

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 平成22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、又は減額することとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

- 法人の長 { 都市手当の支給率の引上げ(15.5%→16.2%)(22.4.1施行)
期末特別手当の年間支給割合の引下げ(3.1月分→2.95月分)
基本給月額引下げ(0.26%)(22.12. 1施行)
- 理事 { 都市手当の支給率の引上げ(15.5%→16.2%)(22.4.1施行)
期末特別手当の年間支給割合の引下げ(2.08月分→1.97月分)
基本給月額引下げ(0.22%)(22.12. 1施行)
- 理事(非常勤) { 該当なし
- 監事 { 都市手当の支給率の引上げ(15.5%→16.2%)(22.4.1施行)
期末特別手当の年間支給割合の引下げ(3.1月分→2.95月分)
基本給月額引下げ(0.28%)(22.12. 1施行)
- 監事(非常勤) { 常勤監事の都市手当の支給率の改正に伴う日給増額(約0.50%)(22.4.1施行)
常勤監事の基本給月額引下げに伴う日給減額(約0.25%)(22.12.1施行)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 21,367	千円 13,644	千円 5,513	千円 2,210 (都市手当)			※
A理事	千円 15,967	千円 11,020	千円 3,064	千円 97 (通勤手当) 1,785 (都市手当)			
B理事	千円 15,915	千円 11,020	千円 3,064	千円 45 (通勤手当) 1,785 (都市手当)			
C理事	千円 15,955	千円 11,020	千円 3,064	千円 85 (通勤手当) 1,785 (都市手当)			
D理事	千円 16,114	千円 11,020	千円 3,064	千円 245 (通勤手当) 1,785 (都市手当)			

E監事	千円 13,772	千円 8,704	千円 3,516	千円 141 1,410 (通勤手当) (都市手当)			※
F監事 (非常勤)	千円 4,487	千円 4,487	千円 0	千円 0 ()			

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。

注3: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。

3 役員退職手当の支給状況(平成22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	千円	年 月			該当者なし	

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 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。

② 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:3号俸、良好(標準):2号俸、良好未満:1号俸以下 特定職員 優秀:6号俸、良好(標準):3号俸、良好未満:2号俸以下 ※特定職員の55歳以上は、55歳以上区分を適用する。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

基本給月額

中高年齢層(40歳台以上)の基本給月額の引下げ(平均改定率0.1%) (22.12.1施行)

昇給号俸

昇給号俸数及び優秀昇給者割合の引上げ等(22.4.1施行)

55歳未満 優秀割合15%→20% 良好昇給号俸数3号俸→4号俸

55歳以上 優秀昇給号俸数4号俸→3号俸 優秀割合10%→20%

特定職員 優秀昇給号俸数4号俸→6号俸 優秀割合10%→30%

良好昇給号俸数2号俸→3号俸 良好未満号俸数2号俸以下

大学院調整額

助教に係る調整基本額の引下げ(10,500円→10,400円) (22.4.1施行)

管理職手当

新規支給(保健管理センター所長 32,000円)

支給額引上げ(附属科学技術高等学校長 78,000円→92,000円)

非支給(炭素循環エネルギー研究センター長(センター改組 32,000円))
(22.4.1施行)

都市手当

支給率の引上げ(15.5%→16.2%) (22.4.1施行)

超過勤務手当

月60時間を超える超過勤務の割増率の引上げ(125%→150%) (22.4.1施行)

期末手当

年間支給割合の引下げ(2.75月分→2.6月分)

勤勉手当

成績良好者の成績率の引下げ(51/100→46/100) (22.12月期)

任期付教員特別手当

支給額の引下げ(50%) (22.4.1施行)

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22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	1,463	45.9	8,203	6,143	135	2,060
事務・技術	437	41.8	5,906	4,453	139	1,453
教育職種 (大学教員)	978	47.7	9,240	6,901	131	2,339
技能・労務職種	2					
教育職種 (附属高校教員)	43	47.3	8,204	6,254	171	1,950
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	17	62.5	3,744	3,220	170	524
事務・技術	15	62.4	3,656	3,151	165	505
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属高校教員)	1					
非常勤職員	6	54.5	4,596	3,475	146	1,121
事務・技術	5	54.3	3,542	2,736	166	806
教育職種 (外国人教師等)	1					
〔年俸制適用者〕						
非常勤職員	284	41.5	5,659	5,659	0	0
事務・技術	83	45.6	3,958	3,958	0	0
教育職種 (大学教員)	199	39.8	6,376	6,376	0	0
教育職種 (附属高校教員)	1					
その他医療職種 (看護師)	1					

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。

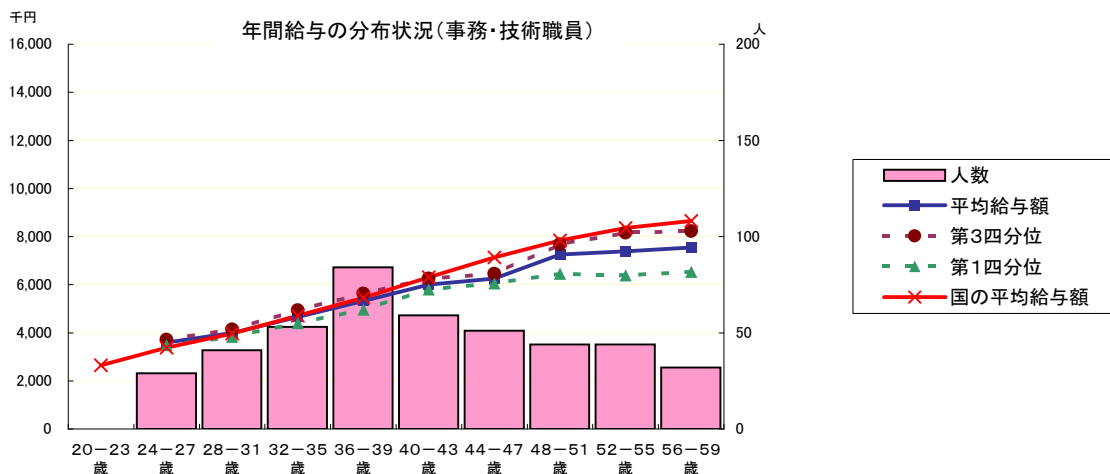
注3:常勤職員区分の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、再任用職員区分の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、非常勤職員区分の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)及び年俸制適用者の非常勤職員区分の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については該当者がいないため省略。

注4:常勤職員区分の技能・労務職種、その他医療職種(医療技術職員)、その他医療職種(看護師)、再任用職員区分の技能・労務職種、教育職種(附属高校教員)、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教育職種(附属高校教員)、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: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。

注6:対象は、平成23年4月1日に在職している者のうち、平成22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。

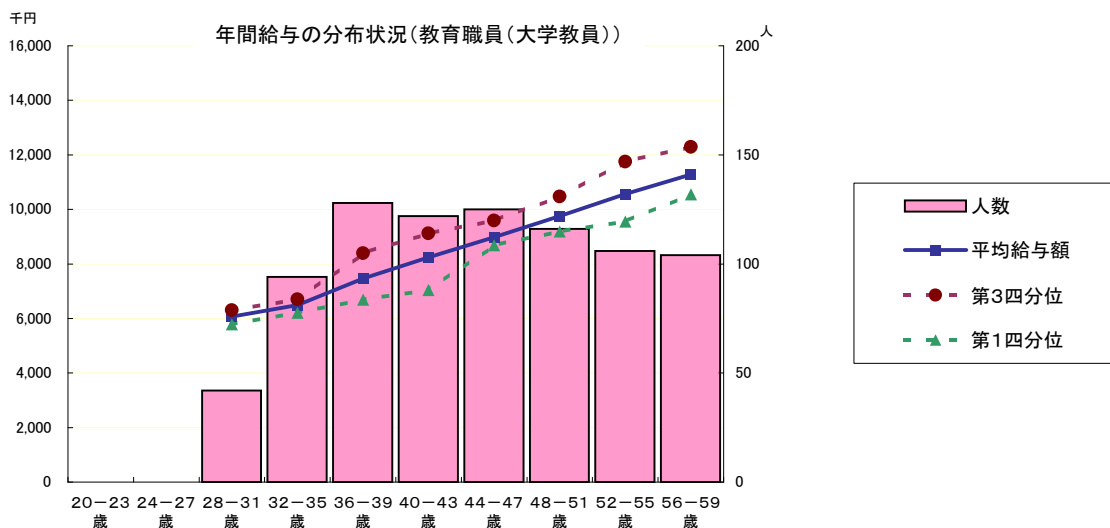
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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、⑤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		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・事務局長	0	-	-	-	-	-	-
・部長	6	55.2	9,564	10,144	10,751	10,751	10,751
・課長・同相当職	23	52.5	8,441	8,632	9,094	9,094	9,094
・グループ長(課長補佐相当)	25	53.8	7,317	7,501	7,871	7,871	7,871
・同相当職							
・グループ長(主査相当)・同相当職	138	46.9	6,060	6,397	6,664	6,664	6,664
・主任・同相当職	89	42.6	5,408	5,786	6,215	6,215	6,215
・一般職員・同相当職	156	32.7	3,834	4,329	4,803	4,803	4,803



(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		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・教授	358	56.4	10,505	11,342	11,916	11,916	11,916
・准教授	305	45.7	8,623	9,003	9,430	9,430	9,430
・講師	11	39.2	7,100	7,618	8,233	8,233	8,233
・助教	296	39.1	6,289	6,653	6,981	6,981	6,981
・教務職員	8	56.0	5,947	6,183	6,316	6,316	6,316

③ 職級別在職状況等(平成23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		一般職員 技術職員	一般職員 主任 技術職員	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)	437	31 (7.1%)	135 (30.9%)	197 (45.1%)	39 (8.9%)	19 (4.3%)	12 (2.7%)	3 (0.7%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		54 ～ 24	47 ～ 27	59 ～ 35	59 ～ 46	59 ～ 48	59 ～ 44	58 ～ 48		
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,032 ～ 2,424	4,315 ～ 2,661	5,730 ～ 3,750	6,027 ～ 4,667	6,909 ～ 5,475	7,233 ～ 5,880	7,966 ～ 7,670		
年間給与 額(最高～ 最低)		3,879 ～ 3,169	5,618 ～ 3,490	7,743 ～ 4,962	8,220 ～ 6,446	9,059 ～ 7,438	9,644 ～ 8,249	10,751 ～ 10,360		

注:8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)	978	8 (0.8%)	296 (30.3%)	11 (1.1%)	305 (31.2%)	358 (36.6%)
年齢(最高 ～最低)		58 ～ 53	64 ～ 28	51 ～ 31	63 ～ 31	64 ～ 38
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,961 ～ 4,297	6,043 ～ 4,117	6,568 ～ 4,652	7,652 ～ 5,089	12,745 ～ 6,095
年間給与 額(最高～ 最低)		6,531 ～ 5,749	7,941 ～ 5,335	8,731 ～ 6,148	10,405 ～ 6,581	16,998 ～ 8,134

④ 賞与(平成22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)	62.1%	64.1%	63.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.9%	35.9%	36.9%
	最高～最低	46.2～31.6%	46.4～28.2%	46.3～30.7%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.0%	66.8%	64.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.0%	33.2%	35.1%
	最高～最低	52.8～27.0%	49.1～23.6%	50.9～25.3%

(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)	61.2%	65.4%	63.3%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.8%	34.6%	36.7%
	最高～最低	52.4～0.0%	48.6～0.0%	50.5～0.0%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	66.8%	70.3%	68.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.2%	29.7%	31.4%
	最高～最低	52.8～0.0%	49.1～0.0%	50.9～0.0%

⑤ 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))

93.5

対他の国立大学法人等

107.1

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

108.5

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 93.5								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>83.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>92.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>83.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	83.9		学歴勘案	92.1		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	83.9							
	学歴勘案	92.1							
	地域・学歴勘案	83.2							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であるとする。</p>								
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 67.2% (国からの財政支出額 31,218百万円、支出予算の総額 46,453百万円:平成22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

106.4

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22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。】

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	13,991,245	14,095,964	△ 104,719	(△0.7)	—	—
退職手当支給額 (B)	1,403,217	1,332,390	70,827	(5.3)	—	—
非常勤役職員等給与 (C)	5,613,603	5,756,629	△ 143,026	(△2.5)	—	—
福利厚生費 (D)	1,973,182	1,916,472	56,710	(3.0)	—	—
最広義人件費 (A+B+C+D)	22,981,249	23,101,455	△ 120,206	(△0.5)	—	—

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

①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0.7%の減となっている。

これは、次の要因による。

- ・給与制度の改正(期末・勤勉手当支給割合、基本給月額の下下げ)及び60歳を超えた大学教員の勤勉手当の不支給等により支給抑制(△1.4%)を行ったが、欠員の補充が進み支給人員が増員(年平均15人)したため。

「非常勤役職員等給与」は、対前年度比2.5%の減となっている。

これは、次の要因による。

- ・外部資金の減少に伴い非常勤職員の雇用が減少したため。

「最広義人件費」は、対前年度比0.5%の減となっている。

これは、次の要因による。

- ・給与、報酬等支給総額及び非常勤役職員等給与が減額したにもかかわらず、退職手当支給額が増額したため。

②人件費削減の取組の状況

i) 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

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

ii) 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

人件費改革を踏まえ、第2期中期目標・中期計画期間における職員の賃金体系に基づき、平成17年度の人件費予算相当額を基礎として、概ね5%の人件費の削減を達成する。

iii) 上記 i) 及び ii) 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	平成21年度	平成22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	14,095,964	13,991,245
人件費削減率 (%)		△ 6.5	△ 6.7	△ 8.1	△ 11.2	△ 11.9
人件費削減率(補正值) (%)		△ 6.5	△ 7.4	△ 8.8	△ 9.5	△ 8.7

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較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、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%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。

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。