

国立大学法人大分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（ボーナス）において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、学長が、経営協議会の議を経て、標準支給額の100分の10の範囲内で増額又は減額できることとしている。なお、平成25年度は増額又は減額での支給はなかった。

大分大学は、人間と社会と自然に関する教育と研究を通じて、豊かな創造性、社会性及び人間性を備えた人材を育成するとともに、教育・研究・医療・社会連携への取り組みを通して特色ある大学づくりを目指し、総合大学としての機能の高度化や「地の拠点」としての役割を果たすことを目標に、地域のニーズを踏まえた教育研究組織の見直し、ガバナンス改革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、大分大学の学長は、法人を代表し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。

大分大学では、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る。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、学長の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	特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、引き続き平成25年4月から平成26年3月までの間、本給月額、調整手当、広域異動手当及び賞与に100分の9.77を乗じて得た額に相当する額を減ずることとした。
理事	特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、引き続き平成25年4月から平成26年3月までの間、本給月額、調整手当、広域異動手当及び賞与に100分の9.77を乗じて得た額に相当する額を減ずることとした。
理事(非常勤)	改定なし
監事	特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、引き続き平成25年4月から平成26年3月までの間、本給月額、調整手当、広域異動手当及び賞与に100分の9.77を乗じて得た額に相当する額を減ずることとした。
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 14,365	千円 10,654	千円 3,604	千円 106 (通勤手当)			
A理事	千円 5,583	千円 4,201	千円 1,370	千円 12 (通勤手当)		H25.9.30	
B理事	千円 10,939	千円 7,763	千円 2,731	千円 24 (通勤手当) 420 (単身赴任手当)		H26.3.30	◇
C理事	千円 5,583	千円 4,201	千円 1,370	千円 12 (通勤手当)		H25.9.30	
D理事	千円 5,596	千円 4,201	千円 1,370	千円 24 (通勤手当)		H25.9.30	
E理事	千円 5,610	千円 4,201	千円 1,370	千円 39 (通勤手当)		H25.9.30	
F理事	千円 5,697	千円 4,201	千円 1,472	千円 24 (通勤手当)	H25.10.1		
G理事	千円 5,697	千円 4,201	千円 1,472	千円 24 (通勤手当)	H25.10.1		
H理事	千円 4,722	千円 4,201	千円 441	千円 79 (通勤手当)	H25.10.1		
A監事	千円 10,632	千円 7,795	千円 2,731	千円 105 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	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。

注3:総額、各内訳について千円未満切捨てのため、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	年 月			該当者なし	
理事A	千円 6,844 (47,097)	年 月 6 0 (35 0)	H25.9.30	—		
監事A	千円	年			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。

注3:理事A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。

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

人件費については、法人運営費に占める割合が大きく、法人の運営のあり方に大きな影響を及ぼすことになるため、中長期的な視野に立った人件費管理を行う必要があり、中期計画期間中の予算の年度展開を参考に、本学にて決定された当初予算の範囲内で、総額一括管理方式により運用。

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

毎年の人事院勧告等に伴う国家公務員の給与水準・給与改定状況を考慮の上、人件費予算の範囲内で適正な給与水準を決定。

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

本学の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、現に受けている本給の昇給、昇格、降格及び賞与（6月、12月）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
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て、それぞれ支給割合を決定する。
昇給	1月1日に在職する職員に対し、前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、最高8号給上位の号給に昇給させることができる。
昇格・降格	昇格：勤務成績が良好で、かつ本学が定める必要経験年数又は必要在給年数を有している者は上位の職務の級に決定することができる。 降格：勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

ウ 平成25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、平成24年度に引き続い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25年4月～平成26年3月
- ・本給表関係の措置の内容：各本給表の級ごとに減額率（▲4.77%、▲7.77%、▲9.77%）を定め削減
- ・諸手当関係の措置の内容：管理職手当（▲10%）、調整手当（本給表の級ごとに定める率）、広域異動手当（本給表の級ごとに定める率）、期末・勤勉手当（▲9.77%）、超過勤務手当・休日勤務手当・夜勤手当（減額後の本給を基礎として算出）
- ・国と異なる措置の概要：附属学校教員（H25.7.1～大分県の実施状況に合わせて削減を実施）、附属病院医療系・看護系技術職員については、削減額と同額を業務特例手当として支給

(役員について)

- ・実施期間：平成25年4月～平成26年3月
 - ・本給表関係の措置の内容：役員本給表の各号給（▲9.77%）
 - ・諸手当関係の措置の内容：調整手当（▲9.77%）、広域異動手当（▲9.77%）、期末特別手当（▲9.77%）
 - ・国と異なる措置の概要：なし
- ・H23.5.30付けで教員の管理職手当を▲8.8%減額してきたが、H26.1.1付けでその減額を解除した。
- ・常勤役員の本給表5号給及び8号給を適用する者の期末特別手当の支給割合について、H26.1.1付けで100分の5を減じた支給割合としてきたことを解除した。
- ・55歳（一（二）の本給表の適用を受ける職員については57歳）を超える職員については、勤務成績が特に良好又は極めて良好の場合に限り昇給を行い、標準の勤務成績以下では昇給は行わないこととした。

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		うち賞与
				うち通勤手当		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1413	42.6	5,681	4,282	50	1,399
事務・技術	283	46.8	5,211	3,930	53	1,281
教育職種 (大学教員)	499	48.7	7,236	5,432	53	1,804
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	435	34.6	4,499	3,413	42	1,086
技能・労務職種	11	52.7	4,784	3,625	77	1,159
教育職種 (附属高校教員)	20	42.5	6,946	5,196	70	1,750
教育職種 (附属義務教育学校教員)	29	40.7	6,096	4,582	65	1,514
教育職種 (外国人教師等)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	131	36.2	4,491	3,403	50	1,088
その他医療職種 (医療技術職員)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	4	40.8	4,576	3,489	65	1,087
再任用職員	1					
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	103	34.2	3,305	3,174	41	131
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	3	39.2	3,951	2,984	153	967
医療職種 (病院医師)	89	33.1	3,202	3,202	33	0
医療職種 (病院看護師)	6	47	4,641	3,500	55	1,141
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	1					

年俸制適用者	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	40.3	6,467	6,467	49	0
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)	9	41.5	6,792	6,792	49	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					

注：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：常勤同様の勤務時間の在外職員の区分については、該当者がいないため記載を省略した。

注：常勤同様の勤務時間の任期付職員の区分については、すべて年俸制適用者であるため記載を省略した。

注：「技能・労務職種」とは、調理師、自動車運転手、用務員等である。

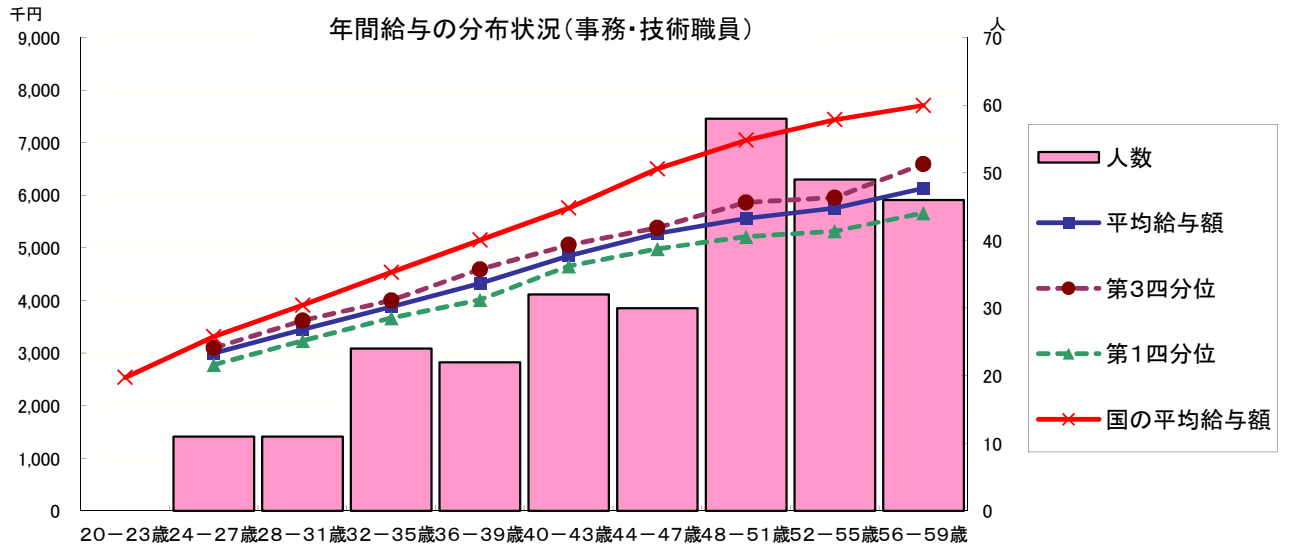
注：「教育職種（附属高校教員）」には、附属特別支援学校教員を含む。

注：「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：年俸制適用者は、すべて任期付職員である。

注：常勤職員の「教育職種（外国人教師等）」、再任用職員の「総計」、「事務・技術」、非常勤職員の「事務・技術」「技能・労務職種」、及び「医療職種（病院医療技術職員）」、年俸制適用者の「事務・技術」については該当者が各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。

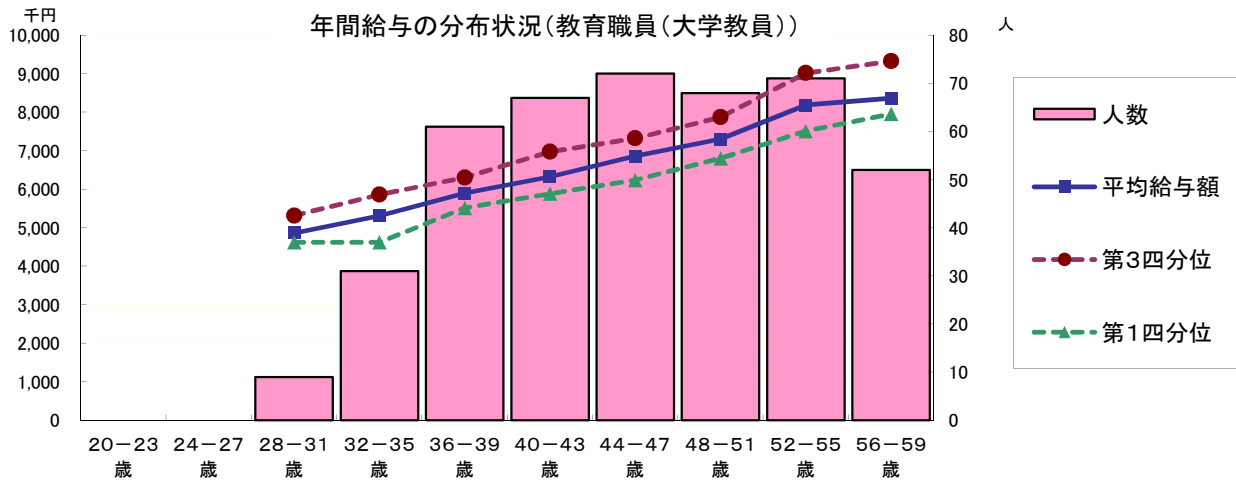
注: 年齢20～23歳の該当者はいないため、国の平均給与額のみ表示。

(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			
			第1四分位	第3四分位		
		人	歳	千円	千円	千円
代表的 職位	部長	3	58.2	—	7,889	—
	課長	18	55.3	6,670	7,056	7,522
	課長補佐	21	53.6	5,771	5,972	6,141
	係長	124	50.8	5,106	5,487	5,846
	主任	69	43.9	4,476	4,782	5,132
	係員	48	33.6	3,118	3,610	4,017

注: 部長の該当者が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: 「課長」には相当職である「事務長」、「課長補佐」には相当職である「副課長」、「事務長補佐」及び「室長」、「係長」には相当職である「主査」及び「専門職員」を含む。

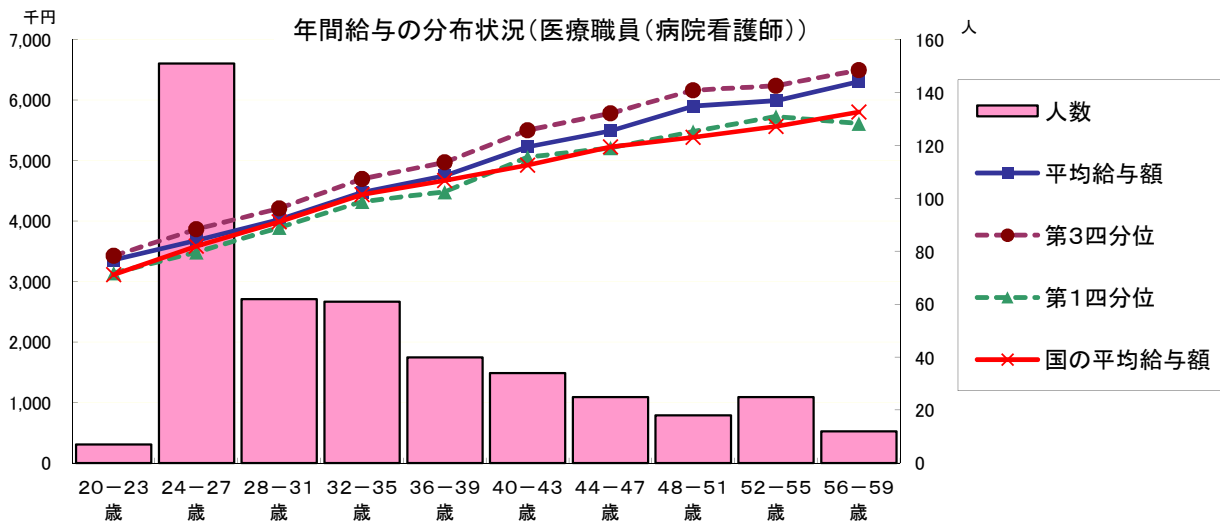


注:年齢20～23歳、24～27歳の該当者はいない。

(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	
	人	歳	千円	千円	千円	
代表的職位	教授	167	56.8	8,238	8,752	9,325
	准教授	136	46.6	6,701	7,078	7,546
	講師	50	45.8	6,302	6,551	7,066
	助教	136	42.2	5,522	5,757	6,172
	助手	4	46.5	-	5,401	-
	教務職員	6	43.0	4,519	4,650	4,809

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。



(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	
	人	歳	千円	千円	千円	
代表的職位	看護部長	1	-	-	-	
	副看護部長	3	58.2	-	6,525	
	看護師長	24	52.4	6,131	6,264	6,381
	副看護師長	58	43.4	5,100	5,450	5,728
	看護師	349	31.7	3,687	4,140	4,478

注: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、年間給与額の平均額は表示していない。

注:副看護部長の該当者が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:「看護師」には相当職である「助産師」を含む。

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)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	係員主任	主任係長	係長副課長	副課長課長
人員(割合)	283	10 (3.5%)	45 (15.9%)	112 (39.6%)	84 (29.7%)	18 (6.4%)
年齢(最高～最低)		27～24	58～27	57～34	59～45	59～50
所定内給与年額(最高～最低)		2,434～2,017	3,597～2,278	4,585～2,818	5,243～3,755	5,894～4,273
年間給与額(最高～最低)		3,138～2,636	4,729～2,980	5,952～3,714	6,928～5,023	7,522～5,808

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	部長事務局長	事務局長	事務局長
人員(割合)		12 (4.2%)	2 (0.7%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		59～47				
所定内給与年額(最高～最低)		6,154～5,065				
年間給与額(最高～最低)		8,005～6,670				

注:7級における該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「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
標準的な職位		教務職員	助手助教	講師	准教授	教授
人員(割合)	499	6 (1.2%)	140 (28.1%)	51 (10.2%)	135 (27.1%)	167 (33.5%)
年齢(最高～最低)		58～34	63～28	62～31	64～30	64～42
所定内給与年額(最高～最低)		3,839～3,323	5,359～3,037	5,724～3,464	6,688～3,576	8,038～4,935
年間給与額(最高～最低)		5,128～4,290	6,923～3,974	7,486～4,711	8,647～4,803	10,945～6,767

(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 副看護師長	副看護部長 看護部長	看護部長	看護部長
人員(割合)	435	該当者なし (%)	348 (80.0%)	58 (13.3%)	25 (5.7%)	3 (0.7%)	該当者なし (%)	1 (0.2%)
年齢(最高～最低)			57～22	58～34	57～44	59～56		
所定内給与年額(最高～最低)			4,403～2,371	4,662～3,483	4,877～4,314	4,802～4,736		
年間給与額(最高～最低)			5,871～3,142	6,247～4,692	6,621～5,841	6,585～6,495		

注:7級における該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「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)	% 62.9	% 65.9	% 64.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.1	% 34.1	% 35.5
	最高～最低	% 46.1～34.0	% 42.7～31.4	% 44.3～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.9	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.7	% 33.1	% 34.4
	最高～最低	% 38.8～33.0	% 36.0～29.5	% 37.3～31.7

(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)	% 63.8	% 66.1	% 65.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.2	% 33.9	% 35.0
	最高～最低	% 45.7～34.2	% 45.8～31.6	% 43.9～32.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 66.9	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.8	% 33.1	% 34.4
	最高～最低	% 45.7～33.0	% 40.2～28.9	% 41.6～31.0

(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	% 66.3	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.3	% 33.7	% 34.9
	最高～最低	% 38.8～32.2	% 36.0～30.7	% 35.8～31.9

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))
対他の国立大学法人等

80.7
91.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

89.5

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))
対他の国立大学法人等

103.6
97.3

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	80.7					
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>87.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>81.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>87.8</td> </tr> </table>	地域勘案	87.8	学歴勘案	81.1	地域・学歴勘案
地域勘案	87.8						
学歴勘案	81.1						
地域・学歴勘案	87.8						
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	支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 31.6% (国からの財政支出額 10,411,138千円、支出予算の総額 32,951,607千円：平成25年度予算)						
	【検証結果】 指数の状況として、対国家公務員指数80.7、参考指数も80台といずれも国家公務員の給与水準を下回っているが、本学の地域性・職員構成を勘案した給与水準として、適正と考える。						
	【累積欠損額について】 累積欠損なし 【検証結果】 <hr/> 【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	引き続き国家公務員の給与体系に依拠し、給与水準の維持に努める。						

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	103.6
	参考	地域勘案 105.8 学歴勘案 105.0 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	看護職員確保の方策として、給与減額支給措置による削減額と同額を手当により支給しており、実質的に平成23年度ベースの給与水準を維持している。このため給与減額した国家公務員との比較において相対的に指数が上昇したものである。	
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 31.6% (国からの財政支出額 10,411,138千円、支出予算の総額 32,951,607千円:平成25年度予算)	
	【検証結果】 指数の状況として、対国家公務員指数103.6、参考指数も国家公務員の給与水準を数ポイント上回っているが、看護職員確保の方策として、引き続き平成23年度給与水準を維持したものであり、病院運営等を含めた経営的観点を勘案した給与水準として、適正と考える。	
	【累積欠損額について】 累積欠損なし 【検証結果】 【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	看護職員の安定的確保のための方策を講じつつ、引き続き国家公務員の給与体系に依拠し、給与水準の維持に努める。	

○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 89.0

(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(大学職員)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。

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
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	8,661,790	8,813,264	△151,474 (△1.7)	△845,987 (△8.9)
退職手当支給額 (B)	1,010,711	779,017	231,694 (29.7)	350,751 (53.1)
非常勤役職員等給与 (C)	4,329,588	4,085,307	244,281 (6.0)	848,665 (24.4)
福利厚生費 (D)	1,732,222	1,650,405	81,817 (5.0)	189,466 (12.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	15,734,311	15,327,993	406,318 (2.7)	542,895 (3.6)

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「(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

①「給与、報酬等支給総額」については、対前年度比1.7%の減となった。

これは、該当する教職員枠の採用抑制効果と国の特例法に準じた給与減額支給措置によるものである。

また、「最広義人件費」については、対前年度比2.7%の増となった。これは、定年退職者の増加による「退職手当支給額」の増加と附属病院診療体制整備による医師・看護師等の人員増に伴う「非常勤役職員等給与」の増加による結果である。

②「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(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、国家公務員と同様の支給水準の引き下げを実施した。

- ・役員について講じた措置の概要:退職手当の額の算出において、本給月額に在職期間に応じた割合を乗じて得た額に100分の98(平成25年9月30日まで)を乗じて得た額とした。

平成25年10月1日以降は100分の92、平成26年7月1日以降は100分の87とした。

- ・職員について講じた措置の概要:退職手当の額の算出において、支給率の調整として勤続20年以上の場合に100分の104を乗じていたものを退職理由、勤続年数にかかわらず100分の98(平成25年9月30日まで)とした。

平成25年10月1日以降は100分の92、平成26年7月1日以降は100分の87とした。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし