

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24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することとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

- (1) 特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連し、以下の措置を講じた。
- ① 報酬月額引き下げ：平均0.5%減額(平成24年7月1日適用)
 - ② 給与減額支給措置
 - ・実施期間：平成24年7月～平成26年3月
 - ・措置の内容：本給、地域手当、広域異動手当及び期末特別手当(▲9.77%)
ただし、本給、地域手当及び広域異動手当については平成24年6月から実施
- (2) 国家公務員退職手当法の改正に準じて支給水準を段階的に引き下げる改正(平成25年1月1日適用)

理事

- (1) 特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連し、以下の措置を講じた。
- ① 報酬月額引き下げ：平均0.5%減額(平成24年7月1日適用)
 - ② 給与減額支給措置
 - ・実施期間：平成24年7月～平成26年3月
 - ・措置の内容：本給、地域手当、広域異動手当及び期末特別手当(▲9.77%)
ただし、本給、地域手当及び広域異動手当については平成24年6月から実施
- (2) 国家公務員退職手当法の改正に準じて支給水準を段階的に引き下げる改正(平成25年1月1日適用)

理事(非常勤)

該当なし

監事

- (1) 特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連し、以下の措置を講じた。
- ① 報酬月額引き下げ：平均0.5%減額(平成24年7月1日適用)
 - ② 給与減額支給措置
 - ・実施期間：平成24年7月～平成26年3月
 - ・措置の内容：本給、地域手当、広域異動手当及び期末特別手当(▲9.77%)
ただし、本給、地域手当及び広域異動手当については平成24年6月から実施
- (2) 国家公務員退職手当法の改正に準じて支給水準を段階的に引き下げる改正(平成25年1月1日適用)

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24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	15,935	11,643	4,291	()		3月31日	
A理事	12,646	9,204	3,392	49 (通勤手当)		3月31日	
B理事	12,646	9,204	3,392	49 (通勤手当)			
C理事	12,646	9,204	3,392	49 (通勤手当)		3月31日	
D理事	12,621	9,204	3,392	24 (通勤手当)		3月31日	※
E理事	10,956	7,151	2,897	49 (通勤手当) 858 (地域手当)	4月1日		◇
A監事	11,722	8,565	3,157	()			※
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24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

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。

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24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、以下の措置を講じた。

① 本給月額引き下げ

・職員の本給月額について、平均0.23%減額(平成24年7月1日適用)

② 給与減額支給措置

・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

・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) 国家公務員退職手当法の改正に準じて支給水準を段階的に引き下げる改正(平成25年1月1日適用)

(3) 平成18年の本給の切替えに伴う経過措置の額を減額する改正(平成24年7月1日適用)

・経過措置額を算出する際の率を引き下げ(99.59%→99.1%)

(4) 本給の調整額について、一部の調整基本額を減額する改正(平成24年7月1日適用)

(5) 若年層にかかる号数調整に関する改正(平成24年4月1日適用)

・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号又は2号上位の号数に調整

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24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	1,402	46.3	6,327	4,723	49	1,604
事務・技術	314	44.1	4,964	3,743	47	1,221
教育職種 (大学教員)	733	49.1	7,473	5,538	47	1,935
医療職種 (病院看護師)	242	42.1	5,025	3,794	50	1,231
技能・労務職種	8	51.5	4,863	3,696	54	1,167
教育職種 (附属義務教育学校教員)	32	42.5	6,372	4,851	72	1,521
医療職種 (病院医療技術職員)	71	41.5	5,125	3,880	53	1,245
その他医療職種 (看護師)	2	—	—	—	—	—

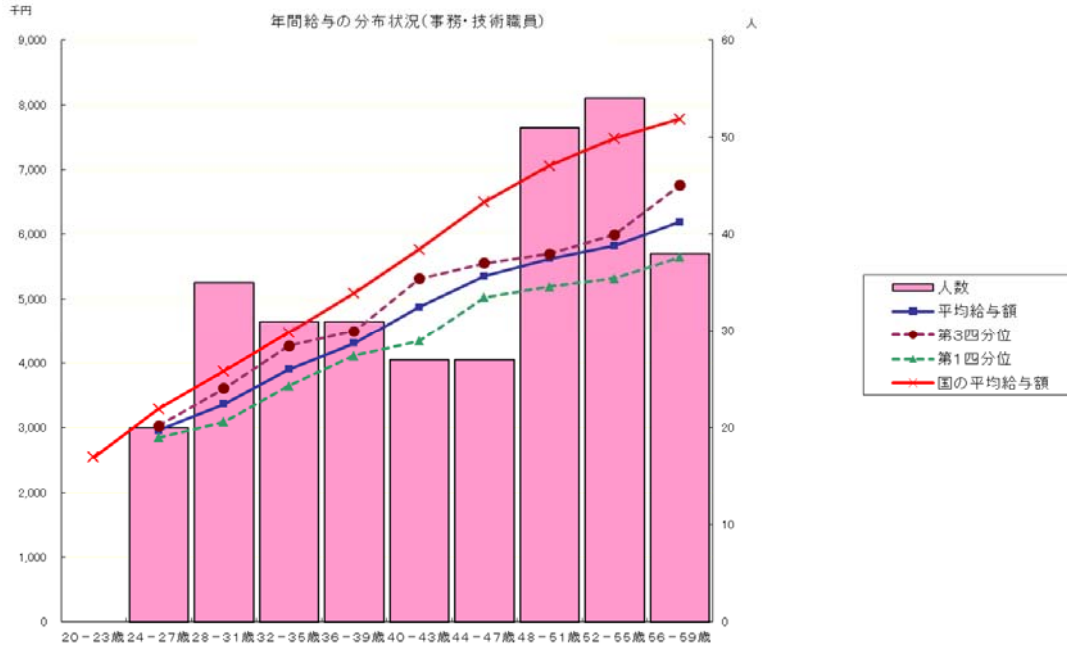
非常勤職員	224	33.5	3,587	2,925	42	662
事務・技術	24	42.0	2,922	2,279	51	643
教育職種 (大学教員)	21	43.2	6,063	4,654	43	1,409
医療職種 (病院医師)	61	33.3	2,753	2,753	35	0
医療職種 (病院看護師)	107	30.3	3,759	2,871	44	888
技能・労務職種	1	27.5	2,303	1,787	78	516
医療職種 (病院医療技術職員)	10	28.3	3,347	2,582	38	765

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。

注3 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」については、該当者が2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、人数以外は記載していない。

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。]



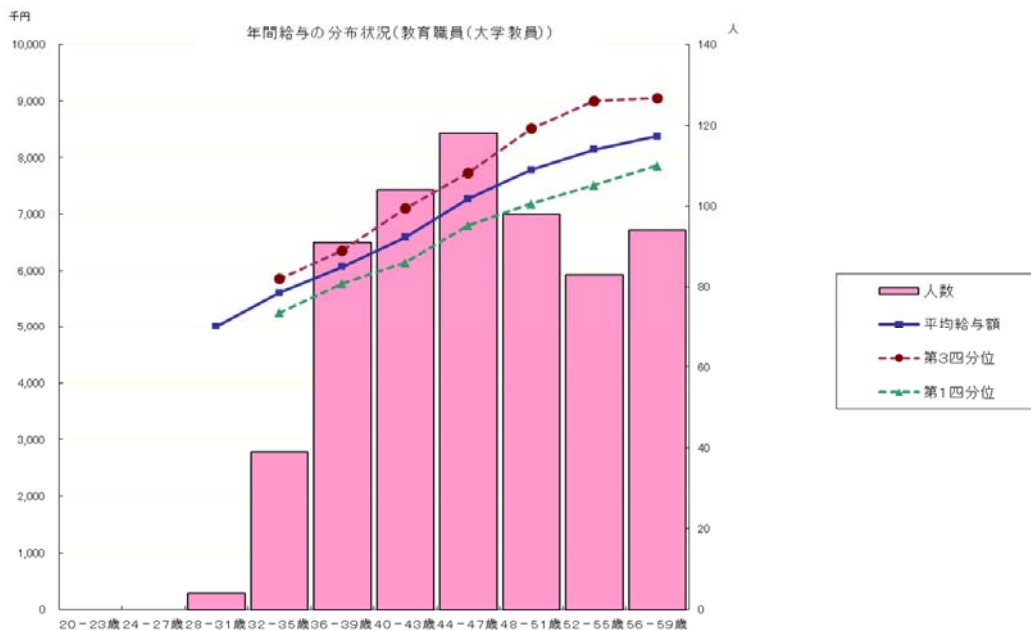
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
部長	3	53.2			8,740
課長	23	54.5	6,714	7,316	7,039
課長代理	33	52.4	5,662	6,063	5,904
係長	145	47.4	4,747	5,566	5,137
主任	36	44.0	4,163	5,264	4,663
係員	74	30.2	3,044	3,641	3,353

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、事務長代理及び専門員」を含む。

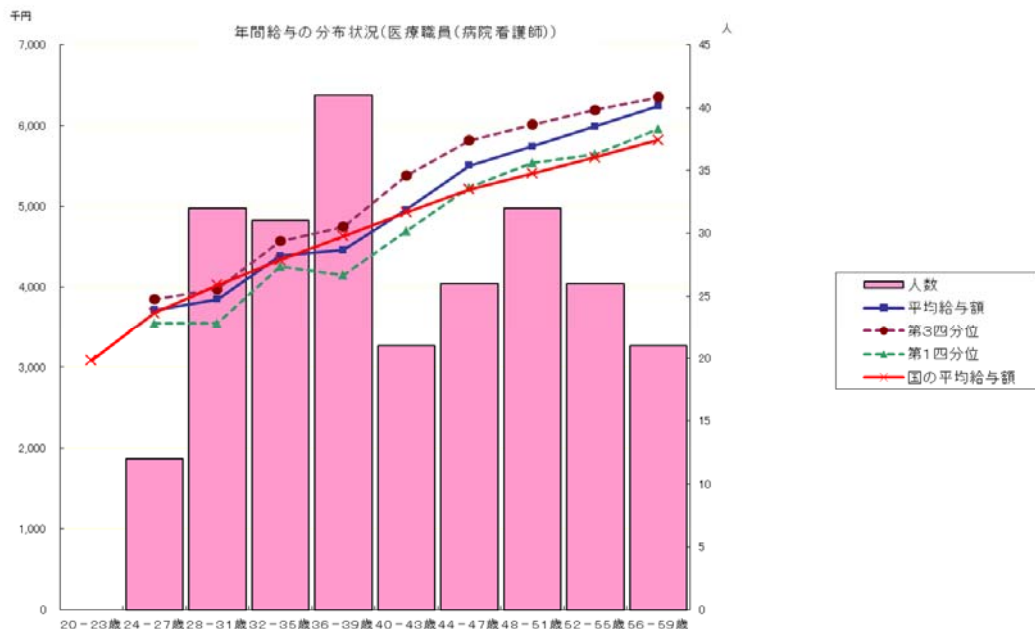
注2 部長の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



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、年間給与額の第1・第3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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
教授	283	55.9	8,247	9,165	8,730	8,247	9,165
准教授	226	46.8	6,800	7,616	7,204	6,800	7,616
講師	57	44.4	5,958	6,990	6,494	5,958	6,990
助教	153	41.8	5,637	6,245	5,907	5,637	6,245
教務職員	14	48.7	4,839	5,319	5,026	4,839	5,319



(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		第1分位	第3分位
看護部長	1	—	—	—	—	—	—
副看護部長	3	55.2	—	—	6,749	—	—
看護師長	24	50.5	5,841	6,353	6,092	5,841	6,353
副看護師長	56	47.6	5,176	5,961	5,581	5,176	5,961
看護師	158	38.6	3,936	5,233	4,540	3,936	5,233

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」の事項については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成25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)	314人	22人 (7.0%)	61人 (19.4%)	158人 (50.3%)	45人 (14.3%)	19人 (6.1%)
年齢(最高 ～最低)		30～24 歳	48～27 歳	59～34 歳	59～46 歳	58～40 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 2,563～2,031	千円 3,840～2,167	千円 5,099～2,745	千円 4,671～4,062	千円 6,485～4,445
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 3,260～2,673	千円 4,847～2,858	千円 6,279～3,646	千円 6,272～5,503	千円 8,288～5,947

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)		6人 (1.9%)	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)		59～52 歳	59～49 歳	-	-	-
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 6,408～5,247	千円 6,905～5,661	-	-	-
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 8,278～6,970	千円 9,412～7,532	-	-	-

(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)	733人	14人 (1.9%)	153人 (20.9%)	57人 (7.8%)	226人 (30.8%)	283人 (38.6%)	該当者なし ()%
年齢(最高 ～最低)		59～33 歳	64～30 歳	58～31 歳	64～33 歳	64～41 歳	-
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 4,094～3,120	千円 5,319～3,629	千円 5,913～3,302	千円 6,310～4,050	千円 8,101～4,762	-
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 5,447～4,113	千円 6,993～4,841	千円 7,615～4,470	千円 8,577～5,364	千円 11,299～6,572	-

(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)	242人	該当者なし (0%)	158人 (65.3%)	65人 (26.9%)	16人 (6.6%)	2人 (0.8%)	1人 (0.4%)	該当者なし (0%)
年齢(最高 ～最低)		～	58～26歳	59～33歳	56～44歳	-	-	-
所定内給与 年額(最高～最低)		～	4,677～2,501千円	4,991～3,212千円	4,914～4,253千円	-	-	-
年間給与 額(最高～最低)		～	6,237～3,305千円	6,582～4,272千円	6,668～5,841千円	-	-	-

注1 5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。

注2 6級における該当者が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24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	% 66.4	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 33.6	% 35.1
	最高～最低	% 48.7～33.2	% 45.9～30.8	% 45.5～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.3	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.7	% 34.0
	最高～最低	% 42.2～31.3	% 39.4～28.9	% 40.8～30.9

(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)	% 64.7	% 67.5	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.5	% 33.9
	最高～最低	% 50.0～33.3	% 47.1～30.8	% 48.6～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.4	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.6	% 33.9
	最高～最低	% 50.4～32.2	% 47.5～29.7	% 49.0～31.0

(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	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 33.0	% 34.3
	最高～最低	% 42.2～32.3	% 39.4～29.7	% 40.8～31.0

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

81.7
90.6

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

90.7

(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

102.3
94.4

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 81.7	
	参考	地域勘案 89.0 学歴勘案 80.3 地域・学歴勘案 88.5
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】 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。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	
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 41.8% (国からの財政支出額 14,101百万円、支出予算の総額 33,720百万円:平成24年度予算)	
	【検証結果】 本学の給与水準は、対国家公務員指数が81.7であり、適正なものとなっている。 【累積欠損額について】 —	
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を維持する。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 102.3	
	参考	地域勘案 105.0 学歴勘案 101.6 地域・学歴勘案 103.6
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、本給月額の平均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)を実施しているが、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、本給月額の平均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。 【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。	
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 41.8% (国からの財政支出額 14,101百万円、支出予算の総額 33,720百万円:平成24年度予算)	
	【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、概ね適正なものとなっている。 【累積欠損額について】 —	
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を維持する。	

○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 91.7

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24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24年度)	前年度 (平成23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)	11,187,543	11,794,325	△606,782	(△5.1)	△838,853 (△7.0)
退職手当支給額 (B)	1,980,014	1,342,255	637,759	(47.5)	1,028,077 (108.0)
非常勤役職員等給与 (C)	3,822,749	3,416,291	406,458	(11.9)	672,363 (21.3)
福利厚生費 (D)	1,955,970	1,921,374	34,596	(1.8)	126,017 (6.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	18,946,276	18,474,245	472,031	(2.6)	987,604 (5.5)

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「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

・「給与、報酬等支給総額」については、平成24年7月に本給月額を平均0.23%引き下げたこと及び同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給与減額支給措置を講じたこと等により、対前年度比5.1%(606,782千円)減となっている。

なお、給与減額支給措置による削減額は、493,695千円である。

・「退職手当支給額」については、定年退職者数が増加したことにより、対前年度比47.5%(637,759千円)増となっている。

なお、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による削減額(前年度概算時との差額)は、105,690千円である。

・「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非常勤職員の雇用などを増やしたこと等により、対前年度比11.9%(406,458千円)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こと」としている。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

- 平成25年度においても引き続き、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継続する。
- 平成25年度においても引き続き、国家公務員退職手当法の改正に準じて退職手当の支給水準を段階的に引き下げる。