

国立大学法人山梨大学の 役職員の報酬・給与等について

～「国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与
の水準の公表方法等について(ガイドライン)」
(平成17年2月7日, 総務大臣策定)に基づく公表～

令和4年6月

国立大学法人 山梨大学

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人山梨大学(法人番号9090005001670)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

山梨大学では、地域の中核、世界の人材をキャッチフレーズに、豊かな教養と高い倫理性を持ち、広い教養と深い専門性を身につけた学生・教職員を育むことにより、知と技術における「地域の中核」となると同時に世界の平和と人類の福祉に貢献できる「世界の人材」を養成することを目標としている。

そうした中で、山梨大学の学長は、職員数約2,150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33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、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や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、標準水準は妥当であると考えられる。

② 令和3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。)

期末特別手当(6月期・12月期)において、業績評価等に応じた額の増減を行うこととしている。令和3年度においては、この措置は行わなかった。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

改定なし

理事

改定なし

理事(非常勤)

改定なし

監事

改定なし

監事(非常勤)

改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和3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	17,626	12,420	4,958	248 (地域手当)			
A理事	11,684	9,132	2,369	182 (地域手当)	4月1日		
B理事	12,960	9,132	3,645	182 (地域手当)	4月1日		
C理事	13,370	8,472	3,712	1,186 (地域手当)	4月1日		◇
D理事	12,984	9,132	3,645	182 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
E理事	12,960	9,132	3,645	182 (地域手当)	4月1日		
F理事	13,115	9,132	3,645	182 (地域手当) 154 (通勤手当)	4月1日		
G理事 (非常勤)	5,015	4,920		95 (通勤手当)			
A監事	12,213	8,472	3,382	169 (地域手当) 190 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,460	2,460		()			

注1:「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2:総額、各内訳については千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計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

令和3年度は中期計画・中期目標の達成に向け、リーダーシップを発揮し、合理的・効果的に業務運営を実施した。

まず外部との連携強化・情報発信についても積極的に取り組み、行政や企業などとの連携は一段と進み信頼関係も大きく醸成された。産学官など地域社会との意見交換を通して、相互理解を深めるとともに情報収集に努めた。

また、社会との共創・地域への貢献面においても、新型コロナウイルスワクチンの大学拠点接種を他に先駆け実行し、地域社会に大きく寄与するとともに、ワクチン接種率を高め早期の対面授業の再開も可能とした。この他、コスト意識と戦略的な資源配分を前提とした経営的視点を重視した法人経営を加速させ、コスト削減と限りある資源の重点的配分や有効活用につなげた。こうした動きと経費削減の意識は学内に広く浸透し、今期の附属病院の収益管理手法の構築においてコスト面から大きな影響を与えることとなった。

研究面では、燃料電池研究の活用、世界最先端の研究を目指す山梨GLIAセンターや胚培養士の育成を目指し少子化対策に貢献する高度生殖補助技術センターを設置するほか、生命科学を行う専門職人材育成のためのバイオメディカルデータサイエンス特別コースの設立、女性研究者育成のためのダイバーシティ研究環境実現イニシアティブなどについても、リーダーシップを発揮しその推進に貢献した。

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33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、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法人化以降前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事

理事は、企画・評価・内部統制、教学・国際交流、総務・労務・情報、学術研究・財務・施設・産学官連携、医療、地域人材・男女共同参画の各担当する職務について学長を補佐しており、法人の業務を掌理している。

給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。

山梨大学では、理事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、理事の職務内容の特性は法人化以降前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事 (非常勤)

給与については、近隣の非常勤理事を採用している大学と比較して同水準となっている。職務内容の特性や同規模の国立大学法人役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事

監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。
給与については、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315,000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23,374,000円と比較してもそれ以下となっている。
職務内容の特性や同規模の民間企業役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事
(非常勤)

監事は、法人経営、業務運営に関する業務監査及び会計監査を行っている。
給与については、近隣の医学部を有する大学と比較して同水準となっている。
職務内容の特性や同規模の国立大学法人役員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

【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える。

4 役員の退職手当の支給状況(令和3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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

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

【法人の判断理由等】

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 (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当(6月期・12月期)において、業績評価等に応じた額の増減を行うこととしている。令和3年度においては、評価等の結果、増減すべき事実がなかったとしてこの措置は行わなかった。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

給与水準を検討するにあたって、国家公務員の職種別平均支給額等を参考にし、国家公務員等の給与水準との均衡に十分配慮し、社会的に納得が得られる水準から逸脱しないよう努めている。

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。)

勤勉手当において、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸に差異が生じる仕組みを設けている。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

国立大学法人山梨大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、駐車場手当、単身赴任手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、安全衛生業務手当、特殊勤務手当、業務付加手当、超過勤務手当、宿日直手当、休日給、夜勤手当、外部資金獲得手当、クロスアポイントメント手当、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(俸給+扶養手当+地域手当(算出の基礎から管理職手当を除く))+異動等特別手当(算出の基礎から管理職手当を除く)+広域異動手当(算出の基礎から管理職手当を除く))に6月、12月に支給する場合において100分の130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(俸給+地域手当+異動等特別手当+広域異動手当)に期末手当及び勤勉手当支給規則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和3年度は、俸給月額については人事院勧告に基づき改訂なし。勤勉手当支給率については、人事院勧告では0.15月分引下げているが、本学では平成28年度の国の基準のまま引上げを行っておらず、国の基準を現状下回っているため引下げず支給した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

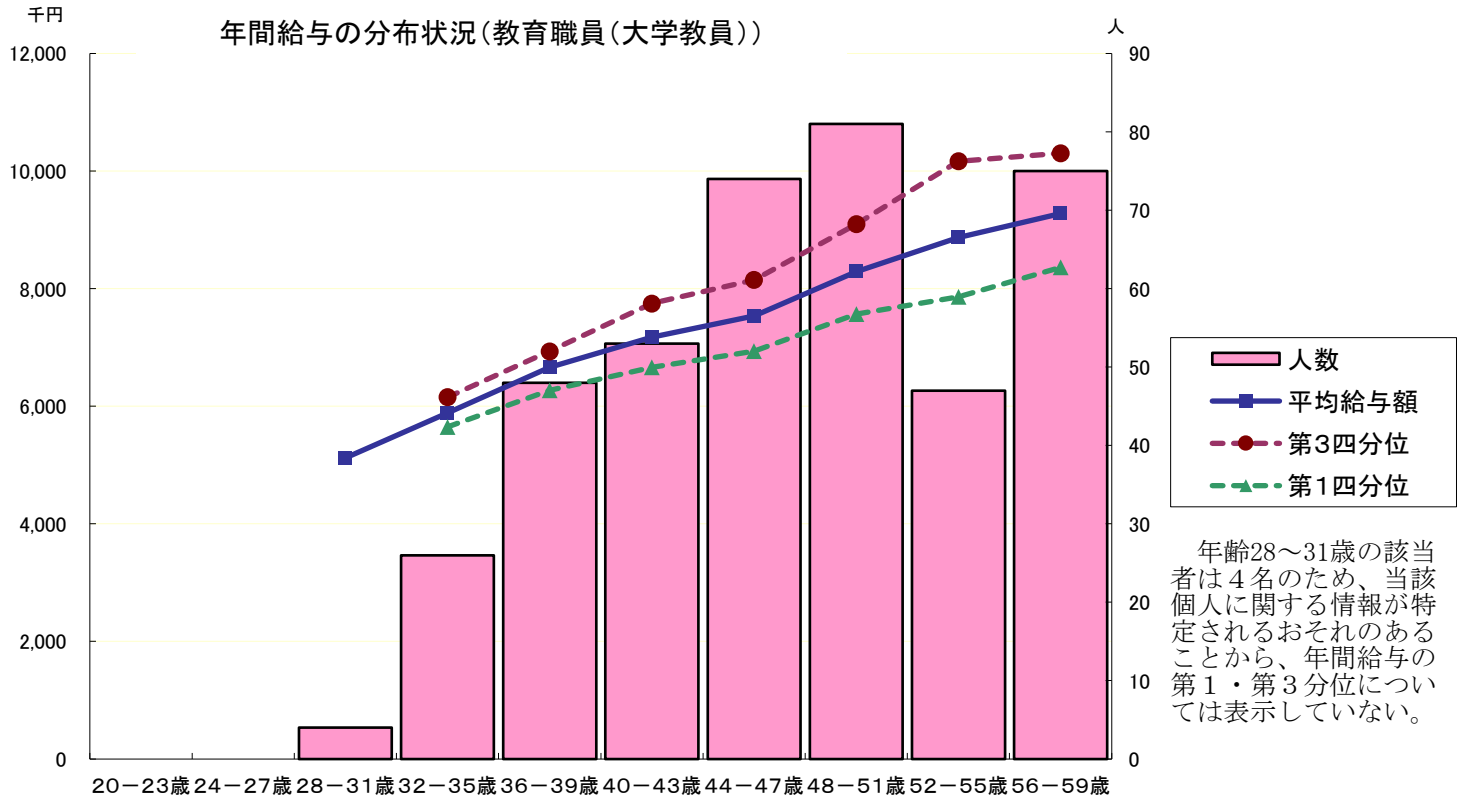
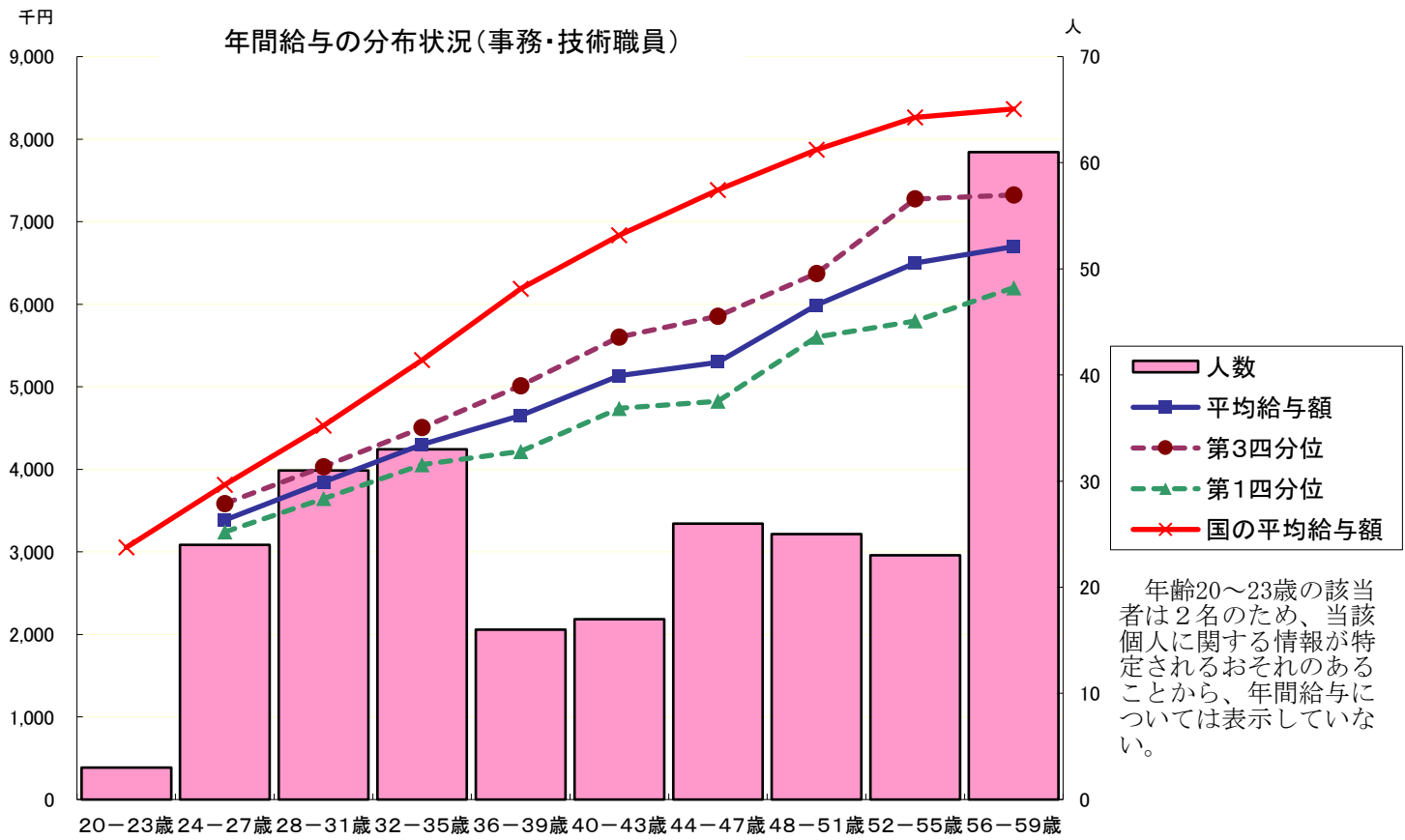
区分	人員	平均年齢	令和3年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	1456人	41.1歳	5,948千円	4,376千円	48千円	1,572千円
事務・技術	258人	43.3歳	5,258千円	3,869千円	51千円	1,389千円
教育職種 (大学教員)	472人	49.5歳	8,101千円	5,888千円	52千円	2,213千円
医療職種 (病院看護師)	510人	32.8歳	4,516千円	3,346千円	41千円	1,170千円
技能・労務職種	20人	46.5歳	4,907千円	3,632千円	52千円	1,275千円
教育職種 (附属高校教員)	16人	47.3歳	7,498千円	5,531千円	67千円	1,967千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	35人	39.7歳	6,502千円	4,807千円	44千円	1,695千円
医療職種 (病院医療技術職員)	138人	36.6歳	4,786千円	3,538千円	47千円	1,248千円
その他医療職種 (看護師)	7人					
特定施設等特任教員	7人	55.5歳	10,161千円	10,161千円	14千円	0千円

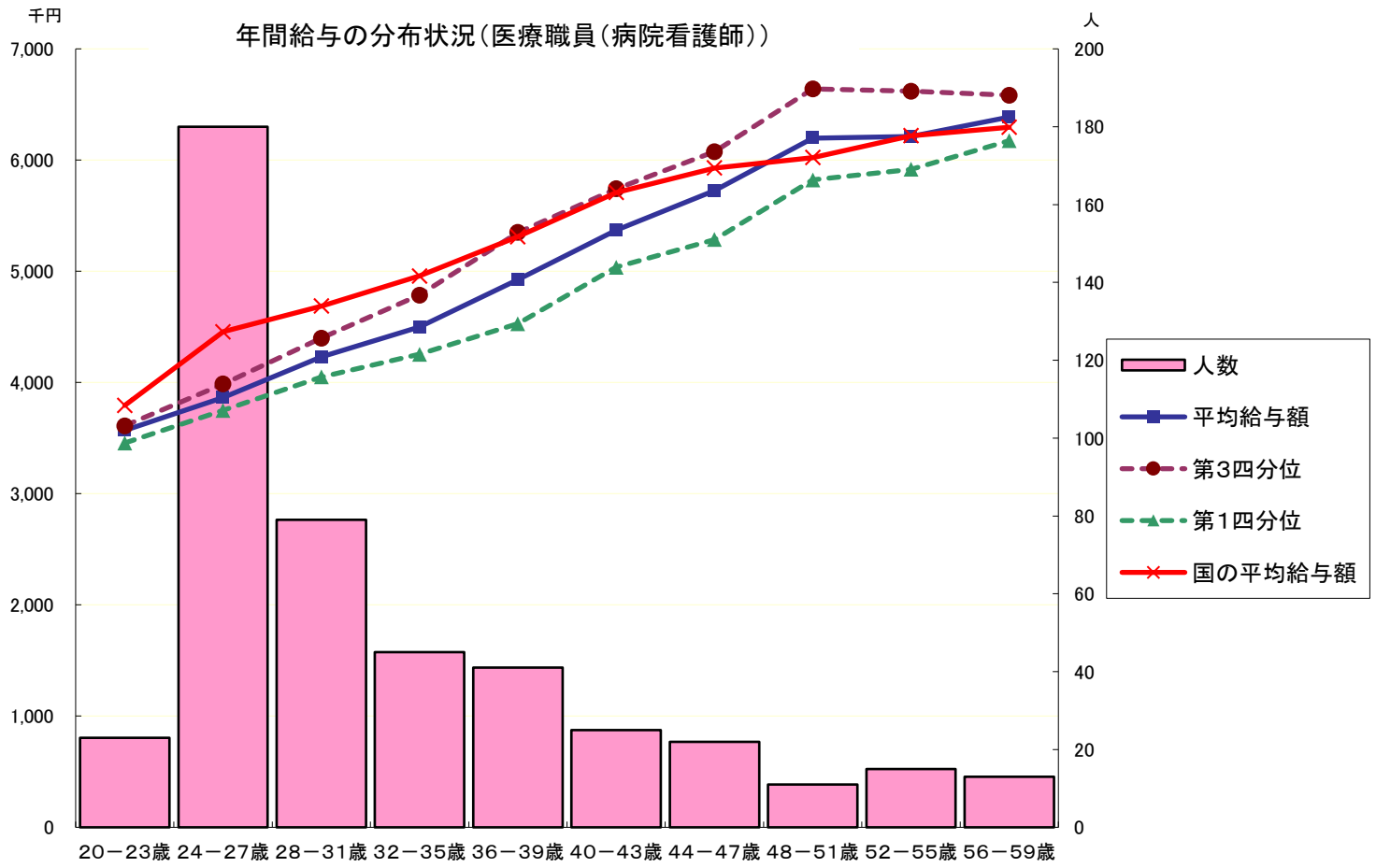
注:その他医療職種(看護師)については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	令和3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 (年俸制)	37	49.3	9,439	9,439	32	0
教育職種 (大学教員)	37	49.3	9,439	9,439	32	0
任期付職員	48	39.6	4,732	4,732	0	0
医療職種 (病院医師)	48	39.6	4,732	4,732	0	0
非常勤職員	192	44.6	3,355	2,573	50	782
事務・技術	140	45.9	3,157	2,312	57	845
教育職種 (大学教員)	8	43.9	4,923	3,616	26	1,307
医療職種 (病院医師)	23	26.6	3,618	3,618	18	0
医療職種 (病院看護師)	8	62.1	4,309	3,139	57	1,170
技能・労務職種	6	55.5	3,323	2,444	52	879
医療職種 (病院医療技術職員)	7	48.5	3,601	2,628	44	973

注: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。

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)／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、④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、④まで同じ。

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	5	57.7	7,962	8,278～7,235
課長	28	55.8	7,398	9,303～6,167
課長補佐	42	54.9	6,404	7,220～5,651
係長	69	45.5	5,446	6,480～4,223
主任	17	37.3	4,445	5,924～3,847
係員	97	33.4	3,877	5,753～2,746

(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	153	56.1	9,805	12,220～7,657
准教授	153	48.9	7,896	9,097～6,307
講師	34	49.2	7,569	8,573～6,007
助教	130	42.6	6,326	7,553～4,839
助手				
教務職員	2			

注:教務職員の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから平均年齢及び年間給与の平均額は記載していない。

(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	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	55.8	6,700	
看護師長	36	50.9	6,369	6,842～5,430
副看護師長	69	41.9	5,480	6,444～4,243
看護師	400	29.4	4,101	5,966～3,373

注1:看護部長の該当者は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平均年齢及び年間給与額は記載していない。

注2:副看護部長の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから年間給与の最高額及び最低額については記載していない。

④ 賞与(令和3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)	% 59.4	% 59.1	% 59.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.6	% 40.9	% 40.7
	最高～最低	% 44.7～36.6	% 44.7～37.0	% 44.7～37.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.2	% 60.2	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.8	% 39.8	% 39.8
	最高～最低	% 44.7～35.9	% 44.7～35.9	% 44.7～35.9

(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)	% 60.2	% 55.7	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.8	% 44.3	% 42.1
	最高～最低	% 48.1～37.0	% 57.2～37.0	% 53.1～37.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.0	% 59.6	% 60.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.0	% 40.4	% 39.2
	最高～最低	% 38.7～34.9	% 49.4～35.7	% 44.6～35.6

(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)	%	%	%
	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)	% 60.5	% 60.4	% 60.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 39.6	% 39.6
	最高～最低	% 44.7～35.4	% 45.1～34.8	% 44.7～35.4

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恐れが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 78.8 ・年齢・地域勘案 85.4 ・年齢・学歴勘案 79.9 ・年齢・地域・学歴勘案 85.9 (参考) 対他法人 89.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 25.65 %】 (国からの財政支出額10,857,693千円、支出予算の総額42,331,423千円：令和3年度予算) 【管理職の割合 4.1% (常勤職員数2151名中 89名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 66.1% (常勤職員数2,151名中1,422名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 41.4 %】 (支出総額 44,391百万円、給与・報酬等支給総額 18,376百万円：令和2年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 上記に示す当法人の比較指標は、適正な水準の範囲内であると判断する。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。

(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 91.6 ・年齢・地域勘案 97.4 ・年齢・学歴勘案 89.8 ・年齢・地域・学歴勘案 95.8 (参考) 対他法人 93.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 25.65 %】 (国からの財政支出額10,857,693千円、支出予算の総額42,331,423千円：令和3年度予算) 【管理職の割合 4.1% (常勤職員数2151名中 89名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 66.1% (常勤職員数2,151名中1,422名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 41.4 %】 (支出総額 44,391百万円、給与・報酬等支給総額 18,376百万円：令和2年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 上記に示す当法人の比較指標は、適正な水準の範囲内であると判断する。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。

○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 87.1

(注)上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収倍率を基礎に、令和3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(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,812,000円
 - ・35歳(主任)
月額 285,500円 年間給与 4,862,000円
 - ・50歳(課長補佐)
月額 364,200円 年間給与 6,197,000円

- (教育職員(大学教員))
- ・27歳(助教 博士修了1年目)
月額 291,400円 年間給与 4,455,000円
 - ・35歳(助教)
月額 318,300円 年間給与 5,351,000円
 - ・50歳(准教授)
月額 439,100円 年間給与 7,463,000円

※扶養親族がある場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当において、査定部分(成績率)を設けている。また、昇給制度の中に、職員の勤務成績に基づいて昇給号俸に差異が生じる仕組みを設けている。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,713,585	千円 9,726,839	千円 9,677,288	千円 9,733,263	千円 9,298,011	千円 9,205,041
退職手当支給額 (B)	千円 883,122	千円 850,574	千円 658,277	千円 900,712	千円 851,261	千円 702,759
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,694,342	千円 4,919,418	千円 5,331,264	千円 5,619,068	千円 6,467,971	千円 7,390,255
福利厚生費 (D)	千円 2,082,211	千円 2,142,830	千円 2,245,054	千円 2,304,574	千円 2,371,839	千円 2,427,898
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,373,260	千円 17,639,661	千円 17,911,883	千円 18,557,617	千円 18,989,082	千円 19,725,954

注1: 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。

注2: 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費、各種補助金、寄附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「(18) 役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき退職手当に係る措置を講じている。

なお、退職手当の引き下げについては、不利益変更となるため、職員に対する説明会の開催等の必要があり、措置の開始時期は国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる扱いとなった。また、役職員の退職手当についても、平成30年3月1日から、国と同様の引き下げを行った。

令和3年度は、俸給月額については人事院勧告に基づき改訂なし。勤勉手当支給率については、人事院勧告では0.15月分引下げているが、本学では平成28年度の国の基準のまま引上げを行っておらず、国の基準を現状下回っているため引下げず支給した。

総人件費における増減要因として給与、報酬等支給総額については常勤職員に対してポイント管理等を行っているため人件費は減少している。最広義人件費については再雇用者、受託研究費、各種補助金、寄附金等により雇用される職員に係る費用が増えているため増大している。

IV その他

特になし