

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人小樽商科大学の役員報酬・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 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。当該法人の役員報酬は、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額や国の委員、顧問等の手当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、国家公務員の改定状況や事務次官の年間報酬額(22,652千円)等を参考とした。

② 平成26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。)

役員報酬を構成する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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

常勤の役員報酬については、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、法人の長の基本給月額を984,000円としている。なお、民間の支給割合に見合うよう、期末特別手当の年間の支給月数を0.15月分引き上げた。(平成26年12月1日施行(同日適用))

理事

常勤の役員報酬については、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、理事の基本給月額を776,000円としている。なお、民間の支給割合に見合うよう、期末特別手当の年間の支給月数を0.15月分引き上げた。(平成26年12月1日施行(同日適用))

理事(非常勤)

非常勤の役員報酬については、非常勤役員手当としており、理事(非常勤)の手当の月額を140,000円と定めている。なお、平成26年度における改定はない。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤の役員報酬については、非常勤役員手当としており、監事(非常勤)の手当の月額を112,000円としている。なお、平成26年度における改定はない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	16,347	11,808	4,423	116 (寒冷地手当)	4月1日		
A理事	13,159	9,312	3,488	242 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)			
B理事	12,916	9,312	3,488	116 (寒冷地手当)	4月1日		
C理事 (非常勤)	1,680	1,680		()			※
A監事 (非常勤)	1,344	1,344		()			※
B監事 (非常勤)	1,344	1,344		()			

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

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面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であるとしている。

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。

理事

本学の理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うこととしている。

理事は、副学長を兼務し、学術研究、大学院教育、予算・決算、大学評価、学部教育、入試、中期目標・計画等多岐にわたる業務を掌理している。

本学では、理事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、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であり、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。

理事(非常勤) (本学の理事(非常勤)は、社会連携に関する業務(本学の卒業生の同窓会である緑丘会との連携協力、募金活動、就職支援等)を掌理し、学長を補佐している。
本学では、理事(非常勤)の報酬月額を法人化移行前の国の委員、顧問等の手当額を踏まえ、業務量を勘案して決定しているが、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。)

監事 (該当者なし)

監事(非常勤) (本学の監事(非常勤)は、毎年度監事監査計画を策定し、業務監査及び会計監査を行っており、その監査事項は、法令及び業務方法書その他の規程の実施状況、組織の運営の状況、人事の管理の状況、事業計画、予算及び資金計画の実施状況、決算報告書及び財務諸表等多岐にわたっている。
本学では、監事(非常勤)の報酬月額を法人化移行前の国の委員、顧問等の手当額を踏まえ、業務量を勘案して決定しているが、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。)

【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等との比較などを考慮すると、役員の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(平成26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	前職
	千円	年	月			
法人の長	13,579 (55,351)	10 (32)	0 (0)	H26.3.31	1.0	
理事A	該当者なし					
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					

注: 法人の長については、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>本学の理念実現のため、教育改革、組織改革、地域連携の推進、他大学との連携強化、積極的な情報提供の促進等の取り組みが学長のリーダーシップにより推進された。</p> <p>また、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きた。</p> <p>学長の業績勘案率は、これらの業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事A	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A (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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現行の仕組みを継続予定である。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、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設定した。

なお、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。)

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。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

○号俸の調整(平成26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26年4月
1日において、45歳未満の職員の号俸を最大1号俸上位に調整する改正。

○管理職手当の改正(平成26年10月1日施行)(同日適用)

事務組織改組に伴い、課長職にかかる管理職手当について、職名を整理すると
ともに、種別を三種とする改正。

○基本給の引き上げ(平成26年12月1日施行)(平成26年4月1日適用)

民間給与との格差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層
に重点を置きながら一般職員基本給表の水準を引き上げる改正。

・平均改定率: +0.3%(初任給 2,000 円程度)

・3級以上の高位号俸: 据え置き

※教育職員基本給表及び医療職員基本給表も上記との均衡を考慮した改定。

○初任給調整手当の引き上げ(平成26年12月1日施行)(平成26年4月1日適用)

医学又は歯学に関する専門的知識の必要とする職に対する支給月額を限度を
50,300 円まで引き上げる改正。(現行最大50,000 円)

○通勤手当の引き上げ(平成26年12月1日施行)(平成26年4月1日適用)

交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離区分に応じ、100円から
7,100 円までの幅で引き上げる改正。

○勤勉手当の支給月数引き上げ(平成26年12月1日施行)(同日適用)

