

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・・・23,175千円

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。)

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おり、経営協議会の議を経るものとしている。

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

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160、12月に支給する場合においては100分の175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29年度では、国家公務員の給与改定に準拠し、期末特別手当支給率の引き上げ(年間3.25ヶ月分→年間3.35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29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たが、平成29年度に月額193,000円の定額とする改定を行った。

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	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	16,380	11,580	4,687	112 (寒冷地手当)			
A理事	12,965	9,132	3,696	112 24 (寒冷地手当) (通勤手当)			
B理事	4,030	2,444	1,586	0 ()	4月1日	7月17日	
C理事	7,480	5,508	1,842	112 16 (寒冷地手当) (通勤手当)	7月18日		
D理事	13,051	9,132	3,696	112 110 (寒冷地手当) (通勤手当)		3月31日	※
C監事 (非常勤)	2,316	2,316	0	0 ()			
D監事 (非常勤)	2,316	2,316	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」の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

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と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り、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等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考え

理事

本学には3名の理事がおり、学長のリーダーシップの下、それぞれが総務担当、学術担当及び研究・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(名古屋工業大学、豊橋技術科学大学及び京都工芸繊維大学の理事の平均年間報酬額13,117千円:地域手当その他諸手当を除く。)と同水準である。(平成28年度実績)

こうした職務内容の特性や上記他大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考え

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)がおり、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(名古屋工業大学、豊橋技術科学大学及び京都工芸繊維大学の平均年間報酬額2,288千円)と同水準である。(平成28年度実績)

こうしたことから、報酬水準は妥当であると考え

【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

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
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				
理事D	該当者なし				※
理事E	8,540(45,289)	8(37)	0 H29.3.31	1.0	
監事A (非常勤)	該当者なし				
監事B (非常勤)	該当者なし				

注1:「前職」の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注2:理事E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。

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E	学長のリーダーシップの下、本学の業務を掌理し、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た上で、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

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た、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おり、今後も継続する。

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、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の内、行政職俸給表(一)の平均給与月額を参考にした他、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(本学約300人)・職種別平均支給額を参考にした。

(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)の平均給与月額は410,719円となっており、全職員の平均給与月額は416,969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)で、事務係長の大学卒の4月の平均支給額は402,525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29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29年度は、以下のとおり給与制度の改定を実施した。

(1) 俸給表

①一般職(一)俸給表

1級の初任給を1,000円引上げる。若年層についても同程度の改正とする。
その他は400円の引上げを基本に改正する。(平均改定率0.20%)

②その他の俸給表

一般職(二)俸給表, 教育職俸給表及び医療職俸給表も上記との均衡を考慮した改正を行う。

なお, 指定職俸給表については改正しない。

(2) 俸給の調整額

・教育職俸給表1級1号俸～10号俸の調整基本額を数十円引上げる。

(3) 俸給の特別調整額

・一般職(一)俸給表8級I種を116,900円から117,000円に引上げる。

(4) 初任給調整手当

・支給限度額を100円引上げる。

(5) 勤勉手当に関する改正

・ボーナス(期末手当及び勤勉手当)の年間支給月数を0.10月分引上げて4.40月とする。
・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する。

(6) 号俸回復

・全ての俸給表において、平成30年4月1日に若年層・中堅層(37歳未満の職員)の号俸を1号俸上乘せする。

(同日において、最高号俸を受ける職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。)

※(6)については平成30年3月26日施行(平成30年4月1日適用)

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 228	歳 47.0	千円 7,348	千円 5,322	千円 37	千円 2,026
事務・技術	人 80	歳 40.8	千円 5,250	千円 3,870	千円 30	千円 1,380
教育職種 (大学教員)	人 147	歳 50.5	千円 8,509	千円 6,125	千円 41	千円 2,384
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
その他医療職種(看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

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	24人	43.6歳	8,750千円	8,750千円	34千円	0千円
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	24人	43.6歳	8,750千円	8,750千円	34千円	0千円
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					
その他医療職(看護師)	該当者なし					

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
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)						

再任用職員	3人	63.2歳	2,882千円	2,428千円	28千円	454千円
事務・技術	3人	63.2歳	2,882千円	2,428千円	28千円	454千円
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					

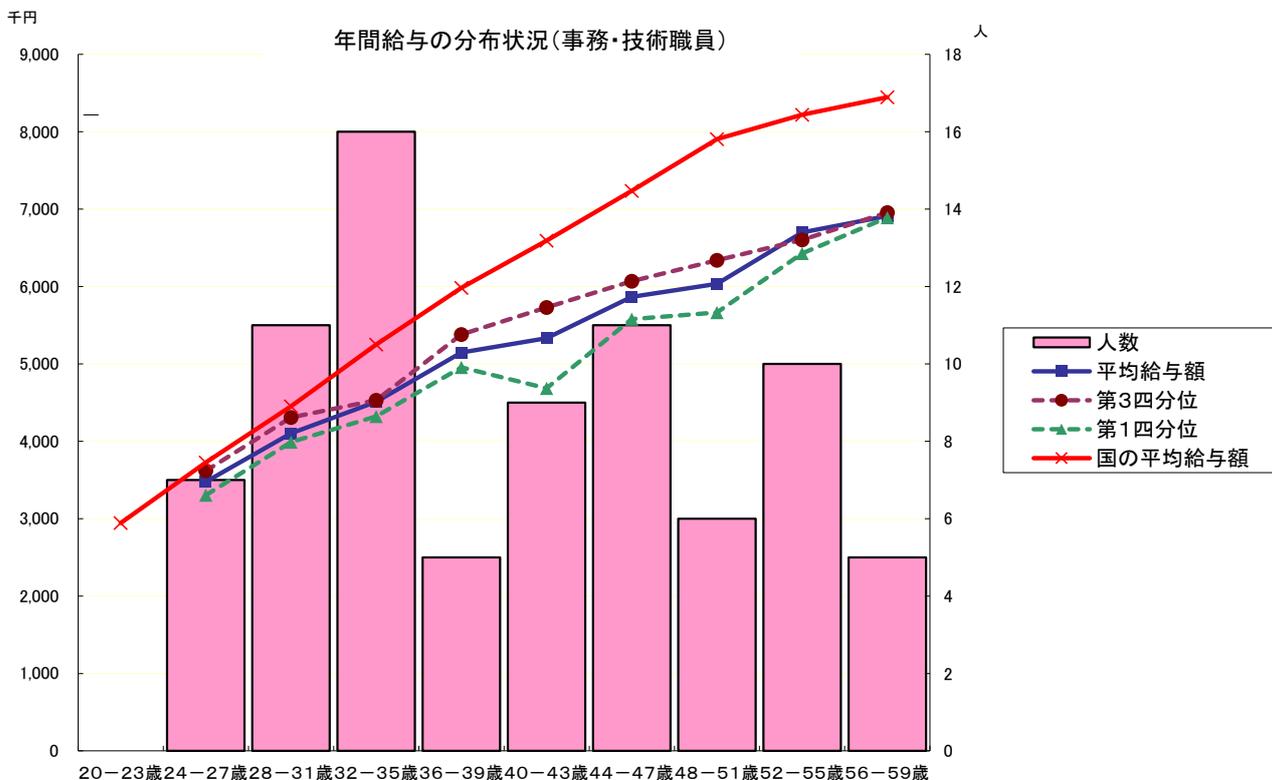
非常勤職員	2人	41.5歳	6,267千円	4,705千円	69千円	1,562千円
事務・技術	1人					
教育職種 (大学教員)	1人					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

注:非常勤職員の「事務・技術」及び「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。

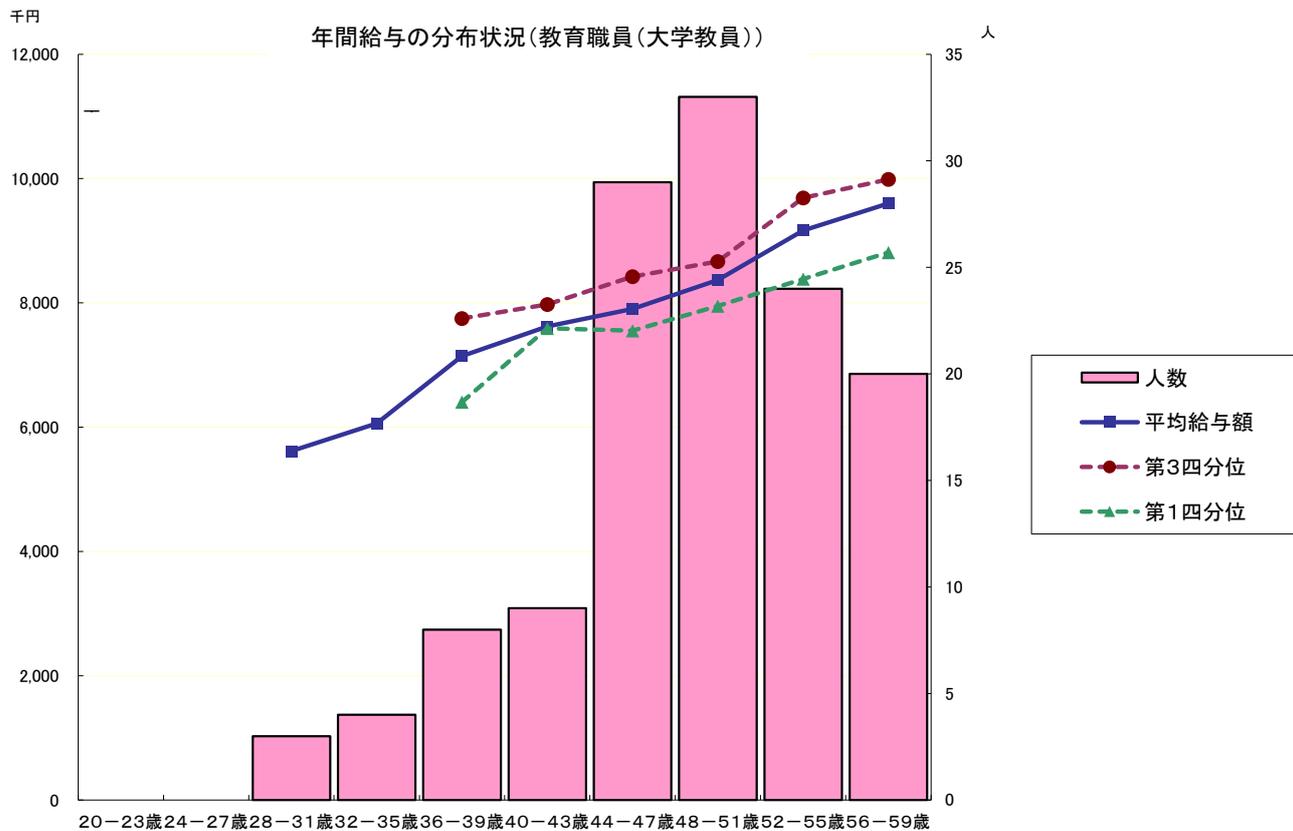
[年俸制適用者]

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	
千円	千円	千円	千円	千円		
非常勤職員	人 8	歳 57.1	千円 7,738	千円 7,738	千円 43	千円 0
特定職種 (特定専門職員)	人 3	歳 48.5	千円 4,354	千円 4,354	千円 114	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 62.3	千円 9,768	千円 9,768	千円 0	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

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3人、年齢32~35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。

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)
課長	1			～
副課長	13	53.5	6,633	7,379～6,051
係長	35	43.9	5,606	6,598～4,532
主任	7	34.1	4,412	4,522～4,290
係員	24	30.7	3,977	4,621～3,145

注1:「副課長」には課長補佐相当職である「室長」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、「係員相当」には「事務職員」のほか「技術職員」をそれぞれ含む。

注2:課長の該当者は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)
教授	53	56.5	9,846	11,217～8,268
准教授	66	47.8	8,144	9,163～5,978
講師	5	46.7	7,467	8,155～5,740
助教	23	45.2	6,439	7,179～5,540

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))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	～	%	～
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.0	59.1	59.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	41.0	40.9	40.9
	最高～最低	46.2～38.0	45.5～37.5	44.7～38.8

注:事務・技術職員における管理職員は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記載していない。

(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)	57.8	58.1	58
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.2	41.9	42
	最高～最低	44.8～39.2	45.2～39.2	43.9～39.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	59.3	59.4	59.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	40.7	40.6	40.6
	最高～最低	46.2～38.1	44.9～37.7	45.0～38.1

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 83.6 ・年齢・地域勘案 92.7 ・年齢・学歴勘案 83.2 ・年齢・地域・学歴勘案 92.5 (参考) 対他法人 95.0
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) 【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 57.98% (国からの財政支出額 3,055百万円、支出予算の総額 5,269百万円：平成29年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成28年度決算) 【大卒以上の高学歴者の割合70.0%(常勤職員数80名中56名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 44.14%】 (支出総額5,117,159千円、給与・報酬等支給総額 2,258,719千円：平成28年度決算) (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やや高いものの、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 90.5

注1: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

●事務・技術職員

(扶養親族がない場合)

- 22歳(事務局「係員」, 大卒初任給)
月額 179,200円 年間給与 2,910,000円
- 35歳(事務局「係長」)
月額 279,600円 年間給与 4,599,000円
- 50歳(事務局「副課長」)
月額 371,000円 年間給与 6,105,000円

●教育職員(大学教員)

(扶養親族がない場合)

- 27歳(助教, 博士修了初任給)
月額 304,150円 年間給与 4,939,000円
- 35歳(助教)
月額 350,350円 年間給与 5,763,000円
- 50歳(教授)
月額 521,900円 年間給与 8,696,000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(月額)

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おり、今後も継続する。

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 2,258,719	千円 2,270,659	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 167,793	千円 190,321	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 341,221	千円 313,536	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 372,705	千円 370,222	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,140,438	千円 3,144,738	千円	千円	千円	千円

注:「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

・「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が0.53%増となった要因
俸給表引き上げ(平均改定率0.2%)及びボーナス(期末手当及び勤勉手当)の年間支給月数の引き上げ(0.10月分)並びに平成27年1月より教育職員に年俸制が導入されており、年俸制適用職員の給与に退職手当相当分が含まれていることから、給与支給額は増額となっている。

・「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、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、調整率の改定を実施した。

役員に関する講じた措置の概要・・・調整率を87/100から83.7/100に改定(平成30年1月11日施行)

職員に関する講じた措置の概要・・・調整率を87/100から83.7/100に改定(平成30年2月13日施行)

なお、学内の諸手続きに時間を要したことから、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