

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人高知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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

・ 役員の特例手当の額は、国立大学法人高知大学役員報酬規則において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び職務実績等を総合的に勘案して、国立大学法人高知大学経営協議会の議を経て、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こととしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	・本給月額を平均0.2%減額する改正 ・期末特別手当の支給割合を12月期は0.15月分減額する改正
理事	・本給月額を平均0.2%減額する改正 ・期末特別手当の支給割合を12月期は0.15月分減額する改正
理事(非常勤)	・本給月額を111,700円から111,400円に減額する改正
監事	・本給月額を平均0.2%減額する改正 ・期末特別手当の支給割合を12月期は0.15月分減額する改正
監事(非常勤)	・本給月額を111,700円から111,400円に減額する改正

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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	16,333	11,884	4,449	0			
A理事	13,021	9,376	3,510	135 (通勤手当)			
B理事	13,021	9,376	3,510	135 (通勤手当)			
C理事	12,930	9,376	3,505	49 (通勤手当)			
E理事	12,491	7,816	3,163	755 (地域手当) 636 (単身赴任手当) 120 (通勤手当)			◇
G理事(非常勤)	1,339	1,339	0	0			
A監事	10,678	7,816	2,784	78 (通勤手当)			
B監事(非常勤)	1,339	1,339					

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: 「地域手当」とは、本学役員になる日の前日に勤務していた勤務地が、民間における賃金、物価及び生活費が特に高い地域であり、当該勤務地に引き続き6箇月を超えて在勤した者で、引き続き本学の役員となった場合に2年間を限度として支給するものである。

注3: 「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、引き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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長					該当者なし	
理事	7,038 (33,791)	6 (26)	0 (0)	平成22年3月31日	1.0	国立大学法人高知大学の役員としての在職期間中における業績評価を行い、業績勘案率を「1.0」とすることに決定した。
理事 (非常勤)					該当者なし	
監事	1,956	2	0	平成22年3月31日	1.0	国立大学法人高知大学の役員としての在職期間中における業績評価を行い、業績勘案率を「1.0」とすることに決定した。
監事 (非常勤)					該当者なし	

* 理事については、役員在職期間を役員退職手当規則に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

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

・業務運営の効率化を図り、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職員数の抑制を図りつつ、適正な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

・国家公務員の職種に準じた本給表及び人事院勧告を参考にして給与水準を決定している。

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

・勤務成績を考慮し、昇格、降格、昇給及び勤勉手当の支給率の決定をしている。

〔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・勤勉手当 (査定分)	基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される成績率に基づき支給される。
昇給	年1回(1月1日)、勤務成績に応じて5段階で昇給させる。
昇格、降格	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができ、上位の級に決定される資格を有するに至った場合は、その資格に応じた級に昇格させることができる。また、勤務成績の不良等で降任したときは、下位の級に降格させることができる。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

・本給月額等の引下げ

本給月額について、中高年齢層(40歳台以上)対象にすべての職務の級において平均0.1%引下げ
平成17年給与構造改革に伴う経過措置額を当該経過措置額の算定基礎となる額に平成21年給与改正により経過措置額が減額となった者は100分の99.59(平成21年給与改正により経過措置額が減額とならなかった者は100分の99.83)を乗じて得た額に引下げ

・期末・勤勉手当の引下げ

平成22年12月期の期末手当を1.5月分から1.35月分(特定幹部職員は、1.25月分から1.15月分)、
勤勉手当を0.7月分から0.65月分(特定幹部職員は、0.9月分から0.85月分)に引下げ

・役員報酬の引下げ

常勤役員の本給月額を平均0.2%引下げ
常勤役員に支給する平成22年12月期の期末特別手当を0.15月分引下げ
非常勤役員手当を月額111,700円から111,400円に引下げ

・本給の調整額等の引下げ

調整基本額を100円引下げ(対象は、一般職本給表(一)2、6級、教育職本給表(二)3級(副校長)、4級、医療職本給表(二)4、6級、医療職本給表(三)5級)

