

# 国立大学法人三重大学(法人番号2190005003044)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、令和2年度の長の年間報酬額は約17,500千円であり、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17,400千円と推定される。同様の考え方により、理事については約13,900千円、監事については約10,700千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

#### ② 令和3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令和3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、令和2年人事院勧告を参考にして6月期及び12月期を1.7月から1.675月へと引き下げる改定を行った。

理事

法人の長と同様の改定を行った。

理事(非常勤)

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、勤務形態を勘案して決定した。

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	令和3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	16,629	12,420	3,376	496 (地域手当) 50 (通勤手当) 286 (予防接種手当)	4月1日		※
A理事	14,759	9,816	4,104	392 (地域手当) 446 (通勤手当)	4月1日		※
B理事	14,337	9,816	4,104	392 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
C理事	14,435	9,816	4,104	392 (地域手当) 121 (通勤手当)			※
D理事	14,364	9,816	4,104	392 (地域手当) 50 (通勤手当)	4月1日		※
E理事 (非常勤)	2,220	2,220	0	0 ( )	4月1日		
F理事 (非常勤)	2,220	2,220	0	0 ( )	4月1日		
A監事	11,111	7,620	3,186	304 (地域手当)			
B監事 (非常勤)	2,040	2,040	0	0 ( )			

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しているものである。

注2:「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

注3: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。

### 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ている。

そして、学長のリーダーシップの下で、「つながる知、ひらく未来、地域共創大学」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、そのための教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。

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6,721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3,332万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万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ている。

そして、学長のリーダーシップの下で、「つながる知、ひらく未来、地域共創大学」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、そのための教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。

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6,721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3,332万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万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)

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ている。

そして、学長のリーダーシップの下で、「つながる知、ひらく未来、地域共創大学」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、そのための教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。

そうした中で、三重大学の理事(非常勤)は、職員数約2,000名、5学部6研究科(総学生定員数6,721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。

三重大学では、理事(非常勤)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、勤務形態を勘案して決定しているが、理事(非常勤)の職務内容の特性は理事と同等以上であると言え、また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。

## 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ている。

そして、学長のリーダーシップの下で、「つながる知、ひらく未来、地域共創大学」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、そのための教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。

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6,721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3,332万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万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、学術文化の発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念としている。そして、学長のリーダーシップの下で、「つながる知、ひらく未来、地域共創大学」をキーワードに、「知の拠点」として教育・研究に加え医療を含めた領域で地域につながる大学を目指し、新しい時代で活躍できる人材を育成するとともに、そのための教育・研究成果を広く世界に発信し、大学の社会的責任を果たしている。そうした中で、三重大学の監事(非常勤)は、職員数約2,000名、5学部6研究科(総学生定員数6,721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、民間企業等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(令和3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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事A (非常勤)	該当者なし				
監事A	該当者なし				
監事A (非常勤)	該当者なし				

注:「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
理事A	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし

注：「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

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、令和3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・・・令和3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407,153円となっており、全職員の平均給与月額は414,729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200,844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令和3年度における主な改定内容

令和2年人事院勧告を参考にして令和3年4月1日より以下のとおり改定を行った。  
令和3年度以降の期末・勤勉手当のうち、6月期及び12月期の期末手当の期別支給割合を1.3月から1.275月へと引き下げる改定を実施した。

## 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	令和3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 1367	歳 42.6	千円 6,563	千円 4,778	千円 77	千円 1,785
事務・技術	人 290	歳 40.8	千円 5,537	千円 4,067	千円 110	千円 1,470
医療職種 (病院看護師)	人 385	歳 34.7	千円 4,913	千円 3,597	千円 44	千円 1,316
教育職種 (大学教員)	人 483	歳 51.1	千円 8,827	千円 6,374	千円 82	千円 2,453
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
海事職種	人 6	歳 47.0	千円 7,387	千円 5,424	千円 0	千円 1,963
海技職種	人 7	歳 45.9	千円 6,071	千円 4,426	千円 0	千円 1,645
教育職種 (附属高校教員)	人 20	歳 41.8	千円 7,240	千円 5,347	千円 117	千円 1,893
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 40	歳 39.2	千円 6,546	千円 4,841	千円 115	千円 1,705
医療職種 (病院医療技術職員)	人 136	歳 39.5	千円 5,274	千円 3,851	千円 74	千円 1,423
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

#### [年俸制適用者]

常勤職員(年俸制)	人 152	歳 44.3	千円 7,527	千円 7,527	千円 76	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 152	歳 44.3	千円 7,527	千円 7,527	千円 76	千円 0
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員(年俸制)	人 47	歳 47.2	千円 6,989	千円 6,989	千円 64	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 20	歳 42.2	千円 5,643	千円 5,643	千円 33	千円 0
特任一般職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
特任教員	人 8	歳 54.3	千円 7,641	千円 7,641	千円 51	千円 0
寄附講座教員	人 19	歳 49.6	千円 8,131	千円 8,131	千円 103	千円 0
産学官連携講座教員	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	62.8	3,672	3,672	142	0
特任一般職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	62.8	3,672	3,672	142	0
特別教員	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	92	37.8	3,405	2,952	50	453
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	44.3	3,288	2,388	126	900
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	58	32.0	2,824	2,824	26	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	50.0	5,134	3,690	65	1,444
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	49.8	5,404	3,879	53	1,525
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

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: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:常勤職員の「医療職種(病院医師)」、「産学官連携講座教員」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「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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注:常勤職員(年俸制)の「教育職種(外国人教師等)」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、区分以外は記載せず、常勤職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

注:任期付職員(年俸制)の「特任一般職員」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、区分以外は記載せず、任期付職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

注:再任用職員(年俸制)の「特別教員」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、区分以外は記載せず、再任用職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

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、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

\*「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、調理師等を示す。

\*「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。

\*「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。

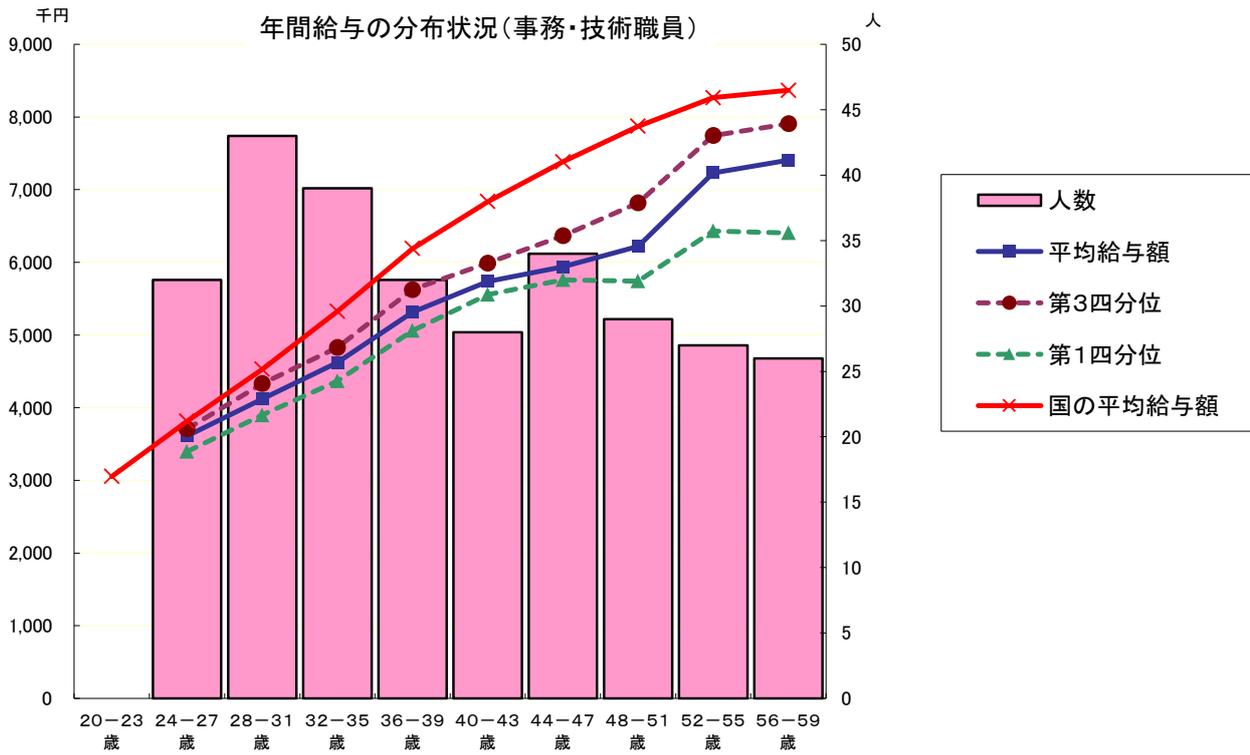
\*「特任一般職員」とは、事務・技術のうち、年俸制で雇用される者を示す。

\*「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。

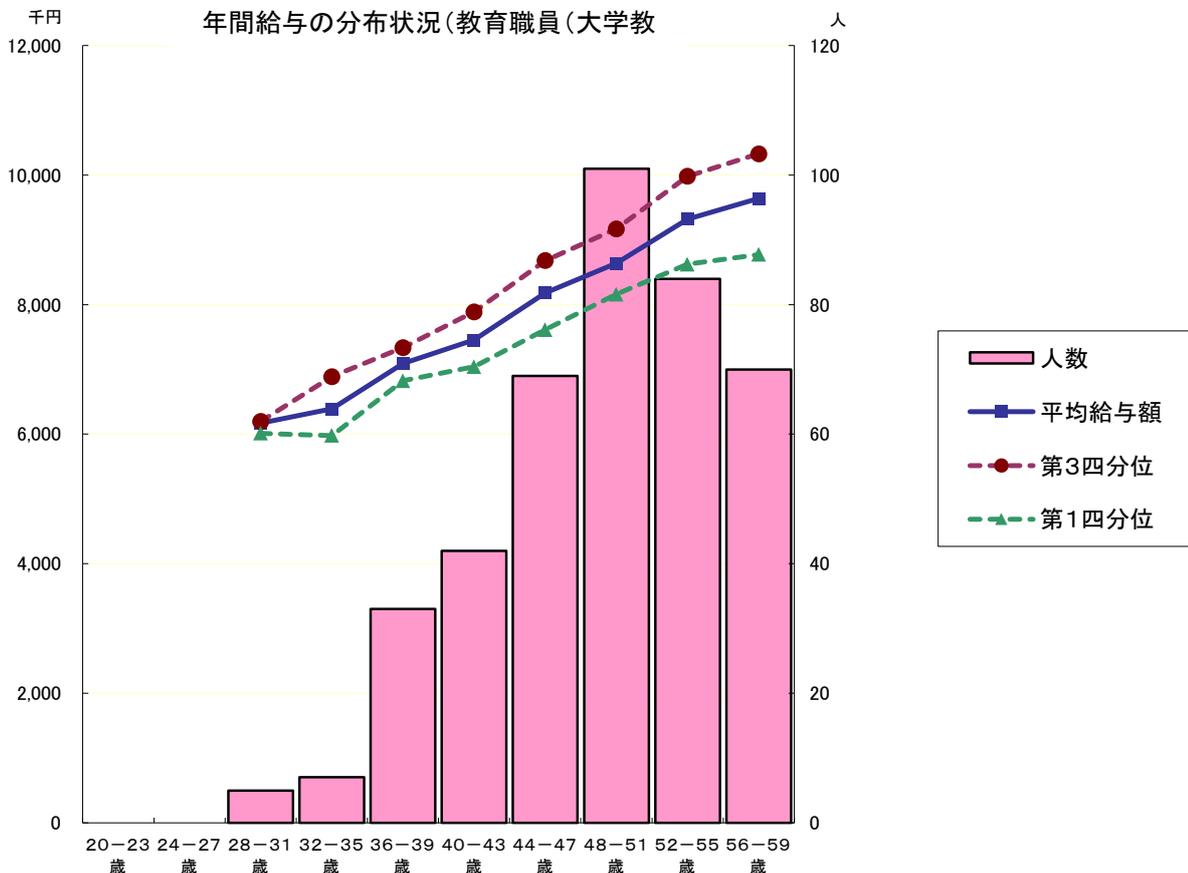
\*「産学連携講座教員」とは、企業と共同研究のために運営される講座に所属する教員を示す。

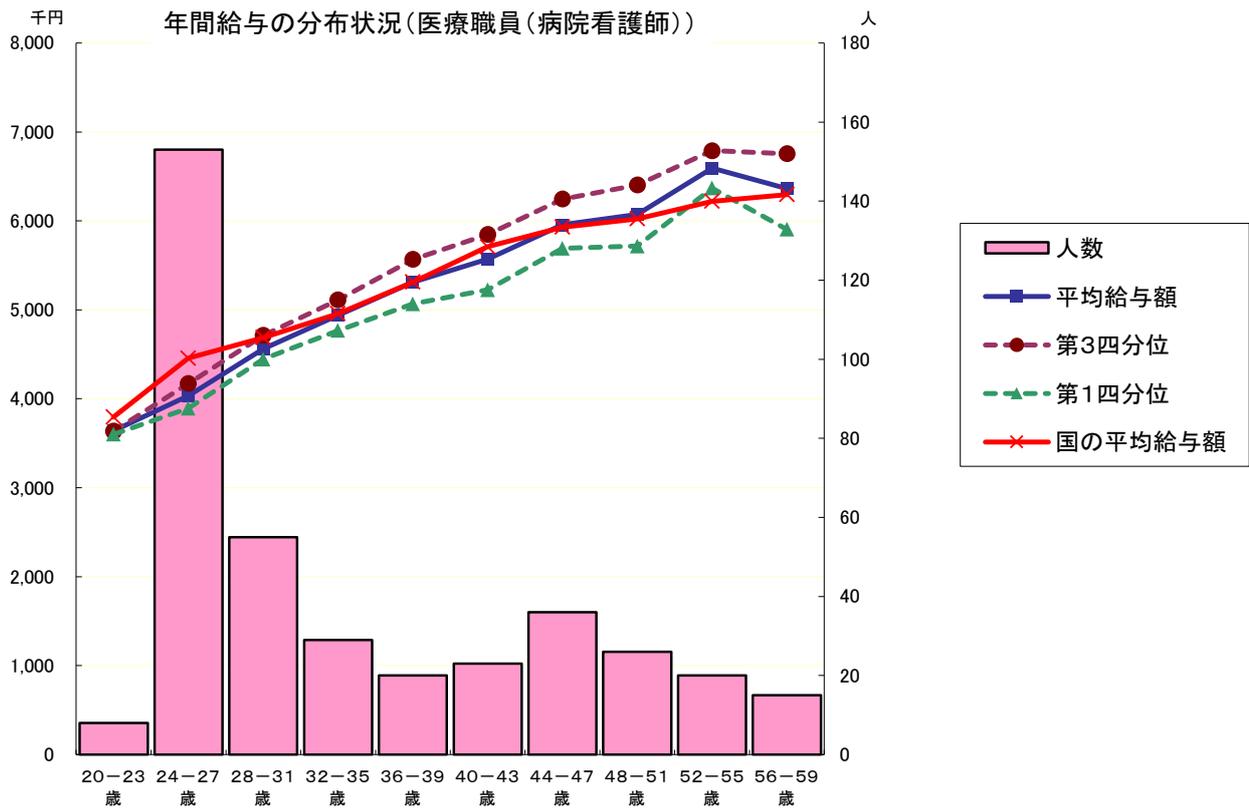
\*「特別教員」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員のうち、年俸制で雇用される者を示す。

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)	
	人	歳	千円	千円	千円
局長	1				
部長	5	55.9	8,895	10,526～	7,631
副部長	1				
課長	23	54.5	7,771	8,412～	6,432
課長補佐	25	48.9	6,591	7,451～	5,436
係長	82	46.3	5,963	7,258～	4,943
主任	43	40.2	5,182	5,982～	4,355
係員	110	31.2	4,119	5,629～	3,195

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。

注:局長及び副部長の該当者は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記載していない。

(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	年間給与額		
			平均	(最高～最低)	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	197	55.9	9,978	12,380～	6,725
准教授	142	50.3	8,436	9,518～	7,094
講師	56	49.3	8,139	9,176～	6,871
助教	86	43.0	6,901	8,304～	5,873
教務職員	2				

注:教務職員の該当者は2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については記載していない。

(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	年間給与額		
			平均	(最高～最低)	
	人	歳	千円	千円	千円
看護部長	1				
副看護部長	4	54.5	6,990		
看護師長	29	50.7	6,608	7,210～	5,862
副看護師長	39	43.7	5,840	6,779～	4,771
看護師	312	31.8	4,546	6,404～	3,463

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記載していない。

注:副看護部長の該当者は4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記載していない。

④ 賞与(令和3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)	% 55.7	% 55.8	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.3	% 44.2	% 44.3
	最高～最低	% 53.4～40.9	% 53.8～40.7	% 52.3～40.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.6	% 56.6	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.4	% 43.4	% 43.4
	最高～最低	% 49.0～33.2	% 49.0～39.5	% 49.0～37.7

(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)	% 55.1	% 55.3	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.9	% 44.7	% 44.8
	最高～最低	% 57.8～41.0	% 57.6～41.0	% 56.3～41.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.2	% 57.2	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.8	% 42.8	% 42.8
	最高～最低	% 57.6～40.0	% 54.3～35.4	% 56.0～39.9

(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)	% 55.9	% 56.0	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.1	% 44.0	% 44.1
	最高～最低	% 49.0～39.7	% 49.0～39.3	% 46.7～41.2

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 85.8</li> <li>・年齢・地域勘案 92.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 86.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.7</li> <li>(参考) 対他法人 98.0</li> </ul>
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 26.7%】 (国からの財政支出額 12,982百万円、支出予算の総額 48,329百万円：令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】 (法人の検証結果) 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26.7%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られる。 (文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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"> <li>・年齢勘案 96.6</li> <li>・年齢・地域勘案 97.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 92.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.9</li> <li>(参考)対他法人 98.5</li> </ul>
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 26.7%】 (国からの財政支出額 12,982百万円、支出予算の総額 48,329百万円：令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和3年度決算)】 (法人の検証結果) 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26.7%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られる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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 91.7

(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3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

(扶養親族がない場合)

##### 事務・技術

- ・22歳(大卒初任給)  
月額182,200円 年間給与2,728,413円
- ・35歳(主任)  
月額291,512円 年間給与4,882,380円
- ・50歳(副課長)  
月額383,760円 年間給与6,490,488円

##### 教育職員

- ・27歳(博士修了初任給)  
月額301,900円 年間給与4,516,444円
- ・35歳(助教)  
月額347,568円 年間給与5,805,432円
- ・50歳(准教授)  
月額489,112円 年間給与8,274,776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、父母等1人につき6,500円)を支給

#### 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 11,095,753	千円 10,992,132	千円 11,130,621	千円 11,031,907	千円 10,228,660	千円 9,977,787
退職手当支給額 (B)	千円 1,043,685	千円 949,293	千円 1,114,356	千円 1,072,594	千円 847,324	千円 785,070
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,413,808	千円 6,681,537	千円 6,712,812	千円 7,066,277	千円 7,963,821	千円 8,664,289
福利厚生費 (D)	千円 2,523,482	千円 2,569,881	千円 2,628,923	千円 2,682,934	千円 2,708,458	千円 2,766,630
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 21,076,730	千円 21,192,844	千円 21,586,714	千円 21,853,713	千円 21,748,264	千円 22,193,777

注: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

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「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。

「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、報酬等支給総額及び最広義人件費について

・「給与、報酬等支給総額」が前年度比0.24%減となった要因  
人事院勧告を参考に期末手当の引き下げ改定を行ったことによる。

・「最広義人件費」が前年度比2%増となった要因  
病院経営上の必要性から医療職員等の増員を図ったことによる非常勤役職員等給与の増加、法定福利費の増加などが要因となっている。

○「退職手当支給額」が前年度比7.3%減になった要因

・令和3年度は、令和2年度と比較すると自己都合退職者が12名の増加となっている一方、役員の任期満了に伴う支給実績の有無の差があることが主な要因となっている。

・「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、平成30年2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: 調整率を100分の87から、100分の83.7に変更した。

職員に関する講じた措置の概要: 調整率を100分の87から、100分の83.7に変更した。

なお、学内での検討に時間が必要だったことから、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。

### IV その他

特になし