

国立大学法人群馬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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬規則に定める期末特別手当(ボーナス)において、役員の本給等に、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額することができるとし、業績を反映させられるようにしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	地域手当2%に改定。人事交流手当の新設。期末特別手当の算出基礎に人事交流手当を追加。
理事	地域手当2%に改定。人事交流手当の新設。期末特別手当の算出基礎に人事交流手当を追加。
理事(非常勤)	地域手当2%改定に伴い日額の2.6%引上げ。
監事	地域手当2%に改定。人事交流手当の新設。期末特別手当の算出基礎に人事交流手当を追加。
監事(非常勤)	なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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 18,310	千円 12,792	千円 5,263	千円 255 (地域手当)			
A理事	千円 16,030	千円 11,064	千円 4,552	千円 221 (地域手当) 193 (通勤手当)			
B理事	千円 15,861	千円 11,064	千円 4,552	千円 221 (地域手当) 24 (通勤手当)			
C理事	千円 14,480	千円 10,116	千円 4,162	千円 202 (地域手当)	4月1日		※
D理事	千円 14,246	千円 8,736	千円 3,817	千円 838 (地域手当) 855 (通勤手当)			◇
E理事	千円 11,919	千円 8,736	千円 2,374	千円 174 (地域手当) 635 (通勤手当)	4月1日		
A監事	千円 13,359	千円 8,736	千円 3,594	千円 174 (地域手当) 855 (通勤手当)			*※
B監事 (非常勤)	千円 2,696	千円 2,644	千円 0	千円 52 (通勤手当)			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人を退職した者)であることを示す。

注3:「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省の課長・企画官相当職以上並びに施設等機関、特別の機関その他の附属機関及び地方支分部局の本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。

注4:「前職」欄の「*※」は、退職公務員(本府省の課長・企画官相当職以上並びに施設等機関、特別の機関その他の附属機関及び地方支分部局の本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)が独立行政法人等の役員に就任し退職した後本学の役員となった場合であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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	
理事A	千円 (45,732) 4,563	年 月 (27 6) 3 0	H19.3.31	—	退職手当の額について、役員としての在職期間におけるこの者の業績に応じ、経営協議会の議を経た結果、担当部門の業務目標の設定、担当部門の業務目標達成のための課題設定及び業務遂行上の情報の共有が極めて優れていると評価されたため、業績評価率「1.1」と決定され、414,900円増額することとした。	
理事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注:理事A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

本学における効率化係数△1%に伴う人件費削減を踏まえて、人的資源の効率的運用と効率分配を図る。

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

国家公務員の給与制度に定める職種に応じた俸給表及び社団法人国立大学協会が作成した参考給与表を参考とし、社会一般の情勢に適合すべく、毎年的人事院勧告を考慮して、かつ運営費交付金の状況を踏まえて、給与水準を決定している。

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

本学が独自に定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期及び12月期)における支給割合の増減を行っている。

[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
俸給月額:昇格	勤務成績が良好で、本学が定める必要経験年数を有している職員について、その職務に応じて、原則として1級上位の級に決定することができる。
俸給月額:降格	勤務成績が不良な職員について、下位の級に決定することができる。
俸給月額:昇給	毎年1月1日に同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じた昇給区分により行う。
賞与:勤勉手当(査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)に在職する職員に対して、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

【平成19年4月1日改正】

①俸給表

附属学校教員の処遇改善を図るもの。

②管理職手当

年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から定額制に移行。障害者雇用を推進する総括監の新設並びに管理職手当の範囲を全副看護部長及び教室系技術職員へ拡大するとともに、適用区分の改善を図り、責任体制を明確にするもの。

③管理職員特別勤務手当

管理職手当の定額制に伴う改正(Ⅲ種8,000円→8,500円 Ⅳ種6,000円→7,000円 Ⅴ種4,000円→6,000円)。

④扶養手当

少子化対策が我が国全体で取り組まれている中で、扶養手当における3人目以降の子と2人目までの子の手当額の差を改める必要があることから、3人目以降の子等の支給月額を1,000円引上げ(5,000円→6,000円)。

⑤地域手当

支給割合を1%から2%に引上げ。

⑥人事交流手当の新設

広域的に転勤のある民間企業の給与水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して異動の日から3年間支給。地域手当が支給される場合は、その額を超える部分の額を支給。

60km以上300km未満 俸給等の3%(平成19年度は2%)

300km以上 俸給等の6%(平成19年度は4%)

⑦安全衛生管理手当の新設

労働安全衛生法に定める業務を行う衛生管理者等(衛生管理者、衛生工学衛生管理者及び産業医)の有資格者への職務付加に対して処遇改善を図るもの。

⑧夜間診療手当の新設

深夜勤務を行う医師に対して看護師と同様の手当を支給し、処遇改善を図るもの。

【平成20年1月1日改正】

①俸給表

初任給を中心に若年層に限定した改正(中高年層は据置き)。

②扶養手当

民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮し、子等に係る支給月額を500円引上げ(6,000円→6,500円)。

③地域手当

地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改正分の一部を繰り上げて改正(0.5%)。

④勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう0.05月分引上げ。

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19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1,519	42.6	6,704	4,856	72	1,848
事務・技術	312	43.8	5,844	4,266	89	1,578
教育職種 (大学教員)	644	47.7	8,622	6,200	86	2,422
医療職種 (病院看護師)	361	34.7	4,614	3,372	35	1,242
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属高校教員)	24	36.6	6,754	4,974	65	1,780
教育職種 (附属義務教育学校教員)	51	38.3	6,646	4,871	92	1,775
医療職種 (病院医療技術職員)	125	38.9	5,039	3,674	53	1,365
再任用職員	1					
医療職種 (病院看護師)	1					
非常勤職員	95	35.0	3,649	3,154	38	495
事務・技術	34	43.1	3,304	2,443	50	861
教育職種 (大学教員)	6	40.5	6,493	4,709	27	1,784
医療職種 (病院医師)	47	28.8	3,591	3,591	26	0
医療職種 (病院医療技術職員)	8	33.4	3,319	2,436	69	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、ボイラー技士、水道手、実験助手、看護助手、調理師及び技能員を示す。

注3: 「教育職種(附属高校教員)」の「附属高校教員」とは、本学においては附属特別支援学校教員を示す。

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。

注5: 常勤職員の「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため、記載を省略した。

注6: 常勤職員の「技能・労務職種」については、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、人数以外は記載していない。

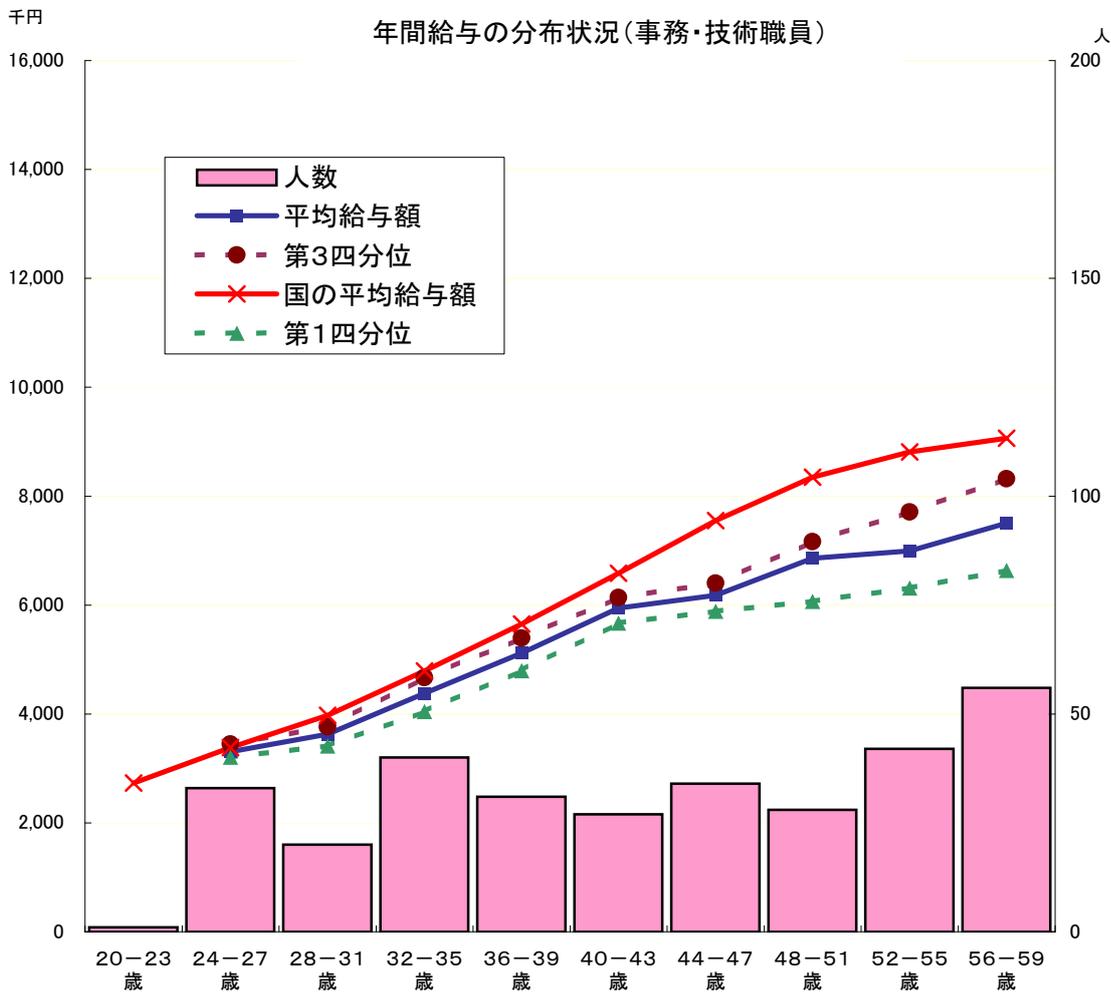
注7: 再雇用職員の「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」、「技能・労務職種」、「教育職種(附属高校教員)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」及び「医療職種(病院医療技術職員)」については、該当者がいないため、記載を省略した。

注8: 再雇用職員の「医療職種(病院看護師)」については、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、人数以外は記載していない。

注9: 非常勤職員の「医療職種(病院看護師)」、「技能・労務職種」、「教育職種(附属高校教員)」及び「教育職種(附属義務教育学校教員)」については、該当者がいないため、記載を省略した。

注10: 在外職員及び任期付職員については、本学においては該当者がいないため、記載を省略した。

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。]



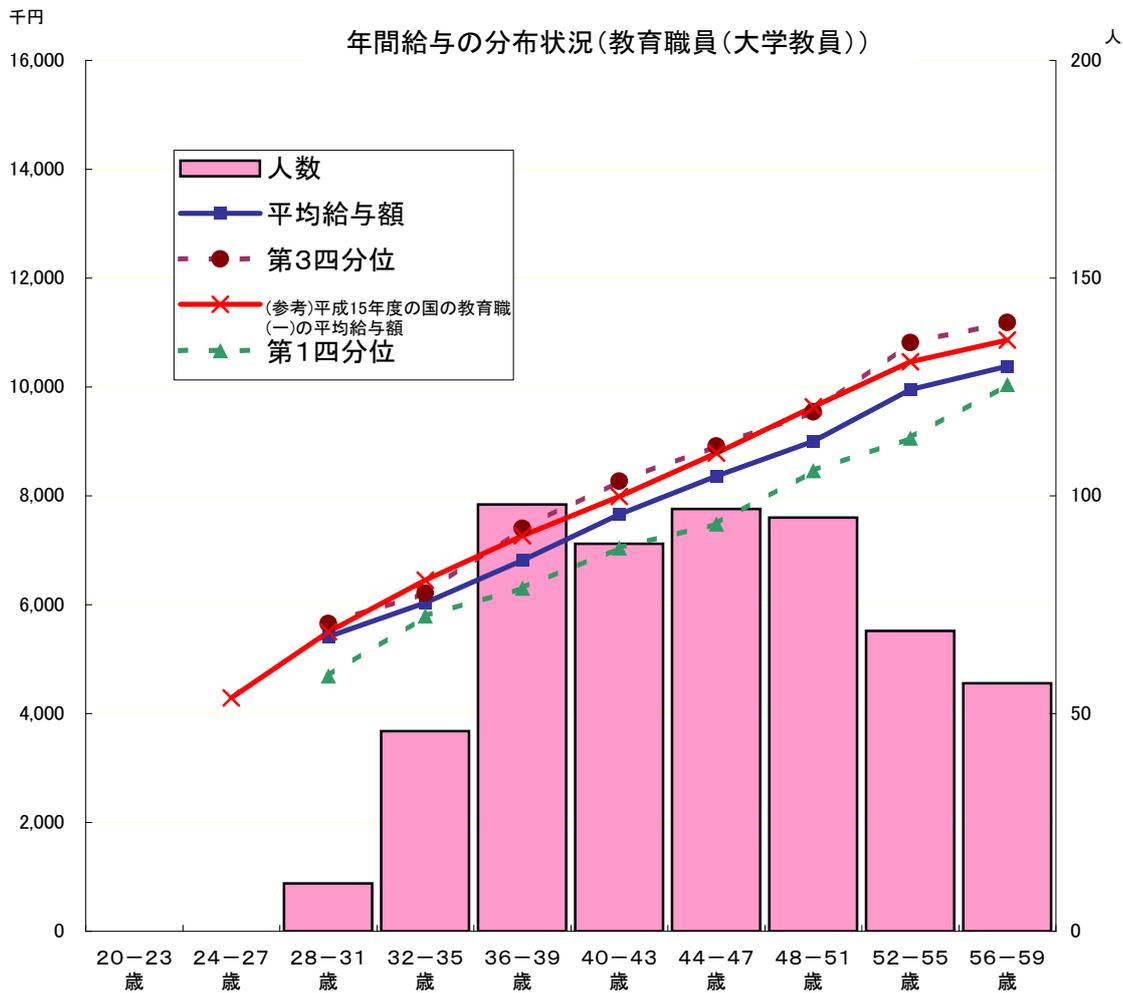
注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 年齢20～23歳の該当者は1人のため、当該個人にかかる情報が特定されるおそれのあることから、年間平均給与額、第1四分位及び第3四分位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分位	第3分位			
		人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的 職位	課長	15	56.5	8,317	8,547	8,833		
	係長	130	47.9	5,838	6,194	6,552		
	係員	70	29.9	3,304	3,633	3,844		

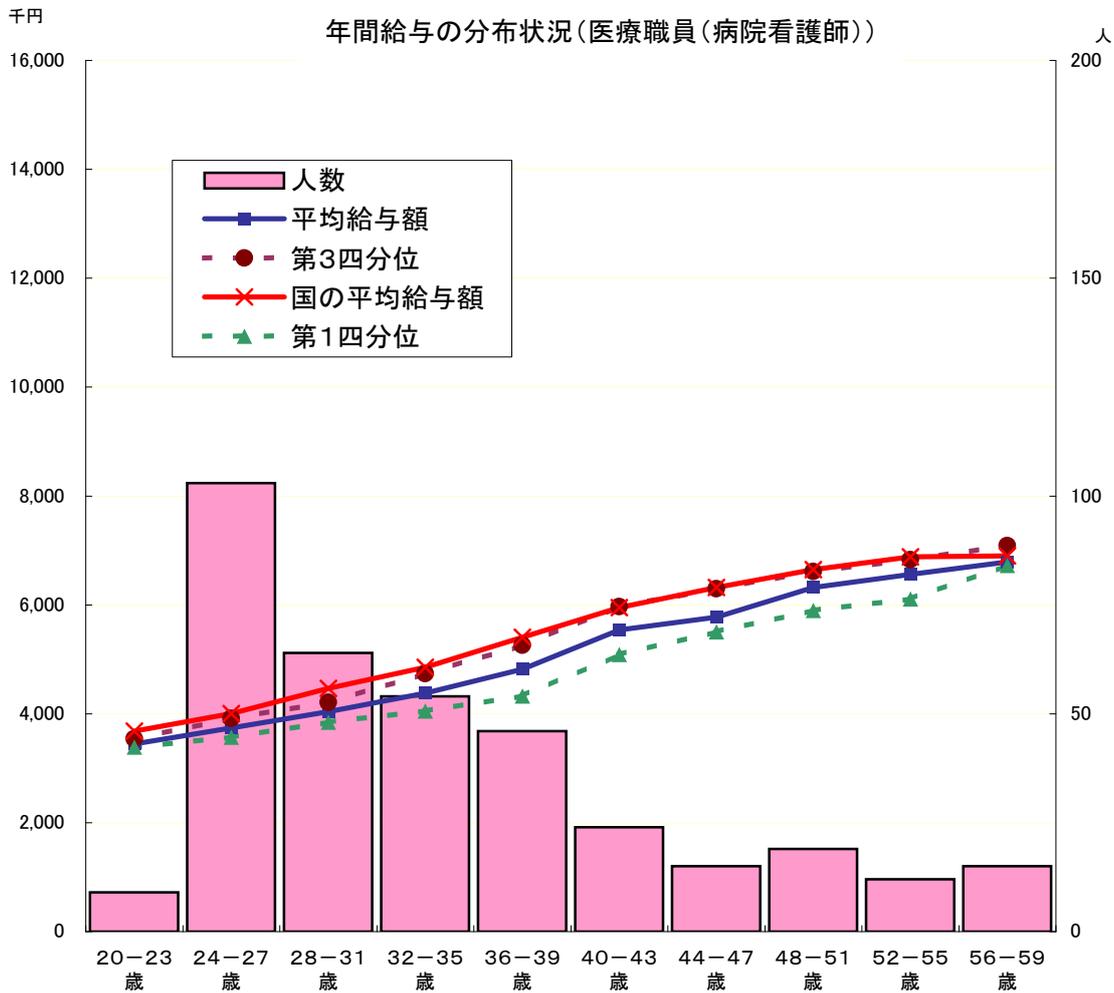
注:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。



注：年齢20～23歳及び24～27歳については該当者なし。

(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
代表的 職 位	教 授	219	55.4	9,711	11,186
	准教授	183	46.9	7,913	8,980
	助 教	162	39.3	5,988	6,941



(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		
	人	歳	千円	千円		
代表的 職 位	看護師長	25	49.1	6,206	6,482	6,968
	副看護師長	60	42.2	4,997	5,615	6,105
	看護師	271	31.3	3,656	4,127	4,337

③ 職級別在職状況等(平成20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		一般職員	主任 一般職員	係長 主任	副課長 係長	課長 副課長
人員 (割合)	312 人	38 人 (12.2%)	53 人 (17.0%)	129 人 (41.3%)	51 人 (16.3%)	25 人 (8.0%)
年齢 (最高～最低)		30～22 歳	51～27 歳	59～35 歳	59～46 歳	59～40 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		2,795 ～2,105 千円	3,938 ～2,437 千円	4,936 ～3,159 千円	5,717 ～4,316 千円	6,241 ～5,211 千円
年間給与額 (最高～最低)		3,734 ～2,886 千円	5,410 ～3,369 千円	6,849 ～4,436 千円	7,730 ～6,109 千円	8,429 ～7,046 千円

区分	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位	課長	部長	事務局長 部長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	10 人 (3.2%)	5 人 (1.6%)	1 人 (0.3%)	該当者なし	該当者なし
年齢 (最高～最低)	59～47 歳	59～49 歳			
所定内給与年額 (最高～最低)	7,090 ～6,109 千円	7,771 ～6,519 千円			
年間給与額 (最高～最低)	9,569 ～8,356 千円	10,724 ～9,070 千円			

注：8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。

(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	助教	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	644 人	4 人 (0.6%)	165 人 (25.6%)	73 人 (11.3%)	183 人 (28.4%)	219 人 (34.0%)	該当者なし
年齢 (最高～最低)		58～35 歳	61～28 歳	63～31 歳	64～34 歳	64～42 歳	
所定内給与年額 (最高～最低)		4,349 ～3,244 千円	5,897 ～3,333 千円	6,598 ～3,870 千円	7,212 ～4,298 千円	9,798 ～5,512 千円	
年間給与額 (最高～最低)		6,021 ～4,455 千円	7,876 ～4,481 千円	9,191 ～5,467 千円	9,990 ～6,050 千円	13,770 ～7,941 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	7級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	副看護部長 看護部長	看護部長 副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	361 人	1 人 (0.3%)	271 人 (75.1%)	65 人 (18.0%)	22 人 (6.1%)	2 人 (0.6%)	該当者なし	該当者なし
年齢 (最高～最低)			58～23 歳	58～31 歳	59～39 歳			
所定内給与年額 (最高～最低)			4,767 ～2,367 千円	5,207 ～3,004 千円	6,117 ～4,197 千円			
年間給与額 (最高～最低)			6,487 ～3,245 千円	7,193 ～4,086 千円	8,167 ～5,953 千円			

注：1級及び5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19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)	65.1%	66.1%	65.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.9%	33.9%	34.4%
	最高～最低	43.3～31.5%	43.7～30.0%	41.9～30.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.7%	67.3%	66.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.3%	32.7%	33.4%
	最高～最低	41.1～31.8%	39.0～30.2%	36.8～31.1%

(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)	64.4%	65.4%	64.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.6%	34.6%	35.1%
	最高～最低	43.2～33.0%	47.3～31.5%	45.5～32.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.8%	67.4%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.2%	32.6%	33.3%
	最高～最低	41.1～31.6%	39.0～23.7%	40.0～28.2%

(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)	66.0%	66.5%	66.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.0%	33.5%	33.7%
	最高～最低	34.1～33.5%	36.6～32.1%	35.5～32.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.5%	66.2%	65.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.5%	33.8%	34.6%
	最高～最低	41.1～31.3%	39.0～29.8%	36.8～30.5%

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))	85.2
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	98.6

(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))	94.9
------------------------	------

(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(医療職員(病院看護師))	96.1

注1: 比較指標とは、本法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、本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、本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。

注2: 教育職員(大学教員)の対国家公務員の指数は、比較対象の国家公務員が少数のため、国立大学法人等の法人化直前(平成15年度)の教育職俸給表(一)適用職員の給与水準を国の給与水準として算出。

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 85.2	
	参考	地域勘案 89.6
		学歴勘案 84.9
	地域・学歴勘案 89.3	
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 37.5% (国からの財政支出額 17,198,377千円、支出予算の総額 45,843,319千円：平成19年度予算)	
	【検証結果】 指数の状況から、給与水準は適正であると考えられる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	

注：累積欠損額の検証結果について、累積欠損額が0円のため、記載は省略した。

○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 90.6
		学歴勘案 91.9
	地域・学歴勘案 90.9	
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 37.5% (国からの財政支出額 17,198,377千円、支出予算の総額 45,843,319千円：平成19年度予算)	
	【検証結果】 指数の状況から、給与水準は適正であると考えられる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	

注：累積欠損額の検証結果について、累積欠損額が0円のため、記載は省略した。

○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 94.8

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	12,066,498	11,987,990	78,508	(0.7)	△ 218,210	(△1.8)
退職手当支給額 (B)	1,649,688	1,226,044	423,644	(34.6)	165,743	(11.2)
非常勤役員等給与 (C)	2,242,879	2,098,582	144,297	(6.9)	△ 8,832	(△0.4)
福利厚生費 (D)	1,831,569	1,893,566	△ 61,997	(△3.3)	74,292	(4.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	17,790,634	17,206,182	584,452	(3.4)	12,993	(0.1)

注1:「非常勤役員等給与」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。

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 「給与、報酬等支給総額」については、地域手当+1%の規則改正を行なったが、定年退職等の後任補充時や人事異動時に業務効率化の人員配置等の見直しを行い人件費削減に取り組んだ結果、0.7%の増加にとどまった。「最広義人件費」については、退職者の増加(+25名)に伴う「退職手当支給額」の増額、再雇用制度導入に伴う「非常勤役員等給与」の増額、また、法定福利費負担率の減少等に伴う「福利厚生費」の減額の結果、3.4%の増加となった。
- ② 「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、役員及び職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度における額からその百分の五に相当する額以上を減少させることを基本として、人件費の削減に取り組むこととする。
「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、国立大学法人法に基づく法人についても、給与構造改革を踏まえて各法人ごとに国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うことを中期目標に明示するよう求められたため、本学においては、平成18年度から平成21年度までの4年間で概ね4%の人件費削減を図ることとする。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	12,647,111	11,987,990	12,066,498
人件費削減率 (%)		△ 5.2	△ 4.6
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.2	△ 5.3

「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%である。

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。