

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人大阪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当たっては、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、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関等のうち、常勤職員数(当法人約4,700人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる法人等を参考とした。なお、平成25年の事務次官の年間給与額は2265万円となっており、併せて参考とした。

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。)

当法人の役員報酬への業績反映は、基本給と別に支給する賞与により行っている。当該賞与の額は、その期ごとに決定することとしているが、その場合、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額を100分の20の範囲内で、増額又は減額することができる仕組みとしている。

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

役員報酬は、基本給等の月額及び賞与で構成している。支給基準等は国立大学法人大阪大学役員報酬規程に定めており、基本給等の月額は、基本給(1,198,000円)、地域手当(基本給に100分の12を乗じて得た額)、要件を満たす場合に支給する通勤手当及び特別赴任手当の合計額としている。賞与の額については、その期ごとに定めることとしている。

平成26年度においては、平成26年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正等に依拠し、賞与支給割合の引上げ(年間0.15月分)を実施した。

また、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から実施してきた基本給等の減額支給措置は平成25年度末で終了した。

理事

役員報酬は、基本給等の月額及び賞与で構成している。支給基準等は国立大学法人大阪大学役員報酬規程に定めており、基本給等の月額は、基本給(834,000円から912,000円までの範囲内で経営協議会の議を経て、総長が決定する額)、地域手当(基本給に100分の12を乗じて得た額)、要件を満たす場合に支給する通勤手当及び特別赴任手当の合計額としている。賞与の額については、その期ごとに定めることとしている。

平成26年度においては、平成26年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正等に依拠し、賞与支給割合の引上げ(年間0.15月分)を実施した。

また、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から実施してきた基本給等の減額支給措置は平成25年度末で終了した。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

役員報酬は、基本給等の月額及び賞与で構成している。支給基準等は国立大学法人大阪大学役員報酬規程に定めており、基本給等の月額は、基本給(720,000円)、地域手当(基本給に100分の12を乗じて得た額)、要件を満たす場合に支給する通勤手当及び特別赴任手当の合計額としている。賞与の額については、その期ごとに定めることとしている。

平成26年度においては、平成26年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正等に依拠し、賞与支給割合の引上げ(年間0.15月分)を実施した。

また、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から実施してきた基本給等の減額支給措置は平成25年度末で終了した。

監事(非常勤)

役員報酬は、非常勤役員手当及び要件を満たす場合に支給する通勤手当で構成している。支給基準等は国立大学法人大阪大学役員報酬規程に定めており、非常勤役員手当は、1日につき、日額36,600円としている。

また、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から実施してきた非常勤役員手当の減額支給措置は平成25年度末で終了した。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 21,817	千円 14,376	千円 5,725	千円 1,716	(地域手当)		
A理事	千円 16,658	千円 10,944	千円 4,358	千円 1,308 48	(地域手当) (通勤手当)		
B理事	千円 17,090	千円 10,944	千円 4,478	千円 1,308 360	(地域手当) (通勤手当)		
C理事	千円 16,874	千円 10,944	千円 4,456	千円 1,308 166	(地域手当) (通勤手当)		
D理事	千円 16,888	千円 10,944	千円 4,456	千円 1,308 180	(地域手当) (通勤手当)		
E理事	千円 16,852	千円 10,944	千円 4,576	千円 1,308 24	(地域手当) (通勤手当)		
F理事	千円 18,439	千円 10,944	千円 4,785	千円 1,894 216 600	(地域手当) (通勤手当) (特別赴任手当)		◇
G理事	千円 17,046	千円 10,944	千円 4,576	千円 1,308 218	(地域手当) (通勤手当)		
A監事	千円 13,441	千円 8,640	千円 3,613	千円 1,032 156	(地域手当) (通勤手当)		
B監事 (非常勤)	千円 1,851	千円 1,825	千円 -	千円 26	(通勤手当)	4月1日	

注1:「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されているものである。

注2:「特別赴任手当」とは、当法人が遠隔地に居住する者を役員として任命した場合において、やむを得ず家族と別居せざるを得ないときに支給されているものである。

注3:「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、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をし、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。

注4:総額、各内訳について千円未満切り捨てとして表示しているため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

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

当法人は、「物事の本質を究める学問と教育が大学の使命であり、この使命を果たすことで大学は社会に貢献していく」という理念のもと、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに、大阪大学を学問と教育の世界的拠点とするとともに、高い倫理観を保持した優秀なグローバル人材を育成するという志を有している。

その志を実現し、大阪大学の原点である適塾や精神的源流となっている懐徳堂の精神を後世に引き継ぎながら、世界屈指のグローバル大学として22世紀においても輝き続ける大学となるために、その基盤となる「大阪大学未来戦略」を掲げ、総長の強いリーダーシップのもと、教育改革及び組織改革をはじめ種々大学改革を推進している。

そうした中で、大阪大学の総長は、常勤教職員数約4,700人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、所属教職員を統督して、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3,000人以上である民間企業の役員報酬4663万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2265万円と比べてもそれ以下となっている。

当法人では、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である。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬水準との比較等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

当法人は、「物事の本質を究める学問と教育が大学の使命であり、この使命を果たすことで大学は社会に貢献していく」という理念のもと、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに、大阪大学を学問と教育の世界的拠点とするとともに、高い倫理観を保持した優秀なグローバル人材を育成するという志を有している。

その志を実現し、大阪大学の原点である適塾や精神的源流となっている懐徳堂の精神を後世に引き継ぎながら、世界屈指のグローバル大学として22世紀においても輝き続ける大学となるために、その基盤となる「大阪大学未来戦略」を掲げ、総長の強いリーダーシップのもと、教育改革及び組織改革をはじめ種々大学改革を推進している。

そうした中で、大阪大学の理事は、役員会の構成員として当法人経営の決定に参画するほか、総長を補佐して当法人の業務を掌理し、又は総長から委任を受け、当法人としての決定を行っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬4663万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2265万円と比べても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の役員報酬水準との比較等を踏まえると、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

当法人の監事は、当法人の業務全般を監査し、その対象は①関係諸法令・業務方法書その他の諸規程等の実施状況、②中期計画及び年度計画の実施状況、③組織及び制度全般の運営状況、④予算の執行に関する事項、⑤資産の取得、管理及び処分に関する事項、⑥財務諸表、事業報告書及び決算報告書に関する事項及び⑦その他監査の目的を達成するために必要な事項としている。

監事の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬4663万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2265万円と比べても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の役員報酬水準との比較等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

当法人の監事は、当法人の業務全般を監査し、その対象は①関係諸法令・業務方法書その他の諸規程等の実施状況、②中期計画及び年度計画の実施状況、③組織及び制度全般の運営状況、④予算の執行に関する事項、⑤資産の取得、管理及び処分に関する事項、⑥財務諸表、事業報告書及び決算報告書に関する事項及び⑦その他監査の目的を達成するために必要な事項としている。

監事(非常勤)の非常勤役員手当は、監事の報酬月額を基礎として決定しており、こうした職務内容の特性や監事の報酬水準等を踏まえると、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等、民間企業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)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
監事A	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A	該当者なし
監事A	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人の役員報酬への業績反映は、基本給と別に支給する賞与により行っている。当該賞与の額は、その期ごとに決定することとしているが、その場合、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額を100分の20の範囲内で、増額又は減額することができる仕組みとしている。

なお、上記の業績反映の仕組みについては、今後も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

当法人教職員の給与水準を検討するに当たっては、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、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関等のうち、常勤職員数(当法人約4,700人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる法人等を参考とした。

なお、平成26年国家公務員給与等実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

また、人件費の予算配分においては大学と部局の責任と権限を定め、管理運営における総長のリーダーシップを明確にするとともに、運営の効率化などに対応する財政の健全性を担保する方策を策定し、それに基づき適正な人件費管理を行うものとしている。

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。)

当法人における給与への業績反映には、個人の評価結果(教員については、教育業績、研究業績、社会貢献等を判断して行うものとし、教員以外については、その者の勤務成績の評価により行うものとする。)を反映させるため、以下の制度等を積極的に活用している。

- ・ 昇格

勤務成績が優秀な教職員については、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な評価に基づき、1級上位の級に昇格させることができる。

- ・ 昇給

勤務成績に応じて昇給させることができる給与制度を整備し、勤務成績が「極めて良好」である場合、管理職層の10%、中間・初任層の5%にA区分(8号俸昇給)を適用し、「特に良好」である場合、管理職層の30%、中間層の20%、初任層の15%にB区分(6号俸昇給)を適用している。

- ・ 降格・降給

勤務成績が不良な教職員については、その者が従事する職務に応じた下位の級に降格し、又は1号俸以上下位の号俸に降給させることができる。

- ・ 賞与(業績手当等)

成績率に8つのランクを設け業績を反映させている。なお、業績により変動する年俸制における業績変動賞与については、適用する職種等ごとにランクの設定を異にしている。

- ・ 大阪大学総長顕彰・大阪大学総長奨励賞

教育、研究、社会・国際貢献若しくは管理運営上の業績が特に顕著であると認められる教員又は教育若しくは研究分野で将来活躍が期待される若手教員を顕彰し副賞(総長顕彰20万円、総長奨励賞10万円)を支給している。

- ・ 特別教授手当

卓越した業績を活かし、先導的な役割を担う教員に対し、「大阪大学特別教授」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。

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

教職員の給与は、国立大学法人大阪大学教職員給与規程の規定に基づき、基本給、賞与及び諸手当(基本給の調整額、管理職手当、医師等調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特別赴任手当、特別教授手当及びその他勤務実績に応じて支給する各種手当)として支給している。

賞与は、期末手当及び業績手当からなり、その額については、その期ごとに定めることとしている。

平成26年度における主な改正内容は以下のとおりである。

1. 年俸制の対象者の拡充等による人事・給与システムの更なる柔軟化

前年度に導入した業績により変動する年俸制の適用対象を、承継教員ポストの在職者のうち年俸制への移行を選択する者に拡大した。

2. 平成25年及び平成26年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正等に依拠した改正

- ・ 平成26年4月1日において45歳に満たない教職員のうち、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日に昇給した教職員(その他これに準ずる者を含む。)に対し、1号俸上位の号俸とする調整を行った。

- ・ 平成26年4月から常勤教職員(指定職基本給表適用者及び年俸制適用者を除く。)の基本給について、若年層を中心に平均約0.3%引き上げる規程改正を行った。

- ・ 平成26年4月から交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じて、100円から7,100円までの幅で引き上げる規程改正を行った。

- ・ 平成26年4月から基本給の調整額及び医師等調整手当の額を引き上げる規程改正を行った。

- ・ 平成27年1月1日の昇給において、昇給号俸数を1号俸抑制した。

- ・ 賞与の支給割合の引上げ(年間0.15月)を実施した。

3. 給与減額支給措置の終了

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度から実施してきた給与減額支給措置は平成25年度末で終了した。

4. 特別教授手当の支給対象者の拡充

卓越した業績を活かし、先導的な役割を担う教員に対し、「大阪大学特別教授」の称号を付与し、「特別教授手当」を支給する「大阪大学特別教授制度」について、対象者に任期付きの年俸制教員を含めるなど、制度の拡充を図った。

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	3,600	45.1	7,807	5,751	127	2,056
事務・技術	940	42.2	5,974	4,465	161	1,509
教育職種 (大学教員)	2,107	47.4	9,139	6,692	116	2,447
医療職種 (病院看護師)	385	40.6	5,736	4,268	101	1,468
技能・労務職種	8	51.1	6,030	4,528	233	1,502
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	3	45.8	7,027	5,218	122	1,809
教育職種 (外国人教師等)	4	53.5	10,761	7,640	238	3,121
医療職種 (病院医療技術職員)	150	41.4	5,773	4,319	137	1,454
指定職種	3	63.5	15,641	11,234	65	4,407

非常勤職員	504	35.2	4,682	3,872	70	810
教育職種 (大学教員)	49	42.9	4,965	4,965	0	0
医療職種 (病院医師)	82	33.0	2,907	2,907	0	0
事務・技術職種 (特例職員)	56	43.6	4,282	3,308	164	974
医療職種 (特例看護職員)	281	29.9	4,776	3,673	76	1,103
医療職種 (特例医療技術職員)	7	35.1	5,111	3,902	88	1,209
教育職種 (定年延長)	28	64.5	9,038	7,838	148	1,200
教育職種 (特例教員)	1	-	-	-	-	-

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: 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3: 常勤職員の医療職種(病院医師)、非常勤職員の事務・技術及び非常勤職員の医療職種(病院看護師)については、該当する職種がないため省略した。

注4: 指定職種とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注5: 非常勤職員の教育職種(特例教員)については、該当者が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があることから、人数以外は記載していない。

注6: 非常勤職員の事務・技術職種(特例職員)とは、常勤職員の事務・技術と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注7: 非常勤職員の医療職種(特例看護職員)とは、常勤職員の医療職種(病院看護師)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注8: 非常勤職員の医療職種(特例医療技術職員)とは、常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注9: 非常勤職員の教育職種(定年延長)とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注10: 非常勤職員の教育職種(特例教員)とは、常勤職員の教育職種(特例教員)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

[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		
非常勤職員	人 939	歳 41.4	千円 5,540	千円 5,540	千円 0	千円 0
事務・技術職種 (特任職員)	人 258	歳 41.9	千円 3,854	千円 3,854	千円 0	千円 0
教育職種 (寄附講座等教員等)	人 625	歳 42.1	千円 6,411	千円 6,411	千円 0	千円 0
医療職種 (特任医療技術職員)	人 56	歳 30.7	千円 3,602	千円 3,602	千円 0	千円 0

注1: 常勤職員、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: 事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当する職種がないため省略した。

注3: 事務・技術職種(特任職員)とは、常勤職員の事務・技術と同種の業務であるが給与形態が異なる職種である。

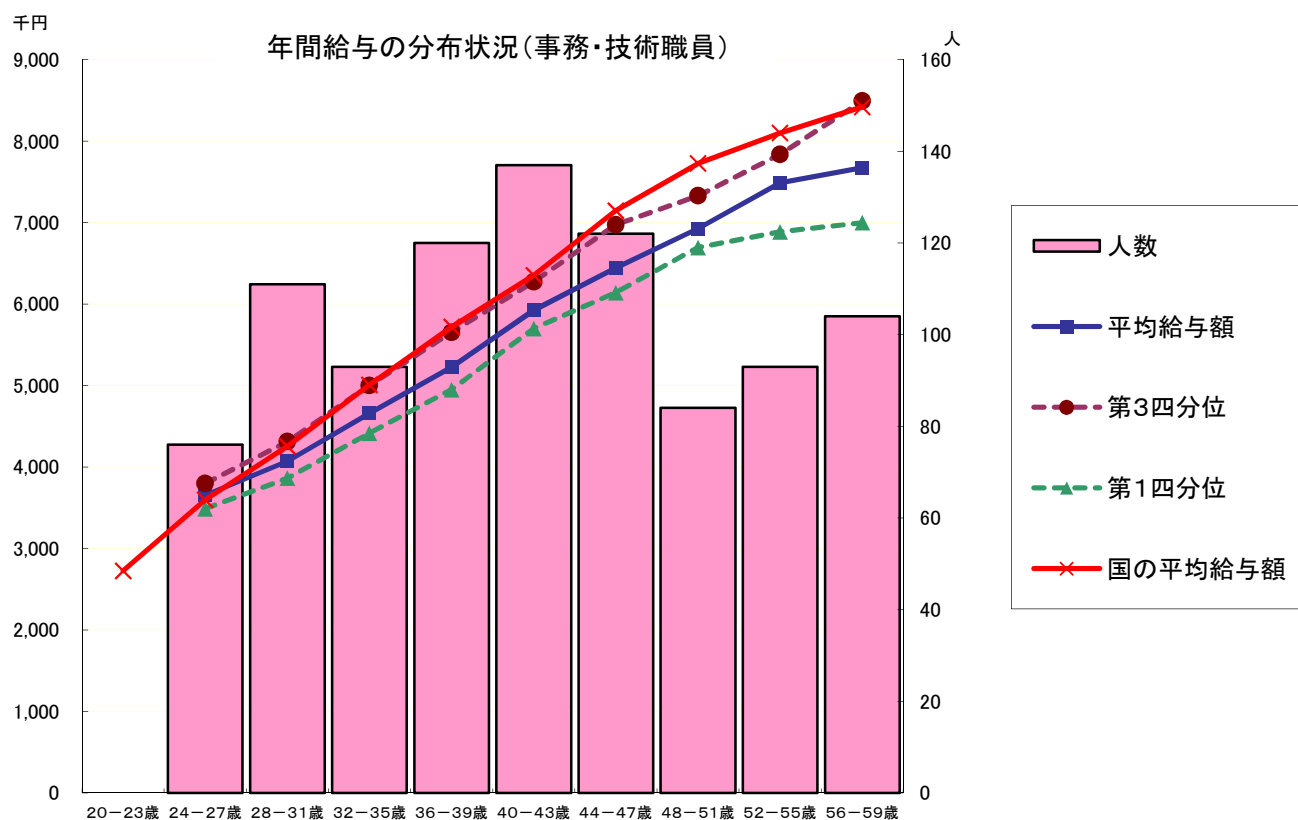
注4: 教育職種(寄附講座等教員等)とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であるが給与形態が異なる職種である。

注5: 医療職種(特任医療技術職員)とは、常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)と同種の業務であるが給与形態が異なる職種である。

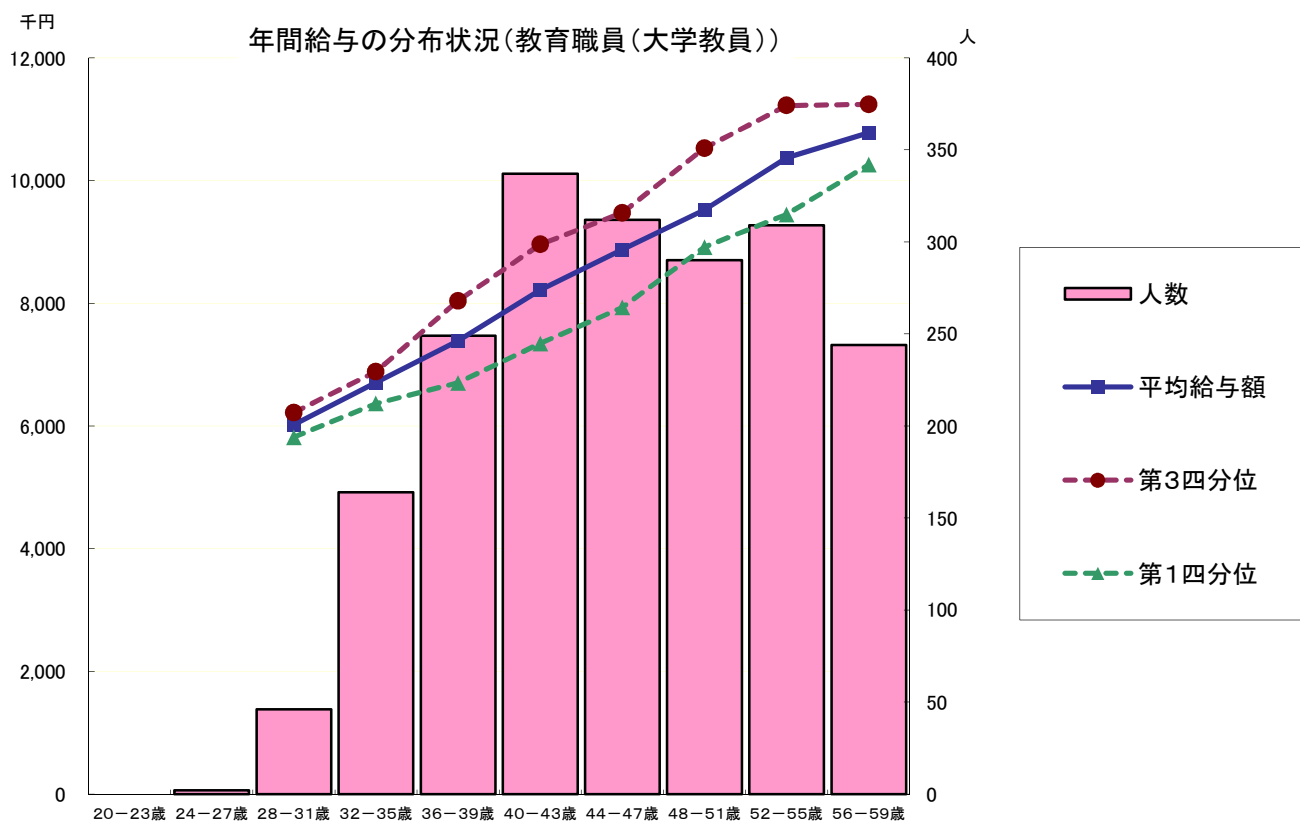
注6: 年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っている。

② 年齢別年間給与の分布状況

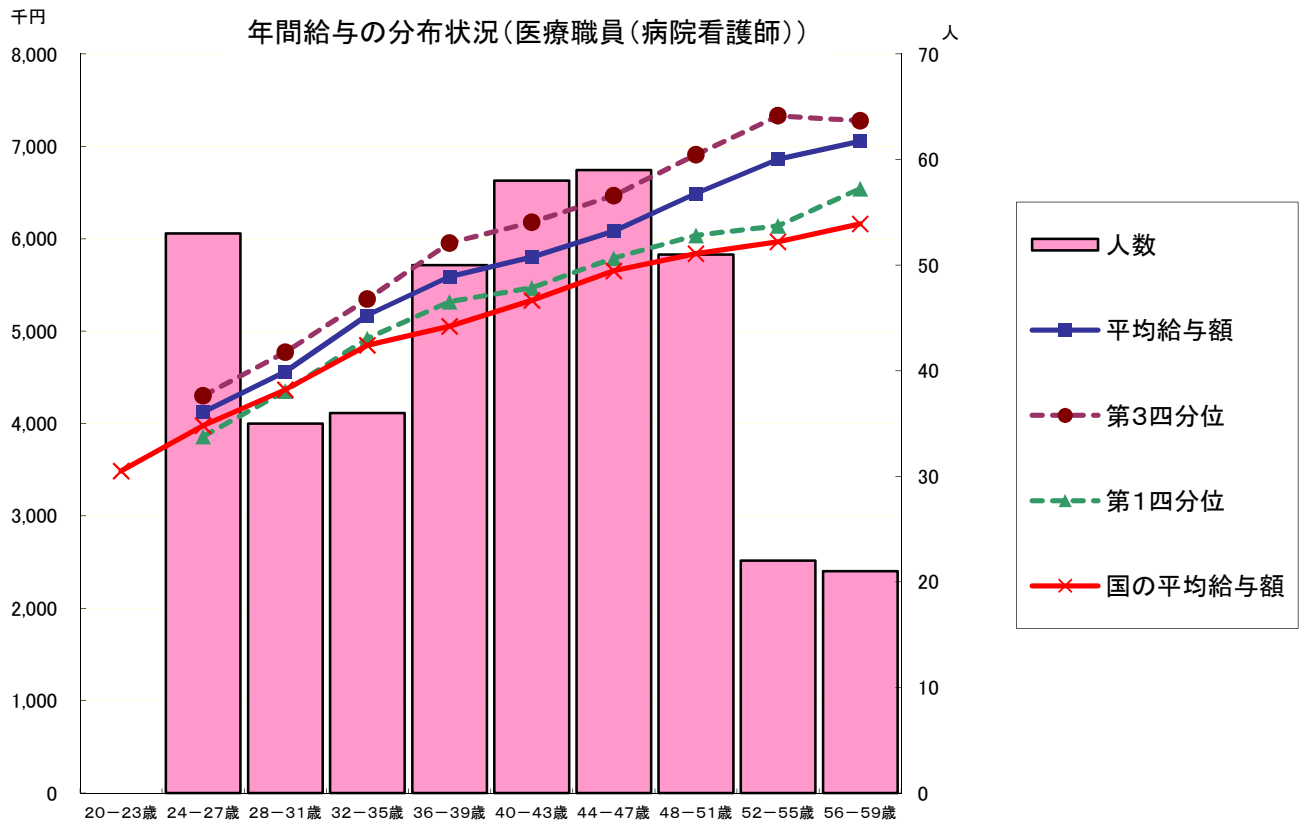
(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))



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24～27歳の該当者は2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があることから、年間給与額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)
部長	12	57.1	10,049	11,185～8,468
課長	59	55.3	8,592	9,757～7,118
課長補佐	86	53.4	7,325	7,891～6,622
係長	340	45.6	6,379	7,724～4,393
主任	187	41.2	5,399	6,692～3,740
係員	256	31.0	4,018	5,541～3,176

注:「分布状況を示すグループ」欄の各職位の相当職については、「部長」には「監査室長」及び「次長」を含み、「課長」には「室長」、「事務長」及び「技術主監」を含み、「課長補佐」には「室長補佐」、「事務長補佐」、「専門員」、「主任専門職員」を含み、「係長」には「専門職員」を含む。また、「係員」とは「事務職員」、「技術職員」、「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)
教授	717	54.9	11,036	16,192～8,495
准教授	632	46.3	8,990	10,468～6,552
講師	143	44.9	8,241	9,878～6,172
助教	597	40.1	6,903	8,476～4,783
助手	12	53.8	6,790	7,249～6,488
教務職員	6	53.7	6,018	6,248～5,835

(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	2	-	-	-
副看護部長	5	53.9	7,539	7,892～7,283
看護師長	47	50.9	6,978	7,676～5,478
副看護師長	73	42.1	6,183	7,545～5,198
看護師	257	37.9	5,165	7,158～3,694
准看護師	1	-	-	-

注1:看護部長の該当者は2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があることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2:准看護師の該当者は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があることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注3:「看護師」には看護師相当職である「助産師」を含む。

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)	62.7%	61.1%	61.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.3%	38.9%	38.2%
	最高～最低	48.0～32.5%	48.2～34.4%	48.1～33.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.9%	62.2%	63.0%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1%	37.8%	37.0%
	最高～最低	43.5～27.4%	42.0～28.4%	41.4～28.6%

(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)	60.5%	59.3%	59.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.5%	40.7%	40.1%
	最高～最低	43.5～33.5%	44.3～35.7%	44.0～34.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.4%	61.8%	62.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.6%	38.2%	37.5%
	最高～最低	43.5～31.8%	44.3～32.9%	44.0～33.0%

(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)	52.6%	52.3%	52.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	47.4%	47.7%	47.6%
	最高～最低	50.5～43.5%	50.4～44.3%	50.5～44.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.0%	61.2%	62.0%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.0%	38.8%	38.0%
	最高～最低	43.5～29.6%	44.3～33.5%	44.0～32.8%

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 92.3 ・年齢・地域勘案 93.8 ・年齢・学歴勘案 91.1 ・年齢・地域・学歴勘案 93.3 (参考)対他法人 104.3
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 49.65% (国からの財政支出額 75,380百万円、支出予算の総額 151,826百万円：平成26年度予算) ※国からの財政支出額とは、年度計画の予算の収入における国の財源措置額(運営費交付金、補助金等の名称の如何を問わず、国から交付される資金)の合計を指す。</p> <p>(法人の検証結果) 本学の事務・技術職員と国家公務員(行政職(一)適用者)間での人員構成及び平均年齢等の違いがあるため、単純に比較できないが、給与水準は社会情勢に適合し、適正なものであると考えている。</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ている。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	今後も引き続き社会情勢に適合した給与水準の維持に努めたい。

○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 108.9 ・年齢・地域勘案 99.3 ・年齢・学歴勘案 107.4 ・年齢・地域・学歴勘案 100.5 (参考)対他法人 106.9
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12%であること、新規採用者のうち大卒者が多いこと、組織が大きいため役職者の占める割合が大きいこと、1級(准看護師)の構成割合が国と比較して低いこと等が影響していると考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 49.65% (国からの財政支出額 75,380百万円、支出予算の総額 151,826百万円：平成26年度予算) ※国からの財政支出額とは、年度計画の予算の収入における国の財源措置額(運営費交付金、補助金等の名称の如何を問わず、国から交付される資金)の合計を指す。</p> <p>(法人の検証結果) 本学の看護師と国家公務員(医療職(三)適用者)間での人員構成及び平均年齢等の違いがあるため、単純に比較できないが、給与水準は社会情勢に適合し、適正なものであると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 地域差を是正した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ている。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	今後も引き続き社会情勢に適合した給与水準の維持に努めたい。

○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

104.2

(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】

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 329,728円 年間給与 5,319,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 427,616円 年間給与 6,978,000円

【教育職種(大学教員)】

- 27歳(博士課程修了初任給、独身)
月額 331,296円 年間給与 5,380,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)
月額 451,248円 年間給与 7,380,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 546,784円 年間給与 8,937,000円

※ モデル給与例の月額及び年間給与は、基本給、扶養手当及び地域手当(12%)を基礎に算出している。
※ 事務・技術職員の22歳について、地域手当は考慮していない。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人における給与への業績反映には、個人の評価結果(教員については、教育業績、研究業績、社会貢献等を判断して行うものと、教員以外については、その者の勤務成績の評価により行うものとする。)を反映させるため、Ⅱ-1-②「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。)」に掲げる制度等を積極的に活用している。

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 34,763,290	千円 34,574,663	千円 32,684,358	千円 31,774,455	千円 34,088,828	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,259,530	千円 3,754,641	千円 3,563,532	千円 2,093,893	千円 2,800,753	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 16,640,853	千円 17,752,036	千円 18,329,287	千円 18,954,227	千円 19,880,143	千円
福利厚生費 (D)	千円 5,875,763	千円 6,193,150	千円 6,284,878	千円 6,455,249	千円 6,668,813	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 59,539,436	千円 62,274,490	千円 60,862,055	千円 59,277,824	千円 63,438,537	千円

注1: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

注2: 「給与、報酬等支給総額」においては、受託研究費により雇用される常勤職員に係る費用を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「18 役員及び教職員の給与の明細」における常勤の合計額と一致しない。

注3: 「退職手当支給額」欄は、法人の常勤役員、及び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。

注4: 「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

平成26年度の給与、報酬等支給総額は、前年度比、2,314,373千円(7.3%)の増となった。

要因としては、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、法人において平成24年7月1日(役員にあつては4月1日)から講じた給与等減額支給措置を平成25年度末で終了したこと及び平成26年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に依拠し、基本給月額を平均約0.3%引き上げたこと等によるものである。

最広義人件費は、常勤教職員の給与、報酬等及び退職手当支給額が昨年より増加したことに加え、非常勤職員の人数が増加したことにより、非常勤役職員等給与及び福利厚生費が増加し、前年度比、4,160,713千円(7.0%)の増となった。

退職手当支給額は、前年度比、706,860千円(33.8%)の増となった。

要因としては、平成22年度より教員の定年年齢を段階的に引き上げる措置を講じており、平成26年度において本措置の適用を受けた定年退職者が増加したことによるものである。

なお、国家公務員退職手当法の改正等に基づく国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げに関連して、法人において以下の措置を講じた(平成24年度からの措置)。

【国家公務員退職手当法の改正等に基づく国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げに関連して、平成25年1月1日から講じた措置について】

役職員の退職手当について、退職手当の支給水準の引き下げを平成24年度から実施した。

役員に関して講じた措置の概要:

新たに「調整率」を全ての退職に適用し、その「調整率」を「100分の87」とする。

(ただし、平成25年1月1日から同年9月30日までの間は「100分の87」を「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間は「100分の87」を「100分の92」と、それぞれ読み替えて適用する。)

教職員に関して講じた措置の概要:

当分の間、勤続20年以上の退職(傷病又は死亡以外の自己都合退職等を除く。)にのみ適用していた「調整率」を全ての退職に適用し、その「調整率」を「100分の87」とする。

(ただし、平成25年1月1日から同年9月30日までの間は「100分の87」を「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間は「100分の87」を「100分の92」と、それぞれ読み替えて適用する。)

Ⅳ その他

・ II-3 給与水準の妥当性の検証等について

この比較指標については、地域手当が含まれた年額にて算出している。

当該手当の区分は、18%支給地域、15%支給地域、12%支給地域、10%支給地域、6%支給地域、3%支給地域となっており、本学は12%支給地域(吹田市、箕面市)、10%支給地域(豊中市、枚方市、茨木市、尼崎市)及び15%支給地域(大阪市)に該当しているが、大学の管理運営の必要性から統一的に12%支給地域として取り扱っている。