

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人九州工業大学(法人番号9290805003499)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

九州工業大学の主要事業は、教育・研究である。

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、私立大学、類似事業を実施している独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる法人等を参考とした。学長の報酬は、事務次官の報酬も参考とした。

(1) 職員数が同規模(500人以上1000人未満)である民間企業の役員報酬・・・29,096千円

(2) 事務次官の年間報酬額・・・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。)

九州工業大学では、期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案した役員の職務実績に応じ、学長はその額の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

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、九州工業大学役員給与規程に則り、本給(968.5千円)に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、管理職員特別勤務手当を加算して算出している。期末特別手当について、法人役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に100分の170を乗じ、さらに基準日以前6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年度には、期末特別手当支給率引上げ(0.1月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、法人役員給与規程に則り、本給(708千円～820千円)に地域手当(3%)、実態に応じて通勤手当、単身赴任手当、広域異動手当、管理職員特別勤務手当を加算して算出している。期末特別手当について、法人役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額に100分の170を乗じ、さらに基準日以前6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年度には、教授を併任している理事について、本給を708千円から763千円に引上げ、期末特別手当支給率引上げ(0.1月分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。理事(非常勤)の月額については、法人役員給与規程に則り、本給(150千円～300千円)の範囲で当該役員の勤務形態により学長が別に定めるとしている。なお、令和5年度には、報酬を200千円から300千円に引上げた。

監事(常勤)

該当者なし

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。監事(非常勤)の月額については、法人役員給与規程に則り、本給(150千円)と定めるとしている。

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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,020	11,616	4,890	348 (地域手当) 165 (通勤手当)			※
A理事	2,681	1,412	1,384	42 (地域手当) -157 (通勤手当)		5月16日	※
B理事	13,930	9,156	4,240	274 (地域手当) 259 (通勤手当)			※
C理事	13,945	9,156	4,240	274 (地域手当) 274 (通勤手当)			※
D理事	12,680	8,496	3,761	254 (地域手当) 168 (通勤手当)		3月31日	
E理事 (非常勤)	3,600	3,600		()			
監事 (常勤)	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	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、各内訳が千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

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

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアに設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度改革を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、本法人の学長は非常勤を除く職員数500名を超える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4分の3以下である。

本法人では、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と言え、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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員、他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアに設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度改革を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、九州工業大学の理事は学長を補佐してその業務を掌理している。

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29,096千円と比較した場合半分以下である。

本法人では、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は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員、他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

理事(非常勤)

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアに設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度改革を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、九州工業大学の理事は学長を補佐してその業務を掌理している。

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29,096千円と比較した場合半分以下である。

本法人では、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は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員、他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられるが、非常勤役員の報酬を検討する必要があると考えている。

監事(常勤)

該当者なし

監事(非常勤)

九州工業大学は、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成する」という基本理念に基づき、研究教育の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たし、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成することを使命としており、アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革、イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、マレーシアに設置した海外教育研究拠点の活用や海外研修プログラムによる国際化の推進、教職員の選択的年俸制度や在宅勤務制度の導入等による組織制度改革を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、本法人の監事は、法人や大学の業務や財務状況を把握し監査している。

監事の職務内容の特性は、法人化移行前と比べ監査する内容や書類調査は、法令上も実質的にも高度化していると言える。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。ただし1名以上の監事の常勤化に伴い、また総合的にも非常勤役員の報酬を検討する必要があると考えている。

【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、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) 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	該当なし				
理事A	2,806 (24,552)	3 (30)	5月16日	1.0	※
理事D	3,555	4 0	3月31日	1.0	
理事 (非常勤)	該当者なし				
監事 (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

理事A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	該当なし
理事A	当該理事は教育・DX担当として、グローバルコンピテンシーを有する人材を育成・アクティブラーニングやグローバル化対応教育等の強化による教育改革・教育環境整備等に関する基盤を整備し、本法人の運営、特に教育分野推進に大きく貢献した。 当該理事の業績勘案率については、本法人役員退職手当規程第6条第2項により役員の業績に応じ退職手当を増減できることとしており、1.0と決定した。
理事D	当該理事は総務・経営改革担当として、民間企業経営のノウハウを生かし、本法人の組織改革等に大きく貢献した。 当該理事の業績勘案率については、本法人役員退職手当規程第6条第2項により役員の業績に応じ退職手当を増減できることとしており、1.0と決定した。
理事 (非常勤)	該当者なし
監事 (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

役員報酬では、期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、役員の職務実績に応じ、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。
退職手当では、役員としての在職期間におけるその者の業績に応じて、増額又は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

法人職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員、他の国立大学法人等、令和5年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(常勤職員数500人以上)職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国家公務員・・・令和5年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額
は、404,015円となっており、全職員の平均給与月額は412,747円となっている。
- (2) 他の国立大学法人等・・・令和5年において、本法人年齢ベースで、事務職員・技術職員
の平均年間給与額は6,268千円、大学教員は9,293千円となっている
- (3) 職種別民間給与実態調査において、本法人と同等の規模(500人以上)の大学卒の平均
給与月額は次のとおりとなっている。

事務課長	668,608	技術課長	641,109
事務課長代理	588,324	技術課長代理	554,958
事務係長	519,960	技術係長	542,472
事務主任	453,232	技術主任	461,518
事務係員	368,649	技術係員	387,773

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。)

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに、勤勉手当の成績率を決定している。業績給は、基本給の一定割合と教育職員毎に定めた金額との合計額に業績評価率を乗じて得た額とする。教育職員の年俸制適用制職員の採用を実施しており、適用者は令和5年度には232人となり、教育職員の4分の3を超えている。

期末手当及び勤勉手当を支給される職員のうち、国家公務員の一般職給与法行政職(一)7級相当職以上の者は、それ以外の職員と比べ勤勉手当の支給割合を高くし、より業績を反映させるようにしている。

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

法人職員給与規程に則り、本給、本給の調整額及び諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、広域異動手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、高度専門職手当、特地勤務手当等、安全衛生管理手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び競争的研究費等業績手当)としている。

期末手当については、夏季及び冬季においてそれぞれ、期末手当基準額(本給の月額(本給+本給の調整額。以下同じ)+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額)に100分の122.5を乗じ、さらに基準日以前6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(本給の月額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算額)に職員の勤務期間による割合に職員の勤務成績による割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度には、全給料表で月収ベースで約2.7%、並びに期末手当及び勤勉手当の支給率を年間で0.1ヶ月分、それぞれ引上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

①-1 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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	243	48.3	6,850	5,014	114	1,836
事務職員・技術職員	158	46.4	6,002	4,405	102	1,597
教育職員 (大学教員)	72	53.1	8,774	6,370	131	2,404
高度専門職員	9	42.9	6,890	5,249	205	1,641
その他医療職 (保健師)	4	47.3	5,590	4,071	97	1,519
再任用職員	12	62.3	3,554	3,114	92	440
事務職員・技術職員	12	62.3	3,554	3,114	92	440

①-2 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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	232	50.1	9,033	7,002	132	2,031
(年俸制教育職員)(専門職教員)を除いて集計						
教育職種(年俸制教育職員)	1					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表示しない。
教育職種(専門職教員)	2					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表示しない。
教育職種(年俸制適用教育職員)	8	56.4	12,360	12,360	145	0
教育職種(第二期年俸制適用教育職員)	224	49.9	8,914	6,811	131	2,103
非常勤職員	88	45.1	3,388	3,388	76	0
教育職種(年俸制職員)	25	42.9	5,216	5,216	60	0
行政職種(年俸制職員)	63	46.0	2,662	2,662	82	0

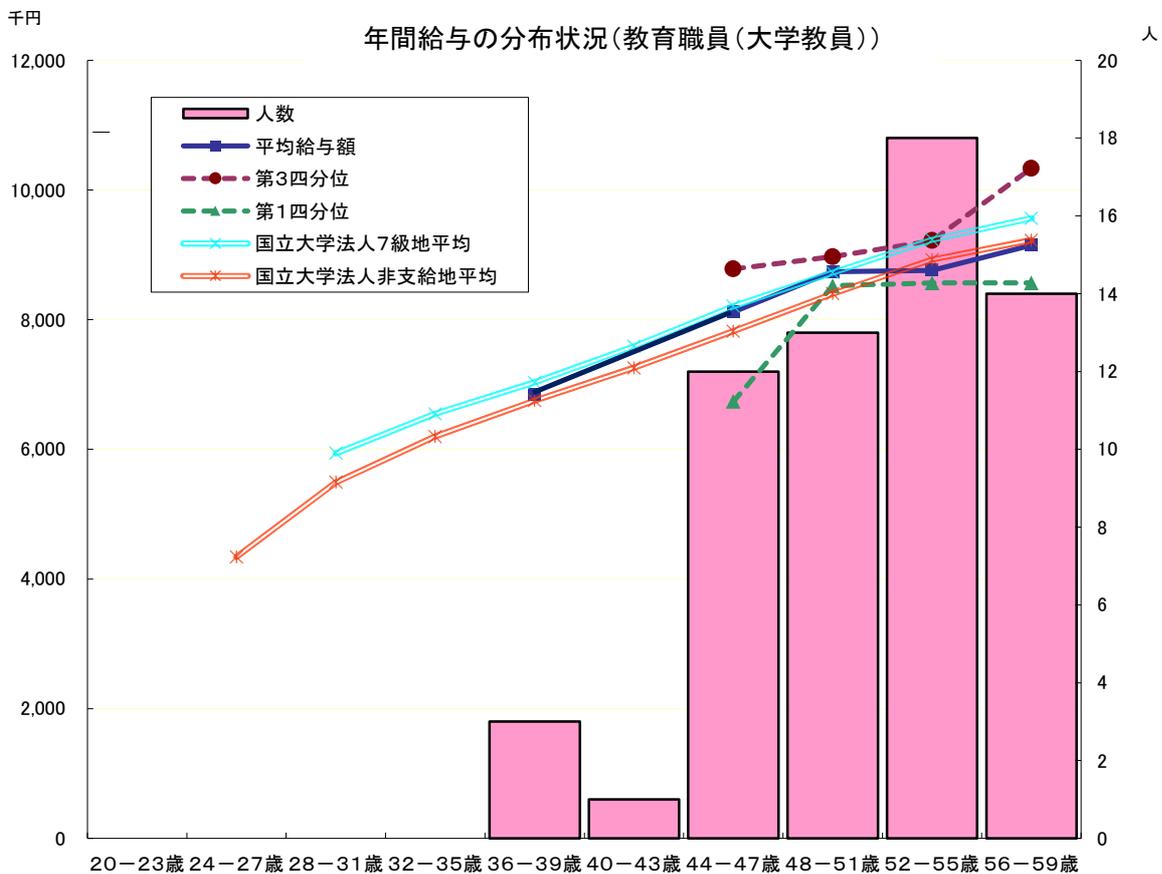
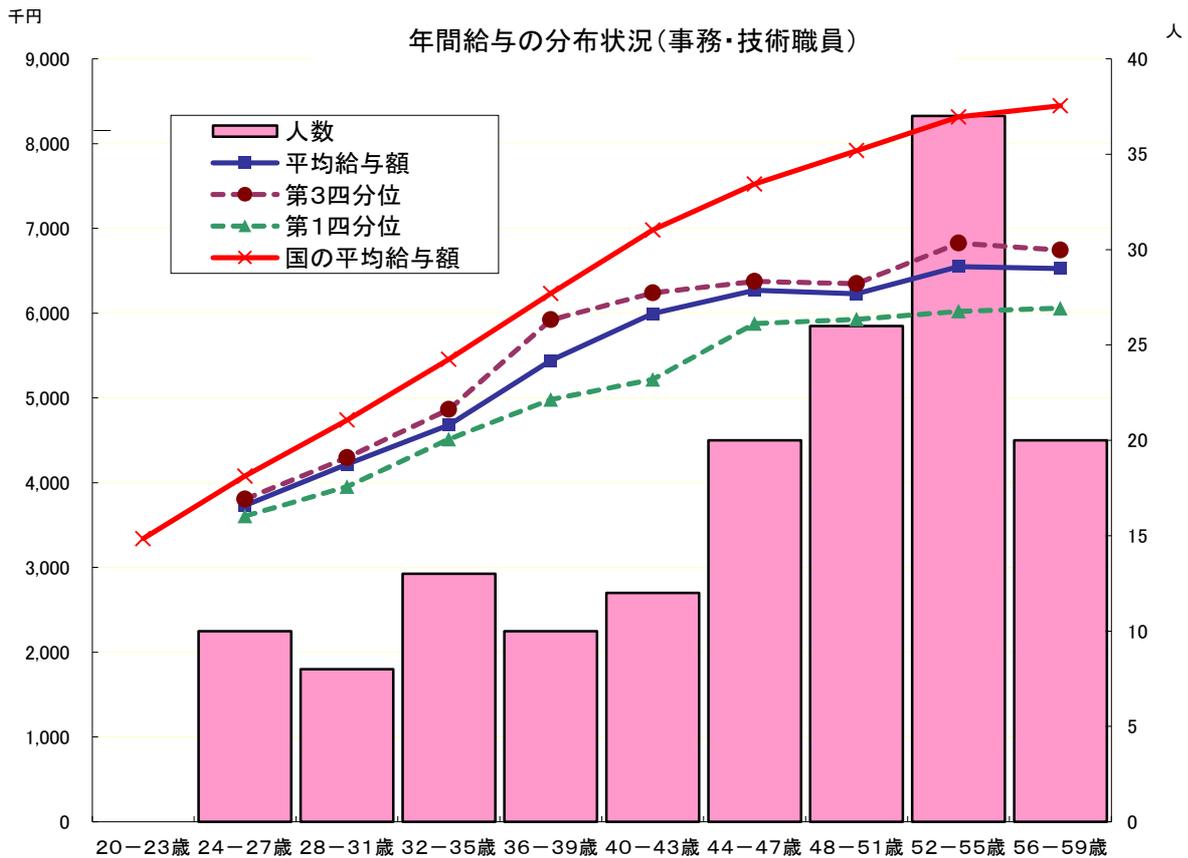
注1:在外職員、任期付職員及び医療職員(病院医師)(病院看護師)は、該当者がいない。

注2:「年俸制教育職員」は、平成25年度より導入された本法人独自の制度。

「年俸制適用教育職員」は、平成27年度より導入された年俸制導入促進費を利用した制度。

注3:総額、各内訳が千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

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))[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:教育職員(大学教員)の分布状況について、36-39歳の該当者がそれぞれ4人以下のため、平均給与額のみ表示。

40-43歳の該当者が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、平均給与額も表示しない。

注3:教育職員(大学教員)の国立大学法人の平均は、本法人が所在する地域(国家公務員地域手当の級地)と同じ地域に所在する国立大学法人の平均額。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務職員・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務職員・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	
部長	2		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表示しない。		
課長	22	50.1	7,453	8,107	～ 6,023
課長補佐(技術専門員)	14	53.7	6,484	7,032	～ 5,004
係長(技術専門職員)	84	48.8	5,963	6,910	～ 4,707
主任	18	41.2	4,984	7,285	～ 4,080
係員(技術職員)	18	29.1	3,974	5,052	～ 3,496

(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	16	56.9	10,216	11,014	～ 9,793
准教授	43	52.2	8,626	9,250	～ 7,875
講師	1		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表示しない。		
助教	12	50.4	6,643	7,110	～ 6,232

④ 賞与(令和5年度)における査定部分の比率(事務職員・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務職員・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)	% 55.1	% 55.1	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.9	44.9	44.9
	最高～最低	47.3～43.2	47.2～43.2	47.2～43.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.1	% 55.4	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.9	44.6	44.7
	最高～最低	49.8～41.6	47.2～40.5	47.2～41.1

(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)	% 56.1	% 56.0	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.9	44.0	43.9
	最高～最低	44.3～43.3	44.4～43.5	44.4～43.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.0	% 56.0	% 56.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.0	44.0	44.0
	最高～最低	48.7～42.1	45.2～32.1	45.1～41.4

3 給与水準の妥当性の検証等

事務職員・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 81.4 ・年齢・地域勘案 89.0 ・年齢・学歴勘案 81.3 ・年齢・地域・学歴勘案 88.7 ・(参考)対他法人 93.9
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>【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 57億円 支出予算の総額 111億円 令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし】</p> <p>【検証結果】</p> <p>対国家公務員指数は81.4、その他の地域勘案指数、学歴勘案指数及び地域・学歴勘案指数でも、国の水準を下回っている。対国立大学法人等指数は93.9であり、他の国立大学法人等の水準も下回っている。適切な給与水準は保っているが、特に年齢の高い層の給与が対国家公務員指数と乖離していると見受けられるため、給与基準を検討する必要があると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>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	今後も国家公務員や民間企業等の給与水準を十分に考慮し、適切な給与水準に設定するよう努める。

○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 88.2

(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】

- 22歳(大卒初任給)
月額 196,200円 年間給与 3,334,400円
- 35歳(主任等)
月額 273,800円 年間給与 4,716,600円
- 50歳(課長補佐・技術専門員)
月額 362,400円 年間給与 6,326,900円

【教育職員(大学教員)】

- 27歳(助教・博士後期課程修了初任給)
月額 312,300円 年間給与 5,452,200円
- 35歳(助教)
月額 345,800円 年間給与 6,037,100円
- 50歳(教授)
月額 500,300円 年間給与 8,966,300円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当
(配偶者月額6,500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

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに、勤勉手当の成績率を決定している。業績給は、基本給の一定割合と教育職員毎に定めた金額との合計額に業績評価率を乗じて得た額とする。教育職員の年俸制適用制職員の採用を実施しており、適用者は令和5年度には232人となり、教育職員の4分の3を超えている。

期末手当及び勤勉手当を支給される職員のうち、国家公務員の一般職給与法行政職(一)7級相当以上の者は、それ以外の職員と比べ勤勉手当の支給割合を高くし、より業績を反映させるようにしている。

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 4,450,149	千円 4,393,792	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	394,441	373,166				
非常勤役職員等給与 (C)	1,025,121	1,113,147				
福利厚生費 (D)	820,112	832,524				
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,689,824	千円 6,712,630	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: 総額、各内訳が千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」について、対前年度比1.3%減少している。これは、前年度の定年退職等による減少数の方が、採用等による増加を上回ったためである。

また、「非常勤役職員等給与」について、8.6%増加している。これは、非常勤役職員の給与改定を行ったこと、及び定年等により常勤職員が減少した相当分の非常勤職員を増やしたためである。

「最広義人件費」について、対前年度比0.3%の増加にとどまっており、給与改定等を考慮すると、総じて適正な範囲に収まっていると言える。

IV その他

事務職員及び技術職員について、令和5年12月8日に定年年齢を60から65歳に生年月日により段階的に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、61歳に達する年度の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。職員の基本給について、61歳に達する年度から7割水準としている。

教育職員について、定年年齢は63歳であるが、一部の年俸制適用職員の定年を65歳としている。その他の年俸制職員であっても、業績評価が優れていると認める者の定年も65歳としている。64歳に達する年度以降、管理監督職には就任できない制度を設けている。職員の基本給について、64歳に達する年度から、当該職員の給与制度により7割又は6割水準としている。

退職手当について、60歳に達する年度末前と後の本給の月額を基礎額とし、定年年齢が引き上げられる前と後それぞれの勤続期間を基に算出される割合を乗じて算定されるよう改正した。ただし、教育職員及び高度専門職員には適用されない。事務職員及び技術職員の定年年齢を考慮し、教育職員及び高度専門職員の適用について検討する。