

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人上越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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要業務は教育・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(当該法人298人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

(1) 国立大学法人兵庫教育大学・・・当該法人は同じ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323人:平成25年度)。公表資料によれば平成25年度の長の年間報酬額は15,467千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、16,828千円と推定される。同様の考え方により、理事については14,578千円、監事については1,300千円と推定される。

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。)

・役員に支給される報酬のうち、期末特別手当(賞与)については、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、その者の勤務業績及び貢献度を考慮の上、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。
・法人の長の報酬水準については、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準であることから妥当であるとする。

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

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給964,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分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12月期では期末特別手当支給率の引き上げ(0.15月)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、俸給・諸手当及び期末特別手当から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給646,000円を算出している。期末特別手当についても上越教育大学役員報酬規程に則り、当該役員が受けるべき俸給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額及び俸給月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額を基礎として6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分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12月期では期末特別手当支給率の引き上げ(0.15月)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、俸給から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給75,000円を算出している

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、俸給から構成されている。月額については上越教育大学役員報酬規程に則り、本給75,000円を算出している

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 16,320	千円 11,808	千円 4,423	千円 89 (寒冷地手当)			
A理事	千円 11,398	千円 6,996	千円 3,184	千円 117 (扶養手当) 947 (管理職手当) 13 (特殊勤務手当) 89 (寒冷地手当) 49 (通勤手当)	1月1日		
B理事	千円 10,730	千円 7,752	千円 2,903	千円 24 (通勤手当) 51 (寒冷地手当)		3月31日	
C理事	千円 11,726	千円 7,752	千円 3,047	千円 465 (広域異動手当) 348 (単身赴任手当) 89 (寒冷地手当) 24 (通勤手当)	4月1日		◇
D理事 (非常勤)	千円 525	千円 525	千円	千円		10月19日	※
A監事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円	千円	4月1日		※
B監事 (非常勤)	千円 900	千円 900	千円	千円	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: 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、独立行政法人等の役員となるために退職し、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等の役員として在職する者)であることを示し、「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

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

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で学長は、常勤職員約300人の法人の代表としてその業務を総理するとともに、校務をつかさどり、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。
学長の報酬月額、法人化移行前に適用されていた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、学長の職務の特性は前述のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、また、報酬水準は、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準である。
こうした職務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

理事

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときにはその職務を行うなどの重要な職責を担っている。
理事の報酬月額は、法人化移行前に適用されていた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、理事の職務の特性は前述のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、また、報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務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

理事(非常勤)

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で理事は、学長を補佐して本学の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときにはその職務を行うなどの重要な職責を担っている。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務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

監事(非常勤)

・国立大学法人上越教育大学は、教員の養成と再教育を担い教育に関する先端的な研究を進める大学を運営することを使命としており、大学の機能強化に向けて実践的指導力の育成・強化を学長のリーダーシップの下で推進している。
そうした中で監事は、本法人の監査を行う重要な職責を担っている。
報酬水準は、他の教員養成系単科大学の同等職の報酬と同水準である。
こうした職務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

【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	以下, 該当なし					
理事A	千円	年	月			
理事B	千円	年	月			
理事C	千円	年	月			
理事D (非常勤)	千円	年	月			
監事A (非常勤)	千円	年	月			
監事B (非常勤)	千円	年	月			

注:「前職」欄には、退職者の役員時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

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A	
理事B	
理事C	
理事D (非常勤)	
監事A (非常勤)	
監事B (非常勤)	

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

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

・役員に支給される報酬のうち、期末特別手当(賞与)については、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、その者の勤務業績及び貢献度を考慮の上、その額の100分の10の範囲内で増減することができることとしている。

・法人の長の報酬水準については、他の教員養成系単科大学の長の報酬と同水準であることから妥当であるとする。

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

- ・当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、職員数の適正化を図りつつ、国家公務員の同種の職員と同水準とする等により、適正な人件費の管理に努めている。併せて、他の国立大学法人等、国家公務員の職員数、平均年齢、平均経験年数及び平均給与月額を参考としている。
- ・国立大学法人兵庫教育大学・・・当該法人は、教員養成系大学という面において類似する国立大学法人であり、法人規模についてもほぼ同等(常勤職員数323人:平成25年度)となっている。
- ・国家公務員・・・平成26年国家公務員給与実態調査より、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は、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。
- ・平成26年職種別民間給与実態調査において、当該法人より規模が大きくなるが、同等の職種(一般職(一)相当)の大学卒の4月の平均給与支給額は220,421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。)

- ・人材評価の評価結果や勤務成績等を考慮して昇格及び昇給を実施し、また、勤勉手当の成績率を決定することとしている。
 - 俸給月額(昇格):勤務成績が良好で昇格基準に達している場合、従事する職務に応じ、かつ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。
 - 俸給月額(昇給):昇給区分C(4号俸)を標準として、勤務成績に応じてA(8号俸)からE(0号俸)の昇給区分で昇給させることができる。
 - 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箇月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合(成績率)を決定する。

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

- ・上越教育大学職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、本省業務調整手当、通勤手当、高所作業手当、大学入試センター試験業務手当、免許状更新講習業務手当、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、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当及び寒冷地手当)としている。
- ・期末手当については、期末手当基準額(俸給+俸給の調整額+扶養手当+地域手当+広域異動手当+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、12月に支給する場合には100分の139.5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(俸給+俸給の調整額+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める割合を乗じて得た額としている。
- ・なお、平成26年度における主な改定内容については、以下のとおり。
 - ・平成26年4月から、一般職及び役員の俸給及び管理職手当の減額措置を修了
 - ・平成26年4月から、管理職手当の支給対象者に部長(相当職を含む)及び主幹(相当職を含む)を追加
 - ・平成26年4月から、フルタイム再雇用職員の事務・技術職(一般職俸給表(一)5級)及び看護師(医療職俸給表(二)2級)の俸給月額について追加
 - ・一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成26年法律第105号)に基づく一般職の職員の給与について、以下の措置を講ずることとした。
 - (平成26年度人事院勧告に伴い、平成26年12月から、下記について改定)
 - ・俸給表(俸給月額)について増額改定。ただし、役員、再雇用職員の俸給月額、特任教員俸給表の改定はしない
 - ・俸給の調整額について職務の級が1級及び2級の基本調整額を増額改定
 - ・初任給調整手当の月額について増額改定
 - ・通勤手当の月額について増額改定
 - ・地域手当の支給期間について学長が特に必要と認めた職員にあっては3年を経過するまでの間支給とする改定
 - ・期末手当について増額改定。ただし、役員、再雇用職員、特任教員俸給表(一)適用職員及び非常勤職員の改定はしない
 - ・勤勉手当並びに期末特別手当の支給率について増額改定
 - ・平成26年度昇給期(平成27年1月1日昇給時)において、昇給号俸を1号俸抑制

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

注1:「常勤職員」の区分には、「在外職員」、「任期付職員」及び「再任用職員」は含まない。

注2:「在外職員」及び「任期付職員」、「再任用職員」の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注3:人員が2人以下の区分及び職種については、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

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	253	48.3	7,390	5,435	51	1,955
事務・技術	81	45.9	5,830	4,317	54	1,513
教育職種 (大学教員)	132	51.2	8,487	6,192	46	2,295
技能・労務職員	1					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	33	42.2	6,951	5,216	50	1,735
その他医療職種 (看護師)	1					
特任教員 (人事交流教員)	4	48.8	8,633	6,422	113	2,211
特任教員 (退職教員等)	1					

注1:「技能・労務職種」とは、自動車運転手である。

注2:「技能・労務職種」、「特任教員(退職教員等)」については、該当者が一人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのある事から人数以外は記載していない。

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:「特任教員(人事交流教員)」とは、都道府県教育委員会との人事交流による大学教員である。

