

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人東京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

国立大学法人東京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、国家公務員のほか、人数規模が同規模(本学約1,700人)である民間企業の役員報酬を参考とした。

(1) 国立大学法人東京医科歯科大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、人数規模についても同規模以上となっている。公表資料によれば、平成30年度の学長の年間報酬額は20,055,000円であり、理事については14,526,000円～16,936,000円、監事については12,205,000円である。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374,000円

(3) 民間(人数規模1,000人以上3,000人未満)における役員報酬額・・・33,315,000円

##### ② 令和元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。)

本学においては、平成16年より期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の評価結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、学長がこれを増額し、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令和元年度における改定内容

###### 法人の長

学長の報酬支給基準は、基本給、都市手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額1,107,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(208,116円)としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の167.5、12月期は100分の172.5を乗じて得た額に、基準日前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。

令和元年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

###### 理事

理事の報酬支給基準は、基本給、都市手当、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額761,000円～895,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(143,068円～168,260円)とし、通勤手当は上限55,000円としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の167.5(61歳に達する日の属する年度以後の理事にあつては、100分の112)、12月期は100分の172.5(61歳に達する日の属する年度以後の理事にあつては、100分の116)を乗じて得た額に、基準日前6月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

令和元年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05ヶ月分(61歳以上は0.03ヶ月分))を実施した。

###### 理事(非常勤)

該当者なし

監事

監事の報酬支給基準は、基本給、都市手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額706,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(132,728円)とし、通勤手当は上限55,000円としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の167.5、12月期は100分の172.5を乗じて得た額に、基準日前6月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。  
令和元年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①期末特別手当支給率の引上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当は、常勤役員の基本給月額を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して学長が定めることとしている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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	22,088	13,284	6,306	2,497 (都市手当)			※
A理事	16,228	10,740	3,419	2,019 50 (都市手当) (通勤手当)			※
B理事	16,326	10,740	3,419	2,019 147 (都市手当) (通勤手当)			※
C理事	16,447	10,740	3,419	2,019 269 (都市手当) (通勤手当)			※
D理事	15,337	9,132	4,335	1,716 153 (都市手当) (通勤手当)	4月1日		◇
A監事	14,302	8,472	4,022	1,592 215 (都市手当) (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	1,908	1,908		( )			

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

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

国立大学法人東京工業大学では、創立150周年を迎えようとする2030年を目処に「世界トップ10に入るリサーチユニバーシティ」を目指し、平成28年度には大規模な教育改革、研究改革、マネジメント改革の大学改革に精力的に取り組み、基礎研究の成果に基づく実学の府としての高い実績と我が国の国立大学随一を自負する国際水準のガバナンス体制を確立してきた。さらなる学長の教育研究等の広範に亘るリーダーシップの発揮を可能にするため、平成29年4月に企画立案組織の改組を行い、マネジメント体制の強化を行っている。また、平成30年3月に世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれる大学として、文部科学大臣から指定国立大学法人の指定を受け、現在はその構想実現のために一丸となって対応している。

そうした中で本学の学長は、職員数約1,700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33,315,000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23,374,000円と比べてもそれ以下となっている。

また、本学では、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している。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員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33,315,000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23,374,000円と比べてもそれ以下となっている。  
こうした民間企業の役員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(非常勤)

該当者なし

監事

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33,315,000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23,374,000円と比べてもそれ以下となっている。  
こうした民間企業の役員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。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の年間報酬額は、勤務日数等を考慮して比較すると、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬33,315,000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23,374,000円と比べてもそれ以下となっている。  
こうした民間企業の役員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。

#### 【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、民間企業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(令和元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	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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし

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

本学においては、平成16年より期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の評価結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、学長がこれを増額し、又は減額することができることとしているが、今後も継続して実施する。

## 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

国立大学法人東京工業大学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、国家公務員を参考にした。

(1) 国立大学法人東京医科歯科大学…当該法人は、事業内容等において類似する国立大学法人であり、人数規模についても同規模以上となっている。

(2) 国家公務員…令和元年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,123円となっており、全職員の平均給与月額は417,683円となっている。

なお、業務の見直し・効率化を図りつつ、適正な人件費の管理に努めている。

#### 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年度より業績給(勤勉手当)を導入している。導入当初は成績良好者の成績率を100分の70、成績優秀者の成績率を100分の140以内としていたが、平成18年度から段階的に成績良好者の成績率の引き下げを行い、平成21年度には成績良好者の成績率を100分の56、成績優秀者の成績率を100分の150以内とし、業績評価に基づいたインセンティブ付与の拡大を図った。

#### ③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

##### <月給制賃金>

国立大学法人東京工業大学職員賃金規則に則り、基本給及び諸手当(大学院調整額、高校教員調整額、管理職手当、医師免許特別手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、超過勤務手当、休日勤務手当、宿直手当、管理職員特別手当、特別業務手当、期末手当、勤勉手当、任期付教員特別手当、高校教員特別手当、産業教育手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+大学院調整額+高校教員調整額+扶養手当+都市手当)に100分の130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(基本給+大学院調整額+高校教員調整額+都市手当)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及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお令和元年度では、①30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について基本給月額の上昇(平均0.1%)、②勤勉手当の支給限度総額の上昇(0.05月分)、③組織改組に係る管理職手当の支給対象組織の変更及び特別業務手当の変更、④扶養手当の見直し(平成29年4月より段階実施)、⑤附属高校における特殊勤務手当及び特別業務立ての変更、⑥復職時調整の整理、⑦給与支給日の変更(毎月17日を毎月21日に変更)、⑧医師免許特別手当の名称変更を実施した。

##### <年俸制賃金>

国立大学法人東京工業大学年俸制適用職員賃金規則に則り、基本年俸、業績給及び諸手当(大学院調整額、管理職手当、医師免許特別手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、超過勤務手当、休日勤務手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、特別業務手当、任期付教員特別手当及び寒冷地手当)としている。

業績給については、評価基準日(1月1日)において、評価基準日の属する年度の10月1日の前日から起算して1年前までの期間における業績、勤務成績等を勘案し、決定することとしている。

なお令和元年度では、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について基本給月額の上昇(平均0.1%)、諸手当(管理職手当、特別業務手当及び扶養手当)の改定(月給制賃金の規定を準用)、復職時調整の整理、給与支給日の変更(毎月17日を毎月21日に変更)、医師免許特別手当の名称変更(月給制賃金の規定を準用)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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	1254	48.2	8,787	6,350	134	2,437
事務・技術	444	44.4	6,647	4,830	142	1,817
教育職種 (大学教員)	774	50.4	10,028	7,228	129	2,800
教育職種 (附属高校教員)	36	47.9	8,506	6,240	155	2,266

再任用職員	34	63.1	4,246	3,542	157	704
事務・技術	25	63.4	4,020	3,361	158	659
教育職種 (大学教員)	3	63.5	4,062	3,419	58	643
教育職種 (附属高校教員)	6	62	5,282	4,356	202	926
その他医療職種 (医療技術職員)						

非常勤職員						
教育職種 (外国人教師等)						

#### [年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	154	39.5	8,840	8,840	89	0
教育職種 (大学教員)	154	39.5	8,840	8,840	89	0

非常勤職員	369	46.7	5,695	5,695	0	0
事務・技術	97	51.4	3,731	3,731	0	0
教育職種 (大学教員)	269	45	6,420	6,420	0	0
その他医療職種 (看護師)	3	45.5	4,176	4,176	0	0

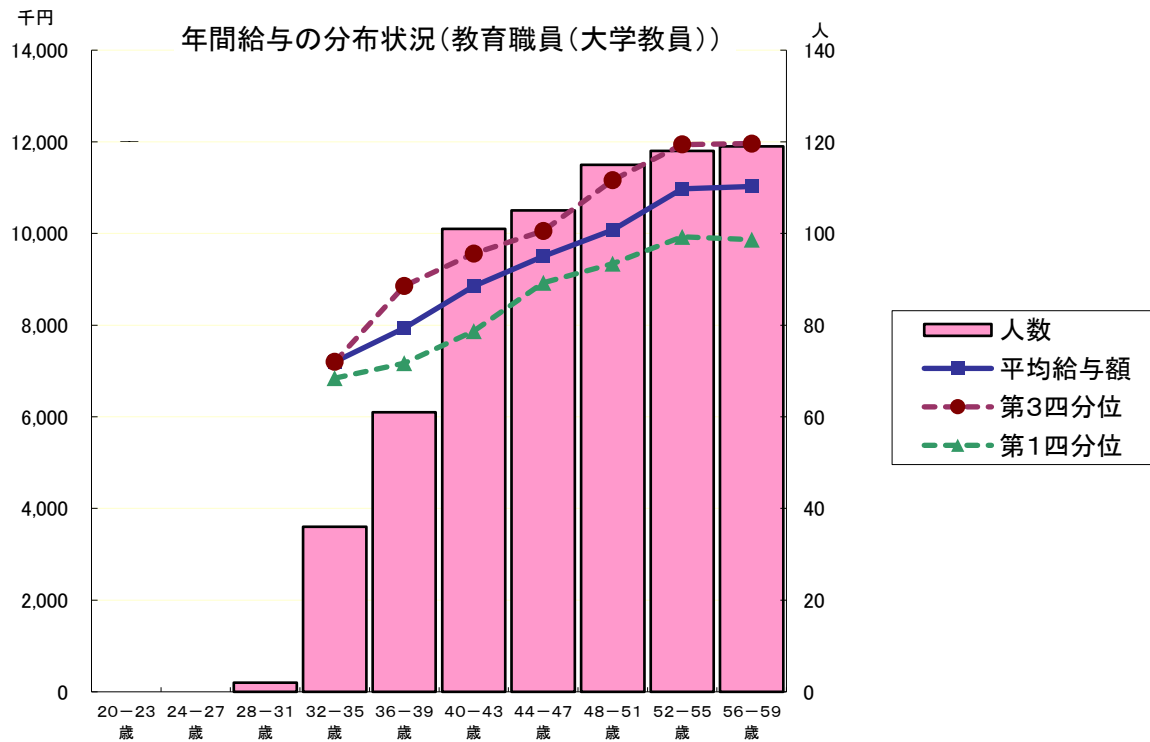
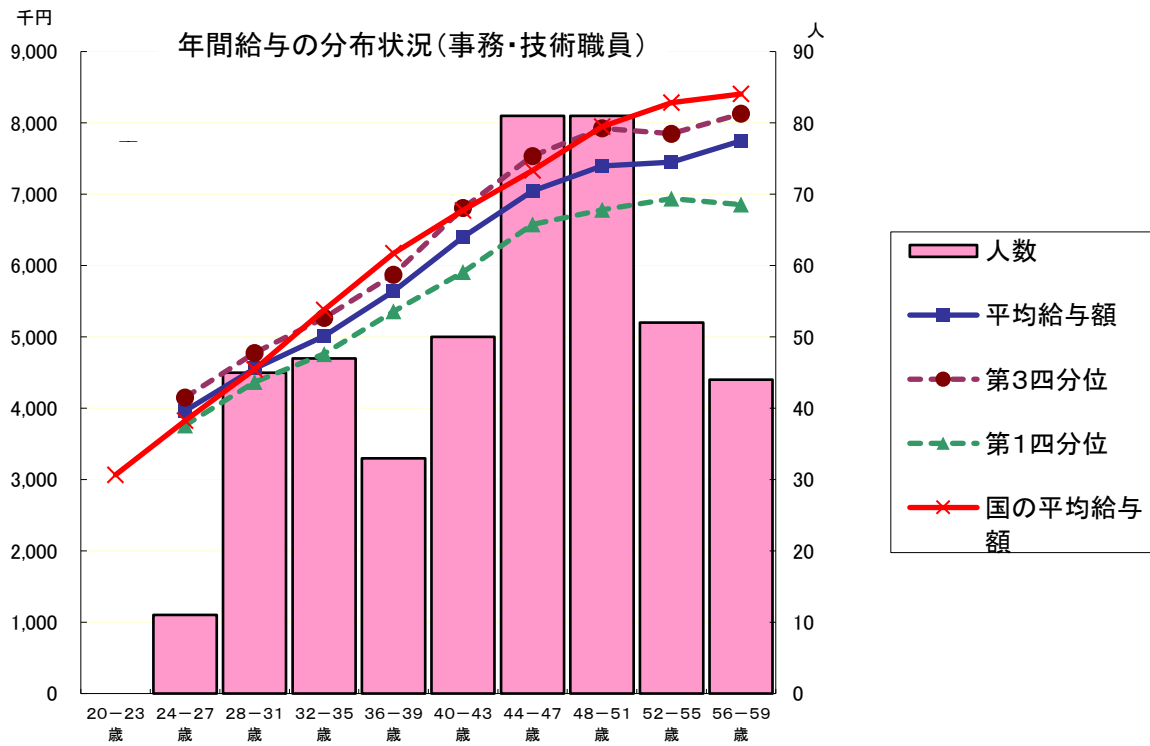
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員区分及び任期付職員区分は該当者がいないため省略。

注3:非常勤職員区分の事務・技術、教育職種(大学教員)、年俸制適用者の常勤区分の事務・技術、教育職種(附属高校教員)及び年俸制適用者の非常勤区分の教育職種(附属高校教員)については該当者がいないため省略。

注4:再任用職員のその他医療職種(医療技術職員)及び非常勤職員の教育職種(外国人教師等)は1人のため、当該個人が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、それぞれ再任用職員、非常勤職員全体の数値からも除外している。

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))  
 [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1:①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:教育職員年齢28-31歳の該当者は2名のため、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、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)
・部長	3	54.5	10,594	
・課長・同相当職	33	52.3	8,968	9,704～7,606
・グループ長(課長補佐相当)・同相当職	18	54.1	7,940	8,439～7,423
・グループ長(主査相当)・同相当職	154	48.9	7,236	8,229～5,571
・主任・同相当職	111	45.2	6,305	7,252～4,745
・一般職・同相当職	125	34.5	4,828	5,907～3,609

注:部長の該当者は3名のため、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、最高給与額、最低給与額は記載していない。

(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	316	56.1	11,641	16,697～9,036
・准教授	290	47.6	9,441	11,062～6,706
・講師	6	48.7	8,573	9,134～7,825
・助教	162	44.2	7,373	8,323～6,594

④ 賞与(令和元年度)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)	56.2	55.5	55.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.8	44.5	44.1
	最高～最低	56.4～38.6	53.1～38.6	53.6～38.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.5	56.5	57
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.5	43.5	43
	最高～最低	55.6～23.4	50.4～25.3	51.3～24.9

(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)	52.7	51.4	52.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.3	48.6	48.0
	最高～最低	58.6～0.0	60.0～0.0	59.2～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.4	60.4	60.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.6	39.6	39.1
	最高～最低	58.6～0.0	59.2～0.0	58.9～0.0



### 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 93.8</li> <li>・年齢・地域勘案 83.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 92.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 83.0</li> <li>(参考) 対他法人 107.9</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】 (国からの財政支出額25,148百万円, 支出予算の総額43,938百万円:平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合9.5%(常勤職員数444名中42名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合79.5%(常勤職員数444名中353名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合32.7%】 (支給総額 44,599百万円, 給与・報酬等支給総額 14,601百万円:平成30年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員の給与水準との比較指標が100を下回っており, 給与水準は妥当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	今後も適正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標 106.4

(注) 上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和元年度の教育職員(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額である。

### 4 モデル給与

#### 事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額182,200円 年間給与2,692,520円

○35歳(一般職員)

月額289,991円 年間給与4,691,760円

○50歳(グループ長)

月額431,006円 年間給与7,133,945円

#### 大学教員

○27歳(助教:博士修了初任給)

月額301,900円 年間給与4,456,972円

○35歳(助教)

月額392,753円 年間給与6,424,914円

○50歳(教授)

月額591,980円 年間給与9,932,084円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者月額6,500円(教授は3,500円)、子1人につき月額10,000円)を支給

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、平成16年度より月給制の業績給(勤勉手当)について、成績率を業績評価に基づき増減することとしているが、今後も継続して実施する。また、平成26年度から導入した年俸制においても、業績給を業績評価に基づき増減することとしているが、今後も継続して実施する。

### III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 14,741,294	千円 14,553,959	千円 14,601,905	千円 14,771,571	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,087,949	千円 925,737	千円 1,219,111	千円 1,025,603	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,916,628	千円 6,212,975	千円 6,152,019	千円 6,409,221	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,553,012	千円 2,572,762	千円 2,627,183	千円 2,699,195	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 24,298,883	千円 24,265,435	千円 24,600,219	千円 24,905,591	千円	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。

注: 端数処理は、金額については千円未満切り捨て

#### 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、令和元年度の人事院勧告に準拠した給与改定により、対前年度比1.2%の増となっている。

「最広義人件費」は、令和元年度の人事院勧告に準拠した給与改定により、「給与、報酬等支給総額」及び「福利厚生費」が増額となったため、全体としては対前年度比1.2%の増となっている。

#### IV その他

特になし