

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人東京農工大学(法人番号1012405001281)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、国家公務員のほか、人数規模が同規模(本学常勤教職員約600人)である民間企業の役員報酬を参考にした。

- (1) 事務次官年間報酬額・・・23,235千円
- (2) 民間企業の役員の年間報酬額・・・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。)

期末特別手当について、その者の業績に応じ、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することが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

本学役員報酬規程に則り、俸給及び諸手当(地域手当、通勤手当、期末特別手当)としている。

期末特別手当については、基準額(俸給+地域手当+加算額)に100分の165(12月期においては100分の168.2)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、そしてその者の業績に応じ、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

理事

同上

理事(非常勤)

本学役員報酬規程に則り、その勤務状況等を考慮して経営協議会の議を経て俸給月額を決定することとしている。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

本学役員報酬規程に則り、その勤務状況等を考慮して経営協議会の議を経て俸給月額を決定することとしている。

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	18,580	11,592	5,249	1,738 (地域手当)			
A理事	16,110	9,874	4,448	1,473 (地域手当) 315 (通勤手当)			
B理事	15,888	9,824	4,448	1,473 (地域手当) 142 (通勤手当)		3月31日	
C理事	14,552	8,480	3,981	1,696 (地域手当) 394 (通勤手当)	4月1日		
D理事 (非常勤)	4,800	4,800		()			
E理事 (非常勤)	4,800	4,800		()			
A監事	該当なし			()			
C監事 (非常勤)	3,000	3,000		()			
D監事 (非常勤)	3,000	3,000		()			

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、基本理念である「MORE SENSE」(使命志向型教育研究—美しい地球持続のための全学的努力)に基づき、学長のリーダーシップの下で、科学を基盤に人の価値を知的に社会的に最大に高める世界第一線の研究大学を目指している。

そうした中で、本学の学長は、職員数約600人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)や事務次官の年間給与額(23,235千円)と比べてそれ以下となっている。

また、本学では、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や職責の重さは上記のとおり法人化移行前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や職責の重さ、民間企業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

本学の理事は、学長を補佐して各担当業務を掌理し、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重責を担っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬(29,096千円)や事務次官の年間給与額(23,235千円)と比べてそれ以下となっている。

また、本学では、理事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、理事の職務内容の特性や職責の重さは上記のとおり法人化移行前と同等以上であるといえる。

こうした職務内容の特性や職責の重さ、民間企業等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)

本学の理事(非常勤)は、運営担当及び事業担当として、学長を補佐して担当業務を掌理する重責を担っている。

理事(非常勤)の報酬月額は、理事(常勤)の報酬月額及び勤務状況等を考慮して決定しているが、理事(非常勤)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)と比べてそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や職責の重さ、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)

本学の監事(非常勤)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(非常勤)の報酬月額は、理事(常勤)の報酬月額及び勤務状況等を考慮して決定しているが、監事(非常勤)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)と比べてそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や職責の重さ、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)	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	該当者なし				
理事B	4,118 (40,424)	4 (37)	0 (10)	R6.3.31	1.0
理事 (非常勤)	該当者なし				
監事 (非常勤)	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

注:理事B欄の上段は役員在職期間の数字、括弧書きは役員・職員在職通算期間の数字を記入する。

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B	当該理事は、令和2年4月から経営・企画担当、令和3年4月から総務・経営企画担当、令和4年4月から統括・経営担当、令和5年4月から総務・人事担当として、学長を補佐し、本学の研究戦略にとどまらず、学長ビジョンを実現させる機能強化戦略に大きく貢献した。 当該理事の業績勘案率については、これら担当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上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
理事 (非常勤)	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】

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、役員退職手当の水準は妥当であると考える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別手当について、その者の業績に応じ、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増減することが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

本学職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員のほか、令和5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(本学常勤職員約600人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1)国家公務員・・・令和5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 $404,015$ 円となっている。

(2)職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模の事務係長の4月の平均支給額は、 $512,584$ 円となっている。

なお、上記(1)(2)に対応する本学職員の平均給与月額は $320,510$ 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。)

昇給・昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、本学の人事評価制度による評価の結果等を考慮している。

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

本学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、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、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、宿日直手当、休日勤務特別手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、入試手当及び学位論文審査手当)としている。

期末手当については、基準額(俸給+俸給の調整額+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に100分の120(12月期においては100分の121.6)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、基準額(俸給+俸給の調整額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に本学勤勉手当支給要項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。

