

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21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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

社会一般の情勢に適合したものとするため、国家公務員の一般職の職員の給与に関する法律の一部改正を踏まえ、国家公務員の指定職俸給表の取扱いに準拠して、平成21年12月以降基本給月額を0.3%引下げ、期末特別手当の支給月数を6月期について1.60月から1.45月、12月期について1.70月から1.65月に改定した。

理事

法人の長の改定内容と同じ

理事(非常勤)

改定なし

監事

適用者なし

監事(非常勤)

改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成21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	16,518	11,916	4,461	24 (通勤手当) 117 (寒冷地手当)			
A理事	13,036	9,400	3,519	117 (寒冷地手当)			
B理事	13,270	9,400	3,519	234 (通勤手当) 117 (寒冷地手当)			
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:「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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成21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	千円	年	月			該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

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(平成22年1月1日に行われる昇給については、平成21年1月1日から同年9月30日まで)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21年度における給与制度の主な改正点

- ①基本給表(平成21年12月1日改正)
 - ・初任給を中心とした若年層を除き、基本給表に定める基本給月額を平均0.2%引き下げ
 - ・平成18年4月1日に行われた基本給水準引き下げに伴う経過措置(現給保障)額の算定基礎となる額について0.24%引き下げ
- ②昇給(平成21年12月1日改正)
 - ・毎年1月1日に行われる昇給に係る勤務成績判定期間を、同日前1年間から同日前の9月30日以前1年間(平成22年1月1日に行われる昇給については、平成21年1月1日から同年9月30日まで)に改正
- ③基本給調整額(平成21年12月1日改正)
 - ・基本給月額の改定に伴い調整基本額の一部を引き下げ
- ④管理職手当(平成21年4月1改正)
 - ・一般職員基本給表4級の課長相当職を管理職手当の支給対象とする改正
- ⑤住居手当(平成21年12月1日改正)
 - ・自宅に係る住居手当(新築・購入後5年間に限り支給、月額2,500円)を廃止
- ⑥入試手当
 - ・入学試験において総務班及び試験場班の業務に従事する職員に対し1日当たり3,000円の入試手当を支給すること及び入試手当支給対象業務に係る時間外勤務を命ぜられ従事した場合に別途超過勤務手当を支給することとする改正(平成21年12月1日改正)
 - ・入学試験において試験実施本部の業務に従事する職員に対し1日当たり4,500円の入試手当を支給すること及び管理職手当支給対象職員に対しても入試手当を支給することとする改正(平成22年1月14日改正)
- ⑦期末手当
 - ・平成21年6月に支給する期末手当の支給月数を暫定的に0.15月分(特定管理職員)にあっては0.10月分)引き下げる特例措置を講ずる改正(平成21年6月1日改正)
 - ・期末手当の支給月数を、6月期については1.40月から1.25月(特定管理職員にあっては1.20月から1.05月)、12月期については1.60月から1.50月(特定管理職員にあっては1.40月から1.30月)とする改正(ただし、特定管理職員に係る平成21年12月期の期末手当については、1.25月とする)(平成21年12月1日改正)
- ⑧勤勉手当
 - ・平成21年6月に支給する勤勉手当の支給月数を暫定的に0.05月分(特定管理職員)にあっては0.10月分)引き下げる特例措置を講ずる改正(平成21年6月1日改正)
 - ・勤勉手当の支給総額の上限の算定に係る支給月数を0.75月から0.70月(特定管理職員にあっては0.95月から0.90月)とする改正(ただし、特定管理職員に係る平成21年12月期の勤勉手当については、0.95月とする)(平成21年12月1日改正)
- ⑨勤務1時間当たりの給与額(平成21年4月1日改正)
 - ・1週間当たりの所定労働時間を40時間から38時間45分に改正したことに伴い、勤務1時間当たりの給与額の算出方法を改正
- ⑩育児短時間勤務職員の給与(平成21年4月1日改正)
 - ・1週間当たりの所定労働時間を40時間から38時間45分に改正したことに伴い、育児短時間勤務職員の基本給月額の算出方法及び超過勤務手当の取扱いについて改正

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

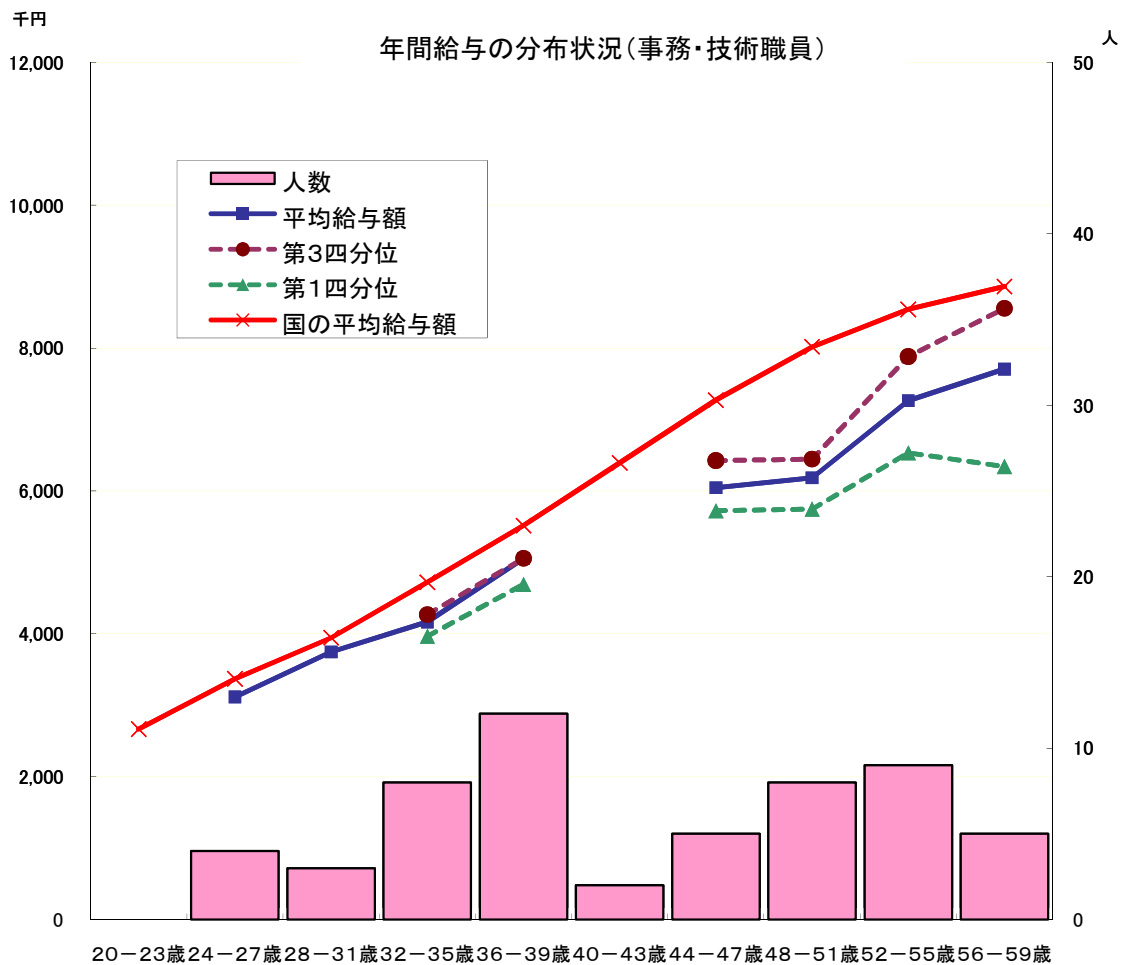
区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	169	46.9	7,537	5,538	144	1,999
事務・技術	56	42.9	5,682	4,250	128	1,432
教育職種 (大学教員)	112	48.9	8,489	6,199	153	2,290
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	1					
再任用職員	3	62.8	4,071	3,438	96	633
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	1					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
非常勤職員	2					
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
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: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3:常勤職員のその他医療職種(看護師)、再任用職員の事務・技術及び教育職種(大学教員)、非常勤職員については、該当者がそれぞれ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。

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。]

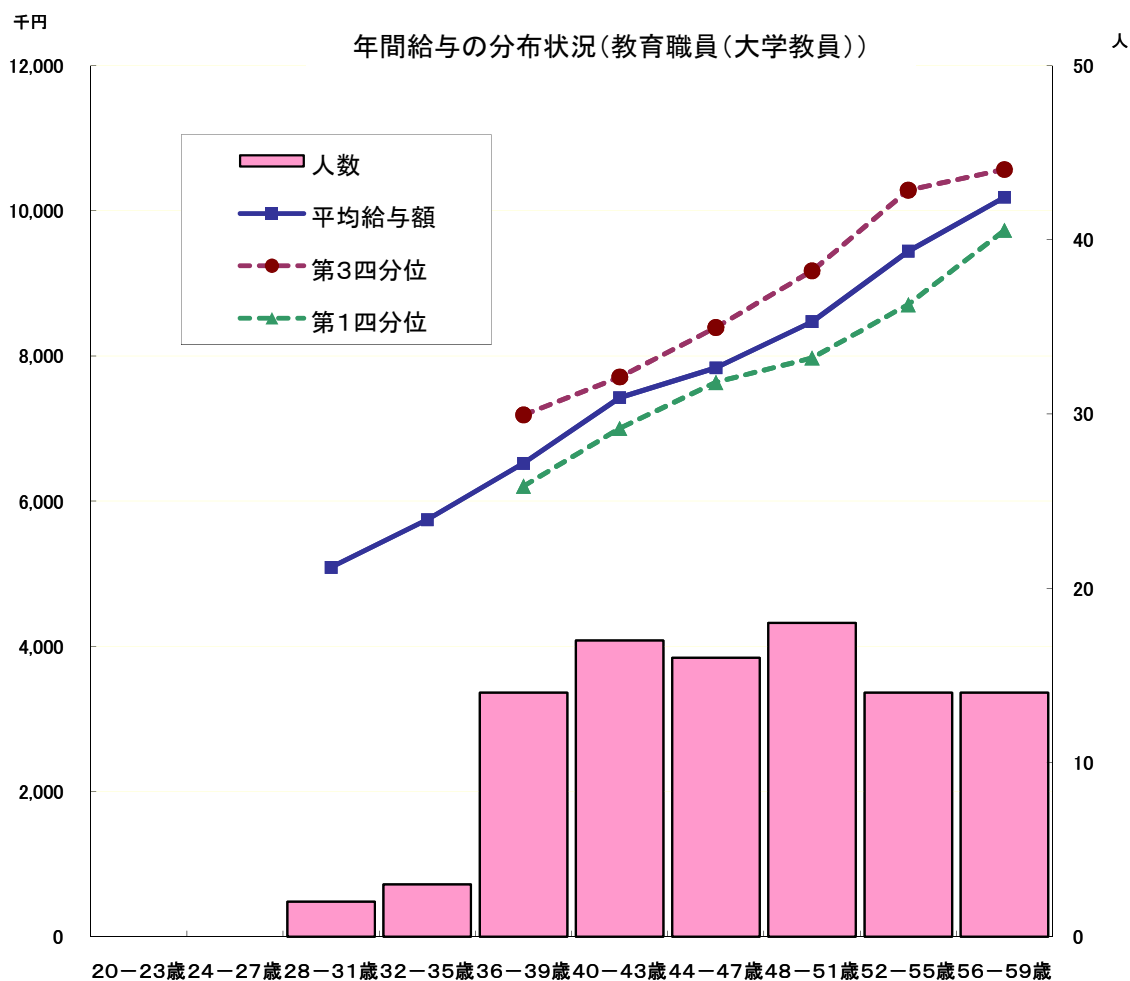


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 注2: 年齢24～27歳、28～31歳の該当者は、それぞれ4人、3人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。
 注3: 年齢40～43歳の該当者は、2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

(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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
局長	1		—	—	—
課長	6	51.8	7,190	7,982	8,556
課長代理	8	52.1	6,341	6,526	6,709
係長	25	43.7	4,822	5,461	6,152
主任	7	38.1	4,260	4,626	5,395
係員	9	28.7	3,218	3,488	3,780

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:年齢28～31歳, 32～35歳の該当者は, それぞれ2人, 3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	69	53.3	8,530	9,352	10,117
准教授	33	41.2	6,592	6,963	7,514
助教	5	39.1	5,160	5,746	6,253
助手	4	51.3	—	6,333	—
教務職員	1	—	—	—	—

注1:助手の該当者は4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22年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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	係員主任	主任係長	係長 課長代理	課長代理 課長
人員(割合)	56	4 (7.1%)	9 (16.1%)	24 (42.9%)	11 (19.6%)	4 (7.1%)
年齢(最高～最低)		27)	34)	57)	57)	58)
		24	29	34	46	39
所定内給与年額(最高～最低)		2,512)	3,324)	5,033)	5,188)	5,909)
		2,166	2,689	2,958	4,308	4,605
年間給与額(最高～最低)		3,251)	4,403)	6,798)	7,045)	7,881)
		2,905	3,625	4,050	5,863	6,341

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 (5.4%)	該当者なし ()%	1 (1.8%)	該当者なし ()%	該当者なし ()%
年齢(最高～最低)		58)))))
		53				
所定内給与年額(最高～最低)		6,747)))))
		6,233				
年間給与額(最高～最低)		9,033)))))
		8,338				

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	講師	准教授	教授
人員(割合)	112	1 (0.9%)	9 (8.0%)	該当者なし ()%	33 (29.5%)	69 (61.6%)
年齢(最高～最低))	62))	53)	62)
			31		32	41
所定内給与年額(最高～最低))	5,041))	5,908)	8,620)
			3,688		3,977	5,100
年間給与額(最高～最低))	6,821))	8,104)	11,790)
			5,014		5,330	7,030

注:1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。

④ 賞与(平成21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)	62.3%	67%	64.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.7%	33%	35.3%
	最高～最低	42.0～33.3%	41.7～30.2%	41.8～32.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3%	67.6%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.7%	32.4%	33.9%
	最高～最低	41.6～32.5%	37.2～28.7%	36.2～30.5%

(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)	62.7%	66.8%	64.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.3%	33.2%	35.1%
	最高～最低	41.0～33.8%	36.8～29.7%	38.6～31.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.2%	68.6%	66.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.8%	31.4%	33.5%
	最高～最低	40.9～33.3%	36.8～29.4%	38.7～31.2%

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))

85.5

対他の国立大学法人等

98.7

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

94.5

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 85.5	
	参考	地域勘案 92.3
		学歴勘案 85.8
給与水準の適切性の 検証	【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 52.8% (国からの財政支出額 1,922百万円、支出予算の総額 3,634百万円：平成21年度予算)	
	【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える。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成20年度決算)	
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21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21年度)	前年度 (平成20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 1,530,816	千円 1,588,898	千円 (%) △ 58,082 (△ 3.7)	千円 (%) △ 89,502 (△ 5.5)
退職手当支給額 (B)	千円 271,624	千円 131,437	千円 (%) 140,187 (106.7)	千円 (%) 79,147 (41.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 122,745	千円 117,622	千円 (%) 5,123 (4.4)	千円 (%) 30,679 (33.3)
福利厚生費 (D)	千円 189,755	千円 200,215	千円 (%) △ 10,460 (△ 5.2)	千円 (%) △ 14,854 (△ 7.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,114,940	千円 2,038,172	千円 (%) 76,768 (3.8)	千円 (%) 5,470 (0.3)

注1:「非常勤役職員給与等については、寄附金、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。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

- ① i) 「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が3.7%減となった要因
 - ・前年度(平成20年度)末の定年等退職者の後任者が若い年齢層になったことに伴い給与支給額が減少したこと
 - ・基本給月額を引き下げ及び期末手当・勤勉手当・期末特別手当の支給月数の引き下げに伴い給与支給額が減少したこと
- ii) 「最広義人件費」の対前年度比が3.8%増となった主な要因
 - ・退職手当支給額が増加したこと
 - ・特別教育研究経費によるプロジェクトに係る非常勤職員の増加に伴い非常勤役職員等給与が増加したこと
- ②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況
 - i) 中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において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。
 - ii) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。
 - iii) 上記 i) 及び ii) の進捗状況

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	平成20年度	平成21年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,756,272	1,622,989	1,655,043	1,588,898	1,530,816
人件費削減率 (%)		△ 7.6	△ 5.8	△ 9.5	△ 12.8
人件費削減率(補正值) (%)		△ 7.6	△ 6.5	△ 10.2	△ 11.1

注1:「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較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、平成20年、平成21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%、0%、△2.4%である。

注2:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額については、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