

国立大学法人小樽商科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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人小樽商科大学役員報酬規程において、期末特別手当の額については、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を参考にし、個々の役員の業績及び勤務実績に応じて、その額の100分の10の範囲内でこれを増額又は減額することができることとしている。

小樽商科大学は、「建学以来築いてきた自由な学風と実学重視の精神を継承し、さらにこれを発展させて、複雑高度化した現代社会の多元的な問題解決への貢献と人類普遍の真理探求を使命とする教育研究機関」という理念に基づき、従前より学長のリーダーシップの下、教育研究基盤の維持・強化を目的とした機動的・戦略的な大学運営を目指し、様々な事業に取り組み、諸課題を解決してきたところである。

そうした中で、小樽商科大学の学長は、職員数約200名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

小樽商科大学では、学長の報酬月額を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、学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と言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものととしている。

こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	〔 改定なし 〕
理事	〔 改定なし 〕
理事(非常勤)	〔 改定なし 〕
監事	〔 該当者なし 〕
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25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	14,593	10,654	3,797	24 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)		3月31日	
A理事	11,514	8,402	2,995	116 (寒冷地手当)		3月31日	
B理事	11,748	8,402	2,995	233 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)			
C理事 (非常勤)	1,515	1,515		()			※
A監事 (非常勤)	1,212	1,212		()			※
B監事 (非常勤)	1,212	1,212		()			

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:前職欄の「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成25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						該当者なし	
理事 (非常勤)						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						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

人員の適正な配置と業務の効率化・合理化を図り、運営費交付金を勘案し、適正な人件費の管理に努める。

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

社会一般の情勢に適合したものとするために、人事院勧告に準拠し、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に準じて決定している。

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

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、勤務評定の結果等を踏まえ、勤務の実態に即した職員の勤務成績を考慮している。

[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(A～E)の昇給区分を設け、毎年1月1日に、同日前の9月30日以前1年間における勤務成績に応じて昇給区分を決定し、当該昇給区分に基づき、上位の号俸に昇給させることができる。
基本給月額 (昇格・降格)	昇格:勤務成績が良好で、かつ、本学が定める昇格基準に達している場合には、上位の職務の級に決定することができる。 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の職務の級に決定することができる。
勤勉手当 (査定分)	基準日(6月1日及び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成績区分の支給割合(成績率)に基づき支給する。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- ①昇給制度の改正(平成26年1月1日施行(同日適用))
 - ・55歳を超える職員について、その者の勤務成績が標準である場合には、昇給を行わないこととする改正
- ②号俸の調整(平成25年4月1日施行(同日適用))
 - ・平成19年1月1日から平成21年1月1日に昇給抑制を受けた者のうち、平成25年4月1日において、31歳以上39歳未満の職員の号俸を最大1号俸上位に調整する改正
- ③入試手当の改正(平成26年1月1日施行(同日適用))
 - ・商学部(一般入試前期日程)の出題委員及び採点委員の中で、総責任者であるそれぞれの教科委員長について、その職責の重要性及び業務負担を考慮し、入試手当を改正
- ④臨時特例手当の制定(平成25年11月14日施行(同日適用))
及び同手当の改正(平成26年3月14日施行(同日適用))
 - ・平成25年4月1日以降在職した職員のうち、給与の支給減額措置により、給与を減額された職員(再雇用職員、嘱託職員、非常勤職員を含む。)に対して基本給月額、支給減額率並びに平成25年4月以降の在職月数等を考慮した額を臨時特例手当として平成25年11月15日付けで支給する旨、新たな規程を制定
 - ・平成25年10月1日以降在職した職員のうち、給与を減額された職員に対して、同手当を平成26年3月17日付けで支給する改正

⑤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事とした。

(職員について)

- ・実施期間：平成24年7月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容：基本給について、それぞれ減額率を乗じて得た額を減ずる
 - 一般職員：2級以下 (▲4.77%)
 - 3級～6級 (▲7.77%)
 - 7級以上 (▲9.77%)
 - 教育職員：2級以下 (▲4.77%)
 - 3級～4級 (▲7.77%)
 - 5級 (▲9.77%)
 - 医療職員：2級以下 (▲4.77%)
 - 3級 (▲7.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容：以下の手当について、それぞれ減額率を乗じて得た額を減ずる
 - 管理職手当 (▲10.0%)
 - 地域手当・広域異動手当
 - 基本給月額に対する手当 (基本給と同じ減額率)
 - 管理職手当に対する手当 (▲10.0%)
 - 期末手当及び勤勉手当 (▲9.77%)
 - 超過勤務手当 (基本給と同じ減額率)
- ・国と異なる措置の概要：平成24年7月からの実施

(役員について)

- ・実施期間：平成24年7月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容：基本給について▲9.77%を乗じて得た額を減ずる
- ・諸手当関係の措置の内容：以下の手当について▲9.77%乗じて得た額を減ずる
 - 地域手当, 広域異動手当, 期末特別手当
- ・国と異なる措置の概要：平成24年7月からの実施

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25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		
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	164	46.5	6,790	5,111	154	1,679
事務・技術	55	41.8	5,163	3,955	125	1,208
教育職種 (大学教員)	108	48.8	7,637	5,714	170	1,923
その他医療職種 (看護師)	1					
再任用職員	2					
教育職種 (大学教員)	2					
非常勤職員	1					
学術研究員	1					

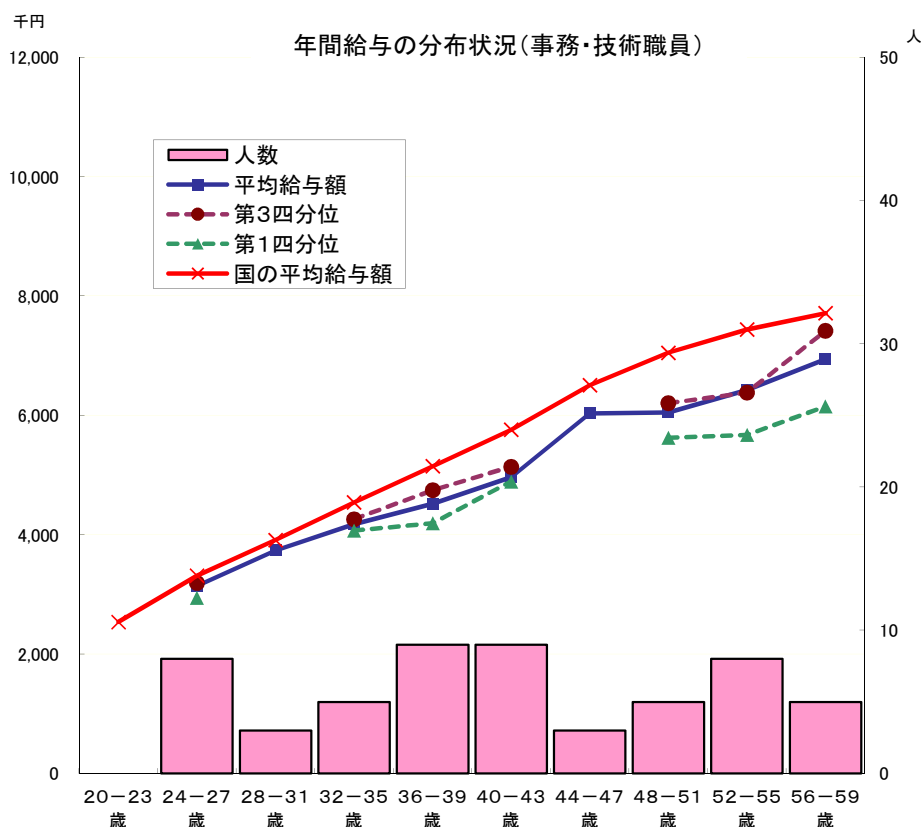
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、再任用職員の事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)、非常勤職員の事務・技術、教育職種(大学教員)、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3: 在外職員及び任期付職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注4: 常勤職員のその他医療職種(看護師)、再任用職員の教育職種(大学教員)、非常勤職員の学術研究員については、該当者が1人又は2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人数以外は記載していない。

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。]

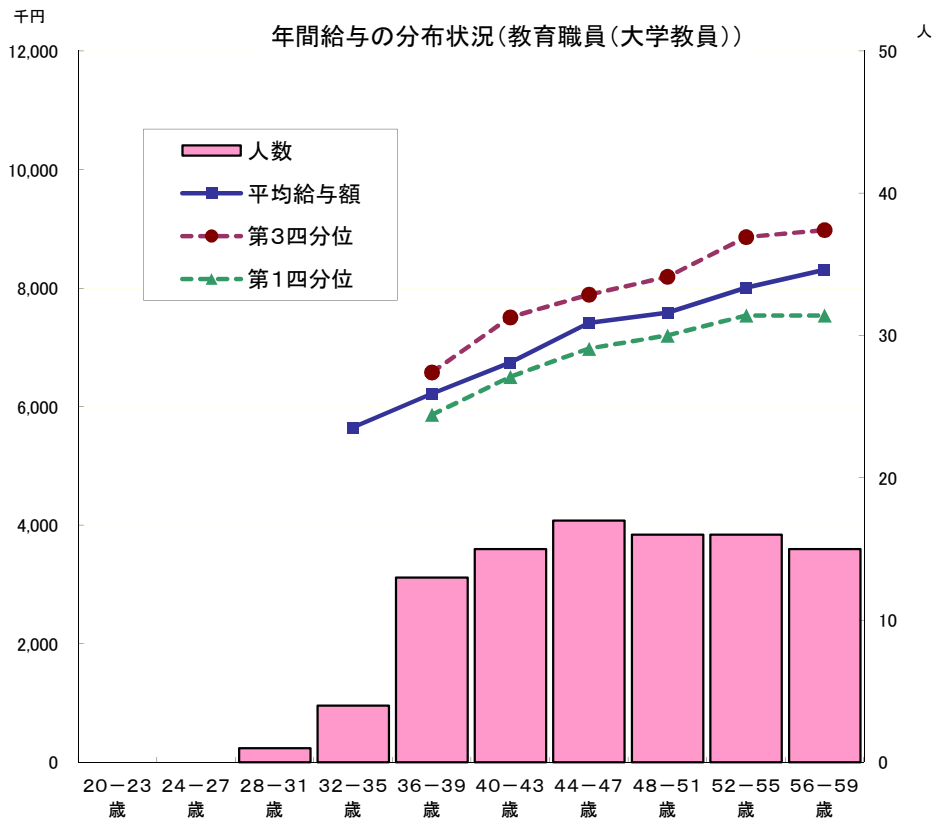


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 注2:年齢28～31歳、年齢44～47歳の該当者は4人以下であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(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		
		人	歳	千円	千円	千円
局長	1		—			—
課長	7	54.5	6,839	7,297	8,180	
課長代理	7	53.2	5,673	6,029	6,338	
係長	21	42.6	4,679	4,953	5,141	
主任	7	36.8	4,071	4,287	4,460	
係員	12	28.0	3,014	3,379	3,530	

注1:「課長代理」には、課長代理相当職である「室長代理」を、「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。
 注2:局長の該当者は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額の平均額については表示していない。



注1:年齢28～31歳の該当者は1人であるため、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分位及び年間給与については表示していない。

注2:年齢32～35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。

(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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	65	53.2	7,691	8,240	8,798
准教授	35	41.2	5,922	6,472	6,934
助教	4	45.0	—	5,709	—
助手	3	51.5	—	5,663	—
教務職員	1	—	—	—	—

注1:助教及び助手の該当者は4人又は3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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注2:教務職員の該当者は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26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
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任	課長代理係長	課長代理
人員(割合)	55人	8人 (14.5%)	8人 (14.5%)	22人 (40.0%)	7人 (12.7%)	6人 (10.9%)
年齢(最高～最低)		27歳 24歳	36歳 28歳	53歳 35歳	59歳 46歳	59歳 51歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,820千円 2,251千円	3,486千円 2,787千円	4,114千円 3,100千円	6,490千円 4,208千円	5,238千円 4,360千円
年間給与額(最高～最低)		3,508千円 2,939千円	4,460千円 3,530千円	5,429千円 4,145千円	8,180千円 5,626千円	6,879千円 5,836千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	事務局長	事務局長	事務局長	事務局長
人員(割合)		3人 (5.5%)	該当者なし (%)	1人 (1.8%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		59歳 51歳	～	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		6,351千円 5,683千円	～	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		8,246千円 7,418千円	～	～	～	～

注:8級における該当者は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	准教授講師	教授准教授	教授
人員(割合)	108人	1人 (0.9%)	7人 (6.5%)	1人 (0.9%)	34人 (31.5%)	65人 (60.2%)
年齢(最高～最低)		～	53歳 35歳	～	57歳 32歳	62歳 41歳
所定内給与年額(最高～最低)		～	4,508千円 4,185千円	～	6,040千円 3,999千円	7,692千円 4,823千円
年間給与額(最高～最低)		～	5,862千円 5,509千円	～	7,998千円 5,337千円	10,518千円 6,506千円

注:1級, 3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は記載していない。

④ 賞与(平成25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)	% 62.0	% 64.5	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.0	% 35.5	% 36.7
	最高～最低	% 49.1～33.4	% 45.7～30.6	% 47.4～32.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.5	% 66.3	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.5	% 33.7	% 35.1
	最高～最低	% 41.1～32.2	% 38.3～29.1	% 38.3～30.6

(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)	% 63.4	% 66.8	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.6	% 33.2	% 34.8
	最高～最低	% 40.1～33.2	% 37.4～30.7	% 38.7～31.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.3	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.7	% 33.9
	最高～最低	% 41.1～33.0	% 38.3～30.5	% 39.2～31.7

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))
対他の国立大学法人等

88.8
98.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

92.5

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	88.8
	参考	地域勘案 97.0
		学歴勘案 88.4
	地域・学歴勘案	96.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	該当者なし	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 56.5%】 (国からの財政支出額 1,872百万円, 支出予算の総額 3,312百万円 :平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 14.5%(常勤職員数55名中8名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 67.3%(常勤職員55名中37名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 48.2%】 (支出総額 2,790百万円, 給与・報酬等支給総額 1,344百万円 :平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国の財政支出の割合が50%以上であるが, 対国家公務員の指数は100以下であるため, 給与水準は適切であると考えます。 (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達となっていること等から給与水準は適正であると考えます。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきます。</p>	
講ずる措置	引き続き給与水準が適切な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 91.5

(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25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25年度)	前年度 (平成24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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,399,414	千円 1,344,268	千円 (%) 55,146 (4.1)	千円 (%) △ 68,635 (△4.7)
退職手当支給額 (B)	千円 136,997	千円 118,740	千円 (%) 18,257 (15.4)	千円 (%) △ 141,442 (△50.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 112,299	千円 166,436	千円 (%) △ 54,137 (△32.6)	千円 (%) △ 45,218 (△28.7)
福利厚生費 (D)	千円 202,201	千円 195,505	千円 (%) 6,696 (3.4)	千円 (%) 7,957 (4.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,850,913	千円 1,824,949	千円 (%) 25,964 (1.4)	千円 (%) △ 248,455 (△11.8)

注1:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費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」における合計額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

i)「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が4.1%増となった要因

- ・昇給制度の改正(55歳を超える職員が勤務成績が標準である場合、昇給を行わない改正)、及び特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、役職員に対して給与減額支給措置を年度を通じて講じたが、前年度からの欠員補充、再雇用の後任補充及び臨時特例手当の支給等により、給与の支給額が増加したこと

ii)「最広義人件費」の対前年度比が1.4%増となった主な要因

- ・上記 i)に記載した主な要因により、給与、報酬等支給総額が増加したこと
- ・役員の退職により退職手当支給額が増加したこと

iii)「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年2月から(役員は適用者がいないため平成25年6月から)以下の措置を講ずることとした。

・役職員の退職手当について、支給水準を引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:調整率を以下の通り段階的に引き下げ、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用

平成25年6月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

職員に関する講じた措置の概要:調整率を以下の通り段階的に引き下げ、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用

平成25年2月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

IV 法人が必要と認める事項

特になし