

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23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 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23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 17,254	千円 12,720	千円 4,534	千円 ()			
A理事	千円 13,689	千円 10,056	千円 3,584	千円 49 (通勤手当)	4月1日		※
B理事	千円 13,689	千円 10,056	千円 3,584	千円 49 (通勤手当)			
C理事	千円 13,689	千円 10,056	千円 3,584	千円 49 (通勤手当)			

D理事	千円 13,664	千円 10,056	千円 3,584	千円 24 (通勤手当)			※
E理事	千円 12,983	千円 8,688	千円 3,169	千円 49 (通勤手当) 260 (広域異動手当) 816 (単身赴任手当)		3月31日	◇
A監事	千円 12,696	千円 9,360	千円 3,336	千円 ()			※
B監事 (非常勤)	千円 480	千円 480	千円 ()	千円 ()		3月31日	

注1 「広域異動手当」とは、国の機関・独立行政法人等の職員から引き続き役員となった者で異動前後の勤務箇所間の距離及び異動の直前の住居と異動の直後の勤務箇所の距離がいずれも60km以上である場合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23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A	千円 8,542	年 月 7 0	H23.3.31	—	役員退職手当規程第3条第2項に基づき、学長が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、増減しないことを決定した。	※
理事 (非常勤)	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	

注1 理事Aについては、監事在職期間(3年2月)を含めた金額を記載した。

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23年度における給与制度の主な改正点

- (1)産業医手当を新設(平成23年4月1適用)
- (2)医学部附属病院に勤務する医師等に対する緊急手術手当等の新設(平成23年4月1適用)
- (3)結核性疾患に伴う給与半減開始日数の変更に関する改正(平成23年4月1日適用)
 - ・結核性疾患に伴う給与半減の開始に係る所要日数を1年から90日に改めた
- (4)時間外労働時間の積算に関する改正(平成23年4月1日適用)
 - ・月60時間の時間外労働時間の積算の基礎に法定休日における労働時間を含めることとした
- (5)若年層にかかる号数調整に関する改正(平成23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号上位の号数に調整した
- (6)管理職手当支給対象役職表の職名変更に関する改正(平成23年4月1日適用)
 - ・事務組織再編に伴い対象となる職名を整備した

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

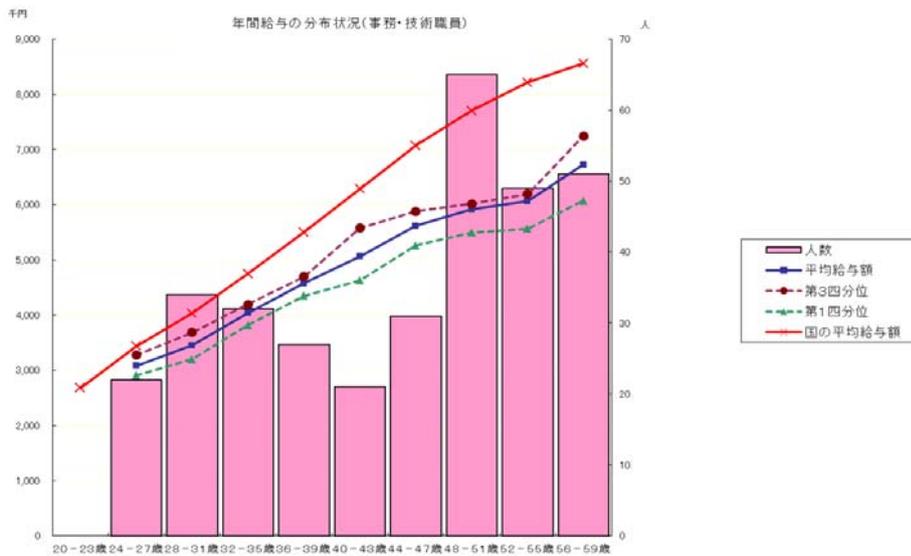
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1,446	46.3	6,591	4,923	49	1,668
事務・技術	332	44.8	5,300	3,989	50	1,311
教育職種 (大学教員)	720	49.3	7,974	5,917	47	2,057
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	274	41.6	4,967	3,755	50	1,212
技能・労務職種	11	53.0	5,096	3,848	66	1,248
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39	42.4	6,428	4,890	66	1,538
医療職種 (病院医療技術職員)	68	41.9	5,173	3,908	57	1,265
その他医療職種 (看護師)	2	—	—	—	—	—
非常勤職員	185	34.0	3,588	2,971	43	617
事務・技術	18	46.0	3,282	2,547	64	735
教育職種 (大学教員)	24	40.5	6,068	4,627	47	1,441
医療職種 (病院医師)	65	33.0	2,728	2,728	37	0
医療職種 (病院看護師)	66	30.1	3,720	2,838	40	882
技能・労務職種	4	34.5	2,728	2,122	74	606
医療職種 (病院医療技術職員)	8	26.4	3,152	2,427	38	725

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。]

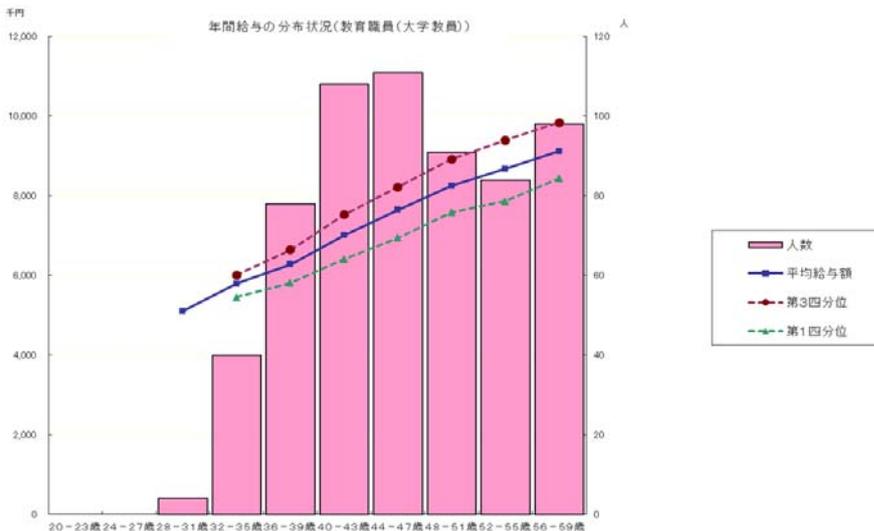


(事務・技術職員)

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
		歳	千円	千円	千円
部長	6	56.3	9,741	9,597	10,100
課長	20	55.3	6,592	7,420	7,922
課長代理	35	53.0	6,063	6,272	6,444
係長	150	48.3	5,323	5,511	5,883
主任	47	44.0	4,179	4,924	5,636
係員	74	30.6	3,089	3,506	3,815

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。

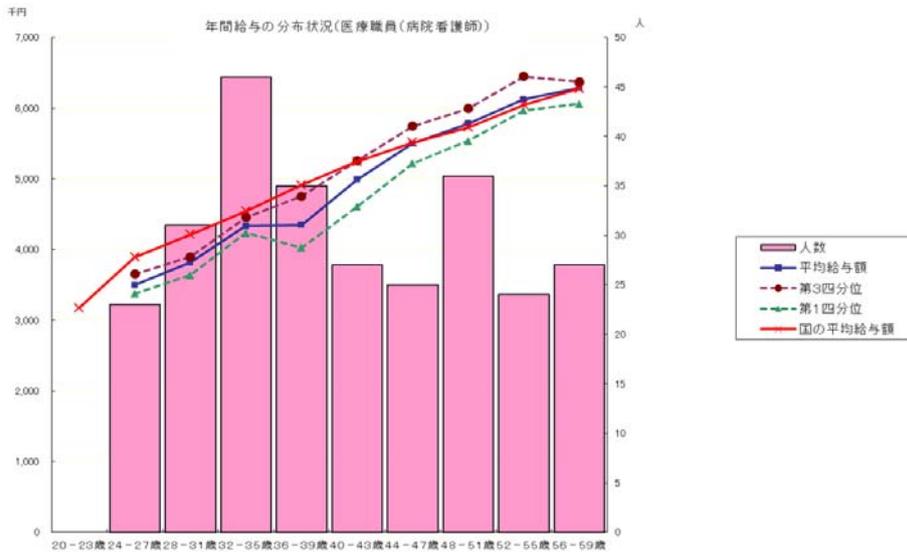
注2 部長の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



注1 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
		歳	千円	千円	千円
教授	288	55.9	8,823	9,402	9,892
准教授	227	46.6	7,145	7,580	8,029
講師	55	44.7	6,385	6,836	7,402
助教	136	41.6	5,817	6,114	6,436
教務職員	14	47.7	4,817	5,133	5,557



(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
看護部長	1	—	—	—	—	
副看護部長	3	56.5	—	6,995	—	
看護師長	23	50.9	5,823	6,162	6,450	
副看護師長	57	49.4	5,396	5,737	6,180	
看護師	190	37.8	3,808	4,477	5,146	

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。

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。

③ 職級別在職状況等(平成24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)	332人	23人 (6.9%)	64人 (19.3%)	168人 (50.6%)	48人 (14.5%)	15人 (4.5%)
年齢(最高 ～最低)		28～24歳	47～27歳	59～33歳	59～45歳	59～51歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 2,727～1,929	千円 3,644～2,328	千円 5,043～2,849	千円 6,097～4,030	千円 6,037～4,462
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 3,502～2,546	千円 4,727～3,076	千円 6,662～3,816	千円 7,922～5,399	千円 7,937～6,088

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人 (2.7%)	5人 (1.5%)	該当者なし ()%	該当者なし ()%	該当者なし ()%
年齢(最高 ～最低)		59～48歳	59～49歳	-	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 6,944～4,875	千円 7,640～7,188	千円 -	千円 ～	千円 ～
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 8,995～6,592	千円 10,237～9,741	千円 -	千円 ～	千円 ～

(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)	720人	14人 (1.9%)	136人 (18.9%)	55人 (7.6%)	227人 (31.5%)	288人 (40.0%)	該当者なし ()%
年齢(最高 ～最低)		58～32歳	63～29歳	58～33歳	64～32歳	64～41歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 4,220～2,941	千円 5,589～3,698	千円 5,940～3,961	千円 6,847～3,809	千円 9,129～5,174	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 5,622～3,887	千円 7,333～4,951	千円 7,903～5,257	千円 9,135～5,164	千円 12,199～7,224	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)	274人	該当者なし (0%)	190人 (69.3%)	66人 (24.1%)	15人 (5.5%)	2人 (0.7%)	1人 (0.4%)	該当者なし (0%)
年齢(最高 ～最低)		～	58～25歳	59～32歳	59～45歳	-	-	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	4,831～2,431千円	5,009～3,248千円	4,992～4,181千円	-	-	
年間給与 額(最高～ 最低)		～	6,462～3,213千円	6,603～4,291千円	6,842～5,797千円	-	-	

注 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 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23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)	% 61.9	% 65.2	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 34.8	% 36.4
	最高～最低	% 48.7～33.0	% 45.9～30.5	% 45.5～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 67.3	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 32.7	% 33.9
	最高～最低	% 42.2～30.9	% 39.4～28.5	% 40.8～29.7

(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	% 66.8	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 33.2	% 34.3
	最高～最低	% 50.0～32.9	% 47.1～30.4	% 48.5～31.6
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	% 50.0～31.6	% 47.1～29.8	% 48.5～31.0

(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)	% 64.8	% 67.1	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.9	% 34.0
	最高～最低	% 37.8～31.5	% 39.4～29.1	% 38.7～30.2

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

79.1
91.6

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

91.6

(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

96.2
94.0

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 79.1	
	参考	地域勘案 86.0 学歴勘案 77.5 地域・学歴勘案 85.3
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滿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 41.7% (国からの財政支出額 13,861百万円、支出予算の総額 33,188百万円：平成23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79.1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 96.2	
	参考	地域勘案 98.8 学歴勘案 94.6 地域・学歴勘案 97.6
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】 給与水準の比較指標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 41.7% (国からの財政支出額 13,861百万円、支出予算の総額 33,188百万円：平成23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96.2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。	

○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 89.1

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23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23年度)	前年度 (平成22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)	11,794,325	12,026,396	△232,071	(△1.9)	△232,071	(△1.9)
退職手当支給額 (B)	1,342,255	951,937	390,318	(41.0)	390,318	(41.0)
非常勤役職員等給与 (C)	3,416,291	3,150,386	265,905	(8.4)	265,905	(8.4)
福利厚生費 (D)	1,921,374	1,829,953	91,421	(5.0)	91,421	(5.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	18,474,245	17,958,672	515,573	(2.9)	515,573	(2.9)

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18年4月に本給表の水準を全体として4.8%引き下げたことによる影響、平成23年1月に中高年層の本給月額を平均0.1%引下げ、期末手当及び勤勉手当を年間0.2月引き下げたこと等により、対前年度比1.9%(232,071千円)減となっている。

・「退職手当支給額」については、定年退職者数が増加したことにより、対前年度比41.0%(390,318千円)増となっている。

・「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8.4%(265,905千円)増となっている。

・中期目標において、「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、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「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。こととし、中期計画において、「平成18年度からの5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。人件費改革を平成23年度まで継続する」こととしている。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えます。

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)	13,496,968	12,775,587	12,634,833	12,500,201	12,043,121	12,026,396
人件費削減率 (%)		△5.3	△6.4	△7.4	△10.8	△10.9
人件費削減率(補正值) (%)		△5.3	△7.1	△8.1	△9.1	△7.7

年 度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	11,794,325
人件費削減率 (%)	△12.6
人件費削減率(補正值) (%)	△9.2

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、平成21年、平成22年、平成23年の年間平均給与の増減率はそれぞれ 0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%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

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる予定である。

【役員】

・平成24年7月から実施。

【職員】

・平成24年7月から実施