

# 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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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。

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3,069万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万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。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考ええる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	}	・改定なし
理事		・改定なし
理事(非常勤)		・改定なし
監事		・改定なし
監事(非常勤)		・改定なし

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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	千円 15,494	千円 11,423	千円 4,071	千円			
A理事	千円 12,273	千円 9,030	千円 3,218	千円 24 (通勤手当)			
B理事	千円 12,301	千円 9,030	千円 3,218	千円 52 (通勤手当)			
C理事	千円 10,877	千円 7,795	千円 2,847	千円 187 (調整手当) 46 (広域異動手当)			◇
D理事	千円 10,623	千円 7,795	千円 2,778	千円 49 (通勤手当)		3月31日	
E理事	千円 12,298	千円 9,030	千円 3,218	千円 49 (通勤手当)	4月1日	3月31日	

A監事	千円 9,685	千円 7,005	千円 2,497	千円 182 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,288	千円 1,288	千円	千円			

注:「調整手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本学より高い地域に在勤していた役員に、2年を限度として支給しているものである。

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 役員の退職手当の支給状況(平成25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	摘 要	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	

## 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 人件費管理の基本方針

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 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国家公務員の給与制度に定める職種に応じた俸給表を参考とし、社会一般の情勢に適合した給与水準とすることとしている。

##### イ 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

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。

#### [能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与：業績手当 (査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6月以内の期間における、その者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。 (国家公務員の給与制度に準拠)
昇給	1月1日に昇給日前1年間の勤務成績によって、「A」(8号俸以上)から「E」(0号俸)までの5段階に区別して適用する。 (国家公務員の給与制度に準拠)
昇格・降格	昇格：特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める基準(必要経験年数等)に合致している者については、上位の職務の級に決定することができる。 降格：勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。 (国家公務員の給与制度に準拠)

##### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

55歳を超える職員の昇給について、その者の勤務成績が「特に良好」以上である場合に限り行い、標準の勤務成績では昇給しないこととした。

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。  
・国と異なる措置の概要：職員の士気向上等を勘案し、実施期間を平成26年1月31日までとした。

## 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25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	
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,626	43.0	5,881	4,444	44	1,437
事務・技術	345	43.3	4,911	3,738	59	1,173
教育職種 (大学教員)	706	47.8	7,421	5,595	35	1,826
医療職種 (病院看護師)	479	35.5	4,455	3,369	44	1,086
医療職種 (病院医療技術職員)	90	43.7	5,192	3,896	53	1,296
その他医療職種 (看護師)	2					
技能・労務職種	4	58.3	4,490	3,437	50	1,053
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	176	38.7	4,106	3,140	39	966
事務・技術	31	40.6	2,996	2,270	48	726
教育職種 (大学教員)	49	42.1	5,625	4,329	34	1,296
医療職種 (病院看護師)	21	46.8	4,133	3,095	54	1,038
医療職種 (病院医療技術職員)	60	30.6	3,659	2,821	34	838
その他医療職種 (看護師)	1					
技能・労務職種	14	44.2	3,176	2,390	38	786
非常勤職員 (年俸制)	2					
教育職種 (大学教員)	2					

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。

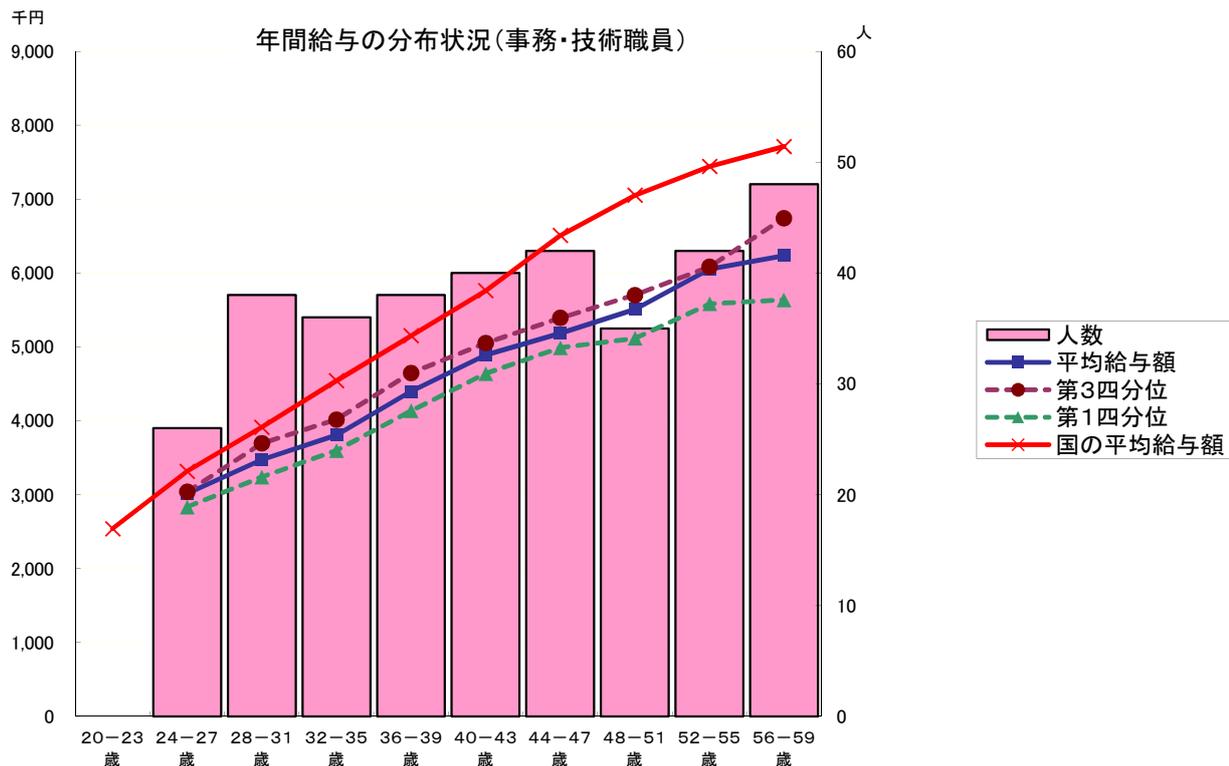
注:医療職種(病院医師)及びその他医療職種(医療技術職員)については、該当者がいないため記載していない。

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:常勤職員及び非常勤職員のその他医療職種(看護師)並びに非常勤職員(年俸制)の教育職種(大学教員)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、⑤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、⑤まで同じ。

