

# 様式 1 公表されるべき事項

別添

## 国立大学法人九州工業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20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果等を勘案し、役員職務実績に応じ、学長がその額の100分の10の範囲内でこれを増減額することができるとしている。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

特に改定は行っていない。

理事

特に改定は行っていない。

理事(非常勤)

特に改定は行っていない。

監事

特に改定は行っていない。

監事(非常勤)

特に改定は行っていない。

#### 2 役員報酬等の支給状況

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	16,916	11,064	4,589	331(地域手当) 184(通勤手当) 747(特別管理職手当)			
A理事	12,860	8,736	3,624	262(地域手当) 193(通勤手当) 45(特別管理職手当)			※
B理事	14,084	8,736	4,083	524(地域手当) 45(特別管理職手当) 696(単身赴任手当)		3月31日	※
C理事	12,728	8,736	3,624	262(地域手当) 106(通勤手当)			※
D理事	12,860	8,736	3,624	262(地域手当) 238(通勤手当)			
A監事	13,119	8,736	3,624	262(地域手当) 497(通勤手当)			
B監事 (非常勤)	420	420	( )	( )			

注1:「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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長					該当者なし	
理事					該当者なし	
監事					該当者なし	

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

中期目標に定める専門性を重視した適性な人事を行うとともに、効率的、機動的な人事システムの構築を図り、計画的に人件費の削減を行う。  
また、職員数については、抑制を図る。

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

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及び他の国立大学法人の給与水準を考慮し、公的部門として社会一般の情勢に適合したものとなるよう決定する。

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

勤務評価の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格・昇給号俸数の査定を行うとともに勤奨手当の成績率を決定している。

〔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
賞与:勤奨手当(査定分)	勤務成績に応じて成績率を決定する。
俸給月額	勤務成績に応じて昇給号俸数を決定する。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与制度に準拠し、地域手当について北九州在勤職員を4%→3%に改定

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	540	45.4	7,769	5,583	115	2,186
事務・技術	182	41.8	5,556	4,048	93	1,508
教育職種 (大学教員)	355	47.2	8,922	6,383	126	2,539
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	1					
その他医療職種 (看護師)	2					

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

[年俸制適用者]

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
年俸制適用者	人	歳	千円	千円	千円	千円
	34	37.6	4,477	4,477	103	
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	19	35.7	3,193	3,193	104	
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	40.1	6,103	6,103	103	
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

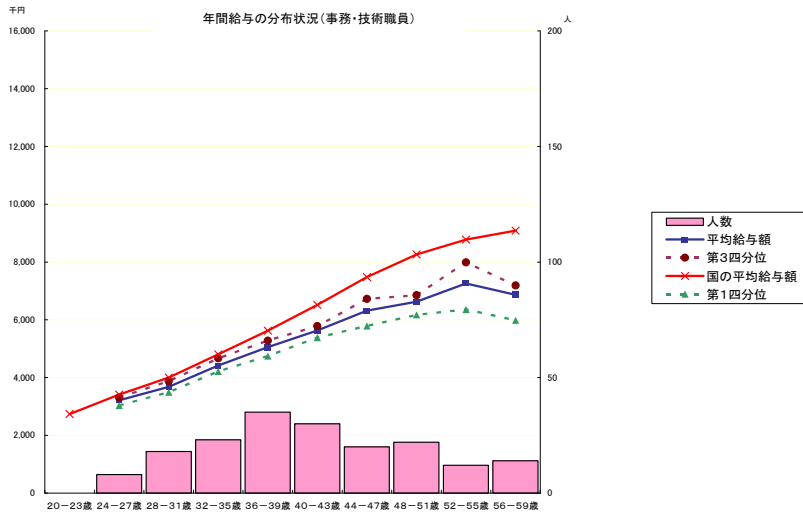
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員及び再任用職員については該当者がいないため、表を省略する。

注3:各区分のうち、該当者が1名もしくは2名の場合、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4:技能・労務職種には、工作機械工が該当する。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)以下、⑤まで同じ。)

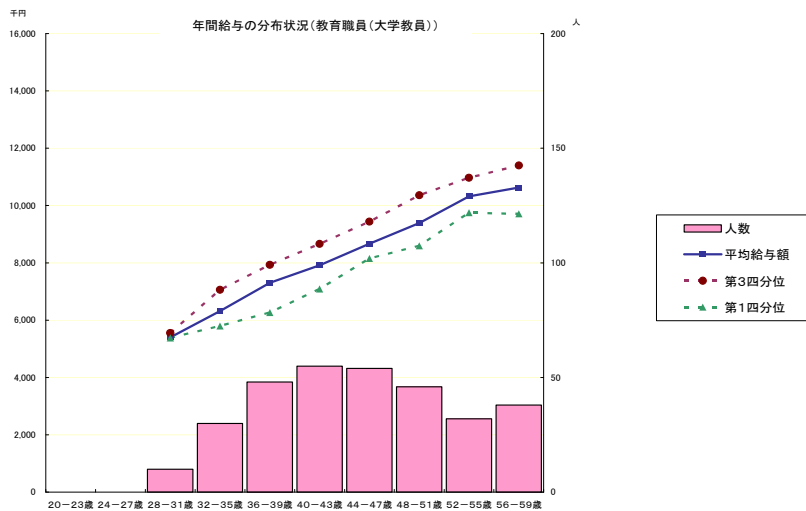


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
部長	4	54.3			
課長	8	49.9	7,818	8,158	8,370
課長補佐	7	49.6	6,482	6,804	6,931
係長	88	45.5	5,395	5,905	6,356
主任	20	39.1	4,447	4,836	5,089
係員	55	33.9	3,578	4,195	4,665

注:部長の該当者は4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」以下の事項については記載しない。



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。

(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
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	142	55.1	10,035	10,670	11,233
准教授	128	43.3	7,854	8,308	8,797
講師	9	40.3	6,258	7,128	7,557
助教	76	40.0	5,801	6,312	6,785

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))

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	係員・主任	主任・係長 専門職員	課長補佐	課長	課長	部長
人員 (割合)	182 人	13 人 7.1%	47 人 25.8%	91 人 50.0%	19 人 10.4%	6 人 3.3%	5 人 2.7%	1 人 0.5%
年齢(最高 ～最低)		24～32 歳	28～59 歳	35～59 歳	46～58 歳	40～58 歳	49～55 歳	～ 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,194 ～ 2,892 千円	2,518 ～ 3,901 千円	3,452 ～ 5,193 千円	4,489 ～ 5,455 千円	5,039 ～ 5,928 千円	5,794 ～ 6,796 千円	～ 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		3,020 ～ 3,930 千円	3,468 ～ 5,377 千円	4,659 ～ 7,080 千円	6,356 ～ 7,576 千円	7,162 ～ 8,018 千円	8,048 ～ 9,235 千円	～ 千円

注：7級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(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	講師	准教授	教授
人員 (割合)	355 人		76 人 21.4%	9 人 2.5%	128 人 36.1%	142 人 40.0%
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	28～60 歳	32～59 歳	32～59 歳	42～62 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～ 千円	3,432 ～ 5,648 千円	4,147 ～ 6,320 千円	4,301 ～ 6,949 千円	5,818 ～ 9,491 千円
年間給与 額(最高～ 最低)		～ 千円	4,752 ～ 7,777 千円	5,839 ～ 8,793 千円	6,174 ～ 9,685 千円	8,225 ～ 13,724 千円

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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	62.1	65.2	63.7
	最高～最低	37.9	34.8	36.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	32.7～51.0	29.9～47.2	31.2～49.0
	最高～最低	65.0	67.8	66.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.0	32.2	33.5
	最高～最低	31.2～41.7	28.8～38.5	30.1～40.0

(教育職員)

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)	63.5	65.9	64.8
	最高～最低	36.5	34.1	35.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	32.4～43.1	30.2～43.2	31.6～43.1
	最高～最低	65.4	68.3	66.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.6	31.7	33.1
	最高～最低	31.8～43.0	29.0～43.2	30.3～43.1

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)／医療職(三))  
 対他の国立大学法人等

85.3
97.2

(教育職員(大学教員))  
 対他の国立大学法人等

99.6
------

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 85.3	
	参考	地域勘案 90.8 学歴勘案 85.5 地域・学歴勘案 90.7
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 57.3% (国からの財政支出額 6,830百万円, 支出予算の総額 11,916百万円:平成20年度予算)	
講ずる措置	【検証結果】 対国家公務員指数は、85.3であり、その他の地域勘案指数、学歴勘案指数及び地域・学歴勘案指数においても国の給与水準は超えておらず、適切な給与水準を保っている。	
	今後も国の給与水準を十分に考慮して、適切な給与水準を保たれるように取り組む。	

教員職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 98.0

(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	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減	
	(平成20年度)	(平成19年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	4,695,740	4,738,147	△42,406	(△0.9)	△228,784	(△4.6)
退職手当支給額 (B)	309,281	409,307	△100,026	(△24.4)	△136,270	(△30.6)
非常勤役職員等給与 (C)	836,952	768,504	68,448	(8.9)	265,029	46.3
福利厚生費 (D)	622,003	619,987	2,016	0.3	△15,284	(△2.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	6,463,978	6,535,947	71,968	(△1.1)	△115,309	(△1.8)

注1:なお、「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」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員にかかる退職手当支給額を計上している。

#### 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」について

・給与、報酬等支給総額について  
常勤職員数が昨年度に比べ減少したこと及び北九州市在勤職員について、地域手当が4%→3%に減少したことから、0.9%の減少となった。

・最広義人件費について  
非常勤役職員等の給与の増加、それに伴う福利厚生費が増加したが、その他の項目については全て減少しており、全体として1.1%の減少となった。

##### 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  
管理運営の合理化、人員配置の適正化等を進めることにより、削減を図る。特に大学における人件費抑制は重要な課題であるので、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)における総人件費改革実行計画も踏まえ、人件費削減に取り組む。

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  
法人化した平成16年度から、適正な人員配置と外部委託の活用により、総予算に占める人件費の割合を平成15年度の人件費割合と比較し5%低減するよう取り組んでいる。

また、大学の人件費抑制の必要性和社会的公共性とに鑑み、政府職員の給与構造改革と軌を一にするとともに、改めて平成17年度の人件費と比較し、平成21年度までに概ね4%の削減を図る。

iii) 上記 i) 及び ii) 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	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,271,641	4,807,204	4,738,147	4,695,740
人件費削減率 (%)		△8.8	△10.1	△10.9
人件費削減率(補正值) (%)		△8.8	△10.8	△11.6

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。

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年度の行政職(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。



IV 法人が必要と認める事項  
特になし。