

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、国家公務員ほか、人数規模が同規模(本学約1,700人)である民間企業の役員報酬を参考とした。

- ・事務次官年間報酬額・・・23,235,000円
- ・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・・・36,138,000円

② 令和5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。)

国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果を勘案し、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令和5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1,110,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(208,680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(基本給月額+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、令和5年度については、12月期より、0.05月分引き上げ改訂をした100分の170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。令和6年1月から、国家公務員の給与の改定に準じた基本給月額の引き上げを実施した。

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763,000円～898,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(143,444円～168,824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(基本給月額+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、令和5年度については、12月期より、0.05月分引き上げ改訂をした100分の170(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114)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。令和6年1月から、国家公務員の給与の改定に準じた基本給月額の引き上げを実施した。

理事(非常勤)

理事(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。

監事

監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708,000円とし、都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額(133,104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(基本給月額+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、令和5年度については、12月期より、0.05月分引き上げ改訂をした100分の170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。令和6年1月から、国家公務員の給与の改定に準じた基本給月額の引き上げを実施した。

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。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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	千円	就任	退任	
法人の長	22,005	13,293	6,213	2,499 (都市手当)			※
A理事	16,194	10,749	3,374	2,020 (都市手当) 50 (通勤手当)			※
B理事	17,977	10,749	5,023	2,020 (都市手当) 184 (通勤手当)			※
C理事	16,436	10,749	3,374	2,020 (都市手当) 292 (通勤手当)			※
D理事	16,144	10,749	3,374	2,020 (都市手当)			*
E理事	15,181	9,138	4,271	1,717 (都市手当) 53 (通勤手当)			◇
F理事	15,671	10,749	2,078	2,020 (都市手当) 193 (通勤手当)			※
G理事 (非常勤)	2,880	2,880	0	0			
A監事	14,241	8,478	3,962	1,593 (都市手当) 206 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,908	1,908	0	0			

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、創立150周年を迎えようとする2030年を目処に「世界トップ10に入るリサーチユニバーシティ」を目指し、平成28年度には大規模な教育改革、研究改革、マネジメント改革の大学改革に精力的に取り組み、基礎研究の成果に基づく実学の府としての高い実績と我が国の国立大学随一を自負する国際水準のガバナンス体制を確立し、引き続き体制強化に努めている。また、平成30年3月に世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれる大学として、文部科学大臣から指定国立大学法人の指定を受け、現在はその構想実現のために一丸となって対応している。さらに、国際的に卓越した教育研究拠点として社会と共に活力ある未来を切り拓くことを目指し、令和6年10月に同じく指定国立大学法人の指定を受ける国立大学法人東京医科歯科大学との統合に向かっている。

そうした中で本学の学長は、職員数約1,700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、強いリーダーシップを発揮している。

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36,138,000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23,235,000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。

こうした職務内容の特性や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

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36,138,000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23,235,000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)

理事(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36,138,000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23,235,000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

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36,138,000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23,235,000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36,138,000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23,235,000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、民間企業等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 役員の退職手当の支給状況(令和5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	千円 該当者なし	年	月			
監事	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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事	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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

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は、国家公務員、民間企業等を参考に、本学の人件費の状況を考慮しながら、労使交渉により自主的に決定している。

特に教員人件費については、学長直下の人事委員会において、適切な採用可能数を管理し、毎年度、各部局からのヒアリングを元に、配分している。

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。）

評価規則による評価結果を参考に、総合的に判断している。

良好者（標準）の支給率を引き下げることによる原資の拡大によって、優秀者の上乗せについてインセンティブ拡大を図っている。

③ 給与制度の内容及び令和5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、マネジメント職手当、学校医特別手当、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、深夜勤務手当、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、高校教員特別手当、産業教育手当及び寒冷地手当）及び退職手当としている。

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100分の122.5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。

<年俸制導入促進費対象の年俸制賃金>

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、マネジメント職手当、学校医特別手当、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、深夜勤務手当、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、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。

<新年俸制賃金>

国立大学法人東京工業大学退職手当一括支給型年俸制適用職員賃金規則に則り、基本年俸、業績給（一）、業績給（二）、年俸加算額、諸手当（大学院調整額、管理職手当、学校医特別手当、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）及び退職手当としている。

