

# 国立大学法人九州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

九州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、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる法人等を参考とした。  
・人数規模が同規模(500人以上1000人未満)である民間企業の役員年間報酬額・・・2,803万円  
・事務次官の年間給与額・・・2,265万円

#### 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、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、役員の職務実績に応じ、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

役員報酬支給基準は、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、九州工業大学役員給与規程に則り、本給(91.2万円)に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当・単身赴任手当・広域異動手当、管理職員特別勤務手当(1,8万円/回)を加算して算出している。期末特別手当についても九州工業大学役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に、6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の170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。  
なお、平成26年度は、12月の期末特別手当支給割合を155から170に変更した。

##### 理事

役員報酬支給基準は、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、九州工業大学役員給与規程に則り、本給(72万～83.4万円)に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、管理職員特別勤務手当を加算して算出している。期末特別手当についても九州工業大学役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に、6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の170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。  
なお、平成26年度は、12月の期末特別手当支給割合を155から170に変更した。

##### 理事(非常勤)

該当者なし

##### 監事

該当者なし

##### 監事(非常勤)

非常勤役員手当は九州工業大学役員給与規程に則り、本給(10万円)を支給している。  
なお、平成26年度は、手当額を 3万円/回 から月額:10万円 へ変更した。

## 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
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	16,589	10,944	4,201	328 (地域手当) 1116 (管理職特別手当)			
A理事	14,020	9,312	3,770	279 (地域手当) 658 (通勤手当)			
B理事	12,551	8,640	3,466	259 (地域手当) 185 (通勤手当)			
C理事	12,692	8,640	3,648	259 (地域手当) 2 (入試手当) 142 (通勤手当)			
D理事	13,779	8,640	3,795	583 (地域手当) 696 (単身赴任手当) 64 (広域異動手当)			※※
A監事 (非常勤)	1,260	1,260	( )	( )			※
B監事 (非常勤)	1,230	1,230	( )	( )			

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: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

九州工業大学は、本学の理念である「技術に堪能なる士君子の養成」に基づき、研究教育の質もさるなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアの海外教育研究拠点の整備による国際化、教職員の選択的年俸制度の導入等による組織改革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、九州工業大学の学長は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2,803万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。

九州工業大学では、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とされている。

また、他の工業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民間企業の役員、他の工業系単科大学の長との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

## 理事

九州工業大学は、本学の理念である「技術に堪能なる士君子の養成」に基づき、研究教育の質も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し、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアの海外教育研究拠点の整備による国際化、教職員の選択的年俸制度の導入等による組織改革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、九州工業大学の理事は学長を補佐してその業務を掌理している。

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。

九州工業大学では、理事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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

## 理事(非常勤)

該当者なし

## 監事

該当者なし

## 監事(非常勤)

九州工業大学は、本学の理念である「技術に堪能なる士君子の養成」に基づき、研究教育の質も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し、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアの海外教育研究拠点の整備による国際化、教職員の選択的年俸制度の導入等による組織改革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、九州工業大学の監事は本学の業務や財務状況を把握し監査している。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。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としている。こうした職務内容の特性や民間企業の役員との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

## 【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 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) 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					
理事A (非常勤)	該当者なし					
理事B (非常勤)	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)	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	
理事A	
理事B	
理事A (非常勤)	
理事B (非常勤)	
監事A	
監事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

期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、役員の職務実績に応じ、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。

## 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、職種別平均支給額を参考にした。

(1)国立大学法人名古屋工業大学…当該法人は教育・研究等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等となっている。

(2)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)の平均年間給与額は7,151,000円となっており、全職員の平均年間給与額は6,647,000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。)

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに勤勉手当の成績率を決定している。

#### 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

九州工業大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、広域異動手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、安全衛生管理手当、超過勤務手当、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、期末手当基準額(本給の月額+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(本給の月額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に職員の勤務期間による割合に職員の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では

- ①現給保障の廃止
- ②45歳未満の職員の号俸回復
- ③年俸制適用教育職員の給与規程を新設
- ④人事院勧告に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、
  - ・俸給表の水準を引き上げ(0.3% ただし、高位号俸、指定職、再雇用職員は据置)
  - ・勤勉手当の支給率を0.15ヶ月分引上げ
  - ・初任給調整手当の引上げ
  - ・交通用具使用者に係る通勤手当の引上げ(平均19.3%)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	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	495	46.6	7,596	5,609	119	1,987
事務・技術	176	44.1	5,663	4,324	102	1,429
教育職種 (大学教員)	318	48.1	8,676	6,377	128	2,299
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					
その他医療職種(看護師)	1					
在外職員	1					

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:任期付職員、再任用職員、非常勤職員については該当者がいないため、表を省略する。

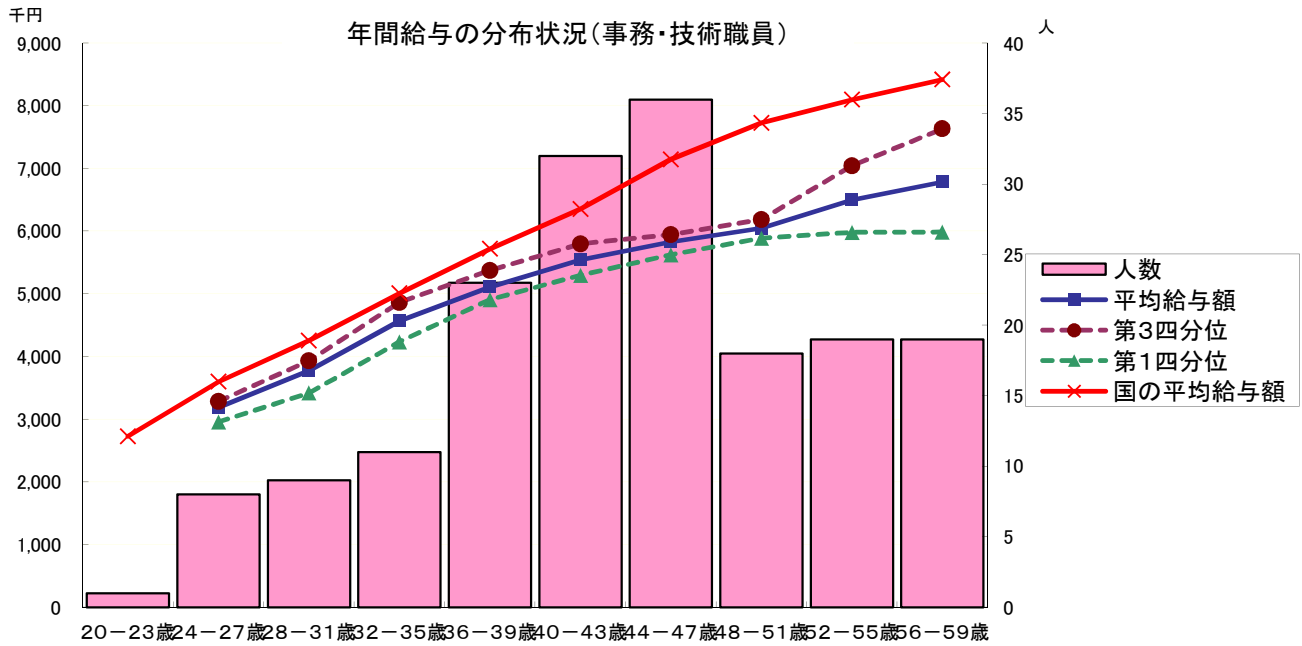
注3:常勤職員のその他医療職種(看護師)および在外職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

### 【年俸制適用者】

教育職種 (年俸制教育職員)	7	38.9	6,347	6,347	76	0
教育職種 (専門職教員)	2					
非常勤職員	54	41.4	4,138	4,138	116	0
事務・技術	29	39.1	3,129	3,129	129	0
教育職種 (大学教員)	25	44.1	5,310	5,310	101	0
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					

注1:教育職種(専門職教員)については、該当者が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、人数以外は記載していない。

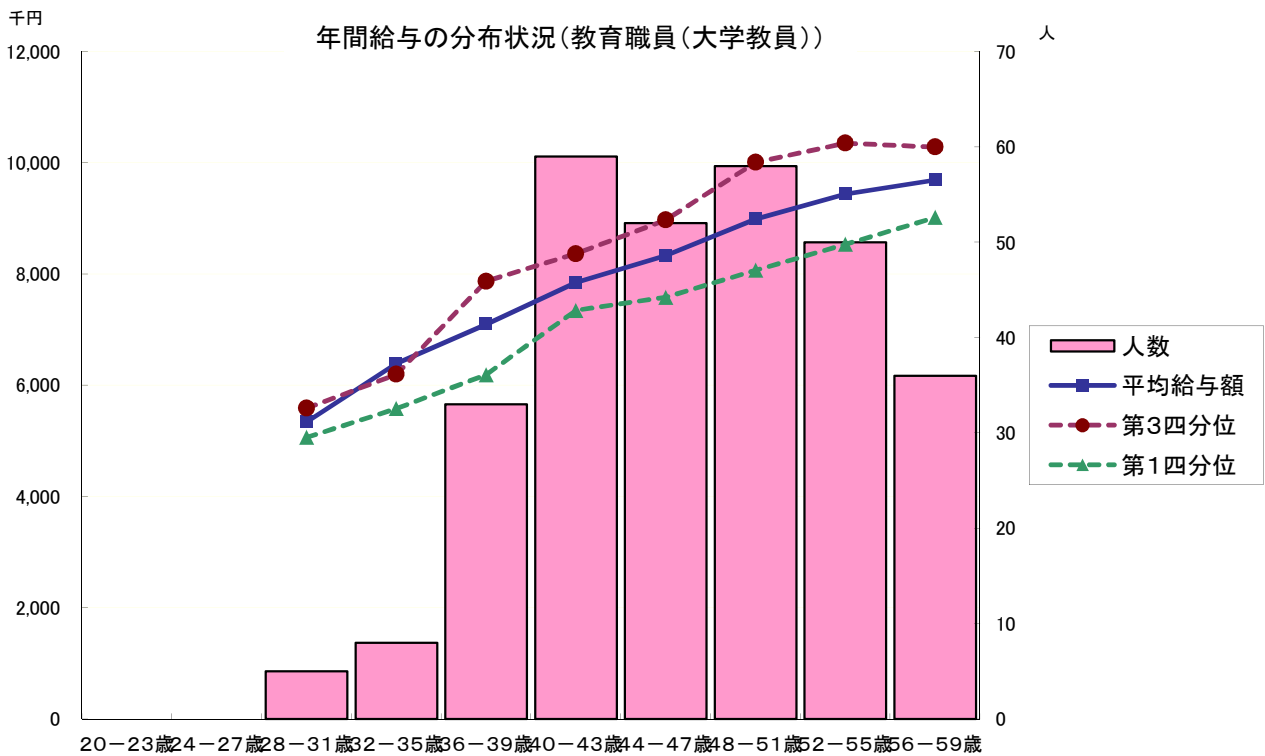
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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2:年齢20～23歳の該当者は1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。

注3:年齢20～23歳の該当者は1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)
課長	12	54.5	7,645	8215～6907
課長補佐	15	52.7	6,506	7042～5985
係長	103	45.6	5,760	7149～4714
主任	19	38.6	4,881	5717～3796
係員	27	32.5	3,829	4996～2941

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。

(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)
教授	119	54.0	10,077	12927～8148
准教授	145	45.1	8,135	9390～6198
講師	3	44.2	7,436	
助教	51	42.7	6,221	6986～5013

注:講師の該当者は3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、年間給与額の最高額及び最低額については表示していない。

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))

(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)	64.8%	61.8%	63.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.2%	38.2%	36.8%
	最高～最低	39.4～33.1%	41.0～35.2%	38.1～34.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3%	62.3%	63.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.7%	37.7%	36.8%
	最高～最低	42.9～32.0%	44.4～31.9%	42.2～33.1%

(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%	60.5%	61.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.5%	39.5%	38.6%
	最高～最低	47.9～30.0%	49.3～34.3%	48.5～32.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4%	62.6%	63.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.6%	37.4%	36.6%
	最高～最低	44.1～32.5%	41.0～34.6%	40.2～33.7%

### 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 83.7</li> <li>・年齢・地域勘案 90.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 83.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 90.6</li> <li>(参考) 対他法人 95.0</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 53.65%】 (国からの財政支出額 5,412百万円 支出予算の総額 10,087百万円:平成26年度予算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数は83.7であり、その他の地域勘案指数、学歴勘案指数、および地域・学歴勘案指数においても国の給与水準は超えておらず、適切な給与水準を保っている。</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	今後も国の給与水準を十分に考慮して、適切な給与水準が保たれるように取り組む

教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 96.8

(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】

○22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与 2,899,733円  
○35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 297,670円 年間給与 4,955,015円  
○45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 364,414円 年間給与 6,066,035円

#### 【教育職員(大学教員)】

○27歳(博士後期課程修了助教採用初任給、独身)  
月額 282,800円 年間給与 4,707,489円  
○35歳(助教、配偶者・子1人)  
月額 357,410円 年間給与 5,949,447円  
○45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 470,504円 年間給与 7,832,010円

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに勤勉手当の成績率を決定している。

### 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 4,413,518	千円 4,268,142	千円 4,020,236	千円 4,060,353	千円 4,483,505	千円
退職手当支給額 (B)	千円 560,584	千円 450,212	千円 454,633	千円 326,391	千円 183,765	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 926,523	千円 1,013,170	千円 924,384	千円 1,012,966	千円 1,101,907	千円
福利厚生費 (D)	千円 608,899	千円 622,489	千円 608,877	千円 655,277	千円 716,248	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,509,526	千円 6,354,014	千円 6,008,132	千円 6,054,990	千円 6,485,427	千円

注1: 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。

注2: なお、「非常勤役員等給与」においては、寄付金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「17役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

注3: 「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員にかかる退職手当支給額を計上している。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①「給与、報酬等支給総額」について

特例法に基づく給与減額支給措置の終了、給与法改正に基づく本給、賞与、通勤手当額等の増加、また、重点分野の機能強化等により教職員数が昨年度に比べ増加したため、10.4%の増加となった。

##### 「最広義人件費」について

定年退職による退職手当支給人員の減少に伴い支給額が減少(43.6%減)したが、報酬等支給額及び非常勤役員等給与が、本給および賞与、手当額の増加、また職員数の増加により昨年度に比べ増加したため、全体として対前年度比 7.1%の増加となった。

##### ②「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

###### ・役職員の退職手当について、規程改正を実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 従前の額に「104分の87」(平成25年9月30日までは「104分の98」、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは「104分の92」)を乗じて得た額とした。

・職員に関する講じた措置の概要: 調整率「100分の104」を「100分の87」(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」)、最高限度額の支給率「59.28」を「49.59」(平成25年9月30日までは「55.86」、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは「52.44」)とした。

### Ⅳ その他

特になし