

国立大学法人宇都宮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

当法人の主要事業は教育・研究である。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(当法人約630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) 国立大学法人茨城大学・・・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910人)。公表資料によれば、平成27年度の長の年間報酬額は17,622千円であり、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、17,600千円と推定される。同様の考え方により、理事については14,100千円、非常勤監事については4,900千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,977千円

② 平成28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。)

当法人では、役員給与規程により、役員に支給される期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、経営協議会の議を経て、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としている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、俸給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、俸給月額(965,000円)に地域手当(57,900円)を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、期末特別手当基礎額(俸給月額+地域手当+俸給月額及び地域手当×100分の20+俸給月額×100分の25)に6月に支給する場合には100分の155、12月に支給する場合には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。

なお、平成28年度では、期末特別手当について給与法指定職と同等の支給率となるよう支給率の引き上げ(年間0.1月分)を実施した。また、広域異動手当の支給割合の引上げに伴い、適用対象となる役員が出たため、広域異動手当を新たに設けた。

理事

役員報酬支給基準は、俸給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、俸給月額(818,000円)に地域手当(49,080円)及び通勤手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、期末特別手当基礎額(俸給月額+地域手当+俸給月額及び地域手当×100分の20+俸給月額×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の155、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。

なお、平成28年度では、期末特別手当について給与法指定職と同等の支給率となるよう支給率の引き上げ(年間0.1月分)を実施した。また、広域異動手当の支給割合の引上げに伴い、適用対象となる役員が出たため、広域異動手当を新たに設けた。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤役員の報酬支給基準は、月額給与のみで構成されている。国立大学法人宇都宮大学役員給与規程により、監事(非常勤)の俸給月額は224,000円としている。

なお、平成28年度から、日額制から月額制に変更し、監事機能の一層の強化を図った。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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 17,048	千円 11,580	千円 4,773	千円 694 (地域手当)			
A理事	千円 14,973	千円 9,816	千円 4,046	千円 588 (地域手当) 522 (通勤手当)			
B理事	千円 14,784	千円 10,008	千円 4,125	千円 600 (地域手当) 50 (通勤手当)			
C理事	千円 14,475	千円 9,816	千円 4,046	千円 588 (地域手当) 24 (通勤手当)			
D理事	千円 12,534	千円 7,620	千円 3,240	千円 762 (広域異動手当) 912 (単身赴任手当)	4月1日		◇
A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
B監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
C監事 (非常勤)	千円 2,688	千円 2,688	千円	千円 ()			※
D監事 (非常勤)	千円 2,688	千円 2,688	千円	千円 ()			*

注1:「前職」欄の「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、

「*※」は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。

注3:B理事の報酬は現給保障が適用されているため、他の理事とは一致しない。

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

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の学長は、職員数約630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27,429千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977千円と比べてもそれ以下となっている。

宇都宮大学では、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としている。

また、他の医学系学部を有さない総合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の国立大学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

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践するため、学長のリーダーシップの下、「未来を切り開く人材の育成」、「高水準で特色のある研究の推進」、「地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動」に取り組んでいる。

そうした中で、宇都宮大学の理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して業務を掌理する職務を担っている。

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27,916千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,491千円と比べてもそれ以下となっている。

宇都宮大学では、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法人化移行後に新たに付加されたものであり、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としている。

また、他の医学系学部を有さない総合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の国立大学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) { 該当者なし }

監事 { 該当者なし }

監事(非常勤)

宇都宮大学の監事は、本学の業務を監査する職務を担い、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ことになっている。

宇都宮大学では、監事機能の強化を図るため、平成28年度から報酬を日額制から月額制に改定したところであるが、監事の職務内容の特性はいつでも役員及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、又は本学の業務及び財産の状況の調査をすることができることであり、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、他の医学系学部を有さない総合大学の監事(非常勤)の報酬水準とほぼ同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学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。

【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28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 (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 (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

当法人では、役員給与規程により、役員に支給される期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、経営協議会の議を経て、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としている。

今後も業績評価に基づいた増減措置を継続していく。

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、平成28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(当該法人約630人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人茨城大学・・・当該法人は、教育・研究事業等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(常勤職員数約910人)となっている。

(2) 国家公務員・・・平成28年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が410,984円となっており、全職員の平均給与月額は417,394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(事務職)の大学卒の4月の平均支給額は512,667円となっている。

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。)

昇給、昇格の実施及び賞与(勤勉手当)の成績率の判定にあたっては、個人の成績及び能力評価等の結果を十分に考慮し決定している。

また、平成27年度から年俸制適用教員に対して、給与の一部として業績給を支給している。

③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

国立大学法人宇都宮大学職員給与規程により、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、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、大学院担当手当、産業医手当、大学入試センター試験手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、高所作業手当、山上等作業手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当、主幹教諭手当、期末手当及び勤勉手当)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+扶養手当+地域手当+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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給+俸給の調整額+地域手当+広域異動手当)に成績優秀者推薦通知に定める割合を乗じ、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。

なお、平成28年度では、人事院勧告に準拠して、①全俸給表のベースアップ(平均0.2%)、②初任給調整手当の支給限度額を100円引き上げ、③単身赴任手当の基礎額を30,000円に引き上げるとともに、加算額の限度額も引き上げ、④勤勉手当の支給率について0.1月分引き上げを実施した。

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28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 524	歳 46.2	千円 7,601	千円 5,637	千円 131	千円 1,964
事務・技術	人 171	歳 43.0	千円 5,807	千円 4,338	千円 103	千円 1,469
教育職種 (大学教員)	人 286	歳 49.0	千円 8,776	千円 6,475	千円 158	千円 2,301
教育職種 (附属高校教員)	人 21	歳 44.2	千円 7,763	千円 5,815	千円 109	千円 1,948
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 43	歳 41.7	千円 6,995	千円 5,259	千円 81	千円 1,736
その他医療職種 (看護師)	人 3	歳 47.5	千円 5,376	千円 3,979	千円 45	千円 1,397
非常勤職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	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: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

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: 在外職員、任期付職員及び再任用職員区分については、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注5: 非常勤職員区分の職種区分「教育職員(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注6: 非常勤職員の「事務・技術」については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	平成28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 29	歳 57.3	千円 10,938	千円 10,938	千円 141	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 29	歳 57.3	千円 10,938	千円 10,938	千円 141	千円 0
非常勤職員	人 22	歳 44.9	千円 5,708	千円 5,708	千円 66	千円 0
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 21	歳 45.2	千円 5,811	千円 5,811	千円 66	千円 0

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。

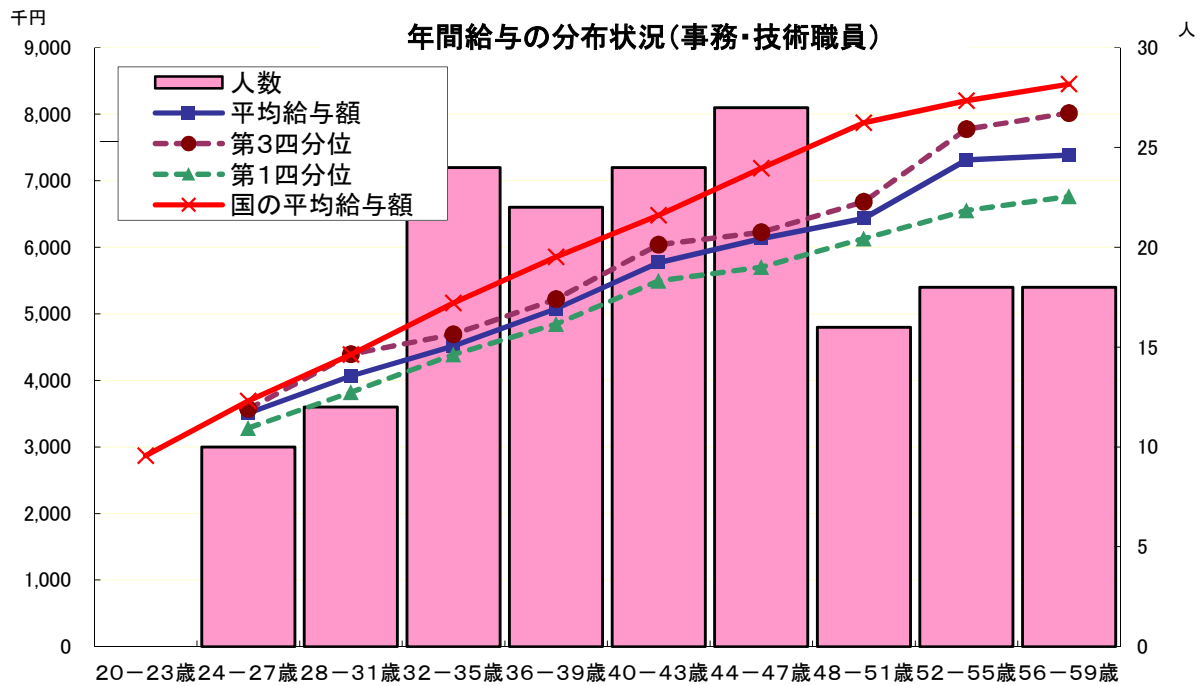
注2: 在外職員、任期付職員及び再任用職員区分については、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注3: 常勤職員区分の職種区分「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

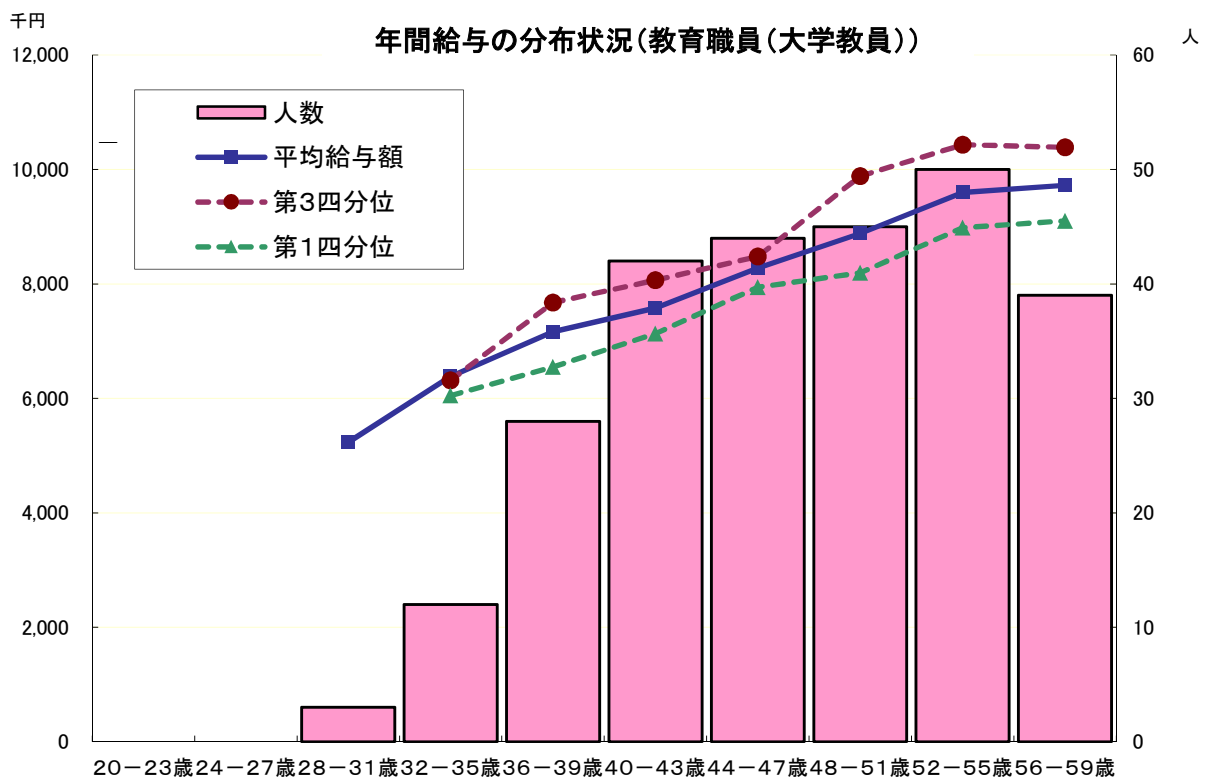
注4: 非常勤職員区分の職種区分「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」欄は、該当者がいないことから当該欄の記載を省略した。

注5: 非常勤職員の「事務・技術」については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、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))[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。



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:年齢28～31歳の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位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)
	人	歳	千円	千円
・部長	2			
・課長	13	54.3	8,170	10,050～7,154
・課長補佐	21	52.9	6,833	7,183～5,996
・係長	76	45.6	5,888	7,231～4,465
・主任	13	36.0	4,775	5,305～4,157
・係員	46	32.6	4,263	5,661～3,196

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

注:部長の該当者は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表示していない。

(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	116	55.4	10,046	12,430～8,258
・准教授	131	45.9	8,016	9,062～6,595
・講師	12	40.4	6,713	7,679～6,258
・助教	26	39.8	6,231	7,138～4,643
・助手	1			～

注:助手の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

④ 賞与(平成28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)	%	%	%
		58.9	61.6	60.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		41.1	38.4	39.7
	最高～最低	48.1～37.1	48.0～34.6	48.0～35.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		60.5	63.1	61.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		39.5	36.9	38.2
	最高～最低	46.2～36.4	43.3～33.5	43.3～35.0

(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)	% 58.2	% 60.6	% 59.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.8	% 39.4	% 40.6
	最高～最低	% 51.5～37.3	% 48.1～34.7	% 49.8～35.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.6	% 63.2	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.4	% 36.8	% 38.1
	最高～最低	% 46.2～36.8	% 43.3～34.2	% 44.7～35.4

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 87.3 ・年齢・地域勘案 93.5 ・年齢・学歴勘案 87.9 ・年齢・地域・学歴勘案 93.7 (参考) 対他法人 99.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
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 59.7%】 (国からの財政支出額 5,777百万円、支出予算の総額 9,684百万円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円 (平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.8% (常勤職員数171名中15名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 52.6% (常勤職員数171名中90名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 49.7%】 (支出総額 9,971百万円、給与・報酬等支給総額 4,952百万円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は59.7%であるが、累積欠損額もなく、対国家公務員指数との比較でもすべて100未満であり、適正であると考え。また、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合も同規模大学と同水準であり、適正であると考え。</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きたい。</p>
講ずる措置	今後も社会一般の情勢や国家公務員等の給与水準を考慮し、適正な給与水準の維持に努めていく。

①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 95.0

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28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178,200円 年間給与2,645,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額312,700円 年間給与5,127,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額380,000円 年間給与6,226,000円

(教員職員(大学教員))

- 27歳(助教 博士修了初任給、独身)
月額282,600円 年間給与4,195,000円
- 40歳(准教授、配偶者・子1人)
月額451,000円 年間給与7,499,000円
- 50歳(教授、配偶者・子2人)
月額561,000円 年間給与9,538,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給、昇格の実施及び賞与(勤勉手当)の成績率の判定にあたっては、個人の成績及び能力評価等の結果を十分に考慮し決定している。

また、平成27年度から年俸制適用教員に対して、給与の一部として業績給を支給している。

なお、これらの仕組みについては、見直しを行いつつ継続していく方針である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,035,504	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 537,240	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 679,984	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 815,888	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,068,616	千円	千円	千円	千円	千円

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。

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加要因

「給与、報酬等支給総額」については前年度比1.7%増加、「最広義人件費」については前年度比3.6%増加となっている。この主たる要因は、新学部設立に伴う教員の増加、及び人事院勧告に準じて俸給月額及び勤勉手当支給率を増加させる規程改正を行ったことによるものである。また、年俸制を全教員の10%に当たる教員に適用したことにより、年俸制適用者の給与には退職手当相当分が含まれているため増加したものである。

②福利厚生費の増加(3.5%)要因

役員及び職員の給与、報酬等が増加したことに伴い、個人の標準報酬月額の上昇と大学負担分の増加によるものである。

Ⅳ その他

特になし。