

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人北海道国立大学機構(法人番号9460105001715)の役職員の報酬・給与等について(令和7年度)

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、役員報酬水準を検討するにあたっては、規模が同程度の国立大学法人及び国家公務員給与の改定状況等を参考とした。

② 令和7年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

毎年6月及び12月に支給する期末特別手当において、役員としての業績に応じ、経営協議会の議を経て増額又は減額することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長

常勤の役員報酬の内容は、基本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当としており、法人の長の俸給月額は1,078,000円としている。なお、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正を踏まえて基本給及び期末特別手当の支給率を改定した。

理事

常勤の役員報酬の内容は、基本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当としており、大学総括理事の俸給月額は1,006,000円、その他の理事の俸給月額は665,000円～852,000円としている。なお、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正を踏まえて基本給及び期末特別手当の支給率を改定した。

理事(非常勤)

非常勤の役員報酬は、非常勤役員手当としており、理事(非常勤)の月額額は238,200円～476,400円としている。なお、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正を踏まえて基本給を改定した。

監事

常勤の役員報酬の内容は、基本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び期末特別手当としており、監事の俸給月額は665,000円としている。なお、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正を踏まえて基本給及び期末特別手当の支給率を改定した。

監事(非常勤)

非常勤の役員報酬は、非常勤役員手当としており、監事(非常勤)の月額は188,000円としている。なお、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正を踏まえて基本給を改定した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	18,406	12,936	5,470	0 ()			
A理事	17,743	12,072	5,105	436 130 (通勤手当) (寒冷地手当)			※
B理事	17,324	12,072	5,105	147 (寒冷地手当)			※
C理事	17,374	12,072	5,105	50 147 (通勤手当) (寒冷地手当)			※
D理事	15,541	9,528	4,509	50 1,372 81 (通勤手当) (地域手当) (寒冷地手当)			◇
E理事	11,354	7,980	3,374	0 ()			※
F理事 (非常勤)	3,811	3,811	0	0 ()			
A監事	11,486	7,980	3,374	50 81 (通勤手当) (寒冷地手当)			
B監事 (非常勤)	2,256	2,256	0	0 ()			※
C監事 (非常勤)	364	364	0	0 ()		R7.5.18	※
D監事 (非常勤)	1,316	1,316	0	0 ()	R7.9.1		※
E監事 (非常勤)	2,256	2,256	0	0 ()			

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人北海道国立大学機構は、北海道経済・産業の発展と国際社会の繁栄並びにSDGsに示された持続可能な社会の実現に貢献するため、北海道内の実学を担う国立大学の教育研究機能を強化し、教育研究に対する国民の要請に応えるとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準向上を図ることを目指している。また、商学・農学・工学を担う国立大学の結束と産学官金の強力な連携により、学びの探求と実践力の向上に意欲と情熱を持つ多様な学生・社会人が、国内外から北海道に数多く集う「実学の知の拠点」を形成し、ステークホルダーの期待に応えて社会の発展に貢献することを目指し、理事長のリーダーシップの下、経営努力による財政基盤の強化、三大学の連携による分野横断、分野融合型の教育研究プロジェクトの創設などの取り組みを進めている。

そうした中で北海道国立大学機構の理事長は、職員数約1,100名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、所属職員を統督して、経営責任者の職務を同時に担っている。

なお、理事長の報酬月額、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、理事長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上である。

また、規模が同程度の国立大学法人の長の報酬水準と同水準となっており、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっていることから、職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

北海道国立大学機構の理事は理事長の職務を補佐しており、当機構の運営に係る重要事項について企画及び立案等を行う職務を担っている。

なお、理事の報酬月額は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定している。また、規模が同程度の理事の報酬水準と同水準となっていることから、職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の年間報酬額は、常勤理事の報酬月額を基に勤務形態を勘案して決定しており、職責は常勤理事と同等であることから、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

北海道国立大学機構の監事は法人の業務運営が適切に行われているかを監査を行う職務を担っている。

なお、監事の報酬月額は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定している。また、規模が同程度の監事の報酬水準と同水準となっていることから、職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の年間報酬額は、常勤監事の報酬月額を基に勤務形態を勘案して決定しており、職責は常勤監事と同等であることから、報酬水準は妥当であると考えられる。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人との比較などを考慮すると、役員報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和7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	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	該当者なし				
理事B	該当者なし				
理事A (非常勤)	該当者なし				
理事B (非常勤)	該当者なし				
監事A	該当者なし				
監事B	該当者なし				
監事A (非常勤)	該当者なし				
監事B (非常勤)	該当者なし				

注:「前職」欄には、退職者の役員時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

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

毎年6月及び12月に支給する期末特別手当において、役員としての業績に応じ、増額又は減額することができることとしている。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

社会一般の情勢に適合した適正な給与水準となるよう、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や、職員の業務実績を十分考慮して決定し、人材の効率的な配置と業務全般の効率化・合理化を図り、適正な人件費の管理に努めている。

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

○年俸制適用職員以外

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、勤務評価の結果等を踏まえ、勤務の実態に即した職員の勤務成績を考慮している。

○年俸制適用職員

各大学の特色に応じた業績評価を行い、その結果を年俸の業績給に反映させている。

③ 給与制度の内容

職員の給与は、当機構職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(基本給調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、学位論文審査手当、国際協力連携手当、夜間待機手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当及び入試手当、研究代表者手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額+役職段階別加算額+管理職加算額)に、100分の126.25を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(基本給並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額+役職段階別加算額+管理職加算額)に理事長が定める成績率の決定等に関する取扱い基準により決定された職員の勤務成績による割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて令和7年4月1日から、以下のとおり改正を行った。

1.令和6年人事院給与勧告によるもの

①基本給表及び昇給号俸数の改正

→基本給月額の最低水準の引き上げ、隣接する級間の基本給月額の重なり解消等により、昇格時に給与が大きく上がる仕組みに見直し。また、成績優秀者には昇給により更に大きな給与上昇を確保

②扶養手当支給対象及び額の改正

→配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の額を1人につき13,000円とするもの(経過措置あり)

③地域手当の支給割合の変更

→札幌市の支給割合を100分の4とする。(経過措置あり)

また、在籍出向から復帰する者の異動保障期間は3年とし、支給割合は復帰後1~2年目を異動前地域手当割合の80%、2~3年目を同60%とするもの

④通勤手当の支給額引上げ

→交通機関等、交通用具及び新幹線鉄道等に係る通勤手当の合算額の上限を月額150,000円とするもの

⑤単身赴任手当の支給対象の拡大

→新たに職員となった者についても対象とするもの

⑥管理職員特別勤務手当の拡大

→支給時間帯を午後10時から翌日午前5時までに拡大するもの

⑦住居手当及び寒冷地手当の支給対象職員を拡大

→再雇用職員就業規則、定年前再雇用短時間勤務職員就業規則適用職員へ支給対象を拡大するもの

2.令和7年人事院給与勧告によるもの

①基本給表の引上げ

→初任給及び若年層の俸給月額を引上げ(平均改定率3.3%)

②期末・勤勉手当の支給率の引上げ

→年間4.6月分⇒4.65月分(0.05月分引上げ)

③初任給調整手当の引上げ

→支給月額を500円引上げ

④通勤手当

→「10km以上15km未満」から「60km以上」までの距離区分について、200円から7,100円までの幅で引上げ

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 661人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員):560人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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	人 341	歳 46.8	千円 7,615	千円 5,491	千円 101	千円 2,124
事務・技術	人 208	歳 42.6	千円 6,383	千円 4,648	千円 82	千円 1,735
教育職種 (大学教員)	人 126	歳 53.1	千円 9,610	千円 6,854	千円 134	千円 2,756
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
専門職種	人 7	歳 56.8	千円 8,286	千円 5,970	千円 69	千円 2,316

再雇用職員	人 14	歳 64.3	千円 5,686	千円 4,709	千円 123	千円 977
事務・技術	人 5	歳 63.9	千円 3,773	千円 3,150	千円 48	千円 623
教育職種 (大学教員)	人 9	歳 64.5	千円 6,749	千円 5,576	千円 164	千円 1,173

非常勤職員	人 35	歳 49.6	千円 3,282	千円 2,675	千円 69	千円 607
事務・技術	人 21	歳 51.4	千円 3,676	千円 2,664	千円 74	千円 1,012
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術 (賞与なし)	人 14	歳 46.9	千円 2,691	千円 2,691	千円 62	千円 0
教育職種 (大学教員)(賞与なし)	人	歳	千円	千円	千円	千円

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和7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	人 203	歳 47.4	千円 9,264	千円 7,078	千円 62	千円 2,186
教育職種 (大学教員)	人 203	歳 47.4	千円 9,264	千円 7,078	千円 62	千円 2,186

非常勤職員	人 16	歳 42.0	千円 6,021	千円 6,021	千円 48	千円 0
教育職種 (大学教員)(賞与なし)	人 16	歳 42.0	千円 6,021	千円 6,021	千円 48	千円 0

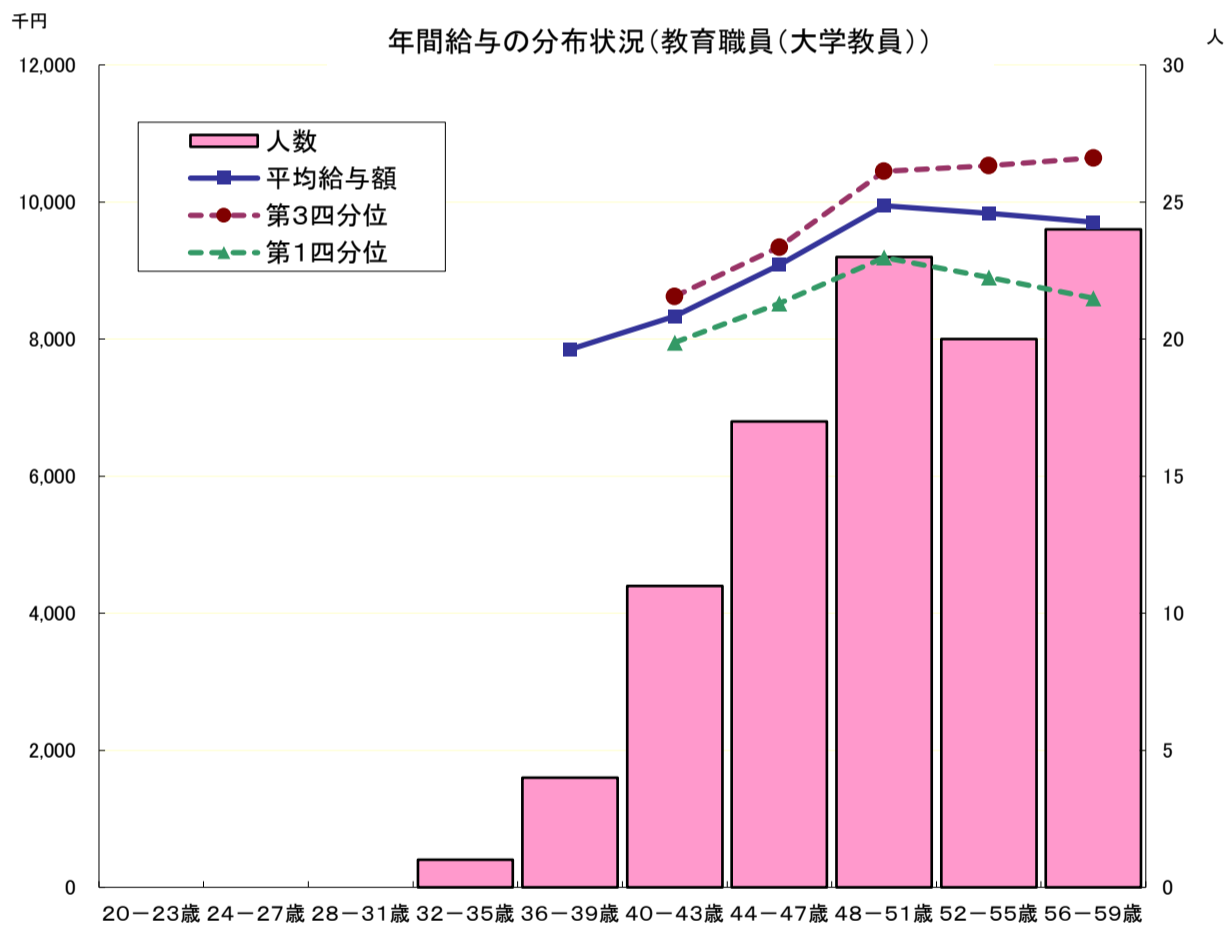
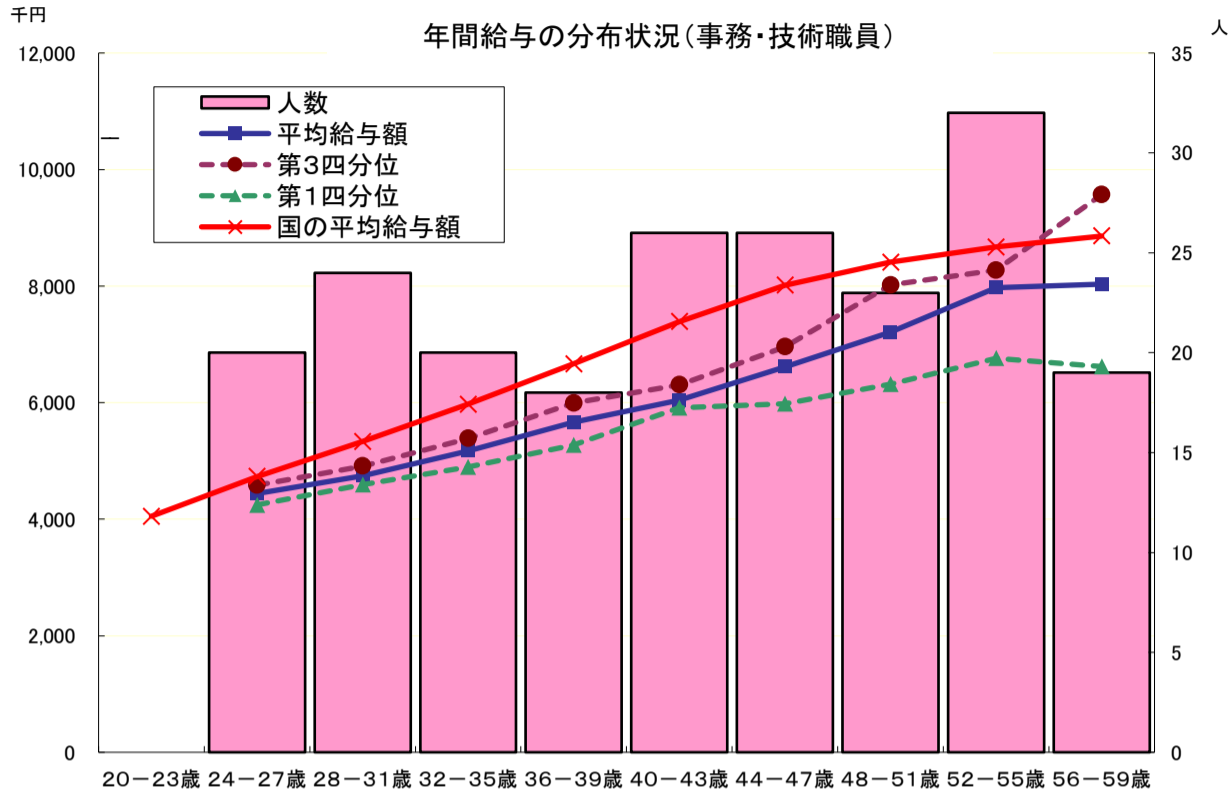
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:在外職員及び任期付職員は該当者がいないため表の記載を省略した。

注3:常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、再任用職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)並びに非常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)は該当者がいないため省略した。

注4:常勤職員のその他医療職種(看護師)、非常勤職員の教育職種(大学教員)並びに教育職種(大学教員)(賞与なし)については、該当者が2人以下のため、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区分以外に記載していない。

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



注1:②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:教育職員(大学教員)の32歳～35歳の該当者は2人以下であるため、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ない。

注3:教育職員(大学教員)の36歳から39歳の該当者は4人以下であるため、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。

④ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
部長	5	55.9	12,157	12,560～11,462
課長	21	54.5	8,828	10,551～6,910
課長補佐	31	50.6	7,358	8,899～6,629
係長	76	45.3	6,180	7,654～5,251
主任	25	37.7	5,366	6,603～4,774
係員	50	29.7	4,649	5,768～4,036

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
教授	76	54.4	10,324	12,775～8,064
准教授	44	49.9	8,385	9,636～7,393
講師	1			
助教	3	59.2	6,767	
助手	1			
教務職員	1			

注1:「助教」の該当者は3人以下のため、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、年間給与額(最高～最低)は表示していない。

注2:「講師」、「助手」及び「教務職員」の該当者は2人以下のため、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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

⑤ 賞与(令和7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)	52.1	51.2	51.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.9	48.8	48.3
	最高～最低	57.1～42.8	59.0～43.7	57.1～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	53.6	53.7	53.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.4	46.3	46.4
	最高～最低	51.4～41.4	51.3～41.6	51.3～41.5

(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)	53.1	53.0	53.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.9	47.0	46.9
	最高～最低	51.4～41.6	51.3～41.8	51.3～41.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.9	55.0	55.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.1	45.0	45.0
	最高～最低	50.8～38.0	50.8～33.1	50.8～38.1

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 87.3 ・年齢・地域勘案 97.4 ・年齢・学歴勘案 87.1 ・年齢・地域・学歴勘案 97.0 (参考) 対他法人 101.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 【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 50.6% (国からの財政支出額 6,251百万円、支出予算の総額 12,331百万円: 令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円 (令和7年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は5割を超えているが、累積欠損はなく、対国家公務員指数も100以下であるため、給与水準は適正であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も適正な給与水準を維持していくよう努める。

○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 92.9

注: 上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和5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。

4 モデル給与

- 事務・技術職員(扶養親族がない場合)
- 22歳(大卒初任給)
月額 232,000円 年間給与 3,477,216円
 - 35歳(係長)
月額 300,300円 年間給与 5,044,588円
 - 50歳(課長補佐)
月額 380,600円 年間給与 6,480,475円
- 大学教員(扶養親族がない場合)
- 27歳(博士後期課程修了助教)
月額 336,900円 年間給与 5,049,455円
 - 35歳(准教授)
月額 421,500円 年間給与 7,080,566円
 - 50歳(教授)
月額 565,900円 年間給与 9,764,885円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(子1人につき13,000円/月)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度となっている。また、年俸制適用教員については、業績評価結果に応じて、業績年俸が増減する仕組みとなっている。

III 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,098,380	千円 5,123,215	千円 5,319,207	千円 5,451,211	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 439,219	千円 278,239	千円 484,003	千円 209,993	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 590,877	千円 603,827	千円 635,991	千円 754,917	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 861,425	千円 880,535	千円 896,766	千円 933,235	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,989,901	千円 6,885,816	千円 7,335,967	千円 7,349,356	千円	千円

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「18 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

「最広義人件費」について
前年度に比べて0.18%増加となった主な要因は以下に記載のとおり。

A.給与、報酬等支給総額:前年度に比べ2.48%増加
人事院勧告による基本給表の引上げ(平均改定率3.3%)、期末・勤勉手当の支給率の引上げ(0.05月分引上げ)等を実施したため、給与、報酬等支給総額が2.48%増加した。

B.退職手当支給額:前年度に比べ56.6%減少
昨年度より定年退職者等が減少したため1名の役員の退職手当について業績勘案率を1.1としたものの全体として退職手当支給額が前年度より56.6%減少した。
(令和6年度定年退職者等38名、令和7年度定年退職者等23名)

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教員以外の職員の定年年齢は満65歳である。教員以外の職員については、令和5年9月28日に定年年齢を満60歳から満65歳に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い教員以外の職員については、満60歳の誕生日後の最初の4月1日に管理監督職の職員は非管理監督職(特定スタッフ職)に降任する制度を設けているほか、職員の基本給に特定スタッフ職に異動した年度から7割水準とすることとした。

V その他

特になし