

国立大学法人北海道大学の役職員の報酬・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 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

当該役員の担当業務に係る実績とその評価、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を総合的に勘案して報酬に反映させるべく、国立大学法人北海道大学役員給与規程において、役員に支給される期末手当の額は、その者の役員としての業績に応じ、これを増額し、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
 - ①6月期の期末手当の支給割合を1.45月から1.4月に改定した。
 - ②12月期の期末手当の支給割合を1.5月から1.55月に改定した。
- 理事
 - ①6月期の期末手当の支給割合を0.65月から0.625月に、勤勉手当の支給割合を0.8月から0.775月に改定した。
 - ②12月期の期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.75月から0.775月に改定した
- 理事(非常勤)
 - 該当者なし
- 監事
 - 法人の長の改定内容と同じ
- 監事(非常勤)
 - 改正なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 20,276	千円 14,448	千円 5,277	千円 433 (地域手当) 116 (寒冷地手当)			
A理事	千円 15,588	千円 11,004	千円 4,087	千円 330 (地域手当) 49 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)			
B理事	千円 14,385	千円 10,056	千円 3,735	千円 301 (地域手当) 175 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	4月1日		
C理事	千円 14,115	千円 10,056	千円 3,549	千円 301 (地域手当) 91 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	4月1日		
D理事	千円 14,172	千円 10,056	千円 3,549	千円 301 (地域手当) 149 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	4月1日		

役名	平成23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	
E理事	14,207	10,056	3,735	301 (地域手当) 49 (通勤手当) 65 (寒冷地手当)	4月1日		
F理事	15,979	11,004	3,883	330 (地域手当) 696 (単身赴任手当) 65 (寒冷地手当)			
G理事	16,554	10,056	4,127	1,608 (地域手当) 696 (単身赴任手当) 65 (寒冷地手当)			◇
A監事	12,327	8,688	3,173	260 (地域手当) 140 (通勤手当) 65 (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	2,688	2,688	0	0 ()			

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、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注3:前職欄の「◇」は役員出向者であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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	8,138 (58,109)	5 (37)	11 (0)	H23.3.31	—	経営協議会において業績評価を標準(1.0)と決定し、退職手当を増額又は減額することなく支給した。	
理事B	6,877 (43,375)	5 (26)	0 (0)	H23.3.31	—	経営協議会において業績評価を標準(1.0)と決定し、退職手当を増額又は減額することなく支給した。	
理事C	5,502 (57,108)	4 (34)	0 (5)	H23.3.31	—	経営協議会において業績評価を標準(1.0)と決定し、退職手当を増額又は減額することなく支給した。	
理事D	5,387 (58,109)	3 (37)	11 (0)	H23.3.31	—	経営協議会において業績評価を標準(1.0)と決定し、退職手当を増額又は減額することなく支給した。	
監事						該当者なし	

注:理事については、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。

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

運営費交付金の削減の影響等を勘案しつつ、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006について(平成18年7月7日閣議決定)」に基づく総人件費改革の対応を踏まえ、教育・研究ニーズに沿った人員配置を行うとともに、事務の簡素化、合理化やアウトソーシング等により人件費総額の削減に努めている。

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

当法人は、国から運営費交付金が措置されていることから、国民の理解が得られるよう、社会一般の情勢に適合した適正な給与水準とすることとしている。

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

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定に当たっては、勤務の実態に則した職員の勤務成績を考慮している。

〔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
基本給月額 (昇給)	5段階の昇給区分(号俸数)により、昇給日(1月1日)前1年間の勤務成績に応じて昇給することができる。
基本給月額 (昇格)	教員:昇任した職員については、その者が従事する職務に応じた上位の級に昇格させることができる。 教員以外:勤務成績が良好な職員については、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。
勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日・12月1日)以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給することができる。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

〔平成23年4月1日実施〕

- 号俸の調整
平成23年4月1日において43歳未満の職員のうち、平成22年1月1日に昇給等をした一定の職員の号俸を1号俸上位の号俸とした
- 超過勤務手当及び休日給の改正
1箇月60時間を超える超過勤務時間の積算に当たり、日曜日又はその振り返られた日の勤務時間を含めることとした
- 単身赴任手当の改正
支給対象者の範囲について、新たに本学職員となった全ての採用者とした

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23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	3,318	44.2	6,968	5,215	75	1,753
事務・技術	871	40.9	5,335	4,051	87	1,284
教育職種 (大学教員)	1,787	47.9	8,448	6,275	71	2,173
医療職種 (病院看護師)	469	37.3	4,945	3,752	66	1,193
技能・労務職種	4	52.3	5,354	4,037	73	1,317
海事職種	16	48.9	7,610	5,715	3	1,895

	人	歳	千円	千円	千円	千円
海技職種	25	41.1	5,404	4,087	0	1,317
医療職種 (病院医療技術職員)	133	40.6	5,344	4,055	98	1,289
その他医療職種 (医療技術職員)	6	47.7	5,227	3,948	119	1,279
その他医療職種 (看護師)	3	52.8	4,879	3,673	120	1,206
専門職(学術)	4	42.8	5,750	4,373	75	1,377

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	45	62.6	2,872	2,872	99	0
事務・技術	45	62.6	2,872	2,872	99	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	428	33.9	3,793	2,920	74	873
事務・技術	134	38.2	3,103	2,396	106	707
教育職種 (大学教員)	37	40.3	6,698	5,145	36	1,553
医療職種 (病院看護師)	175	26.7	3,768	2,905	45	863
技能・労務職種	36	50.1	3,647	2,775	87	872
医療職種 (病院医療技術職員)	39	29.4	3,632	2,793	106	839
福祉系職種 (保育園職員)	7	37.6	3,894	3,002	106	892

注1: 在外職員及び任期付職員については、該当者がいないため表を省略した。

注2: 「技能・労務職種」とは、調理師の業務を行う職種を示す。

注3: 常勤職員の「海事職種」とは、船舶の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

注4: 常勤職員の「海技職種」とは、船舶の乗組員の業務を行う職種を示す。

注5: 常勤職員の「専門職(学術)」とは、学術に係る専門的業務を行う職種を示す。

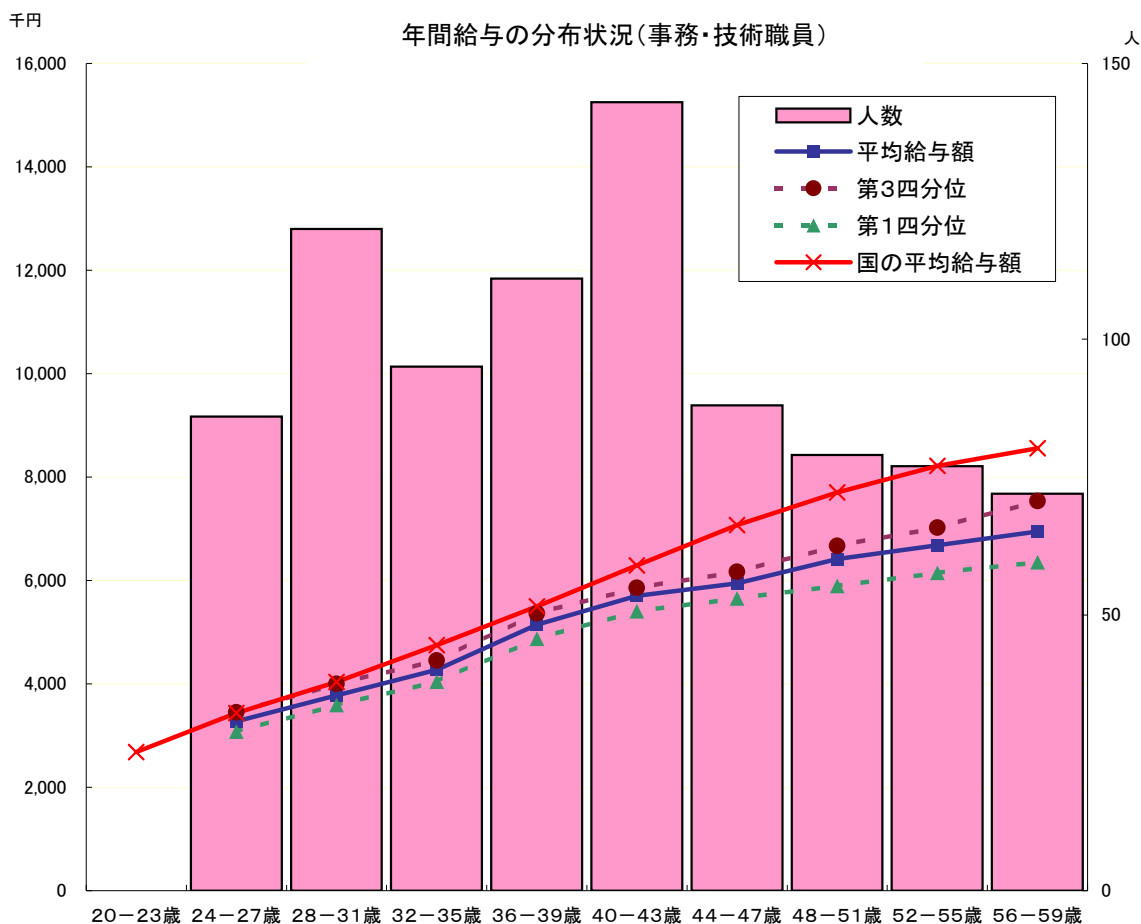
注6: 常勤職員の医療職種(病院医師)については、該当者がいないため省略した。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	平成23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		
非常勤職員	293	40.9	6,241	6,241	57	0
教育職種 (大学教員)	256	40.9	6,316	6,316	48	0
特定職種 (特定専門職員)	37	41	5,717	5,717	119	0

注: 「特定職種(特定専門職員)」とは、高度の専門性を有する業務等を行う職種を示す。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [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。]

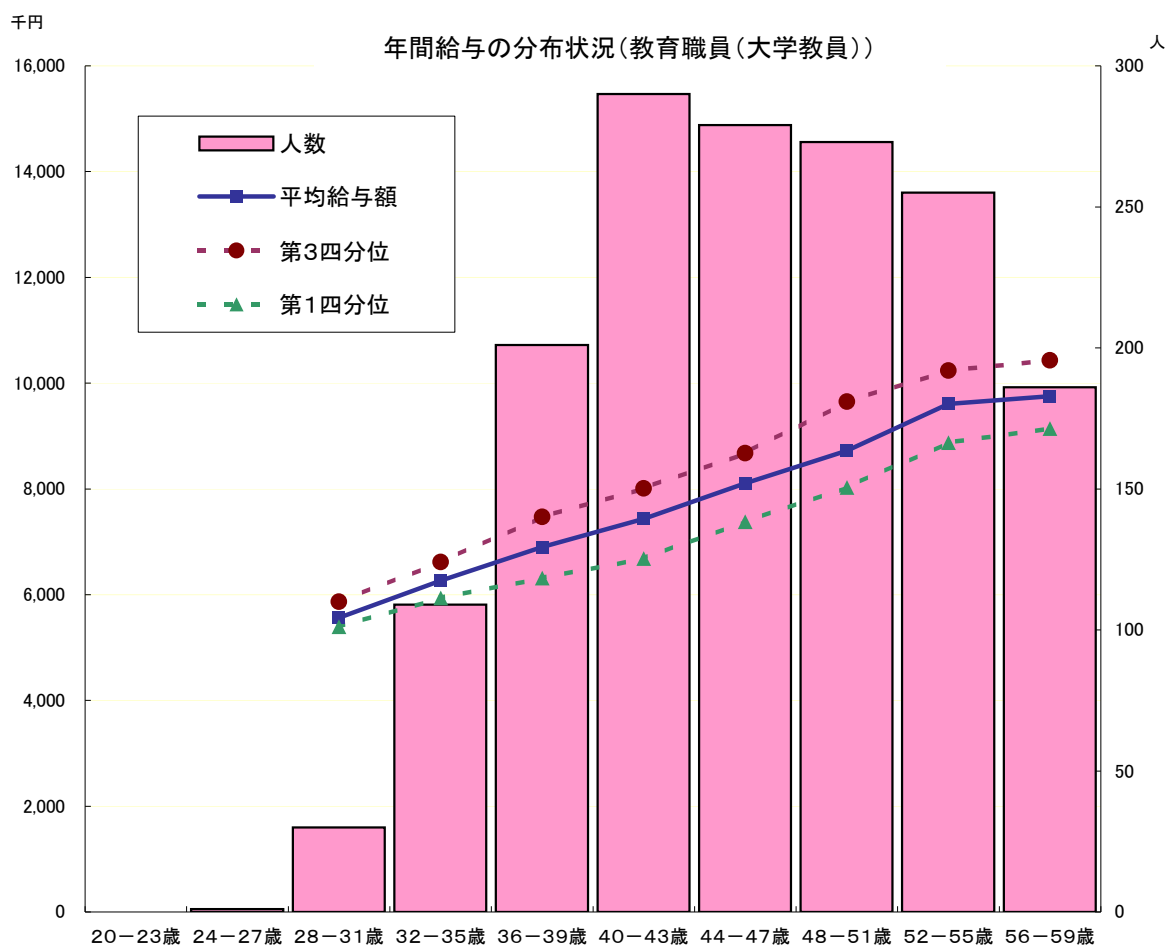


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・部長	6	55.2	8,281	9,721	11,374
・課長	47	54.2	7,459	7,840	8,100
・課長補佐	67	52.5	6,395	6,607	6,840
・係長	359	44.5	5,409	5,751	6,109
・主任	115	40.6	4,476	5,026	5,552
・係員	277	30.8	3,419	3,823	4,072

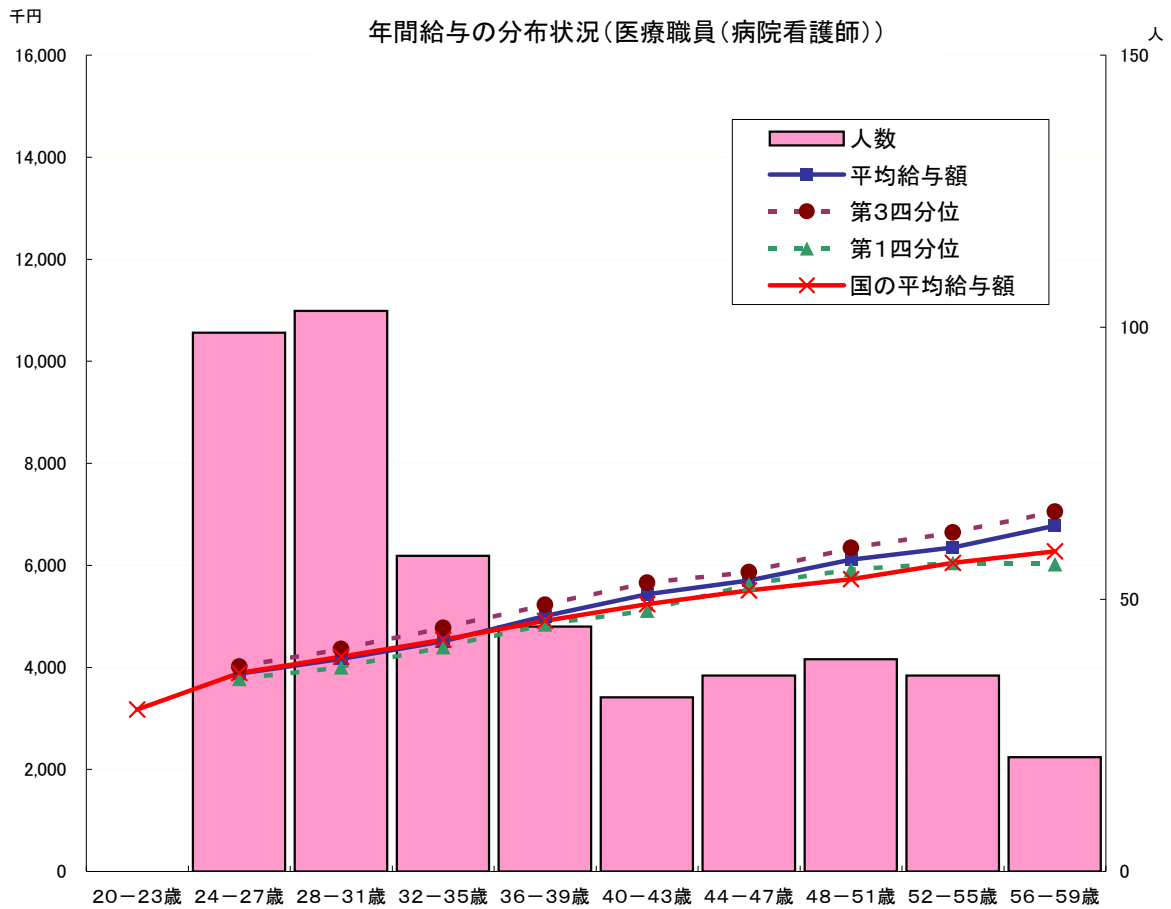
注:「課長」には相当職である「室長」及び「事務長」を、「課長補佐」には相当職である「室長補佐」及び「事務長補佐」を含む。



