

国立大学法人奈良女子大学の役員報酬・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

・常勤役員の基本給について

文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ経営協議会の議を経て、基本給の月額を100分の10の範囲内で増額し又は減額することとし、賞与(勤勉手当)についても、文部科学省国立大学法人評価委員会の本学に対する業績評価の結果を勘案し、経営協議会の議を経てその者の職務実績に応じて、勤勉手当の額を増額し又は減額することとしている。

・法人の長の報酬水準が妥当であると判断する理由について

奈良女子大学は、「①男女共同参画社会をリードする人材の育成②教養教育、基礎教育の充実と専門教育の高度化③高度な基礎研究と学際研究の追究④開かれた大学」の4つの基本理念に基づき、教育、研究、社会連携の三者を有機的に結び付け、社会のリーダーとして男女共同参画社会の実現に貢献し活躍する女性人材の育成を使命としており、学長のリーダーシップの下、教育・研究組織の改編や、地域に開かれた大学として社会連携を推進するとともに、アジア諸国を中心とした国際交流などを推進している。

そうした中で、本学の学長は教職員数約370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。本学では、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、国立大学法人のうち中規模病院無大学として類型された他の国立大学法人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。

【文部科学大臣の検証結果】

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関連して、以下の措置を講ずることとした。
・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
・基本給関係の措置の内容:基本給の額を▲9.77%
・諸手当関係の措置の内容:地域手当, 期末手当, 勤勉手当の額をそれぞれ▲9.77%
・国と異なる措置の概要:国と同様の措置を実施

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

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。
・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
・基本給関係の措置の内容:非常勤役員手当の額を▲9.77%
・国と異なる措置の概要:国と同様の措置を実施

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 15,361	千円 10,494	千円 3,853	千円 839 (地域手当) 130 (通勤手当) 43 (臨時一時金)	4月1日		
A理事	千円 13,102	千円 8,894	千円 3,265	千円 711 (地域手当) 193 (通勤手当) 36 (臨時一時金)	4月1日		
B理事	千円 13,166	千円 8,894	千円 3,265	千円 711 (地域手当) 257 (通勤手当) 36 (臨時一時金)	4月1日		
C理事	千円 13,107	千円 8,894	千円 3,265	千円 711 (地域手当) 198 (通勤手当) 36 (臨時一時金)	4月1日		
D理事	千円 7,212	千円 4,600	千円 1,437	千円 828 (地域手当) 328 (単身赴任手当) 19 (臨時一時金)	8月1日		◇
E理事	千円 3,716	千円 2,275	千円 1,200	千円 182 (地域手当) 48 (通勤手当) 10 (臨時一時金)		7月30日	◇
A監事 (非常勤)	千円 849	千円 846	千円 0	千円 2 (臨時一時金)			
B監事 (非常勤)	千円 879	千円 876	千円 0	千円 2 (臨時一時金)			

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、民間の賃金水準が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:「臨時一時金」とは、特例法に基づく給与減額支給措置として基本給等を減額支給した結果、国からの協力要請額を上回ったため、その差額を臨時一時金として支給されているものである。

注4:「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者とする。)であることを示す。

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 5,785 (54,966)	年 4 (38)	月 0 (0) H25.3.31	—	役員退職手当規程に基づき経営協議会の議を経て増額及び減額なしと決定	
理事A	千円 2,451 (46,587)	年 2 (38)	月 0 (0) H25.3.31	—	役員退職手当規程に基づき経営協議会の議を経て増額及び減額なしと決定	
監事	千円	年	月		該当者なし	

注1:法人の長及び理事Aについては、役員在職期間を役員退職規程に適用させて算出した金額を掲載するとともに、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

中期目標・中期計画期間中の予算の展開を考慮し、職員の計画的かつ適正な人員管理を行うとともに、業務内容の見直しを通じて運営効率化を図り、人件費の予算範囲内で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

国家公務員の給与制度(一般職の職員の給与に関する法律)に準拠し、本学の職員の職種に応じ給与水準を決定する。

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

職員の勤務実績及び勤務成績等の評価結果を基に、職員の昇給、昇格、降格及び賞与:勤勉手当の支給割合に反映している。

[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)	基準日(6月1日及び12月1日)以前6か月以内の期間における、その者の勤務成績に応じて支給割合を決定する。
昇給	1月1日に同日前1年間における、その者の職員区分及び勤務成績に応じた昇給区分を五段階設け、職員の勤務成績により決定する。
昇格	職員の職務に応じ、総合的な能力の評価により上位の級に昇格させることができる。
降格	勤務成績が不良の場合、心身の故障のため職務の遂行に支障があり又はこれに堪えない場合及びその他職務に必要な適性を欠く場合により降任したときは、下位の級に降格させることができる。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

