国立大学法人豊橋技術科学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

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337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27年度の法人の長の年間報酬額は約16,500千円であり、理事については約12,585千円である。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…22,977千円

② 平成28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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

法人の長	役員報酬支給基準は、月額及び期末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（984,000円）に地域手当（29,520円）を加算して算出している。期末手当についても、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155、12月に支給する場合においては100分の170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。 平成28年度においては、給与法指定職の改定に準拠した期末手当支給率の引き上げ（年間0.1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（706,000～776,000円）に地域手当（21,180～23,280円）、単身赴任手当（38,000円）、通勤手当（4,200～15,800円）を加算して算出している。期末手当についても、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155、12月に支給する場合においては100分の170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。 平成28年度においては、給与法指定職の改定に準拠した期末手当支給率の引き上げ（年間0.1月分）を実施した。
理事(非常勤)	該当者なし
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。期末手当については非常勤のため支給していない。 平成28年度においては、大学の機能強化の観点からガバナンス機能を高めるため他大学の報酬支給状況を勘案し、本給の引き上げを(100,000円→150,000円)実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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 16,914	千円 11,808	千円 4,752	千円 354 (地域手当)			※
A理事	千円 13,389	千円 9,312	千円 3,747	千円 50 (通勤手当) 279 (地域手当)			
B理事	千円 13,528	千円 9,312	千円 3,747	千円 189 (通勤手当) 279 (地域手当)			
C理事	千円 12,715	千円 8,595	千円 3,409	千円 254 (通勤手当) 456 (単身赴任手当)		H29.3.30	◇
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 ( )	H29.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ( )	H29.4.1		*

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27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、学長のリーダーシップの下、共通教育と専門教育の連携強化により、教育課程の体系性や授業内容の質の向上を図るため、カリキュラムの編成等を行う「共通教育ワーキンググループ」や、再編後の教育体制を検証及びグローバル化を含めた改善を行う「教養教育のあり方ワーキンググループ」及び「専門教育カリキュラムの見直しワーキンググループ」を設置するなど「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、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬27,429千円や事務次官の年間給与額22,977千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ことや、人数規模が同規模である民間企業の取締役報酬18,527千円と比べてもそれ以下となっている。

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)　該当者なし

監事　該当者なし

監事(非常勤)

本学における監事の役割は、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る。

4 役員の退職手当の支給状況（平成28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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事C	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			
監事B （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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	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:「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

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、平成28年度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337人）・職種別平均支給額を参考にした。

(1)国家公務員…平成28年度において国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額は410,984円となっており、全職員の平均給与月額は417,394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194,846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（研究大学促進手当）として年２回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平成28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28年4月より俸給表の水準引き上げ、勤勉手当を0.1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	平成28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	人 265	歳 45.0	千円 7,212	千円 5,267	千円 94	千円 1,945
事務・技術	人 106	歳 43.9	千円 5,686	千円 4,187	千円 114	千円 1,499
教育職種 (大学教員)	人 158	歳 45.8	千円 8,247	千円 5,999	千円 81	千円 2,248
その他 医療職種(看護師)	人 1	歳 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない

注:常勤職員のその他医療職種(看護師)については、該当者が一人のため、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記載しない。

常勤職員(年俸制)	人 23	歳 51.6	千円 10,333	千円 10,333	千円 111	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 23	歳 51.6	千円 10,333	千円 10,333	千円 111	千円 0

任期付職員(年俸制)	人 9	歳 50.8	千円 7,576	千円 5,679	千円 85	千円 1,897
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 51.3	千円 8,695	千円 6,514	千円 96	千円 2,181
リサーチ・アドミニストレーター	人 4	歳 50.3	千円 6,177	千円 4,635	千円 72	千円 1,542

再任用職員	人 4	歳 62.0	千円 4,127	千円 3,463	千円 215	千円 664
事務・技術	人 4	歳 62.0	千円 4,127	千円 3,463	千円 215	千円 664

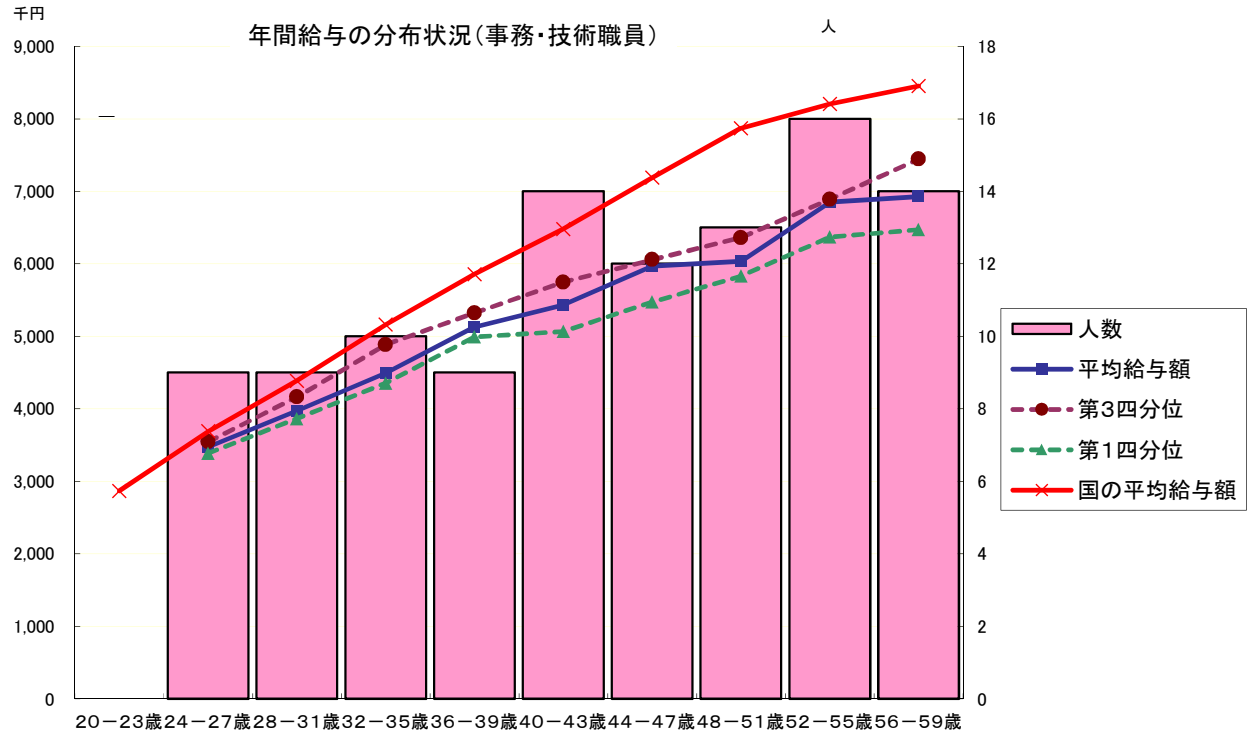
再任用職員(年俸制)	人 1	歳 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない
教育職種 (大学教員)	人 1	歳 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない

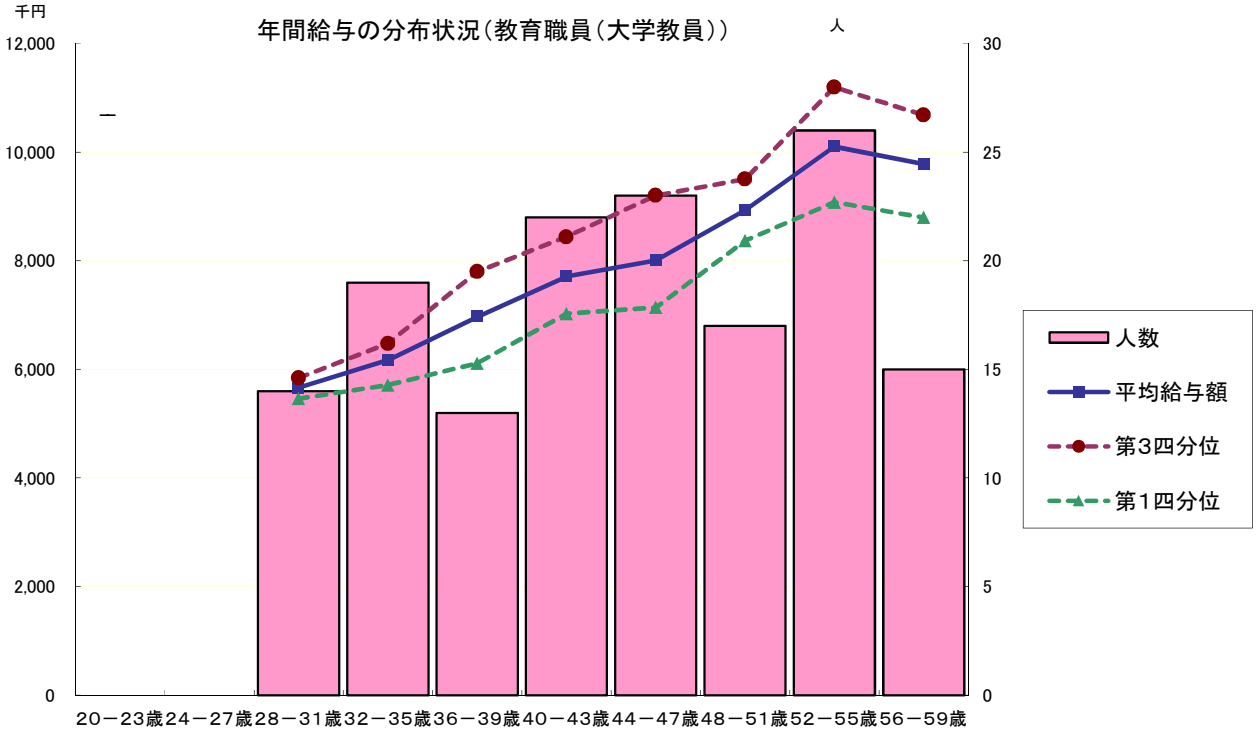
注:再任用職員(年俸制)の教育職種(大学教員)については、該当者が一人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから記載しない。

非常勤職員(年俸制)	人 36	歳 46.5	千円 5,018	千円 5,018	千円 91	千円 0
事務・技術	人 8	歳 49.8	千円 3,937	千円 3,937	千円 144	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 28	歳 45.6	千円 5,327	千円 5,327	千円 76	千円 0

・在外職員の該当者なし

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））〔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	2	記載しない	記載しない	記載しない
課長	5	53.1	7,694	8,677～6,941
課長補佐	9	55.2	6,694	7,496～5,013
係長	51	47.7	5,961	6,990～4,694
主任	14	40.3	5,071	6,035～4,353
係員	25	31.5	3,948	5,423～3,296

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があることから記載しない。

(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	47	54.8	10,351	12,771～8,829
准教授	54	46.9	8,305	9,688～6,350
講師	14	39.9	6,955	8,271～5,546
助教	38	35.2	6,056	7,034～5,360
助手	5	46.1	5,548	6,563～4,301

④ 賞与（平成28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）	% 58.7	% 58	% 58.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 41.3	% 42	% 41.7
	最高～最低	% 48.3～37.5	% 50.8～37.4	% 49.7～37.5
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 60.3	% 60.3	% 60.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 39.7	% 39.7	% 39.7
	最高～最低	% 44.7～36.3	% 44.9～36.5	% 44.8～36.6

（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）	% 60.8	% 60.3	% 60.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 39.2	% 39.7	% 39.5
	最高～最低	% 41.4～37.4	% 44.4～37.5	% 43.0～37.5
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 60.4	% 60.2	% 60.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 39.6	% 39.8	% 39.7
	最高～最低	% 46.6～36.9	% 44.9～37.0	% 44.8～36.9

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	・年齢勘案　83.7 ・年齢・地域勘案　90.5 ・年齢・学歴勘案　82.9 ・年齢・地域・学歴勘案　90.0 （参考）対他法人　95.6
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	【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　4,495百万円、 支出予算の総額　6,846百万円：平成28年度年度計画） 【累積欠損額　　0円（平成27年度決算）】 【管理職の割合　8%（常勤職員106名中9名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　67%（常勤職員106名中71名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合39%】 （支出総額7,036百万円、 給与・報酬等支給総額　2,751百万円：平成27年度決算） 【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39%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る。 （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。
講ずる措置	引き続き適正な給与水準を維持すべく努めていきたい。

○教育職員（大学教員）と国家公務員との給与水準の比較指数　96.5

（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28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。
なお、平成19年度までは教育職員（大学職員）と国家公務員（平成15年度の教育職（一））との給与水準（年額）との比較指標である。

4 モデル給与

事務・技術職員
○２２歳（大卒初任給、独身）
月額　184,421円　　年間給与　2,734,970円
○３５歳（主任、配偶者・子１人）
月額　331,891円　　年間給与　5,416,088円
○４５歳（係長、配偶者・子２人）
月額　378,782円　　年間給与　6,180,525円

教育職員（大学教員）
○２７歳（博士修了、助教、独身）
月額　302,485円　　年間給与　4,495,253円
○３５歳（助教、配偶者・子１人）
月額　379,966円　　年間給与　6,133,568円
○４５歳（准教授、配偶者・子２人）
月額　503,335円　　年間給与　8,125,986円

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	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,729,560	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 392,475	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 636,783	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 475,304	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 4,234,122	千円	千円	千円	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。

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0.8%減となった要因
　人事院勧告に準拠し、俸給月額の増額改定及び勤勉手当の支給割合の増等の措置を実施したが、常勤職員数が約10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0.8%増となった要因
「退職手当支給額」が退職者の増加に伴い対前年度比39.5%増となったが、前述のとおり、「給与、報酬等支給総額」が対前年度比0.8%減、非常勤職員数の減少により、対前年度比8.47%減のためと考えられる。

Ⅳ その他

特になし