

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人高知大学(法人番号 7490005001707)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

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1,900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2,000人)。公表資料によれば、令和元年度の長の年間報酬額は16,477千円であり、令和2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、16,407千円と推定される。同様の考え方により、理事については13,014千円、監事については11,401千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…23,374千円

###### ②令和2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令和2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。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、令和2年度では、期末特別手当の支給月数を0.05月分引き上げ、年間支給月数を3.35月分から3.4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(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。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、令和2年度では、期末特別手当の支給月数を0.05月分引き上げ、年間支給月数を3.35月分から3.4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、令和2年度は、理事(非常勤)に係る報酬基準の改定は実施しなかった。

## 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。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、令和2年度では、期末特別手当の支給月数を0.05月分引き上げ、年間支給月数を3.35月分から3.4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、令和2年度は、監事(非常勤)に係る報酬基準の改定は実施しなかった。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和2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 16,337	千円 11,580	千円 4,757	千円 ( )			
A理事	千円 13,121	千円 9,132	千円 3,939	千円 50 (通勤手当)			
B理事	千円 13,038	千円 9,132	千円 3,751	千円 154 (通勤手当)			
C理事	千円 13,038	千円 9,132	千円 3,751	千円 154 (通勤手当)			
D理事	千円 13,121	千円 9,132	千円 3,939	千円 50 (通勤手当)			
E理事 (非常勤)	千円 1,303	千円 1,303	千円	千円			
F理事 (非常勤)	千円 1,303	千円 1,303	千円	千円	4月1日		
A監事	千円 10,907	千円 7,620	千円 3,287	千円			
B監事 (非常勤)	千円 543	千円 543	千円	千円		8月31日	
C監事 (非常勤)	千円 760	千円 760	千円	千円	9月1日		

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、本学が理念としている「教育基本法に則り、国民的合意の下に、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・発展を推進する。」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、四国山地から南海トラフに至るまでの地球環境を眼下に収め、「地域から世界へ、世界から地域へ」を標語に、現場主義の精神に立脚し、地域との協働を基盤とした、人と環境が調和のとれた安全・安心で持続可能な社会の構築を志向する総合大学として教育研究活動を展開し、教育では、総合的教養教育を基盤とし、「地域協働」による教育の深化を通して課題解決能力のある専門職業人を養成、研究では、黒潮圏にある豊かな地域特性を生かした多様な学術研究を展開し、もって世界と地域を往還する教育・研究の成果を発信し、地域社会・国際社会の発展に寄与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1,900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33,315千円と比較した場合、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。

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・財務・企画、教育、研究・評価・医療及び地域・国際・広報・IR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33,315千円と比較した場合、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、ワークライフバランス及び法務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33,315千円と比較した場合、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、役員報酬水準は妥当であるとする。

4 役員の退職手当の支給状況(令和2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					

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

【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

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、令和2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2,000人)となっている。
- (2) 国家公務員…令和2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408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203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209,240円となっている。

さらに、予算配分上の人件費は、令和2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考慮したものである。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、令和2年度雇用計画においてもそれを考慮したものである。

#### 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、昇給、昇格及び賞与(期末手当及び勤勉手当)のうち勤勉手当に人事評価制度に基づく評価結果を反映させている。また、月給制に比べて評価結果をより給与に反映させる仕組みとして導入した年俸制を適用する大学教員については、本給の改定及び業績給に人事評価制度に基づく評価結果を反映させている。

#### ③ 給与制度の内容及び令和2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100分の130(一般職本給表(一)7級以上の者は100分の110)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、令和2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 賞与(期末手当及び勤勉手当)の改正  
勤勉手当の支給月数を0.05月分引き上げ、賞与の年間支給月数を4.45月分から4.5月分に改定した。
- ② 住居手当の改正  
支給対象となる家賃額の下限を12,000円から16,000円に引き上げ、手当額の上限を27,000円から28,000円に引き上げた。
- ③ 職務付加手当の改正  
支給対象となる職に、令和2年4月1日に新設された理事特別補佐(手当額:20,000円)を追加した。
- ④ 新型コロナウイルス感染症対応医療従事者手当の新設  
附属病院の医療従事者である職員が、新型コロナウイルス感染症の患者又はその疑いがある者等に接して行う作業に従事した場合に、1日につき3,000円(患者等の身体に接触して行う作業等に従事した場合は、1日につき4,000円)を支給することとした。
- ⑤ 救急勤務医手当の新設  
大学教員である医師が、附属病院救急部において、診療時間帯以外の時間(午後5時15分から翌日の午前8時30分までの間)又は休診日に勤務した場合に、1回の勤務につき25,000円を支給することとした。
- ⑥ 共同研究業績手当の新設  
共同研究契約で計上した研究担当者報酬分を、研究担当者である職員の給与に反映できることとした。
- ⑦ 新年俸制の導入  
「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」を参考に、これまで以上に優秀で多様な人材の確保、教員の教育研究意欲の向上に資する仕組みを整備するため関係規則の一部改正を行い、新年俸制を導入した。

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	令和2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	1362	44.2	6,315	4,562	59	1,753
事務・技術	262	45.0	5,583	4,058	64	1,525
教育職種 (大学教員)	462	51.0	8,336	5,980	58	2,356
医療職種 (病院看護師)	446	37.9	4,927	3,563	60	1,364
技能・労務職種	17	43.4	4,557	3,345	66	1,212
教育職種 (附属高校教員)	22	48.3	7,631	5,587	47	2,044
教育職種 (附属義務教育学校教員)	49	43.3	6,602	4,838	52	1,764
医療職種 (病院医療技術職員)	101	38.6	4,987	3,649	56	1,338
その他医療職種 (医療技術職員)			3			
その他医療職員 (看護師)	3	43.8	5,633	4,108	45	1,525

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、区分以外に記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	令和2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(年俸制)	60	44.4	8,308	6,088	60	2,220
教育職種 (大学教員)	60	44.4	8,308	6,088	60	2,220

注: 常勤職員については、在外職員及び再任用職員を除く。

区分	人員	平均年齢	令和2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		
任期付職員	56	51.4	5,656	5,656	68	0
事務・技術	7	62.8	3,878	3,878	72	0
教育職種 (大学教員)	49	49.8	5,910	5,910	67	0
医療職種 (病院看護師)						
その他医療職種 (医療技術職員)						

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: 「医療職種(病院看護師)」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、区分以外に記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	令和2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		
再任用職員	48	63.1	2,125	2,069	68	56
事務・技術	21	62.8	1,957	1,957	61	0
医療職種 (病院看護師)	19	63.1	2,031	2,031	66	0
技能・労務職種	3	63.2	1,940	1,940	53	0
教育職種 (附属高校教員)						
教育職種 (附属義務教育学校教員)						
医療職種 (病院医療技術職員)						
その他 (事務・技術)	5	64.1	3,300	2,761	119	539

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)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」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、区分以外に記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。  
 注3: 「その他(事務・技術)」は賞与を支給する職員である。

