

国立大学法人東京農工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

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号俸を適用しており、また、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(2,803万円)や事務次官の年間給与額(2,265万円)、他の同規模の国立大学法人等の役員報酬を参考としている。理事及び監事(非常勤)の報酬水準についても、同様に他の同規模の国立大学法人等の役員報酬を参考としている。

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。)

期末特別手当について、その者の業績に応じ、経営協議会の議を経て、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26年度における改定内容

法人の長

本学役員報酬規程に則り、俸給及び諸手当(地域手当、通勤手当、期末特別手当)としている。

期末特別手当については、基準額(俸給+地域手当+加算額)に6月に支給する場合には100分の147.5、12月に支給する場合には100分の160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、そしてその者の業績に応じ、経営協議会の議を経て、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。

なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律の改正を参考にして、①交通用具(自動車等)使用者の通勤手当を100円から7,100円の範囲で引上げ、②12月の期末特別手当の支給率を0.05ヶ月分引き上げた。

理事

同上

監事(非常勤)

本学役員報酬規程に則り、その勤務状況等を考慮して経営協議会の議を経て俸給月額を決定することとしている。

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 17,930	千円 11,808	千円 4,705	千円 1,416 (地域手当)			
A理事	千円 15,282	千円 10,008	千円 3,988	千円 1,200 85 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	千円 15,197	千円 10,008	千円 3,988	千円 1,200 (地域手当)			
C理事	千円 15,429	千円 10,008	千円 3,988	千円 1,200 232 (地域手当) (通勤手当)			
D理事	千円 13,292	千円 8,640	千円 3,443	千円 1,036 172 (地域手当) (通勤手当)	4月1日		◇
A監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 ()			
B監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 ()	4月1日		

注1: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。

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

東京農工大学は、本学の理念である「MORE SENSE」(使命志向型教育研究—美しい地球持続のための全学的努力)に基づき、21世紀の人類が直面している課題の解決に真摯に取り組み、「教育研究力の強化」、「人材の確保・育成」、「国際化の推進」、「業務運営改革」を四つの基本戦略として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、本学の学長は、職員数約634名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、所属職員を統督して、経営面と教学面における職務を担っている。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号俸を適用しており、また、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(2,803万円)や事務次官の年間給与額(2,265万円)と比べてそれ以下となっている。こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬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

理事の報酬水準については、主として教育担当、学術・研究担当、広報・国際担当及び総務・財務担当として、学長を補佐して本学の業務を掌理しているため、及び他の同規模の国立大学法人等の役員報酬とほぼ同水準となっているため、妥当と考える。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬水準については、国立大学法人法に定めるところにより、本学の業務の合理的かつ効率的な運営を図るとともに会計経理の適正を期することを目的に本学の業務を監査しているため、及び他の同規模の国立大学法人等の役員報酬とほぼ同水準となっているため、妥当と考える。

【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、民間企業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	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

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	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当について、その者の業績に応じ、経営協議会の議を経て、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。

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

国家公務員に適用される一般職の職員の給与に関する法律及び国家公務員退職手当法等を参考とし、国家公務員の給与水準に準じて決定している。

また、人件費管理の基本方針として全学的・中長期的な見地に立って毎年度作成する「全学採用計画」に基づき教職員の人件費管理を行っており、当面は、平成23年度で終了した総人件費改革の実行計画を踏襲し、定年退職者の後任補充を抑制することにより人件費の削減を図る。

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あたっては、本学の人事評価制度による評価の結果等を考慮している。

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

本学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当（俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、宿日直手当、休日勤務特別手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、入試手当及び学位論文審査手当）としている。

期末手当については、基準額（俸給＋俸給の調整額＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には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、基準額（俸給＋俸給の調整額＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に本学勤勉手当支給要項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。

なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律の改正を参考にして、①全俸給表を平均0.3%引上げ、②初任給調整手当を100円から300円の範囲で引上げ、③交通用具（自動車等）使用者の通勤手当を100円から7,100円の範囲で引上げ、④12月の勤勉手当の支給率を0.05ヶ月分引き上げ、⑤平成27年1月1日の昇給号俸数を1号俸抑制した。

また、新たに年俸制給与の適用を受ける職員の給与制度を制定した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況（年俸制適用者以外の職員）

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 525	歳 46.8	千円 8,066	千円 5,973	千円 92	千円 2,093
事務・技術	人 174	歳 43.1	千円 6,130	千円 4,611	千円 91	千円 1,519
教育職種 (大学教員)	人 347	歳 48.8	千円 9,073	千円 6,681	千円 92	千円 2,392
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	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
技能・労務職種	人 3	歳 40.5	千円 4,957	千円 3,851	千円 108	千円 1,106

非常勤職員	人 32	歳 41.4	千円 5,291	千円 4,014	千円 99	千円 1,277
事務・技術	人 13	歳 43.5	千円 4,087	千円 3,103	千円 161	千円 984
教育職種 (大学教員)	人 19	歳 40.0	千円 6,115	千円 4,637	千円 56	千円 1,478
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注1:医療職種(病院看護師)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。

注2:在外職員、任期付職員及び再任用職員については該当者がいないため省略。

注3:「技能・労務職種」とは、林業作業等の技能的業務に従事する職員を示す。

職種別支給状況(年俸制適用者)

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		
非常勤職員	人 11	歳 44.0	千円 7,402	千円 7,402	千円 68	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人語学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
その他教育職種 (年俸制)	人 5	歳 40.7	千円 7,107	千円 7,107	千円 64	千円 0
その他事務・技術 (年俸制)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他URA (年俸制)	人 3	歳 41.8	千円 7,519	千円 7,519	千円 78	千円 0

注1:非常勤職員の教育職種(外国人語学教員)及びその他事務・技術(年俸制)については、該当者がそれぞれ2人及び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。

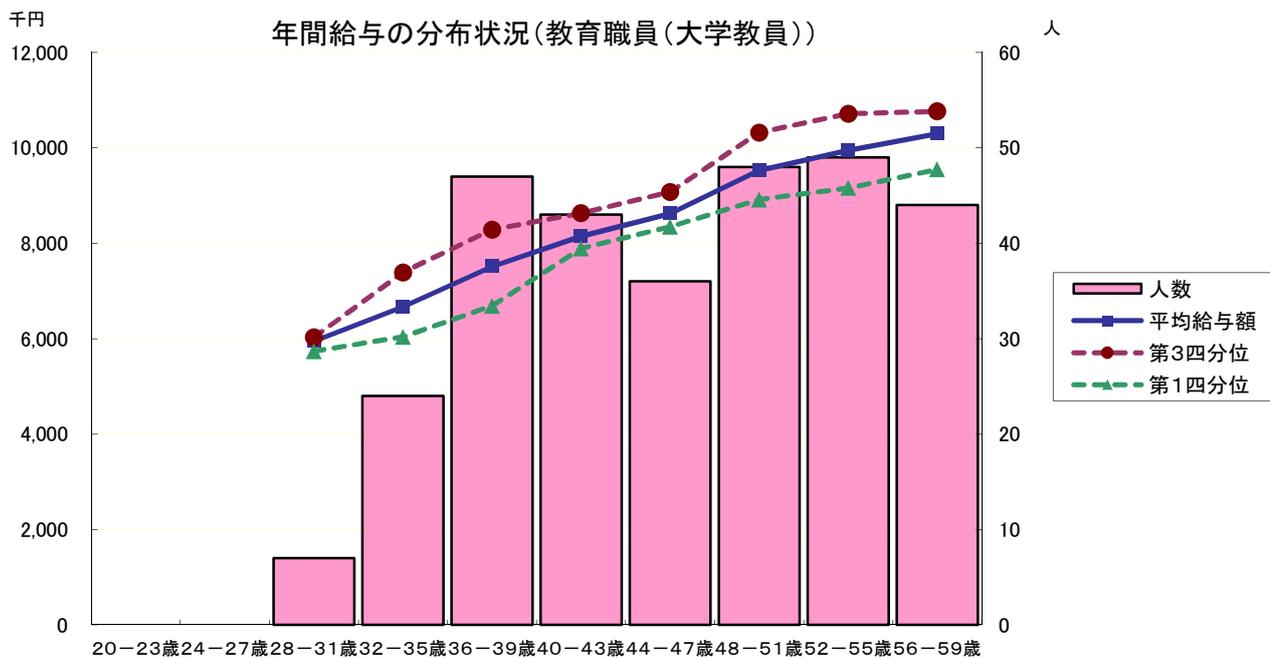
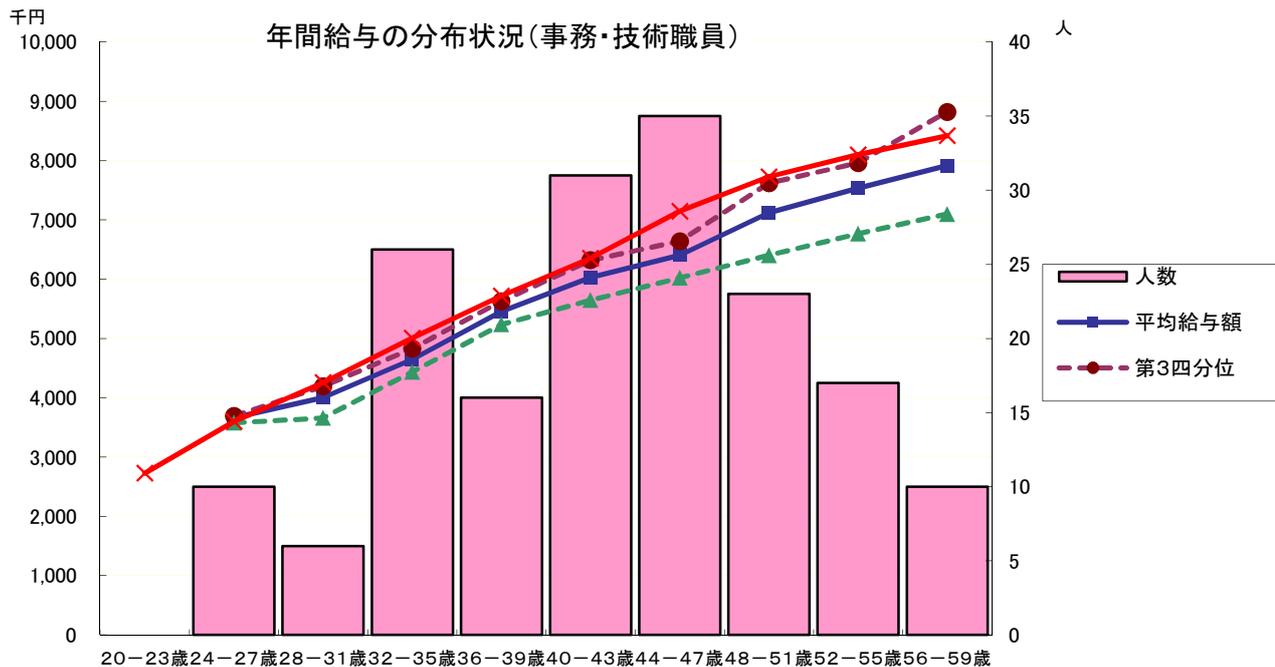
注2:教育職種(外国人語学教員)とは、外国語を母語とし、外国語科目を担当させることができる高度の専門的学識及び技能を有する教員を示す。

注3:その他教育職種(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制の特任教員等を示す。

注4:その他事務・技術(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制の職員等を示す。

注5:その他URA(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制の研究・アドミニストレーターを示す。

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)／医療職員(病院看護師))



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。

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)／医療職員(病院看護師))

(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
部長	2			
課長	12	51.3	8,607	9,372～7,834
課長補佐	26	51.5	7,290	8,247～6,179
係長	85	44.6	6,091	7,503～4,757
主任	20	37.9	5,003	6,250～4,200
係員	29	30.8	4,134	5,318～3,514

注:部長の該当者は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の平均額については表示していない。

(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	126	57.1	10,630	12,870～9,007
准教授	144	46.0	8,721	10,018～6,663
講師	22	40.5	7,633	8,831～6,745
助教	52	40.1	6,455	7,608～5,397
教務職員	3	44.5	5,901	6,332～5,642

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)／医療職員(病院看護師))

(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)	% 63.3	% 63.2	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.7	% 36.8	% 36.7
	最高～最低	% 45.2～32.6	% 49.4～31.7	% 47.1～32.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 65.5	% 65
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 34.5	% 35
	最高～最低	% 42.2～31	% 40.7～30.2	% 39.5～30.6

(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)	% 62.5	% 64.1	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.5	% 35.9	% 36.7
	最高～最低	% 44.4～32.8	% 46.2～32.3	% 45.4～33.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 65.6	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 34.4	% 34.8
	最高～最低	% 42.2～25.3	% 40.7～31.6	% 39.5～29.9

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 93.0 ・年齢・地域勘案 96.6 ・年齢・学歴勘案 92.0 ・年齢・地域・学歴勘案 96.1 (参考)対他法人 105.6
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) 【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 60% (国からの財政支出額 10,033,000千円、支出予算の総額 16,731,000千円) 平成26年度予算)</p> <p>【検証結果】 本学の対国家公務員指数及び参考指数(地域勘案、学歴勘案及び地域・学歴勘案)は全て100未満であることから、給与水準は適切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ただきたい。</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の比較指数 102.3

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。

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 | ○教育職員 |
| ○22歳(大卒初任給、独身) | ○27歳(博士修了初任給、独身) |
| 月額174,200円 年間給与2,776,000円 | 月額319,500円 年間給与5,093,000円 |
| ○35歳(係長、配偶者・子1人) | ○35歳(准教授、配偶者・子1人) |
| 月額329,700円 年間給与5,287,000円 | 月額466,000円 年間給与7,574,000円 |
| ○45歳(係長、配偶者・子2人) | ○45歳(教授、配偶者・子2人) |
| 月額403,600円 年間給与6,468,000円 | 月額576,300円 年間給与9,471,000円 |

注:月額及び年間給与に含まれる手当等は、俸給、扶養手当、管理職手当、地域手当(22歳を除く)である。なお、俸給には期末手当、勤勉手当が含まれる。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給・昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、本学の人事評価制度による評価の結果等を考慮している。

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 5,009,859	千円 5,039,481	千円 4,792,887	千円 4,642,328	千円 5,026,660	千円
退職手当支給額 (B)	千円 475,943	千円 581,913	千円 629,210	千円 513,878	千円 276,555	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,584,674	千円 1,420,145	千円 1,472,042	千円 1,513,517	千円 1,524,586	千円
福利厚生費 (D)	千円 758,426	千円 790,027	千円 780,123	千円 792,992	千円 844,237	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,828,902	千円 7,831,566	千円 7,674,262	千円 7,462,715	千円 7,672,038	千円

注: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。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額は前年度に比べ8.3%増となっているが、これは特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、平成24年7月から国と同様に実施した給与減額支給措置(俸給月額削減率についても国と同様に最大▲9.77%実施)を平成25年度をもって終了したことによるものと考えられる。

最広義人件費は前年度と比べ2.8%増となっているが、これも上記と同様に特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、平成24年7月から国と同様に実施した給与減額支給措置(俸給月額削減率についても国と同様に最大▲9.77%実施)を平成25年度をもって終了したことと、退職者数が減少したことにより退職手当支給額が減少したことと併せて、全体で2.8%増加したものと考えられる。

なお、優れた研究業績等を有する教授を対象とする新たな年俸制給与制度を導入し、平成27年1月1日から15名の教授に適用したところであり、この年俸制適用者の給与には退職手当相当分が含まれているため、給与、報酬等支給総額にはこの年俸制適用者の退職手当相当分が含まれている。

IV その他

特になし