

## \*様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人熊本大学の役職員の報酬・給与等について

#### 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

平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、「役員給与規則」において学長にあっては国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、また、学長以外の常勤役員にあっては、同委員会における業績評価及び個々の役員の業務に対する貢献度等を総合的に勘案して賞与（期末特別給）を10%の範囲内で増減できることとしている。なお、平成20年度においては、役員賞与の増減は行っていない。

#### 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成20年度においては、役員報酬基準の改定は行っていない。
理事	法人の長と同じ。
理事(非常勤)	法人の長と同じ。
監事	法人の長と同じ。
監事(非常勤)	法人の長と同じ。

#### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成20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	19,251	13,704	5,547	0 ( )		3月31日	
A理事	13,728	8,736	3,711	174 (特別都市手当) 756 (単身赴任手当) 349 (広域異動手当)	4月1日		
B理事	14,645	10,116	4,094	135 (通勤手当) 300 (報奨金)			
C理事	14,260	10,116	4,094	49 (通勤手当)			
D理事	14,234	10,116	4,094	24 (通勤手当)		3月31日	
E理事	14,260	10,116	4,094	49 (通勤手当)		3月31日	
理事 (非常勤)	3,600	3,600	0	0 ( )			
監事	12,992	8,736	3,536	24 (通勤手当) 696 (単身赴任手当)			
監事 (非常勤)	2,400	2,400	0	0 ( )			

注1 「特別都市手当」とは、従前の在勤地で特別都市手当に相当する手当を受給していた者が引き続き本学の役員となった場合に、異動保障として支給される手当である。

注2 「報奨金」とは、研究活動において多額の外部資金を獲得し、又は受け入れた者に対して行われる特別表彰に併せて支給されるものである。

注3 「前職」欄の「」は、役員出向者（独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ引き続き独立行政法人等役員として在職する者）であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20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 8,565	年 5 月 0	H21.3.31	-	国立大学法人熊本大学役員退職手当規則第3条第2項に定める役員の業績に対する退職手当増減の額は、経営協議会の議を経て業績評価「1」と決定されたことにより、増額も減額もなされていない。よって、当人の退職手当額は、同規則第3条第1項により決定された。	
理事	千円 2,950 (47,474)	年 2 月 (33)	H21.3.31	-	国立大学法人熊本大学役員退職手当規則第3条第2項に定める役員の業績に対する退職手当増減の額は、経営協議会の議を経て業績評価「1」と決定されたことにより、増額も減額もなされていない。よって、当人の退職手当額は、同規則第3条第1項により決定された。	
監事	千円	年 月			該当なし	

注記:

理事については、役員在職期間を役員退職手当規則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。

## 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

#### 人件費管理の基本方針

平成16年度に策定した中長期的な人事管理計画の基本方針を踏まえ、各年度ごとの実施計画に基づく効率的な職員配置を行い適切な人員管理を行うとともに、人件費の所要額を見通した財政計画を策定することにより人件費削減を図る。

#### 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

職員の給与水準については、独立行政法人通則法の準用により「社会一般の情勢に適合したものと定めるよう定めなければならない」とされ、また、閣議決定(20.11.14)においても「役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請する」とされていることから、人事院勧告は職員の給与水準を決定するうえで最も有力な参考材料と考えている。

##### 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

職員の勤務成績の判定については、職員個々の能力及び勤務成績等が適切に給与に反映するよう努めることとし、勤務成績の判定要素及び勤務成績不良者の判断基準を明確に示すことで公正、かつ、透明性の高い人事評価システムを構築することとしている。

#### 〔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
給与:昇給	平成18年度に国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与制度の見直しを行ったことにより、平成20年度においては、平成20年1月1日から平成20年12月31日までの勤務成績に応じて、0～7号給(55歳以上の者は0～3号給)の範囲内で昇給させることができるものとした。
給与:昇格	勤務成績が良好で、かつ、昇格基準に達している場合は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができることとしている。
賞与:勤勉手当(査定分)	基準日(6月1日及び12月1日)以前6か月以内の期間における人事評価の結果、勤務成績等を踏まえ、これらの勤務成績に応じた支給割合(成績率)を適切に反映させることとしている。

#### ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

- 平成20年9月29日からの改正点  
学校教育法の改正に伴い、新職種として平成20年10月1日付けで附属小学校と附属中学校に主幹教諭を配置したが、県との交流の関係から新たな給与表を設定せず、教育業務連絡指導手当の新設により措置した。
- 平成20年12月3日からの改正点  
入試等の休日勤務の振替を同日週以外へ行った場合の超過勤務手当の支給割合として25/100の区分を新たに追加した。
- 平成20年12月26日からの改正点  
平成21年1月1日の組織改編に伴う職名変更に係る管理職手当表を改正した。
- 平成21年2月1日からの改正点  
平成21年2月1日から導入した育児・介護短時間勤務制度に伴い、基本給、諸手当、昇給期間、期末・勤勉手当に係る在職期間・勤務期間及び退職手当の勤続期間に関する部分の改正を行った。

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1766	43.9	6,833	4,916	55	1,917
事務・技術	409	41.8	5,428	3,948	71	1,480
教育職種 (大学教員)	824	48.5	8,592	6,134	51	2,458
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	371	36.7	4,853	3,527	40	1,326
技能・労務職種	15	47.7	5,272	3,843	100	1,429
教育職種 (附属高校教員)	24	43.8	7,243	5,287	61	1,956
教育職種 (附属義務教育学校教員)	38	42.3	6,860	5,029	63	1,831
医療職種 (病院医療技術職員)	78	40.3	5,275	3,820	60	1,455
その他医療職種 (医療技術職員)	5	51.1	5,844	4,257	66	1,587
その他医療職種 (看護師)	2					

任期付職員	2					
教育職種 (大学教員)	2					

再任用職員	2					
事務・技術	2					

非常勤職員	190	34.1	4,108	3,129	53	979
事務・技術	29	49.2	3,550	2,613	96	937
教育職種 (大学教員)	19	41.1	6,231	4,544	52	1,687
医療職種 (病院看護師)	93	27	3,718	2,773	35	945
技能・労務職種	11	56.5	4,039	2,985	88	1,054
医療職種 (病院医療技術職員)	29	28.2	3,692	2,750	63	942
診療助手	1					
特定事業教員	8	37.3	7,102	7,102	16	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: 在外職員は該当者がいないため、表の作成を省略した。

注3: 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」、「任期付職員」及び「再任用職員」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のあることから、人数以外は記載していない。

注4: 常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」とは、附属養護学校教員をいう。

注5: 常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員をいう。

注6: 常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外に勤務する臨床検査技師をいう。

注7: 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外に勤務する看護師をいう。

注8: 任期付職員については、「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」は該当者がいないため表の作成を省略した。

注9: 再任用職員については、「教育職種(大学教育)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」は該当者がいないため表の作成を省略した。

注10: 非常勤職員については、「医療職種(病院医師)」は該当者がいないため表の作成を省略した。

注11:非常勤職員の「技能・労務職種」とは、用務員、看護助手、教務助手、薬剤助手、電話交換手及び自動車運転手をいう。

注12:非常勤職員の「診療助手」とは、病院において医員及び医員(研修医)の指導、臨床教育の補助並びに診療に従事し、必要に応じ、診療に関する研究に従事する職員をいう。

注13:非常勤職員の「特定事業教員」とは、外部資金等による特別事業又は教育研究プロジェクト事業等において、研究又は研究支援を行うほか、当該研究又は研究支援の分野に属する授業、研究指導又は授業補助に従事する職員をいう。

[ 年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員(年俸制)	2					
教育職種 (大学教員)	2					

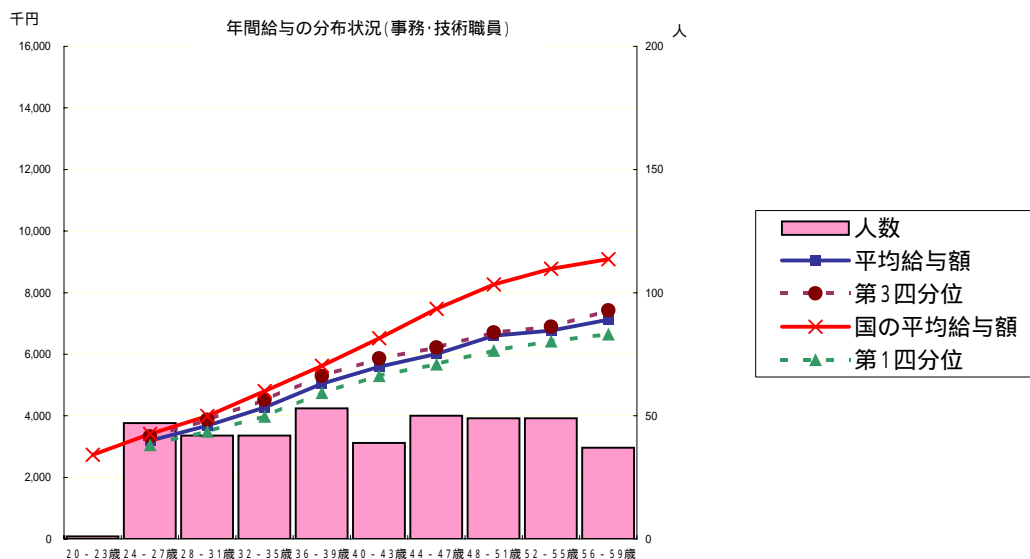
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員(年俸制)	9	36.5	6,874	6,874	20	0
診療助手	1					
特定事業教員	8	37.3	7,102	7,102	16	0

注1:常勤職員、在外職員及び再任用職員は該当者がいないため表の作成を省略した。

注2:任期付職員(年俸制)については、「事務・技術」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」は該当者がいないため表の作成を省略した。

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、 まで同じ。)

### 事務・技術職員



注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

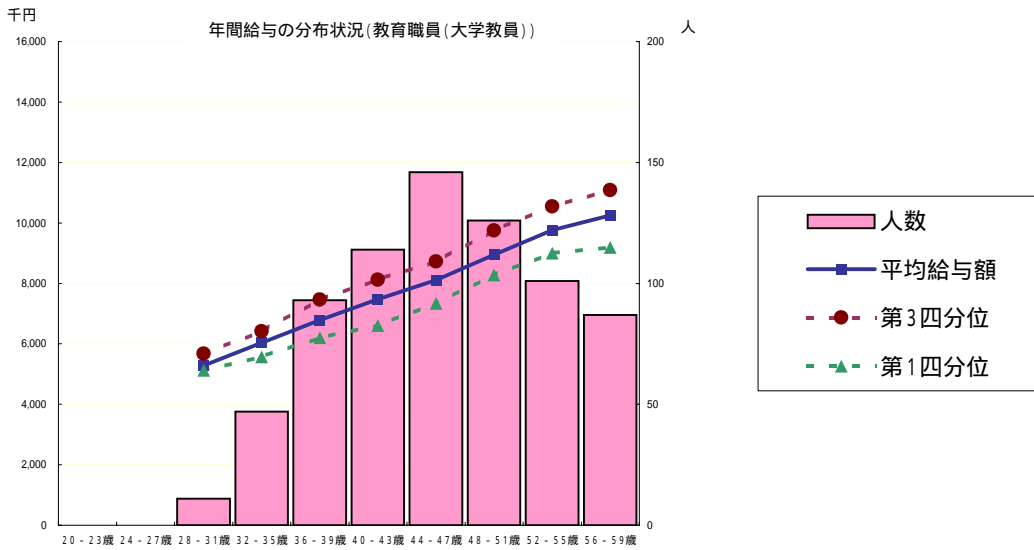
注: 20 - 23歳の年齢階層については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額、第1四分位及び第3分位の折れ線グラフの表示を省略している。

#### (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
部長	4	57.3	-	-
課長	21	52.8	7,546	8,351
副課長	44	53.1	6,594	6,915
係長	161	45.8	5,484	6,399
主任	64	40.7	4,483	5,430
係員	115	30.1	3,194	3,868

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。

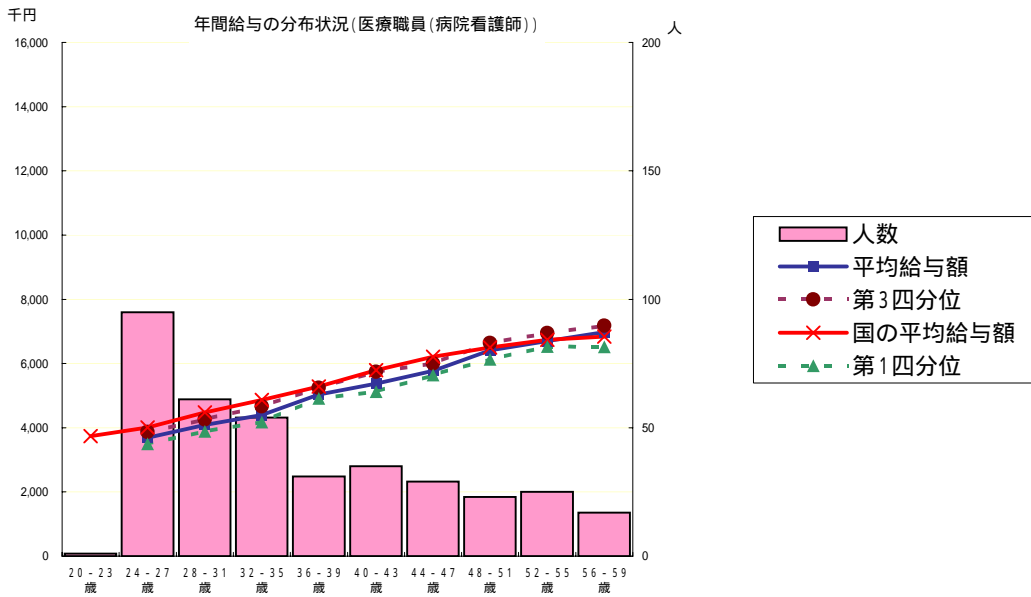
## 教育職員(大学教員)



## (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
教授	311	54.9	9,579	10,380	11,061
准教授	253	47.0	7,804	8,220	8,700
講師	66	46.8	7,346	7,755	8,315
助教	189	40.6	5,937	6,284	6,707
助手	5	46.3	6,035	6,133	6,494

医療職員(病院看護師)



(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
		歳	千円	千円	千円
看護部長	1	-	-	-	-
副看護部長	3	55.2	-	7,815	-
看護師長	31	51.0	6,327	6,676	7,061
副看護師長	74	44.4	5,174	5,744	6,330
看護師	262	32.5	3,711	4,281	4,681

注: 20 - 23歳の年齢階層については、該当者が1名であるため、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、平均給与額、第1四分位及び第3分位の折れ線グラフの表示を省略している。

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、年間給与の平均額は、表示していない。

注: 副看護部長の該当者は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。



職級別在職状況等(平成21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	9級	8級	7級	6級	5級
標準的な職位		事務局長	事務局長 部長	部長	課長	課長 副課長 技術専門員
人員(割合)	409人	該当者なし ( )%	該当者なし ( )%	3人 ( 0.7% )	5人 ( 1.2% )	27人 ( 6.6% )
年齢(最高～最低)		歳	歳	59～51歳	59～48歳	59～39歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	7,969～6,651千円	6,756～5,980千円	6,707～4,877千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	10,915～9,396千円	9,090～8,221千円	8,959～6,840千円

区分	計	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		副課長 係長 技術専門員	係長 主任 技術専門員	主任 係員 技術職員	係員 技術職員
人員(割合)		55人 ( 13.4% )	196人 ( 47.9% )	59人 ( 14.4% )	64人 ( 15.6% )
年齢(最高～最低)		59～46歳	59～34歳	40～28歳	44～21歳
所定内給与年額(最高～最低)		5,848～4,233千円	5,041～3,050千円	3,661～2,473千円	3,099～2,020千円
年間給与額(最高～最低)		8,013～5,905千円	6,885～4,186千円	4,981～3,390千円	4,180～2,662千円

教育職員(大学教員)

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	准教授	講師 准教授	助教 助手	教務職員
人員(割合)	824人	311人 ( 37.7% )	253人 ( 30.7% )	66人 ( 8.0% )	194人 ( 23.5% )	該当者なし ( )%
年齢(最高～最低)		64～41歳	64～32歳	62～32歳	63～28歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		10,305～5,638千円	6,985～3,952千円	6,510～4,463千円	5,504～3,282千円	千円
年間給与額(最高～最低)		13,990～7,986千円	9,726～5,550千円	9,038～6,178千円	7,441～4,367千円	千円

医療職員(病院看護師)

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級
標準的な職位		看護部長	看護部長	副看護部長	看護師長 副看護部長	副看護師長 看護師長
人員 (割合)	371人	該当者なし ( )%	1人 ( 0.3% )	3人 ( 0.8% )	24人 ( 6.5% )	81人 ( 21.8% )
年齢(最高 ~最低)		い	い	59~51	59~38	58~30
所定内給 与年額(最高 ~最低)		い	い	5,797~5,413 千円	5,150~3,911 千円	5,000~2,790 千円
年間給与 額(最高 ~最低)		い	い	8,105~7,544 千円	7,377~5,559 千円	7,019~3,898 千円

区分	計	2級	1級
標準的な職位		看護師 助産師	准看護師
人員 (割合)	262人	262人 ( 70.6% )	該当者なし ( )%
年齢(最高 ~最低)		58~23	い
所定内給 与年額(最高 ~最低)		4,752~2,409 千円	い 千円
年間給与 額(最高 ~最低)		6,613~3,317 千円	い 千円

注：6級における該当者が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、「年齢(最高~最低)」以下の事項について記載していない。

賞与(平成19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	% 65.6	% 64.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 34.4	% 35.5
	最高～最低	% 45.7～32.2	% 43.0～29.7	% 43.7～32.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65	% 67.8	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35	% 32.2	% 33.5
	最高～最低	% 41.1～31.3	% 37.9～28.1	% 37.5～30.0

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)	% 61.6	% 64.7	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 35.3	% 36.8
	最高～最低	% 46.4～32.6	% 45.6～29.9	% 44.4～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65	% 67.6	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35	% 32.4	% 33.6
	最高～最低	% 49.1～31.6	% 39.0～28.8	% 44.1～30.2

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)	% 57.4	% 61.7	% 59.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.6	% 38.3	% 40.4
	最高～最低	% 46.8～41.1	% 39.7～37.9	% 43.2～39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.1	% 66.3	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.9	% 33.7	% 35.3
	最高～最低	% 41.1～32.1	% 37.9～29.0	% 39.4～31.0

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))

対国家公務員(行政職(一))

83.3

対国家公務員(医療職(三))

93.9

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

95.7

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

94.3

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

97.1

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 83.3	
	参考	地域勘案 89.5 学歴勘案 82.2 地域・学歴勘案 88.9
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	【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 45.3% (国からの財政支出額 21,402百万円、支出予算の総額 47,242百万円：平成20年度予算)	
	【検証結果】 本学においては、基本的に国家公務員の給与水準を参考としており、対国家公務員指数も、83.3である。さらに、地域及び人員の学歴構成についても、対国家公務員指数を下回っている。これらから、職員の給与水準について、社会一般の情勢に適合しなければならないとされている独立行政法人通則法及び閣議決定の趣旨に則しており、本学の給与水準は適切であると考え。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成19年度決算)	
講ずる措置	引き続き国家公務員の給与水準を参考としていく。	

医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 93.9	
	参考	地域勘案 94.1 学歴勘案 92.8 地域・学歴勘案 92.5
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	【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 45.3% (国からの財政支出額 21,402百万円、支出予算の総額 47,242百万円：平成20年度予算)	
	【検証結果】 本学においては、基本的に国家公務員の給与水準を参考としており、対国家公務員指数も、93.9である。さらに、地域及び人員の学歴構成についても、対国家公務員指数を下回っている。これらから、職員の給与水準について、社会一般の情勢に適合しなければならないとされている独立行政法人通則法及び閣議決定の趣旨に則しており、本学の給与水準は適切であると考え。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成19年度決算)	
講ずる措置	引き続き国家公務員の給与水準を参考としていく。	

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 91.9

(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20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、昨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。

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成 16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)	14,832,763	14,964,245	131,482 ( 0.9 )	475,214 ( 3.1 )
退職手当支給額 (B)	1,583,919	1,937,305	353,386 ( 18.2 )	89,939 ( 5.4 )
非常勤役員等給与 (C)	4,601,143	3,852,525	748,618 ( 19.4 )	1,924,119 ( 71.9 )
福利厚生費 (D)	2,270,606	2,209,131	61,475 ( 2.8 )	103,193 ( 4.8 )
最広義人件費 (A + B + C + D)	23,288,431	22,963,208	325,223 ( 1.4 )	1,462,159 ( 6.7 )

注：「非常勤役員等給与」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：「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

「給与、報酬等支給額」については、平成18年度に国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与制度の見直しを行ったことにより、平成20年度においては、対前年度比 0.9%( 131,482千円)の削減となった。

「最広義人件費」については、対前年度比1.4%(325,223千円)の増加となった。

その内訳として、

「退職手当支給額」については、定年退職を含む退職者が前年度に比べると 13.4%( 20名)減であったことから、対前年度比 18.2%( 353,386千円)の削減となった。

「非常勤役員等給与」については、外部資金等による有期雇用職員の雇用増加及び業務委託の増加に伴う派遣職員の増員並びに賞与引当金の繰入により対前年度比9.0%(348,004千円)の増加となった。

「福利厚生費」については、給与、報酬等支給総額は削減されたものの、非常勤役員等給与の増加に伴い、対前年度比 0.2%( 4,845千円)の増加となった。

今後の総人件費改革の取組としては、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成17年度の常勤役員報酬(基本給、諸手当)及び常勤職員給与(基本給、諸手当、超過勤務手当)に係る人件費予算相当額(15,893,367千円)について、平成21年度までに概ね4%の削減を図ることとしている。

上記方針の取組状況について、平成18年度においては、給与報酬支給総額は、15,046,519千円であったことから、基準年度から平成18年度までの人件費の削減率(対人件費予算相当額)は、5.3%となった。

平成19年度においては、給与報酬支給総額は、14,964,245千円であったことから、基準年度から平成19年度までの人件費の削減率(対人件費予算相当額)は、5.8%となった。

平成20年度においては、給与報酬支給総額は、14,832,763千円であったことから、基準年度から平成20年度までの人件費の削減率(対人件費予算相当額)は、6.7%となった。

#### 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	15,893,367	15,046,519	14,964,245	14,832,763
人件費削減率 (%)		5.3	5.8	6.7
人件費削減率(補正值) (%)		5.3	6.5	7.4

注：「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%である。

注：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。

### 法人が必要と認める事項

特になし。