

国立大学法人鳥取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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当の額について、鳥取大学役員報酬規程に基づき、各役員の在職期間における業績を勘案し、経営協議会に諮った上で、これを増額し、又は減額することができることとしている。

鳥取大学では、教育研究の理念として「知と実践の融合」を掲げ、高等教育機関としての大学の役割である、人格形成、知識の伝授、能力開発、知的生産活動、文明・文化の継承と発展などに関する学術を教育・研究するとともに、知力のみでの教授ではなく、これを実践できる能力も養成することを目指して、1) 社会の中核となり得る教養豊かな人材の養成、2) 地球的、人類的及び社会的課題解決への先端的研究、3) 地域社会の産業と文化等への寄与の3つを教育研究の目標とし、学長のリーダーシップの下に、その実現に向けて、中期計画及び年度計画に従い活動を展開している。

そうした中で、鳥取大学の学長は、職員数約1,677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、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,069万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

鳥取大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の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、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

また、学部の構成、職員数などが同規模である他大学の長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。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	改定なし。	
理事	改定なし。	
理事(非常勤)	改定なし。	
監事	改定なし。	
監事(非常勤)	改定なし。	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 15,938	千円 11,423	千円 4,172	千円 342 (広域異動手当)			
A理事	千円 12,249	千円 9,030	千円 3,218	千円 ()			
B理事	千円 11,138	千円 7,795	千円 2,778	千円 564 (単身赴任手当)			◇
C理事	千円 12,355	千円 9,030	千円 3,218	千円 106 (通勤手当)			
D理事	千円 12,298	千円 9,030	千円 3,218	千円 49 (通勤手当)			
E理事	千円 9,675	千円 7,795	千円 1,855	千円 24 (通勤手当)			
A監事	千円 10,623	千円 7,795	千円 2,778	千円 49 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,494	千円 1,494	千円	千円 ()			

注1:「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2: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25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 12,406 (63,792)	年 8 (44)	月 0 (0)	H25.3.31	—	鳥取大学役員退職手当規程第2条第2項の規定に基づき、役員としての在職期間における業績を勘案し、退職手当の増減はしないこととした。	
理事A	千円 2,451 (33,697)	年 2 (24)	月 0 (10)	H25.3.31	—	鳥取大学役員退職手当規程第2条第2項の規定に基づき、役員としての在職期間における業績を勘案し、退職手当の増減はしないこととした。	
理事B	千円 7,355 (50,337)	年 6 (37)	月 0 (11)	H25.3.31	—	鳥取大学役員退職手当規程第2条第2項の規定に基づき、役員としての在職期間における業績を勘案し、退職手当の増減はしないこととした。	
理事C	千円 9,560	年 9	月 0	H25.3.31	—	鳥取大学役員退職手当規程第2条第2項の規定に基づき、役員としての在職期間における業績を勘案し、退職手当の増減はしないこととした。	
監事						該当者なし	

注1:「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2:法人の長並びに理事A及び理事Bについては、役員在職期間を鳥取大学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

業務内容の洗い出しを行い、合理化計画を立て、人件費に関して適切な対応をする。
すなわち、事務系職員については、常に業務の見直し、合理化、簡素化を徹底して行うと共に、事務組織の再編、人員配置の検討などにより、採用の抑制に努める。
また、教員については、定員の一部を学長管理定員として全学的な観点で運用すると共に、退職者に係る補充についても抑制に努める。

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に準じるための措置として、俸給月額、手当等の改定を図る。

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

昇給、昇格の実施及び業績手当の成績率の決定にあたっては、人事・業績評価の結果等を踏まえた勤務成績又はこれに足ると認められる事実に基づいて考慮している。

〔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 (昇給)	昇給日前1年間における勤務成績に応じて行い、昇給の号俸数は、その1年間の全部を良好な成績で勤務した職員の号俸数を4号俸とすることを標準として決定される。
俸給月額 (昇格)	勤務成績が特に良好な職員で、昇格基準に達した者は、その資格に応じて上位の級に昇格されることがある。
賞与・業績手当 (査定分)	基準日(6月1日・12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- 平成25年4月1日における号俸の調整(平成25年4月1日実施)
 - 平成25年4月1日において39歳に満たない職員で、平成19年1月から平成21年1月までの昇給において昇給号数の抑制を受けた者(これに相当する者を含む。)の号俸を、最大1号俸上位に引き上げた。
- 高齢層職員の昇給の抑制等(平成26年1月1日実施)
 - 55歳を超える職員(一般職(二)にあたっては57歳)の昇給について、極めて又は特に良好である職員を除き昇給停止こととした。
- 高齢層職員の昇格の抑制(平成26年1月1日実施)
 - 高齢層職員が昇格した場合の俸給月額の増額幅を縮減した。
- 入試手当の改定(平成26年1月1日実施)
 - 大学入試センター試験に係る入試手当について、各試験室の主任監督業務に従事した者に対する手当額を増額した。〔業務に従事した時間数5h超:2,000円、5h以内:1,000円〕
- 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。
(職員について)
 - 実施期間:平成24年7月～平成26年3月
 - 俸給関係の措置の内容:職員の職務の級又は号俸に応じた率を減額して支給〔行政職俸給表(一)1級～2級相当(▲4.77%)、行政職俸給表(一)3級～6級相当(▲7.77%)、行政職俸給表(一)7級相当以上(▲9.77%)、指定職俸給表(すべての号俸)(▲9.77%)〕
 - 諸手当関係の措置の内容:次に掲げる手当について、その種類に応じた率を減額して支給
 - ①管理職手当(▲10%)
 - ②教職調整手当(俸給に係る減額率と同率)
 - ③異動保障手当及び広域異動手当(俸給及び教職調整手当に係る部分については俸給に係る減額率と同率、管理職手当に係る部分については▲10%)
 - ④特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当(俸給に係る減額率と同率)
 - ⑤期末手当及び業績手当(▲9.77%)
 - 国と異なる措置の概要:次に掲げる措置を講じた。
 - 1) 附属学校教員について、その大部分が鳥取県からの人事交流職員であるため、鳥取県が特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した給与特例減額措置を実施するまでの間は、適用除外とした。

- 2) 医学部附属病院に勤務する看護師, 医療技術職員等について, 病院経営上の必要性から, 給与特例減額措置による減額相当分を給与として補填することとした。
- 3) 医学部附属病院において診療に従事する大学教員等について, 病院経営上の必要性から, 給与特例減額措置の実施期間中, 毎月定額の手当を支給することとした。

[助教: 15,000円/月, 講師20,000円/月, 准教授30,000円/月, 教授40,000円/月]

(役員について)

- ・実施期間: 平成24年7月～平成26年3月
- ・俸給関係の措置の内容: 俸給月額を減額して支給 (▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容: 次に掲げる手当について, 減額して支給
 - ①異動保障手当及び広域異動手当 (▲9.77%)
 - ②期末特別手当 (▲9.77%)

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25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	人 1,662	歳 41.2	千円 5,662	千円 4,285	千円 40	千円 1,377
事務・技術	人 327	歳 41.1	千円 4,718	千円 3,601	千円 57	千円 1,117
教育職種 (大学教員)	人 620	歳 47.9	千円 7,418	千円 5,588	千円 31	千円 1,830
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 514	歳 33.7	千円 4,325	千円 3,284	千円 36	千円 1,041
技能・労務職種	人 5	歳 56.9	千円 4,400	千円 3,358	千円 74	千円 1,042
教育職種(附属高校教員)	人 25	歳 46.7	千円 7,283	千円 5,503	千円 65	千円 1,780
教育職種(附属義務教育学校教員)	人 38	歳 44.0	千円 6,535	千円 4,937	千円 71	千円 1,598
医療職種(病院医療技術職員)	人 130	歳 36.3	千円 4,450	千円 3,373	千円 44	千円 1,077
その他医療職種(医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種(看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 34	歳 45.7	千円 3,247	千円 2,582	千円 52	千円 665
事務・技術	人 20	歳 45.8	千円 2,661	千円 2,091	千円 59	千円 570
教育職種 (大学教員)	人 8	歳 46.3	千円 4,733	千円 3,805	千円 29	千円 928
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 4	歳 46.0	千円 3,004	千円 2,398	千円 72	千円 606
その他医療職種(看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種(医療技術職員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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:各区分における人員が2人以下の場合については、当該個人に関する情報を特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3:技能・労務職種とは、自動車運転手、看護助手等の職種を示す。

注4: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5:医療職種(病院医療技術職員)とは、病院における薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師等の職種を示す。

注6:その他医療職種(医療技術職員)とは、病院以外での医療職種(医療技術職員)を示す。

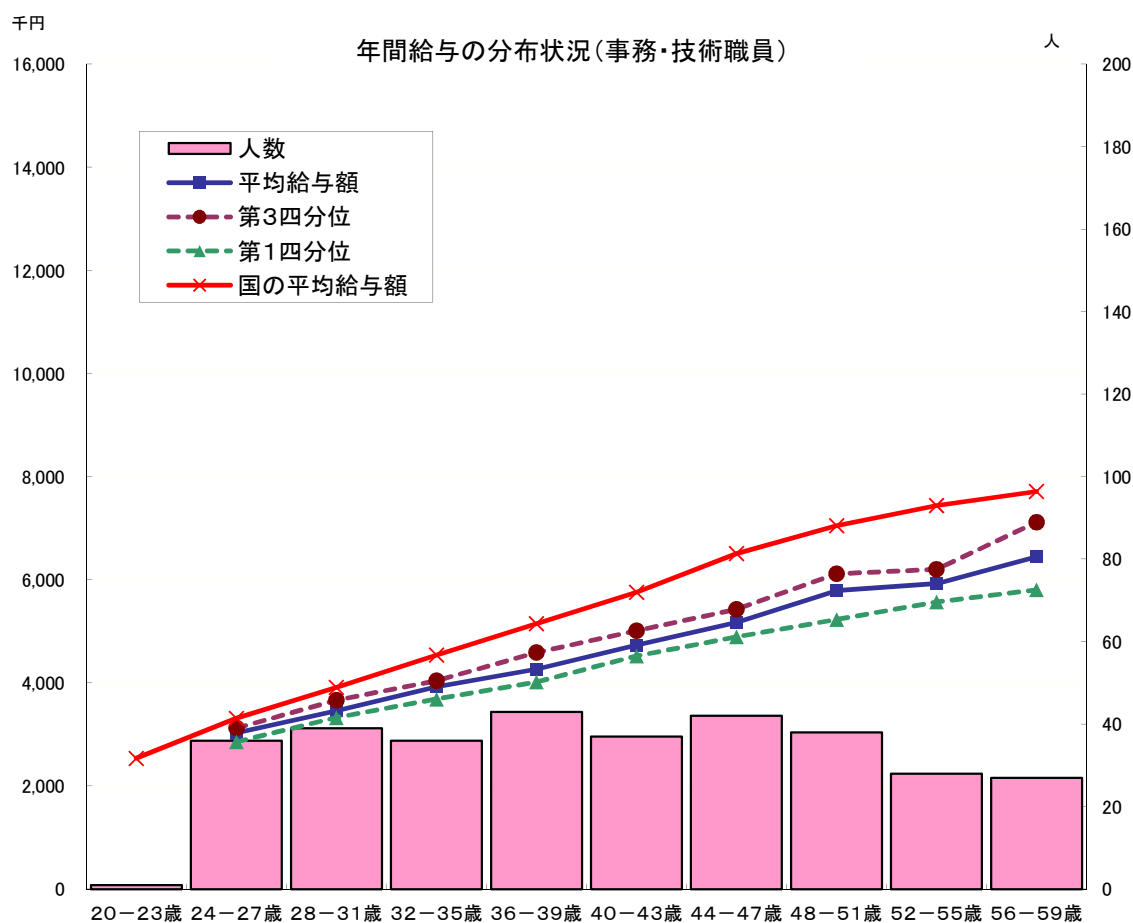
注7:その他医療職種(看護師)とは、病院以外での医療職種(看護師)を示す。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成25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
任期付職員	人 66	歳 34.8	千円 4,205	千円 4,205	千円 0	千円 0
事務・技術	人 4	歳 52.5	千円 4,530	千円 4,530	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 10	歳 42.7	千円 7,332	千円 7,332	千円 0	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 52	歳 31.9	千円 3,579	千円 3,579	千円 0	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注:医療職種(病院医師)とは、医員及び研修医を示す。

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。〕

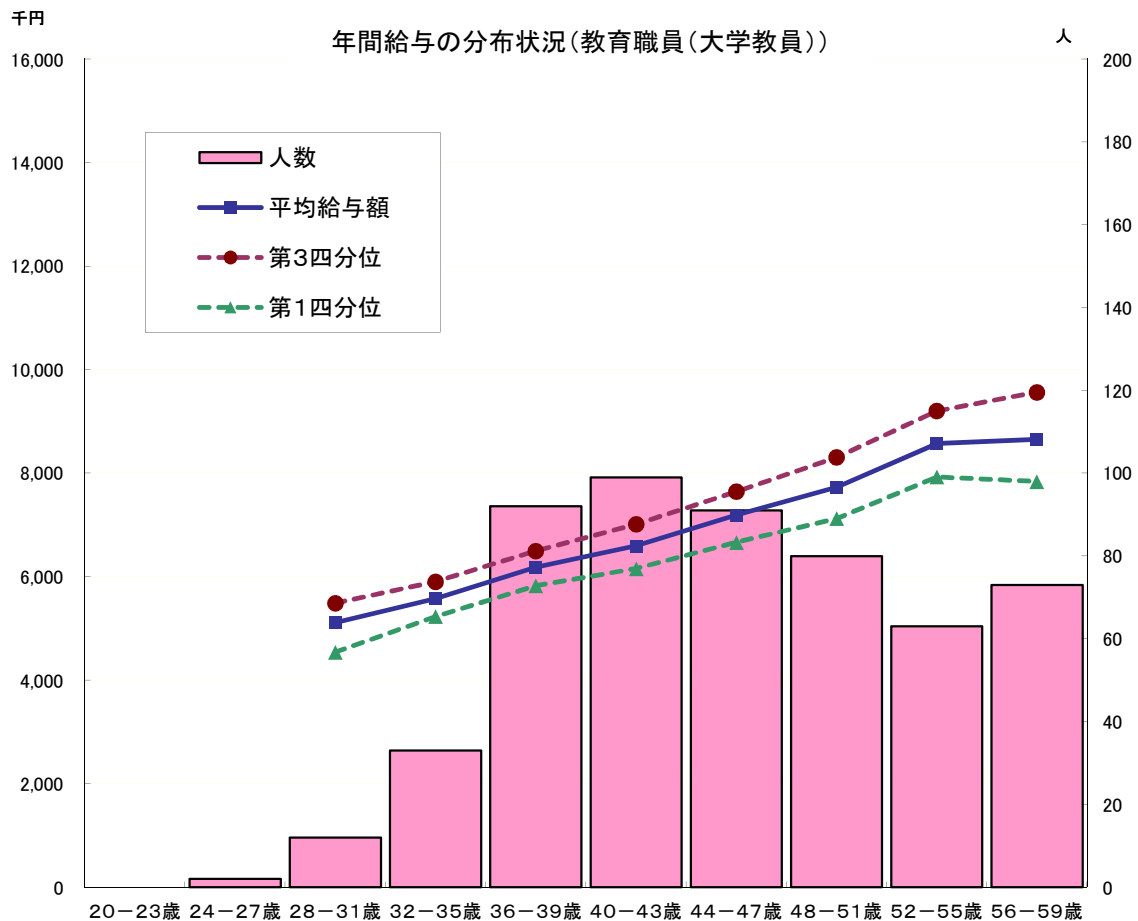


注1: 年齢が20～23歳の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

注2: 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)

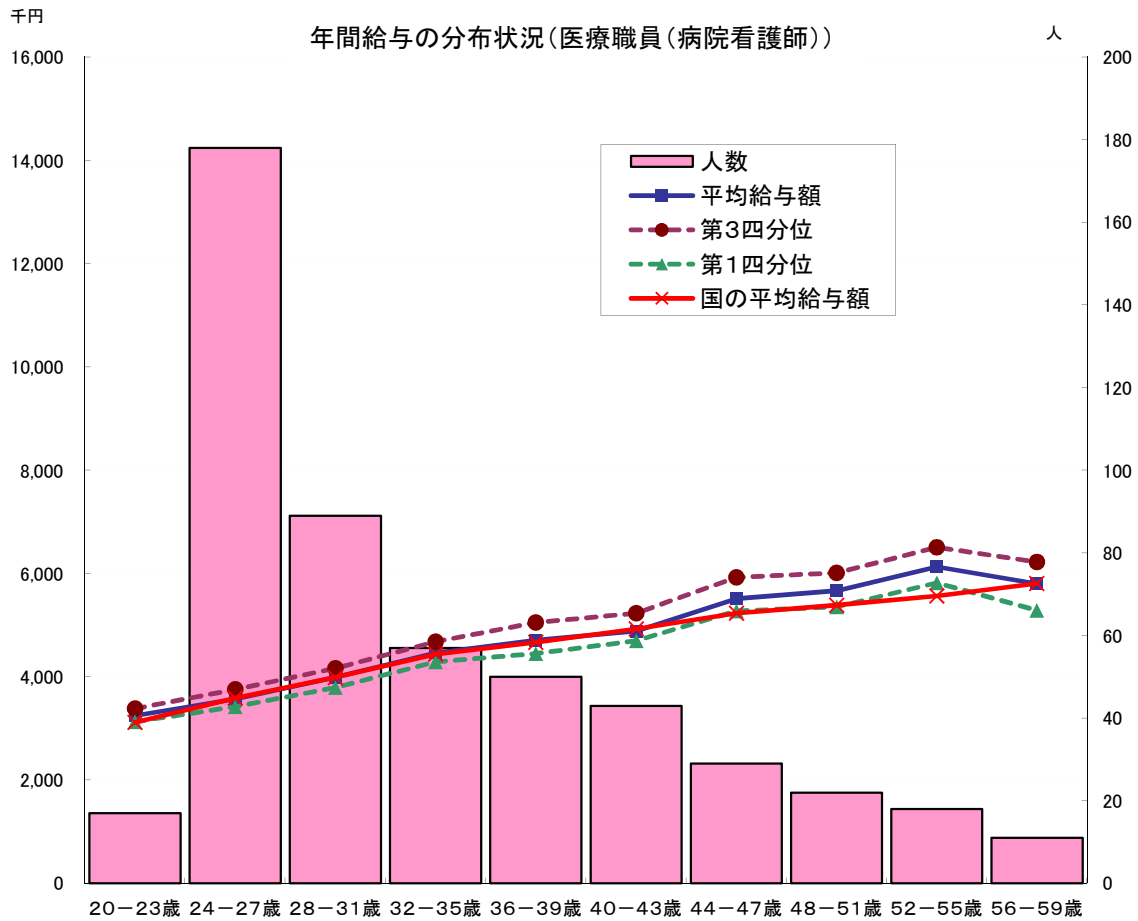
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位 (・課長 ・係長 ・係員)	人	歳	千円	千円	千円
	27	53.6	6,690	7,089	7,424
	109	44.9	4,756	5,043	5,374
	115	31.8	3,057	3,456	3,722



注:年齢が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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位 (・教授 ・准教授 ・助教)	人	歳	千円	千円	千円
	210	56.0	8,282	8,911	9,565
	169	47.2	6,820	7,233	7,630
	169	39.9	5,550	5,910	6,362



(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
代表的職位 〔・看護師長 ・看護師〕	人	歳	千円	千円	千円
	22	50.0	5,931	6,089	6,335
	424	31.4	3,532	4,023	4,355

③ 職級別在職状況等(平成26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		係員	主任係員	係長主任	室長副課長係長	課長室長副課長
人員(割合)	327人	38人	101人	118人	39人	17人
年齢(最高～最低)		48～23歳	55～26歳	58～34歳	59～45歳	59～42歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,707～1,959千円	3,765～2,326千円	4,454～2,736千円	5,173～3,741千円	5,778～4,139千円
年間給与額(最高～最低)		3,534～2,554千円	4,804～3,057千円	5,788～3,653千円	6,724～5,108千円	7,348～5,625千円

6級	7級	8級	9級
課長	部長	事務局長部長	事務局長
13人	1人		
58～45歳			～
6,266～5,292千円			～
8,229～6,973千円			～

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		助手	助教	講師	准教授	教授
人員(割合)	620人		169人	73人	168人	210人
年齢(最高～最低)			61～26歳	63～32歳	64～33歳	64～41歳
所定内給与年額(最高～最低)		～千円	5,571～2,775千円	6,228～3,624千円	6,721～4,230千円	8,567～5,017千円
年間給与額(最高～最低)		～千円	7,110～3,618千円	8,100～4,803千円	9,217～5,505千円	11,566～6,815千円

(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	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)	514		424	68	18	4		
年齢(最高～最低)			59～22	58～32	59～43	55～52		
所定内給与年額(最高～最低)		～	4,369～2,269	4,786～3,181	4,923～3,986	5,493～4,473	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	5,856～2,996	6,395～4,326	6,712～5,425	7,251～6,223	～	～

注:各区分における人員が2人以下の場合については、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25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)	% 64.1	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.9	% 33.4
	最高～最低	% 43.9～32.5	% 45.2～30.0
		% 44.6～31.2	
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.9	% 33.1
	最高～最低	% 42.5～31.8	% 39.7～29.7
		% 39.2～31.0	

(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)	% 61.0	% 64.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.0	% 35.5
	最高～最低	% 52.6～33.1	% 46.1～30.6
		% 47.7～31.8	
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.5	% 32.8
	最高～最低	% 42.5～32.2	% 39.7～29.8
		% 40.6～30.9	

(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)	% 61.4	% 66.0	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.6	% 34.0	% 36.2
	最高～最低	% 38.6～38.6	% 39.7～31.9	% 39.2～35.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 66.8	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.0	% 33.2	% 34.6
	最高～最低	% 42.5～31.5	% 39.7～28.7	% 41.0～30.0

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))

83.3

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

92.8

(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))

93.6

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

101.2

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

95.2

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 83.3		
	参考	地域勘案	91.1
		学歴勘案	83.7
		地域・学歴勘案	91.1
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	【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 33.5% (国からの財政支出額 12,793百万円、支出予算の総額 38,172百万円：平成25年度予算)		
	【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は50%を超えておらず、また、対国家公務員指数も100未満であることから適切な給与水準であると思われる。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)		
	【主務大臣の検証結果】 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。		
講ずる措置	国家公務員の給与水準を考慮する。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 101.2		
	参考	地域勘案	103.3
		学歴勘案	101.9
		地域・学歴勘案	103.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して法人において講じている給与減額支給措置について、病院看護師は、病院経営上の必要性から、当該減額支給措置に係る減額相当分を給与として補填したことによるものである。		
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 33.5% (国からの財政支出額 12,793百万円、支出予算の総額 38,172百万円：平成25年度予算)		
	【検証結果】 給与水準が高くなっている要因は上記のとおりであり、これを除く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。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)		
	【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。		
講ずる措置	国家公務員の給与水準を考慮する。		

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

93.2

(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25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25年度)	前年度 (平成24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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,767,504	千円 10,111,761	千円 (%) △ 344,257 (△ 3.4)	千円 (%) △ 614,749 (△ 5.9)
退職手当支給額 (B)	千円 849,145	千円 1,272,919	千円 (%) △ 423,774 (△ 33.3)	千円 (%) △ 261,085 (△ 23.5)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,433,829	千円 4,140,848	千円 (%) 292,981 (7.1)	千円 (%) 954,086 (27.4)
福利厚生費 (D)	千円 2,030,266	千円 1,949,202	千円 (%) 81,064 (4.2)	千円 (%) 304,449 (17.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,080,744	千円 17,474,730	千円 (%) △ 393,986 (△ 2.3)	千円 (%) 382,701 (2.3)

注1:「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。

注2:「非常勤役職員等給与」の額には、人材派遣契約に係る費用等を含んでおり、一方、財務諸表附属明細書の「(18)役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額には、福利厚生費を含んでいるため、これらの額は一致しない。

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」は、対前年度比▲3.4%であり、若年・中堅層を対象とした昇給抑制号俸回復措置を平成25年4月に実施したことによる支給額の増加がある一方で、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して法人において講じた給与減額支給措置（平成25年7月から実施）により支給額が減少したことが主な要因となっている。

また、「最広義人件費」は、対前年度比▲2.3%であり、これは、病院経営上の必要性から看護師等の増員を図ったこと等による非常勤役職員等給与の増加があったものの、前述のとおり給与減額支給措置を実施したことによる「給与、報酬等支給総額」の減少及び下記②のとおり退職手当支給水準の引下げ措置を実施したことによる「退職手当支給額」の減少が主な要因となっている。

- ② 「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1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、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要：

従来の算出方法による額に100分の87（平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92）を乗じて得た額とした。

職員に関する講じた措置の概要：

退職手当額算出に係る調整率を100分の104から100分の87（平成25年9月30日までは100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92）に引き下げた。

- ③ 中期計画において、「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、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間ににおいて5%以上の人件費削減を行うこと、更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続しており、平成24年度以降もこれまで実施した人件費削減の趣旨を踏まえ、引き続き人件費の削減に努力するとともに、業務の見直し、合理化、簡素化、組織の再編、人員配置の検討と併せて退職者の後任補充の抑制に努めるものである。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、本学の俸給表及び給与制度等を順次見直している。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし