

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人岩手大学の役員報酬・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 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756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) 国立大学法人埼玉大学・・・医科学系学部を有さず単科系大学を除く地方大学として類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等となっている。当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員約800人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,583千円(地域手当1,236千円含む)であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、同程度と推定される。同様の考え方により、理事については14,000千円程度(地域手当含む)、監事については12,000千円程度(地域手当含む)と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・2,265万円

② 平成26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。)

当法人が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、規程の額に当該役員の業務に対する貢献度等を考慮して、その額の100分の10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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、国立大学法人岩手大学役員報酬規則に則り、俸給の月額に、当該俸給の月額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の162.5を乗じて得た額に、基準日前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する。当該役員の業務に対する貢献度等を考慮して、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースダウン(△2.0%、平成27年4月1日適用)及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分、平成27年6月1日適用)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、国立大学法人岩手大学役員報酬規則に則り、俸給の月額に、当該俸給の月額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の162.5を乗じて得た額に、基準日前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する。当該役員の業務に対する貢献度等を考慮して、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースダウン(△2.0%、平成27年4月1日適用)及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分、平成27年6月1日適用)を実施した。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬は日額による。

なお、平成26年度では、日額ベースダウン(△2.0%、平成27年4月1日適用)、及び月額制への移行(平成27年4月1日適用)を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、国立大学法人岩手大学役員報酬規則に則り、俸給の月額に、当該俸給の月額に100分の45を乗じて得た額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の162.5を乗じて得た額に、基準日前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する。当該役員の業務に対する貢献度等を考慮して、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースダウン(△2.0%、平成27年4月1日適用)及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分、平成27年6月1日適用)を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬は日額による。

なお、平成26年度では、日額ベースダウン(△2.0%、平成27年4月1日適用)、及び月額制への移行(平成27年4月1日適用)を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の 長 A	11,511	7,753	3,710	29(通勤手当) 17(寒冷地手当)	4月1日	11月16日	※
法人の 長 B	528	528	0	0 ()	3月16日		※
A理事	12,113	8,755	3,269	89(寒冷地手当)	4月1日	3月15日	※
B理事	416	416	0	0 ()	3月16日		※
C理事	416	416	0	0 ()	3月16日		※
D理事	11,908	8,640	3,079	99(通勤手当) 89(寒冷地手当)	4月1日		※
E理事	12,406	7,659	3,001	919(地域手当) 80(通勤手当) 696(単身赴任手当) 51(寒冷地手当)	4月1日		◇
A監事 (非常勤)	3,171	3,171	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	1,363	1,363	0	0 ()			

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

岩手大学は、地域における知の府としての役割を果たす教育研究の場として、学長のリーダーシップのもと、教育、研究、社会貢献活動を推進している。教育については質を保証する教育プログラムの展開、研究については本学の特色を活かした地域課題研究及び独創的な研究の推進、社会貢献については教育機関・自治体・産業界等との連携強化を図りつつ、これらの取り組みを通して、国際的な視野を持ち、幅広い教養と深い専門性を備えた多様な人材、高度専門職業人及び研究者の育成を目指すとともに、持続可能な共生社会の形成に寄与することを使命とする。

そうした中で、岩手大学の学長は、職員数756名の代表として、その業務を司りながら、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(2,803万円)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(2,265万円)と比較してもそれ以下となっている。

岩手大学では、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としている。また、医科系学部を有さず、単科系大学を除く地方大学の長の報酬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大学等との比較を踏まえると、岩手大学の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

上記学長を補佐す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(2,803万円)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(2,265万円)と比較してもそれ以下となっている。

岩手大学では、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としている。また、医科系学部を有さず、単科系大学を除く地方大学の長の報酬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大学等との比較を踏まえ、岩手大学の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事は岩手大学の業務全般の適法かつ合理的な運営を確保するため関係諸法令や組織運営等に精通している必要があり、経験・実績が求められる。

また、医科系学部を有さず、単科系大学を除く地方大学の長の報酬水準と同水準となっており、こうした職務内容の特性や他大学との比較を踏まえ、岩手大学の監事(非常勤)の報酬水準は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等、民間企業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26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 A	856 (51,680)	0 (39)	8 (8)	11月16日	1	※
法人の 長 C	6,789 (54,400)	5 (34)	10 (5)	平成26年3月31日	1	※
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注1:「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

注2:法人の長A及びCについては、役員在職期間を役員退職手当規則に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「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。

注3:「業績勘案率」の欄には当法人の役員退職手当規則に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職退職役員の貢献度等を考慮して乗じることとしている係数である業績評価率を記載した。

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 A	<p>当該学長は、教育、研究、社会貢献活動を推進し、教育については質を保証する教育プログラムの展開、研究については本学の特色を活かした地域課題研究及び独創的な研究の推進、社会貢献については教育機関・自治体・産業界等との連携強化を図りつつ、これらの取り組みを通して、国際的な視野を持ち、幅広い教養と深い専門性を備えた多様な人材、高度専門職業人及び研究者の育成を目指すとともに、持続可能な共生社会の形成に寄与することに大きく貢献した。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、法人の代表としてこれら業績に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</p>
法人の長 C	<p>当該学長は、教育、研究、社会貢献活動を推進し、教育については質を保証する教育プログラムの展開、研究については本学の特色を活かした地域課題研究及び独創的な研究の推進、社会貢献については教育機関・自治体・産業界等との連携強化を図りつつ、これらの取り組みを通して、国際的な視野を持ち、幅広い教養と深い専門性を備えた多様な人材、高度専門職業人及び研究者の育成を目指すとともに、持続可能な共生社会の形成に寄与することに大きく貢献した。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、法人の代表としてこれら業績に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。</p>

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

当法人が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、規程の額に当該役員の業務に対する貢献度等を考慮して、その額の100分の10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。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成26年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模500人以上(当該法人756人)・職種別・学歴別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人Hグループ…医科系学部を有さず単科系大学を除く地方大学として類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等となっている。

(2) 国家公務員…平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は事務・技術関連職種の事務課長(行政職(一)7級、8級相当)で666,320円、事務課長代理(5級、6級相当)で560,104円、事務係長(3級、4級相当)で490,075円、事務主任(2級相当)で446,750円、事務係員(1級相当)365,761円となっている。

人件費については部門毎の配置数で管理し、改組等を通して適正な規模となるよう管理している。

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。)

勤務成績を考慮し、昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率を決定している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

国立大学法人岩手大学職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(役職手当、初任給調整手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、両住まい手当、義務表育特別手当、職務付加手当、助教講義担当手当、特殊勤務手当、入試手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当)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、勤勉手当基準額(俸給+地域手当+広域異動手当)に勤勉手当の成績率決定基準の定めに従った割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、①全俸給表のベースアップ(平均0.3%、平成26年4月1日適用)、②附属学校教員を除く俸給表のベースダウン(△平均2.0%、平成27年4月1日適用)、③勤勉手当の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げ、④通勤手当、単身赴任手当支給額の引き上げ、⑤平成27年1月1日昇給の1号俸抑制を実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況 〔年俸制適用者以外〕

区分	人員	平均年齢	平成26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 677	歳 46.7	千円 7,266	千円 5,360	千円 50	千円 1,906
事務・技術	人 234	歳 41.2	千円 5,438	千円 4,075	千円 56	千円 1,363
教育職種 (大学教員)	人 364	歳 51.2	千円 8,561	千円 6,254	千円 43	千円 2,307
教育職種 (附属特別支援学校 教員)	人 26	歳 42.1	千円 6,979	千円 5,245	千円 81	千円 1,734
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人 48	歳 41.8	千円 6,712	千円 5,047	千円 66	千円 1,665
その他	人 5	歳 44.9	千円 5,346	千円 3,973	千円 37	千円 1,373

非常勤職員	人 20	歳 46.8	千円 4,457	千円 3,568	千円 83	千円 889
事務・技術	人 3	歳 55.8	千円 3,752	千円 2,766	千円 17	千円 986
プロジェクト職員	人 12	歳 39.5	千円 4,913	千円 3,677	千円 111	千円 1,236
特命研究科教員	人 5	歳 58.7	千円 3,785	千円 3,785	千円 56	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については、該当者がいないため記載を省略した。

注3: 常勤職員の「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、該当者がいないため記載を省略した。

注4: 非常勤職員の「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、該当者がいないため記載を省略した。

注5: 常勤職員の「その他」については、該当者が少数のために独立した職種として公表することが適当でないと判断した(附属学校所属の栄養士及び保健管理センター所属の保健師)を示す。

〔年俸制適用者〕

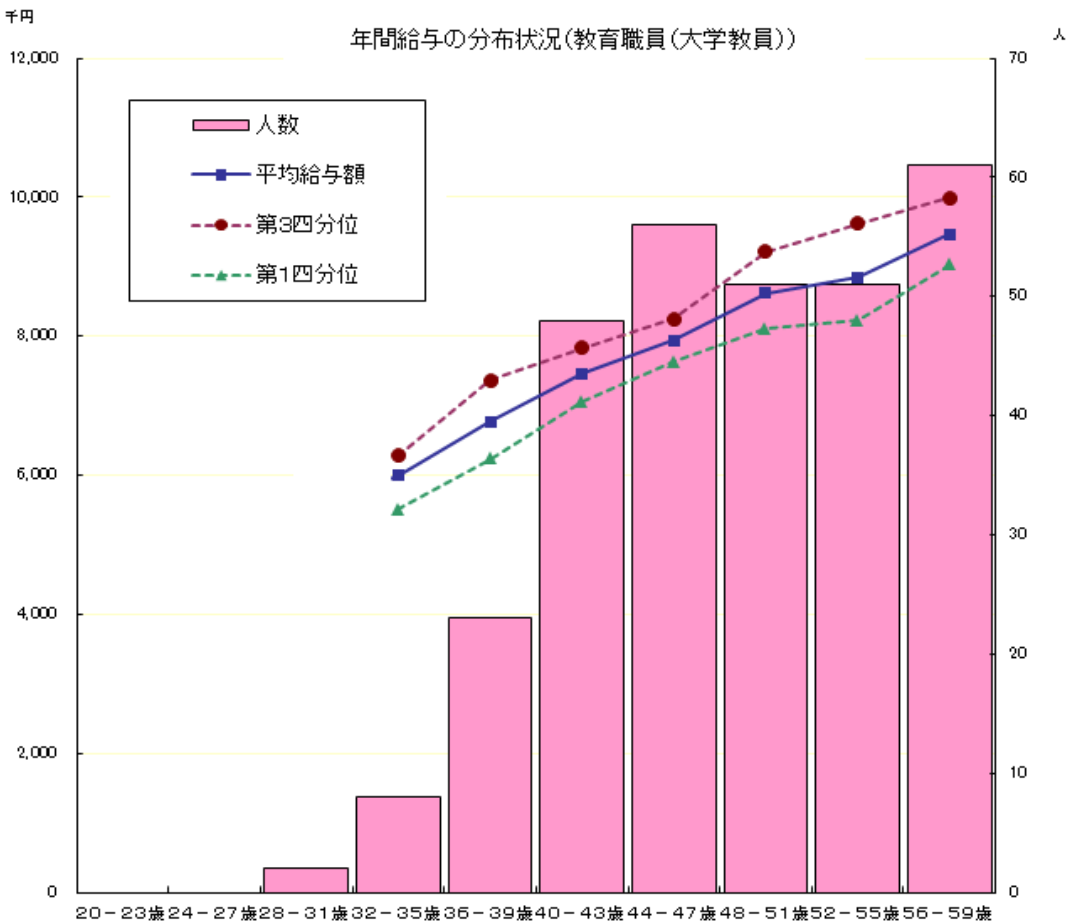
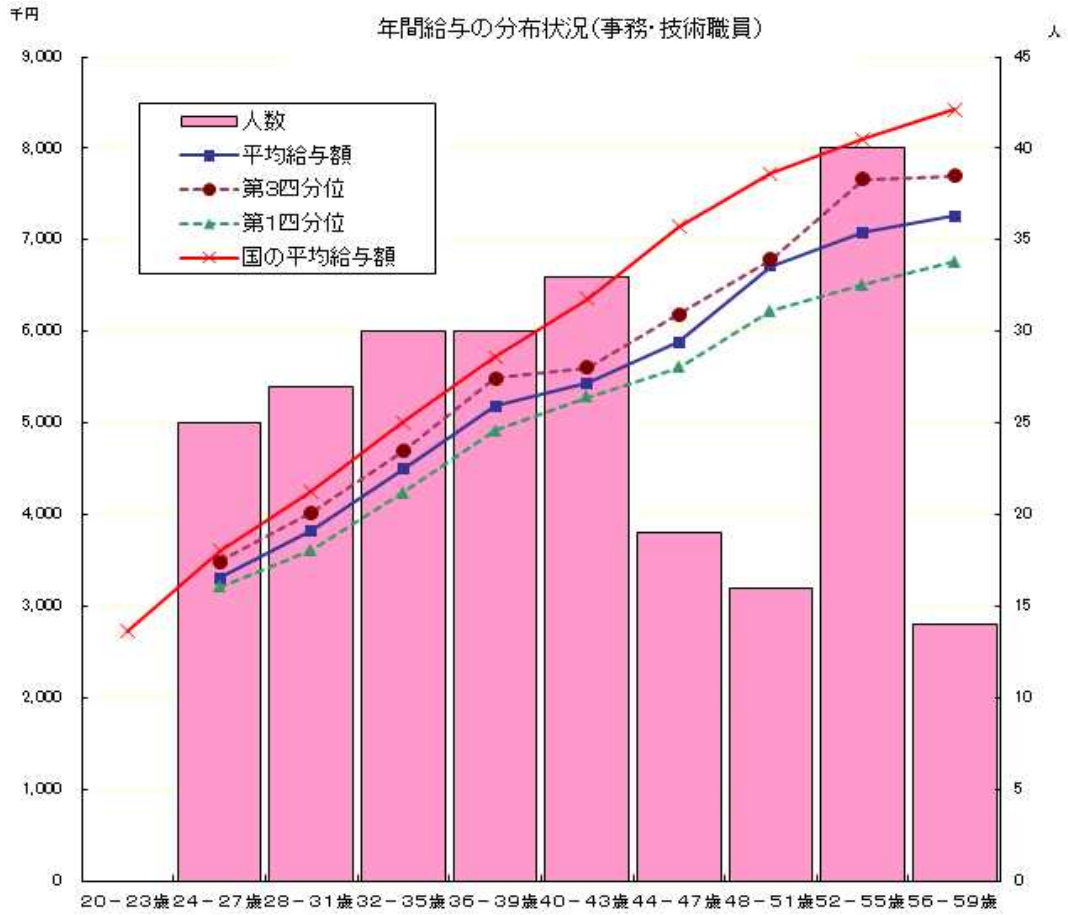
非常勤職員	人 30	歳 41.7	千円 5,030	千円 5,030	千円 0	千円 0
プロジェクト職員	人 30	歳 41.7	千円 5,030	千円 5,030	千円 0	千円 0

注1: 常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注2: 非常勤職員の「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、該当者がいないため記載を省略した。

注3: 「プロジェクト職員」とは、「研究成果の技術移転による新たな事業及び企業の創出に関する支援業務」又は「産学官による共同研究」に従事する職員を示す。

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))



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:大学教員の分布状況のうち「28-31歳」の「平均給与額」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のあることから記載していない。

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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
(<ul style="list-style-type: none"> ・課長 ・主査(副課長) ・主査 ・主事)	28	55.1	7,640	8,272～6,504
	32	52.6	6,596	7,322～5,593
	84	42.1	5,454	6,783～4,326
	60	29.6	3,662	4,578～2,976

注1:「課長」には、課長相当職である主幹、事務長を含む。

注2:「主査(副課長)」には、主査(副課長)相当職である主査(副主幹、副事務長)を含む。

注3:「主査」とは、当法人において「係長」相当職の者を示す。

注4:「主事」とは、当法人において「係員」相当職の者を示す。

(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
(<ul style="list-style-type: none"> ・教授 ・准教授)	174	57.1	9,584	12,254～7,849
	147	46.9	7,877	8,957～6,279

④ 給与(平成26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)	% 62.2	% 60.8	% 61.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 39.2	% 38.6
	最高～最低	% 50.0～33.9	% 50.0～35.0	% 50.0～35.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 62	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 38	% 37.2
	最高～最低	% 41.7～32.9	% 42.7～34.9	% 40.9～34.0

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)	% 60.5	% 59.6	% 60
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.5	% 34.4	% 40
	最高～最低	% 52.3～34.2	% 51.6～36.4	% 51.7～35.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64	% 62.2	% 63
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36	% 37.8	% 37
	最高～最低	% 51.5～33.3	% 49.2～35.6	% 50.3～34.7

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 87.6 ・年齢・地域勘案 95.8 ・年齢・学歴勘案 88.0 ・年齢・地域・学歴勘案 95.9 (参考) 対他法人 98.7
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 65.5%】 (国からの財政支出額 8,396百万円、支出予算の総額 12,807百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 11%(常勤職員数678名中78名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 84%(常勤職員数678名中574名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 38%】 (支出総額 14,078百万円、給与・報酬等支給総額 5,366百万円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出額が83.9億円、それに伴う支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は65.5%となっており、対国家公務員(行政職(一))との給与水準(年額)の比較指数は87.6であること、加えて累積欠損額が0円であることから、給与水準は適正であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考えます。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	今後とも給与水準が適正となるよう努めていきたい。

○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 92.1

(注) 上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成26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標である。

〔なお、平成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。〕

4 モデル給与

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額175千円 年間給与2,814千円
- 35歳(主任・配偶者・子1人)
月額289千円 年間給与4,658千円
- 45歳(主査・配偶者・子2人)
月額365千円 年間給与5,904千円

【教員】

- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額367千円 年間給与5,948千円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額474千円 年間給与7,764千円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔勤務成績を考慮し、昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率を決定している。〕

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 5,694,183	千円 5,619,410	千円 5,434,870	千円 5,366,302	千円 5,785,307	千円
退職手当支給額 (B)	千円 696,648	千円 692,500	千円 535,583	千円 542,650	千円 544,440	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 541,908	千円 596,817	千円 708,209	千円 757,320	千円 832,443	千円
福利厚生費 (D)	千円 725,156	千円 763,295	千円 767,075	千円 805,217	千円 915,007	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,657,895	千円 7,672,022	千円 7,445,737	千円 7,471,489	千円 8,077,197	千円

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: 「非常勤役員等給与」においては、受託研究費等及び受託事業費等により雇用された非常勤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「(14) 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3: 「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

給与、報酬等支給総額の対前年度比は+7.8%である。この要因は、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して措置を講じた俸給月額最大9.77%減額、その他手当の減額の取り扱いが平成26年3月31日で終了したことによるもの考えられる。また、全俸給表の平均0.3%ベースアップ、その他の手当の増額改定も影響していると考えられる。

最広義人件費の対前年度比は8.1%である。この要因は、上記によるものに加え、法定福利費の増加により事業主負担が増加しことが、大きな要因と考えられる。

Ⅳ その他

特になし