# 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4,926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・・・23,274千円

#### ② 平成30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29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平成30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、平成30年6月支給においては100分の150、12月支給においては100分の165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、平成30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、平成30年度の特例として、0.2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、平成30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、期末特別手当の支給率について、平成30年度の特例として、0.2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。<br>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、平成30年6月支給においては100分の150、12月支給においては100分の165を乗じ、さらに基準日以前6ケ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、平成30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、平成30年度の特例として、0.2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。<br>なお、平成30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。<br>・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、期末特別手当の支給率について、平成30年度の特例として、0.2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。<br>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、平成30年6月支給においては100分の150、12月支給においては100分の165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、平成30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、平成30年度の特例として、0.2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。<br>なお、平成30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。<br>・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、期末特別手当の支給率について、平成30年度の特例として、0.2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 | 平成30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<br>22,631 | 千円<br>14,100 | 千円<br>6,416 | 千円<br>2,115 (地域手当) | | | |
| A理事 | 千円<br>17,358 | 千円<br>10,740 | 千円<br>4,887 | 千円<br>1,611 (地域手当)<br>120 (通勤手当) | | 3月31日 | |
| B理事 | 千円<br>17,288 | 千円<br>10,740 | 千円<br>4,887 | 千円<br>1,611 (地域手当)<br>50 (通勤手当) | | 3月31日 | |
| C理事 | 千円<br>15,899 | 千円<br>9,816 | 千円<br>4,466 | 千円<br>1,472 (地域手当)<br>144 (通勤手当) | | | |
| D理事 | 千円<br>17,431 | 千円<br>10,740 | 千円<br>4,887 | 千円<br>1,611 (地域手当)<br>193 (通勤手当) | | 3月31日 | |
| E理事 | 千円<br>15,779 | 千円<br>9,816 | 千円<br>4,466 | 千円<br>1,472 (地域手当)<br>24 (通勤手当) | | | |
| F理事 | 千円<br>16,879 | 千円<br>9,816 | 千円<br>4,631 | 千円<br>1,880 (地域手当)<br>552 (単身赴任手当) | | | ◇ |
| G理事<br>(非常勤) | 千円<br>3,641 | 千円<br>3,528 | 千円<br>0 | 千円<br>113 (非常勤役員加算) | | | |
| A監事 | 千円<br>13,597 | 千円<br>8,472 | 千円<br>3,855 | 千円<br>1,270 (地域手当) | | | |
| B監事<br>(非常勤) | 千円<br>2,819 | 千円<br>2,772 | 千円<br>0 | 千円<br>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4,900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56,348千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千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4,900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56,348千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千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4,900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56,348千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千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56,348千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千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56,348千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千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る。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| 理事A | 千円<br>7,865<br>(41,244) | 年<br>7<br>(30) | 月<br>0<br>(0) | 3月31日 | 1.0 | |
| 理事D | 千円<br>2,247<br>(46,847) | 年<br>2<br>(37) | 月<br>0<br>(0) | 3月31日 | 1.0 | |
| 理事<br>(非常勤) | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| 監事 | 千円<br>該当者なし | 年 | 月 | | | |
| 監事<br>(非常勤) | 千円<br>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 |
| 理事A | 当該理事は、国際担当として、国際化拠点整備事業(グローバル30)、スーパーグローバル大学創成支援事業等の大型補助事業の獲得から実施に尽力し、本学における国際化推進に大きく貢献した。また、AC21、RENKEI(日英)、MIRAI(日瑞)等の国際大学間コンソーシアムでは、幹事校(AC21は事務局)代表として、活動方針の決定や大学間の調整等において中心的な役割を果たし、国際的な観点で本学の存在感を強く印象づけた。さらに、広報担当として、国内外に対する本学のプレゼンス向上のため、HP、マスメディアの活用等、多方面からのアプローチにより戦略的広報に大きく貢献するとともに、当該理事自ら、大学グッズのデザイン提案、冊子の製本、ポスター作成も手掛けるなど、広報業務にも尽力した。なお、非常時におけるマスコミ対応に係る迅速かつ的確な判断も特筆に値する。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D | 当該理事は、学術・産学官連携担当として、政府の掲げる「本格的」また、「組織対組織」の産学連携の推進という方向性を踏まえ、大学が組織として成果と進捗管理に関わる大型の共同研究の導入に取り組む等、産学官連携体制の構築に大きく貢献した。業績としては、共同研究費や知財収入の増加のほか、産学連携ガイドラインの全国モデルとして掲載された「指定共同研究制度」及び「研究員(学生)制度」、「民間企業とのクロスアポントメント制度」の構築があげられる。さらに、ベンチャー創出のためのファンド創設、アントレプレナーシップ教育、競争領域を手掛けるオープンイノベーション組織の設置など、産学連携の全方位新事業に取り組み、本学を産学連携のフロントランナーに育て上げた功績は大きい。また、愛知県内4大学との連携により、ノーベル賞受賞者天野教授を中心とした窒化ガリウム(GaN)の研究拠点を築き、産総研、物材機構のほか企業50社の参画を得るまで成長させた点は、特筆するに値する。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<br>(非常勤) | 該当者なし |
| 監事 | 該当者なし |
| 監事<br>(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、平成30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4,926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・・・平成30年において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額は410,940円となっており、全職員の平均給与月額は417,230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204,625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、年俸制が適用される助教の一部に、平成27年4月からは、対象者を拡大し、年俸制が適用される大学教員の一部に業績給を導入しており、今後も継続していく方針である。

