

国立大学附属病院における教員人件費等の会計処理

【概要】

『「国立大学法人会計基準」及び「国立大学法人会計基準注解」に関する実務指針 報告書」の改訂について（通知）」の補足について』（平成 19 年 3 月 30 日付け 文部科学省 高等教育局国立大学法人支援課 事務連絡）において、附属病院セグメントにおける人件費の取扱いについて、特に教員の勤務状況を的確に把握したうえで、附属病院と医（歯）学部に区分する必要があるとし、以下のとおりとされている。

○教員の勤務状況の把握

(1) 基本的な考え方

附属病院セグメントに計上する人件費は勤務状況を反映し、同時に、客観性や検証可能性等の会計情報としての合理性を備えている必要がある。

したがって、基本的には個人毎に勤務状況を把握することとなるが、客観性等の会計情報としての合理性が確保される範囲内で、より簡便な方法によることも可能である。

(2) 把握手段（例）

会計情報の基礎データとしての勤務状況の把握にあたっては、総労働時間の概ね 7 割以上について把握する必要があると考えられる。

・タイムレコード

業務従事時間を記録した各種書類・データに基づく方法

各種書類・データ記載の勤務時間が、総労働時間の概ね 7 割以上に達しない場合、その他の方法により補完する必要があるが生じる。データ相互間の整合性の確保に留意が必要である。

なお、医（歯）学部において行われる診療に係るカンファレンス等は、附属病院として区分できるよう、会議等の目的についても可能な範囲で把握しておく必要がある。

・タイムレポート

業務内訳報告書に基づく方法。

基本的に、自己申告に基づくものであるため、客観性の確保の観点から、その他の書類等との整合性について確認が必要である。

なお、総労働時間及び帰属と異なるセグメントに係る業務への従事時間の報告により勤務状況を把握することも想定される。

・タイムスタディ

業務従事割合の申告に基づく方法。

当該申告の合理性が疎明されない限り、会計情報として取扱うことは困難である。