

# 国立大学法人和歌山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

国立大学法人和歌山大学役員給与規程により、給与については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行なう業績評価の結果を勘案し、その職務に応じて、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 { 広域異動を行う役職員の給与水準を、広域展開企業の給与水準と  
均衡させるため、広域異動手当を新設した。 }

理事 { 広域異動を行う役職員の給与水準を、広域展開企業の給与水準と  
均衡させるため、広域異動手当を新設した。 }

理事(非常勤) { 該当者なし }

監事 { 該当者なし }

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	17,666	12,780	4,241	383 (地域手当) 262 (通勤手当)			
A理事	14,061	9,632	3,936	289 (地域手当) 204 (通勤手当)		3月31日	
B理事	14,151	9,632	3,936	289 (地域手当) 294 (通勤手当)			
C理事	13,997	9,632	3,936	289 (地域手当) 140 (通勤手当)			
D理事	7,428	4,919	1,838	640 (地域手当) 31 (通勤手当)	8月16日		◇
E理事	5,460	3,360	1,897	101 (地域手当) 102 (通勤手当)		7月31日	
理事 (非常勤)	0	0	0	0 ( )			
監事	0	0	0	0 ( )			
A監事 (非常勤)	805	805	0	0 ( )			
B監事 (非常勤)	210	210	0	0 ( )			

注：地域手当とは、地域の民間の賃金水準を基礎とし、地域における物価等を考慮して和歌山県和歌山市に所在する事業所に勤務する役職員に支給しているものである。

## 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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長					該当者なし	
理事					該当者なし	
理事 (非常勤)					該当者なし	
監事					該当者なし	
監事 (非常勤)					該当者なし	

## 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

限られた運営費交付金の範囲内で業務を行う必要があるため、組織の合理化・効率化等を図り、かつ教職員のインセンティブを消失せしめないような人事政策（給与制度）を検討し、それらに基づいた適正な人件費管理を行うこととしている。

#### 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

当法人の運営活動に必要な経費がその大部分について、国からの運営費交付金及び授業料に委ねられていることから、国家公務員の給与水準を十分考慮し、国家公務員の例に準じた措置を講じている。

##### 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

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

#### [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
賞与：勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日・12月1日)以前6か月以内の期間における、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。
俸給月額 (昇給)	勤務評定の結果等を踏まえ、勤務成績が適切に反映されるよう、昇給区分に応じた号俸数上位の号俸に昇給させることができる。
俸給月額 (特別昇給)	勤務成績が良好である職員が、表彰等の特別な外部評価を受けた場合、上位の号俸に昇給させることができる。(国家公務員に準拠)
俸給月額 (昇格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、その者の資格に応じて、1級上位の級に昇格させることができる。

#### ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- 平成19年の人事院勧告に準拠し、若年層の給与水準について俸給表の見直しを行い、初任給を中心とした若年層の俸給表を中心に全体で約0.1%引き上げた。
- 広域異動を行う教職員の給与水準を、広域展開企業の給与水準と均衡させるため、広域異動手当を新設した。
- 管理職員の職務・職責を端的に反映させるため、管理職手当を定率制から役職対応の定額制に改正した。
- 扶養手当について、民間企業における支給状況を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮するため、子等に係る扶養手当の支給月額を2人目までそれぞれ6,000円、3人目以降1人につき5,000円から、1人につき6,500円に引き上げた。
- 民間企業における特別給の支給割合との均衡を図るため、勤勉手当の支給月数を各期0.725月から0.75月に引き上げた。(平成19年度は12月期を0.775月とした。)

## 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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	424	46.3	8,059	5,810	172	2,249
事務・技術	106	42.4	5,746	4,219	126	1,527
教育職種 (大学教員)	250	48.7	9,290	6,644	219	2,646
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属高校教員)	26	44.0	7,537	5,520	52	2,017
教育職種 (附属義務教育学校教員)	38	42.4	6,992	5,119	82	1,873
その他医療職種 (看護師)	2					
在外職員	該当者なし					
任期付職員	2					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (外国人教師等)	2					
再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

