

国立大学法人横浜国立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

国立大学法人横浜国立大学の主要事業は教育・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(本学約1,040人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、医学系学部を有さない国立総合大学等を参考とした。

(1) 国立大学法人埼玉大学…当該法人は、医学系学部を有さない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770人)。公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は18,394,000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、18,474,000円と推定される。同様の考え方により、理事については14,738,000円、監事(常勤)については13,477,000円、監事(非常勤)については2,160,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…23,274,000円

② 平成30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。)

国立大学法人横浜国立大学では平成16年の国立大学法人化より、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当該役員の在職期間における業績等を勘案し、学長がその職務実績に応じ、期末手当額を100分の10の範囲内で増減することができると規定している(平成30年度については支給割合は年換算で月間給与の3.325月分としていたところである)。

③ 役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、国立大学法人横浜国立大学役員給与規則に則り、俸給月額(965,000円)に地域手当(135,100円)を加算して算出している。期末手当についても、同規則に則り、期末手当基準額(俸給月額+地域手当+俸給月額×100分の25+俸給月額及び地域手当の月額に100分の20の割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の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。なお、平成30年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

法人の長と同様の規則に基づき支給した。なお、俸給月額は706,000円(副学長を兼ねる者は818,000円)、地域手当は98,840円(副学長を兼ねる者は114,520円)と定めている。なお、平成30年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

法人の長と同様の規則に基づき支給した。なお、俸給月額は706,000円、地域手当は98,840円と定めている。なお、平成30年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤である役員の報酬支給基準は、月額給与のみで構成されている。監事(非常勤)の俸給月額は150,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,664	11,580	5,191	1,621 271 (地域手当) (通勤手当)			
A理事	15,836	9,816	4,400	1,374 245 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
B理事	16,019	9,816	4,400	1,374 428 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
C理事	15,809	9,816	4,400	1,374 218 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
D理事	13,759	8,472	3,798	1,186 303 (地域手当) (通勤手当)		3月30日	◇
A監事	13,649	8,472	3,798	1,186 192 (地域手当) (通勤手当)			*
B監事 (非常勤)	1,800	1,800		()			※

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄の「◇」は役員出向者であることを、「*」は退職公務員であることを、「※」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。

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

国立大学法人横浜国立大学は、実践性・先進性・開放性・国際性を精神とし、大学の伝統的な強みと特色により教育研究機能を更に充実・強化し、国際都市横浜発のグローバルな貢献を成し得る国立大学としての責務を果たすことを目標としている。

具体的には、国際都市横浜の地において実践的学術の国際拠点となることを目指し、文理融合的研究の積極的な推進によるグローバル新時代の諸課題の解明、多様な視点を有する広い専門性を持った実践的人材(学部)と高い応用力と発想力を有する高度専門職業人(大学院)の育成、地域の自治体や企業等との積極的な連携による人材の育成及び成果の地域への還元などのミッションを学長のリーダーシップの下で推進している。

このような中で、学長は、教職員数約1,040名(常勤)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、所属教職員を統督して、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約3,200万円と比較した場合、これを大きく下回っており、また、事務次官の年間給与額約2,300万円と比べても下回るものとなっている。

本学では、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である。

これは、他の医学系学部を有さない国立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上記の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると判断している。

理事

国立大学法人横浜国立大学には4名の理事があり、学長のリーダーシップの下、それぞれが総務担当、研究・評価担当、国際・地域・広報担当、財務・施設担当として学長を補佐し、法人の業務を掌理している。
本学では、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、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。
理事の年間報酬額は他の医学系学部を有さない国立総合大学の理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上記の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると判断している。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

国立大学法人横浜国立大学には1名の監事(常勤)があり、本学の業務全般についての監査を行っている。
監事(常勤)の報酬支給基準は、他の医学系学部を有さない国立総合大学の監事(常勤)の報酬水準と同水準となっている。
こうしたことから、報酬水準は妥当であると判断している。

監事(非常勤)

国立大学法人横浜国立大学には1名の監事(非常勤)があり、本学の業務全般についての監査を行っている。
監事(非常勤)の報酬支給基準は月額給与のみで構成されおり、この俸給月額は、他の医学系学部を有さない国立総合大学の監事(非常勤)の報酬水準と同等の水準以下となっている。
こうしたことから、報酬水準は妥当であると判断している。

【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、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ます。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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 該当者なし	年	月			
理事A	千円 4,108 (43,585)	4 (37)	0	3月31日	1.0	
監事	千円 該当者なし	年	月			

注:「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規則に基づき、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評価率を記載した。

注:理事Aについて、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。

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	平成27年4月から平成31年3月までの4年間、理事として在籍。その間の国立大学法人評価委員会の評価はいずれも順調に進んでいることが認められたところである。 なお、平成31年3月の任期満了にあたり、本学経営協議会で業績評価率(本学では「業績勘案率」に代えて「業績評価率」という名称を使用)を審議したところであるが、上記国立大学法人評価委員会の業績評価及び総務担当の理事・副学長としての貢献度等(本学として50年ぶりとなる新学部(都市科学部)の設置をはじめとした全学部一体改組及び教職大学院の設置や大学院学府の改組、ガバナンス強化のための執行部体制や全学機構の再構築、平成27年10月に策定した「男女共同参画アクションプラン」の推進さらには国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドラインに基づく教員業績評価体制の構築など、本学の発展に大きく貢献)を総合的に勘案して1.0としており、退職手当の水準は妥当であると判断している。
監事	該当者なし

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。

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国立大学法人横浜国立大学では平成16年の国立大学法人化より、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当該役員の在職期間における業績等を勘案し、学長がその職務実績に応じ、期末手当額を100分の10の範囲内で増減できると規定している。
今後も外部評価の実績等に基づいて増減措置ができるよう、本制度を継続していく。

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

国立大学法人横浜国立大学の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30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(本学約1,040人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人埼玉大学…当該法人は、医学系学部を有さない同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、法人規模についても同等(常勤職員数約770人)となっている。
- (2) 国家公務員…平成30年4月現在において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,000円となっており、全職員の平均給与月額は417,000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4月の平均支給額は474,000円となっている(本学職員の職種別平均年齢をもとに比較)。

なお、運営費交付金の人件費総枠の中及び員数により教職員の人件費管理を行い、その枠組みの中で適切な人員配置に努め、また、各教職員に対し業績評価に基づいたインセンティブとして、勤務成績に応じた5段階に区分された昇給及び勤勉手当を活用することとしている。

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。)

運営費交付金の人件費総枠の中及び員数により教職員の人件費管理を行い、その枠組みの中で人事評価又は教育研究業績等を踏まえ、業績給に当たる勤勉手当の成績率の判定を行っている(個人ごとの勤勉手当額は年間給与総額に対して約11%)。当法人においては、法人設立の平成16年度から本制度を導入し、月給制の職員全員が対象となっている。

また、平成27年度から、給与の一部に業績給相当分を含む年俸制度を導入している(個人ごとの業績給相当額は年間給与総額に対して平均25%)。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

国立大学法人横浜国立大学教職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、初任給調整手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、教職手当、義務教育等教員特別手当、宿日直手当、管理職手当、大学院手当、特別支援学校教員手当)及び賞与(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+扶養手当+教職手当+大学院手当+特別支援学校教員手当+地域手当等)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+教職手当+大学院手当+特別支援学校教員手当+地域手当等)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30年3月31日をもって①55歳を超える管理職層を対象とした俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準引き下げの際の経過措置の廃止、平成30年度では、平成30年4月1日付けで②同日に37歳に満たない職員の号俸を1号俸上位に調整、③勤勉手当支給割合を民間の支給割合を参考に引き上げ(年間0.05月分)、④配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引き上げ、平成30年12月1日付けで⑤民間給与との較差を埋めるため俸給表を改定(平均+0.2%)、⑥勤勉手当支給割合を民間の支給割合を参考に引き上げ(年間0.025月分)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30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 789	歳 47.1	千円 8,615	千円 6,220	千円 172	千円 2,395
事務・技術	人 224	歳 42.8	千円 6,181	千円 4,563	千円 164	千円 1,618
教育職種 (大学教員)	人 461	歳 51.0	千円 10,101	千円 7,210	千円 179	千円 2,891
技能・労務職種	人 3	歳 56.8	千円 5,632	千円 4,165	千円 118	千円 1,467
教育職種 (附属高校教員)	人 24	歳 38.8	千円 7,531	千円 5,602	千円 176	千円 1,929
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 77	歳 38.5	千円 7,253	千円 5,384	千円 158	千円 1,869
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 8	歳 63.5	千円 3,926	千円 3,326	千円 183	千円 600
事務・技術	人 8	歳 63.5	千円 3,926	千円 3,326	千円 183	千円 600
非常勤職員	人 4	歳 44.8	千円 6,062	千円 4,458	千円 135	千円 1,604
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 44.8	千円 6,062	千円 4,458	千円 135	千円 1,604

注: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。

以下の区分及び職種は、該当者がいないため省略する。

- ・常勤職員のうち医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・在外職員
- ・任期付職員
- ・再任用職員のうち教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・非常勤職員のうち医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)

「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、用務員等を指す。

「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

常勤職員のその他医療職種(医療技術職員)、その他医療職種(看護師)及び非常勤職員の事務・技術については、該当者がそれぞれ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、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

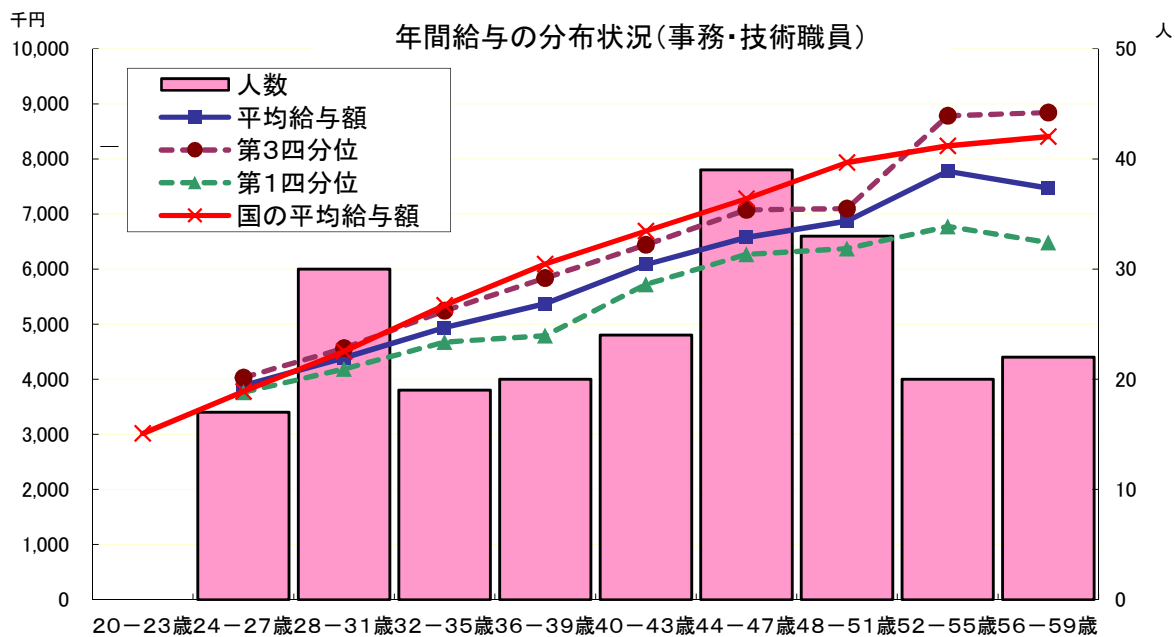
[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成30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 19	歳 53.9	千円 9,809	千円 9,809	千円 192	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 19	歳 53.9	千円 9,809	千円 9,809	千円 192	千円 0
任期付職員	人 53	歳 43.4	千円 7,117	千円 7,117	千円 131	千円 0
事務・技術	人 7	歳 46.9	千円 3,511	千円 3,511	千円 99	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 46	歳 42.9	千円 7,666	千円 7,666	千円 136	千円 0

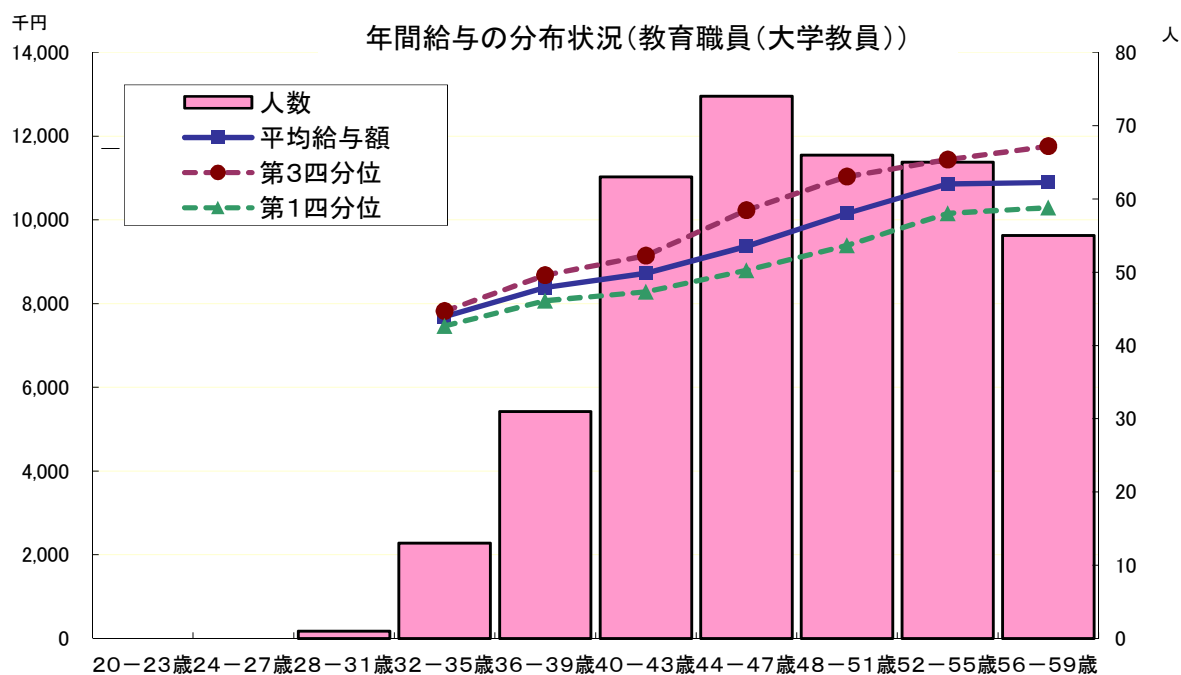
注：以下の区分及び職種は、該当者がいないため省略する。

- ・常勤職員のうち事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・在外職員
- ・任期付職員のうち医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
- ・再任用職員
- ・非常勤職員

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1名であるため、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	55.1	9,904	10,527～8,841
課長	15	54.2	8,827	10,045～7,462
副課長	28	49.8	7,195	8,261～6,371
係長	89	45.7	6,280	7,135～4,781
主任	36	40.5	5,204	6,541～4,177
係員	51	31.0	4,277	5,501～3,595

注・「課長」には課長相当職である「事務長」を含む。

- ・「副課長」には、副課長相当職である「副事務長」、「専門員」及び「技術専門員」を含む。
- ・「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」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	254	55.8	11,006	13,838～8,281
准教授	172	44.3	8,840	10,422～7,056
講師	10	50.4	8,168	8,877～7,322
助教	12	49.0	7,288	7,765～6,980
助手	13	50.0	6,838	7,141～6,286

④ 賞与(平成30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)	% 55.9	% 58.2	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.1	% 41.8	% 42.9
	最高～最低	% 51.1～39.7	% 48.2～37.2	% 49.6～38.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.0	% 60.1	% 59.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.0	% 39.9	% 40.9
	最高～最低	% 47.8～36.7	% 45.4～33.1	% 44.8～35.3

(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)	% 56.2	% 58.5	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.8	% 41.5	% 42.6
	最高～最低	% 51.1～39.9	% 51.1～37.9	% 51.1～38.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.6	% 59.8	% 58.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.4	% 40.2	% 41.2
	最高～最低	% 54.7～39.1	% 48.2～33.4	% 51.5～37.1

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 91.1 ・年齢・地域勘案 91.5 ・年齢・学歴勘案 90.1 ・年齢・地域・学歴勘案 91.0 (参考) 対他法人 104.0
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>上記のとおり対国家公務員指数はいずれも100未満であり、以下に示す本学の財務状況及び職員構成等並びに前述の本学と同様に医学系学部を有さない国立総合大学の給与水準や本学と同等の規模や職種の民間企業の給与水準を勘案すると適切な給与水準であると判断している。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合52.5%】 (国からの財政支出額8,564百万円、支出予算の総額16,307百万円：平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合8.9%(常勤職員数224名中20名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合75%(常勤職員数224名中169名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合48.2%】 (支出総額17,694百万円、給与・報酬等支給総額8,536百万円：平成29年度決算)</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。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	今後も国家公務員の給与水準を考慮し、社会一般の情勢等を勘案した適切な給与水準の維持に努める。

○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 106.7

注:上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成30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

(扶養親族がない場合)

○ 22歳(大卒初任給)※22歳のみ地域手当を含めず算出

月額 179,200 円 年間給与 2,775,000 円

○ 35歳(主任)

月額 292,000 円 年間給与 4,798,000 円

○ 50歳(課長)

月額 532,000 円 年間給与 8,672,000 円

※ 扶養親族がいる場合には、ひと月あたり扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

○ 27歳(博士修了初任給)

※ 年俸制適用者のみのため省略

○ 35歳(准教授)

月額 440,700 円 年間給与7,565,000 円

○ 50歳(教授)

月額 569,900 円 年間給与9,905,000 円

※ 扶養親族がいる場合には、ひと月あたり扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

月給制の教職員に対して、業績給に当たる勤勉手当の成績率の判定を行っている(個人ごとの勤勉手当額は年間給与総額に対して約11%)。また、平成27年度からは年俸制を適用する教職員のうち、業績評価に基づく年俸制を適用する教育職員(大学教員)の採用を行っている。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,517,985	千円 8,536,339	千円 8,418,223	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 525,061	千円 598,006	千円 716,710	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,597,368	千円 1,637,745	千円 1,685,767	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,390,218	千円 1,422,243	千円 1,439,673	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,030,634	千円 12,194,334	千円 12,260,374	千円	千円	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。

注:「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「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

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減の要因について

- ・給与、報酬等支給総額 対前年度比 1.4%減
新規採用を抑制したことなどによる。
- ・最広義人件費 対前年度比 0.5%増
退職手当支給額の増加などによる。

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年2月(役員については平成30年4月から)から以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要:官民均衡を図るために設けられた「調整率」を87/100から83.7/100に引き下げを行った。

職員に関する講じた措置の概要:官民均衡を図るために設けられた「調整率」を87/100から83.7/100に引き下げを行った。

なお、就業規則改正にかかる学内審議及び法令上の手続きに日数を要したことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

IV その他

特になし