

国立大学法人名古屋工業大学(法人番号2180005006072)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

役員報酬水準を検討するにあたって、人数規模が同規模である民間企業や国家公務員を参考とした。

- (1) 人数規模が従業員数500～999人規模である民間企業の役員報酬(令和4年度)
...29,096千円
- (2) 事務次官年間給与額(令和4年度)...23,235千円

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。)

本給において、常勤の役員の職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、経営協議会の議を経て、役員給与規則第4条第2項各号に掲げる号俸の上限を超えて号俸を決定することができるとしている。

期末特別手当においては、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び役員の職務実績に応じ、経営協議会の議を経たうえで、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令和5年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、名古屋工業大学役員給与規則に基づき、本給(968,000円)及び諸手当(地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当)としている。

期末特別手当については、同規則に基づき、期末特別手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、令和5年6月支給においては100分の165、12月支給においては100分の175を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、期末特別手当においては、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び役員の職務実績に応じ、経営協議会の議を経たうえで、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。

なお、令和5年度における給与制度の主な改定内容は、以下のとおりである。

・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和5年度に出された人事院勧告を参考として、12月期の期末特別手当の支給に当たり、本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額に100分の165を乗ずるところを、100分の175へと改定した。

理事

役員報酬基準は、名古屋工業大学役員給与規則に基づき、本給及び諸手当(地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当)としている。

期末特別手当については、同規則に基づき、期末特別手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25の月額)に、令和5年6月支給においては100分の165、12月支給においては100分の175を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、期末特別手当においては、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び役員の職務実績に応じ、経営協議会の議を経たうえで、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。

なお、令和5年度における給与制度の主な改定内容は、以下のとおりである。

・民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して令和5年度に出された人事院勧告を参考として、12月期の期末特別手当の支給に当たり、本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額に100分の165を乗ずるところを、100分の175へと改定した。

理事(非常勤) { 役員報酬基準は、名古屋工業大学役員給与規則に基づき、非常勤役員手当(月額300,000円)としている。 }

監事 { 該当者なし }

監事(非常勤) { 役員報酬基準は、名古屋工業大学役員給与規則に基づき、非常勤役員手当(月額200,000円)としている。 }

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 18,799	千円 11,619	千円 5,364	千円 76 (通勤手当) 1,738 (地域手当)			
A理事	千円 15,910	千円 9,842	千円 4,544	千円 50 (通勤手当) 1,473 (地域手当)			
B理事	千円 15,982	千円 9,842	千円 4,544	千円 122 (通勤手当) 1,473 (地域手当)			
C理事 (非常勤)	千円 3,600	千円 3,600	千円	千円			
A監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ()			

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

本学は、「心で工学」及び「中京地域産業界との共創」を基本的な考え方としている。社会との共創に基づくイノベーション創出機能の強化、豊かな文化的視点を持った工学人材の育成、ステークホルダーの期待に応える多様な工学教育の推進、世界トップレベルの先端研究を推進するためのグローバル化とダイバーシティに富む研究環境の構築及び構成員の意識改革とガバナンス・コンプライアンスの徹底を学長のリーダーシップのもとで推進している。

そうした中で、名古屋工業大学の学長は、職員数590名の法人の代表として、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29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

名古屋工業大学では、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。

こうした職務内容の特性や民間企業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

本学は、「心で工学」及び「中京地域産業界との共創」を基本的な考え方としている。社会との共創に基づくイノベーション創出機能の強化、豊かな文化的視点を持った工学人材の育成、ステークホルダーの期待に応える多様な工学教育の推進、世界トップレベルの先端研究を推進するためのグローバル化とダイバーシティに富む研究環境の構築及び構成員の意識改革とガバナンス・コンプライアンスの徹底を学長のリーダーシップのもとで推進している。

そうした中で、名古屋工業大学の理事は、職員数590名の法人の代表である学長の補佐として職務を担っている。

名古屋工業大学では、役員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。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

本学は、「心で工学」及び「中京地域産業界との共創」を基本的な考え方としている。社会との共創に基づくイノベーション創出機能の強化、豊かな文化的視点を持った工学人材の育成、ステークホルダーの期待に応える多様な工学教育の推進、世界トップレベルの先端研究を推進するためのグローバル化とダイバーシティに富む研究環境の構築及び構成員の意識改革とガバナンス・コンプライアンスの徹底を学長のリーダーシップのもとで推進している。

そうした中で、名古屋工業大学の理事(非常勤)は、職員数590名の法人の代表である学長の補佐として職務を担っている。

こうした職務内容の特性や民間企業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

該当者なし

監事(非常勤)

本学は、「心で工学」及び「中京地域産業界との共創」を基本的な考え方としている。社会との共創に基づくイノベーション創出機能の強化、豊かな文化的視点を持った工学人材の育成、ステークホルダーの期待に応える多様な工学教育の推進、世界トップレベルの先端研究を推進するためのグローバル化とダイバーシティに富む研究環境の構築及び構成員の意識改革とガバナンス・コンプライアンスの徹底を学長のリーダーシップのもとで推進している。

そうした中で、名古屋工業大学の監事(非常勤)は、本学の業務執行及び会計経理の適正化を担っている。

こうした職務内容の特性や民間企業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。

【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える。

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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
法人の長	14,583 (46,182)	14 (47)	0 (0)	R6.3.31	1	
理事A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
理事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
理事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B	千円 該当者なし	年	月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注1:「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

注2:法人の長及び理事については、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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	法人の長は、第4期中期目標期間における本学のビジョンである『中京地域産業界との共創～「心で工学」により社会変革を先導する大学を目指して～』を具現化するため、大学の強み・特色をさらに発展させる取り組みを実行した。 法人の長の業績勘案率については、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法人業績評価の結果を総合的に勘案したうえで、1.0と決定した。
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (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】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えます。

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、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果及び役員の職務実績に応じ、経営協議会の議を経たうえで、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

給与水準を検討するにあたって、国家公務員給与等実態調査及び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(500人以上)を参考にした。

①令和5年度国家公務員給与等実態調査において、行政職俸給表(一)の平均俸給額は322,487円になっており、全職員の平均給与月額は404,015円となっている。

②令和5年度職種別民間給与実態調査において、当該法人と同規模の事務係員・大学助教の4月の平均支給額はそれぞれ、359,647円、527,697円となっている。

本学ではこれら人事院の資料を踏まえ、国家公務員の給与水準を考慮しつつ、職員の給与の支給水準を決定している。

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。)

事務・技術職員においては人事評価を、教員においては教員評価を実施し、この結果を昇給、昇格及び勤勉手当の成績率決定の資料としている。また、年俸制適用教員については、業績給として前年の業績を反映する業績評価額と外部資金の獲得実績に応じた外部資金獲得手当を支給している。なお、本学においては、平成27年度以降、全ての新規採用教員に年俸制を適用している。

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

名古屋工業大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職手当及び期末手当・勤勉手当等)としている。

令和5年度では、①初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形でベースアップ(平均改定率1.1%)、②期末勤勉手当の支給率について、0.1月分の引上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 343	歳 49.7	千円 8,821	千円 6,343	千円 116	千円 2,478
事務・技術	人 147	歳 43.6	千円 6,489	千円 4,769	千円 126	千円 1,720
教育職種 (大学教員)	人 196	歳 54.2	千円 10,571	千円 7,524	千円 108	千円 3,047
その他医療職種 (看護師)	人	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、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。
また、医療職種(病院医師)は該当者がいないため省略している。

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員(年俸制)	人 95	歳 40.8	千円 8,887	千円 8,860	千円 76	千円 27
年俸制適用職員	人 46	歳 38.9	千円 8,048	千円 7,993	千円 76	千円 55
旧年俸制適用職員	人 49	歳 42.5	千円 9,675	千円 9,675	千円 77	千円 0
その他	人	歳	千円	千円	千円	千円

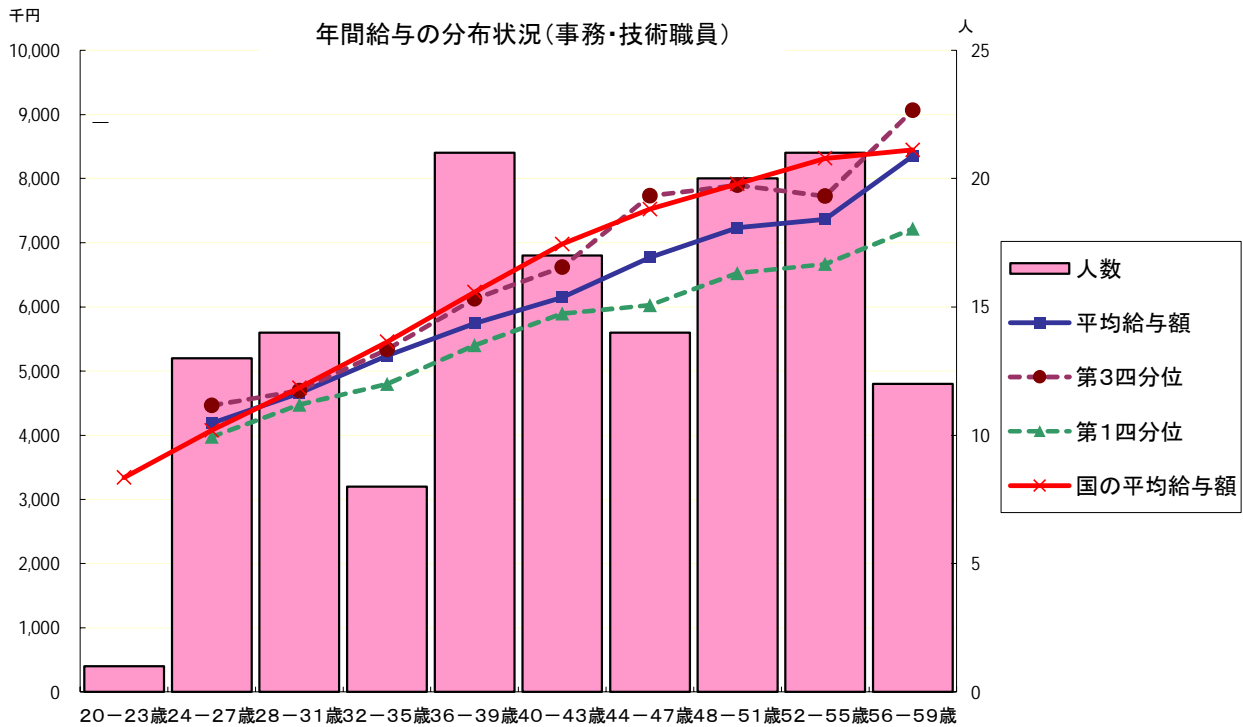
注:常勤職員(年俸制)のその他については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

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		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	人 43	歳 47.8	千円 5,328	千円 5,328	千円 156	千円 0
特任研究員	人 12	歳 43.5	千円 5,432	千円 5,432	千円 102	千円 0
特任教員	人 8	歳 51.3	千円 6,743	千円 6,743	千円 223	千円 0
特任職員(事務・技術)等	人 18	歳 47.2	千円 4,147	千円 4,147	千円 140	千円 0
その他	人 5	歳 54.5	千円 7,067	千円 7,067	千円 220	千円 0

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		うち賞与
				うち通勤手当		
再任用職員	人 9	歳 62.9	千円 4,046	千円 3,420	千円 168	千円 626
再雇用常勤職員	人 9	歳 62.9	千円 4,046	千円 3,420	千円 168	千円 626

注: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。

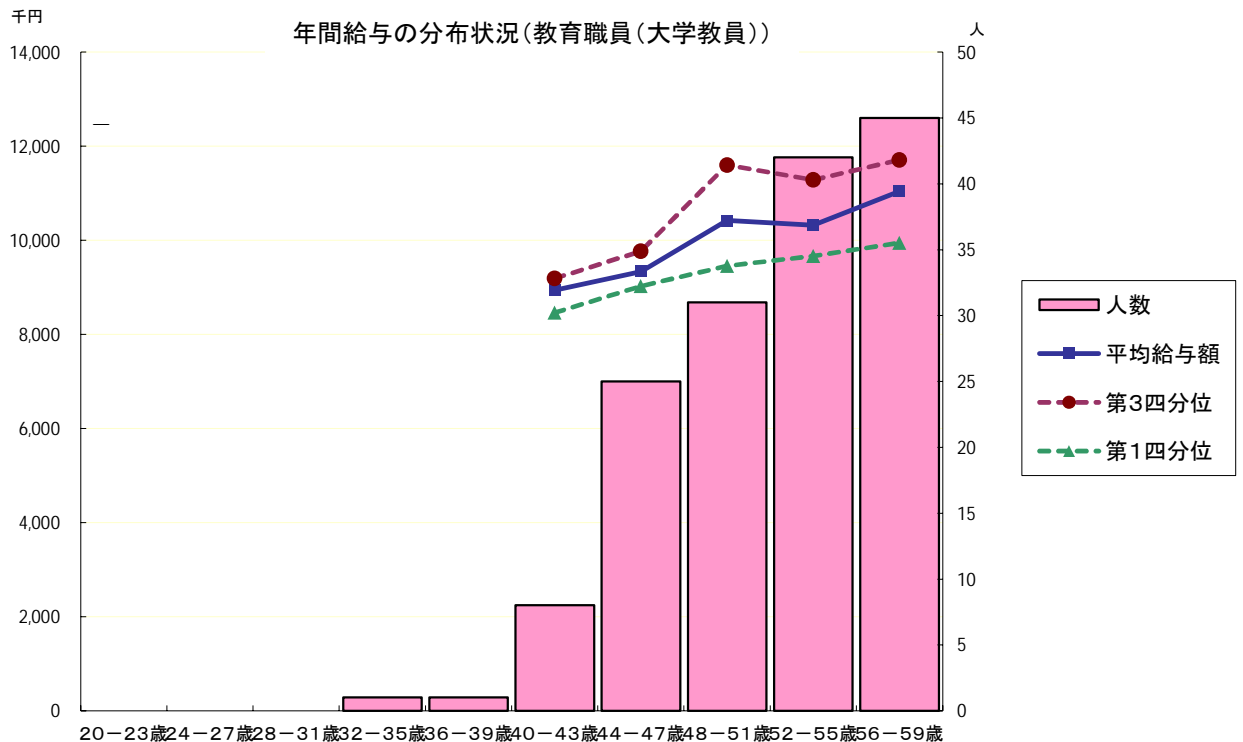
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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1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、

年間給与の平均額及び年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



注:年齢32～35歳及び年齢36～39歳の該当者はそれぞれ1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、

年間給与の平均額及び年間給与額の第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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
課長(30)	13	55.2	8,759	9,338～7,757
課長補佐(40)	18	49.2	7,659	9,135～6,267
係長(50)	61	47.3	6,512	8,867～5,173
主任(60)	21	40.1	5,643	8,753～4,696
係員(70)	32	30.5	4,514	5,891～3,835

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授(20)	102	56.8	11,550	13,605～9,708
准教授(30)	83	52.2	9,501	10,211～7,271
助教(50)	11	46.0	7,637	8,221～7,145

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	% 54.4	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 45.6	% 45.7
	最高～最低	% 53.7～41.9	% 52.6～42.7	% 52.7～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.9	% 54.8	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.1	% 45.2	% 45.1
	最高～最低	% 49.8～42.1	% 49.8～41.8	% 49.8～42.3

(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)	% 54.7	% 54	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 46	% 45.7
	最高～最低	% 49.7～35.3	% 49.7～43.2	% 48.0～43.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.4	% 55.2	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.6	% 44.8	% 44.7
	最高～最低	% 49.0～42.5	% 49.0～42.7	% 47.2～42.6

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 92.6 ・年齢・地域勘案 94.5 ・年齢・学歴勘案 91.2 ・年齢・地域・学歴勘案 94.2 (参考)対他法人 106.6
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) 令和5年度予算における支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は42.1%であり、対国家公務員の給与水準指数は92.6である。また、累積欠損額0円(令和5年度決算)である。以上のことから、給与は適切な水準である。</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	今後も適正な給与水準を維持するよう努めていく。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 104.5

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

(扶養家族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 226,981円 年間給与 3,321,822円

○35歳(係長)

月額 314,898円 年間給与 5,174,692円

○50歳(副課長)

月額 479,377円 年間給与 7,769,040円

○35歳(准教授)

月額 465,491円 年間給与 7,743,894円

○50歳(教授)

月額 639,687円 年間給与 10,819,006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

注:27歳(博士修了初任給)については年俸制適用者しかいないため、モデル給与を記載していない。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

事務・技術職員においては人事評価を、教員においては教員評価を実施し、この結果を昇給、昇格及び勤勉手当の成績率決定の資料としている。また、年俸制適用教員については、業績給として前年の業績を反映する業績評価額と外部資金の獲得実績に応じた外部資金獲得手当を支給している。なお、本学においては、平成27年度以降、全ての新規採用教員に年俸制を適用している。

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 4,466,787	千円 4,520,374	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 289,318	千円 316,925	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,077,831	千円 1,110,108	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 805,102	千円 824,580	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,639,038	千円 6,771,987	千円	千円	千円	千円

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。

注：「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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「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、報酬等支給総額が昨年度と比べて約1.19%増加した理由は以下のとおりである。
 - ①若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形でベースアップ(平均1.1%)したため。
 - ②期末勤勉手当の支給率について、0.1月分の引き上げをしたため。
- また、最広義人件費が昨年度と比べて約2.00%増額した理由は以下のとおりである。
 - ①退職手当支給額について昨年度より退職者数が増加したため、前年度より約9.54%増額した。
 - ②非常勤役職員等給与について昨年度より非常勤職員の従事時間数が増加したことにより約2.99%増額した。

Ⅳ その他

事務職員、技術職員及び医療技術職員の定年年齢は61歳である。事務職員、技術職員及び医療技術職員については、令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間に定年年齢を60歳から65歳に段階的に引き上げる。定年年齢の引上げに伴い、事務職員、技術職員及び医療技術職員については、原則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ているほか、職員の基本給について60歳に達する年度から7割水準とすることとした。