

# 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25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、平成24年度に国立大学法人評価委員会が実施した国立大学法人の中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果等に基づく。

・名古屋大学は、本学の理念である自由闊達な学風の下、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献することを、その使命とし、とりわけ、人間性と科学の調和的発展を目指し、人文科学、社会科学、自然科学をともに視野に入れた高度な研究と教育を実践している。また、世界で活躍できる人材の育成、世界トップレベルの研究推進、グローバル化の推進及び産学官・社会連携の推進を総長のリーダーシップの下で実施している。

そうした中で、名古屋大学の総長は、職員数約4782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4,542万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

名古屋大学では、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他法人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。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	{ } } } }
理事	
理事(非常勤)	
監事	
監事(非常勤)	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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	19,779	14,376	5,082	320 (地域手当)			
A理事	15,106	10,944	3,869	244 (地域手当) 49 (通勤手当)			
B理事	15,057	10,944	3,869	244 (地域手当)			
C理事	15,081	10,944	3,869	244 (地域手当) 24 (通勤手当)			
D理事	13,793	10,008	3,538	223 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
E理事	15,164	10,944	3,869	244 (地域手当) 106 (通勤手当)			
F理事	13,835	9,776	3,421	218 (地域手当) 420 (単身赴任手当)			◇
G理事 (非常勤)	3,192	3,192	0	0 ( )			
A監事	11,895	8,640	3,054	192 (地域手当) 7 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,574	2,574	0	0 ( )			

注1:総額、各内訳について千円未満切り捨てるため、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、民間の賃金、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3:「前職」欄には、役員の前職(前々職以前の経歴も含む。)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 役員の退職手当の支給状況(平成25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
	千円	年	月				
法人の長						該当なし	
理事A						該当なし	
監事A						該当なし	

## 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するとともに、総人件費の削減に努めている。〕

#### 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の人事院勧告が調査・準拠した民間給与水準に求め、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

〔職員の勤務成績を考慮し、本給の昇給・昇級を実施している。  
また、勤勉手当(6月・12月)における成績率の増減に反映している。〕

〔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か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ成績率を決定する。
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ことが可能となり、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25年度における給与制度の主な改正点

- ・年齢が50歳台の職員に係る官民の給与格差に対応するため、昇格時号俸対応表の改正等を目的として平成25年1月1日付けで施行された人事院規則9-8の一部改正を参考にし、最高号給を含む高位の号給から昇級した場合の本給月額を増加額を縮減するため、本学の職員に係る昇級時号給対応表における昇級後の号給の一部を改正。(平成25年4月1日)
- ・平成25年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、これまで抑制してきた昇給を31歳以上39歳未満の職員に最大1号給を回復。
- ・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して人事院勧告を参考として、55歳を超える職員は勤務成績が良好の場合は昇給しないことし(現行は2号給昇給)、特に良好の場合は1号給(現行は3号給昇給)、極めて良好な場合には2号給以上(現行は4号給以上)の昇給に、それぞれ抑制。
- ・手術業務手当の見直しを行い、支給対象を医師以外に医療系技術職員においても手当支給対象とし追加。
- ・病院勤務職員特別調整手当の見直しを行い、一般職本給表(一)の適用職員の一部を手当支給対象とし追加。
- ・英語講義促進のため、英語による講義を行う教員に対し、業務の複雑・困難度を考慮し、実績に応じて支給する英語講義促進手当を新設。
- ・用務補佐員の基準単価表を改正。

## 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25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	3,170	43.1	6,838	5,169	107	1,669
事務・技術	727	42.5	5,554	4,231	152	1,323
教育職種 (大学教員)	1,502	48.7	8,623	6,432	104	2,191
医療職種 (病院看護師)	690	33.6	4,831	3,766	61	1,065
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属学校教員)	35	43.8	6,926	5,314	99	1,612
医療職種 (病院医療技術職員)	212	36.7	5,087	3,963	123	1,124
指定職種	1					
専門職	1					
非常勤職員	2					
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	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	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:医療職員(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3: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。

注4:常勤職員の「技能・労務職種」、「指定職種」及び「専門職」、非常勤職員の「事務・技術」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。

#### [年俸制適用者]

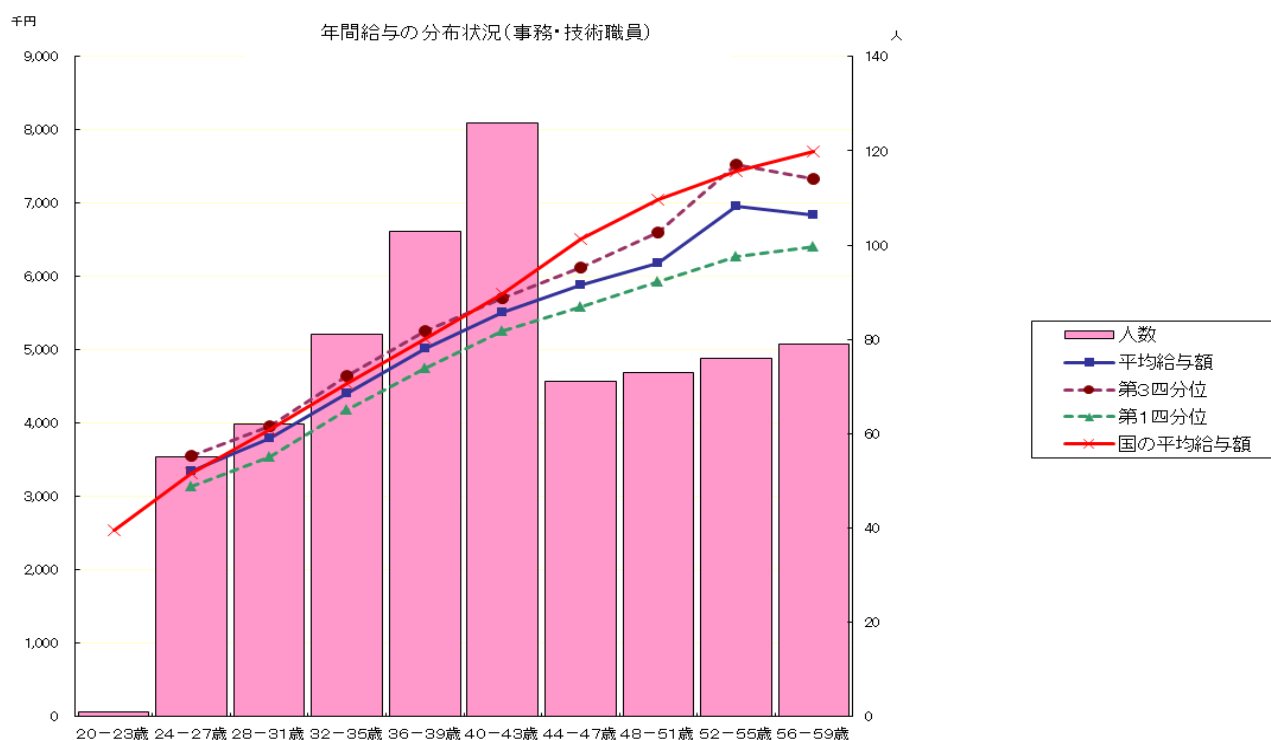
任期付職員	447	40.8	6,591	6,591	0	0
事務・技術	2				0	0
教育職種 (大学教員)	444	40.8	6,598	6,598	0	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
専門職	1					

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	126	45.7	3,324	3,324	0	0
事務・技術	120	44.6	3,157	3,157	0	0
教育職種 (大学教員)	6	68.0	6,670	6,670	0	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

注1:[年俸制適用者] 任期付職員の「事務・技術」及び「専門職」、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。

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。]



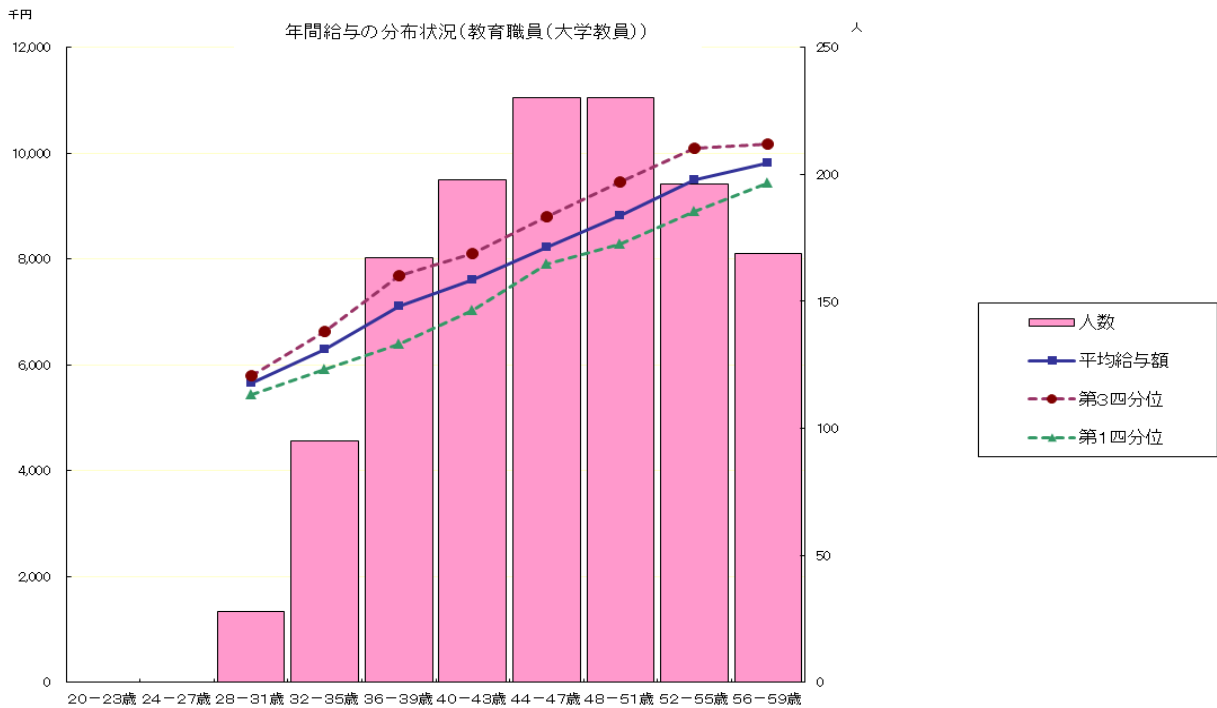
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年齢20～23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。

(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		第3分位	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的職位						
部長	10	56.3	8,163	9,244	10,150	
課長	50	53.8	7,315	7,591	7,892	
課長補佐	86	52.6	6,291	6,534	6,791	
係長	312	44.4	5,240	5,612	5,933	
主任	105	40.0	4,461	4,897	5,258	
係員	164	31.2	3,445	3,832	4,111	

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、「事務長補佐」、「専門員」及び「技術専門員」を含み、「係長」には、「専門職員」及び「技術専門職員」を含む。また、「係員」とは、「事務職員」、「技術職員」及び「図書職員」を示す。

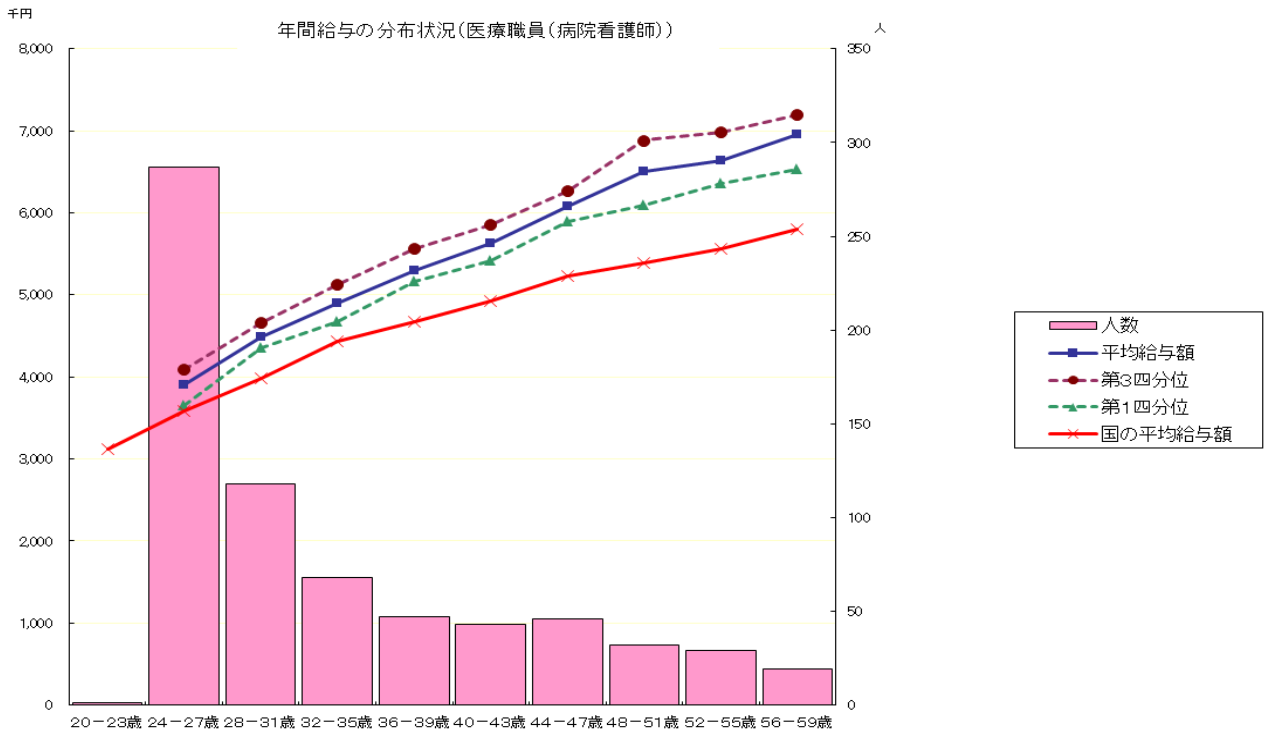


注: 年齢20~23歳、24~27歳の該当者はいない。  
(教育職員(大学教員))

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	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円		千円	千円	
代表的職位							
教授	633	55.2	9,391	10,220	9,893	8,483	8,528
准教授	458	45.7	7,765	8,483	8,160	6,894	6,919
講師	99	45.1	7,272	8,528	7,858	-	-
助教	305	40.6	6,032	6,894	6,466	-	-
助手	6	53.7	6,344	6,919	6,614	-	-
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の平均額は表示していない。





注:年齢20~23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。

(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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
代表的職位						
看護部長	1		—		—	
副看護部長	6	52.2	6,893	7,125	7,588	
看護師長	35	51.7	6,597	6,798	7,148	
副看護師長	74	43.9	5,508	5,976	6,467	
看護師	573	31.0	3,784	4,457	4,825	
准看護師	1		—		—	

注1:看護部長、准看護師の該当者は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の平均額は表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成26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)	727人	69人 (9.5%)	121人 (16.6%)	340人 (46.8%)	120人 (16.5%)	45人 (6.2%)	25人 (3.4%)
年齢(最高～最低)		50～23歳	58～27歳	58～34歳	59～41歳	59～39歳	59～43歳
所定内給与年額(最高～最低)		3,460～2,005千円	4,141～2,620千円	5,073～3,076千円	5,343～4,168千円	6,347～4,613千円	6,828～5,574千円
年間給与額(最高～最低)		4,457～2,622千円	5,331～3,419千円	6,594～4,043千円	7,119～5,562千円	8,167～6,257千円	8,787～7,315千円

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)		6人 (0.8%)	1人 (0.1%)	(%)	(%)
年齢(最高～最低)		59～52歳	～歳		
所定内給与年額(最高～最低)		7,832～6,659千円	～千円		
年間給与額(最高～最低)		10,308～8,917千円	～千円		

注:8級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(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)	1,502人	1人 (0.1%)	311人 (20.7%)	99人 (6.6%)	459人 (30.6%)	632人 (42.1%)	(%)
年齢(最高～最低)		～歳	63～28歳	64～30歳	64～32歳	64～38歳	
所定内給与年額(最高～最低)		～千円	6,389～3,854千円	7,059～4,293千円	7,533～4,670千円	10,535～5,621千円	
年間給与額(最高～最低)		～千円	7,985～5,037千円	9,084～5,815千円	9,899～6,139千円	14,183～7,661千円	

注:1級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(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)	690	1 (0.1%)	573 (83.0%)	74 (10.7%)	40 (5.8%)	1 (0.1%)	(%)	1 (0.1%)
年齢(最高 ～最低)		～	59～23	59～31	59～41	～	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	5,373 ～2,645	5,458 ～3,853	5,922 ～3,748	～	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		～	6,947 ～3,399	7,133 ～5,048	7,843 ～4,886	～	～	～

注:1級及び7級における該当者が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、「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25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)	62.8%	65.1%	64.0%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.2%	34.9%	36.0%
	最高～最低	48.9～33.3%	54.3～30.9%	50.6～32.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.8%	66.6%	65.3%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2%	33.4%	34.7%
	最高～最低	47.3～31.5%	44.4～29.0%	41.9～30.2%

(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)	59.5%	62.7%	61.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	40.5%	37.3%	38.8%
	最高～最低	58.0～34.1%	54.2～31.5%	55.8～32.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.9%	66.8%	65.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1%	33.2%	34.6%
	最高～最低	58.2～32.8%	54.5～30.3%	56.1～31.5%

(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)	%	%	%
	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)	63.4	66.4	64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.6	33.6	35.1
	最高～最低	47.3～31.5	44.4～29.1	40.6～30.3

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))

93.5

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

104.2

(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))

106.5

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

112.7

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

105.9

注:当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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を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 93.5		
	参考	地域勘案	94.6
		学歴勘案	92.4
		地域・学歴勘案	94.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由			
給与水準の適切性の検証	【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 51.1% (国からの財政支出額 55,950百万円、支出予算の総額 109,322百万円：平成25年度予算)		
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成24年度決算) 【検証結果】 対国家公務員(行政職(一))指数が93.5であり、適正である。 【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満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。		
講ずる措置			

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 112.7		
	参考	地域勘案	107.4
		学歴勘案	114.6
		地域・学歴勘案	108.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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、1級(准看護師)の構成割合が国と比較して低いこと、これらが対国家公務員指数を上回った要因と考えられる。		
給与水準の適切性の検証	【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 51.1% (国からの財政支出額 55,950百万円、支出予算の総額 109,322百万円：平成25年度予算)		
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成24年度決算) 【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概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考え。		
講ずる措置	対国家公務員の指数を上回っているが、医療の高度化、専門化に対応するため、財政状況を考慮した上で、引き続き、適切な給与水準となるよう配慮していきたい。		

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

105.6

(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25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。〕

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22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)	23,787,195	24,666,143	-878,948	(-3.6)	-1,397,730	(-5.5)
退職手当支給額 (B)	1,437,612	2,648,174	-1,210,562	(-45.7)	139,198	(10.7)
非常勤役職員等給与 (C)	14,289,520	12,922,377	1,367,143	(10.6)	3,544,570	(33.0)
福利厚生費 (D)	5,135,026	4,846,933	288,093	(5.9)	868,570	(20.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	44,649,353	45,083,627	-434,274	(-1.0)	3,154,608	(7.6)

注1:「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△3.6%となった要因
  - ・ 24年度の臨時特例法については、7月実施、12月期の賞与について削減しなかったが、25年度の臨時特例法については、4月実施、6・12月期の賞与の削減を実施。
  - ・ 50歳台の職員に係る昇級について、最高号給を含む高位の号給から昇級した場合の本給月額を増加額を縮減。
  - ・ 55歳を超える職員の昇給の抑制を実施したため。
- 「最広義人件費」が、前年度比△1.0%となった要因
  - ・ 前年度に比して、外部資金等により採用した職員が増加したことにより、非常勤役職員等給与が増加したが、給与、報酬等支給総額の減少及び教員の定年延長に伴い、退職手当支給者が減り支給額が縮小したため。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

- ・ 特になし。