

国立大学法人信州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

国立大学法人信州大学では、役員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。役員の職務内容の特性は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としている。役員の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,111万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。役員の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。

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。)

国立大学法人信州大学が定める役員に支給する期末特別手当(賞与)について、文部科学省国立大学法人評価委員会が本学に対し実施した業績評価の結果等を勘案し、学長が当該手当額を10%の範囲内で経営協議会の議に基づき、これを増減できることとしている。なお、平成26年度は当該手当への反映はしていない。

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、国立大学法人信州大学役員報酬規程(以下「役員報酬規程」という。)に則り、基本給に地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当を加算して支給している。期末特別手当についても同規程に則り、基本給、地域手当額及び広域異動手当額の合計額に、当該額に100分の20を乗じて得た額及び基本給に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147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5を乗じて得た額に、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。

平成26年度は、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律2号。以下「特例法」という。)の減額期間が終了した。また、特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律に準じ、期末特別手当支給率の引上げ(年間0.15箇月分)を実施した。

理事

法人の長に同じ

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成される。非常勤役員手当額については、役員報酬規程に則り支給している。

なお、平成26年度における改定はない。

2 役員報酬等の支給状況

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	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	17,022	11,808	4,518	24 (通勤手当) 276 (単身赴任手当) 307 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			
A理事	14,565	10,008	3,829	379 (通勤手当) 260 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			
B理事	14,306	10,008	3,829	120 (通勤手当) 260 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			
C理事	14,210	10,008	3,829	24 (通勤手当) 260 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			
D理事	14,186	10,008	3,829	260 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			
E理事	14,210	10,008	3,829	24 (通勤手当) 260 (地域手当) 89 (寒冷地手当)	4月1日		※
F理事	13,399	8,640	3,493	348 (単身赴任手当) 829 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			
A監事	12,259	8,640	3,306	224 (地域手当) 89 (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	3,045	3,045					

注1:「地域手当」とは、民間賃金の高い地域に在勤している者、又は本法人赴任直前に民間賃金の高い地域に在勤していたことにより、給与の調整がなされていた者に対し支給されているものである。

注2:「前職」欄の「※」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。

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

国立大学法人信州大学では、第2期中期目標期間において、信州の歴史と立地条件を活かした個性豊かな学部が協働し、総合力と相乗効果を発揮し、世界へ飛翔する「オンリーワンの魅力あふれる地域拠点大学」の構築を目指すことを目標とし、学長のリーダーシップの下、計画的に取り組んでいる。そうした中で、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3,111万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。国立大学法人信州大学では、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を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

国立大学法人信州大学では、第2期中期目標期間において、信州の歴史と立地条件を活かした個性豊かな学部が協働し、総合力と相乗効果を発揮し、世界へ飛翔する「オンリーワンの魅力あふれる地域拠点大学」の構築を目指すことを目標とし、学長のリーダーシップの下、計画的に取り組んでいる。そうした中で、職員数約2,000名の法人の役員として、その担当業務を総理するとともに、所属職員を統督している。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3,111万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。国立大学法人信州大学では、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副学長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を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

国立大学法人信州大学では、第2期中期目標期間において、信州の歴史と立地条件を活かした個性豊かな学部が協働し、総合力と相乗効果を発揮し、世界へ飛翔する「オンリーワンの魅力あふれる地域拠点大学」の構築を目指すことを目標とし、学長のリーダーシップの下、計画的に取り組んでいる。そうした中で、職員数約2,000名の法人の監事として、法人業務の監査を執り行っている。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3,111万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。国立大学法人信州大学では、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)

監事に同じ

【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) 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

【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	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

本学が定める役員に支給する期末特別手当（賞与）について、文部科学省国立大学法人評価委員会が本学に対し実施した業績評価の結果等を勘案し、学長が当該手当額を10%の範囲内で経営協議会の議に基づき、これを増減できることとしている。なお、平成26年度は当該手当への反映はしていない。

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

本校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としている。なお、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額（平成26年度人事院勧告前）は408,472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。）

本学が独自に定める勤務評定制度による個別評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当（賞与）の支給率決定、査定昇給による昇給幅の決定、昇格並びに降格の実施の可否に反映させている。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日の各基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における個々の勤務成績に応じた割合によって支給される。
基本給:昇給 (査定分)	原則として現在の基本給を受けた日から12箇月間良好な成績で勤務した時、4号給上位の号給に昇給させることができる。勤務成績が極めて良好な職員及び特に良好な職員については、前述にかかわらず各々の昇給区分に応じ上位の号給に昇給させることができる。
基本給:昇格	特に勤務成績が優秀な者のうち、本学就業規則に定める昇進をした者及び本学が独自に定める基準に該当する者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における上位の職務の級に変更することができる。
基本給:降格	勤務成績が著しく不良である場合等本学就業規則に定める降職させるに充分な要件を満たした者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における下位の職務の級に変更することができる。

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

国立大学法人信州大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当（職務調整額、管理職手当、医師免許調整手当、扶養親族手当、地域手当、広域異動手当、異動等特別手当、住宅手当、通勤手当、単身赴任手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、有資格職務手当、特別職務手当、特別支援学校教員特別手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当、宿日直勤務手当、手術部看護業務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（基本給月額+職務調整額+教職調整額+扶養親族手当+地域手当（算出の基礎から管理職手当を除く）+異動等特別手当（算出の基礎から管理職手当を除く））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（基本給月額+職務調整額+教職調整額+地域手当+異動等特別手当+広域異動手当）に勤勉手当取扱要領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26年度では、平成26年度人事院勧告を基調として①指定職を除く全基本給表のベースアップ（平均0.3%（教育職（二）、教育職（三）は平均0.27%）の引上げ、若年層に重点を置いた改正）、②基本給表が改正されることに伴う職務調整額の改正、③期末勤勉手当の支給割合の引上げ（3.95月分から4.10月分）、④医師免許調整手当の改正（最大50,000円から最大50,300円）、⑤通勤手当の改正（交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅の引上げ）、⑥本改正原資確保に伴う平成27年1月1日の昇給抑制（1号給抑制）を実施した。また、平成26年10月1日から退職手当の調整率の引下げ（100分の92から100分の87）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26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	1853	42.8	6,422	4,791	47	1,631
事務・技術	420	41.9	5,367	4,039	79	1,328
教育職種 (大学教員)	769	48.7	8,203	6,056	43	2,147
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	480	35.1	4,659	3,526	29	1,133
技能・労務職種	4	56.5	5,343	4,010	172	1,333
教育職種 (附属高校教員)	18	39.3	6,763	5,170	45	1,593
教育職種 (附属義務教育学校教員)	61	40.2	6,770	5,121	21	1,649
教育職種 (外国人教師等)	5	45.9	6,999	5,323	132	1,676
医療職種 (病院医療技術職員)	86	38.7	5,035	3,802	44	1,233
その他医療職種 (医療技術職員)	3	40.2	4,800	3,644	83	1,156
その他医療職種 (看護師)	4	53.8	5,612	4,159	55	1,453
指定職種	3	62.2	13,808	10,361	16	3,447

非常勤職員	78	33.3	3,477	2,793	27	684
事務・技術	12	31.1	2,533	1,957	46	576
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	9	30.6	3,794	3,794	0	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	41	30.7	3,192	2,466	24	726
研究職種	2					
特定有期雇用教員	5	37.5	6,238	4,696	5	1,542
特任教員	1					
特定有期雇用職員	3	41.2	4,107	3,115	80	992
その他	4	40.3	3,556	2,744	43	812

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: 本法人には「在外職員」「任期付職員」「再任用職員」の各区分に該当する職員はいないため、表を省略した。

注3: 「技能・技術職員」とは、教務助手等を指す。

注4: 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を指す。

注5: 「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6: 非常勤職員の「技能・労務職種」「研究職種」「特任教員」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。

注7: 「特定有期雇用教員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う教育職員を指す。

注8: 「特定有期雇用職員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う職員を指す。

注9: 「その他」とは、コーディネーター等を指す。

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	99	40.8	5,031	5,023	4	8
技能・労務職種	2					
研究職種	30	43.5	4,655	4,655	6	0
特任教員	8	57.9	7,498	7,498	0	0
特定有期雇用教員	17	40.5	6,747	6,747	0	0
特定有期雇用職員	6	27.2	2,611	2,475	39	136
助教(診療)	34	37.1	4,504	4,504	0	0
その他	2					

注1: 本法人には年俸制を適用する「常勤職員」「在外職員」「任期付職員」「再任用職員」の各区分に該当する職員はいないため、表を省略した。

注2: 年俸制を適用する非常勤職員において、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)及び医療職種(病院医療技術職員)については該当する職員がないため、記載を省略した。

注3: 非常勤職員の「技能・労務職種」「その他」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。

注4: 「技能・労務職種」とは、教務助手等を指す。

注5: 「特任教員」とは、特別の教育、学生指導、国際交流、入学試験(アドミッション)、研究、産学官地域連携、知的財産、学術情報、大学運営等又は特別の診療若しくは研修医の指導等に携わる教育職員を指す。

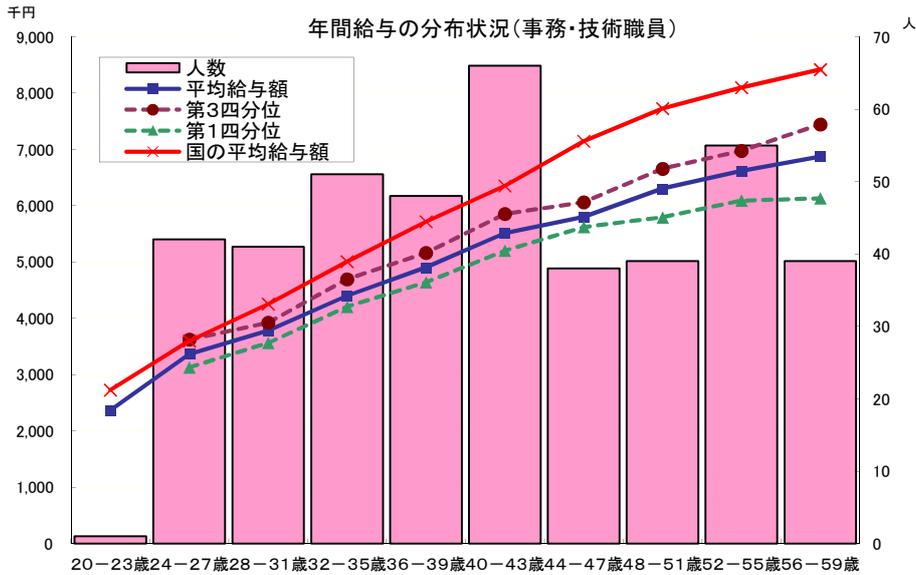
注6: 「特定有期雇用教員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う教育職員を指す。

注7: 「特定有期雇用職員」とは、学長が認定するプロジェクト等を行う職員を指す。

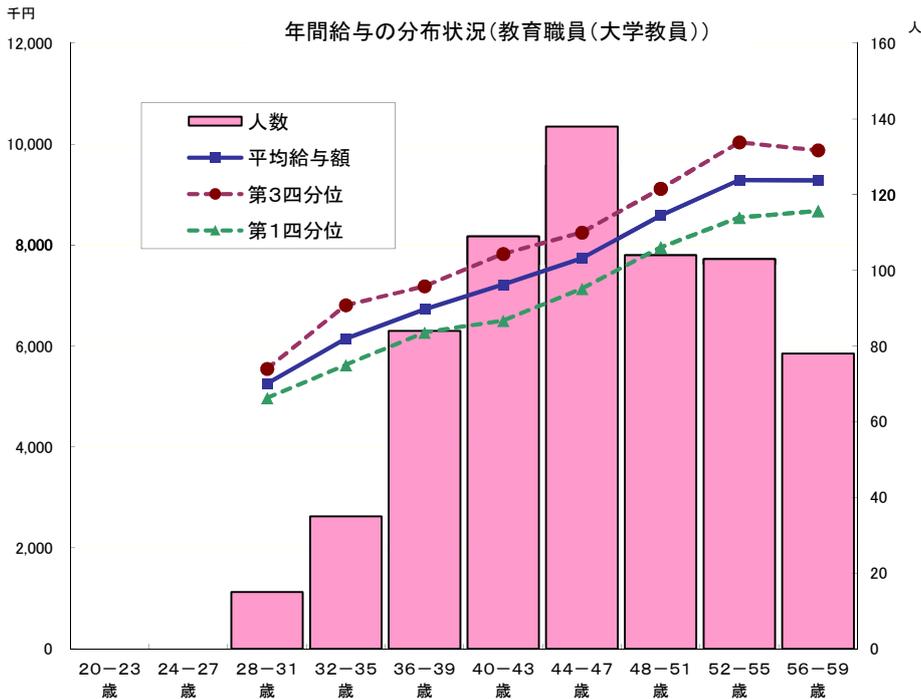
注8: 「助教(診療)」とは、医学部附属病院において研究活動のほか教育及び研究に係る診療活動に従事する者を指す。

注9: 「その他」とは、コーディネーター等を指す。

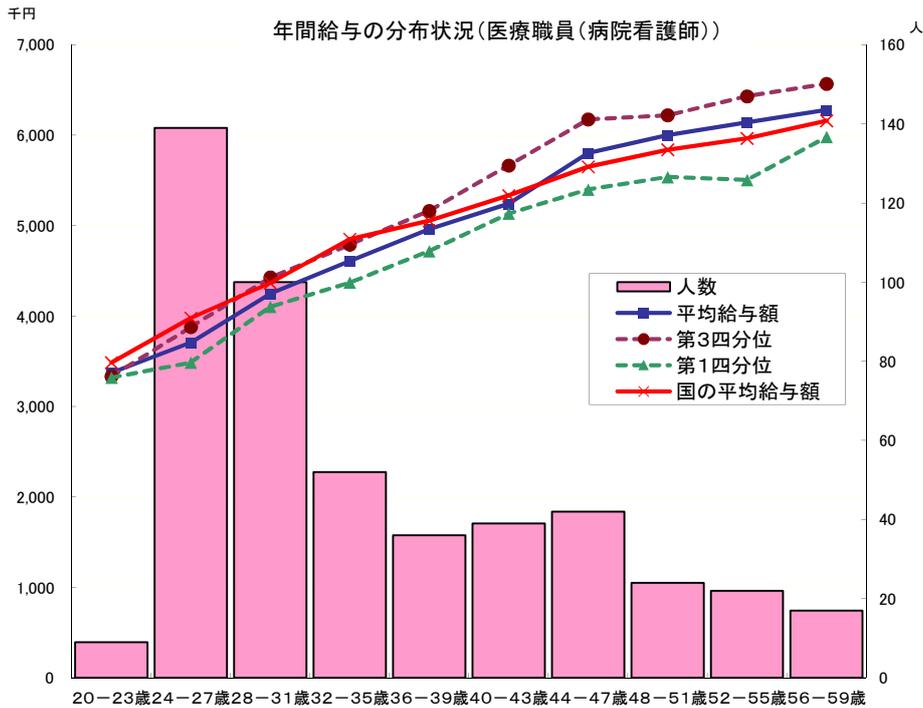
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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: 年齢20～23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分位については表示していない。
 注3: 年齢20～23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。



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。

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)
代表職位	人	歳	千円	千円
部長	4	58.5	8,789	8,907～8,596
課長	22	54.7	7,857	8,945～6,955
課長補佐	42	53.6	6,727	7,275～6,293
係長	159	46.0	5,803	7,192～4,459
主任	63	38.2	4,774	6,059～3,501
係員	130	32.2	3,900	5,694～2,369

(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)
代表職位	人	歳	千円	千円
教授	281	56.3	9,676	11,513～7,434
准教授	270	46.3	7,905	9,763～5,680
講師	60	44.2	7,254	8,754～5,207
助教	152	41.0	6,301	7,986～4,234
助手	6	43.5	4,762	5,518～3,899

(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)
代表職位	人	歳	千円	千円
看護部長	1			
副看護部長	4	53.0	6,932	7,513～6,477
看護部長	26	50.9	6,427	6,980～5,150
副看護部長	50	46.5	5,838	6,580～4,946
看護師	397	32.3	4,326	6,402～3,317
准看護師	2			

注:看護部長、准看護師の該当者は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があることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

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)	% 63.5	% 61.6	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.5	% 38.4	% 37.5
	最高～最低	% 45.3～32.8	% 48.9～34.6	% 47.0～33.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.8	% 62.7	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 37.3	% 35.9
	最高～最低	% 38.0～32.2	% 39.6～34.2	% 37.4～33.3

(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)	% 64.3	% 62.5	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.5	% 36.7
	最高～最低	% 45.3～32.8	% 46.0～34.9	% 45.7～33.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 63.3	% 64.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 36.7	% 35.8
	最高～最低	% 49.0～32.4	% 39.6～34.1	% 44.0～33.5

(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)	% 59.4	% 56.9	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.6	% 43.1	% 41.9
	最高～最低	% 45.3～34.7	% 46.0～39.6	% 45.7～37.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 63.0	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 37.0	% 36.0
	最高～最低	% 38.0～31.7	% 39.6～33.8	% 38.8～32.8

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 84.6 ・年齢・地域勘案 91.4 ・年齢・学歴勘案 84.8 ・年齢・地域・学歴勘案 91.6 (参考)対他法人 95.5
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>(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 30.3% (国からの財政支出額 14,088百万円、支出予算の総額 46,575百万円：平成26年度予算)</p> <p>【検証結果】 本学における国からの財政支出額は100億円を上回っているが、対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損もないことから、適正な給与水準であると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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。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	対国家公務員指数ならびに参考指数はいずれも100以下であり、文部科学大臣からの検証結果も適正であるということから、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 97.6 ・年齢・地域勘案 97.6 ・年齢・学歴勘案 95.4 ・年齢・地域・学歴勘案 100.0 (参考)対他法人 97.3
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>【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 30.3% (国からの財政支出額 14,088百万円、支出予算の総額 46,575百万円：平成26年度予算)</p> <p>【検証結果】 本学における国からの財政支出額は100億円を上回っているが、対国家公務員指数は100未満であり、累積欠損もないことから、適正な給与水準であると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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。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	対国家公務員指数ならびに参考指数はいずれも100以下であり、文部科学大臣からの検証結果も適正であるということから、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)と国家公務員との給与水準の比較指標 92.1

(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 174,200円 年間給与 2,573,426円
- 35歳（主任、配偶者・子1人）
月額 302,054円 年間給与 4,897,707円
- 45歳（主査、配偶者・子2人）
月額 369,770円 年間給与 5,972,768円

【教育職員（大学教員）】

- 22歳（大卒初任給、独身）
月額 207,000円 年間給与 3,059,594円
- 35歳（助教、配偶者・子1人）
月額 351,610円 年間給与 5,693,319円
- 45歳（准教授、配偶者、子2人）
月額 472,062円 年間給与 7,725,113円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学が独自に定める勤務評定制度による個別評価に基づき、当該評価の結果を勤勉手当（賞与）の支給率決定、査定昇給による昇給幅の決定、昇格並びに降格の実施の可否に反映させている。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与： 勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日の各基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における個々の勤務成績に応じた割合によって支給される。
基本給： 昇給 (査定分)	原則として現在の基本給を受けた日から12箇月間良好な成績で勤務した時、4号給上位の号給に昇給させることができる。勤務成績が極めて良好な職員及び特に良好な職員については、前述にかかわらず各々の昇給区分に応じ上位の号給に昇給させることができる。
基本給： 昇格	特に勤務成績が優秀な者のうち、本学就業規則に定める昇進をした者及び本学が独自に定める基準に該当する者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における上位の職務の級に変更することができる。
基本給： 降格	勤務成績が著しく不良である場合等本学就業規則に定める降職させるに十分な要件を満たした者について、同人の職務の級を、同一の基本給表における下位の職務の級に変更することができる。

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 13,751,558	千円 13,817,655	千円 12,980,375	千円 12,997,212	千円 13,957,315	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,215,927	千円 1,108,062	千円 1,286,186	千円 1,445,431	千円 962,245	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 5,070,126	千円 5,360,886	千円 5,435,111	千円 5,694,836	千円 6,155,654	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,234,801	千円 2,376,597	千円 2,382,585	千円 2,493,106	千円 2,672,702	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 22,272,412	千円 22,663,200	千円 22,084,257	千円 22,630,585	千円 23,747,918	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:「非常勤役員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他の競争的資金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」における非常勤の額と一致しない。

注3: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。

総人件費について参考となる事項

○前年度との比較

・給与、報酬等支給額

特例法の減額期間が終了したこと、平成26年度人事院勧告を基調として基本給表の引上げ及び期末勤勉手当の支給率の引上げを実施したことが主な要因となり、対前年度7.4%の増となった。

・最広義人件費

退職者数及び定年退職者数の減及び支給率の引下げ等により退職手当支給額は対前年度33.4%の減となっている。一方、非常勤職員の人件費については承継職員削減に対応する非常勤職員や附属病院収入等の運営費交付金以外の経費により雇用される職員が増加したことから対前年度8.1%の増となっており、それらに伴い福利厚生費は、対前年度7.2%の増となっている。結果として最広義人件費は、対前年度4.9%の増となった。

「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、役職員に係る退職手当の支給率について以下のとおり引下げを行った。

*役員退職手当 平成26年7月1日から、100分の92を100分の87へ引下げ

*職員退職手当 平成26年10月1日から、100分の92を100分の87へ引下げ

IV その他

特になし