

国立大学法人名古屋工業大学(法人番号2180005006072)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

役員報酬水準を検討するにあたって、人数規模が同規模である民間企業や国家公務員を参考とした。

- (1) 人数規模が従業員数500～999人規模である民間企業の役員報酬(平成30年度)
...29,002千円
- (2) 事務次官年間給与額(平成30年度)...23,374千円

② 令和元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。)

期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び役員の職務実績に応じ、経営協議会の議を経たうえで、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額することができるとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和元年度における改定内容

法人の長

12月期の期末特別手当の支給に当たり、本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額に100分の167.5を乗ずるところを、100分の172.5へと改定した。

理事

12月期の期末特別手当の支給に当たり、本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額に100分の167.5を乗ずるところを、100分の172.5へと改定した。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	18,665	11,580	5,348	1,737 (地域手当)		R2.3.31	
A理事	12,926	7,608	3,513	112 (通勤手当) 1,141 (地域手当) 552 (単身赴任手当)			◇
B理事	15,872	9,817	4,533	50 (通勤手当) 1,472 (地域手当)		R2.3.31	
C理事	15,890	9,817	4,533	68 (通勤手当) 1,472 (地域手当)		R2.3.31	
A監事 (非常勤)	2,400	2,400		()			
B監事 (非常勤)	2,400	2,400		()			

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

本学は、「中京地域産業界との融合」を基本方針として改革に取り組んでいる。学部・大学院6年一貫の教育プログラムである創造工学教育課程の新設を含めた学部・大学院改革、工学のイノベーションの実現を目指した産学連携体制の強化や海外研究機関との連携強化、年俸制やクロス・アポイントメント制度の導入などの人事給与マネジメント改革を学長のリーダーシップのもとで推進している。

そうした中で、名古屋工業大学の学長は、職員数599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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

名古屋工業大学では、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。

こうした職務内容の特性や民間企業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

本学は、「中京地域産業界との融合」を基本方針として改革に取り組んでいる。学部・大学院6年一貫の教育プログラムである創造工学教育課程の新設を含めた学部・大学院改革、工学のイノベーションの実現を目指した産学連携体制の強化や海外研究機関との連携強化、年俸制やクロス・アポイントメント制度の導入などの人事給与マネジメント改革を学長のリーダーシップのもとで推進している。

そうした中で、名古屋工業大学の理事は、職員数599名の法人の代表である学長の補佐として職務を担っている。

名古屋工業大学では、役員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、理事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。

こうした職務内容の特性や民間企業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) 該当者なし

監事 該当者なし

監事(非常勤)

本学は、「中京地域産業界との融合」を基本方針として改革に取り組んでいる。学部・大学院6年一貫の教育プログラムである創造工学教育課程の新設を含めた学部・大学院改革、工学のイノベーションの実現を目指した産学連携体制の強化や海外研究機関との連携強化、年俸制やクロス・アポイントメント制度の導入などの人事給与マネジメント改革を学長のリーダーシップのもとで推進している。

そうした中で、名古屋工業大学の監事は、本学の業務執行及び会計経理の適正化を担っている。

こうした職務内容の特性や民間企業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、役員の報酬水準は妥当であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和元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 4,846 (46,039)	年 月 6 0 (39 9)	R2.3.31	1	
理事A	千円 該当者なし	年 月			
理事B	千円 該当者なし	年 月			
理事C (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事B (非常勤)	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	法人の長は、学部・大学院の再編及び学部・大学院博士前期課程を通じた6年一貫教育により、地域産業界が求める高度かつグローバルな技術者等の専門職業人を育成するとともに、研究開発能力を有する先導的な人材を育成すること等を基本的な目標として改革に取り組んだ。また、国立大学法人運営費交付金の基幹経費による支援を得るとともに、共同研究等の外部資金の拡大など、安定的な財政基盤の確立に極めて優れた実績を挙げ、本学の運営及び研究推進に貢献した。法人の長の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度と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。
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	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。

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員退職手当の水準は妥当であると考えられる。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当において、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び役員職務実績に応じ、経営協議会の議を経たうえで、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額することができるとしている。

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

給与水準を検討するにあたって、国家公務員給与等実態調査及び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(500人以上)を参考にした。

①平成31年度国家公務員給与等実態調査において、行政職俸給表(一)の平均俸給額は329,433円になっており、全職員の平均給与月額は417,683円となっている。

②平成31年度職種別民間給与実態調査において、当該法人と同規模の事務係員・大学助教の4月の平均支給額はそれぞれ、355,511円、480,284円となっている。

本学ではこれら人事院の資料を踏まえ、国家公務員の給与水準を考慮しつつ、職員の給与の支給水準を決定している。

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。)

事務・技術職員においては人事評価を、教員においては教員評価を実施し、この結果を昇給、昇格及び勤勉手当の成績率決定の資料としている。また、年俸制適用教員については、業績給として前年の業績を反映する業績評価額と外部資金の獲得実績に応じた外部資金獲得手当を支給している。なお、本学においては、平成27年度以降、全ての新規採用教員に年俸制を適用している。

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

名古屋工業大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職手当及び期末手当・勤勉手当等)としている。

令和元年度では、①全俸給表の30歳代半ばまでの職員が在職する号俸についてベースアップ(平均0.1%)、②扶養手当のうち、行政(一)8級相当の配偶者に係る扶養手当の支給月額を3,000円引き下げ(6,500円→3,500円)、③期末勤勉手当の支給率について、0.05月分の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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	369	48.8	8,990	6,448	125	2,542
事務・技術	128	43.6	6,484	4,758	130	1,726
教育職種 (大学教員)	241	51.6	10,321	7,345	122	2,976
その他医療職種 (看護師)						

【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2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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。また、医療職種(病院医師)は該当者がいないため省略している。

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員(年俸制)	人 62	歳 38.7	千円 8,615	千円 8,615	千円 90	千円 0
旧年俸制適用職員	人 62	歳 38.7	千円 8,615	千円 8,615	千円 90	千円 0
勤務延長職員	人	歳	千円	千円	千円	千円

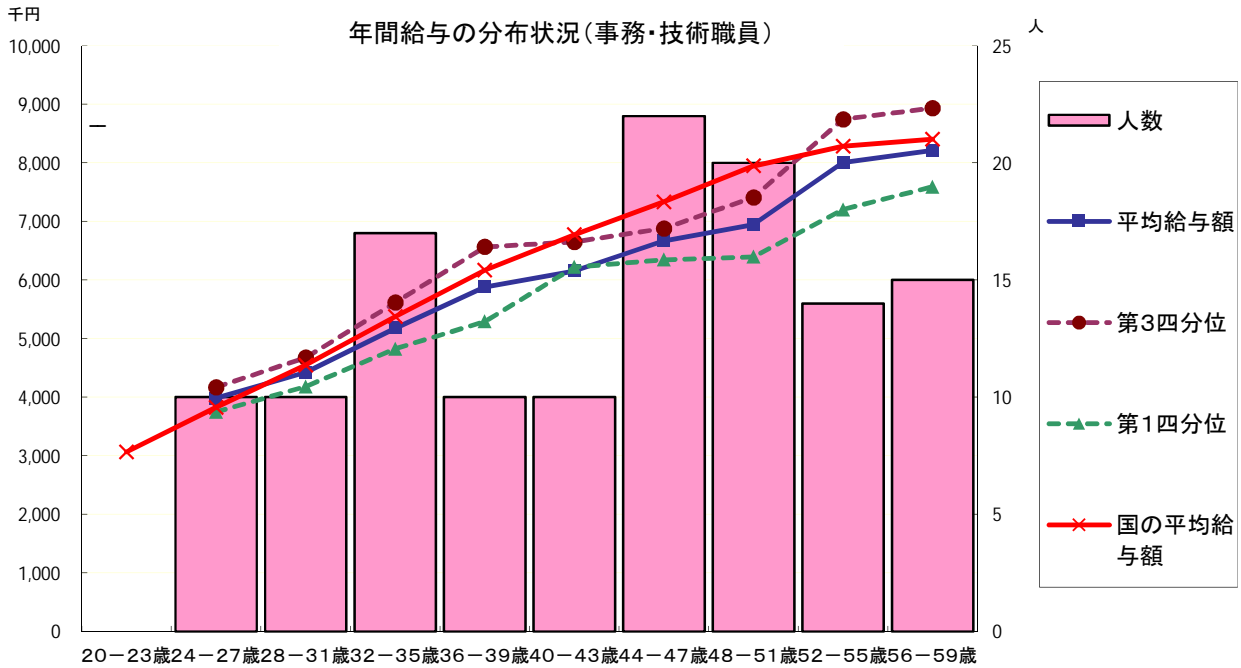
【注】常勤職員(年俸制)の勤務延長職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	人 45	歳 43.1	千円 5,159	千円 5,159	千円 130	千円 0
特任研究員	人 13	歳 39	千円 5,437	千円 5,437	千円 83	千円 0
特任教員	人 6	歳 54	千円 7,403	千円 7,403	千円 203	千円 0
特任職員(事務・技術)等	人 16	歳 39.5	千円 3,450	千円 3,450	千円 142	千円 0
その他	人 10	歳 47.7	千円 6,186	千円 6,186	千円 126	千円 0

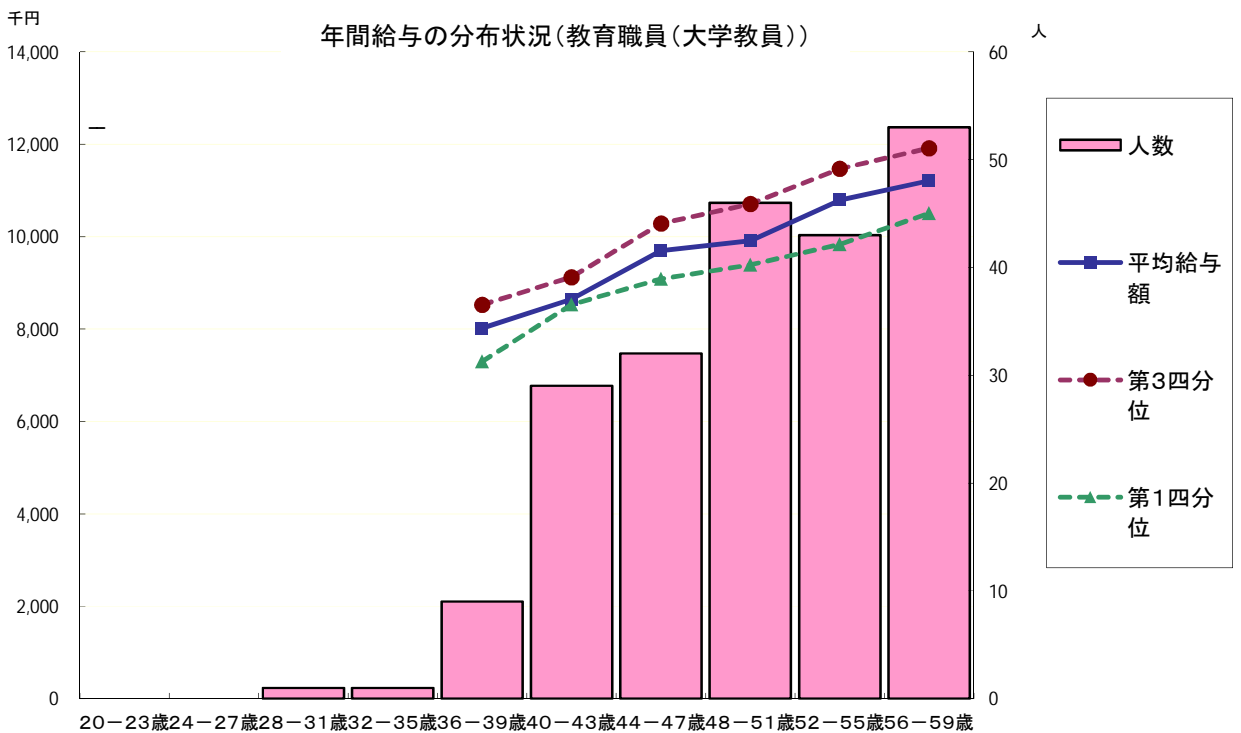
区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
再任用職員	人 4	歳 62	千円 5,415	千円 4,564	千円 205	千円 851
再雇用常勤職員	人 4	歳 62	千円 5,415	千円 4,564	千円 205	千円 851

注: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。

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。



【注】年齢28～31歳の該当者は1人、32～35歳の該当者は1人であるため、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。

【注】年齢28～31歳の該当者は1人、32～35歳の該当者は1人であるため、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、年間給与については表示していない。

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
課長(30)	9	56.4	8,875	9,272～8,491
課長補佐(40)	17	53.6	8,015	8,746～6,930
係長(50)	61	46.0	6,571	7,834～5,266
主任(60)	16	36.2	5,151	6,557～4,597
係員(70)	24	30.2	4,335	5,463～3,597
次長	1			

【注】次長の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授(20)	116	55.7	11,434	13,551～9,608
准教授(30)	106	48.9	9,368	10,790～8,168
助教(50)	19	42.2	7,292	8,135～6,428

④ 賞与(令和元年度)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)	58.1%	56.9%	57.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.9%	43.1%	42.5%
	最高～最低	49.9～38.8%	51～40.1%	50.5～39.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	58.7%	57.4%	58%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.3%	42.6%	42%
	最高～最低	46.4～38.4%	47.5～39.5%	45.7～39.1%

(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)	57.5%	56.6%	57%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.5%	43.4%	43%
	最高～最低	46.4～39.2%	47.4～40.5%	46.8～39.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.1%	57.8%	58.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.9%	42.2%	41.6%
	最高～最低	46.4～32.9%	47.5～39.8%	46.9～38.8%

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 93.8 ・年齢・地域勘案 95.1 ・年齢・学歴勘案 92.5 ・年齢・地域・学歴勘案 94.8 (参考) 対他法人 107.6
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>(法人の検証結果) 令和元年度予算における支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は43.8%であり、対国家公務員の給与水準指数は93.8である。また、累積欠損額0円(令和元年度決算)である。以上のことから、給与は適切な水準である。</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	今後も適正な給与水準を維持するよう努めていく。

○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 106.1

注: 上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和元年度の教育職員(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。

4 モデル給与

(扶養家族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 210,967円 年間給与 3,129,502円

○35歳(主任)

月額 308,516円 年間給与 5,114,887円

○50歳(係長)

月額 417,940円 年間給与 7,029,674円

○35歳(准教授)

月額 457,010円 年間給与 7,669,864円

○50歳(教授)

月額 638,077円 年間給与 10,850,610円

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

【注】27歳(博士修了初任給)については年俸制適用者しかいないため、モデル給与を記載していない。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

事務・技術職員においては人事評価を、教員においては教員評価を実施し、この結果を昇給、昇格及び勤勉手当の成績率決定の資料としている。また、年俸制適用教員については、業績給として前年の業績を反映する業績評価額と外部資金の獲得実績に応じた外部資金獲得手当を支給している。なお、本学においては、平成27年度以降、全ての新規採用教員に年俸制を適用している。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,303,715	千円 4,331,957	千円 4,565,009	千円 4,572,763	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 430,511	千円 426,700	千円 171,075	千円 320,605	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,165,086	千円 1,143,968	千円 1,102,867	千円 986,899	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 745,595	千円 770,255	千円 798,664	千円 802,994	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,644,907	千円 6,672,880	千円 6,637,615	千円 6,683,261	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。

注: 「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約にかかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「18 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、報酬等支給総額が昨年度とに比べて約0.1%増加した理由は以下のとおりである。
 - (A)全俸給表の30歳代半ばまでの職員が在職する号俸についてベースアップ(平均0.1%)したため。
 - (B)期末勤勉手当の支給率について、0.05月分の引き上げをしたため。
- また、最広義人件費が昨年度とに比べて約0.6%増加している理由は以下のとおりである。
 - (C)退職手当支給額について昨年度より退職者数が増加したため前年度より約87.4%増額した。
 - (D)非常勤役職員等給与について昨年度より非常勤職員の従事時間数が減少したことにより約10.5%減額した。
- ・「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1月1日から、役職員の退職手当について、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律に定める国家公務員の退職手当に係る措置と同様に支給率を83.7%に改めた。

Ⅳ その他

特になし