

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人外国語大学(法人番号4012405001287)の役職員の報酬・給与等について(令和7年度)

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、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

(1) 国立大学法人東京藝術大学 …… 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。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬等の総額は18,598千円、基本給月額額は968,000円であり、理事の年間報酬等の総額は13,588千円～13,723千円、基本給月額は708,000円である。理事(非常勤)の年間報酬等の総額は2,760千円、監事(非常勤)の年間報酬等の総額は650千円～910千円である。

(2) 事務次官年間報酬額 …… 23,235千円

② 令和7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。)

役員に支給する期末特別手当において、国立大学法人評価委員会等が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて学長が定める額を増減できることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長

役員報酬は、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、役員給与規程に則り、本給(1,006,000円)に地域手当(150,900円)を加算して算出している。6月と12月に支給する期末特別手当についても、役員給与規程に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に100分の175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て割合を乗じて得た額としている。

なお、令和7年度では、①令和7年12月より本給月額の引き上げ(平均2.8%)、②期末特別手当の支給率の引き上げ(0.05月分)を実施した。

理事

役員報酬は、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、役員給与規程に則り、本給(736,000円～794,000円)に地域手当(110,400円～119,100円)を加算して算出している。期末特別手当の取扱い、法人の長と同じ内容となっている。

なお、令和7年度では、①令和7年12月より本給月額の引き上げ(平均2.8%)、②期末特別手当の支給率の引き上げ(0.05月分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、役員給与規程に則り、月額35万円以内で決定する他、業務量などを勘案の上、学長が別に報酬額を定めることとしている。令和7年度では、非常勤理事は報酬を辞退しているため、当該年度の報酬額は0となっている。

監事

役員報酬は、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、役員給与規程に則り、本給(568,000円)に地域手当(85,200円)を加算して算出している。期末特別手当の取扱いは、法人の長と同じ内容となっている。

なお、令和7年度では、①令和7年12月より本給月額の引き上げ(平均2.8%)、②期末特別手当の支給率の引き上げ(0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、役員給与規程に則り、非常勤役員手当として月額250,000円を支給している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 19,668	千円 11,856	千円 5,788	千円 1,778 (地域手当) 245 (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 14,421	千円 8,636	千円 4,142	千円 1,295 (地域手当) 346 (通勤手当)		3月30日	◇
B理事	千円 15,356	千円 9,352	千円 4,467	千円 1,402 (地域手当) 133 (通勤手当)	4月1日		※
C理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 ()	4月1日		
A監事	千円 11,044	千円 6,696	千円 3,198	千円 1,004 (地域手当) 145 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 ()			

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されているものである。

注3:「前職」欄の「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

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

東京外国語大学は、「世界の言語とそれを基底とする文化一般を、理論と実際にわたり研究・教授し、国際的な活動をするために必要な高い教養を与え、言語を通して世界の諸地域に関する理解を深めることを目的とする」を理念として掲げ、異文化間の相互理解に寄与し、地球的課題に取り組むことのできる人材の養成を目指すとともに、世界の最先端の水準をもつ研究成果を発信することを使命としており、「多様性を力に変え、多文化共生に寄与する東京外国語大学」の実現に向けた取組み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、東京外国語大学の学長は、職員数約300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、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

本学では、学長の報酬月額を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、学長の職務内容は上記のとおり高度かつ多岐にわたるものであり、こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う。

本学では、理事の報酬月額を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おり、他の人文系単科大学の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他の人文系単科大学等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)

理事(非常勤)は、学長の定めるところにより、学長を補佐し、法人の業務(社会連携等)を掌理している。

本学では、理事(非常勤)の報酬月額を国家公務員指定職俸給表の俸給月額を基準に、業務量を勘案して決定している。

こうした職務内容の特性や、民間経験のある外部の有識者が就任していることを考慮すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

なお、非常勤理事Cは報酬を辞退しているため、当該年度の報酬額は0となっている。

監事

監事は、国民の負託を受けた独立の機関として、国立大学法人の健全な発展に資するため、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を担保するために業務監査を行い、必要に応じて学長又は文部科学大臣へ意見を提出する。

監事の年間報酬額(10,000千円程度を想定)は、全国の国立大学法人等の常勤監事の平均報酬水準(11,833千円(令和6年度))と比べてもそれ以下となっている。

職務内容の特性や他国立大学法人等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(非常勤)は、国民の負託を受けた独立の機関として、国立大学法人の健全な発展に資するため、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を担保するために業務監査を行い、必要に応じて学長又は文部科学大臣へ意見を提出する。

監事(非常勤)の年間報酬額は、全国の国立大学法人等の常勤監事の平均報酬水準(11,833千円(令和6年度))の4分の1程度であり、1時間あたりの単価も他の国立大学法人等の常勤監事と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間経験のある外部の有識者が就任していることを考慮すると、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(令和7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 12,291 (46,707)	年 10 (37)	月 0 (0)	R7.3.31	—	
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			

注: 法人の長については、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。

注: 「前職」欄の「◇」は役員出向者(独立行政法人等役員となるために退職した者)であることを示す。

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該法人の長である学長は、大学運営において、TUFSPフィールドサイエンスコモンズ、次世代日本語教育DXセンター等をはじめとした多数の新たな教育・研究組織の創設に積極的に取り組み、本学の発展に寄与した。当該法人の長の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
理事	該当者なし
理事	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給する期末特別手当において、国立大学法人評価委員会等が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて学長が定める額を増減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

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、令和7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(当該法人約300人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人東京藝術大学・・・当該法人は、人文系単科大学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・・・令和7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414,480円となっており、全職員の平均給与額は424,979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月の平均支給額は事務課長538,706円、事務課長代理477,689円、事務係長440,713円、事務主任385,258円、事務係員342,451円となっている。

当該法人の給与水準の決定については、国家公務員の給与水準及び他の国立大学法人等の給与水準を参考にしつつ、中長期的な財政状況を踏まえて、人件費予算の範囲内で決定する。

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。)

職員の勤務成績や本学に対する貢献度、教育、研究、社会貢献等への功績を総合的に評価し、職員の昇給、昇格、降格及び6月期と12月期の勤勉手当の増額、減額を行っている。

また、平成27年4月1日より年俸制を導入し、適用を受ける職員に業績給を支給している。業績給についても、勤務成績等を考慮して支給額への反映を行っている。

③ 給与制度の内容

国立大学法人東京外国語大学職員給与規程に則り、基本給、基本給調整額及び諸手当(初任給調整手当、扶養手当、管理職手当、職務手当、職務附加手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、入試手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(基本給+基本給調整額+扶養手当+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の126.25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、勤勉手当基準額(基本給+基本給調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じ、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。

期末特別手当についても、期末特別手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に100分の175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て割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年人事院勧告及び国家公務員の給与改定に準拠し、本学においても社会一般の情勢との適合を図るため、①本給月額の引き上げ(平均3.3%)、②賞与の支給割合の引き上げ(0.05月分)を令和8年1月30日から施行し、令和7年12月1日より適用した。なお、地域手当の改定については、学内の財政状況を鑑み、令和7年度は据え置きとした。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 301人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 260 人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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	人 189	歳 52	千円 9,088	千円 6,575	千円 148	千円 2,513
事務・技術	人 80	歳 44.9	千円 7,004	千円 5,083	千円 147	千円 1,921
教育職種 (大学教員)	人 100	歳 56.6	千円 10,873	千円 7,660	千円 144	千円 3,213
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
指定職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (選択定年教員)	人 9	歳 64.6	千円 7,780	千円 7,780	千円 192	千円 0

再雇用職員	人 4	歳 63.3	千円 4,256	千円 3,542	千円 146	千円 714
事務・技術	人 4	歳 63.3	千円 4,256	千円 3,542	千円 146	千円 714
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注1:在外職員、任期付職員及び非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

注2:常勤職員の「教育職種(選択定年教員)」とは、賞与、諸手当の一部が支給されない64歳、65歳の教員をいう。

注3:常勤職員のその他医療職種(看護師)・指定職種については、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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注4:「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」は、全区分について該当者がいないため欄を省略した。

② 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	令和7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	人	歳	千円	千円	千円	千円
	63	45.7	9,086	9,086	150	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	63	45.7	9,086	9,086	150	0
教育職種 (選択定年教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 63	歳 49	千円 5,318	千円 5,318	千円 132	千円 0
事務・技術 (特任職員)	人 9	歳 50.7	千円 3,864	千円 3,864	千円 116	千円 0
教育職種 (特任教員等)	人 54	歳 48.7	千円 5,561	千円 5,561	千円 134	千円 0

注1: 在外職員、任期付職員及び再雇用職員については、該当者がいないため表を省略した。

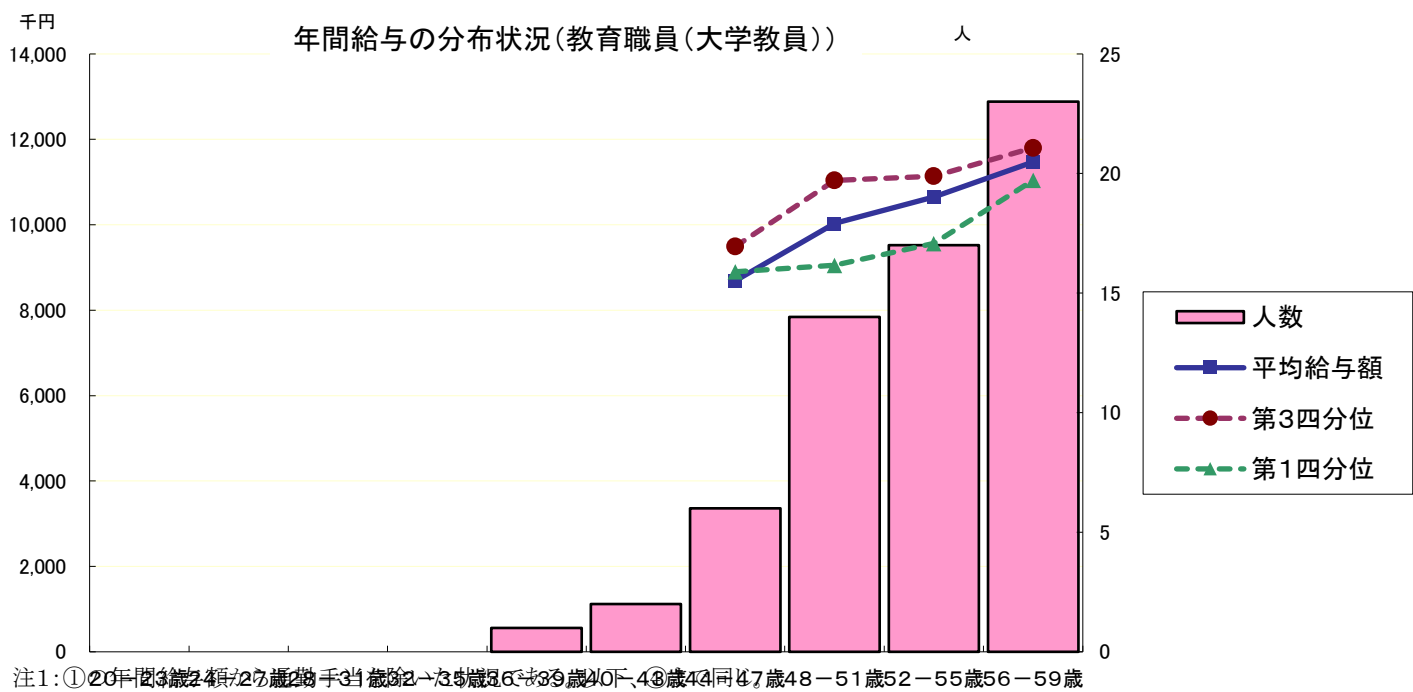
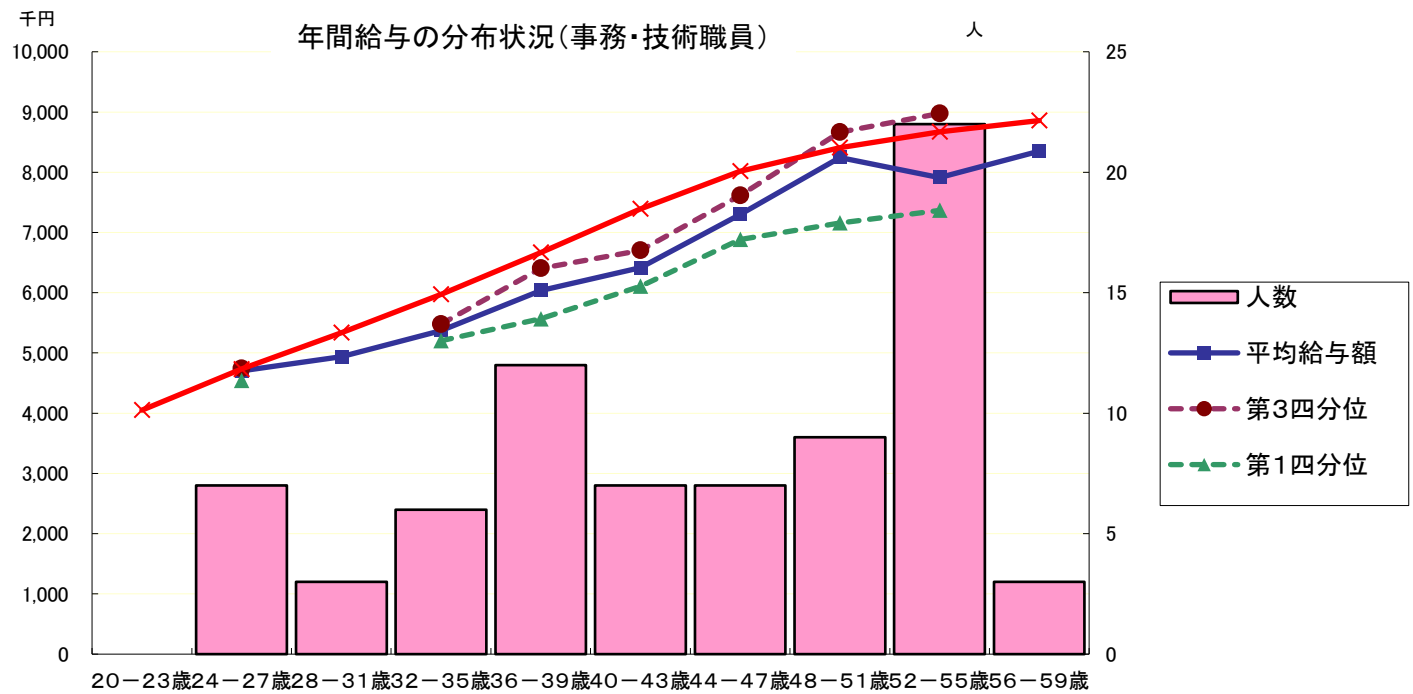
注2: 「事務・技術(特任職員)」とは、本学が認める特定のプロジェクト等において、当該事業にかかる管理・運営業務に、専属的に一定の期間従事する者をいう。

注3: 「教育職種(特任教員等)」とは、本学が認める特定のプロジェクト等において、教育、研究に専属的に一定の期間従事する者をいう。

注4: 常勤職員の教育職種(選択定年教員)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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注5: 「指定職種」、「その他医療職種(看護師)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」は、全区分について該当者がいないため欄を省略した。

③ 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))[在外職員、任期付職員、年俸制適用者及び再雇用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注1: ① 20-23歳、24-27歳、28-31歳、32-35歳、36-39歳の該当者は4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、年間給与の第1・第3分位については表示していない。
事務・技術職の56-59歳の該当者は4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、年間給与の第1・第3分位については表示していない。

注3: 教育職員(大学教員)の36-39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4: 教育職員(大学教員)の40-43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。

④ 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))

(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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
部長	2			～
課長	11	53.7	9,003	9,515 ～ 8,521
課長補佐	17	53.5	7,428	9,142 ～ 5,801
係長	27	45.8	6,728	7,569 ～ 6,107
主任	2			～
係員	21	31.4	5,143	5,733 ～ 4,438

注1:「課長」には、課長相当職である「室長」を、「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

注2:部長の該当者は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、最高給与額、最低給与額、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注3:主任の該当者は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、最高給与額、最低給与額、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

(教育職員)

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	73	58.9	11,333	13,762 ～ 9,953
准教授	25	50	9,340	10,817 ～ 8,630
助手	2			～

注:助手の該当者は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のあることから、最高給与額、最低給与額、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

⑤ 賞与(令和7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))

(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)	% 53.4	% 53.1	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.6	% 46.9	% 46.8
		%	%	%
	最高～最低	56.0 ～ 42.3	55.9 ～ 43.5	54.8 ～ 43.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 54.6	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 45.4	% 45.4
		%	%	%
	最高～最低	49.8 ～ 42.6	49.8 ～ 43.0	48.6 ～ 42.9

(教育職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 54.6	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 45.4	% 45.4
		%	%	%
	最高～最低	47.4 ～ 44.1	47.4 ～ 44.3	47.4 ～ 44.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 55	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.9	% 45	% 44.9
		%	%	%
	最高～最低	49.8 ～ 35.9	49.8 ～ 35.4	49.8 ～ 35.7

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	・年齢勘案 92.2 ・年齢・地域勘案 93.4 ・年齢・学歴勘案 89.9 ・年齢・地域・学歴勘案 92.5 (参考) 対他法人 107.3
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	(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 56.1%】 (国からの財政支出額 3,376,313円、支出予算の総額 6,021,651円:令和7年度予算) 【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】 【管理職の割合 16.3%(常勤職員数80名中13名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 87.5%(常勤職員数80名中70名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 59.3%】 (支出総額 4,433,909円、給与・報酬等支給総額 2,630,934円:令和6年度決算) 【検証結果】 支出予算の総額に占める国の財政支出の割合が50%以上であるが、累積欠損はなく、対国家公務員指数及び参考指数(地域勘案、学歴勘案及び地域・学歴勘案)は全て100未満であることから、給与水準は適正であると考えられる。 (文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与、他の国立大学法人の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
講ずる措置	引き続き国家公務員に準拠した給与制度を推進しながら給与水準の適正化を行い、総人件費の抑制を図っていくとともに、適正な財政支出に努める。

○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

100.7

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、令和7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。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○事務職員

- ・22歳(大卒初任給)
月額 232,000円 年間給与 3,590,403円
- ・35歳(係長)
月額 346,840円 年間給与 5,855,524円
- ・50歳(課長)
月額 524,285円 年間給与 8,623,142円

○教員

- ・27歳(助教、博士修了初任給)
月額 336,900円 年間給与 5,272,370円
- ・35歳(講師)
月額 475,870円 年間給与 8,144,514円
- ・50歳(教授)
月額 650,785円 年間給与 11,289,488円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 3,000円(教授の場合は支給無し)、子1人につき11,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績や本学に対する貢献度、教育、研究、社会貢献等への功績を総合的に評価し、職員の昇給、昇格、降格及び6月期と12月期の勤勉手当の増額、減額を行っている。

また、平成27年4月1日より年俸制を導入し、適用を受ける職員に業績給を支給している。業績給についても、勤務成績等を考慮して支給額への反映を行っている。

III 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,567,650	千円 2,546,208	千円 2,630,934	千円 2,670,836	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 302,197	千円 125,289	千円 281,321	千円 140,328	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 965,688	千円 989,183	千円 1,014,957	千円 1,054,450	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 491,453	千円 495,125	千円 506,697	千円 516,936	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,326,988	千円 4,155,805	千円 4,433,909	千円 4,382,550	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」については、前年度比、39,902千円の増となった。主な要因は人事院勧告に基づく、賞与の支給率の引上げ及び基本給の増加分と考えられる。
- ②「最広義人件費」については、人事院勧告に基づく、賞与の支給率の引上げ及び基本給の増加があったものの、退職手当支給者が減った影響により、前年度比、51,359千円の減となった。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員の定年年齢は62歳である。事務・技術職員については、令和6年1月29日に定年年齢を60歳から62歳に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、管理監督職の事務・技術職員については、60歳に到達した年度の翌年度の4月1日から非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に到達する年度から7割水準 とすることとした。

V その他

特になし