業績給については、前年の4月1日から3月31日までの1年間の能力・経験評価及び勤務実績評価により、決定することとしている。

なお、令和5年度では、以下のものを導入・実施した。

<月給制賃金>

① 若年層を対象とした基本給月額引き上げ

人事院勧告を参考に、労使交渉により、初任給を始め若年層に重点を置き、令和6年1月から基本給月額を平均 1.1%引き上げることと決定し、実施した。

② 期末手当及び勤勉手当支給率の引き上げ

人事院勧告を参考に、労使交渉により、令和5年度12月期から期末手当・勤勉手当の率引き上げを決定し、実施した。

<年俸制導入促進費対象の年俸制賃金>

・若年層を対象とした基本年俸の引き上げ

人事院勧告を参考に、労使交渉により、初任給を始め若年層に重点を置き、令和5年4月から基本年俸を平均 0.4%引き上げることと決定し、実施した。

<新年俸制賃金>

① 若年層を対象とした基本給月額引き上げ

人事院勧告を参考に、労使交渉により、初任給を始め若年層に重点を置き、令和6年1月から基本給相当（基本年俸＋業績給（一））を平均 1.1%引き上げることと決定し、実施した。

② 業績給（二）及び年俸加算額の引き上げ

人事院勧告を参考に、労使交渉により、令和6年度1月から業績給（二）及び年俸加算額の率引き上げを決定した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

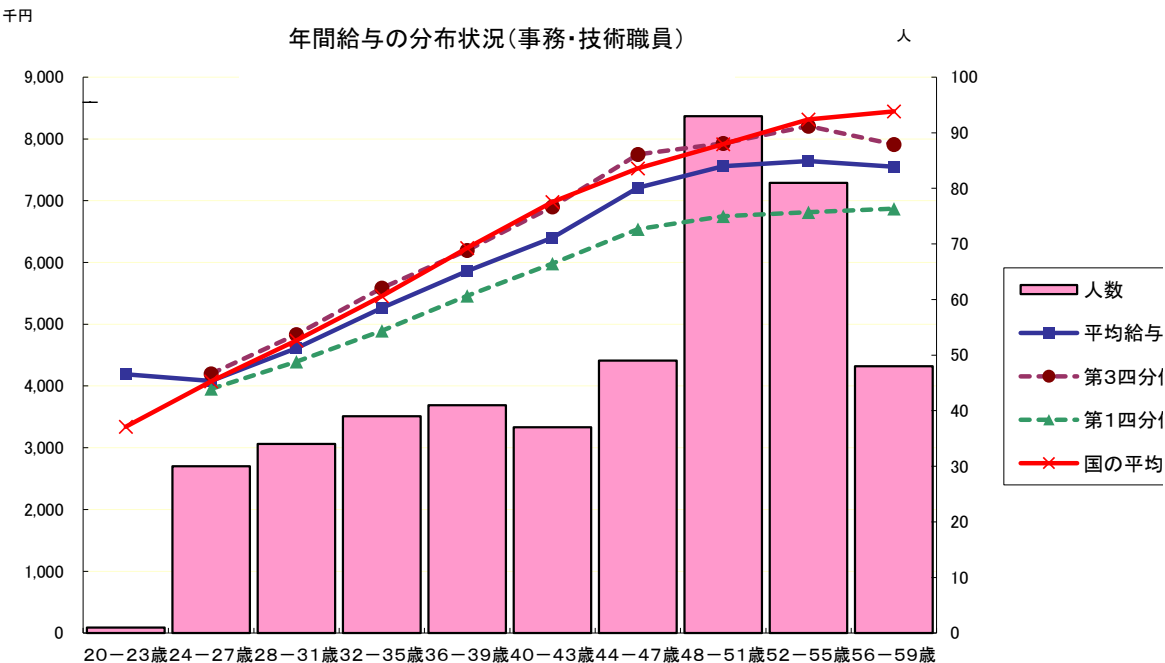
区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 1193	歳 48.7	千円 8,755	千円 6,391	千円 144	千円 2,364
事務・技術	人 460	歳 45.1	千円 6,795	千円 4,953	千円 153	千円 1,842
教育職種 (附属高校教員)	人 21	歳 47.7	千円 8,504	千円 6,251	千円 166	千円 2,253
その他医療職種 (看護師)	人 3	歳 50.5	千円 6,647	千円 4,818	千円 96	千円 1,829
退職手当一括支給型 年俸制適用職員	人 709	歳 51.2	千円 10,044	千円 7,336	千円 137	千円 2,708

再任用職員	人 13	歳 62.9	千円 4,011	千円 3,353	千円 151	千円 658
事務・技術	人 13	歳 62.9	千円 4,011	千円 3,353	千円 151	千円 658
教育職種 (附属高校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 370	歳 49.8	千円 5,682	千円 5,682	千円 0	千円 0
事務・技術	人 109	歳 54.4	千円 3,792	千円 3,792	千円 0	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 261	歳 47.9	千円 6,471	千円 6,471	千円 0	千円 0
その他医療職種 (看護師)	人	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:再任用職員区分の教育職種(附属高校教員)については2人のため、当該個人が特定されるおそれがあることから、区分以外は表示せず、再任用職員全体の数値からも除外している。
注3:年俸制適用者の非常勤区分のその他医療職種(看護師)は1人のため、当該個人が特定されるおそれがあることから、区分以外は表示せず、非常勤区分全体の数値からも除外している。

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	7	54.4	10,790	11,087～10,234
・課長・同相当職	40	51.3	9,266	9,919～8,495
・グループ長(課長補佐相当)・同相当職	26	54.6	8,039	9,325～6,929
・グループ長(主査相当)・同相当職	163	49.3	7,211	8,343～5,359
・主任・同相当職	115	45.3	6,275	7,528～4,851
・一般職・同相当職	109	33.3	4,613	5,931～3,630

④ 賞与(令和5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))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 50.1	% 52.3	% 51.2
	査定支給分(勤勉相当)	% 49.9	% 47.7	% 48.8
		%	%	%
	最高～最低	56.9～45.4	57.6～42.0	57.3～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.3	% 54.0	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当)	% 46.7	% 46.0	% 46.4
		%	%	%
	最高～最低	55.7～39.4	52.1～26.9	54.0～33.9

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 93.9 ・年齢・地域勘案 84.5 ・年齢・学歴勘案 92.3 ・年齢・地域・学歴勘案 83.5 (参考) 対他法人 108.3
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	(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。 (文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額 185,200円 年間給与2,770,096円

○35歳(一般職員)

月額 302,584円 年間給与4,906,347円

○50歳(グループ長)

月額 438,372円 年間給与7,253,749円

大学教員

○27歳(助教:博士修了初任給)

月額 305,000円 年間給与4,526,115円

○35歳(助教)

月額 401,544円 年間給与6,575,981円

○50歳(教授)

月額 591,980円 年間給与9,932,047円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者月額6,500円(教授は3,500円)、子1人につき月額10,000円)を支給

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導入促進費対象年俸制の業績給及び令和2年度から導入した新年俸制(退職手当一括支給型年俸制)の業績給(業績給(一)及び業績給(二))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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 14,403,083	千円 14,647,433	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,321,765	千円 818,166	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,561,509	千円 6,905,851	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,674,194	千円 2,750,988	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 24,960,553	千円 25,122,439	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、報酬等支給総額」は、令和5年度の人事院勧告に準拠した給与改定により職員一人あたりの給与額が増えたこと等により、対前年度比4.58%増となった。これに伴い、「最広義人件費」は、前年比0.06%増となった。

「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3月から以下の措置を講じている。

役員に関する講じた措置の概要：調整率の引下げ

平成30年3月～ 10.4625/100

職員に関する講じた措置の概要：調整率の引下げ

平成30年3月～ 83.7/100

退職手当引き下げに係る学内説明会の実施、過半数代表や職員組合との意見交換及び規則改正に伴う意見照会等により学内の合意形成に時間を必要としたことから、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

職員の定年年齢については、65歳である。その中で、事務職員・技術職員・附属高校教諭については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に段階的に上げている。また、定年年齢の引上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員については、管理監督職以外の職へ降任する制度を設けている。加えて、定年年齢を上げている職員の基本給については、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日以後から、7割水準とすることとしている。