

国立大学法人滋賀大学の役職員の報酬・給与等について

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

平成18年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

学長及び役員の期末特別手当については、業績等に基づき期末特別手当の額のその100分の10の範囲内で、これを増額し、又は減額した額を支給することになっている。平成18年度においては中期目標・中期計画を着実に遂行しており、特にGPの採択等の業績は顕著であるが、財政状況等を勘案し、経営協議会に諮った上で増減は行っていない。

役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成18年4月より報酬月額を 71,000円改定(経過措置として平成18年度は、23,700円)した。一方、地域手当を新設し、平成18年度は、報酬月額の1%に相当する地域手当を支給した。

理事

平成18年4月より報酬月額を財務・施設担当理事は、47,000円改定(経過措置として平成18年3月31日において役員としての在職者については、平成18年度は、15,700円)、その他の理事は 60,000円改定(経過措置対象者は、20,000円)した。一方、地域手当を新設し、平成18年度は報酬月額の1%(他機関等からの異動者については、国家公務員における異動保障割合に相当する割合)に相当する地域手当を支給した。

理事(非常勤)

該当なし

監事

非常勤監事2名体制としたため、常勤監事に係る報酬の規定を削除した。

監事(非常勤)

従前からの非常勤監事の報酬については、18年4月より報酬月額を7,600円改定するとともに、常勤監事から移行した新たな非常勤監事の報酬月額(217,600円)を設定した。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 18,068	千円 12,495	千円 5,100	千円 125 (地域手当) 348 (通勤手当)		
理事 (3・11/12人)	千円 54,381	千円 38,307	千円 14,591	千円 245 (単身赴任手当) 589 (地域手当) 649 (通勤手当)	11月6日1名	10月9日1名
監事 (1人)	千円	千円	千円	千円 ()		
監事 (非常勤) (2人)	千円 3,916	千円 3,916	千円	千円 ()		

注:年度途中で就任又は退任した理事については、1月を1/12人と換算して記載した。

注2:「地域手当」とは、本法人の所在地における民間の賃金水準、物価水準等を考慮し支給されているものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要
法人の長					該当なし
理事	2,709	2 0	H18.3.31	-	増減なし。中期目標達成に向けて法人の指針に基づき、産学連携・地域連携・広報活動等、法人化当初の困難な時期を精力的にその職務を遂行してきたが、退職金の増減をすべき特別な理由が見当たらないため、経営協議会に諮って判定した。
監事	2,340	2 0	H18.3.31	-	増減なし。年度監査方針の設定に際し、監査の対象範囲や視点、監査結果の活用を考慮するとともに、監査方針やその背景にある考え方を役員会にて関係者に周知徹底した。また、実地監査の対象設定の段階から自ら総合的判断で臨み、立案、監査を実施し、法人化当初の困難な時期を精力的に監事としてその職務を遂行してきたが、退職金の増減をすべき特別な理由が見当たらないため、経営協議会に諮って判定した。

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 人件費管理の基本方針

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、「滋賀大学の財政計画」に基づき、教員の定年退職者の後任補充繰り延べ及び事務職員の計画的な削減による人件費抑制並びに多様な雇用形態の導入等により、適正かつ柔軟な人件費の管理を行う。

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

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。

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

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。

〔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(昇格)	勤務成績が良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じて、1級上位の級に昇格させることができる。
基本給月額(昇給)	毎年1月1日に職員の勤務成績に応じて、最大8号給上位の号給に昇格させることができる。
勤勉手当(査定分)	基準日以前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支給割合(成績率)に基づき支給される。

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

基本給を平均4.8%引き下げるとともに、中高年齢層が適用される基本給を更に2%程度引き下げた(経過措置有)。基本給の水準引き下げとの整合性を確保するため、基本給の調整額の調整基本額を引き下げた(経過措置有)。調整手当に代えて地域手当を新設した。昇給については、号給を4分割し、普通昇給と特別昇給を統合した。1月1日に過去1年間を良好な成績で勤務した場合は、4号給(管理職層(一般職(一))の7級、教育職(一)の5級、教育職(二)(三)の4級)は3号給に昇給するものとした(経過措置有)。6月期及び12月期の勤勉手当の「良好(標準)」の成績区分に係る成績率を100分の71(特定幹部職員にあっては、100分の91)とするとともに、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図った。

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成18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	うち賞与
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	378	46.5	8,018	5,766	172	2,252
事務・技術	93	43.7	5,923	4,315	144	1,608
教育職種 (大学教員)	214	49.5	9,247	6,591	199	2,656
技能・労務職種	2					
教育職種(附属高校教員)	26	43.7	7,806	5,734	170	2,072
教育職種(附属義務教育学校教員)	40	38.4	6,583	4,842	113	1,741
その他医療職種(看護師)	2					
指定職種	1					

任期付職員	1					
教育職種 (外国人教師)	1					

再任用職員	1					
技能・労務職種	1					

非常勤職員	1					
事務・技術	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:常勤職員の「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)」には、附属養護学校教員を含む。

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:再任用職員の「技能・労務職種」とは、自動車運転手を示す。

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、任期付職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者が2人以下のため、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。

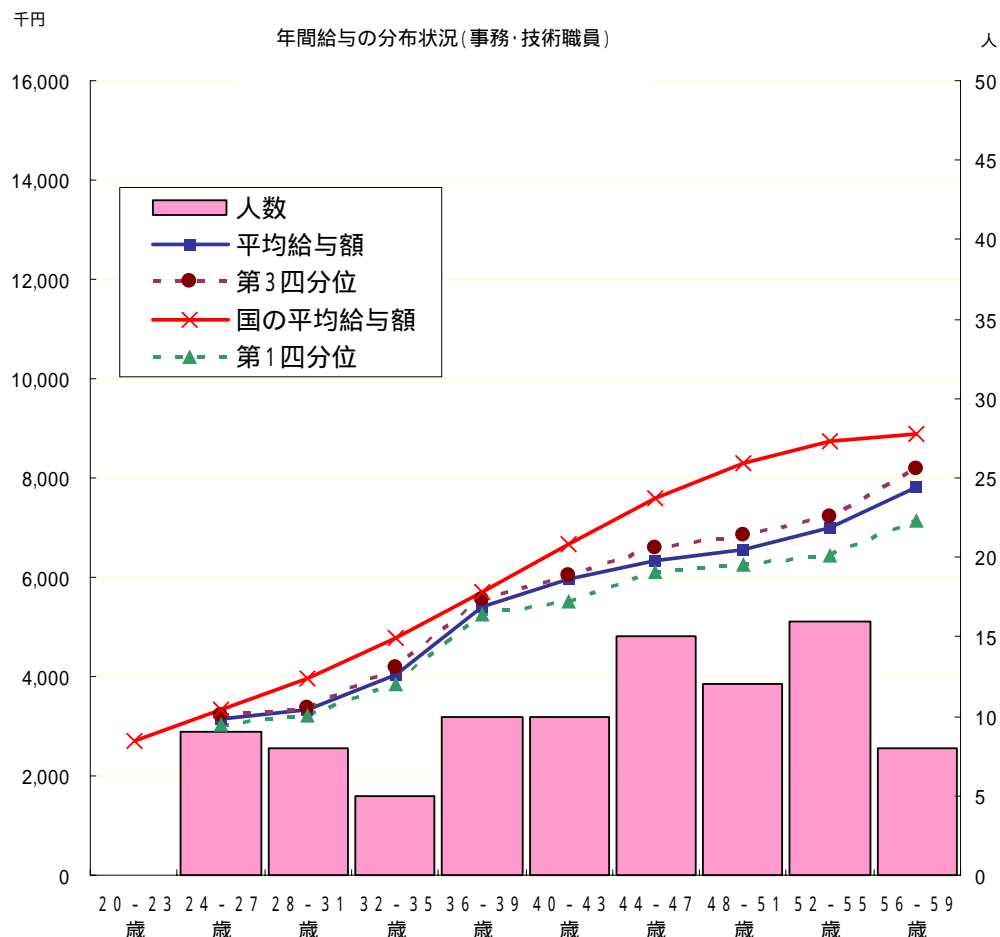
注10:任期付職員の事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため省略した。

