

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人富山大学の役員報酬・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

本学では、役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準(指定職俸給表)を参考として決定している。また、職員数規模が同規模である(本学2,190人、民間企業1,000人~3,000人未満)民間企業の役員報酬31,117千円、事務次官の年間給与額22,652千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準となっている。

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。)

(平成26年度の役員報酬への業績反映の状況について)
業績給については未導入であり、役員のみ期末特別手当の額について、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勘案し、学長が経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増額又は減額することができるとしている。

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

役員報酬支給基準は、国立大学法人富山大学役員報酬規則に則り、月額及び期末特別手当から構成されている。

月額については、本給(984,000円)に地域手当、広域異動手当・通勤手当・単身赴任生活手当を加算して算出している。

期末特別手当についても、(本給+地域手当+広域異動手当)+((本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20)+(本給×100分の25)を基礎として、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。

なお、平成26年度では、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)及び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、100円から7,100円の幅で引き上げを実施した。

理事

同上。

なお、本給は4号給から1号給の間で定めている。(4号給:834,000円、3号給:776,000円、2号給:720,000円、1号給:646,000円)

監事

同上。

なお、本給は2号給もしくは1号給で定めている。(2号給:720,000円、1号給:646,000円)

監事(非常勤)

非常勤の役員報酬支給基準は、非常勤役員手当(日額33,600円)とする。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	16,695	11,808	4,532	354 (地域手当)			
A理事	14,285	10,008	3,841	300 (地域手当) 135 (通勤手当)			
B理事	14,174	10,008	3,841	300 (地域手当) 24 (通勤手当)			
C理事	14,150	10,008	3,841	300 (地域手当)			
D理事	14,150	10,008	3,841	300 (地域手当)			
E理事	14,199	10,008	3,841	300 (地域手当) 49 (通勤手当)			
F理事	12,855	8,640	3,397	259 (地域手当) 259 (広域異動手当) 300 (単身赴任生活手当)			◇
A監事	12,322	8,640	3,316	259 (地域手当) 106 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,881	1,881	0	0 ()			※

注1:「地域手当」とは、地域における物価等を考慮し、勤務地に応じて支給しているものである。

注2:「広域異動手当」とは、職員が勤務地を異にして異動した場合において勤務地間の距離が300km以上であるとき、当該異動の日から3年を経過するまでの間支給しているものである。

注3:「単身赴任生活手当」とは、採用の際に配偶者と別居状態にある職員で、単身で生活することを常況とする職員に、採用の日から3年間支給しているものである。

注4:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注5:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

注6: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

国立大学法人富山大学は、本学の理念「地域と世界に向かって開かれた大学として、生命科学、自然科学と人文社会科学を総合した特色ある国際水準の教育及び研究を行い、人間尊重の精神を基本に高い使命感と創造力のある人材を育成し、地域と国際社会に貢献するとともに、科学、芸術文化、人間社会と自然環境との調和的発展に寄与する」及び「富山大学機能強化プラン」に基づき、教育・学生支援、研究の推進・支援、産官学の連携による社会貢献、組織の発展、財務基盤の強化等を学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で、国立大学法人富山大学の学長は、職員数約2,190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、職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,117千円、事務次官の年間給与額22,652千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ同水準となっている。なお、学長の年間報酬額は法人化移行前の国家公務員指定職俸給表を踏まえて決定しているが、学長の職務内容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としている。

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。

理事

国立大学法人富山大学の理事は、中期目標・中期計画の達成に向け、大学改革・将来計画、国際、教育、研究、地域貢献、総務・財務の各担当職務において学長を補佐している。

理事の年間報酬額は、職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,117千円、事務次官の年間給与額22,652千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ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。

監事

国立大学法人富山大学の監事は、法人の業務運営が適切に行われているかを監査している。

監事の年間報酬額は、職員数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,117千円、事務次官の年間給与額22,652千円と比較してもそれ以下となっており、また、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較してもほぼ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。

監事(非常勤)

国立大学法人富山大学の監事は、法人の業務運営が適切に行われているかを監査している。

監事(非常勤)の年間報酬額は、近隣の国立大学法人の役員報酬の年間報酬額と比較するとやや上回っている。国立大学法人富山大学では新大学発足時に、常勤監事の本給をもとに非常勤監事の日額を算出し、その後は人事院勧告に基づき引き下げを実施してきていることから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 役員の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) 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					
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	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については未導入であり、役員の期末特別手当の額について、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勘案し、学長が経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増額又は減額することができるとしている。

業績給の導入については、現在、検討に向けて情報収集中である。

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

本学では、職員の給与水準を検討するにあたって、社会一般の情勢に適合するため国家公務員の給与水準を参考として決定している。

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

また平成26年度職種別民間給与実態調査において、本学と同等規模の企業の事務・技術関係職種の大学卒4月の平均支給額は、事務部長838,170円、事務課長666,320円、事務課長代理560,104円、事務係長490,075円、事務主任446,750円、事務係員365,761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。)

業績給は未導入であるが、職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格・降格及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

【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、それぞれ支給割合を決定する。(給与法に準拠)

【昇給(査定分)】

勤務成績により昇給区分を5段階に分け、その昇給区分に応じた号級数上位の号給に昇給させることができる。(給与法に準拠)

【昇格・降格】

昇格:勤務成績が良好で、本学が定める必要経年数又は必要在級年数を有する者は、上位の職務の級に決定することができる。(給与法に準拠)

降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。(給与法に準拠)

【特別昇給】

勤務成績の特に良好な職員が、研修の成績が特に良好であることや職務上の功績や業務のための顕著な功労による表彰又は顕彰等を受けたことにより、昇給させることができる。(給与法に準拠)

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

国立大学法人富山大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任生活手当、特殊勤務手当、時間外労働手当、休日給、夜勤手当、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、勤勉手当、期末特別手当、安全衛生管理手当、認定看護師手当、医師指導手当、教員特別業務手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給月額+本給の調整額+扶養手当+教職調整額+期末手当上の地域手当+期末手当上の広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5(専門職本給表7級以上及び教育職本給表(一)5級の職員で、管理職手当の1種及び2種の区分を適用される特定幹部職員の場合は100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5(専門職本給表7級以上及び教育職本給表(一)5級の職員で、管理職手当の1種及び2種の区分を適用される特定幹部職員の場合は100分の117.5)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。

なお、平成26年度における主な改定内容は以下の通り。

①本給表の引き上げ(平均0.3%)、②初任給調整手当について、各期間の区分に応じて100円から300円までの幅で引き上げ、③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、100円から7,100円の幅で引き上げ、④本給の調整額の一部について100円の引き上げ、⑤勤勉手当の年間の支給率について、0.15月分引き上げ、⑥H27.1.1昇給の1号給抑制、⑦特殊勤務手支給細則の一部改正により教員特殊業務手当について、各業務の区分に応じ、450円から1,600円までの幅で引き上げ、夜間診療手当について、額の改定(3,500円→2,500円)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		
常勤職員	人 1459	歳 47.0	千円 7,133	千円 5,283	千円 74	千円 1,850
事務・技術	人 363	歳 45.7	千円 5,778	千円 4,309	千円 93	千円 1,469
教育職種 (大学教員)	人 725	歳 49.3	千円 8,496	千円 6,267	千円 64	千円 2,229
医療職種 (病院看護師)	人 225	歳 44.2	千円 5,602	千円 4,163	千円 72	千円 1,439
技能・労務職種	人 15	歳 50.4	千円 5,340	千円 4,003	千円 97	千円 1,337
教育職種 (附属高校教員)	人 24	歳 40.3	千円 6,734	千円 5,039	千円 79	千円 1,695
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 41	歳 40.7	千円 6,660	千円 4,997	千円 93	千円 1,663
医療職種 (病院医療技術職員)	人 62	歳 44.8	千円 5,693	千円 4,218	千円 75	千円 1,475
その他医療職種 (看護師)	人 4	歳 44.5	千円 5,440	千円 4,052	千円 73	千円 1,388

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、任期付職員については該当者がいないため省略した。

注3:常勤職員の医療職種(病院医師)については該当者がいないため省略した。

注4:常勤職員の技能・労務職種とは調理師等である。

注5:常勤職員の教育職種(附属高校教員)とは、附属特別支援学校の教育職員である。

注6:常勤職員の教育職種(附属義務教育学校教員)には、附属幼稚園の教育職員を含む。

注7:常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは、附属病院に勤務する薬剤師、診療放射線技師、栄養士、臨床検査技師等である。

注8:常勤職員のその他医療職種(看護師)とは、附属病院以外に勤務する看護師である。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	364	30.8	3,970	3,092	61	878
事務・技術	30	41.7	2,826	2,130	77	696
教育職種 (大学教員)	30	41.4	6,299	4,710	51	1,589
医療職種 (病院医師)	38	34.5	3,239	3,239	45	0
医療職種 (病院看護師)	215	26.9	3,926	2,986	60	940
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	50	31.2	4,002	3,044	75	958

注1: 非常勤職員の技能・労務職種とは技能補佐員(医療機器操作員)である。

注2: 非常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは、技術補佐員(薬剤師)、技術補佐員(診療放射線技師)等である。

注3: 非常勤職員の技能・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。

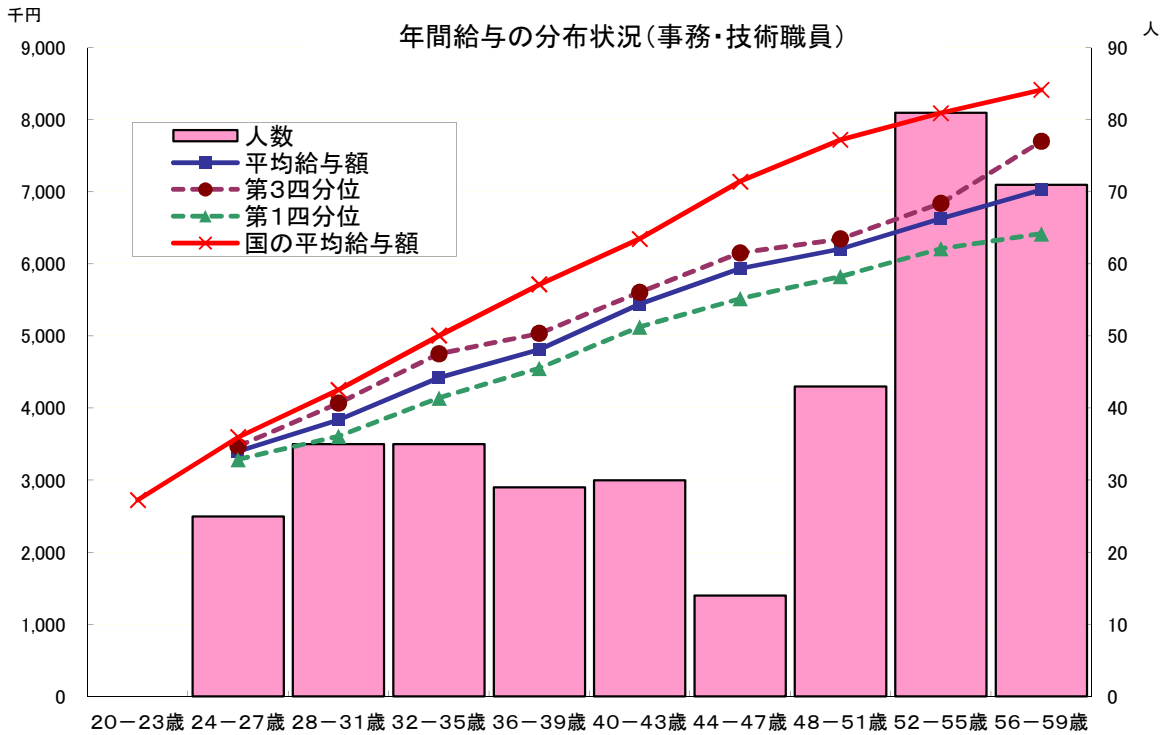
【年俸制適用者】

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	7	49.1	6,877	6,877	52	0
教育職種 (大学教員)	7	49.1	6,877	6,877	52	0
再任用職員	5	62.5	3,742	3,742	149	0
事務・技術	5	62.5	3,742	3,742	149	0
非常勤職員	21	40.6	5,697	5,697	61	0
教育職種 (大学教員)	21	40.6	5,697	5,697	61	0

注1: 任期付職員(年俸制)の教育職種(大学教員)とは、教育職員(特命教授、特命准教授、特命助教)である。

注2: 非常勤職員(年俸制)の教育職種(大学教員)とは、教育職員(特命教授、特命准教授、特命講師、特命助教)等である。

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。〕



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。

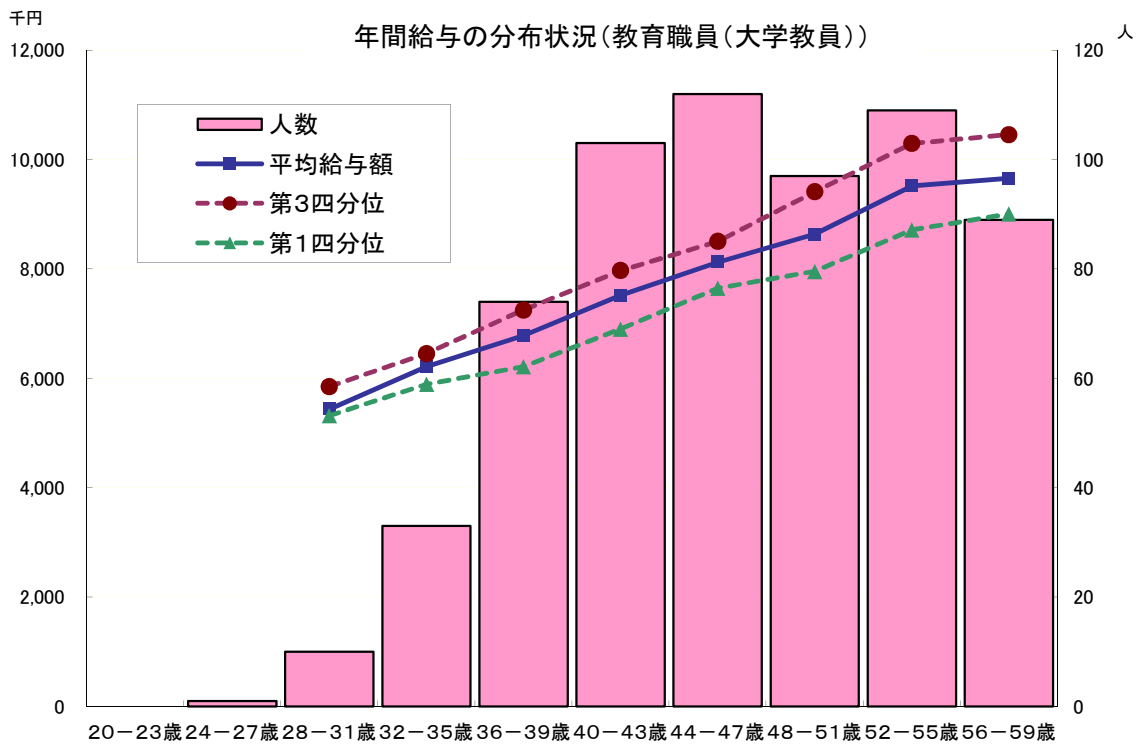
③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
(事務・技術職員)

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	7	57.2	9,581	10,715～8,290
課長	28	55.2	7,797	8,788～6,809
課長補佐	49	54.2	6,701	7,454～5,718
係長	139	51.4	6,093	7,070～4,806
主任	58	40.0	4,967	6,446～4,096
係員	82	30.7	3,838	5,410～3,158

注1:課長補佐には、「技術専門員」を含む。

注2:係長には、「技術専門員」を含む。

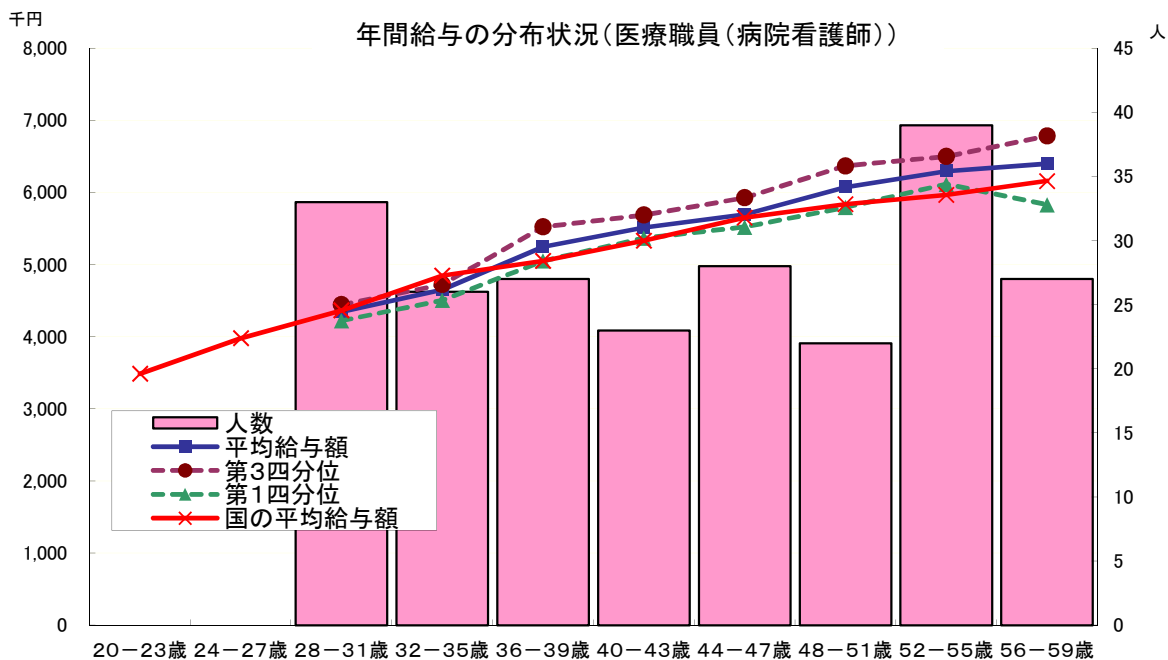
注3:事務職員には「技術職員」を含む。



(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	289	55.8	9,922	12,834～7,670
准教授	214	47.6	8,127	9,406～5,501
講師	69	45.5	7,463	8,651～5,293
助教	143	40.7	6,529	8,203～4,998
助手	10	47.9	5,850	7,100～3,860

注1:年齢24～27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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
看護部長	1	-	-	-
副看護部長	3	55.8	6,943	-
看護師長	26	53.6	6,618	7,136～5,726
副看護師長	60	48.8	5,990	6,614～5,003
看護師	135	40.0	5,062	6,135～4,012

注1:看護部長の該当者は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額は表示していない。

注2:副看護部長の該当者は3人のため、人員、平均年齢、年間給与の平均額のみを表示する。

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)	% 62.6	% 59.8	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.4	% 40.2	% 38.9
	最高～最低	% 49.1～33.0	% 53.4～34.8	% 49.9～34.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 62.0	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.9	% 38.0	% 37.0
	最高～最低	% 42.4～32.1	% 44.4～34.1	% 41.7～33.2

(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)	% 62.2	% 59.8	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.8	% 40.2	% 39.1
	最高～最低	% 52.7～33.4	% 53.2～35.3	% 52.9～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 62.4	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.8	% 37.6	% 36.8
	最高～最低	% 52.1～31.7	% 52.6～33.6	% 52.3～32.7

(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)	% 63.6	% 60.6	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.4	% 39.4	% 38.0
	最高～最低	% 42.4～32.9	% 44.4～35.2	% 43.5～34.3

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は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、記載していない。

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 84.0 ・年齢・地域勘案 89.8 ・年齢・学歴勘案 84.1 ・年齢・地域・学歴勘案 90.2 (参考) 対他法人 95.7
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>(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 43.65%】 (国からの財政支出額 20,210,396千円, 支出予算の総額46,298,080千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>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える。</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える。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	今後も人事院給与勧告等を参考に、引き続き適正な給与水準を維持するよう努めることとする。

○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 102.4 ・年齢・地域勘案 102.6 ・年齢・学歴勘案 101.2 ・年齢・地域・学歴勘案 102.8 (参考) 対他法人 99.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国の医療職俸給表(三)適用者に対して、本学病院看護師の学歴が高い(大学卒業以上の割合 国:4.38% 本学:33.78%)であること及び本学に准看護師が在籍しておらず(国:9.90%),その結果、高い級の割合が多くなっていることが主な要因と考えられる。(国の数字は、人事院給与局「平成26年 国家公務員給与等実態調査」による。)
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 43.65%】 (国からの財政支出額 20,210,396千円, 支出予算の総額46,298,080千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>全国国立大学法人等に対する指数が100を超えておらず、適切であると考ええる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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、給与水準は妥当な範囲内であると考ええる。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	今後も人事院給与勧告等を参考に、引き続き適正な給与水準を維持するよう努めることとする。

○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 94.8

(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。

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 年間給与約 2,586,000円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)
月額 297,670円 年間給与約 4,824,000円
- 45歳(係長, 配偶者・子2人)
月額 364,414円 年間給与約 5,884,000円

教育職員(大学教員)

- 27歳(博士課程修了初任給, 独身)
月額 291,284円 年間給与約 4,337,000円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 357,410円 年間給与約 5,785,000円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額 444,342円 年間給与約 7,276,000円

(注)千円未満は四捨五入

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給は未導入であるが、職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格・降格及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。
業績給の導入については、現在、検討に向けて情報収集中である。

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 12,979,087	千円 12,942,853	千円 12,187,512	千円 11,901,739	千円 12,608,031	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,141,002	千円 1,074,301	千円 1,446,547	千円 1,415,658	千円 1,269,420	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,116,702	千円 3,491,767	千円 3,909,426	千円 3,905,313	千円 4,220,916	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,952,009	千円 2,072,071	千円 2,082,286	千円 2,143,641	千円 2,270,677	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,188,800	千円 19,580,994	千円 19,625,773	千円 19,366,353	千円 20,369,046	千円

注：当年度の「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」は、承継職員等に係る支給額を示しており、賞与及び退職給付の引当金は計上せず、承継職員以外の職員の給与、報酬等、退職手当支給額は「非常勤役職員等給与」に含めている。

また、「非常勤役職員等給与」については、受託研究費、受託事業費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めている。

以上のことから、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「報酬又は給与」及び「退職給付」の支給額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

前年度との比較

「給与、報酬等支給総額」、「非常勤役職員等給与」について

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、本学が実施していた特例減額措置の終了(H26.3.31)及び一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律(H26.11.19公布)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、本給表の引き上げ(平均0.3%)、勤勉手当支給率の引き上げ(0.15月分)等の実施、非常勤役職員の増加により、それぞれ5.9%、8.1%の増となった。

「退職手当支給額」について

退職手当について、国家公務員の退職手当の支給水準引き下げに基づく支給率の見直し(H25.2.1施行)による退職手当支給率の引き下げ及び退職者の減少に伴い10.3%の減となった。

「福利厚生費」について

法定福利の保険料率の上昇及び非常勤役職員の増加により5.9%の増となった。

「最広義人件費」について

上記のことから5.2%の増となった。

Ⅳ その他

特になし。