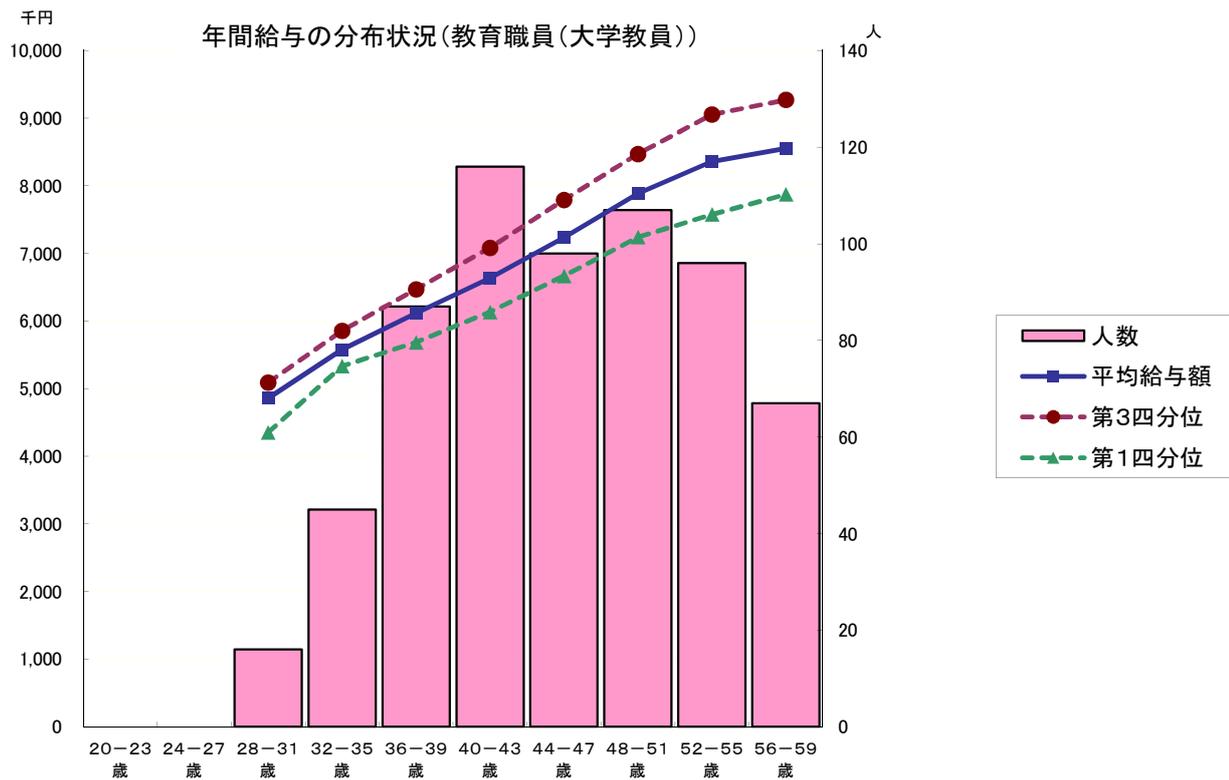
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
		歳	千円	千円	千円
部長	6	57.8	7,821	8,313	8,727
課長	24	55.3	6,584	6,911	6,997
課長補佐	27	54.3	5,701	5,873	6,028
係長	151	47.9	4,897	5,207	5,545
主任	42	39.1	4,109	4,411	4,697
係員	95	30.8	3,134	3,454	3,787

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。

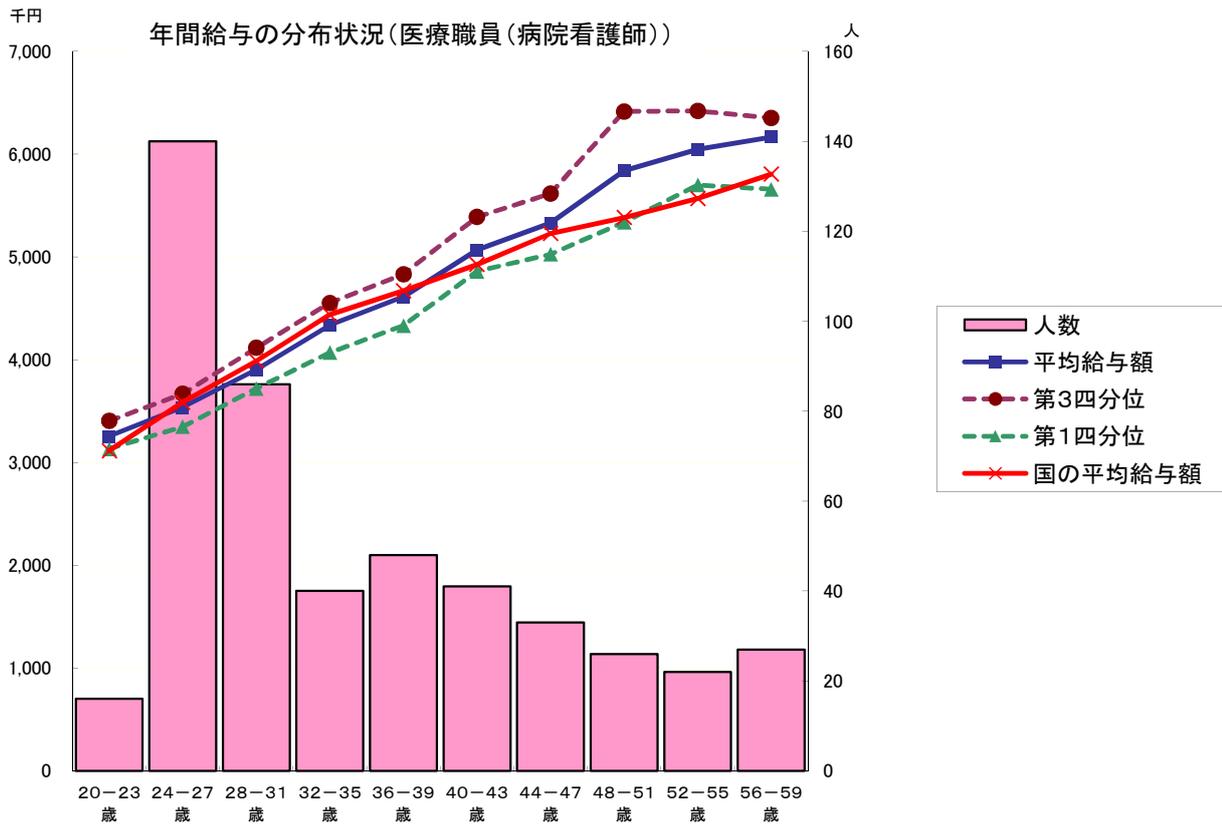
注:「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。



(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	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	243	55.2	8,346	8,884	9,389
准教授	187	47.8	6,851	7,222	7,670
講師	93	44.0	6,450	6,936	7,415
助教	181	39.8	5,463	5,797	6,237
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の平均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	四分位	
			第1四分位	第3四分位
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	4	54.0	—	7,284
看護師長	34	52.2	6,049	6,242
副看護師長	50	43.4	4,885	5,271
看護師	390	32.8	3,541	4,100

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、年間給与の平均額及び第1・第3分位については記載していない。

注:「副看護部長」の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位については記載していない。

注:「看護師」には、看護師相当職である「助産師」を含む。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)  
 (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	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		事務員	事務員・主任	係長・専門職員 主任 技術専門職員	課長補佐・専門職員 係長・専門職員 技術専門職員	課長・室長・事務長 課長補佐・専門職員
人員 (割合)	345 人	23 人 (6.7%)	81 人 (23.5%)	148 人 (42.9%)	57 人 (16.5%)	21 人 (6.1%)
年齢(最高 ～最低)		29～24 歳	57～27 歳	59～35 歳	59～49 歳	59～52 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,565 ～ 2,063 千円	3,605 ～ 2,336 千円	4,440 ～ 2,767 千円	4,803 ～ 3,830 千円	5,339 ～ 4,267 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		4,391 ～ 2,695 千円	4,695 ～ 3,038 千円	5,749 ～ 3,654 千円	6,439 ～ 5,116 千円	6,944 ～ 5,735 千円

区分	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位	課長・室長・事務長	部長	部長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	10 人 (2.9%)	4 人 (1.2%)	1 人 (0.3%)	該当者なし (0.0%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高 ～最低)	58～43 歳	59～53 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)	7,085 ～ 5,167 千円	7,128 ～ 5,852 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)	9,075 ～ 6,789 千円	9,532 ～ 7,821 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円

注:8級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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

## (教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		教務員	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	706 人	2 (0.3%) 人	181 (25.6%) 人	93 (13.2%) 人	187 (26.5%) 人	243 (34.4%) 人
年齢(最高 ～最低)		～	61～28 歳	58～32 歳	64～33 歳	64～39 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	5,411 ～ 3,098 千円	6,552 ～ 3,940 千円	6,732 ～ 3,493 千円	8,542 ～ 5,136 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～	6,878 ～ 4,031 千円	8,457 ～ 5,225 千円	8,790 ～ 4,706 千円	11,291 ～ 6,964 千円

注:1級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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

## (医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		准看護師	看護師	看護師長 副看護師長	副看護部長 看護師長	看護部長 副看護部長
人員 (割合)	479 人	該当者なし (0.0%) 人	390 (81.4%) 人	53 (11.1%) 人	31 (6.5%) 人	4 (0.8%) 人
年齢(最高 ～最低)		～	59～22 歳	57～33 歳	59～40 歳	56～51 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	4,463 ～ 2,266 千円	4,710 ～ 3,266 千円	4,973 ～ 3,793 千円	5,513 ～ 5,368 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～	5,947 ～ 2,996 千円	6,317 ～ 4,381 千円	6,647 ～ 5,199 千円	7,382 ～ 7,175 千円

区分	6級	7級
標準的な職位	看護部長	看護部長
人員 (割合)	該当者なし (0.0%) 人	1 (0.2%) 人
年齢(最高 ～最低)	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)	～	～

注:7級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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成25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)	% 64.0	% 65.8	% 65.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 34.2	% 35.0
	最高～最低	% 47.6～31.6	% 47.3～30.6	% 47.4～31.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.3	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.7	% 34.0
	最高～最低	% 44.9～32.0	% 42.1～29.4	% 39.4～31.0

(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	% 65.5	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 34.5	% 36.2
	最高～最低	% 45.3～33.2	% 42.8～30.7	% 43.8～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.1	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 32.9	% 34.3
	最高～最低	% 45.3～32.5	% 42.4～30.0	% 43.8～31.2

(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)	% 57.6	% 62.7	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.4	% 37.7	% 39.8
	最高～最低	% 44.9～37.7	% 42.1～31.9	% 43.5～36.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 66.5	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 33.5	% 34.9
	最高～最低	% 44.9～31.4	% 42.1～29.0	% 43.5～30.1

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標  
 (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)

対国家公務員(行政職(一))

82.6
------

対他の国立大学法人等

92.5
------

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

93.5
------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

101.1
-------

対他の国立大学法人等

94.5
------

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内 容		
指数の状況	対国家公務員 82.6		
	参考	地域勘案	90.0
		学歴勘案	81.9
		地域・学歴勘案	89.7
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合：34.41%】                      (国からの財政支出額 15、750百万円、支出予算の総額 45、776百万円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.7%(常勤職員数345名中30名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 68.7%(常勤職員数345名中237名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 27.4%】                      (支出総額 41、710百万円、給与・報酬等支給総額 11、408百万円：平成24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、適正化を図っており、上記の視点からみても、給与水準は適切である。</p> <p>【主務大臣の検証結果】                      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	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		
指数の状況	対国家公務員 101.1		
	参考	地域勘案	103.3
		学歴勘案	101.5
		地域・学歴勘案	102.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	病院所属の医療技術職員及び看護職員については、人材確保のため、特例法に基づく給与削減対象外としたことによるもの。		
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合：34.41%】                      (国からの財政支出額 15、750百万円、支出予算の総額 45、776百万円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1.0%(常勤職員数479名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 44.7%(常勤職員数479名中214名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 27.4%】                      (支出総額 41、710百万円、給与・報酬等支給総額 11、408百万円：平成24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、適正化を図っており、上記の視点からみても、給与水準は適切である。</p> <p>【主務大臣の検証結果】                      法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考え。</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 93.0

(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25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。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22 年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 11,223,773	千円 11,408,849	千円 (%) △ 185,076 ( △ 1.6)	千円 (%) △ 719,714 ( △ 6.0)
退職手当支給額 (B)	千円 1,238,638	千円 1,305,496	千円 (%) △ 66,858 ( △ 5.1)	千円 (%) 321,483 (35.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,201,314	千円 4,801,900	千円 (%) 399,414 (8.3)	千円 (%) 1,095,508 (26.7)
福利厚生費 (D)	千円 2,220,842	千円 2,111,032	千円 (%) 109,810 (5.2)	千円 (%) 281,582 (14.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,884,567	千円 19,627,277	千円 (%) 257,290 (1.3)	千円 (%) 978,859 (5.2)

注：「非常勤役職員等給与」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

##### 1. 前年度(平成24年度)との比較について

###### (1) 「給与、報酬等支給総額」の減額理由

前年度比1.6%減となった主な要因は、欠員数の増加によるものと考えられる。

###### (2) 「最広義人件費」の増額理由

前年度比1.3%増となった主な要因は、外部資金などの運営費交付金以外の経費により雇用される職員の増加に伴い、「非常勤役職員等給与」が増額したことが、主な要因と考えられる。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし