

## 国立大学法人北海道大学(法人番号6430005004014)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・・・5,576万円
- (2) 事務次官年間報酬額・・・2,317万円

##### 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。)

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。  
役員のうち、理事の勤勉手当については、役員としての業績を総合的に勘案し、総長が決定することとしている。

##### 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

総長及び監事の報酬支給基準は、本給等の月額及び賞与(期末手当)で構成している。支給基準等については北海道大学役員給与規程に則っており、本給等の月額は、本給(1,175,000円)に地域手当及び要件を満たす場合に支給する広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当(11月～3月に支給)を加算して算出している。賞与(期末手当)については、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155、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29年度では、平成29年12月期については、期末手当の支給月数の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、本給等の月額及び賞与（期末手当及び勤勉手当）で構成している。支給基準等については北海道大学役員給与規程に則っており、本給等の月額は、本給（895,000円～818,000円）に地域手当及び要件を満たす場合に支給する広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当（11月～3月に支給）を加算して算出している。賞与については、期末手当は期末手当基準額（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は100分の62.5、12月に支給する場合には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、勤勉手当は、勤勉手当基準額（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29年度では、平成29年12月期については、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0.05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、本給等の月額及び賞与（期末手当）で構成している。支給基準等については北海道大学役員給与規程に則っており、本給等の月額は、本給（706,000円）に地域手当及び要件を満たす場合に支給する広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当（11月～3月に支給）を加算して算出している。賞与（期末手当）については、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は100分の155、12月期に支給する場合には100分の170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29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218,000円）としている。

平成29年度における改定内容  
改定なし

## 2 役員の報酬等の支給状況

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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	20,401	14,100	5,761	423 116 (地域手当) (寒冷地手当)	4月1日		
A理事	14,242	9,816	3,889	294 177 65 (地域手当) (通勤手当) (寒冷地手当)	4月1日		
B理事	14,410	9,816	4,072	294 111 116 (地域手当) (通勤手当) (寒冷地手当)	4月1日		
C理事	15,303	9,816	4,072	294 1,056 65 (地域手当) (単身赴任手当) (寒冷地手当)	4月1日		
D理事	13,701	9,816	2,613	294 912 65 (地域手当) (単身赴任手当) (寒冷地手当)	4月1日		
E理事	18,448	10,740	4,771	1,933 27 912 65 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当) (寒冷地手当)		3月30日	◇
A監事	12,253	8,472	3,462	254 65 (地域手当) (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	2,616	2,616	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体化を志向し、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5,576万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,317万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。

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、本学の運営に係る重要事項について企画及び立案等を行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5,576万円と比較した場合、それ以下となっている。

北海道大学では、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と同等以上である。

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、監査の結果に基づき、必要があると認められるときは総長又は文部科学大臣に意見を提出する職務を担っている。

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5,576万円と比較した場合、それ以下となっている。

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)

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勘案して決定しており、職責は常勤監事と同等であることから、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する。

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	8,469 (63,792)	6 (39)	0 (0)	H29.3.31	—	
A理事	7,007 (49,108)	6 (43)	0 (0)	H29.3.31	—	
B理事	7,007 (49,108)	6 (38)	0 (6)	H29.3.31	—	
C理事	7,007 (49,108)	6 (39)	0 (5)	H29.3.31	—	
D理事	4,671 (48,060)	4 (34)	0 (0)	H29.3.31	—	
E理事	2,336	2	0	H29.3.31	—	
監事	該当者なし		0			

注：法人の長、理事A～D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、本学創基150年を迎える2026年までの具体的改革戦略を示した「北海道大学近未来戦略150」を策定し、「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と長期目標を踏まえた大学改革に取り組んできた。具体的に、研究面においては、総長直轄の教育研究組織として国際連携研究教育局（GI-CoRE）を設置した。教育面においては、国際的人材教育を行う3つの国際大学院（医理工学院、国際感染症学院、国際食資源学院）の設置計画を進めた。国際化の面においては、「Hokkaido サマー・インスティテュート」を実施し、世界トップレベルの大学の研究者を招へいするとともに、多彩なプログラムを開講した。社会貢献・産学連携の面においては、「産学・地域協働推進機構」を設置し、組織対組織型の共同研究体制を整備するなど、研究成果の社会実装を目的とする産学連携、地域協働を推進した。大学運営の面においては、正規教員への年俸制及びそれに伴う業績評価制度を導入するとともに、クロスアポイントメント制度、ディスティンクイッシュトプロフェッサー制度を導入するなど、新たな人事・給与システム改革を行った。広報の面においては、教育研究情報を一元的・集約的に発信する組織として、「グローバルリレーション室」を設置するなど、各分野において戦略的な大学改革を実施した北海道大学役員退職手当規程において、役員に対する退職手当の額については、役員としての在職期間におけるその者の業績に応じ、これを増額し、又は減額することができるものとし、その額の決定は、経営協議会の議を経るものとしているが、当該法人の長の退職手当については、経営協議会において、増額又は減額しないことと決定した。
A理事	当該理事は、総括、評価、広報、情報公開、内部統制、リスク管理、同窓会、施設・環境、防災担当として、特にリスク管理体制の整備、サステナブルキャンパスの推進等に尽力し、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。 北海道大学役員退職手当規程において、役員に対する退職手当の額については、役員としての在職期間におけるその者の業績に応じ、これを増額し、又は減額することができるものとし、その額の決定は、経営協議会の議を経るものとしているが、当該理事の退職手当については、経営協議会において、増額又は減額しないことと決定した。
B理事	当該理事は、国際交流、留学生、安全担当として、特にスーパーグローバル大学事業におけるHokkaidoユニバーサルキャンパスイニシアチブ（HUCI）構想の推進等に尽力し、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。 北海道大学役員退職手当規程において、役員に対する退職手当の額については、役員としての在職期間におけるその者の業績に応じ、これを増額し、又は減額することができるものとし、その額の決定は、経営協議会の議を経るものとしているが、当該理事の退職手当については、経営協議会において、増額又は減額しないことと決定した。
C理事	当該理事は、教育、学生、ハラスメント、入試、IR担当として、特にNIT0BE教育システムの構築・推進等に尽力し、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。 北海道大学役員退職手当規程において、役員に対する退職手当の額については、役員としての在職期間におけるその者の業績に応じ、これを増額し、又は減額することができるものとし、その額の決定は、経営協議会の議を経るものとしているが、当該理事の退職手当については、経営協議会において、増額又は減額しないことと決定した。
D理事	当該理事は、教育研究組織、全学運用教員、教員の人事制度担当として、特に国際連携研究教育局（GI-CoRE）の設置、国際連携大学院の開設等に尽力し、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。 北海道大学役員退職手当規程において、役員に対する退職手当の額については、役員としての在職期間におけるその者の業績に応じ、これを増額し、又は減額することができるものとし、その額の決定は、経営協議会の議を経るものとしているが、当該理事の退職手当については、経営協議会において、増額又は減額しないことと決定した。
E理事	当該理事は、病院の財務全般、基金、資金・基金運用、情報推進担当として、特に病院の経営改善、資金・基金の運用改善等に尽力し、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。 北海道大学役員退職手当規程において、役員に対する退職手当の額については、役員としての在職期間におけるその者の業績に応じ、これを増額し、又は減額することができるものとし、その額の決定は、経営協議会の議を経るものとしているが、当該理事の退職手当については、経営協議会において、増額又は減額しないことと決定した。
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決定することとしており、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。)

##### ○年俸制教員以外

- ・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。

##### ○年俸制教員

- ・平成27年1月より導入した正規教員の年俸制に係る業績給について、教育・研究活動等の業績評価を反映させるほか、教員個人が獲得した競争的資金の一定割合を業績給に反映するなどのインセンティブを付与することとしている。
- ・世界水準の優れた研究業績を有し、今後更なる研究の進展が見込まれるとともに、本学の名誉を著しく高めることが期待できる者に対し、「ディスティングイッシュトプロフェッサー」の称号を付与するとともに、「特別教授手当」を支給している。

##### ○共通

- ・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29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、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、基礎クラス担任等手当、期末手当、勤勉手当、通勤手当、寒冷地手当、入試手当及びその他勤務実績に応じて支給する各種手当）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は100分の122.5、12月に支給する場合には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は100分の102.5、12月に支給する場合には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は100分の62.5、12月に支給する場合には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、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29年度では、①指定職基本給表を除く各基本給表について、平成29年4月1日より平均0.2%引き上げ、②基本給の調整額にかかる調整基本額の一部を平成29年4月1日より増額改定、③初任給調整手当の支給限度額を平成29年4月1日より100円引上げ（50,600円→50,700円）、④勤勉手当の支給率について、平成29年12月期については0.1月分の引上げ、⑤一般職基本給表(A)6級以上の職員及び他の基本給表のこれに相当する職員について、55歳に達した日後における最初の4月1日以後の基本給、管理職手当、地域手当、広域異動手当、期末手当、勤勉手当等の支給額を1.5%引き下げる措置を平成30年4月1日から廃止すること、⑥平成30年4月1日において37歳に満たない職員で、平成27年1月1日に昇給等をした一定の職員の号俸を1号俸上位の号俸とする改正を実施した。

## 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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2,810	44.4	6,925	5,050	78	1,875
事務・技術	939	41.3	5,566	4,120	90	1,446
教育職種 (大学教員)	1,257	48.3	8,603	6,216	71	2,387
医療職種 (病院看護師)	404	40.2	5,430	3,984	71	1,446
技能・労務職種	1					
海事職種	17	46.4	7,153	5,252	0	1,901
海技職種	24	40.6	5,524	4,051	0	1,473
医療職種 (病院医療技術職員)	129	42.1	5,704	4,200	106	1,504
その他医療職種 (医療技術職員)	5	47.1	5,260	3,878	143	1,382
その他医療職種 (看護師)	3	49.5	5,145	3,732	72	1,413
専門職(学術)	15	46.2	6,683	4,868	85	1,815
専門職(特定)	5	49.1	5,706	4,214	109	1,492
URA職	11	44.4	5,501	4,030	84	1,471

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、森林技能職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：「URA職」とは、研究戦略企画及び研究推進支援業務を行う職種を示す。

注8：「技能・労務職種」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	
再任用職員	人 29	歳 62.6	千円 3,277	千円 2,885	千円 121	千円 392
事務・技術	人 25	歳 62.5	千円 3,255	千円 2,867	千円 131	千円 388
海技職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
専門職(学術)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
URA職	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

注：「海技職種」、「その他医療職種(医療技術職員)」、「専門職(学術)」及び「URA職」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	
非常勤職員	人 549	歳 34.3	千円 4,022	千円 3,009	千円 77	千円 1,013
事務・技術	人 141	歳 40.3	千円 3,218	千円 2,425	千円 123	千円 793
教育職種 (大学教員)	人 23	歳 45.3	千円 7,602	千円 5,589	千円 48	千円 2,013
医療職種 (病院看護師)	人 235	歳 27.8	千円 4,119	千円 3,080	千円 50	千円 1,039
技能・労務職種	人 41	歳 50.6	千円 3,937	千円 2,942	千円 102	千円 995
医療職種 (病院医療技術職員)	人 98	歳 30.9	千円 4,067	千円 3,062	千円 73	千円 1,005
その他医療職種 (医療技術職員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
福祉系職種 (保育園職員)	人 9	歳 46.9	千円 4,851	千円 3,470	千円 106	千円 1,381

注：「その他医療職種(医療技術職員)」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、人数以外は記載していない。

[年俸制適用者]

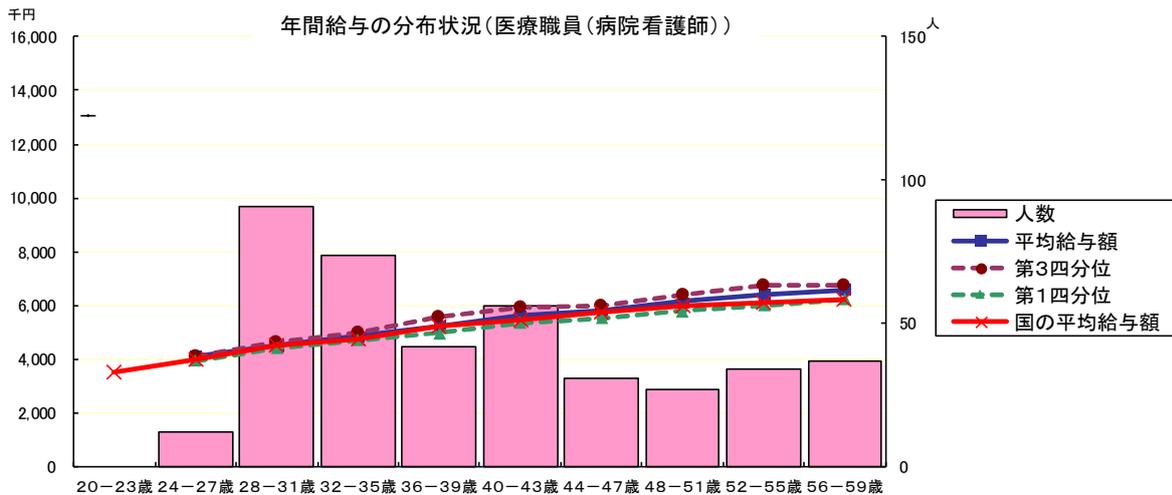
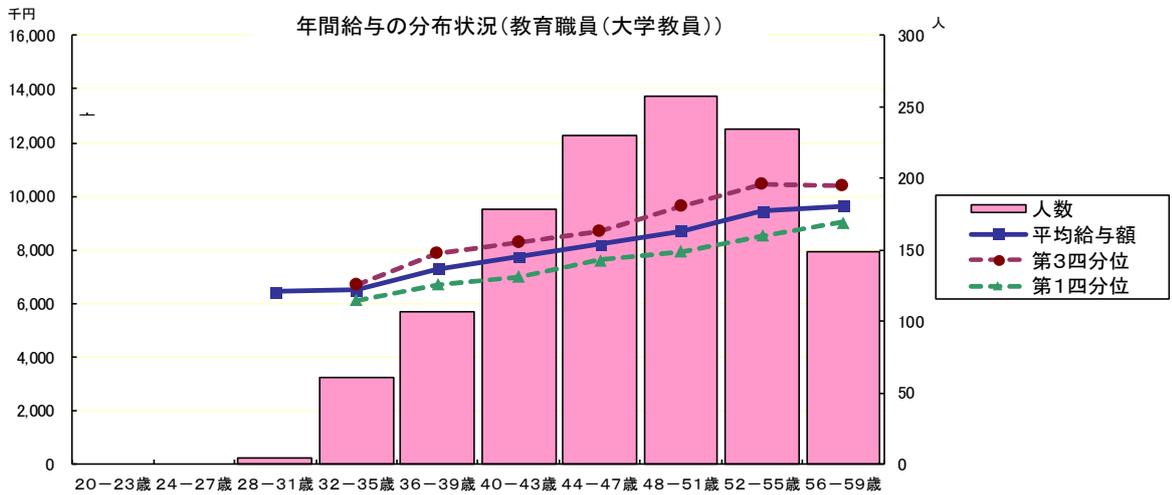
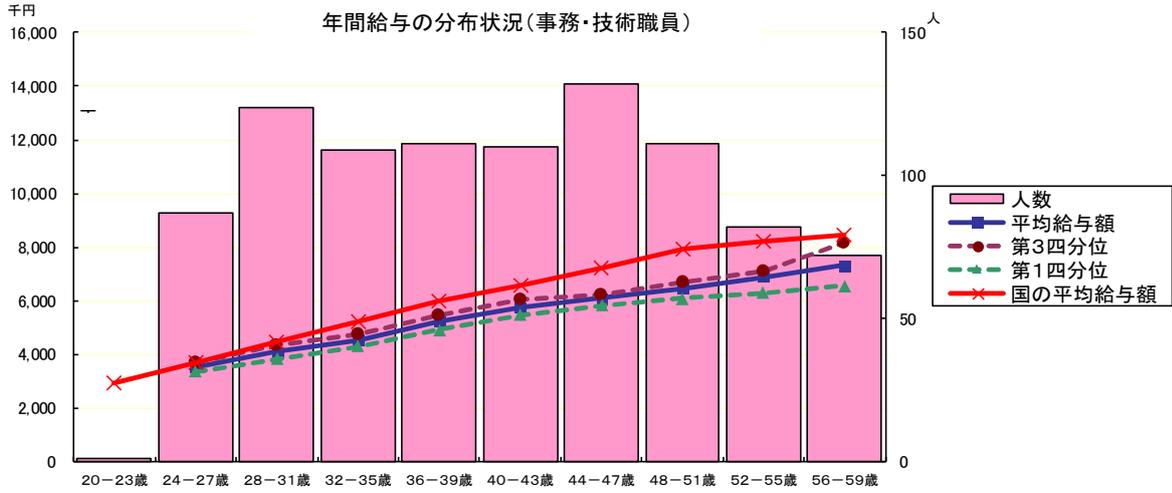
区分	人員	平均年齢	平成29年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	567	48.3	9,565	9,547	62	18
教育職種 (大学教員)	567	48.3	9,565	9,547	62	18

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		
再任用職員	38	64.5	6,725	6,725	94	0
教育職種 (大学教員)	38	64.5	6,725	6,725	94	0

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		
非常勤職員	329	42.9	6,272	6,257	74	15
教育職種 (大学教員)	257	43.0	6,563	6,544	63	19
特定職種 (特定専門職員)	72	42.5	5,232	5,232	114	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：事務・技術職員の年齢20歳～23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。  
 注3：教育職員(大学教員)の28歳～31歳の該当者は4人以下であるため、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、年間給与額の第1・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
代表的職位				
部長・次長	10	55.8	9,629	11,799 ～ 8,414
課長	46	54.8	8,205	9,824 ～ 6,954
課長補佐・専門員	65	52.7	6,760	7,407 ～ 5,883
係長	387	45.3	5,947	7,568 ～ 4,096
主任	136	41.0	5,304	6,671 ～ 4,074
係員	295	31.2	4,087	6,203 ～ 3,167

注：「課長」には相当職である「室長」及び「事務長」を、「課長補佐・専門員」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	384	53.5	10,217	13,953 ～ 8,247
准教授	475	46.7	8,350	10,485 ～ 5,995
講師	119	46.4	7,899	9,292 ～ 6,302
助教	270	44.5	6,807	8,196 ～ 5,471
助手	8	54.4	6,562	6,923 ～ 6,184
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	55.3	7,538	7,919 ～ 6,748
看護師長	34	51.9	6,609	7,188 ～ 5,709
副看護師長	75	45.9	5,897	7,071 ～ 4,655
看護師	289	37.0	5,022	7,821 ～ 3,931

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)	58.3 %	58.2 %	58.2 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.7 %	41.8 %	41.8 %
	最高～最低	55.9 ~ 38.0 %	55.3 ~ 38.5 %	55.1 ~ 38.5 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	58.8 %	59.0 %	58.9 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.2 %	41.0 %	41.1 %
	最高～最低	47.1 ~ 36.3 %	49.1 ~ 37.2 %	46.7 ~ 37.5 %

(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)	56.3 %	56.7 %	56.5 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.7 %	43.3 %	43.5 %
	最高～最低	55.5 ~ 38.7 %	54.0 ~ 38.7 %	51.8 ~ 38.7 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	58.7 %	59.0 %	58.9 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.3 %	41.0 %	41.1 %
	最高～最低	55.2 ~ 37.6 %	55.7 ~ 37.0 %	55.0 ~ 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)	51.8 %	54.7 %	53.3 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	48.2 %	45.3 %	46.7 %
	最高～最低	56.3 ~ 44.8 %	54.7 ~ 40.1 %	55.5 ~ 42.4 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	56.1 %	57.5 %	56.8 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.9 %	42.5 %	43.2 %
	最高～最低	51.9 ~ 37.5 %	50.7 ~ 37.4 %	51.2 ~ 37.4 %

### 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 86.3</li> <li>・年齢・地域勘案 94.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 85.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.0</li> <li>・(参考)対他法人 98.3</li> </ul>
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) 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 43.6% (平成29年度予算) 国からの財政支出額 40,485百万円 支出予算の総額 92,848百万円</p> <p>累積欠損額：0円(平成28年度決算)</p> <p>(主務大臣の検証結果) 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	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"> <li>・年齢勘案 102.2</li> <li>・年齢・地域勘案 102.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 103.0</li> <li>・(参考)対他法人 100.9</li> </ul>
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：5.2%、本学：51.9%)、また国には1級適用者(准看護師)がいること(国：6.7%、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29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) 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 43.6% (平成29年度予算) 国からの財政支出額 40,485百万円 支出予算の総額 92,848百万円</p> <p>累積欠損額：0円(平成28年度決算)</p> <p>(主務大臣の検証結果) 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 93.6

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

##### ○事務・技術職員

(扶養親族がない場合)

① 22歳 (係員 (大卒初任給))

月額 179,200円 年間給与 2,954,900円

② 35歳 (主任)

月額 280,600円 年間給与 4,685,200円

③ 50歳 (課長補佐)

月額 377,500円 年間給与 6,344,000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) を支給

##### ○教育職員 (大学教員)

① 27歳 (助教 (博士修了初任給))

月額 288,400円 年間給与 4,839,500円

② 35歳 (助教)

月額 361,100円 年間給与 5,998,500円

③ 50歳 (教授)

月額 557,300円 年間給与 9,497,300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) 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の年俸制に係る業績給について、教育・研究活動等の業績評価を反映させるほか、教員個人が獲得した競争的資金の一定割合を業績給に反映するなどのインセンティブを付与することとしている。

### 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 30,162,062	千円 29,940,796	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,538,443	千円 1,225,385	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 13,245,760	千円 12,587,916	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 6,096,836	千円 6,088,230	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 52,043,103	千円 49,842,328	千円	千円	千円	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

##### 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

###### 1 給与、報酬等支給総額の対前年度比が△0.7%となった要因

・各基本給表のベースアップ（平均0.2%）を行ったこと、勤勉手当の支給月数を0.1月引上げたこと、また、平成27年1月より導入した正規教員に対する年俸制の給与には退職手当相当分が含まれており、適用者が前年度より増加しているが、一方、役員数の削減、教員人件費の削減方策の実施により教員数が減少していることから、全体として対前年度比△0.7%となったものと考えられる。

###### 2 最広義人件費の対前年度比が△4.2%となった要因

・退職手当の支給水準の引き下げ及び退職者の減少により退職手当の支給総額が51.7%減少したこと、また、上記1要因と非常勤役職員等給与の減少、それに伴い福利厚生費が減少したことにより、全体として対前年度比△4.2%となったものと考えられる。

###### 3 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

「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、役員は平成30年1月1日から、職員は平成30年3月7日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要：退職手当の額に乗じる調整率を「100分の10.875」から「100分の10.4625」に引き下げ。

職員に関する講じた措置の概要：退職手当の額に乗じる調整率を「100分の87」から「100分の83.7」に引き下げ。

なお、職員については、労働者の過半数を代表する者への説明及び意見聴取を経て退職手当規程の改正を行ったことから、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。

### IV その他

特になし