

# 国立大学法人名古屋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

当該法人の主要事業は教育・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4,840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) 他の旧帝国大学・・・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、法人の長、理事及び監事の年間報酬額は同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,652千円

#### ② 平成26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。)

役員に支給する期末特別手当において、平成25年度に文部科学省国立大学法人評価委員会が実施した国立大学法人の中期目標期間に係る業績評価の結果等を勘案し、総長が役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額し、又は減額することとしている。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容 法人の長

役員報酬基準は、名古屋大学役員給与規程に基づき、本給(1,174,000円)及び諸手当(地域手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当)としている。

期末特別手当については、同規程に基づき、期末特別手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、平成26年6月支給においては100分の140.0、12月支給においては100分の155.0を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、平成26年度人事院勧告を参考として、期末特別手当の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げを実施した。さらに、期末特別手当の額は、総長が、その職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額し、又は減額することができる。

なお、平成26年度における給与制度の主な改定内容は以下のとおりである。

- ・臨時特例法の適用が終了したことに伴い、地域手当及び期末特別手当について、同法適用前に戻した。
- ・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して平成26年度に出された人事院勧告を参考として、①交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離に応じ100円から7,100円までの幅での引き上げ、②期末特別手当の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げを実施した。

## 理事

役員報酬基準は、名古屋大学役員給与規程に基づき、本給及び諸手当(地域手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当)としている。

期末特別手当については、同規程に基づき、期末特別手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、平成26年6月支給においては100分の140.0、12月支給においては100分の155.0を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、平成26年度人事院勧告を参考として、期末特別手当の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げを実施した。さらに、期末特別手当の額は、総長が、その職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額し、又は減額することができる。

なお、平成26年度における給与制度の主な改定内容は以下のとおりである。

- ・臨時特例法の適用が終了したことに伴い、地域手当及び期末特別手当について、同法適用前に戻した。
- ・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して平成26年度に出された人事院勧告を参考として、①交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離に応じ100円から7,100円までの幅での引き上げ、②期末特別手当の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げを実施した。

## 理事(非常勤)

役員報酬基準は、名古屋大学役員給与規程に基づき、非常勤役員手当(月額288,000円)及び手当加算額から構成されている。

なお、平成26年度においては、改定はなかった。

## 監事

役員報酬基準は、名古屋大学役員給与規程に基づき、本給(705,000円)及び諸手当(地域手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当)としている。

期末特別手当については、同規程に基づき、期末特別手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、平成26年6月支給においては100分の140.0、12月支給においては100分の155.0を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、平成26年度人事院勧告を参考として、期末特別手当の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げを実施した。さらに、期末特別手当の額は、総長が、その職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額し、又は減額することができる。

なお、平成26年度における給与制度の主な改定内容は以下のとおりである。

- ・臨時特例法の適用が終了したことに伴い、地域手当及び期末特別手当について、同法適用前に戻した。
- ・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して平成26年度に出された人事院勧告を参考として、①交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離に応じ100円から7,100円までの幅での引き上げ、②期末特別手当の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げを実施した。

監事(非常勤)

役員報酬基準は、名古屋大学役員給与規程に基づき、非常勤役員手当(月額227,000円)及び手当加算額から構成されている。

なお、平成26年度においては、改定はなかった。

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	22,020	14,376	5,919	1,725 (地域手当)		3月31日	
A理事	16,814	10,944	4,506	1,313 (地域手当) 50 (通勤手当)		3月31日	
B理事	16,787	10,944	4,506	1,313 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月31日	
C理事	16,763	10,944	4,506	1,313 (地域手当)		3月31日	
D理事	16,787	10,944	4,506	1,313 (地域手当) 24 (通勤手当)			
E理事	16,883	10,944	4,506	1,313 (地域手当) 120 (通勤手当)			
F理事	15,750	10,008	4,121	1,200 (地域手当) 420 (単身赴任手当)			◇
G理事 (非常勤)	3,492	3,492	0	0 ( )		3月31日	
A監事	13,239	8,640	3,557	1,036 (地域手当) 5 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,819	2,819	0	0 ( )			

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、民間の賃金、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3:「前職」欄には、役員の前職(前々職以前の経歴も含む。)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 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

名古屋大学は、本学の理念である自由闊達な学風の下、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献することを、その使命とし、とりわけ、人間性と科学の調和的発展を目指し、人文科学、社会科学、自然科学をともに視野に入れた高度な研究と教育を実践している。また、世界で活躍できる人材の育成、世界トップレベルの研究推進、グローバル化の推進及び産学官・社会連携の推進を総長のリーダーシップの下で実施している。