民間の支給割合に見合うよう、勤勉手当の年間の支給月数を0.15 月分引き
上げる改正。

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26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 159	歳 45.8	千円 7,377	千円 5,461	千円 165	千円 1,916
事務・技術	人 52	歳 40.9	千円 5,540	千円 4,164	千円 128	千円 1,376
教育職種 (大学教員)	人 106	歳 48.1	千円 8,298	千円 6,113	千円 185	千円 2,185
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 3	歳 63.5	千円 5,048	千円 4,247	千円 260	千円 801
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 4	歳 33	千円 3,981	千円 2,971	千円 52	千円 1,010
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
学術研究員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

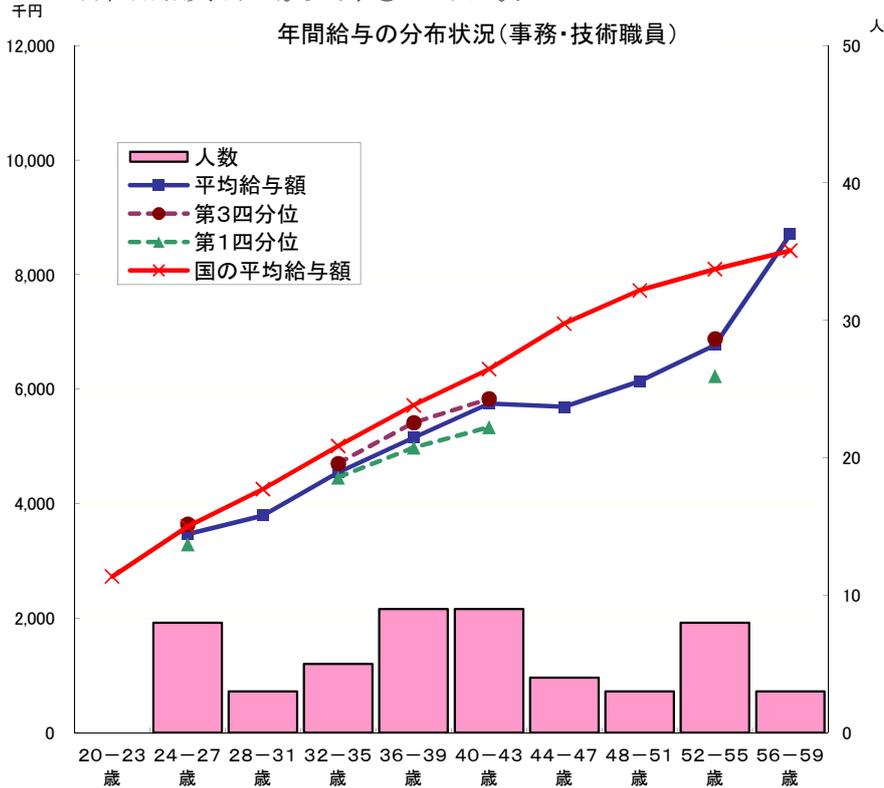
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 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)、非常勤職員の教育職種(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。

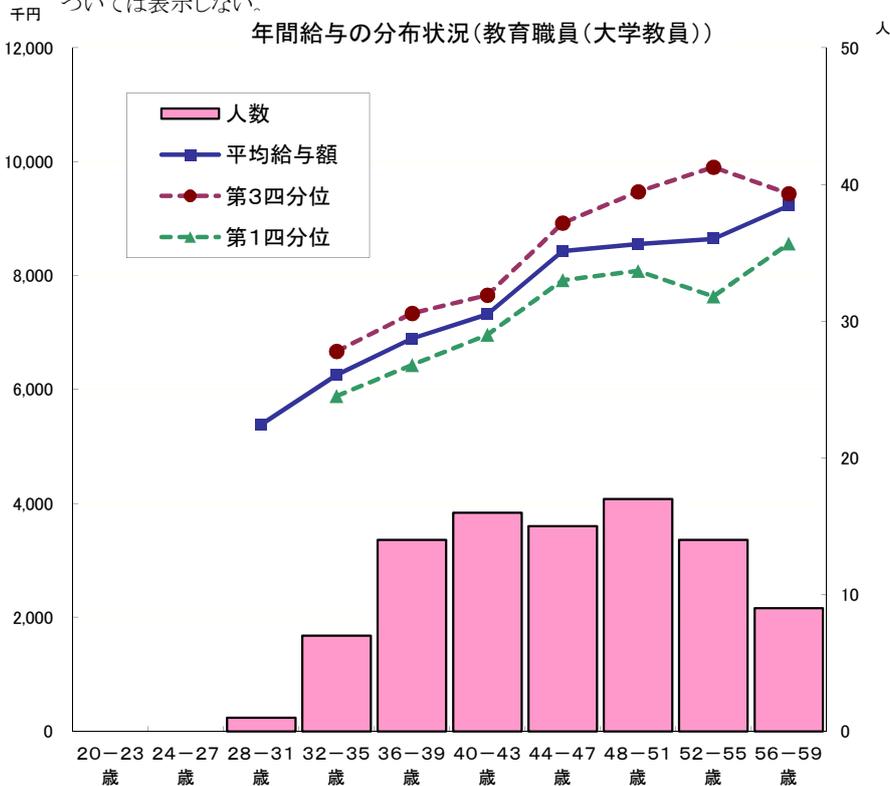
注4: 常勤職員のその他医療職種(看護師)、再任用職員の事務・技術、教育職種(大学教員)、非常勤職員の事務・技術、学術研究員については、該当者が1人又は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから人数以外は記載していない。

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，任期付職員及び再任用職員を除く。以下，④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，④まで同じ。

注2:年齢28歳～31歳，44歳～47歳，48歳～51歳，56歳～59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・3分位については表示しない。



注:年齢28歳～31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・3分位については表示しない。

③ 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)
局長	1			
課長	5	53.7	7,780	8,154～7,279
課長代理	6	53.2	6,595	6,880～6,232
係長	23	41.8	5,443	6,352～4,669
主任	4	38.8	4,786	5,478～4,458
係員	13	28.3	3,721	4,981～2,980

注: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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
教授	60	52.9	9,048	11,088～6,963
准教授	38	40.7	7,095	8,982～5,386
助教	4	46.0	6,130	6,267～5,996
助手	3	52.5	6,033	6,126～5,932
教務職員	1			

注: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額は表示していない。

④ 賞与(平成26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)	60.1%	58.5%	59.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.9%	41.5%	40.8%
	最高～最低	49.1～33.9%	52.6～36.0%	51.1～35.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.6%	61.8%	62.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.4%	38.2%	37.4%
	最高～最低	41.1～32.6%	43.2～33.7%	41.4～33.7%

(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%	61.2%	62.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.6%	38.8%	37.8%
	最高～最低	40.1～33.4%	43.2～35.8%	41.2～35.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.7%	62.8%	63.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.3%	37.2%	36.3%
	最高～最低	38.3～33.1%	40.3～35.2%	39.4～34.2%

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 88.8 ・年齢・地域勘案 97.3 ・年齢・学歴勘案 88.2 ・年齢・地域・学歴勘案 96.9 (参考) 対他法人 99.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当者なし
給与水準の妥当性の 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 53.8%】 (国からの財政支出額 1,621百万円, 支出予算の総額 3,012百万円 :平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 11.5%(常勤職員数52名中6名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 69.2%(常勤職員52名中36名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 43.9%】 (支出総額 3,188百万円, 給与・報酬等支給総額 1,399百万円 :平成25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 る。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から 給与水準は適正であると考えている。引き続き適正な給与水準の維持に努めて いただきたい。</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 93.1

(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26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。 〕

4 モデル給与

(事務・技術職員)

- 22歳(係員(大卒初任給), 独身)
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
- 35歳(主任, 配偶者・子1人)
月額 294,400円 年間給与 4,749,000円
- 45歳(係長, 配偶者・子2人)
月額 361,900円 年間給与 5,835,000円

(教育職員(大学職員))

- 27歳(助教(大学院博士後期課程修了初任給), 独身)
月額 285,300円 年間給与 4,576,000円
- 35歳(准教授, 配偶者・子1人)
月額 408,900円 年間給与 6,687,000円
- 45歳(准教授, 配偶者・子2人)
月額 479,200円 年間給与 7,832,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現行の仕組みを継続予定である。

III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与, 報酬等支給総額 (A)	千円 1,468,049	千円 1,422,523	千円 1,344,268	千円 1,399,414	千円 1,515,296	千円
退職手当支給額 (B)	千円 278,439	千円 145,744	千円 118,740	千円 136,997	千円 167,131	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 157,373	千円 196,409	千円 166,436	千円 112,299	千円 128,592	千円
福利厚生費 (D)	千円 195,505	千円 204,438	千円 195,505	千円 202,201	千円 220,432	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,099,368	千円 1,969,114	千円 1,824,949	千円 1,850,913	千円 2,031,453	千円

注:「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

- 「給与, 報酬等支給総額」の対前年度比が8.3%増となった要因
 - ・前年度で、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した役職員に対する給与減額支給措置が終了したため、増加したこと。
 - ・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、45歳未満の職員の号俸を最大1号俸上位に調整する改正や勤勉手当の年間の支給月数を0.15月分引き上げる改正等を行ったため、増加したこと。
- 「最広義人件費」の対前年度比が9.8%増となった主な要因
 - ・上記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。
 - ・教職員の退職により退職手当支給額が増加したこと。

IV その他

特になし