

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人大学評価・学位授与機構の役職員の報酬・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

独立行政法人の役員給与については、独立行政法人通則法において、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該法人の業務の実績その他の事情を考慮して定めることとされている。

当機構の役員給与については、一般職の職員の給与に関する法律における指定職俸給表で定める額と同額を定めている。

当機構は、大学等の評価、学位授与、質保証連携及びこれらに関する調査研究の業務を通して、我が国の高等教育の質の向上を支援し、もって我が国の高等教育の発展に寄与することを使命としており、職務内容は高等教育に密接に関わっていることから、近隣の国立大学法人の長の報酬を参考とした。

近隣の国立大学法人の平成26年度の公表資料によれば、平成26年度の国立大学法人の長の年間報酬額(賞与、都市手当、通勤手当を除く)は、11,808千円であり、公表対象年度の役員報酬規程を勘案すると、月額給与は984千円であると推定される。同様の考え方により、理事の月額の給与は646千円～834千円であると推定される。

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。)

当機構においては、平成16年度より役員に支給される期末特別手当については、文部科学大臣(平成16年度から平成26年度までは文部科学省独立行政法人評価委員会)が行う業務評価の結果を参考にして、当該手当額の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。

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

法人の長の報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。

月額については、独立行政法人大学評価・学位授与機構役員給与規則に則り、本給(965千円)及び本給の切替えに伴う経過措置額(19千円)に都市手当(147千円)を加算して算出している。

期末特別手当についても、独立行政法人大学評価・学位授与機構役員給与規則に則り、基礎額※(本給+都市手当+(本給×100分の25)+(本給+都市手当)×100分の20)に、6月に支給する場合は100分の147.5、12月に支給する場合は100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

※基礎額中の本給には本給の切替えに伴う経過措置額含む。

また、平成27年度では、一般職の職員の給与に関する法律等を改正する法律に準拠し、①平成27年4月から本給を平均2%引き下げ(本給水準の引き下げとなる者には経過措置額を支給)、平成28年2月に平成27年4月に遡って本給を平均0.1%引き上げ、②平成27年4月から都市手当率を3%引き上げ、③平成27年12月期の期末特別手当支給率の引き上げ(0.1ヶ月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。

月額については、独立行政法人大学評価・学位授与機構役員給与規則に則り、本給(706千円～761千円)及び本給の切換えに伴う経過措置額(14千円～15千円)に都市手当(108千円～116千円)を加算して算出している。

期末特別手当についても、独立行政法人大学評価・学位授与機構役員給与規則に則り、基礎額※(本給+都市手当+(本給×100分の25)+(本給+都市手当)×100分の20)に、6月に支給する場合は100分の147.5、12月に支給する場合は100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

※基礎額中の本給には本給の切換えに伴う経過措置額含む。

また、平成27年度では、一般職の職員の給与に関する法律等を改正する法律に準拠し、①平成27年4月から本給を平均2%引き下げ(本給水準の引き下げとなる者には経過措置額を支給)、平成28年2月に平成27年4月に遡って本給を平均0.1%引き上げ、②平成27年4月から都市手当率を3%引き上げ、③平成27年12月期の期末特別手当支給率の引き上げ(0.1ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

該当者なし。

監事

該当者なし。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬は月額で構成され、独立行政法人大学評価・学位授与機構役員給与規則に則り、手当月額120,000円である。

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 18,723	千円 11,808	千円 5,052	千円 92 (通勤手当) 1,771 (都市手当)		H28.3.31	※
A理事	千円 14,885	千円 9,312	千円 3,984	千円 192 (通勤手当) 1,396 (都市手当)			※
B理事	千円 13,936	千円 8,640	千円 3,696	千円 303 (通勤手当) 1,296 (都市手当)		H28.3.31	◇
A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
B監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
C監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()		H28.3.31	
D監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()		H28.3.31	

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:「都市手当」は地域の民間賃金水準を適切に反映するよう、給与水準の調整を図るため支給される手当である。

