

# 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25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。

千葉大学は、世界に輝く未来志向型総合大学として、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、教育活動の国際化、世界レベルの基礎研究・応用研究や、その研究成果に基づいた産学官連携を学長のリーダーシップの下で積極的に推進している。

そうした中で、千葉大学の学長は、常勤職員数約3,000名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬4,542万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

また、千葉大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言える。

こうした職務内容の特性や民間企業等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考ええる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

特になし

理事

特になし

理事(非常勤)

特になし

監事

特になし

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25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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	18,214	13,496	4,718	1,222 (地域手当) 49 (通勤手当)		3月31日	
A理事	11,808	8,799	3,008	779 (地域手当) 223 (通勤手当)		3月30日	◇
B理事	13,467	9,982	3,485	903 (地域手当) 49 (通勤手当)		3月31日	
C理事	13,479	9,993	3,485	903 (地域手当) 60 (通勤手当)		3月31日	
D理事	13,467	9,982	3,485	903 (地域手当) 49 (通勤手当)		3月31日	
E理事	13,596	10,111	3,485	903 (地域手当) 178 (通勤手当)		3月31日	
F理事 (非常勤)	3,000	3,000	0	0			
A監事	11,936	8,927	3,008	779 (地域手当) 352 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	600	600	0	0		6月6日	※

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 役員の退職手当の支給状況(平成25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 10,906 (59,204)	年 7 (39)	月 2)	平成26年3月31日	1.0	経営協議会の了承に基づき勘案率「1」と決定
理事A	千円 6,905 (43,734)	年 6 (38)	月 )	平成26年3月31日	1.0	経営協議会の了承に基づき勘案率「1」と決定
理事B	千円 5,754 (25,607)	年 5 (22)	月 )	平成26年3月31日	1.0	経営協議会の了承に基づき勘案率「1」と決定
監事	千円 5,961	年 6	月	平成26年3月31日	1.0	経営協議会の了承に基づき勘案率「1」と決定

注1:法人の長及び各理事については、役員在職期間を役員退職手当規定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。

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事計画を踏まえた効率的な人員配置により、人員抑制を図りつつ、本学で決定した当初予算の範囲内で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て、学内規程等を整備し、給与水準としている。

##### 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

職員の勤務成績に基づき、昇格・昇給及び勤勉手当を決定している。

#### [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：勤務成績が不良で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、5段階の昇給区分に決定
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25年度における給与制度の主な改正点

\*国際機関等への派遣制度の導入に伴い、派遣される職員の給与について、国家公務員に準じた処遇の規定を整備(平成26年3月)

\*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：次の職員について適用除外とした。

①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(H25.6.30までの措置)

②附属病院に所属する医療職種(看護師)

(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25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	人 2,292	歳 43.1	千円 6,574	千円 4,940	千円 100	千円 1,634
事務・技術	人 515	歳 42.4	千円 5,331	千円 4,044	千円 125	千円 1,287
教育職種 (大学教員)	人 1,013	歳 49.2	千円 8,319	千円 6,196	千円 115	千円 2,123
医療職種 (病院看護師)	人 548	歳 33.9	千円 4,914	千円 3,734	千円 48	千円 1,180
技能・労務職種	人 4	歳 57.3	千円 5,003	千円 3,805	千円 126	千円 1,198
教育職種 (附属高校教員)	人 19	歳 38.0	千円 6,619	千円 5,047	千円 75	千円 1,572
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 49	歳 41.8	千円 6,774	千円 5,109	千円 105	千円 1,665
医療職種 (病院医療技術職員)	人 144	歳 38.8	千円 5,038	千円 3,861	千円 104	千円 1,177

非常勤職員	人 216	歳 40.3	千円 3,024	千円 2,413	千円 110	千円 611
事務・技術	人 119	歳 39.8	千円 2,972	千円 2,275	千円 147	千円 697
教育職種 (大学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 33	歳 29.5	千円 2,945	千円 2,945	千円 35	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 9	歳 54.9	千円 4,647	千円 3,456	千円 87	千円 1,191
技能・労務職種	人 44	歳 48.8	千円 2,614	千円 1,979	千円 68	千円 635
医療職種 (病院医療技術職員)	人 9	歳 30.3	千円 3,925	千円 3,030	千円 126	千円 895

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:常勤職員の医療職種(病院医師)については該当者がいないため欄を省略した。

注3:在外職員、任期付職員、再任用職員については、該当者がいないため表を省略した。

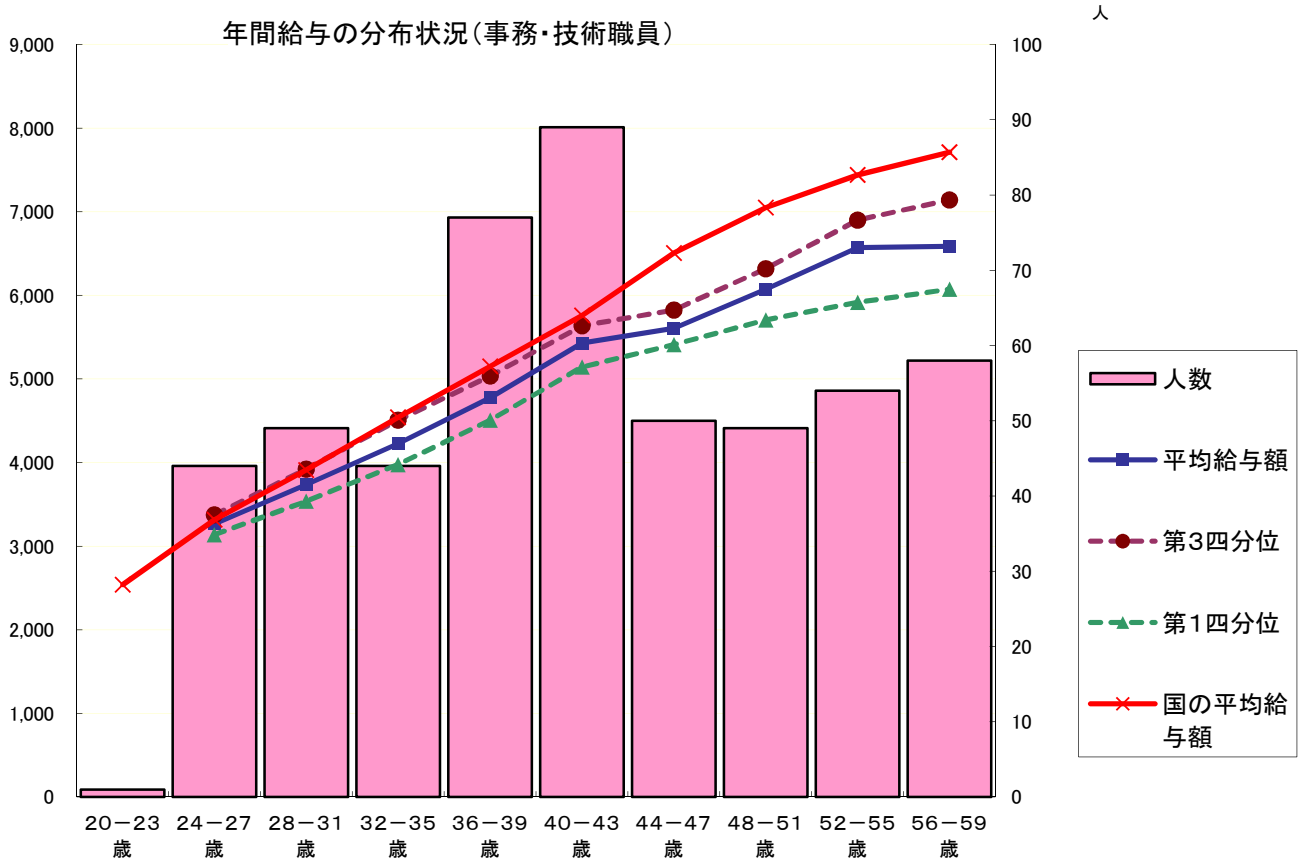
注4:非常勤職員の教育職種(大学教員)については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

#### [年俸制適用者]

常勤職員 (年俸制)	人 107	歳 41.1	千円 6,115	千円 6,115	千円 119	千円 0
事務・技術 (年俸制適用職員)	人 9	歳 37.2	千円 4,120	千円 4,120	千円 102	千円 0
教育職種 (年俸制適用職員)	人 98	歳 41.4	千円 6,298	千円 6,298	千円 121	千円 0

注1:常勤職員(年俸制)の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

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))[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。]

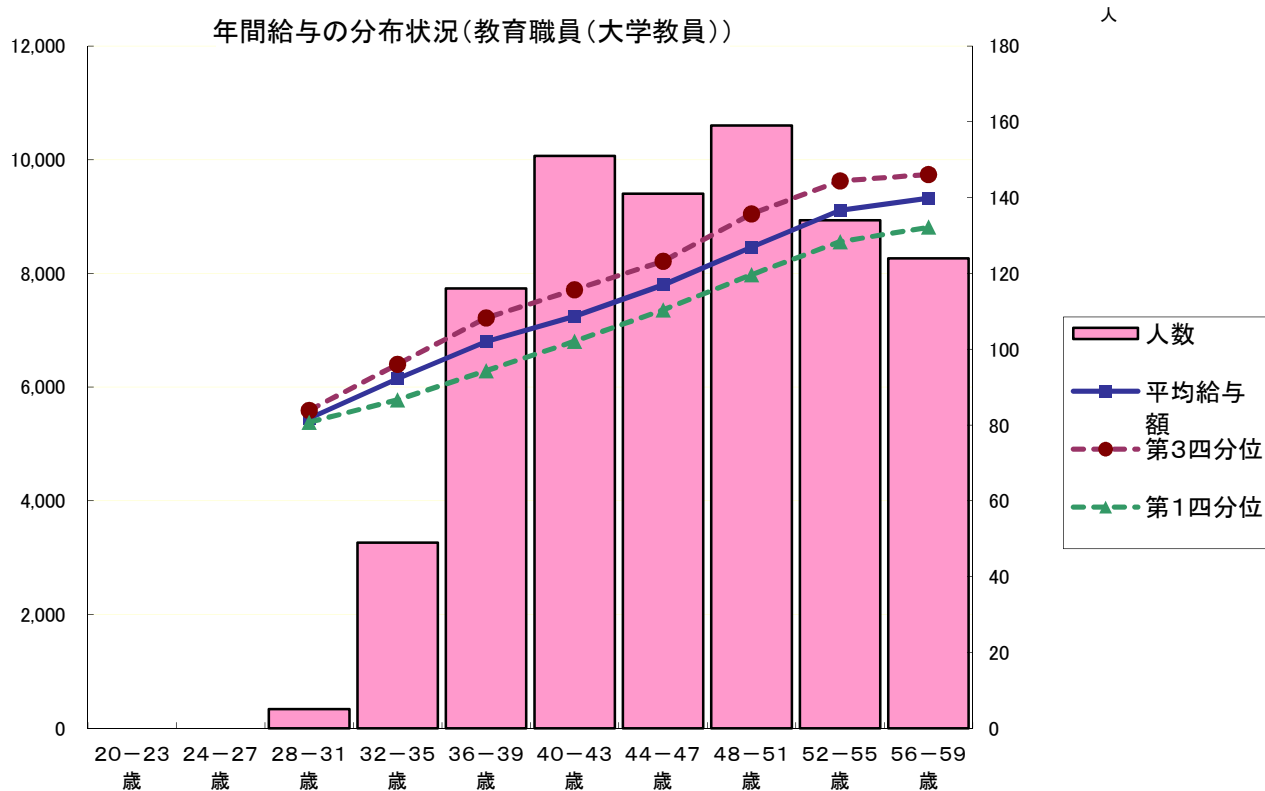


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: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、平均年間給与については表示していない。

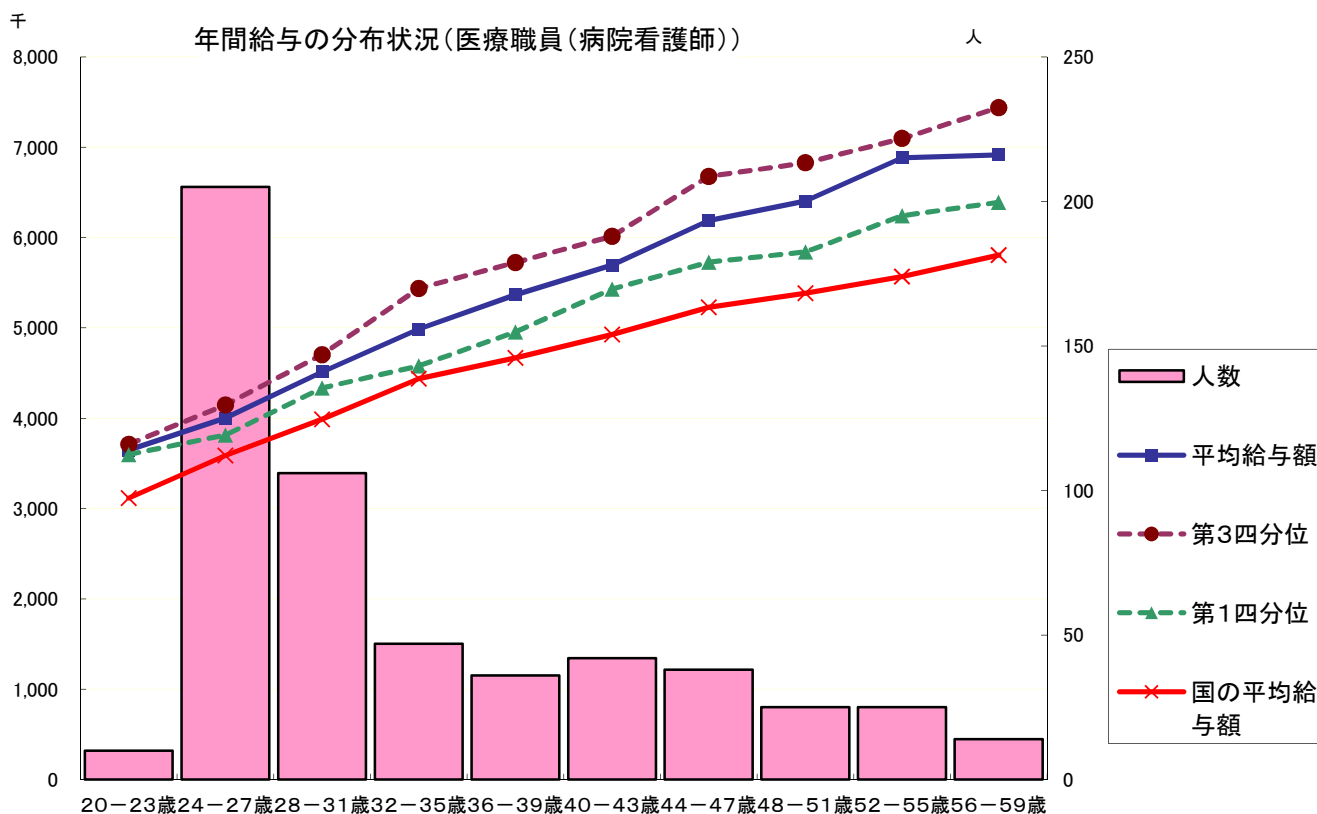
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
<ul style="list-style-type: none"> <li>・部長</li> <li>・課長</li> <li>・課長補佐</li> <li>・係長</li> <li>・主任</li> <li>・係員</li> </ul>	9	53.1	8,775	8,824	9,279
	32	53.9	7,073	7,365	7,651
	56	53.0	6,176	6,413	6,675
	163	46.5	5,365	5,642	5,884
	99	40.4	4,508	4,898	5,284
	156	32.6	3,341	3,862	4,218



(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位 ( ・教授 ・准教授 ・講師 ・助教 ・助手 )	412	56.2	9,047	9,473	9,830
	307	46.5	7,459	7,844	8,244
	69	46.8	7,183	7,597	8,032
	219	40.7	6,166	6,568	7,011
	6	53.0	6,039	6,177	6,260



(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1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・看護部長	1	-	-	-	-
・副看護部長	5	52.9	8,054	8,166	8,323
・看護師長	37	50.4	6,722	6,942	7,147
・副看護師長	74	41.7	5,481	5,904	6,360
・看護師	430	30.8	3,953	4,456	4,762
・准看護師	1	-	-	-	-

注:看護部長及び准看護師の該当者は各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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成26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)	515	44 (8.5%)	120 (23.3%)	232 (45.0%)	58 (11.3%)	46 (8.9%)
年齢(最高 ～最低)		35～23	59～25	59～34	59～45	59～40
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,216～2,155	4,004～2,497	4,812～2,720	4,985～4,130	6,027～4,596
年間給与 額(最高～ 最低)		4,098～2,826	5,251～3,276	6,313～3,625	6,812～5,538	7,877～6,237

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)		8 (1.6%)	7 (1.4%)	該当なし ( )	該当なし ( )	該当なし ( )
年齢(最高 ～最低)		59～46	58～42	～	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,573～5,456	6,904～6,477	～	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		8,446～7,276	9,434～8,775	～	～	～

(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)	1013	該当なし ( )	225 (22.2%)	70 (6.9%)	306 (30.2%)	412 (40.7%)
年齢(最高 ～最低)		～	64～30	61～29	64～32	64～39
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	6,022～3915	7,527～4,109	6,967～4,467	10,114～5,544
年間給与 額(最高～ 最低)		～	7,672～5,130	9,755～5,473	9,060～6,041	13,198～7,560



(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)	548人	1人 (0.2%)	429人 (78.3%)	75人 (13.7%)	37人 (6.8%)	5人 (0.9%)
年齢(最高 ～最低)		～	59～22歳	59～30歳	59～40歳	55～47歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	4,847～2,627千円	5,294～3,332千円	5,685～4,564千円	6,255～6017千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～	6,425～3,445千円	7,178～4,413千円	7,793～6,247千円	8,323～7,899千円

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級及び7級における該当者が各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。

④ 賞与(平成25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)	% 62.8	% 62.7	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 37.3	% 37.2
	最高～最低	% 47.6～32.7	% 47.2～33.2	% 47.4～33.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 64.4	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 35.6	% 35.4
	最高～最低	% 40.5～31.7	% 39.4～32.2	% 39.1～32.6

(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)	% 63.5	% 63.1	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.5	% 36.9	% 36.7
	最高～最低	% 48.6～33.1	% 47.8～33.7	% 46.9～33.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 64.5	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 35.5	% 35.4
	最高～最低	% 48.6～32.3	% 50.9～32.8	% 48.4～32.7

(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	% 61.1	% 60.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.1	% 38.9	% 39.5
	最高～最低	% 48.6～34.5	% 45.2～35.0	% 46.9～36.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 63.9	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 36.1	% 35.9
	最高～最低	% 40.5～32.1	% 39.1～32.9	% 39.5～33.0

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))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

90.3

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

100.7

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

101.8

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

114.6

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

107.6

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 90.3	
	参考	地域勘案 93.3 学歴勘案 90.5 地域・学歴勘案 93.4
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 33.7%】                      (国からの財政支出額 24,344百万円、支出予算の総額 72,192百万円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.0%(常勤職員数515名中41名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 55.5%(常勤職員数515名中286名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 40.5%】                      (支出総額 61,536百万円、給与・報酬等支給総額 24,921百万円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】                      (法人の検証結果)                      平成25年国家公務員給与等実態調査と比較して、構造的に以下の点が異なるため、給与水準が低いものとする。</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、国は約45%が3級地(12%)以上の適用(かつ約30%が1級地(18%))であること</li> <li>・本学の6級以上の構成割合は2.9%であるのに対し、国は15.8%であり、かつ、本学には8～10級の該当者がいないこと</li> </ul> <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滿となっていること等から給与水準は適正であるとする。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>	
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 114.6	
	参考	地域勘案 110.3 学歴勘案 115.4 地域・学歴勘案 112.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【管理職の割合 1.1%(常勤職員数548名中6名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 53.6%(常勤職員数548名中294名)】</p> <p>本学では看護職員の流出防止及び安定的な人員確保の観点から、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、対国家公務員指数が平成23年度の103.5と比較して、高い指数となっているものと考えられる。</p> <p>また、平成25年国家公務員給与等実態調査と比較して、構造的に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(かつ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53.6%、短大卒46.4%であるのに対し、国は大卒3.8%、短大卒87.1%、高卒9.1%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0.2%であるのに対し、国は10.1%であること</li> </ul>	

給与水準の適切性の検証	<b>【検証結果】</b> (法人の検証結果) 本学に求められる先進医療の提供のため、上記の措置及び構造の結果による給与水準は適切であると考えます。 (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ます。
講ずる措置	今後とも大学病院の使命である高度先進医療の提供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。

○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 100.8

(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25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25年度)	前年度 (平成24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 16,779,651	千円 17,382,886	千円 (%) △ 603,235 (△ 3.5)	千円 (%) △ 1,599,070 (△ 8.7)
退職手当支給額 (B)	千円 1,577,456	千円 1,955,513	千円 (%) △ 378,057 (△ 19.3)	千円 (%) △ 145,025 (△ 8.4)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 9,326,862	千円 8,313,049	千円 (%) 1,013,813 ( 12.2 )	千円 (%) 2,844,077 ( 43.9 )
福利厚生費 (D)	千円 3,413,041	千円 3,232,539	千円 (%) 180,502 ( 5.6 )	千円 (%) 514,110 ( 17.7 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 31,097,010	千円 30,883,987	千円 (%) 213,023 ( 0.7 )	千円 (%) 1,614,092 ( 5.5 )

注:「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」において、一部が未計上となっていたため、修正変更しています。

#### 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」が減額となった要因は、臨時特例法に準拠した減額措置を前年度は8月から実施したのに対し、本年度は通年実施したこと、また、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。
  - 「退職手当支給額」が減額となった要因は、主として支給水準の引き下げによるものである。
  - 「非常勤役職員等給与」が増額となった要因は、新たな外部資金等の獲得による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」が増額となった要因は、社会保障負担率の増加によるものである。
  - 「最広義人件費」が増額となった要因は、主として臨時特例法に準拠した減額措置の通年実施及び退職手当支給水準の引き下げによる減額の影響に対し、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による増額の影響が大きかったためである。

- 「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

#### IV 法人が必要と認める事項 特になし