

国立大学法人豊橋技術科学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

当該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、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人の他、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関の内常勤職員数(当該法人346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) 国立大学法人長岡技術科学大学…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(常勤職員数353人)。公表資料によれば平成25年度の法人の長の年間報酬額は14,750千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると16,105千円と推定される。同様の考え方により理事については12,719千円と推定される。

(2) 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。)

国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程により、期末特別手当の額は、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を勘案し、学長がその職務実績に応じその額の100分の10の範囲内でこれを増額し、または減額することができる。業績給については、本学においては未導入である。

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

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給(984,000円)に地域手当(29,520円)を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算して得た額を基礎として、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を乗じて得た額に、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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成26年度においては、報酬基準の改定は行われなかった。

理事

理事の役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給(646,000～776,000円)に地域手当(23,280～51,680円)、単身赴任手当(29,000円)、通勤手当(4,200～15,800円)を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算して得た額を基礎として、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を乗じて得た額に、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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成26年度においては、報酬基準の改定は行われなかった。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤監事の役員報酬支給基準は、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給100,000円を支給している。期末手当については非常勤のため支給していない。

平成26年度においては、報酬基準の改定は行われなかった。

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 15,042 | 千円 11,808 | 千円 2,880 | 千円 354 (地域手当) | 4月1日 | | ※ |
| A理事 | 千円 13,054 | 千円 9,322 | 千円 3,401 | 千円 50 (通勤手当) 279 (地域手当) | 4月1日 | | |
| B理事 | 千円 13,219 | 千円 9,349 | 千円 3,401 | 千円 189 (通勤手当) 279 (地域手当) | 4月1日 | | |
| C理事 | 千円 11,666 | 千円 7,752 | 千円 2,946 | 千円 620 (地域手当) 348 (単身赴任手当) | | | ◇ |
| A監事 (非常勤) | 千円 1,200 | 千円 1,200 | 千円 | 千円 () | | | ※ |
| B監事 (非常勤) | 千円 1,200 | 千円 1,200 | 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

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

豊橋技術科学大学は、技術科学に関する教育と研究を通して社会に貢献することを使命とし、主に高等専門学校卒業生を受け入れ、豊かな人間性と国際的視野を持つ実践的創造的かつ指導的技術者を養成するとともに、国際競争力のある先端技術の開発研究を推進し、我が国の社会、特に産業界の活力の創出に貢献することを目指している。

そのため大学院教育に重点を置き、レベルの高い基礎科学・教養教育とその上に立った実践的専門・技術教育を交互に進める「らせん型」教育を学部・大学院一貫で実施すること等を目標としている。

平成25年度の本学の業務の実績に関する評価においては、この目標達成に向けて学長のリーダーシップの下、学部3年次編入者の英語特別演習や学部2年次のプロジェクト研究の充実、大学院科目の先行履修制度等について平成26年度の教育カリキュラムに反映することを決定するなど、法人の基本的な目標に沿って計画的に取り組んでいることが認められている。

その中で学長は、職員数約340名の法人の代表として、校務を司り、所属職員を統督するとともにその業務を総理する職務を担っている。

本学では、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準用して決定しており、他の工学系単科大学の長の報酬水準と同水準となっていることや、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬28,030千円や事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

上記のとおり経営責任者と教学責任者を同時に担う職務内容や責任の度合を鑑みて、本学における学長の報酬水準は妥当であると考えている。

理事

本学における理事の報酬水準は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を準用した俸給表の3号給から7号給の間で決定しており、他の工学系単科大学の役員の報酬水準と同水準となっていることや、人数規模が同規模である民間企業の取締役報酬17,243千円比べてもそれ以下となっている。

学長を補佐し、大学の業務を掌理し大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営する職務の責任の度合を鑑みて、本学における理事の報酬水準は妥当であると考えている。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

本学における監事の役割は、本法人の業務全般について監査を行い、監査の結果に基づき必要があるときは、学長や文部科学大臣に意見を提出することができ、役員会、経営協議会、教育研究評議会その他重要な会議に出席し意見を述べることができ、大学の適正な運営において極めて重要な地位を担っている。

他の工科系大学の監事(非常勤)の報酬水準と本学の報酬水準を比較した際、本学の報酬水準は低い水準にあり、本学における監事(非常勤)の報酬水準は妥当であると考えている。

【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 | | | |
| 法人の長 | 該当者なし | | | | | |
| 理事A | 該当者なし | | | | | |
| 理事B | 該当者なし | | | | | |
| 理事C | 該当者なし | | | | | |
| 監事A (非常勤) | 該当者なし | | | | | |
| 監事B (非常勤) | 該当者なし | | | | | |

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 |
|--------------|-------|
| 法人の長 | 該当者なし |
| 理事A | 該当者なし |
| 理事B | 該当者なし |
| 理事C | 該当者なし |
| 監事A (非常勤) | 該当者なし |
| 監事B (非常勤) | 該当者なし |

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

業績給については、本学においては未導入である。
 年俸制等業績給の導入については、他大学の動向等を踏まえつつ検討していく。

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

当該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、国家公務員の他、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（当該法人常勤職員346人）・職種別平均支給額を参考にした。

(1)国立大学法人長岡技術科学大学…当該法人は、工科系単科大学として本学と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 353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）の平均給与月額は408,472円となっており、全職員の平均給与月額は329,249円となっている。

(3)職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等規模の職種の大学卒の4月の平均支給額は419,747円となっている。

なお、人件費率についての取り扱い、部門ごとの人件費配分は本学では行っておらず、全学管理（人件費予算総額管理）とし、中期計画の予算、収支計画及び資金計画における人件費見積額の範囲内で、人事院勧告等を考慮し、その効率化を図っている。

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。）

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定については、勤務評価、個人評価結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

業績給においては、教育研究等業績手当（現行の期末・勤勉手当相当）、退職手当等（退職手当相当額、年俸制導入加算額）により構成し、業績評価結果に応じて増減して支給するものと外部資金等の獲得等に応じて業績給（研究大学促進手当）として年2回支給するものを設定している。年俸の構成としては、基本給と業績給および生活補助給としており、構成比率は基本給＋生活補助給を7割、業績給を3割とする構成を基本としている。

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

- ・単身赴任手当について、国立大学など間の異動者のみを支給対象とし、民間企業からの採用者が対象外となっていたものの不均衡を是正するため給与規程を改正し、手当の支給対象に民間企業等からの採用者を追加した。
- ・特定職員就業規則を作成し、リサーチアドミニストレーター等年俸制の給与体系の職員を新設した。
- ・人事院勧告に伴う給与法改正により民間給与との格差是正のため平成26年4月より俸給表の水準引き上げならびに通勤手当金額の増額、勤勉手当を0.15ヶ月分引き上げた。
- ・現行の退職金制度を見直し業績を反映した処遇を行うことを可能とし、優秀な研究者にとって魅力的な体系となる仕組みを構築し、国内外の優秀な研究者を招聘するとともに若手教員の雇用の安定化と流動性を両立させることを目的として国立大学法人豊橋技術科学大学年俸制適用職員給与規程を作成し、年俸制の給与体系の導入を開始した。

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 288 | 歳 46 | 千円 7,278 | 千円 5,365 | 千円 96 | 千円 1,913 |
| 事務・技術 | 人 118 | 歳 43.8 | 千円 5,667 | 千円 4,220 | 千円 111 | 千円 1,447 |
| 教育職種 (大学教員) | 人 170 | 歳 47.5 | 千円 8,396 | 千円 6,159 | 千円 86 | 千円 2,237 |

| | | | | | | |
|---------------------|--------|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| 常勤職員(年俸制) | 人 5 | 歳 53.3 | 千円 8,364 | 千円 6,330 | 千円 106 | 千円 2,034 |
| リサーチ・アドミニスト レーター | 人 5 | 歳 53.3 | 千円 8,364 | 千円 6,330 | 千円 106 | 千円 2,034 |

| | | | | | | |
|----------------|--------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 再任用職員 | 人 5 | 歳 65.1 | 千円 5,367 | 千円 4,508 | 千円 209 | 千円 859 |
| 事務・技術 | 人 2 | 歳 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない |
| 教育職種 (大学教員) | 人 3 | 歳 66.5 | 千円 6,275 | 千円 5,243 | 千円 202 | 千円 1,032 |

| | | | | | | |
|----------------|--------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 再任用職員(年俸制) | 人 1 | 歳 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない |
| 教育職種 (大学教員) | 人 1 | 歳 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない |

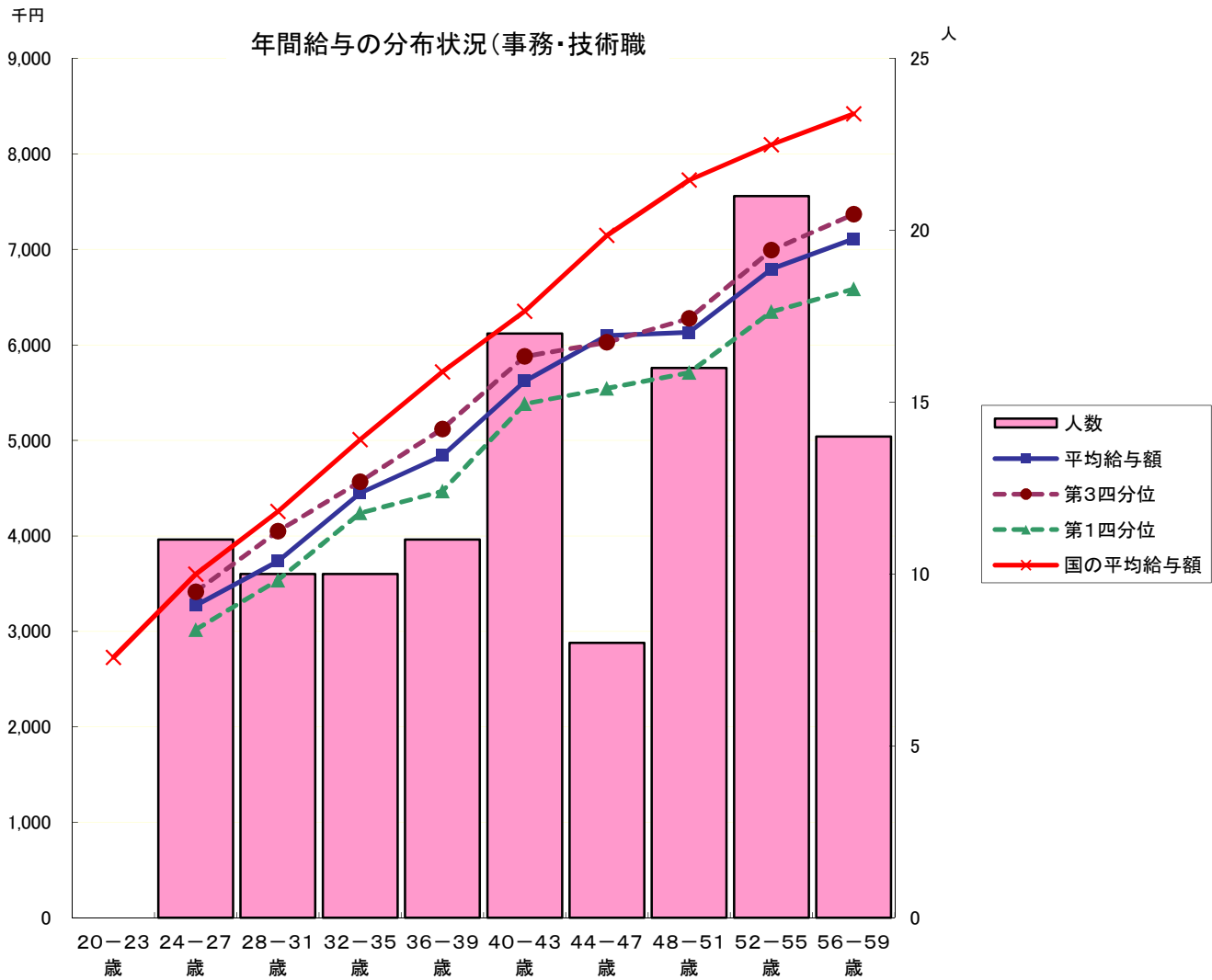
| | | | | | | |
|-------|--------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 非常勤職員 | 人 2 | 歳 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない |
| 事務・技術 | 人 2 | 歳 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない | 千円 記載しない |

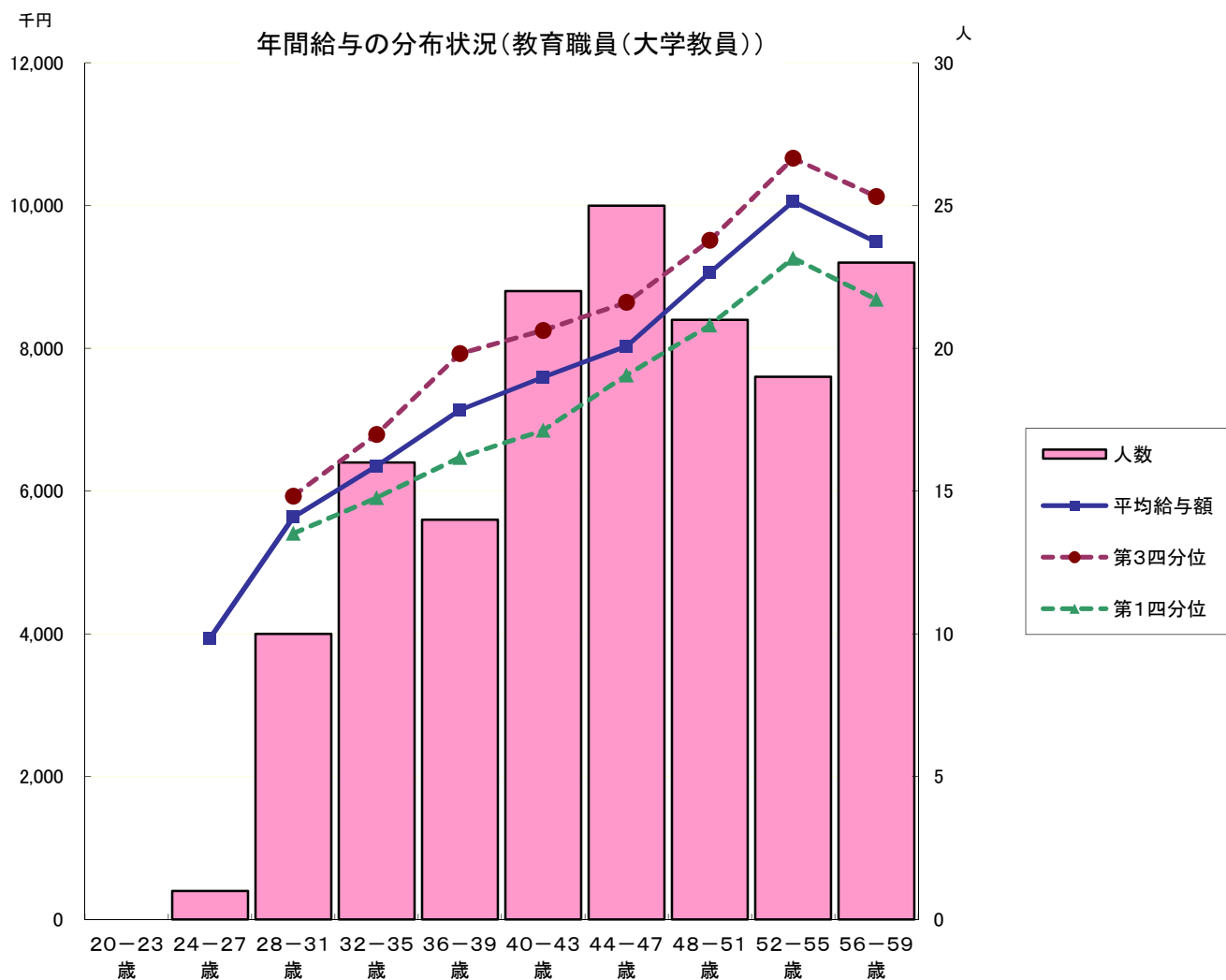
| | | | | | | |
|----------------|---------|-----------|-------------|-------------|----------|---------|
| 非常勤職員(年俸制) | 人 48 | 歳 43.9 | 千円 5,151 | 千円 5,151 | 千円 77 | 千円 0 |
| 教育職種 (大学教員) | 人 48 | 歳 43.9 | 千円 5,151 | 千円 5,151 | 千円 77 | 千円 0 |

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:再任用職員の事務・技術職種および再任用職員(年俸制)内教育職種(大学教員)、非常勤職員内事務・技術職種については、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。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④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、④まで同じ。

注2:教育職員(大学教員)内の年齢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があることから、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 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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) |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 部長 | 1 | 記載しない | 記載しない | 記載しない |
| 課長 | 9 | 54.3 | 7,810 | 8,526～7,270 |
| 課長補佐 | 13 | 55.0 | 6,915 | 7,583～6,195 |
| 係長 | 49 | 47.2 | 5,909 | 6,992～4,239 |
| 主任 | 16 | 41.9 | 4,999 | 5,938～4,163 |
| 係員 | 30 | 30.9 | 3,890 | 5,441～2,996 |

注: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おそれのあることから、平均年齢および年間給与額は表示していない。

(教育職員(大学職員))

| 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) |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 教授 | 58 | 56.1 | 10,105 | 12,099～8,328 |
| 准教授 | 65 | 46.4 | 8,224 | 9,645～6,391 |
| 講師 | 9 | 41.6 | 7,243 | 8,244～5,854 |
| 助教 | 32 | 35.7 | 6,082 | 6,942～5,356 |
| 助手 | 6 | 46.5 | 5,385 | 6,479～3,937 |

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) | % 62.8 | % 60.4 | % 61.5 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 37.2 | % 39.6 | % 38.5 |
| | 最高～最低 | % 45.2～33.1 | % 45.9～35.2 | % 45.5～34.2 |
| 一般 職員 | 一律支給分(期末相当) | % 64.3 | % 62.5 | % 63.3 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 35.7 | % 37.5 | % 36.7 |
| | 最高～最低 | % 40.5～32.4 | % 42.7～34.3 | % 40.4～33.5 |

(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) | % 61.4 | % 60.3 | % 60.8 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 38.6 | % 39.7 | % 39.2 |
| | 最高～最低 | % 40.1～36.8 | % 42.3～35.8 | % 41.3～36.2 |
| 一般 職員 | 一律支給分(期末相当) | % 64.4 | % 62.6 | % 63.4 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 35.6 | % 37.4 | % 36.6 |
| | 最高～最低 | % 41.7～32.3 | % 42.7～34.4 | % 42.2～33.4 |

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 | <ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 84.9 ・年齢・地域勘案 91.3 ・年齢・学歴勘案 84.1 ・年齢・地域・学歴勘案 90.9 (参考) 対他法人 96.4 |
| 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 | <p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算総額に占める国からの財政支出の割合 63%】 (国からの財政支出額 4,728百万円、支出予算の総額 7,528百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 14%(常勤職員118名中17名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 66%(常勤職員118名中78名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合47%】 (支出総額8,076百万円、給与・報酬等支給総額 3,835百万円:平成25年度決算)</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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> |
| 講ずる措置 | 今後においても、適正な給与水準を維持するよう努める。 |

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 97.1

(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26年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率と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(大学職員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)との比較指標である。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 179,426円 年間給与 2,653,628円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 334,750円 年間給与 5,423,494円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 383,881円 年間給与 6,195,347円

教育職員(大学教員)

- 27歳(博士修了、助教、独身)
月額 293,859円 年間給与 4,432,729円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 383,469円 年間給与 6,208,299円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 509,850円 年間給与 8,346,949円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給は、「教育研究等業績手当」と「特別貢献手当」から構成する。
「教育研究等業績手当」は、業績基準額(業績基礎額、業績加算額)、業績評価額から構成する。

- ・業績基礎額:業績に応じて個別に設定した額(標準の期末・勤勉相当)
- ・業績評価額:業績基礎額に業績評価結果の評価区分に応じて加減した額
加減額(業績基礎額の+50%~△50%)
- ・業績加算額:業績及び勤続年数等に応じた加算額を業績加算額として設定
「特別貢献手当」は、大学への顕著な貢献に応じて学長が評価を行い支給する。

業績評価は、現行の月給制教員に対して実施している「教育職員個人評価」の評価領域である「教育」「研究」「社会・地域貢献」及び「管理運営」毎の評価結果を基に、年俸制導入に伴い新たに評価する項目を加えて領域毎の個別評価及び職位別の重みパターンの重みを乗じて総合評価を行う。

導入に関しては、優れた教職員を確保し、人事・給与システムの弾力化のため適切な業績評価体制を整備し、年俸制導入等に関する計画に基づき促進する。

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 2,529,625 | 千円 2,544,554 | 千円 2,387,168 | 千円 2,416,972 | 千円 2,638,541 | 千円 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 64,877 | 千円 236,016 | 千円 147,850 | 千円 416,987 | 千円 127,592 | 千円 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 718,444 | 千円 762,324 | 千円 716,121 | 千円 726,447 | 千円 704,813 | 千円 |
| 福利厚生費 (D) | 千円 371,637 | 千円 395,537 | 千円 385,581 | 千円 404,069 | 千円 436,754 | 千円 |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 3,684,583 | 千円 3,938,431 | 千円 3,636,720 | 千円 3,964,475 | 千円 3,907,700 | 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」、「非常勤役職員給与」においては、受託研究費などにより雇用される職員に係る費用及び人材派遣に係る費用等を含んでいないため、財務諸表附属明細書の「18 役員及び教職員の給与の明細」における常勤及び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

(A) 平成24年7月～平成26年3月まで行われていた役員および教職員を対象とした給与の臨時特例による減額が終了したため、前年度と比較し支給総額が増加している。

また、人事院勧告に伴う給与法改正による俸給、通勤手当の引き上げ並びに勤勉手当を0.15ヶ月分引き上げにより増加している。(比較増減率9.2%)

(B) 退職金支払対象者が昨年度23名から8名へ減少したため退職金支払額が減少している。(比較増減率▲69%)

(C) プロジェクトの終了に伴う補助金にて雇用する研究員、RAの給与の減少(比較増減率▲3.0%)

(D) 常勤職員の給与支給額増加に伴う法定福利費の上昇ならびに掛金率の上昇による増加と非常勤職員の減少に伴う法定福利費の減少による変動。(比較増減率8.1%)

Ⅳ その他