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		
非常勤職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
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)	該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

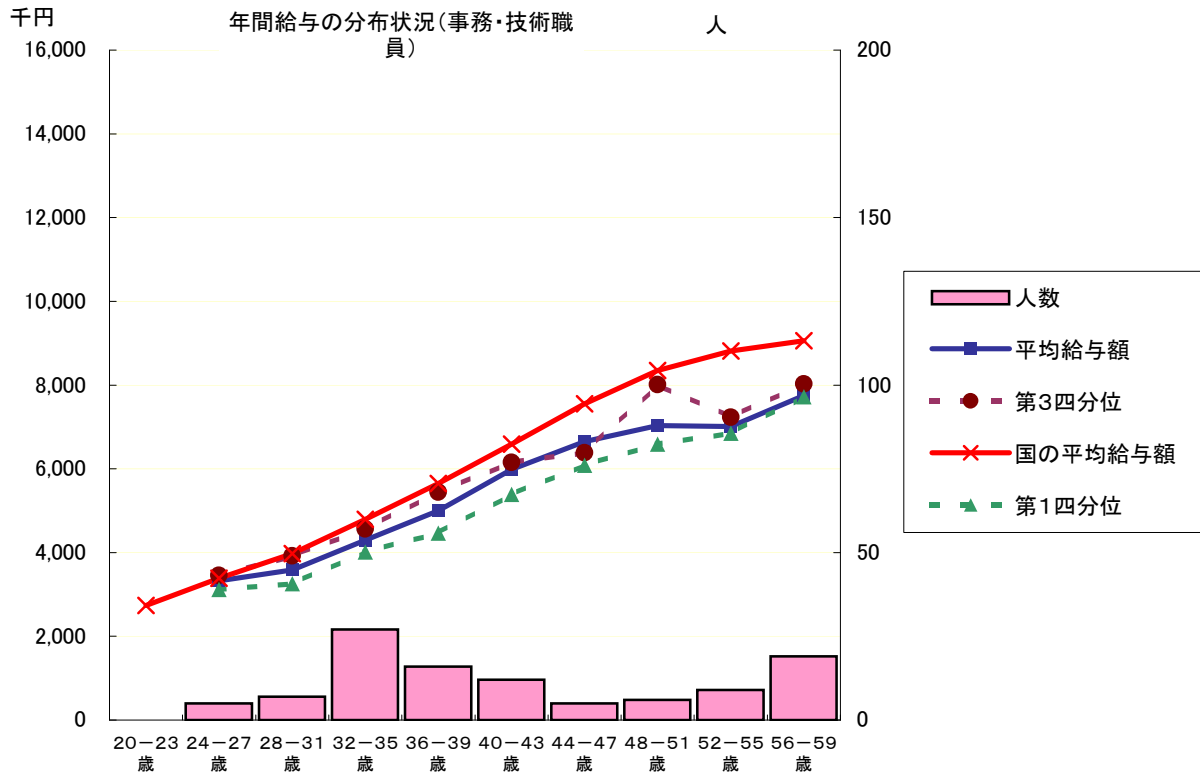
注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2：常勤職員の技能・労務職種及びその他医療職種(看護師)、任期付職員の教育職種(外国人教師等)、非常勤職員の教育職種(大学教員)については、該当者が2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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3：「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))〔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)



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)

