

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人小樽商科大学(法人番号9430005008078)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 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（23,374千円）等を参考とした。

###### ②令和2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。)

役員の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令和2年度における改定内容

###### 法人の長

学長の報酬支給基準は、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から構成されている。学長の基本給月額は、本学役員報酬規程に則り、965,000円としている。期末特別手当についても、本学役員報酬規程に則り、基礎額（基本給の月額及び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＋当該合計額に100分の20を乗じて得た額＋基本給月額に100分の25を乗じて得た額）に100分の167.5をそれぞれ乗じ、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。

なお、令和2年度は以下の改定を行った。

[令和2年12月1日施行]

期末特別手当の引下げ（年間0.05月分）

###### 理事

理事の報酬支給基準は、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から構成されている。理事の基本給月額は、本学役員報酬規程に則り、761,000円としている。期末特別手当についても、本学役員報酬規程に則り、基礎額（基本給の月額及び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＋当該合計額に100分の20を乗じて得た額＋基本給月額に100分の25を乗じて得た額）に100分の167.5をそれぞれ乗じ、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。

なお、令和2年度は以下の改定を行った。

[令和2年12月1日施行]

期末特別手当の引下げ（年間0.05月分）

理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬は、本学役員報酬規程に則り、非常勤役員手当としており、理事(非常勤)の手当の月額を1号俸(81,000円)、2号俸(163,000円)、3号(217,000円)と定めている。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬は、本学役員報酬規程に則り、非常勤役員手当としており、監事(非常勤)の手当の月額を136,000円としている。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2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 16,794	千円 11,580	千円 4,687	千円 410 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)	R2.4.1		
A理事	千円 12,945	千円 9,132	千円 3,696	千円 116 (寒冷地手当)			
B理事	千円 12,945	千円 9,132	千円 3,696	千円 116 (寒冷地手当)			
C理事 (非常勤)	千円 972	千円 972	千円	千円 ( )	R2.4.1		
A監事 (非常勤)	千円 680	千円 680	千円	千円 ( )		R2.8.31	※
B監事 (非常勤)	千円 680	千円 680	千円	千円 ( )		R2.8.31	
C監事 (非常勤)	千円 952	千円 952	千円	千円 ( )	R2.9.1		※
D監事 (非常勤)	千円 952	千円 952	千円	千円 ( )	R2.9.1		

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230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としており、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ます。

4 役員退職手当の支給状況(令和2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
法人の長	千円 21,989 (50,764)	年 16 (40)	月 0 (0)	R2.3.31	1
理事	千円 該当者なし	年 月			
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該法人の長は、6年にわたり学長職を務め、「グローバル人材育成のための新規教育課程の構築」、「産官学連携・大学連携に向けたプラットフォームの形成」ならびに「アクティブ・ラーニング拠点の構築」を目標・計画に掲げ、グローバル戦略推進センターを設置し、教学マネジメントの強化などリーダーシップを取って実行に移した。 また、帯広畜産大学、北見工業大学との3大学経営統合による新法人設立に向けて協力体制を確立し、令和4年度の設置に向けて連携事業の具体化に着手した。 当該法人の長の業績評価率については、これら諸改革を主導してきたこと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務実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。
理事	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員退職手当の水準は妥当であると考えます。

## 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ものとしている。

## 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

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。)

##### ○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

平成27年2月より導入した年俸制に係る業績給は、当該職員の前年度における業績評価結果を反映させるほか、当該職員が獲得した競争的資金に応じ、業績給に反映する仕組みとしている。

#### ③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

職員の給与は、本学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当（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、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、入試手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、職務付加手当及び寒冷地手当）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＋職制上の段階、職務の級等を考慮して加算する額）に、100分の127.5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、勤勉手当基礎額（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＋職制上の段階、職務の級等を考慮して加算する額）に学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。

なお、令和2年度は以下の改定を行った。

[令和2年12月1日施行（②は令和2年4月1日適用）]

- ① 期末手当  
期末手当の年間の支給月数を0.05月分引下げた。
- ② 入試手当  
新たな入試制度の導入に伴い、入試区分等を改正した。

## 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	令和2年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	144	46.0	7,550	5,483	209	2,067
事務・技術	53	40.9	5,742	4,263	215	1,479
教育職種 (大学教員)	91	48.9	8,603	6,193	205	2,410

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	48.5	3,670	2,744	217	926
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	48.5	3,670	2,744	217	926
学術研究員	人	歳	千円	千円	千円	千円

[年俸制適用者]

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	51.3	11,744	11,744	263	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	51.3	11,744	11,744	263	0

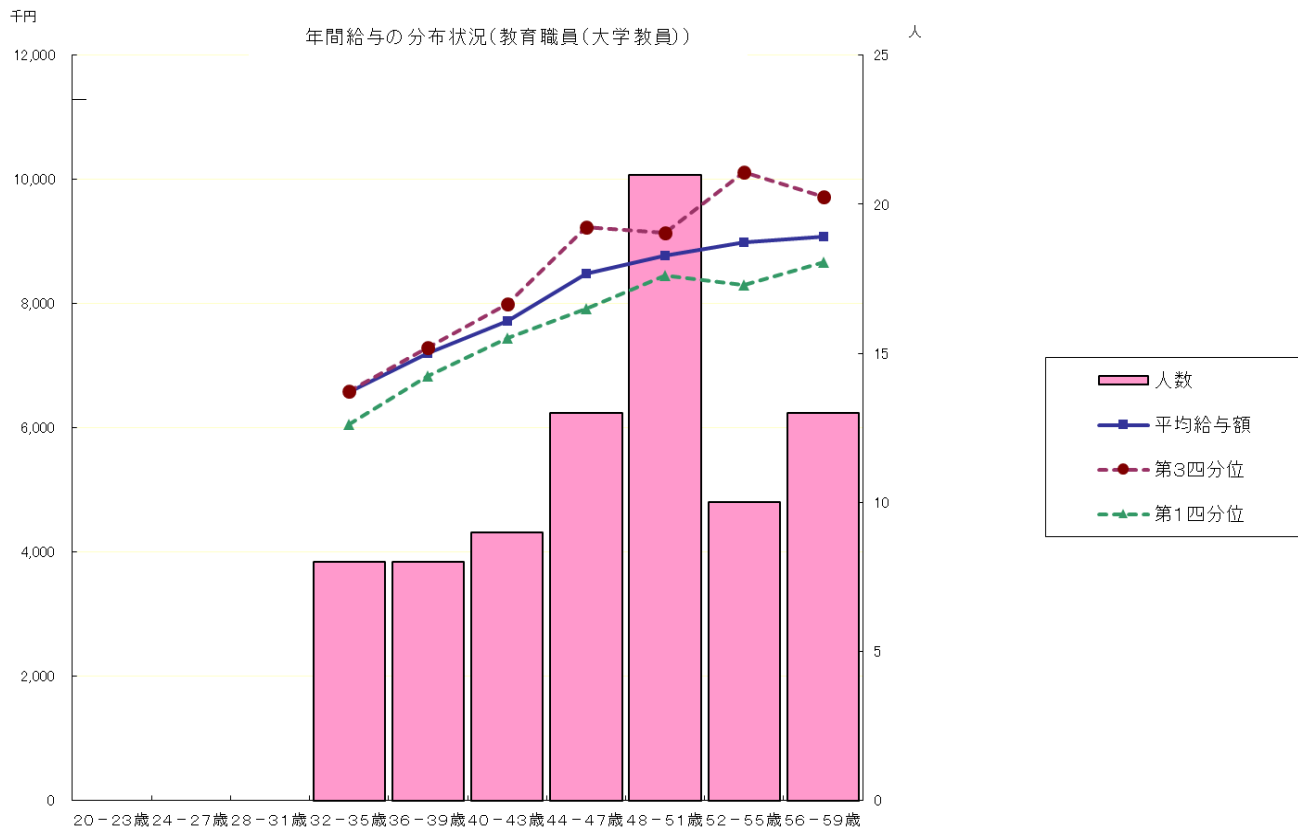
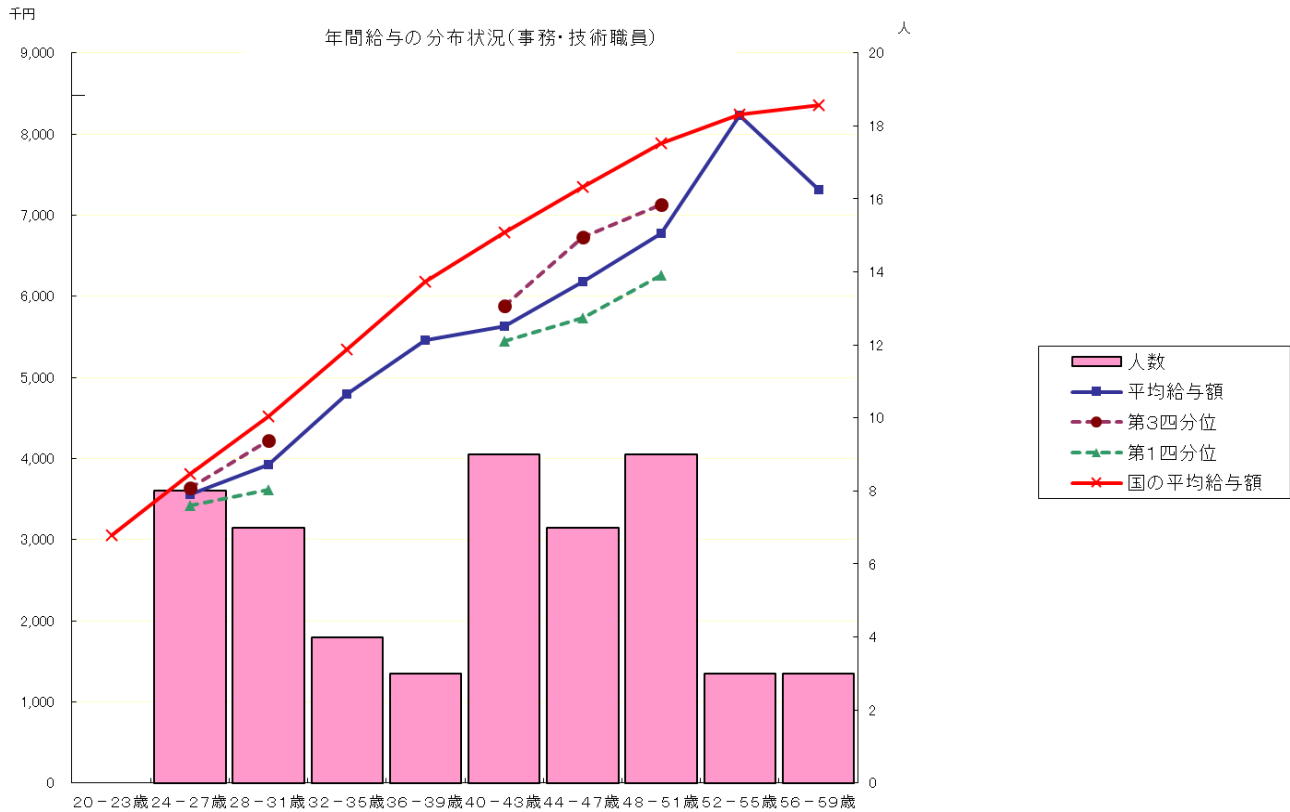
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:常勤職員の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及びその他医療職種(看護師)、再任用職員の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及びその他医療職種(看護師)並びに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:再任用職員の事務・技術及び教育職種(大学教員)並びに非常勤職員の学術研究員については、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は記載せず、非常勤職員全体からの数値からも除外している。

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:事務・技術職員の32歳～35歳, 36歳～39歳, 52～55歳及び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。



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)
課長	6	54.2	8,128	8,958～7,665
課長代理	7	52.6	6,754	7,128～6,259
係長	18	43.6	5,887	6,732～4,878
主任	6	36.5	4,928	5,429～4,484
係員	16	29.3	3,835	5,481～3,343

(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	52	52.6	9,292	11,053～7,913
准教授	35	42.7	7,306	8,291～5,972
助教	2			
助手	2			
教務職員	1			

注:「助教」,「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。

④ 賞与(令和2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)	58.0	56.0	57.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.0	44.0	43.0
	最高～最低	47.4～39.7	48.3～40.7	47.9～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.3	56.0	56.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.7	44.0	43.3
	最高～最低	47.4～38.8	48.3～40.3	47.9～39.8

(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)	55.5	55.1	55.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.5	44.9	44.7
	最高～最低	47.4～40.6	49.0～41.8	48.2～41.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.8	56.8	57.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.2	43.2	42.7
	最高～最低	46.7～39.9	47.8～40.8	47.0～40.4

### 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"> <li>・年齢勘案 87.4</li> <li>・年齢・地域勘案 97.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 85.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 96.2</li> <li>(参考) 対他法人 99.6</li> </ul>
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 48.1%】            (国からの財政支出額 1,434百万円, 支出予算の総額 2,981百万円            :令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>(法人の検証結果)            国からの財政支出の割合は48.1%であり、累積欠損額もなく、対国家公務員の指数の状況等を総合的に勘案して、給与水準は適切であると考ええる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)            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	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 92.1

(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、令和2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)

○22歳（係員（大卒初任給））

月額 182,200円 年間給与 2,983,000円

○35歳（主任）

月額 273,600円 年間給与 4,543,000円

○50歳（課長代理）

月額 365,900円 年間給与 6,157,000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））

月額 291,400円 年間給与 4,835,000円

○35歳（准教授）

月額 387,200円 年間給与 6,514,000円

○50歳（教授）

月額 517,500円 年間給与 8,822,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者6,500円／月（ただし、一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が8級の職員及び教育職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級である職員にあつては3,500円／月）、子1人につき10,000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	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,482,624	千円 1,478,574	千円 1,503,388	千円 1,550,245	千円 1,526,146	千円
退職手当支給額 (B)	千円 76,283	千円 141,383	千円 27,545	千円 159,798	千円 150,585	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 157,091	千円 178,591	千円 167,031	千円 158,177	千円 146,822	千円
福利厚生費 (D)	千円 235,216	千円 239,104	千円 246,637	千円 254,988	千円 248,372	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,951,216	千円 2,037,653	千円 1,944,603	千円 2,123,209	千円 2,071,926	千円

注1:財務諸表附属明細書「(18)役員及び教職員の給与の明細」における退職給付額に退職手当引当金が含まれているため、「退職手当支給額」及び「非常勤役職員等給与」の合計額と一致しない。  
注2:「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。また、「福利厚生費」においても、受託研究費により雇用される職員に係る法定福利費を含むため、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1.6%減となった要因  
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、期末手当の年間の支給月数を0.05月分引き下げる改正を行ったこと、また、教員現員数が減少したことが要因と考えられる。
- 「最広義人件費」の対前年度比が2.4%減となった要因  
上記に記載した要因により、「給与、報酬等支給総額」が減少したことに伴い、「福利厚生費」も減少したこと、また、「退職手当支給額」が減少したため、全体として2.4%減となったものと考えられる。
- 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき、平成30年2月1日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、支給水準の引き下げを実施した。  
役員に関する講じた措置の概要：退職手当支給率を87/100から83.7/100に引き下げ  
職員に関する講じた措置の概要：退職手当支給率を87/100から83.7/100に引き下げ  
なお、学内における手続きの関係上、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる取扱いとした。

### Ⅳ その他

特になし