

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（22,491千円）等を参考とした。

② 平成27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平成27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6月にあつては100分の147.5、12月にあつては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、平成27年度は以下の改定を行った。

[平成27年4月1日施行]

基本給月額の引下げ（2.0%）

※ 新たな基本給月額が、改定日の前日に受けていた基本給月額に達しない場合は経過措置として平成30年3月31日までその差額を支給。

[平成28年3月1日施行（平成27年4月1日適用）]

基本給月額の引上げ（1,000円）

期末特別手当の引上げ（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、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6月にあつては100分の147.5、12月にあつては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、平成27年度は以下の改定を行った。

[平成27年4月1日施行]

基本給月額の引下げ（2.0%）

※ 新たな基本給月額が、改定日の前日に受けていた基本給月額に達しない場合は経過措置として平成30年3月31日までその差額を支給。

[平成28年3月1日施行（平成27年4月1日適用）]

基本給月額の引上げ（1,000円）

期末特別手当の引上げ（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（163,000円）、2号俸（217,000円）と定めている。

なお、平成27年度は以下の改定を行った。

[平成27年4月1日施行]

算出基礎となる日額を引下げた（2.0%）うえで、勤務形態を考慮し、月額を2段階とする改定。

[平成28年3月1日施行（平成27年4月1日適用）]

月額の引上げ（1,000円）

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。

なお、平成27年度は以下の改定を行った。

[平成27年4月1日施行]

算出基礎となる日額を引下げた（2.0%）うえで、勤務形態を考慮し、月額を改定。

[平成28年3月1日施行（平成27年4月1日適用）]

月額の引上げ（1,000円）

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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	16,419	11,879	4,423	116 (寒冷地手当)			
A理事	13,215	9,368	3,488	242 (通勤手当) 116 (寒冷地手当)			
B理事	12,973	9,368	3,488	116 (寒冷地手当)			
C理事 (非常勤)	2,604	2,604		()			※
C監事 (非常勤)	1,632	1,632		()			※
D監事 (非常勤)	1,632	1,632		()			

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。

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27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	該当者なし					
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					

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	該当者なし
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

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27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、6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5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、勤勉手当基準額（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、平成27年度は以下の改定を行った。

[平成27年4月1日施行]

① 基本給の引下げ（平均2.0%）

※ 新たな基本給月額が、改定日の前日に受けていた基本給月額に達しない場合は経過措置として平成30年3月31日までその差額を支給。

② 55歳を超える職員の給与の減額措置の廃止

55歳を超える職員（一般職員基本給表6級以上の職員及び教育職員基本給表5級の職員に限る。）の基本給及び管理職手当の△1.5%減額措置を平成30年3月31日で廃止。

③ 広域異動手当の引上げ

異動前後の勤務場所間の距離区分に応じた支給割合の引上げ
（300km以上は6%→10%、60km以上300km未満は3%→5%）。

④ 単身赴任手当の引上げ

基礎額を3,000円引上げし、距離区分に応じた加算額を2区分増設。

⑤ 管理職員特別勤務手当の区分新設
 災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給。

⑥ 退職手当の調整額の引上げ等
 退職した職員の退職前の職責（5年分）に応じて加算することとされている調整額を引上げ。また、第10号区分は勤続24年以下の退職者には支給しないこととしていたが、他の区分と同様の扱いとする。

[平成28年3月1日施行（平成27年4月1日適用）]

- ① 基本給の引上げ（平均0.4%）
- ② 勤勉手当の引上げ（年間0.10月分）
- ③ 初任給調整手当の支給限度額を引上げ（最大50,300円→50,500円）

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27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	149人	45.5歳	7,289千円	5,361千円	162千円	1,928千円
事務・技術	53人	40.3歳	5,512千円	4,125千円	129千円	1,387千円
教育職種 (大学教員)	95人	48.2歳	8,302千円	6,067千円	182千円	2,235千円
その他医療職種 (看護師)	1人					

再任用職員	6人	63.2歳	4,697千円	3,939千円	239千円	758千円
事務・技術	3人	61.8歳	3,324千円	2,835千円	217千円	489千円
教育職種 (大学教員)	3人	64.5歳	6,070千円	5,043千円	261千円	1,027千円

非常勤職員	4人	32.8歳	3,539千円	2,630千円	93千円	909千円
事務・技術	3人	29.8歳	2,899千円	2,161千円	123千円	738千円
学術研究員	1人					

[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	7	53.9	11,217	11,217	243	0
教育職種 (大学教員)	7	53.9	11,217	11,217	243	0

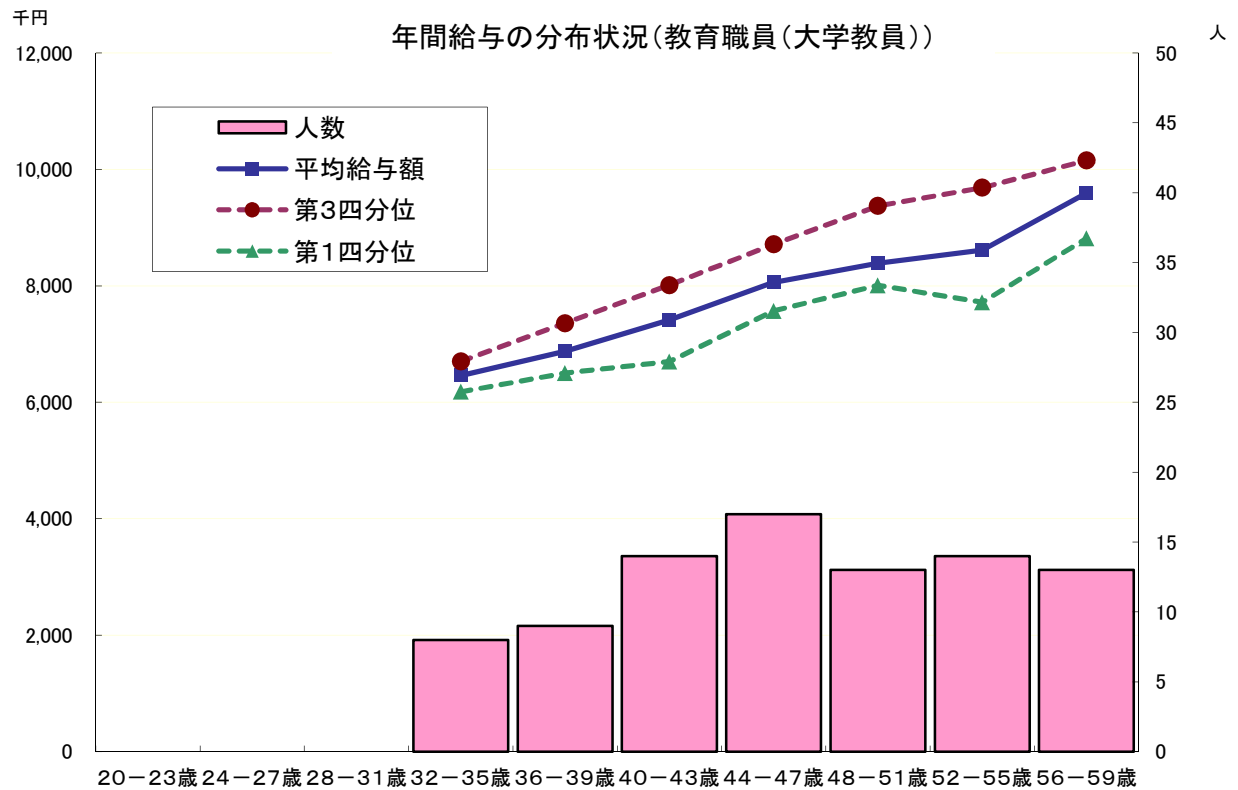
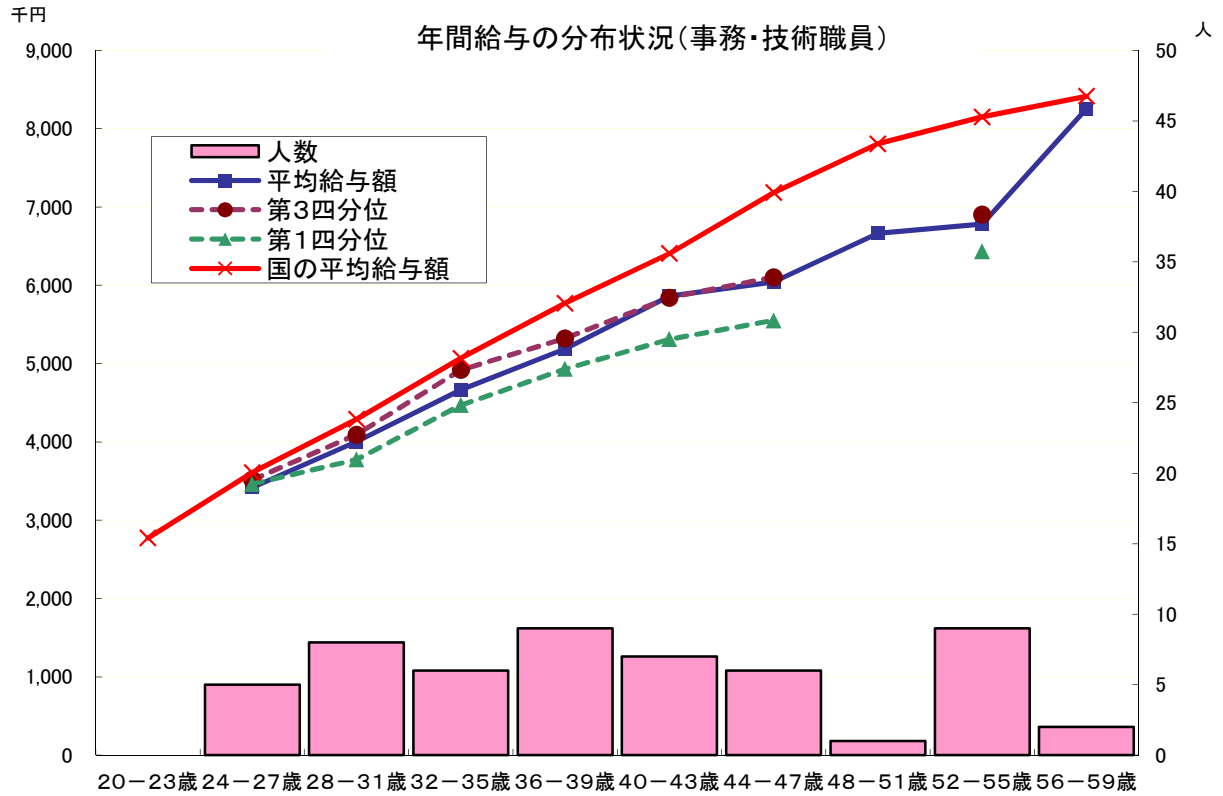
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 常勤職員の医療職種(病院医師)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)、非常勤職員の学術研究員については、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)／医療職員(病院看護師))
 [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・技術職員の年齢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。

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)／医療職員(病院看護師))

(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	4	49.0	7,919	8,393～7,368
課長代理	7	53.9	6,650	6,902～6,334
係長	22	41.4	5,411	6,191～4,789
主任	5	38.1	4,735	5,545～4,041
係員	14	29.1	3,871	5,072～3,079

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	55	52.2	9,021	10,927～7,625
准教授	32	41.3	7,104	9,020～5,963
助教	4	47.0	6,189	6,315～6,067
助手	3	53.5	6,085	6,164～5,991
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27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)／医療職員(病院看護師))

(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)	56.1%	56.4%	56.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.9%	43.6%	43.8%
	最高～最低	54.1～37.0%	57.7～37.4%	55.9～37.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.0%	61.9%	61.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.0%	38.1%	38.5%
	最高～最低	43.7～34.2%	40.9～34.6%	41.2～34.4%

(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)	60.3	59.6	59.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.7	40.4	40.1
	最高～最低	43.7～36.2	43.8～37.4	43.7～37.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.2	62.3	62.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.8	37.7	37.8
	最高～最低	42.7～35.5	40.9～35.9	40.8～35.7

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 89.0 ・年齢・地域勘案 98.0 ・年齢・学歴勘案 88.4 ・年齢・地域・学歴勘案 97.9 (参考) 対他法人 100.1
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 52.4%】 (国からの財政支出額 1,542百万円, 支出予算の総額 2,942百万円 :平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 9.4%(常勤職員数53名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 73.6%(常勤職員53名中39名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 49.9%】 (支出総額 3,037百万円, 給与・報酬等支給総額 1,515百万円 :平成26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。</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滿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。</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 92.0

(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27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 176,700円 年間給与 2,851,000円
- 35歳（主任，配偶者・子1人）
月額 290,200円 年間給与 4,709,000円
- 45歳（係長，配偶者・子2人）
月額 356,400円 年間給与 5,780,000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 285,400円 年間給与 4,606,000円
- 35歳（准教授，配偶者・子1人）
月額 402,900円 年間給与 6,631,000円
- 45歳（准教授，配偶者・子2人）
月額 471,600円 年間給与 7,756,000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 1,509,317
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 262,406
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 148,157
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 231,902
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 2,151,784

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0.4%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、基本給の引上げや勤勉手当の年間の支給月数を0.10月分引き上げる改正等を行ったが、常勤職員が定年退職及び再雇用後に退職した場合には原則として定員補充は行わないこととしているため、全体として対前年度比0.4%減となったものと考えられる。
- 「最広義人件費」の対前年度比が5.9%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」が減少したが、非常勤役職員等給与の増加や教職員の退職による退職手当支給額が増加したため、全体として5.9%増となったものと考えられる。
- 「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」（平成24年8月7日閣議決定）に基づき、平成25年2月から（役員は適用者がいないため平成25年6月から）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、支給水準を引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要：調整率を以下の通り段階的に引き下げ、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用

平成25年6月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

職員に関する講じた措置の概要：調整率を以下の通り段階的に引き下げ、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用

平成25年2月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

IV その他

特になし