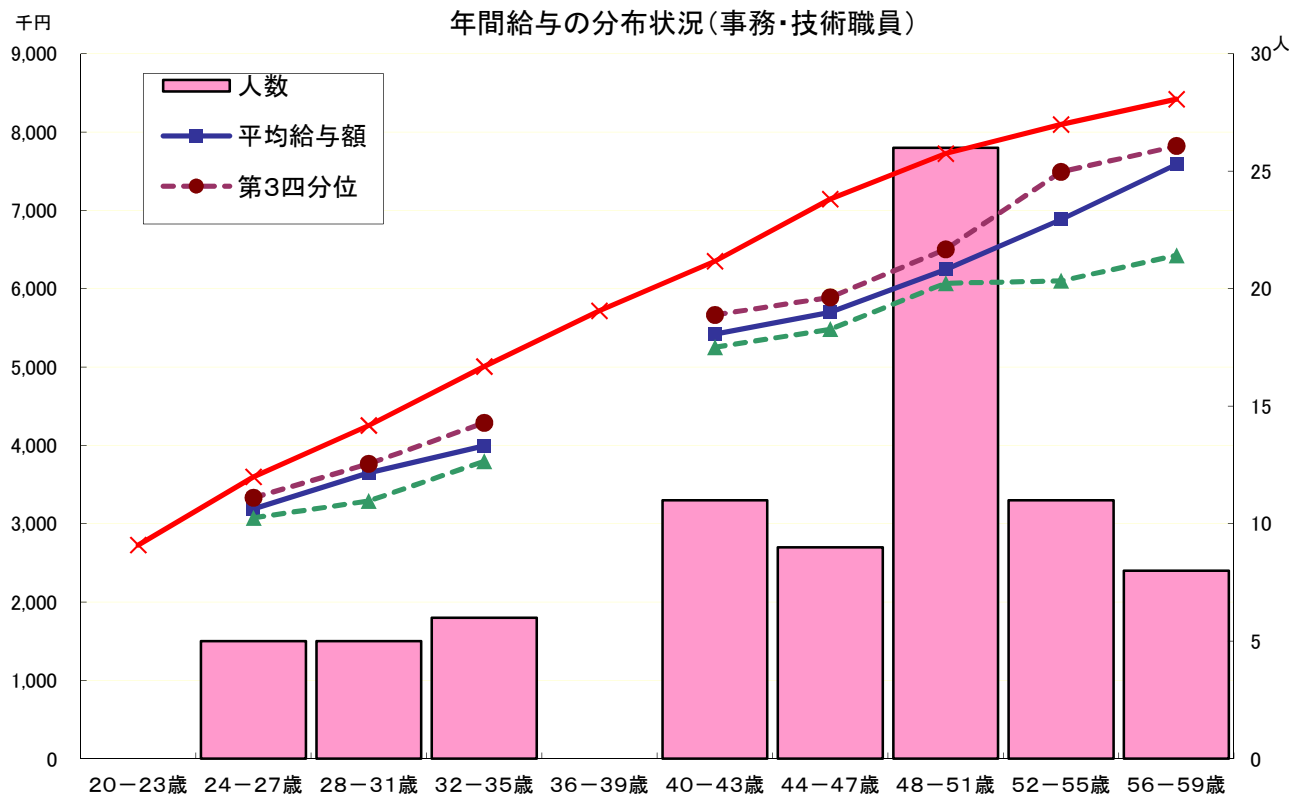
注5:「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

非常勤職員	3	42.2	2,882	2,158	35	724
技能・労務職種	1					
専門行政職員	1					
その他医療職種 (医療技術職員)	1					

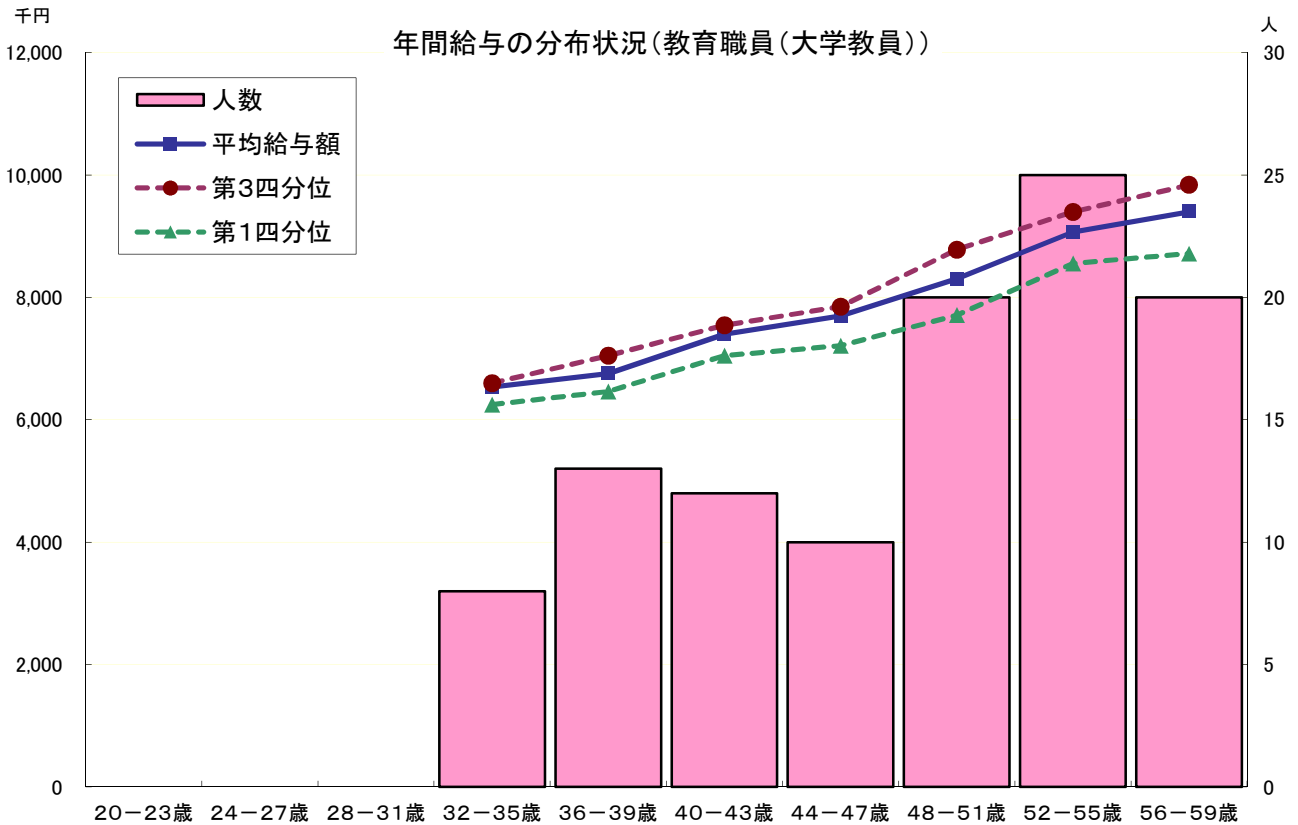
注1:「技能・労務職種」とは、用務員である。

注2:「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」の職種については、該当者がいないため欄を省略した。

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。]



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、④まで同じ。



③ 職位別年間給与の分布状況(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
・部長	1			
・課長	10	55.6	7,642	8,278 ～ 6,448
・副課長	10	51.6	6,506	6,737 ～ 6,079
・主査	40	48.0	5,941	6,537 ～ 5,252
・主任	6	42.5	4,775	5,600 ～ 3,800
・スタッフ	14	29.5	3,577	4,740 ～ 2,926

注1: 部長の該当者は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額は表示していない。

注2: 本法人は係制ではないため、係長相当職である「主査」を代表的職位として掲げた。

注3: 本法人は係制ではないため、係員相当職である「スタッフ」を代表的職位として掲げた。

(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	68	57.3	9,315	11,189 ～ 7,903
・准教授	49	45.0	7,547	8,779 ～ 6,229
・講師	12	39.8	6,626	7,659 ～ 5,946
・副学長	3	59.5	10,449	10,738 ～ 10,168

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)	% 63.1	% 61.8	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.9	% 38.2	% 37.6
	最高～最低	% 44.7～32.6	% 44.9～35.5	% 44.8～34.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 62.5	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 37.5	% 36.9
	最高～最低	% 41.7～32.6	% 42.8～33.6	% 39.6～33.9

(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)	% 62.3	% 60.0	% 61.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 40.0	% 38.9
	最高～最低	% 45.2～33.6	% 49.5～35.4	% 47.6～34.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 62.8	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 37.2	% 36.5
	最高～最低	% 41.7～33.0	% 42.8～34.8	% 41.5～34.0

