

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人東京海洋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

役員報酬の支給水準については、法人化前に適用されていた国家公務員指定職俸給表を準用している。

##### 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。)

役員報酬の業績の反映のさせ方については、役員報酬規則第8条第5項に基づき、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額・減額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

役員報酬支給基準は、月額及び賞与から構成されている。月額については、東京海洋大学役員報酬規則に則り、基本給(965,000円)に地域手当(193,000円)を加算して算出している。賞与についても、東京海洋大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額((基本給+地域手当)+(基本給+地域手当)×100分の20+基本給×100分の25)に、100分の170.0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、令和元年度では、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

役員報酬支給基準は、月額及び賞与から構成されている。月額については、東京海洋大学役員報酬規則に則り、基本給(818,000円)に地域手当(163,600円)を加算して算出している。賞与についても、東京海洋大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額((基本給+地域手当)+(基本給+地域手当)×100分の20+基本給×100分の25)に、100分の170.0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、令和元年度では、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(非常勤)

役員報酬支給基準は、東京海洋大学役員報酬規則に則り、月額(190,000円)としている。  
なお、令和元年度は、特に改定を行わなかった。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、東京海洋大学役員報酬規則に則り、月額(152,000円)としている。  
なお、令和元年度は、特に改定を行わなかった。

## 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	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	19,641	11,580	5,463	2316 282 (地域) (通勤)			※
A理事	16,942	9,816	4,978	1963 185 (地域) (通勤)			
B理事	16,468	9,816	4,631	1963 58 (地域) (通勤等)			
C理事 (非常勤)	2,280					R2.3.31	
A監事 (非常勤)	1,824						※
B監事 (非常勤)	1,824						

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

国立大学法人東京海洋大学は、人類社会の持続的発展に資するため、海洋を巡る学問及び科学技術に係わる基礎的・応用的教育研究を行う、国内唯一の海洋系大学として、「海を知り、守り、利用する」ための教育研究及び国際競争力強化のための海洋産業人材育成組織の構築を学長のリーダーシップの下で推進している。

学長は、職員数479名の国立大学法人の長として、その業務を総理するとともに、学長として校務を司り、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るため、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

国立大学法人東京海洋大学は、人類社会の持続的発展に資するため、海洋を巡る学問及び科学技術に係わる基礎的・応用的教育研究を行う、国内唯一の海洋系大学として、「海を知り、守り、利用する」ための教育研究及び国際競争力強化のための海洋産業人材育成組織の構築を学長のリーダーシップの下で推進している。

理事は、学長を補佐して法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う。

理事の報酬月額は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表を参考に学長の報酬月額に対応する号俸よりも2号俸～4号俸下位に相当する俸給月額を踏まえて決定しており、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

非常勤理事の報酬月額については、常勤理事の報酬月額を参考とし、その勤務状況を考慮し、月額を決定しており、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤監事は、監事の報酬月額を参考とし、その勤務状況を考慮し、月額を決定しており、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			
法人の長	千円 該当者なし		年	月		
理事	千円 該当者なし		年	月		
理事 (非常勤)	千円 該当者なし		年	月		
監事	千円 該当者なし		年	月		
監事A (非常勤)	千円 該当者なし		年	月		

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
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	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。

### 【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬の業績の反映のさせ方については、役員報酬規則第8条第5項に基づき、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額・減額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

職員の給与水準を社会一般の情勢に適合したものとするため、人事院勧告等を勘案し、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。)

前1年間における勤務成績に応じて昇給を、従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価に基づき昇格を実施し、また、勤勉手当において勤務実績に応じた支給割合(成績率)を設定することにより反映する仕組みを導入している。

#### 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

東京海洋大学職員給与規則に則り、基本給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、基本給調整手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、入試手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、及び寒冷地手当等)を支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+職務に応じた加算額)に100分の130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(基本給+地域手当+職務に応じた加算額)に勤勉手当の支給実施要領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、令和元年度では、基本給の引上げ(平均0.1%)及び勤勉手当支給率の引上げ(年間0.05ヶ月分)等を実施した。

## 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	360	47.0	8,559	6,154	115	2,405
事務・技術	122	45.3	6,776	4,932	136	1,844
教育職種 (大学教員)	180	50.3	10,229	7,284	133	2,945
その他医療職種 (看護師)						
海事職種	24	44.3	8,587	6,246	15	2,341
海技職種	34	37.7	6,092	4,483	17	1,609

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	26	64.2	5,352	4,405	146	947
事務・技術	5	64.1	4,242	3,546	95	696
教育職種 (大学教員)	15	64.4	6,176	5,028	143	1,148
海事職種						
海技職種	6	63.5	4,218	3,565	197	653

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	15	48.2	4,567	2,889	127	1,678
事務・技術	8	48.4	3,217	2,086	125	1,131
教育職種 (大学教員)	7	47.9	6,109	3,806	130	2,303

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:医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

注3:在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注4:常勤職種のその他医療職種(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があることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注5:再任用職員の海事職種については、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、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

注6:「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

注7:「海技職種」とは、船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

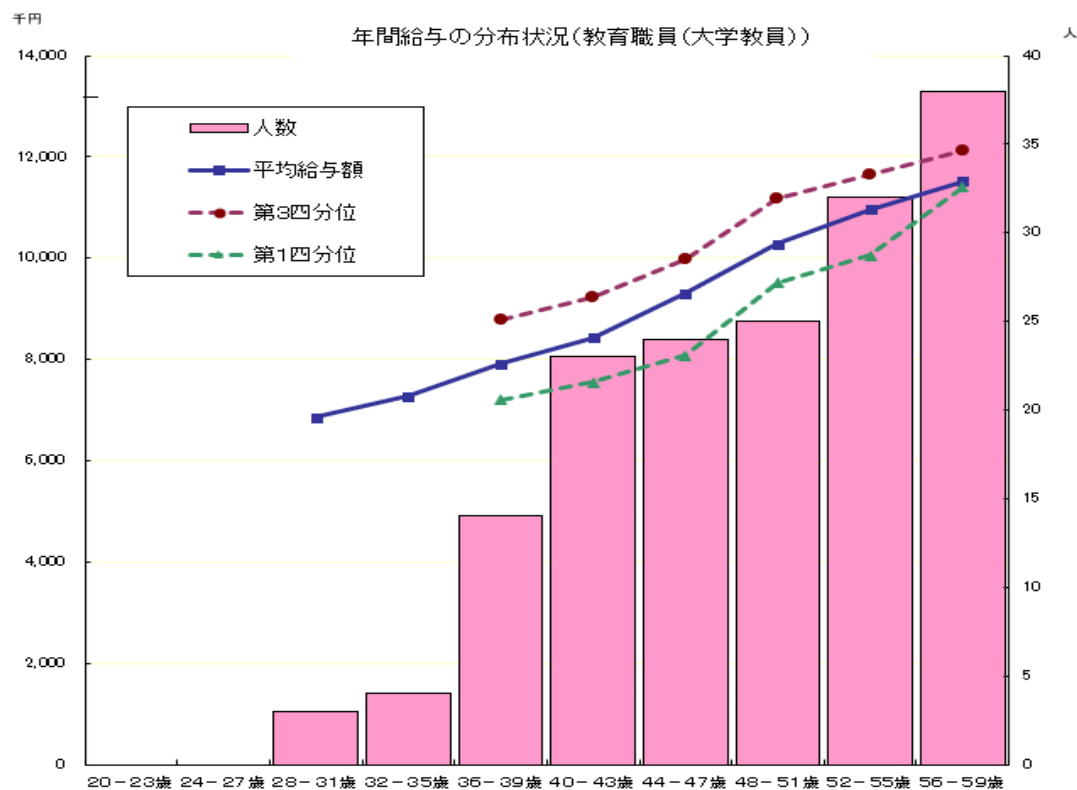
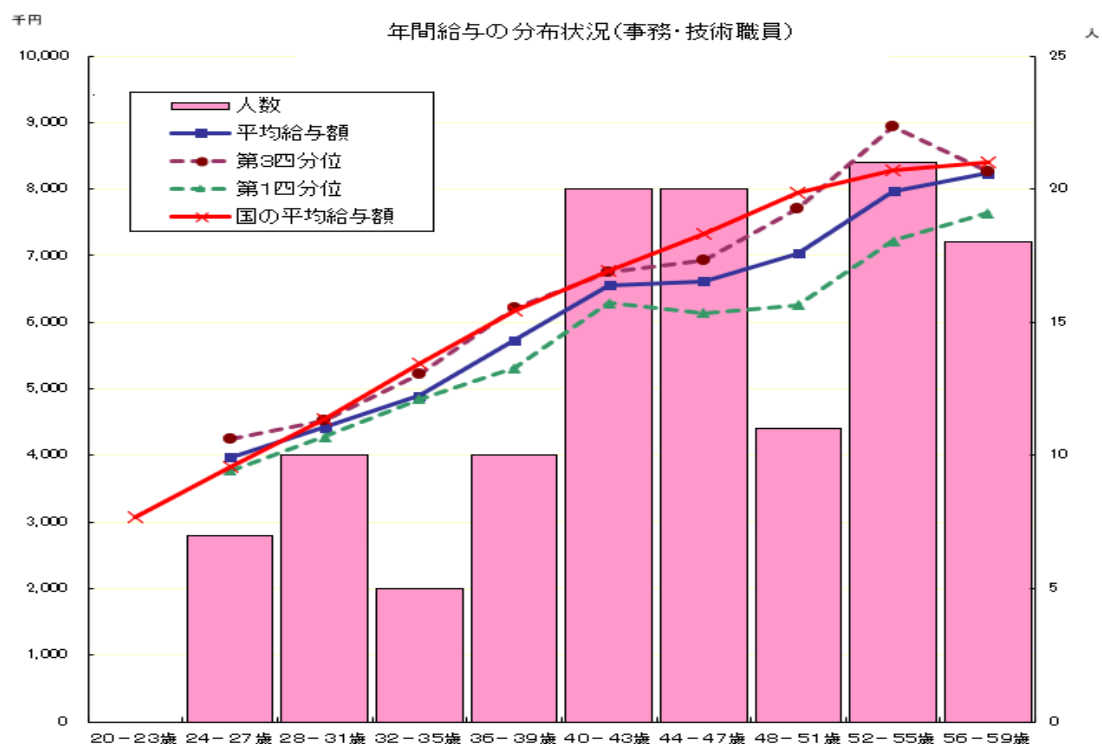
[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	13	56.1	11,683	11,683	146	0
教育職種 (大学教員)	13	56.1	11,683	11,683	146	0

注1:事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

注2:在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

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:該当者が4人以下の年齢階層については、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。



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)
	人	歳	千円	千円
局長	1			
部長	2			
課長	10	53.2	9,027	9,622～7,701
課長補佐	12	54.4	7,872	8,262～7,352
係長	54	47.4	6,871	7,983～5,531
主任	16	45.9	6,050	7,088～5,026
係員	27	32.5	4,566	5,768～3,746

(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)
	人	歳	千円	千円
教授	84	56.0	11,635	13,659～9,518
准教授	68	47.1	9,353	10,463～6,859
講師	1			
助教	24	38.6	7,240	8,074～6,487
助手	3	56.2	7,048	

注1:該当者が2人以下の職位については、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については記載していない。

注2:該当者が3人の職位については、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、年間給与の最高額・最低額については記載していない。

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)／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)	%	%	%
		57.0	54.8	55.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	49.9～40.6	54.9～41.2	52.5～41.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		57.9	56.9	57.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	46.4～39.3	47.5～34.1	45.1～37.8

## (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)	% 57.6	% 56.6	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.4	% 43.4	% 42.9
	最高～最低	% 45.3～40.3	% 46.4～41.6	% 45.8～40.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.0	% 56.9	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.0	% 43.1	% 42.5
	最高～最低	% 50.4～39.6	% 51.5～40.8	% 51.0～40.2

## 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 94.7</li> <li>・年齢・地域勘案 82.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 93.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 82.4</li> <li>(参考) 対他法人 108.5</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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 75.1%】 (国からの財政支出額 8,670,000,000円、 支出予算の総額 11,538,000,000円:令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 9.8%(常勤職員数132名中13名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 75.7%(常勤職員数132名中100名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 45.0%】 (支出総額 9,039,778,844円 給与・報酬等支給総額 4,070,045,115円:平成30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が50%を越えているところであるが、国家公務員に準拠した給与制度のもと、対公務員指数が100を下回っており現行の給与水準は適正であると思われる。</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きたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。

○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

107.2

(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、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指数である。

#### 4 モデル給与

(事務・技術職員)

(扶養親族がない場合)

○ 22歳(大卒初任給)

月額 182,200円 年間給与 3,000,000円

○ 35歳(主任)

月額 309,120円 年間給与 5,100,000円

○ 50歳(課長補佐)

月額 429,720円 年間給与 7,100,000円

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

(教育職員(大学教員))

(扶養親族がない場合)

○ 27歳(助教、博士修了初任給)

月額 291,400円 年間給与 4,800,000円

○ 35歳(助教)

月額 400,920円 年間給与 6,600,000円

○ 50歳(教授)

月額 561,960円 年間給与 9,300,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教育職俸給表(一)5級については3,500円)、子1人につき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

前1年間における勤務成績に応じて昇給を、従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価に基づき昇格を実施し、また、勤勉手当において勤務実績に応じた支給割合(成績率)を設定することにより反映する仕組みを導入している。

### 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	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(A) 4,027,376	4,025,970	4,070,045	4,041,584			
退職手当支給額	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(B) 354,320	231,653	436,342	354,069			
非常勤役職員等給与	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(C) 604,032	602,699	545,080	542,462			
福利厚生費	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(D) 667,735	676,606	687,048	686,218			
最広義人件費	千円	千円	千円	千円	千円	千円
(A+B+C+D) 5,653,465	5,536,930	5,738,516	5,624,335			

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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「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総人件費のうち「給与、報酬等支給総額」の減0.7%については、令和元年度給与法改正を受け基本給、勤勉手当の引き上げを行ったことに伴い増加したが、年度途中の退職者が多かったこと及び、定年退職からの再雇用などによる影響だと考える。

「最広義人件費」の減1.99%については、「給与、報酬等支給総額」の減少及び「退職金手当支給額」の減少による影響だと考える。

②「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、退職手当について平成30年1月1日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、調整率の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:従前104/100であった調整率を段階的に引下げ

平成25年 2月28日～平成25年 9月30日 98/100

平成25年10月 1日～平成26年 6月30日 92/100

平成26年 7月 1日～平成29年12月31日 87/100

平成30年 1月 1日～ 83.7/100

職員に関する講じた措置の概要:従前104/100であった調整率を段階的に引下げ

平成25年 2月28日～平成25年 9月30日 98/100

平成25年10月 1日～平成26年 6月30日 92/100

平成26年 7月 1日～平成30年 1月31日 87/100

平成30年 2月 1日～ 83.7/100

なお、労使協議の結果、職員への措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとなった。

### Ⅳ その他

特になし