

千葉大学役職員の報酬・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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人千葉大学役員給与規程により、役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、業績評価等の結果を勘案し、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	月例給を12月より、約0.2%引下げ 期末特別手当の支給割合の改定(12月期: 1.65月 → 1.50月)
理事	月例給を12月より、約0.2%引下げ 期末特別手当の支給割合の改定(12月期: 1.65月 → 1.50月)
理事(非常勤)	特になし
監事	月例給を12月より、約0.2%引下げ 期末特別手当の支給割合の改定(12月期: 1.65月 → 1.50月)
監事(非常勤)	特になし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	20,321	13,644	5,263	1,364 (地域手当) 49 (通勤手当)			
A理事	13,155	8,704	3,357	870 (地域手当) 223 (通勤手当)	4月1日		◇
B理事	15,014	10,072	3,885	1,007 (地域手当) 49 (通勤手当)			
C理事	15,124	10,072	3,885	1,007 (地域手当) 159 (通勤手当)		3月31日	

D理事	千円 15,260	千円 10,072	千円 3,885	千円 1,007 (地域手当) 295 (通勤手当)	3月31日	
E理事	千円 14,109	千円 9,376	千円 3,617	千円 937 (地域手当) 178 (通勤手当)		
F理事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)		
A監事	千円 13,284	千円 8,704	千円 3,357	千円 870 (地域手当) 352 (通勤手当)		
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)	4月1日	

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して支給されているものである。

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 役員退職手当の支給状況(平成22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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長					該当なし	
理事					該当なし	
監事					該当なし	

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

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、計画的な人員配置を適切に行う。
また、国に準拠した給与体系を基本的に維持し、適正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

国家公務員に適用される給与法に準拠した給与体系を基本とし、学内規程等を整備し、適切な人件費管理に努める。

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、昇格及び勤勉手当における成績率の判定については、職員の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
昇格・降格	昇格：勤務成績が良好で基準に達している職員を上位の職務の級に決定 降格：勤務成績が好ましくなく降任させた職員を下位の職務の級に決定
昇給	勤務成績に応じ、昇給区分(5段階 AからE)を判定し、8から0号俸上位に決定
賞与：勤勉手当 (査定分)	勤務成績に応じ、支給割合(成績率)を決定

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- *月例給を12月より、約0.1%引下げ(若年層は据え置き)
- *期末手当の支給割合の改定(12月期：1.50月 → 1.35月)
- *勤勉手当の支給割合の改定(12月期：0.70月 → 0.65月)
- *給与構造改革の現給保障の水準の引下げ(99.76% → 99.59%)
- *55歳を超える職員(一般職(一)6級相当級以上の者)について、12月より俸給等の1.5%減額支給(現給保障額についても、同様)
- *月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当及び休日勤務手当の支給割合の改定(超過勤務手当：100分の125 → 100分の150、休日勤務手当：100分の135 → 100分の150)

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22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 2,339	歳 43.0	千円 6,981	千円 5,228	千円 101	千円 1,753
事務・技術	人 512	歳 42.0	千円 5,644	千円 4,271	千円 129	千円 1,373
教育職種 (大学教員)	人 1,082	歳 49.0	千円 8,986	千円 6,677	千円 115	千円 2,309
医療職種 (病院医師)	人 なし	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
医療職種 (病院看護師)	人 531	歳 32.8	千円 4,600	千円 3,490	千円 43	千円 1,110
技能・労務職種	人 6	歳 55.8	千円 5,470	千円 4,160	千円 206	千円 1,310
教育職種 (附属高校教員)	人 18	歳 38.9	千円 7,261	千円 5,521	千円 72	千円 1,740
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 60	歳 40.6	千円 6,842	千円 5,181	千円 97	千円 1,661
教育職種 (外国人教師等)	人 なし	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
医療職種 (病院医療技術職員)	人 130	歳 39.9	千円 5,385	千円 4,075	千円 113	千円 1,310
在外職員	人 なし	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
任期付職員	人 なし	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
再任用職員	人 なし	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
非常勤職員	人 102	歳 37.9	千円 3,388	千円 2,818	千円 130	千円 570
事務・技術	人 48	歳 42.4	千円 3,243	千円 2,507	千円 167	千円 736
教育職種 (大学教員)	人 3	歳 40.2	千円 6,200	千円 4,720	千円 208	千円 1,480
医療職種 (病院医師)	人 32	歳 31.0	千円 2,870	千円 2,870	千円 72	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 8	歳 46.5	千円 4,662	千円 3,572	千円 114	千円 1,090
技能・労務職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
医療職種 (病院医療技術職員)	人 10	歳 31.8	千円 3,937	千円 3,039	千円 128	千円 898

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)非常勤職員の技能・労務職種については、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。

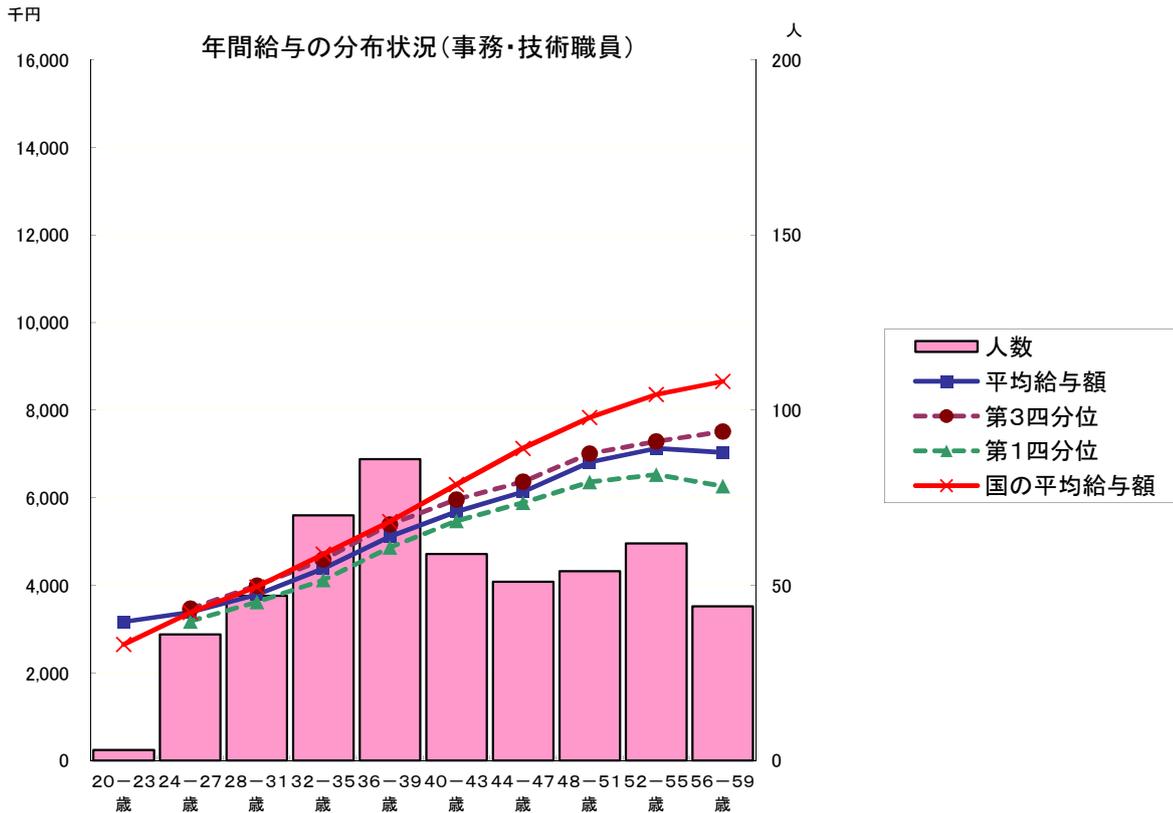
[年俸制適用職員]

区分	人員	平均年齢	平成22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 56	歳 38.5	千円 6,339	千円 6,339	千円 116	千円 0
事務・技術 (年俸制適用職員)	人 2	歳 37.5	千円 4,585	千円 4,585	千円 55	千円 0
教育職種 (年俸制適用職員)	人 54	歳 38.5	千円 6,404	千円 6,404	千円 118	千円 0

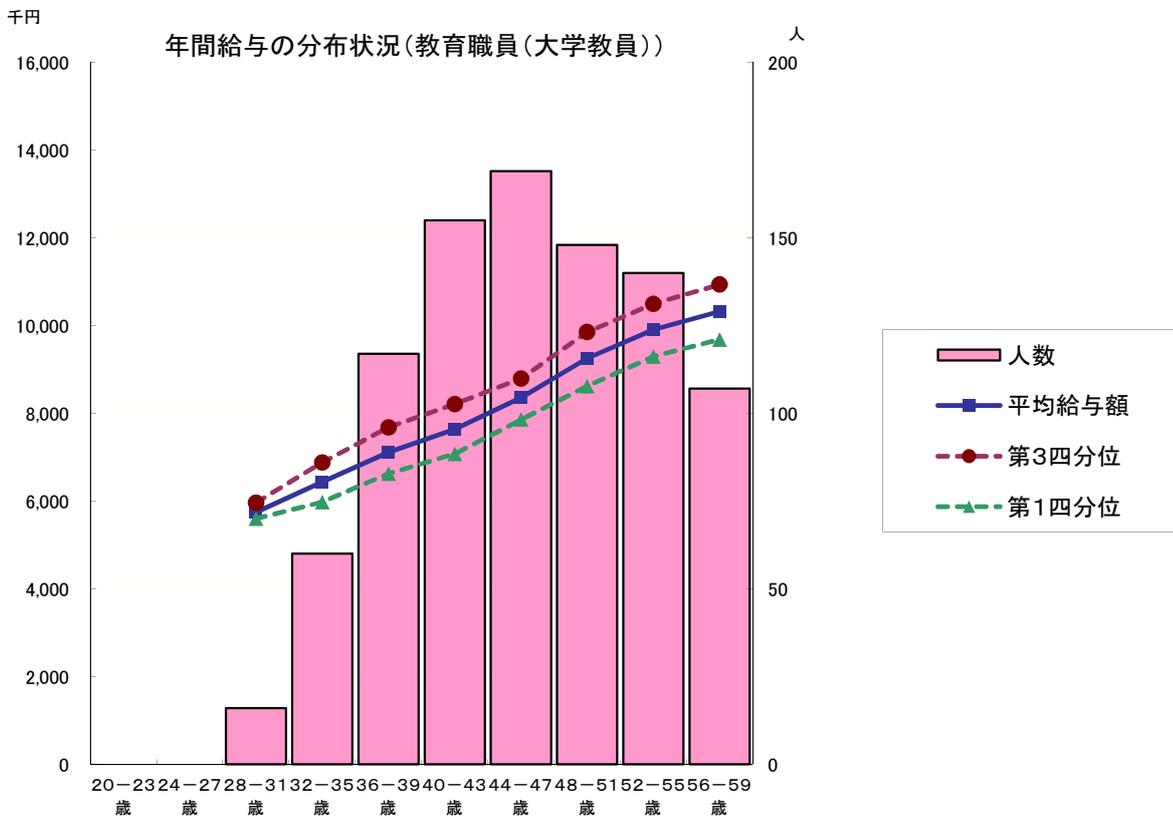
注1)常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

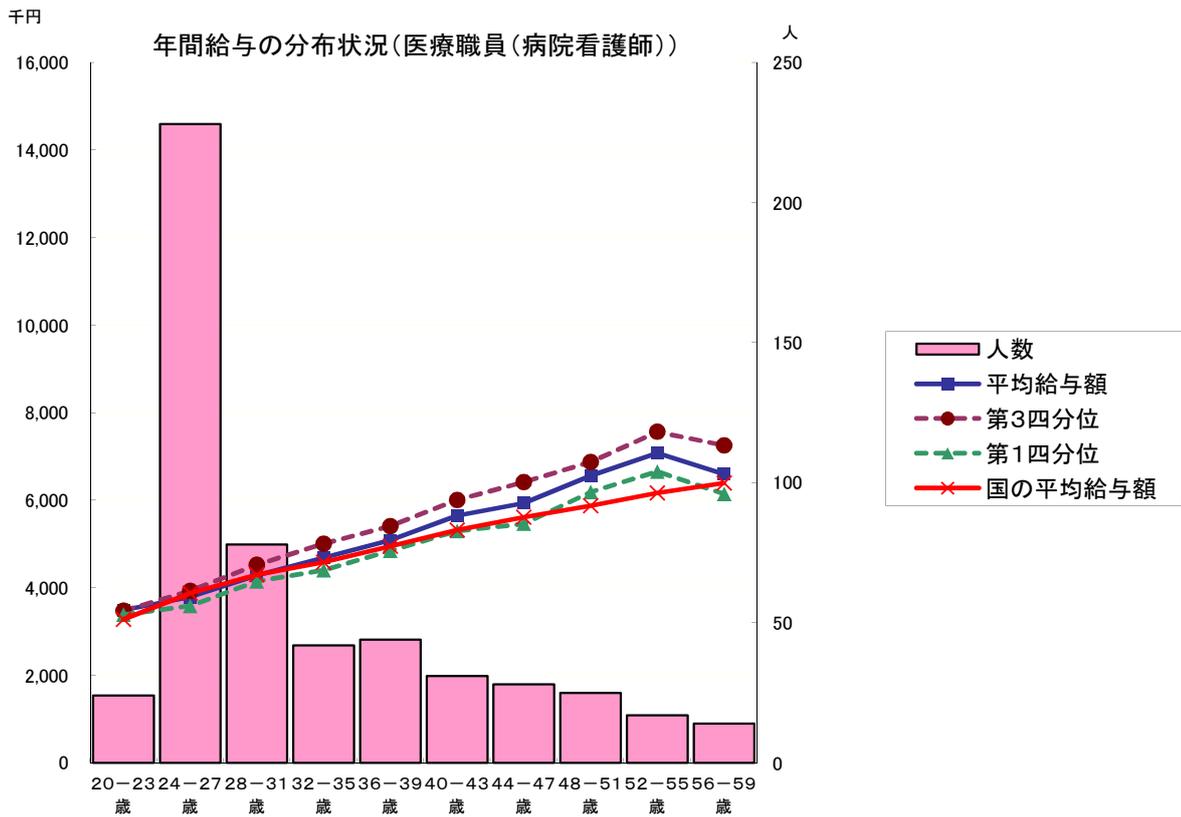
注2)在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

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。〕



年齢20～23歳の該当者は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、





(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	
		平均			
		千円	千円	千円	千円
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
部長	6	55.0	8,611	9,636	10,139
課長	33	53.4	7,368	7,987	8,327
課長補佐	50	52.8	6,734	6,927	7,112
係長	152	47.0	5,790	6,157	6,437
主任	130	39.5	4,641	5,112	5,590
係員	141	31.8	3,447	3,940	4,350

(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	
		平均			
		千円	千円	千円	千円
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
教授	445	56.0	9,836	10,513	11,100
准教授	315	46.2	7,933	8,399	8,928
講師	84	46.4	7,678	8,054	8,530
助教	232	40.3	6,286	6,719	7,178
助手	6	50.0	6,233	6,476	6,662

(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
代表的職位					
看護部長	1	—	—	—	—
副看護部長	5	51.9	7,870	7,716	7,960
看護師長	37	49.6	6,412	6,758	7,093
副看護師長	74	40.4	5,090	5,559	6,007
看護師	411	29.5	3,637	4,123	4,357
准看護師	3	56.2	—	5,377	—

