

国立大学法人名古屋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 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員に支給する期末特別手当において、総長が役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額、又は減額することとしている。なお、職務実績は、国立大学法人評価委員会がおこなった平成18年度に係る業績評価の結果等に基づく。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 改定なし }

理事 { 同上 }

理事(非常勤) { 同上 }

監事 { 同上 }

監事(非常勤) { 同上 }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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 22,803	千円 14,532	千円 6,418	千円 1,598 (地域手当) 255 (通勤手当)			
A理事	千円 17,167	千円 11,064	千円 4,886	千円 1,217 (地域手当)			
B理事	千円 17,317	千円 11,064	千円 4,886	千円 1,217 (地域手当) 150 (通勤手当)			

C理事	千円 17,231	千円 11,064	千円 4,886	千円 1,217 (地域手当) 64 (通勤手当)			
D理事	千円 17,265	千円 11,064	千円 4,886	千円 1,217 (地域手当) 98 (通勤手当)			
E理事	千円 17,167	千円 11,064	千円 4,886	千円 1,217 (地域手当)			
F理事	千円 15,320	千円 9,408	千円 4,218	千円 1,223 (地域手当) 471 (通勤手当)	4月1日		*※
G理事 (非常勤)	千円 5,422	千円 5,382	千円	千円 40 (通勤手当)		3月31日	
A監事	千円 13,786	千円 8,736	千円 3,858	千円 960 (地域手当) 232 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,819	千円 2,774	千円	千円 45 (通勤手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員退職手当の支給状況(平成19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	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

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 人件費管理の基本方針

中期目標期間中における事業計画の年度計画を考慮しつつ、職種別人員管理を基に当該年度の予算の範囲内で運用している。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

社会一般の情勢の主たる判断指標を毎年度の人事院勧告に求め、国家公務員の給与水準を十分考慮の上、決定している。

イ 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

職員の勤務成績に応じて、本給の昇給・昇級及び賞与期(6月・12月)における支給割合の増減を役員会の判断を踏まえて行っている。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与・勤勉手当 (査定分)	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に対し、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給率を決定する。
昇給	従前の本給の号給を4分割したことにより、勤務成績に基づく様々な昇給区分を定める事が可能となり、きめ細やかな対応ができる。
昇級・降級	[昇級]勤務成績が良好な職員で、かつ本学の定める昇級基準に達した者は、上位の級に昇級させることができる。 [降級]勤務成績が良くない場合等、本学の定める降格の事由に該当した場合は、下位の級に降級させることができる。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与法改正を参考にして、次の改正を行った。

- ・初任給を中心に若年層の本給月額を引き上げを行った。
- ・子等に係る扶養手当の月額を6,000円から6,500円に上げた。
- ・期末・勤勉手当の年間支給割合を0.05月分引上げ、4.5月分とした。

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19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	2,906人	43.8歳	7,813千円	5,639千円	118千円	2,174千円
事務・技術	753人	43.9歳	6,252千円	4,577千円	154千円	1,675千円
教育職種 (大学教員)	1,509人	46.6歳	9,518千円	6,809千円	109千円	2,709千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	455人	35.2歳	5,248千円	3,856千円	77千円	1,392千円
技能・労務職種	11人	55.8歳	6,050千円	4,420千円	163千円	1,630千円
教育職種 (附属高校教員)	33人	45.2歳	7,917千円	5,797千円	87千円	2,120千円

	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	3	43.5	9,105	6,431	98	2,674
医療職種 (病院医療技術職員)	132	39.0	5,768	4,225	154	1,543
その他医療職種 (看護師)	3	55.8	6,788	4,907	122	1,881
指定職種	7	57.5	15,662	11,225	103	4,437

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	60	39.2	7,086	7,086		
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	60	39.2	7,086	7,086		
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	42	41.8	3,835	2,820	179	1,015
事務・技術	40	40.6	3,672	2,703	183	969
教育職種 (大学教員)	1					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	1					

