

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20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ができる。平成20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、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 { 地域手当の支給割合を2%から3%に改定した。 }
- 理事 { 地域手当の支給割合を2%から3%に改定した。 }
- 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20年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 17,582	千円 11,928	千円 4,948	千円 358 (地域手当) 348 (通勤手当)			
A理事	千円 15,049	千円 10,116	千円 4,197	千円 303 (地域手当) 433 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 14,803	千円 10,116	千円 4,197	千円 303 (地域手当) 187 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 14,827	千円 10,116	千円 4,197	千円 303 (地域手当) 211 (通勤手当)			
D理事	千円 11,653	千円 7,848	千円 3,335	千円 235 (地域手当) 235 (広域異動手当)		3月31日	

A監事 (非常勤)	千円 2,611	千円 2,611	千円	千円 ()	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,305	千円 1,305	千円	千円 ()			

注1:「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。

注2:「広域異動手当」とは、転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し広域異動を行った者に対し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、役員出向者を示すものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20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A	千円 4,742 (44,318)	年 月 3 9 (31) (6)	20.3.31	-	増減なし。中期目標達成に向けて、各年度計画の策定及び年度評価、中期目標期間の評価への対応や教員の個人評価の導入等、法人化当初の困難な時期から今日まで精力的にその職務を遂行してきたが、財政状況等を勘案し、経営協議会に諮って判定した。	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

注:理事Aについては、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

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給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20年度における給与制度の主な改正点

- ・国家公務員の地域手当支給割合に準じ、彦根地区の地域手当支給割合を2%から3%に引き上げた。また、公立学校からの人事交流による附属学校教員については、公立学校の地域手当の支給割合に準じ4.4%から4.5%に引き上げた。
- ・平成19年度に国家公務員に準じ、若年層に限定して基本給月額を変更したことに伴い、平成20年4月1日以降の昇格に係る昇格対応表を国家公務員に準じ変更した。
- ・平成19年度に国家公務員に準じ、勤勉手当を引き上げたことに伴い、平成20年度以降の勤勉手当に係る成績率の割合範囲を国家公務員に準じ変更した。
- ・附属学校における主幹教諭の設置に伴い、人事交流元である公立学校の主幹教諭の年収増額分を参考とし、主幹教諭手当の新設を行った。

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20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	
常勤職員	346	47.7	8,159	5,844	162	2,315
事務・技術	85	44.7	6,009	4,364	135	1,645
教育職種 (大学教員)	199	50.6	9,391	6,666	192	2,725
技能・労務職種	2					
教育職種(附属高校教員)	21	44.6	7,849	5,732	119	2,117
教育職種(附属義務教育学校教員)	36	39.9	6,748	4,961	106	1,787
その他医療職種(看護師)	2					
指定職種	1					

任期付職員	2					
教育職種 (外国人教師)	2					

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)」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「指定職員」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。

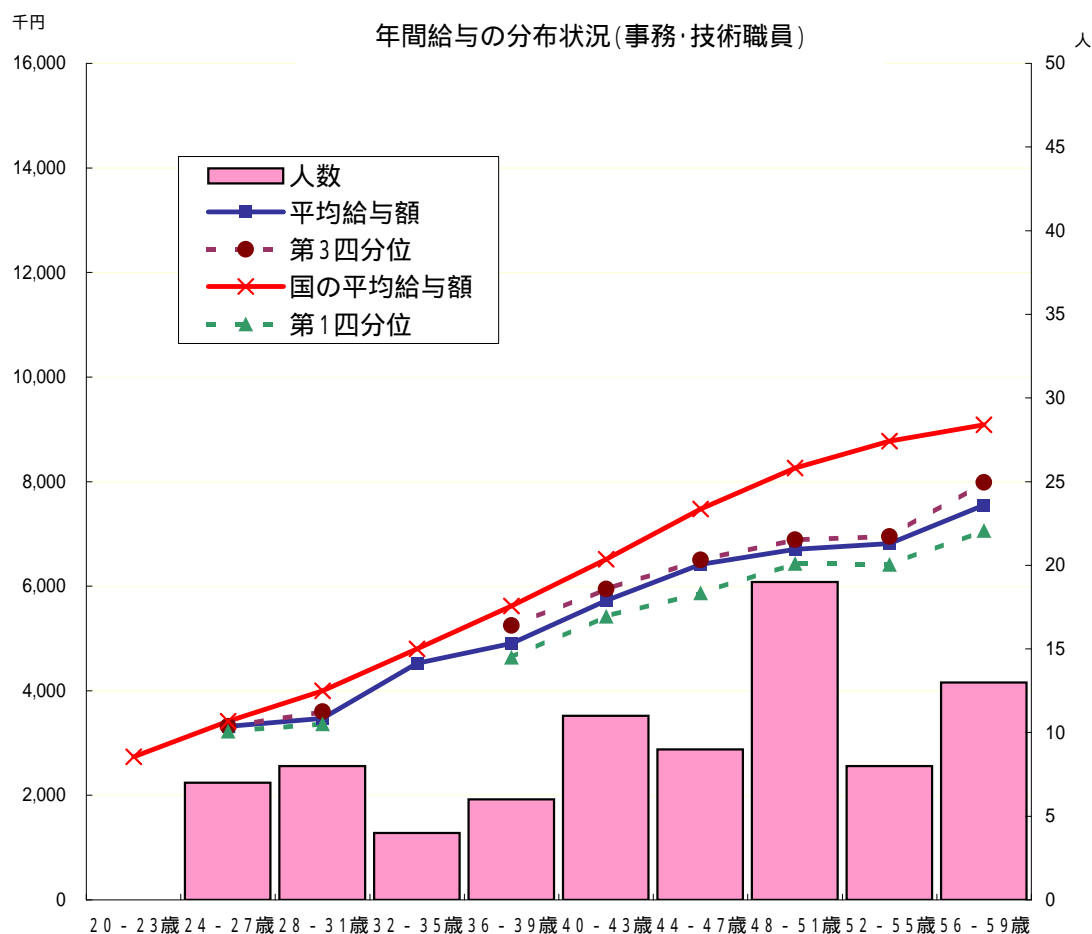
注10:任期付職員の事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため省略した。

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。

注2: 年齢32～35歳の該当者は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。

(事務・技術職員)

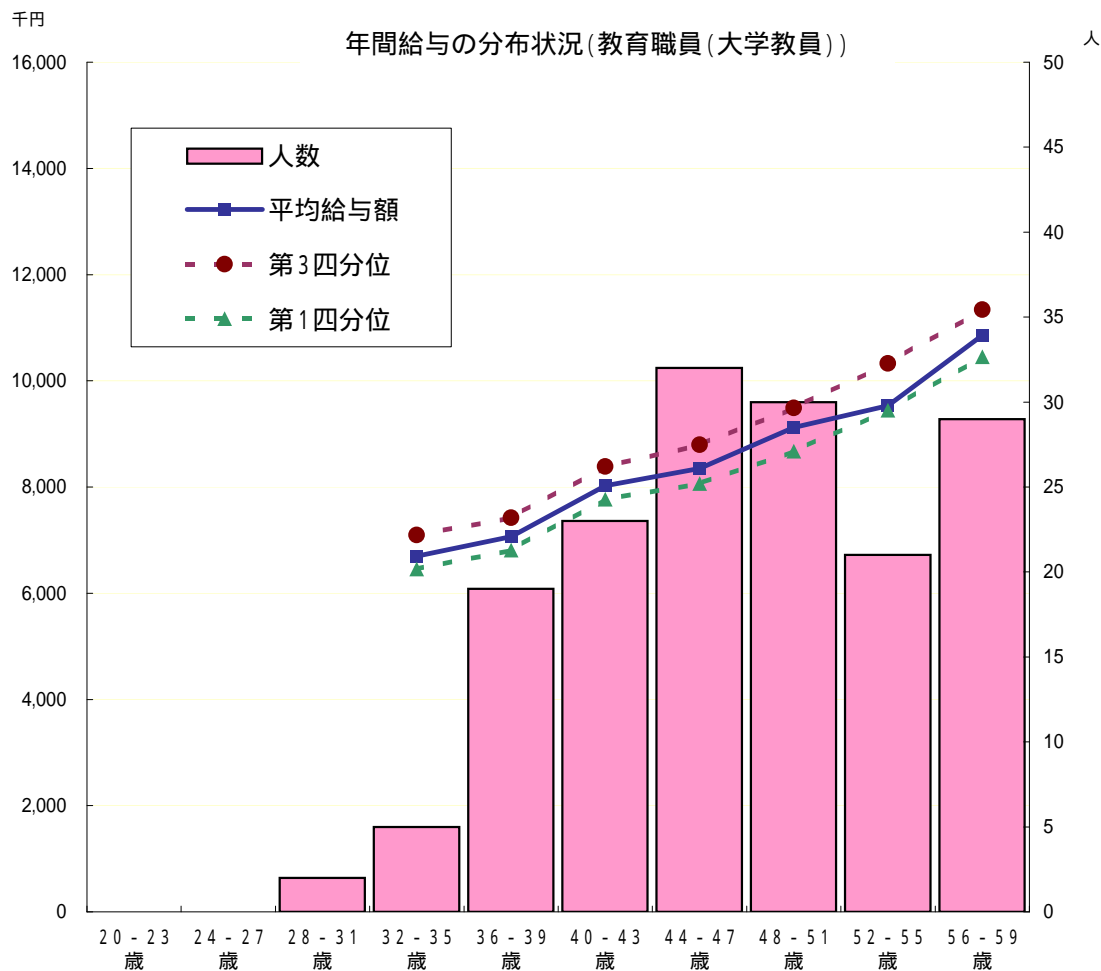
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
課長	10	53.9	7,723	8,263	7,891	8,263	8,263
副課長	15	51.9	6,708	6,988	6,922	6,988	6,988
係長	37	46.9	5,698	6,502	6,076	6,502	6,502
主任	8	39.3	4,452	5,420	5,102	5,420	5,420
係員	15	28.6	3,247	3,600	3,399	3,600	3,600

注1: 「課長」には、課長相当職である「企画調整役」、「事務長」及び「室長」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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
教授	116	55.4	9,492	11,005	10,291	9,492	11,005
准教授	70	43.0	7,316	8,432	7,899	7,316	8,432
講師	4	52.3	-	-	7,558	-	-
助手	4	47.5	-	-	6,597	-	-
教務職員	5	44.9	5,347	5,499	5,473	5,347	5,499

注:講師及び助手の該当者が4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第1・第3分位を記載していない。

職級別在職状況等(平成21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)	85人	9人 (10.6%)	7人 (8.2%)	38人 (44.7%)	19人 (22.4%)	9人 (10.6%)	3人 (3.5%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		29歳 24歳	33歳 29歳	54歳 34歳	57歳 47歳	59歳 50歳	58歳 46歳	
所定内給与年額(最高～最低)		2,760千円 2,170千円	3,231千円 2,461千円	4,942千円 2,979千円	5,269千円 4,613千円	6,122千円 4,595千円	6,623千円 6,050千円	
年間給与額(最高～最低)		3,668千円 2,973千円	4,296千円 3,368千円	6,947千円 4,184千円	7,462千円 6,512千円	8,263千円 6,605千円	9,134千円 8,229千円	

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)	199人	5人 (2.5%)	4人 (2.0%)	6人 (3.0%)	68人 (34.2%)	116人 (58.3%)
年齢(最高～最低)		52歳 38歳	55歳 39歳	60歳 30歳	60歳 34歳	64歳 41歳
所定内給与年額(最高～最低)		4,346千円 3,674千円	4,956千円 4,541千円	5,877千円 3,922千円	6,830千円 4,300千円	8,815千円 5,504千円
年間給与額(最高～最低)		6,034千円 5,059千円	6,927千円 6,286千円	8,326千円 5,444千円	9,672千円 5,946千円	12,522千円 7,739千円

賞与(平成20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%	68.4%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35%	31.6%	33.3%
	最高～最低	39.9～31.6%	34.0～29.9%	36.9～31.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.8%	67.9%	66.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.2%	32.1%	33.6%
	最高～最低	39.9～31.1%	36.8～28.3%	37.6～29.6%

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	% 67.8	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.2	% 33.7
	最高～最低	% 43～32.6	% 42.6～29.7	% 42.8～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.8	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.2	% 33.6
	最高～最低	% 39.9～32.4	% 36.8～29.5	% 36.9～31.0

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))

84.2

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

98.4

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))

97.6

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

事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 84.2	
	参 考	地域勘案 88.5
		学歴勘案 84.3
		地域・学歴勘案 88.8
給与水準の適切性の検証	<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 60.5% (国からの財政支出額 3,521,527,000円、支出予算の総額 5,822,951,000円:平成20年度予算)</p> <p>【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84.2と下回っており、給与水準は適正であると判断する。</p>	
講ずる措置	社会一般の情勢に適合した適正な給与水準を維持しながらこれまでどおり総人件費改革の実行計画を踏まえた人件費削減に取り組むこととする。	

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

94.8

(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20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、昨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。

総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度) 千円	前年度 (平成19年度) 千円	比較増 減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成 16年度)からの増 減 千円 (%)
給与、報酬等 支給総額 (A)	3,376,307	3,410,360	34,053 (1.0)	217,477 (6.1)
退職手当支給 額 (B)	341,491	298,611	42,880 (14.4)	102,417 (23.1)
非常勤役職員 等給与 (C)	299,128	285,055	14,073 (4.9)	79,750 (36.4)
福利厚生費 (D)	419,508	424,215	4,707 (1.1)	32,586 (7.2)
最広義人件費 (A + B + C + D)	4,436,434	4,418,241	18,193 (0.4)	272,729 (5.8)

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。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

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 34,053千円(1.0%)となったことについては、滋賀大学の財政計画に基づき、定年退職者の後任補充繰り延べによる人員削減が要因である。

最広義人件費については、対前年度比、給与、報酬等支給総額が 34,053千円(1.0%)、それに伴う形で法定福利費が含まれる福利厚生費の 4,707千円(1.1%)の減もあったが、退職者の増加に伴う退職手当支給額の増加42,880千円(14.4%増)、常勤職員ポストの非正規職員への切替、受託研究等での雇用者の増により非常勤役職員等給与の増加14,073千円(4.9%増)などにより、18,193千円(0.4%)の増加となった。

「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み状況

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)で示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組みを行うこととされた中期目標に対して、本学では中期計画において平成21年度までに概ね4%の人件費削減を図ることとしている。

人件費削減の取組の進捗状況は下表のとおりである。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,639,243	3,481,422	3,410,360	3,376,307
人件費削減率 (%)		4.3%	6.3%	7.2%
人件費削減率(補正值)(%)		4.3%	7.0%	7.9%

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年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

注2:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、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。

法人が必要と認める事項

特になし