

# 国立大学法人群馬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 平成21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬規則に定める期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができるとし、業績を反映させられるようにしている。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

【平成21年4月1日】  
地域手当支給割合の引き上げ。(2%⇒3%)  
【平成21年6月1日】  
期別支給割合の引き下げ。  
(6月期:162.5/100⇒160/100(附則により145/100)、  
12月期:172.5/100⇒175/100)  
【平成21年12月1日】  
本給月額を0.28%減額。  
期別支給割合の引き下げ。  
(6月期:160/100⇒145/100、12月期:175/100⇒165/100)

理事

【平成21年4月1日】  
地域手当支給割合の引き上げ。(2%⇒3%)  
【平成21年6月1日】  
期別支給割合の引き下げ。  
(6月期:162.5/100⇒160/100(附則により145/100)、  
12月期:172.5/100⇒175/100)  
【平成21年12月1日】  
本給月額を0.35～0.27%減額。  
期別支給割合の引き下げ。  
(6月期:160/100⇒145/100、12月期:175/100⇒165/100)

理事(非常勤)

改定なし。

監事

【平成21年4月1日】  
地域手当支給割合の引き上げ。(2%⇒3%)  
【平成21年6月1日】  
期別支給割合の引き下げ。  
(6月期:162.5/100⇒160/100(附則により145/100)、  
12月期:172.5/100⇒175/100)  
【平成21年12月1日】  
本給月額を0.27%減額。  
期別支給割合の引き下げ。  
(6月期:160/100⇒145/100、12月期:175/100⇒165/100)

監事(非常勤)

【平成21年4月1日】  
日額単価を2.8%増額。  
(地域手当支給割合の引き上げ(2%⇒3%)に伴うもの)

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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 18,066	千円 12,780	千円 4,903	千円 383 (地域手当)	4月1日		
A理事	千円 14,283	千円 10,104	千円 3,876	千円 303 (地域手当)			
B理事	千円 14,665	千円 10,104	千円 3,876	千円 303 (地域手当) 106 (通勤手当) 276 (単身赴任手当)	4月1日		
C理事	千円 13,581	千円 8,728	千円 3,429	千円 261 (地域手当) 261 (人事交流手当) 900 (通勤手当)	4月1日		◇
D理事	千円 14,824	千円 10,104	千円 3,876	千円 303 (地域手当) 193 (通勤手当) 348 (単身赴任手当)	4月1日		
A監事	千円 13,194	千円 8,728	千円 3,348	千円 261 (地域手当) 855 (通勤手当)		3月31日	*
B監事 (非常勤)	千円 2,948	千円 2,870	千円 0	千円 78 (通勤手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「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。

注3:「人事交流手当」とは、人事交流により採用になり、採用前後の事業所間の距離及び採用前の住居と採用後の事業所間の距離が60km以上である役員に支給しているものである。

注4: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 役員の退職手当の支給状況(平成21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	摘要	前職
法人の長	千円 7,995	年 5	月 0	H21.3.31	-	退職手当の額について、役員としての在職期間におけるこの者の業績に応じ、経営協議会の議を経た結果、業績評価「1」と決定され、増減はしないこととした。	
理事A	千円 (58,306) 6,915	年 (40 5)	月 (0 0)	H21.3.31	-	退職手当の額について、役員としての在職期間におけるこの者の業績に応じ、経営協議会の議を経た結果、業績評価「1」と決定され、増減はしないこととした。	
理事B	千円 (39,088) 6,915	年 (24 5)	月 (7 0)	H21.3.31	-	退職手当の額について、役員としての在職期間におけるこの者の業績に応じ、経営協議会の議を経た結果、業績評価「1」と決定され、増減はしないこととした。	
監事	千円	年	月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

注3:理事A及び理事B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。

## 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 人件費管理の基本方針

本学における効率化係数△1%に伴う人件費削減を踏まえて、人的資源の効率的運用と効率分配を図る。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国家公務員の給与制度に定める職種に応じた俸給表及び社団法人国立大学協会が作成した参考給与表を参考とし、社会一般の情勢に適合すべく、毎年的人事院勧告を考慮して、かつ、運営費交付金の状況を踏まえて、給与水準を決定している。

##### イ 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

本学が独自に定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期及び12月期)における支給割合の増減を行っている。

#### 〔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
俸給月額:昇格	勤務成績が良好で、本学が定める必要経験年数を有している職員について、その職務に応じて、原則として1級上位の級に決定することができる。
俸給月額:降格	勤務成績が不良な職員について、下位の級に決定することができる。
俸給月額:昇給	毎年1月1日に同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じた昇給区分により行う。
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。)に在職する職員に対して、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。

#### ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

##### 【平成21年4月1日】

##### ①勤務時間改正に伴う改正

労働時間等規則の改正(所定労働時間(1日当たり8時間⇒7時間45分))に伴う給与規則内の影響部分の変更。(勤務1時間当たりの給与額の算出のための年間総勤務時間を求める際に勤務日数に乗じる1日の勤務時間数を8時間⇒7時間45分に変更、半日単位の手当の記述を4時間以上⇒3時間55分以上に変更)

##### ②教員特殊業務手当及び義務教育等教員特別手当

群馬県公立学校職員の給与改正に伴い、群馬県と本学附属学校教諭の給与の均衡を図るため、群馬県学校職員の給与額表と同額にそれぞれ改正。

##### ③本府省業務調整手当(新設)

文部科学省の内部部局及び本省に置かれる職の業務に従事する職員に対する手当の新設。  
対象者:一般職(一)の俸給表の適用を受ける職員、手当額(月額):1級 3,600円、2級 4,400円、3級 11,700円、4級 14,800円、5級37,400円、6級 39,200円、7級以上 41,800円。

但し、平成21年度は1～4級半額、5級37,100円、6級 38,800円、7級以上 41,400円とする。

##### ④管理職手当(区分追加)

5級の看護部長に対応する適用区分(Ⅱ種)及び管理職手当額(79,000円)を追加。

##### ⑤地域手当(支給率増率)

平成21年4月1日以降の地域手当の支給割合の改正(2%⇒3%、今回の増率改定で完了)

【平成21年6月1日】

①6月期における期末手当及び勤勉手当(一部凍結)

平成21年5月の臨時人事院勧告を受けた国家公務員の賞与(期末手当、勤勉手当)の一部凍結を考慮し、本学も合計支給月数を0.2月分(2.15月→1.95月)凍結した。

(一般の職員の場合、期末手当 140/100⇒125/100、勤勉手当 75/100⇒70/100)

【平成21年12月1日】

①俸給月額(減額改正)

平成21年8月の人事院勧告を受け、国家公務員の俸給月額が引き下げられたことを考慮し、本学も同様に平均0.22%の引き下げを行ったもの。

②俸給の調整額(減額改正)

平成21年8月の人事院勧告を受け、国家公務員の俸給の調整額(調整基本額)が引き下げられたことを考慮し、本学も同様に平均0.22%の引き下げを行ったもの。

③住居手当(一部廃止)

平成21年8月の人事院勧告を受け、国家公務員の自らの所有する住宅に居住する職員に対する住居手当(月額2,500円)が廃止されたことを考慮し、本学も同様に廃止したもの。

④期末手当及び勤勉手当(減額改正)

平成21年8月の人事院勧告を受けた国家公務員の賞与(期末手当、勤勉手当)の引き下げを考慮し、本学も年間支給月数を0.35月分(4.5月⇒4.15月)引き下げたもの。

(一般の職員の場合)

(期末手当 6月期:140/100⇒125/100, 12月期:160/100⇒150/100)

(勤勉手当 6月期:75/100⇒70/100, 12月期:75/100⇒70/100)

⑤超過勤務手当(一部増額改正)

労働基準法並びに国家公務員の関係規則改正による、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当支給割合の引き上げ(125/100⇒150/100)に伴い、本学も同様の改正を行ったもの。

(平成22年4月1日施行)

## 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21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	
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	1584	41.6	6,312	4,678	67	1,634
事務・技術	300	42.7	5,523	4,127	86	1,396
教育職種 (大学教員)	638	47.4	8,265	6,081	81	2,184
医療職種 (病院看護師)	434	34.2	4,464	3,338	37	1,126
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属高校教員)	21	37.9	6,746	5,054	79	1,692
教育職種 (附属義務教育学校教員)	47	38.1	6,325	4,732	84	1,593
医療職種 (病院医療技術職員)	142	37.5	4,793	3,571	52	1,222
再任用職員	1					
医療職種 (病院看護師)	1					
非常勤職員	78	36.6	3,613	3,036	41	577
事務・技術	39	43	3,237	2,419	44	818
教育職種 (大学教員)	5	45.7	6,469	4,729	43	1,740
医療職種 (病院医師)	29	27.1	3,633	3,633	33	0
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	4	27	3,434	2,599	80	835

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:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、ボイラー技士、水道手、実験助手、看護助手、調理師及び技能員を示す。

注3:「教育職種(附属高校教員)」とは、本学においては附属特別支援学校教員を示す。

注4:「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5:常勤職員の「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため、記載を省略した。

注6:常勤職員の「技術・労務職種」については、該当者が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、人数以外は記載していない。

注7:在外職員及び任期付職員については、該当者がいないため、記載を省略した。

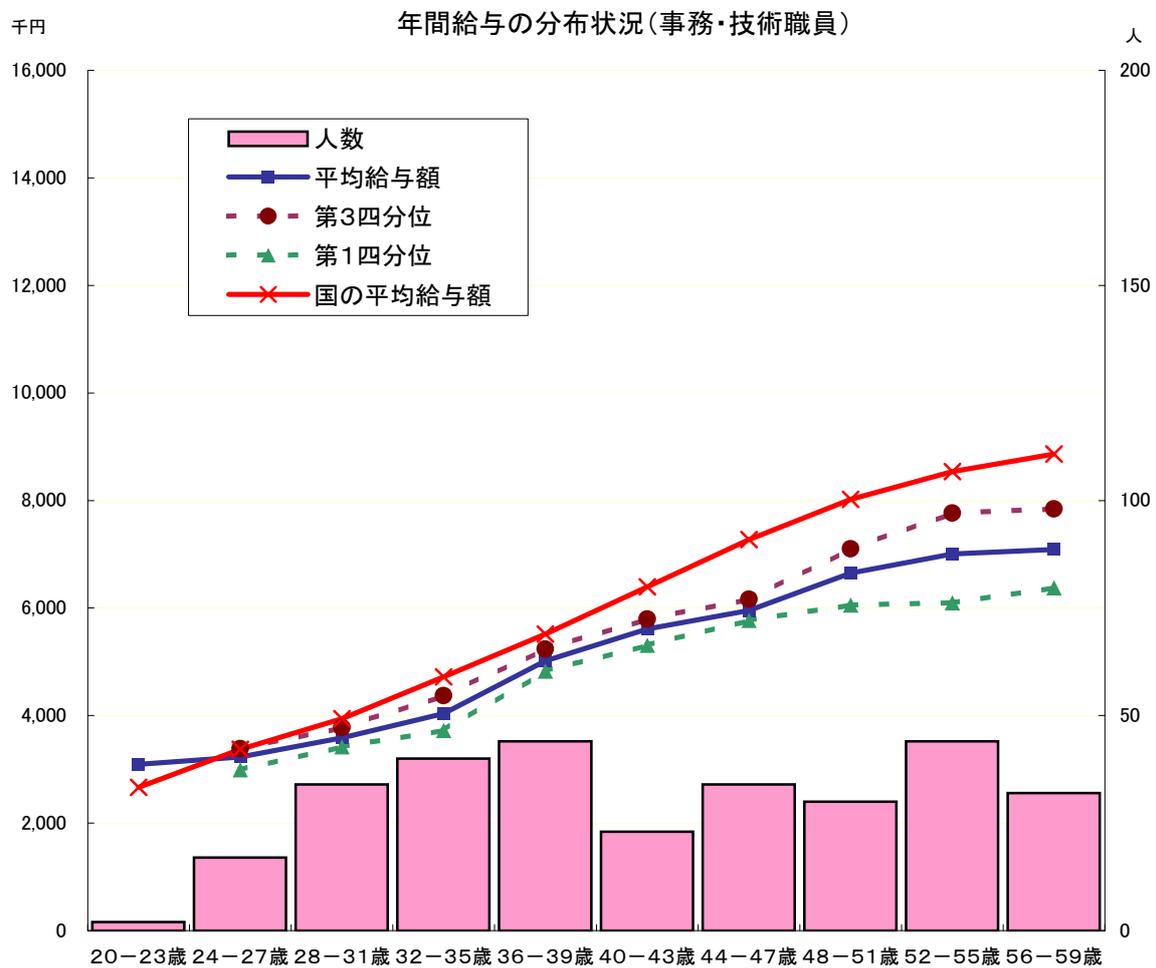
注8:再任用職員については、「医療職種(病院看護師)」以外には該当者がいないため、記載を省略した。

注9:再任用職員の「医療職種(病院看護師)」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おそれのあることから、人数以外は記載していない。

注10:非常勤職員の「医療職種(病院看護師)」、「教育職種(附属高校教員)」及び「教育職種(附属義務教育学校教員)」については、該当者がいないため、記載を省略した。

注11:非常勤職員の「技能・労務職種」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おそれのあることから、人数以外は記載していない。

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))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



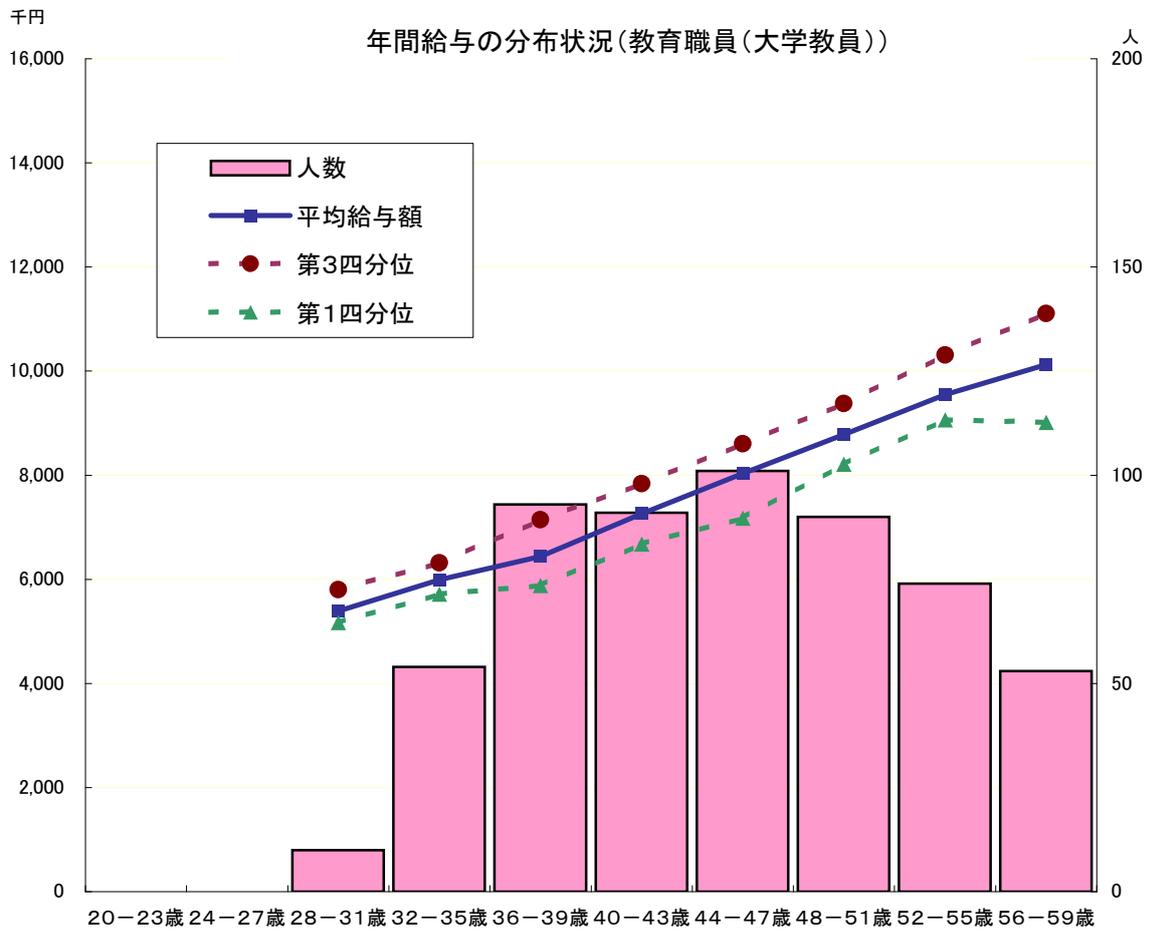
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年齢20～23歳の該当者は3人のため、当該個人にかかる情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位及び第3四分位については、表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位	
			第1四分位		第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円	
代表的 職位	課長	18	53.5	7,822	8,239	8,833
	係長	119	45.8	5,308	5,768	6,147
	係員	81	31.4	3,229	3,553	3,749

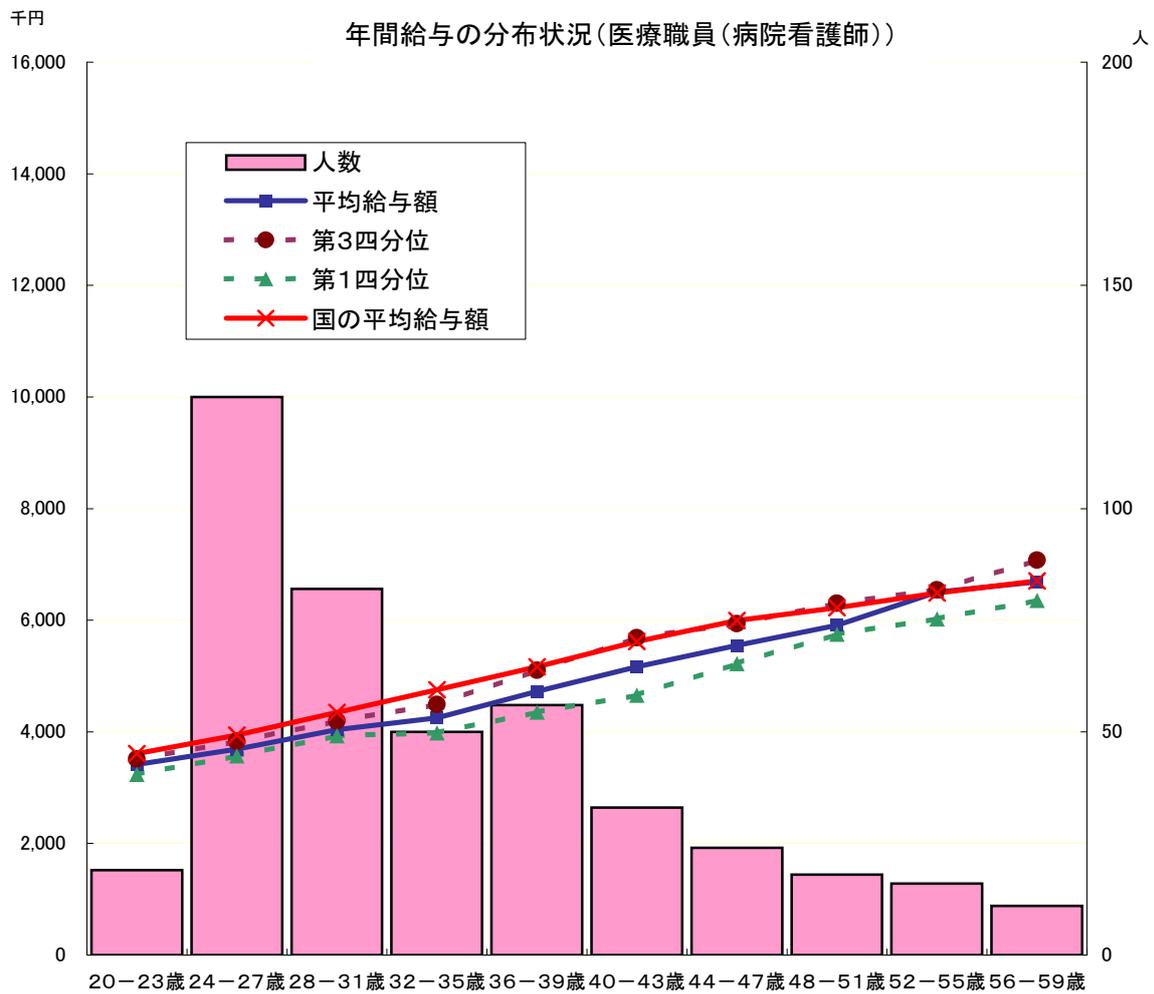
注:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。



注: 年齢20～23歳及び24～27歳については、該当者なし。

(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	四分位			
			第1四分位	第3四分位		
		人	歳	千円	千円	千円
代表的 職位	教授	215	55.2	9,290	10,061	10,773
	准教授	179	47.1	7,669	8,159	8,728
	助教	176	39.3	5,813	6,250	6,730



(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		第3分位	千円
	人	歳		千円	千円		千円
代表的 職位	看護師長	26	48.8	6,023	6,257	6,585	
	副看護師長	63	41.9	4,848	5,430	5,930	
	看護師	340	31.3	3,648	4,060	4,307	

③ 職級別在職状況等(平成22年4月1日現在)(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	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		一般職員	主任 一般職員	係長 主任	副課長 係長	課長 副課長	課長
人員 (割合)	300 人	44 人 (14.7%)	50 人 (16.7%)	124 人 (41.3%)	47 人 (15.7%)	23 人 (7.7%)	9 人 (3.0%)
年齢 (最高～最低)		50～22 歳	53～28 歳	59～35 歳	59～45 歳	59～40 歳	59～44 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		2,924 ～2,186 千円	3,765 ～2,479 千円	4,777 ～3,050 千円	5,966 ～4,450 千円	7,131 ～4,777 千円	7,310 ～6,006 千円
年間給与額 (最高～最低)		3,809 ～2,936 千円	4,970 ～3,328 千円	6,475 ～4,144 千円	7,973 ～6,083 千円	9,315 ～6,657 千円	9,609 ～8,003 千円

区分	7級	8級	9級	10級
標準的な職位	部長	事務局長 部長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	3 人 (1.0%)	該当者なし	該当者なし	該当者なし
年齢 (最高～最低)	59～50 歳			
所定内給与年額 (最高～最低)	7,761 ～6,632 千円			
年間給与額 (最高～最低)	10,527 ～9,070 千円			

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		助手	助教	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	638 人	4 人 (0.6%)	179 人 (28.1%)	61 人 (9.6%)	179 人 (28.1%)	215 人 (33.7%)	該当者なし
年齢 (最高～最低)		38～36 歳	62～28 歳	64～33 歳	64～33 歳	64～41 歳	
所定内給与年額 (最高～最低)		3,832 ～3,267 千円	5,700 ～3,047 千円	6,554 ～4,111 千円	7,106 ～4,133 千円	9,715 ～5,561 千円	
年間給与額 (最高～最低)		5,094 ～4,393 千円	7,440 ～4,091 千円	8,894 ～5,548 千円	9,652 ～5,696 千円	13,328 ～7,807 千円	

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	副看護師長 看護師長	看護部長 副看護部長	看護部長
人員 (割合)	434	1 (0.2%)	340 (78.3%)	64 (14.7%)	26 (6.0%)	3 (0.7%)	該当者なし
年齢 (最高～最低)			58～23	59～30	59～40	57～54	
所定内給与年額 (最高～最低)			4,812 ～2,386	5,250 ～3,131	5,447 ～3,983	6,145 ～5,643	
年間給与額 (最高～最低)			6,524 ～3,204	7,146 ～4,307	7,302 ～5,602	8,064 ～7,646	

区分	7級
標準的な職位	看護部長
人員 (割合)	該当者なし
年齢 (最高～最低)	
所定内給与年額 (最高～最低)	
年間給与額 (最高～最低)	

注: 1級における該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成21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 %	67.4 %	65.6 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.5 %	32.6 %	34.4 %
	最高～最低	43.2～33.5 %	45.3～29.5 %	43.8～31.4 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1 %	68.1 %	66.2 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.9 %	31.9 %	33.8 %
	最高～最低	42.1～32.9 %	38.8～29.0 %	37.5～30.8 %

(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)	63.3 %	67.3 %	65.4 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.7 %	32.7 %	34.6 %
	最高～最低	47.3～34.4 %	45.9～26.8 %	45.0～30.8 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.9 %	68.1 %	66.1 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1 %	31.9 %	33.9 %
	最高～最低	43.2～33.3 %	38.8～26.1 %	40.9～30.1 %

(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)	60.0 %	64.9 %	62.6 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	40.0 %	35.1 %	37.4 %
	最高～最低	43.2～35.9 %	36.2～31.8 %	39.6～33.7 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.8 %	67.0 %	65.0 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.2 %	33.0 %	35.0 %
	最高～最低	43.2～32.8 %	38.8～28.9 %	39.6～30.7 %

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(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)

対国家公務員(行政職(一)) 84.8

対他の国立大学法人等 97.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等 95.2

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三)) 93.1

対他の国立大学法人等 96.9

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	国家公務員 84.8		
	参考	地域勘案	90.4
		学歴勘案	84.9
		地域・学歴勘案	90.4
給与水準の適切性の 検証	【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 37.5% (国からの財政支出額 15,731,000千円、支出予算の総額 41,943,527千円:平成21年度予算)		
	【検証結果】 指数の状況から、給与水準は適正であると考えられる。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成20年度決算)		

注:累積欠損額の検証結果について、累積欠損額が0円のため、記載は省略した。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 93.1		
	参考	地域勘案	94.1
		学歴勘案	92.8
		地域・学歴勘案	94.3
給与水準の適切性の 検証	【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 37.5% (国からの財政支出額 15,731,000千円、支出予算の総額 41,943,527千円:平成21年度予算)		
	【検証結果】 指数の状況から、給与水準は適正であると考えられる。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成20年度決算)		

注:累積欠損額の検証結果について、累積欠損額が0円のため、記載は省略した。

○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 92.8

注:教育職員(大学教員)の対国家公務員(行政職(一))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21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。

〔なお、平成19年度までは、教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。〕

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成16 年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 11,319,104	千円 11,841,616	千円 (%) △ 522,512 ( △4.4 )	千円 (%) △ 965,604 ( △7.9 )
退職手当支給額 (B)	千円 1,362,277	千円 1,529,377	千円 (%) △ 167,100 ( △10.9 )	千円 (%) △ 121,668 ( △8.2 )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,244,265	千円 2,213,231	千円 (%) 31,034 ( 1.4 )	千円 (%) △ 7,446 ( △0.3 )
福利厚生費 (D)	千円 1,807,054	千円 1,852,529	千円 (%) △ 45,475 ( △ 2.5 )	千円 (%) 49,777 ( △2.8 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,732,700	千円 17,436,753	千円 (%) △ 704,053 ( △4.0 )	千円 (%) △ 1,044,941 ( △5.9 )

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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「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。

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。

#### 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」については、人事院勧告を受けた期末・勤勉手当の支給月数の引き下げ、俸給月額の変額改定による自然減に加え、定年退職等の後任補充時や人事異動時に業務効率化の人員配置等の見直しを行い、人件費削減に取り組んだ結果、4.4%の減少となった。
- 「最広義人件費」については、トータルで4.0%の減額となったが、「給与、報酬等支給総額」に比べて減額が少ない要素は「非常勤役職員等給与」の1.4%の増額の影響が大きく、要因としては薬剤師(日給職員)の増員10名、外部資金による非常勤職員の雇用増加、定年退職再雇用者(非常勤職員)の8名増などである。減少となったのは前年に引き続き臨床研修医であり、15名減少している。
- また、福利厚生費の減少が少ないのは、「給与、報酬等支給総額」では対象になっていない承継外職員を含んでいるためであり、平成21年度は80名増員しているためである。
- 退職手当は支給対象の教職員の勤務期間が平成20年度に比べて少ないため、支給額が減少となっている。
- ② 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、役員及び職員に係る人件費の総額について、平成18年度以降の5年間で、平成17年度における額からその百分の五に相当する額以上を減少させることを基本として、人件費の削減に取り組むこととする。
- また、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において、国立大学法人法に基づく法人についても、給与構造改革を踏まえて各法人ごとに国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うことを中期目標に明示するよう求められたため、本学においては、平成18年度から平成22年度までの5年間で概ね5%の人件費削減を図ることとする。

#### 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	12,647,111	11,987,990	12,066,498	11,841,616	11,319,104
人件費削減率 (%)		△ 5.2	△ 4.6	△ 6.4	△10.5
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.2	△ 5.3	△ 7.1	△ 8.8

注1 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%である。

注2 基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

### IV 法人が必要と認める事項

特になし。