

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人熊本大学の役員報酬・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 平成23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」において学長にあつ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つては、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23年度においては、役員賞与の増減は行っていない。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	1. 平成24年3月1日改正 平成23年の人事院勧告に伴い、常勤役員の基本給月額について、0.5%減額する改正を行った。
理事	法人の長に同じ。
理事(非常勤)	平成23年度においては、非常勤役員の報酬基準の改定は行っていない。
監事	法人の長に同じ。
監事(非常勤)	理事(非常勤)に同じ。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 18,468	千円 13,614	千円 4,854	千円 ()			
A理事	千円 13,685	千円 10,052	千円 3,584	千円 49 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 13,660	千円 10,052	千円 3,584	千円 24 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 13,736	千円 10,052	千円 3,584	千円 100 (報奨金)	4月1日		
D理事	千円 13,760	千円 10,052	千円 3,584	千円 24 (通勤手当) 100 (報奨金)			
E理事	千円 13,138	千円 8,684	千円 3,177	千円 521 (広域異動手当) 756 (単身赴任手当)	4月1日		◇
理事 (非常勤)	千円 3,600	千円 3,600	千円 0	千円 ()			
監事	千円 10,801	千円 8,684	千円 2,068	千円 49 (通勤手当)		3月31日	※
監事 (非常勤)	千円 2,449	千円 2,400	千円 0	千円 49 (通勤手当)			

注1: 「報奨金」とは、優れた教育活動を行っている者及び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2: 「広域異動手当」とは、職員が在勤する勤務箇所を異にして異動した場合等において、勤務箇所間及び住居と勤務箇所間の距離がいずれも60キロメートル以上であるときに、当該異動の日から3年を経過する日までの間、勤務箇所間の距離に応じて支給する手当をいう。

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。

注4: 「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 役員の退職手当の支給状況(平成23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						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事	千円 1,080	年 1	月 0	H24.3.31	—	文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度について総合的に勘案し、額の増減は行わないこととした。	※

注1: 「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

「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、業務の効率化及び効果的な職員配置を行うなど、適切な人員管理を行うことにより、人件費の削減に努める。

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

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なるよう定めなければならない」とされ、また、閣議決定（H23.10.28）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上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23年度（平成24年1月）においては、平成23年1月1日から平成23年12月31日までの勤務成績に応じて、0～8号給（55歳以上の者は0～4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23年度における給与制度の主な改正点

1. 平成23年4月1日改正

- (1) 平成22年人事院勧告に伴い昇給抑制を受けた43才未満の若年層（平成23年4月1日在職者）の給与について、1号上位調整
- (2) 国家公務員における制度改正に伴い、月60時間を超える時間外労働をした場合の割増しについて、法定休日における勤務時間数も積算するよう積算基礎を改正
- (3) 労働基準法第37条に規定する割増賃金の基礎額に参入する職務手当の追加及び削除に伴う勤務時間1時間当たりの給与額の算出基礎の改正
- (4) 国の取扱いの改正に伴い、退職手当の在職期間の通算可能機関に（独）大学入試センターを追加するよう通算規定を改正

2. 平成23年5月20日

- (1) 医学部附属病院の中央放射線部及び薬剤部において、宿日直勤務を廃止し、二交替制勤務を導入することに伴い、薬剤師の宿日直手当に係る所要を改正

3. 平成23年10月1日

- (1) 学内共同教育研究施設を新設し、センター長を置くことに伴う管理職手当の新設
- (2) 医学部附属病院において新治療室を設置することに伴う基本給の調整額の支給対象職員の新設

4. 平成23年12月1日

- (1) 学内共同教育研究施設を新設し、センター長を置くことに伴う管理職手当の新設

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23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	1660	45.4	6,733	5,007	53	1,726
事務・技術	407	42.6	5,265	3,967	62	1,298
教育職種 (大学教員)	817	49.6	8,277	6,108	52	2,169
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	295	38.3	4,866	3,653	38	1,213
技能・労務職種	13	49.0	5,128	3,852	99	1,276
教育職種 (附属高校教員)	18	45.2	7,143	5,387	68	1,756
教育職種 (附属義務教育学校教員)	33	43.8	6,928	5,240	67	1,688
医療職種 (病院医療技術職員)	72	42.7	5,343	4,003	58	1,340
その他医療職種 (医療技術職員)	3	49.8	5,413	4,071	78	1,342
その他医療職種 (看護師)	2	—	—	—	—	—

非常勤職員	452	32.2	4,099	3,266	39	833
事務・技術	45	42.2	3,133	2,399	98	734
教育職種 (大学教員)	28	37.4	4,781	3,670	32	1,111
医療職種 (病院医師)	1	—	—	—	—	—
医療職種 (病院看護師)	263	28.2	3,782	2,903	27	879
技能・労務職種	7	54.4	3,700	2,826	74	874
医療職種 (病院医療技術職員)	60	29.9	3,750	2,871	50	879
診療助手 (年俸制適用あり)	3	36.8	5,005	5,005	0	0
特定事業教員 (年俸制適用なし)	2	—	—	—	—	—
特定事業教員 (年俸制適用あり)	11	36.0	6,939	6,939	19	0
寄附講座教員 (年俸制適用なし)	12	43.4	6,977	5,292	52	1,685
寄附講座教員 (年俸制適用あり)	20	44.1	7,285	7,285	33	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3:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」並びに非常勤職員の「医療職種(病院医師)」及び「特定事業教員(年俸制適用なし)」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、人員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、附属特別支援学校教員をいう。

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、視能訓練士をいう。

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:非常勤職員の「技能・労務職種」とは、看護助手、教務助手及び自動車運転手をいう。

注9: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10: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。

注11:非常勤職員の「寄附講座教員」とは、寄附講座における教育研究に従事するほか、当該寄附講座における教育研究の遂行に支障のない範囲で、教育、研究又は診療に従事する職員をいう。

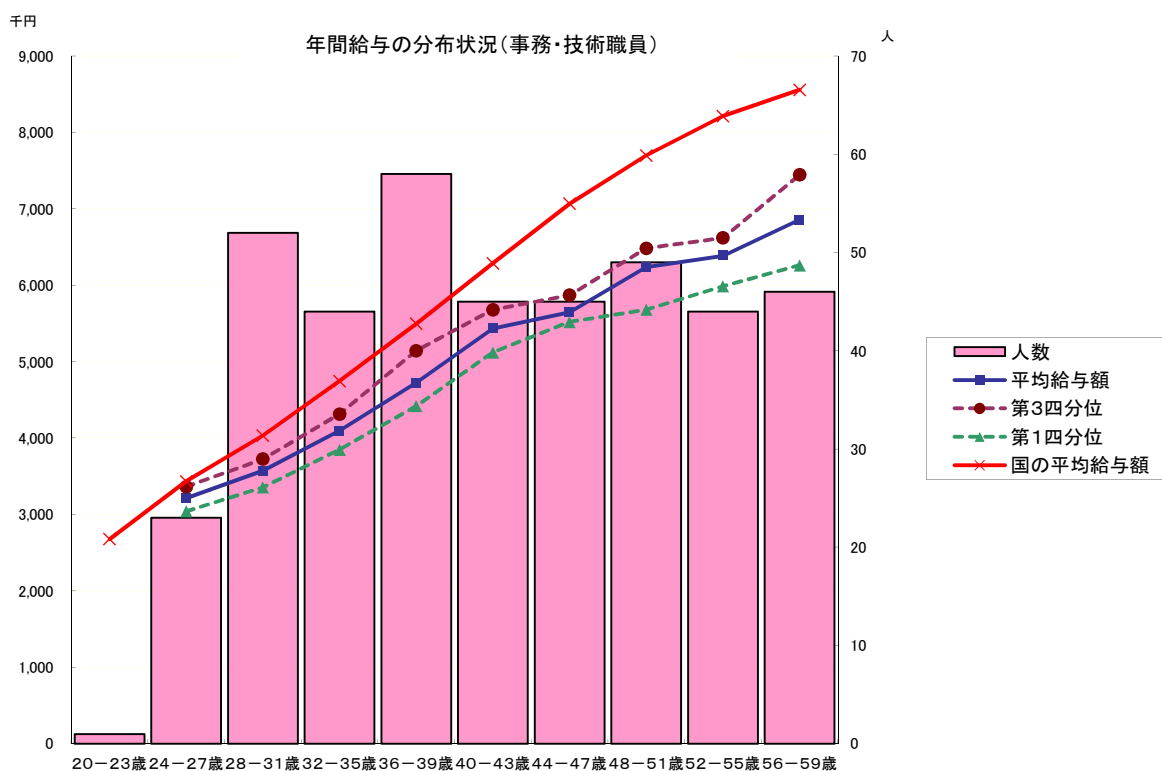
[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員(年俸制)	34	40.8	6,972	6,972	25	0
診療助手 (年俸制適用あり)	3	36.8	5,005	5,005	0	0
特定事業教員 (年俸制適用あり)	11	36.0	6,939	6,939	19	0
寄附講座教員 (年俸制適用あり)	20	44.1	7,285	7,285	33	0

注1:常勤職員、在外職員、任期付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:非常勤職員の「特定事業教員」及び「寄附講座教員」については、「特定事業教員」及び「寄附講座教員」のうち年俸制が適用される者のみについて表を作成した。

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。]



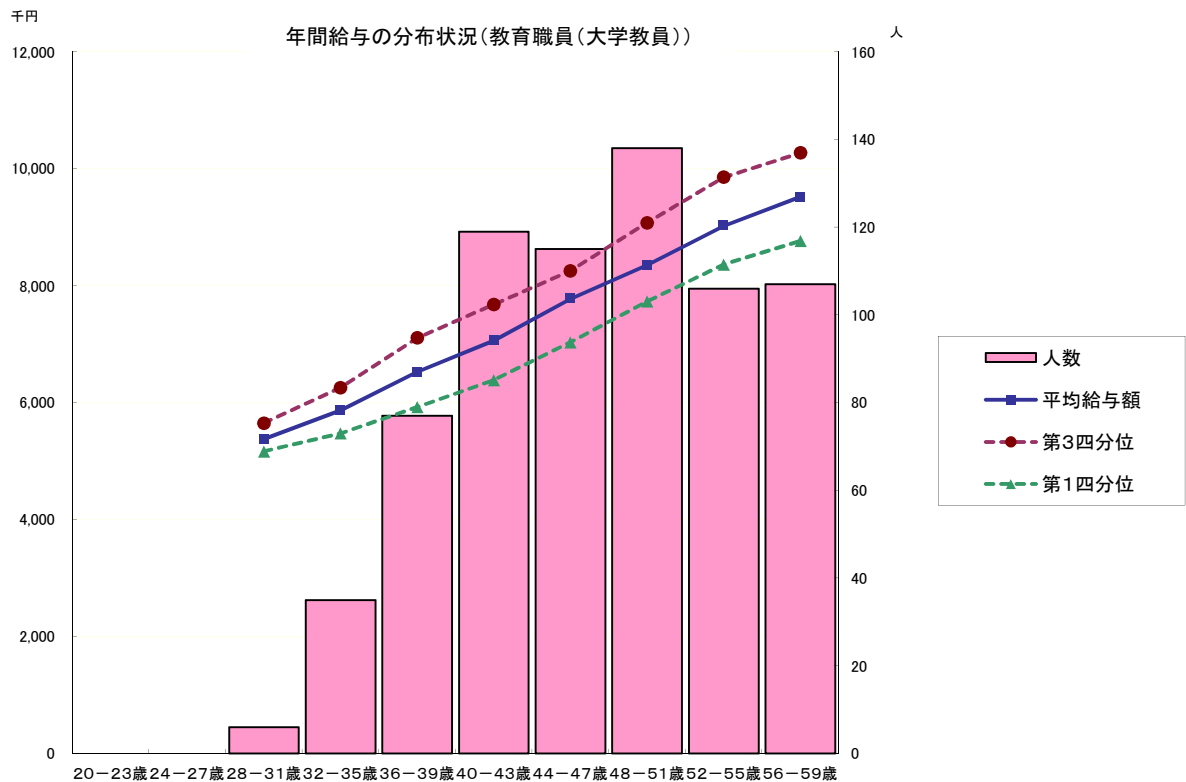
注: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	千円		第3分位	千円
部長	4	59.3			8,910		
課長	22	53.8	7,460	千円	7,708	千円	7,973
副課長	40	54.4	6,396	千円	6,646	千円	6,726
係長	173	46.6	5,390	千円	5,654	千円	5,969
主任	48	39.6	4,327	千円	4,808	千円	5,124
係員	120	31.6	3,318	千円	3,646	千円	3,936

注1: 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・第3分位の折れ線グラフは表示していない。

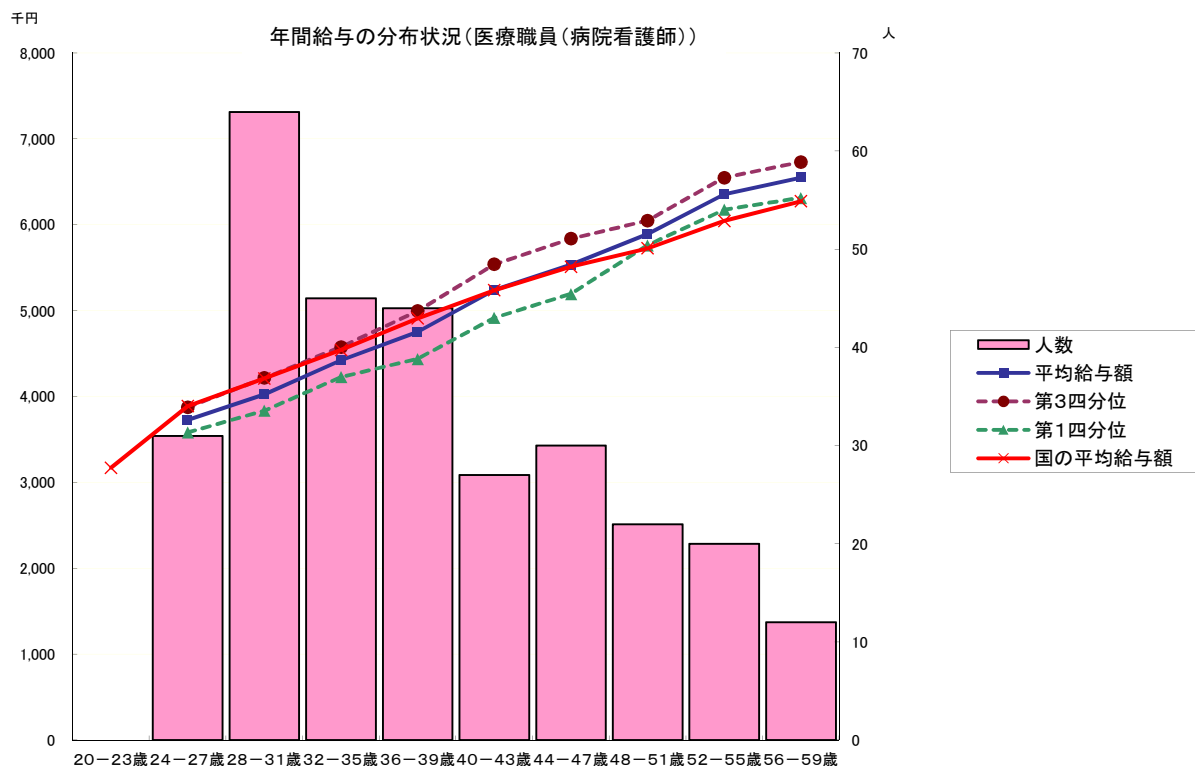
注2: 部長については、該当者が4名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1・第3分位の年間給与額は記載していない。



(教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位		平均 千円	四分位	
			第1四分位 千円	第3四分位 千円		第1四分位 千円	第3四分位 千円
教授	333	55.8	9,055	9,758	10,322		
准教授	246	47.5	7,472	7,831	8,294		
講師	70	47.0	6,849	7,355	7,876		
助教	167	41.5	5,779	6,126	6,483		
助手	1	—	—	—	—		

注：助手については、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、平均年齢及び年間給与の平均額は記載していない。



(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	
			第1分位	第3分位
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	3	53.8	—	7,016
看護師長	31	50.2	5,975	6,221
副看護師長	62	42.7	4,925	5,415
看護師	198	34.8	3,917	4,381

注1: 看護部長については、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、平均年齢及び年間給与の平均額は、記載していない。

注2: 副看護部長については、該当者が3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、第1・第3分位の年間給与額は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24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	4級	3級	2級	1級
標準的な職位			部長	部長	部長 課長	課長 副課長 技術専門員	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)	407	該当者なし	1 (0.2%)	1 (0.2%)	9 (2.2%)	34 (8.4%)	45 (11.1%)	189 (46.4%)	88 (21.6%)	40 (9.8%)
年齢(最高 ～最低)				～	51～59	40～59	47～59	33～59	28～47	23～53
所定内給 与年額(最高 ～最低)					5,680～6,794	4,490～6,213	4,391～6,231	3,006～4,874	2,402～3,803	1,783～3,111
年間給与 額(最高～ 最低)					7,475～8,781	6,089～8,131	6,049～8,203	4,036～6,396	3,193～4,971	2,356～4,056

注: 8級及び7級については、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、「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	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	准教授	准教授 講師	助教 助手	教務職員
人員 (割合)	817	333 (40.8%)	246 (30.1%)	70 (8.6%)	168 (20.6%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		38～64	33～64	32～62	29～64	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		5,727～9,489	4,434～6,832	3,783～6,479	3,366～5,478	～
年間給与 額(最高～ 最低)		7,647～13,041	5,891～9,140	5,049～8,632	4,556～7,070	～

○医療職員(病院看護師)

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		看護部長	看護部長	副看護部長	副看護部長 看護師長	看護師長 副看護師長	看護師 助産師	准看護師
人員 (割合)	295人	該当者なし	1人 (0.3%)	3人 (1.0%)	27人 (9.2%)	66人 (22.4%)	198人 (67.1%)	該当者なし ()%
年齢(最高 ～最低)		～	～	46～57	39～57	30～58	24～58	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	～	4,515～5,506	4,126～5,083	3,330～5,114	2,448～4,728	～
年間給与 額(最高～ 最低)		～	～	6,266～7,466	5,703～6,881	4,328～6,767	3,235～6,314	～

注：6級については、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、「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23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)	63.0%	65.8%	64.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.0%	34.2%	35.6%
	最高～最低	32.8～48.0	30.3～44.7	32.0～44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.0%	66.7%	65.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.0%	33.3%	34.6%
	最高～最低	31.1～46.9	28.6～39.0	29.8～40.4

○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)	59.2%	63.8%	61.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	40.8%	36.2%	38.5%
	最高～最低	33.2～57.3	30.8～47.8	32.0～49.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.5%	66.8%	65.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.5%	33.2%	34.8%
	最高～最低	31.8～59.4	29.4～44.8	30.6～50.3

○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)	56.9%	62.9%	59.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	43.1%	37.1%	40.1%
	最高～最低	43.0～43.1	35.0～39.0	39.0～41.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.4%	65.1%	63.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.6%	34.9%	36.2%
	最高～最低	32.1～43.4	29.6～39.0	30.8～41.0

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))

対国家公務員(行政職(一)／医療職(三))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	82.9
対他の国立大学法人等	94.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	93.9
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	98.9
対他の国立大学法人等	97.7

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>82.9</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>90.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>82.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>89.9</td> </tr> </table>	対国家公務員	82.9	参考	地域勘案	90.4	学歴勘案	82.0	地域・学歴勘案	89.9
対国家公務員	82.9									
参考	地域勘案	90.4								
	学歴勘案	82.0								
	地域・学歴勘案	89.9								
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 35.2% (国からの財政支出額 17,212百万円、支出予算の総額 48,835百万円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 本学の給与水準は、「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」旨定めた、独立行政法人通則法及び閣議決定の趣旨に則り、基本的に国家公務員の給与水準を参考としていることから、本学の給与水準は適切であると考え。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】</p>									
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 98.9	
	参考	地域勘案 101.5
		学歴勘案 97.7 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	【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きたい。	
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 35.2% (国からの財政支出額 17,212百万円、支出予算の総額 48,835百万円：平成23年度予算)	
	【検証結果】 本学の給与水準は、「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」旨定めた、独立行政法人通則法及び閣議決定の趣旨に則り、基本的に国家公務員の給与水準を参考としていることから、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22年度決算)	
講ずる措置	【検証結果】 _____	
	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 91.1

(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23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23年度)	前年度 (平成22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)	14,123,691	14,589,634	△465,943	(△3.2)	△465,943	(△3.2)
退職手当支給額 (B)	1,192,176	1,333,551	△141,375	(△10.6)	△141,375	(△10.6)
非常勤役職員等給与 (C)	6,313,522	5,897,066	416,456	(7.1)	416,456	(7.1)
福利厚生費 (D)	2,548,454	2,459,301	89,153	(3.6)	89,153	(3.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	24,177,843	24,279,552	△101,709	(0.4)	△101,709	(0.4)

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「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

「給与、報酬等支給総額」については、人員管理方策の見直しを行ったことにより、平成23年度においては、対前年度比 $\Delta 3.2\%$ ($\Delta 465,943$ 千円)の削減となった。

「退職手当支給総額」については、退職者が減少したことから、対前年度比 $\Delta 10.6\%$ ($\Delta 141,375$ 千円)の削減となった。
「非常勤役職員等給与」については、運営費交付金によらない看護師、医療技術職員、外部資金等による有期雇用職員の雇用増加及び賞与引当金の繰入により対前年度比 7.1% ($416,456$ 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、非常勤役職員等給与の増加に伴い、対前年度比 3.6% ($89,153$ 千円)の増加となった。

上記により、「最広義人件費」については、対前年度比 $\Delta 0.4\%$ ($\Delta 101,709$ 千円)の削減となった。

これまで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23年度までに概ね6%の削減を図ることとし、平成23年度実績において、 $\Delta 11.1\%$ と当初の削減目標を上回って達成した。また、人件費削減率(補正值)においても、 $\Delta 7.7\%$ と削減目標を達成した。

さらに、今後も、国による新たな総人件費改革に対応することとしている。

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、15,011,749千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、 $\Delta 5.5\%$ となった。また、人件費削減率(補正值)は、 $\Delta 5.5\%$ となった。

平成19年度においては、給与報酬支給総額は、14,901,711千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、 $\Delta 6.2\%$ となった。また、人件費削減率(補正值)は、 $\Delta 6.9\%$ となった。

平成20年度においては、給与報酬支給総額は、14,728,963千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、 $\Delta 7.3\%$ となった。また、人件費削減率(補正值)は、 $\Delta 8.0\%$ となった。

平成21年度においては、給与報酬支給総額は、14,663,056千円であったことから、基準年度から平成21年度までの人件費の削減率(対人件費予算相当額)は、 $\Delta 7.7\%$ となった。また、人件費削減率(補正值)は、 $\Delta 6.0\%$ となった。

平成22年度においては、給与報酬支給総額は、14,589,634千円であったことから、基準年度から平成22年度までの人件費の削減率(対人件費予算相当額)は、 $\Delta 8.2\%$ となった。また、人件費削減率(補正值)は、 $\Delta 5.0\%$ となった。

平成23年度においては、給与報酬支給総額は、14,123,691千円であったことから、基準年度から平成23年度までの人件費の削減率(対人件費予算相当額)は、 $\Delta 11.1\%$ となった。また、人件費削減率(補正值)は、 $\Delta 7.7\%$ となった。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続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	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	15,893,367	15,011,749	14,901,711	14,728,963	14,663,056	14,589,634	14,123,691
人件費削減率 (%)		$\Delta 5.5$	$\Delta 6.2$	$\Delta 7.3$	$\Delta 7.7$	$\Delta 8.2$	$\Delta 11.1$
人件費削減率(補正值) (%)		$\Delta 5.5$	$\Delta 6.9$	$\Delta 8.0$	$\Delta 6.0$	$\Delta 5.0$	$\Delta 7.7$

※注1: 「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、平成23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%、 $\Delta 2.4\%$ 、 $\Delta 1.5\%$ 、 $\Delta 0.23\%$ である。

※注2: 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

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下のとおり給与減額措置を講ずることとした。

- ・役員の報酬について、平成24年7月から実施
- ・職員の給与について、労使交渉中