

国立大学法人お茶の水女子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22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おいて、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、役員としての業務に応じ、経営協議会の意見を参考に、学長が100分の10の範囲内で増減し、又は減額できるとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

学長	俸給月額について平均0.2%の引き下げを行った。 期末特別手当について0.30月分の引き下げを行った。
理事	俸給月額について平均0.2%の引き下げを行った。 期末特別手当について0.30月分の引き下げを行った。
理事(非常勤)	俸給月額について平均0.2%の引き下げを行った。
監事	俸給月額について平均0.2%の引き下げを行った。 期末特別手当について0.30月分の引き下げを行った。
監事(非常勤)	俸給月額について月額104,000円の引き下げを行った。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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	
学長	千円 18,503	千円 11,884	千円 4,777	千円 1,842 (地域手当)			
A理事	千円 15,768	千円 10,072	千円 4,049	千円 1,561 (地域手当) 86 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 15,880	千円 10,072	千円 4,049	千円 1,561 (地域手当) 198 (通勤手当)			
C理事	千円 15,976	千円 10,072	千円 4,049	千円 1,561 (地域手当) 294 (通勤手当)			
D理事 (非常勤)	千円 5,816	千円 5,036	千円 0	千円 780 (地域手当)			*
監事	千円	千円	千円	千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 ()			

注1:「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されているものである。

注2:「前職」欄の「*」は、退職公務員であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
学長					該当なし	
理事					該当なし	
監事					該当なし	

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

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、本学が決定した当初予算の範囲内で運用

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

本学の人件費については国からの運営費交付金によることから、国家公務員の給与水準を十分考慮し、国家公務員の例に準じた給与水準としている。

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

職員の教育、研究、大学運営及び地域貢献等の各分野における貢献度合、あるいは、目標達成度合等に応じて、現に受けている俸給の昇給・昇格・降格及び賞与時期(6月、12月)における支給割合の増減を行っている。

[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箇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(成績率)を決定する。
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀で、かつ大学が定める必要経験年数を有している者は上位の職務の級に決定することができる。 降格:勤務成績がよくない場合等には、降格させることができる。
昇給	職員の勤務成績が適切に反映されよう、特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を設け、それにより、勤務成績優秀者は、より上位の号俸に昇給させることができる。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

教育職(二)及び教育職(三)の俸給表に特2級が新設されたことによる主幹教諭に対する給与支給基準の見直しを行った。

特2級である主幹教諭に対する教職調整額の支給、俸給表の改正、期末手当・勤勉手当の役職段階別加算の新設。

主幹教諭に支給していた俸給の特別調整額の廃止、俸給の特別調整額V種適用者の管理職勤務手当の廃止。

中高年層(40歳台以上)の俸給月額について平均0.1%の引き下げを行った。

当分の間、55歳を超える職員(一般職(一)6級相当以上の職員に限る。)の俸給月額の支給額を1.5%引き下げを行うこととした。

期末・勤勉手当について0.35月分の引き下げを行った。

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22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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	326	49.3	8,763	6,535	157	2,228
事務・技術	81	43.9	6,399	4,840	154	1,559
教育職種 (大学教員)	174	52.2	10,193	7,526	157	2,667
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					
技術・労務職種	2					
教育職種 (附属高等教員)	20	48.5	8,278	6,284	182	1,994
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	48	48.2	7,959	6,040	153	1,919
その他医療職種 (医療技術職員)	1					

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	3	43.5	8,307	6,139	107	2,168
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	1					
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					
教育職種 (外国人教師等)	2					

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	61.9	4,836	4,103	205	733
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	61.8	4,820	4,076	211	744
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (附属高校教員)	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					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	35	3,426	2,588	133	838
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	30.8	3,513	2,673	161	840
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

注：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。

〔年俸制適用者〕

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	36.7	4,396	4,396	143	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
保育士	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	42.2	4,200	4,200	100	0
教育職種 (任期付附属学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	57	41.1	4,798	4,798	155	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
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					
教育職種 (年俸制大学教員)	32	42.5	5,670	5,670	153	0
研究職種 (年俸制大学研究員)	13	36.1	4,148	4,148	119	0
専門職種 (年俸制大学職員)	11	41.1	3,065	3,065	207	0
学長特命補佐	1					

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員及び年俸制適用者を除く。

注2:常勤職員の技能・労務職種、その他医療職種(医療技術職員)、任期付職員の教育職種(大学教員)、教育職種(外国人教師等)、再任用職員の事務・技術職員、教育職種(附属高校教員)、その他医療職種(医療技術職員)、年俸制適用者の教育職種(任期付附属学校教員)、非常勤職員の学長特命補佐は該当者が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があることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3:「技能・労務職種」とは、施設管理業務を行う者、調理業務を行う者を指す。

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。

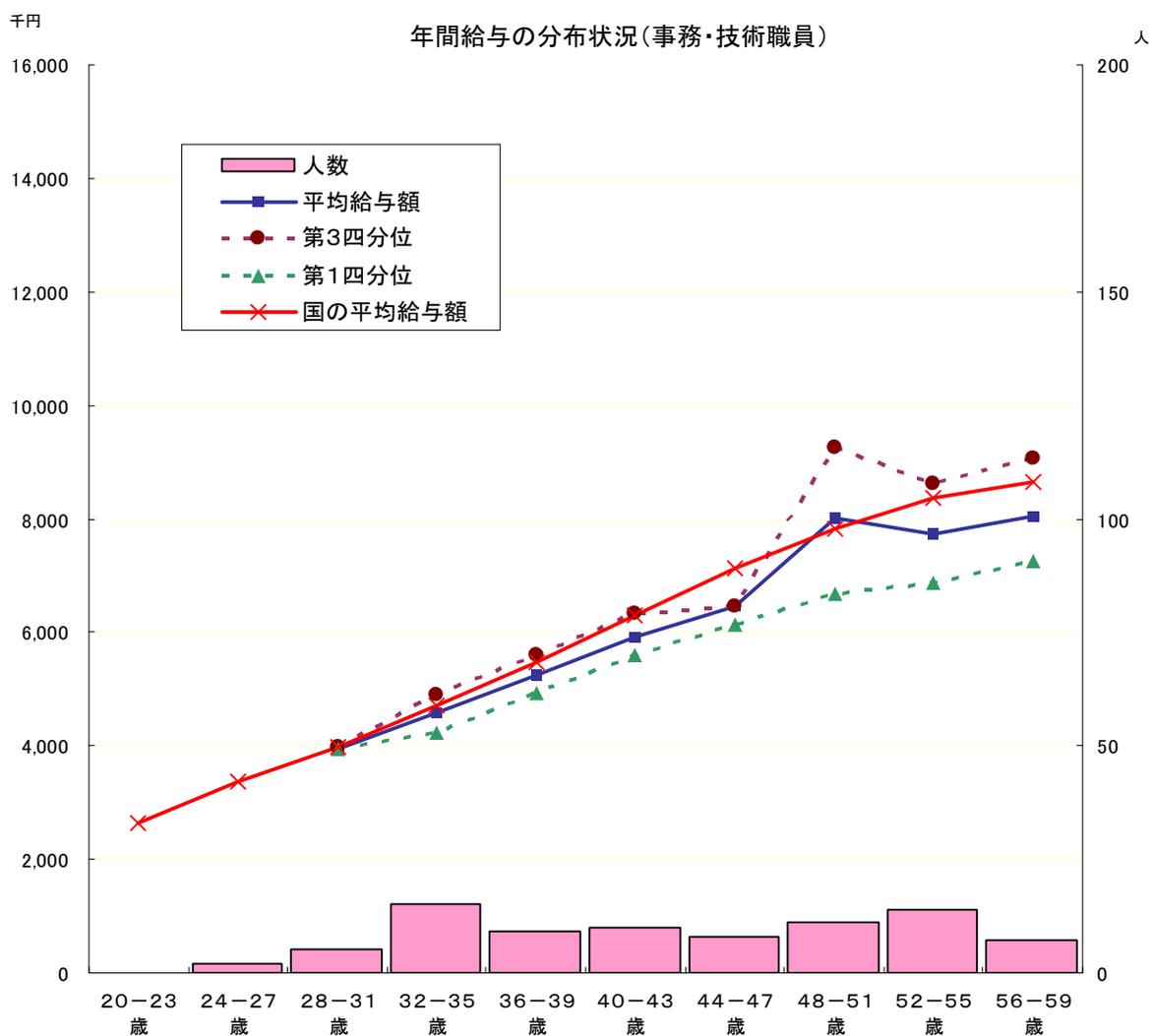
注5:「その他医療職種(医療技術職員)」は、栄養士又は看護師である。

注6:[年俸制適用者]の常勤職員、在外職員及び再任用職員は、該当者がいないため省略した。

注7:「研究職種」とは、主として研究を行う者を指す。

注8:「専門職種」とは、専門性の高い業務を行う者を指す。

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。〕



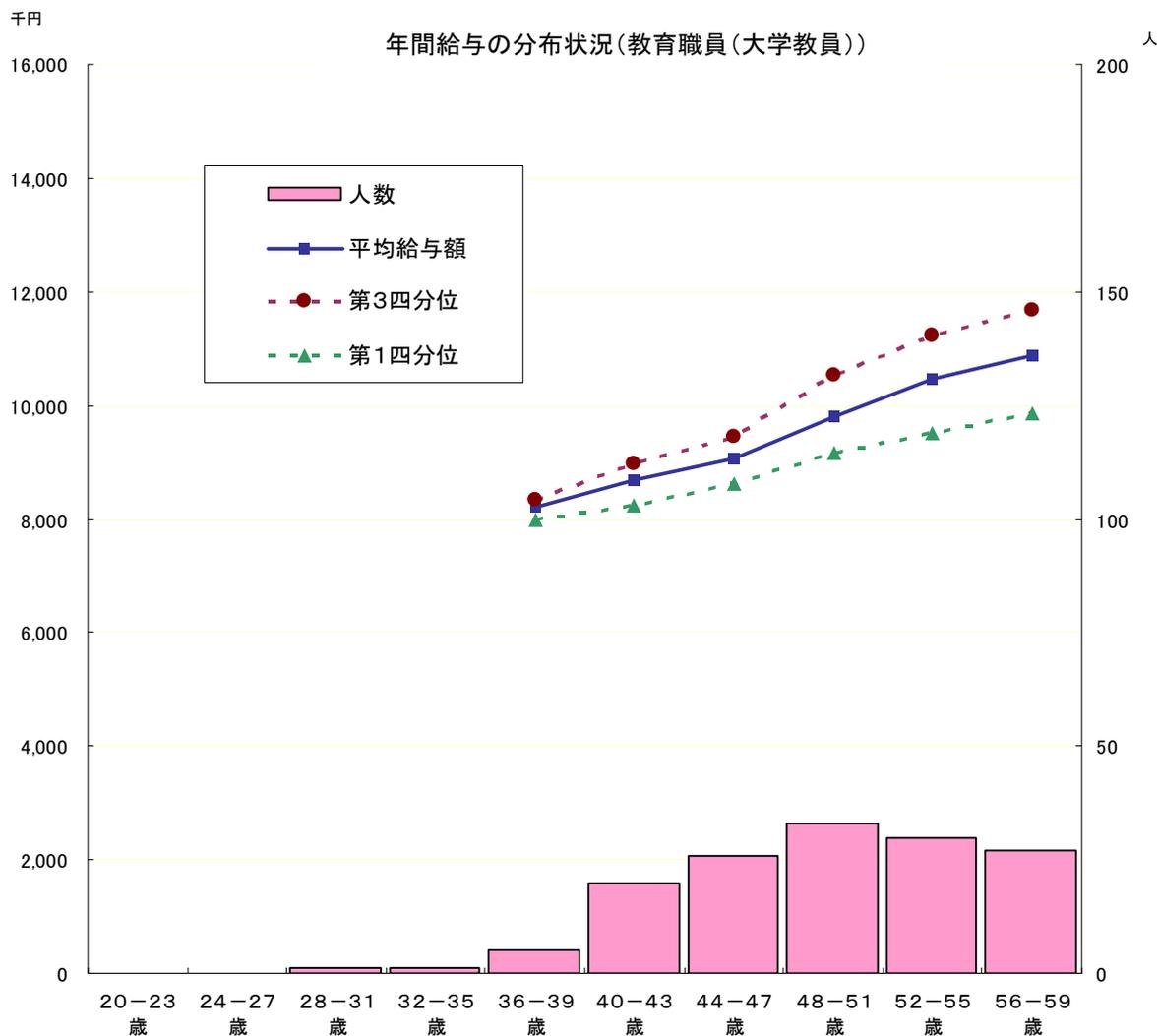
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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1四分位	第3四分位
		平均		
チームリーダー	14	53.5	8,177	9,172
副チームリーダー	6	50.8	7,265	7,663
係長	33	46.7	5,854	6,597
主任	11	35.3	4,229	5,208
係員	16	32.4	3,722	4,576

注1: 本法人では課長相当職及び課長補佐相当職が置かれていないため、原則として「課長」及び「課長補佐」を掲げるところ、代わりに「チームリーダー」及び「副チームリーダー」を代表的職位として掲げた。

注2: 係長には、係長相当職である「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	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	105	55.5	10,301	10,950	11,586
准教授	58	46.8	8,515	8,891	9,296
講師	5	50.5	7,603	7,855	8,022
助教	5	45.7	6,370	6,745	7,289

③ 職級別在職状況等(平成23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	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		副学長 (戦略担当)	副学長 (戦略担当)	副学長 (戦略担当)	理事補佐	チームリーダー
人員 (割合)	81人	該当者なし	該当者なし	1人 (1.2%)	該当者なし	4人 (4.9%)
年齢 (最高～最低)						59～50
所定内 給与年額 (最高～最低)						7,364 ～ 6,753
年間給与額 (最高～最低)						9,580 ～ 9,052

区分		5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		チームリーダー	副チームリーダー	係長	主任	係員
人員 (割合)		11人 (13.6%)	9人 (11.1%)	31人 (38.3%)	23人 (28.4%)	2人 (2.5%)
年齢 (最高～最低)		59～48	59～46	59～37	39～30	
所定内 給与年額 (最高～最低)		7,060 ～ 5,753	5,734 ～ 5,081	6,004 ～ 3,828	4,103 ～ 2,765	～
年間給与額 (最高～最低)		9,263 ～ 7,622	7,663 ～ 6,852	8,075 ～ 5,126	5,310 ～ 3,701	～

注1:8級における該当者が1名のため、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は記載しない。

注1:1級における該当者が2名のため、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は記載しない。

(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	教務職員
人員 (割合)	174人	105人 (60.3%)	58人 (33.3%)	5人 (2.9%)	6人 (3.4%)	該当者なし
年齢 (最高～最低)		64～43歳	60～37歳	58～34歳	63～31歳	
所定内 給与年額 (最高～最低)		10,287千円 ～ 6,361千円	7,500千円 ～ 5,000千円	6,663千円 ～ 5,315千円	5,849千円 ～ 4,371千円	
年間給与額 (最高～最低)		13,675千円 ～ 8,723千円	10,138千円 ～ 6,677千円	8,847千円 ～ 7,143千円	7,836千円 ～ 5,830千円	

④ 賞与（平成22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）	63.3	67.0	65.2
	査定支給分（勤勉相当）〔平均〕	36.7	33.0	34.8
	最高～最低	47.7 ～ 32.7	44.0 ～ 29.9	45.8 ～ 31.2
一般職員	一律支給分（期末相当）	64.5	67.7	66.1
	査定支給分（勤勉相当）〔平均〕	35.5	32.3	33.9
	最高～最低	41.0 ～ 33.0	37.6 ～ 29.3	39.3 ～ 31.1

（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）	62.5	66.3	64.4
	査定支給分（勤勉相当）〔平均〕	37.5	33.7	35.6
	最高～最低	48.8 ～ 34.1	45.1 ～ 31.1	46.9 ～ 32.6
一般職員	一律支給分（期末相当）	64.4	67.7	66.0
	査定支給分（勤勉相当）〔平均〕	35.6	32.3	34.0
	最高～最低	41.0 ～ 33.2	37.5 ～ 29.9	39.3 ～ 31.5

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))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

95.4

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

110.7

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

109.1

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 95.4	
	参考	地域勘案 83.5
		学歴勘案 93.3
	地域・学歴勘案 81.9	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【文部科学大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。	
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 68.8% (国からの財政支出額 5,801百万円、支出予算の総額 8,429百万円:平成22年度予算) 【検証結果】 本学の支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は68.8%となっているが、対国家公務員指数が100を超えていない。また、累積欠損も出していないため、本学の給与水準は適切なものであると考えている。	
講ずる措置	引き続き国家公務員の給与水準を十分考慮し、国家公務員の例に準じた給与水準としていく。	

・教育職員(大学教員)に係る対国家公務員との比較指標 104.4

(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22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(大学職員)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22年度)	前年度 (平成21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 3,418,944	千円 3,572,292	千円 (%) △ 153,348 (△ 4.3)	千円 (%) - -
退職手当支給額 (B)	千円 337,369	千円 451,608	千円 (%) △ 114,239 (△ 25.3)	千円 (%) - -
非常勤役員等給与 (C)	千円 886,774	千円 882,828	千円 (%) 3,946 (0.4)	千円 (%) - -
福利厚生費 (D)	千円 483,217	千円 480,165	千円 (%) 3,052 (0.6)	千円 (%) - -
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,126,304	千円 5,386,893	千円 (%) △ 260,589 (△ 4.8)	千円 (%) - -

注:「給与、報酬等支給総額」及び「非常勤役員等給与」においては、寄付金、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等を含んでいる財務諸表附属明細書の「(17)役員及び教職員の給与の明細」における常勤及び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

① 最広義人件費の対前年度費が減少した要因は役職員の給与水準の見直しにより給与、報酬等支給総額が減少したこと及び退職者の減少により退職手当支給額の対前年度比が減少したことによる。

② 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

- i) 定年退職者の後任補充や新規採用を抑制する。
- ii) 平成18年度から平成22年度までの5年間で5%以上(年平均39百万円)削減を目標とし、業務のアウトソーシングを推進したり、派遣職員を活用したりする。
- iii) 総人件費改革の取組状況

【文部科学大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,941,320	3,762,169	3,704,686	3,688,916	3,572,292	3,418,944
人件費削減率 (%)		△ 4.5	△ 6.0	△ 6.4	△ 9.4	△ 13.3
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.5	△ 6.7	△ 7.1	△ 7.7	△ 10.1

注1:「人件費削減率(補正值)」とは「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた増減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年及び平成22年の行政職(一)職員の年間給与の増減率はそれぞれ、0%、0.7%、0%、▲2.4%及び▲1.5%である。

注2:基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は法人移行時の人件費相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。