

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 令和3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令和3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100分の167.5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。

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100分の167.5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。

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100分の167.5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。

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	令和3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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	19,193	13,284	5,510	398 (地域手当)		3月31日	
A理事	14,302	9,816	4,072	294 (地域手当) 120 (通勤手当)			
B理事	14,357	9,816	4,072	294 (地域手当) 175 (通勤手当)		3月31日	
C理事	14,232	9,816	4,072	294 (地域手当) 50 (通勤手当)			
D理事	14,232	9,816	4,072	294 (地域手当) 50 (通勤手当)			
E理事	14,313	8,472	3,883	1,355 (地域手当) 50 (通勤手当) 552 (単身赴任手当)			◇
F理事 (非常勤)	2,336	2,268		68 (地域手当)			
G理事 (非常勤)	2,336	2,268		68 (地域手当)			
A監事	12,291	8,472	3,514	254 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	2,422	2,352		70 (地域手当)			

注1:総額、各内訳について千円未満切捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

注2:前職欄の「◇」は、役員出向者、「※」は、独立行政法人の退職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

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3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、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2,700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33,315千円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額23,374千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3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、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33,315千円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額23,374千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3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、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3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、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33,315千円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額23,274千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3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、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(令和3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	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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
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

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

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。

国家公務員…令和3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407,153円となっており、全職員の平均給与月額は414,729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令和3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、特別拠点手当、共同研究業績手当、高度技術手当、医療体制支援手当、時間外・休日労働手当、夜間勤務手当、オンコール手当、管理職特別勤務手当、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100分の127.5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、令和3年度では、①高度技術専門職員等に認定された技術職員に高度技術手当の支給、②医療ソーシャルワーカー、医療職(一)及び医療職(二)本給表適用者に医療体制支援手当を支給することとした。

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	令和3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	1,900	43.6	6,532	4,736	56	1,796
事務・技術	418	43.7	5,764	4,215	73	1,549
教育職種 (大学教員)	654	51.3	8,674	6,226	60	2,448
医療職種 (病院看護師)	576	36.9	5,046	3,685	38	1,361
技能・労務職員	5	52.9	5,314	3,879	61	1,435
教育職種 (附属高校教員)	41	41.4	6,709	4,942	60	1,767
教育職種 (附属義務教育学校教員)	44	40.9	6,622	4,836	59	1,786
医療職種 (病院医療技術職員)	162	37.4	5,121	3,749	56	1,372

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	78	43.2	6,626	4,835	65	1,791
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	78	43.2	6,626	4,835	65	1,791

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	65.2	6,025	5,060	77	965
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	62.3	4,958	4,149	79	809
教育職種 (特任教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	68.1	7,092	5,971	74	1,121
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	70	42.4	3,425	3,019	55	406
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	22	53.8	2,808	2,226	83	582
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	37.0	4,047	2,983	49	1,064
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	32	34.8	3,574	3,574	35	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	64.2	3,660	3,063	92	597
技能・労務職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

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「教育職種(特任教員)」以外

再任用職員のうち「事務・技術」、「教育職種(特任教員)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」以外

注7: 再任用職員のうち、「教育職種(附属学校義務教育学校教員)」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、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

注8: 非常勤職員のうち「技能・労務職種」については、該当者が2人及び「医療職種(病院医療技術職員)」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、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	令和3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	288	44.3	8,705	8,705	63	0
事務・技術	4	52.3	5,768	5,768	68	0
教育職種 (大学教員)	284	44.2	8,746	8,746	63	0
任期付職員	31	42.4	6,014	6,014	8	0
教育職種 (特任教員)	31	42.4	6,014	6,014	8	0
再任用職員	-	-	-	-	-	-
事務・技術	-	-	-	-	-	-

注1: 在外職員及び非常勤職員については該当者がいないため、表を省略した。

注2: 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。

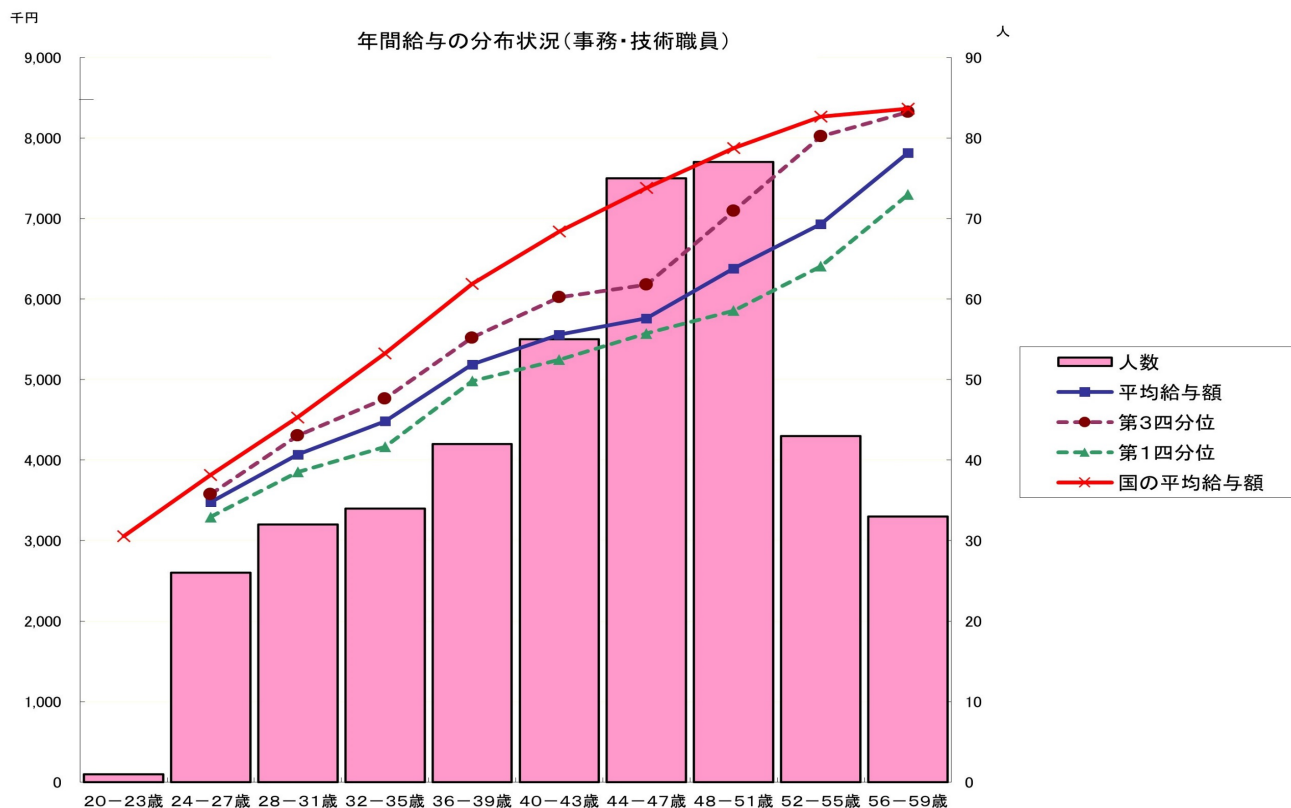
常勤職員のうち「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」以外

任期付職員のうち「教育職種(特任教員)」以外

注3: 再任用職員のうち「事務・技術」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、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

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))
 [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。]

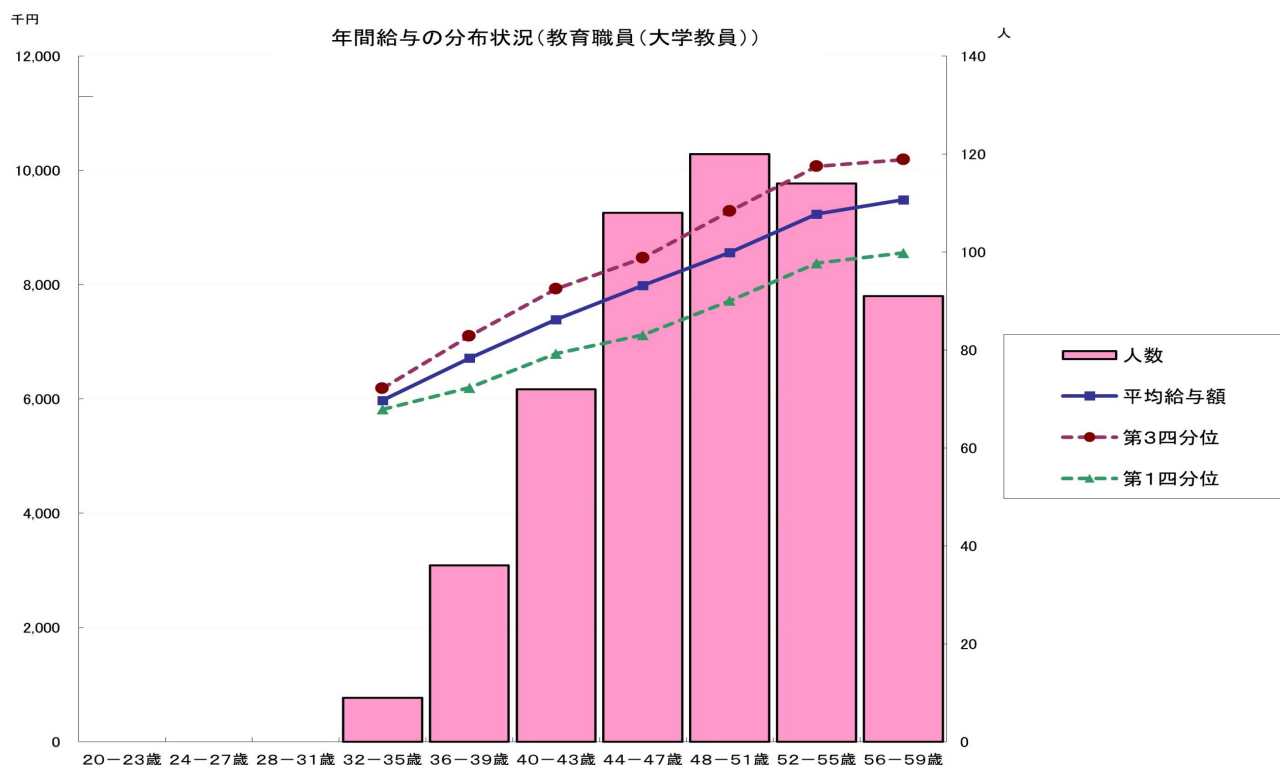
(事務・技術職員)



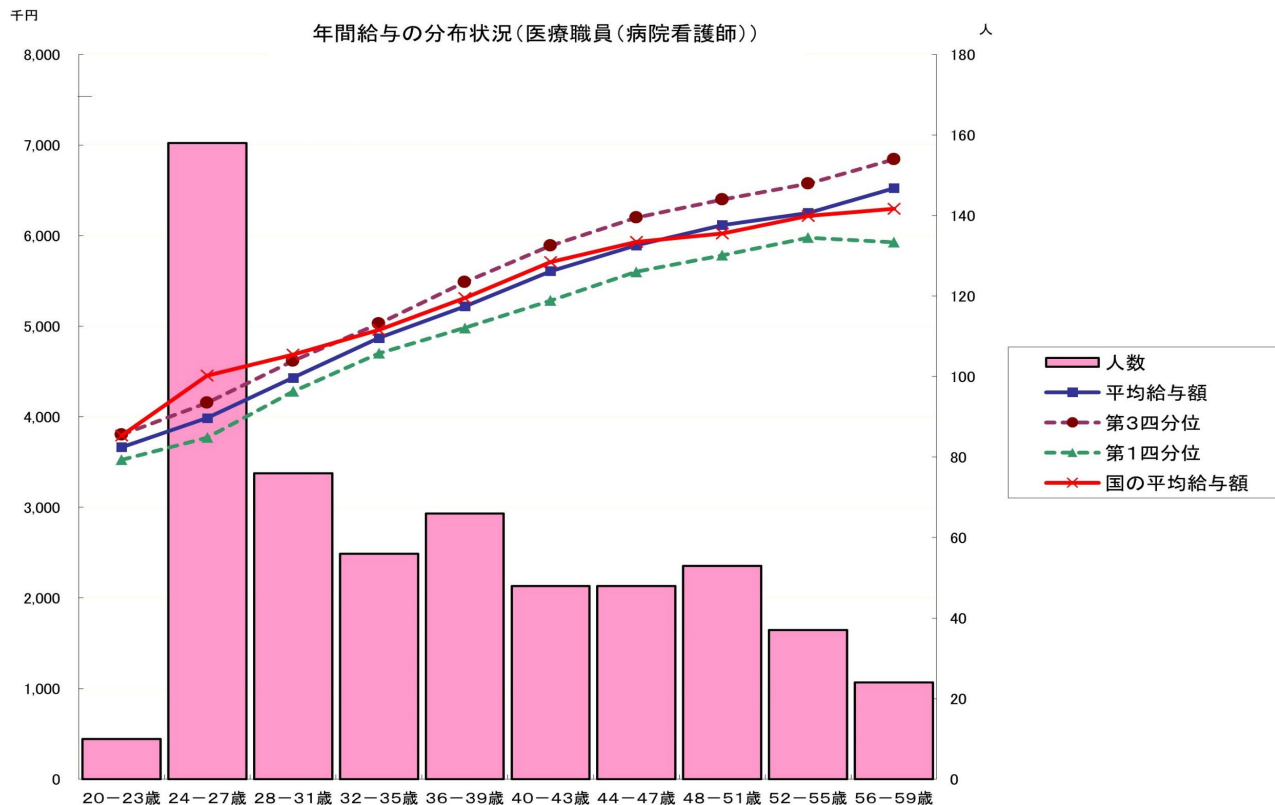
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:分布状況中、20-23歳は該当者が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、平均給与額、第3四分位及び第1四分位を記載していない。

(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	10	57.4	8,839	10,354～8,217
課長	31	55.3	8,062	9,250～7,282
課長補佐	47	51.2	6,979	8,524～5,682
係長	145	46.2	6,008	7,393～4,148
主任	95	40.6	5,137	6,315～4,098
係員	90	33.5	3,925	5,200～3,086

(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	277	55.8	9,975	13,744～7,465
准教授	203	49.6	8,184	10,436～6,395
講師	46	48.5	7,634	8,879～5,710
助教	126	45.3	6,706	8,495～5,456
助手	2	-	-	-

(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	56.8	7,908	-
看護師長	35	50.7	6,541	7,316～5,859
副看護師長	73	47.4	6,120	6,810～5,205
看護師	463	34.0	4,688	6,415～3,384

注:看護部長は該当者が1人、助手は該当者が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、平均年齢及び年間給与額を記載していない。

また、副看護部長の該当者が4人以下のため、同様に、年間給与額(最高～最低)を記載していない。

④ 賞与(令和3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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	56.0	56.2	56.1
	最高～最低	51.0～39.6	55.3～39.6	53.0～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	57.1	57.3	57.2
	最高～最低	50.3～34.1	50.3～39.2	50.3～37.6

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	54.7	55.7	55.2
	最高～最低	55.5～40.6	59.2～40.3	57.4～41.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	57.4	57.6	57.5
	最高～最低	55.5～39.2	51.0～38.9	53.3～39.1

(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)	% 55.0	% 56.9	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.0	% 43.1	% 44.1
	最高～最低	% 51.0～41.2	% 46.1～41.2	% 46.8～41.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.1	% 56.4	% 56.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 43.6	% 43.8
	最高～最低	% 51.0～37.6	% 51.0～37.6	% 50.2～37.6

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 83.3 ・年齢・地域勘案 91.2 ・年齢・学歴勘案 82.6 ・年齢・地域・学歴勘案 90.7 (参考) 対他法人 96.2
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 28.1% (国からの財政支出額17,090百万円、支出予算の総額60,622百万円 : 令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (令和2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。 令和3年度の対国家公務員の比較指数は83.3となっており、給与水準は適切に確保されている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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

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 96.6 ・年齢・地域勘案 97.3 ・年齢・学歴勘案 93.2 ・年齢・地域・学歴勘案 99.1 (参考) 対他法人 97.5
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 28.1% (国からの財政支出額17,090百万円、支出予算の総額60,622百万円 : 令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (令和2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。 令和3年度の対国家公務員の比較指数は96.6となっており、給与水準は適切に確保されている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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 90.0

(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、

令和3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

(扶養親族がない場合)

1.事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額 182,200 円 年間給与 2,986,000 円

○35歳(主任)

月額 261,200 円 年間給与 4,281,000 円

○50歳(係長)

月額 348,900 円 年間給与 5,796,000 円

2.教育職員(大学教員)

○27歳(博士修了初任給)

月額 291,400 円 年間給与 4,776,000 円

○35歳(助教)

月額 335,000 円 年間給与 5,565,000 円

○50歳(教授)

月額 513,700 円 年間給与 8,758,900 円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

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28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 15,487,665	千円 15,624,631	千円 15,815,310	千円 15,902,058	千円 15,868,916	千円 16,040,707
退職手当支給額 (B)	千円 1,180,219	千円 998,305	千円 1,289,413	千円 1,442,669	千円 889,045	千円 1,182,940
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,467,180	千円 6,587,635	千円 6,680,313	千円 7,215,664	千円 7,255,362	千円 7,623,436
福利厚生費 (D)	千円 3,197,590	千円 3,251,436	千円 3,381,375	千円 3,469,722	千円 3,525,901	千円 3,605,887
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 26,332,654	千円 26,462,007	千円 27,366,411	千円 28,030,113	千円 27,539,224	千円 28,452,970

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1.1%)

以下の要因等から、給与、報酬等支給総額が増加した。

ア.高度技術専門職員等に認定された技術職員に高度技術手当の支給を行ったため。

イ.医療ソーシャルワーカー、医療職(一)及び医療職(二)本給表適用者に医療体制支援手当を支給することとしたため。

ウ.平成31年4月より導入した2号年俸制適用者の給与には期末手当相当額分も含まれていること。さらに、令和3年度において当該適用者数が増加したため。

(2) 「非常勤役員等給与」(前年度比5.1%)

以下の要因等から、給与、報酬等支給総額が増加した。

ア.医療ソーシャルワーカー、医療職(一)及び医療職(二)本給表相当適用者について、常勤職員に準じて医療体制支援手当を考慮した単価に改定を行ったため。

イ.勤続期間が5年を超えて採用されている非常勤職員について、単価の見直しを行ったため。

(3) 「最広義人件費」(前年度比3.3%)

上記増加要因に加え、退職手当支給額が33.1%増加したことから、最広義人件費が増加した。

② 「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、平成30年3月1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、調整率の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の87から100分の83.7へ引下げ。

職員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の87から100分の83.7へ引下げ。

なお、平成29年人事院勧告に合わせて規則等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