

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人北見工業大学(法人番号6460305000387)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

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30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30年度における改定内容

法人の長

常勤の役員報酬の内容は、俸給月額、通勤手当、寒冷地手当及び期末特別手当としており、法人の長の俸給月額は965,000円としている。なお、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

常勤の役員報酬については、俸給月額、通勤手当、寒冷地手当及び期末特別手当としており、理事の俸給月額は818,000円としている。なお、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(非常勤)

非常勤の役員報酬については、非常勤役員手当としており、理事(非常勤)の手当の月額を200,000円と定めている。なお、平成30年度における改定はなし。

監事

該当者なし。

監事(非常勤)

非常勤の役員報酬については、非常勤役員手当としており、監事(非常勤)の手当の月額を200,000円と定めている。なお、平成30年度における改定はなし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	16,399	11,580	4,687	131 (寒冷地手当)	4月1日		
A理事	13,921	9,816	3,973	131 (寒冷地手当)	4月1日		
B理事	14,214	9,816	3,973	292 (通勤手当) 131 (寒冷地手当)	4月1日		
C理事 (非常勤)	2,400	2,400		()			※
A監事	該当者なし			()			
B監事 (非常勤)	2,400	2,400		()			※
C監事 (非常勤)	2,400	2,400		()			

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

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、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。

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23,274千円と比べてもそれ以下となっていることから、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30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	14,538 (50,764)	12 (41)	(11)	平成30年3月31日	1	
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					
監事C (非常勤)	該当者なし					

注1:法人の長については、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。

注2:「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	<p>当該学長は、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、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十分に果たした。また、学長のリーダーシップの下、学士課程を2学科体制に改組、重点研究分野8分野を設定し学内資源を重点配分、社会貢献・地域貢献機能強化のための「社会連携推進機構」設置、「学長企画室」を設置し学長のガバナンスを強化するなど、本学の運営及び教育・研究推進に大きく貢献した。</p> <p>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上で、経営協議会の議を経て、業績勘案率は1.0とした。</p>
理事A	該当者なし。
理事B	該当者なし。
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。
監事B (非常勤)	該当者なし。

【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ます。

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30年度における主な改定内容

国立大学法人北見工業大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(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、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、入試手当及び行事手当)としている。

期末手当については、俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5を乗じて得た額に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の区分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、俸給並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、役職段階別加算額及び管理職加算額を加算した額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度は社会一般の情勢に適合するために、人事院勧告に準拠し次の改定を行った。

[平成30年4月1日施行]

給与制度の総合的見直し

平成30年4月1日付けで、37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。また、55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置を廃止。

[平成30年12月1日施行(平成30年4月1日適用)]

俸給表の改定

民間給与との較差を埋めるため、俸給表の水準を平均0.2%引上げ。

初任給調整手当の引上げ

支給限度額を100円引き上げ(50,700円→50,800円)。

勤勉手当の支給月数引上げ

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引上げ。

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30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	182人	47.5歳	7,291千円	5,295千円	23千円	1,996千円
事務・技術	76人	43.4歳	5,737千円	4,206千円	27千円	1,531千円
教育職種 (大学教員)	106人	50.5歳	8,405千円	6,075千円	20千円	2,330千円
医療職種 (病院看護師)						

再任用職員	6人	62.2歳	3,489千円	2,929千円	66千円	560千円
事務・技術	6人	62.2歳	3,489千円	2,929千円	66千円	560千円

非常勤職員						
教育職種 (大学教員)						

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: 常勤職員の医療職種(病院医師)、再任用職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、非常勤職員の事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)は該当者がいないため省略した。

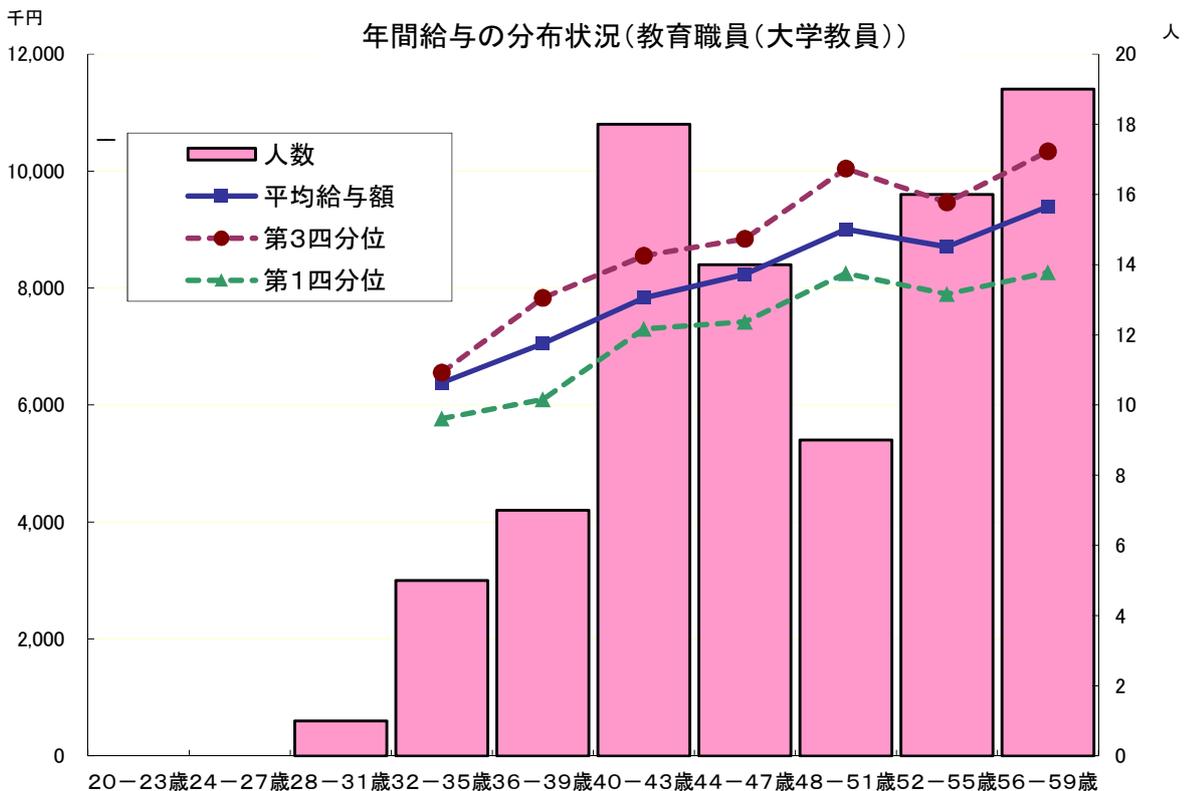
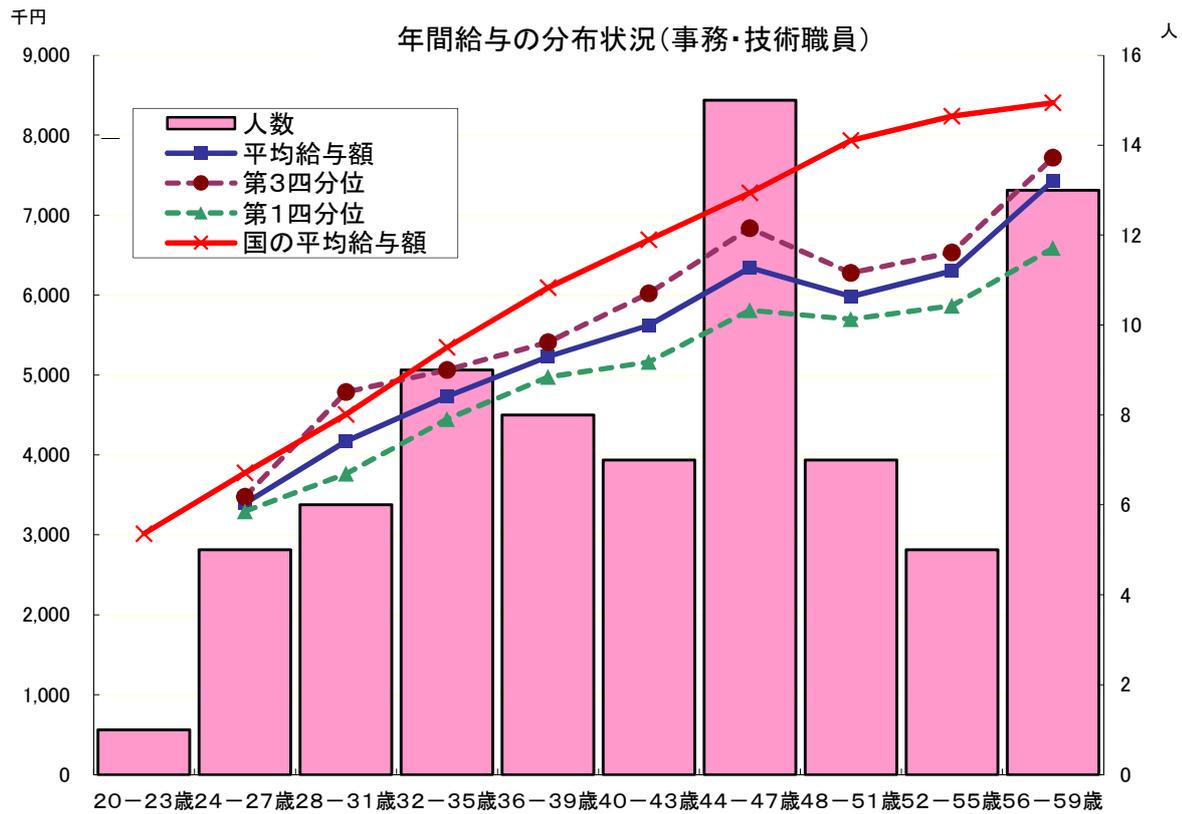
注3: 常勤職員の医療職種(看護師)、非常勤職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成30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	16人	45.5歳	8,730千円	8,730千円	11千円	0千円
教育職種 (大学教員)	16人	45.5歳	8,730千円	8,730千円	11千円	0千円

非常勤職員	4人	48.8歳	5,778千円	5,778千円	18千円	0千円
教育職種 (大学教員)	4人	48.8歳	5,778千円	5,778千円	18千円	0千円

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1:①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:事務・技術職員の年齢20歳～23歳、教育職員(大学教員)の28歳～31歳の該当者は2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・3分位及び年間給与については表示しない。

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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
事務局長	1			
課長	8	54.6	7,737	9,183～6,446
副課長	7	53.1	6,750	7,717～5,881
係長	45	44.5	5,682	6,972～4,448
主任	4	32.5	4,413	
係員	11	27.3	3,669	4,852～3,130

注1:事務局長の該当者は1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。

注2:主任の該当者は4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、年間最高給与額及び年間最低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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	38	54.9	9,848	12,399～8,235
准教授	50	48.7	7,953	8,954～6,510
講師	3	53.5	7,813	
助教	15	44.6	6,239	6,850～5,597

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、年間最高給与額及び年間最低給与額は表示していない。

④ 賞与(平成30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)	% 57.1	% 58	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.9	% 42	% 42.4
	最高～最低	% 47.5～39.5	% 46～38.1	% 46.6～38.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.3	% 58.7	% 58
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.7	% 41.3	% 42
	最高～最低	% 47.8～39.5	% 46～37.8	% 45.6～38.7

(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)	% 56.3	% 57.9	% 57.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.7	% 42.1	% 42.8
	最高～最低	% 47.5～40.4	% 45.7～38.9	% 46.6～39.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.3	% 59.3	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.7	% 40.7	% 41.7
	最高～最低	% 50～36.5	% 48.1～34.5	% 49～35.5

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 85.5 ・年齢・地域勘案 94.2 ・年齢・学歴勘案 86.0 ・年齢・地域・学歴勘案 94.4 (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>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 64.1% (国からの財政支出額2,431百万円、支出予算の総額3,790百万円:平成30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ただきたい。</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 91.9

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30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(大卒初任給)

月額 180,700 円 年間給与 2,697,000 円

○35歳(事務局係長)

月額 269,500 円 年間給与 4,476,000 円

○50歳(事務局係長)

月額 334,600 円 年間給与 5,558,000 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

大学教員(扶養親族がない場合)

○27歳(博士後期課程修了助教)

月額 289,600 円 年間給与 4,322,000 円

○35歳(助教)

月額 339,700 円 年間給与 5,806,000 円

○50歳(准教授)

月額 455,250 円 年間給与 7,661,000 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

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28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,848,544	千円 1,810,800	千円 1,805,439	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 207,784	千円 266,777	千円 131,917	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 134,185	千円 139,679	千円 135,147	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 277,235	千円 271,485	千円 288,147	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,467,748	千円 2,488,741	千円 2,360,650	千円	千円	千円

注:「非常勤役職員等給与」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及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、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5.1%減少した、主な要因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0.3%減少

※退職者について、若年者による補充を行うとともに、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50.6%減少

※前年度に比べ、定年退職者人数が50%減少したことによる。

(2)「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、調整率の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要

退職手当額の算出に係る調整率を87/100から83.7/100に引下げ。

職員に関する講じた措置の概要

退職手当額の算出に係る調整率を87/100から83.7/100に引下げ。

Ⅳ その他

特になし。