

国立大学法人北見工業大学の役員報酬・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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、規模及び地域性が同程度の国立大学法人を参考としたが、公表資料によれば、長、理事及び監事について同程度の額である。また、長の報酬月額については、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。

② 平成26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。)

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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正を踏まえて期末特別手当の支給率を改定した。

理事

同上

理事(非常勤)

改定なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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	16,363	11,808	4,423	24 (通勤手当) 108 (寒冷地手当)	4月1日		
A理事	13,888	10,008	3,748	132 (寒冷地手当)	4月1日		
B理事	13,889	10,008	3,749	132 (寒冷地手当)	4月1日		
C理事 (非常勤)	2,400	2,400	0	0 ()			*
A監事	該当者なし			()			
B監事 (非常勤)	2,400	2,400	0	0 ()			※
C監事 (非常勤)	2,400	2,400	0	0 ()	4月1日		※

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

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に拓く」に基づいた組織改革、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り組みを、学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で北見工業大学の学長は、職員数約300名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、公務を司り、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。

なお、学長の報酬月額、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。

また、規模及び地域性が同程度の国立大学法人の長の報酬水準と同水準となっており、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっており、職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

学長を補佐する者として本学の理念を実現のため、各種取り組みに邁進し、所定の目的を達成するとともに付加価値を与え、当該理念の達成に尽力している。

年間報酬額については、規模及び地域性が同程度の国立大学法人の理事と同水準となっており、職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

組織運營業務に精通しており、本学の理念実現のため尽力している。

年間報酬額については、職務内容の特性や他の国立大学法人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)

業務の監査を通じ、適正な業務運営の確保に資しており、職務の内容の特性や、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(平成26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	13,579 (55,350)	10 (45)	0 (1)	平成26年3月31日	1	
理事A	4,603 (47,285)	4 (41)	0 (0)	平成26年3月31日	1	
理事B	該当なし					
理事A (非常勤)	該当なし					
監事A	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>本学の理念実現のため、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り組みが、学長のリーダーシップの下で推進された。また、職員数約300名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、公務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を十分に果たした。</p> <p>なお、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、経営協議会の議を経て1.0と決定した。</p>
理事A	<p>学長を補佐する者として本学の理念を実現のため、各種取り組みに邁進し、所定の目的を達成するとともに付加価値を与え、当該理念の達成に尽力した。</p> <p>なお、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、経営協議会の議を経て1.0と決定した。</p>
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。

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

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し、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。)

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。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

○社会一般の情勢に適合するために人事院勧告に準拠し下記の改正を行った。

[平成26年4月1日実施]

- ・俸給表の見直し
俸給表を平均0.3%引き上げた(初任層・若年層に重点)
- ・期末勤勉手当の支給率の改正
勤勉手当を0.15月分引上げた
- ・その他手当
自動車等使用者に係る通勤手当及び初任給調整手当を引上げた

[平成27年1月1日実施]

- ・昇給の抑制
すべての職員を対象に1号俸抑制した

○教育・研究業績を強く反映した新たな給与体系として年俸制を導入した。

[平成27年1月1日制定]

- ・国立大学法人北見工業大学年俸制適用職員給与規程

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26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 223	歳 47.3	千円 7,046	千円 5,185	千円 20	千円 1,861
事務・技術	人 87	歳 43.4	千円 5,436	千円 4,058	千円 26	千円 1,378
教育職種 (大学教員)	人 135	歳 49.8	千円 8,095	千円 5,920	千円 16	千円 2,175
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
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

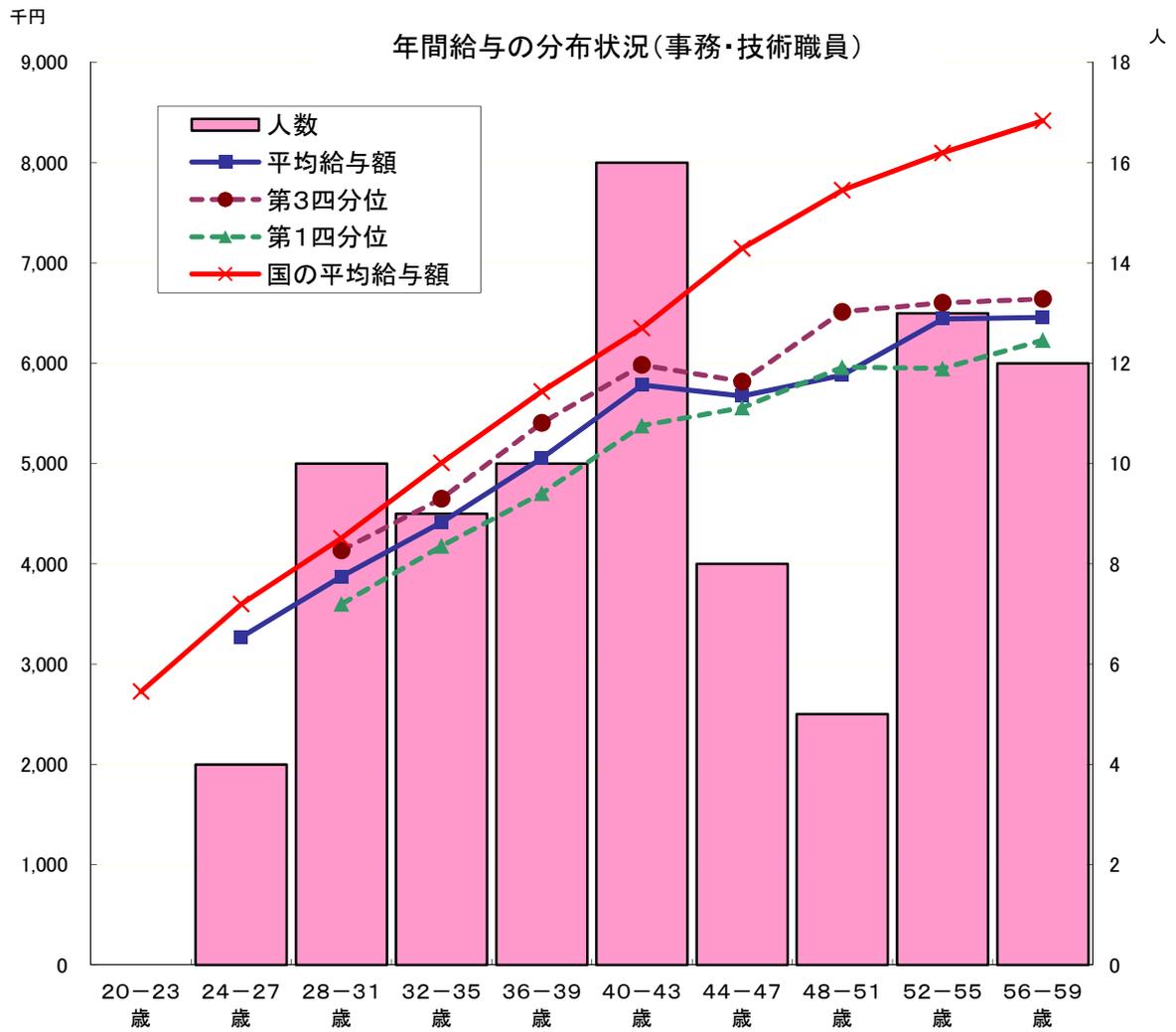
再任用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
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

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。

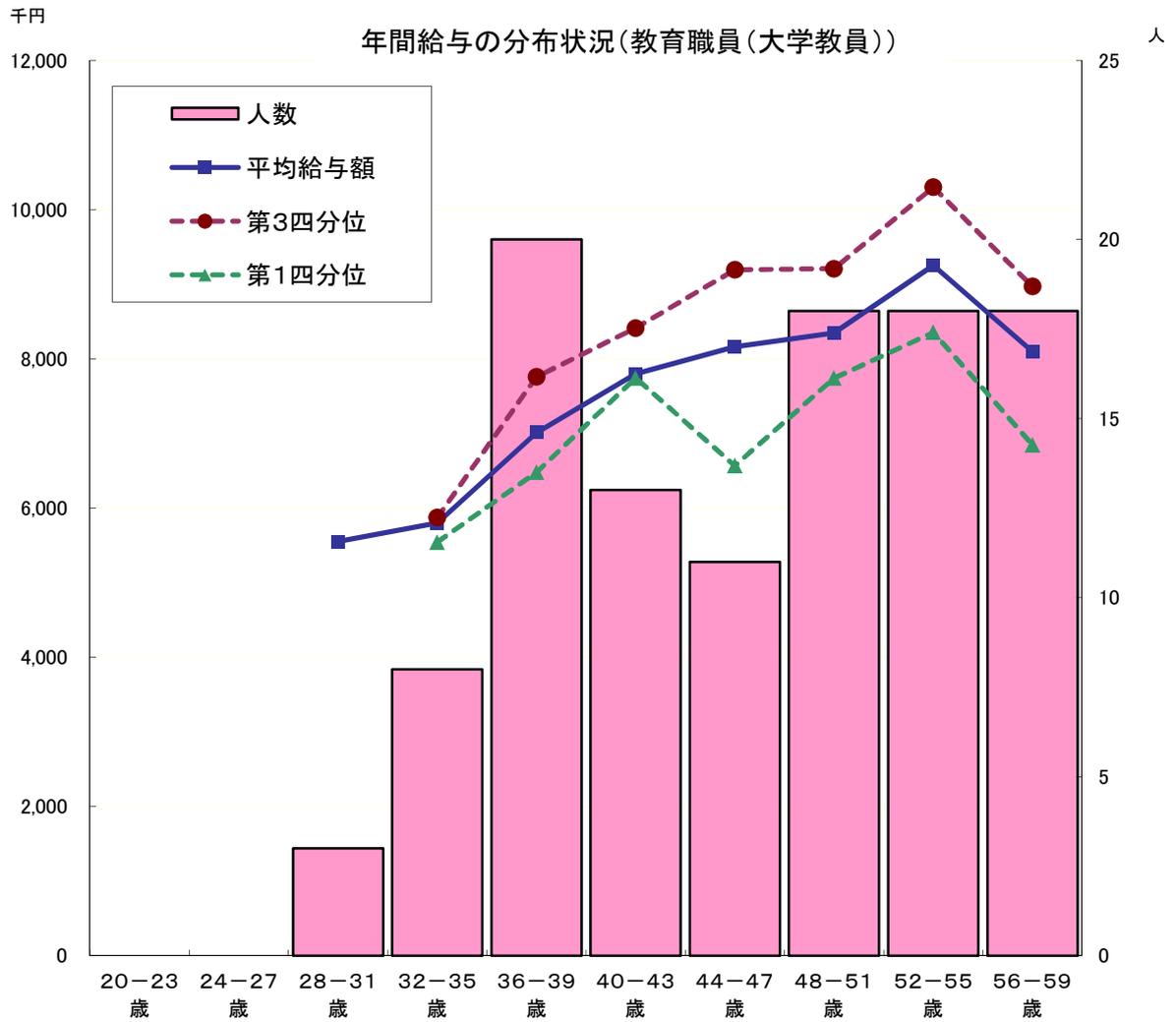
注2: 常勤職員のその他医療職種(看護師)、再任用職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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。

注:年齢24～27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分位については表示していない。



注: 年齢28~31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。

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
課長	2	記載しない	記載しない	記載しない
副課長	11	55.9	6,699	7,218 ～ 6,413
係長	54	45.6	5,622	7,150 ～ 4,320
主任	8	32.8	4,291	4,768 ～ 4,073
係員	12	28.9	3,592	4,211 ～ 3,077

注:課長の該当者は2名のため、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額は表示していない。

(大学教員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	41	56.2	9,817	11,337 ～ 7,799
准教授	61	48.8	7,929	9,194 ～ 5,537
講師	7	43.6	6,926	7,814 ～ 5,543
助教	26	43.5	6,002	6,899 ～ 5,058

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	53.3	52.9	53.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.7	47.1	46.9
	最高～最低	52.9～41.5	52.5～42.4	49.8～42.0

注:事務・技術職員における管理職は2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記載していない。

(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)	49.6	49.6	49.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	50.4	50.4	50.4
	最高～最低	54.9～35.3	54.4～37.5	54.6～36.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	52.4	52.1	52.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	47.6	47.9	47.8
	最高～最低	54.5～18.6	53.9～24.2	54.2～21.7

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 83.6 ・年齢・地域勘案 91.3 ・年齢・学歴勘案 84.7 ・年齢・地域・学歴勘案 91.7 (参考) 対他法人 94.5
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>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。</p> <p>【国からの財政出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 65% (国からの財政支出額2,573百万円、支出予算の総額3,981百万円:平成26年度予算)</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>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きたい。</p>
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 91.6

(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26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)の指標である。

4 モデル給与

事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 174,200円 年間給与 2,573,000円
- 35歳(事務局係長、配偶者・子1人)
月額 281,100円 年間給与 4,293,000円
- 45歳(事務局係長 配偶者・子2人)
月額 350,600円 年間給与 5,330,000円

大学教員

- 27歳(博士後期課程修了助教、独身)
月額 285,300円 年間給与 4,707,000円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額 357,600円 年間給与 5,665,000円
- 45歳(准教授 配偶者・子2人)
月額 483,750円 年間給与 7,740,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,936,353	千円 1,892,061	千円 1,797,109	千円 1,785,334	千円 1,900,264	千円
退職手当支給額 (B)	千円 193,803	千円 246,350	千円 167,886	千円 282,370	千円 171,657	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 116,090	千円 109,525	千円 116,826	千円 117,427	千円 115,521	千円
福利厚生費 (D)	千円 245,891	千円 250,585	千円 247,108	千円 256,511	千円 270,592	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,492,137	千円 2,498,521	千円 2,328,929	千円 2,441,642	千円 2,458,034	千円

注:「非常勤役職員給与」においては、寄付金、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0.7%増加した、主な要因について、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6.4%増加

※人事院勧告に準拠した規程改正に伴い給与が増額改定されたことによる。

B. 退職手当支給額:前年度比べ39.2%減少

※前年度に比べ、高額な退職手当の受給者が減少したことによる。

(2)「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、

平成25年1月から(役員は適用者がいないため平成25年6月から)以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要:調整率を以下のとおり段階的に引下げ、退職理由及び勤続年数に

かかわらず全ての退職者に適用

平成25年6月1日～平成25年9月30日 98/100

平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100

平成26年7月1日～ 87/100

職員に関する講じた措置の概要:調整率を以下のとおり段階的に引下げ、退職理由及び勤続年数に

かかわらず全ての退職者に適用

平成25年1月1日～平成25年9月30日 98/100

平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100

平成26年7月1日～ 87/100

Ⅳ その他

特になし