

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人東海国立大学機構(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(当該法人約7,500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4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、令和3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、機構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4年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、東海国立大学機構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、広域異動手当、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+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、令和4年6月及び12月支給においては、100分の162.5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4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4年度の特例として、0.05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、機構長が、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4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4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4年度の特例として、0.05ヶ月分の引き上げを実施した。

理事

役員報酬基準は、東海国立大学機構役員給与規程に基づき、本給及び諸手当(地域手当、広域異動手当、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+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、令和4年6月及び12月支給においては、100分の162.5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4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4年度の特例として、0.05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、機構長が、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4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4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4年度の特例として、0.05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、東海国立大学機構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、東海国立大学機構役員給与規程に基づき、本給(706,000円)及び諸手当(地域手当、広域異動手当、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+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、令和4年6月及び12月支給においては、100分の162.5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4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4年度の特例として、0.05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、機構長が、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4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4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4年度の特例として、0.05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、東海国立大学機構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4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 22,535	千円 14,100	千円 6,320	千円 2,115 (地域手当)	R2.4.1		※
A理事	千円 18,363	千円 12,420	千円 5,198	千円 745 (地域手当)	R4.4.1		※
B理事	千円 21,231	千円 13,284	千円 5,954	千円 1,992 (地域手当)	R2.4.1		※
C理事	千円 14,563	千円 9,816	千円 4,108	千円 588 (地域手当) 50 (通勤手当)	R2.4.1		※
D理事	千円 15,851	千円 9,816	千円 4,400	千円 1,472 (地域手当) 162 (通勤手当)	R4.4.1		※
E理事	千円 15,688	千円 9,816	千円 4,400	千円 1,472 (地域手当)	R2.4.1		◇
F理事 (非常勤)	千円 3,552	千円 3,528	千円 0	千円 24 (通勤手当)	R2.4.1		
G理事 (非常勤)	千円 3,528	千円 3,528	千円 0	千円 0 ()	R2.4.1		
A監事	千円 13,625	千円 8,472	千円 3,797	千円 1,270 (地域手当) 85 (通勤手当)	R2.9.1		
B監事 (非常勤)	千円 2,819	千円 2,772	千円 0	千円 47 (通勤手当)	R2.4.1		※
C監事 (非常勤)	千円 2,772	千円 2,772	千円 0	千円 0 ()	R4.4.1		

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、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

役員出向者「◇」、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

東海国立大学機構は、大学・産業界・地域の発展の好循環を創出する我が国の新しいモデルを構築し、国際的な競争力向上と地域創生への貢献を同時に達成することを目指している。また、機構に設置をする岐阜大学と名古屋大学が、両大学の強みのある分野を中心に、世界最高水準の研究を展開することによる知の中核拠点化と国際通用性のある質の高い教育の実践を同時に目指している。このため、東海機構は、両大学の経営上の資源を相互利用しつつ経営の高度化、国際的な教育研究環境の整備、教育の共同実施、産業界や地域社会との対話・窓口の拡充及び連携強化による民間からの資金の充実、産学連携マネジメント及び施設・大型機器マネジメントの共有、経営と教学の適切な分担による東海機構の機能を最大限発揮しうるガバナンス体制の構築などを機構長のリーダーシップの下で進めている。

そうした中で、東海国立大学機構の機構長は、職員数約7,500名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、所属職員を統督して、経営責任者の職務を同時に担っている。

機構長の年間報酬額は、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。

東海国立大学機構では、機構長の報酬月額を国立大学の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、機構長の職務内容の特性は上記のとおり国立大学の法人化移行前と同等以上の職務と職責を担っていると云える。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

東海国立大学機構は、大学・産業界・地域の発展の好循環を創出する我が国の新しいモデルを構築し、国際的な競争力向上と地域創生への貢献を同時に達成することを目指している。また、機構に設置をする岐阜大学と名古屋大学が、両大学の強みのある分野を中心に、世界最高水準の研究を展開することによる知の中核拠点化と国際通用性のある質の高い教育の実践を同時に目指している。このため、東海機構は、両大学の経営上の資源を相互利用しつつ経営の高度化、国際的な教育研究環境の整備、教育の共同実施、産業界や地域社会との対話・窓口の拡充及び連携強化による民間からの資金の充実、産学連携マネジメント及び施設・大型機器マネジメントの共有、経営と教学の適切な分担による東海機構の機能を最大限発揮しうるガバナンス体制の構築などを機構長のリーダーシップの下で進めている。

そうした中で、機構の理事は、職員数約7,500名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、所属職員を統督して、経営責任者の職務を同時に担っている機構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。

東海国立大学機構では、理事の報酬月額を国立大学の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。

理事(非常勤)

東海国立大学機構は、大学・産業界・地域の発展の好循環を創出する我が国の新しいモデルを構築し、国際的な競争力向上と地域創生への貢献を同時に達成することを目指している。また、機構に設置をする岐阜大学と名古屋大学が、両大学の強みのある分野を中心に、世界最高水準の研究を展開することによる知の中核拠点化と国際通用性のある質の高い教育の実践を同時に目指している。このため、東海機構は、両大学の経営上の資源を相互利用しつつ経営の高度化、国際的な教育研究環境の整備、教育の共同実施、産業界や地域社会との対話・窓口の拡充及び連携強化による民間からの資金の充実、産学連携マネジメント及び施設・大型機器マネジメントの共有、経営と教学の適切な分担による東海機構の機能を最大限発揮しうるガバナンス体制の構築などを機構長のリーダーシップの下で進めている。

そうした中で、機構の理事は、職員数約7,500名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、所属職員を統督して、経営責任者の職務を同時に担っている機構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。

東海国立大学機構では、理事の報酬月額を国立大学の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

東海国立大学機構は、大学・産業界・地域の発展の好循環を創出する我が国の新しいモデルを構築し、国際的な競争力向上と地域創生への貢献を同時に達成することを目指している。また、機構に設置をする岐阜大学と名古屋大学が、両大学の強みのある分野を中心に、世界最高水準の研究を展開することによる知の中核拠点化と国際通用性のある質の高い教育の実践を同時に目指している。このため、東海機構は、両大学の経営上の資源を相互利用しつつ経営の高度化、国際的な教育研究環境の整備、教育の共同実施、産業界や地域社会との対話・窓口の拡充及び連携強化による民間からの資金の充実、産学連携マネジメント及び施設・大型機器マネジメントの共有、経営と教学の適切な分担による東海機構の機能を最大限発揮しうるガバナンス体制の構築などを機構長のリーダーシップの下で進めている。

そうした中で、東海国立大学機構の監事は、機構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。

東海国立大学機構では、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。

監事(非常勤)

東海国立大学機構は、大学・産業界・地域の発展の好循環を創出する我が国の新しいモデルを構築し、国際的な競争力向上と地域創生への貢献を同時に達成することを目指している。また、機構に設置をする岐阜大学と名古屋大学が、両大学の強みのある分野を中心に、世界最高水準の研究を展開することによる知の中核拠点化と国際通用性のある質の高い教育の実践を同時に目指している。このため、東海機構は、両大学の経営上の資源を相互利用しつつ経営の高度化、国際的な教育研究環境の整備、教育の共同実施、産業界や地域社会との対話・窓口の拡充及び連携強化による民間からの資金の充実、産学連携マネジメント及び施設・大型機器マネジメントの共有、経営と教学の適切な分担による東海機構の機能を最大限発揮しうるガバナンス体制の構築などを機構長のリーダーシップの下で進めている。

そうした中で、東海国立大学機構の監事は、機構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。

東海国立大学機構では、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 役員の退職手当の支給状況(令和4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	12,474 (57,181)	8 (38)	0 (6)	R4.3.31	1.2	※
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:理事については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(55,102,815円・令和3年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

