

# 国立大学法人群馬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20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬規則に定める期末特別手当(ボーナス)において、役員の本給等に、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額することができるとし、業績を反映させられるようにしている。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

【平成21年3月31日】  
地域手当の支給割合を2%から3%に上げたもの。

理事

【平成21年3月31日】  
地域手当の支給割合を2%から3%に上げたもの。

理事(非常勤)

改定なし

監事

【平成21年3月31日】  
地域手当の支給割合を2%から3%に上げたもの。

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20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 18,310	千円 12,792	千円 5,263	千円 255 (地域手当)		3月31日	
A理事	千円 16,030	千円 11,064	千円 4,552	千円 221 (地域手当) 193 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 15,861	千円 11,064	千円 4,552	千円 221 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 14,480	千円 10,116	千円 4,162	千円 202 (地域手当)			
D理事	千円 13,359	千円 8,736	千円 3,594	千円 174 (地域手当) 855 (通勤手当)		3月31日	◇
E理事	千円 13,139	千円 8,736	千円 3,594	千円 174 (地域手当) 635 (通勤手当)		3月31日	
A監事	千円 13,359	千円 8,736	千円 3,594	千円 174 (地域手当) 855 (通勤手当)			*※
B監事 (非常勤)	千円 2,866	千円 2,788	千円 0	千円 78 (通勤手当)			

注1:「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。

注2:「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7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省の課長・企画官相当職以上並びに施設等機関、特別の機関その他の附属機関及び地方支分部局の本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。

注3:「前職」欄の「\*※」は、退職公務員(本府省の課長・企画官相当職以上並びに施設等機関、特別の機関その他の附属機関及び地方支分部局の本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)が独立行政法人等の役員に就任し退職した後本学の役員となった場合であることを示す。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成20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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

## 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

本学における効率化係数△1%に伴う人件費削減を踏まえて、人的資源の効率的運用と効率分配を図る。

#### 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

国家公務員の給与制度に定める職種に応じた俸給表及び社団法人国立大学協会が作成した参考給与表を参考とし、社会一般の情勢に適合すべく、毎年的人事院勧告を考慮して、かつ、運営費交付金の状況を踏まえて、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

本学が独自に定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期及び12月期)における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
俸給月額:昇格	勤務成績が良好で、本学が定める必要経験年数を有している職員について、その職務に応じて、原則として1級上位の級に決定することができる。
俸給月額:降格	勤務成績が不良な職員について、下位の級に決定することができる。
俸給月額:昇給	毎年1月1日に同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じた昇給区分により行う。
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。)に在職する職員に対して、基準日以前6箇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。

#### ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

##### 【平成20年4月1日改正】

##### ①通勤手当

通勤のため自動車等を使用することを常例とする教職員のうち、育児短時間勤務をする教職員等で、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない教職員の支給額を、50/100を乗じて得た額を減じた額としたもの。

