

国立大学法人帯広畜産大学の役員報酬・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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

賞与について、役員としての業績に応じ、経営協議会の議を経て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	1. 国家公務員の俸給表改正に準拠し、本給を約 0.2%減額改定 2. 期末特別手当支給率について、6月期は0.05月分、12月期は0.1月分を減額改定	
理事		
理事(非常勤)		改定なし
監事		該当者なし
監事(非常勤)		改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	16,107	11,884	4,091	131 (寒冷地手当)			
A理事	12,735	9,376	3,227	131 (寒冷地手当)			
B理事	12,784	9,376	3,227	49 (通勤手当) 131 (寒冷地手当)			
C理事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0 ()			*
A監事 (非常勤)	1,680	1,680	0	0 ()			*
B監事 (非常勤)	1,680	1,680	0	0 ()			

注1: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。

注2:「前職」欄に「*」を付している者は退職公務員(前々職以前の経歴も含む。)を表す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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	
監事					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

人員については、組織の活性化と人件費の抑制に配慮しつつ、本学の教育研究の理念・目標が十分に達成できるように適切な教職員の配置と人件費の管理を行う。
教員については、戦略的に補充が必要な部署への人事を行い、事務系については、真に必要な部署に限り配置することとしている。

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

社会一般の情勢に適合したものとするため、給与改定に当たっては人事院勧告を参考にし、国家公務員の給与水準を考慮している。

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

勤務成績に基づき、昇格並びに昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

[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
昇格	良好な勤務成績で勤務し、かつ、昇格基準に達している者は上位の職務の級に決定することができることとしている。
昇給	1月1日に、同日前1年間における勤務成績に応じて行う。 良好な成績で勤務した職員の標準的な昇給を4号給としている。 (職務の級、年齢によってはこれより低くなる。)
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日・12月1日)以前6ヶ月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合(成績率)を決定する。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

1. 一般職本給表(一)、(二)、教育職本給表、医療職本給表について、中高年齢層が受ける本給月額に限定して、平均0.1%(指定職本給表は約0.2%)の減額改定
2. 55歳を超える職員(一般職(一)本給表6級以上及び教育職本給表5級の適用を受ける職員に限る)に対する本給等の支給に当たり、55歳に達した日後における最初の4月1日以降の本給等の支給額を1.5%減額して支給とする改定
3. 平成18年改正給与規程附則第3項による現給保障対象者で、当該現給保障額は、平成21年改正給与規程附則第3項の適用を受けた者にあつては100分の99.59を、適用を受けていない者にあつては100分の99.83(指定職職員100分の99.44)を乗じて得た額とする改定
4. 期末手当に係る一般職員及び特定幹部職員それぞれの支給月数について、6月期は0.025月分、12月期は0.125月分(指定職職員は6月期は0.025月分、12月期は0.075月分)減額するとともに、平成22年12月期に限り、一般職員及び特定幹部職員は0.15月分(指定職職員は0.1月分)の減額とする改正
5. 勤勉手当に係る一般職員、特定幹部職員及び指定職職員それぞれの支給月数を6月期及び12月期ともに0.025月分減額するとともに、平成22年12月期に限り一般職員、特定幹部職員及び指定職職員それぞれ0.05月分の減額とする改正
6. 平成23年4月1日において43歳に満たない職員の同日における号給について、同日に受けることとなる号給の1号給上位の号給とする改正

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22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 181	歳 46.5	千円 7,179	千円 5,348	千円 36	千円 1,831
事務・技術	人 62	歳 41.3	千円 5,211	千円 3,953	千円 42	千円 1,258
教育職種 (大学教員)	人 118	歳 49.2	千円 8,237	千円 6,098	千円 33	千円 2,139
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 15	歳 41.4	千円 3,320	千円 2,813	千円 29	千円 507
事務・技術	人 9	歳 41.2	千円 2,751	千円 2,373	千円 39	千円 378
教育職種 (大学教員)	人 6	歳 41.8	千円 4,173	千円 3,473	千円 16	千円 700

[年俸制適用者]

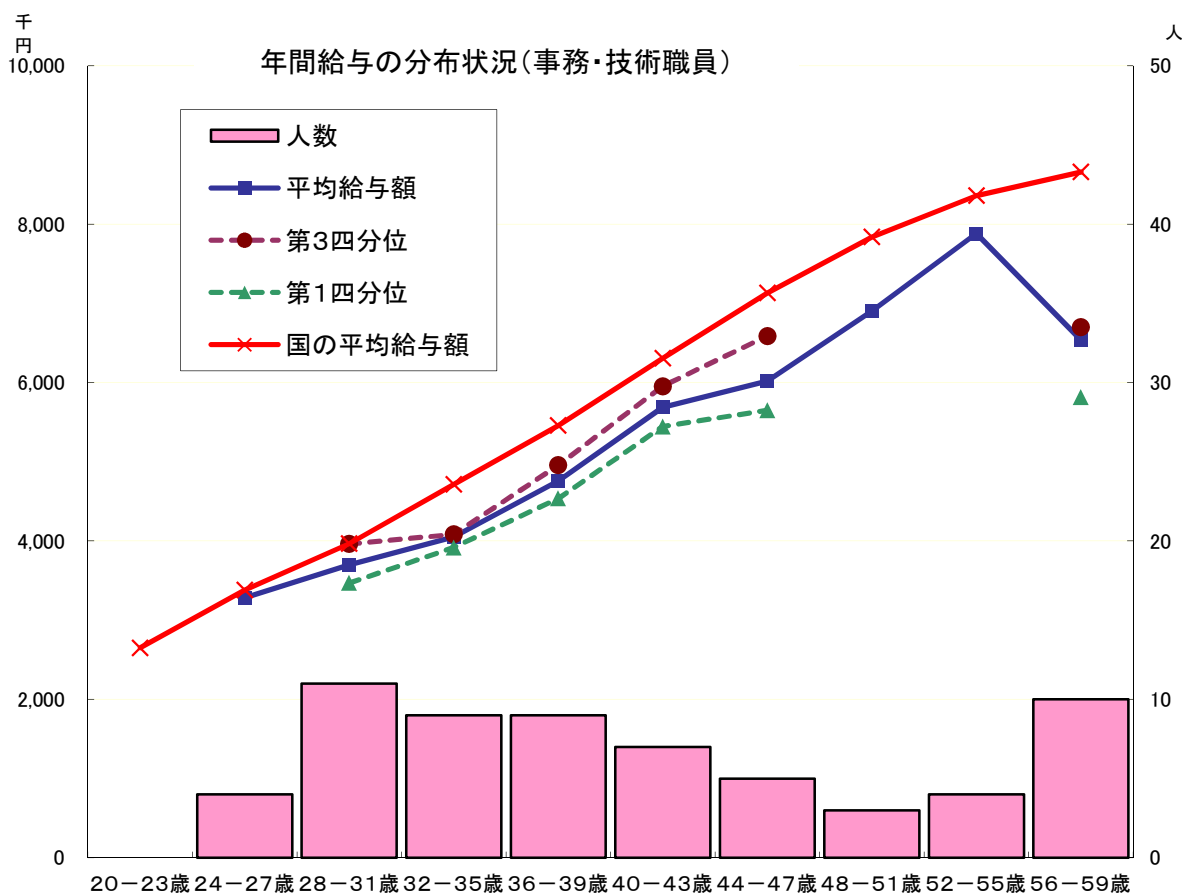
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
非常勤職員	人 6	歳 36.7	千円 5,840	千円 5,840	千円 0	千円 0
事務・技術 (賞与なし)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種(大学教員) (賞与なし)	人 4	歳 32.8	千円 6,000	千円 6,000	千円 0	千円 0

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:在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分は該当者がいないため記載を省略した。

注3:常勤職員のその他医療職種(看護師)及び年俸制適用者非常勤職員の事務・技術(賞与なし)については、該当者が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があることから、人数以外は記載していない。

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。]



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, ⑤まで同じ。

注2: 年齢24～27歳の該当者は4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, 年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注3: 年齢48～51歳の該当者は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のあることから, 年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

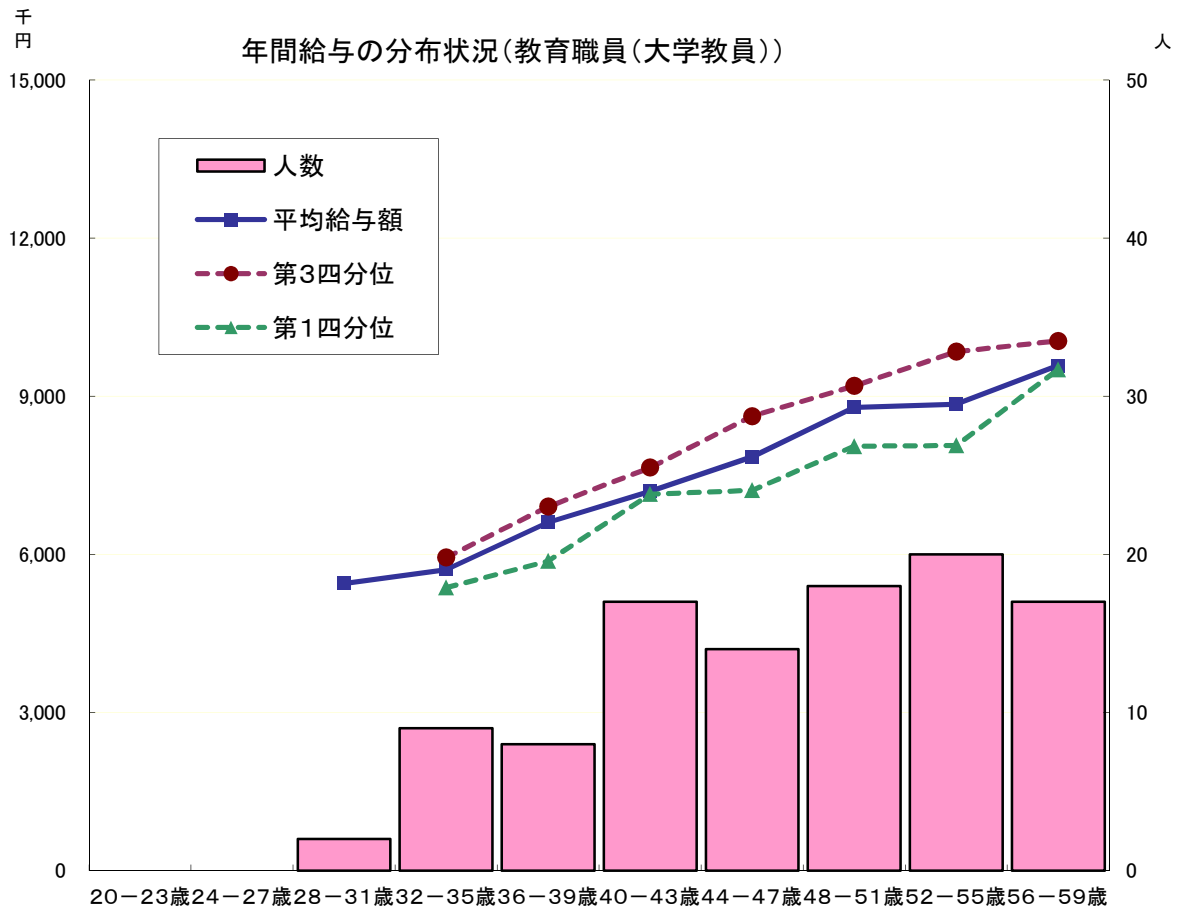
注4: 年齢52～55歳の該当者は4人であるため, 当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから, 年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(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	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的職位						
部長	2	-	-	-	-	-
課長	3	54.5	-	7,696	-	-
課長補佐・専門員	9	52.9	6,338	6,469	6,696	
係長・専門職員	23	43.4	4,876	5,354	5,779	
主任	6	40.0	4,068	4,555	5,328	
係員	19	30.0	3,359	3,619	3,961	

注1: 部長の該当者は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, 平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注2: 課長の該当者は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。



注1: 年齢28～31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、年間給与額の第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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	50	55.2	9,069	9,626	10,166
准教授	43	47.6	7,444	7,805	8,080
講師	5	42.5	6,434	6,806	6,907
助教	20	39.4	5,475	5,854	6,158

③ 職級別在職状況等(平成23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	6級
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任	課長補佐係長	課長課長補佐	課長
人員(割合)	62人	2人 (3.2%)	21人 (33.9%)	25人 (40.3%)	6人 (9.7%)	5人 (8.1%)	1人 (1.6%)
年齢(最高～最低)		～	37～26歳	59～34歳	56～45歳	59～55歳	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	3,212～2,494千円	4,813～3,061千円	5,204～4,257千円	5,662～4,564千円	～
年間給与額(最高～最低)		～	4,168～3,272千円	6,368～3,952千円	6,852～5,781千円	7,407～6,228千円	～

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長	局長	局長	局長
人員(割合)		2人 (3.2%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		～	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	～	～	～

注:1級,6級及び7級の該当者は2人以下であるため,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,「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

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		助手	助教	講師	准教授	教授
人員(割合)	118人	該当者なし (%)	20人 (16.9%)	5人 (4.2%)	43人 (36.4%)	50人 (42.4%)
年齢(最高～最低)		～	60～30歳	54～34歳	61～37歳	62～38歳
所定内給与年額(最高～最低)		～	5,186～3,984千円	5,961～4,460千円	6,850～4,915千円	8,489～5,769千円
年間給与額(最高～最低)		～	6,989～5,197千円	7,887～5,941千円	8,859～6,528千円	11,446～7,936千円

④ 賞与(平成22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)	% 57.7	% 62.3	% 60
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.3	% 37.7	% 40
	最高～最低	% 50.0～33.2	% 45.2～30.8	% 47.0～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 67.6	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.1	% 32.4	% 34.2
	最高～最低	% 38.7～32.9	% 35.4～29.7	% 37.0～31.3

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)	% 61.8	% 65.7	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.2	% 34.3	% 36.2
	最高～最低	% 38.7～37.8	% 40.0～30.6	% 39.4～34.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 67.8	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.6	% 32.2	% 33.8
	最高～最低	% 38.7～33.2	% 39.3～29.9	% 38.7～31.6

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))

事務・技術職員

対国家公務員(行政職(一))

86.2

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

98.4

教育職員(大学教員)

対他の国立大学法人等(大学教員)

94.2

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 86.2	
	参考	地域勘案 93.4
		学歴勘案 87.2
	地域・学歴勘案 93.8	
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】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考える。	
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 65.1% (国からの財政支出額 3,028,491,000円, 支出予算の総額 4,651,848,000円:平成22年度予算)	
	【検証結果】	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)	
	【検証結果】	
講ずる措置	今後も適正な給与水準を維持していくものである。	

○教育職員(大学教員)

教育職員(大学教員)と国家公務員との比較指標 91.3

(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22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。

Ⅲ 総人件費について

区分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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 1,621,222	千円 1,676,414	千円 (%) △ 55,192 (△3.3)	千円 (%) - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 375,678	千円 296,548	千円 (%) 79,130 (26.7)	千円 (%) - (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 284,906	千円 279,992	千円 (%) 4,914 (1.8)	千円 (%) - (-)
福利厚生費 (D)	千円 231,762	千円 224,124	千円 (%) 7,638 (3.4)	千円 (%) - (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,513,568	千円 2,477,078	千円 (%) 36,490 (1.5)	千円 (%) - (-)

総人件費について参考となる事項

上記表の区分毎の増減要因は次のとおりである。

まず、対前年度比3.3%減少した給与、報酬等支給総額であるが、定年等退職者の後任を低報酬の新規採用者で補充したこと、再雇用者へ業務をシフトしたこと等が主な要因と考えられる。次に対前年度比26.7%増加した退職手当支給額であるが、前年度退職手当支給者数の14名から、当年度の支給者数は16名と増加していること及び高額を支給者がいたことが増加要因と考えられる。次に対前年度比1.8%増加した非常勤役員等給与であるが、前年度は大型外部資金獲得による教育研究事業推進に従事する非常勤職員が大幅に増加したが、当年度は事業が軌道にのりほとんどが継続雇用者で新規採用者数の増加が少なかったことで微増となったと考えられる。最後に対前年度比3.4%増加の福利厚生費であるが、健康保険料率・介護保険料率のアップに伴い増加していると考えられる。

「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)による人件費削減の取り組みとして第1期中期計画において平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を設定し、平成18年度以降、国家公務員の給与構造改革に準じた給与制度改定を行ってきた。さらに第2期中期計画においても「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、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしており、平成23年度の年度計画においては概ね1%の人件費の削減を計画している。

当年度までの進捗状況は次表のとおりである。

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、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
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,005,388	1,880,330	1,819,114	1,727,324	1,676,414	1,621,222
人件費削減率 (%)		△ 6.2	△ 9.3	△ 13.9	△ 16.4	△ 19.2
人件費削減率(補正值) (%)		△ 6.2	△ 10.0	△ 14.6	△ 14.7	△ 16.0

注1: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。

注2:「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%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし