

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人岩手大学(法人番号6400005002202)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(当該法人約710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…当該法人は、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、教育・研究事業を実施している(常勤職員数約720人)。公表資料によれば、令和3年度の学長の年間報酬額は19,342千円(地域手当1,737千円含む)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、令和3年度と同額程度と推定される。同様の考え方により、理事については14,800千円程度(地域手当1,360千円程度含む)、監事については13,800千円程度(地域手当1,270千円含む)と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…23,374千円

② 令和4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、規定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令和4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、国立大学法人岩手大学役員報酬規則に則り、俸給月額に地域手当、通勤手当、寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人岩手大学役員報酬規則に則り、俸給月額に、当該俸給の月額に100分の45を乗じて得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の165.0、12月に支給する場合においては100分の165.0を乗じて得た額としている。

なお、令和4年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当の支給率について、6月は引き下げ(年間0.10ヶ月)を実施し、12月は引き上げ(年間0.05ヶ月)を実施した。

理事

法人の長と同様

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬は月額制で、その者の職責、経歴及び業績等を考慮して学長が定めることとしている。

監事

法人の長と同様

監事(非常勤)

理事(非常勤)と同様

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,272	11,580	4,617	24(通勤手当) 51(寒冷地手当)			※
A理事	12,862	9,132	3,641	89(寒冷地手当)			※
B理事	12,886	9,132	3,641	24(通勤手当) 89(寒冷地手当)			※
C理事	11,989	8,472	3,378	50(通勤手当) 89(寒冷地手当)			※
D理事	13,269	9,097	3,641	24(通勤手当) 456(単身赴任手当) 51(寒冷地手当)		令和5年3月30日	◇
E理事 (非常勤)	1,800	1,800	0	0 ()			
A監事	該当者なし			()			
B監事	該当者なし			()			
C監事 (非常勤)	3,600	3,600	0	0 ()			
D監事 (非常勤)	1,800	1,800	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、本学の理念である「真理を探究する教育研究の場として、学術文化を創造しつつ、幅広く深い教養と高い専門性を備えた人材を育成することを目指す。」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、「地域社会に開かれた大学として、その教育研究の成果をもとに地域社会の文化の向上と国際社会の発展に貢献することを目指す。」を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、岩手大学の学長は、職員数約710人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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べ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としている。

また、医学部を有さず、単科系大学を除く他の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

岩手大学は、本学の理念である「真理を探究する教育研究の場として、学術文化を創造しつつ、幅広く深い教養と高い専門性を備えた人材を育成することを目指す。」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、「地域社会に開かれた大学として、その教育研究の成果をもとに地域社会の文化の向上と国際社会の発展に貢献することを目指す。」を学長のリーダーシップの下で推進している。

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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べ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としている。

また、医学部を有さず、単科系大学を除く他の地方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。

理事(非常勤) { 理事は、学長のリーダーシップの下、担当業務の責任者として学長を補佐し本学の業務を掌理するため、経験・実績が求められる。
また、他の地方大学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 { 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、他の地方大学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、民間企業等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(令和4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					
理事 (非常勤)	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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

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、規定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、令和4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(当該法人約710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…令和4年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額額は405,049円となっており、全職員の平均給与月額額は413,064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633,482円、事務課長代理(5級、6級相当)で587,981円、事務係長(3級、4級相当)で518,129円、事務主任(2級相当)で436,286円、事務係員(1級相当)354,574円となっている。

また、人件費について、教員については、ポイント制を導入し、各部局において保有ポイント内での管理を行っている。職員については、定年退職者雇用職員及び非常勤職員を含めた一元的な管理を行っている。

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。)

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。

なお、平成27年1月から導入された年俸制により、適用を受ける教員に業績給を支給しており、業績目標の達成度及び岩手大学での達成度及び貢献度を評価し、その業績評価結果に応じて、次の1年間の業績給を決定して支給することとしている。

また、令和2年度から新たに導入された年俸制については、月給制と比較して、業績給の反映率の幅と基本給の改定区分の幅を広く設定するなどメリハリのついた仕組みとしている。

③ 給与制度の内容及び令和4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(管理職手当、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、義務教育等教員特別手当、幼稚園教員特別手当、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+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の120.0、12月に支給する場合においては100分の120.0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+役職段階別加算額+管理職加算額)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、令和3年度の人事院勧告を踏まえた国家公務員の給与法改正に準拠し、期末手当の支給率について、0.15ヶ月分の引き下げを実施した。(令和4年6月1日適用)

その他、大学院担当教員に支給されている俸給の調整額について、支給対象者に助教を含めるための改正を実施(令和4年4月1日適用)、附属学校教員に対し、超過勤務手当等を支給する改正を実施(令和4年7月1日施行)、附属幼稚園教諭等の処遇改善のため、幼稚園教員特別手当を新設した。(令和4年2月1日適用)

また、令和4年度の国家公務員の給与法改正に基づき、①一般職俸給表(一)に係る大学卒の初任給を3,000円引き上げ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について引き上げを実施した。(平均改定率0.3%、令和4年4月1日適用)、②勤勉手当の支給率について、0.10ヶ月分の引き上げを実施した。(令和4年12月1日適用)

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	令和4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 571	歳 47.9	千円 7,258	千円 5,254	千円 49	千円 2,004
事務・技術	人 207	歳 42.7	千円 5,713	千円 4,199	千円 56	千円 1,514
教育職種 (大学教員)	人 289	歳 53.6	千円 8,617	千円 6,171	千円 42	千円 2,446
教育職種 (附属特別支援学校 教員)	人 22	歳 41.8	千円 6,630	千円 4,867	千円 81	千円 1,763
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人 48	歳 38.6	千円 6,185	千円 4,573	千円 50	千円 1,612
その他	人 5	歳 54.1	千円 5,674	千円 4,120	千円 37	千円 1,554

[年俸制適用者]

常勤職員	人 27	歳 44.4	千円 7,625	千円 5,857	千円 41	千円 1,768
教育職種 (大学教員)	人 27	歳 44.4	千円 7,625	千円 5,857	千円 41	千円 1,768

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: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職種(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。

非常勤職員	人 6	歳 63.5	千円 5,312	千円 5,312	千円 49	千円 0
特命研究科職種	人 6	歳 63.5	千円 5,312	千円 5,312	千円 49	千円 0
その他	人	歳	千円	千円	千円	千円

[年俸制適用者]

非常勤職員	人 33	歳 43.9	千円 3,848	千円 3,848	千円 43	千円 0
契約職員	人 33	歳 43.9	千円 3,848	千円 3,848	千円 43	千円 0

注1: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。

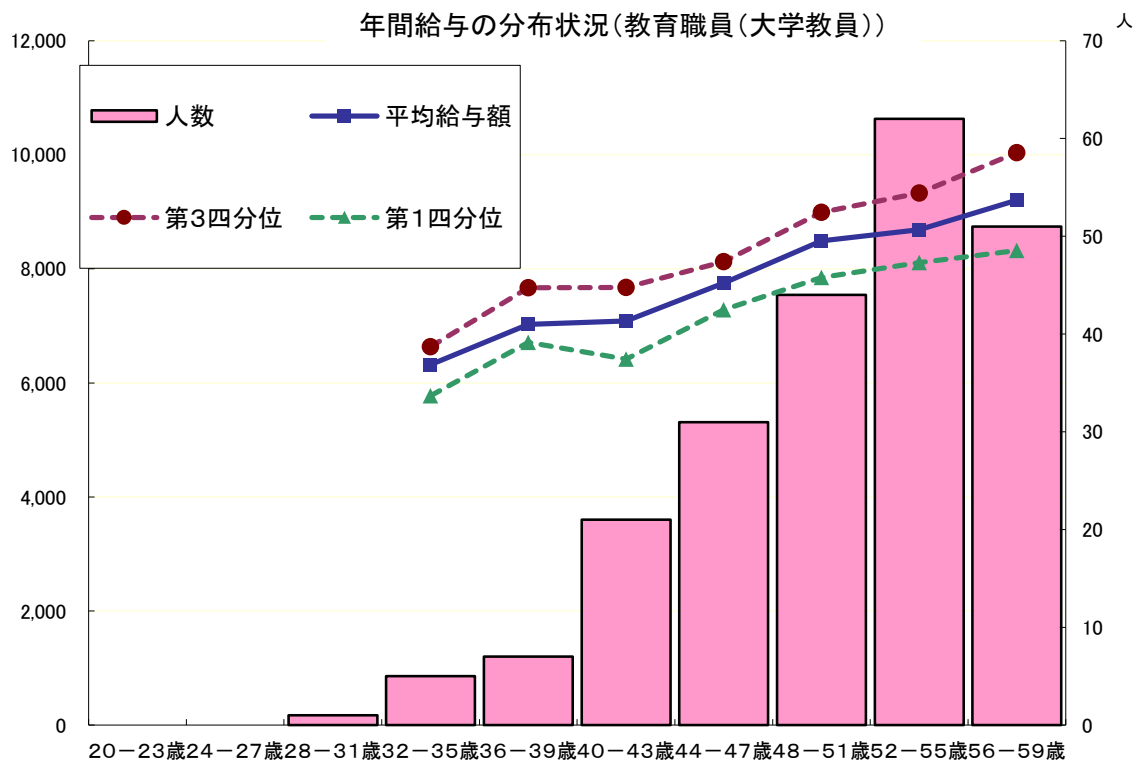
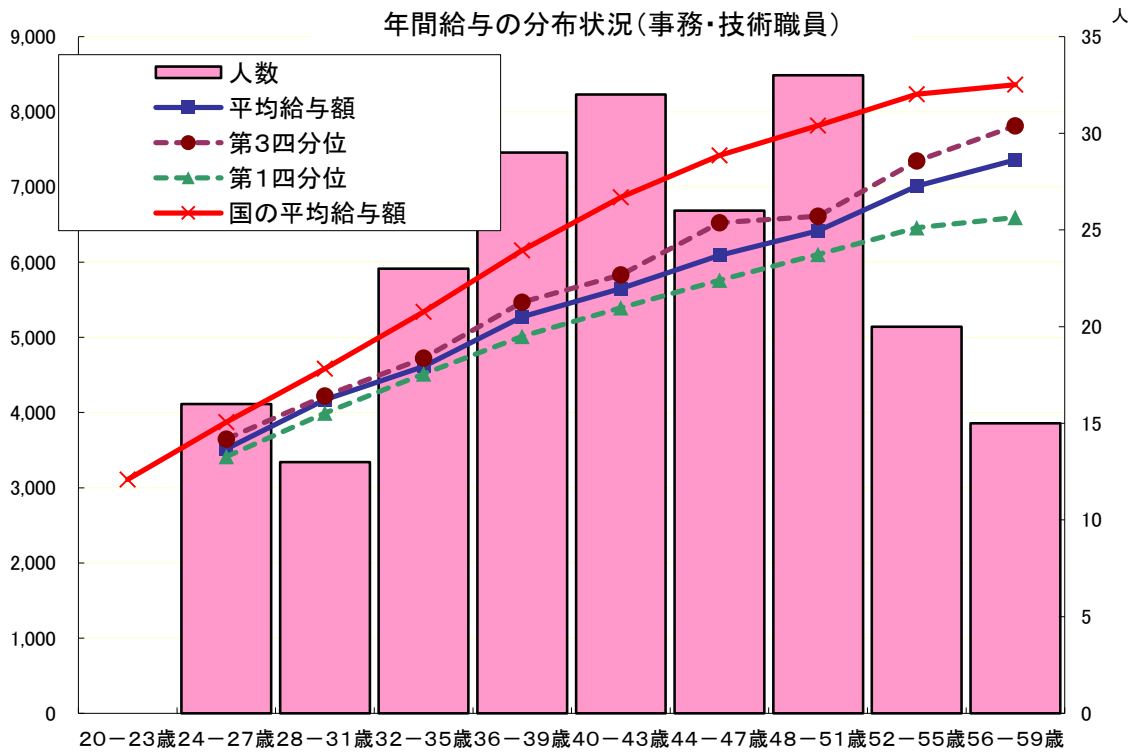
注2:非常勤職員の「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、該当者がいないため記載を省略した。

注3:非常勤職員の「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職種(産前・産後休暇及び育児休業を取得している職員の職務を代替して行う職員)を示す。

注4:非常勤職員の「その他」については、該当者が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、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注5:非常勤職員の「契約職員」とは、「事務・技術」、「教育研究」、「研究開発等の運営・管理及び知的財産等の業務」等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:大学教員の年齢28～31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。

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
課長	21	55.1	7,596	8,630～6,545
主査(副課長)	34	52.0	6,484	7,348～5,191
主査	90	43.0	5,722	7,064～4,535
主事	33	28.5	3,867	4,788～3,196

注1:「課長」には、課長相当職である事務長を含む。

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
教授	149	57.6	9,471	11,848～7,702
准教授	109	50.1	7,968	8,826～6,636

④ 賞与(令和4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)	% 55.6	% 53.6	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 46.4	% 45.4
	最高～最低	% 46.7～42.4	% 48.5～45.0	% 47.4～43.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.5	% 53.0	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.5	% 47.0	% 45.8
	最高～最低	% 48.9～41.6	% 51.0～44.5	% 48.9～43.3

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)	% 49.4	% 47.7	% 48.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.6	% 52.3	% 51.5
	最高～最低	% 56.5～44.2	% 58.3～46.6	% 57.4～45.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 52.8	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.8	% 47.2	% 46.0
	最高～最低	% 48.9～32.2	% 51.0～44.6	% 50.0～41.0

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"> ・年齢勘案 84.6 ・年齢・地域勘案 94.2 ・年齢・学歴勘案 83.9 ・年齢・地域・学歴勘案 93.7 (参考) 対他法人 97.8
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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 63.8%】 (国からの財政支出額 8,001百万円、支出予算の総額 12,534百万円：令和4年度予算)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 46.3%】 (支出総額 11,870百万円、給与・報酬等支給総額 5,492百万円：令和3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割合は63.8%であるが、給与水準は対国家公務員指数を下回っていることなどから、適正な状況であると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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 87.7

(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、令和4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。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

【事務・技術職員】

○22歳(大卒初任給)

月額187千円 年間給与3,049千円

○35歳(主任)

月額274千円 年間給与4,519千円

○50歳(副課長)

月額369千円 年間給与6,209千円

【教員】

○27歳(助教)

月額297千円 年間給与4,849千円

○35歳(准教授)

月額382千円 年間給与6,388千円

○50歳(准教授)

月額458千円 年間給与7,700千円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,402,824	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 484,507	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 610,276	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 916,932	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,414,539	千円	千円	千円	千円	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: 「非常勤役職員等給与」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

- ① 「給与、報酬等支給総額」については、対前年度比1.6%減となっている。
要因は、人事院勧告に基づく期末手当の引き下げ、職員の採用抑制等に伴う人件費削減によるものである。
- ② 「最広義人件費」については、対前年度比2.4%減となっている。
要因は、「退職手当支給額」の減少及び職員の採用抑制等に伴う給与支給額の減少が考えられる。
- ③ 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月30日から役職員の退職手当について、引下げを実施した。
役員に関する講じた措置の概要: 退職手当の調整率を87.0から83.7に改正
職員に関する講じた措置の概要: 退職手当の調整率を87.0から83.7に改正
なお、就業規則改正の関係上、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

Ⅳ その他

特になし