

国立大学法人岩手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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

当法人が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、規程の額に当該役員の業務に対する貢献度等を考慮して、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	改定なし
理事	改定なし
理事(非常勤)	該当者なし
監事	改定なし
監事(非常勤)	改定なし

2 役員報酬等の支給状況

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	18,066	12,780	5,173	24(通勤手当) 89(寒冷地手当)			
A理事	13,573	9,522	3,938	24(通勤手当) 89(寒冷地手当)	6月5日 (再任)		
B理事	13,063	8,842	3,656	126(通勤手当) 348(単身赴任手当) 90(寒冷地手当)	6月5日 (再任)		
C理事	12,638	8,842	3,656	49(通勤手当) 90(寒冷地手当)	6月5日 (再任)		
D理事	11,685	7,848	3,176	117(通勤手当) 492(単身赴任手当) 51(寒冷地手当)	6月5日 (再任)		

A監事	千円 12,361	千円 8,736	千円 3,536	千円 89(寒冷地手当)			
D監事 (非常勤)	千円 1,102	千円 1,102	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
	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	
監事 (非常勤)						該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時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。

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

中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い当法人で決定した予算の範囲内で人件費の管理を行っている。

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

当法人の運営活動に必要な経費の大部分が国からの運営費交付金に委ねられていることから、国家公務員の給与水準を充分考慮し、国家公務員の例に準じた措置を講じている。

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

勤務成績を考慮し、昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率を決定している。

[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
昇給	昇給日(毎年1月1日)前1年間に係る当該職員の勤務成績により、5段階の昇給区分により決定された区分により昇給する号俸が決定する。(給与法等を準用)
昇格	特に勤務成績が優秀で、かつ法人が定める必要経年数を有している者は上位の級に決定することができる。(給与法等を準用)
勤勉手当	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6か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。(給与法等を準用)

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- ・一般職員に係る昇給区分を特定職員と同様に5段階とした。(国家公務員と同様の運用)
- ・勤務成績優秀者に係るその勤務実績を給与面に的確に反映させるため、勤勉手当の勤務成績上位優秀者に支給する割増分の原資を引き上げた。
- ・扶養手当のうち配偶者以外の3人目以降の扶養親族に係る月額を1人につき6,000円とした。(国家公務員と同様の運用)
- ・広域異動手当を新設した。(国家公務員と同様の運用)
- ・学校教育法改正により助教が講義を担当することが出来ることとなったことに伴い、講義担当に伴う業務加重分の処遇として講義担当手当を新設した。(月額10,500円支給)
- ・管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、管理職手当を定率制から職務の級別定額制に移行した。(国家公務員と同様の運用)
- ・若年層に係る、俸給月額を引き上げた。(国家公務員と同様の運用)
- ・子、父母、祖父母等に係る扶養手当の支給月額を、500円引き上げた。(国家公務員と同様の運用)
- ・12月期の勤勉手当の支給割合を0.775月分に引き上げた。(国家公務員と同様の運用)

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

[年俸制適用者以外]

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		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	684	46.6	7,672	5,499	51	2,173
事務・技術	217	41.6	5,519	4,025	65	1,494
教育職種 (大学教員)	383	50.2	9,106	6,465	43	2,641
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	9	55.9	5,653	4,117	86	1,536
教育職種 (附属特別支援学校 教員)	22	42.6	7,268	5,313	49	1,955
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	48	39.8	6,672	4,903	56	1,769
教育職種 (外国人教師等)	1					
その他	4	43.3	5,322	3,867	32	1,455
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
再任用職員	該当者なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

非常勤職員	人 16	歳 46.6	千円 4,188	千円 3,044	千円 90	千円 1,144
事務・技術	人 10	歳 53.3	千円 3,890	千円 2,813	千円 65	千円 1,077
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
委託費等雇用職員	人 6	歳 35.3	千円 4,686	千円 3,430	千円 131	千円 1,256

[年俸制適用者]

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属特別支援学校 教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他	人	歳	千円	千円	千円	千円

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	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

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

非常勤職員	人 20	歳 36.4	千円 4,106	千円 4,106	千円 0	千円 0
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
委託費等雇用職員	人 20	歳 36.4	千円 4,106	千円 4,106	千円 0	千円 0

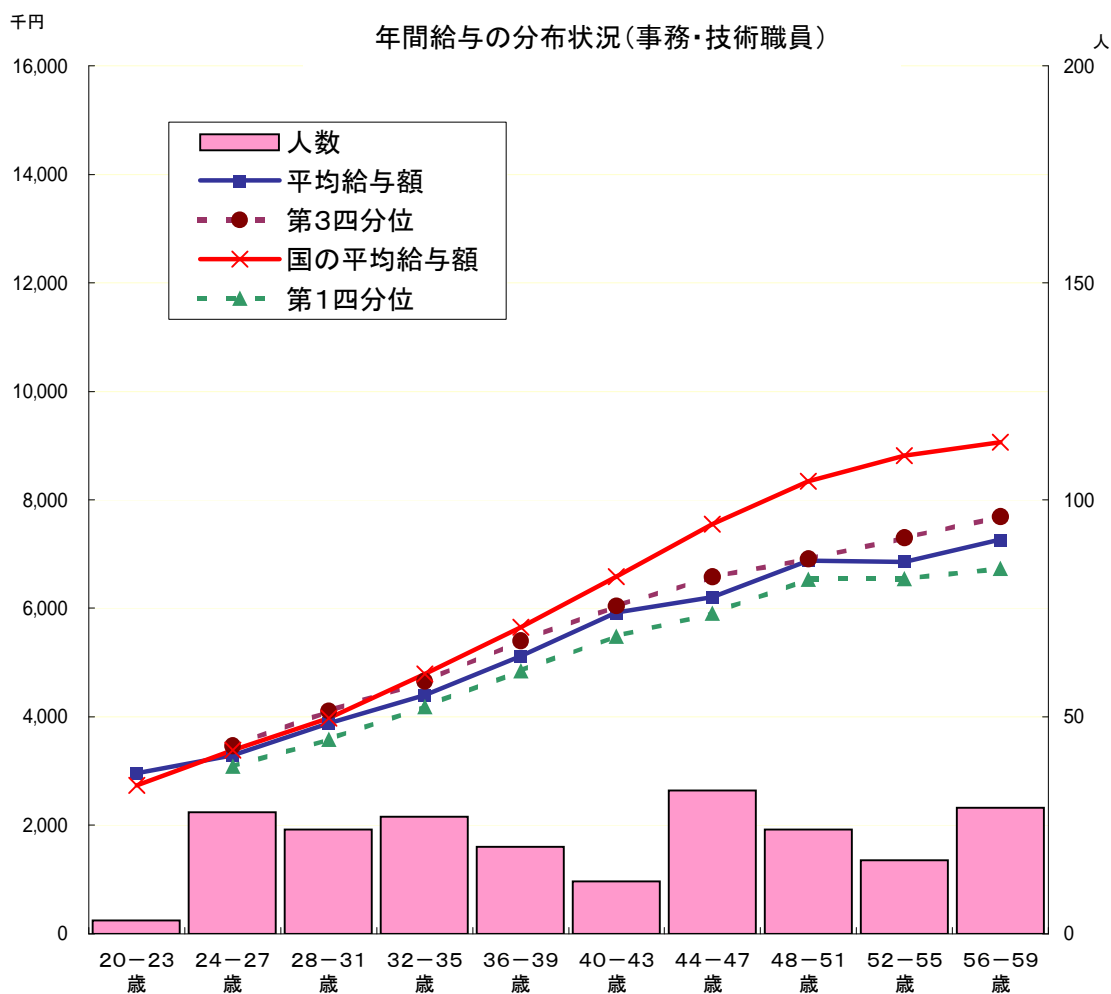
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:常勤職員の教育職種(外国人教師等)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3:常勤職員におけるその他の欄は、該当者が少数のために独立した職種として公表することが適当でない判断した職種(附属学校所属の栄養士及び保健管理センター所属の保健師、看護師)を示す。

注4:委託費等雇用職員とは、「研究成果の技術移転による新たな事業及び企業の創出に関する支援業務」、「産学官による共同研究」又は「拠点形成の教育研究又は研究」に従事する職員を示す。

年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)[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。]

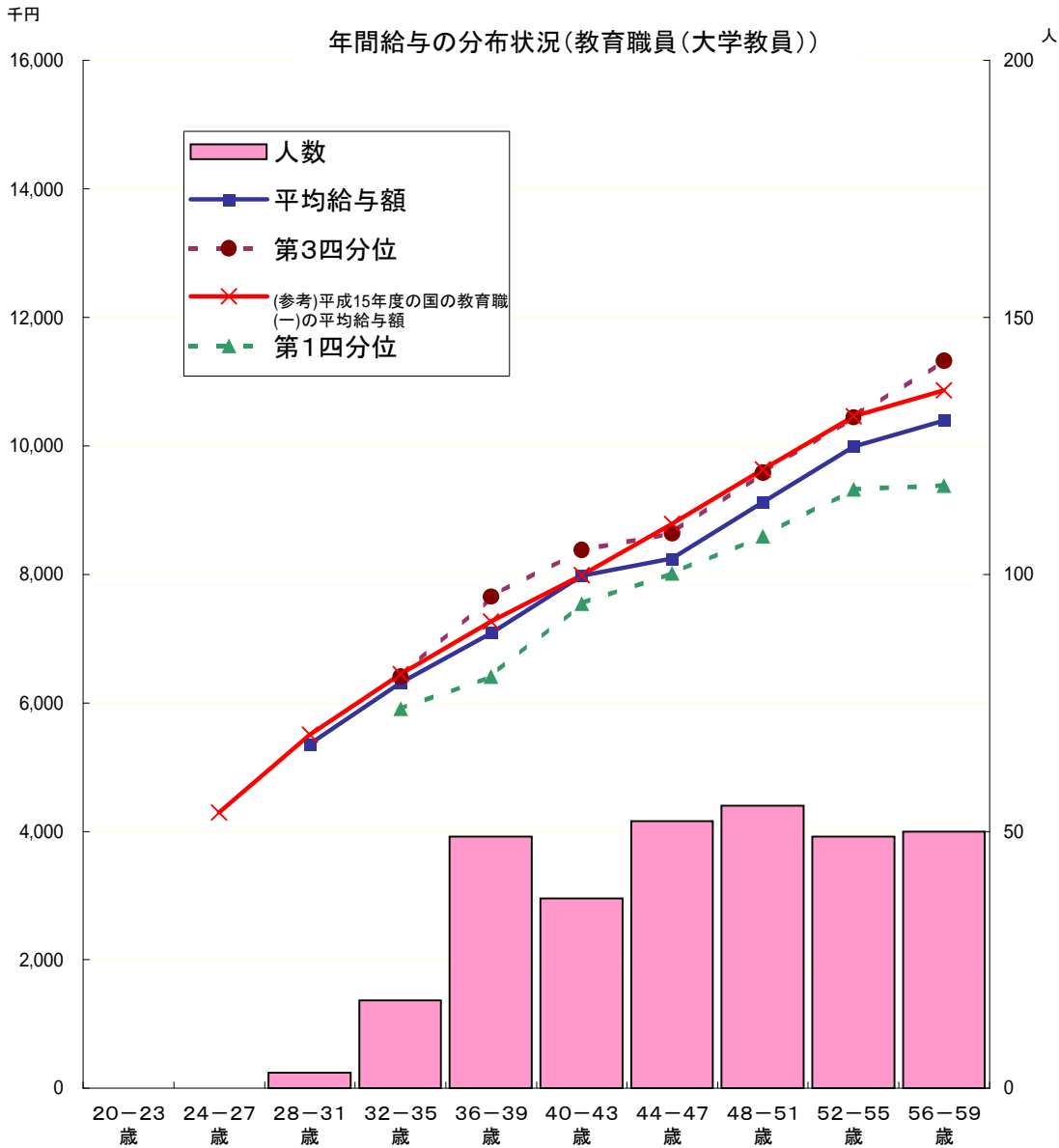


注1: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。
 注2: 20～23歳の年齢階層における該当者が4人以下のため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

(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		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 ・主事)	13	54.7	7,397	8,548	7,975	8,548	8,548
	62	29.2	3,256	4,045	3,653	4,045	4,045

注1: 「課長」には、課長相当職である事務長を含む。
 注2: 「主事」とは、当法人において「係員」相当職の者を示す。



注:28~31歳の年齢階層における該当者が4人以下のため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

(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		第1分位	第3分位
	人	歳	千円		千円	千円	
代表的職位 (教授 ・准教授)	196	56.3	9,437	11,090	10,343	9,437	11,090
	137	45.3	7,676	8,699	8,185	7,676	8,699

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))

事務・技術職員

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		事務局長	事務局長	事務局長 部長	部長	課長
人員 (割合)	217人	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (0.9%)	5人 (2.3%)
年齢(最高～最低)		}	}	}	}	59 }
所定内給与年額(最高～最低)		}	}	}	}	6,906 }
年間給与額(最高～最低)		}	}	}	}	9,391 }
						8,147
区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長 主査(副課長)	主査(副課長) 主査	主査 主任	主事	主事
人員 (割合)		14人 (6.5%)	55人 (25.3%)	79人 (36.4%)	28人 (12.9%)	34人 (15.7%)
年齢(最高～最低)		59 }	59 }	59 }	52 }	30 }
所定内給与年額(最高～最低)		4,913 }	4,330 }	2,785 }	2,446 }	2,164 }
年間給与額(最高～最低)		6,919 }	6,051 }	3,855 }	3,338 }	2,923 }

注:7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。

教育職員(大学教員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	教授	准教授	講師	助教	教務職員
人員 (割合)	383人	0人 (0%)	196人 (56.3%)	137人 (35.8%)	14人 (3.7%)	36人 (9.4%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		}	64 }	64 }	64 }	64 }	}
所定内給与年額(最高～最低)		}	9,270 }	7,071 }	6,395 }	5,364 }	}
年間給与額(最高～最低)		}	13,062 }	9,686 }	8,945 }	7,415 }	}
			7,846	6,260	5,906	5,346	

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))

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)	% 63.9	% 65.4	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.1	% 34.6	% 35.3
	最高～最低	% 43.0～33.0	% 40.5～31.6	% 41.7～32.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 67.1	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.7	% 32.9	% 33.8
	最高～最低	% 39.8～31.0	% 37.9～29.6	% 37.5～30.6

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)	% 63.5	% 65.3	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.5	% 34.7	% 35.6
	最高～最低	% 43.1～33.1	% 40.7～31.6	% 41.8～32.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 66.9	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.7	% 33.1	% 33.9
	最高～最低	% 43.2～32.1	% 40.7～30.7	% 41.8～31.5

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))

事務・技術職員

対国家公務員(行政職(一))

85.6

対他の国立大学法人等

98.3

教育職員(大学教員)

対他の国立大学法人等

96.1

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 85.6	
	参考	地域勘案 91.6
		学歴勘案 86.0
	地域・学歴勘案 91.5	
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 64.0% (国からの財政支出額 8,303百万円、支出予算の総額 12,977百万円：平成19年度予算)	
	【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合が50%以上を占めているが、「対国家公務員指数」が100以下であるため、給与水準は適正なものであると考えている。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	
講ずる措置	今後とも給与水準が適正となるよう、努めてまいりたい。	

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 95.9

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)	6,244,146	6,266,346	22,200 (0.4)	143,556 (2.2)
退職手当支給額 (B)	1,092,190	839,978	252,212 (30.0)	362,348 (49.6)
非常勤役職員等給与 (C)	562,887	573,015	10,128 (1.8)	52,529 (10.3)
福利厚生費 (D)	786,261	827,570	41,309 (5.0)	25,515 (3.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,685,484	8,506,909	178,575 (2.1)	245,806 (2.9)

注:「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

「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」について、対前年度比における増減状況についての説明

給与、報酬等支給総額の対前年度比はマイナス0.4%であるが、対象職員の入れ替えによる減少と考えられる。

最広義人件費の対前年度比はプラス2.1%であるが、退職手当支給額の増加が大きな

要因と考えられる。

「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

1) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

行政改革の重要方針において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取り組みを行う。

2) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

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%の人件費の削減を図る。

・人的資源を教育研究の高度化のための戦略的な重点課題に振り向けつつ、退職教職員の不補充や業務の効率化により、平成17年度人件費予算相当額に対して270百万円(4.0%)の削減を図る。

3) 人件費削減の取組の進捗状況

教員5名及び事務系職員4名削減するとともに、教員の欠員後補充の6か月凍結を継続して実施した。

平成17年度人件費予算相当額に対して270百万円(4.0%)削減する計画を上回る削減を行った。

・基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」 6,789,148千円

・平成18年度の「給与、報酬等支給総額」 6,266,346千円

・当年度(平成19年度)の「給与、報酬等支給総額」 6,244,146千円

・当年度までの各年度の人件費削減率

計算式=(各年度の金額-基準年度(平成17年度)の金額)÷基準年度(平成17年度)の金額×100

・当年度までの各年度の人件費削減率(補正值)

計算式=((各年度の金額-基準年度(平成17年度)の金額)÷基準年度(平成17年度)の金額×100)

-(基準年度から当年度までの各年度の行政職(一)職員の年間給与の増減率の和)

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)	6,789,148	6,266,346	6,244,146
人件費削減率 (%)		7.7	8.0
人件費削減率(補正值) (%)		7.7	8.7

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格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。

注2:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給額は、法人移行時の人件費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。

そのほか、法人が総人件費について考慮すべき事項、説明すべき事項について

- ・当年度(平成19年度)の「給与、報酬等支給総額」 6,244,146千円 ... a
- ・平成17年度の「人件費予算相当額」 6,789,148千円 ... b
- ・人件費の削減率(対人件費予算相当額) マイナス8.0%

(注) 計算式 = $(a - b) \div b \times 100$

法人が必要と認める事項

特になし。