

国立大学法人東京藝術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

当法人の主要事業は教育・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、常勤職員数や教育・研究事業規模において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、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している。公表資料によれば、平成29年度の法人の長の年間報酬額は18,732千円であり、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、18,812千円と推定される。同様の考え方により、理事については16,223千円、理事(非常勤)については5,766千円、監事(非常勤)については2,760千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…23,274千円

② 平成30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。)

平成21年度より勤勉手当について、勤勉手当基礎額に成績に応じた支給割合を乗じて得た額としている。さらに、その者の業績に応じて、100分の10を超えない範囲で増減することとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

法人の長の報酬基準は、東京藝術大学役員報酬規則に則り、俸給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当で構成されている。

俸給…指定職俸給表5号俸(月額965千円)以上で学長が定める号俸

地域手当…俸給月額に100分の17を乗じて得た額を支給

期末手当…期末手当基礎額{俸給+地域手当+(俸給+地域手当)×(100分の20を超えない範囲で学長が定める割合)+(俸給+地域手当)×100分の25}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ヶ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…勤勉手当基礎額(期末手当基礎額と同じ計算による)に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合及び勤務成績に応じて勤勉手当支給細則に定める割合を乗じて得た額としている。ただし、その者の業績に応じ、100分の10を超えない範囲で増減することがある。

なお、平成30年度では、給与法の改定に準拠し、以下の改定を行った。
(平成30年12月1日)

・勤勉手当の支給割合の引上げ(年間0.1月分)

理事
 理事の報酬基準は、東京藝術大学役員報酬規則に則り、俸給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当で構成されている。
 俸給：指定職俸給表1号俸(月額706千円)以上3号俸(月額818千円)以内で学長が定める号俸
 俸給以外は法人の長と同様である。
 なお、平成30年度では、法人の長と同様の改定を行った。

理事(非常勤)
 理事(非常勤)の報酬基準は、東京藝術大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当で構成される。(月額23万円)

監事(非常勤)
 監事(非常勤)の報酬基準は、東京藝術大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当で構成される。(月額13万円)

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成30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 18,517	千円 11,580	千円 4,819	千円 1,968 (地域手当)			
A理事	千円 13,622	千円 8,472	千円 3,526	千円 1,440 (地域手当) 74 (通勤手当)		3月30日	◇
B理事	千円 13,789	千円 8,472	千円 3,526	千円 1,440 (地域手当) 242 (通勤手当)			
C理事	千円 13,597	千円 8,472	千円 3,526	千円 1,440 (地域手当) 49 (通勤手当)			
D理事 (非常勤)	千円 2,760	千円	千円	千円			
C監事 (非常勤)	千円 1,560	千円	千円	千円			
D監事 (非常勤)	千円 1,560	千円	千円	千円			

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

注3:「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。」

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

東京藝術大学は、我が国唯一の国立総合芸術大学として、創立以来の自由と創造の精神を尊重し、我が国の芸術文化の発展について指導的役割を果たすことを使命としてきた。近年ではスーパーグローバル大学やCOI拠点に選出されたことをはじめとして、最高水準の教育研究活動、国内外の芸術教育研究機関との交流、地域・社会との連携を、さらにはダイバーシティの取り組みや財政・運営基盤の強化等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、学長は国立大学法人の代表として、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。

東京藝術大学では、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である。

学長の年間報酬額が、事務次官の年間給与額23,274千円と比較した場合、それを下回っていることに加え、職務内容の特性等を考慮すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

東京藝術大学の理事は、教育、研究、総務・財務・施設の各職務について、学長を補佐し、その業務を掌理している。

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が、理事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。

さらに理事の年間報酬額は、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる他の国立大学法人の理事の年間報酬額16,223千円と比較した場合、それを下回っている。

職務内容の特性、他法人の役員報酬との比較を踏まえても、理事としての報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

東京藝術大学の理事(非常勤)は、学長特命担当として、学長を補佐し、学長特命業務を掌理している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる他の国立大学法人の理事(非常勤)の年間報酬額5,717千円と比較した場合、それ下回っている。

職務内容の特性、他法人の役員報酬との比較を踏まえても、理事(非常勤)としての報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

東京藝術大学の監事(非常勤)は、大学の業務運営状況、業務執行状況及び会計状況の実態を把握し、関係法令等に基づく適正な執行状況等について監査することにより、大学の業務の適正かつ効率的な運営を確保する役目を担っている。

監事(非常勤)の年間報酬額は、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる他の国立大学法人の監事(非常勤)の年間報酬額2,760千円と比較した場合、それを下回っている。

職務内容の特性、他法人の役員報酬との比較を踏まえても、監事(非常勤)としての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30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	千円 該当者なし	年 月			
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事 (非常勤)	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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事 (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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成21年度より勤勉手当について、勤勉手当基礎額に成績に応じた支給割合を乗じて得た額としている。さらに、その者の業績に応じて、100分の10を超えない範囲で増減することとしており、今後も継続予定である。

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

東京藝術大学職員の給与水準を検討するにあたって、同事業規模の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成30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・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、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、法人規模についても同等である。

(2) 国家公務員…平成30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 410,940円となっており、全職員の平均給与月額は417,230円である。

(3) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模の大学卒の4月の平均支給額は事務課長519,834円、事務課長代理474,183円、事務係長414,178円、事務主任363,799円、事務係員319,047円となっている。

また、人件費管理の基本方針として、人件費等の必要額を見通した財政計画を策定し、併せて組織の合理化・簡素化等を図っている。

地域手当に関しては17%と、国家公務員や近隣の国立大学法人等より低く設定することで人件費を抑制している。

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)

能率、勤務成績に応じて昇給幅の増減、昇格、勤勉手当(賞与)の支給割合の増減を行っている。従来は月給制職員を対象にしていたが、年俸制教員についても平成26年度より、業績給(賞与)の支給割合の増減に勤務成績等を反映している。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

東京藝術大学職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(大学院調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当、主幹教諭手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、特殊勤務手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び特別顕彰手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+大学院調整額+教職調整額+扶養手当+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、6月期では100分の122.5、12月期においては100分の137.5を乗じ、それに基準日以前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、勤勉手当基礎額(俸給+大学院調整額+教職調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合及び勤務成績に応じて勤勉手当支給細則に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成30年度では給与法の改定をふまえて以下の改正を行った。
(平成30年12月1日)

- ・俸給の引上げ(若年層を重点に平均0.2%)
- ・勤勉手当支給割合の引上げ(年間0.1月分)

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30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	241	51.2	8,748	6,314	171	2,434
事務・技術	79	42.6	6,203	4,579	165	1,624
教育職種 (大学教員)	155	56.1	10,105	7,234	174	2,871
教育職種 (高校教諭)	7	41.8	7,438	5,525	158	1,913
再任用職員						
事務・技術						
非常勤職員						
事務・技術						

注：在外職員、任期付職員の区分については該当者がいないため記載を省略した。

注：常勤職員のうち医療職種(病院医師・看護師)については該当者がいないため記載を省略した。

注：再任用職員については該当者が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、区分以外は記載していない。

注：非常勤職員のうち教育職種(大学・高校教員)及び医療職種(病院医師・看護師)については該当者がいないため記載を省略した。

注：非常勤職員の事務・技術職種については該当者が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、区分以外は記載していない。

職種別支給状況(年俸制)

区分	人員	平均年齢	平成30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	65	47.5	5,346	4,754	182	592
事務・技術	21	42.7	2,744	2,744	184	
教育職種 (大学教員)俸給表1	40	50	6,746	5,784	183	962
教育職種 (大学教員)俸給表2	4	47.3	5,003	5,003	167	
教育職種 (高校教員)						
非常勤職員	38	42.9	4,435	4,435	176	
事務・技術	5	43.1	2,599	2,599	127	
教育職種 (招聘教員)						
教育職種 (特任教員)	33	42.9	4,713	4,713	184	

注：在外職員及び任期付職員の区分については該当者がいないため記載を省略した。

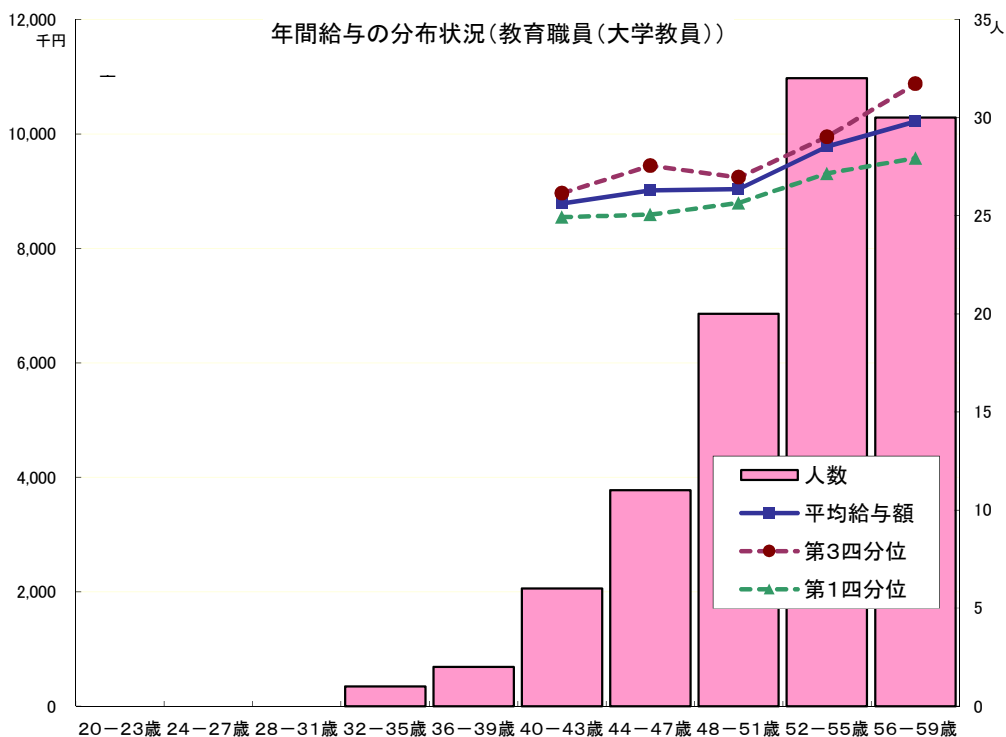
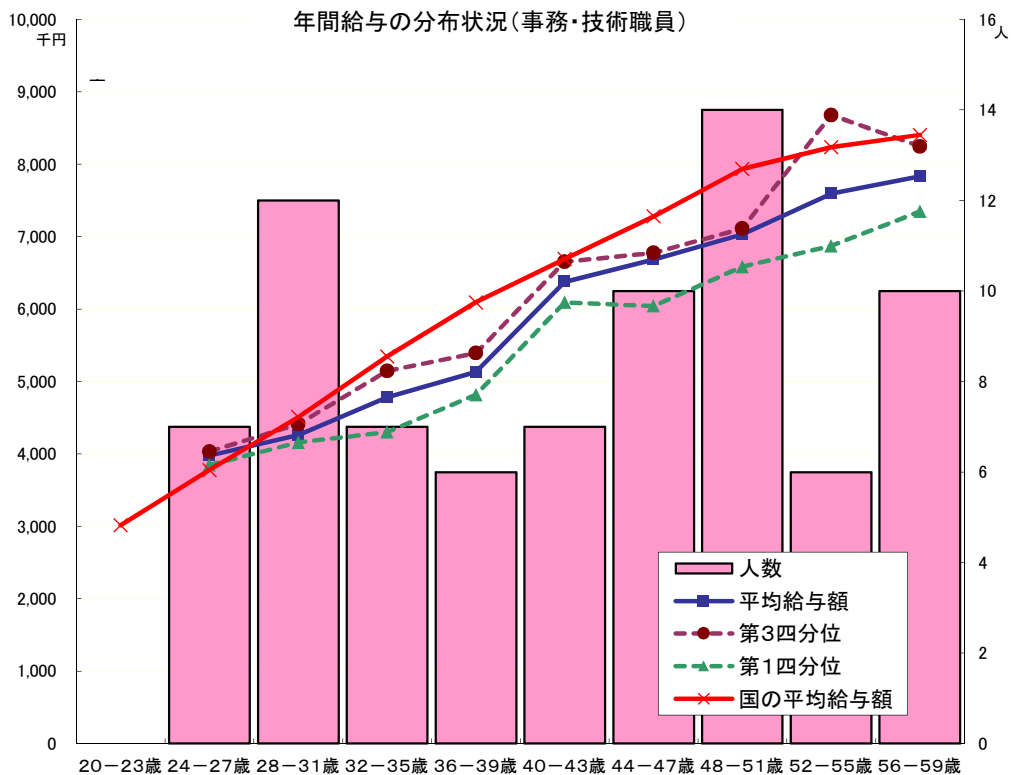
注：常勤職員のうち医療職種(病院医師・看護師)については該当者がいないため記載を省略した。

注：常勤職員の教育職種(高校教員)については該当者が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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注：非常勤職員のうち医療職種(病院医師・看護師)については該当者がいないため記載を省略した。

注：非常勤職員の教育職種(招聘教員)については該当者が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、区分以外は記載せず、非常勤職員全体の数値からも除外している。

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: 年齢32-39歳の該当者は1~2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があることから、年間給与については表示していない。

※ 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)	
課長	9	54.8	8,683	9,214	～ 8,184
課長補佐	11	53.0	7,400	8,018	～ 7,057
係長	28	45.1	6,327	6,924	～ 5,147
主任	8	39.4	5,087	6,241	～ 4,325
係員	23	30.7	4,333	6,135	～ 3,714

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	102	59.3	10,446	13,323	～ 8,619
准教授	52	49.9	8,938	9,735	～ 7,293
講師	1				～

注: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は表示していない。

④ 賞与(平成30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)	61.6 %	58.6 %	60 %
	査定支給分(勤勉相当)	38.4 %	41.4 %	40 %
	(平均)			
	最高～最低	41.8 ～ 36.6	43.6 ～ 39.6	41.6 ～ 38.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.2 %	58.2 %	59.6 %
	査定支給分(勤勉相当)	38.8 %	41.8 %	40.4 %
	(平均)			
	最高～最低	41.8 ～ 36.1	46.6 ～ 38.8	44.4 ～ 37.5

教育職員(大学職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	58.7 %	56.3 %	57.4 %
	査定支給分(勤勉相当)	41.3 %	43.7 %	42.6 %
	(平均)			
	最高～最低	48.6 ～ 37.6	50.9 ～ 40.3	49.7 ～ 39.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	60.3 %	57.8 %	58.9 %
	査定支給分(勤勉相当)	39.7 %	42.2 %	41.1 %
	(平均)			
	最高～最低	52.6 ～ 34.4	53.4 ～ 39.5	51 ～ 37.8

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 92.0 ・年齢・地域勘案 81.6 ・年齢・学歴勘案 90.6 ・年齢・地域・学歴勘案 80.8 (参考)対他法人 104.8
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 63.9%】 (国からの財政支出額 5,232,000,000円 支出予算の総額 8,183,000,000円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 11.39%(常勤職員数 79名中9名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 78.48%(常勤職員数 79名中62名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合37.32%】 (支出総額 10,160,298,168円 給与・報酬等支給総額 2,722,735,957円:平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 本学は国立大学法人化以降も、支出額の大部分を運営費交付金により賅っている。その中で、国家公務員の給与水準を考慮しつつ、地域手当を例に人件費抑制を加味した給与水準の決定や、組織の合理化に努めている。そのため、対国家公務員指数100未満である本学の給与水準は適切と考えられる。</p>
講ずる措置	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する。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。

○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 98.0

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30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(大卒初任給)
月額 179,200円 年間給与 2,817,000円
- 35歳(主任)
月額 286,065円 年間給与 4,758,000円
- 50歳(課長補佐)
月額 419,796円 年間給与 7,111,000円

《教育職員(大学教員)》

- 50歳(准教授)
月額 528,723円 年間給与 9,002,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給
 ※教育職員の、初任給と35歳については該当者が年俸制しか想定されないため記載を省略

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

能率、勤務成績に応じて昇給幅の増減、昇格、勤勉手当(賞与)の支給割合の増減を行っている。

従来は月給制職員を対象にしていたが、年俸制教員についても平成26年度より、業績給(賞与)の支給割合の増減に勤務成績等を反映している。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,705,381	千円 2,722,735	千円 2,737,623			
退職手当支給額 (B)	千円 285,245	千円 231,362	千円 207,091			
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,894,675	千円 1,999,826	千円 2,026,955			
福利厚生費 (D)	千円 506,445	千円 519,004	千円 536,277			
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,391,746	千円 5,472,927	千円 5,507,946			

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

① ・「給与、報酬等支給総額」

対前年度比 : 14, 887千円

承継職員の給与の増 14, 887千円

・「最広義人件費」

対前年度比 : 81, 182千円

承継職員の給与の増 14, 887千円

退職手当の支給額の減 △24, 270千円

H17年新設の映像研究科教員等の給与及び

外国人教師の給与の増 4, 045千円

非常勤役員報酬の増減 なし

非常勤教員給与の増 26, 017千円

非常勤職員給与の増 △759千円

受託研究費等による雇用者の増 △2, 174千円

福利厚生費の増 17, 272千円

② 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、支給水準の引き下げを実施した。

・役員に関する講じた措置の概要:

官民均衡を図るために法律上設けられた「調整率」を、87/100 → 83.7/100に引き下げ

・職員に関する講じた措置の概要:

官民均衡を図るために法律上設けられた「調整率」を、87/100 → 83.7/100に引き下げ

Ⅳ その他

特になし