

# 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22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、増額また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を考慮し、俸給月額を0.2%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22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 17,284	千円 12,744	千円 4,540	千円 0 ( )			
A理事	千円 13,660	千円 10,072	千円 3,588	千円 0 ( )			
B理事	千円 13,579	千円 8,671	千円 3,388	千円 24 (通勤手当) 636 (単身赴任手当) 859 (広域異動手当)		平成23年 3月30日	◇
C理事	千円 15,111	千円 11,020	千円 3,926	千円 164 (通勤手当)	平成22年 4月1日		
D理事	千円 13,684	千円 10,072	千円 3,588	千円 24 (通勤手当)	平成22年 4月1日		

E理事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円 0	千円 0 ( )	平成22年 4月1日		
A監事	千円 10,736	千円 8,704	千円 2,032	千円 0 ( )	平成22年 4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,839	千円 1,800	千円 0	千円 39 (通勤手当)	平成22年 4月1日		

注1:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

注2:「広域異動手当」とは、異動等直前の勤務箇所から異動等直後の勤務箇所までの距離及び異動等直前の住居から異動等直後の勤務箇所までの距離がいずれも60km以上であるときに、当該異動等の日から3年を経過する日までの間支給しているものである。

注3:「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22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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	

## 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

柔軟で多様な雇用形態を可能とする人事制度を構築するとともに、全学的な運用枠を定め、人事計画に基づいて教職員の配置をし、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22年度における給与制度の主な改正点

- ・国家公務員の給与改定を参考に12月期の賞与を0.2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0.1%減額及び現給保障対象者については、0.17%減額を行った。
- ・国家公務員の給与改定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、0.17%減額を行った。
- ・附属学校の入試問題作成業務として入試問題作成手当を4月1日から新設した。
- ・学生の事故・研究機材の故障への対応等のための深夜における緊急業務として深夜緊急業務手当を4月1日から新設した。
- ・法令その他の定めにより置く職務を担当する職員に支給する有資格者業務手当を4月1日から新設した。
- ・対象試験及び業務の範囲を広げたことに伴い入試試験業務にかかる手当の一部を4月1日から新設した。
- ・職員がドクターヘリに搭乗し救急医療に係る業務または訓練に従事した場合の手当を11月22日より新設した。
- ・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22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 1818	歳 41.7	千円 6,199	千円 4,617	千円 51	千円 1,570
事務・技術	人 367	歳 39.7	千円 4,928	千円 3,725	千円 76	千円 1,203
教育職種 (大学教員)	人 757	歳 48.2	千円 8,192	千円 6,049	千円 52	千円 2,143
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 486	歳 35	千円 4,424	千円 3,338	千円 28	千円 1,086
医療職種 (病院医療技術職員)	人 117	歳 34.1	千円 4,327	千円 3,275	千円 30	千円 1,052
技能・労務職種	人 8	歳 49.1	千円 5,025	千円 3,793	千円 26	千円 1,232
教育職種 (附属高校教員)	人 21	歳 42.8	千円 6,813	千円 5,153	千円 99	千円 1,660
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 62	歳 40.6	千円 6,410	千円 4,878	千円 90	千円 1,532

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	28	49	4,336	3,263	63	1,073
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	52.6	3,552	2,713	56	839
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	47.2	6,584	4,833	73	1,751
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	37.3	3,737	2,854	71	883

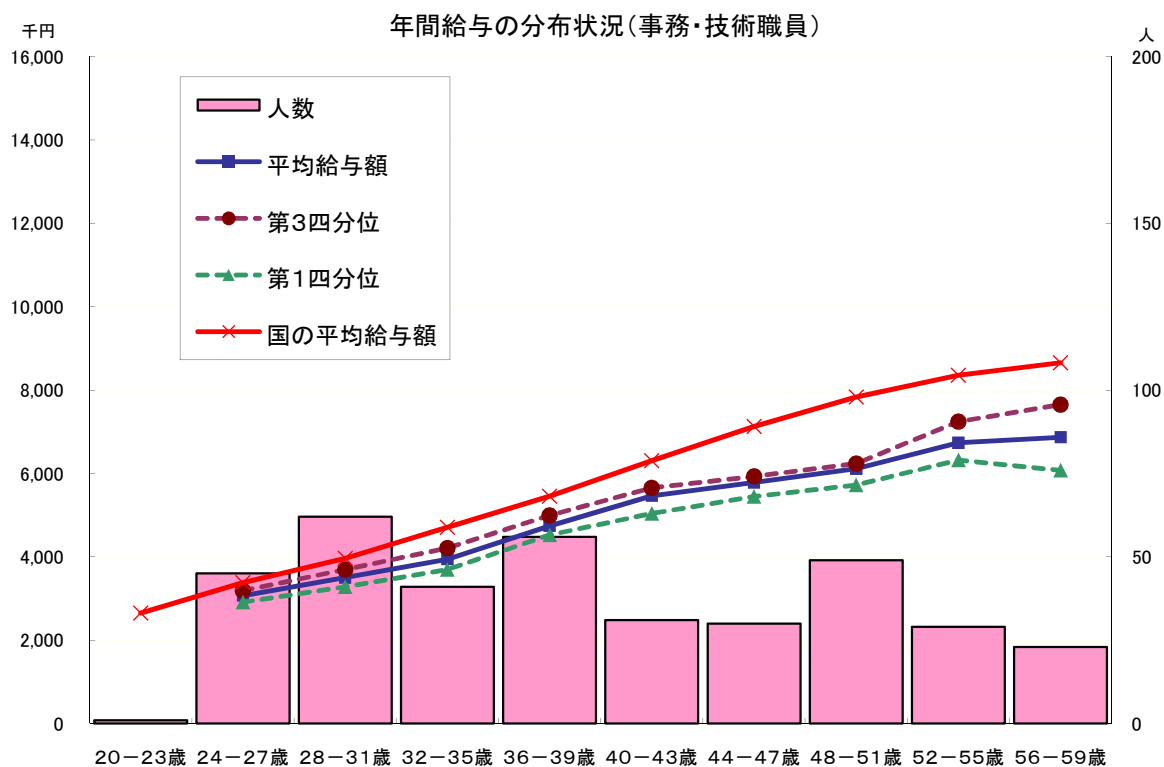
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手等の業務を行う者を示す。

注3: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注4: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

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。]

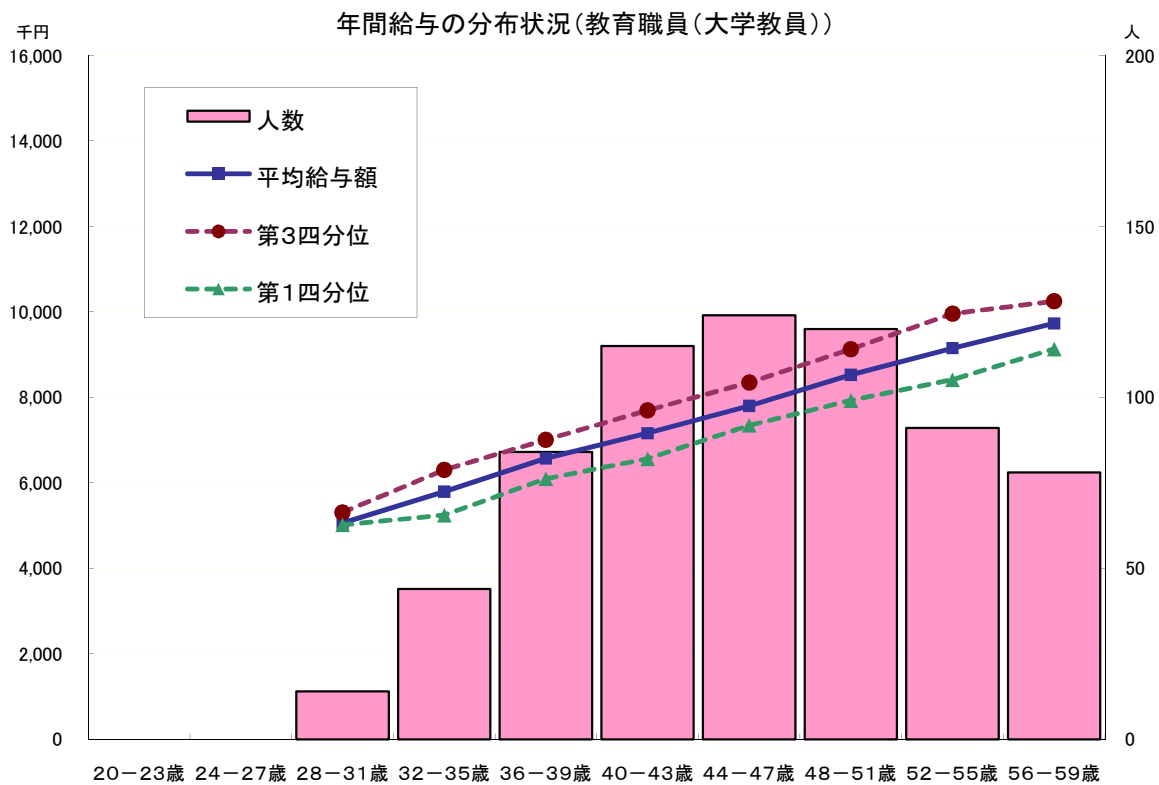


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 年齢20～23歳の該当者は1人であるため、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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
部長	5	57.3	8,261	9,252	9,957
課長	24	52.8	6,504	7,338	7,720
副課長	34	50.9	6,055	6,300	6,554
係長	129	44.8	5,036	5,471	5,833
主任	42	37.4	4,055	4,428	4,784
係員	133	29.7	3,135	3,402	3,666

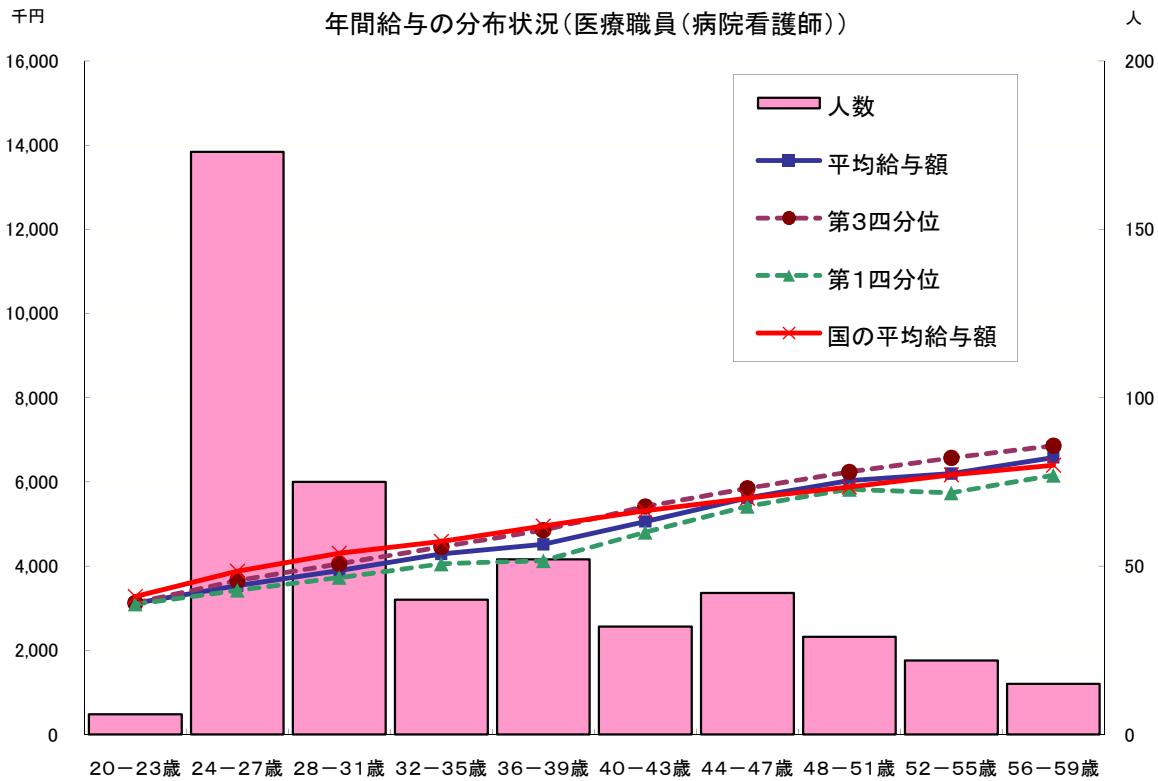


(教育職員(大学教員))

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	319	54.7	8,889	9,609	10,217
准教授	227	46.2	7,314	7,697	8,206
講師	76	43.6	6,564	7,113	7,760
助教	129	38.9	5,638	6,042	6,550
助手	4	44.0	-	5,268	-
教務職員	2	-	-	-	-

注1: 助手の該当者は4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2: 教務職員の該当者は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	
			第1四分位	第3四分位
		平均		
看護部長	1		-	-
副看護部長	3	52.5	-	6,613
看護師長	26	52.7	6,248	6,672
副看護師長	52	47.0	5,513	6,150
看護師	404	32.1	3,554	4,411

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。



③ 職級別在職状況等(平成23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 副事務長 係長	課長 事務長 副課長 副事務長
人員 (割合)	367 人	64 人 (17.4%)	85 人 (23.2%)	133 人 (36.2%)	46 人 (12.5%)	27 人 (7.4%)
年齢(最高～最低)		57～23 歳	38～27 歳	58～35 歳	59～43 歳	58～40 歳
所定内給 与年額(最高～最低)		3,012～1,833 千円	3,720～2,347 千円	4,730～2,954 千円	5,524～4,291 千円	6,131～4,317 千円
年間給与 額(最高～最低)		3,879～2,442 千円	4,815～3,100 千円	6,212～3,902 千円	7,257～5,650 千円	7,807～5,903 千円

区分	計	6級	7級	8級
標準的な職位		部長 課長 事務長	部長	部長
人員 (割合)		9 人 (2.5%)	3 人 (0.8%)	0 人 (0%)
年齢(最高～最低)		59～44 歳	59～51 歳	-
所定内給 与年額(最高～最低)		6,698～5,607 千円	8,086～7,398 千円	-
年間給与 額(最高～最低)		8,797～7,474 千円	10,655～9,736 千円	-

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		助手 教務員	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	757 人	5 人 (0.7%)	130 人 (17.2%)	76 人 (10.0%)	227 人 (30.0%)	319 人 (42.1%)
年齢(最高～最低)		54～36 歳	60～28 歳	63～29 歳	63～30 歳	63～37 歳
所定内給 与年額(最高～最低)		3,953～3,596 千円	5,443～2,668 千円	6,688～3,602 千円	7,130～3,916 千円	9,457～5,509 千円
年間給与 額(最高～最低)		5,289～4,778 千円	7,242～3,524 千円	8,751～4,875 千円	9,433～5,141 千円	12,953～7,511 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 副助産師長	副看護部長 看護部長 助産師長	副看護部長	看護部長
人員 (割合)	486人	0人 (0%)	404人 (83.1%)	52人 (10.7%)	27人 (5.6%)	2人 (0.4%)	1人 (0.2%)
年齢(最高 ～最低)		-歳	59～23歳	58～34歳	59～42歳	-歳	-歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		-千円	4,687～2,346千円	4,859～3,869千円	5,021～4,273千円	-千円	-千円
年間給与 額(最高 ～最低)		-千円	6,242～3,099千円	6,538～5,163千円	7,070～5,821千円	-千円	-千円

注1:5級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

注2:6級における該当者が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22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)	62.4%	65.7%	64.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.6%	34.3%	35.9%
	最高～最低	48.9～32.8%	41.1～29.5%	44.8～31.1%
一般職員	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	43.9～31.6%	40.8～23.3%	40.0～30.6%

(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)	62.1%	65.4%	63.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.9%	34.6%	36.2%
	最高～最低	49.6～33.0%	46.1～29.3%	45.6～31.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.3%	67.1%	65.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.7%	32.9%	34.8%
	最高～最低	49.1～32.5%	46.2～25.8%	47.6～30.2%

(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)	62.6	66.5	64.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.4	33.5	35.4
	最高～最低	43.9～32.2	40.8～28.9	42.4～30.5

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))

83.4

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

95.0

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

94.6

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

94.5

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

95.9

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	83.4					
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>91.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>83.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>90.9</td> </tr> </table>	地域勘案	91.0	学歴勘案	83.1	地域・学歴勘案
地域勘案	91.0						
学歴勘案	83.1						
地域・学歴勘案	90.9						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考える。						
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 33.6% (国からの財政支出額 13,912,000千円、支出予算の総額 41,387,000千円:平成22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ふ観点においては、給与水準は妥当なものであると思われる。						
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成21年度決算)						
	【検証結果】						

○医療職員(病院看護師)

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員	94.5					
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>96.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>93.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>96.9</td> </tr> </table>	地域勘案	96.8	学歴勘案	93.1	地域・学歴勘案
地域勘案	96.8						
学歴勘案	93.1						
地域・学歴勘案	96.9						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考える。						
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 33.6% (国からの財政支出額 13,912,000千円、支出予算の総額 41,387,000千円:平成22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ふ観点においては、給与水準は妥当なものであると思われる。						
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成21年度決算)						
	【検証結果】						

○ 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 91.7

(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22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22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	12,644,626	12,995,043	△ 350,417 (△ 2.7)	- ( - )
退職手当支給額 (B)	758,980	1,966,673	△ 1,207,693 (△ 61.4)	- ( - )
非常勤役職員等給与 (C)	3,972,777	3,651,040	321,737 (8.8)	- ( - )
福利厚生費 (D)	2,001,207	1,914,817	86,390 (4.5)	- ( - )
最広義人件費 (A+B+C+D)	19,377,590	20,527,573	△ 1,149,983 (△ 5.6)	- ( - )

注1:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員にかかる退職手当支給額を計上する。

注2:「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費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、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。

#### 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「退職手当支給額」… 対前年度比 △61.4%

教員の定年年齢の引き上げに伴い、定年者が今年度については少なくなり減額となった。

②「非常勤役職員等給与」… 対前年度比 8.8%

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

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

### ②中期計画における取組

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費削減に取り組み、平成18年度以降の5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

### 【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないとする。

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	平成22 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	12,644,626
人件費削減率 (%)		△5.6	△7.8	△9.1	△12.0	△14.3
人件費削減率(補正值) (%)		△5.6	△8.5	△9.8	△10.3	△11.1

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、平成22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%、▲1.5%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。

## IV 法人が必要と認める事項

特になし