

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立高等専門学校機構(法人番号8010105000820)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

当法人は、国立の高等教育機関であり、役員報酬水準を検討するにあたって、同じく国立の高等教育機関である国立大学法人等の役員報酬水準及び国家公務員の給与水準を参考とした(以下参照)。

(1) 国立大学法人等の常勤役員の報酬

公表資料によれば、平成28年度の国立大学法人等の長の年間報酬額は18,163千円であり、理事については、14,392千円、監事については11,697千円である。公表対象年度についても、大幅な給与改定がなければ、同等の給与水準であることが推定される。

(2) 国家公務員の給与水準

公表資料によれば、事務次官年間報酬額は23,175千円である。

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。)

当機構役員給与規則で前年度の機構の業績評価を参考に、その者の勤務実績に応じて賞与(期末特別手当)を100分の10の範囲内で増減できることとしている。平成29年度においては、平成28年度の業績評価を参考にした結果、賞与の増減は行わないこととした。

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

法人の長(理事長)の報酬支給基準は、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、当機構役員給与規則に則り、本給(965千円)(平成29年度における額)に、当機構教職員給与規則に準じて支給される地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、及び寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、当機構役員給与規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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(文部科学大臣における前年度の機構の業績評価を参考に、その者の勤務実績に応じ、その得られた額の100分の10の範囲内で増減できる。)としている。

なお、平成29年度においては以下の改定を行った。

(1) 平成29年人事院勧告に基づく給与法の改定に準拠した改定内容

・期末特別手当の支給月数を年間0.05月引き上げた。

理事

理事の報酬支給基準は、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、当機構役員給与規則に則り、本給(761千円)(平成29年度における額)(職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、818千円)に、当機構教職員給与規則に準じて支給される地域手当、広域異動手当、通勤手当、兼任手当(校長を兼任する理事に限る。)及び寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、当機構役員給与規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合には100分の157.5、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(文部科学大臣における前年度の機構の業績評価を参考に、その者の勤務実績応じ、その得られた額の100分の10の範囲内で増減できる。)としている。

なお、平成29年度においては以下の改定を行った。

- (1)平成29年人事院勧告に基づく給与法の改定に準拠した改定内容
 - ・期末特別手当の支給月数を年間0.05月引き上げた。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬支給基準は、当機構役員給与規則に則り、月額120千円と定めている。平成29年度における改定はない。

監事

監事の報酬支給基準は、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、当機構役員給与規則に則り、本給(706千円)(平成29年度における額)に、当機構教職員給与規則に準じて支給される地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び寒冷地手当を加算して算出している。期末特別手当についても、当機構役員給与規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合には100分の157.5、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(文部科学大臣における前年度の機構の業績評価を参考に、その者の勤務実績応じ、その得られた額の100分の10の範囲内で増減できる。)としている。

なお、平成29年度においては以下の改定を行った。

- (1)平成29年人事院勧告に基づく給与法の改定に準拠した改定内容
 - ・期末特別手当の支給月数を年間0.05月引き上げた。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、当機構役員給与規則に則り、月額120千円と定めている。平成29年度における改定はない。

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 | 18,003 | 11,406 | 5,056 | 1,540 (地域手当) | | | ※ |
| A理事 | 5,180 | 2,699 | 2,052 | 364 (地域手当) 252 (通勤手当) | | 7月10日 | ◇ |
| B理事 | 14,729 | 9,172 | 4,066 | 1,238 (地域手当) 252 (通勤手当) | | 3月31日 | |
| C理事 | 14,693 | 8,995 | 3,824 | 720 (広域異動手当) 552 (単身赴任手当) 540 (兼任手当) 62 (寒冷地手当) | | | |
| D理事 | 14,712 | 9,172 | 3,990 | 1,009 (地域手当) 540 (兼任手当) | | 3月31日 | |
| E理事 | 13,962 | 8,995 | 3,587 | 840 (単身赴任手当) 540 (兼任手当) | | | |
| F理事 (非常勤) | 1,440 | 1,440 | | | | | |
| A監事 | 13,171 | 8,345 | 3,699 | 1,127 (地域手当) | | | ※ |
| B監事 (非常勤) | 1,440 | 1,440 | | | | | |

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:「兼任手当」は校長を兼任する理事に支給するもの。

注4:総額、各内訳については端数処理のため、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

当法人は、全国55カ所に国立高等専門学校(以下「高専」という。)を設置(現在は51校)すること等により、職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに、我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的として、平成16年4月に設立された。

従前、単独で学校運営を行ってきた全国の高専は、法人化に伴って、各学校の特色を生かしつつ、法人としての統一的あるいは効率的な運営が求められることとなった。

その組織の中で、理事長は、就任前の学校経営者等の経験を活かして、高専における教育・研究環境をソフト・ハード両面において充実させ、また、全国の高専が1つの法人にまとめられたスケールメリットを活かして、戦略的かつ計画的な資源配分を行うなど、管理運営部門の合理化や教育の質の向上に向けた取組みを実施するリーダーシップや高いマネジメント能力が求められる。

理事長の年間報酬額は、18,003千円であり、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬55,763千円と比較した場合、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。

また、同じく国立の高等教育機関である国立大学法人の長の報酬水準(平成28年度)は18,163千円であり、理事長の年間報酬額と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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

当法人は、全国55カ所に国立高等専門学校(以下「高専」という。)を設置(現在は51校)すること等により、職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに、我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的として、平成16年4月に設立された。

従前、単独で学校運営を行ってきた全国の高専は、法人化に伴って、各学校の特色を生かしつつ、法人としての統一的あるいは効率的な運営が求められることとなった。

その組織の中で、理事は、就任前の研究者、管理職等の経験、専門的知識を活かして、それぞれの担当分野を総括し、理事長を補佐するリーダーシップや高いマネジメント能力が求められる。

理事の年間報酬額は、14,524千円(4名の理事の平均)であり、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬55,763千円と比較した場合、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。

また、同じく国立の高等教育機関である国立大学法人の理事の報酬水準(平成28年度)は14,392千円であり、理事の年間報酬額と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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)

当法人は、全国55カ所に国立高等専門学校(以下「高専」という。)を設置(現在は51校)すること等により、職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに、我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的として、平成16年4月に設立された。

従前、単独で学校運営を行ってきた全国の高専は、法人化に伴って、各学校の特色を生かしつつ、法人としての統一的あるいは効率的な運営が求められることとなった。

その組織の中で、理事(非常勤)は、就任前の研究者、管理職等の経験、専門的知識を活かして、担当分野を総括し、理事長を補佐するリーダーシップや高いマネジメント能力が求められる。

人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は55,763千円であり、また、同じく国立の高等教育機関である国立大学法人の理事の報酬水準(平成28年度)は14,392千円である。

理事(非常勤)の報酬は、常勤の理事の報酬を基礎として、年間業務量を勘案して決定しており、同様の方法を用いれば、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は8,132千円、国立大学法人の理事の報酬水準は2,099千円であり、理事(非常勤)の年間報酬額1,440千円を超えている。

こうした職務内容の特性や他法人等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。

監事

独立行政法人国立高等専門学校機構(以下「機構」という。)は、全国55カ所に国立高等専門学校(以下「高専」という。)を設置(現在は51校)すること等により、職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに、我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的として、平成16年4月に設立された。

従前、単独で学校運営を行ってきた全国の高専は、法人化に伴って、各学校の特色を生かしつつ、法人としての統一的あるいは効率的な運営が求められることとなった。

その組織の中で、監事は、就任前の学校管理職、公認会計士等の経験、専門的知識を活かして、機構の業務が適正かつ効率的に行われるよう当法人を監査する職であり、リーダーシップや高い専門性が求められる。

監事の年間報酬額は、13,171千円であり、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬55,763千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、同じく国立の高等教育機関である国立大学法人の監事の報酬水準(平成28年度)は11,697千円であり、監事の年間報酬額と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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。

監事(非常勤)

独立行政法人国立高等専門学校機構(以下「機構」という。)は、全国55カ所に国立高等専門学校(以下「高専」という。)を設置(現在は51校)すること等により、職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに、我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的として、平成16年4月に設立された。

従前、単独で学校運営を行ってきた全国の高専は、法人化に伴って、各学校の特色を生かしつつ、法人としての統一的あるいは効率的な運営が求められることとなった。

その組織の中で、監事(非常勤)は、就任前の学校管理職、公認会計士等の経験、専門的知識を活かして、機構の業務が適正かつ効率的に行われるよう当法人を監査する職であり、リーダーシップや高い専門性が求められる。

人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は55,763千円であり、また、同じく国立の高等教育機関である国立大学法人の監事の報酬水準(平成28年度)は11,697千円である。

た監事(非常勤)の報酬は、常勤の監事の報酬を基礎として、年間業務量を勘案して決定しており、同様の方法を用いれば、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は8,597千円、国立大学監事の報酬水準は1,803千円であり、監事(非常勤)の年間報酬額1,440千円を超えている。

こうした職務内容の特性や他法人等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。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる他法人との比較などを考慮すると法人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 |
|-------------|-------------|----------|-------|-------|----|
| 法人の長 | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |
| 理事 | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |
| 理事 (非常勤) | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |
| 監事 | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |
| 監事 (非常勤) | 千円 該当者なし | 年 月 | | | |

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

【主務大臣の判断理由等】

| 区分 | 判断理由 |
|-------------|-------|
| 法人の長 | 該当者なし |
| 理事 | 該当者なし |
| 理事 (非常勤) | 該当者なし |
| 監事 | 該当者なし |
| 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

当機構役員給与規則で前年度の機構の業績評価を参考に、その者の勤務実績に応じて賞与(期末特別手当)を100分の10の範囲内で増減できることとしており、今後もその仕組みを継続する。

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

当法人は、国立の高等教育機関であり、事務・技術職員の給与水準を検討するにあたって、同じく国立の高等教育機関である国立大学法人等の職員及び国家公務員の給与水準のほか、民間職員の給与水準として平成29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(当法人約6,200人)・職種別平均給与額を参考とした(以下参照)。

(1) 国立大学法人等の職員の給与

公表資料によれば、平成28年度の国立大学法人等の職員の平均年間給与額は5,700千円である。

(2) 国家公務員の給与水準

公表資料によれば、平成29年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与額は411千円となっており、全職員の平均給与月額は417千円となっている。

(3) 民間職員の給与水準

職種別民間給与実態調査において、当法人と同等の規模の企業の職員(大学卒・事務係員)平成29年4月の平均支給額は、353千円である。

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。)

当法人においては、法人が発足した平成16年度から、勤務成績を考慮し、昇給、昇格及び勤勉手当の成績率を決定している。

賞与のうち査定支給分(勤勉手当)について、平成16年度は賞与のうち32.1%であったが、国家公務員の給与改定の動向も踏まえつつ査定支給分の拡大を行い、平成29年は38.6%まで拡大した。

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

当機構教職員給与規則に則り、本給及び諸手当(管理職手当、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、専攻科長等手当、衛生管理者手当、教員特殊業務手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当及び極地観測手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+扶養手当+地域手当+広域異動手当)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た得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当)に理事長が定める割合(勤務成績が標準の者で100分の87)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た得た額としている。

なお、平成29年度においては以下の改定を行った。

(1) 平成29年人事院勧告に基づく給与法の改定に準拠した改定内容

・本給月額を、平成29年4月1日に遡り、平均0.2%引き上げた。また、初任給については1,000円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行った。

・勤勉手当の支給月数を年間0.1月引き上げた。

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 | 5,189 | 46.0 | 7,024 | 5,077 | 89 | 1,947 |
| 事務・技術 | 1,827 | 42.0 | 5,500 | 4,037 | 96 | 1,463 |
| 教育職種 (高等専門学校教員) | 3,275 | 48.2 | 7,910 | 5,682 | 84 | 2,228 |
| 技能・労務職種 | 3 | 56.8 | 5,063 | 3,703 | 44 | 1,360 |
| 海事職種(一) | 13 | 46.7 | 6,821 | 4,926 | 149 | 1,895 |
| 海事職種(二) | 24 | 37.0 | 5,055 | 3,760 | 149 | 1,295 |
| 医療職種 (看護師) | 46 | 49.0 | 5,601 | 4,084 | 81 | 1,517 |
| 指定職員 | 1 | - | - | - | - | - |

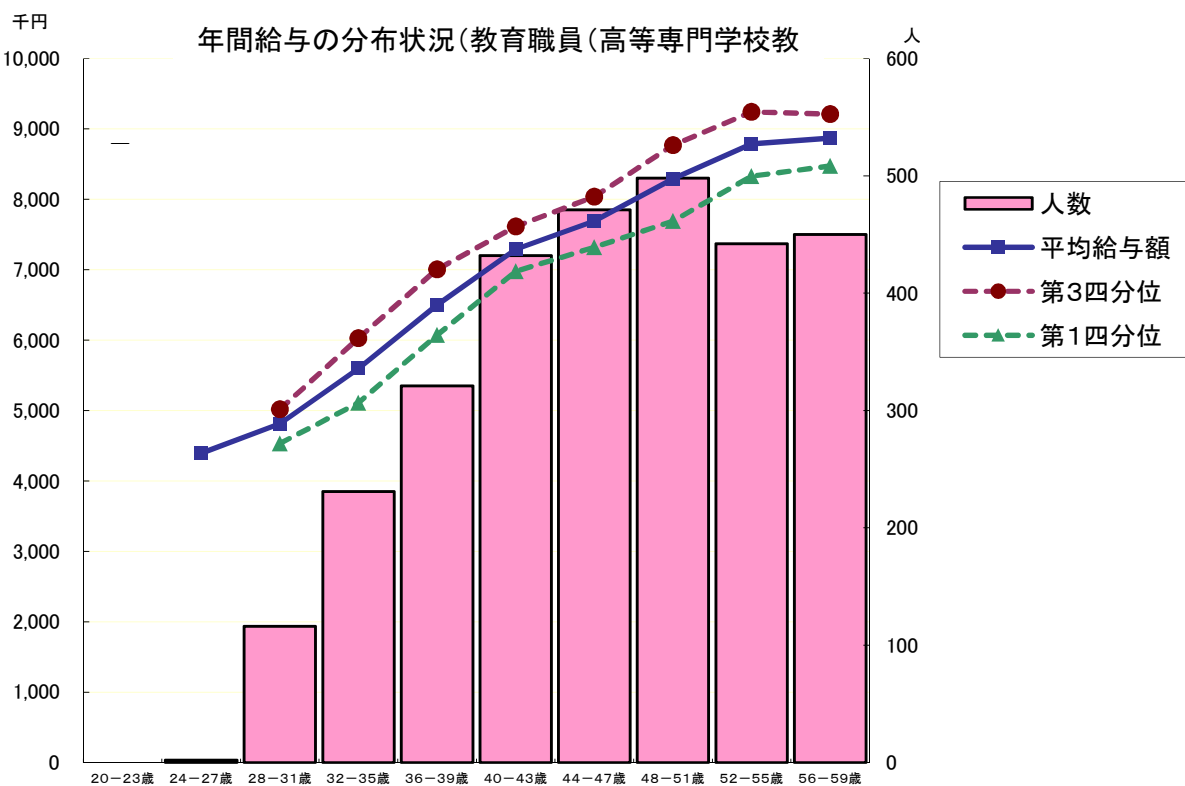
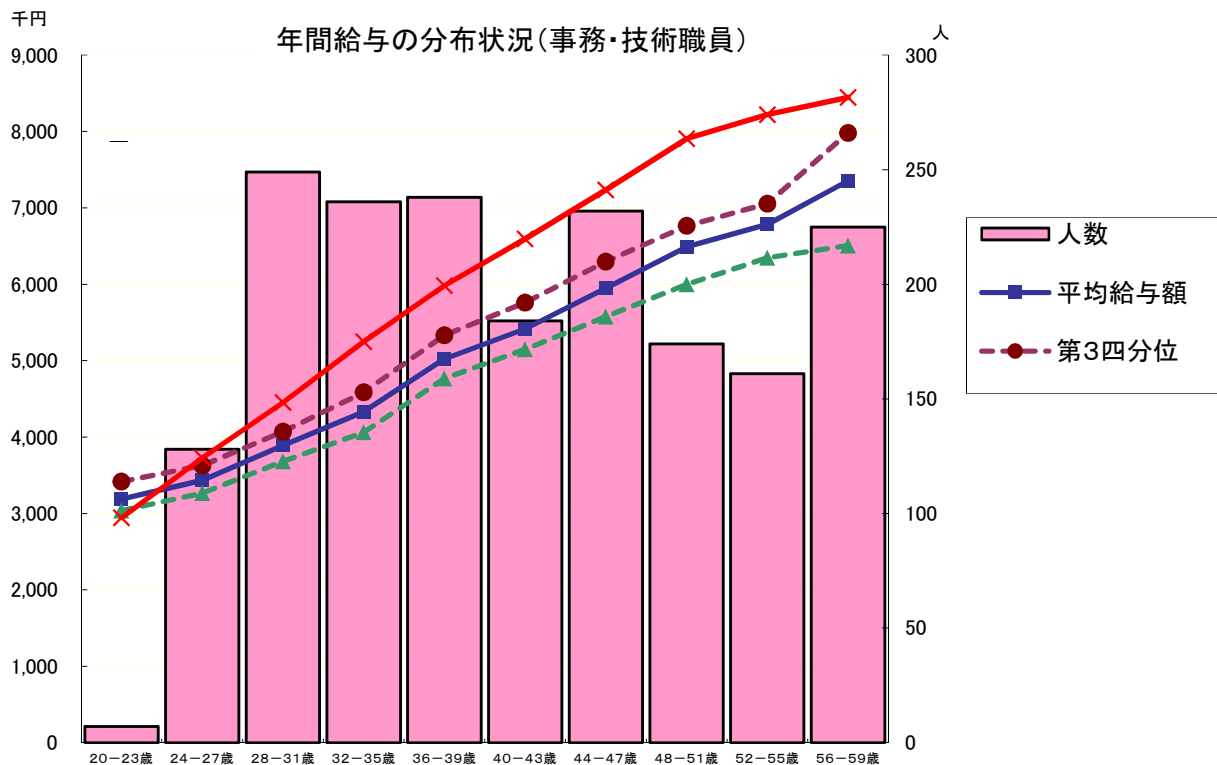
| | | | | | | |
|--------------------|----|------|-------|-------|----|-------|
| 任期付職員 | 19 | 36.6 | 4,559 | 3,388 | 64 | 1,171 |
| 事務・技術 | 7 | 37.5 | 3,874 | 2,875 | 87 | 999 |
| 教育職種 (高等専門学校教員) | 12 | 36.0 | 4,959 | 3,687 | 50 | 1,272 |

| | | | | | | |
|--------------------|----|------|-------|-------|-----|-----|
| 再任用職員 | 28 | 63.4 | 3,802 | 3,131 | 78 | 671 |
| 事務・技術 | 15 | 62.5 | 3,145 | 2,622 | 61 | 523 |
| 教育職種 (高等専門学校教員) | 12 | 64.4 | 4,664 | 3,799 | 105 | 865 |
| 海事職種(二) | 1 | - | - | - | - | - |

| | | | | | | |
|--------------------|----|------|-------|-------|----|-------|
| 非常勤職員 | 53 | 49.0 | 4,772 | 3,542 | 72 | 1,230 |
| 事務・技術 | 30 | 51.2 | 3,696 | 2,763 | 82 | 935 |
| 教育職種 (高等専門学校教員) | 22 | 45.5 | 6,284 | 4,637 | 60 | 1,647 |
| 技能・労務職種 | 1 | - | - | - | - | - |

- 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:常勤職員のうち、研究職種、医療職種(栄養士)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)は該当者がいないため省略した。
- 注3:区分中の「在外職員」については該当者がいないため省略した。
- 注4:任期付職員のうち、技能・労務職種、研究職種、医療職種は該当者がいないため省略した。
- 注5:再任用職員のうち、技能・労務職種、研究職種、医療職種は該当者がいないため省略した。
- 注6:非常勤職員のうち、研究職種、医療職種は該当者がいないため省略した。
- 注7:指定職員、再任用職員の海事職種(二)、並びに非常勤職員の技能・労務職種については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。
- 注8:技能・労務職種とは、自動車運転手、用務員及びその他の労務に従事する職員を示す。
- 注9:海事職種(一)とは、船舶に乗り込む船長、航海士、機関長及び機関士を示す。
- 注10:海事職種(二)とは、船舶に乗り込む職員(海事職種(一)を除く。)を示す。
- 注11:指定職員とは、校長(教育職種(高等専門学校教員)を除く。)を示す。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(高等専門学校教員))
 [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:教育職員(高等専門学校教員)の24~27歳の該当者は4人以下のため、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、第1、第3分位線を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(高等専門学校教員))

(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 |
| 本部事務局次長 | 1 | - | - | - |
| 本部課長 | 4 | 50.0 | 9,225 | - |
| 本部課長補佐 | 9 | 49.9 | 7,410 | 7,972～7,004 |
| 本部係長 | 20 | 42.3 | 5,987 | 6,601～5,146 |
| 本部主任 | 13 | 37.5 | 5,391 | 6,513～4,518 |
| 本部係員 | 28 | 30.6 | 4,115 | 5,776～3,331 |
| 地方部長 | 36 | 58.2 | 9,782 | 11,337～8,483 |
| 地方課長 | 74 | 55.1 | 8,127 | 9,381～6,434 |
| 地方課長補佐 | 260 | 54.1 | 6,692 | 8,343～5,560 |
| 地方係長 | 688 | 44.6 | 5,661 | 7,562～3,854 |
| 地方主任 | 219 | 38.5 | 4,786 | 6,566～3,634 |
| 地方係員 | 482 | 30.4 | 3,830 | 5,881～2,536 |

注1:本部事務局次長の該当者は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、平均年齢以下の項目を記載していない。

注2:本部事務局課長の該当者は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、年間給与額は平均のみを記載している。

(教育職員(高等専門学校教員))

| 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 |
| 校長 | 34 | 64.6 | 11,738 | 12,972～9,098 |
| 教授 | 1,444 | 55.0 | 8,891 | 11,791～6,920 |
| 准教授 | 1,355 | 44.7 | 7,349 | 9,344～4,882 |
| 講師 | 233 | 37.4 | 5,959 | 8,171～4,304 |
| 助教 | 217 | 34.2 | 4,983 | 6,413～4,080 |
| 助手 | 4 | 49.5 | 5,663 | - |

注1:助手の該当者は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、年間給与額は平均のみを記載している。

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(高等専門学校教員))

(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) | % 58.4 | % 58.8 | % 58.6 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 41.6 | % 41.2 | % 41.1 |
| | 最高～最低 | % 56.2～37.4 | % 52.0～34.3 | % 52.6～37.3 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 58.5 | % 59.0 | % 58.8 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 41.5 | % 41.0 | % 41.2 |
| | 最高～最低 | % 54.1～32.1 | % 54.4～30.0 | % 48.1～34.0 |

(教育職員(高等専門学校教員))

| 区分 | | 夏季(6月) | 冬季(12月) | 計 |
|------|---------------------|----------------|----------------|----------------|
| 管理職員 | 一律支給分(期末相当) | % 55.3 | % 56.4 | % 55.9 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 44.7 | % 43.6 | % 44.1 |
| | 最高～最低 | % 53.5～37.9 | % 52.5～37.9 | % 52.7～37.9 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 58.6 | % 59.2 | % 58.9 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 41.4 | % 40.8 | % 41.1 |
| | 最高～最低 | % 57.6～32.9 | % 56.1～34.0 | % 56.8～36.3 |

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 84.2 ・年齢・地域勘案 91.8 ・年齢・学歴勘案 84.3 ・年齢・地域・学歴勘案 91.9 |
| 国に比べて給与水準が 高くなっている理由 | 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る。 |
| 給与水準の妥当性の 検証 | <p>(法人の検証結果)</p> <p>高専は地域手当の支給されない地域又は支給割合の低い勤務地に所在する学校が多いことや学校が小規模な組織で給与の高い管理職ポストが少ないこと、また、適用される本給表は国の同種の俸給表と同水準のものとなっており、国家公務員に比べ低い水準であるといえる。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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る。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 | 今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。 |

○参考指標

教育職員(高等専門学校教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 97.6

注:上記比較指標は、法人化前の国の教育職(四)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成29年度の教育職員(高等専門学校教員)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

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額179,200円 年間給与2,692,692円

○35歳(本部係長)

月額321,092円 年間給与5,255,223円

○50歳(本部課長補佐)

月額446,282円 年間給与7,240,900円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者13,000円、子1人につき6,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、法人が発足した平成16年度から、勤務成績を考慮し、昇給、昇格及び勤勉手当の成績率を決定しており、今後もその仕組みを継続する。

Ⅲ 総人件費について

| 区 分 | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 43,727,188 | 千円 43,949,916 | 千円 43,826,936 | 千円 43,931,521 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 3,519,676 | 千円 4,290,288 | 千円 3,629,936 | 千円 3,884,548 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 3,627,581 | 千円 3,567,201 | 千円 3,816,227 | 千円 3,804,535 |
| 福利厚生費 (D) | 千円 6,382,891 | 千円 6,742,878 | 千円 7,010,125 | 千円 7,106,384 |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 57,257,337 | 千円 58,550,283 | 千円 58,283,224 | 千円 58,726,987 |

注：中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長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、報酬等支給額及び最広義人件費における主な増減要因

給与、報酬等支給総額について、平成28年度は43,826百万円であり、平成29年度は対前年度比で0.2%増となっている。また、最広義人件費については0.7%増となっている。これらの主な理由としては、平成29年の人事院勧告に準拠し、本給月額を増額改定及び勤勉手当・地域手当の支給割合の引き上げ等を実施したことによる給与等の増額、またそれに伴う福利厚生費の増額等があったことが考えられる。

②「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2月1日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、支給水準の引き下げを実施した。

○役員に関する講じた措置の概要

本給月額に乗じる割合を、現行の10.875/100から、10.4625/100に引き下げた。

○職員に関する講じた措置の概要

調整率を、現行の87.0/100から、83.7/100に引き下げた。

なお、措置の時期は、国家公務員の退職手当の見直しの動向を踏まえ、可能な限り速やかに法人の退職手当支給基準の見直し及び就業規則改正の手続きを進めた結果、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