

## 国立大学法人三重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20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人三重大学役員給与規程により、期末特別手当において、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等を勘案し、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額できる。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 地域手当支給率を2%から4%に引き上げた。 }

理事 { 法人の長と同様の改定を行った。 }

理事(非常勤) { 該当なし }

監事 { 法人の長と同様の改定を行った。 }

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20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	千円 18,761	千円 12,792	千円 5,350	千円 512(地域手当) 107(通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 13,201	千円 8,736	千円 3,744	千円 629(地域手当) 92(通勤手当)		3月31日	◇
B理事	千円 14,775	千円 10,116	千円 4,230	千円 405(地域手当) 24(通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 14,775	千円 10,116	千円 4,230	千円 405(地域手当) 24(通勤手当)		3月31日	
D理事	千円 14,982	千円 10,116	千円 4,230	千円 405(地域手当) 231(通勤手当)		3月31日	

E理事	千円 14,751	千円 10,116	千円 4,230	千円 405 (地域手当)		
A監事	千円 10,365	千円 7,848	千円 2,168	千円 314 (地域手当) 35 (通勤手当)	4月1日	
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円		

「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法に規定する、独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職し、本学役員として在職する者)であることを示す。「地域手当」とは、民間における賃金物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

### 3 役員の退職手当の支給状況(平成20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	7,995 (56,042)	5 (31)	0 (0)	3月31日	1	本学の役員退職規程に基づき、その職務実績に応じた業績勘案率を乗じて決定した。	
理事	2,529 (47,474)	2 (33)	0 (0)	3月31日	1	本学の役員退職規程に基づき、その職務実績に応じた業績勘案率を乗じて決定した。	
監事	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

法人の長及び理事については、役員在職期間を役員退職規程に適用させて算出した金額を掲載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間通算した期間(「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

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、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、事務組織・業務の合理化・簡素化を図り人件費の削減を図る。

#### 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

当大学法人の運営活動に必要な経費の多くが国からの運営費交付金に委ねられていることから人事院勧告を参考に適正な給与水準とすることとしている。

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、職員の勤務成績を考慮し実施している。

[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箇月以内の期間における、職員の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。				
本給月額 (昇給)	勤務成績判定期間(昇給日(1月1日)前1年間)の勤務成績に応じ下表のとおりとしている。				
	極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない
	7号給以上	5号給	3号給 2号給(管理職層)	1号給	0号給
	3号給以上	2号給	1号給	0号給	0号給
	* 下段は55歳以上の職員について適用する。				
本給月額 (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級上位の級に昇格することができる。				

#### ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

地域手当の支給割合を2.5%から4%へ引き上げた。  
広域異動手当の支給割合を60Km以上300Km未満は、2%から3%に、300Km以上は、4%から6%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20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	1376	44.0	7,096	5,120	92	1,976
事務・技術	337	45.0	5,934	4,318	122	1,616
教育職種 (大学教員)	638	47.1	8,748	6,264	92	2,484
医療職種 (病院看護師)	251	35.8	4,905	3,580	49	1,325
技能・労務職種	8	50.0	5,169	3,761	58	1,408
海事職種	7	49.9	8,083	5,867	0	2,216
海技職種	8	37.1	5,471	4,006	0	1,465

	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	24	44.3	7,863	5,755	126	2,108
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39	40.6	6,873	5,033	122	1,840
医療職種 (病院医療技術職員)	61	41.6	5,478	3,982	105	1,496
教育職種 (外国人教師等)	1					
その他医療職種 (看護師)	2					

注:常勤職員のうち、教育職種(外国人教師等)及びその他医療職種(看護師)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:常勤職員の医療職種(病院医師)については、該当者がいないため欄を省略した。

\*「技能・労務職種」とは、自動車運転手、ボイラ技士、検査助手、実験助手、薬剤助手、看護助手、調理師を示す。

\*「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、通信士、機関士の業務を行う職種を示す。

\*「海技職種」とは、中型船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

\*「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。

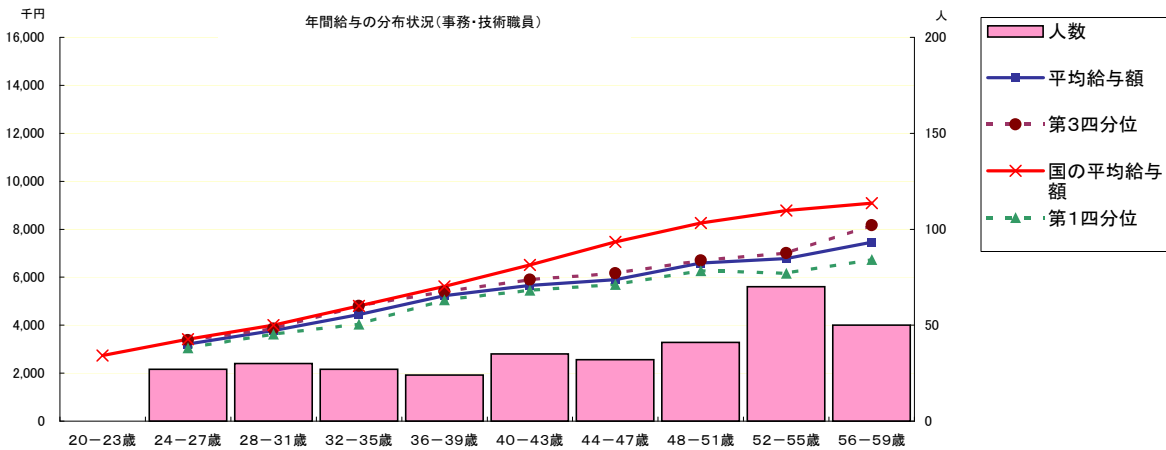
\*「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員を示す。

\*「その他医療職種(看護師)」とは、保健管理センターに勤務する看護師を示す。

注:在外職員、任期付職員及び再任用職員は該当者がいないので省略した。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	112	38.0	3,436	2,853	83	583
事務・技術	21	42.3	3,280	2,394	140	886
教育職種 (大学教員)	5	31.3	4,268	3,232	75	1,036
医療職種 (病院医師)	49	33.3	2,909	2,909	51	0
医療職種 (病院看護師)	13	44.9	5,016	3,647	118	1,369
技能・労務職種	11	50.0	3,414	2,460	51	954
医療職種 (病院医療技術職員)	13	34.7	3,795	2,775	108	1,020

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。]

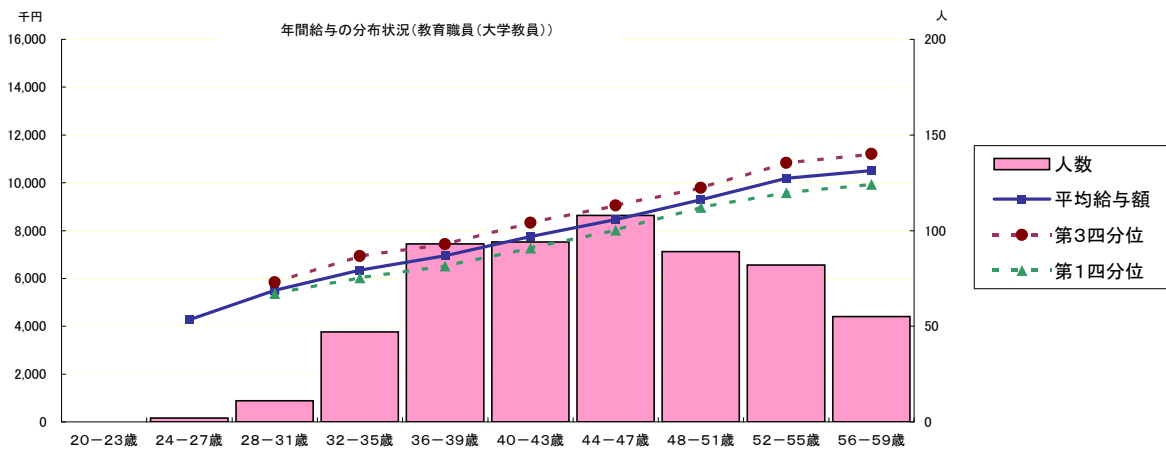


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。  
20歳から23歳は、該当者がいないため、年間給与については表示していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
課長	26	55.9	8,065	8,477	8,214	8,477	8,477
課長補佐	22	54.4	6,785	7,318	7,106	7,318	7,318
係長	134	49.0	5,883	6,642	6,290	6,642	6,642
係員	77	30.9	3,329	4,049	3,788	4,049	4,049

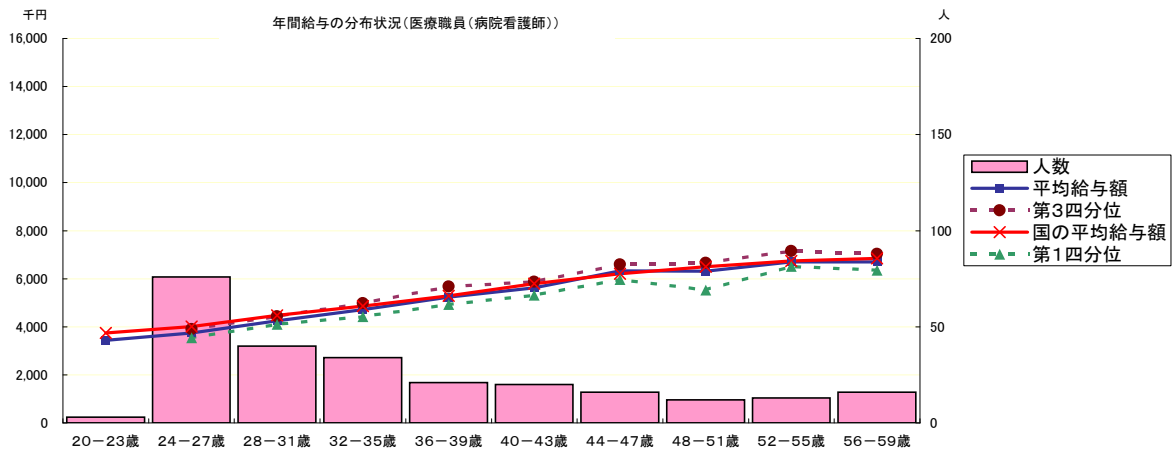
注:「分布状況を示すグループ」には、代表的職位のみを記載した。  
「課長」には、課長相当職である「チームリーダー」を含む。  
「課長補佐」には、課長補佐相当職である「サブリーダー」、「副課長」を含む。  
「係長」には、係長相当職である「チーフ」を含む。



注:24歳から27歳は、2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、年間給与の第1・第3分位については表示していない。

(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		第1分位	第3分位
教授	249	54.4	9,605	10,953	10,315	10,953	10,953
准教授	186	44.1	7,619	8,944	8,256	8,944	8,944
講師	63	44.6	7,731	8,784	8,098	8,784	8,784
助教	135	38.9	6,201	7,038	6,543	7,038	7,038



注:20歳から23歳は、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、年間給与の第1・第3分位については表示していない。

(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	千円		第3分位	千円
看護師長	25	49.3	6,153	千円	6,601	千円	7,203
副看護師長	42	38.8	4,831	千円	5,326	千円	5,728
看護師	177	32.4	3,764	千円	4,429	千円	4,853

③ 職級別在職状況等(平成21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	8級	9級	10級
標準的な職位		チーム員 (一般職員)	チーム員 (一般職員)	チーフ (主任・係長)	サブリーダー (副課長) チーフ (主任・係長)	リーダー (課長) サブリーダー (副課長)	次長 リーダー (課長)	部長 次長	局長 部長	局長	局長
人員 (割合)	337	30 (8.9%)	46 (13.6%)	173 (51.3%)	49 (14.5%)	21 (6.2%)	14 (4.2%)	4 (1.2%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		28～24	56～27	59～34	59～49	59～49	60～48	59～55	～	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,720 ～ 2,165	3,876 ～ 2,423	5,017 ～ 3,066	5,784 ～ 4,577	6,292 ～ 4,896	6,880 ～ 5,968	7,893 ～ 7,029	～	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		3,637 ～ 2,971	5,330 ～ 3,325	6,916 ～ 4,289	8,025 ～ 6,480	8,447 ～ 6,908	9,272 ～ 8,146	10,780 ～ 9,754	～	～	～

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		教務職員	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	638	5 (0.8%)	135 (21.2%)	65 (10.2%)	184 (28.8%)	249 (39.0%)
年齢(最高 ～最低)		59～28	60～27	61～30	61～31	62～40
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,437 ～ 2,981	5,728 ～ 3,096	6,865 ～ 4,088	7,235 ～ 4,367	9,839 ～ 5,629
年間給与 額(最高～ 最低)		6,222 ～ 3,972	7,770 ～ 4,235	9,484 ～ 5,622	10,186 ～ 6,122	14,073 ～ 7,952

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		准看護師	看護師 助産師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長
人員 (割合)	251	3 (1.2%)	177 (70.5%)	42 (16.7%)	25 (10.0%)	3 (1.2%)	1 (0.4%)
年齢(最高 ～最低)		59～51	58～23	56～30	58～35	55～46	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,183 ～ 3,777	4,977 ～ 2,435	4,921 ～ 3,113	5,345 ～ 3,543	5,069 ～ 4,705	～
年間給与 額(最高～ 最低)		5,752 ～ 5,193	6,877 ～ 3,341	6,858 ～ 4,296	7,393 ～ 4,933	7,160 ～ 6,684	～

注:6級における該当者が1名のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成20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)	63.9%	66.2%	65.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1%	33.8%	34.9%
	最高～最低	44.2～33.3	44.0～30.4	42.2～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.0%	67.9%	66.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.0%	32.1%	33.5%
	最高～最低	40.7～31.5	37.4～28.7	36.2～30.0

(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)	% 64.0	% 66.8	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 33.2	% 34.5
	最高～最低	% 47.5～33.4	% 43.3～30.8	% 43.8～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 68.1	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 31.9	% 33.3
	最高～最低	% 37.8～32.1	% 34.7～29.3	% 36.2～30.6

(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)	% 62.2	% 68.1	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 31.9	% 34.8
	最高～最低	% 37.8～37.8	% 31.9～31.9	% 34.8～34.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.5	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.5	% 33.9
	最高～最低	% 37.8～33.0	% 34.7～29.3	% 34.8～31.5

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))

82.9

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

97.0

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

97.9

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

96.6

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

100.0

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



(参考)

給与水準の比較指標について参考となる事項

○教員職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 95.8  
注: 上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年取比率を基礎に、平成20年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年取比率を比較して算出した指数である。  
なお、昨年度までは教員職員(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。

○事務・技術職員

項目	内容
指数の状況	対国家公務員 82.9
	参考 地域勘案 86.6 学歴勘案 83.9 地域・学歴勘案 87.0
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 42.3% (国からの財政支出額 16,496,210,000円、支出予算の総額 39,040,493,000円:平成20年度予算)
	【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、対国家公務員指数は100以下であるので適正な水準であると考えられる。
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成19年度決算)
講ずる措置	【検証結果】 今後も適正な水準を維持していきたい。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容
指数の状況	対国家公務員 96.6
	参考 地域勘案 103.1 学歴勘案 95.5 地域・学歴勘案 102.2
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 42.3% (国からの財政支出額 16,496,210,000円、支出予算の総額 39,040,493,000円:平成20年度予算)
	【検証結果】 国からの財政支出額は100億円以上であるが、対国家公務員指数は100以下であるので適正な水準であると考えられる。
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成19年度決算)
講ずる措置	【検証結果】 今後も適正な水準を維持していきたい。

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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)	12,121,232	12,112,201	9,032	(0.1)	-349,401	(-2.8)
退職手当支給額 (B)	1,253,012	1,232,134	20,878	(1.7)	112,206	(9.8)
非常勤役員等給与 (C)	2,659,529	2,393,738	265,791	(11.1)	975,070	(57.9)
福利厚生費 (D)	1,700,630	1,693,660	6,970	(0.4)	-4,972	(-0.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	17,734,403	17,431,733	302,670	(1.7)	732,903	(4.3)

注 「非常勤役員等給与」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に係る費用等を含まれているため、財務諸表附属明細書の「13 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。

「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

- ・「給与、報酬等支給総額」については、人件費管理の基本方針等の実行による減及び地域手当支給率の増の結果により、対前年比で0.1%の増額となった。
- ・「最広義人件費」については、退職手当の増額と、競争的資金等により雇用される職員の増により、対前年比1.7%の増額となった。

##### ②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革推進に関する法律」(平成18年度法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取り組み状況

- ・「行政改革の重要方針」において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取り組みを行う。(中期目標)
- ・総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに平成17年度の人件費予算相当額から概ね4%の人件費の削減を図る。(中期計画)

#### 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	12,901,653	12,136,143	12,112,201	12,121,233
人件費削減率 (%)		-5.9	-6.1	-6.0
人件費削減率(補正值) (%)		-5.9	-6.8	-6.7

注 「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年度、平成19年、平成20年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%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。