

国立大学法人豊橋技術科学大学(法人番号1180305003290)の役職員の報酬・給与について

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

当該法人の主要事業は教育・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の他、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関の内常勤職員数（当該法人342人）や教育研究事業で比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

（1）他の工学系単科大学…当該法人は、同じ工学系単科大学として教育・研究事業を実施している。公表資料によれば平成30年度の法人の長の年間報酬額は約16,452千円であり、理事については約13,175千円である。公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると公表対象年度も同水準と推定される。

（2）事務次官年間報酬額…23,374千円

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。)

国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程により、期末特別手当の額は、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、学長がその職務実績に応じその額の100分の10の範囲内でこれを増額し、または減額することができる。業績給については、本学においては未導入である。

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

法人の長の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、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給（965,000円）に地域手当（28,950円）を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算して得た額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の167.5、12月に支給する場合においては100分の172.5を乗じて得た額に、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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

令和元年度においては、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。

理事

理事の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、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給（761,000円）に地域手当（22,830円）、通勤手当（4,200～15,800円）を加算して算出している。期末特別手当についても、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び本給月額に100分の25を乗じて得た額を合算して得た額を基礎として、6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には100分の172.5を乗じて得た額に、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の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

令和元年度においては、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ（年間0.05月分）を実施した。

理事(非常勤)

非常勤理事の役員報酬支給基準は、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給200,000円を支給している。期末特別手当については非常勤のため支給していない。
令和元年度においては、報酬基準の改定は実施していない。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤監事の役員報酬支給基準は、国立大学法人豊橋技術科学大学役員給与規程に則り、本給150,000円を支給している。期末特別手当については非常勤のため支給していない。
令和元年度においては、報酬基準の改定は実施していない。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 16,802	千円 11,580	千円 4,875	千円 347 (地域手当)		R2.3.31	※
A理事	千円 13,440	千円 9,132	千円 3,844	千円 189 (通勤手当) 273 (地域手当)		R2.3.31	※
B理事	千円 13,301	千円 9,132	千円 3,844	千円 50 (通勤手当) 273 (地域手当)		R2.3.31	※
理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円			
監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ()			

注1: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。

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

豊橋技術科学大学は、技術を支える科学の探究によって新たな技術を開発する学問、技術科学の教育・研究を使命としている。この使命の下、主に高等専門学校卒業生及び高等学校卒業生等を入学者として受け入れ、大学院に重点を置き、実践的、創造的かつ指導的技術者・研究者を育成するとともに、次代を切り拓く技術科学の研究を行うほか、社会的多様性を尊重し、地域社会との連携を強化することを通じて、世界に開かれたトップクラスの工科大を目指すことを基本的な目標としている。

この目標の達成に向け、学長のリーダーシップの下、教員及び研究者の国際通用性を高めるため、継続的に「教員英語力集中強化研修プログラム」や「グローバル教員研修プログラム」等を実施するなど、「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいる。

そうした中で学長は、職員数約340名の法人の代表として、校務を司り、所属職員を統督するとともにその業務を総理する職務を担っている。

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準用して決定しており、他の工学系単科大学の長の報酬水準と同水準となっていることや、事務次官の年間給与額23,274千円と比べてもそれ以下となっている。

上記のとおり経営責任者と教学責任者を同時に担う職務内容や責任の度合を鑑みて、本学における学長の報酬水準は妥当であると考えている。

理事

本学における理事の報酬水準は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を準用した俸給表の3号給から7号給の間で決定しており、他の工学系単科大学の役員の報酬水準と同水準となっている。

学長を補佐し、大学の業務を掌理し大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営する職務の責任の度合を鑑みて、本学における理事の報酬水準は妥当であると考えている。

理事(非常勤)

本学における理事(非常勤)の報酬水準は、常勤役員の最低水準である指定職1号給(517,000円)を基礎としており、大学の業務を掌理し大学における経営戦略を適切かつ効果的に運営する職務の責任の度合を鑑みて、本学における理事(非常勤)の報酬水準は妥当であると考えている。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

本学における監事(非常勤)の役割は、本学の業務全般について監査を行い、監査の結果に基づき必要があるときは、学長や文部科学大臣に意見を提出することができ、役員会、経営協議会、教育研究評議会、その他重要な会議に出席し意見を述べることができ、大学の適正な運営において極めて重要な地位を担っている。

本学の適正な運営を行うため、本学の業務全般について監査を行い、学長や文部科学大臣へ意見提出を行う職務の責任の度合を鑑みて、本学における監事(非常勤)の報酬水準は妥当であると考えている。

【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	7,269	6	0	R2.3.31	1.0	※
理事A	5,732 (41,031)	6 (36)	0 (10)	R2.3.31	1.0	※
理事B	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事	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1:「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

注2:理事Aについては、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

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	当該法人の長は、大学憲章に掲げる目標達成に向け、教育・研究・国際化等の発展及び推進に大きく貢献した。具体的には、教育面では、「グローバル技術科学アーキテクト」養成コースの学生受入れを開始し、日英バイリンガル講義をはじめとするグローバル・コミュニケーション力を涵養するプログラムを展開した。研究面では、技術科学イノベーション研究機構を設置して学内組織整備を進めると同時に、企業等とのマッチング・ファンド方式によるイノベーション協働研究プロジェクトを創設するなど、地域産業界との連携の拡充にも注力した。また、国際化については、「多文化共生グローバルキャンパス」の実現に向けた入学者選抜方法の確立、グローバル宿舍の整備、教員及び事務職員の国際通用性を高めるための人材交流プログラム実施を推進した。 当該法人の長の業績勘案率については、これらの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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
理事A	当該理事は総務担当として法人の長を補佐し、主に大学の教育・研究・国際化等の発展及び推進のために必要な人事制度改革や教育研究環境整備に大きく貢献した。具体的には、研究者の継続性と流動性を促進するためのテニュアトラック制度整備や若手教員の雇用促進に取り組むとともに、女性及び外国人教員を積極的に採用することによる人材の多様化を推進した。また、附属図書館の改修やグローバル宿舍の整備による教育研究及び学生生活環境の整備、キャンパスのグローバル化に貢献した。 当該理事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、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
監事	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

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、本学においては未導入である。
年俸制等業績給の導入については、他大学の動向等を踏まえつつ検討していく。

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、国家公務員の他、「2019年(平成31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(当該法人常勤職員342人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1)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。

(2)職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学新卒事務員の初任給は199,870円となっている。

なお、人件費率についての取り扱い、部門ごとの人件費配分は本学では行っておらず、全学管理(人件費予算総額管理)とし、中期計画の予算、収支計画及び資金計画における人件費見積額の範囲内で人事院勧告等を考慮し、その効率化を図っている。

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。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定については、勤務評価、個人評価結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

業績給においては、教育研究等業績手当(現行の期末・勤勉手当相当)、退職手当等(退職手当相当額、年俸制導入加算額)により構成し、業績評価結果に応じて増減して支給するものと外部資金等の獲得等に応じて業績給(特別貢献手当)として支給するものを設定している。年俸の構成としては、基本給と業績給および生活補助給としており、構成比率は基本給+生活補助給を7割、業績給を3割とする構成を基本としている。

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

人事院勧告に伴う給与法改正により民間給与との格差是正のため平成31年4月より俸給表の水準引き上げ、勤勉手当を0.05ヶ月分引き上げを実施した。

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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	238	47.7	7,667	5,519	97	2,148
事務・技術	103	44.8	5,908	4,292	116	1,616
教育職種 (大学教員)	135	49.9	9,009	6,454	83	2,555
その他 医療職種(看護師)	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない

常勤職員(年俸制)	26	46.8	9,006	9,006	99	0
教育職種 (大学教員)	26	46.8	9,006	9,006	99	0

任期付職員(年俸制)	7	51.8	7,714	5,736	57	1,978
教育職種 (大学教員)	3	55.5	8,963	6,647	74	2,316
特定専門員	4	49.0	6,776	5,051	44	1,725

再任用職員	5	62.9	4,413	3,664	134	749
事務・技術	5	62.9	4,413	3,664	134	749
教育職種 (大学教員)	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない

非常勤職員(年俸制)	29	49.6	5,299	5,299	134	0
事務・技術	11	53.4	4,384	4,384	137	0
教育職種 (大学教員)	18	47.3	5,857	5,857	133	0

注1:常勤職員のその他医療職種(看護師)及び再任用職員の教育職種(大学教員)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、区分以外は記載せず、各職種全体の数値からも除外している。

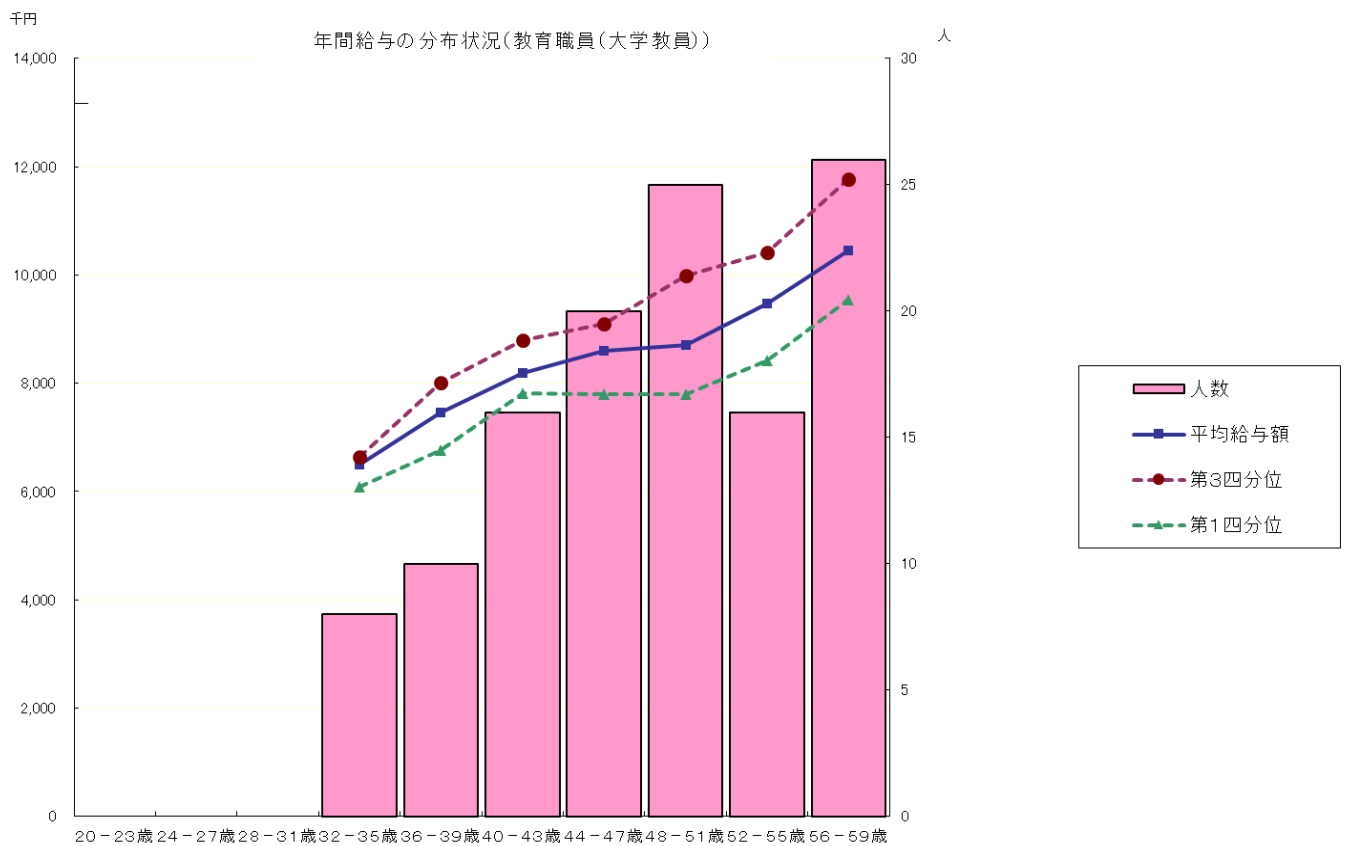
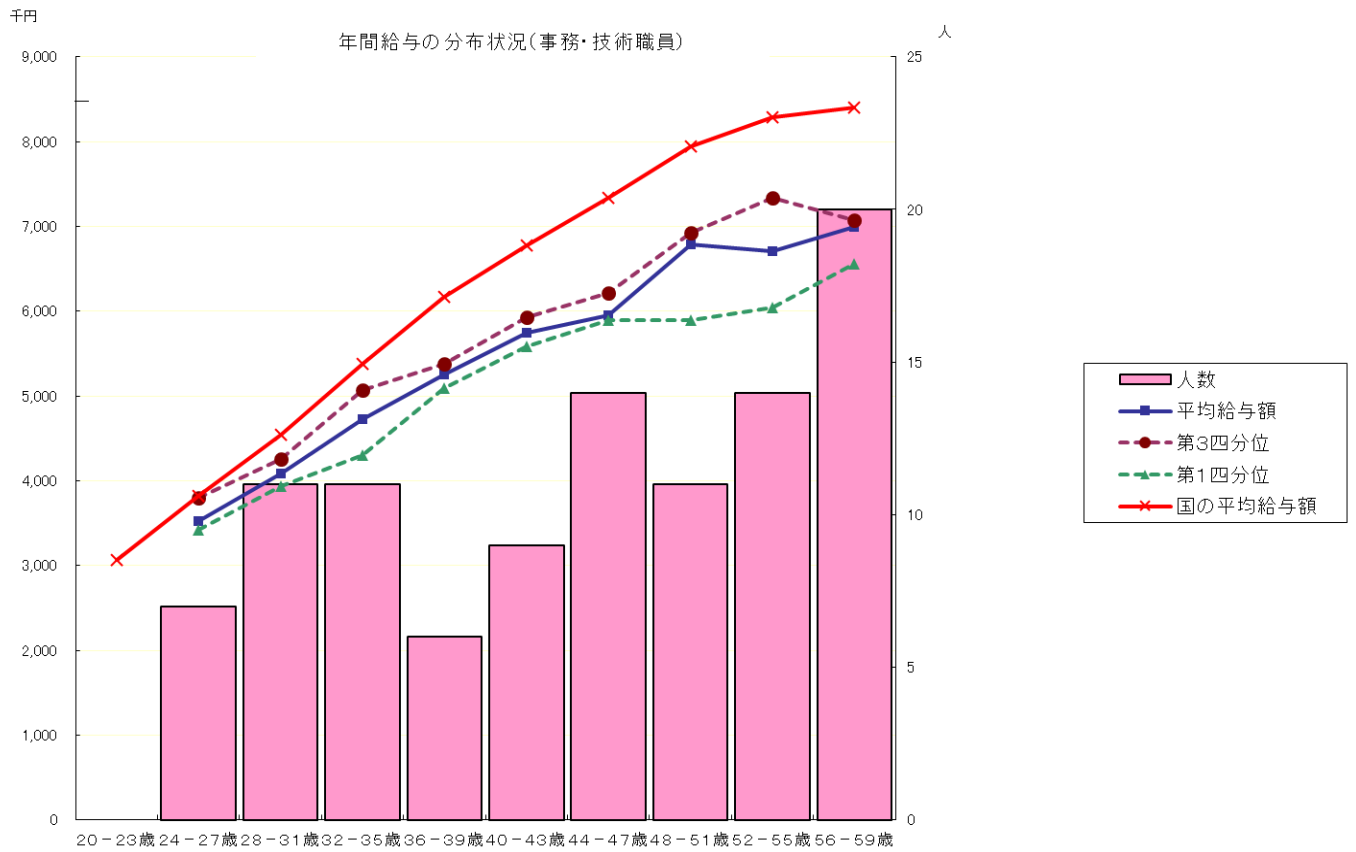
注2:本法人に在職していない在外職員、医療職種(病院医師)については、記載を省略している。

注3:常勤職員(年俸制)及び任期付職員(年俸制)の事務・技術職種は該当者がいないため、記載を省略している。

注4:常勤職員以外の医療職種(看護師)は該当者がいないため、記載を省略している。

注5:特定専門員は任期付職員(年俸制)のみに存在する職種であるため、その他の区分には記載していない。

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))[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／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)
	人	歳	千円	千円
部長	3	56.2	9,095	記載しない
課長	8	55.3	7,463	7,937～6,786
課長補佐	8	55.0	6,996	7,637～6,411
係長	48	48.8	6,104	6,818～5,092
主任	13	38.2	5,028	6,365～4,078
係員	23	31.8	4,139	5,914～3,213

注:部長については、該当者が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は記載しない。

(教育職員(大学職員))

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
教授	53	55.6	10,474	13,160～8,352
准教授	61	47.4	8,400	9,870～6,599
講師	3	48.2	7,710	記載しない
助教	15	40.6	6,475	6,818～6,019
助手	3	49.5	5,745	記載しない

注:講師及び助手については、該当者が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は記載しない。

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))

(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)	% 56.7	% 56.0	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.3	% 44.0	% 43.6
	最高～最低	% 49.6～39.2	% 55.5～40.3	% 52.7～39.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.8	% 56.6	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.2	% 43.4	% 42.8
	最高～最低	% 46.4～38.4	% 47.5～39.6	% 46.9～39.0

(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)	% 57.2	% 56.8	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.8	% 43.2	% 43.0
	最高～最低	% 46.4～39.7	% 44.9～41.0	% 45.7～40.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.0	% 57.0	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.0	% 43.0	% 42.5
	最高～最低	% 48.8～38.4	% 49.9～40.1	% 48.1～39.5

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 84.2 ・年齢・地域勘案 91.1 ・年齢・学歴勘案 83.2 ・年齢・地域・学歴勘案 90.4 (参考) 対他法人 96.2
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>【支出予算総額に占める国からの財政支出の割合 66%】 (国からの財政支出額 4,964百万円、 支出予算の総額 7,627百万円:平成31年度年度計画)</p> <p>【累積欠損額 0円:平成30事業年度決算報告書】</p> <p>【管理職の割合 17% (常勤職員103名中17名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 73% (常勤職員103名中75名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 37%】 (支出総額 7,164百万円:平成30事業年度決算報告書 給与・報酬等支給総額 2,643百万円:平成30事業年度財務諸表)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合が37%である こと、また累積欠損額が無いこと、更には対国家公務員との 給与水準の比較指標においても100以下であることから、給与 水準については適正であると考え。</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	引き続き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数 96.2

(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)の年収比率と比較して算出した指数である。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

○ 22歳 (大卒初任給)

月額 188,953円 年間給与 2,809,043円

○ 35歳 (主任)

月額 312,785円 年間給与 5,204,541円

○ 50歳 (係長)

月額 366,731円 年間給与 6,105,434円

教育職員 (大学教員)

○ 27歳 (博士修了初任給)

月額 307,300円 年間給与 4,577,824円

○ 35歳 (助教)

月額 361,246円 年間給与 5,934,887円

○ 50歳 (准教授)

月額 493,215円 年間給与 8,106,860円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当 (配偶者月額6,500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

業績給は、「教育研究等業績手当」と「特別貢献手当」から構成する。

「教育研究等業績手当」は、業績基準額 (業績基礎額、業績加算額)、業績評価額から構成する。

- ・業績基礎額：業績に応じて個別に設定した額
(標準の期末・勤勉相当)
- ・業績評価額：業績基礎額に業績評価結果の評価区分に応じて加減した額
加減額 (業績基礎額の+50%~△50%)
- ・業績加算額：業績及び勤続年数等に応じた加算額を業績加算額として設定

「特別貢献手当」は、大学への顕著な貢献に応じて学長が評価を行い支給する。

業績評価は、現行の月給制教員に対して実施している「教育職員個人評価」の評価領域である「教育」「研究」「社会・地域貢献」及び「管理運営」毎の評価結果を基に、年俸制導入に伴い新たに評価する項目を加えて領域毎の個別評価及び職位別の重みパターンの重みを乗じて総合評価を行う。

導入に関しては、優れた教職員を確保し、人事・給与システムの弾力化のため適切な業績評価体制を整備し、年俸制導入等に関する計画に基づき促進する。

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 2,729,560	千円 2,690,226	千円 2,643,691	千円 2,623,552	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 392,475	千円 129,750	千円 182,548	千円 281,189	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 636,783	千円 616,532	千円 589,268	千円 602,554	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 475,304	千円 474,851	千円 470,347	千円 471,086	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,234,122	千円 3,911,359	千円 3,885,854	千円 3,978,381	千円	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: 「給与、報酬等支給総額」、「非常勤役職員給与」においては、受託研究費などにより雇用される職員に係る費用及び人材派遣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」における常勤及び非常勤の合計額と一致しない。

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0.76%減となった要因
人事院勧告に準拠し、俸給月額を増額改定及び勤勉手当の支給割合の引き上げ等の措置を実施したが、常勤職員のうち教育職員数が約7名減少したためと考えられる。

「最広義人件費」が、対前年度比2.38%増となった要因
前述のとおり、「給与、報酬等支給総額」は対前年度比0.76%減少したが、「退職手当支給額」が退職者数に増加により対前年度比54.04%増加し、また、「非常勤役職員等給与」が非常勤職員数増加により、対前年度比2.25%増加したため、最広義人件費は昨年度と比較して増加したと考えられる。

「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、平成30年1月30日から以下の措置を講じている。

役職員の退職手当について、国家公務員退職手当法に準拠し、規程の改正を実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 退職手当の基本額の調整率を87/100から83.7/100に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要: 退職手当の基本額の調整率を87/100から83.7/100に引き下げた。

なお、学内運営会議の承認を得る必要があったことから、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)と異なる取扱いとした。

Ⅳ その他

特になし