

国立大学法人滋賀医科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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、期末特別手当については本学役員給与規程により「その者の在職期間における業績に応じ、経営協議会の議を経て、これを増額し、又は減額することができる」としているが、平成23年度については、経営協議会において業績を総合的に判断した結果、報酬の増減は行われなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	〔 平成23年度については、給与等の改定は行われなかった。 〕
理事	〔 法人の長に同じ 〕
理事(非常勤)	〔 該当者なし 〕
監事	〔 法人の長に同じ 〕
監事(非常勤)	〔 法人の長に同じ 〕

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 16,866	千円 11,868	千円 4,405	千円 593 (地域手当) 0 (通勤手当)			
理事A	千円 14,458	千円 10,056	千円 3,732	千円 502 (地域手当) 167 (通勤手当)			
理事B	千円 14,369	千円 10,056	千円 3,732	千円 502 (地域手当) 78 (通勤手当)			
理事C	千円 16,804	千円 11,789	千円 4,376	千円 589 (地域手当) 49 (通勤手当)		3月31日	
理事D	千円 12,636	千円 8,688	千円 3,225	千円 434 (地域手当) 289 (通勤手当)			◇
監事A	千円 12,511	千円 8,688	千円 3,225	千円 434 (地域手当) 164 (通勤手当)			
監事B (非常勤)	千円 1,360	千円 1,360	千円 0	千円 0 ()		3月31日	

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、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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		—	該当者なし	
理事	千円	年	月		—	該当者なし	
監事	千円	年	月		—	該当者なし	

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

大学運営の基本方針と経営収益を考えた効率的な人員配置を行うとともに、経営収益に見合った人件費の設定を行う。

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

社会一般の情勢に適合させるため、人事院勧告を受けて決定される国家公務員の給与水準を十分に考慮することとしている。また、他の国立大学法人の給与水準も参考とする。

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

勤勉手当の成績率の判定及び昇給、昇格の実施にあたっては、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績を考慮している。

〔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
賞与:勤勉手当(査定分)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。
昇給	原則、職員が昇給日(1月1日)前の1年間において良好以上の成績で勤務したとき、その勤務成績に応じて上位の号俸に昇給させることができる。昇給の号俸数は、良好な成績で勤務した職員の号俸数を4号俸とし、極めて良好な成績で勤務した者の号俸数は、8号俸以上とする。
昇格・降格	昇格:勤務成績が良好で、かつ当法人が定める昇格基準に達している者は上位の職務の級に決定することができる。 降格:勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

平成23年4月1日付け給与等の改正

- 号俸の回復

平成23年4月1日において43歳に満たない職員のうち、平成22年1月昇給において、号俸抑制を受けたものについて、1号俸上位の号俸とした。

- 死体処理手当の改正

死体処理手当について、系統解剖、病理解剖、法医解剖における死体処理業務の考え方を整理し作業区分及び手当額を見直し、死体処理作業1日につき3,200円を、作業区分に応じて1日につき22,400円、3,200円、6,200円にそれぞれ分類するとともに、臓器の固定処理作業について1日につき1,600円に改正した。

平成23年10月1日付け給与の改正

- 管理職手当の改正

管理職手当について支給対象職種を見直し副薬剤部長を支給対象外とした。

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	平成23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	866人	39.9歳	5,693千円	4,310千円	77千円	1,383千円
事務・技術	131人	46.9歳	5,766千円	4,341千円	115千円	1,425千円
教育職種(大学教員)	243人	47.6歳	7,854千円	5,917千円	91千円	1,937千円

	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	395	31.5	4,366	3,336	43	1,030
技能・労務職種	19	53.1	5,298	4,011	128	1,287
教育職種 (外国人教師等)	1					
医療職種 (医療技術職員)	76	43.6	5,608	4,228	121	1,380
その他の医療職種 (看護師)	1					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	26	40.0	6,414	6,282	108	132
事務・技術						
医療職種 (病院医療技術職員)	4	31.0	3,720	2,863	117	857
特任教員	22	41.6	6,903	6,903	107	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	184	32.8	3,050	2,801	68	249
事務・技術	16	41.9	2,346	1,589	126	757
教育職種 (大学教員)	5	51.1	2,758	1,839	98	919
医療職種 (病院医師)	132	30.3	3,178	3,178	53	0
医療職種 (病院看護師)	12	42.7	3,369	2,240	47	1,129
技能・労務職種	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	16	28.9	2,621	1,809	141	812
その他の医療職種 (医療技術職員)	1					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
年俸制適用者	22	41.6	6,903	6,903	107	0
特任教員	22	41.6	6,903	6,903	107	0

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。

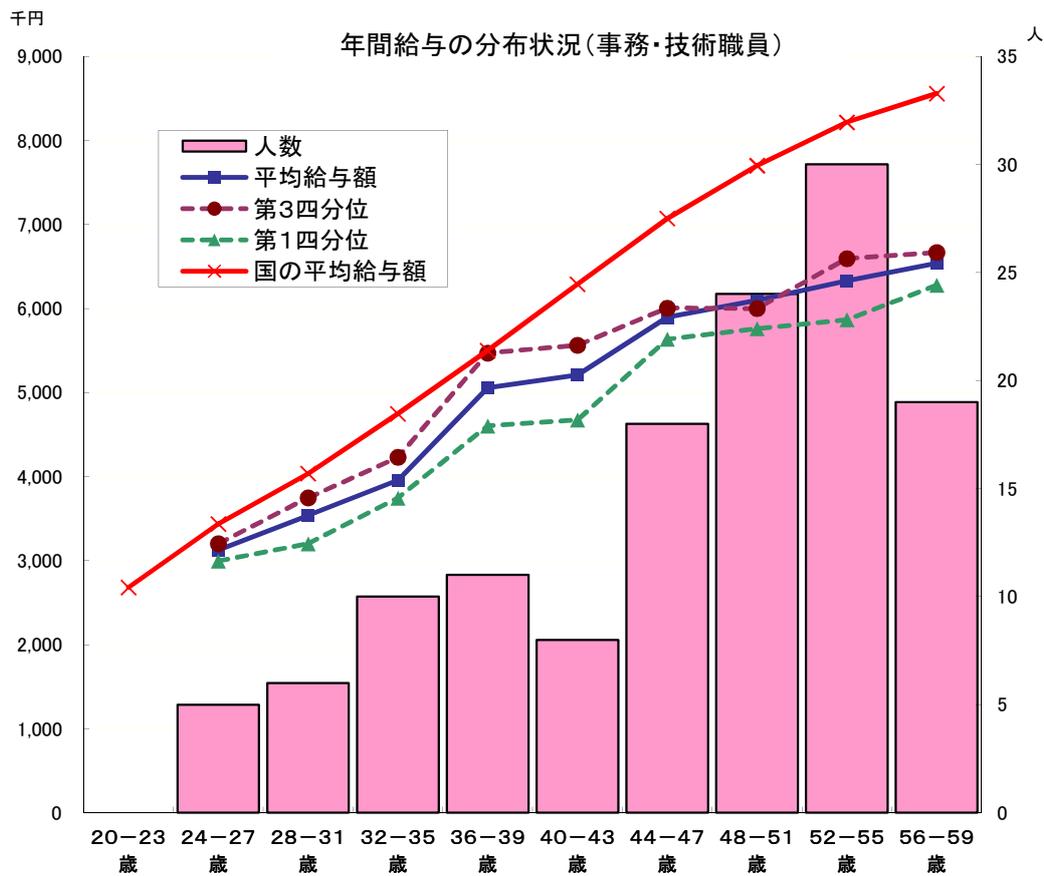
注2：常勤職員のうち医療職種（病院医師）については、該当者がいない。

注3：在外職員及び再任用職員については、該当者がいない。

注4：技能・労務職種とは、自動車運転手、ボイラ技工士、調理師、実験助手、医療機器操作員をいう。

注5：常勤職員の教育職種（外国人教師等）、その他の医療職種（看護師）、非常勤職員の技能・労務職種及び非常勤職員のその他の医療職種（医療技術職員）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、人数以外は記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[任期付職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



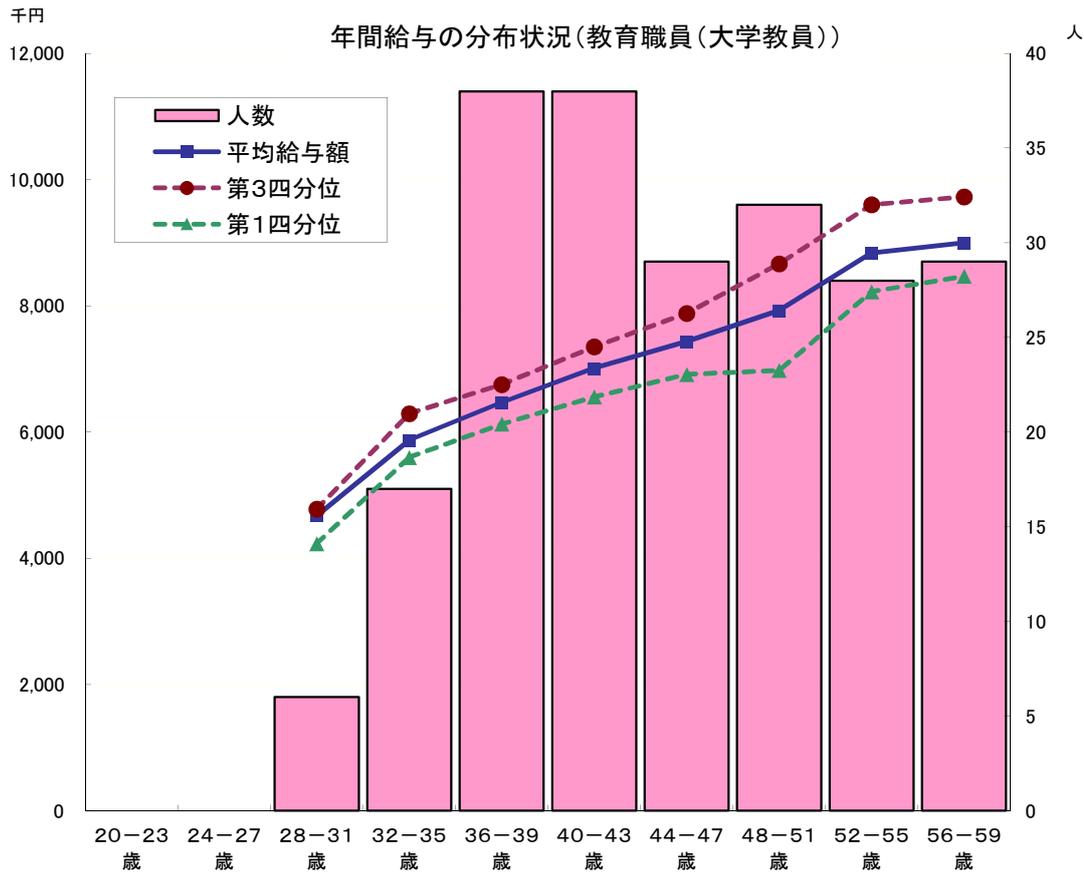
注1：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
副病院長	1				
課長	8	53.5	7,390	7,819	8,204
課長補佐	10	55.4	6,523	6,739	6,833
係長	61	50.7	5,776	5,965	6,276
主任	27	44.6	5,131	5,406	5,784
係員	24	33.7	3,202	3,763	4,108

注1：副病院長の該当者は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。

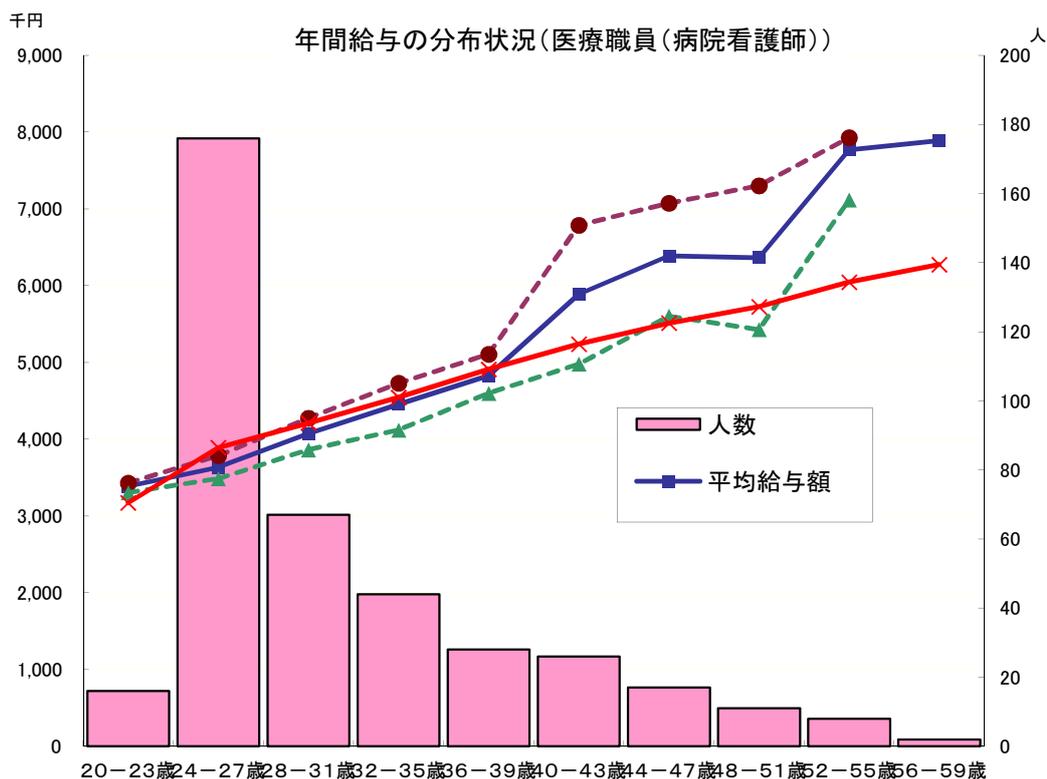
注1：「課長」には、課長相当職である「室長」を含み、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「専門員」を含み、「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。



注：年齢24～27歳の該当者は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、年間給与については表示していない。

(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	四分位	
			第1四分位	第3四分位
教授	53	57.7	9,597	10,860
准教授	43	51.8	8,046	8,933
講師	34	46.8	7,438	7,973
助教	104	41.5	6,235	6,870
助手	9	41.3	4,233	6,010



(医療職員(病院看護師))

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
看護部長	1		—		—
副看護部長	3	50.5	—	7,754	—
看護師長	24	45.3	5,767	6,566	7,301
副看護師長	37	41.3	4,960	5,939	6,787
看護師	330	29.1	3,496	3,931	4,166

注1：看護部長の該当者は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。

注2：副看護部長の該当者は3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24年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級	5級
標準的な職位		局長	部長	部長	部長 課長	課長	課長 課長補佐
人員 (割合)	131人	該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし	1人 (0.8%)	3人 (2.3%)	6人 (4.6%)
年齢(最高～最低)		}	}	}	}	58 }	59 }
所定内給与年額(最高～最低)		}	}	}	}	6,207 }	6,024 }
年間給与額(最高～最低)		}	}	}	}	6,731 }	5,019 }
		}	}	}	}	8,713 }	7,846 }
		}	}	}	}	8,204	6,752

区分	計	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長補佐 係長	係長 主任	主任 係員	係員
人員 (割合)	(131)人	23人 (17.6%)	75人 (57.3%)	13人 (9.9%)	10人 (7.6%)
年齢(最高～最低)		59 }	57 }	50 }	57 }
		51	35	30	24
所定内給与年額(最高～最低)		5,226 }	4,808 }	4,100 }	2,736 }
		4,352	3,084	2,723	2,245
年間給与額(最高～最低)		7,060 }	6,426 }	5,403 }	3,612 }
		5,834	4,103	3,624	2,965

注:7級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	教授	准教授	講師	助教・助手	教務職員
人員 (割合)	243人	該当者なし (%)	53 (21.8%)	43 (17.7%)	34 (14.0%)	113 (46.5%)	該当者なし
年齢(最高～最低)		}	64 }	64 }	56 }	61 }	}
所定内給与年額(最高～最低)		}	8,760 }	7,173 }	6,628 }	5,793 }	}
年間給与額(最高～最低)		}	11,884 }	9,627 }	8,850 }	7,545 }	}
			8,086	6,513	6,858	4,159	

(医療職員(病院看護師))

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級
標準的な職位		看護部長	看護部長	看護部長 副看護部長	副看護部長 看護師長	看護師長 副看護師長	看護師
人員 (割合)	395人	1 0.3	該当者なし (%)	3 (0.8%)	23 (5.8%)	38 (9.6%)	330 (83.5%)
年齢(最高～最低)		}	}	54 }	57 }	57 }	53 }
所定内給与年額(最高～最低)		}	}	6,201 }	6,128 }	6,382 }	5,771 }
年間給与額(最高～最低)		}	}	5,766 }	3,653 }	3,167 }	2,501 }
				8,046 }	7,945 }	8,104 }	7,252 }
				7,561	4,948	4,194	3,293

区分	計	1級
標準的な職位		准看護師
人員 (割合)	(395)人	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		}
所定内給与年額(最高～最低)		}
年間給与額(最高～最低)		}

注:7級における該当者が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、「年齢(最高)～最低」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成23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)／医療職員(病院看護師))

(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)	% 63.7	% 66.1	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.3	% 33.9	% 35.1
	最高～最低	% 47.7～32.4	% 40.9～30.7	% 44.3～31.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 67.8	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.0	% 32.2	% 33.6
	最高～最低	% 40.9～31.9	% 38.1～29.5	% 39.5～30.7

(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)	% 64.8	% 67.4	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.2	% 32.6	% 33.8
	最高～最低	% 37.4～33.9	% 34.7～31.2	% 36.0～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.4	% 68.1	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.6	% 31.9	% 33.2
	最高～最低	% 40.8～31.9	% 39.2～29.7	% 37.0～30.9

(医療職員(病院看護師))

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)	% 64.5	% 67.1	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.5	% 32.9	% 34.1
	最高～最低	% 41.9～31.3	% 39.2～28.9	% 40.5～30.1

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は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記載していない。

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)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	80.4
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	93.8

(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))	91.0
------------------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	99.9
対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))	101.0

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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の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 80.4
	参考 地域勘案 82.3 学歴勘案 81.0 地域・学歴勘案 82.4
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 25.0% (国からの財政支出額 6,976,518,000円、支出予算の総額 27,875,440,000円：平成23年度予算)
	【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未滿であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未滿である。 また、対国家公務員指数も100未滿であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)
講ずる措置	【検証結果】 本学の事務・技術職員の給与水準は適切であり、今後も引き続き適切な給与水準の維持に務める。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 99.9	
	参考	地域勘案 93.4 学歴勘案 98.1 地域・学歴勘案 94.1
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満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 25.0% (国からの財政支出額 6,976,518,000円、支出予算の総額 27,875,440,000円:平成23年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出額は100億円未満であり、支出予算の総額に占める国の財政支出の割合も50%未満である。 また、対国家公務員指数も100未満であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適切である。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)	
	【検証結果】 本学の医療職員(病院看護師)の給与水準は適切であり、今後も引き続き適切な給与水準の維持に務める。	

○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 89.1

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23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。

III 総人件費について

区分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	(平成23年度)	(平成22年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	5,348,981	5,641,493	△ 292,512	(△ 5.19)	△ 292,512	(△ 5.19)
退職手当支給額 (B)	371,482	405,336	△ 33,854	(△ 8.35)	△ 33,854	(△ 8.35)
非常勤役職員等給与 (C)	3,810,806	3,403,736	407,070	(11.96)	407,070	(11.96)
福利厚生費 (D)	1,210,739	1,142,598	68,141	(5.96)	68,141	(5.96)
最広義人件費 (A+B+C+D)	10,742,008	10,593,163	148,845	(1.41)	148,845	(1.41)

注：「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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。

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額 平成22年度末の定年退職者の後任が若い年齢層及び非常勤職員(時間給雇用)になったことに伴う給与支給額の減少(事務系職員)
平成22年度末の定年退職教授等の選考期間中不在に伴う給与支給額の減少(教員)
- ・退職手当支給額 退職者の減(85人→67人)
- ・非常勤役職員等給与 医師, 看護師, 病院非常勤職員の増員による増
- ・福利厚生費 非常勤教職員の増に伴う法定福利費の増

・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組状況

① 中期目標における人件費削減の取組状況

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人員削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

② 中期計画における人件費削減の取組状況

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないとする。

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	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	6,346,114	6,120,279	6,120,922	5,997,654	5,907,509	5,641,493	5,348,981
人件費削減率 (%)		△ 3.6	△ 3.5	△ 5.5	△ 6.9	△ 11.1	△ 15.7
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.6	△ 4.2	△ 6.2	△ 5.2	△ 7.9	△ 12.3

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、平成22年、平成23年の行政職(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%、▲1.5%、▲0.23%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。

IV 法人が必要と認める事項

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こととした。

- ・役員については平成24年6月から実施。
- ・教職員については平成24年7月から実施。