

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人千葉大学の役員報酬・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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当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、国家公務員のほか、人数規模が同規模(当法人約3,000人)である民間企業の役員報酬を参考にした。

(1) 事務次官年間報酬額・・・22,652,000円

(2) 民間における役員の年間報酬額46,628,000円

② 平成26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。)

当法人においては、平成16年より期末特別手当において、期末特別手当基準額に、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で、千葉大学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減して支給することができる。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、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、国立大学法人千葉大学役員給与規程に則り、俸給月額(1,129,000円)に地域手当(俸給月額に100分の10を乗じて得た額)及び通勤手当を加算して算出している。

期末特別手当についても同規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額+地域手当+俸給月額×100分の25+(俸給月額+地域手当)×100分の20)に6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の170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を基準額としており、その基準額について、職務実績に応じて100分の10の範囲内で、千葉大学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減して支給することができる。

なお、平成26年度では、給与法の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事

俸給月額を648,000円から834,000円までの範囲で学長が定めるほか、上述の法人の長と同じ

理事(非常勤)

非常勤役員手当として、月額250,000円を支給

監事

俸給月額が720,000円のほか、上述の法人の長と同じ

監事(非常勤)

非常勤役員手当として、月額200,000円を支給

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 20,447	千円 14,952	千円 5,494	千円 1,354 (地域手当) 49 (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 15,122	千円 11,063	千円 4,059	千円 1,000 (地域手当) 49 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 15,253	千円 11,194	千円 4,059	千円 1,000 (地域手当) 111 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 14,354	千円 10,577	千円 3,776	千円 931 (地域手当) 229 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 15,219	千円 11,159	千円 4,059	千円 1,000 (地域手当) 133 (通勤手当)	4月1日		
E理事	千円 13,308	千円 9,804	千円 3,504	千円 864 (地域手当) 300 (通勤手当)	4月1日		◇
F理事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 0			
A監事	千円 12,154	千円 9,758	千円 2,396	千円 864 (地域手当) 254 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 0	4月1日		※

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

千葉大学は、本学の理念である「つねに、より高きものをめざして」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としている。この使命を達成するため、「TOKUHISA PLAN」を策定し、国際教養学部創設をはじめとした社会変化・グローバル化に対応した教育研究組織の改革、亥鼻キャンパス高機能化構想等による世界最高水準の研究分野の戦略的強化や、研究成果に基づいた産学官連携を学長のリーダーシップの下で積極的に推進している。

そうした中で、千葉大学の学長は、常勤職員数約3,000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4,663万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

また、千葉大学では、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なっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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

千葉大学の理事は、上述の学長を補佐して法人の各担当業務を掌理し、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重責を担っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬4,663万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

また、千葉大学では、理事の報酬月額を法人化移行前の副学長に適用されていた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、理事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の副学長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なっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

千葉大学の理事(非常勤)は、法務担当として、上述の学長を補佐しており、法務業務に精通した者から選任している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、弁護士等に相談した場合の費用や本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他の国立大学法人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

千葉大学の監事は、法人の業務を監査し、その結果に基づき、必要に応じて学長又は文部科学大臣に意見を提出する重責を担っており、民間企業経験者から会計業務に精通した者を選任している。

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬4,663万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万円と比べてもそれ以下となっている。

また、千葉大学では、監事の報酬月額を上述の理事に準じて決定しており、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なっている。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

千葉大学の監事(非常勤)は、主として組織・運営面から上述の監事業務を担っており、大学業務に精通した学外者から選任している。

監事(非常勤)の年間報酬額は、学外の専門家に相談・助言を求めた場合の費用や本学会議への出席回数等を考慮して決定しているが、教育・研究事業で比較的同規模である国立大学法人と比較した場合も同等であり、職務内容の特性や他の国立大学法人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。

【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等、民間企業との比較などを考慮すると、役員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(平成26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) 千円	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
		年	月			
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:「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

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	
理事	
理事 (非常勤)	
監事	
監事 (非常勤)	

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当基準額に、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で、千葉大学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減して支給することができ、当該仕組みを引き続き継続する。

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

当法人職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員のほか、平成26年度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(当法人約3,000人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。
- (2) 職種別民間給与実態調査において、当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、係長で490,075円となっている。

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。)

平成18年から「勤務成績の判定基準」を定め、その基準に基づき、勤勉手当(6月・12月)における支給割合の増減を行うとともに、昇給の区分(号俸数)を決定している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

職員の給与は、国立大学法人千葉大学職員給与規程に則り、俸給、俸給の調整額及び諸手当(管理職手当、本省業務調整手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、地域調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、招へい手当、職務附加手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、オンコール手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、診療従事等調整手当、寒冷地手当、教職調整額)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給(俸給の調整額及び教職調整額を含む)＋扶養手当＋地域手当(地域調整手当))に6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5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(俸給(俸給の調整額及び教職調整額を含む)＋地域手当(地域調整手当))に「勤務成績の判定基準」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。

なお、平成26年度では、給与法の改定に準拠し、①全俸給表のベースアップ(平均0.3%)、②初任給調整手当額の増額、③自動車等の交通用具利用に係る通勤手当額の増額、④勤勉手当の支給率の引上げ(0.15ヶ月分)、⑤平成27年1月1日における昇給の1号俸抑制措置、⑥55歳(一般職俸給表(二)適用職員は、57歳)を超える職員の普通昇給停止を実施した。

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26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 2256	歳 42.9	千円 6,994	千円 5,200	千円 101	千円 1,794
事務・技術	人 504	歳 42.3	千円 5,803	千円 4,344	千円 125	千円 1,459
教育職種 (大学教員)	人 952	歳 49.6	千円 9,100	千円 6,698	千円 116	千円 2,402
医療職種 (病院看護師)	人 553	歳 33.9	千円 4,948	千円 3,744	千円 49	千円 1,204
技能・労務職種	人 3	歳 56.5	千円 5,332	千円 3,992	千円 144	千円 1,340
教育職種 (附属高校教員)	人 20	歳 39.5	千円 7,084	千円 5,334	千円 105	千円 1,750
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 56	歳 40.6	千円 7,247	千円 5,416	千円 112	千円 1,831
医療職種 (病院医療技術職員)	人 168	歳 37.9	千円 5,306	千円 4,015	千円 112	千円 1,291

非常勤職員	人 217	歳 40.7	千円 3,200	千円 2,530	千円 117	千円 670
事務・技術	人 116	歳 39.4	千円 3,237	千円 2,438	千円 157	千円 799
教育職種 (大学教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 37	歳 29.8	千円 2,987	千円 2,987	千円 33	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 10	歳 57.5	千円 4,647	千円 3,435	千円 67	千円 1,212
技能・労務職種	人 49	歳 48.9	千円 2,875	千円 2,152	千円 95	千円 723
医療職種 (病院医療技術職員)	人 4	歳 32.3	千円 4,054	千円 3,059	千円 129	千円 995

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: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欄を省略した。

注3:在外職員、任期付職員、再任用職員については、該当者がいないため表を省略した。

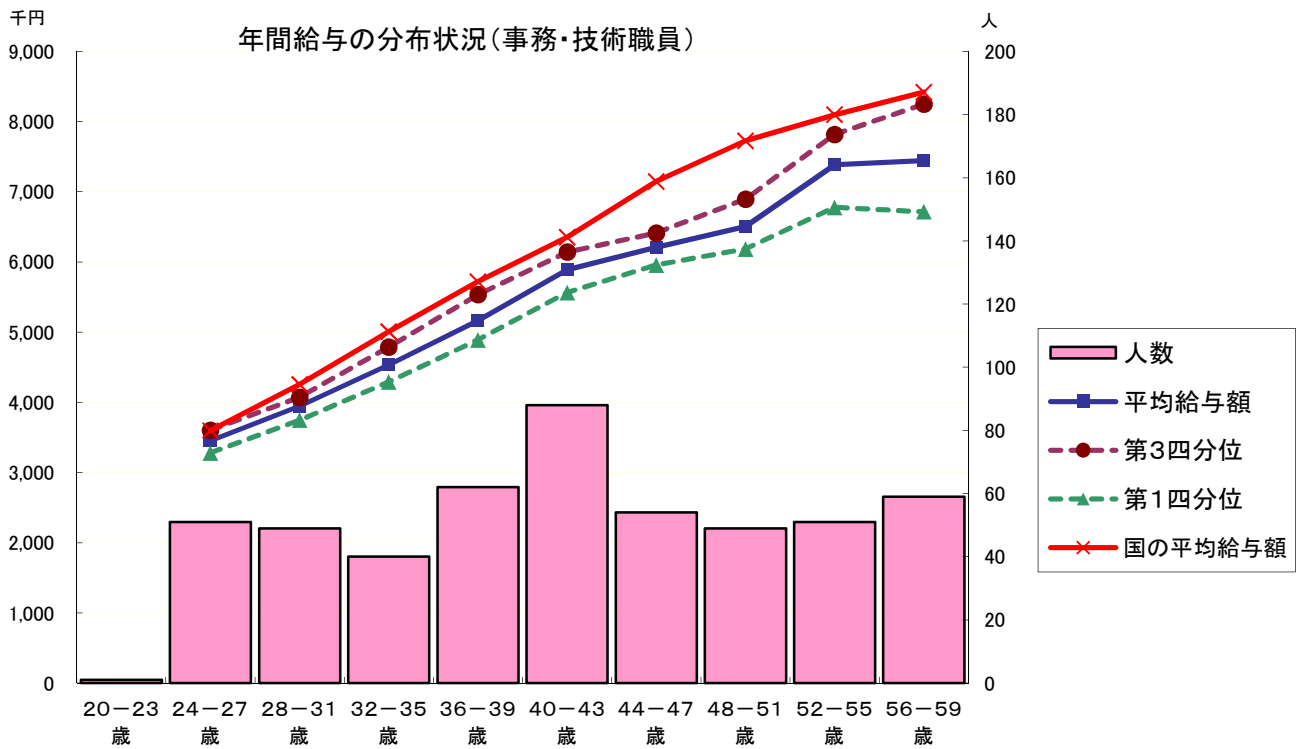
注4:非常勤職員の教育職種(大学教員)については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

[年俸制適用者]

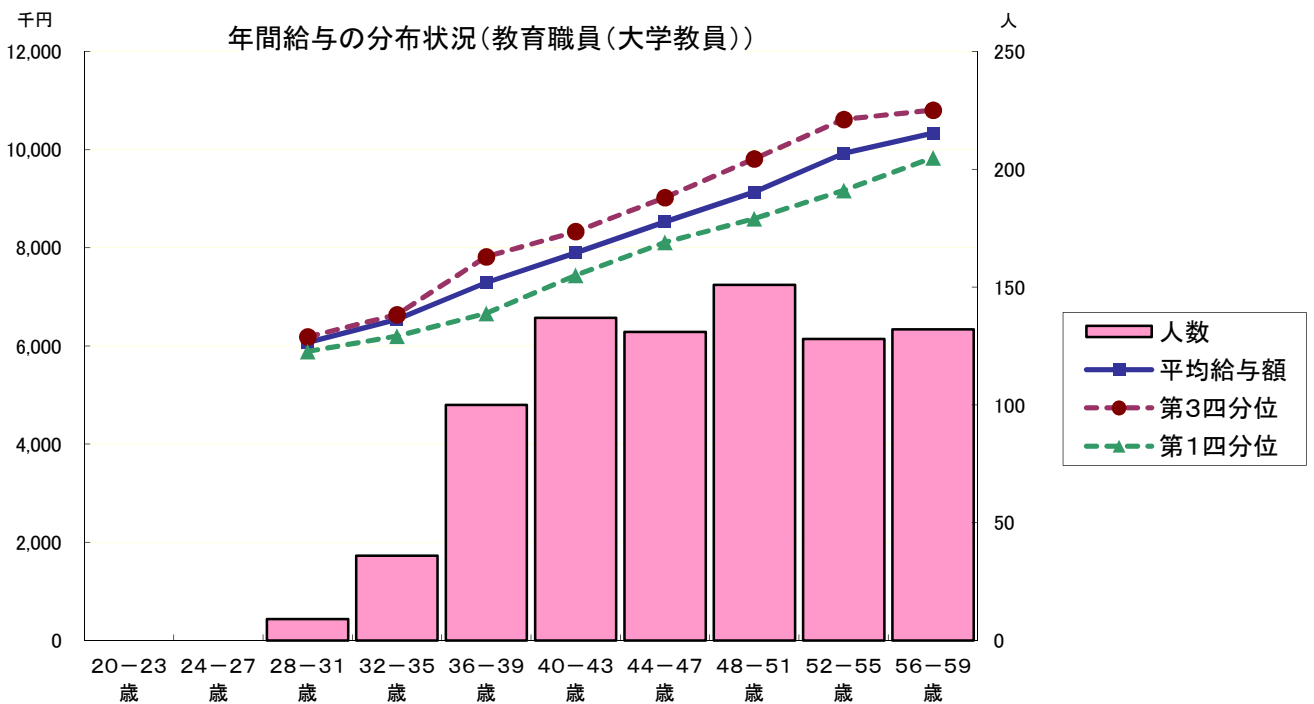
常勤職員 (年俸制)	人 154	歳 41.7	千円 6,476	千円 6,476	千円 124	千円 0
事務・技術 (年俸制適用職員)	人 13	歳 43.3	千円 4,590	千円 4,590	千円 147	千円 0
教育職種 (年俸制適用職員)	人 141	歳 41.5	千円 6,650	千円 6,650	千円 122	千円 0

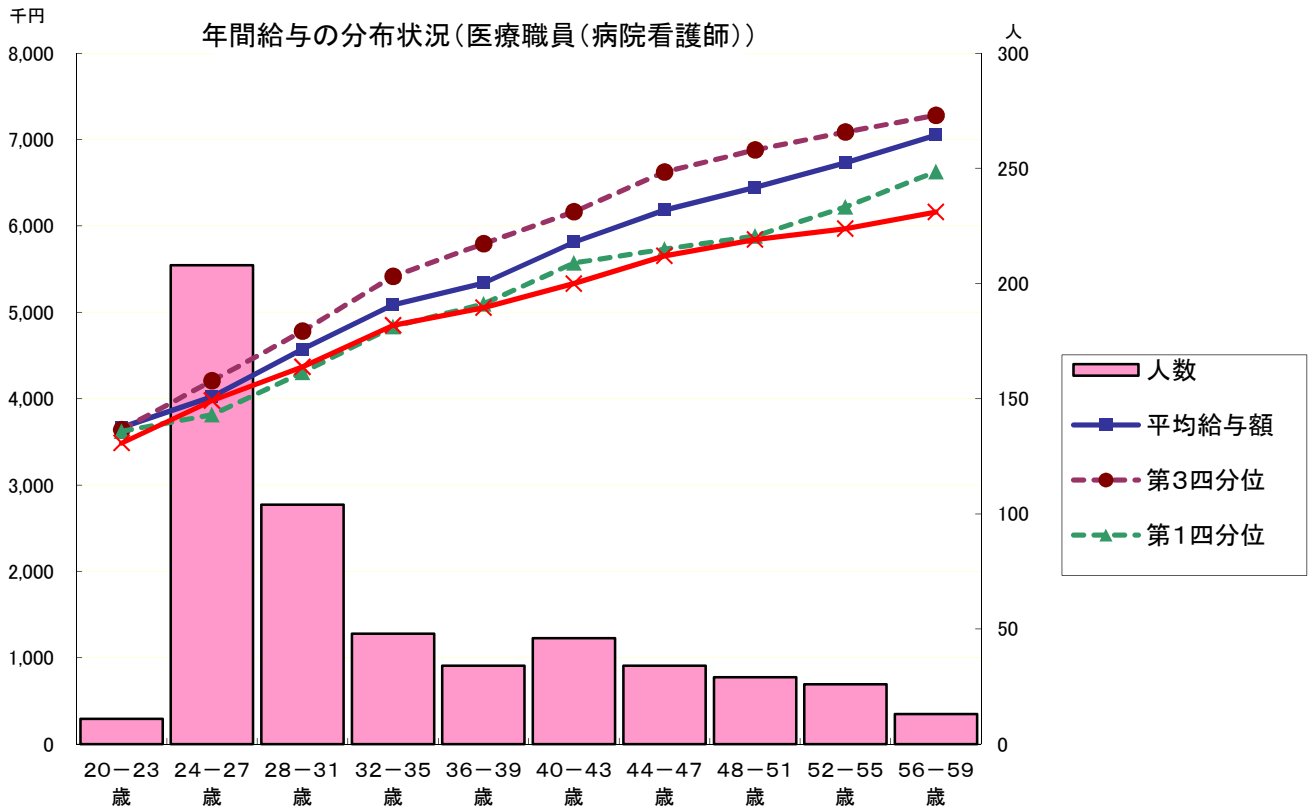
注:常勤職員(年俸制)の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

② 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)／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、④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、④まで同じ。
 注2:年齢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。





③ 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)／医療職員(病院看護師))

(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 ・課長 ・課長補佐 ・係長 ・主任 ・係員)	9	56.3	10,166	11,381 ～ 8,421
	34	54.5	8,223	9,585 ～ 7,485
	57	52.9	7,102	7,747 ～ 6,171
	168	46.1	6,136	7,225 ～ 4,632
	80	40.4	5,284	6,554 ～ 3,743
	156	31.9	4,054	6,482 ～ 2,922

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (・教授 ・准教授 ・講師 ・助教 ・助手)	395	56.1	10,408	14,626 ～ 8,077
	297	46.8	8,570	9,868 ～ 6,189
	70	46.9	8,170	9,171 ～ 6,096
	185	40.9	6,978	8,150 ～ 5,563
	5	55.5	6,686	6,857 ～ 6,509

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (・看護部長 ・副看護部長 ・看護師長 ・副看護師長 ・看護師 ・准看護師)	1			
	6	53.0	8,084	8,360 ～ 7,320
	36	50.1	6,894	7,456 ～ 5,865
	70	42.0	5,987	6,895 ～ 4,740
	439	30.9	4,505	6,670 ～ 3,615
	1			

注:看護部長及び准看護師の該当者は各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額は表示していない。

④ 賞与(平成26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)	% 62.8	% 60.8	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.2	% 39.2	% 38.3
	最高～最低	% 48.6～32.9	% 51.7～34.8	% 48.6～34.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 62.5	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.3	% 37.5	% 36.5
	最高～最低	% 40.5～32.1	% 42.7～34.1	% 40.4～33.4

(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)	% 63.0	% 61.2	% 62.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.0	% 38.8	% 37.9
	最高～最低	% 48.6～33.3	% 49.2～35.4	% 47.4～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 62.8	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.1	% 37.2	% 36.2
	最高～最低	% 44.8～32.1	% 48.9～30.3	% 47.0～32.0

(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)	% 59.5	% 59.9	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.5	% 40.1	% 40.3
	最高～最低	% 48.6～37.7	% 45.9～36.6	% 47.2～37.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 62.1	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.9	% 36.8
	最高～最低	% 40.5～32.1	% 39.8～34.3	% 39.0～33.4

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 89.9 ・年齢・地域勘案 92.9 ・年齢・学歴勘案 89.9 ・年齢・地域・学歴勘案 92.9 (参考) 対他法人 101.5
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	<p>(国からの財政支出について)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 32.8%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度予算: 国からの財政支出額 22,851百万円 <li style="padding-left: 20px;">支出予算の総額 69,588百万円 ・平成27年度決算: 累積欠損額 0円 <p>(法人の検証結果)</p> <p>平成26年国家公務員給与等実態調査と比較して、以下の点が構造的に異なるため、給与水準が低い要因となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学の地域手当が4級地(10%)であるのに対し、国は約44%が3級地(12%)以上の適用(かつ約30%が1級地(18%))であること ・本学の6級以上の構成割合は3.9%であるのに対し、国は約16%であり、かつ、本学には9・10級の該当者がいないこと <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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。</p>
講ずる措置	今後とも適正な給与水準の維持に努める。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 105.6 ・年齢・地域勘案 98.9 ・年齢・学歴勘案 102.9 ・年齢・地域・学歴勘案 102.6 (参考) 対他法人 105.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>平成26年国家公務員給与等実態調査と比較して、以下の点が構造的に異なるため、対国家公務員指数を上回る要因となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学の地域手当が4級地(10%)であるのに対し、国は約72%が5級地(6%)以下の適用(かつ約56%が非支給地)であること ・本学職員の最終学歴が大卒54.9%、短大卒45.1%であるのに対し、国は大卒4.4%、短大卒87.0%、高卒8.6%であり、高学歴化が進んでいること ・本学の1級(准看護師)の構成割合は0.2%であるのに対し、国は約10%であること
給与水準の妥当性の 検証	<p>(国からの財政支出について)</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 32.8%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度予算: 国からの財政支出額 22,851百万円 <li style="padding-left: 20px;">支出予算の総額 69,588百万円 ・平成27年度決算: 累積欠損額 0円 <p>(法人の検証結果)</p> <p>本学に求められる高度先進医療の提供のため、国と職員構成が異なっており、給与水準は適切であると考ええる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>地域差を是正した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考ええる。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>今後とも大学病院の使命である高度先進医療の提供のため、財政状況を考慮した上で、適正な給与水準の維持に努める。</p>

○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

100.0

(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26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

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 172,200円 年間給与 2,551,977円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 322,190円 年間給与 5,222,868円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 395,230円 年間給与 6,381,930円

【教育職員】

- 27歳(博士修了初任給(助教)、独身)
月額 330,880円 年間給与 4,946,434円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 406,560円 年間給与 6,582,313円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 530,640円 年間給与 8,685,313円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成18年から「勤務成績の判定基準」を定め、その基準に基づき、勤勉手当(6月・12月)における支給割合の増減を行うとともに、昇給の区分(号俸数)を決定しており、当該仕組みを引き続き継続する。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 18,378,721	千円 18,278,555	千円 17,382,886	千円 16,779,651	千円 18,088,603	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,722,481	千円 1,931,181	千円 1,955,513	千円 1,577,456	千円 1,570,218	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,482,785	千円 7,280,318	千円 8,313,049	千円 9,326,862	千円 10,206,396	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,898,931	千円 3,150,847	千円 3,232,539	千円 3,413,041	千円 3,684,527	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,482,918	千円 30,640,901	千円 30,883,987	千円 31,097,010	千円 33,549,744	千円

注1: 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。

注2: 「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わる費用及び人材派遣契約に係わ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。

注3: 「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わる退職手当支給額を計

総人件費について参考となる事項

- 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について、対前年度比の増減の要因を分析
 - ・「給与、報酬等支給総額」が増額となった要因は、臨時特例法に準拠した減額措置を平成25年度をもって終了したこと及び給与法の改定に準拠した勤勉手当の支給率の引上げを実施したことが主な要因である。
 - ・「非常勤役職員等給与」が増額となった要因は、常勤職員に準じて実施していた減額措置を平成25年度をもって終了したこと及び常勤職員に準じて勤勉手当の支給率の引上げを実施したことが主な要因である。
 - ・「最広義人件費」が増額となった要因は、上記2点の増額要因の影響が大きかったためである。

○「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)に準拠し、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

- ・「調整率」を下記のとおり段階的に引き下げ、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用

期 間	調 整 率
従前	104/100
平成25.1.1～25.9.30	98/100
平成25.10.1～26.6.30	92/100
平成26.7.1以降	87/100

(役員について)

- ・「調整率」を新設のうえ、上記と同率で段階的に引き下げて適用

IV その他

特になし