注4:千円未満を切り捨てているため、総額と内訳の合計が一致しないものがある。

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

独立行政法人大学評価・学位授与機構は、大学等(大学、高等専門学校並びに大学共同利用機関)の教育研究活動等の状況についての評価等を行うことにより、その教育研究水準の向上を図るとともに、大学以外で行われる高等教育段階での様々な学習の成果を評価して学位の授与を行うことにより、多様な学習の成果が適切に評価される社会の実現を図り、もって我が国の高等教育の発展に資することを目的としている。

さらには、近年のグローバル化により、我が国の高等教育の国際通用性の向上が求められる中、関係国機関との連携、国際的な質保証活動へ積極的な参画を行うなど、我が国を代表する中核的な質保証機関としての役割の重要性が高まってきている。

そうした組織の中で、当機構の長は、法人全体の事業を総括する一方で、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)において決定された国立大学財務・経営センターとの法人統合を進めるなど、高いマネジメント能力とリーダーシップが求められる。

当機構の職務内容は高等教育に密接に関わっていることから、国立大学法人の長の報酬も考慮する必要がある。近隣の国立大学法人の平成26年度の公表資料から近隣の国立大学法人の長の報酬(賞与、地域手当、通勤手当を除く)と比較して、当機構の長の年間報酬額(賞与、地域手当、通勤手当を除く)は同水準である。

- ・当機構の長の報酬:11,808千円
- ・近隣の国立大学法人の長の平均報酬:11,808千円

当機構の職務内容や近隣の国立大学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。

理事

独立行政法人大学評価・学位授与機構法に、理事は機構長を補佐して機構の業務を掌理すると定められており、当機構の業務内容に精通した者が理事として適任である。当機構の職務内容は高等教育に密接に関わっていることから、国立大学法人の理事の報酬も考慮する必要がある。

近隣の国立大学法人の平成26年度の公表資料から近隣の国立大学法人の理事の報酬(賞与、地域手当、通勤手当を除く)と比較して、当機構の理事の年間報酬額(賞与、地域手当、通勤手当を除く)は同水準である。

- ・当機構の理事の平均報酬:8,974千円
- ・近隣の国立大学法人の理事の平均報酬:9,300千円

当機構の職務内容や近隣の国立大学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。

理事(非常勤) (該当者なし。)

監事 (該当者なし。)

監事(非常勤)

独立行政法人通則法に、監事は独立行政法人の業務を監査すると定められており、当機構の業務内容に精通した者が監事として適任である。

当機構の職務内容は高等教育に密接に関わっていることから、国立大学法人の監事(非常勤)の報酬も考慮する必要がある。

近隣の国立大学法人の平成26年度の公表資料から近隣の国立大学の監事(非常勤)の報酬と比較して、当機構の監事(非常勤)の年間報酬額は抑えられている。

- ・当機構の監事(非常勤)の報酬:1,440千円
- ・近隣の国立大学法人の監事(非常勤)の平均報酬:2,485千円

当機構の職務内容や近隣の国立大学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】

当該法人の役員の報酬は、職務内容が高等教育に密接に関わっている点で類似している近隣の国立大学法人の役員の報酬額と比較すると、同水準(法人の長:100.0%、理事:96.5%、監事:57.9%)に抑えられている。なおかつ、平成26年度業務実績評価結果をも鑑みると妥当な報酬水準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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
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				
監事A	該当者なし				
監事B	該当者なし				
監事A (非常勤)	非常勤監事には退職 手当を支給しないことと している				
監事B (非常勤)	非常勤監事には退職 手当を支給しないことと している				

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

【主務大臣の判断理由等】

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
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	非常勤監事には退職手当を支給しないこととしている
監事B (非常勤)	非常勤監事には退職手当を支給しないこととしている

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

当機構においては、役員に支給される期末特別手当については、平成16年度から平成26年度まで文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業務評価の結果を参考にして、平成27年度からは文部科学大臣が行う業務評価の結果を参考にして、当該手当額の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。
本方針については今後も継続する。

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

当機構職員の給与水準を検討するにあたって、他の法人等のほか、平成27年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、「職種別・学歴別・年齢階層別平均支給額」を参考にした。

①近隣の国立大学法人…当機構は、大学等の評価、学位授与、質保証連携及びこれらに関する調査研究の業務を通して、我が国の高等教育の質の向上を支援し、もって我が国の高等教育の発展に寄与することを使命としており、職務内容は高等教育に密接に関わっている。

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)の平均給与月額とは408千円となっており、全職員の平均給与月額は416千円となっている。

③平成27年度職種別民間給与実態調査において、当機構と同等の職種の大学卒の4月の平均支給額は事務係員が286千円、事務主任が327千円、事務係長が408千円、事務課長代理が481千円、事務課長が611千円、事務部長が711千円となっている。

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。)

当機構においては、平成16年度より職員の発揮した能率または勤務成績を給与に反映しているが、平成24年度から人事評価結果を踏まえて本給月額、勤勉手当の支給割合を決定している。

本給月額については、一定期間における人事評価結果を踏まえた勤務成績に応じ昇給区分(A～E)を決定し、8号給～0号給上位の号給に昇給させることができる。また、勤務成績が良好でなく改善が見られない場合、下位の号給に降号させることができる。

勤勉手当については、一定期間における人事評価結果を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。

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

独立行政法人大学評価・学位授与機構職員給与規則に則り、本給及び諸手当（初任給調整手当、扶養手当、管理職手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当）としている。

期末手当については、基礎額（本給＋扶養手当＋本給及び扶養手当に対する都市手当＋役職段階別加算額（該当職員のみ）＋管理職加算額（該当職員のみ））に6月に支給する場合は100分の122.5、12月に支給する場合は100分の137.5（特定幹部職員にあっては、6月に支給する場合は100分の102.5、12月に支給する場合は100分の117.5）を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間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、基礎額（本給＋本給に対する都市手当＋役職段階別加算額（該当職員のみ）＋管理職加算額（該当職員のみ））に独立行政法人大学評価・学位授与機構職員期末手当、勤勉手当支給細則に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、一般職の職員の給与に関する法律等を改正する法律等に準拠し、①平成27年4月から本給を平均2%引き下げ（本給水準の引き下げとなる者には経過措置額を支給）、平成28年2月に平成27年4月に遡って本給を平均0.4%引き上げ、②平成27年4月から都市手当率を3%引き上げ、③平成27年4月から単身赴任手当額の引き上げ、④平成27年4月から昇格・降格時号給対応表の改定、⑤平成27年12月から勤勉手当の0.1月分引き上げを実施した。

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	人 97	歳 36.2	千円 5,487	千円 4,086	千円 98	千円 1,401
事務・技術	人 96	歳 36.0	千円 5,447	千円 4,057	千円 95	千円 1,390
教育職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

任期付職員	人 7	歳 49.8	千円 10,124	千円 7,370	千円 178	千円 2,754
教育職種	人 7	歳 49.8	千円 10,124	千円 7,370	千円 178	千円 2,754

再任用職員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
教育職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

非常勤職員	人 5	歳 45.7	千円 3,550	千円 2,644	千円 107	千円 906
事務・技術	人 5	歳 45.7	千円 3,550	千円 2,644	千円 107	千円 906

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: 在外職員については、該当者がいないため記載を省略する。

注3: 研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略する。

注4: 非常勤職員(教育職種)については、該当者がいないため記載を省略する。

注5: 教育職種については、国の教育職(一)相当の者である。

注6: 常勤職員及び再任用職員の教育職種については、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、人数以外の項目を記載していない。

(年俸制適用者)

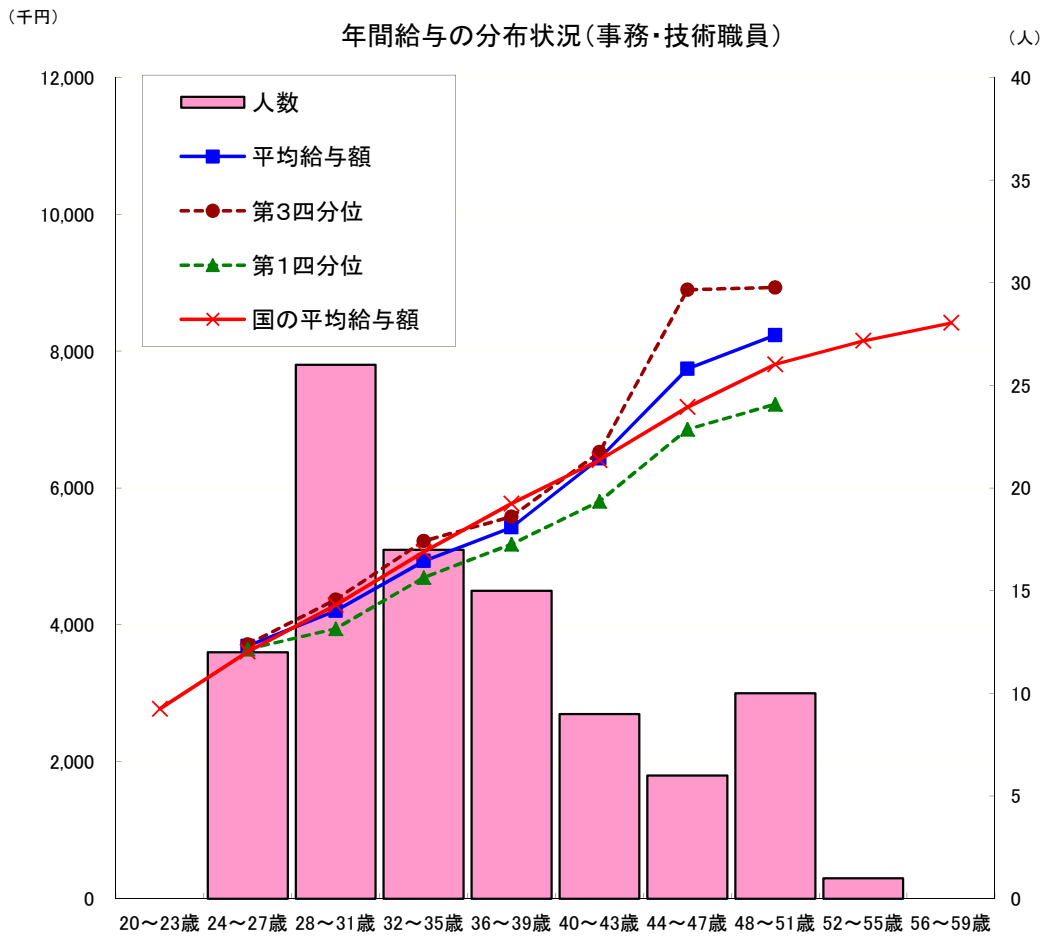
区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	人 4	歳 64.8	千円 5,497	千円 5,497	千円 127	千円 0
年俸制職員	人 3	歳 63.5	千円 4,066	千円 4,066	千円 106	千円 0
特定有期雇用職員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

注1: 常勤職員、在外職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため記載を省略する。

注2: 事務・技術、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略する。

注3: 特定有期雇用職員は該当者が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、人数以外の項目を記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔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: 年齢52～55歳の該当者は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
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・部長	2	—	—	—
・課長	6	46.3	8,701	9,434～7,770
・課長補佐	9	48.2	7,150	8,197～6,188
・係長	21	39.9	5,840	7,080～4,954
・主任	13	35.9	5,174	5,531～4,818
・係員	45	29.8	4,141	4,992～3,426

注1: 当機構に支部等はないため、職位に本部及びそれ以外の区分は設けていない。

注2: 部長該当者は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、人数以外の項目を表示していない。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.9	% 58.5	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.1	% 41.5	% 41.3
	最高～最低	% 49.9～36.4	% 49.0～37.4	% 49.4～37.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 60.9	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 39.1	% 38.8
	最高～最低	% 43.2～34.8	% 43.5～35.1	% 43.4～35.0

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"> ・年齢勘案 99.8 ・年齢・地域勘案 100.6 ・年齢・学歴勘案 98.8 ・年齢・地域・学歴勘案 100.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>対国家公務員指数(年齢勘案)は99.8であり、国家公務員を下回る給与水準である。</p> <p>当機構は大学等の評価事業及び学位授与事業を行っており、大学等の状況を把握した人材の配置が必要であるため、全国の大学等と人事交流を行っていることから、職員の61.5%を人事交流者が占める状況となっている。当機構が所在する小平市(2級地)より都市手当が高い地域からも人事交流者を受け入れているため、都市手当の異動保障受給者率が11.5%となり、2級地の国家公務員の異動保障受給者率7.7%と比較して3.8%高くなっている。</p> <p>以上の点が、人事交流により年齢・地域勘案で0.6ポイント高くなった要因及び年齢・地域・学歴勘案で0.5ポイント高くなった要因として考えられる。</p>
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 75.8%】 (国からの財政支出額 1,562,994千円、支出予算の総額 2,062,131千円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成26年度決算)】</p> <p>【平成27年度支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 43.7%】</p> <p>【管理職の割合 7.0%(平成27年度4月1日現在の常勤職員(事務・技術)114人中、8人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 86%(平成27年度4月1日現在の常勤職員(事務・技術)114人中、98人)】</p> <p>【検証結果】 当機構の給与制度は国家公務員に準拠しており、平成27年度の対国家公務員指数においても100未満となっている。 また、平成27年度職種別民間給与実態調査において、当機構と同等の職種の大学卒の4月の平均支給額は事務係員が286千円、事務主任が327千円、事務係長が408千円、事務課長代理が481千円、事務課長が611千円、事務部長が711千円となっているが、当機構の同職位の平均月給はいずれも民間平均支給額未満となっているため、当機構の給与水準は妥当であると考えられる。</p> <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られる。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	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与 2,851,937円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 331,545円 年間給与 5,380,588円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 407,215円 年間給与 6,604,504円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構においては、平成16年度より職員の発揮した能率または勤務成績を給与に反映しているが、平成24年度から人事評価結果を踏まえて本給月額、勤勉手当の支給割合を決定している。

本給月額については、一定期間における人事評価結果を踏まえた勤務成績に応じ昇給区分(A～E)を決定し、8号給～0号給上位の号給に昇給させることができる。また、勤務成績が良好でなく改善が見られない場合、下位の号給に降号させることができる。

勤勉手当については、一定期間における人事評価結果を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。
本方針については今後も継続する。

III 総人件費について

区 分	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 863,036	千円 865,109
退職手当支給額 (B)	千円 15,782	千円 17,022
非常勤役職員等給与 (C)	千円 90,377	千円 112,536
福利厚生費 (D)	千円 122,468	千円 130,816
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,091,663	千円 1,125,483

注1: 中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

注2: 「給与、報酬等支給総額」及び「非常勤役職員等給与」においては、賞与引当金繰入額を含まないため、財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与の明細」における常勤及び非常勤の合計額と一致しない。

注3: 「非常勤役職員等給与」においては、人材派遣契約にかかる費用を含んでいるため、財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与の明細」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

- ・「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」についての分析

国家公務員の給与の改定及び「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)に基づく国家公務員の退職手当の見直しに準じた退職手当減額支給措置等、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行っている。

一般職の職員の給与に関する法律等の改正に基づき、平成27年4月1日より役職員の本給を平均2%引き下げたが、経過措置額が支給されたこと、都市手当率が引き上げられたこと及び期末勤勉手当が0.1月分引き上げられたことを主因として、前年度に比較して平成27年度の「給与、報酬等支給総額」については約0.2%、「最広義人件費」については約3.1%増加した。

- ・退職手当の支給水準引下げ等について

「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、役職員の退職手当について平成25年1月から以下の措置を講じている。

- ・役員に関する講じた措置の概要

退職手当支給額の算出に用いる、退職の日における本給月額に乘じる割合(従前100分の12.5)を、平成25年1月から100分の12.5に100分の98を乗じて得た割合、平成25年10月から100分の12.5に100分の92を乗じて得た割合、平成26年7月から100分の12.5に100分の87を乗じて得た割合に引き下げることとした。

- ・職員に関する講じた措置の概要

20年以上の期間勤続して退職する常勤職員(傷病によらずその者の都合により退職する者を除く。)に対する退職手当の基本額に乘じる調整率(従前100分の104)を、平成25年1月から100分の98、平成25年10月から100分の92、平成26年7月から100分の87に引き下げるとともに、調整率の適用対象に自己の都合による退職者又は勤続20年未満の退職者を含めることとした。

また、退職する非常勤職員(期間雇用職員)に対する退職手当の基本額に、平成25年4月から100分の98、平成25年10月から100分の92、平成26年7月から100分の87の調整率を乗じて得た割合に引き下げることとした。

IV その他

特になし