

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人室蘭工業大学(法人番号4430005010204)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

本学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員等のほか、以下を参考とした。
事務次官年間報酬額・・・22,491,000 円

② 平成27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。)

本学の役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の俸給等に当該役員の職務実績に応じて、期末特別手当額の100分の10の範囲内で増額又は減額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27年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、俸給及び諸手当(地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当及び寒冷地手当)から構成されている。俸給については、国立大学法人室蘭工業大学役員の給与、退職手当、紀律、旅費に関する規則に則り、俸給(965,000円)を支給している。期末特別手当についても、同規則に則り、基礎額(俸給+俸給×100分の20+俸給×100分の25)に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の167.5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。また、この額は、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて、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。
なお、平成27年度では、給与法指定職の改定に準拠した俸給表のベースアップ(平成27年度から適用。一般職俸給表と同程度の引上げ)及び期末特別手当支給率の引き上げ(年間3.15ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様であるが、俸給については、706,000円から965,000円の範囲で法人の長が定めることとしている。なお、平成27年度における改定内容は法人の長と同じである。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、俸給のみで構成されている。俸給は、45,000円から193,000円の範囲で法人の長が定めることとしている。なお、平成27年度については改定していない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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 16,100	千円 11,580	千円 4,407	千円 112 (寒冷地手当)	4月1日		
A理事	千円 12,720	千円 9,132	千円 3,475	千円 112 (寒冷地手当)			
B理事	千円 10,862	千円 8,472	千円 2,167	千円 112 (寒冷地手当) 110 (通勤手当)	4月1日		※
C理事	千円 11,833	千円 8,472	千円 3,224	千円 112 (寒冷地手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 2,316	千円 2,316	千円 0	千円 0 ()			※
B監事 (非常勤)	千円 2,316	千円 2,316	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

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、未来をひらく科学技術者の育成、人間・社会・自然との調和を考えた創造的な科学技術研究の展開、地域社会さらには国際社会における知の拠点として社会の発展への貢献、という本学の理念に基づき、国際的通用性をもった科学技術者の育成、科学技術分野における知の創造、産学官連携及び地域貢献、を使命としており、学部及び大学院博士前期課程を通じた教育の重点化、本学の特色を活かした特定分野における研究の高度化の推進、学術研究成果を積極的に発信することによる地域の発展への貢献を学長のリーダーシップの下で推進している。本学の学長は、教職員約300名を有する法人を代表し、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。また、本学は、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

本学には3名の理事があり、学長のリーダーシップの下、それぞれが総務担当、学術担当及び連携担当として学長を補佐し、本学の業務を掌理している。理事の年間報酬額は他の工科系国立大学の理事の報酬水準（北見工業大学、電気通信大学及び九州工業大学の理事の平均年間報酬額1,296万円）と同水準でもある。（平成26年度実績）こうした職務内容の特性や上記の比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると判断している。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

本学には2名の監事(非常勤)があり、本学の業務全般についての監査を行っている。監事(非常勤)の報酬支給基準は、常勤の役員の俸給表を基に算定している。監事(非常勤)の年間報酬額は他の工科系国立大学の監事(非常勤)の報酬水準（北見工業大学、電気通信大学及び九州工業大学の監事(非常勤)の平均年間報酬額183万円）と同水準でもある。（平成26年度実績）こうしたことから、報酬水準は妥当であると判断している。

【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られる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27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	7,704	6	0	H27.3.31	1.0	※
理事A	3,038	3	0	H27.3.31	1.0	※
監事 (非常勤)	該当者なし					

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	本学の学長は、教職員約300名を有する法人を代表し、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十分に果たした。また、学長のリーダーシップの下、学部及び大学院博士前期課程を通じた教育の重点化、本学の特色を活かした特定分野における研究の高度化の推進、学術研究成果を積極的に発信することによる地域の発展への貢献を進めた。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業績評価の結果を総合的に勘案し、経営協議会及び役員会の議を経て業績勘案率は1.0とした。
理事A	学長のリーダーシップの下、連携担当理事として地域連携、産学連携、国際交流等の本学の業務を掌理し、北海道三笠市との包括連携協定の締結並びに国際学術交流協定校及び留学生数の増加など、本学の発展に尽力し、学長を補佐する職務を十分に果たした。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業績評価の結果を総合的に勘案し、経営協議会及び役員会の議を経て業績勘案率は1.0とした。
監事 (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

