

国立大学法人 東北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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当において、当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、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
本給月額を、平成22年12月から平均0.2%引き下げ、また、平成22年4月から改正後の本給月額を支給された場合との差額に相当する額を平成22年12月期支給の期末特別手当から減額した。
平成22年12月期の期末特別手当を、0.15月分減額した。

理事
法人の長と同様

理事(非常勤)
非常勤役員手当の日額を、平成22年4月より、1,000円減額した。
非常勤役員手当を平成23年1月より、月額2,000円減額し、日額1,000円減額した。

監事
法人の長と同様

監事(非常勤)
非常勤役員手当を平成23年1月より、月額2,000円減額し、日額1,000円減額した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 22,985	千円 15,872	千円 6,245	千円 868 (地域手当)			
A理事	千円 16,134	千円 11,020	千円 4,429	千円 661 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B理事	千円 16,578	千円 11,020	千円 4,759	千円 661 (地域手当) 137 (通勤手当)			
C理事	千円 16,202	千円 11,020	千円 4,513	千円 661 (地域手当) 8 (通勤手当)			
D理事	千円 5,785	千円 3,360	千円 2,076	千円 201 (地域手当) 8 (通勤手当) 140 (単身赴任手当)		7月30日	◇
E理事	千円 9,609	千円 6,248	千円 2,003	千円 1,062 (地域手当) 16 (通勤手当) 280 (単身赴任手当)	8月1日		◇
F理事	千円 16,218	千円 11,020	千円 4,513	千円 661 (地域手当) 24 (通勤手当)			
G理事	千円 9,473	千円 6,330	千円 2,088	千円 810 (地域手当) 245 (単身赴任手当)	8月16日		◇
H理事 (非常勤)	千円 3,072	千円 3,072	千円 0	千円 0			*
A監事	千円 11,341	千円 8,704	千円 2,115	千円 522 (地域手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,272	千円 1,272	千円 0	千円 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:「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しているものである。

注3:「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。

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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円 4,356	年	月	22.3.31	1.0	役員退職手当規程に基づき、経営協議会において業績評価率を1.0と決定した。	
監事 (非常勤)	千円	年	月			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。

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

教職員の業績及び能力の評価を適切に反映できる給与制度を構築するとともに、各部署等に配置可能な教職員の上限数、総人件費の運用枠を設定し、適切な人件費の管理に努める。

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

独立行政法人通則法第63条の趣旨及び「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)を考慮しつつ、本学の経営戦略を効率的、効果的に実現できる機動性に富んだものとする。

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

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

[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)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定する。
昇給	5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前1年間ににおけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。
昇格	勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者はその者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができる。
降格	勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

平成22年4月1日改正

- ・教員の64歳に達する日の属する年度以降の改正
 - ① 昇給は行わない
 - ② 平成18年4月1日の本給の切替えに伴い経過措置として支給することとされた本給を支給しない
 - ③ 期末手当及び勤勉手当を支給しない
- ・1箇月60時間超の時間外労働に対する割増率を50%(深夜75%)に引き上げ

平成22年11月29日改正

- ・期末・勤勉手当の支給割合を年0.2月分引き下げ(再雇用職員については、賞与の支給割合を年0.1月分引き下げ)
- ・期末特別手当の支給割合を年0.15月分引き下げ

平成23年1月1日改正

- ・55歳を超える職員(一般職(一)6級以上、教育職(一)4級、医療職(一)6級以上及び医療職(二)6級以上の職員に限る。)の本給等の支給額について、1.5%引き下げ
- ・中高年齢層(40歳台以上)が受ける本給月額を中心に平均0.1%引き下げ
- ・経過措置適用職員に係る特例本給月額について、0.24%引き下げ
- ・平成23年4月1日に43歳未満の若年・中堅層の職員について、同日に1号俸上位の号俸に調整
- ・本給の調整額に係る調整基本額の一部引き下げ
- ・職責手当に係る経過措置基準額を0.41%引き下げ

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 3,941	歳 43.7	千円 6,978	千円 5,210	千円 64	千円 1,768
事務・技術	人 1,124	歳 39.1	千円 5,134	千円 3,888	千円 89	千円 1,246
教育職種 (大学教員)	人 2,081	歳 47.4	千円 8,602	千円 6,378	千円 57	千円 2,224
医療職種 (病院看護師)	人 546	歳 39.5	千円 5,113	千円 3,861	千円 38	千円 1,252
技能・労務職種	人 13	歳 55.0	千円 5,469	千円 4,126	千円 79	千円 1,343
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 173	歳 41.0	千円 5,318	千円 4,016	千円 70	千円 1,302
指定職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 378	歳 41.1	千円 6,638	千円 6,638	千円 49	千円 0
事務・技術	人 34	歳 53.5	千円 6,918	千円 6,918	千円 82	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 336	歳 39.6	千円 6,599	千円 6,599	千円 45	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 4	歳 44.8	千円 5,703	千円 5,703	千円 66	千円 0
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
指定職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 111	歳 62.7	千円 3,121	千円 2,697	千円 102	千円 424
事務・技術	人 99	歳 62.7	千円 3,144	千円 2,718	千円 106	千円 426
医療職種 (病院看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 8	歳 62.5	千円 2,745	千円 2,365	千円 71	千円 380
医療職種 (病院医療技術職員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 273	歳 42.9	千円 3,822	千円 2,955	千円 90	千円 867
事務・技術	人 171	歳 44.2	千円 3,246	千円 2,474	千円 109	千円 772
教育職種 (大学教員)	人 77	歳 40.8	千円 5,339	千円 4,059	千円 60	千円 1,280
技能・労務職種	人 6	歳 62.0	千円 3,001	千円 2,416	千円 77	千円 585
医療職種 (病院医療技術職員)	人 3	歳 30.5	千円 3,477	千円 2,609	千円 108	千円 868
研究支援職種	人 9	歳 34.6	千円 3,450	千円 3,450	千円 34	千円 0
研究補助職種	人 7	歳 36.5	千円 2,528	千円 2,528	千円 46	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:常勤職員のうち「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注3:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、機械操作員、実験助手、用務員などの業務に従事する者を示す。

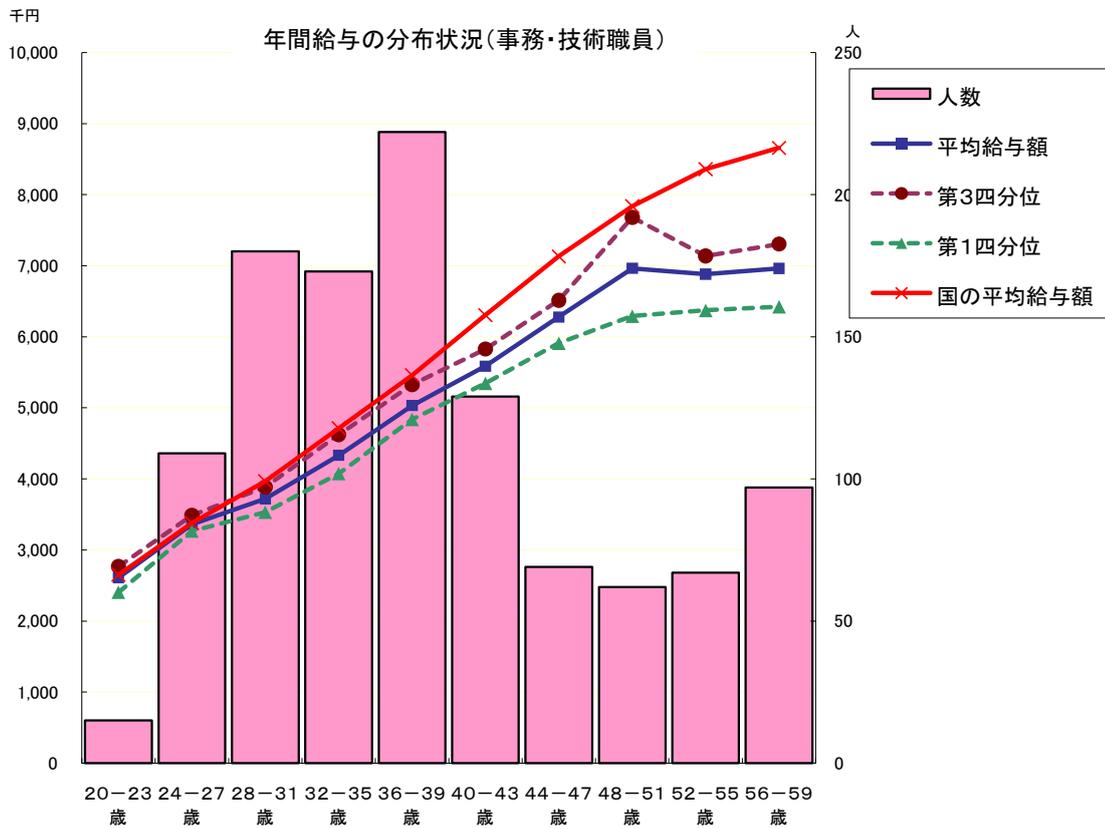
注4:非常勤職員のうち「研究支援職種」とは、給与を教育職本給表(一)相当で決定され、期末・勤勉手当が支給されない職種を示し、「研究補助職種」とは、給与を一般職本給表(一)相当で決定され、期末・勤勉手当が支給されない職種を示す。

注5:「在外職員」は該当者がいないため記載を省略した。

注6:次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため記載を省略した。

- ・各区分共通で、「医療職種(病院医師)」
 - ・任期付職員のうち、「教育職種(歯科技工士養成学校教員)」
 - ・再任用職員のうち、「教育職種(大学教員)」、「教育職種(歯科技工士養成学校教員)」及び「指定職種」
 - ・非常勤職員のうち、「医療職種(病院看護師)」、「教育職種(歯科技工士養成学校教員)」及び「指定職種」
- 注7:各区分のそれぞれの職種区分のうち、当該人員が2人以下の職種については、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。

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。

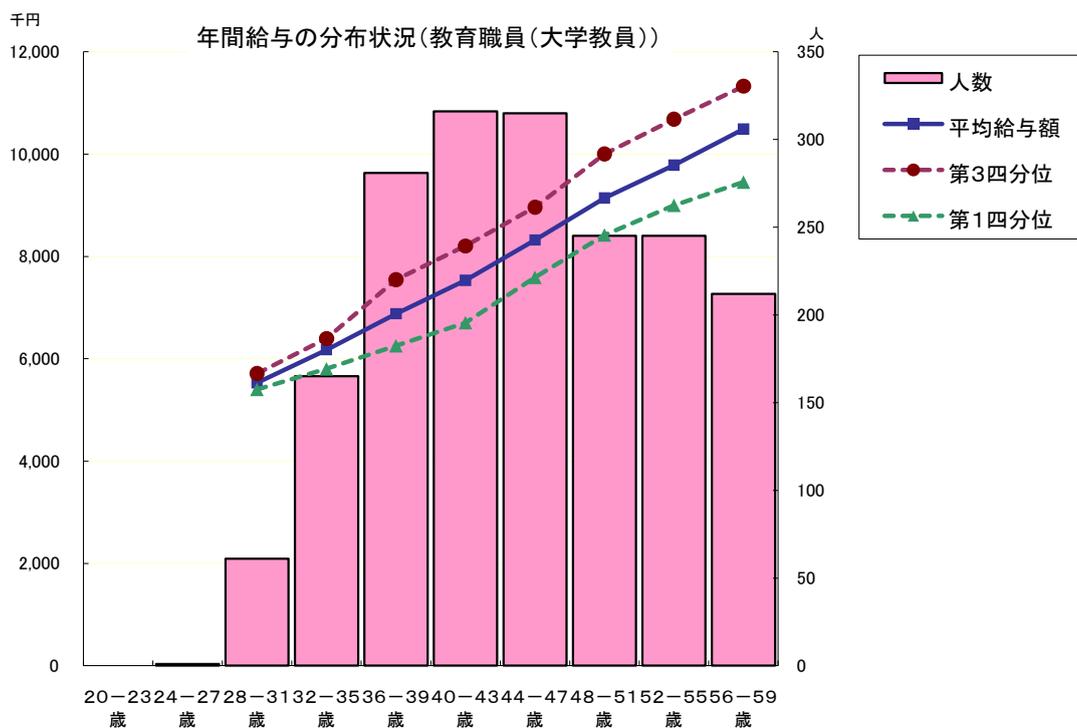
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
部長	14	55.8	8,714	9,434	9,371
課長	52	53.2	7,680	8,001	8,341
課長補佐	66	50.9	6,485	6,744	7,011
係長	389	44.3	5,293	5,715	6,124
主任	202	37.8	4,462	4,815	5,071
係員	401	30.3	3,401	3,694	3,966

注:「課長」には、課長相当職である事務長及び室長を含む。

「課長補佐」には、課長補佐相当職である専門員を含む。

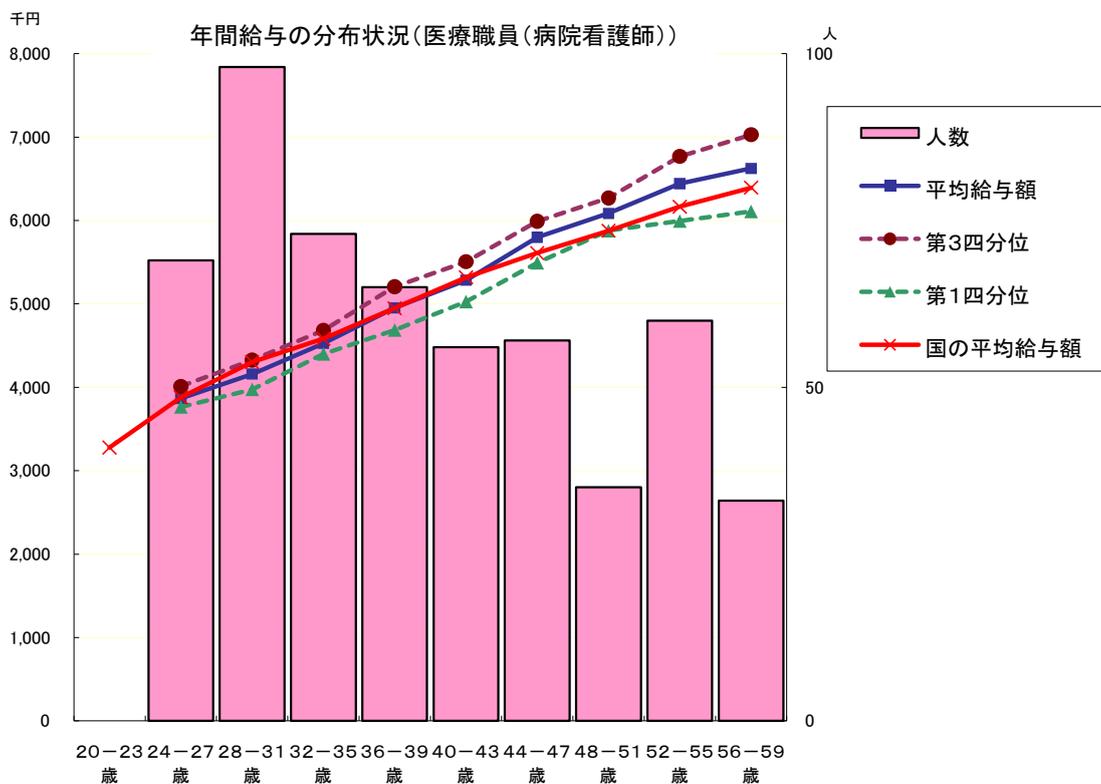
「係長」には、係長相当職である専門職員を含む。



注: 年齢24~27歳の該当者は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のあることから、年間給与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	772	55.0	9,815	10,652	11,229
准教授	575	45.1	7,763	8,211	8,667
講師	114	46.1	7,196	7,783	8,350
助教	583	39.9	5,958	6,390	6,825
助手	37	45.7	5,720	6,025	6,392



(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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
看護部長	1		-	-	-
副看護部長	5	52.7	7,006	7,172	7,463
看護師長	42	53.2	6,495	6,756	7,044
副看護師長	111	45.7	5,341	5,816	6,213
看護師	384	35.9	4,049	4,642	5,179
准看護師	3	56.8	-	5,503	-

注1:看護部長の該当者は1人のため、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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注2:准看護師の該当者は3人のため、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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

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)／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
標準的な職位		係員	係員	主任、係長	係長、課長補佐	課長補佐、課長	課長、部長
人員(割合)	1,124	186 (16.5%)	219 (19.5%)	500 (44.5%)	142 (12.6%)	44 (3.9%)	28 (2.5%)
年齢(最高～最低)		56～20	59～25	59～33	60～41	59～40	59～43
所定内給与年額(最高～最低)		3,302 ～1,768	4,077 ～2,466	5,044 ～2,730	5,768 ～4,307	6,479 ～4,740	7,816 ～6,070
年間給与額(最高～最低)		4,264 ～2,337	5,366 ～3,270	6,623 ～3,625	7,490 ～5,797	8,471 ～6,514	10,193 ～8,092

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長	部長	部長	部長
人員(割合)		1 (0.1%)	3 (0.3%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		～	59～51	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	8,367 ～6,673	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	11,231 ～9,241	～	～

注:7級及び9級における該当者が1人のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級
標準的な職位		助教	講師	准教授	教授
人員(割合)	2,081	620 (29.8%)	114 (5.5%)	575 (27.6%)	772 (37.1%)
年齢(最高～最低)		63～27	63～31	63～29	63～39
所定内給与年額(最高～最低)		6,083 ～3,471	7,284 ～4,158	7,265 ～4,279	13,891 ～5,817
年間給与額(最高～最低)		8,005 ～4,503	9,775 ～5,536	9,790 ～5,817	16,882 ～8,018

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員(割合)	546	3 (0.5%)	383 (70.1%)	112 (20.5%)	42 (7.7%)	5 (0.9%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		58～55	59～25	58～32	59～41	57～48	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		4,263 ～4,105	5,219 ～2,612	5,684 ～3,260	5,368 ～4,359	5,683 ～4,843	～	～
年間給与額(最高～最低)		5,612 ～5,444	6,939 ～3,453	7,487 ～4,325	7,359 ～5,869	7,640 ～6,708	～	～

注:6級における該当者が1人のため、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)／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)	% 63.2	% 65.0	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 35.0	% 35.9
	最高～最低	% 47.8～32.6	% 47.9～29.4	% 47.9～31.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 67.5	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 32.5	% 34.0
	最高～最低	% 41.9～32.0	% 44.5～27.8	% 43.1～30.3

(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)	% 61.3	% 64.2	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 35.8	% 37.3
	最高～最低	% 53.9～33.7	% 50.7～30.3	% 52.3～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 67.5	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 32.5	% 34.0
	最高～最低	% 52.3～32.5	% 50.7～29.2	% 50.7～30.8

(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)	% 58.1	% 61.4	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 38.6	% 40.2
	最高～最低	% 41.9～41.9	% 38.6～38.6	% 40.2～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 67.3	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 32.7	% 34.2
	最高～最低	% 41.9～32.8	% 38.6～29.4	% 40.2～31.1

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・技術職種)

対国家公務員(行政職(一))
対他の国立大学法人等

89.3
100.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

100.7

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))
対他の国立大学法人等

100.8
100.8

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 89.3	
	参考	地域勘案 95.1 学歴勘案 88.9 地域・学歴勘案 94.7
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。	
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 46.1% (国からの財政支出額 61,201百万円、支出予算の総額 132,737百万円：平成22年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出の割合は46.1%であるが、累積欠損額もなく、対国家公務員の指数の状況、地域・学歴勘案等を総合的に勘案し、給与水準は適切であると考え。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)	
	引き続き適切な給与水準の維持に努める。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 100.8	
	参考	地域勘案 101.4 学歴勘案 99.7 地域・学歴勘案 99.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	職級別の人員構成割合の違いが大きく影響していると思われる。特に1級の割合においては、本学0.5%と国家公務員12.7%(平成22年国家公務員給与等実態調査適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員)と大きく異なっており、このような状況が本学の看護師における給与水準を国家公務員よりもやや高くさせている大きな要因と思われる。	
給与水準の適切性の検証	【主務大臣の検証結果】 学歴差を是正した給与水準の比較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考え。	
	【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 46.1% (国からの財政支出額 61,201百万円、支出予算の総額 132,737百万円：平成22年度予算)	
講ずる措置	【検証結果】 国からの財政支出の割合は46.1%であるが、累積欠損額もなく、対国家公務員の指数の状況、地域・学歴勘案等を総合的に勘案し、給与水準は適切であると考え。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)	

講ずる措置

引き続き適切な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数【98.3】

(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。

なお、19年度までは教育職員(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 32,714,653	千円 33,516,438	千円 (%) △801,785 (△2.4)	千円 (%) — —
退職手当支給額 (B)	千円 2,205,209	千円 3,821,139	千円 (%) △1,615,930 (△42.3)	千円 (%) — —
非常勤役職員等給与 (C)	千円 15,064,430	千円 14,340,800	千円 (%) 723,630 (5.0)	千円 (%) — —
福利厚生費 (D)	千円 5,709,999	千円 5,439,997	千円 (%) 270,002 (5.0)	千円 (%) — —
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 55,694,291	千円 57,118,374	千円 (%) △1,424,083 (△2.5)	千円 (%) — —

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、受託研究費その他の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の「17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。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤役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」は、それぞれ対前年度比「△2.4%」、「△2.5%」である。「給与、報酬等支給総額」については、社会情勢等を勘案した給与制度の改正により減少している。また、「最広義人件費」については、「給与、報酬等支給総額」の理由に加え、外部資金等により雇用される職員数の増加により、「非常勤役職員等給与」の増額があるものの、教員の定年年齢の引き上げに伴う定年退職者の減少により、「退職手当支給額」が対前年比△42.3%の大幅減となり、全体でも減少している。

②人件費削減の取組

・中期目標

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画及び「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)に基づき、人件費削減の取組を行う。

・中期計画

総人件費改革の実行計画による平成22年度までの削減目標を達成するとともに、平成23年度までの削減を継続する。

・総人件費改革の取り組み状況

【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、問題ないと考える。

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)	37,795,850	35,835,297	35,059,302	34,602,625	33,516,438	32,714,653
人件費削減率 (%)		△5.2	△7.2	△8.4	△11.3	△13.4
人件費削減率(補正值) (%)		△5.2	△7.9	△9.1	△9.6	△10.2

注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。

注2: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。