

国立大学法人東京農工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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当については、その者の業績に応じ、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減する事ができる事としている。

また、学長の報酬水準について、東京農工大学は、本学の理念である「MORE SENSE」(使命志向型教育研究－美しい地球持続のための全学的努力)に基づき、21世紀の人類が直面している課題の解決に真摯に取り組み、「教育研究力の強化」、「人材の確保・育成」、「国際化の推進」、「業務運営改革」を四つの基本戦略として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、法人化以降、本学の学長は、職員数約630名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、所属職員を統督して、経営面と教学面における職務を担っているが、学長の報酬月額、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給号俸を適用している。また、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(2,618万円)や事務次官の年間給与額(2,044万円)と比べてそれ以下となっている。こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬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。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

- ・実施期間:平成24年7月～平成26年2月
- ・俸給表関係の措置の内容:▲9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容:地域手当(▲9.77%)、期末特別手当(▲9.77%)

理事

同上

監事(非常勤)

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

- ・実施期間:平成24年7月～平成26年2月
- ・非常勤役員手当:▲9.77%

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 16,215	千円 10,750	千円 4,174	千円 1,290 (地域手当)			
A理事	千円 13,821	千円 9,111	千円 3,538	千円 1,093 (地域手当) 78 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 13,743	千円 9,111	千円 3,538	千円 1,093 (地域手当)			
C理事	千円 13,970	千円 9,111	千円 3,538	千円 1,093 (地域手当) 226 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 12,977	千円 8,439	千円 3,292	千円 1,012 (地域手当) 233 (通勤手当)		3月30日	◇
A監事 (非常勤)	千円 2,731	千円 2,731	千円 0	千円 0	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,731	千円 2,731	千円 0	千円 0		3月31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 役員の退職手当の支給状況(平成25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A	千円 2,384 (49,737)	年 月 2 0 (38) (10)	H25.3.31	1.0	H25.6開催の経営協議会において業績勘案率「1.0」と決定。	
監事A (非常勤)	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。

注3:法人の長及び理事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。

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 人件費管理の基本方針

全学的・中長期的な見地に立って毎年度作成する「全学採用計画」に基づき教職員の人件費管理を行っている。当面は、平成23年度で終了した総人件費改革の実行計画を踏襲し、定年退職者の後任補充を抑制する事により人件費の削減を図る。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国家公務員に適用される一般職の職員の給与に関する法律及び国家公務員退職手当法等を参考とし、国家公務員の給与水準に準じて決定している。

イ 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

昇給・昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、本学の人事評価制度による評価の結果等を考慮している。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
俸給月額 (査定分)	毎年1月1日に同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、昇給する号俸数(0から8号俸)を決定する。
俸給月額 (昇格・降格)	昇格: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。 降格:勤務成績が不良な場合等は、下記の級に決定する事ができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて成績率を決定する。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

- ・実施期間:平成24年7月～平成26年2月
- ・俸給表関係の措置の内容:教育職2級以下(▲4.77%)、3級～4級(▲7.77%)、5級(▲9.77%)、一般職(一)2級以下(▲4.77%)、3級～6級(7.77%)、7级以上(▲9.77%)、一般職(二)3級以下(▲4.77%)、4级以上(▲7.77%)、医療職2級以下(▲4.77%)、3级以上(▲7.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(▲10%)、期末手当及び勤勉手当(▲9.77%)
- ・国と異なる措置の概要:大学運営経費を節減することができたため、職員の勤労意欲も考慮し、平成26年2月をもって終了することとした。

一般職の職員の給与に関する法律の改正に準拠して、昇給制度について以下の改正を行った。

- ・55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好である場合は1号俸、極めて良好の場合は2号俸の昇給にそれぞれ抑制。
- ・最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況(年俸制適用者以外の職員)

区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	527	47.1	7,558	5,658	94	1,900
事務・技術	168	42.8	5,577	4,252	92	1,325
教育職種 (大学教員)	356	49.2	8,518	6,339	95	2,179
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					
技能・労務職種	3	39.5	4,571	3,621	97	950

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	23	39.5	5,020	3,819	97	1,201
事務・技術	10	44.4	4,098	3,110	116	988
教育職種 (大学教員)	13	35.8	5,730	4,365	82	1,365
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: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、任期付職員及び再任用職員については該当者がいないため省略。

注3:「技能・労務職種」とは、林業作業等の技能的業務に従事する職員を示す。

職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成25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	11	47.2	7,620	7,620	75	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (外国人語学教員)	1					
その他教育職種 (年俸制)	5	44.3	7,703	7,703	67	0
その他事務・技術 (年俸制)	1					
その他URA (年俸制)	4	46	7,382	7,382	82	0

注1:非常勤職員の教育職種(外国人語学教員)及びその他事務・技術(年俸制)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。

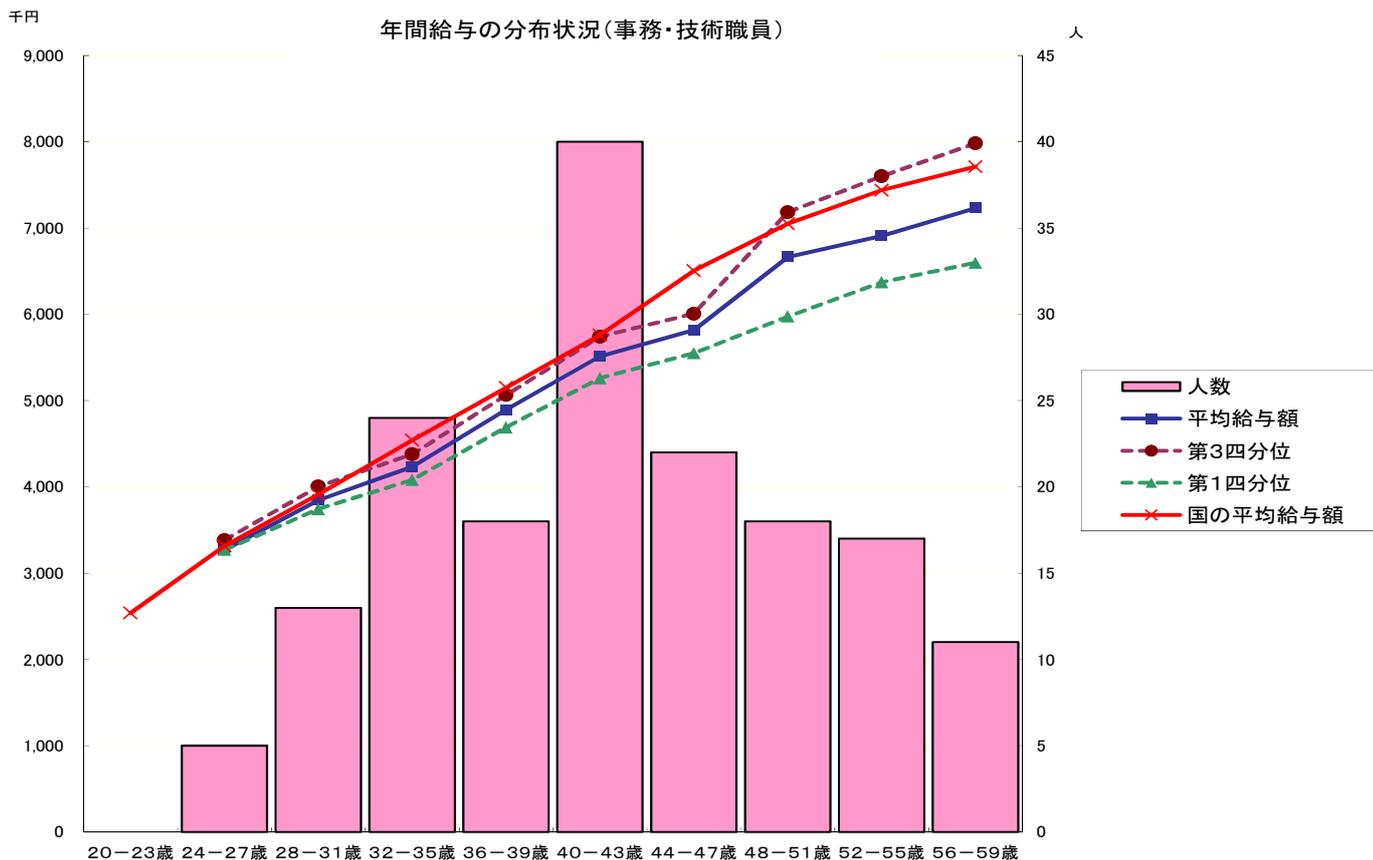
注2:教育職種(外国人語学教員)とは、外国語を母語とし、外国語科目を担当させることができる高度の専門的学識及び技能を有する教員を示す。

注3:その他教育職種(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制の特任教員等を示す。

注4:その他事務・技術(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制の職員等を示す。

注5:その他URA(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制のリサーチ・アドミニストレーターを示す。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

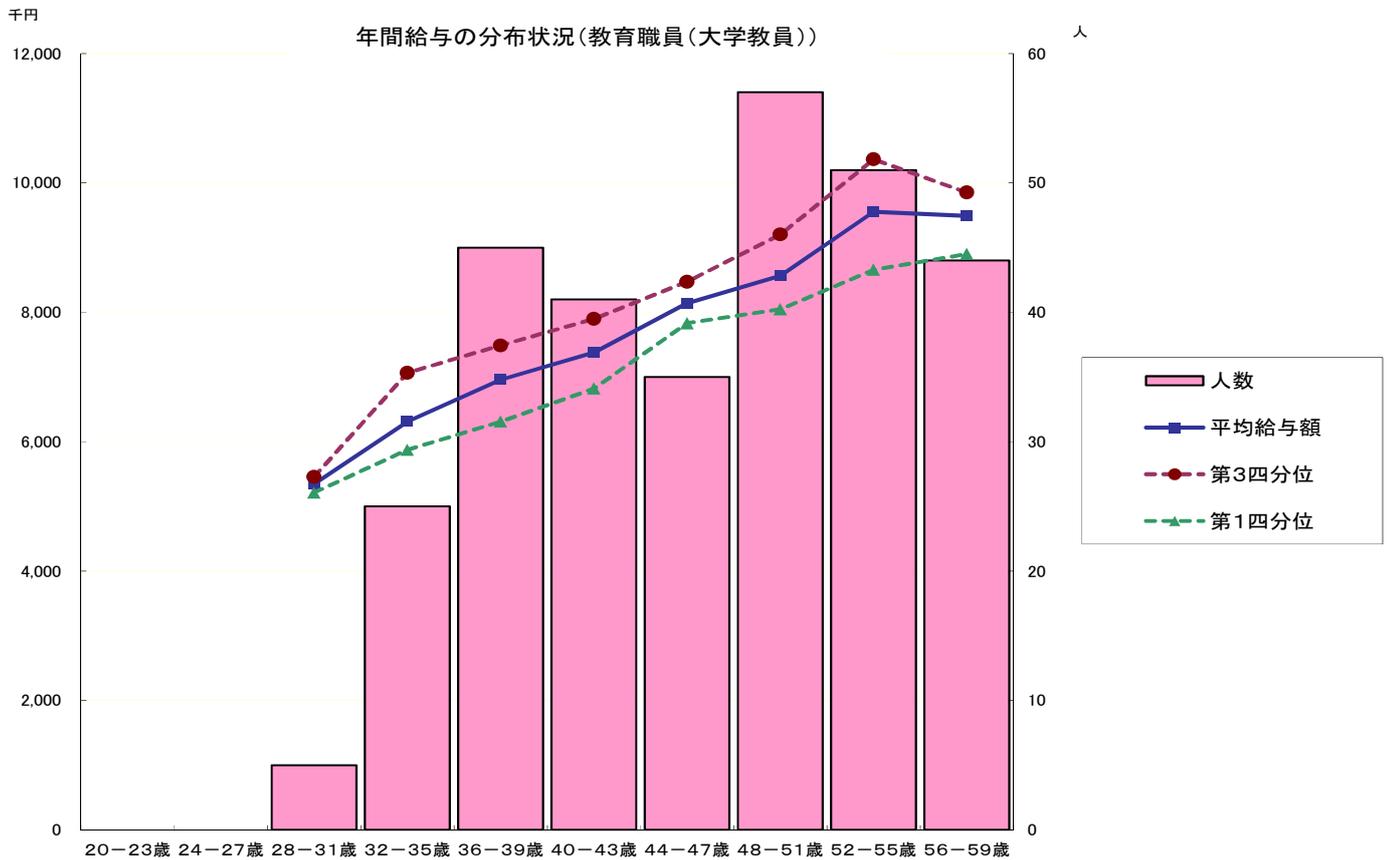


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	2						
課長	13	53.0	7,601	7,825	7,992		
課長補佐	23	51.1	6,231	6,664	6,991		
係長	79	44.1	5,237	5,528	5,835		
主任	22	37.0	4,121	4,442	4,490		
係員	29	31.7	3,709	3,943	4,238		

注:部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額の平均額については表示していない。



(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	四分位		平均
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	139	57.1	9,373	9,939	10,364
准教授	147	45.6	7,517	7,979	8,464
講師	23	39.5	6,309	6,782	7,192
助教	44	41.8	5,736	6,177	6,604
教務職員	3	43.5		5,519	

注:教務職員の該当者は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、年間給与額の第1・第3四分位については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	課長	課長	課長補佐	係長	主任	係員
人員(割合)	168人	2人 (1.2%)	7人 (4.2%)	13人 (7.7%)	20人 (11.9%)	79人 (47.0%)	40人 (23.8%)	7人 (4.2%)
年齢(最高～最低)		}	59 }	57 }	56 }	57 }	39 }	41 }
所定内給与年額(最高～最低)		}	6,481 }	6,093 }	5,746 }	4,895 }	3,814 }	2,884 }
年間給与額(最高～最低)		}	8,561 }	7,880 }	7,569 }	6,420 }	4,900 }	3,766 }
			7,833	6,566	5,811	4,314	3,569	2,998

注:7級における該当者が2人以下のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	准教授	講師	助教・助手	教務職員
人員(割合)	356人	139人 (39.0%)	145人 (40.7%)	25人 (7.0%)	44人 (12.4%)	3人 (0.8%)
年齢(最高～最低)		64 }	63 }	52 }	64 }	49 }
所定内給与年額(最高～最低)		9,123 }	7,023 }	5,928 }	5,809 }	4,580 }
		5,886	5,020	4,157	3,950	3,974
年間給与額(最高～最低)		12,626 }	9,250 }	7,907 }	7,541 }	5,953 }
		7,980	6,613	5,580	5,136	5,283

④ 賞与(平成25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)	64.0%	66.6%	65.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.0%	33.4%	34.6%
	最高～最低	43.9～32.6%	44.5～30.2%	44.2～31.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3%	67.0%	65.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.7%	33.0%	34.3%
	最高～最低	42.2～30.9%	39.4～29.3%	38.8～30.4%

(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)	61.9	64.1	63.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.1	35.9	37.0
	最高～最低	49.3～33.3	45.3～30.8	45.5～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.5	67.3	65.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.5	32.7	34.1
	最高～最低	42.2～32.7	39.4～30.2	39.8～31.4

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員/教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

94.0

対他の国立大学法人等

104.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

104.5

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容
指数の状況	対国家公務員 94.0
	参考 地域勘案 97.7
	学歴勘案 93.3
	地域・学歴勘案 97.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	
給与水準の適切性の検証	<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 62% (国からの財政支出額 9,895,000千円、支出予算の総額 15,841,000千円： 平成25年度予算)</p> <p>【検証結果】 本学の対国家公務員指数及び参考指数(地域勘案、学歴勘案及び地域・学歴勘案)は全て100未満であることから、給与水準は適切であると考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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する。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	今後も適切な給与水準の維持に努める。

(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25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

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,642,328	千円 4,792,887	千円 (%) △ 150,559 (△3.1%)	千円 (%) △ 367,531 (△7.3%)
退職手当支給額 (B)	千円 513,878	千円 629,210	千円 (%) △ 115,332 (△18.3%)	千円 (%) 37,935 (8.0%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,513,517	千円 1,472,042	千円 (%) 41,475 (2.8%)	千円 (%) △ 71,157 (△4.5%)
福利厚生費 (D)	千円 792,992	千円 780,123	千円 (%) 12,869 (1.7%)	千円 (%) 34,566 (4.6%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,463,221	千円 7,674,262	千円 (%) △ 211,041 (△2.8%)	千円 (%) △ 365,681 (△4.7%)

注:「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「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。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度比に関し参考となる事項

給与、報酬等支給総額は前年度と比べ3.1%減となっているが、これは平成19年度以降、定年退職者の後任補充を抑制していること及び特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、平成24年7月から国と同様の措置の実施(俸給月額削減率についても国と同様に最大▲9.77%実施)によるものと考えられる。削減額は事務・技術:95,402千円、教育職員(大学教員):289,970千円、役員:7,550千円。

最広義人件費は前年度と比べ2.8%減となっているが、これも上記と同様に特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、平成24年7月から国と同様の措置の実施(俸給月額削減率についても国と同様に最大▲9.77%実施)によるものと考えられる。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし