

国立大学法人愛知教育大学の役員報酬・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25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。

・国立大学法人愛知教育大学は、本学の理念である愛知教育大学憲章に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、「教員養成を主軸に教養教育を重視する大学」づくりを進め、幼稚園から大学までの全ての学校種の教員養成を行う「教育の総合大学」として、一層の機能強化に努めるため、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、国立大学法人愛知教育大学の学長は、職員数約570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2,618万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

国立大学法人愛知教育大学では、学長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが、指定職5号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容・職責が近い。

また、他の教員系単科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他の教員系単科大学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。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	・報酬(俸給, 地域手当, 期末特別手当(賞与))を9.77%減じて支給 (実施期間: 平成24年7月~平成26年3月)
理事	法人の長と同様
理事(非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事(非常勤)	・報酬(非常勤役員手当)を9.77%減じて支給 (実施期間: 平成24年7月~平成26年3月)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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	16,117	10,654	4,174	1,278 (地域手当) 10 (通勤手当)		3月31日	
A理事	12,564	8,099	3,173	971 (地域手当) 319 (通勤手当)		3月31日	
B理事	11,786	7,795	3,054	935 (地域手当)		3月31日	
C理事	12,206	7,795	3,054	935 (地域手当) 420 (単身赴任手当)		3月31日	
D理事	11,600	7,395	2,897	887 (地域手当) 420 (単身赴任手当)			◇
A監事 (非常勤)	3,562	3,562					
B監事 (非常勤)	3,562	3,562					

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25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	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			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。

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25年度における給与制度の主な改正点

- 平成25年4月1日における号俸の調整
平成25年4月1日において若年・中堅層(31歳以上39歳未満の職員)のうち、平成19年1月、平成20年1月、平成21年1月に昇給抑制を受けた者の号俸を平成25年4月に最大1号俸上位の号俸に回復した。
- 平成24年2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号。以下「特例法」という。)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。
(職員について)
 - 実施期間：平成24年7月～平成26年3月
 - 本給表関係の措置の内容：本給月額(職位に応じて▲2.77%～▲6.77%)
 - 諸手当関係の措置の内容：地域手当(職位に応じて▲2.77%～▲6.77%)
賞与(期末手当、勤勉手当)(▲9.77%)
 - 国と異なる措置の概要：実施時期を平成24年7月とし、また、一部の職員(附属学校教員)における賞与の削減率を▲2.5%(管理職は▲7%)とした。
- (役員について)
 - 実施期間：平成24年7月～平成26年3月
 - 俸給表関係の措置の内容：俸給月額(▲9.77%)
 - 諸手当関係の措置の内容：地域手当(▲9.77%)
賞与(期末特別手当)(▲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25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	467	45.5	7,373	5,565	138	1,808
事務・技術	116	45.5	5,861	4,468	134	1,393
教育職種 (大学教員)	206	50.0	8,581	6,394	149	2,187
教育職種 (附属高校教員)	48	41.9	7,345	5,623	142	1,722
教育職種 (附属義務教育学校教員)	96	37.8	6,639	5,097	117	1,542
その他医療職種 (看護師)	1					

再任用職員	7	63.9	5,578	4,279	160	1,299
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)	5	64.5	5,896	4,519	175	1,377
教育職種 (附属高校教員)	1					

[年俸制適用者]

任期付職員	4	38.5	5,372	5,372	152	0
事務・技術	該当者なし					
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
研究職種 (研究員等)	4	38.5	5,372	5,372	152	0

