

# 国立大学法人九州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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員に支給する期末特別手当（賞与）において、総長は、国立大学法人評価委員会が行う前年度の業績評価の結果及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案して、期末特別手当の額を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

平成19年11月7日再任に伴い、平成18年3月31日から引き続き在職していたことによる本給の現給保障措置を解除し、当該措置の適用により据置としていた地域手当の支給割合を6%から8%に、12月期の期末特別手当の支給月数を1.7月分から1.75月分に引き上げた。

理事（非常勤）

改定なし

監事

平成19年4月1日より、地域手当の支給割合を7%から8%に引き上げた。

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
	報酬（給与）	賞与	その他（内容）	就任	退任		
法人の長	千円 23,012	千円 15,564	千円 6,514	千円 934（地域手当）			
A理事	千円 17,356	千円 11,539	千円 4,900	千円 781（地域手当） 136（通勤手当）			
B理事	千円 17,298	千円 11,539	千円 4,900	千円 781（地域手当） 78（通勤手当）			
C理事	千円 17,316	千円 11,539	千円 4,900	千円 781（地域手当） 96（通勤手当）			
D理事	千円 16,443	千円 10,927	千円 4,694	千円 744（地域手当） 78（通勤手当）			
E理事	千円 17,545	千円 11,539	千円 4,900	千円 781（地域手当） 325（通勤手当）			

F 理事	千円 15,443	千円 10,353	千円 4,334	千円 707 (地域手当) 49 (通勤手当)			
G 理事	千円 17,344	千円 11,539	千円 4,900	千円 781 (地域手当) 124 (通勤手当)			
H 理事	千円 5,748	千円 2,964	千円 2,406	千円 178 (地域手当) 26 (通勤手当) 174 (単身赴任手当)		6月30日	◇
I 理事	千円 10,491	千円 7,056	千円 2,203	千円 917 (地域手当) 83 (通勤手当) 232 (単身赴任手当)	7月1日		◇
A 監事	千円 13,340	千円 8,736	千円 3,770	千円 699 (地域手当) 135 (通勤手当)		3月31日	
B 監事 (非常勤)	千円 3,493	千円 3,444	千円	千円 49 (通勤手当)			

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常勤の役員に支給されているものである。

注2 「前職」欄の「◇」は、役員出向者（役員となるために、本府省課長・企画官相当職以上で退職し、かつ、引き続き役員として在職する者）であることを示す。

### 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
	千円	年	月				
法人の長						該当なし	
理事	千円	年	月			該当なし	
監事A	千円 4,095	年 4	月 0	3月31日	—	業務の実績に関する評価について総長に諮った結果、額の増減は行わないこととした。	

## 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

人件費については、平成16年3月末の定員を基礎として定めた人員を基に全学における年間の人件費を算出し、その算出された範囲内で運用する。

運用に当たっては、全学における人員配置と人件費の計画・管理を一体的に行うため、全学的委員会の人件費委員会において、月別・職種別人件費の執行状況を把握し、適正かつ効率的に行う。

#### 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参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で決定している。

##### 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

職員の勤務成績等に応じて、現に受けている基本給についての昇給・昇格・降格及び6月・12月に支給する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：勤労手当 (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及び基準日前1月以内に退職した職員に対し、基準日以前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し、支給する。
昇給	1月1日に、前年の勤務成績に応じて、上位の号に昇給させることができる。昇給の号数は、5段階の区分を設け、1号～7号としている(55歳以上の職員については、昇給号数を抑制する。)
昇格・降格	昇格：勤務成績が良好であり、かつ国家公務員の給与法に準じた基準を満たす者で、職務能力等が適当と認められる者については、上位の職務の級に決定することができる。 降格：勤務成績の不良等により、現在の職務の級が不適当と認められる者については、下位の職務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

