

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人北海道国立大学機構(法人番号9460105001715)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が、役員報酬水準を検討するにあたっては、規模が同程度の国立大学法人及び国家公務員給与の改定状況等を参考とした。

② 令和4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、経営協議会の議を経て増額又は減額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4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、基本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、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1,035,000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

常勤の役員報酬の内容は、基本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当としており、大学総括理事の俸給月額は965,000円、その他の理事の俸給月額は635,000円～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)

非常勤の役員報酬は、非常勤役員手当としており、理事(非常勤)の月額額は228,000円～456,000円としている。なお、令和4年度における改定はなし。

監事

常勤の役員報酬の内容は、基本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当としており、監事の俸給月額は635,000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。

監事(非常勤)

非常勤の役員報酬は、非常勤役員手当としており、監事(非常勤)の月額額は180,000円としている。なお、令和4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	令和4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 15,665	千円 12,420	千円 3,245	千円 0	4月1日		
A理事	千円 16,724	千円 11,580	千円 4,617	千円 410 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	4月1日		※
B理事	千円 14,678	千円 11,580	千円 3,025	千円 72 (寒冷地手当)	4月1日		※
C理事	千円 16,329	千円 11,580	千円 4,617	千円 131 (寒冷地手当)	4月1日		※
D理事	千円 12,601	千円 7,620	千円 3,491	千円 46 (通勤手当) 1,371 (地域手当) 72 (寒冷地手当)	4月1日		◇
E理事 (非常勤)	千円 2,736	千円 2,736	千円 0	千円 0	4月1日		
A監事	千円 9,935	千円 7,620	千円 1,991	千円 192 (通勤手当) 131 (寒冷地手当)	4月1日		※
B監事 (非常勤)	千円 2,160	千円 2,160	千円 0	千円 0	4月1日		※
C監事 (非常勤)	千円 2,160	千円 2,160	千円 0	千円 0	4月1日		※
D監事 (非常勤)	千円 425	千円 425	千円 0	千円 0	4月1日	6月10日	
E監事 (非常勤)	千円 1,260	千円 1,260	千円 0	千円 0	9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:「地域手当」とは、就任直前に民間の賃金水準が高い地域に在勤していた役員に対し一定期間支給しているものである。

注3:「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 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人北海道国立大学機構は、北海道経済・産業の発展と国際社会の繁栄並びにSDGsに示された持続可能な社会の実現に貢献するため、北海道内の実学を担う国立大学の教育研究機能を強化し、教育研究に対する国民の要請に応えるとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準向上を図ることを目指している。また、商学・農学・工学を担う国立大学の結束と産学官金の強力な連携により、学びの探求と実践力の向上に意欲と情熱を持つ多様な学生・社会人が、国内外から北海道に数多く集う「実学の知の拠点」を形成し、ステークホルダーの期待に応じて社会の発展に貢献することを目指し、理事長のリーダーシップの下、経営努力による財政基盤の強化、三大学の連携による分野横断、分野融合型の教育研究プロジェクトの創設などの取り組みを進めている。

そうした中で北海道国立大学機構の理事長は、職員数約1,300名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、所属職員を統督して、経営責任者の職務を同時に担っている。

なお、理事長の報酬月額、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、理事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23,374千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

北海道国立大学機構の理事は理事長の職務を補佐しており、当機構の運営に係る重要事項について企画及び立案等を行う職務を担っている。

なお、理事の報酬額は、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。また、規模が同程度の理事の報酬水準と同水準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(非常勤)

理事(非常勤)の年間報酬額は、常勤理事の報酬月額を基に勤務形態を勘案して決定しており、職責は常勤理事と同等であることから、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

北海道国立大学機構の監事は法人の業務運営が適切に行われているかを監査を行う職務を担っている。

なお、監事の報酬額は、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。また、規模が同程度の監事の報酬水準と同水準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。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の年間報酬額は、常勤監事の報酬月額を基に勤務形態を勘案して決定しており、職責は常勤監事と同等であることから、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、役員報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員退職手当の支給状況(令和4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A	7,643 (39,216)	8 (33)	0 (0)	令和4年3月31日	1	
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					

