

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20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、業務評価等の結果を勘案して、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

地域手当8%を9%に改定(平成20年4月)

理事

地域手当8%を9%に改定(平成20年4月)

理事(非常勤)

特になし

監事

地域手当8%を9%に改定(平成20年4月)

監事(非常勤)

特になし

2 役員報酬等の支給状況

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 20,946	千円 13,704	千円 5,960	千円 1,233 (地域手当) 49 (通勤手当)	4月1日		※
A理事	千円 13,321	千円 8,736	千円 3,799	千円 786 (地域手当) 0 (通勤手当)			◇
B理事	千円 15,425	千円 10,116	千円 4,399	千円 910 (地域手当) 0 (通勤手当)		3月31日	※
C理事	千円 15,474	千円 10,116	千円 4,399	千円 910 (地域手当) 49 (通勤手当)	4月1日		※

D理事	千円 14,640	千円 9,408	千円 4,091	千円 846 (地域手当) 295 (通勤手当)	4月1日		※
E理事	千円 14,504	千円 9,408	千円 4,091	千円 846 (地域手当) 159 (通勤手当)	4月1日		※
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 12,403	千円 8,736	千円 2,529	千円 786 (地域手当) 352 (通勤手当)	4月1日		
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)			

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した。

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。

3 役員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
	千円	年	月				
法人の長						該当なし	
理事	千円 5,058 (49,973)	年 4 (41)	月 0 (0)	3月31日	1	経営協議会において業績勘案率[1]と決定された。	※
監事	千円 2,184	年 2	月 0	3月31日	1	経営協議会において業績勘案率[1]と決定された。	

注1:理事については、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、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の前職期間として算出した金額を記載した。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時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「※」、該当がない場合は空欄。

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

「行政改革の重要方針」において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成22年度までに概ね5%の人件費の削減を図る。対応策として、教職員数の適正化を検討しつつ、教職員の削減や退職した者及び欠員ポストの後任補充の抑制に努めていく。また、基本的には国に準拠した給与体系を維持して、適正な人件費管理を図っていく。

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ており、人件費抑制を考慮して学内規程を整備している。

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

- 昇格・降格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、勤務成績を考慮し実施している。
- 昇格は基準を設けて、さらに実施の有無については個々に勤務成績を考慮のうえ判定している。また、昇給(査定分)及び勤勉手当の高い成績率の選考については、候補者の勤務成績を厳正に判定して実施している。

[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	一定期間を良好な成績で勤務した職員を3号俸上位の号俸に決定、また、勤務成績が特に良好である職員を5号俸から7号俸上位の号俸に設定
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20年度における給与制度の主な改正点

- 地域手当及び地域調整手当の改定(8%→9%)
- 勤勉手当支給割合の改定
(良好者:6月期0.725月 → 0.75月、12月期0.775月 → 0.75月)
- 附属学校に主幹教諭を配置し、教育職俸給表(二)と(三)の2級と3級の間の特2級を設定
- 職務付加手当の新設(著しく負担のかかる職務を付加された職員に対し、その付加された職務に応じて支給)

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

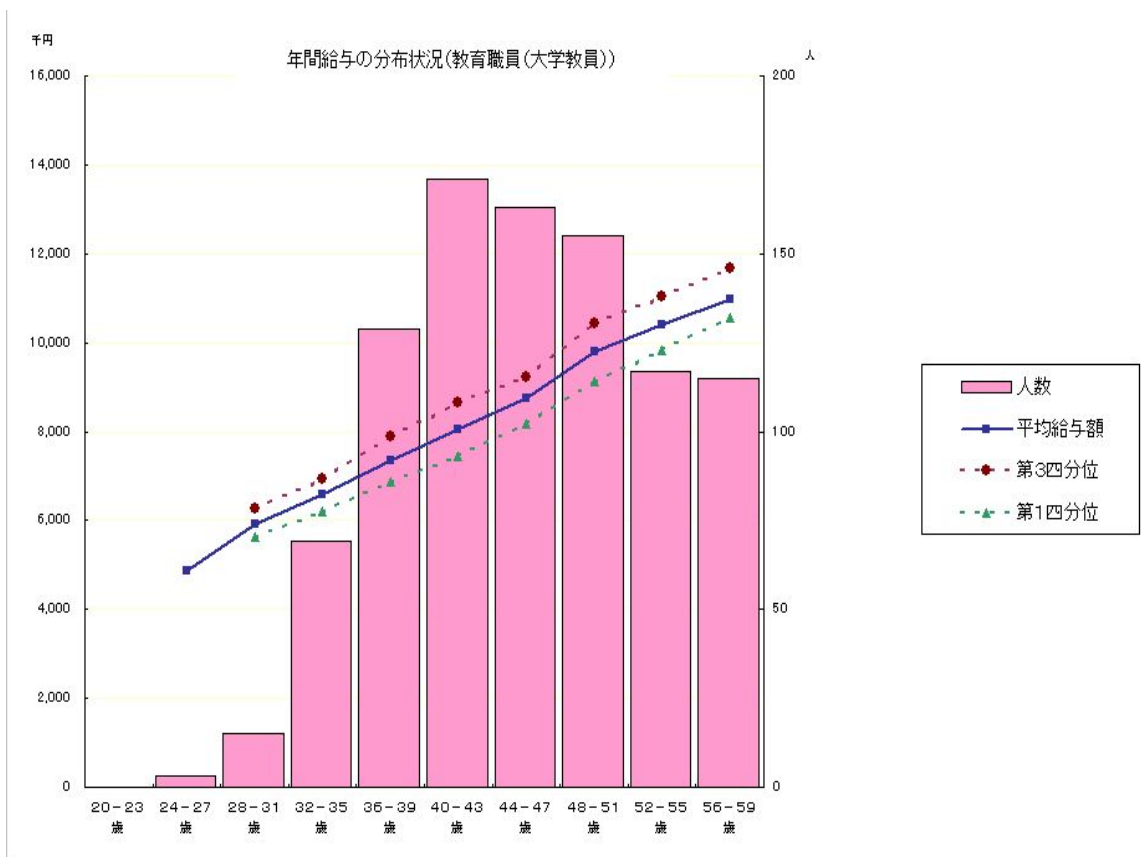
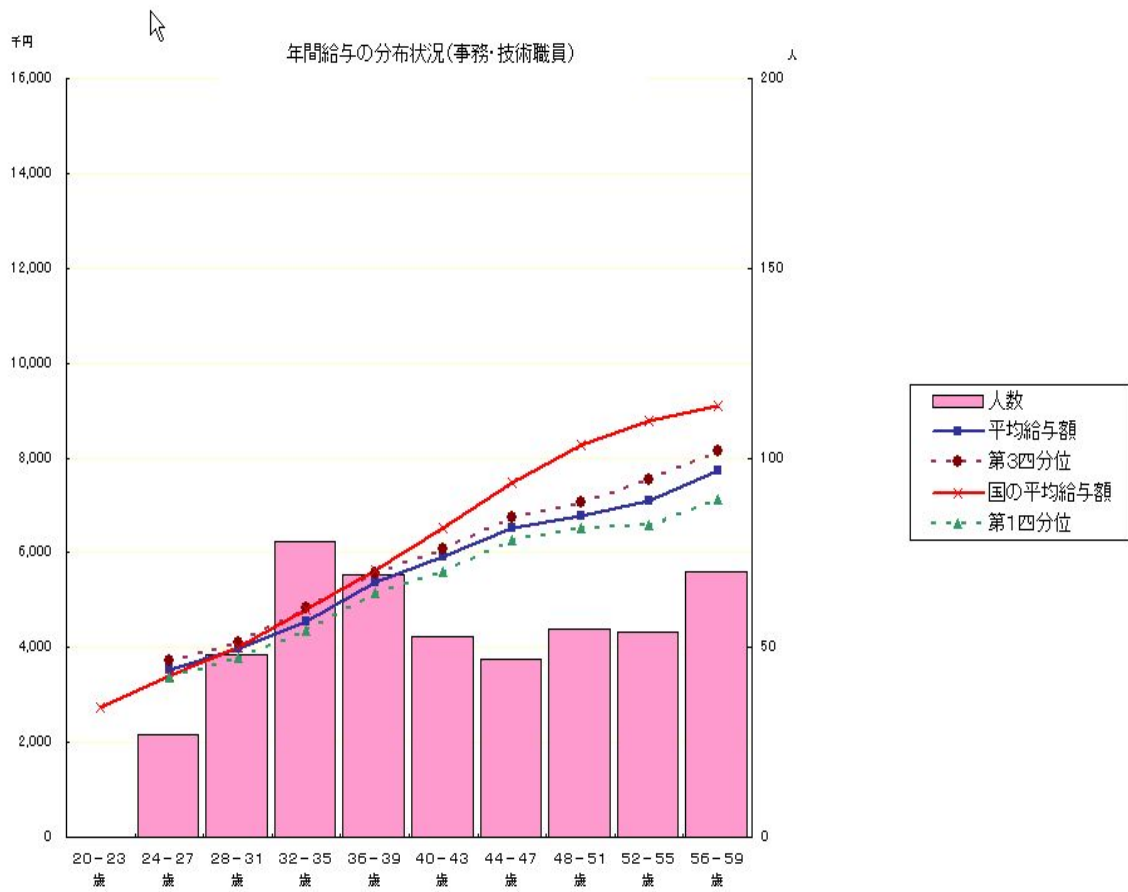
区分	人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	2190	44.0	7,487	5,409	104	2,078
事務・技術	501	43.0	5,968	4,358	120	1,610
教育職種 (大学教員)	1094	48.5	9,323	6,683	117	2,640
医療職種 (病院医師)	なし	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	381	34.5	4,946	3,621	44	1,325
技能・労務職種	9	55.6	5,534	4,054	169	1,480
教育職種 (附属高校教員)	23	36.5	6,926	5,116	71	1,810
教育職種 (附属義務教育学校教員)	56	40.7	7,122	5,235	89	1,887
教育職種 (外国人教師等)	2	—	—	—	—	—
医療職種 (病院医療技術職員)	121	40.0	5,605	4,094	114	1,511
教育職種 (外国語教員)	3	42.8	5,642	4,577	101	1,065
在外職員	なし	—	—	—	—	—
任期付職員	なし	—	—	—	—	—
再任用職員	なし	—	—	—	—	—
非常勤職員	146	36.8	3,558	3,007	90	551
事務・技術	41	44.6	3,452	2,573	152	879
教育職種 (大学教員)	9	41.3	6,325	4,661	84	1,664
医療職種 (病院医師)	67	32.4	3,062	3,062	58	0
医療職種 (病院看護師)	6	46.3	4,599	3,403	61	1,196
技能・労務職種	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院医療技術職員)	22	30.5	3,890	2,909	85	981

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。

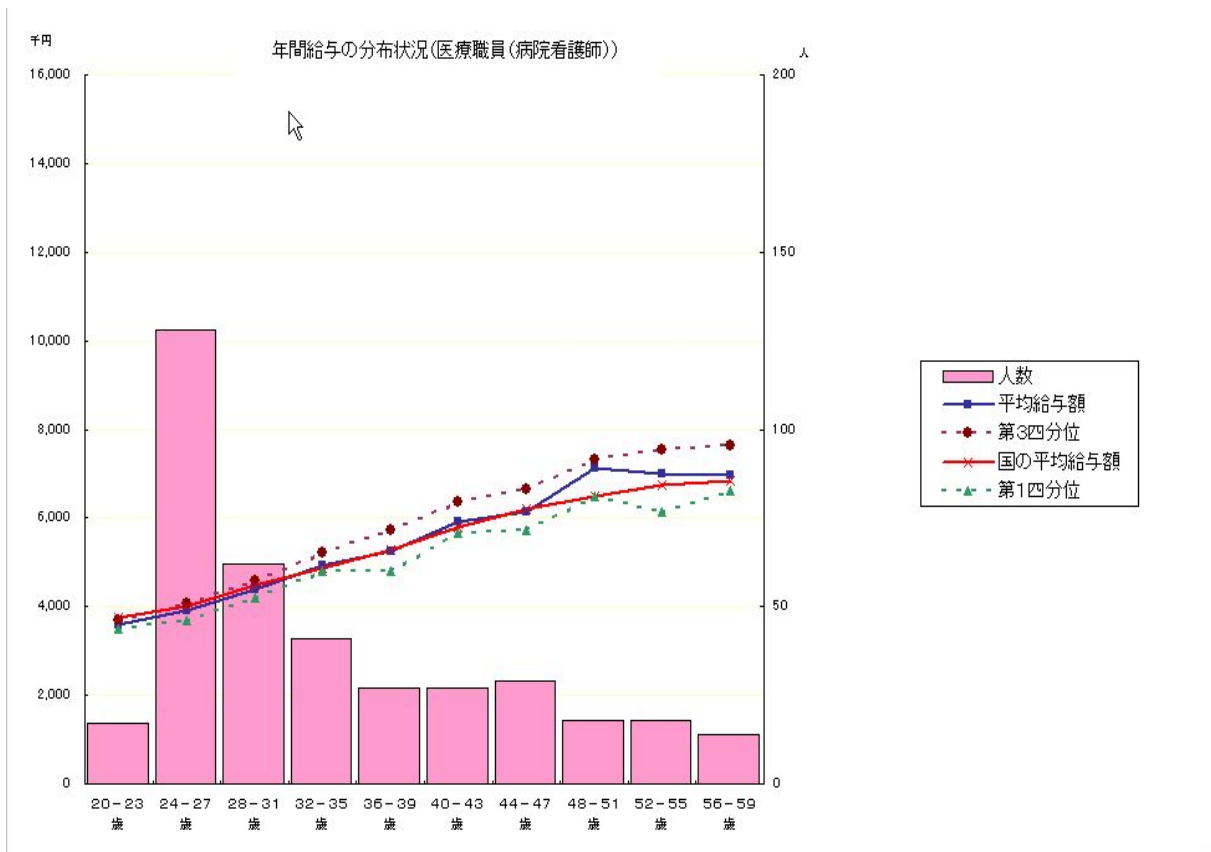
注2)常勤職員の教育職種(外国人教師等)及び非常勤職員の技能・労務職種については、該当者がそれぞれ2名、1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない

注3)外国語教員とは、語学教育に特化した外国人の教員で、講師相当で個別契約により採用した者をいう

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24～27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。



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3分位	第1分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	3	58.2	—	—	11,106	—	—
課長	30	55.1	8,025	8,025	8,394	8,810	8,810
専門員	49	53.9	7,087	7,087	7,361	7,569	7,569
専門職員	160	48.2	6,142	6,142	6,531	6,900	6,900
主任	137	40.3	4,928	4,928	5,413	5,757	5,757
係員	122	31.4	3,725	3,725	4,079	4,422	4,422

注)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3分位	第1分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
教授	443	55.8	10,356	10,356	11,008	11,655	11,655
准教授	319	45.3	8,206	8,206	8,692	9,250	9,250
講師	86	46.0	7,875	7,875	8,348	8,784	8,784
助教	240	40.2	6,536	6,536	6,933	7,443	7,443
助手	6	48.0	6,373	6,373	6,632	6,905	6,905

(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	51.7	8,081	8,214	8,229
看護師長	36	48.5	6,585	7,000	7,520
副看護師長	62	40.3	5,232	5,745	6,274
看護師	274	30.7	3,836	4,352	4,690
准看護師	3	54.2	—	5,509	—

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恐れがあることから、年間給与の平均額については記載していない。

また准看護師の該当者は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、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
標準的な職位		一般職員	主任	係長 専門職員	課長補佐 専門員	課長 事務長
人員 (割合)	501 人	29 人 (5.8%)	101 人 (20.2%)	263 人 (52.5%)	59 人 (11.8%)	36 人 (7.2%)
年齢(最高～最低)		30～24 歳	46～26 歳	59～34 歳	59～46 歳	59～41 歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,984～2,175 千円	3,918～2,552 千円	5,360～2,762 千円	5,694～4,710 千円	6,330～5,013 千円
年間給与額(最高～最低)		3,964～2,970 千円	5,398～3,502 千円	7,400～3,780 千円	7,948～6,580 千円	8,572～7,098 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%)	該当者なし () %	該当者なし () %	該当者なし () %
年齢(最高～最低)		59～43 歳	59～57 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,833～6,159 千円	8,491～7,675 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与額(最高～最低)		9,411～8,545 千円	11,752～10,736 千円	～ 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
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)	1,094 人	該当なし () %	246 人 (22.5%)	87 人 (8.0%)	318 人 (29.1%)	443 人 (40.5%)
年齢(最高～最低)		～ 歳	64～27 歳	61～30 歳	64～31 歳	64～41 歳
所定内給与年額(最高～最低)		～ 千円	6,299～3,241 千円	6,872～4,389 千円	7,713～4,458 千円	10,498～5,954 千円
年間給与額(最高～最低)		～ 千円	8,293～4,394 千円	9,560～6,153 千円	10,442～6,233 千円	14,644～8,356 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)	381人	3人 (0.8%)	274人 (71.9%)	62人 (16.3%)	36人 (9.4%)	5人 (1.3%)
年齢(最高～最低)		57～49歳	59～22歳	58～28歳	59～39歳	54～50歳
所定内給与と年額(最高～最低)		4,125～3,921千円	4,835～2,437千円	5,273～2,988千円	5,769～4,086千円	6,254～5,630千円
年間給与額(最高～最低)		5,688～5,370千円	6,730～3,331千円	7,404～4,132千円	8,028～5,895千円	8,701～7,858千円

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 (0.3%)	該当なし (%)
年齢(最高～最低)		～歳	～歳
所定内給与と年額(最高～最低)		～千円	～千円
年間給与額(最高～最低)		～千円	～千円

