

## 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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

・本学は、実践工学エリート養成を念頭に置いた教育・研究のため、学部大学院六年一貫教育、融合的な分野からなる新教育課程を創生するなど教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものと、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションの実現を学長のリーダーシップの下で推進しており、学長の職務内容・責任の度合いを総合的に勘案すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 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。

##### 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	12月期の期末特別手当の支給に当たり、本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額に100分の155を乗ずるところを、100分の170へと改定した。
理事	12月期の期末特別手当の支給に当たり、本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額に100分の155を乗ずるところを、100分の170へと改定した。
理事(非常勤)	改定なし
監事	12月期の期末特別手当の支給に当たり、本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額に100分の155を乗ずるところを、100分の170へと改定した。
監事(非常勤)	改定なし

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 18,087	千円 11,808	千円 4,862	千円 1,416 0 (地域手当) (通勤手当)	H26.4.1		
A理事	千円 15,380	千円 10,008	千円 4,121	千円 1,200 50 (地域手当) (通勤手当)	H26.4.1		
B理事	千円 14,353	千円 9,312	千円 3,834	千円 1,117 89 (地域手当) (通勤手当)	H26.4.1		
C理事	千円 12,613	千円 7,722	千円 3,249	千円 1,112 109 420 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)			
C監事 (非常勤)	千円 860	千円 860	千円 0	千円 0 ( )	H26.4.1		
D監事 (非常勤)	千円 800	千円 800	千円 0	千円 0 ( )			

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

・本学は、実践工学エリートの養成を念頭に置いた教育・研究のため、学部大学院六年一貫教育、融合的な分野からなる新教育課程を創生するなど教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションハブの実現を学長のリーダーシップのもとで推進している。

そうした中で、名古屋工業大学の学長は、職員数約515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。

役員の年間報酬額は、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2,265万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のである。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。

理事

・本学は、実践工学エリートの養成を念頭に置いた教育・研究のため、学部大学院六年一貫教育、融合的な分野からなる新教育課程を創生するなど教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションハブの実現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、名古屋工業大学の理事は、職員数約515名の法人の代表である学長の補佐として職務を同時に担っている。

名古屋工業大学では、役員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、理事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。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。

監事(非常勤)

・本学は、実践工学エリートの養成を念頭に置いた教育・研究のため、学部大学院六年一貫教育、融合的な分野からなる新教育課程を創生するなど教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションハブの実現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、名古屋工業大学の監事は、本学の業務執行及び会計経理の適正化を担っている。

名古屋工業大学では、役員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、監事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。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。

#### 【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	51,600	39	0	H26.3.31	1	
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	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た。 学長の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で決定した。
理事A	
理事B	
理事B]	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

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

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を勘案し、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

## 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、国家公務員のほか、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(500人以上)を参考にした。

① 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)の平均金額は408,000円になっている。

② 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同規模の事務係員の4月の平均支給額は350,000円となっている。

上述は、主に人事院の資料であるが、本学ではこれらを踏まえ職員の給与の水準については、国家公務員の給与水準を考慮し決定している。

#### 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。)

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。

#### 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

国家公務員に準じ、以下の改定俸給表を平均0.3%引上げた。  
 勤勉手当を年間0.15月分引上げた。  
 自動車等使用者の通勤手当の引上げた。  
 初任給調整手当を引上げた。  
 平成27年1月1日の昇給を抑制した。

### 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	451	46.5	8,290	6,117	124	2,173
事務・技術	149	42.4	6,020	4,539	139	1,481
教育職種 (大学教員)	301	48.5	9,420	6,902	117	2,518
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があることから記載しない。

・在外職員の該当者なし

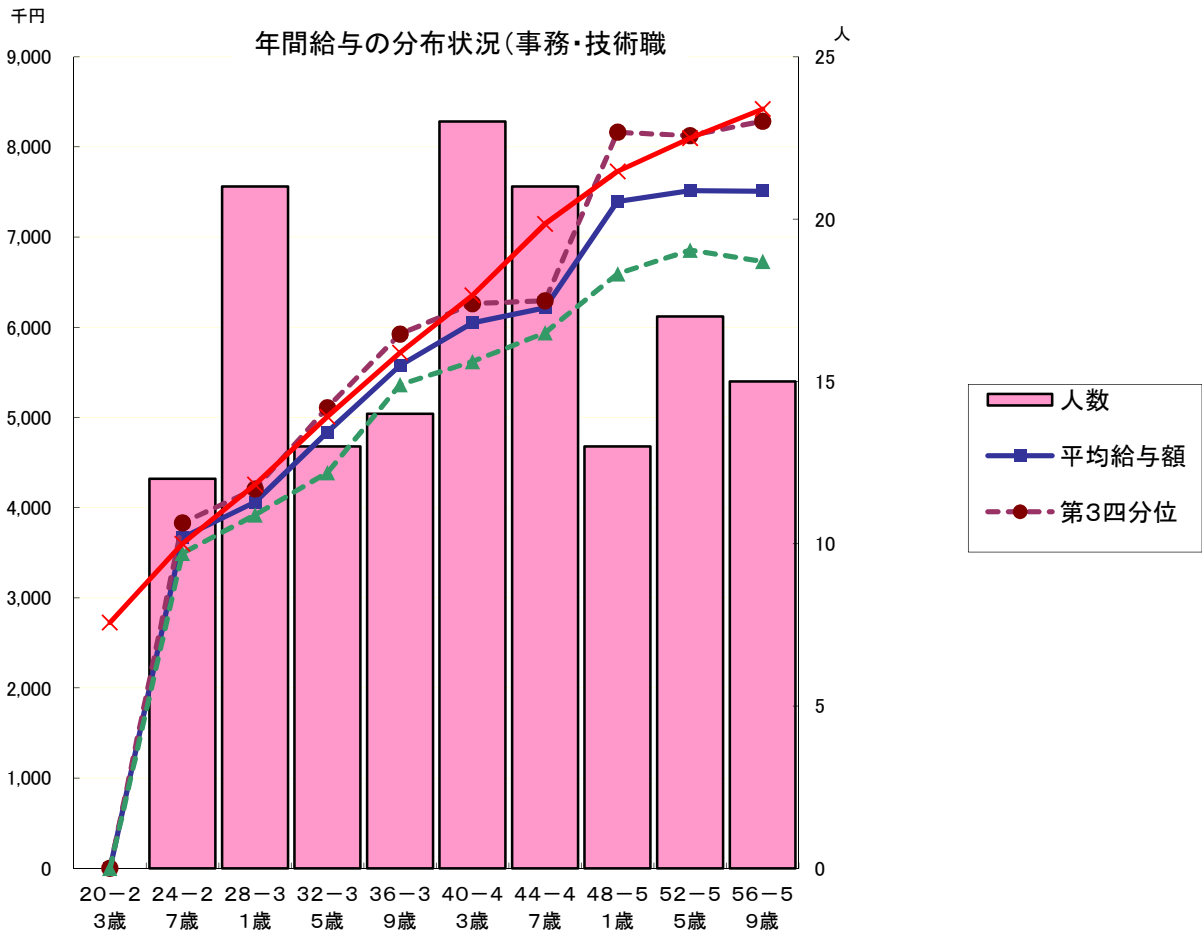
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	49	43.8	5,126	5,126	124	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
特任研究員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	23	40.9	5,123	5,123	120	0
特任専門員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	57.9	5,912	5,912	176	0
特任専門職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	57.8	4,527	4,527	229	0
特任職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	39.6	3,383	3,383	128	0
特任教員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	35.6	5,622	5,622	51	0
参事	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
リサーチ・アドミニスト レーション・オフィス(U RA)職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

【注】任期付職員の参事・リサーチ・アドミニストレーション・オフィス(URA)職員については、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があることから記載しない。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	61.5	4,121	3,496	184	625
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	61.5	4,121	3,496	184	625
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

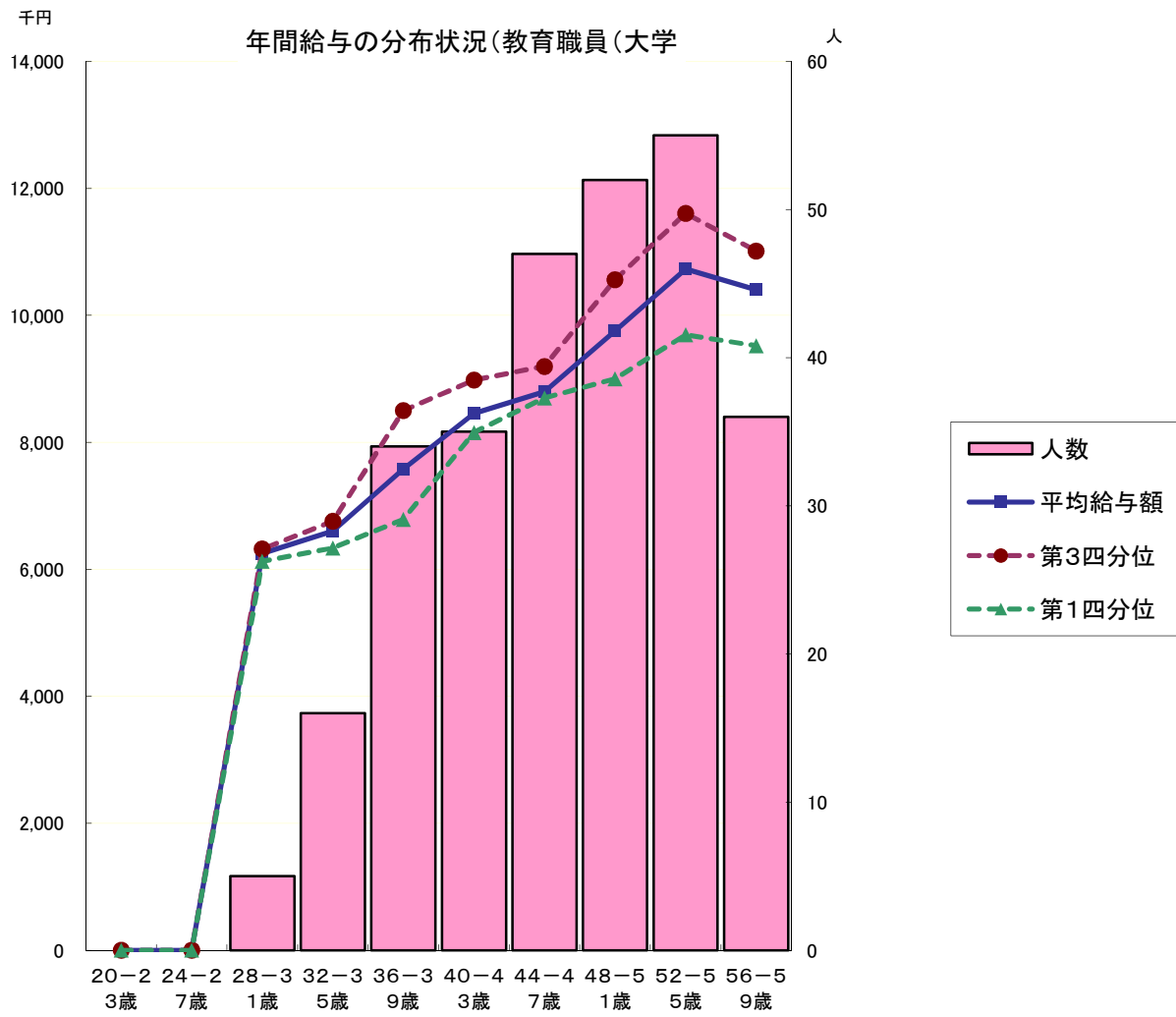
・非常勤職員の該当者なし

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／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。





③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／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)
次長	1			～
課長	9	51.9	8,481	9,093～7,676
課長補佐	22	52.8	7,846	8,302～7,306
係長	71	44.3	5,982	7,277～4,827
主任	13	39.7	4,837	6,051～4,029
係員	33	29.2	3,933	4,906～3,254

【注】次長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから平均年齢及び年間給与額は表示しない

(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)
教授	122	54.6	10,824	13,345～8,271
准教授	132	46.4	8,818	10,070～6,558
助教	47	38.7	6,715	7,623～5,914

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／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)	% 65.0	% 63.4	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 36.6	% 35.9
	最高～最低	% 47.8～32.3	% 45～34.4	% 46.3～33.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 62.7	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 37.3	% 36.4
	最高～最低	% 40.5～31.7	% 42.7～33.8	% 41.7～32.8

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 62.1	% 62.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 37.9	% 37.2
	最高～最低	% 40.5～33.3	% 42.7～32.5	% 41.7～34.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 63.2	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 36.8	% 35.9
	最高～最低	% 40.5～30.4	% 41.8～34.6	% 39.7～33.5

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### 事務・技術職員職員

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 93.4</li> <li>・年齢・地域勘案 94.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 91.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 93.3</li> <li>(参考) 対他法人 105.5</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>(法人の検証結果) 平成26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54.4%であるが、対国家公務員の給与水準指数は93.4である。また、累積欠損額0円(平成26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。</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。</p>
講ずる措置	給与水準の比較指標では国家公務員の水準以下であるため、今後も適切な給与水準を維持するよう努めていく。

○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 105.0

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。

#### 4 モデル給与

- ・22歳(大卒初任給 配偶者なし)  
月額196,000円 年額3,169,000円
- ・40歳(係長 配偶者・子1人(15歳未滿))  
月額364,000円 年額5,863,000円
- ・50歳(副課長 配偶者・子2人(15歳未滿))  
月額493,000円 年額7,948,000円
  
- ・27歳(博士修了初任給 配偶者なし)  
月額319,000円 年額5,144,000円
- ・46歳(准教授 配偶者・子1人(15歳未滿))  
月額520,000円 年額8,38,000円
- ・50歳(教授 配偶者・子2人(15歳未滿))  
月額644,000円 年額10,373,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。

### 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 4,440,909	千円 4,360,660	千円 4,069,513	千円 3,960,272	千円 4,297,750	千円
退職手当支給額 (B)	千円 435,748	千円 679,511	千円 174,793	千円 264,694	千円 216,552	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 936,391	千円 966,440	千円 992,199	千円 923,650	千円 979,368	千円
福利厚生費 (D)	千円 617,775	千円 640,645	千円 621,977	千円 638,853	千円 687,465	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,430,823	千円 6,647,256	千円 5,858,482	千円 5,787,470	千円 6,181,137	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、報酬等支給総額が対前年度比8.5%増加したした要因としては、特例法に準じた給与減額期間終了による。

※なお、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。

(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。)

### Ⅳ その他

特になし