

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国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り設定している。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 令和2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令和2年度における改定内容

法人の長

・地域手当の支給率引上げを行い、0.1%の引上げを行った。

理事

・法人の長に同じ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

・該当なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2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	17,075	11,580	4,835	660 (地域手当)			
A理事	14,721	9,816	4,098	559 (地域手当) 247 (通勤手当)			
B理事	14,724	9,816	4,098	559 (地域手当) 250 (通勤手当)			
C理事	14,474	9,816	4,098	559 (地域手当)			*
D理事	14,041	9,132	3,813	520 (地域手当) 24 (通勤手当) 552 (単身赴任手当)			◇
監事	該当者なし			()			
A監事 (非常勤)	2,534	2,534		()			
B監事 (非常勤)	1,900	1,900		()			

注1: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。

注2:「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3:「前職」欄の記号について、「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者であることを示す。

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、地域に根ざす視点とグローバルな視野とをあわせもつ「知の拠点」として、豊かな人間性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、社会の持続可能な発展に貢献することを基本理念としている。第3期中期目標期間においては、こうした理念を踏まえて、グローバル化する社会にふさわしい未来志向で文理融合の学識と、地域の発展に貢献できる課題解決能力を備えた、イノベーティブな創造力を有しリーダーシップを発揮できる人材の育成をさらに推し進めるとともに、これまでの重点領域である環境・リスクの研究課題に継続して取り組むのみならず、新たな重点領域を切り拓いていくことを目標とし、この達成に向け、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国立大学法人滋賀大学役員報規程に則り決定しているが、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、支給割合を決定している。

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国立大学法人滋賀大学役員報規程に則り決定しているが、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、支給割合を決定している。

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(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

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(令和2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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

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令和2年度における主な改定内容

- ・地域手当の支給率の引上げを以下のように行った。
 - (1) 一般の職員 0.1%
 - (2) 令和2年1月1日の年齢が55歳を超える職員 一般の職員 +0.3%
※(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、住居手当の支給月額を以下のように行った。
 - (1) 手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げ
(12,000円→16,000円)
 - (2) 手当額の上限を1,000円引き上げ (27,000円→28,000円)

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	令和2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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	149人	41.5歳	6,448	4,729	156	1,719
事務・技術	79人	40.2歳	5,741	4,223	176	1,518
教育職種 (大学教員)	8人	51.0歳	6,080	4,418	151	1,662
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	23人	44.8歳	7,859	5,726	142	2,133
教育職種 (附属義務教育学校教員)	39人	40.2歳	7,126	5,234	124	1,892
その他医療職種 (看護師)						

常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	165	51.7	9,574	6,997	217	2,577
年俸制適用職員 (専任教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
年俸制適用職員 (承継職員)	12	45.2	9,255	9,226	183	29
新年俸制適用職員	153	52.2	9,599	6,822	219	2,777

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	44.8	4,348	3,196	81	1,152
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	44.8	4,348	3,196	81	1,152
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	40.5	7,035	5,813	208	1,222
年俸制適用職員 (承継職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	38.5	6,850	6,850	241	0
新年俸制適用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	41.8	7,150	5,164	187	1,986
特別招聘教員 (専任型)	人					

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	62.2	3,248	3,248	143	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	62.2	3,248	3,248	143	0

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	52.5	2,607	1,928	157	679
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	52.5	2,607	1,928	157	679

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(年俸制)の「年俸制適用職員(専任教員)」とは、承継職員でない大学教員で年俸制適用者を示す。

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

注7:常勤職員(年俸制)の「新年俸制適用職員」とは、承継職員の大学教員で新年俸制適用者を示す。

注8:常勤職員の技能・労務職種、その他医療職種(看護師)及び年俸制適用職員(専任教員)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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注9:任期付職員の教育職種(附属義務教育学校教員)、教育職種(外国人教師等)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、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

注10:任期付職員(年俸制)の特別招聘教員(専任型)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、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

注11: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。

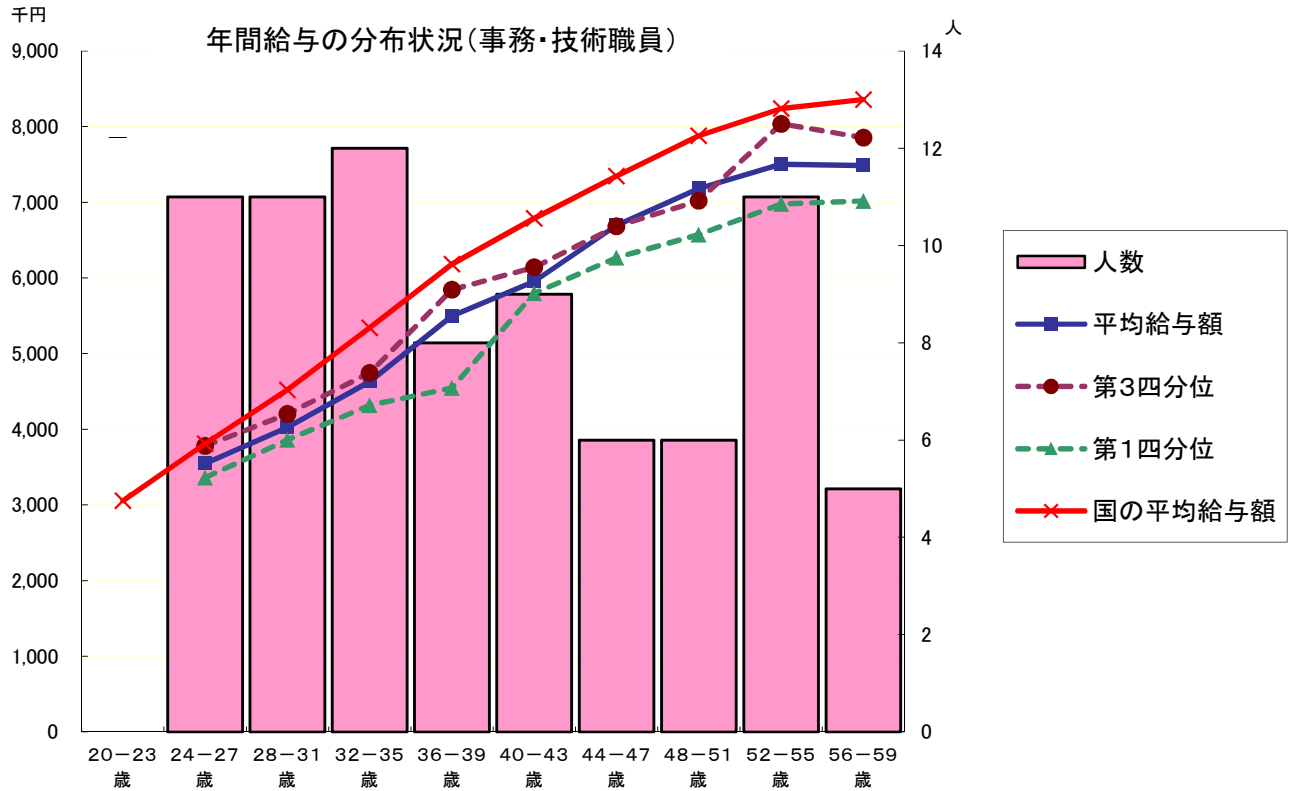
注12:在外職員については該当者がいないため省略した。

注13:任期付職員の教育職種(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。

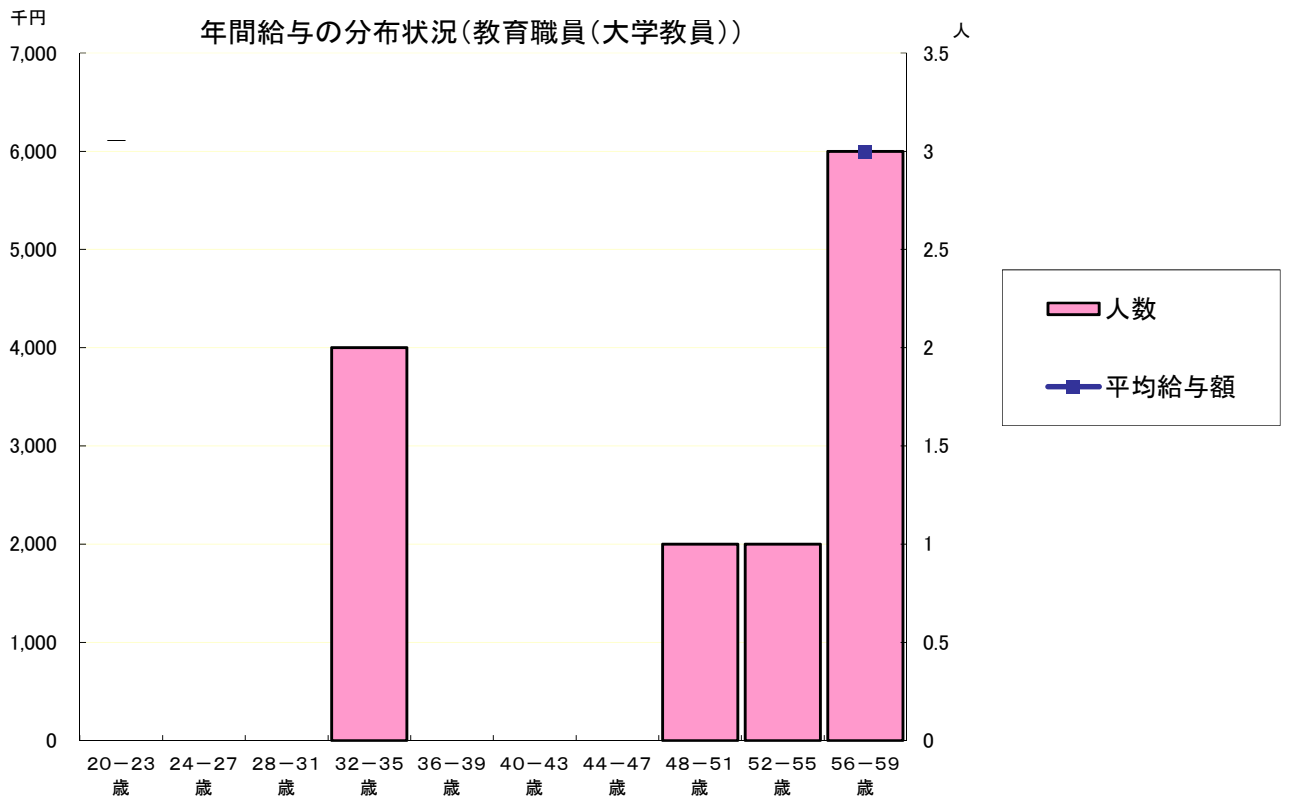
注14:再任用職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため省略した。

注15: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 年齢別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、④まで同じ。]



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。



注:年齢32～35歳の該当者は2人、48～51歳の該当者は1人、52～55歳の該当者は1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.事務系・技術系職員

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)
課長	14	54.1	7,956	9,646～6,980
課長補佐	14	48.2	6,507	7,021～5,799
係長	16	40.2	5,732	6,683～4,743
主任	12	37.6	4,821	6,357～4,176
係員	23	28.3	3,805	4,630～3,274

注1:「課長」には、課長相当職である「事務長」及び「室長」を含む。

注2:「課長補佐」には、副課長相当職である「副課長」、「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)

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)
教授				
准教授				
講師				
助教				
助手	4	56.3	6,598	
教務職員	4	45.8	5,260	

注:助手、教務職員の該当者は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、年間給与の最高額及び最低額については表示していない。

④ 賞与(令和2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)	57.7	57.4	57.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.3	42.6	42.5
	最高～最低	45.5～40.2	46.9～39.7	45.7～40.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.2	57.4	57.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.8	42.6	42.7
	最高～最低	46.9～39.4	46.9～38.9	45.7～40.8

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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.2	57.5	57.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.8	42.5	42.7
	最高～最低	44.3～41.4	44.3～41.4	44.3～41.4

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"> ・年齢勘案 89.7 ・年齢・地域勘案 96.4 ・年齢・学歴勘案 88.9 ・年齢・地域・学歴勘案 96.4 (参考) 対他法人 101.9
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 57.5% (国からの財政支出額 3,320百万円、支出予算の総額 5,771百万円：令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円 (令和元年度決算)</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89.7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) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。 (独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定))</p> <p>当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き適正な管理を行う。

○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 64.3

(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、令和2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、教育職員(大学教員)は、①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の8人

8人の平均年齢51.0歳、平均年間給与額6,080千円

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

1. 事務・技術職員

○22歳 (大卒初任給)

月額 182,200円 年間給与 2,995,000円

○35歳 (主任)

月額 281,690円 年間給与 4,756,000円

○50歳 (係長)

月額 377,560円 年間給与 6,374,000円

2. 教育職員 (大学教員)

○24歳 (修士初任給)

月額 243,200円 年間給与 3,998,000円

○35歳 (准教授)

月額 395,846円 年間給与 6,683,000円

○50歳 (教授)

月額 542,558円 年間給与 9,280,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当 (配偶者6,500円、子1人につき10,000円) を支給

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28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,116,493	千円 3,132,148	千円 3,170,065	千円 3,229,652	千円 3,185,955	千円
退職手当支給額 (B)	千円 207,745	千円 259,737	千円 222,097	千円 299,151	千円 285,886	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 372,886	千円 380,791	千円 362,109	千円 358,941	千円 379,652	千円
福利厚生費 (D)	千円 498,125	千円 512,030	千円 524,757	千円 537,794	千円 537,968	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,195,250	千円 4,284,707	千円 4,279,030	千円 4,425,538	千円 4,389,463	千円

注1:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び労働者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「18 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:各区分について千円未満切り捨てとして表示しているため、「最広義人件費」と他区分の合計額は必ずしも一致しない。

総人件費について参考となる事項

①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1.35%となった要因については、職員数の減少、退職・新規採用に伴う年齢構成の変化による減少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4.43%となった要因については、前年度に比べ職員の定年退職者が大幅に減少したことによる。

非常勤役職員等給与について、対前年度比がプラス5.77%となった要因については、再雇用職員の増加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0.82%となった。

②公務員の給与改定に関する取扱いについて（平成29年11月17日閣議決定）

国家公務員退職手当法の改正に伴い、国と同様、退職手当の基本額に乗じる率の改定を平成30年3月1日から実施した。

IV その他

教育職員（大学教員）の給与は、令和2年4月から新年俸制を導入し、令和3年4月1月には月給制の教授、准教授、講師、助教を新年俸制へ移行した。

新年俸制適用職員については、比較対象外のため、教育職員の人数には含めていない。