

国立大学法人弘前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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

本学が定める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が行う業績評価の結果を勘案し、当該役員の職務の実績等に応じて、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額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	常勤役員については、国家公務員に準じて、従前の調整手当に替えて地域手当を新設するとともに、併せて広域異動手当を新設する改正を行った。
理事	常勤役員については、国家公務員に準じて、従前の調整手当に替えて地域手当を新設するとともに、併せて広域異動手当を新設する改正を行った。
理事(非常勤)	適用なし
監事	常勤役員については、国家公務員に準じて、従前の調整手当に替えて地域手当を新設するとともに、併せて広域異動手当を新設する改正を行った。
監事(非常勤)	適用なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	19,302	13,704	5,547	51 (寒冷地手当)			
理事A	13,237	9,360	3,788	89 (寒冷地手当)			
理事B	12,887	8,736	3,536	564 (単身赴任手当) 51 (寒冷地手当)			◇
理事C	13,237	9,360	3,788	89 (寒冷地手当)			
理事D	13,261	9,360	3,788	24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
理事E	11,200	7,848	3,176	87 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			

監事A	千円 10,295	千円 7,104	千円 2,875	千円 265 (通勤手当) 51 (寒冷地手当)		3月31日	
監事B (非常勤)	千円 150	千円 150	千円	千円 ()		3月31日	

・「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の役員となるために本府省課長・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。

3 役員の退職手当の支給状況（平成19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						該当者無し	
理事						該当者無し	
監事						該当者無し	

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

〔 中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、本学で決定した当初予算の範囲内で運用。適正人件費を職種ごとに定めた試算単価の積算と考え、これを基本として管理運営を行う。 〕

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

〔 国家公務員の給与を参考とし、本学の実情を踏まえた適正なものとなるよう、給与水準を決定。 〕

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

〔 国家公務員に準じた個人評価を行い、その結果及び職員の勤務成績等を総合的に判定し、当該職員の昇給、昇（降）格の実施及び賞与（6月及び12月）において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
賞与: 勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれの日以前6か月以内の期間における当該職員の勤務成績等に応じて、支給割合を決定する。
昇給	1月から12月までの期間を良好な成績で勤務した職員について、3号俸(特定職員は2号俸、55歳以上の職員は1号俸)上位の号俸に昇給させることができる。 また、同期間を特に良好な成績で勤務した職員及び顕著な功績を挙げた職員について、上記による号俸よりもさらに上位の号俸に昇給させることができる。
昇(降)格	勤務成績が優秀で、かつ本学が定める基準を満たす職員の能力等を総合的に判断し、上位の級に決定することができる。勤務成績等が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

1. 俸給表の水準を初任給を中心に若年層に限定して平均0.1%（一般職(一)俸給表の場合）程度引き上げた。
2. 俸給表の水準引き上げとの整合性をとるため、俸給の調整額の見直しを行った。
3. 調整手当を廃止し、民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、新たに地域手当を新設した。
4. 広域的転勤のある民間企業の賃金水準が平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行う職員の給与水準を調整するため、広域異動手当を設けた。
5. 俸給の特別調整額の支給対象職を見直すとともに、一部の定率制による支給対象職について定額制とした。
6. 子等の扶養親族に係る扶養手当月額を6,000円から6,500円に引き上げた。
7. 平成19年12月期勤勉手当の標準成績率を71/100から74.5/100に引き上げた。

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19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 1,308	歳 44.7	千円 6,946	千円 5,043	千円 28	千円 1,903
事務・技術	人 282	歳 39.8	千円 5,221	千円 3,836	千円 37	千円 1,385
教育職種 (大学教員)	人 598	歳 48.2	千円 8,656	千円 6,246	千円 19	千円 2,410
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 281	歳 43.0	千円 5,486	千円 4,000	千円 35	千円 1,486
技能・労務職種	人 13	歳 52.2	千円 5,373	千円 3,929	千円 39	千円 1,444
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 41	歳 39.5	千円 6,470	千円 4,769	千円 34	千円 1,701
教育職種 (附属高校教員等)	人 19	歳 41.3	千円 6,942	千円 5,095	千円 21	千円 1,847
医療職種 (病院医療技術職員)	人 73	歳 43.7	千円 5,697	千円 4,154	千円 35	千円 1,543
指定職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 109	歳 41.2	千円 3,755	千円 3,211	千円 33	千円 544
事務・技術	人 25	歳 54.0	千円 3,865	千円 2,858	千円 45	千円 1,007
教育職種 (大学教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 49	歳 33.1	千円 3,634	千円 3,634	千円 23	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 5	歳 31.3	千円 4,034	千円 3,077	千円 14	千円 957
技能・労務職種	人 22	歳 51.2	千円 3,880	千円 2,870	千円 54	千円 1,010
医療職種 (病院医療技術職員)	人 7	歳 29.5	千円 3,513	千円 2,644	千円 8	千円 869

注：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：常勤職員の指定職種および非常勤職員の教育職種（大学教員）については、該当者が2人以下のため、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：「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

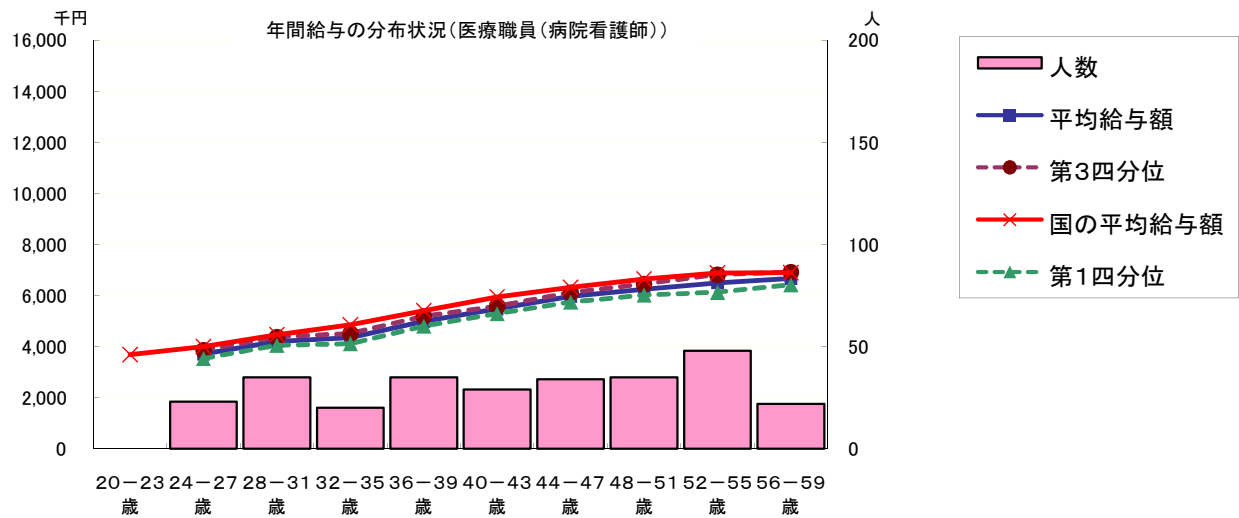
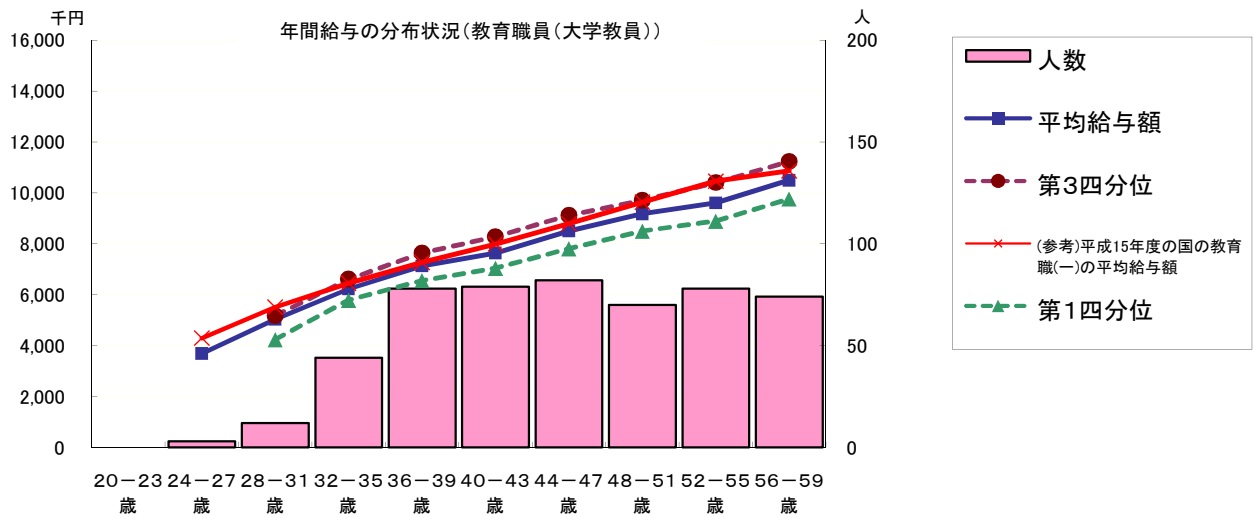
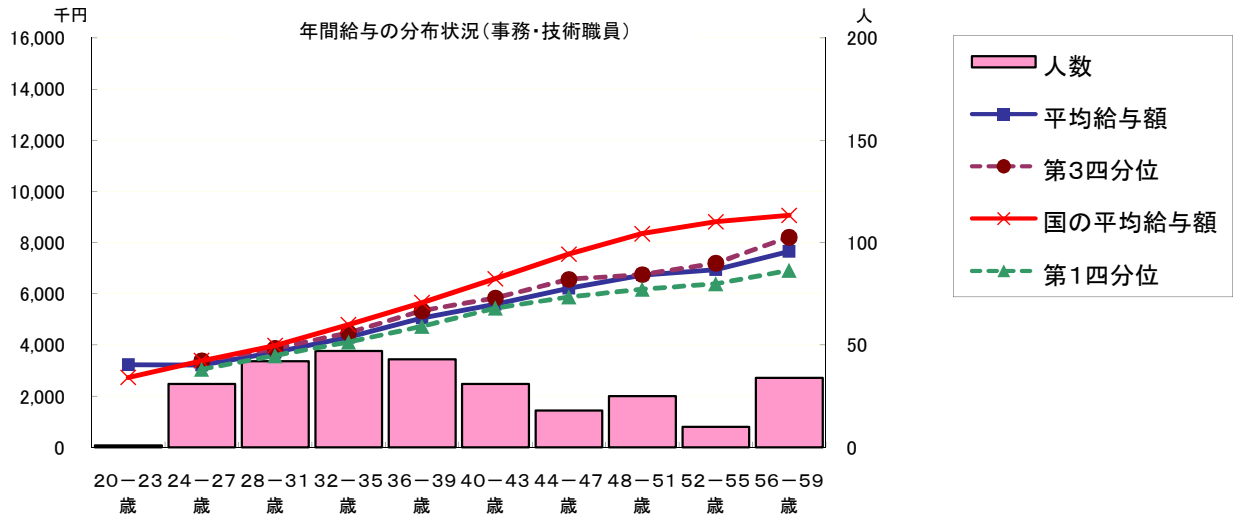
「技能・労務職種」とは、自動車運転手、看護助手等の業務を行う職種を示す。

「教育職種（附属高校教員等）」には、附属特別支援学校教員を含む。

「教育職種（附属義務教育学校教員等）」には、附属幼稚園教員を含む。

注：「在外職員」、「再任用職員」及び「任期付職員」の区分は、該当者がいないため、表の記載を省略した。

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・技術職員の20-23歳および教育職員(大学教員)の24-27歳の年齢階層の該当者は4名以下のため、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・第3分位折れ線を記載していない。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・部長	6	57.7	10,194	10,276	10,304
・課長	21	53.7	7,016	7,596	8,213
・課長補佐	26	52.7	6,395	6,756	7,119
・係長	90	44.0	5,282	5,746	6,101
・主任	37	37.1	4,294	4,554	4,589
・係員	102	30.0	3,330	3,720	4,041

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・教授	214	56.0	9,780	10,436	11,046
・准教授	196	47.3	7,661	8,216	8,873
・講師	76	44.1	7,130	7,767	8,500
・助教	99	38.9	6,174	6,762	7,312
・助手	13	31.2	4,139	4,727	5,323

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・看護部長	1		-		-
・副看護部長	3	53.8	-	7,127	-
・看護師長	22	52.6	6,693	6,845	7,047
・副看護師長	56	48.6	5,912	6,181	6,529
・看護師	199	40.1	4,210	5,052	5,951

- ・課長には同相当職である「室長」及び「事務長」を、課長補佐には同相当職である「室長補佐」及び「事務長補佐」を、係長には同相当職である「技術専門職員」を含む。
- ・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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。
- ・代表的職位の「看護部長」及び「副看護部長」の該当者は4人以下のため、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・第3分位の値を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成20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	7級
標準的な職位		一般職員	主任 一般職員	係長 主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐	課長	部長
人員 (割合)	282 人	40 人 (14.2%)	92 人 (32.6%)	89 人 (31.6%)	33 人 (11.7%)	16 人 (5.7%)	6 人 (2.1%)	5 人 (1.8%)
年齢(最高 ～最低)		31～22 歳	41～28 歳	59～35 歳	59～41 歳	59～39 歳	59～51 歳	59～51 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,752～ 2,061 千円	3,664～ 2,504 千円	5,040～ 3,364 千円	5,535～ 4,114 千円	6,629～ 4,717 千円	7,293～ 4,913 千円	7,570～ 6,965 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		3,673～ 2,804 千円	4,881～ 3,415 千円	6,800～ 4,563 千円	7,570～ 5,690 千円	8,754～ 6,616 千円	9,822～ 6,899 千円	10,304～ 9,548 千円

区分		8級	9級	10級
標準的な職位		部長	別に定める	別に定める
人員 (割合)		1 人 (0.4%)	該当者なし (0.0%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～ 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		助手	助教	講師	准教授	教授	別に定める
人員 (割合)	598 人	2 人 (0.3%)	110 人 (18.4%)	76 人 (12.7%)	196 人 (32.8%)	214 人 (35.8%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	64～26 歳	60～30 歳	64～33 歳	64～40 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～ 千円	6,788～ 2,782 千円	7,273～ 3,751 千円	8,000～ 4,137 千円	9,620～ 5,825 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～ 千円	8,551～ 3,793 千円	9,652～ 5,171 千円	10,656～ 5,774 千円	13,587～ 8,352 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	看護師長	副看護部長 看護師長	看護部長 副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	281人	該当者なし (0.0%)	199人 (70.8%)	58人 (20.6%)	20人 (7.1%)	3人 (1.1%)	1人 (0.4%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		～	59～24	59～37	57～46	57～47	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	4,820～ 2,399	5,263～ 3,547	5,259～ 4,333	5,492～ 4,734	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		～	6,629～ 3,272	7,239～ 4,931	7,323～ 6,129	7,641～ 6,697	～	～

注：事務・技術職員の表中の8級、教育職種（大学教員）の表中の1級及び医療職員（病院看護師）の表中の6級における該当者が2人以下のため、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。

