

国立大学法人宮城教育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 平成24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

本学が定める役員に支給する期末特別手当については、役員の業績を考慮し支給額を増減できることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	}	平成24年4月1日から本給を5,000円引き下げた。	}
理事		平成24年4月1日から本給を3,000円～4,000円引き下げた。	
理事(非常勤)		該当なし	
監事		該当なし	
監事(非常勤)		改定なし	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	15,329	10,654	3,986	639 地域手当 49 通勤手当	4月1日		
A理事	11,249	7,795	2,916	467 地域手当 49 通勤手当 20 入試業務手当	4月1日		
B理事	11,271	7,795	2,916	467 地域手当 60 通勤手当 31 教員免許状 更新講習手当	4月1日		
C理事	10,482	7,016	2,625	420 地域手当 420 単身赴任手当		3月30日	◇

A監事	千円	千円	千円	千円	()			
B監事	千円	千円	千円	千円	()			
C監事 (非常勤)	1,200	1,200	0	0	()			
D監事 (非常勤)	1,200	1,200	0	0	()			※

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。

注4:「地域手当」とは、民間の給与水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

「教員免許状更新講習手当」とは、教員免許状更新講習に係る業務に従事した場合に支給しているものである。

「入試業務手当」とは、入試業務に従事した場合に支給しているものである。

3 役員退職手当の支給状況(平成24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
	千円	年	月				
法人の長	10,940(58,627)	8(36)	0	平成24年3月31日	—	役員業務に対する貢献度等を考慮し、手当額の増額又は減額を可能としているが、増減無しとした	
理事A	5,430	5	0	平成24年3月31日	—	役員業務に対する貢献度等を考慮し、手当額の増額又は減額を可能としているが、増減無しとした	
理事B							
監事A							
監事B							
監事A (非常勤)							
監事B (非常勤)							

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

注3:法人の長については、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、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

運営費交付金より、人員定数及び効率化等を勘案した人件費を算出しその範囲で行った。

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

国家公務員の給与に準拠し、給与水準を決定している。

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

業務遂行に関して優れた成績を修め、本学の運営に貢献した職員に対して、昇給、昇格及び勤勉手当支給時期における支給割合の増減を行っている。(国家公務員に準拠)

[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)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。(国家公務員に準拠)

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

平成19年から平成21年にかけて昇給を抑制された36歳未満の職員に対して、平成24年4月1日の号俸に対して昇給回復を行い調整を行った。

平成23年人事院勧告を受けて、役員については平成24年4月1日から、職員については平成24年5月1日から、40歳以上の本給額の引下げ及び本給の調整額の一部改定を行った。

平成24年6月期の賞与における勤勉手当について、「勤務成績が優秀な職員」の成績率を100分の74.5から100分の76.0に引き上げた。

平成24年12月期の賞与における勤勉手当について、「勤務成績が優秀な職員」の成績率を100分の76.0から100分の82.5に引き上げた。

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

○職員について(教育(二)、教育(三)適用職員、再雇用職員及び非常勤職員を除く。)

- ・実施期間: 平成24年6月～平成26年3月
- ・俸給関係の措置の内容: 一般(一)7級以上、教育(一)5級(△9.77%)
一般(一)3級～6級、一般(二)4級、教育(一)3級～4級(△7.77)
一般(一)1級～2級、一般(二)1級～3級、教育(一)1級～2級(△4.77)
- ・諸手当関係の措置の内容: 管理職手当(一律△10%)
期末手当及び勤勉手当(一律△9.77%)
地域手当及び広域異動手当(算定基礎となる本給月額等の支給減額率に応じて減額)
超過勤務手当等の基礎となる勤務時間1時間あたりの給与額及び退職者の給与(算定基礎となる本給月額等の支給減額率に応じて減額)

・国と異なる措置の概要: 附属学校教員(教育(二)及び教育(三))について、減額措置の対象外とした。

○役員について

- ・実施期間: 平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給関係の措置の内容: 一律△9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容: 地域手当(一律△9.77%)
期末特別手当(一律△9.77%)

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24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	248人	44.4歳	7,051千円	5,259千円	83千円	1,792千円
事務・技術	61人	38.3歳	4,975千円	3,775千円	95千円	1,200千円
教育職種 (大学教員)	108人	51.3歳	8,435千円	6,164千円	85千円	2,271千円

技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない
教育職種 (附属高校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	25	42.9	7,488	5,683	77	1,805
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	53	37.9	6,454	4,954	69	1,500

注1:常勤職員の技能・労務職種については、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、人数以外は記載していない。

注2:常勤職員の、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため、省略する。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	60.5	3,947	3,947	241	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	60.5	3,947	3,947	241	0

注:任期付職員の、事務・技術、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため、省略する。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない	記載しない

注1:再任用職員のその他医療職種については、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、人数以外は記載していない。

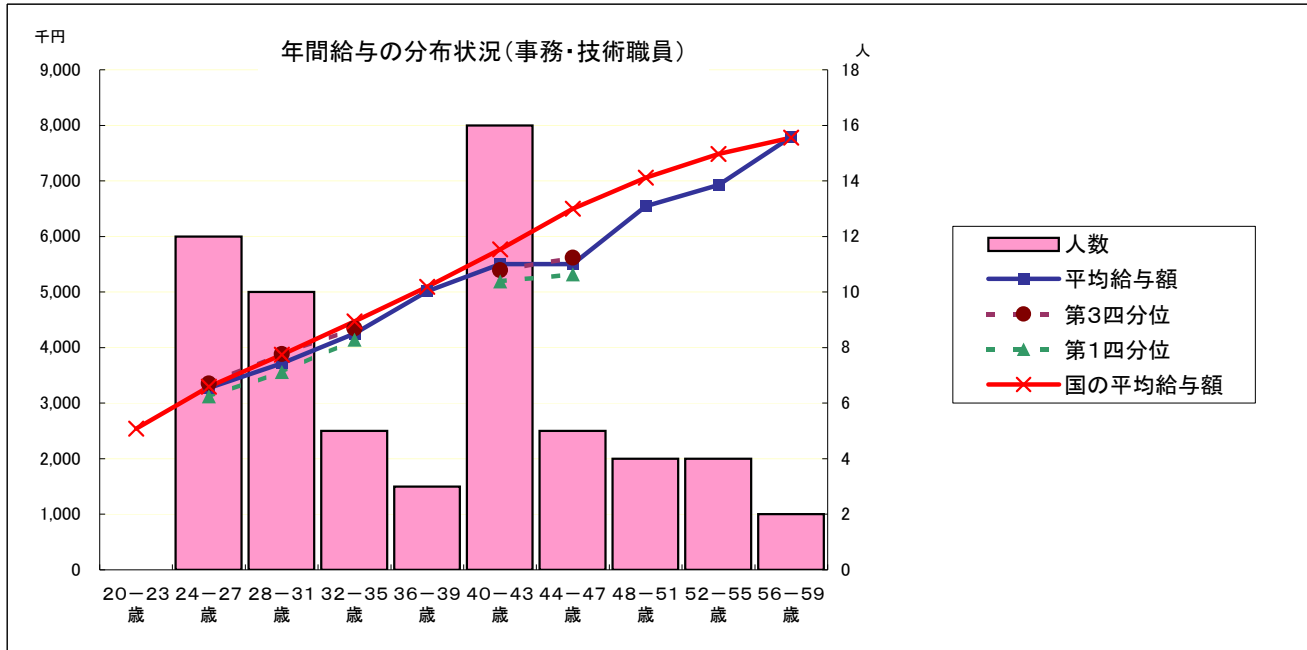
注2:再任用職員の、事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため、省略する。

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:在外職員及び非常勤職員の区分については、該当がないため省略する。

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36～39歳、48～51歳、52～55歳及び56～59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。

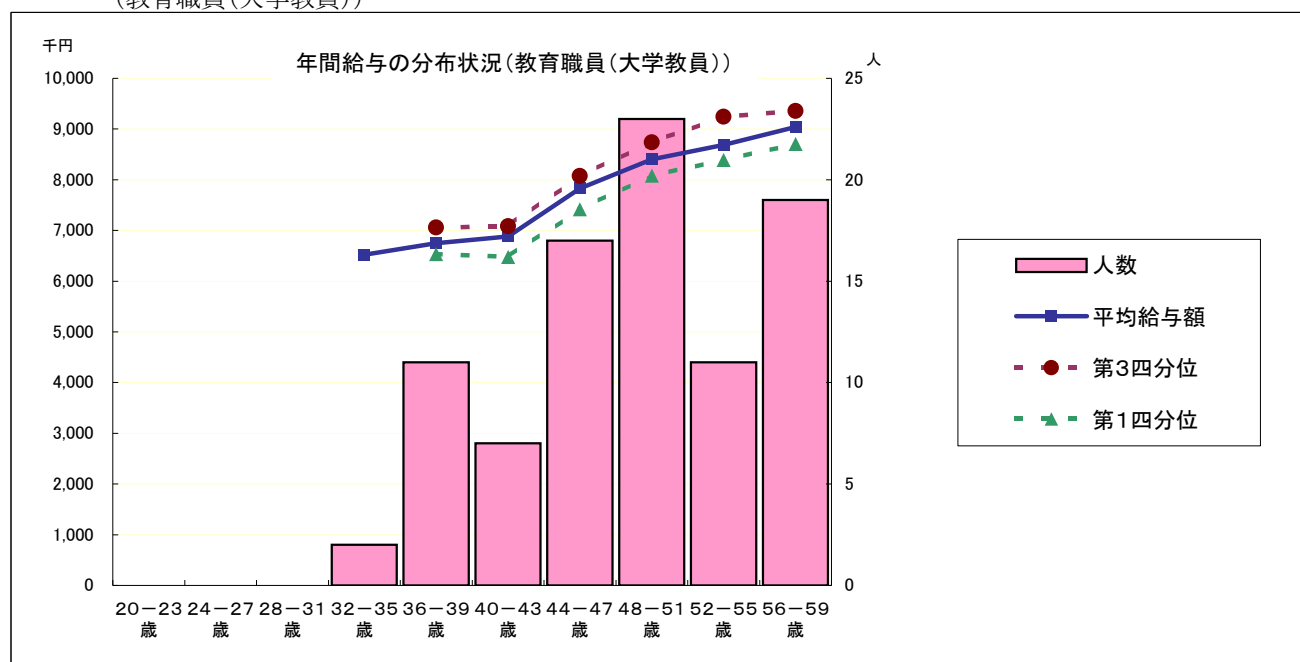
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1分位	第3分位
次長	1	記載しない	—	—
課長	4	50.5	—	7,638
副課長	5	50.7	6,652	6,789
係長	22	43.5	5,212	5,360
主任	4	37.0	—	4,552
係員	25	28.8	3,313	3,580

注1:次長の該当者は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の平均額は表示していない。

注2:課長及び主任の該当者は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32～35歳の該当者は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))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	69	55.5	8,545	9,022	9,356
准教授	35	43.5	6,835	7,264	7,684
講師	2	記載しない	—	記載しない	—
助手	2	記載しない	—	記載しない	—

注:講師及び助手の該当者は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、平均年齢、年間給与の平均額及び年間給与額の第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25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	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		次長	課長	副課長	係長	係長主任	主任係員	係員
人員(割合)	61	1 (1.6%)	1 (1.6%)	3 (4.9%)	6 (9.8%)	25 (41.0%)	17 (27.9%)	8 (13.1%)
年齢(最高～最低)		記載しない	記載しない	53～41	55～43	48～33	32～26	28～24
所定内給与年額(最高～最低)		記載しない	記載しない	5,921 ～ 5,484	5,310 ～ 4,528	4,293 ～ 3,059	3,569 ～ 2,388	2,933 ～ 2,234
年間給与額(最高～最低)		記載しない	記載しない	7,690 ～ 7,229	7,014 ～ 6,187	5,685 ～ 4,007	4,611 ～ 3,176	3,781 ～ 2,957

注:7級及び6級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	准教授	講師	助教助手	教務職員
人員(割合)	108	69 (63.9%)	35 (32.4%)	2 (1.9%)	2 (1.9%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		64～44	52～34	記載しない	記載しない	記載しない
所定内給与年額(最高～最低)		8,162 ～ 5,319	6,254 ～ 4,367	記載しない	記載しない	記載しない
年間給与額(最高～最低)		11,130 ～ 7,246	8,408 ～ 5,910	記載しない	記載しない	記載しない

注:3級及び2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記載していない。

④ 賞与(平成24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)	% 61.3	% 62.2	% 61.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.7	% 37.8	% 38.2
	最高～最低	% 41.7～36.4	% 38.9～36.4	% 40.2～36.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.8	% 62.4	% 61.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.2	% 37.6	% 38.3
	最高～最低	% 41.7～36.1	% 38.9～35.1	% 40.2～35.7

(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	% 62.6	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.7	% 37.4	% 38.5
	最高～最低	% 41.7～37.4	% 38.4～36.6	% 39.5～37.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.2	% 62.6	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.8	% 37.4	% 38.1
	最高～最低	% 41.7～36.3	% 38.9～35.9	% 39.5～36.3

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))

対国家公務員(行政職(一))

94.7

対他の国立大学法人等(事務・技術職員/教育職員(大学教員))

事務・技術職員

102.1

教育職員(大学教員)

97.8

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 94.7	
	参考	地域勘案 101.1 学歴勘案 93.0 地域・学歴勘案 100.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 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。	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 76.0% (国からの財政支出額 3,320,000千円、支出予算の総額 4,367,000千円：平成24年度予算)	
	【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が76.0%であるが、対国家公務員の指数94.7及び地域勘案93.0であり、累積欠損額も0円であることから、給与水準は適正であるとする。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)	
講ずる措置	【検証結果】 上記の検証結果を踏まえつつ更なる検証を重ね、今後も給与水準の維持に努めるものとする。	

○教育職員(大学教員)

教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指数 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24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24年度)	前年度 (平成23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 2,144,169	千円 2,266,470	千円 (%) △122,301 (△5.3%)	千円 (%) △96,823 (△4.3%)
退職手当支給額 (B)	千円 203,185	千円 201,002	千円 (%) 2,183 (1.1%)	千円 (%) △46,375(△18.6%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 202,229	千円 172,210	千円 (%) 30,019 (17.4%)	千円 (%) 33,587 (19.9%)
福利厚生費 (D)	千円 299,699	千円 303,268	千円 (%) △3,569 (△1.2%)	千円 (%) 16,002 (5.6%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,849,282	千円 2,942,950	千円 (%) △93,668 (△3.2%)	千円 (%) △93,609 (△3.2%)

総人件費について参考となる事項

「給与・報酬支給総額」が前年に比べ5.3%減少していることについて、本学が特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関して、給与減額支給措置を講じたこと(詳細は後述)が主な要因である。給与減額支給措置額が128,195千円であるにもかかわらず、「給与・報酬支給総額」が△122,301に留まっている要因として、①平成19年から平成21年にかけて昇給を抑制された36歳未満の職員に対して、平成24年4月1日の号俸に対して昇給回復を行い調整を行ったこと、②平成24年6月期の賞与における勤勉手当について、「勤務成績が優秀な職員」の成績率を100分の74.5から100分の76.0に引き上げたこと及び③平成24年12月期の賞与における勤勉手当について、「勤務成績が優秀な職員」の成績率を100分の76.0から100分の82.5に引き上げたことが考えられる。

○給与減額支給措置の詳細

給与減額相当額:128,195千円

・内訳 役員:5,080千円

事務・技術及び技能・労務職種:30,770千円

教育職種(大学教員):92,345千円

注:技能・労務職種については人数が少なく、個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、事務・技術に含めて表示している。

「退職手当支給額」が前年に比べ1.1%増加と、ほぼ横ばいであったことについて、①本学が「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、退職手当支給額の減額を行ったこと(詳細は後述)及び②10,000千円を超える退職手当を受給した退職者が前年に比べ1名増えたことが要因と考えられる。

○退職手当減額支給措置の詳細

退職手当減額相当額:11,443千円

・内訳 事務・技術及び教育職種(大学教員):11,443千円

注:事務・技術については人数が少なく、個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、教育職種(大学教員)に含めて表示している。

「非常勤役員等給与」が前年に比べ17.4%増加していることについて、①平成23年度の非常勤講師等の委嘱が東日本大震災の影響で5月9日からとなり、4月分の給与が発生しなかったこと、②非常勤講師が前年に比べ11名増加したこと及び③フルタイムの非常勤職員1名、パートタイムの非常勤職員が6名増加したことが主な要因と考えられる。

「福利厚生費」が、非常勤職員の人員が増加しているにもかかわらず前年に比べ1.2%減少していることについて、「給与・報酬等支給総額」が給与減額支給措置により、大幅に減少していることが要因と考えられる。

「最広義人件費」が前年に比べ3.2%減少していることについて、給与減額支給措置による「給与・報酬等支給総額」の減少が主な要因である。一方で、「非常勤役員等給与」の増加が、「最広義人件費」の減少に歯止めをかけたものと考えられる。

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき平成25年2月から以下の措置を講ずることとした。

役職員の手当について、支給水準の引き下げを実施した。

職員に関する講じた措置の概要:「調整率」(職員退職手当規程上、官民均衡のために設けられているもの)を、104/100から87/100に段階的に引下げを行う。(詳細は表を参照)

期間	調整率
現行	104/100
平成25年2月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

役員に関する講じた措置の概要:職員と同等程度の引き下げを行う。