

様式 1 公表されるべき事項

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

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

国立大学法人東京工業大学の主要事業は教育・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、国家公務員のほか、人数規模が同規模(本学約1,900人)である民間企業の役員報酬を参考とした。

(1) 国立大学法人東京医科歯科大学…当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、人数規模についても同規模(常勤職員数約2,000人)となっている。公表資料によれば、平成27年度の学長の年間報酬額は20,534,000円であり、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、20,624,000円と推定される。同様の考え方により、理事については16,304,000円、監事については12,668,000円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…22,977,000円

(3) 民間(人数規模1,000人以上3,000人未満)における役員報酬額…32,765,000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。)

本学においては、平成16年より期末特別手当について、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、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している。

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

学長の報酬支給基準は、基本給、都市手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額1,129,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(212,252円)としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の150、12月期は100分の175を乗じて得た額に、基準日前6月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成28年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①都市手当の支給割合の引上げ(17.45%→18.8%)、②期末特別手当支給率の引上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、基本給、都市手当、通勤手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額761,000円～912,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(143,068円～171,456円)とし、通勤手当は上限55,000円としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の150(61歳に達する日の属する年度以後の理事にあっては、100分の105)、12月期は100分の175(61歳に達する日の属する年度以後の理事にあっては、100分の112)を乗じて得た額に、基準日前6月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成28年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①都市手当の支給割合の引上げ(17.45%→18.8%)、②期末特別手当支給率の引上げ(年間0.1ヶ月分(61歳以上は0.06ヶ月分))を実施した。

理事(非常勤) { 該当なし }

監事

監事の報酬支給基準は、基本給、都市手当及び期末特別手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、基本給は月額720,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(135,360円)とし、通勤手当は上限55,000円としている。期末特別手当についても、国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(基本給+都市手当の月額+基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額+基本給月額に100分の25を乗じて得た額)に6月期は100分の150、12月期は100分の175を乗じて得た額に、基準日前6月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成28年度は、国家公務員の給与の改定に準じ、①都市手当の支給割合の引上げ(17.45%→18.8%)、②期末特別手当支給率の引上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。国立大学法人東京工業大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当は、常勤役員の基本給月額(H30.3.31までの現給補償含む)を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して学長が定めることとしている。

平成28年度は、常勤役員の都市手当の支給割合の引上げに準じ、都市手当の引上げ分に相当する額の増額改定を実施した。

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	千円	千円	
法人の長	22,243	13,548	6,148	2,547 (都市手当)			
A理事	16,397	10,944	3,316	2,057 (都市手当) 79 (通勤手当)			
B理事	16,510	10,944	3,316	2,057 (都市手当) 192 (通勤手当)			
C理事	16,123	10,740	3,254	2,019 (都市手当) 109 (通勤手当)			
D理事	15,105	9,132	4,144	1,716 (都市手当) 112 (通勤手当)	H28.4.1		◇
A監事	14,458	8,640	3,920	1,624 (都市手当) 273 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,908	1,908	0	()	H28.4.1		

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人東京工業大学では、「世界トップ10に入るリサーチユニバーシティ」を目指し、グローバル社会で活躍する修士と世界トップレベルの研究者・リーダーとしての博士を輩出するための教育改革を推進するため、学長のリーダーシップの下、今年度より新たな教育システムと教員組織の整備を完了し、新制度における教育研究活動を開始している。

そうした中で本学の学長は、常勤職員数約1,900名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

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32,765,000円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977,000円と比べてもそれ以下となっている。

また、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踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。

理事

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬32,765,000円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977,000円と比べてもそれ以下となっている。
こうした民間企業の役員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。

理事(非常勤)

該当なし

監事

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬32,765,000円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977,000円と比べてもそれ以下となっている。
こうした民間企業の役員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。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の年間報酬額は、勤務日数等を考慮して比較すると、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬32,765,000円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,977,000円と比べてもそれ以下となっている。
こうした民間企業の役員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。

【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、民間企業等との比較などを考慮すると、役員報酬水準は妥当であると考えられる。

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
	千円	年 月			
法人の長	該当者なし				
理事D	3,309	2 10	H28.3.31	1.0	
監事A	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	該当なし
理事D	<p>当該理事は平成25年6月から平成28年3月までの期間、財務担当理事として、財務業務の総括、学内予算の管理を行い、広報担当理事として、教育改革についての学外への公表等、本学の広報活動に尽力した。</p> <p>また、情報基盤統括室を設置し、日本のスパコンとして初めて世界1位となったTSUBAME-KFCの導入及び、情報セキュリティ強化等にも貢献している。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、任期中に適正な理事業務を行ったことによる本学への貢献度及び国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案したうえで経営協議会の議を経て1.0と決定した。</p>
監事	該当なし
監事 (非常勤)	該当なし

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

本学においては、平成16年より期末特別手当について、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、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しているが、今後も継続して実施する。

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

国立大学法人東京工業大学職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員を参考にした。

(1) 国立大学法人東京医科歯科大学…当該法人は、事業内容等において類似する国立大学法人であり、人数規模についても同規模(常勤職員数約2,000人)となっている。

(2) 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。

なお、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。

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。)

本学においては、平成16年度より業績給(勤勉手当)を導入している。導入当初は成績良好者の成績率を100分の70、成績優秀者の成績率を100分の140以内としていたが、平成18年度から段階的に成績良好者の成績率の引き下げを行い、平成21年度には成績良好者の成績率を100分の56、成績優秀者の成績率を100分の150以内とし、業績評価に基づいたインセンティブ付与の拡大を図った。

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

<月給制賃金>

国立大学法人東京工業大学職員賃金規則に則り、基本給及び諸手当(大学院調整額、高校教員調整額、管理職手当、医師免許特別手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、超過勤務手当、休日勤務手当、宿直手当、管理職員特別手当、特別業務手当、期末手当、勤勉手当、任期付教員特別手当、高校教員特別手当、産業教育手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+大学院調整額+高校教員調整額+扶養手当+都市手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(基本給+大学院調整額+高校教員調整額+都市手当)に基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお平成28年度では、①基本給月額の上昇(平均0.2%)、②都市手当の支給割合の上昇(17.45%→18.8%)、③医師免許特別手当の支給月額の上昇(採用日から期間区分に応じ100円)、④勤勉手当の支給限度総額の上昇(0.1月分)、⑤大学院調整額の支給要件の変更、⑥管理職手当の支給対象組織の変更及び支給区分の変更、⑦特別業務手当の導入を実施した。

<年俸制賃金>

国立大学法人東京工業大学年俸制適用職員賃金規則に則り、基本年俸、業績給及び諸手当(大学院調整額、管理職手当、医師免許特別手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、超過勤務手当、休日勤務手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、特別業務手当、任期付教員特別手当及び寒冷地手当)としている。

業績給については、評価基準日(1月1日)において、評価基準日の属する年度の10月1日の前日から起算して1年前までの期間における業績、勤務成績等を勘案し、決定することとしている。

なお平成28年度では、基本年俸額の上昇(平均0.4%)及び諸手当(都市手当、医師免許特別手当、大学院調整額及び管理職手当)の改定(月給制賃金の規定を準用)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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 1,416	歳 46.4	千円 8,529	千円 6,244	千円 131	千円 2,285
事務・技術	人 455	歳 42.8	千円 6,314	千円 4,654	千円 136	千円 1,660
教育職種 (大学教員)	人 916	歳 48.1	千円 9,638	千円 7,035	千円 127	千円 2,603
教育職種 (附属高校教員)	人 44	歳 47.8	千円 8,413	千円 6,275	千円 173	千円 2,138
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 30	歳 62.8	千円 3,990	千円 3,363	千円 134	千円 627
事務・技術	人 22	歳 62.7	千円 3,814	千円 3,230	千円 135	千円 584
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 63.1	千円 4,160	千円 3,472	千円 99	千円 688
教育職種 (附属高校教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種(外国人教師等)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

[年俸制適用者]

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 72	歳 43.4	千円 9,866	千円 9,866	千円 94	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 72	歳 43.4	千円 9,866	千円 9,866	千円 94	千円 0

非常勤職員	人 365	歳 44.6	千円 5,555	千円 5,555	千円 0	千円 0
事務・技術	人 123	歳 48.8	千円 3,797	千円 3,797	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 241	歳 42.4	千円 6,454	千円 6,454	千円 0	千円 0
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

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。

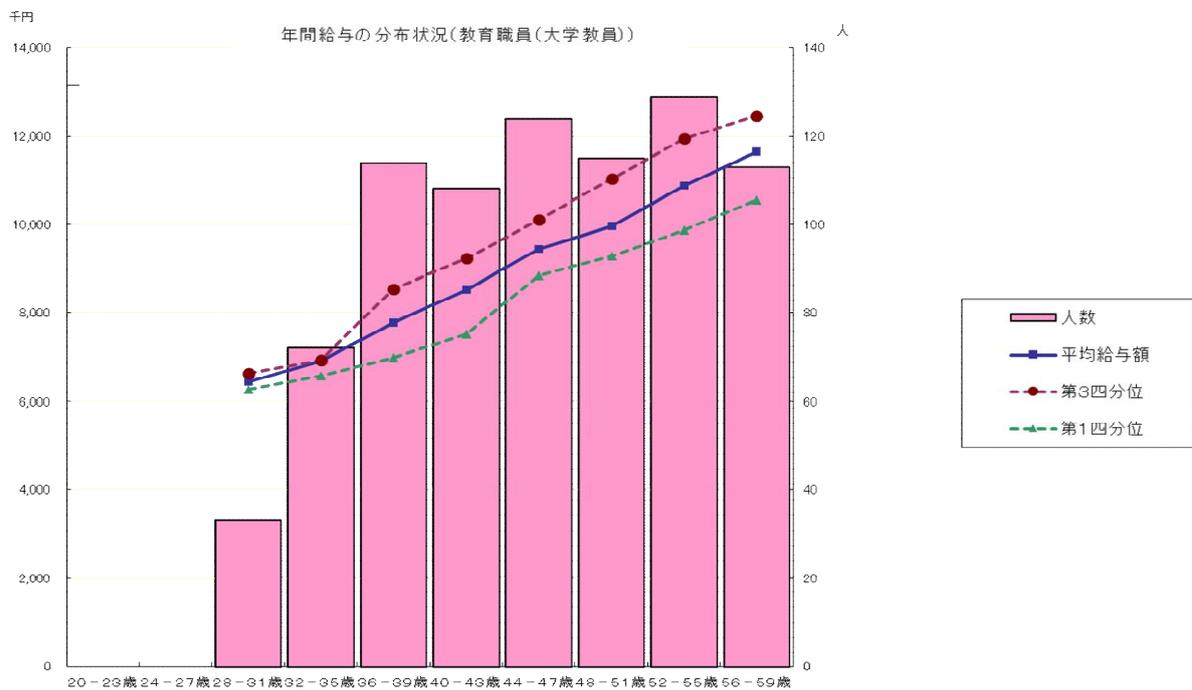
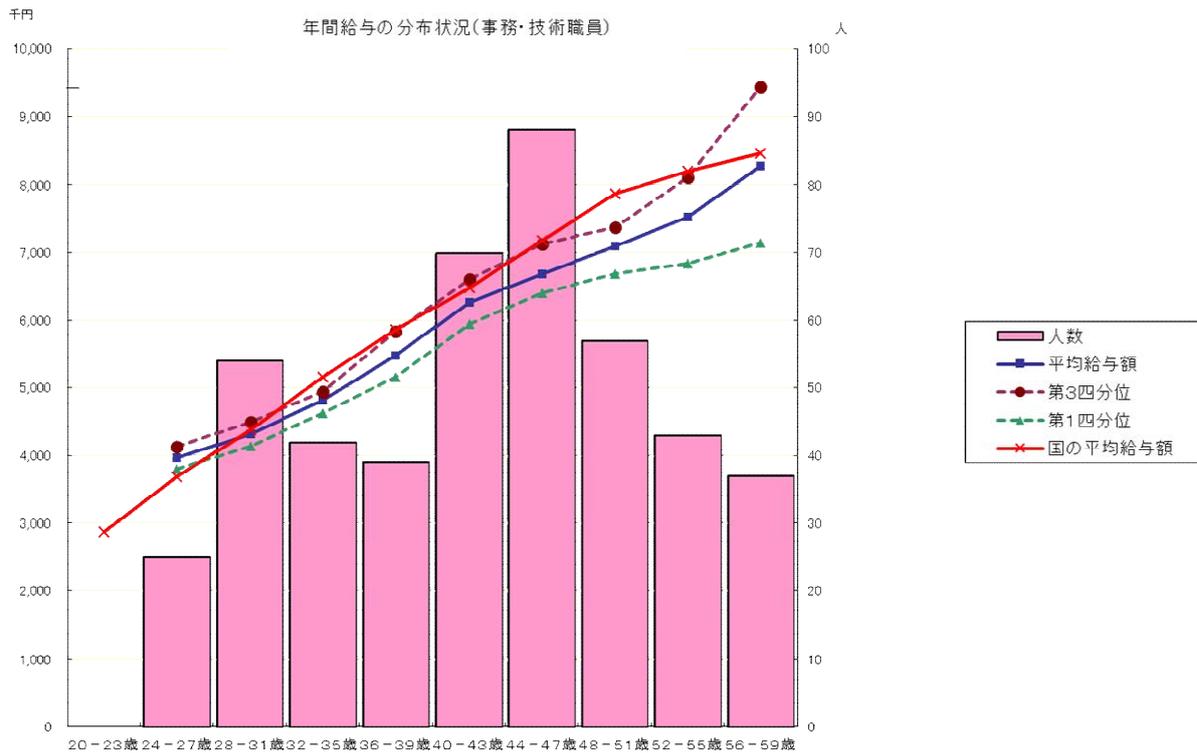
年俸制適用者の在外職員区分、任期付職員区分及び再任用職員区分は該当者がいないため省略。

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)、
非常勤職員区分の事務・技術、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)、
年俸制適用者の常勤職員区分の事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)
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(看護師)、再任用職員区分の教育職種(附属高校教員)
及びその他医療職種(医療技術職員)、非常勤職員区分の教育職種(外国人教師等)、
年俸制適用者の非常勤職員区分のその他医療職種(看護師)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: 対象は、平成29年4月1日に在職している者のうち、平成28年度中の月例給与及び賞与を
減ぜられることなく支給された者。

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)／医療職員(病院看護師))[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)／医療職員(病院看護師))

(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	5	55.9	10,324	11,110～9,440
・課長・同相当職	28	53.8	9,004	9,933～7,239
・グループ長(課長補佐相当)・同相当職	16	54.0	7,896	8,376～7,140
・グループ長(主査相当)・同相当職	151	47.6	6,952	8,191～5,242
・主任・同相当職	97	44.9	6,240	7,011～4,610
・一般職・同相当職	158	33.5	4,594	6,554～3,457

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
代表的職位 ・教授	341	55.7	11,651	16,746～8,899
・准教授	311	46.2	9,235	11,095～6,431
・講師	14	42.4	8,187	9,178～7,043
・助教	249	40.3	7,010	8,067～5,596
・教務職員	1			

注1:教務職員については、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。

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)／医療職員(病院看護師))

(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)	59.1%	58.7%	58.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.9%	41.3%	41.1%
	最高～最低	49.3～37.0%	49.3～37.8%	49.3～37.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.5%	60.0%	59.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.5%	40.0%	40.2%
	最高～最低	52.3～31.9%	45.8～23.0%	47.7～31.0%

(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)	51.8%	52.7%	52.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	48.2%	47.3%	47.7%
	最高～最低	56.6～12.0%	56.7～6.7%	56.7～9.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.3%	63.5%	63.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.7%	36.5%	36.6%
	最高～最低	56.2～0.0%	54.8～0.0%	55.4～0.0%

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 94.5 ・年齢・地域勘案 84.6 ・年齢・学歴勘案 92.7 ・年齢・地域・学歴勘案 83.7 (参考) 対他法人 108.0
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 58.6%】 (国からの財政支出額 24,890百万円, 支出予算の総額 42,492百万円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成28年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.4%(常勤職員数455名中38名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 76.5%(常勤職員数455名中348名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.4%】 (支出総額 43,845百万円, 給与・報酬等支給総額 14,635百万円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 対国家公務員の給与水準との比較指標が100を下回っており, 給与水準は妥当であると考えられる。</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。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。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準(年俸)の比較指標 108.4

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。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給, 独身)
月額 178,200円 年間給与 2,623,347円
- 35歳(一般職員, 配偶者・子1人)
月額 321,710円 年間給与 5,110,646円
- 45歳(グループ長, 配偶者・子2人)
月額 420,790円 年間給与 6,738,543円

大学教員

- 27歳(助教:博士修了初任給, 独身)
月額 353,668円 年間給与 5,201,410円
- 35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 422,334円 年間給与 6,785,827円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額 574,517円 年間給与 9,319,350円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、平成16年度より月給制の業績給(勤勉手当)について、成績率を業績評価に基づき増減することとしているが、今後も継続して実施する。

また、平成26年度から導入した年俸制においても、業績給を業績評価に基づき増減することとしているが、今後も継続して実施する。

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 14,741,294	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,087,949	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 5,916,628	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,553,012	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 24,298,883	千円	千円	千円	千円	千円

注: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。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等の支給総額」は、平成28年度の人事院勧告に準拠した給与改定により、対前年度比 0.7%の増となっている。

「最広義人件費」は、外部資金の獲得等による非常勤職員の増加に伴う非常勤役員等給与の増額(対前年度比1%の増)及び保険料の料率変更等による福利厚生費の増額(対前年度比4.4%の増)により、全体として対前年度比0.5%の増となっている。

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年2月から以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要:調整率の段階的引下げ

平成25年 2月～平成25年 9月 12.25/100

平成25年10月～平成26年 6月 11.5/100

平成26年 7月～ 10.875/100

職員に関する講じた措置の概要:調整率の段階的引下げ

平成25年 2月～平成25年 9月 98/100

平成25年10月～平成26年 6月 92/100

平成26年 7月～ 87/100

IV その他

特になし