

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人豊橋技術科学大学の役員報酬・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 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

・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。

・豊橋技術科学大学は、技術科学に関する教育と研究を通して社会に貢献することを使命とし、主に高等専門学校卒業生を受け入れ、豊かな人間性と国際的視野を持つ実践的創造的かつ指導的技術者を養成するとともに、国際競争力のある先端技術の開発研究を推進し、我が国の社会、特に産業界の活力の創出に貢献することを目指している。そのため大学院教育に重点を置き、レベルの高い基礎科学・教養教育とその上に立った実践的専門・技術教育を交互に進める「らせん型」教育を学部・大学院一貫で実施すること等を目標としている。

平成24年度の本学の業務の実績に関する評価においては、この目標達成に向けて学長のリーダーシップの下、英語履修方法の改善、第二外国語の実施方法等における改善点を教育課程に反映させるための検討を行っているほか、高専と連携して編入学生への支援体制を構築するなど、法人の基本的な目標に沿って計画的に取り組んでいることが認められている。

その中で学長は、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、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。

【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	改定無し
理事	改定無し
理事(非常勤)	該当者無し
監事	該当者無し

監事(非常勤) (改定無し)

2 役員報酬等の支給状況

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 14,866	千円 10,654	千円 3,892	千円 319 (地域手当)		3月31日	※
A理事	千円 12,042	千円 8,402	千円 3,069	千円 252 (地域手当) 318 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 11,747	千円 8,402	千円 3,069	千円 252 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 10,741	千円 6,994	千円 2,699	千円 699 (地域手当) 348 (単身赴任手当)	4月1日		◇
D監事 (非常勤)	千円 1,082	千円	千円	千円 ()			※
E監事 (非常勤)	千円 1,082	千円	千円	千円 ()			

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 8,147	年 6	月 0	3月31日			※
理事A	千円 6,425	年 6	月 0	3月31日			
理事B	千円 6,425 (44,443)	年 6 (36)	月 0	3月31日			
監事	千円	年	月			該当者無し	

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: 理事B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

業務の内容、方法を見直し、効率化、合理化を推進し常勤職員の適正な管理を行い人件費の抑制に努めている。

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

国家公務員の給与水準を十分考慮し、国家公務員の例に準じた措置を講じている。

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。

[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
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、それぞれ支給割合を決定する。
昇格・降格	昇格:勤務成績が良好であり、かつ別に定める昇格基準に達した職員を上位の級に昇格させることができる。 降格:勤務実績が不良な場合は、下位の級に降格させることができる。
昇給	毎年1月1日に、同日前1年間におけるその者の勤務実績に応じて5段階に設定した昇給区分により決定する。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- ・管理職を労働基準法に即して見直し、管理監督者と管理職に明確に区分する改定を行い、管理職は休日給等の支給対象とし、管理職員特別手当は対象外とした。それに伴い、課長及び副課長の管理職手当を半減する改定をした。
- ・人事院規則の制定に基づき、平成25年4月1日現在31歳以上39歳未満の職員のうち、要件を満たす者を1号給上位の号給とした。
- ・再雇用職員の本給表を見直し、多様な勤務形態・勤務内容に対応できるよう改定した。
- ・再雇用職員の給与を給与の臨時特例に定める減額率を本給表の級に対応する減額率を適用するよう改正した。

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	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		
常勤職員	278	46.4	6,766	5,011	96	1,755
事務・技術	113	43.9	5,217	3,910	116	1,307
教育職種 (大学教員)	165	48.1	7,827	5,765	82	2,062

