

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人大阪大学の役員報酬・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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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等を総合的に勘案して、その者の業務実績に応じて行っている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成22年人事院勧告に依拠し、平成22年12月から基本給の月額を約0.2%引き下げた。

理事

平成22年人事院勧告に依拠し、平成22年12月から基本給の月額を約0.2%引き下げた。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

平成22年人事院勧告に依拠し、平成22年12月から基本給の月額を約0.3%引き下げた。

監事(非常勤)

平成22年人事院勧告に依拠し、平成22年12月から非常勤役員手当を約0.3%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 21,636	千円 14,472	千円 5,436	千円 1,728 (地域手当)			
A理事	千円 16,576	千円 11,020	千円 4,140	千円 1,320 (地域手当) 96 (通勤手当)			※
B理事	千円 16,947	千円 11,020	千円 4,451	千円 1,320 (地域手当) 156 (通勤手当)			
C理事	千円 16,672	千円 11,020	千円 4,140	千円 1,320 (地域手当) 192 (通勤手当)			
D理事	千円 16,612	千円 11,020	千円 4,140	千円 1,320 (地域手当) 132 (通勤手当)			

役名	平成22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	
E理事	18,101	11,020	4,403	1,868 (地域手当) 210 (通勤手当) 600 (特別赴任手当)	4月1日		◇
F理事	16,682	11,020	4,246	1,320 (地域手当) 96 (通勤手当)			
G理事	16,983	11,020	4,451	1,320 (地域手当) 192 (通勤手当)			
H理事	16,815	11,020	4,451	1,320 (地域手当) 24 (通勤手当)			
A監事	13,326	8,704	3,432	1,040 (地域手当) 150 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,391	2,391	-	- ()			

注1:「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役員に支給されているものである。

注2:「特別赴任手当」とは、本学が遠隔地に居住する者を役員として任命した場合において、やむを得ず家族と別居せざるを得ないときに支給されているものである。

注3:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等情報公開法対象法人の退職者(当該法人の役員であった者及び管理職手当の支給を受けていた者)であることを示す。

注4:「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、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、引き続き同項に規定する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) 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B (非常勤)					該当なし	
監事A					該当なし	

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

人件費の予算配分においては大学と部局の責任と権限を定め、管理運営における総長のリーダーシップを明確にすると共に、効率化などに対応する財政の健全性を担保する方策を策定し、それに基づき適正な人件費管理を行うものとする。

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

国家公務員等の給与と改定状況及び法人の業務実績、財務状況等を考慮しつつ、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めている。

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

個人の評価(教員については、教育業績、研究業績、社会貢献を判断して行うものとし、教員以外については、平成18年11月に導入した新勤務評価制度により行うものとする)を給与に反映させるため、賞与(業績手当)、昇給等の制度を積極的に活用している。

〔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
賞与(業績手当)	成績率に8つのランクを設け業績を反映させている。
昇給	勤務成績に応じて昇給させることができる給与制度を整備し、勤務成績が「極めて良好」である場合、管理職層の10%、中間・初任層の5%に適用し、「特に良好」である場合、管理職層の30%、中間層の20%、初任層の15%に適用している。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

1. 平成22年人事院勧告に依拠した給与制度の改正

平成22年12月から常勤職員(年俸制適用者を除く。)の基本給月額について、55歳を超える職員(一般職基本給表(一)5級相当以下を除く。)に限定して1.5%引き下げる規程改正を行った。

さらに、平成22年12月から常勤職員(年俸制適用者を除く。)の基本給月額について、中高年齢層(40歳台以上)に限定して0.1%引き下げる規程改正を行った。

平成22年12月から常勤職員(年俸制適用者を除く。)の賞与について、前年と比較して0.2ヶ月分の引き下げを行った。

2. 特別の昇給及び教育・研究功績賞の大阪大学功績賞への発展的解消

教育研究上の功績が特に顕著である教員に対して、特別の昇給及び教育・研究功績賞を実施していたが、大学における教育、研究、社会・国際貢献又は管理運営の一層の発展を期することを目的に、これらの功績が特に顕著であると認められる教員を表彰し副賞を支給する制度に改め、規程を制定した。(平成23年度中に表彰式を実施する。)

3. 労働基準法の改正に伴う超過勤務手当等に関する改正

労働基準法の改正に伴い、超過勤務を命じられた時間が1ヶ月につき60時間を超える場合には、その超える部分について、勤務1時間当たりの給与額の100分の150(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の175)を超過勤務手当等として支給する規程改正を行った。

4. 定年延長に伴う55歳を超える教員(歯学部附属歯科技工士学校の教員を除く。)の昇給停止

教員(歯学部附属歯科技工士学校の教員を除く。)の定年年齢の引き上げに伴い、55歳を超える教員(歯学部附属歯科技工士学校の教員を除く。)については、本則どおり昇給を停止することとする規程改正を行った。

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	3731	45.3	7,822	5,815	132	2,007
事務・技術	909	43.0	5,883	4,448	164	1,435
教育職種 (大学教員)	2269	47.2	9,041	6,678	119	2,363
医療職種 (病院看護師)	353	39.8	5,554	4,183	113	1,371
技能・労務職種	14	50.1	5,804	4,416	239	1,388
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	3	51.5	7,905	5,961	178	1,944
教育職種 (外国人教師等)	6	50.5	10,477	7,421	175	3,056
医療職種 (病院医療技術職員)	160	42.2	5,826	4,405	164	1,421
指定職種	16	60.4	16,089	11,979	108	4,110
教育職種 (外国人招へい教員)	1	-	-	-	-	-

在外職員	1	-	-	-	-	-
------	---	---	---	---	---	---

非常勤職員	453	31.8	4,042	3,470	51	572
事務・技術	6	54.8	4,216	3,087	121	1,129
教育職種 (大学教員)	107	35.6	4,668	4,668	0	0
医療職種 (病院医師)	89	32.5	2,633	2,633	0	0
医療職種 (病院看護師)	251	29.4	4,270	3,264	90	1,006

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:任期付職員及び再任用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:常勤職員の医療職種(病院医師)については、該当する職種がないため省略した。

注4:指定職種とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注5:常勤職員の教育職種(外国人招へい教員)及び在外職員については、該当者がそれぞれ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、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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	545	40.1	5,863	5,863	0	0
事務・技術職種 (特任職員)	122	41.8	4,059	4,059	0	0
教育職種 (寄附講座等教員等)	394	40.3	6,581	6,581	0	0
医療職種 (特任医療技術職員)	29	29.6	3,705	3,705	0	0

注1:常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用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:事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当する職種がないため省略した。

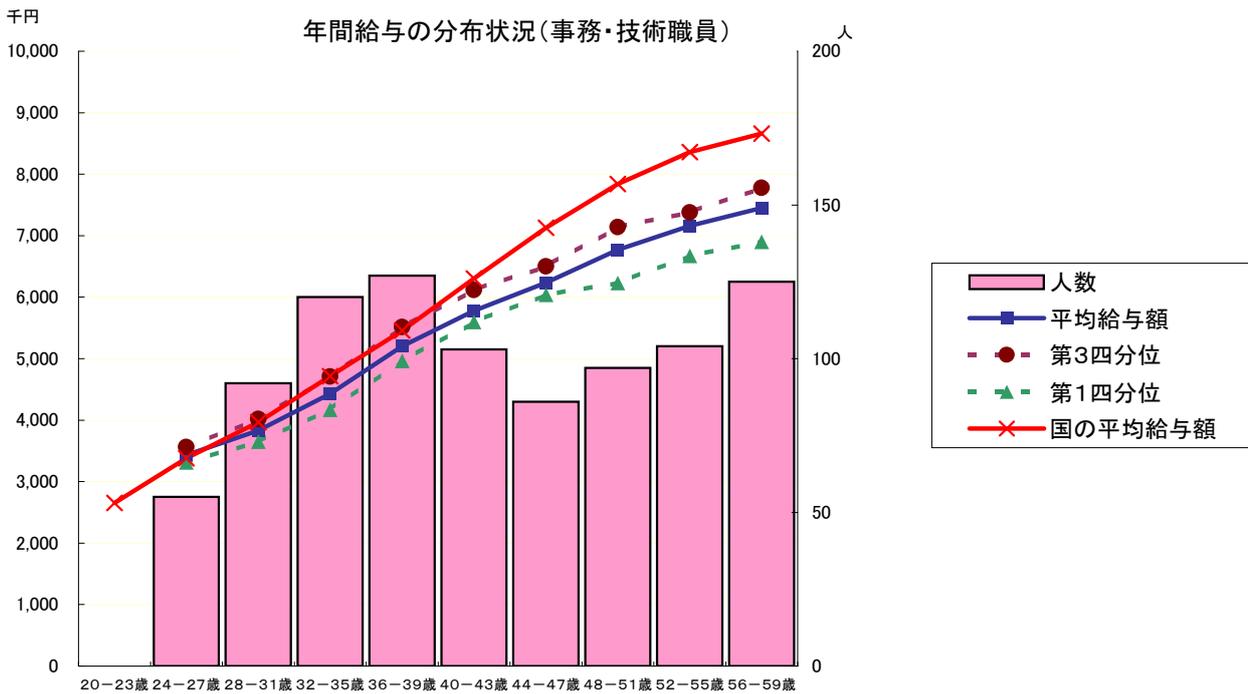
注3:事務・技術職種(特任職員)とは、年俸制適用者以外の事務・技術職種と同種の業務であるが給与形態が異なる職種である。

注4:教育職種(寄附講座等教員等)とは、年俸制適用者以外の教育職種(大学教員)と同種の業務であるが給与形態が異なる職種である。

注5:医療職種(特任医療技術職員)とは、常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)と同種の業務であるが給与形態が異なる職種である。

注6:年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っている。

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。]

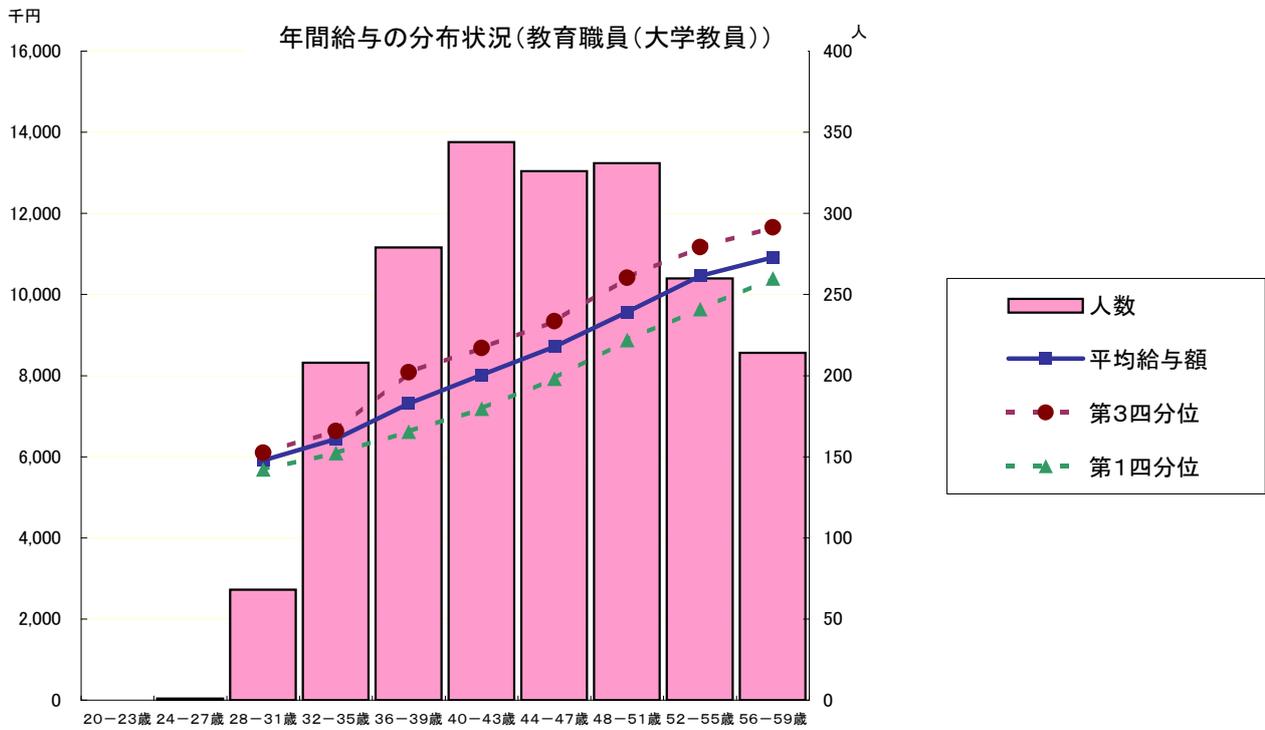


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ

(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	
			第1分位	第3分位
		歳	千円	
部長	9	57.6	9,040	9,706
課長	55	54.7	8,165	8,681
課長補佐	88	53.4	6,902	7,314
係長	350	46.9	5,789	6,765
主任	219	39.5	4,415	5,847
係員	188	31.0	3,450	4,027

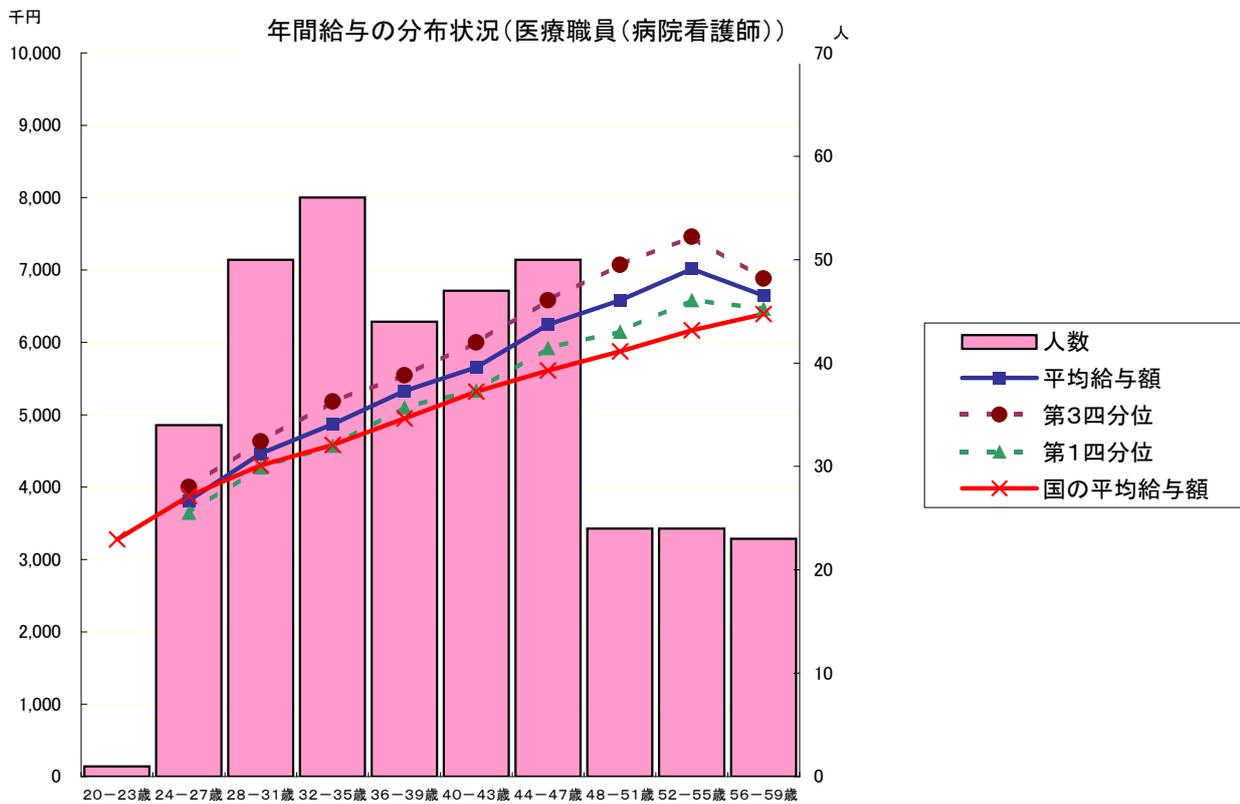
注:「分布状況を示すグループ」欄の各職位の相当職については、「部長」には「監査室長」を含み、「課長」には「室長」及び「事務長」を含み、「課長補佐」には「室長補佐」、「事務長補佐」、「専門員」、「主任専門職員」を含み、「係長」には「専門職員」を含む。また、「係員」とは「事務職員」、「技術職員」、「図書職員」を示す。



注:年齢24～27歳の該当者は1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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
教授	803	55.0	10,350	11,610	11,003	11,610	11,610
准教授	656	45.8	8,423	9,232	8,809	9,232	9,232
講師	136	44.4	7,537	8,789	8,108	8,789	8,789
助教	655	39.5	6,259	7,179	6,721	7,179	7,179
助手	13	50.6	6,562	6,901	6,726	6,901	6,901
教務職員	6	49.7	5,916	6,142	6,044	6,142	6,142



注:年齢20～23歳の該当者は1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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
看護部長	2	-	-	-	-
副看護部長	4	52.3	-	7,586	-
看護師長	48	48.8	6,458	6,832	7,207
副看護師長	64	39.6	5,240	5,703	6,003
看護師	233	37.5	4,377	5,022	5,656
准看護師	2	-	-	-	-

注1: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。

注2:看護部長及び准看護師の該当者はそれぞれ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は表示していない。

注3:「看護師」には看護師相当職である「助産師」を含む。

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	6級
標準的な職位		事務職員 技術職員 図書職員	主任 事務職員 技術職員 図書職員	係長 専門職員 技術専門職員 主任 図書職員	課長補佐 専門職員 主任専門職員 技術専門職員 係長 専門職員 技術専門職員	課長 事務長 室長 課長補佐 専門職員 技術専門職員	部長(部長相当職を含む) 課長 事務長 室長 技術専門職員
人員 (割合)	909	78 (8.6%)	196 (21.6%)	407 (44.8%)	142 (15.6%)	62 (6.8%)	15 (1.7%)
年齢(最高～最低)		50～24	51～27	59～33	59～41	59～33	59～50
所定内給与年額(最高～最低)		3,122～ 2,383	3,988～ 2,584	5,354～ 3,103	5,745～ 4,352	6,724～ 4,954	7,433～ 6,289
年間給与額(最高～最低)		4,004～ 3,148	5,241～ 3,413	7,139～ 4,168	7,727～ 5,878	8,871～ 6,756	9,763～ 8,301

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長(部長相当職を含む)	部長(部長相当職を含む)	別に定める	別に定める
人員 (割合)		8 (0.9%)	1 (0.1%)	該当無し -	該当無し -
年齢(最高～最低)		59～52	-		
所定内給与年額(最高～最低)		7,455～ 6,689	-		
年間給与額(最高～最低)		9,980～ 8,967	-		

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	助手 助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	2269	6 (0.3%)	668 (29.4%)	136 (6.0%)	656 (28.9%)	803 (35.4%)
年齢(最高～最低)		53～46	63～27	60～30	63～29	64～39
所定内給与年額(最高～最低)		4,623～ 4,382	6,299～ 3,792	7,157～ 4,302	8,065～ 4,663	10,422～ 6,013
年間給与額(最高～最低)		6,157～ 5,863	8,373～ 5,008	9,531～ 5,733	10,624～ 6,211	14,130～ 8,244

(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 助産師	看護師長 副看護師長	副看護部長 看護師長	看護部長 副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	353	2 (0.6%)	233 (66.0%)	68 (19.3%)	45 (12.7%)	4 (1.1%)	1 (0.3%)	該当なし
年齢(最高 ～最低)		-	59～23	58～31	58～39	55～50	-	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		-	5,187～ 2,627	5,179～ 3,542	5,720～ 4,418	6,458～ 5,373	-	
年間給与 額(最高～ 最低)		-	6,880～ 3,471	6,929～ 4,741	7,700～ 6,093	8,596～ 7,395	-	

注:1級における該当者が2人及び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)	% 63.8	% 64.9	% 64.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 35.1	% 35.7
	最高～最低	% 44.5～32.7	% 52.7～29.8	% 47.3～31.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 67.0	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 33.0	% 34.6
	最高～最低	% 41.0～28.8	% 40.5～15.1	% 39.4～22.7

(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)	% 60.2	% 63.3	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.8	% 36.7	% 38.3
	最高～最低	% 43.7～33.7	% 41.0～28.2	% 42.4～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.3	% 66.3	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.7	% 33.7	% 35.2
	最高～最低	% 43.7～30.6	% 41.0～27.6	% 42.3～30.9

(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)	% 59.9	% 63.7	% 61.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.1	% 36.3	% 38.2
	最高～最低	% 41.0～38.1	% 38.3～35.3	% 39.7～36.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.5	% 66.2	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 33.8	% 35.6
	最高～最低	% 43.7～31.3	% 41.0～24.3	% 42.3～30.9

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))

89.9
103.7

対他の国立大学法人等

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

106.2

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

107.2
107.1

対他の国立大学法人等

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つ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 89.9	
	参考	地域勘案 90.8
		学歴勘案 88.7
	地域・学歴勘案 90.3	
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 50.15% (国からの財政支出額65,290,000,000円、支出予算の総額130,177,000,000円：平成22年度予算) ※国からの財政支出額とは、年度計画の予算の収入における国の財源措置額(運営費交付金、補助金等の名称の如何を問わず、国から交付される資金)の合計を指す。 【検証結果】 本学の事務・技術職員と国家公務員(行政職(一)適用者)間での人員構成及び平均年齢等の違いがあるため、単純に比較できないが、給与水準は社会情勢に適合し、適正なものであると考えている。	
講ずる措置	今後も引き続き社会情勢に適合した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 107.2	
	参考	地域勘案 102.6 学歴勘案 105.9 地域・学歴勘案 102.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域手当の支給割合が12%であること、新規採用者のうち大卒者が多いこと、組織が大きいため役職者の占める割合が大きいこと、1級(准看護師)の構成割合が国と比較して低いこと等が影響していると考えられる。 【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する。	
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 50.15% (国からの財政支出額65,290,000,000円、支出予算の総額130,177,000,000円:平成22年度予算) ※国からの財政支出額とは、年度計画の予算の収入における国の財源措置額(運営費交付金、補助金等の名称の如何を問わず、国から交付される資金)の合計を指す。 【検証結果】 本学の看護師と国家公務員(医療職(三)適用者)間での人員構成及び平均年齢等の違いがあるため、単純に比較できないが、給与水準は社会情勢に適合し、適正なものであると考えている。	
講ずる措置	今後も引き続き社会情勢に適合した給与水準の維持に努めたい。	

○教育職員(大学教員)

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

103.6

(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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 34,763,290	千円 35,483,005	千円 △ 719,716	(%) (△ 2.0)	千円 - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 2,259,530	千円 3,432,253	千円 △ 1,172,723	(%) (△ 34.2)	千円 - (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 16,640,853	千円 15,810,704	千円 830,149	(%) (5.3)	千円 - (-)
福利厚生費 (D)	千円 5,875,763	千円 5,607,546	千円 268,217	(%) (4.8)	千円 - (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 59,539,436	千円 60,333,509	千円 △ 794,073	(%) (△ 1.3)	千円 - (-)

注1:「給与、報酬等支給総額」においては、受託研究費により雇用される常勤職員に係る費用を含んでいるため、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。

注3:「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。

総人件費について参考となる事項

○行革推進法、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組状況について

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

行革推進法に基づき、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う。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。

②中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

行革推進法に基づき、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%以上の人件費削減を行う。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。

【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)	39,634,275	38,202,713	37,596,624	36,378,320	35,483,005	34,763,290
人件費削減率 (%)		△ 3.6	△ 5.1	△ 8.2	△ 10.5	△ 12.3
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.6	△ 5.8	△ 8.9	△ 8.8	△ 9.1

注1: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り、統合前の本学及び大阪外国語大学の金額の合計値を記載している。

注2:平成18年度の給与、報酬等支給総額には、統合前の本学及び大阪外国語大学の金額の合計値を記載し、平成19年度の給与、報酬等支給総額には、統合前の本学、大阪外国語大学及び統合後の本学の金額の合計値を記載している。

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。

IV 法人が必要と認める事項

Ⅱ-2-⑤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)の比較指標について

この比較指標については、地域手当が含まれた年額にて算出している。

当該手当の区分は、18%支給地域、15%支給地域、12%支給地域、10%支給地域、6%支給地域、3%支給地域、となっており、本学は12%支給地域(吹田市、箕面市)、10%支給地域(豊中市、枚方市、茨木市、尼崎市)及び15%支給地域(大阪市)に該当しているが、大学の管理運営の必要性から統一的に12%支給地域として取り扱っている。