

国立大学法人 東北大学 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

国立大学法人東北大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（東北大学約5,000人）や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人(旧帝国大学)・・・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おり、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、当法人と同水準と推定される。同様の考え方により、理事及び監事についても同水準と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・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。)

当法人においては、期末特別手当において当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、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28年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給(1,198,000円)に地域手当(71,880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、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の155、12月に支給する場合においては100分の170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。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。なお、平成28年度では、給与制度の総合的見直しによる①単身赴任手当の基礎額及び加算額の引き上げを、また、民間給与との較差に基づく②期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域手当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、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の155、12月に支給する場合においては100分の170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。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。なお、平成28年度では、給与制度の総合的見直しによる①単身赴任手当の基礎額及び加算額の引き上げを、また、民間給与との較差に基づく②期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。

理事
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

監事

役員報酬支給基準は、主に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、国立大学法人東北大学役員給与規程に則り、本給に地域手当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、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の155、12月に支給する場合においては100分の170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。さらに、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

なお、平成28年度では、給与制度の総合的見直しによる①単身赴任手当の基礎額及び加算額の引き上げを、また、民間給与との較差に基づく②期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。

監事
(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当としている。非常勤役員手当は、国立大学法人東北大学非常勤役員手当支給基準に則り月額とし、基準額を基本としている。

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
	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	21,875	14,376	6,432	862 (地域手当) 204 (一時金)			
A理事	16,245	10,944	4,455	656 (地域手当) 50 (通勤手当) 138 (一時金)			
B理事	16,556	10,944	4,805	656 (地域手当) 149 (一時金)			
C理事	16,482	10,944	4,713	656 (地域手当) 24 (通勤手当) 144 (一時金)			
D理事	18,246	10,740	4,713	1,986 (地域手当) 552 (単身赴任手当) 103 (通勤手当) 149 (一時金)	4月1日		◇
E理事	16,135	10,944	4,372	656 (地域手当) 24 (通勤手当) 138 (一時金)			
F理事	16,377	10,944	4,547	656 (地域手当) 85 (通勤手当) 144 (一時金)			
G理事	5,344	2,726	2,240	163 (地域手当) 184 (単身赴任手当) 29 (通勤手当)		7月11日	◇
H理事	11,089	7,089	2,232	1,205 (地域手当) 368 (単身赴任手当) 58 (通勤手当) 135 (一時金)	7月12日		◇
A監事	12,945	8,640	3,524	518 (地域手当) 148 (通勤手当) 113 (一時金)			
B監事 (非常勤)	1,248	1,239		9 (一時金)	4月1日		

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:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3:「一時金」とは、「I. 1. 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」のうち、民間給与との較差に基づく引き上げを平成29年1月1日で実施したことから、期末特別手当にあっては平成28年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給したものである。

注4:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「ワールドクラスへの飛躍」と「東北の復興・日本新生の先導」の取組みを、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、東北大学の総長は、常勤職員数約5,000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。

総長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬52,860千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22,977千円と比べてもそれ以下となっている。

東北大学では、総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、総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としている。

また、他の旧帝国大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や旧帝国大学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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「ワールドクラスへの飛躍」と「東北の復興・日本新生の先導」の取組みを、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、東北大学の理事は、総長の定めるところにより、総長を補佐して本学の業務を掌理する職務を担っている。

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52,860千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22,977千円と比べてもそれ以下となっている。

東北大学では、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であり、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としている。

また、他の旧帝国大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や旧帝国大学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

東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造し、また、研究の成果を社会が直面する諸問題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献することを使命としており、その使命をより高度に実現するために、「ワールドクラスへの飛躍」と「東北の復興・日本新生の先導」の取組みを、総長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、東北大学の監事は、本学の業務を監査する職務を担っている。

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52,860千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22,977千円と比べてもそれ以下となっている。

東北大学では、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は上記のとおりであり、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としている。

また、他の旧帝国大学の監事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や旧帝国大学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。

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、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	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (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A	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (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

当法人においては、期末特別手当において、当該役員の業績評価に基づき、その額の100分の25の範囲内でこれを増額し、又は減額することが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

国立大学法人東北大学職員の給与水準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28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（東北大学約5,000人）・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人(旧帝国大学)・・・当該法人は、教育・研究事業等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となっている。
- (2) 国家公務員・・・平成28年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が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。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、当該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238,443円となっている。

また、教職員の業績及び能力の評価を適切に反映できる給与制度を構築するとともに、各部局等に配置可能な教職員の上限数、総人件費の運用枠を設定し、適切な人件費の管理に努める。

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。)

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

(1) 賞与: 勤勉手当(査定分)

6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定する。

(2) 昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前1年間ににおけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

(3) 昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

(4) 降格

勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

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

国立大学法人東北大学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(職責手当、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、特地勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、衛生管理手当、特別手当及び招へい手当)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+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、勤勉手当基礎額(本給+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給細則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28年度では、給与制度の総合的見直しによる①平成28年4月1日より単身赴任手当の基礎額及び加算額の引き上げを、また、民間給与との較差に基づく②平成29年1月1日より本給表を平均0.2%の引き上げ、③平成29年1月1日より初任給調整手当の支給月額の限度額を100円引き上げ、④平成29年1月1日より勤勉手当の支給率を0.1ヶ月分引き上げ、⑤「②～③」の改正を平成28年4月1日から実施、「④」については平成28年12月に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給した。

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	3,791	44.1	7,067	5,226	67	1,841
事務・技術	1,156	40.6	5,591	4,184	93	1,407
教育職種 (大学教員)	1,876	48.0	8,674	6,367	59	2,307
医療職種 (病院看護師)	545	39.6	5,260	3,934	39	1,326
技能・労務職種	5	56.5	5,701	4,240	54	1,461
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	204	39.7	5,339	3,991	64	1,348
指定職種	4	56.5	15,785	11,298	18	4,487
再任用職員	63	63.1	3,039	2,583	81	456
事務・技術	42	63.3	2,985	2,539	90	446
医療職種 (病院看護師)	9	61.9	3,449	2,927	59	522
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	11	63.1	2,946	2,503	69	443
非常勤職員	683	42.9	3,527	2,799	96	728
事務・技術	382	42.7	3,320	2,488	97	832
教育職種 (大学教員)	102	45.1	5,518	4,038	89	1,480
技能・労務職種	22	43.0	3,712	2,768	87	944
医療職種 (病院医療技術職員)	8	37.3	3,971	2,970	84	1,001
研究支援職種	43	39.8	3,650	3,650	61	0
研究補助職種	126	42.8	2,442	2,442	112	0

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: 常勤職員のうち「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注3: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、機械操作員、実験助手、用務員などの業務に従事する者を示す。

注4: 非常勤職員のうち「研究支援職種」とは、給与を教育職本給表(一)相当で決定され、賞与が支給されない職種を示し、「研究補助職種」とは、給与を一般職本給表(一)相当で決定され、賞与が支給されない職種を示す。

注5: 「在外職員」及び「任期付職員」は該当者がいないため記載を省略した。

注6: 次に掲げる各区分中の職種については、該当者がいないため記載を省略した。

・各区分共通で、「医療職種(病院医師)」

・再任用職員のうち、「教育職種(大学教員)」、「教育職種(歯科技工士養成学校教員)」及び「指定職種」

・非常勤職員のうち、「医療職種(病院看護師)」、「教育職種(歯科技工士養成学校教員)」及び「指定職種」

注7: 職種区分のうち、当該人員が2人以下の職種については、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、人員以外は記載していない。

[年俸制適用者]

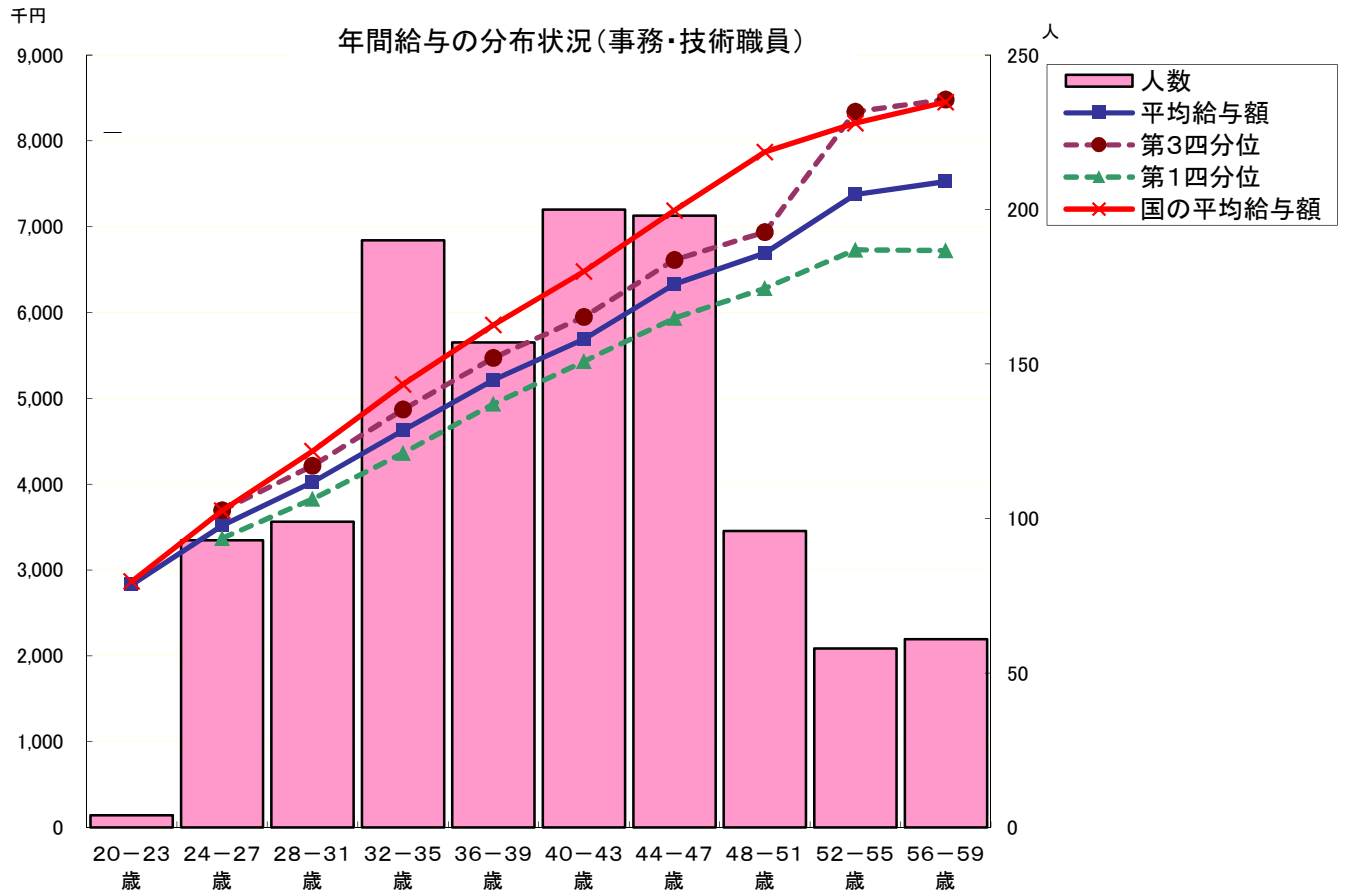
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	634	41.3	6,453	6,453	53	0
事務・技術	84	44.9	6,120	6,120	83	0
教育職種 (大学教員)	536	40.3	6,586	6,586	48	0
医療職種 (病院看護師)	2					
技能・労務職種	9	64.4	2,493	2,493	84	0
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	2					

注1: 年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っているが、年俸制非適用の常勤職員とは給与基準が異なる。

注2: 医療職種(病院医師)及び指定職種については、該当者がいないため記載を省略した。

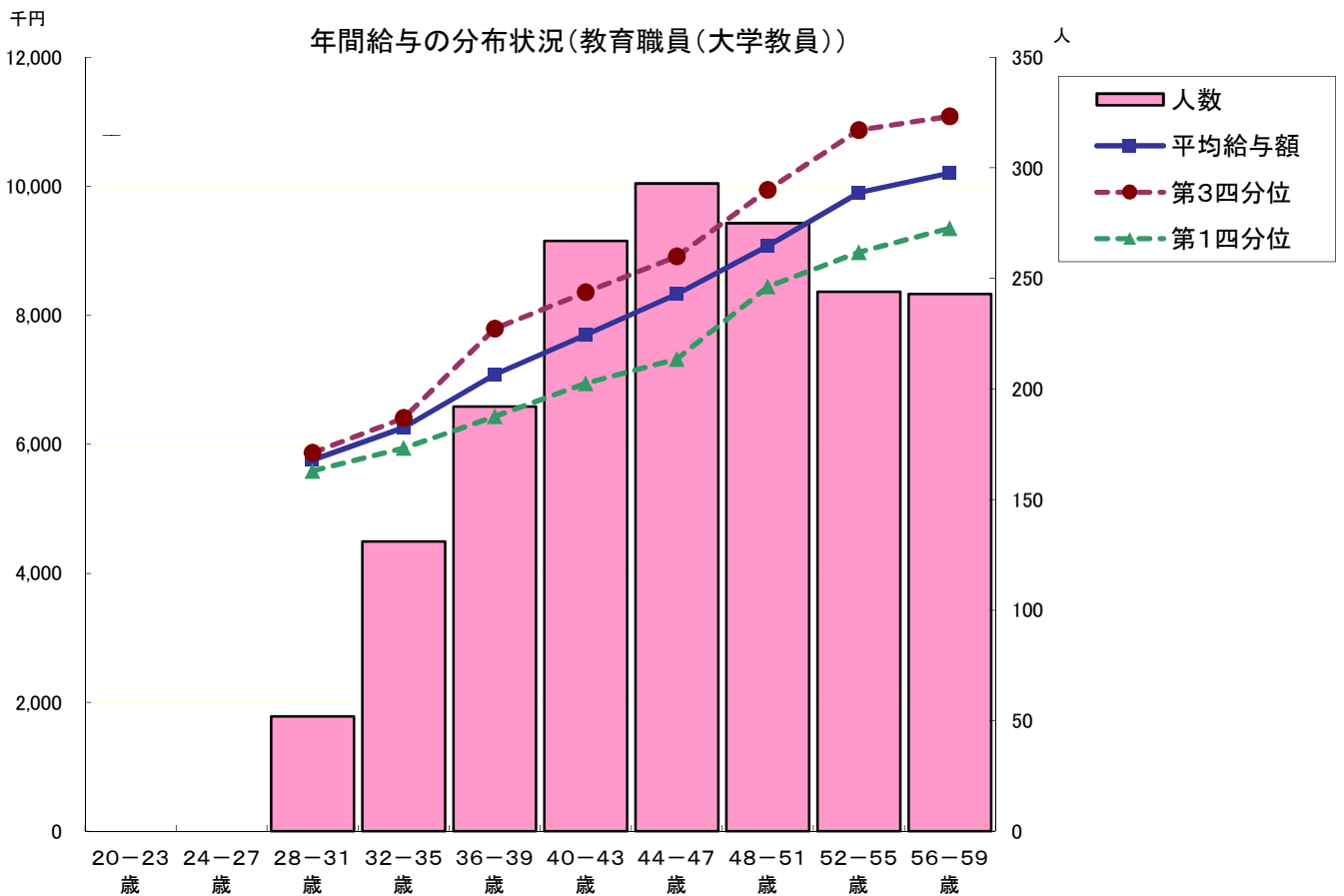
注3: 職種区分のうち、当該人員が2人以下の職種については、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

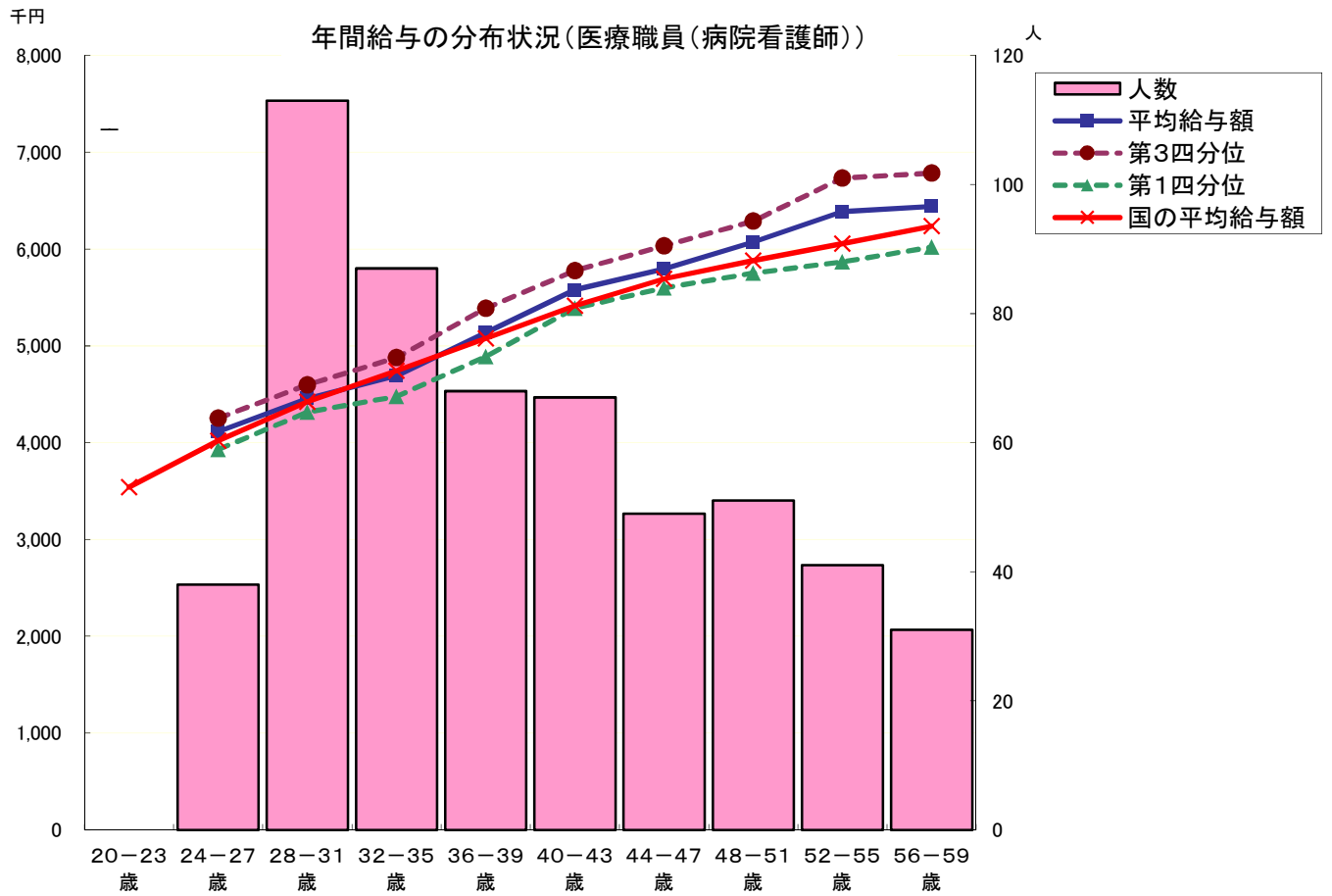
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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分位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)／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	13	56.4	9,563	12,138～8,507
課長	71	53.1	8,093	9,521～6,584
課長補佐	91	48.9	6,737	7,684～5,686
係長	422	44.3	5,913	7,102～4,344
主任	276	38.5	5,146	6,469～4,095
係員	283	30.5	3,985	5,976～2,511

注:「課長」には、課長相当職である事務長及び室長を含む。
「課長補佐」には、課長補佐相当職である専門員を含む。
「係長」には、係長相当職である専門職員を含む。

(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	685	54.7	10,528	15,948～7,655
准教授	538	46.5	8,455	10,299～6,207
講師	107	46.7	7,803	9,039～5,576
助教	512	41.1	6,545	7,881～5,262
助手	34	45.9	6,311	7,257～4,715

(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	57.3	7,326	
看護師長	39	51.9	6,581	8,000～5,588
副看護師長	106	45.1	5,847	6,936～4,426
看護師	395	36.7	4,891	6,913～3,720

注1:「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。

注2:「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おそれのあることから、年間給与額(最高～最低)は表示していない。

注3:「看護師」には、看護師相当職である助産師を含む。

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)／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)	% 58.6	% 61.1	% 59.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 38.9	% 40.1
	最高～最低	% 54.4～34.8	% 51.0～33.9	% 52.1～35.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.3	% 63.9	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.7	% 36.1	% 37.4
	最高～最低	% 44.9～35.2	% 42.1～32.6	% 43.5～33.8

(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)	% 58.6	% 61.6	% 60.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 38.4	% 39.8
	最高～最低	% 54.5～37.1	% 50.5～34.5	% 52.2～35.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.3	% 64.0	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.7	% 36.0	% 37.3
	最高～最低	% 53.5～35.6	% 48.7～33.0	% 50.7～34.2

(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)	% 57.4	% 57.9	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.6	% 42.1	% 42.4
	最高～最低	% 44.9～38.6	% 42.1～42.1	% 43.5～40.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 63.6	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 36.4	% 37.7
	最高～最低	% 44.9～36.1	% 42.1～32.9	% 43.5～34.6

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 88.8 ・年齢・地域勘案 95.7 ・年齢・学歴勘案 88.3 ・年齢・地域・学歴勘案 95.5 (参考)対他法人 101.0
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>【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 44.2% (国からの財政支出額 62,379百万円、支出予算の総額 141,075百万円： 平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は44.2%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員 の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考えます。</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ます。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 101.9 ・年齢・地域勘案 102.4 ・年齢・学歴勘案 100.6 ・年齢・地域・学歴勘案 101.3 (参考)対他法人 100.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>本学と国家公務員の職員構成の比率の違いが大きく影響していると思われる。 特に2級以下の若年層については、本学72.5%に対し、国家公務員 87.2%(平成28年国家公務員給与等実態調査より)となっており、本学の病 院看護師における給与水準が国家公務員より高くなっている大きな要因と 思われる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<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 44.2% (国からの財政支出額 62,379百万円、支出予算の総額 141,075百万円： 平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出の割合は44.2%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員 の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給 与制度は国家公務員の制度とおおむね同様であることから、給与水準はお おむね適正であると考えます。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 【97.1】

注:上記比較指標は、法人化前の教育職(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・技術職員

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額178,200円 年間給与2,645,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 312,064円 年間給与5,096,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 406,298円 年間給与6,714,000円

教育職員(大学教員)

- 27歳(大学院卒初任給、独身)
月額 304,432円 年間給与4,517,000円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額377,890円 年間給与6,179,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額514,630円 年間給与8,519,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績を考慮し、昇格、昇給を実施しているほか、勤勉手当の成績率に反映している。

(1)賞与:勤勉手当(査定分)

6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定する。

(2)昇給

5段階ある昇給区分のうちから、昇給日(1月1日)前1年間におけるその者の勤務成績に応じて昇給区分が決定される。

(3)昇格

勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じ上位の級に昇格させることができる。

(4)降格

勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。

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 32,682,487	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,208,510	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 20,282,770	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 7,776,125	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 62,949,893	千円	千円	千円	千円	千円

注：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。

総人件費について参考となる事項

- ① 「給与、報酬等支給総額」は、対前年比「△0.14%」である。
これは、平成28年人事院勧告に伴う民間給与との較差に基づく給与の引上げ改定を行った一方で、ワーク・ライフ・バランスの推進のため長時間労働の縮減に取り組んだことによる人件費の削減や、育児休業者等が増えたことが大きな要因と考えられる。
- ② 「非常勤役職員等給与」は、対前年比「△0.02%」である。
これは、平成28年人事院勧告に伴う民間給与との較差に基づく給与の引上げ改定を行った一方で、非常勤職員数が減少したことが大きな要因と考えられる。
- ③ 「最広義人件費」は、対前年比「0.26%」である。
これは、平成28年人事院勧告に伴う民間給与との較差に基づく給与の引上げ改定を講じたことや福利厚生費の増加が大きな要因と考えられる。

Ⅳ その他

特になし