

国立大学法人奈良女子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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

国立大学法人奈良女子大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当法人約370人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人お茶の水女子大学…当該法人は、国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約350人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,935千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された報酬額を勘案すると11,808千円と推定される。同様の考え方により、理事については10,008千円と推定される。また、理事(非常勤)及び監事(非常勤)については、常勤役員の報酬額を基に別に定めるとしている。

(2) 事務次官年間報酬額…22,652千円

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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、その者の勤務成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ている。また、賞与(勤勉手当)においても、勤務成績が標準の場合は勤勉手当基準額に100分の80を乗じることになるが、勤務成績が優秀な場合には100分の92を乗じるなど、業績を手当額に反映させることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

本学役員給与規程に則り、基本給及び諸手当(通勤手当、単身赴任手当、地域手当、期末手当、勤勉手当及び単身赴任手当)としている。月額については、基本給(984千円)に地域手当及び通勤手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基準額(基本給+地域手当+基本給×100分の25+基本給及び地域手当の月額×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、勤勉手当基準額(基本給+地域手当+基本給×100分の25+基本給及び地域手当の月額×100分の20)にその者の職務実績に応じて長が定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度は、給与法改定に準拠し、自動車等使用者に係る通勤手当を引上げ、勤勉手当の支給率を年間0.075月分の引上げを実施した。

理事

本学役員給与規程に則り、基本給及び諸手当(通勤手当、単身赴任手当、地域手当、期末手当、勤勉手当及び単身赴任手当)としている。月額については、基本給(647千円～834千円)に地域手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当の月額×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、勤勉手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当の月額×100分の20)にその者の職務実績に応じて長が定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度は、給与法改定に準拠し、自動車等使用者に係る通勤手当の引き上げ、勤勉手当の支給率について年間0.075月分の引き上げを実施した。

理事(非常勤)

〔 該当者なし 〕

監事

〔 該当者なし 〕

監事(非常勤)

〔 本学役員給与規程に則り、基本給(日額33.5千円)としている。 〕

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 16,875	千円 11,630	千円 4,239	千円 930 75 (地域手当) (通勤手当)			
A理事	千円 14,440	千円 9,857	千円 3,592	千円 788 201 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	千円 14,744	千円 9,857	千円 3,714	千円 788 383 (地域手当) (通勤手当)			
C理事	千円 14,442	千円 9,857	千円 3,592	千円 788 203 (地域手当) (通勤手当)			
D理事	千円 12,394	千円 7,647	千円 3,062	千円 1,193 492 (地域手当) (単身赴任手当)			◇
A監事 (非常勤)	千円 1,239	千円 1,239	千円 0	千円 0			
B監事 (非常勤)	千円 1,272	千円 1,272	千円 0	千円 0	4月1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:「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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国立大学法人奈良女子大学は、「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，本学の学長は常勤職員数約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としている。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。

理事

本学の理事は，学長を補佐し，学長が指定する複数の業務を掌理するなど，その職務内容は多岐にわたっている。理事の報酬月額は，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。

こうした職務内容の特性や，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理事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。

理事(非常勤)

〔 該当者なし 〕

監事

〔 該当者なし 〕

監事(非常勤)

本学の監事(非常勤)は，役員会その他重要な会議に出席するほか，業務及び財産状況の調査を行い，監査結果報告書を学長に提出するなど，重要な役割を担っている。

こうした職務内容の特性や，他大学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】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職，他の同規模の国立大学法人等との比較などを考慮すると，役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
	千円	年 月			
法人の長	該当者なし				
理事	該当者なし				
監事	該当者なし				

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	
理事	
監事	

注:「判断理由」欄には, 法人の業績, 担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め, 業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

〔 賞与(勤勉手当)において, 役員の勤務成績を考慮して, 勤勉手当の成績率を決定している。 〕

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職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成26年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当法人常勤職員数約370人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1)国立大学法人お茶の水女子大学…当該法人は、教育・研究事業を実施している国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約350人)となっている。

(2)国家公務員…平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

(3)職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は192,609円となっている。

②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

(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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。

③給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

職員の給与は、本学職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当、地域手当、管理職手当、評議員手当、学長補佐手当、大学院担当手当、初任給調整手当、高所作業手当、入試業務手当、主幹教諭手当、教員特殊業務手当、教育実習等指導手当、教育業務連絡指導手当、教職調整額、義務教育等教員特別手当、超過勤務手当及び休日給)としている。

期末手当については、期末手当基準額(基本給+扶養手当+大学院担当手当+教職調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合には100分の122.5(管理職加算額が加算される者は100分の102.5)、12月に支給する場合には100分の137.5(管理職加算額が加算される者は100分の117.5)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(基本給+大学院担当手当+教職調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)にその者の勤務成績に応じて決定される成績率を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、給与法改定等に準拠し、①基本給表について若年層を中心に平均0.3%引き上げ、②自動車等使用者に係る通勤手当の引き上げ、③初任給調整手当の引き上げ、④勤勉手当の支給率について年間0.075ヶ月分の引き上げ、⑤平成27年1月1日の昇給について1号俸抑制を実施した。

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26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 286	歳 46.4	千円 7,745	千円 5,748	千円 119	千円 1,997
事務・技術	人 73	歳 41.6	千円 5,577	千円 4,208	千円 134	千円 1,369
教育職種 (大学教員)	人 157	歳 48.9	千円 8,942	千円 6,586	千円 119	千円 2,356
教育職種 (附属高校教員)	人 35	歳 45.8	千円 7,207	千円 5,394	千円 63	千円 1,813
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 17	歳 43.9	千円 6,998	千円 5,286	千円 168	千円 1,712
教育職種 (外国人教師)	人 3	歳 49.8	千円 9,268	千円 6,760	千円 136	千円 2,508
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 5	歳 64.5	千円 7,050	千円 5,842	千円 95	千円 1,208
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 64.5	千円 7,050	千円 5,842	千円 95	千円 1,208
非常勤職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	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:「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。

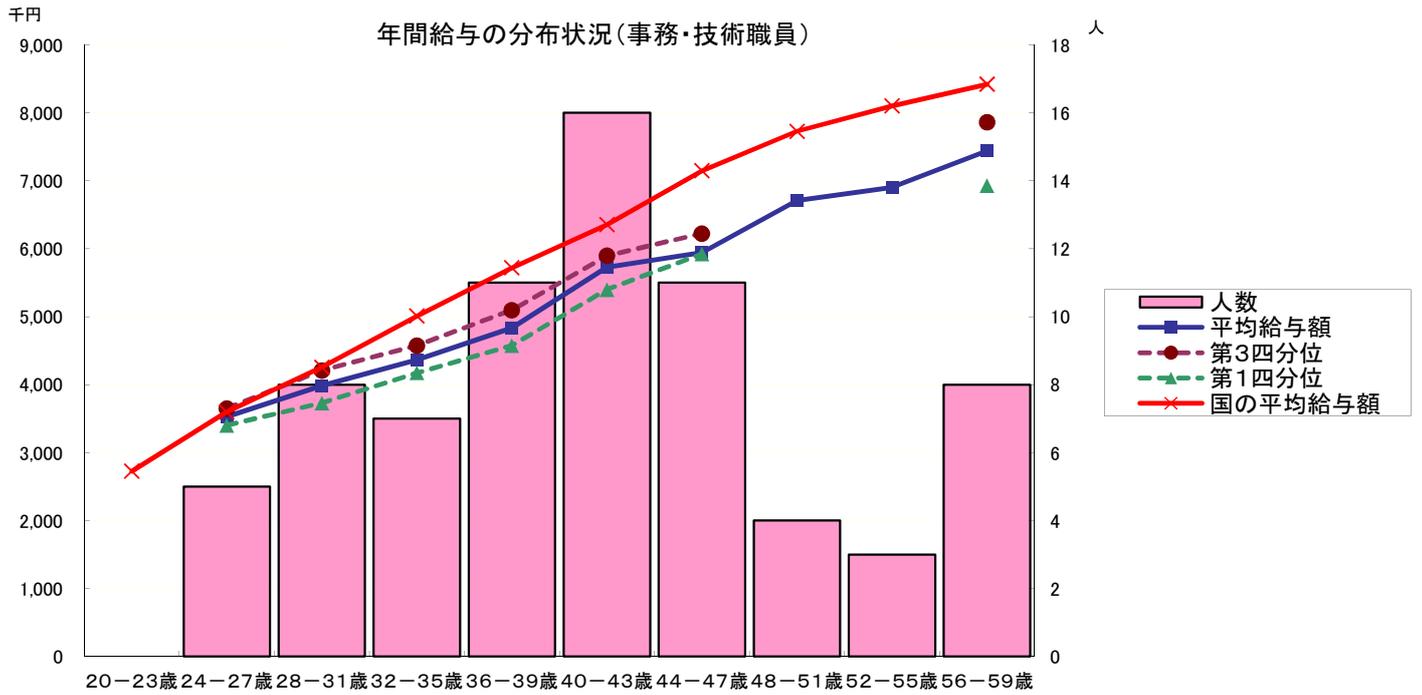
注4:在外職員及び任期付職員の区分にあつては、該当者がいないため省略した。

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:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」、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。

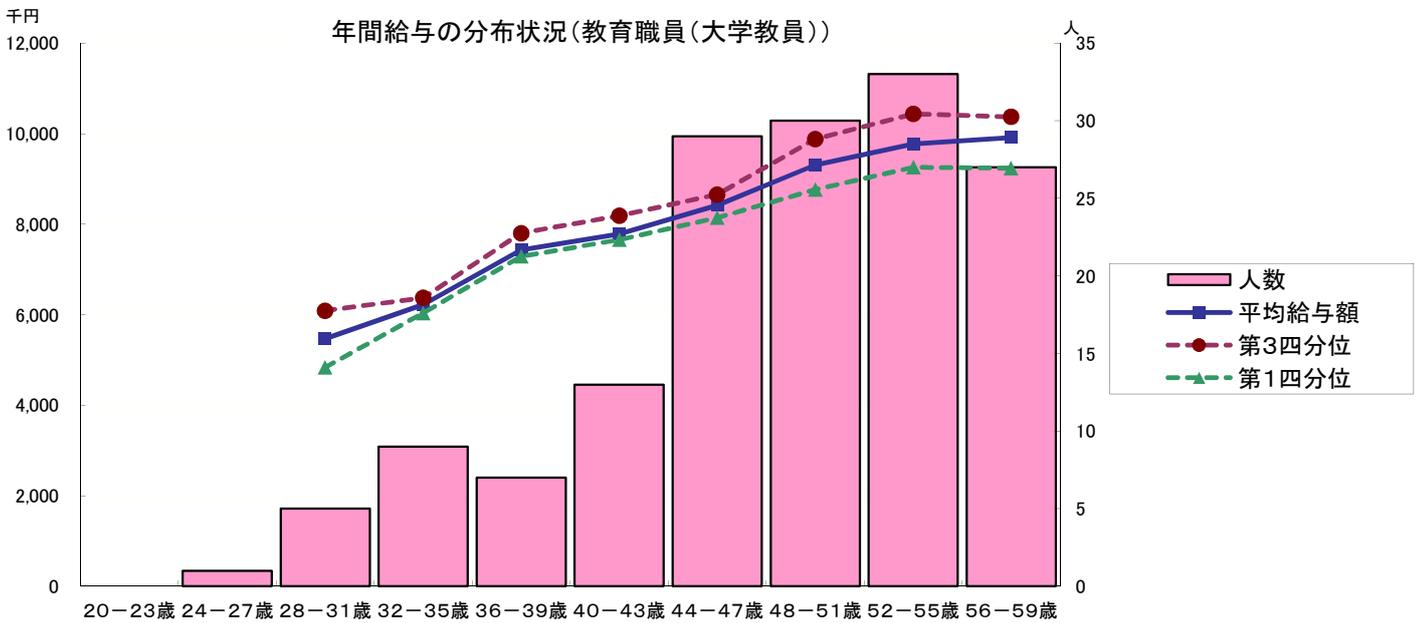
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))
 [在外職員, 任期付職員及び再任用職員を除く。以下, ④まで同じ。]

(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, ④まで同じ。
 注2:年齢48～51歳, 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。

(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。

③ 職位別年間給与の分布状況(平成27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)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額		
			平均	(最高 ～ 最低)	
	人	歳	千円		千円
課長	9	56.7	7,627	8,182 ～ 6,793	
課長補佐	3	53.2	6,569	- ～ -	
係長	35	42.7	5,635	6,443 ～ 4,508	
主任	9	40.1	4,969	6,166 ～ 3,975	
係員	17	29.9	3,945	4,574 ～ 3,305	

注1:課長補佐の該当者は4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、年間給与額の最高・最低については表示していない。

注2:係長には係長相当職である「専門職員」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	年間給与額		
			平均	(最高 ～ 最低)	
	人	歳	千円		千円
教授	69	54.0	10,049	11,827 ～ 8,726	
准教授	68	47.6	8,372	9,466 ～ 6,557	
講師	7	36.9	6,922	7,911 ～ 6,088	
助教	13	35.2	5,706	6,435 ～ 4,742	

④ 賞与(平成26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)	% 65.2	% 65.3	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.8	% 34.7	% 34.8
	最高～最低	% 37.8～32.7	% 37.0～32.8	% 36.0～32.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 64.7	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 35.3	% 35.4
	最高～最低	% 37.8～32.3	% 40.0～32.6	% 38.4～32.7

(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)	% 60.3	% 61.9	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.7	% 38.1	% 38.8
	最高～最低	% 48.3～36.7	% 47.0～33.9	% 47.6～35.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 65.2	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 34.8	% 35.1
	最高～最低	% 37.8～32.4	% 37.7～32.2	% 37.7～32.3

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 87.8 ・年齢・地域勘案 90.8 ・年齢・学歴勘案 86.3 ・年齢・地域・学歴勘案 90.5 (参考) 対他法人 98.7
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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 67%】 (国からの財政支出額3733百万円, 支出予算の総額5599百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12%(常勤職員数73名中9名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 78%(常勤職員数73名中57名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 42%】 (支出総額6256百万円, 給与・報酬等支給総額2620百万円:平成25年度決算)</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。大卒以上の高学歴者の割合も78%と高く, 対国家公務員指数を下回り, 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。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	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。

○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26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(年収)の比較指標である。]

4 モデル給与

事務・技術職員	教育職員(大学教員)
<ul style="list-style-type: none"> ・22歳(大卒初任給, 独身) 月額 173,600円 年間給与 2,576,000円 ・35歳(主任, 配偶者・子1人) 月額 295,146円 年間給与 4,718,000円 ・45歳(係長, 配偶者・子2人) 月額 389,643円 年間給与 6,283,000円 	<ul style="list-style-type: none"> ・28歳(大学院修了初任給, 独身) 月額 285,050円 年間給与 4,233,000円 ・35歳(講師, 配偶者・子1人) 月額 409,705円 年間給与 6,740,000円 ・45歳(准教授, 配偶者・子2人) 月額 497,650円 年間給与 8,149,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

賞与(勤勉手当)において, 職員の勤務成績を考慮して, 勤勉手当の成績率を決定している。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,938,770	千円 2,860,626	千円 2,590,832	千円 2,620,520	千円 2,820,726	千円
退職手当支給額 (B)	千円 212,268	千円 288,134	千円 437,695	千円 277,979	千円 170,964	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 437,495	千円 432,403	千円 468,676	千円 460,132	千円 464,913	千円
福利厚生費 (D)	千円 386,034	千円 398,504	千円 384,727	千円 405,215	千円 438,239	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,974,567	千円 3,979,667	千円 3,881,930	千円 3,763,846	千円 3,894,842	千円

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

- ・「給与、報酬等支給総額」について、対前年度比プラス200,206千円(7.6%)となったのは、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準拠し、実施していた給与減額(職員平均7.8%減額)が平成26年3月をもって終了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、対前年度比プラス130,996千円(3.5%)となったのは、上記要因に伴い事業主負担が増加し、福利厚生費が対前年度比プラス33,024千円(8.1%)、退職人数の減少により退職手当支給額が対前年度比マイナス107,015千円(マイナス38.5%)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