

国立大学法人茨城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

本学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人のうち常勤教職員数(当該法人919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) 国立大学法人宇都宮大学……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(常勤教職員数626人)。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額等は17,121千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、17,190千円と推定される。

同様の考え方により、理事については14,170千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額……23,274千円

② 平成30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。)

役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、国立大学法人評価委員会の法人に対する業績評価の結果、又はその者の職務実績にを勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で学長がこれを増額し、若しくは減額できる。

学長は、役員の基本給月額について、その者の業績を評価したうえで、増額できる。

③ 役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合においては100分の150、12月に支給する場合においては100分の178の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度は、平成30年度人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて期末特別手当の支給割合を平成30年度に限り0.13月分引上げた。

理事

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合においては100分の150、12月に支給する場合においては100分の178の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度は、平成30年度人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて期末特別手当の支給割合を平成30年度に限り0.13月分引上げた。

理事(非常勤)

非常勤理事の手当額は、日額34,200円としている

監事

役員報酬は基本給、通勤手当、単身赴任手当、地域手当及び期末特別手当としている。

期末特別手当については国立大学法人茨城大学役員給与規程に則り、基本給月額、地域手当の月額及び基本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに基本給月額、地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合には100分の150、12月に支給する場合には100分の178の割合を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度は、平成30年度人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて期末特別手当の支給割合を平成30年度に限り0.13分引上げた。

監事(非常勤)

非常勤監事の報酬は、月額410,400円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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 17,246	千円 11,580	千円 4,855	千円 810 (地域手当)			
A理事	千円 14,669	千円 9,816	千円 4,115	千円 687 50 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	千円 11,804	千円 7,620	千円 3,195	千円 533 456 (地域手当) (単身赴任手当)	4月1日		◇
C理事	千円 15,047	千円 9,816	千円 4,115	千円 687 429 (地域手当) (通勤手当)			
D理事	千円 7,566	千円 5,715	千円 1,387	千円 400 63 (地域手当) (通勤手当)	7月1日		
E理事 (非常勤)	千円 444	千円 444	千円	千円	4月1日	6月30日	
A監事	千円 3,567	千円 1,905	千円 1,461	千円 133 67 (地域手当) (通勤手当)		6月30日	
B監事	千円 7,502	千円 5,715	千円 1,387	千円 400 (地域手当)	7月1日		
C監事 (非常勤)	千円 4,924	千円 4,924	千円	千円			

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

注3:総額、各内訳が千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計金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

茨城大学はミッションを「地域創生の知の拠点となる大学、その中で世界的な強み・特色が輝く大学の構築」と掲げ、地域社会からより強く信頼され、特色ある教育研究で国際的に認知される大学になることを目指し、学長のリーダーシップの下で、体系的・組織的な教育と独創的研究、実効ある社会貢献を推進している。

そうした中で茨城大学の学長は教職員数約900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28,846千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の同規模の大学の長の報酬水準(宇都宮大学の長の報酬17,190千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他大学等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

理事

茨城大学はミッションを「地域創生の知の拠点となる大学、その中で世界的な強み・特色が輝く大学の構築」と掲げ、地域社会からより強く信頼され、特色ある教育研究で国際的に認知される大学になることを目指し、学長のリーダーシップの下で、体系的・組織的な教育と独創的研究、実効ある社会貢献を推進している。

そうした中で、茨城大学の理事は、学長の定めるところにより学長を補佐し、法人の業務を掌理する職務を担っている。

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28,846千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

また、他の同規模の大学の長の報酬水準(宇都宮大学の理事の報酬14,170千円)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他大学等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

理事(非常勤)

理事(非常勤)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28,846千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

監事

茨城大学の監事は、本学の業務を監査する職務を担い、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ことになっている。

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28,846千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

監事(非常勤)

監事(非常勤)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28,846千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性との比較を踏まえると、報酬水準は妥当である。

【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、民間企業等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30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	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					
A監事	3,388	4	3	H30.6.30	1	
監事 (非常勤)	該当者なし					

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

【法人の判断理由等】

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
A監事	当該監事は、大学運営について通常実施する監事監査に併せ、随時運用状況や問題点等についてヒアリングを実施し、現場の意見を直接聴取するなど詳細な現状確認、情報共有を行い、本学における課題等を明らかにした。 本課題等を監事監査報告書に纏め、会議等で意見を述べることにより、効果効率的な大学改革と教育・研究の推進、業務運営の改善等に寄与した。 当該監事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
監事 (非常勤)	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、国立大学法人評価委員会の法人に対する業績評価の結果、又はその者の職務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で学長がこれを増額し、若しくは減額できる。
学長は、役員の基本給月額について、その者の業績を評価したうえで、増額できる。

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、本学の財務状況及び他の国立大学法人等、国家公務員の支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人宇都宮大学・・・当該法人は教育・研究事業を実施している同じ国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤教職員数626人)となっている。

(2) 国家公務員・・・平成30年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額 は410,940円となっており、全職員の平均給与月額は417,230円となっている。

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。)

本学の勤務評価規定に基づく勤務評価等の結果を考慮し、昇給及び昇格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定する。

年俸制適用教職員に対しては、業績給及び外部資金等獲得調整額が支給されている。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

国立大学法人茨城大学教職員賃金規程に則り、基本給及び諸手当(基本給の調整額、管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、広域人事交流手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、高所作業手当、異常圧力内作業手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、多学年学級担当手当、教育業務連絡指導手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、業務付加手当、期末手当、勤勉手当、入試手当、クロスアポイントメント手当)としている。

期末手当については、基本給、基本給の調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額及び広域人事交流手当の月額の合計額に役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額を基礎として、6月に支払う場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じた額(特定幹部教職員にあっては、6月に支払う場合においては100分の102.5、12月に支払う場合においては100分の117.5を乗じて得た額)に、基準日以前6箇月以内の期間における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、勤勉手当基礎額(基本給、基本給の調整額並びにこれらに対する地域手当の月額及び広域人事交流手当の月額の合計額に役職段階加算額(特定幹部教職員にあっては、その額に管理職加算額を加算した額)に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成29年度・平成30年度人事院勧告の内容及び財務状況を踏まえて、以下について実施した。

・基本給について、H30.4.1において37歳に満たない教職員を対象として、同日に1号給上位に調整した。

・基本給月額については、初任給を1,500円引上げ、若年層1,000円程度引上げ、その他は400円の引上げを基本に改定し、平均0.2%引上げた。

・勤勉手当の支給月数を平成30年度に限り年間0.16月分引上げた。

・初任給調整手当の月額限度と手当対象期間区分毎の額をそれぞれ100円引上げた。

・一部の号給に対し、基本給の調整額をおおよそ75円引上げた。

・管理職手当月額及び職務付加手当月額を平成30年度に限り20%または10%引下げた。

・地域手当の率を平成30年度に限り1%引下げた。

また、本学における業務内容を踏まえ、業務付加手当対象業務の追加及び額改訂、クロスアポイントメント手当の新設を行った。

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30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	710	47.7	8,006	5,819	116	2,187
事務・技術	212	41.2	5,660	4,190	113	1,470
教育職種 (大学教員)	425	52.1	9,390	6,768	124	2,622
技能・労務職種	3	57.5	5,657	4,146	92	1,511
教育職種 (附属高校教員)	26	40	7,145	5,292	79	1,853
教育職種 (附属義務教育学校教員)	40	39.9	6,684	4,971	81	1,713
その他医療職種(看護師) (医療技術職員)	4	50	5,793	4,257	85	1,536
常勤職員(年俸制)	37	42.9	8,672	5,566	121	3,106
教育職種 (大学教員)	37	42.9	8,672	5,566	121	3,106
任期付職員	13	48.2	6,294	4,723	96	1,571
事務・技術	6	53	4,010	3,057	132	953
教育職種 (大学教員)	7	44.1	8,253	6,152	66	2,101
任期付職員(年俸制)	17	46.7	4,753	4,753	132	0
事務・技術	3	48.2	4,554	4,554	124	0
教育職種 (大学教員)	14	46.4	4,796	4,796	134	0
再任用職員	9	62.1	3,509	2,965	72	544
事務・技術	9	62.1	3,509	2,965	72	544
非常勤職員	8	57.8	3,905	2,971	105	934
事務・技術	8	57.8	3,905	2,971	105	934
教育職種 (大学教員)						
教育職種 (外国人教師等)						

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。

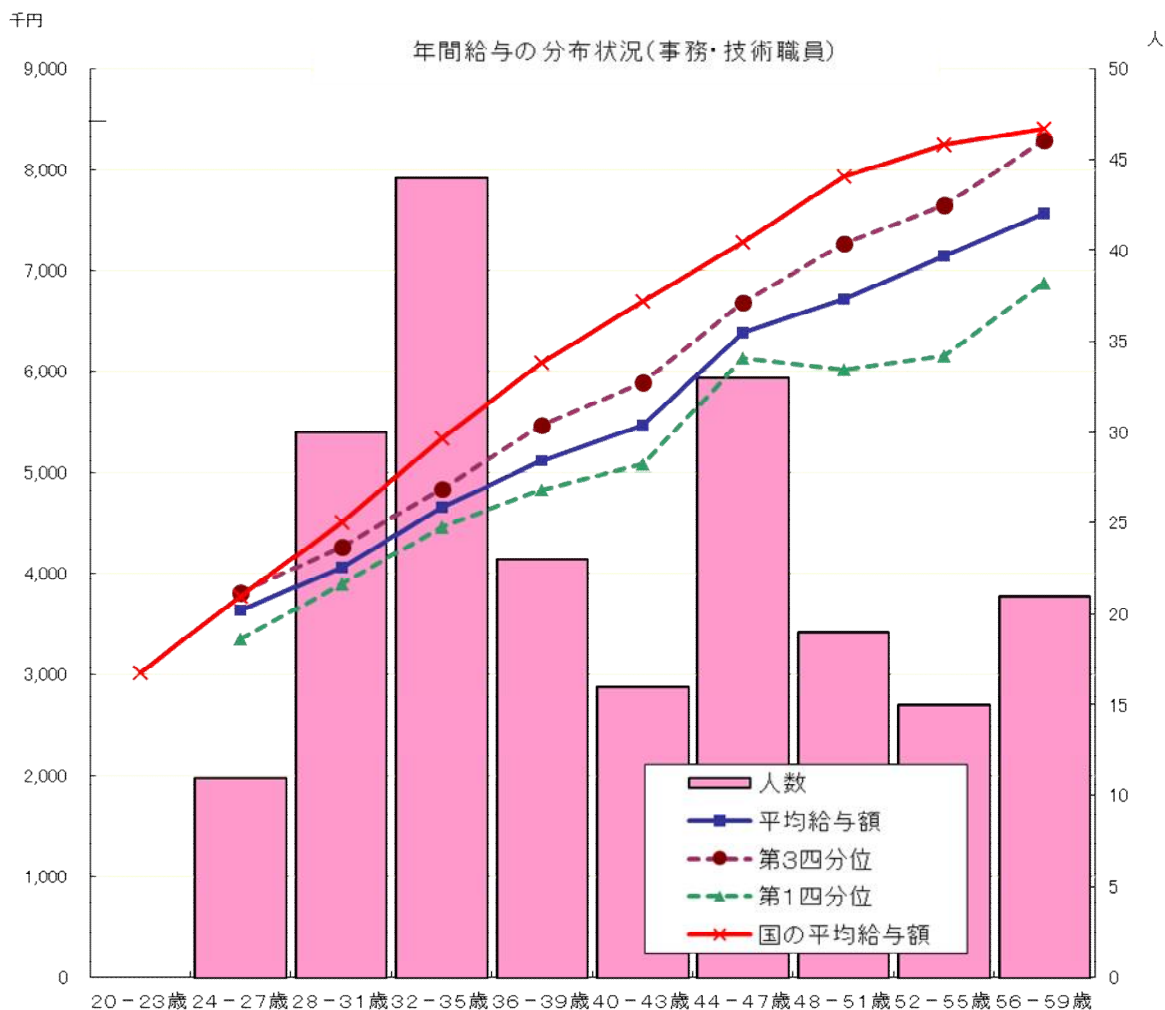
注2: 「教育職種(附属高校教員等)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注3: 「教育職種(附属義務教育学校教員等)」には、附属幼稚園教員を含む。

注4: 常勤職員の「医療職種」「教育職種(外国人教師等)」、「在外教員」、再任用職員の「教育職種」「医療職種」「技能・労務職種」、非常勤職員の「医療職種」については、該当がないため省略した。

注5: 非常勤職員の「教育職種(大学教員)」、「教育職種(外国人教師等)」については、該当者が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、区分以外は記載していない。

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。]



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、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	
部長	3	56.8	10,119		
課長	17	53.8	8,082	9,399	6,690
課長補佐	29	50.4	6,884	7,492	6,053
係長	57	45.3	5,922	6,864	4,792
主任	37	37.2	4,929	6,272	3,983
係員	69	32.2	4,185	5,264	3,264

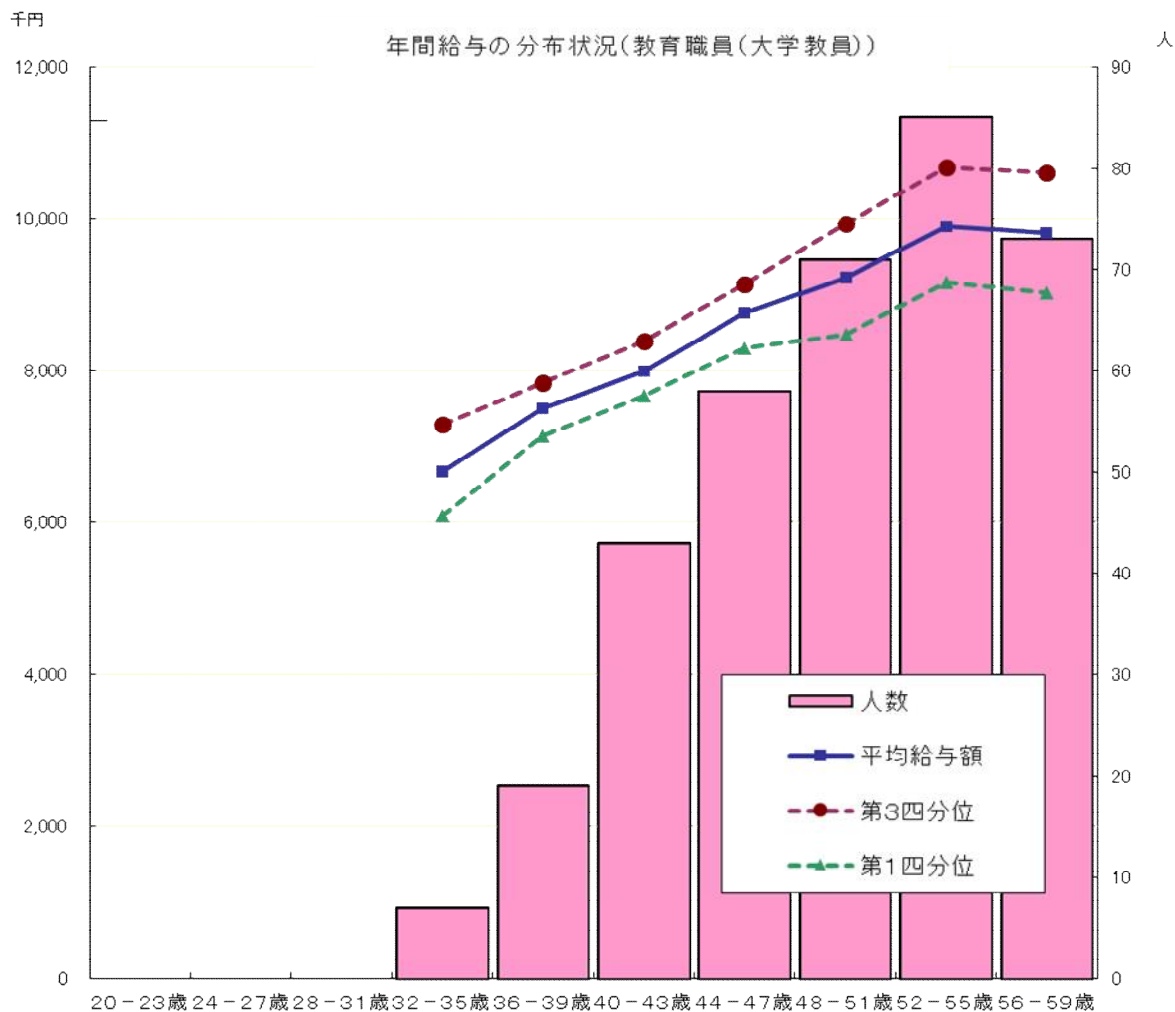
注1:「課長」には、課長相当職である「主幹」、「事務長」及び「副室長」を含む。

注2:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「事務長補佐」、「技術専門員」を含む。

注3:「係長」には、係長相当職である「専門職(係長級)」及び「技術専門職員」を含む。

注4: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、年間給与額の最高額及び最低額については記載していない。

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。]



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))

(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	千円
教授	247	55.9	10,082	13,096	7,973
准教授	143	47.2	8,343	9,457	6,718
講師	24	45.3	7,603	8,796	6,086
助教	8	42.5	6,489	7,064	6,092
助手	3	54.8	6,685		

注1: 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、年間給与額の最高額及び最低額については記載していない。

④ 賞与(平成30年度)における査定部分の比率(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)	% 59.6	% 57.5	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.4	% 42.5	% 41.5
	最高～最低	% 48.6～36.4	% 50.5～38.4	% 49.4～37.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61	% 59	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39	% 41	% 40.1
	最高～最低	% 43.6～35.9	% 46.1～37.4	% 42.8～37.1

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	% 57.8	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.7	% 42.2	% 41.5
	最高～最低	% 54.7～34.5	% 54.2～31.8	% 54.5～36.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.4	% 59.3	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.6	% 40.7	% 39.8
	最高～最低	% 44.3～33.6	% 46.2～33.1	% 44.2～35.4

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 87.1 ・年齢・地域勘案 92.3 ・年齢・学歴勘案 87.4 ・年齢・地域・学歴勘案 92.5 (参考) 対他法人 99.3
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 56.1%】 (国からの財政支出額 8,038百万円、支出予算の総額 14,318百万円：平成30年度予算)</p> <p>【管理職の割合：9.9%(常勤職員数212名中21名)】 【大卒以上の高学歴者の割合：65.1%(常勤職員数212名中138名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合：52.9%(平成30年度決算)】 【累積欠損額：0円(平成30年度決算)】 【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は56.1%であるが、累積欠損もなく、また、対国家公務員の指数について検証した結果、社会一般の情勢に適合しているものと考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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ます。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきます。</p>
講ずる措置	今後も引き続き適切な給与水準の維持に努める。

○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の比較指数 97.1

(注) 上記指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比較率を基礎に平成30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

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)※22歳のみ地域手当を除く
月額 180,700円 年間給与 2,964,910円

○35歳(主任)
月額 277,772円 年間給与 4,544,055円

○50歳(課長補佐)
月額 392,583円 年間給与 6,575,618円

大学教員

○27歳(博士修了初任給)※27歳のみ地域手当を除く
月額 289,600円 年間給与 4,741,180円

○35歳(助教)
月額 354,384円 年間給与 5,865,492円

○50歳(教授)
月額 508,143円 年間給与 8,637,768円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学の勤務評価規定に基づく勤務評価等の結果を考慮し、昇給及び昇格の実施並びに勤勉手当の成績率を決定する。

年俸制適用教職員に対しては、業績給及び外部資金等獲得調整額が支給されている。

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 7,124,308	千円 7,081,469	千円 7,279,677	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 633,183	千円 440,180	千円 713,730	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 922,231	千円 880,452	千円 816,369	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,178,146	千円 1,184,946	千円 1,213,435	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,857,868	千円 9,587,047	千円 10,023,211	千円	千円	千円

注1:「給与、報酬等支給総額」及び「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費、共同研究費、受託事業費等より雇用される職員に係る費用を含んでいるため、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。

総人件費について参考となる事項

①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

・給与、報酬等支給総額については前年度比2.7%の増となっているが、その主な要因としては、時間外勤務手当の増加、55歳減額の終了、基本給月額の上上げ、年俸制教員及び職員数の増によるものである。また、最広義人件費については前年度比4.4%の増となっているが、その主な要因としては、給与、報酬等支給総額の増加に加え、教員の退職者数が増加したことによる退職手当支給額の増加によるものである。

②「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1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、国と同様の支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率を3.3%引下げた。

職員に関する講じた措置の概要:調整率を3.3%引下げた。

Ⅳ その他

特になし