

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人佐賀大学の役員報酬・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

◆ 当大学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、「役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、学長が国立大学法人佐賀大学経営協議会に諮った上で、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。」としている。

◆ 本学は地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を理念とし、教養を体系的に身に付ける高等教育を目指し、大学の三つの使命である教育、研究、社会貢献の全学的・組織的な取り組みの強化と、これを支える大学の経営に対する意識改革を学長の強いリーダーシップの下で推進している。そうした中で、佐賀大学の学長は職員数1943名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、公務を司り、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3,069万円と比較した場合、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。

佐賀大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものであるとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員等との比較を踏まえると、学長の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】

職務内容の特性や業務の実績、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

改定なし

理事

改定なし

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 15,494	千円 11,423	千円 4,071	千円 0 ()			
A理事	千円 12,298	千円 9,030	千円 3,218	千円 49 (通勤手当)			
B理事	千円 12,273	千円 9,030	千円 3,218	千円 24 (通勤手当)			
C理事	千円 12,273	千円 9,030	千円 3,218	千円 24 (通勤手当)			
D理事	千円 12,298	千円 9,030	千円 3,218	千円 49 (通勤手当)			
E理事 (非常勤)	千円 630	千円 630	千円 0	千円 0 ()		9月30日	
F理事 (非常勤)	千円 630	千円 630	千円 0	千円 0 ()		10月1日	*
A監事	千円 10,598	千円 7,795	千円 2,778	千円 24 (通勤手当)		3月31日	*
B監事 (非常勤)	千円 1,849	千円 1,800	千円 0	千円 49 (通勤手当)		3月31日	

注: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
	千円	年	月				
監事A	千円 5,961	6	0	3月31日	—	国立大学法人佐賀大学役員退職手当規程第2条第1項を適用し支給した。	*

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

当法人の教育、研究及び地域・国際貢献活動等の目的に沿った総合的な人員計画並びに中期目標、中期計画に掲げる総人件費改革の実行計画を基に、当法人において決定された当初予算の範囲内で適正かつ効率的な人件費管理を行う。

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並びに毎年の人事院勧告を参考とし、対応する職種毎に給与水準を決定する。

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

昇給の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たっては、人事評価制度による評価結果等を踏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)	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。 (国家公務員の給与制度に準拠)
昇給	昇給日(毎年1月1日)前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ昇給号俸数を決定する。 具体的には、1年間良好な成績で勤務した者を、4号俸上位の号俸に昇給させることを基準として、勤務成績に応じ昇給号俸数を加減させることにより昇給号俸数を決定する。(国家公務員の給与制度に準拠)
昇格・降格	昇格 : 特に勤務成績が優秀で、かつ大学が定める必要経年数を有している者は上位の職務の級に決定することが出来る。(国家公務員の給与制度に準拠) 降格 : 勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することが出来る。 (国家公務員の給与制度に準拠)

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

○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事とした。
(職員について)

- ・実施期間:平成24年5月～平成26年3月(教育職(二)及び教育職(三))については、平成25年7月～平成26年3月)
- ・俸給表関係の措置の内容:一般職(行政職)(一)7級相当以上・▲9.77%, 6～3級相当
・▲7.77%, 2級相当以下・▲4.77%
- ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(俸給の特別調整額相当)▲10%,
期末・勤勉手当▲9.77%

・国と異なる措置の概要:附属病院に所属する医療職及び一般職職員を適用除外とし、教育職(二)及び教育職(三)(附属学校教員)については、平成25年6月までの給与及び期末勤勉手当を適用除外とした。

(役員について)

- ・実施期間:平成24年5月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:▲9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容:期末特別手当▲9.77%

○国家公務員の給与制度を参考とし、以下の改正を行った。

- ・平成26年1月1日昇給より、55歳以上の職員について、通常の成績では昇給しないこととした。

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	1452	42.7	5,892	4,478	68	1,414
事務・技術	294	44.8	5,036	3,818	72	1,218
教育職種 (大学教員)	524	48.8	7,699	5,834	84	1,865
医療職種 (病院看護師)	438	34.8	4,537	3,477	44	1,060
技能・労務職種	17	51.4	5,122	3,869	62	1,253
教育職種 (附属高校教員)	23	45.9	7,070	5,296	81	1,774
教育職種 (附属義務教育学校教員)	44	40.7	6,190	4,681	99	1,509
医療職種 (病院医療技術職員)	110	37.8	4,720	3,607	57	1,113
その他医療職種 (看護師)	2					

再任用職員	11	63	3,060	2,616	78	444
事務・技術	9	63.2	3,096	2,648	87	448
技能・労務職種	2					

非常勤職員	107	46.1	3,527	3,055	48	472
事務・技術	26	46.5	3,144	2,427	69	717
教育職種 (大学教員)	11	37.2	7,558	6,179	20	1,379
医療職種 (病院看護師)	4	56	4,176	3,298	31	878
医療職種 (病院医療技術職員)	3	61.2	5,538	4,269	68	1,269
技能・労務職種	53	47.4	2,118	2,002	48	116
寄附講座教員	7	39.8	7,604	7,604	0	0
その他医療職種 (看護師)	1					
その他	2					

年俸制職員	10	38.2	4,614	4,614	111	0
契約医療事務職員	10	38.2	4,614	4,614	111	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：「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、用務員等の技能・労務的業務に従事する職種を示す。

注3：「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：常勤職員のその他医療職種(看護師)、再任用職員の技能・労務職種、非常勤職員のその他医療職種(看護師)及びその他については各々該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから「平均年齢」以下の事項については記載していない。

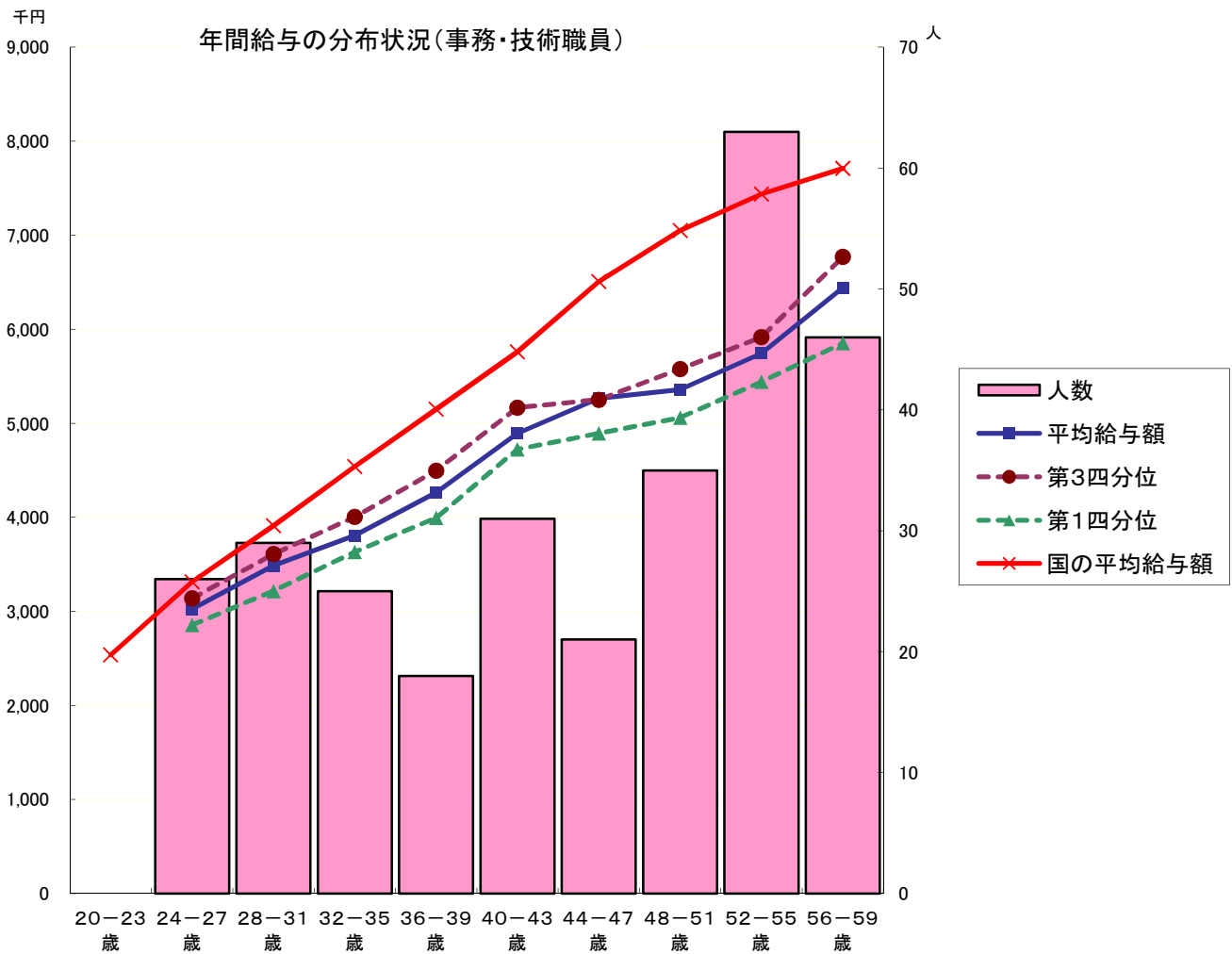
注6：常勤職員の表について医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した

