

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人787人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

- (1) 国立大学法人横浜国立大学…当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数1,029人)。公表資料によれば、平成25年度の学長の年間報酬額は16,323,000円で指定職5号俸相当、理事については13,941,000円～14,028,000円で指定職2号俸～3号俸相当となり、当該法人役員給与規則上常勤監事は指定職1号俸相当としている。
- (2) 事務次官年間報酬額…22,650,000円

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長	〔 地域手当の改訂(11.5% → 12.0%) 〕
理事	〔 地域手当の改訂(11.5% → 12.0%) 〕
理事(非常勤)	〔 改訂なし 〕
監事	〔 地域手当の改訂(11.5% → 12.0%) 〕
監事(非常勤)	〔 改訂なし 〕

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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	17,852	11,808	4,627	1,417 (地域手当) 0 (通勤手当)	H26.4.1		
A理事	14,302	9,312	3,649	1,117 (地域手当) 224 (通勤手当)	H26.4.1		◇
B理事	14,337	9,312	3,649	1,117 (地域手当) 259 (通勤手当)	H26.4.1		
C理事	14,297	9,312	3,649	1,117 (地域手当) 219 (通勤手当)	H26.4.1		
D理事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0	H26.4.1		
A監事	13,296	8,640	3,386	1,037 (地域手当) 233 (通勤手当)	H26.4.1		
B監事 (非常勤)	2,640	2,640	0	0	H26.4.1		

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

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2,803万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万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。

理事

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、埼玉大学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うものとしている。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,803万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

埼玉大学では、理事の報酬月額を指定職2号俸相当として定めているが、指定職2号俸が適用される官職である研究所・試験所の理事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。

理事(非常勤)

他の国立大学法人と比較しても、1日当たり30,000円(月額に換算して150,000円)の報酬は最下層の部類に入り、妥当であると考えられる。

監事

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、埼玉大学の監事は、法人の業務を監査し、その結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができるものとしている。

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,803万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

埼玉大学では、監事の報酬月額を指定職1号俸相当として定めているが、指定職1号俸が適用される官職である研究所・試験所の監事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。

監事(非常勤)

他の国立大学法人と比較しても、1日当たり30,000円(月額に換算して220,000円)の報酬は平均的な金額であり、妥当であると考えられる。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人等、民間企業との比較などを考慮すると、役員報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事B	該当者なし				
理事C	該当者なし				
理事D (非常勤)	該当者なし (退職手当は支給しない)				
監事A	該当者なし				
監事B (非常勤)	該当者なし (退職手当は支給しない)				

注:「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

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D (非常勤)	該当者なし(退職手当は支給しない)
監事A	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし(退職手当は支給しない)

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

- 当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、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扱いを行っている。また、他の国立大学法人等との比較をもって適正な給与水準を判断している。
 - ・国立大学法人横浜国立大学・・・当該法人は、国立大学法人において当法人と同じ、医科系学部を有さない中規模総合大学であり、平成26年度の地域手当支給割合も同じく12%であるため比較対象とした。なお、平成25年度の対国家公務員ラスパイレース指標の差は僅かであり、同等の水準であるといえる。

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

- 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。
 - ・賞与:勤勉手当(査定分)
基準日以前6箇月の期間における、勤務評定を踏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。
- 平成26年度から、年俸制適用教職員に対して給与の一部として業績給が支給されており、その内訳は業績手当と外部資金獲得手当で構成されている。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

- 平成26年4月1日において、45歳に満たない職員について最大1号級上位の号給とした。
- 人事院勧告に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。
 - ・実施時期:平成26年4月1日
 - ・本給表関係の措置の内容:本給月額を平均0.3%増額(役員対象外)
 - ・諸手当関係の措置の内容:大学院生の指導に常時従事する教育職(一)2級の教員、附属小中学校の主幹教諭及び附属特別支援学校の養護教諭等に支給する調整基本額を増額改定
 - ・期末手当及び勤勉手当:勤勉手当成績率を0.15月分増額改定(役員対象外)
 - ・昇給関係の措置の内容:職員の平成27年1月1日定期昇給を1号給抑制

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26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	652	46.9	8,289	6,101	134	2,188
事務・技術	146	43.7	6,161	4,595	134	1,566
教育職種 (大学教員)	398	49.8	9,536	6,968	142	2,568
教育職種 (附属高校教員)	23	38.3	7,016	5,287	89	1,729
教育職種 (附属義務教育学校教員)	48	35.2	6,360	4,823	110	1,537
技術職種 (技術等)	37	47.7	6,574	4,889	100	1,685

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	63.8	4,066	3,615	49	451
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
特別研究教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	49.0	3,964	2,960	74	1,004
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	53.8	3,922	2,919	99	1,003
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

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。

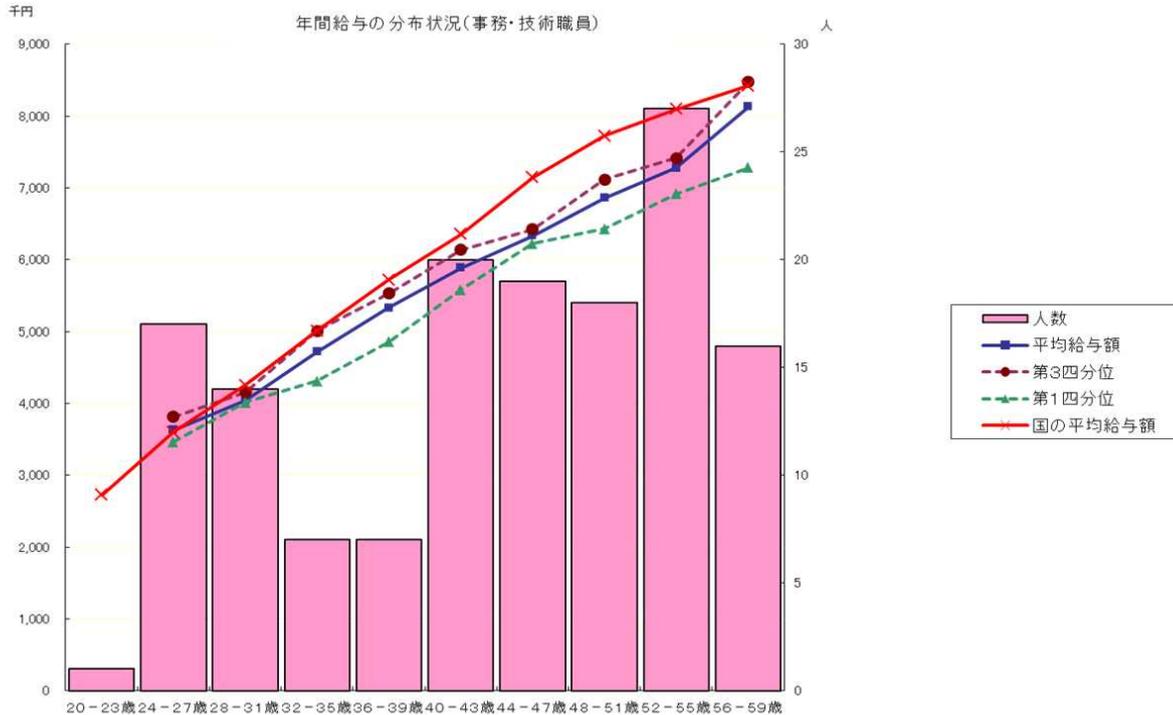
注6:「再任用職員」の「事務・技術」、「特別研究教員」及び非常勤職員の「教育職種(大学教員)」は、該当者がそれぞれ1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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、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 年齢別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、④まで同じ。]

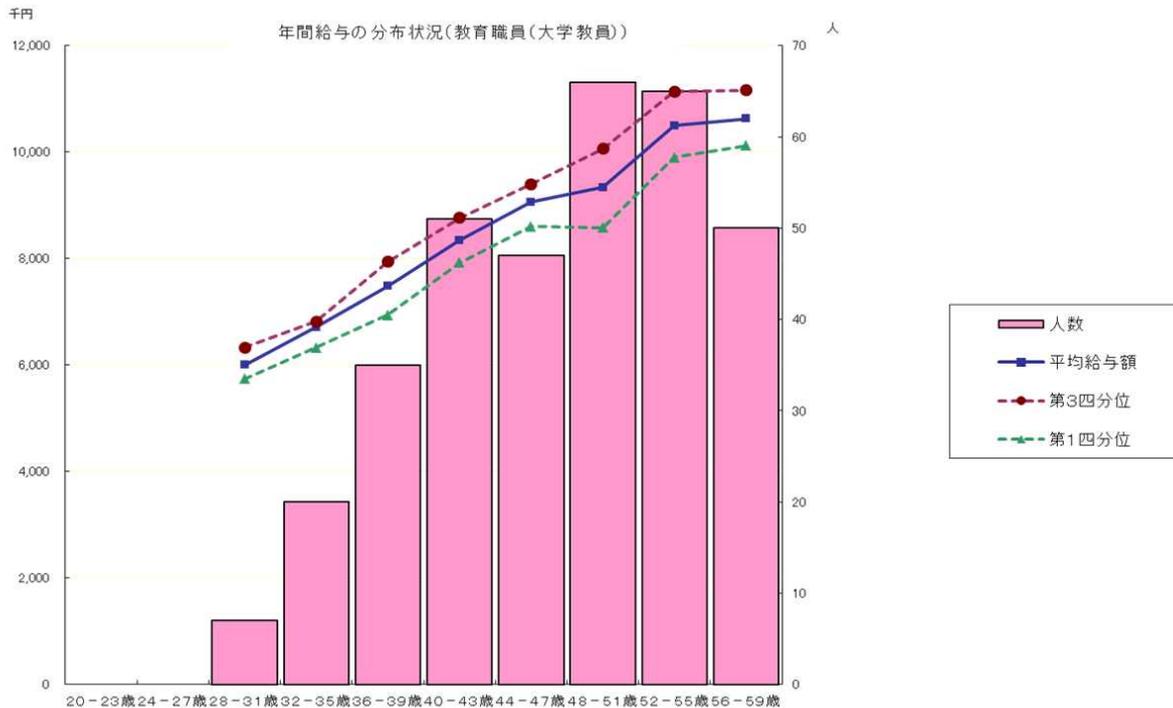
(事務・技術職員)



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、④まで同じ。

注2:(事務・技術職員)の20-23歳は該当者が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があることから、平均給与額については表示していない。

(教育職員(大学教員))



③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
部長	3	57.2	9,943	～
課長	14	54.6	8,200	8,949 ～ 6,914
課長代理	22	53.8	7,216	7,739 ～ 6,148
係長	46	47.6	6,506	7,367 ～ 5,579
主任	17	43.3	5,760	6,468 ～ 4,854
係員	44	30.4	4,075	5,521 ～ 3,258

注1:「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、年間給与額の最高～最低については表示していない。

注2:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。

注3:「課長代理」には、課長代理相当職である「事務長代理」及び「室長代理」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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
教授	201	56.1	10,697	13,758 ～ 8,163
准教授	149	44.7	8,463	9,946 ～ 6,796
講師	8	43.8	7,833	8,738 ～ 6,296
助教	40	39.1	6,617	7,782 ～ 5,153

④ 賞与(平成26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)	62.8	61.0	61.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.2	39.0	38.2
	最高～最低	48.4～33.1	48.4～35.4	46.6～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.5	62.6	63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.5	37.4	36.5
	最高～最低	37.8～31.6	39.4～34.4	38.7～33.6

(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)	63.1	61.4	62.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.9	38.6	37.8
	最高～最低	51.8～33.3	52.2～34.7	49.2～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.6	62.8	63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.4	37.2	36.4
	最高～最低	37.8～32.4	42.3～34.5	40.2～33.5

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 92.3 ・年齢・地域勘案 92.8 ・年齢・学歴勘案 92.1 ・年齢・地域・学歴勘案 92.7 (参考) 対他法人 104.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の 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 55.4%) 国からの財財政支出額 7,988百万円、支出予算の総額 14,416百万円 :平成26年度予算より</p> <p>(支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 42.7%) 給与・報酬等支給総額 6,009百万円、支出総額 14,080百万円 :平成25年度決算より</p> <p>(法人の検証結果) 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>(文部科学大臣の検証結果) 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	今後も社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮し、適切な給与水準の維持に努めていく。

○教育職員(大学教員)

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 104.1

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26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。

4 モデル給与

○事務・技術職員

- ・22歳(大卒初任給、独身)※22歳のみ地域手当を含めず算出
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
- ・35歳(主任、配偶者・子1人(15歳未満))
月額 326,570円 年間給与 5,267,000円
- ・45歳(係長、配偶者・子2人(15歳未満))
月額 399,794円 年間給与 6,445,000円

○教育職員(大学教員)

- ・27歳(博士修了初任給、独身)
月額 319,564円 年間給与 5,125,000円
- ・35歳(准教授、配偶者・子1人(15歳未満))
月額 475,730円 年間給与 7,782,000円
- ・45歳(教授、配偶者・子2人(15歳未満))
月額 604,324円 年間給与 9,999,000円

注:モデル給与例の月額及び年間給与は、本給、扶養手当、本給の調整額、地域手当を基礎に算出

- ・地域手当率: 13%(22歳事務・技術職員は0%とする)
- ・准教授: 本給の調整額(12,700円)
- ・教授: 本給の調整額(30,000円)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成26年度から、年俸制適用教職員に対して給与の一部として実施されており、その内訳は業績手当と外部資金獲得手当で構成されている。

○業績評価結果の反映方法

・業績手当・・・毎年行う年俸制業績評価の評価結果から、前回の評価結果(反映率)との差に基本年俸月額を乗じて得た額を、既に受けている業績手当に加算又は減算する。

・外部資金獲得手当・・・外部資金を獲得した者にその獲得額に応じた額を支給する。

以上の制度については、今後とも継続して行う方針である。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 6,393,958	千円 6,407,665	千円 6,145,676	千円 6,009,459	千円 6,471,414	千円
退職手当支給額 (B)	千円 580,475	千円 570,549	千円 808,695	千円 826,017	千円 360,318	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 827,482	千円 786,512	千円 825,159	千円 840,306	千円 911,008	千円
福利厚生費 (D)	千円 827,593	千円 863,524	千円 861,037	千円 886,640	千円 956,877	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,629,508	千円 8,628,250	千円 8,640,567	千円 8,562,422	千円 8,699,617	千円

注: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

総人件費について参考となる事項

○給与、報酬等支給総額の対前年度比増(7.7%)の主な要因

- ・平成24年7月～平成26年2月の間の特例法に基づく減額措置の解除
本給の級により、それぞれ本給月額から4.77%、7.77%、9.77%の減額解除
管理職手当の10%減額解除
- ・平成26年4月1日において、45歳未満の職員について最大1号級上位の号給へ調整
- ・人事院勧告(平成26年4月1日実施)に基づく増額措置
本給月額を平均0.3%増額(役員対象外)
大学院生の指導に常時従事する教育職(一)2級の教員、附属小中学校の主幹教諭及び附属特別支援学校の養護教諭等に支給する調整基本額を増額改定
勤勉手当成績率を0.15月分増額改定(役員対象外)

○非常勤役職員等給与の対前年度比増(8.4%)の主な要因

- ・上記の人事院勧告に基づく増額措置を 常勤の職員に準じて実施

○福利厚生費の対前年度比(7.9%)の主な要因

- ・上記の要因により、役員・職員の給与、報酬が上昇したことに伴い、各個人の標準報酬月額の上昇と大学負担分が増加

IV その他

特になし