

# 国立大学法人琉球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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

本学の役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、学長がその額の100分の10の範囲内で増額又は減額できるとしている。

本学は、基本理念である「真理の探究」、「地域・国際社会への貢献」、「平和・共生の追求」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命とし、将来像として「地域特性に根ざした国際性豊かなアジア・太平洋地域の卓越した教育研究拠点大学」を掲げ、学長のリーダーシップの下、アジア・太平洋地域の島嶼県ならではの島嶼、海洋、亜熱帯・熱帯性気候などを生かした様々な特徴ある教育研究活動、普遍的価値を身につけた21世紀型市民として地域社会及び国際社会の発展に寄与できる人材育成を目指した「琉大グローバルシティズン・カリキュラム」の実施、文部科学省の「地(知)の拠点整備事業」としての「ちゅら島の未来を創る知の津梁(かけ橋)」事業などを推進している。

上記業務を推進する中、本学の学長は職員数約1,700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。

学長の年間報酬額は、人事院による「平成25年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額3,069万円及び事務次官の年間給与額2,044万円より低い水準となっており、その報酬月額は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であり、年間報酬額は業績評価の結果を勘案したものである。また、医学部を有し、学生数・学部数が本学と同規模である総合大学の学長の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、本学の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 ( 改定なし )

理事 ( 改定なし )

理事(非常勤) ( 該当なし )

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25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	15,494	11,423	4,071	( )	4月1日		
A理事	10,438	7,016	2,699	49 (通勤手当) 673 (地域手当)			◇
B理事	11,228	9,030	2,149	49 (通勤手当)	4月1日		※
C理事	12,298	9,030	3,218	49 (通勤手当)	4月1日		
D理事	12,298	9,030	3,218	49 (通勤手当)	4月1日		
E理事	12,298	9,030	3,218	49 (通勤手当)	4月1日		
A監事	11,397	8,402	2,995	( )		3月31日	※
B監事 (非常勤)	480	480		( )	4月1日		

注1 「地域手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

注2 「前職」欄の「◇」は役員出向者であることを、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

注3 総額、各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成25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	12,148 (63,684)	7 (42)	10 (8)	H25.3.31	—	当該役員の職務実績に応じて行う退職手当の増減について、経営協議会の議を経て、増減しないこととした。	
理事A	2,451 (49,737)	2 (38)	0 (0)	H25.3.31	—	法人の長に同じ	
理事B	7,151 (50,337)	5 (39)	10 (11)	H25.3.31	—	法人の長に同じ	
理事C	4,699	3	10	H25.3.31	—	法人の長に同じ	※
監事						該当者なし	

注1 法人の長、理事A・Bについては、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、役員在職期間と職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧内の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を括弧書きで併記した。

注2 「前職」欄の「※」は独立行政法人等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、中期計画(業務の効率化・省力化等を踏まえ、総人件費の適正な水準を維持する。)に留意し、当法人で決定された当初予算の範囲内で運用している。

#### 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

国家公務員の給与制度に定める職種を参考とし、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準等を考慮して決定している。

##### 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

当大学で定めた職員の評価基準を基に、職員の成績等を考慮し、本給の昇給・昇格及び勤勉手当に反映させている。

#### [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。(国家公務員の給与制度に準拠)
昇給	1月1日に同日前1年間の勤務成績に応じて、1号数から8号数の範囲で昇給させることができる。
昇格・降格	昇格: ○教員については、本学が定める昇格要件を満たした者は、職制に応じて上位の職務の級に決定できる。 ○教員以外の職員については、特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める昇格要件を満たした者は上位の職務の級に決定することができる。
	降格: 勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- (1) 特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連し、以下の給与減額支給措置を講じた。
  - ・実施期間: 平成24年7月～平成26年3月
  - ・本給表関係の措置内容:
    - 一般職本給表(一)2級以下(▲4.77%)、3～6級(▲7.77%)、7級以上(▲9.77%)
    - ※他の本給表についてもこれに準じて減額支給。ただし、附属学校教員については、平成25年8月から実施し、医療職本給表の適用を受ける職員については未実施。
  - ・諸手当関係の措置内容:
    - 管理職手当(▲10%)、期末手当及び勤勉手当(▲9.77%)、
    - その他、地域手当等の本給月額を基礎とする手当は、減額後の本給月額により算出
- (2) 暴風時勤務手当の新設: 台風襲来時に特に勤務を命じられた職員の心身の負担を補償するもの(平成25年7月25日適用)
- (3) 昇格時号数対応表の新設: 昇格後の対応号数を明確にするもの(平成25年8月1日適用)
- (4) 若年層にかかる号数調整: 給与構造改革に伴い抑制された号数を、若年層について1号上位の号数に調整するもの(平成25年4月1日適用)
- (5) 55歳超え職員の昇給抑制: 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑えるため、55歳を超える職員の昇給について、標準の勤務成績では昇給停止とするもの(平成26年1月1日適用)
- (6) 管理職手当支給対象役職表等の改正: 理事でない副学長並びに学長補佐について、その職務の特性に基づき、管理職手当を支給できるようにするもの(平成25年4月1日適用)

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

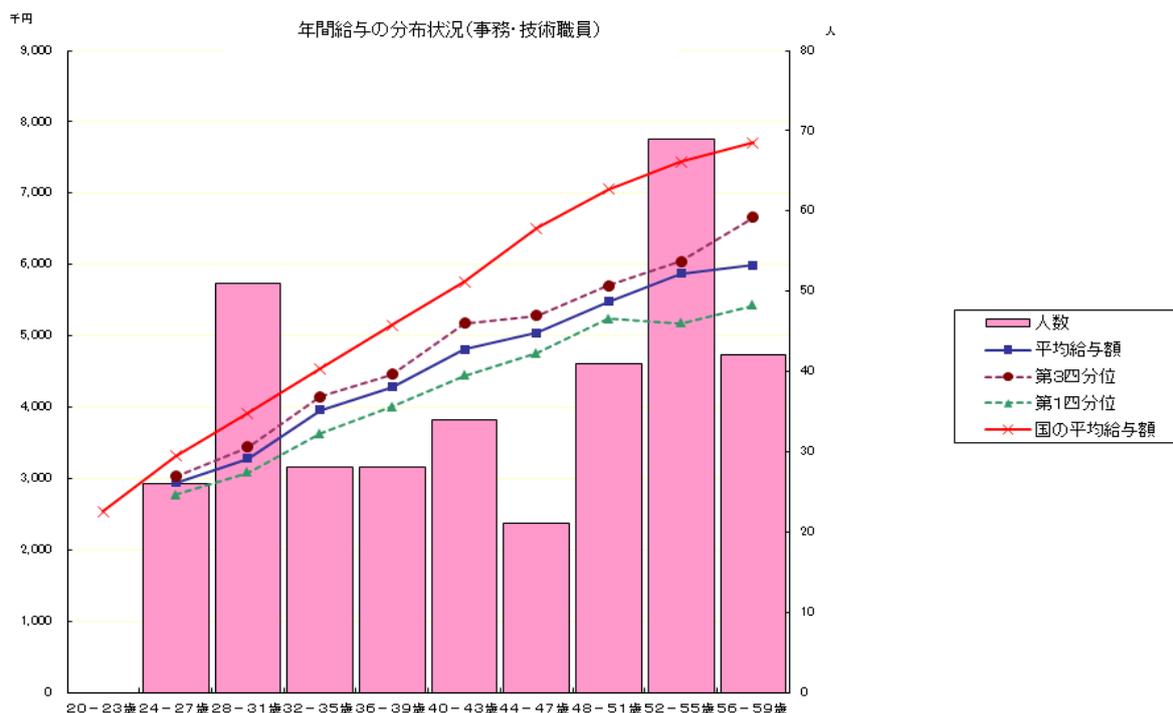
区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 1,428	歳 46.3	千円 6,196	千円 4,663	千円 48	千円 1,533
事務・技術	人 340	歳 43.6	千円 4,825	千円 3,675	千円 47	千円 1,150
教育職種 (大学教員)	人 726	歳 49.3	千円 7,314	千円 5,476	千円 47	千円 1,838
医療職種 (病院看護師)	人 248	歳 42.5	千円 5,077	千円 3,833	千円 50	千円 1,244
技能・労務職種	人 9	歳 51.9	千円 4,784	千円 3,668	千円 53	千円 1,116
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 39	歳 42.5	千円 6,396	千円 4,835	千円 65	千円 1,561
医療職種 (病院医療技術職員)	人 62	歳 42.6	千円 5,251	千円 3,964	千円 52	千円 1,287
その他医療職種 (看護師)	人 4	歳 53.0	千円 5,117	千円 3,825	千円 41	千円 1,292

非常勤職員	人 319	歳 31.9	千円 3,619	千円 2,970	千円 43	千円 649
事務・技術	人 31	歳 36.8	千円 3,023	千円 2,345	千円 56	千円 678
教育職種 (大学教員)	人 22	歳 42.1	千円 5,940	千円 4,667	千円 46	千円 1,273
医療職種 (病院医師)	人 82	歳 33.3	千円 3,093	千円 3,093	千円 42	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 153	歳 28.7	千円 3,667	千円 2,807	千円 41	千円 860
医療職種 (病院医療技術職員)	人 31	歳 31.9	千円 3,721	千円 2,871	千円 44	千円 850

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」及び「再任用職員」については該当者がいないため、表の作成を省略した。

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。]



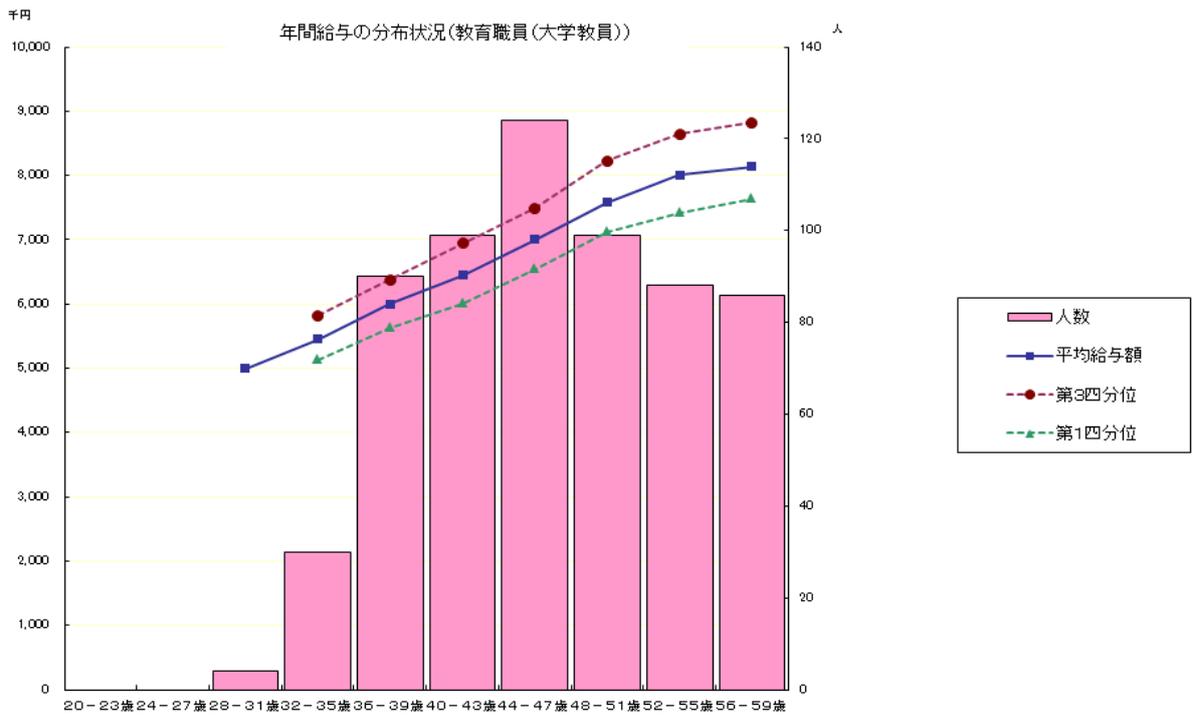
注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	4	55.3	—	—	8,384	—	—
課長	23	55.8	6,696	7,405	7,072	7,405	7,405
課長代理	33	52.8	5,669	6,039	5,872	6,039	6,039
係長	149	47.9	4,678	5,476	5,086	5,476	5,476
主任	36	43.8	4,029	5,153	4,574	5,153	5,153
係員	95	30.4	2,929	3,559	3,287	3,559	3,559

注1 「課長」には、課長相当職である「事務長及び室長」、「課長代理」には、課長代理相当職である「室長代理、事務長代理及び専門員」を含む。

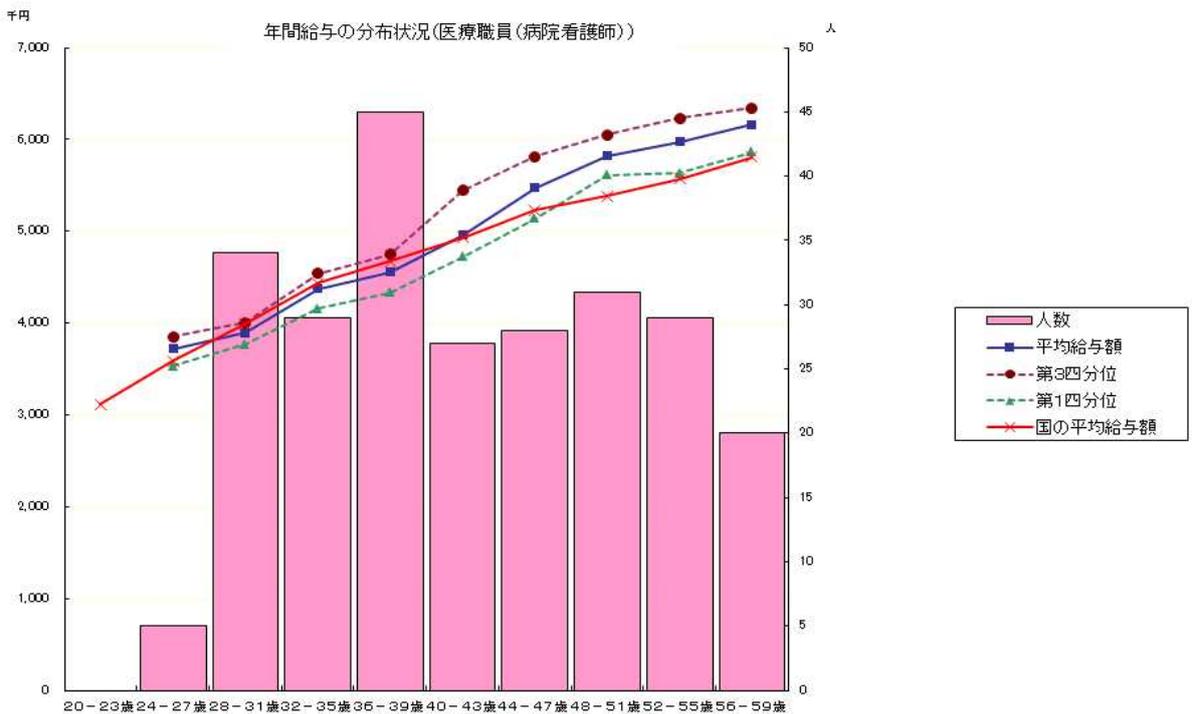
注2 「部長」の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「第1分位」及び「第3分位」については記載していない。



注 年齢28～31歳の該当者は4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、「第1分位」及び「第3分位」については記載していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
教授	272	56.2	8,084	8,536	8,944		
准教授	232	46.9	6,730	7,063	7,479		
講師	57	44.9	5,947	6,384	6,857		
助教	153	42.3	5,565	5,837	6,145		
教務職員	12	47.9	4,531	4,916	5,131		



(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
看護部長	1	—	—	—	—
副看護部長	3	51.8	—	6,485	—
看護師長	23	51.7	5,982	6,195	6,424
副看護師長	60	47.1	5,206	5,561	5,982
看護師	161	39.3	4,010	4,618	5,139

注1 「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」以下の事項について記載していない。

注2 「副看護部長」の該当者は3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、「第1分位」及び「第3分位」については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成26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)

	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		一般職員	一般職員 主任	主任 係長	係長, 課長 代理, 課長	課長代理 課長
人員 (割合)	340	35 (10.3%)	71 (20.9%)	156 (45.9%)	45 (13.2%)	20 (5.9%)
年齢(最高 ～最低)		31～24	46～27	59～35	59～47	59～40
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,695～2,015	3,493～2,239	5,197～2,847	4,645～3,967	6,191～4,369
年間給与 額(最高～ 最低)		3,371～2,641	4,459～2,927	6,343～3,797	6,142～5,284	7,894～5,851

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長 部長	部長	部長 事務局長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		9 (2.6%)	4 (1.2%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		59～53	57～53	—	—	—
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,826～5,174	7,230～5,225	—	—	—
年間給与 額(最高～ 最低)		8,695～6,745	9,429～6,875	—	—	—

## (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		教務職員	助教	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	726 人	12 (1.7%) 人	153 (21.1%) 人	59 (8.1%) 人	230 (31.7%) 人	272 (37.5%) 人	該当者なし (%) 人
年齢(最高 ～最低)		59～34 歳	64～31 歳	59～31 歳	64～32 歳	64～42 歳	- 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		4,029～3,290 千円	5,266～3,119 千円	5,643～3,404 千円	6,239～3,430 千円	8,354～5,134 千円	- 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		5,288～4,217 千円	6,818～4,062 千円	7,452～4,573 千円	8,401～4,654 千円	10,915～6,959 千円	- 千円

## (医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長 看護師長	看護師長 副看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	248 人	該当者なし (0%) 人	166 (66.9%) 人	61 (24.6%) 人	18 (7.3%) 人	2 (0.8%) 人	1 (0.4%) 人	該当者なし (0%) 人
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	59～27 歳	59～34 歳	57～45 歳	- 歳	- 歳	- 歳
所定内給 与年額(最 高～最低)		～ 千円	4,672～2,669 千円	4,768～3,473 千円	4,916～4,322 千円	- 千円	- 千円	- 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～ 千円	6,228～3,528 千円	6,373～4,639 千円	6,732～5,982 千円	- 千円	- 千円	- 千円

注 5級における該当者は2人、また、6級における該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「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25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)	% 63.6	% 66.2	% 65.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 33.8	% 35.0
	最高～最低	% 45.2～32.8	% 45.3～30.3	% 45.0～31.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.2	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.8	% 34.0
	最高～最低	% 42.2～31.4	% 39.4～29.2	% 38.7～30.4

## (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)	64.6	67.3	66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.4	32.7	34.0
	最高～最低	52.3～33.1	45.4～30.6	48.8～31.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.8	67.4	66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.2	32.6	33.8
	最高～最低	44.8～32.3	45.4～29.5	45.1～31.0

## (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)	-	-	-
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	-	-	-
	最高～最低	～	～	～
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4	67.0	65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.6	33.0	34.2
	最高～最低	42.2～32.0	39.4～29.5	40.8～30.7

注 医療職員(病院看護師)における管理職員は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから記載していない。

## 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))  
対他の国立大学法人等

80.6
90.5

## (教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

90.3
------

## (医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))  
対他の国立大学法人等

102.5
94.7

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 80.6	
	参考	地域勘案 87.8
		学歴勘案 79.2
	地域・学歴勘案 87.2	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	-	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 40.0%】                      (国からの財政支出額 13,865百万円、支出予算の総額 34,679百万円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【支給総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.9%】                      (支給総額 35,028,百万円、給与・報酬等支給総額 11,187,543千円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】                      本学の給与水準は、給与支給基準は「社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数が80.6であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、適正であると考えます。</p> <p>【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ます。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>	
講ずる措置	引き続き、国家公務員等の給与水準を参考に適正な給与水準の維持に努める。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 102.5	
	参考	地域勘案 104.9
		学歴勘案 101.4
	地域・学歴勘案 103.4	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>本学は、平成24年2月に成立した「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく国家公務員の給与見直しに関連し、本給月額平均0.23%削減及び給与減額支給措置(平成24年7月～平成26年3月)を実施したが、病院看護師については、給与削減を行った場合、人員確保が困難であり、優秀な看護師が得られない場合は、安全かつ高度な医療の提供に支障をきたす恐れがあること及び収入減による病院運営上の問題にも繋がることから、本給月額平均0.23%削減のみを実施し、給与減額支給措置は実施していないことが要因と考えられる。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 40.0%】                      (国からの財政支出額 13,865百万円、支出予算の総額 34,679百万円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【支給総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.9%】                      (支給総額 35,028,百万円、給与・報酬等支給総額 11,187,543千円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】                      本学の給与水準は、上記給与減額支給措置に関する要因を除き、概ね適正であると考えます。</p> <p>【主務大臣の検証結果】                      法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考えます。</p>	
講ずる措置	病院看護師の安定的確保のための方策を講じつつ、引き続き国家公務員等の給与水準を参考に適正な給与水準の維持に努める。	

○教育職員(大学職員)と国家公務員との給与水準の比較指標 89.4

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25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25年度)	前年度 (平成24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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,988,718	千円 11,187,543	千円 (%) △198,825 (△1.8)	千円 (%) △1,037,678 (△8.6)
退職手当支給額 (B)	千円 1,036,736	千円 1,980,014	千円 (%) △943,278 (△47.6)	千円 (%) 84,799 (8.9)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,981,734	千円 3,822,749	千円 (%) 158,985 (4.2)	千円 (%) 831,348 (26.4)
福利厚生費 (D)	千円 2,031,771	千円 1,955,970	千円 (%) 75,801 (3.9)	千円 (%) 201,818 (11.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,038,959	千円 18,946,276	千円 (%) △907,317 (△4.8)	千円 (%) 80,287 (0.4)

注1 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費等により雇用される職員に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「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

・「給与、報酬等支給総額」については、平成24年7月から特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した給与減額支給措置を講じており、平成25年度は年度当初から同措置を実施していること等により、対前年度比1.8%(198,825千円)減となっている。

・「退職手当支給額」については、定年退職者数及び役員任期満了者数が減少したこと、国家公務員退職手当法の改正に準じて支給水準を引き下げたこと等により、対前年度比47.6%(943,278千円)減となっている。

・「非常勤役職員等給与」については、外部資金による雇用、附属病院収入増対策のため任期付職員の雇用などを増やしたこと等により、対前年度比4.2%(158,985千円)増となっている。

・「福利厚生費」については、外部資金等による雇用の増加に伴う法定福利費の増加、健康診断受診率の上昇、保険料率の改定等により、対前年度比3.9%(75,801千円)増となっている。

・中期目標・計画において、「効率的組織運営に資するため人件費を適正に抑制する」、「教育研究組織体制の見直し、業務の効率化・省力化等を踏まえ、総人件費の適正な水準を維持する」としている。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。