

国立大学法人徳島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、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1,789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) 国立大学法人琉球大学・・・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1,739人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は15,494千円であり、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、17,402千円と推定される。同様の考え方により、理事については13,756千円、監事については10,672千円と推定される。

(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。)

期末特別手当において、当該役員の業務実績の評価により、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。

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	期末特別手当の支給割合を年間0.15ヶ月分引き上げ 通勤手当の自動車等使用者について、距離に応じ100円～7,100円の幅で引き上げ
理事	同上
理事(非常勤)	該当者なし
監事	期末特別手当の支給割合を年間0.15ヶ月分引き上げ 通勤手当の自動車等使用者について、距離に応じ100円～7,100円の幅で引き上げ
監事(非常勤)	改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	17,402	12,660	4,742				
A理事	13,780	10,008	3,748	24 (通勤手当)			
B理事	13,841	10,008	3,748	84 (通勤手当)			
C理事	12,182	8,607	3,316	258 (広域異動手当)		3月30日	◇
D理事	11,900	8,640	3,236	24 (通勤手当)	4月1日		
A監事	10,859	7,764	2,908	187 (通勤手当)			
B監事(非常勤)	1,428	1,428					

注:「広域異動手当」とは、就任直前に遠隔地に在勤していた役員に、異動の距離区分に応じて支給しているものである。

注:「前職」欄の「◇」は、役員出向者を示す。

注: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

徳島大学の理念・目標は、自主と自律の精神に基づき、真理の探究と知の創造に努め、卓越した学術及び文化を継承し、世界に開かれた大学として、豊かで健全な未来社会の実現に貢献することとしている。

法人の長の職務内容は、学長として校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに法人を代表し、その業務を総理しており、責任の度が特に高度である。

法人の長の年間報酬額は、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。

法人の長の報酬月額と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る。

こうした職務内容の特性や民間企業の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られる。

理事

徳島大学の理念・目標は、自主と自律の精神に基づき、真理の探究と知の創造に努め、卓越した学術及び文化を継承し、世界に開かれた大学として、豊かで健全な未来社会の実現に貢献することとしている。

理事の職務内容は、学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理し、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こととなっており、責任の度が高度である。

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（取締役）報酬1,927万円と比較した場合、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。

理事の報酬月額は民間企業の役員報酬を参考としている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であり、民間企業の役員と同等以上であると言える。

こうした職務内容の特性や民間企業の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られる。

監事

徳島大学の理念・目標は、自主と自律の精神に基づき、真理の探究と知の創造に努め、卓越した学術及び文化を継承し、世界に開かれた大学として、豊かで健全な未来社会の実現に貢献することとしている。

監事の職務内容は、国立大学法人の業務を監査することとなっており、責任の度が高度である。

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員（取締役）報酬1,927万円と比較した場合、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。

監事の報酬月額は民間企業の役員報酬を参考としている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、他の同規模の国立大学の監事と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業の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られる。

監事(非常勤)

徳島大学の理念・目標は、自主と自律の精神に基づき、真理の探究と知の創造に努め、卓越した学術及び文化を継承し、世界に開かれた大学として、豊かで健全な未来社会の実現に貢献することとしている。

監事(非常勤)の職務内容は、国立大学法人の業務を監査することとなっており、責任の度が高度である。

監事の報酬月額は、他の同規模の国立大学の監事(非常勤)と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学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
	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					

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	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

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 期末特別手当において、当該役員の業務実績の評価により、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。 〕

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、次に示すとおり、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、企業規模別(当該法人1,789人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人琉球大学…当該法人は、教育・研究事業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1,739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 は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198,293円となっている。

また、中期計画における人件費見積りの範囲内で、人件費を病院部門と病院以外の部門で、それぞれ一元的に管理することとし、本法人の業務内容、業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、学長裁量による人件費枠を確保し、機動的かつ重点的な人員配置を行うことによって、人的資源の効果的運用と効率的配分を図り人件費の管理に努める。

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。)

職員の勤務成績評価の結果を基礎資料とし、その成績等に応じて、現に受けている基本給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期、12月期)における支給割合の増減を決定する。

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

国立大学法人徳島大学職員給与規則に則り、基本給(基本給月額及び基本給の調整額)、賞与(期末手当及び業績手当)及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、有資格職務手当、専門看護手当、臨床手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当、宿日直手当及びオンコール手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+扶養手当+調整手当+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。

