

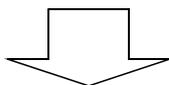
役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表について

・公表の経緯について

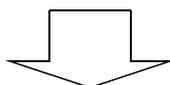
《国立大学法人》

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(H22.11.1閣議決定)

- 3(4) 独立行政法人(総務省設置法(平成11年法律第91号)第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。)の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組状況を的確に把握する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。(以下略)



国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)を策定(H17.2.7)(改定:H18.2.22, H19.2.20, H20.3.18) H20~22年度は改定なし



各国立大学法人等及び文部科学大臣がホームページで公表

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人秋田大学の役員報酬・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 平成24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬規程において、期末特別手当の支給額については国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、当該役員の職務の実績に応じ、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年6月1日から本給月額を0.5%引き下げ 平成24年7月1日から平成26年3月31日まで役員報酬の月額及び期末特別手当から100分の9.77減額して支給
理事	<ul style="list-style-type: none"> 法人の長に同じ。
理事(非常勤)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年7月1日から平成26年3月31日まで役員報酬の日額から100分の9.77相当減額して支給
監事	<ul style="list-style-type: none"> 法人の長に同じ。
監事(非常勤)	<ul style="list-style-type: none"> 平成24年7月1日から平成26年3月31日まで役員報酬の日額から100分の9.77相当減額した日額単価で支給

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成24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 16,122	千円 11,752	千円 4,281	千円 89 (寒冷地手当)			
A理事	千円 12,766	千円 9,293	千円 3,384	千円 89 (寒冷地手当)			
B理事	千円 11,964	千円 8,648	千円 3,149	千円 78 (通勤手当) 89 (寒冷地手当)	4月1日		
C理事	千円 11,848	千円 8,648	千円 3,149	千円 51 (寒冷地手当)		3月31日	
D理事	千円 12,340	千円 8,648	千円 3,149	千円 51 (寒冷地手当) 492 (単身赴任手当)		3月30日	◇

E理事 (非常勤)	千円 213	千円 213	千円 0	千円 0 ()		3月31日	
A監事	千円 9,941	千円 7,222	千円 2,630	千円 89 (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,160	千円 2,160	千円 0	千円 0 ()			

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。

3 役員退職手当の支給状況(平成24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	千円	年	月			該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	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。

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

人件費管理は、部局別等の配分は行わず全学管理(人件費予算総額管理)とし、中期計画の予算、収支計画及び資金計画における人件費見積額の範囲内で、人事院勧告等を考慮し、その効率化を図る。

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

給与水準の決定に当たっては、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めることとしている。

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

職員の勤務成績に応じた勤勉手当支給割合の増減、昇給及び昇格・降格の措置を実施する。

〔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箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じ、支給割合及び支給額を決定する。
昇格・降格	昇格:従事する職務に応じ、かつ、勤務実績に基づいて上位の級に昇格させることができる。 降格:勤務実績が良くない場合、下位の級に降格させることができる。
昇給	(1) 毎年1月1日に、同日前1年間における職員の勤務成績に応じて行うものとし、職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、昇給判定期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号俸数を4号俸とすることを標準として、一定の基準に従い決定することができる。 (2) 職員が職務上特に功績があった場合、表彰又は顕彰を受けた場合に(1)に準じて昇給させることができる。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。
(職員について)

・実施期間:平成24年7月～平成26年3月

・俸給表関係の措置の内容:本給月額に次の表の本給表及び級毎に定められた支給減額率を乗じて得た相当額を減じて支給

本給表	職務の級又は号俸	割合
一般職員本給表(一)	2級以下	100分の4.77
	3級から6級まで	100分の7.77
一般職員本給表(二)	7級以上	100分の9.77
	3級以下	100分の4.77
教育系職員本給表(一)	4級以上	100分の7.77
	2級以下	100分の4.77
教育系職員本給表(二)	3級及び4級	100分の7.77
	5級以上	100分の9.77
教育系職員本給表(三)	2級以下	100分の4.77
	3級以上	100分の7.77
医療系職員本給表(一)	2級以下	100分の4.77
	3級以上	100分の7.77
医療系職員本給表(二)	2級以下	100分の4.77
	3級以上	100分の7.77
特別職職員本給表	全ての号俸	100分の9.77

- ・諸手当関係の措置の内容：
 - ①管理職手当 支給額から100分の10を減額支給
 - ②異動保障手当・広域異動手当 本給月額に対して当該職員の支給減額率分減額支給
 - ③期末手当・勤勉手当 支給額から100分の9.77を減額支給
 - ④その他 休職者給与及び超過勤務手当等の取扱いについて改正
- ・国と異なる措置の概要：
 - ①秋田県公立学校教員から人事交流により職員となった者については秋田県が減額措置をしていないため、減額対象外(平成24年7月～24年11月)
秋田県が本給月額から100分の3(若年層は100分の1.5)を減額支給する改正を行ったため、同様の減額を実施(平成24年12月～26年3月)
 - ②医療系職員の人材確保及び医学部附属病院の運営を円滑に実施するため、医学部附属病院に所属する医療系職員は減額対象外
- ・民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に40歳以上を念頭において本給月額を平均0.23%引き下げ(平成18年度の給与構造改革に準じた本給水準引下げに伴う経過措置額についても平成22年度改正額から0.49%引下げ)
- ・平成24年4月1日時点で36歳未満で平成19～21年の昇給において号俸の抑制を受けていた職員の号俸を1号俸回復(30歳未満で特に必要な職員は2号俸)
- ・6年制課程を卒業した薬剤師を採用するための初任給基準表等及び昇格時対応号俸表の改正
- ・育児休業の承認期間が1か月以下の育児休業を取得した職員について期末手当の在職期間から育児休業期間を除算しない改正
- ・大学入試センター試験の試験監督等の業務に従事する職員に対して、入試手当を新設(3,000円～16,000円)
- ・平成25年3月に寒冷地手当を支給される職員に対し、豪雪一時金を支給(10,000円)

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24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1157	44.1	6,102	4,580	33	1,522
事務・技術	287	41.4	4,867	3,681	46	1,186
教育職種 (大学教員)	473	48.5	7,491	5,585	26	1,906
医療職種 (病院看護師)	267	39.5	4,948	3,742	27	1,206
教育職種 (附属高校教員)	23	42.5	6,809	5,127	42	1,682
教育職種 (附属義務教育学校教員)	45	44.4	6,733	5,076	66	1,657
医療職種 (病院医療技術職員)	61	42.2	5,308	3,999	35	1,309
その他医療職種 (看護師)	1					
指定職種	2					

再任用職員	5	62.7	2,878	2,462	40	416
事務・技術	4	62.5	2,903	2,484	44	419
技能・労務職種	1					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	313	31.6	3,664	2,934	29	730
事務・技術	22	50.0	3,353	2,542	51	811
教育職種 (大学教員)	16	45.9	7,061	5,308	34	1,753
医療職種 (病院医師)	60	33.9	2,836	2,836	25	0
医療職種 (病院看護師)	184	26.7	3,664	2,821	23	843
技能・労務職種	4	48.8	2,857	2,171	24	686
医療職種 (病院医療技術職員)	27	34.1	3,867	2,952	61	915

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: 「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

注3: 「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4: 「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5: 「技能・労務職種」とは、作業員等を示す。

注6: 常勤職員のその他医療職種(看護師)、指定職種及び再任用職員の技能・労務職種については、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、人数以外は記載していない。

注7: 常勤職員の医療職種(病院医師)、在外職員及び任期付職員並びに再任用職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、その他医療職種(看護師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため記載を省略した。

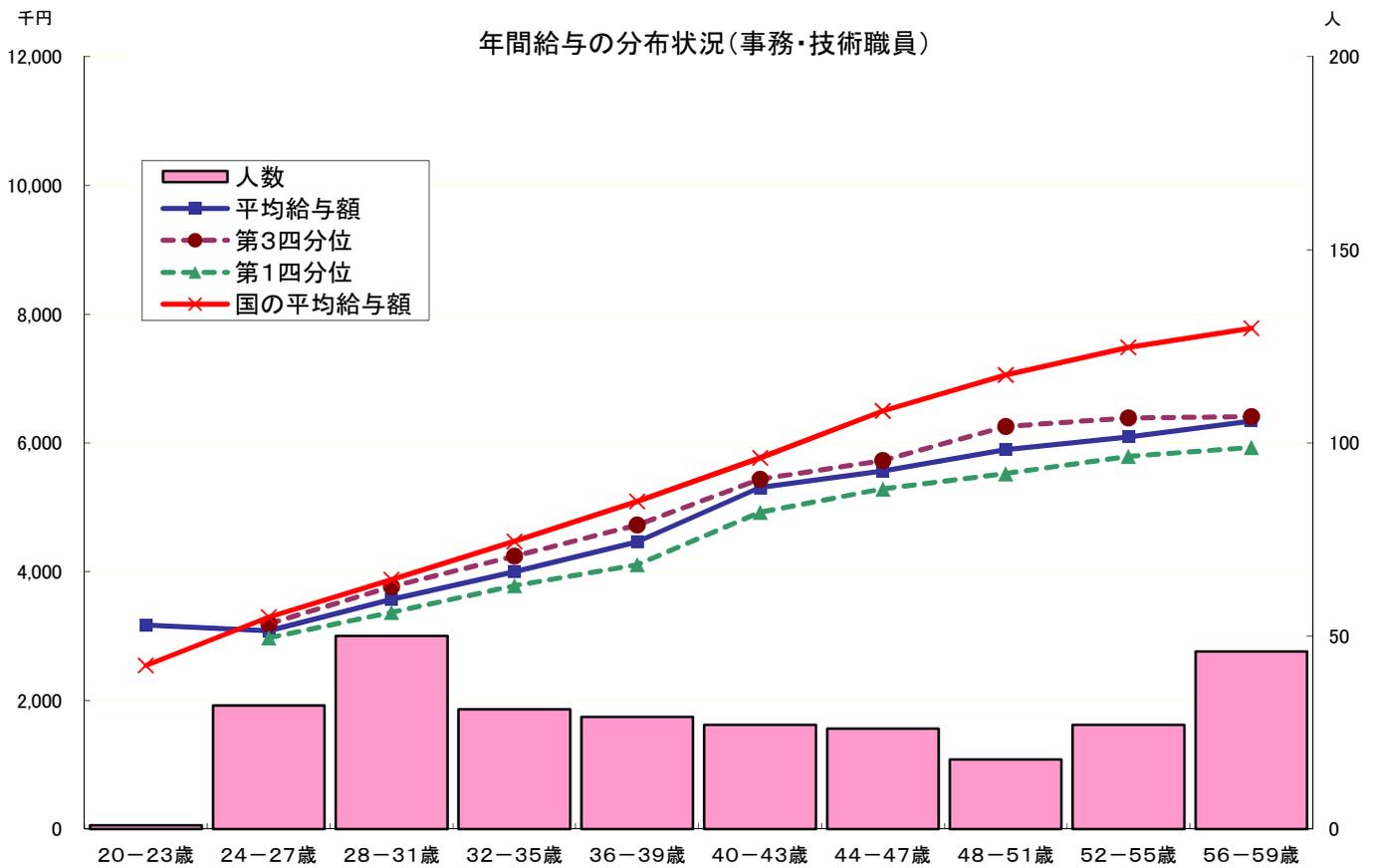
〔年俸制適用者〕

区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				千円	千円	
非常勤職員	21	46.7	6,807	6,807	33	0
事務・技術	2					
医療職種 (病院医師)	4	33.0	5,412	5,412	12	0
教育職種 (大学教員)	15	48.1	7,329	7,329	36	0

注1: 常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員並びに非常勤職員の医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため記載を省略した。

注2: 非常勤職員の事務・技術職員については、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、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。]



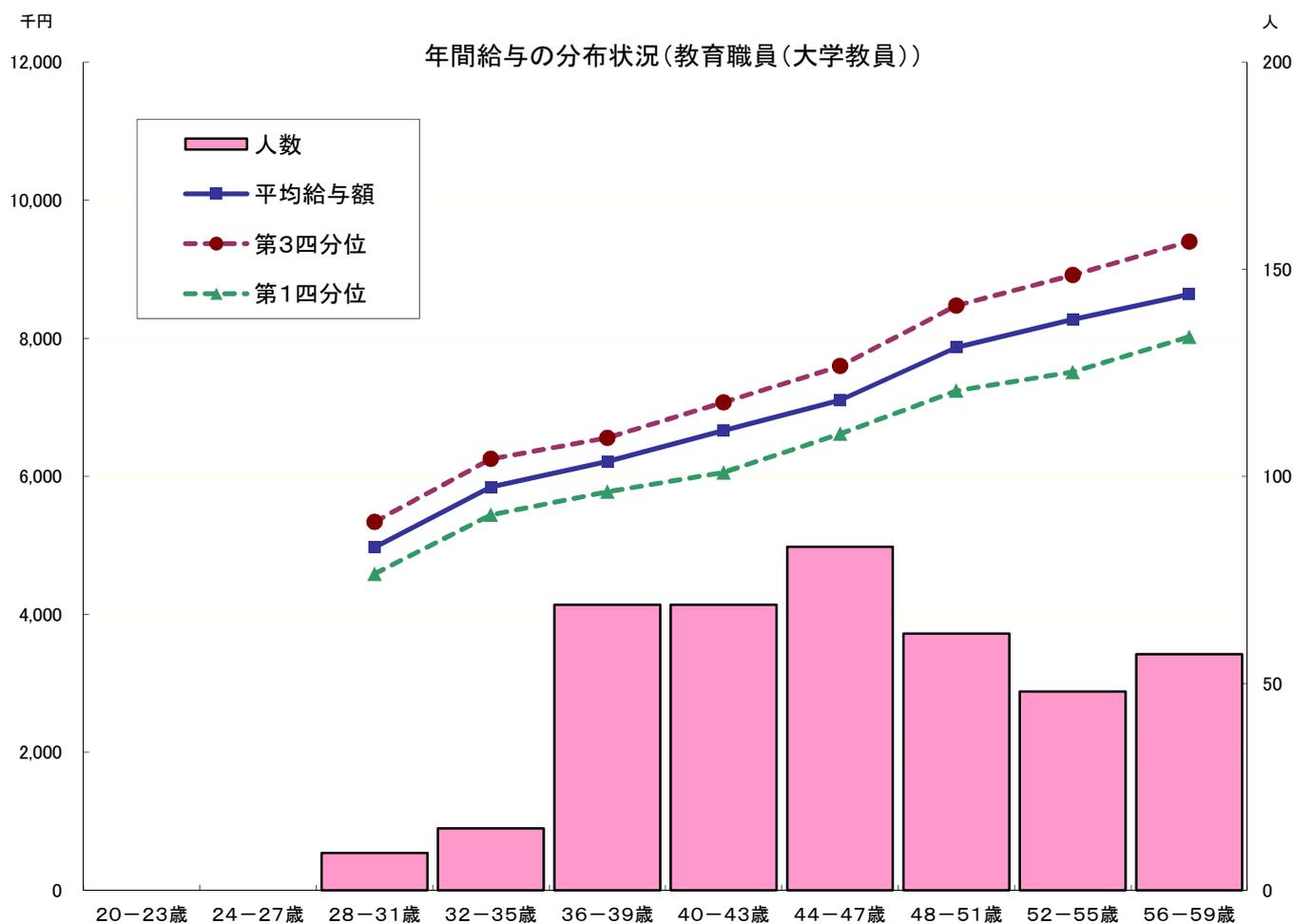
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	第3分位			
部長	2	58.0	-	-	-	-	-
課長	22	53.8	6,826	7,088	7,381		
課長補佐	68	53.4	5,763	5,959	6,199		
係長	80	42.9	4,576	4,989	5,399		
主任	2	40.0	-	-	-	-	-
係員	113	30.3	3,169	3,514	3,787		

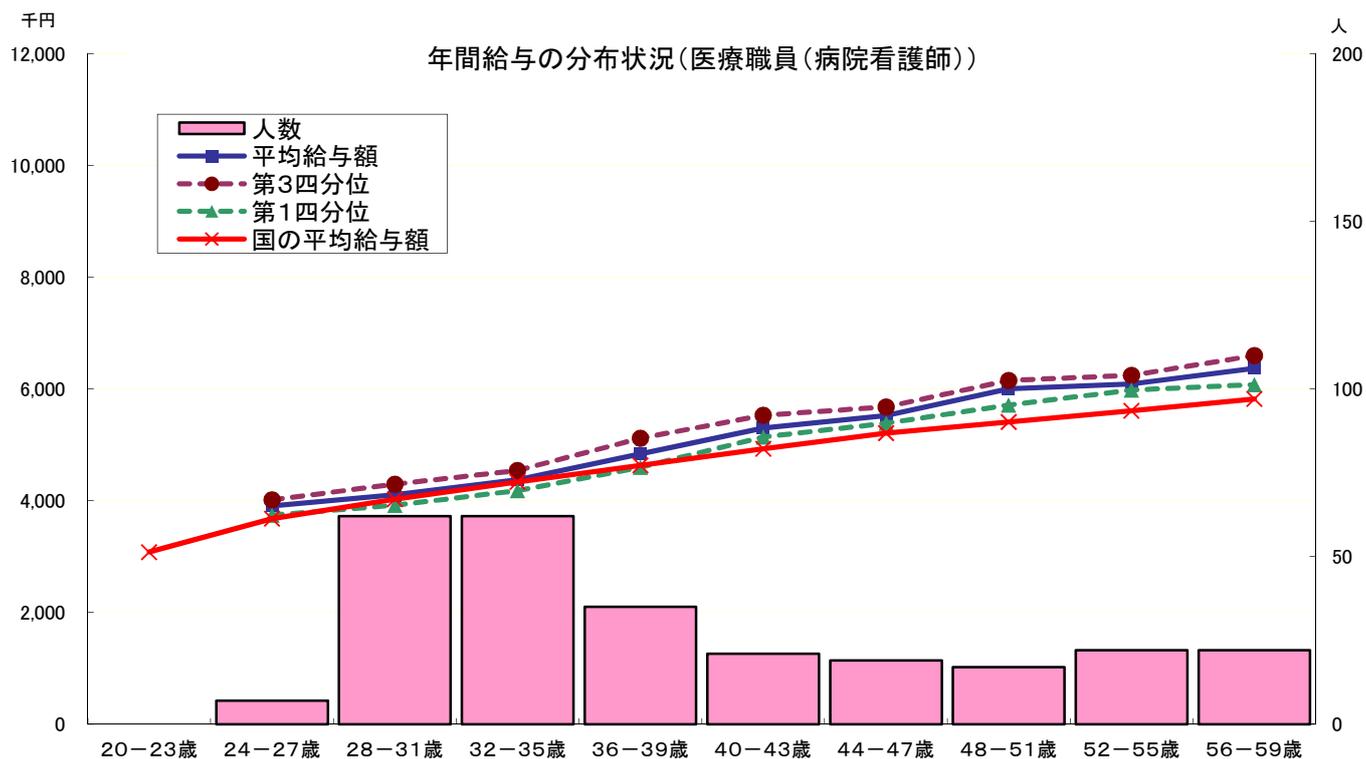
注1:「部長」には「副理事」を含み、「課長」には「事務長」を含み、「係長」には「主査」を含み、「係員」には「課員」を含む。

注2:部長及び主任の該当者は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、年間給与の平均額は表示していない。



(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		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
教授	157	56.4	8,459	8,998	9,578		
准教授	127	47.8	7,063	7,393	7,800		
講師	64	43.3	6,415	6,800	7,334		
助教	123	41.9	5,659	5,935	6,273		



(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		
			第1分位	第3分位	
			千円	千円	千円
看護部長	1	59.5			
副看護部長	3	56.5		6,602	
看護師長	24	53.2	6,019	6,330	6,579
副看護師長	60	45.9	5,254	5,608	5,978
看護師	177	34.8	4,091	4,450	4,684
准看護師	2	57.0			

注1: 看護部長及び准看護師の該当者は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、年間給与の平均額は表示していない。

注2: 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25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		一般職員	一般職員	係長・主任	課長補佐・係長	課長・課長補佐
人員(割合)	287人	36人 (12.5%)	80人 (27.9%)	86人 (30.0%)	38人 (13.2%)	34人 (11.8%)
年齢(最高～最低)		54～23歳	56～26歳	59～33歳	58～44歳	59～40歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,875～2,118千円	4,125～2,357千円	4,480～2,766千円	4,761～3,880千円	5,791～4,350千円
年間給与額(最高～最低)		3,765～2,773千円	5,376～3,109千円	5,995～3,557千円	6,390～5,224千円	7,565～5,895千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		副理事・部長 課長	副理事・部長	副理事・部長	別に定める	別に定める
人員(割合)		11人 (3.8%)	2人 (0.7%)	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)		6,400～5,259千円				
年間給与額(最高～最低)		8,373～7,018千円				

注：7級における該当者は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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(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)	471人	該当者なし (%)	123人 (26.1%)	64人 (13.6%)	127人 (27.0%)	157人 (33.3%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)			63～29歳	56～30歳	63～36歳	64～42歳	
所定内給与年額(最高～最低)			5,606～3,059千円	6,325～3,685千円	6,330～4,414千円	8,487～5,297千円	
年間給与額(最高～最低)			7,193～4,065千円	8,274～4,858千円	8,435～5,971千円	11,225～7,055千円	

(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	看護師長	副看護部長	看護部長
人員 (割合)	人 267	人 2 (0.7%)	人 177 (66.3%)	人 60 (22.5%)	人 24 (9.0%)	人 3 (1.1%)	人 1 (0.4%)
年齢(最高 ～最低)		歳	歳 59～25	歳 59～33	歳 59～42	歳 59～53	歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	千円 4,656～2,777	千円 4,767～3,258	千円 5,390～4,060	千円 5,022～4,770	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円 6,137～3,646	千円 6,336～4,410	千円 7,296～5,421	千円 6,789～6,467	千円

注：1級及び6級における該当者は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、「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24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)	62.2	65.6	63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.8	34.4	36.2
	最高～最低	48.2～32.9	41.8～30.4	44.7～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1	66.8	65.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9	33.2	34.5
	最高～最低	42.2～32.3	39.4～28.6	38.9～31.1

(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)	62.6	65.2	63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.4	34.8	36.1
	最高～最低	42.2～33.2	39.4～30.7	40.8～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3	67.3	65.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.7	32.7	34.2
	最高～最低	42.2～28.4	39.4～29.4	40.8～29.9

(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)	63.7	66.8	65.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.3	33.2	34.7
	最高～最低	42.2～32.5	39.4～30.1	40.8～31.4

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。

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))	86.5
対他の国立大学法人等	94.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	91.7
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	105.0
対他の国立大学法人等	97.8

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	対国家公務員 86.5	
	参考	地域勘案 94.1
		学歴勘案 86.9
		地域・学歴勘案 94.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 給与水準の比較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きたい。	
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 34% (国からの財政支出額 11,483百万円、支出予算の総額 33,650百万円：平成24年度予算)	
	【検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算)	
講ずる措置		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 105.0	
	参考	地域勘案 107.6
		学歴勘案 104.5
		地域・学歴勘案 106.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	本学では医療系職員の人材確保及び医学部附属病院の運営を円滑に実施するため、医学部附属病院に所属する医療系職員については、特例法の減額の対象外とした。仮に国に準拠した減額措置を実施した場合のラスパイレズ指数を再計算すると100.4となることを見込まれるため、対国家公務員指数を上回ったのは特例法の減額措置を行わなかったことによる。 また、再計算後の指数も100を超える原因については、人事院給与局「平成24年国家公務員給与等実態調査」によると国の看護師に対し本学の看護師は最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高いこと(国3.9%、本学26.4%)、及び1級適用者(准看護師)の割合が低いこと(国10.6%、本学0.8%)であると考えられる。	
給与水準の適切性の検証	【主務大臣の検証結果】 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概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考え。	
	【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 34% (国からの財政支出額 11,483百万円、支出予算の総額 33,650百万円：平成24年度予算)	
	【検証結果】 上記の理由により、適切なものであると考えている。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算)	
	今後も適切な給与水準の維持に努めていく。	

○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)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24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24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	8,632,280	8,910,515	△ 278,235 (△ 3.1)	△ 280,336 (△ 3.1)
退職手当支給額 (B)	942,209	833,682	108,527 (13.0)	144,974 (18.2)
非常勤役職員等給与 (C)	3,497,989	3,358,985	139,004 (4.1)	539,998 (18.3)
福利厚生費 (D)	1,575,889	1,520,068	55,821 (3.7)	155,106 (10.9)
最広義 人件費 (A+B+C+D)	14,648,369	14,623,250	25,119 (0.2)	559,744 (4.0)

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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:最広義人件費については千円未満切り捨てのため、各項目の合計額とは必ずしも一致しない。

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」の対前年度比が3.1%減となった要因として、特例法に基づく国家公務員の給与見直しによるためと考えられる。特例法の削減額は次のとおりである。

役員	△ 5,346 千円
事務・技術等	△ 92,440 千円
医療職種(病院看護師)	0 千円
教育職種(大学教員)等	△ 218,835 千円
教育職種(附属高校教員)	△ 1,271 千円
教育職種(附属義務教育学校教員)	△ 2,563 千円
医療職種(病院医療技術職員)	0 千円
合計	△ 320,457 千円

注1:技能・労務職種及びその他医療職種(看護師)については、人数が少なく個人に関する情報が特定されるおそれがあるため、事務・技術との合計とした。

注2:指定職種については、人数が少なく個人に関する情報が特定されるおそれがあるため、教育職種(大学教員)との合計とした。

②「退職手当支給額」の対前年度比が13%増となった要因としては、50歳台の自己都合退職者数及び任期満了となる職員数の増加と考えられる。「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき本学が講じた措置に関する削減額は次のとおりである。

事務・技術等	△ 12,299 千円
医療職種(病院看護師)	△ 998 千円
教育職種(大学教員)等	△ 21,943 千円
医療職種(病院医療技術職員)	△ 4,142 千円
合計	△ 39,382 千円

注1:技能・労務職種については、人数が少なく個人に関する情報が特定されるおそれがあるため、事務・技術との合計とした。

注2:教育職種(附属義務教育学校教員)及び教育職種(附属義務教育学校教員)については、人数が少なく個人に関する情報が特定されるおそれがあるため、教育職種(大学教員)との合計とした。

③「非常勤役職員等給与」の対前年度比が4.1%増となった要因としては、外部資金等により雇用される職員及び病院収入による職員数の増加が考えられる。

また、非常勤役職員等人件費の特例法及び退職手当の支給水準引き下げによる削減額は次のとおりである。

給与額	△ 11,916 千円
退職手当額	△ 170 千円

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年2月から以下の措置を講ずることとした。

・役職員の退職手当について、支給水準の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:

支給額に平成25年2月1日～平成25年9月30日まで100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日まで100分の92、平成26年7月1日以降100分の87を乗じて支給

職員に関する講じた措置の概要:

現行、100分の104の調整率を平成25年2月1日～平成25年9月30日までを100分の98に、平成25年10月1日～平成26年6月30日までを100分の92に、平成26年7月1日以降を100分の87に引き下げる改正。

全ての退職理由に調整率を適用する改正。

定年前早期退職特例措置の年数を定年前10年以内(勤続25年以上)から15年以内(勤続20年以上)に拡大し、割増内容を2%から最大3%とした割増に変更。