

国立大学法人東京工業大学の役職員の報酬・給与等について

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

平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人評価委員会が行う業務評価の評価結果を勘案し、期末特別手当について、その者の職務実績に応じ、学長がこれを増額し、又は減額することができることとなっているが、平成20年度はこれに該当するものはなかった。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	都市手当の率を13%から14.8%に改正した。
理事	都市手当の率を13%から14.8%に改正した。
理事(非常勤)	該当無し
監事	都市手当の率を13%から14.8%に改正した。
監事(非常勤)	常勤監事の都市手当の率を改正したことに伴い、日給を約1.5%増額した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20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 21,865	千円 13,704	千円 6,133	千円 2,028 (都市手当)			
A理事	千円 16,123	千円 11,064	千円 3,376	千円 46 (通勤手当) 1,637 (都市手当)			
B理事	千円 16,175	千円 11,064	千円 3,376	千円 98 (通勤手当) 1,637 (都市手当)			
C理事	千円 16,323	千円 11,064	千円 3,376	千円 246 (通勤手当) 1,637 (都市手当)			
D理事	千円 16,163	千円 11,064	千円 3,376	千円 86 (通勤手当) 1,637 (都市手当)			

E監事	千円 10,246	千円 6,552	千円 2,583	千円 142 969 (通勤手当) (都市手当)		12月31日	
F監事 (非常勤)	千円 635	千円	千円	千円 ()		1月1日	
G監事 (非常勤)	千円 3,136	千円	千円	千円 ()		4月1日	

注1:「都市手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄の「 」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20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	千円	年 月			該当者なし	
監事A	千円 819	年 月 9	H20.12.31	1.0	監事の在職期間の業績を勘案し、経営協議会の議を経て、役員会において業績勘案率を1.0と決定した。	

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 人件費管理の基本方針

業務の見直し・効率化を図りつつ、適正な人件費の管理に努めている。

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、社会一般の情勢に適合したものとすることを基本とした。

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

教職員の個人評価を適切に行うとともに、インセンティブを加味した賃金制度を構築し、教職員の活動意欲の向上を図る。

〔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)	勤務成績の特に優秀な者の勤勉手当の成績率を、最高140/100まで可能としている。
基本給月額 (昇給)	勤務成績を反映した次の昇給号俸数を設定している。 55歳未満 優秀: 6号俸、良好(標準): 4号俸、良好未満: 2号俸以下 55歳以上 優秀: 4号俸、良好(標準): 2号俸、良好未満: 1号俸以下 特定職員 優秀: 4号俸、良好(標準): 2号俸、良好未満: 1号俸以下 平成22年3月31日までの間は、「55歳未満」の「良好(標準)」の号俸数は、「4号俸」を「3号俸」と読み替える。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

職種

附属科学技術高等学校の組織運営体制の見直しに伴う改正

職名変更 教頭 副校長 (給与に関しては、変更無し)

新設職種 主幹教諭 (給与に関しては、管理職手当を除いて、教諭と同様。)

事務組織の見直しに伴う改正

職名廃止 課長補佐、事務長補佐、係長

新設職種 次長 (給与に関しては、部長と同様)

室長 (給与に関しては、課長と同様)

グループ長 (課長補佐相当) (給与に関しては、課長補佐と同様)

グループ長 (主査相当) (給与に関しては、係長と同様)

主査 (給与に関しては、係長と同様)

育児短時間勤務制度

育児短時間勤務制度の導入に伴い、育児短時間勤務職員の賃金等の取扱いを整備

都市手当

支給率の段階的引上げ (19年度13.75%、20年度14.8%、21年度15.5%)

勤勉手当

支給限度額総額を、勤勉手当基礎額等の72.5/100から75.0/100に引き上げ
(平成20年度適用)

成績良好者の成績率を段階的引き下げ (19年度 63.0/100、20年度 59.5/100、
21年度 56.0/100)

管理職手当

職種の追加

次長 92,000円、室長 66,000円、主幹教諭 32,000円

職種の削除

主幹 66,000円

特殊勤務手当

教員特殊業務手当の額の引き上げ

- (1) 学校の管理下において行う非常災害時等の緊急業務で次に掲げるもの
- イ 非常災害時における生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の業務 3,200円 6,400円
 - ロ 生徒の負傷、疾病等に伴う救急の業務 3,000円 6,000円
 - ハ 生徒に対する緊急の補導業務 3,000円 6,000円
- (2) 修学旅行、林間・臨海学校等(学校が計画し、かつ、実施するものに限る。)において生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの 1,700円 3,400円
- (3) 対外運動競技等において生徒を引率して行う指導業務で、泊を伴うもの又は勤務時間規則第9条に規定する休日(同規則第10条により休日となった日を含む。以下「休日」という。)に行うもの 1,700円 3,400円
- (4) 学校の管理下において行われる部活動(正規の教育課程としてのクラブ活動に準ずる活動をいう。)における生徒に対する指導業務で休日に行うもの 1,200円 2,400円
- (5) 入学試験における受験生の監督、採点又は合否判定の業務で休日に行うもの 900円 1,800円

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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	うち賞与
常勤職員	1,476	45.9	8,502	6,144	132	2,358
事務・技術	441	41.8	6,091	4,438	134	1,653
教育職種 (大学教員)	982	47.6	9,612	6,924	129	2,688
技能・労務職種	3	54.5	6,212	4,599	135	1,613
教育職種 (附属高校教員)	47	46.2	8,221	6,065	173	2,156
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	2					

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	61.8	3,733	3,138	181	595
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	61.8	3,733	3,138	181	595

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	44.1	4,520	3,288	130	1,232
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	42.9	3,805	2,803	141	1,002
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

(年俸制適用者)

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	234	41.4	5,958	5,958	0	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	66	44.2	3,947	3,947	0	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	168	40.3	6,749	6,749	0	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: 在外職員区分及び任期付職員区分は該当者がいないため省略。

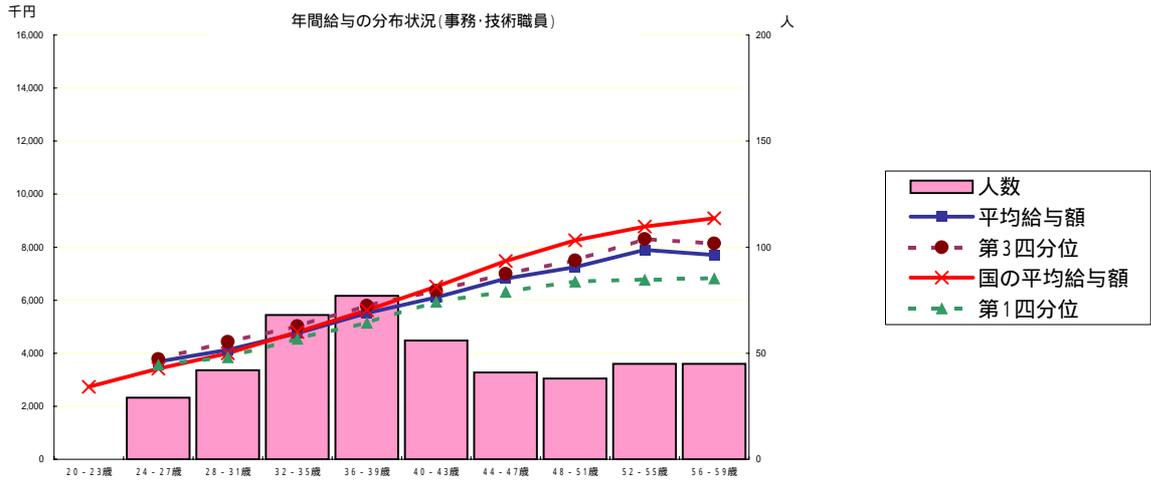
年俸制適用者の常勤職員区分、在外職員区分、任期付職員区分及び再任用職員区分は該当者がいないため省略。

注3: 常勤職員区分の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、再任用職員区分の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、非常勤職員区分の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)及び年俸制適用者の非常勤職員区分の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については該当者がいないため省略。

注4: 常勤職員区分のその他医療職種(医療技術職員)及びその他医療職種(看護師)及び非常勤職員区分の教育職種(外国人教師等)については、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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注5: 技能・労務職種とは、守衛、自動車運転手の業務を行う職種を示す。

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、まで同じ。)

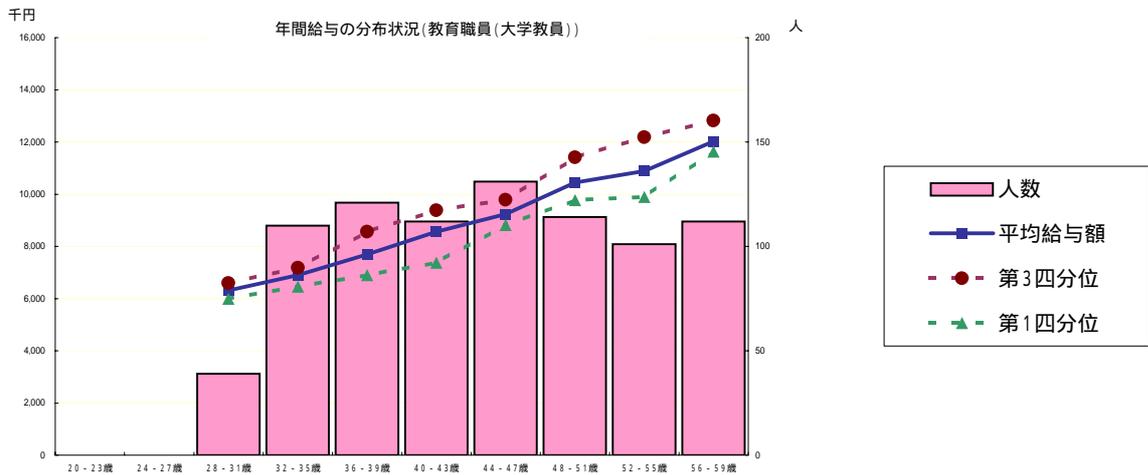


注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、まで同じ。
(事務・技術職員)

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		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・事務局長	1	52.5	-	-	-
・部長	4	56.3	-	10,303	-
・課長・同相当職	26	52.0	8,018	8,744	9,396
・グループ長(課長補佐相当) ・同相当職	33	54.0	7,363	7,743	7,971
・グループ長(主査相当)・同相当職	136	46.1	6,057	6,561	6,938
・主任・同相当職	85	43.3	5,535	5,955	6,375
・係員・同相当職	156	32.4	3,874	4,419	4,829

注1:事務局長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与の平均額は表示していない。

注2:部長の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位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	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・教授	366	56.6	10,971	11,785	12,420
・准教授	309	45.2	8,827	9,302	9,769
・講師	11	37.9	7,469	7,891	8,403
・助教	287	39.1	6,561	6,899	7,226
・教務職員	9	51.6	6,111	6,410	6,668

職級別在職状況等(平成21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	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
標準的な職位		係員	係員主任	グループ長 (主査相当) 主査 専門職員 主任 技術専門員	グループ長 (主査相当) 主任技術専門員	グループ長 (課長補佐相当) グループ長 (事務長補佐相当) 主任技術専門員	課長 室長 事務長	部長 次長	部長	事務局長
人員 (割合)	441	31 (7.0%)	135 (30.6%)	192 (43.5%)	42 (9.5%)	24 (5.4%)	14 (3.2%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)
年齢(最高 ~最低)		42 ~ 24	52 ~ 27	59 ~ 35	59 ~ 46	59 ~ 39	59 ~ 44			
所定内給 与年額(最高 -最低)		2,959 ~ 2,390	4,833 ~ 2,646	5,614 ~ 3,487	5,912 ~ 4,833	6,903 ~ 5,010	7,575 ~ 6,360			
年間給与 額(最高 -最低)		3,938 ~ 3,287	6,369 ~ 3,596	7,645 ~ 4,755	8,382 ~ 6,911	9,421 ~ 7,160	10,199 ~ 8,857			

注:7, 8, 9級における該当者が各2名以下のため、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	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		教務職員	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	982	9 (0.9%)	287 (29.2%)	11 (1.1%)	309 (31.5%)	366 (37.3%)
年齢(最高 ~最低)		56 ~ 32	64 ~ 28	49 ~ 32	64 ~ 33	64 ~ 40
所定内給 与年額(最高 -最低)		4,981 ~ 4,234	6,039 ~ 3,959	6,538 ~ 4,901	7,649 ~ 5,047	12,606 ~ 5,822
年間給与 額(最高 -最低)		6,892 ~ 5,629	8,366 ~ 5,435	9,018 ~ 6,953	10,638 ~ 7,160	16,829 ~ 8,115

賞与(平成20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)	% 63.3	% 66.7	% 65.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.7	% 33.3	% 34.9
	最高~最低	46.5~31.9	42.7~25.4	44.5~29.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 67.6	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 32.4	% 34.0
	最高~最低	42.5~21.6	41.7~19.4	40.5~20.6

(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)	% 68.8	% 70.6	% 69.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 31.2	% 29.4	% 30.3
	最高~最低	45.7~10.8	41.2~9.6	41.8~10.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 67.0	% 70.1	% 68.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.0	% 29.9	% 31.4
	最高~最低	49.4~10.6	46.1~9.4	47.2~9.9

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))

93.3

対他の国立大学法人等

106.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

108.3

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 93.3						
	参考						
	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%; border: none;">地域勘案</td> <td style="width: 60%; border: none; text-align: right;">84.4</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">学歴勘案</td> <td style="border: none; text-align: right;">91.9</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">地域・学歴勘案</td> <td style="border: none; text-align: right;">83.6</td> </tr> </table>	地域勘案	84.4	学歴勘案	91.9	地域・学歴勘案	83.6
地域勘案	84.4						
学歴勘案	91.9						
地域・学歴勘案	83.6						
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 63.2% (国からの財政支出額 27,403百万円、支出予算の総額 43,354百万円:平成20年度予算)</p> <p>【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が50%を超えているが、累積欠損はなく、対国家公務員の給与水準との比較指標も100を下回っており、適切な状態であると考えられる。</p>						
講ずる措置	今後も適切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(年額)の比較指標

106.9

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20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、昨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。】

総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成 16年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 14,587,194	千円 14,819,943	千円 (%) 232,749 (1.6)	千円 (%) 773,433 (5.0)
退職手当支給額 (B)	千円 1,521,268	千円 1,544,714	千円 (%) 23,446 (1.5)	千円 (%) 196,228 (11.4)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,067,492	千円 4,422,375	千円 (%) 645,117 (14.6)	千円 (%) 2,379,864 (88.5)
福利厚生費 (D)	千円 1,911,747	千円 1,901,388	千円 (%) 10,359 (0.5)	千円 (%) 23,999 (1.2)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 23,087,701	千円 22,688,420	千円 (%) 399,281 (1.8)	千円 (%) 1,386,203 (6.4)

注:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他競争的資金等により雇用される教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「17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

給与等の増減の要因分析

「給与、報酬等支給総額」は、対前年度比1.6%の減となっている。

これは、次の要因による。

- ・教員の流動性が高まったことにより、欠員が生じた。
- ・教授の選考にあたっては、その資格を、当該分野における同世代の研究者の中で、世界最優秀のレベルに達している者又は当該レベルに近い者であると認められることとしていることから、選考に相当の時間を要し、結果的に欠員が生じた。
- ・平成18年4月に給与制度を改定し、60歳を超えた年度以後の大学教員について、次の改正をした。

- ・基本給月額引き下げに伴う経過措置を適用しない。
- ・勤勉手当の不支給(ただし、経過措置として、勤勉手当に相当する額の1/4の額の特別手当を支給)

「非常勤役職員等給与」は、対前年度比14.6%の増となっている。

これは、次の要因による。

- ・外部資金の増加により非常勤職員を雇用した。
- ・常勤職員の都市手当の支給率の引上げに伴い、一部の非常勤職員の時間給を増額改定した。

「最広義人件費」は、対前年度比1.8%の増となっている。

これは、次の要因による。

- ・給与、報酬等支給総額及び退職手当支給額が減額したにもかかわらず、外部資金の増加による非常勤職員の雇用経費が大幅に増加した。

人件費削減の取組の状況

1)主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

2)法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。

3)上記 1)及び 2)の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	15,880,307	14,855,269	14,819,943	14,587,194
人件費削減率 (%)		6.5	6.7	8.1
人件費削減率(補正值) (%)		6.5	7.4	8.8

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与軟差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年度の行政職(一)職員の年間平均給与増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

注2:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

法人が必要と認める事項

特になし。