

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人群馬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

役員報酬規則に定める期末特別手当(ボーナス)において、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で経営協議会の議を経て学長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができるとし、業績を反映させられるようにしている。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

国家公務員の給与の改定に準拠し、平成24年7月1日に本給月額を約0.5%減額する改正を行った。また、臨時特例に関する法律に準拠し、平成24年7月1日から平成26年3月31日までの期間は、本給月額、地域手当、人事交流手当、および期末特別手当に100分の9.77を乗じて得た額をそれぞれ減じて支給する改正を行った。

理事

国家公務員の給与の改定に準拠し、平成24年7月1日に本給月額を約0.5%減額する改正を行った。また、臨時特例に関する法律に準拠し、平成24年7月1日から平成26年3月31日までの期間は、本給月額、地域手当、人事交流手当、および期末特別手当に100分の9.77を乗じて得た額をそれぞれ減じて支給する改正を行った。

理事(非常勤)

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠し、平成24年7月1日に役員手当の日額を40,000円から36,000円に改正した。

監事

国家公務員の給与の改定に準拠し、平成24年7月1日に本給月額を約0.5%減額する改正を行った。また、臨時特例に関する法律に準拠し、平成24年7月1日から平成26年3月31日までの期間は、本給月額、地域手当、人事交流手当、および期末特別手当に100分の9.77を乗じて得た額をそれぞれ減じて支給する改正を行った。

監事(非常勤)

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠し、平成24年7月1日に役員手当の日額を35,000円から31,000円に改正した。

## 2 役員の報酬等の支給状況

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 16,497	千円 11,747	千円 4,397	千円 352 (地域手当)			
A理事	千円 13,413	千円 9,286	千円 3,476	千円 278 (地域手当) 24 (通勤手当) 348 (単身赴任手当)			
B理事	千円 13,389	千円 9,286	千円 3,476	千円 278 (地域手当) 348 (単身赴任手当)			
C理事	千円 13,065	千円 9,286	千円 3,476	千円 278 (地域手当) 24 (通勤手当)			
D理事	千円 11,672	千円 8,018	千円 3,075	千円 240 (地域手当) 97 (通勤手当) 240 (人事交流手当)	H24.4.1		◇
A監事	千円 10,699	千円 8,018	千円 1,948	千円 240 (地域手当) 144 (通勤手当) 319 (単身赴任手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,220	千円 2,196	千円 0	千円 24 (通勤手当)	H24.4.1		

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:「人事交流手当」とは、人事交流により採用になり、採用前後の事業所間の距離及び採用前の住居と採用後の事業所間の距離が60km以上である役員に支給しているものである。

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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	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

本学における業務の効率化に伴う人件費削減を踏まえて、人的資源の効率的運用と効率分配を図る。

#### 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

国家公務員の給与制度に定める職種に応じた俸給表及び一般社団法人国立大学協会が作成した参考給与表を参考とし、社会一般の情勢に適合すべく、毎年的人事院勧告を考慮して、かつ、運営費交付金の状況を踏まえて、給与水準を決定している。

##### 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

本学が独自に定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与(6月期及び12月期)における支給割合の増減を行っている。

#### 〔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
俸給月額:昇格	勤務成績が良好で、本学が定める必要経年数を有している職員について、その職務に応じて、原則として1級上位の級に決定することができる。
俸給月額:降格	勤務成績が不良な職員について、下位の級に決定することができる。
俸給月額:昇給	毎年1月1日に同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じた昇給区分により行う。
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。)に在職する職員に対して、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て、それぞれ支給割合を決定する。

## ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

### ○人事院勧告に係る給与改正

- ・実施時期:平成24年7月1日  
(教職員について)
  - ・俸給月額引下げ(平均0.23%)
  - ・経過措置額(給与構造改革に伴う減額に対する現給保障措置)に関して、差額保障のもととなる俸給月額に乘じる率を100分の99.59から100分の99.1に改正。
- (役員について)  
本給月額について、約100分の0.5を減額。

### ○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改正

- ・実施期間:平成24年7月1日～平成26年3月31日  
(教職員について)
  - ・俸給表関係措置内容:俸給月額に100分の4.77～9.77(支給減額率)を乗じて得た額を俸給月額から減じて支給。
  - ・諸手当関係措置内容:地域手当、人事交流手当の月額にそれぞれ支給減額率を乗じて得た額を減じて支給。管理職手当の月額に100分の10を乗じて得た額を減じて支給。期末・勤勉手当額に100分の9.77を乗じて得た額を減じて支給。
- (役員について)
  - ・非常勤職員、年俸制教職員についても常勤の教職員の給与に準じた内容で改正を行った。
  - ・俸給表関係措置内容:本給月額に100分の9.77を乗じて得た額を減じて支給。
  - ・諸手当関係措置内容:地域手当、人事交流手当、期末特別手当の月額にそれぞれ100分の9.77を乗じて得た額を減じて支給。

### ○昇給抑制の号俸回復

- 平成23年9月30日の人事院勧告を受け国家公務員がこれまで抑制してきた号俸の一部を回復したことを考慮し、本学においても同様の措置を行った。
- ・実施日:平成24年7月1日
  - ・内容:平成24年4月1日において、30歳未満職員に対しては最大2号俸、30歳以上36歳未満の職員に対しては最大1号俸回復。

### ○人材確保手当の新設

- 人材確保の必要性から、医療従事職員及び附属学校の教員に対する手当を支給することとした。
- ・実施時期:平成24年7月1日～平成26年3月31日
  - ・内容:俸給月額の100分の4.5または100分の7.5を乗じた額を支給。

### ○入試手当の新設

- 入学試験にかかる業務に従事した教職員に対し、手当を支給することとした。
- ・実施時期:平成24年4月1日
  - ・内容:入学試験にかかる出題、査読、採点、本部要員、監督者、警備、救護の業務のいずれかに従事した場合、10,000円を支給。

### ○医師等に対する手当の新設

- ・実施時期:平成25年1月1日
- ・内容:
  - (分娩手当)  
医師が分娩介助業務に従事した場合、1回につき10,000円を支給。
  - (新生児担当医手当)  
医師が新生児特定集中治療室において、新生児医療の業務に従事した場合、主治医については10,000円、その他医師については5,000円を支給。
  - (夜間等緊急診療手当)  
医師または歯科医師(交替制勤務を行う者を除く)が平日の17時15分から翌日の8時30分までの間又は週休日もしくは休日に、緊急手術・緊急血管造影検査・緊急内視鏡検査のいずれかの業務に従事した場合、1回につき10,000円を支給。
  - (臨床検査技師・臨床工学技師待機手当)  
輸血部に所属する臨床検査技師および臨床工学技師が救急患者等への対応のため自宅等に待機を命じられた場合1日につき2,900円を支給。

## 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	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	1695	41.3	6,003	4,552	67	1,451
事務・技術	301	43.2	5,224	3,952	92	1,272
教育職種 (大学教員)	688	47.2	7,752	5,834	80	1,918
医療職種 (病院看護師)	485	34	4,382	3,364	37	1,018
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属高校教員)	21	37	6,824	5,307	83	1,517
教育職種 (附属義務教育学校教員)	44	37.5	6,207	4,762	84	1,445
医療職種 (病院医療技術職員)	155	36.2	4,662	3,590	50	1,072

任期付職員	9	40.6	6,788	6,788	35	0
教育職種 (大学教員)	9	40.6	6,788	6,788	35	0

非常勤職員	56	38.3	3,901	3,275	47	626
事務・技術	20	43.7	3,124	2,363	62	761
教育職種 (大学教員)	9	56.6	6,294	4,580	68	1,714
医療職種 (病院医師)	22	27.1	3,673	3,673	21	0
医療職種 (病院医療技術職員)	5	32.9	3,702	2,824	61	878

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、自動車運転手、ボイラー技士、水道手、実験助手、看護助手、調理師及び技能員を示す。

注3: 「教育職種(附属高校教員)」とは、本学においては附属特別支援学校教員を示す。

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: 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、記載を省略した。

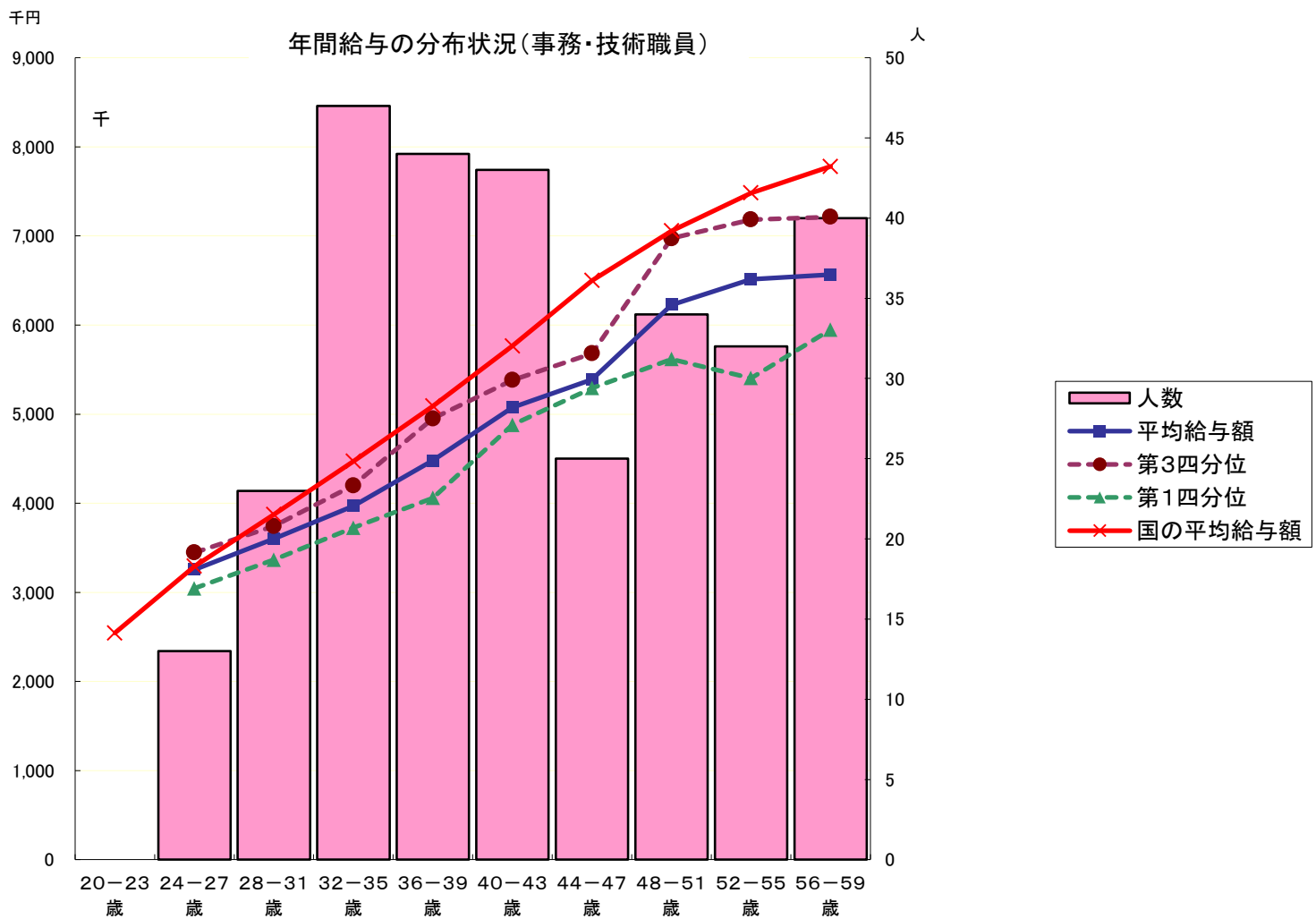
注6: 常勤職員の「技術・労務職種」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注7: 在外職員については、該当者がいないため、記載を省略した。

注8: 再任用職員については、該当者がいないため記載を省略した。

注9: 非常勤職員の「医療職種(病院看護師)」、「教育職種(附属高校教員)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」及び「技能・労務職種」については、該当者がいないため、記載を省略した。

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。]

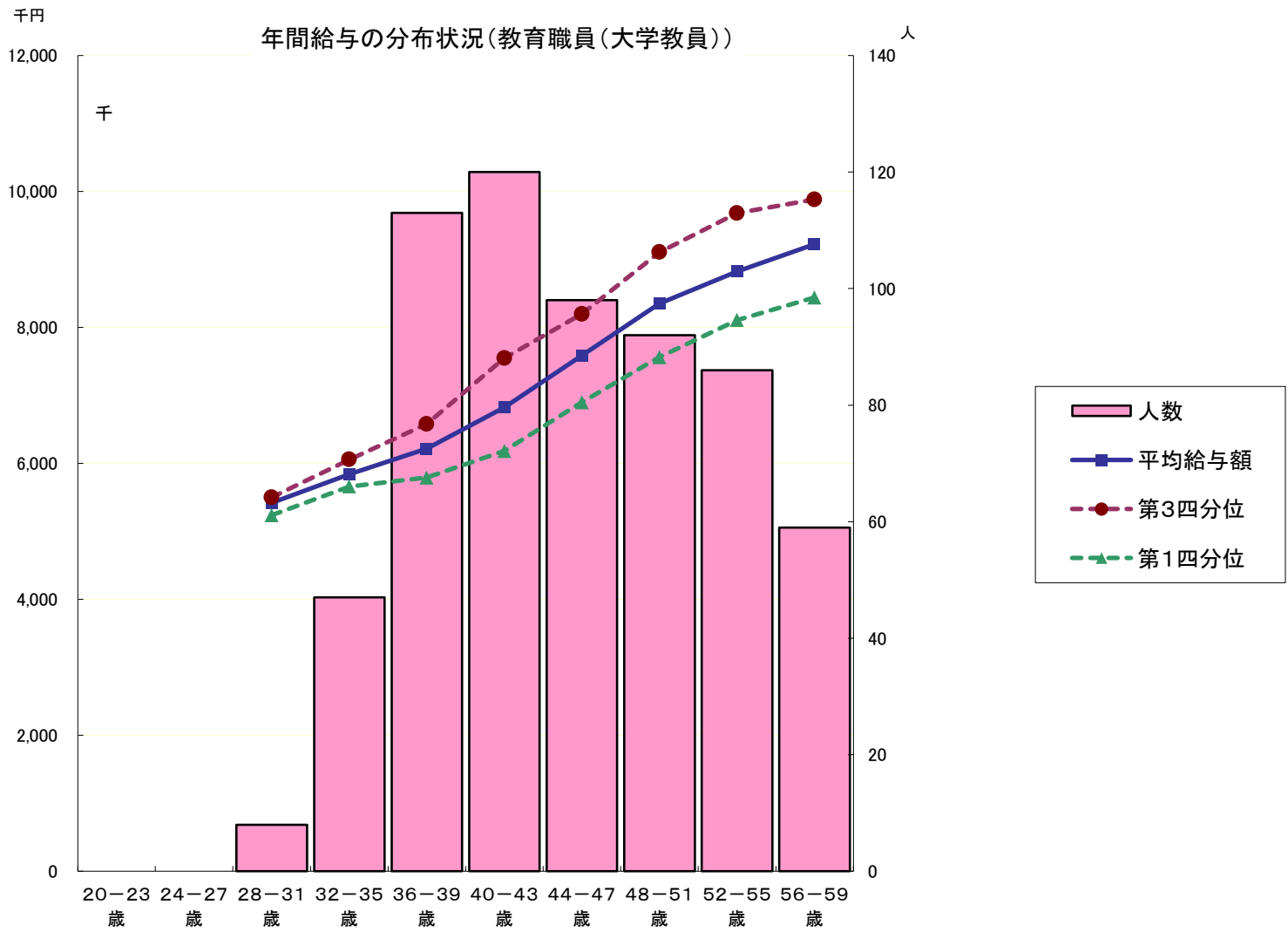


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。  
 注2:年齢20～23歳については、該当者なし。

(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		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	3	55.2	—	9,633	—	—	—
課長	12	56.3	7,450	7,813	8,249		
課長補佐	37	53.7	6,731	6,869	7,184		
係長	118	46.4	5,123	5,453	5,810		
主任	51	40.4	4,200	4,650	4,951		
係員	80	33.1	3,309	3,591	3,809		

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。  
 注2:「課長補佐」には、課長補佐相当職である「副事務長」を含む。  
 注3: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。

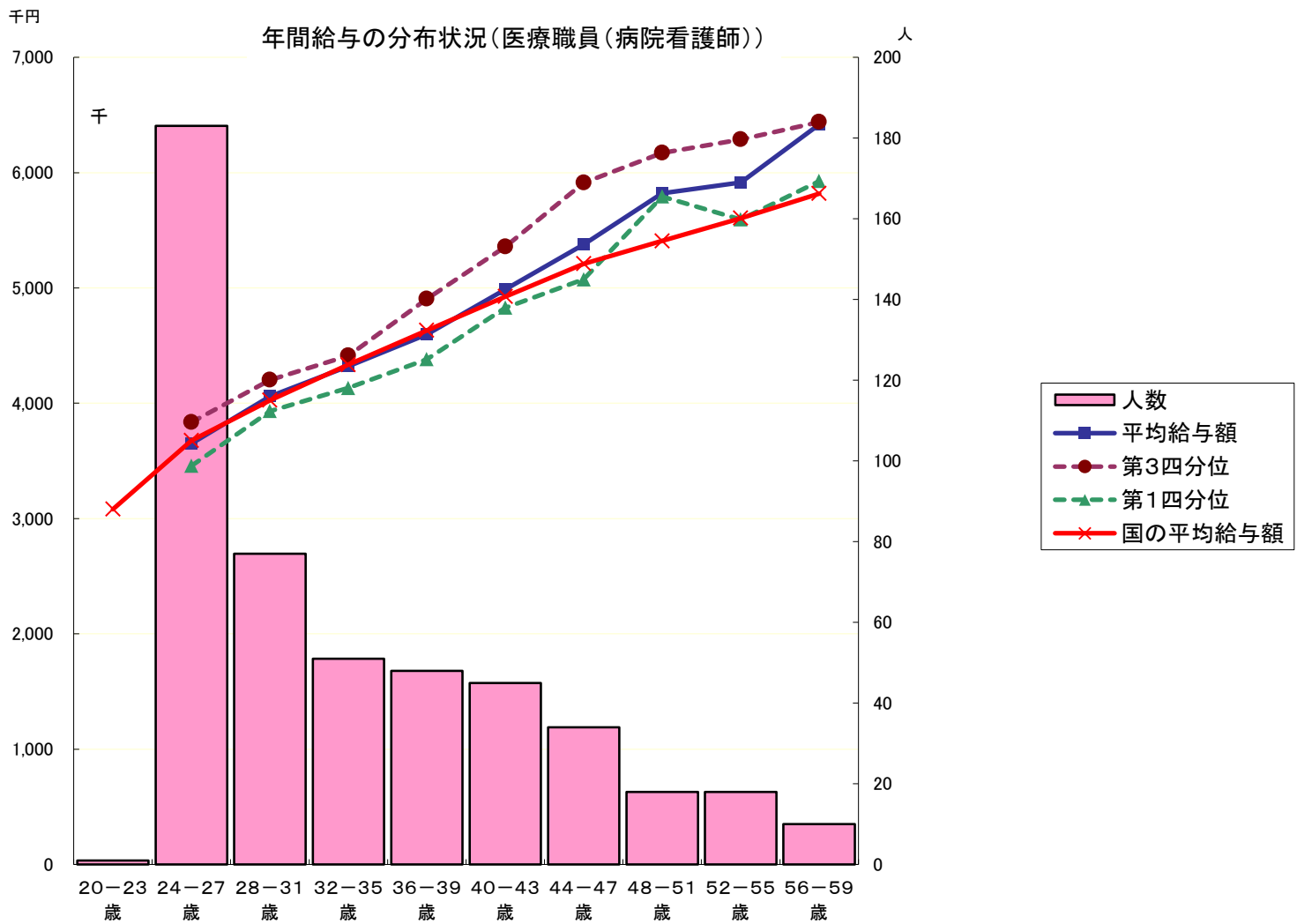


注:年齢20～23歳、24～27歳については該当者なし。

(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	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的 職位	教授	218	55.1	8,930	9,432	9,993
	准教授	179	47.6	7,327	7,812	8,351
	講師	62	44.3	6,580	7,095	7,563
	助教	225	40.0	5,742	6,054	6,439
	助手	4	44.0	—	5,409	—

注:助手の該当者は4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。



注:20~23歳については、該当者1名のため、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、年間給与については表示していない。

(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1四分位	第3四分位		
	人	歳	千円	千円	千円	
代表的 職位	看護部長	1	-	-	-	
	副看護部長	3	54.2	-	7,033	
	看護師長	28	50.3	5,852	6,052	6,288
	副看護師長	61	42.7	4,904	5,363	5,830
	看護師	392	31.3	3,620	4,036	4,329

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

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記載していない。



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	6級
標準的な職位		一般職員	主任 一般職員	係長 主任	副課長 係長	課長 副課長	課長
人員 (割合)	301 人	15 人 (5.0%)	75 人 (24.9%)	135 人 (44.9%)	38 人 (12.6%)	25 人 (8.3%)	10 人 (3.3%)
年齢 (最高～最低)		50～25 歳	55～25 歳	58～35 歳	59～48 歳	59～51 歳	59～51 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		2,975～ 2,133 千円	3,733～ 2,349 千円	4,556～ 2,946 千円	5,357～ 4,071 千円	5,917～ 4,935 千円	6,870～ 5,486 千円
年間給与額 (最高～最低)		3,817～ 2,843 千円	4,767～ 3,129 千円	6,055～ 3,918 千円	7,038～ 5,465 千円	7,731～ 6,626 千円	9,049～ 7,387 千円

区分	7級	8級	9級	10級
標準的な職位	部長	事務局長 部長	事務局長	事務局長
人員 (割合)	2 人 (0.7%)	1 人 (0.3%)	該当者なし	該当者なし
年齢 (最高～最低)				
所定内給与年額 (最高～最低)				
年間給与額 (最高～最低)				

注:7級及び8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。

## (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)	688人	2人 (0.3%)	227人 (33.0%)	63人 (9.2%)	178人 (25.9%)	218人 (31.7%)	該当者なし
年齢 (最高～最低)			61～29歳	56～30歳	63～35歳	64～40歳	
所定内給与年額 (最高～最低)			5,689～ 3,367千円	6,471～ 3,646千円	7,160～ 4,439千円	8,842～ 5,226千円	
年間給与額 (最高～最低)			7,297～ 4,445千円	8,672～ 4,888千円	9,417～ 6,146千円	11,743～ 7,102千円	

注:1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。

## (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	副看護師長 看護師長	看護部長 副看護部長	看護部長
人員 (割合)	485人	該当者なし	392人 (80.8%)	62人 (12.8%)	28人 (5.8%)	2人 (0.4%)	1人 (0.2%)
年齢 (最高～最低)			56～23歳	58～32歳	59～42歳		
所定内給与年額 (最高～最低)			4,770～ 2,330千円	4,895～ 3,297千円	5,004～ 3,968千円		
年間給与額 (最高～最低)			6,208～ 3,051千円	6,439～ 4,327千円	6,698～ 5,331千円		

区分	7級
標準的な職位	看護部長
人員 (割合)	該当者なし
年齢 (最高～最低)	
所定内給与年額 (最高～最低)	
年間給与額 (最高～最低)	

注:5級、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)	63.1	65.8	64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.9	34.2	35.6
	最高～最低	45.0～32.9	41.7～30.9	43.4～32.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.9	66.6	65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1	33.4	34.8
	最高～最低	43.0～32.6	40.2～30.1	38.4～31.3

(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)	62.2	64.5	63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.8	35.5	36.7
	最高～最低	46.1～34.2	42.7～31.7	44.4～33.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.0	66.6	65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.0	33.4	34.7
	最高～最低	50.0～31.6	46.6～30.1	48.3～31.3

(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)	64.5	62.5	63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.5	37.5	36.5
	最高～最低	35.5～35.5	37.5～37.4	36.5～36.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.4	66.1	64.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.6	33.9	35.3
	最高～最低	43.0～32.7	40.2～30.2	40.4～31.4

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))	87.4
対他の国立大学法人等	96.3

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	101.1
対他の国立大学法人等	95.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	95.9
------------	------

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 87.4		
	参考	地域勘案	94.1
		学歴勘案	87.6
		地域・学歴勘案	94.3
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する。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。		
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 32.6% (国からの財政支出額 13,859,274千円、支出予算の総額 42,542,250千円：平成24年度予算)		
	【検証結果】 指数の状況から、給与水準は適正であると考えられる。		
	【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			

注：累積欠損額の検証結果について、累積欠損額が0円のため、記載は省略した。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 101.1		
	参考	地域勘案	101.0
		学歴勘案	101.5
		地域・学歴勘案	101.4
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の見直しに関連した減額を国より遅れて平成24年7月1日から行ったことなどから、給与水準が国家公務員に比べて高かった。この差額は一人あたり平均54千円になり、4月より年間を通じて減額した場合対国家公務員指数は99.8となり国家公務員とほぼ同一水準と考えられる。		
	【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する。		
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 32.6% (国からの財政支出額 13,859,274千円、支出予算の総額 42,542,250千円：平成24年度予算)		
	【検証結果】 指数の状況から、給与水準は適正であると考えられる。		
	【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	平成25年度においては、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した減額を1年間を通じて行うため、対国家公務員指数は99.8に見込まれ国家公務員とほぼ同一水準と考えられる。		

注：累積欠損額の検証結果について、累積欠損額が0円のため、記載は省略した。

○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

97.5

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,619,935	千円 11,007,983	千円 (%) △ 388,048 ( 96.5%)	千円 (%) △ 342,501 ( 96.9%)
退職手当支給額 (B)	千円 1,393,283	千円 759,532	千円 (%) 633,751 ( 183.4%)	千円 (%) 371,922 ( 136.4%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,428,209	千円 2,289,867	千円 (%) 138,342 ( 106.0%)	千円 (%) 147,042 ( 106.4%)
福利厚生費 (D)	千円 2,060,438	千円 1,984,989	千円 (%) 75,449 ( 103.8%)	千円 (%) 203,569 ( 111.0%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 16,501,865	千円 16,042,371	千円 (%) 459,494 ( 102.9%)	千円 (%) 380,032 ( 102.4%)

注:「非常勤役職員等給与」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かか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「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と一致しない。

#### 総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額については、7月から俸給月額や諸手当について特例法による減額を行ったことから、全体として546,245千円(役員5,669千円、事務・技術職種(技能・労務職種を含む)105,952千円、教育職種(大学教員)312,665千円、教育職種(附属高校教員)6,664千円、教育職種(附属義務教育学校教員)14,004千円、医療職種(病院医療技術職員)24,202千円、医療職種(病院看護師)77,089千円)の削減があった。7月に一部の医療職、教育職に対する人材確保手当が新設され、年間総額73,215千円(教育職種12,453千円、医療職種60,762千円)の支給があったことや、号俸抑制が行われていた若手職員の号俸回復が行われたことなどにより増額はあったが、全体としては△388,048千円となった。そのため、給与、報酬等支給総額は対前年度比96.5%となった。
- ・退職手当支給額は「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)に基づき改正した本学教職員退職手当規則により、69,044千円(事務・技術職種(技能・労務職種を含む)13,902千円、教育職種(大学教員)43,975千円、教育職種(附属義務教育学校教員)11千円、医療職種(病院医療技術職員)6,461千円、医療職種(病院看護師)4,695千円)の削減が行われたが、前年度に比べ退職者数が増加したため、支給額が増加した。
- ・非常勤役職員等給与については、特例法による減額を常勤に準じて適用したため合計で14,592千円(役員184千円、事務・技術職種4,557千円、教育職種(大学教員)6,151千円、医療職種(病院医療技術職員)3,700千円)の削減があったが、医師の処遇改善の必要性から医員単価を増価したことにより、全体としては対前年度比106.0%となった。
- ・福利厚生費は、共済組合負担金の料率が前年度に比べ上がっているため、対前年度比103.8%となった。上記のとおり、給与、報酬等支給総額の減額があったものの、退職手当支給額の大幅な増加が影響したため、全体として最広義人件費は対前年度比102.9%となった。

### IV 法人が必要と認める事項

本学では、「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、退職手当の期間調整率の段階的な引下げのため、役員退職手当規則および教職員退職手当規則の改正を行った。

- ・実施期間:①平成25年1月1日～平成25年9月30日  
②平成25年10月1日～平成26年6月30日  
③平成26年7月1日以降
- ・内容:期間調整率を、実施期間ごとに①98/100、②92/100、③87/100と段階的に引下げ、支給することとした。