

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21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21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。

役員報酬基準の改定内容

法人の長

・期末特別手当を期末手当及び勤勉手当に改編するとともに、支給割合を年間で0.25月分引き下げた。
 ・報酬月額を0.3%引き下げた。
 ・平成21年度に限り地域手当の支給率を3%から4%に改定した。

理事

・期末特別手当を期末手当及び勤勉手当に改編するとともに、支給割合を年間で0.25月分引き下げた。
 ・報酬月額を0.3%引き下げた。
 ・平成21年度に限り地域手当の支給率を3%から4%に改定した。

監事(非常勤)

常勤役員に準じて非常勤役員報酬を0.3%相当引き下げた。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成21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 17,090	千円 11,916	千円 4,460	千円 476(地域手当) 238(通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 14,722	千円 10,104	千円 3,781	千円 404(地域手当) 433(通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 14,476	千円 10,104	千円 3,781	千円 404(地域手当) 187(通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 14,501	千円 10,104	千円 3,781	千円 404(地域手当) 212(通勤手当)		3月31日	
D理事	千円 11,915	千円 7,840	千円 3,028	千円 627(地域手当) 420(単身赴任手当)	4月1日		

A監事 (非常勤)	千円 2,608	千円 2,608	千円	千円 ()		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 1,304	千円 1,304	千円	千円 ()			

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:「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21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	業績助案率	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長						該当なし	
理事						該当なし	
監事 (非常勤)						該当なし	

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21年度における給与制度の主な改正点

- ・国家公務員に準じて基本給月額を約 0.2%引き下げ、併せて基本給の調整額の引き下げも行った。
- ・国家公務員に準じて期末・勤勉手当の年間支給割合を0.35月分引き下げた。
- ・国家公務員に準じて自宅に係る住居手当を廃止した。
- ・平成21年度に限り暫定的に地域手当支給率を1%引き上げた。

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21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	人 344	歳 47.7	千円 7,961	千円 5,839	千円 171	千円 2,122
事務・技術	人 86	歳 44.7	千円 5,992	千円 4,465	千円 154	千円 1,527
教育職種 (大学教員)	人 194	歳 50.7	千円 9,176	千円 6,668	千円 200	千円 2,508
技能・労務職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種(附属高校教員)	人 24	歳 44.3	千円 7,532	千円 5,624	千円 128	千円 1,908
教育職種(附属義務教育学校教員)	人 36	歳 40.6	千円 6,679	千円 5,000	千円 97	千円 1,679
その他医療職種(看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 3	歳 51.2	千円 7,594	千円 5,676	千円 452	千円 1,918
教育職種 (外国人教師)	人 3	歳 51.2	千円 7,594	千円 5,676	千円 452	千円 1,918

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6: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7:在外職員については該当者がいないため省略した。

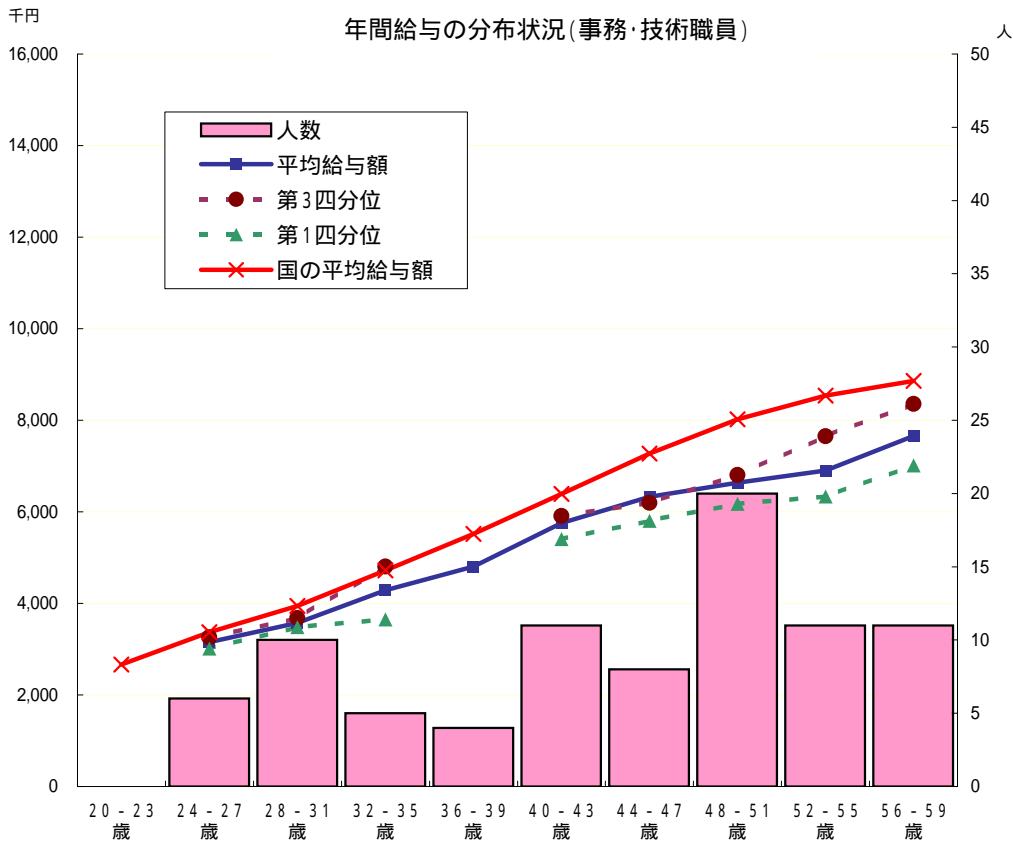
注8:任期付職員の事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため省略した。

注9:再任用職員の事務・技術、技能・労務職員、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10:非常勤職員の事務・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。

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36～39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)

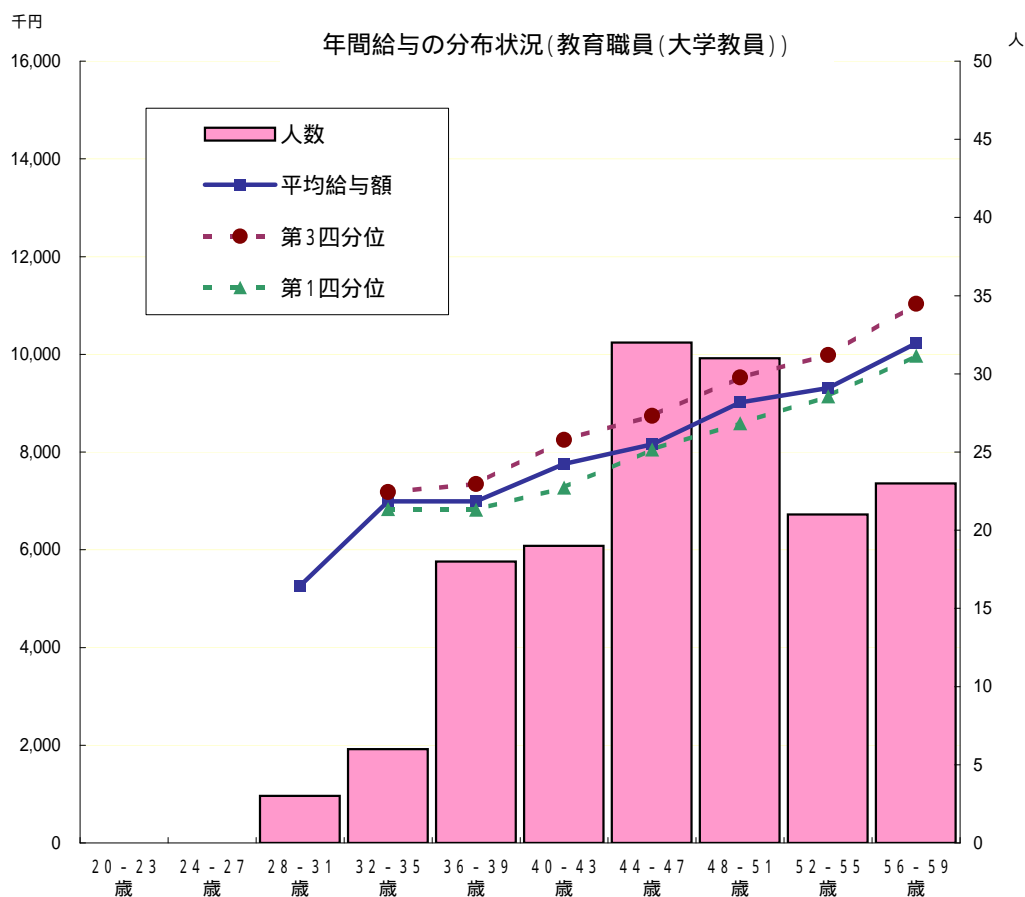
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
課長	13	53.6	7,647	千円	8,106	千円	8,405
副課長	14	50.9	6,596	千円	6,652	千円	6,806
係長	35	47.8	5,640	千円	6,018	千円	6,349
主任	8	38.3	3,653	千円	4,786	千円	5,315
係員	16	28.6	3,227	千円	3,416	千円	3,610

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。

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	113	55.6	9,352	10,741	10,029	9,352	10,741
准教授	68	43.2	7,032	8,274	7,764	7,032	8,274
講師	4	47.3	-	-	6,715	-	-
助手	4	48.5	-	-	6,526	-	-
教務職員	5	45.9	5,310	5,425	5,444	5,310	5,425

注: 講師及び助手の該当者は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年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

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)	86	7 (8.1%)	11 (12.8%)	34 (39.5%)	20 (23.3%)	9 (10.5%)	5 (5.8%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		28 } 24	32 } 28	55 } 34	58 } 48	58 } 40	59 } 47	
所定内給与年額 (最高～最低)		2,523 } 2,186	2,842 } 2,477	4,754 } 3,077	5,184 } 4,276	6,155 } 4,892	6,714 } 6,205	
年間給与年額(最高～最低)		3,321 } 2,961	3,828 } 3,335	6,434 } 4,225	7,149 } 5,843	8,151 } 6,775	9,023 } 8,360	

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)	194	5 (2.6%)	4 (2.1%)	5 (2.6%)	67 (34.5%)	113 (58.2%)
年齢(最高～最低)		53 } 39	56 } 40	61 } 29	61 } 31	64 } 42
所定内給与年額 (最高～最低)		4,384 } 3,765	5,000 } 4,603	5,929 } 3,418	7,200 } 4,081	8,499 } 5,650
年間給与年額(最高～最低)		6,028 } 5,107	6,833 } 6,271	8,206 } 4,688	9,897 } 5,473	11,817 } 7,820

賞与(平成21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)	% 64.4	% 68.6	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 31.4	% 33.3
		%	%	%
	最高～最低	40.4～33.6	36.7～28.9	35.9～31.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 68.1	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 31.9	% 33.8
		%	%	%
	最高～最低	41.0～32.7	36.7～28.7	37.4～31.2

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)	63.8	67.8	65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2	32.2	34.1
	最高～最低	41～33.6	36.7～29.6	37.4～31.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.8	67.8	66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2	32.2	34.0
	最高～最低	41.0～33.3	36.7～29.4	37.4～31.4

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))

85.7
100.3

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

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))

97.9

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 85.7	
	参 考	地域勘案 90.6
		学歴勘案 85.8
	地域・学歴勘案 90.9	
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 60.4% (国からの財政支出額 4,248,880,000円、支出予算の総額 7,036,565,000円: 平成21年度予算) [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85.7と下回っており、給与水準は適正であると判断する。	
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

94.5

(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21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。】

総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20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 3,257,509	千円 3,376,307	千円 (%) 118,798 (3.5)	千円 (%) 336,275 (9.4)
退職手当支給 額 (B)	千円 304,225	千円 341,491	千円 (%) 37,266 (10.9)	千円 (%) 139,683 (31.5)
非常勤役職員 等給与 (C)	千円 327,747	千円 299,128	千円 (%) 28,619 (9.6)	千円 (%) 108,369 (49.4)
福利厚生費 (D)	千円 400,030	千円 419,508	千円 (%) 19,478 (4.6)	千円 (%) 52,064 (11.5)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 4,289,511	千円 4,436,434	千円 (%) 146,923 (3.3)	千円 (%) 419,653 (8.9)

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マイナス3.5%となった要因は、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と国家公務員給与の改正を考慮して実施した基本給の引下げ、賞与の支給月数の引下げ等が主な要因であると考えられる。

退職手当支給額について対前年度比がマイナス10.9%となった要因については、退職者の減少が考えられる。

非常勤役職員等給与について対前年度比がプラス9.6%となった要因については、常勤職員ポストの非正規職員への切替増が主な要因であると考えられる。

福利厚生費について対前年度比がマイナス4.6%となった要因については、給与、報酬等支給総額が減少したことに伴う法定福利費の減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、対前年度比マイナス3.3%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た。

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	平成21 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	3,257,509
人件費削減率 (%)		4.3%	6.3%	7.2%	10.5%
人件費削減率(補正值)(%)		4.3%	7.0%	7.9%	8.8%

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%、2.4%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