

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351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28年度の法人の長の年間報酬額は約16,177千円であり、理事については約12,678千円である。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…23,175千円

② 平成29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平成29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157.5、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。

平成29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0.05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(776,000円)に地域手当(23,280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157.5、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。

平成29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0.05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。期末手当については非常勤のため支給していない。

平成29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。期末手当については非常勤のため支給していない。

平成29年度においては、報酬基準の改定は実施していない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成29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 16,987	千円 11,808	千円 4,825	千円 354 (地域手当)			※
A理事	千円 13,447	千円 9,312	千円 3,805	千円 50 (通勤手当) 279 (地域手当)			
B理事	千円 13,586	千円 9,312	千円 3,805	千円 189 (通勤手当) 279 (地域手当)			
理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円	H29.4.1		
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系系大学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、オープンイノベーションの実現に向けた研究を推進する「技術科学イノベーション研究機構」を設置し、外部資金とのマッチング・ファンド方式による共同研究を実施しているほか、学生の提案したコンセプトを生かした混住型の学生宿舎を整備するなど、「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る。

その中で学長は、職員数約350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27,998千円や事務次官の年間給与額23,175千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役員俸給表の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17,437千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)

本学における理事(非常勤)の報酬水準は、役員俸給表を基礎としており、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 役員退職手当の支給状況(平成29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	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事 (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:「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 (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:「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29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351人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1)国家公務員…平成29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410,719円となっており、全職員の平均給与月額が416,969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196,256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29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29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29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	人 265	歳 46.0	千円 7,384	千円 5,355	千円 96	千円 2,029
事務・技術	人 108	歳 44.0	千円 5,753	千円 4,211	千円 112	千円 1,542
教育職種 (大学教員)	人 156	歳 47.4	千円 8,526	千円 6,155	千円 86	千円 2,371
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 26	歳 49.0	千円 9,751	千円 9,751	千円 112	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 26	歳 49.0	千円 9,751	千円 9,751	千円 112	千円 0

任期付職員(年俸制)	人 8	歳 49.4	千円 7,177	千円 5,350	千円 56	千円 1,827
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 47.5	千円 8,031	千円 5,989	千円 55	千円 2,042
リサーチ・アドミニ レーター	人 4	歳 51.3	千円 6,323	千円 4,710	千円 58	千円 1,613

再任用職員	人 4	歳 61.5	千円 4,372	千円 3,647	千円 162	千円 725
事務・技術	人 4	歳 61.5	千円 4,372	千円 3,647	千円 162	千円 725

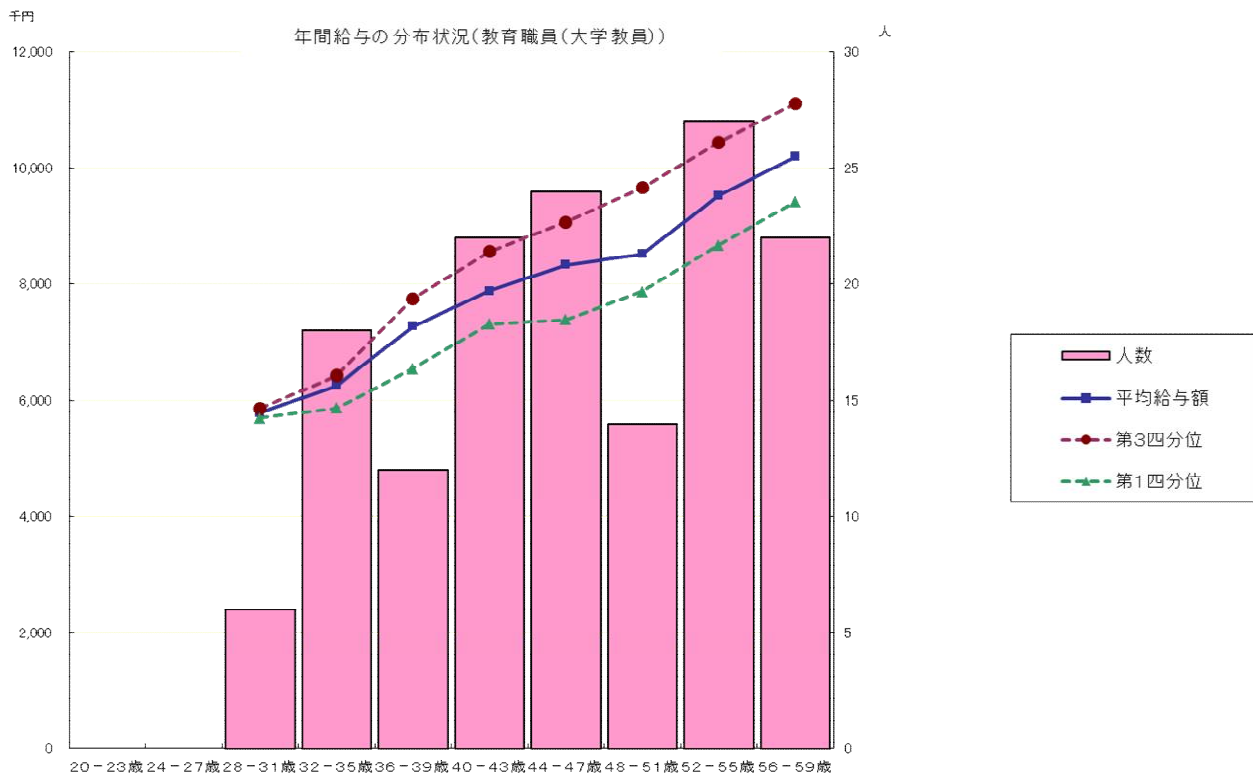
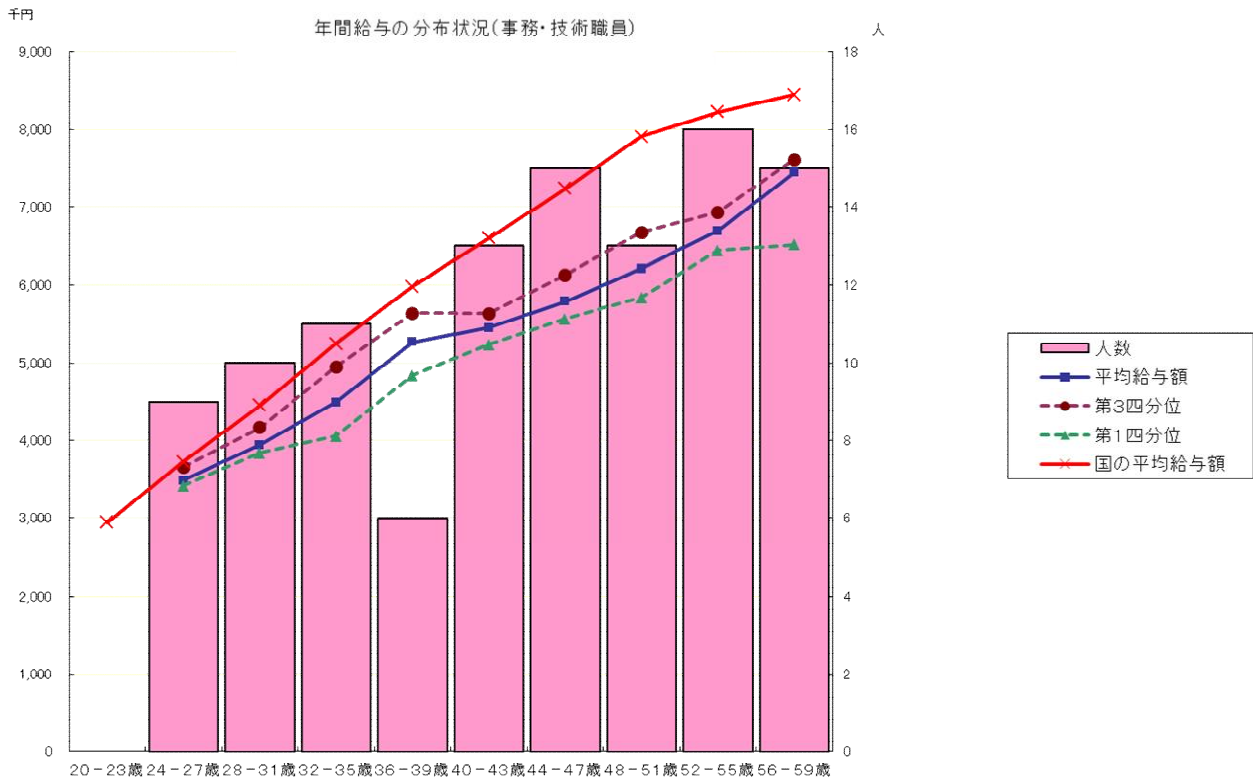
再任用職員(年俸制)	人 1	歳 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない
教育職種 (大学教員)	人 1	歳 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない	千円 記載しない

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 30	歳 50.9	千円 5,472	千円 5,472	千円 113	千円 0
事務・技術	人 6	歳 55.5	千円 4,210	千円 4,210	千円 143	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 24	歳 49.8	千円 5,787	千円 5,787	千円 105	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)
局長	1	記載しない	記載しない	記載しない
部長	1	記載しない	記載しない	記載しない
課長	6	54.7	7,382	7,855～7,026
課長補佐	9	54.4	7,088	7,609～6,676
係長	48	48.7	6,053	6,953～4,807
主任	13	41.3	5,244	6,178～4,483
係員	30	31.6	4,040	5,567～3,165

注:局長及び部長の該当者は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)
教授	51	55.1	10,367	12,318～8,792
准教授	59	47.6	8,362	9,564～7,247
講師	10	41.4	7,301	8,370～5,761
助教	32	36.3	6,184	6,883～5,649
助手	4	51.5	5,927	記載しない

注:助手の該当者は4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年間給与額(最高～最低)については記載しない。

④ 賞与(平成29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)	% 57.3	% 57.1	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.7	% 42.9	% 42.9
	最高～最低	% 49.5～39.2	% 51.4～38.5	% 50.5～39.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 59.1	% 58.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 40.9	% 41.2
	最高～最低	% 48.6～37.6	% 45.5～37.9	% 45.5～37.9

(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)	% 57.8	% 57.6	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.2	% 42.4	% 42.3
	最高～最低	% 45.7～39.4	% 44.7～39.3	% 44.0～39.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 59.1	% 59.3	% 59.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.9	% 40.7	% 40.8
	最高～最低	% 46.2～38.1	% 45.1～38.1	% 45.3～38.1

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 83.8 ・年齢・地域勘案 90.7 ・年齢・学歴勘案 83.2 ・年齢・地域・学歴勘案 90.3 (参考) 対他法人 95.7
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 67%】 (国からの財政支出額 4,697百万円、 支出予算の総額 6,997百万円:平成29年度年度計画)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成28年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 13%(常勤職員108名中14名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 67%(常勤職員108名中72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7,319百万円、 給与・報酬等支給総額 2,729百万円:平成28年度決算)</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。</p>
講ずる措置	引き続き適切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 95.9

(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29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

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額 185,451円 年間給与 2,750,259円

○35歳(主任)

月額 312,296円 年間給与 5,131,011円

○50歳(係長)

月額 365,959円 年間給与 6,017,543円

教育職員(大学教員)

○27歳(博士修了初任給)

月額 303,695円 年間給与 4,513,292円

○35歳(助教)

月額 360,628円 年間給与 5,852,782円

○50歳(准教授)

月額 492,803円 年間給与 8,001,599円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者月額10,000円, 子1人につき月額8,000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 2,690,226	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 392,475	千円 129,750	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 636,783	千円 616,532	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 475,304	千円 474,851	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 3,911,359	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1.44%減となった要因

超過勤務時間数の削減により、超過勤務手当及び休日給が対前年度比11.4%減少したこと、扶養手当の段階的改定により手当額が対前年度比7.0%減少したためと考えられる。

「最広義人件費」が、対前年度比7.62%減となった要因

「退職手当支給額」が退職者の減少により対前年度比66.94%減少したこと、前述のとおり、「給与、報酬等支給総額」が対前年度比1.44%減少したためと考えられる。

「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ずることとした。

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