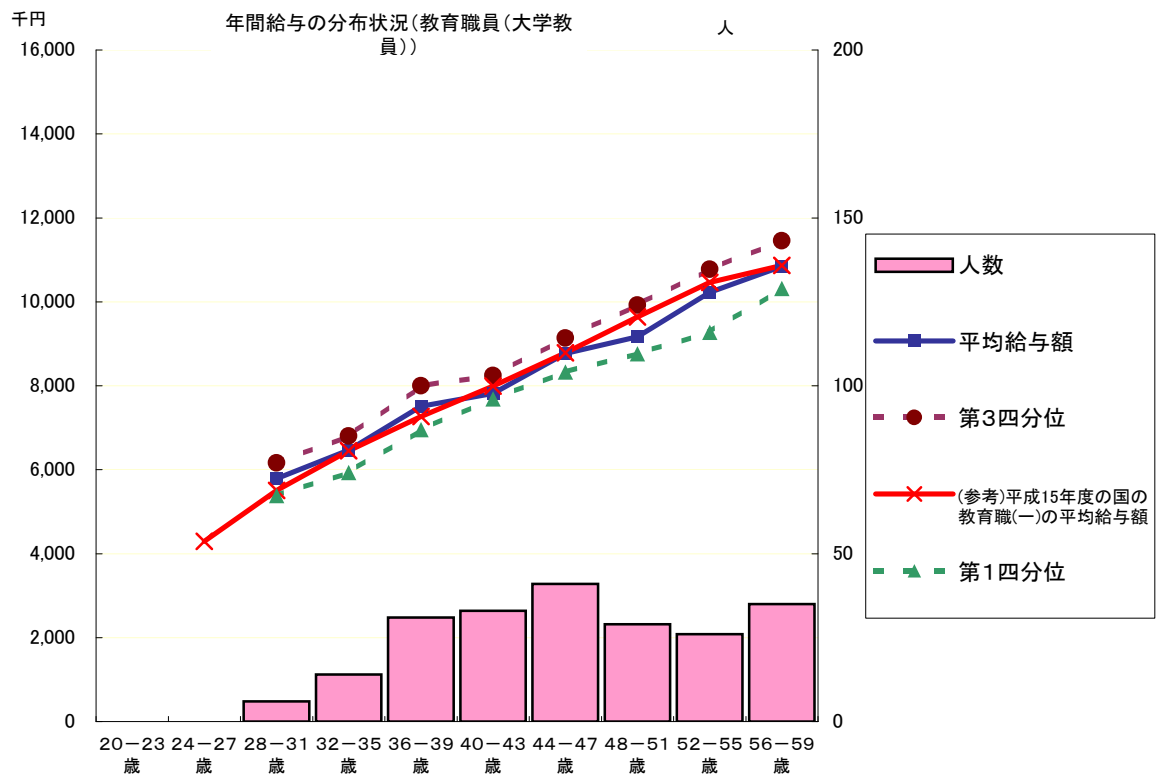
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・課長	9	55.5	8,030	8,166	8,464		
・課長補佐	13	56.3	7,724	7,691	7,893		
・係長	34	46.6	5,661	6,217	6,708		
・主任	11	37.6	4,448	4,814	5,516		
・係員	39	32.3	3,628	4,047	4,499		

注1：「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。

注2：「課長補佐」には、課長補佐相当職である「事務長補佐」及び「専門員」を含む。

注3：「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

(教育職員(大学教員))



(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分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・教授	132	55.0	9,607	10,339	11,048
・准教授	89	43.2	7,723	8,105	8,578
・講師	9	36.3	6,319	6,952	7,522
・助教	17	36.3	5,717	6,031	6,369
・教務職員	3	46.8	-	5,577	-

注：教務職員については、該当者が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・第3分位については記載していない。

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))  
(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		係員	係員主任	主任係長	係長課長補佐	課長補佐課長
人員(割合)	106 ( )	10 ( 9.4 %)	36 ( 34.0 %)	26 ( 24.5 %)	19 ( 17.9 %)	11 ( 10.4 %)
年齢(最高～最低)		33 } 24	37 } 28	57 } 36	59 } 49	59 } 56
所定内給与年額(最高～最低)		2,737 } 2,270	3,613 } 2,600	4,692 } 3,694	5,975 } 4,684	6,034 } 5,579
年間給与額(最高～最低)		3,632 } 3,107	4,800 } 3,581	6,387 } 5,135	8,013 } 6,589	8,170 } 7,630
区分		6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	局長	局長	局長
人員(割合)		4 ( 3.8 %)	0 ( %)	0 ( %)	0 ( %)	0 ( %)
年齢(最高～最低)		59 } 43	}	}	}	}
所定内給与年額(最高～最低)		6,349 } 6,041	}	}	}	}
年間給与額(最高～最低)		8,594 } 8,170	}	}	}	}

(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		教務職員助手	助教	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)		3 ( 1.2 %)	17 ( 6.8 %)	9 ( 3.6 %)	89 ( 35.6 %)	132 ( 52.8 %)	0 ( %)
年齢(最高～最低)		48 } 43	45 } 30	41 } 31	62 } 33	64 } 39	}
所定内給与年額(最高～最低)		4,164 } 3,791	4,901 } 3,883	5,652 } 4,101	6,639 } 3,981	9,077 } 5,572	}
年間給与額(最高～最低)		5,815 } 5,222	6,656 } 5,325	7,971 } 5,669	9,327 } 5,581	13,002 } 7,941	}



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))  
(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)	% 66.1	% 68.1	% 67.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.9	% 31.9	% 32.9
	最高～最低	% 37.4～32.5	% 34.1～30.6	% 34.7～31.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 67.6	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.9	% 32.4	% 33.1
	最高～最低	% 38.1～31.2	% 37.4～29.4	% 36.3～30.3

(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)	% 65.5	% 66.7	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 33.3	% 33.9
	最高～最低	% 38.1～32.6	% 37.4～30.7	% 37.7～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 67.7	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.9	% 32.3	% 33.0
	最高～最低	% 38.1～31.7	% 37.4～29.5	% 36.8～30.6

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))

対国家公務員(行政職(一))

(事務・技術職員)

87.2

対他の国立大学法人等(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

99.3

(教育職員(大学教員))

99.2

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 87.2	
	参考	地域勘案 91.7
		学歴勘案 86.0
		地域・学歴勘案 91.1
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 57.9% (国からの財政支出額 4,159,659,000円、支出予算の総額 7,184,365,000円：平成19年度予算)	
	<b>【検証結果】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は高いが、累積欠損額もなく、対国家公務員指数も100未満であり、当法人の給与水準は適切な状況にあると思われる。	
講ずる措置	今後も、適切な状況を維持するように努める。	

○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 99.1

### 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)	4,013,815	4,042,109	△28,294 ( △0.7)	△204,710 ( △4.9)
退職手当支給額 (B)	354,270	312,512	41,758 ( 13.4)	59,108 ( 20.0)
非常勤役職員等給与 (C)	292,570	248,488	44,082 ( 17.7)	89,329 ( 44.0)
福利厚生費 (D)	508,643	528,607	△19,964 ( △3.8)	△23,244 ( △4.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	5,169,298	5,131,716	37,582 ( 0.7)	△79,517 ( △1.5)

注) 財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与明細」では受託研究費等により雇用される職員に係る費用、人材派遣契約に係る費用及び福利厚生費を計上していないため、本表とは一致しない。

#### 総人件費について参考となる事項

- ① 給与、報酬等支給総額の対前年度比は△0.7%で、主な要因は退職者よりも採用者の方が俸給月額が低いこと及び昇給の号俸数の抑制等によるものと推測される。  
また、最広義人件費の対前年度比は0.7%で、主な要因は非常勤役職員等給与が前年度に比較して、17.7%増加したためである。
- ② i) 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。  
ii) 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成17年度の人件費予算相当額(役員報酬(常勤のみ)、常勤職員給与(基本給、諸手当、超過勤務手当))をベースとして、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。  
iii)

#### 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)	4,287,591	4,042,109	4,013,815
人件費削減率 (%)		△ 5.7	△ 6.4
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.7	△ 7.1

「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

学長及び理事の賞与について、人件費抑制のため20%の範囲内で減額し、支給した。