

国立大学法人九州大学(法人番号3290005003743)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4,200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) 国立大学法人(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・・・22,491,000円

② 平成27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。)

当法人においては、平成17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前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額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27年度における改定内容

法人の長

法人の長の報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給月額(1,175,000円)に地域手当(117,500円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(本給月額に地域手当の月額を加えた額(以下「基礎額」という。)+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の150、12月に支給する場合においては100分の165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。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、平成27年度では、次のとおり改定を実施した。

(1) 本給月額の引下げ及び経過措置(平成27年4月1日実施)

(2) 本給月額及び期末特別手当支給率の引上げ並びに一時金の支給(平成28年3月1日実施)

理事

理事の報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給月額(761,000～895,000円)に地域手当(76,100～89,500円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(基礎額+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の150、12月に支給する場合においては100分の165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。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、平成27年度では、次のとおり改定を実施した。

- (1) 本給月額の引下げ及び経過措置(平成27年4月1日実施)
- (2) 本給月額及び期末特別手当支給率の引上げ並びに一時金の支給(平成28年3月1日実施)

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当の月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、363,000円となっている。

なお、平成27年度では、非常勤役員手当の月額を引き下げる改定を実施した。

監事

監事の報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、本給(706,000円)に地域手当(70,600円(地域手当の支給割合を100分の10とした場合))を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、期末特別手当基準額(基礎額+本給月額に100分の25を乗じて得た額+基礎額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の150、12月に支給する場合においては100分の165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。

また、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

その他、通勤手当及び単身赴任手当を支給することがある。

なお、平成27年度では、次のとおり改定を実施した。

- (1) 本給月額の引下げ及び経過措置(平成27年4月1日実施)
- (2) 本給月額及び期末特別手当支給率の引上げ並びに一時金の支給(平成28年3月1日実施)

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。非常勤役員手当の月額については、国立大学法人九州大学役員給与規則に則り、286,000円となっている。

なお、平成27年度では、非常勤役員手当の月額を引き下げる改定を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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	21,738	14,376	5,830	1,437 94 (地域手当) (一時金)			※
A理事	16,967	10,944	4,438	1,094 418 71 (地域手当) (通勤手当) (一時金)			
B理事	16,100	10,008	4,059	1,000 198 768 65 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当) (一時金)			
C理事	15,183	10,008	4,059	1,000 50 65 (地域手当) (通勤手当) (一時金)			
D理事	16,932	10,944	4,438	1,094 383 71 (地域手当) (通勤手当) (一時金)			
E理事	15,390	10,008	4,059	1,000 257 65 (地域手当) (通勤手当) (一時金)			
F理事	17,793	10,944	4,509	1,254 245 768 71 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当) (一時金)		3月31日	◇
G理事	14,569	9,559	3,881	955 100 72 (地域手当) (通勤手当) (一時金)			
H理事	15,872	10,008	4,165	1,401 231 66 (地域手当) (通勤手当) (一時金)			
A監事	13,901	8,640	3,504	864 836 56 (地域手当) (通勤手当) (一時金)		3月31日	
B監事 (非常勤)	3,601	3,504	0	97 (通勤手当)		3月31日	

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常勤の役員に支給されているものである。

注3) 「一時金」とは、平成28年3月1日に施行した国立大学法人九州大学役員給与規則の一部を改正する規則等を、平成27年4月1日に施行したと見なした場合に得られる給与額と実際の支給額との差額を支給するものである。

注4) 「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注5) 「前職」欄の「◇」は、役員出向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

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究・教育拠点となる」を基本理念としている。この基本理念を実現するため、「九州大学アクションプラン2015」を策定し、研究教育機構(仮称)創設によるイノベーションの創出や新学部の設置によるグローバルに活躍する人材の育成など、様々な取組を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、国立大学法人九州大学の学長は、職員数約8,000人の法人の代表として、その校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに、本学を代表し、その業務を総理するという職務を担っている。

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50,410千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官の年間給与額22,491千円と比べてもそれ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、学長の本給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、学長の職務内容は、法人化移行前に比べて格段に困難になっている。

なお、決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬及び事務次官の年間給与額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

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究・教育拠点となる」を基本理念としている。この基本理念を実現するため、「九州大学アクションプラン2015」を策定し、研究教育機構(仮称)創設によるイノベーションの創出や新学部の設置によるグローバルに活躍する人材の育成など、様々な取組を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、国立大学法人九州大学の理事は、総長を補佐して本学の業務を掌理し、総長に事故があるときはその職務を代理し、総長が欠員のときはその職務を行うという職務を担っている。

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50,410千円と比較した場合、それ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、理事の本給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、理事の職務内容は、法人化移行時に比べ格段に困難になっている。

なお、決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬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)

理事(非常勤)の報酬基準は、理事の報酬基準に月の勤務日数を勘案したものとなっており、理事と同様の理由により、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

国立大学法人九州大学は、2011年の創立百周年を機に、新たな百年に向けて、すべての分野において世界のトップ百大学に躍進する、「躍進百大」というスローガンを掲げ、「自律的に改革を続け、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の課題に挑戦する活力に満ちた最高水準の研究・教育拠点となる」を基本理念としている。この基本理念を実現するため、「九州大学アクションプラン2015」を策定し、研究教育機構(仮称)創設によるイノベーションの創出や新学部の設置によるグローバルに活躍する人材の育成など、様々な取組を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、国立大学法人九州大学の監事は、本学の業務を監査し、監査報告を作成するという職務を担っている。

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50,410千円と比較した場合、それ以下となっている。

国立大学法人九州大学では、監事の本給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、監事の職務内容は、法人化移行時に比べ格段に困難になっている。

なお、決定に当たっては、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果を勘案している。

こうした職務内容の特性や民間企業役員報酬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)の報酬基準は、監事の報酬基準に月の勤務日数を勘案したものとなっており、監事と同様の理由により、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(平成27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	該当者なし					
監事	該当者なし					

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人九州大学役員給与規則において、総長は、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も、現制度を継続する予定である。

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、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成27年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、「表10 職種別、規模別、学歴別、年齢階層別平均支給額(事務・技術関係職種)(企業規模500人以上)」を参考にした。

(1) 国立大学法人(旧帝国大学)

当該法人は、教育・研究等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等となっている。

(2) 国家公務員

平成27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 は408,996円となっており、全職員の平均給与月額は416,455円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査

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566,036円となっている。

なお、人件費については、平成16年3月末の定員を基礎として定めた人員を基に全学における年間の人件費を算出し、その算出された範囲内で運用する。

運用に当たっては、全学における人員配置と人件費の計画・管理を一体的に行うため、月別・職種別人件費の執行状況を把握し、適正かつ効率的に行う。

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。)

職員の発揮した能率又は勤務成績等に応じて、現に受けている基本給についての昇給・昇格・降格及び6月・12月に支給する賞与における支給割合の増減を行っている。

① 昇給

1月1日に、前年の勤務成績に応じて、上位の号に昇給させることができる。昇給の号数は、5段階の区分を設け、1号～8号としている(55歳以上の職員については、昇給号数を抑制する。)

② 昇格・降格

昇格:勤務成績が良好であり、かつ国家公務員の給与法に準じた基準を満たす者で、職務能力等が適当と認められる者については、上位の職務の級に決定することができる。

降格:勤務成績の不良等により、現在の職務の級が不適当と認められる者については、下位の職務の級に決定することができる。

③ 勤勉手当

6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員及び基準日前1月以内に退職した職員に対し、基準日前6月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定し、支給する。

また、当法人においては、承継職員の教員の一部を年俸制とし、平成26年度より業績給を導入した。業績給の支給に当たっては、本学が定める業績評価基準に基づき、標準の評価と比べ、最大35%の業績給の増加が見込まれる。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

国立大学法人九州大学職員給与規程に則り、基本給月額及び諸手当(基本給調整額、基本給調整額に準ずる手当、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、地域調整手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文調査手当、診療従事手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、遠隔地手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給及び扶養手当の月額並びこれらに対する地域手当又は地域調整手当及び広域異動手当(以下「地域手当等」という。)の月額の合計額)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(管理職手当が支給される職員のうち、本学が指定するものにあつては、6月に支給する場合は100分の102.5、12月に支給する場合は100分の117.5、指定職基本給表の適用を受ける職員にあつては、6月に支給する場合は100分の62.5、12月に支給する場合は100分の77.5)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、勤勉手当基礎額(基本給及びこれに対する地域手当等の月額の合計額)に職員の勤務成績に応じて本学が定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、次のとおり改定を実施した。

[平成27年4月1日実施]

- ① 基本給表の水準を平均2.0%引下げ
(平成27年3月31日から引き続き在職する職員には、平成30年3月31日まで現給保障措置を適用)
- ② 55歳を超える職員の基本給等の1.5%減額支給措置を平成30年3月31日をもって廃止
- ③ 広域異動手当の支給割合の引上げ
- ④ 単身赴任手当の基礎額及び加算額の引上げ
- ⑤ 管理職特別勤務手当を平日深夜の勤務に対して支給

[平成28年3月1日実施]

- ① 基本給表の水準を0.4%引上げ
- ② 基本給調整額の調整基本額の一部を引上げ
- ③ 初任給調整手当の支給月額の限度額の引上げ
- ④ 地域手当の支給割合の引上げ
- ⑤ 一時金の支給

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27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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	3,460	43.2	7,025	5,238	115	1,787
事務・技術	967	41.9	5,896	4,445	153	1,451
教育職種 (大学教員)	1,570	47.1	8,720	6,440	118	2,280
医療職種 (病院看護師)	718	37.3	5,245	3,967	61	1,278
技能・労務職種	5	56.1	5,674	4,259	86	1,415
専門行政職種	17	42.9	5,706	4,273	132	1,433
医療職種 (病院医療技術職員)	179	39.9	5,590	4,209	87	1,381
その他医療職種 (医療技術職員)	2					
その他医療職種 (看護師)	2					
再任用職員	1					
教育職種 (大学教員)	1					
非常勤職員	884	39.4	4,326	3,878	47	448
事務・技術	59	60.4	3,780	3,161	194	619
教育職種 (大学教員)	2					
医療職種 (病院医師)	10	37.0	3,587	3,587	29	0
医療職種 (病院看護師)	156	26.8	4,189	3,237	37	952
技能・労務職種	3	57.8	4,510	3,380	177	1,130
医療職種 (病院医療技術職員)	38	33.1	3,952	3,065	65	887
その他医療職種 (看護師)	11	34.1	4,444	3,355	125	1,089
その他教育職種 (研究職)	451	41.0	3,943	3,943	0	0
教育職種 (プロジェクト教員等)	110	41.8	6,991	5,767	115	1,224
事務・技術 (プロジェクト支援職員等)	44	38.6	3,031	2,518	153	513

注1) 人員及び平均年齢は平成28年4月1日現在(②において同じ)

注2) 平成27年度中に給与を減額されることなく支給された職員で、平成28年4月1日に在職している者についての状況を記載(以下④まで同じ)

注3) 「平成27年度の年間給与額(平均)」には、1年間に支給された給与額(時間外手当を除く。)の平均を記載

注4) 「常勤職員」については、在外職員及び任期付職員を除く。

注5) 「非常勤職員」については、常勤職員と同じ勤務時間数(週38時間45分)の者を対象としている。

注6) 「技能・労務職種」とは、工作機械工、薬剤助手等の業務に従事する職員をいう。

注7) 「専門行政職種」とは、専門的な職務に従事する職員をいう。

注8) 「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外の施設に勤務する医療技術職員(放射線技師等)をいう。

注9) 「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外の施設に勤務する看護師をいう。

注10) 非常勤職員の「その他教育職種(研究職)」とは、主に外部資金により雇用している職員をいう。

注11) 非常勤職員の「教育職種(プロジェクト教員等)」とは、特定の目的のための教育研究業務に従事する職員をいう。

注12) 非常勤職員の「事務・技術(プロジェクト支援職員等)」とは、事務組織における教育研究プロジェクトの支援に関する業務に従事する職員をいう。

注13) 常勤職員のうち「その他医療職種(医療技術職員)」及び「その他医療職種(看護師)」については、該当者が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、人数以外については記載していない。

注14) 再任用職員のうち「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、人数以外については記載していない。

注15) 非常勤職員のうち「教育職種(大学教員)」については、該当者が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、人数以外については記載していない。

注16) 常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」、「指定職種」及び「その他」については該当者がいないため記載を省略した。

注17) 在外職員及び任期付職員については該当者がいないため記載を省略した。

注18) 再任用職員のうち「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については該当者がいないため記載を省略した。

注19) 非常勤職員のうち「教育職種(外国人教師等)」については該当者がいないため記載を省略した。

[年俸制適用者]

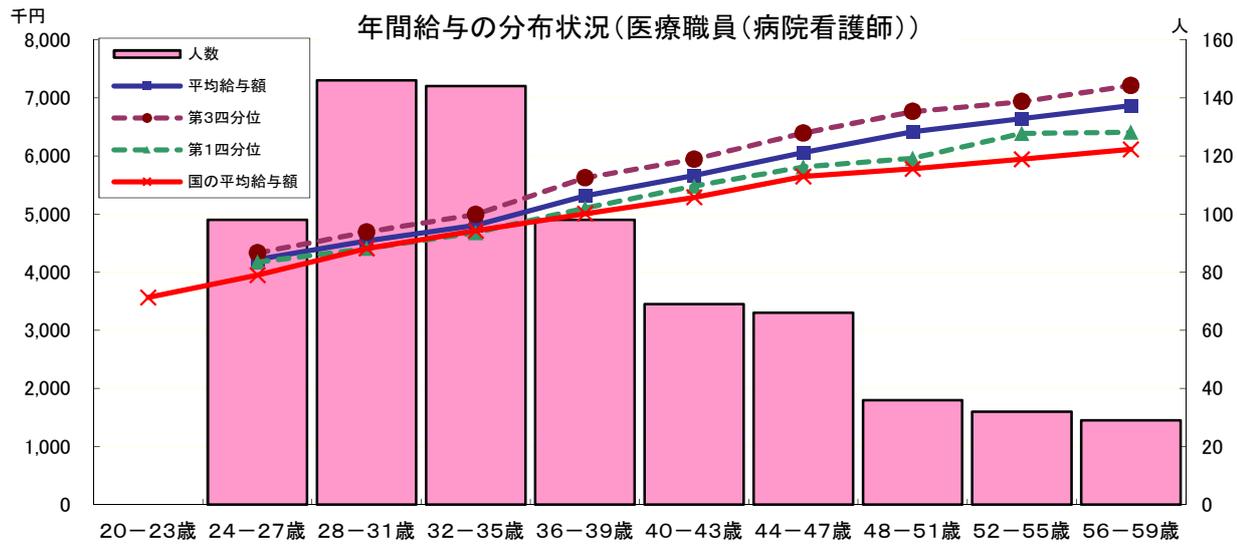
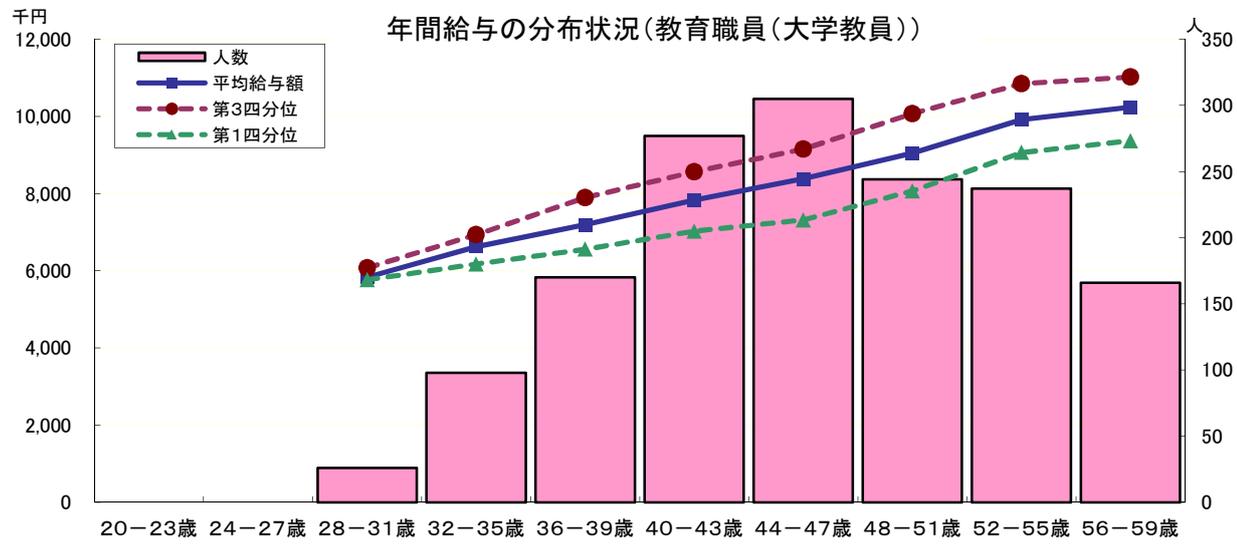
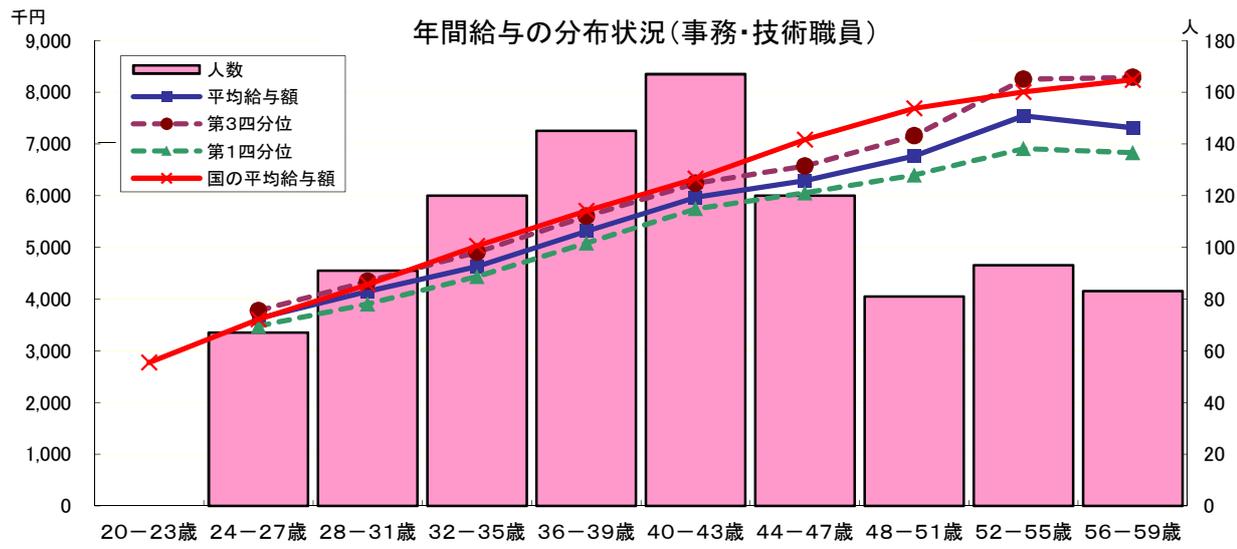
区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員(年俸制)	人 210	歳 61.7	千円 12,687	千円 12,687	千円 157	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 210	歳 61.7	千円 12,687	千円 12,687	千円 157	千円 0
非常勤職員(年俸制)	人 31	歳 40.0	千円 6,487	千円 6,487	千円 139	千円 0
教育職種 (プロジェクト教員等)	人 18	歳 38.8	千円 6,772	千円 6,772	千円 72	千円 0
高度専門職種	人 13	歳 41.7	千円 6,092	千円 6,092	千円 233	千円 0

注1) 在外職員、任期付職員及び再任用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) 非常勤職員のうち「その他教育職種(研究職)」については該当者がいないため記載を省略した。

注3) 「高度専門職種」とは、高度の専門的知識及び能力を必要とする職務に従事する職員をいう。

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) 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) 「第1四分位」とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さいほうから25%目の額をいい、「第3四分位」とは、小さいほうから75%目の額をいう。

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)
部長	10	57.1	9,716	11,950 ～ 8,503
課長	55	53.6	8,493	9,776 ～ 6,848
課長補佐	95	52.2	7,060	7,842 ～ 5,440
係長	354	44.9	6,177	7,669 ～ 4,386
主任	187	40.7	5,474	6,967 ～ 3,861
係員	266	32.1	4,167	6,531 ～ 3,193

(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)
教授	437	53.8	10,671	15,191 ～ 7,943
准教授	544	46.5	8,689	10,137 ～ 6,127
講師	91	47.4	7,923	9,242 ～ 5,809
助教	480	41.5	6,835	8,086 ～ 4,952
助手	10	51.0	6,703	7,443 ～ 5,577

(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)
看護部長	1			
副看護部長	5	55.1	8,266	8,714 ～ 8,027
看護師長	42	52.3	6,817	7,446 ～ 5,812
副看護師長	102	45.5	6,158	7,311 ～ 4,888
看護師	568	34.5	4,854	6,705 ～ 3,516

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。

④ 賞与(平成27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)	% 61.2	% 64.1	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.8	% 35.9	% 37.3
	最高～最低	% 51.8～35.2	% 47.8～32.5	% 47.9～33.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 64.7	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.9	% 35.3	% 36.5
	最高～最低	% 42.4～34.2	% 39.6～31.5	% 40.9～32.9

(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)	% 59.0	% 61.4	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.0	% 38.6	% 39.8
	最高～最低	% 51.8～35.5	% 48.4～32.9	% 50.0～34.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.2	% 64.9	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.8	% 35.1	% 36.4
	最高～最低	% 51.4～34.7	% 48.0～29.5	% 49.6～32.6

(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)	% 58.3	% 63.0	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.7	% 37.0	% 39.3
	最高～最低	% 51.2～37.0	% 43.4～34.4	% 47.3～35.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 64.8	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.9	% 35.2	% 36.5
	最高～最低	% 42.4～33.3	% 39.6～30.8	% 40.9～32.0

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 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 91.1 ・年齢・地域勘案 94.9 ・年齢・学歴勘案 90.1 ・年齢・地域・学歴勘案 94.7 (参考)対他法人 103.0
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)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 41.7%】 (国からの財政支出額 55, 534百万円、支出予算の総額 133, 160百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【検証結果】 指標は国の水準以下であり、適切である。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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。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	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、給与水準を決定する。

○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"> ・年齢勘案 105.3 ・年齢・地域勘案 103.2 ・年齢・学歴勘案 104.1 ・年齢・地域・学歴勘案 102.8 (参考)対他法人 104.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	在職者の諸手当(特に地域手当)の支給状況により影響を受けること、平成27年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒4.5%、短大卒88.1%、高校卒7.3%であるのに対し、本学は大学卒48.1%、短大卒51.9%、高校卒0.0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」による医療職俸給表(三)適用者の1級(准看護師)の構成割合は8.4%であるのに対し、本学は0.0%であることなど、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)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 41.7%】 (国からの財政支出額 55, 534百万円、支出予算の総額 133, 160百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【検証結果】 本学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、本学の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、適切である。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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。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	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、給与水準を決定する。

○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

98.5

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、平成27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

- ① 事務・技術職員
- 22歳(大卒初任給・独身)
月額 176,700 円 年間給与 2,852,000 円
 - 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 317,130 円 年間給与 5,147,000 円
 - 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 389,510 円 年間給与 6,392,000 円
- ② 教育職員(大学教員)
- 27歳(大学院卒初任給・独身)
月額 313,940 円 年間給与 5,132,000 円
 - 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 382,140 円 年間給与 6,209,000 円
 - 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 505,890 円 年間給与 8,319,000 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、承継職員の教員の一部を年俸制とし、平成26年度より業績給を導入した。業績給の支給に当たっては、本学が定める業績評価基準に基づき、標準の評価と比べ、最大35%の業績給の増加が見込まれる。

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 31,369,692	千円 31,979,683	千円 30,541,365	千円 29,577,749	千円 32,053,741	千円 32,404,808
退職手当支給額 (B)	千円 1,726,073	千円 2,979,044	千円 3,548,724	千円 1,507,794	千円 2,678,587	千円 2,729,444
非常勤役職員等給与 (C)	千円 13,149,113	千円 14,056,183	千円 14,661,452	千円 15,382,945	千円 15,999,133	千円 16,547,259
福利厚生費 (D)	千円 5,278,485	千円 5,707,879	千円 5,767,208	千円 6,000,691	千円 6,440,539	千円 6,730,080
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 51,523,363	千円 54,722,789	千円 54,518,749	千円 52,469,179	千円 57,172,000	千円 58,411,591

注) 「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。

総人件費について参考となる事項

- ・ 「給与、報酬等支給総額」は、承継職員に対する年俸制を導入したことに伴う給与支給額の増加及び平成27年度の給与改定(基本給表の水準の引き上げ、勤勉手当の年間支給月数の引上げ等)に伴い、対前年度比1.1%増となった。
- ・ 「最広義人件費」は、保険料率の引上げ等に伴う福利厚生費の増加(対前年度比4.5%増)及び支給人数の増加等に伴う非常勤役職員等給与の増加(対前年度比3.4%増)などにより、全体として対前年度比2.2%増となった。

IV その他

- ・ 特になし