

国立大学法人弘前大学(法人番号4420005005394)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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

弘前大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人島根大学…当該法人は、総合大学として類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約2,000人)となっている。

公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は17,841千円であり、公表対象年度の役員給与規程に記載された本俸額等を勘案すると、同程度と推定される。同様の考え方により、理事については13,700千円程度、監事については12,000千円程度と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…22,491千円

② 平成27年度における役員報酬についての業績反映のさせ方 (業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

・法人の長
・理事
・監事
・監事
(非常勤)

国立大学法人弘前大学役員給与規程に基づき、常勤役員については俸給及び通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当及び寒冷地手当とし、非常勤役員については、非常勤役員手当とする。

○国家公務員における給与制度の総合的見直しに準拠し、俸給表の引き下げを行った。

・指定職俸給表の適用を受ける国家公務員の状況を踏まえ俸給月額を約2%引き下げた。(平成27年4月～)

※引き下げ後の俸給月額が引き下げ前の俸給月額に達しない者について、平成30年3月31日までの間、現給保障を行う。

○人事院による平成27年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(+0.1月)を行った。(平成27年12月～)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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	千円 17,567	千円 12,660	千円 4,818	千円 89 (寒冷地手当)			
理事A	千円 12,945	千円 9,312	千円 3,544	千円 89 (寒冷地手当)			
理事B	千円 13,512	千円 8,640	千円 3,506	千円 691 (地域手当) 51 (寒冷地手当) 624 (単身赴任手当)			※
理事C	千円 12,969	千円 9,312	千円 3,544	千円 24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)			
理事D	千円 11,354	千円 7,760	千円 3,544	千円 20 (通勤手当) 30 (寒冷地手当)		1月31日	
理事E	千円 1,546	千円 1,522	千円 0	千円 4 (通勤手当) 20 (寒冷地手当)	2月1日		
理事F	千円 12,017	千円 8,640	千円 3,288	千円 89 (寒冷地手当)			
監事A	千円 9,804	千円 7,020	千円 2,671	千円 24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)		3月31日	
監事B (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0		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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

弘前大学は、教育、研究及び社会貢献の中心課題として、世界と地域に対し、人材の育成と情報の発信を行うことを目標としており、この目標達成に向けて学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で、弘前大学の学長は、職員数約1,900名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。弘前大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

中期目標・中期計画の達成に向け、各理事は学長を補佐し、教育研究および大学運営の職務を担っている。理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

役員及び職員に対して事業及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況を調査し、監査報告を作成するとともに役員が不正の行為を行った際には学長及び文部科学大臣に報告を行うという職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

役員及び職員に対して事業及び事業の報告を求め、本学の業務及び財産の状況を調査し、監査報告を作成するとともに役員が不正の行為を行った際には学長及び文部科学大臣に報告を行うという職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人、民間企業等との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事	該当者なし				
監事A	4,494	6 0	H28.3.31	1	
監事 (非常勤)	該当者なし				

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事A	当該監事は、本学の健全な発展に資するため、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を担保することに努め、その職責を適切に果たした。これらの業績等を勘案し、業績勘案率を1.0と決定した。
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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おり、今後も継続する。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成27年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当該法人約1,900人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人島根大学・・・当該法人は、総合大学として類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約2,000人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・平成27年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)(平均年齢43.5歳)の平均給与月額は408,996円となっており、全職員(平均年齢43.3歳)の平均給与額は416,455円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、事務係長(40歳以上44歳未満)の4月の平均支給額は425,721円となっている。当法人の給与水準の決定については、国家公務員の給与水準及び他の国立大学法人等の給与水準を参考にしつつ、中長期的な財政状況を踏まえて決定する。

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

国立大学法人弘前大学職員給与規程に基づき、俸給及び諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、高所作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当、夜間看護手当、手術看護手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、多学年学級担当手当、教育業務連絡指導手当、特別支援教員手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、裁量労働制増手当、教員免許状更新講習手当、災害応急作業等手当、待機手当、特別業務手当、交代制業務手当、入試手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当)としている。

- 国家公務員における給与制度の総合的見直しに準拠し、俸給表の引き下げを行った。
 - ・初任給等の該当号俸を除き、俸給月額を平均2%引き下げた。(平成27年4月～)
 - ※50歳代後半層が多い号俸の俸給月額は最大4%引き下げた。
 - ※俸給表切替後の俸給月額が切替前の俸給月額に達しない者について、平成30年3月31日までの間、切替前の俸給月額の現給保障を行う。
- 附属病院の診療業務に従事する医師又は歯科医師に支給している初任給調整手当について、包括支給していた手当相当額(超過勤務手当、休日給等)部分を減額し、新設する待機手当、特別業務手当、交代制業務手当として支給することとした。(平成27年4月～)
- 青森県学校職員の特殊勤務手当額の改正がなされ、それに伴い、教育学部の附属学校園の教員(県からの人事交流者)と青森県職員の給与の均衡を図る必要があるため、教員特殊業務手当について所要の改正を行うこととした。(平成27年4月～)
- 人事院による平成27年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、以下の改正を行った。
 - ・俸給表の引き上げ:初任給・若年層に重点をおいて俸給月額を平均0.4%引き上げた。
 - ・勤勉手当の支給割合の改定を行った。
(一般職員+0.1月、特定管理職員+0.1月、附属学校教員+0.05月、特別職+0.05月)
 - ・諸手当の引き上げ(地域手当、初任給調整手当)
(俸給表及び諸手当については平成27年4月～、その他は平成27年12月～)

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27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 1,551	歳 42.8	千円 6,245	千円 4,626	千円 32	千円 1,619
事務・技術	人 306	歳 40.7	千円 5,277	千円 3,946	千円 43	千円 1,331
教育職種 (大学教員)	人 631	歳 47.9	千円 7,941	千円 5,827	千円 22	千円 2,114
技能・労務職種	人 5	歳 54.9	千円 5,116	千円 3,801	千円 10	千円 1,315
教育職種 (附属高校教員)	人 23	歳 42.5	千円 6,433	千円 4,863	千円 61	千円 1,570
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 52	歳 45.0	千円 6,610	千円 4,957	千円 39	千円 1,653
医療職種 (病院看護師)	人 445	歳 37.4	千円 4,710	千円 3,529	千円 35	千円 1,181
医療職種 (病院医療技術職員)	人 89	歳 39.6	千円 5,033	千円 3,741	千円 32	千円 1,292

非常勤職員	人 98	歳 39.9	千円 3,399	千円 2,757	千円 33	千円 642
事務・技術	人 25	歳 42.1	千円 3,140	千円 2,350	千円 45	千円 790
医療職種 (病院医師)	人 29	歳 32.5	千円 2,866	千円 2,866	千円 10	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 3	歳 39.8	千円 4,039	千円 2,978	千円 57	千円 1,061
医療職種 (病院医療技術職員)	人 13	歳 34.8	千円 3,674	千円 2,748	千円 57	千円 926
技能・労務職種	人 20	歳 49.1	千円 3,569	千円 2,634	千円 38	千円 935
特任教員	人 5	歳 39.5	千円 5,361	千円 4,012	千円 14	千円 1,349
研究機関研究員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
特命教員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
副理事	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

【年俸制適用者】

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	—	—	—	—	—
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	—	—	—	—	—
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	—	—	—	—	—
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	37.7	5,829	5,829	69	0
副学長	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	—	—	—	—	—

注1：非常勤職員の研究機関研究員、特命教員、副理事、年俸制適用者（常勤職員）の教育職種（大学教員）、任期付職員の副学長は、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、人数以外は記載していない。

注2：「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（附属義務教育学校教員）」には、附属幼稚園教員を含む。
「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。

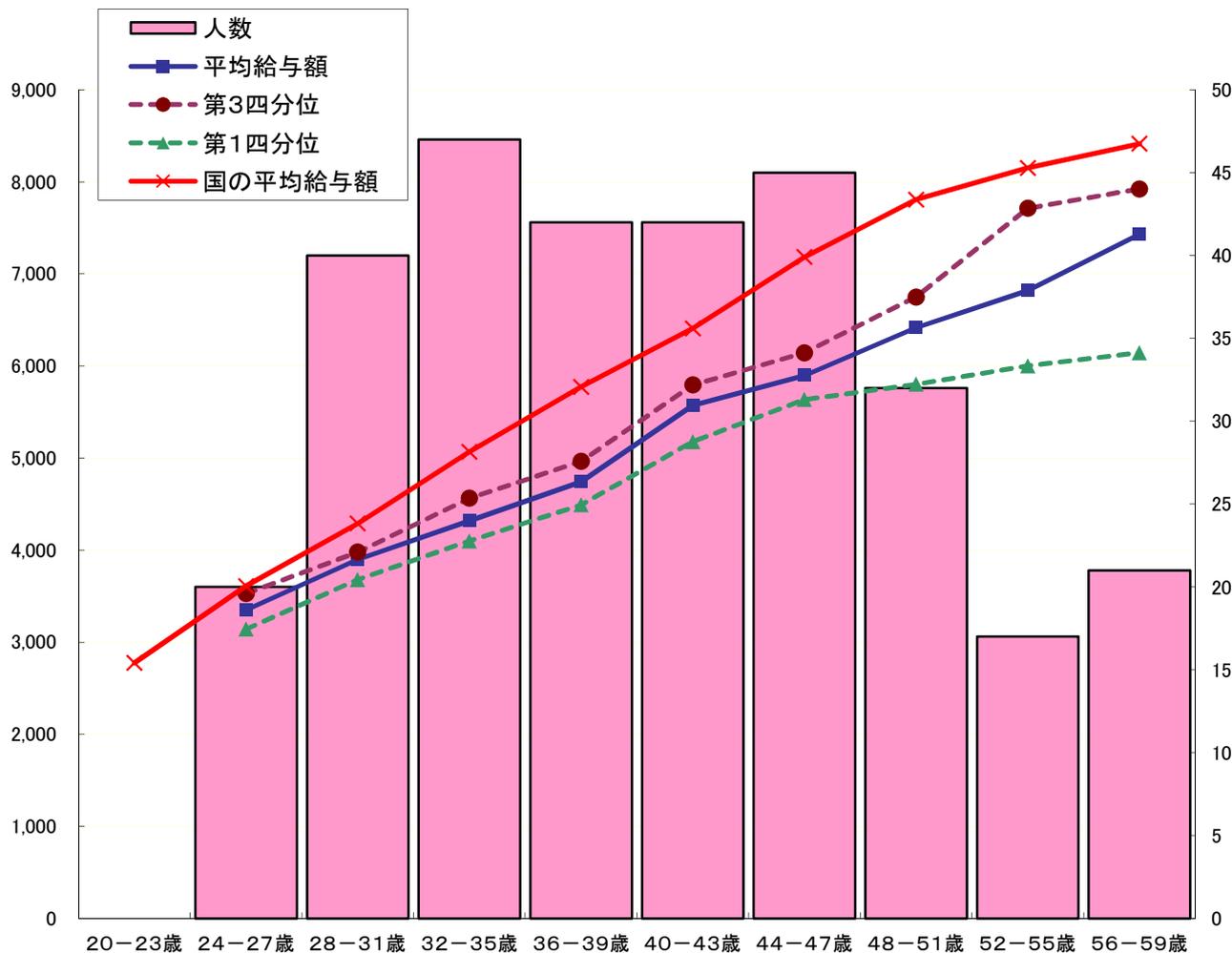
注3：常勤職員の指定職種、在外職員、再任用職員の区分は、該当者がいないため、表の記載を省略した。

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))

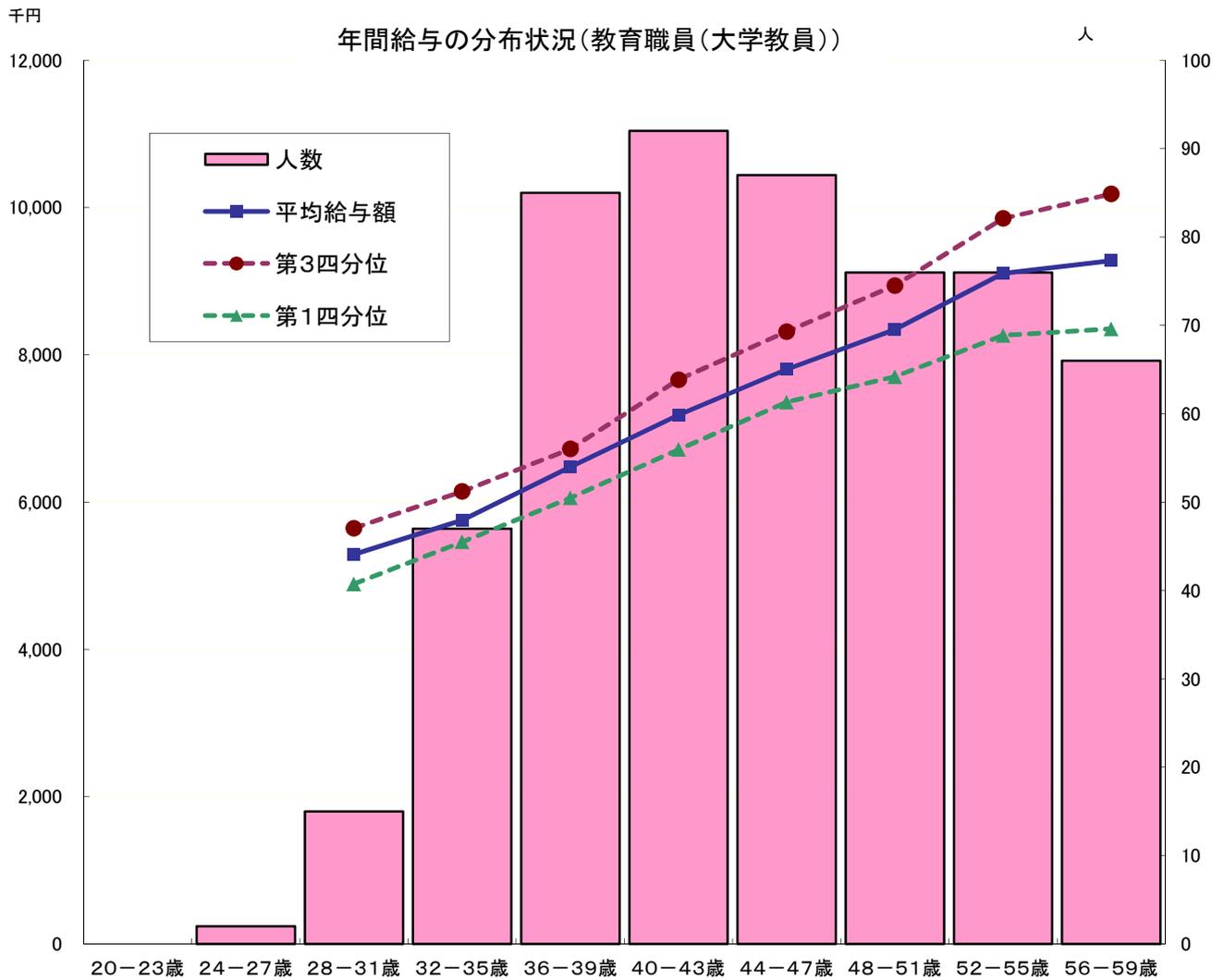
千円

年間給与の分布状況(事務・技術職員)

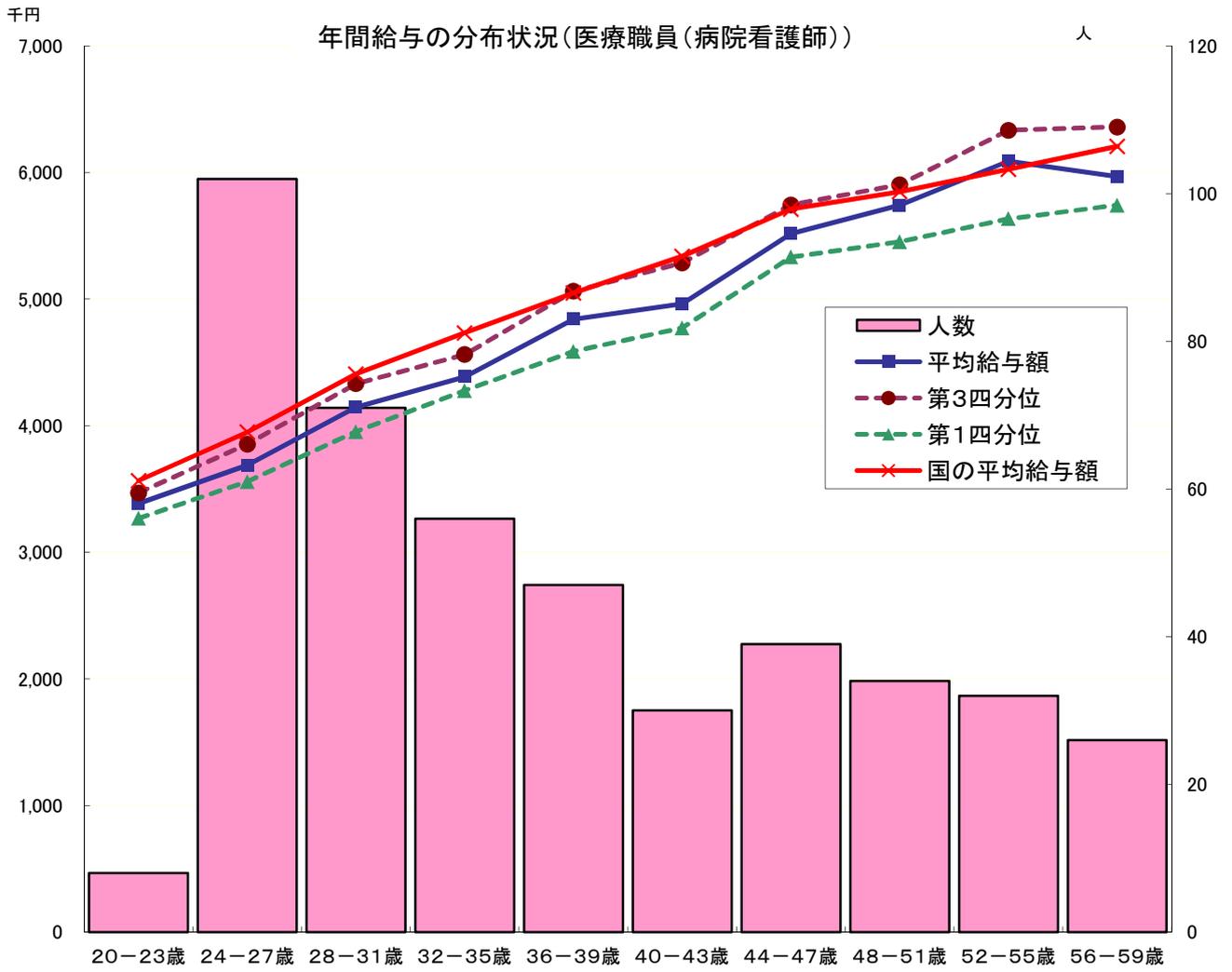
人



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、④まで同じ。



注：年齢24～27歳の該当者は2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。



③ 職位別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))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・部長	3	57.8	9,502	11,086 ～ 7,523
・課長	25	53.2	7,864	8,692 ～ 6,351
・課長補佐	27	49.5	6,546	7,076 ～ 5,893
・係長	96	44.8	5,655	6,835 ～ 4,176
・主任	41	38.8	4,619	5,911 ～ 3,746
・係員	114	32.6	4,100	5,346 ～ 2,985

注：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「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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	194	56.8	9,763	12,053 ～ 7,919
・准教授	182	48.1	7,988	9,521 ～ 6,167
・講師	99	44.3	7,111	8,600 ～ 5,398
・助教	129	39.8	6,248	7,263 ～ 4,799
・助手	27	34.4	5,141	6,134 ～ 3,593

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・看護部長	1	-	-	- ～ -
・副看護部長	4	56.3	6,395	6,672 ～ 5,959
・看護師長	23	53.5	6,344	6,957 ～ 5,904
・副看護師長	53	46.4	5,616	6,560 ～ 4,381
・看護師	364	34.8	4,403	6,028 ～ 3,260

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は表示していない。

④ 賞与(平成27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)	% 62.3	% 62.0	% 62.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 38.0	% 37.8
	最高～最低	% 46.4～34.8	% 45.5～35.5	% 45.9～35.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.4	% 61.2	% 61.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.6	% 38.8	% 38.7
	最高～最低	% 44.8～34.1	% 45.0～34.4	% 44.9～34.3

(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)	% 60.0	% 59.2	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.0	% 40.8	% 40.4
	最高～最低	% 50.4～36.2	% 53.3～36.4	% 50.4～36.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.0	% 61.5	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.0	% 38.5	% 38.3
	最高～最低	% 46.9～33.0	% 49.4～34.9	% 47.9～34.1

(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)	% 62.6	% 62.1	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.4	% 37.9	% 37.7
	最高～最低	% 40.5～34.6	% 41.4～35.1	% 41.0～34.9

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のあることから記載していない。

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 85.1 ・年齢・地域勘案 93.7 ・年齢・学歴勘案 85.6 ・年齢・地域・学歴勘案 94.0 (参考) 対他法人 96.3
給与水準の適切性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【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 31.5% (国からの財政支出額 11,366百万円、支出予算の総額 35,980百万円:平成27年度 予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成26年度決算) 【検証結果】 国からの財政支出額が100億円以上であるが、対国家公務員との給与水準(年額)の 比較指標は100以下であり、累積欠損額もないことから、給与水準は適正であると考 える。 (文部科学大臣の検証結果) 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 適正であるとする。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
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
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 95.3 ・年齢・地域勘案 98.1 ・年齢・学歴勘案 94.5 ・年齢・地域・学歴勘案 98.0 (参考) 対他法人 94.1
給与水準の適切性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【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 31.5% (国からの財政支出額 11,366百万円、支出予算の総額 35,980百万円:平成27年度 予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成26年度決算) 【検証結果】 国からの財政支出額が100億円以上であるが、対国家公務員との給与水準(年額)の 比較指標は100以下であり、累積欠損額もないことから、給与水準は適正であると考 える。 (文部科学大臣の検証結果) 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 適正であるとする。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
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 90.4

(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27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。〕

4 モデル給与

事務・技術職員 ○22歳(大卒初任給、独身) 月額 176,700円 年間給与 2,851,000円 ○35歳(主任、配偶者・子1人) 月額 257,200円 年間給与 4,435,000円 ○45歳(係長、配偶者・子2人) 月額 329,700円 年間給与 5,700,000円	教育職員(大学教員) ○24歳(助手、独身) 月額 196,200円 年間給与 3,166,000円 ○35歳(助教、配偶者・子1人) 月額 316,300円 年間給与 5,455,000円 ○45歳(准教授、配偶者・子2人) 月額 422,700円 年間給与 7,376,000円
--	---

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	10,550,425	10,543,501	9,972,668	9,689,312	10,616,449	10,510,239
退職手当支給額 (B)	870,258	985,169	1,354,206	1,092,728	866,416	936,165
非常勤役職員等給与 (C)	1,509,225	1,576,173	1,591,136	1,609,387	1,803,751	1,861,320
福利厚生費 (D)	1,480,805	1,567,860	1,502,363	1,548,024	1,704,364	1,770,219
最広義人件費 (A+B+C+D)	14,410,713	14,672,703	14,420,375	13,939,451	14,990,980	15,077,943

注1: 「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「15 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: 千円未満切り捨てのため、各区分と最広義人件費の額は必ずしも一致しない。

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、対前年度比1.0%の減となった。要因としては、俸給表の引き下げによる減少分に対し、人事院勧告に準拠した期末特別手当の支給割合の増という2つの影響が加わったことが考えられる。
- 「退職手当支給額」については、高額支給者の増により8.1%の増となった。
- 「非常勤役職員等給与」については、対前年度比3.2%の増となった。要因としては、非常勤職員数が増加したためと考えられる。
- 「最広義人件費」については、対前年度比0.6%の増となっている。

IV その他

特になし