

国立大学法人名古屋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 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

・期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び役員の職務実績に応じ、経営協議会の議を経たうえで、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額することができるとしている。

・名古屋工業大学は、本学の理念である「ものづくり」「ひとづくり」「未来づくり」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、将来構想である高度専門職業人の養成を念頭に置いた、学生・若手研究者の海外派遣の推進、大学連携等を通じた新たな社会人教育の構築、世界最高水準のセラミックス科学の研究強化、ライフサイエンスなどとの異分野融合研究の開拓、情報・エネルギーの革新的な輸送システムの創生、産学共同研究の一層の推進を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、名古屋工業大学の学長は、職員数約512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2,618万円と比較した場合、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それ以下となっている。

名古屋工業大学では、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、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となっており、また、他の工科系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている。

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】

職務内容の特性や業務の実績、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

役員報酬について、増減する場合は「経営協議会の議を経る」ことを明文化する改正をした。
また、役員の退職手当について、特に範囲を定めず増減する場合は「経営協議会の議を経る」ことを明文化する改正をした。

理事

役員報酬について、増減する場合は「経営協議会の議を経る」ことを明文化する改正をした。
また、役員の退職手当について、特に範囲を定めず増減する場合は「経営協議会の議を経る」ことを明文化する改正をした。

理事(非常勤)

改訂なし

監事

役員報酬について、増減する場合は「経営協議会の議を経る」ことを明文化する改正をした。
また、役員の退職手当について、特に範囲を定めず増減する場合は「経営協議会の議を経る」ことを明文化する改正をした。

監事(非常勤)

改訂なし

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	16,424	10,654	4,174	1,278 (地域手当) 316 (通勤手当)			
A理事	13,701	9,030	3,538	1,083 (地域手当) 49 (通勤手当)			
B理事	13,028	8,402	3,292	1,008 (地域手当) 325 (通勤手当)			
C理事	11,646	7,379	2,864	1,259 (地域手当) 107 (通勤手当) 420 (単身赴任手当)			◇
C監事 (非常勤)	1,060	1,060		()			
D監事 (非常勤)	820	820		()			

【注】総額、各種内訳については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A	千円	年 月			該当者なし	
理事B	千円	年 月			該当者なし	
理事C	千円	年 月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
監事B (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

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

中期目標・中期計画の実施における組織の再編、機能の効率化を図りつつ、人件費の削減に努めている。

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

職員の給与の水準については、人事院勧告を参考にし、国家公務員の給与水準を考慮し決定する。

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

一般職員は、人事評価を実施し、昇給、昇格及び勤勉手当の成績率に反映させる。また、教員においては、教員評価結果を昇給の参考資料として用いる。

[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)	6月1日及び12月1日の基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合に基づき支給される。
昇給	毎年1月1日に同日前1年間における勤務成績に応じた昇給区分、昇給号俸数により昇給させることができる。
昇格	勤務成績が優秀で、必要経年数、必要在級年数等の基準を満たしたものは1級上位の級に昇格させることができる。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- ・55歳を超える職員の昇給について、極めて又は特に良好である職員を除き昇給停止

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7月1日～平成26年3月31日
- ・俸給表関係の措置の内容:
 - 一般職俸給表対応職員(事務・技術系)は以下のとおり俸給月額を減額した。
 - 7級以上(▲9.77%)、3～6級まで(▲7.77%)、2級以下(▲4.77%)
 - 教員俸給表対応職員(教員)は以下のとおり俸給月額を減額した。
 - 5級以上(▲9.77%)、3～4級まで(▲7.77%)、2級以下(▲4.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容
 - 給与の額から以下の額を減じた。
 - 管理職手当:▲10%
 - 地域手当:当該職員の俸給月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の管理職手当に対する地域手当の月額に▲10%
 - 期末手当:▲9.77%
 - 勤勉手当:▲9.77%
 (ただし、平成24年12月期の期末手当・勤勉手当の減額措置は行わない。)

(役員について)

- ・実施期間:平成24年7月1日～平成26年3月31日
- ・俸給表関係の措置の内容:俸給月額より▲9.77%減額
- ・諸手当関係の措置の内容
 - 給与の額から以下の額を減じた
 - 地域手当:▲9.77%
 - 期末特別手当:▲9.77%
 (ただし平成24年12月期の期末特別手当の減額措置は行わない。)

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	472	46.6	7,579	5,668	118	1,911
事務・技術	147	41.8	5,424	4,150	130	1,274
教育職種 (大学教員)	324	48.8	8,562	6,360	112	2,202
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
その他	1					

【注】常勤職員のその他職種については、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、人数以外は記載していない。

・在外職員の該当者なし

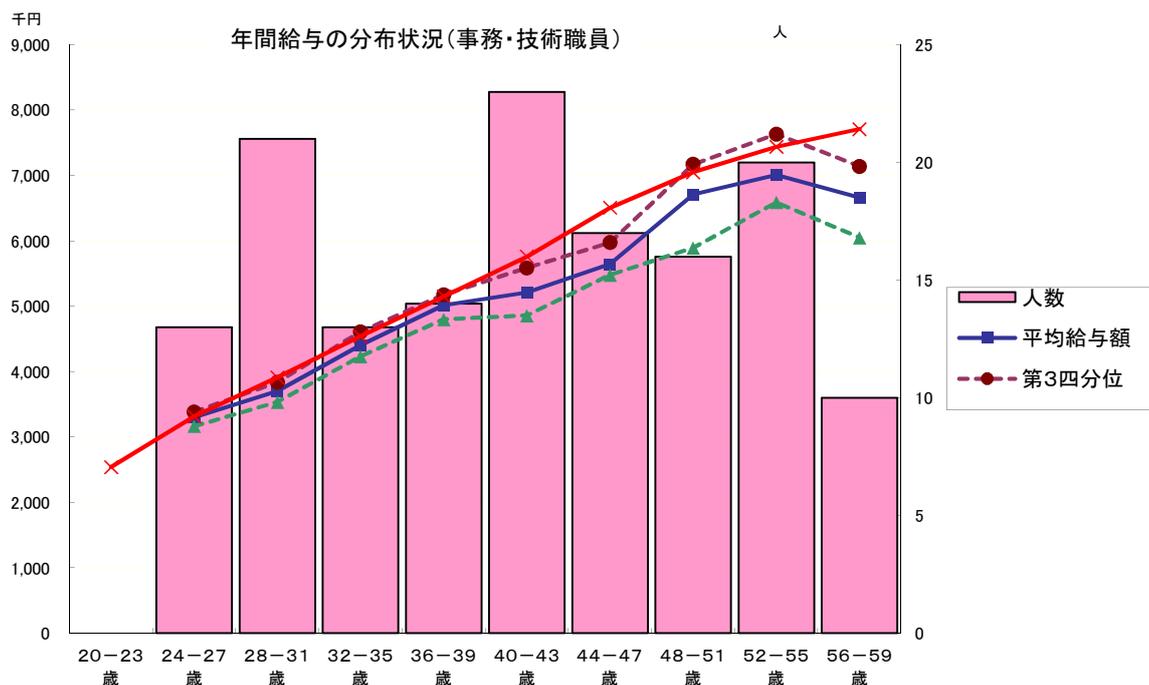
[年俸制適用者]

任期付職員	40	41.5	5,143	5,143	136	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
特任研究員	19	40	5,455	5,455	120	0
特任専門員	4	57.5	5,551	5,551	194	0
特任専門職員	3	55.2	4,679	4,679	222	0
特任職員	5	35.3	3,306	3,306	129	0
特任教員	9	36.3	5,478	5,478	119	0

・再任用職員の該当者なし

・非常勤職員の該当者なし

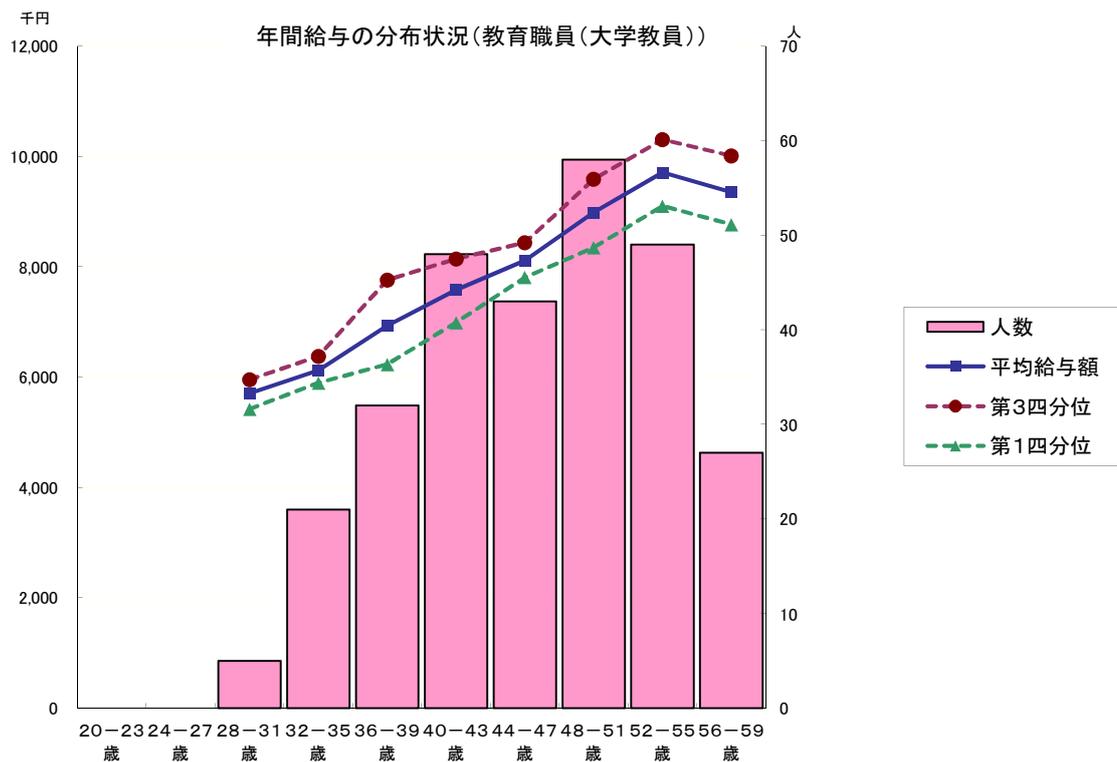
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)[任期付職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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		
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・次長	3	53.2		8,583	
・課長	7	53.8	7,397	7,851	8,206
・課長補佐	21	51.7	6,847	7,024	7,333
・係長	66	44.3	5,001	5,404	5,693
・主任	13	39.9	4,233	4,599	4,781
・係員	37	29.2	3,354	3,610	3,788



(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	
			第1四分位	第3四分位
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	136	55.6	9,258	10,242
・准教授	131	46.4	7,838	8,376
・助教	57	38.2	5,925	6,453

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))

(事務・技術職員)

区分	計	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	部長	課長	課長	課長補佐	係長主任	主任係員	係員
人員(割合)	147人	1人 (0.7%)	1人 (0.7%)	4人 (2.7%)	10人 (6.8%)	20人 (13.6%)	69人 (46.9%)	26人 (17.7%)	16人 (10.9%)
年齢(最高～最低)				56～52歳	57～49歳	57～45歳	58～33歳	41～28歳	29～25歳
所定内給与年額(最高～最低)				6,372～6,009千円	6,073～5,281千円	5,672～4,532千円	4,811～2,896千円	3,458～2,624千円	2,978～2,341千円
年間給与額(最高～最低)				8,350～7,938千円	7,946～6,904千円	7,426～5,974千円	6,403～3,838千円	4,562～3,416千円	3,788～3,068千円

【注】8級, 7級における該当者が1人のため, 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は記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	准教授	准教授	助教	助手
人員(割合)	324人	136人 (42%)	131人 (40.4%)	0人 (0%)	57人 (17.6%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		64～41歳	62～33歳		58～29歳	
所定内給与年額(最高～最低)		8,564～5,300千円	6,909～5,056千円		5,542～4,021千円	
年間給与額(最高～最低)		11,793～7,221千円	9,249～6,729千円		7,277～5,341千円	

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))

(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)	% 63.5	% 66.6	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.5	% 33.4	% 34.9
	最高～最低	% 50.8～32.5	% 47.4～26.9	% 49.0～31.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.3	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 32.7	% 34.1
	最高～最低	% 40.5～32.3	% 37.8～29.2	% 37.7～31.2

(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)	% 62.9	% 66.6	% 64.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 33.4	% 35.2
	最高～最低	% 40.5～33.3	% 37.4～30.8	% 38.7～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.5	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.5	% 33.9
	最高～最低	% 40.5～32.5	% 37.8～27.1	% 38.6～30.1

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))

対国家公務員(行政職(一))

92.9

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

103.6

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

106.1

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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

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 92.9	
	参考	地域勘案 94.0
		学歴勘案 91.3
		地域・学歴勘案 93.2
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 49.7% (国からの財政支出額 6,240百万円、支出予算の総額 12,561百万円：平成25年度予算)	
	【検証結果】 平成24年度予算における支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は49.7%であるが、対国家公務員の給与水準指数は92.9である。また、累積欠損額0円(平成24年度決算)である。以上のことから、給与は適切な水準である。	
	【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滿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。	
講ずる措置		

教育職員(大学職員)と国家公務員との給与水準比較指標 105.2

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。

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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	3,960,272	4,069,513	△ 109,241	(△ 2.6)	-480,637	(△ 10.8)
退職手当支給額 (B)	264,694	174,793	89,901	(51.4)	-171,054	△ 39.2
非常勤役職員等給与 (C)	923,650	992,199	△ 68,549	△ 6.9	-54,620	△ 5.8
福利厚生費 (D)	638,853	621,977	16,876	(2.7)	17,728	(2.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	5,787,470	5,858,482	△ 71,012	(△ 1.2)	-688,583	(△ 10.7)

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額が対前年度比2.6%減少した要因としては、欠員補充の抑制及び特例法による給与見直し措置によるものである。

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7月1日～平成26年3月31日

・俸給表関係の措置の内容:

一般職俸給表対応職員(事務・技術系)は以下のとおり俸給月額を減額した。

7級以上(▲9.77%)、3～6級まで(▲7.77%)、2級以下(▲4.77%)

教員俸給表対応職員(教員)は以下のとおり俸給月額を減額した。

5級以上(▲9.77%)、3～4級まで(▲7.77%)、2級以下(▲4.77%)

・諸手当関係の措置の内容

給与の額から以下の額を減じた。

管理職手当:▲10%

地域手当:当該職員の俸給月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の管理職手当に対する地域手当の月額に▲10%

期末手当:▲9.77%

勤勉手当:▲9.77%

(ただし、平成24年12月期の期末手当・勤勉手当の減額措置は行わない。)

(役員について)

・実施期間:平成24年7月1日～平成26年3月31日

・俸給表関係の措置の内容:俸給月額より▲9.77%減額

・諸手当関係の措置の内容

給与の額から以下の額を減じた

地域手当:▲9.77%

期末特別手当:▲9.77%

(退職手当について)

「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、平成25年1月1日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:退職手当の額に100分の87を乗じた額にする。

但し、平成25年1月1日から平成25年9月30日までは、100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92とする。

・教職員に関する講じた措置の概要:退職手当の額に100分の87を乗じた額にする。

但し、平成25年1月1日から平成25年9月30日までは、100分の98、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは100分の92とする。

・退職手当支給額が前年比51.4%増額した要因としては、前述より退職手当に係る調整率が減じたことと、平成24年度より退職者が増加したため

・結果として、最広義人件費については、対前年度比1.2%の削減となった。

IV 法人が必要と認める事項 特になし