

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23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	改定なし
理事	改定なし
理事(非常勤)	改定なし
監事	改定なし
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23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	16,239	11,868	4,230	24 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)			
A理事	12,813	9,360	3,336	116 (寒冷地手当)			
B理事	13,047	9,360	3,336	233 (通勤手当) 116 (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)	224	224		()		5月31日	
C監事 (非常勤)	1,120	1,120		()	6月1日		※

注1: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23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	

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23年度における給与制度の主な改正点

① 超過勤務手当(平成23年4月1日施行(同日適用))

・月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に、日曜日又はこれに相当する日を含める改正

② 号俸の調整(平成23年4月1日施行(同日適用))

・平成23年4月1日において43歳に満たない職員のうち、平成22年1月1日に昇給抑制を受けた者の号俸を、平成23年4月1日に1号俸上位に調整する改正

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

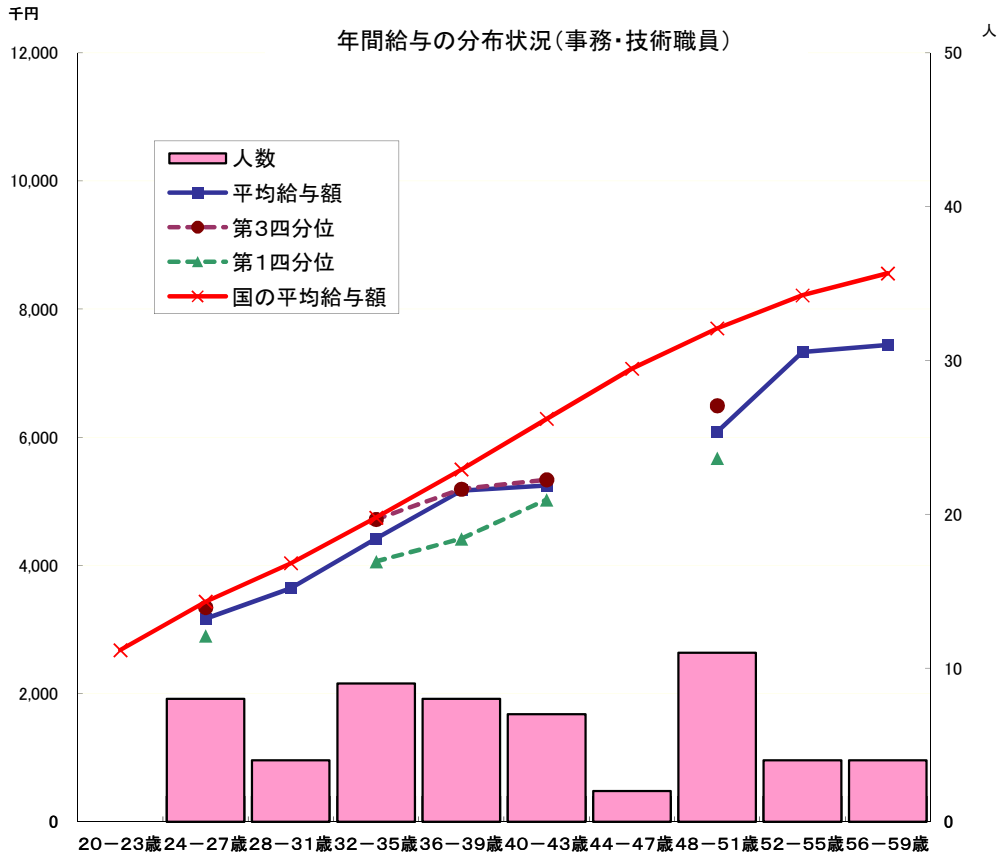
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
			千円	千円	千円	千円
常勤職員	166	46	7,278	5,426	152	1,852
事務・技術	57	40.7	5,350	4,058	134	1,292
教育職種 (大学教員)	108	48.8	8,317	6,164	162	2,153
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
その他医療職種 (看護師)	1					
再任用職員	8	64.3	5,697	4,777	167	920
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)	7	64.5	6,115	5,121	182	994
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	6	37.8	4,103	3,149	198	954
事務・技術	4	38.8	3,495	2,692	169	803
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	2					

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。]

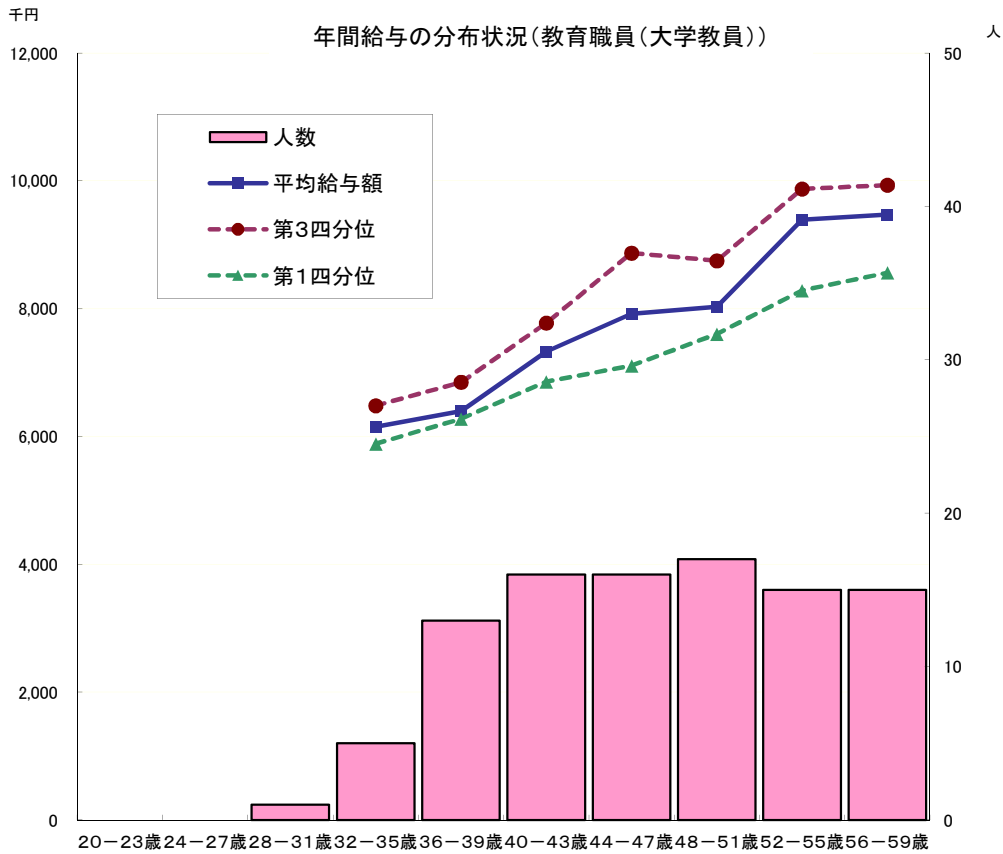


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 注2: 年齢28～31歳, 44～47歳, 52～55歳, 56歳～59歳の該当者は2人又は4人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。
 注3: 年齢44～47歳の該当者は2人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
課長	6	51.5	7,464	8,062	8,533		
課長代理	8	51.4	6,155	6,382	6,494		
係長	22	43.2	5,027	5,362	5,728		
主任	7	36.8	4,062	4,537	4,952		
係員	14	28.1	3,158	3,438	3,874		

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。

(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
教授	69	52.6	8,278	9,721
准教授	30	41.4	6,482	7,568
助教	5	41.7	5,671	6,160
助手	3	49.5	—	—
教務職員	1	—	—	—

注1:助手の該当者は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24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	課長課長代理
人員(割合)	57人	8人 (14.0%)	9人 (15.8%)	24人 (42.1%)	10人 (17.5%)	4人 (7.0%)
年齢(最高～最低)		27歳 24歳	34歳 29歳	51歳 35歳	57歳 48歳	56歳 39歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,716千円 2,192千円	3,193千円 2,487千円	4,675千円 3,153千円	5,007千円 4,434千円	6,047千円 5,034千円
年間給与額(最高～最低)		3,472千円 2,902千円	4,156千円 3,314千円	6,223千円 4,230千円	6,731千円 6,050千円	7,909千円 6,857千円

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)		2人 (3.5%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		}	}	}	}	}
所定内給与年額(最高～最低)		}	}	}	}	}
年間給与額(最高～最低)		}	}	}	}	}

注:6級における該当者が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、「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(大学教員))

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%)	8人 (7.4%)	1人 (0.9%)	30人 (27.8%)	68人 (63.0%)
年齢(最高～最低)		}	51歳 33歳	}	55歳 32歳	62歳 39歳
所定内給与年額(最高～最低)		}	4,732千円 3,788千円	}	6,029千円 4,414千円	8,520千円 5,262千円
年間給与額(最高～最低)		}	6,283千円 5,018千円	}	8,115千円 5,885千円	11,697千円 7,074千円

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23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	% 69.2	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38	% 30.8	% 34.4
	最高～最低	% 40.4～36.7	% 31.3～30.4	% 35.9～33.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 66.1	% 65
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 33.9	% 35
	最高～最低	% 41.1～32.3	% 38.3～29.4	% 39.7～32.1

(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)	% 63.8	% 65.3	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 34.7	% 35.4
	最高～最低	% 40.3～33.6	% 37.6～31.1	% 38.9～32.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.4	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.6	% 34.0
	最高～最低	% 40.6～33.0	% 37.9～30.5	% 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

87.4
99.2

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

94.6

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 87.4	
	参考	地域勘案 95.4
		学歴勘案 87.1
	地域・学歴勘案 95.3	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【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。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	
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 53.9% (国からの財政支出額 1,664百万円、支出予算の総額 3,089百万円：平成23年度予算)	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成22年度決算)	

○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 92.0

(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23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23年度)	前年度 (平成22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 1,422,523	千円 1,468,049	千円 (%) △ 45,526 (△3.1)	千円 (%) △ 45,526 (△3.1)
退職手当支給額 (B)	千円 145,744	千円 278,439	千円 (%) △ 132,695 (△47.7)	千円 (%) △ 132,695 (△47.7)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 196,409	千円 157,373	千円 (%) 39,036 (24.8)	千円 (%) 39,036 (24.8)
福利厚生費 (D)	千円 204,438	千円 195,505	千円 (%) 8,933 (4.6)	千円 (%) 8,933 (4.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,969,114	千円 2,099,368	千円 (%) △ 130,254 (△6.2)	千円 (%) △ 130,254 (△6.2)

注1:「給与、報酬等支給総額」及び「退職手当支給額」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、「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

- ① i) 「給与、報酬等支給総額」の対前年度比が3.1%減となった要因
- ・前年度(平成22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
- ii) 「最広義人件費」の対前年度比が6.2%減となった主な要因
- ・上記 i) に記載した主な要因により、給与、報酬等支給総額が減少したこと
 - ・前年度(平成22年度)と比べ、退職者が少なく、退職手当支給額が減少したため。
- 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
- 「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)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。
- 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
- 「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)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考えられる。

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	平成22 年度	平成23 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	1,468,049	1,422,523
人件費削減率 (%)		△ 7.6	△ 5.8	△ 9.5	△ 12.8	△ 16.4	△ 19.0
人件費削減率(補正值) (%)		△ 7.6	△ 6.5	△ 10.2	△ 11.1	△ 13.2	△ 15.6

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、平成22年、平成23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%、△1.5%、△0.23%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。

注3:上記平成23年度の人件費削減率(補正值)では△15.6%という数値であるが、人勸部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、△15.8%という数値となる。

IV 法人が必要と認める事項

平成24年2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく
国家公務員の給与の見直しに関連した措置について

- ・役員:7月から実施
- ・職員:7月から実施