

# 国立大学法人神戸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

役員に対する報酬のうち賞与については、役員報酬規程により「職務実績に応じ、これを増額し、又は減額することができる」と定めている。

#### 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及び臨時特例に関する法律を参酌し、次の改定を実施した。 (1)平成24年5月1日から、俸給月額を0.5%程度引き下げること。 (2)平成24年7月1日から、俸給月額、地域手当及び賞与(以下「俸給月額等」という。)の支給に当たって、俸給月額等に9.77%を乗じて得た額に相当する額を減ずること。
理事	同 上
監事	同 上
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を参酌し、非常勤役員手当の支給に当たって、非常勤役員手当の額に9.77%を乗じて得た額に相当する額を減ずる。
監事(非常勤)	同 上

## 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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	18,695	12,372	4,886	1,237 (地域手当) 199 (通勤手当)			
A理事	15,463	9,994	3,946	999 (地域手当) 521 (通勤手当)		3月31日	
B理事	15,077	9,994	3,946	999 (地域手当) 136 (通勤手当)		3月31日	
C理事	14,941	9,994	3,946	999 (地域手当) 0 (通勤手当)			
D理事	15,199	9,994	3,946	999 (地域手当) 258 (通勤手当)		3月31日	
E理事	15,077	9,994	3,946	999 (地域手当) 136 (通勤手当)			
F理事	15,032	9,994	3,946	999 (地域手当) 90 (通勤手当)		3月31日	
G理事	15,388	9,994	3,946	999 (地域手当) 447 (通勤手当)			
H理事	12,485	7,890	3,116	789 (地域手当) 197 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)			◇
I監事	11,949	7,890	3,116	789 (地域手当) 153 (通勤手当)			
J監事 (非常勤)	1,704	1,621	0	83 (通勤手当)			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生活費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長					該当者なし	
理事・ 監事					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、中期目標期間中の人件費予算の年度展開及び教育研究組織の見直しを踏まえて職種又は部局別の人員を定め、中長期的な観点に立った適切な管理を行うこととしている。具体的には、学長裁量枠を設けるなど、組織の再編等に質量共に柔軟に対応できる人員配置を行うとともに、総人件費改革の実行計画を踏まえた人件費削減について、着実に実施することとしている。

#### 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など社会一般の情勢に適合したものとなるように定めていくこととしている。

##### 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

職員の勤務成績等は、昇格及び昇給の実施並びに勤勉手当の成績率の決定に反映させている。

#### 〔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)	基準日(6月1日, 12月1日)以前6か月以内の期間における勤務成績に応じて決定される成績率(支給割合)に基づき支給する。
俸給月額 (昇格・降格)	昇格:①上位の級に決定される基準を満たす場合は、その基準に応じた級に昇格させることができる。 ②勤務成績が優秀な職員は、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力評価に基づき、1級上位の級に昇格させることができる。 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。
俸給月額 (昇給)	1月1日に、同日前1年間における勤務成績に応じて5段階(A～E)の区分を設け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。
  - (1)平成24年5月1日から、俸給月額を平均0.23%引き下げること。
  - (2)平成24年7月1日から、俸給月額、地域手当、管理職手当、職務付加手当、期末手当及び勤勉手当等(以下「俸給月額等」という。)の支給に当たって、俸給月額等から俸給表及び職務の級により、9.77%、7.77%、4.77%を乗じて得た額に相当する額を減ずること。  
ただし、平成24年12月31日までは、俸給月額及び地域手当の減額において減額率を3割程度下げる緩和措置を適用した。
- 管理職手当及び職務付加手当について、次のとおり、支給対象者を整備するとともに手当額の見直しを行った。
  - (1)教員について、管理職手当の支給対象者は部局長のみとし、評議員、学内施設のセンター長等、副研究科長、専攻長等は職務付加手当を支給すること。
  - (2)事務職員の管理職手当について、同一職種、同一手当額に統一すること。
- 医学部附属病院の医師及び看護師等に、業務の複雑、困難性等から次の手当を新設した。  
指導医手当、専門看護師等手当、手術部看護業務手当、救急部看護業務手当、周産母子センター分娩助産業務手当
- 中等教育学校の後期開始に伴い、教諭の俸給について、教育職俸給表(三)から教育職俸給表(二)へ改定した。
- 入学試験業務手当の支給対象者及び手当額の見直しを行った。

## 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	2,554	42.6	6,845	5,124	147	1,721
事務・技術	550	42.7	5,560	4,218	187	1,342
教育職種 (大学教員)	1,169	48.1	8,714	6,451	159	2,263
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	582	32.7	4,747	3,615	84	1,132
技能・労務職種	8	52.9	5,454	4,115	197	1,339
海事職種	2					
海技職種	4	37.8	5,236	3,976	120	1,260
教育職種 (附属高校教員)	56	46.5	7,712	5,835	133	1,877
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	28	40.1	6,713	5,099	128	1,614
医療職種 (病院医療技術職員)	150	35.8	4,979	3,794	153	1,185
その他医療職種 (看護師)	5	53.1	5,757	4,346	214	1,411

再任用職員	31	62.7	3,202	3,078	252	124
事務・技術	5	62.1	3,448	2,977	217	471
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)	1					
技能・労務職種	2					
その他事務・技術	19	62.9	3,089	3,089	297	0
その他技能・労務職種	4	62.0	3,190	3,190	157	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	176	35.1	3,497	2,940	136	557
事務・技術	88	38.6	3,340	2,544	192	796
教育職種 (大学教員)	9	39.4	5,852	4,414	127	1,438
医療職種 (病院医師)	61	31.1	3,373	3,373	72	0
医療職種 (病院看護師)	1					
技能・労務職種	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	15	27.2	3,431	2,616	87	815

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:在外職員及び任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注3:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、汽かん士、調理員等をいう。

「海事職種」とは、船舶の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

「海技職種」とは、船舶の乗組員の業務を行う職種を示す。

「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。

「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:再任用職員の「その他事務・技術」及び「その他技能・労務職種」とは、期末手当及び勤勉手当を支給せず、給与の支払形態が日給制となる職種を示す。

注5:常勤職員の海事職種、再任用職員の医療職種(病院看護師)、技能・労務職種及び非常勤職員の医療職種(病院看護師)、技能・労務職種は該当者が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。

[年俸制適用者]

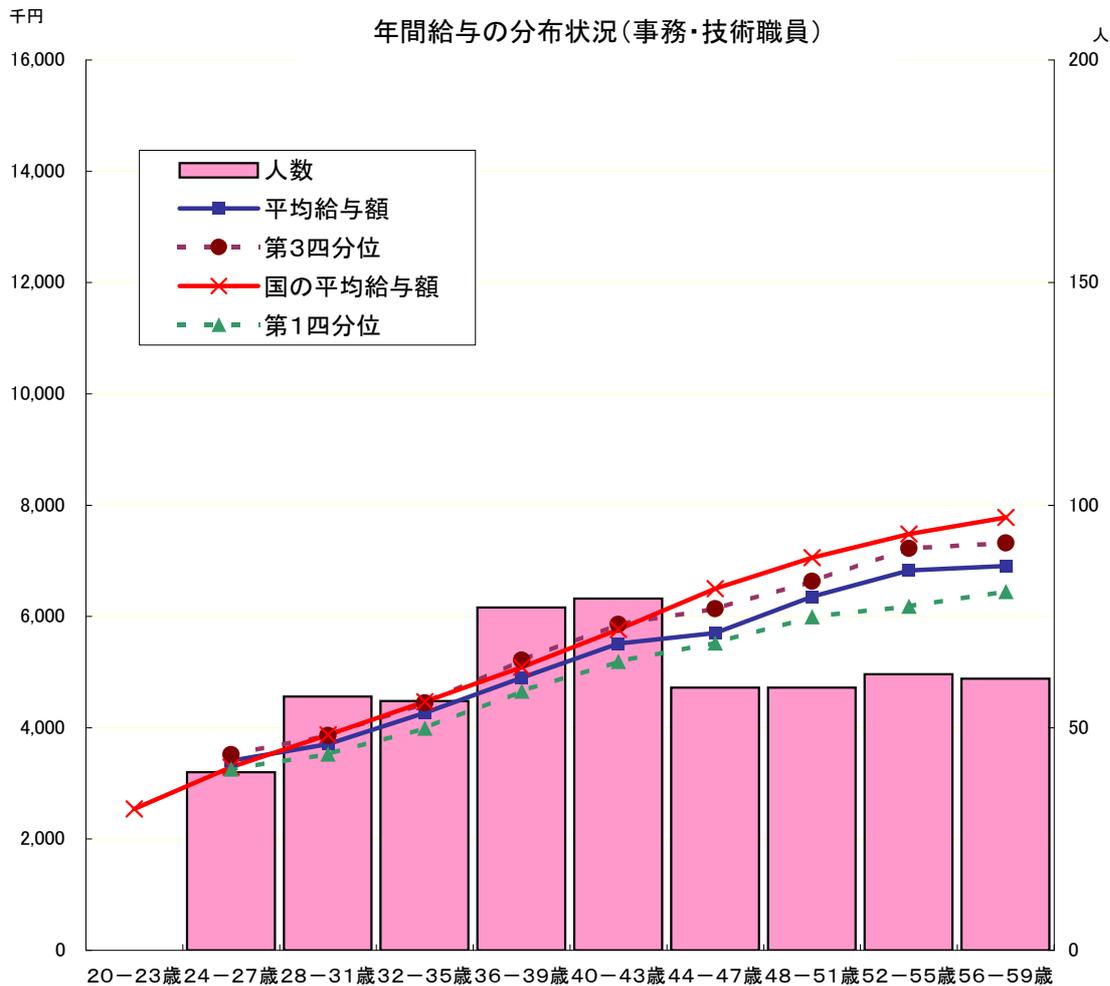
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	92	43.9	7,438	7,438	164	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特命教員	80	43.9	7,708	7,708	149	0
特命専門職	12	43.8	5,639	5,639	261	0

注1:常勤職員、在外職員、再任用職員及び非常勤職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注2:「特命教員」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄附金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者であって、大学が定める特定の事項について教育・研究に従事するもので、特命教授、特命准教授、特命講師及び特命助教をいう。

「特命専門職」とは、国内外の特に優れた能力又は高度の専門的な技能又は資格を有し、寄附金等の特定の経費により、期間を定め、年俸により雇用される者で、国立大学法人神戸大学事務組織規則に規定する事務組織等において、高度の専門的な知識又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認められる業務に従事するものをいう。

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。]

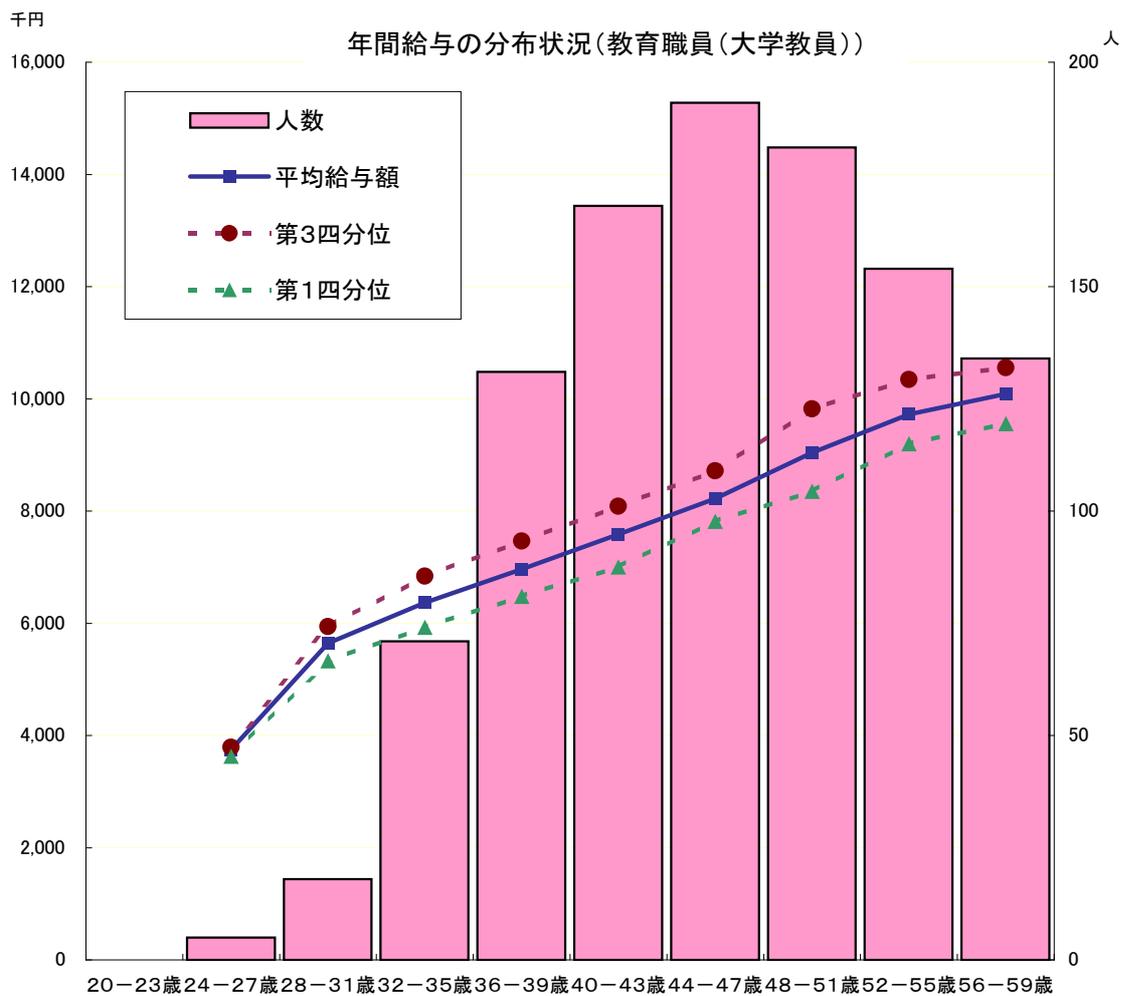


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

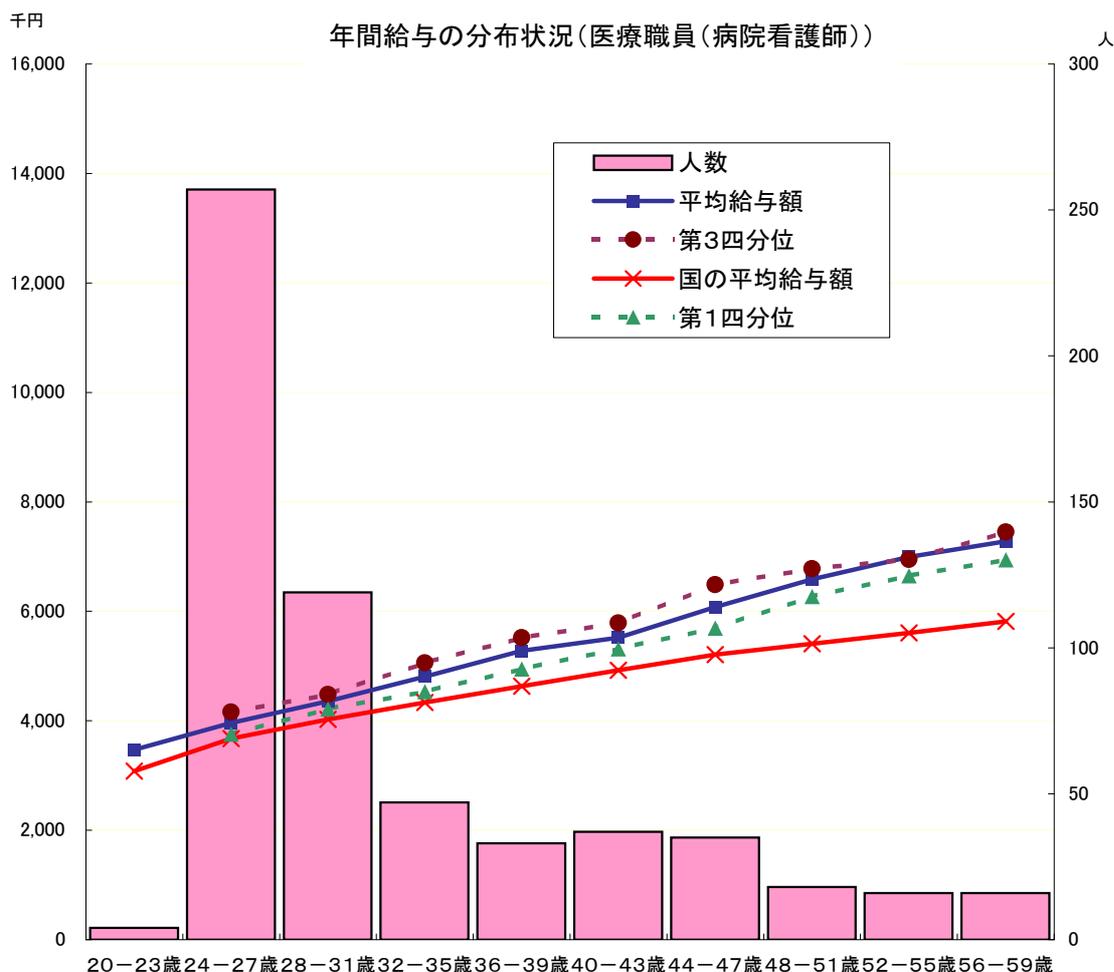
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	7	55.5	8,769	9,505	9,947		
課長	40	54.2	7,225	7,642	7,947		
課長補佐	66	51.9	6,352	6,584	6,853		
係長	179	46.5	5,408	5,767	6,142		
主任	123	40.4	4,444	5,001	5,523		
係員	135	31.1	3,405	3,712	3,966		

注:「課長」には、「事務長」及び「室長(課長相当)」を含み、「課長補佐」には、「事務長補佐」,  
 「専門員」及び「室長(課長補佐相当)」を含み、「係長」には、「専門職員」を含む。



(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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
教授	518	54.3	9,435	9,968	10,456		
准教授	373	45.0	7,603	8,029	8,479		
講師	69	42.8	7,042	7,371	7,930		
助教	192	39.9	6,032	6,461	6,899		
助手	17	42.9	4,086	5,507	6,476		



注: 年齢20~23歳の該当者は4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		第1分位	第3分位
看護部長	1		—	—	—	—	—
副看護部長	4	55.3	—	—	7,957	—	—
看護師長	30	51.5	6,724	6,883	6,883	7,121	7,121
副看護師長	80	43.9	5,515	5,953	5,953	6,432	6,432
看護師	467	29.4	3,971	4,263	4,263	4,414	4,414

注1: 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は表示していない。

注2: 副看護部長の該当者は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。

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		係員	主任 係員	係長 主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐
人員 (割合)	550	45 ( 8.2 %)	97 ( 17.6 %)	268 ( 48.7 %)	84 ( 15.3 %)	39 ( 7.1 %)
年齢 (最高～ 最低)		47～24	54～26	59～34	59～41	59～43
所定内給 与年額 (最高～ 最低)		3,042 ～ 2,337	3,744 ～ 2,453	4,951 ～ 2,771	5,300 ～ 4,282	6,491 ～ 4,730
年間給与 額 (最高～ 最低)		3,927 ～ 3,082	4,835 ～ 3,267	6,586 ～ 3,739	7,107 ～ 5,786	8,294 ～ 6,518

区分	6級	7級	8級	9級
標準的な職位	課長	部長	局長 部長	局長
人員 (割合)	10 ( 1.8 %)	6 ( 1.1 %)	1 ( 0.2 %)	該当者なし
年齢 (最高～ 最低)	59～43	59～51	～	～
所定内給 与年額 (最高～ 最低)	7,020 ～ 5,810	7,551 ～ 6,235	～	～
年間給与 額 (最高～ 最低)	9,104 ～ 7,761	9,947 ～ 8,364	～	～

注:8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。

## (教育職種(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位			助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	1,169人	該当者なし ( )%	209人 ( 17.9 %)	70人 ( 6.0 %)	373人 ( 31.9 %)	517人 ( 44.2 %)
年齢 (最高～最低)		～	63～24	57～30	63～31	63～39
所定内給与年額 (最高～最低)		～	5,932 ～ 2,713	6,622 ～ 3,915	7,094 ～ 4,371	10,237 ～ 5,603
年間給与額 (最高～最低)		～	7,816 ～ 3,607	8,678 ～ 5,331	9,656 ～ 5,904	13,859 ～ 7,664

## (医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		准看護師	看護師	看護師長 副看護師長	看護師長	副看護部長
人員 (割合)	582人	該当者なし ( )%	467人 ( 80.2 %)	81人 ( 13.9 %)	29人 ( 5.0 %)	4人 ( 0.7 %)
年齢 (最高～最低)		～	53～23	59～30	59～36	58～50
所定内給与年額 (最高～最低)		～	4,678 ～ 2,496	5,382 ～ 3,286	5,734 ～ 4,413	6,250 ～ 5,786
年間給与額 (最高～最低)		～	6,315 ～ 3,307	7,218 ～ 4,467	7,744 ～ 5,872	8,272 ～ 7,748

区分	6級	7級
標準的な職位	看護部長	看護部長
人員 (割合)	1人 ( 0.2 %)	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:6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)	% 55.6	% 57.7	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 42.3	% 43.4
	最高～最低	% 44.9～44.1	% 44.6～40.8	% 44.6～42.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 66.7	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.9	% 33.3	% 34.6
	最高～最低	% 38.8～30.6	% 36.0～30.2	% 37.4～31.1

(教育職種(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)	% 58.1	% 60.7	% 59.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.9	% 39.3	% 40.6
	最高～最低	% 50.0～34.7	% 46.2～31.7	% 46.5～33.8
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	% 49.6～30.6	% 45.6～27.2	% 46.2～31.3

(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)	%	%	%
	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)	% 63.4	% 65.8	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.6	% 34.2	% 35.4
	最高～最低	% 38.8～33.3	% 36.0～30.8	% 37.3～32.2

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))	92.7
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	101.9
(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))	105.5
(医療職員(病院看護師))	
対国家公務員(医療職(三))	111.4
対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))	106.0

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>92.7</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>95.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>91.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>95.6</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	92.7	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>95.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>91.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>95.6</td> </tr> </table>	地域勘案	95.8	学歴勘案	91.7	地域・学歴勘案	95.6
対国家公務員	92.7										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>95.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>91.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>95.6</td> </tr> </table>	地域勘案	95.8	学歴勘案	91.7	地域・学歴勘案	95.6				
地域勘案	95.8										
学歴勘案	91.7										
地域・学歴勘案	95.6										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【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>										
給与水準の適切性の検証	<p>【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 35.6% (国からの財政支出額 25,809,552千円、支出予算の総額 72,449,866千円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出の割合が50%を超えておらず、適切に運用されている。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 _____</p>										
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努めたい										

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 111.4	
	参考	地域勘案 105.2 学歴勘案 112.9 地域・学歴勘案 109.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域手当10%地域に所在していること及び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減額支給措置を実施した際に、人材確保の観点から同額を補填する措置を講じたため。 <b>【主務大臣の検証結果】</b> 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。	
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 35.6% (国からの財政支出額 25,809,552千円、支出予算の総額 72,449,866千円:平成24年度予算) <b>【検証結果】</b> 国からの財政支出の割合が50%を超えておらず、適切に運用されている。	
	<b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0円(平成23年度決算) <b>【検証結果】</b> _____	
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努めたい	

○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

106.6

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。

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度) 千円	前年度 (平成23年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	19,364,097	20,307,803	△ 943,706 ( △ 4.6 )	△ 871,282 ( △ 4.3 )
退職手当支給額 (B)	2,243,509	2,345,115	△ 101,606 ( △ 4.3 )	876,457 ( 64.1 )
非常勤役職員等給与 (C)	10,366,331	9,724,671	641,660 ( 6.6 )	1,219,985 ( 13.3 )
福利厚生費 (D)	4,041,887	3,920,324	121,563 ( 3.1 )	448,511 ( 12.5 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	36,015,824	36,297,913	△ 282,089 ( △ 0.8 )	1,673,671 ( 4.9 )

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:「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。

#### 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」の減の理由は、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関して講じた給与減額支給措置による744,000千円（非常勤役職員等を含めると781,000千円）の削減及び職員の新陳代謝等が考えられる。
- ②平成24年度の「退職手当支給額」の減の主な理由は、「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、支給水準の段階的引き下げ実施による47,884千円の削減が考えられる。
- ③平成24年度の「非常勤役職員給与」の増の理由は、外部資金等により雇用する職員の増加が考えられる。
- ④平成24年度の「福利厚生費」の増の理由は、共済組合負担金率及び社会保険料等の負担率の引上げによることが考えられる。

### 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2月から以下の措置を講ずることとした。

役職員の手当について、支給水準の段階的引き下げを実施した。

- ・役員に関する講じた措置の概要：退職手当額の計算式の調整率を104/100から87/100に段階的に引き下げること。
- ・職員に関する講じた措置の概要：役員と同様。