

国立大学法人東京学芸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

東京学芸大学は、教員養成及び学校教育の研究に関する拠点として、学校教員の質の向上に貢献する役割を果たす。役員報酬水準を検討するにあたって、他の教員養成系大学や国家公務員のうち比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人愛知教育大学・・・当該法人は、同じ教員養成系大学として、国内外の多様な分野において指導的役割を担っている。(常勤職員数約570名)公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,117千円であり、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、約18,000千円と推定される。同様の考え方により、理事については、約14,000千円と推定される。

(2) 事務次官年間俸給額・・・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。)

期末特別手当の額については、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等を参考にし、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。

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、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、国立大学法人東京学芸大学役員給与規則に則り、本給(984,000円)に地域手当(118,080円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規則に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の20+本給×100分の25)に6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の162.5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。

なお、平成26年度では、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

役員報酬支給基準は、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、国立大学法人東京学芸大学役員給与規則に則り、本給(776,000円)に地域手当(93,120円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規則に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の20+本給×100分の25)に6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の162.5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。

なお、平成26年度では、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) 非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。手当額は国立大学法人東京学芸大学役員給与規則で月額(205,000円)と定めている。
 なお、平成26年度では、常勤役員に準じ、手当額を日額(41,000円)から月額(205,000円)と改正した。

監事 役員報酬支給基準は、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、国立大学法人東京学芸大学役員給与規則に則り、本給(720,000円)に地域手当(86,400円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規則に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の20+本給×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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。
 なお、平成26年度では、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) 非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。手当額は国立大学法人東京学芸大学役員給与規則で月額(190,000円)と定めている。
 なお、平成26年度では、常勤役員に準じ、手当額を日額(38,000円)から月額(190,000円)と改正した。

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 18,087	千円 11,808	千円 4,862	千円 1,416 (地域手当)	4月1日		
A理事	千円 14,287	千円 9,312	千円 3,834	千円 1,117 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 14,360	千円 9,312	千円 3,834	千円 1,117 (地域手当) 96 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 14,483	千円 9,312	千円 3,834	千円 1,117 (地域手当) 219 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 14,796	千円 9,312	千円 3,865	千円 1,210 (地域手当) 408 (通勤手当)			◇
A監事	千円 12,533	千円 8,640	千円 2,433	千円 1,036 (地域手当) 423 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,254	千円 1,254	千円 ()	千円 ()	4月1日	10月31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:「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しているものである。
 注3:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。
 注4:「前職」欄の「*」は、退職公務員であることを示す。

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

東京学芸大学は、人権を尊重し、すべての人々が共生する社会の建設と世界平和の実現に寄与するため、豊かな人間性と科学的精神に立脚した学芸諸般の教育研究活動を通して、高い知識と教養を備えた創造力・実践力に富む有為の教育者を養成することを目的としている。

このために、ミッションの再定義で示された事項に基づき、学部の再編、教職大学院及び連合学校教育学研究科(博士課程)の充実を図るとともに、高度な実践力を備えたスクールリーダー・学校管理職、教科指導力の高い教員を養成するための教育組織及びカリキュラム改革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、東京学芸大学の学長は職員数約900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。

東京学芸大学では、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。

また、東京学芸大学は教員養成系大学の中核・要ではあるものの、他の教員養成系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民間企業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。

理事

東京学芸大学の理事は、学長のリーダーシップの下で推進している大学運営、教育改革等において学長の補佐的役割を担っている。

また、学内に設置する教員養成カリキュラム改革推進本部、国際戦略推進本部、社会連携推進本部、受託事業推進本部等の指揮官としての職務を同時に担っている。

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、それ以下であり、また他の教員養成系大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

東京学芸大学では、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おり、また、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。

こうした職務内容の特性や民間企業や他法人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)

該当者なし

監事

東京学芸大学の監事は、大学の業務監査を行うこと、その監査結果に基づき監事意見書を作成し学長へ提出すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付すること等の職務を遂行するとともに、東京学芸大学の業務運営や財務状況が社会的信頼を得るに値するかを監査する役割を担っている。

監事の年間報酬額は、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、それ以下であり、また他の教員養成系大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

東京学芸大学では、監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おり、また、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。

こうした職務内容の特性や民間企業や他法人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(非常勤)

