

# 国立大学法人琉球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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の役員報酬水準を検討するに当たっては、「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)」において、「法人の役職員の報酬・給与の支給基準の設定に当たり、役職員が非公務員である法人の役職員については職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案」することとあることから、指定職俸給表の適用を受ける国家公務員(事務次官の年間給与額:22,652千円)や民間企業(1,000人以上3,000人未満)における役員の報酬額(31,117千円)を参考としている。

#### 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。)

当法人の役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額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

当法人の長(学長)の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、当法人の役員報酬規程に則り、月額については、本給(1,055,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+(本給×100分の45))に6月期においては100分の140、12月期においては100分の170を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。

なお、平成26年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事

理事の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、役員報酬規程に則り、月額については、本給(648,000~834,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+(本給×100分の45))に6月期においては100分の140、12月期においては100分の170を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。

なお、平成26年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事  
(非常勤)

該当なし

監事  
 監事の報酬水準は、月額及び期末特別手当から構成され、役員報酬規程に則り、月額については、本給(527,000～760,000円)に該当する手当を合算し、期末特別手当については、基礎額(本給+(本給×100分の45))に6月期においては100分の140、12月期においては100分の170を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経て、当該役員の職務実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。  
 なお、平成26年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

監事  
 (非常勤)  
 監事(非常勤)の報酬水準は、月額のみであり、役員報酬規程に則り、非常勤役員手当として月額40,000円としている。  
 なお、平成26年度における改定はない。

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 17,350	千円 12,660	千円 4,690	千円 ( )			
A理事	千円 12,533	千円 8,607	千円 3,359	千円 50 (通勤手当) 516 (地域手当)		3月30日	◇
B理事	千円 13,766	千円 10,008	千円 3,707	千円 50 (通勤手当)			※
C理事	千円 13,766	千円 10,008	千円 3,707	千円 50 (通勤手当)		3月31日	
D理事	千円 13,766	千円 10,008	千円 3,707	千円 50 (通勤手当)			
E理事	千円 13,766	千円 10,008	千円 3,707	千円 50 (通勤手当)			
A監事	千円 11,040	千円 8,640	千円 2,177	千円 222 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 480	千円 480	千円 ( )				

注1 「地域手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。  
 注2 「前職」欄の「◇」は役員出向者であることを、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。  
 注3 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。

### 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

当法人は、基本理念である「真理の探究」、「地域・国際社会への貢献」、「平和・共生の追求」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、将来像として「地域特性に根ざした国際性豊かなアジア・太平洋地域の卓越した教育研究拠点大学」を掲げ、学長のリーダーシップの下、アジア・太平洋地域の島嶼県ならではの島嶼、海洋、亜熱帯・熱帯性気候などを生かした様々な特徴ある教育研究活動、普遍的価値を身につけた21世紀型市民として地域社会及び国際社会の発展に寄与できる人材育成を目指した「琉大グローバルシティズン・カリキュラム」の実施、文部科学省の「地(知)の拠点整備事業」としての「ちゅら島の未来を創る知の津梁(かけ橋)」事業などを推進している。

上記業務を推進する中、本学の学長は常勤職員数約1,700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、人事院による「平成26年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額31,117千円及び事務次官の年間給与額22,652千円より低い水準となっており、その報酬月額は、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り、年間報酬額は業績評価の結果を勘案したものとしている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の学長の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事は、上記職務を担っている学長を補佐して本学の業務を掌理し、所管の事務部門を総括する職務を担っている。

理事の報酬額は、人事院による「平成26年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額31,117千円(取締役においては、19,269千円)より低い水準となっており、本省の重要な業務を所掌する部長の俸給月額834千円と同水準となっている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事  
(非常勤)

該当なし

監事

監事は、本学の業務を監査し、当該監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出する職務を担っている。

監事の報酬額は、人事院による「平成26年民間企業における役員報酬(給与)調査」における人数規模が本学と同規模である民間企業役員の年間報酬額31,117千円(取締役においては、19,269千円)より低い水準となっており、本省の部長の俸給月額776千円と同水準となっている。また、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

上記のような職務内容の特性や職責、民間企業役員等との比較を踏まえ、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事  
(非常勤)

監事(非常勤)は、常勤監事と同様の職務を担っている。  
監事(非常勤)の報酬額は、医学部を有し、学生数・学部数が当法人と同規模である総合大学の監事(非常勤)の報酬水準より低い水準となっているが、勤務形態等を踏まえ、当該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(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
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事A	7,317	6	10	H26.3.31	—	※

注 「前職」欄の「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

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A	当法人の役員退職手当の支給率(100分の10.875)は、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について(平成15年12月19日閣議決定)」の定めに基づいている。また、当法人は当該監事の在職期間中に国立大学法人評価委員会における法人評価において特筆すべき評価は受けていないが、当該監事は、各国立大学法人の決算情報を基に同規模大学との比較・分析を行い、当法人の傾向と課題について分かりやすく解説し、問題点を指摘する等、監事としての職責を十分に果たしており、退職手当の増額及び減額は行わなかった。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人では、期末特別手当において役員の業績を反映させることとしているため、その他の業績給は導入していない。

## 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

当法人の職員給与水準を検討するに当たっては、以下のとおり、他の国立大学法人、国家公務員のほか、平成26年度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1,677人)・職種別平均支給額を参考にしている。

(1) 国立大学法人長崎大学…当該法人は、医学部を有する点において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1,647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)の平均給与月額額は408,472円となっており、全職員の平均給与月額額は415,426円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、当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409,562円となっている。

人件費管理については、中期目標、中期計画(業務の効率化・省力化等を踏まえ、総人件費の適正な水準を維持する。)に留意し、当初予算の範囲内で運用し、学内における人件費の配分は、職種ごとの職員数に応じて配分することを基本としつつ、新規事業を有する部署や附属病院等における増収が見込まれる部署へは重点配分する。

#### 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。)

当法人では、職員の勤務成績・業績を評価し、昇給・昇格及び勤勉手当に反映させている。勤務成績優秀者については、昇給においては、最大で標準の2倍の昇給号数とし、勤勉手当においては、標準よりの25%高い支給率としている。

#### 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

当法人の職員給与規程に則り、本給(本給の調整額、教職調整額を含む)及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、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、診療従事手当、看護業務手当、特勤勤務手当、時間外勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、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(本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額(職種等に応じた額)+管理職加算額(管理職区分に応じた額))に6月に支給する場合においては100分の122.5、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(本給+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の成績率の決定基準に定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務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年度においては、①若年層にかかる号数調整(給与構造改革に伴い抑制された号数を、若年層について1号上位の号数に調整するもの(平成26年4月1日適用))、②全本給表ベースアップ(平均0.3%。本給改定に伴い、本給の調整基本額及び昇格時号数対応表を改定。)、③初任給調整手当上限額の引き上げ(併せて各期間区分の手当額を平均0.3%引上げ)、④通勤手当額の引上げ(交通用具使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ)、⑤勤勉手当の年間支給月数の引上げ(0.15月)を実施した。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

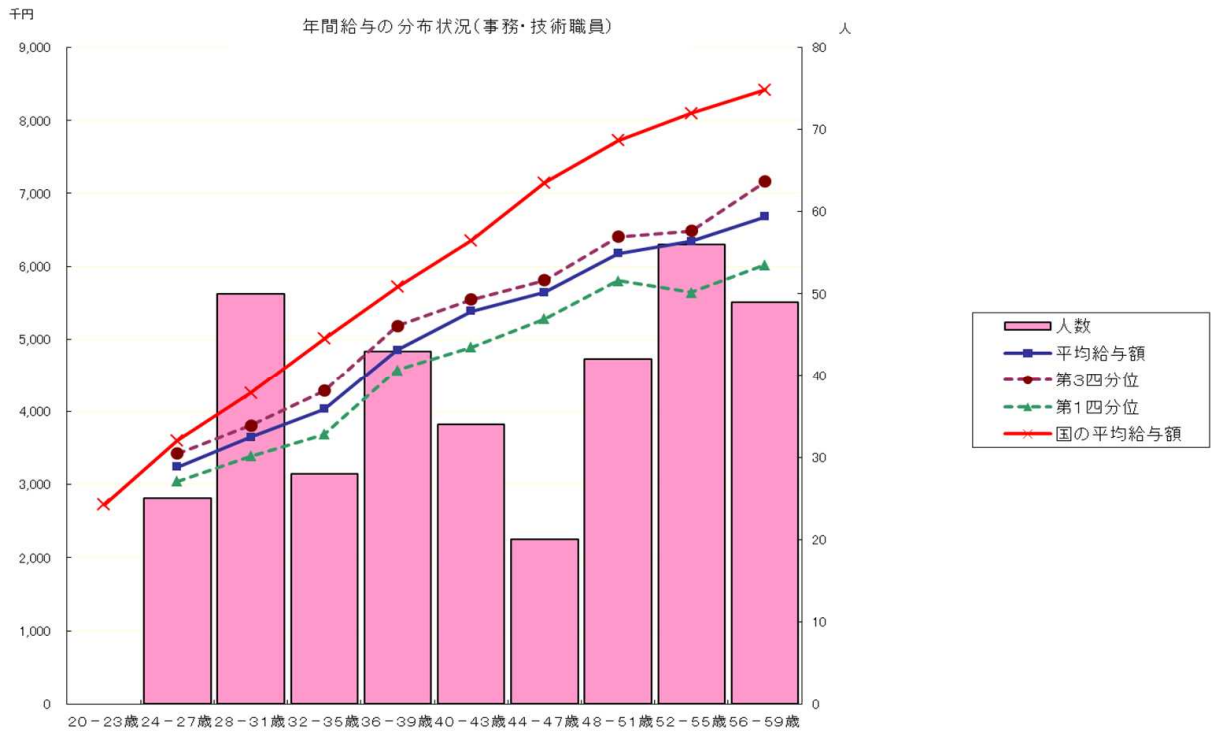
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 1,412	歳 46.6	千円 6,685	千円 4,949	千円 50	千円 1,736
事務・技術	人 347	歳 43.5	千円 5,302	千円 3,966	千円 49	千円 1,336
教育職種 (大学教員)	人 712	歳 49.6	千円 8,005	千円 5,866	千円 48	千円 2,119
医療職種 (病院看護師)	人 235	歳 43.5	千円 5,237	千円 3,915	千円 54	千円 1,322
技能・労務職種	人 9	歳 49.6	千円 5,033	千円 3,782	千円 61	千円 1,251
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 39	歳 42.3	千円 6,502	千円 4,882	千円 64	千円 1,620
医療職種 (病院医療技術職員)	人 66	歳 42.7	千円 5,295	千円 3,953	千円 58	千円 1,342
その他医療職種 (看護師)	人 4	歳 54.0	千円 5,259	千円 3,881	千円 44	千円 1,378

非常勤職員	人 351	歳 32.0	千円 3,748	千円 3,042	千円 44	千円 706
事務・技術	人 23	歳 37.9	千円 3,377	千円 2,570	千円 39	千円 807
教育職種 (大学教員)	人 18	歳 44.6	千円 6,379	千円 4,857	千円 46	千円 1,522
医療職種 (病院医師)	人 90	歳 34.0	千円 3,113	千円 3,113	千円 46	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 183	歳 29.0	千円 3,818	千円 2,900	千円 42	千円 918
技能・労務職種	人 2	歳 29.5	千円 2,627	千円 2,090	千円 60	千円 537
医療職種 (病院医療技術職員)	人 35	歳 32.8	千円 3,970	千円 3,038	千円 48	千円 932

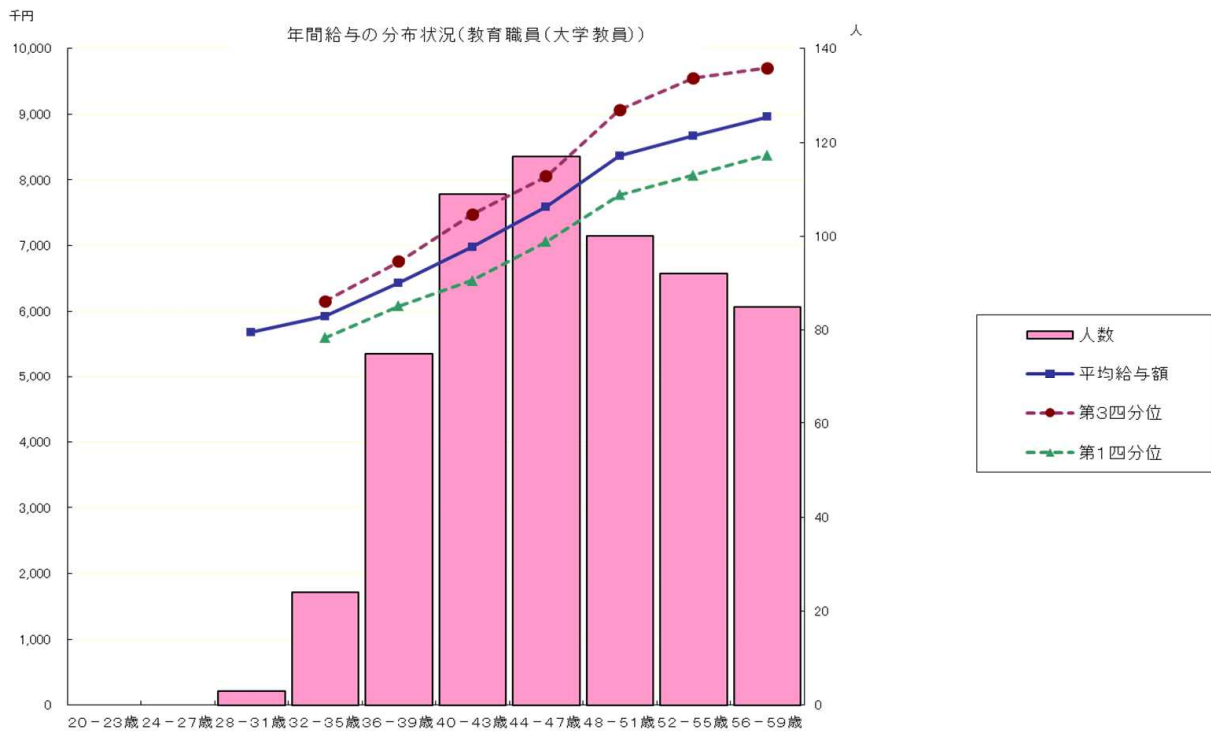
注1 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2 「在外職員」、「任期付職員」及び「再任用職員」については該当者がいないため、表の作成を省略した。