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 83.4 ・年齢・地域勘案 91.4 ・年齢・学歴勘案 84.9 ・年齢・地域・学歴勘案 91.6 (参考) 対他法人 95.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 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 76.9%】 (国からの財政支出額 3,465,000千円, 支出予算の総額 4,506,000千円: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】 (事務・技術職員 13.3% 83人中 11人) (教育職員(大学教員) 12.3% 138人中 17人)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 (事務・技術職員 31.3% 83人中 26人) (教育職員(大学教員) 100% 138人中 138人)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 52.7%】 (支出総額 4,267,556千円, 給与報酬等支給総額 2,249,825千円:平成25年度決算)</p> <p>(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50%を超えているが、「対国家公務員指数」は100未満であり、平成25年度決算における累積欠損額もないことから給与水準は適正であると考えられる。</p> <p>(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。</p>
講ずる措置	今後も適正な給与水準を維持していく。

○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 92.0

(注)上記比較指数は、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。

4 モデル給与

事務・技術系職員

○25歳(スタッフ、独身)

月額185,000円、年間給与2,983,000円

○52歳(副課長、配偶者、子2人)

月額397,000円、年間給与6,507,000円

○56歳(課長、配偶者)

月額475,000円、年間給与7,636,000円

教育職員(大学教員)

○36歳(講師、独身)

月額356,000円、年間給与5,789,000円

○52歳(准教授、配偶者、子2人)

月額514,000円、年間給与8,346,000円

○63歳(教授、配偶者)

月額663,000円、年間給与10,941,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

・人材評価の評価結果や勤務成績等を考慮して昇格及び昇給を実施し、また、勤勉手当の成績率を決定することとしている。

○俸給月額(昇格):勤務成績が良好で昇格基準に達している場合、従事する職務に応じ、かつ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。

○俸給月額(昇給):昇給区分C(4号俸)を標準として、勤務成績に応じてA(8号俸)からE(0号俸)の昇給区分で昇給させることができる。

○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箇月以内の期間における勤務成績に応じて、支給割合(成績率)を決定する。

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 2,259,993	千円 2,256,570	千円 2,146,833	千円 2,104,459	千円 2,249,825	千円
退職手当支給額 (B)	千円 100,046	千円 182,750	千円 159,114	千円 229,796	千円 138,355	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 133,080	千円 152,011	千円 144,630	千円 152,927	千円 148,687	千円
福利厚生費 (D)	千円 290,488	千円 307,919	千円 300,121	千円 311,552	千円 327,354	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,783,607	千円 2,899,250	千円 2,750,698	千円 2,798,734	千円 2,864,221	千円

注:「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他競争的資金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「(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

- 「給与、報酬等支給総額(A)」の増減の要因 (対前年比 145,366千円)
 - ・平成26年度より特例法による報酬及び俸給月額額の減額が終了したことによる増
 - ・平成26年12月より適用の俸給月額改定による増
 - ・12月期の勤勉手当の成績率の増
 - ・通勤手当の月額改定による増
 - ・平成26年度昇給期(平成27年1月1日昇給時)において、昇給号俸を1号俸抑制による減
- 「退職手当支給額(B)」の増減の要因 (対前年比 △91,441千円)
 - ・支給人員の減
- 「非常勤役職員等給与(C)」の増減の要因 (対前年比 △4,240千円)
 - ・支給人員の減(非常勤役員)
- 「福利厚生費(D)」の増減の要因 (対前年比 15,802千円)
 - ・非常勤職員増に伴う法定福利費の増 ・法定福利費の負担金率の増 ・法定外福利費の減
- 「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成26年7月1日より役職員の退職手当について支給水準が次のとおりとなった。
 - 役員に関する講じる措置の概要:現行規程で計算された額に87% (※) を乗じて支給。
 - 職員に関する講じる措置の概要:現行規程で計算された額に87% (※) を乗じて支給。
 - (※)平成25年1月1日から平成25年9月30日までは98%、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは92%。

Ⅳ その他

特になし。