

国立大学法人奈良教育大学の役員報酬・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22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22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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

- ・俸給について、平成22年12月1日以降、0.2%引き下げた。
- ・賞与の支給率を0.1月分引き下げた。
- ・地域手当については、本学教職員給与規則に準じて支給されると規定されている。教職員については平成22年4月1日から11月30日までは7.5%、12月1日から3月31日までは暫定的に9%としたが、役員については4月1日から11月30日までは7.0%とし、12月1日から3月31日までは8%とした。

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22年12月1日以降、日額を0.2%引き下げた。

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22年12月1日以降、日額を0.2%引き下げた。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,042	11,764	4,301	114 (通勤手当) 862 (地域手当)			※
A理事	13,431	9,280	3,392	78 (通勤手当) 680 (地域手当)			
B理事	11,709	7,732	2,826	91 (通勤手当) 492 (単身赴任手当) 566 (地域手当)			◇

C理事 (非常勤)	千円 702	千円 702	千円	千円 ()			※
A監事 (非常勤)	千円 468	千円 468	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,042	千円 2,042	千円	千円 ()			

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22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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事A						該当者なし	
理事B						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

平成18年度以降、平成17年度の常勤役員及び一般教職員の総人件費予算額から1%ずつ減額した額に基づく確実な人件費管理を基本とし、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22年度における給与制度の主な改正点

(平成22年4月1日から適用)

- ・地域手当の支給割合を6.5%から7.5%とした。
- ・1ヶ月60時間を超える超過勤務について、割増賃金率を150/100に引き上げた。
(その勤務が深夜において行われた場合の割増賃金率は175/100)
- ・附属学校部長を管理職手当支給対象者とした。
複数の職種区分に該当する場合は、いずれか一つの職種区分(職種区分が異なる場合には、月額の高い職種区分)とする。
- ・学長補佐手当を新設した。

(平成22年12月1日から適用)

- ・中高年齢層が受ける俸給月額を平均約0.1%引き下げた。
- ・地域手当の支給割合を暫定的に9%とした。
- ・55歳を超える教職員(一般職(一)5級以下及びこれに相当する級の教職員を除く)に対して俸給月額等の支給額を1.5%減額した。
- ・期末手当、勤勉手当について、支給割合を0.2月分引き下げた。
- ・現給保障額を100分の0.17引き下げた。

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	平成22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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	201	48.1	7,850	5,839	131	2,011
事務・技術	47	43.2	5,830	4,413	160	1,417
教育職種 (大学教員)	98	51.6	9,293	6,832	146	2,461
医療職種 (病院医師)	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	該当者無し					
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	54	46.1	7,113	5,370	79	1,743
その他医療職種 (看護師)	1					
在外職員	該当者無し					
任期付職員	該当者無し					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
再任用職員	該当者無し					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
非常勤職員	該当者無し					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						

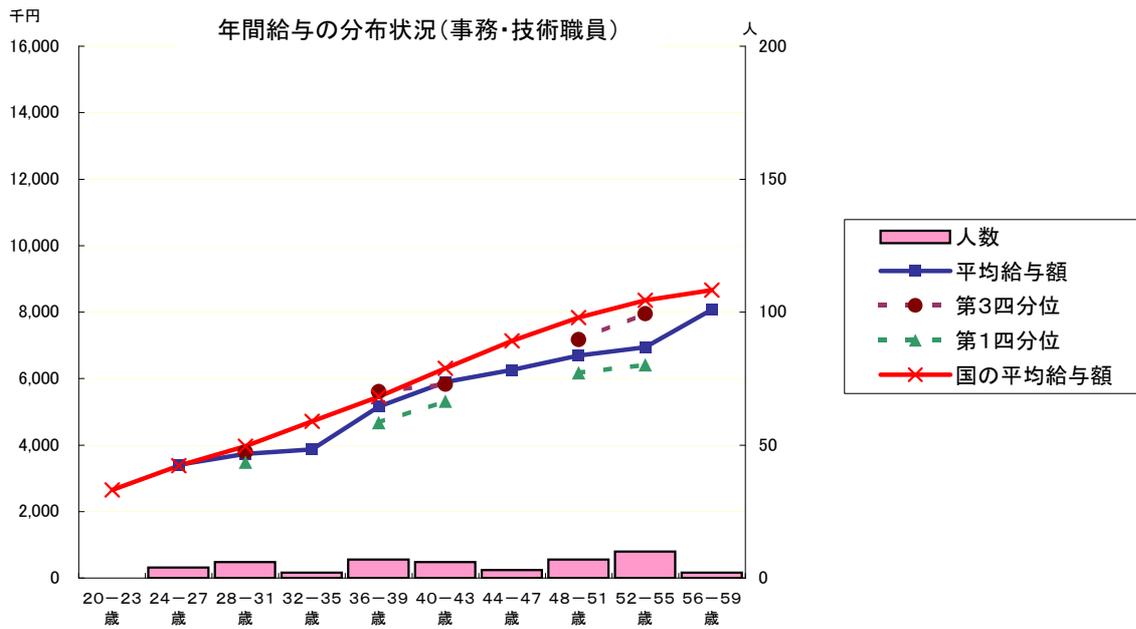
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:「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3: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。

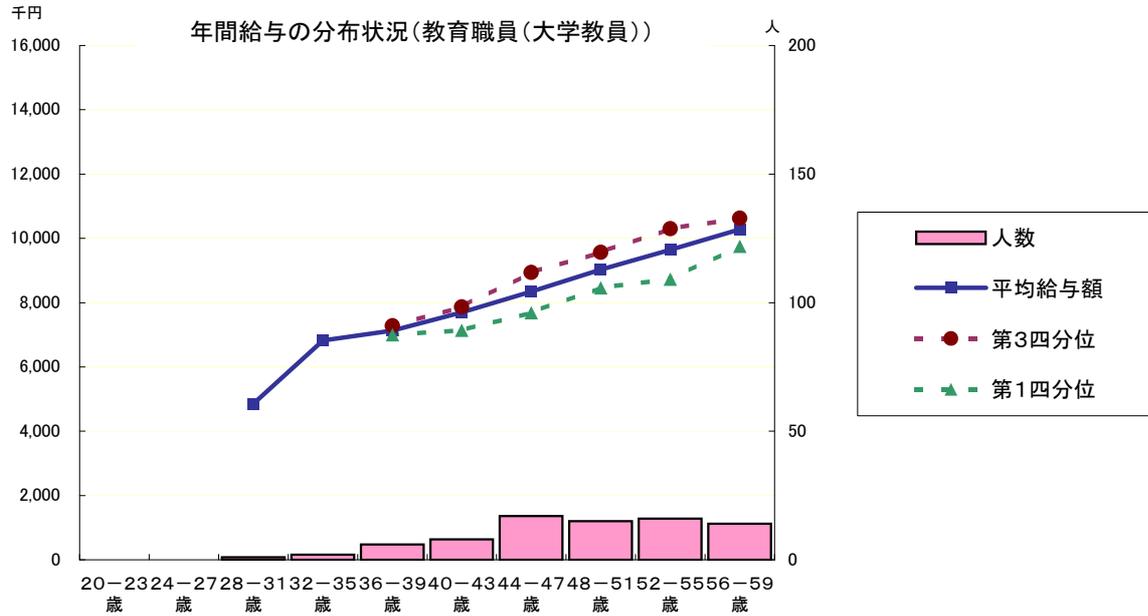
注2: 年齢24～27の該当者は4人、年齢44～47歳の該当者は3人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

注3: 年齢32～35及び年齢56～59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
課長	8	52.6	7,850	8,213	8,283		
副課長	4	50.5	—	6,884	—		
係長	17	45.6	5,427	5,849	6,171		
主任	5	41.1	4,123	4,830	5,319		
係員	13	32.8	3,362	3,821	4,038		

注: 副課長の該当者は4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。

(教育職員(大学教員))



注:年齢28~31歳の該当者は1人、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	
			第1四分位	第3四分位
教授	61	56.3	9,279	10,375
准教授	36	44.1	7,279	8,358
専任講師	1	-	-	-

注:専任講師の該当者は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。

③ 職級別在職状況等(平成23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	5人 (10.6%)	8人 (17.0%)	19人 (40.4%)	7人 (14.9%)	2人 (4.3%)	6人 (12.8%)
年齢(最高～最低)		53～24歳	49～28歳	55～34歳	58～46歳	～歳	59～50歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 3,050～2,372	千円 4,156～2,492	千円 4,784～2,732	千円 5,411～4,853	千円 ～	千円 7,057～6,006
年間給与額(最高～最低)		千円 4,038～3,154	千円 5,471～3,294	千円 6,415～3,612	千円 7,176～6,602	千円 ～	千円 9,364～7,850

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)	98人	該当者無し	該当者無し	2人 (2.0%)	35人 (35.7%)	61人 (62.2%)	該当者無し
年齢(最高～最低)		～歳	～歳	～歳	55～34歳	64～43歳	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 6,568～4,864	千円 8,847～6,295	千円 ～
年間給与額(最高～最低)		千円 ～	千円 ～	千円 ～	千円 8,840～6,637	千円 12,087～8,701	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22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)	% 64.8	% 67.9	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.1	% 33.6
	最高～最低	% 37.6～32.6	% 34.9～30.5	% 34.9～31.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.6	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.4	% 33.8
	最高～最低	% 38.3～33.0	% 34.9～29.7	% 36.6～31.3

(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)	% 62.8	% 66.6	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 33.4	% 35.3
	最高～最低	% 38.3～34.4	% 34.9～30.9	% 36.6～32.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 67.4	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 32.6	% 34.3
	最高～最低	% 38.3～33.3	% 34.9～30.0	% 36.6～31.6

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))

88.9

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

102.5

(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))

100.6

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 88.9	
	参考	地域勘案 91.3 学歴勘案 88.1 地域・学歴勘案 91.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【文部科学大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。	
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 76% (国からの財政支出額 2,978,076千円、支出予算の総額 3,942,950千円：平成22年度予算)	
	【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えており、国の財政支出規模が大きいといえるが、対国家公務員の指数の状況は100を下回っており、地域、学歴を勘案しても、適切な給与水準といえる。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成21年度決算)	
講ずる措置	【検証結果】 —	
	文部科学大臣の検証結果を踏まえ、必要に応じて給与支給基準の見直しを行うなど、引き続き適切な給与水準の維持に努める。	

○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 96.7

(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22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22年度)	前年度 (平成21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)	1,875,720	1,894,279	△ 18,559	(△1.0)	—	—
退職手当支給額 (B)	145,767	195,549	△ 49,782	(△25.5)	—	—
非常勤役職員等給与 (C)	237,258	258,274	△ 21,016	(△8.1)	—	—
福利厚生費 (D)	247,759	237,596	10,163	(4.3)	—	—
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,506,504	2,585,698	△ 79,194	(△3.1)	—	—

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「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

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、報酬等支給総額が対前年度比△1.0%に至った主な理由は、平成21年度の定年退職者等に伴う大学教員の欠員補充については、特任教員を採用し給与支給額が抑えられたことによるものである。

最広義人件費が対前年度比△3.1%に至った主な理由は、上記理由に加え、当該年度における退職手当支給額が減少したことによるものである。

② 「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

中期目標において、経費の抑制に関する目標として、『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。」と明記した。

ii) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

中期計画において、その具体的方策として、『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。」と明記した。また、役職員の給与について、国家公務員の給与制度を参考に、平成18年度以降、俸給の引き下げを実施するなど国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取組んでいる。

iii) 人件費削減の取組の進捗状況

・基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」は、2,152,386千円である。

・各年度の「給与、報酬等支給総額」は、平成18年度は1,979,784千円、平成19年度は1,961,991千円、平成20年度は1,955,405千円、平成21年度は1,894,279千円、平成22年度は1,875,720千円である。

・当年度までの各年度の人件費削減率は、平成18年度は△8.0%、平成19年度は△8.8%、平成20年度は△9.2%、平成21年度は△12.0%、平成22年度は△12.9%である。

計算式=(各年度の金額-基準年度(平成17年度)の金額)÷基準年度(平成17年度)の金額×100

・当年度までの各年度の人件費削減率(補正值)は、平成18年度は△8.0%、平成19年度は△9.5%、平成20年度は△9.9%、平成21年度は△10.3%、平成22年度は△9.7%である。

計算式=((各年度の金額-基準年度(平成17年度)の金額)÷基準年度(平成17年度)の金額×100)-(基準年度から当年度までの各年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率の和)

【文部科学大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考えられる。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,152,386	1,979,784	1,961,991	1,955,405	1,894,279	1,875,720
人件費削減率 (%)		△ 8.0	△ 8.8	△ 9.2	△ 12.0	△ 12.9
人件費削減率(補正值) (%)		△ 8.0	△ 9.5	△ 9.9	△ 10.3	△ 9.7

注:「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%である。

注: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 特になし