

国立大学法人東京農工大学の役員報酬・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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当については、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事ができる事としている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	人事院勧告に準拠して、下記の改正を行った。 ・俸給月額を約0.5%引き下げた。	
理事		同上
監事(非常勤)		改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成23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 17,937	千円 11,863	千円 4,650	千円 1,423 (地域手当)	4月1日		
A理事	千円 15,198	千円 10,052	千円 3,940	千円 1,206 (地域手当)	4月1日		
B理事	千円 15,402	千円 10,052	千円 3,940	千円 1,206 (地域手当) 204 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 15,389	千円 10,052	千円 3,940	千円 1,206 (地域手当) 190 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 14,379	千円 9,356	千円 3,667	千円 1,122 (地域手当) 233 (通勤手当)			◇
A監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0			※
B監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 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。

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 役員の退職手当の支給状況(平成23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
	千円	年	月				
法人の長	8,695 (62,377)	5 (39)	11 (0)	H23.3.31	1.0	H23.6開催の経営協議会において業績勘案率「1.0」と決定。	
理事A	7,940 (53,529)	5 (43)	11 (0)	H23.3.31	1.0	H23.6開催の経営協議会において業績勘案率「1.0」と決定。	
理事B	6,583	5	8	H23.3.31	1.0	H23.6開催の経営協議会において業績勘案率「1.0」と決定。	
監事A (非常勤)	該当者なし						
監事B (非常勤)	該当者なし						

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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3:法人の長及び理事Aについては、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。

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

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いる。当面は、総人件費改革の実行計画を踏まえ、定年退職者の後任補充を抑制する事により人件費の削減を図る。

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。

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

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。

〔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
俸給月額 (査定分)	毎年1月1日に同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、昇給する号俸数(0から8号俸)を決定する。
俸給月額 (昇格・降格)	昇格:従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により1級上位の級に昇格させることができる。 降格:勤務成績が不良な場合等は、下記の級に決定する事ができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて成績率を決定する。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

一般職の職員の給与に関する法律の改正に準拠して、下記の改正を行った。
 ・50歳台を中心に、40歳台以上の俸給月額を最大0.5%引き下げた。
 ・減額改定対象職員である者に係る経過措置基準額を現行の経過措置基準額に99.1/100を乗じて得た額とした。
 ・俸給の調整額(教育職5級)を15,100円から15,000円とした。

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23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	524人	47.3歳	8,181千円	6,069千円	98千円	2,112千円
事務・技術	170人	41.5歳	5,784千円	4,371千円	103千円	1,413千円
教育職種 (大学教員)	352人	50.1歳	9,356千円	6,901千円	96千円	2,455千円
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					
技能・労務職種	2人					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	27	42	4,974	3,802	109	1,172
事務・技術	3	52.8	3,218	2,493	78	725
教育職種 (大学教員)	21	40.1	5,431	4,142	104	1,289
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					
技能・労務職種	3	44.5	3,527	2,724	174	803

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、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。

注4:常勤職員の「技能・労務職種」については、該当者が2名のため、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。

職種別支給状況(年俸制適用者)

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	11	40.8	6,920	6,657	80	263
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)	8	37.9	6,949	6,588	93	361
その他事務・技術 (年俸制)	1					

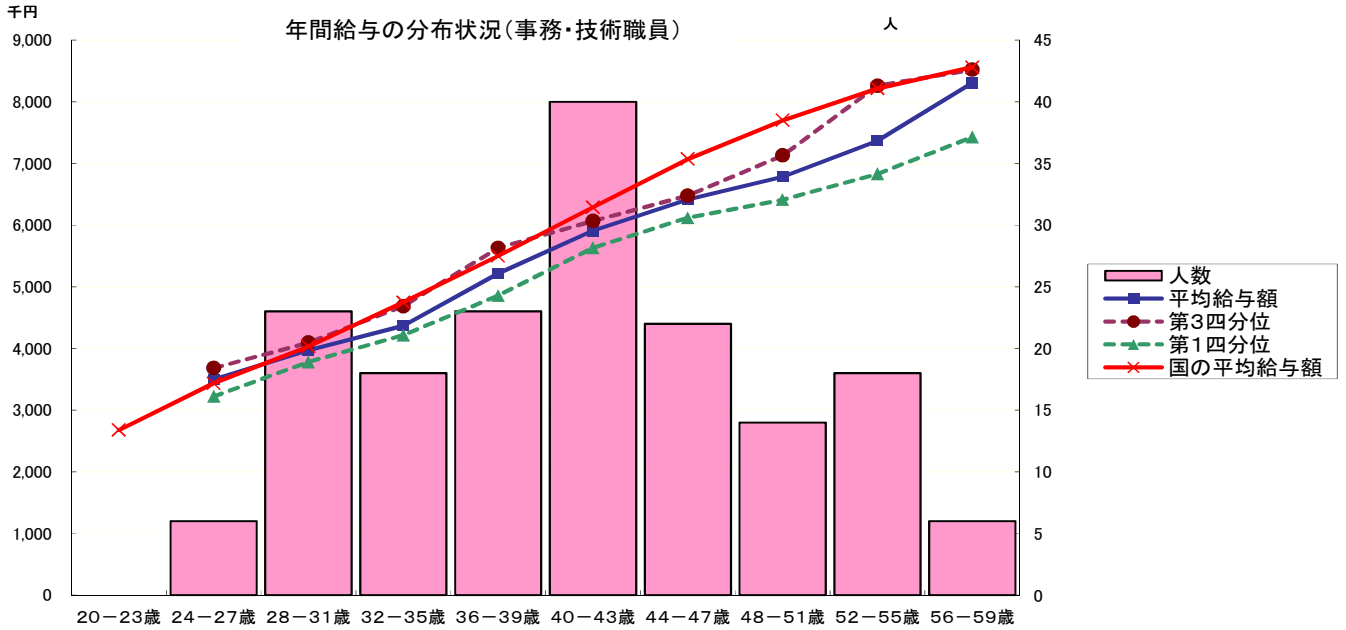
注1:教育職種(外国人語学教員)とは、外国語を母語とし、外国語科目を担当させることができる高度の専門的学識及び技能を有する教員を示す。

注2: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3: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4:教育職種(外国人語学教員)及びその他事務・技術(年俸制)については、該当者が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、人数以外は記載していない。

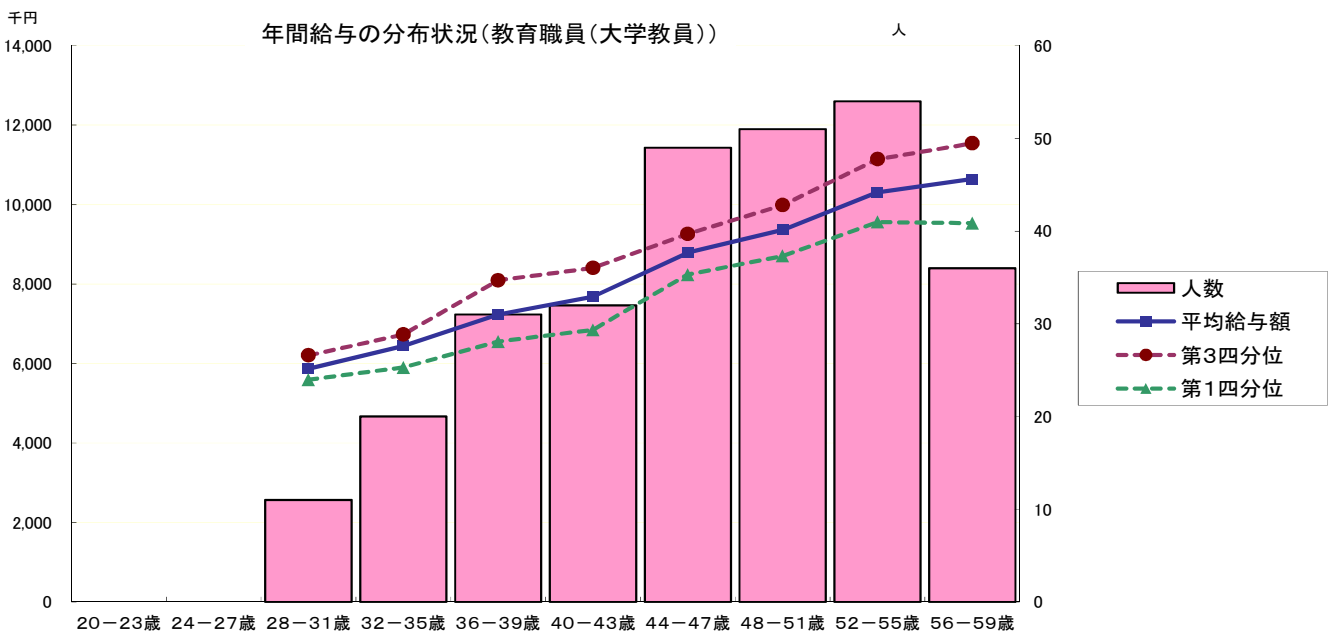
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))



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、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
部長	1						
課長	13	51.0	8,205	8,258	8,519		
課長補佐	18	51.6	6,712	6,972	7,267		
係長	84	43.0	5,543	5,898	6,255		
主任	6	46.0	5,307	5,484	6,145		
係員	48	31.8	3,782	4,038	4,247		

注:部長の該当者は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は表示していない。



(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	四分位		
			第1分位	第3分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
教授	155	57.2	10,337	10,989	11,490
准教授	123	46.7	8,240	8,665	9,168
講師	17	39.8	7,055	7,240	7,687
助教	54	41.3	5,996	6,493	6,899
教務職員	3	41.5		5,676	

注:教務職員の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成24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	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	部長	課長	課長	課長補佐	係長	主任	係員
人員(割合)	170人	1人(0.6%)	該当者なし(0.0%)	1人(0.6%)	12人(7.1%)	20人(11.8%)	87人(51.2%)	36人(21.2%)	13人(7.6%)
年齢(最高～最低)		}	}	}	57 }	59 }	59 }	42 }	39 }
所定内給与年額(最高～最低)		}	}	}	6,570 }	5,853 }	5,626 }	3,725 }	3,109 }
年間給与額(最高～最低)		}	}	}	8,684 }	7,915 }	7,427 }	4,842 }	4,083 }
					7,296	6,057	4,664	3,769	3,203

注:8級及び6級における該当者が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、「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	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	准教授	講師	助教・助手	教務職員
人員(割合)	352人	155人(44.0%)	123人(34.9%)	17人(4.8%)	54人(15.3%)	3人(0.9%)
年齢(最高～最低)		64 }	63 }	50 }	64 }	47 }
所定内給与年額(最高～最低)		10,361 }	7,502 }	5,976 }	6,135 }	4,767 }
		6,266	4,641	4,317	3,777	4,077
年間給与額(最高～最低)		14,500 }	9,906 }	8,074 }	8,111 }	6,283 }
		8,540	6,207	5,764	4,897	5,290

④ 賞与(平成23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)	% 63.6	% 66.2	% 65
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 33.8	% 35
	最高～最低	% 44.3～32.7	% 45.0～30.2	% 44.7～31.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 33	% 34.2
	最高～最低	% 42.2～30.5	% 39.4～28.1	% 38.8～29.2

(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)	% 61.6	% 64	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.4	% 36	% 37.1
	最高～最低	% 52.8～33.5	% 49.4～31.1	% 47.5～32.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.2	% 66
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.8	% 34
	最高～最低	% 42.2～32.7	% 39.4～30.1	% 39.9～31.6

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))

92.9

対他の国立大学法人等

105.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

105.2

注:当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 92.9	
	参考	地域勘案 96.4 学歴勘案 91.9 地域・学歴勘案 96.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 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。	
給与水準の適切性の検証	【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 53% (国からの財政支出額 7,093,000千円、支出予算の総額 13,318,000千円：平成23年度予算) 【検証結果】 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。	
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 102.5

(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23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

III 総人件費について

区分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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)	5,039,481	5,009,859	29,622	(0.6%)	29,622	(0.6%)
退職手当支給額 (B)	581,913	475,943	105,970	(22.3%)	105,970	(22.3%)
非常勤役職員等給与 (C)	1,420,145	1,584,674	△ 164,529	(△10.4%)	△ 164,529	(△10.4%)
福利厚生費 (D)	790,027	758,426	31,601	(4.2%)	31,601	(4.2%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	7,831,566	7,828,902	2,664	(0.0%)	2,664	(0.0%)

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係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「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、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度比に関し参考となる事項

給与、報酬等支給総額は前年度に比べ0.6増となっているが、これは教育職員の定年退職者の後任補充及び欠員補充によるものと考えられる。

最広義人件費は前年度と比べほぼ同額となっているが、これは定年退職者の増に伴う退職手当支給額の増加及び競争的資金等により雇用される職員の減少によるものと考えられる。

②「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)「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取り組みの状況

本学では、上記閣議決定において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、中期目標において人件費削減の取り組みを行うこととし、平成18年度以降の5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。また、平成18年度には国家公務員に準拠して職員給与規程を改正し、年功的な給与上昇の抑制を図る一方、人件費試算の結果に基づき策定した「全学採用計画」により、平成19年度以降は定年退職者の後任補充を抑制していくこととした。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないとする。

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	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	6,007,215	5,662,831	5,588,660	5,469,571	5,136,275	5,009,859	5,039,481
人件費削減率 (%)		△ 5.7	△ 7.0	△ 8.9	△ 14.5	△ 16.6	△ 16.1
人件費削減率(補正值) (%)		△ 5.7	△ 7.7	△ 9.6	△ 12.8	△ 13.4	△ 12.7

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、平成23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%、▲0.23%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。

IV 法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した措置について。

・役員については検討中、職員については、労使交渉中。