##### 平成19年4月1日改正

- ・ 地域手当及び地域調整手当の支給割合を1%引上げ  
地域手当：7%→8%、13%→14% 地域調整手当：2%→3%
- ・ 在勤する地域を異にして異動等した職員に、異動等の日から3年間、異動前後の施設間の距離に応じて支給する広域異動手当を新設  
施設間の距離 60km以上300km未満：2%  
300km以上：4%
- ・ 管理職手当及び管理職員特別勤務手当を定額化。手当額は原則国に準じて改定したが、部局長等の管理職手当の額は15万円とし、学部長兼任者及び病院長には5万円を加算
- ・ 配偶者を除く3人目以降の扶養親族に係る扶養手当を1,000円引上げ(5,000円→6,000円)
- ・ 3段階の昇給区分であった管理職員以外の職員について、5段階の昇給区分を導入

##### 平成20年1月1日改正

- ・ 若年層に限定して基本給の水準を引上げ
- ・ 子等に係る扶養手当を月額500円引上げ(6,000円→6,500円)

## 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	3,807	43.7	7,517	5,446	116	2,071
事務・技術	939	41.9	5,851	4,309	150	1,542
教育職種 （大学教員）	2,001	47.3	9,264	6,650	119	2,614
医療職種 （病院看護師）	648	35.6	5,132	3,791	61	1,341
技能・労務職種	30	56.0	5,805	4,234	128	1,571
専門行政職種	8	42.3	5,442	4,013	74	1,429
医療職種 （病院医療技術職員）	174	40.6	5,757	4,226	99	1,531
その他医療職種 （医療技術職員）	4	48.3	5,705	4,163	83	1,542
その他医療職種 （看護師）	3	48.8	6,226	4,546	129	1,680
非常勤職員	418	39.2	4,292	3,809	54	483
事務・技術	86	56.2	3,981	3,052	149	929
教育職種 （大学教員）	8	41.3	7,640	5,546	84	2,094
医療職種 （病院医師）	22	30.2	3,341	3,341	26	—
医療職種 （病院看護師）	58	27.7	4,085	3,082	55	1,003
技能・労務職種	18	56.4	4,478	3,278	129	1,200
医療職種 （病院医療技術職員）	25	28.2	3,658	2,722	119	936
その他医療職種 （看護師）	2					
その他教育職種 （研究員）	194	35.3	4,477	4,477	—	—
その他	5	60.1	6,246	6,246	—	—

注1 人員及び平均年齢は平成20年4月1日現在（②において同じ。）

注2 平成19年度に給与を減額されることなく支給された職員で、平成20年4月1日に在職している者についての状況を記載（以下⑤まで同じ。）

注3 「平成19年度の年間給与額（平均）」には、1年間に支給された給与額（時間外手当を除く。）の平均を記載

注4 「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5 「非常勤職員」は、常勤職員と同じ勤務時間数（週40時間）で、かつ、注）2の要件を満たす者を対象としている。

注6 「技能・労務職種」とは、工作機械工及び看護助手等の業務に従事する職員をいう。

注7 「専門行政職種」とは、高度な専門的業務を行う職種を示す。

注8 「その他医療職種（医療技術職員）」とは、病院以外の施設に勤務する医療技術職員（放射線技師等）をいう。

注9 「その他医療職種（看護師）」とは、病院以外の施設に勤務する看護師をいう。

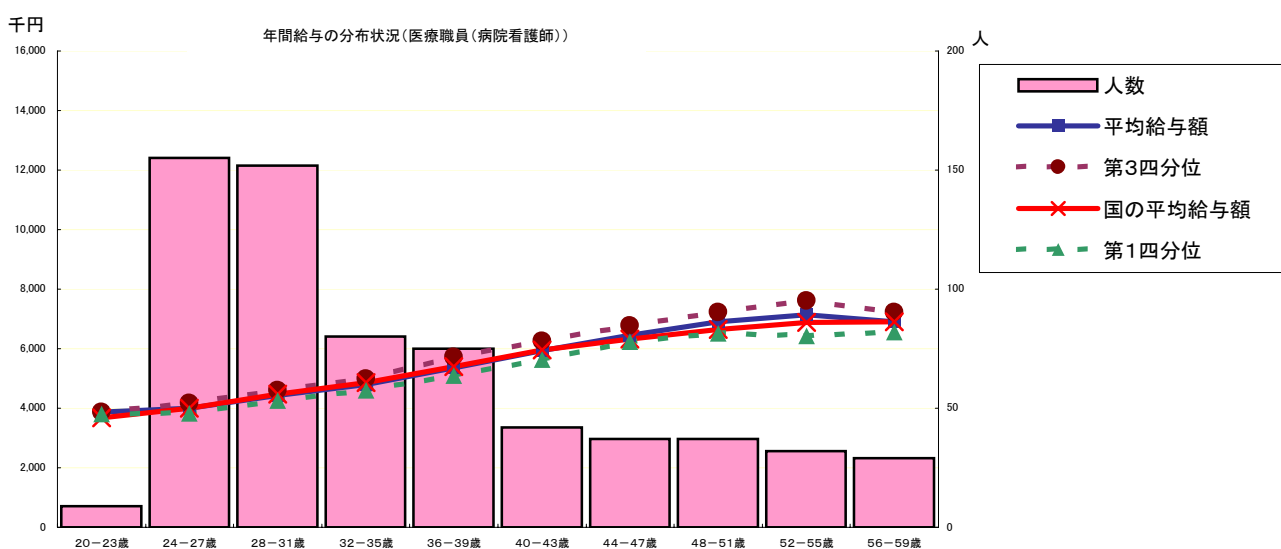
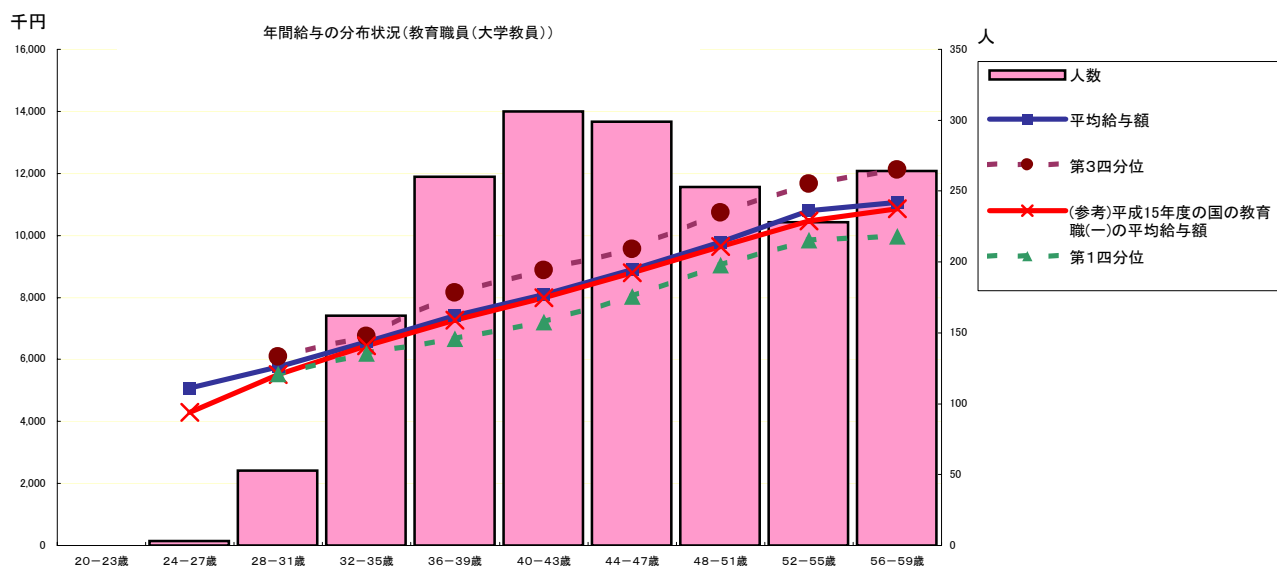
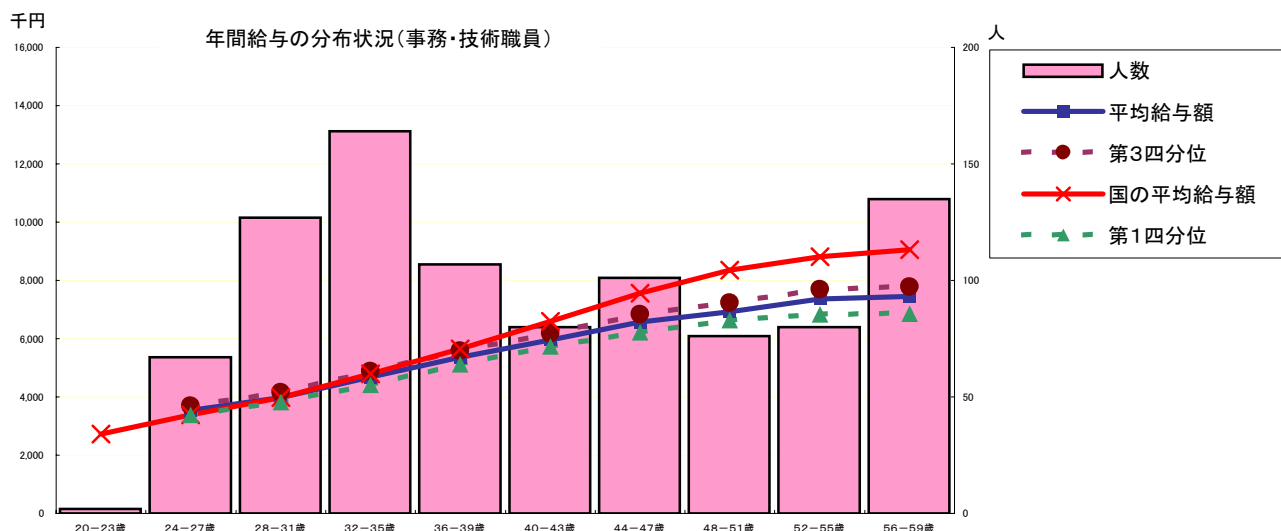
注10 非常勤職員の「その他教育職種（研究員）」とは、主に外部資金等により雇用している研究員をいう。

注11 非常勤職員の「その他」とは、外部資金により雇用された、一定の職責を有する事務職員をいう。

注12 非常勤職員の「その他医療職種（看護師）」については、該当者が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、人数以外は記載していない。

注13 常勤職員のうち「医療職種（病院医師）」、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記載を省略した。

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））



注1 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。

注2 「第1分位」とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、「第3分位」とは、小さい方から75%目の額をいう。

注3 事務・技術職員の年齢「20-23歳」の該当者は2名であるため、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。

注4 教育職員(大学教員)の年齢「24-27歳」の該当者は3名であるため、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。

(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
部長	10	56.4	9,271	10,304	11,618
課長	47	55.3	8,190	8,669	9,155
課長補佐	86	52.6	6,897	7,194	7,479
係長	344	46.6	5,744	6,335	6,906
主任	167	40.0	4,855	5,370	5,776
係員	285	31.2	3,694	4,026	4,392

注1 「課長」には、課長相当職である「室長」「事務長」を含む。

注2 「課長補佐」には、課長補佐相当職である「室長補佐」「事務長補佐」「専門員」を含む。

注3 「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

(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
教授	698	55.0	10,663	11,409	12,022
准教授	617	45.5	8,454	8,942	9,493
講師	92	46.1	7,687	8,287	8,908
助教	555	40.0	6,385	6,828	7,323
助手	39	46.7	6,375	6,831	7,602

注 「助手」は、平成19年3月31日に在職していた助手のうち、助教等に就任しなかった者が移行した職である「准助教」について記載している。

(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分位		第3分位
看護部長	1	53.5	—	—	—
副看護部長	5	54.9	7,947	8,211	8,535
看護師長	33	49.1	6,751	7,062	7,539
副看護師長	102	44.5	5,735	6,286	6,811
看護師	505	32.7	4,105	4,653	4,943
准看護師	2	57.0	—	—	—

注1 看護部長及び准看護師については該当者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があることから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20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
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
人員 (割合)	939 人	84 (8.9%) 人	253 (26.9%) 人	395 (42.1%) 人	136 (14.5%) 人	44 (4.7%) 人
年齢(最高～最低)		45～22 歳	59～27 歳	59～33 歳	59～44 歳	59～40 歳
所定内給与年額(最高～最低)		3,023～2,288 千円	5,079～2,567 千円	5,541～3,366 千円	5,958～4,419 千円	6,798～5,134 千円
年間給与額(最高～最低)		3,970～3,108 千円	6,918～3,487 千円	7,469～4,614 千円	8,160～6,187 千円	9,155～7,282 千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長課長	部長	部長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		22 (2.3%) 人	4 (0.4%) 人	1 (0.1%) 人	0 %	0 %
年齢(最高～最低)		59～44 歳	59～49 歳		～ 歳	～ 歳
所定内給与年額(最高～最低)		7,349～5,986 千円	8,550～7,746 千円		～ 千円	～ 千円
年間給与額(最高～最低)		9,839～8,109 千円	11,653～10,781 千円		～ 千円	～ 千円

注 8級の該当者は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		教務職員	助教准助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	2,001 人	6 (0.3%) 人	588 (29.4%) 人	92 (4.6%) 人	617 (30.8%) 人	698 (34.9%) 人
年齢(最高～最低)		59～25 歳	62～26 歳	61～30 歳	62～27 歳	62～37 歳
所定内給与年額(最高～最低)		4,679～2,955 千円	6,376～3,265 千円	7,081～4,414 千円	7,551～4,361 千円	11,402～5,698 千円
年間給与額(最高～最低)		6,523～3,948 千円	8,358～4,378 千円	9,701～6,187 千円	10,465～6,100 千円	15,853～8,097 千円

(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	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	648	2 (0.3%)	505 (77.9%)	110 (17.0%)	25 (3.9%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	%
年齢 (最高 ～最低)			59～22	59～30	56～42	59～51		～
所定内給 与年額 (最高 ～最低)			5,481～2,408	5,501～3,319	5,720～4,624	6,528～5,454		～
年間給与 額 (最高～ 最低)			7,474～3,270	7,623～4,526	8,109～6,553	8,917～7,678		～

注) 1級及び6級の在職者は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、年齢以下の事項については記載していない。



④ 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）／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）	% 64.7	% 67.5	% 66.2
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	% 35.3	% 32.5	% 33.8
	最高～最低	% 46.4～29.6	% 45.6～29.1	% 44.1～29.8
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 65.7	% 68.8	% 67.3
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	% 34.3	% 31.2	% 32.7
	最高～最低	% 38.5～29.0	% 36.6～26.4	% 36.8～27.6

（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）	% 62.8	% 66.4	% 64.7
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	% 37.2	% 33.6	% 35.3
	最高～最低	% 46.6～32.5	% 43.1～29.6	% 44.2～31.0
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 65.6	% 68.8	% 67.2
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	% 34.4	% 31.2	% 32.8
	最高～最低	% 42.8～29.6	% 39.1～27.1	% 40.8～29.8

（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）	% 61.4	% 64.5	% 63.0
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	% 38.6	% 35.5	% 37.0
	最高～最低	% 43.1～33.6	% 39.4～30.7	% 41.2～32.1
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 65.1	% 68.2	% 66.8
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	% 34.9	% 31.8	% 33.2
	最高～最低	% 38.5～30.2	% 35.9～28.4	% 36.8～30.5

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））	89.5
対他の国立大学法人等	102.2

（教育職員（大学教員））

対他の国立大学法人等	102.0
------------	-------

（医療職員（病院看護師））

対国家公務員（医療職（三））	100.3
対他の国立大学法人等	104.3

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	89.5	
	参考	地域勘案	91.3
		学歴勘案	88.6
		地域・学歴勘案	91.0
給与水準の適切性の検証	<p>【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 47.4%                      平成19年度予算                      国からの財政支出額 54,896百万円                      支出予算の総額 115,900百万円</p> <p>【検証結果】                      指標は、国の水準以下であり、適切である。</p>		
講ずる措置	今後も、国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、給与水準を決定する。		

○医療職員（病院看護師）

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	100.3	
	参考	地域勘案	98.1
		学歴勘案	99.7
		地域・学歴勘案	98.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	指数は0.3ポイント、国を上回っているが、これは在職者の号の分布や諸手当の支給状況等により影響を受ける範囲内の差であると推測され、給与水準としては、ほぼ同程度である。		
給与水準の適切性の検証	<p>【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 47.4%                      平成19年度予算                      国からの財政支出額 54,896百万円                      支出予算の総額 115,900百万円</p> <p>【検証結果】                      指標は、国とほぼ同程度であり、適切である。</p>		
講ずる措置	今後も、国の給与水準を参考にしつつ、本学の現在及び将来の財政状況を考慮した上で、給与水準を決定する。		

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

101.9

### Ⅲ 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 34,288,261	千円 34,771,320	千円 (%) ▲ 483,059 (▲1.4%)	千円 (%) ▲ 606,668 (▲1.7%)
退職手当支給額 (B)	千円 3,834,067	千円 3,777,665	千円 (%) 56,402 (1.5%)	千円 (%) 164,864 (4.5%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 10,100,171	千円 8,157,536	千円 (%) 1,942,635 (23.8%)	千円 (%) 3,404,186 (50.8%)
福利厚生費 (D)	千円 5,337,364	千円 5,176,968	千円 (%) 160,396 (3.1%)	千円 (%) 432,564 (8.8%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 53,559,863	千円 51,883,489	千円 (%) 1,676,374 (3.2%)	千円 (%) 3,394,946 (6.8%)

注)「非常勤役職員等給与」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。

#### 総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」は、人件費削減の取組として常勤の職員について人員削減を行ったため、1.4%減となった。
- ・「最広義人件費」が3.2%増となっているが、これは、外部資金等の活用による非常勤職員の雇用増及びこれに伴う法定福利費の増額並びに人材派遣契約に係る費用の増額が主な原因である。
- ・中期目標において、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に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ことを示している。
- ・上記の取組として、平成17年度の人件費予算相当額について、平成21年度までに概ね4%の削減を図ることを、中期計画において設定している。
- ・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
給与、報酬等支給総額 (千円)	35,984,036	34,771,320	34,288,261
人件費削減率 (%)		▲3.4%	▲4.7%
人件費削減率 (補正值) (%)		▲3.4%	▲5.4%

注1「人件費削減率」算式：(各年度「給与、報酬等支給総額」－基準年度「給与、報酬等支給総額」)  
÷ 基準年度「給与、報酬等支給総額」×100

注2「人件費削減率(補正值)」算式：((各年度「給与、報酬等支給総額」－基準年度「給与、報酬等支給総額」)  
÷ 基準年度「給与、報酬等支給総額」×100)－(基準年度から当該年度  
までの各年度の行政職(一)の平均年間給与の増減率の和)

注3「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格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4 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