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

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	<p>当該理事は、岐阜大学長として、国内の嚆矢となる国立大学法人の一法人複数大学制度である東海国立大学機構の設立(令和2年4月)を成し遂げ、もって航空宇宙生産技術開発センターや糖鎖共同利用・共同研究拠点などの機構直属組織を設置した。さらに教育研究院を立ち上げ、教々分離による教員の流動化を可能とし、やはり我が国で第一号となる学部等連係課程実施基本組織(学部相当)の社会システム経営学環を設立した(令和3年度)。また地域の産官学連携推進に尽力し、公立機関である岐阜県中央家畜保健衛生所、同食品科学研究所などを学内に誘致した。</p> <p>教育研究の国際連携については、特に開設と運営の難易度が高いとされるジョイント・ディグリープログラム(JDP)をインド工科大学グワハティ校、マレーシア国民大学との間で計4件立ち上げ、名古屋大学と合わせ日本国内のJDP26件中10件を東海国立大学機構が占めるに至った。</p> <p>なお、理事の任期については、東海国立大学機構設立前の岐阜大学学長としての期間(H26.4.1~R2.3.31)を含んでいるほか、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を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.2と決定した。</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

【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える。

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、令和4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(当該法人約7,500名)・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の人事院勧告が調査・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…令和4年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額額は405,049円となっており、全職員の平均給与月額は413,064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211,512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いる。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

東海国立大学機構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、広域異動手当、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+広域異動手当)に100分の120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+広域異動手当)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機構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4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4年度に出された人事院勧告を参考として改定
 - ① 期末・勤勉手当及び期末特別手当の支給率について、令和4年度の特例として、0.1ヶ月分引き上げ
 - ② 年俸制適用教員の業績支給割合の改定
- ・看護職員調整手当の手当額改定
- ・教員特殊業務手当及び教育業務連絡指導手当の手当額改定

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4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	3,995	43.3	7,185	5,244	99	1,941
事務・技術	1,023	42.8	6,142	4,519	130	1,623
教育職種 (大学教員)	1,310	53.1	9,997	7,167	104	2,830
医療職種 (病院看護師)	1,176	35.2	5,535	4,133	68	1,402
教育職種 (附属高校教員)	31	45.3	8,033	5,909	90	2,124
教育職種 (附属義務教育学校教員)	43	39.2	6,741	5,007	64	1,734
医療職種 (病院医療技術職員)	412	36.9	5,526	4,078	98	1,448
専門職						

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員を除く。

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:常勤職員の「専門職」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があることから、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4:在外職員及び任期付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。

再任用職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
事務・技術						
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)						
教育職種 (附属高校教員)						
教育職種 (附属義務教育学校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)						

注:再任用職員の「事務・技術」、「医療職種(病院看護師)」、「教職職種(附属高校教員)」及び「医療職種(病院医療技術職員)」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があることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

非常勤職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
事務・技術	12	39.2	4,025	3,105	55	920
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

注:非常勤職員の「教育職種(大学教員)」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があることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和4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 268	歳 46.2	千円 9,190	千円 9,190	千円 88	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 268	歳 46.2	千円 9,190	千円 9,190	千円 88	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

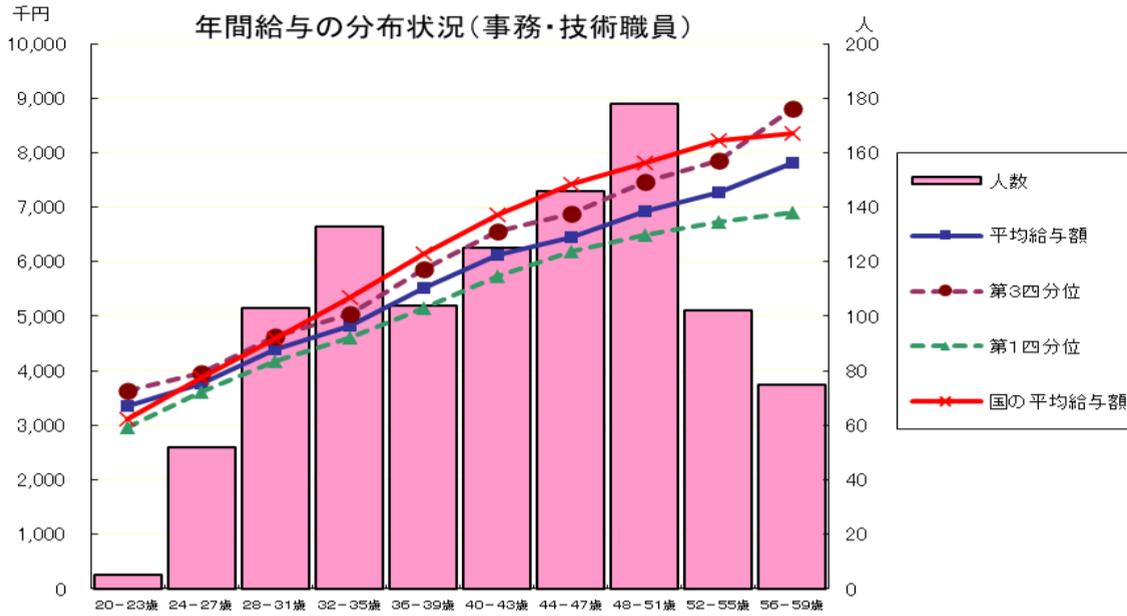
任期付職員	人 1,147	歳 42.9	千円 7,098	千円 7,098	千円 79	千円 0
事務・技術	人 21	歳 35.9	千円 3,471	千円 3,471	千円 74	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 1,054	歳 43.0	千円 7,270	千円 7,270	千円 78	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
専門職	人 16	歳 43.9	千円 5,454	千円 5,454	千円 82	千円 0
リサーチ・アドミニストレーター	人 31	歳 48.0	千円 6,852	千円 6,852	千円 126	千円 0
医員	人 25	歳 34.2	千円 4,221	千円 4,221	千円 37	千円 0

注1:任期付職員の「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があることから、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

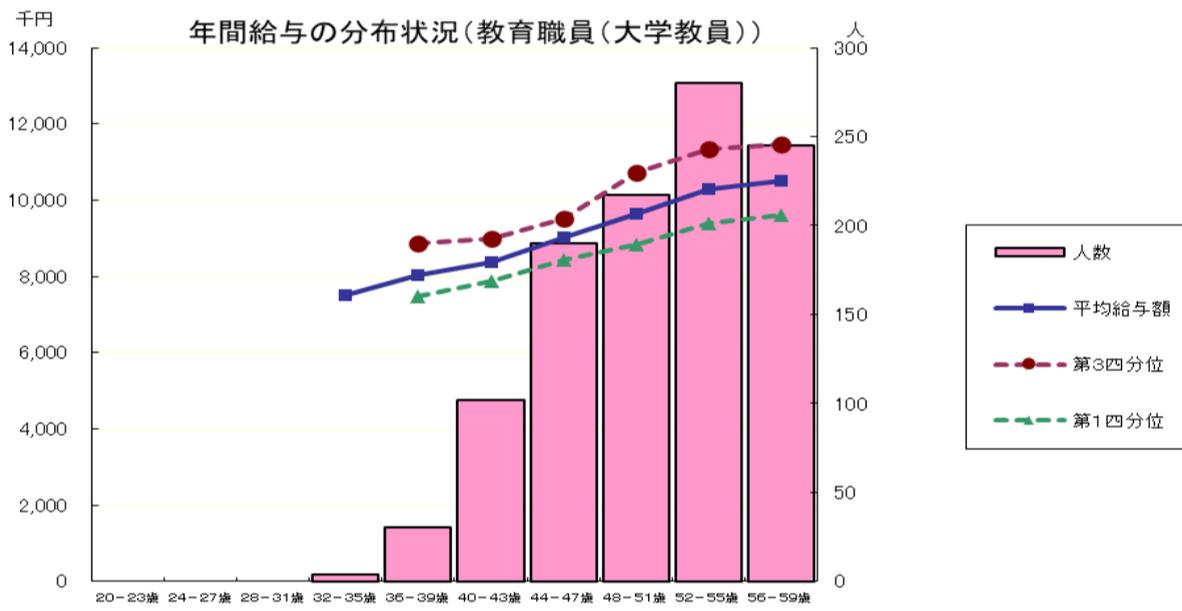
注2:「医員」とは、岐阜大学医学部附属病院において診療に従事するものとし、必要に応じ、診療を通じて臨床教育の補助的業務を目的として、雇用される者をいう。

非常勤職員	人 301	歳 49.9	千円 3,442	千円 3,442	千円 125	千円 0
事務・技術	人 273	歳 49.8	千円 3,239	千円 3,239	千円 132	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 28	歳 50.8	千円 5,427	千円 5,427	千円 53	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

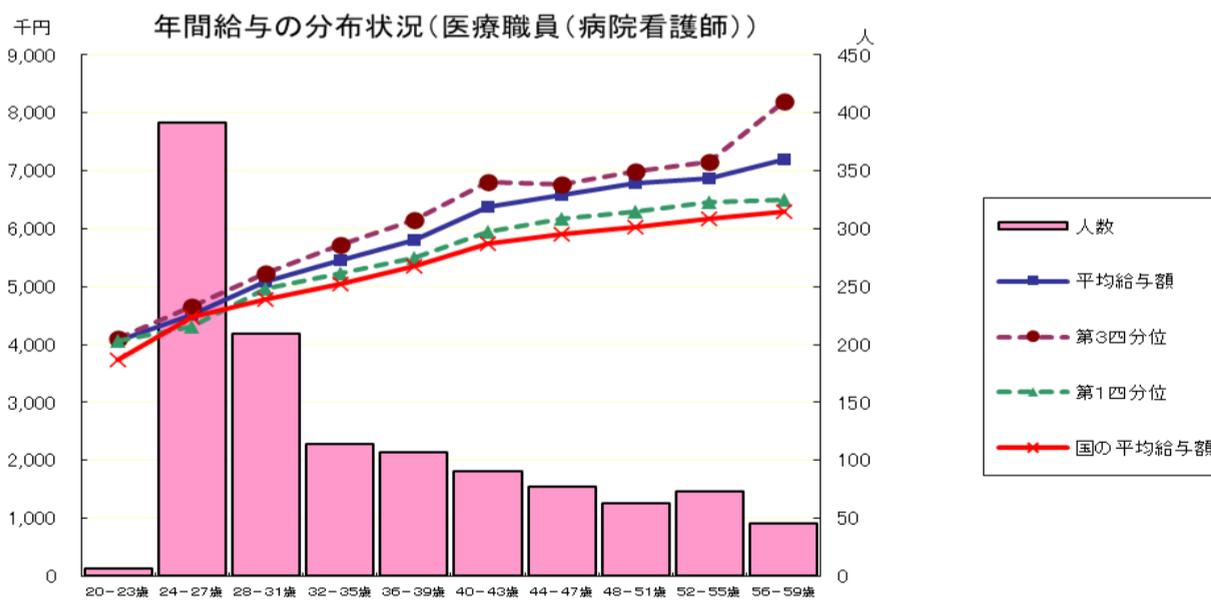
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。



注1:年齢20-23歳、24-27歳及び28歳-31歳の該当者はいない。
 注2:年齢32-35歳の該当者は4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及び第3四分位を表示していない。



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	12	58.0	9,989	11,603～8,496
課長	79	53.6	8,529	9,705～6,732
課長補佐	142	50.4	7,105	8,335～5,791
係長	360	45.1	6,321	7,949～4,459
主任	251	38.9	5,218	7,128～4,027
係員	179	32.1	4,259	5,585～2,869

注:「部長」には、「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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	631	56.6	11,107	15,603～7,909
准教授	488	49.9	9,102	10,753～6,141
講師	87	48.4	8,582	9,968～7,175
助教	100	50.1	7,374	8,437～5,928
助手	3	58.8	6,689	-
教務職員	1	-	-	-

注1:「助手」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(最高～最低)については記載しない。

注2:「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については記載しない。

(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				
看護部長	2	-	-	-
副看護部長	12	54.2	8,216	9,164～6,933
看護師長	59	50.5	7,635	8,883～6,524
副看護師長	127	44.4	6,505	7,421～5,387
看護師	975	32.8	5,157	7,158～3,950
准看護師	1	-	-	-

注:「看護部長」及び「准看護師」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については記載しない。

④ 賞与(令和4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)	% 54.3	% 52.1	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 47.9	% 46.8
	最高～最低	% 56.5～41.9	% 58.3～44.2	% 57.4～43.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.6	% 53.3	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 46.7	% 45.6
	最高～最低	% 53.4～39.8	% 55.1～43.2	% 51.3～42.1

(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)	% 52.7	% 50.8	% 51.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.3	% 49.2	% 48.3
	最高～最低	% 63.0～42.5	% 64.2～45.0	% 63.5～43.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.7	% 53.4	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.3	% 46.6	% 45.5
	最高～最低	% 55.9～39.0	% 57.1～38.8	% 55.4～40.4

(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)	% 52.1	% 50.4	% 51.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.9	% 49.6	% 48.8
	最高～最低	% 53.4～43.8	% 55.1～45.8	% 54.3～45.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 52.9	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.8	% 47.1	% 46.0
	最高～最低	% 53.4～41.1	% 55.1～43.5	% 51.9～42.3

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 89.9 ・年齢・地域勘案 93.4 ・年齢・学歴勘案 88.7 ・年齢・地域・学歴勘案 93.0 (参考) 対他法人 103.8
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) 【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 29.0% (国からの財政支出額 40,931百万円、支出予算の総額 142,721百万円:令和4年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額0円(令和3年度決算) 【検証結果】 対国家公務員指数は水準以下であり、上記の状況を勘案し、適正である。 (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	引き続き適切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 107.0 ・年齢・地域勘案 104.0 ・年齢・学歴勘案 102.2 ・年齢・地域・学歴勘案 100.4 (参考) 対他法人 107.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	名古屋大学における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、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき看護職調整手当額を引き上げたこと、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) 【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 29.0% (国からの財政支出額 40,931百万円、支出予算の総額 142,721百万円:令和4年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額0円(令和3年度決算) 【検証結果】 対国家公務員指数が水準を上回っていることは、上述の理由によるものであり、上記の状況を勘案し、適正である。 (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、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること等を考慮すると、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	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 101.5

(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4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 185,200円 年間給与 2,752,072円
- 35歳(主任)
月額 315,790円 年間給与 5,248,426円
- 50歳(課長補佐)
月額423,545円 年間給与 7,132,494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 294,500円 年間給与 4,376,270円
- 35歳(講師)
月額 421,245円 年間給与 6,908,418円
- 50歳(教授)
月額 558,325円 年間給与 9,279,360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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 36,577,540	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,472,094	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 26,535,670	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 9,378,065	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 74,963,369	千円	千円	千円	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。

注3:中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

総人件費について参考となる事項

○対前年度比と増減要因について

- ・「給与、報酬等支給総額」が、前年度比▲1.4%となった要因については、令和4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たものの、運営費交付金によって雇用される教職員が減少したことが大きな要因と考えられる。
- ・「退職手当支給額」が、前年度比▲3.4%となった要因については、役員の退職がなかったことが大きな要因と考えられる。
- ・「非常勤役職員等給与」が前年度比0.7%となった要因については、外部資金等により雇用される職員の増加及び一般職相当の非常勤職員の時給単価を引き上げたことが要因と考えられる。
- ・「福利厚生費」が、前年度比▲0.8%となった要因については、外部資金等により雇用される職員の増加等がある一方で、運営費交付金によって雇用される教職員の減少が大きな要因と考えられる。結果として、「最広義人件費」については、▲0.6%となった。

○「退職手当支給額」について

- ・本機構設立前の実施ではあるが、両大学において共通の取り扱いを行っているため、参考事項として記載をする。
- ・「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乗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。
 役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。

IV その他

特になし