注：「標準的な職位」欄中「別に定める」としている職位については、平成20年4月1日現在、特に定めていない。

④ 賞与(平成19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%	65.7%	64.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.6%	34.3%	35.4%
	最高～最低	46.4～31.5	43.0～29.7	43.0～30.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	66.2%	68.3%	67.3%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.8%	31.7%	32.7%
	最高～最低	36.7～31.2	34.7～29.2	34.2～30.4

(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)	62.6%	64.5%	63.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.4%	35.5%	36.4%
	最高～最低	43.1～32.6	43.6～30.8	43.2～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	66.2%	68.2%	67.3%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.8%	31.8%	32.7%
	最高～最低	36.7～31.1	34.7～29.3	35.6～30.2

(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)	%	%	%
	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)	66.0	68.0	67.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.0	32.0	32.9
	最高～最低	36.7～31.2	34.7～29.8	34.2～30.6

・医療職員(病院看護師)における管理職員は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))

86.6

対他の国立大学法人等

97.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

95.6

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

93.6

対他の国立大学法人等

96.1

注1： 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 86.6	
	参考	地域勘案 92.6
		学歴勘案 87.2
	地域・学歴勘案 92.7	
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	【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 42.0% (国からの財政支出額 15,147百万円、支出予算の総額 36,031百万円:平成19年度予算)	
	【検証結果】 ○国からの財政支出額 平成18年度12,741百万円に対し、平成19年度は15,147百万円と2,406百万円の増となっているが、これは3,206百万円が耐震対策事業の平成18年度補正として繰越されているからである。 給与水準は、対国家公務員指数が86.6であり、また、在勤地域・学歴を勘案した参考指数も87.2～92.7であるため、適正であると思われる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	
講ずる措置	今後も給与水準を適正なものとするため、役職員の給与水準を見直す等必要な措置を講ずる。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 93.6	
	参考	地域勘案 93.7
		学歴勘案 92.1
	地域・学歴勘案 90.9	
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	【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 42.0% (国からの財政支出額 15,147百万円、支出予算の総額 36,031百万円:平成19年度予算)	
	【検証結果】 ○国からの財政支出額 平成18年度12,741百万円に対し、平成19年度は15,147百万円と2,406百万円の増となっているが、これは3,206百万円が耐震対策事業の平成18年度補正として繰越されているからである。 給与水準は、対国家公務員指数が86.6であり、また、在勤地域・学歴を勘案した参考指数も87.2～92.7であるため、適正であると思われる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	
講ずる措置	今後も給与水準を適正なものとするため、役職員の給与水準を見直す等必要な措置を講ずる。	

○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 95.5

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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)	11,161,833	11,544,281	△ 382,448 (△3.3)	△ 434,594 (△3.8)
退職手当支給額 (B)	1,635,467	1,224,693	410,774 (33.5)	544,623 (49.9)
非常勤役職員等給与 (C)	1,397,385	1,517,389	△ 120,004 (△7.9)	△ 63,553 (△4.4)
福利厚生費 (D)	1,536,193	1,636,482	△ 100,290 (△6.1)	△ 55,034 (△3.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	15,730,878	15,922,845	△ 191,968 (△1.2)	△ 8,558 (0.1)

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、対前年度比3.3%の減少となるが、教職員の定年退職者等の後任者が若い年齢層になったこと等によるものと考えられる。
 ・「最広義人件費」については、対前年度比1.2%の減少となるが、これは「給与、報酬等支給総額」の減少によるもののほか、非常勤職員数の減少に伴う「非常勤役職員等給与」の減少等によるものと考えられる。
- ② i) 中期目標の人事の適正化に関する目標として、「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)及び「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、人件費の削減を行うこととする。
 ii) 中期計画の教職員の人事の適正化に関する目標として、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%の人件費の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
給与、報酬等支給総額 (千円)	12,053,904	11,544,281	11,161,833
人件費削減率 (%)		△ 4.2	△ 7.4
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.2	△ 8.1

- ・「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格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%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。