注7：在外職員、任期付職員の区分については該当者がいないため、表の掲載を省略した。

注8：再任用職員の表について、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)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

注9：非常勤職員の表について、医療職種(病院医師)は該当者がいないため欄の記載を省略した。

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。]



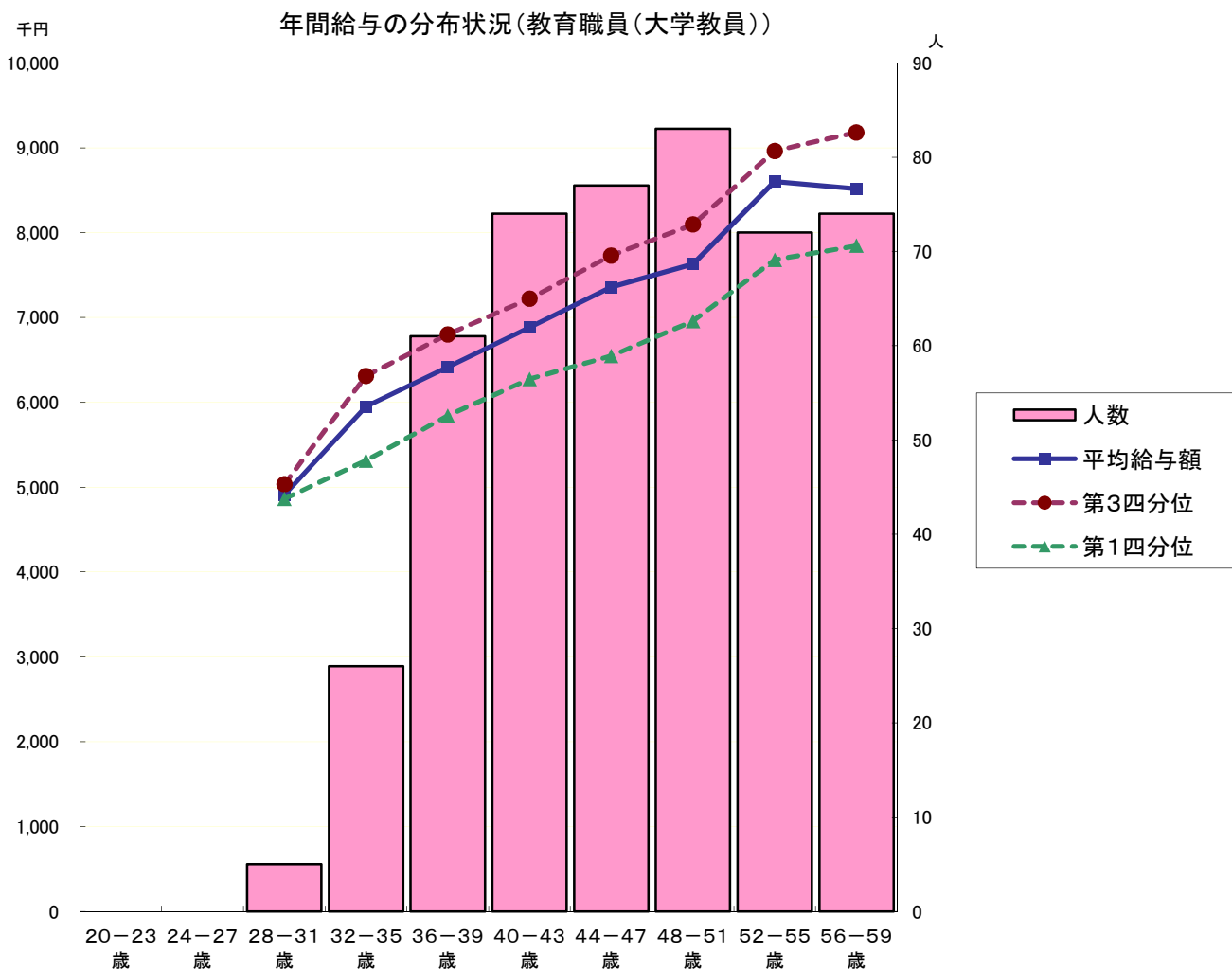
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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分位	第3分位		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
代表的職位	局長	1	—	—	—	—
	部長	5	56.9	8,117	8,387	8,519
	課長	18	55.4	6,503	6,999	7,313
	副課長	31	54.2	5,713	5,893	6,027
	係長	126	49.7	5,037	5,305	5,619
	主任	46	41.7	3,975	4,429	4,970
	係員	67	29.5	2,999	3,375	3,606

注1:「局長」の該当者は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、年間年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注2:「課長」には課長相当職である「事務長」及び「監査室長」,「副課長」には副課長相当職である「専門職」及び「技術専門員」,「係長」には係長相当職である「技術専門職員」を含む。

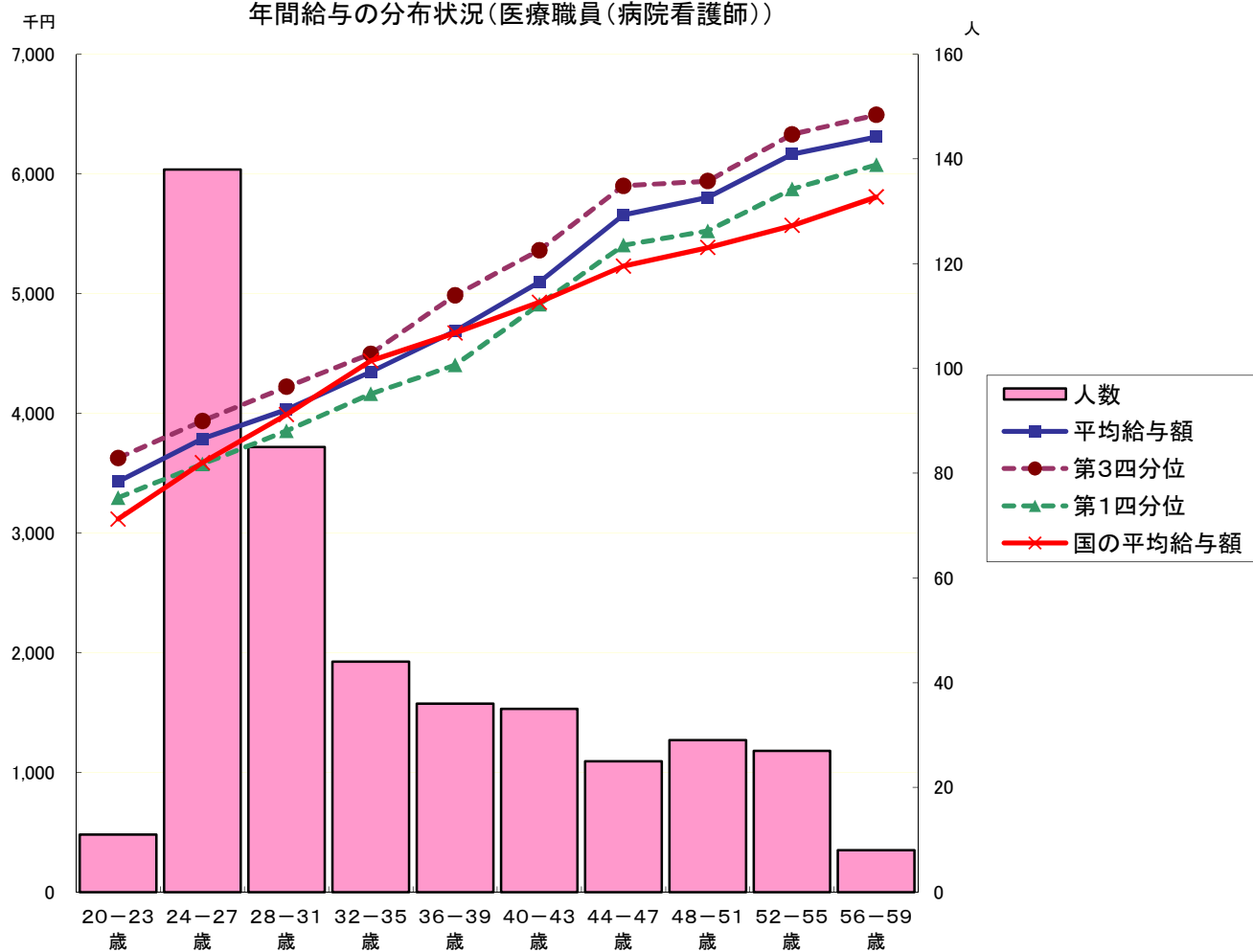


(教育職員(大学教員))

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	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的 職位	教授	207	55.6	8,071	8,747	9,180
	准教授	165	46.7	6,772	7,280	7,552
	講師	43	44.5	6,366	7,200	7,207
	助教	99	40.3	5,496	6,239	6,547
	助手	3	52.5	—	5,790	—
	教務員	7	45.1	4,525	4,851	5,135

注：「助手」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。

年間給与の分布状況(医療職員(病院看護師))



(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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
看護部長	1	—	—	—	—	—
副看護部長	3	52.5	—	6,997	—	—
看護師長	20	50.3	6,013	6,200	6,330	—
副看護師長	43	46.4	5,167	5,639	6,075	—
看護師	371	32.4	3,752	4,236	4,530	—

注1：「看護部長」の該当者は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、「平均年齢」以下の事項について記載していない。

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26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)	301 人	27 人 (9.2%)	52 人 (17.7%)	114 人 (38.8%)	68 人 (23.1%)	17 人 (5.8%)
年齢(最高 ～最低)		29 ～ 24 歳	37 ～ 27 歳	59 ～ 35 歳	59 ～ 40 歳	59 ～ 52 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,528 ～ 2,083 千円	3,737 ～ 2,431 千円	4,290 ～ 2,690 千円	4,733 ～ 4,006 千円	5,334 ～ 4,171 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		3,206 ～ 2,732 千円	4,908 ～ 3,189 千円	5,636 ～ 3,579 千円	6,322 ～ 5,399 千円	6,872 ～ 5,606 千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	局長 部長	局長	局長
人員 (割合)		10 人 (3.4%)	4 人 (1.4%)	1 人 (0.3%)	該当者なし	1 人 (0.3%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 46 歳	58 ～ 53 歳			
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,930 ～ 5,138 千円	6,364 ～ 6,029 千円			
年間給与 額(最高～ 最低)		8,971 ～ 6,770 千円	8,519 ～ 8,070 千円			

(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		教務員	助 教 助 手	講 師	准教授	教 授
人員 (割合)	517 人	7 人 (1.3%)	102 人 (19.5%)	43 人 (8.2%)	165 人 (31.5%)	207 人 (39.5%)
年齢(最高 ～最低)		57 ～ 34 歳	57 ～ 31 歳	58 ～ 31 歳	61 ～ 33 歳	64 ～ 42 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,169 ～ 3,140 千円	9,052 ～ 3,682 千円	16,305 ～ 3,395 千円	12,372 ～ 4,343 千円	16,468 ～ 5,256 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		5,348 ～ 4,101 千円	10,396 ～ 4,863 千円	17,906 ～ 4,564 千円	14,414 ～ 5,809 千円	18,852 ～ 7,164 千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	看護部長 副看護部長
人員 (割合)	438人	該当者なし	371人 (84.7%)	43人 (9.8%)	20人 (4.6%)	3人 (0.7%)
年齢(最高 ～最低)			59歳 ～ 22	59歳 ～ 32	57歳 ～ 41	54歳 ～ 51
所定内給与年額(最高 ～最低)			4,625千円 ～ 2,465	4,833千円 ～ 3,246	4,969千円 ～ 4,046	5,443千円 ～ 5,082
年間給与額(最高 ～最低)			6,012千円 ～ 3,209	6,493千円 ～ 4,322	6,828千円 ～ 5,554	7,209千円 ～ 6,672

区分	6級	7級
標準的な職位	看護部長	看護部長
人員 (割合)	1人 (0.2%)	該当者なし
年齢(最高 ～最低)		
所定内給与年額(最高 ～最低)		
年間給与額(最高 ～最低)		

注：6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。

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)／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)	% 61.9	% 65.1	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 33.8	% 34.9
	最高～最低	% 45.2～33.4	% 44.8～30.6	% 44.8～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 67.4	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 32.6	% 33.7
	最高～最低	% 40.5～31.9	% 37.8～29.4	% 39.1～30.6

(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)	% 62.9	% 64.4	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 35.6	% 36.3
	最高～最低	% 45.2～33.0	% 44.4～30.7	% 44.4～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 67.6	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 32.4	% 33.7
	最高～最低	% 48.3～32.0	% 37.8～27.1	% 40.5～30.2

(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)	% 62.3	% 67.3	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 32.7	% 35.1
	最高～最低	% 37.7～37.7	% 35.0～31.9	% 36.3～34.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 66.8	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 33.2	% 34.3
	最高～最低	% 40.5～32.0	% 37.8～29.4	% 37.7～30.8

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)) 81.5

対他の国立大学法人等(事務・技術職員) 91.8

(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)) 94.8

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三)) 104.2

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師)) 97.7

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 81.5	
	参考	地域勘案 88.6
		学歴勘案 81.6
		地域・学歴勘案 88.4
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 34.9% (国からの財政支出額 14,710,359千円、支出予算の総額 42,118,265千円：平成25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の割合は34%、対国家公務員の指数は81.4であり、また、累積欠損は無い。 以上のことから、給与は適切な水準と考えられる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)	
講ずる措置	【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する。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	
	引き続き、国に準拠した給与により適正な給与水準の維持に努めたい。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 104.2	
	参考	地域勘案 106.5
		学歴勘案 104.8
	地域・学歴勘案 106.8	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	国の医療職俸給表(三)適用者に対し本学病院看護師は最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高いこと、及び1級適用者(准看護師)がいないこと、また、病院看護師は給与減額の適用除外職員としていることが主な要因と考えられる。	
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 34.9% (国からの財政支出額 14,710,359千円、支出予算の総額 42,118,265千円:平成25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の割合は34%, 対国家公務員の指数は 104.2であり、また、累積欠損は無い。 以上のことから、給与は適切な水準と考えられる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算) 【主務大臣の検証結果】 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考えられる。	
講ずる措置	引き続き、国に準拠した給与により適正な給与水準の維持に努めたい。	

○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

93.9

(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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	9,780,053	10,045,393	△ 265,340	(△ 2.6)	△ 922,978	(△ 8.6)
退職手当支給額 (B)	1,124,253	1,225,751	△ 101,498	(△ 8.3)	430,476	(62.1)
非常勤役職員等給与 (C)	4,248,862	3,841,880	406,982	(10.6)	1,209,874	(39.8)
福利厚生費 (D)	1,869,304	1,773,109	96,195	(5.4)	208,182	(12.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	17,022,472	16,886,133	136,339	(0.8)	925,554	(5.8)

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、当法人の財務諸表附属明細書の「18 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」についての増減要因

「給与、報酬等支給総額」について、対前年度比2.6ポイント減となっているのは、計画的な採用人事及び、附属学校教員について、特例法による国家公務員の給与減額に対応した給与の減額支給を平成25年7月から実施したこと等が要因となったものと思われる。

また、「最広義人件費」については、対前年度比0.7ポイント増となっているが、これは上記減額要因及び、定年退職者が前年度に比べて少なかったことによる退職手当の減に比して、外部資金等による雇用、医療体制の充実に伴う雇用の増による非常勤役職員等給与の増が要因となったものであると思われる。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし