

国立大学法人奈良教育大学(法人番号1150005002174)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

当法人の主要事業は教員養成を中心とした教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人のうち、常勤職員数(当該法人232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。

○国立大学法人A大学・・・当該法人は、国立大学法人として教員養成を中心とした教育・研究事業を実施している(常勤職員数325人)。公表資料に拠れば、平成27年度の長の年間報酬額は16,373千円であり公表対象年度の役員報酬規定に記載された本俸額等を勘案すると、15,987千円と推定される。同様の考え方により、理事については14,851千円と推定される。

② 平成28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。)

当法人においては、役員報酬規則において、俸給、期末手当、勤勉手当等の報酬について定めており、勤勉手当については、勤勉手当基礎額に対して勤務実績に応じて定める割合を乗じて算出している。平成28年度の勤務実績に応じて定める割合については、6月期においては100分の82.5未満から100分の95.0の範囲内で、12月期においては100分の92.5未満から100分の106.5の範囲内で決定することとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

法人の長

法人の長の役員報酬支給基準は、月額及び期末・勤勉手当から構成されている。月額については国立大学法人奈良教育大学役員報酬規則に則り、本給(965,000円)に地域手当(96,500円)および通勤手当を加算して算出している。期末・勤勉手当についても、国立大学法人奈良教育大学役員報酬規則に則り、期末手当は期末手当基礎額(俸給+地域手当+(俸給+地域手当)×20%+俸給×25%)に6月に支給する場合は62.5%、12月に支給する場合は77.5%を乗じて得た額、勤勉手当は勤勉手当基礎額(俸給+地域手当+(俸給+地域手当)×20%+俸給×25%)に6月に支給する場合は82.5%(良好)または95.0%(優秀)、12月に支給する場合は92.5%(良好)または106.5%(優秀)を乗じて得た額としている。

なお、平成28年度では12月期の勤勉手当支給率の引き上げ(年平均5.0%)を実施した。

理事

理事の役員報酬支給基準は、法人の長と同じく月額及び期末・勤勉手当から構成されている。月額については国立大学法人奈良教育大学役員報酬規則に則り、A理事は本給(761,000円)に地域手当(76,100円)、単身赴任手当(54,000円)および通勤手当、B理事は本給(713,000円)に地域手当(71,300円)、単身赴任手当(54,000円)および通勤手当を加算して算出している。

なお、期末・勤勉手当の算出方法および平成28年度の改定内容は法人の長と同様である。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事の役員報酬支給基準は、月額で構成されている。月額については国立大学法人奈良教育大学役員報酬規則に則り、月額100,000円を支給している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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 17,595	千円 11,580	千円 4,772	千円 85 (通勤手当) 1,158 (地域手当)			
A理事	千円 14,623	千円 9,132	千円 3,930	千円 0 (通勤手当) 648 (単身赴任手当) 913 (地域手当)			
B理事	千円 13,835	千円 8,556	千円 3,682	千円 92 (通勤手当) 648 (単身赴任手当) 855 (地域手当)			◇
A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
B監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
C監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0 ()			
D監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0 ()	H28.4.1		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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

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

国立大学法人奈良教育大学は、本学の理念である「学芸の理論とその応用を教授研究し、高い知性と豊かな教養とを備えた人材、特に有能な教育者を育てるとともに、この地方に特色のある文化の向上を図ること」に基づき、「高い知性と豊かな教養を備えた人材、とりわけ人間形成に関する専門的力を備えた有能な教育者を育てること」を目的としており、奈良県教育委員会等との組織的な連携・協働により、地域密着型を目指す大学として、義務教育諸学校に関する地域の教員養成機能の中心的役割を担うとともに奈良県における教育研究や社会貢献活動等を通じて我が国の教育の発展・向上に寄与することを基本的な目標とし、実践型教員養成機能への質的転換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、国立大学法人奈良教育大学の学長は、職員232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、事務次官の年間給与額(22,977千円)と比べてもそれ以下となっている。また、他の教員系単科大学A大学の長の報酬水準である指定職5号俸相当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。

