

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4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4年度における改定内容

法人の長

- 役員報酬基準の内容
 - ・常勤役員の報酬は、国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り、基本給及び諸手当(地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当及び勤勉手当)としている。
- 令和4年度における改定内容
 - ・地域手当の支給率を0.2%引き上げた。
 - ・国家公務員に準じて、期末手当の支給割合を0.15月分引き下げた。
 - ・国家公務員に準じて、12月期の勤勉手当の支給割合を0.05月分引き上げた。

理事

- ・法人の長に同じ

理事(非常勤)

- ・非常勤役員の報酬は、国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り、非常勤役員手当としている。

監事

- ・法人の長に同じ

監事(非常勤)

- ・非常勤役員の報酬は、国立大学法人滋賀大学役員報酬規程に則り、非常勤役員手当としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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	15,364	11,580	3,065	694 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		※
A理事	14,623	9,816	3,971	588 (地域手当) 247 (通勤手当)			
B理事	14,767	9,816	3,971	588 (地域手当) 390 (通勤手当)	4月1日		
C理事	14,376	9,816	3,971	588 (地域手当)	4月1日		※
D理事	13,407	8,472	3,535	508 (地域手当) 552 (単身赴任手当) 338 (広域異動手当)			
A理事 (非常勤)	5,068	5,068			4月1日		* ※
A監事	5,552	4,445	840	266 (地域手当)	9月1日		
A監事 (非常勤)	792	792		()		8月31日	
B監事 (非常勤)	2,534	2,534		()			

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:「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4:「前職」欄の記号について、「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職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、Society5.0時代を牽引するデータサイエンス分野で日本初かつ全国的な教育研究拠点をもち、さらに、近江の歴史と文化を背景に豊かな人間性とグローバルな視野を備えた専門性の高い経済領域の教育研究や未来世代の成長を育む教員養成の機能を有している。「湖国から世界へ」と広がる知の拠点として、知の継承、知の開拓、知の還元を担い、ニューノーマルな時代への転換期において社会の持続的な発展に貢献することを目指す。そのために、社会・地域・産業界とのネットワークを積極的に構築し、世界を導く新たな価値の創造に取り組むとともに、それを担う高い能力を有する人材を育成する。それらを通じ、新たな社会を切り開く変革の駆動力として「未来創生」に貢献する大学を目指し挑戦し続け、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酬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。

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酬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。

理事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)

非常勤で学長を補佐して滋賀大学の業務を掌理する理事の報酬は、国の委員会委員手当の額を踏まえて算出している。学長を補佐して滋賀大学の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。

監事

監事は適正な大学運営のための監査業務を担っている。

監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酬規程に則り決定している。

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。

監事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。

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4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	7,269	6	0	R4.3.31	1.0	
B理事	6,161 (39,025)	6 (39)	0 (0)	R4.3.31	1.0	
C理事	6,161	6	0	R4.3.31	1.0	*
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注1:「前職」欄の記号について、「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「**」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であることを示す。

注2:理事Bについては、支給額(総額)欄に、当該役員の在職期間を当該法人の役員退職手当規程に適用させて算出した額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に教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。

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	<p>当該法人の長は、在任期間中、卓越したリーダーシップを発揮し、法人の基本的な目標の達成に向けて尽力した。具体的には「滋賀大学イノベーション構想—きらきら輝く滋賀大学」、さらには「未来創生『滋賀大学』構想」を提示して、変化する大学への社会の要請を的確にとらえ、改革を推進した。特にデータサイエンス分野における学部から博士後期課程までの一貫した教育体制の早期整備、教職大学院の拡充などの教育組織の整備や、経営改革面で外部資金獲得の拡大等に貢献した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これら大学運営に対する貢献度を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
B理事	<p>当該理事は、在任期間中、教育・学術担当として、教育、研究に関する全学的組織の整備・設立に取り組み、教育・学生支援機構及び研究推進機構を設立した。これらの機構において、全学共通教養教育の改革、アクティブラーニングの質的・量的な充実、研究推進補助事業の新設、科学研究費獲得支援のためのアドバイザー制度の実施などを行った。</p> <p>また、新型コロナウイルス感染症の拡大の際には学生サポート窓口などサポート体制を充実させながらオンライン授業実施のための環境を整備した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら大学運営に対する貢献度を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
C理事	<p>当該理事は、在任期間中、平成28年度から令和元年まで社会連携担当として、令和2年から令和3年までデータサイエンス・社会連携・情報担当として、本学が社会の「知の拠点」となり産業界や地域などの課題解決に貢献するため、産学公連携推進機構を設立し、人材育成、産業支援、研究・コンサルティング等の幅広い事業の全学的な展開をおこなった。</p> <p>また、データサイエンス教育研究センターにおける企業等との連携協定、受託研究・共同研究契約の締結を積極的に推進し、当初の目標を上回る件数の締結を行った。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら大学運営に対する貢献度を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
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】

〔 在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考える。 〕

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4年度における主な改定内容

○給与制度の内容

・国立大学法人滋賀大学職員給料規程に則り、基本給及び諸手当（基本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額及び幼稚園教諭処遇改善手当）としている。

○令和4年度における主な改定内容

・地域手当の支給率を0.2%引き上げた。
 ・国家公務員に準じて、期末手当の支給割合を0.15月分引き下げた。
 ・国家公務員に準じて、若年層に重点を置いた基本給月額平均0.3%の引き上げた。
 ・国家公務員に準じて、12月期の勤勉手当の支給割合を0.1月分引き上げた。

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4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	144人	40.9歳	6,447千円	4,769千円	158千円	1,678千円
事務・技術	83人	40.4歳	5,852千円	4,343千円	190千円	1,509千円
教育職種 (大学教員)	3人	44.2歳	5,298千円	3,892千円	92千円	1,406千円
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	23人	43.7歳	7,790千円	5,724千円	123千円	2,066千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	35人	39.9歳	7,074千円	5,225千円	111千円	1,849千円
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
	166	52.6	9,621	7,048	233	2,573
年俸制適用職員 (承継職員)	12	47.2	9,658	9,576	219	82
新年俸制適用職員	154	53.0	9,618	6,851	234	2,767

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	52.2	6,914	5,107	137	1,807
事務・技術						
教育職種 (附属義務教育学校教員)	3	52.2	6,914	5,107	137	1,807
高度専門職員						

任期付職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	43.6	7,370	5,109	104	2,261
新年俸制適用職員	16	43.6	7,370	5,109	104	2,261

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	62.6	3,343	3,343	115	0
事務・技術	7	62.6	3,343	3,343	115	0

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	50.5	2,666	1,979	142	687
事務・技術	6	50.5	2,666	1,979	142	687

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(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6: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7:常勤職員の技能・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、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8:任期付職員の事務・技術及び高度専門職員は、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9: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10:在外職員については該当者がいないため省略した。

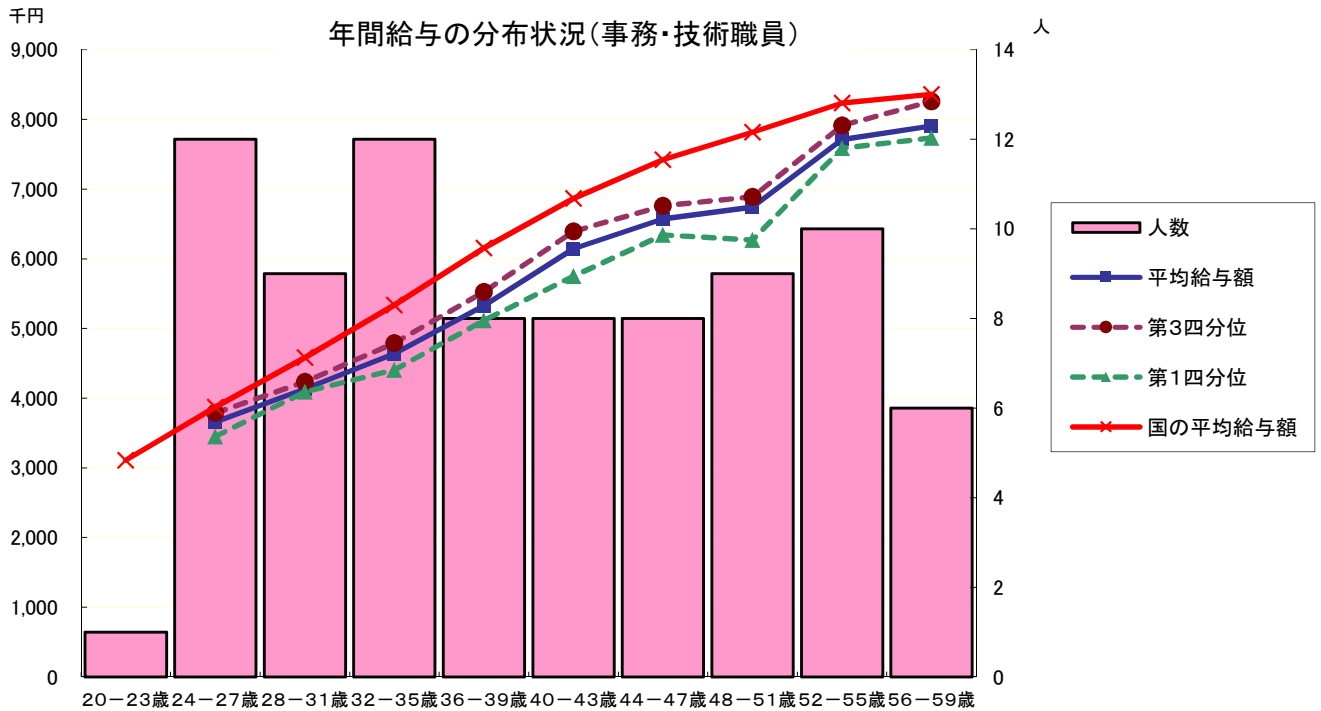
注11:任期付職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため省略した。

注12:任期付職員(年俸制)の特別招聘教員(専任型)については、該当者がいないため省略した。

注13: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。

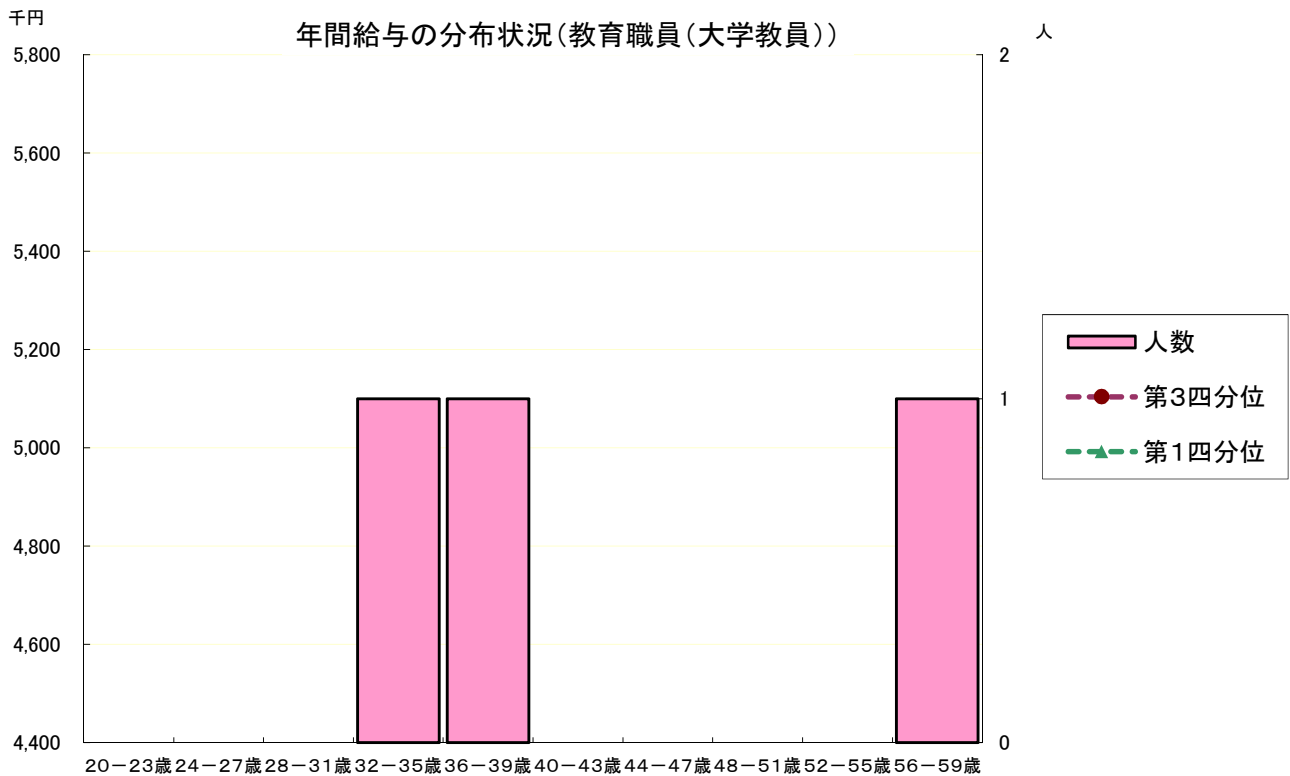
注14:非常勤職員の教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため省略した。

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1:①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2:年齢20～23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。



注1:年齢32～35歳の該当者は1人、36～39歳の該当者は1人、56～59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。

注2:年俸制適用職員については、比較対象外のため、教育職員の数には含めていない。

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)
部長	1			
課長	14	54.5	7,873	8,597～6,764
課長補佐	15	48.2	6,706	7,539～6,034
係長	20	40.8	5,641	6,698～4,583
主任	10	35.8	4,861	6,427～3,861
係員	23	27.7	3,866	4,434～3,376

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:「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額については表示していない。

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				
教務職員	3	44.2	5,207	

注1:教務職員の該当者は3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。

注2: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。

④ 賞与(令和4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)	%	%	%
		55.7	53.7	54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.3	46.3	45.3
	最高～最低	%	%	%
		48.9～41.6	49.7～43.9	47.4～42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.4	53.2	54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.6	46.8	45.7
	最高～最低	%	%	%
		48.9～41.4	50.8～43.1	48.7～43.0

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)	54.8	52.4	53.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.2	47.6	46.4
	最高～最低	46.3～43.4	48.4～45.7	47.4～46.0

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 90.1 ・年齢・地域勘案 97.0 ・年齢・学歴勘案 89.1 ・年齢・地域・学歴勘案 96.5 (参考) 対他法人 102.9
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 56.04% (国からの財政支出額 3,111百万円、支出予算の総額 5,551百万円：令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円 (令和3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90.1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1: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4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3人

3人の平均年齢44.2歳、平均年間給与額5,298千円

注2: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。

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 185,200円 年間給与 3,022,000円

○35歳（主任）

月額 283,600円 年間給与 4,751,000円

○50歳（係長）

月額 378,600円 年間給与 6,342,000円

2. 教育職員（大学教員）

○24歳（修士初任給）

月額 246,900円 年間給与 4,029,000円

○35歳（准教授）

月額 398,300円 年間給与 6,673,000円

○50歳（教授）

月額 544,000円 年間給与 9,232,000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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,156,882	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 208,986	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 386,780	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 556,759	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,309,408	千円	千円	千円	千円	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5,204千円（0.17%）の増となった要因については、令和4年の人事院勧告に準拠し、若年層の基本給月額の上上げや勤勉手当の支給率の上上げ等が主な要因であると考えられるが、併せて令和3年の人事院勧告による期末手当支給割合の引き下げを令和4年度から実施したため、増加の割合は大きくなかったと考えられる。

退職手当支給額について、対前年度比が40,549千円（16.25%）の減となった要因については、前年度に比べ退職手当の対象者が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3,106千円（0.81%）の増となった要因については、非常勤職員の増加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21,035千円（3.93%）の増となった要因については、雇用保険料率の増加等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11,203千円（0.26%）の減となった。

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

特になし