

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 平成24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24年度においては第二期中期目標・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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

- ・基本給の月額を0.5%引下げた。
 - ・平成23年度に引き続き暫定的に地域手当の支給率を1%上げた。
- 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。
- ・実施期間:平成24年7月～平成25年3月
 - ・基本給の月額関係の措置の内容:▲9.77%
 - ・諸手当関係の措置の内容:地域手当(▲9.77%)、広域異動手当(▲9.77%)、期末手当(▲9.77%)、勤勉手当(▲9.77%)

理事

- ・法人の長に同じ

監事(非常勤)

- ・常勤役員に準じて非常勤役員手当を0.5%相当引下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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	15,733	10,844	3,984	433 (地域手当) 470 (通勤手当)			※
A理事	13,414	9,274	3,377	370 (地域手当) 391 (通勤手当)			
B理事	13,621	9,274	3,377	370 (地域手当) 598 (通勤手当)	4月1日		
C理事	14,212	9,274	3,539	927 (地域手当) 470 (通勤手当)	4月1日		※

D理事	千円 11,713	千円 7,985	千円 2,962	千円 319 (地域手当) 159 (広域異動手当) 286 (通勤手当)		3月30日	◇
A監事 (非常勤)	千円 2,582	千円 2,582	千円	千円 ()		4月1日	
B監事 (非常勤)	千円 1,291	千円 1,291	千円	千円 ()		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 役員の退職手当の支給状況(平成24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	前職
法人の長					該当なし	
理事	千円 2,514	年 月 2 0	24.3.31	-	増減なし。中期目標達成に向けて、地域貢献諸事業の効率的な連携体制の構築や附属図書館の機能充実に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	

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 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、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。

② 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24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50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引き下げ、併せて基本給の調整額の引き下げを行った。
- ・国家公務員に準じて36歳未満の職員に対する1号給又は2号給の昇給回復措置を行った。
- ・平成23年度に引き続き暫定的に地域手当の支給率を1%上げた。
(国の基準の範囲内で、キャンパス間の支給率の統一を目指しているため)
- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。
(職員について)
 - ・実施期間:平成24年7月～平成25年3月
 - ・基本給関係の措置の内容:一般職(一)2級以下(▲4.77%)
3級から6級まで(▲7.77%)
7级以上(▲9.77%)
一般職(二)3級以下(▲4.77%)
教育職(一)2級以下(▲4.77%)
3級及び4級(▲7.77%)
5級(▲9.77%)
医療職(三)2級以下(▲4.77%)
指定職 1号給(▲9.77%)
 - ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(▲10%)、地域手当(基本給表及び級等の減額率)、広域異動手当(基本給表及び級等の減額率)、期末手当(▲9.77%)、勤勉手当(▲9.77%)
 - ・国と異なる措置の概要:附属学校教員については、主に県との人事交流者であるため、給与削減対象外としている。
 - ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに伴う措置の実施期間の一部(平成25年1月～平成25年3月)については、同措置を受けている職員について、同措置により減じた額に相当する額を基本給及び諸手当等として支給。
- (役員について)
 - ・実施期間:平成24年7月～平成25年3月
 - ・基本給の月額関係の措置の内容:▲9.77%
 - ・諸手当関係の措置の内容:地域手当(▲9.77%)、広域異動手当(▲9.77%)、期末手当(▲9.77%)、勤勉手当(▲9.77%)

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24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	331	46.8	7,312	5,461	166	1,851
事務・技術	87	42.5	5,355	4,069	136	1,286
教育職種 (大学教員)	176	50.7	8,471	6,266	197	2,205
技能・労務職種	1					
教育職種(附属高校教員)	21	44.2	7,512	5,693	162	1,819
教育職種(附属義務教育学校教員)	44	40.1	6,436	4,877	105	1,559
その他医療職種(看護師)	1					
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					
その他医療職種(看護師)	1					

非常勤職員	4	44.3	2,295	1,751	119	544
事務・技術	4	44.3	2,295	1,751	119	544

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「指定職種」とは、経済学部長を示す。

注6: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7: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8:在外職員については該当者がいないため省略した。

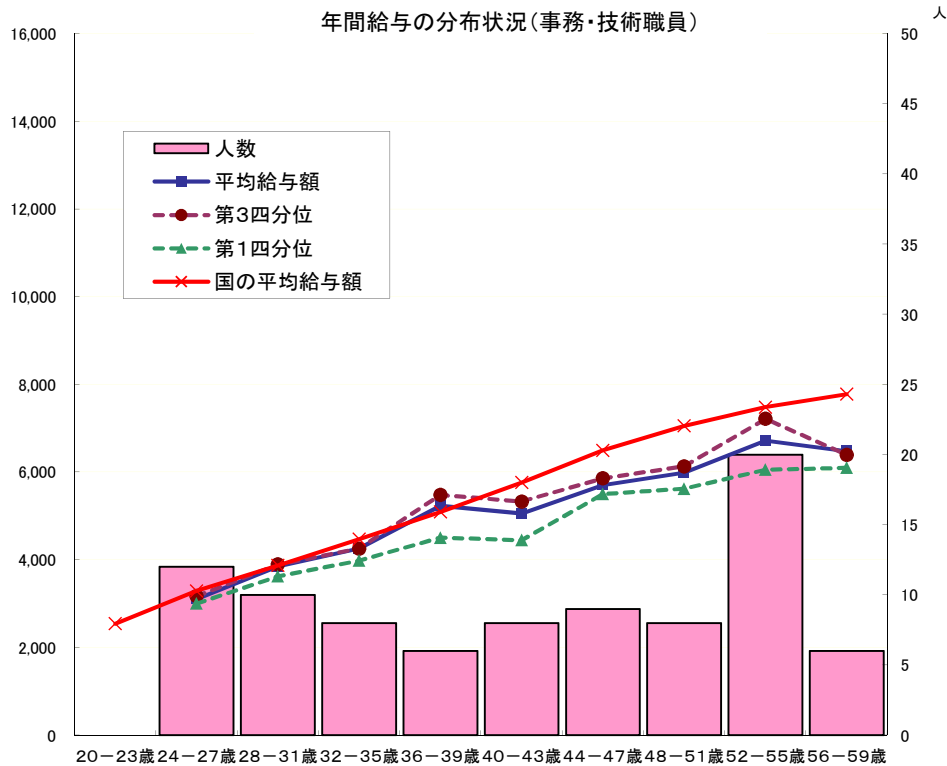
注9:任期付職員の事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため省略した。

注10: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11: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)[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、⑤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
部長	1		-	-		-	-
課長	10	52.7	7,040	7,522	7,300	7,522	7,522
副課長	15	52.7	6,045	6,431	6,265	6,431	6,431
係長	30	45.4	5,171	5,859	5,444	5,859	5,859
主任	9	38.3	3,993	4,503	4,497	4,503	4,503
係員	22	28.1	3,084	3,725	3,441	3,725	3,725

注1:「部長」には、部長相当職である「事務統括監」を含む。

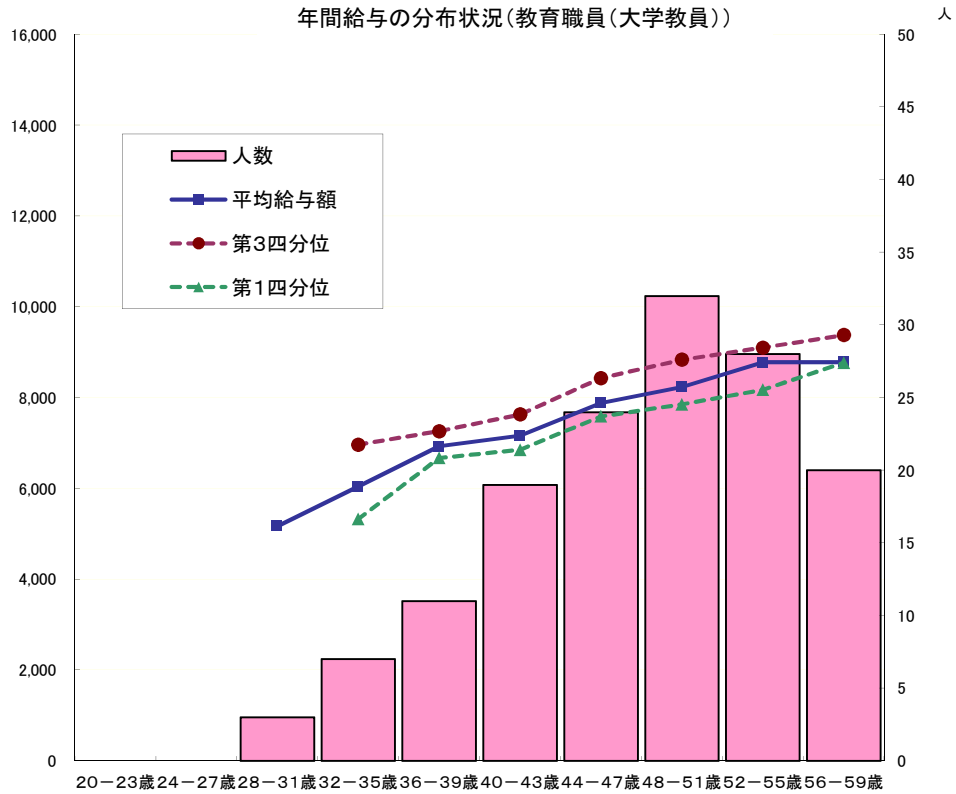
注2:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。

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)



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	98	55.8	8,831	9,229	9,647		
准教授	60	44.5	7,040	7,485	7,935		
講師	9	37.6	5,235	5,727	6,405		
助手	4	51.5	-	6,232	-		
教務職員	5	48.9	5,094	5,220	5,184		

注: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。

③ 職級別在職状況等(平成25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	部長
人員 (割合)	87 人	12 人 (13.8%)	12 人 (13.8%)	32 人 (36.8%)	15 人 (17.2%)	11 人 (12.6%)	5 人 (5.7%)	0 人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		29 歳 ～ 24	33 歳 ～ 27	55 歳 ～ 34	58 歳 ～ 48	57 歳 ～ 39	56 歳 ～ 52	
所定内給与年額 (最高～最低)		2,691 千円 ～ 2,181	4,168 千円 ～ 2,375	4,607 千円 ～ 3,025	4,757 千円 ～ 4,196	5,799 千円 ～ 4,689	5,999 千円 ～ 5,384	
年間給与額(最高～最低)		3,431 千円 ～ 2,896	5,067 千円 ～ 3,171	6,047 千円 ～ 3,983	6,396 千円 ～ 5,620	7,522 千円 ～ 6,395	7,944 千円 ～ 7,067	

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)	176 人	5 人 (2.8%)	4 人 (2.3%)	9 人 (5.1%)	60 人 (34.1%)	98 人 (55.7%)
年齢(最高～最低)		56 歳 ～ 42	59 歳 ～ 43	58 歳 ～ 30	60 歳 ～ 32	64 歳 ～ 40
所定内給与年額 (最高～最低)		4,244 千円 ～ 3,803	4,841 千円 ～ 4,569	5,151 千円 ～ 3,687	6,585 千円 ～ 4,448	8,328 千円 ～ 5,262
年間給与額(最高～最低)		5,681 千円 ～ 5,029	6,522 千円 ～ 6,059	6,982 千円 ～ 4,969	8,940 千円 ～ 5,882	11,434 千円 ～ 7,303

④ 賞与(平成24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)	65.3%	67.9%	66.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.7%	32.1%	33.4%
	最高～最低	37.7～32.7%	35.0～30.2%	34.9～31.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.2%	66.9%	65.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.8%	33.1%	34.5%
	最高～最低	40.5～32.5%	37.8～30.1%	37.9～31.3%

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)	63.3	66.8	65.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.7	33.2	35.0
	最高～最低	48.6～33.4	41.8～30.0	45.4～32.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3	66.7	65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.7	33.3	34.5
	最高～最低	40.5～32.5	37.8～30.0	37.7～32.0

⑤ 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))

90.5

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

99.7

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))

97.3

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	90.5	
	参 考	地域勘案	96.4
		学歴勘案	90.3
		地域・学歴勘案	96.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 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。		
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 59.2% (国からの財政支出額 3,630,417,000円、支出予算の総額 6,123,622,000円:平成24年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算) 【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90.5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	給与水準は適正であり、引き続き適正な給与水準の維持に努める。		

○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

97.9

(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24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。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成 22年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等 支給総額 (A)	2,994,143	3,105,632	▲ 111,489	(▲3.6)	▲ 203,729	(▲6.4)
退職手当支給 額 (B)	493,810	378,748	115,062	(30.4)	111,920	(29.3)
非常勤役職員 等給与 (C)	403,112	412,644	▲ 9,532	(▲2.3)	58,879	(17.1)
福利厚生費 (D)	425,156	432,384	▲ 7,228	(▲1.7)	9,159	(2.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,316,221	4,329,408	▲ 13,187	(▲0.3)	▲ 23,771	(▲0.5)

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、報酬等支給総額について、対前年度比がマイナス3.6%となった要因は、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関して、給与減額支給措置を行ったことが主な要因であると考えられる。なお、給与減額支給措置による削減額は予算ベースで106,283(千円)である。

退職手当支給額について対前年度比がプラス30.4%となった要因については、退職者が大幅に増加したことによる。なお、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき講じた措置に関する削減額は、23,355(千円)である。

非常勤役職員等給与について対前年度比がマイナス2.3%となった要因については、外国人教師の後任不補充や特任教員等の雇用の減少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1.7%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、対前年度比マイナス0.3%となった。

IV 法人が必要と認める事項

「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月から以下の措置を講ずることとした。

・役員及び職員に関する講じた措置の概要:国家公務員退職手当制度の改正に準じて支給水準を段階的に引下げる改正調整率を以下のとおり、段階的に引き下げ。

改正前	104/100
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～	87/100