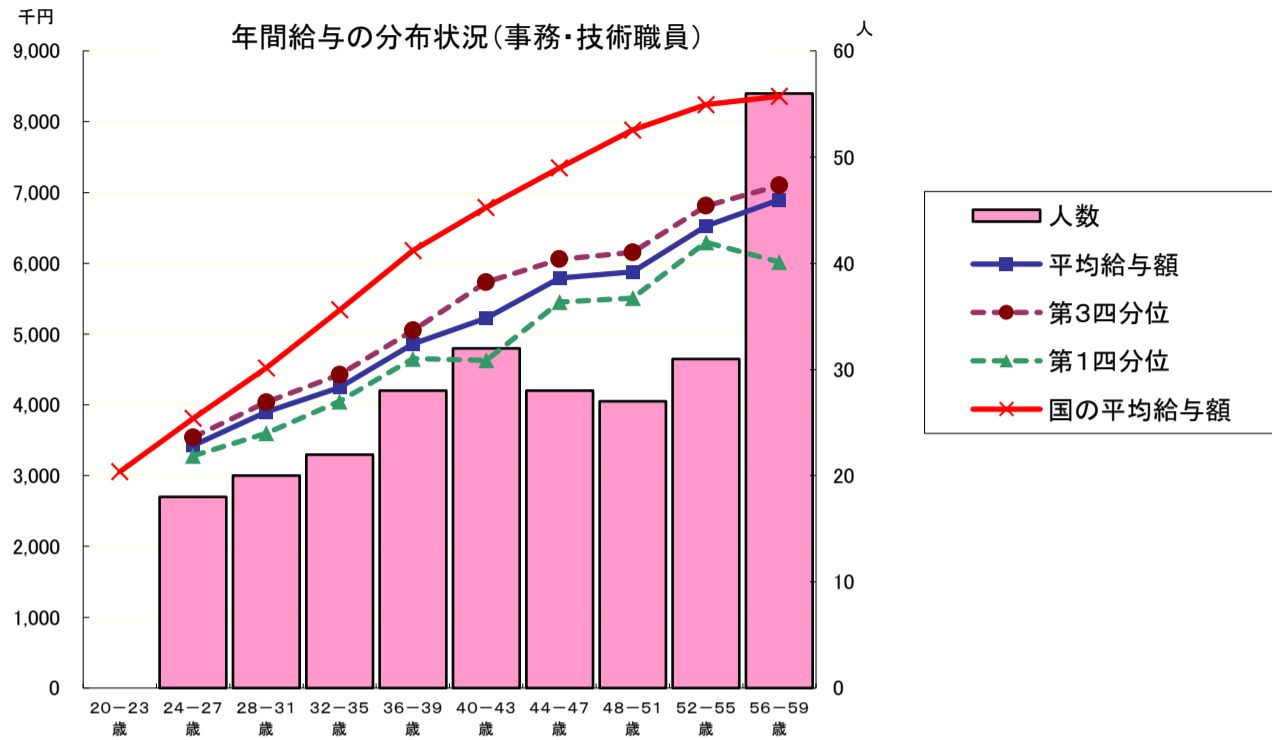


区分	人員	平均年齢	令和2年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
非常勤職員	213	42.3	3,500	2,683	62	817
事務・技術	77	45.6	3,229	2,356	71	873
教育職種 (大学教員)	4	44.0	4,463	3,252	98	1,211
医療職種 (病院医師)	47	33.8	2,845	2,699	45	146
医療職種 (病院看護師)	42	52.0	4,472	3,228	64	1,244
技能・労務職種	10	45.0	3,331	2,421	57	910
医療職種 (病院医療技術職員)	33	33.5	3,762	2,740	62	1,022

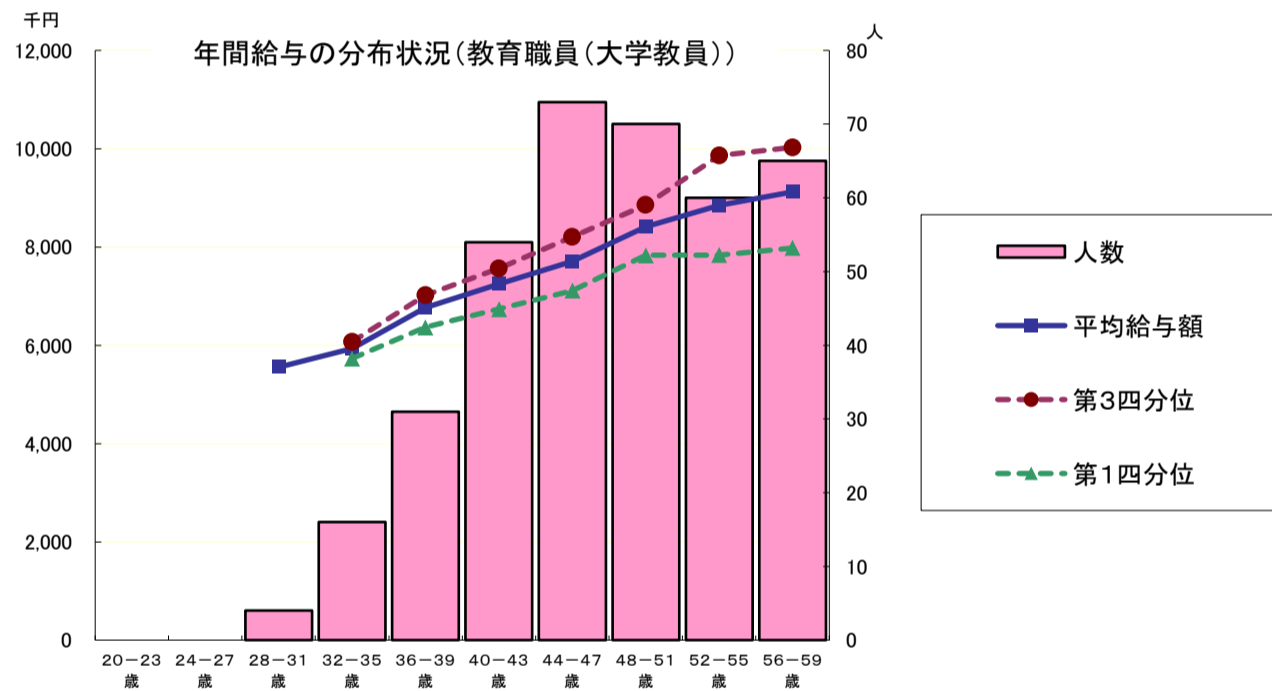
《在外職員について》

在外職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略

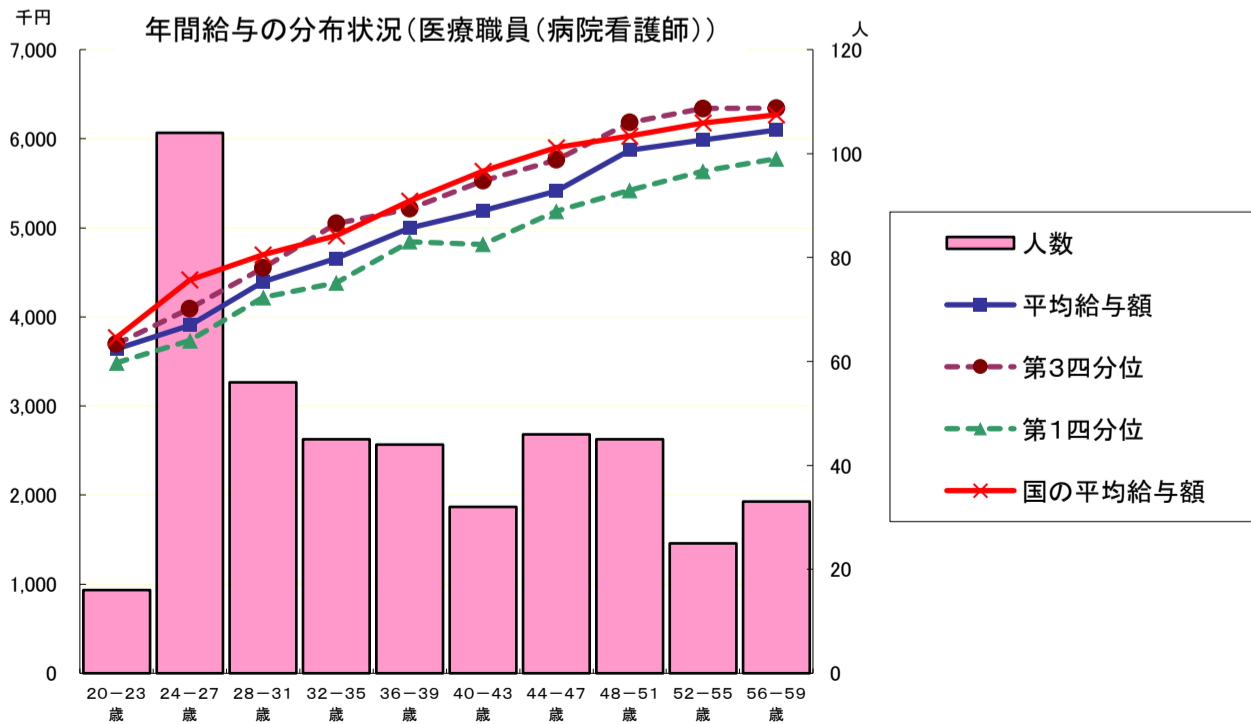
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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1: 年齢28～31歳の該当者は4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ません。



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				
・局長	1			
・部長	4	59.5	9,623	
・課長	12	56.1	7,826	9,128～6,756
・課長補佐	55	52.6	6,525	7,518～5,372
・係長	83	47.5	5,705	6,863～4,761
・主任	32	47.6	5,370	6,267～4,317
・係員	75	32.9	3,959	4,927～3,074

注1: 局長の該当者は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。

注2: 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、年間給与額の最高額及び最低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
代表的職位				
・教授	175	57.2	9,711	11,796～8,269
・准教授	126	50.0	8,019	9,009～6,564
・講師	82	46.1	7,287	9,029～5,319
・助教	79	43.9	6,548	7,552～4,958

(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	53.2	6,392	
・看護師長	25	51.8	6,363	6,773～5,778
・副看護師長	56	47.1	5,778	6,558～4,907
・看護師	361	35.4	4,599	6,454～3,292

注1: 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。

注2: 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、年間給与額の最高額及び最低額は表示していない。

④ 賞与(令和2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)	% 54.9	% 55.0	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.1	% 45.0	% 45.0
	最高～最低	% 53.1～40.0	% 50.5～40.0	% 51.8～40.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.0	% 58.0	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.0	% 42.0	% 42.0
	最高～最低	% 46.9～37.3	% 46.9～37.3	% 46.9～37.3

(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)	% 57.4	% 57.8	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 42.2	% 42.4
	最高～最低	% 46.9～40.0	% 46.9～34.4	% 45.7～37.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 58.1	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.9	% 41.9	% 41.9
	最高～最低	% 46.9～38.9	% 46.9～34.9	% 44.6～38.2

(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)	%	%	%
	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)	% 60.0	% 60.1	% 60.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.0	% 39.9	% 39.9
	最高～最低	% 46.9～32.0	% 46.9～32.0	% 46.9～32.0

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"> <li>・年齢勘案 79.9</li> <li>・年齢・地域勘案 88.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 80.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.2</li> <li>(参考) 対他法人 79.9</li> </ul>
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31.4%</p> <p>国からの財政支出額 11,616百万円、支出予算の総額 36,969百万円(令和2年度予算) 累積欠損額 0円(令和2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5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) 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	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"> <li>・年齢勘案 93.5</li> <li>・年齢・地域勘案 98.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 91.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.5</li> <li>(参考) 対他法人 94.0</li> </ul>
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31.4%</p> <p>国からの財政支出額 11,616百万円、支出予算の総額 36,969百万円(令和2年度予算) 累積欠損額 0円(令和2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5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) 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	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 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2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】

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)  
月額 182,200円 年間給与 2,995,000円
- 35歳(主任)  
月額 273,600円 年間給与 4,559,000円
- 50歳(係長)  
月額 365,900円 年間給与 6,178,000円

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

##### 【教育職員(大学教員)】

- 27歳(助教(博士修了初任給))  
月額 243,200円 年間給与 4,052,000円
- 35歳(講師)  
月額 331,900円 年間給与 5,604,000円
- 50歳(准教授)  
月額 442,000円 年間給与 7,463,000円

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

高知大学では、昇給、昇格及び賞与(期末手当及び勤勉手当)のうち勤勉手当に人事評価制度に基づく評価結果を反映させている。また、月給制に比べて評価結果をより給与に反映させる仕組みとして導入した年俸制を適用する大学教員については、本給の改定及び業績給に人事評価制度に基づく評価結果を反映させており、今後も継続して実施する。

### III 総人件費について

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	10,022,789	10,014,788	10,089,819	10,155,327	9,868,587	
退職手当支給額 (B)	1,024,346	1,033,168	1,025,103	905,040	875,534	
非常勤役員等給与 (C)	4,594,481	4,907,807	4,905,914	5,020,202	5,224,686	
福利厚生費 (D)	2,136,329	2,183,924	2,228,431	2,273,299	2,265,710	
最広義人件費 (A+B+C+D)	17,777,945	18,139,687	18,249,267	18,353,868	18,234,517	

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、人件費抑制のための退職教員の後任不補充等の影響により、対前年度比2.82%の減少となった。

最広義人件費は、前年度に比べ給与、報酬等支給総額が2.82%減少、退職手当支給額が3.26%減少、非常勤役員等給与が4.07%増加、福利厚生費が0.33%減少し、全体としては対前年度比0.65%の減少となった。

##### ② 退職手当支給額の要因の分析について

「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」(平成29年11月17日事務連絡)に基づく役職員の退職手当の支給水準の引下げ措置を平成30年2月1日(学内での審議の都合上、同日からの適用とした。)から講ずることとした。

### IV その他

特になし