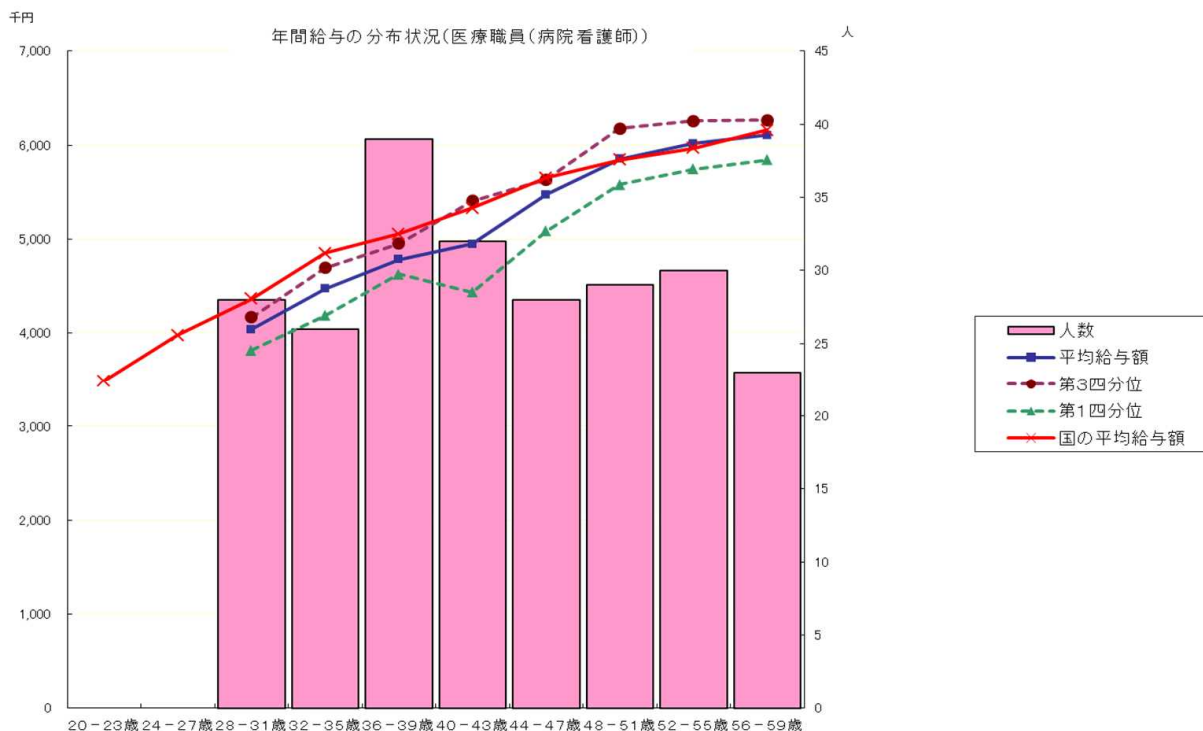
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。



注 年齢28～31歳の該当者は3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、「第1分位」及び「第3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)／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	55.4	9,590	10,257 ～ 8,522
課長	23	53.7	7,676	9,439 ～ 6,497
課長代理	32	53.8	6,409	7,002 ～ 5,635
係長	154	47.7	5,580	6,654 ～ 4,491
主任	34	42.0	4,788	5,968 ～ 3,898
係員	97	30.6	3,628	5,506 ～ 2,836

注 「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」、「課長代理」には、課長代理相当職である「室長代理」、「事務長代理」及び「専門員」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	277	55.9	9,356	11,917 ～ 7,055
准教授	230	47.1	7,653	8,905 ～ 5,596
講師	55	44.6	6,929	8,070 ～ 4,835
助教	139	43.2	6,301	7,223 ～ 5,293
教務職員	11	47.9	5,170	5,595 ～ 4,591

(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	3	52.8	6,651	6,854 ～ 6,372
看護師長	25	52.1	6,239	6,750 ～ 5,490
副看護師長	59	47.1	5,623	6,504 ～ 4,412
看護師	147	40.4	4,776	6,188 ～ 3,694

注 「看護部長」の該当者は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、「平均年齢」及び「年間給与額」は表示していない。



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)／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)	% 62.0	% 60.4	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.0	% 39.6	% 38.8
	最高～最低	% 51.4～32.3	% 49.3～34.9	% 48.0～34.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 62.9	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 37.1	% 36.3
	最高～最低	% 42.2～31.8	% 43.2～33.4	% 42.7～32.9

(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)	% 64.8	% 63.2	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 36.8	% 36.1
	最高～最低	% 48.8～33.1	% 45.4～32.7	% 47.1～34.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 63.0	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 37.0	% 36.2
	最高～最低	% 44.7～31.9	% 45.4～34.0	% 45.1～33.0

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計	該当者2人以下の区分 (管理・一般)
管理職員	一律支給分(期末相当)	% -	% -	% -	記載しない
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% -	% -	% -	記載しない
	最高～最低	% ～	% ～	% ～	記載しない
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 62.7	% 63.5	—
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 37.3	% 36.5	—
	最高～最低	% 42.2～31.8	% 43.2～33.9	% 42.7～32.9	—

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があることから表示していない。

### 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"> <li>・年齢勘案 81.4</li> <li>・年齢・地域勘案 88.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 80.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.1</li> <li>(参考)対他法人 92.3</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 37.8%】  (国からの財政支出額 13,175百万円、支出予算の総額 34,892百万円: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>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 30.7%】  (支給総額 35,774百万円、給与・報酬等支給総額 10,988,718千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】  (法人の検証結果)  本学の給与水準は、給与支給基準は「社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員等の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数(年齢勘案)が81.4であること、対他法人指数が92.3であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、妥当であると考えます。</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ます。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	引き続き、国家公務員等の給与水準を参考に適正な給与水準の維持に努める。

(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"> <li>・年齢勘案 96.3</li> <li>・年齢・地域勘案 98.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.5</li> <li>(参考)対他法人 94.0</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 37.8%】  (国からの財政支出額 13,175百万円、支出予算の総額 34,892百万円: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>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 30.7%】  (支給総額 35,774百万円、給与・報酬等支給総額 10,988,718千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】  (法人の検証結果)  本学の給与水準は、給与支給基準は「社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」旨定めた独立行政法人通則法等に則り、国家公務員等の給与水準を参考としており、また、対国家公務員指数(年齢勘案)が96.3であること、対他法人指数が94.0であること、人材確保の必要性の観点及び上記国からの財政支出の割合等を考慮し、妥当であると考えます。</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ます。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	引き続き、国家公務員等の給与水準を参考に適正な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学職員)と国家公務員との給与水準の比較指標 88.6

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 174,200円 年間 2,794,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 296,300円 年間 4,780,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 356,700円 年間 5,751,000円

(教育職員(大学教員))

- 27歳(博士修了初任給、独身)  
月額 282,800円 年間 4,536,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)  
月額 372,000円 年間 6,081,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 458,700円 年間 7,495,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人では、昇給、昇格及び勤勉手当において職員の業績を反映させることとしているため、その他の業績給は導入していない。

### 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 12,026,396	千円 11,794,325	千円 11,187,543	千円 10,988,718	千円 11,730,401	千円
退職手当支給額 (B)	千円 951,937	千円 1,342,255	千円 1,980,014	千円 1,036,736	千円 1,180,316	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,150,386	千円 3,416,291	千円 3,822,749	千円 3,981,734	千円 4,319,721	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,829,953	千円 1,921,374	千円 1,955,970	千円 2,031,771	千円 2,171,922	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,958,672	千円 18,474,245	千円 18,946,276	千円 18,038,959	千円 19,402,360	千円 0

注1 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費等により雇用される職員に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「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

・「給与、報酬等支給総額」については、平成26年3月をもって特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した給与減額支給措置が終了したこと、また、給与法改正に準拠した本給水準の引上げを実施したこと等により、対前年度比6.7%(741,683千円)増となっている。

・「退職手当支給額」については、長期勤続職員(特に教育職員)の自己都合退職者数の増加及び職員期間を有する役員任期满了者があつたこと、給与水準を引き上げたこと等により、対前年度比13.86%(143,580千円)増となっている。

・「非常勤役職員等給与」については、平成26年3月をもって特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した給与減額支給措置が終了したこと、給与法改正に準拠した本給水準の引上げを実施したこと、また、外部資金による雇用、附属病院収入増対策のため任期付職員の雇用などを増やしたこと等により、対前年度比8.5%(337,987千円)増となっている。

・「福利厚生費」については、平成26年3月をもって特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した給与減額支給措置が終了したこと及び給与法改正に準拠した本給水準の引上げを実施したことに伴い、また、保険料率の改定等により、対前年度比6.9%(140,151千円)増となっている。

・中期目標・計画において、「効率的組織運営に資するため人件費を適正に抑制する」、「教育研究組織体制の見直し、業務の効率化・省力化等を踏まえ、総人件費の適正な水準を維持する」としている。

### Ⅳ その他

特になし