

# 国立大学法人愛媛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

愛媛大学の主要事業は教育・研究である。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(愛媛大学は2,238人(平成26年5月1日現在))や教育・研究事業で比較的同等と認められる以下の法人を参考とした。

- ・国立大学法人徳島大学・・・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いる(常勤職員数2,271人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は15,494千円、理事は10,623千円～12,301千円、監事(常勤)は9,685千円であった。

#### 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。)

愛媛大学においては、平成16年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、学長が国立大学法人愛媛大学経営協議会の議を経て、当該手当額を100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

#### 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

常勤の役員報酬支給基準は、国立大学法人愛媛大学役員給与規程に基づき、毎月支給される報酬(俸給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当)及び6月と12月に支給される期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、基準額(俸給+地域手当+広域異動手当+(俸給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+俸給×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の140、12月期に支給する場合においては100分の170を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内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。

なお、平成26年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15月分)を行った。

理事

法人の長と同じ

理事(非常勤)

非常勤の役員報酬支給基準は、国立大学法人役員給与規程に基づき、非常勤役員手当(月額114,000円～352,000円)のみで構成されている。  
なお、平成26年度においては、改定は行わなかった。

監事

法人の長、理事と同じ

監事(非常勤)

理事(非常勤)と同じ

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
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	16,316	11,808	4,423	85 (通勤手当)		3月31日	
A理事	13,842	10,008	3,748	85 (通勤手当)			
B理事	12,885	9,312	3,488	85 (通勤手当)			
C理事	13,952	10,008	3,748	195 (通勤手当)			
D理事	12,885	9,312	3,488	85 (通勤手当)			
E理事	14,593	8,640	3,718	1,555 (地域手当) 636 (単身赴任手当) 43 (通勤手当)	4月1日		◇
A監事	11,900	8,640	3,236	24 (通勤手当)	4月1日		※
B監事 (非常勤)	1,368	1,368					

注1:「地域手当」とは、就任直前に民間の賃金水準が本学より高い地域に住んでいた者に対し、2年を限度として支給するものである。

注2: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3:「前職」欄の「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職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

愛媛大学は、本学の理念である「100年の伝統に学ぶ」・「知の共同体を築く」・「地域にあって輝く大学」を創る」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、将来構想「機能強化の方向性」を基盤として、教育改革、組織改革、国際化等の具体的な取組等を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうしたなかで、愛媛大学の学長は、職員数約2,500名の法人の代表として、その業務を掌理するとともに、校務を司り、所属職員を統括して、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。

愛媛大学では、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踏まえて決定しているが、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。

こうした職務内容の特性や民間企業、国家公務員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

理事は、「学術・企画」、「社会連携・渉外」、「財務・広報」、「教育」、「総務」の各担当分野の責任者として、学長を補佐し、本法人の業務を掌理する。

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専務取締役の報酬2,881万円と比較した場合、それ以下である。

愛媛大学では、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が、理事の職務内容の特性は法人化移行前の副学長や部局長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。

こうした職務内容の特性や民間企業、国家公務員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)

該当者なし

監事

監事は、法人の業務を監査し、監査結果に基づき必要があるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出すること、学長又はその他代表権を有する役員との利益が相反する事項については法人を代表すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付することを業務としている。

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取締役の報酬1,927万円と比較した場合、それ以下である。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

監事(非常勤)の業務内容は監事と同様であり、給与水準については、監事の報酬を基準に業務量等を考慮して決定している。

こうした職務内容の特性や民間企業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(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	12,841 (52,546)	10 (37)	0 (0)	平成27年3月31日	1.0	
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注1:「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

注2: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定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」欄の括弧内の期間)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	当該法人の長は、平成17年4月から平成21年3月までは理事、平成21年4月から平成27年3月までは学長としての通算10年間、愛媛大学役員として愛媛大学の発展に尽力した。特に学長としては、愛媛大学憲章に掲げる「学生中心の大学」「地域にあって輝く大学」の実現を目指し、特に学生の人間の成長に重点を置いた教育の推進、地域発展に貢献できる国際性を備えた人材の育成、特色ある先端的研究拠点の形成・強化の3つを重点課題として定め、大学改革に取り組んだ。 役員の業績評価率は、国立大学法人法第9条に定める国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての在職期間における業績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、学長が0.0から2.0までの範囲内で決定することとしており、当該法人の長の業績評価率については1.0と決定した。

#### 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

愛媛大学においては、平成16年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、学長が国立大学法人愛媛大学経営協議会の議を経て、当該手当額を100分の10の範囲内で増減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

本学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・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人徳島大学・・・当該法人は、教育・研究等事業内容において類似する国立大学法人であり、法人規模においても同等(常勤職員数2,271人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・平成26年国家公務員給与等実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,402円、医療職俸給表(三)の平均給与月額は345,048円となっている。

なお、人件費管理については、大学教員にあっては現在は法人化前の定員管理を踏襲しているが、今後は定員制を廃止し、人件費ベース(ポイント制)での管理を行い、柔軟な人員配置による教育・研究サービスの向上に努める。さらに年俸制の導入を促進し、業績に応じた給与制度の実現を図る。また、附属病院にあっては、医療サービスと収益の向上の最適化を図るよう人件費配分を行う。さらに、間接部門(事務組織)にあっては、職員の能力向上と業務の効率化、合理化を図り、人件費の適正管理に努める。

#### 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、人事評価制度に基づく評価結果等を考慮している。なお、平成26年11月から導入を開始した大学教員への年俸制においては、業績給を設けている。月給制における業績給に相当する勤勉手当は給与支給総額の約9%程度であるが、年俸制における業績給は全体の約30%であり、職員の業績に応じたメリハリのある給与制度としている。

#### 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

##### ◎給与制度の内容

##### (月給制)

国立大学法人愛媛大学職員給与規程に則り、職員の給与は、基本給、諸手当及び賞与とし、次の各号に掲げる区分により支給する。

- (1) 基本給は、俸給、俸給の調整額及び教職調整額とする。
- (2) 諸手当は、管理職手当、文部科学省実務研修生手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、特別教授手当、職務付加手当、専門看護師手当・認定看護師手当、荣誉教授手当、専門薬剤師手当・認定薬剤師手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、産業教育手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当とする。
- (3) 賞与は、期末手当及び勤勉手当とする。  
賞与のうち、期末手当については、期末手当基準額(基本給+扶養手当+これらに関する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5(特定幹部職員は100分の102.5)を、12月に支給する場合においては100分の137.5(特定幹部職員は100分の117.5)を乗じ、さらに基準日以前6箇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(基本給+これに対する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、人事評価に基づき決定される成績率及び基準日以内6箇月の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

##### (年俸制(特定職員対象))

国立大学法人年俸制適用職員給与規程に則り、特定職員(主に外部資金等により雇用される任期付職員)のうち年俸制を適用する者の給与は基本年俸及び諸手当とする。

諸手当は、住居手当、通勤手当、荣誉教授手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当とする。なお、賞与は支給しない。

##### (年俸制(承継教員対象))

承継教員である者のうち、年俸制を適用する教員の給与は、年俸及び諸手当とする。

- (1) 年俸は基本年俸と業績年俸とする。
- (2) 諸手当は、管理職手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、特別教授手当、職務付加手当、荣誉教授手当、初任給調整手当、宿日直手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、俸給の調整額とする。
- (3) 業績年俸は、基準額(基本年俸の12分の1+これに対する地域手当、広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、業績評価に基づき決定される業績評価率及び基準日以内6箇月の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

◎平成26年度における主な改定内容

- ①新たに、特殊勤務手当に「手術看護業務手当」(器械出し業務:1,000円/1回)、(外回り業務:2,000円/1回)を加えた。(4月から)
- ②新たに、特殊勤務手当に「介助業務手当」(700円/1日)を加えた。(4月から)
- ③特殊勤務手当のうち、「教育実習等指導手当」の額を720円/1日から1,400円/1日に引き上げた。(4月から)
- ④新たに、職務付加手当に「放射線取扱主任者」を加えた。(3,000円/月額) (4月から)
- ⑤新たに、特殊勤務手当に「小児期・周産期カウンセリング手当」(20,000円/1回)を加えた。(1月から)
- ⑥勤勉手当(職員)及び期末特別手当(役員)の12月期の支給割合を次のとおり改正した。  
(職員)  
・一般職員 0.645月分→0.795月分  
・特定幹部職員 0.845月分→0.995月分  
(役員)  
1.55月分→1.70月分
- ⑦各俸給表について、初任給を中心に若年層に重点を置いて、平均0.3%の引き上げ改定(3級以上の級の高位号俸は据え置き)を行った。(4月から)
- ⑧通勤手当について、交通用具使用者の使用距離の区分に応じ、100円から7,100円までの幅で引き上げ改定を行った。(4月から)
- ⑨初任給調整手当について、月額限度額を50,000から50,300円に引き上げ改定を行った。
- ⑩平成27年1月1日昇給について、平成27年4月から諸手当の見直しを実施するため、昇給号俸数を通常より1号俸ずつ抑制を行った。
- ⑪新たに、職員就業規則第2条に規定する教授、准教授、講師及び助教(承継教員)について、給与制度として年俸制を導入した(年俸制教員)。(11月から)

## 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26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1806	42.9	6,392	4,718	53	1,674
事務・技術	361	43.6	5,377	3,988	69	1,389
教育職種 (大学教員)	770	48.4	8,187	5,999	45	2,188
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	434	34.6	4,528	3,377	50	1,151
技能・労務職種	4	56.8	5,307	3,967	33	1,340
教育職種(附属高校教員)	48	45	7,183	5,375	49	1,808
教育職種(附属義務教育学校教員)	49	43.3	6,880	5,135	58	1,745
医療職種(病院医療技術職員)	140	34.9	4,507	3,371	64	1,136
その他医療職種(看護師)	該当者なし					

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 58	歳 38.4	千円 3,440	千円 2,962	千円 52	千円 478
事務・技術	人 16	歳 51.9	千円 3,028	千円 2,267	千円 95	千円 761
教育職種 (大学教員)	人 6	歳 41.2	千円 4,556	千円 3,390	千円 37	千円 1,166
医療職種 (病院医師)	人 26	歳 27.3	千円 3,458	千円 3,458	千円 0	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 6	歳 43.3	千円 3,315	千円 2,492	千円 157	千円 823
医療職種(病院医療技術職員)	人 4	歳 45	千円 3,478	千円 2,573	千円 76	千円 905

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:常勤職員の「技能・労務職種」とは、自動車運転手、調理師、医療機器操作員等を示す。

注3:常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注4:常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注5:常勤職員の「事務・技術」には、特定技術職員(注7)を含む。

注6:常勤職員の「教育職種(大学教員)」には、特定教員(注8)、病院教員(注9)及び寄附講座等教員(注10)を含む。

注7:「特定技術職員」とは、外部資金又は病院収入により雇用される者で、専門的な知識又は特殊な技能を要する業務及び資格免許を必要とする業務に従事する任期付きの職員をいう。

注8:「特定教員」とは、外部資金により雇用する者で、特定のプログラム、プロジェクト等に従事する任期付きの教員をいう。

注9:「病院教員」とは、研究拠点形成費補助金、大学改革推進等補助金及びその他国、独立行政法人等の補助金並びに寄附金等の外部資金(以下「外部資金」という。)又は病院収入により雇用される者で、医学部附属病院において教育研究及び診療に従事する任期付きの教員をいう。

注10:「寄附講座等教員」とは、寄附講座及び寄附研究部門規程の規定に基づき雇用する寄附講座又は寄附研究部門を担当する任期付きの教員をいう。

注11:任期付職員の教育職種(大学教員)については、該当者が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、人数以外は記載していない。

注12:非常勤職員の「医療職種(病院医師)」とは、医員及び研修医を示す。

[年俸制適用者]

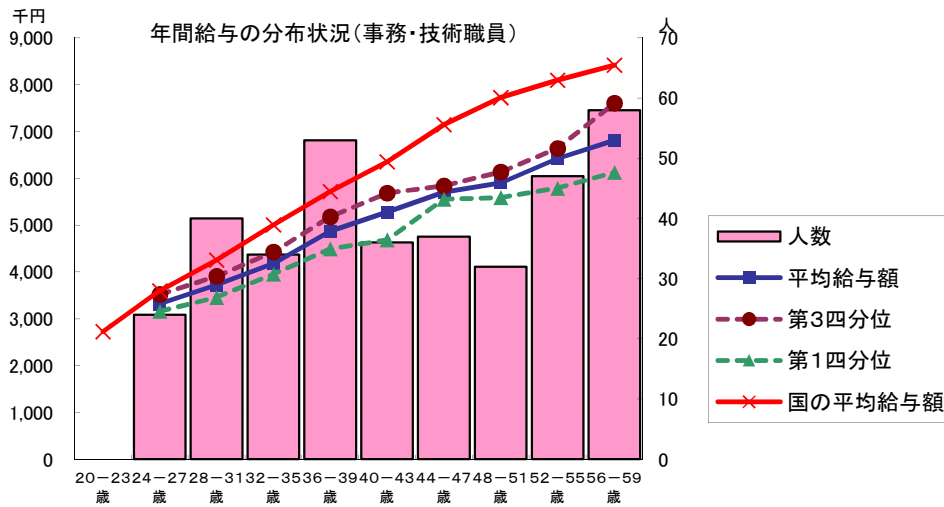
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
任期付職員	人 51	歳 46.5	千円 4,630	千円 4,630	千円 34	千円 0
事務・技術	人 3	歳 36.8	千円 2,613	千円 2,613	千円 9	千円 0
特定研究員	人 25	歳 36.6	千円 4,134	千円 4,134	千円 24	千円 0
教育職種 (特定教員等)	人 23	歳 58.5	千円 5,433	千円 5,433	千円 48	千円 0
教育職種(大学教員)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 25	歳 62.6	千円 3,967	千円 3,967	千円 86	千円
事務・技術	人 25	歳 62.6	千円 3,967	千円 3,967	千円 86	千円

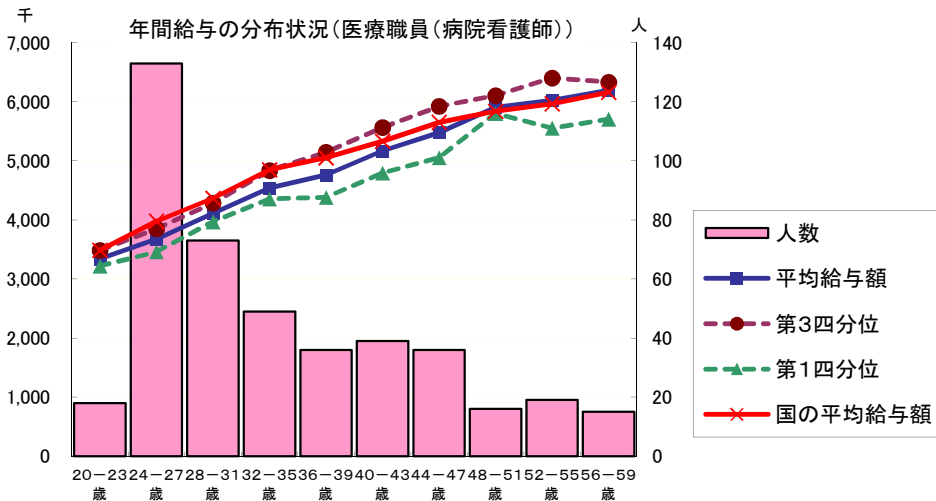
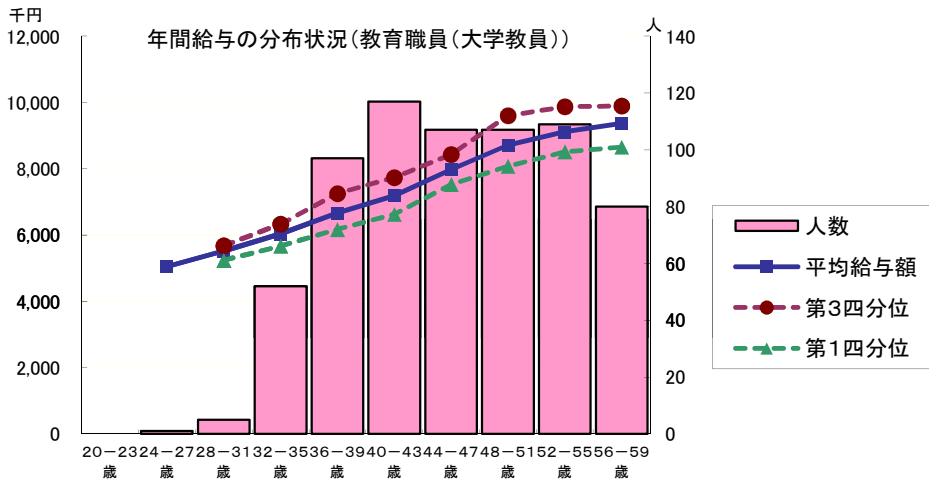
- 注1:常勤職員、在外職員及び非常勤職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。  
注2:医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当する職種がないため省略した。  
注3:「教育職種(特定教員等)」には、実務家教員(注6)及び特命教員(注7)を含む。  
注4:「特定研究員」とは、特定のプログラム、プロジェクト等に従事する任期付きの研究員をいう。  
注5:「特定教員」とは、外部資金により雇用する者で、特定のプログラム、プロジェクト等に従事する任期付きの教員をいう。  
注6:「実務家教員」とは、実務的教育を主に担当する任期付きの教員をいう。  
注7:「特命教員」とは、知識、経験等に基づき、当法人の長が特に必要とする教育研究及びこれに関連する業務に従事する任期付きの教員をいう。



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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・ 課長	31	55.9	7,604	8,599～6,244
・ 係長	132	46.2	5,605	6,804～3,910
・ 主任	46	41.4	4,855	6,105～3,744
・ 係員	102	32.4	3,822	5,298～2,914

(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	270	55.3	9,766	13,071～7,474
・ 准教授	260	47.3	7,886	9,370～5,266
・ 講師	70	44.9	7,378	8,845～5,558
・ 助教	162	40.4	6,290	7,224～4,992

(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
・ 看護師長	26	50.3	6,230	6,635～5,567
・ 副看護師長	46	43.6	5,553	6,351～4,354
・ 看護師	357	32.0	4,177	6,381～3,195

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)	%	%	%
	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)	62.4	62.3	62.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.6	37.7	37.7
	最高～最低	43.5～31.6	44.3～33.2	44.0～33.1

## (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)	% 54.7	% 56	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 44	% 44.6
	最高～最低	% 51.3～38.1	% 51.2～36.2	% 50.9～37.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 62.2	% 62.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 37.8	% 37.8
	最高～最低	% 44.8～31.9	% 48.9～34.2	% 47.0～33.4

## (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)	%	%	%
	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)	% 61.1	% 61.6	% 61.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.9	% 38.4	% 38.6
	最高～最低	% 43.5～32.0	% 44.3～33.7	% 44.0～33.1

注1: 事務・技術職員における管理職員は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記載していない。

注2: 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 81.9</li> <li>・年齢・地域勘案 89.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 80.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.8</li> <li>(参考)対他法人 92.9</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員に比べ低い給与水準であり、問題ないとする。
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 36%】 (国からの財政支出額16,190,712千円、支出予算の総額44,367,950千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 0.8%(常勤職員数2,238名中18名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 64.3%(常勤職員数2,238名中1,439名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 26.9%】 (支出総額 43,907,070千円、給与・報酬等支給総額 11,811,070千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本法人の給与制度は国家公務員に準じているが、事務・技術職員にあつては、年齢構成上50歳以上の者が多く、役職就任年齢が高いため、対国家公務員指数が81.9と低くなっている。 なお、国からの財政支出額の本学の予算総額に占める割合は36%であり、また、累積欠損は生じていないことから、適正な水準を維持していると思われる。</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滿となっていること等から給与水準は適正であるとする。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	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 95.2</li> <li>・年齢・地域勘案 97.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 93.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.2</li> <li>(参考) 対他法人 95.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員に比べ低い給与水準であり、問題ないとする。
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 36%】 (国からの財政支出額16,190,712千円、支出予算の総額44,367,950千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 0.8%(常勤職員数2,238名中18名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 64.3%(常勤職員数2,238名中1,439名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 26.9%】 (支出総額 43,907,070千円、給与・報酬等支給総額 11,811,070千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本法人の給与制度は国家公務員に準じており、対国家公務員指数は95.2と概ね適正であるとする。 なお、国からの財政支出額の本学の予算総額に占める割合は36%であり、また、累積欠損は生じていないことから、適正な水準を維持していると思われる。</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する。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	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)と国家公務員との給与水準の比較指標

92.6

(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・技術職員

- ・22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
- ・35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 254,800円 年間給与 4,423,000円
- ・45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 325,900円 年間給与 5,712,000円

○教育職員(大学教員)

- ・27歳(博士課程修了初任給、独身)  
月額 282,800円 年間給与 4,566,000円
- ・35歳(助教、配偶者・子1人)  
月額 338,000円 年間給与 5,787,000円
- ・45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 457,100円 年間給与 7,908,151円

## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成27年1月から導入を開始した大学教員への年俸制においては、業績給を設けている。月給制における業績給に相当する勤勉手当は給与支給総額の約9%であるが、年俸制における業績給は約30%を占めており、職員の実績に応じたメリハリのある給与制度としている。今後は、当該年俸制の対象を承継教員の10%に拡大する予定である。

### 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 12,996,115	千円 12,973,175	千円 11,954,671	千円 11,811,070	千円 12,720,521	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,855,652	千円 1,780,213	千円 1,628,166	千円 1,681,418	千円 1,233,570	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,629,047	千円 3,951,481	千円 4,771,386	千円 5,080,798	千円 5,259,862	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,009,095	千円 2,128,337	千円 2,162,231	千円 2,297,851	千円 2,450,864	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 20,489,909	千円 20,833,206	千円 20,516,454	千円 20,871,137	千円 21,664,817	千円

注1: 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2: 「非常勤役職員等給与」の金額は、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3: 「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、対前年度比を示し、その増減要因の説明

①給与、報酬等支給総額 …… 対前年度比 +7.7 %

説明: 特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して実施した給与減額支給措置が、平成26年3月31日をもって終了したことに伴い、909,451千円の増となった。

②最広義人件費 …………… 対前年度比 +3.8 %

説明: 上記①のとおり、給与、報酬支給総額が909,451千円の増となり、また、外部資金などの経費による特定職員(特定教員、特定研究員等)、医療体制の充実を図るための医療技術職員を増員したことにより、非常勤役職員人件費が179,064千円の増となり、これらに伴い、福利厚生費は153,013千円の増となった。一方、退職手当支給総額については、定年退職者数が減少したため、447,848千円の減となり、最広義人件費は793,680千円の増額となった。

### IV その他

特になし