

国立大学法人三重大学(法人番号2190005003044)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2,000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) 附属病院を有する国立大学法人として教育・研究事業を実施している総合大学で、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人を比較すると、公表資料によれば、平成28年度の長の年間報酬額は約17,700千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、約17,800千円と推定される。同様の考え方により、理事については約13,900千円、監事については約10,800千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,175千円

② 平成29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。)

国立大学法人三重大学役員給与規程により、期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額できる。

③ 役員報酬基準の内容及び平成29年度における改定内容

法人の長

期末特別手当については、平成28年人事院勧告を参考にして6月期を1.5月から1.55月へと引き上げ、12月期を1.75月から1.7月へと引き下げを行った。また、平成29年人事院勧告を参考にして平成30年2月より12月期を1.7月から1.75月へと遡って引き上げを行った。

理事

法人の長と同様の改定を行った。

理事(非常勤)

該当者なし

監事	}	法人の長と同様の改定を行った。
監事(非常勤)		改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成29年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	18,127	12,420	5,116	496 (地域手当) 93 (通勤手当)			
A理事	14,276	9,816	4,043	392 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B理事	14,276	9,816	4,043	392 (地域手当) 24 (通勤手当)			
C理事	14,371	9,816	4,043	392 (地域手当) 119 (通勤手当)			
D理事	14,337	9,816	4,043	392 (地域手当) 85 (通勤手当)			
E理事	12,401	8,472	3,490	338 (地域手当) 100 (通勤手当)			◇
A監事	11,063	7,620	3,139	304 (地域手当) 0 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,040	2,040	0	0 ()			

注：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：「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役員に支給しているものである。

注：「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法に規定する、独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職し、本学役員として在職する者)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

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる逞しい人材の育成、独創的で自由な発想に基づく高度な専門研究を活発に行うことにより、地域における「知の拠点」として社会の発展・活性化のために精一杯の努力をしている。

そうした中で、三重大学の学長は、職員数約2,000名、5学部6研究科(総学生定員数6,729名)及び附属病院を有する法人の代表として、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。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3,181万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,318万円と比べてもそれ以下となっている。

三重大学では、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準用して決定しているが、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としている。

また、他の同規模の附属病院を有する総合大学の長の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる逞しい人材の育成、独創的で自由な発想に基づく高度な専門研究を活発に行うことにより、地域における「知の拠点」として社会の発展・活性化のために精一杯の努力をしている。

そうした中で、三重大学の理事は、職員数約2,000名、5学部6研究科(総学生定員数6,729名)及び附属病院を有する法人の代表の一員として、三重大学の業務の管理を担当し、学長を補佐している。

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3,181万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,318万円と比べてもそれ以下となっている。

三重大学では、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準用して決定しているが、理事の職務内容の特性は学長と同様に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、他の同規模の附属病院を有する総合大学の理事の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる逞しい人材の育成、独創的で自由な発想に基づく高度な専門研究を活発に行うことにより、地域における「知の拠点」として社会の発展・活性化のために精一杯の努力をしている。

そうした中で、三重大学の監事は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,729名）及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査している。

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役員報酬3,181万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,318万円と比べてもそれ以下となっている。三重大学では、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準用して決定しているが、上記のとおり法人化移行前と同等以上の職務内容と言える三重大学の業務を監査しており、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、他の同規模の附属病院を有する総合大学の監事の報酬水準と比較した場合においても、地域手当による報酬の差を勘案すると、概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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)

三重大学は、総合大学として、教育・研究の実績と伝統を踏まえ、「人類福祉の増進」「自然の中での人類の共生」「地域社会の発展」に貢献できる「人材の育成と研究の創成」を目指し、学術文化の受発信拠点となるべく、切磋琢磨することを基本理念とし、学長のリーダーシップの下で、社会のリーダーとなる逞しい人材の育成、独創的で自由な発想に基づく高度な専門研究を活発に行うことにより、地域における「知の拠点」として社会の発展・活性化のために精一杯の努力をしている。

そうした中で、三重大学の監事は、職員数約2,000名、5学部6研究科（総学生定員数6,729名）及び附属病院を有する法人の監事として、理事の業務執行の状況、財産の状況を監査している。

三重大学では、監事(非常勤)の報酬月額を一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項を金額の基礎とし、近隣の大学と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の同規模の法人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29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					
監事 (非常勤)	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
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当該法人では、業績給の仕組みとして、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う各事業年度に係る業務実績に関する評価、及び、中期目標に係る業務実績に関する評価結果等を勘案し、学長が、その職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額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

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29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(当該法人約2,000人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 附属病院を有する国立大学法人として類似する国立大学法人であり、常勤職員数等法人規模についても同等である他の国立大学法人を参考にした。
- (2) 国家公務員・・・平成29年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が410,719円となっており、全職員の平均給与月額は416,969円となっている。
- (3) 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の大学卒の4月の平均支給額は195,515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。)

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、職員の勤務成績を考慮し実施している。

③ 給与制度の内容及び平成29年度における主な改定内容

平成28年人事院勧告を参考にして平成29年4月1日より以下のとおり改定を行った。

- ① 期末・勤勉手当のうち、勤勉手当の成績率を6月期を0.05月引き上げ、12月期を0.05月引き下げる改定を実施した。

- ② 扶養手当について、手当額の段階的な見直しのため、以下のとおり改定を行った。

		～平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度以降
配偶者	一般職本給表(一)7級以下	13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	一般職本給表(一)8級	13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	一般職本給表(一)9級以上	13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子		6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	一般職本給表(一)7級以下	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	一般職本給表(一)8級	6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	一般職本給表(一)9級以上	6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

・「一般職本給表(一)7級」、「一般職本給表(一)8級」及び「一般職本給表(一)9級」には、これらに相当する職務の級を含む。

・職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額については、平成28年度までは11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

- ③ 本府省業務調整手当について、職務の級に応じて支給額を増額する改定を平成29年4月1日より実施した。

一般職本給表1級の適用を受ける職員 4,500円→6,300円

一般職本給表2級の適用を受ける職員 5,500円→7,700円

平成29年人事院勧告を参考にして平成30年2月1日より下記のとおり改定を行った。

- ④ 各本給表(指定職本給表を除く。)について、初任給層及び若年層は1,000円、その他の層は400円の引上げを基本に、平均0.2%引き上げる改定を、平成29年4月1日に遡って実施した。

- ⑤ 本府省業務調整手当について、職務の級に応じて支給額を増額する改定を平成29年4月1日に遡って実施した。

一般職本給表1級の適用を受ける職員 6,300円→6,900円

一般職本給表2級の適用を受ける職員 7,700円→8,300円

- ⑥ 期末・勤勉手当のうち、12月期の勤勉手当の成績率を0.1月(指定職本給表については、0.05月)引き上げる改定を平成29年12月1日に遡って実施した。

(平成30年2月1日給与改定の対象者等)

・改定日(平成30年2月1日)に在職する者とした。

・年俸制適用職員のうち、年俸制教員給与規程適用者については、上記の改定に準じて年俸額を再計算し、年俸額の改定を実施した。

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29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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1406	42.6	6,585	4,802	81	1,783
事務・技術	310	40.7	5,415	3,980	107	1,435
医療職種 (病院看護師)	344	33.8	4,736	3,471	45	1,265
教育職種 (大学教員)	561	49.8	8,611	6,237	85	2,374
技能・労務職種	2					
海事職種	6	41.7	6,785	5,022	0	1,763
海技職種	7	46.4	6,084	4,447	0	1,637
教育職種 (附属高校教員)	19	45.1	7,492	5,516	102	1,976
教育職種 (附属義務教育学校教員)	41	40.3	6,700	4,977	145	1,723
医療職種 (病院医療技術職員)	112	39.2	5,186	3,802	83	1,384
その他医療職種 (看護師)	2					
寄附講座教員	1					
産学官連携講座教員	1					

注: 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: 常勤職員の医療職種(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: 常勤職員の「技能・労務職種」、「その他医療職種(看護師)」、「寄附講座教員」及び「産学官連携講座教員」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のあることから、人数以外は記載していない。

* 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、ボイラ技士、検査助手、実験助手、薬剤助手、看護助手、調理師等を示す。

* 「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、通信士、機関士の業務を行う職種を示す。

* 「海技職種」とは、中型船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

* 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

* 「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員を示す。

* 「その他医療職種(看護師)」とは、保健管理センターに勤務する看護師を示す。

* 「寄附講座教員」とは、寄附金により運営される講座に所属する教員を示す。

* 「産学連携講座教員」とは、企業と共同研究のために運営される講座に所属する教員を示す。

注: 在外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。

[年俸制適用者]

	人員	平均年齢	千円	千円	千円	千円
常勤職員(年俸制)	69	46.2	6,165	6,165	93	0
教育職種 (大学教員)	69	46.2	6,165	6,165	93	0

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	37	46.5	6,993	6,993	64	0
教育職種 (大学教員)	16	43.2	6,477	6,477	25	0
教育職種 (外国人教師等)	1					
特任一般職員	2					
特任教員	4	49.5	6,809	6,809	36	0
寄附講座教員	11	46.9	7,337	7,337	87	0
産学官連携講座教員	3	56.2	8,656	8,656	43	0

注:任期付職員(年俸制)の「教育職種(外国人教師等)」及び「特任一般職員」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のあることから、人数以外は記載していない。
 *「特任一般職員」とは、事務・技術のうち、年俸制で雇用される者を示す。
 *「特任教員」とは、教育職種(大学教員)のうち、任期を定め、年俸制で雇用される者を示す。

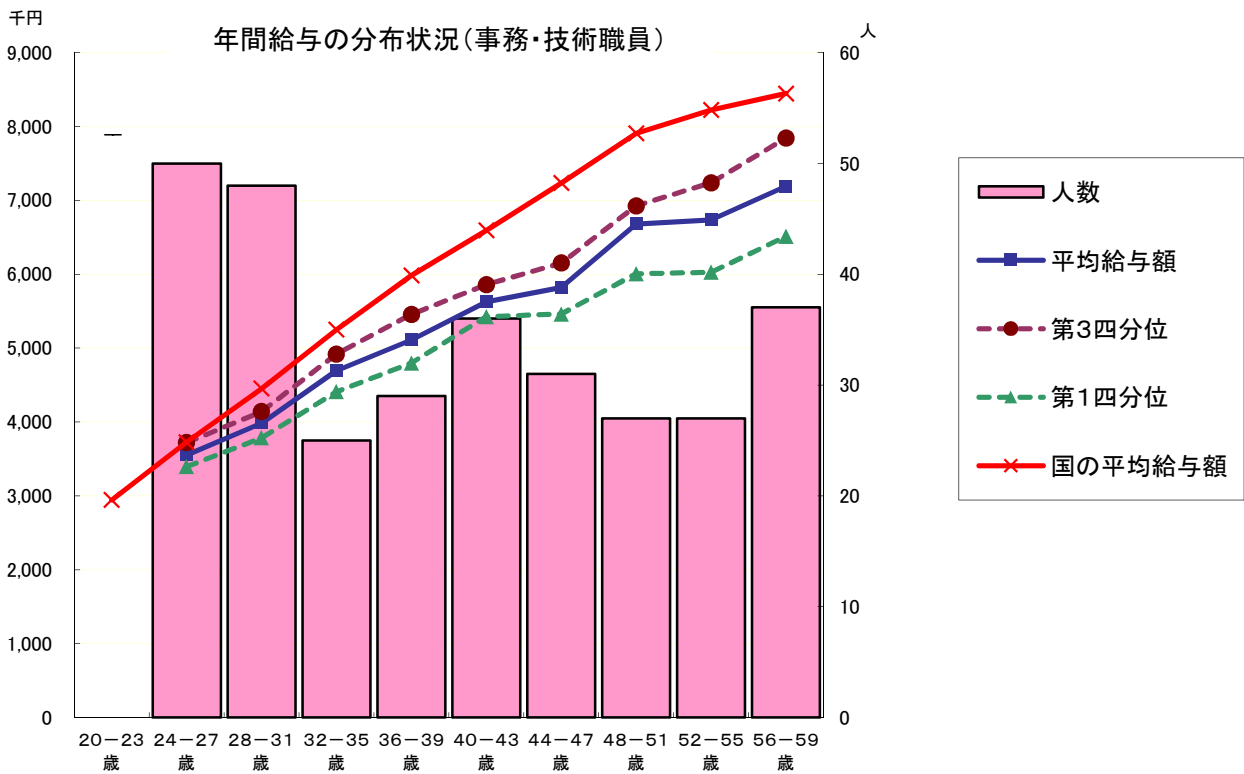
再任用職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	62.3	4,389	4,389	129	0
特任一般職員	9	61.9	3,506	3,506	121	0
産学官連携講座教員	1					
特別教員	3	61.5	6,181	6,181	181	0

注:再任用職員(年俸制)の「産学官連携講座教員」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。
 *「特別教員」とは、附属学校園の副校長及び副園長を示す。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	170	35.5	3,441	2,897	64	544
事務・技術	27	40.9	3,216	2,368	93	848
医療職種 (病院医師)	80	32.7	2,933	2,933	50	0
医療職種 (病院看護師)	14	49.1	5,040	3,675	55	1,365
教育職種 (大学教員)	4	44.0	5,552	4,075	46	1,477
技能・労務職種	5	46.7	3,496	2,560	45	936
医療職種 (病院医療技術職員)	39	30.2	3,779	2,795	73	984
その他医療職種 (看護師)	1					

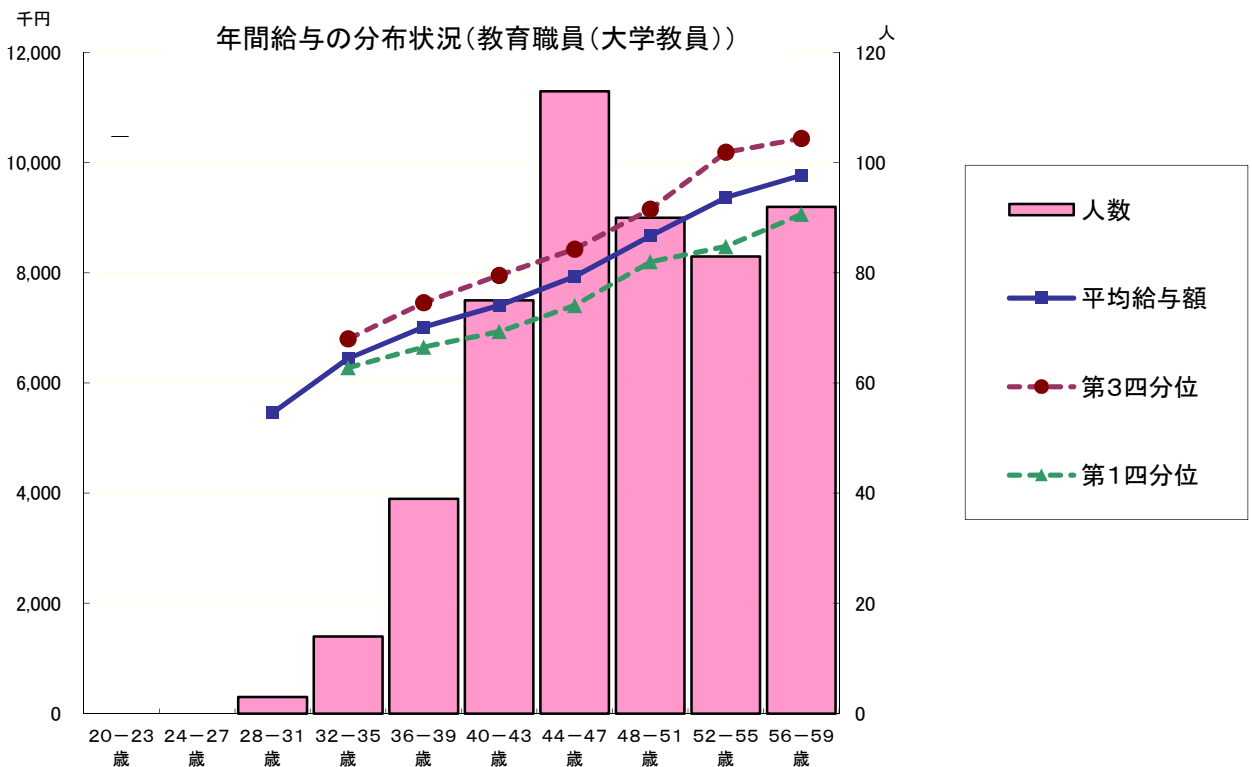
注:非常勤職員の「その他医療職種(看護師)」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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。]



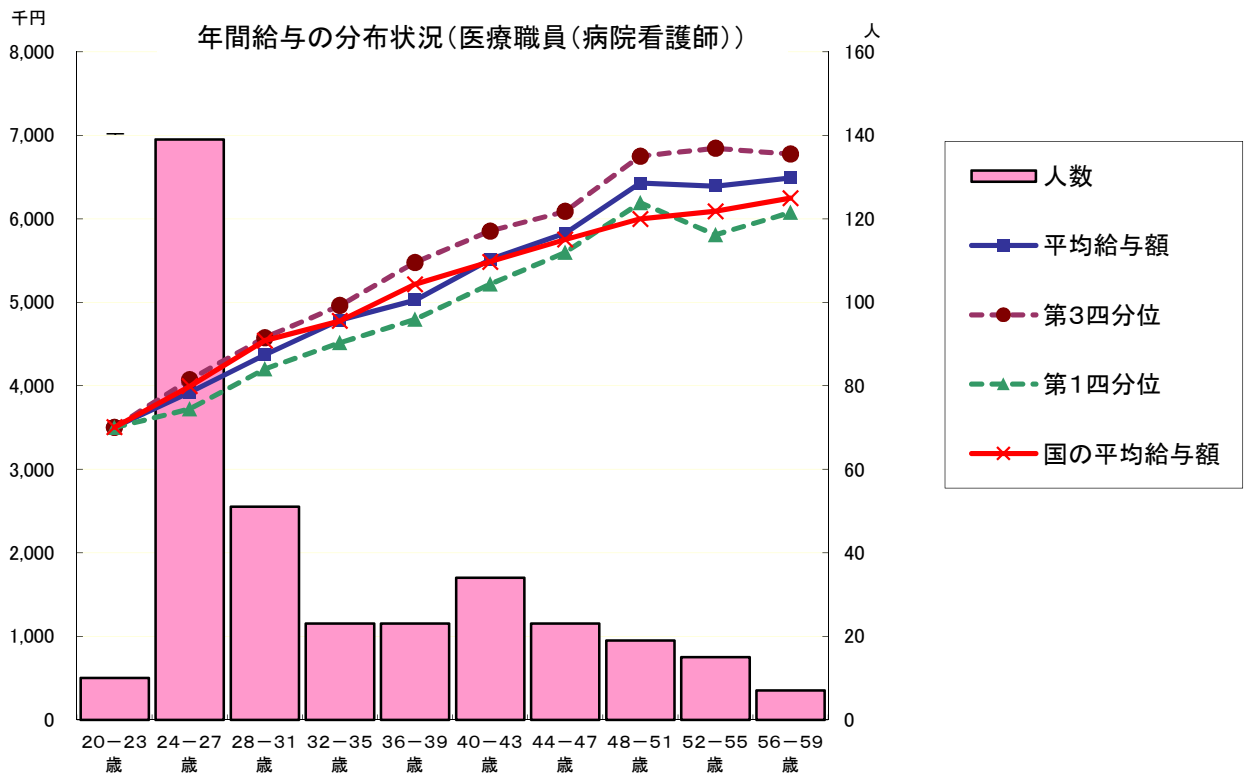
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注:年齢20～23歳は、該当者がいないため、年間給与については表示していない。



注:年齢20～27歳は、該当者がいないため、年間給与については表示していない。

注:年齢28～31歳の該当者は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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



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	千円
代表的職位					
部長	5	58.1	9,284	10,103	8,101
課長	25	54.4	7,764	9,149	6,792
課長補佐	30	50.8	6,724	7,333	5,911
係長	90	46.3	5,866	6,924	4,798
主任	37	41.8	5,195	6,006	4,396
係員	123	30.2	3,927	5,486	3,165

注:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。

「課長補佐」には、課長補佐相当職である「副課長」、「室長」、「専門員」を含む。

(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	千円
教授	201	56.0	9,885	12,612	6,189
准教授	180	47.9	8,244	9,571	6,358
講師	64	48.6	8,181	9,162	5,962
助教	113	42.7	6,832	7,905	5,033
教務職員	3	45.2	5,414		

注:教務職員の該当者は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、年間給与額の「最高給与額」及び「最低給与額」については記載していない。

(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	千円
看護部長	1				
副看護部長	3	51.2	6,819		
看護師長	25	49.0	6,462	7,033	5,135
副看護師長	35	42.8	5,709	6,631	4,277
看護師	280	31.1	4,368	6,411	3,464

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。

注:副看護部長の該当者は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、年間給与額の「最高給与額」及び「最低給与額」については記載していない。

④ 賞与(平成29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)	% 57.9	% 56.5	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 43.5	% 42.8
	最高～最低	% 50.6～39.3	% 51.1～39.4	% 50.2～39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 58.5	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 41.5	% 41.7
	最高～最低	% 47.8～38.2	% 47.0～37.7	% 47.4～38.1

(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)	% 55.7	% 57.0	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 43.0	% 43.6
	最高～最低	% 57.2～39.6	% 52.7～39.0	% 53.5～39.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.9	% 59.0	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.1	% 41.0	% 41.1
	0	% 53.8～38.2	% 55.4～32.9	% 54.0～38.2

(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)	% 57.7	% 57.7	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 42.3	% 42.3
	最高～最低	% 47.8～38.7	% 47.0～38.2	% 47.4～38.7

注: 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"> ・年齢勘案 86.0 ・年齢・地域勘案 92.3 ・年齢・学歴勘案 86.1 ・年齢・地域・学歴勘案 92.7 (参考)対他法人 97.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当しない
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 28.6%】 (国からの財政支出額 12,670百万円、支出予算の総額 44,257百万円： 平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成28年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出額は100億円を超えているが、総額に対する割合は 28.6%であり、また累積欠損額もないことから給与水準は適切であると考え 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"> ・年齢勘案 99.6 ・年齢・地域勘案 99.6 ・年齢・学歴勘案 99.3 ・年齢・地域・学歴勘案 100.8 (参考)対他法人 98.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	年齢・地域・学歴勘案については、対国家公務員指数が100を超えている が、国家公務員(医療職俸給表(三)適用者)の構成割合(「平成29年国家公務 員給与等実態調査」より)に比べ、本学は「大学卒業以上(最終学歴)」が 60.5%(国は5.3%)と高く、また「1級適用者」に該当者がいない(国は6.8%)こと が要因であると考えられる。
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 28.6%】 (国からの財政支出額 12,670百万円、支出予算の総額 44,257百万円： 平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成28年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出額は100億円を超えているが、総額に対する割合は 28.6%であり、また累積欠損額もないことから給与水準は適切であると考え 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)

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 92.2

(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29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

(扶養親族がない場合)

事務・技術

- ・22歳(大卒初任給)
月額179,200円 年間給与2,682,244円
- ・35歳(主任)
月額281,424円 年間給与4,670,491円
- ・50歳(副課長)
月額379,392円 年間給与6,354,713円

教育職員

- ・27歳(博士修了初任給)
月額298,900円 年間給与4,469,378円
- ・35歳(助教)
月額342,056円 年間給与5,661,530円
- ・50歳(准教授)
月額484,640円 年間給与8,120,194円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者10,000円、
子1人につき8,000円、父母等1人につき6,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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、
職員の勤務成績を考慮し実施している。

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 11,095,753	千円 10,992,133	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,043,686	千円 949,293	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,413,808	千円 6,681,537	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,523,483	千円 2,569,881	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 21,076,730	千円 21,192,844	千円	千円	千円	千円

注:「非常勤役職員等給与」においては、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。

「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

①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

- ・「給与、報酬等支給総額」が前年度比0.9%減になった要因
人事院勧告を参考に給与改定を行ったことによる増額要因もあったが、在職者数が昨年度より9名減少したこと、定年退職者の後任が低年齢層になったことなどが要因となっている。
- ・「退職手当支給額」が前年度比9.0%減になった要因
平成29年度は、平成28年度と比較すると自己都合等による退職者は8名増加となった一方、定年退職者が10名減少、早期退職募集制度による退職者が希望者なし(平成28年度は3名)となったこと及び調整率が引き下げられたことなどが要因となっている。
- ・「最広義人件費」が前年度比0.6%増となった要因
病院経営上の必要性から看護師等の増員を図ったことによる非常勤役職員等給与の増加、法定福利費の増加などが要因となっている。

②「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、平成30年2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:調整率を100分の87から、100分の83.7に変更した。

職員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の87から、100分の83.7に変更した。

なお、学内での検討に時間が必要だったことから、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。

「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)による退職手当の削減額

事務・技術:8,778千円 医療職種(病院看護師):2,822千円 教育職種(大学教員):3,636千円
その他:1,674千円

Ⅳ その他

特になし