

国立大学法人北海道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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。当該法人の役員報酬は、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、役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の改定状況及び他の国立大学法人の役員報酬の改定状況や以下の報酬等を参考とした。

- (1) 人数規模が同規模である民間企業の役員報酬・・・4,662万円
- (2) 事務次官年間報酬額・・・2,265万円

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。)

役員の期末手当を増額又は減額する場合は、経営協議会の議を経るものとしている。当法人においては、平成21年より、理事の賞与(期末手当及び勤勉手当)において、標準では月間給与の3月分を支給することになるが、うち勤勉手当として1.6月分は業績連動部分となっており、業績に応じて年間1.8月分～3.3月分の間で変動する。

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

総長及び監事の報酬支給基準は、本給及び諸手当(地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当及び寒冷地手当)から構成されている。総長の月額については、北海道大学役員給与規程に則り、本給(1,198,000円)に手当(地域手当:35,940円、寒冷地手当(11月～3月支給):23,360円)を加算して算出している。期末手当についても、北海道大学役員給与規程に則り、期末手当基準額(本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当+役職段階別加算額(本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当×100分の20)+管理職加算額(本給×100分の25))に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月期に支給する場合においては100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月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年度では、給与法指定職の年間支給月数の改定に準拠した期末手当の支給月数の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、本給及び諸手当（地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当）から構成されている。月額については、北海道大学役員給与規程に則り、本給（912,000円～834,000円）に手当（地域手当（150,120円～27,360円）、通勤手当（16,036円～0円）、単身赴任手当（58,000円～0円）、寒冷地手当（23,360円～13,060円（11月～3月支給））を加算して算出している。期末手当についても、期末手当基準額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当＋役職段階別加算額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当×100分の20）＋管理職加算額（本給×100分の25））に6月に支給する場合においては62.5、12月に支給する場合においては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、勤勉手当については、勤勉手当基準額（基本給＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）勤勉手当の取扱い基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月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年度では、給与法指定職の勤勉手当の支給月数の改定に準拠した勤勉手当の支給月数の引き上げ（年間0.15月分）を実施した。

理事(非常勤)

・該当者なし

監事

総長及び監事の報酬支給基準は、本給及び諸手当（地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当及び寒冷地手当）から構成されている。監事の月額については、北海道大学役員給与規程に則り、本給（720,000円）に手当（地域手当：21,600円、通勤手当：11,072円、寒冷地手当（11月～3月支給）：13,060円）を加算して算出している。期末手当についても、北海道大学役員給与規程に則り、期末手当基準額（本給並びに本給に対する地域手当及び広域異動手当×100分の20）＋管理職加算額（本給×100分の25））に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月期に支給する場合においては100分の162.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月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。

平成26年度における改定内容
法人の長の改定内容と同じ

監事(非常勤)

監事（非常勤）の報酬支給基準は、北海道大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当（月額222,000円）としている。

平成26年度における改定内容
改正なし

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	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	20,442	14,376	5,518	431 116 (地域手当) (寒冷地手当)			
A理事	15,846	10,944	4,268	328 188 116 (地域手当) (通勤手当) (寒冷地手当)			
B理事	15,749	10,944	4,268	328 91 116 (地域手当) (通勤手当) (寒冷地手当)			
C理事	15,656	10,944	4,268	328 50 65 (地域手当) (通勤手当) (寒冷地手当)			
D理事	15,488	10,944	4,065	328 85 65 (地域手当) (通勤手当) (寒冷地手当)			
E理事	15,574	10,944	4,065	328 120 116 (地域手当) (通勤手当) (寒冷地手当)			
F理事	16,302	10,944	4,268	328 696 65 (地域手当) (単身赴任手当) (寒冷地手当)		3月31日	
G理事	16,739	10,008	4,168	1,801 696 65 (地域手当) (単身赴任手当) (寒冷地手当)			◇
A監事	12,413	8,640	3,316	259 131 65 (地域手当) (通勤手当) (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	2,664	2,664	0	0			

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、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3：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

北海道大学は、「フロンティア精神」、「国際性の涵養」、「全人教育」、「実学の重視」という4つの基本理念を建学の精神として掲げ、これら基本理念の今日的具體化を志向し、教育研究を通じて、人類の福祉、科学、文化及び産業の発展に寄与することを社会的使命としている。さらには、2026年に創基150年の重要な節目を迎えるに当たり、本学は、社会において大学が果たすべき役割の重要性を深く認識し、世界の課題解決に貢献する北海道大学へ向けて、建学以来の基本理念を踏まえ、大学改革を大胆かつ着実に進めるために「北海道大学近未来戦略150」を定め、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、北海道大学の総長は、職員数約4,000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4,662万円と比較した場合、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。

北海道大学では、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。

こうした職務内容の特性や民間企業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

北海道大学の理事は、総長を補佐して本学の業務を掌理しており、上記の法人の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4,662万円と比較した場合、それ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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

北海道大学の監事は、大学が適正な運営を行うため、業務を監査している。

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4,662万円と比較した場合、それ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

北海道大学の監事は、大学が適正な運営を行うため、業務を監査している。

監事(非常勤)の年間報酬額は、常勤役員の本給を基に、勤務形態を考慮して決定しており、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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
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

理事の勤勉手当（賞与）において、その者の勤務成績に応じて業績連動させており、今後も継続する。

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、法人化前に適用していた国家公務員の給与水準を参考とするとともに、当該法人は、国から運営費交付金が措置されていることから、国民の理解が得られるよう、国家公務員の給与水準と民間企業の従業員の給与水準を均衡させ適正な給与を確保する機能を有する人事院勧告を重要な判断材料とし、適正な給与水準とするように対応している。
- ・運営費交付金の削減の影響等を勘案しつつ、教育・研究ニーズに沿った人員配置を行うとともに、事務の効率化・合理化により人件費総額の削減に努めている。

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当たっては、勤務の実態に則した職員の勤務成績を考慮している。
 - 昇給：5段階の昇給区分（号俸数）により、昇給日（1月1日）前1年間の勤務成績に応じて昇給することができる。
 - 昇格： 教員 … 昇任した職員については、その者が従事する職務に応じた上位の級に昇格させることができる。
 - 教員以外 … 勤務成績が良好な職員については、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により1級上位の級に昇格させることができる。
 - 勤勉手当（査定分）… 基準日（6月1日・12月1日）以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合（成績率）に基づき支給することができる。
- ・顕著な業績を上げた教職員を顕彰することにより、教職員の意欲の向上を図り、本学の活性化と更なる発展に資することを目的とする顕彰制度により、受賞者には表彰するとともに報奨金を支給している。（年度内1回の実施）

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

北海道大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当（基本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、基礎クラス担任等手当、高所作業手当、爆発物取扱等作業手当、航空手当、種雄牛馬取扱手当、死体処理手当、防疫等作業手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、山上等作業手当、夜間看護等手当、極地観測手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、学位論文審査手当、夜間業務手当、教員免許状更新講習手当、期末手当及び勤勉手当、通勤手当、寒冷地手当及び入試手当）としている。

期末手当については、期末手当基準額（基本給、基本給の調整額、扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額＋役職段階別加算額＋管理職加算額（指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあっては、基本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額＋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、12月に支給する場合においては100分の137.5（特定管理職員にあっては、6月に支給する場合においては100分の102.5、12月に支給する場合においては100分の117.5。指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあっては、6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては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、勤勉手当基準額（基本給、基本給の調整額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額＋役職段階別加算額＋管理職加算額を加算した額（指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあっては、基本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額＋役職段階別加算額＋管理職加算額））に勤勉手当の取扱い基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、①平成26年4月1日において45歳未満の職員で、平成19年1月1日、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に昇給等をした一定の職員の号俸を、平成24年6月1日及び平成25年4月1日における号俸の調整を考慮し1号俸上位の号俸に調整した、②正規教員に年俸制を導入した、③指定職基本給表を除く各基本給表のベースアップ（平均0.3%）、④基本給のベースアップに伴い、基本給の調整額にかかる調整基本額の一部を増額改定、⑤初任給調整手当の支給限度額を300円引き上げ（50,000円→50,300円）、⑥通勤手当のうち、自動車等による通勤手当の引き上げ（使用距離により100円～7,100円）、⑦勤勉手当の支給率について、0.15月分の引き上げ、⑧平成27年1月1日における昇給を1号俸抑制、⑨山上等作業手当の支給期間について、冬期限定としていた地域を通年支給に拡大を実施した。

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	3,050	43.8	6,864	5,096	78	1,768
事務・技術	931	41.0	5,455	4,108	90	1,347
教育職種 (大学教員)	1,484	47.3	8,404	6,187	73	2,217
医療職種 (病院看護師)	440	38.4	5,163	3,874	68	1,289
技能・労務職種	3	53.2	5,405	4,033	52	1,372
海事職種	15	49.5	7,636	5,641	0	1,995
海技職種	22	41.1	5,488	4,107	0	1,381
医療職種 (病院医療技術職員)	132	40.6	5,490	4,127	105	1,363
その他医療職種 (医療技術職員)	4	45.3	5,104	3,844	153	1,260
その他医療職種 (看護師)	4	49.3	5,034	3,756	94	1,278
専門職(学術)	14	46.6	6,607	4,914	113	1,693
専門職(特定)	1					

注1：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、表の記載を省略した。

注2：「技能・労務職種」とは、調理師、看護助手、林業技能補佐員等の特定の技能業務、労務作業の業務を行う職種を示す。

注3：「海事職種」とは、船舶の船長、機関長、航海士、機関士等の業務を行う職種を示す。

注4：「海技職種」とは、船舶の乗組員の業務を行う職種を示す。

注5：「専門職(学術)」とは、学術に係る専門的業務を行う職種を示す。

注6：「専門職(特定)」とは、特定の専門的業務を行う職種を示す。

注7：「専門職(特定)」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。

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
再任用職員	33	63.3	3,439	3,026	113	413
事務・技術	33	63.3	3,439	3,026	113	413

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
非常勤職員	475	33.9	3,991	3,048	75	943
事務・技術	129	38.0	3,132	2,398	126	734
教育職種 (大学教員)	39	42.5	7,248	5,516	39	1,732
医療職種 (病院医師)	1					
医療職種 (病院看護師)	195	28.1	3,994	3,054	45	940
技能・労務職種	35	47.5	3,708	2,805	105	903
医療職種 (病院医療技術職員)	66	29.3	3,863	2,966	58	897
福祉系職種 (保育園職員)	10	43.7	4,151	3,078	99	1,073

注：「医療職種（病院医師）」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。

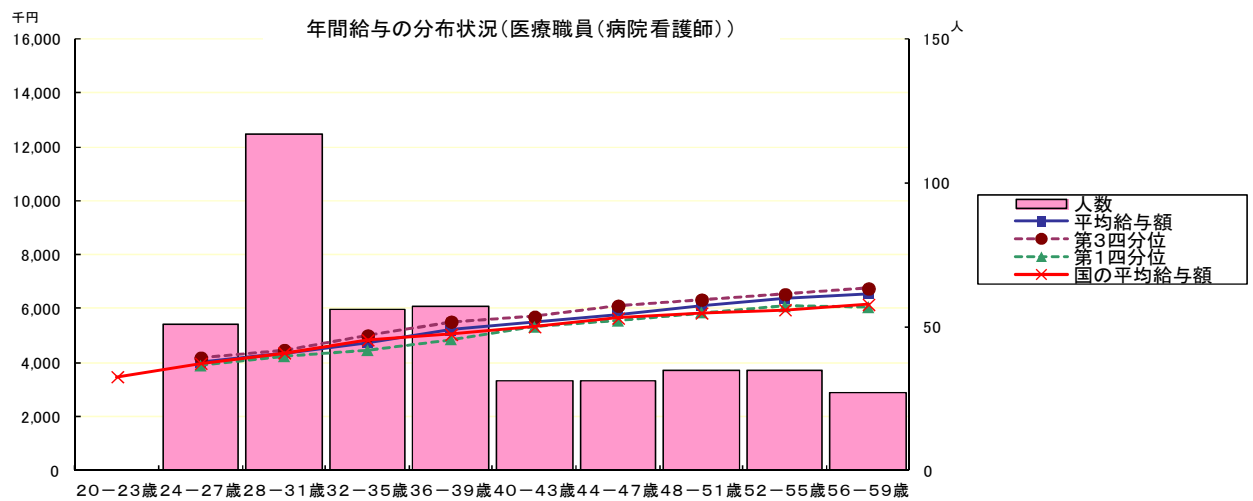
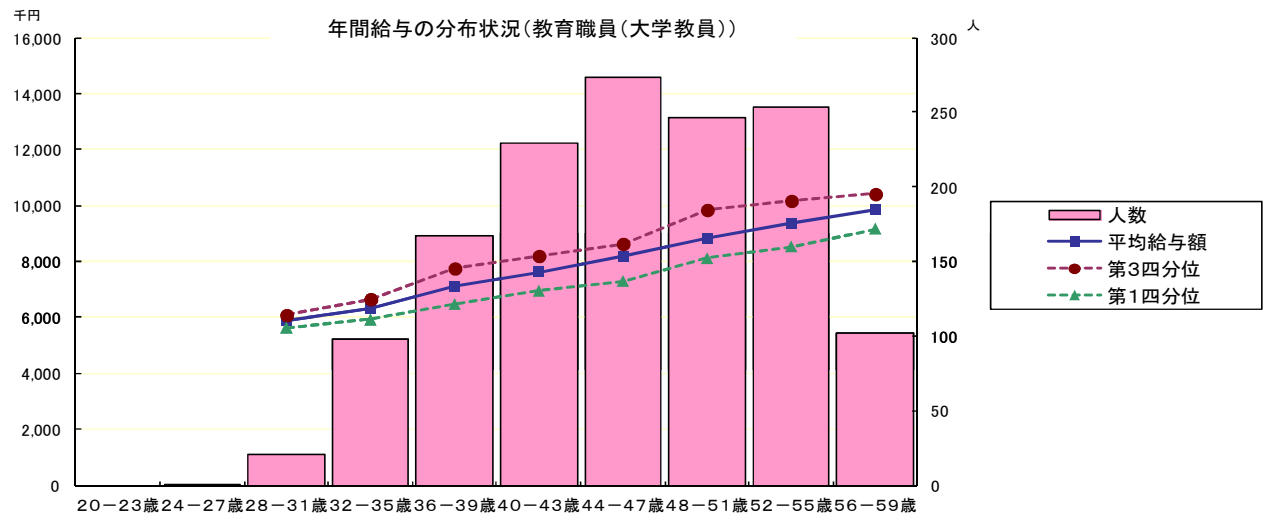
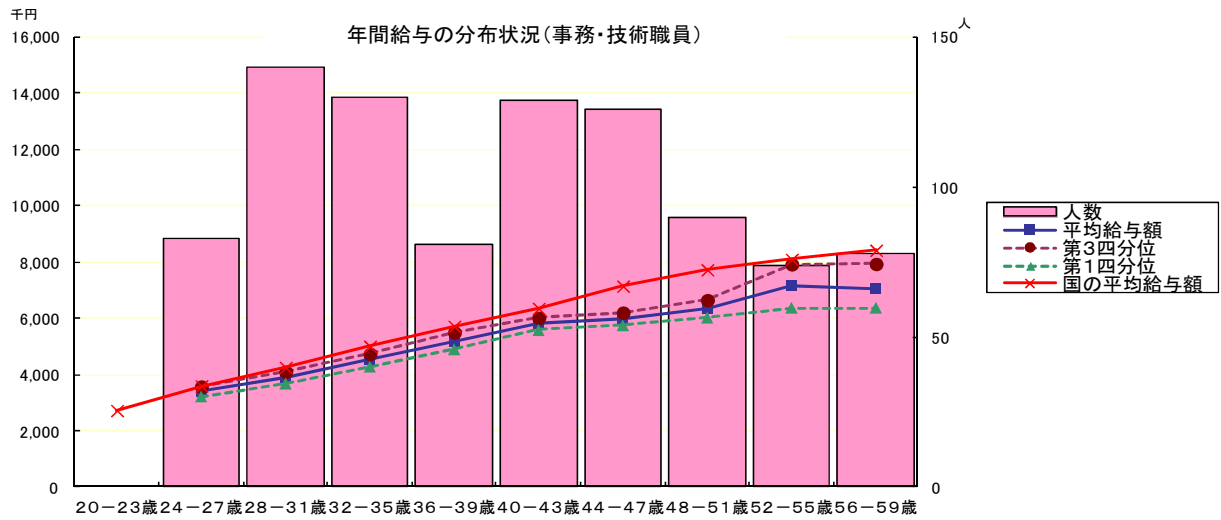
〔年俸制適用者〕

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
再任用職員	48	64.5	6,663	6,663	76	0
教育職種 (大学教員)	48	64.5	6,663	6,663	76	0

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
非常勤職員	314	42.2	6,274	6,270	66	4
教育職種 (大学教員)	258	42.6	6,460	6,455	60	5
特定職種 (特定専門職員)	56	40.4	5,417	5,417	94	0

注：「特定職種（特定専門職員）」とは、高度の専門性を有する業務等を行う職種を示す。

② 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：教育職種(大学教員)の年齢24～27歳の該当者は1人であるため、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
代表的職位				
・部長	8	56.4	9,930	11,683～8,377
・課長	48	54.8	8,114	9,719～6,784
・課長補佐	79	52.9	6,730	7,546～5,708
・係長	361	45.0	5,873	7,242～3,999
・主任	133	39.6	5,120	6,451～4,059
・係員	302	31.1	3,950	6,101～2,965

注：「課長」には相当職である「室長」及び「事務長」を、「課長補佐」には相当職である「室長補佐」及び「事務長補佐」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
代表的職位				
・教授	443	53.8	10,176	13,817～8,033
・准教授	511	46.2	8,232	9,819～5,786
・講師	121	46.7	7,845	8,937～6,035
・助教	398	41.7	6,607	7,935～5,001
・助手	10	54.9	6,502	7,033～6,008
・教務職員	1			

注：「教務職員」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。

(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	54.1	7,631	7,929～7,244
・看護師長	32	51.9	6,529	7,094～6,042
・副看護師長	74	47.5	5,963	6,926～4,977
・看護師	328	34.7	4,707	6,186～3,544

注1：「看護師」には、「助産師」を含む。

注2：「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表示していない。

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)	63.2 %	61.0 %	62.0 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.8 %	39.0 %	38.0 %
	最高～最低	48.3～32.7 %	51.7～34.8 %	48.6～33.8 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1 %	62.3 %	63.1 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9 %	37.7 %	36.9 %
	最高～最低	42.8～29.7 %	54.0～32.7 %	47.9～32.5 %

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	60.2 %	57.6 %	58.8 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.8 %	42.4 %	41.2 %
	最高～最低	49.2～33.1 %	60.6～35.2 %	54.5～34.2 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3 %	61.9 %	63.0 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.7 %	38.1 %	37.0 %
	最高～最低	45.2～30.3 %	64.8～34.4 %	55.0～33.5 %

(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)	59.0 %	57.7 %	58.3 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.0 %	42.3 %	41.7 %
	最高～最低	51.9～33.1 %	52.2～35.2 %	52.1～34.2 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.0 %	61.3 %	61.6 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.0 %	38.7 %	38.4 %
	最高～最低	42.8～31.2 %	43.6～34.5 %	43.2～33.6 %

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 87.9 ・年齢・地域勘案 94.9 ・年齢・学歴勘案 87.4 ・年齢・地域・学歴勘案 94.8 ・(参考)対他法人 99.2
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>職員の給与について、国家公務員の給与水準と民間企業の従業員の給与水準を均衡させ適正な給与を確保する機能を有する人事院勧告を重要な判断材料とし、適正な給与水準とすように対応しており、適切であると考えている。</p> <p>国からの財政支出： 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54% (平成26年度予算) 国からの財政支出額 58,237百万円 支出予算の総額 107,297百万円</p> <p>累積欠損額：0円(平成25年度決算)</p> <p>(主務大臣の検証結果)</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	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準とするよう努める。

○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 102.2 ・年齢・地域勘案 103.0 ・年齢・学歴勘案 100.7 ・年齢・地域・学歴勘案 104.1 ・(参考)対他法人 101.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国の医療職俸給表(三)適用者に対し本学病院看護師は最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高いこと(国：4.4%、本学：48.2%)、また国には1級適用者(准看護師)がいること(国：9.9%、本学：なし)が主な要因と考えられる。 (国の数字は、人事院給与局「平成26年国家公務員給与等実態調査」による。)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>職員の給与について、国家公務員の給与水準と民間企業の従業員の給与水準を均衡させ適正な給与を確保する機能を有する人事院勧告を重要な判断材料とし、適正な給与水準とすように対応しており、上記の理由を勘案し、適切であると考えている。</p> <p>国からの財政支出： 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54% (平成26年度予算) 国からの財政支出額 58,237百万円 支出予算の総額 107,297百万円</p> <p>累積欠損額：0円(平成25年度決算)</p> <p>(主務大臣の検証結果)</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概ね同様であることから、給与水準は適当な範囲内であるとする。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	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準とするよう努める。

○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 96.0

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

- ① 22歳（係員（大卒初任給）、独身）
月額174,200円 年間給与2,811,746円
- ② 35歳（主任、配偶者・子1人）
月額305,086円 年間給与4,953,213円
- ③ 45歳（係長、配偶者・子1人）
月額372,654円 年間給与6,020,448円

○教育職員（大学教員）

- ① 27歳（助教（博士修了初任給）、独身）
月額285,300円 年間給与4,687,644円
- ② 35歳（助教、配偶者・子1人）
月額371,109円 年間給与6,031,191円
- ③ 45歳（准教授、配偶者・子1人）
月額497,181円 年間給与8,166,975円

注：モデル給与例の月額及び年間給与は、基本給、基本給の調整額、扶養手当及び地域手当（3%）を基礎に算出

- 35歳助教：基本給の調整額（16,400円）
- 45歳准教授：基本給の調整額（24,500円）

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当たっては、勤務の実態に則した職員の勤務成績を考慮しており、今後も継続する。
- ・顕著な業績を上げた教職員を顕彰することにより、教職員の意欲の向上を図ることを目的とする顕彰制度による報奨金の支給についても、今後も継続する。
- ・また、平成27年1月より導入した正規教員年俸制について、業績評価に基づく業績給を平成28年度より導入予定である。

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 28,094,016	千円 28,232,223	千円 27,675,575	千円 27,214,299	千円 28,979,637	千円
退職手当支給額 (B)	千円 4,015,119	千円 3,509,835	千円 2,845,546	千円 2,717,416	千円 1,879,983	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 11,255,976	千円 11,574,782	千円 11,577,683	千円 12,186,658	千円 12,446,545	千円
福利厚生費 (D)	千円 4,692,136	千円 4,980,653	千円 5,015,882	千円 5,267,860	千円 5,562,214	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 48,057,247	千円 48,297,495	千円 47,114,687	千円 47,386,234	千円 48,868,380	千円

注1：「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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の対前年度比と増減要因について

i) 給与、報酬等支給総額の対前年度比が+6.5%となった要因

・給与の減額支給措置が平成25年度で終了したこと、指定職基本給表を除く各基本給表のベースアップ（平均0.3%）を行ったこと、勤勉手当の支給月数を0.15月引き上げたこと、平成27年1月より導入した正規教員に対する年俸制適用者の給与には退職手当相当分が含まれていることにより、全体として対前年度比+6.5%となったものと考えられる。

ii) 最広義人件費の対前年度比が+3.1%となった要因

・上記要因による給与、報酬等支給総額及び非常勤役職員等給与の増加。それに伴い福利厚生費が増加したが、教員の定年退職者の減少により退職手当の支給総額が30.8%減少し、全体で3.1%増加したものと考えられる。

②国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等に基づく措置について

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」（平成24年8月7日閣議決定）に基づき、本学役職員の退職手当について、社会一般の情勢に適合したものとするため、以下の措置を講ずることとした。

職員に関して講じた措置の概要（平成25年3月1日から実施）

- ・「調整率」を104/100から87/100へ段階的に引き下げ
- ・退職理由及び勤続年数にかかわらず全ての退職者に適用

役員に関して講じた措置の概要（平成25年1月1日から実施）

- ・職員と同様の引き下げ

IV 法人が必要と認める事項

特になし