

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人東京海洋大学の役員報酬・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、国家公務員のほか、人数規模が比較的同規模（本学約500人）である民間企業の役員報酬を参考とした。

- (1) 事務次官年間給与額…23,235千円
- (2) 民間（人数規模500人以上1,000人未満）…29,096千円

② 令和5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。）

役員報酬の業績の反映のさせ方については、国立大学法人東京海洋大学役員報酬規則第8条第5項に基づき、賞与（期末特別手当）の額を100分の10の範囲内で増額・減額できることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び賞与（期末特別手当）から構成されている。月額については、国立大学法人東京海洋大学役員報酬規則に則り、基本給（968,000円）に地域手当（193,600円）を加算して算出している。賞与（期末特別手当）についても、国立大学法人東京海洋大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額（基本給＋地域手当）＋（基本給＋地域手当）×100分の20＋基本給×100分の25）に、100分の170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5年度は基本給と賞与（期末特別手当）の支給率の引き上げを行った。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び賞与（期末特別手当）から構成されている。月額については、国立大学法人東京海洋大学役員報酬規則に則り、基本給（820,000円又は763,000円）に地域手当（164,000円又は152,600円）を加算して算出している。賞与（期末特別手当）についても、国立大学法人東京海洋大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額（基本給＋地域手当）＋（基本給＋地域手当）×100分の20＋基本給×100分の25）に100分の170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5年度は基本給と賞与（期末特別手当）の支給率の引き上げを行った。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、国立大学法人東京海洋大学役員報酬規則に則り、月額（190,000円）としている。

なお、令和5年度は、特に改定を行わなかった。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、国立大学法人東京海洋大学役員報酬規則に則り、月額（152,000円）としている。

なお、令和5年度は、特に改定を行わなかった。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 19,796	千円 11,616	千円 5,562	千円 2,323 295	(地域) (通勤)	R3.4.1	※
A理事	千円 16,848	千円 9,840	千円 4,826	千円 1,968 214	(地域) (通勤)	R3.4.1	※
B理事	千円 16,968	千円 9,840	千円 4,826	千円 1,968 334	(地域) (通勤)	R5.4.1	※
C理事	千円 15,657	千円 9,156	千円 4,610	千円 1,831 60	(地域) (通勤)	R4.4.1	R6.3.30 ◇
D理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0	()		
E理事 (非常勤)	千円 2,280	千円 2,280	千円 0	千円 0	()		
A監事 (非常勤)	千円 1,824	千円 1,824	千円 0	千円 0	()		
B監事 (非常勤)	千円 1,824	千円 1,824	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

注3: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

国立大学法人東京海洋大学は、人類社会の持続的発展に資するため、海洋を巡る学問及び科学技術に係わる基礎的・応用的教育研究を行う、国内唯一の海洋系大学として、「海を知り、海を守り、海を利用する」ための教育研究及び、国際競争力強化のための海洋産業人材育成組織の構築を学長のリーダーシップの下で推進している。

学長は、国立大学法人の長として、その業務を総理するとともに、学長として校務を司り、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、事務次官の年間給与額23,235千円及び人数規模が比較的同規模である民間企業の役員報酬額29,096千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、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る。

こうした職務内容の特性や国及び民間企業の役員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

国立大学法人東京海洋大学は、人類社会の持続的発展に資するため、海洋を巡る学問及び科学技術に係わる基礎的・応用的教育研究を行う、国内唯一の海洋系大学として、「海を知り、海を守り、海を利用する」ための教育研究及び、国際競争力強化のための海洋産業人材育成組織の構築を学長のリーダーシップの下で推進している。

理事は、学長を補佐して法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う。

理事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,235千円及び人数規模が比較的同規模である民間企業の役員報酬額29,096千円と比較した場合、それ以下となっている。

また、理事の報酬月額は、学長同様法人化移行前の国家公務員指定職俸給表を参考に決定しているが、理事の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の指定職と同等以上と言える。

こうした職務内容の特性や国及び民間企業の役員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)

非常勤理事は、上記理事と同様に役員会その他重要な会議に出席するほか、学長を補佐し、第三者的な視点から法人の業務を掌理している。

非常勤理事の報酬月額は、こうした職務内容の特性を踏まえ、常勤理事の報酬月額、勤務状況を勘案し、月額を決定しており、報酬水準は妥当であると考えられる。

なお、非常勤理事Dは報酬を辞退しているため、当該年度の報酬額は0となっている。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事は、法人の業務を監査し、その結果に基づき、必要に応じて学長又は文部科学大臣に意見を提出する重責を担っている。

監事の報酬月額は、学長同様法人化移行前の国家公務員指定職俸給表を参考に決定しているが、その職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前の指定職と同等以上と言える。

また、非常勤監事の報酬月額は、こうした職務内容の特性を踏まえ、常勤監事の報酬月額、勤務状況を勘案し、月額を決定しており、報酬水準は妥当であると考えられる。

【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、民間企業等との比較などを考慮すると、役員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5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	該当者なし				
理事	該当者なし				
監事	該当者なし				
監事	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

【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
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。

【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

役員報酬の業績の反映のさせ方については、国立大学法人東京海洋大学役員報酬規則第8条第5項に基づき、賞与（期末特別手当）の額を100分の10の範囲内で増額・減額できることとしている。

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

職員の給与水準を検討するにあたって、社会一般の情勢に適合したものとするため、国家公務員、民間企業等を参考に、本学の人件費の状況を考慮しながら決定している。

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。)

前1年間における勤務成績に応じて昇給を、従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価に基づき昇格を実施し、また、勤勉手当において勤務実績に応じた支給割合(成績率)を設定することにより反映する仕組みを導入している。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

国立大学法人東京海洋大学職員給与規則に則り、基本給及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、基本給調整手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、入試手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、及び寒冷地手当等)を支給している。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+職務に応じた加算額)に100分の122.5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(基本給+地域手当+職務に応じた加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度は、全体的な俸給月額及び初任給調整手当の引き上げ、賞与の年間支給月数の引き上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和5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	329	47.0	8,649	6,221	112	2,428
事務・技術	118	44.0	6,705	4,895	141	1,810
教育職種 (大学教員)	150	51.8	10,709	7,621	132	3,088
その他医療職種 (看護師)						
海事職種	24	43.8	8,767	6,343	3	2,424
海技職種	37	39.7	6,423	4,698	11	1,725

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	22	63.6	5,061	4,238	178	823
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	63.1	4,423	3,725	185	698
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	64.5	6,177	5,134	167	1,043
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	54.5	6,172	4,404	102	1,768
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	54.2	3,686	2,678	113	1,008
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	54.7	7,664	5,440	95	2,224

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員、年俸制職員及び再任用職員を除く。

注2：医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）については、該当者がいないため欄を省略した。

注3：在外職員、任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注4：常勤職員のその他医療職種（看護師）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があることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注5：再任用職員のその他医療職種（看護師）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があることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

注6：再任用職員の海事職種、海技職種については、該当者がいないため欄を省略した。

注7：「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

注8：「海技職種」とは、船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

[年俸制適用者]

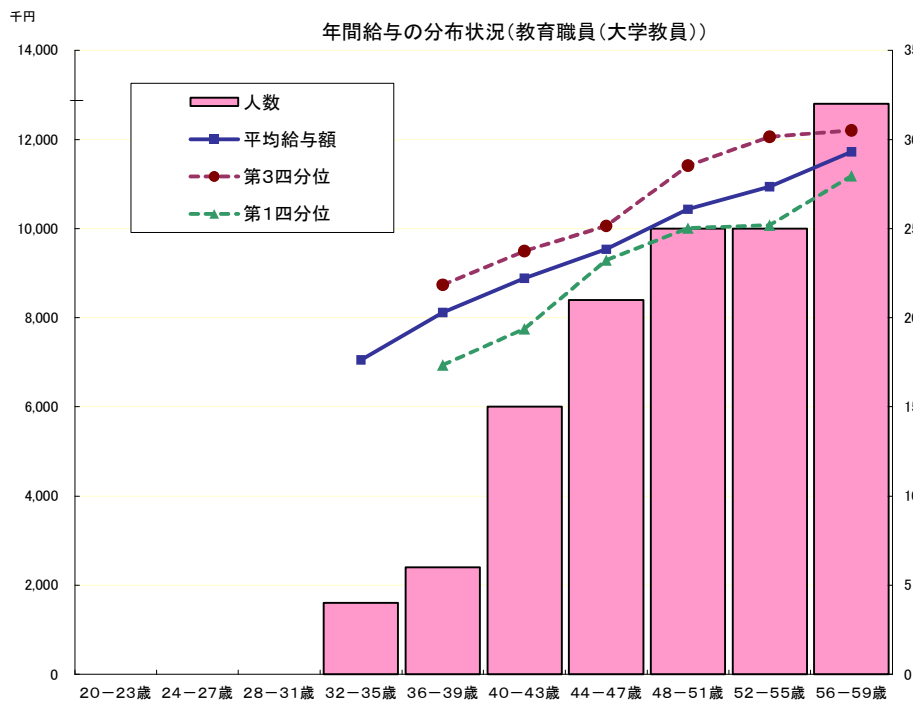
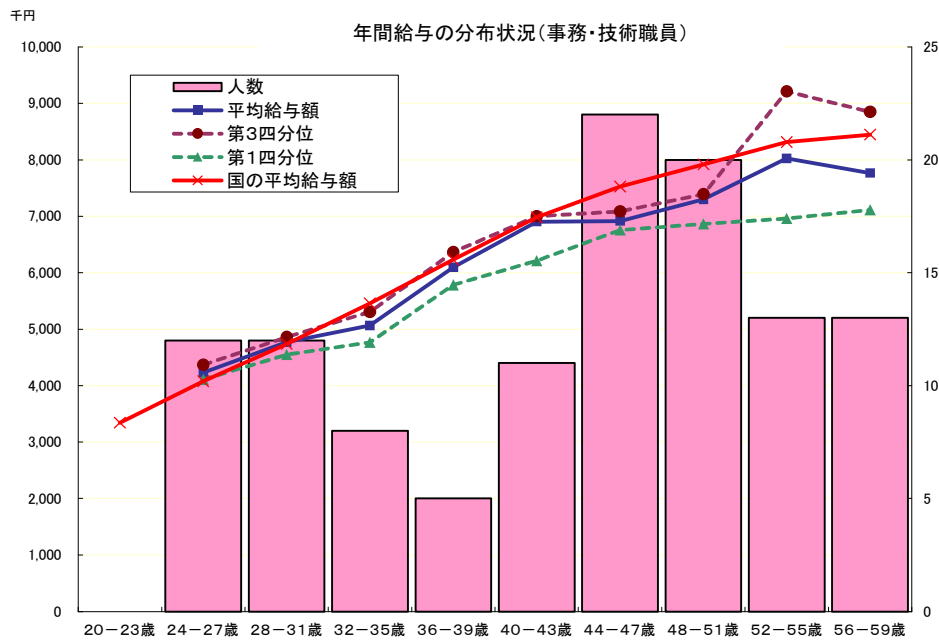
年俸制職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	27	43.7	9,107	7,293	138	1,814
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	27	43.7	9,107	7,293	138	1,814

注1：医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）については、該当者がいないため欄を省略した。

注2：在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注3：年俸制職員の事務・技術職種については、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があることから、区分以外は記載せず、年俸制職員全体の数値からも除外している。

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)／医療職員(病院看護師))
〔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：該当者が4人以下の年齢階層については、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)
部長	2			
課長	12	52.0	9,096	10,021～8,668
課長補佐	12	53.9	7,737	8,647～7,112
係長	46	47.0	6,845	7,955～5,097
主任	17	47.9	6,151	7,259～4,969
係員	29	28.6	4,587	5,347～4,010

注:該当者が2人以下の職位については、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。

(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	88	55.9	11,732	14,064～9,607
准教授	48	46.6	9,432	10,516～7,376
講師	13	42.6	7,314	8,030～6,506
助教	1			
助手				

注:該当者が2人以下の職位については、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。

④ 賞与(令和5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)	%	%	%
		54.2	53.6	53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	45.8	46.4	46.1	
	最高～最低	48.9～44.3	47.9～44.5	46.7～45.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		53.9	53.9	53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	46.1	46.1	46.1	
	最高～最低	50.0～42.9	50.0～43.2	49.3～43.1

(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)	%	%	%
		53.2	52.6	52.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	46.8	47.4	47.1	
	最高～最低	54.5～44.0	54.3～44.5	54.4～44.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.3	54.1	54.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	45.7	45.9	45.8	
	最高～最低	48.9～43.3	49.0～43.5	49.0～43.4

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 94.9 ・年齢・地域勘案 84.7 ・年齢・学歴勘案 93.4 ・年齢・地域・学歴勘案 83.8 (参考) 対他法人 109.5
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 37.9%】 (国からの財政支出額 6,721,000,000円、 支出予算の総額 17,744,000,000円: 令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 11.9%(常勤職員数118名中14名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 82.2%(常勤職員数118名中97名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 46.9%】 (支出総額 8,687,437,982円 給与・報酬等支給総額 3,901,125,282円: 令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国家公務員に準拠した給与制度のもと、対公務員指数が100を下回っており、現行の給与水準は妥当であると考えられる。</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	引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。

○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

108.1

(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、令和5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)
(扶養親族がいない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 196,200円 年間給与 3,200,000円
- 35歳(主任)
月額 315,000円 年間給与 5,200,000円
- 50歳(課長補佐)
月額 431,280円 年間給与 7,100,000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)

(教育職員(大学教員))
(扶養親族がいない場合)

- 27歳(助教、博士修了初任給)
月額 301,800円 年間給与 5,000,000円
- 35歳(助教)
月額 404,160円 年間給与 6,700,000円
- 50歳(教授)
月額 564,480円 年間給与 9,300,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教育職俸給表(一)5級については3,500円)、子1人につき10,000円を支給)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

前1年間における勤務成績に応じて昇給を、従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価に基づき昇格を実施し、また、勤勉手当において勤務実績に応じた支給割合(成績率)を設定することにより反映する仕組みを導入している。

III 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,901,125	千円 3,966,922	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 313,458	千円 407,777	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 537,664	千円 504,835	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 674,372	千円 707,351	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,426,621	千円 5,586,887	千円	千円	千円	千円

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、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、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。

注3: 「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

総人件費のうち「給与、報酬等支給総額」について、俸給月額や賞与の支給率を引き上げたこと等により、前年度と比較し、1.69%増となっている。
「最広義人件費」については、上記事由による給与、報酬等支給総額の増加やそれに伴う福利厚生費の増加、退職手当支給者数の増加等により、前年度比2.95%増となっている。

IV その他

職員(教員を除く)については、令和5年度より定年年齢を60歳から段階的に65歳に引き上げることとした。また、定年年齢の引上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けたほか、基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。