理事

国立大学法人奈良教育大学の理事は、経営面および教学面から法人の代表である学長を補佐し、本学の重要事項を決定するとともに、現場での指揮を行っている。

理事の報酬額は、他の教員系単科大学の理事の報酬水準である指定職2号俸および指定職1号俸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。

理事(非常勤) 該当者なし

監事 該当者なし

監事(非常勤)

国立大学法人奈良教育大学の監事(非常勤)は、本学の公共性を担保し、学校経営主体としてふさわしい法人となるよう監査している。監事(非常勤)の報酬の月額単価は、他の教員養成系単科大学A大学の報酬額(142,000円/月額)より低く、職務内容の特性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。

【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との比較などを考慮すると、役員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28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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事A	千円 該当者なし	年 月			
理事B	千円 該当者なし	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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

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

業績給は導入していない

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28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(当該法人232人)・職種別平均支給額を参考にした。

(1) 国立大学法人A大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教員養成を中心とした教育・研究事業を実施しており、法人規模においても同等(常勤職員数325人)となっている。

(2) 国家公務員・・・平成28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410,984円となっており、全職員の平均給与月額は417,394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平成28年4月の平均支給額は194,846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。)

勤務成績に応じて、昇給及び昇格等を実施している。給与については、勤勉手当の支給割合を増減させることにより、個人目標の業績の達成度を含めて、勤務に対する評価を反映させている。

③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

国立大学法人奈良教育大学教職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、学長補佐手当、管理職員特別勤務手当、安全衛生管理手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、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、期末手当および勤勉手当)としている。

期末手当は期末手当基礎額(俸給+扶養手当+俸給と扶養手当に対する地域手当+(俸給+俸給に対する地域手当)×(役職に応じ20%~0%)+俸給×(役職に応じ15%~0%))に6月に支給する場合は122.5%、12月に支給する場合は137.5%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。

勤勉手当は勤勉手当基礎額(俸給+俸給に対する地域手当+(俸給+俸給に対する地域手当)×(役職に応じ20%~0%))+俸給×(役職に応じ15%~0%)に勤勉手当における成績率の決定要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成28年度には①全俸給表のベースアップ(0.2%) [H28.11~] ②12月期の勤勉手当支給率の引き上げ(年平均5.0%)を実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

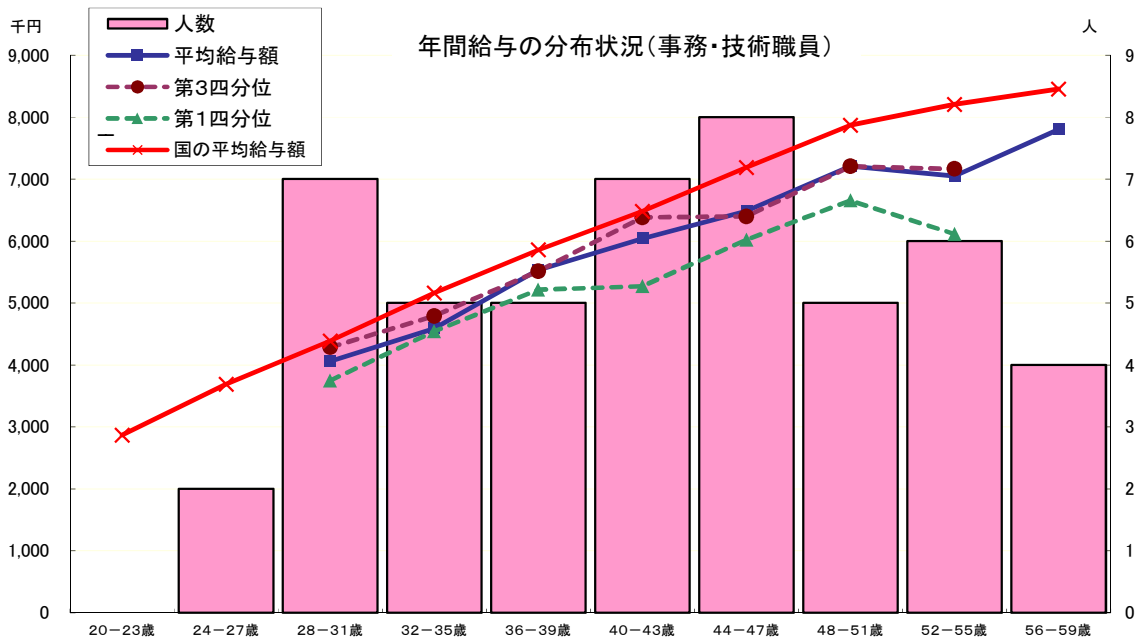
区分	人員	平均年齢	平成28年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	194	47.3	7,893	5,753	136	2,140
事務・技術	49	42.7	6,084	4,522	169	1,562
教育職種 (大学教員)	90	52.0	9,485	6,822	159	2,663
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	1	—	—	—	—	—
教育職種 (附属義務教育学校教員)	53	43.5	6,966	5,152	68	1,814
その他医療職種 (看護師)	1	—	—	—	—	—

非常勤職員	3	35.5	4,564	4,564	64	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	3	35.5	4,564	4,564	64	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

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。

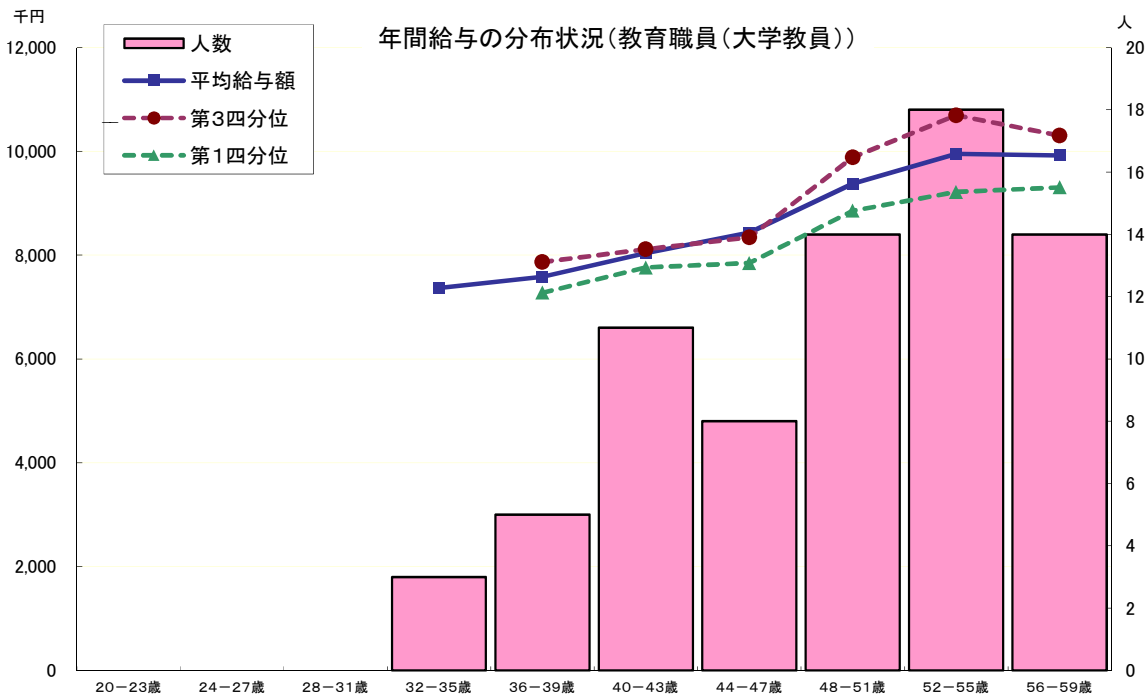
注2: 常勤職員の技能・労務職種及びその他医療職種については、該当者が各1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人員以外は記載していない。

② 年齢別年間給与との分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [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24～27、56～59歳の該当者はそれぞれ4人以下であるため、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24～27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。

(教育職員(大学教員))



注:年齢32～35歳の該当者は4人以下であるため、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。

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)
課長	6	51.7	8,616	8,922～8,090
副課長	4	50.0	6,755	—
係長	22	45.5	6,127	7,204～4,999
主任	6	41.0	5,308	6,189～4,542
係員	11	30.4	4,041	4,790～3,427

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(最高～最低)については記載していない。

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
教授	58	56.2	10,023	11,968～7,968
准教授	31	44.5	8,105	9,016～7,261
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額については記載していない。

④ 賞与(平成28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)	60.5	60.9	60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.5	39.1	39.3
	最高～最低	43.2～37.1	42.0～37.3	41.8～37.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	60.9	60.7	60.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.1	39.3	39.2
	最高～最低	41.8～34.8	42.0～33.1	41.9～35.3

(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)	59.1	59.3	59.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.9	40.7	40.8
	最高～最低	41.8～38.6	42.0～38.8	41.9～38.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	60.5	60.3	60.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.5	39.7	39.6
	最高～最低	41.8～37.3	42.0～37.2	41.9～37.3

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 91.0 ・年齢・地域勘案 95.5 ・年齢・学歴勘案 90.2 ・年齢・地域・学歴勘案 95.5 (参考) 対他法人 103.9
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 72.6%】 (国からの財政支出額 2,433,236千円、支出予算の総額 3,347,942千円：平成28年度予算)
	【累積欠損額について】 累積欠損額 なし (平成27年度決算)
	【管理職の割合 12.2%(常勤職員数49名中6名)】
	【大卒以上の高学歴者の割合 71.4%(常勤職員数49名中35名)】
	【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 54.7%】 (支出総額 3,440,936千円、給与・報酬等支給総額 1,882,745千円：平成27年度決算)
	<p>【検証結果】 (法人の検証結果) 対国家公務員指数は91.0と低く国家公務員の水準未満である。また、地域手当が10%であることを勘案しても指数は95.5であり、適正な水準である。また支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が72.6%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は54.7%であるが、累積欠損はなく健全な財務状況である。</p> <p>(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 98.9

(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28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・技術職員

- 22歳(大学卒初任給、独身) 月額178,200円 年間給与2,904,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人) 月額320,100円 年間給与5,217,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人) 月額390,830円 年間給与6,370,000円

教育職員(大学職員)

- 24歳(修士修了初任給、独身) 月額238,800円 年間給与3,892,000円
- 35歳(准教授、配偶者・子1人) 月額439,450円 年間給与7,163,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人) 月額507,540円 年間給与8,272,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務成績に応じて、昇給及び昇格等を実施している。給与については、勤勉手当の支給割合を増減させることにより、個人目標の業績の達成度を含めて、勤務に対する評価を反映させている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,863,060	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 231,968	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 298,123	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 271,345	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,664,496	千円	千円	千円	千円	千円

注：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額が対前年度比1.0%減となった要因は、教職員数の減少によるものである。最広義人件費が対前年度比1.0%増となった要因は、教職員数減少とともに定年退職者の増加による退職手当支給額の増加および厚生年金の保険料率の引き上げに伴う福利厚生費の増加による。

【国家公務員退職手当法の改正等に基づく国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げに関連して、平成25年1月1日から講じた措置について】

・役職員の退職手当について、退職手当の支給水準の引き下げを平成24年度から実施した。

役員に関して講じた措置の概要：

新たに「調整率」を全ての退職に適用し、その「調整率」を「100分の87」とする。
(ただし、平成25年1月1日から同年9月30日までの間は「100分の87」を「100分の98」、同年10月1日から平成26年6月30日までの間は「100分の87」を「100分の92」と、それぞれ読み替えて適用した。)

教職員に関して講じた措置の概要：

当分の間、勤続20年以上の退職(傷病又は死亡以外の自己都合退職等を除く。)にのみ適用していた「調整率」を全ての退職に適用し、その「調整率」を「100分の87」とする。
(ただし、平成25年1月1日から同年9月30日までの間は「100分の87」を「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間は「100分の87」を「100分の92」と、それぞれ読み替えて適用した。)

Ⅳ その他

特になし