東京学芸大学の監事は、大学の業務監査を行うこと、その監査結果に基づき監事意見書を作成し学長へ提出すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付すること等の職務を遂行するとともに、東京学芸大学の業務運営や財務状況が社会的信頼を得るに値するかを監査する役割を担っている。

非常勤監事の年間報酬額は、他の教員養成系大学の非常勤監事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法人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	10,723 (36,749)	8 (23)	0 (0)	平成26年 3月31日	1.1	
理事A	該当者なし					
監事A	該当者なし					

注1:法人の長については、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算出した金額を記載した。

注2:「業績勘案率」欄には、当法人の役員退職手当規程に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績等を評価して乗じることとしている係数である業績勘案率を記載した。

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	<p>学長としての在任期間の主な業績として、教員養成カリキュラムの充実・強化を図るための全学的体制の整備、「学芸の森保育園」の開園、女性研究者の研究環境及び労働環境の改善への取り組み、東日本大震災等への対応、北海道教育大学、愛知教育大学及び大阪教育大学との連携により、全国の教員養成教育の諸課題に対応するための機構の設置など、強いリーダーシップを発揮し本学の運営に当たるとともに、教員養成の基幹大学の長としての役割と責任を果たした。</p> <p>当該学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、1.1と決定した。</p>
理事A	該当者なし
監事A	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

退職手当の額については、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等を参考にし、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。

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900人)・職種別平均支給額を参考とした。

(1)国立大学法人愛知教育大学・・・当該法人は、教員養成系大学として類似する国立大学法人であり、法人規模についてもほぼ同等(常勤職員数約570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・・・平成26年度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588,036円となっている。

人件費については、外部委託や雇用形態の多様化等を検討して、その節減に努力している。

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。)

職員の勤務成績等に応じて、昇給・昇格を実施するほか、勤勉手当の成績率を決定している。

(1)昇格・・・勤務成績が特に良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができる。

(2)昇給・・・基準日前1年間における勤務成績の区分に応じた号俸数を昇給させる。

(3)勤勉手当・・・基準日以前6月以内の期間における、勤務成績に応じて決定される割合を乗じて得た額とする。

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

国立大学法人東京学芸大学職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+地域手当+扶養手当+その者に応じた役職加算)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、勤勉手当基準額(俸給+地域手当+その者に応じた役職加算)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準にしが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、以下の改正を行った。

①平成26年4月に平成18年度以降抑制していた昇給を45歳未満の職員に対して1号俸を回復させる措置を実施した。

②平成26年度人事院勧告に準拠し、俸給月額を引き上げを行った。(平均改定率0.3%)

③俸給表の改正に伴い、俸給の調整額を引き上げを行った。

④勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当の支給率を引き上げを行った。(年間0.15ヶ月)

⑤通勤手当において自動車等利用者の支給水準を引き上げを行った。

⑥医学の専門的知識を有する者に対する初任給調整手当の引き上げを行った。

⑦俸給表の改正に伴い、昇格時号俸対応表の改正を行った。

⑧平成27年1月1日付昇給を1号俸抑制する改正を行った。

(役員について)

・期末特別手当の支給率の引き上げを行った。(年間0.15ヶ月)

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	766	46.6	7,933	5,863	145	2,070
事務・技術	171	43.6	6,234	4,642	127	1,592
教育職種 (大学教員)	301	51.9	9,538	6,941	159	2,597
技能・労務職種	5	48.7	5,285	3,955	114	1,330
教育職種 (附属高校教員)	117	43.7	7,466	5,608	143	1,858
教育職種 (附属義務教育学校教員)	168	42.5	7,220	5,429	139	1,791
教育職種 (外国人教師等)	3	49.2	7,442	5,499	237	1,943
その他医療職種 (看護師)	1					

再任用職員	2					
事務・技術	2					

非常勤職員	1					
事務・技術	1					

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: 「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、該当者がいないため、表を省略している。

注3: 「技能・労務職種」とは、調理師、用務員、農場作業員である。

注4: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属国際中等教育学校及び附属特別支援学校の教員を含む。

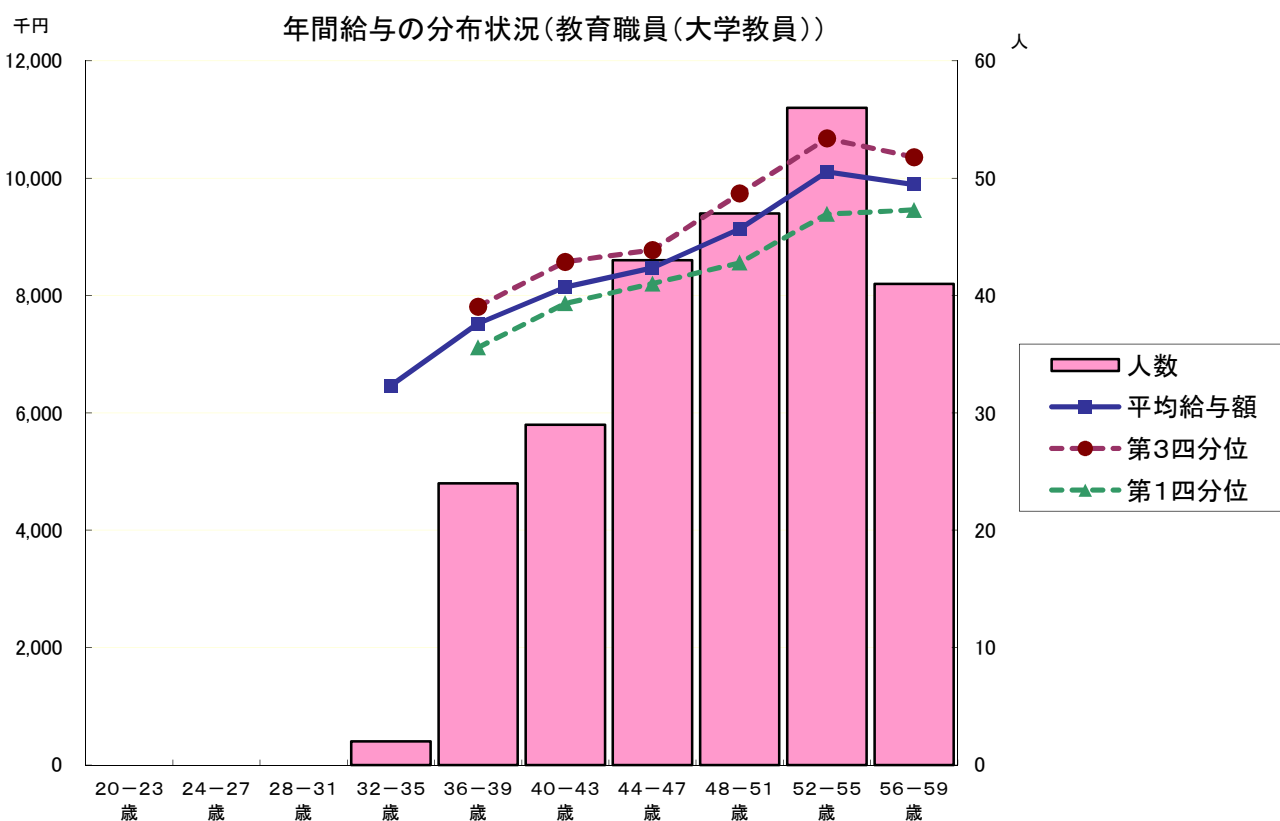
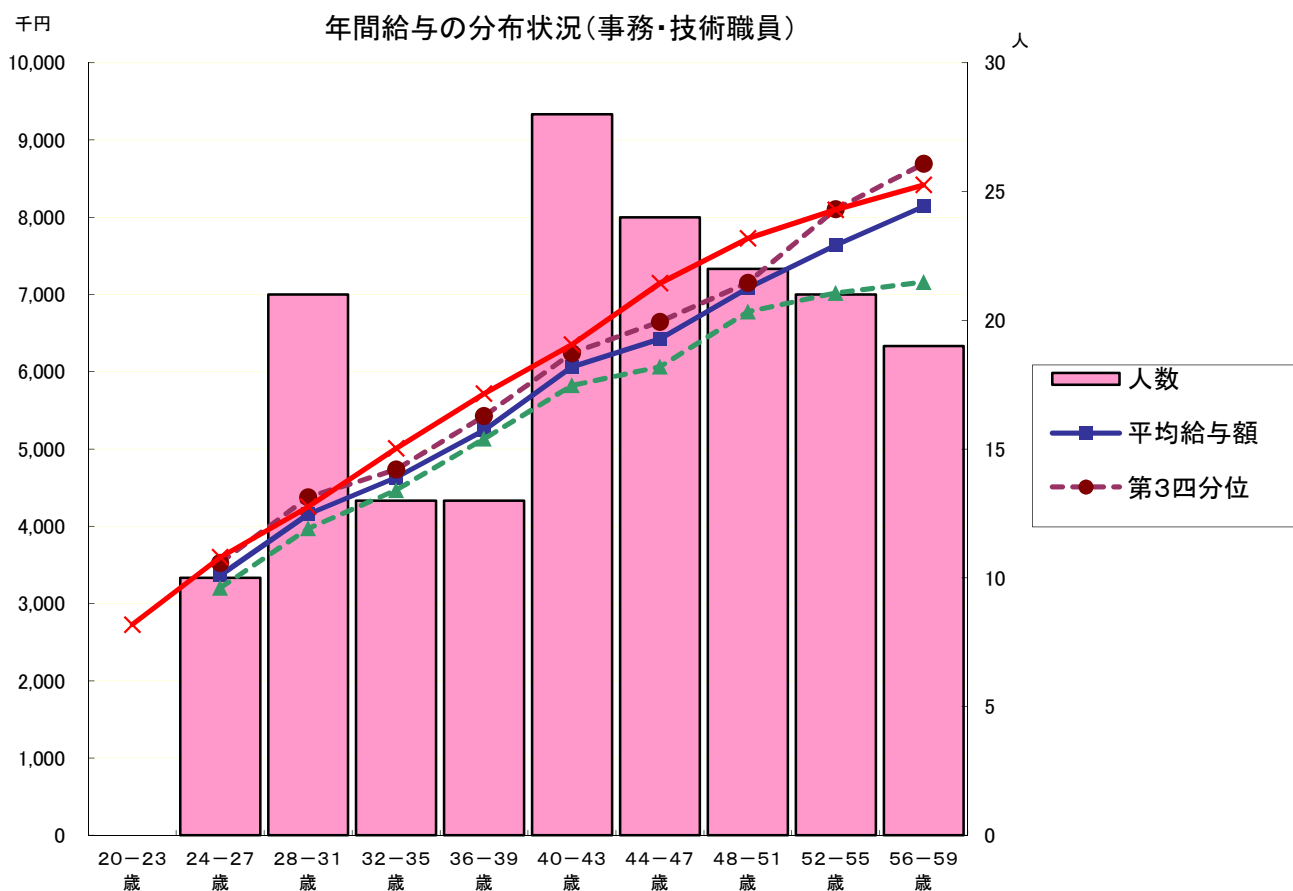
注5: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注6: 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」、再任用職員の「事務・技術」、非常勤職員の「事務・技術」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7: 在外職員及び任期付職員については、該当者がいないため、表を省略している。

注8: 再任用職員の「教育職種(大学教員)」については、該当者がいないため、表を省略している。

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))[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32～35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があることから、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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	5	55.5	10,090	10,808～9,597
課長	15	55.9	8,441	9,587～7,326
課長補佐	20	53.0	7,132	7,788～6,234
係長	70	46.6	6,431	7,432～5,132
主任	21	39.1	5,403	6,010～4,467
係員	40	29.9	4,021	4,896～3,176

(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	164	57.0	10,342	12,562～8,372
准教授	112	45.8	8,394	9,543～6,307
講師	22	45.2	7,583	8,563～6,614
助教	3	48.8	6,731	7,036～6,201

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)	% 60.8	% 59.6	% 60.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.2	% 40.4	% 39.9
	最高～最低	% 50.7～33.8	% 50.6～35.3	% 48.2～35.0
	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 62.3	% 63.1
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 37.7	% 36.9
	最高～最低	% 43.0～32.6	% 43.9～34.2	% 41.7～33.7
	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 62.9	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 37.1	% 36.2
最高～最低	% 42.5～32.3	% 40.5～30.6	% 41.2～33.6	

(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)	% 60.1	% 58.9	% 59.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.9	% 41.1	% 40.6
	最高～最低	% 43.0～34.5	% 43.9～36.6	% 43.5～35.6
	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 62.9	% 63.8
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 37.1	% 36.2
	最高～最低	% 42.5～32.3	% 40.5～30.6	% 41.2～33.6
	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 62.9	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 37.1	% 36.2
最高～最低	% 42.5～32.3	% 40.5～30.6	% 41.2～33.6	

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"> ・年齢勘案 93.7 ・年齢・地域勘案 95.8 ・年齢・学歴勘案 93.2 ・年齢・地域・学歴勘案 95.9 (参考) 対他法人 106.3
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 67.3%】 (国からの財政支出額 9,280百万円、支出予算の総額 13,782百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合について】 管理職の割合 11.7%(常勤職員数171名中20名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 大卒以上の高学歴者の割合 59.6%(常勤職員数171名中102名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合について】 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 48.0% (支出総額 13,999百万円、給与・報酬等支給総額 6,718百万円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は67.3%と高いものの、累積欠損額はなく、管理職の割合も11%台と低い。必要な人材の確保のための社会情勢に適合した給与水準の維持はしながらも、給与水準の指数は、地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案のいずれも100以下であり、適切な給与水準であると考えます。</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ます。</p>
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学教員)

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

99.6

(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。

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	年間給与 2,794,000円
○ 35歳(主任、配偶者・子1人)	月額 308,224円	年間給与 4,916,000円
○ 45歳(係長、配偶者・子2人)	月額 401,408円	年間給与 6,401,000円

教育職員(大学教員)

○ 24歳(修士修了初任給、独身)	月額 234,000円	年間給与 3,753,000円
○ 35歳(講師、配偶者・子1人)	月額 401,408円	年間給与 6,411,000円
○ 45歳(准教授、配偶者・子2人)	月額 526,512円	年間給与 8,408,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績等に応じて、昇給・昇格を実施するほか、勤勉手当の成績率を決定している。

(1) 昇格・・・勤務成績が特に良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができる。

(2) 昇給・・・基準日前1年間における勤務成績の区分に応じた号俸数を昇給させる。

(3) 勤勉手当・・・基準日以前6月以内の期間における、勤務成績に応じて決定される割合を乗じて得た額とする。

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 7,239,897	千円 7,176,813	千円 6,738,631	千円 6,718,819	千円 7,153,234	千円
退職手当支給額 (B)	千円 760,968	千円 539,383	千円 674,583	千円 709,573	千円 674,214	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 621,440	千円 648,361	千円 687,830	千円 765,518	千円 765,597	千円
福利厚生費 (D)	千円 915,237	千円 953,896	千円 930,167	千円 972,375	千円 1,030,588	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,537,542	千円 9,318,453	千円 9,031,211	千円 9,166,285	千円 9,623,633	千円

総人件費について参考となる事項

1. 人件費増減の理由

- ・ 給与、報酬等支給総額

前年度と比較し6.5%増となっている。これは、経済社会情勢を鑑み、特例法に基づく給与減額の実施が、平成26年3月31日に終了したことによる増額である。また、俸給表の引き上げ(平均0.3%)、通勤手当の支給水準の引き上げ、勤勉手当の支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月)を実施したことも要因となっている。

人件費の削減に関しては、教職員の退職者の後任補充の凍結などを行い、計画的に実施している。

- ・ 退職手当支給額

前年度と比較し5.0%減となっているが、前年と比較して退職手当支給額の低い職員が退職したためである。また「国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき役員については平成25年1月から、職員については平成25年2月から以下の措置を講じている。

・ 役職員の退職手当について、支給率の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率の引き下げを行った。

平成24年12月まで	100分の104
平成25年1月から平成25年9月	100分の98
平成25年10月から平成26年6月	100分の92
平成26年7月以降	100分の87

職員に関する講じた措置の概要:調整率の引き下げを行った。

平成25年1月まで	100分の104
平成25年2月から平成25年9月	100分の98
平成25年10月から平成26年6月	100分の92
平成26年7月以降	100分の87

- ・ 非常勤役職員等給与

前年度と比較すると増減なしだが、昨年度から引き続き、定年退職者の後任補充の凍結に伴い特任教員等を配置したこと及び競争的資金等により雇用される非常勤職員が増加したことによるものである。

- ・ 最広義人件費

上記の理由を総合し、5.0%増となった。

IV その他

特になし