

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人金沢大学(法人番号2220005002604)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

役員報酬水準を検討するにあたって、本学役員の報酬月額、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。

② 平成27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。)

期末特別手当において、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職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。

法人の長の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の162.5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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

なお、平成27年度では、以下の改定を行った。

①期末特別手当を上記の額に0.05月分加えて支給。

②給与法指定職の改定に準拠し、本給(平均2.0%)の引き下げを実施。

③上記本給引き下げに伴い、改定前から引き続き在職する役員は、経過措置として平成30年3月までの間、改定前の本給のほか、その差額について保障。

理事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。

理事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25))に6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の162.5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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

なお、平成27年度では、以下の改定を行った。

①期末特別手当を上記の額に0.05月分加えて支給。

②給与法指定職の改定に準拠し、本給(平均2.0%)の引き下げを実施。

③上記本給引き下げに伴い、改定前から引き続き在職する役員は、経過措置として平成30年3月までの間、改定前の本給のほか、その差額について保障。

理事(非常勤) 役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。
 理事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

監事 役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当から構成されている。
 監事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。
 期末特別手当についても、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20)+(本給×100分の25)に6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の162.5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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。
 なお、平成27年度では、以下の改定を行った。
 ①期末特別手当を上記の額に0.05月分加えて支給。
 ②給与法指定職の改定に準拠し、本給(平均2.0%)の引き下げを実施。
 ③上記本給引き下げに伴い、改定前から引き続き在職する役員は、経過措置として平成30年3月までの間、改定前の本給のほか、その差額について保障。

監事(非常勤) 役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。
 監事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成27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 19,239	千円 13,548	千円 5,284	千円 406 (地域手当)			
A理事	千円 14,401	千円 10,008	千円 3,903	千円 300 (地域手当) 189 (通勤手当)			
B理事	千円 14,261	千円 10,008	千円 3,903	千円 300 (地域手当) 49 (通勤手当)			
C理事	千円 14,262	千円 10,008	千円 3,903	千円 300 (地域手当) 50 (通勤手当)			
D理事	千円 14,236	千円 10,008	千円 3,903	千円 300 (地域手当) 24 (通勤手当)			
E理事	千円 12,761	千円 8,640	千円 3,370	千円 259 (地域手当) 24 (通勤手当) 468 (単身赴任手当)			◇
F理事 (非常勤)	千円 2,385	千円 2,316	千円 0	千円 69 (地域手当)			
A監事	千円 12,441	千円 8,640	千円 3,370	千円 259 (地域手当) 172 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 2,064	千円 2,004	千円 0	千円 60 (地域手当)		3月31日	

注1: 本表の「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

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勤務する役員に支給しているものである。

注3: 総額、各内訳については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。

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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第2期中期目標においては、「①我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努める、②国際通用性のある高度専門職業人及び幅広い職業人を養成する、③本学の有する資源を活用し社会貢献を促進する」ことを掲げ、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の学長は、職員数約2,600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。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。

金沢大学では、学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、学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、民間企業役員、事務次官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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第2期中期目標においては、「①我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努める、②国際通用性のある高度専門職業人及び幅広い職業人を養成する、③本学の有する資源を活用し社会貢献を促進する」ことを掲げ、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

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3,159万円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。

金沢大学では、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上記のとおり法人化移行前の指定職適用役職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、民間企業役員、事務次官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)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第2期中期目標においては、「①我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努める、②国際通用性のある高度専門職業人及び幅広い職業人を養成する、③本学の有する資源を活用し社会貢献を促進する」ことを掲げ、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

金沢大学では、理事(非常勤)の報酬月額を理事(常勤)の報酬月額を基に、勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第2期中期目標においては、「①我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努める、②国際通用性のある高度専門職業人及び幅広い職業人を養成する、③本学の有する資源を活用し社会貢献を促進する」ことを掲げ、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の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3,159万円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額2,249万円と比べてもそれ以下となっている。

金沢大学では、監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、監事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の指定職適用役職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。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第2期中期目標においては、「①我が国の基幹大学として、本学に優位性が認められる研究を推進することにより世界的研究・教育拠点の形成に努める、②国際通用性のある高度専門職業人及び幅広い職業人を養成する、③本学の有する資源を活用し社会貢献を促進する」ことを掲げ、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

金沢大学では、監事(非常勤)の報酬月額を監事(常勤)の報酬月額を基に、勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、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、民間企業等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27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				
理事 (非常勤)	該当者なし				
監事	該当者なし				
監事 (非常勤)	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	
理事	
理事 (非常勤)	
監事	
監事 (非常勤)	

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当において、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職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することとしている。

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

金沢大学職員の給与体系は国家公務員のそれに準拠している。本学職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与を参考にした。

(1) 国家公務員…平成27年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額額は408,996円となっており、全職員の平均給与月額額は416,455円となっている。

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。)

人件費の範囲内で、勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定する。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

国立大学法人金沢大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外・休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、診療待機手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+本給の調整額+地域手当+広域異動手当)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(本給+本給の調整額+地域手当+広域異動手当)に規程や細則に定める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27年度では、以下の改定を行った。

①平成26年人事院勧告に準じ、本給(平均2.0%)の引き下げ、広域異動手当、単身赴任手当及び勤勉手当(0.075月分)の引上げを実施した。

②上記本給引き下げに伴い、改定前から引き続き在職する職員は、経過措置として平成30年3月までの間、改定前の本給のほか、その差額について保障することとした。

③平成27年人事院勧告に準じ、本給(平均0.4%)、勤勉手当(0.1月分)及び初任給調整手当の引上げを実施した。

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27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		
常勤職員	人 2082	歳 42.0	千円 6,431	千円 4,738	千円 56	千円 1,693
事務・技術	人 413	歳 41.7	千円 5,516	千円 4,110	千円 73	千円 1,406
教育職種 (大学教員)	人 817	歳 48.6	千円 8,440	千円 6,152	千円 64	千円 2,288
医療職種 (病院看護師)	人 621	歳 34.4	千円 4,686	千円 3,491	千円 36	千円 1,195
技能・労務職種	人 6	歳 48.8	千円 5,163	千円 3,842	千円 63	千円 1,321
教育職種 (附属高校教員)	人 42	歳 45.3	千円 7,119	千円 5,294	千円 49	千円 1,825
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 46	歳 43.4	千円 6,779	千円 5,063	千円 66	千円 1,716
医療職種 (病院医療技術職員)	人 137	歳 36.7	千円 4,847	千円 3,612	千円 49	千円 1,235

任期付職員	人 55	歳 43.6	千円 6,402	千円 4,757	千円 53	千円 1,645
教育職種 (特任教員)	人 55	歳 43.6	千円 6,402	千円 4,757	千円 53	千円 1,645

再任用職員	人 6	歳 63.0	千円 4,066	千円 3,466	千円 158	千円 600
事務・技術	人 6	歳 63.0	千円 4,066	千円 3,466	千円 158	千円 600

非常勤職員	人 63	歳 37.9	千円 3,505	千円 3,103	千円 66	千円 402
事務・技術	人 13	歳 50.4	千円 2,986	千円 2,326	千円 84	千円 660
教育職種 (大学教員)	人 16	歳 36.3	千円 4,335	千円 3,287	千円 68	千円 1,048
医療職種 (病院医師)	人 34	歳 33.8	千円 3,312	千円 3,312	千円 59	千円 0

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: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注3: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注4: 「教育職種(特任教員)」とは、研究・教育及び診療活動の活性化、高度化を図るために特別に雇用する者を示す。

注5: 在外職員については該当者がいないため、表を省略した。

注6: 以下の職種については該当者がいないため、表を省略した。

常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」

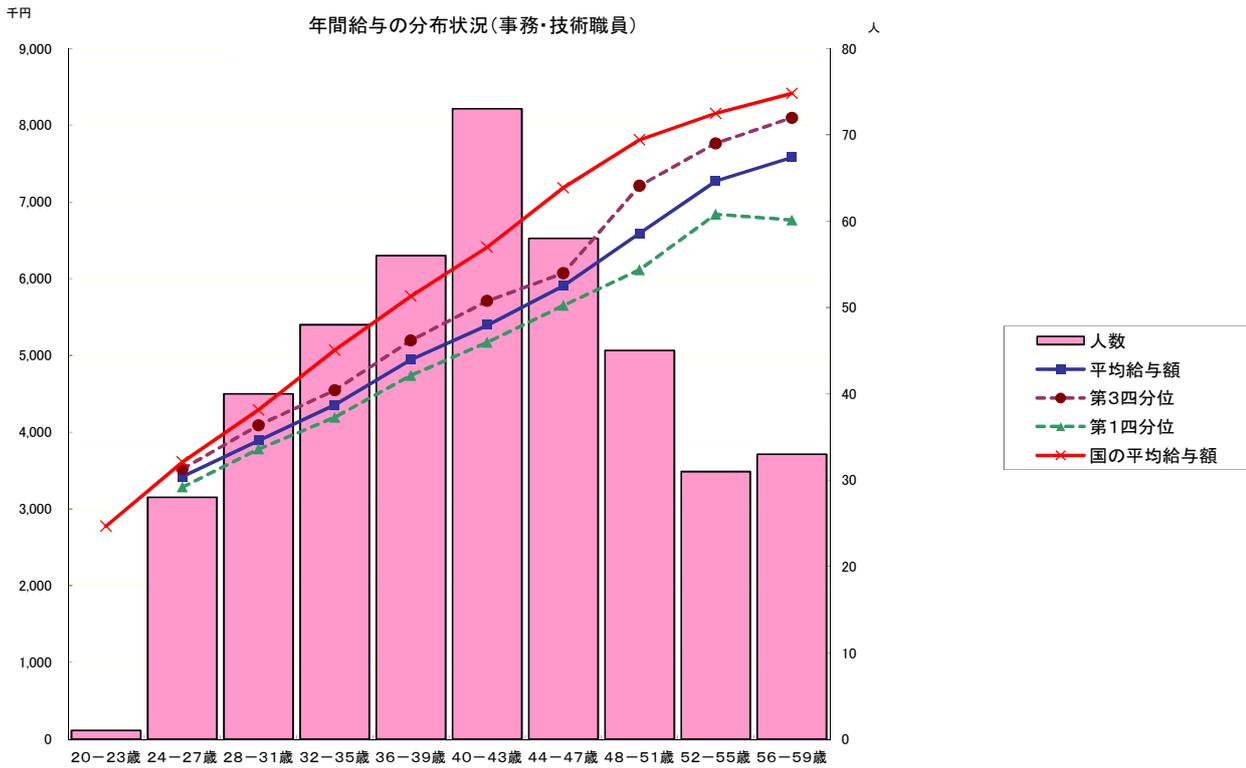
任期付職員のうち「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

再任用職員のうち「医療職種(病院看護師)」、「医療職種(病院医療技術職員)」、「教育職種(大学教員)」、

「医療職種(病院医師)」、「技能・労務職種」

非常勤職員のうち「医療職種(病院看護師)」

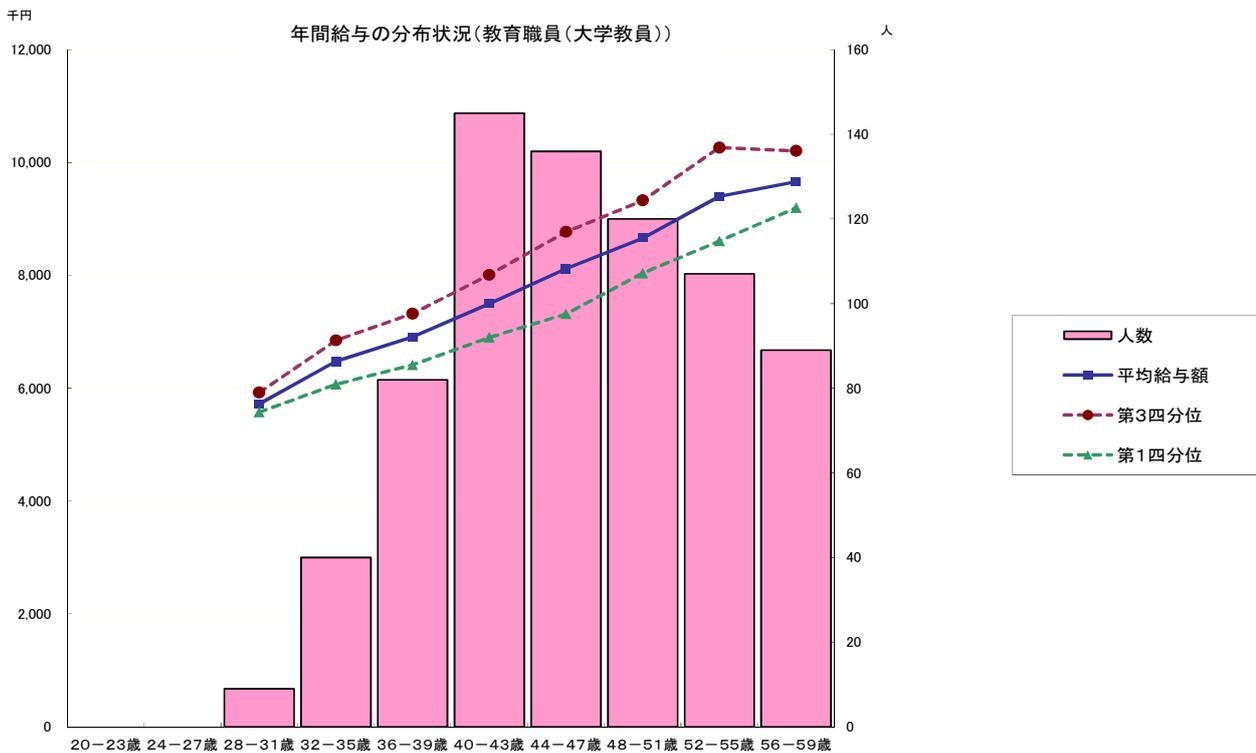
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]
 (事務・技術職員)



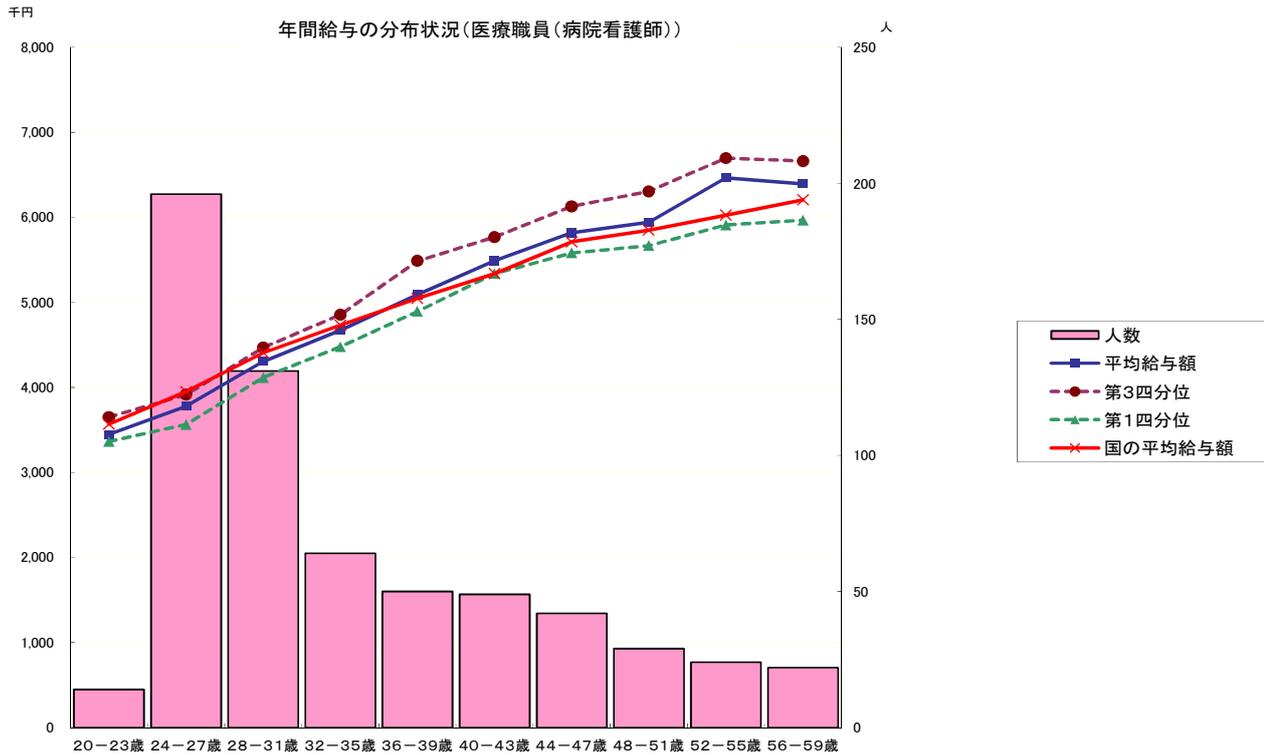
注1: 年齢20～23歳の該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額については記載していない。

注2: 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。

(教育職員(大学教員))



(医療職員(病院看護師))



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	9	57.7	8,568	10,925～7,590
課長	29	53.6	7,760	8,663～7,022
課長補佐	45	51.0	6,826	8,672～4,136
係長	133	45.4	5,824	7,122～4,204
主任	95	38.9	4,975	6,445～3,719
係員	102	30.8	3,839	5,060～2,838

(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	317	54.7	9,824	12,440～7,780
准教授	252	46.0	7,985	9,199～5,966
講師	53	47.7	8,036	9,133～6,895
助教	191	41.9	6,620	7,761～5,481
助手	4	53.0	6,525	6,823～6,196

(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	1	-	-	-
副看護部長	4	54.5	7,577	8,043～7,135
看護師長	34	51.3	6,515	7,559～5,756
副看護師長	76	44.4	5,778	6,761～4,468
看護師	506	31.6	4,323	6,218～3,221

注1:看護部長は該当者が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、平均年齢及び年間給与額を記載していない。

④ 賞与(平成27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)	% 62.0	% 61.1	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.0	% 38.9	% 38.5
	最高～最低	% 46.8～34.9	% 46.2～35.2	% 46.3～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.7	% 61.7	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.3	% 38.3	% 38.3
	最高～最低	% 45.8～34.2	% 46.2～34.9	% 43.5～34.7

(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)	% 60.0	% 59.8	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.0	% 40.2	% 40.1
	最高～最低	% 51.9～35.8	% 54.5～36.3	% 53.2～36.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 61.9	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 38.1	% 38.1
	最高～最低	% 45.8～34.3	% 46.2～34.6	% 46.0～34.5

(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)	% 59.1	% 59.5	% 59.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.9	% 40.5	% 40.7
	最高～最低	% 51.9～37.0	% 46.5～36.2	% 49.1～37.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.9	% 61.2	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 38.8	% 38.9
	最高～最低	% 45.8～34.8	% 46.2～34.6	% 43.8～34.7

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 86.2 ・年齢・地域勘案 93.4 ・年齢・学歴勘案 85.9 ・年齢・地域・学歴勘案 93.3 (参考) 対他法人 97.6
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>【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 33.7% (国からの財政支出額18,818百万円、支出予算の総額55,864百万円 :平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (平成26年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っている。 平成27年度の対国家公務員の比較指数は86.2となっており、給与水準は適切に確保されている。 (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。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	<p>指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進め、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○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 99.3 ・年齢・地域勘案 97.3 ・年齢・学歴勘案 99.3 ・年齢・地域・学歴勘案 98.8 (参考) 対他法人 98.7
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>【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 33.7% (国からの財政支出額18,818百万円、支出予算の総額55,864百万円 :平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (平成26年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っている。 平成27年度の対国家公務員の比較指数は99.3となっており、給与水準は適切に確保されている。 (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。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	<p>指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進め、今後も適正な給与水準の維持に努める。</p>

○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 94.2

(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27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

1.事務・技術職員

○22歳(大卒初任給、独身)

月額 176,700 円 年間給与 2,852,000 円

○35歳(主任、配偶者・子1人)

月額 278,000 円 年間給与 4,456,000 円

○45歳(係長、配偶者、子2人)

月額 362,700 円 年間給与 5,882,000 円

2.教育職員(大学教員)

○27歳(博士修了初任給、独身)

月額 294,000 円 年間給与 4,745,000 円

○35歳(助教、配偶者・子1人)

月額 350,100 円 年間給与 5,688,000 円

○45歳(准教授、配偶者、子2人)

月額 462,200 円 年間給与 7,598,000 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定している。

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 14,927,592	千円 14,942,050	千円 14,374,019	千円 14,104,151	千円 15,004,228	千円 15,053,027
退職手当支給額 (B)	千円 1,351,001	千円 1,208,727	千円 1,528,626	千円 1,918,891	千円 1,414,774	千円 1,060,629
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,994,549	千円 5,446,263	千円 5,696,515	千円 5,967,351	千円 6,135,679	千円 6,418,526
福利厚生費 (D)	千円 2,400,002	千円 2,571,375	千円 2,610,647	千円 2,742,981	千円 2,866,499	千円 3,036,708
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 23,673,144	千円 24,168,415	千円 24,209,807	千円 24,733,374	千円 25,421,180	千円 25,568,890

注1:「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。

注2:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他の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

①「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の対前年度比及び増減要因

(1)「給与、報酬等支給総額」(前年度比0.3%)

以下の要因等から、給与、報酬等支給総額が増加した。

- ①人事院勧告に準拠し、本給(平均2.0%引き下げと0.4%引き上げ)の引き下げがあったものの、引き下げ前の現給保障及び初任給調整手当、勤勉手当(0.175月分)の引き上げを実施したため。
- ②教育職員(大学教員)のうち年俸制(平成27年1月導入)適用者の給与には退職手当相当分も含まれており、平成27年度において当該適用者数が増加したため。

(2)「退職手当支給額」(前年度比-25.0%)

「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、支給調整率の段階的引き下げを平成24年度末より実施している。また、本給の引き下げ及び退職者数減少により減額となった。

(3)「最広義人件費」(前年度比0.6%)

上記増減要因に加え、7対1看護基準等に対応するための看護師の増員及び外部資金等により雇用される教職員数の増加等に伴い、非常勤役職員等給与が4.6%増加し、さらに法定福利の保険料率の上昇により福利厚生費が5.9%増加したことにより、最広義人件費が0.6%の増額となった。

Ⅳ その他

特になし