

# 国立大学法人東京農工大学(法人番号1012405001281)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

学長の報酬月額、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給号俸を適用しており、また、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(27,998千円)や事務次官の年間給与額(23,175千円)、他の同規模の国立大学法人等の役員報酬を参考としている。理事及び監事(非常勤)の報酬水準についても、同様に他の同規模の国立大学法人等の役員報酬を参考としている。

#### ② 平成29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。)

期末特別手当について、その者の業績に応じ、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減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29年度における改定内容

法人の長

本学役員報酬規程に則り、俸給及び諸手当(地域手当、通勤手当、期末特別手当)としている。

期末特別手当については、基準額(俸給+地域手当+加算額)に6月に支給する場合においては100分の155、12月に支給する場合においては100分の171.6を乗じ、さらに基準日以前6箇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、そしてその者の業績に応じ、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

なお、平成29年度では、一般職の職員の給与に関する法律の改正を参考に、12月の期末特別手当の支給率を0.03ヶ月分引き上げた。

理事

同上

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

本学役員報酬規程に則り、その勤務状況等を考慮して経営協議会の議を経て俸給月額を決定することとしている。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成29年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,691	11,580	5,137	1,737 (地域手当) 236 (通勤手当)	4月1日		
A理事	15,643	9,816	4,354	1,472 (地域手当)	4月1日		
B理事	15,643	9,816	4,354	1,472 (地域手当)	4月1日		
C理事	15,791	9,816	4,354	1,472 (地域手当) 148 (通勤手当)	4月1日		
D理事	14,553	9,132	4,051	1,369 (地域手当)			◇
監事	該当者なし			( )			
A監事 (非常勤)	3,000	3,000	0	0 ( )			
B監事 (非常勤)	3,000	3,000	0	0 ( )			※

注1: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。

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

東京農工大学は、本学の理念である「MORE SENSE」(使命志向型教育研究—美しい地球持続のための全学的努力)に基づき、21世紀の人類が直面している課題の解決に真摯に取り組み、「世界が認知する研究大学へ」を学長ビジョンとして掲げ、学長のリーダーシップの下で推進している。そうした中で、本学の学長は、職員数約631名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、所属職員を統督して、経営面と教学面における職務を担っている。学長の報酬月額、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給号俸を適用しており、また、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(27,998千円)や事務次官の年間給与額(23,175千円)と比べてそれ以下となっている。こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬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

理事の報酬水準については、主として教育担当、学術・研究担当、広報・国際担当及び総務・財務担当として、学長を補佐して本学の業務を掌理しているため、及び他の同規模の国立大学法人等の役員報酬とほぼ同水準となっているため、妥当と考える。

理事(非常勤) ( 該当者なし )

監事 ( 該当者なし )

監事(非常勤) ( 監事(非常勤)の報酬水準については、国立大学法人法に定めるところにより、本学の業務の合理的かつ効率的な運営を図るとともに会計経理の適正を期することを目的に本学の業務を監査しているため、及び他の同規模の国立大学法人等の役員報酬とほぼ同水準となっているため、妥当と考える。 )

【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。 )

4 役員退職手当の支給状況(平成29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	12,488 (52,579)	9 (36)	11 (9)	H29.3.31	1.0	
A理事	4,269 (45,124)	4 (40)	0 (0)	H29.3.31	1.0	
B理事	6,404 (45,289)	6 (42)	0 (0)	H29.3.31	1.0	
C理事	4,269 (45,059)	4 (41)	0 (0)	H29.3.31	1.0	
監事 (非常勤)	該当者なし					

注1:「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

注2:役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

## 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	<p>当該学長は、第2期中間目標期間においては「研究大学としての地位確立」、第3期中間目標期間においては「世界が認知する研究大学へ」を学長ビジョンとして掲げ、中期目標・中期計画を策定するとともに、世界に向けて日本を牽引する大学としての役割を果たすべく、法人の代表として経営面と教学面における職務を担い、本学の発展に尽力した。</p> <p>当該学長の業績勘案率については、これら大学運営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上で、経営協議会の議を経て、1.0 と決定した。</p>
A理事	<p>当該理事は、教育担当として、9年一貫のグローバル教育の導入、アメリカ・カリフォルニア大学デービス校とのダブルディグリー協定の締結、大学院教育組織の再編、全学的な学位審査体制の構築、学生サポートの充実、女子学生の増加に向けた取組、特性を活かした広報活動の実施など、教育システムの改善・充実及び学生に対するサービス向上に尽力した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当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上で、経営協議会の議を経て、1.0 と決定した。</p>
B理事	<p>当該理事は、学術・研究担当として、優れた研究成果の創出、国際共同研究の協力体制の構築、テニュアトラック教員の全学一括公募採用の実施、女性研究者の増加に向けた取組の実施、教員の海外渡航及び海外研究者の招聘支援制度の導入、学術情報基盤の充実、情報セキュリティの向上、イノベーション人材の養成に向けた取組の実施など、学術研究体制の充実及び産官学連携の推進に尽力した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当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上で、経営協議会の議を経て、1.0 と決定した。</p>
C理事	<p>当該理事は、広報・国際担当として、次世代人材養成に向けた世界展開力強化事業の実施、海外協定締結校・海外リエゾンオフィス等との連携、多様な学生の派遣プログラムの実施、教育研究等の諸活動の発信、公開講座・講演会等の開催、地域貢献活動、記念事業の実施など、広報及び国際交流の推進に尽力した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当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上で、経営協議会の議を経て、1.0 と決定した。</p>
監事 (非常勤)	<p>該当者なし</p>

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当について、その者の業績に応じ、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

## 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

国家公務員に適用される一般職の職員の給与に関する法律及び国家公務員退職手当法等を参考とし、国家公務員の給与水準に準じて決定している。

また、人件費管理の基本方針として全学的・中長期的な見地に立って毎年度作成する「全学採用計画」に基づき教職員の人件費管理を行っており、当面は、平成23年度で終了した総人件費改革の実行計画を踏襲し、定年退職者の後任補充を抑制することにより人件費の削減を図る。

#### 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。）

昇給・昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、本学の人事評価制度による評価の結果等を考慮している。

#### ③ 給与制度の内容及び平成29年度における主な改定内容

本学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当（俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、教育指導教員手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、宿日直手当、休日勤務特別手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、入試手当及び学位論文審査手当）としている。

期末手当については、基準額（俸給＋俸給の調整額＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）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箇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、基準額（俸給＋俸給の調整額＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に本学勤勉手当支給要項に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成29年度では、一般職の職員の給与に関する法律の改正を参考にして、①全俸給表を平均0.2%引上げ、②初任給調整手当を100円引上げ、③12月の勤勉手当の支給率を0.03ヶ月分引き上げた。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況（年俸制適用者以外の職員）

区分	人員	平均年齢	平成29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	493人	47.9歳	8,483千円	6,160千円	91千円	2,323千円
事務・技術	173人	44.9歳	6,549千円	4,838千円	95千円	1,711千円
教育職種 (大学教員)	316人	49.7歳	9,586千円	6,913千円	89千円	2,673千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	1人					
技能・労務職種	3人	43.5歳	4,916千円	3,714千円	85千円	1,202千円

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	39	40.0	5,792	4,293	96	1,499
事務・技術	8	33.9	3,815	2,908	173	907
教育職種 (大学教員)	31	41.6	6,302	4,650	76	1,652
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

注1:医療職種(病院看護師)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、人数以外は記載していない。

注2:在外職員、任期付職員及び再任用職員については該当者がいないため省略。

注3:「技能・労務職種」とは、林業作業等の技能的業務に従事する職員を示す。

### 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成29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	50	47.4	10,945	10,945	106	0
教育職種 (大学教員)	50	47.4	10,945	10,945	106	0

区分	人員	平均年齢	平成29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		
非常勤職員	19	49.9	6,802	6,802	81	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (外国人語学教員)	2					
その他教育職種 (年俸制)	10	46.1	7,655	7,655	60	0
その他事務・技術 (年俸制)	6	54.8	4,890	4,890	99	0
その他URA (年俸制)	1					

注1:非常勤職員の教育職種(外国人語学教員)及びその他URA(年俸制)については、該当者がそれぞれ2人及び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、人数以外は記載していない。

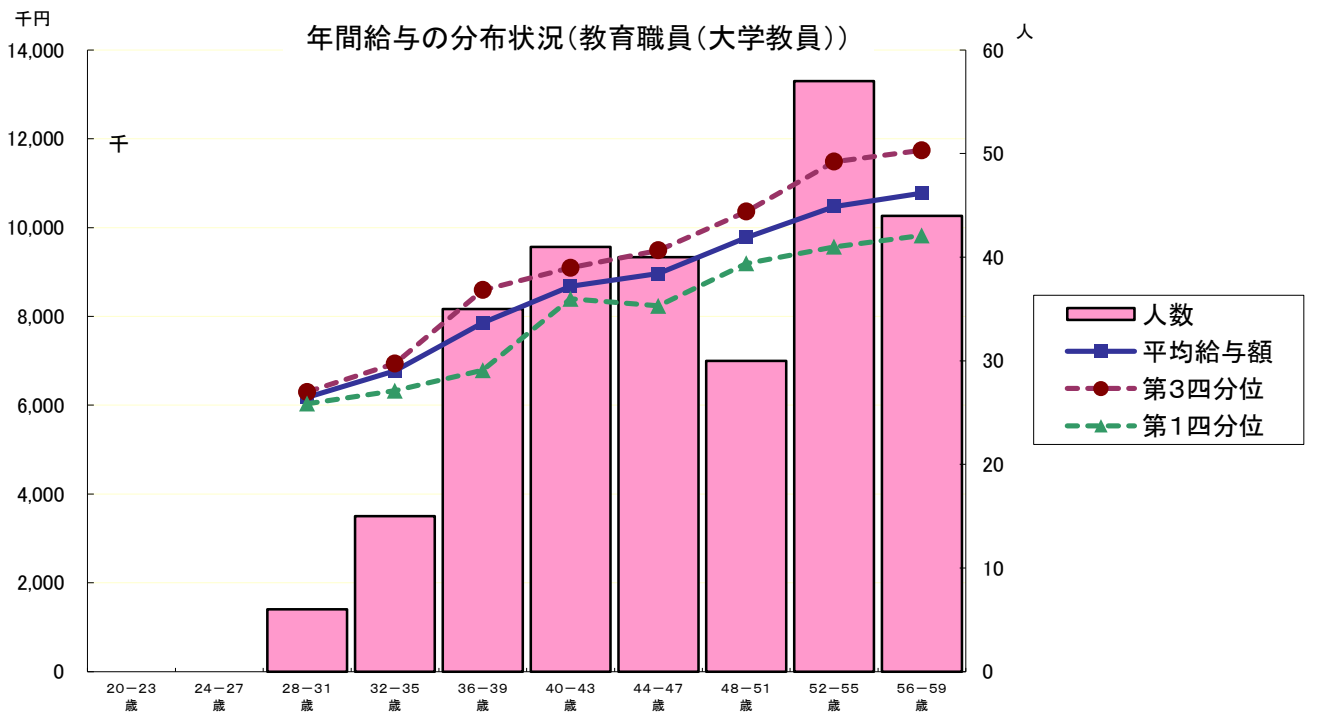
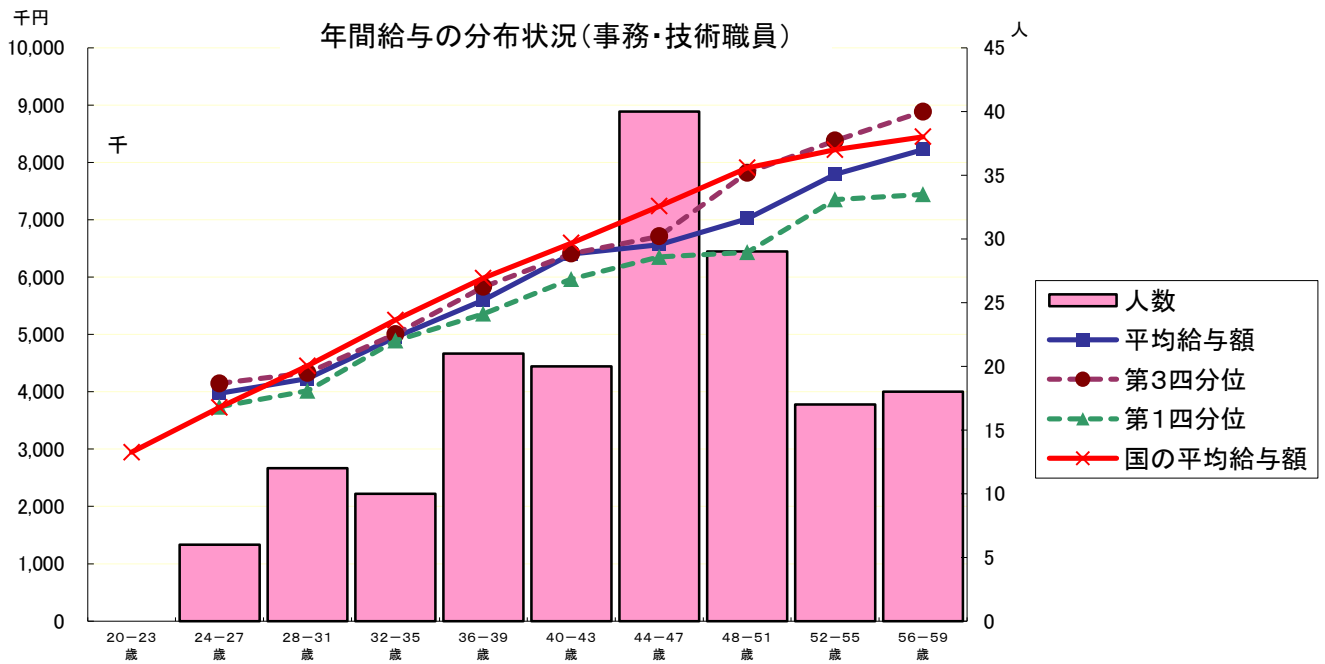
注2:教育職種(外国人語学教員)とは、外国語を母語とし、外国語科目を担当させることができる高度の専門的学識及び技能を有する教員を示す。

注3:その他教育職種(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制の特任教員等を示す。

注4:その他事務・技術(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制の職員等を示す。

注5:その他URA(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制のリサーチ・アドミニストレーターを示す。

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))



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))

(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)
部長	3	56.8	9,949	9,425 ～ 7,820
課長	11	52.3	8,683	8,714 ～ 6,467
次長・室長	29	51.3	7,755	7,606 ～ 5,222
係長	87	46.0	6,412	6,648 ～ 4,867
主任	19	40.7	5,500	5,496 ～ 3,596
係員	24	31.3	4,327	

(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)
教授	123	56.4	11,077	13,951 ～ 9,060
准教授	130	47.5	9,146	10,448 ～ 7,294
講師	21	42.5	7,871	8,697 ～ 6,648
助教	42	40.7	6,768	8,032 ～ 5,959

注:在職人員数が4人以下のグループについては、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、年間最高給与額、年間最低給与額は記載していない。

④ 賞与(平成29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	59.8	59.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	41.9	40.2	41.0
	最高～最低	49.9～38.3	50.1～36.3	49.8～37.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.1	61.3	60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	40.9	38.7	39.8
	最高～最低	46.6～37.1	44.5～34.7	43.8～36.2

(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)	57.3	59.6	58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.7	40.4	41.5
	最高～最低	56.0～38.9	48.7～37.2	51.6～38.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.3	61.1	60.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	40.7	38.9	39.8
	最高～最低	51.9～37.7	49.6～35.9	50.7～36.7



### 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"> <li>・年齢勘案 93.3</li> <li>・年齢・地域勘案 94.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 92.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.1</li> <li>(参考) 対他法人 107.2</li> </ul>
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)  <b>【国からの財政支出について】</b>            支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 54%            (国からの財政支出額 7,697,000千円、支出予算の総額 14,226,000千円:平成29年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>            本学の対国家公務員指数及び参考指数(地域勘案、学歴勘案及び地域・学歴勘案)は全て100未満であることから、給与水準は適切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の比較指数 104.3

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29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

(扶養親族がない場合)

- |                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| ○事務・技術職員                  | ○教育職員                     |
| ○22歳(大卒初任給)               | ○27歳(博士修了初任給)             |
| 月額179,200円 年間給与3,367,000円 | 月額288,400円 年間給与5,419,000円 |
| ○35歳(係長)                  | ○35歳(准教授)                 |
| 月額272,400円 年間給与5,186,000円 | 月額391,800円 年間給与7,557,000円 |
| ○50歳(次長・室長)               | ○50歳(教授)                  |
| 月額366,200円 年間給与7,702,000円 | 月額509,200円 年間給与9,949,000円 |

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者10,000円、子1人につき8,000円)を支給

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給・昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、本学の人事評価制度による評価の結果等を考慮している。

### 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	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 5,256,266	千円 5,139,133	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 595,197	千円 288,657	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,552,726	千円 1,509,350	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 949,867	千円 935,723	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,354,056	千円 7,872,863	千円	千円	千円	千円

注1:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。  
 注2:「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係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「14 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、報酬等支給総額は、前年度比2.2%減となっているが、これは職員数が減少(前年度比3.7%減)したことによるものと考えられる。

退職手当支給額は、前年度比51.5%減となっているが、これは定年退職者数が減少(前年度比52.4%減)したことによるものと考えられる。

最広義人件費は、前年度比5.8%減となっているが、上記の理由によるものと考えられる。

なお、優れた研究業績等を有する教授及び若手教員、並びに学内施設専任教員を対象とする新たな年俸制給与制度を導入し、平成29年度末までに39名の教育職員に適用を決定したところであり、この年俸制適用者の給与には退職手当相当分が含まれているため、給与、報酬等支給総額にはこの年俸制適用者の退職手当相当分が含まれている。

「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15日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:退職手当基本額の調整率を10.875/100 から10.4625/100に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要:退職手当基本額の調整率を87/100 から83.7/100 に引き下げた。

なお、規則改正にあたり、必要な会議に付議するなど所要の手続きを経る必要があったことから、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

特になし