

平成19年度筑波大学の役員の報酬等及び職員の給与水準の公表について(概要)

1 公表の趣旨

国立大学法人の役員報酬等及び職員の給与の水準の公表については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成17年9月28日閣議決定)に基づき、国民及び関係者に情報を分かりやすく提供することを目的として行うものである。

2 公表事項

- ・ 役員報酬等について
- ・ 職員給与について
- ・ 総人件費について
- ・ 報酬・給与の考え方、改定について
- ・ 法人が必要と認める事項

3 公表事項の注解

① 対象役員

全ての常勤及び非常勤の役員が対象となる。

② 対象職員

平成19年度中の月例給与及び賞与を減ぜられることなく支給された常勤の職員及び非常勤の職員が対象となる。

③ 表中Ⅱの2の②の「四分位」「第1分位」「第3分位」について

「四分位」とは、ばらつきの度合いを示す指標のひとつで、「第1分位」とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額であり、「第3分位」とは、75%目の額である。

④ 表中Ⅱの2の③の標準的な職位について

あくまでも標準的な職位を示しているため、表示以外の職名については級に対応し含まれている。

⑤ 表中Ⅱの2の⑤の指数について

この項の指数は、ラスパイレス指数といい、同指数は、法人の年齢別人員構成をウェイトに用いて算出する指数である。具体的には、国家公務員との比較の場合は、本学職員の給与を国の同一年齢階層の給与に置き換えた場合の仮定の給与費を100としてこれに対して本学が現に支給している給与費から算出される指数をいう。

4 公表時期

平成20年6月30日

5 公表方法

文部科学省及び筑波大学のホームページ等

6 給与等の調査と指標の作成

毎年、事業年度終了後、国立大学法人等の役職員の給与等実態調査を実施し、それに基づき人事院が比較指標(法人基準年齢階層ラスパイレス指数)その他の発表に必要な指標等を作成することとなっている。

国立大学法人筑波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

役員報酬のうち、期末特別手当については、当該額の100分の10の範囲内で増額することができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	・本学では、人事院勧告を踏まえて給与の改定等の措置を講ずることとしているが、中期計画期間における総人件費削減を確実に実施するため、地域手当の上昇抑制を図り、平成19年4月から国は支給割合を6.5%に増額したところを本学は5%に抑制した。
理事	・本学では、人事院勧告を踏まえて給与の改定等の措置を講ずることとしているが、中期計画期間における総人件費削減を確実に実施するため、地域手当の上昇抑制を図り、平成19年4月から国は支給割合を6.5%又は14.5%に増額したところを本学は5%又は14%に抑制した。
理事(非常勤)	特になし
監事	・本学では、人事院勧告を踏まえて給与の改定等の措置を講ずることとしているが、中期計画期間における総人件費削減を確実に実施するため、地域手当の上昇抑制を図り、平成19年4月から国は支給割合を6.5%に増額したところを本学は5%に抑制した。
監事(非常勤)	特になし

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 21,384	千円 14,532	千円 6,126	千円 726 (地域手当)			
A理事	千円 16,330	千円 11,064	千円 4,664	千円 553 (地域手当) 49 (通勤手当)			
B理事	千円 16,330	千円 11,064	千円 4,664	千円 553 (地域手当) 49 (通勤手当)			
C理事	千円 17,144	千円 10,836	千円 4,735	千円 1,040 (地域手当) 533 (通勤手当)			◇
D理事	千円 16,281	千円 11,064	千円 4,664	千円 553 (地域手当)	4月1日		

E理事	千円 14,910	千円 10,116	千円 4,264	千円 506 (地域手当) 24 (通勤手当)			
F理事	千円 16,907	千円 10,116	千円 4,569	千円 1,416 (地域手当) 530 (通勤手当) 276 (単身赴任手当)			
G理事	千円 15,024	千円 10,116	千円 4,264	千円 506 (地域手当) 138 (単身赴任手当)	4月1日		
H理事 (非常勤)	千円 360	千円 360	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 12,209	千円 7,848	千円 3,308	千円 393 (地域手当) 660 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,920	千円 1,920	千円 0	千円 0 ()			

注1:「地域手当」とは、主に民間賃金が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◇印は、役員出向者(国家公務員退職手当法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等の役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き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。

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			該当なし	
理事A	千円 1,265 (50,325)	年 月 1 (33)	19.3.31	1.0	在職期間中における職務実績の評価を行い、業績勘案率を「1.0」(標準)とすることを決定した。	
理事B	千円 3,794 (44,712)	年 月 3 (29)	19.3.31	1.0	在職期間中における職務実績の評価を行い、業績勘案率を「1.0」(標準)とすることを決定した。	
監事	千円	年 月			該当なし	

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

中期計画における人件費の見積りの範囲内で、人件費を総額で管理することとし、業務の見直し・電算化・アウトソーシングによる効率化を推進することにより、人件費の抑制に努める。

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

国立大学法人法第35条で準用される独立行政法人通則法第63条第3項により、職員の給与の支給基準は、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものである。また、職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮した適正な給与水準としている。

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

職務評価の結果を踏まえた勤務成績等を考慮し、昇格、昇給及び勤勉手当の成績率の決定を実施している。

〔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
俸給月額 (昇格)	総合的な能力の評価により、上位の級に決定できる者については、昇格させることができる。
俸給月額 (昇給)	毎年1月1日に勤務成績の判定を行い、5段階の昇給区分(A「極めて良好」、B「特に良好」、C「良好」、D「やや良好でない」、E「良好でない」)に応じて昇給号俸を決定する。
勤勉手当 (査定分)	基準日6か月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- ① 初任給を中心に若年層に限定した俸給表の増額改定
- ② 広域異動を行う職員の給与水準を調整するため、勤務場所間の距離に応じた広域異動手当を新設
- ③ 管理職手当を定率制から俸給表別・職務別の定額制へ移行
- ④ 3人目以降の子等の扶養手当の支給金額を1,500円引き上げ
- ⑤ 平成19年12月期に係る勤勉手当及び期末特別手当の支給割合を、同年6月期との調整も含めて、国と同様に0.05月引き上げ
- ⑥ 地域手当の支給割合の改定(平成19年度改定地域:東京都特別区14%、つくば市5%、静岡県静岡市5%、埼玉県坂戸市2%)
- ⑦ 臨床実習指導者又は専門認定看護師等の資格を有し、看護教育を行う看護職員に対し、看護職員教育手当(月額10,000円)を新設

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3,375	45.4	7,785	5,609	103	2,176
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	918	45.7	6,130	4,446	107	1,684
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1,502	48.1	9,658	6,894	105	2,764
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	352	33.6	4,710	3,446	31	1,264
技能・労務職種	54	53.5	5,479	3,984	75	1,495
教育職種 (附属高校教員等)	407	44.7	8,095	5,935	155	2,160
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	33	48.4	8,630	6,323	184	2,307
教育職種 (外国人教師等)	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院医療技術職 員)	94	39.2	5,397	3,925	75	1,472
その他医療職種 (医療技術職員)	6	40.3	5,486	4,035	134	1,451
その他医療職種 (看護師)	7	48.9	6,124	4,442	82	1,682
指定職種	1	—	—	—	—	—

注1:常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。また、在外職員については、該当者がいないため省略した。

注2:「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注3:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師及び看護助手等である。

注4:「教育職種(外国人教師等)」及び「指定職種」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、人数のみ記載している。

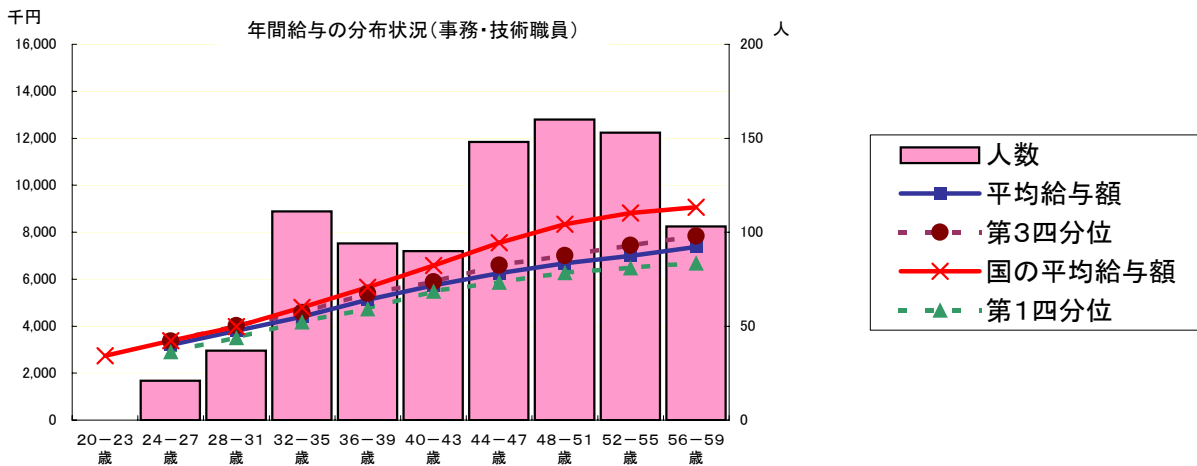
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	37	33.9	2,894	2,705	29	189
事務・技術	1	—	—	—	—	—
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	30	29.9	2,692	2,692	13	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (附属高校教員等)	該当者なし					
技能・労務職種	6	51.5	3,717	2,712	49	1,005

注1:非常勤職員については、在外職員及び任期付職員を除く。また、再任用職員については、該当者がいないため省略した。

注2:非常勤職員の「事務・技術職種」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、人数のみ記載している。

注3:「技能・労務職種」とは、臨時用務員、技能補佐員である。

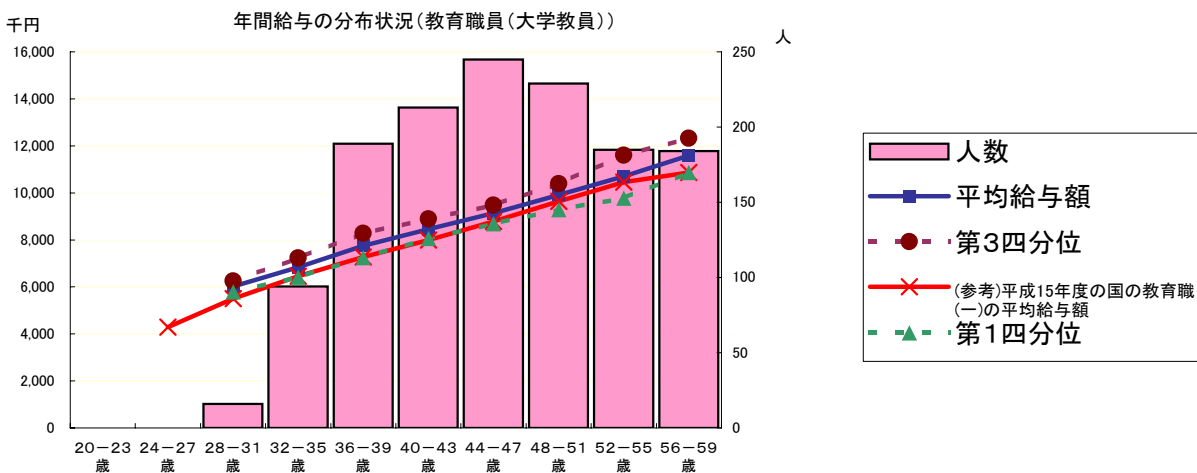
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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)

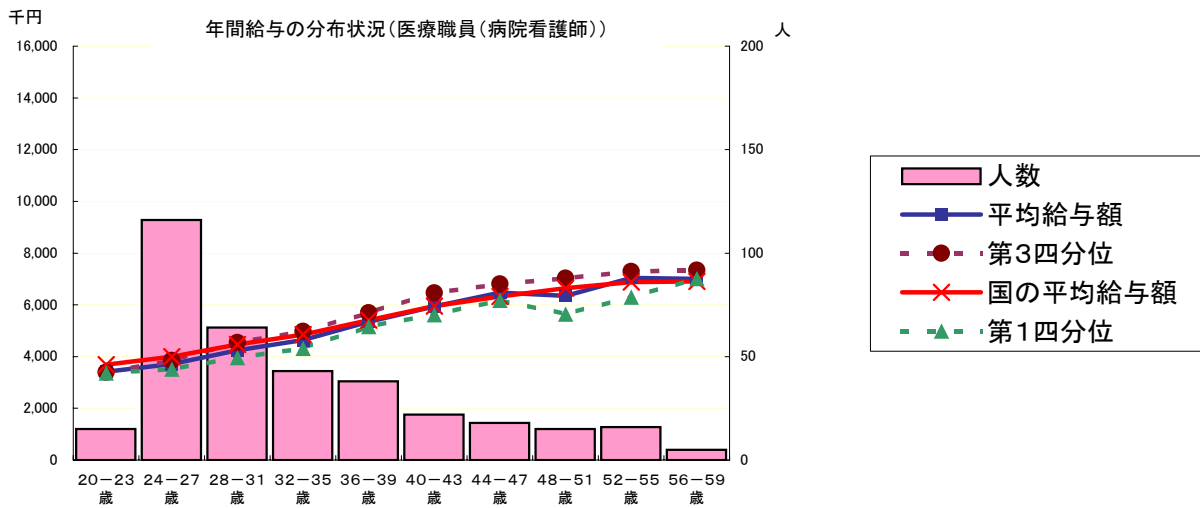
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
部 長	7	54.4	9,758	10,461	10,924		
課 長	31	54.0	7,990	8,513	8,946		
課 長 補 佐	103	54.6	7,097	7,390	7,695		
係 長	383	48.6	6,057	6,472	6,835		
主 任	238	43.9	5,118	5,525	5,933		
係 員	156	33.1	3,683	4,084	4,465		



(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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
教 授	563	55.4	10,546	11,422	12,201		
准 教 授	482	46.4	8,650	9,077	9,554		
講 師	398	41.5	7,288	7,952	8,573		
助 教	57	36.7	6,048	6,393	6,645		
助 手	2	46.0	—	—	—		

注:助手については、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、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		
看護部長	1	—	—	—	—	—
副看護部長	3	53.5	—	—	7,972	—
看護師長	23	47.9	6,456	6,716	6,716	7,257
副看護師長	55	43.0	5,556	6,038	6,038	6,602
看護師	270	30.1	3,628	4,181	4,181	4,566

注1:看護部長については、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、人員数のみ記載している。

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	6級
標準的な職位		係員	主任	係長	課長補佐	課長	課長
人員 (割合)	918 人	47 (5.1%) 人	153 (16.7%) 人	494 (53.8%) 人	141 (15.4%) 人	64 (7.0%) 人	13 (1.4%) 人
年齢(最高～最低)		48～24 歳	55～29 歳	59～35 歳	59～39 歳	59～39 歳	59～49 歳
所定内給与年額(最高～最低)		3,031～ 2,017 千円	3,963～ 2,594 千円	5,481～ 3,274 千円	6,141～ 4,198 千円	6,747～ 5,020 千円	7,208～ 6,245 千円
年間給与額(最高～最低)		4,117～ 2,758 千円	5,416～ 3,562 千円	7,512～ 4,484 千円	8,495～ 5,908 千円	9,202～ 7,050 千円	9,744～ 8,459 千円

区分	7級	8級	9級
標準的な職位	部長	部長又は調整官	調整官
人員 (割合)	5 (0.5%) 人	1 (0.1%) 人	0 (%) 人
年齢(最高～最低)	60～51 歳	— 歳	～ 歳
所定内給与年額(最高～最低)	7,922～6,909 千円	— 千円	～ 千円
年間給与額(最高～最低)	10,924～9,758 千円	— 千円	～ 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
標準的な職位		助手	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	1,502 人	0 (%) 人	67 (4.5%) 人	394 (26.2%) 人	480 (32.0%) 人	561 (37.4%) 人
年齢(最高～最低)		～ 歳	54～28 歳	62～29 歳	62～32 歳	64～39 歳
所定内給与年額(最高～最低)		～ 千円	5,473～ 3,701 千円	7,031～ 4,023 千円	7,831～ 4,886 千円	10,202～ 5,840 千円
年間給与額(最高～最低)		～ 千円	7,561～ 4,973 千円	9,761～ 5,608 千円	10,759～ 6,782 千円	14,384～ 8,281 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	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	352人	0人 (%)	270人 (76.7%)	59人 (16.8%)	19人 (5.4%)	4人 (1.1%)	0人 (%)	0人 (%)
年齢(最高 ～最低)		～歳	59～23歳	57～31歳	59～41歳	55～50歳	～歳	～歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～千円	4,540～ 2,348千円	5,266～ 3,298千円	5,209～ 4,531千円	6,053～ 5,424千円	～千円	～千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～千円	6,301～ 3,227千円	7,172～ 4,600千円	7,346～ 6,456千円	8,312～ 7,425千円	～千円	～千円

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)	% 64.6	% 65.2	% 65.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 34.8	% 35.0
	最高～最低	% 47.5～29.8	% 45.5～30.1	% 45.2～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.2	% 67.8	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.8	% 32.2	% 33.0
	最高～最低	% 38.1～27.3	% 34.9～27.9	% 35.3～30.0

(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)	% 64.1	% 64.8	% 64.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 35.2	% 35.5
	最高～最低	% 45.0～32.3	% 46.5～30.4	% 45.1～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 67.8	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.9	% 32.2	% 33.0
	最高～最低	% 45.7～31.6	% 43.5～22.6	% 44.6～26.9

(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)	% 65.8	% 66.0	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 34.0	% 34.1
	最高～最低	% 35.9～33.6	% 34.7～31.8	% 34.2～33.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.5	% 67.1	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 32.9	% 33.6
	最高～最低	% 35.9～31.7	% 34.7～29.5	% 35.3～30.7

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))
対他の国立大学法人等

83.5
97.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

104.8

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))
対他の国立大学法人等

96.4
100.7

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の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 83.5
	参考 地域勘案 82.1 学歴勘案 83.1 地域・学歴勘案 81.7
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 61% (国からの財政支出額 48,281百万円、支出予算の総額 78,854百万円:平成19年度予算)
	【検証結果】 本学のラスパイレズ指数は100を超えておらず、累積欠損額もない。 今後も法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合した給与水準を維持すべく努力していきたい。
給与水準の適切性の検証	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成18年度決算)
	【検証結果】 本学のラスパイレズ指数は100を超えておらず、累積欠損額もない。 今後も法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合した給与水準を維持すべく努力していきたい。

講ずる措置	
-------	--

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 96.4	
	参考	地域勘案 95.6
		学歴勘案 96.0
	地域・学歴勘案 95.7	
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 61% (国からの財政支出額 48,281百万円、支出予算の総額 78,854百万円:平成19年度予算)	
	【検証結果】 本学のラスパイレース指数は100を超えておらず、累積欠損額もない。 今後も法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合した給与水準を維持すべく努力していきたい。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成18年度決算)	
	【検証結果】 本学のラスパイレース指数は100を超えておらず、累積欠損額もない。 今後も法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合した給与水準を維持すべく努力していきたい。	
講ずる措置		

・教育職員(大学教員)の平成15年度の国の教育職(一)との比較指標

104.7

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△減額	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 30,432,233	千円 31,045,577	千円 (%) △ 613,344 (△ 2.0)	千円 (%) △ 630,761 (△ 2.0)
退職手当支給額 (B)	千円 2,592,003	千円 2,660,863	千円 (%) △ 68,860 (△ 2.6)	千円 (%) △ 125,586 (△ 4.6)
非常勤役員等給与 (C)	千円 4,263,425	千円 3,473,849	千円 (%) 789,576 (22.7)	千円 (%) 1,546,464 (56.9)
福利厚生費 (D)	千円 4,003,084	千円 4,169,921	千円 (%) △ 166,837 (△ 4.0)	千円 (%) 7,669 (0.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 41,290,745	千円 41,350,210	千円 (%) △ 59,465 (△ 0.1)	千円 (%) 797,786 (2.0)

注:「非常勤役員等給与」においては、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・給与、報酬等支給総額の対前年比2.0%減の要因
定年退職者等の後任補充を抑制し、教職員数を削減したことに伴う減等である。
 - ・最広義人件費の対前年比0.1%減の要因
非常勤職員等の増加による給与支給額等が増加しているが、上記「給与、報酬等支給総額」の減の外、「退職手当支給額」及び「福利厚生費」が減少していることによるものである。
- ② i) 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」(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。
- ii) 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。
- iii) 上記 i) 及び ii) の進捗状況

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)	31,919,819	31,045,577	30,432,233
人件費削減率(%)		▲2.7%	▲4.7%
人件費削減率(補正值)(%)		▲2.7%	▲5.4%

注1:「人件費削減率(補正值)」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