役員に支給する期末特別手当(ボーナス)において、役員の俸給等に当該役員の職務実績に応じて、期末特別手当額の10/100の範囲内で増額又は減額することができることとしている。なお、今後についても本仕組みを継続する予定である。

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

本学職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準を考慮し、一般職の職員の給与に関する法律に定める職種に応じた俸給表適用者を参考としつつ、平成27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(本学約300人)・職種別平均支給額を参考に、適正な給与水準を確保している。

- (1) 国家公務員…平成27年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,996円となっており、全職員の平均給与月額は416,455円となっている。
- (2) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模(100人以上500人未満)、事務係長の大学卒の4月の平均支給額は409,253円となっている。

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。)

賞与:勤勉手当(査定分):基準日(6月1日・12月1日)以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給することができる。

昇給:5段階の昇給区分(号俸数)により、昇給日(1月1日)に同日前において学長が定める日以前1年間における勤務成績に応じて昇給することができる。

昇格・降格:勤務成績が特に良好な職員で本学が定める基準を満たしている者については、その者が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。また、勤務実績がよくない等のため降任した場合に、下位の級に降格させることができる。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

国立大学法人室蘭工業大学職員の給与等に関する規則に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、俸給の特別調整額、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、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、入試手当、学位論文審査手当、作業環境測定業務従事手当、大学主催事業等従事手当及び安全衛生巡視業務従事手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(((俸給月額+俸給の調整額)+扶養手当)+これらに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額)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、勤勉手当基礎額((俸給月額+俸給の調整額)+これらに対する地域手当及び広域異動手当+役職加算額)に勤務成績に応じて、学長が基準日ごとに定める割合を乗じ、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。

なお、平成27年度では、以下のとおり給与制度の改定を実施した。

(1) 俸給表の改正

- ・一般職(一)1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改正とする。その他は、1,100円の引き上げを基本に改正(平均改定率0.4%)
- ・俸給表の改正にあわせて、俸給の特別調整額及び俸給の調整額も改正

(2) 初任給調整手当

- ・支給限度額を50,300円から50,500円に引き上げ

(3) 勤勉手当に関する改正

- ・ボーナス(期末手当及び勤勉手当)の年間の支給月数を0.10月分引き上げて4.20月とする(指定職俸給表職員及び再雇用職員については0.05月分引き上げ)。

- ・勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分
- (4) 給与制度の総合的見直し
- ① 単身赴任手当
 - ・基礎額を4,000円引上げ、30,000円に改正
 - ・加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して12,000円引上げ、70,000円に改正
- (5) その他(文部科学省等関係機関への長期研修に係る改正)
- ① 地域手当
 - ・国等において引き続き6月を超えて研修し、かつ、当該研修期間中に旅費(日当、宿泊料及び日額旅費をいう。)が支給されない職員に対して、研修期間中に手当を支給する。
 - ② 寒冷地手当
 - ・国等において引き続き6月を超えて研修し、かつ、当該研修期間中に旅費(日当、宿泊料及び日額旅費をいう。)が支給されない職員に対して、研修地域の支給地域区分に応じて手当を支給する。

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27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	227	46.9	7,330	5,367	41	1,963
事務・技術	80	40.9	5,333	3,977	33	1,356
教育職種 (大学教員)	146	50.3	8,445	6,144	44	2,301
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					
その他医療職種(看護師)	1					

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。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成27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	12	47.0	9,738	9,738	21	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	12	47.0	9,738	9,738	21	0
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					
その他医療職(看護師)	該当者なし					

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 7	歳 63.1	千円 2,847	千円 2,407	千円 7	千円 440
事務・技術	人 7	歳 63.1	千円 2,847	千円 2,407	千円 7	千円 440
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 5	歳 29.9	千円 3,024	千円 2,326	千円 59	千円 698
事務・技術	人 4	歳 29.8	千円 2,844	千円 2,188	千円 73	千円 656
教育職種 (大学教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

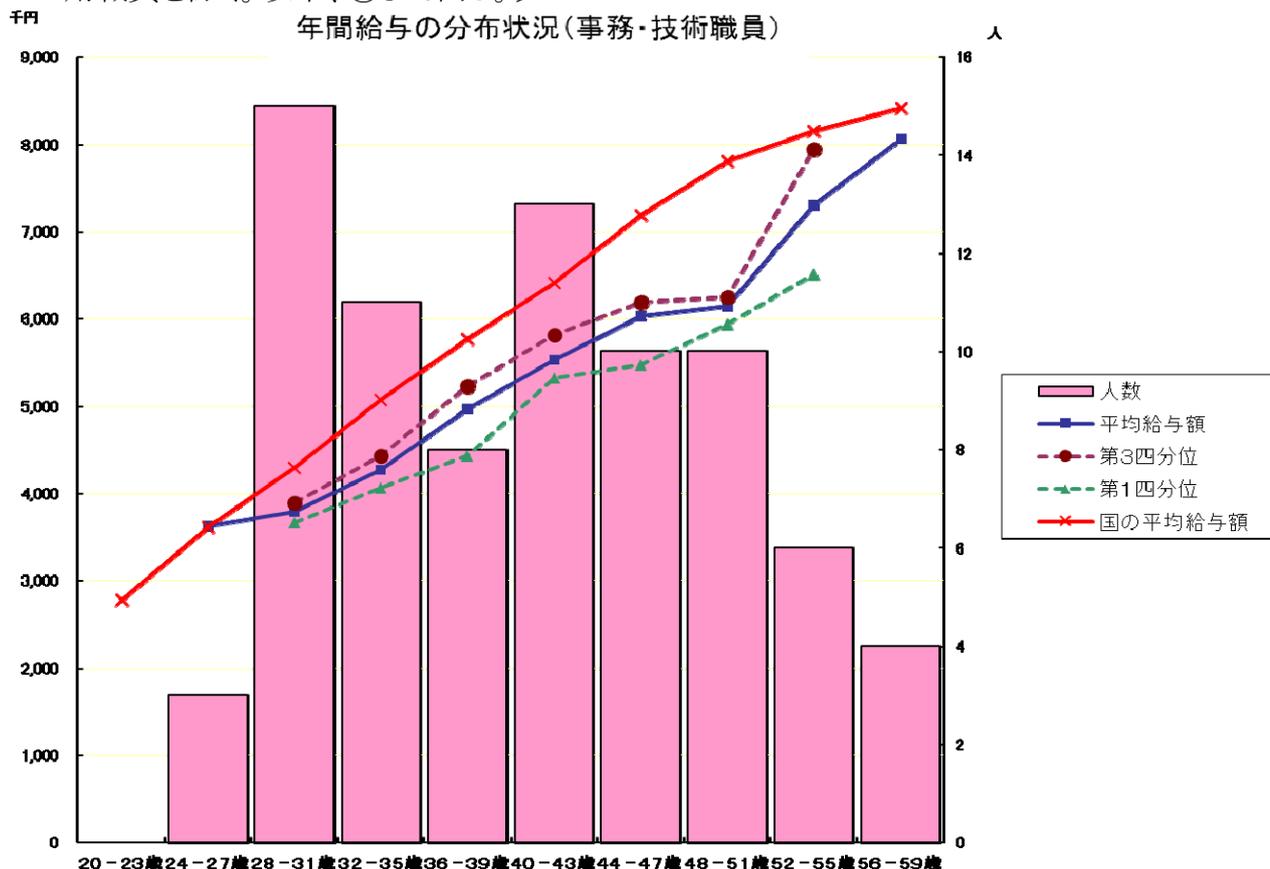
注:非常勤職員の「教育職種(大学教員)」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

〔年俸制適用者〕

区分	人員	平均年齢	平成27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
非常勤職員	人 11	歳 52.4	千円 8,310	千円 8,310	千円 65	千円 0
特定職種 (特定専門職員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 9	歳 52.1	千円 9,349	千円 9,349	千円 71	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

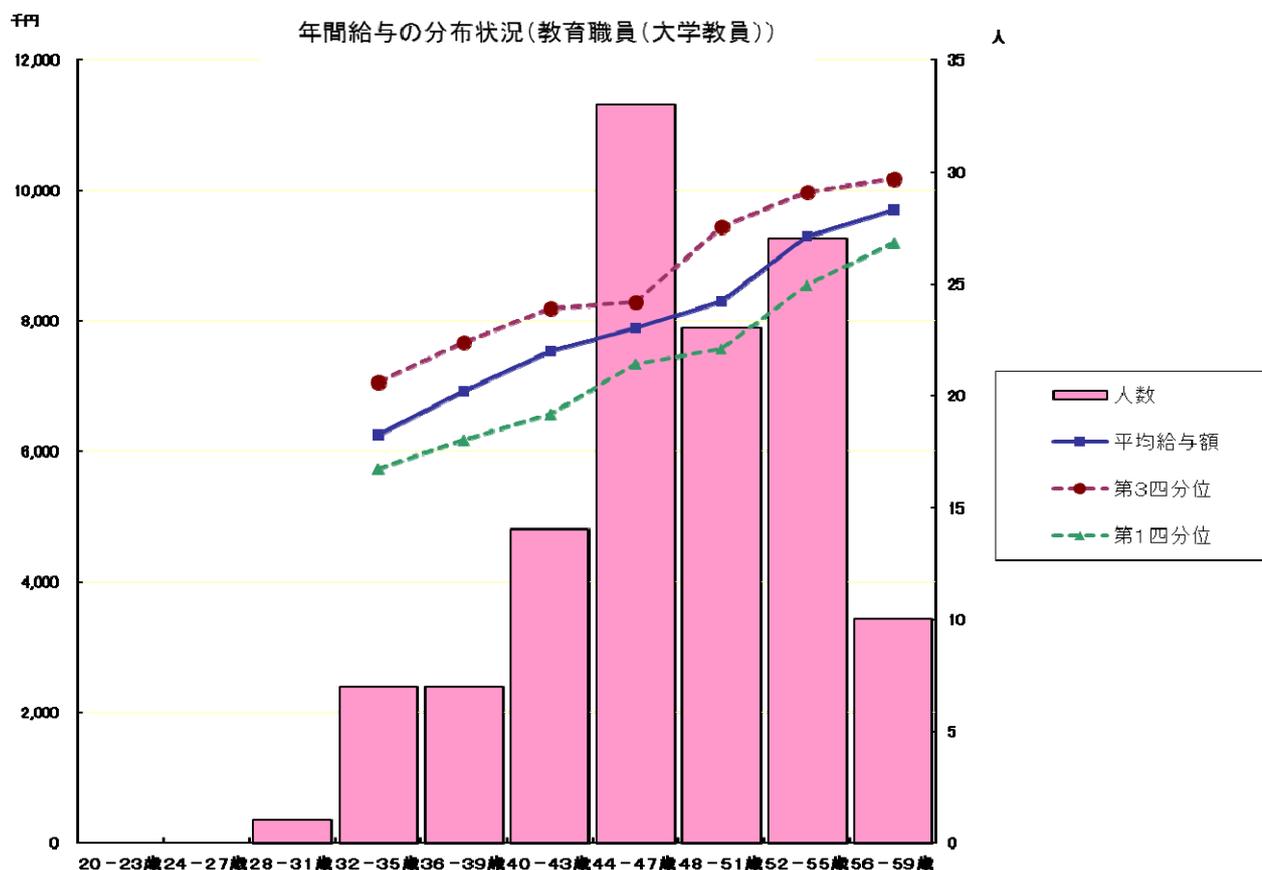
注:非常勤職員の特定職種(特定専門職員)については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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、④まで同じ。]



注1: 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2: 年齢24～27歳の該当者は3人、年齢56～59歳の該当者は4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)
事務局長(ゼネラルマネジャー)	1			～
課長(グループマネジャー)	2			～
課長補佐(コーディネーター)	9	52.6	6,812	7,595～6,088
係長(ユニットリーダー)	38	44.3	5,675	6,589～4,540
主任(ユニットサブリーダー)	1			～
係員(スタッフ)	29	31.3	3,930	4,426～3,425

注:「課長補佐」には課長補佐相当職である「室長(ユニットマネジャー)」、「室長補佐(コーディネーター)」及び「技術専門員」を、「係長」には係長相当職である「技術専門職員」を、「係員」には係員相当職である「技術員」をそれぞれ含む。

注:「事務局長」の該当者は1人、「課長」の該当者は2人、「主任」の該当者1人のため、それぞれ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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
教授	59	56.0	9,658	10,725～8,230
准教授	58	46.9	8,014	8,951～5,790
講師	5	51.7	7,733	8,198～7,245
助教	24	43.9	6,383	7,133～5,671

④ 賞与(平成27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)	% 58.6	% 58.2	% 58.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 41.8	% 41.6
	最高～最低	% 53.7～35.1	% 52.4～35.5	% 53.0～35.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 61.7	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 38.3	% 38.1
	最高～最低	% 43.7～34.7	% 43.5～34.3	% 42.2～34.9

(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)	% 59.9	% 60.2	% 60.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.1	% 39.8	% 40.0
	最高～最低	% 43.7～36.1	% 43.5～36.1	% 43.6～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 61.9	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 38.1	% 38.0
	最高～最低	% 43.2～35.0	% 43.5～35.3	% 42.4～35.1

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 86.0 ・年齢・地域勘案 95.0 ・年齢・学歴勘案 85.6 ・年齢・地域・学歴勘案 94.9 (参考) 対他法人 97.3
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>【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 52.4% (国からの財政支出額 2,892百万円、支出予算の総額 5,519百万円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職の割合 3.8%(常勤職員数80名中3名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 67.5%(常勤職員数80名中54名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 40.3%】 (支出総額 5,332,000千円、給与・報酬等支給総額 2,148,141千円:平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は高いものの、累積欠損はなく、対国家公務員指数も100以下であるため、給与水準は適切であると考えている。</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きたい。</p>
講ずる措置	職員の給与水準については、今後も引き続き社会一般の情勢に適合したものと努める。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 92.0

(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27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

○事務・技術職員

22歳(事務局「係員」, 大卒初任給, 独身)
月額 176,700円 年間給与 2,851,000円
35歳(事務局「係長」, 配偶者・子1人)
月額 304,800円 年間給与 4,948,000円
45歳(事務局「係長」, 配偶者・子2人)
月額 362,600円 年間給与 5,881,000円

○教育職員(大学教員)

27歳(助教, 博士修了初任給, 独身)
月額 301,150円 年間給与 4,860,000円
35歳(助教, 配偶者・子1人)
月額 367,250円 年間給与 5,969,000円
45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額 486,400円 年間給与 8,001,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格及び降格の実施並びに勤勉手当(6月期・12月期)支給割合の増減を行っている。
なお、今後についても本仕組みを継続する予定である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,228,584	千円 2,186,091	千円 2,027,261	千円 1,955,342	千円 2,148,141	千円 2,209,455
退職手当支給額 (B)	千円 398,966	千円 299,868	千円 256,770	千円 219,390	千円 230,553	千円 256,905
非常勤役職員等給与 (C)	千円 314,122	千円 336,387	千円 305,540	千円 341,935	千円 353,692	千円 353,982
福利厚生費 (D)	千円 302,815	千円 313,897	千円 303,267	千円 310,794	千円 340,994	千円 357,642
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,244,488	千円 3,136,245	千円 2,892,840	千円 2,827,462	千円 3,073,382	千円 3,177,985

注1: 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2: 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費等により雇用される職員に係る費用を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「(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

- ① i) 「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が2.9%増となった要因
- ・俸給表引き上げ(平均改定率0.4%)及びボーナス(期末手当及び勤勉手当)の年間の支給月数引き上げ(0.10月分)並びに平成27年1月より年俸制を導入し、年俸制適用職員の給与には退職手当相当分が含まれているため、給与支給額は増額されている。
- ii) 「最広義人件費」の対前年度比が3.4%増となった要因
- ・定年退職者数増加による退職手当支給額の増加、給与、報酬等支給総額の増額及びこれに伴う福利厚生費の増額により、最広義人件費は増額されている。
- ② 「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成26年7月から以下の措置を講ずることとした。
- 役員に関する講じた措置の概要: 退職手当の支給率を100分の92から100分の87に引下げた。
- 職員に関する講じた措置の概要: 退職手当支給率の調整率を100分の92から100分の87に引下げた。

Ⅳ その他

特になし