

# 国立大学法人千葉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

国立大学法人千葉大学役員給与規程により、役員に支給される給与のうち、期末特別手当については、業績評価等の結果を勘案し、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 俸給月額を約0.5%引き下げ(平成24年5月)

理事 俸給月額を約0.5%引き下げ(平成24年5月)

理事(非常勤) 特になし

監事 俸給月額を約0.5%引き下げ(平成24年5月)

監事(非常勤) 特になし

### 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	18,948	12,671	4,960	1,267 (地域手当) 49 (通勤手当)			
A理事	12,276	8,081	3,163	808 (地域手当) 223 (通勤手当)			◇
B理事	14,009	9,360	3,664	936 (地域手当) 49 (通勤手当)			
C理事	13,050	8,709	3,409	870 (地域手当) 60 (通勤手当)			
D理事	14,009	9,360	3,664	936 (地域手当) 49 (通勤手当)			

E理事	千円 14,138	千円 9,360	千円 3,664	千円 936 (地域手当) 178 (通勤手当)			
F理事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)			
A監事	千円 12,405	千円 8,081	千円 3,163	千円 808 (地域手当) 352 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)			※

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して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					該当なし	
理事					該当なし	
監事					該当なし	

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

〔大学の業務運営及び人件費計画を踏まえた効率的な人員配置により、人員抑制を図る。  
また、国に準拠した給与体系を基本的に維持し、適正な人件費管理を行う。〕

#### 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

〔国家公務員に適用される給与法に準拠した給与体系を基本とし、学内規程等を整備し、適切な人件費管理に努める。〕

##### 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、昇格及び勤勉手当における成績率の判定については、職員の勤務成績を考慮している。〕

#### 〔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
昇格・降格	昇格：勤務成績が良好で基準に達している職員を上位の職務の級に決定 降格：勤務成績が好ましくなく降任させた職員を下位の職務の級に決定
昇給	勤務成績に応じ、昇給区分(5段階 AからE)を判定し、8から0号俸の範囲で決定
賞与：勤勉手当 (査定分)	勤務成績に応じ、支給割合(成績率)を決定

#### ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

- \*夜間看護等手当額の改定(約40%引き上げ)(平成24年4月)
- \*附属特別支援学校における俸給の調整額の改定(教諭等:1.5 → 1.25)(平成24年4月)
- \*一般職の職員の給与に関する法律等の改正に準拠し、以下の措置を講じた(平成24年5月)
  - ・俸給月額額の改定(平均0.23%引下げ(若年層は据え置き))
  - ・俸給の調整額の改定(平均0.23%引下げ)
  - ・管理職手当の月額額の改定(平均0.23%引下げ)
  - ・給与構造改革の現給保障の水準の引下げ(99.59% → 99.1%)及び当該保障期限の設定(平成26年3月31日まで)
  - ・給与構造改革で生じた昇給抑制の回復措置(平成24年4月1日に36歳未満の昇給抑制を受けた者について、最大2号俸上位の調整)
- \*診療従事等調整手当の新設(平成25年3月)  
(附属病院において診療業務等に従事する職員に俸給表及び職務の級に応じて定額を支給)
- \*臨時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8月～平成26年3月
  - ・俸給月額額の措置の内容:
 

事務・技術	7級以上▲9.77%	3～6級▲7.77%	2級以下▲4.77%
技能・労務職種	4級以上▲7.77%		3級以下▲4.77%
教育職種(大学教員)	5級 ▲9.77%	3・4級▲7.77%	2級以下▲4.77%
教育職種(附属高校教員)	特2級以上▲7.77%		2級以下▲4.77%
教育職種(附属義務教育学校教員)	特2級以上▲7.77%		2級以下▲4.77%
医療職種(医療技術職員)	8級以上▲9.77%	3～7級▲7.77%	2級以下▲4.77%
医療職種(看護師)	7級以上▲9.77%	3～6級▲7.77%	2級以下▲4.77%
  - ・地域手当の措置の内容:上記・俸給月額額の減額率に同じ
  - ・管理職手当の措置の内容 : ▲10%
  - ・期末・勤勉手当の措置の内容 : ▲9.77%
  - ・国と異なる措置の概要:附属学校に所属する教育職種のうち地方公共団体との人事交流により職員となった者及び附属病院に所属する医療職種(看護師)については適用除外。
- (役員について)
  - ・実施期間:平成24年8月～平成26年3月
  - ・俸給月額額の措置の内容 : ▲9.77%
  - ・地域手当の措置の内容 : ▲9.77%
  - ・期末特別手当の措置の内容 : ▲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	2,320	43.0	6,651	4,987	97	1,664
事務・技術	503	42.3	5,408	4,099	124	1,309
教育職種 (大学教員)	1,036	49.2	8,512	6,330	113	2,182
医療職種 (病院医師)	なし	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	562	33.4	4,689	3,556	43	1,133
技能・労務職種	4	56.3	5,070	3,855	126	1,215
教育職種 (附属高校教員)	20	37.6	6,704	5,098	72	1,606
教育職種 (附属義務教育学校教員)	61	40.9	6,875	5,190	95	1,685
医療職種 (病院医療技術職員)	134	39.4	5,095	3,870	108	1,225

非常勤職員	165	39.2	3,242	2,626	120	616
事務・技術	102	41.6	3,134	2,383	154	751
教育職種 (大学教員)	2					
医療職種 (病院医師)	39	30.4	2,888	2,888	39	0
医療職種 (病院看護師)	10	54.0	4,701	3,539	103	1,162
技能・労務職種	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	10	29.7	3,889	2,958	99	931

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: 非常勤職員の教育職種(大学教員)及び技能・労務職種については、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のあることから、人数以外は記載していない。

注3: 在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を削除。

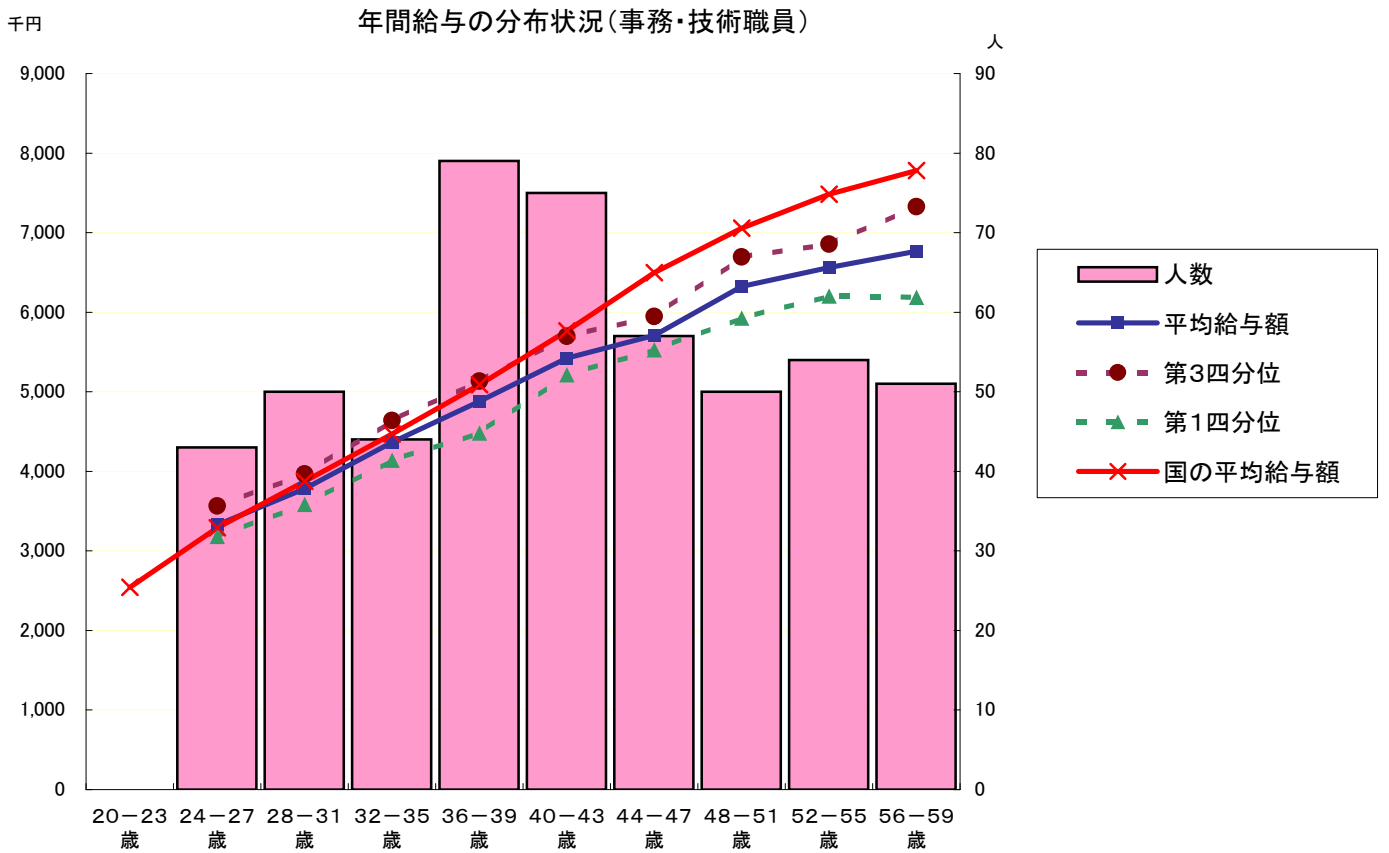
### [年俸制適用職員]

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 (年俸制)	95	39.9	6,361	6,361	92	0
事務・技術 (年俸制適用職員)	5	37.1	4,585	4,585	85	0
教育職種 (年俸制適用職員)	90	40.1	6,459	6,459	93	0

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、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

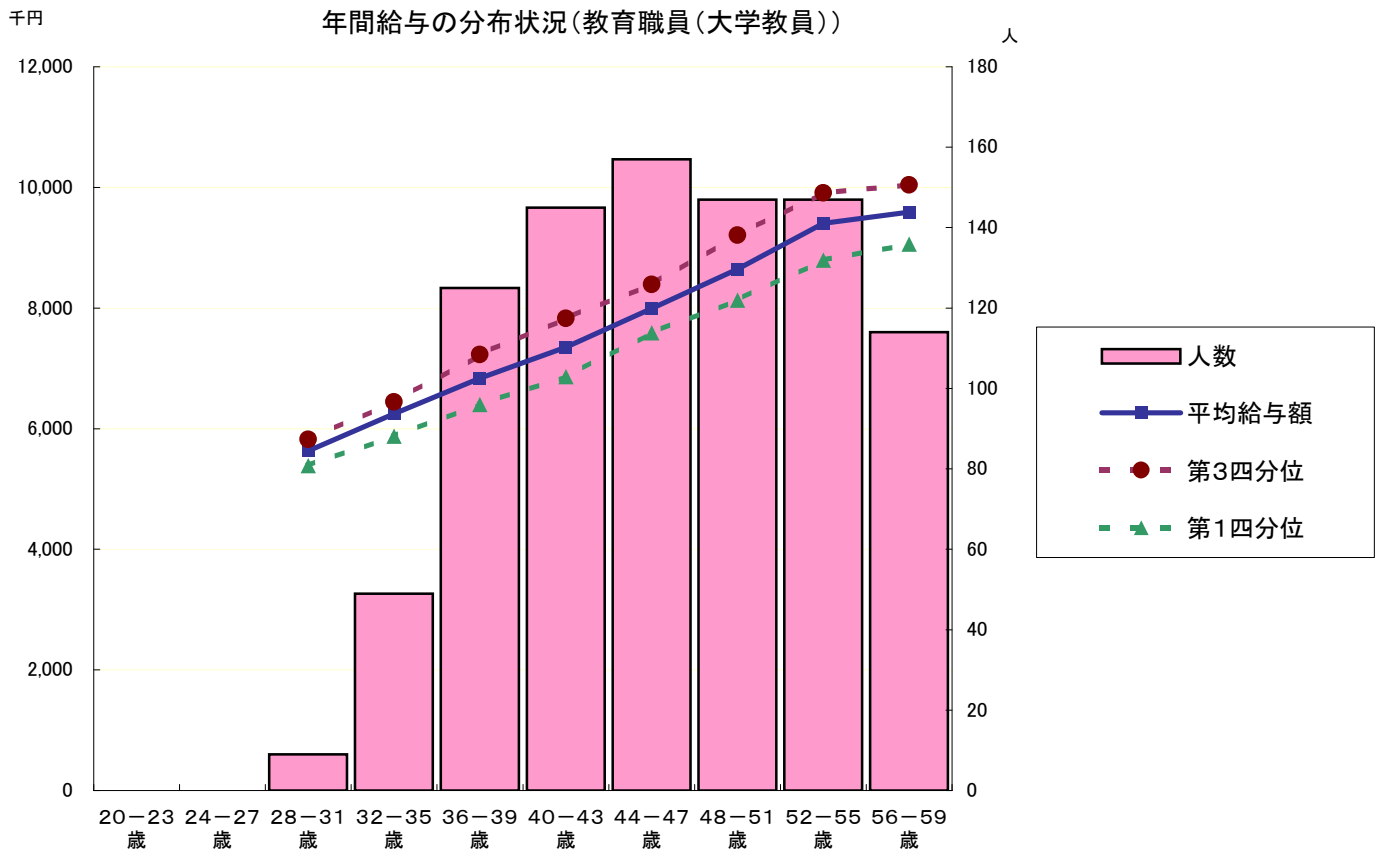
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



(事務・技術職員)

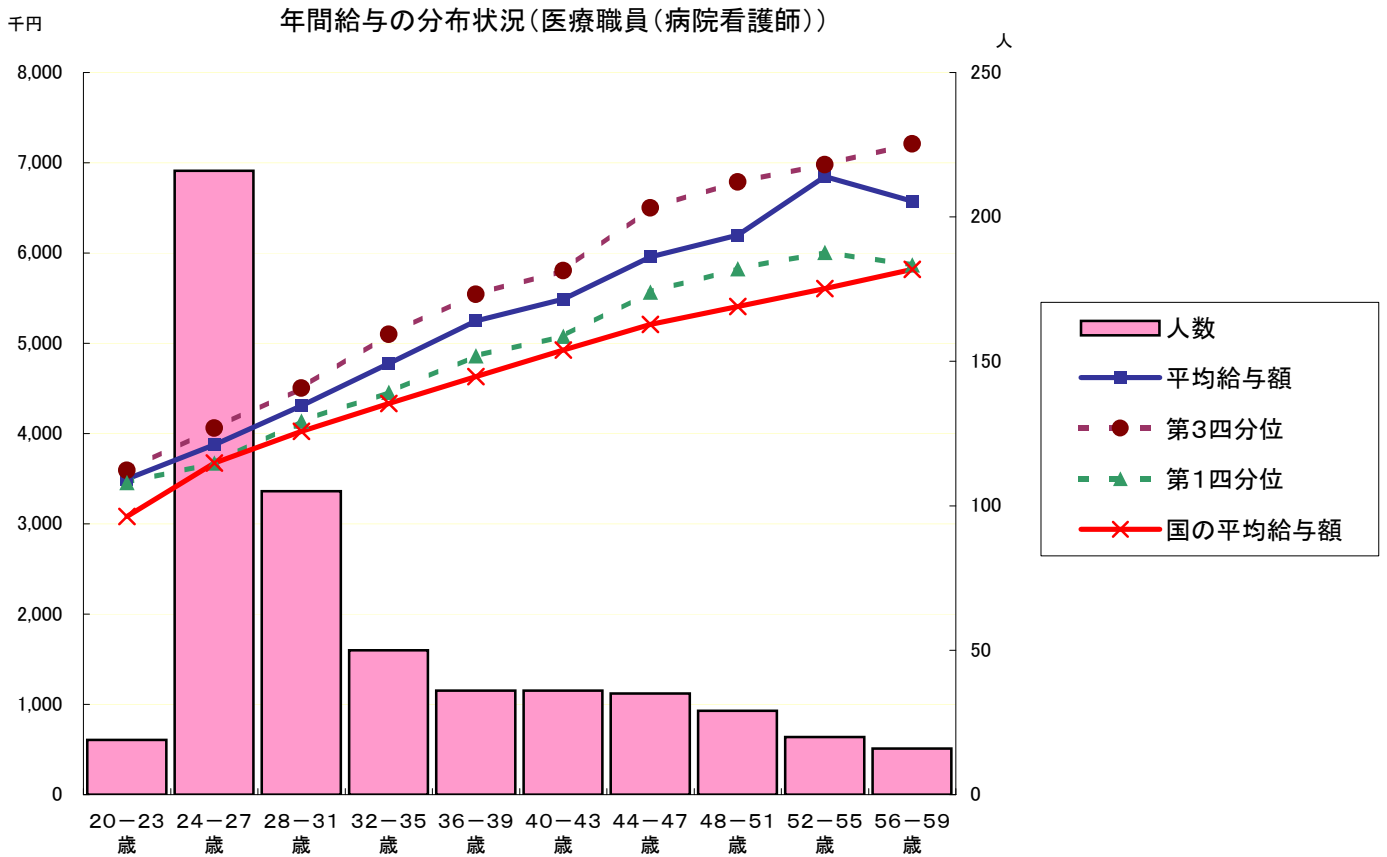
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
部長	4	56.3	—	8,973	—
課長	32	53.3	7,325	7,618	7,806
課長補佐	50	53.0	6,387	6,638	6,857
係長	152	46.8	5,568	5,841	6,072
主任	109	40.6	4,576	5,003	5,428
係員	156	32.9	3,488	3,931	4,319

注: 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。



(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		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
教授	425	56.1	9,310	9,786	10,143		
准教授	305	46.5	7,688	8,049	8,412		
講師	71	46.9	7,404	7,685	8,106		
助教	229	40.5	6,197	6,568	6,977		
助手	6	52.0	6,196	6,300	6,423		



(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	千円
代表的職位						
看護部長	1		—		—	
副看護部長	5	51.9	7,778	7,741	8,101	
看護師長	36	49.5	6,501	6,718	6,969	
副看護師長	75	41.1	5,184	5,679	6,185	
看護師	443	30.4	3,746	4,254	4,503	
准看護師	2		—		—	

注1:「看護師」には「助産師」を含む。

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表示していない。

注3:准看護師の該当者は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平均年齢及び年間給与の平均額については表示していない。

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。

③ 職級別在职状況等(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		一般職員	主任 一般職員	係長(専門職員) 主任	副課長(副事務長) 専門員	課長 事務長
人員 (割合)	503	49 (9.7%)	111 (22.1%)	236 (46.9%)	59 (11.7%)	39 (7.8%)
年齢(最高 ～最低)		53～24	58～26	59～34	59～48	59～39
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,420～2,073	3,916～2,509	4,888～2,903	5,135～4,239	6,093～4,863
年間給与 額(最高～ 最低)		4,426～2,739	5,184～3,297	6,465～3,885	6,908～5,714	8,013～6,631

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長 事務長	部長	部長	局長	局長
人員 (割合)		7 (1.4%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	該当者なし	該当者なし
年齢(最高 ～最低)		59～43				
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,611～5,642				
年間給与 額(最高～ 最低)		8,696～7,514				

注:7級・8級における該当者は各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、

「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	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	1,036	該当者なし	235 (22.7%)	71 (6.9%)	305 (29.4%)	425 (41.0%)
年齢(最高 ～最低)			64～30	64～34	64～33	64～41
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,803～3,984	6,473～4,588	6,906～4,686	10,645～5,647
年間給与 額(最高～ 最低)			7,498～5,308	8,578～6,160	9,188～6,335	13,592～7,674



(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	副看護師長	看護師長	副看護部長
人員 (割合)	562人	2人 (0.4%)	442人 (78.6%)	76人 (13.5%)	36人 (6.4%)	5人 (0.9%)
年齢(最高 ～最低)			59～22歳	59～29歳	58～39歳	54～46歳
所定内給与年額(最高～最低)			5,061～2,507千円	5,330～3,344千円	5,558～4,300千円	6,125～4,856千円
年間給与額(最高～最低)			6,666～3,306千円	7,175～4,446千円	7,618～5,853千円	8,147～6,691千円

区分	計	6級	7級
標準的な職位		看護部長	看護部長
人員 (割合)		該当者なし	1人 (0.2%)
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1:1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。

注2:7級における該当者は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、

「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)	% 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	% 44.2～33.0	% 44.2～29.6	% 44.2～31.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.4	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.6	% 33.9
	最高～最低	% 40.5～31.9	% 37.8～29.5	% 39.2～30.9

(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)	% 63.6	% 66.0	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 34.0	% 35.2
	最高～最低	% 48.2～33.1	% 45.2～30.6	% 46.5～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 67.5	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 32.5	% 33.8
	最高～最低	% 51.7～32.1	% 45.2～29.6	% 47.1～30.9

(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)	% 59.5	% 62.4	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.5	% 37.6	% 39.0
	最高～最低	% 48.6～34.5	% 48.2～31.9	% 48.4～34.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 66.9	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 33.1	% 34.3
	最高～最低	% 40.5～32.1	% 37.8～29.6	% 37.7～30.8

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))	91.9
対他の国立大学法人等	100.9
(教育職員(大学教員))	
対他の国立大学法人等	102.0
(医療職員(病院看護師))	
対国家公務員(医療職(三))	109.7
対他の国立大学法人等	103.9

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も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>91.9</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>95.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>92.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>95.2</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	91.9	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>95.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>92.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>95.2</td> </tr> </table>	地域勘案	95.0	学歴勘案	92.2	地域・学歴勘案	95.2
対国家公務員	91.9										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>95.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>92.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>95.2</td> </tr> </table>	地域勘案	95.0	学歴勘案	92.2	地域・学歴勘案	95.2				
地域勘案	95.0										
学歴勘案	92.2										
地域・学歴勘案	95.2										
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。</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 33.3% (国からの財政支出額 20,727百万円、支出予算の総額 62,295百万円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 千葉大学においては国からの財源支出が100億円を超えているところであるが、累積欠損額はなく、国家公務員と本学を比較して、給与水準は適切であると考え。</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	
指数の状況	対国家公務員 109.7	
	参考	地域勘案 103.8 学歴勘案 110.5 地域・学歴勘案 106.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>本学では看護職員の流出阻止及び安定確保の観点から、臨時特例法に準拠した減額措置について病院看護師を適用除外とした。このため、平成23年度と比較して平均年間給与額が約10千円の微増に対し、対国家公務員指数が103.5から109.7に大幅に上昇したものと考えられる。</p> <p>また、平成24年国家公務員給与等実態調査と比較して、以下の点も対国家公務員指数を上回る要因と考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本学の地域手当が4級地(10%)であるのに対し、国は7割強が5級地(6%)以下の適用(うち5割強が非支給地)であること</li> <li>・本学職員の最終学歴が大卒51.8%、短大卒48.2%であるのに対し、国は大卒3.9%、短大卒86.5%、高卒9.6%であり、高学歴化が進んでいること</li> <li>・本学の1級(准看護師)の構成割合は0.4%であるのに対し、国は10.6%であること</li> </ul> <p>【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られる。</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 33.3% (国からの財政支出額 20,727百万円、支出予算の総額 62,295百万円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 千葉大学においては国からの財源支出が100億円を超えているところであるが、累積欠損額はなく、国家公務員と本学を比較して、上記の理由により給与水準は適切であると考えられる。</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実践に適切に対応していくため、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

103.0

(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 17,382,886	千円 18,278,555	千円 (%) △ 895,669 (△ 4.9)	千円 (%) △ 995,835 (△ 5.4)
退職手当支給額 (B)	千円 1,955,513	千円 1,931,181	千円 (%) 24,332 ( 1.3 )	千円 (%) 233,032 ( 13.5 )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 8,313,049	千円 7,280,318	千円 (%) 1,032,731 ( 14.2 )	千円 (%) 1,830,264 ( 28.2 )
福利厚生費 (D)	千円 3,232,539	千円 3,150,847	千円 (%) 81,692 ( 2.6 )	千円 (%) 333,608 ( 11.5 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 30,883,987	千円 30,640,901	千円 (%) 243,086 ( 0.8 )	千円 (%) 1,401,069 ( 4.8 )

注：「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。また、「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「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。

#### 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」が減額となったのは、臨時特例法に準拠した減額措置のほか、計画的な人員配置（人員削減）、再雇用職員の活用及び教員の退職者の後任補充の抑制に努めたこと等が主な要因である。なお、臨時特例法に準拠した減額措置により、総額で約714,000千円（うち、教育職種（大学教員）は505,010千円、事務・技術は167,855千円）が削減された。
- 「退職手当支給額」が増額となった要因は、支給水準の引き下げによる減額要素に対し、自己都合退職者が前年よりも30名多かったことによる増額要因の影響の方が高かったためである。なお、「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月から支給水準を引き下げた結果、総額で約89,400千円（うち、教育職種（大学教員）は64,740千円、事務・技術は16,590千円）が削減された。
- 「非常勤役職員等給与」が増額となった要因は、外部資金等を活用した有期雇用職員及び非常勤職員の増員によるものである。
- 「福利厚生費」及び「最広義人件費」が増額となった要因は、臨時特例法に準拠した減額措置等の減額要素に対し、外部資金等を活用した有期雇用職員及び非常勤職員の増員等による増額要因の影響の方が高かったためである。

### 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