

様式 1 公表されるべき事項

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22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、役員の仕事実績に応じ、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	<ul style="list-style-type: none"> ・役員本給月額の引下げ ▲0.22% ・期末特別手当の引下げ 平成22年12月期 ▲100分の15
理事	
理事(非常勤)	<ul style="list-style-type: none"> 該当者なし
監事	<ul style="list-style-type: none"> 該当者なし
監事(非常勤)	<ul style="list-style-type: none"> 特に改正は行っていない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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	15,977	11,953	4,024	330 (地域手当) 603 (特別管理職手当)	4月1日		
A理事	12,488	9,149	3,339	261 (地域手当) 184 (通勤手当)	4月1日		
B理事	12,185	9,007	3,178	260 (地域手当) 78 (通勤手当)	4月1日		※
C理事	12,381	9,203	3,178	261 (地域手当) 238 (通勤手当)			
D理事	12,938	9,652	3,285	261 (地域手当) 640 (通勤手当)	4月1日		
A監事 (非常勤)	690	690		()	4月1日		
B監事 (非常勤)	630	630		()	4月1日		

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、役員の前々職以前の経歴も含む。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。

注3: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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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	千円	年	月			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勉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:勤勉手当 (査定分)	勤務成績に応じて成績率を決定する。
本給月額	勤務成績に応じて昇給号俸数を決定する。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- (1) 本給月額の改定(平成22年12月1日実施)
若年層を除き、本給月額を平均0.10%引き下げ
- (2) 55歳を超える職員の給与抑制措置
55歳を超える職員について、本給月額から1.5%を減じて支給
- (3) 期末・勤勉手当の支給月数の改定

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22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	492	45.8	7,523	5,605	123	1,918
事務・技術	165	42.6	5,532	4,170	101	1,362
教育職種 (大学教員)	325	47.4	8,545	6,342	133	2,203
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)	1					

非常勤職員	人 46	歳 40.0	千円 4,484	千円 4,484	千円 108	千円
事務・技術	人 18	歳 38.4	千円 3,107	千円 3,107	千円 107	千円
教育職種 (大学教員)	人 28	歳 41.0	千円 5,369	千円 5,369	千円 109	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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。

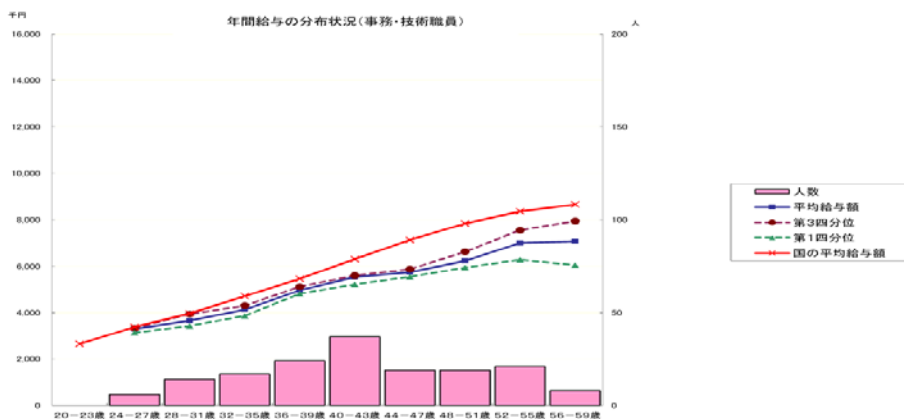
注2:在外職員、任期付職員、再任用職員については該当者がいないため、表を省略する。

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)) [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。]

(事務・技術職員)



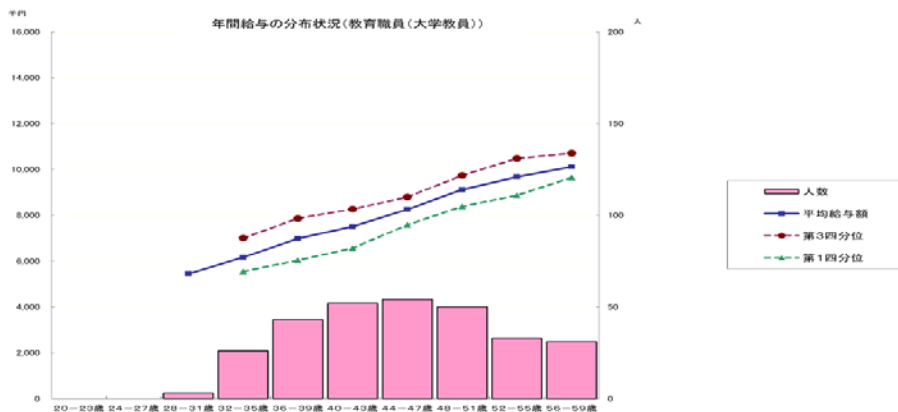
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
		歳	千円	千円	千円
局長	1				
部長	1				
課長	11	51.9	7,549	7,826	8,054
課長補佐	10	49.7	6,282	6,441	6,643
係長	101	44.7	5,157	5,583	5,892
主任	13	34.7	4,080	4,346	4,542
係員	28	31.1	3,333	3,714	3,894

注:局長、部長の該当者が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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

(教育職員(大学教員))



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	四分位
			第1分位		第3分位
		歳	千円	千円	千円
教授	126	54.2	9,457	10,094	10,698
准教授	126	44.1	7,641	8,024	8,423
講師	4	45.5	—	7,252	—
助教	69	41.1	5,667	6,116	6,485

注:分布状態を示すグループのうち、該当者が4名以下の場合、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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成23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	7級	9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	局長
人員 (割合)	165 人 (割合)	7 人 4.2%	27 人 16.4%	102 人 61.8%	16 人 9.7%	8 人 4.8%	3 人 1.8%	1 人 0.6%	1 人 0.6%
年齢(最高 ～最低)		24～29 歳	28～46 歳	34～57 歳	46～58 歳	40～55 歳			
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,178 ～ 2,926 千円	2,504 ～ 3,882 千円	2,990 ～ 5,216 千円	4,317 ～ 5,055 千円	5,533 ～ 6,590 千円			
年間給与 額(最高 ～最低)		2,902 ～ 3,835 千円	3,333 ～ 5,138 千円	4,036 ～ 6,885 千円	5,844 ～ 6,798 千円	7,261 ～ 8,553 千円			

注：9，7，6級における該当者が3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)	325 人 (割合)		69 人 21.2%	4 人 1.2%	126 人 38.8%	126 人 38.8%
年齢(最高 ～最低)		～ 歳	30～62 歳	35～61 歳	33～61 歳	39～62 歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～ 千円	3,635 ～ 5,595 千円	4,974 ～ 5,684 千円	4,765 ～ 6,909 千円	5,438 ～ 9,569 千円
年間給与 額(最高 ～最低)		～ 千円	4,914 ～ 7,508 千円	6,625 ～ 7,784 千円	6,277 ～ 9,382 千円	7,576 ～ 13,134 千円

④ 賞与(平成22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)	61.4%	65.9%	63.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.6%	34.1%	36.4%
	最高～最低	33.3～49.5%	29.9～41.6%	31.6～45.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.3%	67.3%	65.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.7%	32.7%	34.6%
	最高～最低	32.6～44.4%	29.3～36.3%	30.9～40.5%

(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)	61.9%	65.2%	63.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.1%	34.8%	36.4%
	最高～最低	33.5～45.3%	30.1～45.2%	31.8～45.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.0%	67.7%	65.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.0%	32.3%	34.1%
	最高～最低	33.1～40.2%	29.3～36.3%	31.4～38.2%

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))

85.4
98.1

対他の国立大学法人等

(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

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	85.4	
	参考	地域勘案	92.3
		学歴勘案	85.8
		地域・学歴勘案	92.4
国に比べて給与水準が 高く なっている定量的な理由	【文部科学大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適切であると考える。		
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 51.0% (国からの財政支出額 5,511百万円, 支出予算の総額 10,797百万円:平成22年度予算) 【検証結果】 対国家公務員指数は、85.4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。		
講ずる措置	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(大学職員)と国家公務員との給与水準の比較指数 97.2

(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22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22年度)	前年度 (平成21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)	4,413,518	4,592,687	△ 179,169	△ 3.9	-	-
退職手当支給額 (B)	560,584	660,579	△ 99,995	△ 15.1	-	-
非常勤役職員等給与 (C)	925,612	1,029,414	△ 103,801	△ 10.1	-	-
福利厚生費 (D)	608,899	608,450	449	0.1	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	6,508,615	6,891,131	△ 382,516	△ 5.6	-	-

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。

注3: 当年度が中期目標期間開始年度に当たるため、「中期目標開始時(平成22年度)からの増△減」欄は記載していない。

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」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、若年層を除き本給を切り下げたこと、期末勤勉手当を切り下げたことにより、3.9%の減少となった。

・「最広義人件費」について

退職者数はほぼ変わらないが退職手当の減少、非常勤職員の減少により、全体として5.6%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年度からの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18年度の人件費割合と比較し5%以上の人件費削減を行い、人件費改革を平成23年度まで継続する。

また、大学の人件費抑制の必要性和社会的公共性と鑑み、政府職員の給与構造改革と軌を一にするとともに、支出経費の分析・評価等を通じて管理的経費を削減する。

iii) 上記 i) 及び ii) の進捗状況

【文部科学大臣の検証結果】

「5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。」

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,271,641	4,807,204	4,738,147	4,695,740	4,592,687	4,413,518
人件費削減率 (%)		△ 8.8	△ 10.1	△ 10.9	△ 12.9	△ 16.3
人件費削減率(補正值) (%)		△ 8.8	△ 10.8	△ 11.6	△ 11.2	△ 13.1

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、平成21年、平成22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%である。

IV 法人が必要と認める事項
特になし