

# 国立大学法人富山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

役員に支給する期末特別手当の額は、文部科学省国立大学法人評価委員会の業績評価結果及び役員としての職務業績を勘案し、学長が経営協議会の議を経て100分の10の範囲内でこれを増額し又は減額することができるとしている。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

人事院給与勧告を参考に、以下の改定を行った。  
①期末特別手当の支給率を年間0.25月分引き下げた。  
②本給月額を0.3%引き下げた。また、本給の経過措置(平成18年4月1日改正規則による経過措置)を適用されている職員についても、経過措置額の算定基礎となる額について0.32%引き下げた。  
(H21年12月から)

国の給与制度を参考に、以下の改定を行った。  
交通機関利用者の通勤手当の支給単位となる期間を最長6ヶ月とした。  
(H21年4月から)

理事

同上

理事(非常勤)

人事院給与勧告を参考に、以下の改定を行った。  
日額単価を0.3%引き下げた。

監事

人事院給与勧告を参考に、以下の改定を行った。  
①期末特別手当の支給率を年間0.25月分引き下げた。  
②本給月額を0.3%引き下げた。また、本給の経過措置(平成18年4月1日改正規則による経過措置)を適用されている職員についても、経過措置額の算定基礎となる額について0.32%引き下げた。  
(H21年12月から)

国の給与制度を参考に、以下の改定を行った。  
交通機関利用者の通勤手当の支給単位となる期間を最長6ヶ月とした。  
(H21年4月から)

監事(非常勤)

人事院給与勧告を参考に、以下の改定を行った。  
日額単価を0.3%引き下げた。

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
	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	17,545	12,766	4,779	( )			※
A理事	14,332	10,104	3,876	303 (地域手当) 49 (通勤手当)			
B理事	14,283	10,104	3,876	303 (地域手当)			
C理事	14,332	10,104	3,876	303 (地域手当) 49 (通勤手当)			※
D理事	14,307	10,104	3,876	303 (地域手当) 24 (通勤手当)			
E理事	14,307	10,104	3,876	303 (地域手当) 24 (通勤手当)			
F理事	12,981	8,728	3,429	523 (地域手当) 300 (単身赴任生活手当)			◇
A監事	12,874	9,350	3,500	24 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	756	756		( )		9月30日	※
C監事 (非常勤)	884	884		( )	10月1日		

注1:「地域手当」とは、地域における物価等を考慮して、本学の勤務地に応じて支給しているものである。

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:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。

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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事A	1,791 (49,973)	1 (36)	5 (0)	H21.3.31	1.0	国立大学法人富山大学の役員としての在職期間における職務実績の評価を行い、業績勘案率を「1.0」(標準)とすることを決定した。	
理事B	4,425 (49,973)	3 (38)	6 (0)	H21.3.31	1.0	国立大学法人富山大学の役員としての在職期間における職務実績の評価を行い、業績勘案率を「1.0」(標準)とすることを決定した。	
理事C	6,322 (42,740)	5 (30)	0 (6)	H21.3.31	1.0	旧国立大学法人富山医科薬科大学及び国立大学法人富山大学の役員としての在職期間における職務実績の評価を行い、業績勘案率を「1.0」(標準)とすることを決定した。	※
理事D	5,460	5	0	H21.3.31	1.0	旧国立大学法人富山大学及び国立大学法人富山大学の役員としての在職期間における職務実績の評価を行い、業績勘案率を「1.0」(標準)とすることを決定した。	*※
監事						該当者なし	

注1:理事A, 理事B及び理事Cについては、役員在職期間を役員退職手当規則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。

注2:理事C及び理事Dの役員在職期間には、本法人の前身となった法人の役員在職期間も含む。

注3:「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4:「前職」欄の「\*」は、退職公務員であることを示す。

注5:「前職」欄の「\*※」は、退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後、国立大学法人等の役員となった者であることを示す。

## 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 人件費管理の基本方針

中期目標、中期計画に基づき、人事の活性化と人事配置の適正化を進めるとともに、教職員数の見直しを実施する。

#### 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

国家公務員の給与水準を十分考慮し、毎年の人事院勧告を参考として適正な給与水準を決定する。

##### 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

職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格・降格及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

[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
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、基準日以前6ヶ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。(給与法に準拠)
昇給	勤務成績により昇給区分を5段階に分け、その昇給区分に応じた号級数上位の号給に昇給させることができる。(給与法に準拠)
昇格・降格	昇格:勤務成績が良好で、本学が定める必要経験年数又は必要在級年数を有する者は、上位の職務の級に決定することができる。(給与法に準拠) 降格: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。(給与法に準拠)
特別昇給	勤務成績の特に良好な職員が、研修の成績が特に良好であることや職務上の功績や業務のための顕著な功労による表彰又は顕彰等を受けたことにより、昇給をさせることができる。(給与法に準拠)

##### ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

###### 【期末手当・勤勉手当の支給率の引き下げ】

人事院給与勧告を参考に、支給率を年間0.35月分引き下げた。

###### 【本給月額及び本給の経過措置額の引き下げ】

人事院給与勧告を参考に、初任給を中心とした若年層を除き、すべての本給月額について平均0.2%引き下げた。管理職層については、平均0.3%引き下げた。また、本給の経過措置(平成18年4月1日改正規則による経過措置)を適用されている職員についても、経過措置額の算定基礎となる額について0.24%引き下げた。(H21年12月から)

###### 【自宅に係る住居手当の廃止】

人事院給与勧告を参考に、自宅に係る住居手当を廃止した。(H21年12月から)

**【本給の調整額及び本給の調整額の経過措置額の引き下げ】**

人事院給与勧告及び県の給与改正を参考に、本給の調整額の調整数及び調整基本額を一部引き下げた。

また、本給の調整額の経過措置(平成18年4月1日改正規則による経過措置)を適用されている職員についても、経過措置で加算されている額について0.24%引き下げた。(H22年2月から)

(ただし、本給の調整額の経過措置はH22年3月31日をもって終了した。)

**【義務教育等教員特別手当の引き下げ】**

県の給与改正を参考に、義務教育等教員特別手当を引き下げた。

(H21年4月と平成22年2月の2回)

**【教員特殊業務手当(特殊勤務手当)の引き上げ】**

県の給与改正を参考に、教員特殊業務手当(特殊勤務手当)を引き上げた。

(H21年4月から)

**【交通機関利用者の通勤手当の支給単位期間の変更】**

国の給与制度を参考に、交通機関利用者の通勤手当の支給単位となる期間を最長6ヶ月とした。(H21年4月から)

**【教員免許状更新講習業務手当(特殊勤務手当)の新設】**

教員免許状更新講習実施に伴う手当を新設した。(H21年4月から)

**【労働時間縮減に伴う時間外労働手当単価の増】**

人事院勧告に伴う労働時間縮減により、時間外労働手当単価が増となった。

(H21年4月から)

**【管理職手当支給細則の一部改正】**

「理事補佐」の新設に伴い、管理職手当支給細則に「理事補佐:4種」を加えた。

(H21年4月から)

## 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		
常勤職員	1,560	46.0	7,031	5,170	74	1,861
事務・技術	363	45.1	5,710	4,232	92	1,478
教育職種 (大学教員)	780	48.8	8,453	6,184	66	2,269
医療職種 (病院看護師)	262	40.3	5,224	3,862	67	1,362
技能・労務職種	19	51.3	5,385	4,001	79	1,384
教育職種 (附属高校教員)	25	39.8	6,821	5,098	101	1,723
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39	39.8	6,394	4,775	90	1,619
医療職種 (病院医療技術職員)	69	45.1	5,748	4,246	80	1,502
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	2					

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:在外職員、任期付職員、再任用職員については該当者がいないため省略した。

注3: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省略した。

注4:常勤職員の技能・労務職種とは調理師、配管工等である。

注5:常勤職員の教育職種(附属高校教員)とは、附属特別支援学校の教育職員である。

注6:常勤職員の教育職種(附属義務教育学校教員)には、附属幼稚園の教育職員を含む。

注7:常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは、附属病院に勤務する薬剤師、診療放射線技師、栄養士、臨床検査技師等である。

注8:常勤職員のその他医療職種(医療技術職員)とは、附属病院以外に勤務する臨床心理士である。

注9:常勤職員のその他医療職種(看護師)とは、附属病院以外に勤務する看護師である。

注10:常勤職員のその他医療職種(医療技術職員)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11:常勤職員のその他医療職種(看護師)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。

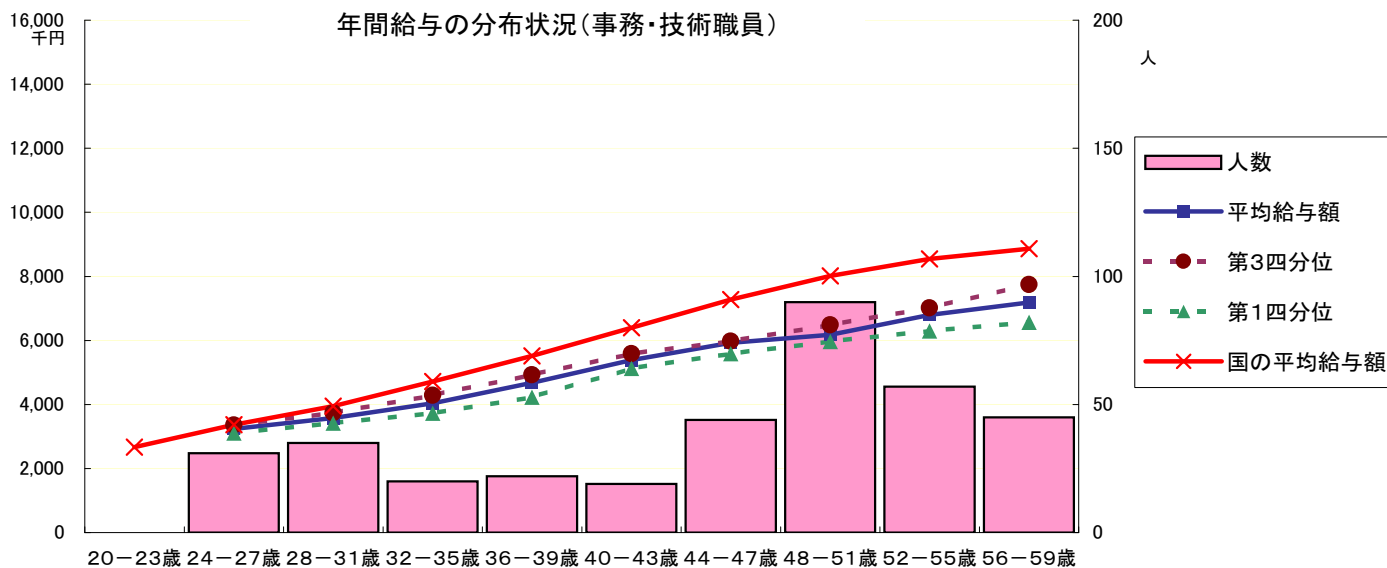
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	157	31.6	3,658	2,872	66	786
事務・技術	17	51.0	3,020	2,222	55	798
教育職種 (大学教員)	9	49.6	7,034	5,213	76	1,821
医療職種 (病院医師)	27	32.8	3,064	3,064	50	0
医療職種 (病院看護師)	87	26.0	3,622	2,724	70	898
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	16	29.8	3,699	2,786	73	913

注1:非常勤職員の技能・労務職種とは技能補佐員(医療機器操作員)である。

注2:非常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)とは、技術補佐員(薬剤師)、技術補佐員(診療放射線技師)等である。

注3: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。

(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分位	千円		千円	第3分位
部長	5	55.3	9,149	9,713	10,455		
グループ長	26	54.6	7,578	7,803	8,265		
主幹	40	52.7	6,339	6,612	6,907		
主査	151	50.5	5,844	6,185	6,484		
主任	54	43.1	4,754	5,176	5,637		
事務職員	87	30.2	3,251	3,564	3,758		

注1: 部長には部長相当職である「次長」を含む。

注2: 本法人は課制でないため、「グループ長」を課長相当職として掲げている。

注3: 本法人は課制でないため、「主幹」を課長補佐相当職として掲げている。

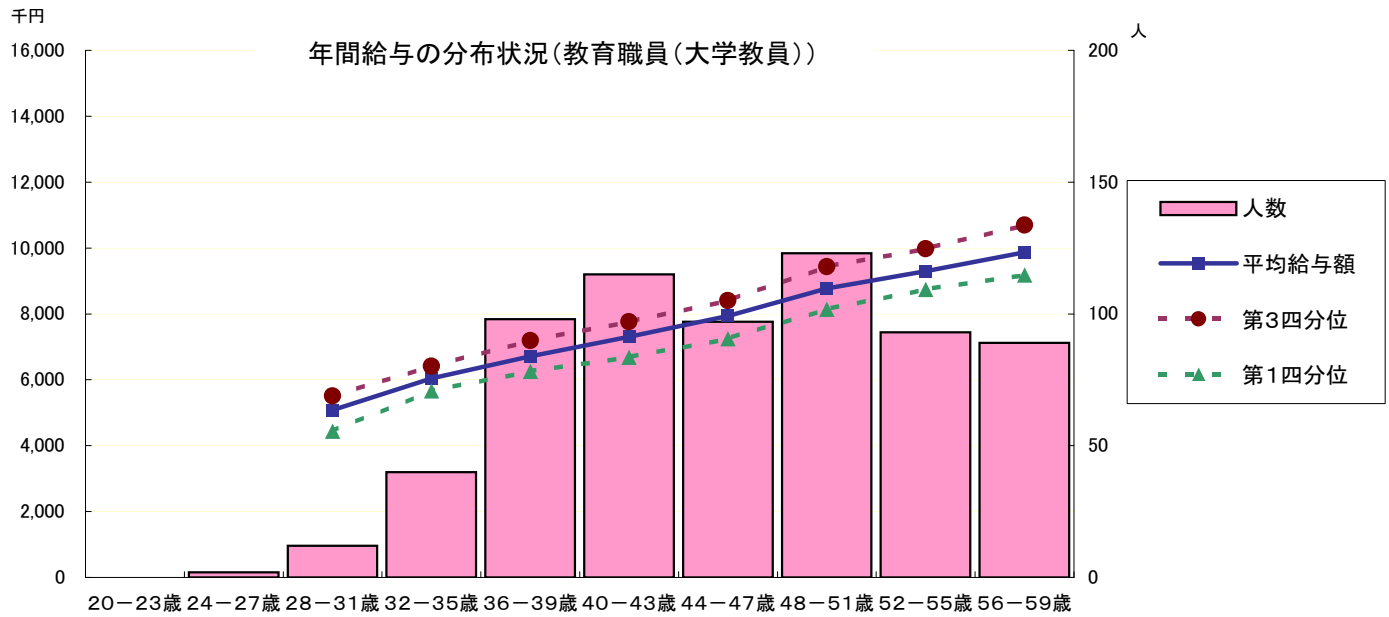
また, 主幹には, 「技術専門員」を含む。

注4: 本法人は係制でないため、「主査」を係長相当職として掲げている。

また, 主査には, 「技術専門職員」を含む。

注5: 事務職員には「技術職員」を含む。



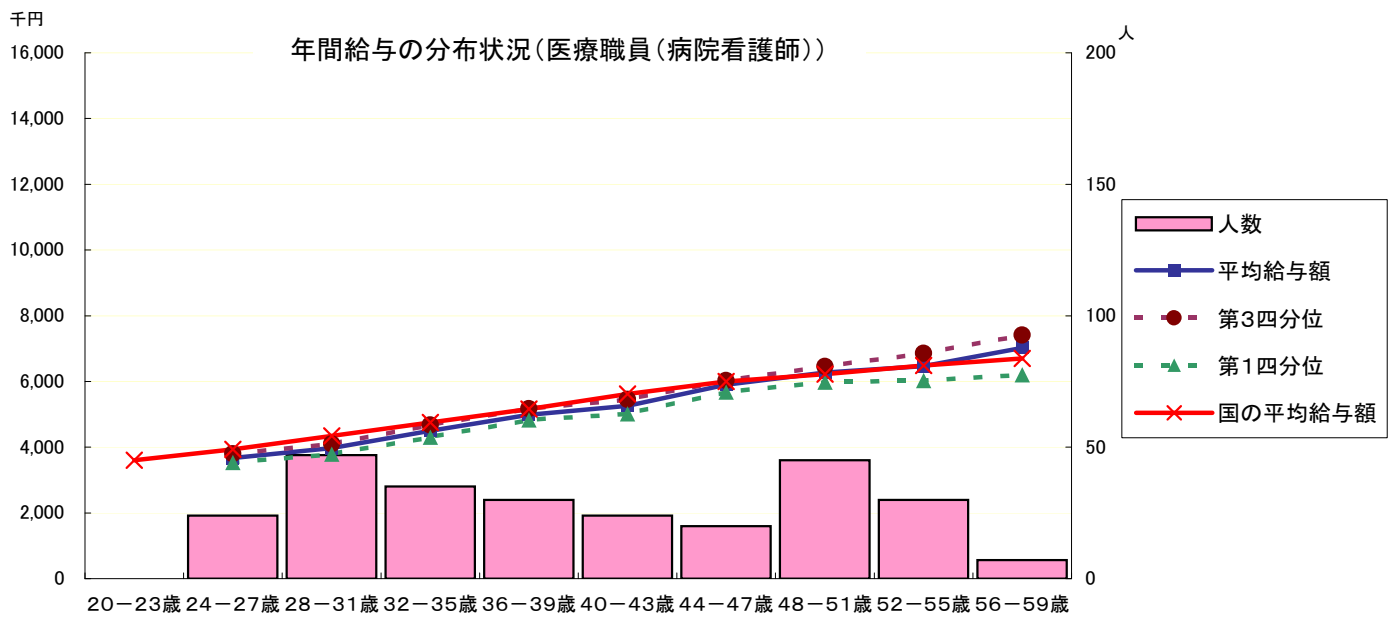


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:教育職員(大学教員)の年齢24~27歳の該当者は2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。

(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
教授	314	55.4	9,215	10,757
准教授	234	46.8	7,402	8,616
講師	63	43.6	6,460	7,950
助教	152	40.8	5,995	6,822
助手	17	45.2	5,704	6,637



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,⑤まで同じ。

(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		第3分位
看護部長	1	—	—	—	—
副看護部長	3	53.8	—	7,008	—
看護師長	23	51.5	6,515	6,716	6,869
副看護師長	49	48.3	5,946	6,159	6,434
看護師	186	36.5	3,986	4,647	5,207

注1:看護師には,看護師相当職である「助産師」を含む。

注2: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の平均額については表示していない。

注3:副看護部長の該当者は3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,年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

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
標準的な職位		事務職員 技術職員	主任	主査	主幹	グループ長
人員 (割合)	363 人	33 (9.1%) 人	61 (16.8%) 人	159 (43.8%) 人	73 (20.1%) 人	23 (6.3%) 人
年齢(最高～最低)		51～24 歳	51～27 歳	59～35 歳	59～46 歳	59～39 歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,768～ 2,085 千円	4,078～ 2,348 千円	5,100～ 3,108 千円	5,260～ 4,235 千円	6,566～ 4,519 千円
年間給与額(最高～最低)		3,622～ 2,808 千円	5,426～ 3,143 千円	6,886～ 4,209 千円	7,231～ 5,794 千円	8,619～ 6,210 千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		グループ長	部長	事務局長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		11 (3.0%) 人	3 (0.8%) 人	( ) %	( ) %	( ) %
年齢(最高～最低)		59～44 歳	59～54 歳	～ 歳	～ 歳	～ 歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,745～ 5,955 千円	8,251～ 7,324 千円	～ 千円	～ 千円	～ 千円
年間給与額(最高～最低)		9,149～ 7,895 千円	11,197～ 9,871 千円	～ 千円	～ 千円	～ 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)	780 人	5 (0.6%) 人	164 (21.0%) 人	64 (8.2%) 人	234 (30.0%) 人	313 (40.1%) 人	( ) %
年齢(最高～最低)		55～26 歳	64～26 歳	58～31 歳	64～34 歳	64～39 歳	～ 歳
所定内給与年額(最高～最低)		4,445～ 2,578 千円	5,920～ 3,229 千円	6,322～ 3,854 千円	7,018～ 4,525 千円	9,355～ 4,623 千円	～ 千円
年間給与額(最高～最低)		6,014～ 3,471 千円	7,766～ 4,254 千円	8,548～ 5,180 千円	9,685～ 6,167 千円	13,251～ 6,350 千円	～ 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	7級
標準的な職位		准看護師	看護師 助産師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	262人	人 (%)	186人 (71.0%)	49人 (18.7%)	23人 (8.8%)	3人 (1.1%)	1人 (0.4%)	人 (%)
年齢(最高 ～最低)		歳 ～	歳 58～26	歳 57～35	歳 57～46	歳 55～52	歳 ～	歳 ～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 ～	千円 4,811～ 2,543	千円 5,106～ 3,701	千円 5,339～ 4,371	千円 5,194～ 4,845	千円 ～	千円 ～
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 ～	千円 6,416～ 3,402	千円 6,911～ 4,989	千円 7,406～ 6,026	千円 7,265～ 6,775	千円 ～	千円 ～

注:6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)	% 62.6	% 67.2	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.4	% 32.8	% 34.9
	最高～最低	% 45.5～33.1	% 41.9～29.1	% 43.1～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 67.9	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 32.1	% 33.9
	最高～最低	% 42.7～32.3	% 38.3～28.3	% 38.5～30.3

## (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)	% 61.7	% 65.5	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.3	% 34.5	% 36.3
	最高～最低	% 50.3～33.4	% 50.0～29.5	% 50.2～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 68.1	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 31.9	% 33.8
	最高～最低	% 42.7～32.4	% 38.3～28.5	% 40.3～30.4

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.1	67.3	65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.9	32.7	34.7
	最高～最低	42.7～33.0	38.3～29.1	38.5～31.0

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は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記載していない。

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))

81.4

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

95.7

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

94.8

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

96.7

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

98.9

注:当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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	対国家公務員	81.4					
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>86.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>81.4</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>86.7</td> </tr> </table>	地域勘案	86.7	学歴勘案	81.4	地域・学歴勘案
地域勘案	86.7						
学歴勘案	81.4						
地域・学歴勘案	86.7						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由							
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 41% (国からの財政支出額 15,818,140千円 支出予算の総額 38,834,611千円:平成21年度予算)						
	<b>【検証結果】</b> 国の給与水準を越えていないことから、概ね適切であると考え。						
	<b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0円(平成20年度決算)						
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準を維持するよう努めることとする。						

○医療職員(病院看護師)

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員	96.7					
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>98.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>95.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>98.9</td> </tr> </table>	地域勘案	98.4	学歴勘案	95.9	地域・学歴勘案
地域勘案	98.4						
学歴勘案	95.9						
地域・学歴勘案	98.9						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由							
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 41% (国からの財政支出額 15,818,140千円 支出予算の総額 38,834,611千円:平成21年度予算)						
	<b>【検証結果】</b> 国の給与水準を越えていないことから、概ね適切であると考え。						
	<b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0円(平成20年度決算)						
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準を維持するよう努めることとする。						

○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。

### 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 17年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 13,204,518	千円 13,521,090	千円 (%) △ 316,572 ( △2.3 )	千円 (%) — ( — )
退職手当支給額 (B)	千円 1,118,061	千円 1,538,765	千円 (%) △ 420,704 ( △27.3 )	千円 (%) — ( — )
非常勤役員等給与 (C)	千円 2,802,342	千円 2,283,005	千円 (%) 519,337 ( 22.7 )	千円 (%) — ( — )
福利厚生費 (D)	千円 1,842,682	千円 1,871,051	千円 (%) △ 28,369 ( △1.5 )	千円 (%) — ( — )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,967,603	千円 19,213,911	千円 (%) △ 246,308 ( △1.3 )	千円 (%) — ( — )

注1: 本学は平成17年10月1日に設立された法人であるため、「中期目標開始時(平成17年度)からの増△減」欄は記載していない。

注2: 当年度の「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」は、承継職員等に係る支給額を示しており、賞与及び退職給付の引当金は計上せず、承継職員以外の職員の給与、報酬等、退職手当支給額は「非常勤役員等給与」に含めている。

また、「非常勤役員等給与」については、受託研究費、受託事業費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めている。

以上のことから、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「報酬又は給与」及び「退職給付」の支給額と一致しない。

## 総人件費について参考となる事項

### 前年度の比較

「給与、報酬等支給総額」は、時間外労働手当の単価の増による時間外労働手当額の増、賞与の支給率が役員が年間0.25月分、職員が年間0.35月分引き下げられたことによる減及び平成18年度に行った給与制度改革の本給表4.8%の引き下げ効果による給与の減から、前年度比2.3%の減となった。

非常勤職員の増加及び労働時間縮減に伴うパートタイム職員の給与単価の増額改定により、非常勤役員等給与は増となったが、役員任期満了退職、職員の定年退職の減(計19名減)により、「最広義人件費」は前年度比1.3%の減となった。

### 総人件費改革への取組み

中期目標において、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組みを行うこととし、中期計画において平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図ることとしている。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	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)	14,512,394	13,744,988	13,685,203	13,521,090	13,204,518
人件費削減率 (%)		△5.3	△5.7	△6.8	△ 9.0
人件費削減率(補正值) (%)		△5.3	△6.4	△7.5	△ 7.3

「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。

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。

### (参考)

法人設立後の新富山大学及び法人の前身となった旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学分を併せた平成17年度の給与、報酬等支給総額は、14,345,826千円であり、その内訳は次のとおりである。

新富山大学 … 7,426,169千円  
旧富山大学 … 3,038,561千円

旧富山医科薬科大学 … 3,515,328千円  
旧高岡短期大学 … 365,768千円

## IV 法人が必要と認める事項

特になし。