

# 国立大学法人奈良教育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

常勤役員にかかる俸給および期末手当、勤勉手当の額については、学長が、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、変更、増減することができると定めている。

平成25年度については、常勤役員の職務実績及び法人としての業務実績等を総合的に判断した結果、これらを反映させた俸給および期末手当、勤勉手当の額の変更、増減は行わなかった。

奈良教育大学は、「学芸の理論とその応用とを教授研究し、高い知性と豊かな教養とを備えた人材、特に有能な教育者を育てるとともに、この地方に特色のある文化の向上を図る」ことを使命としており、

1. 「少人数教育」による教育・研究の充実
2. 「奈良・世界遺産」を生かした教育・研究の充実
3. 「体験型キャリア教育」による教育・研究の充実

を3つの柱として学長のリーダーシップの下で特色のある教育研究を推進している。

そうした中で、奈良教育大学の学長は、職員数約240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。

奈良教育大学では、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、他の教員系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

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しについて、支給減額率の緩和措置を行った。

- ・実施期間：平成26年3月
- ・俸給表関係の措置内容：俸給月額▲9.77%→▲6.84%
- ・諸手当関係の措置内容：地域手当▲9.77%→▲6.84%

理事

法人の長と同じ改定内容

理事(非常勤)

非常勤役員手当について、平成26年3月分を、日額41,960円から43,320円に引上げ。

監事

該当者無し

監事(非常勤)

非常勤役員手当について、平成26年3月分を、日額41,960円から43,320円に引上げ。

## 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	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	15,700	10,574	3,932	135 (通勤手当) 1,057 (地域手当)			※
A理事	12,364	8,338	3,100	91 (通勤手当) 833 (地域手当)			
B理事	11,940	7,707	2,878	91 (通勤手当) 492 (単身赴任手当) 770 (地域手当)			◇
C理事 (非常勤)	546	546		( )			※
A監事 (非常勤)	85	85		( )			
B監事 (非常勤)	591	591		( )			

注1:「地域手当」とは、地域における民間の賃金水準を基礎とし、かつ、地域の物価等を考慮して支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員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「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

注3: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	
理事A	千円	年 月			該当者なし	
理事B	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

中期目標中期計画期間中の予算の年度展開を参考に、当法人の予算の範囲内で、当法人の給与規則に則り、人件費の効率的かつ適正な運用に努める。

#### 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

「一般職の職員の給与に関する法律」等の国家公務員の給与制度を参考として、社会一般の情勢を踏まえつつ、給与水準を決定している。

##### 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

勤務成績に応じて、昇給及び昇格等を実施している。賞与については、支給割合を増減させることにより、勤務に対する評価を反映させている。

#### [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教職員に対し、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支給する。
昇給	1年間を良好な成績で勤務した教職員は、勤務成績に応じて上位の号俸に決定することができる。
昇格	特に勤務成績が優秀で、かつ当法人が定める基準を満たす教職員は、上位の級に決定することができる。
降格	勤務成績が不良な教職員は、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

○これまで抑制してきた昇給を平成25年4月に最大1号俸(31歳以上39歳未満の教職員)回復。

○55歳を超える職員(一般職(二)にあたっては57歳)の昇給について、極めて又は特に良好である職員を除き昇給停止。

○特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した給与の減額について、平成26年3月に緩和措置を行った。

(教職員について)

・実施期間: 平成26年3月

・俸給表関係の措置内容: 俸給月額 ▲9.77%→▲6.84%

▲7.77%→▲5.44%

▲4.77%→▲3.34%

・諸手当関係の措置内容: 地域手当 ▲9.77%→▲6.84%

▲7.77%→▲5.44%

▲4.77%→▲3.34%

(役員について)

・実施期間: 平成26年3月

・俸給表関係の措置内容: 俸給月額 ▲9.77%→▲6.84%

・諸手当関係の措置内容: 地域手当 ▲9.77%→▲6.84%

## 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 198	歳 48.1	千円 7,315	千円 5,485	千円 137	千円 1,830
事務・技術	人 47	歳 43.4	千円 5,663	千円 4,321	千円 185	千円 1,342
教育職種 (大学教員)	人 97	歳 51.4	千円 8,481	千円 6,262	千円 149	千円 2,219
医療職種 (病院医師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 52	歳 46.0	千円 6,739	千円 5,164	千円 72	千円 1,575
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

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。

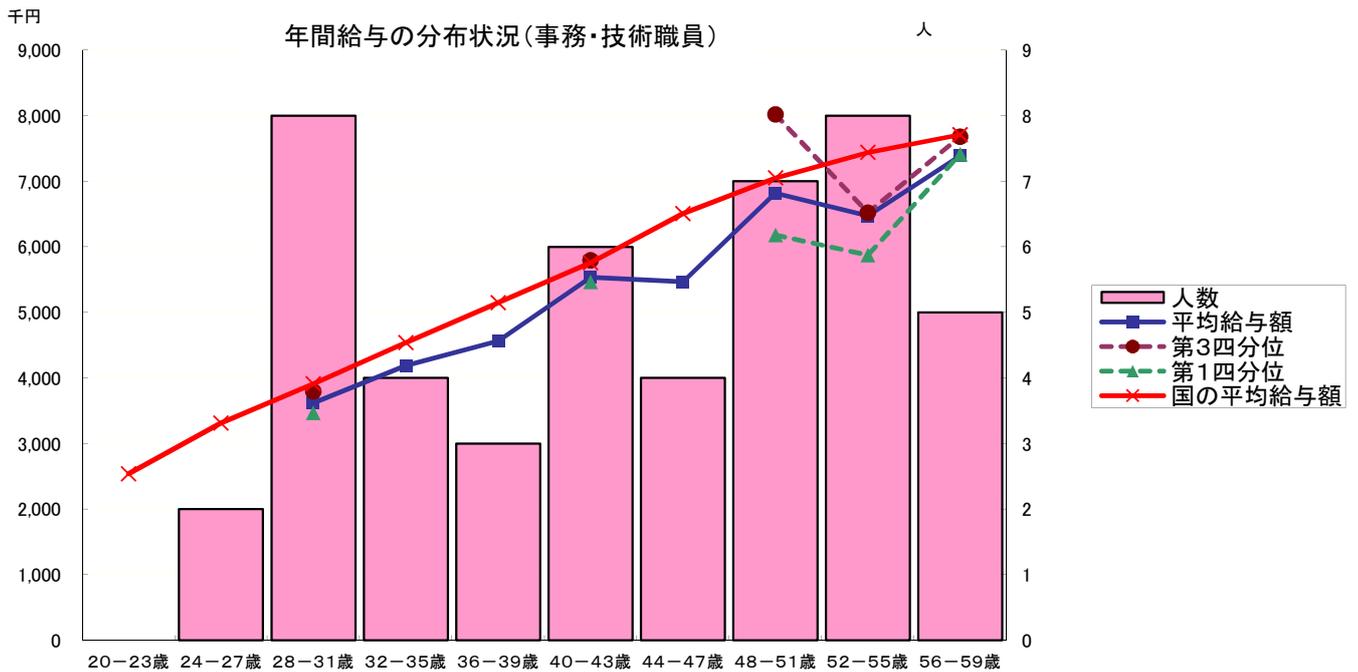
注2:在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員の区分については、該当者がいないため、表を省略する。

注3:「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4: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、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))[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]

(事務・技術職員)



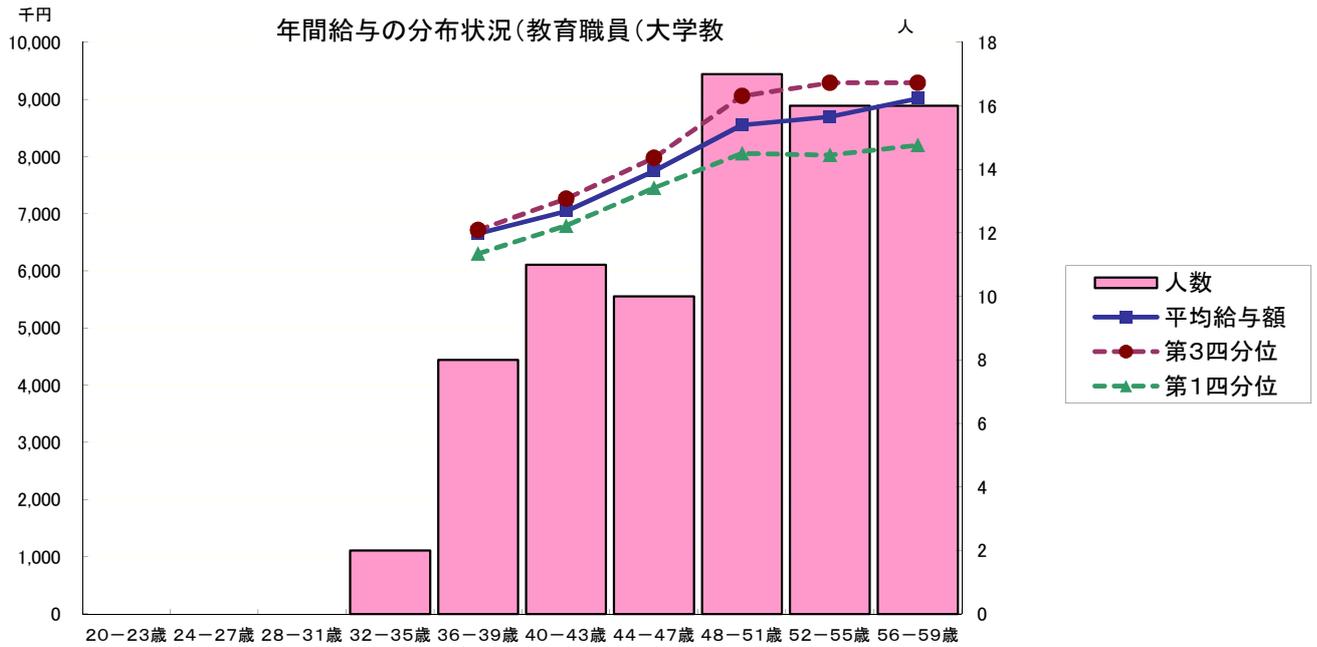
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年齢24～27、32～35、36～39、44～47歳の該当者はそれぞれ4人以下であるため、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。

注3:年齢24～27の該当者は2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。

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
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
課長	7	54.9	7,573	7,807	8,068		
副課長	5	53.1	6,353	6,717	6,955		
係長	17	46.5	5,517	5,759	6,181		
主任	6	36.3	4,003	4,356	4,820		
係員	12	31.8	3,470	3,769	3,802		

(教育職員(大学教員))



注:年齢32～35歳の該当者は2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。

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1四分位		第3四分位	
		人	歳	千円	千円	千円
教授	62	55.8	8,599	9,001	9,388	
准教授	33	43.7	6,758	7,176	7,487	
専任講師	2	-	-	-	-	

注:専任講師の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

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))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		係員	係員主任	主任係長	係長副課長	副課長課長	課長
人員(割合)	47人	3人 (6.4%)	11人 (23.4%)	14人 (29.8%)	10人 (21.3%)	2人 (4.3%)	7人 (14.9%)
年齢(最高～最低)		28～26歳	52～27歳	53～34歳	54～36歳	～歳	57～49歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 2,736～2,294	千円 4,090～2,665	千円 4,463～3,010	千円 5,252～3,861	千円 ～	千円 6,207～5,595
年間給与額(最高～最低)		千円 3,470～2,992	千円 5,307～3,494	千円 5,888～4,003	千円 6,955～5,305	千円 ～	千円 8,192～7,413

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	課長	事務局長	事務局長
人員(割合)		該当者無し	該当者無し	該当者無し	該当者無し
年齢(最高～最低)		～歳	～歳	～歳	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～
年間給与額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 ～

注:5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。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		教務職員	助教助手	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	97人	該当者無し	該当者無し	2人 (2.1%)	33人 (34.0%)	62人 (63.9%)	該当者無し
年齢(最高～最低)		～歳	～歳	～歳	57～33歳	64～46歳	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 6,383～4,424	千円 8,089～5,340	千円 ～
年間給与額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 8,564～6,017	千円 10,872～7,194	千円 ～

注:3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。

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))

(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)	% 64.7	% 67.3	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.7	% 34.0
	最高～最低	% 38.0～32.8	% 35.3～30.9	% 34.9～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.3	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.7	% 33.9
	最高～最低	% 38.0～32.3	% 35.3～30.1	% 36.6～31.4

(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)	% 63.0	% 66.2	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 33.8	% 35.4
	最高～最低	% 38.0～34.0	% 35.3～31.5	% 36.6～32.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 66.9	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 33.1	% 34.4
	最高～最低	% 38.0～33.0	% 35.3～30.7	% 36.6～31.9

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))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

92.1

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

103.5

(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))

99.6

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 92.1	
	参考	地域勘案 95.1
		学歴勘案 90.7
	地域・学歴勘案 95.0	
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 72.4%】 (国からの財政支出額 2,340,770千円、支出予算の総額 3,233,761千円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし (平成24年度決算)</p> <p>【管理職の割合 14.9%(常勤職員数47名中7名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 72.3%(常勤職員数47名中34名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 48.3%】 (支出総額 3,676,771千円、給与・報酬等支給総額 1,775,087千円：平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員指数は92.1と低く、高学歴者の割合72.3%を考慮すると90.7とさらに低くなる。地域手当が10%であるが、それを換算しても指数は95.0であり、適正な水準である。また支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が72.4%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は48.3%であるが、累積欠損はなく健全な財務状況である。 (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。</p>	
講ずる措置		

○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 98.0

(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。

〔 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)	1,787,208	1,775,087	12,121	(0.7)	△ 88,512	(△4.7)
退職手当支給額 (B)	259,566	225,213	34,353	(15.3)	113,799	(78.1)
非常勤役職員等給与 (C)	257,478	247,147	10,331	(4.2)	20,220	(8.5)
福利厚生費 (D)	268,970	256,027	12,943	(5.1)	21,211	(8.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,573,222	2,503,474	69,748	(2.8)	66,718	(2.7)

注:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される教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「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。

#### 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、報酬等支給総額の対前年度比0.7%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する給与減額支給措置を平成26年3月に緩和したことによるものである。最広義人件費が対前年度比2.8%となった要因は退職者の増加による退職手当の増額による。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし