

国立大学法人室蘭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 平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

本学が定める役員に支給する期末特別手当（ボーナス）において、役員の俸給等に当該役員の職務実績に応じて、期末特別手当額の10/100の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 改定なし }

理事 { 改定なし }

理事(非常勤) { 適用者なし }

監事 { 適用者なし }

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20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 16,868	千円 11,928	千円 4,828	千円 112 (寒冷地手当)		3月31日	
A理事	千円 12,462	千円 8,736	千円 3,536	千円 112 (寒冷地手当) 78 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 12,384	千円 8,736	千円 3,536	千円 112 (寒冷地手当)		3月31日	
C理事	千円 13,260	千円 9,360	千円 3,788	千円 112 (寒冷地手当)		3月31日	
A監事 (非常勤)	千円 2,580	千円 2,580	千円 0	千円 0 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,580	千円 2,580	千円 0	千円 0 ()			

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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事A						該当者なし	
理事B						該当者なし	
理事C						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	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

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。

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

人件費については、いわゆる「定員」(人数)と「予算」(金額)により管理するとともに人事制度、給与体系、就業規則等の推移を踏まえつつ、人件費管理を行うこととする。

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

国家公務員の給与水準を考慮し、一般職の職員の給与に関する法律に定める職種に応じた俸給表適用者を参考としつつ、公務員の給与改定に関する取扱いについて(平成19年10月30日閣議決定)の3の(4)の「独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請する。」に基づき、適正な給与水準を確保

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

職員の勤務成績に応じて、昇給、昇格及び降格の実施並びに勤勉手当(6月期・12月期)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)	基準日(6月1日・12月1日)に在職する職員に対し、同日以前6月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給割合を決定(国家公務員の給与制度に準拠)
昇給	1月1日に同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、昇給させる(国家公務員の給与制度に準拠)
昇格・降格	昇格:勤務成績が特に良好な職員で本学が定める基準を満たしている者については、その者が従事する職務に応じ、かつ総合的な能力の評価により、1級上位の級に昇格させることができる(国家公務員の給与制度に準拠) 降格:勤務実績がよくない等のため降任した場合に、下位の級に降格させることができる(国家公務員の給与制度に準拠)

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

① 俸給の調整額(大学院手当)(平成20年4月1日改正)

・本学独自の措置として、支給要件を授業担当、博士前期課程及び博士後期課程の主任指導学生数に細分化し、各要件を加算することにより調整数を決定する改正を行った。

② 通勤手当(平成20年10月1日改正)

・支給単位期間について、定期券の適用期間を従来の1箇月から割引率の高い6箇月定期券等の価額による一括支給制度を導入した。

③ 退職手当額算出の基礎となる俸給の調整額(大学院手当)(平成21年2月6日改正)

・平成20年4月1日付けで実施した大学院手当の改正に伴い、法人化前の国基準を上回る大学院手当については、法人化前の国基準の大学院手当で退職手当額を算定する改正を行った。

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20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	263	47.2	7,748	5,548	34	2,200
事務・技術	84	41.8	5,482	3,994	31	1,488
教育職種 (大学教員)	177	49.7	8,854	6,306	36	2,548
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					
技能・労務職種 (自動車運転手)	1					
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	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					

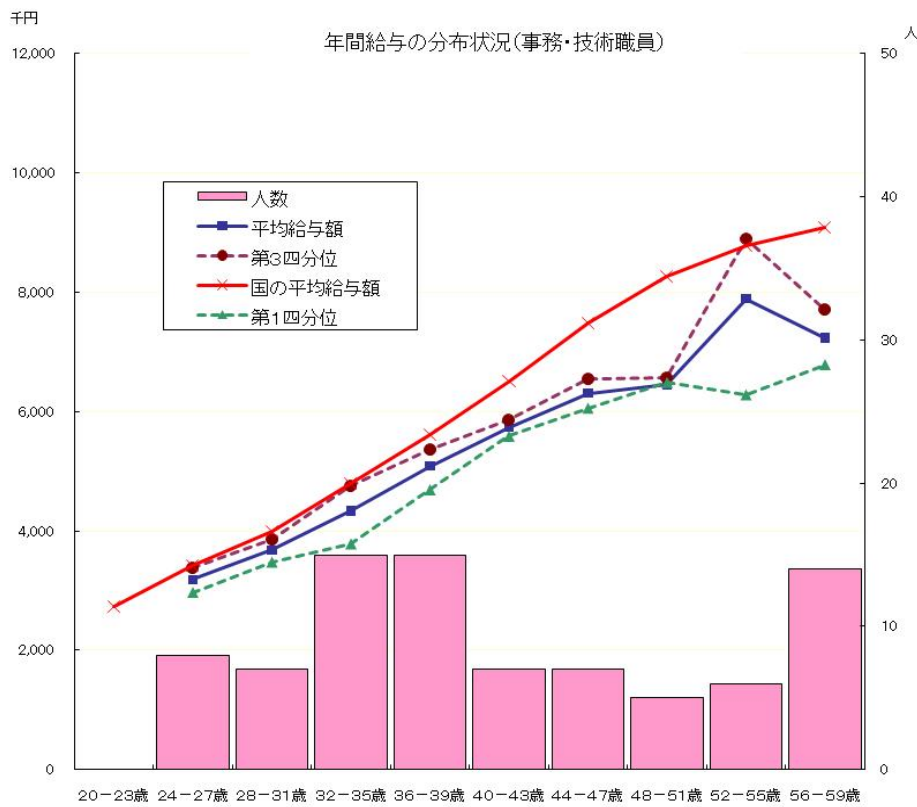
再任用職員	4	61.8	2,422	2,422	22	0
事務・技術	4	61.8	2,422	2,422	22	0
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

非常勤職員	該当者なし					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					

注: 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: 常勤職員の「技能・労務職種」、「その他医療職種」については、該当者が1人のため、それぞれ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／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、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。

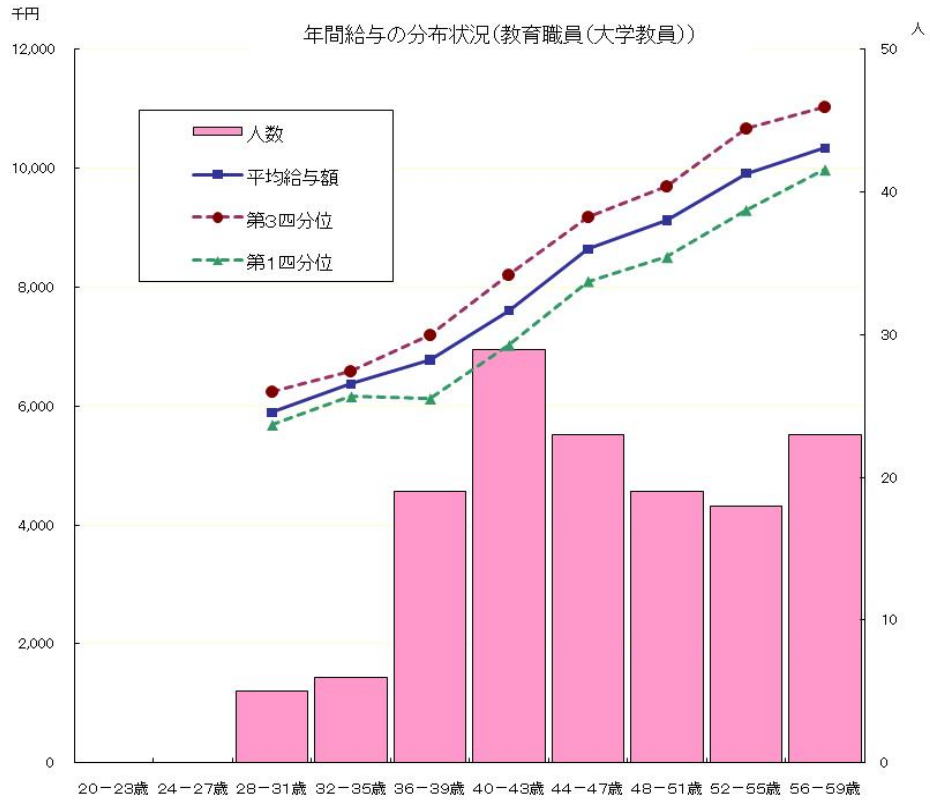
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
局長	1		—	—	—	—	—
課長	4	57.3	—	—	8,453	—	—
課長補佐	10	56.0	6,609	6,932	7,190	7,190	7,190
係長	49	42.4	4,755	5,517	6,170	6,170	6,170
主任	1		—	—	—	—	—
係員	19	29.2	3,253	3,532	3,762	3,762	3,762

注:「課長補佐」には課長補佐相当職である「技術専門官」を、「係長」には係長相当職である「専門職員」及び「技術専門職員」を、「係員」には事務職員のほか「技術職員」をそれぞれ含む。

注:「課長」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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注:「局長」及び「主任」の該当者は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、「人員」以外は表示していない。



(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	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
教授	73	57.2	9,985	10,411	10,926		
准教授	59	46.8	7,963	8,391	8,830		
講師	18	41.4	7,022	7,314	7,815		
助教	27	41.2	6,064	6,444	6,703		

③ 職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(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		事務職員 技術職員	主任 事務職員 技術職員	係長 主任 技術専門職員	課長補佐・係長 技術専門職員 技術専門職員	課長 課長補佐 技術専門職員
人員 (割合)	84	10 (11.9%)	9 (10.7%)	45 (53.6%)	13 (15.5%)	3 (3.6%)
年齢(最高 ～最低)		30 ～ 24	34 ～ 29	54 ～ 32	58 ～ 44	59 ～ 59
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,649 ～ 2,146	3,521 ～ 2,588	4,754 ～ 2,679	5,592 ～ 4,387	5,804 ～ 4,959
年間給与 額(最高～ 最低)		3,505 ～ 2,911	4,753 ～ 3,543	6,566 ～ 3,640	7,712 ～ 6,205	7,863 ～ 7,083

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長 技術専門官	事務局長	事務局長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		3 (3.6%)	該当者なし ()%	1 (1.2%)	該当者なし ()%	該当者なし ()%
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 52	～	～	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,634 ～ 6,083	～	～	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		8,897 ～ 8,389	～	～	～	～

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。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		助教 助手	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	177	27 (15.3%)	18 (10.2%)	59 (33.3%)	73 (41.2%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		64 ～ 30	63 ～ 31	64 ～ 36	64 ～ 46	()
所定内給 与年額(最高 ～最低)		5,540 ～ 3,757	6,225 ～ 4,381	6,683 ～ 5,044	8,452 ～ 6,229	()
年間給与 額(最高 ～最低)		7,627 ～ 5,232	8,736 ～ 6,181	9,453 ～ 6,959	11,858 ～ 8,846	()

④ 賞与(平成20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)	61.0%	64.3%	62.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.0%	35.7%	37.3%
	最高～最低	46.8～33.4%	45.9～30.4%	46.3～31.9%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	65.2%	68.0%	66.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.8%	32.0%	33.4%
	最高～最低	40.4～31.9%	37.3～28.5%	37.5～30.2%

(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)	63.4%	68.1%	65.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.6%	31.9%	34.2%
	最高～最低	40.4～32.9%	36.4～29.9%	36.7～31.4%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	65.2%	68.1%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.8%	31.9%	33.3%
	最高～最低	40.4～32.4%	36.7～29.0%	37.9～30.9%

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／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

:

86.3

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

98.3

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

:

96.8

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 86.3
	参考
	地域勘案 92.2
	学歴勘案 86.5
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 63.7% (国からの財政支出額 3,991百万円、支出予算の総額 6,265百万円:平成20年度予算)
	【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高いものの、累積欠損はなく、対国家公務員指数も100以下であるため、給与水準は適切であると考えている。
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成19年度決算)
講ずる措置	今後も引き続き給与水準の適正化に努めたい。

○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 94.7

(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20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、昨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20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,399,600	千円 2,474,959	千円 (%) △ 75,359 (△3.0)	千円 (%) △ 203,360 (△7.8)
退職手当支給額 (B)	千円 332,048	千円 445,699	千円 (%) △ 113,651 (△25.5)	千円 (%) △ 56,314 (△14.5)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 207,294	千円 181,771	千円 (%) 25,523 (14.0)	千円 (%) 23,730 (12.9)
福利厚生費 (D)	千円 305,950	千円 312,699	千円 (%) △ 6,749 (△2.2)	千円 (%) △ 21,716 (△6.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,244,894	千円 3,415,129	千円 (%) △ 170,235 (△5.0)	千円 (%) △ 257,659 (△7.4)

【注記】

「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費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「17 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 給与・報酬等支給総額、最広義人件費の対前年度比は上記のとおり。常勤職員数の減少により、給与・報酬等支給総額及び最広義人件費は減額されている。
- ② i) 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。
 - ii) 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%程度の人件費の削減を図る。
 - iii) 上記 i) 及び上記 ii) の進捗状況
 - ・基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」2,730,303千円
 - ・平成18年度の「給与、報酬等支給総額」2,519,115千円
 - ・平成19年度の「給与、報酬等支給総額」2,474,959千円
 - ・平成20年度の「給与、報酬等支給総額」2,399,600千円
 - ・平成18年度の人件費削減率 △7.7%
 - ・平成19年度の人件費削減率 △9.4%
 - ・平成20年度の人件費削減率 △12.1%
 - ・平成18年度の人件費削減率(補正值) △7.7%
 - ・平成19年度の人件費削減率(補正值) △10.1%
 - ・平成20年度の人件費削減率(補正值) △12.8%

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,730,303	2,519,115	2,474,959	2,399,600
人件費削減率 (%)		△7.7%	△9.4%	△12.1%
人件費削減率(補正值) (%)		△7.7%	△10.1%	△12.8%

【注】「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

【注】基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし