

国立大学法人東京学芸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

東京学芸大学は、教員養成及び学校教育の研究に関する拠点として、学校教員の質の向上に貢献する役割を果たしている。役員報酬水準を検討するにあたって、他の教員養成系大学や国家公務員のうち比較的同等と認められる以下の法人等を参考とした。

(1) 国立大学法人大阪教育大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として、教員養成の分野において指導的役割を担っている。(常勤職員数約700名)公表資料によれば、令和3年度の長の年間報酬額は18,529千円であり、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、約18,453千円と推定される。同様の考え方により、理事については、約14,351千円と推定される。

(2) 事務次官年間俸給額・・・23,374千円

② 令和4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。)

期末特別手当の額については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を参考にし、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人東京学芸大学役員給与規則に則り、本給(965,000円)に地域手当(125,450円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規則に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25)に100分の150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、令和4年度においては、当年度限りの特例として、12月に支給する期末特別手当について、支給率0.3ヶ月分の引き上げ(100分の180)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立大学法人東京学芸大学役員給与規則に則り、本給(761,000円)に地域手当(98,930円)を加算して算出している。期末特別手当についても、同規則に則り、期末手当基準額(本給+地域手当+(本給+地域手当)×100分の20+本給×100分の25)に100分の150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、令和4年度においては、当年度限りの特例として、12月に支給する期末特別手当について、支給率0.3ヶ月分の引き上げ(100分の180)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。手当額は国立大学法人東京学芸大学役員給与規則で月額(200,000円)と定めている。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当から構成されている。手当額は国立大学法人東京学芸大学役員給与規則で月額(185,000円)と定めている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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 18,199	千円 11,580	千円 5,114	千円 1,505 (地域手当)			
A理事	千円 15,050	千円 9,132	千円 4,033	千円 1,187 (地域手当) 50 (通勤手当) 648 (単身赴任手当)			
B理事	千円 14,402	千円 9,132	千円 4,033	千円 1,187 (地域手当) 50 (通勤手当)			
C理事 (非常勤)	千円 2,475	千円 2,400	千円 0	千円 75 (講師等旅費)	4月1日		
D理事 (非常勤)	千円 2,401	千円 2,400	千円 0	千円 1 (講師等旅費)			
E理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 ()			
A監事 (非常勤)	千円 2,266	千円 2,220	千円 0	千円 46 (講師等旅費)			
B監事 (非常勤)	千円 2,247	千円 2,220	千円 0	千円 27 (講師等旅費)			

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、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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

東京学芸大学は、人権を尊重し、すべての人々が共生する社会の建設と世界平和の実現に寄与するため、豊かな人間性と科学的精神に立脚した学芸諸般の教育研究活動を通して、高い知識と教養を備えた創造力・実践力に富む有為の教育者を養成することを目的としている。

このために、ミッションの再定義で示された事項に基づき、学部の再編、教職大学院及び連合学校教育学研究科(博士課程)の充実を図るとともに、高度な実践力を備えたスクールリーダー・学校管理職、教科指導力の高い教員を養成するための教育組織及びカリキュラム改革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、東京学芸大学の学長は職員数約800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、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

東京学芸大学では、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。

また、東京学芸大学は教員養成系大学の中核・要ではあるものの、他の教員養成系大学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民間企業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

東京学芸大学の理事は、学長のリーダーシップの下で推進している大学運営、教育改革等において学長の補佐的役割を担っている。

また、学内に設置する教員養成カリキュラム改革推進本部、国際戦略推進本部等の指揮官としての職務を同時に担っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また他の教員養成系大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

東京学芸大学では、理事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おり、また、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。

こうした職務内容の特性や民間企業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)

東京学芸大学の理事は、学長のリーダーシップの下で推進している大学運営、教育改革等において学長の補佐的役割を担っている。

非常勤理事の年間報酬額は、他の教員養成系大学の非常勤理事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。

監事

該当者なし

監事(非常勤)

東京学芸大学の監事は、大学の業務監査を行うこと、その監査結果に基づき監事意見書を作成し学長へ提出すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付すること等の職務を遂行するとともに、東京学芸大学の業務運営や財務状況が社会的信頼を得るに値するかを監査する役割を担っている。

非常勤監事の年間報酬額は、他の教員養成系大学の非常勤監事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。

【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、民間企業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(令和4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A	1,910 (27,840)	2 (24)	0	令和4年 (0)3月31日	1.0	
理事A (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					

注: 理事A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。

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A	当該理事は社会連携担当としてプロジェクト「未来の学校みんなで創ろう。プロジェクト」を立ち上げ研究を推進するとともに、「こどもの学び困難支援センター」の設置、経済協力開発機構(OECD)との協働による次世代型コンピテンシー育成のための授業・評価方法開発とその国内外への発信、「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」の実施等、本学の運営及び研究推進に貢献し、教員養成大学の基幹大学の理事としての役割と責任を果たした。 当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
理事A (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (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】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員退職手当の水準は妥当であると考えます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

退職手当の額については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を参考にし、経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしている。

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

東京学芸大学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、令和4年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(当該法人約800人)・職種別平均支給額を参考とした。

(1) 国立大学法人大阪教育大学・・・当該法人は、教員養成系大学とし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(常勤職員数約700人)となっている。

(2) 国家公務員・・・令和4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405,049円となっており、全職員の平均給与月額は413,064円となっている。

(3) 職種別民間給与実態調査・・・令和4年度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571,571円となっている。

人件費については、外部委託や雇用形態の多様化等を検討して、その節減に努力している。

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。)

職員の勤務成績等に応じて、昇格・昇給を実施するほか、勤勉手当の成績率を決定している。

(1) 昇格・・・勤務成績が特に良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができる。

(2) 昇給・・・基準日前1年間における勤務成績の区分に応じた号俸数を昇給させる。

(3) 勤勉手当・・・基準日以前6月以内の期間における、勤務成績に応じて決定される割合を乗じて得た額とする。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

国立大学法人東京学芸大学職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、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、特殊勤務手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、外部資金獲得手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+地域手当+扶養手当+その者に応じた役職加算)に100分の120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+地域手当+その者に応じた役職加算)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準にしたがって定める割合を乗じ、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、令和4年度においては以下の改正を行った。

① 俸給月額引き上げ(平均0.3%)を実施した。

② 俸給表の改正に伴い、俸給の調整額について引き上げを実施した。

③ 俸給表の改正に伴い、昇格時号俸対応表及び降格時号俸対応表の改正を実施した。

④ 期末手当の支給月数を引き下げた。(1.275月分→1.2月分)

⑤ 勤勉手当の支給率引き上げは見送り、当分の間据置く方針としたが、令和4年度限りの特例として引き上げ(0.4ヶ月)を実施した。

⑥ 国立大学附属幼稚園教育体制支援事業により、附属幼稚園に勤務する副園長(兼務者を除く)、主幹教諭、教諭、養護教諭に幼稚園教員手当を支給する改正及び、期末手当を加算する改正を実施した。

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	令和4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	621	48.1	8,245	6,000	128	2,245
事務・技術	151	45.4	6,491	4,749	110	1,742
教育職種 (大学教員)	232	53.7	9,924	7,108	148	2,816
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	103	44.1	7,812	5,795	122	2,017
教育職種 (附属義務教育学校教員)	135	44.4	7,653	5,650	120	2,003
教育職種 (外国人教師等)						
その他医療職種 (看護師)						

再任用職員	19	62.6	4,914	4,139	139	775
事務・技術	11	62.6	4,307	3,631	84	676
教育職種 (附属高校教員)	4	63.0	4,998	4,179	119	819
教育職種 (附属義務教育学校教員)	4	62.0	6,497	5,493	309	1,004
その他医療職種 (看護師)						

非常勤職員						
その他医療職種 (看護師)						

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: 「技能・労務職種」とは、調理師、用務員、農場作業員である。

注3: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属国際中等教育学校及び附属特別支援学校の教員を含む。

注4: 「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5: 常勤職員の「技能・労務職種」、「教育職種(外国人教師等)」、「その他医療職種(看護師)」、再任用職員の「その他医療職種(看護師)」及び非常勤職員の「その他医療職種(看護師)」については、該当者が2名以下のため、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、区分以外は記載せず、それぞれの全体の数値からも除外している。

