

国立大学法人名古屋大学(法人番号3180005006071)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4,828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…23,374千円

② 令和元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30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令和元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(1,175,000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、令和元年6月及び12月支給においては100分の157.5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、令和元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、令和元年度の特例として、0.25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、令和元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。

・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和元年度に出された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、令和元年度の特例として、0.25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、令和元年6月及び12月支給においては100分の157.5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、令和元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、令和元年度の特例として、0.25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、令和元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。

・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和元年度に出された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、令和元年度の特例として、0.25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294,000円)、手当加算額及び通勤手当から構成されている。

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(706,000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、令和元年6月及び12月支給においては100分の157.5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、令和元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、令和元年度の特例として、0.25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、令和元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。

・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和元年度に出された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、令和元年度の特例として、0.25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231,000円)、手当加算額及び通勤手当から構成されている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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 22,726	千円 14,100	千円 6,511	千円 2,115 (地域手当)		3月31日	
A理事	千円 15,845	千円 9,816	千円 4,533	千円 1,472 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 15,821	千円 9,816	千円 4,533	千円 1,472 (地域手当)	4月1日	3月31日	
C理事	千円 15,821	千円 9,816	千円 4,533	千円 1,472 (地域手当)	4月1日	3月31日	
D理事	千円 14,821	千円 9,132	千円 4,217	千円 1,369 (地域手当) 102 (通勤手当)	4月1日	3月31日	
E理事	千円 15,967	千円 9,816	千円 4,533	千円 1,472 (地域手当) 146 (通勤手当)		3月31日	
F理事	千円 16,484	千円 9,816	千円 4,566	千円 1,549 (地域手当) 552 (単身赴任手当)		3月31日	◇
G理事 (非常勤)	千円 3,603	千円 3,528	千円 0	千円 75 (非常勤役員加算)		3月31日	
A監事	千円 13,655	千円 8,472	千円 3,912	千円 1,270 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,819	千円 2,772	千円 0	千円 47 (通勤手当)			

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、職員数約4,800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55,053千円と比較した場合、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。

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であるとしている。

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、職員数約4,800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55,053千円と比較した場合、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。

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であるとしている。

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、職員数約4,800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55,053千円と比較した場合、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。

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55,053千円と比較した場合、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。

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55,053千円と比較した場合、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。

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、民間企業等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 役員退職手当の支給状況(令和元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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
A理事	千円 3,080 (42,571)	年 3 (34)	月 0 (0) 3月31日	1.0	
B理事	千円 1,026 (36,128)	年 1 (29)	月 0 (0) 3月31日	1.0	
理事 (非常勤)	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			

注1:理事については、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した。

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

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
A理事	当該理事は、研究担当として、研究大学強化促進事業、WPI事業、科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業等の大型補助事業実施などによる本学の研究力強化に尽力するとともに、国際高等研究機構の立ち上げ、学術研究・産学官連携推進本部におけるURAの普及定着等、本学における研究支援体制の整備を行い、更には2020年4月に設立する東海国立大学機構の直轄研究拠点の立ち上げに大きく貢献し、また、学術研究懇談会においては各大学の研究担当理事間で連携し、我が国の大学が抱える課題解決に力を注いだ。さらに、男女共同参画担当として、男女共同参画の実践、ジェンダー研究・教育、男女共同参画の国内外への普及による社会貢献の3つの機能の強化に務めるとともに、本学の女性教員増員及び女性管理職比率の増大にも大きく貢献し、また、ワークライフバランスの積極的推進や公益財団法人東海ジェンダー研究所と連携し、ジェンダーリサーチライブラリの管理運営も担当した。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。
B理事	当該理事は、IR担当として、エビデンスに基づいた政策立案の提言に不可欠な学術・研究情報を一元的に管理を行うため、本格的なIR体制の構築に尽力した。また、東海国立大学機構の設立にあたっては、東海国立大学機構IR体制の整備、農学教育研究拠点の整備にあたって中心的な役割を果たした。さらに、計画・評価担当として、当該理事が中心となり、本部の評価担当、教育担当部署と連携をし、シラバス、3つの方針(アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー)、学生アンケートについて各学部・研究科(評価・教務担当の教員及び事務職員)と大学の方針に係る共通認識と意見交換を行う場を複数回設けるなど教育の質保証の構築に大きく貢献したほか、国立大学法人では本国初となる一法人複数大学制における評価体制の見直しと内部質保証体制の検討、関連部署との面談による指定国立大学法人としての強みの抽出・とりまとめ等に尽力した。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。
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】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えます。

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31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4,828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31年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,123円となっており、全職員の平均給与月額は417,683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204,159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月から導入している年俸制及び平成31年4月から新たに導入した年俸制ともに業績給を導入しており、今後は平成31年4月から導入した年俸制を適用する教員を拡大していく方針である。

③ 給与制度の内容及び令和元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月及び12月に支給する場合においては100分の130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、令和元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。

・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30年度に出された人事院勧告を参考として改定。

①年俸制適用承継教員の業績支給割合を引き上げ

②非常勤職員(一般職本給表(一)相当、医員及び医員(研修医)、非常勤講師(客員))に係る時間給等の引き上げ。

・管理職手当支給対象者の改正。

・用務補佐員の基準単価表の改定。

・英語講義促進手当の廃止。

・病院勤務職員特別調整手当の廃止。

・外部資金獲得手当の新設。

・医療職本給表相当パートタイム勤務職員の時間給改定。

・特殊勤務手当に麻酔科医特別業務手当を新設。

・人事給与マネジメント改革における新しい年俸制(年俸制適用教員)の導入。

・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和元年度に出された人事院勧告を参考として改定。

①一般職本給表(一)について、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、採用試験における初任給を1,500円引き上げ、採用試験以外での採用における初任給を2,000円引き上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要改定(平均改定率0.2%)。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本給の調整額の見直し。

③期末・勤勉手当及び期末特別手当の支給率について、令和元年度の特例として、0.3ヶ月分(期末特別手当は0.25ヶ月分)引き上げ。

④年俸制適用教員の基本年俸額及び業績支給割合を引き上げ。

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	令和元年度の年間給与額(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	2,954	43.0	7,515	5,419	107	2,096
事務・技術	739	41.9	6,269	4,584	141	1,685
教育職種 (大学教員)	1,168	50.4	10,099	7,188	109	2,911
医療職種 (病院看護師)	758	34.6	5,369	3,927	68	1,442
技能・労務職種						
教育職種 (附属学校教員)	33	44.8	7,954	5,820	101	2,134
医療職種 (病院医療技術職員)	256	37.0	5,622	4,125	112	1,497
指定職種						
専門職						

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、任期付職員及び非常勤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」、「指定職種」及び「専門職」については、該当者が1人のため、記載していない。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	118	43.1	8,500	8,500	82	0
教育職種 (大学教員)	118	43.1	8,500	8,500	82	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

[年俸制適用者]

任期付職員	790	42.8	7,093	7,093	79	0
事務・技術						
教育職種 (大学教員)	751	42.5	7,116	7,116	78	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
専門職	10	44.3	5,439	5,439	67	0
リサーチ・アドミニストレーター	29	50.0	7,083	7,083	115	0

注:任期付職員の事務・技術については、該当者が1人のため、記載していない。

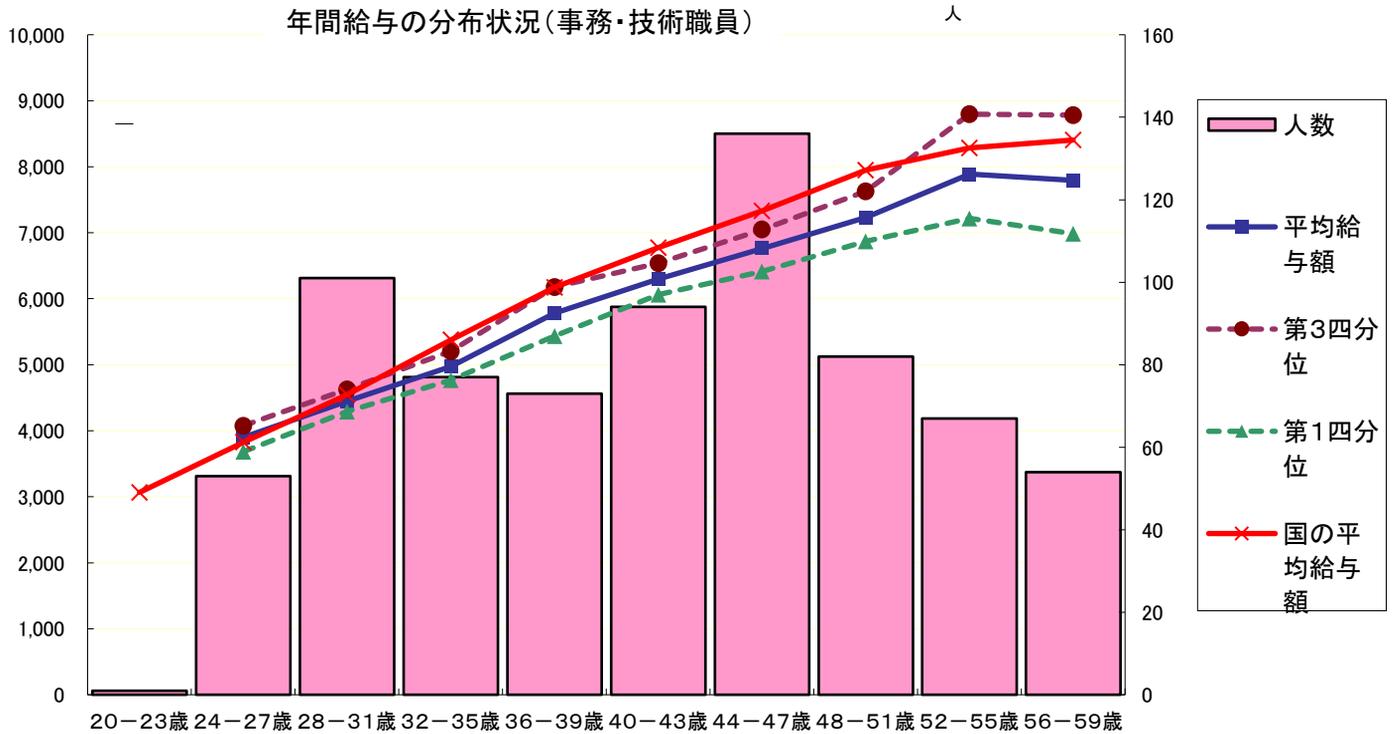
再任用職員						
事務・技術						
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

注:再任用職員の事務・技術については、該当者が1人のため、記載していない。

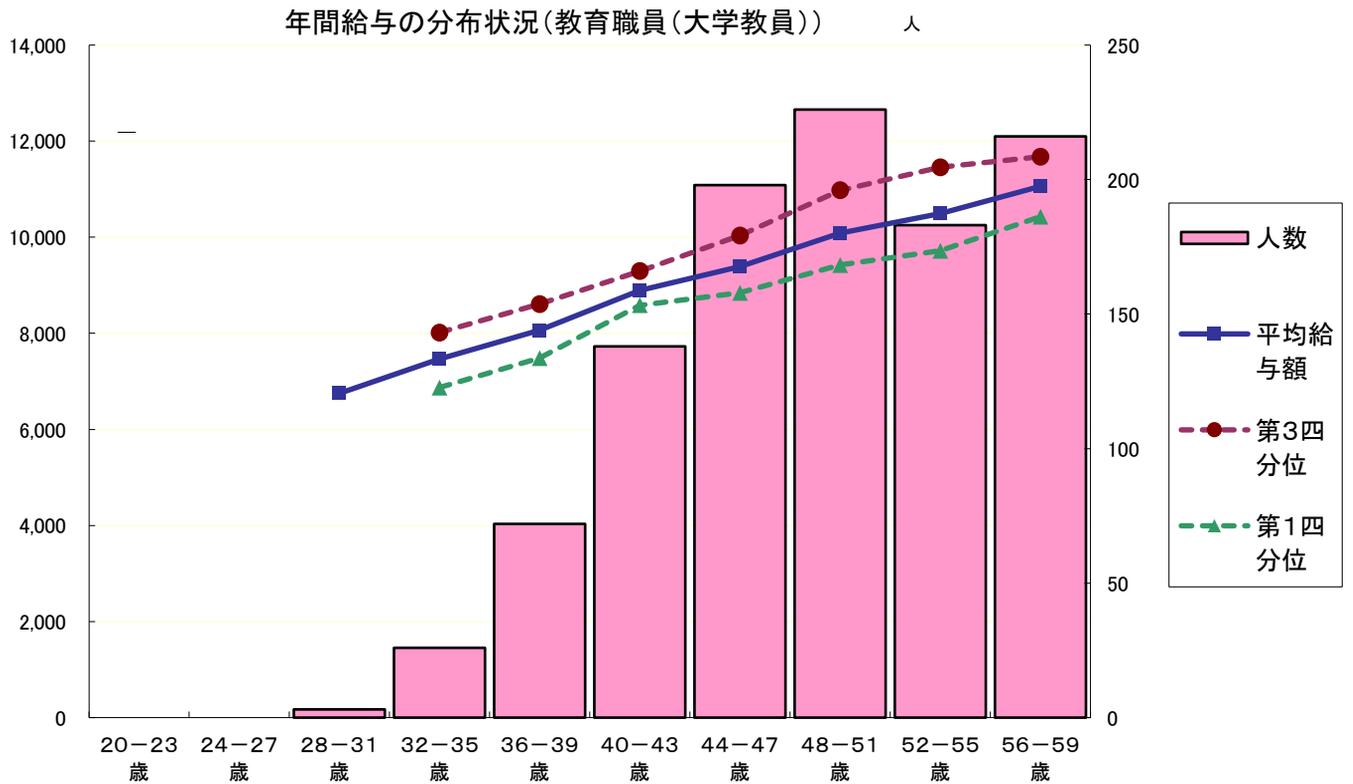
[年俸制適用者]

非常勤職員	256	49.6	3,487	3,487	120	0
事務・技術	236	48.8	3,217	3,217	125	0
教育職種 (大学教員)	20	58.9	6,676	6,676	61	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

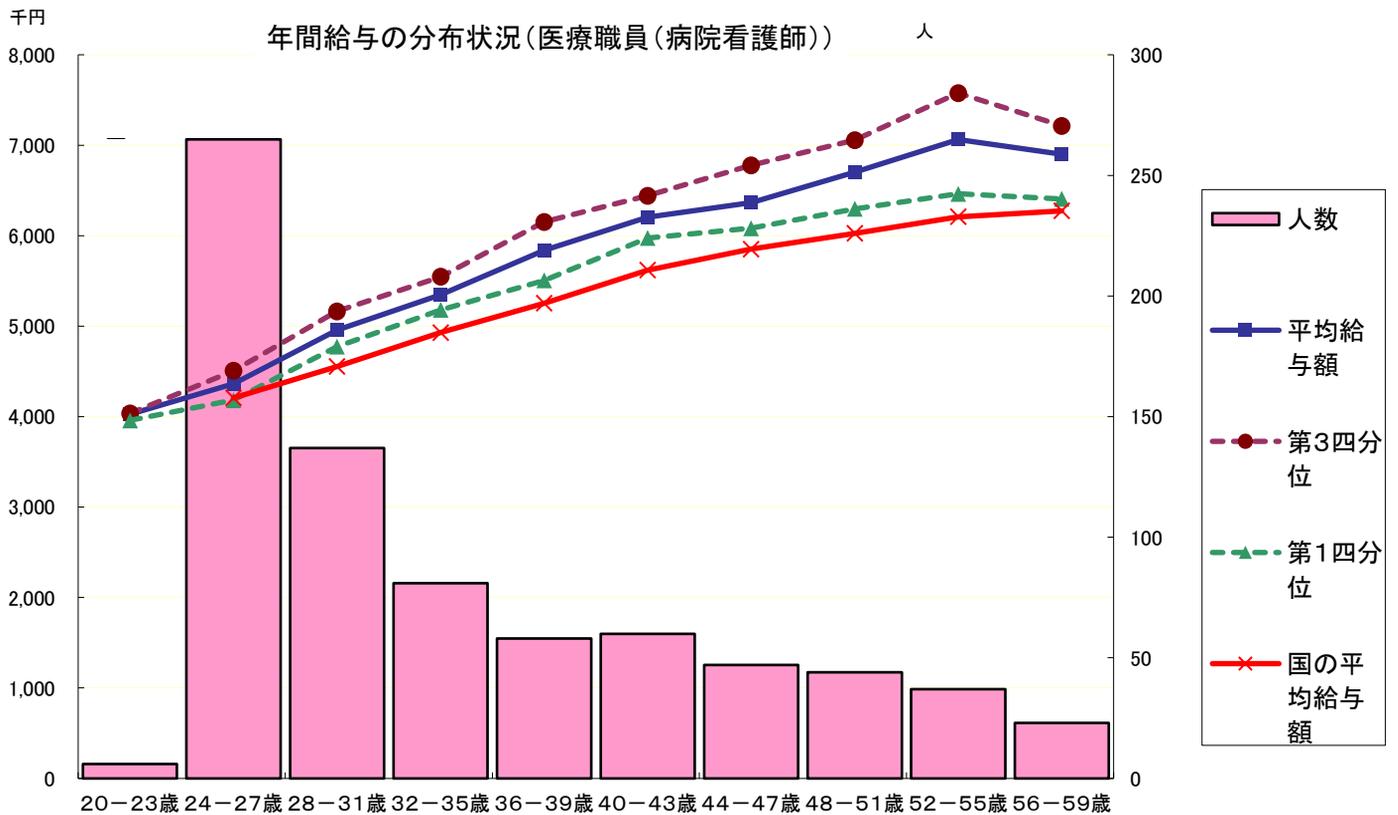
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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があることから第1・3分位及び平均給与額を表示していない。



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、年齢24～27歳の該当者はいない。
 注3:年齢28～31歳の該当者は4名以下のため、第1・3四分位は表示していない。



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。

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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	12	55.1	10,045	11,186～8,878
課長	51	53.7	8,763	9,773～7,351
課長補佐	80	50.3	7,398	8,630～6,207
係長	278	44.7	6,530	8,482～4,911
主任	121	41.3	5,704	7,008～4,226
係員	197	31.1	4,382	6,024～3,145

注:「部長」には、「教育監」及び「次長」を含み、「課長」には、「事務長」及び管理職手当の支給を受ける「主席技師」を含み、「課長補佐」には、「事務長補佐」、「専門員」、「主席技師」及び「主任技師」を含み、「係長」には、「専門職員」及び「技師」を含む。

また、「係員」とは、「事務職員」、「副技師」、「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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	506	54.8	11,413	15,074～9,042
准教授	429	47.6	9,367	10,691～6,667
講師	124	45.4	8,626	9,912～6,302
助教	106	46.3	7,409	8,239～6,588
助手	2	—	—	—
教務職員	1	—	—	—

注: 助手及び教務職員の該当者は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、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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	4	54.3	9,032	—
看護師長	36	49.8	7,288	8,273～6,368
副看護師長	78	43.9	6,418	7,262～4,989
看護師	638	32.5	5,021	7,211～3,959
准看護師	1	—	—	—

注1: 看護部長及び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。

注2: 副看護部長の該当者は4名以下のため、年間給与額(最高～最低)は表示していない。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 60.2	% 52.8	% 56.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.8	% 47.2	% 43.8
	最高～最低	% 51.1～35.4	% 56.6～43.0	% 52.7～39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 54.2	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 45.8	% 42.4
	最高～最低	% 48.5～34.8	% 54.0～41.9	% 48.3～39.0

(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)	% 58.0	% 51.5	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.0	% 48.5	% 45.5
	最高～最低	% 58.6～36.8	% 56.9～44.3	% 57.7～40.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 54.2	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 45.8	% 42.4
	最高～最低	% 48.5～35.8	% 54.0～43.4	% 51.4～39.8

(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)	% 54.1	% 48.4	% 51.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 51.6	% 48.9
	最高～最低	% 48.5～36.2	% 54.0～43.8	% 51.4～40.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.9	% 53.6	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 46.4	% 43.0
	最高～最低	% 48.5～35.1	% 54.0～42.6	% 51.4～39.1

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 93.6 ・年齢・地域勘案 95.4 ・年齢・学歴勘案 92.4 ・年齢・地域・学歴勘案 95.1 (参考) 対他法人 107.2
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 36.9% (国からの財政支出額 39,153百万円、支出予算の総額 106,118百万円：平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員(行政職(一))指数が93.6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。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"> ・年齢勘案 108.1 ・年齢・地域勘案 103.1 ・年齢・学歴勘案 103.8 ・年齢・地域・学歴勘案 101.9 (参考) 対他法人 108.1
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15%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 36.9% (国からの財政支出額 39,153百万円、支出予算の総額 106,118百万円：平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成30年度決算)</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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おおむね同様であることから、給与水準はおおむね適正であると考え。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 105.5

(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、令和元年度の教育職員(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 2,719,335円
- 35歳(主任)
月額 314,640円 年間給与 5,262,352円
- 50歳(係長)
月額 423,545円 年間給与 7,179,084円

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

教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

- 27歳(博士修了初任給)
月額 335,110円 年間給与 5,001,515円
- 35歳(講師)
月額 421,245円 年間給与 7,140,098円
- 50歳(教授)
月額 550,735円 年間給与 9,334,954円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき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

平成26年5月から導入している年俸制及び平成31年4月から新たに導入した年俸制ともに業績給を導入しており、今後は平成31年4月から導入した年俸制を適用する教員を拡大していく方針である。

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)	千円 26,491,391	千円 26,457,729	千円 25,913,100	千円 26,866,713	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,699,230	千円 1,922,442	千円 2,005,157	千円 2,025,642	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 17,297,077	千円 18,260,732	千円 19,536,385	千円 18,925,556	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 6,258,933	千円 6,455,661	千円 6,648,594	千円 6,703,809	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 51,746,631	千円 53,096,564	千円 54,103,236	千円 54,521,720	千円	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「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。

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3.7%となった要因
 - ・令和元年度は、人事院勧告に基づき、本給の引き上げ、期末・勤勉手当の支給率の引き上げ等を実施し、また、新たな年俸制の導入、その他職員の異動及び超過勤務の増加等があったため。
- 「退職手当支給額」について
 - ・「国家公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、30年3月から以下の措置を講ずることとした。
 役員に関する講じた措置の概要:在職期間1月につき本給月額に乘じる基準割合について、「100分の10.875」を「100分の10.4625」に引き下げた。
 職員に関する講じた措置の概要:退職手当の調整率について「100分の87」を「100分の83.7」に引き下げた。
 なお、教職員に対する意見聴取期間を確保するため、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。
- 「非常勤役職員等給与」が、前年度比▲3.1%となった要因
 - ・職員の異動及び病院勤務職員特別調整手当の廃止、医療職員の時給単価引き下げ等を実施したため。
- 「最広義人件費」が、前年度比0.8%となった要因
 - ・上記理由以外に、保険料の掛金率の上昇により事業主負担分が増加したため。

Ⅳ その他

特になし