

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4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4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165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4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改定(6月:年間3.35ヶ月分→年間3.25ヶ月分 12月:年間3.25ヶ月分→年間3.30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4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4年度については改定していない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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 16,310	千円 11,581	千円 4,617	千円 112 (寒冷地手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 13,818	千円 9,816	千円 3,914	千円 64 (寒冷地手当) 24 (通勤手当)			
B理事	千円 11,962	千円 8,472	千円 3,378	千円 112 (寒冷地手当) 0 (通勤手当)			
C理事	千円 12,837	千円 9,132	千円 3,641	千円 64 (寒冷地手当) 0 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	千円 2,316	千円 2,316	千円 0	千円 0 ()			※
B監事 (非常勤)	千円 2,316	千円 2,316	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

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える。

理事

本学には3名の理事があり、学長のリーダーシップの下、それぞれが総務・学術担当及び評価・財務担当、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(名古屋工業大学、豊橋技術科学大学及び京都工芸繊維大学の理事の平均年間報酬額13,122千円:地域手当その他諸手当を除く。)と同水準である。(令和3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える。

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)があり、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(名古屋工業大学、豊橋技術科学大学及び京都工芸繊維大学の監事(非常勤)の平均年間報酬額2,288千円)と同水準でもある。(令和3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える。

4 役員の退職手当の支給状況(令和4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

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4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4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405,049円となっており、全職員の平均給与月額は413,064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443,135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4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120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4年度は、以下のとおり給与制度の改定を実施した。

(1) 俸給表

① 一般職俸給表(一)

1級(大卒程度)の初任給を3,000円、1級(高卒者)の初任給を4,000円引き上げる。
これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改正を行う(平均改定率0.3%)。

② その他の俸給表

一般職俸給表(二)、教育職俸給表及び医療職俸給表も上記との均衡を考慮した改正を行う。なお、指定職俸給表については改正しない。

(2) 俸給の調整額

1級1号俸～10号俸の調整基本額を数百円程度引き上げる。

(3) 勤勉手当

〈6月〉

- ・期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を0.15月分引き下げて4.30月とする。
また、特定管理職員、指定職俸給表適用職員及び再雇用職員についても同程度の引下げとする(ただし、令和3年12月の期末手当引き下げ相当額の調整は行わないこととする。)
- ・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。

〈12月〉

- ・期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を0.10月分引き上げて4.40月とする。
- ・勤務実績に応じた給与を推進するため引き上げ分を勤勉手当に配分する。
- ・令和5年度以降は、勤勉手当の支給割合を6月期と12月期で平準化する。

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4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	184	49.8	7,481	5,423	39	2,058
事務・技術	80	43.7	5,780	4,257	39	1,523
教育職種 (大学教員)	104	54.5	8,790	6,321	39	2,469
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					
その他医療職種 (看護師)						

〔年俸制適用者〕

区分	人員	平均年齢	令和4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	50	44.3	7,793	7,793	36	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (新年俸制適用教員)	38	42.2	7,401	7,401	41	0
教育職種 (旧年俸制適用教員)	12	50.8	9,033	9,033	21	0
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					
その他医療職種 (看護師)	該当者なし					

再任用職員	4	62.8	2,872	2,419	19	453
事務・技術	4	62.8	2,872	2,419	19	453
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
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
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

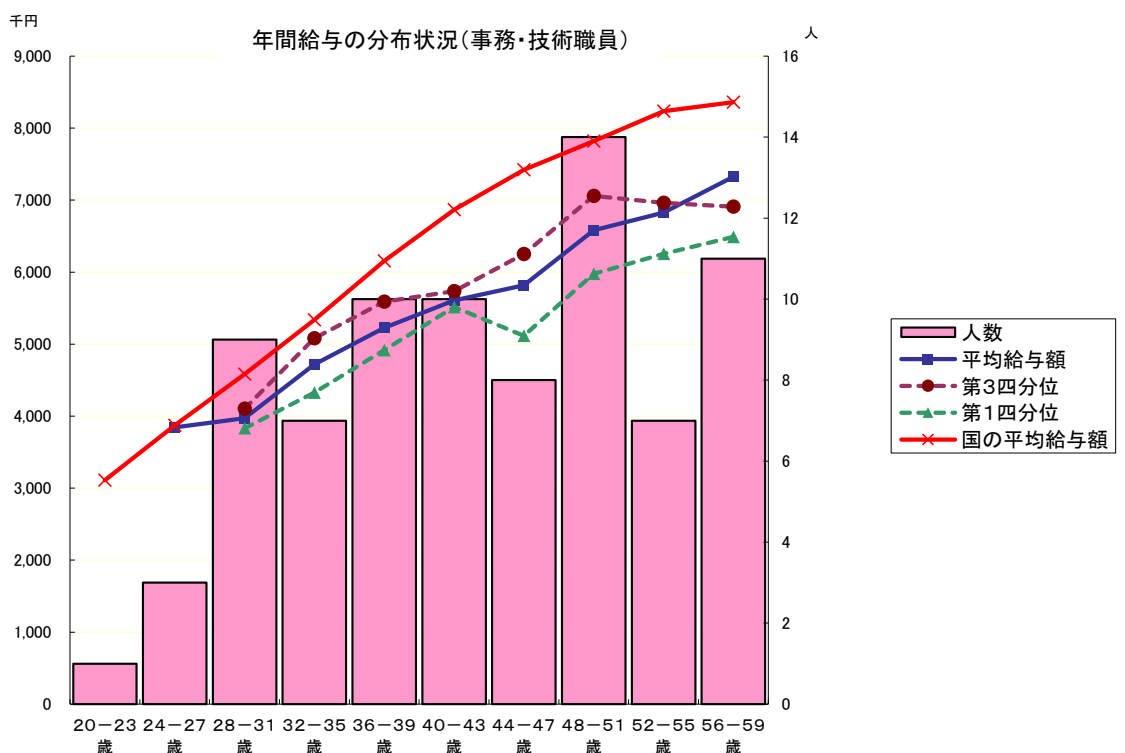
〔年俸制適用者〕

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	46.7	5,278	5,278	56	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	46.7	5,278	5,278	56	0
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

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。

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。

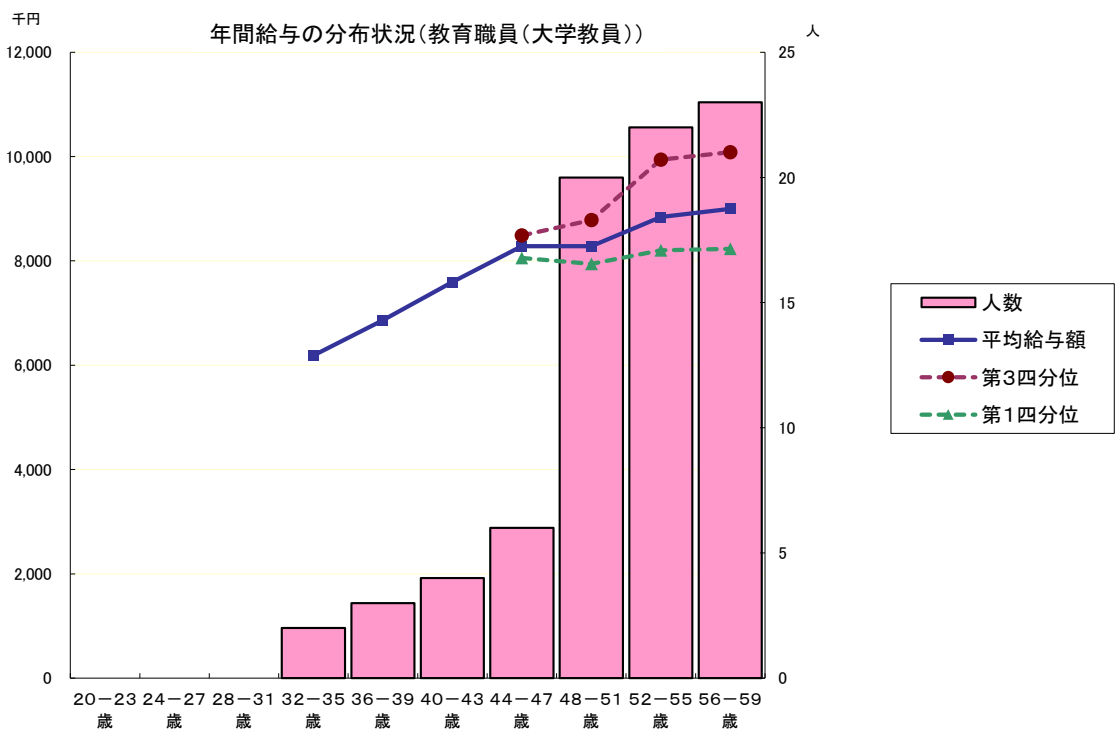
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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: 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: 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32～35歳、36～39歳、40～43歳の該当者は4人以下であるため、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。

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)／医療職員(病院看護師))

(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
事務局長	1			
課長	5	53.1	7,935	8,860～6,756
副課長	10	53.4	6,728	7,099～6,160
係長	36	47.4	5,999	6,964～5,001
主任	11	36.5	4,941	5,370～4,326
係員	17	31.1	4,090	5,117～3,565

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)
	人	歳	千円	千円
教授	43	58.5	9,919	11,073～8,748
准教授	44	52.4	8,360	9,388～6,985
講師	3	53.2	7,951	
助教	14	48.9	6,566	7,176～6,025

注:講師の該当者は3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4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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)	52.5	50.5	51.5
	最高～最低	56.4～41.6	58.0～43.9	57.2～44.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)	55.9	53.5	54.7
	最高～最低	48.6～40.1	50.8～42.8	47.7～42.5

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)	54.4	52.5	53.5
	最高～最低	48.4～42.6	50.7～44.9	49.3～43.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)	56.3	54.0	55.1
	最高～最低	47.8～35.1	50.7～40.2	48.7～40.7

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 84.7 ・年齢・地域勘案 94.0 ・年齢・学歴勘案 83.9 ・年齢・地域・学歴勘案 93.3 (参考) 対他法人 97.5
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>(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 60.73% (国からの財政支出額 3,478百万円、支出予算の総額 5,727百万円：令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和3年度決算)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 71.25%(常勤職員数80名中57名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 37.35%】 (支出総額 5,566,168千円、給与・報酬等支給総額 2,078,939千円：令和3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なるように努める。

○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 88.1

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4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 185,200円 年間給与 3,052,000円
 - 35歳(事務局「係長」)
月額 287,400円 年間給与 4,800,000円
 - 50歳(事務局「副課長」)
月額 373,800円 年間給与 6,327,000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 310,250円 年間給与 5,112,000円
 - 35歳(助教)
月額 349,850円 年間給与 5,843,000円
 - 50歳(教授)
月額 530,700円 年間給与 9,102,000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	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 2,071,991	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 55,244	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 281,055	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 361,571	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,769,861	千円	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。

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0.33%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1.96%減となった要因
上記に記載した要因による給与、報酬等支給総額の減少、定年退職者数減少による退職手当支給額の減少により、最広義人件費は減額となっている。

IV その他

特になし