

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人室蘭工業大学の役員報酬・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、国家公務員等のほか、以下を参考とした。
事務次官年間報酬額・・・22,652,000 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

本学においては、平成16年から役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の俸給等に当該役員の職務実績に応じて、期末特別手当額の100分の10の範囲内で増額又は減額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

役員報酬支給基準は、俸給及び諸手当(地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当及び寒冷地手当)から構成されている。俸給については、国立大学法人室蘭工業大学役員の給与、退職手当、紀律、旅費に関する規則に則り、俸給(984,000円)を支給している。期末特別手当についても、同規則に則り、基礎額(俸給+俸給×100分の20+俸給×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170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。また、この額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて、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。

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した俸給表のベースダウン(平成27年度から適用。一般職俸給表と同程度の引下げ(経過措置なし))及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間3.10ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様であるが、俸給については、720,000円から984,000円の範囲で法人の長が定めることとしている。なお、平成26年度における改定内容は法人の長と同じである。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、俸給のみで構成されている。俸給は、46,000円から197,000円の範囲で法人の長が定めることとしている。なお、平成26年度における改定内容は、俸給表のベースダウン(平成27年度から適用。常勤役員俸給表と同程度の引下げ(経過措置なし))を実施した。

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	16,303	11,808	4,383	112 (寒冷地手当)		3月31日	※
A理事	12,897	9,312	3,472	112 (寒冷地手当)			
B理事	12,897	9,312	3,472	112 (寒冷地手当)		3月31日	※
C理事	12,947	9,312	3,472	112 49 (寒冷地手当) (通勤手当)		3月31日	
A監事 (非常勤)	2,364	2,364	0	0 ()			※
B監事 (非常勤)	2,364	2,364	0	0 ()	4月1日		

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、未来をひらく科学技術者の育成，人間・社会・自然との調和を考えた創造的な科学技術研究の展開，地域社会さらには国際社会における知の拠点として社会の発展への貢献，という本学の理念に基づき，国際的通用性をもった科学技術者の育成，科学技術分野における知の創造，産学官連携及び地域貢献，を使命としており，学部及び大学院博士前期課程を通じた教育の重点化，本学の特色を活かした特定分野における研究の高度化の推進，学術研究成果を積極的に発信することによる地域の発展への貢献を学長のリーダーシップの下で推進している。

本学の学長は，教職員約300名を有する法人を代表し，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。

また，本学は，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

本学には3名の理事がおり、学長のリーダーシップの下、それぞれが総務担当、学術担当及び連携担当として学長を補佐し、本学の業務を掌理している。
理事の年間報酬額は他の工科系国立大学の理事の報酬水準(北見工業大学、電気通信大学及び九州工業大学の理事の平均年間報酬額1,200万円)と同水準でもある。(平成25年度実績)
こうした職務内容の特性や上記の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると判断している。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

本学には2名の監事(非常勤)がおり、本学の業務全般についての監査を行っている。監事(非常勤)の報酬支給基準は、常勤の役員の俸給をもとに算定している。
監事(非常勤)の年間報酬額は他の工科系国立大学の監事(非常勤)の報酬水準(北見工業大学、電気通信大学及び九州工業大学の監事(非常勤)の平均年間報酬額170万円)と同水準でもある。(平成25年度実績)
こうしたことから、報酬水準は妥当であると判断している。

【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	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	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。

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

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の俸給等に当該役員の職務実績に応じて、期末特別手当額の10/100の範囲内で増額又は減額することができることとしている。なお、今後についても本仕組みを継続する予定である。

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

本学職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準を考慮し、一般職の職員の給与に関する法律に定める職種に応じた俸給表適用者を参考としつつ、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(本学約300人)・職種別平均支給額を参考に、適正な給与水準を確保している。

- (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)の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。
- (2) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模(100人以上500人未満)、事務係長の大学卒の4月の平均支給額は419,747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。)

