

# 国立大学法人北見工業大学の役職員の報酬・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 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

毎年6月及び12月に支給する期末特別手当において、役員としての業績に応じ、増額又は減額することができるものとしている。

国立大学法人北見工業大学は、本学の理念である「人を育て科学技術を広め地域に輝き未来を拓く」に基づき、「個々の専門分野についての基盤的な技術、知識を有するのみならず、学際領域や新しい分野の開拓にも柔軟に対応できる能力を持ち、自然と調和した科学技術の発展と国際社会への対応を念頭においた技術開発を行い得る人材を養成する」ことを使命とし、教育改革、組織改革、他大学等との連携強化、国際交流・地域連携の推進、施設整備等の環境改善等の取組みを、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、本学の学長は、職員数約250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おり、こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)を踏まえ、平成25年4月から国と同等の削減率(9.77%)による給与減額支給措置を実施した。
理事	法人の長の改定内容と同じ
理事(非常勤)	国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)を踏まえ、平成25年4月から国と同等の削減率(9.77%)による給与減額支給措置を実施した。
監事	該当者なし
監事(非常勤)	理事(非常勤)の改定内容と同じ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 14,584	千円 10,654	千円 3,797	千円 131 (寒冷地手当)		3月31日	
A理事	千円 12,346	千円 9,030	千円 3,218	千円 24 (通勤手当) 72 (寒冷地手当)			
B理事	千円 12,381	千円 9,030	千円 3,218	千円 131 (寒冷地手当)		3月31日	
C理事 (非常勤)	千円 2,165	千円 2,165	千円 0	千円 0			*
A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円			
B監事 (非常勤)	千円 2,165	千円 2,165	千円 0	千円 0		3月31日	
C監事 (非常勤)	千円 2,165	千円 2,165	千円 0	千円 0			※

注1: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。

注2:前職欄の「\*」は退職公務員,「※」は独立行政法人等の退職者であることをそれぞれ示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成25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	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	

## 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 人件費管理の基本方針

人材の効率的な配置と業務全般の効率化・合理化を図り、適正な人件費の管理に努める。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

社会一般の情勢に適合した適正な給与水準となるよう、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与水準や職員の業務実績を十分考慮して決定する。

##### イ 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

本学が独自に定めた職員評価の結果を基に、職員の勤務成績に応じて、昇給・昇格・降格及び賞与における支給割合の増減を行っている。

#### [能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与・勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績等に応じてそれぞれ支給割合を決定する。
昇給	原則として、毎年1月1日から12月31日までの期間、良好な成績で勤務した者には4号俸上位の号俸に、特に良好な成績で勤務した者にはさらに上位の号俸に、それぞれ昇給させることができる。 昇給は毎年1月1日付けで実施する。 (国家公務員の給与制度に準拠)
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める必要経年数を有している者は上位の職務の級に決定することができる。(国家公務員の給与制度に準拠) 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。 (国家公務員の給与制度に準拠)

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。  
(職員について)

##### 1. 給与減額支給措置

- ・実施期間:平成25年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:一般職(一)7級以上(▲9.77%)  
" 3級から6級(▲7.77%)  
" 2級以下(▲4.77%)

※その他の俸給表適用職員についても上記に準じた減額率を適用。

- ・諸手当関係の措置の内容:国と同様の減額率を適用。

※対象となる手当:管理職手当, 地域手当, 広域異動手当, 特地勤務手当, 期末手当, 勤勉手当, 超過勤務手当, 休日給

- ・国と異なる措置の概要:職員給与規程において、大学の経営状況を踏まえ、定めた減額率を超えない範囲内で調整を行うことができる旨規定しており、平成25年12月期の期末・勤勉手当において、当該調整を実施した。

##### 2. 号俸の調整

- ・平成25年4月1日付けで、31歳以上39歳未満の職員のうち昇給抑制期間中に昇給抑制を受けた職員について、号俸の調整を実施した。

##### 3. 55歳を超える職員の昇給停止

- ・平成26年1月1日付け昇給から、55歳を超える職員の昇給について、その者の勤務成績が、極めて又は特に良好である場合に限り行うものとし、標準の勤務成績では昇給停止とした。

##### 4. 現給保障の廃止

- ・平成18年4月1日から実施していた俸給月額の前給保障について、平成26年3月31日をもって終了とした。

(役員について)

##### 1. 給与減額支給措置

- ・実施期間:平成25年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:▲9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容:期末特別手当(▲9.77%)

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	平成25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	234	47.7	6,655	4,911	20	1,744
事務・技術	93	43.8	5,180	3,885	24	1,295
教育職種 (大学教員)	140	50.2	7,646	5,599	18	2,047
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)	1					

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

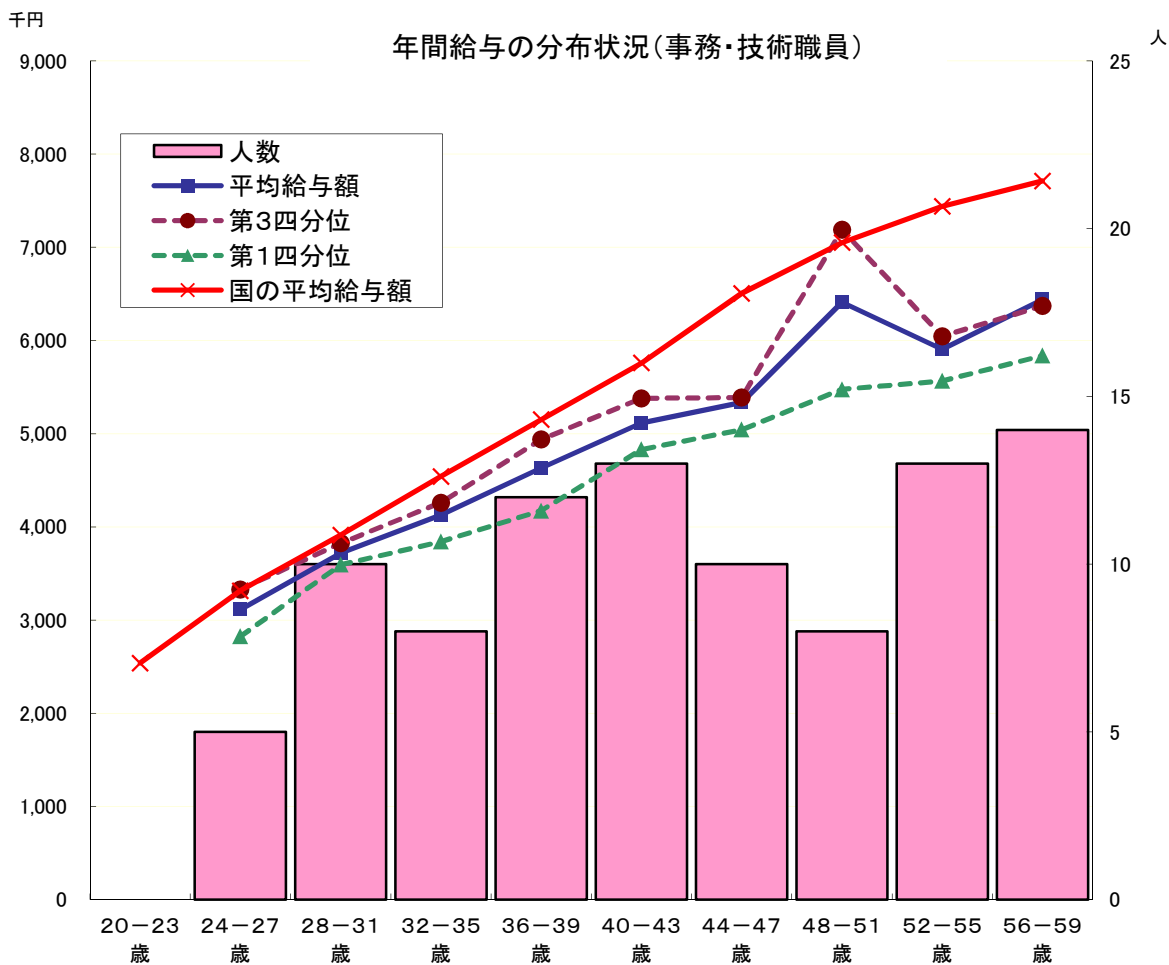
再任用職員	1					
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

非常勤職員	1					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)	1					
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

注1: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。

注2:常勤職員のその他医療職種(看護師)、再任用職員及び非常勤職員については、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、人数以外は記載していない。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員/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、⑤まで同じ。]

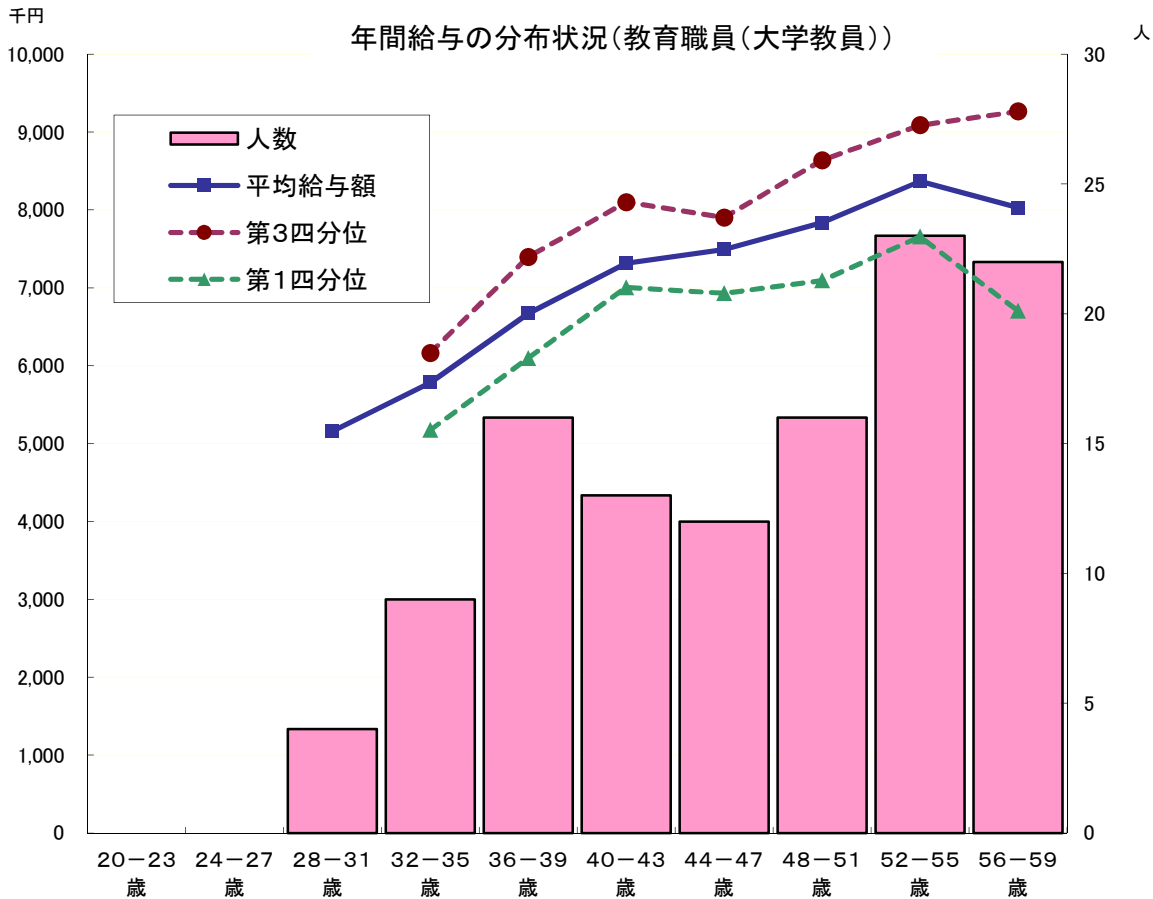


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
局長	1		—		—
課長	7	50.5	6,955	7,467	7,931
副課長	12	55.4	5,998	6,115	6,234
係長	53	44.8	4,773	5,117	5,476
主任	6	35.5	3,721	3,877	4,029
係員	14	29.1	3,329	3,483	3,765

注:局長の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。



注:年齢28～31歳の該当者は4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3四分位については表示していない。

(大学教員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	47	56.4	8,630	9,155	9,630
准教授	59	48.3	7,098	7,425	7,833
講師	6	48.8	6,586	6,635	7,094
助教	28	44.4	5,175	5,704	6,148

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員／大学教員)

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任	課長補佐係長	課長課長補佐
人員(割合)	93人	5人 (5.4%)	17人 (18.3%)	43人 (46.2%)	14人 (15.1%)	9人 (9.7%)
年齢(最高～最低)		28～24歳	47～27歳	56～34歳	59～50歳	59～40歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,670～2,104千円	3,332～2,470千円	4,393～3,045千円	5,006～4,083千円	6,207～4,384千円
年間給与額(最高～最低)		3,406～2,759千円	4,260～3,243千円	5,848～4,095千円	6,638～5,586千円	7,931～5,998千円

区分	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位	課長	課長	局長	局長	局長
人員(割合)	4人 (4.3%)	該当者なし ( )%	1人 (1.1%)	該当者なし ( )%	該当者なし ( )%
年齢(最高～最低)	54～47歳				
所定内給与年額(最高～最低)	5,975～5,445千円				
年間給与額(最高～最低)	7,938～7,187千円				

注:8級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(大学教員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		教務職員	助教	講師	准教授	教授
人員(割合)	140人	該当者なし ( )%	28人 (20.0%)	7人 (5.0%)	58人 (41.4%)	47人 (33.6%)
年齢(最高～最低)			63～29歳	63～30歳	63～35歳	64～43歳
所定内給与年額(最高～最低)			5,095～3,436千円	5,396～4,000千円	6,315～4,359千円	7,903～5,503千円
年間給与額(最高～最低)			6,649～4,533千円	7,182～5,477千円	8,609～6,098千円	10,976～7,869千円

④ 賞与(平成25年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／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)	52.0 %	55.0 %	53.6 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	48.0 %	45.0 %	46.4 %
	最高～最低	52.9 ~ 44.6 %	49.0 ~ 41.3 %	50.5 ~ 42.8 %
一般 職員	一律支給分(期末相当)	53.1 %	56.8 %	55.1 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.9 %	43.2 %	44.9 %
	最高～最低	52.9 ~ 41.5 %	48.7 ~ 39.0 %	49.2 ~ 40.5 %

(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)	49.2 %	52.3 %	50.9 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	50.8 %	47.7 %	49.1 %
	最高～最低	53.6 ~ 35.3 %	50.2 ~ 37.5 %	51.7 ~ 36.5 %
一般 職員	一律支給分(期末相当)	52.5 %	55.9 %	54.4 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	47.5 %	44.1 %	45.6 %
	最高～最低	54.9 ~ 18.6 %	51.5 ~ 16.6 %	53.1 ~ 17.5 %



⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／大学教員)  
(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	86.4
対他の国立大学法人等	96.9

(大学教員)

対他の国立大学法人等	94.6
------------	------

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容
指数の状況	対国家公務員 86.4
	参考 地域勘案 94.1
	学歴勘案 87.4
	地域・学歴勘案 94.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	
給与水準の適切性の検証	【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 63.0% (国からの財政支出額2,752百万円, 支出予算の総額4,370百万円:平成25年度予算)
	【検証結果】 本学は支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が5割を超えているが、そのほとんどは運営費交付金である。 給与制度は国家公務員の給与制度に準拠して決定しており、対国家公務員指数も100未満であることから、給与水準は適正であると考えている。
	【主務大臣の検証結果】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	今後も引き続き、適正な給与水準を維持するよう努める。

○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 94.1

(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、平成25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。

〔なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。〕

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減
	千円	千円	千円	(%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,785,334	1,797,109	△ 11,775	(△ 0.7)	△ 151,019 (△ 7.8)
退職手当支給額 (B)	282,370	167,886	114,484	(68.2)	88,567 (45.7)
非常勤役職員等給与 (C)	117,427	116,826	601	(0.5)	1,337 (1.2)
福利厚生費 (D)	256,511	247,108	9,403	(3.8)	10,620 (4.3)
(A+B+C+D)	2,441,642	2,328,929	112,713	(4.8)	△ 50,495 (△ 2.0)

※「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。

#### 総人件費について参考となる事項

##### (1) 最広義人件費について

○前年度に比べて4.8%の増加となった。主な要因については、以下に記載のとおり。

##### A. 給与、報酬等支給総額:前年度に比べ0.7%減少

※定年退職者について若年者による補充を行うとともに、教員の未補充者がいることによる。

##### B. 退職手当支給額:前年度に比べ68.2%増加

※前年度に比べて高額な退職手当支給者が増加したことによる。

(20,000千円以上の退職手当支給者)

平成24年度 5人

平成25年度 9人

##### D. 福利厚生費:前年度に比べ3.8%増加

※共済組合掛金率, 健康保険料率, 厚生年金保険料率が増加したことによる。

### IV 法人が必要と認める事項

特になし