

国立大学法人三重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 約2,000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) 附属病院を有する国立大学法人として教育・研究事業を実施している総合大学で、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人を比較すると、公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は約 16,000千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、約17,500千円と推定される。
同様の考え方により、理事については約13,500千円、 監事については約11,500千円と推定される。

- (2) 平成25年度事務次官年間報酬額・・・22,652,000 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。)

国立大学法人三重大学役員給与規程により、期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額できる。

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	期末特別手当については、人事院勧告を参考にして12月期を1.55月から1.7月へと、0.15月の引き上げを行った。 通勤手当についても、人事院勧告を参考にして自動車等の交通用具使用者の通勤手当額について、使用距離に応じて 100円～7,100円の幅で引き上げる改定を平成26年4月1日に遡って実施した。
理事	法人の長と同様の改定を行った。
理事(非常勤)	該当者なし
監事	法人の長と同様の改定を行った。
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26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 18,153	千円 12,660	千円 4,899	千円 506 (地域手当) 87 (通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 12,353	千円 8,640	千円 3,343	千円 345 (地域手当) 24 (通勤手当)			◇
B理事	千円 14,519	千円 10,008	千円 3,872	千円 400 (地域手当) 238 (通勤手当)			
C理事	千円 14,331	千円 10,008	千円 3,872	千円 400 (地域手当) 50 (通勤手当)			
D理事	千円 14,305	千円 10,008	千円 3,872	千円 400 (地域手当) 24 (通勤手当)			
E理事	千円 14,346	千円 10,008	千円 3,872	千円 400 (地域手当) 65 (通勤手当)			
A監事	千円 11,209	千円 7,764	千円 3,004	千円 310 (地域手当) 130 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,040	千円 2,040	千円 0	千円 0 ()	4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。
注：「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しているものである。

注：「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法に規定する、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し、本学役員として在職する者)であることを示す。

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

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、教育や研究の成果を通じた社会貢献の実現、世界一の環境先進大学の実現を目指している。

そうした中で、三重大学の学長は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,741名）及び附属病院を有する法人の代表として、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3,112万円と比較した場合、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。

三重大学では、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準用して決定しているが、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、他の同規模の附属病院を有する総合大学の長の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の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

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、教育や研究の成果を通じた社会貢献の実現、世界一の環境先進大学の実現を目指している。

そうした中で、三重大学の理事は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,741名）及び附属病院を有する法人の代表の一員として、三重大学の業務の管理を担当し、学長を補佐している。

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3,112万円と比較した場合、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。

三重大学では、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準用して決定しているが、理事の職務内容の特性は学長と同様に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、他の同規模の附属病院を有する総合大学の理事の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の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(非常勤)

該当者なし

監事

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、教育や研究の成果を通じた社会貢献の実現、世界一の環境先進大学の実現を目指している。

そうした中で、三重大学の監事は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,741名）及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査している。

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3,112万円と比較した場合、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。

三重大学では、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準用して決定しているが、上記のとおり法人化移行前と同等以上の職務内容と言える三重大学の業務を監査しており、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とのとしている。

また、他の同規模の附属病院を有する総合大学の監事の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の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。

監事(非常勤)

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、教育や研究の成果を通じた社会貢献の実現、世界一の環境先進大学の実現を目指している。

そうした中で、三重大学の監事は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,741名）及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査している。

三重大学では、監事(非常勤)の報酬月額を一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項を金額の基礎とし、近隣の大学と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の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。

【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、役員報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員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	9,495 (52,317)	6 (37)	0 (7)	H27.3.31	1	
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

法人の長については、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。

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	<p>当該法人の長は三重大学の長として、教養教育充実による良き人財の輩出、行政や企業との連携や医療を中心に地域貢献、特化した研究の世界トップレベルを目指すなど、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの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を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、業績勘案率を「1.0」として決定した。</p>
理事	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

当該法人では、業績給の仕組みとして、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う各事業年度に係る業務実績に関する評価、及び、中期目標に係る業務実績に関する評価結果等を勘案し、学長が、その職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

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、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成26年度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(当該法人約2,000人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 附属病院を有する国立大学法人として類似する国立大学法人であり、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人を参考にした。

(2) 国家公務員・・・平成26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408,472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。

(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の大学卒の4月の平均支給額は188,954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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、職員の勤務成績を考慮し実施している。

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

人事院勧告を参考に、平成26年12月18日より以下のとおり改定を行った。

① 各本給表(指定職本給表を除く。)について、若年層の級・号給に重点を置きながら、平均0.3%引き上げる改定を平成26年4月1日に遡って実施した。

② 自動車等の交通用具使用者の通勤手当額について、使用距離に応じて100円～7,100円の幅で引き上げる改定を平成26年4月1日に遡って実施した。

③ 期末・勤勉手当のうち、勤勉手当の成績率を0.15月引き上げる改定を実施した。

④ 平成26年度改定における財源を確保するために、平成27年1月1日の昇給については、昇給幅を1号給抑制して実施した。

(対象者等)

- ・改定日(平成26年12月18日)に在職する者とした。
- ・年俸制適用職員については、通勤手当の改定のみ適用した。

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	1442	43.2	6,628	4,917	83	1,711
事務・技術	327	42.2	5,429	4,057	114	1,372
医療職種 (病院看護師)	316	34.1	4,639	3,464	42	1,175
教育職種 (大学教員)	615	48.9	8,490	6,259	86	2,231
技能・労務職種	4	53.5	4,976	3,677	47	1,299
海事職種	5	45.9	6,535	4,840	0	1,695
海技職種	7	43.4	5,722	4,270	0	1,452
教育職種 (附属高校教員)	23	44.8	7,464	5,595	106	1,869
教育職種 (附属義務教育学校教員)	42	40.4	6,582	4,979	135	1,603
医療職種 (病院医療技術職員)	97	40.3	5,196	3,874	77	1,322
その他医療職種 (看護師)	2					
指定職種	1					
寄附講座教員	1					
産学官連携講座教員	2					

注：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：常勤職員の医療職種(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：常勤職員の「その他医療職種(看護師)」、「指定職種」、「寄附講座教員」及び「産学官連携講座教員」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、人数以外は記載していない。

*「技能・労務職種」とは、自動車運転手、ボイラ技士、検査助手、実験助手、薬剤助手、看護助手、調理師を示す。

*「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、通信士、機関士の業務を行う職種を示す。

*「海技職種」とは、中型船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

*「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

*「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示す。

*「その他医療職種(看護師)」とは、保健管理センターに勤務する看護師を示す。

*「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。

*「寄附講座教員」とは、寄附金により運営される講座に所属する教員を示す。

*「産学連携講座教員」とは、企業と共同研究のために運営される講座に所属する教員を示す。

注：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。

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	42	43.1	6,576	6,576	68	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	25	41.7	5,818	5,818	57	0
特任教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
寄附講座教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	41.7	7,324	7,324	58	0
産学官連携講座教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	45.5	8,172	8,172	205	0
特別教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

注:任期付職員(年俸制)の「特任教員」及び「特別教員」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、人数以外は記載していない。

*「特任教員」とは、教育職種(大学教員)のうち、任期を定め、年俸制で雇用される者を示す。

*「特別教員」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員のうち、年俸制で雇用される者を示す。

再任用職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
特任一般職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					

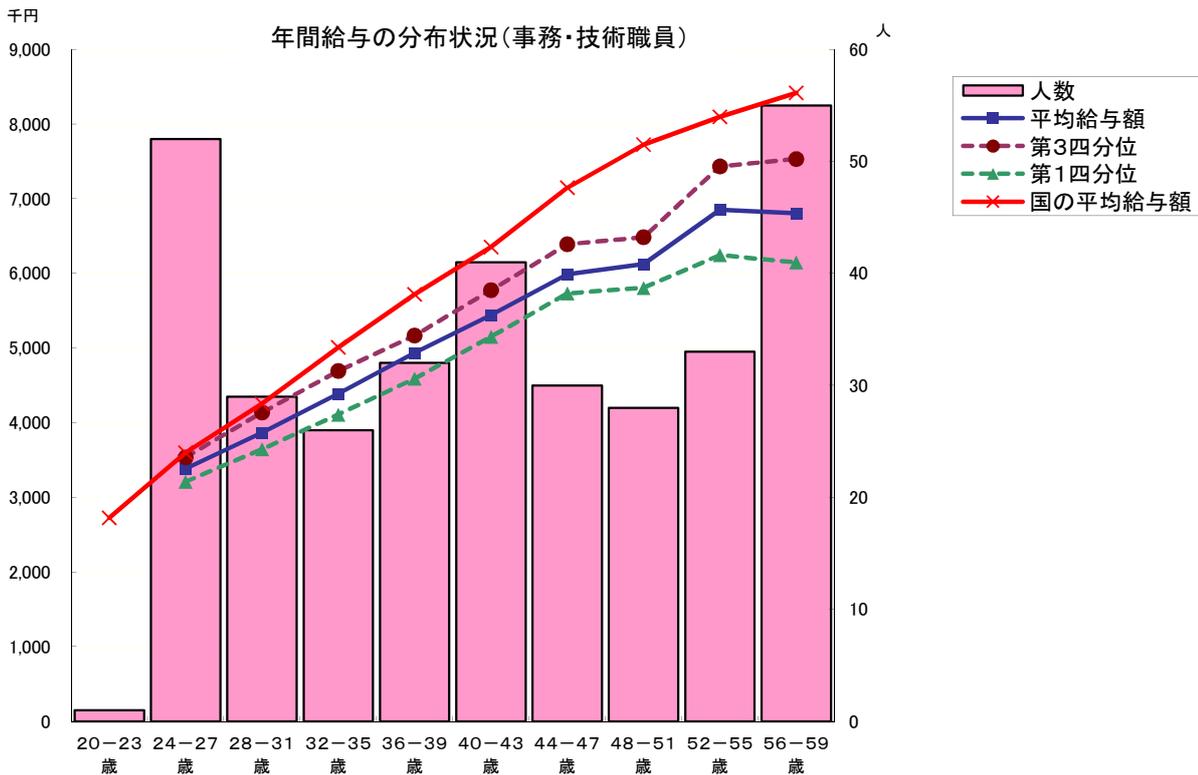
注:再任用職員(年俸制)の「特任一般職員」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

*「特任一般職員」とは、事務・技術のうち、年俸制で雇用される者を示す。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	170	34.9	3,402	2,945	68	457
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	21	40.3	3,134	2,339	85	795
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	93	32.3	2,934	2,934	51	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	12	44.3	4,845	3,580	79	1,265
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	43.2	5,393	3,994	66	1,399
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	35	32.6	3,846	2,880	92	966
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

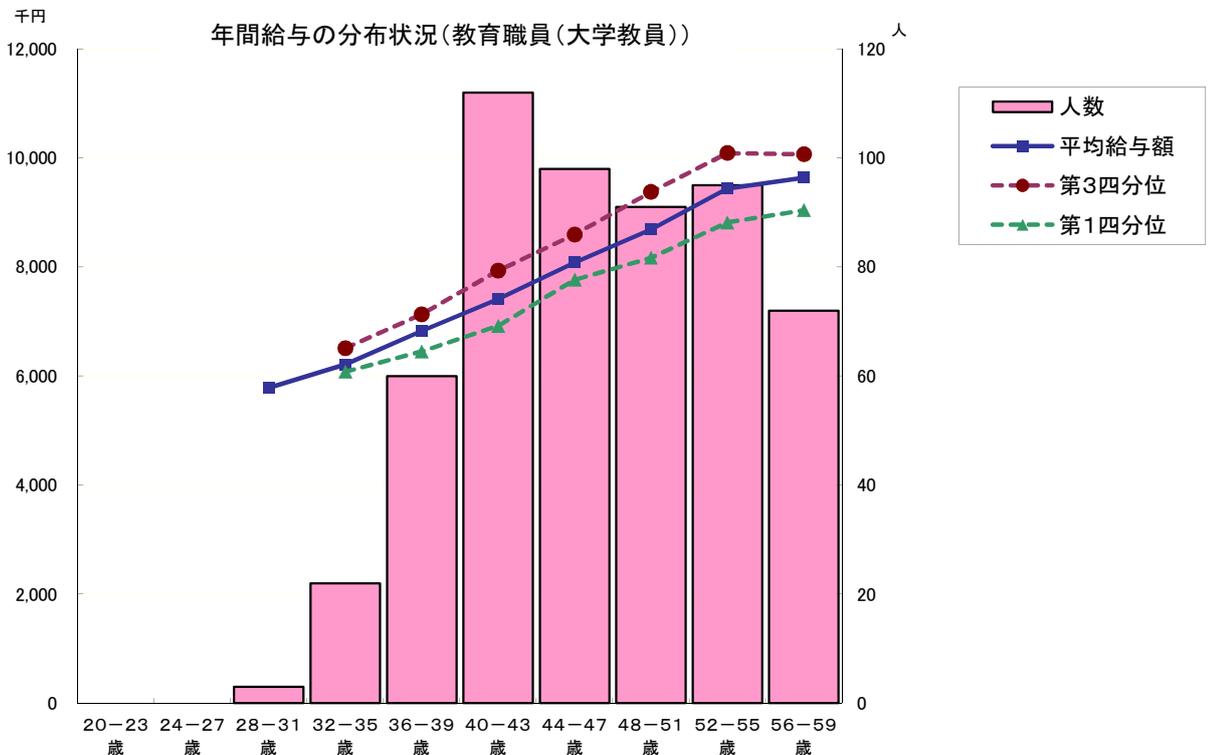
注:非常勤職員の「技能・労務職種」及び「その他医療職種(看護師)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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))〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



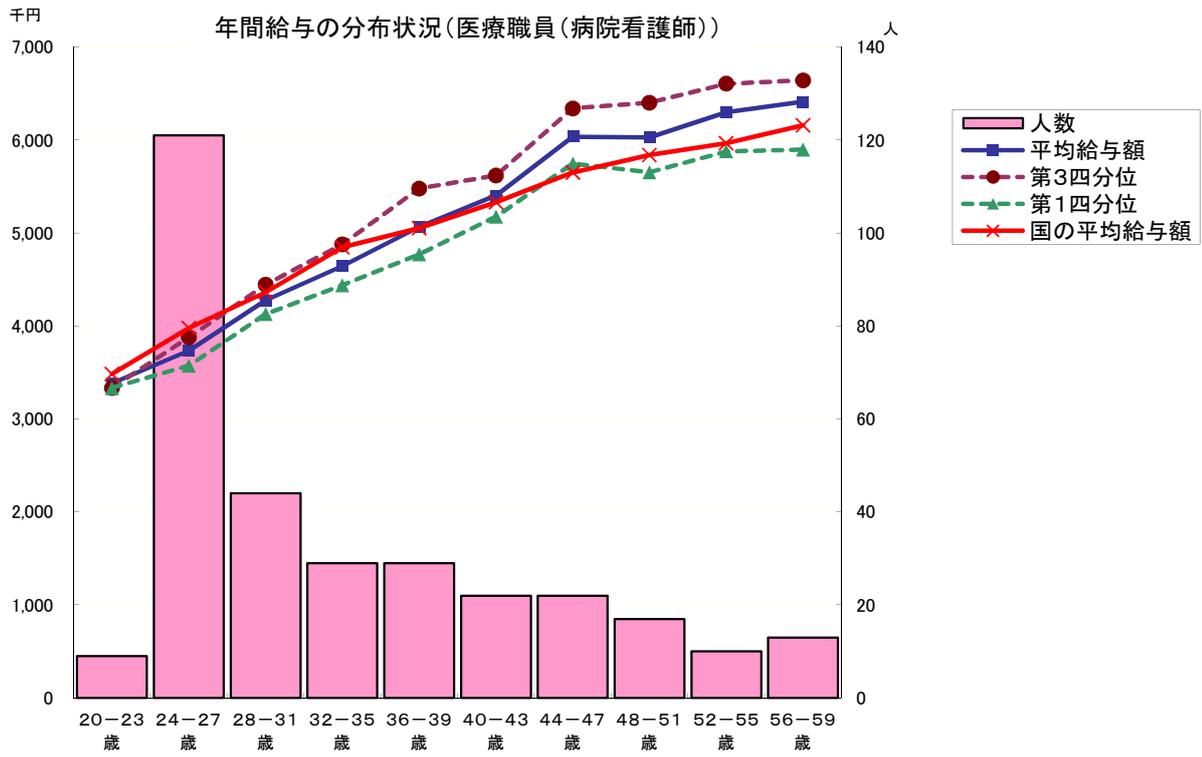
注: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注: 年齢20歳～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: 年齢20～27歳は、該当者がいないため、年間給与については表示していない。

注: 年齢28～31歳の該当者は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、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	4	56.5	8,624	9,722 ～ 7,676
副部長	2	-	-	-
課長	26	54.9	7,667	8,643 ～ 6,452
課長補佐	32	51.8	6,611	7,435 ～ 5,867
係長	102	48.4	5,926	6,769 ～ 4,566
主任	39	41.4	5,192	5,963 ～ 4,379
係員	122	31.5	3,843	5,368 ～ 2,961

注:副部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。

「課長補佐」には、課長補佐相当職である「副課長」、「室長」、「専門員」を含む。

(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
教授	230	55.3	9,801	12,425 ～ 6,408
准教授	187	46.8	8,054	9,641 ～ 5,494
講師	72	46.5	7,944	9,034 ～ 5,708
助教	123	41.6	6,673	7,534 ～ 5,670
教務職員	3	42.2	5,169	-

注:教務職員の該当者は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「最高給与額」及び「最低給与額」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	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	51.5	6,556	-
看護師長	28	49.3	6,309	6,948 ～ 5,202
副看護師長	40	41.7	5,494	6,476 ～ 4,372
看護師	244	30.8	4,214	6,330 ～ 3,189

注: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: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「最高給与額」及び「最低給与額」については表示していない。

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)	% 63.8	% 61.7	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 38.3	% 37.3
	最高～最低	% 49.2～33.4	% 49.2～35.3	% 49.2～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.5	% 62.0	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.5	% 38.0	% 37.3
	最高～最低	% 42.5～33.0	% 43.4～34.7	% 41.5～34.2

(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)	% 61.9	% 60.4	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 39.6	% 38.9
	最高～最低	% 46.1～34.3	% 46.6～36.2	% 46.3～35.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 62.4	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 37.6	% 36.7
	最高～最低	% 46.1～33.0	% 51.4～34.9	% 49.0～34.0

(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)	% 62.9	% 61.4	% 62.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 38.6	% 37.9
	最高～最低	% 42.5～33.8	% 43.4～35.2	% 41.5～35.4

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"> ・年齢勘案 84.9 ・年齢・地域勘案 89.9 ・年齢・学歴勘案 85.7 ・年齢・地域・学歴勘案 90.5 (参考)対他法人 95.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当しない
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 28.8% (国からの財政支出額 14,279,079千円、支出予算の総額 49,537,663千円:平成26年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>国からの財政支出額は100億円を超えているが、総額に対する割合は28.8%であり、また累積欠損額もないことから給与水準は適切であると考ええる。</p>
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>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)</p> <p>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	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

○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"> ・年齢勘案 98.6 ・年齢・地域勘案 97.3 ・年齢・学歴勘案 95.8 ・年齢・地域・学歴勘案 100.5 (参考)対他法人 98.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	年齢・地域・学歴勘案については、対国家公務員指数が100を超えているが、指数の算出において給与水準の比較対象となった134人(全体316人)の平均給与額が高かったことが要因と考えられる。また、国家公務員(医療職俸給表(三)適用者)の構成割合(「平成26年国家公務員給与等実態調査」)に比べ、本学は「大学卒業以上(最終学歴)」が57.6%(国は2.4%)と高く、また「1級適用者」に該当者がいない(国は9.9%)ことも要因であると考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 28.8% (国からの財政支出額 14,279,079千円、支出予算の総額 49,537,663千円:平成26年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>国からの財政支出額は100億円を超えているが、総額に対する割合は28.8%であり、また累積欠損額もないことから給与水準は適切であると考ええる。</p>
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>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)</p> <p>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	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

○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 94. 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・技術

- ・22歳(大卒初任給、独身)
月額174,200円 年間給与2,583,133円
- ・35歳(主任、配偶者・子1人)
月額304,200円 年間給与4,942,874円
- ・45歳(係長、配偶者・子2人)
月額372,736円 年間給与6,037,592円

教育職員

- ・27歳(博士修了初任給、独身)
月額307,632円 年間給与4,560,259円
- ・35歳(助教、配偶者・子1人)
月額365,144円 年間給与5,929,390円
- ・45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額502,944円 年間給与8,260,692円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、職員の勤務成績を考慮し実施している。〕

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 11,661,653	千円 11,430,025	千円 10,713,941	千円 10,321,661	千円 11,020,831	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,199,225	千円 1,478,298	千円 1,180,133	千円 672,896	千円 660,968	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,868,613	千円 4,438,614	千円 5,030,592	千円 5,452,557	千円 5,784,751	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,841,516	千円 1,977,220	千円 2,019,729	千円 2,113,792	千円 2,262,579	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,571,010	千円 19,324,158	千円 18,944,397	千円 18,560,908	千円 19,729,130	千円

注:「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に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「15 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している。

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について

i)「給与、報酬等支給総額」が前年度比6.8%増となった要因

臨時特例法の終了により昨年度に本学が講じた給与減額支給措置を終了したことが主な要因である。また人事院勧告を参考にして給与制度の改定を行ったことも要因であると考えられる。

ii)「最広義人件費」が前年度比6.3%増となった要因

臨時特例法の終了により昨年度に本学が講じた給与減額支給措置を終了したことが主な要因である。また人事院勧告を参考にして給与制度の改定を行ったこと、病院経営上の必要性から看護師等の増員を図ったこと及び外部資金等により採用した職員が増加したことによる非常勤役職員等給与の増加があったこと、法定福利費が増加したことなども要因であると考えられる。

②「退職手当支給額」が前年度比△1.8%になった要因

- ・ 退職手当の支給人数が昨年度に比べ減少したこと(前年度比△21人)、定年退職者の割合が増加したこと(昨年度18.6%→今年度26.3%)などが要因となり、結果的に1.8%の減額になったものと思われる。
- ・ 「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)による退職手当の削減額
 役員:10,222千円 事務・技術:74,959千円 医療職種(病院看護師):5,927千円
 教育職種(大学教員):14,170千円 その他:4,760千円

Ⅳ その他

特になし。