

国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学の役職員の報酬・給与等について

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

平成19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、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評
価の結果を勘案し、学長がその者の勤務実績に応じて、その額の100分
の10の範囲内で、これを増額し、又は減額することができるとしている。 〕

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)	〔	改定なし	〕
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19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	18,814	12,780	5,443	564 (単身赴任手当) 27 (寒冷地手当)		3月31日	
A理事	15,954	10,836	4,615	492 (単身赴任手当) 11 (寒冷地手当)		3月31日	
B理事	13,305	9,408	3,808	11 (寒冷地手当) 78 (通勤手当)		3月31日	
C理事	12,193	7,848	3,341	492 (単身赴任手当) 512 (地域手当)			
D理事 (非常勤)	1,440	1,440	0	0 ()			
A監事 (非常勤)	1,200	1,200	0	0 ()		3月31日	
B監事 (非常勤)	1,200	1,200	0	0 ()		3月31日	

注1:「前職」欄の「 」は独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)を、「 」は役員出向者(国家公務員退職手当法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き

同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。
 注2:「地域手当」とは就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注1:法人の長,理事A及び理事Bについては,役員在職期間を役員退職手当規則に適用させて算出した金額を記載するとともに,括弧内においては,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」欄の「」は独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)であることを示す。

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 人件費管理の基本方針

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、本学にて決定された当初予算の範囲内で運用。

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

本学給与規則に定める職種に応じた俸給表(国に準拠したもの)を基本として決定している。

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

職員の能率、勤務成績に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇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に応じてそれぞれ支給割合を決定する。
昇給	昇給前1年間の勤務成績に応じ、1号俸上位から8号俸以上上位までの号俸の範囲内で昇給させることができる。
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、かつ本学が基準としている必要経年数を有している者を上位の職務の級に決定することができる。 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。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

国の給与法改正に準拠して以下の改正を行った。

- ・一般職俸給表(一)を0.1%上げた。なお、当該改定は、初任給を中心とした若年層に限定した改定とし、中高年齢層では改定を行わないこととした。
- ・一般職俸給表(一)との均衡を基本として、その他の俸給表も改定を行った。
- ・扶養手当の子等に係る支給月額を500円上げるとともに3人目以降の金額を2人目までの金額と同額とした。
- ・地域手当は平成22年度までに段階的に改定することとし、平成21年度までは暫定的な支給割合を設定しているが、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が6%以上の地域の地域手当支給割合について前倒して0.5%引き上げた。
- ・広域的に転勤する者に支給する広域異動手当を新設した。
- ・管理職手当を定率制から定額制に改めた。
- ・勤勉手当を0.05月分上げた。

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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	242	40.1	6,663	4,803	70	1,860
事務・技術	116	35.0	4,680	3,445	97	1,235
教育職種 (大学教員)	124	44.8	8,539	6,089	45	2,450
技能・労務職種	1					
その他医療職種 (看護師)	1					

非常勤職員	8	37.5	6,058	4,303	29	1,755
教育職種 (大学教員)	8	37.5	6,058	4,303	29	1,755

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:常勤職員の技能・労務職種及びその他医療職種(看護師)については、該当者が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、人数以外は記載していない。

注3:区分中の職種「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」については、本法人において該当者がいないため省略した。

注4:非常勤職員の区分中の職種「事務・技術」については、本法人において該当者がいないため省略した。

注5:区分中「在外職員」、「任期付職員」及び「再任用職員」については、本法人において該当者がいないため省略した。

注6:「技能・労務職種」は、自動車運転手をいう。

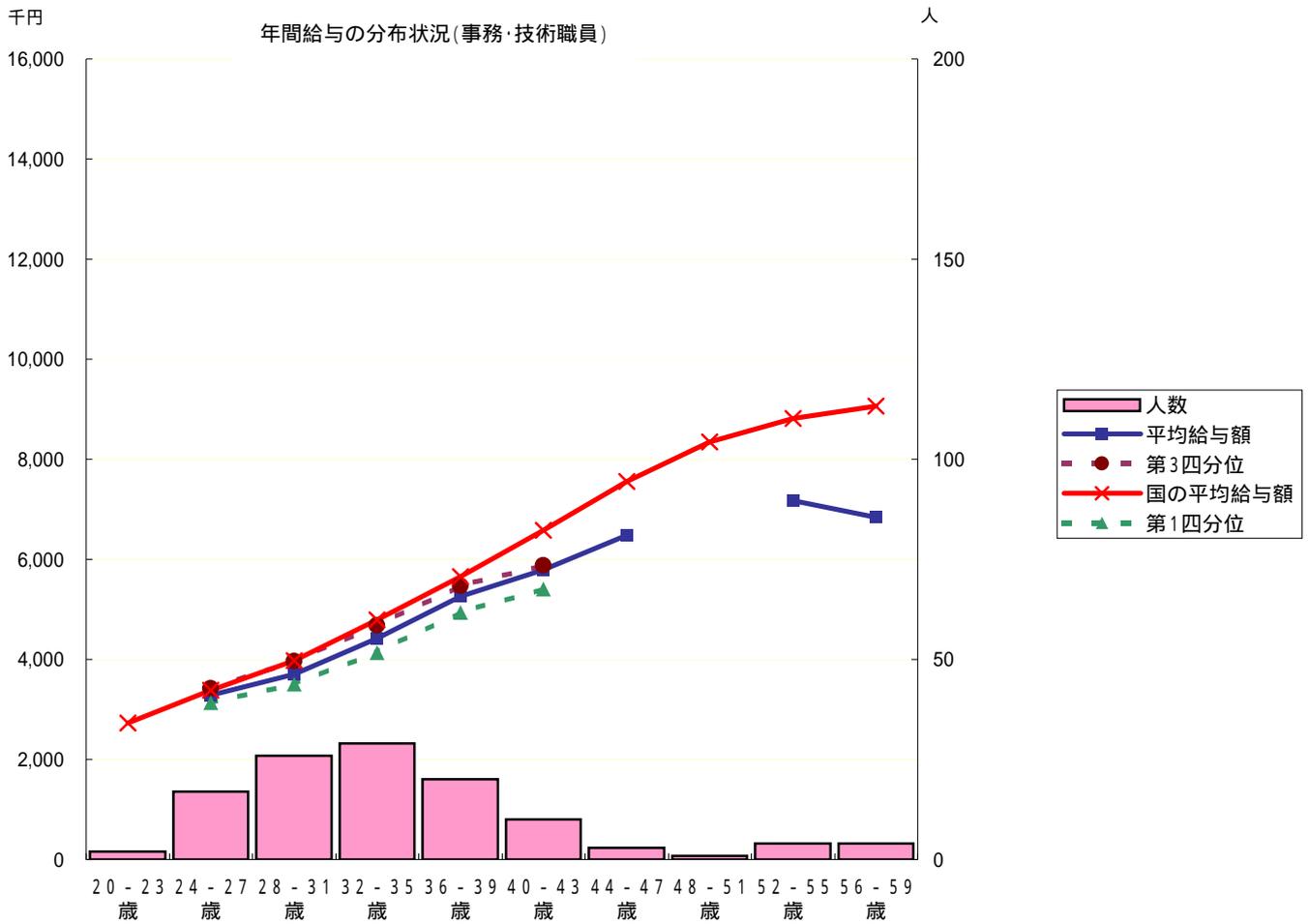
【年俸制適用者】

区分	人員	平均年齢	平成19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	1					
教育職種 (特別招聘教授)	1					

注1:区分中の職種「事務・技術」、「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)」については、本法人において該当者がいないため省略した。

注2:教育職種(特別招聘教授)については、該当者が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、人数以外は記載していない。

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、 まで同じ。)



(事務・技術職員)

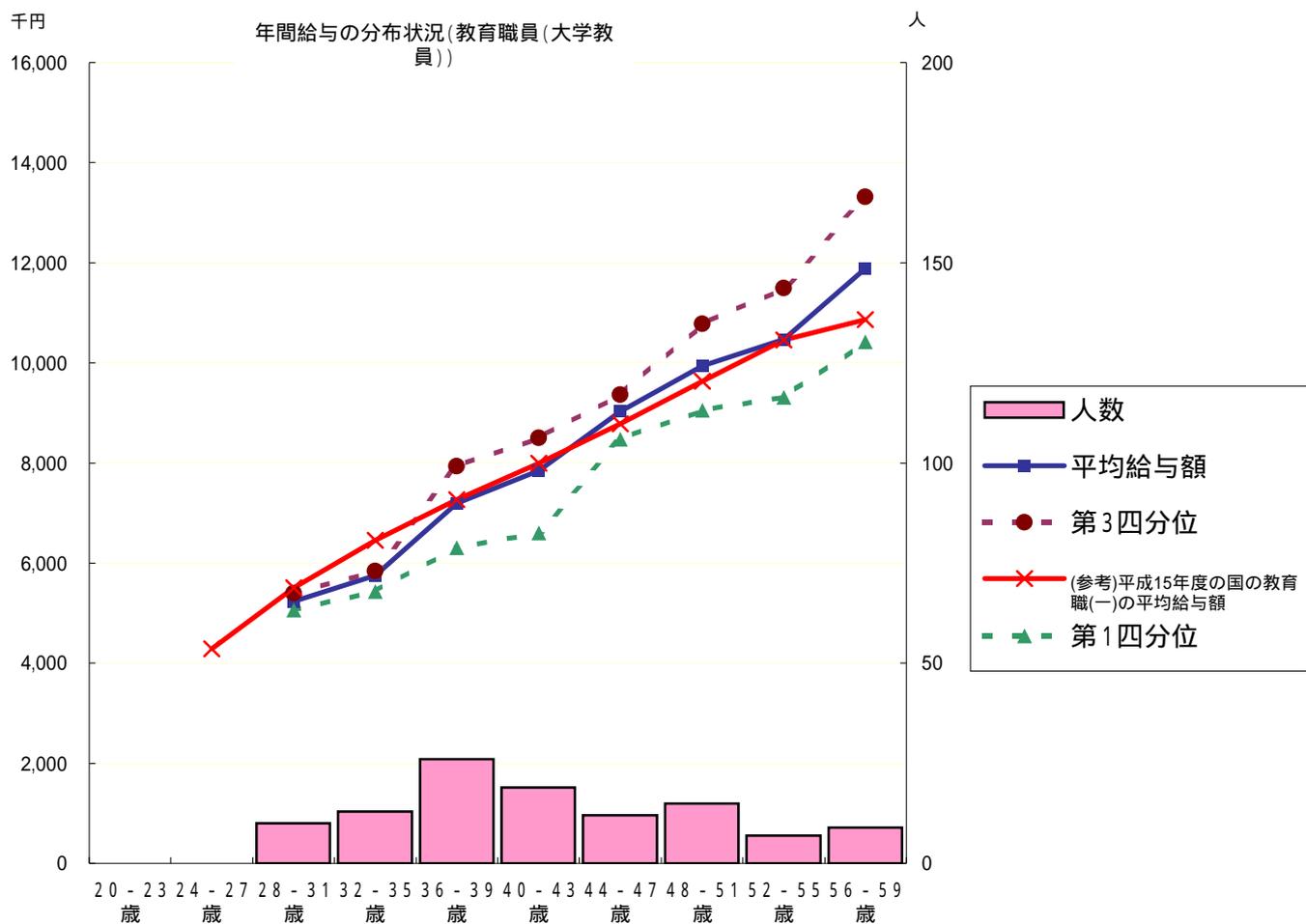
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
・課長	2人	47.5歳	千円	千円	千円
・係員	56	29.3	3,329	3,640	3,933

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、 まで同じ。

注2: 当法人における事務職員の(20～23歳)及び(48～51歳)は2名以下のため、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、平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。

注3: 当法人における事務職員の(44～47歳)、(52～55歳)及び(56～59歳)は4名以下のため、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、第1・第3四分位については表示していない。

注4: 当法人における課長は2名以下のため、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、年間給与の平均額については記載していない。



(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	
			第1四分位	第3四分位
・教授	45人	54.8歳	10,135千円	11,920千円
・准教授	41人	42.3歳	7,780千円	8,598千円

職級別在職状況等(平成20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	6級
標準的な職位		一般職員	主任 一般職員	係長 主任	課長補佐 室長・係長	課長・室長 課長補佐	課長 室長
人員 (割合)	116 人	18 人 (15.5%)	45 人 (38.8%)	44 人 (37.9%)	5 人 (4.3%)	4 人 (3.4%)	() 人 (%)
年齢(最高 ~最低)		30~22 歳	40~25 歳	56~32 歳	58~50 歳	58~41 歳	
所定内給 与年額(最高 ~最低)		2,689~2,064 千円	4,123~2,407 千円	4,812~3,214 千円	5,150~4,731 千円	6,062~4,929 千円	
年間給与 額(最高 ~最低)		3,639~2,814 千円	5,530~3,321 千円	6,641~4,411 千円	7,226~6,663 千円	8,071~6,974 千円	

区分	7級	8級	9級	10級
標準的な職位	次長	次長	特別学長補佐 局長	特別学長補佐 局長
人員 (割合)	() 人 (%)	() 人 (%)	() 人 (%)	() 人 (%)
年齢(最高 ~最低)				
所定内給 与年額(最高 ~最低)				
年間給与 額(最高 ~最低)				

(教育職種(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		教務職員	助教	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	124 人	() 人 (%)	36 人 (29.0%)	2 人 (1.6%)	41 人 (33.1%)	45 人 (36.3%)	() 人 (%)
年齢(最高 ~最低)			43~29 歳		55~32 歳	64~42 歳	
所定内給 与年額(最高 ~最低)			4,759~3,550 千円		6,676~5,043 千円	9,700~6,202 千円	
年間給与 額(最高 ~最低)			6,598~4,923 千円		9,396~6,946 千円	13,841~8,831 千円	

注: 3級における該当者が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、「年齢(最高~最低)」以下の事項について記載していない。

賞与(平成19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)	% 65.8	% 67.2	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 32.8	% 33.5
	最高～最低	% 40.7～30.9	% 39.7～29.0	% 40.2～29.9

注:当法人における管理職員は2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから記載していない。

(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)	%	%	%
	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)	% 66.5	% 65.3	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.5	% 34.7	% 34.2
	最高～最低	% 43.1～31.9	% 48.1～30.4	% 45.7～31.3

注:当法人における教育職員には、管理職員の区分なし。

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))
対他の国立大学法人等

90.6
98.1

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

100.0

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

教育職員(大学教員)の対国家公務員(平成15年度の教育職(一))との比較指標

100.1

事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	90.6
	参考	地域勘案 96.2 学歴勘案 89.8 地域・学歴勘案 96.4
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 76% (国からの財政支出額 5,724百万円、支出予算の総額 7,479百万円:平成19年度予算) 【検証結果】 対国家公務員のラスパイレズ指数は上記のとおり100を下回っており給与水準は適切であると考え。	
講ずる措置	国家公務員に準拠した給与としており、適切な給与水準であると考え、引き続き適切な給与水準を維持するよう努める。	

総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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 2,113,652	千円 2,131,250	千円 (%) 17,598 (0.8)	千円 (%) 111,362 (5.0)
退職手当支給額 (B)	千円 240,869	千円 44,504	千円 (%) 196,365 (441.2)	千円 (%) 182,760 (314.5)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 462,584	千円 431,461	千円 (%) 31,123 (7.2)	千円 (%) 85,852 (22.8)
福利厚生費 (D)	千円 304,519	千円 294,656	千円 (%) 9,863 (3.3)	千円 (%) 17,957 (6.3)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 3,121,624	千円 2,901,871	千円 (%) 219,753 (7.6)	千円 (%) 175,207 (5.9)

注:「非常勤役職員給与」においては、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に係る費用等を含んでいるため、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。また、年俸制適用職員1名の人件費については、当該職員が退職金を特殊要因経費として運営費交付金から措置されない者であるため、「給与、報酬等支給総額」に含まず、「非常勤役職員等給与」に含んでいる。

総人件費について参考となる事項

対前年度比の増減の主な要因

最広義人件費は主に以下の理由によって対前年度比7.6%の増となったものである。

・給与、報酬等支給総額(A)は、平成19年度中の事務職員の8名減によって減少したが、ベースアップ、勤勉手当の増額改定及び広域異動手当の新設などの増額要因の影響で対前年度比0.8%と微減に留まった。

・退職手当支給額(B)は、役員3名を含む8名の退職者の増加があったため対前年度比441.2%と大幅な増加をみた。

・非常勤役職員等給与(C)は、年俸制の特別招聘教授1名が平成19年2月に就任したこと及び非常勤研究員数の増大などによって対前年度比7.2%の増となった。

・福利厚生費(D)は、非常勤役職員給与の増加による社会保険料(事業主負担分)の増大などによって対前年度比3.3%増となった。

人件費削減の取組状況

中期目標における人件費削減の取組に関する事項

「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。

中期計画において設定した削減目標

「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、平成21年度までに人件費を概ね4%削減する(平成17年度人件費予算相当額比)

上記)及び)の進捗状況

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
給与、報酬等支給総額	2,983,413	2,131,250	2,113,652
人件費削減率		28.6	29.2
人件費削減率(補正值)		28.6	29.9

注1:「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%である。

注2: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。

法人が必要と認める事項

特になし