

# 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25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25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。

滋賀医科大学は、本学の理念である地域の特徴を生かしつつ、特色ある医学・看護学の教育・研究により、信頼される医療人を育成すること、さらに、世界に情報を発信する研究者を養成することにより、人類の健康、医療、福祉の向上と発展に貢献することに基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、将来構想計画を基盤として、法人化第2期においてはSUMSプロジェクト2010-2015「次世代を担う人材育成と医療科学・技術の創出」を目指して「地域基盤型教育・研修」、「独創的研究」、「充実した医療」、「戦略的組織活性化」の取り組みを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、滋賀医科大学の学長は、職員数約1,000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。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,618万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

滋賀医科大学では、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、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。

また、他の単科大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等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。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠して、平成26年3月末まで特例期間を延長し、減額を継続した。なお、激変緩和措置として、減額相当分を支給した。  
地域手当の支給割合について、国家公務員の支給割合(10%)や経営状況を鑑み、平成25年4月から5%、平成26年1月から7%とした。

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)

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠して、平成26年3月末まで特例期間を延長し、減額を継続した。なお、激変緩和措置として、減額相当分を支給した。  
地域手当相当分の支給割合について、国家公務員の支給割合(10%)や経営状況を鑑み、平成25年4月から5%、平成26年1月から7%相当分とした。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	16,643	11,611	4,383	千円 649 (地域手当) 0 (通勤手当)		3月31日	
理事A	14,380	10,008	3,715	千円 550 (地域手当) 106 (通勤手当)		3月31日	
理事B	12,982	8,735	3,715	千円 461 (地域手当) 71 (通勤手当)		2月14日	
理事C	1,371	1,272	0	千円 89 (地域手当) 9 (通勤手当)	2月15日		
理事D	12,835	8,640	3,207	千円 475 (地域手当) 512 (通勤手当)		3月31日	
理事E	12,611	8,640	3,207	千円 475 (地域手当) 289 (通勤手当)			◇
監事A	12,486	8,640	3,207	千円 475 (地域手当) 164 (通勤手当)		3月31日	
監事B (非常勤)	1,721	1,721	0	千円 0 ( )			

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。

注3：「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、該当がない場合は空欄。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成25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	
B理事	(31,842) 7,401	(30 8) 5 11	H26.2.14	—	在職期間の業務運営等に関する評価について、経営協議会に諮った結果、業績評価を(1.0)とし、役員退職手当規程によりその支給額を増減しないことに決定した。	
監事	千円	年 月		—	該当者なし	

注：理事については、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職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。

## 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25年度における給与制度の主な改正点

- ・特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連する措置  
国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠して、平成26年3月未まで特例期間を延長し、減給を継続した。

平成25年4月1日付け給与等の改正

- ・職務精励手当の新設  
職員の職務遂行意欲の維持・向上を図るため、平成25年4月から減給相当分を手当として支給した。
- ・号俸の回復  
人事院勧告に準拠して、平成25年4月1日において31歳以上39歳に満たない職員のうち、過去に号俸抑制を受けたものについて、号俸を1号俸上位の号俸とした。
- ・地域手当の支給割合の見直し  
地域手当の支給割合について、国家公務員の支給割合(10%)や経営状況を鑑み、平成25年4月から5.5%、平成26年1月から7%とした。
- ・55歳を超える職員の昇給抑制  
55歳を超える職員(一般職(二)は57歳、教育職は60歳を超える職員)は、標準の勤成績では昇給しないこととし(以前は2号俸)、特に良好な場合には1号俸(以前は3号俸)、極めて良好な場合には2号俸以上(以前は4号俸以上)の昇給にそれぞれ抑制した。
- ・平成18年4月1日からの現給保障額の廃止  
現給保障のための差額支給を平成26年3月までとした。

## 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25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 873	歳 39.7	千円 5,626	千円 4,262	千円 71	千円 1,364
事務・技術	人 135	歳 45.5	千円 5,567	千円 4,206	千円 112	千円 1,361
教育職種 (大学教員)	人 230	歳 47.3	千円 7,833	千円 5,927	千円 84	千円 1,906
医療職種 (病院看護師)	人 411	歳 32.5	千円 4,476	千円 3,401	千円 42	千円 1,075
技能・労務職種	人 17	歳 55.4	千円 5,365	千円 4,056	千円 122	千円 1,309
教育職種 (外国人教師等)	人 1	歳				
医療職種 (医療技術職員)	人 78	歳 41.0	千円 5,268	千円 3,982	千円 96	千円 1,286
その他の医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 47	歳 40.3	千円 6,087	千円 6,013	千円 74	千円 74
事務・技術	人 0	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 4	歳 29.5	千円 3,764	千円 2,900	千円 45	千円 864
特任教員	人 43	歳 41.3	千円 6,303	千円 6,303	千円 77	千円 0

非常勤職員	人 205	歳 36.7	千円 3,924	千円 3,556	千円 72	千円 368
事務・技術	人 22	歳 45.6	千円 3,260	千円 2,488	千円 139	千円 772
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 52.3	千円 3,981	千円 3,012	千円 90	千円 969
医療職種 (病院医師)	人 121	歳 31.2	千円 4,042	千円 4,042	千円 47	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 19	歳 46.1	千円 4,577	千円 3,458	千円 52	千円 1,119
技能・労務職種	人 18	歳 53.1	千円 3,357	千円 2,548	千円 104	千円 809
医療職種 (病院医療技術職員)	人 19	歳 31.2	千円 3,764	千円 2,890	千円 141	千円 874
その他の医療職種 (医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

年俸制適用者	人 43	歳 41.3	千円 6,303	千円 6,303	千円 77	千円 0
特任教員	人 43	歳 41.3	千円 6,303	千円 6,303	千円 77	千円 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。

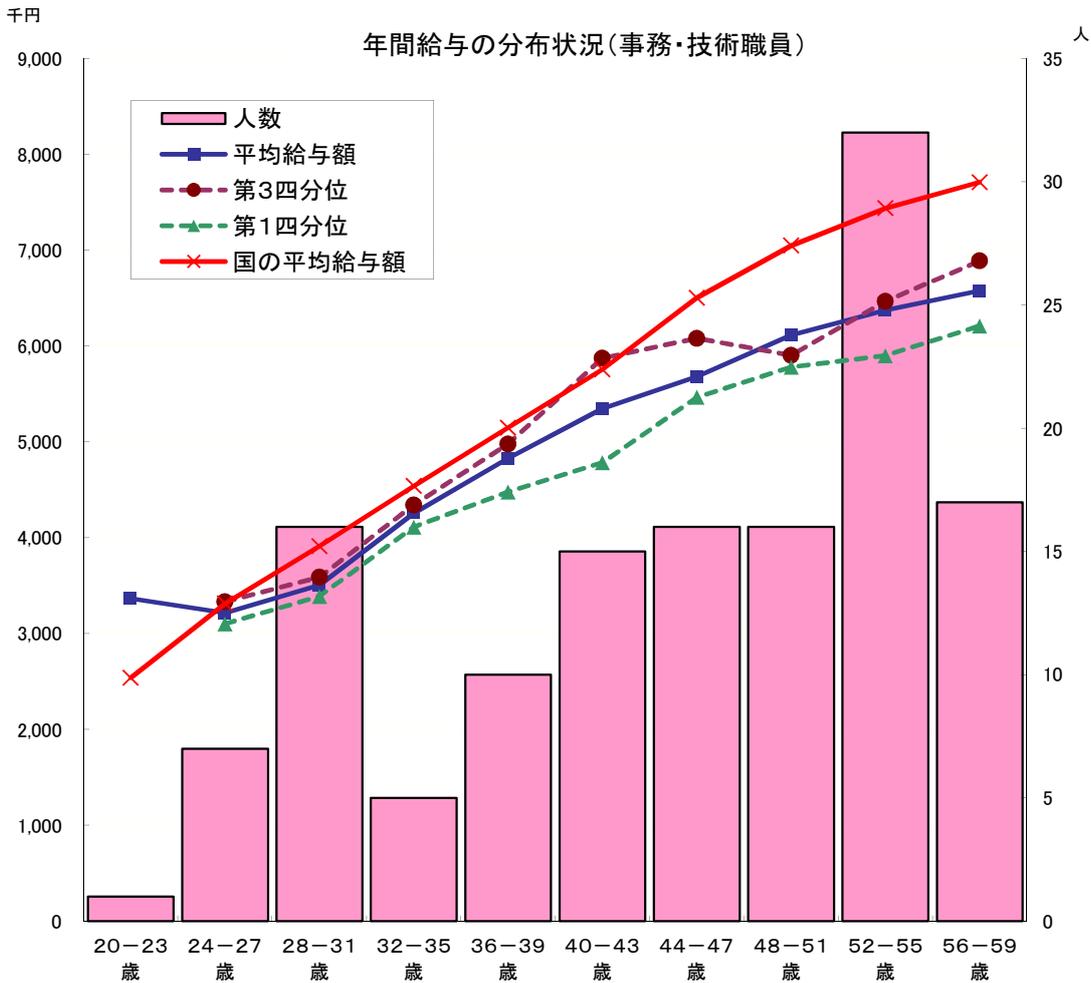
注2：常勤職員のうち医療職種（病院医師）については、該当者がいない。

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。]



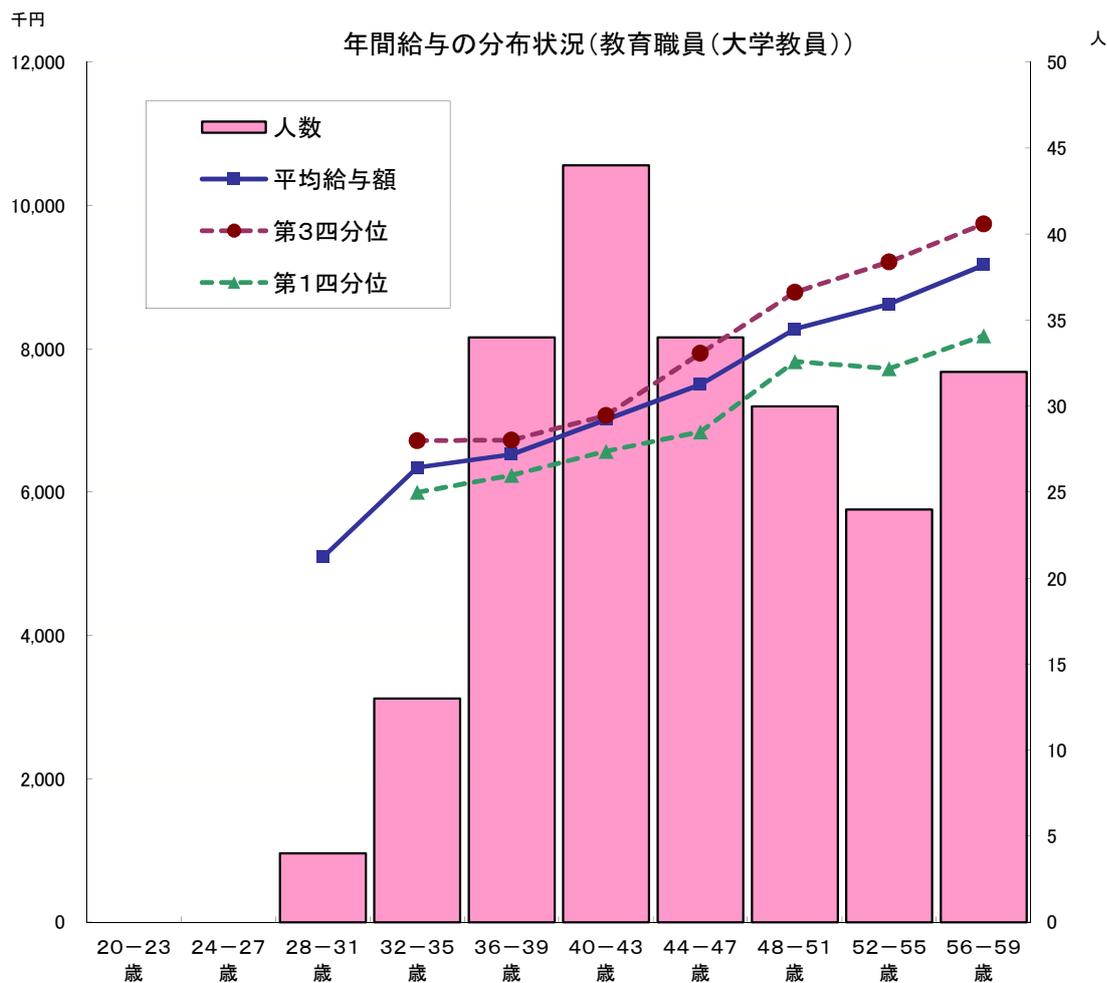
注1：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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		平均	四分位
			第1分位	第3分位		
副病院長	1					
課長	9	54.1	7,392	7,779	7,814	
課長補佐	11	54.8	6,420	6,620	6,821	
係長	59	50.6	5,796	5,953	6,173	
主任	18	44.0	4,644	5,150	5,822	
係員	37	33.0	3,385	3,783	4,208	

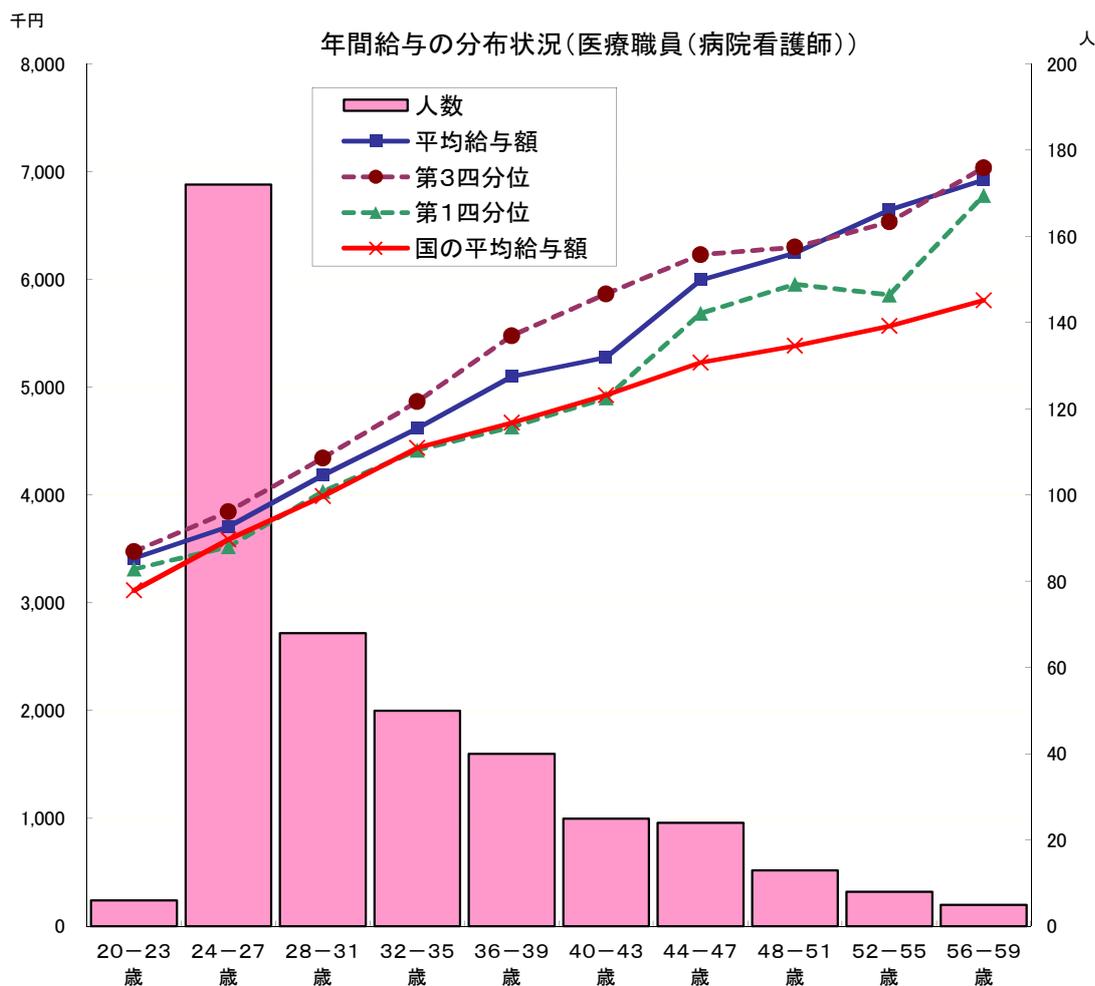
注1：副病院長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

注2：「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「主幹」を含み、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「主査」を含む。



(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	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	45	56.5	9,398	9,931	10,354
准教授	36	51.4	8,138	8,517	9,043
講師	38	48.0	7,674	7,882	8,128
助教	105	41.9	6,435	6,628	6,911
助手	6	43.3	5,035	5,544	6,225



(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
		歳	千円	千円	千円
看護部長	1		—		—
副看護部長	3	50.5	—	6,963	—
看護師長	28	46.1	5,998	6,250	6,479
副看護師長	51	41.6	5,081	5,595	6,106
看護師	328	29.7	3,623	4,058	4,343

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26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)	135人	該当者なし ( )%	該当者なし ( )%	該当者なし	1人	2人	8人 (5.9%)
年齢(最高～最低)		}	}	}	}	}	59 }
所定内給与年額(最高～最低)		}	}	}	}	}	41 }
年間給与額(最高～最低)		}	}	}	}	}	6,663 }
							4,732 }
							8,684 }
							6,456

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)	(135)人	26人 (19.3%)	61人 (45.2%)	24人 (17.8%)	13人 (9.6%)
年齢(最高～最低)		59 }	59 }	52 }	31 }
所定内給与年額(最高～最低)		46 }	34 }	28 }	23 }
年間給与額(最高～最低)		5,298 }	4,824 }	3,911 }	2,780 }
		4,302 }	2,710 }	2,554 }	2,285 }
		7,129 }	6,469 }	5,174 }	3,577 }
		5,795	3,610	3,385	3,027

注1:7級における該当者が1人、6級における該当者が2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。

注2:「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「主幹」を含み、「係長」には、係長相当職である「専門職員」及び「主査」を含む。

## (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)	230	該当者なし ( )%	45 (19.6%)	36 (15.7%)	38 (16.5%)	111 (48.3%)	該当者なし
年齢(最高～最低)		}	64 }	63 }	58 }	63 }	}
所定内給与年額(最高～最低)		}	8,804 }	7,137 }	6,804 }	5,908 }	}
年間給与額(最高～最低)		}	11,805 }	9,627 }	8,917 }	7,493 }	}
			8,209	6,455	6,217	4,573	

## (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)	411	1	該当者なし ( )%	3 (0.7%)	27 (6.6%)	52 (12.7%)	328 (79.8%)
年齢(最高～最低)		}	}	56 }	59 }	59 }	55 }
所定内給与年額(最高～最低)		}	}	5,366 }	5,464 }	4,936 }	4,480 }
年間給与額(最高～最低)		}	}	4,899 }	3,846 }	3,428 }	2,510 }
				7,324	7,278	6,653	5,955
				6,541	5,202	4,609	3,314

区分	計	1級
標準的な職位		准看護師
人員 (割合)	(411)	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25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)	% 64.8	% 68.0	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.2	% 32.0	% 33.5
	最高～最低	% 37.8～33.2	% 33.8～30.8	% 34.9～32.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 67.7	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.7	% 32.3	% 33.5
	最高～最低	% 37.8～32.4	% 35.1～29.7	% 36.4～31.1

(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)	% 64.7	% 68.5	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.3	% 31.5	% 33.4
	最高～最低	% 37.8～32.9	% 34.4～27.5	% 35.6～30.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.4	% 68.0	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.6	% 32.0	% 33.2
	最高～最低	% 40.4～32.1	% 39.2～27.1	% 37.4～30.3

(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)	% 64.4	% 67.2	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.6	% 32.8	% 34.2
	最高～最低	% 41.9～32.0	% 39.2～29.1	% 39.6～30.7

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))	88.2
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	99.5

(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))	98.7
------------------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	106.7
対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))	100.8

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 88.2	
	参考	地域勘案 90.8
		学歴勘案 88.9
		地域・学歴勘案 91.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
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 24.5% (国からの財政支出額 6,948,286,000円、支出予算の総額 28,314,740,000円：平成25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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)	
講ずる措置	【検証結果】 【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。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 106.7	
	参考	地域勘案 102.6
		学歴勘案 108.3
地域・学歴勘案 104.9		
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	本学の看護師は、最終学歴が大学卒業以上の者の割合が高く、准看護師がないことから、国の医療職俸給表(三)適用者より、給与水準が高くなっていると考えられる。	
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 24.5% (国からの財政支出額 6,948,286,000円、支出予算の総額 28,314,740,000円:平成25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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)	
講ずる措置	【検証結果】 【主務大臣の検証結果】 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考えられる。	

○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 98.3

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、平成25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 (平成25年度)	前年度 (平成24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)	5,620,974	5,284,989	335,985	(6.36)	△ 20,519	(△ 0.36)
退職手当支給額 (B)	750,881	629,783	121,098	(19.23)	345,545	(85.25)
非常勤役職員等給与 (C)	4,183,642	4,148,126	35,516	(0.86)	779,906	(22.91)
福利厚生費 (D)	1,395,543	1,232,539	163,004	(13.23)	252,945	(22.14)
最広義人件費 (A+B+C+D)	11,951,040	11,295,437	655,603	(5.80)	1,357,877	(12.82)

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 教職員の増員により、人件費増
- ・退職手当支給額 退職者の増減(74人→74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 教職員の増に伴う法定福利費の増

「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、平成25年2月1日から以下の措置を講じている。

- ・役職員の退職手当について、国家公務員退職手当制度の改正に準じて支給水準を引き下げた。  
役員に関する講じた措置の概要:官民の支給水準の均衡を図るために退職手当法上設けられている「調整率」を段階的に引き下げる。平成25年2月1日から平成25年9月30日は、「100分の98」とし、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」とする。  
職員に関する講じた措置の概要:役員同様の措置を講ずる。

#### IV 法人が必要と認める事項

「特になし」