

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

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

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、または減額することが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

- ・報酬(俸給)の月額を2,000円(0.2%)引き下げた。
- ・賞与の支給割合を年間3.1月分から2.95月分に引き下げた。
- ・地域手当の支給割合を9%から11%に引き上げた。

理事

- ・報酬(俸給)の月額を2,000円(約0.3%)引き下げた。
- ・賞与の支給割合を年間3.1月分から2.95月分に引き下げた。
- ・地域手当の支給割合を9%から11%に引き上げた。

理事(非常勤)

- ・報酬(非常勤役員手当)の月額を1,000円(0.3%)引き下げた。

監事(非常勤)

- ・報酬(非常勤役員手当)の月額を1,000円(0.3%)引き下げた。

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		
法人の長	千円 17,818	千円 11,886	千円 4,624	千円 1,307 (地域手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 13,880	千円 9,042	千円 3,518	千円 994 (地域手当) 324 (通勤手当)			
B理事	千円 13,051	千円 8,706	千円 3,388	千円 957 (地域手当) 0 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 13,677	千円 9,042	千円 3,518	千円 994 (地域手当) 122 (通勤手当)		3月31日	
D理事 (非常勤)	千円 3,981	千円 3,981	千円	千円		3月31日	
A監事 (非常勤)	千円 3,981	千円 3,981	千円	千円	4月1日		※
B監事 (非常勤)	千円 3,981	千円 3,981	千円	千円	4月1日		

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3: 「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)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円 4,524 (36,719)	年 月 4 0 (36) (0)	3月31日	1.0	国立大学法人評価委員会による業績評価の結果、役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、学長が業績勘案率を決定	
監事	千円	年 月			該当者なし	

注1: 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。

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。

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・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。

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

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22年度における給与制度の主な改正点

- ・本給月額を平均0.1%引き下げた。
- ・55歳を超える職員の本給の支給額を一定率で減額(△1.5%)とした。
- ・賞与(期末手当・勤勉手当)の支給割合を年間4.15月分から3.95月分に引き下げた。
- ・刈谷市にかかる地域手当の支給割合を9%から11%に引き上げた。(地域手当の基礎額は本給月額のみ、異動保障制度はなし)
- ・管理職手当を定率制から役職ごとの定額制とした。

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	平成22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	人 457	歳 45.7	千円 7,824	千円 5,834	千円 132	千円 1,990
事務・技術	人 111	歳 45.2	千円 6,148	千円 4,605	千円 124	千円 1,543
教育職種 (大学教員)	人 209	歳 49.6	千円 9,229	千円 6,783	千円 144	千円 2,446
教育職種 (附属高校教員)	人 47	歳 42.1	千円 7,382	千円 5,629	千円 131	千円 1,753

教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 89	歳 39.2	千円 6,875	千円 5,265	千円 117	千円 1,610
その他医療職種 (看護師)	人 1					

任期付職員	人 4	歳 42.8	千円 6,125	千円 6,125	千円 125	千円 0
事務・技術	人 2					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
研究職種 (研究員等)	人 2					

再任用職員	人 8	歳 64.4	千円 6,086	千円 4,622	千円 169	千円 1,464
事務・技術	人 1					
教育職種 (大学教員)	人 7	歳 64.5	千円 6,259	千円 4,744	千円 138	千円 1,515

非常勤職員	人 1					
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 1					

年俸制適用者	人 4	歳 42.8	千円 6,125	千円 6,125	千円 125	千円 0
事務・技術	人 2					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
研究職種 (研究員等)	人 2					

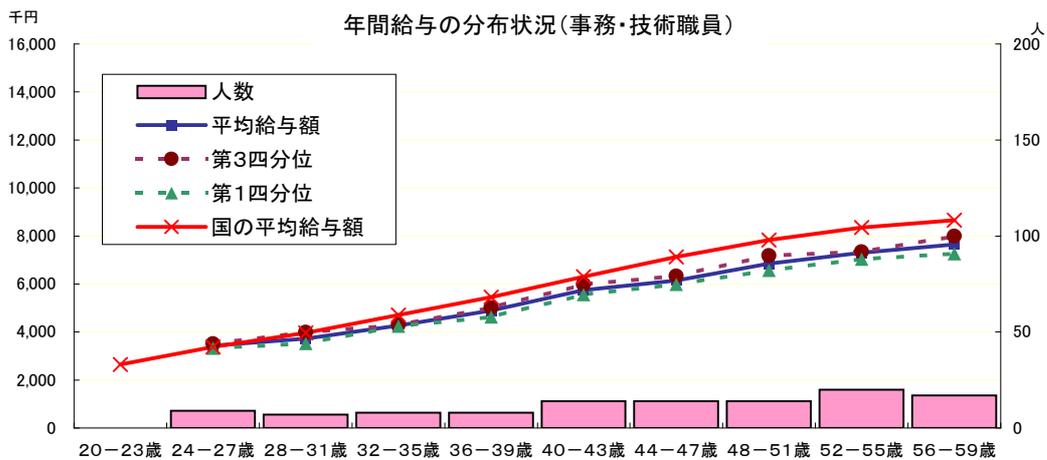
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含み、「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3:常勤職員「その他医療職種(看護師)」, 任期付職員「事務・技術」「研究職種(研究員等)」, 再任用職員「事務・技術」, 非常勤職員「教育職種(附属義務教育学校教員)」及び年俸制適用者「事務・技術」「研究職種(研究員等)」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、人数以外は記載していない。

注4:区分「在外職員」及び区分中の職種「医療職種(病院医師)」「医療職種(病院看護師)」については、該当者がいないため、表又は欄を省略した。

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。]

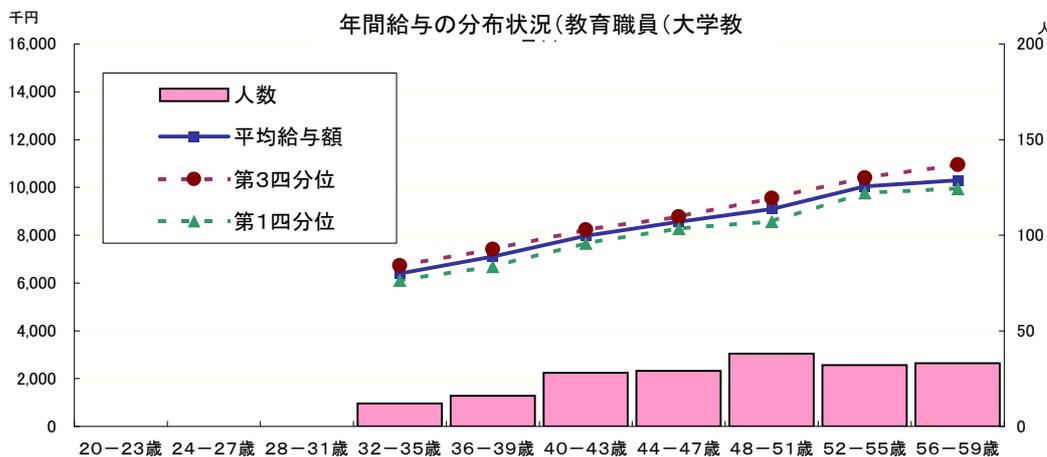


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下，⑤まで同じ。

(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
代表的な職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
部長	3	56.8	—	—	8,441	—	—
課長	9	56.6	7,849	8,276	8,056	8,276	8,276
課長補佐	18	53.7	7,006	7,311	7,198	7,311	7,311
係長	48	47.3	5,838	7,064	6,338	7,064	7,064
主任	9	42.1	4,625	5,013	5,115	5,013	5,013
係員	24	30.0	3,423	4,244	3,796	4,244	4,244

注:部長の該当者は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。



(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	第3分位		第1分位	第3分位
代表的な職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
教授	120	54.9	9,524	10,802	10,109	10,802	10,802
准教授	77	43.2	7,432	8,355	7,931	8,355	8,355
講師	10	36.5	6,119	6,612	6,300	6,612	6,612
助教	1	—	—	—	—	—	—
助手	1	—	—	—	—	—	—

注:助教及び助手の該当者は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。

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	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)	111人	10人 (9.0%)	14人 (12.6%)	39人 (35.1%)	29人 (26.1%)	11人 (9.9%)
年齢(最高～最低)		29歳 24歳	35歳 28歳	58歳 36歳	57歳 47歳	59歳 54歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,986千円 2,362千円	3,689千円 2,646千円	5,377千円 3,300千円	5,494千円 4,719千円	6,262千円 4,977千円
年間給与額(最高～最低)		3,860千円 3,132千円	4,788千円 3,531千円	7,124千円 4,266千円	7,441千円 6,317千円	8,295千円 6,774千円

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)		5人 (4.5%)	3人 (2.7%)	0人 (%)	0人 (%)	0人 (%)
年齢(最高～最低)		58歳 55歳	59歳 54歳	歳	歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,543千円 5,845千円	6,650千円 5,842千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		8,731千円 7,745千円	8,928千円 7,787千円	千円	千円	千円

(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)	209人	0人 (%)	2人 (1.0%)	10人 (4.8%)	77人 (36.8%)	120人 (57.4%)	0人 (%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	49歳 32歳	59歳 35歳	62歳 46歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	5,039千円 4,424千円	6,630千円 4,504千円	8,744千円 5,956千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	6,772千円 5,983千円	8,918千円 6,092千円	11,878千円 8,251千円	千円

注: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は記載していない。

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)	% 64.4	% 67.4	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 32.6	% 34.1
	最高～最低	% 39.0～34.2	% 35.2～31.3	% 35.8～32.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 67.1	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 32.9	% 34.6
	最高～最低	% 39.0～33.6	% 35.7～30.7	% 37.3～32.3

(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)	% 64.3	% 67.4	% 65.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 32.6	% 34.1
	最高～最低	% 35.9～35.3	% 35.3～32.0	% 35.4～33.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 67.3	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 32.7	% 34.4
	最高～最低	% 39.0～34.1	% 35.7～30.8	% 35.8～32.4

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))	89.0
対他の国立大学法人等	103.9

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	102.5
------------	-------

(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 89.0	
	参考	地域勘案 89.3
		学歴勘案 88.3
		地域・学歴勘案 88.9
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】 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 65.5% (国からの財政支出額 5,205,582千円, 支出予算の総額 7,942,498千円:平成22年度予算) 【検証結果】 対国家公務員(行政職(一))指数は89.0で100未満であるため、給与水準は適正である。	
講ずる措置	国家公務員の給与水準を十分考慮し、引き続き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 98.9

(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 4,490,707	千円 4,589,344	千円 (%) △98,637 (△ 2.2)	千円 (%) — (—)
退職手当支給額 (B)	千円 535,675	千円 587,897	千円 (%) △52,222 (△ 8.9)	千円 (%) — (—)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 354,977	千円 325,576	千円 (%) 29,401 (9.0)	千円 (%) — (—)
福利厚生費 (D)	千円 580,809	千円 563,670	千円 (%) 17,139 (3.0)	千円 (%) — (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,962,168	千円 6,066,487	千円 (%) △104,319 (△ 1.7)	千円 (%) — (—)

- 注1:「非常勤役職員等給与」においては、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及び人材派遣契約に係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額と一致しない。
- 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。
- 注3:「中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減」欄は、中期目標期間開始年度であるため、記載していない。

総人件費について参考となる事項

①総人件費の前年度比増減と主な要因について

- i)「給与、報酬等支給総額」が前年度比△2.2%となった要因
刈谷市にかかる地域手当の支給割合を2%引き上げたことによる増加の要因はあったが、報酬(給与)の月額を役員については0.2~0.3%引き下げ、職員については0.1%引き下げたこと、また、賞与の支給割合を役員については0.15月分引き下げ、職員については0.2月分引き下げたこと等により人件費が減少し、なお、当該年度も引き続き、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、及びその他人件費の削減に努め、前年度と比較すると2.2%の減となった。
- ii)「最広義人件費」が前年度比△1.7%となった要因
非常勤教員・職員給与の増加や競争的資金等により雇用される非常勤職員が増加したこと等により「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」が増加したが、「給与、報酬等支給総額」が前記で述べた主な要因により減少したことにより、前年度と比較すると1.7%の減となった。

②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

- i) 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項
「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。
- ii) 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
平成18年度から5年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。
- iii) 人件費削減の取組の進捗状況
【主務大臣の検証結果】
5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないとする。

総人件費改革の取組状況

	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)	5,145,369	4,776,164	4,611,329	4,650,018	4,589,344	4,490,707
人件費削減率 (%)		△7.2	△10.4	△9.6	△10.8	△12.7
人件費削減率(補正 値)(%)		△7.2	△11.1	△10.3	△9.1	△9.5

- 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、平成21年、平成22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%、▲2.4%、▲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。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。