

国立大学法人福島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は、法人化前に適用されていた国家公務員指定職俸給表を準用し、比較的同等と認められる他の国立大学法人の役員報酬水準を参考に決定している。

② 平成28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。)

当法人においては、期末特別手当の額について、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の業績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

法人の長

学長の報酬支給基準は、本給、諸手当及び期末特別手当から構成されている。本給については、国立大学法人福島大学役員給与規則に則り、本給(965,000円)としている。諸手当については、通勤手当及び単身赴任手当を国立大学法人福島大学職員給与規程に準拠することとしている。また、期末特別手当については、国立大学法人福島大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額((本給)×100分の20+本給×100分の25)に6月に支給する場合には100分の155、12月に支給する場合には100分の170を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。そううで、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の業績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。
なお、平成28年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、本給、諸手当及び期末特別手当から構成されている。本給については、国立大学法人福島大学役員給与規則に則り、本給(706,000円または761,000円)としている。諸手当については、通勤手当及び単身赴任手当を国立大学法人福島大学職員給与規程に準拠することとしている。また、期末特別手当については、国立大学法人福島大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額((本給)×100分の20+本給×100分の25)に6月に支給する場合には100分の155、12月に支給する場合には100分の170を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。そのうで、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の業績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。
なお、平成28年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)及び理事の本給を2号給以内とする改正を実施した。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤監事の報酬支給基準は、非常勤役員手当のみとし国立大学法人福島大学役員給与規則に則り、月額200,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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	15,885	11,406	4,479				
A理事	12,577	8,995	3,532	50 (通勤手当)	4月1日		
B理事	12,786	8,995	3,532	259 (通勤手当)			
C理事	12,551	8,995	3,532	24 (通勤手当)	4月1日		
D理事	11,722	8,344	3,277	100 (通勤手当)	4月1日		※
A監事	該当者なし						
A監事(非常勤)	2,400	2,400			4月1日		※
B監事(非常勤)	2,400	2,400			4月1日		

注1:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す

注2: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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

福島大学は、「自由・自治・自立の精神の尊重」、「教育重視の人材育成大学」、「文理融合の教育・研究の推進」、「グローバルに考え地域とともに歩む」を基本理念とし、地域社会に根ざしつつ世界に羽ばたくことのできる人材を育成することを使命としており、福島大学プランを基盤として、大学院の創設・充実、教育の質の向上、特色ある研究の推進、地域連携の強化を学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で、福島大学の学長は、職員数約450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。福島大学では、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号俸を踏まえ、指定職5号俸相当として定めており、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・職責が近い。こうした職務内容の特性や指定職俸給表を準用していることを踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

福島大学の理事は、学長を補佐して、総務、教育、学生支援の各担当業務を掌理している。福島大学では、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号俸を踏まえ、指定職1号俸または2号俸相当として定めており、指定職1号俸または2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・職責が近い。こうした職務内容の特性や指定職俸給表を準用していることを踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤) (該当なし)

監事 (該当なし)

監事(非常勤) (非常勤監事の報酬は、民間企業の同業種の日額単価等を参考に、勤務状況を考慮して月額を決定しており、報酬水準は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との比較などを考慮すると、役員の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28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				
法人の長	該当者なし						
理事	該当者なし						
理事 (非常勤)	該当者なし						
監事 (非常勤)	該当者なし						

注:法人の長については、役員在職期間を役員退職手当規則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。

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	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

(当法人においては、期末特別手当と同様に、退職手当においても国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の業績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。)

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

当該法人の給与水準を決定するにあたっては、国家公務員の給与水準を充分考慮し、給与法等関係法令の改正、法人の収支状況、社会情勢等を斟酌の上、行うこととしている。

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。)

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、人事評価の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

国立大学法人福島大学職員給与規程に則り、基本給(本給及び本給の調整額)及び諸手当(扶養手当、本給の特別調整額、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当、勤勉手当、職務付加手当、業務付加手当及び入試手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(基本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(基本給+地域手当+広域異動手当)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成28年度では、①本給表のベースアップ②初任給調整手当月額の引上げ、③勤勉手当の支給率について、0.1ヶ月分の引き上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

[年俸制適用者以外]

区分	人員	平均年齢	平成28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 358	歳 46.0	千円 7,304	千円 5,321	千円 97	千円 1,983
事務・技術	人 100	歳 43.7	千円 5,579	千円 4,125	千円 101	千円 1,454
教育職種 (大学教員)	人 198	歳 49.2	千円 8,435	千円 6,086	千円 109	千円 2,349
教育職種 (附属高校教員等)	人 16	歳 40.0	千円 6,651	千円 4,930	千円 71	千円 1,721
教育職種 (附属義務教育諸学校教員等)	人 43	歳 39.1	千円 6,392	千円 4,757	千円 43	千円 1,635
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

区分	人員	平均年齢	平成28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	人 26	歳 43.4	千円 3,054	千円 2,528	千円 88	千円 526
教育職種 (契約附属学校教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術 (契約職員)	人 24	歳 43.1	千円 3,041	千円 2,519	千円 95	千円 522

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(附属高校教員等)」は、附属特別支援学校教員を示す。

注3: 「教育職種(附属義務教育諸学校教員等)」には、附属幼稚園教員を含む。

注4: 常勤職員のその他医療職種(看護師)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。

注5: 任期付職員の教育職種(契約附属学校教員)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、人数以外は記載していない。

注6: 常勤職員の「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」、「技能・労務職種」については、該当者がいないため記載を省略した。

注7: 在外職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

[年俸制適用者]

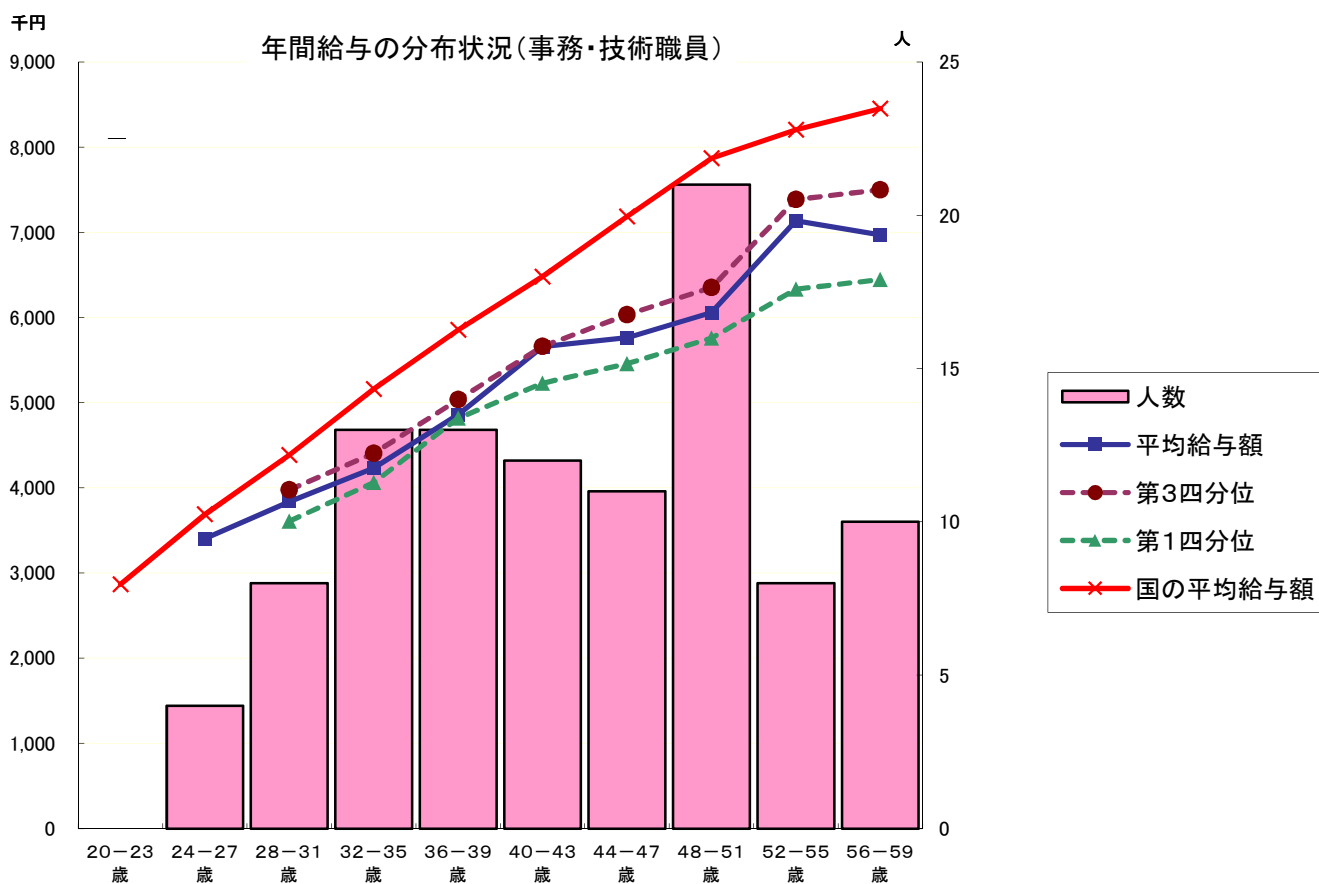
区分	人員	平均年齢	平成28年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 9	歳 49.2	千円 10,007	千円 10,007	千円 79	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 9	歳 49.2	千円 10,007	千円 10,007	千円 79	千円 0

区分	人員	平均年齢	平成28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	人 49	歳 54.1	千円 4,197	千円 4,197	千円 115	千円 0
教育職種 (契約大学教員)	人 49	歳 54.1	千円 4,197	千円 4,197	千円 115	千円 0

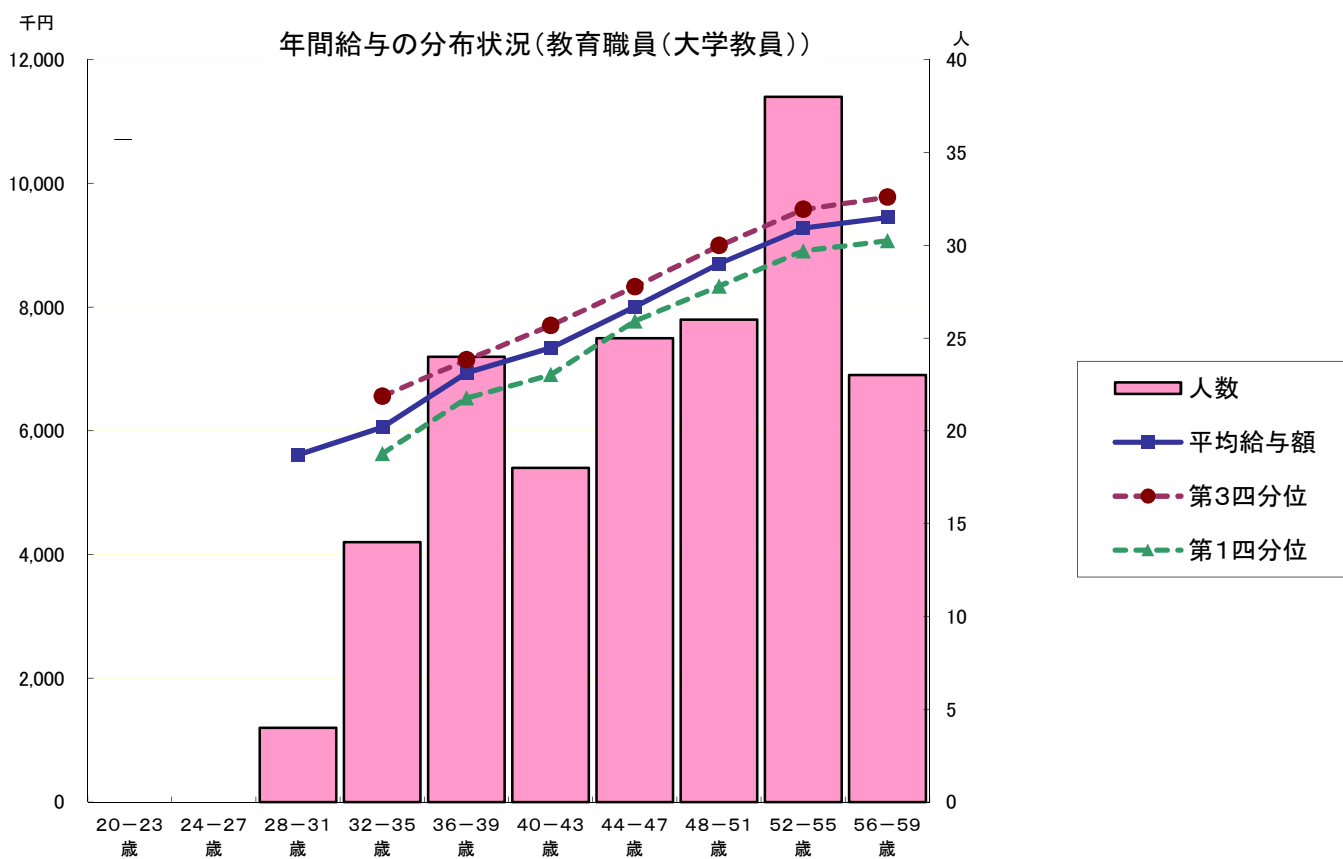
注1: 常勤職員の「教育職種(大学教員)」及び任期付職員の「教育職種(契約大学教員)」以外については、該当者がいないため記載を省略した。

注2: 在外職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

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))[年俸制職員、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。]



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。



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)	
	人	歳	千円	千円	
代表的職位					
〔 参事 〕	12	54.8	7,497	9,105	6,334
〔 副参事 〕	15	49.8	6,307	6,848	5,542
〔 主査 〕	39	46.1	5,582	6,451	4,326
〔 主任 〕	22	37.0	4,602	6,033	3,829
〔 主事 〕	12	29.3	3,695	4,235	2,997

注1:「参事」は課長相当職、「副参事」は課長補佐相当職、「主査」は係長相当職、「主事」は係員相当職を表す。

(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)	
	人	歳	千円	千円	
代表的職位					
〔 教授 〕	112	54.8	9,285	11,565	7,949
〔 准教授 〕	84	42.1	7,108	8,372	5,084

注1:「講師」、「助教」の該当者は1名のため、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記載していない。

④ 賞与(平成28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)	% 61.3	% 60.0	% 60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 40.0	% 39.4
	最高～最低	% 41.8～37.3	% 44.9～37.6	% 42.1～37.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.6	% 60.7	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.4	% 39.3	% 39.3
	最高～最低	% 44.7～36.2	% 44.9～35.8	% 43.2～36.0

(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)	% 59.3	% 59.8	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.7	% 40.2	% 40.4
	最高～最低	% 48.6～37.0	% 47.7～37.5	% 48.1～37.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.6	% 60.5	% 60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.4	% 39.5	% 39.4
	最高～最低	% 44.7～36.7	% 44.9～36.9	% 44.0～36.8

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 82.3 ・年齢・地域勘案 91.2 ・年齢・学歴勘案 81.7 ・年齢・地域・学歴勘案 91.0 (参考) 対他法人 94.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 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 4,660百万円、支出予算の総額 7,649百万円:平成28年度予算)
	【検証結果】 国からの財政支出の割合が50%以上となっているが、累積欠損額はなく、対国家公務員の比較指数は100以下であるため、給与水準は適正であると考えている。
	【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。
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成27年度決算)
講ずる措置	国家公務員の給与水準の動向を注視し、対国家公務員との比較指数が、引き続き適切な範囲内で推移するよう留意するとともに、人材獲得における競争力にも配慮し、適切な給与水準を維持する。

○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 92.6

(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28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。〕

4 モデル給与

○事務・技術職員

職位	年齢	家族構成等	月額	年間給与
主事	22	独身(初任給)	178,200	2,893,000
主任	35	配偶者、子1人	284,000	4,641,000
副参事	45	配偶者、子2人	380,200	6,288,000

○教育職員(大学)

職位	年齢	家族構成等	月額	年間給与
准教授	40	配偶者、子1人	437,900	7,264,000
教授	50	配偶者、子2人	531,500	8,920,000

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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踏まえた勤務成績を考慮している。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,311,432	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 304,391	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 703,335	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 588,000	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,907,159	千円	千円	千円	千円	千円

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

注3:最広義人件費、各区分について千円未満切り捨てのため、最広義人件費と各区分の合計額は必ずしも一致しない。

総人件費について参考となる事項

- i)「給与、報酬等支給総額」が前年度より減少した主な要因
 - ・職員数の減少が主な要因と考えられる。
- ii)「最広義人件費」が前年度より減少した主な要因
 - ・上記に加え、退職者数減少に伴う「退職手当支給額」の減額が主な要因と考えられる。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし