

国立大学法人山口大学の役職員の報酬・給与等について

役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人評価委員会が行う業績の実績に関する評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で、増額又は減額することができる。

役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 平成20年4月1日から広域異動手当支給率を変更
(60～300km : 2% 3% 300km以上 : 4% 6%) }

理事 { 法人の長と同じ }

理事(非常勤) { 改定なし }

監事 { 法人の長と同じ }

監事(非常勤) { 改定なし }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 17,970	千円 12,792	千円 5,178	千円 0 ()			
A理事	千円 15,735	千円 11,064	千円 4,478	千円 193 (通勤手当)			
B理事	千円 14,210	千円 10,116	千円 4,094	千円 ()			
C理事	千円 14,403	千円 10,116	千円 4,094	千円 193 (通勤手当)			
D理事	千円 11,188	千円 6,552	千円 3,711	千円 55 (通勤手当) 477 (単身赴任手当) 393 (広域異動手当)		12月31日	
E理事	千円 2,401	千円 1,962	千円 0	千円 6 (通勤手当) 159 (単身赴任手当) 274 (広域異動手当)	1月1日		
F理事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円 0	千円 ()			*
G監事	千円 11,339	千円 8,736	千円 2,353	千円 250 (通勤手当)	4月1日		
H監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 0	千円 ()	4月1日		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「」」、独立行政法人等の退職者「」」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*」」、該当がない場合は空欄。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当なし	
理事	千円	年 月			該当なし	
監事	千円	年 月			該当なし	

職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項 人件費管理の基本方針

中期計画において中長期的な人事計画を定め、人件費抑制に努めながら全学的に適切な人件費管理を行う。教員については、学長運用ポストにより戦略的重点配分を行い、管理業務部門については、再雇用及び障害者雇用に必要な人件費を確保し、人事計画に沿って人件費管理を行う。

職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国立大学法人法第35条において準用される独立行政法人通則法第63条第3項に基づき業務の実績及び国家公務員の給与水準等を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものになるように定めている。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

職員の勤務成績等を考慮し、人件費の範囲内で、昇格の実施、昇給区分の決定及び勤勉手当成績率の決定を行う。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
俸給 (昇格)	勤務成績、職務能力等の総合的な評価により、上位の級に昇格させることができる。
俸給 (昇給)	5段階の昇給区分を設けることにより、勤務成績を適切に反映させる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日前6ヶ月以内の期間における勤務成績に応じて定める成績率に基づき支給する。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

(1)平成20年4月1日適用

国家公務員の給与制度の改正を参考に、交通用具により通勤するもので、1ヶ月当たりの平均通勤所要回数が、10回に満たない者の通勤手当を、通常の場合の月額半額を支給することとした。

国家公務員の給与制度を参考に、広域異動手当支給率を変更

(60～300km : 2% 3% 300km以上 : 4% 6%)

国家公務員の給与制度の改正を参考に、勤勉手当の支給率を変更した。

(6月期:0.725月 0.75月, 12月期:0.775月 0.75月)

附属学校教員に係る教育実習等指導業務手当(特殊勤務手当)と教員養成実地指導講師手当(非常勤講師手当)を整理し、教育実習等指導業務手当に一本化し、手当額の見直しをした。(720円 1,400円)

学校教育法の一部改正に伴い、主幹教諭を新たに配置したことにより、附属学校教員に係る教職調整給、義務教育等教員手当、特殊勤務手当及び俸給調整給の支給対象者に「主幹教諭」を追加した。

特別な事項について学長を補佐する学長特別補佐を配置したことに伴い、役職手当の支給対象職種に追加した。(学長特別補佐:66,800円)

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

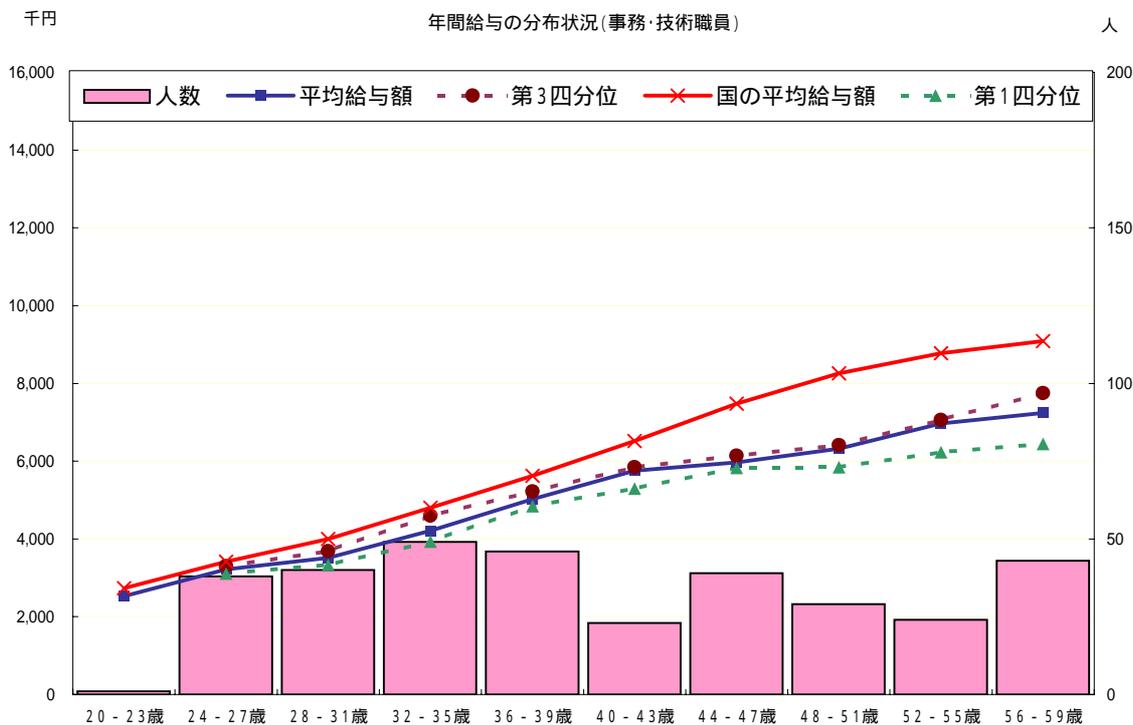
区分	人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 1757	歳 42.4	千円 6,642	千円 4,779	千円 51	千円 1,863
事務・技術	人 332	歳 41.1	千円 5,286	千円 3,856	千円 76	千円 1,430
教育職種 (大学教員)	人 787	歳 47.9	千円 8,589	千円 6,119	千円 51	千円 2,470
医療職種 (病院看護師)	人 449	歳 35.1	千円 4,626	千円 3,368	千円 31	千円 1,258
医療職種 (病院医療技術職員)	人 92	歳 35.8	千円 4,744	千円 3,459	千円 34	千円 1,285
教育職種 (附属高校教員)	人 23	歳 42.9	千円 7,110	千円 5,223	千円 73	千円 1,887
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 63	歳 40.9	千円 6,681	千円 4,899	千円 87	千円 1,782
技能・労務職員	人 11	歳 48.7	千円 5,176	千円 3,785	千円 43	千円 1,391

非常勤職員	人 43	歳 42.5	千円 3,890	千円 2,837	千円 45	千円 1,053
事務・技術	人 23	歳 51.2	千円 3,625	千円 2,669	千円 46	千円 956
教育職種 (大学教員)	人 7	歳 40.6	千円 5,777	千円 4,094	千円 53	千円 1,683
医療職種 (病院医療技術職員)	人 13	歳 28	千円 3,343	千円 2,457	千円 40	千円 886

注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 教育職員(大学教員) / 医療職員(病院看護師))(在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、 まで同じ。)

(事務・技術職員)



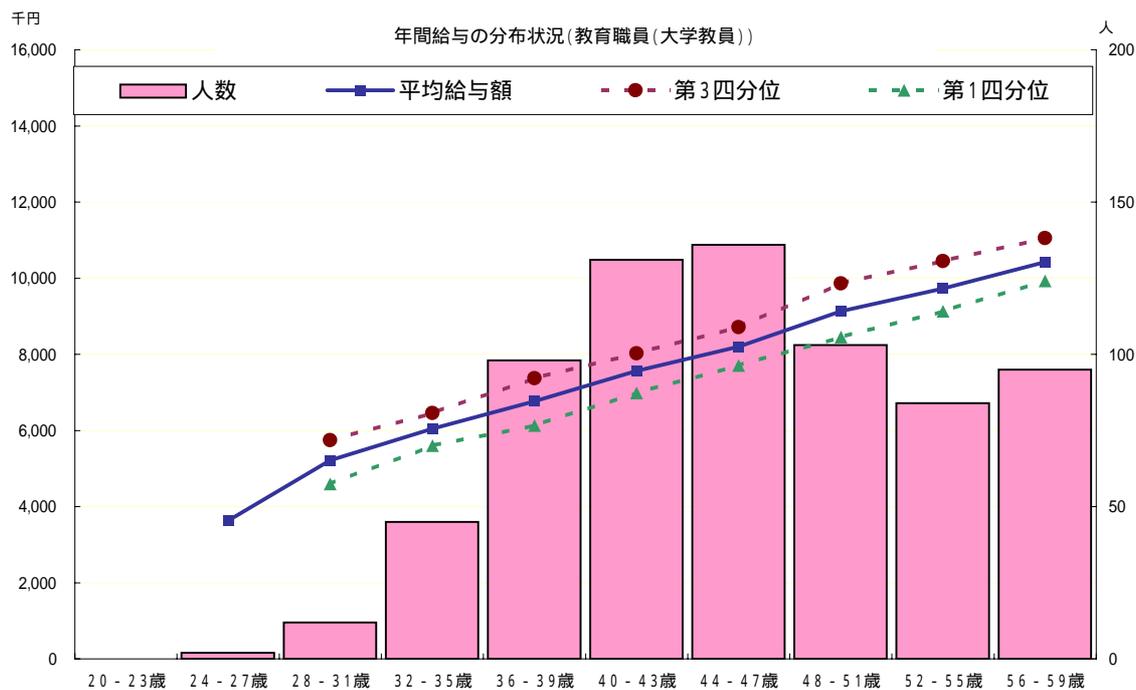
注1: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

注2: 20-23歳の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・部長	7	55.8	9,752	10,253	11,047		
・課長	20	54.9	7,555	7,873	8,125		
・副課長	31	52.6	6,240	6,520	6,780		
・係長	118	46.2	5,381	5,828	6,214		
・主任	53	38.2	4,374	4,769	4,988		
・係員	103	29.6	3,183	3,475	3,731		

(教育職員(大学教員))



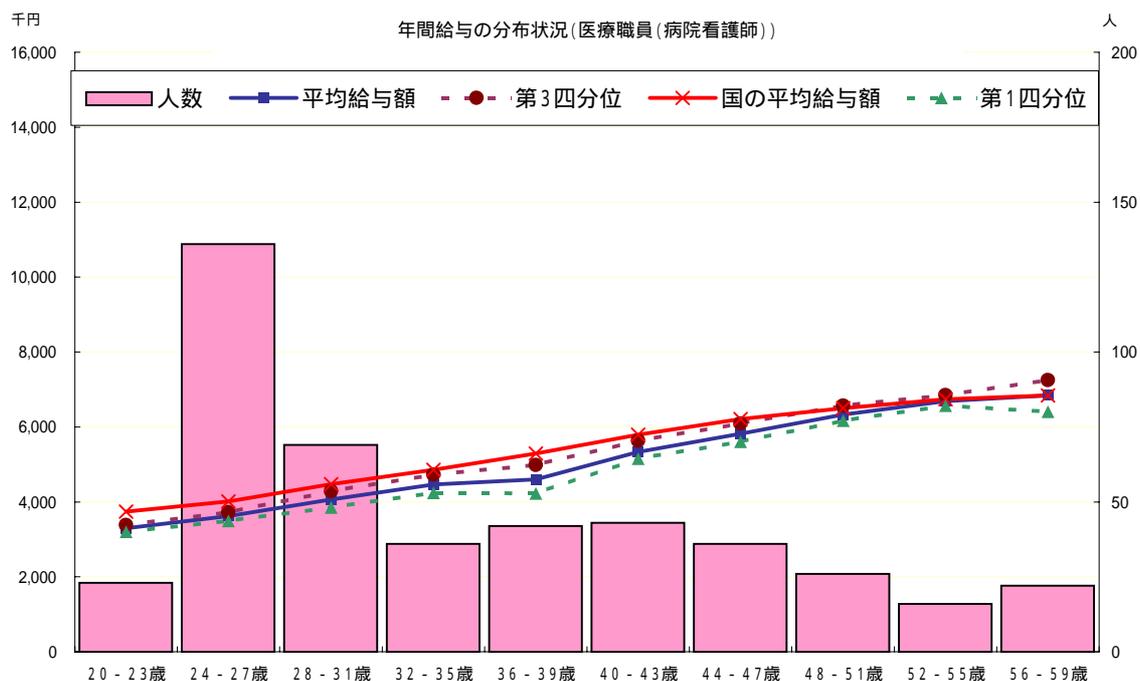
注:24-27歳の該当者は2人のため,当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから,年間給与については表示していない。

(教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
・教授	325	54.8	9,472	10,162	10,842
・准教授	248	45.2	7,578	8,044	8,573
・講師	77	43.3	6,897	7,437	8,247
・助教	126	38.9	5,856	6,310	6,758
・助手	9	36.5	4,171	4,847	5,448
・教務職員	2	40.5	-	-	-

注:教務員の該当者は2人のため,当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから,年間給与の平均額は表示していない。

(医療職員(病院看護師))



(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
		歳	千円	千円	千円
・看護部長	1	56.5	-	-	-
・副看護部長	3	55.5	-	7,122	-
・看護師長	26	52.6	6,459	6,762	7,177
・副看護師長	54	47.1	5,738	6,067	6,430
・看護師	364	31.8	3,589	4,189	4,690
・准看護師	1	59.5	-	-	-

注1:看護部長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与の平均額は表示していない。

注2:副看護部長の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注3:准看護師の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与の平均額は表示していない。

職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員 / 教育職員(大学教員) / 医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任	副課長係長	課長・事務長副課長
人員(割合)	332人	60人 (18.1%)	61人 (18.4%)	130人 (39.2%)	44人 (13.3%)	25人 (7.5%)
年齢(最高～最低)		55～23歳	36～27歳	59～35歳	59～41歳	59～39歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,957～1,838千円	3,587～2,416千円	4,856～3,166千円	4,952～4,079千円	6,014～4,572千円
年間給与額(最高～最低)		3,949～2,529千円	4,748～3,330千円	6,569～4,425千円	6,931～5,710千円	8,125～6,542千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長 課長・事務長	部長	局長 部長	局長	局長
人員(割合)		6人 (1.8%)	6人 (1.8%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		59～53歳	59～49歳			
所定内給与年額(最高～最低)		6,884～5,714千円	8,106～6,918千円			
年間給与額(最高～最低)		9,368～7,866千円	11,108～9,752千円			

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		助手 教務員	助教 助手	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)		8人 (1.0%)	129人 (16.4%)	77人 (9.8%)	248人 (31.5%)	325人 (41.3%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		52～26歳	58～29歳	61～30歳	62～31歳	62～40歳	
所定内給与年額(最高～最低)		3,965～2,557千円	5,585～3,233千円	6,618～3,750千円	7,184～3,911千円	9,740～5,273千円	
年間給与額(最高～最低)		5,539～3,481千円	7,721～4,419千円	9,027～5,134千円	9,839～5,520千円	13,974～7,535千円	

医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		准看護師	看護師 助産師	副看護師長	副看護部長 看護師長	副看護部長	看護部長
人員 (割合)	人	1 (0.2%)	364 (81.1%)	54 (12.0%)	26 (5.8%)	3 (0.7%)	1 (0.2%)
年齢(最高 ~最低)			57~22	59~37	59~40		
所定内給 与年額(最高 ~最低)		千円	4,837~2,116	5,154~3,672	5,179~4,183	千円	千円
年間給与 額(最高 ~最低)		千円	6,640~2,960	7,248~5,177	7,496~5,998	千円	千円

注:1級,5級及び6級における該当者が3人以下のため,当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから,
「年齢(最高~最低)」以下の事項について記載していない。

賞与(平成20年度)における査定部分の比率(事務・技術職員/教育職員(大学教員)/医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.8	% 65.5	% 64.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 34.5	% 35.8
	最高~最低	% 43.4~31.5	% 43.4~29.9	% 43.2~31.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 68.1	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 31.9	% 33.6
	最高~最低	% 42.4~31.1	% 39.2~28.3	% 38.5~29.6

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 67.3	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 32.7	% 34.4
	最高~最低	% 47.5~32.6	% 43.6~29.7	% 43.4~31.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 67.8	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 32.2	% 33.8
	最高~最低	% 48.3~31.9	% 45.0~29.0	% 45.7~30.4

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.6	67.0	65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.4	33.0	34.6
	最高～最低	42.4～31.3	39.2～28.5	40.7～29.8

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載していない。

職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員/教育職員(大学教員)/医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一)) 83.6

対他の国立大学法人等 95.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等 95.2

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三)) 92.2

対他の国立大学法人等 95.7

注:当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出。

給与水準の比較指標について参考となる事項

事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	83.6	
	参考	地域勘案	89.5
		学歴勘案	83.5
		地域・学歴勘案	89.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由			
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 36.6% (国からの財政支出額 14,756,000千円、支出予算の総額 40,346,000千円 : 平成20年度予算)		
	【検証結果】 本法人の給与制度は、極めて客観性・合理性のある国家公務員の給与制度に準拠しており、職員の給与支給の基準は社会一般の情勢に適合させるという観点においては、給与水準は妥当なものであると思われる。 ただし、対国家公務員の指数が低い点については、今後、詳細な分析が必要であると考えます。		
	【累積欠損額について】 なし(平成19年度決算)		
	【検証結果】		
講ずる措置	今後も国家公務員の給与制度に準拠させていくことに努める。		

医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	92.2	
	参考	地域勘案	92.4
		学歴勘案	91.3
		地域・学歴勘案	91.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由			
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 36.6% (国からの財政支出額 14,756,000千円、支出予算の総額 40,346,000千円 : 平成20年度予算)		
	【検証結果】 本法人の給与制度は、極めて客観性・合理性のある国家公務員の給与制度に準拠しており、職員の給与支給の基準は社会一般の情勢に適合させるという観点においては、給与水準は妥当なものであると思われる。 ただし、対国家公務員の指数が低い点については、今後、詳細な分析が必要であると考えます。		
	【累積欠損額について】 なし(平成19年度決算)		
	【検証結果】		
講ずる措置	今後も国家公務員の給与制度に準拠させていくことに努める。		

教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標 93.1

(注) 上記比較指標は法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成20年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。

【なお、昨年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指数である。】

総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成16 年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 13,418,150	千円 13,613,726	千円 (%) 195,576 (1.4)	千円 (%) 895,796 (6.3)
退職手当支給額 (B)	千円 1,839,509	千円 1,751,191	千円 (%) 88,318 (5.0)	千円 (%) 285,677 (18.4)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,378,183	千円 3,153,938	千円 (%) 224,245 (7.1)	千円 (%) 1,182,422 (53.9)
福利厚生費 (D)	千円 1,975,508	千円 1,982,177	千円 (%) 6,669 (0.3)	千円 (%) 39,248 (1.9)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 20,611,351	千円 20,501,033	千円 (%) 110,318 (0.5)	千円 (%) 533,054 (2.7)

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る経費等を含むため、財務諸表附属明細書の「(17)役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

1.対前年度比の増減要因の分析について

「給与、報酬等支給総額」... 対前年度比 1.4%

主幹教諭の新規配置、勤勉手当の引上げ等の増額要因があったにもかかわらず、計画的に実施している退職者の後任補充抑制等の人員削減により、減額となった。

「最広義人件費」... 対前年度比 0.5%

1)「退職手当支給額」

退職手当算定上の基本給や支給率が高い退職者が多かったことにより増額となった。

2)「非常勤役職員等給与」

外部資金等の経費により雇用される職員の増加及び医学部附属病院における看護体制の見直し及び診療報酬基準の見直しによる医療職員の増員等により増額となった。

で示すとおり「給与、報酬等支給総額」は減額となったものの、(1)及び2)の要因により、全体としては増額となった。

2.人件費削減の取組の状況について

中期目標における取組

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

中期計画における取組

総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費削減を図る。

人件費削減の取組の進ちょく状況

下表のとおり、総人件費改革は順調に進んでいる。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	14,762,928	13,932,090	13,613,726	13,418,150
人件費削減率 (%)		5.6	7.8	9.1
人件費削減率(補正值) (%)		5.6	8.5	9.8

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である旨を注記する。

なお、平成18年、平成19年、平成20年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

注2:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

法人が必要と認める事項

特になし