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%	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	46.3～31.4%	39.2～29.6%	42.7～30.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.5%	68.4%	67.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.5%	31.6%	33.0%
	最高～最低	39.9～30.6%	36.8～27.9%	36.9～30.3%

○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)	63.8	66.9	65.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.2	33.1	34.6
	最高～最低	46.4～32.8	42.6～29.9	44.4～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.4	68.4	67.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.6	31.6	33.0
	最高～最低	46.4～32.0	42.6～29.1	42.8～30.6

○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)	59.7	61.6	60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.3	38.4	39.3
	最高～最低	43.4～38.6	45.9～35.5	44.8～37.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.9	67.6	66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.1	32.4	33.7
	最高～最低	39.9～32.0	36.8～29.2	38.3～30.6

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))

対国家公務員(行政職(一))

88.6

対国家公務員(医療職(三))

100.1

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

102.0

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

101.9

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

104.0

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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も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

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 88.6		
	参考	地域勘案	90.4
		学歴勘案	88.4
		地域・学歴勘案	90.2
給与水準の適切性の検証	<p>【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 38.2% (国からの財政支出額 20,407百万円、支出予算の総額 53,425百万円:平成20年度予算)</p> <p>【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。</p>		
講ずる措置	上記のように本学の現給与水準は適切であると考えているが、今後も総人件費改革の趣旨を踏まえた人件費の削減に取り組んでいく。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 100.1		
	参考	地域勘案	98.1
		学歴勘案	99.5
		地域・学歴勘案	98.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	本学においては、地域手当の1%増により、平均給与額が増加した。また、国の平均給与額が、昨年と比較し減額となっていることから、対国家公務員との平均給与額が逆転し、比較指標が対国家公務員を上回ったものと考えられる。		
給与水準の適切性の検証	<p>【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 38.2% (国からの財政支出額 20,407百万円、支出予算の総額 53,425百万円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 千葉大学においては国からの財政支出が100億円を超えており、また、対国家公務員とのラスパイレス指数も0.1%上回っているところであるが、累積欠損額はなく、国家公務員の給与水準を上回った理由としては上記のことが考えられるため、給与水準は適切に運用されているものとする。</p>		
講ずる措置	上記のように本学の現給与水準は適切であると考えているが、今後も総人件費改革の趣旨を踏まえた人件費の削減に取り組んでいく。		

○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 99.6

(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	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 18,924,708	千円 19,076,431	千円 △ 151,723	(%) △ 0.8	千円 △ 485,872	(%) △ 2.5
退職手当支給額 (B)	千円 1,854,334	千円 2,558,441	千円 △ 704,107	(%) △ 27.5	千円 68,076	(%) 3.8
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,885,469	千円 4,628,203	千円 1,257,266	(%) 27.2	千円 2,935,603	(%) 99.5
福利厚生費 (D)	千円 2,820,134	千円 2,731,729	千円 88,405	(%) 3.2	千円 174,304	(%) 6.6
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,484,645	千円 28,994,804	千円 489,841	(%) 1.7	千円 2,692,111	(%) 10.0

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「14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、地域手当の1%引上げに伴う増額があった一方で、教職員の人員削減及び教員の退職者等の後任補充の抑制に努めたことなどが主な要因である。
- 「最広義人件費」の増額の要因は、上記「給与、報酬等支給総額」のほかは以下のとおりである。
 - ・ 「退職手当支給額」が減額となったのは、定年退職者等が減少したことが要因である。
 - ・ 「非常勤役職員等給与」の増額は、次の点が主な要因である。
 - ① 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を増員したこと。
 - ② 附属病院における看護体制の充実(7:1看護体制への移行のための看護師増)、医療の充実及び病院経営の改善(教員その他医療技術職員増)のため、病院収入等の経費により有期雇用職員で増員したこと。
 - ・ 「福利厚生費」の増額は、法定福利費率の増及び有期雇用職員等の増員が主な要因である。

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)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費の削減の取組を行う。
- 中期計画
総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費削減を図る。
- 人件費削減の取組の進捗状況
中期計画に示した平成21年度までに概ね4%の人件費削減率は、現時点においては達しているものの、今後も昇給等の増額要素が見込まれるので、中期計画達成に向けて、これまでの実績を検証し、その結果を踏まえて一層の人件費削減を図る。

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)	20,061,757	19,236,280	19,076,431	18,924,708
人件費削減率 (%)		△ 4.1	△ 4.9	△ 5.7
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.1	△ 5.6	△ 6.4

「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年及び平成20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%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