

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人金沢大学(法人番号2220005002604)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

役員報酬水準を検討するにあたって、本学役員の報酬月額、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。

② 平成29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。)

期末特別手当において、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役員としての職務実績を総合的に勘案し、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、又は減額することとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成29年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、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。

法人の長の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び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、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×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155、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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

なお、平成29年度では、期末特別手当を上記の額に0.05月分加えて支給した。

理事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、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。

理事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び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、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×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155、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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

なお、平成29年度では、期末特別手当を上記の額に0.05月分加えて支給した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。

理事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

監事

役員報酬支給基準は、常勤の役員については、本給、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。

監事の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び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、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+((本給+地域手当)×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155、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。加えて、その者の職務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額している。

なお、平成29年度では、期末特別手当を上記の額に0.05月分加えて支給した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、非常勤の役員については、非常勤役員手当及び地域手当から構成されている。

監事(非常勤)の月額については、国立大学法人金沢大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当に地域手当を加算して算出している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成29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	19,490	13,548	5,536	406 (地域手当)			
A理事	14,587	10,008	4,089	300 (地域手当) 189 (通勤手当)			
B理事	14,447	10,008	4,089	300 (地域手当) 49 (通勤手当)			
C理事	14,241	9,816	4,011	294 (地域手当) 120 (通勤手当)			
D理事	14,422	10,008	4,089	300 (地域手当) 24 (通勤手当)			
E理事	13,005	8,640	3,530	259 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月30日	◇
F理事 (非常勤)	2,385	2,316	0	69 (地域手当)		3月31日	
A監事	12,308	8,472	3,462	254 (地域手当) 120 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,014	1,956	0	58 (地域手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の学長は、職員数約2,600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31,814千円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額23,175千円と比べてもそれ以下となっている。

金沢大学では、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であるとしている。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

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31,814千円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額23,175千円と比べてもそれ以下となっている。

金沢大学では、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の指定職適用役職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としている。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の理事は、法人全体の業務を総理する学長を補佐し、本学の業務を掌理している。

金沢大学では、理事(非常勤)の報酬月額を理事(常勤)の報酬月額を基に、勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

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31,814千円と比較した場合、それ以下の水準であり、また、事務次官の年間給与額23,175千円と比べてもそれ以下となっている。

金沢大学では、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いるが、監事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の指定職適用役職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。

こうした職務内容の特性や、民間企業役員、事務次官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(非常勤)

金沢大学は、「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を大学憲章に掲げており、第3期中期目標においては、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出し、21世紀における世界の先端に位置する真の“グローバル大学”を目指し、その理念と目標を達成するため、学長のリーダーシップの下で行動実行し改革を推進している。

そうした中で、金沢大学の監事は、当該法人の業務を監査している。

金沢大学では、監事(非常勤)の報酬月額を監事(常勤)の報酬月額を基に、勤務態様等を考慮し、決定している。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、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、民間企業等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る。

4 役員の退職手当の支給状況(平成29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	3,202 (37,219)	3 (39)		H29.3.31	1	
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

注:「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
理事A	<p>当該理事は、国際・附属病院・同窓会担当として、学生の海外派遣と留学生の受入れに係る学内奨学金を見直すとともに、海外へ渡航し研究交流を行う大学院生を対象とする新たな奨学金を創設するなど、学生への支援を行った。また、海外研究拠点であるタフツ大学との活発な学術交流により研究者・職員の人事交流を促進した。医療革新を専門とする医師の養成を目的とした教育や有望な研究に対する支援を実施するなど、本学の運営面にも大きく貢献した。</p> <p>経営協議会において、任期期間中担当業務について支障なく遂行したこと、文部科学省国立大学法人評価委員会から中期計画の達成に向けて順調に進んでいるとの評価を受けていることなどから、業績評価率は「1」と決定された。</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

期末特別手当において、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役員としての職務実績を総合的に勘案し、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

金沢大学職員の給与体系は国家公務員のそれに準拠している。本学職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与を参考にした。

(1) 国家公務員・・・平成29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410,719円となっており、全職員の平均給与月額額は416,969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。)

人件費の範囲内で、勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定する。

③ 給与制度の内容及び平成29年度における主な改定内容

国立大学法人金沢大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(管理職手当、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、時間外・休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、診療待機手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、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(本給+本給の調整額+地域手当+広域異動手当)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(本給+本給の調整額+地域手当+広域異動手当)に規程や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29年度では、平成29年人事院勧告に準じ、本給(平均0.2%)、勤勉手当(0.1月分)及び初任給調整手当の引き上げを実施した。

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29年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	2,077	42.4	6,489	4,732	55	1,757
事務・技術	434	42.6	5,715	4,202	69	1,513
教育職種 (大学教員)	802	48.9	8,398	6,068	61	2,330
医療職種 (病院看護師)	595	34.9	4,844	3,567	36	1,277
技能・労務職種	5	48.9	5,205	3,823	66	1,382
教育職種 (附属高校教員)	40	44.8	7,112	5,224	55	1,888
教育職種 (附属義務教育学校教員)	48	41.4	6,577	4,842	64	1,735
医療職種 (病院医療技術職員)	153	36.4	4,930	3,633	49	1,297

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	61	44.2	6,747	4,952	56	1,795
教育職種 (特任教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	61	44.2	6,747	4,952	56	1,795

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	63.6	5,070	4,245	130	825
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	63.1	4,330	3,654	93	676
教育職種 (特任教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	64.5	6,305	5,233	193	1,072

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	84	42.1	3,473	3,125	60	348
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	19	58.1	3,005	2,463	93	542
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	45	34.1	3,402	3,402	41	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	61.9	3,633	3,058	46	575
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	39.1	4,225	3,154	79	1,071

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: 「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。

注3: 「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4: 「教育職種(特任教員)」とは、研究・教育及び診療活動の活性化、高度化を図るために特別に雇用する者を示す。

注5: 在外職員については該当者がいないため、表を省略した。

注6: 以下の職種については該当者がいないため、表を省略した。

常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」

任期付職員のうち「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」

再任用職員のうち「医療職種(病院看護師)」、「医療職種(病院医療技術職員)」、「教育職種(大学教員)」、

「医療職種(病院医師)」、「技能・労務職種」

非常勤職員のうち「技能・労務職種」

【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	平成29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	歳	千円	千円	千円	千円
	117	46.7	9,535	9,535	64	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	117	46.7	9,535	9,535	64	0

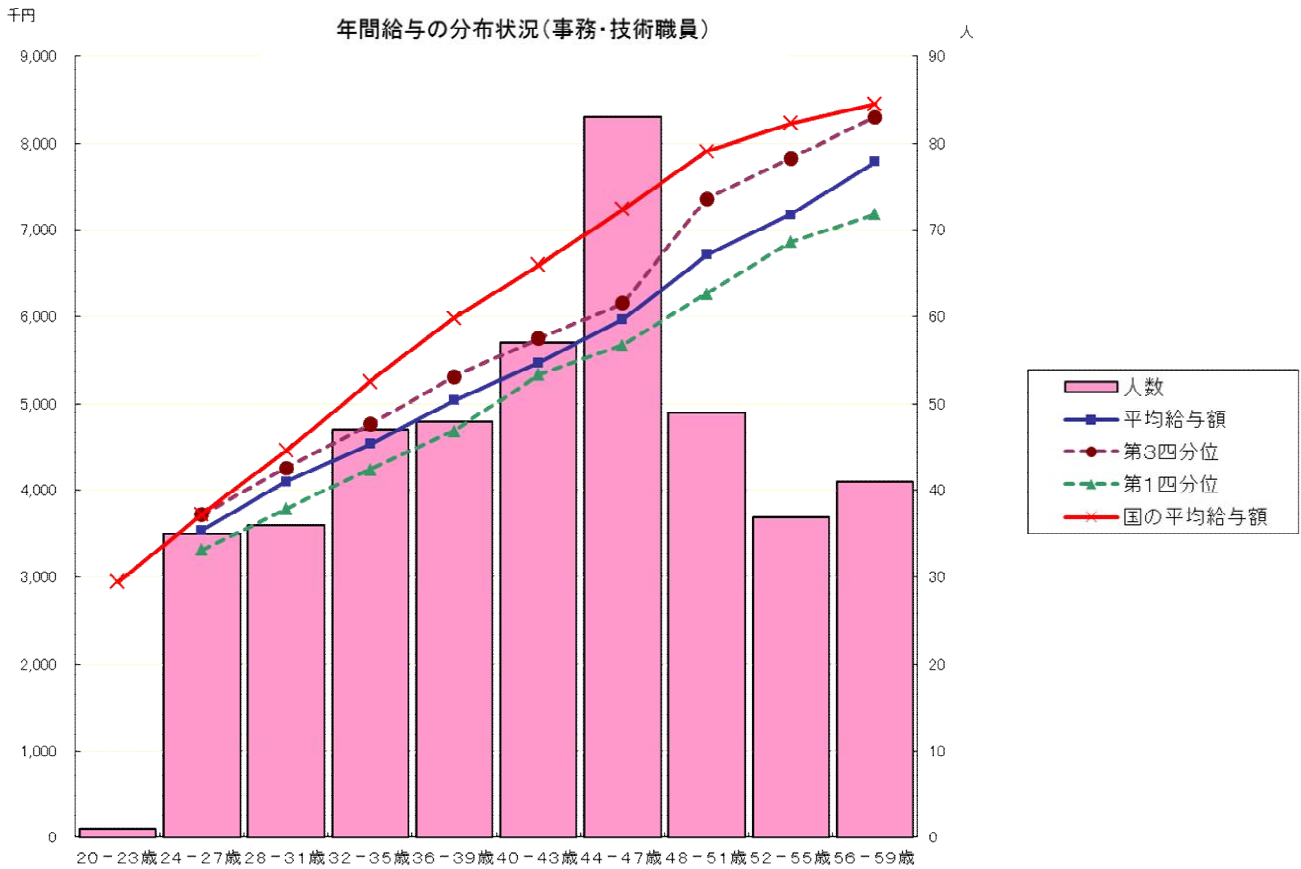
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	46.5	8,895	8,895	6	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	-	-	-	-	-
教育職種 (特任教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	40.8	8,431	8,431	0	0

注1: 在外職員、再任用職員及び非常勤職員並びに任期付職員のうち「教育職種(大学教員)」及び「教育職種(特任教員)」以外の職種については該当者がいないため、表を省略した。

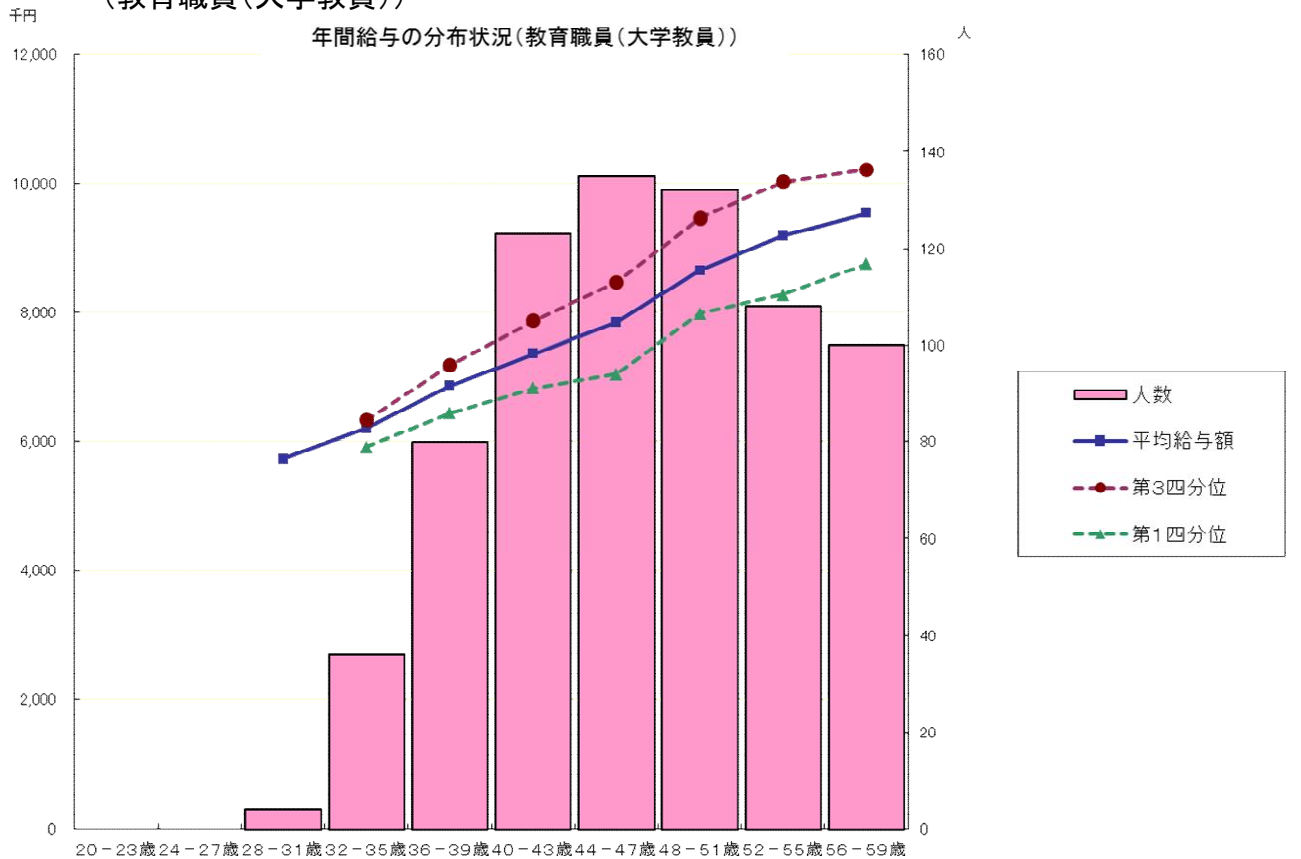
注2: 任期付職員のうち「教育職種(大学教員)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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。]

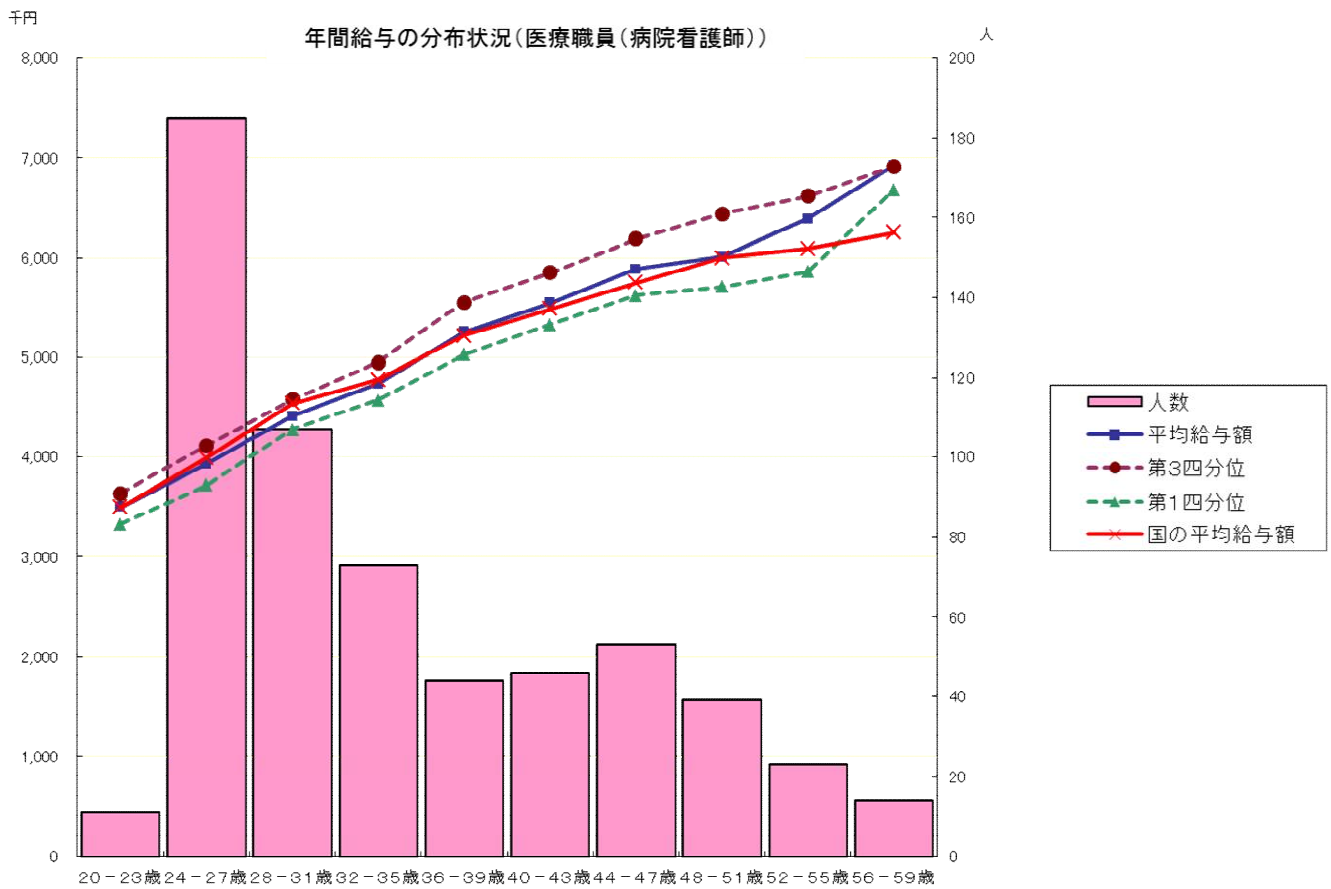
(事務・技術職員)



(教育職員(大学教員))



(医療職員(病院看護師))



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:(事務・技術職員)において、年齢20～23歳の該当者は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、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)／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	11	58.2	8,810	10,856～8,002
課長	35	54.3	7,991	8,846～7,233
課長補佐	46	51.3	7,019	8,277～5,336
係長	135	46.3	5,983	7,181～4,730
主任	102	39.4	5,106	6,757～4,036
係員	103	31.3	3,963	5,154～3,175

(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	295	55.3	9,874	12,207～7,875
准教授	259	46.9	8,004	9,532～5,649
講師	56	47.4	7,726	8,567～4,998
助教	189	42.0	6,602	7,675～5,587
助手	3	54.8	6,513	-

(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	4	54.5	7,617	-
看護師長	34	51.1	6,565	7,869～5,623
副看護師長	71	44.8	5,899	6,697～4,502
看護師	485	32.1	4,496	6,429～3,335

注1:看護部長は該当者が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、平均年齢及び年間給与額を記載していない。
また、助手及び副看護部長の該当者が4人以下のため、同様に、年間給与額(最高～最低)を記載していない。

④ 賞与(平成29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)	% 58.3	% 58.7	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 41.3	% 41.5
	最高～最低	% 54.4～37.9	% 48.8～38.2	% 51.6～38.2
	一律支給分(期末相当)	% 58.7	% 59	% 58.9
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.3	% 41	% 41.1
	最高～最低	% 49.1～37.0	% 49.1～37.2	% 46.9～37.2

(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)	% 56.6	% 57.2	% 56.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.4	% 42.8	% 43.1
	最高～最低	% 49.5～38.5	% 53.0～36.3	% 51.5～37.4
	一律支給分(期末相当)	% 59.3	% 59.5	% 59.4
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.7	% 40.5	% 40.6
	最高～最低	% 54.4～36.2	% 53.4～37.6	% 53.9～37.5

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 58.2	% 58.1	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.8	% 41.9	% 41.8
	最高～最低	% 44.2～39.5	% 44.2～40.1	% 42.4～40.1
	一律支給分(期末相当)	% 58	% 58.2	% 58.1
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42	% 41.8	% 41.9
	最高～最低	% 49.1～37.0	% 49.1～37.0	% 46.9～37.0

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 86.2 ・年齢・地域勘案 94.0 ・年齢・学歴勘案 85.7 ・年齢・地域・学歴勘案 93.6 (参考) 対他法人 98.5
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 32.0% (国からの財政支出額17,475百万円、支出予算の総額54,574百万円 :平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (平成28年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っている。 平成29年度の対国家公務員の比較指数は86.2となっており、給与水準は適切に確保されている。</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滿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	指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進め、今後も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"> ・年齢勘案 100.0 ・年齢・地域勘案 99.0 ・年齢・学歴勘案 99.4 ・年齢・地域・学歴勘案 100.7 (参考) 対他法人 99.1
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>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 32.0% (国からの財政支出額17,475百万円、支出予算の総額54,574百万円 :平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0 円 (平成28年度決算)】</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 本学の給与制度等の改正は、国家公務員の給与水準を考慮して行っている。 平成29年度の対国家公務員の比較指数は100.0となっており、給与水準は適切に確保されている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 地域差及び学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿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	指数の状況や給与水準の適正について絶えず検証を行い、本学の財政状況を勘案しつつ、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進め、今後も適正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 91.2

(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29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

(扶養親族がない場合)

1.事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額	179,200 円	年間給与	2,928,000 円
----	-----------	------	-------------

○35歳(主任)

月額	259,700 円	年間給与	4,244,000 円
----	-----------	------	-------------

○50歳(係長)

月額	348,500 円	年間給与	5,770,000 円
----	-----------	------	-------------

2.教育職員(大学教員)

○27歳(博士修了初任給)

月額	288,400 円	年間給与	4,712,000 円
----	-----------	------	-------------

○35歳(助教)

月額	333,100 円	年間給与	5,519,000 円
----	-----------	------	-------------

○50歳(教授)

月額	449,800 円	年間給与	7,544,000 円
----	-----------	------	-------------

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者10,000円、子1人につき8,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務成績により勤勉手当(6月、12月)における支給割合の増減を行うほか、昇給の区分(号給数)を決定している。

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 15,487,665	千円 15,624,631	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,180,219	千円 998,305	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,467,180	千円 6,587,635	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,197,590	千円 3,251,436	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 26,332,654	千円 26,462,007	千円	千円	千円	千円

注1:「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。

注2:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他の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 「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の対前年度比及び増減要因

(1) 「給与、報酬等支給総額」(前年度比+0.9%)

以下の要因等から、給与、報酬等支給総額が増加した。

ア.人事院勧告に準拠し、本給(平均0.2%)、初任給調整手当、勤勉手当(0.1月分)の引き上げを実施したため。

イ.教育職員(大学教員)のうち年俸制(平成27年1月導入)適用者の給与には退職手当相当分も含まれており、平成29年度において当該適用者数が増加したため。

(2) 「最広義人件費」(前年度比+0.5%)

上記増加要因に加え、受託経費等外部予算による人件費の増加や、人材派遣契約額の増額により非常勤役職員等給与が前年度比で1.9%増加したこともあり、退職手当支給額が減少したものの、最広義人件費としては増加となった。

② 「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3月1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、調整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:調整率を100分の87から100分の83.7へ引下げ。

職員に関する講じた措置の概要:調整率を100分の87から100分の83.7へ引下げ。

なお、平成29年人事院勧告に合わせて規則等改正を行ったことから、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