そうした中で、名古屋大学の総長は、職員数4,840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。

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46,628千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

名古屋大学では、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としている。

また、他の旧帝国大学の総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

名古屋大学は、本学の理念である自由闊達な学風の下、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献することを、その使命とし、とりわけ、人間性と科学の調和的発展を目指し、人文科学、社会科学、自然科学をともに視野に入れた高度な研究と教育を実践している。また、世界で活躍できる人材の育成、世界トップレベルの研究推進、グローバル化の推進及び産学官・社会連携の推進を総長のリーダーシップの下で実施している。

そうした中で、名古屋大学の理事は、職員数4,840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総長の職務を補佐している。

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46,628千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

名古屋大学では、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おり、法人化移行後の各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

また、他の旧帝国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)

名古屋大学は、本学の理念である自由闊達な学風の下、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献することを、その使命とし、とりわけ、人間性と科学の調和的発展を目指し、人文科学、社会科学、自然科学をともに視野に入れた高度な研究と教育を実践している。また、世界で活躍できる人材の育成、世界トップレベルの研究推進、グローバル化の推進及び産学官・社会連携の推進を総長のリーダーシップの下で実施している。

そうした中で、名古屋大学の理事は、職員数4,840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総長の職務を補佐している。

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46,628千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

名古屋大学では、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。

また、他の旧帝国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。

## 監事

名古屋大学は、本学の理念である自由闊達な学風の下、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献することを、その使命とし、とりわけ、人間性と科学の調和的発展を目指し、人文科学、社会科学、自然科学をともに視野に入れた高度な研究と教育を実践している。また、世界で活躍できる人材の育成、世界トップレベルの研究推進、グローバル化の推進及び産学官・社会連携の推進を総長のリーダーシップの下で実施している。

そうした中で、名古屋大学の監事は、本学の業務を監査する役割を担っている。

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46,628千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

名古屋大学では、監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おり、法人化移行後の各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

また、他の旧帝国大学の監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。

## 監事(非常勤)

名古屋大学は、本学の理念である自由闊達な学風の下、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献することを、その使命とし、とりわけ、人間性と科学の調和的発展を目指し、人文科学、社会科学、自然科学をともに視野に入れた高度な研究と教育を実践している。また、世界で活躍できる人材の育成、世界トップレベルの研究推進、グローバル化の推進及び産学官・社会連携の推進を総長のリーダーシップの下で実施している。

そうした中で、名古屋大学の監事は、本学の業務を監査する役割を担っている。

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46,628千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

名古屋大学では、監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。

また、他の旧帝国大学の監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等、民間企業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26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A	5,950 (48,976)	5 (42)	0 (0)	3月31日	1.0	
理事B	3,570 (44,886)	3 (32)	0 (0)	3月31日	1.0	
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					

注1:理事A及びBについては、役員在職期間を役員退職手当規程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。

注2:「前職」欄には、役員の前職(前々職以前の経歴も含む。)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。

## 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A	<p>当該理事は、教育・情報関係担当としてグローバル標準に対応した制度の整備、G30実施のための施策に携わった。21世紀COE、GCOEで導入された大学院生用の社会人力、国際競争力を上昇させる種々の試みを全学に広げるために、大学院共通カリキュラムの構築を進め、英・独・仏・中のライティング科目、ロジカル・シンキング、クリティカル・シンキング、リーダーシップ等の科目、他大学と連携した芸術科目の充実等に尽力した。さらにリーディング大学院プログラムの獲得、運営にも携わり、全学の学部教育、大学院教育の改革に大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果、役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、総長が決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、総務関係担当として大学のガバナンスの改善に尽力するとともに、アジア諸国への学術、教育両面にわたるプロジェクトの中心メンバーとして活躍し、名古屋大学を名実ともに「アジアのハブ 名古屋大学」とすることに大きく貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果、役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、総長が決定した。</p>
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

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、期末特別手当で導入しており、今後も継続していく方針である。

## 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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員のほか、平成26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4,840人)・職種別平均支給額を参考にした。

なお、本学では、社会一般の情勢の主たる判断指標を毎年的人事院勧告が調査・準拠した民間給与水準に求め、国家公務員の給与水準を十分考慮の上、決定している。

(1) 国家公務員・・・平成26年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額  
は408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

(2) 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(事務員)の大学卒の  
4月の平均支給額は198,293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。)

職員の勤務成績を考慮し、本給の昇給・昇級を実施している。また、勤勉手当(6月・12月)における成績率の増減に反映している。

さらに、平成26年5月から、年俸制が適用される助教の一部に、平成27年4月からは、対象者を拡大し、年俸制が適用される大学教員の一部に業績給を導入しており、今後も継続していく方針である。

### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

名古屋大学職員給与規程に基づき、本給及び諸手当(管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当等)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+本給の調整額+扶養手当+教職調整額+地域手当)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、勤勉手当基準額(本給+本給の調整額+教職調整額+地域手当)に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じて、同規程に定める割合及び勤務成績に応じて総長が定める基準に従って定める成績率を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度における給与制度の主な改定内容は以下のとおりである。

- ・臨時特例法の適用が終了したことに伴い、地域手当及び期末・勤勉手当について、同法適用前に戻した。
- ・平成18年4月から実施されていた本給の切り替えに伴う経過措置を終了した。
- ・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して平成23年度に出された人事院勧告を参考として、平成26年4月1日において45歳未満の職員を対象に、最大1号給上位の号給に調整した。
- ・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して平成26年度に出された人事院勧告を参考として、①一般職本給表(一)について、世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定(改定率 平均0.3%)し、その他の本給表についても、一般職本給表(一)との均衡を基本に改定(指定職本給表は改定なし)、②本給の調整額の引き上げ、③初任給調整手当について、支給月額限度額を50,000円から50,300円に引き上げ、④交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離に応じ100円から7,100円までの幅で引き上げ、⑤期末・勤勉手当の支給率について、0.15ヶ月分引き上げ、⑥平成26年度の改正原資を得るため、平成27年1月1日の昇給を1号給抑制を実施した。
- ・管理職手当について、教育職本給表(一)が適用される職員の支給対象者の範囲を見直し、教育職本給表(一)が適用される職員以外の職員について、本給の支給割合から支給額(定額)に変更した。
- ・病院勤務職員特別調整手当について、平均8.6%から平均1.7%に引き下げ、その中で若手・中堅の医療従事者に配慮する形で手当率を設定した。
- ・附属学校教員の教員特殊業務手当について、修学旅行等指導業務、運動競技等引率指導業務及び部活動業務に係る手当単価の引き上げ、教育業務連絡指導手当の支給対象者及び入試手当の支給対象業務・手当単価の見直しを行った。
- ・用務補佐員の基準単価表を改定した。
- ・平成26年5月から、助教の一部に、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	平成26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 3,106	歳 42.6	千円 7,239	千円 5,353	千円 108	千円 1,886
事務・技術	人 743	歳 42.0	千円 5,978	千円 4,473	千円 153	千円 1,505
教育職種 (大学教員)	人 1,409	歳 48.2	千円 9,300	千円 6,799	千円 105	千円 2,501
医療職種 (病院看護師)	人 690	歳 33.8	千円 5,032	千円 3,795	千円 66	千円 1,237
技能・労務職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属学校教員)	人 34	歳 44.1	千円 7,491	千円 5,621	千円 103	千円 1,870
医療職種 (病院医療技術職員)	人 227	歳 36.5	千円 5,248	千円 3,955	千円 110	千円 1,293
専門職	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 該当者なし	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: 医療職員(病院医師)については、該当者がいないため、欄を省略した。

注3: 在外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4: 常勤職員の「技能・労務職種」及び「専門職」、非常勤職員の「事務・技術」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、人数以外は記載していない。

[年俸制適用者]

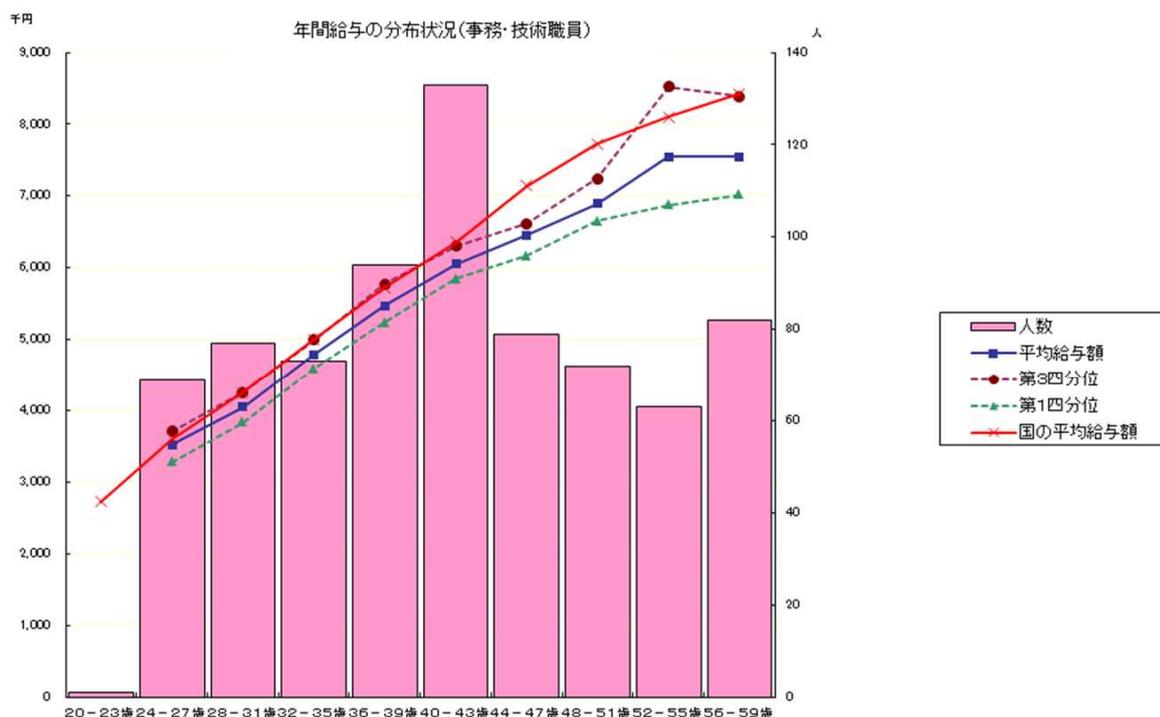
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	590	40.7	6,503	6,503	0	0
事務・技術	3	43.5	5,900	5,900	0	0
教育職種 (大学教員)	586	40.6	6,504	6,504	0	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
専門職	1					

[年俸制適用者]

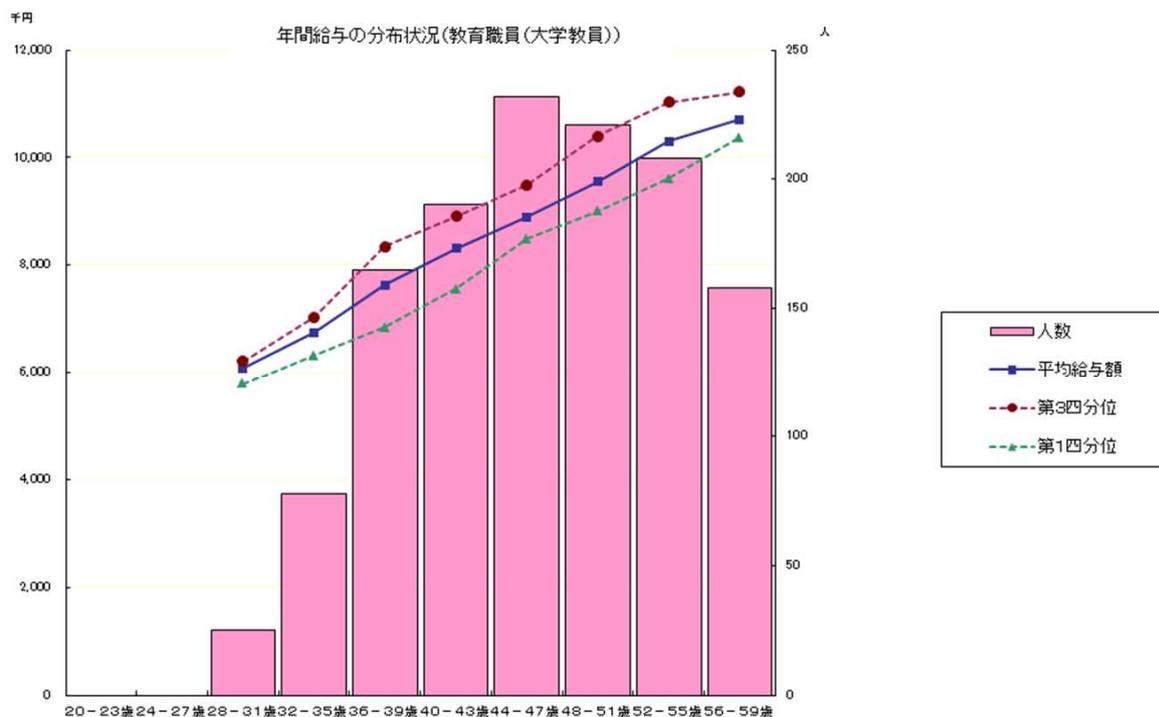
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	210	46.2	3,408	3,408	0	0
事務・技術	194	44.4	3,024	3,024	0	0
教育職種 (大学教員)	16	67.8	8,061	8,061	0	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

注1:[年俸制適用者] 任期付職員の「専門職」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。

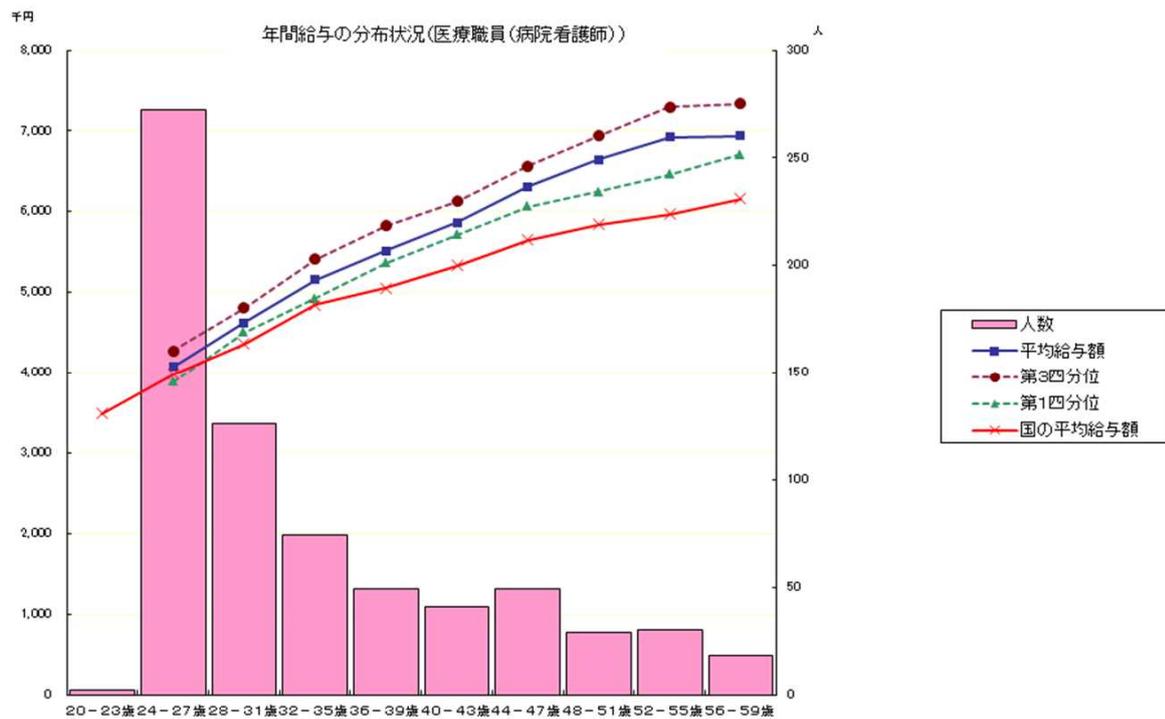
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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2: 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のあることから、年間給与については表示していない。



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20～23歳、24～27歳の該当者はいない。



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20～23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のあることから、年間給与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)／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				
部長	10	56.5	9,939	11,247～8,758
課長	52	53.8	8,444	9,786～6,851
課長補佐	82	52.3	7,175	8,116～6,238
係長	309	44.3	6,145	7,566～4,164
主任	103	40.2	5,329	6,683～3,754
係員	187	30.6	4,028	6,656～2,983

注: 「部長」には、「次長」を含み、「課長」には、「主幹」及び「事務長」を含み、「課長補佐」には、「事務長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を含み、「係長」には、「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。また、「係員」とは、「事務職員」、「技術職員」及び「図書職員」を示す。

## (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	576	54.4	10,780	14,759～8,209
准教授	436	45.9	8,892	10,258～6,890
講師	90	44.7	8,326	9,641～6,487
助教	301	40.9	6,913	8,415～5,077
助手	5	52.7	6,936	7,314～6,596
教務職員	1	—	—	—

注: 教務職員の該当者は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。

## (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
代表的職位				
副看護部長	8	52.5	7,592	8,682～7,069
看護師長	35	50.8	7,018	8,136～5,631
副看護師長	71	42.9	6,117	7,156～4,729
看護師	575	31.3	4,662	6,970～3,503
准看護師	1	—	—	—

注: 准看護師の該当者は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。

④ 賞与(平成26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)	% 63.0	% 61.1	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 38.9	% 38.0
	最高～最低	% 57.7～33.3	% 56.8～35.2	% 57.2～34.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 62.3	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 37.7	% 37.0
	最高～最低	% 47.3～31.7	% 47.6～33.6	% 43.8～32.7

## (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)	% 60.1	% 59.4	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.9	% 40.6	% 40.3
	最高～最低	% 58.2～34.0	% 57.1～35.6	% 57.5～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 62.3	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 37.7	% 37.0
	最高～最低	% 57.6～32.8	% 56.7～34.6	% 57.1～33.9

## (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)	% 63.2	% 61.8	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 38.2	% 37.6
	最高～最低	% 47.3～33.3	% 47.6～35.2	% 47.5～34.3

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 93.1</li> <li>・年齢・地域勘案 94.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 91.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 93.5</li> <li>(参考) 対他法人 105.0</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)</p> <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 47.7% (国からの財政支出額 51,774百万円、支出予算の総額 108,637百万円： 平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員(行政職(一))指数が93.1であり、適正である。</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滿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 いただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。

#### ○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 107.1</li> <li>・年齢・地域勘案 96.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 104.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.2</li> <li>(参考) 対他法人 107.2</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	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、1級(准看護師)の構成割合が国と比較して低いこと、これらが対国家公務員指数を上回った要因と考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <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 47.7% (国からの財政支出額 51,774百万円、支出予算の総額 108,637百万円： 平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 地域差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿と 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ただきたい。</p>
講ずる措置	対国家公務員の指数を上回っているが、医療の高度化、専門化に対応するため、財政状況を考慮した上で、引き続き、適切な給与水準となるよう配慮していきたい。

○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 104.2

(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26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。 〕

4 モデル給与  
事務職員

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与 2,563,788円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 326,570円 年間給与 5,287,149円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 399,794円 年間給与 6,468,543円

教育職員(大学教員)

- 27歳(博士修了初任給、独身)  
月額 319,564円 年間給与 4,703,181円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)  
月額 433,807円 年間給与 7,120,064円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 518,331円 年間給与 8,501,526円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 平成26年5月から、年俸制が適用される助教の一部に、平成27年4月からは、対象者を拡大し、年俸制が適用される大学教員の一部に業績給を導入しており、今後も継続していく方針である。 〕

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 25,184,925	千円 25,537,228	千円 24,666,143	千円 23,787,195	千円 25,727,952	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,298,414	千円 2,796,201	千円 2,648,174	千円 1,437,612	千円 1,707,677	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 10,744,950	千円 11,958,558	千円 12,922,377	千円 14,289,520	千円 16,605,060	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,266,456	千円 4,704,926	千円 4,846,933	千円 5,135,026	千円 5,641,975	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 41,494,745	千円 44,996,913	千円 45,083,627	千円 44,649,353	千円 49,682,664	千円

注1:「非常勤役職員等給与」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「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。

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。

#### 総人件費について参考となる事項

- 「給与、報酬等支給総額」が、前年度比8.2%となった要因
  - ・25年度は臨時特例法に基づき、地域手当及び賞与を引き下げたが、26年度は同法の適用が終了したことに伴い、地域手当及び賞与について、同法適用前に戻したため。
  - ・26年度人事院勧告に基づき、本給月額、本給の調整額、初任給調整手当、通勤手当及び賞与を増額改定したため。
  - ・23年度人事院勧告に基づき、45歳未満の職員を対象に、最大1号給上位の号給に調整したため。
- 「最広義人件費」が、前年度比11.3%となった要因
  - ・25年度は教員の定年延長開始時期であり、退職手当支給者が減少したが、26年度は25年度に比して増加したことにより、支給額が増加したため。
  - ・前年度に比して、外部資金等により採用した職員が増加したことにより、非常勤役職員等給与が増加したため。

#### IV その他

特になし