注1)「看護師」には、「助産師」を含む

注2)看護部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額については表示していない。

また准看護師の該当者は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23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(専門職員) 主任	副課長(副事務長) 専門員	課長 事務長
人員 (割合)	512 人	42 人 (8.2%)	112 人 (21.9%)	245 人 (47.9%)	67 人 (13.1%)	32 人 (6.3%)
年齢(最高～最低)		38～22 歳	55～26 歳	59～34 歳	59～47 歳	59～40 歳
所定内給与と年額(最高～最低)		3,165～1,980 千円	3,885～2,541 千円	5,395～2,959 千円	5,631～4,543 千円	6,447～4,936 千円
年間給与額(最高～最低)		4,166～2,631 千円	5,144～3,357 千円	7,195～3,902 千円	7,591～6,127 千円	8,402～6,736 千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長 事務長	部長	部長	局長	局長
人員 (割合)		10 人 (2.0%)	3 人 (0.6%)	1 人 (0.2%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		59～44 歳	55～49 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給与と年額(最高～最低)		7,801～6,335 千円	7,543～7,462 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与額(最高～最低)		10,179～8,327 千円	10,139～10,073 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

注)8級の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

○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		教務職員	助教・助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	1,082 人	該当なし (%)	238 人 (22.0%)	84 人 (7.8%)	315 人 (29.1%)	445 人 (41.1%)
年齢(最高～最低)		～ 歳	63～29 歳	63～33 歳	64～32 歳	64～42 歳
所定内給与と年額(最高～最低)		～ 千円	6,334～3,587 千円	6,798～4,242 千円	7,639～4,636 千円	11,410～5,862 千円
年間給与額(最高～最低)		～ 千円	8,075～4,824 千円	8,968～5,741 千円	10,025～6,208 千円	14,925～7,893 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	副看護部長
人員 (割合)	531人 (割合)	3人 (0.6%)	411人 (77.4%)	74人 (13.9%)	37人 (7.0%)	5人 (0.9%)
年齢(最高～最低)		59～51歳	58～22歳	59～30歳	59～39歳	54～47歳
所定内給与と年額(最高～最低)		4,173～3,985千円	5,263～2,467千円	5,334～3,193千円	5,690～4,091千円	6,109～4,953千円
年間給与額(最高～最低)		5,518～5,275千円	6,911～3,258千円	7,174～4,250千円	7,650～5,542千円	8,035～6,760千円

区分	計	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%)	該当なし (%)
年齢(最高～最低)		～	～
所定内給与と年額(最高～最低)		～	～
年間給与額(最高～最低)		～	～

注)6級の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成22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)	63.4%	67.0%	65.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.6%	33.0%	34.8%
	最高～最低	48.3～32.7%	44.6～29.7%	44.8～31.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4%	67.9%	66.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.6%	32.1%	33.8%
	最高～最低	41.0～32.3%	37.5～29.0%	37.9～30.6%

○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)	62.6	66.6	64.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.4	33.4	35.4
	最高～最低	48.8～33.6	45.1～30.3	46.9～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.5	67.8	66.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.5	32.2	33.8
	最高～最低	48.4～29.4	45.1～29.0	45.2～30.5

○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)	60.3	64.2	62.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.7	35.8	37.7
	最高～最低	51.8～34.9	45.1～31.5	48.5～34.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.9	67.3	65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.1	32.7	34.4
	最高～最低	41.0～33.0	35.1～29.6	37.9～31.3

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))	89.0
対他の国立大学法人等	102.1

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	101.9
------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	102.0
対他の国立大学法人等	104.3

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	89.0	
	参考	地域勘案	91.5
		学歴勘案	89.0
		地域・学歴勘案	91.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。		
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 41.1% (国からの財政支出額 24,723百万円、支出予算の総額 60,206百万円:平成22年度予算) 【検証結果】 千葉大学においては国からの財政支出が100億円を超えているところであるが、累積欠損額はなく、国家公務員と本学を比較して、給与水準は適切に運用されているものとする。		
講ずる措置	本学の現給与水準は適切であるとする、今後についても適正な人員配置に基づく人件費抑制に努める。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	102.0	
	参考	地域勘案	96.5
		学歴勘案	100.6
		地域・学歴勘案	97.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	* 本学、医療職員(病院看護師)は、原則として地域手当10%(千葉市:4級地)が適用されているものであるが、平成22年国家公務員給与等実態調査における「適用俸給表別、地域手当支給区分別人員」によると、約7割が本学よりも低い割合(非支給地 約5割)の適用を受けているものであることから、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられる。 また、安定した人員を確保するべく雇用努力してきたことにより、離職率が約10%程度と低く抑えられたことも、給与水準が高くなったことの一つの要因であると考えられる。 【主務大臣の検証結果】 地域差を是正した給与水準の比較では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であるとする。		
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 41.1% (国からの財政支出額 24,723百万円、支出予算の総額 60,206百万円:平成22年度予算) 【検証結果】 千葉大学においては国からの財政支出が100億円を超えているところであるが、累積欠損額はなく、国家公務員と本学を比較して、給与水準は適切に運用されているものとする。		
講ずる措置	対国家公務員の水準を若干上回ることとなっているが、今後についても「医療の高度化」、「医療の専門化」に適切に対応していくため、財政状況を考慮した上で、適切な水準の維持に努める。		

○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 98.8

(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22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22年度)	前年度 (平成21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)	18,378,721	18,670,926	△ 292,205	△ 1.6	-	-
退職手当支給額 (B)	1,722,481	1,640,653	81,828	5.0	-	-
非常勤役職員等給与 (C)	6,482,785	6,534,229	△ 51,444	△ 0.8	-	-
福利厚生費 (D)	2,898,931	2,801,226	97,705	3.5	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	29,482,918	29,647,034	△ 164,116	△ 0.6	-	-

注)「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。また、「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。

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について、対前年度比の増減の要因を分析

- 「給与、報酬等支給総額」が減額となったのは、人事院勧告に基づき、月例給の減額(12月から、0.1%減)、55歳を超える者(一般職(一)6級相当級以上の者)の△1.5%減額支給及び賞与支給割合のマイナス改定のほか、教職員の人員削減、再雇用職員の活用及び教員の退職者の後任補充の抑制に努めたことなどが主な要因である。
- 「退職手当支給額」及び「福利厚生費」の増額の要因として、まず「退職手当支給額」については、団塊の世代の定年退職者における管理職員の占める割合が前年と比べて多かつたためと考えられる。また、「福利厚生費」については、外部資金等を経費とする有期雇用職員及び非常勤職員等の増員によるものである。
- 「非常勤役職員等給与額」が減額となった要因は、外部資金等を経費とする有期雇用職員(附属病院における医療の充実、病院経営改善のための増員を含む)の増員が増額要素としてあるが、業務の見直し等に基づく派遣職員から非常勤職員への雇用による削減要素の影響の方が高かつたためである。
- 「最広義人件費」が減額となったのは、主に承継職員及び承継外職員(常勤)の給与額の減額が要因である。

2. 人件費削減の取組の状況

- 中期目標
「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)、「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「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。
- 中期計画
大学の業務運営及び人件費計画を踏まえた効率的な人員配置により、人員抑制を図る。
- 人件費削減の取組の進捗状況
平成22年度までの概ね5%の人件費削減率は、達成している。平成23年度においても人件費改革を継続させるとともに中長期的な視野に立って柔軟かつ適正な人員配置を図り、適切な人件費管理に努める。

[主務大臣の検証結果]

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないとする。

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	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	20,061,757	19,236,280	19,076,431	18,924,708	18,670,926	18,378,721
人件費削減率 (%)		△ 4.1	△ 4.9	△ 5.7	△ 6.9	△ 8.4
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.1	△ 5.6	△ 6.4	△ 5.2	△ 5.2

「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、平成22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%、▲1.5%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。

IV 法人が必要と認める事項

特になし