・管理職手当の引下げ

平成19年規則改正による管理職手当の定額化に伴う経過措置額を当該経過措置額の算定基礎となる額に平成21年給与改正により経過措置額が減額となった者は100分の99.59(平成21年給与改正により経過措置額が減額とならなかった者は100分の99.83)を乗じて得た額に引下げ

・超過勤務手当の支給割合の引上げ

所定の勤務時間を超えてした勤務のうち、1月において60時間を超えてした勤務に係る手当の支給割合を100分の125から100分の150に引上げ
休日に命ぜられた勤務が超過勤務と合わせて1月60時間を超えてした勤務に係る休日給の支給割合を100分の135から100分の150に引上げ

・特殊勤務手当の新設(新生児担当手当)

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22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1,371	43.9	6,274	4,679	55	1,595
事務・技術	284	45.5	5,469	4,099	65	1,370
教育職種 (大学教員)	537	47.9	8,057	5,996	54	2,061
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	377	36.7	4,587	3,405	48	1,182
技能・労務職員	21	51.6	5,065	3,812	55	1,253
教育職種 (附属高校教員)	22	45.6	7,229	5,464	52	1,765
教育職種 (附属義務教育学校教員)	45	44.0	6,485	4,899	45	1,586
医療職種 (病院医療技術職員)	84	42.1	5,133	3,852	57	1,281
その他医療職種(看護師)	1					

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、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:その他医療職種(看護師)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。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
任期付職員	13	43.7	6,089	6,089	72	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	13	43.7	6,089	6,089	72	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
25	62.4	2,114	2,114	74	0	
事務・技術	18	62.3	2,113	2,113	73	0
教育職種 (大学教員)	1					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	1					
技能・労務職種	5	62.7	2,139	2,139	99	0

注1:教育職種(大学教員)及び医療職種(病院医療技術職員)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。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
158	36.8	3,148	2,624	46	524	
事務・技術	32	40.7	3,013	2,271	58	742
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	66	29.9	2,508	2,508	28	0
医療職種 (病院看護師)	38	49.2	4,435	3,318	56	1,117
技能・労務職種	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	19	28.7	3,045	2,290	69	755
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他事務・技術	該当者なし					
その他技能・労務職種	該当者なし					
その他教育職種 (大学教員)	該当者なし					

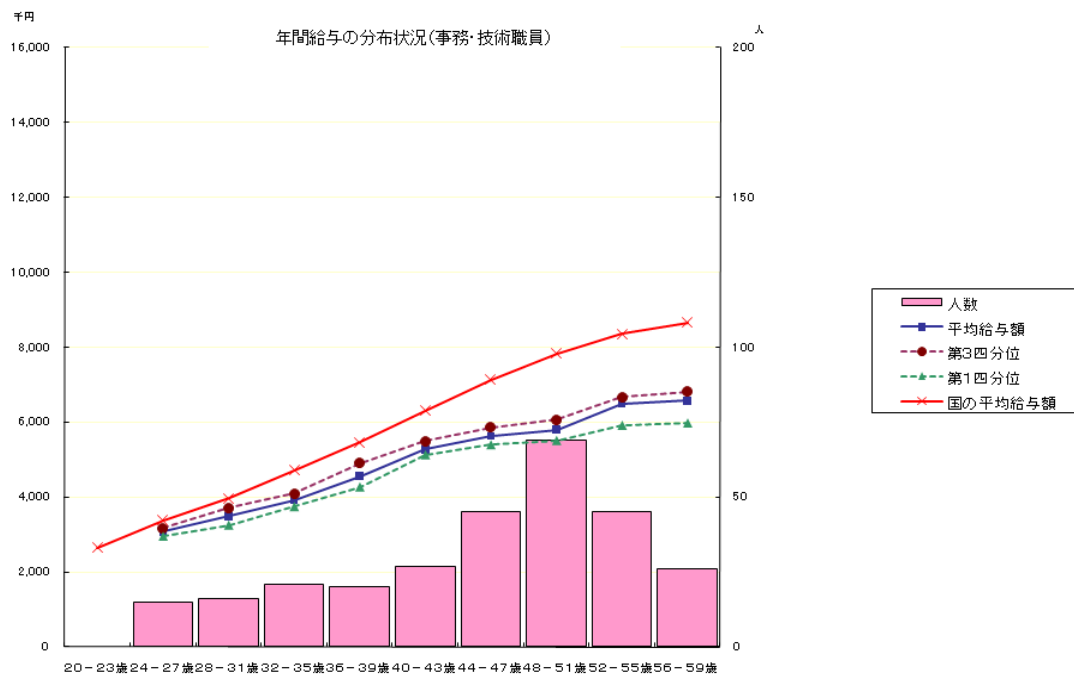
注1:技能・労務職種については該当者が2人、その他医療職種(医療技術職員)については該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注2:医療職種(病院医師)は賞与を支給しない職員である。

注3:「技能・労務職種」は、調理師である。

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。])

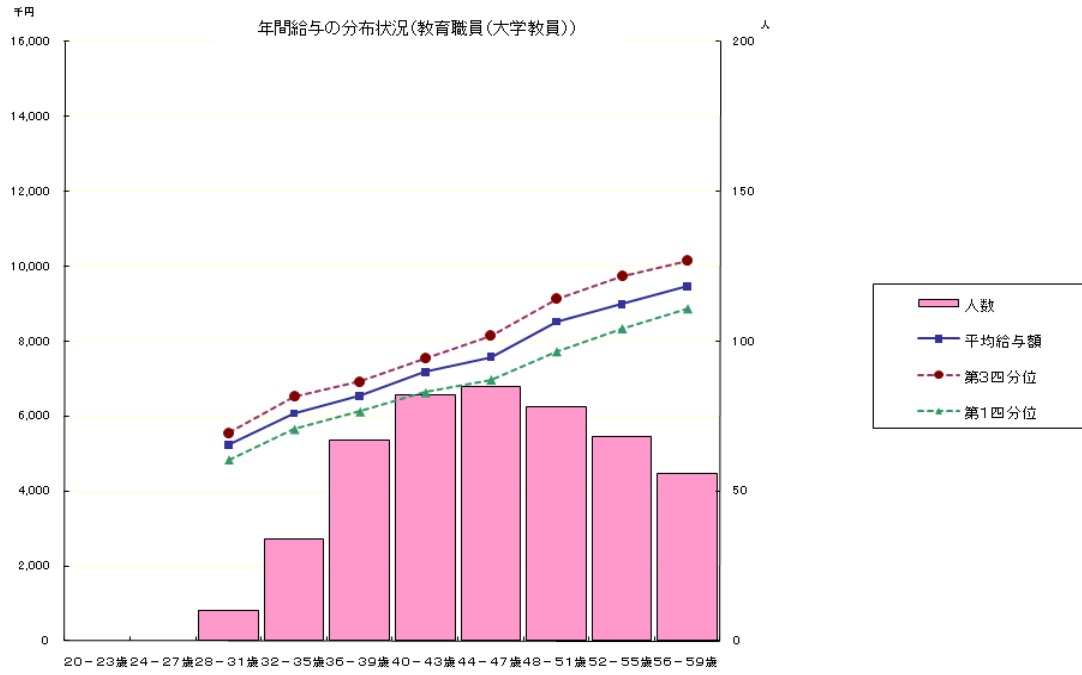
(事務・技術職員)



分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位		平均 千円	四分位	
			第1分位 千円	第3分位 千円		第1分位 千円	第3分位 千円
代表的職位							
・部長	2	56.0	-	-	-	-	-
・課長	12	55.4	7,377	8,257	7,801	8,257	
・課長補佐	36	51.9	6,037	6,656	6,300	6,656	
・専門職員	121	49.3	5,495	6,041	5,773	6,041	
・主任	55	43.7	4,433	5,518	5,022	5,518	
・係員	58	33.1	3,193	4,076	3,787	4,076	

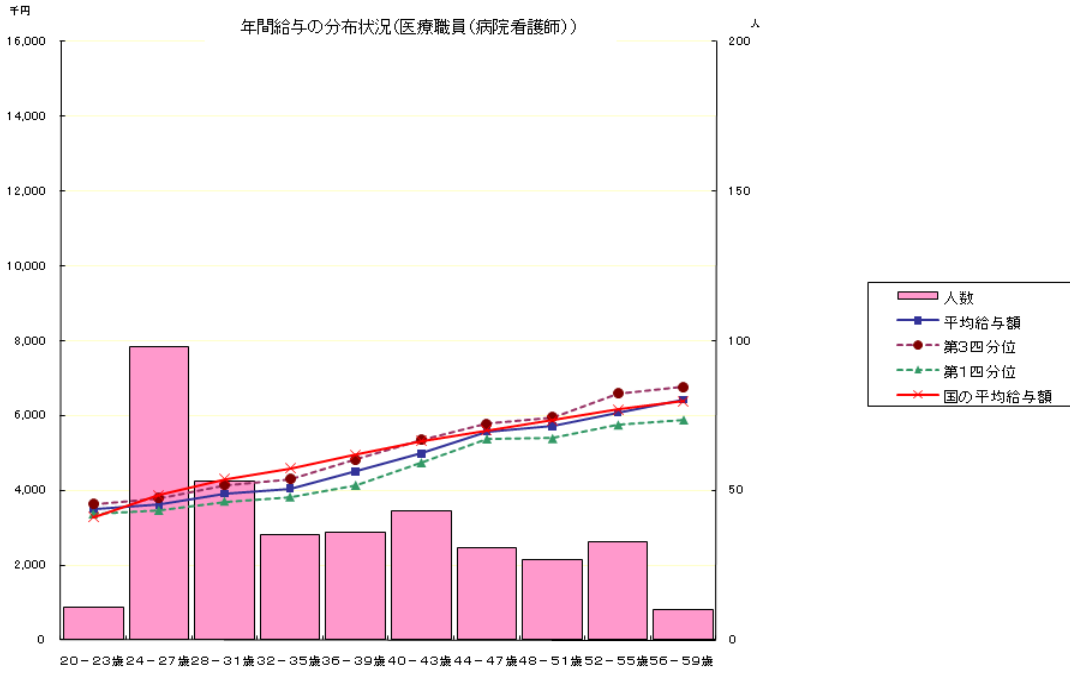
注1: 部長の該当者は2人のため、当該個人に対する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位及び平均については表示していない。

(教育職員(大学教員))



分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位		平均 千円	四分位	
			第1分位 千円	第3分位 千円		第1分位 千円	第3分位 千円
代表的職位							
・教授	208	55.2	8,890	9,549	10,139		
・准教授	159	44.9	6,983	7,499	8,098		
・講師	58	44.4	7,017	7,249	7,775		
・助教	112	40.5	5,854	6,235	6,644		

(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		平均
			第1分位	第3分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・副看護部長	3	53.5	—	6,557	—
・看護師長	22	53.6	6,254	6,447	6,628
・副看護師長	50	46.5	5,403	5,664	5,934
・看護師	302	33.7	3,616	4,193	4,699

注1:副看護部長の該当者は3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分位については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成23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	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		係員	係員 主任	主任 専門職員	専門職員 課長補佐	課長補佐 課長	課長	部長	部長	部長	局長
人員 (割合)	284	18 (6.3%)	38 (13.4%)	145 (51.1%)	57 (20.1%)	16 (5.6%)	8 (2.8%)	2 (0.7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		29～24	47～28	58～35	59～44	59～53	59～51				
所定内給与年額(最高～最低)		2,631～ 2,107	3,311～ 2,400	4,659～ 3,107	5,200～ 4,091	6,475～ 4,668	6,367～ 5,581				
年間給与額(最高～最低)		3,396～ 2,783	4,341～ 3,193	6,173～ 4,138	6,981～ 5,558	8,392～ 6,330	8,408～ 7,377				

注1:7級における該当者は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、「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		助手	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	537	0 (0%)	112 (20.9%)	60 (11.2%)	157 (29.2%)	208 (38.7%)
年齢(最高～最低)			63～29	58～29	62～33	64～39
所定内給与年額(最高～最低)			5,701～ 3,472	6,546～ 3,657	6,724～ 4,370	8,939～ 5,559
年間給与額(最高～最低)			7,292～ 4,670	8,612～ 4,846	8,979～ 5,914	12,132～ 7,668

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師 助産師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	377	0 (0%)	302 (80.1%)	50 (13.3%)	23 (6.1%)	2 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)			59～22	57～33	59～47			
所定内給与年額(最高～最低)			4,516～ 2,243	4,999～ 3,128	5,009～ 3,844			
年間給与額(最高～最低)			6,075～ 3,094	6,622～ 4,164	6,794～ 5,181			

注:5級における該当者は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、「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22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)	62.5%	65.6%	64.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.5%	34.4%	35.9%
	最高～最低	43.6～33.9%	45.4～30.4%	44.6～32.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4%	67.7%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.6%	32.3%	33.9%
	最高～最低	38.4～31.9%	39.2～28.7%	38.2～30.3%

(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)	64.3%	67.6%	66%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.7%	32.4%	34%
	最高～最低	42.2～33.3%	39.2～29.9%	37.2～31.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.7%	68%	66.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.3%	32%	33.6%
	最高～最低	42.7～32.0%	39.2～28.7%	37.4～30.3%

(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)	66.2%	69.5%	67.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.8%	30.5%	32.2%
	最高～最低	42.7～25.6%	39.2～23.2%	39.0～25.3%

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は、平成23年4月1日付で任期付職員となり、公表対象外となっている。

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))	78.5
対他の国立大学法人等	92.1

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	93.7
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	94.5
対他の国立大学法人等	95.1

注1: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 78.5	
	参考	地域勘案 85.5 学歴勘案 79.1 地域・学歴勘案 85.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。	
給与水準の適切性の検証	【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 37% (国からの財政支出額 10,642百万円、支出予算の総額 28,798百万円：平成22年度予算) 【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及び対他の国立大学法人等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。	
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組みを行う。引き続き、人件費管理の基本方針に則り、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	
指数の状況	対国家公務員 94.5	
	参考	地域勘案 96.7 学歴勘案 93.3 地域・学歴勘案 95.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。	
給与水準の適切性の検証	【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 37% (国からの財政支出額 10,642百万円、支出予算の総額 28,798百万円：平成22年度予算) 【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及び対他の国立大学法人等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。	
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組みを行う。引き続き、人件費管理の基本方針に則り、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 91.0

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22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。)

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	(平成22年度)	(平成21年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	9,786,149	9,932,959	△ 146,810	△ 1.5%	-	-
退職手当支給額 (B)	752,369	945,405	△ 193,036	△ 20.4%	-	-
非常勤役員等給与 (C)	3,020,715	2,680,832	339,883	12.7%	-	-
福利厚生費 (D)	1,567,777	1,472,637	95,140	6.5%	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	15,127,010	15,031,833	95,177	0.6%	-	-

注:「非常勤役員等給与」においては、附属病院における事業増強等による看護師等の増員に係る費用、寄付金、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「17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。

・「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

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないとする。

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、定年等退職者の後任者が若い年齢層になったことに伴う給与支給額の減少及び給与制度の改正による本給月額等の引下げの影響により、対前年度比△1.5%となった。

「最広義人件費」は、「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」が前年度よりそれぞれ、1.5%、20.4%減少しているが、附属病院における事業増強等による医療職員等の増員、外部資金による雇用増等の費用増による「非常勤役員等給与」の増加、法定福利費の負担率増による「福利厚生費」が増加したことにより全体としては対前年度比0.6%となった。

②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

ii) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて5%以上の人件費削減を行う。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

iii) 人件費削減の取組の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	11,036,948	10,583,440	10,387,939	10,248,747	9,932,959	9,786,149
人件費削減率(%)		△ 4.1	△ 5.9	△ 7.1	△ 10.0	△ 11.3
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.1	△ 6.6	△ 7.8	△ 8.3	△ 8.1

注:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△ 2.4%、△ 1.5%である。

・基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

③その他 特になし

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし