

国立大学法人弘前大学(法人番号4420005005394)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

弘前大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準の妥当性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、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) 国立大学法人島根大学・・・当該法人は、総合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同等(常勤職員数約2,000人)となっている。
公表資料によれば、平成29年度の長の年間報酬額は17,372千円であり、公表対象年度の役員給与規程に記載された本俸額等を勘案すると、同程度と推定される。同様の考え方により、理事については14,000千円程度、監事については12,000千円程度と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,274千円

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。)

本学が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果を勘案し、当該役員の職務の実績等に応じて、その額の100分の10の範囲内で増額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30年度における改定内容

法人の長 (常勤役員の報酬支給基準は、本給及び期末特別手当から構成されている。法人の長(学長)の給与については、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、本給(1,035千円)に寒冷地手当(17.8千円、11月～翌年3月)を加算して算出している。期末特別手当についても同規程に則り、基準額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×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157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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、人事院による平成30年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(+0.05月)を行った。(平成30年12月～)

理事 (常勤役員の報酬支給基準は、本給及び期末特別手当から構成されている。理事の給与については、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、本給(818千円～706千円)に地域手当(110千円)、通勤手当(2千円)、寒冷地手当(17.8千円～10.2千円、11月～翌年3月)、単身赴任手当(62千円)を加算して算出している。期末特別手当についても同規程に則り、基準額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×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157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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、人事院による平成30年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(+0.05月)を行った。(平成30年12月～)

理事
(非常勤) (該当者なし

監事 (常勤役員の報酬支給基準は、本給及び期末特別手当から構成されている。監事の給与については、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、本給(574千円)に、通勤手当(2千円)、寒冷地手当(17.8千円、11月～翌年3月)を加算して算出している。期末特別手当についても同規程に則り、基準額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×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157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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、人事院による平成30年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、期末特別手当の支給割合の改定(+0.05月)を行った。(平成30年12月～)

監事
(非常勤) (非常勤役員の報酬支給基準は、国立大学法人弘前大学役員給与規程に則り、非常勤役員手当を支給している。監事(非常勤)については、月額100千円としている。
なお、平成30年度に改定は行っていない。

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 | 報酬(給与) 千円 | 賞与 千円 | その他(内容) 千円 | 就任 | 退任 | |
| 法人の長 | 17,536 | 12,420 | 5,027 | 89 (寒冷地手当) | | | |
| 理事A | 13,878 | 9,816 | 3,973 | 89 (寒冷地手当) | | | |
| 理事B | 15,429 | 9,132 | 4,140 | 1,324 (地域手当) 89 (寒冷地手当) 744 (単身赴任手当) | 4月1日 | | ◇ |
| 理事C | 12,941 | 9,132 | 3,696 | 24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当) | | | |
| 理事D | 12,903 | 9,132 | 3,696 | 24 (通勤手当) 51 (寒冷地手当) | | | |
| 理事E | 10,823 | 8,472 | 2,300 | 51 (寒冷地手当) | 4月1日 | | |
| 監事A | 9,789 | 6,888 | 2,788 | 24 (通勤手当) 89 (寒冷地手当) | | | |
| 監事B (非常勤) | 1,200 | 1,200 | 0 | 0 | | | |

注1: 本表の「前職」欄の「◇」は、国からの役員出向者であることを示す。

注2: 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3: 「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。

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

弘前大学は、教育、研究及び社会貢献の中心課題として、世界と地域に対し、人材の育成と情報の発信を行うことを目標としており、この目標達成に向けて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、弘前大学の学長は、職員数約2,000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31,928千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。弘前大学では、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。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

中期目標・中期計画の達成に向け、各理事は学長を補佐し、教育研究及び大学運営の職務を担っている。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31,928千円と比較した場合、それ以下であり、また、他の同規模の国立大学法人の理事の報酬水準と概ね同水準となっている。こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学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

監事は、国立大学法人法により設置することが義務付けられており、法人の業務および財産の状況に関する監査を行い、監査の結果に基づき、必要があると認められるときは学長又は文部科学大臣に意見を提出する権限を有する。このような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。

監事(非常勤)

監事は、国立大学法人法により設置することが義務付けられており、法人の業務および財産の状況に関する監査を行い、監査の結果に基づき、必要があると認められるときは学長又は文部科学大臣に意見を提出する権限を有する。このような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。

【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える。

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) 千円 | 法人での在職期間 年 月 | 退職年月日 | 業績勘案率 | 前職 |
|-------------|---------------|-----------------|-------|-------|----|
| 法人の長 | 該当者なし | | | | |
| 理事 | 該当者なし | | | | |
| 監事 | 該当者なし | | | | |
| 監事 (非常勤) | 該当者なし | | | | |

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 | 該当者なし |
| 監事 | 該当者なし |
| 監事 (非常勤) | 該当者なし |

【文部科学大臣の検証結果】

該当無し

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果を勘案し、当該役員の職務の実績等に応じて、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしており、今後も継続する。

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の妥当性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2,000人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人島根大学・・・当該法人は、総合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同等(常勤職員数約2,000人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・平成30年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)(平均年齢43.5歳)の平均給与月額が410,940円となっており、全職員(平均年齢43.1歳)の平均給与額は417,230円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、事務係長(40歳以上44歳未満)の4月の平均支給額は429,308円となっている。当法人の給与水準の決定については、国家公務員の給与水準及び他の国立大学法人等の給与水準を参考にしつつ、中長期的な財政状況を踏まえて決定する。

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。)

教員業績評価及び人事評価の結果を考慮し、昇給及び勤勉手当(賞与)の成績率(支給率)の決定に反映させる。

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

国立大学法人弘前大学職員給与規程に基づき、俸給及び諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、職務付加手当、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、高所作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当、夜間看護手当、手術看護手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、多学年学級担当手教育業務連絡指導手当、特別支援教員手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、裁量労働割増手当、教員当、免許状更新講習手当、災害応急作業等手当、待機手当、特別業務手当、交代制業務手当、夜間医療手当、入試手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当)としている。

人事院による平成30年給与勧告に基づいた国家公務員等の給与に関する法令等の改正に準拠し、以下の措置を講ずることとした。

[役員・特別職]

- ① 期末特別手当支給割合引き上げ(役員・特別職+0.05月)

[一般職員]

- ① 勤勉手当支給割合引き上げ(一般の職員・特定管理職員・附属学校園教員+0.05月)
 - ② 俸給表の引き上げ(初任給・若年層に重点を置いて俸給月額を平均0.2%引き上げる。)
 - ③ 初任給調整手当(支給額を月額100円引き上げ)
- 上記の適用開始日を、①平成30年12月1日、②・③平成30年4月1日からとした。

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 1,507 | 歳 43.5 | 千円 6,297 | 千円 4,597 | 千円 33 | 千円 1,700 |
| 事務・技術 | 人 316 | 歳 42 | 千円 5,437 | 千円 4,006 | 千円 37 | 千円 1,431 |
| 教育職種 (大学教員) | 人 562 | 歳 49.3 | 千円 8,095 | 千円 5,848 | 千円 23 | 千円 2,247 |
| 技能・労務職種 | 人 4 | 歳 57.0 | 千円 5,093 | 千円 3,733 | 千円 6 | 千円 1,360 |
| 教育職種 (附属高校教員) | 人 21 | 歳 41.5 | 千円 6,408 | 千円 4,800 | 千円 69 | 千円 1,608 |
| 教育職種 (附属義務教育学校教員) | 人 59 | 歳 45.2 | 千円 6,779 | 千円 5,034 | 千円 74 | 千円 1,745 |
| 医療職種 (病院看護師) | 人 447 | 歳 38.1 | 千円 4,866 | 千円 3,587 | 千円 37 | 千円 1,279 |
| 医療職種 (病院医療技術職員) | 人 98 | 歳 37.7 | 千円 5,025 | 千円 3,673 | 千円 33 | 千円 1,352 |

| | | | | | | |
|--------------------|----------|-----------|-------------|-------------|----------|-------------|
| 非常勤職員 | 人 100 | 歳 37.6 | 千円 3,456 | 千円 2,793 | 千円 32 | 千円 663 |
| 事務・技術 | 人 27 | 歳 42.4 | 千円 3,143 | 千円 2,300 | 千円 56 | 千円 843 |
| 医療職種 (病院医師) | 人 39 | 歳 31.5 | 千円 3,061 | 千円 2,911 | 千円 7 | 千円 150 |
| 医療職種 (病院医療技術職員) | 人 14 | 歳 32.6 | 千円 3,618 | 千円 2,661 | 千円 42 | 千円 957 |
| 技能・労務職種 | 人 12 | 歳 46.7 | 千円 3,521 | 千円 2,567 | 千円 34 | 千円 954 |
| 特任教員 | 人 8 | 歳 46.0 | 千円 6,056 | 千円 4,447 | 千円 50 | 千円 1,609 |
| 学長特別補佐 | 人 - | 歳 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - |
| 医療職種 (病院看護師) | 人 - | 歳 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - |

【年俸制適用者】

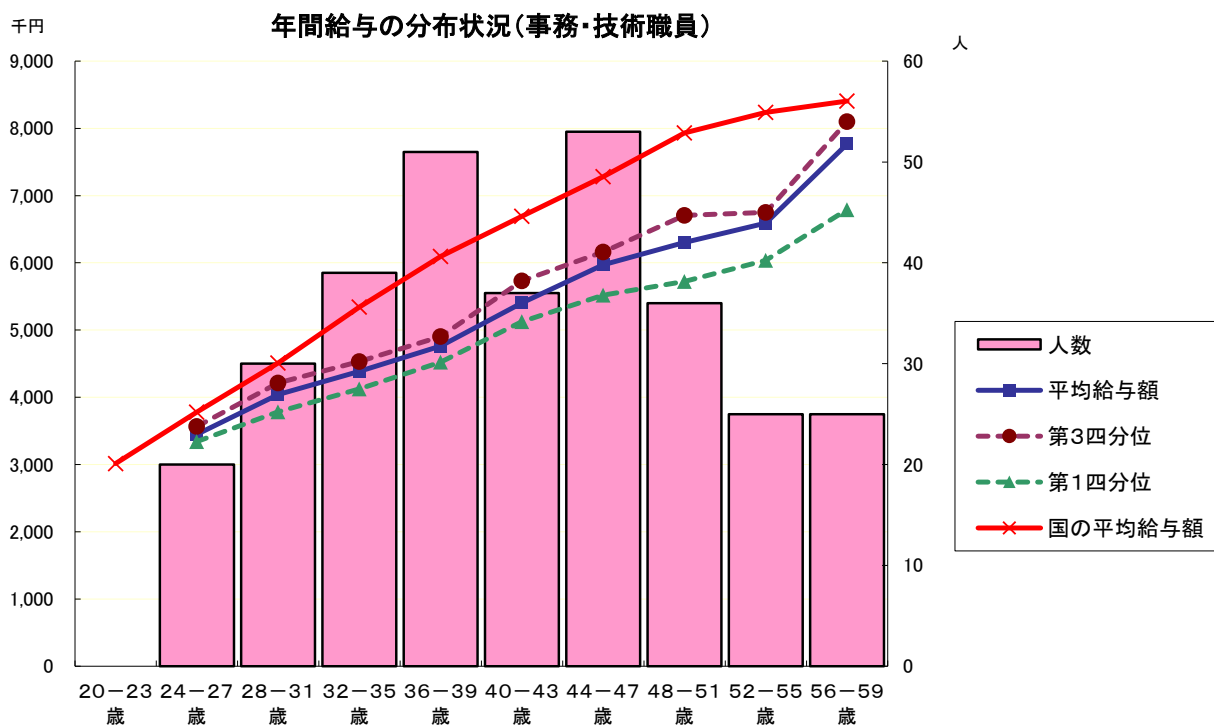
| | | | | | | |
|----------------|----|------|-------|-------|----|----|
| 常勤職員 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 88 | 43.6 | 8,060 | 8,060 | 24 | 0 |
| 教育職種 (大学教員) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 88 | 43.6 | 8,060 | 8,060 | 24 | 0 |
| 任期付職員 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 25 | 45.1 | 9,007 | 9,007 | 27 | 0 |
| 教育職種 (大学教員) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 25 | 45.1 | 9,007 | 9,007 | 27 | 0 |

注1：非常勤職員の学長特別補佐、医療職種（病院看護師）は、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、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

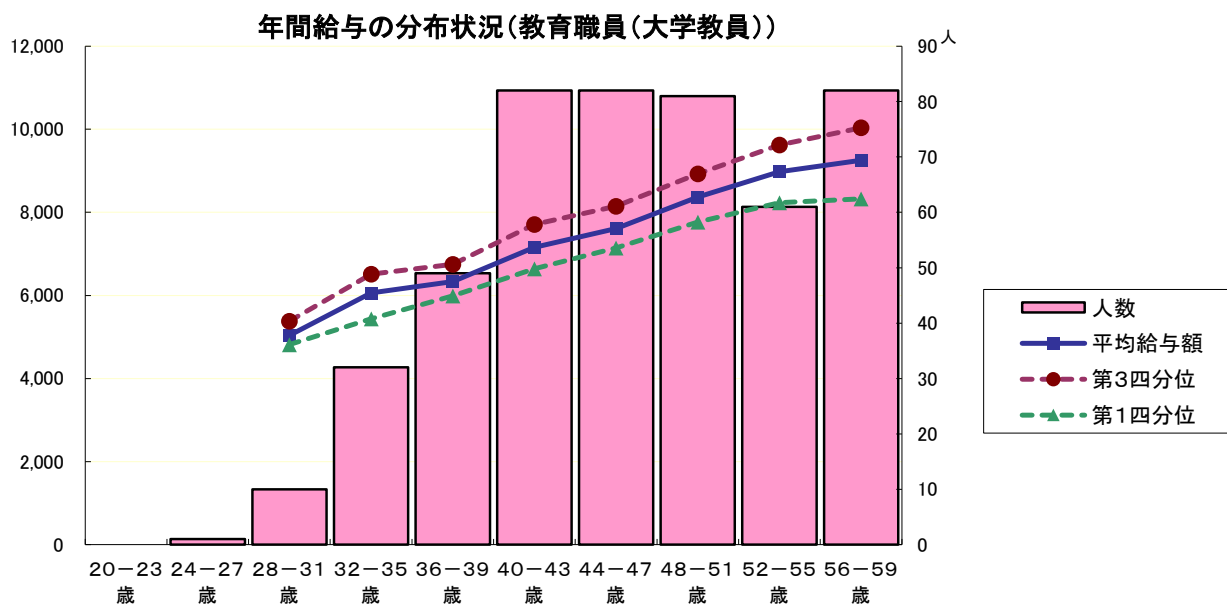
注2：「技能・労務職種」とは、自動車運転手、看護助手等の業務を行う職種を示す。
「教育職種（附属義務教育学校教員）」には、附属幼稚園教員を含む。
「教育職種（附属高校教員）」には、附属特別支援学校教員を含む。

注3：在外職員、再任用職員の区分は、該当者がいないため、表の記載を省略した。

② 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))
 [任期付職員を除く。以下、④まで同じ。]

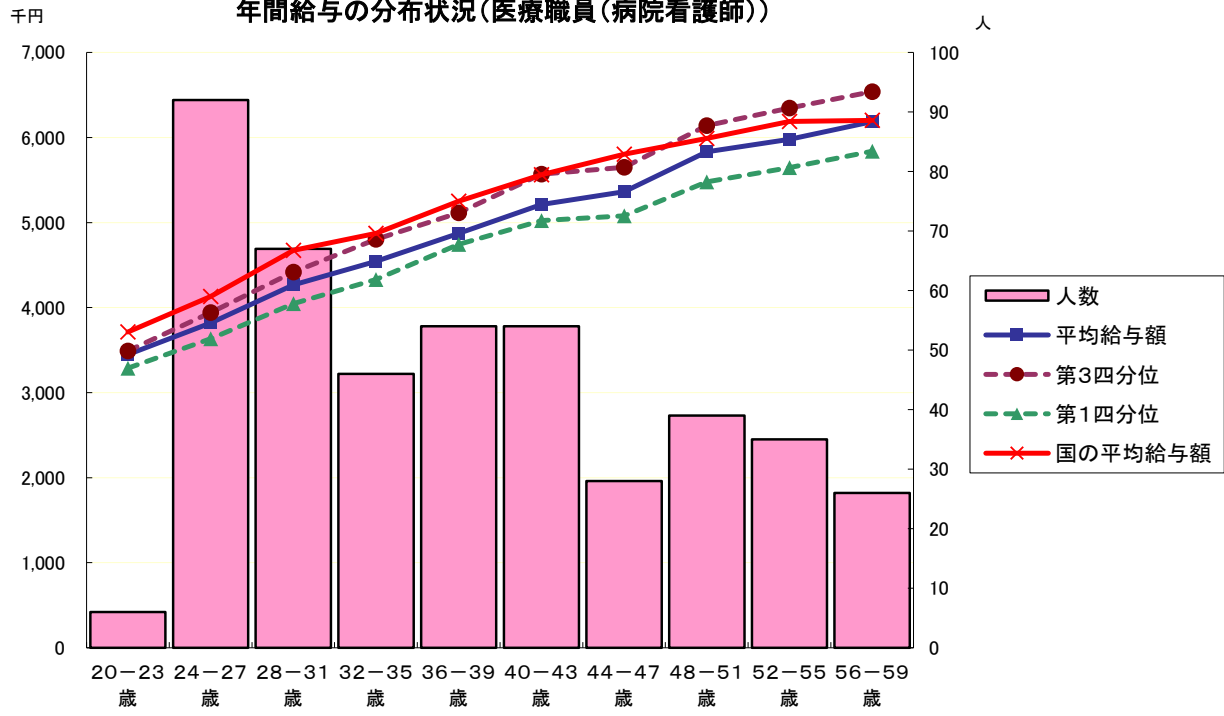


注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。



注：年齢24～27歳の該当者は1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、年間給与については表示していない。

年間給与の分布状況(医療職員(病院看護師))



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) |
| 代表的職位 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| ・部長 | 5 | 59.1 | 9,665 | 11,506 ～ 8,083 |
| ・課長 | 27 | 54.4 | 7,922 | 9,190 ～ 6,752 |
| ・課長補佐 | 28 | 51.4 | 6,578 | 7,163 ～ 5,630 |
| ・係長 | 94 | 45.8 | 5,767 | 6,438 ～ 4,571 |
| ・主任 | 38 | 41.1 | 4,916 | 5,942 ～ 4,117 |
| ・係員 | 124 | 34.0 | 4,282 | 5,481 ～ 3,152 |

注：・課長には同相当職である「室長」、「調整役」及び「事務長」を、課長補佐には同相当職である「事務室長」、「室長補佐」、「事務長補佐」及び「専門員」を、係長には同相当職である「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 | 172 | 57.8 | 9,884 | 12,605 ～ 7,736 |
| ・准教授 | 164 | 49.7 | 8,133 | 9,358 ～ 6,298 |
| ・講師 | 78 | 47.4 | 7,481 | 9,007 ～ 6,057 |
| ・助教 | 126 | 40.8 | 6,400 | 7,286 ～ 4,814 |
| ・助手 | 22 | 35.7 | 5,129 | 6,255 ～ 4,079 |

(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) |
| 代表的職位 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| ・看護部長 | 1 | - | - | - ～ - |
| ・副看護部長 | 4 | 56.0 | 6,716 | - ～ - |
| ・看護師長 | 24 | 51.3 | 6,256 | 6,713 ～ 5,493 |
| ・副看護師長 | 54 | 47.7 | 5,786 | 6,560 ～ 4,907 |
| ・看護師 | 364 | 35.6 | 4,562 | 6,138 ～ 3,288 |

注：・看護部長の該当者は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。

・副看護部長の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されることがあることから、年間給与額の(最高～最低)については記載していない。

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)／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) | % 57.2 | % 58.1 | % 57.7 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 42.8 | % 41.9 | % 42.3 |
| | 最高～最低 | % 50.8～39.5 | % 48.7～38.1 | % 49.6～38.8 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 57.3 | % 59.2 | % 58.3 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 42.7 | % 40.8 | % 41.7 |
| | 最高～最低 | % 48.7～38.6 | % 46.9～36.3 | % 47.8～38.3 |

(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) | % 52.8 | % 54.7 | % 53.8 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 47.2 | % 45.3 | % 46.2 |
| | 最高～最低 | % 54.2～40.9 | % 52.0～39.5 | % 51.6～40.2 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 57.5 | % 59.0 | % 58.3 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 42.5 | % 41.0 | % 41.7 |
| | 最高～最低 | % 48.7～38.7 | % 46.9～34.0 | % 47.8～37.3 |

(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) | % - | % - | % - |
| | 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) | % 57.9 | % 59.4 | % 58.7 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 42.1 | % 40.6 | % 41.3 |
| | 最高～最低 | % 48.7～36.7 | % 46.9～37.1 | % 47.8～36.9 |

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のあることから記載していない。

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"> ・年齢勘案 82.6 ・年齢・地域勘案 91.6 ・年齢・学歴勘案 83.1 ・年齢・地域・学歴勘案 91.8 (参考) 対他法人 94.5 |
| 給与水準の適切性の 検証 | <p>(法人の検証結果)</p> <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 27.6% (国からの財政支出額 11,024百万円、支出予算の総額 40,006百万円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額が100億円以上であるが、対国家公務員との給与水準(年額)の比較指標は100未満であり、累積欠損額もないことから、給与水準は適正であると考えられる。</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られる。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 | 今後も適切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 94.0 ・年齢・地域勘案 96.5 ・年齢・学歴勘案 92.7 ・年齢・地域・学歴勘案 96.2 (参考) 対他法人 93.5 |
| 給与水準の適切性の 検証 | <p>(法人の検証結果)</p> <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 27.6% (国からの財政支出額 11,024百万円、支出予算の総額 40,006百万円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額が100億円以上であるが、対国家公務員との給与水準(年額)の比較指標は100未満であり、累積欠損額もないことから、給与水準は適正であると考えられる。</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られる。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 | 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)と国家公務員との給与水準の比較指標 87.7

(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

| | |
|---|-----------------------------|
| (扶養親族がない場合) | |
| 事務・技術職員 | 教育職員(大学教員) |
| ○22歳(大卒初任給) | ○24歳(助手) |
| 月額 180,700円 年間給与 2,962,000円 | 月額 222,800円 年間給与 3,652,000円 |
| ○35歳(主任) | ○35歳(助教) |
| 月額 259,600円 年間給与 4,255,000円 | 月額 325,300円 年間給与 5,403,000円 |
| ○50歳(課長補佐) | ○50歳(准教授) |
| 月額 368,300円 年間給与 6,198,000円 | 月額 449,000円 年間給与 7,556,000円 |
| ※扶養親族がいる場合には、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

教員業績評価及び人事評価の結果を考慮し、昇給及び勤勉手当(賞与)の成績率(支給率)の決定に反映させる。

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 10,686,792 | 千円 10,933,942 | 千円 11,101,129 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 694,820 | 千円 712,066 | 千円 826,284 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 1,916,689 | 千円 2,049,507 | 千円 2,002,523 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 福利厚生費 (D) | 千円 1,870,775 | 千円 1,934,221 | 千円 1,991,009 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 15,169,077 | 千円 15,629,739 | 千円 15,920,946 | 千円 | 千円 | 千円 |

注1: 「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「15 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: 千円未満切り捨てのため、各区分と最広義人件費の額は必ずしも一致しない。

総人件費について参考となる事項

- 「給与、報酬等支給総額」は、前年度比1.5%の増となった。増の要因としては、学部・学科改組による教員数の増加や、平成30年人事院勧告に基づく給与改定などが影響したと考えられる。また、退職手当相当分が給与に含まれる年俸制の適用者(常勤教員)が増加していることも影響していると考えられる。
 - 「退職手当支給額」は、定年退職者数の増などにより前年度比16.0%の増となった。
 - 「非常勤役職員等給与」は、非常勤教職員数の減などにより対前年度比△2.3%の減となった。
 - 以上の影響により、「最広義人件費」は、対前年度比1.9%の増となっている。
-
- 「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1月29日から以下の措置を講ずることとした。
 - 〔役員・特別職〕
 - ①退職手当の調整率引き下げ(退職手当調整率を87/100から83.7/100に引き下げ)
 - 〔一般職員〕
 - ①退職手当の調整率引き下げ(退職手当調整率を87/100から83.7/100に引き下げ)
 なお、学内規程の改正手続き上、措置の開始時期が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