

国立大学法人筑波技術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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

本法人が定める役員に支給する期末特別手当において、各役員の業績を考慮し、その業績に応じて10/100の範囲内で、増額又は減額できるものとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	○以下のとおり改定した。 ・一般職員俸給表の管理職層の引下げ率(平均0.3%)を踏まえ、12月から本給月額を0.3%引下げた。 ・地域手当の支給割合を1%上げた。(国の支給割合が2%引上げ(支給割合8%から10%)のところ、人件費抑制等の観点から、前年度に続き、1%引上げに抑制) 【支給割合6%から7%(国の支給割合との差△3%)】 ・期末特別手当の6月期支給割合を0.15月分引下げ、12月期支給割合を0.1月分引下げた。 【6月期1.6月から1.45月、12月期1.75月から1.65月】
理事	同上。
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21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 16,252	千円 11,052	千円 4,426	千円 773 (地域手当)	4月1日		
A理事	千円 11,900	千円 7,810	千円 3,140	千円 546 (地域手当) 404 (通勤手当)		3月30日	◇
B理事 (非常勤)	千円 713	千円 713	千円 0	千円 0 ()	6月1日		※
A監事 (非常勤)	千円 50	千円 50	千円 0	千円 0 ()			※
B監事 (非常勤)	千円 525	千円 525	千円 0	千円 0 ()			

【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。

- ・「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。
- ・「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)であることを示し、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人(旧 国立大学法人筑波技術短期大学を含む)の退職者)であることを示す。

3 役員退職手当の支給状況(平成21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	6,915	5	0	H21.3.31	—	業績考慮の上、退職手当の額を10/100の範囲内で増減できていることになっているため、国立大学法人評価委員会による業務実績評価に基づき業績勘案率を算出し、役員会において業績勘案率を「1.0」に決定(増減なし)した。	※
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	

【注】・「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人(旧 国立大学法人筑波技術短期大学を含む)の退職者)であることを示す。

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

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、本法人において決定された当初予算の範囲内で運用している。
また、情報化の推進、アウトソーシング等により、人件費の抑制に努めている。

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

一般職の職員の給与に関する法律(以下「給与法」という。)に定める国家公務員の職種に応じた俸給表を参考とし、毎年的人事院勧告の動向を踏まえ、給与水準を決定している。

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

職員の勤務成績等に応じて、昇給、昇格・降格及び勤勉手当(6月・12月)の支給割合の増減を行っている。

[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ヶ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。(給与法に準拠)
俸給月額(昇給)	昇給前1年間における職員の勤務成績に応じて、昇給の号俸数を決定する。(給与法に準拠)
俸給月額(昇格・降格)	昇格:従事する職務に応じて、総合的な能力の評価により、勤務成績が優秀な職員には1級上位の級に昇格させることができる。(給与法に準拠) 降格:勤務成績が不良の場合等(就業規則第11条に規定)には、下位の級に降格させることができる。(給与法に準拠)

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

- 以下のとおり改正した。
- ・初任給を中心とした若年層を除き、12月からすべての俸給月額について平均0.2%(管理職層については平均0.3%)引下げるとともに、差額の算定基礎額(経過措置額)についても100分の99.76を乗じて得た額($\Delta 0.24\%$)に引下げた。
 - ・自宅に係る住居手当(月額2,500円)を12月から廃止した。
 - ・地域手当の支給割合を1%上げた。(国の支給割合が2%引上げ(支給割合8%から10%)のところ、人件費抑制等の観点から、前年度に続き、1%引上げに抑制)
【支給割合6%から7%(国の支給割合との差 $\Delta 3\%$)】
 - ・期末及び勤勉手当について6月期支給割合を合計0.2月分引下げ、12月期支給割合を合計0.15月分引下げた。
【6月期合計2.15月から1.95月、12月期合計2.35月から2.2月】

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21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	154	49.7	8,026	5,843	101	2,183
事務・技術	45	46.0	6,036	4,466	95	1,570
教育職種 (大学教員)	103	51.4	9,020	6,533	106	2,487
その他医療職種 (医療技術職員)	3	43.5	5,221	3,858	32	1,363
その他医療職種 (看護師)	3	53.5	6,570	4,814	63	1,756

【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。

- ・「その他医療職種」とは、医療技術職員については保健科学部附属東西医学統合医療センターに勤務する薬剤師、診療放射線技師及び臨床検査技師の業務を行う職種を示し、看護師については保健科学部附属東西医学統合医療センター及び保健管理センターに勤務する看護師の業務を行う職種を示す。
- ・該当者がいない区分(在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員)及び区分中の職種(常勤職員中の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師))については、省略した。

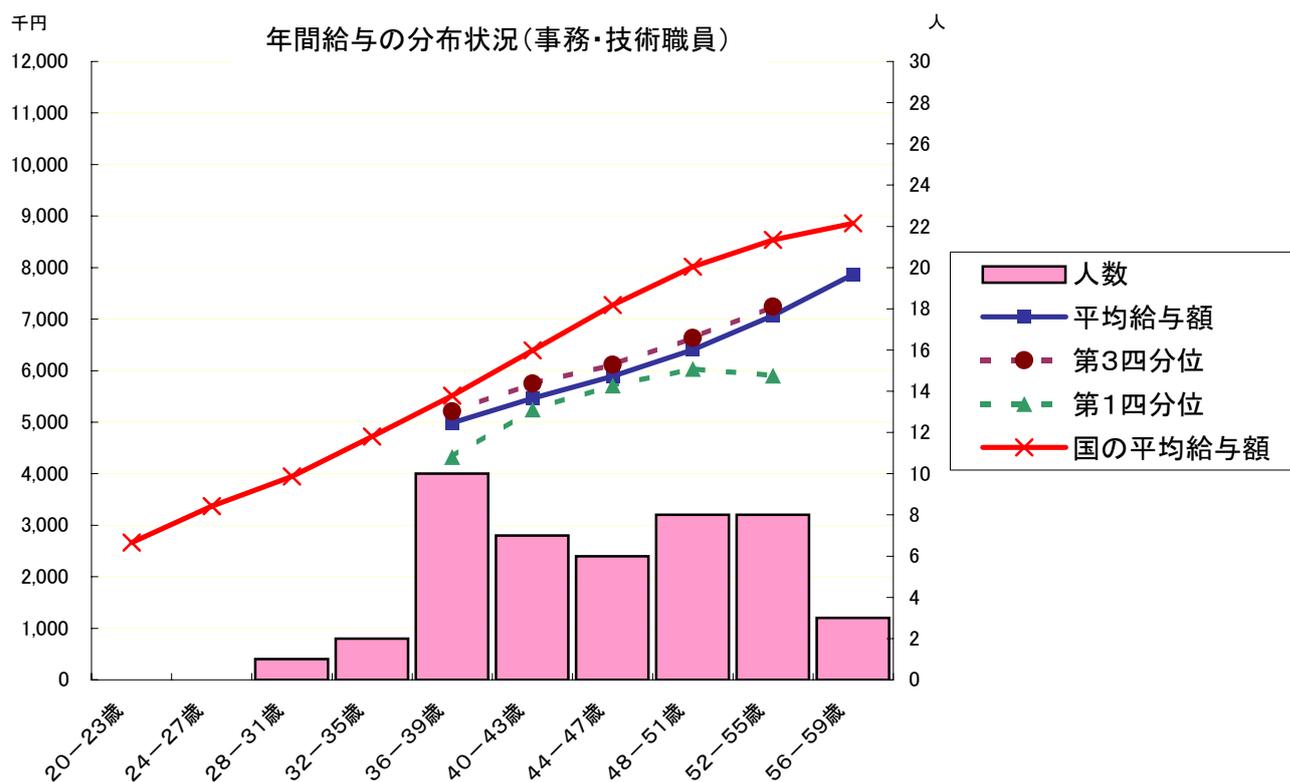
(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成21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	8	42.9	5,220	3,877	0	1,343
特任教員	8	42.9	5,220	3,877	0	1,343

【注】・「特任教員」とは、大学経営上の貢献が見込まれる場合、又は教育、研究、社会貢献に大幅な向上が見込まれる場合に、任期を定めて採用する年俸制の教育職員(特任教授、特任准教授、特任助教、特任助手、特任研究員)を示す。

- ・該当者がいない区分(常勤職員、在外職員、再任用職員、非常勤職員)及び区分中の職種(任期付職員中の事務・技術、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))については、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)[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。])



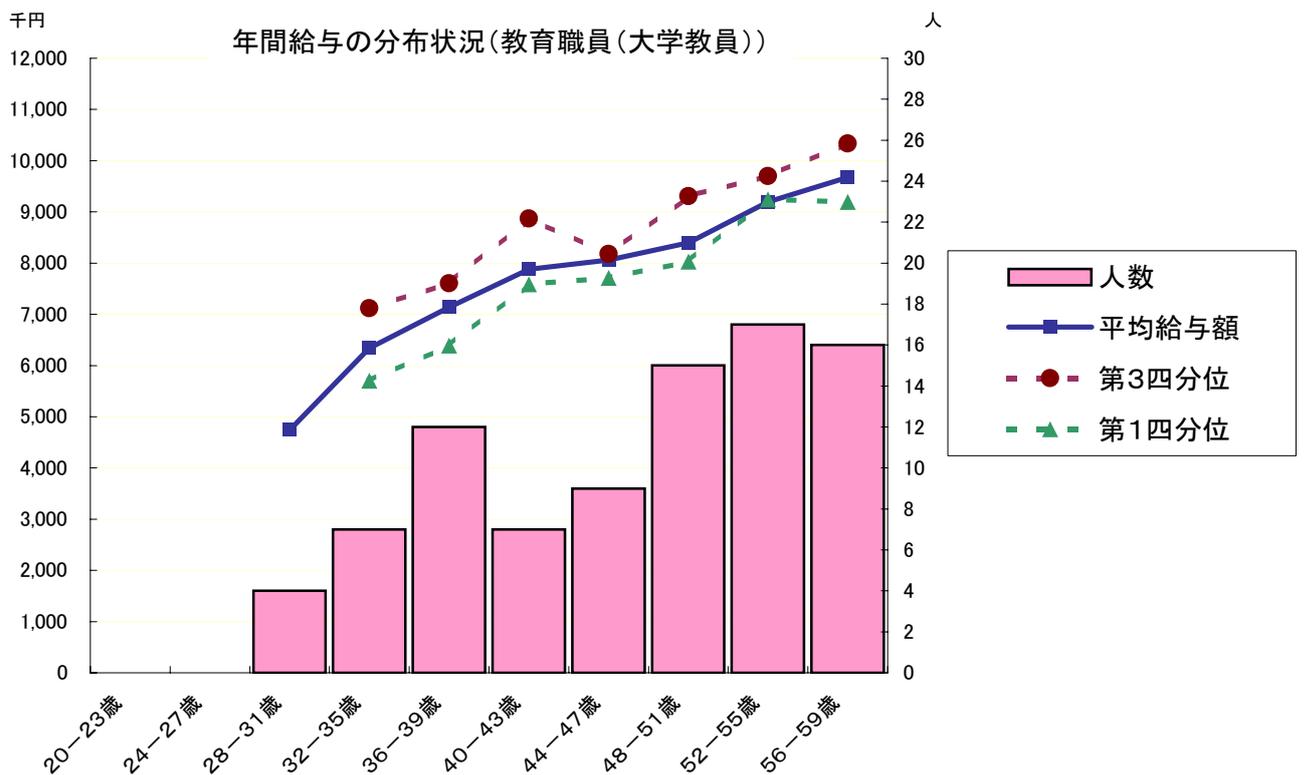
【注】・①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

- ・年俸制適用者(特任教員)を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。
- ・年齢28～31歳及び32～35歳の該当者は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、年間給与については表示していない。
- ・年齢56～59歳の該当者は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、第1・第3四分位については表示していない。

(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	第3分位	
(職位)	人	歳	千円	千円	千円
・課長	3	50.8	—	8,609	—
・課長補佐	4	55.0	—	7,266	—
・係長	19	48.4	5,712	6,241	6,905
・主任	14	42.1	4,560	5,172	5,819
・係員	5	37.3	3,940	4,294	4,325

【注】・課長及び課長補佐の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



【注】・年齢28～31歳の該当者は4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、第1・第3四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	第3分位	
(職位)	人	歳	千円	千円	千円
・副学長	1		—	—	—
・教授	57	56.9	9,325	9,912	10,395
・准教授	34	45.5	7,506	7,972	8,474
・講師	3	40.8	—	6,862	—
・助教	10	38.8	5,674	6,035	6,388
・助手	2		—	—	—
・研究員	4	42.8	—	4,620	—

【注】・副学長及び助手の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

・講師及び研究員の該当者は4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、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22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
標準的な職位		係員	主任 係員	係長 主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐	課長
人員 (割合)	45 人	0 (0%)	10 (22.2%)	21 (46.7%)	8 (17.8%)	4 (8.9%)	2 (4.4%)
年齢(最高 ～最低)		～	46～29 歳	54～35 歳	55～50 歳	57～39 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	4,003～ 2,667 千円	4,663～ 3,147 千円	5,529～ 4,748 千円	6,004～ 5,214 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～	5,369～ 3,566 千円	6,339～ 4,207 千円	7,547～ 6,568 千円	7,916～ 7,240 千円	～ 千円

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		局長	局長	局長	局長
人員 (割合)		0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(教育職員(大学教員):年俸制適用者(特任教員)以外)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		助手	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	103 人	0 (0%)	8 (7.8%)	3 (2.9%)	34 (33.0%)	58 (56.3%)
年齢(最高 ～最低)		～	52～31 歳	49～35 歳	60～34 歳	64～42 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	5,032～ 4,184 千円	5,763～ 4,378 千円	6,869～ 5,085 千円	8,898～ 5,684 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～	6,832～ 5,647 千円	7,889～ 5,826 千円	9,313～ 6,984 千円	12,499～ 8,031 千円

(教育職員(大学教員):年俸制適用者(特任教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		研究員	助教 助手	准教授	准教授	教授
人員 (割合)	人 8	人 4 (50.0%)	人 4 (50.0%)	人 0 (0%)	人 0 (0%)	人 0 (0%)
年齢(最高 ～最低)		歳 57～31	歳 64～31	歳 ～	歳 ～	歳 ～
所定内給 与年額(最 高～最低)		千円 3,842～ 3,054	千円 4,698～ 3,763	千円 ～	千円 ～	千円 ～
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 5,160～ 4,080	千円 6,360～ 5,040	千円 ～	千円 ～	千円 ～

④ 賞与(平成21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)	% 63.5	% 67.0	% 65.4
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 36.5	% 33.0	% 34.6
	最高～最低	% 40.4～33.7	% 35.5～30.3	% 36.8～32.2
一般 職員	一律支給分 (期末相当)	% 64.5	% 68.5	% 66.6
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 35.5	% 31.5	% 33.4
	最高～最低	% 41.0～31.3	% 36.7～27.5	% 35.9～29.3

(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)	% 59.4	% 62.3	% 60.9
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 40.6	% 37.7	% 39.1
	最高～最低	% 48.6～34.4	% 48.3～30.5	% 48.5～32.3
一般 職員	一律支給分 (期末相当)	% 64.4	% 68.5	% 66.6
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 35.6	% 31.5	% 33.4
	最高～最低	% 40.6～33.1	% 36.7～29.2	% 37.9～31.0

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))

84.6

対他の国立大学法人等

98.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

94.6

【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つ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	84.6	
	参考	地域勘案	85.0
		学歴勘案	84.1
		地域・学歴勘案	84.6
給与水準の適切性の検証	<p>【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 80.0% (国からの財政支出額 2,877,884千円、支出予算の総額 3,597,668千円:平成21年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】 本法人における対国家公務員指数は100を超えておらず、累積欠損額もないため、適切な給与水準であると考える。</p>		
講ずる措置	<p>今後も法人の業務の実績等を考慮し、かつ、社会一般の情勢等に適合した給与水準を維持すべく努力していきたい。</p>		

○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 92.2

【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21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。

○比較対象職員の状況

・教育職種(大学教員)

年俸制適用者以外に係る①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の教育職種(大学教員)103人及び年俸制適用者に係る①表(同)の任期付職員欄の特任教員8人 計111人

111人の平均年齢50.8歳、平均年間給与額8,746千円

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成17年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,349,820	千円 1,422,089	千円 (%) △72,269 (△5.1)	千円 (%) — (—)
退職手当支給額 (B)	千円 27,453	千円 138,259	千円 (%) △110,806 (△80.1)	千円 (%) — (—)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 249,820	千円 215,120	千円 (%) 34,700 (16.1)	千円 (%) — (—)
福利厚生費 (D)	千円 188,684	千円 197,542	千円 (%) △8,858 (△4.5)	千円 (%) — (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,815,777	千円 1,973,010	千円 (%) △157,233 (△7.9)	千円 (%) — (—)

【注】・本法人は平成17年10月1日に設立されたため、「中期目標開始時（平成17年度）からの増△減」欄は記載していない。

- ・「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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。
- ・「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

○「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」の増減要因について

「給与、報酬等支給総額」は、前年度に対して5.1%（72,269千円）の減少となったが、その要因としては、地域手当の1%引上げによる増加があった一方で、俸給月額及び賞与（期末及び勤勉手当）の引下げや住居手当の廃止、さらには退職者等の後任補充の抑制、並びに人事異動時に業務の効率化・合理化を図り、人員配置等の見直しを行い、対象となる人件費削減に取り組んだ結果によるものである。

また、「最広義人件費」は、前年度に対して7.9%（157,233千円）の減少となったが、前述の「給与、報酬等支給総額」の減少があった一方で、以下の要因によるものである。

- ・「退職手当支給額」の減少は、長期勤続による定年退職者及び自己都合退職者の減員によるものである。
- ・「非常勤役職員等給与」の増加は、競争的資金等（特別教育研究経費等）による年俸制特任教員等を増員したこと、並びに業務の見直し及び整理等により非常勤職員等への転換又は人材派遣会社等の活用を図ったためである。
- ・「福利厚生費」の減少は、後任補充の抑制による事業主負担保険料等の減少並びに労働保険料の事業主負担率の引下げによるものである。

○「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）及び「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）による人件費削減の取組の状況

【中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項】

「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

【中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針】

中長期的な観点に立った適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策として、各教育研究活動、業務活動について人的資源の活用状況の観点からの見直し評価を行うとともに、合理化が可能と判断される活動については人員削減を行い、新規重点目標等の遂行に必要な要員を確保する。

また、総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。

【人件費削減の取組の進捗状況】

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,552,085	1,512,895	1,452,871	1,422,089	1,349,820
人件費削減率 (%)		△2.5%	△6.4%	△8.4%	△13.0%
人件費削減率(補正值) (%)		△2.5%	△7.1%	△9.1%	△11.3%

【注】・「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%である。

・基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

○総人件費について、考慮すべき事項、説明すべき事項

平成17年度の給与、報酬等支給総額について、本法人の前身である旧国立大学法人筑波技術短期大学の数値739,354千円及び新国立大学法人筑波技術大学の数値778,231千円を合算すると、1,517,585千円となる。

IV 法人が必要と認める事項

特になし