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。

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、)まで同じ。)

1.事務・技術職員



注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、)まで同じ。

(事務・技術職員)

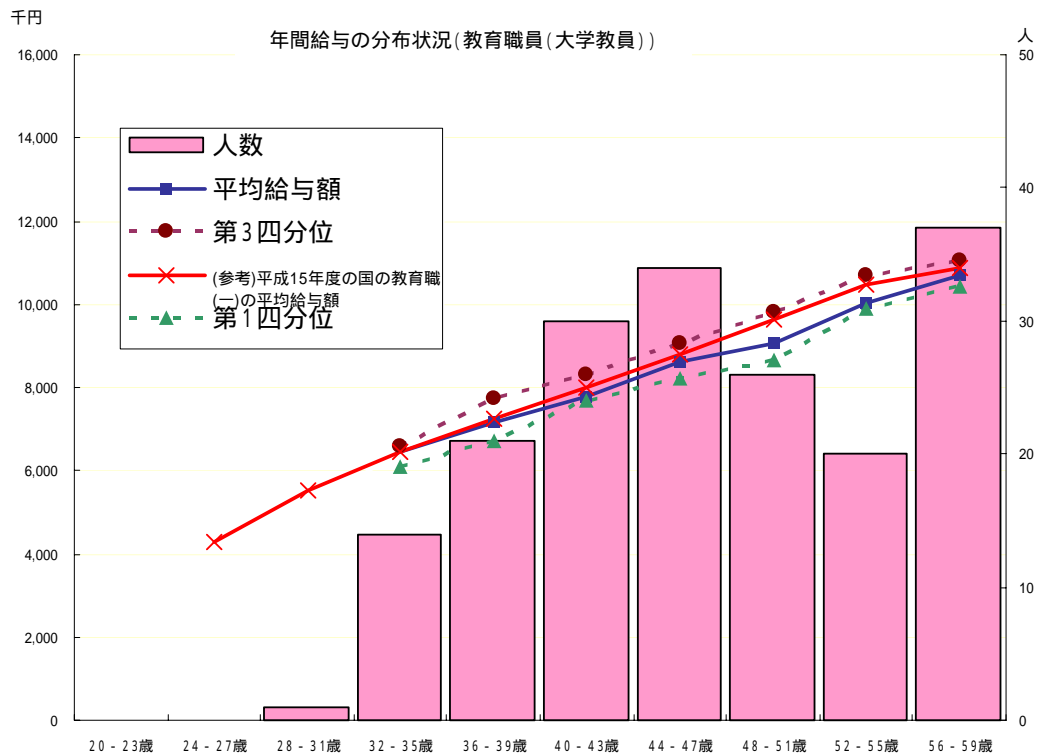
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
課長	7	54.8	8,039	8,260	8,483		
副課長	12	53.8	6,857	7,180	7,363		
係長	41	47.7	6,009	6,303	6,580		
主任	13	39.7	5,122	5,209	5,513		
係員	20	28.2	3,085	3,369	3,431		

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」を含む。

注2:「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3:「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

2.教育職員(大学教員)



注:年齢28～31歳の該当者は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、年間給与については表示していない。

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	117	55.3	9,688	10,284	10,985
准教授	80	42.2	7,332	7,805	8,385
講師	8	44.0	6,203	7,044	7,397
助手	4	45.5	-	6,420	-
教務職員	5	42.9	5,191	5,352	5,351

注:助手の該当者が4人以下のため、第1・第3分位を記載していない。

職級別在職状況等(平成19年4月1日現在)(事務・技術職員/教育職員(大学教員))

1.事務・技術職員

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		係員	主任	係長	副課長	課長	課長	課長
人員 (割合)	93	15 (16.1%)	5 (5.4%)	49 (52.7%)	14 (15.1%)	7 (7.5%)	3 (3.2%)	0 (0%)
年齢(最高 ~最低)		29 ~ 24	33 ~ 28	54 ~ 34	59 ~ 47	59 ~ 40	58 ~ 58	
所定内給 与年額(最高 -最低)		2,641 ~ 2,154	3,302 ~ 2,454	5,028 ~ 2,648	5,275 ~ 4,608	6,234 ~ 5,075	6,163 ~ 5,901	
年間給与 額(最高 ~最低)		3,503 ~ 2,943	4,407 ~ 3,384	6,912 ~ 3,659	7,414 ~ 6,543	8,483 ~ 7,131	8,512 ~ 8,171	

2.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	助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	214	5 (2.3%)	4 (1.9%)	10 (4.7%)	78 (36.4%)	117 (54.7%)
年齢(最高 ~最低)		50 ~ 36	53 ~ 37	58 ~ 31	64 ~ 32	64 ~ 39
所定内給 与年額(最高 -最低)		4,304 ~ 3,603	4,860 ~ 4,372	5,763 ~ 3,661	6,596 ~ 3,976	9,030 ~ 5,317
年間給与 額(最高 ~最低)		5,997 ~ 4,930	6,740 ~ 6,027	8,098 ~ 5,137	9,287 ~ 5,651	12,813 ~ 7,607

賞与(平成18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)	% 65.5	% 68.3	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 31.7	% 33.0
	最高～最低	% 36.7～32.5	% 32.9～29.7	% 34.1～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.4	% 68.9	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.6	% 31.1	% 32.8
	最高～最低	% 38.1～31.0	% 35.0～28.2	% 35.4～29.6

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)	% 64.7	% 68.7	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 31.3	% 33.2
	最高～最低	% 45.3～32.4	% 39.0～29.8	% 42.1～31.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.8	% 68.6	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 31.4	% 32.8
	最高～最低	% 38.1～32.3	% 35.0～29.3	% 35.0～30.8

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))

1. 事務・技術職員

対国家公務員(行政職(一))	84.7
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	98.2

2. 教育職員(大学教員)

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))	96.7
------------------------	------

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

教育職員(大学教員)	
対国家公務員(平成15年度の教育職(一))	97.2

総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17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 3,481,422	千円 3,563,712	千円 (%) 82,290 (2.3)	千円 (%) 112,362 (3.1)
退職手当支給額 (B)	千円 310,256	千円 264,600	千円 (%) 45,656 (17.3)	千円 (%) 133,652 (30.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 219,915	千円 199,113	千円 (%) 20,802 (10.4)	千円 (%) 537 (0.2)
福利厚生費 (D)	千円 452,144	千円 455,804	千円 (%) 3,660 (0.8)	千円 (%) 50 (0.0)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 4,463,737	千円 4,483,229	千円 (%) 19,492 (0.4)	千円 (%) 245,427 (5.2)

「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、報酬等支給総額の対前年度比が2.3%減となったことについては、滋賀大学の財政計画に基づき、定年退職者後任補充繰り延べ実施したことに加え、給与構造改革により昇給幅が経過的に抑制されていることが要因である。

最広義人件費については、給与、報酬等支給総額が大幅に低下(82,290千円)したものの、退職手当支給額が増加(45,656千円)したこと、常勤職員ポストの非正規職員への切替及びG P関連の新規雇用により非常勤役職員等給与が増加(20,802千円)したことなどから、0.4%の減にとどまった。

「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状況
)主務大臣が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。

)法人が中期目標において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革等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%の人件費削減を図る。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた給与構造への転換、勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度の整備等といった給与構造の改革を平成18年度より実行する。

)上記)及び)の進ちょく状況

- ・基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」 : 3,563,712千円
 - ・当年度(平成18年度)の「給与、報酬等支給総額」 : 3,481,422千円
 - ・当年度までの人件費削減率 : 2.3%
- 計算式 = (当年度の金額 - 基準年度(平成17年度)の金額) ÷ 基準年度(平成17年度)の金額 × 100

その他、総人件費について説明すべき事項

- ・基準年度(平成17年度)の「人件費予算相当額」 : 3,639,243千円
 - ・当年度(平成18年度)の「給与、報酬等支給総額」 : 3,481,422千円
 - ・人件費の削減率(対人件費予算相当額) : 4.3%
- 計算式 = (当年度の金額 - 基準年度(平成17年度)の金額) ÷ 基準年度(平成17年度)の金額 × 100

法人が必要と認める事項

特になし