

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 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

(平成25年度の役員報酬への業績反映の状況について)

役員の特典手当の額について、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。

(法人の長の報酬水準が妥当であると判断する理由について)

富山大学は、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ことを目的としている。

そうした中で、富山大学の学長は、職員数約2,160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。

学長の年間報酬額については、人数規模が同規模である民間企業役員報酬3,069万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比較してもそれ以下となっている。

富山大学では、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としている。

また、近隣の国立大学法人の長との年間報酬額を比較してもほぼ同水準またはそれ以下となっている。

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

改定なし

理事

改定なし

監事

改定なし

監事(非常勤)

改定なし

2 役員報酬等の支給状況

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	千円 14,866	千円 10,654	千円 3,892	千円 319 (地域手当)			
A理事	千円 12,735	千円 9,030	千円 3,298	千円 270 (地域手当) 135 (通勤手当)			
B理事	千円 12,599	千円 9,030	千円 3,298	千円 270 (地域手当)			
C理事	千円 2,331	千円 2,257	千円 0	千円 67 (地域手当) 6 (通勤手当)	H26.1.1		
D理事	千円 1,550	千円 1,505	千円 0	千円 45 (地域手当)	H26.2.1		
E理事	千円 12,649	千円 9,030	千円 3,298	千円 270 (地域手当) 49 (通勤手当)			
F理事	千円 11,480	千円 7,795	千円 2,916	千円 233 (地域手当) 233 (広域異動手 当) 300 (単身赴任生活 手当)			◇
G理事	千円 10,274	千円 6,772	千円 3,298	千円 203 (地域手当)		H25.12.31	
A監事	千円 5,603	千円 4,178	千円 1,413	千円 12 (通勤手当)		H25.9.30	※
B監事	千円 4,517	千円 3,897	千円 448	千円 116 (地域手当) 53 (通勤手当)	H25.10.1		
C監事 (非常勤)	千円 1,816	千円 1,816	千円 0	千円 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
法人の長	千円	年 月			該当なし	
理事	千円	年 月			該当なし	
監事	千円 10,054	年 月 9 6	H25.9.30	1.0	役員在職期間中における職務実績の評価を行い、業績勘案率を「1.0」(標準)とすることとした。	※

- 注1:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

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、中期計画に基づき、人事の活性化と人事配置の適正化を進める。

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

国家公務員の給与水準を十分考慮し、毎年の人事院勧告を参考として適正な給与水準を決定する。

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、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。

〔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、本字が定める必要経歴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)

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

【教員特別業務手当の新設】

全学に係る業務を遂行する教員のうち、その業務の専門性・特殊性をかんがみて、相当の期間にわたる繁忙な業務又は極めて困難な業務に従事する者に支給することとした。(月額30,000円)(H25.7.1)

【退職手当規則の一部改正】

定年前早期退職者募集制度の新設及び制度認定者に対して、定年前15年以内勤続20年以上を対象に定年までの残年数1年につき最大3%(最大44%割増)の割増率の拡充を行うこととした。(H25.12.1)

【給与の臨時特例に関する暫定規則の改正】

県に準じて以下のとおり附属学校教員の給与削減を実施することとした。(H25.8.1)

本給表	級	標準的な職務	削減率 (%)
教育職 (二) (特別支援学校)	4	副校長, 教頭	9.77
	3	副校長, 教頭	7.77
	2	主幹教諭, 指導教諭, 教諭, 養護教諭, 栄養教諭	4.77
教育職 (三) (幼, 小, 中)	4	小・中学校の副校長, 教頭	9.77
	3	小・中学校の副校長, 教頭, 幼稚園の副園長, 教頭	7.77
	2	主幹教諭, 指導教諭, 教諭, 養護教諭, 栄養教諭	4.77

【初任給, 昇格, 昇給等の基準に関する細則の改正】

(高位の号給からの昇格時の昇給抑制)

平成24年人事院勧告に基づく人事院規則の一部改正(H24.12.10公布, H25.1.1施行)に準拠して, 最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の昇格号給を抑制することとした。(H25.4.1)

(若年・中堅層の昇給数の回復)

H25.4.1において31歳以上及び39歳未満である職員のうち, H19.1.1~H21.1.1昇給時に昇給数の抑制を受けていた者等について, 号給の調整(回復)を行った。(H25.4.1)

(昇給の抑制)

55歳を超える職員の昇給について, 以下のとおり標準の勤務成績以下の場合の昇給停止等を実施することとした。(H26.1.1)

昇給号数

勤務成績	改正後	改正前
極めて良好	2以上	4以上
特に良好	1	3
良好(標準)	0	2
やや良好でない	0	1
良好でない	0	0

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	1475	46.9	6,506	4,879	69	1,627
事務・技術	362	45.4	5,167	3,904	85	1,263
教育職種 (大学教員)	736	49.4	7,710	5,752	61	1,958
医療職種 (病院看護師)	241	43.2	5,231	3,966	66	1,265
技能・労務職種	14	49.7	4,943	3,759	83	1,184
教育職種 (附属高校教員)	24	42.0	6,650	4,980	81	1,670
教育職種 (附属義務教育学校教員)	38	40.2	6,248	4,676	84	1,572
医療職種 (病院医療技術職員)	55	45.9	5,460	4,107	75	1,353
その他医療職種 (看護師)	5	43.3	4,911	3,726	61	1,185

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。

非常勤職員	357	30.5	3,736	2,951	61	785
事務・技術	28	41.0	2,763	2,103	84	660
教育職種 (大学教員)	29	42.8	5,715	4,305	47	1,410
医療職種 (病院医師)	34	33.1	3,141	3,141	52	0
医療職種 (病院看護師)	220	27.0	3,692	2,865	59	827
技能・労務職種	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	44	30.6	3,761	2,914	76	847

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、人数以外は記載していない。

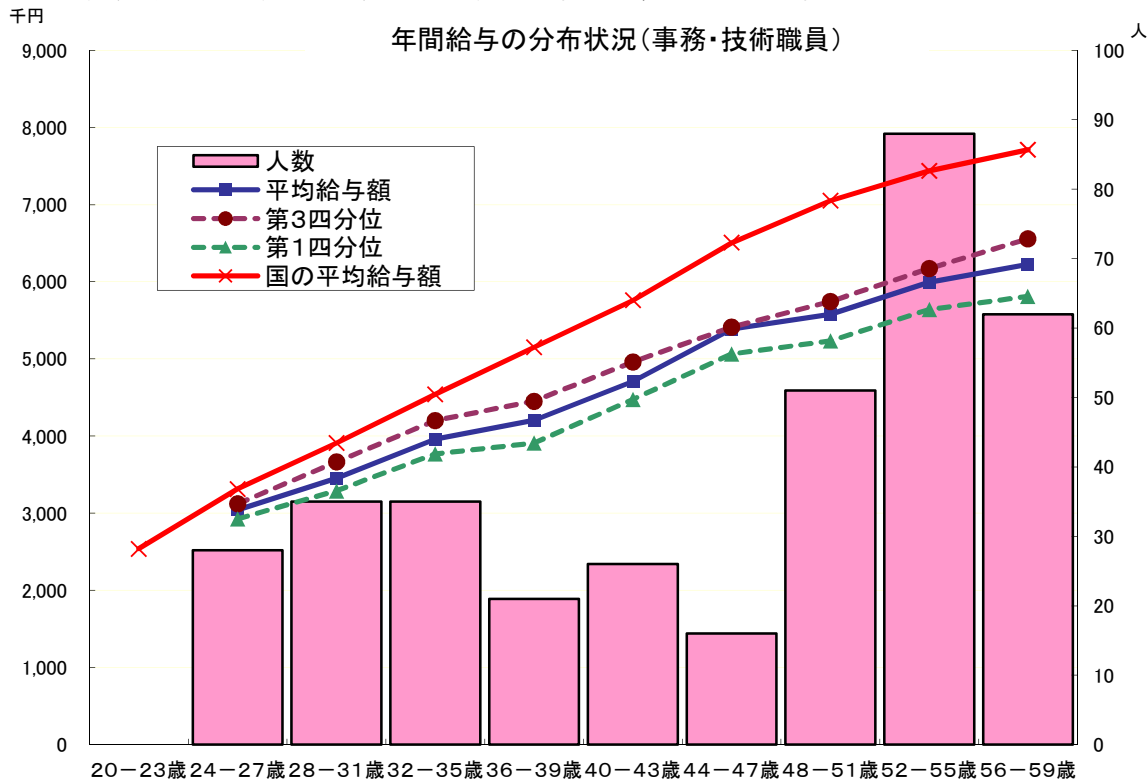
【年俸制適用者】

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	48.1	6,330	6,330	50	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	48.1	6,330	6,330	50	0
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	63.1	3,340	3,340	138	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	63.1	3,340	3,340	138	0
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	29	40.8	4,869	4,869	47	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	29	40.8	4,869	4,869	47	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。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
部長	4	55.5	-	8,155	-
グループ長	28	54.6	6,856	7,128	7,263
主幹	46	54.7	5,785	6,058	6,278
主査	142	51.5	5,240	5,510	5,861
主任	54	40.5	4,081	4,459	5,002
事務職員	88	30.4	3,104	3,472	3,768

注1:部長の該当者は4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2:本法人は課制でないため、「グループ長」を課長相当職として掲げている。

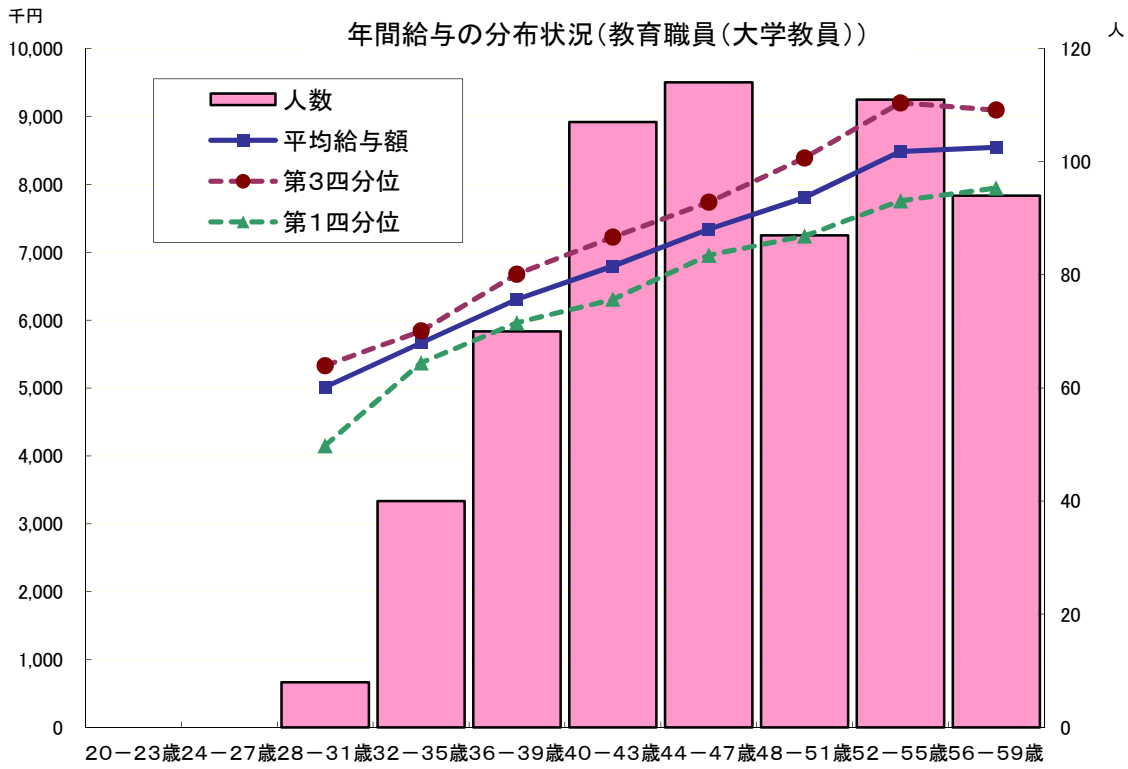
注3:本法人は課制でないため、「主幹」を課長補佐相当職として掲げている。

また、主幹には、「技術専門員」を含む。

注4:本法人は係制でないため、「主査」を係長相当職として掲げている。

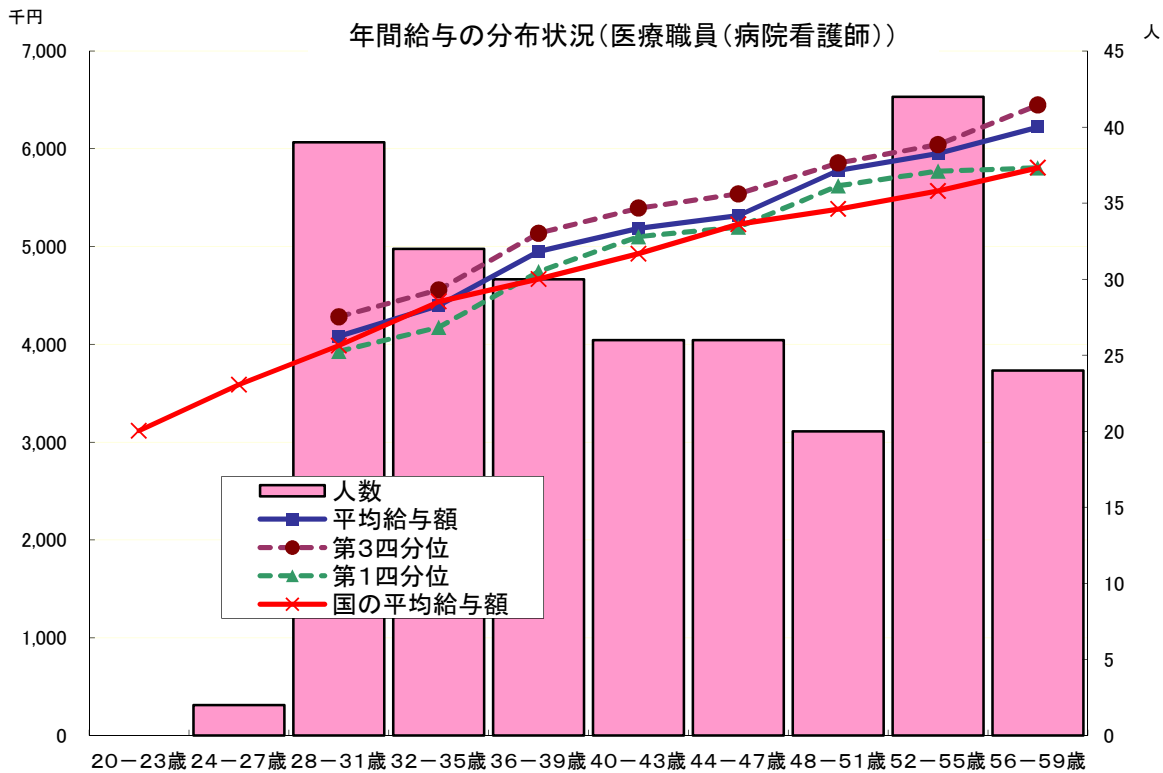
また、主査には、「技術専門職員」を含む。

注5: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	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	312	55.6	8,274	8,836	9,350
准教授	220	47.1	6,908	7,283	7,736
講師	58	46.2	6,564	6,831	7,244
助教	136	40.3	5,631	6,014	6,336
助手	10	50.0	5,548	5,687	6,150



(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			
看護部長	1	-	-	-	-	-	-
副看護部長	3	56.8	-	-	6,596	-	-
看護師長	26	53.4	5,834	6,192	6,192	6,434	6,434
副看護師長	61	48.2	5,244	5,592	5,592	5,949	5,949
看護師	150	39.0	4,221	4,766	4,766	5,291	5,291

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の平均額については表示していない。

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。

注4:グラフについて、年齢24～27歳の該当者は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、平均給与額を示す点は表示していない。

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	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		事務局長	事務局長	事務局長	部長	グループ長
人員(割合)	362人	人 (%)	人 (%)	人 (%)	3人 (0.8%)	14人 (3.9%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳	57～53歳	59～45歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	6,489～6,162千円	6,566～5,202千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	8,804～8,310千円	8,534～6,903千円

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		グループ長	主幹	主査	主任	事務職員
人員(割合)		34人 (9.4%)	75人 (20.7%)	129人 (35.6%)	83人 (22.9%)	24人 (6.6%)
年齢(最高～最低)		59～49歳	59～46歳	59～35歳	55～27歳	31～24歳
所定内給与年額(最高～最低)		5,859～4,359千円	4,883～3,889千円	4,574～2,889千円	3,835～2,320千円	2,580～2,099千円
年間給与額(最高～最低)		7,546～5,897千円	6,627～5,184千円	6,009～3,842千円	4,981～3,028千円	3,289～2,759千円

(教育職員(大学教員))

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	教授	准教授	講師	助教	助手
人員(割合)	736人	人 (%)	311人 (42.3%)	220人 (29.9%)	59人 (8.0%)	143人 (19.4%)	3人 (0.4%)
年齢(最高～最低)		歳	64～40歳	64～31歳	62～31歳	63～28歳	59～30歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	8,386～5,110千円	6,659～3,961千円	5,937～3,620千円	6,621～3,205千円	4,208～2,932千円
年間給与額(最高～最低)		千円	11,452～6,877千円	8,677～5,402千円	7,752～4,760千円	8,084～4,148千円	5,548～3,854千円

(医療職員(病院看護師))

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級
標準的な職位		看護部長	看護部長	副看護部長	看護師長	副看護師長
人員 (割合)	241 人 ()	人 ()	1 人 (0.4 %)	3 人 (1.2 %)	26 人 (10.8 %)	61 人 (25.3 %)
年齢(最高 ～最低)		歳	歳	59～53 歳	59～41 歳	59～35 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	千円	5,007～ 4,616 千円	4,949～ 4,083 千円	4,800～ 3,414 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円	6,880～ 6,361 千円	6,755～ 5,593 千円	6,326～ 4,523 千円

区分	計	2級	1級
標準的な職位		看護師 助産師	准看護師
人員 (割合)		150 人 (62.2 %)	人
年齢(最高 ～最低)		57～27 歳	歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,635～ 2,851 千円	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		6,040～ 3,709 千円	千円

注:6級の該当者は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、「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)	% 63.6	% 66.3	% 65.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 33.7	% 35.0
	最高～最低	% 49.1～33.0	% 45.7～30.5	% 45.3～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 66.7	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 33.3	% 34.7
	最高～最低	% 42.4～31.7	% 39.6～29.2	% 40.9～30.4

(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)	% 61.5	% 63.7	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 36.3	% 37.3
	最高～最低	% 52.7～33.3	% 49.2～31.1	% 50.9～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.9	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.1	% 34.4
	最高～最低	% 44.9～31.9	% 39.6～29.2	% 41.9～30.7

(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)	% 62.6	% 66.3	% 64.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.4	% 33.7	% 35.5
	最高～最低	% 42.4～33.3	% 39.6～30.1	% 40.9～32.0

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。

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))

82.0

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

92.7

(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))

94.5

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

104.6

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

96.5

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 82.0						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>87.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>82.4</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>88.2</td> </tr> </table>	地域勘案	87.8	学歴勘案	82.4	地域・学歴勘案
地域勘案	87.8						
学歴勘案	82.4						
地域・学歴勘案	88.2						
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	<p>【国からの財政支出について】</p> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 44.99% (国からの財政支出額 21,651,222千円, 支出予算の総額 48,122,068千円:平成25年度予算)						
	<p>【検証結果】</p> 国の給与水準を超えていないことから, 適切であると考ええる。						
	<p>【累積欠損額について】</p> 累積欠損額 0円(平成24年度決算) <p>【主務大臣の検証結果】</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。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	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						
指数の状況	対国家公務員 104.6						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>104.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>103.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.9</td> </tr> </table>	地域勘案	104.8	学歴勘案	103.5	地域・学歴勘案
地域勘案	104.8						
学歴勘案	103.5						
地域・学歴勘案	104.9						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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:3.84% 本学:31.54%)であること及び本学に准看護師が在籍しておらず(国:10.12%), 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25年国家公務員給与等実態調査」による。)						
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 44.99% (国からの財政支出額 21,651,222千円, 支出予算の総額 48,122,068千円:平成25年度予算)						
	<p>【検証結果】</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>【累積欠損額について】</p> 累積欠損額 0円(平成24年度決算) <p>【主務大臣の検証結果】</p> 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える。						
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 93.7

(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。

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)	11,901,739	12,187,512	△ 285,773 (△ 2.3)	△ 1,077,348 (△ 8.3)
退職手当支給額 (B)	1,415,658	1,446,547	△ 30,889 (△ 2.1)	274,656 (24.1)
非常勤役職員等給与 (C)	3,905,313	3,909,426	△ 4,113 (△ 0.1)	788,611 (25.3)
福利厚生費 (D)	2,143,641	2,082,286	61,355 (2.9)	191,632 (9.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	19,366,353	19,625,773	△ 259,420 (△ 1.3)	177,553 (0.9)

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

① 前年度との比較

「給与、報酬等支給総額」について

特例減額措置について、今年度は年間実施したのに対し、前年度は7月からの実施であったこと及び計画的人員削減等により、2.3%の減となった。

「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)により、前年度に比較して調整率の引下げ率が上がったことに伴い2.1%の減となった。

「福利厚生費」について

H24.9月期およびH25.9月期からの共済長期負担率及び厚生年金負担率の増に伴い、2.9%の増となった。

「最広義人件費」について

上述のことから1.3%の減となった。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。