① 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。

【職員について】

・実施期間:平成24年4月～平成26年3月

・基本給表関係の措置の内容

一般職(一);2級以下▲4.77%, 3級～6級▲7.77%, 7級以上▲9.77%

教育職(一);2級以下▲4.77%, 3級～4級▲7.77%, 5級以上▲9.77%

教育職(二), 教育職(三);2級以下▲4.77%, 3級以上▲7.77%

医療職(二);2級以下▲4.77%, 3級～6級▲7.77%, 7級▲9.77%

※医療職(二)は国家公務員の医療職(三)俸給表に相当

・諸手当関係の措置の内容

期末手当及び勤勉手当:▲9.77%

地域手当:基本給に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額及び管理職手当に

対する地域手当の月額に▲10%を乗じて得た額

管理職手当:▲10%

・国と異なる措置の概要;国と同様の措置を実施

【役員について】

「I-1-② 役員報酬基準の改定内容」を参照のこと

② その他

・平成25年4月1日において31歳以上39歳未満の職員のうち、給与構造改革による昇給抑制の回復措置として、当該職員の昇給状況等を考慮して調整の必要があると認められる職員の号俸を最大2号俸上位に調整する改正

・55才を超える職員について、その者の勤務成績が極めて良好又は特に良好である場合に限り号俸を抑制して昇給を行い、標準以下の勤務成績では昇給しないとする改正

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 296	歳 46.9	千円 7,195	千円 5,402	千円 118	千円 1,793
事務・技術	人 76	歳 41.7	千円 5,104	千円 3,903	千円 137	千円 1,201
教育職種 (大学教員)	人 162	歳 50.0	千円 8,348	千円 6,205	千円 112	千円 2,143
教育職種 (附属高校教員)	人 36	歳 45.9	千円 6,747	千円 5,149	千円 78	千円 1,598
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 19	歳 43.1	千円 6,432	千円 4,948	千円 155	千円 1,484
教育職種 (外国人教師)	人 3	歳 48.8	千円 8,112	千円 5,951	千円 153	千円 2,161
その他医療職種 (看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 5	歳 64.5	千円 6,469	千円 5,400	千円 164	千円 1,069
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 64.5	千円 6,469	千円 5,400	千円 164	千円 1,069
非常勤職員	人 3	歳 42.5	千円 5,078	千円 3,834	千円 40	千円 1,244
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	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: 「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)」とは、保健管理センターに勤務する看護師である。

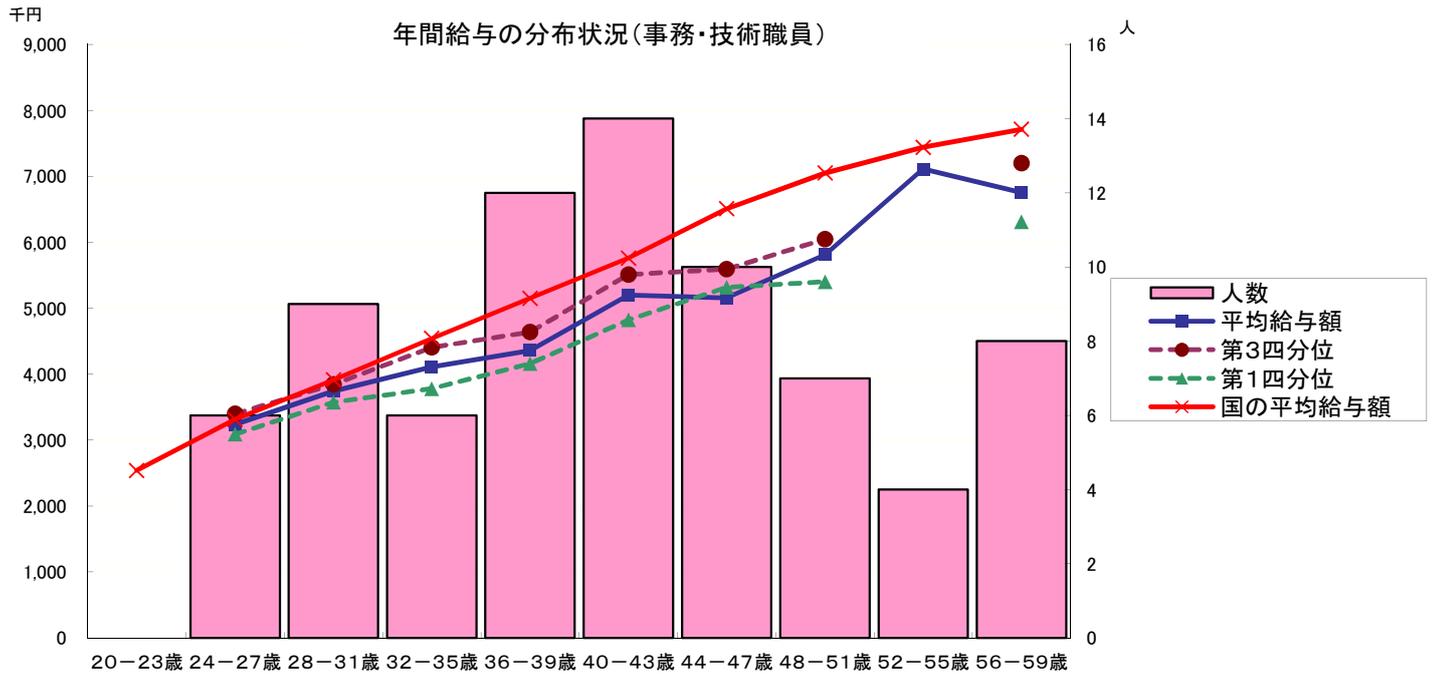
注4: 在外職員及び任期付職員の区分にあつては、該当者がいないため省略した。

注5: 常勤職員、再任用職員及び非常勤職員の区分における医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)の職種にあつては、該当者がいないため省略した。また、再任用職員の区分における事務・技術も同事由により省略した。

注6: 非常勤職員の「事務・技術」及び「教育職種(大学教員)」の区分にあつては、該当者が2人以下であり、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)



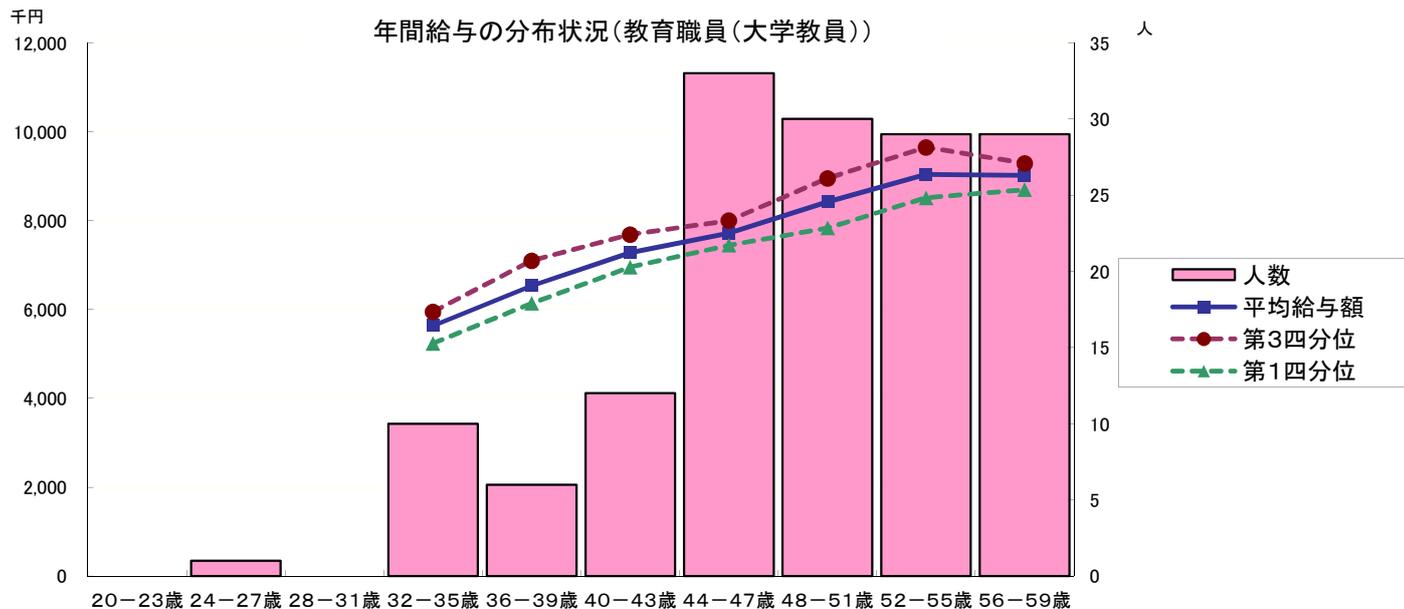
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下, ⑤まで同じ。

注2:年齢52～55歳の該当者は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。

(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	千円		千円	第3分位
課長	7	55.8	7,190	千円	7,407	千円	7,589
課長補佐	6	55.5	6,243	千円	6,219	千円	6,390
係長	32	43.3	4,769	千円	5,213	千円	5,503
主任	11	39.7	4,077	千円	4,534	千円	5,269
係員	20	31.1	3,359	千円	3,582	千円	3,826

(教育職員(大学教員))



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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
教授	81	54.5	8,749	9,149	9,453		
准教授	65	47.8	7,438	7,690	8,040		
講師	4	43.5	-	6,894	-		
助教	12	34.3	5,059	5,478	5,909		

注:講師の該当者は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。

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		一般職員	一般職員主任	主任係長	係長 課長補佐	課長補佐 課長	課長
人員 (割合)	76	8 (10.5%)	20 (26.3%)	35 (46.1%)	6 (7.9%)	5 (6.6%)	2 (2.6%)
年齢(最高～最低)		39～25	45～28	52～37	59～47	59～51	～
所定内給与年額(最高～最低)		2,723～ 2,263	3,514～ 2,583	4,593～ 3,125	4,839～ 4,137	5,809～ 4,883	～
年間給与額(最高～最低)		3,473～ 2,965	4,488～ 3,387	6,047～ 4,158	6,511～ 5,543	7,589～ 6,510	～

注: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は記載していない。

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	事務局長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		該当者なし (0%)	該当者なし (0%)	該当者なし (0%)	該当者なし (0%)
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)		～	～	～	～

(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	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	162	該当者なし (0%)	12 (7.4%)	4 (2.5%)	65 (40.1%)	81 (50.0%)	該当者なし (0%)
年齢(最高～最低)		～	45～26	53～34	62～38	62～40	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	4,728～ 3,325	5,822～ 4,601	6,556～ 4,492	8,115～ 5,691	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,244～ 4,231	7,735～ 6,183	8,677～ 6,002	11,242～ 7,696	～

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)	% 64.6	% 67.7	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 32.3	% 33.8
	最高～最低	% 37.1～32.1	% 35.1～30.4	% 34.8～32.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.3	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 32.7	% 34.0
	最高～最低	% 37.8～32.7	% 35.1～29.8	% 36.4～31.4

(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)	% 57.2	% 60.0	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.8	% 40.0	% 41.3
	最高～最低	% 48.8～33.4	% 45.3～31.5	% 47.0～32.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.6	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 32.4	% 33.9
	最高～最低	% 37.8～32.5	% 35.1～30.0	% 36.4～31.2

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))	87.7
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	97.5

(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))	99.9
------------------------	------

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 87.7 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>90.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>86.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>90.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	90.7		学歴勘案	86.4		地域・学歴勘案	90.5
参考	地域勘案	90.7								
	学歴勘案	86.4								
	地域・学歴勘案	90.5								
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 64%】 (国からの財政支出額3356百万円、支出予算の総額5226百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合】 当法人 9%(常勤職員数76名中7名) 国 17%(常勤職員数139,545名中23,800名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 当法人75%(常勤職員数76名中57名) 国 54%(常勤職員数139,545名中75,562名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 47%】 (支出総額5569百万円、給与・報酬等支給総額2590百万円:平成24年度決算)</p> <p>※国の割合は、平成25年国家公務員給与等実態調査結果の行政職俸給表(一)の適用者を対象として算出。</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当法人の職員給与規程は、国家公務員の給与制度「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠し規定されている。今年度の給与水準は、対国家公務員指数を12.3下回り、累積欠損額も0円であることから適正な状況であると考えられる。 (文部科学大臣の検証結果) 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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,620,520	千円 2,590,832	千円 (%) 29,688 (1.1)	千円 (%) ▲ 318,250 (▲ 10.8)
退職手当支給額 (B)	千円 277,979	千円 437,695	千円 (%) ▲ 159,716 (▲ 36.5)	千円 (%) 65,711 (31.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 460,132	千円 468,676	千円 (%) ▲ 8,544 (▲ 1.8)	千円 (%) 22,637 (5.2)
福利厚生費 (D)	千円 405,215	千円 384,727	千円 (%) 20,488 (5.3)	千円 (%) 19,181 (5.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,763,846	千円 3,881,930	千円 (%) ▲ 118,084 (▲ 3.0)	千円 (%) ▲ 210,721 (▲ 5.3)

注1:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費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「(11) 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。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

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、報酬等支給総額について、対前年度比プラス1.1%となったのは、大学運営を強化するため常勤理事を3名から4名に増やしたことや、教育組織改編に対応するため教員を採用したことが主な要因と考えられる。
 - 最広義人件費について、対前年度比マイナス3.0%となったのは、退職手当支給額が対前年度比マイナス159,716千円(マイナス36.5%)となったことが主な要因と考えられる。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし