

国立大学法人九州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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人九州大学役員給与規則において、総長は、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を10/100の範囲内で増額又は減額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	平成22年12月1日改定:役員本給の水準を引き下げた。 12月期の期末特別手当の支給割合を1.65月から1.5月に引き下げた。
理事	法人の長に同じ。
理事(非常勤)	平成22年4月1日改定:非常勤役員手当を月額374,000円から月額373,000円に引き下げた。 平成22年12月1日改定:非常勤役員手当を月額373,000円から月額372,000円に引き下げた。
監事	法人の長に同じ。
監事(非常勤)	平成22年4月1日改定:非常勤役員手当を月額295,000円から月額294,000円に引き下げた。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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 21,502	千円 14,472	千円 5,583	千円 1,447	(地域手当)		
A理事	千円 15,750	千円 10,546	千円 4,071	千円 1054	(地域手当) (通勤手当) 78		
B理事	千円 15,750	千円 10,546	千円 4,071	千円 1054	(地域手当) (通勤手当) 78		
C理事	千円 15,750	千円 10,546	千円 4,071	千円 1054	(地域手当) (通勤手当) 78		
D理事	千円 15,775	千円 10,546	千円 4,071	千円 1054	(地域手当) (通勤手当) 102		

E理事	千円 12,806	千円 9,376	千円 2,370	千円 937 122 (地域手当) (通勤手当)			※
F理事	千円 5,669	千円 3,360	千円 1,912	千円 336 61 (地域手当) (通勤手当)		7月30日	◇
G理事	千円 8,196	千円 5,514	千円 2,092	千円 551 39 (地域手当) (通勤手当)		9月30日	
H理事	千円 7,507	千円 5,040	千円 1,912	千円 504 51 (地域手当) (通勤手当)		9月30日	
I理事	千円 9,709	千円 6,248	千円 1,935	千円 1,062 (地域手当)	8月1日		◇
J理事	千円 7,042	千円 4,684	千円 1,836	千円 468 53 (地域手当) (通勤手当)	10月1日		
K理事	千円 2,784	千円 2,514	千円 0	千円 251 19 (地域手当) (通勤手当)	1月1日		
A監事	千円 13,054	千円 8,704	千円 3,357	千円 870 122 (地域手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 3,577	千円 3,528	千円 0	千円 49 (通勤手当)			

注1) 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。

注2) 「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤の役員に支給されているものである。

注3) 「前職」欄の「◇」は、役員出向者(役員となるために、本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き役員として在職する者)であることを示す。

注4) 「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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
	千円	年 月				
法人の長					該当なし	
理事A	8,124	5 9	平成22年3月31日	1.025	文部科学省国立大学法人 評価委員会が行う業績評価 及び役員としての業績を 総合的に勘案して決定した。	
理事B	7,116 (58,567)	4 11 (39 2)	9月30日	1.05	文部科学省国立大学法人 評価委員会が行う業績評価 及び役員としての業績を 総合的に勘案して決定した。	
理事C	2,583	2 0	9月30日	1.025	文部科学省国立大学法人 評価委員会が行う業績評価 及び役員としての業績を 総合的に勘案して決定した。	
監事A					該当なし	

注1) 理事Aについては、平成22年6月開催の経営協議会において業績勘案率が決定され、

その後に退職手当支給額の全額が確定し、平成22年度中にその全額を支払い終えた。

注2) 理事B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、平成16年3月末の定員を基礎として定めた人員を基に全学における年間の人件費を算出し、その算出された範囲内で運用する。
運用に当たっては、全学における人員配置と人件費の計画・管理を一体的に行うため、全学的委員会の人員管理委員会において、月別・職種別人件費の執行状況を把握し、適正かつ効率的に行う。

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

国家公務員の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で決定している。

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

職員の勤務成績等に応じて、現に受けている基本給についての昇給・昇格・降格及び6月・12月に支給する賞与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及び基準日前1月以内に退職した職員に対し、基準日前6月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定し、支給する。
昇給	1月1日に、前年の勤務成績に応じて、上位の号に昇給させることができる。昇給の号数は、5段階の区分を設け、1号～8号としている(55歳以上の職員については、昇給号数を抑制する。)
昇格・降格	昇格: 勤務成績が良好であり、かつ国家公務員の給与法に準じた基準を満たす者で、職務能力等が適当と認められる者については、上位の職務の級に決定することができる。 降格: 勤務成績の不良等により、現在の職務の級が不適当と認められる者については、下位の職務の級に決定することができる。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

[平成22年4月1日改正]

- ・東京都特別区における地域手当の支給割合を17%から18%に引き上げ
- ・時間外勤務を行った時間と休日勤務を行った時間とを合算した時間が1月につき60時間を超えた場合には、勤務1時間あたり150/100(深夜の場合は175/100)を乗じた額を時間外勤務手当又は休日勤務手当として支給
- ・12月期の期末手当の支給割合を引き上げ
特定幹部職員: 1.25月→1.3月
指定職基本給表適用職員: 0.8月→0.85月
- ・特殊勤務手当のうち、「救急診療手当」及び「分娩従事手当」について、平成22年3月31日までの実施としていたものを平成23年3月31日まで延長

[平成22年12月1日改正]

- ・若年層を除く基本給月額水準の一部引き下げ
- ・基本給調整額における調整基本額の一部引き下げ
- ・基本給月額、管理職手当及び基本給月額を算定の基礎としている手当(地域手当、地域調整手当、広域移動手当、期末手当、勤勉手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当)の支給額を1.5%引き下げ
- ・12月期の期末手当の支給割合を引き下げ
特定幹部職員・指定職基本給表適用職員以外: 1.5月→1.35月
特定幹部職員: 1.3月→1.15月
指定職基本給表適用職員: 0.85月→0.75月

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22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	3603	44.6	7,320	5,471	115	1,849
事務・技術	952	41.2	5,602	4,252	135	1,350
教育職種 (大学教員)	1882	48.8	9,018	6,683	121	2,335
医療職種 (病院看護師)	562	37.7	5,191	3,940	64	1,251
技能・労務職種	13	55.5	5,664	4,280	125	1,384
専門行政職種	10	44.3	5,573	4,205	96	1,368
医療職種 (病院医療技術職員)	179	40.9	5,559	4,212	102	1,347
その他医療職種 (医療技術職員)	3	47.8	5,374	4,053	72	1,321
その他医療職種 (看護師)	2					
非常勤職員	771	35.7	4,103	3,540	47	563
事務・技術	90	59	3,717	3,036	154	681
教育職種 (大学教員)	11	39.6	7,475	5,737	253	1,738
医療職種 (病院医師)	6	36.5	3,477	3,477	26	-
医療職種 (病院看護師)	300	27.3	4,017	3,119	35	898
技能・労務職種	8	56.6	4,437	3,361	180	1,076
教育職種 (外国人教師等)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	59	31.2	3,680	2,833	91	847
その他医療職種 (看護師)	2					
その他教育職種 (研究職)	267	36.7	4,105	4,105	-	-
教育職種 (プロジェクト教員)	9	38.8	8,630	7,108	84	1,522
事務・技術 (プロジェクト支援職員)	11	39.7	3,756	3,108	117	648
その他	7	56.9	4,879	4,879	-	-

注1) 人員及び平均年齢は平成23年4月1日現在(②において同じ)

注2) 平成22年度中に給与を減額されることなく支給された職員で、平成23年4月1日に在職している者についての状況を記載(以下⑤まで同じ)

注3) 「平成22年度の年間給与額(平均)」には、1年間に支給された給与額(時間外手当を除く。)の平均を記載

注4) 「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5) 「非常勤職員」については、常勤職員と同じ勤務時間数(週38時間45分)の者を対象としている。

注6) 「技能・労務職種」とは、工作機械工及び看護助手等の業務に従事する職員をいう。

注7) 「専門行政職種」とは、高度な専門的業務に従事する職員をいう。

注8) 「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外の施設に勤務する医療技術職員(放射線技師等)をいう。

注9) 「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外の施設に勤務する看護師をいう。

注10) 非常勤職員の「その他教育職種(研究員)」とは、主に外部資金により雇用している職員をいう。

注11) 非常勤職員の「教育職種(プロジェクト教員)」とは、特定の目的のための教育研究業務に従事する職員をいう。

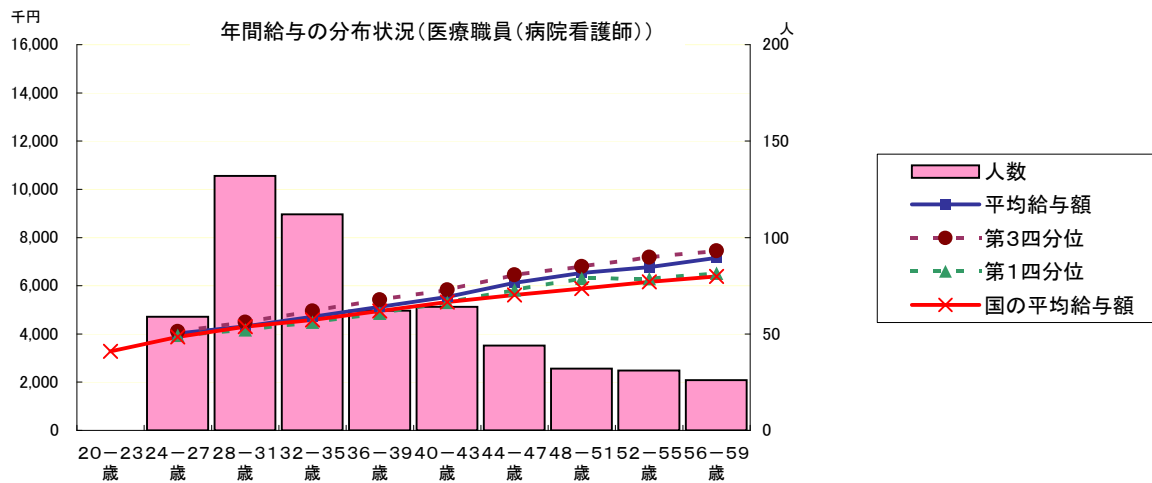
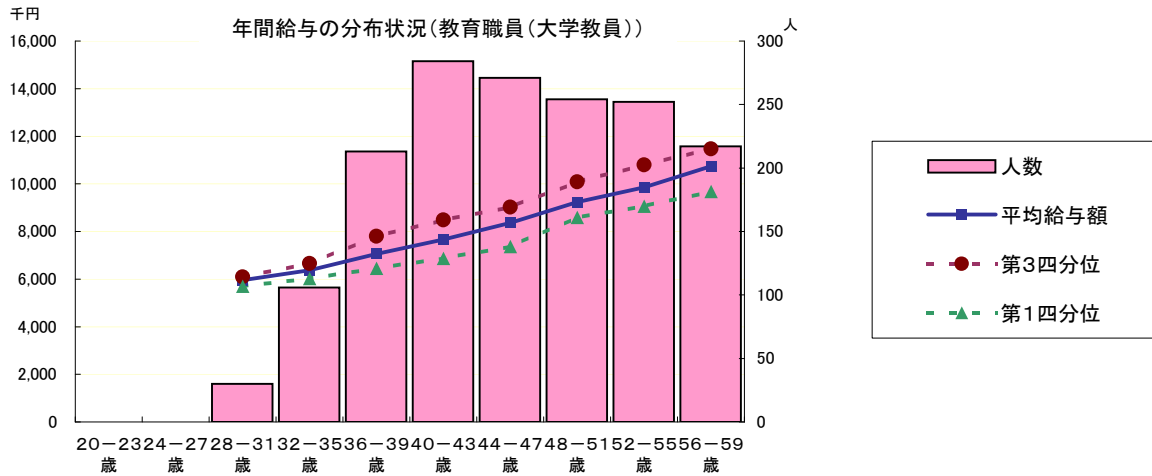
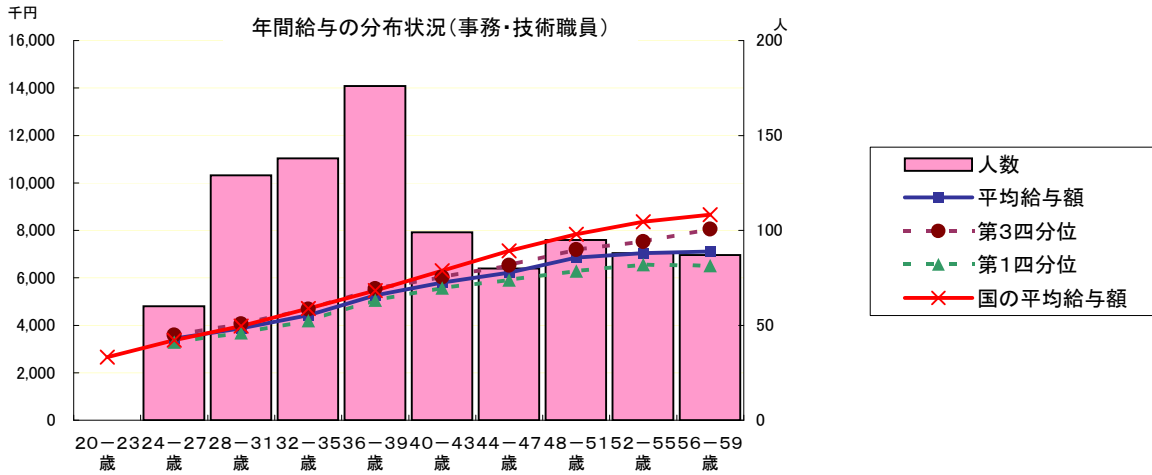
注12) 非常勤職員の「事務・技術(プロジェクト支援職員)」とは、事務組織における教育研究プロジェクトの支援に関する業務に従事する職員をいう

注13) 非常勤職員の「その他」とは、外部資金により雇用された一定の職責を有する事務職員をいう。

注14) 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」、非常勤職員の「教育職種(外国人教師等)」、非常勤職員の「その他医療職種(看護師)」については、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があることから、人数以外は記載していない。

注15) 常勤職員のうち「医療職種(病院医師)」、在外職員、任期付職員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))



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) 「第1四分位」とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さいほうから25%目の額をいい、「第3四分位」とは、小さいほうから75%目の額をいう。

(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
部長	10	55.6	8,800	9,659	10,655
課長	55	53.3	7,958	8,212	8,690
課長補佐	93	51.2	6,678	6,929	7,164
係長	350	44.3	5,454	5,932	6,392
主任	150	40.7	4,686	5,152	5,539
係員	294	31.8	3,619	3,952	4,243

(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
教授	688	55.9	10,152	10,932	11,524
准教授	581	46.7	8,203	8,622	9,140
講師	93	47.4	7,435	7,970	8,429
助教	488	41.4	6,306	6,696	7,072
助手	23	48.7	6,339	6,830	7,358

(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
看護部長	1		-		-
副看護部長	5	55.7	7,471	7,890	8,222
看護師長	36	50.9	6,468	6,842	7,297
副看護師長	98	44.8	5,626	6,060	6,564
看護師	421	34.6	4,205	4,718	5,040
准看護師	1		-		-

注)看護部長及び准看護師の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与の平均額は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23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)	952	62 (6.5%)	271 (28.5%)	415 (43.6%)	124 (13.0%)	49 (5.1%)
年齢(最高 ～最低)		45～24	59～25	59～34	59～32	59～39
所定内給 与年額(最 高～最低)		2,985～2,318	4,485～2,517	5,445～3,130	5,808～4,268	6,872～5,034
年間給与 額(最高～ 最低)		3,868～3,051	5,904～3,325	7,213～4,163	7,900～5,781	8,779～6,828

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長 課長	部長	部長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		25 (2.6%)	6 (0.6%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高 ～最低)		59～43	58～49	～	～	～
所定内給 与年額(最 高～最低)		7,158～5,583	8,761～7,008	～	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		9,395～7,705	11,600～9,391	～	～	～

(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 准助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	1,882	10 (0.5%)	510 (27.1%)	93 (4.9%)	581 (30.9%)	688 (36.6%)
年齢(最高 ～最低)		59～28	63～29	62～34	63～30	63～39
所定内給 与年額(最 高～最低)		4,738～3,244	6,275～3,773	6,967～4,696	7,502～4,486	11,994～6,093
年間給与 額(最高～ 最低)		6,402～4,230	8,268～4,898	9,346～6,276	10,162～6,012	16,387～8,347

(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	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	562人	1人 (0.2%)	421人 (74.9%)	104人 (18.5%)	30人 (5.3%)	5人 (0.9%)	0人 (%)	1人 (0.2%)
年齢(最高 ～最低)		歳	59～25歳	59～31歳	58～43歳	58～51歳	～歳	歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	5,601～2,764千円	5,544～3,416千円	5,913～4,233千円	6,610～5,141千円	～千円	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	7,333～3,636千円	7,402～4,548千円	7,964～5,806千円	8,691～7,055千円	～千円	千円

注)1級及び7級の該当者は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22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)	% 63.2	% 66.3	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 33.7	% 35.2
	最高～最低	% 49.1～32.3	% 45.9～29.9	% 45.4～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.5	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 32.5	% 34.1
	最高～最低	% 41.8～31.7	% 37.2～26.9	% 38.8～30.5

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 64.2	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.2	% 35.8	% 37.5
	最高～最低	% 53.0～33.3	% 49.6～26.7	% 51.3～31.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 67.5	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 32.5	% 34.2
	最高～最低	% 52.6～29.5	% 49.3～26.2	% 51.0～29.8

(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)	% 60.7	% 61.2	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.3	% 38.8	% 39.0
	最高～最低	% 45.3～34.9	% 46.5～31.5	% 45.9～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 67.1	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 32.9	% 34.6
	最高～最低	% 40.5～30.8	% 37.2～28.1	% 38.8～29.7

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))

90.4

対他の国立大学法人等

103.3

(教育職員(大学職員))

対他の国立大学法人等

102.4

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

104.8

対他の国立大学法人等

105.7

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 90.4	
	参考	地域勘案 93.3 学歴勘案 89.7 地域・学歴勘案 93.1
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】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。	
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 48.9% 平成22年度予算 国からの財政支出額 53,280百万円 支出予算の総額 108,940百万円 【検証結果】 指標は国の水準以下であり、適切である。	
講ずる措置	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、給与水準を決定する。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 104.8	
	参考	地域勘案 100.5 学歴勘案 103.7 地域・学歴勘案 101.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	在職者の諸手当(特に地域手当)の支給状況により影響を受けること、平成22年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒3.6%、短大卒84.3%、高校卒12.1%であるのに対し、本学は大学卒29.2%、短大卒70.6%、高校卒0.2%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」による医療職俸給表(三)適用者の1級(准看護師)の構成割合は12.7%であるのに対し、本学は0.2%であること、これらが対国家公務員指数を上回った要因と考えられる。 【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考え。	
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 48.9% 平成22年度予算 国からの財政支出額 53,280百万円 支出予算の総額 108,940百万円 【検証結果】 上記の理由から、適切である。	
講ずる措置	今後も国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、給与水準を決定する。	

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

99.3

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22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22年度)	前年度 (平成21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)	31,369,692	32,542,198	▲ 1,172,506	(▲3.7%)	- -
退職手当支給額 (B)	1,726,073	4,246,099	▲ 2,520,026	(▲46%)	- -
非常勤役職員等給与 (C)	13,149,113	12,156,741	992,372	(8.2%)	- -
福利厚生費 (D)	5,278,485	5,040,625	237,860	(4.7%)	- -
最広義人件費 (A+B+C+D)	51,523,363	53,985,663	▲ 2,462,300	(▲4.8%)	- -

注)「非常勤役職員等給与」においては、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

- 「給与、報酬等支給総額」は、人件費削減の取組として常勤の職員の人員削減を行ったため、対前年度比3.7%減となった。
- 「最広義人件費」は、退職手当支給人員の減少に伴う支給額の減(対前年度比46%減)、外部資金等の活用による非常勤職員の雇用に伴う非常勤役職員等給与の増(対前年度比8.2%増)等のため、全体として4.8%の減となった。
- 中期目標において、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行い、更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することを示している。
- 上記の取り組みとして、中期計画において、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて、▲5%以上の人件費改革を行い、更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	35,984,036	34,771,320	34,288,261	33,469,803	32,542,198	31,369,692
人件費削減率 (%)		▲3.4%	▲4.7%	▲7.0%	▲9.6%	▲12.8%
人件費削減率(補正值) (%)		▲3.4%	▲5.4%	▲7.7%	▲7.9%	▲9.6%

注1:人件費削減率=(各年度「給与、報酬等支給総額」-基準年度「給与、報酬等支給総額」)
÷基準年度「給与、報酬等支給総額」×100

注2:人件費削減率(補正值)=[(各年度「給与、報酬等支給総額」-基準年度「給与、報酬等総額」)
÷基準年度「給与、報酬等支給総額」×100]-[(基準年度から当該年度までの
各年度の行政職(一)の平均年間給与の増減率の和)

注3:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

注4:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし