

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, 374千円

②令和2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令和2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、令和2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下げ(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、令和2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。俸給については、月額193,000円の定額としている。
なお、令和2年度については改定していない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和2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 16,434	千円 11,582	千円 4,732	千円 112 (寒冷地手当) 8 (通勤手当)			
A理事	千円 12,934	千円 9,132	千円 3,714	千円 64 (寒冷地手当) 24 (通勤手当)			
B理事	千円 12,982	千円 9,132	千円 3,714	千円 112 (寒冷地手当) 24 (通勤手当)			
C理事	千円 12,910	千円 9,132	千円 3,714	千円 64 (寒冷地手当)			※
A監事 (非常勤)	千円 965	千円 965	千円 0	千円 0 ()		8月31日	
B監事 (非常勤)	千円 1,351	千円 1,351	千円 0	千円 0 ()	9月1日		※
C監事 (非常勤)	千円 2,316	千円 2,316	千円 0	千円 0 ()			

注:「前職」欄の「※」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られる。

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（電気通信大学、豊橋技術科学大学及び名古屋工業大学の理事の平均年間報酬額13,003千円：地域手当その他諸手当を除く。）と同水準である。（令和元年度実績）

こうした職務内容の特性や上記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)

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、常勤の役員の俸給をもとに算定している。

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(電気通信大学、豊橋技術科学大学及び名古屋工業大学の監事(非常勤)の平均年間報酬額2,300千円)と同水準でもある。（令和元年度実績）

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(令和2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			
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

【法人の判断理由等】

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

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

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、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、令和元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・・・令和2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408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203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434,671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令和2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、安全衛生巡視業務従事手当及び長期出向等手当)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100分の127.5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、令和2年度は、以下のとおり給与制度の改定を実施した。

(1)住居手当

- ・手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げる(12,000円→16,000円)。
これにより生ずる原資を用いて、手当額の上限を1,000円引き上げる(27,000円→28,000円)。
- ・手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置をとる。

(2)長期出向等手当の新設

- ・国等の関係機関から出向等により本学の職員となった者のうち、地域手当を支給されることとなる職員が、採用の日から2年を超えて引き続き勤務することとなった場合において、学長が特に必要と認める場合には、3年目から5年目を限りとして、2年目に支給されていた地域手当に相当する額を、長期出向等手当として支給する。

(3)勤勉手当

- ・期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を0.05月分引き下げて4.45月(令和2年度は12月期に0.025月分引き下げて年間4.475月)とする。また、特定管理職員及び指定職俸給表適用職員についても同程度の引き下げとする。
- ・民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映する。

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	令和2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 207	歳 48.1	千円 7,492	千円 5,414	千円 32	千円 2,078
事務・技術	人 86	歳 42.7	千円 5,721	千円 4,207	千円 29	千円 1,514
教育職種 (大学教員)	人 121	歳 52.0	千円 8,750	千円 6,270	千円 34	千円 2,480
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 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和2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	17人	45.9歳	千円 8,552	千円 8,552	千円 27	千円 0
事務・技術	該当者なし		千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	17人	45.9歳	千円 8,552	千円 8,552	千円 27	千円 0
医療職種 (病院医師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円

再任用職員	3人	62.2歳	千円 2,918	千円 2,454	千円 45	千円 464
事務・技術	3人	62.2歳	千円 2,918	千円 2,454	千円 45	千円 464
教育職種 (大学教員)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円

非常勤職員			千円	千円	千円	千円
事務・技術	該当者なし		千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)			千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし		千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし		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、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

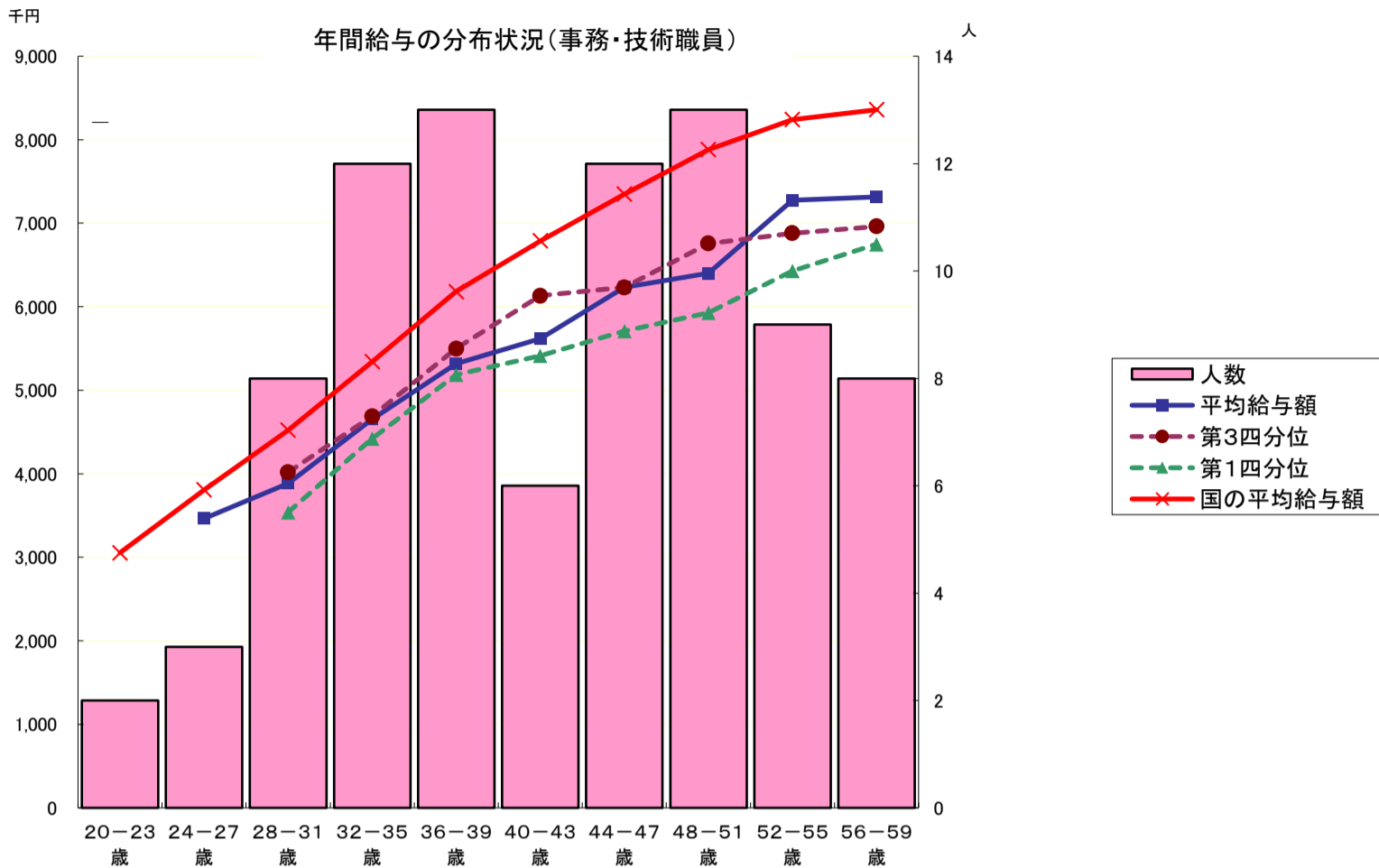
[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	6	61.0	7,424	7,424	23	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	6	61.0	7,424	7,424	23	0
特定職種 (特定専門職員)						
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「特定職種(特定専門職員)」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、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注:在外職員及び任期付職員については、全職種で該当者がいないため省略した。

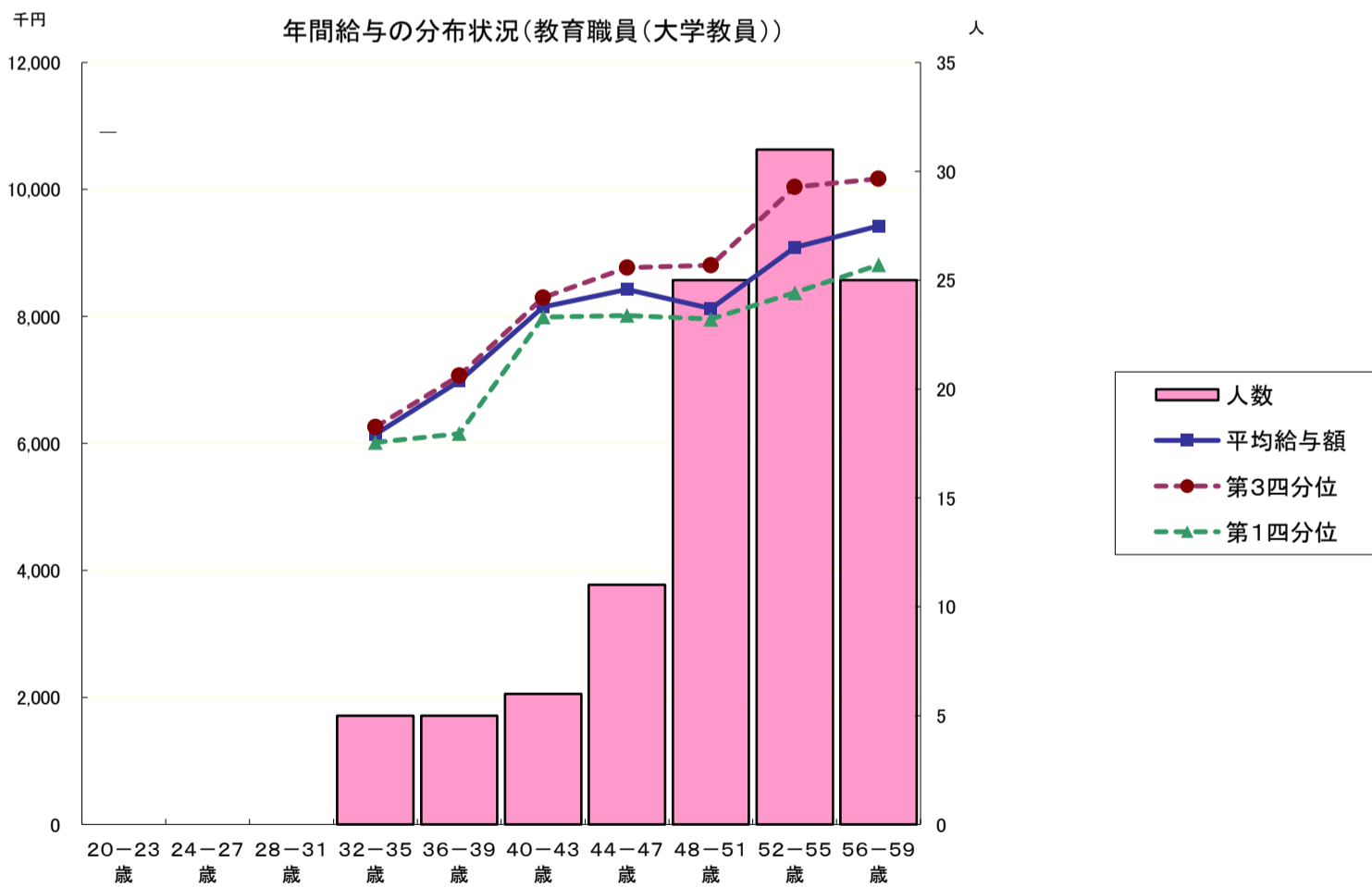
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注1:①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20～23歳の該当者は2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、年間給与については表示していない。

注3:年齢24～27歳の該当者は3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: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)
事務局長	1			
部長	1			
課長	6	52.3	8,401	9,250～7,502
副課長	11	53.9	6,781	7,034～6,395
係長	38	45.6	5,895	6,861～5,115
主任	13	35.4	4,808	5,590～4,406
係員	17	30.4	3,940	4,774～3,324

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:事務局長及び部長の該当者は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	47	56.4	9,921	10,945～8,796
准教授	53	50.7	8,450	9,315～7,026
講師	4	47.0	7,637	
助教	17	45.1	6,472	7,327～5,962

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、年間給与の最高～最低額については記載していない。

④ 賞与(令和2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)	58.3%	56.6%	57.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.7%	43.4%	42.5%
	最高～最低	46.0～39.2%	46.4～39.7%	46.2～39.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.8%	57.5%	57.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.2%	42.5%	42.3%
	最高～最低	46.9～33.3%	46.5～33.7%	46.1～36.8%

(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)	56.3%	56.0%	56.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.7%	44.0%	43.8%
	最高～最低	46.8～40.7%	47.3～41.2%	47.1～40.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	58.0%	57.5%	57.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.0%	42.5%	42.3%
	最高～最低	46.9～31.9%	47.4～39.9%	46.7～37.3%

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 85.8 ・年齢・地域勘案 95.1 ・年齢・学歴勘案 85.0 ・年齢・地域・学歴勘案 94.6 (参考) 対他法人 98.2
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>【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 55.05% (国からの財政支出額 2,927百万円、支出予算の総額 5,317百万円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和元年度決算)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 69.76%(常勤職員数86名中60名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.2%】 (支出総額 5,469,931千円、給与・報酬等支給総額 2,148,009千円:令和元年度決算)</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) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</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 90.2

注:上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和2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 182,200円 年間給与 2,986,000円

○35歳(事務局「係長」)

月額 287,400円 年間給与 4,773,000円

○50歳(事務局「副課長」)

月額 373,800円 年間給与 6,290,000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 307,150円 年間給与 5,034,000円

○35歳(助教)

月額 349,850円 年間給与 5,810,000円

○50歳(教授)

月額 530,700円 年間給与 9,047,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,258,719	千円 2,270,659	千円 2,211,295	千円 2,148,009	千円 2,101,808	千円
退職手当支給額 (B)	千円 167,793	千円 190,321	千円 194,428	千円 154,434	千円 169,399	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 341,221	千円 313,536	千円 317,516	千円 289,297	千円 299,798	千円
福利厚生費 (D)	千円 372,705	千円 370,222	千円 370,792	千円 362,397	千円 357,039	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,140,438	千円 3,144,738	千円 3,094,031	千円 2,954,137	千円 2,928,044	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2.15%減となった要因
定年等退職者の後任が若い年齢層になったことや国家公務員の給与改定に準拠し、期末手当及び勤勉手当の支給率の引き下げを実施したことにより、給与、報酬等支給総額は減少となっている。

・「最広義人件費」の対前年度比が0.88%減となった要因
定年等退職者の後任が若い年齢層になったことや国家公務員の給与改定に準拠し、期末手当及び勤勉手当の支給率の引き下げを実施したことにより、最広義人件費は減額となっている。

IV その他

特になし