

# 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:22,491千円)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(31,592千円)を参考としている。

#### ② 平成27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27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(1,035,000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147.5、12月期においては100分の167.5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27年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、①地域間・世代間の給与配分見直しによる本給表の改定(平均2%引下げ)、②民間給与との格差に基づく本給表の改定(各号数の報酬月額を1,000円引上げ)、③期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.05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(636,000～818,000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147.5、12月期においては100分の167.5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27年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、①地域間・世代間の給与配分見直しによる本給表の改定(平均2%引下げ)、②民間給与との格差に基づく本給表の改定(各号数の報酬月額を1,000円引上げ)、③期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.05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(517,000～761,000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147.5、12月期においては100分の167.5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27年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、①地域間・世代間の給与配分見直しによる本給表の改定(平均2%引下げ)、②民間給与との格差に基づく本給表の改定(各号数の報酬月額を1,000円引上げ)、③期末特別手当の年間支給割合の引上げ(0.05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27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27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 17,313	千円 12,540	千円 4,773	千円 ( )			
A理事	千円 13,108	千円 7,632	千円 3,242	千円 50 (通勤手当) 1,236 (地域手当) 948 (単身赴任手当)	4月1日		◇
B理事	千円 13,735	千円 9,912	千円 3,772	千円 50 (通勤手当)			※
C理事	千円 13,543	千円 9,816	千円 3,676	千円 50 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 13,735	千円 9,912	千円 3,772	千円 50 (通勤手当)			
E理事	千円 13,735	千円 9,912	千円 3,772	千円 50 (通勤手当)			
A監事	千円 11,943	千円 8,556	千円 3,256	千円 130 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 480	千円 480	千円	千円 ( )		3月31日	

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27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31,592千円及び事務次官の年間給与額22,491千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である。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27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31,592千円(取締役においては、20,819千円)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818千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27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31,592千円(取締役においては、20,819千円)より低い水準となっており、本省の部長の俸給月額761千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、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27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 2,176 (44,508)	年 月 2 (38)	0 (0) H27.3.31	—	
監事	千円 該当者なし	年 月			

注:理事A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、役員在職期間と職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧内の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を括弧書きで併記した。

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	該当者なし
理事A	当法人の役員退職手当の支給率は、「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)」の定めに準拠している。また、当法人は当該理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、当該理事は、教育・学生支援担当理事として常に学長を支えるとともに、教職員との意思疎通を積極的に図り、本学の基本理念に掲げる人材像の養成を実現すべく担当理事として必要性の高い事業を重点的に実施し、また、中期目標・中期計画の達成に向け、リーダーシップを発揮しその実現に向け指導にあたる等、理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。
監事	該当者なし

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27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1,650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1,735人)となっている。

(2) 国家公務員…平成27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408,996円となっており、全職員の平均給与月額416,455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410,465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27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27年度においては、①地域間・世代間の給与配分見直しによる本給表の改定(平均2%引下げ)、②民間給与との格差に基づく本給表の改定(平均0.4%引上げ)、③広域異動手当の引上げ(距離区分ごとの支給割合を引上げ)、④単身赴任手当の引上げ(基礎額及び交通距離区分ごとの加算額を引上げ)、⑤管理職員特別勤務手当の区分増設(災害への対応等による深夜勤務を追加)、⑥義務教育等教員特別手当の区分増設(教育職本給表(三)の号数増設に伴う区分の増設)、⑦平成26年度の賞与を含む増額改定及び平成27年度以降の現給保障により高騰する人件費を抑制するため、平成27年1月昇給の号数を1号数抑制、⑧教員特殊業務手当の増額(部活動指導等の手当額の増額)、⑨初任給調整手当上限額の引上げ(併せて各期間区分の手当額を200円引上げ)、⑩勤勉手当の年間支給月数の引上げ(0.10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

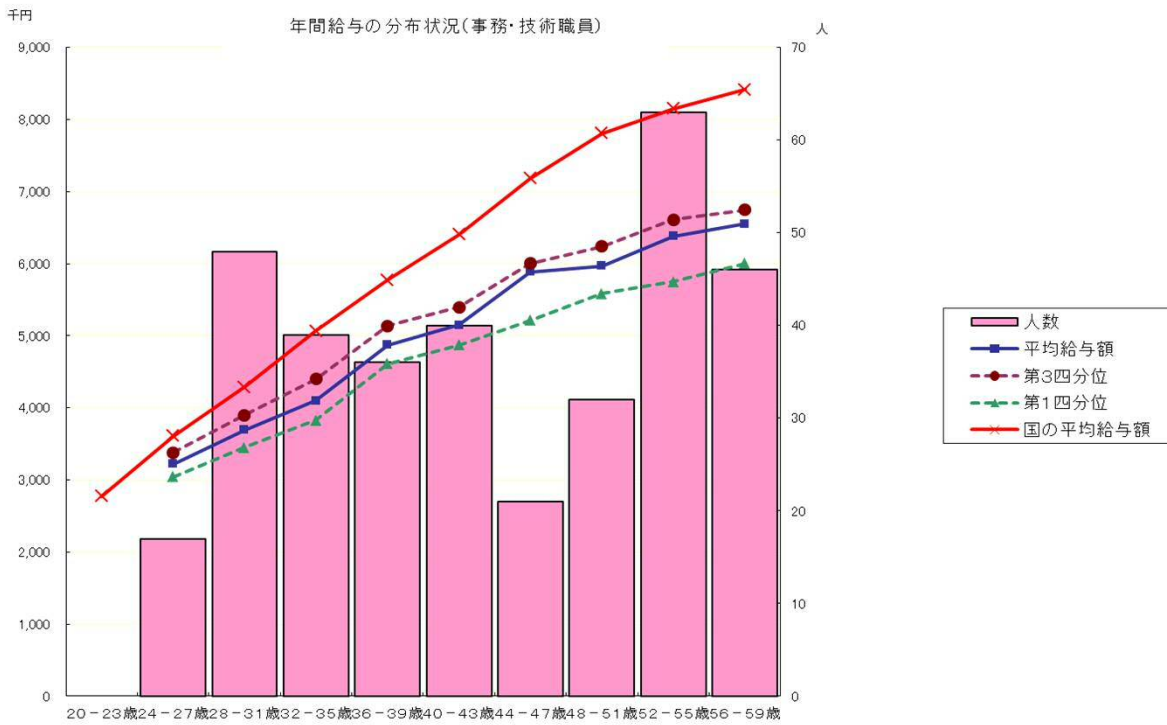
区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,398	46.9	6,752	4,964	51	1,788
事務・技術	342	43.5	5,287	3,929	50	1,358
教育職種 (大学教員)	716	49.8	8,062	5,887	49	2,175
医療職種 (病院看護師)	222	44.1	5,297	3,927	55	1,370
技能・労務職種	10	51.4	5,183	3,869	60	1,314
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39	42.7	6,624	4,955	67	1,669
医療職種 (病院医療技術職員)	66	43.7	5,397	3,999	57	1,398
その他医療職種 (看護師)	3	53.2	5,148	3,782	42	1,366
再任用職員	1	-	-	-	-	-
事務・技術	1	-	-	-	-	-
非常勤職員	372	31.7	3,737	2,965	47	772
事務・技術	21	38.3	3,414	2,595	53	819
教育職種 (大学教員)	21	42.0	6,309	4,752	49	1,557
医療職種 (病院医師)	79	33.7	2,784	2,784	47	0
医療職種 (病院看護師)	215	28.8	3,814	2,873	44	941
技能・労務職種	3	36.8	2,837	2,243	187	594
医療職種 (病院医療技術職員)	33	34.5	4,167	3,160	51	1,007

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。

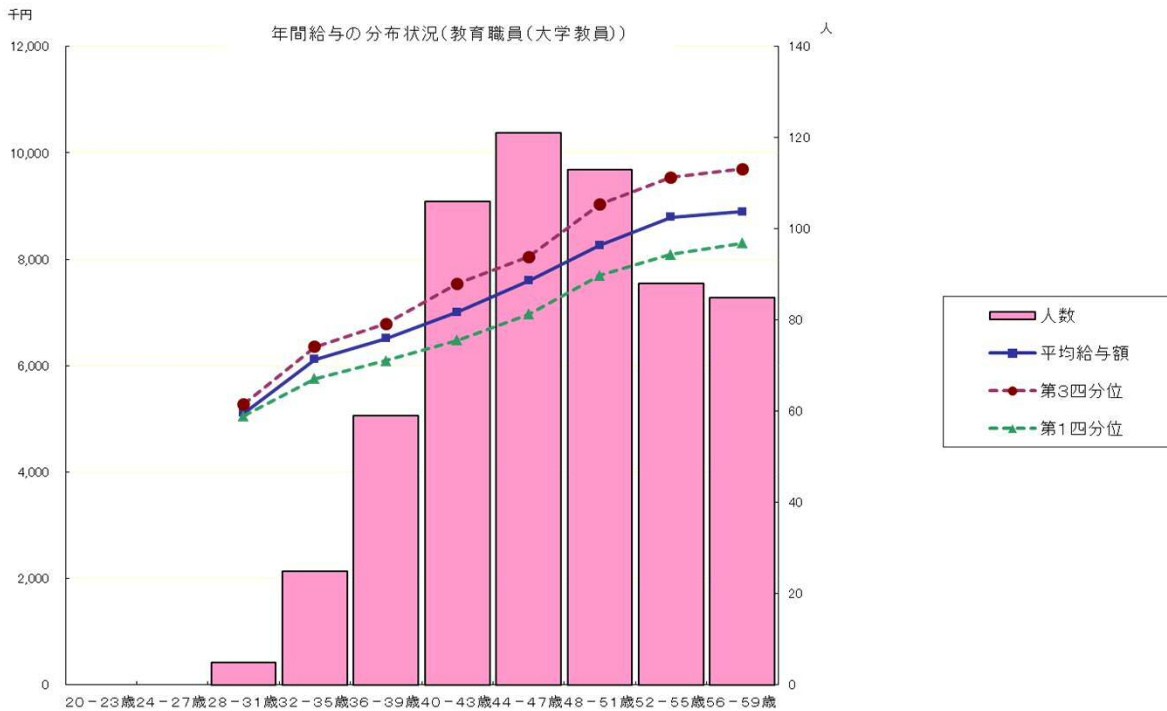
注2:「再任用職員」について、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

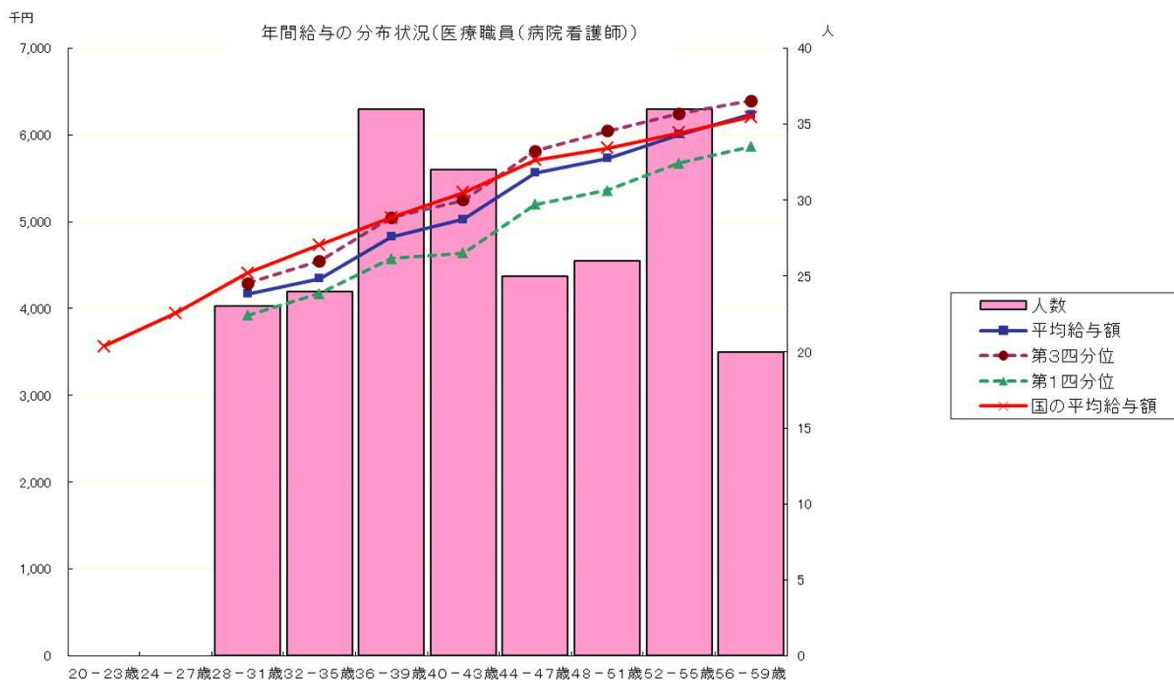
注3:「在外職員」、「任期付職員」については該当者がいないため、表の作成を省略した。

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。





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)
	人	歳	千円	千円
部長	2	—	—	—
課長	25	54.6	7,683	9,360 ～ 6,233
課長代理	31	53.1	6,403	7,136 ～ 5,428
係長	151	47.7	5,568	6,775 ～ 3,745
主任	41	42.2	4,885	6,438 ～ 3,856
係員	92	30.5	3,709	5,542 ～ 2,899

注1:「部長」の該当者は2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」は記載していない。

注2:「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)
	人	歳	千円	千円
教授	277	56.0	9,404	12,368 ～ 7,174
准教授	238	47.3	7,718	9,242 ～ 5,758
講師	51	45.3	7,065	8,089 ～ 5,224
助教	142	43.3	6,286	7,276 ～ 4,526
教務職員	8	50.1	5,309	5,561 ～ 4,799

(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)
	人	歳	千円	千円
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	3	53.8	6,791	—
看護師長	25	52.5	6,315	6,728 ～ 5,332
副看護師長	55	47.1	5,604	6,407 ～ 4,175
看護師	138	41.0	4,849	6,220 ～ 3,621

注1:「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」は記載していない。

注2:「副看護部長」の該当者は3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、「年間給与額(最高～最低)」は記載していない。



④ 賞与(平成27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)	% 60.9	% 61.6	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.1	% 38.4	% 38.8
	最高～最低	% 47.3～34.8	% 49.3～35.1	% 48.2～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.3	% 62.1	% 62.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.7	% 37.9	% 37.8
	最高～最低	% 44.2～33.8	% 43.8～34.8	% 42.1～34.6

(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)	% 61.6	% 61.2	% 61.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.4	% 38.8	% 38.6
	最高～最低	% 54.3～35.8	% 51.5～36.0	% 52.1～36.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.4	% 62.3	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.6	% 37.7	% 37.7
	最高～最低	% 44.2～33.0	% 43.8～32.8	% 44.0～34.4

(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)	% 62.0	% 61.8	% 61.9	-
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.0	% 38.2	% 38.1	-
	最高～最低	% 44.2～34.3	% 43.8～34.6	% 44.0～34.5	-

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 80.3</li> <li>・年齢・地域勘案 88.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 78.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.4</li> <li>(参考)対他法人 91.2</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 37.5%】 (国からの財政支出額 13,305百万円、支出予算の総額 35,524百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26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 31.4%】 (支出総額 37,326百万円、給与・報酬等支給総額 11,730,401千円：平成26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「国家公務員の給与等、民間企業の給与等(中略)を考慮して定めなければならない」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80.3であること、対他法人指数が91.2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。</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	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 96.7</li> <li>・年齢・地域勘案 99.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.9</li> <li>(参考)対他法人 94.1</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 37.5%】 (国からの財政支出額 13,305百万円、支出予算の総額 35,524百万円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26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 31.4%】 (支出総額 37,326百万円、給与・報酬等支給総額 11,730,401千円：平成26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「国家公務員の給与等、民間企業の給与等(中略)を考慮して定めなければならない」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96.7であること、対他法人指数が94.1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。</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	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 88.0

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27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 176,700円 年間 2,852,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 297,500円 年間 4,829,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 357,800円 年間 5,804,000円

(教育職員(大学教員))

- 27歳(博士修了初任給、独身)  
月額 285,400円 年間 4,606,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)  
月額 373,400円 年間 6,143,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 459,900円 年間 7,562,000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 11,776,550
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 967,453
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 4,595,546
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 2,320,917
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 19,660,466

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、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より、対前年度比0.4%(46,149千円)増となっている。

・「退職手当支給額」については、定年退職者数(特に教育職員)及び自己都合退職者数の減少により、対前年度比18%(212,863千円)減となっている。

・「非常勤役職員等給与」については、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6.4%(275,825千円)増となっている。

・「福利厚生費」については、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%(148,995千円)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」こととしている。

### Ⅳ その他

特になし