

# 国立大学法人宇都宮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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の主要事業は教育・研究である。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(当法人約640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) 国立大学法人茨城大学・・・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(常勤職員数約880人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は15,556千円であり、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、17,467千円と推定される。同様の考え方により、理事については14,289千円、監事については3,699千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,652千円

#### 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。)

当法人では、役員給与規程により、役員に支給される期末特別手当において、宇都宮大学点検・評価委員会が行う業務の実績評価及び文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、経営協議会の議を経て、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としている。

業績給は導入していない。

#### 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。月額については、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、俸給月額(984,000円)に地域手当(59,040円)及び通勤手当(2,000円)を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、期末特別手当基礎額(俸給月額+地域手当+俸給月額及び地域手当×100分の20+俸給月額×100分の25)に6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の155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。

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。月額については、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、俸給月額(834,000円)に地域手当(50,040円)及び通勤手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、期末特別手当基礎額(俸給月額+地域手当+俸給月額及び地域手当×100分の20+俸給月額×100分の25)に6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の155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。

監事(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、非常勤役員手当を支給することとしている。  
 国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、日額(37,000円)に勤務  
 日数を乗じて得た額としている。

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	16,958	11,808	4,418	708 24 (地域手当) (通勤手当)			※
A理事	14,353	10,008	3,744	600 (地域手当)			
B理事	14,403	10,008	3,744	600 50 (地域手当) (通勤手当)			
C理事	14,037	10,008	3,744	600 50 (地域手当) (通勤手当)			
D理事	12,739	8,640	3,232	518 348 (地域手当) (単身赴任手当)			◇
A監事 (非常勤)	2,850	2,850		( )			※
B監事 (非常勤)	2,546	2,546		( )			*

注1:「前職」欄の「\*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。  
 注2: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

宇都宮大学は、人類の福祉の向上と世界の平和に貢献することを理念とし、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践することを目指している。

そうした中で、宇都宮大学の学長は、職員数約640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28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

宇都宮大学では、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、他の医学系学部を有さない総合大学の長の報酬水準と同水準となっている。

##### 理事

宇都宮大学は、人類の福祉の向上と世界の平和に貢献することを理念とし、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践することを目指している。

そうした中で、宇都宮大学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して業務を掌理する職務を担っている。

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28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

宇都宮大学では、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移行後に新たに付加されたものであり、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、他の医学系学部を有さない総合大学の理事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の国立大学法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 監事(非常勤)

宇都宮大学の監事は、本学の業務を監査する職務を担い、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができることになっている。

宇都宮大学では、監事の報酬を理事の俸給月額を踏まえて日額支給としているが、監事の職務内容の特性はいつでも役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、又は本学の業務及び財産の状況の調査をすることができることであり、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、他の医学系学部を有さない総合大学の監事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の国立大学法人等との比較を踏まえると、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
		年	月			
法人の長	千円 7,704	6	0	H27.3.31	1.0	※
理事A	千円 3,265 (40,028)	3 (31)	0 (0)	H27.3.31	1.0	

注1:「前職」欄の「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

注2:理事Aについては、役員在職期間を役員退職手当規程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。

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	<p>当該法人の長は、①学生の声を施策に反映させるために「学長ティータイム」を創設し、学生との意見交換を通じて学生生活に対する満足度の向上や学生の積極性・提案力の醸成といった教育面での貢献、②外部資金獲得の支援のため、研究補助者の採用制度や学内研究費の支援による外部資金獲得チャレンジを促すといった研究面での貢献、③教員ポイント制を導入し、若手教員の積極的採用や弾力的な人事計画を促進したほか、学長裁量ポイントも大幅に増加し、選択と集中による改革推進のための柔軟な体制を構築といった運営面での貢献をした。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの業務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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は研究・産学連携担当として「地(知)の拠点事業(大学COC)」の拠点としての役割を担い、地域連携活動を推進するとともに、主要な学内教育研究センターを再編統合し、教育研究・産学官連携支援体制を充実強化した。また、学長裁量教員ポイントによる若手教員の増員や産学官連携担当の学長補佐の配置に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、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

当法人では、役員給与規程により、役員に支給される期末特別手当において、宇都宮大学点検・評価委員会が行う業務の実績評価及び文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、経営協議会の議を経て、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年職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当該法人約640人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人茨城大学・・・当該法人は、教育・研究事業等におい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(常勤職員数約880人)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(事務職)の大学卒の4月の平均支給額は561,196円となっている。

#### 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。)

昇給、昇格の実施及び賞与(勤勉手当)の成績率の判定にあたっては、個人の成績及び能力評価等の結果を十分に考慮し、学長が決定している。

#### 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

国立大学法人宇都宮大学職員給与規程により、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、大学院担当手当、大学入試センター試験手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、高所作業手当、山上等作業手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当、主幹教諭手当、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+俸給の調整額+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、勤勉手当基礎額(俸給+俸給の調整額+地域手当+広域異動手当)に成績優秀者推薦通知に定める割合を乗じ、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。

なお、平成26年度では、①全俸給表のベースアップ(0.3%)、②初任給調整手当の支給限度額を300円引上げ、③通勤手当における自動車等使用距離の区分に応じた手当額の引上げ、④教育職(二)2級の適用を受ける職員に対し支給している俸給の調整額を100円引上げ、⑤教育職(一)2級の適用を受ける職員に対し支給している大学院担当手当を100円引上げ、⑥勤勉手当の支給率について0.15月分引上げ、⑦平成27年1月1日の昇給における昇給号俸数の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

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 546	歳 46.7	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 181	歳 42.4	千円 5,676	千円 4,251	千円 102	千円 1,425
教育職種 (大学教員)	人 300	歳 49.9	千円 8,874	千円 6,561	千円 151	千円 2,313
教育職種 (附属高校教員)	人 20	歳 45.8	千円 7,799	千円 5,846	千円 87	千円 1,953
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 43	歳 42.3	千円 7,013	千円 5,273	千円 76	千円 1,740
その他医療職種 (看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 3	歳 47.8	千円 4,382	千円 4,034	千円 36	千円 348
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

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: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注3: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注4: 常勤職員の「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があることから、人数以外は記載していない。

注5: 在外職員、任期付職員及び再任用職員区分については、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注6: 非常勤職員区分の職種区分「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注7: 非常勤職員の「事務・技術」及び「教育職種(大学教員)」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があることから、人数以外は記載していない。

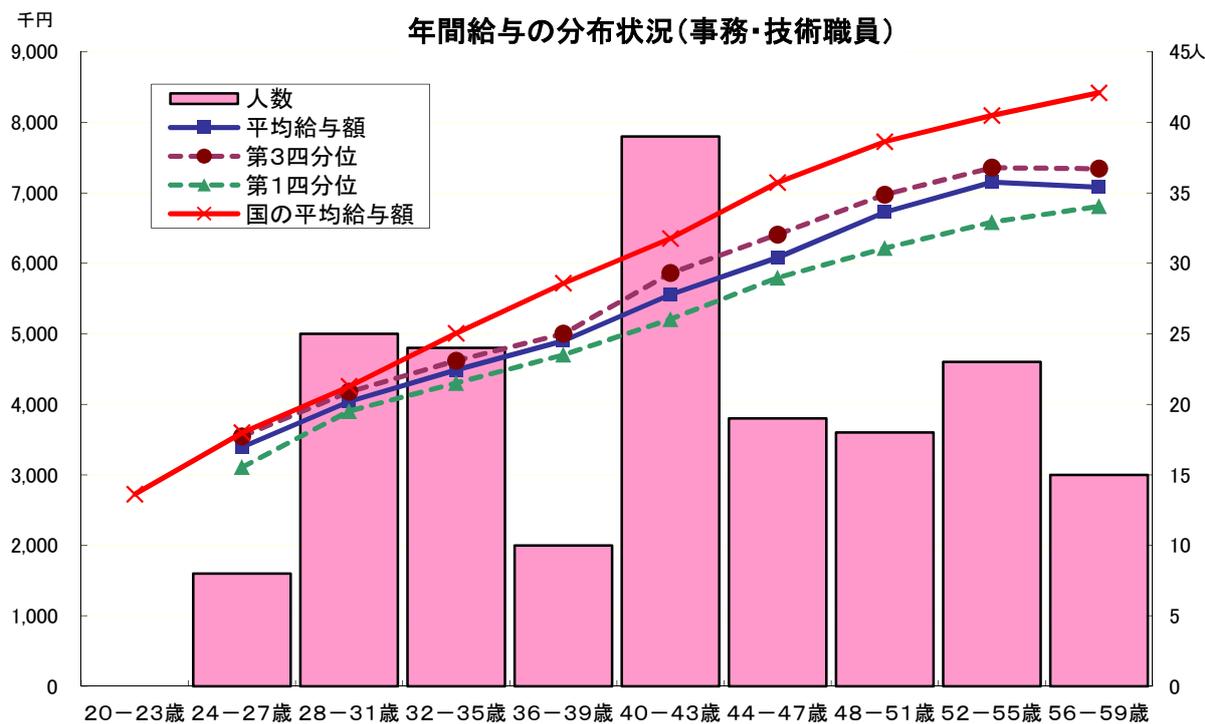
#### [年俸制適用者]

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		
非常勤職員	人 8	歳 38.1	千円 4,779	千円 4,779	千円 20	千円 0
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 7	歳 38.4	千円 4,957	千円 4,957	千円 16	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区分については、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

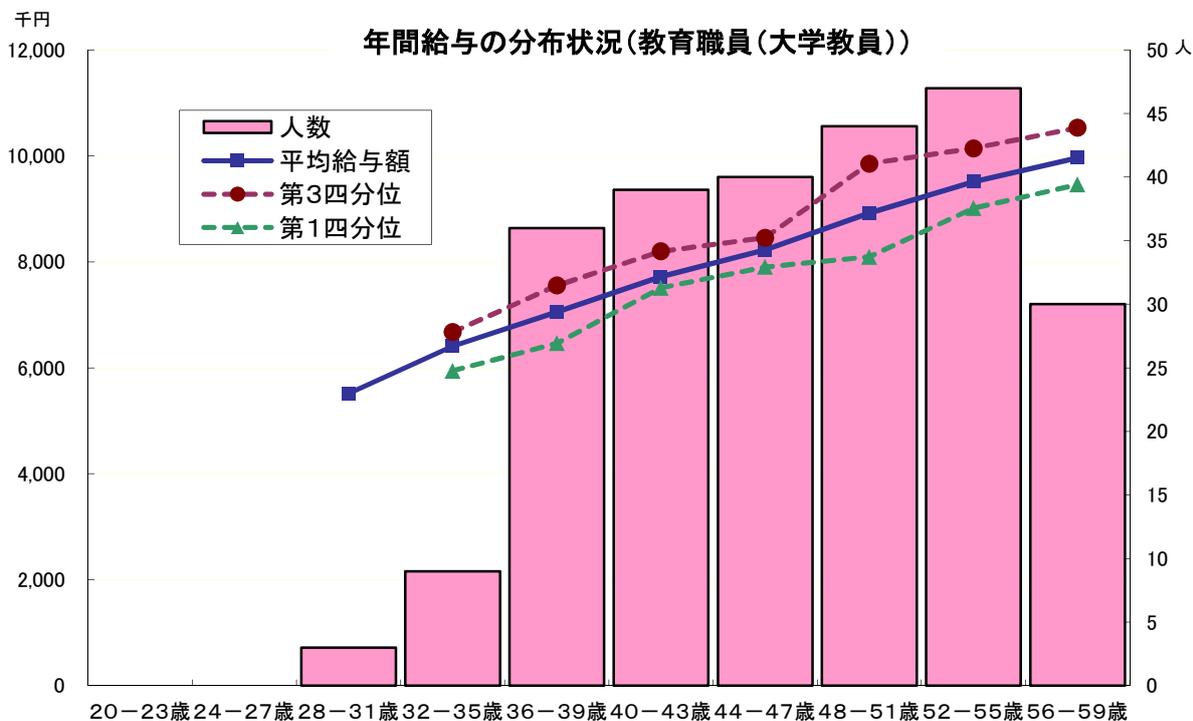
注2: 「事務・技術職種」については、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

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))〔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1:①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:年齢20～23歳の該当者はなし。



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:年齢28～31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。

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)
	人	歳	千円	千円
・部長	1			
・課長	12	53.3	8,014	9,384～7,137
・課長補佐	25	52.9	6,826	7,344～5,912
・係長	78	45.4	5,831	7,096～4,454
・主任	10	36.4	4,712	5,826～3,890
・係員	55	32.0	4,176	5,577～3,084

注:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「事務長補佐」、「室長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。

注: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額は表示していない。

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
・教授	139	56.6	10,020	12,327～8,104
・准教授	123	45.4	7,983	9,249～5,893
・講師	11	40.0	6,633	7,539～5,864
・助教	24	39.7	6,314	7,157～5,246
・助手	1			～
・教務職員	2			～

注:助手、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おそれのあることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

④ 賞与(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)	% 62.7	% 61.4	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 38.6	% 38.0
	最高～最低	% 47.0～33.4	% 44.1～35.4	% 45.5～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.5	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.5	% 36.7
	最高～最低	% 43.0～32.0	% 43.9～34.1	% 43.5～33.1

(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)	% 61.2	% 59.9	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.8	% 40.1	% 39.5
	最高～最低	% 51.9～33.3	% 48.9～35.4	% 50.3～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 62.5	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 37.5	% 36.6
	最高～最低	% 43.0～32.9	% 43.9～34.9	% 43.5～34.0

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"> <li>・年齢勘案 87.9</li> <li>・年齢・地域勘案 93.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 88.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 93.5</li> <li>(参考)対他法人 99.3</li> </ul>
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 62%】 (国からの財政支出額 6,255,582,000円、支出予算の総額 10,037,077,558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 7% (常勤職員数181名中13名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 51% (常勤職員数181名中93名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39%】 (支出総額 11,413,433,081円、給与・報酬等支給総額 4,426,364,156円：平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は50%以上であるが、累積欠損額もなく、学歴勘案の対国家公務員の比較指数は88.4であり、適正であると考え。また、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も同規模大学と同水準であり、適性であると考え。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標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。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>

○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 96.7

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数である。

#### 4 モデル給与

##### (事務・技術職員)

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額174,200円 年間給与2,563,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額318,000円 年間給与5,149,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額385,000円 年間給与6,249,000円

##### (教員職員(大学教員))

- 27歳(助教 博士修了初任給、独身)  
月額237,700円 年間給与3,498,000円
- 40歳(准教授、配偶者・子1人)  
月額459,000円 年間給与7,451,000円
- 50歳(教授、配偶者・子2人)  
月額570,000円 年間給与9,256,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給、昇格の実施及び賞与(勤勉手当)の成績率の判定にあたっては、個人の成績及び能力評価等の結果を十分に考慮し、学長が決定している。

### 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 5,083,101	千円 4,954,145	千円 4,530,226	千円 4,426,364	千円 4,898,580	千円
退職手当支給額 (B)	千円 671,913	千円 587,315	千円 836,719	千円 547,327	千円 392,895	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 665,291	千円 647,590	千円 672,388	千円 624,344	千円 666,783	千円
福利厚生費 (D)	千円 676,422	千円 699,018	千円 663,499	千円 676,209	千円 747,669	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,096,727	千円 6,888,068	千円 6,702,832	千円 6,274,244	千円 6,705,927	千円

注：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。

#### 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」の対前年度比 増加の主たる要因は、人事院勧告に準じて俸給月額、通勤手当、勤勉手当支給率を増加させる改正を行ったことによるものである。
- ② 「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。
  - ・役職員の退職手当について、支給割合の引下げを実施した。  
役員に関する講じた措置の概要：支給割合を100分の10.875に減じた。  
職員に関する講じた措置の概要：支給割合を100分の87に減じた。

### Ⅳ その他

特になし。