2 職員給与との支給状況

① 職種別支給状況 (年俸制適用者以外の職員)

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	373	49.6	8,529	6,181	100	2,348
事務・技術	174	45.6	6,694	4,934	111	1,760
教育職種 (大学教員)	196	53.2	10,207	7,322	90	2,885
技能・労務職種	3	49.5	5,387	3,980	85	1,407
その他医療職種(看護師)						

非常勤職員	26	45.5	4,894	3,569	84	1,325
事務・技術	9	55.9	5,085	3,653	145	1,432
教育職種 (大学教員)	11	38.8	5,314	3,917	40	1,397
その他事務・技術	6	42.2	3,839	2,808	75	1,031

注1:常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、非常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、在外職員、任期付職員並びに再任用職員については、該当者がいないため省略。

注2: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3:「技能・労務職種」とは、林業作業等の技能的業務に従事する職員を示す。

① 職種別支給状況 (年俸制適用者)

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	135	45.3	9,614	7,633	88	1,981
教育職種 (大学教員)	135	45.3	9,614	7,633	88	1,981

非常勤職員	47	44.4	6,653	6,653	92	0
その他教育職種(年俸制)	41	43.1	6,940	6,940	87	0
その他事務・技術(年俸制)	6	53	4,691	4,691	121	0
その他URA(年俸制)						

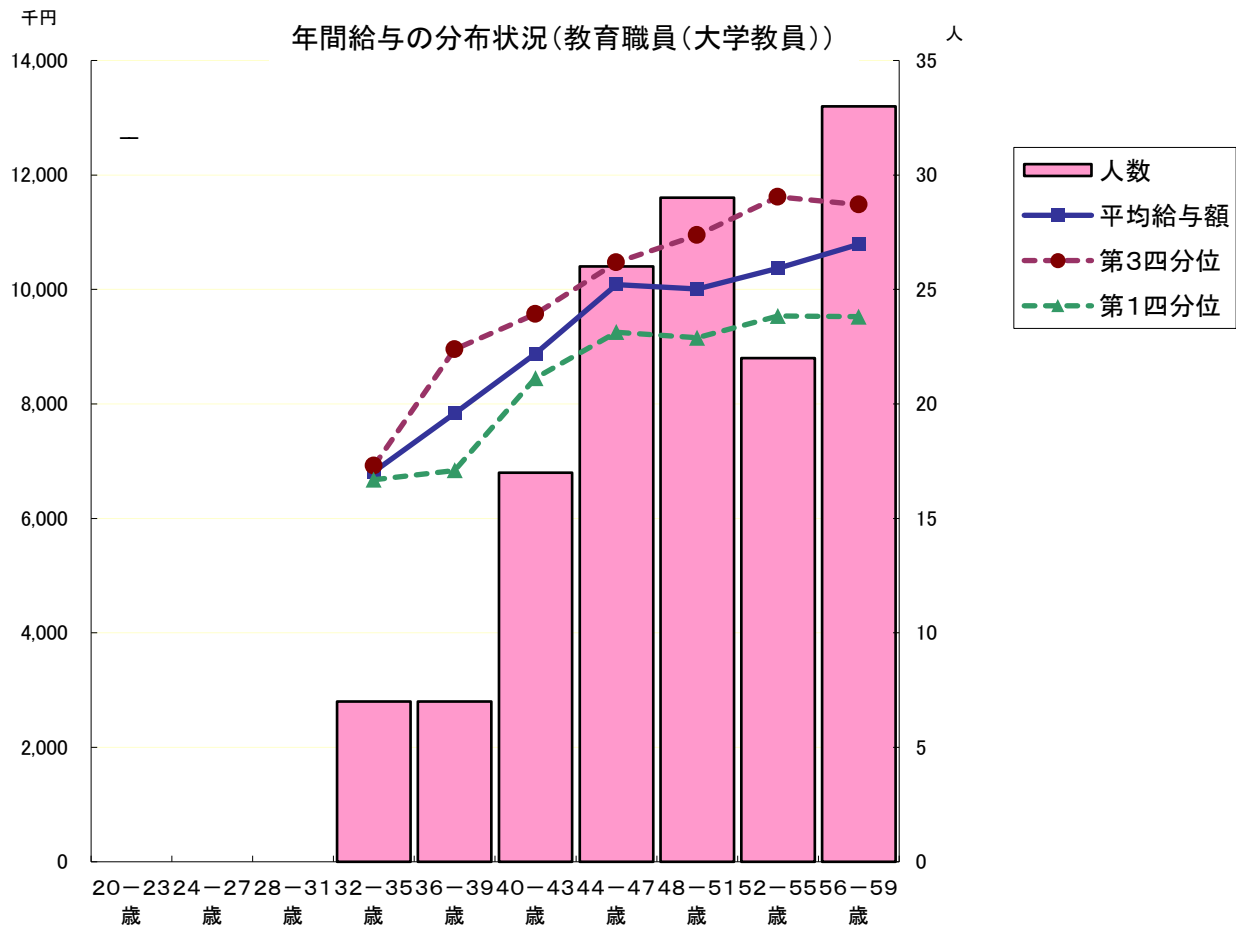
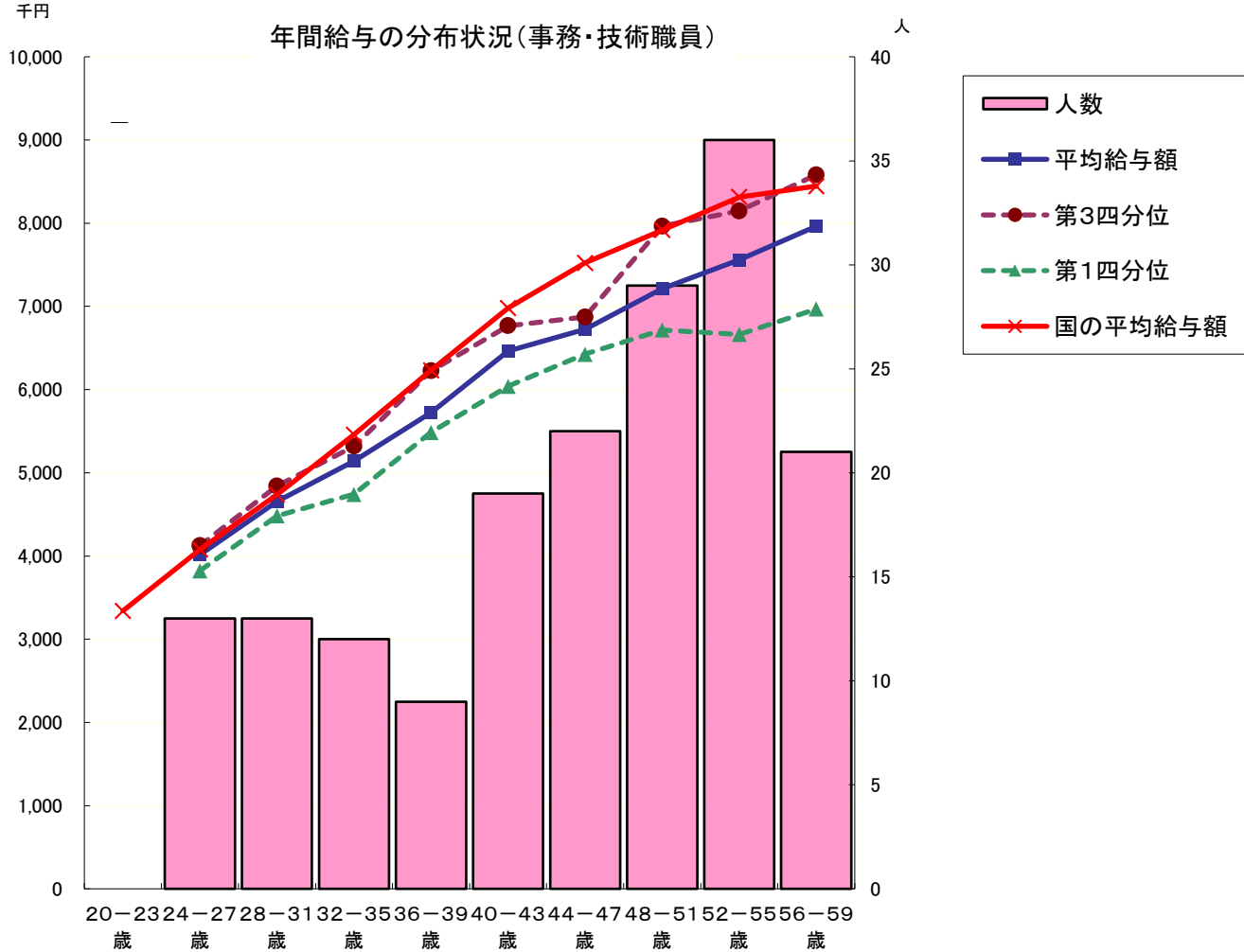
注1:非常勤職員その他URA(年俸制)については、該当者が少数のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注2:その他教育職種(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制の特任教員等を示す。

注3:その他事務・技術(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制の職員等を示す。

注4:その他URA(年俸制)とは、競争的資金等により雇用される年俸制の職員等を示す。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(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	6	53.3	9,253	10,933 ～8,603
課長	9	54.1	8,932	9,815 ～8,508
室長・副課長	30	52.2	7,911	8,581 ～6,712
係長	80	47.4	6,581	7,601 ～5,312
主任	19	42.2	5,549	6,935 ～4,434
係員	29	30.9	4,444	5,660 ～3,729

注: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。

(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	89	58.0	11,504	13,734 ～9,384
准教授	77	50.9	9,505	10,496 ～8,262
講師	11	45.6	8,280	9,254 ～7,147
助教	19	44.2	7,165	7,751 ～6,526

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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	54.4	54.2	54.3
	最高～最低	56.7～40.9	56.6～42.4	55.2～42.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	54.7	54.8	54.7
	最高～最低	50.3～41.9	50.3～41.9	48.8～42.9

(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)(平均)	53.2	53.2	53.2
	最高～最低	54.2～43.5	53.9～43.4	54.0～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	55.1	55.1	55.1
	最高～最低	53.3～42.4	53.0～42.3	53.1～42.4

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 92.3 ・年齢・地域勘案 93.8 ・年齢・学歴勘案 91.5 ・年齢・地域・学歴勘案 93.9 (参考) 対他法人 106.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
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 51% (国からの財政支出額:8,120,000千円、支出予算の総額:15,883,000千円(令和5年度予算))</p> <p>【検証結果】 本学の対国家公務員指数及び参考指数(地域勘案、学歴勘案及び地域・学歴勘案)は全て100未満であることから、給与水準は適切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	今後も適切な給与水準の維持に努める。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 104.4

(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

(扶養親族がない場合)

事務・技術職員

○22歳(大卒初任給)

月額196,200円 年間給与3,209,000円

○35歳(係長)

月額320,510円 年間給与5,312,000円

○50歳(室長・副課長)

月額476,100円 年間給与7,740,000円

教育職員

○27歳(博士修了初任給)

月額301,800円 年間給与4,937,000円

○35歳(准教授)

月額456,090円 年間給与7,659,000円

○50歳(教授)

月額587,770円 年間給与9,998,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円(教授の場合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

昇給・昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、本学の人事評価制度による評価の結果等を考慮している。

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 5,162,504	千円 5,308,516	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 319,677	千円 359,108	千円	千円	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,511,022	千円 1,633,459	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,003,726	千円 1,081,575	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,996,929	千円 8,382,658	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、報酬等支給総額は、前年度比2.8%増となっているが、これは給与支給人数が増加(前年度比2.4%増)したことによるものと考えられる。

退職手当支給額は、前年度比12.3%増となっているが、これは退職手当支給人数が増加(前年度比29.4%増)したことによるものと考えられる。

最広義人件費は、前年度比4.8%増となっているが、前述の事由によるものと考えられる。

なお、優れた研究業績等を有する教授、若手教員及び学内施設教員を対象とする年俸制給与制度を導入し、令和5年度末までに48名の教育職員に適用しているところであり、この年俸制適用者の給与には退職手当相当分が含まれているため、給与、報酬等支給総額にはこの年俸制適用者の退職手当相当分が含まれている。

また、「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1月15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、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要: 退職手当基本額の調整率を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: 退職手当基本額の調整率を87/100 から83.7/100 に引き下げた。

なお、規則改正にあたり、必要な会議に付議するなど所要の手続きを経る必要があったことから、措置の開始時期は、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

職員の定年年齢は65歳である。教育職員については、すでに65歳になっているが、事務・技術職員については、令和5年4月1日から定年年齢が65歳となり、令和13年3月31日までの間に段階的に引上げを行うこととなった。なお、管理監督職の事務・技術職員は60歳年度の翌年度の4月1日から非管理監督職に降任する制度を設けているほか、基本給については7割水準とすることとした。