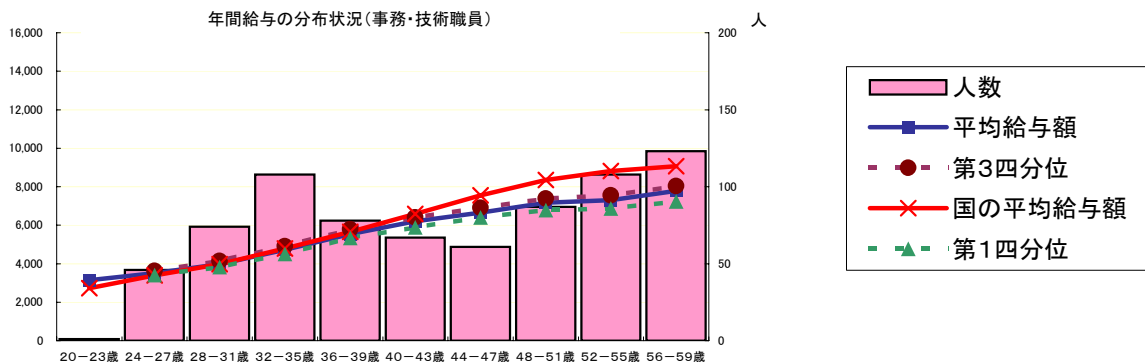
	人	歳	千円	千円	千円	千円
年俸制適用者	65	39.0	6,752	6,752		
事務・技術	5	36.3	2,748	2,748		
教育職種 (大学教員)	60	39.2	7,086	7,086		
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

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、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: 非常勤職員の「教育職種(大学教員)」及び「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。

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、⑤まで同じ。]



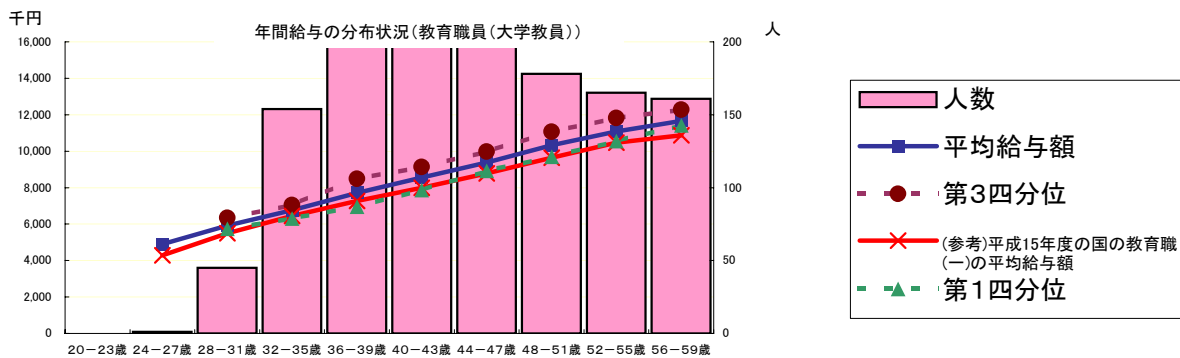
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:20歳～23歳の年齢階層については、在職人員が1名のため、第1・第3四分位については、表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	8	56.3	9,421	10,213	10,444		
課長	34	55.2	8,135	8,566	8,912		
課長補佐	77	55.0	7,431	7,617	7,840		
係長	322	48.0	6,182	6,689	7,274		
主任	150	40.4	4,743	5,417	6,310		
係員	162	30.6	3,585	4,109	4,329		

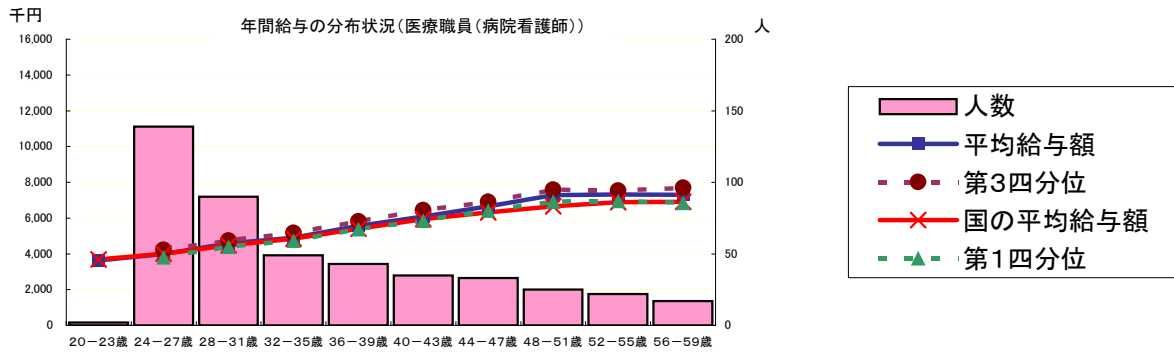
注:「部長」には「次長」を含み、「課長」には、「主幹」及び「事務長」を含み、「課長補佐」には、「専門員」を含み、「係長」には、「専門職員」を含む。また、「係員」とは、「事務職員」、「技術職員」及び「図書館員」を示す。



注:20歳～23歳の年齢階層については、該当者がいないこと、24歳～27歳の年齢階層については、在職人員が1名であるので、第1・第3四分位については、点を表示していない。

(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
教授	591	54.3	10,874	11,414	12,039		
准教授	462	43.8	8,579	9,056	9,662		
講師	103	42.8	7,710	8,319	9,021		
助教	339	38.3	6,371	6,845	7,364		
助手	9	45.7	6,296	6,750	7,292		
教務職員	5	49.7	6,475	6,343	6,566		



注:20歳~23歳の年齢階層については、在職人員が2名であるので、第1・第3四分位については、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	四分位		平均	四分位
			第1分位	第3分位		
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円
看護部長	1		—		—	
副看護部長	4	54.0	—	7,956	—	
看護師長	38	48.6	6,894	7,263	7,597	
副看護師長	77	43.4	5,687	6,294	6,994	
看護師	334	31.4	3,982	4,625	4,894	
准看護師	1		—		—	

注:「看護部長」及び「准看護師」については、在職人員が1名であるため、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「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注:副看護部長の該当者は4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 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(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	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任	課長補佐係長	課長課長補佐	課長
人員(割合)		63 (8.4%)	156 (20.7%)	382 (50.7%)	84 (11.2%)	47 (6.2%)	16 (2.1%)
年齢(最高～最低)		32～23	52～27	59～34	59～42	59～39	59～48
所定内給与年額(最高～最低)		3,399 ～2,210	4,338 ～2,661	5,692 ～3,375	6,007 ～4,788	6,497 ～5,145	7,249 ～6,059
年間給与額(最高～最低)		4,487 ～2,887	5,907 ～3,701	7,843 ～4,618	8,270 ～6,649	8,886 ～6,977	9,895 ～8,354

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長	部長	部長	総長が別に定める職務
人員(割合)		3 (0.4%)	2 (0.3%)	() (%)	() (%)
年齢(最高～最低)		59～57			
所定内給与年額(最高～最低)		7,507 ～6,992			
年間給与額(最高～最低)		10,444 ～9,793			

注:8級の部長については、該当者が2名であるため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については、記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		教務職員	助教助手	講師	准教授	教授	総長が別に定める職務
人員(割合)		5 (0.3%)	348 (23.1%)	105 (7.0%)	463 (30.7%)	588 (39.0%)	() (%)
年齢(最高～最低)		59～36	61～27	58～29	62～31	62～39	
所定内給与年額(最高～最低)		5,084 ～3,742	6,424 ～3,338	7,312 ～3,928	7,833 ～3,821	9,932 ～5,440	
年間給与額(最高～最低)		7,075 ～5,118	8,621 ～4,547	10,333 ～5,661	10,781 ～5,510	14,097 ～7,401	

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)		1 (0.2%)	334 (73.4%)	77 (16.9%)	38 (8.4%)	4 (0.9%)	1 (0.2%)	(%)
年齢(最高 ～最低)		～	59～23	59～31	59～40	59～48	～	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	5,560 ～2,515	5,606 ～3,572	5,714 ～4,399	5,773 ～5,280	～	
年間給与 額(最高～ 最低)		～	7,635 ～3,426	7,780 ～4,772	8,059 ～6,185	8,340 ～7,472	～	

注:1級(准看護師)及び6級(看護部長)については、該当者が1名であるため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について、記載していない。

④ 賞与(平成19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)	% 64.6	% 67.6	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.4	% 33.8
	最高～最低	% 44.1～32.3	% 40.6～29.8	% 41.1～31.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.6	% 68.5	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 31.5	% 32.8
	最高～最低	% 45.1～30.7	% 41.8～27.9	% 39.7～29.2

(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)	% 63.7	% 67.3	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 32.7	% 34.4
	最高～最低	% 46.5～32.7	% 42.7～29.9	% 44.5～31.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.5	% 68.6	% 67.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 31.4	% 32.9
	最高～最低	% 45.9～32.1	% 41.8～28.9	% 43.4～30.6

(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)	%	%	%
	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)	64.7	67.8	66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.3	32.2	33.7
	最高～最低	45.1～31.9	41.8～29.1	39.7～30.4

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は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、記載していない。

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(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)

対国家公務員(行政職(一))

89.9

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

104.1

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

106.7

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

102.8

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

107.0

注:当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等の一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 89.9		
	参考	地域勘案	89.0
		学歴勘案	87.9
		地域・学歴勘案	87.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	該当なし		
給与水準の適切性の検証	<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 52% (国からの財政支出額 42,810百万円、支出予算の総額 82,459百万円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員(行政職(一))指数が89.9であり、適性である。</p>		
講ずる措置	対国家公務員の指数を下回っているが、国の給与制度にほぼ準拠していること、また、総人件費改革対応のため当分の間は、特に措置を講ずることは考えていないが、引き続き、適切な給与水準となるよう配慮していきたい。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 102.8		
	参考	地域勘案	101.6
		学歴勘案	102.2
		地域・学歴勘案	101.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>本学においては、学歴を勘案した指数 102.2 が示すように、短大3卒者のみでなく、大学卒者を多く採用しており、今回調査の対象となった病院看護師中、約44%の者が大学卒者のため対国家公務員指数を上回ったものと考えられる。(国家公務員の医療職員(病院看護師)における大学卒者の構成比17.9%)</p> <p>なお、今後も大学卒者を採用し、附属病院における医療体制の充実に努めるものである。</p>		
給与水準の適切性の検証	<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 52% (国からの財政支出額 42,810百万円、支出予算の総額 82,459百万円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員(医療職(三))指数が102.8であり、おおむね適性である。</p>		
講ずる措置	対国家公務員の指数を若干上回っているが、医療体制の充実のため、この指数を維持していくこととしたい。		

教育職員(大学教員)との国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標

106.6

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	26,993,454	27,694,608	-701,154	(-2.5)	-499,005	(-1.8)
退職手当支給額 (B)	3,098,160	3,718,100	-619,940	(-16.7)	253,233	(8.9)
非常勤役職員等給与 (C)	6,794,469	6,824,071	-29,602	(-0.4)	1,000,111	(17.3)
福利厚生費 (D)	4,007,583	4,131,803	-124,220	(-3.0)	154,361	(4.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	40,893,666	42,368,582	-1,474,916	(-3.5)	908,700	(2.3)

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「17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:「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

○給与、報酬等支給総額が、前年度比 -2.5% となった要因

- ・国家公務員の給与改正を参考に、若手職員の給与、期末・勤勉手当の支給割合を引上げ及び、1月1日付けで勤務成績を反映した昇給を実施したが、計画的な人員削減を行ったこと及び教員の欠員増により、支給総額が減少した。
- ・地域手当が12%適応地域であるが、11%に据え置いた。

○平成18年度に比して、定年退職等が減少したことに伴い、退職手当支給額が減少した。

○非常勤職員の雇用減少により、非常勤職員等給与及びそれに係る福利厚生費が減少した。

○中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

総人件費改革の実行計画を踏まえ、中長期的な人事計画の策定及び適切な人員(人件費)管理を行っている。

○中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
平成21年度までに概ね4%の人件費(常勤役職員の報酬、給与)削減をはかるため、平成18年度から計画的に人員を削減している。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	28,637,324	27,694,608	26,993,454
人件費削減率 (%)		-3.3	-5.7
人件費削減率(補正值) (%)		-3.3	-6.4

注:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率は、それぞれ0%、0.7%である。

注:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし