

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人熊本大学の役員報酬・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 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

役員報酬については、「役員給与規則」において学長にあっては国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、また、学長以外の常勤役員にあっては、同委員会における業績評価及び個々の役員の業務に対する貢献度等を総合的に勘案して賞与(期末特別給)を10%の範囲内で増減できることとしている。なお、平成25年度においては、役員賞与の増減は行っていない。

【法人の長の報酬水準が妥当であると判断する理由】

熊本大学は、本学の理念である「教育基本法及び学校教育法の精神に則り、総合大学として、知の創造、継承、発展に努め、知的、道徳的及び応用的能力を備えた人材を育成することにより、地域と国際社会に貢献することを目的とする。」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おり、熊本大学アクションプラン2010及び国立大学改革プランを基盤として、教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携、ガバナンス改革、人事給与制度の改革等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、熊本大学の学長は、職員数約2,500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3,069万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

熊本大学では、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、他の同規模の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民間企業、事務次官又は他の同規模の総合大学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。

【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

改定なし。

理事

改定なし。

理事(非常勤)

改定なし。

監事

改定なし。

監事(非常勤) (改定なし。)

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 16,581	千円 12,224	千円 4,357	千円 0 ()			
A理事	千円 12,298	千円 9,030	千円 3,218	千円 49 (通勤手当)			
B理事	千円 12,273	千円 9,030	千円 3,218	千円 24 (通勤手当)			
C理事	千円 12,249	千円 9,030	千円 3,218	千円 0 ()			
D理事	千円 12,273	千円 9,030	千円 3,218	千円 24 (通勤手当)			
E理事	千円 11,936	千円 7,795	千円 2,916	千円 467 (広域異動手当) 756 (単身赴任手当)			◇
理事 (非常勤)	千円 3,248	千円 3,248	千円 0	千円 0 ()			
A監事 (非常勤)	千円 2,301	千円 2,165	千円 0	千円 135 (通勤手当)	H25.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 2,214	千円 2,165	千円 0	千円 49 (通勤手当)			

注1:「広域異動手当」とは、職員が在勤する勤務箇所を異にして異動した場合等において、勤務箇所間及び住居と勤務箇所間の距離がいずれも60キロメートル以上であるときに、当該異動の日から3年を経過する日までの間、勤務箇所間の距離に応じて支給する手当をいう。

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: 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、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。

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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円 1,058	年 月 1 0	H25.3.31	1	経営協議会において、業績勘案率「1」と決定され、額の増減は行わないこととした。	※

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、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。

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

業務の効率化及び効果的な職員配置を行うなど、適切な人員管理を行うことにより、人件費の削減に努める。

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

職員の給与水準については、独立行政法人通則法の準用により「社会一般の情勢に適合したものとなるよう定めなければならない」とされ、また、閣議決定（H25.12.24）においても、役職員の給与改定に当たっては、職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案することが求められていることから、人事院勧告は職員の給与水準を決定する上で最も有力な参考材料と考えている。

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

職員の勤務成績の判定については、職員個々の能力及び勤務成績等が適切に給与に反映するよう努めることとし、勤務成績の判定要素及び勤務成績不良者の判断基準を明確に示すことで公正、かつ、透明性の高い人事評価システムを構築することとしている。

[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
給与：昇給	平成18年度に国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与制度の見直しを行ったことにより、平成25年度（平成26年1月）においては、平成25年1月1日から平成25年12月31日までの勤務成績に応じて、0～8号給（55歳以上の者は0～4号給）の範囲内で昇給させることができるものとした。
給与：昇格	勤務成績が良好で、かつ、昇格基準に達している場合は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができることとしている。
賞与：勤勉手当（査定分）	基準日（6月1日及び12月1日）以前6か月以内の期間における人事評価の結果、勤務成績等を踏まえ、これらの勤務成績に応じた支給割合（成績率）を適切に反映させることとしている。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

1. 特例法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。
(職員について)
 - ・実施期間:平成24年8月～平成26年2月
 - ・俸給表関係の措置の内容:基本給表の職務の級に応じて△9.77%～△4.77%減額
 - ・諸手当関係の措置の内容
 - ・特別都市手当、広域異動手当及び1時間あたりの給与額:
基本給表の職務の級に応じて△9.77%～△4.77%減額
 - ・管理職手当:△10%減額
 - ・期末手当及び勤勉手当:△9.77%減額
(役員について)
 - ・実施期間:平成24年7月～平成26年3月
 - ・俸給表関係の措置の内容:△9.77%減額
 - ・諸手当関係の措置の内容:賞与及び地域手当について、△9.77%減額
2. 平成25年6月1日改正
職員の平成25年6月期の期末手当及び勤勉手当において、9.77%の減額支給対象者に減額の額に相当する額を臨時特例手当として支給
(医学部附属病院業務特例手当又は教育学部附属学校業務特例手当の支給者を除く。)
3. 平成25年12月1日改正
職員の平成25年12月期の期末手当及び勤勉手当において、9.77%の減額支給対象者に減額の額に相当する額を臨時特例手当として支給
(医学部附属病院業務特例手当又は教育学部附属学校業務特例手当の支給者を除く。)
4. 平成26年2月27日改正
職員においては、平成26年3月までの給与の臨時減額支給期間を平成26年2月までとすることとした。

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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,682	45.4	6,455	4,748	53	1,707
事務・技術	420	43.1	5,122	3,796	65	1,326
教育職種 (大学教員)	802	49.6	7,856	5,715	52	2,141
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	300	38.2	4,861	3,652	34	1,209
技能・労務職種	12	50.2	5,219	3,920	100	1,299
教育職種 (附属高校教員)	21	42.6	6,690	5,042	52	1,648
教育職種 (附属義務教育学校教員)	45	44.6	6,852	5,151	63	1,701
医療職種 (病院医療技術職員)	77	43	5,359	4,014	61	1,345
その他医療職種 (医療技術職員)	3	28.8	3,681	2,844	8	837
その他医療職種 (看護師)	2	-	-	-	-	-

非常勤職員	509	33.6	4,261	3,416	39	845
事務・技術 (年俸制適用なし)	52	40.8	3,213	2,465	82	748
教育職種 (大学教員) (年俸制適用なし)	23	41	4,947	3,760	47	1,187
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	283	29.3	3,932	3,010	26	922
技能・労務職種	8	50.1	3,702	2,842	88	860
医療職種 (病院医療技術職員)	71	31.5	3,980	3,044	48	936
特定事業教員 (年俸制適用なし)	4	51	6,240	4,776	118	1,464
寄附講座教員 (年俸制適用なし)	10	43.9	6,885	5,229	36	1,656

	人	歳	千円	千円	千円	千円
コーディネーター	4	33.5	4,819	3,681	113	1,138
非常勤教員 (年俸制適用なし)	2	-	-	-	-	-

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は該当者がいないため、表の作成を省略した。

注3:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」及び非常勤職員の「非常勤教員(年俸制適用なし)」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、人員以外は記載していない。

注4:常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員をいう。

注5:常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員をいう。

注6:常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外に勤務する臨床検査技師、視能訓練士、言語聴覚士をいう。

注7:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外に勤務する看護師をいう。

注8:非常勤職員の「技能・労務職種」とは、看護助手、教務助手及び自動車運転手をいう。

注9:非常勤職員の「診療助手」とは、病院において医員及び医員(研修医)の指導、臨床教育の補助並びに診療に従事し、必要に応じ、診療に関する研究に従事する職員をいう。

注10:非常勤職員の「特定事業教員」とは、外部資金等による特別事業又は教育研究プロジェクト事業等において、研究又は研究支援を行うほか、当該研究又は研究支援の分野に属する授業、研究指導又は授業補助に従事する職員をいう。

注11:非常勤職員の「寄附講座教員」とは、寄附講座における教育研究に従事するほか、当該寄附講座における教育研究の遂行に支障のない範囲で、教育、研究又は診療に従事する職員をいう。

注12:非常勤職員の「コーディネータ」とは、研究活動を円滑に推進するために必要な情報収集、企画及びマネジメントの業務に従事する職員をいう。

注13:非常勤職員の「非常勤教員」とは、研究指導、講義、演習その他教育を担当し、又は外部資金等による研究プロジェクト推進業務に従事する職員をいう。

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員(年俸制)	52	42.9	6,491	6,491	34	0
事務・技術	3	38.8	3,893	3,893	36	0
教育職種 (大学教員)	1	-	-	-	-	-
診療助手	8	39.8	5,033	5,033	29	0
特定事業教員	4	38.0	7,255	7,255	44	0
寄附講座教員	23	45.2	7,499	7,499	31	0
非常勤教員	11	38.4	6,346	6,346	22	0
患者相談員	2	-	-	-	-	-

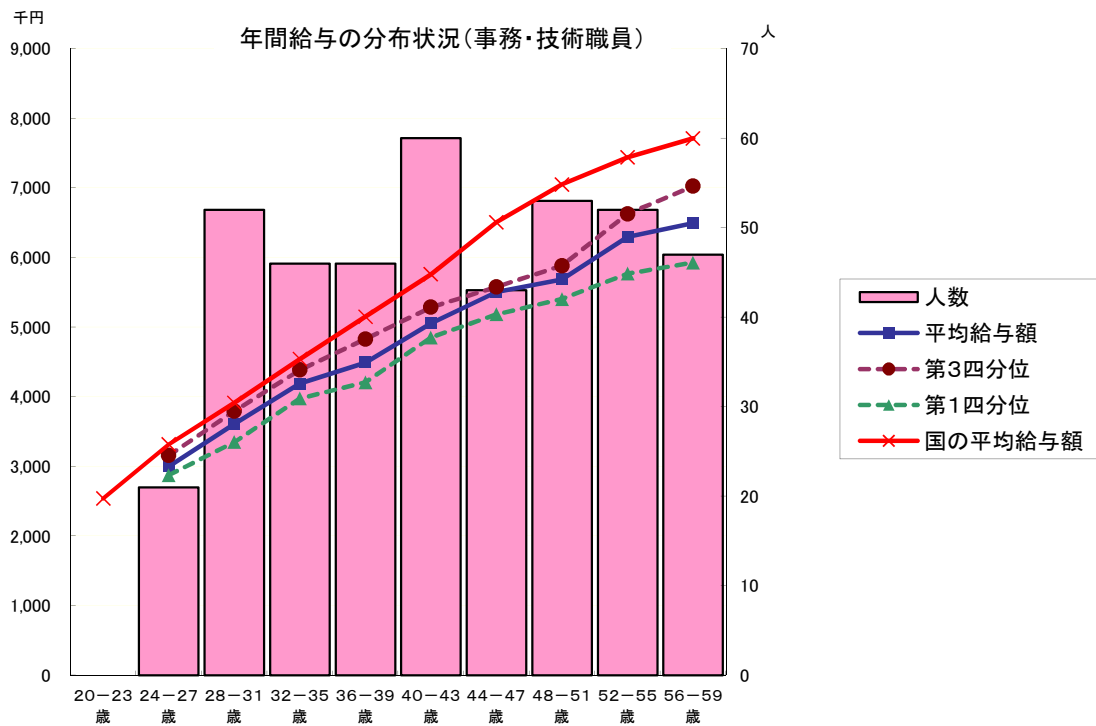
注1:常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員は該当者がいないため表の作成を省略した。

注2:「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「特定事業教員」及び「寄附講座教員」については、年俸制が適用される者のみについて表を作成した。

注3:「教育職種(大学教員)」、「患者相談員」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、人員以外は記載していない。

注4:「患者相談員」とは、医学部附属病院における窓口苦情相談業務に従事するほか、当該業務の遂行に支障のない範囲で、その他の院内関連業務を担当する職員をいう。

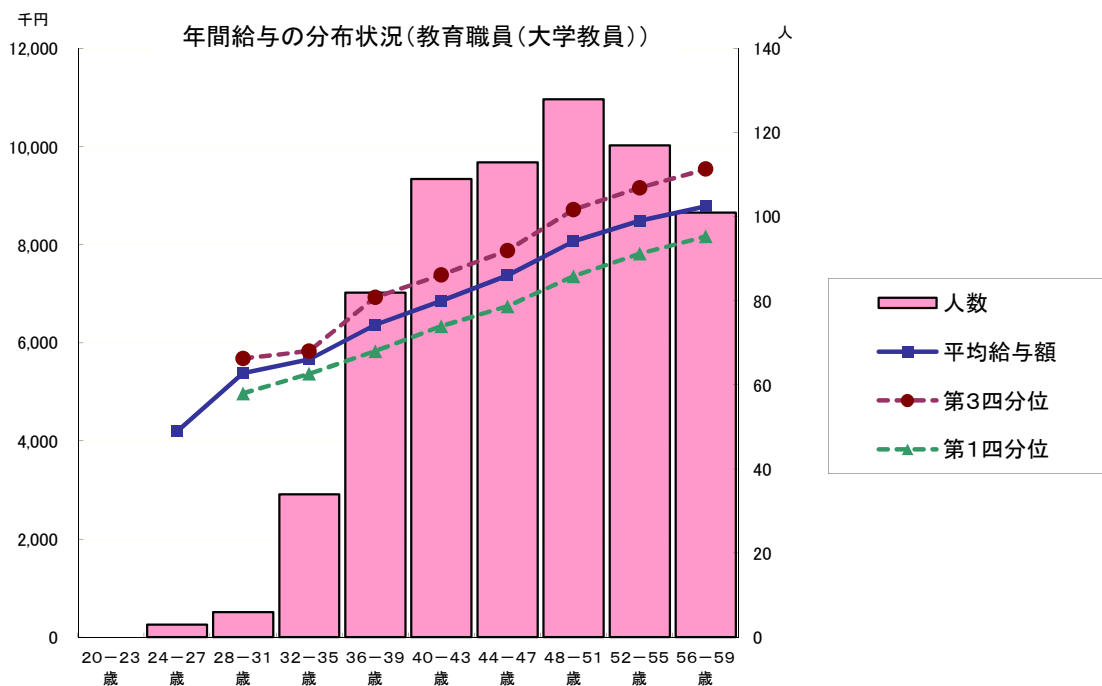
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
部長	5	57.9	7,414	8,185	8,843
課長	26	54.2	6,979	7,353	7,746
副課長	42	54.3	6,056	6,267	6,466
係長	179	47.0	5,165	5,400	5,672
主任	65	38.5	4,143	4,466	4,799
係員	103	31.3	3,244	3,612	3,906

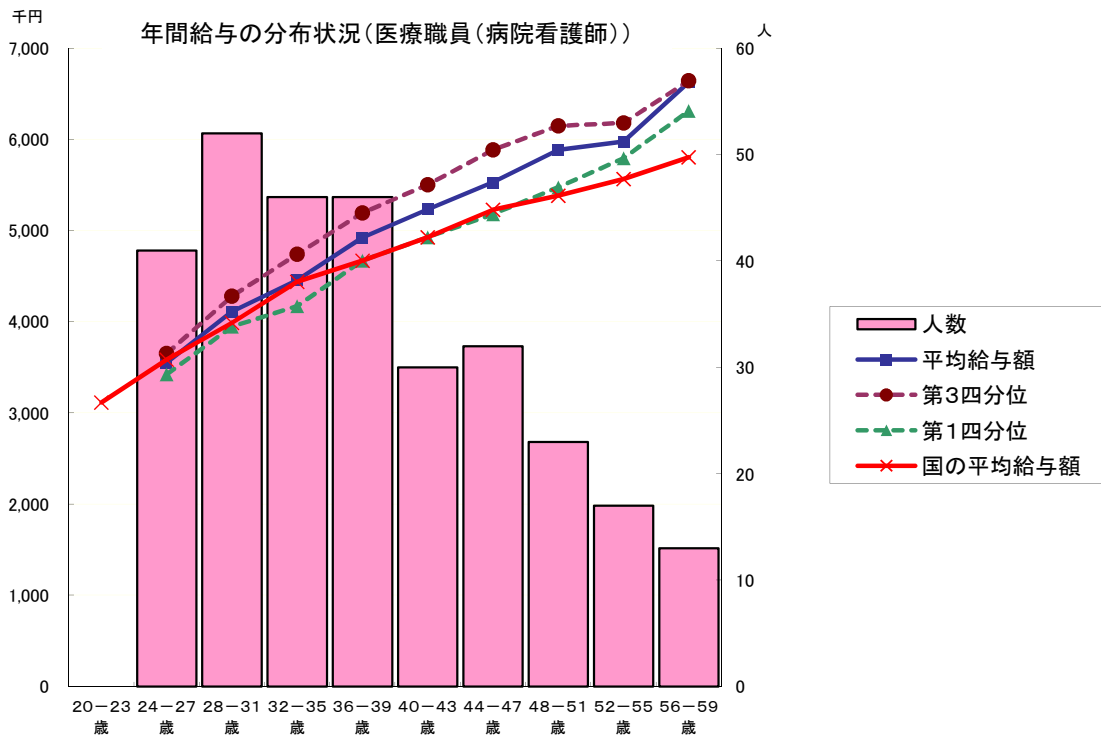


注：年齢24～27歳の該当者は3名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については、表示していない。

(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		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
教授	311	56.0	8,560	9,207	9,736		
准教授	252	47.6	7,163	7,486	7,886		
講師	69	47.7	6,933	7,148	7,637		
助教	169	41.5	5,678	5,989	6,346		
助手	1	—	—	—	—		

注1：助手については、該当者が1名であるため、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、平均年齢及び年間給与の平均額は記載していない。



(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
看護部長	1	—	—	—	—	—	—
副看護部長	3	55.8	—	—	7,323	—	—
看護師長	30	49.9	5,886	6,110	6,110	6,433	6,433
副看護師長	61	42.2	4,921	5,393	5,393	5,790	5,790
看護師	205	35.0	3,904	4,417	4,417	4,927	4,927

注1: 看護部長については、該当者が1名であるため、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、平均年齢及び年間給与の平均額は、記載していない。

注2: 副看護部長については、該当者が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、第1・第3分位の年間給与額は記載していない。

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	9級	8級	7級	6級	5級
標準的な職位			部長	部長	部長 課長	課長 副課長 技術専門員
人員(割合)	420人	該当者なし	該当者なし	3人 (0.7%)	16人 (3.8%)	33人 (7.9%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳 58～56	歳 59～44	歳 59～42
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 6,551～6,073	千円 6,606～5,206	千円 5,925～4,197
年間給与額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 9,020～8,429	千円 8,860～7,025	千円 7,854～5,846

区分	4級	3級	2級	1級
標準的な職位	副課長 係長 技術専門員	係長 主任 技術専門職員	主任 係員 技術職員	係員 技術職員
人員(割合)	52人 (12.4%)	186人 (44.3%)	103人 (24.5%)	27人 (6.4%)
年齢(最高～最低)	歳 59～47	歳 59～35	歳 47～27	歳 50～24
所定内給与年額(最高～最低)	千円 6,076～4,023	千円 4,637～3,005	千円 3,709～2,336	千円 2,649～2,015
年間給与額(最高～最低)	千円 8,030～5,572	千円 6,085～4,099	千円 4,918～3,141	千円 3,544～2,691

○教育職員(大学教員)

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	准教授	准教授 講師	助教 助手	教務職員
人員 (割合)	802	310 (38.7%)	252 (31.4%)	70 (8.7%)	170 (21.2%)	該当者なし ()
年齢(最高 ～最低)		64～40	64～32	64～31	64～27	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,196～4,966	6,492～4,201	5,961～3,848	5,448～3,162	～
年間給与 額(最高～ 最低)		12,117～6,902	8,748～5,708	8,067～5,199	6,976～4,170	～

○医療職員(病院看護師)

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		看護部長	看護部長	副看護部長	副看護部長 看護師長	看護師長 副看護師長	看護師 助産師	准看護師
人員 (割合)	300	該当者なし	1 (0.3%)	3 (1.0%)	23 (7.7%)	68 (22.7%)	205 (68.3%)	該当者なし ()
年齢(最高 ～最低)		～	～	59～48	58～42	57～31	59～24	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	～	5,565～5,320	4,791～3,982	4,782～2,969	4,728～2,448	～
年間給与 額(最高～ 最低)		～	～	7,505～7,157	6,644～5,464	6,607～4,034	6,314～3,235	～

注：6級については、該当者が1名であるため、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)	% 63.2	% 65.5	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.8	% 34.5	% 35.6
	最高～最低	% 47.6～32.9	% 44.4～30.4	% 45.8～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.8	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.7	% 33.2	% 34.4
	最高～最低	% 41.8～31.2	% 39.0～29.1	% 40.4～30.6

○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)	% 60.8	% 64.3	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 35.7	% 37.4
	最高～最低	% 51.2～32.9	% 47.8～30.9	% 46.5～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.8	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.7	% 33.2	% 34.4
	最高～最低	% 48.2～31.9	% 44.8～29.4	% 44.8～30.6

○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)	% 56.2	% 60.2	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.8	% 39.8	% 41.7
	最高～最低	% 48.6～41.8	% 41.8～39.0	% 45.2～40.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.7	% 65.3	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.3	% 34.7	% 36.0
	最高～最低	% 41.8～32.7	% 39.0～30.2	% 40.4～31.4

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))

対国家公務員(行政職(一)／医療職(三))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	86.1
対他の国立大学法人等	96.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	95.9
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	104.7
対他の国立大学法人等	97.8

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 86.1	
	参考	地域勘案 94.0 学歴勘案 85.1 地域・学歴勘案 93.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 37.7%】 (国からの財政支出額 21,611百万円、支出予算の総額 57,253百万円:平成24年度予算) 【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 7.8%(常勤職員数420名中33名)】 【大卒以上の高学歴者の割合68%(常勤職員数420名中286名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.9%】 (支出総額 57,253百万円、給与・報酬等支給総額 13,685百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出額は21,611百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は7.8%、大卒以上の高学歴者の割合は68%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.9%である。また、本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にしており、平成25年度の対国家公務員の比較指数は100を上回っていないことから給与水準は適切であると考ええる。</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考ええる。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	引き続き国家公務員の給与水準を参考としていく。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 104.7	
	参考	地域勘案 107.0 学歴勘案 104.8 地域・学歴勘案 106.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>平成25年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒3.8%、短大卒87.1%、高校卒9%であるのに対し、本学は大学卒40.6%、短大卒59.3%と大学卒の割合が高いこと、また、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、給与の臨時減額支給を行ったが、看護師確保の観点から特別な配慮が必要であると判断し、代償措置として減額分相当額の業務特例手当を支給したことにより、対国家公務員指数を上回ったと考えられる。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 37.7%】 (国からの財政支出額 21,611百万円、支出予算の総額 57,253百万円:平成24年度予算) 【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 1.3%(常勤職員数300名中4名)】 【大卒以上の高学歴者の割合40.6%(常勤職員数300名中122名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.9%】 (支出総額 57,253百万円、給与・報酬等支給総額 13,685百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出額は21,611百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は1.3%、大卒以上の高学歴者の割合は40.6%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.9%である。また、本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にしており、看護師不足に対する看護師確保対策として、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して給与減額の措置を適用する期間に限って支給した業務特例手当についても、病院経営上必要な措置であったと考えることから、本学の給与水準は適切であると考ええる。</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考ええる。</p>	
講ずる措置	引き続き国家公務員の給与水準を参考としていく。	

○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 94.9

(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)	前年度 (平成24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
給与、報酬等支給 総額 (A)	千円 13,685,725	千円 13,629,112	千円 (%) 56,613 (0.4)	千円 (%) △ 903,909 (△6.2)
退職手当支給額 (B)	千円 1,629,148	千円 1,412,617	千円 (%) 216,531 (15.3)	千円 (%) 295,597 (22.2)
非常勤役職員等給 与 (C)	千円 7,034,533	千円 6,652,649	千円 (%) 381,884 (5.7)	千円 (%) 1,137,467 (19.3)
福利厚生費 (D)	千円 2,739,439	千円 2,625,497	千円 (%) 113,942 (4.3)	千円 (%) 280,138 (11.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,088,848	千円 24,319,876	千円 (%) 768,972 (3.2)	千円 (%) 809,296 (3.3)

注1: 「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。

注2: 「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している。

0

総人件費について参考となる事項

- 「給与、報酬等支給額」については、人員管理方策の改善や特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、給与の臨時減額支給を2月まで行ったことにより、平成25年度においては、対前年度比0.4%(56,613千円)の増加となった。
- 「退職手当支給額」については、前年度に比べて退職者が増加したことから、対前年度比15.3%(216,531千円)の増加となった。
- 「非常勤役職員等給与」については、運営費交付金によらない看護師、医療技術職員、外部資金等による有期雇用職員の雇用増加及び賞与引当金の繰入により対前年度比5.7%(381,884千円)の増加となった。
- 「福利厚生費」については、非常勤役職員等給与の増加に伴い、対前年度比4.3%(113,942千円)の増加となった。
- 「最広義人件費」については、上記により、対前年度比3.2%(768,972千円)の増加となった。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。