

国立大学法人愛知教育大学の役職員の報酬・給与等について

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

平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

常勤役員に支給される報酬のうち、期末特別手当については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う実績評価の結果及び役員の職務の困難度、実績度を総合的に勘案し、経営評議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内でこれを増額し、または減額することができることとしている。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	地域手当の支給割合を2%から3%(国に定められた割合の二分の一)に引き上げた。
理事	地域手当の支給割合を2%から3%(国に定められた割合の二分の一)に引き上げた。
理事(非常勤)	改定なし
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20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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	17,345	11,928	4,948	358 (地域手当) 111 (通勤手当)	4月1日		
A理事	13,491	9,072	3,763	272 (地域手当) 384 (通勤手当)			
B理事	13,195	9,072	3,763	272 (地域手当) 88 (通勤手当)			
C理事	13,230	9,072	3,763	272 (地域手当) 123 (通勤手当)	4月1日		
D理事 (非常勤)	3,996				4月1日		
A監事 (非常勤)	3,996						
B監事 (非常勤)	3,996						

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準・物価等が特に高い地域等に所在する勤務箇所に在勤する役員に支給するものである。

注2:「前職」欄は、役員の前職の種類別に以下の記号を付した。
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 役員の退職手当の支給状況(平成20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	5,964	4	0	H20.3.31	-	当法人の役員退職手当規程に基づき、役員としての在職期間における業績を1.0と評価し、特に増・減額なしで支給額を決定した。	
理事						該当者なし	

注1:「前職」欄は、役員の前職の種類別に以下の記号を付した。
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。

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 人件費管理の基本方針

〔 中期目標・中期計画を踏まえ、業務の簡素・合理化、職員の適正配置等により、効率的な運営を図りつつ、人件費を抑制する。また、職員の能力・実績等を給与に適切に反映させる。 〕

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

〔 中期目標・中期計画を踏まえ、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の適用を受ける国家公務員の給与水準等を考慮し、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

〔 職員の勤務成績等に応じ、昇給・昇進・降格の実施および勤勉手当の支給割合(成績率)を決定している。 〕

(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
本給 (昇給)	職員が一定期間良好な成績で勤務したとき、勤務成績に応じ、標準より上位の号俸に昇給させることができる。
本給 (昇進・降格)	職員の勤務成績が良好で、かつ昇進の基準に達している場合、その者の従事する職務に応じ、1級上位の級に昇進させることができる。また、職員の勤務制成績が不良である場合等は、1級下位の級に降格させることができる。
賞与・勤勉手当 (査定分)	勤勉手当支給基準日以前6箇月以内の期間における職員の勤務成績に応じて支給割合(成績率)を加減し、支給する。

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

- ・刈谷市・岡崎市に在勤する職員の地域手当支給割合を4%から6%に引きあげた。地域手当の異動補償制度については廃止した。
- ・附属学校の教諭等に支給している教職調整額を4%から8%に引き上げた(期末手当・勤勉手当の基礎となるものを除く)。
- ・附属学校の教頭を管理職としたことに伴い、管理職手当(8%)を支給することとした。

2 職員給与の支給状況

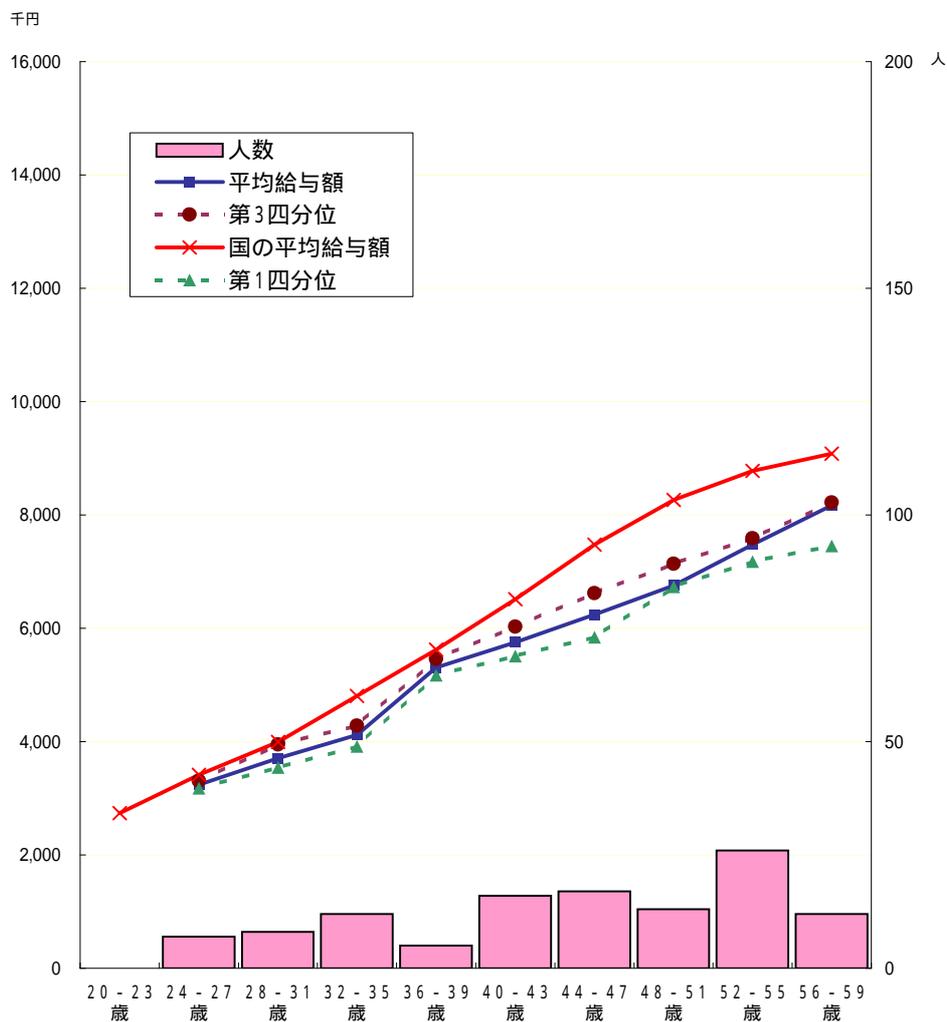
職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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	484	45.6	7,962	5,738	132	2,224
事務・技術	116	45	6,216	4,503	124	1,713
教育職種 (大学教員)	220	49.7	9,390	6,661	142	2,729
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属高校教員)	50	41.7	7,484	5,532	111	1,952
教育職種(附属 義務教育学校教員)	96	38.7	7,099	5,262	130	1,837
その他医療職種 (看護師)	1					
再任用職員	14	63.3	5,308	3,899	141	1,409
事務・技術	7	62.1	4,420	3,248	122	1,172
教育職種 (大学教員)	7	64.5	6,196	4,550	160	1,646
非常勤職員	1					
教育職種(附属 義務教育学校教員)	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。
 ・常勤職員の技能・労務職種、その他医療職種(看護師)、及び非常勤職員については、該当者が2人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人員以外は記載していない。
 ・常勤職員の技能・労務職種とは、自動車運転手である。
 ・常勤職員の教育職種(附属高校教員)には、附属特別支援学校教員を含む。
 ・常勤職員の教育職種(附属義務教育学校教員)には、附属幼稚園教員を含む。
 ・在外職員、任期付職員については、該当者がいないため省略した。

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, まで同じ。)

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



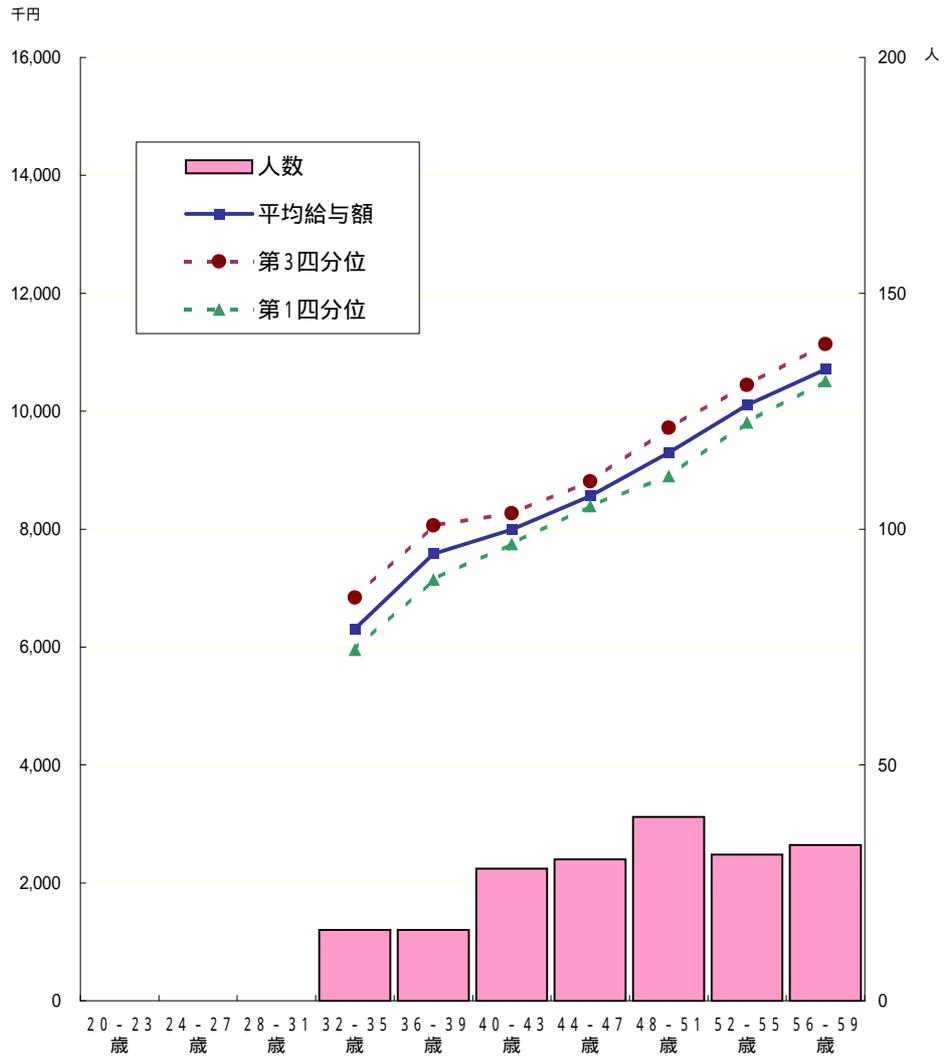
注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下, まで同じ。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
局長	1	58.5	-	-	-	-	-
課長	11	56.0	7,909	8,309	8,659	8,659	
課長補佐	18	52.3	6,928	7,190	7,446	7,446	
係長	53	46.6	5,729	6,355	7,095	7,095	
主任	8	44.8	4,387	5,519	6,198	6,198	
係員	25	31.0	3,309	3,714	3,991	3,991	

(注)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年間給与の平均額は表示していない。

年間給与の分布状況(教育職員(大学教員))



(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		平均	四分位	
			第1分位	千円		第3分位	千円
教授	132	54.8	9,558	千円	10,248	千円	10,964
准教授	73	42.9	7,715	千円	8,054	千円	8,500
講師	12	34.2	5,875	千円	6,278	千円	6,527
助手	3	55.5	-	千円	6,184	千円	-

注:助手の該当者は3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。

職級別在職状況等(平成21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	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	係員	係長主任	係長	課長補佐
人員(割合)	116 人 ()	10 人 (8.6%)	18 人 (15.5%)	39 人 (33.6%)	35 人 (30.2%)	7 人 (6.0%)
年齢(最高～最低)		50 歳 }	35 歳 }	59 歳 }	59 歳 }	57 歳 }
所定内給与年額(最高～最低)		24 千円	28 千円	37 千円	46 千円	52 千円
		3,015 }	3,496 }	5,082 }	5,448 }	6,007 }
年間給与額(最高～最低)		2,250 千円	2,583 千円	3,668 千円	4,693 千円	5,439 千円
		4,143 }	4,774 }	6,987 }	7,587 }	8,219 }
		3,087	3,546	5,137	6,624	7,662

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	局長	局長	局長
人員(割合)		6 人 (5.2%)	0 人 (0.0%)	1 人 (0.9%)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		59 歳 }	}	}	}	}
所定内給与年額(最高～最低)		52 千円				
		6,757 }				
年間給与額(最高～最低)		5,834 千円				
		9,362 }				
		8,091				

注：8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は記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		教務職員	助教助手	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	220 人 ()	0 人 (0.0%)	3 人 (1.4%)	12 人 (5.4%)	73 人 (33.2%)	132 人 (60.0%)	0 人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		}	61 歳 }	40 歳 }	57 歳 }	62 歳 }	}
所定内給与年額(最高～最低)			47 千円	32 千円	35 千円	45 千円	
			4,678 }	4,956 }	6,682 }	8,654 }	
年間給与額(最高～最低)			4,237 千円	3,879 千円	4,325 千円	5,279 千円	
			6,497 }	6,976 }	9,267 }	12,140 }	
		5,940	5,468	5,999	7,498		

賞与(平成20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)	% 64.3	% 66.9	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.1	% 34.3
	最高～最低	% 43.8～32.9	% 40.0～30.0	% 41.8～31.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.9	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.1	% 33.6
	最高～最低	% 37.8～32.6	% 34.7～29.7	% 36.2～31.1

(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)	% 65.3	% 68.3	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 31.7	% 33.1
	最高～最低	% 37.1～34.1	% 33.9～31.2	% 34.2～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 68.2	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 31.8	% 33.3
	最高～最低	% 37.8～33.3	% 34.7～29.9	% 34.8～31.8

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))

对国家公務員(行政職(一))

事務・技術職員

86.4

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

101.2

教育職員(大学教員)

99.2

(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	对国家公務員	86.4
	参考	地域勘案 86.1 学歴勘案 85.5 地域・学歴勘案 85.6
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 66.1% (国からの財政支出額 6,076,565千円, 支出予算の総額 9,195,081千円:平成20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は66.1%であるが、給与水準の対国家公務員指数は86.4%, また平成19年度決算における累積欠損は無い。 以上のことから給与は適切な水準であると考え。	
講ずる措置	引き続き人件費を見直し、抑制することにより適切な給与水準を維持するよう努めていく。	

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

96.3

(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20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、昨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。

総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成16 年度)からの増 減
給与,報酬等支給総額 (A)	千円 4,650,018	千円 4,611,329	千円 (%) 38,689 (0.8)	千円 (%) 309,982 (6.2)
退職手当支給額 (B)	千円 588,101	千円 543,691	千円 (%) 44,410 (8.2)	千円 (%) 156,860 (36.4)
非常勤役員等給与 (C)	千円 360,079	千円 345,804	千円 (%) 14,275 (4.1)	千円 (%) 53,489 (17.4)
福利厚生費 (D)	千円 585,225	千円 581,527	千円 (%) 3,698 (0.6)	千円 (%) 26,957 (4.4)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 6,183,423	千円 6,082,351	千円 (%) 101,072 (1.7)	千円 (%) 126,590 (2.0)

注1:「非常勤役員等給与」においては、受託研究費により雇用される職員にかかる費用及び人材派遣契約にかかる費用等を含んでいるため財務諸表附属明細書の「17役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計と一致しない。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

平成20年度総人件費の前年度比増減と主な要因について

)「給与,報酬等支給総額」

教職大学院創設のため教員数が増加したこと、また刈谷市・岡崎市に勤務する職員に支給する地域手当の支給割合を2%引き上げたこと等により人件費が増加したが、事務部門の業務合理化・役職の兼務、大学教員の欠員補充抑制、再雇用職員の活用、退職者の後任者の給与額減少及びその他人件費の削減に努めた結果、前年度比0.8%の増となった。

)「最広義人件費」

「給与,報酬等支給総額」、また退職者数の増による退職手当額の増加、受託研究費等による非常勤職員の増加等により前年度比1.7%の増となった。

行革推進法、「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状況

)中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

)中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

長期的な人件費計画及び人件費の見通しのもとに、総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに平成17年度の人件費予算相当額をベースに概ね4%の人件費削減に向けた取組を行う。

)人件費削減の取組の進ちょく状況

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
給与,報酬等支給総額 (千円)	5,145,369	4,776,164	4,611,329	4,650,018
人件費削減率 (%)		7.2	10.4	9.6
人件費削減率(補正值) (%)		7.2	11.1	10.3

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較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年・平成19年・平成20年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%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予算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。

法人が必要と認める事項

特になし。