## ③　給与制度の内容及び平成30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月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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、平成30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29年度に出された人事院勧告を参考として改定。

①平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号給を同日に1号給上位に調整。

②年俸制適用承継教員の業績支給割合を引き上げ

③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。

・扶養手当の改定。

・特殊勤務手当の改定。

・管理職手当の職務の改正。

・用務補佐員の基準単価表の改定。

・夜間看護等手当の支給額改定。

・入試手当の改定。

・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、初任給を1,500円引き上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は、それぞれ400円の引き上げを基本に改定（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初任給調整手当について支給限度額を50,700円から50,800円に引き上げ。

④期末・勤勉手当及び期末特別手当の支給率について、平成30年度の特例として、0.25ヶ月分（期末特別手当は0.2ヶ月分）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 | 平成30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 |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 常勤職員 | 3,001 | 42.7 | 7,491 | 5,423 | 106 | 2,068 |
| 事務・技術 | 734 | 41.5 | 6,173 | 4,527 | 143 | 1,646 |
| 教育職種（大学教員） | 1,223 | 49.9 | 9,957 | 7,105 | 108 | 2,852 |
| 医療職種（病院看護師） | 773 | 34.2 | 5,375 | 3,969 | 67 | 1,406 |
| 技能・労務職種 | | | | | | |
| 教育職種（附属学校教員） | 32 | 44.2 | 7,884 | 5,789 | 102 | 2,095 |
| 医療職種（病院医療技術職員） | 239 | 37.2 | 5,705 | 4,215 | 110 | 1,490 |
| 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、再任用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 | 平成30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 | 人<br>114 | 歳<br>43.8 | 千円<br>8,542 | 千円<br>8,542 | 千円<br>80 | 千円<br>0 |
| 教育職種<br>（大学教員） | 人<br>114 | 歳<br>43.8 | 千円<br>8,542 | 千円<br>8,542 | 千円<br>80 | 千円<br>0 |
| 医療職種<br>（病院看護師） | 人<br>該当者なし | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |

［年俸制適用者］

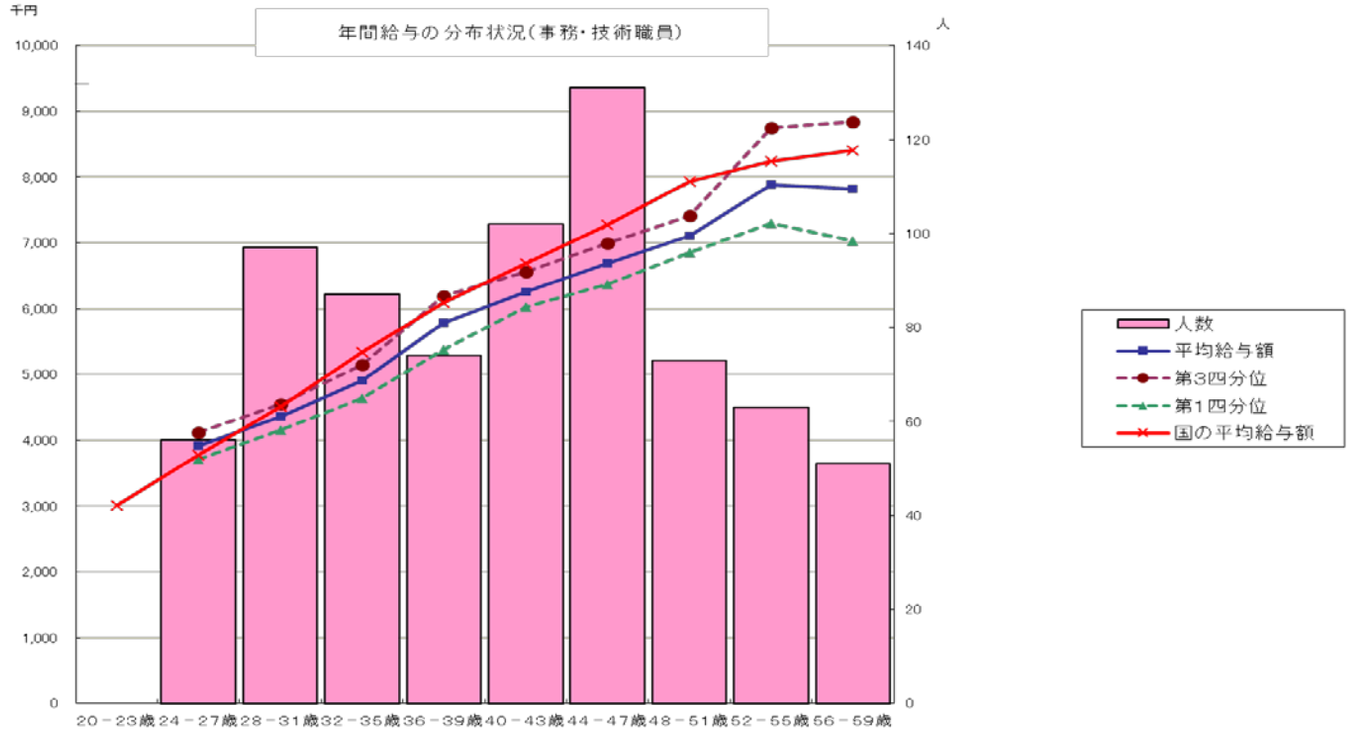
| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 任期付職員 | 人<br>784 | 歳<br>42.0 | 千円<br>6,992 | 千円<br>6,992 | 千円<br>70 | 千円<br>0 |
| 事務・技術 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 教育職種<br>（大学教員） | 人<br>756 | 歳<br>41.8 | 千円<br>7,013 | 千円<br>7,013 | 千円<br>70 | 千円<br>0 |
| 医療職種<br>（病院看護師） | 人<br>該当者なし | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 専門職 | 人<br>6 | 歳<br>42.5 | 千円<br>5,432 | 千円<br>5,432 | 千円<br>41 | 千円<br>0 |
| リサーチ・アドミニストレーター | 人<br>22 | 歳<br>47.2 | 千円<br>6,675 | 千円<br>6,675 | 千円<br>98 | 千円<br>0 |

注1：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。

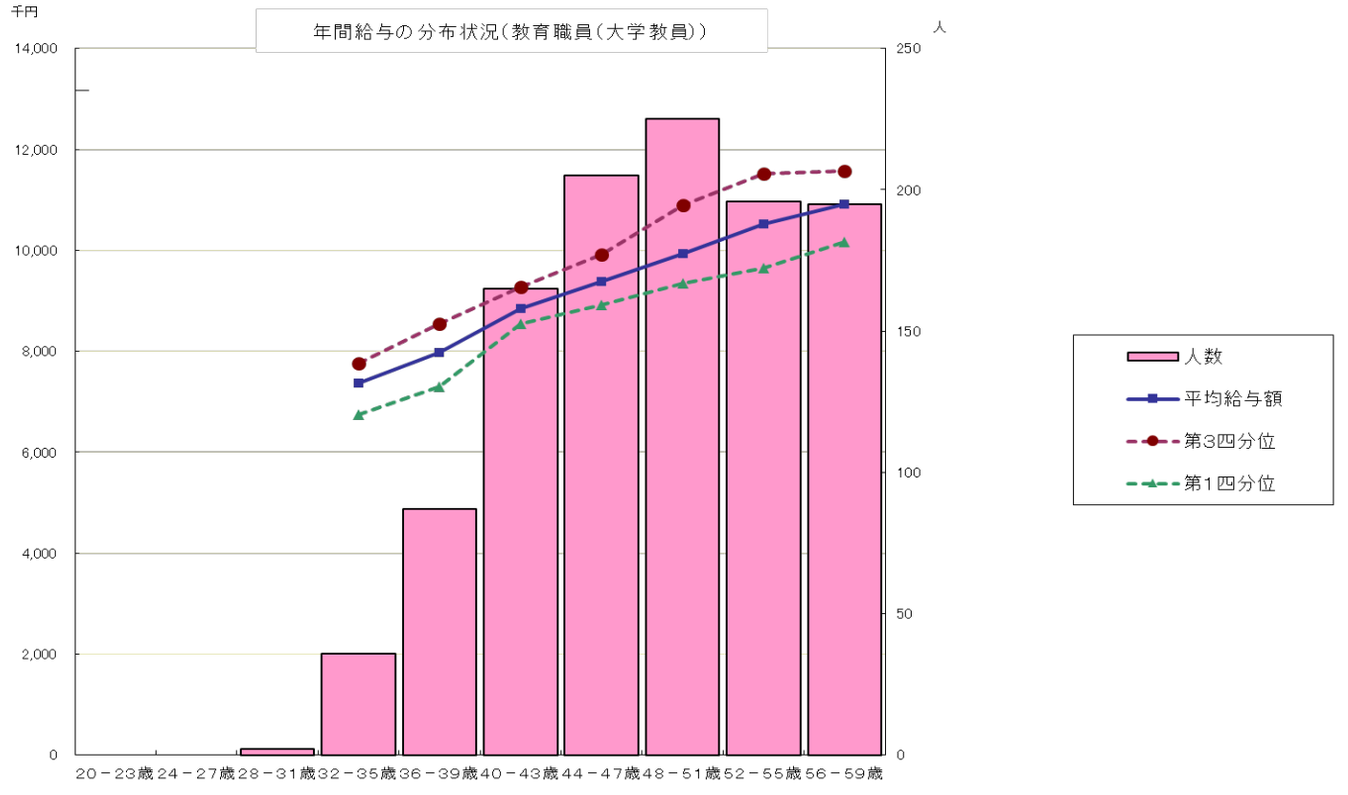
［年俸制適用者］

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 非常勤職員 | 人<br>223 | 歳<br>48.7 | 千円<br>3,449 | 千円<br>3,449 | 千円<br>114 | 千円<br>0 |
| 事務・技術 | 人<br>205 | 歳<br>47.8 | 千円<br>3,212 | 千円<br>3,212 | 千円<br>118 | 千円<br>0 |
| 教育職種<br>（大学教員） | 人<br>18 | 歳<br>59.1 | 千円<br>6,144 | 千円<br>6,144 | 千円<br>64 | 千円<br>0 |
| 医療職種<br>（病院看護師） | 人<br>該当者なし | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |

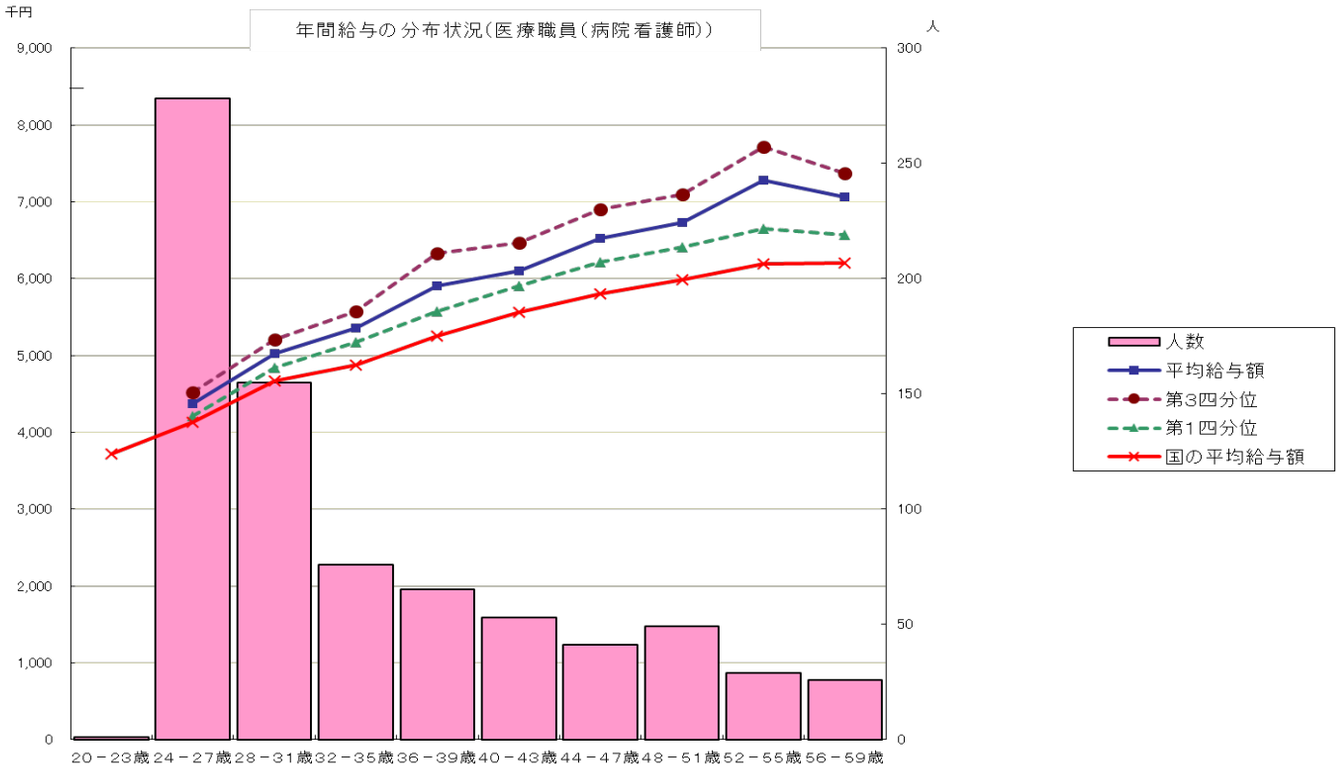
② 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（大学教員）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕




注1：①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2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。

## 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 | 10 | 55.5 | 9,554 | 11,147～8,123 |
| 課長 | 46 | 54.1 | 8,591 | 9,553～7,166 |
| 課長補佐 | 79 | 50.9 | 7,353 | 8,431～6,407 |
| 係長 | 279 | 44.5 | 6,491 | 8,032～4,860 |
| 主任 | 123 | 40.4 | 5,605 | 6,973～4,151 |
| 係員 | 197 | 30.7 | 4,335 | 6,007～3,394 |

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） |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 代表的職位 | | | | |
| 教授 | 521 | 54.5 | 11,242 | 14,892～8,717 |
| 准教授 | 436 | 47.3 | 9,329 | 10,576～7,418 |
| 講師 | 132 | 44.8 | 8,588 | 10,027～7,010 |
| 助教 | 131 | 44.9 | 7,378 | 8,788～6,455 |
| 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） |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 代表的職位 | | | | |
| 看護部長 | 1 | － | － | － |
| 副看護部長 | 5 | 54.5 | 8,189 | 9,224～7,261 |
| 看護師長 | 38 | 50.3 | 7,380 | 9,243～6,067 |
| 副看護師長 | 75 | 44.2 | 6,519 | 7,315～5,197 |
| 看護師 | 653 | 32.0 | 5,021 | 7,167～3,946 |
| 准看護師 | 1 | － | － | － |

注：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。

④ 賞与（平成30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） | % 59.2 | % 55.9 | % 57.4 |
| | 査定支給分（勤勉相当）（平均） | % 40.8 | % 44.1 | % 42.6 |
| | 最高～最低 | % 52.9～37.0 | % 51.5～40.7 | % 52.2～39.0 |
| 一般職員 | 一律支給分（期末相当） | % 60.2 | % 56.7 | % 58.3 |
| | 査定支給分（勤勉相当）（平均） | % 39.8 | % 43.3 | % 41.7 |
| | 最高～最低 | % 50.0～35.7 | % 51.8～39.3 | % 47.7～37.7 |

（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） | % 57.6 | % 54.6 | % 56.0 |
| | 査定支給分（勤勉相当）（平均） | % 42.4 | % 45.4 | % 44.0 |
| | 最高～最低 | % 50.0～37.7 | % 54.4～41.5 | % 52.2～39.8 |
| 一般職員 | 一律支給分（期末相当） | % 60.1 | % 56.8 | % 58.3 |
| | 査定支給分（勤勉相当）（平均） | % 39.9 | % 43.2 | % 41.7 |
| | 最高～最低 | % 50.0～35.7 | % 51.8～39.3 | % 50.4～37.6 |

（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） | % 54.9 | % 50.7 | % 52.6 |
| | 査定支給分（勤勉相当）（平均） | % 45.1 | % 49.3 | % 47.4 |
| | 最高～最低 | % 50.0～39.5 | % 51.8～45.5 | % 50.9～42.9 |
| 一般職員 | 一律支給分（期末相当） | % 59.6 | % 56.2 | % 57.7 |
| | 査定支給分（勤勉相当）（平均） | % 40.4 | % 43.8 | % 42.3 |
| | 最高～最低 | % 50.0～37.0 | % 51.8～40.2 | % 50.9～39.0 |

## 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<br>指数の状況 | ・年齢勘案　93．6<br>・年齢・地域勘案　95．3<br>・年齢・学歴勘案　92．4<br>・年齢・地域・学歴勘案　95．0<br>（参考）対他法人　106．8 |
| 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 | （法人の検証結果）<br>【国からの財政支出について】<br>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　37.1％<br>（国からの財政支出額　38,086百万円、支出予算の総額　102,665百万円：平成30年度予算）<br>【累積欠損額について】<br>累積欠損額0円（平成29年度決算）<br>【検証結果】<br>対国家公務員（行政職（一））指数が93.6であり、適正である。<br><br>（文部科学大臣の検証結果）<br>　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。 |
| 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<br>指数の状況 | ・年齢勘案　109．3<br>・年齢・地域勘案　103．0<br>・年齢・学歴勘案　108．0<br>・年齢・地域・学歴勘案　110．0<br>（参考）対他法人　109．5 |
| 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 | （法人の検証結果）<br>【国からの財政支出について】<br>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　37.1％<br>（国からの財政支出額　38,086百万円、支出予算の総額　102,665百万円：平成30年度予算）<br>【累積欠損額について】<br>累積欠損額0円（平成29年度決算）<br><br>（文部科学大臣の検証結果）<br>　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。 |
| 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　105．3

（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30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

（扶養親族がいない場合）
○ 22歳（大卒初任給）
月額 180,700円　年間給与 2,661,711円
○ 35歳（主任）
月額 314,065円　年間給与 5,153,804円
○ 50歳（係長）
月額 423,545円　年間給与 7,039,314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）

（扶養親族がいない場合）
○ 27歳（博士修了初任給）
月額 333,040円　年間給与 4,905,678円
○ 35歳（講師）
月額 423,430円　年間給与 7,037,404円
○ 50歳（教授）
月額 550,735円　年間給与 9,153,212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、年俸制が適用される助教の一部に、平成27年4月からは、対象者を拡大し、年俸制が適用される大学教員の一部に業績給を導入しており、今後も継続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 | 平成31年度 | 平成32年度 | 平成33年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円<br>26,491,391 | 千円<br>26,457,729 | 千円<br>25,913,100 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円<br>1,699,230 | 千円<br>1,922,442 | 千円<br>2,005,157 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円<br>17,297,077 | 千円<br>18,260,732 | 千円<br>19,536,385 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 福利厚生費 (D) | 千円<br>6,258,933 | 千円<br>6,455,661 | 千円<br>6,648,594 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 最広義人件費 (A＋B＋C＋D) | 千円<br>51,746,631 | 千円<br>53,096,564 | 千円<br>54,103,236 | 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。

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▲2.1%となった要因
・30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たものの、退職を伴う教職員構成の変動及び扶養手当の見直し、超過勤務の縮減等により、全体として▲2.1%となったもの。

○「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。
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7.0%となった要因
・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ため。

○「最広義人件費」が、前年度比1.9%となった要因
・外部資金等により雇用される任期付職員の増加及び一般職相当の非常勤職員の時給単価引き上げに加え、保険料の掛け金率の上昇により事業主負担分が増加しているため。

## Ⅳ その他

特になし