##### ②地域手当

支給割合を2%から3%に上げたもの。

##### ③人事交流手当

支給割合を60以上300km未満においては2%から3%に、300km以上においては4%から6%に上げたもの。

##### ④主幹教諭手当

附属小学校及び附属中学校に設置された主幹教諭の職責に応じた給与面の改善を図るため、月額10,000円の手当を新設したもの。

##### ⑤教員特殊業務手当

附属小学校及び附属中学校に設置された主幹教諭を対象に追加したもの。

##### ⑥教育自習等指導手当

附属小学校及び附属中学校に設置された主幹教諭を対象に追加したもの。

##### ⑦期末手当

育児短時間勤務制度の導入に伴い、期末手当の算定の基礎となる俸給月額等をフルタイム勤務職員の俸給月額等に割り戻した額としたもの。

また、自己啓発休業制度の導入に伴い、自己啓発休業教職員には、期末手当を支給しないとしたもの。

##### ⑧勤勉手当

育児短時間勤務制度の導入に伴い、勤勉手当の算定の基礎となる俸給月額等をフルタイム勤務職員の俸給月額等に割り戻した額としたもの。

また、自己啓発休業制度の導入に伴い、自己啓発休業教職員には、勤勉手当を支給しないとしたもの。

## 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20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	1,573	41.9	6,533	4,737	68	1,796
事務・技術	311	43.2	5,714	4,175	83	1,539
教育職種 (大学教員)	635	47.5	8,536	6,142	81	2,394
医療職種 (病院看護師)	414	34.5	4,611	3,372	39	1,239
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属高校教員)	21	37.6	6,890	5,066	58	1,824
教育職種 (附属義務教育学校教員)	50	38.0	6,564	4,811	88	1,753
医療職種 (病院医療技術職員)	140	37.3	4,900	3,581	54	1,319
非常勤職員	103	33.7	3,700	3,257	36	443
事務・技術	36	41.4	3,317	2,460	59	857
教育職種 (大学教員)	5	41.5	7,387	5,354	20	2,033
医療職種 (病院医師)	57	28.4	3,633	3,633	19	0
医療職種 (病院医療技術職員)	5	32.1	3,529	2,608	90	921

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:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、ボイラー技士、水道手、実験助手、看護助手、調理師及び技能員を示す。

注3:「教育職種(附属高校教員)」の「附属高校教員」とは、本学においては附属特別支援学校教員を示す。

注4:「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。

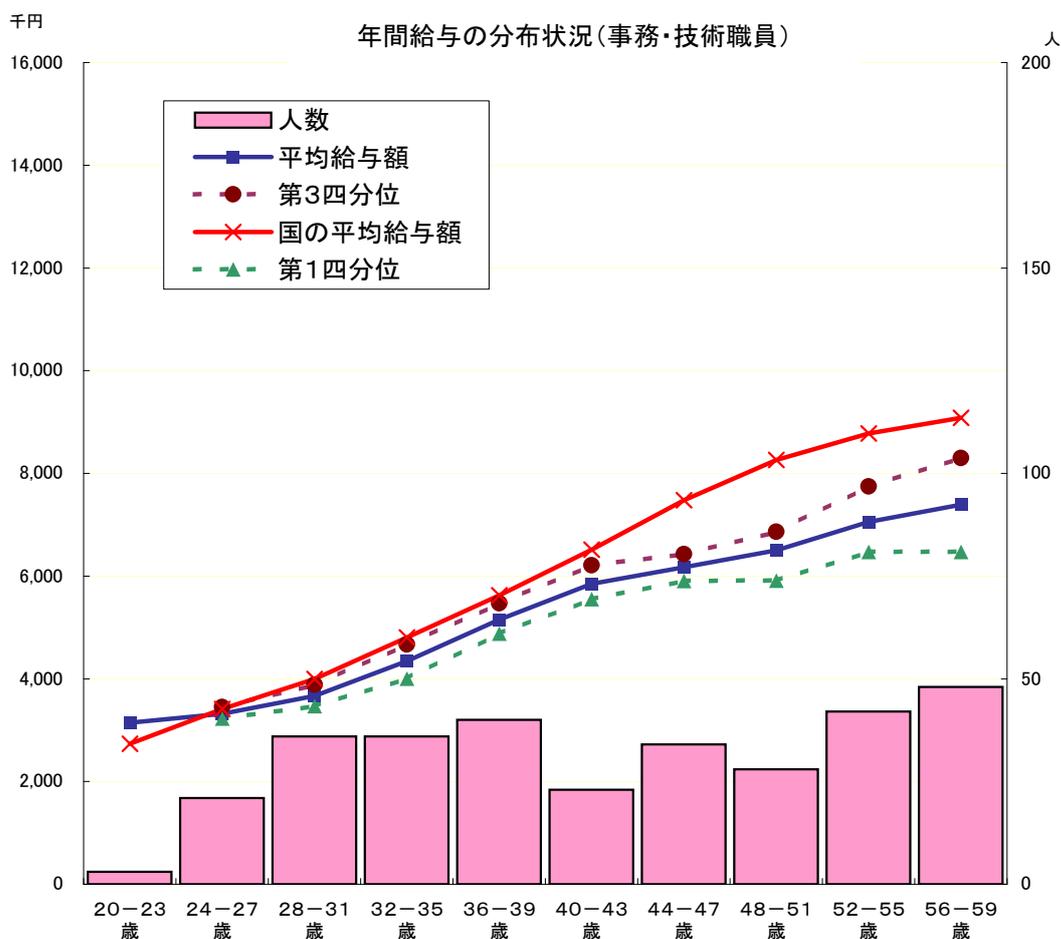
注5:常勤職員の「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため、記載を省略した。

注6:常勤職員の「技能・労務職種」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7:非常勤職員の「医療職種(病院看護師)」、「技能・労務職種」、「教育職種(附属高校教員)」及び「教育職種(附属義務教育学校教員)」については、該当者がいないため、記載を省略した。

注8:在外職員、任期付職員及び再任用職員については、本学においては該当者がいないため、記載を省略した。

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。]



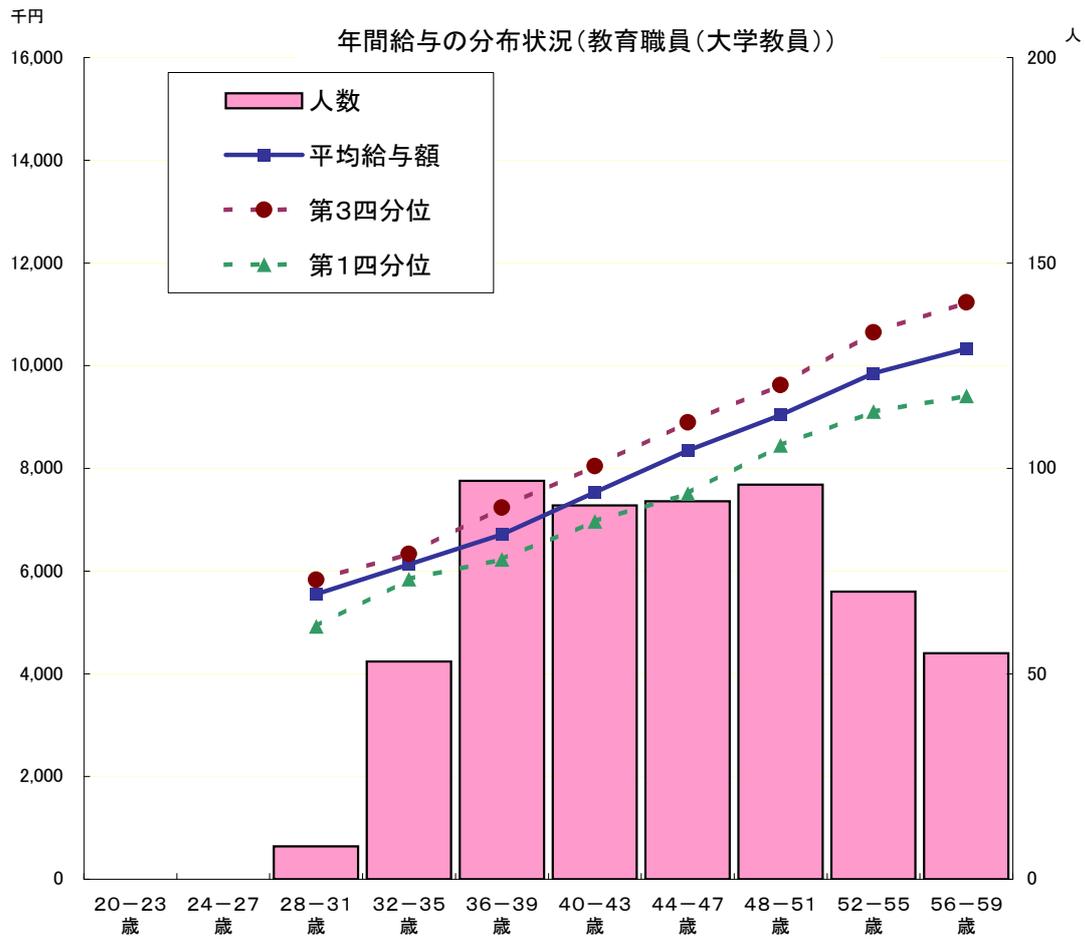
注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 年齢20～23歳の該当者は3人のため、当該個人にかかる情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位及び第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	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的 職位	課長	21	54.6	7,971	8,523	9,044
	係長	124	47.0	5,584	6,068	6,502
	係員	75	30.4	3,291	3,610	3,822

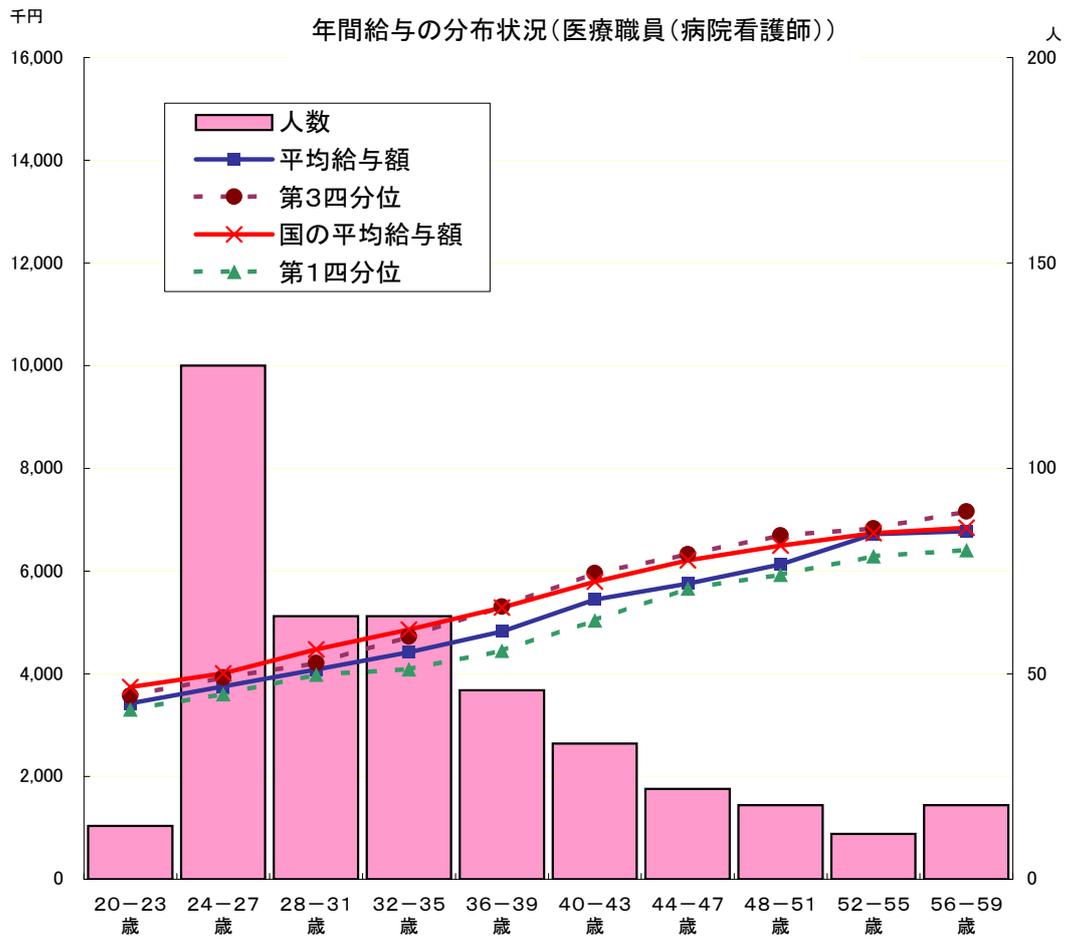
注: 「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。



注:年齢20～23歳及び24～27歳については、該当者なし。

(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1四分位	第3四分位	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的 職 位	教 授	215	55.1	9,567	10,367	11,077
	准教授	173	46.9	7,856	8,404	9,048
	助 教	171	39.7	6,067	6,497	6,972



(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			
				第1四分位	第3四分位		
代表的 職 位		人	歳	千円	千円	千円	
		看護師長	27	48.8	6,288	6,482	6,832
		副看護師長	57	43.5	5,246	5,768	6,146
	看護師	324	31.5	3,702	4,161	4,435	

③ 職級別在職状況等(平成21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	6級
標準的な職位		一般職員	主任 一般職員	係長 主任	副課長 係長	課長 副課長	課長
人 員 (割 合)	311人	40人 (12.9%)	57人 (18.3%)	127人 (40.8%)	54人 (17.4%)	19人 (6.1%)	11人 (3.5%)
年 齢 (最高～最低)		49～21歳	52～27歳	59～34歳	59～44歳	59～39歳	59～48歳
所定内給与年額 (最高～最低)		2,721千円 ～2,130	4,065千円 ～2,450	4,937千円 ～3,211	5,908千円 ～4,048	6,193千円 ～5,268	7,711千円 ～6,160
年間給与額 (最高～最低)		3,615千円 ～2,942	5,533千円 ～3,393	6,861千円 ～4,424	8,000千円 ～5,641	8,344千円 ～7,260	10,262千円 ～8,429

区 分	7級	8級	9級	10級
標準的な職位	部 長	事務局長 部 長	事務局長	事務局長
人 員 (割 合)	3人 (1.0%)	該当者なし	該当者なし	該当者なし
年 齢 (最高～最低)	59～50歳			
所定内給与年額 (最高～最低)	7,325千円 ～6,422			
年間給与額 (最高～最低)	10,104千円 ～8,823			

(教育職員(大学教員))

区 分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		助手	助教	講師	准教授	教授	教授
人 員 (割 合)	635人	4人 (0.6%)	174人 (27.4%)	69人 (10.9%)	173人 (27.2%)	215人 (33.9%)	該当者なし
年 齢 (最高～最低)		59～36歳	61～29歳	64～32歳	63～32歳	64～42歳	
所定内給与年額 (最高～最低)		4,396千円 ～3,328	5,934千円 ～3,200	6,572千円 ～4,015	7,192千円 ～4,351	9,430千円 ～5,566	
年間給与額 (最高～最低)		6,087千円 ～4,641	7,934千円 ～4,429	9,130千円 ～5,532	9,952千円 ～6,101	13,373千円 ～7,941	

(医療職員(病院看護師))

区 分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	副看護師長 看護師長	看護部長 副看護部長	看護部長
人 員 (割 合)	414人	2人 (0.5%)	324人 (78.3%)	58人 (14.0%)	27人 (6.5%)	3人 (0.7%)	該当者なし
年 齢 (最高～最低)			59～23歳	59～32歳	59～39歳	56～53歳	
所定内給与年額 (最高～最低)			4,816 ～2,283千円	5,254 ～3,248千円	5,080 ～3,930千円	6,011 ～5,647千円	
年間給与額 (最高～最低)			6,609 ～3,159千円	7,260 ～4,455千円	7,245 ～5,558千円	8,168 ～7,788千円	

区 分	7級
標準的な職位	看護部長
人 員 (割 合)	該当者なし
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:1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。

④ 賞与(平成20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)	64.6%	68.1%	66.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.4%	31.9%	33.6%
	最高～最低	43.4～32.4%	39.6～29.5%	41.4～30.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.1%	67.9%	66.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.9%	32.1%	33.4%
	最高～最低	41.7～31.9%	38.5～29.0%	36.8～30.4%

(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)	64.5%	66.5%	65.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.5%	33.5%	34.5%
	最高～最低	43.8～33.4%	43.6～30.5%	43.7～31.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.1%	68.0%	66.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.9%	32.0%	33.4%
	最高～最低	41.7～32.7%	38.5～29.2%	40.0～31.2%

(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)	63.4%	63.7%	63.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.6%	36.3%	36.4%
	最高～最低	41.7～34.9%	38.5～31.9%	38.8～33.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.0%	66.9%	65.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.0%	33.1%	34.5%
	最高～最低	41.7～32.0%	38.5～29.2%	38.8～30.5%

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))

84.9

対他の国立大学法人等

98.1

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

95.3

(医療職種(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

93.1

対他の国立大学法人等

96.8

注:比較指標とは、本法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、本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、本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 84.9		
	参考	地域勘案	89.7
		学歴勘案	84.8
		地域・学歴勘案	89.6
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 38.5% (国からの財政支出額 16,256,821千円、支出予算の総額 42,218,192千円:平成20年度予算)		
	【検証結果】 指数の状況から、給与水準は適正であると考えられる。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成19年度決算)		

注:累積欠損額の検証結果について、累積欠損額が0円のため、記載は省略した。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 93.1		
	参考	地域勘案	94.5
		学歴勘案	92.5
		地域・学歴勘案	95.2
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 38.5% (国からの財政支出額 16,256,821千円、支出予算の総額 42,218,192千円:平成20年度予算)		
	【検証結果】 指数の状況から、給与水準は適正であると考えられる。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成19年度決算)		

注:累積欠損額の検証結果について、累積欠損額が0円のため、記載は省略した。

○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 93.5

注:教育職員(大学教員)の対国家公務員(行政職(一))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20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、昨年度までは、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20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成16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)	11,841,616	12,066,498	△ 224,882 ( △1.9 )	△ 443,092 ( △3.6 )
退職手当支給額 (B)	1,529,377	1,649,688	△ 120,311 ( △7.3 )	45,432 ( 3.1 )
非常勤役職員等給与 (C)	2,202,647	2,242,879	△ 40,232 ( △1.8 )	△ 49,064 ( △2.2 )
福利厚生費 (D)	1,852,529	1,831,569	20,960 ( 1.1 )	95,252 ( 5.4 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	17,426,169	17,790,634	△ 364,465 ( △2.0 )	△ 351,472 ( △2.0 )

注1:「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。

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」については、地域手当+1%の規則改正を行なったが、定年退職等の後任補充時や人事異動時に業務効率化の人員配置等の見直しを行い、人件費削減に取り組んだ結果、1.9%の減少となった。  
「最広義人件費」については、トータルで2.1%の減額となったが、要因としては、退職者の減少(-10名)に伴う「退職手当支給額」の減額、臨床研修医採用者の減少に伴う「非常勤役職員等給与」の減額が挙げられる。  
なお、「福利厚生費」のみ増加している要因としては、他の区分については、承継職員についてのみ計上しているが、「福利厚生費」においては、承継外職員も含んでおり、平成20年度は、60名程度増員しているため、「福利厚生費」が増額となった。
- ② 「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)に基づき、役員及び職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度における額からその百分の五に相当する額以上を減少させることを基本として、人件費の削減に取り組むこととする。  
また、「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、国立大学法人法に基づく法人についても、給与構造改革を踏まえて各法人ごとに国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うことを中期目標に明示するよう求められたため、本学においては、平成18年度から平成21年度までの4年間で概ね4%の人件費削減を図ることとする。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	12,647,111	11,987,990	12,066,498	11,841,616
人件費削減率 (%)		△ 5.2	△ 4.6	△ 6.4
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.2	△ 5.3	△ 7.1

注1:「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年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

注2: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。