

国立大学法人九州工業大学の役職員の報酬・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

九州工業大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、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる法人等を参考とした。
・人数規模が同規模(500人以上1000人未満)である民間企業の役員報酬・・・2,791万円
・事務次官の年間報酬額・・・2,249万円

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。)

期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、役員の職務実績に応じ、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27年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、九州工業大学役員給与規程に則り、本給(91.2万円(現給保障あり))に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、管理職員特別勤務手当を加算して算出している。期末特別手当についても九州工業大学役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に、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は100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6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年度は俸給表の水準を4月1日に平均2%引下げ(3年間の経過措置あり)、平成28年2月1日に約0.1%の引上げを実施した。また、6月の期末特別手当支給割合を140から147.5に、12月の支給割合を170から172.5に変更した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、九州工業大学役員給与規程に則り、本給(72万～83.4万円(現給保障あり))に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、管理職員特別勤務手当を加算して算出している。期末特別手当についても九州工業大学役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に、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は100分の172.5を乗じ、さらに基準日以前6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年度は俸給表の水準を4月1日に平均2%引下げ(3年間の経過措置あり)、平成28年2月1日に約0.1%の引上げを実施した。また、6月の期末特別手当支給割合を140から147.5に、12月の支給割合を170から172.5に変更した。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤役員手当は九州工業大学役員給与規程に則り、本給(10万円)を支給している。

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 16,706	千円 10,944	千円 4,570	千円 328 (地域手当) 864 (特別管理職手当)		3月31日	
A理事	千円 14,138	千円 9,312	千円 3,888	千円 279 (地域手当) 658 (通勤手当)			
B理事	千円 12,668	千円 8,640	千円 3,581	千円 259 (地域手当) 187 (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 12,820	千円 8,640	千円 3,766	千円 259 (地域手当) 154 (通勤手当)			
D理事	千円 13,523	千円 8,607	千円 3,695	千円 258 (地域手当) 768 (単身赴任手当) 194 (広域異動手当)		3月30日	*※
A監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ()		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円	千円 ()			※

注1:「前職」欄の「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者、「※」は独立行政法人等の退職者であることをそれぞれ示す。

注2: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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

九州工業大学は、本学の理念である「技術に堪能なる士君子の養成」に基づき、研究教育の質もさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアの海外教育研究拠点の整備による国際化、教職員の選択的年俸制度の導入等による組織改革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、九州工業大学の学長は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。

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2,791万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2,249万円と比べてもそれ以下となっている。

九州工業大学では、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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員、他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

理事

九州工業大学は、本学の理念である「技術に堪能なる士君子の養成」に基づき、研究教育の質もさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアの海外教育研究拠点の整備による国際化、教職員の選択的年俸制度の導入等による組織改革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、九州工業大学の理事は学長を補佐してその業務を掌理している。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,791万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2,249万円と比べてもそれ以下となっている。

九州工業大学では、理事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、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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

九州工業大学は、本学の理念である「技術に堪能なる士君子の養成」に基づき、研究教育の質もさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアの海外教育研究拠点の整備による国際化、教職員の選択的年俸制度の導入等による組織改革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、九州工業大学の監事は本学の業務や財務状況を把握し監査している。

監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としている。

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
法人の長	千円 6,738 (44,383)	年 月 6 0 (37) (6)	3月31日	—	
理事A	千円 5,315 (35,010)	年 月 6 0 (35) (6)	3月31日	—	
監事A	千円 該当者なし	年 月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

注: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。

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	当該法人の長は、本学の理念である「技術に堪能なる土君子の養成」に基づき、研究教育の質もさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアの海外教育研究拠点の整備による国際化、教職員の組織改革およびこれらを実現するための基盤となる強力なガバナンスの構築を推進し、本学の運営および教育研究推進に大きく貢献した。 本法人役員退職手当規程第6条第2項では、役員の業績に応じ退職手当を増減できるとしているが、増減無しとした。
理事A	当該理事は、研究・産学連携担当として、産学連携を推進するとともに、重点プロジェクトセンターの設置及び支援制度の整備、次代の研究拠点形成に向けた若手教育職員の育成環境の整備、その他研究環境の充実のための諸施策を実施するなど、本学の運営及び研究推進に大きく貢献した。本法人役員退職手当規程第6条第2項では、役員の業績に応じ退職手当を増減できるとしているが、増減無しとした。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、役員の職務実績に応じ、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。

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27年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(常勤職員数611人)、職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人東京農工大学・・・当該法人は教育・研究等において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数600人)となっている。

(2) 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。

(3) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模(500人以上)や職種の大学卒の4月の平均支給額は566,036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。)

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに勤勉手当の成績率を決定している。

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

九州工業大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、広域異動手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、安全衛生管理手当、超過勤務手当、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給の月額+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(本給の月額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に職員の勤務期間による割合に職員の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では

人事院勧告に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、

- ・平成27年4月1日に俸給表の水準を平均2%引下げ(3年間の経過措置あり)
- ・平成28年2月1日に俸給表の水準を引き上げ(平均改定率 0.4%)
- ・勤勉手当支給率を0.1ヶ月分引上げ
- ・初任給調整手当の引上げ
- ・広域異動手当における支給割合の引上げ
- ・単身赴任手当における基礎額を3,000円引上げ、また加算額の上限を58,000円に引上げを実施した。

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	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	475	46.7	7,522	5,569	120	1,953
事務・技術	179	44.2	5,683	4,266	105	1,417
教育職種 (大学教員)	294	48.3	8,659	6,375	128	2,284
その他医療職種 (看護師)	2					
在外職員	2					

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:任期付職員、再任用職員、非常勤職員については該当者がいないため、表を省略する。

注3:常勤職員のその他医療職種(看護師)および在外職員については、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。

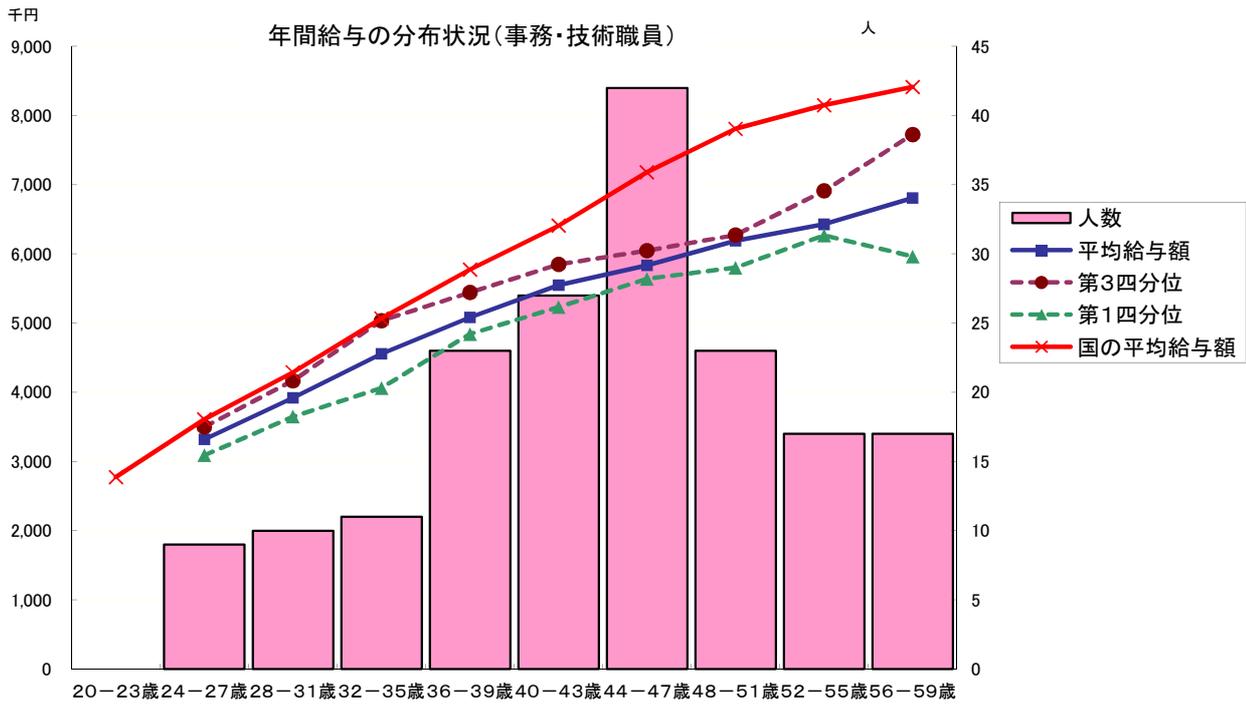
注4:常勤職員の表について、医療職種(病院医師)(病院看護師)については該当者がいないため欄の記載を省略した。

職種別支給状況（年俸制適用者）

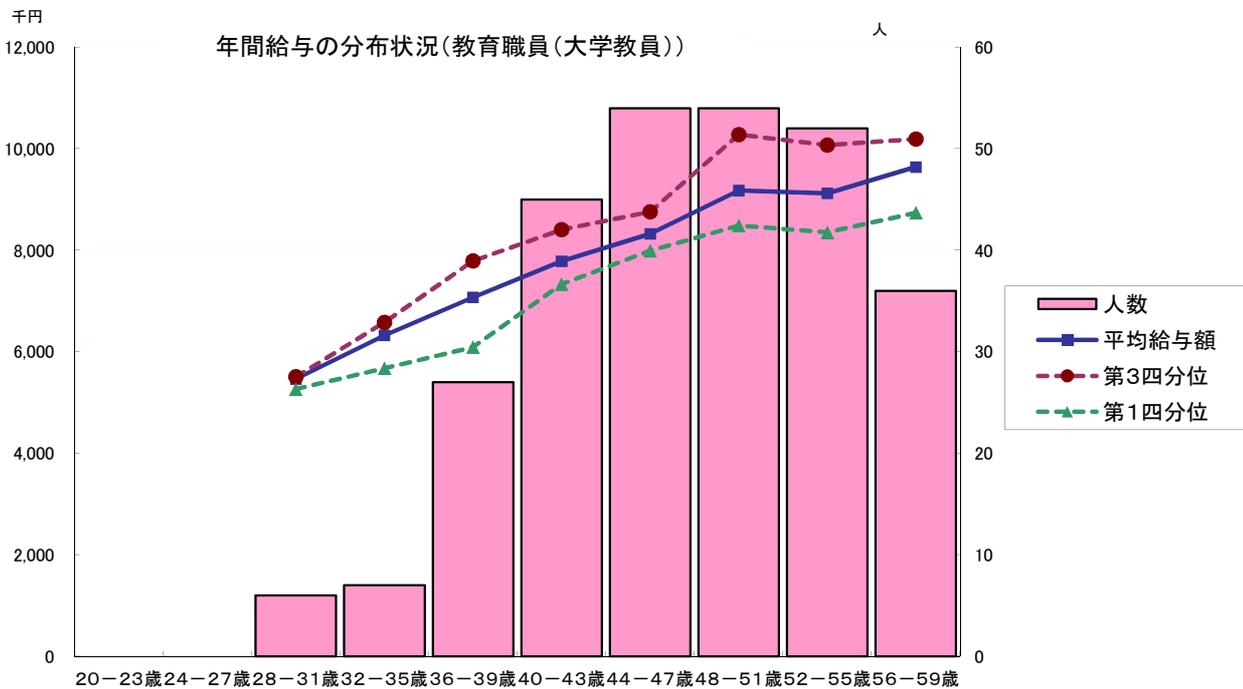
区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	21	49.6	9,553	9,553	108	0
教育職種 (大学教員)	11	59.5	13,186	13,186	126	0
教育職種 (年俸制教育職員)	4	36.5	6,280	6,280	180	0
教育職種 (専門職教員)	6	40.2	5,075	5,075	26	0
非常勤職員	62	41.5	4,066	4,066	105	0
事務・技術	34	40.6	3,105	3,105	111	0
教育職種 (大学教員)	28	42.6	5,233	5,233	97	0

注1:非常勤職員の表について、医療職種(病院医師)(病院看護師)については該当者がいないため欄の記載を省略した。

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。



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)
	人	歳	千円	千円
部長	1			
課長	13	54.0	7,629	8,262 ～ 6,687
課長補佐	16	52.3	6,437	7,187 ～ 5,832
係長	104	45.3	5,749	6,959 ～ 4,549
主任	14	41.4	4,771	5,609 ～ 4,242
係員	31	33.1	3,945	5,036 ～ 3,014

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。

注2:「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)
	人	歳	千円	千円
教授	110	53.9	9,990	12,482 ～ 8,415
准教授	133	45.7	8,165	9,435 ～ 6,293
講師	4	47.0	7,389	
助教	47	42.7	6,252	7,086 ～ 5,240

注:「講師」の該当者は4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、年間給与額の最高額および最低額は表示していない。

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)	%	%	%
		61.2	64.6	62.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38.8	35.4	37.1
		%	%	%
	最高～最低	46.7～35.2	43.3～33.0	45.0～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		62	65	63.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38	35	36.5
		%	%	%
	最高～最低	41.5～31.8	40.9～29.3	40.1～30.5

(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)	%	%	%
		61.1	63.3	62.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38.9	36.7	37.7
		%	%	%
	最高～最低	44.5～35.5	41.6～32.9	43.0～34.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		62	65.1	63.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38	34.9	36.4
		%	%	%
	最高～最低	46.9～34.5	46.9～32.0	46.9～33.2

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"> ・年齢勘案 83.2 ・年齢・地域勘案 90.5 ・年齢・学歴勘案 83.4 ・年齢・地域・学歴勘案 90.5 (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)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 52.11%】 (国からの財政支出額 5,106百万円 支出予算の総額 9,797百万円 平成27年度予算) 【累積欠損額 なし】</p> <p>【検証結果】 対国家公務員指数は83.2であり、その他の地域勘案指数、学歴勘案指数、および地域・学歴勘案指数でも国の水準は超えておらず、適切な給与水準を保っている。</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ただきたい。</p>
講ずる措置	今後も国の給与水準を十分に考慮して、適切な給与水準が保たれるように取り組む。

○ 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 95.4

(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。

なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。

4 モデル給与

【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与 2,941,348円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 298,906円 年間給与 4,975,589円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 365,547円 年間給与 6,084,895円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(博士後期課程修了助教採用初任給、独身)
月額 285,400円 年間給与 4,750,768円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 358,852円 年間給与 5,973,450円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 471,740円 年間給与 7,852,584円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに勤勉手当の成績率を決定している。

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 4,413,518	千円 4,268,142	千円 4,020,236	千円 4,060,353	千円 4,483,505	千円 4,495,689
退職手当支給額 (B)	千円 560,584	千円 450,212	千円 454,633	千円 326,391	千円 183,765	千円 510,117
非常勤役員等給与 (C)	千円 926,523	千円 1,013,170	千円 924,384	千円 1,012,966	千円 1,101,907	千円 1,121,053
福利厚生費 (D)	千円 608,899	千円 622,489	千円 608,877	千円 655,277	千円 716,248	千円 752,939
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,509,526	千円 6,354,014	千円 6,008,132	千円 6,054,990	千円 6,485,427	千円 6,879,800

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。

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」については対前年度0.3%の増加となった。
これは、給与法改正に基づく諸手当の増額改定によるものである。また、平成27年1月1日より教員に対し年俸制を導入しているが、適用者の給与には退職手当相当分が含まれていることも増加の一因である。
「最広義人件費」については対前年度比6.1%の増加となった。
これは、定年退職等による退職手当支給人員の増加に伴い「退職手当支給額」が増加(対前年度比177.6%増)したこと、また非常勤役員等給与や福利厚生費が、職員数の増加、負担金割合の増加により、昨年度に比べ増加したためである。
- ②「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月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、規程改正を実施した。
役員に関する講じた措置の概要: 従前の額に「104分の87」(平成25年9月30日までは「104分の98」、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは「104分の92」)を乗じて得た額とした。
 - ・職員に関する講じた措置の概要: 調整率「100分の104」を「100分の87」(平成25年9月30日までは「100分の98」、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは「100分の92」)、最高限度額の支給率「59.28」を「49.59」(平成25年9月30日までは「55.86」、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは「52.44」)とした。

Ⅳ その他

特になし