注1: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ている。

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	該当者なし
理事A	当該理事は、小樽商科大学の教育担当理事として平成26年から令和3年の期間にわたり、グローバル人材育成プログラムの構築や帯広畜産大学・北見工業大学との三大学経営統合における連携教育の取組などに貢献した。 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

【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

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。)

○年俸制適用職員以外

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、勤務評価の結果等を踏まえ、勤務の実態に即した職員の勤務成績を考慮している。

○年俸制適用職員

各大学の特色に応じた業績評価を行い、その結果を年俸の業績給に反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

職員の給与は、当機構職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(基本給調整額、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、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、学位論文審査手当、国際協力連携手当、夜間待機手当、教員免許状更新講習手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び入試手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本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+役職段階別加算額+管理職加算額)に、100分の120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、勤勉手当基準額(基本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+役職段階別加算額+管理職加算額)に理事長が定める成績率の決定等に関する取扱い基準により決定された職員の勤務成績による割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

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	令和4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	363人	45.9歳	6,992千円	5,123千円	101千円	1,869千円
事務・技術	204人	41.6歳	5,720千円	4,238千円	87千円	1,482千円
教育職種 (大学教員)	154人	51.4歳	8,649千円	6,273千円	121千円	2,376千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
専門職種	5人	54.1歳	7,885千円	5,841千円	30千円	2,044千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	17	62.9	3,865	3,228	28	637
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	62.6	3,318	2,785	29	533
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	64.5	6,414	5,293	25	1,121
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	25	44.7	2,670	2,322	71	348
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	49.7	3,326	2,457	72	869
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術 (賞与なし)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	41.3	2,232	2,232	71	0
教育職種 (大学教員)(賞与なし)	人	歳	千円	千円	千円	千円

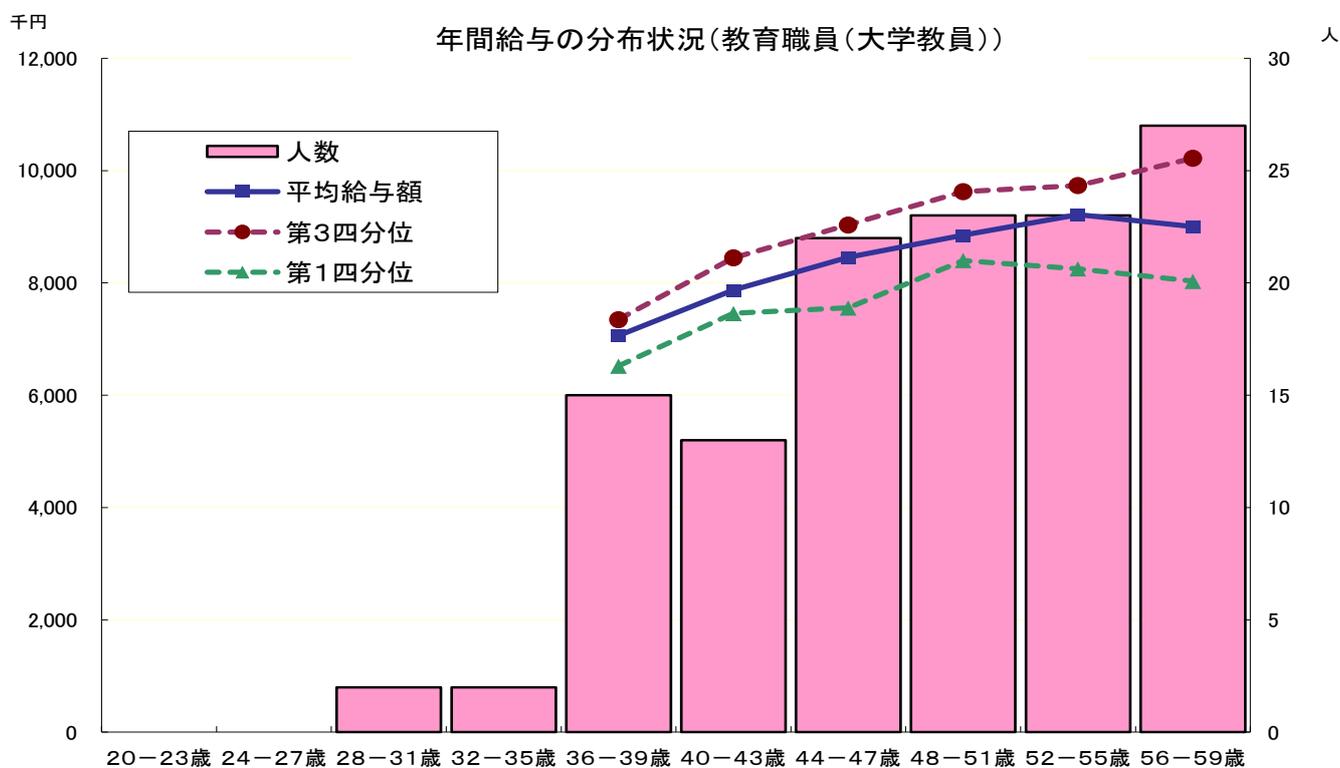
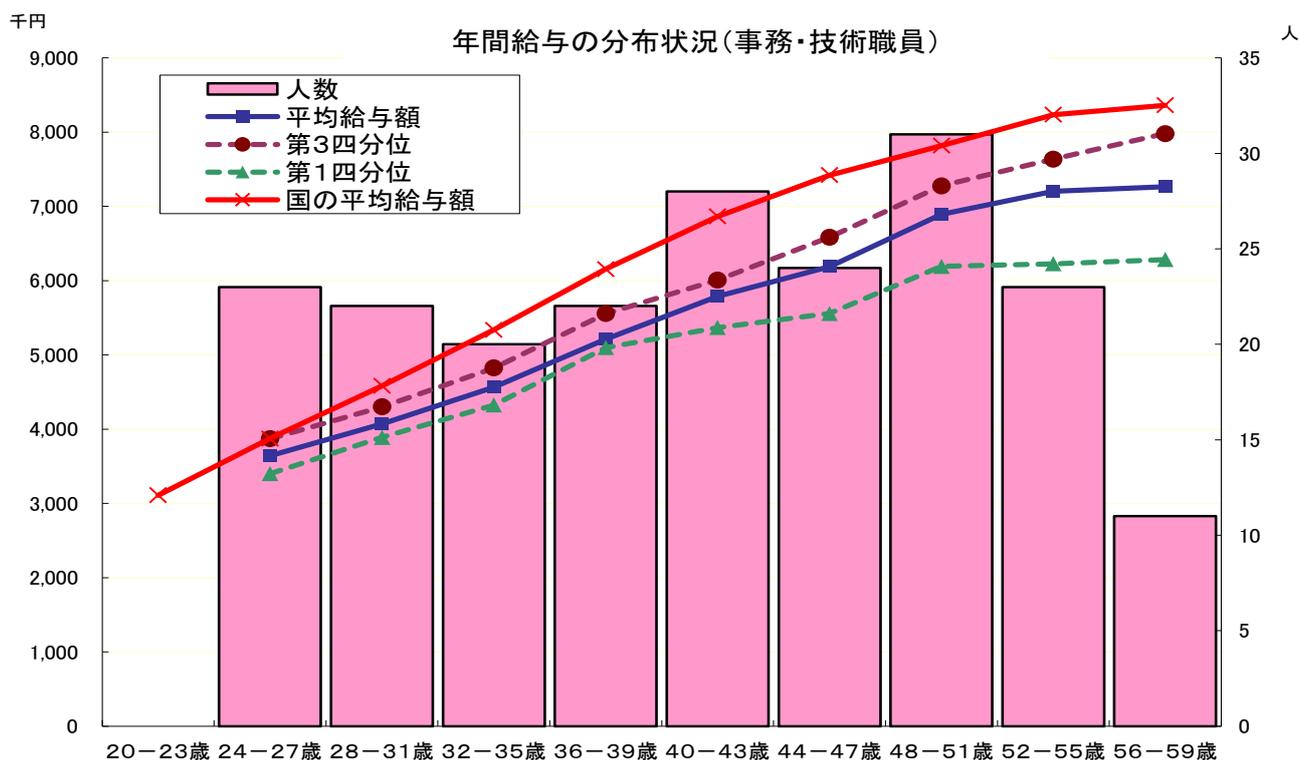
[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和4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	歳	千円	千円	千円	千円
	174	48.4	9,043	6,931	52	2,112
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	174	48.4	9,043	6,931	52	2,112