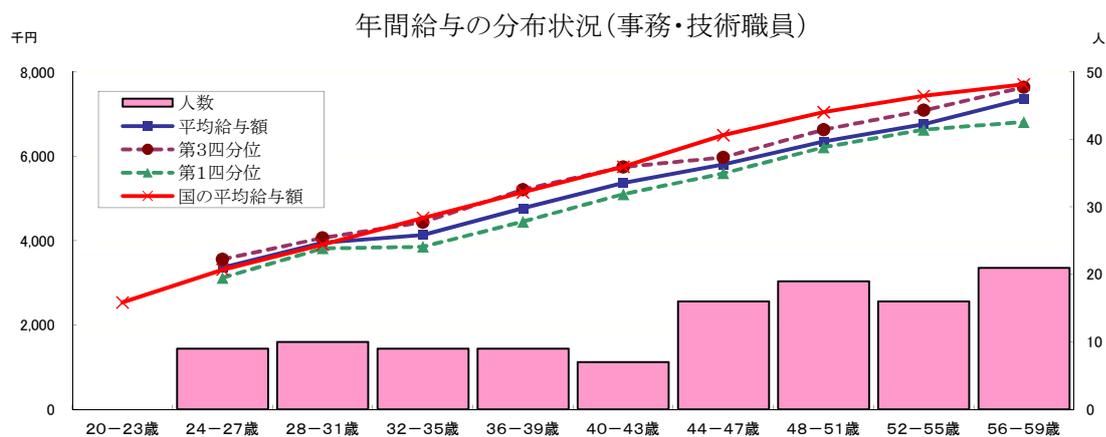
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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)」及び再任用職員「事務・技術」「教育職種(附属高校教員)」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、人数以外は記載していない。

注4:区分「在外職員」「任期付職員」「非常勤職員」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。]



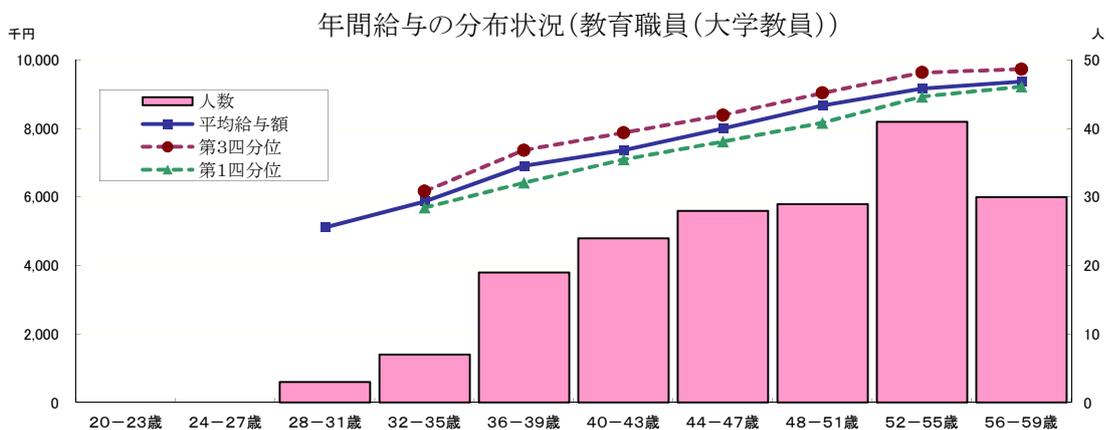
注: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下, ⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位	平均	四分位
			第1分位 千円		第3分位 千円
代表的な職位					
部長	3	58.2	—	8,865	—
課長	12	56.3	7,092	7,533	7,641
課長補佐	12	54.8	6,739	6,879	7,029
係長	53	48.7	5,594	6,054	6,630
主任	10	38.1	4,184	4,597	4,613
係員	26	31.0	3,561	3,766	4,025

注1: 「課長補佐」には, 課長補佐相当職である「副課長」及び「室長」を含む。

注2: 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。



注: 年齢28~31歳の該当者は3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 人	平均年齢 歳	四分位	平均	四分位
			第1分位 千円		第3分位 千円
代表的な職位					
教授	112	55.4	8,967	9,374	9,758
准教授	74	44.9	7,309	7,637	8,024
講師	15	39.3	5,893	6,382	6,621
助教	4	30.5	—	5,083	—
助手	1	—	—	—	—

注1: 助教の該当者は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。

注2: 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26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	主任係員	係長主任	課長補佐係長	課長課長補佐
人員(割合)	116	9 (7.8%)	24 (20.7%)	29 (25.0%)	34 (29.3%)	13 (11.2%)
年齢(最高～最低)		51 5	44 5	55 5	59 5	59 5
所定内給与年額(最高～最低)		3,185 2,150	3,604 2,598	4,911 3,278	5,340 4,316	5,926 4,990
年間給与額(最高～最低)		4,157 2,799	4,613 3,402	6,411 4,344	7,136 5,727	7,641 6,700
区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	局長部長	局長	局長
人員(割合)		4 (3.4%)	3 (2.6%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		59 51	59 57	5	5	5
所定内給与年額(最高～最低)		6,626 5,808	6,700 6,481	5	5	5
年間給与額(最高～最低)		8,614 7,614	8,984 8,712	5	5	5

(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)	206	0 (%)	5 (2.4%)	15 (7.3%)	74 (35.9%)	112 (54.4%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		5	62 5	57 5	60 5	62 5	5
所定内給与年額(最高～最低)		5	4,477 3,785	5,825 4,259	6,530 4,680	7,918 5,694	5
年間給与額(最高～最低)		5	5,910 4,858	7,706 5,686	8,622 6,216	10,711 7,686	5

④ 賞与(平成25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)	61.4	65.0	63.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.6	35.0	36.8
	最高～最低	49.5～34.6	42.7～31.8	45.9～33.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.2	66.9	65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.8	33.1	34.4
	最高～最低	38.8～33.5	36.0～31.0	35.9～32.3

(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)	64.5	67.2	65.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.5	32.8	34.1
	最高～最低	38.5～34.5	36.0～31.9	35.8～33.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.2	66.9	65.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.8	33.1	34.4
	最高～最低	38.8～33.6	36.0～31.1	37.3～32.3

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))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))
対他の国立大学法人等

92.8
105.0

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

103.0

(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	92.8
	参考	地域勘案 93.8 学歴勘案 92.3 地域・学歴勘案 93.4
給与水準の適切性の検証	<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 67.1% (国からの財政支出額 6,193,190千円, 支出予算の総額 9,219,698千円:平成25年度予算)</p> <p>【検証結果】 対国家公務員(行政職(一))指数は92.8で100未満であるため、給与水準は適正である。</p> <p>【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満となっていること等から給与水準は適正である と考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>	
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 101.8

(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25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)の比較指数である。)

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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 4,251,215	千円 4,298,099	千円 (%) △ 46,884 (△ 1.1)	千円 (%) △ 239,492 (△ 5.3)
退職手当支給額 (B)	千円 429,276	千円 278,758	千円 (%) 150,518 (54.0)	千円 (%) △ 106,399 (△ 19.9)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 376,359	千円 387,000	千円 (%) △ 10,641 (△ 2.8)	千円 (%) 21,382 (6.0)
福利厚生費 (D)	千円 624,932	千円 604,815	千円 (%) 20,117 (3.3)	千円 (%) 44,123 (7.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,681,782	千円 5,568,672	千円 (%) 113,110 (2.0)	千円 (%) △ 280,386 (△ 4.7)

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「18 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。

総人件費について参考となる事項

- ①「給与, 報酬等支給総額」が前年度比△1.1%となった要因
- 平成24年7月から特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、給与減額支給措置に関係する削減を行い、また、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1.1%の減となった。
- 「最広義人件費」が前年度比2.0%となった要因
- 前記で述べた主要な要因により「給与, 報酬等支給総額」及び「非常勤役職員等給与」が減少したが、退職手当を支給した人員の増加により「退職手当支給額」が大幅な増となったため、前年度と比較すると2.0%の増となった。
- ②「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、役員については平成25年1月から、職員については平成25年2月から、以下の措置を講ずることとした。
- 役職員の退職手当について、支給水準の引下げを実施した。
役員及び職員に関する講じた措置の概要：退職手当支給率の調整「100分の104」を「100分の87」に段階的に引き下げる。(平成25年9月30日までは「100分の98」、平成25年10月1日から平成26年6月30日までは「100分の92」)

IV 法人が必要と認める事項

特になし