

# 国立大学法人埼玉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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は教育・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、常勤職員数(当該法人約800人)や教育・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) 国立大学法人横浜国立大学…当該法人は、当法人と同じく国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約1,000人)。公表資料によれば、平成26年度の学長の年間報酬額は17,969,000円で指定職5号俸相当、理事については13,448,000円～15,433,000円で指定職2号俸～3号俸相当となり、当該法人役員給与規則上常勤監事は指定職1号俸相当としている。

(2) 事務次官年間報酬額…22,490,000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。)

役員報酬規則により、期末特別手当の額について、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、当該役員の職務実績を勘案して必要と認める場合に、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減できる。

#### 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

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。

月額については、国立大学法人埼玉大学役員報酬規則に則り、本給月額(984,000円)に地域手当(137,760円)を加算して算出している。

期末手当についても、同規則に則り、期末特別手当基準額(本給月額+地域手当+本給月額×100分の25+本給月額及び地域手当の月額に100分の20の割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合には100分の145、12月に支給する場合には100分の160を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では前年度と比較して、地域手当支給割合の引き上げ(12.0%→14.0%)及び、期末特別手当支給割合を各期0.05月分増額改定を実施した。

##### 理事

法人の長と同様の規則に基づき支給及び改定を実施した。

なお、本給月額は776,000円、地域手当は108,640円と定めている。

##### 理事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、日額(30,000円)に勤務日数を乗じて得た額としている。

##### 監事

法人の長と同様の規則に基づき支給及び改定を実施した。

なお、本給月額は720,000円、地域手当は100,800円と定めている。

##### 監事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、日額(30,000円)に勤務日数を乗じて得た額としている。

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
	千円 報酬(給与)	千円 賞与	千円 その他(内容)	千円 就任	千円 退任		
法人の長	18,317	11,808	4,855	1,653 (地域手当) 0 (通勤手当)			
A理事	14,669	9,312	3,829	1,304 (地域手当) 224 (通勤手当)		H28.3.30	◇
B理事	14,704	9,312	3,829	1,304 (地域手当) 259 (通勤手当)			
C理事	14,664	9,312	3,829	1,303 (地域手当) 218 (通勤手当)			
D理事 (非常勤)	1,980	1,980	0	0			
A監事	13,635	8,640	3,553	1,209 (地域手当) 233 (通勤手当)		H28.3.31	
B監事 (非常勤)	2,220	2,220	0	0		H28.3.31	

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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

注3: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

埼玉大学は、大学の研究力の強化や国際的に競争力のある卓越した大学院の形成を進めるとともに、地域の課題解決に貢献し、地域社会を支える人材育成や研究成果の還元に取り組んでいる。

そうした中で、埼玉大学の学長は、職員数約800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、所属職員を総督して、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2,791万円と比較した場合、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。

埼玉大学では、学長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが、指定職5号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容・職責が近く、また他の医療系学部を有さない中規模大学の長の給与水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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。

理事

埼玉大学は、大学の研究力の強化や国際的に競争力のある卓越した大学院の形成を進めるとともに、地域の課題解決に貢献し、地域社会を支える人材育成や研究成果の還元に取り組んでいる。

そうした中で、埼玉大学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うものとしている。

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2,791万円と比較した場合、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。

埼玉大学では、理事の報酬月額を指定職2号俸相当として定めているが、指定職2号俸が適用される官職である研究所・試験所の理事は当法人と職務内容・職責が近く、また他の医療系学部を有さない中規模大学の理事の給与水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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。

理事(非常勤)

他の国立大学法人と比較しても、1日当たり30,000円(月額に換算して165,000円)の報酬は最下層の部類に入り、妥当であると考えられる。

監事

埼玉大学は、大学の研究力の強化や国際的に競争力のある卓越した大学院の形成を進めるとともに、地域の課題解決に貢献し、地域社会を支える人材育成や研究成果の還元に取り組んでいる。

そうした中で、埼玉大学の監事は、法人の業務を監査し、その結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができるものとしている。

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,791万円と比較した場合、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。

埼玉大学では、監事の報酬月額を指定職1号俸相当として定めているが、指定職1号俸が適用される官職である研究所・試験所の監事は当法人と職務内容・職責が近く、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。

監事(非常勤)

他の国立大学法人と比較しても、1日当たり30,000円(月額に換算して185,000円)の報酬は平均的な金額であり、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A	該当者なし				
理事B	該当者なし				
理事C	該当者なし				
理事D (非常勤)	該当者なし (退職手当は支給しない)				
監事A	該当者なし (退職手当は支給しない)				
監事B (非常勤)	該当者なし (退職手当は支給しない)				

注:「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「※」、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

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A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D (非常勤)	該当者なし(退職手当は支給しない)
監事A	該当者なし(退職手当は支給しない)
監事B (非常勤)	該当者なし(退職手当は支給しない)

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬規則により、期末特別手当の額について、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、当該役員の職務実績を勘案して必要と認める場合に、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減できる。

## 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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。当該法人職員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、常勤職員数(当該法人約800人)や教育・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。

・国立大学法人横浜国立大学・・・当該法人は、当法人と同じく国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約1,000人)。また、平成26年度の対国家公務員ラスパイレス指標の差は0.3と僅かであり、同等の水準であると言える。

#### 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。)

○職員の勤務評定を実施し、その結果を勤勉手当の成績率、昇給に反映させる。

・賞与：勤勉手当(査定分)

基準日以前6箇月の期間における、勤務評定等の結果を踏まえた勤務成績に応じて決定される成績率により支給される。

・本給月額：昇給

勤務評定等の結果を踏まえ、勤務成績が特に良好である場合には、上位の昇給区分に決定することができる。

※年俸制適用教職員に対しては、給与の一部として業績給が支給されており、その内訳は業績手当と外部資金獲得手当で構成されている。

#### 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

国立大学法人埼玉大学教職員給与規則に則り、本給月額及び諸手当(本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、管理職員特別勤務手当、超過勤務手当、宿日直手当)及び賞与(期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給月額、本給の調整額、教職調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては、100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額((本給月額、本給の調整額及び教職調整額の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計)に基準日以前6箇月以内の期間におけるそのものの在職期間に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

人事院勧告に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、主な措置を以下のとおり講ずることとした。

・実施時期 :平成27年4月1日

・本給表関係の措置の内容:本給月額を平均約2.0%減額改定後(現給保障有り)、平均約0.4%増額改定(役員対象外)

・諸手当関係の措置の内容:地域手当支給割合を12.0%から14.0%へ増額改定

・期末手当及び勤勉手当 :勤勉手当成績率を各期0.05月分増額改定

## 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	655	47.1	8,486	6,203	127	2,283
事務・技術	141	44.2	6,346	4,702	123	1,644
教育職種 (大学教員)	403	50.0	9,730	7,059	137	2,671
教育職種 (附属高校教員)	24	38.9	7,331	5,499	80	1,832
教育職種 (附属義務教育学校教員)	48	34.9	6,429	4,841	107	1,588
その他医療職種 (看護師)	1					
技術職種 (技師等)	36	46.7	6,593	4,887	100	1,706
特定有期雇用教職員	2					

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
-------	-------	--	--	--	--	--

再任用職員	2					
事務・技術	2					

非常勤職員	7	43.8	4,752	3,530	102	1,222
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	4	38.5	5,356	3,989	76	1,367

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:「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:「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4:「技術職種(技師等)」とは、従来行政職(一)を適用していた技術職について、法人化にあわせて新たな職種として位置づけ、独自の本給表を適用させている職種である。

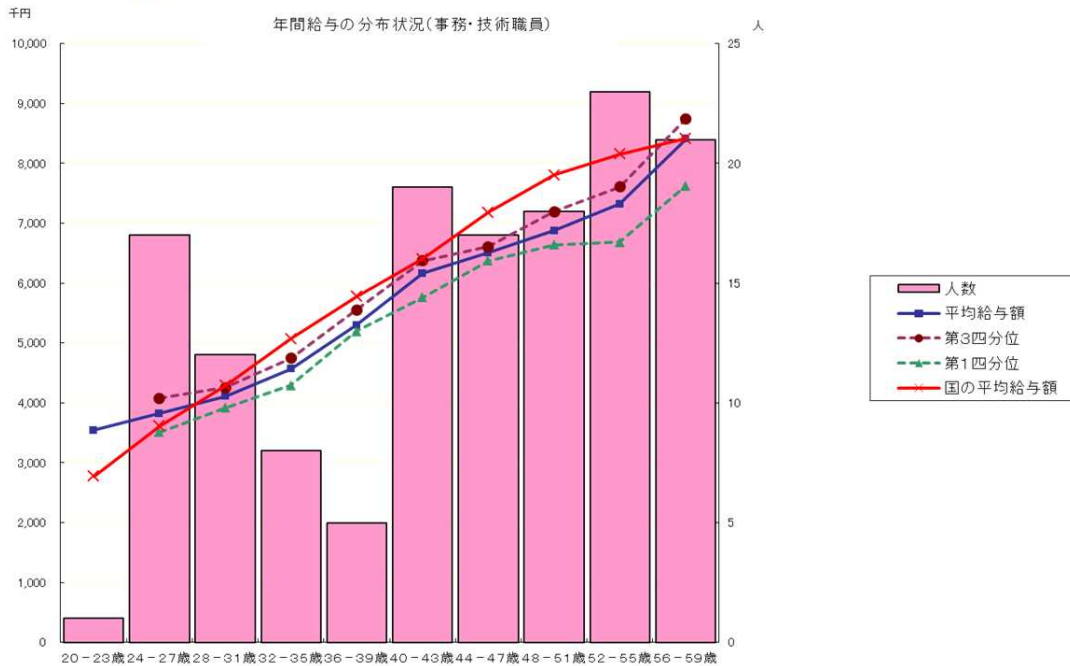
注5:「常勤職員」の「その他医療職種(看護師)」及び「特定有期雇用教職員」、「再任用職員」の「事務・技術」、「非常勤職員」の「事務・技術」は、該当者がそれぞれ2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注6:以下の職種は、該当者がいないため記載を省略している。

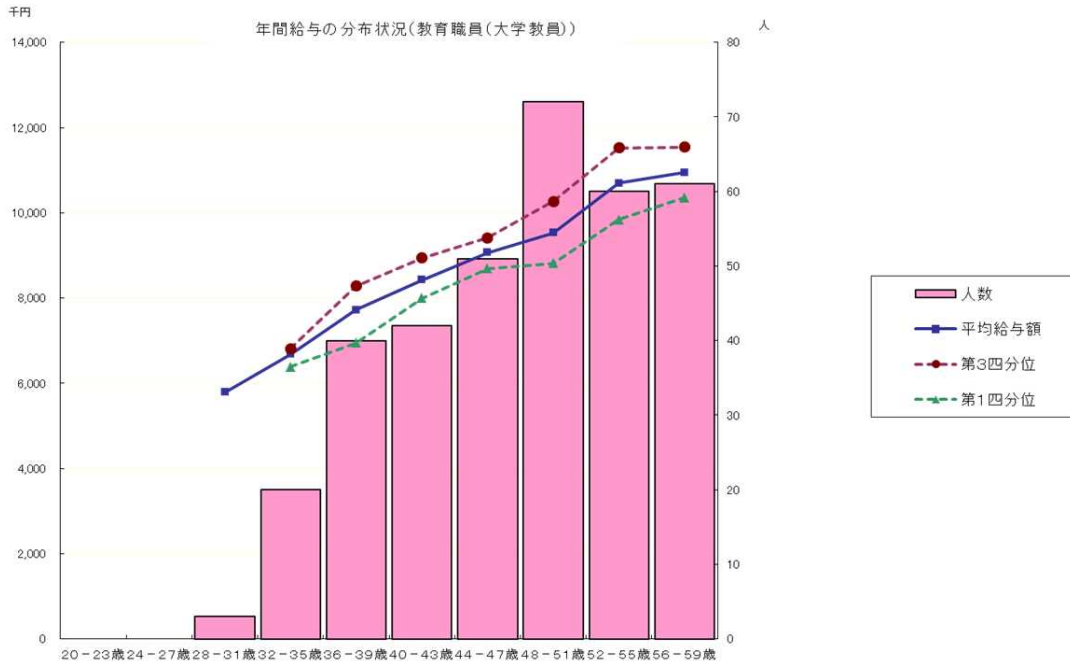
- ・「常勤職員」のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・「再任用職員」のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・「非常勤職員」のうち、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

② 年齢別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、④まで同じ。]

(事務・技術職員)



(教育職員(大学教員))



注1: 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2: (事務・技術職員)の20-23歳は該当者が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があることから、平均給与額等については表示していない。

注3: (教育職員(大学教員))の28-31歳は該当者が3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があることから、第3四分位、第1四分位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))

(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)
部長	4	58.3	10,014	11,074 ～ 8,677
課長	17	55.1	8,322	9,114 ～ 7,321
課長代理	25	52.3	7,181	7,908 ～ 6,392
係長	39	47.6	6,577	7,426 ～ 5,269
主任	20	42.0	5,672	6,653 ～ 4,518
係員	36	29.5	4,069	5,666 ～ 3,358

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」、「室長」及び「主幹」を含む。

注2:「課長代理」には、課長代理相当職である「事務長代理」、「室長代理」及び「専門員」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)
教授	194	56.3	10,990	14,035 ～ 8,760
准教授	159	45.4	8,724	10,053 ～ 6,459
講師	7	46.2	8,242	8,731 ～ 7,092
助教	43	39.7	6,717	7,971 ～ 5,510

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))

(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)	60.1	59.9	60.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.9	40.1	40.0
	最高～最低	50.7～36.0	50.0～36.1	50.0～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.0	61.9	62.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.0	38.1	38.0
	最高～最低	42.5～33.4	40.5～35.3	40.6～35.5

(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)	60.9	61.0	60.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.1	39.0	39.1
	最高～最低	50.5～35.9	52.5～36.2	50.1～36.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.2	62.0	62.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.8	38.0	37.9
	最高～最低	46.9～34.9	46.1～32.6	46.5～34.0



### 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"> <li>・年齢勘案 94.0</li> <li>・年齢・地域勘案 93.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 93.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 93.7</li> <li>(参考)対他法人 106.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の 検証	<p>(支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 52.5%) 国からの財政支出額 7,255百万円、支出予算の総額 13,810百万円 :平成27年度予算より</p> <p>(支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 46.1%) 給与・報酬等支給総額 6,471百万円、支出総額 14,030百万円 :平成26年度決算より</p> <p>(法人の検証結果) 本学の給与水準については、本学の支出予算の範囲内において、社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮し、国家公務員の例に準じて支給されており、その水準は対国家公務員指数100未満であり、適正と考えられる。</p> <p>(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満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	今後も社会一般の情勢及び国家公務員の給与水準を考慮し、適切な給与水準の維持に努めていく。

#### ○教育職員(大学教員)

教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標 105.0

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。

### 4 モデル給与

#### ○事務・技術職員

- ・22歳(大学卒、独身)※22歳のみ地域手当を含めず算出  
月額 176,700円 年間給与 2,851,000円
- ・35歳(主任、配偶者・子1人(15歳未満))  
月額 330,800円 年間給与 5,369,000円
- ・45歳(係長、配偶者・子2人(15歳未満))  
月額 404,500円 年間給与 6,561,000円

#### ○教育職員(大学教員)

- ・27歳(博士修了、独身)  
月額 325,300円 年間給与 5,251,000円
- ・35歳(准教授、配偶者・子1人(15歳未満))  
月額 481,500円 年間給与 7,927,000円
- ・45歳(教授、配偶者・子2人(15歳未満))  
月額 611,000円 年間給与 10,177,000円

注:モデル給与例の月額及び年間給与は、本給、扶養手当、本給の調整額、地域手当を基礎に算出

- ・地域手当率:14%(22歳事務・技術職員は0%とする)
- ・准教授:本給の調整額(12,700円)
- ・教授:本給の調整額(30,000円)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

年俸制適用教職員に対して給与の一部として実施されており、その内訳は以下のとおり業績手当と外部資金獲得手当で構成されている。なお、当該制度については、今後とも継続して行う方針である。

- ・業績手当・・・毎年行う年俸制業績評価の評価結果から、前回の評価結果(反映率)との差に基本年俸月額を乗じて得た額を、既に受けている業績手当に加算又は減算する。
- ・外部資金獲得手当・・・外部資金を獲得した者にその獲得額に応じた額を支給する。

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)	千円 6,393,958	千円 6,407,665	千円 6,145,676	千円 6,009,459	千円 6,471,414	千円 6,712,000
退職手当支給額 (B)	千円 580,475	千円 570,549	千円 808,695	千円 826,017	千円 360,318	千円 434,380
非常勤役職員等給与 (C)	千円 827,482	千円 786,512	千円 825,159	千円 840,306	千円 911,008	千円 942,428
福利厚生費 (D)	千円 827,593	千円 863,524	千円 861,037	千円 886,640	千円 956,877	千円 1,026,924
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,629,508	千円 8,628,250	千円 8,640,567	千円 8,562,422	千円 8,699,617	千円 9,115,732

注: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

総人件費について参考となる事項

- 給与、報酬等支給総額の前年度比増(3.7%)の主な要因
  - ・人事院勧告(平成27年4月1日実施)に基づく増額措置  
本給月額を平均約2.0%減額改定後(現給保障有り)、  
平均約0.4%増額改定(役員対象外)  
地域手当支給割合を12%から14%へ増額改定  
勤勉手当成績率を各期とも0.05月分増額改定(役員対象外)  
期末特別手当支給割合を各期とも0.05月分増額改定(役員)
- 非常勤役職員等給与の対前年度比増(3.4%)の主な要因
  - ・上記の要因に基づく増額措置を常勤の役職員等に準じて実施
- 福利厚生費の対前年度比(7.3%)の主な要因
  - ・上記の要因による給与、報酬の上昇に伴い、各個人標準報酬月額及び大学負担分が増加
  - ・平成27年9月より厚生年金保険給付に係る掛金率の増加  
(8.462%→8.639%)
  - ・平成27年10月より退職等年金給付に係る掛金率の追加  
(0.75%)

IV その他

特になし