

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人上越教育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

当該法人の主要業務は教育・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(当該法人289人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

(1) 国立大学法人兵庫教育大学・・・当該法人は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325人:平成27年度)。公表資料によれば平成27年度の長の年間報酬額は16,373,000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、16,618,000円と推定される。同様の考え方により、理事については15,426,000円、監事(非常勤)については1,906,000円と推定される。

国立大学法人鳴門教育大学・・・当該法人は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350人:平成27年度)。公表資料によれば平成27年度の長の年間報酬額は16,612,000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、17,126,000円と推定される。同様の考え方により、理事については13,347,000円、監事(非常勤)については900,000円と推定される。

(2) 事務次官(指定職8号俸)年間報酬額・・・22,977,000円

② 平成28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。)

・役員に支給される報酬のうち、期末特別手当(賞与)については、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、その者の勤務業績及び貢献度を考慮の上、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。
・法人の長の報酬水準については、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準であることから妥当であると考え。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給965,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給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、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を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157.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、平成28年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(0.1月)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給706,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給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、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を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157.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、平成28年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(0.1月)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給634,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給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、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を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157.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、平成28年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(0.1月)を実施した。

理事(非常勤) (非常勤役員報酬支給基準は、俸給から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給100,000円を算出している。)

監事 (役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給562,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給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、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を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157.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、平成28年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(0.1月)を実施した。)

監事(非常勤) (非常勤役員報酬支給基準は、俸給から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給100,000円を算出している。)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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 16,534	千円 11,808	千円 4,637	千円 89 (寒冷地手当)		3月31日	
A理事	千円 12,172	千円 8,640	千円 3,393	千円 50 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)		3月31日	
B理事	千円 12,295	千円 7,608	千円 3,234	千円 760 (広域異動手当) 552 (単身赴任手当) 89 (寒冷地手当) 50 (通勤手当)	4月1日		◇
C理事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円	4月1日	3月31日	※
A監事	千円 9,467	千円 6,744	千円 2,648	千円 24 (通勤手当) 51 (寒冷地手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円			

注1: 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2: 前職欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等の役員となるために退職し、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等の役員として在職する者)であることを示し、「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

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

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で学長は、常勤職員約300人の法人の代表としてその業務を総理するとともに、校務をつかさどり、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。
学長の報酬月額、法人化移行前に適用されていた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、学長の職務の特性は前述のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、また、報酬水準は、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準である。
こうした職務の特性や他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

理事

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときにはその職務を行うなどの重要な職責を担っている。
理事の報酬月額は、法人化移行前に適用されていた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、理事の職務の特性は前述のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、また、報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務の特性や他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

理事(非常勤)

国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理している。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務の特性や他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

監事

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で監事は、本法人の監査を行う重要な職責を担っている。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務の特性や他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

監事(非常勤)

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で監事は、本法人の監査を行う重要な職責を担っている。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務の特性や他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

【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

4 役員の退職手当の支給状況(平成28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	千円 2,763 (31,274)	年 3 (33)	月 0 (0)	平成28年3月31日	1.0	
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

「理事」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、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

【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	<p>当該理事は大学改革担当として、大学改革構想の検討や大学院定員充足に向けた方策の策定など、本学の教育・研究に係る課題に対応した種々の改革・改善案等を取りまとめ、大学改革に向けた取組を推進した。</p> <p>また、男女共同参画やハラスメント等人権侵害防止の推進、連合研究科担当教員の増加方策の策定等を行うなど、本学の運営及び研究推進に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て1.0と決定した。</p>
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- ・役員に支給される報酬のうち、期末特別手当(賞与)については、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、その者の勤務業績及び貢献度を考慮の上、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。
- ・法人の長の報酬水準については、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準であることから妥当であると考えます。

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を検討するにあたって、職員数の適正化を図りつつ、国家公務員の同種の職員と同水準とする等により、適正な人件費の管理に努めている。併せて、他の国立大学法人等、国家公務員の職員数、平均年齢、平均経験年数及び平均給与月額を参考としている。
- ・国立大学法人兵庫教育大学・・・当該法人は、教員養成系大学という面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ほぼ同等(常勤職員数325人:平成27年度)となっている。
- ・国家公務員・・・平成28年国家公務員給与実態調査より、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は、410,984円となっており、全職員の平均給与月額は417,394円となっている。
- ・平成28年職種別民間給与実態調査において、当該法人と同規模で、同等の職種(一般職(一)相当)の大学卒の平均給与支給額は194,846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。)

- ・人材評価の評価結果や勤務成績等を考慮して昇格及び昇給を実施し、また、勤勉手当の成績率を決定することとしている。
 - 俸給月額(昇格):勤務成績が良好で昇格基準に達している場合、従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により上位の級に昇格させることができる。
 - 俸給月額(昇給):昇給区分C(4号俸)を標準として、勤務成績に応じてA(8号俸)からE(0号俸)の昇給区分で昇給させることができる。
 - 賞与(勤勉手当査定分):基準日(6月1日及び12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合(成績率)を決定する。

③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

- ・上越教育大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、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、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、本省業務調整手当、通勤手当、高所作業手当、大学入試センター試験業務手当、免許状更新講習業務手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び寒冷地手当)としている。
- ・期末手当については、期末手当基準額(俸給+俸給の調整額+扶養手当+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6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には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+俸給の調整額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める割合を乗じて得た額としている。
- ・なお、平成28年度における主な改定内容については、以下のとおり。
 - ・平成28年4月から、
 - 地域手当の増額改定(主に異動保障)
 - 単身赴任手当の増額改定
 - ・一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成28年法律第80号)に基づく一般職の職員の給与について、以下の措置を講ずることとした。
(平成28年度人事院勧告に伴い、平成28年12月から下記について改定)
 - ・俸給表(俸給月額)について増額改定
 - ・俸給の調整額について職務の級が1級及び2級の調整基本額を増額改定
 - ・初任給調整手当の月額について増額改定
 - ・勤勉手当及び期末特別手当の成績率について増額改定

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

注1:「常勤職員」の区分には、「在外職員」、「任期付職員」及び「再任用職員」は含まない。

注2:「在外職員」及び「任期付職員」、「再任用職員」の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注3:人員が2人以下の区分及び職種については、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

区分	人員	平均年齢	平成28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	245	49.1	7,424	5,407	52	2,017
事務・技術	82	47.3	5,886	4,319	52	1,567
教育職種 (大学教員)	126	51.6	8,539	6,161	52	2,378
技能・労務職員	1					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	33	43.4	7,190	5,358	50	1,832
その他医療職種 (看護師)	1					
特任教員 (人事交流教員)	1					
特任教員 (退職教員等)	1					

[年俸制適用者]

常勤職員	2					
教育職種 (大学教員)	2					

注1:「技能・労務職種」とは、自動車運転手である。

注2:「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3:「特任教員(人事交流教員)」とは、都道府県教育委員会との人事交流による大学教員である。

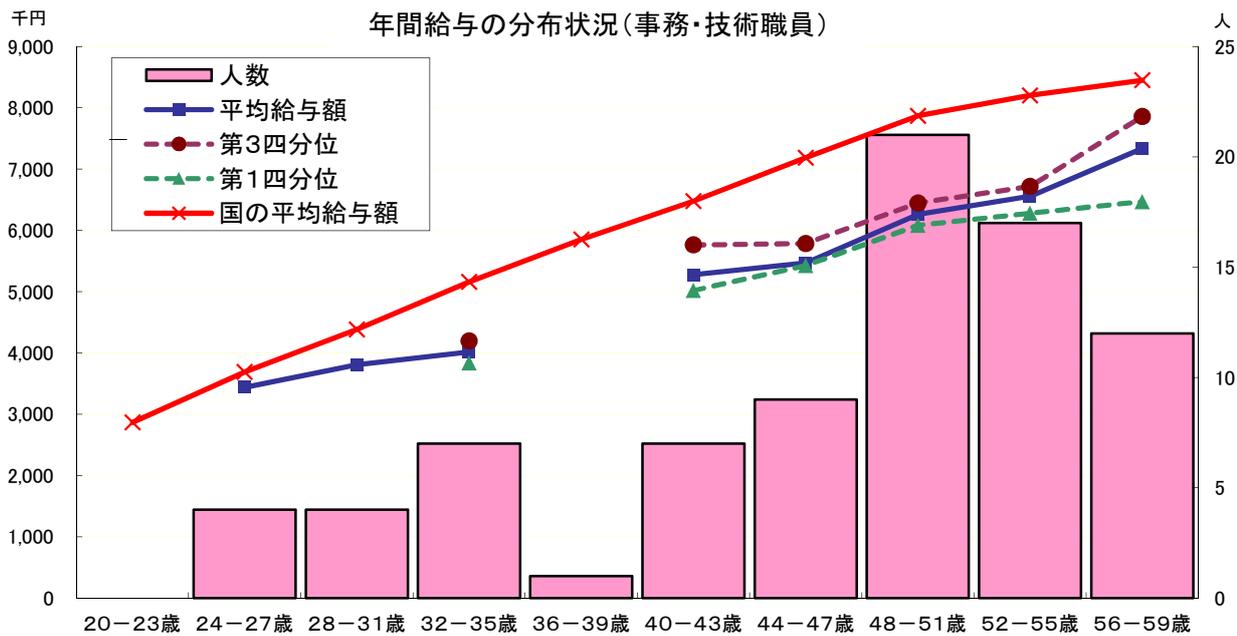
注4:「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

非常勤職員	3	44.2	2,490	1,849	16	641
事務・技術職種	1					
技能・労務職種	1					
専門行政職員	該当者なし					
その他医療職種 (医療技術職員)	1					

注1:「技能・労務職種」とは、用務員である。

注2:「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)」の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

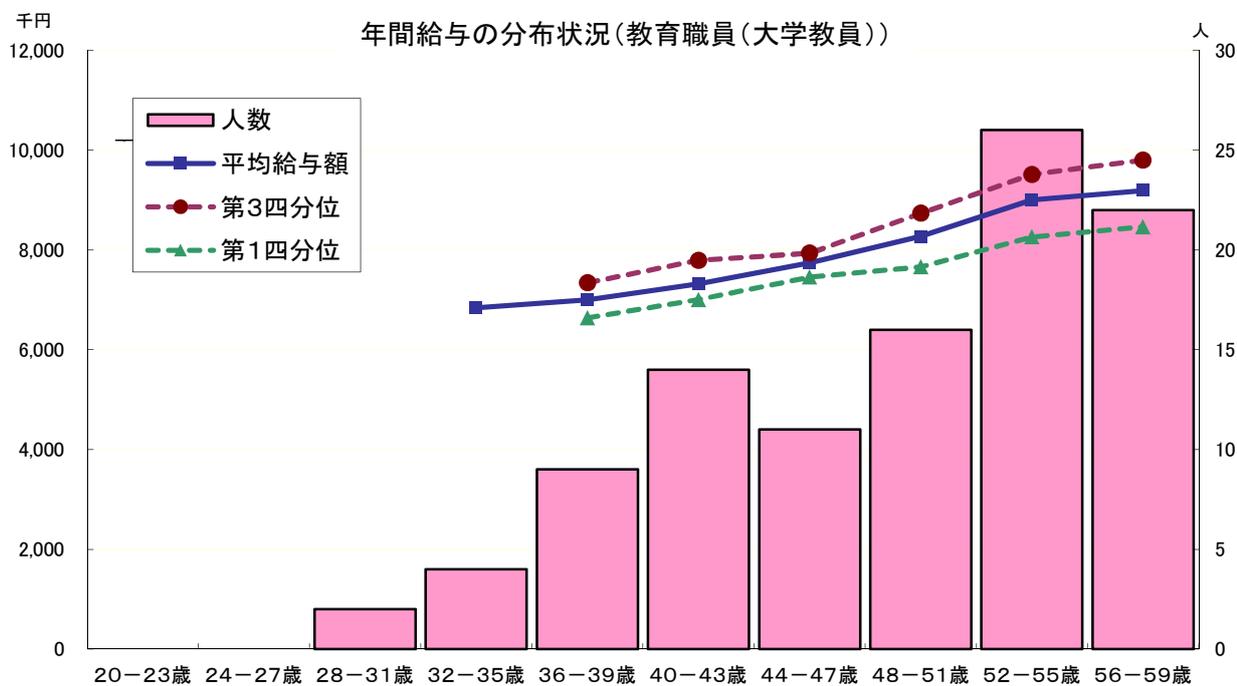
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。

・年齢24～27歳の該当者は4人、28～31歳の該当者は4人、36～39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、年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。

・年齢36～39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。



・年齢28～31歳の該当者は2人、32～35歳の該当者は4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、年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。

・年齢28～31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。

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 〔 ・課長 ・副課長 ・主査 ・主任 ・スタッフ 〕	11	56.0	7,670	8,255 ～ 6,709
	11	53.3	6,564	6,849 ～ 6,154
	40	50.0	6,069	6,741 ～ 5,207
	3	41.5	4,788	—
	17	32.4	3,806	4,201 ～ 3,115

注2: 本法人は係制ではないため、係長相当職である「主査」を代表的職位として掲げた。

注3: 本法人は係制ではないため、係員相当職である「スタッフ」を代表的職位として掲げた。

主任は3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、年間給与額の(最高～最低)については表示していない。

(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
代表的職位 〔 ・教授 ・准教授 ・講師 ・副学長 〕	68	57.0	9,258	11,163 ～ 7,785
	49	45.5	7,537	8,636 ～ 6,464
	6	38.2	6,348	7,191 ～ 5,731
	3	57.2	10,763	—

副学長は3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、年間給与額の(最高～最低)については表示していない。

④ 賞与(平成28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)	% 60.3	% 60.1	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.7	% 39.9	% 39.8
		%	%	%
	最高～最低	43.8～37.9	44.2～38.1	42.4～38.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 60.5	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.2	% 39.5	% 39.3
		%	%	%
	最高～最低	44.7～36.6	44.9～36.5	42.1～37.1

(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)	% 58.8	% 58.6	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.2	% 41.4	% 41.3
		%	%	%
	最高～最低	52.0～37.2	50.6～37.7	49.8～37.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 60.5	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.5	% 39.5	% 39.5
		%	%	%
	最高～最低	52.0～36.9	47.7～37.0	49.8～36.9

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 81.0 ・年齢・地域勘案 89.3 ・年齢・学歴勘案 82.6 ・年齢・地域・学歴勘案 89.6 (参考) 対他法人 93.5
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 74.8%】 (国からの財政支出額 3,079,000千円, 支出予算の総額 4,118,000千円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円】(平成27年度決算)</p> <p>【管理職の割合 13.1%】(常勤職員数84人11名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 29.8%】(常勤職員数84人25名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 54.0%】 (支出総額 4,165,621千円, 給与報酬等支給総額 2,248,279千円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えているが、「対国家公務員指数」は100未満であり、平成27年度決算における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える。</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	今後も適正な給与水準を維持していく。

○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 90.2

(注)上記比較指数は、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28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・技術系職員

- 22歳(スタッフ、大卒初任給、独身)
月額178,200円、年間給与2,913,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額272,200円、年間給与4,404,000円
- 45歳(係長(主査)、配偶者・子2人)
月額350,000円、年間給与5,720,000円

教育職員(大学教員)

- 28歳(修士終了講師、独身)
月額293,900円、年間給与4,927,000円
- 35歳(准教授、配偶者・子1人)
月額393,300円、年間給与6,537,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額458,400円、年間給与7,596,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

・人材評価の評価結果や勤務成績等を考慮して昇格及び昇給を実施し、また、勤勉手当の成績率を決定することとしている。

○俸給月額(昇格):勤務成績が良好で昇格基準に達している場合、従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により上位の級に昇格させることができる。

○俸給月額(昇給):昇給区分C(4号俸)を標準として、勤務成績に応じてA(8号俸)からE(0号俸)の昇給区分で昇給させることができる。

○賞与(勤勉手当査定分):基準日(6月1日及び12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合(成績率)を決定する。

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 2,237,030	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 327,343	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 159,421	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 357,134	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,080,928	千円	千円	千円	千円	千円

注:「非常勤役職員等給与」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(A)」の増減の要因 (対前年比 △0.51%)
 ・退職等の不補充による支給人員の減

○「退職手当支給額(B)」の増減の要因 (対前年比 76.05%)
 ・支給人員の増

○「非常勤役職員等給与(C)」の増減の要因 (対前年比 6.96%)
 ・業務量増加対応のための雇用の増

○「福利厚生費(D)」の増減の要因 (対前年比 2.93%)
 ・法定福利費の増・共済組合負担金率の増・社会保険料等の負担率の増

○「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成26年7月1日より役職員の退職手当について支給水準が次のとおりとなった。

役員に関する講じる措置の概要: 現行規程で計算された額に87% (※) を乗じて支給。

職員に関する講じる措置の概要: 現行規程で計算された額に87% (※) を乗じて支給。

(※) 平成25年1月1日から平成25年9月30日までは98%、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは92%。

Ⅳ その他

特になし。