

国立大学法人埼玉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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬規則により、期末特別手当の額について、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果、当該役員の職務実績を勘案して必要と認める場合に、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減できる。

埼玉大学は、大学の研究力の強化や国際的に競争力のある卓越した大学院の形成を進めるとともに、地域の課題解決に貢献し、地域社会を支える人材育成や研究成果の還元に取り組んでいる。

そうした中で、埼玉大学の学長は、職員数約800名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を総督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,618万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

埼玉大学では、学長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが、指定職5号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容・職責が近く、こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考ええる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	改訂なし	}
理事	改訂なし	
理事(非常勤)	改定なし	
監事	改定なし	
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25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	16,538	10,750	4,500	1,236 (地域手当) 51 (通勤手当)		H26.3.31	
A理事	13,264	8,439	3,548	970 (地域手当) 305 (通勤手当)		H26.3.30	◇
B理事	14,080	9,111	3,814	1,047 (地域手当) 106 (通勤手当)		H26.3.31	
C理事	13,002	8,478	3,548	974 (地域手当) 0 (通勤手当)		H26.3.31	
D理事 (非常勤)	1,485	1,485	0	0		H26.3.31	
A監事	12,315	7,866	3,292	904 (地域手当) 251 (通勤手当)		H26.3.31	
B監事 (非常勤)	1,392	1,392	0	0		H26.3.31	

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:「地域手当」とは、民間における賃金水準等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3:「前職」欄の「◇」は、「役員出向者」であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成25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	8,147 (54,400)	年 月 6 0 (34) (0)	H26.3.31	1.0	国立大学法人埼玉大学 経営協議会により業績 の評価に基づき決定	
B理事	6,905 (47,484)	年 月 6 0 (40) (11)	H26.3.31	1.0	国立大学法人埼玉大学 経営協議会により業績 の評価に基づき決定	
理事 (非常勤)		年 月			非常勤理事には退職 手当を支給しないこと としている	
A監事	5,961	年 月 6 0	H26.3.31	1.0	国立大学法人埼玉大学 経営協議会により業績 の評価に基づき決定	
監事 (非常勤)		年 月			非常勤監事には退職 手当を支給しないこと としている	

注: 法人の長及びC理事については、役員在職期間を役員退職手当規程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

教員については、平成7年4月の教養部改組に伴い、各学部に分属させていた旧教養部の教員定員を、法人化後、一括管理とし、削減に対応できるようにした。
また、事務組織の合理化、業務の効率化・簡素化を図ることにより、人件費の抑制に努めている。

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

社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮し、国家公務員の例に準じた取り扱いとしている。

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

職員の勤務評定を実施し、その結果を勤勉手当の成績率、昇給に反映させる。

[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
賞与:勤勉手当(査定分)	基準日以前6箇月の期間における、勤務評定をふまえた勤務成績に応じて決定される成績率により支給される。
本給月額(昇給)	勤務評定の結果を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合には、上位の昇給区分に決定することができる。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

○平成25年4月1日において31歳以上39歳に満たない職員について最大1号給上位の号給とした。

○特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

- ・実施期間:平成24年7月～平成26年2月
- ・本給表関係の措置の内容:本給の級により、それぞれ4.77%、7.77%、9.77%の減額
- ・諸手当関係の措置の内容:地域手当:本給の級により、それぞれ4.77%、7.77%、9.77%の減額
管理職手当:10%の減額
- ・国と異なる措置の概要
期末手当及び勤勉手当:減額算定時に基礎額から、本給の調整額及び扶養手当を除いて計算
6月期:4.77%の減額
12月期:減額なし

(役員について)

- ・実施期間:平成24年7月～平成26年2月
- ・本給表関係の措置の内容:9.77%の減額
- ・諸手当関係の措置の内容:地域手当:9.77%の減額
期末特別手当:9.77%の減額
- ・国と異なる措置の概要
期末手当及び勤勉手当:6月期:4.77%の減額
12月期:減額無し

○56歳を超える職員(教育職(一))にあたっては58歳の昇給について、極めて又は特に良好である職員を除き昇給停止

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25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	666	46.8	7,711	5,658	129	2,053
事務・技術	153	43.9	5,770	4,295	127	1,475
教育職種 (大学教員)	401	49.5	8,825	6,418	138	2,407
教育職種 (附属高校教員)	22	40.0	7,124	5,370	82	1,754
教育職種 (附属義務教育学校教員)	50	36.1	6,247	4,750	107	1,497
技術職種 (技師等)	39	47.4	6,130	4,560	98	1,570
その他医療職種 (看護師)	1					
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
再任用職員	1					
特別研究教員	1					
非常勤職員	5	43.9	4,035	3,048	72	987
事務・技術	3	52.8	3,817	2,859	93	958
教育職種 (大学教員)	2					

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:「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3:「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4:「技術職種(技師等)」とは、従来行政職(一)を適用していた技術職について、法人化にあわせて新たな職種として位置づけ、独自の本給表を適用させている職種である。

注5:再任用職員の「特別研究教員」とは、教育職種(大学教員)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

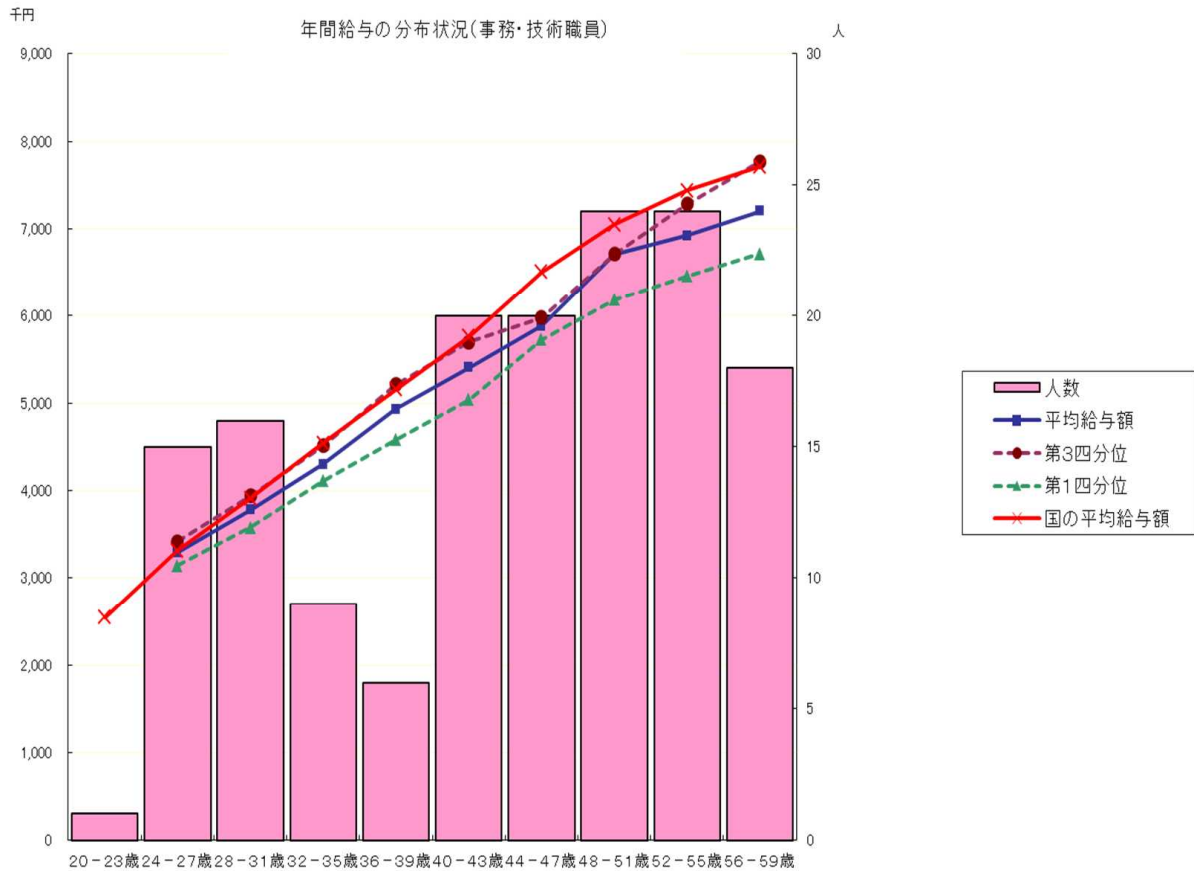
注6:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」、再任用職員の「特別研究教員」及び非常勤職員の「教育職種(大学教員)」は、該当者がそれぞれ1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注7:以下の職種は、該当者がいないため記載を省略している。

- ・常勤職員のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・再任用職員のうち、事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・非常勤職員のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

② 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、⑤まで同じ。]

(事務・技術職員)



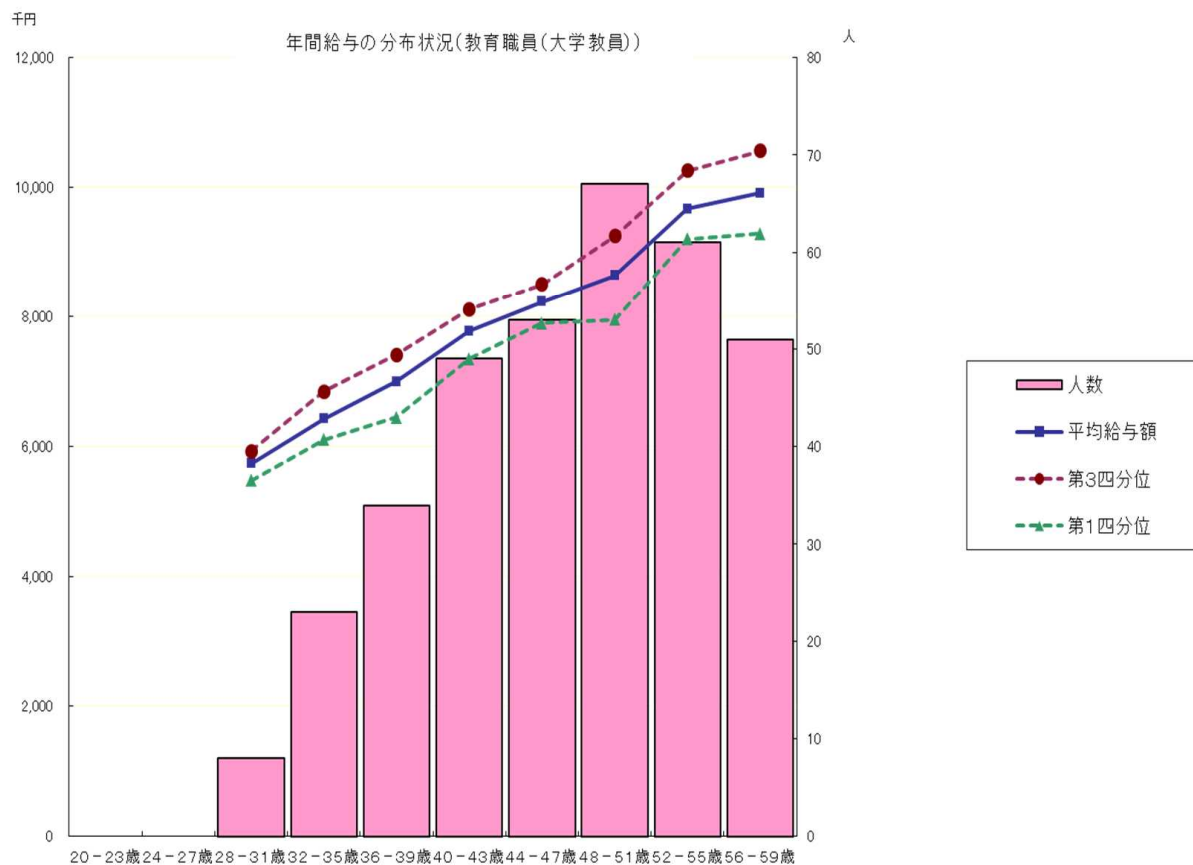
注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 注2: 「20-23歳」の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額については表示していない。

(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
部長	3	52.8		9,429		
課長	14	54.8	7,675	7,839	8,053	
課長代理	21	53.5	6,657	6,738	6,876	
係長	54	47.9	5,723	6,058	6,459	
主任	19	43.1	4,820	5,220	5,610	
係員	42	30.0	3,312	3,752	4,111	

注: 「部長」の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(教育職員(大学教員))



(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
	人	歳	千円	千円	千円
教授	205	55.7	9,282	9,818	10,361
准教授	146	44.2	7,442	7,864	8,292
講師	10	42.8	6,405	7,140	7,852
助教	38	38.3	6,020	6,267	6,505
助手	2	—	—	—	—

注:「助手」の該当者は2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、平均年齢及び年間給与の平均額については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成26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	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		係員	主任	係長	課長代理	課長	課長
人員 (割合)	153 人	25 人 (16.3 %)	21 人 (13.7 %)	53 人 (34.6 %)	32 人 (20.9 %)	12 人 (7.8 %)	7 人 (4.6 %)
年齢(最高～最低)		35～21 歳	49～28 歳	59～38 歳	59～48 歳	59～50 歳	59～48 歳
所定内給 与年額(最高～最低)		3,034～ 2,257 千円	3,944～ 2,758 千円	4,634～ 3,531 千円	5,099～ 4,395 千円	6,079～ 4,828 千円	6,654～ 5,755 千円
年間給与 額(最高～最低)		3,940～ 3,017 千円	5,229～ 3,664 千円	6,259～ 4,820 千円	6,978～ 6,018 千円	8,053～ 6,639 千円	8,954～ 7,769 千円

7級	8級	9級	10級
部長	部長	事務局長	事務局長
2 人 (1.3 %)	1 人 (0.7 %)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
～ 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
～ 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
～ 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

注: 7級及び8級における該当者は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。

(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			助教	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	401 人	該当者なし (%)	40 人 (10.0 %)	10 人 (2.5 %)	146 人 (36.4 %)	197 人 (49.1 %)	8 人 (2.0 %)
年齢(最高～最低)			60～30 歳	51～31 歳	60～33 歳	64～42 歳	62～54 歳
所定内給 与年額(最高～最低)			5,493～ 3,913 千円	5,806～ 4,361 千円	6,886～ 4,383 千円	8,915～ 5,577 千円	9,241～ 7,239 千円
年間給与 額(最高～最低)			7,426～ 5,311 千円	7,961～ 5,870 千円	9,410～ 5,981 千円	12,337～ 7,625 千円	12,594～ 10,266 千円

④ 賞与(平成25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)	% 64.2	% 64.6	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 35.4	% 35.6
	最高～最低	% 48.5～20.4	% 45.4～30.5	% 44.7～26.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.0	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 33.0	% 34.1
	最高～最低	% 37.8～23.9	% 35.3～30.0	% 36.4～28.5

(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)	% 64.5	% 66.3	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 33.7	% 34.5
	最高～最低	% 48.5～32.9	% 41.4～30.7	% 44.7～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.0	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 33.0	% 34.0
	最高～最低	% 38.6～32.6	% 45.7～30.3	% 42.8～31.5

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))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一)) 94.0

対他の国立大学法人等 105.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等 106.9

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 94.0	
	参考	地域勘案 94.9 学歴勘案 93.7 地域・学歴勘案 94.7
給与水準の適切性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 50.8%】 (国からの財政支出額 6,465百万円、支出予算の総額 12,726百万円 :平成25年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 47.3%】 (支出総額 12,984百万円、給与・報酬等支給総額 6,145百万円 :平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 本学の給与水準については、本学の支出予算の範囲内において、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮し、国家公務員の例に準じて支給されており、その水準は対国家公務員指数100未満であり、適正と考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から、給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>	
講ずる措置	今後も適切な水準の維持に努めていく。	

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 105.8

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25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。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年 度)	前年度 (平成24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)	6,009,459	6,145,676	△ 136,217	(△2.2)	△ 384,499	(△0.06)
退職手当支給額 (B)	826,017	808,695	17,322	(2.1)	245,542	(42.3)
非常勤役職員等給与 (C)	840,306	825,159	15,147	(1.8)	△ 12,824	(△0.01)
福利厚生費 (D)	886,640	861,037	25,603	(2.9)	59,047	(0.07)
最広義人件費 (A+B+C+D)	8,562,422	8,640,567	△ 78,145	(△0.9)	△ 67,086	(△0.007)

注:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費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「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

- ・非常勤役職員給与の対前年度比増(1.8%)は、補助金事業採択(グローバル人材)に伴う業務への対応が主な原因である。
- ・退職手当支給額の対前年度比増(2.1%)は、退職者の増加が原因である。
- ・福利厚生費の前年度比増(2.9%)は、人間ドック等健康診断の受信者数の増加が原因である。
- ・「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年2月から以下の措置を講ずることとした。
- ・役職員の退職手当について、減額を実施した。

役員に関する講じた措置の概要:国家公務員退職手当法上、設けられている調整率を段階的に引き下げる。

職員に関する講じた措置の概要:国家公務員退職手当法上、設けられている調整率を段階的に引き下げる。

IV 法人が必要と認める事項

特になし