

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人長崎大学の役員報酬・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

本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、類似事業を行っている独立行政法人の他、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(当該法人2,312人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、他国立大学法人を参考とした。なお、本学においては、学長の報酬月額を法人化以前より抑制しており、また本学独自の措置として役員の本給月額等を1.5%減額している。

(1)他国立大学法人・・・同じ規模の国立大学法人として千葉大学、新潟大学、金沢大学、岡山大学、熊本大学をそれぞれ参考とする。(常勤職員数2,000～2,800人程度)公表資料によれば、平成25年度の各大学の長の年間報酬額は16,581千円～18,214千円。

(2)事務次官年間報酬・・・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。)

業績給については、具体的な率を定める形ではなく、本学が定める役員給与規程において、本給月額の額は経営協議会の議を経て、また、期末特別手当の額は役員ごとの業績に応じて経営協議会の議を経て、これを変更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。月額については長崎大学役員給与規程に則り、本給月額1,055,000円に諸手当(地域手当、通勤手当等)を加算して算出している。期末特別手当についても長崎大学役員給与規程に則り、本給月額+地域手当+(本給月額+地域手当)×100分の20+本給月額×100分の25の額(期末手当特別基礎額)に、期別支給割合(6月期は100分の140、12月期は100分の170)及びその者の在職期間に応じた割合を乗じた額としている。

なお、本学独自の措置として平成22年4月から役員の本給、地域手当及び期末特別手当について1.5%の減額措置を引き続き実施している。

また、平成26年度においては国家公務員の給与の改定に準拠し12月期の期別支給割合を100分の155から100分の170に引き上げた。

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律を参考として行っていた給与の減額支給(9.77%)の臨時特例措置は終了した。

理事

法人の長に準ずる。  
本給月額は720,000円もしくは776,000円

理事(非常勤)

該当者なし。

監事

法人の長に準ずる。  
本給月額は720,000円

監事(非常勤)

法人の長に準ずる。  
本給月額は295,800円(非常勤役員手当として支給)  
期末特別手当は支給しない。

## 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
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,399	12,465	4,555	379 (地域手当)			
A理事	12,902	9,169	3,350	279 (地域手当) 104 (通勤手当)			
B理事	6,313	4,584	1,590	139 (地域手当)		9月30日	
C理事	12,798	9,169	3,350	279 (地域手当)			
D理事	12,822	9,169	3,350	279 (地域手当) 24 (通勤手当)			
E理事	12,961	8,504	3,184	414 (地域手当) 103 (広域異動手当) 756 (単身赴任手当)			◇
F理事	12,822	9,169	3,350	279 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
G理事	6,489	4,589	1,761	139 (地域手当)	10月1日		
A監事	10,895	8,507	2,076	259 (地域手当) 53 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	3,549	3,549		( )			

注1: 総額、各内訳については千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計金額は必ずしも一致しない。

注2: 「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する常勤役員に支給しているものである。

注3: 「広域異動手当」とは、人事交流により本学の常勤役員となった場合において、事業所間の距離及び住居と事業所との距離が60km以上のとき、異動の日から3年間(3%~6%)支給される手当である。

注4: 「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

長崎大学は、長崎に根づく伝統的文化を継承しつつ、豊かな心を育み、地球の平和を支える科学を創造することによって、社会の調和的発展に貢献することを理念としており、学長のリーダーシップの下に、平成25年度に新設した多文化社会学部を加えた9学部、7研究科、2研究所及び病院の着実な発展に加え、平成27年度に新たに設置する熱帯医学・グローバルヘルス研究科の準備を順調に終えている。そうした中で、本学の学長は、職員数約2,500人の法人の代表として、大学における業務を統括し、経営責任者と教学責任者としての職務を同時に担っている。

本学では、法人化前の国家公務員指定職俸給表を踏まえて学長の報酬月額を定めている。学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化以前と同等以上であるが、報酬月額については法人化以前より抑制している。また、学長の報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,112万円と比較して、その水準以下にある。事務次官の平成26年度の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

以上、上記学長の職務内容・職責及び民間企業、法人化以前の報酬水準との比較を踏まえると、学長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事の報酬水準の検討にあたっては、法人規模が同等程度の他国立大学法人(千葉大学、新潟大学、金沢大学、岡山大学、熊本大学)を参考に、国家公務員指定職俸給表を鑑み、水準を決定している。

理事(非常勤)

該当者なし。

監事

監事の報酬水準の検討にあたっては、理事と同様に法人規模が同等程度の国立大学法人を参考に、外部からの視点で大学の業務のすべてを監査し、業務改善への意見を行うという職務の重要性から、理事と同様の水準を決定している。

監事(非常勤)

非常勤監事の報酬については、監事の本給月額をもとに日給を算出し、月の平均勤務日数を乗じたものを本給月額としている。

#### 【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等、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	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	3,974	4		H26.3.31	1.0	

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
法人の長	
理事	
監事	在任中の本学の業務実績評価は、ほぼ「年度計画を上回って実施している」または「年度計画を十分に実施している」との評価を得ており、監事監査においては全学部・研究科等へ訪問しての監査及び理事との個別面談の実施を行い、その結果に基づく監事意見は本学の運営全般の改善等に寄与した。これらの業績等を勘案し、業績勘案率を1.0とし、長崎大学役員退職手当規程により退職手当額を決定した。

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

業績給については、具体的な率を定める形ではなく、本学が定める役員給与規程において、本給月額額は経営協議会の議を経て、また、期末特別手当の額は役員ごとの業績に応じて経営協議会の議を経て、これを変更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

国から運営費交付金が措置されていることから、国家公務員の給与水準を十分考慮し、社会一般の情勢に適合した適性な給与水準とすることとしている。

給与水準を検討するにあたっては、他の国立大学法人、国家公務員を参考にした。

他国立大学法人は本学と同程度の法人規模の大学(2,000~2,800人)であり、教育・研究の事業内容も類似する大学を参考としている。

国家公務員・・・平成26年国家公務員給与実態調査において行政職俸給表(一)適用職員の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の給与月額は415,426円となっている。

なお、本学の主な職種における対国家公務員指数は次のとおりである。

事務・技術職員:85.0、医療職員(病院看護師)99.0、教育職員(大学教員)91.5

#### 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。)

職員の勤務成績に応じて、賞与時期(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(号俸数)を決定する。また、昇格においても勤務成績に応じて昇格・降格を行う。

勤勉手当については6月1日及び12月1日の基準日において在職する職員に対し、基準日以前6箇月間におけるその者の勤務成績に応じてそれぞれ支給割合を決定する。

昇給については1月1日に昇給期1年間の勤務成績に応じ「A」(8号俸以上)から「E」(0号俸)までの5段階で昇給をさせることができる。

昇格については勤務成績が良好で、かつ本学が定める基準を満たす者は上位の職務の級に決定することができる。勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

#### 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

長崎大学職員給与規程に則り、本給、教員特殊業務給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、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、超過勤務手当、教員特殊業務割増手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び義務教育等教員特別手当)としている。

期末手当については、本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計(長崎大学職員給与規程第25条第1号及び第2号の表に定める職員にあってはそれぞれの表の区分に対応する加算率を乗じて得た額をそれぞれ加算した額)を基礎として、6月に支給する場合においては100分の122.5(特定幹部職員は100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5(特定幹部職員は100分の117.5)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(本給の月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額)に長崎大学期末手当、勤勉手当及び期末特別手当支給細則に基づいた勤勉手当の成績率等の決定基準により定める割合を乗じ、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年度においては国家公務員の給与の改定を参考として、本学も同様に次のような改定を行った。

○本給月額を平均0.3%増額した。

○自動車等使用者に係る通勤手当を100円~3,100円の範囲で増額した。

○期末・勤勉手当の支給月数を0.15月引き上げた。また、本給等の1.5%の減額措置が行われている55歳を超える特定職員については、勤勉手当の支給総額の限度額を1.5%減額した。

○平成27年3月31日までの間、昇給号俸数を1号俸抑制した。

平成18年3月末における本給月額保障措置は平成26年3月31日で終了した。

また、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律を参考として行っていた給与の減額支給(9.77%~4.77%(病院医療技術職員を除く))の臨時特例措置は終了した。

平成26年4月より大学教員に対して年俸制を導入した。

## 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	人 2312	歳 42.2	千円 6,271	千円 4,675	千円 46	千円 1,596
事務・技術	人 446	歳 42.2	千円 5,386	千円 4,025	千円 61	千円 1,361
教育職種 (大学教員)	人 930	歳 47.9	千円 8,012	千円 5,921	千円 39	千円 2,091
医療職種 (病院医師)	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 618	歳 35.4	千円 4,762	千円 3,598	千円 43	千円 1,164
技能・労務職種	人 14	歳 56.9	千円 5,408	千円 4,026	千円 61	千円 1,382
海事職種	人 15	歳 46.0	千円 7,197	千円 5,357	千円 0	千円 1,840
海技職種	人 13	歳 46.3	千円 5,963	千円 4,459	千円 0	千円 1,504
教育職種 (附属高校教員)	人 22	歳 45.1	千円 7,419	千円 5,567	千円 116	千円 1,852
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 52	歳 40.1	千円 6,562	千円 4,937	千円 54	千円 1,625
医療職種 (病院医療技術職員)	人 201	歳 35.4	千円 4,635	千円 3,511	千円 51	千円 1,124
その他	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

在外職員	人 9	歳 47.6	千円 9,991	千円 8,644	千円 0	千円 1,347
------	--------	-----------	-------------	-------------	---------	-------------

再任用職員	人 12	歳 63.3	千円 3,521	千円 2,977	千円 42	千円 544
事務・技術	人 4	歳 63.8	千円 3,336	千円 2,822	千円 48	千円 514
教育職種 (大学教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
海技職種	人 3	歳 62.8	千円 3,546	千円 3,007	千円 0	千円 539
教育職種 (附属高校教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	93	39.4	3,157	2,571	55	586
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	49	41.9	3,106	2,321	71	785
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	31.8	4,714	3,534	19	1,180
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	27	30.8	2,881	2,881	29	0
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	47.8	3,547	2,655	63	892
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	53.2	3,486	2,584	38	902

- 注1: 【常勤職員】には、【在外職員】及び【再任用職員】を含まない。
- 注2: 「教育職種(大学教員)」には、診療行為を行う教育職員を含む。
- 注3: 「技能・労務職種」とは、実験助手、調理師、守衛等の業務を行う職種をいう。
- 注4: 「海事職種」とは、船舶の船長、機関長、一等航海士等の業務を行う職種をいう。
- 注5: 「海技職種」とは、船舶の甲板長、操機長、司厨長等の業務を行う職種をいう。
- 注6: 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員をいう。
- 注7: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属幼稚園、附属小学校、附属中学校の教員をいう。
- 注8: 【常勤職員】の「その他」とは、病院以外に勤務する保健師をいう。
- 注9: 【常勤職員】の「その他」については、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恐れのあることから、人数以外は記載していない。
- 注10: 【再任用職員】の「その他」とは、病院以外に勤務する保健師をいう。
- 注11: 【再任用職員】の「教育職種(大学教員)」、「技能・労務職種」、「教育職種(附属高校教員)」、「医療職種(病院医療技術職員)」及び「その他」については、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恐れのあることから、人数以外は記載していない。
- 注12: 【任期付職員】は、該当者なしのため記載を省略した。

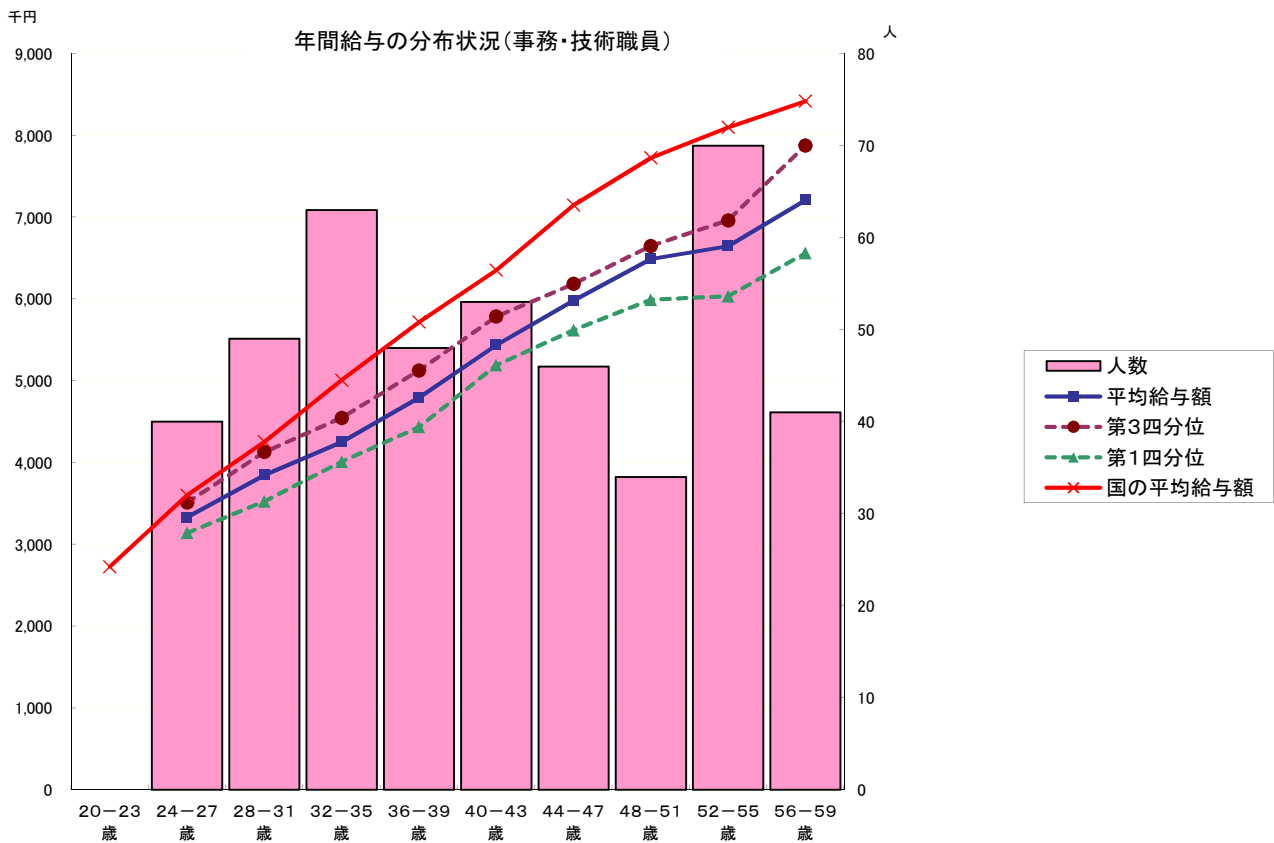
#### 【年俸制適用者】

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	38.7	5,950	5,766	67	184
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	42.1	8,798	8,246	21	552
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
その他	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	37.0	4,526	4,526	90	0

- 注1: 【年俸制適用者】の「その他」とは、戦略職員をいう。



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。]

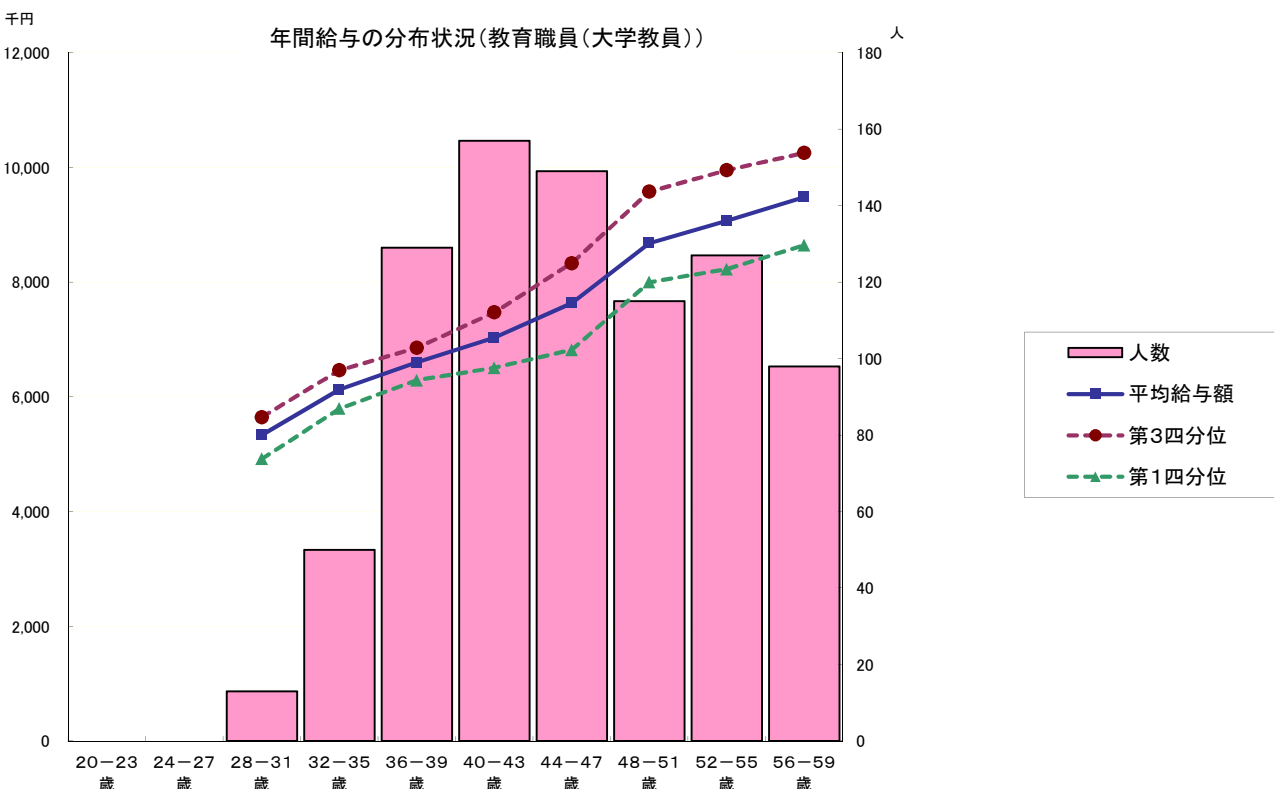


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

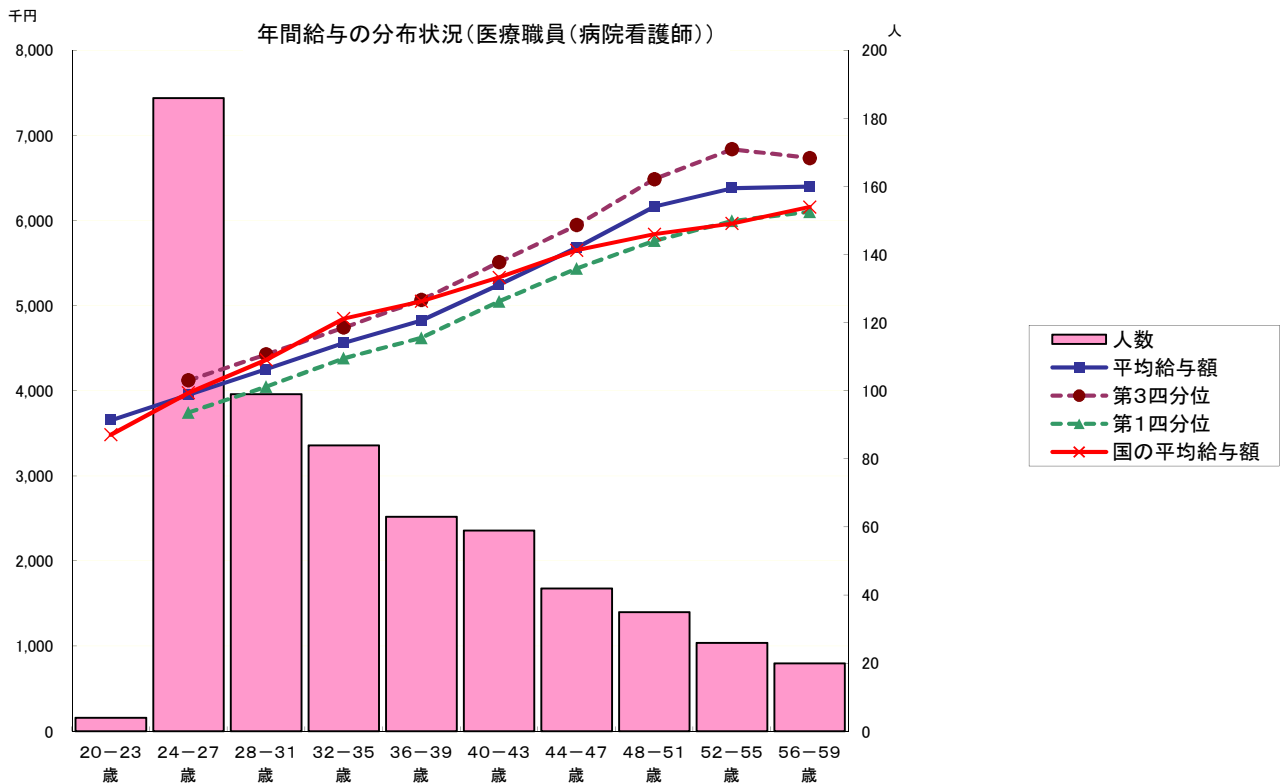
注2: 「四分位」とは、ばらつきの度合を示す指標である。

「第1四分位」とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3四分位」とは、小さい方から75%目の額とする

注3: 年齢20～23歳の該当者がいないため、年間給与に関する折れ線は表示していない。



注: 年齢20～27歳の該当者がいないため、年間給与に関する折れ線は表示していない。



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)
	人	歳	千円	千円
部長	8	57.3	9,017	10,626～7,839
課長	28	54.7	7,819	9,317～6,505
課長補佐	44	51.7	6,693	7,435～5,927
係長	142	46.8	5,903	7,207～4,489
主任	69	41.4	5,068	6,223～4,001
係員	155	32.7	3,881	5,934～2,741

(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	291	55.4	9,850	12,999～7,381
准教授	240	47.3	7,933	9,491～4,815
講師	84	46.4	7,517	8,907～6,476
助教	312	41.7	6,399	7,993～4,421
助手	1			
教務職員	2			

注1:助手は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。

注2:教務職員は2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。

## (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	4	53.3	7,406	
看護師長	34	52.2	6,623	7,142～6,134
副看護師長	75	46.8	5,763	6,646～4,319
看護師長	504	32.4	4,408	5,910～3,444

注1:看護部長は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。

注2:副看護部長は4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、年間給与の最高額及び最低額は表示していない。

## 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)/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)	% 63.3	% 60.3	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.7	% 39.7	% 38.3
	最高～最低	% 49.9～32.8	% 45.9～35.0	% 47.8～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.5	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.6	% 37.5	% 36.6
	最高～最低	% 43.9～32.1	% 45.1～34.2	% 44.6～33.2

## ○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)	% 59.8	% 58.5	% 59.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.2	% 41.5	% 40.9
	最高～最低	% 49.9～33.2	% 49.9～35.3	% 49.9～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 62.7	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.5	% 37.3	% 36.5
	最高～最低	% 49.9～31.6	% 45.9～29.6	% 47.8～31.3

## ○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)	% 56.5	% 55.3	% 55.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.5	% 44.7	% 44.2
	最高～最低	% 43.9～42.6	% 45.1～43.8	% 44.6～43.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 62.1	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.0	% 37.9	% 37.0
	最高～最低	% 43.9～32.0	% 45.1～34.0	% 44.6～33.1

### 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"> <li>・年齢勘案 85.0</li> <li>・年齢・地域勘案 91.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 85.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 91.4</li> <li>(参考) 対他法人 96.0</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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める財政支出の割合 38.9%】 (国からの財政支出額 22,807百万円、支出予算の総額 58,581百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし】</p> <p>【検証結果】 本学における平成26年度の国からの財政支出額は228億円となり、ガイドラインによる国の財政支出規模の大きい法人(支出額100億円以上)に該当することとなるが、累積欠損がないこと、本学の規模(9学部、7研究科、2研究所及び病院)、対国家公務員指数、他国立大学法人指数等を勘案した結果、給与水準は適切と思われる。</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	国家公務員の給与水準を考慮し、社会一般の情勢に適合した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 99.0</li> <li>・年齢・地域勘案 98.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.8</li> <li>(参考) 対他法人 98.8</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>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める財政支出の割合 38.9%】 (国からの財政支出額 22,807百万円、支出予算の総額 58,581百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし】</p> <p>【検証結果】 本学における平成26年度の国からの財政支出額は228億円となり、ガイドラインによる国の財政支出規模の大きい法人(支出額100億円以上)に該当することとなるが、累積欠損がないこと、本学の規模(9学部、7研究科、2研究所及び病院)、対国家公務員指数、他国立大学法人指数等を勘案した結果、給与水準は適切と思われる。</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	国家公務員の給与水準を考慮し、社会一般の情勢に適合した適正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 91.5

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 2,794,168円
- 35歳(係長・主査、配偶者・子1人)  
月額 308,897円 年間給与 4,984,121円
- 45歳(班長、配偶者・子2人)  
月額 394,387円 年間給与 6,435,914円

##### 【教育職員(大学教員)】

- 27歳(博士課程修了、独身)※  
月額 282,800円 年間給与 4,536,112円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)  
月額 389,443円 年間給与 6,366,958円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 477,508円 年間給与 7,802,755円

※事務・技術職員の22歳及び教育職員の27歳の月額及び年間給与には地域手当・扶養手当は入っていない。

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績に応じて、賞与時期(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(号俸数)を決定する。また、昇格においても勤務成績に応じて昇格・降格を行う。

勤勉手当については6月1日及び12月1日の基準日において在職する職員に対し、基準日以前6箇月間におけるその者の勤務成績に応じてそれぞれ支給割合を決定する。

昇給については1月1日に昇給期1年間の勤務成績に応じ「A」(8号俸以上)から「E」(0号俸)までの5段階で昇給をさせることができる。

昇格については勤務成績が良好で、かつ本学が定める基準を満たす者は上位の職務の級に決定することができる。勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

### 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 14,823,274	千円 14,229,964	千円 13,809,563	千円 13,424,148	千円 14,585,985	千円 —
退職手当支給額 (B)	千円 1,546,985	千円 1,713,024	千円 1,433,025	千円 1,390,172	千円 1,294,663	千円 —
非常勤役員等給与 (C)	千円 6,040,906	千円 6,844,601	千円 7,185,327	千円 7,873,535	千円 8,591,880	千円 —
福利厚生費 (D)	千円 2,430,881	千円 2,579,471	千円 2,638,194	千円 2,793,302	千円 3,032,432	千円 —
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 24,842,046	千円 25,367,060	千円 25,066,109	千円 25,481,157	千円 27,504,960	千円 —

注1: 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。

注3: 「非常勤役員等給与」においては、受託研究費その他競争的資金等により雇用されている職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含み、法定福利厚生費を除いているため、財務諸表附属明細書の「17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、俸給等支給総額及び最広義人件費の増減要因

###### ①給与、俸給等支給総額

平成25年度に比べ増額したのは主に次の要因による。

- ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律を参考として行っていた給与の減額支給(9.77%～4.77%(病院医療技術職員を除く))の臨時特例措置が終了したことによる増。
- ・国家公務員の給与の改定を参考として、本給月額を平均0.3%増額、自動車等使用者に係る通勤手当を100円～3,100円の範囲で増額、期末・勤勉手当の支給月を数を0.15月引きあげたことによる増。

###### ②最広義人件費

平成25年度に比べ増となっているのは上記の他主に次の要因による。

- ・有期雇用助教等の増加及び本給月額を平均0.3%増額、自動車等使用者に係る通勤手当を100円～3,100円の範囲で増額、勤勉手当支給総額の限度額を100分の82.5から100分の102.5に見直したことによる非常勤役員等給与の増。

##### 2. 「国家公務員の退職手当の支給水準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、25年1月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、支給水準の引き下げを実施した。

- ・役員に関する講じた措置の概要: 退職手当の額は、役員としての在職期間1月につき、退職の日におけるその者の本給月額に100分の12.5を乗じて得た額に100分の87を乗じて得た額とする。ただし、平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」とする経過措置を定めた。
- ・職員に関する講じた措置の概要: 退職日本給月額×退職理由別・勤務年数別支給率を100分の104から100分の87に引き下げるとともに、平成25年1月1日から同年9月30日までの間における調整率を100分の98とし、同年10月1日から平成26年6月30日までの間における調整率を「100分の92」とする経過措置を定めた。

### IV その他

特になし。