注:年齢24~27歳の該当者は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、年間給与については表示していない。

(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			
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
・教授	640	54.5	9,625	10,137	10,539		
・准教授	561	45.9	7,742	8,115	8,598		
・講師	122	46.0	7,028	7,603	8,140		
・助教	445	41.1	6,091	6,477	6,858		
・助手	14	54.9	6,291	6,611	7,000		
・教務職員	5	49.5	5,237	5,385	5,551		



(医療職員(病院看護師))

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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
・看護部長	1		—			—	
・副看護部長	5	56.3	6,611	7,379	7,991		
・看護師長	31	51.9	6,241	6,554	6,882		
・副看護師長	77	46.5	5,563	5,851	6,230		
・看護師	354	33.7	3,945	4,471	4,841		
・准看護師	1		—			—	

注1:「看護師」には、「助産師」を含む。

注2:「看護部長」及び「准看護師」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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任	課長補佐 係長	課長 課長補佐	部長 課長	部長
人員(割合)	871	90 (10.3%)	198 (22.7%)	428 (49.1%)	86 (9.9%)	53 (6.1%)	13 (1.5%)	3 (0.3%)
年齢(最高～最低)		31 } } 24	56 } } 25	59 } } 34	59 } } 43	59 } } 39	59 } } 43	52 } } 51
所定内給与年額(最高～最低)		2,992 } } 1,970	4,155 } } 2,423	5,209 } } 2,959	5,735 } } 4,241	6,935 } } 4,833	7,257 } } 5,934	8,821 } } 8,015
年間給与額(最高～最低)		3,844 } } 2,589	5,419 } } 3,222	6,728 } } 3,892	7,443 } } 5,708	8,808 } } 6,538	9,248 } } 7,912	11,637 } } 10,729

区分	計	8級	9級	10級
標準的な職位		部長	事務局長	事務局長
人員(割合)		0	0	0
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)		}	}	}

(教育職員(大学職員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		教務職員	助教・助手	講師	准教授	教授
人員(割合)	1,787	5 (0.3%)	459 (25.7%)	126 (7.1%)	558 (31.2%)	639 (35.8%)
年齢(最高～最低)		57 } } 40	62 } } 27	61 } } 28	62 } } 32	62 } } 38
所定内給与年額(最高～最低)		4,291 } } 3,748	5,972 } } 3,395	6,670 } } 3,171	7,240 } } 4,465	11,064 } } 5,483
年間給与額(最高～最低)		5,801 } } 4,938	7,763 } } 4,479	8,931 } } 4,187	9,685 } } 5,940	14,326 } } 7,631

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員(割合)	469人	1人 (0.2%)	354人 (75.5%)	78人 (16.6%)	30人 (6.4%)	5人 (1.1%)	0人 (0.0%)	1人 (0.2%)
年齢(最高～最低)		}	58歳 } 25歳	59歳 } 33歳	59歳 } 43歳	59歳 } 50歳	}	}
所定内給与年額(最高～最低)		}	4,766千円 } 2,620千円	5,046千円 } 3,671千円	5,372千円 } 4,312千円	5,979千円 } 4,708千円	}	}
年間給与額(最高～最低)		}	6,379千円 } 3,460千円	6,722千円 } 4,801千円	7,285千円 } 5,896千円	8,054千円 } 6,438千円	}	}

注:1級及び7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。

④ 賞与(平成23年度)における査定部分の比率(事務・技術職員/教育職員(大学職員)/医療職員(病院看護師))

(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)	63.7%	65.8%	64.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.3%	34.2%	35.2%
	最高～最低	44.4～32.9%	46.9～30.2%	45.5～31.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.2%	66.8%	65.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.8%	33.2%	34.4%
	最高～最低	42.8～31.7%	40.0～27.4%	41.3～30.1%

(教育職員(大学職員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	60.0%	63.3%	61.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.0%	36.7%	38.3%
	最高～最低	51.9～33.1%	47.7～30.9%	49.0～32.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.2%	67.0%	65.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.8%	33.0%	34.4%
	最高～最低	44.8～32.2%	41.4～27.9%	43.0～30.9%

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 56.1	% 60.4	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 39.6	% 41.7
	最高～最低	% 51.9～40.1	% 48.5～31.9	% 50.1～36.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 66.2	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 33.8	% 35.9
	最高～最低	% 42.8～32.7	% 40.0～30.2	% 41.3～31.4

:

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)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	87.6
対他の国立大学法人等	99.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	98.4
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	102.0
対他の国立大学法人等	101.2

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 87.6		
	参考	地域勘案	94.4
		学歴勘案	87.3
		地域・学歴勘案	94.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿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。		
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 50% (国からの財政支出額 47,710百万円、支出予算の総額 95,181百万円：平成23年度予算)		
	【検証結果】 職員の給与について、社会一般の情勢に適合するよう対応しており、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22年度決算)		
講ずる措置	職員の給与水準については、引き続き社会一般の情勢に適合したものとなるよう努める。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 102.0		
	参考	地域勘案	102.0
		学歴勘案	100.6
		地域・学歴勘案	102.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	国の医療職俸給表(三)適用者に対し本学病院看護師は最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高いこと(国3.6%、本学43.2%)、及び1級適用者(准看護師)の割合が低いこと(国12.1%、本学0.2%)が主な要因と考えられる。(国の数字は、人事院給与局「平成23年国家公務員給与等実態調査」による。)		
	【主務大臣の検証結果】 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であること等から、給与水準は概ね適正であると考え。 引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。		
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 50% (国からの財政支出額 47,710百万円、支出予算の総額 95,181百万円：平成23年度予算)		
	【検証結果】 職員の給与について、社会一般の情勢に適合するよう対応しており、上記の理由を勘案し、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22年度決算)		
講ずる措置	職員の給与水準については、引き続き社会一般の情勢に適合したものとなるよう努める。		

○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 95.9

(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23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)の比較指標である。 〕

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	28,232,223	28,094,016	138,207	(0.5)	138,207	(0.5)
退職手当支給額 (B)	3,509,835	4,015,119	△ 505,284	(△ 12.6)	△ 505,284	(△ 12.6)
非常勤役職員等給与 (C)	11,574,782	11,255,976	318,806	(2.8)	318,806	(2.8)
福利厚生費 (D)	4,980,653	4,692,136	288,517	(6.1)	288,517	(6.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	48,297,495	48,057,247	240,248	(0.5)	240,248	(0.5)

注1:「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「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。

注2:「退職手当支給額」は、国の常勤職員に相当する法人の常勤職員に係る退職手当額を計上している。

総人件費について参考となる事項

① i) 給与、報酬等支給総額の対前年度比が+0.5%となった要因

- ・教員の定年後再雇用制度の導入に伴い、教員数が増えたこと等により、給与、報酬等支給総額が増加したものと考えられる。

ii) 最広義人件費の対前年度比が+0.5%となった要因

- ・退職手当支給総額は減少(△12.6%)したが、上記要因による給与、報酬等支給総額の増加、非常勤職員数の増等に伴う非常勤役職員等給与の増加により、福利厚生費と併せて全体で0.5%増加したものと考えられる。

②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

- ・既の実施している経費節減の取組を検証しつつ、さらなる経費節減・合理化に向けた取組を行う。

ii) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

- ・「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費を削減する。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないとする。

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	平成21年度	平成22年度	平成23年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	32,303,048	30,714,961	30,187,235	29,625,384	28,735,868	28,094,016	28,232,223
人件費削減率 (%)		△4.9%	△6.5%	△8.3%	△11.0%	△13.0%	△12.6%
人件費削減率(補正值) (%)		△4.9%	△7.2%	△9.0%	△9.3%	△9.8%	△9.2%

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、平成20年、平成21年、平成22年、平成23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%、△2.4%、△1.5%、△0.23%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。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

- ・役員について、平成24年7月から実施
- ・職員について、労使交渉中