

## 国立大学法人滋賀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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

〔 学長及び役員の報酬水準は、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設定している。また、他の同規模の国立大学法人の長の報酬水準と同水準としている。 〕

##### ② 平成26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。)

〔 学長及び役員の勤勉手当については、業績評価の結果等を勘案し、経営協議会に諮った上で、支給割合を定めている。 〕

##### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

〔 ・引き続き地域手当の暫定的な上乘せを行い、その率を0.1%引き上げた。  
・国家公務員に準じて12月期の勤勉手当の支給割合を0.15月分引き上げた。 〕

理事

〔 ・法人の長に同じ 〕

監事(非常勤)

〔 ・該当なし 〕

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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	17,199	11,808	4,425	484 (地域手当) 482 (通勤手当)			※
A理事	14,551	10,008	3,750	410 (地域手当) 381 (通勤手当)			
B理事	14,458	10,008	3,750	410 (地域手当) 289 (通勤手当)	4月1日		
C理事	14,651	10,008	3,750	410 (地域手当) 482 (通勤手当)			※
D理事	11,161	7,743	2,954	309 (地域手当) 154 (広域異動手当)		3月30日	◇
A監事 (非常勤)	2,582	2,582		( )			
B監事 (非常勤)	1,291	1,291		( )	4月1日		

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準、物価水準等を考慮し支給されているものである。

注2:「広域異動手当」とは、就任直前に遠隔地で在勤していた場合、異動の距離に応じて支給されているものである。

注3:「前職」欄の記号について、「※」は独立行政法人等の退職者であることを、「◇」は役員出向者であることを示すものである。

注4: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。

### 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

滋賀大学は、豊かな人間性とグローバルな視野を備えた専門性の高い職業人の養成と、創造的な学術研究への挑戦を通して、人類と社会の持続可能な発展に貢献するという基本理念を掲げている。これに基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、地域に根ざした視点とグローバルな視野とを合わせもつ知の拠点として、学士課程・大学院を通じて、幅広い職業人の養成に力を入れるとともに、現代的な課題に対応できる高度な専門職業人を養成することを基本的な任務としている。また、教育・研究上の重点領域として環境とリスクを取り上げ、さらに、学術機能の一層の充実を図り、その成果をもって地域社会に貢献し、大学固有の特色を発揮するオンリーワンの創成をめざすべく、学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、滋賀大学の学長は、職員数約400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。

滋賀大学では、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る。

また、他の同規模の国立大学法人の長の報酬水準と同水準となっている。

学長及び役員の勤勉手当については、業績評価の結果等を勘案し、経営協議会に諮った上で、支給割合を定めることができる。平成26年度においては中期目標・中期計画を着実に遂行しているが、財政状況等を勘案し、支給割合は良好(標準)とした。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 理事

理事は学長を補佐して滋賀大学の業務を掌理する職務を担っている。

滋賀大学では、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、理事の職務内容の特性は学長とともに大学の経営と運営にあたる重責であると言える。

また、他の同規模の国立大学法人の役員の報酬水準と同水準となっている。

学長及び役員の勤勉手当については、業績評価の結果等を勘案し、経営協議会に諮った上で、支給割合を定めることができる。平成26年度においては中期目標・中期計画を着実に遂行しているが、財政状況等を勘案し、支給割合は良好(標準)とした。

こうした職務内容の特性や他の同規模の国立大学法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 監事(非常勤)

非常勤で大学の業務を監査する監事の報酬は、国の委員会委員手当の額を踏まえて算出している。適正な大学運営のための監査業務を担う職務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26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
法人の長	千円	年 月			該当なし	
理事	千円	年 月			該当なし	
監事	千円	年 月			該当なし	

注:「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

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	該当なし
理事	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

独立行政法人、他国立大学法人を参考に今後検討。

## 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

業務の効率化を図り、業務内容・業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、多様な雇用形態の導入等により、人件費の抑制を図りつつ、適正な人件費の管理を行う。また、国立大学法人法第35条及び独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、法人の業務実績及び社会一般の情勢に適合したものとなるように人事院勧告等を考慮し決定する。

#### 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。)

職員の勤務成績等を考慮し、昇格、昇給及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

- ・国家公務員に準じて45歳未満の職員に対する1号給の昇給回復措置を行った。
- ・引き続き地域手当の暫定的な上乘せを行い、その率を以下のように引き上げた。
  - (1) 平成26年4月1日の年齢が55歳を超える職員 0.5%
  - (2) 平成26年4月1日の年齢が60歳を超える職員 0.8%
  - (3) その他の職員 0.1%※(1)及び(2)は、平成25年12月1日に在籍する職員に限る
- ・国家公務員に準じて、若年層に重点をおいた基本給月額平均0.3%の引上げを行った。
- ・国家公務員に準じて、自動車等の交通用具使用者の通期手当を距離区分に応じて引上げた。
- ・国家公務員に準じて、12月期の勤勉手当の支給割合を0.15月分引き上げた。
- ・国家公務員に準じて、平成27年1月の昇給を1号給抑制した。
- ・平成27年1月1日から平成27年3月31日までの間、附属学校教員の地域手当の支給率を、公立学校教員に準じて、0.2%引き上げた。

## 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	平成26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	318	45.7	7,514	5,560	171	1,954
事務・技術	92	42.0	5,597	4,193	149	1,404
教育職種 (大学教員)	167	49.2	8,771	6,427	208	2,344
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属高校教員)	17	46.5	7,952	5,963	140	1,989
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39	38.4	6,442	4,879	88	1,563
その他医療職種 (看護師)	1					
指定職種	1					
常勤職員(年俸制)	10	62.0	10,104	7,366	204	2,738
年俸制適用職員 (承継職員)	10	62.0	10,104	7,366	204	2,738
任期付職員	3	51.2	7,493	5,599	378	1,894
教育職種 (外国人教師等)	3	51.2	7,493	5,599	378	1,894
再任用職員	5	62.5	2,735	2,735	93	0
事務・技術	3	62.5	2,646	2,646	85	0
技能・労務職種	1					
その他医療職種 (看護師)	1					
非常勤職員	4	46.3	2,281	1,746	126	565
事務・技術	4	46.3	2,281	1,746	126	565

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:常勤職員及び再任用職員の「技能・労務職種」とは、自動車運転手を示す。

注3:常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員を示す。

注4:常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注5:常勤職員の「指定職種」とは、経済学部長を示す。

注6:常勤職員(年俸制)の「年俸制適用職員(承継職員)」とは、大学教員で年俸制適用者を示す。

注7:常勤職員中の技能・労務職種、その他医療職種(看護師)及び指定職種並びに再任用職員中の技能・労務職種及びその他医療職種(看護師)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、人数以外は記載しない。

注8:常勤職員の医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため省略した。

注9:在外職員については該当者がいないため省略した。

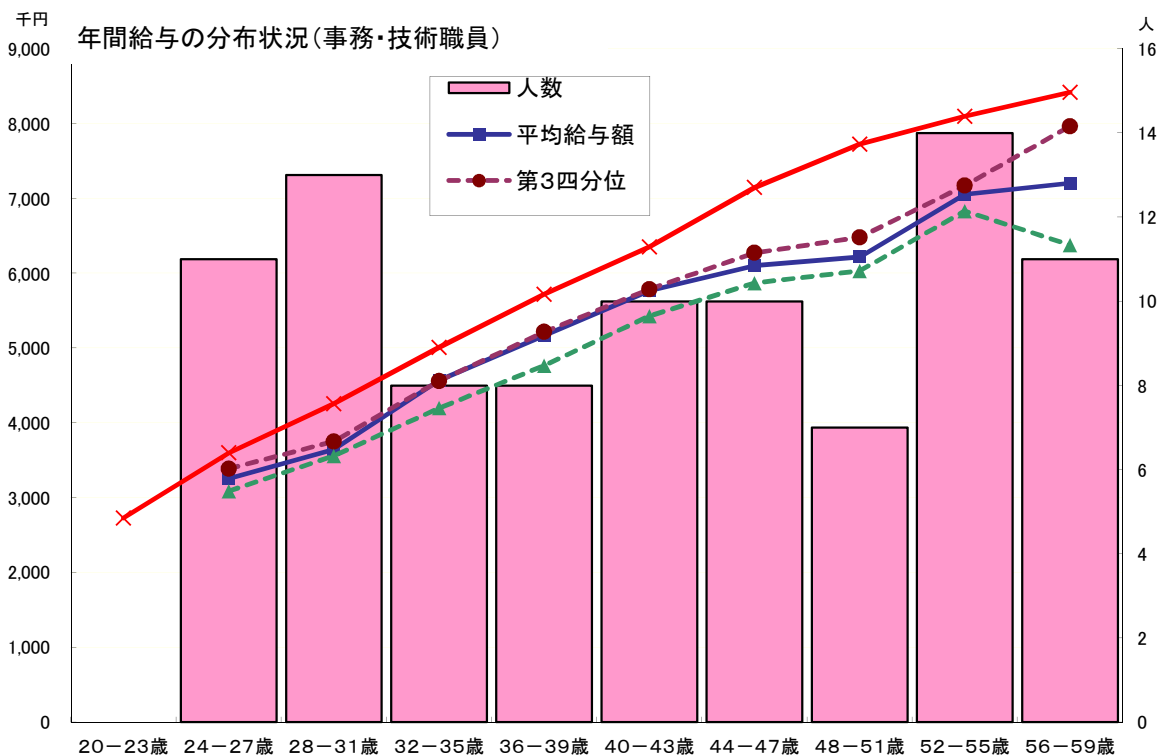
注10:任期付職員の事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため省略した。

注11:再任用職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため省略した。

注12: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)については、該当者がいないため省略した。

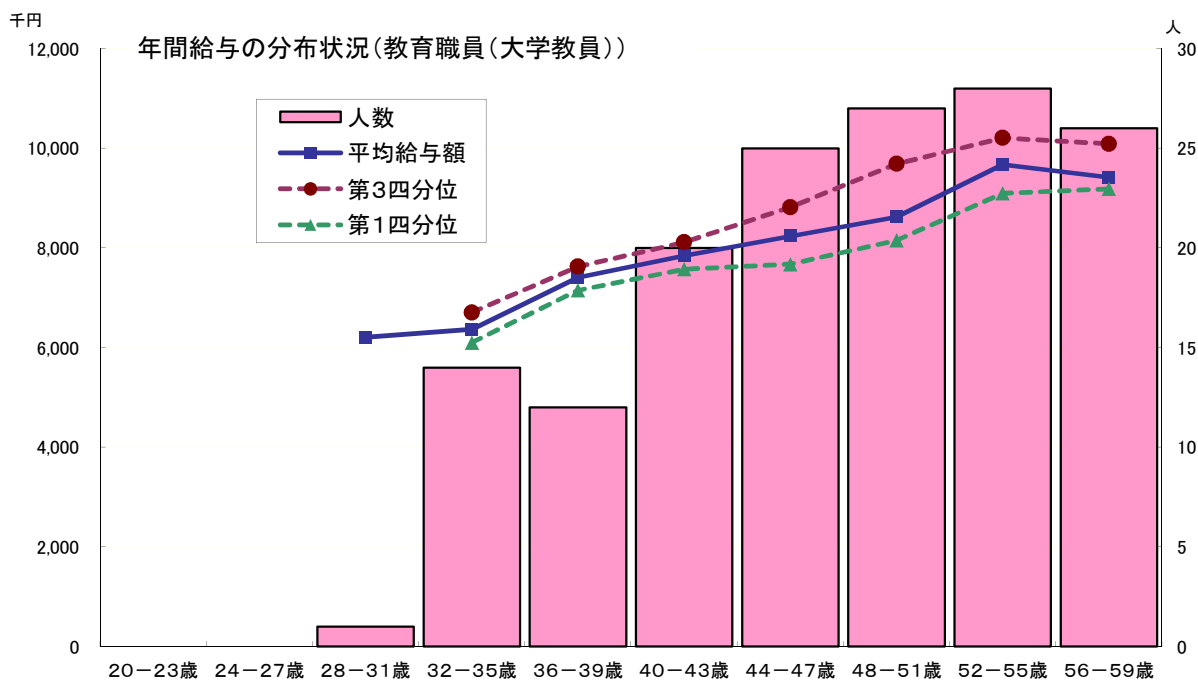
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

1. 事務・技術職員



注: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。

2. 教育職員(大学教員)



注:年齢28～31歳の該当者は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。

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))

1.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)
	人	歳	千円	千円
部長	1			
課長	9	54.7	7,736	8,071～7,125
課長補佐	16	53.3	6,758	7,171～6,245
係長	30	44.9	5,762	6,839～4,647
主任	9	38.6	5,105	6,000～4,155
係員	27	28.5	3,556	4,452～3,028

注1:「部長」には、部長相当職である「事務統括監」を含む。

注2:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。

注3:「副課長」には、副課長相当職である「副事務長」及び「室長」を含む。

注4:「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

注5:部長の該当者は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の平均額は表示していない。

2.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)
	人	歳	千円	千円
教授(20)	85	54.4	9,628	11,206～7,574
准教授(30)	66	43.5	7,778	9,372～5,911
講師(40)	7	35.9	6,456	7,654～5,224
助手(60)	4	53.5	6,441	6,559～6,274
教務職員(70)	5	50.9	5,480	5,693～5,409

④ 賞与(平成26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))

1.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)	%	%	%
		64.8	62.7	63.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.2	37.3	36.3
	最高～最低	%	%	%
		37.7～32.7	39.8～35.2	37.4～34.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.2	61.9	63.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.8	38.1	37.0
	最高～最低	%	%	%
		40.5～32.4	42.7～34.0	39.3～34.5

2.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)	%	%	%
		65.0	61.8	63.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.0	38.2	36.7
	最高～最低	%	%	%
		39.6～32.8	41.8～35.4	40.8～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.5	61.6	62.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.5	38.4	37.1
	最高～最低	%	%	%
		40.5～33.0	42.7～35.2	41.7～34.3

### 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 87.1</li> <li>・年齢・地域勘案 92.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 86.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.8</li> <li>(参考) 対他法人 98.3</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>【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 63.8% (国からの財政支出額 3,977,753千円、支出予算の総額 6,235,350千円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25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、50%以上であるが、対国家公務員との給与水準の比較指標は87.1と下回っており、給与水準は適正であると判断する。</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。</p>
講ずる措置	適正な給与水準の管理に努めることとする。

#### ○教育職員(大学教員)

・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 95.9

(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26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

#### 1. 事務・技術職員

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 298,454円 年間給与 4,870,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 372,157円 年間給与 6,069,000円

#### 2. 教育職員(大学教員)

- 24歳(修士初任給、独身)  
月額 234,000円 年間給与 3,753,000円
- 35歳(准教授、配偶者・子1人)  
月額 412,444円 年間給与 6,744,000円
- 45歳(教授、配偶者・子2人)  
月額 529,036円 年間給与 8,750,000円



## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

年俸制適用職員に導入済。業績評価の結果に基づき、業績年俸額を決定。

## 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 3,197,872	千円 3,105,632	千円 2,944,143	千円 2,922,383	千円 3,118,285	千円
退職手当支給額 (B)	千円 381,890	千円 378,748	千円 493,810	千円 306,198	千円 344,026	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 344,233	千円 412,644	千円 403,112	千円 396,678	千円 378,690	千円
福利厚生費 (D)	千円 415,997	千円 432,384	千円 425,156	千円 446,575	千円 464,235	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,339,992	千円 4,329,408	千円 4,316,221	千円 4,071,834	千円 4,305,236	千円

注1:「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「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。

### 総人件費について参考となる事項

#### 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因分析

給与、報酬等支給総額について、対前年度比がプラス6.7%となった要因は、前年度実施していた給与臨時特例法に基づく国家公務員の給与見直しに準じた、給与減額支給措置が終了したこと及び平成26年人事院勧告に基づく国家公務員の給与及び賞与の増額改定に準じた、給与及び賞与の増額改定が主な要因と考えられる。

退職手当支給額について対前年度比がプラス12.4%となった要因については、退職者増加したことと、退職手当の額が高額な退職者が多かったことによる。

非常勤役職員等給与について対前年度比がマイナス4.5%となった要因については、非常勤講師の雇用の減少が主な要因であると考えられる。

結果として、最広義人件費については、対前年度比プラス5.7%となった。

## IV 法人が必要と認める事項

特になし