

# 国立大学法人横浜国立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

・国立大学法人横浜国立大学役員給与規則第12条第5項において、役員職務実績に応じ、期末手当額を100分の10の範囲内で増減することができると規定している。

・国立大学法人横浜国立大学は、「人々の福祉と社会の持続的発展に貢献する」ことを理念として、「創造性ある高度専門職業人養成」を責務とし、人材育成や新たな「知」の創造・発信により社会が直面する諸課題の解決に貢献し国立大学としての社会的責任を果たすことを使命としている。

また、「実践的学術の国際拠点」として充実することを大学の目標として掲げ、学長のリーダーシップの下、“本学の実績と強みを活かした新たな教育課程の構築”、“重点分野の研究者を集結し融合的な研究を推進する研究組織の構築”、“グローバル化を推進するための海外教育研究拠点設置および学内組織改編”など、様々な改革を推進し大学諸機能を着実に進化させている。

このような中で、学長は、教職員数約1,000名(常勤)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、所属教職員を統督して、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約2,600万円と比較した場合、これを大きく下回っており、また、事務次官の年間給与額約2,000万円と比べても下回るものとなっている。

本学では、国家公務員における類似職の給与水準等を参考にして、学長の報酬月額を984,000円(指定職5号俸相当額)と定めているが、指定職5号俸が適用される官職として研究所、試験所の長などが挙げられている。

これは、他の医科系学部を有さない国立総合大学の長の報酬水準と同水準でもある。

こうした職務内容の特性や上記の比較を踏まえると、学長の報酬水準は妥当であると判断している。

#### 【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られる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した臨時の措置として、平成24年7月1日から平成26年1月31日まで俸給月額、地域手当及び期末手当を9.77%引き下げた。

理事

法人の長と同様。

理事(非常勤)

該当者なし。

監事

該当者なし。

監事(非常勤)

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した臨時の措置として、平成24年7月1日から平成26年1月31日まで俸給日額を9.77%引き下げた。

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 16,323	千円 10,846	千円 4,174	千円 1,301 (地域手当)			
A理事	千円 13,941	千円 9,193	千円 3,538	千円 1,103 (地域手当) 106 (通勤手当)			
B理事	千円 14,028	千円 9,193	千円 3,538	千円 1,103 (地域手当) 193 (通勤手当)			
C理事	千円 13,970	千円 9,193	千円 3,538	千円 1,103 (地域手当) 135 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 1,728	千円 1,440	千円	千円 172 (地域手当) 115 (通勤手当)	2月1日		◇
E理事	千円 12,109	千円 7,525	千円 3,538	千円 903 (地域手当) 142 (通勤手当)		1月31日	◇
A監事 (非常勤)	千円 1,189	千円 1,189	千円	千円 ( )		3月31日	※
B監事 (非常勤)	千円 1,495	千円 1,495	千円	千円 ( )			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費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「◇」は、役員出向者であることを、「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。  
 注3: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。

## 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	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円	年 月			該当者なし	
理事A (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
監事A	千円	年 月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年 月			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

運営費交付金の人件費総枠の中及び員数により教職員の人件費管理を行い、その枠組みの中で適切な人員配置に努める。また、各教職員に対し業績評価に基づいたインセンティブとして、勤務成績に応じた5段階に区分された昇給及び勤勉手当を活用する。

#### 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

国家公務員等の給与水準を十分考慮するとともに、現下の厳しい財政状況を勘案し、社会的に納得される水準から逸脱しないよう努めている。

##### 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

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、勤務評定の結果等をふまえた勤務成績を考慮している。

#### 〔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
賞与：勤勉手当 (査定分)	基準日以前6箇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。
俸給・昇給	勤務成績に応じた5段階の昇給区分を設け、勤務成績が特に優秀な場合及び本学の発展に多大な貢献をした場合には、昇給幅を大きくする。

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

平成26年1月1日以降、55歳(技能職等俸給表の適用を受ける教職員にあつては57歳)を超える教職員の昇給を原則として停止することとした。(勤務成績が極めて又は特に良好である場合に限り昇給を行う。)

