

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人大阪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

業績反映については、基本給とは別に支給される、その期ごとに決定される賞与により行っている。当該賞与額は、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及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額を100分の20の範囲内で、増額又は減額することができる仕組みとしている。

大阪大学は、「物事の本質を究める学問と教育が大学の使命であり、この使命を果たすことで大学は社会に貢献していく」という理念のもと、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに、大阪大学を学問と教育の世界的拠点とするとともに、高い倫理観を保持した優秀なグローバル人材を育成するという志を有している。

その志を実現し、大阪大学の原点である適塾や精神的源流となっている懐徳堂の精神を後世に引き継ぎながら、世界屈指のグローバル大学として21世紀においても輝き続ける大学となるために、その基盤となる「大阪大学未来戦略」を掲げ、総長の強いリーダーシップのもと、教育改革及び組織改革をはじめ種々大学改革を推進している。

そうした中で、大阪大学の総長は、教職員数約4,600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、所属教職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

総長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬4,542万円と比較した場合、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。

大阪大学では、総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、総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。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬水準との比較を踏等まえると、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】

職務内容の特性や業務の実績、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られる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成25年度からの新たな改定はないが、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から引き続き、基本給の月額及び地域手当を9.77%減額した。また、賞与(6月期、12月期)については、減額措置前の基本給月額及び地域手当の額を基礎として算出した支給額に100分の9.77を乗じて得た額を減じた額として支給した。

理事

平成25年度からの新たな改定はないが、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から引き続き、基本給の月額及び地域手当を9.77%減額した。また、賞与(6月期、12月期)については、減額措置前の基本給月額及び地域手当の額を基礎として算出した支給額に100分の9.77を乗じて得た額を減じた額として支給した。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

平成25年度からの新たな改定はないが、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から引き続き、基本給の月額及び地域手当を9.77%減額した。また、賞与(6月期、12月期)については、減額措置前の基本給月額及び地域手当の額を基礎として算出した支給額に100分の9.77を乗じて得た額を減じた額として支給した。

監事(非常勤)

平成25年度からの新たな改定はないが、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から引き続き、非常勤役員手当を9.77%減額した。

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 19,672	千円 12,971	千円 5,153	千円 1,548 (地域手当)			
A理事	千円 6,186	千円 3,927	千円 1,769	千円 469 (地域手当) 20 (通勤手当)		8月25日	
B理事	千円 6,166	千円 3,927	千円 1,769	千円 469 (地域手当)		8月25日	
C理事	千円 13,256	千円 8,228	千円 3,833	千円 983 (地域手当) 210 (通勤手当)		1月30日	◇
D理事	千円 15,025	千円 9,874	千円 3,922	千円 1,180 (地域手当) 48 (通勤手当)			
E理事	千円 15,109	千円 9,874	千円 3,922	千円 1,180 (地域手当) 132 (通勤手当)			
F理事	千円 14,958	千円 9,874	千円 3,735	千円 1,180 (地域手当) 168 (通勤手当)			
G理事	千円 15,133	千円 9,874	千円 3,922	千円 1,180 (地域手当) 156 (通勤手当)			
H理事	千円 8,796	千円 5,947	千円 1,966	千円 710 (地域手当) 172 (通勤手当)	8月26日		
I理事	千円 8,638	千円 5,947	千円 1,966	千円 710 (地域手当) 14 (通勤手当)	8月26日		
J理事	千円 2,146	千円 1,645	千円 -	千円 295 (地域手当) 105 (通勤手当) 100 (特別赴任手当)	2月1日		◇
A監事	千円 11,896	千円 7,795	千円 3,019	千円 931 (地域手当) 150 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,142	千円 2,142	千円 -	千円 -			

- 注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。
 注2:「特別赴任手当」とは、本学が遠隔地に居住する者を役員として任命した場合において、やむを得ず家族と別居せざるを得ないときに支給されているものである。
 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本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する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4:総額、各内訳について千円未満切り捨てとして表示しているため、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
理事A	千円 2,793 (54,111)	年 2 (37)	月 1 (5)	H25.8.25	1.0	文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案して決定した。	

- 注1:理事Aについては、役員在職期間に基づき、役員退職手当規程を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

