

国立大学法人鳥取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、法人の長については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おり、理事及び監事の役員報酬についても同様に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。
また、学部の構成、職員数などが本学と同規模である他の国立大学法人等の報酬水準も参考としている。

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。)

期末特別手当の額について、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、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。月額については、鳥取大学役員報酬規程に則り、俸給に異動保障手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額、異動保障手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額並びに俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、6月に支給する場合においては、100分の140、12月に支給する場合においては、100分の170を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における当該役員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、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヵ月分)を実施した。

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当であり、鳥取大学役員報酬規程に則り、月額178,000円としている。
なお、平成26年度は改定なし。

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤役員手当であり、鳥取大学役員報酬規程に則り、月額138,000円としている。
なお、平成26年度は改定なし。

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	17,899	12,660	4,859	379 (広域異動手当)			
A理事	13,756	10,008	3,748	()			
B理事	12,407	8,607	3,236	564 (単身赴任手当)			◇
C理事	13,876	10,008	3,748	120 (通勤手当)			
D理事	13,807	10,008	3,748	50 (通勤手当)			
E理事	11,900	8,640	3,236	24 (通勤手当)			
A監事	11,926	8,640	3,236	50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,656	1,656		()			

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

鳥取大学では、教育研究の理念として「知と実践の融合」を掲げ、高等教育機関としての大学の役割である、人格形成、知識の伝授、能力開発、知的生産活動、文明・文化の継承と発展などに関する学術を教育・研究するとともに、知力のみでの教授ではなく、これを実践できる能力も養成することを目指して、1) 社会の中核となり得る教養豊かな人材の養成、2) 地球的、人類的及び社会的課題解決への先端的研究、3) 地域社会の産業と文化等への寄与の3つを教育研究の目標とし、学長のリーダーシップの下に、その実現に向けて、中期計画及び年度計画に従い活動を展開している。

そうした中で、鳥取大学の学長は、職員数約1,835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3,112万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

鳥取大学では、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。

また、学部構成、職員数などが同規模である他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。

理事

鳥取大学の理事は、学長を補佐して本学の業務を掌握し、学長に事故があるときは、その職務を代理し、学長が欠員のときは、その職務を行う任務を担っている。

鳥取大学では、このような理事の職務内容の特性に応じ、法人の長と同様、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。

理事の年間報酬額は、法人の長と同様、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,112万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2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

また、学部構成、職員数などが同規模である他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

鳥取大学の監事は、本学の業務を監査し、監査の結果に基づき、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。

鳥取大学では、このような監事の職務内容の特性に応じ、法人の長と同様、監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。

監事の年間報酬額は、法人の長と同様、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,112万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2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

また、学部構成、職員数などが同規模である他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)

監事に同じ。

ただし、年間報酬額は、常勤監事との均衡を考慮し、常勤監事の概ね5分の1程度(賞与相当分を除く)としている。

【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	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	
理事	
監事	
監事 (非常勤)	

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当の額については、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、これを増額し、又は減額することができることとしており、今後も継続する方針である。

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は、国家公務員俸給表の俸給月額を踏まえて決定している。また、学部の構成、職員数などが本学と同規模である他の国立大学法人等の給与水準も参考としている。なお、国家公務員の給与水準に準じるための措置として、俸給月額、手当等の改定を図ることとし、人件費に関しては、業務内容の洗い出し、合理化計画を立て、組織の再編、人員配置の検討などにより、その抑制に努めることとしている。

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。)

昇給、昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては、人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮している。

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

鳥取大学職員給与規程に則り、俸給、俸給の調整額及び諸手当(教職調整手当、管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、扶養手当、異動保障手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、義務教育等教員特別手当、指導医手当、入試手当、免許状更新講習手当、手術部等看護業務手当、専門看護師・認定看護師手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+俸給の調整額+教職調整手当+扶養手当+異動保障手当+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を乗じ、12月に支給する場合においては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。

業績手当については、業績手当基礎額(俸給+俸給の調整額+教職調整手当+異動保障手当+広域異動手当)に業績手当の成績率取扱要領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、平成26年度における主な改正内容は以下のとおりである。

- 平成26年4月1日における号俸の調整(平成26年4月1日実施)
 - 平成26年4月1日において46歳に満たない職員で、平成19年1月から平成21年1月までの昇給において昇給号俸の抑制を受けた者(これに相当する者を含む。)の号俸を、最大1号俸上位に引き上げた。
- 給与法の改正に関連して、以下の措置を講じた。(平成26年4月1日実施)
(職員について)
 - 俸給月額の引上げ(平均0.3%)
 - 俸給の調整額の引上げ
 - 業績手当の引上げ(年間0.15月分)【平成27年12月支給分から実施】
 - 初任給調整手当の引上げ
 - 通勤手当のうち、自動車等を使用することを常例とする職員に係る手当額の引上げ
(役員について)
 - 期末特別手当の引上げ(年間0.15月分)【平成27年12月支給分から実施】
- 平成27年1月1日昇給における昇給号俸の抑制(平成26年12月2日実施)
 - 平成27年1月1日における昇給の号俸数について、昇給号俸数表の欄に定める号俸数から1を減じて得た数に抑制した。

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 1612	歳 40.9	千円 5,912	千円 4,401	千円 43	千円 1,511
事務・技術	人 319	歳 41.6	千円 5,242	千円 3,922	千円 60	千円 1,320
教育職種 (大学教員)	人 565	歳 47.2	千円 7,853	千円 5,795	千円 34	千円 2,058
医療職種 (病院看護師)	人 526	歳 34	千円 4,452	千円 3,348	千円 37	千円 1,104
技能・労務職種	人 3	歳 56.2	千円 4,857	千円 3,597	千円 120	千円 1,260
教育職種(附属高校教員)	人 25	歳 47	千円 7,363	千円 5,506	千円 61	千円 1,857
教育職種(附属義務教育学校教員)	人 39	歳 44.4	千円 6,730	千円 5,041	千円 87	千円 1,689
医療職種(病院医療技術職員)	人 132	歳 36.8	千円 4,561	千円 3,420	千円 44	千円 1,141
その他医療職種(医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
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 30	歳 44.3	千円 2,871	千円 2,286	千円 58	千円 585
事務・技術	人 23	歳 43.7	千円 2,484	千円 1,974	千円 65	千円 510
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 55.8	千円 5,066	千円 4,018	千円 28	千円 1,048
技能・労務職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種(病院医療技術職員)	人 1	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:常勤職員及び非常勤職員の区分のうち、医療職種(病院医師)は該当者がいないため省略した。

注3:在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため省略した。

注4:各区分における人員が2人以下の場合については、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注5:技能・労務職種とは、自動車運転手、看護助手等の職種を示す。

注6:教育職種(附属高校教員)とは、附属特別支援学校教員を示す。

注7:医療職種(病院医療技術職員)とは、病院における薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師等の職種を示す。

注8:その他医療職種(医療技術職員)とは、病院以外での医療職種(医療技術職員)を示す。

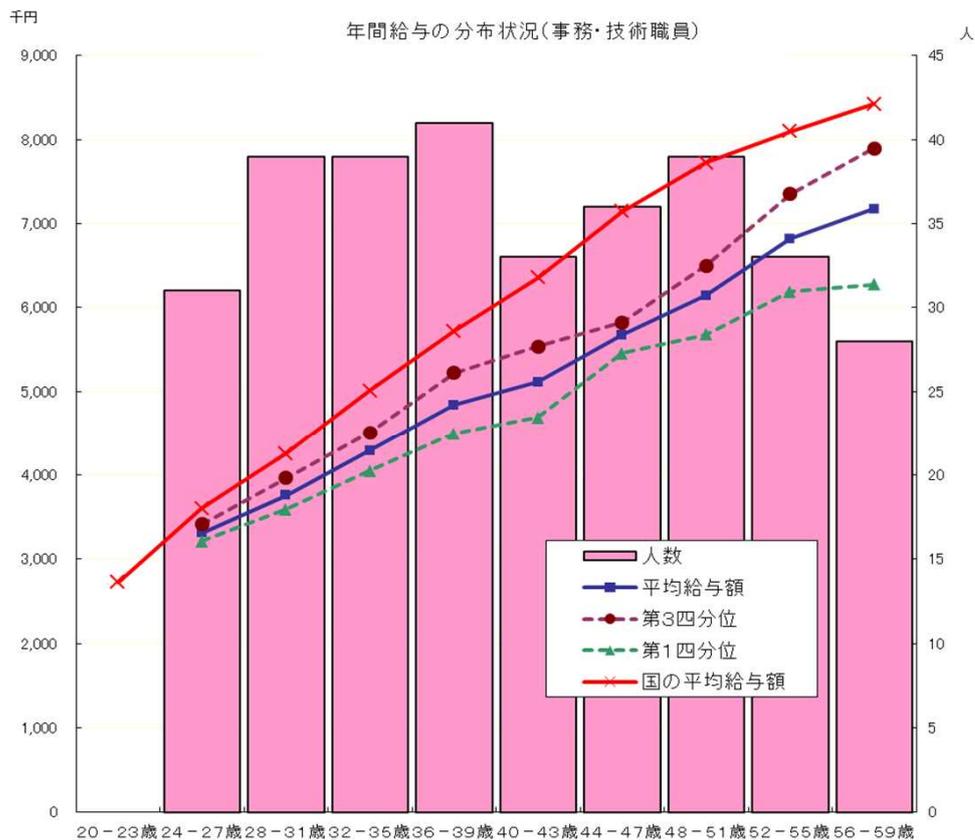
注9:その他医療職種(看護師)とは、病院以外での医療職種(看護師)を示す。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

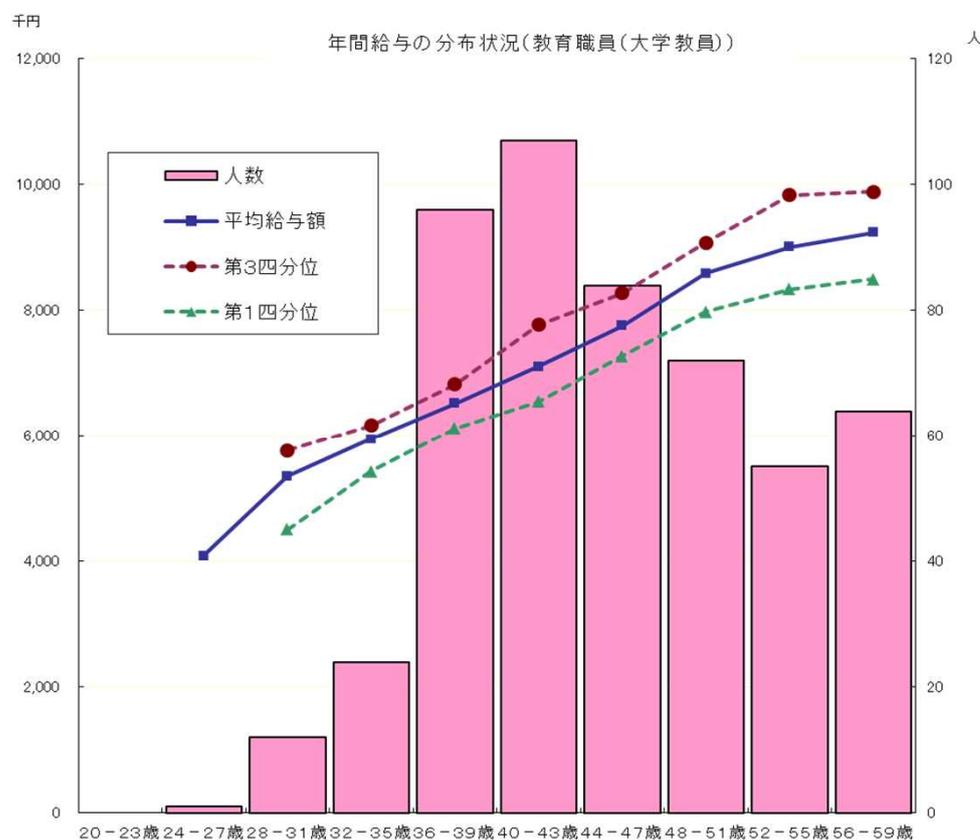
任期付職員	人 63	歳 38.1	千円 4,695	千円 4,695	千円 0	千円 0
事務・技術	人 10	歳 52.5	千円 4,644	千円 4,644	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 20	歳 42.3	千円 6,702	千円 6,702	千円 0	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 33	歳 31.2	千円 3,495	千円 3,495	千円 0	千円 0

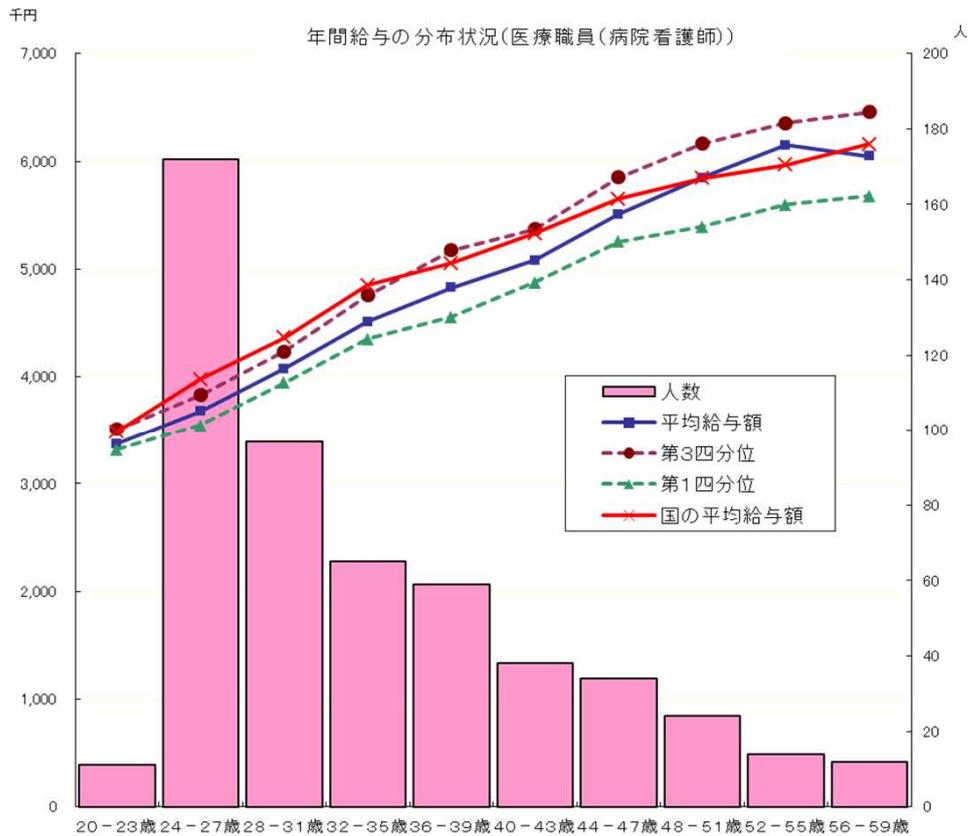
注1:医療職種(病院医師)とは、医員及び研修医を示す。

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)／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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (・課長)	21	54.4	7,633	8,917～6,276
(・係長)	108	45.6	5,594	6,722～4,268
(・係員)	113	32.0	3,797	5,033～2,937

(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
代表的職位 (・教授)	162	55.4	9,602	11,808～7,271
(・准教授)	166	47.2	7,885	9,562～5,862
(・助教)	169	40.3	6,263	7,381～4,080

(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 (・看護師長)	25	48.7	6,086	6,675～5,304
(・看護師)	437	31.7	4,164	5,914～3,055

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)／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)	% 62.3	% 60.7	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 39.3	% 38.5
	最高～最低	% 48.8～32.3	% 48.8～34.4	% 48.8～33.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 62.0	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 38.0	% 37.1
	最高～最低	% 42.5～32.2	% 43.9～33.9	% 43.2～33.5

(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)	% 62.4	% 60.9	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 39.1	% 38.4
	最高～最低	% 42.5～33.4	% 43.9～35.5	% 43.2～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.4	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.6	% 36.7
	最高～最低	% 45.2～32.1	% 45.4～34.2	% 45.3～33.2

(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)	% 62.4	% 58.4	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.6	% 41.6	% 39.8
	最高～最低	% 42.5～34.5	% 43.9～36.6	% 43.2～35.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 62.0	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 38.0	% 37.2
	最高～最低	% 42.5～31.3	% 43.9～33.3	% 43.2～32.4

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 83.6 ・年齢・地域勘案 91.5 ・年齢・学歴勘案 84.0 ・年齢・地域・学歴勘案 91.5 (参考) 対他法人 94.5
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 31.2%】 (国からの財政支出額 11,888百万円, 支出予算の総額 38,019百万円: 平成26年度予算) 【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (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は50%を超えておらず, また, 対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。</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>
講ずる措置	国家公務員の給与水準を考慮する。

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 94.7 ・年齢・地域勘案 97.3 ・年齢・学歴勘案 92.7 ・年齢・地域・学歴勘案 96.5 (参考) 対他法人 94.8
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 31.2%】 (国からの財政支出額 11,888百万円, 支出予算の総額 38,019百万円: 平成26年度予算) 【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (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は50%を超えておらず, また, 対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。</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>
講ずる措置	国家公務員の給与水準を考慮する。

(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。

〔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(一般職員, 独身)
月額 174,200円 年間給与 2,824,420円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)
月額 276,800円, 年間給与 4,442,830円
- 45歳(係長, 配偶者・子2人)
月額 354,600円, 年間給与 5,745,221円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(助教, 独身)
月額 282,800円 年間給与 4,583,080円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 360,600円, 年間給与 5,858,634円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額 456,200円, 年間給与 7,498,101円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔昇給, 昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては, 人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮しており, 今後も継続しつつ拡充を図る予定である。〕

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 10,382,253	千円 10,325,587	千円 10,111,761	千円 9,767,504	千円 10,573,773	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,110,230	千円 809,394	千円 1,272,919	千円 849,145	千円 728,948	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,479,743	千円 3,829,305	千円 4,140,848	千円 4,433,829	千円 4,842,686	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,725,817	千円 1,843,298	千円 1,949,202	千円 2,030,266	千円 2,198,253	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,698,043	千円 16,807,584	千円 17,474,730	千円 17,080,744	千円 18,343,660	千円

注1:「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。

注2:「非常勤役職員等給与」の額には、人材派遣契約に係る費用等を含んでおり、一方、財務諸表附属明細書の「(18)役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額には、福利厚生費を含んでいるため、これらの額は一致しない。

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」は、対前年度比8.3%であり、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して法人において講じた給与減額支給措置(平成24年7月から平成26年3月実施)の終了により支給額が増加したこと、官民格差解消に伴う国家公務員に準じた給与等の引上げ(平成26年4月1日実施)が主な要因となっている。

また、「最広義人件費」は、対前年度比7.4%であり、下記②のとおり退職手当支給水準の引下げ措置を実施したことによる「退職手当支給額」の減少はあるものの、前述のとおり給与減額支給措置の終了及び国家公務員に準じた給与等の引上げによる「給与、報酬等支給総額」の増加、並びに学長の特命に基づくプロジェクト等への必要性から特命職員等の増員を図ったこと等による「非常勤役職員等給与」の増加があったことが主な要因である。

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、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:

従来の算出方法による額に100分の87(平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92)を乗じて得た額とした。

職員に関する講じた措置の概要:

退職手当額算出に係る調整率を100分の104から100分の87(平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92)に引き下げた。

③ 中期計画において、「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)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間ににおいて5%以上の人件費削減を行うこと、更に、「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年度まで継続しており、平成24年度以降もこれまで実施した人件費削減の趣旨を踏まえ、引き続き人件費の削減に努力するとともに、業務の見直し、合理化、簡素化、組織の再編、人員配置の検討と併せて退職者の後任補充の抑制に努めるものである。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、本学の俸給表及び給与制度等を順次見直している。

Ⅳ その他

特になし