

国立大学法人岐阜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

本学が定める役員に支給する期末特別手当の額は、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を勘案するとともに、その者の職務実績に応じ、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、又は減額することができることとしている。

岐阜大学は、本学の理念である「学び、究め、貢献する」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、将来構想1)高度な専門職業人の養成、2)生命科学と環境科学分野の成果を社会に還元、3)地域貢献、4)大学の国際化を基盤として質の高い教育を行うため他大学との連携強化、環境科学や生命科学系をはじめとする特色ある研究拠点の設置、全学的な取り組みを推進する組織として「地域協学センター」の設置、研究留学生の受け入れを厳格な評価・選抜の下で推進することによる人材育成を通じての国際貢献に寄与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、岐阜大学の学長は、職員数約1,650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3,069万円と比較した場合、概ねそれ以下であり、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。

岐阜大学では、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としている。

岐阜大学では、学長の報酬月額を指定職6号俸相当として定めているが、指定職6号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人の長と職務内容・職責が近い。

また、他の医学系学部を持つ中規模総合大学の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の医学系学部を持つ中規模総合大学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	特例期間として、平成24年7月1日から平成26年3月31日までの間、 本給月額・地域手当・広域異動手当・期末特別手当を9.77%引き下げた。
理事	
理事(非常勤)	
監事	
監事(非常勤)	

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 15,938	千円 11,423	千円 4,172	千円 342 (地域手当)		3月31日	
A理事	千円 12,677	千円 9,030	千円 3,298	千円 270 (地域手当) 78 (通勤手当)		3月31日	
B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)	4月1日	3月31日	
C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)		3月31日	
D理事	千円 11,321	千円 7,795	千円 2,847	千円 233 (地域手当) 24 (通勤手当) 420 (単身赴任手当)		3月31日	◇
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)			
A監事	千円 9,852	千円 7,005	千円 2,559	千円 210 (地域手当) 78 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,136	千円 2,136	千円 0	千円 0 ()			

注1:総額及び各内訳については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」欄には、役員の前職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。

- ・「退職公務員」:常勤の国家公務員として職務に従事した者(下記①から③まで又は役員出向者に該当する者を除く。)とする。
①専ら教育, 研究又は医療に従事した者(大学教授, 研究者, 医師等)②国家公務員としての勤務が一時的(原則として, 任期の定めのある場合は1期, 任期の定めのない場合は3年程度以下)であった者③国の機関の組織, 業務を継承した独立行政法人等のプロパー職員(ただし, 当該独立行政法人等の役員になる場合に限る。)
- ・「役員出向者」:国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき, 独立行政法人等役員として在職する者とする。
- ・「独立行政法人等の退職者」:独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者とする。

注3:「地域手当」とは、民間における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。

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
	千円	年	月				
法人の長							
理事	3,753 (32,611)	3 (29)	0 (0)	平成25年3月31日	—		
監事							
監事 (非常勤)							

注1:理事については、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職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。

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

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、教育・研究活動及び大学運営に係る人材の有効活用を推進するため、本学にて決定された当初予算の範囲内で最も効率的に運用できるよう人件費管理を行う。

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

給与法に定める職種に応じた俸給表を参考とし、毎年的人事院勧告を基本として、給与水準を決定する予定である。

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

本学の定める人事評価の結果を基礎資料とし、職員が職務を通じて発揮している能力（職務遂行能力）によって任用、給与等の処遇に反映させている。

[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箇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。
昇給	昇給区分を5段階とし、毎年1月1日の昇給の日以前1年間ににおけるその者の勤務成績に応じて昇給させることができる。
昇格・降格	昇格: 特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める必要経年数を有している者は上位の職務の級に決定することができる。 降格: 勤務成績が不良な場合は、下位の職務の級に決定することができる。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

給与法を基本として、次のとおり改定した。

- ①平成25年4月1日において31歳～39歳未満の職員のうち、平成19年1月1日、平成20年1月1日及び平成21年1月1日において昇給した職員等の号給調整を実施した。
- ②平成26年1月1日から、55歳を超える職員の昇給号給数を抑制した。

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。
(職員について)

- ・実施期間: 平成24年7月1日～平成26年3月31日
- ・本給表関係の措置の内容:
 - 《▲4.77%》一(一)2級以下、一(二)3級以下、教(一)2級以下、医(二)2級以下
 - 《▲7.77%》一(一)3～6級、一(二)4级以上、教(一)3～4級、医(二)3～6級
 - 《▲9.77%》一(一)7级以上、教(一)5级以上、医(二)7級、指定職
- ・諸手当関係の措置の内容: 管理職手当▲10%、地域手当▲支給減額率(管理職手当に対する分は▲10%)、広域異動手当▲支給減額率(管理職手当に対する分は▲10%)、特勤勤務手当▲支給減額率、特勤勤務手当に準ずる手当▲支給減額率、期末手当▲9.77%、勤務手当▲9.77%
- ・国と異なる措置の概要: 一(一)適用職員のうち学長が別で定める職員、教(二)適用職員、医(一)適用職員並びに一(二)適用職員及び医(二)適用職員のうち医学部附属病院に勤務する職員は対象としないこととした。また、平成25年12月期の勤勉手当に係る減額支給措置を適用除外とした。

(役員について)

- ・実施期間: 平成24年7月1日～平成26年3月31日
- ・本給表関係の措置の内容: 本給月額▲9.77%、非常勤役員手当の月額又は日額▲9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容: 地域手当▲9.77%、広域異動手当▲9.77%、期末特別手当▲9.77%

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	1487人	42.3歳	6,044千円	4,542千円	82千円	1,502千円
事務・技術	290人	41.6歳	4,913千円	3,731千円	104千円	1,182千円
教育職種 (大学教員)	649人	49.1歳	7,740千円	5,767千円	90千円	1,973千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	400人	33.8歳	4,472千円	3,390千円	48千円	1,082千円
技能・労務職種	6人	56.7歳	5,380千円	4,094千円	88千円	1,286千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	34人	36.5歳	6,105千円	4,695千円	106千円	1,410千円
医療職種 (病院医療技術職員)	108人	36.0歳	4,725千円	3,594千円	92千円	1,131千円

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

再任用職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	108	33.6	3,942	3,600	53	342
事務・技術	12	36.3	2,974	2,283	93	691
教育職種 (大学教員)	18	41.8	5,444	4,162	76	1,282
医療職種 (病院医師)	71	31.3	3,787	3,787	40	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	6	26.7	3,399	2,590	45	809

〈年俸制適用者〉

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	30	47.5	5,579	5,579	119	0
事務・技術	4	37.0	3,395	3,395	95	0
教育職種 (大学教員)	4	41.3	5,485	5,485	188	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特任教員	22	50.6	5,994	5,994	111	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	5	32.3	4,471	4,471	19	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特定研究者	3	35.5	4,968	4,968	8	0
特定研究支援者	2					

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: 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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3: 〈年俸制適用者〉常勤職員、在外職員及び再任用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。

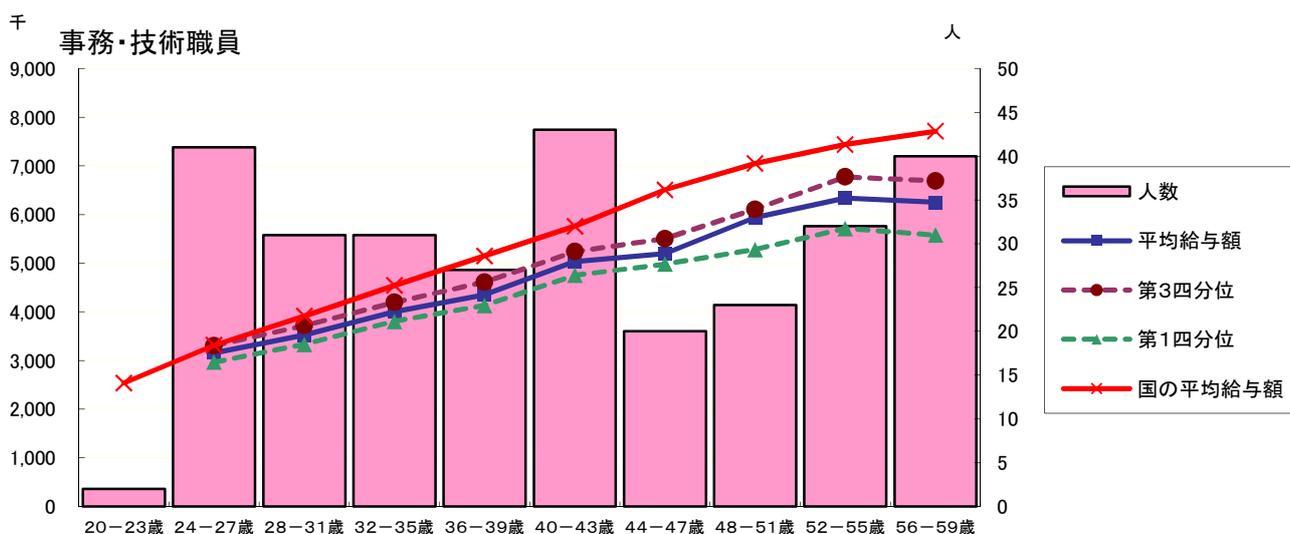
注4: 〈年俸制適用者〉非常勤職員の特定研究支援者については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注5: 「特任教員」とは、本学の運営上特に必要な授業、教育指導、研究、就職指導、入学試験、国際交流、地域連携等に携わることにより、本学の教育、研究等の一層の充実及び活性化に資することを目的として、雇用される者をいう。

注6: 「特定研究者」とは、特定研究プロジェクトを推進するため、当該事業年度を超えない範囲で雇用される博士の学位を有する者をいう。

注7: 「特定研究支援者」とは、特定研究プロジェクトを推進するため、当該事業年度を超えない範囲で雇用される修士の学位を有する者をいう。

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。

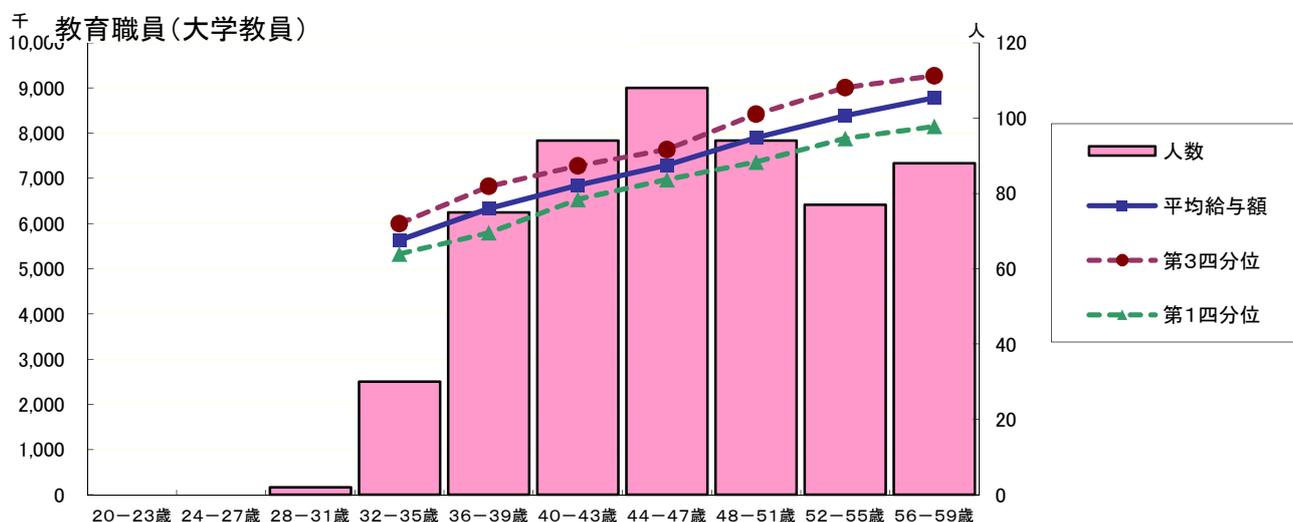
注2:20歳～23歳の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与の第1・第3分位及び平均給与額については表示していない。

(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		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	4	54.8	-	-	9,114	-	-
課長	22	55.0	6,828	7,570	7,133	7,570	7,570
課長補佐	38	53.6	5,752	6,207	5,987	6,207	6,207
係長	107	44.8	4,610	5,477	5,041	5,477	5,477
主任	43	38.3	3,805	4,651	4,237	4,651	4,651
係員	76	28.4	3,013	3,536	3,315	3,536	3,536

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「事務主幹」を含み、「課長補佐」には「事務長補佐」を含み、「係長」には「専門職員」を含む。

注2:部長の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

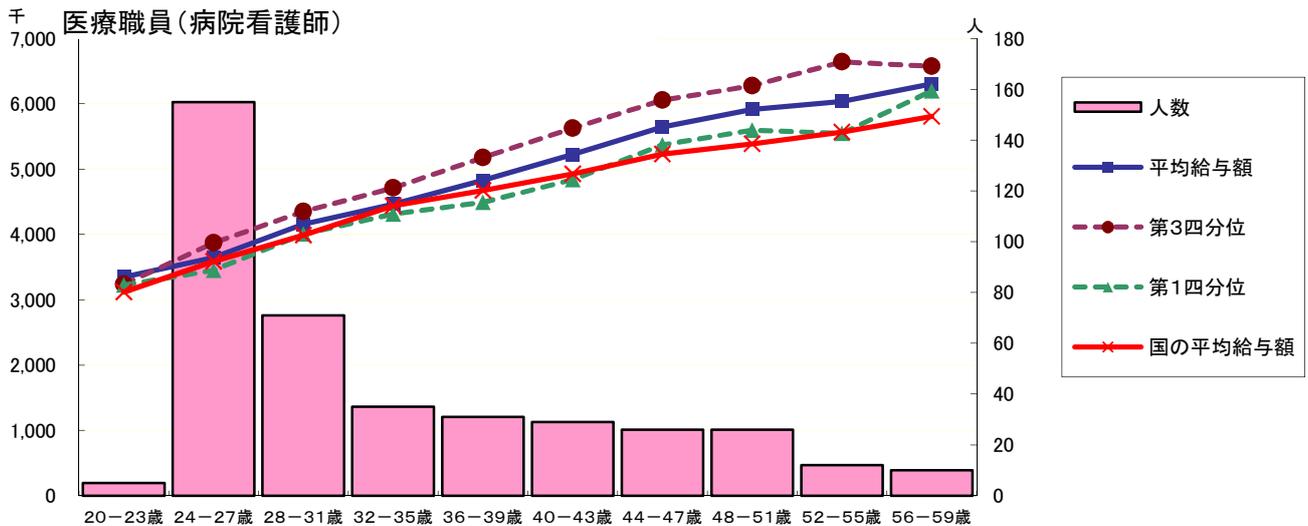


注1:28歳～31歳の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与の第1・第3分位及び平均給与額については表示していない。

(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
	人	歳	千円	千円	千円
教授	259	56.3	8,293	8,835	9,268
准教授	217	46.4	6,897	7,274	7,746
講師	39	46.4	6,910	7,007	7,308
助教	132	40.5	5,654	6,170	6,694
助手	2		-		-

注1: 助手の該当者は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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。



(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
看護部長	1		-		-
副看護部長	4	53.8	-	6,750	-
看護師長	22	48.4	6,114	6,261	6,391
副看護師長	46	46.1	5,480	5,701	6,017
看護師	327	30.8	3,582	4,086	4,436

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」以下の事項については記載していない。

注2: 副看護部長の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

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	7級
標準的な職位		係員	係員	係長主任	課長補佐 係長	課長	課長	部長
人員 (割合)	290人	40人 (13.8%)	45人 (15.5%)	134人 (46.2%)	37人 (12.8%)	19人 (6.6%)	12人 (4.1%)	3人 (1.0%)
年齢(最高～最低)		49～22歳	50～27歳	59～32歳	59～45歳	59～53歳	59～42歳	57～50歳
所定内給与年額(最高～最低)		3,009～1,765千円	3,812～2,375千円	4,571～2,542千円	4,981～3,844千円	5,824～4,215千円	6,357～5,206千円	7,529～6,439千円
年間給与額(最高～最低)		3,916～2,320千円	4,953～3,111千円	5,954～3,409千円	6,722～5,180千円	7,570～5,745千円	8,248～6,885千円	10,049～8,633千円

区分	8級	9級	10級
標準的な職位	部長	部長	部長
人員 (割合)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)			
所定内給与年額(最高～最低)			
年間給与額(最高～最低)			

(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		助手	助教	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	649人	2人 (0.3%)	69人 (10.6%)	102人 (15.7%)	217人 (33.4%)	259人 (39.9%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)			56～30歳	59～33歳	64～33歳	64～42歳	
所定内給与年額(最高～最低)			5,105～3,398千円	6,026～4,131千円	6,547～4,169千円	8,311～5,271千円	
年間給与額(最高～最低)			6,589～4,397千円	7,815～5,606千円	8,739～5,499千円	11,569～7,269千円	

注:1級における該当者が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、「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 助産師	看護師長 副看護師長	副看護部長 看護部長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	400人	該当者なし (%)	327人 (81.8%)	46人 (11.5%)	22人 (5.5%)	4人 (1.0%)	1人 (0.3%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)			57～23 歳	59～32 歳	56～43 歳	56～50 歳		
所定内給 与年額(最高 ～最低)			4,535～ 2,442 千円	5,092～ 3,276 千円	5,117～ 4,298 千円	5,271～ 4,833 千円		
年間給与 額(最高～ 最低)			5,958～ 3,227 千円	6,715～ 4,466 千円	6,826～ 5,724 千円	7,080～ 6,599 千円		

注:6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)	% 63.8	% 63.7	% 63.7
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 36.3	% 36.3
	最高～最低	% 48.1～32.9	% 46.7～32.6	% 45.9～32.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 64.9	% 64.8
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 35.1	% 35.2
	最高～最低	% 40.5～31.3	% 40.2～31.8	% 40.4～32.0

(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)	% 63.3	% 63.1	% 63.2
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 36.7	% 36.9	% 36.8
	最高～最低	% 45.2～32.9	% 47.8～32.7	% 46.6～32.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 65.0	% 64.9
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 35.0	% 35.1
	最高～最低	% 51.7～32.4	% 50.8～31.9	% 51.2～32.2

(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)	64.2	66.8	65.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.8	33.2	34.5
	最高～最低	40.5～32.6	37.8～29.5	39.1～31.3

注: 医療職員(病院看護師)における管理職員は1名のため, 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))

85.6

対他の国立大学法人等

95.2

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

95.0

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

104.2

対他の国立大学法人等

97.9

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 85.6	
	参考	地域勘案 92.0
		学歴勘案 85.7
	地域・学歴勘案 92.1	
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	<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 39.3% (国からの財政支出額 16,134,204千円、支出予算の総額 41,095,128千円：平成25年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額に占める給与、報酬等支出総額の割合は約61.3%であるが、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は39.3%であり、また、事務・技術職員の対国家公務員指数が85.6であることから、人件費、給与水準は国からの財政支出額に大きな影響を与えていない。</p> <p>【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きたい。</p>	
講ずる措置	現在の状態を維持し、今後も給与水準の適切性に努めていきたい。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 104.2	
	参考	地域勘案 103.3
		学歴勘案 105.5
	地域・学歴勘案 105.3	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関して本学が講じた給与減額支給措置において、病院看護師については適用を除外したことが、対国家公務員指数を上回った主要因となったと考えられる。	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 39.3% (国からの財政支出額 16,134,204千円、支出予算の総額 41,095,128千円：平成25年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額に占める給与、報酬等支出総額の割合は約61.3%であるが、支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は39.3%であり、また、事務・技術職員の対国家公務員指数が85.6であることから、人件費、給与水準は国からの財政支出額に大きな影響を与えていない。</p> <p>【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。</p>	
講ずる措置	現在の状態を維持し、今後も給与水準の適切性に努めていきたい。	

○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

94.0

(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、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	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,902,553	千円 10,076,377	千円 △ 173,824	(%) △ 1.7	千円 △ 620,099	(%) △ 5.9
退職手当支給額 (B)	千円 925,773	千円 1,185,534	千円 △ 259,761	(%) △ 21.9	千円 △ 315,155	(%) △ 25.4
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,902,618	千円 4,589,299	千円 313,319	(%) 6.8	千円 926,581	(%) 23.3
福利厚生費 (D)	千円 1,975,686	千円 1,873,172	千円 102,514	(%) 5.5	千円 253,563	(%) 14.7
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,706,630	千円 17,724,382	千円 △ 17,752	(%) △ 0.1	千円 244,890	(%) 1.4

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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

- ① 「給与、報酬等支給総額」の減は、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関して本学が講じた給与減額支給措置が主な要因である。
なお、年間平均支給人員数の増減はなかった。
- ② 「退職手当支給額」の減は、定年退職者の減(2名)、長期勤続者の退職の減及び「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づいた支給水準の引き下げが主な要因である。
- ③ 「非常勤役職員等給与」の増は支給人員数の増が主な要因である。
なお、年間平均支給人数は69名増である。
- ④ 「福利厚生費」の増は、「非常勤役職員等給与」の増に伴う増が主な要因である。

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

・役職員の手当について、支給水準の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率を適用し段階的に引き下げる

平成25年1月1日～ 98/100

平成25年10月1日～ 92/100

平成26年7月1日～ 87/100

職員に関する講じた措置の概要:調整率を全ての退職者に適用し段階的に引き下げる

平成25年1月1日～ 98/100

平成25年10月1日～ 92/100

平成26年7月1日～ 87/100

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし