

## 国立大学法人小樽商科大学年俸制適用職員給与規程

(目的)

**第1条** この規程は、国立大学法人小樽商科大学教員就業規則（以下「教員就業規則」という。）第23条の規定に基づき、国立大学法人小樽商科大学（以下「本学」という。）に勤務する職員のうち、年俸制の適用を受ける職員（以下「年俸制適用職員」という。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

**第2条** 年俸制適用職員の給与は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の法令の定めによるもののほか、この規程の定めるところによる。

(給与の支払)

**第3条** 年俸制適用職員の給与の支払いに関しては、国立大学法人小樽商科大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）第3条の規定を準用する。

(対象者)

**第4条** 年俸制適用職員は、教員就業規則第2条に規定する教授、准教授、講師（常時勤務する者に限る。）及び助教の職にある者（以下「教員」という。）のうち、次の各号のいずれかに掲げる者とする。

- (1) この規程の適用を受ける意思を表示した者で、学長が認める者
- (2) 学長が明確な役割を示して雇用する必要があると認める者
- (3) 新たに採用するにあたり、学長が年俸制を適用し雇用することが適当であると認める者
- (4) その他学長が必要と認める者

(給与)

**第5条** 年俸制適用職員の給与は、基本年俸、業績年俸及び諸手当とする。

- 2 基本年俸及び業績年俸は、国立大学法人小樽商科大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「勤務時間、休暇等に関する規程」という。）第3条に規定する所定労働時間による勤務に対する報酬であって、第4項に規定する諸手当を除いた全額とする。
- 3 基本年俸の12分の1の額を基本年俸月額とし、業績年俸の12分の1の額を業績年俸月額とする。
- 4 諸手当は、基本給調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、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及び寒冷地手当とする。

(給与の支給日)

**第6条** 基本年俸月額、業績年俸月額及び基本給調整額は、その月の月額の全額を17日に支給する。ただし、17日が日曜日に当たるときは15日に、17日が土曜日に当たるときは16日に、17日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号。）に規定する休日に当たるときは14日に支給する。

- 2 前項に規定する以外の給与の支給日は、職員給与規程第8条の規定を準用する。

(日割計算等)

**第7条** 新たに年俸制適用職員となった者には、その日から基本年俸月額及び業績年俸月額を支給し、基本年俸月額及び業績年俸月額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた基本年俸月額及び業績年俸月額を支給する。

- 2 年俸制適用職員が離職したときは、その日まで基本年俸月額及び業績年俸月額を支給する。
- 3 年俸制適用職員が死亡した時は、その月まで基本年俸月額及び業績年俸月額を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により基本年俸月額及び業績年俸月額を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その基本年俸月額及び業績年俸月額は、その月の現日数から勤務時間、休暇等に関する規程第10条に規定する休日(同規程第11条の規定により休日の振替を行い、休日に勤務した職員にあっては、当該振替後の休日)の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

(基本年俸)

**第8条** 基本年俸の計算期間は、4月1日から翌年3月31日までとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、計算期間の途中で年俸制適用職員となった者の計算期間の始期は、年俸制適用職員となった日とし、終期は直近の3月31日までとする。
- 3 基本年俸の額は、別表1の基本年俸表に定める職種及び号俸に対応する額により支給する。  
ただし、第1項に定める計算期間中において在職期間が1年に満たない場合における基本年俸及び基本年俸月額は、号俸により決定される基本年俸を基準とし、当該在職期間に応じて決定する。
- 4 新たに年俸制適用職員となる者の基本年俸は、職種、学歴、免許・資格、職務経験等及び他の職員との均衡等を勘案し学長が決定する。
- 5 教員就業規則第8条の規定により昇任した年俸制適用職員の基本年俸は、別表1の基本年俸表に定めるその者が従事する職種及び号俸により学長が決定する。
- 6 前3項の規定にかかわらず、学長が特に必要と認める場合は、別表1の基本年俸表によらず、基本年俸の額を決定することができる。

(基本年俸の改定)

**第9条** 年俸制適用職員の基本年俸は、昇任の場合を除き、本学が別に定める年俸制適用職員の業績評価に関する規程により実施したその者の業績評価の結果(以下「業績評価の区分」という。)に基づき、上位の号俸に改定することができる。

- 2 前項の基本年俸の改定は、現に受けている基本年俸が決定された日(昇任の場合を除く。)から3年を経過した日以降最初の4月1日(以下「改定日」という。)に、改定日の前日までの期間におけるその者の業績評価の区分に応じて行うものとし、以下に掲げる号俸改定基準を満たしている場合、上位の号俸に改定する。

基本年俸の号俸改定基準

業績評価の区分	SS	S	A	B	C	D	号俸改定基準
ポイント	4	3	2	1	0	-1	左記の評価に応じたポイントが2ポイント以上かつD評価が1度もないこと

- 3 前項において号俸改定基準を満たすことができなかった年俸制適用職員は、翌年4月1日を改定日とし、改定日から過去3年間の業績評価の区分に基づき、前項に規定する号俸改定基準を満たしている場合、上位の号俸に改定する。ただし、この場合において号俸改定基準を満たすことができなかった場合、号俸改定基準を満たすまでの間、毎年4月1日を改定日とすることができる。
- 4 前2項の規定にかかわらず、年俸制適用職員の業績等を勘案し、学長が特に必要と認める場合は、上位の号俸に改定することができる。

(業績年俸)

**第10条** 業績年俸の計算期間は、4月1日から翌年3月31日までとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、計算期間の途中で年俸制適用職員となった者の計算期間の始期は、年俸制適用職員となった日とし、終期は直近の3月31日までとする。
- 3 業績年俸は、毎年4月1日に改定する。
- 4 業績年俸の額は、次の各号に掲げる額の合計額に業績増減率を乗じて得た額と業績調整額に業績調整額増減率を乗じて得た額の合計額とする。ただし、第1項に定める計算期間中における在職期間が1年に満たない場合における業績年俸及び業績年俸月額は、当該在職期間に応じて決定する。
  - (1) 第8条及び第9条の規定により決定された別表1の基本年俸表に定める号俸に対応する業績年俸の額（以下「業績基礎額」という。）
  - (2) 副学長の職にあるもの 360,000円
  - (3) 当該年俸制適用職員の前年度の間接経費獲得状況を勘案し学長が別に定める額
- 5 前項の業績調整額は、新たに年俸制適用職員となった日以前の業績等を勘案して学長が別に定めるところにより算出した額とする。
- 6 第4項の業績増減率及び業績調整額増減率は、前年度にかかる業績評価の区分に応じ、以下のとおりとする。ただし、前年度にかかる業績評価を実施していない場合は、業績評価の区分Cの率とする。

業績評価の区分	業績増減率	業績調整額増減率
SS	180/100 から 150/100 の範囲内で学長が決定した率	150/100 から 120/100 の範囲内で学長が決定した率
S	140/100	110/100
A	120/100	106/100
B	110/100	103/100
C	100/100	100/100
D	80/100	80/100

- 7 第4項第1号の業績基礎額は、学長が特に必要と認める場合、別表1の基本年俸表によらず、決定することができる。

(諸手当)

**第11条** 第5条第4項に規定する諸手当は、職員給与規程の例に準じて支給する。

- 2 前項の規定により職員給与規程第10条表2を準用するにあたっては、次の表のとおりとする。

(表2)

職種	調整基本額
教授	21,000円
准教授	17,500円
講師	16,300円
助教	14,200円

- 3 第1項の規定により職員給与規程第12条の表を準用するにあたっては、同表中、「教育職員基本給表」は「基本年俸表」と、「5級」は「教授」と、「4級」は「准教授」と読み替えて準用する。

(給与の減額)

**第12条** 年俸制適用職員が勤務しないときは、勤務時間、休暇等に関する規程第14条の2第1項に規定する超勤代休時間、同規程第19条に規定する休暇、国立大学法人小樽商科大学職員兼業規程

第 52 条の規定に該当する場合その他その勤務しないことにつき特に承認のあった場合を除き、その勤務しない 1 時間につき、第 13 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額して支給する。

2 前項の規定にかかわらず、年俸制適用職員が負傷（業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。）若しくは疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。以下この項において同じ。）に係る療養のため、又は疾病に係る労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 条）第 68 条に基づく就業禁止の措置により、当該治療のための病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して 90 日を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇又は当該措置に係る日につき、基本年俸月額、業績年俸月額及び基本給調整額の半額を減ずる。

（勤務 1 時間当たりの給与額の算出）

**第 13 条** 第 12 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額は、基本年俸月額、業績年俸月額及び基本給調整額の月額の合計額を 155 で除して得た額とする。

2 諸手当を支給するにあたり準用する職員給与規程第 19 条（超過勤務手当）、第 20 条（休日給）及び第 21 条（夜勤手当）に規定する勤務 1 時間当たりの給与額は、基本年俸月額、業績年俸月額、基本給調整額、初任給調整手当及び寒冷地手当の月額の合計額を 155 で除して得た額とする。

（端数計算及び処理）

**第 14 条** 第 5 条第 3 項に規定する基本年俸月額及び業績年俸月額に、1 円未満の端数を生じたときはこれを 1 円に切り上げるものとする。

2 第 13 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に、50 銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50 銭以上 1 円未満の端数を生じたときはこれを 1 円に切り上げるものとする。

3 第 1 項の規定により計算した基本年俸及び業績年俸月額を除き、この規程により計算した確定金額に 1 円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てるものとする。

（特定の職員についての適用除外）

**第 15 条** 諸手当を支給するにあたり準用する職員給与規程第 19 条（超過勤務手当）、第 20 条（休日給）及び第 21 条（夜勤手当）の規定は、職員給与規程第 30 条の規定を準用して、管理職手当を受ける年俸制適用職員には適用しない。

（退職者の給与）

**第 16 条** 年俸制適用職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、教員就業規則第 10 条第 1 号による事由に該当して退職にされたときは、その退職の期間中、給与の全額を支給する。

2 年俸制適用職員が結核性疾患にかかり、教員就業規則第 10 条第 1 号による事由に該当して退職にされたときは、その退職の期間が満 2 年に達するまでは、基本年俸月額、業績年俸月額、扶養手当及び住居手当のそれぞれ 100 分の 80 を支給することができる。

3 年俸制適用職員が前 2 項以外の心身の故障により教員就業規則第 10 条第 1 号による事由に該当して退職にされたときは、その退職の期間が満 1 年に達するまでは、基本年俸月額、業績年俸月額、扶養手当及び住居手当のそれぞれ 100 分の 80 を支給することができる。

4 年俸制適用職員が教員就業規則第 10 条第 2 号による事由に該当して退職にされたときは、その退職の期間中、基本年俸月額、業績年俸月額、扶養手当及び住居手当のそれぞれ 100 分の 60 以内を支給することができる。

5 年俸制適用職員が教員就業規則第 10 条第 3 号、第 4 号若しくは第 8 号による事由に該当して退職にされたときは、その退職の期間中、基本年俸月額、業績年俸月額、扶養手当及び住居手当のそれぞれ 100 分の 70 以内（教員就業規則第 10 条第 8 号に該当する場合でその原因が業務上の災害若しくは通勤による災害を受けたと認められるときは、100 分の 100 以内）を支給することができる。

6 年俸制適用職員が教員就業規則第 10 条第 6 号による事由に該当して退職にされたときは、その退職の期間中、基本年俸月額、業績年俸月額、扶養手当及び住居手当のそれぞれ 100 分の 100 以内

を支給することができる。

- 7 休職期間中の年俸制適用職員に対しては、他に別段の定めがない限り、第1項から前項までに定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

(育児休業職員の給与)

- 第17条** 国立大学法人小樽商科大学職員の育児休業等に関する規程（以下「育児休業規程」という。）第2条の規定により育児休業をしている年俸制適用職員には、その期間中の給与は支給しない。
- 2 年俸制適用職員が育児休業規程第16条により育児時間の適用を受ける場合には、その勤務しない1時間につき、第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。

(介護休業職員の給与)

- 第18条** 国立大学法人小樽商科大学職員の介護休業等に関する規程（以下「介護休業規程」という。）第2条の規定により介護休業をしている年俸制適用職員には、その期間中の給与は支給しない。
- 2 年俸制適用職員が介護休業規程第11条の規定により介護部分休業の適用を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。

(育児短時間勤務職員の基本年俸月額及び業績年俸月額)

- 第19条** 教員就業規則第31条の規定により育児短時間勤務をしている年俸制適用職員の基本年俸月額及び業績年俸月額は、基本年俸月額及び業績年俸月額に勤務時間、休暇等に関する規程第3条ただし書（1か月単位の変形労働時間制の適用を受ける職員にあっては、同規程第7条第2項ただし書、専門業務型裁量労働制の適用を受ける職員にあっては、同規程第9条第2項）の規定により定められたその者の1週間当たりの所定労働時間を同条本文に規定する1週間当たりの所定労働時間で除して得た数を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

(実施に関し必要な事項)

- 第20条** この規程の実施に関し必要な事項は、学長が定める。

## 附 則

(施行期日)

- 第1条** この規程は、平成27年2月1日から施行する。

(実施に関する経過措置)

- 第2条** この規程の実施に関し必要な事項は、第20条の規定により別に定めるほかは、職員給与規程の例に準ずる。