

# 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

本学が定める役員に支給する期末特別手当（賞与）において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務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	改定なし
理事	
理事(非常勤)	
監事	
監事(非常勤)	

### 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A	15,164	10,600	4,534	31 (寒冷地手当)		1月31日	
法人の長B	2,155	2,120	0	35 (寒冷地手当)	2月1日		
理事A	10,390	7,240	3,096	53 (寒冷地手当)		1月31日	
理事B	12,214	8,688	3,169	89 (寒冷地手当) 173 (広域異動手当) 94 (単身赴任手当)			※
理事C	11,873	8,688	3,096	89 (寒冷地手当)			
理事D	11,859	8,688	3,096	24 (通勤手当) 51 (寒冷地手当)			

理事E	千円 10,669	千円 7,800	千円 2,780	千円 89 (寒冷地手当)			
理事F	千円 1,483	千円 1,448	千円 0	千円 35 (寒冷地手当)	2月1日		
監事A	千円 9,684	千円 7,074	千円 1,655	千円 24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
監事B	千円 10,972	千円 7,800	千円 2,849	千円 89 (寒冷地手当) 234 (広域異動手当)		3月31日	※

注1:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注2:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、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A	千円 12,455	年 7 月 10	H24.1.31	1	役員期間につき、学長が定める業績評価率を乗じて得た額を退職手当額とすることができるとしているが、業績評価率については「1.0」と決定した。	
理事A	千円 6,516 (37,746)	年 6 (28) 月 (10)	H24.1.31	-	役員期間につき、業績に応じ、学長が退職手当額を増減できることとしているが、増減無しで決定した。	
監事B	千円 975	年 1 月 0	H24.3.31	1	役員期間につき、学長が定める業績評価率を乗じて得た額を退職手当額とすることができるとしているが、業績評価率については「1.0」と決定した。	※

注1:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注2:理事A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在職期間として算出した金額を記載した。

## 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

「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「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、教育研究の質を確保しつつ人件費削減を行う。

#### 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うえで適正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

教員業績評価及び人事評価の結果を考慮し、昇給及び勤勉手当（賞与）の成績率（支給率）の決定に反映させる。

#### 〔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月期及び12月期にそれぞれ在職する職員に対し、教員業績評価及び人事評価の結果を考慮し、勤勉手当の成績率を決定する。
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、教員業績評価及び人事評価の結果を考慮し、上位の号俸に昇給させることができる。

##### ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

1. 若年・中堅層（43歳に満たない職員）の号俸を1号俸上位の号俸に調整した。
2. 月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に法定休日における勤務時間を含めた。
3. 災害応急作業等手当を新設した。

## 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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	1,536	42.7	6,241	4,708	28	1,533
事務・技術	298	38.5	4,945	3,751	33	1,194
教育職種 (大学教員)	622	48.1	8,156	6,132	21	2,024
医療職種 (病院医師)	該当者なし	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	459	37.8	4,640	3,516	31	1,124
技能・労務職種	10	54.5	5,108	3,847	30	1,261
教育職種 (附属義務教育学校教員)	54	42.9	6,414	4,839	36	1,575
教育職種 (附属高校教員)	21	44.8	6,624	4,993	35	1,631
医療職種 (病院医療技術職員)	72	42.1	5,184	3,914	31	1,270
指定職種	該当者なし	—	—	—	—	—

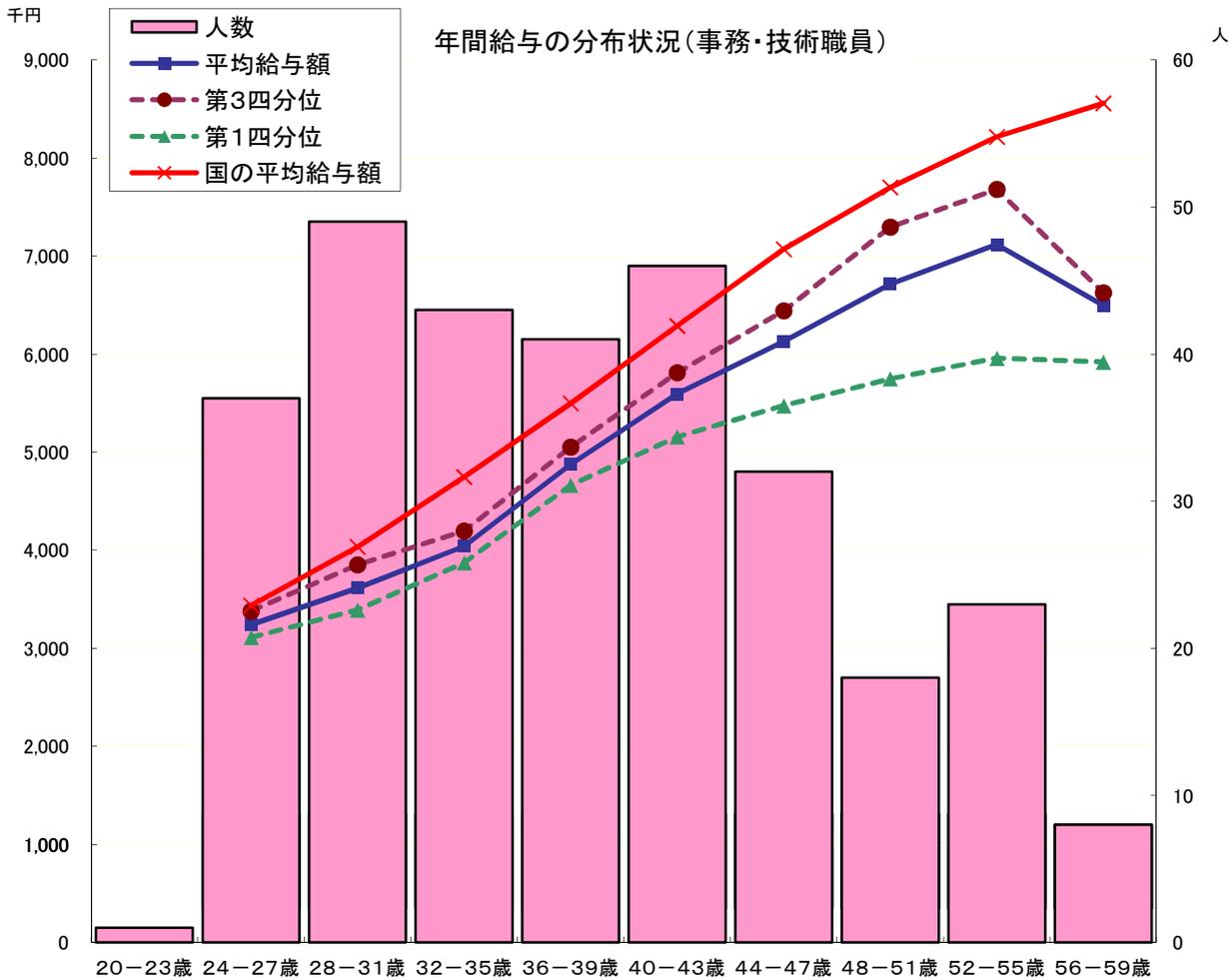
非常勤職員	99	37.7	3,883	3,427	26	456
事務・技術	14	52.0	3,475	2,609	40	866
教育職種 (大学教員)	該当者なし	—	—	—	—	—
医療職種 (病院医師)	46	31.3	4,192	4,192	12	0
医療職種 (病院看護師)	3	33.8	3,729	2,823	31	906
技能・労務職種	12	55.3	3,870	2,899	27	971
医療職種 (病院医療技術職員)	13	33.2	3,450	2,606	34	844
特任教員	2	—	—	—	—	—
研究機関研究員	3	27.8	3,687	2,767	65	920
学長特別補佐	1	—	—	—	—	—
奨励研究員	1	—	—	—	—	—
臨時教諭	4	27.5	2,162	2,162	15	0

注：非常勤職員の特任教員、学長特別補佐及び奨励研究員は、該当者が1～2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、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）」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）」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。]



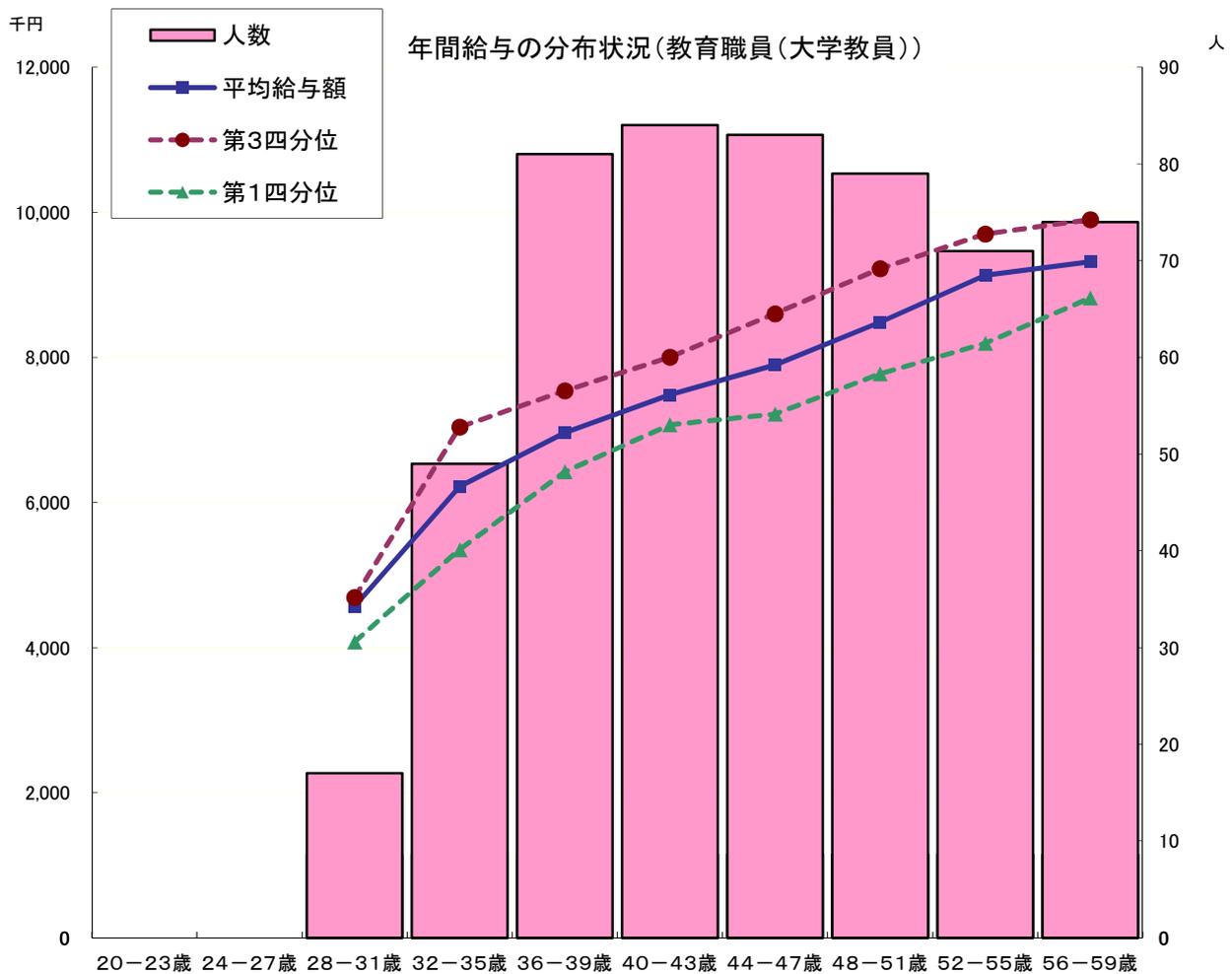
注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注：事務・技術職員の20-23歳の年齢階層の該当者は1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、年間給与については表示していない。

(事務・技術職員)

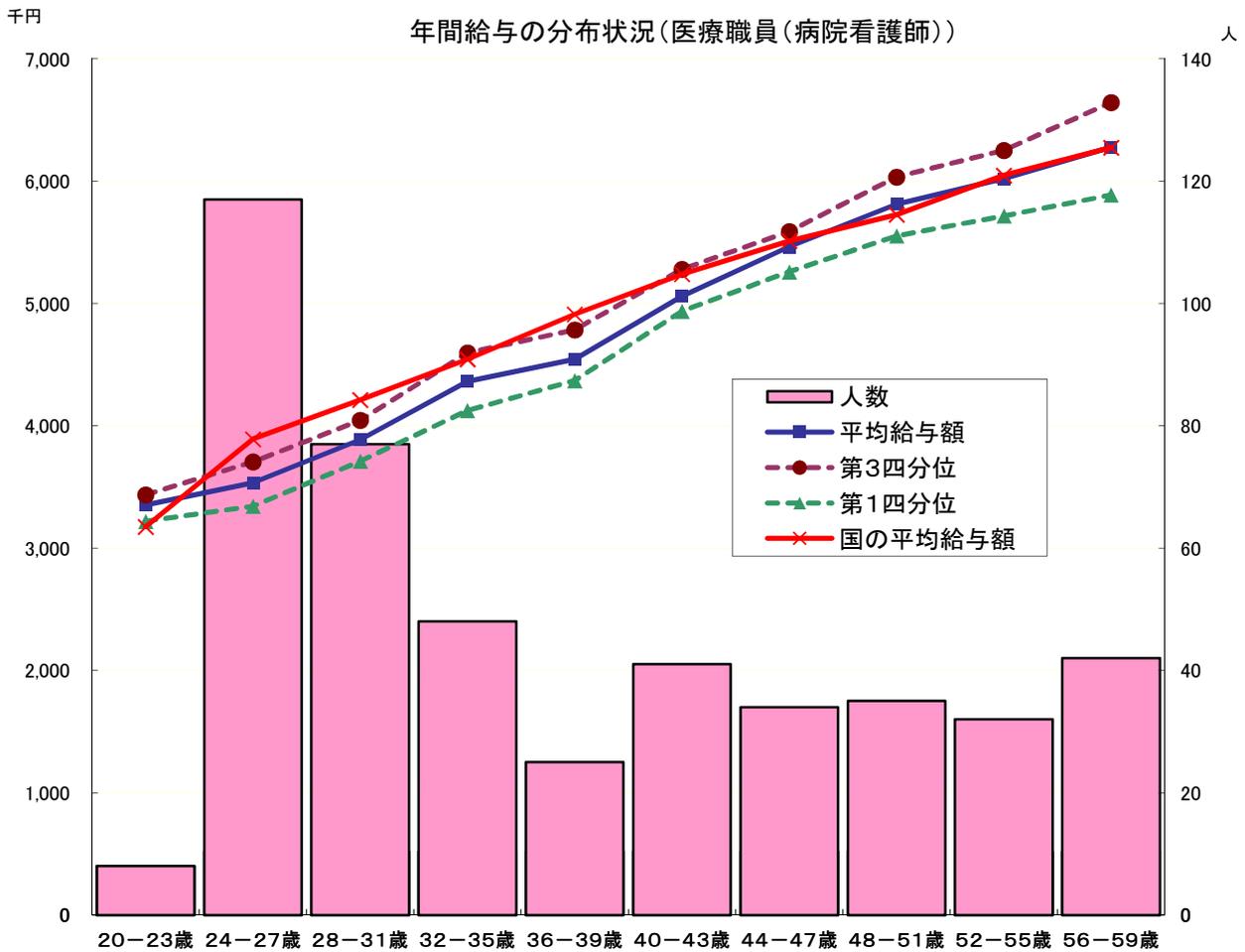
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・部長	4	54.8	-	9,891	-
・課長	25	49.2	7,306	7,619	7,942
・課長補佐	20	49.2	6,128	6,368	6,571
・係長	93	43.7	5,131	5,467	5,749
・主任	31	37.5	3,975	4,419	4,668
・係員	125	30.5	3,326	3,688	3,984

注：課長には同相当職である「調整役」、「室長」及び「事務長」を、課長補佐には同相当職である「事務室長」、「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。



(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・教授	217	56.1	9,019	9,627	10,177
・准教授	169	47.6	7,362	7,926	8,519
・講師	83	45.8	6,908	7,661	8,416
・助教	129	39.4	5,902	6,760	7,527
・助手	24	33.2	4,199	5,139	5,873



(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	千円
代表的職位						
・看護部長	1	-	-	-	-	-
・副看護部長	3	51.2	-	6,282	-	-
・看護師長	24	53.8	6,067	6,425	6,690	
・副看護師長	55	49.2	5,514	5,811	6,228	
・看護師	376	34.9	3,610	4,294	4,975	

注：看護部長の該当者は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表示していない。

注：副看護部長の該当者は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、第1・第3分位の値を表示していない。

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)

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)	298人	50人 (16.8%)	97人 (32.6%)	98人 (32.9%)	24人 (8.1%)	23人 (7.7%)	3人 (1.0%)	2人 (0.7%)
年齢(最高～最低)		42～23歳	45～27歳	59～35歳	59～41歳	58～40歳	59～44歳	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		3,093～2,144千円	3,831～2,439千円	4,879～3,458千円	5,515～4,117千円	6,559～4,812千円	7,001～5,961千円	～千円
年間給与額(最高～最低)		3,984～2,838千円	4,985～3,232千円	6,496～4,577千円	7,211～5,610千円	8,368～6,556千円	9,214～8,039千円	～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 (0.3%)	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)	622人	20人 (3.2%)	133人 (21.4%)	83人 (13.3%)	169人 (27.2%)	217人 (34.9%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高～最低)		44～29歳	60～28歳	64～31歳	64～32歳	64～41歳	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,132～2,861千円	7,244～3,262千円	7,415～4,172千円	7,956～4,242千円	9,555～5,524千円	～千円
年間給与額(最高～最低)		7,241～3,810千円	8,700～4,348千円	9,616～5,519千円	10,277～5,603千円	12,802～7,420千円	～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	副看護師長 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)	459人	該当者なし (0.0%)	376人 (81.9%)	62人 (13.5%)	19人 (4.1%)	1人 (0.2%)	1人 (0.2%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		～	59～22歳	59～31歳	59～50歳	～	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	4,906～ 2,346千円	5,043～ 3,356千円	5,159～ 4,465千円	～	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		～	6,416～ 3,081千円	6,665～ 4,386千円	7,031～ 6,126千円	～	～	～

注：事務・技術職員の表中の7～8級における該当者が1～2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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

医療職員(病院看護師)の表中の5～6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24年4月1日現在、特に定めていない。

## 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)	62.0%	64.8%	63.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.0%	35.2%	36.6%
	最高～最低	49.4～32.3%	45.0～30.4%	45.7～31.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.8%	66.5%	65.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2%	33.5%	34.8%
	最高～最低	42.4～32.2%	39.6～30.0%	40.9～31.2%

## (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)	61.8%	64.0%	62.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.2%	36.0%	37.1%
	最高～最低	49.1～32.9%	42.0～30.4%	45.5～31.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.5%	67.1%	65.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.5%	32.9%	34.2%
	最高～最低	42.4～32.0%	39.6～29.8%	40.9～31.0%

(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)	64.3 %	66.9 %	65.6 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.7 %	33.1 %	34.4 %
	最高～最低	42.4～32.0 %	39.6～29.6 %	40.9～30.7 %

・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))

87.7

対他の国立大学法人等

98.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

95.9

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

95.9

対他の国立大学法人等

94.8

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 87.7						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>96.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>88.4</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>96.2</td> </tr> </table>	地域勘案	96.2	学歴勘案	88.4	地域・学歴勘案
地域勘案	96.2						
学歴勘案	88.4						
地域・学歴勘案	96.2						
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 34.8% (国からの財政支出額 12,376百万円、支出予算の総額 35,523百万円：平成23年度予算)						
	【検証結果】 ○国からの財政支出額 国からの財政支出額の規模は大きい、財政支出の割合は50%未滿となっており、また、対国家公務員指数も100未滿であることから適切な給与水準であると思われる。						
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成22年度決算)						
講ずる措置	今後も、国家公務員の給与水準等を考慮し、適切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 95.9						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>98.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>94.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>98.1</td> </tr> </table>	地域勘案	98.3	学歴勘案	94.0	地域・学歴勘案
地域勘案	98.3						
学歴勘案	94.0						
地域・学歴勘案	98.1						
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 34.8% (国からの財政支出額 12,376百万円、支出予算の総額 35,523百万円：平成23年度予算)						
	【検証結果】 ○国からの財政支出額 国からの財政支出額の規模は大きい、財政支出の割合は50%未滿となっており、また、対国家公務員指数も100未滿であることから適切な給与水準であると思われる。						
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成22年度決算)						
講ずる措置	今後も、国家公務員の給与水準等を考慮し、適切な給与水準の維持に努める。						

○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 94.0

(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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,543,501	千円 10,550,425	千円 (%) △ 6,924 ( △0.1 )	千円 (%) △ 6,924 ( △0.1 )
退職手当支給額 (B)	千円 985,169	千円 870,258	千円 (%) 114,911 ( 13.2 )	千円 (%) 114,911 ( 13.2 )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,576,173	千円 1,509,225	千円 (%) 66,948 ( 4.4 )	千円 (%) 66,948 ( 4.4 )
福利厚生費 (D)	千円 1,567,860	千円 1,480,805	千円 (%) 87,055 ( 5.9 )	千円 (%) 87,055 ( 5.9 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,672,703	千円 14,410,713	千円 (%) 261,990 ( 1.8 )	千円 (%) 261,990 ( 1.8 )

注：「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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「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。

#### 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0.1%の減少となるが、これは本学が人件費管理の基本方針に則り人件費削減に邁進した成果と考えられる。
  - ・「退職手当支給額」については、対前年度比 13.2%の増大となるが、退職者数が前年比で15名増員したこと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1.8%の増大となるが、これは「退職手当支給額」、「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」の増大によるもののほか、法定福利費の増率による「福利厚生費」の増額によるものと考えられる。
- ②
  - i) 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項  
 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) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針  
 既定改革の確実な達成と国家公務員の給与構造改革を踏まえ、「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）に基づく人件費改革を平成23年度まで継続する。

#### 【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	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	12,053,904	11,544,281	11,161,833	10,981,165	10,733,301	10,550,425	10,543,501
人件費削減率 (%)		△ 4.2	△ 7.4	△ 8.9	△ 11.0	△ 12.5	△ 12.5
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.2	△ 8.1	△ 9.6	△ 9.3	△ 9.3	△ 9.1

- ・「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%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。
- ・(上記)平成23年度の人件費削減率(補正值)では▲9.1%という数値であるが、人勸部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、▲9.3%(▲9.33%を四捨五入)という数値となる。
- ・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

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の見直しに関連して、以下のとおり給与減額措置を講ずることとした。

- ・役員について、平成24年6月から実施。
- ・職員について、労使交渉中である。