

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人和歌山大学の役員報酬・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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち常勤職員数(当該法人約530人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人A大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約640人)。公表資料によれば平成25年度の法人の長の年間報酬額は約15,304千円であり、公表対象年度の役員給与規程に記載された本俸額等を勘案すると、約17,159千円(約16,695千円)と推定される。同様の考え方により、理事については約13,532千円(約13,166千円)と推定される。( ( )内は地域手当の支給割合を考慮し、本学の地域手当の支給割合で勘案して推定される金額。)

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,652千円

##### 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。)

国立大学法人和歌山大学役員給与規程により、給与については、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し、その職務実績に応じて100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

##### 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、俸給、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。期末特別手当については、国立大学法人和歌山大学役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給+地域手当+俸給、地域手当及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額+俸給に100分の25を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170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(0.15ヶ月分)を実施した。

###### 理事

役員報酬支給基準は、俸給、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。期末特別手当については、国立大学法人和歌山大学役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給+地域手当+俸給、地域手当及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額+俸給に100分の25を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170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(0.15ヶ月分)を実施し

理事(非常勤) ( 国立大学法人和歌山大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当及び交通費を支給している。  
 なお、平成26年度においては改定は行っていない。 )

監事 ( 該当者なし。 )

監事(非常勤) ( 国立大学法人和歌山大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当及び交通費を支給している。  
 なお、平成26年度においては改定は行っていない。 )

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 16,539	千円 11,630	千円 4,464	千円 443 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 13,141	千円 9,172	千円 3,521	千円 447 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	千円 13,048	千円 9,172	千円 3,521	千円 355 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 11,930	千円 7,764	千円 3,100	千円 1,065 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)			◇
D理事 (非常勤)	千円 3,456	千円 3,312	千円 0	千円 144 (交通費)		3月31日	
A監事 (非常勤)	千円 929	千円 828	千円 0	千円 101 (交通費)			※
B監事 (非常勤)	千円 834	千円 828	千円 0	千円 6 (交通費)			

注1:総額、各内訳について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

注2:地域手当とは、地域における民間の賃金水準を基礎とし、地域における物価等を考慮して和歌山県和歌山市に所在する事業所に勤務する役職員に支給しているものである。

注3:単身赴任手当とは、本学が遠隔地に居住する者を役職員として任命した場合において、やむを得ず家族と別居せざるを得ない時に支給しているものである。

注4:「前職」欄の「◇」は役員出向者であることを示す

注5:「前職」欄の「※」は独立行政法人等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

国立大学法人和歌山大学は、本学の理念である学術文化の中心として広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を研究、教授し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とし、社会に寄与する優位な人材を育成することに基づき、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、「和歌山大学2013～2015行動宣言」に掲げる8つの課題の実現を強く意識しつつ、教養教育改革の着手、図書館機能強化を通じ学生の教育・研究の中核センターとするクロスカルセンター構想、教員養成機能強化としての教職大学院や、観光学教育・研究の世界的拠点となるべく観光学研究科博士課程及び国際観光学センターの設置、教員組織一元化による教員のマルチミッション化等を、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、国立大学法人和歌山大学の学長は、職員数約530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28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

国立大学法人和歌山大学では、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を踏まえて決定しているが、学長の職務内容は法人化前にも増して複雑化しており、より高度なリーダーシップを問われている現状においても、法人化前の水準に抑えているものである。

また、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類におけるHグループ(本学を含め9大学)内の、他の大学の長の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他大学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

国立大学法人和歌山大学の理事は、学長のリーダーシップの下、担当業務の責任者としての職務を担っている。

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28,030千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類におけるHグループ(本学を含め9大学)内の、他の大学の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他大学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)

国立大学法人和歌山大学の理事は、学長のリーダーシップの下、担当業務の責任者としての職務を担っている。

理事の報酬額は、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類におけるHグループ(本学を含め9大学)内の、他の大学の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他大学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

該当者なし

監事(非常勤)

国立大学法人和歌山大学の監事は、監査機関として業務の適法性と妥当性を確保することを目的としてその職務を担っている。  
 監事の報酬は、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類におけるHグループ(本学を含め9大学)内の、他の大学の監事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。  
 こうした職務内容の特性や他大学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。

【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)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	千円 7,276 (48,796)	年 5 (38)	月 8 (0) H27.3.31	1.0	
B理事	千円 5,738 (38,481)	年 5 (40)	月 8 (0) H27.3.31	1.0	

注1:「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

注2:法人の長及びB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。

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	平成23年4月に観光学研究科修士課程、平成26年4月に観光学研究科博士課程を設置するとともに、平成26年4月に教員組織改革を行い、すべての教員が「人文社会科学系」「工学自然科学系」の2つの学系に所属した上で各々の専門分野に応じて学部・研究科、所属機関等に配置されるという教員組織の一元化と緩やかな学内兼任制度を創設するなど本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。 当該法人の長の業績勘案率については、これら業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
理事A	当該理事は地域連携、研究支援担当として専門教育をより豊かで実り多きものとするため、新たに、阪南大学国際観光学部と本学観光学部で単位互換に関する協定を締結した。 また、南大阪地域大学コンソーシアムでの開設科目利用および高等教育機関コンソーシアム和歌山での戦略的大学連携支援事業によるテレビ会議システムを利用した単位互換科目の開講を行うなど本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。 当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、1.0と決定した。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

未導入

## 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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか平成26年職種別民間給与実態調査によるデータのうち企業規模別(当該法人約530人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人A大学・・・当該法人は、文部科学省による国立大学法人の財務分析上の分類におけるHグループ(本学を含め9大学)に所属している類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約640人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は約408千円となっており、全職員の平均給与月額は約415千円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は約198千円となっている。

#### 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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

当法人においては、平成27年1月より年俸制を導入し、適用を受ける教職員に業績給を支給しており、和歌山大学教職員年俸制給与規程に則り、基本給等に勤務成績の評価に応じた成績率を乗じ、さらに基準日以前1年以内の期間における教職員の在職期間に応じた期間率を乗じて得た額としている。

#### 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

国立大学法人和歌山大学教職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、主幹教諭手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、多学年学級担当手当、教育業務連絡指導手当、入試手当、教員免許状更新講習手当、超過勤務手当、休日手当、管理教職員特別勤務手当、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礎額(俸給+扶養手当+地域手当+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を乗じ、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、勤勉手当基礎額(俸給+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領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26年度では、①教員免許更新講習手当の必修領域に係る支給額の引き上げ(6,000円→7,000円)、②一般職俸給表(一)で月例給を平均0.3%引き上げ、その他の俸給表においても、一般職俸給表(一)との均衡を基本に改正、③期末・勤勉手当の支給率を改正(0.15月分引き上げ)、④自動車その他の交通の用具を使用する者に係る通勤手当の支給額を改正(使用距離の区分に応じ100円から7,100円まで引き上げ)、⑤保健センターに勤務する教員(教育職俸給表(一)の適用を受ける教員に限る)に支給する初任給調整手当の額の上限を50,300円に改定し、採用後の期間区分に応じ改正⑥平成27年1月の教職員の昇給を1号俸抑制、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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	419	45.5	7,522	5,581	168	1,941
事務・技術	110	40.8	5,368	4,033	129	1,335
教育職種 (大学教員)	243	48.8	8,721	6,422	207	2,299
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					
教育職種 (附属高校教員)	21	42.6	7,284	5,489	82	1,795
教育職種 (附属義務教育学校教員)	42	40.8	6,511	4,933	87	1,578
その他医療職種 (看護師)	2					
その他医療職種 (医療技術職員)	1					

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	40.0	3,543	3,543	133	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	33.3	2,839	2,839	79	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	45.0	3,891	3,891	171	0
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者なし				
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者なし				
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	62.7	3,170	2,701	86	469
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	62.9	3,197	2,724	87	473
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者なし				
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者なし				
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者なし				
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

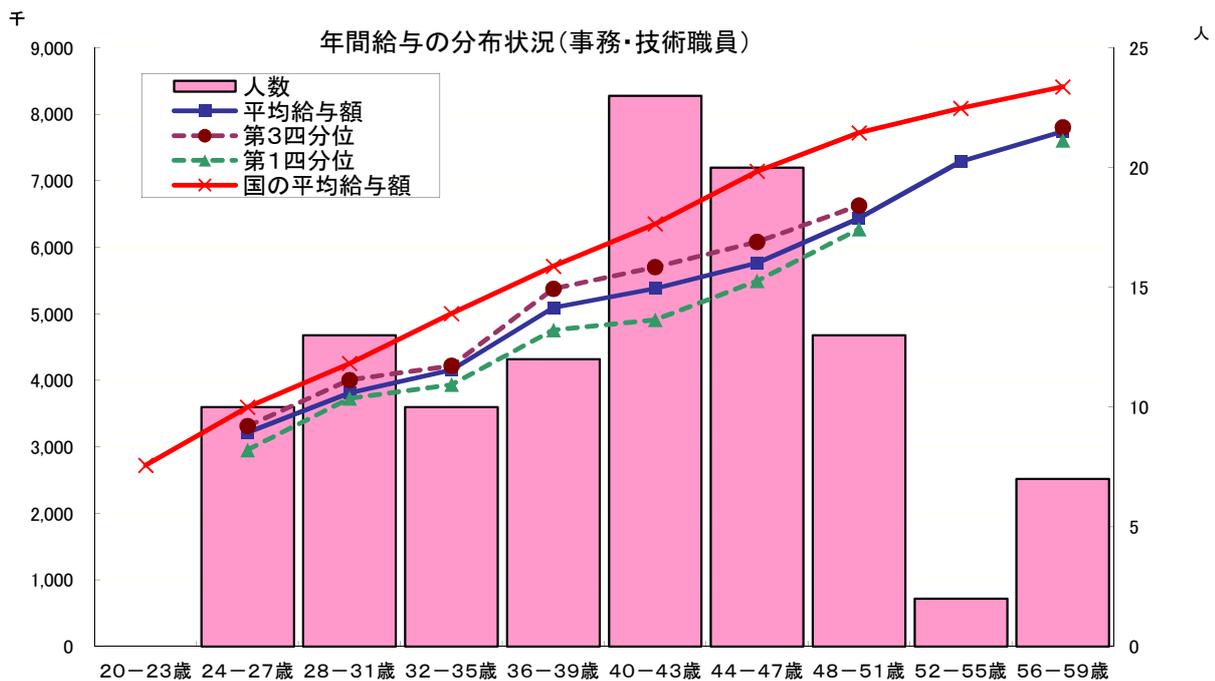
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者なし				
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者なし				
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
		該当者なし				

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: 常勤職員のその他医療職種(看護師)及びその他医療職種(医療技術職員)、任期付職員の教育職種(外国人教師等)、任期付職員(年俸制)の教育職種(附属義務教育学校教員)、再任用職員の技能・労務職種、非常勤職員の事務・技術職種については、該当者が2名以下のため、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。

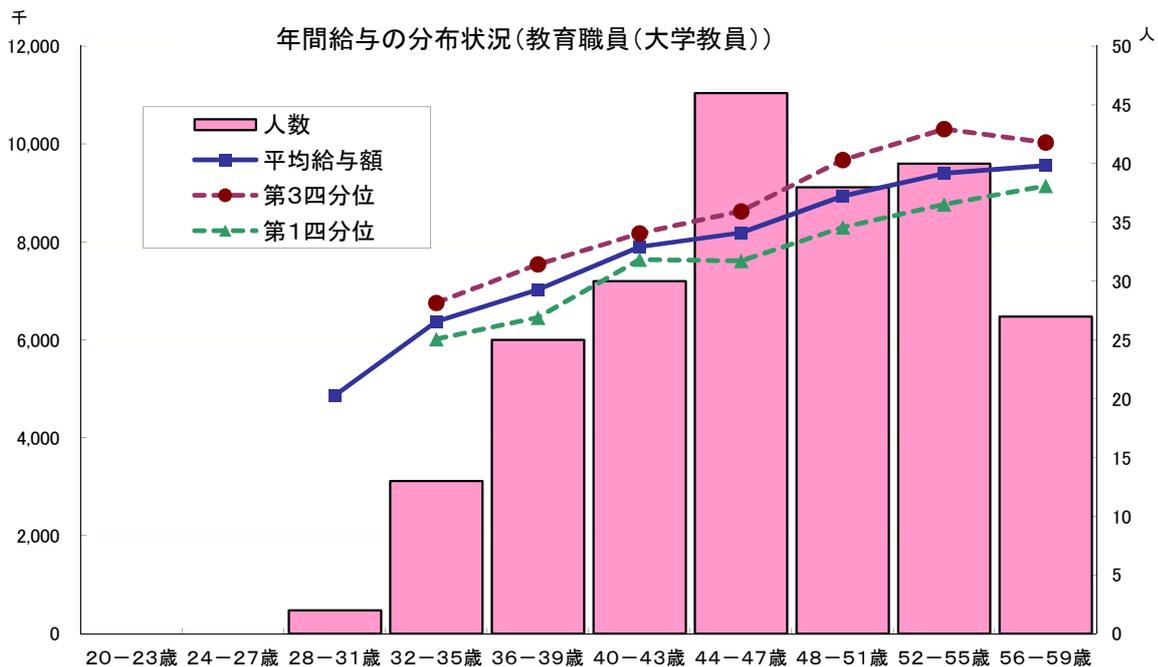
注3: 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

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))[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1:①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:年齢52～55歳の該当者は2人のため、当該当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3四分位については表示していない。



注:年齢28～31歳の該当者は2人のため、当該当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3四分位については表示していない。

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))

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・ 課長	10	54.4	7,782	9,075 ～ 6,616
・ 課長補佐	14	49.9	6,466	6,924 ～ 5,709
・ 係長	43	42.6	5,527	6,126 ～ 4,285
・ 主任	12	37.7	4,683	5,687 ～ 4,022
・ 係員	31	31.1	3,680	4,302 ～ 2,901

注1：「課長」には、課長相当職である「室長」「参事役」を含む。

注2：「課長補佐」には、課長補佐相当職である「専門員」を含む。

注3：「係長」には、係長相当職である「専門職員」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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・ 教授	123	54.0	9,589	11,778 ～ 7,336
・ 准教授	95	44.0	7,757	8,748 ～ 6,369
・ 講師	6	39.7	6,804	8,064 ～ 5,912
・ 助教	16	38.9	5,954	6,705 ～ 4,383
・ 教務職員	3	53.8	5,415	～

注：教務職員の該当者は3人のため、当該当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(最高～最低)については記載していない。

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))

(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)	% 64.7	% 63.4	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 36.6	% 36.0
	最高～最低	% 39.8～33.8	% 39.8～33.8	% 37.8～34.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 62.7	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 37.3	% 36.3
	最高～最低	% 40.5～32.4	% 42.7～34.5	% 39.5～33.5

(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)	% 64.4	% 61.2	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 38.8	% 37.3
	最高～最低	% 40.3～32.8	% 42.7～34.9	% 41.3～33.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 63.1	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 36.9	% 36.1
	最高～最低	% 40.5～32.8	% 42.7～34.8	% 41.3～33.9

### 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"> <li>・年齢勘案 85.4</li> <li>・年齢・地域勘案 92.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 84.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.1</li> <li>(参考) 対他法人 96.2</li> </ul>
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)</p> <p>国からの財政支出が支出予算の約57%を占めることから、給与については国家公務員の給与水準を十分に考慮して決定されることが適切であると考えられる。本学の給与規則は国家公務員の給与制度に準拠して制定されており、給与決定、昇給、手当の支給等規則に則って適切に行われている。支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は、平成25年度より約4%増加しているが50%を下回っており、国家公務員との比較指標において、国家公務員の給与水準を下回る指数となっており、本学の給与水準は適切であると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</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られる。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	<p>今後も、他の国立大学法人、国家公務員、同等規模の民間企業の給与水準を参考にして、引き続き適正な給与水準の維持に努めていく。</p>

○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 95.9

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。

〔 なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。 〕

### 4 モデル給与

#### 事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 177,366円、年間給与 2,873,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 293,756円、年間給与 4,771,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 366,989円、年間給与 5,957,000円

#### 教育職員

- 24歳(修士修了初任給、独身)  
月額 238,651円、年間給与 3,857,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)  
月額 363,178円、年間給与 5,973,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 478,950円、年間給与 7,846,000円

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、平成27年1月より年俸制を導入し、適用を受ける教職員に業績給を導入しており、和歌山大学教職員年俸制給与規程に則り、基本給等に勤務成績の評価に応じた成績率を乗じ、さらに基準日以前1年以内の期間における教職員の在職期間に応じた期間率を乗じて得た額としている。

平成27年1月に3名、平成27年3月に2名導入しており、今後も継続・拡充していく予定としている。

### 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 3,684,864	千円 3,671,656	千円 3,538,942	千円 3,512,001	千円 3,696,873	千円
退職手当支給額 (B)	千円 434,255	千円 465,688	千円 232,330	千円 495,264	千円 441,035	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 490,063	千円 542,438	千円 514,563	千円 528,372	千円 537,628	千円
福利厚生費 (D)	千円 492,917	千円 521,106	千円 518,065	千円 540,696	千円 563,495	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,102,099	千円 5,200,888	千円 4,803,900	千円 5,076,333	千円 5,239,031	千円

注：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

#### 総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、対前年度比率5.3%となっている。主な要因は、国家公務員の給与の改訂及び臨時特例に関する法律に準拠して平成26年3月31日まで給与減額支給措置を講じていたが、当該措置がなくなったことによるためであると推測される。

最広義人件費については、対前年度比3.2%となっている。主な要因は、上でも述べたとおり、給与、報酬等支給総額については、対前年度比5.3%となっているが、退職手当支給額が、対前年度比△10.9%となっているためである。

### IV その他

特になし