

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人香川大学の役員報酬・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(当該法人約1,980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) 国立大学法人高知大学…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1,800人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は14,452,000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、16,231,000円と推定される。同様の考え方により、理事については約12,240,000円、監事については約10,800,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…22,652,000円

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。)

当法人においては、平成16年より、期末特別手当において、学長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び各役員の内職期間における職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、期末特別手当の額を、100分の10の範囲内で、これを増額又は減額することができると定めている。

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、国立大学法人香川大学役員報酬規則に則り、本給(984,000円)を支給している。期末特別手当についても、国立大学法人香川大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基準額(本給月額+地域保障手当+広域異動手当+(本給+地域保障手当+広域異動手当)×100分の20+本給月額×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170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。

なお、平成26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(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事

法人の長と同様の基準であり、月額については、本給に地域保障手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算し、算出している。

理事(非常勤)

該当者なし

監事 { 法人の長と同様の基準であり、月額については、本給(720,000円)に通勤手当を加算し、算出している。 }

監事(非常勤) { 役員報酬支給基準は、非常勤役員手当のみで構成されている。
非常勤役員手当は、月額(80,000円)に、役員会以外の業務に従事した場合には1回につき10,000円を加算し、算出している。 }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 16,231	千円 11,808	千円 4,423	千円 ()			※
A理事	千円 12,800	千円 9,312	千円 3,488	千円 ()			
B理事	千円 12,824	千円 9,312	千円 3,488	千円 24 (通勤)			
C理事	千円 11,117	千円 6,783	千円 3,397	千円 103 (地域保障) 363 (広域異動) 470 (単身赴任)		1月15日	◇
D理事	千円 13,893	千円 10,008	千円 3,748	千円 137 (通勤)			
E監事	千円 11,974	千円 8,640	千円 3,236	千円 97 (通勤)			
F監事 (非常勤)	千円 1,020	千円 1,020	千円	千円 ()			

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: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4:「地域保障手当」とは、前任地で民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する職員に支給される手当を支給されていた者が、引き続き採用となった場合に報酬を調整するために2年間、支給されているものである。

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

香川大学は、「世界水準の教育研究活動により、創造的で人間性豊かな専門職業人・研究者を養成し、地域社会をリードするとともに共生社会の実現に貢献する。」ことを理念とし、地域社会の課題解決に資する教育・研究等の実績を基に、地域活性化の中核的拠点としての機能強化及び特定の分野における、世界ないし全国的な教育研究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、香川大学の学長は、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。

また、近隣の総合大学の長の報酬水準(高知大学、愛媛大学及び徳島大学の長の平均報酬約1,665万円)と同水準となっている。

こうした職務内容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られる。

理事

香川大学の理事は、学長を補佐し、大学法人の業務を掌理する。

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、それ以下となっている。

また、近隣の総合大学の理事の報酬水準(高知大学、愛媛大学及び徳島大学の理事の平均報酬約1,250万円)と同水準となっている。

こうした職務内容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られる。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

香川大学の監事は、大学法人の業務を監査する。

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、それ以下となっている。

また、近隣の総合大学の監事の報酬水準(高知大学、愛媛大学及び徳島大学の監事の平均報酬約1,120万円)と同水準となっている。

こうした職務内容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られる。

監事(非常勤)

香川大学の監事(非常勤)は、大学法人の業務を監査する。

監事(非常勤)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、それ以下となっている。

また、近隣の総合大学の監事(非常勤)の報酬水準(高知大学、愛媛大学及び徳島大学の監事(非常勤)の平均報酬約126万円)と同水準となっている。

こうした職務内容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られる。

【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)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			

注:「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

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

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当大学法人が定める役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、学長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び各役員の前職期間における職務実績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、期末特別手当の額を、100分の10の範囲内で、これを増額又は減額することができるように定めている。

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

当該法人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26年度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(当該法人約2,800人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人高知大学…当該法人は、地域を基盤とした総合大学である点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(常勤職員数約1,800人)となっている。
- (2) 国家公務員…平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426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454,321円となっている。

運営費交付金における業務費・人件費の割合を堅持しつつ、中期計画に基づく人件費枠の有効な配分を勘案し、新たな社会的ニーズに迅速・適切に対応できるよう人員配置を行い、適正な人件費の管理に努めている。

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。)

事務系職員には、本学が独自に定めた人事評価制度に基づく個人評価(業績・能力)の結果を昇給・昇格・降格及び賞与に反映させている。

また、教員についても、教員評価(教育・研究・社会貢献・運営)の結果を昇給及び賞与に反映させている。当法人においては、月給制と比較し、評価の結果をより反映させる仕組みとして、平成26年度より年俸制を導入した。

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

国立大学法人香川大学職員給与規則に則り、基本給、諸手当(地域保障手当、広域異動手当、管理職手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、当直手当、時間外勤務手当等)及び賞与(期末給及び勤勉給)としている。

期末給については、期末給基礎額(基本給+扶養手当+地域保障手当+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。

勤勉給については、勤勉給基礎額(基本給+地域保障手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)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、さらに勤務成績に応じ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、①全俸給表のベースアップ(0.3%)、②勤勉給の支給率の引き上げ(0.15ヶ月分)を実施した。

さらに、国立大学法人香川大学年俸制適用職員給与規程を平成27年1月1日に制定し、基本年俸、諸手当(地域保障手当、広域異動手当、管理職手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、当直手当、時間外勤務手当等)、業績給(業績基本額、業績評価額及び特別加算額)としている。

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		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	1,563	42.9	6,172	4,598	56	1,574
事務・技術	339	43.6	5,389	4,030	68	1,359
教育職種 (大学教員)	534	48.3	8,082	5,970	52	2,112
医療職種 (病院医師)	16	38.0	6,338	4,891	55	1,447
医療職種 (病院看護師)	432	37.1	4,703	3,521	50	1,182
医療職種 (病院医療技術職員)	114	37.3	4,699	3,524	47	1,175
技能・労務職種	19	52.7	5,132	3,822	39	1,310
教育職種 (附属高校教員)	25	45.0	7,363	5,540	105	1,823
教育職種 (附属義務教育学校教員)	76	40.8	6,574	4,947	63	1,627
その他医療職種 (看護師)	3	49.8	5,196	3,873	24	1,323
任期付テニユアトラック教員	2					
その他	3	62.2	9,171	7,068	228	2,103

非常勤職員	67	42.2	4,406	3,638	48	768
事務・技術	8	34.8	2,775	2,090	51	685
教育職種 (大学教員)	18	47.3	6,472	4,927	52	1,545
医療職種 (病院医師)	17	27.9	3,328	3,328	37	0
医療職種 (病院看護師)	10	45.9	4,878	3,672	56	1,206
医療職種 (病院医療技術職員)	2					
再採用職員	8	63.9	2,909	2,437	70	472
技能・労務職種	1					
民間出向職員	3	57.2	6,000	6,000	0	0

<常勤職員について>

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、ボイラー技士、医療機器操作員、動物飼育員、実験助手及び調理師である。

注3 教育職種(附属学校教員)には、附属特別支援学校教員を含む。

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 その他医療職種(看護師)とは、保健管理センターの保健師である。

注6 その他とは、該当者が少数であり、独立した職種としての公表が不適当な職員である。

注7 任期付テニユアトラック教員については、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。

<在外職員、任期付職員及び再任用職員について>

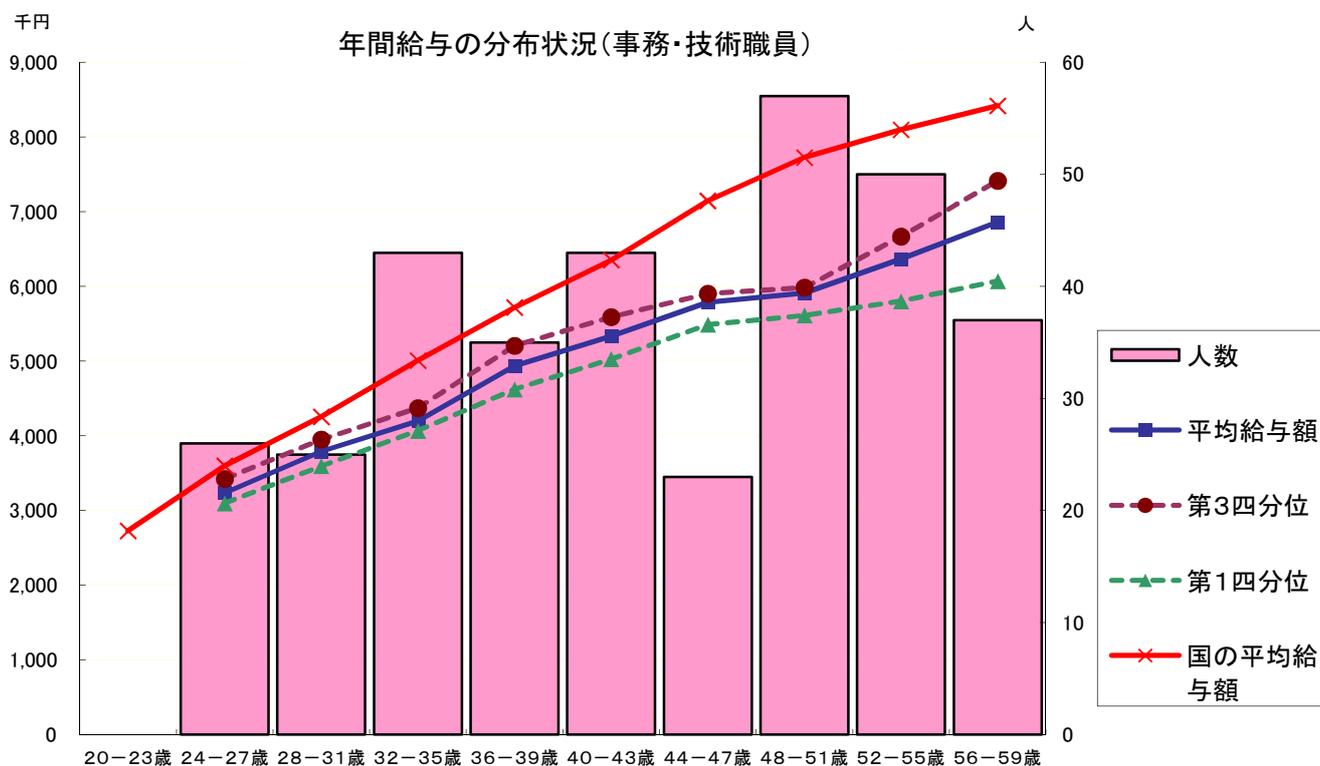
注:在外職員、任期付職員及び再任用職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略した。

<非常勤職員について>

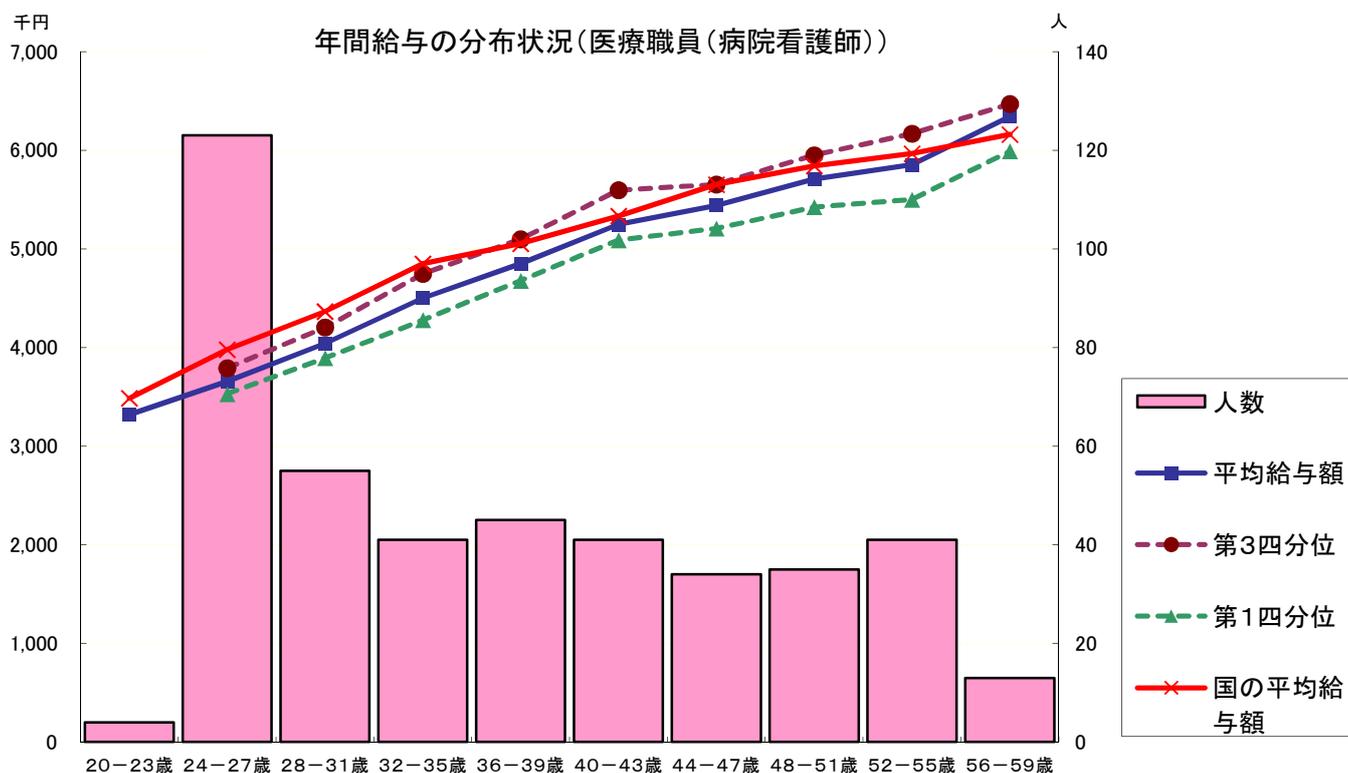
注1:技能・労務職員とは、調理師である。

注2:医療職種(病院医療技術職員)及び技能・労務職員については、該当者が2人以下であるため、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、人数以外は記載していない。

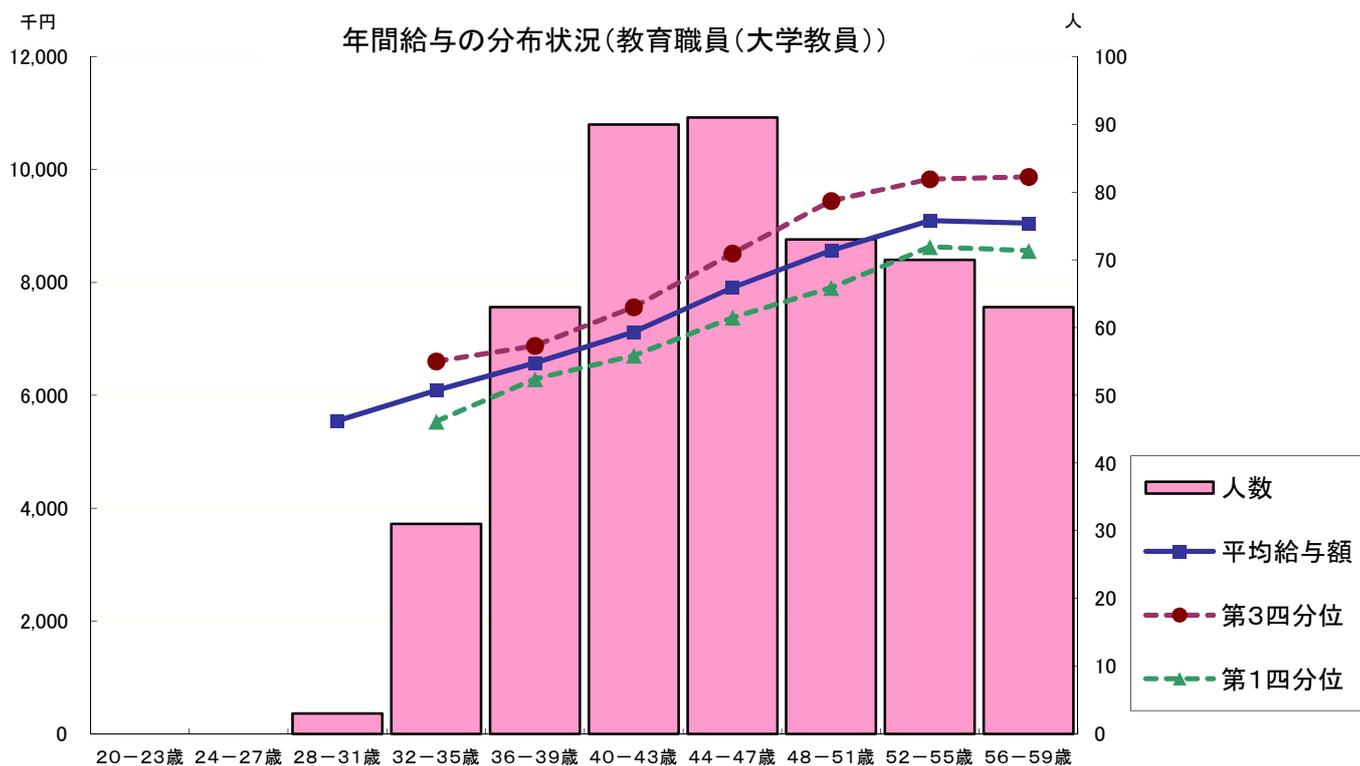
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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: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。



注: 年齢28～31歳の該当者は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)
部長	4	58.3	8,938	9,506～8,625
課長	28	54.5	7,546	8,470～6,213
課長補佐	38	53.9	6,326	7,072～5,665
係長	107	48.4	5,708	6,562～4,665
主任	88	39.9	4,878	6,139～3,519
係員	74	30.8	3,736	5,027～2,896

注1:「係員」には、係員相当職である「グループ員」を含む。

注2:「主任」には、主任相当職である「チーフ(Ⅱ)」を含む。

注3:「係長」には、係長相当職である「チーフ(Ⅲ)」及び「専門職員」を含む。

注4:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「サブリーダー」及び「専門員」を含む。

注5:「課長」には、課長相当職である「リーダー」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)
教授	222	54.8	9,391	12,371～7,403
准教授	150	45.0	7,630	9,309～5,436
講師	42	44.5	7,320	8,348～5,548
助教	105	40.4	6,385	7,634～4,694
助手	4	54.3	6,211	6,303～6,122
教務職員	11	46.4	5,082	5,619～4,482

(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)
看護部長	1			
副看護部長	4	55.0	6,345	6,470～6,299
看護師長	25	51.3	6,176	6,786～5,658
副看護師長	59	47.5	5,735	6,328～4,565
看護師	343	34.1	4,327	6,051～3,086

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)	% 63.3	% 61.2	% 62.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.7	% 38.8	% 37.8
	最高～最低	% 48.6～32.7	% 49.2～34.8	% 49.0～33.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 62.9	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.9	% 37.1	% 36.1
	最高～最低	% 40.4～31.3	% 39.8～32.9	% 39.4～33.1

(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)	% 65.2	% 59.5	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.8	% 40.5	% 38.0
	最高～最低	% 44.8～32.7	% 53.2～35.3	% 49.6～34.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.1	% 62.1	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 33.9	% 37.9	% 36.1
	最高～最低	% 37.7～31.8	% 45.0～34.3	% 40.4～33.3

(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)	% 64.6	% 62.4	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.4	% 37.6	% 36.6
	最高～最低	% 37.7～31.5	% 39.8～34.2	% 38.8～33.4

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。

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 81.6 ・年齢・地域勘案 88.4 ・年齢・学歴勘案 81.8 ・年齢・地域・学歴勘案 88.5 (参考) 対他法人 92.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	指数は国家公務員と比較して低い水準にある。
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 36% (国からの財政支出額 12,774,949,649円、支出予算の総額 35,347,151,649円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 該当なし</p> <p>指数は国家公務員及び他の国立大学に比して低い水準にある。また、人件費の業務費に占める割合(52.8%)についても昨年度(53.8%)と同様に低い水準を保っている。この要因として、高松市は地域手当支給地であるが、本学は旧香川大学(63歳)と旧香川医科大学(65歳)の教員の定年年齢を65歳に段階的に統一する財源を確保するために地域手当(3%)を導入していないなど、長期戦略に基づいた人件費の管理を行っていることが大きい。また、給与についても人事院勧告を参考に改正を行うことにより、民間の給与水準との均衡を保っている。</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滿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	今後とも、効果的・効率的業務運営の実施を推進し、引き続き給与の適正化に努める。

○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 95.3 ・年齢・地域勘案 97.9 ・年齢・学歴勘案 93.1 ・年齢・地域・学歴勘案 97.1 (参考) 対他法人 94.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	指数は国家公務員と比較して低い水準にある。
	<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 36% (国からの財政支出額 12,774,949,649円、支出予算の総額 35,347,151,649円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 該当なし</p>

給与水準の妥当性の検証	<p>指数は国家公務員及び他の国立大学に比して低い水準にある。また、人件費の業務費に占める割合(52.8%)についても昨年度(53.8%)と同様に低い水準を保っている。この要因として、高松市は地域手当支給地であるが、本学は旧香川大学(63歳)と旧香川医科大学(65歳)の教員の定年年齢を65歳に段階的に統一する財源を確保するために地域手当(3%)を導入していないなど、長期戦略に基づいた人件費の管理を行っていることが大きい。また、給与についても人事院勧告を参考に改正を行うことにより、民間の給与水準との均衡を保っている。</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。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	今後とも、効果的・効率的業務運営の実施を推進し、引き続き給与の適正化に努める。

○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 91.3

(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)との比較指標である。 〕

4 モデル給与

(事務・技術職員)

- 22歳(大学初任給、独身)
月額172,200円 年間給与3,160,000円
- 35歳(本部主任、配偶者・子1人)
月額272,300円 年間給与4,280,000円
- 45歳(本部係長、配偶者・子2人)
月額362,200円 年間給与5,890,000円

(教育職員(大学教員))

- 29歳(助教、独身)
月額280,500円 年間給与4,585,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)
月額381,500円 年間給与6,320,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額472,600円 年間給与7,840,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 事務系職員には、本学が独自に定めた人事評価制度に基づく個人評価(業績・能力)の結果を昇給・昇格・降格及び賞与に反映させている。
また、教員についても、教員評価(教育・研究・社会貢献・運営)の結果を昇給及び賞与に反映させている。
国立大学改革プランに基づき、当法人においては、月給制と比較し、評価の結果をより反映させる仕組みとして、平成26年度より年俸制を導入した。 〕

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 10,928,739	千円 10,765,113	千円 10,343,765	千円 10,073,436	千円 10,671,752	千円
退職手当支給額 (B)	千円 680,569	千円 1,089,391	千円 929,078	千円 1,004,140	千円 559,077	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,988,127	千円 3,249,086	千円 3,405,722	千円 3,572,219	千円 3,919,747	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,695,713	千円 1,779,253	千円 1,790,521	千円 1,869,226	千円 1,990,202	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,293,148	千円 16,882,843	千円 16,469,086	千円 16,519,021	千円 17,140,778	千円 0

注1: 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。

注2: 「非常勤役職員等給与」の金額においては、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の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」における非常勤合計額と一致しない。

注3: 「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する。

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額

対前年度比 598,316 千円増 5.9 %増

- ・最広義人件費

対前年度比 621,757 千円増 3.8 %増

給与特例法に基づく給与の減額の終了、全本給表のベースアップ(0.3%)及び勤勉給の支給率引き上げ(0.15ヶ月分)により増となった。

Ⅳ その他

特になし