業績手当については、業績手当基礎額(基本給+調整手当+広域異動手当)に業績手当成績率決定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年度では、①基本給について、平均0.3%の引き上げ、②業績手当の支給率について、年間0.15ヶ月分の引き上げ、③通勤手当の自動車等使用者について、距離区分に応じ月額100円～7,100円の幅で引き上げ、④初任給調整手当の引き上げ、⑤平成27年1月昇給の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

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		
人	歳	千円	千円	千円	千円	
常勤職員	1,629	43.0	6,219	4,554	46	1,665
事務・技術	358	43.2	5,303	3,902	61	1,401
教育職種 (大学教員)	679	48.3	8,095	5,895	38	2,200
医療職種 (病院看護師)	484	35.5	4,514	3,334	46	1,180
医療職種 (病院医療技術職員)	100	41.1	5,018	3,690	51	1,328
その他医療職種 (看護師)	2					
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
技能・労務職種	4	59.3	4,887	3,618	55	1,269
指定職種	1					
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
再任用職員	該当者なし					
非常勤職員	184	38.6	4,112	3,061	45	1,051
事務・技術	34	41.1	3,060	2,274	64	786
教育職種 (大学教員)	47	41.0	5,641	4,198	35	1,443
医療職種 (病院看護師)	21	46.7	4,199	3,079	51	1,120
医療職種 (病院医療技術職員)	62	30.3	3,755	2,823	34	932
その他医療職種 (看護師)	1					
技能・労務職種	19	45.9	3,319	2,443	64	876
非常勤職員 (年俸制)	37	40.3	6,726	6,726	138	0
教育職種 (大学教員)	37	40.3	6,726	6,726	138	0

