

国立大学法人東京学芸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

1 期末特別手当の額については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を参考にし、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

2 東京学芸大学は、人権を尊重し、すべての人々が共生する社会の建設と世界平和の実現に寄与するため、豊かな人間性と科学的精神に立脚した学芸諸般の教育研究活動を通して、高い知識と教養を備えた創造力・実践力に富む有為の教育者を養成することを目的としている。

このために、ミッションの再定義で示された事項に基づき、学部の再編、教職大学院及び連合学校教育学研究所(博士課程)の充実を図るとともに、高度な実践力を備えたスクールリーダー・学校管理職、教科指導力の高い教員を養成するための教育組織及びカリキュラム改革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、東京学芸大学の学長は、職員数約900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26,180千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額20,439千円と比べてもそれ以下となっている。

東京学芸大学では、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としている。

また、東京学芸大学は教員養成系大学の中核・要ではあるものの、他の教員養成系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民間企業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(特例法)に基づく国家公務員の給与の減額措置に準じて、本給月額及び期末特別手当を9.77%減額して支給しているが、平成25年度に支給する期末特別手当に関しては減額をしない改正を行った。

理事

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(特例法)に基づく国家公務員の給与の減額措置に準じて、本給月額及び期末特別手当を9.77%減額して支給しているが、平成25年度に支給する期末特別手当に関しては減額をしない改正を行った。

理事(非常勤)

特になし

監事	(国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(特例法)に基づく国家公務員の給与の減額措置に準じて、本給月額及び期末特別手当を9.77%減額して支給しているが、平成25年度に支給する期末特別手当に関しては減額をしない改正を行った。)
監事(非常勤)	
	(特になし)

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 16,624	千円 10,654	千円 4,627	千円 1,278 (地域手当) 64 (通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 13,223	千円 8,402	千円 3,648	千円 1,008 (地域手当) 164 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 13,147	千円 8,402	千円 3,648	千円 1,008 (地域手当) 87 (通勤手当)	4月1日	3月31日	
C理事	千円 13,897	千円 8,402	千円 3,761	千円 1,335 (地域手当) 397 (通勤手当)	4月1日		◇
D理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 ()	千円 ()		3月31日	
A監事 (非常勤)	千円 1,680	千円 1,680	千円 ()	千円 ()		3月31日	※
B監事 (非常勤)	千円 2,125	千円 2,125	千円 ()	千円 ()		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しているものである。
 注3:「前職」欄の「◇」は、役員出向者であることを示す。
 注4:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。
 注5:「前職」欄の「*」は、退職公務員であることを示す。
 注6:D理事(非常勤)の報酬は、就任にあたり本務先から無報酬を条件とされたため、支給していない。

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	
監事A	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

人件費については、外部委託や雇用形態の多様化等を検討して、その節減に努力する。

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

当法人の運営活動に必要な経費のほとんどについて国からの運営費交付金に委ねられていることから、国家公務員の給与水準を十分考慮し、国家公務員の例に準じた措置を講じる。

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

職員の勤務成績等に応じて、昇給・昇格を実施するほか、勤勉手当の成績率を決定する。

〔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
給与:俸給月額 (昇格)	勤務成績が特に良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができる。
給与:俸給月額 (昇給)	基準日前1年間における勤務成績の区分に応じた号俸数を昇給させる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	基準日以前6月以内の期間における、勤務成績に応じて決定される割合を乗じて得た額とする。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- ① 国家公務員と比較し低い水準であった管理職手当の見直しを行った。
- ② 平成25年4月に、平成18年度以降抑制していた昇給を31歳以上39歳未満の職員に対して1号俸を回復させる措置を実施した。
- ③ 附属学校教員に支給される教員特殊業務手当の増額改正を行った。
- ④ 高年齢層における給与水準の抑制を図るために、平成25年4月から高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減する改正を行った。また、平成26年1月1日付の昇給から55歳以上の職員に対する昇給の抑制を実施する改正を行った。
- ⑤ 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事とした。

(職員について)

・実施期間:平成24年7月～平成26年3月

・俸給表関係の措置の内容:

(▲9.77%)

一般職(一)7級以上、教育職(一)5級以上、医療職(一)8級以上、医療職(二)7級以上

(▲7.77%)

一般職(一)3級から6級、一般職(二)4級以上、教育職(一)3級から4級、教育職(二)特2級以上、

教育職(三)特2級以上、医療職(一)3級から7級、医療職(二)3級から6級

(▲4.77%)

一般職(一)2級以下、一般職(二)3級以下、教育職(一)2級以下、教育職(二)2級以下、

教育職(三)2級以下、医療職(一)2級以下、医療職(二)2級以下

・諸手当関係の措置の内容:

管理職手当 (▲10%)

地域手当 (職務の級ごとの割合 ▲4.77%から▲9.77%)

期末手当(▲9.77%)

勤勉手当(▲9.77%)

退職者の給与 (職務の級ごとの割合 ▲4.77%から▲9.77%)

1時間当たりの給与 (職務の級ごとの割合 ▲4.77%から▲9.77%)

・平成25年度については、期末手当及び勤勉手当の減額措置を講じない改正を行った。

(役員について)

・俸給表関係の措置の内容:本給月額(▲9.77%)

・諸手当関係の措置の内容:

地域手当 (▲9.77%)

期末特別手当(▲9.77%)

非常勤役員手当(▲9.77%)

・平成25年度については、期末特別手当の減額措置を講じない改正を行った。

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 754	歳 46.8	千円 7,472	千円 5,479	千円 142	千円 1,993
事務・技術	人 165	歳 44.4	千円 5,926	千円 4,378	千円 127	千円 1,548
教育職種 (大学教員)	人 296	歳 51.7	千円 8,836	千円 6,344	千円 153	千円 2,492
技能・労務職種	人 5	歳 47.7	千円 4,926	千円 3,669	千円 110	千円 1,257
教育職種 (附属高校教員)	人 118	歳 43.1	千円 7,078	千円 5,311	千円 140	千円 1,767
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 165	歳 43.1	千円 6,962	千円 5,224	千円 137	千円 1,738
教育職種 (外国人教師等)	人 3	歳 48.2	千円 7,225	千円 5,393	千円 234	千円 1,832
その他医療職種 (看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	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: 「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、表を省略している。

注3: 「技能・労務職種」とは、調理師、用務員、農場作業員である。

注4: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属国際中等教育学校及び附属特別支援学校の教員を含む。

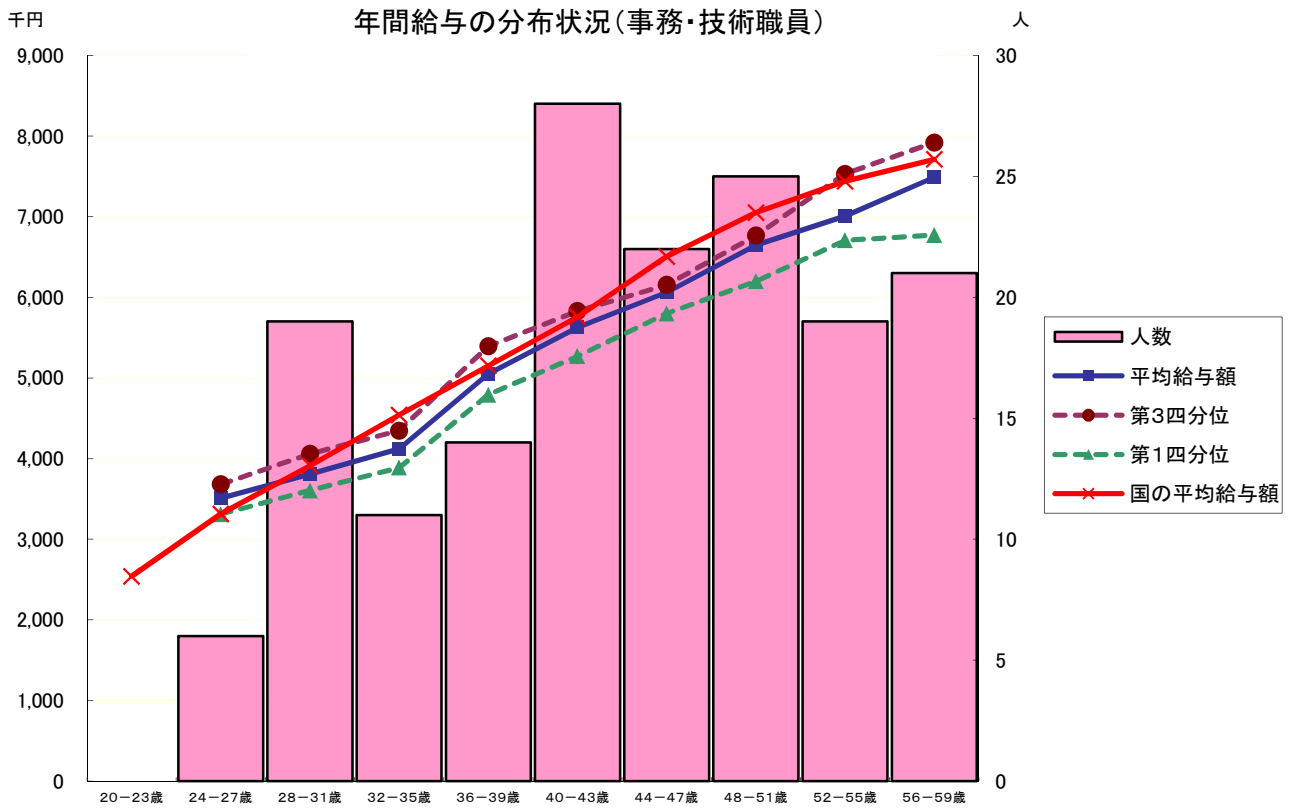
注5: 「教育職種(附属義務教育学校教員等)」には、附属幼稚園教員を含む。

注6: 常勤職員の「その他医療職種(看護師)」、再任用職員の「事務・技術」、非常勤職員の「事務・技術」については、該当者が2名以下のため、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。

注7: 在外職員及び任期付職員については、該当者がいないため、表を省略している。

注8: 再任用職員の「教育職種(大学教員)」については、該当者がいないため、表を省略している。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／)[再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

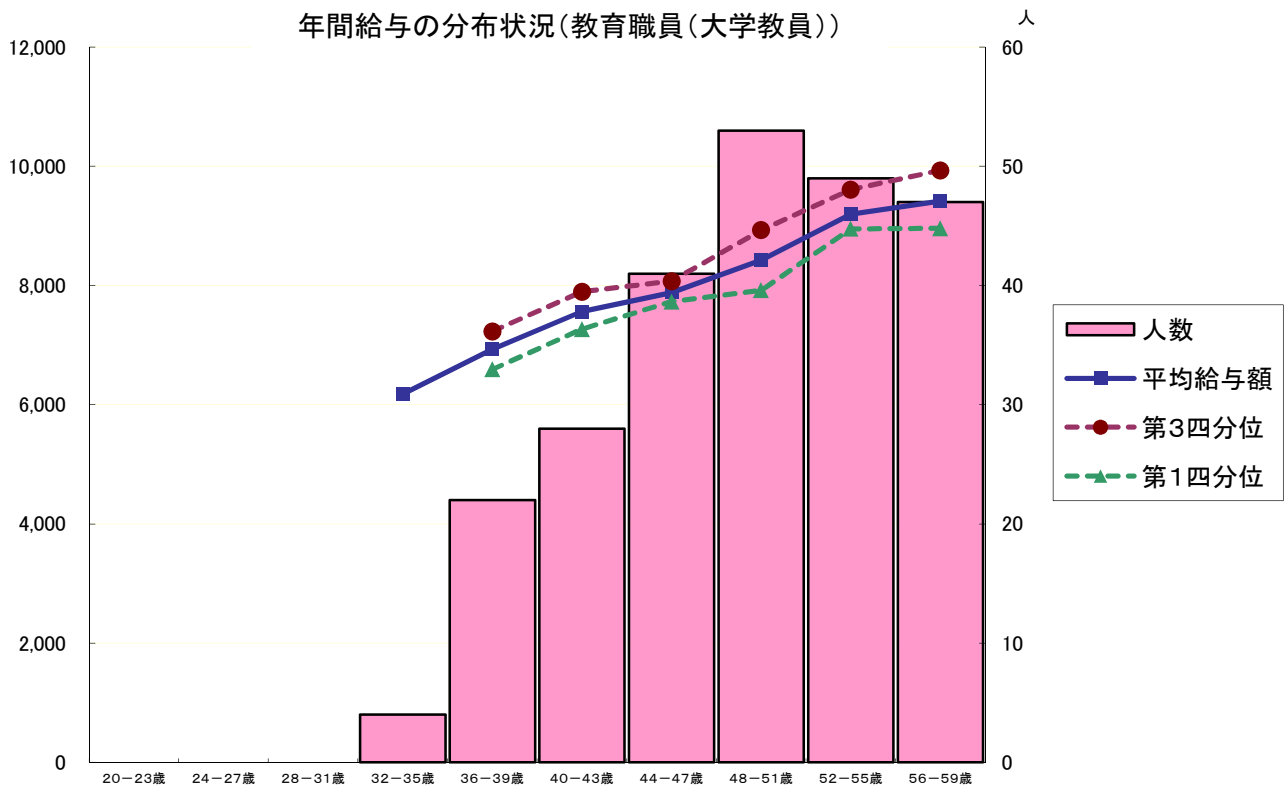


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的職位						
部長	3	54.5	—	9,250	—	
課長	15	54.6	7,674	7,979	8,284	
課長補佐	21	53.6	6,609	6,901	7,174	
係長	75	46.8	5,640	5,998	6,428	
主任	16	39.2	4,658	5,010	5,270	
係員	35	30.7	3,604	3,842	4,070	

注: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。



注:年齢32～35歳の該当者は4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があることから、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))

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
代表的職位							
教授	164	56.7	9,066	9,521	9,927		
准教授	108	45.6	7,459	7,797	8,123		
講師	18	45.1	6,593	7,137	7,561		
助教	6	43.8	5,826	6,404	6,778		

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	係長・主任	係長	課長補佐	課長
人員 (割合)	165 人	4 人 (2.4%)	33 人 (20.0%)	63 人 (38.2%)	37 人 (22.4%)	12 人 (7.3%)	13 人 (7.9%)
年齢 (最高～最低)		28 歳 ～ 24	46 歳 ～ 26	59 歳 ～ 36	59 歳 ～ 47	59 歳 ～ 45	59 歳 ～ 42
所定内給与年額 (最高～最低)		2,776 千円 ～ 2,423	3,529 千円 ～ 2,461	4,752 千円 ～ 3,249	5,447 千円 ～ 4,278	5,965 千円 ～ 4,717	6,307 千円 ～ 5,685
年間給与額 (最高～最低)		3,635 千円 ～ 3,269	4,603 千円 ～ 3,320	6,474 千円 ～ 4,429	7,532 千円 ～ 5,882	7,981 千円 ～ 6,591	8,520 千円 ～ 7,658

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長	局長・部長	局長	局長
人員 (割合)		2 人 (1.2%)	1 人 (0.6%)	0 人 (%)	0 人 (%)
年齢 (最高～最低)		～	～	～	～
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:7級・8級における該当者が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、「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
標準的な職位		助教	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	296 人	0 人 (%)	6 人 (2.0%)	18 人 (6.1%)	108 人 (36.5%)	164 人 (55.4%)
年齢 (最高～最低)		～	55 歳 ～ 33	60 歳 ～ 33	63 歳 ～ 35	64 歳 ～ 47
所定内給与年額 (最高～最低)		～ 千円	5,034 千円 ～ 4,297	5,996 千円 ～ 4,211	6,491 千円 ～ 4,642	8,149 千円 ～ 5,254
年間給与額 (最高～最低)		～ 千円	6,807 千円 ～ 5,810	8,411 千円 ～ 5,820	8,959 千円 ～ 6,421	11,703 千円 ～ 7,457

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)	% 62.7	% 65.8	% 64.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 34.2	% 35.7
	最高～最低	% 44.6～32.8	% 41.3～30.7	% 42.9～31.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.9	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.1	% 34.3
	最高～最低	% 43.0～32.1	% 40.2～29.7	% 39.7～30.8

(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)	% 62.1	% 64.6	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 35.4	% 36.6
	最高～最低	% 43.0～33.2	% 40.2～30.7	% 41.6～31.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 67.4	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.6	% 33.9
	最高～最低	% 43.0～32.4	% 40.2～29.5	% 41.6～31.2

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))

95.7

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

107.5

(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))

102.8

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 95.7	
	参考	地域勘案 97.8
		学歴勘案 95.3
	地域・学歴勘案 97.7	
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>【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 65.9% (国からの財政支出額 8,263百万円、支出予算の総額 12,543百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)</p> <p>【管理職の割合について】 管理職の割合 10.9%(常勤職員数165名中18名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 大卒以上の高学歴者の割合 55.8%(常勤職員数165名中92名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合について】 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 52.6% (支出総額 12,822百万円、給与・報酬等支給総額 6,738百万円:平成24年度決算)</p> <p>【当法人の検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は65.9%と高いものの、累積欠損額はなく、管理職の割合も10.9%と低い。必要な人材の確保のための社会情勢に適合した給与水準の維持はしながらも、給与水準の指数は、地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案のいずれも100以下であり、適切な給与水準であると考えます。</p> <p>【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ます。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきます。</p>	
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努める。	

○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 101.0

(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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 6,718,819	千円 6,738,631	千円 (%) △ 19,812 (△0.3)	千円 (%) △ 521,078 (△7.2)
退職手当支給額 (B)	千円 709,573	千円 674,583	千円 (%) 34,990 (5.2)	千円 (%) △ 51,395 (△6.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 765,518	千円 687,830	千円 (%) 77,688 (11.3)	千円 (%) 144,078 (23.2)
福利厚生費 (D)	千円 972,375	千円 930,167	千円 (%) 42,208 (4.5)	千円 (%) 57,138 (6.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,166,285	千円 9,031,211	千円 (%) 135,074 (1.5)	千円 (%) △ 371,257 (△3.9)

総人件費について参考となる事項

1. 人件費増減の理由

- ・ 給与、報酬等支給総額
前年度と比較し0.3%減となっている。これは、教職員の退職者の後任補充の凍結などを行い、職員の計画的人員削減を行っている結果である。また、経済社会情勢を鑑み、国に準じた給与減額を実施したことにより減額となった。
- ・ 退職手当支給額
前年度と比較し5.2%増となっているが、退職した職員数が増加したこと及び前年と比較して退職手当支給額の高い職員が多数退職したためである。
- ・ 非常勤役職員等給与
前年度と比較し11.3%増となっているが、定年退職者の後任補充の凍結に伴い特任教員等を配置したこと及び競争的資金等により雇用される非常勤職員が増加したことによるものである。
- ・ 最広義人件費
上記の理由を総合し、1.5%増となった。

IV 法人が必要と認める事項

特になし