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	51.8	5,823	5,823	63	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	51.8	5,823	5,823	63	0

- 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:在外職員及び任期付職員は該当者がいないため表の記載を省略した。
注3:常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、再任用職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)並びに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)は該当者がいないため省略した。
注4:常勤職員のその他医療職種(看護師)、再任用職員のその他医療職種(看護師)並びに非常勤職員の教育職種(大学教員)、その他医療職種(看護師)及び教育職種(大学教員)(賞与なし)については、該当者が2人以下のため、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1:①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28歳～31歳及び32歳～35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)
部長	4	53.8	10,315	
課長	20	52.9	7,986	9,788～6,433
課長補佐	28	50.2	6,892	8,685～6,226
係長	83	44.2	5,694	6,979～4,709
主任	23	35.4	4,443	6,127～3,728
係員	46	28.8	3,922	5,581～3,095

注:部長の該当者は4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、年間給与額の最高額及び最低額は表示していない。

(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)
教授	78	53.7	9,564	12,432～7,337
准教授	66	48.5	7,644	8,733～5,989
講師	1			
助教	6	50.7	6,281	6,672～5,644
助手	2			
教務職員	1			

注:「講師」、「助手」及び「教務職員」の該当者は2人以下のため、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。

④ 賞与(令和4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)	%	%	%
		54.0	51.6	52.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	46.0	48.4	47.3	
	最高～最低	55.4～40.6	57.0～42.9	56.2～41.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.7	52.8	53.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	45.3	47.2	46.2	
	最高～最低	50.0～39.6	51.8～41.5	50.9～40.9

(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)	% 54.0	% 52.0	% 53.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.0	% 48.0	% 47.0
	最高～最低	% 50.0～36.0	% 51.8～38.9	% 50.9～37.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.3	% 54.3	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.7	% 45.7	% 44.7
	最高～最低	% 49.8～36.0	% 50.5～38.9	% 49.6～37.5

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 86.7 ・年齢・地域勘案 96.4 ・年齢・学歴勘案 86.5 ・年齢・地域・学歴勘案 96.1 (参考) 対他法人 99.7
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>【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 50.7% (国からの財政支出額 6,498百万円、支出予算の総額 12,818百万円：令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(令和4年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は5割を超えているが、累積欠損はなく、対国家公務員指数も100以下であるため、給与水準は適正であると考えます。</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ます。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていきたい。</p>
講ずる措置	今後も適正な給与水準を維持していくよう努める

○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 91.7

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(扶養親族がない場合)
 ○22歳(大卒初任給)
 月額 185,200円 年間給与 2,749,000 円
 ○35歳(係長)
 月額 274,600円 年間給与 4,543,000 円
 ○50歳(課長補佐)
 月額 366,900 円 年間給与 6,150,000 円

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 291,400 円 年間給与 4,326,000 円
 ○35歳(助教)
 月額 321,700 円 年間給与 5,328,000 円
 ○50歳(教授)
 月額 551,400 円 年間給与 9,362,000 円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円/月(ただし、一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が8級の職員及び教育職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級である職員にあつては3,500円/月)、子1人につき10,000円/月)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度となっている。また、年俸制適用教員については、業績評価結果に応じて、業績年俸が増減する仕組みとなっている。

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 5,098,380	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 439,219	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 590,877	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 861,425	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,989,901	千円	千円	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

- 総人件費各区分に係る前年度との比較について
 - ・当機構は、国立大学法人小樽商科大学、帯広畜産大学、北見工業大学が統合し、令和4年4月1日に国立大学法人北海道国立大学機構として発足したため、前年度との比較はなし
 - 「退職手当支給額」について
 - ・「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)を踏まえ、役職員の退職手当支給割合を83.7%としている。
 - ・なお、当機構設立前の実施ではあるが、各大学の実施状況についても参考として記載する。
- 【措置の概要】(各大学共通)**
役員に関する講じた措置の概要:退職手当支給率を87/100から83.7/100に引き下げ
職員に関する講じた措置の概要:退職手当支給率を87/100から83.7/100に引き下げ
- 【措置の開始時期】**
小樽商科大学:平成30年2月1日(学内手続きの関係上、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。)
帯広畜産大学、北見工業大学:平成30年1月1日

IV その他

特になし。