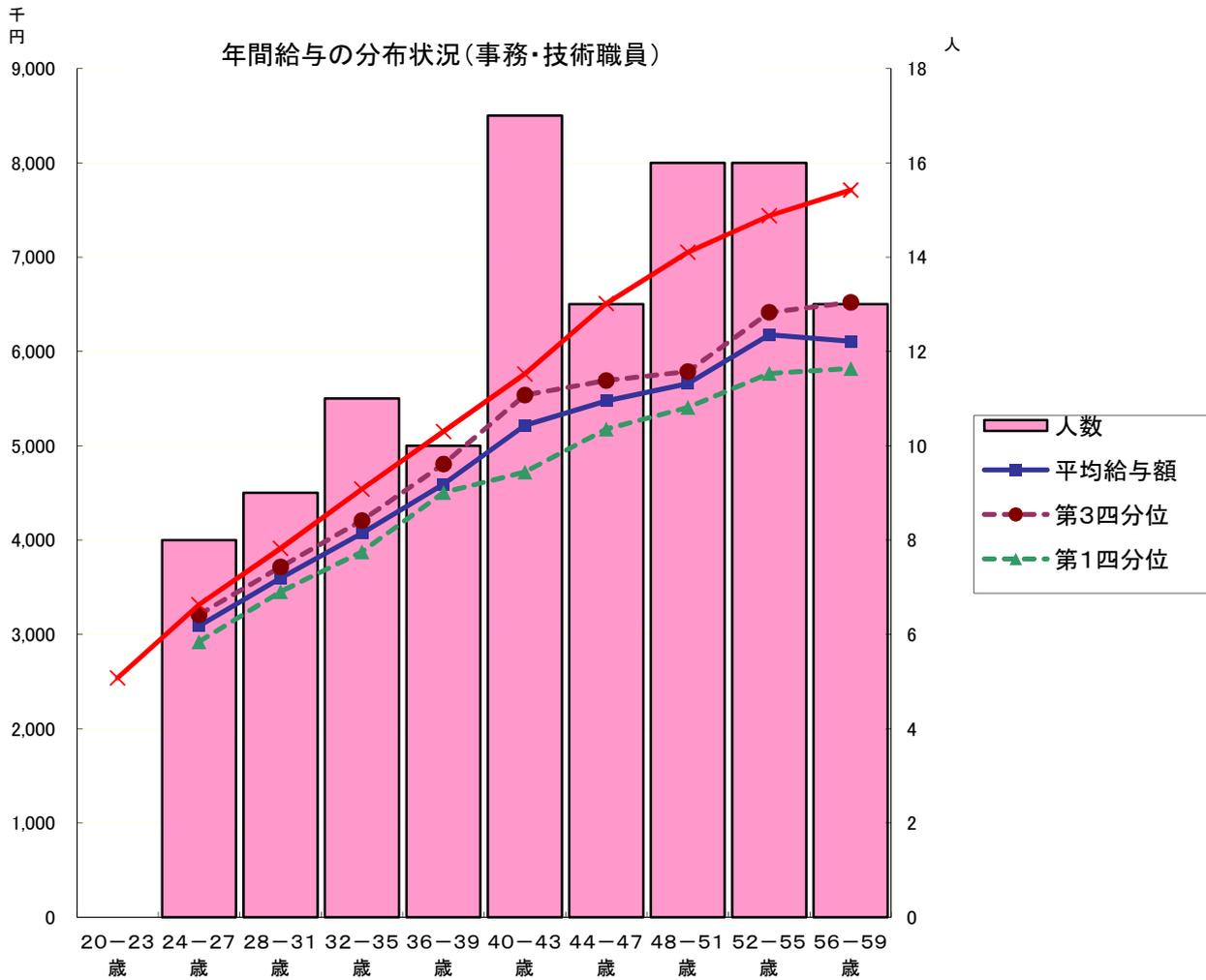
再任用職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
再任用職員	2					
事務・技術	2					

非常勤職員 (年俸制)	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
非常勤職員 (年俸制)	45	44.3	5,262	5,262	72	0
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	43	43.5	5,296	5,296	60	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:常勤職員の再任用職員のうち事務・技術、非常勤職員のうち事務・技術については、該当職員が2人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから人数以外は記載していない。

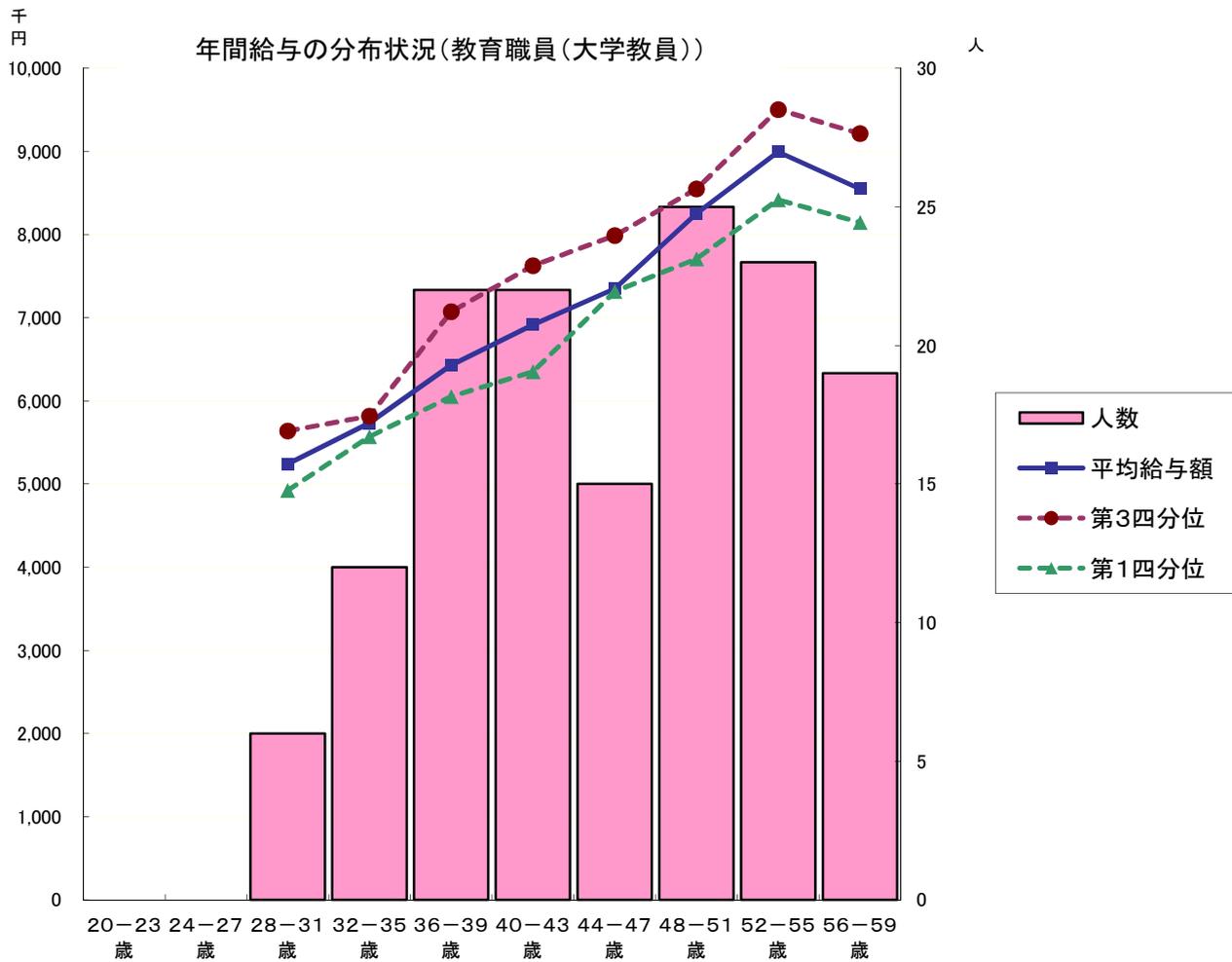
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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、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	
			第1四分位	第3四分位
課長	5	48.9	6,617	7,222
課長補佐	13	54.7	6,079	6,686
係長	48	47.9	5,199	5,801
主任	17	43.4	4,529	5,313
係員	30	32.2	3,260	3,982



(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	
			第1四分位	第3四分位
教授	62	56.5	8,837	9,632
准教授	59	46.3	7,336	7,996
講師	11	39.6	5,815	7,035
助教	27	36.5	5,440	6,087
助手	6	47.5	4,967	5,275

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	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		局長	局長	局長 部長	部長	課長
人員 (割合)	113人	該当無し %	該当無し %	該当無し %	該当無し %	2人 1.80%
年齢(最高 ～最低)		～	～	～	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	～	～	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		～	～	～	～	～

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長 副課長	副課長 係長	係長 主任	主任 係員	係員
人員 (割合)		6人 5.30%	24人 21.20%	50人 44.20%	24人 21.20%	7人 6.20%
年齢(最高 ～最低)		57～40	59～47	59～33	43～27	27～24
所定内給 与年額(最高 ～最低)		5,602～ 4,855	5,366～ 4,114	4,485～ 3,107	3,548～ 2,386	2,616～ 2,067
年間給与 額(最高～ 最低)		7,444～ 6,521	7,094～ 5,597	6,012～ 4,130	4,575～ 3,198	3,393～ 2,718

6級における該当者が2人のため当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから「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	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	教授	准教授	講師	助教	助手
人員 (割合)	165人	該当無し %	62人 37.60%	59人 35.80%	11人 6.70%	28人 17.00%	5人 3.00%
年齢(最高 ～最低)		～	64～43	63～34	53～31	59～29	57～37
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	8,044～ 5,676	6,359～ 4,456	5,612～ 4,278	4,907～ 3,603	3,977～ 3,368
年間給与 額(最高～ 最低)		～	11,214～ 7,715	8,568～ 6,051	7,631～ 5,711	6,495～ 4,734	5,275～ 4,522

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)	60.3	61.6	61.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.7	38.4	39.0
	最高～最低	43.0～34.5	45.1～32.0	44.2～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.7	63.6	62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.3	36.4	37.3
	最高～最低	43.0～34.6	41.5～31.5	41.6～34.1

(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)	59.3	62.3	60.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	40.7	37.7	39.1
	最高～最低	45.9～36.4	43.1～33.1	44.4～35.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.0	64.8	63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.0	35.2	36.5
	最高～最低	45.1～34.8	43.9～32.2	44.5～33.4

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))

対国家公務員(行政職(一))

85.0

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

95.5

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

97.2

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 85.0		
	参考	地域勘案	91.4
		学歴勘案	84.5
		地域・学歴勘案	91.2
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	【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 70% (国からの財政支出額 6,990百万円、支出予算の総額 10,003百万円：平成25年度予算)		
	【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50%を超えているが、対国家公務員の給与水準指数は下回っており給与水準は適切である。		
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成24年度決算)		
	【検証結果】 欠損額を生じないよう、今後も業務運営に努める。 【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。		
講ずる措置	支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えているが、対国家公務員の給与水準指数は下回っており、給与水準は適切である。		

○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 97.0

(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。

なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。

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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,416,972	2,387,168	29,804	(1.2)	△ 112,653	(△4.5)
退職手当支給額 (B)	416,987	147,850	269,137	(182.0)	352,110	(542.7)
非常勤役職員等給与 (C)	726,447	716,121	10,326	(1.4)	8,003	(1.1)
福利厚生費 (D)	404,069	385,581	18,488	(4.8)	32,432	(8.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,964,475	3,636,720	327,755	(9.0)	279,892	(7.6)

「給与、報酬等支給総額」、「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及び人材派遣に係る費用等を含んでいないため、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。

①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の前年度からの主な増減について

・給与規程に基づき定期昇給、昇格を行った。

採用者の増加(H24年21名→H25年36名)による人件費増。

②退職手当支給額の前年度からの主な増減について

・退職金支給対象者が9名(教員5名、職員4名)から23名(教員21名、事務2名)に大幅に増加した。

③非常勤役職員給与の前年度からの主な増減について

・派遣職員の減少(H24年19名→H25年4名)による人件費減少と競争的資金によるプロジェクト遂行に係る非常勤職員増加による変動。

④福利厚生費の前年度からの主な増減について

・上記の人員の増加と健康保険料率、厚生年金掛金率上昇による負担増。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特に無し