本学においては、平成16年から以下のとおりとしている。

賞与: 勤勉手当(査定分): 基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給することができる。

昇給: 5段階の昇給区分(号俸数)により、昇給日(1月1日)に同日前において学長が定める日以前1年間における勤務成績に応じて昇給することができる。

昇格・降格: 勤務成績が特に良好な職員で本学が定める基準を満たしている者については、その者が従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により、1級上位の級に昇格させることができる。また、勤務実績がよくない等のため降任した場合に、下位の級に降格させることができる。

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

国立大学法人室蘭工業大学職員の給与等に関する規則に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、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、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、入試手当、学位論文審査手当、作業環境測定業務従事手当、大学主催事業等従事手当及び安全衛生巡視業務従事手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額((俸給月額+俸給の調整額)+扶養手当)+これらに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額)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、勤勉手当基礎額((俸給月額+俸給の調整額)+これらに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額)に勤務成績に応じて、学長が基準日ごとに定める割合を乗じ、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。

なお、平成26年度では、以下のとおり給与制度の改定を実施した。

- 1) 平成26年4月1日に若年層・中堅層(45歳未満の職員)の号俸を1号俸上乘せする改正
- 2) 俸給表の改正・若年層に重点を置いた俸給表を引き上げ(平均改定率0.3%)
- 3) 初任給調整手当及び通勤手当の改正
 - ① 初任給調整手当: 支給限度額を50,000円から50,300円に引き上げ
 - ② 通勤手当: 交通用具使用者に係る手当について、100円から7,100円までの幅で引き上げ

4) 勤勉手当に関する改正

①ボーナス(期末手当及び勤勉手当)の年間の支給月数を0.15月分引き上げて4.10月とする(再雇用職員については0.05月分引き上げ)

②勤務実績に応じた給与を推進するため引き上げ分を勤勉手当に配分

5) 国準拠での給与制度の構造的見直しに伴う改正(平成27年4月から実施)

①俸給表等の見直し:平均2%の引き下げ。一般職俸給表5級及び6級に8号俸増設

②激変緩和のための経過措置(平成27年4月1日から3年間の現給保障)

③55歳超職員(一般職俸給表6级以上,教育職俸給表4級)の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止

④平成27年1月1日の昇給の1号俸抑制

⑤広域異動手当:異動前後の勤務箇所間の距離区分に応じて,300kmは10%,60km以上300km未満は5%に引き上げ。平成28年3月31日まで段階的に引き上げ

⑥俸給の特別調整額の改正:俸給表の改正に伴う改正(一般職(一)8級I種のみ)

⑦単身赴任手当の改正:基礎額を30,000円に引き上げ(ただし,平成30年3月31日までは26,000円)。加算額の限度を58,000円に引き上げ。遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ,交通距離区分を2区分増設(最長区分は2,500km以上)

⑧管理職員特別勤務手当の改正:臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜(午前0時から午前5時までの間)に勤務した場合,勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

6) 退職手当規則の改正(平成27年4月から実施)

①調整額の改定

退職した職員の退職前の職責(5年分)に応じて加算することとされている調整額を増額改定

②第10号区分の改定

これまでの第10号区分は,勤続期間24年以下の退職者には支給しないこととしていたが,他の区分と同様の扱いとする改定

6) その他の改正

①再雇用職員に期末手当及び勤勉手当を支給(計2.1箇月分)

②推薦入試の出題・点検業務について20,000円～15,000円の範囲で入試手当を支給

③大学院博士後期課程の講義等を担当する教員に対して俸給の調整額を支給

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	人 248	歳 46.7	千円 7,298	千円 5,374	千円 40	千円 1,924
事務・技術	人 88	歳 40.4	千円 5,250	千円 3,937	千円 30	千円 1,313
教育職種 (大学教員)	人 159	歳 50.3	千円 8,451	千円 6,183	千円 46	千円 2,268
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
その他医療職種(看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

注:常勤職員の「その他医療職種(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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 6	歳 63.7	千円 2,842	千円 2,412	千円 12	千円 430
事務・技術	人 6	歳 63.7	千円 2,842	千円 2,412	千円 12	千円 430
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
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

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	31.3	3,269	2,513	29	756
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
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					

注:非常勤職員の事務・技術及び教育職種(大学教員)については、それぞれ該当者が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。

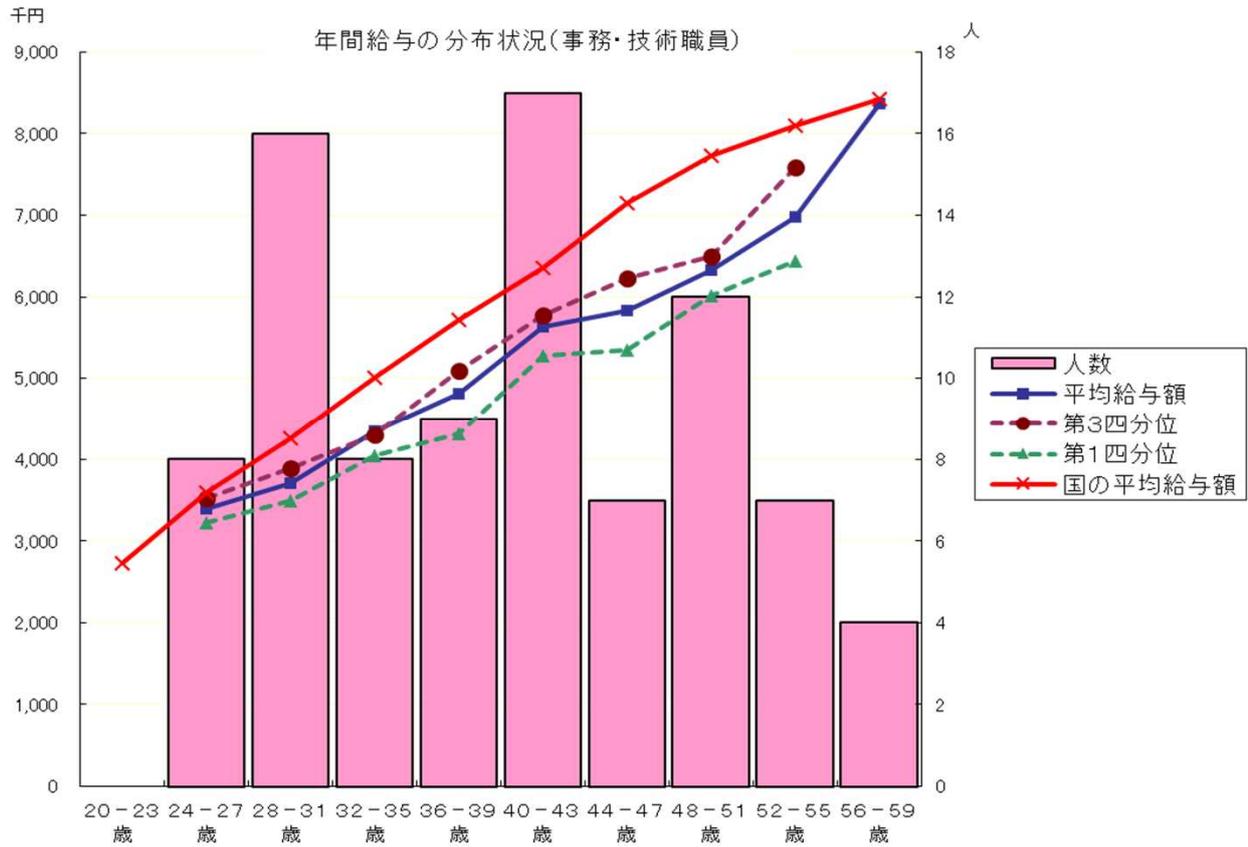
注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

[年俸制適用者]

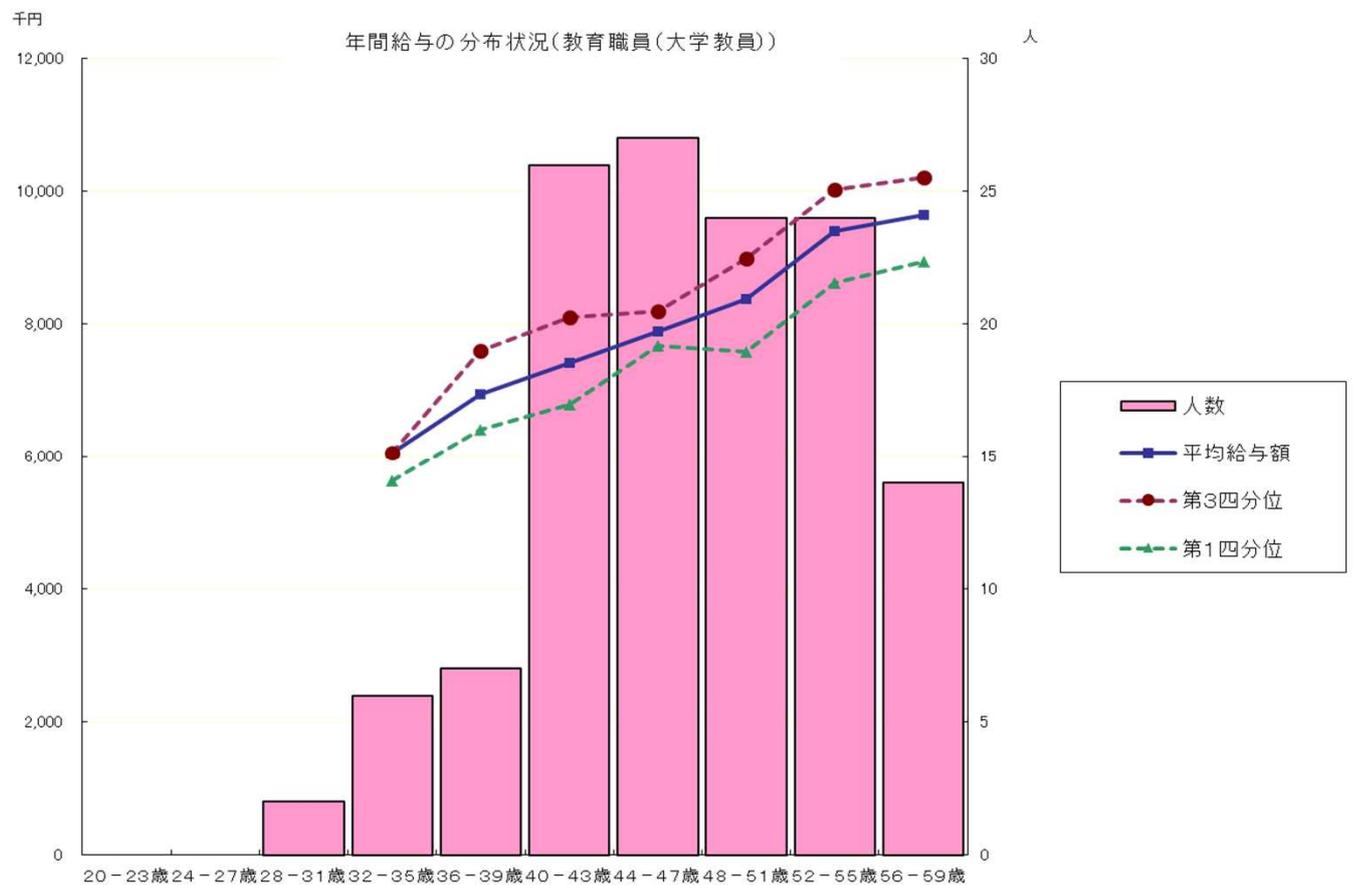
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	55.1	6,985	6,985	47	0
特定職種 (特定専門職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	66.5	9,136	9,136	16	0
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

注:非常勤職員の特定職種(特定専門職員)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: 年齢56～59歳の該当者は4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: 年齢28～31歳の該当者は2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)
事務局長(ゼネラルマネジャー)	1			～
課長(グループマネジャー)	3			～
課長補佐(コーディネーター)	10	53.2	6,746	7,584～6,116
係長(ユニットリーダー)	40	43.9	5,623	6,472～4,286
主任(ユニットサブリーダー)	2			～
係員(スタッフ)	32	30.4	3,762	4,564～3,159

注:「課長補佐」には課長補佐相当職である「室長(ユニットマネジャー)」、「室長補佐(コーディネーター)」及び「技術専門員」を、「係長」には係長相当職である「技術専門職員」を、「係員相当」には「事務職員」のほか「技術職員」をそれぞれ含む。

注:「事務局長」の該当者は1人、「課長」の該当者は3人、「主任」の該当者は2人のため、それぞれ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)
教授	66	56.4	9,701	10,897～7,539
准教授	59	47.2	7,996	8,812～5,975
講師	7	48.8	7,647	8,031～7,031
助教	27	42.8	6,326	6,936～5,349

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)	% 59.2	% 57.7	% 58.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 40.8	% 42.3	% 41.6
	最高～最低	% 51.1～32.5	% 51.7～36.0	% 51.4～35.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 62.8	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.8	% 37.2	% 36.5
	最高～最低	% 41.1～32.1	% 42.3～33.7	% 40.6～33.5

(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)	% 63.1	% 60.9	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.9	% 39.1	% 38.1
	最高～最低	% 40.8～30.0	% 41.8～35.6	% 41.4～33.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.5	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 37.5	% 36.6
	最高～最低	% 41.4～29.4	% 42.4～30.7	% 41.3～33.4

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 86.8 ・年齢・地域勘案 95.4 ・年齢・学歴勘案 86.2 ・年齢・地域・学歴勘案 95.1 (参考) 対他法人 97.5
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>【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 57.7% (国からの財政支出額 3,061百万円、支出予算の総額 5,306百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合 4.5%(常勤職員数88名中4名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 65.9%(常勤職員数88名中58名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.6%】 (支出総額 6,185,000千円、給与・報酬等支給総額 1,955,342千円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は高いものの、累積欠損はなく、対国家公務員指数も100以下であるため、給与水準は適切であると考えている。</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きたい。</p>
講ずる措置	職員の給与水準については、今後も引き続き社会一般の情勢に適合したものと努める。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 93.0

(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

○事務・技術職員

22歳(事務局「係員」, 大卒初任給, 独身)
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
35歳(事務局「係長」, 配偶者・子1人)
月額 307,400円 年間給与 4,960,000円
45歳(事務局「課長補佐」, 配偶者・子2人)
月額 393,000円 年間給与 6,414,000円

○教育職員(大学教員)

27歳(助教, 博士修了初任給, 独身)
月額 301,050円 年間給与 4,828,000円
35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 371,550円 年間給与 6,002,000円
45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額 493,000円 年間給与 8,058,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格及び降格の実施並びに勤勉手当(6月期・12月期)支給割合の増減を行っている。
なお、今後についても本仕組みを継続する予定である。

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 2,228,584	千円 2,186,091	千円 2,027,261	千円 1,955,342	千円 2,148,141	千円
退職手当支給額 (B)	千円 398,966	千円 299,868	千円 256,770	千円 219,390	千円 230,553	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 314,122	千円 336,387	千円 305,540	千円 341,935	千円 353,692	千円
福利厚生費 (D)	千円 302,815	千円 313,897	千円 303,267	千円 310,794	千円 341,540	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,244,488	千円 3,136,245	千円 2,892,840	千円 2,827,462	千円 3,073,928	千円

注1:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費等により雇用される職員に係る費用を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「(18) 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2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係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 i) 「給与・報酬等支給総額」の対前年度比が9.9%増となった要因
- ・国家公務員の給与の見直しに関連して講じた措置の終了に伴う給与支給額の増加
 - ・若年層に重点を置いた俸給表を引き上げ(平均改定率0.3%)に伴う給与支給額の増加
 - ・ボーナス(期末手当及び勤勉手当)の年間の支給月数引き上げ(0.15月分)に伴う給与支給額の増加
- ii) 「最広義人件費」の対前年度比が8.7%増となった要因
- ・上記 i) に記載した要因による給与・報酬等支給総額の増加及び退職者数増加による退職手当支給額の増加
 - ・上記要因により、非常勤職員の増加による非常勤役職員等給与の増額の要素を含めて、最広義人件費は増額されている。
- ② 「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26年7月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:退職手当の支給率を100分の92から100分の87に引下げた。
 職員に関する講じた措置の概要:退職手当支給率の調整率を100分の92から100分の87に引下げた。

Ⅳ その他

特になし