

# 国立大学法人京都大学の役員報酬・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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

理事の報酬については、個別の業績評価を考慮し決定することとしている。

なお、役員賞与は、役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して増額または減額することがあると定めている。

国立大学法人京都大学は、1897年の創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多角的な課題の解決に挑戦し、自由と調和を基礎とする地球社会の共存に広く貢献するため、学長のリーダーシップの下で以下のような取組を推進している。

第一に、研究の領域において、世界的に卓越した知の創造を行い、人文学、社会科学及び自然科学における基礎研究と応用研究の多様な発展と統合を図ること。第二に、教育の領域においては、対話を根幹とする自学自習を促し、知の継承と創造的精神の涵養に努め、豊かな教養・人間性と高い倫理観を有する優れた研究者や高度の専門能力をもつ人材を養成すること。第三に、開かれた大学として、国際交流や地域との連携を深め、自由と調和に基づく知を通じて社会に対する貢献を行うこと。第四に、以上のような使命を果たすために、全学的な調和を図りつつ、社会に対する説明責任を十分に果たしうる運営に努めること。

そうした中で、国立大学法人京都大学の学長は、職員数約6,800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3,000人以上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同水準となっている。

国立大学法人京都大学では、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他法人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られる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

改定なし

理事

改定なし

理事(非常勤)

該当者なし

監事

改定なし

監事(非常勤)

該当者なし

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 20,842	千円 14,026	千円 5,413	千円 1,402 (都市手当)			
A理事	千円 15,723	千円 10,467	千円 4,040	千円 1,046 (都市手当) 168 (通勤手当)			
B理事	千円 15,695	千円 10,467	千円 4,061	千円 1,046 (都市手当) 119 (通勤手当)			
C理事	千円 15,771	千円 10,467	千円 4,120	千円 1,046 (都市手当) 135 (通勤手当)			
D理事	千円 15,938	千円 10,467	千円 4,040	千円 1,046 (都市手当) 383 (通勤手当)			
E理事	千円 15,718	千円 10,467	千円 4,040	千円 1,046 (都市手当) 164 (単身赴任手当)			◇
F理事	千円 15,874	千円 10,467	千円 4,080	千円 1,046 (都市手当) 278 (通勤手当)			
G理事	千円 15,604	千円 10,467	千円 4,040	千円 1,046 (都市手当) 49 (通勤手当)			※
A監事	千円 12,280	千円 8,264	千円 3,189	千円 826 (都市手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0			

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:「都市手当」とは、地域の民間賃金水準を報酬(給与)に反映するように、物価等を踏まえて支給されているものである。  
注3:「前職」欄の「※」は独立行政法人の退職者であることを、「◇」は役員出向者であることを示す。  
注4:B監事(非常勤)への就任にあたって、本務先から、無報酬を条件とされたため、報酬は支給していない。

## 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	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	

## 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

定員(人数)と予算(金額)により人件費管理をしている。  
効率化係数による人件費の削減及び行政改革の重要方針に基づく総人件費改革に対応して、定員削減等の雇用調整や戦略的な定員の再配置、事務組織の改革、業務の簡素化・合理化等事務改革の方針として定めている。

#### 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

法人化移行時に本学の方針として、給与に関しては国に準拠すると定めており、俸給表及び諸手当制度については国家公務員の給与水準等を考慮し、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

勤勉手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度を行っている。

#### [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)	期間内における職員の業績を評価し、勤務成績に応じた支給率になるよう実施している。
昇給	昇給期間における勤務成績により実施している。
昇格	長期的な期間(3年)における勤務成績を加味して実施している。

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

平成25年4月から以下の改正を行った。

- ・俸給の特別調整額の改正  
職務・職責等に応じた額の見直し、また、新たな区分を追加する改正を行った。
- ・教養・共通教育主幹手当の新設  
教養・共通教育において重要かつ中核的な役割の教員には、月額30,000円の手当を支給する改正を行った。

平成26年1月から国に準拠して以下の改正を行った。

- ・55歳を超える教職員の標準の勤務成績での昇給停止

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。

(職員について)

- ・実施期間:平成24年8月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:
  - 一般職俸給表(一)7級以上(▲4.35%)、3級から6級まで(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
  - 一般職俸給表(二)4級以上(▲2.50%)、3級以下(▲1.00%)
  - 専門業務職俸給表5級以上(▲4.35%)、2級から4級まで(▲2.50%)、1級(▲1.00%)
  - 教育職俸給表5級以上(▲4.35%)、3級及び4級(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
  - 医療職俸給表(一)8級(▲4.35%)、3級から7級まで(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
  - 医療職俸給表(二)7級(▲4.35%)、3級から6級まで(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
  - 指定職俸給表(▲4.35%)
- ・諸手当関係の措置の内容:
  - 俸給月額に連動する手当の月額は、俸給月額の減額割合に応じた額を減じて算出
- ・国と異なる措置の概要:
  - 国家公務員と異なる減額割合で、平成24年8月1日から実施
  - 医療職俸給表(一)及び医療職俸給表(二)の適用を受ける職員のうち、医学部附属病院に所属する職員は適用除外

(役員について)

- ・実施期間:平成24年8月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:俸給月額(▲4.35%)
- ・諸手当関係の措置の内容:  
俸給月額に連動する手当の月額は、俸給月額の減額割合に応じた額を減じて算出
- ・国と異なる措置の概要:  
国家公務員と異なる減額割合で、平成24年8月1日から実施

## 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	4,272	44.4	7,336	5,454	123	1,882
事務・技術	1,193	41.1	5,744	4,320	133	1,424
教育職種 (大学教員)	2,404	47.6	8,669	6,405	125	2,264
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	503	38.0	5,298	3,996	82	1,302
医療職種 (病院医療技術職員)	156	41.1	5,689	4,278	133	1,411
指定職種	該当なし					
専門業務職員	8	39.3	6,112	4,653	158	1,459
技能・労務職種	8	56.4	5,494	4,127	134	1,367

非常勤職員	494	40.1	5,867	4,422	90	1,445
事務・技術	15	56.7	4,267	3,217	127	1,050
教育職種 (大学教員)	147	63.1	10,206	7,489	156	2,717
医療職種 (病院医師)	32	31.2	2,823	2,823	55	0
医療職種 (病院看護師)	224	27.6	3,933	2,977	40	956
医療職種 (病院医療技術職員)	70	30.6	4,213	3,253	118	960
指定職種	3	63.8	15,028	11,218	193	3,810
技能・労務職種	1					
教育職種 (外国人教師等)	2					

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:「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4:「技能・労務職種」とは、特定の技能業務、労務作業に従事する職種を示す。

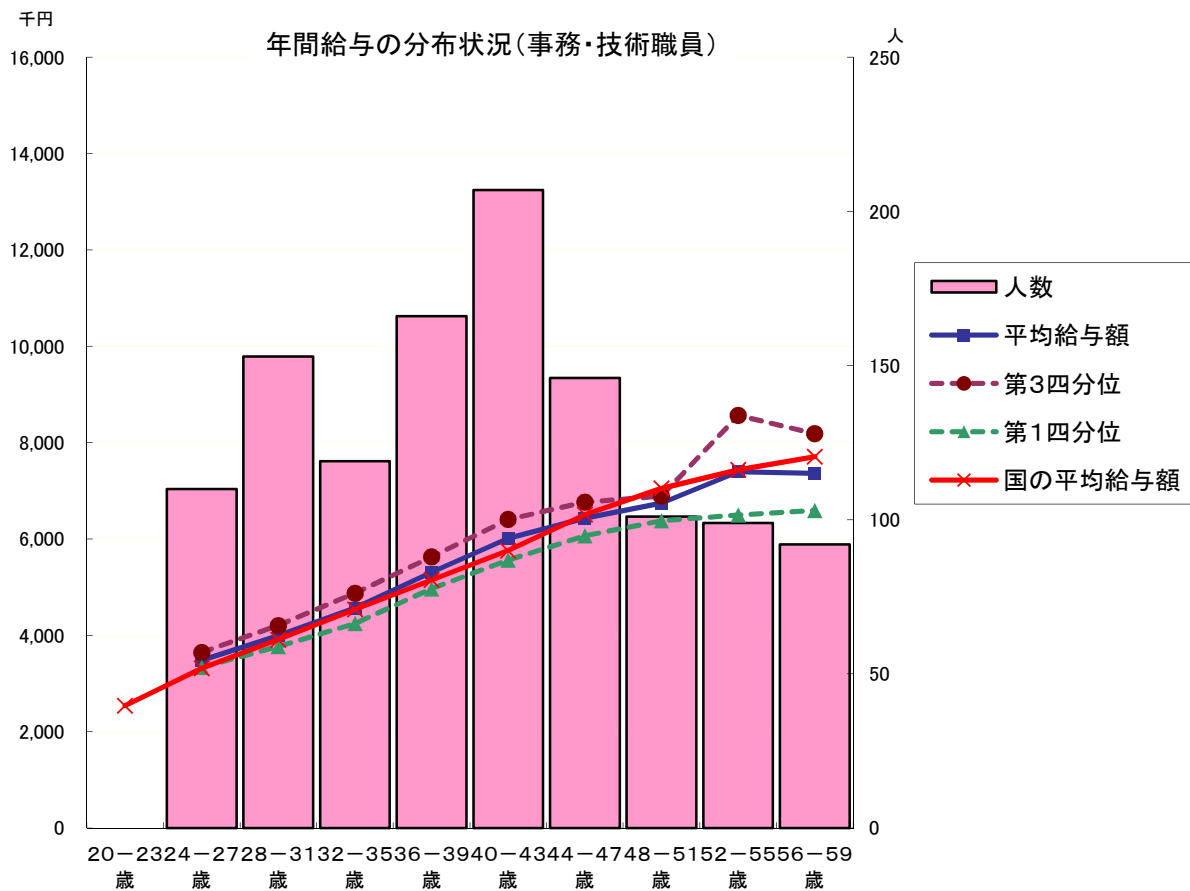
注5:非常勤職員の「技能・労務職種」及び「教育職種(外国人教師等)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

【年俸制適用者】

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	877	41.5	6,075	6,075	0	0
事務・技術	104	52.6	5,029	5,029	0	0
教育職種 (大学教員)	453	41.7	7,176	7,176	0	0
医療職種 (病院医師)	該当なし					
医療職種 (病院看護師)	該当なし					
教育職種 (外国人教師等)	4	42.8	9,094	9,094	0	0
特定研究員	279	36.3	4,661	4,661	0	0
特定専門業務職員	37	46.4	5,870	5,870	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: 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、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



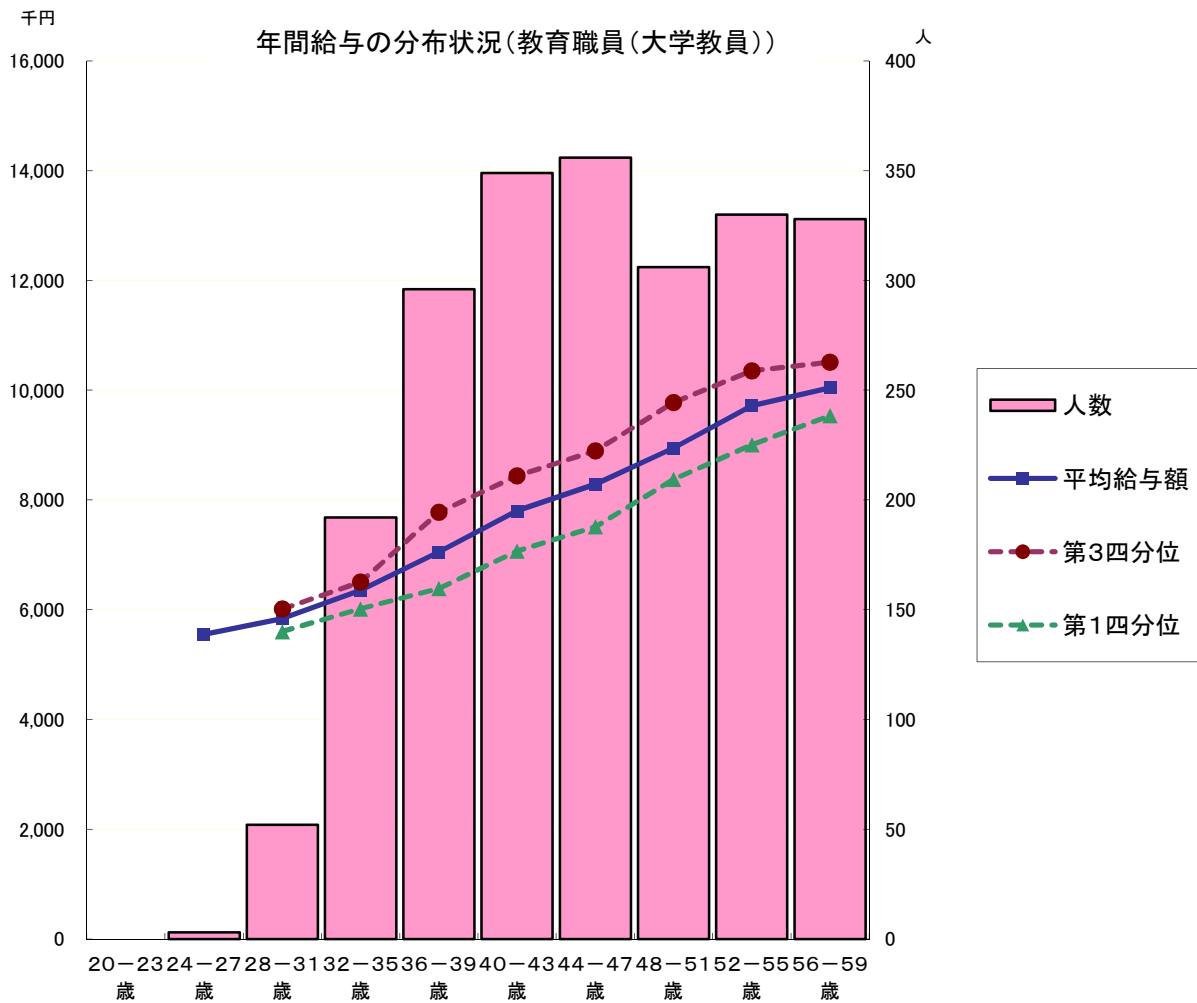
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	第3分位		
部長	19	55.1	9,323	10,098	9,745	
課長	71	52.9	8,188	8,924	8,442	
課長補佐	135	50.2	6,723	7,116	6,887	
係長	399	44.5	5,671	6,500	6,084	
主任	232	40.5	4,797	5,830	5,282	
係員	337	30.6	3,547	4,265	3,936	

注1:「部長」には、部長相当職である「次長」を含む。

注2:「課長」には、課長相当職である「室長」及び「事務長」を含む。

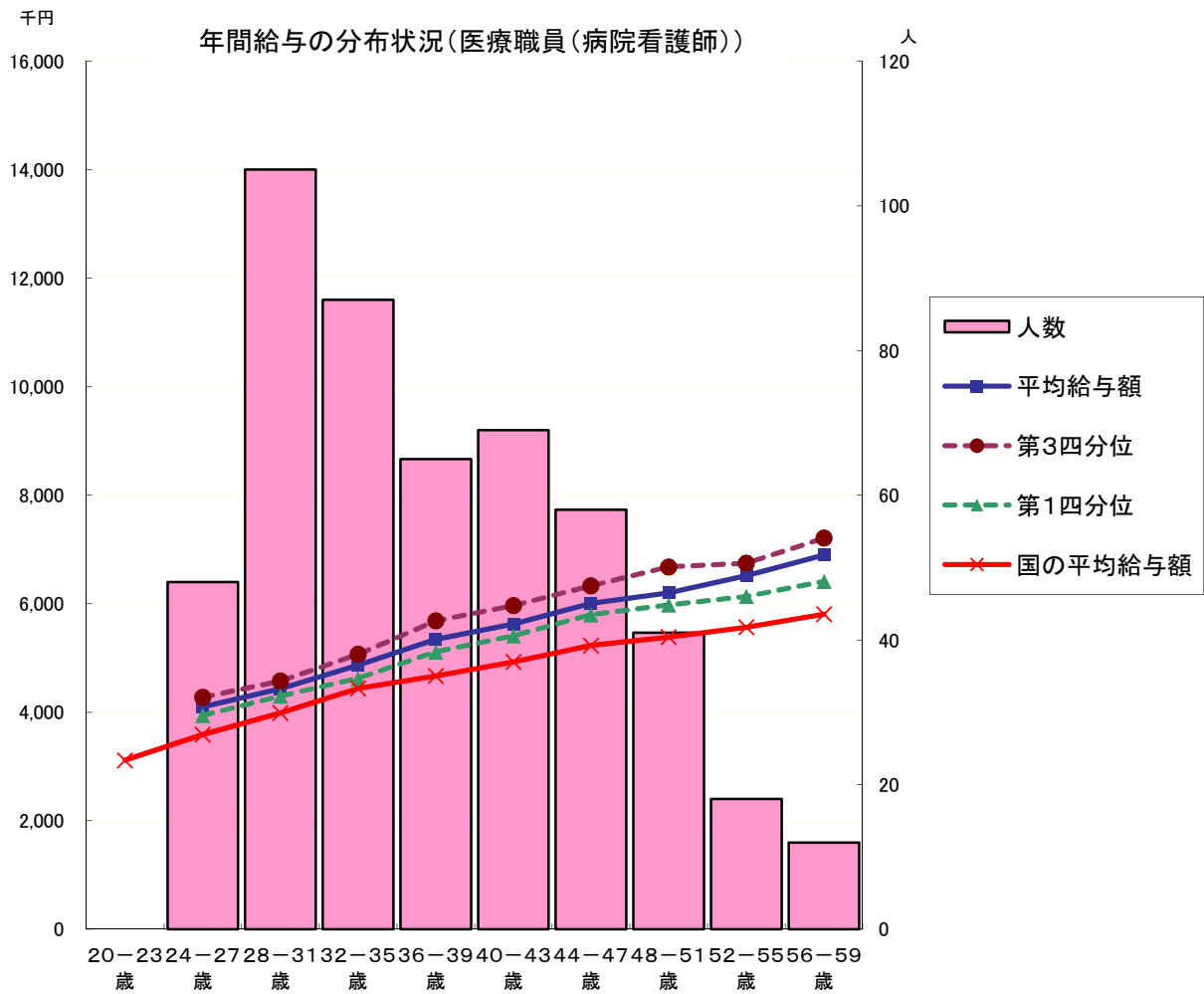


注:年齢24～27歳の該当者は3人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(教育職員(大学教員))

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		第1分位	第3分位
		人	歳	千円	千円	千円	千円
教授	896	55.0	9,689	10,240	10,588		
准教授	685	46.0	8,121	8,429	8,827		
講師	151	44.2	7,335	7,773	8,254		
助教	665	40.1	6,247	6,583	6,946		
助手	3	42.8	-	5,763	-		
教務職員	4	46.5	-	5,617	-		

注:助手及び教務職員の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
看護部長	1	-	-	-	-
副看護部長	4	52.3	-	7,386	-
看護師長	125	43.7	5,683	6,088	6,637
看護師	373	35.9	4,412	4,893	5,374

注1: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2: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。



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	6級	7級	8級	9級	10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	課長	部長	部長	部長	部長
人員(割合)	1,193	136 (11.4%)	207 (17.4%)	321 (26.9%)	328 (27.5%)	137 (11.5%)	47 (3.9%)	16 (1.3%)	1 (0.1%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		49～24	56～26	59～29	59～35	59～39	59～46	59～41	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		3,322～ 2,152	4,114～ 2,484	6,298～ 2,949	6,120～ 3,559	7,212～ 4,465	7,390～ 6,028	8,352～ 6,518	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		4,287～ 2,856	5,383～ 3,346	7,971～ 3,936	8,017～ 4,853	9,139～ 6,147	9,843～ 7,998	10,867～ 8,505	～	～	～

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	6級
標準的な職位		教務職員	助教助手	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	2,404	4 (0.2%)	669 (27.8%)	155 (6.4%)	681 (28.3%)	895 (37.2%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		59～37	62～27	60～29	62～32	69～38	～
所定内給与年額(最高～最低)		4,510～ 3,914	6,267～ 3,744	7,101～ 3,913	7,764～ 4,525	13,863 ～5,894	～
年間給与額(最高～最低)		5,977～ 5,215	8,063～ 4,866	9,477～ 5,200	10,337 ～6,029	17,276 ～8,021	～

(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	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)	503	0 (%)	373 (74.2%)	85 (16.9%)	40 (8.0%)	5 (1.0%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		～	58～26	59～30	59～39	56～45	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	5,136～ 2,809	5,233～ 3,102	5,568～ 4,077	6,285～ 5,044	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,778～ 3,727	7,007～ 4,208	7,650～ 5,676	8,123～ 6,998	～	～

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)	60.5%	63.1%	61.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.5%	36.9%	38.1%
	最高～最低	52.3～33.9%	48.9～28.7%	50.6～31.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.2%	65.8%	64.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.8%	34.2%	35.5%
	最高～最低	41.4～32.2%	38.6～29.7%	40.0～30.9%

(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)	60.4%	63.0%	61.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.6%	37.0%	38.3%
	最高～最低	52.3～34.3%	48.2～31.8%	49.8～33.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.4%	66.0%	64.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.6%	34.0%	35.2%
	最高～最低	51.2～24.2%	48.0～29.0%	49.6～28.6%

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.8%	65.5%	64.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.2%	34.5%	35.8%
	最高～最低	41.4～32.9%	38.6～30.0%	40.0～31.6%

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は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記載していない。

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))	100.5
対他の国立大学法人等	111.6

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	108.1
------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	113.3
対他の国立大学法人等	106.0

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 100.5	
	参考	地域勘案 104.5 学歴勘案 99.1 地域・学歴勘案 104.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	国家公務員の特例法による給与減額支給措置の割合と、本学の給与減額支給措置の割合が異なるため、対国家公務員の指数を上回ったと考えられる。	
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 48.59%】                      (国からの財政支出額 80,164百万円、支出予算の総額 164,975百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円 (平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 7.5% (常勤職員数1,193名中90名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 75.3% (常勤職員数1,193名中898名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 24.0%】                      (支出総額 158,526百万円、給与・報酬等支給総額 38,059百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】                      (法人の検証結果)                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は48.59%となっており、累積欠損もないことから、給与水準は適切であると考えられる。                      (主務大臣の検証結果)                      学歴差を是正した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	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準となるよう配慮していきたい。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 113.3	
	参考	地域勘案 109.5 学歴勘案 113.1 地域・学歴勘案 110.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域手当が様々な支給割合の国家公務員に対し、本学病院の都市手当(地域手当)10%と比較していること、平成25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」の医療職俸給表(三)によると、最終学歴が大卒3.8%、短大卒87.1%、高校卒9.1%であるのに対し、本学は修士修了2.8%、大卒32.4%、短大卒64.8%、高校卒0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、また同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」の医療職俸給表(三)によると、1級(准看護師)の構成割合が10.1%であるのに対し、本学は0%であり、国と比べて著しく1級(准看護師)職員の構成比が異なること、この三つの主要要因並びに病院看護師は給与減額支給措置の適用を除外していることにより、対国家公務員の指数を上回ったと考えられる。	
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 48.59%】                      (国からの財政支出額 80,164百万円、支出予算の総額 164,975百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円 (平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 0.4% (常勤職員数503名中2名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 35.2% (常勤職員数503名中177名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 24.0%】                      (支出総額 158,526百万円、給与・報酬等支給総額 38,059百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】                      (法人の検証結果)                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は48.59%となっており、累積欠損もないことから、給与水準は適切であると考えられる。                      (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。</p>	
講ずる措置	職員の給与水準については、引き続き適正な給与水準となるよう配慮していきたい。	

○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

107.6

(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 37,912,027	千円 38,058,503	千円 (%) △ 146,476 (△0.4)	千円 (%) △ 1,215,214 (△3.1)
退職手当支給額 (B)	千円 1,544,208	千円 4,057,281	千円 (%) △ 2,513,073 (△61.9)	千円 (%) △ 642,066 (△29.4)
非常勤役員等給与 (C)	千円 21,375,833	千円 20,827,452	千円 (%) 548,381 (2.6)	千円 (%) 3,392,575 (18.9)
福利厚生費 (D)	千円 7,649,521	千円 7,269,882	千円 (%) 379,639 (5.2)	千円 (%) 1,047,331 (15.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 68,481,589	千円 70,213,118	千円 (%) △ 1,731,529 (△2.5)	千円 (%) 2,582,625 (3.9)

注1:「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「(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、前年度比がマイナス0.4%となった要因については、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して実施した給与減額支給措置の実施期間の違い(H24年度:H24.8~H25.3、H25年度:H25.4~H26.3)が考えられる。

退職手当支給額について、前年度比がマイナス61.9%となった要因については教育職種の定年延長による支給人員の減少及び「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき実施した支給水準の引下げが考えられる。

非常勤役員等給与について前年度比がプラス2.6%となった要因については、外部資金による特定有期雇用教職員等の雇用の増加が考えられる。

福利厚生費について、前年度比がプラス5.2%となった要因については、共済組合の介護掛金率、短期掛金率及び長期掛金率の引上げによることが考えられる。

結果として、最広義人件費については、前年度比マイナス2.5%となった。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし