

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人約590人)や教育・研究事業で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育・研究事業を実施している(常勤職員数約700人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は1,596万円であり、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、1,820万円と推定される。同様の考え方により、理事については1,430万円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額…2,265万円
- (3) 人数規模が同規模である民間企業の役員報酬(平成25年度)…2,803万円

② 平成26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。)

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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、俸給(984千円))に地域手当(12%)、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基準額(俸給及び地域手当の月額×100分の120を乗じて得た額+俸給×100分の25を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間3.10ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、俸給(585千円～748千円))に地域手当(12%)、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。期末手当についても、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基準額(俸給及び地域手当の月額×100分の120を乗じて得た額+俸給×100分の25を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間3.10ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤の役員報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、非常勤役員手当(135千円～329千円))としている。

監事

理事と同様

監事(非常勤)

理事(非常勤)と同様

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 18,174	千円 11,808	千円 4,862	千円 1,416 (地域手当) 87 (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 13,322	千円 8,640	千円 3,557	千円 1,036 (地域手当) 87 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 13,533	千円 8,640	千円 3,557	千円 1,036 (地域手当) 298 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 13,654	千円 8,640	千円 3,557	千円 1,036 (地域手当) 420 (単身赴任手当)			◇
D理事 (非常勤)	千円 3,948	千円 3,948	千円	千円	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 3,948	千円 3,948	千円	千円			
B監事 (非常勤)	千円 3,948	千円 3,948	千円	千円			

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長
理事
理事(非常勤)
監事
監事(非常勤)

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590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。また、理事は学長を補佐して法人の業務を掌握し、その職務を行い、監事は法人業務の監査を担っている。

役員の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,803万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万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、また、理事及び監事の報酬月額を指定職1号俸相当を基に定めているが、指定職5号俸又は指定職1号俸が適用される官職である研究所・試験所の長等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役員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。

【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(平成26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
法人の長	千円 14,760 (51,600)	年 10 (37)	月 0 (2) 3月31日	1.0	
理事A	千円 7,854 (39,225)	年 7 (37)	月 0 (8) 3月31日	1.0	
監事	千円 該当者なし	年	月		

注1:法人の長及び理事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」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。
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。

5 退職手当の水準の妥当性について

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該法人の長は、大学間連携による教員免許状更新講習(eラーニング講習(KAGAC))や国立大学改革強化推進事業としてのHATOプロジェクト(大学間連携による教員養成の高度化支援システムの構築)を始めとして、大学院教育実践研究科(教職大学院)や共同教育課程制度を活用した本学と静岡大学の大学院教育学研究科に後期3年博士課程を設置するなど、本学の運営及び教育・研究推進に大きく貢献した。 当該法人の長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、経営協議会等における審議により、1.0と決定した。
理事A	当該理事は、大学間連携による教員免許状更新講習(eラーニング講習(KAGAC))や国立大学改革強化推進事業としてのHATOプロジェクト(大学間連携による教員養成の高度化支援システムの構築)を始めとして、大学院教育実践研究科(教職大学院)や共同教育課程制度を活用した本学と静岡大学の大学院教育学研究科に後期3年博士課程を設置するなど、本学の運営及び教育・研究推進に大きく貢献した。 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、経営協議会等における審議により、1.0と決定した。
監事	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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。

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

当該法人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、平成26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590人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人大阪教育大学… 当該法人は、教育・研究事業において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約700人)となっている。
- (2) 国家公務員… 平成26年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、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502,997円となっている。

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。)

組織の目標達成に向け、職員のインセンティブを高めるため、職員の勤務成績等を考慮し、昇給・昇進・降格を実施するとともに、勤勉手当の支給割合(成績率)を決定している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

国立大学法人愛知教育大学職員給与規程に則り、本給及び諸手当(本給の調整額、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、休日給、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当及び教職調整額)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+本給の調整額+扶養手当+地域手当+教職調整額×100分の50を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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(本給+本給の調整額+地域手当+教職調整額×100分の50を乗じて得た額)に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合及び勤務成績に応じた定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、①55歳を超える職員の昇給抑制(標準の勤務成績では昇給停止)を平成27年1月1日から実施、②本給月額の上上げ(本給表の上上げ改定、平均改定率0.3%)、③平成27年1月1日の昇給に限り、昇給幅を1号俸抑制、④初任給調整手当の手当額の上上げ(100円～300円の幅で上上げ)、⑤賞与(期末手当・勤勉手当)の勤勉手当の上上げ(賞与年3.95月分→4.10月分)、⑥管理職手当に理事でない副学長を追加(手当額80,000円)、⑦特殊勤務手当に安全衛生業務手当(衛生管理者・産業医等に対する手当)を追加(手当額3,000円・5,000円)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	平成26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	人 463	歳 45.2	千円 7,878	千円 5,836	千円 134	千円 2,042
事務・技術	人 108	歳 44.7	千円 6,204	千円 4,621	千円 124	千円 1,583
教育職種 (大学教員)	人 210	歳 49.7	千円 9,268	千円 6,764	千円 147	千円 2,504
教育職種 (附属高校教員)	人 49	歳 40.7	千円 7,410	千円 5,612	千円 130	千円 1,798
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 95	歳 38.1	千円 6,972	千円 5,299	千円 123	千円 1,673
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 6	歳 64.2	千円 5,964	千円 4,502	千円 177	千円 1,462
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 64.5	千円 6,434	千円 4,850	千円 204	千円 1,584
教育職種 (附属高校教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

〔年俸制適用者〕

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

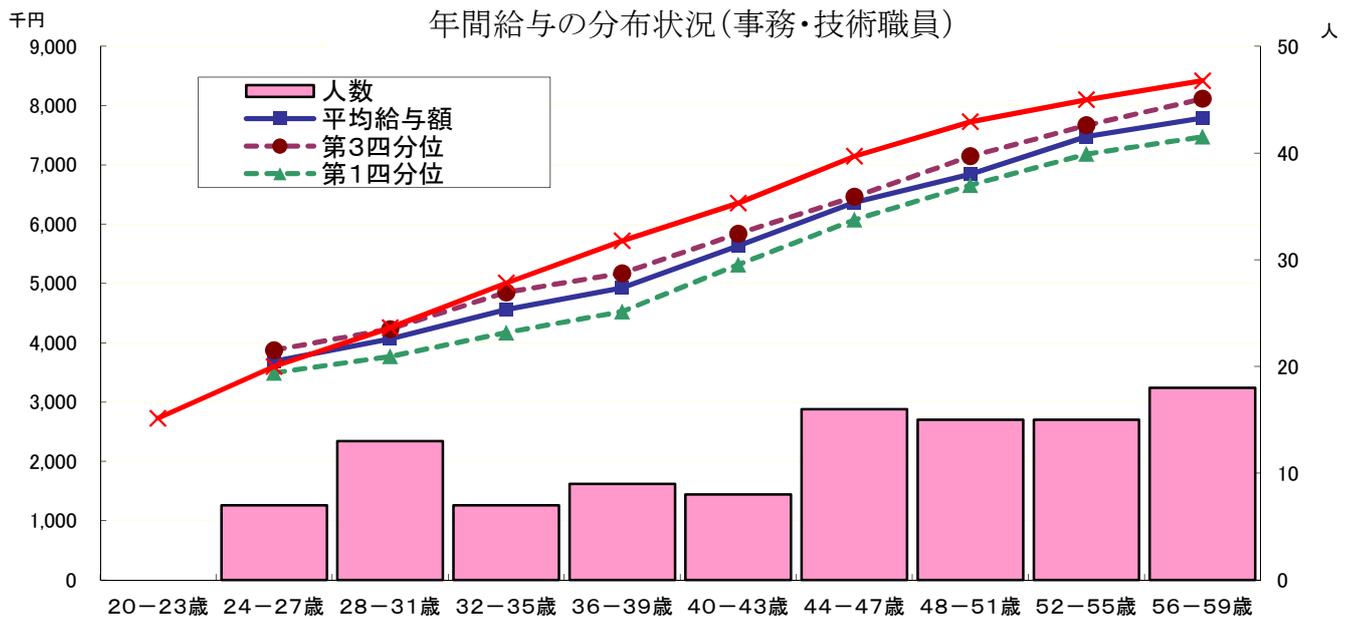
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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。

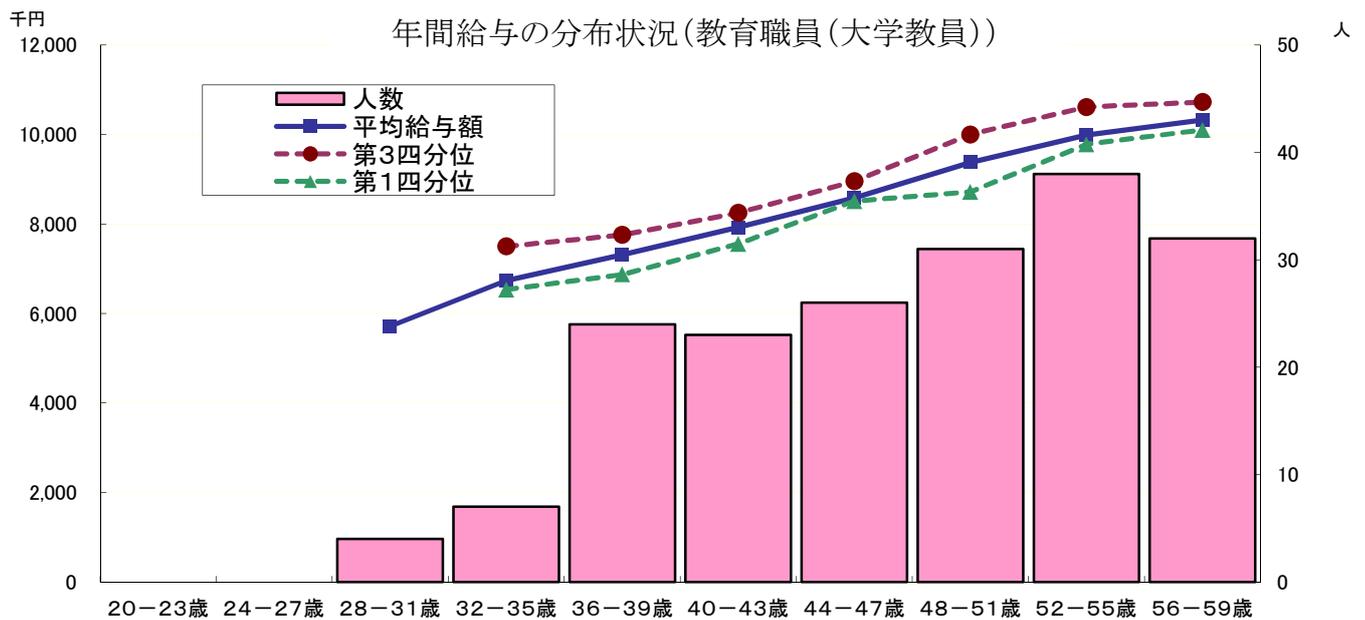
注3:常勤職員「その他医療職種(看護師)」,再任用職員「事務・技術」「教育職種(附属高校教員)」,非常勤職員「教育職種(附属義務教育学校教員)」及び年俸制適用者(任期付職員)「研究職種(研究員等)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注4:区分「在外職員」「任期付職員」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:年齢28～31歳の該当者は4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。

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)
代表的職位 (・部長 ・課長 ・課長補佐 ・係長 ・主任 ・係員)	人	歳	千円	千円
	2			
	11	56.6	8,181	(8,571～7,904)
	13	54.8	7,361	(7,668～6,451)
	50	47.3	6,330	(7,681～4,718)
	7	37.5	5,028	(6,657～4,169)
	25	30.3	4,017	(4,935～3,228)

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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位 (・教授 ・准教授 ・講師 ・助教)	人	歳	千円	千円
	110	55.6	10,279	(11,558～8,253)
	73	45.1	8,269	(9,353～6,918)
	25	38.6	6,814	(8,284～5,479)
	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表示していない。

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	64.2	62.4	63.2
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.8	37.6	36.8
	最高～最低	38.7～33.6	40.2～34.9	38.1～34.6

注:事務・技術職員における管理職員は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、記載していない。

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	64.9	62.8	63.8
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.1	37.2	36.2
	最高～最低	35.5～34.4	39.0～36.4	36.9～35.5

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 91.1 ・年齢・地域勘案 91.8 ・年齢・学歴勘案 90.2 ・年齢・地域・学歴勘案 91.2 (参考) 対他法人 103.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 67.4%】 (国からの財政支出額 5,877百万円, 支出予算の総額 8,712百万円 :平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.0%(常勤職員数108名中13名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 64.8%(常勤職員数108名中70名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 54.8%】 (支出総額 7,757百万円, 給与・報酬等支給総額 4,251百万円 :平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (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が67.4%と高いものの対国家公務員指数は91.1で100未満であり, 平成25年度決算における累積欠損額もないことから, 給与水準は適正であると考えている。 (文部科学大臣の検証結果) 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から給与水準は適正であるとする。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 100.8

(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26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。)

4 モデル給与

(事務・技術職員)

- 22歳(大卒初任給, 独身)
月額 174,200円 年間給与 2,804千円
- 35歳(主任, 配偶者, 子1人)
月額 316,516円 年間給与 5,086千円
- 45歳(係長, 配偶者, 子2人)
月額 385,848円 年間給与 6,192千円

(教育職員(大学教員))

- 22歳(大卒初任給, 独身)
月額 207,000円 年間給与 3,434千円
- 35歳(講師, 配偶者, 子1人)
月額 401,300円 年間給与 6,451千円
- 45歳(准教授, 配偶者, 子2人)
月額 496,504円 年間給与 7,974千円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

(組織の目標達成に向け, 職員のインセンティブを高めるため, 職員の勤務成績等を考慮し, 勤勉手当の支給割合(成績率)を良好な職員の成績率を基準にすると, 100分の35.0減~100分の25.0増の範囲内で決定している。)

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,490,707	千円 4,404,136	千円 4,298,099	千円 4,251,215	千円 4,492,196	千円
退職手当支給額 (B)	千円 535,675	千円 445,347	千円 278,758	千円 429,276	千円 364,694	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 354,977	千円 364,285	千円 387,000	千円 376,359	千円 415,980	千円
福利厚生費 (D)	千円 580,809	千円 602,934	千円 604,815	千円 624,932	千円 658,322	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,962,168	千円 5,816,702	千円 5,568,672	千円 5,681,782	千円 5,931,192	千円

注1: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

注2: 「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3: 「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」の前年度比増減の要因
 - ・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たが、平成24年7月から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)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係る削減が平成26年3月31日をもって終了したこと、また賞与を年0.15ヶ月分引き上げたこと等により、前年度比が増となった。
 - 「最広義人件費」の前年度比増減の要因
 - ・退職手当を支給した人員減により「退職手当支給額」が減少したが、前記で述べた主な要因により「給与、報酬等支給総額」及び「非常勤役職員等給与」が増加したため、前年度比が増となった。
- 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 その他

特になし