人件費の予算配分においては大学と部局の責任と権限を定め、管理運営における総長のリーダーシップを明確にするとともに、運営の効率化などに対応する財政の健全性を担保する方策を策定し、それに基づき適正な人件費管理を行うものとする。

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

国家公務員等の給与改定状況及び法人の業務実績、財務状況等を考慮しつつ、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めている。

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

個人の評価(教員については、教育業績、研究業績、社会貢献等を判断して行うものとし教員以外については、その者の勤務成績の評価により行うものとする)を給与に反映させるため、賞与(業績手当)、昇給等の制度を積極的に活用している。

[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
昇格	勤務成績が優秀な教職員については、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な評価に基づき、1級上位の級に昇格させることができる。
昇給	勤務成績に応じて昇給させることができる給与制度を整備し、勤務成績が「極めて良好」である場合、管理職層の10%、中間・初任層の5%にA区分(8号俸昇給)を適用し、「特に良好」である場合、管理職層の30%、中間層の20%、初任層の15%にB区分(6号俸昇給)を適用している。
降格・降給	勤務成績が不良な教職員については、その者が従事する職務に応じた下位の級に降格し、又は1号俸以上下位の号俸に降給させることができる。
賞与(業績手当)	成績率に8つのランクを設け業績を反映させている。
大阪大学総長顕彰・ 大阪大学総長奨励賞	教育、研究、社会・国際貢献又は管理運営上の業績が特に顕著であると認められる教員、及び、教育又は研究分野で将来活躍が期待される若手教員を顕彰し副賞(総長顕彰20万円、総長奨励賞10万円)を支給している。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- 業績変動型の年俸制（任期なし、65歳定年制）の導入などの教員に係る人事・給与システムの柔軟化
「大阪大学未来戦略（2012-2015）」に掲げる「柔軟な人事制度の構築」の実現に向け、平成26年1月1日から、次の人事・給与システムの柔軟化を図った。
 - 従来からある任期付きの年俸制に加え、任期の定めのない新たな年俸制（教育・研究等の業績等に連動した業績変動型の年俸制）の新設
 - クロス・アポイントメント制度（本学と別の機関の双方に身分を有し、双方で業務を行い、本学の勤務割合に応じた給与を支給する制度）の新設
 - 短期間勤務制度（年俸制適用教員が自己の教育研究関係業務の推進のための活動等を行うため、大学との間の合意を前提として、1年間のうち、1月以上3月以内の勤務をしない期間（無給）を設定することができる制度）の導入
- 「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（以下「給与改定特例法」という）」等に依拠した給与制度の改正
給与改定特例法等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。
【特例部分（平成24年度から引き続き措置）】
（教職員について）
実施期間：平成24年7月1日～平成26年3月31日
 - 基本給表関係の措置内容
 - 一般職基本給表（一）7～10級、教育職基本給表（一）5級、医療職基本給表（A）8級、医療職基本給表（B）7級及び指定職基本給表・・・（▲9.77%）
 - 一般職基本給表（一）3～6級、一般職基本給表（二）4～5級、教育職基本給表（一）3～4級、教育職基本給表（二）3級、医療職基本給表（A）3～7級及び医療職基本給表（B）3～6級・・・（▲7.77%）
 - 一般職基本給表（一）1～2級、一般職基本給表（二）1～3級、教育職基本給表（一）1～2級、教育職基本給表（二）1～2級、医療職基本給表（A）1～2級及び医療職基本給表（B）1～2級・・・（▲4.77%）
 - 諸手当関係の措置内容
 - 管理職手当の月額・・・（▲10%）
 - 地域手当及び超過勤務手当等の算出の基礎となる勤務1時間当たりの給与額・・・上記の基本給月額及び管理職当月額に応じて算出した額。
 - 期末手当及び業績手当・・・減額措置前の基本給月額、地域手当の額等を基礎として算出した支給額に100分の9.77を乗じて得た額を減じた額とすることを基本として、その期ごとに定める。
 - 国と異なる措置の概要
医療職基本給表適用者については、上記①②の措置を講じた上で別途、減額分を補填する特別措置を講ずることとした。
（役員について）
実施期間：平成24年4月1日～平成26年3月31日
その他の部分については、I-1-②「役員報酬基準の改定内容」のとおりとする。
【人事院勧告を反映した部分】
 - 平成25年4月1日施行：
平成25年4月1日において31歳以上39歳未満の教職員のうち、平成19年1月1日、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に昇給した教職員（その他これに準ずる者を含む。）に対し、1号俸上位の号俸とする調整を行った。
 - 平成26年1月1日施行：
平成26年1月1日施行の「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律」に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、55歳（技能、労務の職務に従事する職員にあつては57歳）を超える教職員については、大学が特に認めた場合を除き、昇給を行わないこととした。
- 特別教授手当の創設
平成25年4月1日から、卓越した業績を活かし、先導的な役割を担う教員に対し、「大阪大学特別教授」の称号を付与し、「特別教授手当」を支給する「大阪大学特別教授制度」を創設した。
- 大阪大学総長顕彰及び大阪大学総長奨励賞の拡充
教育、研究、社会・国際貢献又は管理運営上の業績が特に顕著であると認められる教員を顕彰する大阪大学総長顕彰及び教育又は研究分野で将来活躍が期待される若手教員を顕彰し奨励する大阪大学総長奨励賞の受賞者に副賞を支給する制度（平成24年2月に創設）の対象に、科研費等の競争的資金や多額の間接経費を獲得した者を含めるなど、制度の拡充を図った。
- 高齢者雇用に対応した給与制度等の改正
平成25年4月1日から、高齢者雇用安定法の改正に対応して、本学を定年退職した職員の再雇用制度（任期付嘱託職員等制度）について、新たに「フルタイム勤務」（原則として、年金の受給が開始される年度までの者のみに適用することができる。）を導入し、「フルタイム勤務」の年俸表を設定するなどの改正を行った。