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。

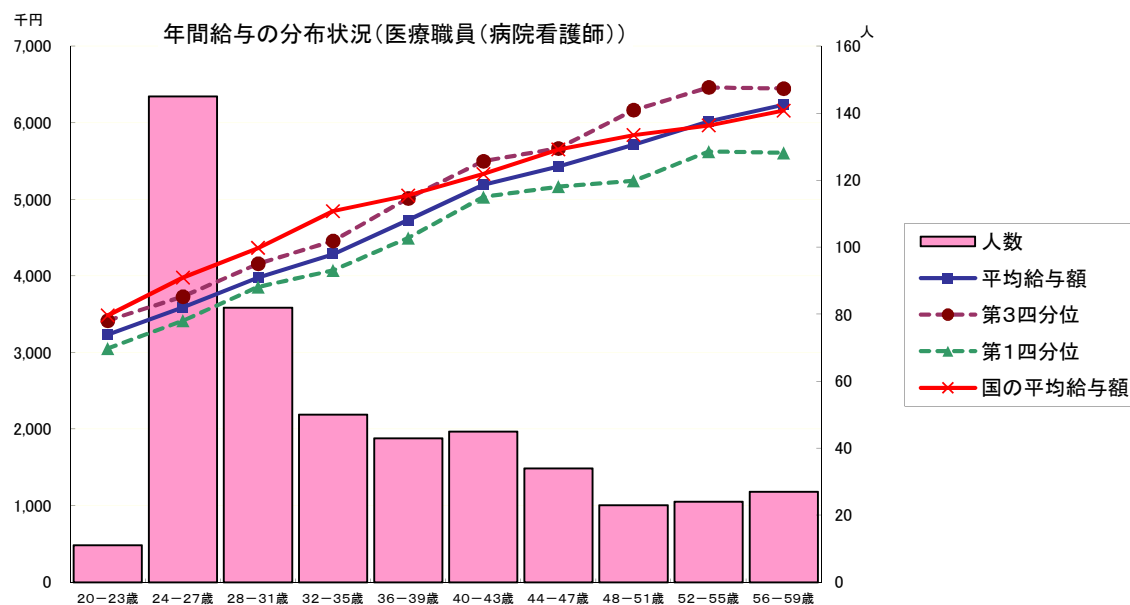
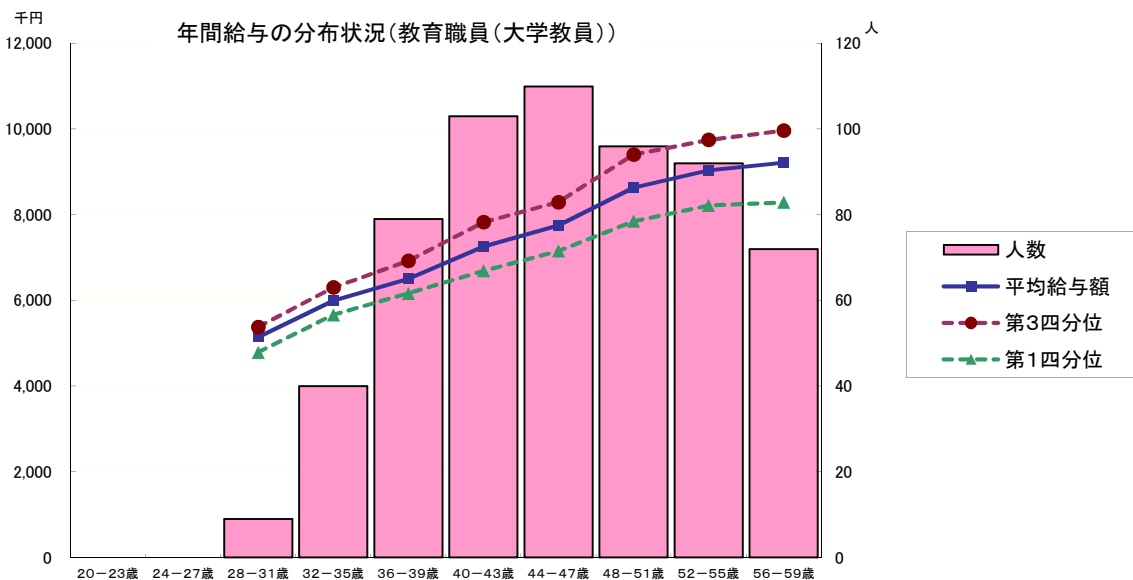
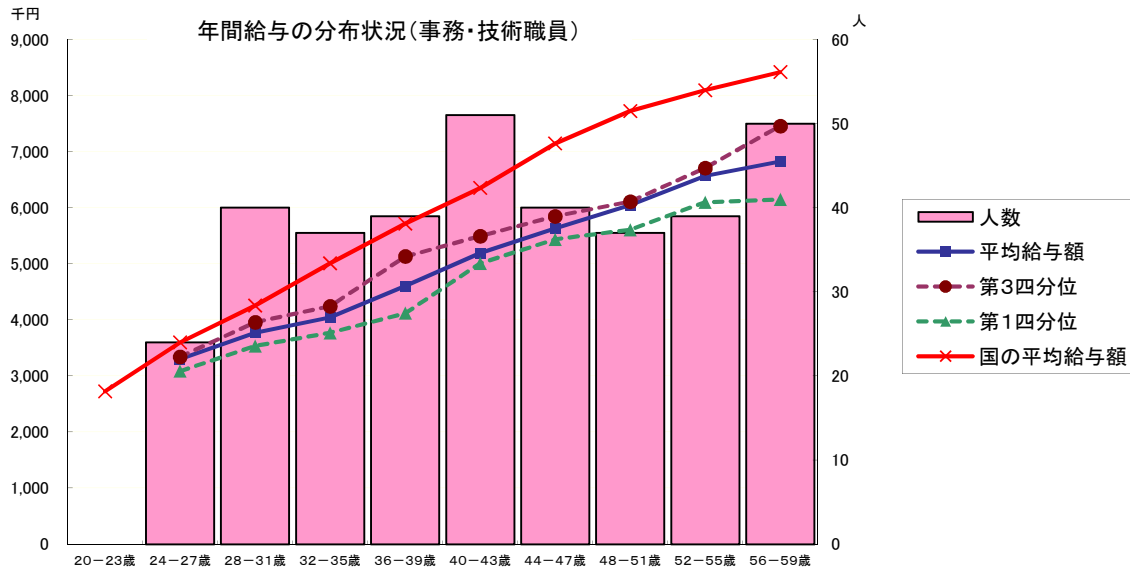
注: 医療職種(病院医師)については、該当者がいないため記載していない。

注: 常勤職員のその他医療職種とは、大学の学生や職員に対する保健管理に関する業務を行う職種を示す。

注: 技能・労務職種とは、自動車運転手、用務員等である。

注: 常勤職員のその他医療職種(看護師)、その他医療職種(医療技術職員)及び指定職種並びに非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、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)／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
部長	5	57.7	9,032	10,836 ～ 7,468
課長	29	55.7	7,580	10,317 ～ 6,227
課長補佐	24	53.4	6,269	6,949 ～ 5,458
係長	151	47.7	5,664	6,897 ～ 3,812
主任	47	39.4	4,772	5,785 ～ 3,773
係員	101	31.3	3,717	5,010 ～ 2,912

注:「課長」には、課長相当職である「室長」、「事務長」を含む。

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

注:「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。

(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	242	55.3	9,695	12,183 ～ 7,285
准教授	188	47.8	7,810	9,353 ～ 5,872
講師	95	44.0	7,427	9,144 ～ 5,532
助教	152	40.3	6,185	7,275 ～ 4,570
教務員	2			～

注:「教務員」の該当者は2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)
	人	歳	千円	千円
看護部長	1			～
副看護部長	5	55.3	7,288	7,744 ～ 6,450
看護師長	33	52.1	6,249	6,893 ～ 5,188
副看護師長	47	43.6	5,358	6,316 ～ 4,275
看護師	398	32.9	4,168	5,885 ～ 3,055

注:「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額は記載していない。

注:「看護師」には、看護師相当職である「助産師」を含む。

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)	63.6	58.0	60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.4	42.0	39.5
	最高～最低	51.7～31.8	52.7～37.5	52.2～35.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.8	58.6	61.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.2	41.4	38.7
	最高～最低	44.9～31.7	48.1～37.7	44.4～35.0

(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)	61.9	56.7	59.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.1	43.3	41.0
	最高～最低	51.0～33.2	54.5～39.4	52.9～36.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3	58.5	61.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.7	41.5	38.9
	最高～最低	45.7～32.2	48.9～38.4	47.1～35.7

(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)	58.4	55.3	56.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	41.6	44.7	43.3
	最高～最低	44.9～37.3	48.6～43.6	44.4～40.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.8	57.9	60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2	42.1	39.5
	最高～最低	44.9～31.5	48.6～37.4	44.4～34.8

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 81.4 ・年齢・地域勘案 88.9 ・年齢・学歴勘案 80.8 ・年齢・地域・学歴勘案 88.6 (参考)対他法人 92.2
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:32.64%】 (国からの財政支出額 15,012百万円、支出予算の総額 45,999百万円： 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 9.5%(常勤職員数357名中34名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 67.2%(常勤職員数357名中240名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.8%】 (支出総額 47,155百万円、給与・報酬等支給総額 11,223百万円： 平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 人員配置については、本学の教育、研究、管理運営等が効果的に実施できるように配慮して、長期的な教学的及び経営的展望に立って、適正化を図っている。 また、給与水準については、① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方で参考とした他の国立大学法人等の給与水準と同等かそれ以下であり、対国家公務員指数の状況及び上記の視点からみても、給与水準は適切である。</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。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	引き続き適切な給与水準を維持する。

○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 93.7 ・年齢・地域勘案 96.3 ・年齢・学歴勘案 91.7 ・年齢・地域・学歴勘案 95.2 (参考)対他法人 93.2
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:32.64%】 (国からの財政支出額 15,012百万円、支出予算の総額 45,999百万円： 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 1.2%(常勤職員数484名中6名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 45.7%(常勤職員数484名中221名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.8%】 (支出総額 47,155百万円、給与・報酬等支給総額 11,223百万円： 平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 人員配置については、本学の教育、研究、管理運営等が効果的に実施できるように配慮して、長期的な教学的及び経営的展望に立って、適正化を図っている。 また、給与水準については、① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方で参考とした他の国立大学法人等の給与水準と同等かそれ以下であり、対国家公務員指数の状況及び上記の視点からみても、給与水準は適切である。</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。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	引き続き適切な給与水準を維持する。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 91.4

(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 2,794,000 円
- ・35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 294,400 円 年間給与 4,750,000 円
- ・45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 360,400 円 年間給与 5,811,000 円

○教育職員(大学教員)

- ・27歳(博士修了助教、独身)
月額 285,300 円 年間給与 4,576,000 円
- ・35歳(講師、配偶者・子1人)
月額 383,200 円 年間給与 6,265,000 円
- ・45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 465,600 円 年間給与 7,608,000 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績評価の結果を基礎資料とし、その成績等に応じて、現に受けている基本給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期、12月期)における支給割合の増減を決定する。

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 11,943,487	千円 12,071,332	千円 11,408,849	千円 11,223,773	千円 12,033,418	千円
退職手当支給額 (B)	千円 917,155	千円 1,109,502	千円 1,305,496	千円 1,238,638	千円 947,210	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 4,105,806	千円 4,563,874	千円 4,801,900	千円 5,201,314	千円 5,489,180	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,939,260	千円 2,072,903	千円 2,111,032	千円 2,220,842	千円 2,385,176	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,905,708	千円 19,817,611	千円 19,627,277	千円 19,884,567	千円 20,854,984	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。

注: 「非常勤役員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他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「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と一致しない。

注: 「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

○前年度(平成25年度)との比較について
「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」がそれぞれ前年度比7.2%及び4.9%増となった主な要因は、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した本給月額及び賞与の減額が終了したためと考えられる。

IV その他

特になし