

# 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

本学は、実践的工学エリート養成を念頭に置いた教育・研究のため、融合的な分野からなる新教育課程を創生する(学部大学院6年一貫教育など)教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションの実現を学長のリーダーシップの下で推進しており、学長の職務内容・責任の度合いを総合的に勘案すると、報酬水準は妥当であると考えます。

#### 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。

#### 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

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162.5を乗ずるところを、100分の165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162.5を乗ずるところを、100分の165へと改定した。

理事(非常勤)

改定なし

監事

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162.5を乗ずるところを、100分の165へと改定した。

監事(非常勤)

改定なし

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 18,872	千円 11,808	千円 5,293	千円 0 1,771	(通勤手当) (地域手当)		
A理事	千円 13,277	千円 7,608	千円 3,523	千円 111 1,483 552	(通勤手当) (地域手当) (単身赴任手当)	H29.4.1	◇
B理事	千円 16,045	千円 10,008	千円 4,486	千円 50 1,501	(通勤手当) (地域手当)		
C理事	千円 14,663	千円 9,132	千円 4,093	千円 68 1,370	(通勤手当) (地域手当)		
C監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ( )			
D監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ( )			

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、実践的工学エリート養成を念頭に置いた教育・研究のため、融合的な分野からなる新教育課程を創生する(学部大学院6年一貫教育など)教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションの実現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521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。

役員の年間報酬額は、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23,175千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である。

こうした職務内容の特性や他法人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、実践的工学エリート養成を念頭に置いた教育・研究のため、融合的な分野からなる新教育課程を創生する(学部大学院6年一貫教育など)教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションの実現を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、名古屋工業大学の理事は、職員数521名の法人の代表である学長の補佐として職務を同時に担っている。

名古屋工業大学では、役員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である。

こうした職務内容の特性や他法人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、実践的工学エリートの養成を念頭に置いた教育・研究のため、融合的な分野からなる新教育課程を創生する(学部大学院6年一貫教育など)教育システムの改善と充実をはかっている。また本学の優れた研究実績を盤石のものとし、さらなる大学全体の研究力を向上させるため、戦略的な研究支援体制と産学官連携体制の強化による工学のイノベーションの実現を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、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他法人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する。 }

4 役員の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			
法人の長	該当なし					
理事A	該当なし					
理事B	該当なし					
理事C	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					
監事B (非常勤)	該当なし					

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	該当者なし
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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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を勘案し、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

## 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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成29年度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国家公務員平成29年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均金額は約330,000円になっている。

②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の4月の平均支給額は約350,000円となっている。

上述は、主に人事院の資料であるが、本学ではこれらを踏まえ職員の給与の水準については、国家公務員の給与水準を考慮し決定している。

#### 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。)

一般職員は、人事評価を実施し、昇給、昇格及び勤勉手当の成績率に反映させる。また、教員においては、教員評価結果を昇給の参考資料として用いる。

#### 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

・国家公務員に準じ、以下の改定俸給表を平均0.2%上げた。  
勤勉手当を年間0.1月分上げた。

### 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	414	48.5	8,824	6,376	117	2,448
事務・技術	144	43.8	6,492	4,797	115	1,695
教育職種 (大学教員)	268	50.8	10,086	7,215	119	2,871
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
特任専門員	1					
リサーチ・アドミニスト レーション・オフィス (URA)職員	1					

【注】常勤職員の特任専門員及びURA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、人数以外は記載していない。

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(年俸制)	53	36.2	7,869	7,869	126	0
教育職種 (大学教員)	53	36.2	7,869	7,869	126	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	40	42.8	4,616	4,616	97	0
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
特任研究員	13	38.3	4,162	4,162	79	
特任専門員	6	50	5,185	5,185	242	
特任職員	13	38.5	3,328	3,328	67	
特任教員	6	50	6,265	6,265	60	
リサーチ・アドミニストレーション・オフィス(URA)職員	1					
参事	1					

【注】常勤職員の参事及びURA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、人数以外は記載していない。

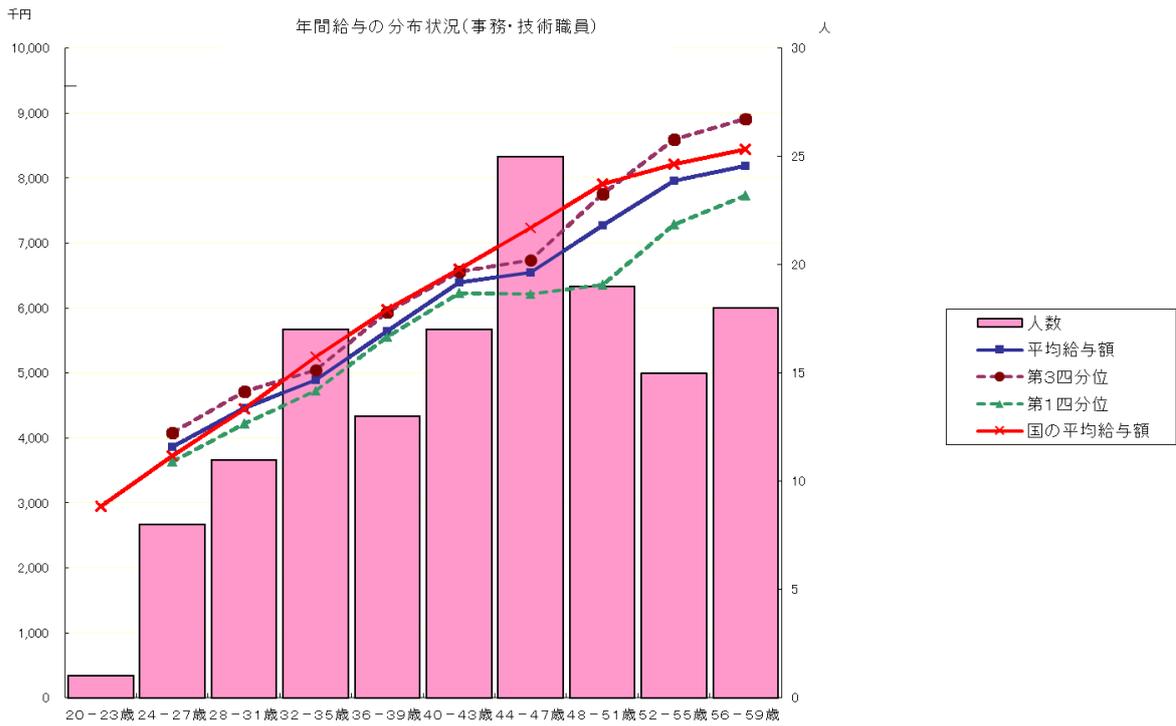
	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	5	64.5	7,132	5,749	108	1,383
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	3	64.5	9,032	7,170	93	1,862
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

【注】事務・技術職員については、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、人数以外は記載していない。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	該当なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

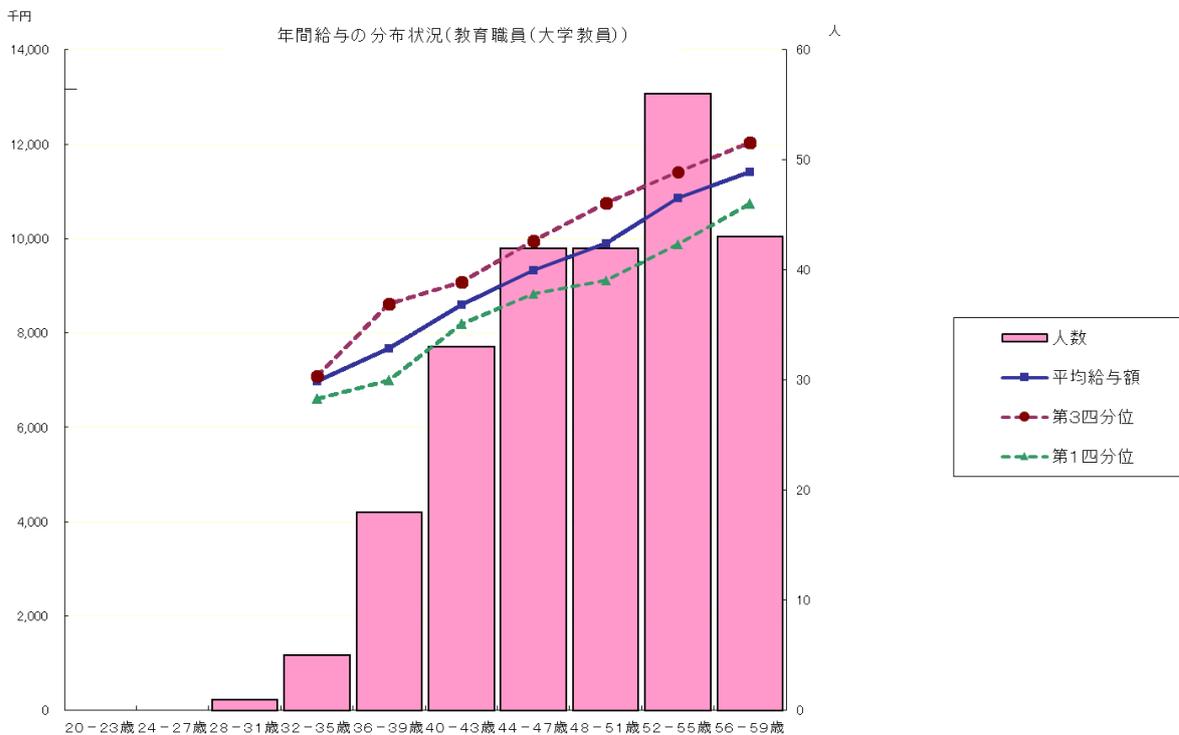
注:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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)／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】年齢20～23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3四分位及び年間給与については表示していない。

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3四分位及び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)／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)
次長	2	0.0	0	0
課長(30)	11	53.8	8,862	9,327～8,299
課長補佐(40)	19	53.9	8,142	9,063～7,533
係長(50)	70	45.8	6,406	7,992～4,836
主任(60)	16	36.9	5,146	6,569～4,175
係員(70)	26	30.4	4,344	5,247～3,601

【注】次長の該当者は2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、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。

(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(20)	130	55.3	11,282	13,989～8,989
准教授(30)	117	47.6	9,032	10,557～6,533
助教(50)	21	41.2	7,034	7,820～6,009

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)／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)	58.3%	58.1%	58.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.7%	41.9%	41.8%
	最高～最低	55.4～38.2%	53.5～38.1%	54.4～38.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.3%	59.6%	59.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.7%	40.4%	40.5%
	最高～最低	46.2～37.5%	45.5～37.7%	45.8～37.7%

・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)	58.3%	58.3%	58.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.7%	41.7%	41.7%
	最高～最低	45.8～38.5%	45.5～38.5%	45.5～38.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.6%	59.9%	59.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.4%	40.1%	40.3%
	最高～最低	46.2～38.0%	45.1～31.6%	44.1～35.2%

### 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 94.9</li> <li>・年齢・地域勘案 95.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 93.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 95.2</li> <li>(参考) 対他法人 108.6</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) 平成29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47.5%であるが、対国家公務員の給与水準指数は94.9である。また、累積欠損額0円(平成29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	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ため、今後も適切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 106.7

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。

○比較対象職員の状況

教育職種(大学教員) 人員 321名 平均年齢 48.4歳 平均年間給与額 9,724千円

### 4 モデル給与

(扶養家族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 183,167円 年間給与 3,003,939円

○35歳(主任)

月額 307,021円 年間給与 5,035,149円

○50歳(係長)

月額 444,912円 年間給与 7,296,557円

○27歳(博士修了初任給)

月額 272,500円 年間給与 4,469,000円

○35歳(助教)

月額 386,806円 年間給与 6,343,569円

○50歳(准教授)

月額 575,690円 年間給与 9,441,316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

一般職員は、人事評価を実施し、昇給、昇格及び勤勉手当の成績率に反映させる。また、教員においては、教員評価結果を昇給の参考資料として用いる。

### 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 4,303,715	千円 4,331,957	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 430,511	千円 426,700	千円	千円	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	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 745,595	千円 770,255	千円	千円	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	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。

注: 「非常勤若職員等給与」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、昨年と比べて0.6%増加している。最広義人件費は0.4%増加している。この理由は年俸制適用職員の増加による(年俸制適用職員の給与に退職手当相当額が含まれていたため)。
- ・「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