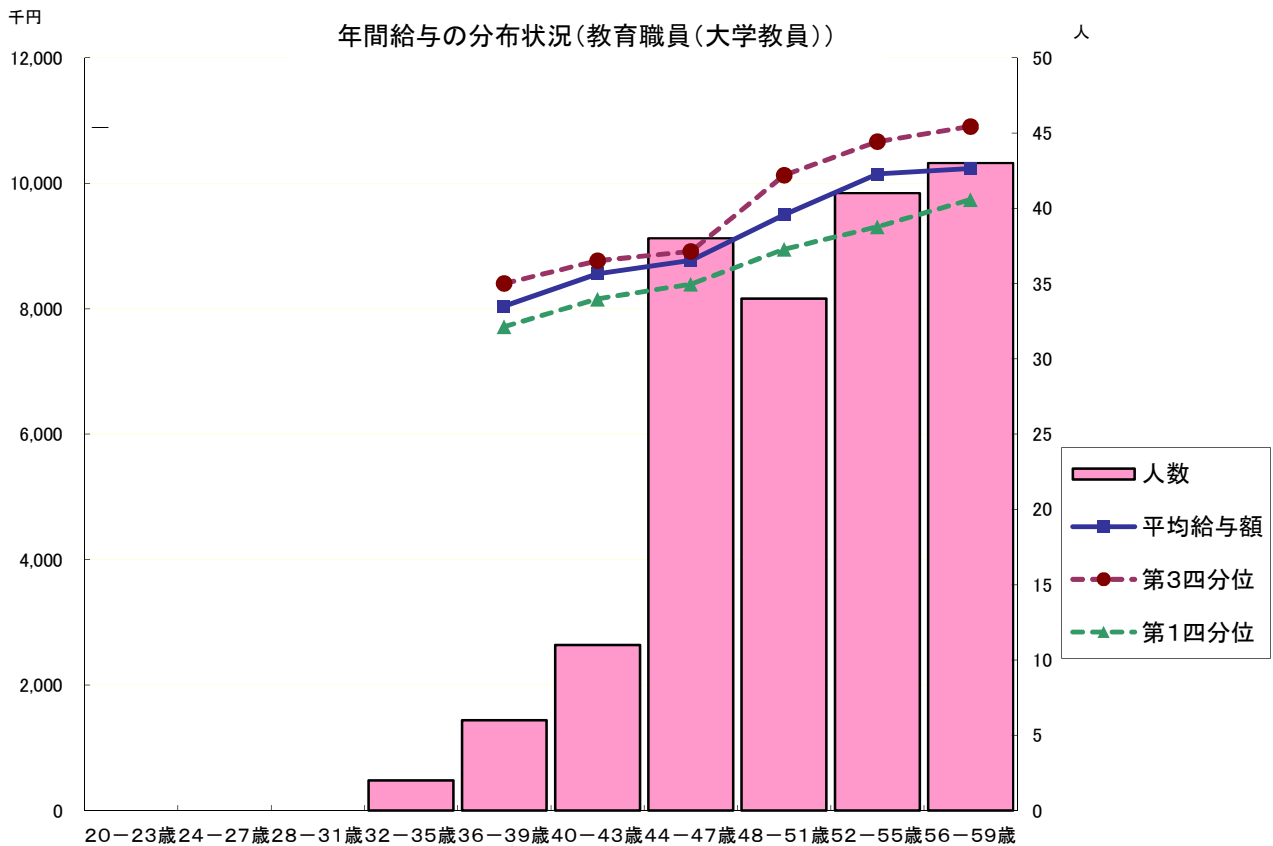
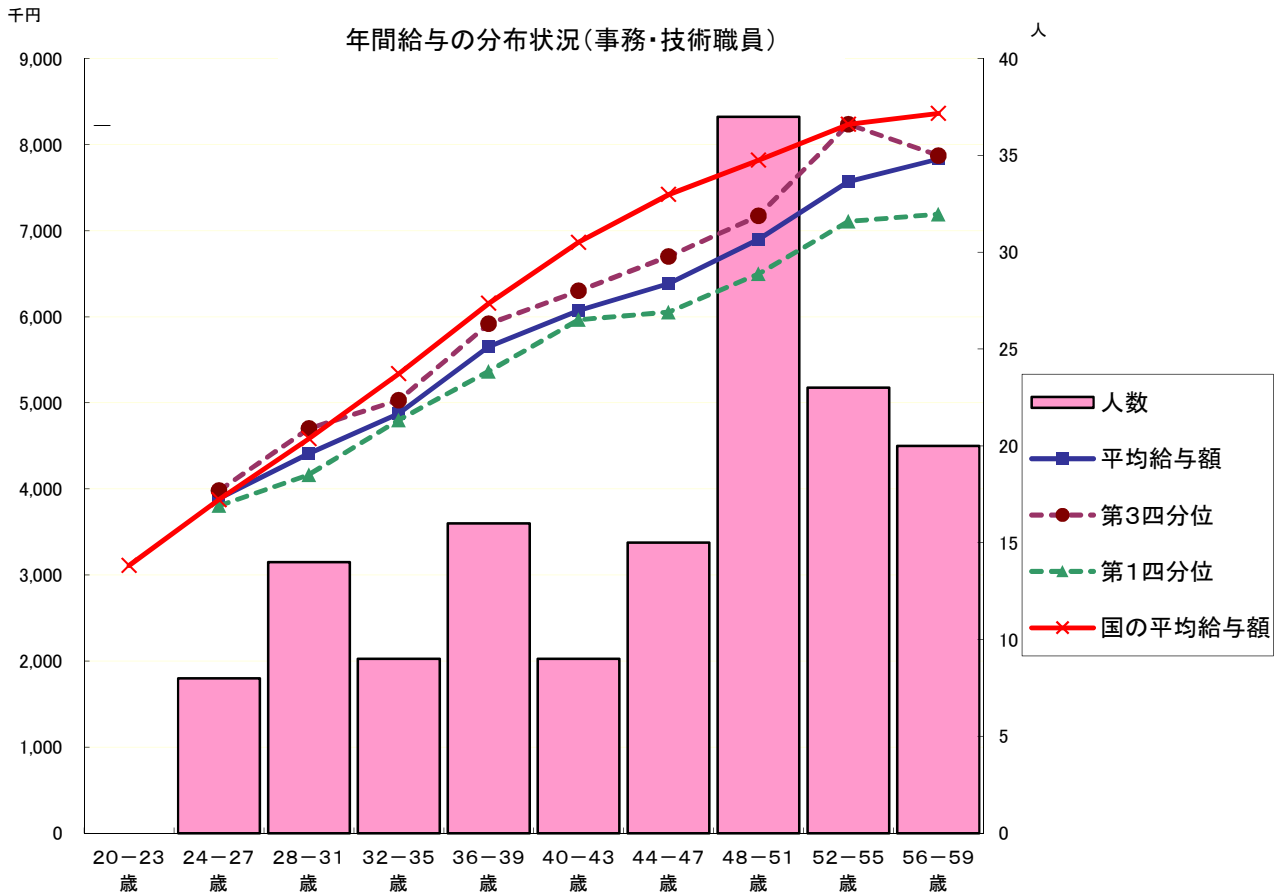
注6: 在外職員及び任期付職員については、該当者がいないため、表を省略している。

注7: 「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、全ての表の欄を省略している。

注8: 再任用職員の「教育職種(大学教員)」、「技能・労務職種」、「教育職種(外国人教師等)」については、該当者がいないため、表を省略している。

注9: 非常勤職員の「事務・技術」、「教育職種(大学教員)」、「技能・労務職種」、「教育職種(附属高校教員)」、「教育職種(附属義務教育学校教員)」、「教育職種(外国人教師等)」については、該当者がいないため、表を省略している。

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: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:教育職員(大学教員)の年齢32~35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。

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
代表的職位				
局長	1			～
課長	16	54.3	8,368	9,044～7,016
副課長	20	53.1	7,265	7,872～6,340
係長	70	47.5	6,516	7,888～4,800
主任	15	44.6	5,858	6,467～4,634
係員	29	30.2	4,400	5,146～3,543

注1:局長の該当者は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については記載していない。

注2:「課長」には、課長相当職である「室長」を含む。

注3:「副課長」には、「専門員」を含む。

注4:「係長」には、「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
代表的職位				
教授	135	57.7	10,584	12,896～8,660
准教授	87	48.2	8,771	9,947～7,561
講師	8	49.1	7,863	8,520～6,099
助教	2			

注:「助教」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、平均年齢及び年間給与額は記載していない。

④ 賞与(令和4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)	% 57.8	% 48.5	% 52.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.2	% 51.5	% 47.3
	最高～最低	% 55.6～37.4	% 62.1～47.5	% 59.1～42.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.1	% 50.3	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.9	% 49.7	% 45.2
	最高～最低	% 45.2～37.0	% 53.8～36.5	% 48.7～37.6

(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)	% 58.7	% 48.7	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.3	% 51.3	% 46.8
	最高～最低	% 45.2～36.7	% 53.8～47.2	% 49.9～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.7	% 51.1	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.3	% 48.9	% 44.5
	最高～最低	% 44.7～37.3	% 53.8～45.2	% 48.6～42.1

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 90.8 ・年齢・地域勘案 91.5 ・年齢・学歴勘案 90.1 ・年齢・地域・学歴勘案 91.7 (参考)対他法人 104.6
給与水準の妥当性の 検証	<p>【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 64.5% (国からの財政支出額 8,589百万円、支出予算の総額 13,320百万円：令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和3年度決算)</p> <p>【管理職の割合について】 管理職の割合 11.3%(常勤職員数151名中17名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 大卒以上の高学歴者の割合 71.5%(常勤職員数151名中108名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合について】 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 47.9% (支出総額 13,834百万円、給与・報酬等支給総額 6,629百万円：令和3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64.5%と高いものの、累積欠損額はなく、管理職の割合も10%台と低い。必要な人材の確保のための社会情勢に適合した給与水準の維持はしながらも、給与水準の指数は、地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案のいずれも100以下であり、適切な給与水準であると考えます。 (文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考えます。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努める。

○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標

99.5

(注)上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和4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

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 185,200円 年間給与 3,026,000円
- 35歳(主任)
月額 296,851円 年間給与 4,851,000円
- 50歳(係長)
月額 396,743円 年間給与 6,483,000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(大学教員)

(扶養親族がない場合)

- 24歳(修士修了初任給)
月額 246,900円 年間給与 4,034,000円
- 35歳(講師)
月額 388,720円 年間給与 6,352,000円
- 50歳(教授)
月額 555,169円 年間給与 9,071,000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
(50歳(教授)の場合は、配偶者3,500円、子1人につき10,000円)

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績等に応じて、昇格・昇給を実施するほか、勤勉手当の成績率を決定している。

(1) 昇格・・・勤務成績が特に良好な職員で昇格基準に達した者は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができる。

(2) 昇給・・・基準日前1年間における勤務成績の区分に応じた号俸数を昇給させる。

(3) 勤勉手当・・・基準日以前6月以内の期間における、勤務成績に応じて決定される割合を乗じて得た額とする。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 6,498,682	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 758,075	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 904,317	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,089,895	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,250,969	千円	千円	千円	千円	千円

【注記】(A)、(C)、(D)においては、受託研究費、共同研究費、受託事業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を含んでいるため、財務諸表附属明細書「18役員及び教職員の給与の明細」における各欄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

人件費増減の理由

- ・ 給与、報酬等支給総額
前年度と比較し2%減となっている。
全体として減額となった主な要因としては、定年退職者及び年度途中退職者の後任不補充が挙げられる。
人件費の削減に関しては、大学教員退職者の後任補充の凍結などを行い、計画的に実施している。
- ・ 退職手当支給額
前年度と比較し35%増となっているが、前年と比較して退職者の人数及び高額支給者数が増えたことによるものである。
- ・ 非常勤役職員等給与
前年度と比較すると5.3%増だが、定年退職者の後任補充の凍結に伴い特任教員等を配置したことによるものである。
- ・ 最広義人件費
上記の理由を総合し、前年度と比較して1.1%増となった。

Ⅳ その他

特になし