

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人京都工芸繊維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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員のうち、平成25年度給与水準公表対象職員数(当該法人403人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) **国立大学法人東京農工大学**・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している理工系大学である(平成25年度給与水準公表対象職員数524名)。公表資料によれば、平成25年度の当該法人の長の年間報酬額は14,924千円(地域手当、通勤手当を除く)であり、公表対象年度には9.77%の給与減額が適用されていたこと、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、平成26年度の本俸額は約11,900千円と推定される。同様の考え方により、理事については約10,100千円と推定される。

(2) **国立大学法人電気通信大学**・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している理工系大学である(平成25年度給与水準公表対象職員数394名)。公表資料によれば、平成25年度の当該法人の長の年間報酬額は14,829千円(地域手当、通勤手当を除く)であり、公表対象年度には9.77%の給与減額が適用されていたこと、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、平成26年度の本俸額は約11,800千円と推定される。同様の考え方により、理事については約9,300千円と推定される。

(3) **国立大学法人名古屋工業大学**・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している理工系大学である(平成25年度給与水準公表対象職員数471名)。公表資料によれば、平成25年度の当該法人の長の年間報酬額は14,828千円(地域手当、通勤手当を除く)であり、公表対象年度には9.77%の給与減額が適用されていたこと、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、平成26年度の本俸額は約11,800千円と推定される。同様の考え方により、理事については約10,000千円と推定される。

(4) **事務次官年間報酬額**・・・22,652千円

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては、「国立大学法人京都工芸繊維大学役員報酬規則」の定めにより常勤役員の役員期末手当において、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増額又は減額できる旨規定している。

平成26年度は役員の業績や法人の財務状況等を総合的に勘案し、6月期手当、12月期手当ともに学長以下5名の役員に対して増減を行わないこととした。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

<役員報酬基準の内容>

「国立大学法人京都工芸繊維大学役員報酬規則」に則り、基本給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当及び役員期末手当としている。

役員期末手当は、役員期末手当基礎額(基本給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額を加算し、かつ、基本給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額)に、6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

<平成26年度における改正内容>

平成26年度は12月期役員期末手当の支給割合を0.15月引き上げた。

理事	〔 同上 〕
理事(非常勤)	〔 該当者無し 〕
監事	〔 該当者無し 〕
監事(非常勤)	〔 <役員報酬基準の内容> 「国立大学法人京都工芸繊維大学役員報酬規則」に則り、非常勤役員手当として いる。 <平成26年度における改正内容> 改正無し 〕

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 18,050	千円 11,808	千円 4,789	千円 1,180 (地域手当) 272 (通勤手当)			
A理事	千円 15,091	千円 10,008	千円 4,059	千円 1,000 (地域手当) 24 (通勤手当)			
B理事	千円 15,091	千円 10,008	千円 4,059	千円 1,000 (地域手当) 24 (通勤手当)			
C理事	千円 12,381	千円 7,764	千円 3,197	千円 892 (地域手当) 36 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)			◇
D理事	千円 9,200	千円 6,546	千円 1,833	千円 654 (地域手当) 165 (通勤手当)	4月1日	11月25日	
E理事	千円 3,669	千円 3,299	千円 0	千円 329 (地域手当) 40 (通勤手当)	12月2日		
A監事 (非常勤)	千円 2,736	千円 2,736	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,736	千円 2,736	千円	千円 ()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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、独立行政法人等の役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等
役員として在職する者)を指す。

注5: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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人京都工芸繊維大学は、伝統文化の源である古都の風土の中で、知と美と技を探究する独自の学風を築き上げ、本学の理念である「人間と自然の調和」、「感性と知性の融合」、「豊かな人間性と高い倫理性に基づく技術の創造」に基づき、教育研究の成果を世界に向けて発信する学問の府となることを使命とし、学長のリーダーシップの下、教育・学生支援事業（教育組織改革、特色ある教育プログラムの展開、総合的な学習支援システムの構築等）、研究事業（産業連携事業の推進、知的財産の戦略的な活用等）、地域連携・国際化事業（地方自治体との包括協定に基づく地域連携事業の推進、高大連携事業の推進、国際交流事業の推進等）を加速度的に推進している。

そうした中で、国立大学法人京都工芸繊維大学の学長は、職員数約1,000名（非常勤教職員を含む）の法人の包括的な最終責任者として、校務を司り、所属職員を統督している。本学学長の年間報酬額は人数規模が同規模（企業規模500人以上1,000人未満）である民間企業の役員報酬28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官（指定職8号俸）の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

また、本学学長の報酬月額、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5号俸相当（月額964,000円）として定めているが、本学と同規模の理工系大学の長の報酬水準（国立大学法人東京農工大学、国立大学法人電気通信大学及び国立大学法人名古屋工業大学の長の平均報酬964,000円）と同水準となっている。

学長の職務は上記のとおりであり、責任の度が特に高度であることから、法人化移行前と同等以上であると言え、こうした職務内容の特性や他法人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。

理事

理事は学長を補佐し、本学の業務を掌理する役割を担っており、上記学長に準ずる責任と職務があると言える。

本学理事の年間報酬額は人数規模が同規模（企業規模500人以上1,000人未満）である民間企業の取締役の年間報酬17,243千円と比較してもそれ以下となっている。

また、本学理事の報酬月額は、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3号俸相当以下（月額817,000円以下）として定めているが、本学と同規模の理工系大学の理事の報酬水準（国立大学法人東京農工大学、国立大学法人電気通信大学及び国立大学法人名古屋工業大学の理事の平均報酬798,000円）と同水準となっている。

以上のことから、理事の職務内容の特性や他法人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。

監事（非常勤）

監事は本学の業務を監査し、学内外に監査結果を報告する重要な責務を負っていると言える。

本学監事の報酬月額は、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1号俸相当（月額705,000円）として定めており、非常勤監事の場合は当該監事の月間勤務日数に応じた額を報酬月額としているが、他の理工系国立大学法人の監事の報酬水準（国立大学法人東京農工大学、国立大学法人電気通信大学及び国立大学法人名古屋工業大学の監事の平均報酬723,000円）と比較しても同水準であり、報酬水準は妥当であると考えられる。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人等との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
	千円	年	月			
理事A	9,203	8	0	3月31日	1.0	

注:「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

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
理事A	当該理事は研究・産学連携担当理事として、重点領域研究プロジェクトを推進するための所属組織の枠を超えた組織として教育研究プロジェクトセンターを創設・支援し、その他地域産業界や地域自治体との包括的連携協力による産学官連携活動の更なる推進、知的財産戦略のための体制の整備や若手研究者育成に係る重点的支援等を実施し、平成18年度から平成25年度の計8年間に渡り、大学の研究力推進及び産学連携活動に貢献した。 当該理事の業績勘案率については、上記担当業務に対する業績と貢献度、国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て1.0と決定した。

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 本学では役員報酬に業績給は導入しておらず、現在のところ、導入の予定はない。 〕

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

国家公務員の給与制度及び水準に準拠し、かつ本学の財務状況等を勘案し、決定している。特に、当法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成26年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当該法人約950名(非常勤教職員を含む))・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人電気通信大学・・・当該法人は、教育・研究等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約450人)となっている。

(2) 国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,126円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模(企業規模500人以上)の4月の平均支給額は事務職で約604,000円、教育職で約765,000円となっている。

さらに、適正な人件費管理の観点から、長期的な視点に立った人件費充当財源を視野に入れた人事計画を立て、適正な管理・運用に努めている。

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

職員の勤務成績に応じて、賞与の勤勉手当の支給割合及び基本給の昇給幅に、勤務評価を反映させている。

賞与:6月1日及び12月1日にそれぞれ在職する職員に対し、その者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定している。

昇給:昇給は毎年1月1日とし、その者の勤務成績に応じて、0から8号給の範囲で昇給号数を決定している。

昇格:勤務成績が優秀で、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力評価に基づき上位の級に決定することがある。

降格:勤務成績が不良な場合は、その者が従事する職務に応じた下位の級に決定することがある。

特別昇給:勤務成績が特に良好である職員が、(1)研究、発明考案等により表彰又は顕彰を受けた場合 (2)学長が特別に認めた場合 のいずれかに該当する場合には、特別に昇給させる場合がある。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

<給与制度の内容>

「国立大学法人京都工芸繊維大学職員給与規則」に則り、基本給、基本給の調整額及び諸手当(期末手当、勤勉手当、管理職等手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、入試手当、学位論文審査手当及び中央省庁勤務手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給及び基本給の調整額の合計額並びに扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(基本給及び基本給の調整額並びにこれに対する地域手当の月額の合計額)に、国立大学法人京都工芸繊維大学職員勤勉手当支給細則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

<平成26年度における主な改正内容>

○平成25年人事院勧告に基づく国家公務員給与法の改正に準じた措置として、平成26年4月1日において45歳に満たない職員のうち、昇給その他の号給の決定状況を考慮して調整の必要がある職員について、平成26年4月1日における号給を、同日に受けることとなる号給の1号給上位の号給とした。

○平成26年人事院勧告の内容に基づく国家公務員給与法の改正に準じた措置として、下記の措置を講じた。

- ・一般職基本給表、教育職基本給表、医療職基本給表について、高位号俸者を除き、平成26年4月1日に遡って平均0.3%増額改定した。
- ・基本給の調整額のうち、2級の調整基本額を、平成26年4月1日に遡って月額100円増額改定した。
- ・初任給調整手当額を平成26年4月1日に遡って月額100円～300円増額改定した。
- ・交通用具を使用している者の通勤手当額を平成26年4月1日に遡って月額100円～7,100円増額改定した。
- ・平成26年12月期支給の勤勉手当の支給割合を0.15月引き上げた。
- ・平成27年1月1日における昇給号数を1号給抑制した。

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26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 371	歳 48.7	千円 8,420	千円 6,206	千円 143	千円 2,214
事務・技術	人 106	歳 42.6	千円 5,957	千円 4,452	千円 135	千円 1,505
教育職種 (大学教員)	人 264	歳 51.2	千円 9,422	千円 6,920	千円 146	千円 2,502
医療職種 (病院医師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 0	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
専門行政職種	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 10	歳 43.6	千円 4,215	千円 3,504	千円 164	千円 711
事務・技術	人 4	歳 56.0	千円 3,630	千円 3,053	千円 168	千円 577
教育職種 (大学教員)	人 6	歳 35.3	千円 4,606	千円 3,805	千円 161	千円 801
医療職種 (病院医師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円

注: 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。

【年俸制適用者】

任期付職員	人 10	歳 50.3	千円 7,512	千円 7,512	千円 203	千円 0
事務・技術	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 8	歳 46.5	千円 7,644	千円 7,644	千円 157	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
専門行政職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

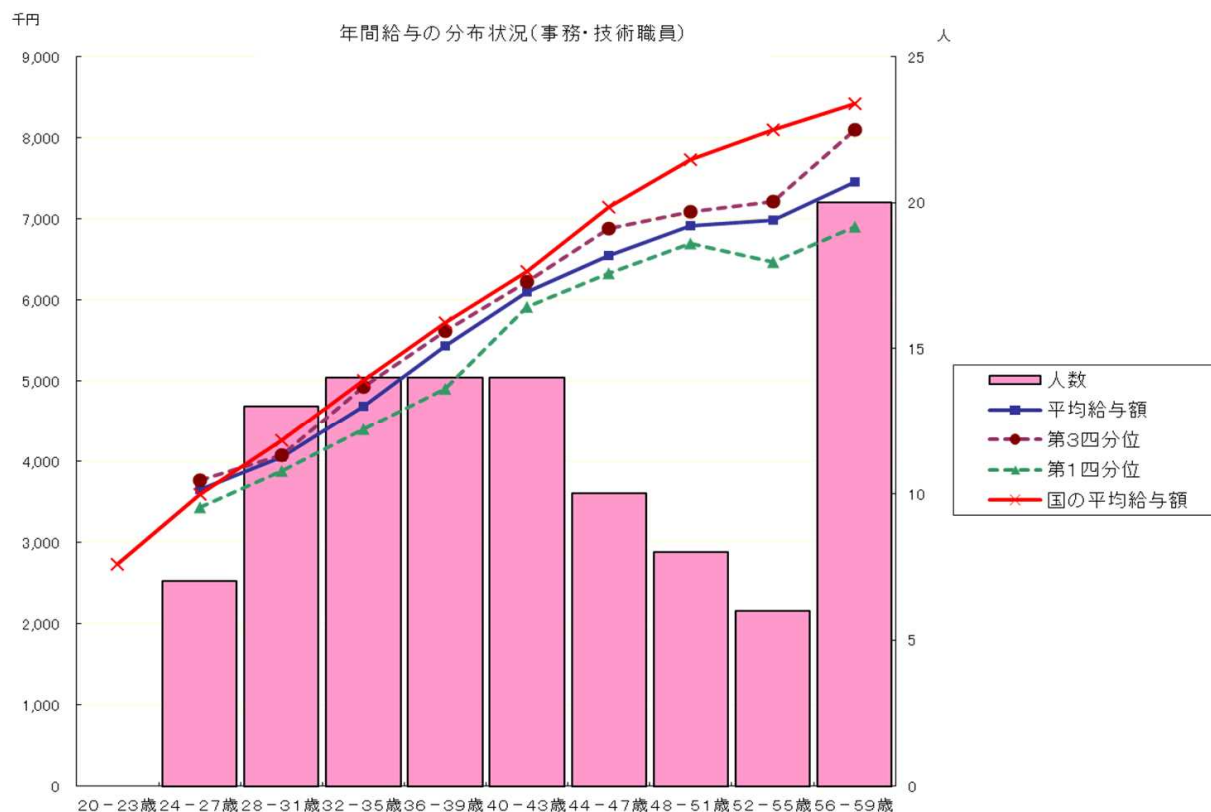
注1: 在外職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため、表を省略する。

注2: 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。

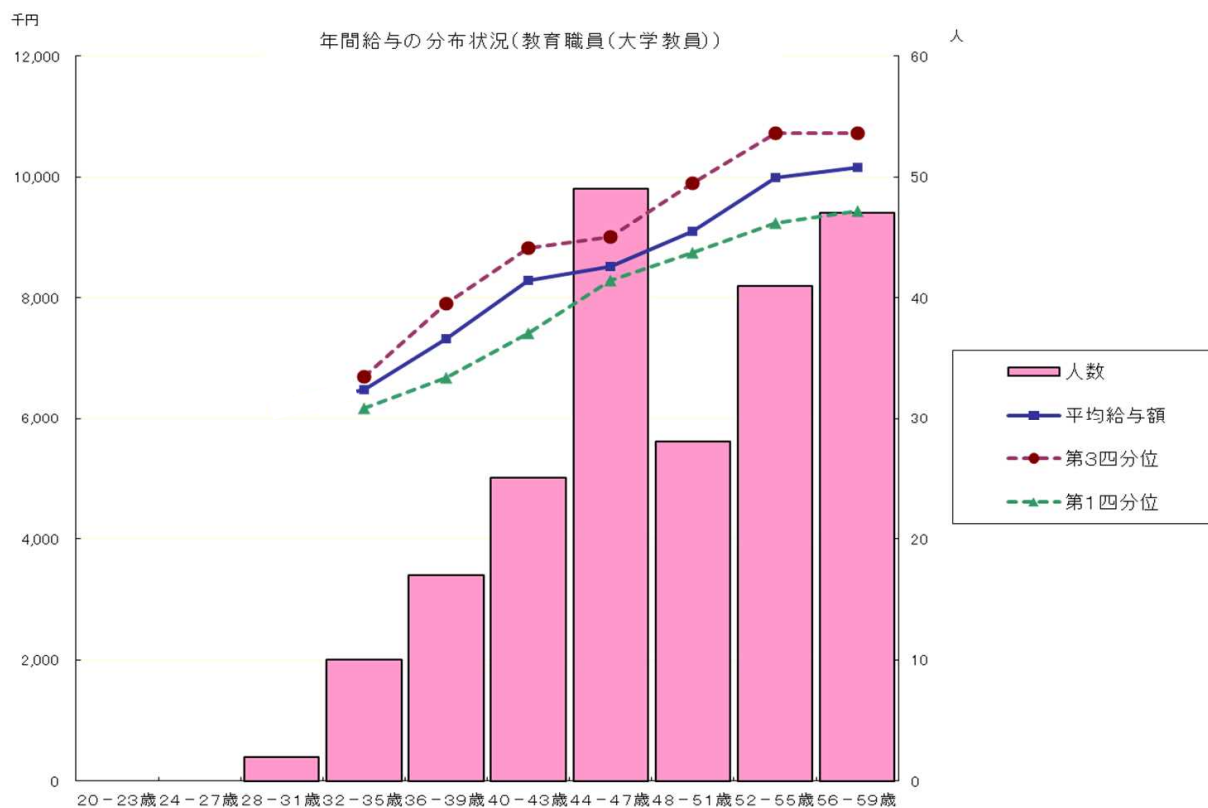
注3: 常勤職員の「医療職種(病院看護師)」及び年俸制適用者(任期付職員)の「専門行政職種」については該当者が2名以下であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

注4: 「専門行政職種」とは、産学官連携等に関する専門的業務を行う職種を示す。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)(任期付職員を除く。以下、④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、④まで同じ。



注:年齢28歳～31歳の該当者は2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、年間給与については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
課長	14	53.8	7,866	8,474 ～ 6,700
副課長	14	54.2	7,124	7,645 ～ 6,899
係長	47	43.2	5,910	6,934 ～ 4,656
主任	8	36.0	4,852	6,296 ～ 4,345
係員	23	29.8	3,942	4,427 ～ 3,244

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	116	57.6	10,606	12,313 ～ 9,012
准教授	97	48.6	8,904	9,722 ～ 7,905
講師	4	43.0	7,727	8,450 ～ 7,156
助教	45	41.6	6,934	8,157 ～ 5,794
助手	2			

注:助手の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

④ 賞与(平成26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))

(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)	% 64.0	% 62.2	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 37.8	% 36.9
	最高～最低	% 41.3～32.3	% 42.3～35.4	% 41.6～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 62.3	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 37.7	% 36.9
	最高～最低	% 41.3～30.5	% 42.7～34.4	% 40.7～33.8

(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)	% 64.2	% 62.4	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 37.6	% 36.7
	最高～最低	% 48.8～32.7	% 45.4～34.6	% 47.1～33.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.5	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 37.5	% 36.6
	最高～最低	% 41.0～32.8	% 42.7～34.7	% 40.4～33.8

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 92.1 ・年齢・地域勘案 94.9 ・年齢・学歴勘案 90.5 ・年齢・地域・学歴勘案 94.5 (参考) 対他法人 104.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	(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 69.4%】 (国からの財政支出額 6,697百万円、支出予算の総額 9,656百万円：平成26年度予算) 【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】 (文部科学大臣の検証結果) 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きたい。
講ずる措置	現在の給与水準を今後も維持していく。

○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 99.9

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26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。

4 モデル給与

○事務・技術職員

- ・22歳(大卒後初任給、独身)
月額 174,200円 年間給与 2,865,000円
- ・35歳(係長級、配偶者・子1人)
月額 323,800円 年間給与 5,225,000円
- ・50歳(副課長級、配偶者・子2人)
月額 434,600円 年間給与 7,094,000円

○教育職員

- ・27歳(博士修了後初任給、助教、独身)
月額 336,900円 年間給与 5,472,000円
- ・45歳(准教授、配偶者・子1人)
月額 526,900円 年間給与 8,625,000円
- ・55歳(教授、配偶者・子2人)
月額 608,500円 年間給与 9,994,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成26年10月より、常勤教員に対し、従来の月給制給与制度に加え年俸制給与制度を導入し、平成27年1月より一部の常勤教員に対し、年俸制給与制度を適用している。

年俸制が適用される常勤教員に支給される業績給は、成績給、国際的学術論文・世界的受賞インセンティブ及び外部資金獲得インセンティブとなっている。

成績給は1年間の業績評価に基づき支給され、国際的学術論文・世界的受賞インセンティブについては世界的受賞や著名な学術雑誌に論文が掲載された場合、外部資金獲得インセンティブについては外部資金を獲得した場合に、支給される一時金である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,751,943	千円 3,804,916	千円 3,494,845	千円 3,403,979	千円 3,786,437	千円
退職手当支給額 (B)	千円 130,063	千円 582,059	千円 551,294	千円 125,303	千円 385,886	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 704,962	千円 632,604	千円 538,810	千円 550,805	千円 693,536	千円
福利厚生費 (D)	千円 512,978	千円 534,217	千円 511,692	千円 519,651	千円 579,063	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,099,946	千円 5,553,796	千円 5,096,641	千円 4,599,738	千円 5,444,922	千円

注1: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

注2: 「給与、報酬等支給総額」においては、補助金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「17 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3: 「非常勤役職員等給与」においては、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。

総人件費について参考となる事項

①前年度比人件費増減の要因について

○給与、報酬等支給総額: 平成24年度7月より実施した、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した給与減額措置が、平成26年度で終了したことによる

○退職手当支給額: 自己都合退職者の増、定年退職者の増による。

○非常勤役職員等給与: 寄附金、受託研究費その他競争的資金等での雇用、人材派遣サービス利用の増による。

○福利厚生費: 特に社会保険料・労働保険料の増による。

○最広義人件費: 上記の各要因の総計による。

②「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)に基づき、平成26年7月から、92/100から87/100への調整率を引き下げた。

Ⅳ その他

特になし