

## 国立大学法人東京工業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

国立大学法人東京工業大学の主要事業は教育・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、国家公務員のほか、人数規模が同規模(本学約1,900人)である民間企業の役員報酬を参考とした。

(1) 国立大学法人東京医科歯科大学…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おり、人数規模についても同規模(常勤職員数約2,000人)となっている。公表資料によれば、平成26年度の学長の年間報酬額は20,535,000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、20,534,000円と推定される。同様の考え方により、理事については16,233,000円、監事については12,612,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…22,491,000円

(3) 民間(人数規模1,000人以上3,000人未満)における役員報酬額…31,592,000円

##### ② 平成27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。)

本学においては、平成16年より期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の評価結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、学長がこれを増額し、又は減額することができることとしている。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

学長の報酬支給基準は、基本給、都市手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額1,129,000円とし、都市手当は基本給に100分の17.45を乗じて得た額(197,011円)としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の147.5、12月期は100分の167.5を乗じて得た額に、基準日前6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27年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①基本給の引下げ(▲22,000円。H30.3.31までの現給補償あり)、②都市手当の支給割合の引上げ(16.2%→17.45%)、③期末特別手当支給率の引上げ(年間0.025ヶ月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、基本給、都市手当、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額912,000円とし、都市手当は基本給に100分の17.45を乗じて得た額(159,144円)とし、通勤手当は上限55,000円としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の147.5(61歳に達する日の属する年度以後の理事にあつては、100分の103.3)、12月期は100分の167.5(61歳に達する日の属する年度以後の理事にあつては、100分の107.7)を乗じて得た額に、基準日前6月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成27年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①基本給の引下げ(▲17,000円。H30.3.31までの現給補償あり)、②都市手当の支給割合の引上げ(16.2%→17.45%)、③期末特別手当支給率の引上げ(年間0.025ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

該当なし

監事

監事の報酬支給基準は、基本給、都市手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額720,000円とし、都市手当は基本給に100分の17.45を乗じて得た額(125,640円)とし、通勤手当は上限55,000円としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の147.5、12月期は100分の167.5を乗じて得た額に、基準日前6月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成27年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①基本給の引下げ(▲14,000円。H30.3.31までの現給補償あり)、③期末特別手当支給率の引上げ(年間0.025ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当は、常勤役員の基本給月額(H30.3.31までの現給補償含む)を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して学長が定めることとしている。

平成27年度は、常勤役員都市手当の支給割合の引上げに準じ、都市手当の引上げ分に相当する額の増額改定を実施した。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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 21,813	千円 13,548	千円 5,901	千円 2,364 (都市手当)			
A理事	千円 16,208	千円 10,944	千円 3,274	千円 1,909 (都市手当) 79 (通勤手当)			
B理事	千円 16,321	千円 10,944	千円 3,274	千円 1,909 (都市手当) 192 (通勤手当)			
C理事	千円 15,937	千円 10,740	千円 3,213	千円 1,874 (都市手当) 109 (通勤手当)	H27.4.1		
D理事	千円 16,300	千円 10,944	千円 3,274	千円 1,909 (都市手当) 172 (通勤手当)		H28.3.31	
A監事	千円 14,284	千円 8,640	千円 3,863	千円 1,507 (都市手当) 273 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 5,798	千円 5,748	千円 0	千円 50 (通勤手当)		H28.3.31	※

注1:「都市手当」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:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

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

国立大学法人東京工業大学では、「世界トップ10に入るリサーチユニバーシティ」を目指し、グローバル社会で活躍する修士と世界トップレベルの研究者・リーダーとしての博士を輩出するための教育改革を推進するため、学長のリーダーシップの下、新たな教育システムと教員組織の整備を進めている。

そうした中で本学の学長は、常勤職員数約1,900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31,592,000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22,491,000円と比べてもそれ以下となっている。

また、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、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものであるとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員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31,592,000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22,491,000円と比べてもそれ以下となっている。

こうした民間企業の役員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(非常勤)

該当なし

監事

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,592,000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22,491,000円と比べてもそれ以下となっている。

こうした民間企業の役員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(非常勤)の年間報酬額は、勤務日数等を考慮して比較すると、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,592,000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22,491,000円と比べてもそれ以下となっている。

こうした民間企業の役員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。

#### 【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、民間企業等との比較などを考慮すると、役員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27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	2,677 (45,402)	2 (41)	6 (1)	H27.3.31	0.9	
監事	該当者なし					

注1:「業績勘案率」の欄には、当法人の役員退職手当規則に基づき、退職手当の算定に当たって当該退職役員の業績率を評価して乗じることとしている係数である業績評価率を記載した。

注2:理事については、役員在職期間を役員退職手当規則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)を持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。

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	該当なし
理事	当該理事は平成24年10月から平成27年3月までの在任期間中、研究担当理事として、世界最高の理工系総合大学、世界トップ10に入るリサーチユニバーシティを目指す長期目標のもと、「東京工業大学における研究改革の基本方針」を策定した。当該基本方針に基づき、附置研究所・センター等を包括する科学技術創成研究院や、研究情報分析を含むIR機能の強化を目的とした情報活用IR室を設置することを決定するなど、研究組織の整備を図り、研究力強化・研究改革の推進に尽力した。 しかしながら、国立大学法人評価委員会による平成25年度業績評価において、4つの項目別評価のうち「その他の業務運営に関する重要目標」の項目が、5段階評価の最低評価「重大な改善事項がある」とされ、また、全体評価においても、平成24年度を含む過年度において再び研究費の不適切な経理が確認されたことについて、「極めて深刻な事態」とされたことを考慮し、本学経営協議会での役員の退職手当の審議において総合的に勘案した結果、業績勘案率を0.9とする審議結果となった。
監事	該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、平成16年より期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の評価結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、学長がこれを増額し、又は減額することができることとしているが、今後も継続して実施する。

## 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

国立大学法人東京工業大学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、国家公務員を参考にした。

(1) 国立大学法人東京医科歯科大学…当該法人は、事業内容等において類似する国立大学法人であり、人数規模についても同規模(常勤職員数約2,000人)となっている。

(2) 国家公務員…平成27年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,996円となっており、全職員の平均給与月額は416,455円となっている。

なお、業務の見直し・効率化を図りつつ、適正な人件費の管理に努めている。

#### 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。)

本学においては、平成16年度より業績給(勤勉手当)を導入している。導入当初は成績良好者の成績率を100分の70、成績優秀者の成績率を100分の140以内としていたが、平成18年度から段階的に成績良好者の成績率の引き下げを行い、平成21年度には成績良好者の成績率を100分の56、成績優秀者の成績率を100分の150以内とし、業績評価に基づいたインセンティブ付与の拡大を図った。

#### ③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

##### <月給制賃金>

国立大学法人東京工業大学職員賃金規則に則り、基本給及び諸手当(大学院調整額、高校教員調整額、管理職手当、医師免許特別手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、超過勤務手当、休日勤務手当、宿直手当、管理職員特別手当、安全衛生業務手当、期末手当、勤勉手当、任期付教員特別手当、高校教員特別手当、産業教育手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+大学院調整額+高校教員調整額+扶養手当+都市手当)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+大学院調整額+高校教員調整額+都市手当)に基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお平成27年度では、①基本給月額引下げ(若年層を除き平均▲2%。H30.3.31までの現給補償あり)及び基本給月額引上げ(平均0.4%)、②都市手当の支給割合の引上げ(16.2%→17.45%)、③医師免許特別手当の支給月額引上げ(採用日からの期間区分に応じ200円)、④勤勉手当の支給限度総額の引上げ(0.1月分)、⑤単身赴任手当の基礎額の引上げ(23,000円→26,000円)及び交通距離の区分に応じた加算額の引上げ(6,000円～45,000円→6,000円～58,000円)、⑦高校教員の超過勤務手当及び休日勤務手当支給の見直し(高校教員調整額の支給額の月額を超える部分について、超過勤務手当又は休日勤務手当として支給)、⑧高校教員特別手当の月額の追加(教育職基本給表(二)2級の号俸追加に対応した月額の新設)を実施した。

##### <年俸制賃金>

国立大学法人東京工業大学年俸制適用職員賃金規則に則り、基本年俸、業績給及び諸手当(大学院調整額、管理職手当、医師免許特別手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、超過勤務手当、休日勤務手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、安全衛生業務手当、任期付教員特別手当及び寒冷地手当)としている。

業績給については、評価基準日(1月1日)において、評価基準日の属する年度の10月1日の前日から起算して1年前までの期間における業績、勤務成績等を勘案し、決定することとしている。

なお平成27年度では、基本年俸額の引下げ(若年層を除き平均▲2%。H30.3.31までの現給補償あり)及び諸手当(都市手当、医師免許特別手当及び単身赴任手当)の改定(月給制賃金の規定を準用)を実施した。

## 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27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	1437人	46.1歳	8,423千円	6,201千円	133千円	2,222千円
事務・技術	450人	42.4歳	6,210千円	4,602千円	138千円	1,608千円
教育職種 (大学教員)	946人	47.7歳	9,474千円	6,955千円	128千円	2,519千円
技能・労務職種	1人					
教育職種 (附属高校教員)	40人	49.0歳	8,510千円	6,376千円	172千円	2,134千円

再任用職員	21人	62.9歳	3,934千円	3,337千円	146千円	597千円
事務・技術	16人	62.9歳	3,703千円	3,157千円	141千円	546千円
教育職種 (大学教員)	3人	63.2歳	4,133千円	3,490千円	139千円	643千円
教育職種 (附属高校教員)	2人					

非常勤職員	2人					
事務・技術	1人					
教育職種 (外国人教師等)	1人					

#### [年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成27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	33人	49.5歳	11,159千円	11,159千円	119千円	0千円
教育職種 (大学教員)	33人	49.5歳	11,159千円	11,159千円	119千円	0千円

非常勤職員	315人	44.1歳	5,551千円	5,551千円	0千円	0千円
事務・技術	100人	47.2歳	3,571千円	3,571千円	0千円	0千円
教育職種 (大学教員)	213人	42.6歳	6,485千円	6,485千円	0千円	0千円
その他医療職種 (看護師)	2人					

注1: 在外職員区分及び任期付職員区分は該当者がいないため省略。  
年俸制適用者の在外職員区分、任期付職員区分及び再任用職員区分は該当者がいないため省略。

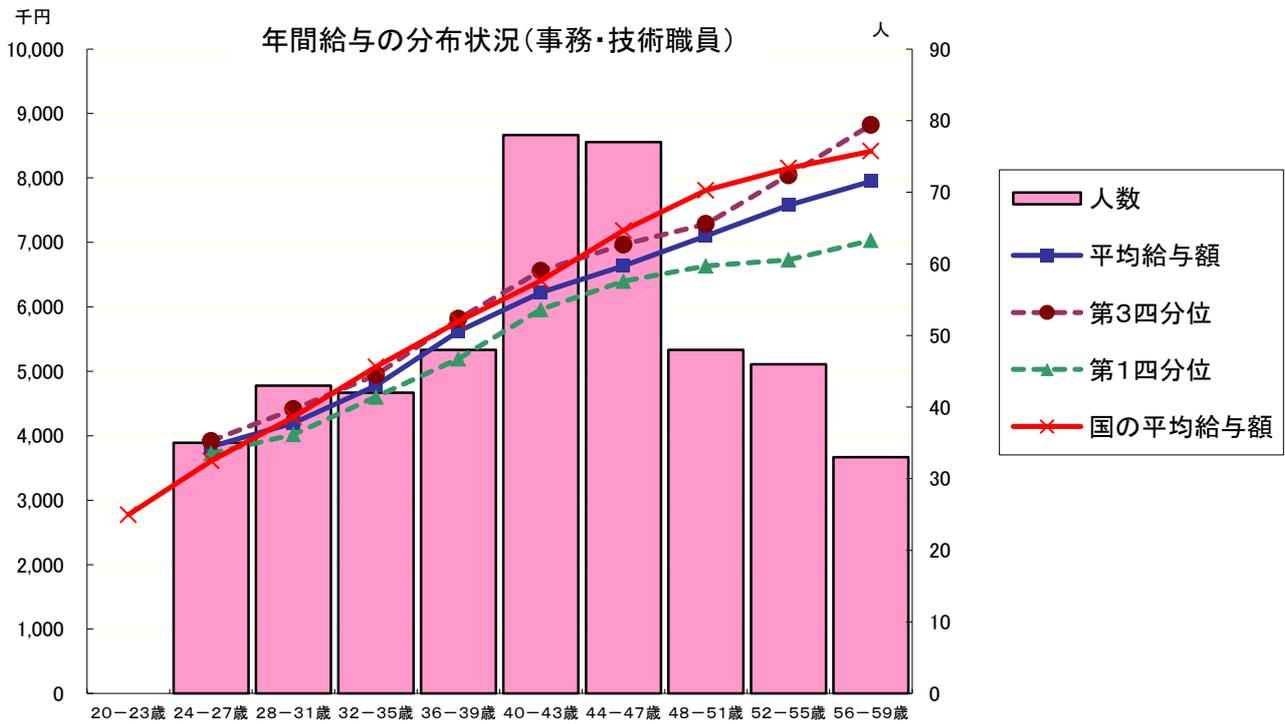
注2: 常勤職員区分の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、  
再任用職員区分の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、  
非常勤職員区分の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、  
年俸制適用者の非常勤職員区分の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)  
については該当者がいないため省略。

注3:常勤職員区分の技能・労務職種、再任用職員区分の教育職種(附属高校教員)、非常勤職員区分の事務・技術及び教育職種(外国人教師等)、年俸制適用者の非常勤職員区分のその他医療職種(看護師)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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

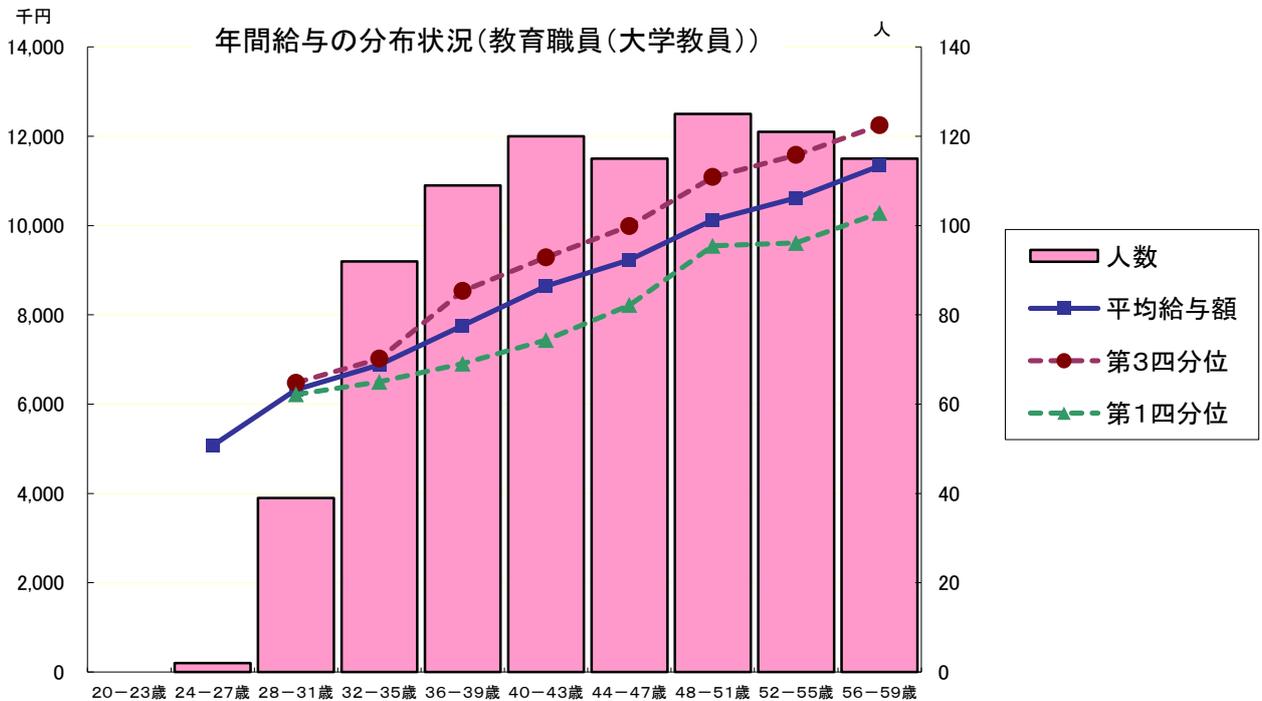
注4:技能・労務職種とは、守衛、自動車運転手の業務を行う職種を示す。

注5:対象は、平成28年4月1日に在職している者のうち、平成27年度中の月例給与及び賞与を減ぜられることなく支給された者。

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24~27歳の該当者は2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。

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)
代表的職位 ・部長	5	52.9	10,133	10,817～9,296
・課長・同相当職	24	54.1	8,940	9,831～6,846
・グループ長(課長補佐相当)・同相当職	16	54.1	7,724	8,165～7,126
・グループ長(主査相当)・同相当職	153	47.7	6,832	8,101～5,785
・主任・同相当職	98	44.2	6,137	6,950～4,953
・一般職・同相当職	154	32.7	4,524	6,397～3,466

(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 ・教授	341	55.7	11,522	16,322～9,086
・准教授	320	46.0	9,182	10,997～6,662
・講師	15	40.7	8,053	9,133～7,113
・助教	267	39.7	6,871	7,974～5,058
・教務職員	3	59.2	6,222	6,469～6,015

④ 賞与(平成27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)	% 60.1	% 59.9	% 60.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.9	% 40.1	% 40.0
	最高～最低	% 49.7～16.6	% 49.0～36.8	% 49.0～29.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 60.9	% 61.2	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 38.8	% 39.0
	最高～最低	% 51.7～28.6	% 44.9～29.6	% 47.2～29.1

(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)	% 53.1	% 55.0	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.9	% 45.0	% 45.9
	最高～最低	% 55.0～19.9	% 55.3～10.8	% 55.2～15.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 64.7	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 35.3	% 35.4
	最高～最低	% 55.0～0.0	% 54.2～0.0	% 54.4～0.0

### 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"> <li>・年齢勘案 94.8</li> <li>・年齢・地域勘案 85.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 93.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 84.5</li> <li>(参考) 対他法人 107.6</li> </ul>
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 61.0%】 (国からの財政支出額 25,709百万円, 支出予算の総額 42,148百万円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 7.6%(常勤職員数450名中34名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 75.1%(常勤職員数450名中338名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.8%】 (支出総額 44,852百万円, 給与・報酬等支給総額 14,270百万円:平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員の給与水準との比較指標が100を下回っており, 給与水準は妥当であると考えられる。</p> <p>(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。</p>
講ずる措置	今後も適切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(年俸)の比較指標 108.4

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27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。

### 4 モデル給与

#### 事務・技術職員

○22歳(大卒初任給, 独身)

月額 176,700円 年間給与 2,589,908円

○35歳(一般職員, 配偶者・子1人)

月額 321,578円 年間給与 5,065,414円

○45歳(主任, 配偶者・子2人)

月額 419,884円 年間給与 6,679,674円

#### 大学教員

○27歳(助教:博士修了初任給, 独身)

月額 335,202円 年間給与 5,008,525円

○35歳(助教, 配偶者・子1人)

月額 422,585円 年間給与 6,733,692円

○45歳(准教授, 配偶者・子2人)

月額 572,334円 年間給与 9,224,032円

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、平成16年度より月給制の業績給(勤勉手当)について、成績率を業績評価に基づき増減することとしているが、今後も継続して実施する。

また、平成26年度から導入した年俸制においても、業績給を業績評価に基づき増減することとしているが、今後も継続して実施する。

### 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 13,991,245	千円 13,983,196	千円 13,301,481	千円 13,035,485	千円 14,270,348	千円 14,635,455
退職手当支給額 (B)	千円 1,403,217	千円 1,380,518	千円 1,330,989	千円 1,247,021	千円 1,203,369	千円 1,253,384
非常勤役員等給与 (C)	千円 5,613,603	千円 5,701,328	千円 5,761,989	千円 5,754,771	千円 5,647,555	千円 5,855,269
福利厚生費 (D)	千円 1,973,182	千円 2,071,098	千円 2,068,995	千円 2,121,197	千円 2,267,227	千円 2,445,470
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 22,981,249	千円 23,136,142	千円 22,463,456	千円 22,158,475	千円 23,388,500	千円 24,189,579

#### 総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等の支給総額」は、平成27年度の人事院勧告に準拠した給与と改定により、対前年度比 2.6%の増となっている。

「最広義人件費」は、定年退職者の増加に伴う退職手当支給額の増額（対前年度比4.2%の増）及び外部資金の獲得等による非常勤職員の増加に伴う非常勤役員等給与の増額（対前年度比3.7%の増）等により、全体として対前年度比3.4%の増となっている。

「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）に基づき、平成25年2月から以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要：調整率の段階的引下げ

平成25年 2月～平成25年 9月 12.25/100

平成25年10月～平成26年 6月 11.5/100

平成26年 7月～ 10.875/100

職員に関する講じた措置の概要：調整率の段階的引下げ

平成25年 2月～平成25年 9月 98/100

平成25年10月～平成26年 6月 92/100

平成26年 7月～ 87/100

### Ⅳ その他

特になし