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		
常勤職員	3,669	45.0	7,199	5,393	123	1,806
事務・技術	939	42.2	5,464	4,158	158	1,306
教育職種 (大学教員)	2,155	47.3	8,346	6,218	111	2,128
医療職種 (病院看護師)	393	39.9	5,629	4,237	100	1,392
技能・労務職種	10	51.0	5,528	4,227	200	1,301
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	2	-	-	-	-	-
教育職種 (外国人教師等)	5	54.9	10,542	7,465	168	3,077
医療職種 (病院医療技術職員)	163	41.1	5,739	4,341	134	1,398
指定職種	2	-	-	-	-	-

在外職員	1	-	-	-	-	-
------	---	---	---	---	---	---

非常勤職員	509	36.1	4,718	3,936	71	782
事務・技術	6	58.0	4,225	3,091	121	1,134
教育職種 (大学教員)	50	41.0	4,932	4,932	0	0
医療職種 (病院医師)	68	33.8	2,928	2,928	0	0
事務・技術職種 (特例職員)	55	42.5	3,890	3,078	171	812
医療職種 (特例看護職員)	282	29.6	4,687	3,644	71	1,043
医療職種 (特例医療技術職員)	4	36.5	5,195	4,011	54	1,184
教育職種 (定年延長)	44	64.5	8,499	7,417	131	1,082

注1:常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:任期付職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注3:常勤職員の医療職種(病院医師)及び非常勤職員の医療職種(病院看護師)については、該当する職種がないため省略した。

注4:指定職種とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注5:常勤職員の教育職種(歯科技工士養成学校教員)及び指定職種については、該当者がそれぞれ2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があることから、人数以外は記載していない。

注6:在外職員については、該当者が1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があることから、人数以外は記載していない。

注7:非常勤職員の事務・技術職種(特例職員)とは、常勤職員の事務・技術と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注8:非常勤職員の医療職種(特例看護職員)とは、常勤職員の医療職種(病院看護師)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注9:非常勤職員の医療職種(特例医療技術職員)とは、常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注10:非常勤職員の教育職種(定年延長)とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

〔年俸制適用者〕

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		
非常勤職員	人 880	歳 40.8	千円 5,636	千円 5,636	千円 0	千円 0
事務・技術職種 (特任職員)	人 217	歳 41.5	千円 3,910	千円 3,910	千円 0	千円 0
教育職種 (寄附講座等教員等)	人 614	歳 41.4	千円 6,410	千円 6,410	千円 0	千円 0
医療職種 (特任医療技術職員)	人 49	歳 29.2	千円 3,579	千円 3,579	千円 0	千円 0

注1:常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注2:事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当する職種がないため省略した。

注3:事務・技術職種(特任職員)とは、常勤職員の事務・技術と同種の業務であるが給与形態が異なる職種である。

注4:教育職種(寄附講座等教員等)とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であるが給与形態が異なる職種である。

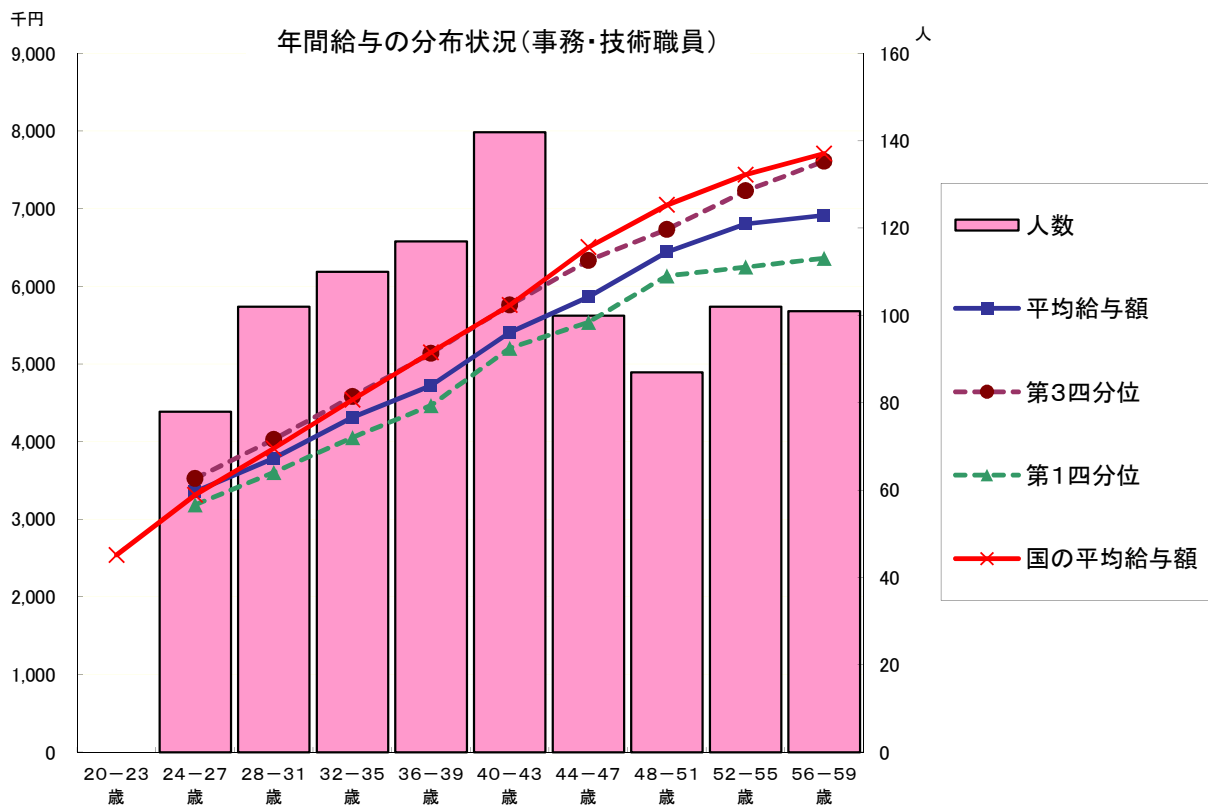
注5:医療職種(特任医療技術職員)とは、常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)と同種の業務であるが給与形態が異なる職種である。

注6:年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っている。

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。]

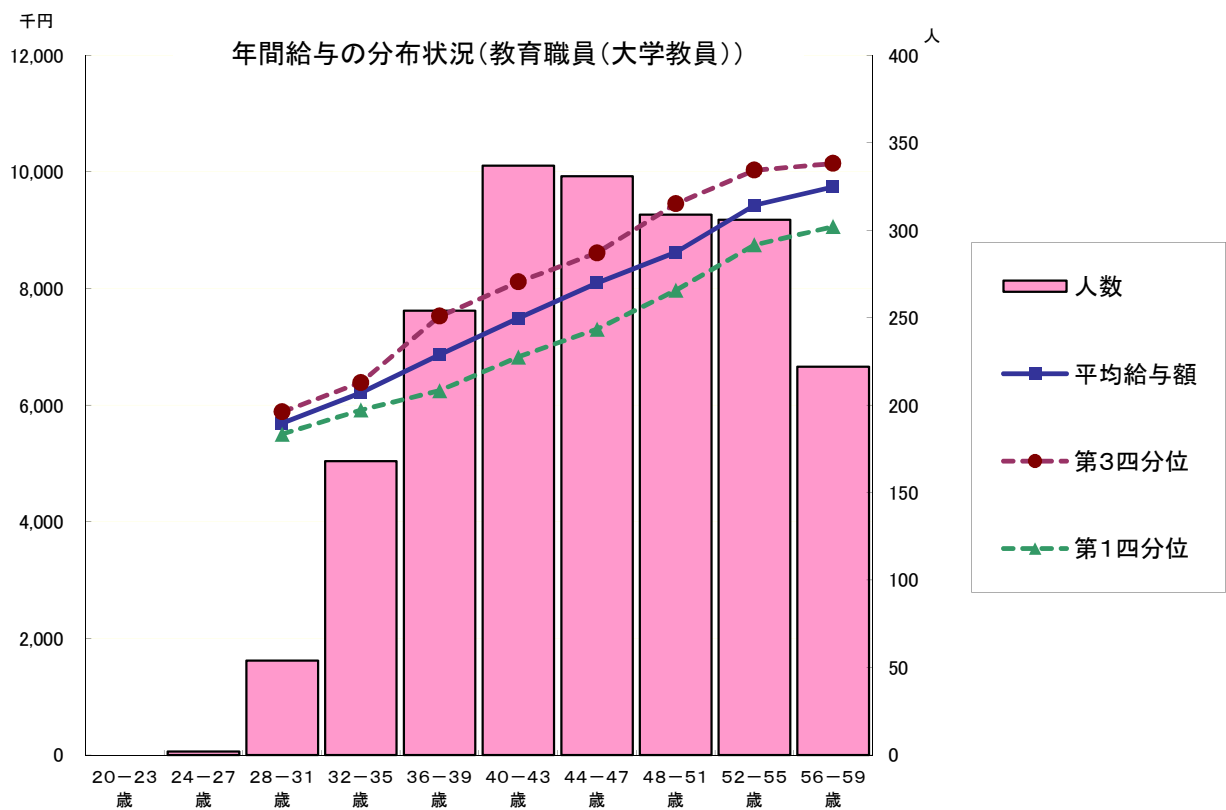


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	10	57.1	8,578	9,116	9,699		
課長	58	54.9	7,673	7,859	8,210		
課長補佐	87	53.3	6,509	6,710	6,903		
係長	339	46.0	5,395	5,825	6,333		
主任	205	40.2	4,368	4,840	5,365		
係員	240	30.8	3,364	3,685	3,958		

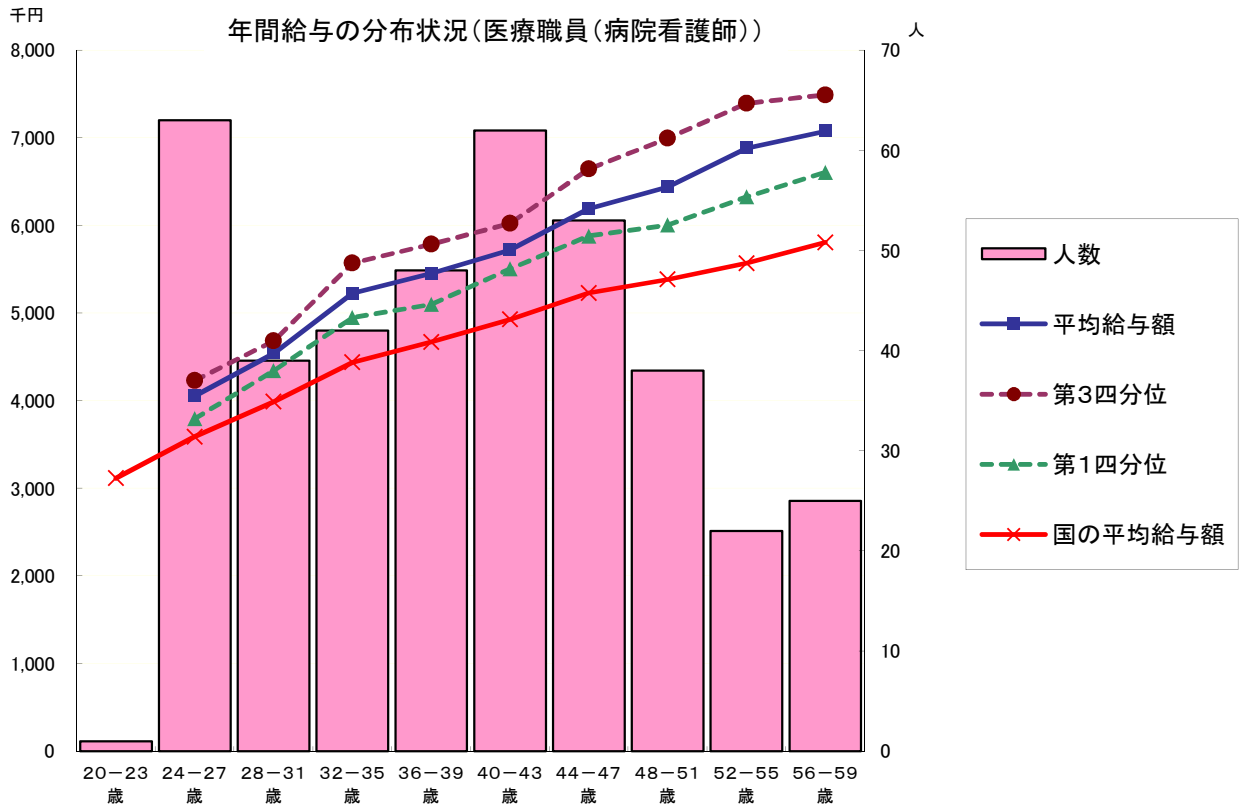
注:「分布状況を示すグループ」欄の各職位の相当職については、「部長」には「監査室長」を含み、「課長」には「室長」及び「事務長」を含み、「課長補佐」には「室長補佐」、「事務長補佐」、「専門員」、「主任専門職員」を含み、「係長」には「専門職員」を含む。また、「係員」とは「事務職員」、「技術職員」、「図書職員」を示す。



注:年齢24~27歳の該当者は2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があることから、年間給与額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	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	729	54.9	9,473	9,975	10,285
准教授	647	46.2	7,904	8,195	8,490
講師	134	45.3	7,113	7,592	8,208
助教	627	40.0	6,052	6,450	6,848
助手	12	52.8	6,187	6,365	6,450
教務職員	6	52.7	5,589	5,748	5,831



注: 年齢20～23歳の該当者は1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があることから、年間給与額については表示していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
看護部長	2	-	-	-	-	-	-
副看護部長	4	54.0	-	-	7,743	-	-
看護師長	44	51.0	6,801	7,085	7,085	7,394	
副看護師長	74	41.7	5,787	6,061	6,061	6,362	
看護師	267	37.1	4,358	5,062	5,062	5,720	
准看護師	2	-	-	-	-	-	-

注1: 看護部長及び准看護師の該当者はそれぞれ2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があることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2: 副看護部長の該当者は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があることから、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3: 「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	6級	7級	8級
標準的な職位		事務職員 技術職員 図書職員	主任 事務職員 技術職員 図書職員	係長 専門職員 技術専門職員 主任 図書職員	課長補佐 専門職員 主任専門職員 技術専門職員 係長 専門職員 技術専門職員	課長 事務長 室長 課長補佐 専門職員 技術専門職員	部長(部長相当職を含む) 課長 事務長 室長 技術専門職員	部長(部長相当職を含む)	部長(部長相当職を含む)
人員 (割合)	939	93 (9.9%)	190 (20.2%)	369 (39.3%)	180 (19.2%)	58 (6.2%)	39 (4.2%)	8 (0.9%)	2 (0.2%)
年齢(最高～最低)		53～24	55～27	58～32	59～41	59～34	59～47	59～53	-
所定内給 与年額(最高～最低)		2,997～ 2,249	3,987～ 2,469	4,901～ 2,821	5,324～ 4,262	6,169～ 4,635	7,110～ 5,784	7,331～ 6,185	-
年間給与 額(最高～最低)		3,809～ 2,964	5,108～ 3,263	6,487～ 3,764	7,081～ 5,699	7,967～ 6,270	9,127～ 7,613	9,699～ 8,162	-

区分	9級	10級
標準的な職位	別に定める	別に定める
人員 (割合)	該当無し (-%)	該当無し (-%)
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:8級の該当者は2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があることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(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		教務職員	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	2,155	6 (0.3%)	639 (29.7%)	134 (6.2%)	647 (30.0%)	729 (33.8%)
年齢(最高～最低)		56～49	62～26	62～28	64～32	64～35
所定内給 与年額(最高～最低)		4,627～ 4,148	6,064～ 3,188	6,963～ 4,139	7,335～ 4,629	11,483～ 5,755
年間給与 額(最高～最低)		6,076～ 5,519	7,819～ 4,197	8,952～ 5,535	9,579～ 6,261	14,480～ 7,934

(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	看護師長 副看護師長	副看護師長 看護師長	看護師長 副看護師長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	393	2 (0.5%)	267 (67.9%)	75 (19.1%)	44 (11.2%)	4 (1.0%)	1 (0.3%)	該当無し (-%)
年齢(最高～最低)		-	59～23	59～31	59～42	58～48	-	
所定内給 与年額(最高～最低)		-	5,326～ 2,662	5,616～ 3,657	5,802～ 4,745	6,782～ 5,301	-	
年間給与 額(最高～最低)		-	7,050～ 3,515	7,432～ 5,001	7,783～ 6,578	8,942～ 7,390	-	

注:1級の該当者は2人及び6級の該当者は1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があることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

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)	% 62.9	% 65.0	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 35.0	% 36.0
	最高～最低	% 47.3～32.7	% 44.6～29.8	% 45.3～31.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 66.2	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 33.8	% 34.9
	最高～最低	% 42.8～28.8	% 40.7～25.2	% 40.8～27.3

(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)	% 60.5	% 63.3	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.5	% 36.7	% 38.1
	最高～最低	% 43.5～33.2	% 40.7～28.2	% 42.1～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.3	% 66.4	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.7	% 33.6	% 35.1
	最高～最低	% 43.5～29.1	% 40.7～27.8	% 42.1～30.3

(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)	% 56.9	% 57.3	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.1	% 42.7	% 42.9
	最高～最低	% 45.2～40.8	% 47.1～37.4	% 46.2～39.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.6	% 65.6	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.4	% 34.4	% 35.9
	最高～最低	% 43.5～31.4	% 40.7～26.6	% 42.1～29.5

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))
対他の国立大学法人等

92.6
103.3

(教育職員(大学教員))
対他の国立大学法人等

104.8

(医療職員(病院看護師))
対国家公務員(医療職(三))
対他の国立大学法人等

117.4
109.0

注: 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	92.6	
	参考	地域勘案	94.2
		学歴勘案	91.4
		地域・学歴勘案	93.7
給与水準の適切性の検証	<p>【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 50.89% (国からの財政支出額 78,125,000,000円、支出予算の総額 153,526,000,000円:平成25年度予算) ※国からの財政支出額とは、年度計画の予算の収入における国の財源措置額(運営費交付金、補助金等の名称の如何を問わず、国から交付される資金)の合計を指す。</p> <p>【検証結果】 本学の事務・技術職員と国家公務員(行政職(一)適用者)間での人員構成及び平均年齢等の違いがあるため、単純に比較できないが、給与水準は社会情勢に適合し、適正なものであると考えている。</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	今後も引き続き社会情勢に適合した給与水準の維持に努めたい。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	117.4	
	参考	地域勘案	110.0
		学歴勘案	117.6
		地域・学歴勘案	110.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域手当の支給割合が12%であること、新規採用者のうち大卒者が多いこと、組織が大きいため役職者の占める割合が大きいこと、1級(准看護師)の構成割合が国と比較して低いこと等が影響していると考えられる。		
給与水準の適切性の検証	<p>【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 50.89% (国からの財政支出額 78,125,000,000円、支出予算の総額 153,526,000,000円:平成25年度予算) ※国からの財政支出額とは、年度計画の予算の収入における国の財源措置額(運営費交付金、補助金等の名称の如何を問わず、国から交付される資金)の合計を指す。</p> <p>【検証結果】 本学の看護師と国家公務員(医療職(三)適用者)間での人員構成及び平均年齢等の違いがあるため、単純に比較できないが、給与水準は社会情勢に適合し、適正なものであると考えている。</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する。</p>		
講ずる措置	今後も引き続き社会情勢に適合した給与水準の維持に努めたい。		

○教育職員(大学教員)

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

104.3

(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。

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 (平成25年度) 千円	前年度 (平成24年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成 22年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	31,774,455	32,684,358	△ 909,903 (△ 2.8)	△ 2,988,835 (△ 8.6)
退職手当支給額 (B)	2,093,893	3,563,532	△ 1,469,639 (△ 41.2)	△ 165,637 (△ 7.3)
非常勤役職員等給与 (C)	18,954,227	18,329,287	624,940 (3.4)	2,313,374 (13.9)
福利厚生費 (D)	6,455,249	6,284,878	170,371 (2.7)	579,486 (9.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	59,277,824	60,862,055	△ 1,584,231 (△ 2.6)	△ 261,612 (△ 0.4)

注1:「給与、報酬等支給総額」においては、受託研究費により雇用される常勤職員に係る費用を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「18 役員及び教職員の給与の明細」における常勤の合計額と一致しない。

注2:「退職手当支給額」欄は、法人の常勤役員、及び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。

注3:「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

平成25年度の給与、報酬等支給総額は、前年度比、909,903千円(2.8%)の減となった。

要因としては「給与改定特例法」に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、法人において講じた措置による削減によるものである(平成24年度は7月1日(役員にあっては4月1日)から実施したことに対し、平成25年度は年間を通して実施した)。

最広義人件費は、常勤教職員の給与、報酬等及び退職手当支給額が昨年より削減された一方、非常勤職員の人数が増加したことにより、非常勤役職員等給与及び福利厚生費が増加し、一部相殺された結果、前年比、1,584,231千円(2.6%)の減となった。

退職手当支給額は、前年度比、1,469,639千円(41.2%)の減となった。

要因としては下記の2点によるものである。

- ・法人において、平成22年度より教員の定年年齢を段階的に引き上げる措置を講じており、平成25年度において退職手当を支給した人員が減少したことによるもの。
- ・国家公務員退職手当法の改正等に基づく国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げに関連して、法人において講じた以下の措置によるもの(平成24年度からの措置)。

【国家公務員退職手当法の改正等に基づく国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げに関連して、平成25年1月1日から講じた措置について】

役職員の退職手当について、退職手当の支給水準の引き下げを平成24年度から実施した。

役員に関して講じた措置の概要:

新たに「調整率」を全ての退職に適用し、その「調整率」を「100分の87」とする。

(ただし、平成25年1月1日から同年9月30日までの間は「100分の87」を「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間は「100分の87」を「100分の92」と、それぞれ読み替えて適用する。)

教職員に関して講じた措置の概要:

当分の間、勤続20年以上の退職(傷病又は死亡以外の自己都合退職等を除く。)にのみ適用して

いた「調整率」を全ての退職に適用し、その「調整率」を「100分の87」とする。

(ただし、平成25年1月1日から同年9月30日までの間は「100分の87」を「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間は「100分の87」を「100分の92」と、それぞれ読み替えて適用する。)

Ⅳ 法人が必要と認める事項

- ・Ⅱ-2-⑤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)の比較指標について

この比較指標については、地域手当が含まれた年額にて算出している。

当該手当の区分は、18%支給地域、15%支給地域、12%支給地域、10%支給地域、6%支給地域、3%支給地域、となっており、本学は12%支給地域(吹田市、箕面市)、10%支給地域(豊中市、枚方市、茨木市、尼崎市)及び15%支給地域(大阪市)に該当しているが、大学の管理運営の必要性から統一的に12%支給地域として取り扱っている。