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、平成24年度から引き続いて以下の措置を講じた。

(職員について)

- ・実施期間：平成24年7月～平成26年1月
- ・俸給表関係の措置の内容：一般職2級相当職以下(△4.77%)  
一般職3級～6級相当職(△7.77%)  
一般職7級相当職以上(△9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容：地域手当及び超過勤務手当を引き下げ(俸給月額に連動) 期末・勤勉手当を引き下げ(△9.77%)
- ・国と異なる措置の概要：①管理職手当(俸給の特別調整額)の引き下げは行っていない。  
②附属学校教員については、本措置の適用対象外とした。

(役員について)

- ・実施期間：平成24年7月～平成26年1月
- ・俸給表関係の措置の内容：俸給月額を引き下げ(△9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容：地域手当及び期末手当を引き下げ(△9.77%)
- ・国と異なる措置の概要：該当なし

## 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	
常勤職員	840	46.8	7,736	5,793	166	1,943
事務・技術	225	42.2	5,570	4,260	161	1,310
教育職種 (大学教員)	513	50.3	8,890	6,599	170	2,291
技能・労務職種	3	51.8	5,125	3,965	86	1,160
教育職種 (附属高校教員)	23	39.5	7,212	5,508	164	1,704
教育職種 (附属義務教育学校教員)	74	38.3	6,659	5,075	160	1,584
その他医療職種 (看護師)	2					
再任用職員	5	63.3	3,474	3,006	212	468
事務・技術	4	63.0	3,589	3,106	231	483
技能・労務職種	1					
非常勤職員	4	38.8	5,712	4,350	181	1,362
教育職種 (大学教員)	3	36.8	6,192	4,699	179	1,493
その他医療職種 (看護師)	1					

注：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。

以下の区分及び職種は、該当者がいないため省略する。

・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)

・在外職員

・任期付職員

・再任用職員のうち教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

・非常勤職員のうち事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

「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。

「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、守衛、用務員等を指す。

常勤職員のうち医療職種(看護師)、再任用職員の技能・労務職種、非常勤職員のうち医療職種(看護師)については、該当者がそれぞれ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、人数以外は記載していない。

#### [年俸制適用者]

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	
任期付職員	16	44.6	6,344	6,344	161	0
事務・技術	5	37.7	3,896	3,896	160	0
教育職種 (大学教員)	10	48.1	7,652	7,652	152	0
教育職種 (附属義務教育学校教員)	1					

注：以下の区分及び職種は、該当者がいないため省略する。

・常勤職員

・在外職員

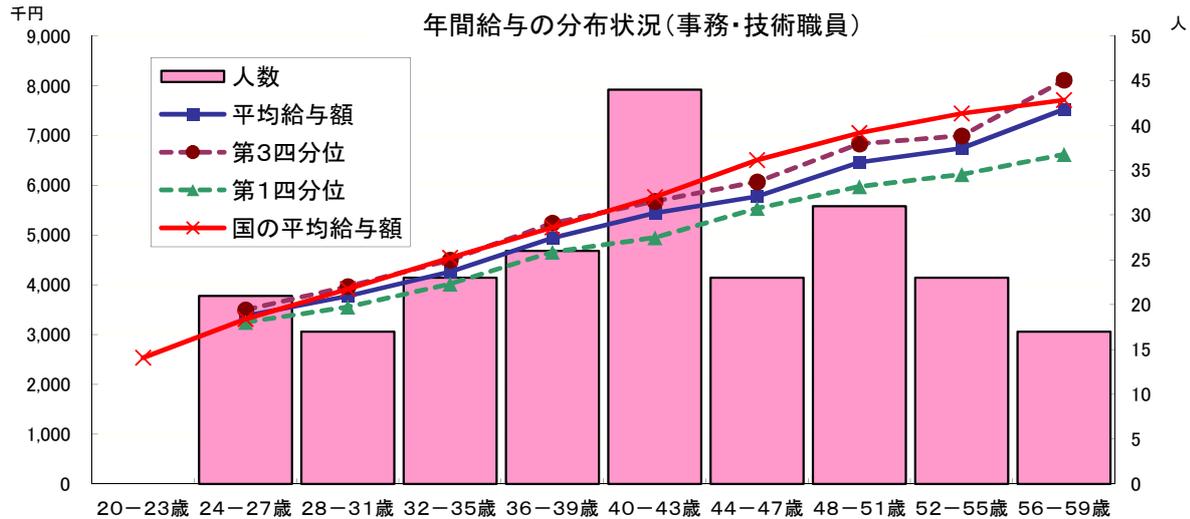
・任期付職員のうち医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

・再任用職員

・非常勤職員

任期付職員の教育職種(附属義務教育学校教員)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。

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。〕



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)

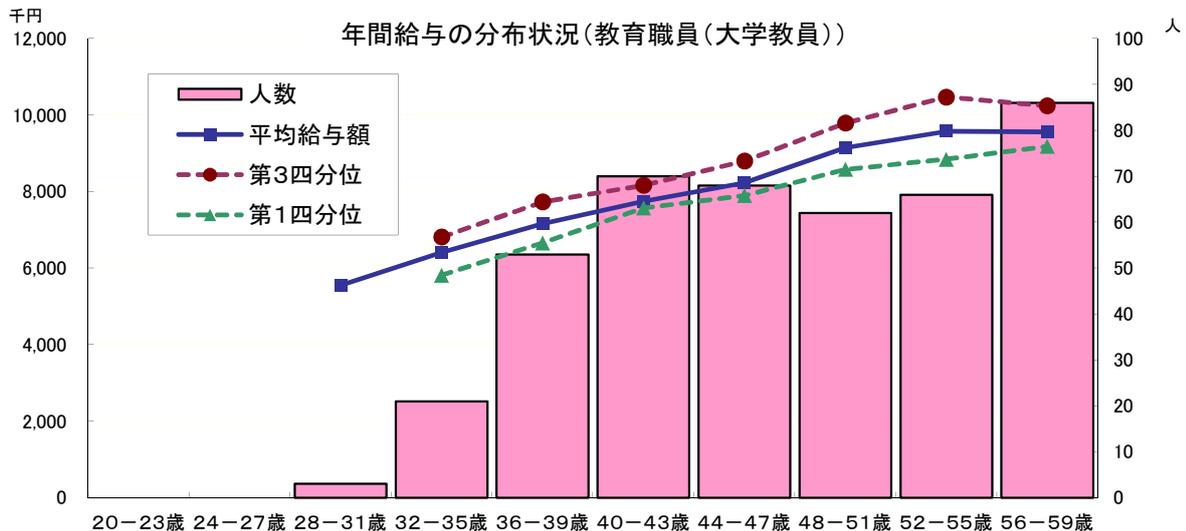
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	平均	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
部長	4	56.3	-	9,045	-
課長	17	54.3	7,704	7,872	8,091
副課長	27	50.8	6,386	6,636	6,830
係長	92	44.1	5,205	5,577	5,925
主任	38	38.8	4,108	4,666	4,932
係員	47	30.9	3,332	3,777	4,091

注:「部長」の該当者は4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。

「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。

「副課長」には、副課長相当職である「副事務長」、「専門員」及び「技術専門員」を含む。

「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。



注:年齢28-31歳の該当者は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))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	平均	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
教授	288	55.1	9,125	9,730	10,356
准教授	162	43.2	7,323	7,787	8,232
講師	13	53.7	7,200	7,338	7,948
研究教員	31	43.5	5,987	6,327	6,739
助手	19	47.8	5,924	6,226	6,490

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	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		係員	主任、 係員	係長、 主任	副課長 係長	課長、 副課長	課長	部長	部長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	225 ( )	23 ( 10.2%)	56 ( 24.9%)	94 ( 41.8%)	31 ( 13.8%)	7 ( 3.1%)	10 ( 4.4%)	4 ( 1.8%)	該当者 なし	該当者 なし	該当者 なし
年齢 (最高 ～ 最低)		30 ～ 24	53 ～ 27	59 ～ 33	59 ～ 42	59 ～ 41	59 ～ 43	59 ～ 51	～	～	～
所定内給 与年額 (最高～ 最低)		3,006 ～ 2,353	4,219 ～ 2,594	4,921 ～ 3,282	5,491 ～ 4,475	6,137 ～ 5,427	6,455 ～ 5,773	6,990 ～ 6,545	～	～	～
年間給与 額(最高 ～最低)		3,798 ～ 3,090	5,532 ～ 3,405	6,473 ～ 4,240	7,449 ～ 6,067	8,014 ～ 6,983	8,554 ～ 7,639	9,320 ～ 8,742	～	～	～

(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	助手、 研究教員	講師	准教授	教授
人員 (割合)	513 ( )	該当者 なし	50 ( 9.7%)	15 ( 2.9%)	160 ( 31.2%)	288 ( 56.1%)
年齢 (最高 ～ 最低)		～	64 ～ 29	64 ～ 31	63 ～ 33	64 ～ 39
所定内給 与年額 (最高～ 最低)		～	5,556 ～ 4,002	6,159 ～ 4,124	6,774 ～ 4,294	9,500 ～ 5,781
年間給与 額(最高 ～最低)		～	7,231 ～ 5,277	8,164 ～ 5,629	9,201 ～ 5,787	12,901 ～ 7,791

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)	% 62.3	% 64.9	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.7	% 35.1	% 36.3
	最高～最低	% 45.2～32.9	% 46.6～30.4	% 45.7～31.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 66.6	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.1	% 33.4	% 34.7
	最高～最低	% 42.2～31.2	% 39.4～28.8	% 39.4～30.0

(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)	61.8	64.6	63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.2	35.4	36.7
	最高～最低	50.5～33.0	46.4～28.8	46.2～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.9	67.1	65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.1	32.9	34.4
	最高～最低	42.2～32.7	39.4～29.4	40.8～31.4

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))

93.7

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

104.6

(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))

107.1

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 93.7	
	参考	地域勘案 94.9
		学歴勘案 92.5
		地域・学歴勘案 94.2
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54.8%】                      (国からの財政支出額 9,649百万円、支出予算の総額 17,610百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 9.3%(常勤職員数225名中21名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 71.6%(常勤職員数225名中161名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 59.3%】                      (支出総額 16,768百万円、給与・報酬等支給総額 9,943百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】                      (法人の検証結果)                      上記のとおり対国家公務員指数は93.7となっており、本学の財務状況及び職員構成等を勘案すると適切な給与水準であると判断している。                      (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滿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	今後とも国家公務員の給与水準を考慮し、社会一般の情勢等を勘案した適切な給与水準の維持に努める。	

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 106.0

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。

〔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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 7,638,235	千円 7,795,840	千円 (%) △157,605 ( △2.0)	千円 (%) △615,119 ( △7.5)
退職手当支給額 (B)	千円 541,642	千円 625,851	千円 (%) △84,209 ( △13.5)	千円 (%) △206,934 ( △27.6)
非常勤役職員等 給与 (C)	千円 1,594,702	千円 1,572,954	千円 (%) 21,748 ( 1.4)	千円 (%) △8,232 ( △0.5)
福利厚生費 (D)	千円 1,168,517	千円 1,137,992	千円 (%) 30,525 ( 2.7)	千円 (%) 68,173 ( 6.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 10,943,096	千円 11,132,637	千円 (%) △189,541 ( △1.7)	千円 (%) △762,112 ( △6.5)

注:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減の要因について

- ・給与、報酬等支給総額 対前年度比 2.0%減  
退職者の後任不補充の実施により、前年度からの人件費削減を図るとともに、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した臨時の措置として、平成24年度から引き続いて給与の削減を行ったことによる。
- ・最広義人件費 対前年度比 1.7%減  
給与、報酬等支給総額が上記のとおり削減されたことが主たる要因だが、これに加えて退職手当支給額の減少等があったことによる。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。