

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人高知大学の役員報酬・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

高知大学の主要事業は教育・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1,800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) 国立大学法人香川大学…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1,980人)。公表資料によれば、平成26年度の長の年間報酬額は1,623万円であり、平成27年度の役員報酬規則に記載された本給額等を勘案すると、1,608万円と推定される。同様の考え方により、理事については1,268万円、監事については1,186万円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額…2,249万円

② 平成27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。)

高知大学では、平成16年より期末特別手当において、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額と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27年度における改定内容

法人の長

法人の長の報酬は、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、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、本給(965,000円)に地域手当、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。地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当については、国立大学法人高知大学職員給与規則に基づく職員に支給する同手当の例に準じて支給している。
期末特別手当については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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。また、この期末特別手当については、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。
なお、平成27年度では、給与法指定職の改定を参考として本給月額を19,000円引き下げ、984,000円を965,000円に改定し、平成27年3月31日から引き続き任期内に限り、職員に対する3年間の現給保障の例に準じた措置を実施することとした。また、期末特別手当の支給月数を0.1月分引き上げ、年間支給月数を3.1月分から3.2月分に改定した。

理事

理事の報酬は、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、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、本給(635,000円～761,000円)に地域手当、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。地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当については、国立大学法人高知大学職員給与規則に基づく職員に支給する同手当の例に準じて支給している。
期末特別手当については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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。また、この期末特別手当については、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。
なお、平成27年度では、給与法指定職の改定を参考として本給月額を12,000円～15,000円引き下げ、647,000円～776,000円を635,000円～761,000円に改定し、平成27年3月31日から引き続き任期内に限り、職員に対する3年間の現給保障の例に準じた措置を実施することとした。また、期末特別手当の支給月数を0.1月分引き上げ、年間支給月数を3.1月分から3.2月分に改定した。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬は、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当(月額108,600円)を支給している。
なお、平成27年度では、給与法指定職の改定を参考として非常勤役員手当の月額を2,200円引き下げ、110,800円を108,600円に改定し、平成27年3月31日から引き続き任期内に限り、職員に対する3年間の現給保障の例に準じた措置を実施することとした。

監事

監事の報酬は、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、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、本給(635,000円)に地域手当、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。地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当については、国立大学法人高知大学職員給与規則に基づく職員に支給する同手当の例に準じて支給している。
 期末特別手当については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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。また、この期末特別手当については、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。
 なお、平成27年度では、給与法指定職の改定を参考として本給月額を12,000円引き下げ、647,000円を635,000円に改定し、平成27年3月31日から引き続き任期内に限り、職員に対する3年間の現給保障の例に準じた措置を実施することとした。また、期末特別手当の支給月数を0.1月分引き上げ、年間支給月数を3.1月分から3.2月分に改定した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬は、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当(月額 108,600円)を支給している。
 なお、平成27年度では、給与法指定職の改定を参考として非常勤役員手当の月額を2,200円引き下げ、110,800円を108,600円に改定し、平成27年3月31日から引き続き任期内に限り、職員に対する3年間の現給保障の例に準じた措置を実施することとした。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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 16,373	千円 11,808	千円 4,565	千円 0			
A理事	千円 13,261	千円 9,312	千円 3,794	千円 154 (通勤手当)			
B理事	千円 13,261	千円 9,312	千円 3,794	千円 154 (通勤手当)			
C理事	千円 13,129	千円 9,312	千円 3,766	千円 50 (通勤手当)		H28.3.31	
D理事	千円 13,166	千円 7,764	千円 3,514	千円 1,118 (地域手当) 708 (単身赴任手当) 61 (通勤手当)			◇
E理事 (非常勤)	千円 1,329	千円 1,329	千円 0	千円 0		H28.3.31	
A監事	千円 10,978	千円 7,764	千円 3,163	千円 50 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,329	千円 1,329	千円 0	千円 0			

注1: 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。
 注2: 「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引続き当該独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。
 注3: 平成26年度から任期が引き続いている役員で、その者の受ける本給月額が平成27年3月31日において受けていた本給月額に達しないこととなるものには、平成30年3月31日までの間、その任期内に限り、本給月額のほか、その差額に相当する額を本給として支給している。

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

高知大学は、本学の理念である「教育基本法に則り、国民的合意の基に、地域社会及び国際社会に貢献しうる人材育成と学問研究の充実・発展の推進」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いる。また、人と環境が調和のとれた共生関係を保ちながら持続可能な社会の構築を志向する「環境・人類共生」の精神に立脚し、地域を基盤とした総合大学として教育研究活動を展開することを基本目標とし、教育では、普遍的で幅広い教養を持った専門職業人の養成、研究では、南国土佐を中心とした東南アジアから日本にかけての黒潮の影響を受ける地域、すなわち黒潮流域圏の特性を活かした多様な学術研究を推進し、もって地域社会の課題解決を図り、その成果を国際社会に発信すること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、高知大学の学長は、職員数約1,800人(常勤のみ)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3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。

高知大学では、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る。

また、学長の報酬月額は、他の中国・四国地区国立大学法人の長の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他の中国・四国地区国立大学法人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

高知大学の理事は、総務・国際、教育、研究及び財務に関する業務をそれぞれ担当し、当該業務について学長を補佐して本法人の業務を掌理している。

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3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、他の中国・四国地区国立大学法人の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

高知大学の理事(非常勤)は、地域連携に関する業務を担当し、当該業務について学長を補佐して本法人の業務を掌理している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、他の中国・四国地区国立大学法人の理事(非常勤)の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

高知大学の監事は、本法人の業務を監査し、本法人と学長又は理事との利益が相反する事項については、監事が本法人を代表する立場にある。

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報酬3,159万円と比較した場合、それ以下であり、また、他の中国・四国地区国立大学法人の監事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

高知大学の監事(非常勤)は、本法人の業務を監査し、本法人と学長又は理事との利益が相反する事項については、監事が本法人を代表する立場にある。

監事(非常勤)の年間報酬額は、他の中国・四国地区国立大学法人の監事(非常勤)の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、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(平成27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			
C理事	1,903	1 11	H28.3.31	1.0	

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
C理事	当該理事は研究担当として総合研究センター防災部門を発展的に移行させるため防災推進センターを発足させるとともに、平成22年度文部科学省科学技術振興調整費による若手研究者の自立的な研究環境整備促進事業としてスタートした「イノベーション・マリンテクノロジー研究者育成」について、平成27年度に実施された事後評価において高い評価を受けたことなど本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。
	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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

高知大学においては、平成16年より期末特別手当において、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしており、今後も継続して実施する。

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

高知大学職員の給与水準を検討するにあたっては、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成27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(企業規模500人以上)・職種別平均支給額を参考にして、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。

- (1) 国立大学法人香川大学…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おり、法人規模についても同等(常勤職員数約1,980人)となっている。
- (2) 国家公務員…平成27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408,996円となっており、全職員の平均給与月額額は416,455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(新卒事務員)の大学卒の4月の平均支給額は198,950円となっている。

さらに、予算配分上の人件費は、平成27年度雇用計画に基づき算定した所要見込額から執行段階で発生する欠員補充の遅れ等による差額見込額を控除するとともに、大学教員の定年年齢の見直しに伴う再雇用教員への経過措置に要する見込額を加算した額を上限としている。なお、本学は、国家公務員に準じた人件費改革を平成18年度以降実施しており、平成27年度雇用計画においてもそれを考慮したものとなっている。

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。)

高知大学では、平成16年より賞与(期末手当及び勤勉手当)のうち勤勉手当において、支給額算定の際の割合に職員の発揮した能率又は勤務成績を反映しており、その割合の比率は良好な者を1(標準)とした場合、優秀な者が1.15～1.28、特に優秀な者が1.29～2.08、良好でない者が1未満の範囲内で長が定めることとしている。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

国立大学法人高知大学職員給与規則に則り、本給、諸手当(本給の調整額、管理職手当、教職調整額、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、特殊勤務手当、義務教育等教員特別手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び職務付加手当)及び賞与(期末手当及び勤勉手当)としている。

賞与のうち期末手当については、期末手当基礎額(本給+本給の調整額+教職調整額+扶養手当+地域手当(管理職手当は算定の基礎としない)+広域異動手当(管理職手当は算定の基礎としない)+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122.5(一般職本給表(一)7級以上の者は100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5(一般職本給表(一)7級以上の者は100分の117.5)を乗じ、さら基準日以前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(本給+本給の調整額+教職調整額+地域手当(管理職手当及び扶養手当は算定の基礎としない)+広域異動手当(管理職手当及び扶養手当は算定の基礎としない)+役職段階別加算額+管理職加算額)に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じ、さらに勤勉手当支給額決定基準に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度における給与制度の主な改正点は次のとおりである。

① 本給

一般職本給表(一)は本給表水準を平均2%引き下げた後、更に平成0.4%引き上げる改定を行い、その他の本給表についても一般職本給表(一)との均衡を考慮して改定した。

② 3年間の現給保障

本給月額の引き下げに伴う激変緩和のための経過措置として、平成27年3月31日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日において受けていた本給月額に達しないこととなるものには、平成30年3月31日までの間、本給月額のほか、その差額に相当する額を本給として支給することとした。

③ 55歳を超える職員の本給月額等の減額支給措置の廃止

55歳を超える職員(一般職本給表(一)6級相当以上)の本給等について1.5%減額する措置の期間を、平成30年3月31日までの間とした。

④ 初任給、昇格、昇給等の基準

本給の改定に伴い、職員を昇格させる際に適用する昇格時号俸対応表の昇格後の号俸を改定した。

⑤ 管理職手当

本給の改定に伴い、8級・1種に係る管理職手当額を117,500円から116,800円に引き下げた。

⑥ 初任給調整手当

医療職本給表(一)の改定状況を勘案し、支給月額の限度を現行の50,300円から50,500円に引き上げた。これに伴い、各期間の支給月額についても引き上げた。

⑦ 地域手当

支給割合を平成27年4月1日から0.5～2%引き上げ、平成28年4月1日から更に引き上げることとした。また、級地区分を1区分増設し、支給対象となる地域も追加した。

⑧ 広域異動手当

異動前後の事業場間の距離区分に応じて、300km以上は現行の6%から10%(平成27年度は8%)に、60km以上300km未満は現行の3%から5%(平成27年度は4%)に引き上げた。

⑨ 単身赴任手当

基礎額を23,000円から30,000円(平成27年度は26,000円)に引き上げ、加算額についても、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分に応じて現行の6,000円～45,000円を8,000円～70,000円(平成27年度は6,000円～58,000円)に引き上げた。

⑩ 管理職員特別勤務手当

管理職員が災害への対処等の臨時・緊急の必要により、やむを得ず平日深夜(午前0時から午前5時までの間)に勤務した場合に対しても、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給することとした。

⑪ 賞与(期末手当及び勤勉手当)

勤勉手当の支給月数を0.1月分引き上げ、賞与の年間支給月数を4.1月分から4.2月分に改定した。

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27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	うち賞与
常勤職員	1398	44.7	6,346	4,657	59	1,689
事務・技術	286	45.5	5,502	4,062	66	1,440
教育職種 (大学教員)	520	49.4	8,163	5,961	59	2,202
教育職種 (年俸制大学教員)	9	39.4	7,273	5,697	46	1,576
医療職種 (病院看護師)	387	39.2	4,902	3,589	57	1,313
技能・労務職種	17	49.4	4,803	3,576	62	1,227
教育職種 (附属高校教員)	18	47.7	7,538	5,589	37	1,949
教育職種 (附属義務教育学校教員)	52	44.4	6,689	4,979	58	1,710
医療職種 (病院医療技術職員)	105	39.3	4,817	3,570	57	1,247
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	3	50.8	5,405	3,960	85	1,445

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)」は特別支援学校教員を示す。
 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:「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため記載を省略。
 注5:「その他医療職種(医療技術職員)」については、該当者が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、人数以外は記載していない。

区分	人員	平均年齢	平成27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	うち賞与
任期付職員	46	43.7	6,300	6,300	67	0
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	42	43.8	6,540	6,540	67	0
医療職種 (病院看護師)	2					

注1:「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため記載を省略。
 注2:「事務・技術」及び「医療職種(病院看護師)」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、人数以外は記載していない。

区分	人員	平均年齢	平成27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	うち賞与
再任用職員	23	62.7	2,643	2,461	68	182
事務・技術	13	62.7	2,107	2,107	67	0
医療職種 (病院看護師)	2					
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属高校教員)	2					
その他 (事務・技術)	4	62	3,145	2,647	79	498

注1:「教育職種(大学教員)」及び「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため記載を省略。
 注2:「教育職種(附属高校教員)」は特別支援学校教員を示す。
 注3:「医療職種(病院看護師)」、「技能・労務職種」及び「教育職種(附属高校教員)」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、人数以外は記載していない。
 注4:「その他(事務・技術)」は賞与を支給する職員である。

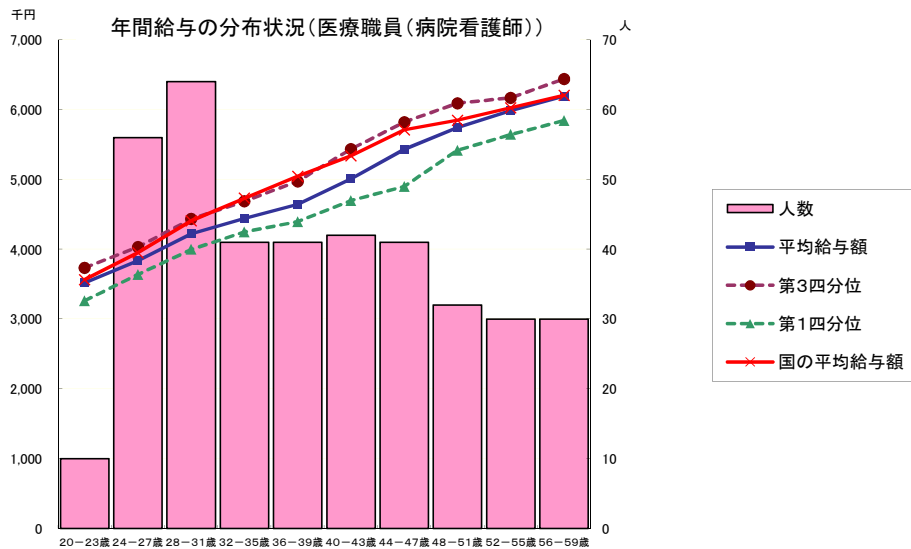
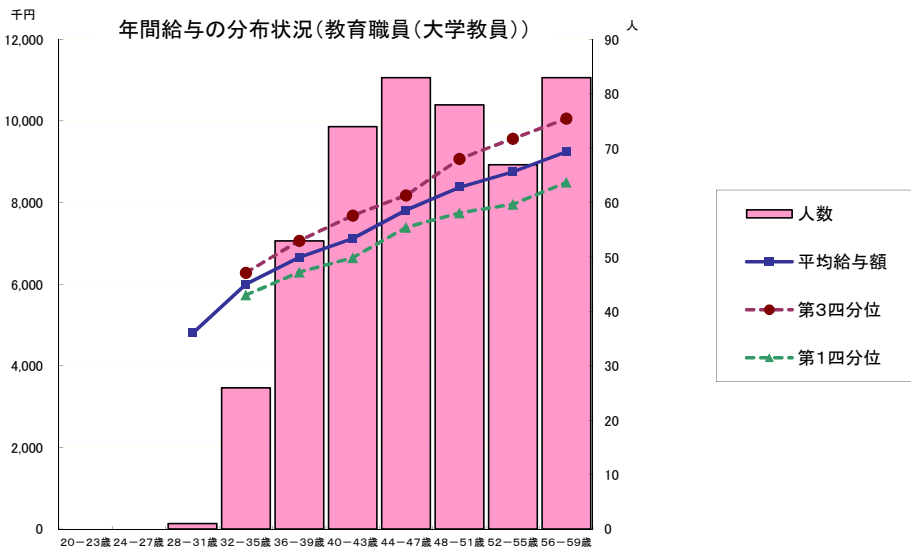
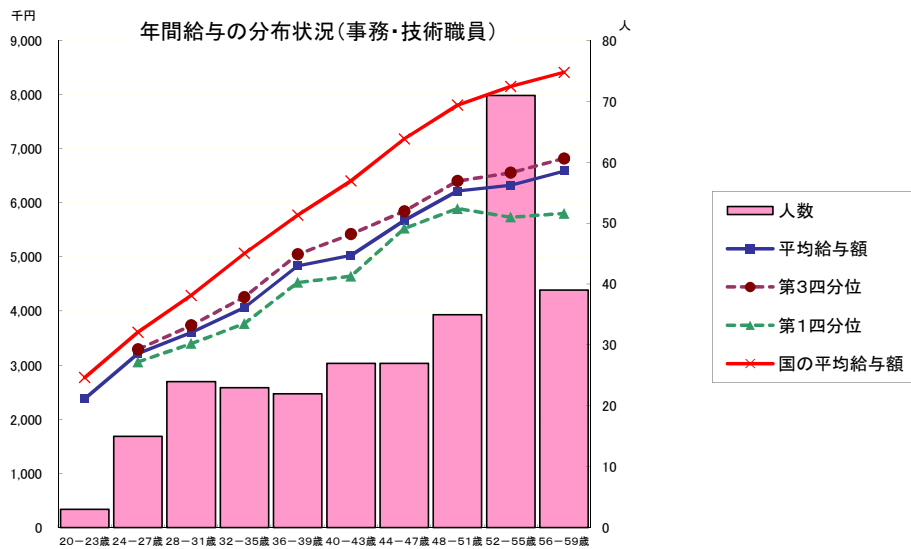
区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
非常勤職員	人 196	歳 41.1	千円 3,422	千円 2,638	千円 59	千円 784
事務・技術	人 74	歳 42.1	千円 3,054	千円 2,270	千円 70	千円 784
教育職種 (大学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 37	歳 31.9	千円 2,720	千円 2,581	千円 34	千円 139
医療職種 (病院看護師)	人 53	歳 51.0	千円 4,405	千円 3,244	千円 65	千円 1,161
技能・労務職種	人 6	歳 38.2	千円 3,119	千円 2,299	千円 54	千円 820
医療職種 (病院医療技術職員)	人 24	歳 31.7	千円 3,486	千円 2,574	千円 51	千円 912

注:「教育職種(大学教員)」については該当事者が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、人数以外は記載していない。

《在外職員について》

在外職員の各区分については、該当事者がいないため記載を省略

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。]



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				
・部長	4	55.8	9,628	10,673～8,598
・課長	14	53.9	7,684	8,234～6,557
・課長補佐	53	53.2	6,434	7,141～5,603
・係長	100	49.7	5,773	6,875～4,170
・主任	43	44.5	4,972	5,962～3,772
・係員	72	32.6	3,842	5,843～2,384

(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	188	56.2	9,554	11,519～7,763
・准教授	147	48.0	7,855	9,386～5,996
・講師	90	44.9	7,233	8,863～5,411
・助教	95	42.2	6,441	7,888～4,804

(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	3	56.5	6,576	6,834～6,392
・看護師長	22	54.3	6,357	6,746～5,743
・副看護師長	53	48.6	5,804	6,626～4,797
・看護師	308	36.2	4,544	6,213～3,231

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表示していない。

④ 賞与(平成27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)	%	%	%
		59.7	60.0	59.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		40.3	40.0	40.1
	最高～最低	47.3～36.4	46.5～35.9	46.9～36.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		61.9	61.9	61.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38.1	38.1	38.1
	最高～最低	44.9～34.5	40.9～32.7	41.2～34.3

(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)	%	%	%
		61.1	61.2	61.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38.9	38.8	38.8
	最高～最低	44.7～35.1	44.9～35.4	44.8～35.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		62.2	61.8	62.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		37.8	38.2	38.0
	最高～最低	44.9～34.0	45.1～32.9	44.5～34.8

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.0	63.8	63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.0	36.2	36.1
	最高～最低	44.9～28.2	45.1～25.6	41.6～28.7

注:「医療職員(病院看護師)」における管理職員は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記載していない。

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 79.5 ・年齢・地域勘案 87.1 ・年齢・学歴勘案 80.2 ・年齢・地域・学歴勘案 87.1 (参考) 対他法人 90.7
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) 【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合32.1%</p> <p>国からの財政支出額10,969百万円、支出予算の総額34,152百万円(平成27年度予算) 累積欠損額 0円(平成27年度決算)</p> <p>【検証結果】 高知大学の財政構造は、人件費を含めその多くを国からの財政支出に依存しており、支出予算の総額のおおよそ6割が人件費に充てられている。給与水準については、対国家公務員指数に示されているとおり低い数値となっており、適切であると考えられる。</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する。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	人件費を含め国からの財政支出依存の軽減を図るため、自己収入の確保はもとより、外部資金の獲得に向けた取り組みを行いつつ、適正な人件費の管理に努める。

○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 96.0 ・年齢・地域勘案 98.8 ・年齢・学歴勘案 94.9 ・年齢・地域・学歴勘案 97.8 (参考) 対他法人 94.4
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) 【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合32.1%</p> <p>国からの財政支出額10,969百万円、支出予算の総額34,152百万円(平成27年度予算) 累積欠損額 0円(平成27年度決算)</p> <p>【検証結果】 高知大学の財政構造は、人件費を含めその多くを国からの財政支出に依存しており、支出予算の総額のおおよそ6割が人件費に充てられている。給与水準については、対国家公務員指数に示されているとおり低い数値となっており、適切であると考えられる。</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する。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	人件費を含め国からの財政支出依存の軽減を図るため、自己収入の確保はもとより、外部資金の獲得に向けた取り組みを行いつつ、適正な人件費の管理に努める。

○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 89.8

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27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(大卒初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与 2,852,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 290,200円 年間給与 4,710,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 354,900円 年間給与 5,756,000円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(助教(博士修了初任給)、独身)
月額 237,000円 年間給与 3,874,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)
月額 346,300円 年間給与 5,695,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 447,400円 年間給与 7,355,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

高知大学では、平成16年より賞与(期末手当・勤勉手当)のうち勤勉手当において、支給額算定の際の割合に職員の発揮した能率又は勤務成績を反映しており、その割合の比率は良好な者を1(標準)とした場合、優秀な者が1.15～1.28、特に優秀な者が1.29～2.08、良好でない者が1未満の範囲内で長が定めることとしており、今後も継続して実施する。

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 9,786,149	千円 9,720,752	千円 9,058,266	千円 9,017,054	千円 9,798,003	千円 9,950,431
退職手当支給額 (B)	千円 752,369	千円 841,728	千円 1,094,711	千円 904,141	千円 549,030	千円 597,660
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,020,715	千円 3,384,091	千円 3,793,393	千円 3,998,226	千円 4,313,357	千円 4,615,483
福利厚生費 (D)	千円 1,567,777	千円 1,680,097	千円 1,683,711	千円 1,764,395	千円 1,925,313	千円 2,056,683
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,127,010	千円 15,626,668	千円 15,630,081	千円 15,683,816	千円 16,585,703	千円 17,220,257

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増減の要因

給与、報酬等支給総額は、国家公務員の俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し及び賞与(勤勉手当)の支給月数の引き上げ等を参考とした本学の給与関係規則の改正等の影響により、対前年度比1.6%の増加となった。

最広義人件費は、前年度に比べ退職手当支給額が8.9%増加しているが、給与、報酬等支給総額が1.6%増加、特別経費による特任教員等の雇用増並びに附属病院における事業増強による看護師、医員及び医療補佐員等の雇用増による非常勤役職員等給与が7.0%増加、法定福利費等の負担率増による福利厚生費が6.8%増加したことにより、全体としては対前年度比3.8%の増加となった。

②退職手当支給額の要因の分析について

「国家公務員退職手当法の一部を改正する法律(平成26年11月19日交付)」を参考に退職した職員の退職前の職責(60分分)に応じて加算することとされている退職手当の調整額に係る調整月額引き上げ等の影響により、対前年度比8.9%の増加となった。

IV その他

特になし