

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学の役員報酬・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320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) 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学・・・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350人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は15,144,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、11,808,000円と推定される。同様の考え方により、理事については、7,752,000～10,008,000円、理事(非常勤)については、1,908,000円、監事(非常勤)については、1,104,000円と推定される。

- (2) 事務次官年間報酬額・・・22,652,000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。)

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)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及びその者の勤務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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としている。現在のところ、業績給の導入実績はない。

なお、法人の長の報酬水準については、民間企業の役員報酬を参考として定められている一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を基礎に、法人化前後の大学の規模等を勘案し、法人化前の学長の給与水準を上回らない範囲で決定しているため、妥当である。

###### 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

役員の報酬は、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、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、本給(984,000円)に、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員給与規則に定める職員の例に準じて支給される地域手当、広域異動手当、特別調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、((基本給月額+地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額)+(基本給月額+地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額) $\times$ 0.2)+(基本給月額 $\times$ 0.25))に6月に支給する場合においては1.40を乗じ、12月に支給する場合においては1.55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、国の給与法改定に準拠して、期末特別手当率の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

###### 理事

役員の報酬は、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、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、本給(646,000～834,000円)に、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員

給与規則に定める職員の例に準じて支給される地域手当、広域異動手当、特別調整手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、 $((\text{基本給月額} + \text{地域手当} + \text{広域異動手当} + \text{特別調整手当の月額}) + ((\text{基本給月額} + \text{地域手当} + \text{広域異動手当} + \text{特別調整手当の月額}) \times 0.2) + (\text{基本給月額} \times 0.25))$ に6月に支給する場合には1.40を乗じ、12月に支給する場合には1.55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、国の給与法改定に準拠して、期末特別手当率の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、非常勤役員手当となっている。非常勤役員手当の月額  
は、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、120,000  
円となっている。  
平成26年度における改定なし。

監事

適用者なし

監事(非常勤)

非常勤の役員の報酬は、非常勤役員手当となっている。非常勤役員手当の月額  
は、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員報酬規則に則り、100,000  
円となっている。  
平成26年度における改定なし。

## 2 役員報酬等の支給状況

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 16,695	千円 11,808	千円 4,532	千円 354 (特別調整手当)	4月1日		
A理事	千円 14,235	千円 10,008	千円 3,841	千円 300 (特別調整手当) 85 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 14,270	千円 10,008	千円 3,841	千円 300 (特別調整手当) 120 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 11,552	千円 7,722	千円 3,023	千円 386 (地域手当) 420 (単身赴任手当)		3月30日	◇
D理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 ( )	千円 ( )			
A監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 ( )	千円 ( )	4月1日		※
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 ( )	千円 ( )	4月1日		※

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:「特別調整手当」とは、近隣の国立大学法人職員の給与水準との権衡等を考慮して支給しているものである。

注3:「地域手当」とは、民間賃金の高い地域からの人事交流者等に対し、当面の間、給与上の配慮として支給しているものである。

注4:「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。

### 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

北陸先端科学技術大学院大学は、豊かな学問的環境の中で世界水準の教育と研究を行い、科学技術創造により次代の世界を拓く指導的人材を育成するとの理念のもと、国内外から多様な出身・分野の学生が集まることの特性を生かし、大学院大学として新しい分野を拓き得る人材の育成を行うことを使命としている。そのため本学では、学長のリーダーシップの下、グローバル化の一層の推進、産学連携の強化、人事・給与システム改革、ガバナンス機能の強化等の取組を推進している。

そうした中で、北陸先端科学技術大学院大学の学長は、職員数約320名を有する法人の代表として、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。

北陸先端科学技術大学院大学では、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る。

こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

北陸先端科学技術大学院大学の理事は、前述の環境下で職務を担う学長を補佐して本学の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う職務を担っている。

北陸先端科学技術大学院大学では、理事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、理事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る。

こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる国立大学法人の理事(非常勤)の報酬水準と同水準となっており、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)

常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる国立大学法人の監事(非常勤)の報酬水準と同水準となっており、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
法人の長	千円 8,147 (55,350)	年 6 (46)	月 0 (10)	平成26年 3月31日	-	
理事A	千円 4,603 (27,623)	年 4 (21)	月 0 (0)	平成26年 3月31日	-	
理事B	千円 6,905 (47,484)	年 6 (38)	月 0 (3)	平成26年 3月31日	-	
監事	千円 該当者なし	年	月			

注1:法人の長、理事A及び理事Bについては、役員在職期間を役員退職手当規則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

## 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	<p>当該法人の長は、法人を代表する経営・教学の責任者として、新たな全学的課題や将来計画を検討する場を設定し、学生の多様なキャリアパスに対応する「新教育プラン」の開始等の教育面の改革や学内資源の重点的な配分によるエクセレント・コア形成に向けた研究組織の整備等、本学の運営及び教育研究推進に貢献した。</p> <p>国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員退職手当規則において、当該退職する役員の在職期間における業績に応じ、経営協議会の議を経て、学長がこれを増額し、又は減額することができることとしているが、当該法人の長については、これら担当業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て、業績勘案を行わないことに決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は教育機構担当として、コミュニケーション能力養成に関する教育プログラムや大学院レベルの教養教育の開発と実施を担う教育組織を整備するとともに、英語による体系的な大学院専門教育を実施し、留学生の受入を増加させる等、本学の運営及び教育の国際化の推進に貢献した。</p> <p>国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員退職手当規則において、当該退職する役員の在職期間における業績に応じ、経営協議会の議を経て、学長がこれを増額し、又は減額することができることとしているが、当該理事については、これら担当業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て、業績勘案を行わないことに決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は研究機構担当として、欧米やアジアの大学との国際教育研究プログラム等を立ち上げ、挑戦的な課題に取り組む研究ネットワークを発足させるとともに、サジェッションシステム等の外部資金の獲得に向けた取組を実施し、外部資金の高い獲得率を維持する等、大学の運営及び研究推進に貢献した。</p> <p>国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役員退職手当規則において、当該退職する役員の在職期間における業績に応じ、経営協議会の議を経て、学長がこれを増額し、又は減額することができることとしているが、当該理事については、これら担当業務に対する貢献度を勘案した上で、経営協議会の議を経て、業績勘案を行わないことに決定した。</p>

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)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及びその者の勤務実績を勘案し、経営協議会の議を経て、学長が、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としている。現在のところ、業績給の導入実績はない。

## 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25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(当該法人約320人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学…当該法人は、教育・研究事業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(常勤職員数約350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)の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の平均給与月額は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487,555円となっている。

当法人では、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員給与規則に定める職種に応じた俸給表(国に準拠したもの)を基本として決定している。

#### 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。)

職員の能率、勤務成績に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格及び賞与における支給割合の増減を行っている。

#### 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

国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学職員就業規則に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、特別調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試特別業務手当、遠隔地教育手当、超過勤務手当、休日給、初任給調整手当、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(俸給の月額+扶養手当の月額+(俸給の月額+扶養手当の月額)に対する地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額)に6月に支給する場合には1.225(特定幹部職員にあつては1.025)を乗じ、12月に支給する場合には1.375(特定幹部職員にあつては1.175)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(俸給の月額+俸給の月額に対する地域手当、広域異動手当及び特別調整手当の月額)に勤勉手当支給細則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、国の給与法改定に準拠して、以下の改定を行った。

- ・俸給月額を平均0.3%引き上げた。
- ・平成27年1月の昇給を1号俸抑制した。
- ・勤勉手当を年間0.15月分引き上げた。
- ・自動車等通勤者の通勤手当を通勤距離区分に応じ100円～7,100円引き上げた。
- ・助教の俸給の調整額を100円引き上げた。
- ・初任給調整手当を最高300円引き上げた。

## 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 240	歳 42.6	千円 6,961	千円 5,158	千円 76	千円 1,803
事務・技術	人 106	歳 38.7	千円 5,183	千円 3,887	千円 95	千円 1,296
教育職種 (大学教員)	人 133	歳 45.7	千円 8,388	千円 6,178	千円 62	千円 2,210
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 7	歳 43.5	千円 6,619	千円 4,919	千円 43	千円 1,700
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 6	歳 43.2	千円 7,062	千円 5,240	千円 31	千円 1,822

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:区分中の「在外職員」、「任期付職員」及び「再任用職員」については、当法人において該当者がいないため省略した。

注3:区分中の職種「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、当法人において該当者がいないため省略した。

注4:常勤職員の職種「その他医療職種(看護師)」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。

注5:非常勤職員の職種「事務・技術」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】

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	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (年俸制適用職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (年俸制適用職員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 4	歳 66.3	千円 8,100	千円 8,100	千円 60	千円 0
教育職種 (特任教授(年俸制))	人 3	歳 67.2	千円 9,368	千円 9,368	千円 28	千円 0
事務・技術 (年俸制適用職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 10	歳 38.1	千円 5,067	千円 5,067	千円 38	千円 0
年俸制契約職員	人 9	歳 38.6	千円 4,914	千円 4,914	千円 36	千円 0
教育職種 (年俸制適用職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

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:区分中の「在外職員」については、当法人において該当者がいないため省略した。

注3:区分中の職種「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、当法人において該当者がいないため省略した。

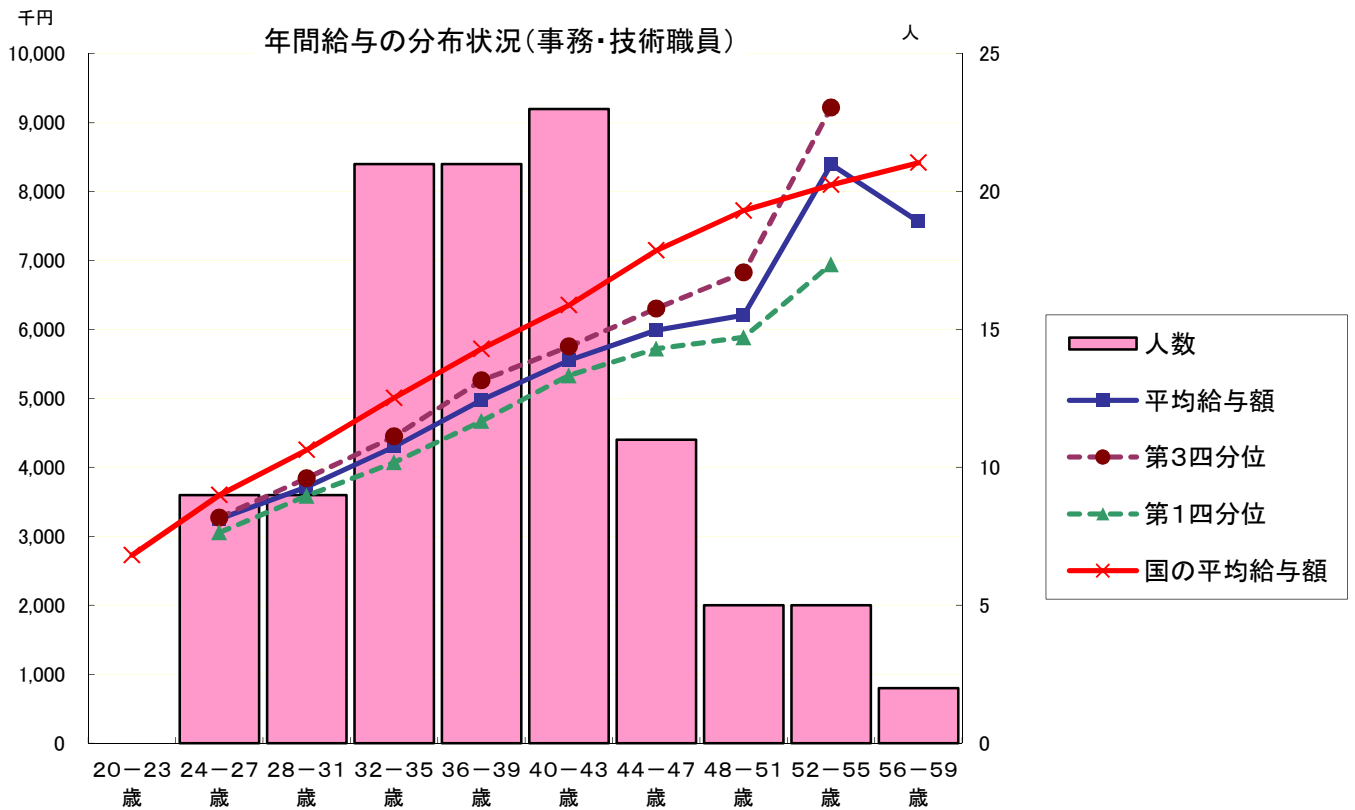
注4:常勤職員の「教育職種(年俸制適用職員)」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注5:任期付職員の「教育職種(年俸制適用職員)」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。

注6:再任用職員の「事務・技術(年俸制適用職員)」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。

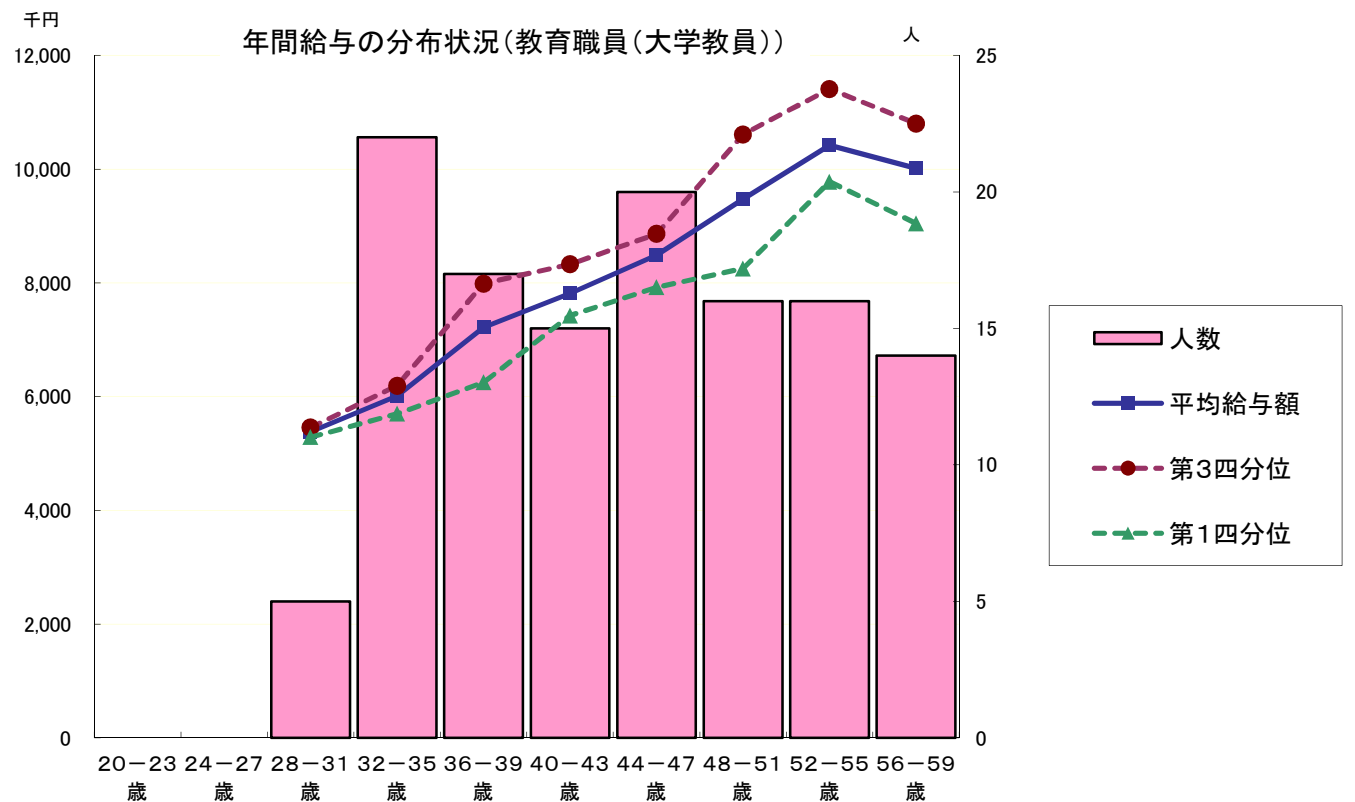
注7:非常勤職員の「教育職種(年俸制適用職員)」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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56～59歳の該当者は4人以下であるため、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、年間給与額の第1・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))

(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)	
	人	歳	千円	千円	
代表的職位					
・部長	2				
・課長	2				
・課長補佐	3	50.5	6,882	6,945	6,827
・係長	41	43.4	5,694	6,643	4,647
・主任	22	38.1	4,902	5,824	4,197
・係員	36	31.0	3,872	5,240	2,978

注:部長及び課長の該当者はそれぞれ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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

(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	年間給与額		
			平均	(最高～最低)	
	人	歳	千円	千円	
代表的職位					
・教授	51	54.0	10,273	11,974	7,987
・准教授	44	44.3	8,124	8,929	7,003
・講師	1				
・助教	37	36.2	5,938	6,778	5,111

注:講師の該当者は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。

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)	% 62.5	% 59.9	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 40.1	% 38.9
	最高～最低	% 45.2～32.9	% 48.5～35.0	% 46.3～34.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.6	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.4	% 36.6
	最高～最低	% 43.3～32.5	% 45.0～31.9	% 41.0～33.7

(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)	%	%	%
	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)	% 65.7	% 61.7	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.3	% 38.3	% 36.5
	最高～最低	% 45.2～32.2	% 54.1～30.2	% 50.3～31.9

注:当法人における教育職員には、管理職員の区分なし。

### 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 87.5</li> <li>・年齢・地域勘案 95.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 86.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.8</li> <li>(参考) 対他法人 97.8</li> </ul>
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 82%】 (国からの財政支出額 5,506百万円、支出予算の総額 6,708百万円: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>【管理職の割合 7%(常勤職員数106名中7名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 80%(常勤職員数106名中85名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 26%】 (支出総額 7,666百万円、給与・報酬等支給総額 2,025百万円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員の法人基準年齢階層ラスパイレス指数は上記のとおり100を下回っており給与水準は適切であると考ええる。</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	国家公務員に準拠した給与としており、適切な給与水準であると考えるが、引き続き適切な給与水準を維持するよう努める。

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 100.2

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

- 22歳(係員(大卒初任給)、独身)  
月額 174,200円 年間給与2,794,000円
- 40歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 326,400円 年間給与5,235,000円
- 56歳(課長、配偶者・子2人)  
月額 478,658円 年間給与7,677,000円
- 36歳(助教、配偶者・子1人)  
月額 337,300円 年間給与5,410,000円
- 44歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 492,900円 年間給与7,906,000円
- 55歳(教授、配偶者・子2人)  
月額 533,326円 年間給与8,554,000円

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の能率、勤務成績に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格及び賞与における支給割合の増減を行っている。

### 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 1,963,841	千円 2,054,885	千円 2,066,991	千円 2,025,148	千円 2,196,245	千円
退職手当支給額 (B)	千円 103,456	千円 85,408	千円 139,775	千円 207,667	千円 114,661	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 859,844	千円 720,234	千円 799,075	千円 794,472	千円 755,753	千円
福利厚生費 (D)	千円 311,820	千円 310,317	千円 324,485	千円 334,417	千円 355,557	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,238,961	千円 3,170,844	千円 3,330,326	千円 3,361,704	千円 3,422,216	千円

注1: 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。

注2: 「非常勤役職員給与」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「18.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。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①対前年度比の増減の主な要因

最広義人件費は主に以下の理由により対前年度比1.8%の増となったものである。

・給与、報酬等支給総額(A)は、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して実施していた減額措置が昨年度末をもって終了したこと、国の給与法改定に準拠して俸給・勤勉手当・通勤手当・俸給の調整額・初任給調整手当の引き上げを行ったこと、平成26年1月から年俸制を導入したことにより前年度比8.4%増となった。

なお、年俸制適用者の給与には退職手当相当分が含まれており、同年齢・同職位の月給制の職員と比較した場合、より高額な年間給与額となり、導入状況は平成25年度1名、平成26年度14名となっている。

・退職手当支給額(B)は、「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)に基づき削減したことに加え、昨年度のような職員としての在職期間を長く有する役員の退職がなかったことにより前年度比44.8%減となった。

・非常勤役職員等給与(C)は、主に非常勤役職員等数が減少したこと、人材派遣契約に係る費用を削減したことなどにより前年度比4.9%減となった。

・福利厚生費(D)は、給与、報酬等支給総額と非常勤役職員等給与の合計額の増加による社会保険料(事業主負担分)の増加などにより前年度比6.3%増となった。

### Ⅳ その他

特になし