

国立大学法人山口大学の役職員の報酬・給与等について

I 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

① 平成21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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

- ・国家公務員の給与改定を参考に6月期の賞与を0.15月分、12月期の賞与を0.1月分減額した。
- ・国家公務員の給与水準を考慮し、俸給月額を0.3%減額した。

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21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 17,564	千円 12,780	千円 4,784	千円 ()			
A理事	千円 15,382	千円 11,052	千円 4,137	千円 193 (通勤手当)			
B理事	千円 13,886	千円 10,104	千円 3,782	千円 ()			
C理事	千円 4,301	千円 2,529	千円 1,772	千円 ()		6月30日	
D理事	千円 9,728	千円 7,575	千円 2,009	千円 144 (通勤手当)	7月1日		
E理事	千円 13,767	千円 8,506	千円 3,472	千円 24 (通勤手当) 636 (単身赴任手当) 1,129 (広域異動手当)			◇
F理事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円 0	千円 0 ()			*
A監事	千円 12,245	千円 8,728	千円 3,267	千円 250 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円 0	千円 0 ()			

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21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			該当者なし	
A理事	千円 4,952 (33,635)	年 月 (41 0)	平成21年6月30日	1	役員会において評価係数「1」と決定され、国立大学法人山口大学役員退職手当規則第6条により、決定された。	
B理事	千円 5,399 (54,478)	年 月 (41 0)	平成22年3月31日	1	役員会において評価係数「1」と決定され、国立大学法人山口大学役員退職手当規則第6条により、決定された。	
C理事	千円 945 (49,795)	年 月 (35 0)	平成22年3月31日	1	役員会において評価係数「1」と決定され、国立大学法人山口大学役員退職手当規則第6条により、決定された。	
A監事	千円 2,178	年 月 24	平成22年3月31日	1	役員会において評価係数「1」と決定され、国立大学法人山口大学役員退職手当規則第2条により、決定された。	

注1)「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規則に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である評価係数を記載した。

注2) 理事については、役員在職期間を役員退職手当規則に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

II 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

① 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。

② 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奨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・勤奨手当 (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21年度における給与制度の主な改正点

- ・勤務時間を1日8時間から7時間45分に短縮したことにより勤務1時間当たりの計算方法を改めた。
- ・国家公務員の給与改定を参考に6月期の賞与を0.2月分、12月期の賞与を0.15月分減額した。
- ・国家公務員の給与水準及び社団法人国立大学協会の参考給与表を参考に、俸給月額を平均0.2%減額及び現給保障対象者については、0.24%減額を行った。
- ・国家公務員の給与改定を及び社団法人国立大学協会作成の給与表を参考に俸給月額との整合性を確保する観点から、俸給調整給の減額及び現給保障対象者については、0.24%減額を行った。
- ・国家公務員の給与改定を参考に住居手当の自宅に係る手当を12月1日から廃止した。
- ・著しく危険又は困難な勤務その他特殊な勤務に従事した職員に支給する特殊勤務手当に分娩手当(1分娩当たり10,000円)を10月1日から新設した。
- ・国家公務員の給与改定を参考に俸給月額の減額に関連して役職手当の経過措置基準額を12月1日から引き下げた。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

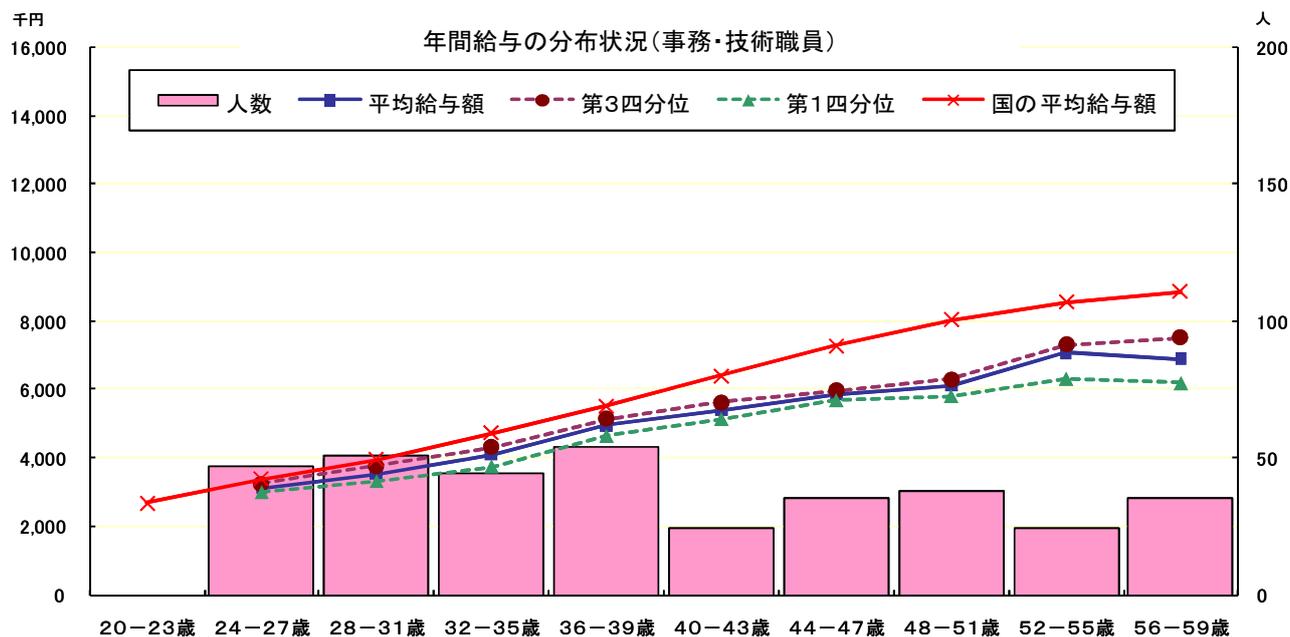
区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1779	41.9	6,337	4,668	50	1,669
事務・技術	352	40.2	5,048	3,766	74	1,282
教育職種 (大学教員)	773	47.7	8,272	6,033	51	2,239
医療職種 (病院看護師)	461	35	4,485	3,341	29	1,144
医療職種 (病院医療技術職員)	99	34.5	4,457	3,331	32	1,126
教育職種 (附属高校教員)	22	43.1	6,887	5,159	82	1,728
教育職種 (附属義務教育学校教員)	62	40.2	6,319	4,749	88	1,570
技能・労務職員	10	48.6	5,094	3,814	42	1,280

非常勤職員	24	46.8	3,916	2,920	64	996
事務・技術	17	50.8	3,562	2,680	50	882
教育職種 (大学教員)	3	42.8	6,529	4,703	107	1,826
医療職種 (病院医療技術職員)	4	33	3,462	2,609	90	853

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。

② 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、⑤まで同じ。]

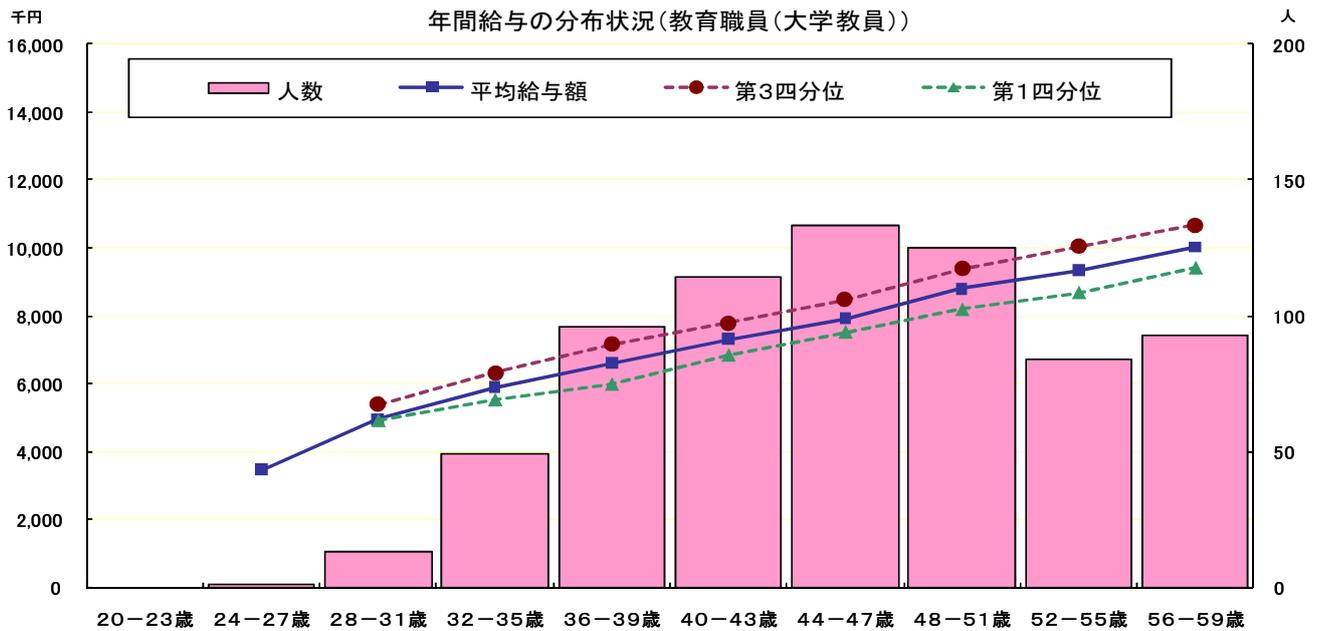
(事務・技術職員)



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、⑤まで同じ。

(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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
・部長	5	57.5	8,236	9,596	10,543
・課長	24	53.8	6,906	7,609	7,911
・副課長	30	51.1	5,954	6,273	6,521
・係長	123	45.7	5,206	5,631	6,023
・主任	48	38.3	4,237	4,640	4,924
・係員	122	29.5	3,108	3,415	3,678

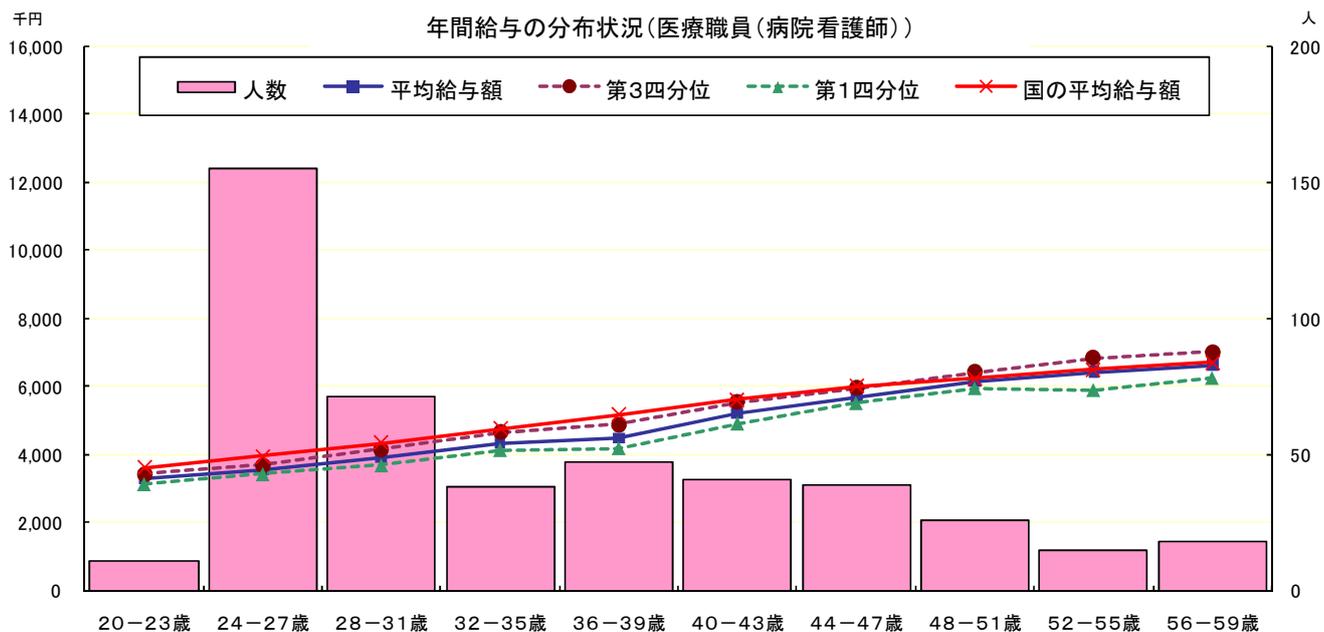


注:24-27歳の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
・教授	314	54.3	9,102	9,750	10,437
・准教授	244	45.8	7,398	7,813	8,318
・講師	75	43.2	6,559	7,195	7,860
・助教	133	38.5	5,724	6,110	6,614
・助手	5	39.9	4,784	4,919	5,323
・教務員	2	—	—	—	—

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、平均年齢及び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))

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分位		第3分位
		歳	千円	千円	千円
・看護部長	1		—		—
・副看護部長	2		—		—
・看護師長	27	51.9	6,279	6,547	6,826
・副看護師長	53	47.3	5,639	5,879	6,200
・看護師	378	31.9	3,537	4,084	4,495

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、平均年齢及び年間平均額は表示していない。

注2:副看護部長の該当者は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、平均年齢及び年間平均額は表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成22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)	352 人	68 人 (19.3%)	68 人 (19.3%)	135 人 (38.4%)	47 人 (13.4%)	21 人 (6.0%)
年齢(最高 ～最低)		56～24 歳	36～28 歳	59～35 歳	59～42 歳	59～38 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,877～1,921 千円	3,667～2,401 千円	4,715～3,025 千円	4,952～4,173 千円	5,919～4,387 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		3,774～2,570 千円	4,844～3,223 千円	6,306～4,102 千円	6,741～5,652 千円	7,911～6,132 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)		10 人 (2.8%)	3 人 (0.9%)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		59～51 歳	59～53 歳			
所定内給 与年額(最高 ～最低)		7,052～5,575 千円	8,064～7,682 千円			
年間給与 額(最高～ 最低)		9,289～7,464 千円	10,847～10,289 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)	773	6 (0.8%)	134 (17.3%)	75 (9.7%)	244 (31.6%)	314 (40.6%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		53～27	59～28	62～29	62～34	62～41	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,962～2,585	5,452～2,635	6,595～3,665	7,163～4,052	9,257～5,332	
年間給与 額(最高～ 最低)		5,413～3,459	7,556～3,527	8,813～4,914	9,669～5,488	12,997～7,378	

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)	461	0 (0.0%)	378 (82.0%)	53 (11.5%)	27 (5.9%)	2 (0.4%)	1 (0.2%)
年齢(最高 ～最低)			58～23	59～38	59～41		
所定内給 与年額(最高 ～最低)			4,834～2,262	4,925～3,729	5,051～4,303		
年間給与 額(最高～ 最低)			6,452～3,026	6,718～5,122	7,196～6,071		

注:5級及び6級における該当者が2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。

④ 賞与(平成21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)	% 63.3	% 65.6	% 64.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.7	% 34.4	% 35.5
	最高～最低	% 43.9～32.4	% 46.3～29.3	% 44.4～31.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 68.1	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.1	% 31.9	% 33.9
	最高～最低	% 43.9～31.6	% 39.5～27.8	% 39.3～29.5

(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	% 67.7	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.2	% 32.3	% 34.1
	最高～最低	% 47.2～33.4	% 42～29.6	% 44.6～31.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.5	% 67.8	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.5	% 32.2	% 34.2
	最高～最低	% 50.6～32.5	% 44.5～28.6	% 46.7～30.4

(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)	% 62.8	% 67.2	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 32.8	% 34.9
	最高～最低	% 43.9～32.6	% 39.5～28.4	% 41.6～30.5

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。

⑤ 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

95.3

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

94.7

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

92.3

対他の国立大学法人等

95.8

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										
<p>指数の状況</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="531 362 662 398">対国家公務員</td> <td data-bbox="662 362 1375 398">83.6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="662 407 805 474" rowspan="3">参考</td> <td data-bbox="805 407 981 443">地域勘案</td> <td data-bbox="981 407 1375 443">90.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="805 443 981 474">学歴勘案</td> <td data-bbox="981 443 1375 474">83.3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="805 474 981 506">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="981 474 1375 506">90.3</td> </tr> </table>	対国家公務員		83.6	参考	地域勘案	90.4	学歴勘案	83.3	地域・学歴勘案	90.3
対国家公務員		83.6									
参考	地域勘案	90.4									
	学歴勘案	83.3									
	地域・学歴勘案	90.3									
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p style="text-align: center;">/</p>										
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【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 36.2% (国からの財政支出額 15,861,000千円、支出予算の総額 43,865,000千円 : 平成21年度予算)</p> <p>【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。</p> <p>【累積欠損額について】 なし(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】</p>										
<p>講ずる措置</p>	<p>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。</p>										

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 92.3	
	参考	地域勘案 94.7
		学歴勘案 91.7
	地域・学歴勘案 93.5	
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 36.2% (国からの財政支出額 15,861,000千円、支出予算の総額 43,865,000千円 : 平成21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。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 なし(平成20年度決算)	
	【検証結果】 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 92.0

(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21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、平成19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)の比較指標である。〕

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度) 千円	前年度 (平成20年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成 16年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	12,995,043	13,418,150	△ 423,107 (△ 3.2)	△ 1,318,903 (△ 9.2)
退職手当支給額 (B)	1,966,673	1,839,509	127,164 (6.9)	412,841 (26.6)
非常勤役職員等給与 (C)	3,651,040	3,378,183	272,857 (8.1)	1,455,279 (66.3)
福利厚生費 (D)	1,914,817	1,975,508	△ 60,691 (△ 3.1)	△ 99,939 (△ 5.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	20,527,573	20,611,351	△ 83,778 (△ 0.4)	449,276 (2.2)

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

①「給与、報酬等支給総額」… 対前年度比 △2.8%

俸給月額を引き下げ、期末・勤勉手当の引き下げ等及び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。

②「最広義人件費」… 対前年度比 △0.4%

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診療体制の見直し等による医療職員等の増員等により増額となった。

②の1)及び2)による増額要因もあったが、主に①の減額により、全体としては減額となった。

2.人件費削減の取組の状況について

①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。

②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。

③人件費削減の取組の進捗状況

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	平成21 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	12,995,043
人件費削減率 (%)		△ 5.6	△ 7.8	△ 9.1	△ 12.0
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.6	△ 8.5	△ 9.8	△ 10.3

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り、平成18年、平成19年、平成20年、平成21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%、△2.4%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。

IV 法人が必要と認める事項

特になし