

# 国立大学法人愛知教育大学(法人番号1180305005064)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560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27年度の法人の長の年間報酬額は1,819万円であり、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、1,835万円と推定される。同様の考え方により、理事については1,403万円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額…2,297万円
- (3) 人数規模が同規模である民間企業の役員報酬(平成27年度)…2,742万円

#### ② 平成28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28年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別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。期末特別手当についても、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給及び地域手当の月額に100分の120を乗じて得た額+俸給に100分の25を乗じて得た額)に6月に支給する場合には100分の155、12月に支給する場合には100分の170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28年度では、民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して平成28年度に出された人事院勧告を参考として、期末特別手当支給率の引上げ(年間0.1ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別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(512千円～734千円)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。期末特別手当についても、国立大学法人愛知教育大学役員報酬規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給及び地域手当の月額に100分の120を乗じて得た額+俸給に100分の25を乗じて得た額)に6月に支給する場合には100分の155、12月に支給する場合には100分の170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28年度では、民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して平成28年度に出された人事院勧告を参考として、期末特別手当支給率の引上げ(年間0.1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(134千円～346千円))としている。  
平成28年度における改定はなし。

監事

該当者なし

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28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 18,410	千円 11,808	千円 5,097	千円 1,416 (地域手当) 87 (通勤手当)			
A理事	千円 13,494	千円 8,640	千円 3,729	千円 1,036 (地域手当) 87 (通勤手当)			
B理事	千円 13,705	千円 8,640	千円 3,729	千円 1,036 (地域手当) 298 (通勤手当)			
C理事	千円 12,979	千円 8,040	千円 3,470	千円 964 (地域手当) 504 (単身赴任手当)	4月1日		◇
D理事 (非常勤)	千円 4,152	千円 4,152	千円 ( )	千円 ( )		3月31日	
監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
A監事 (非常勤)	千円 3,888	千円 3,888	千円 ( )	千円 ( )	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	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 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

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560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2,742万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,297万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・試験所の長等は当法人と職務内容・職責が近い。

また、他の同規模の教員養成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養成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。

##### 理事

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理事は、学長の職務を補佐し、経営と教学の業務の一端を学長と協力して担っている。理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,742万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,297万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、理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1号俸が適用される官職である研究所・試験所の次長等は当法人と職務内容・職責が近い。

また、他の同規模の教員養成系単科大学の理事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養成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。

##### 理事(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理事は、学長の職務を補佐し、経営と社会連携の業務の一端を学長と協力して担っている。理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,742万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,297万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、理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1号俸が適用される官職である研究所・試験所の次長等は当法人と職務内容・職責が近い。

また、他の教員養成系単科大学の非常勤の理事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養成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。

監事 ( 該当者なし )

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監事は、法人業務を監査する役割を担っている。監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬2,742万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,297万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、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1号俸が適用される官職である研究所・試験所の次長等は当法人と職務内容・職責に近い。

また、他の教員養成系単科大学の非常勤の監事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養成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との比較などを考慮すると、役員報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員退職手当の支給状況(平成28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 該当者なし	年 月			
理事	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし

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28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560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28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410,984円となっており、全職員の平均給与月額は417,394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501,244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28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28年度では、民間企業等における月例給の決定状況等を勘案して平成28年度に出された人事院勧告を参考として、①本給月額の引上げ(12月に本給表の引上げ改定、平均改定率0.2%)、②初任給調整手当の手当額の引上げ(100円引上げ)、

③賞与(期末手当・勤勉手当)の勤勉手当の引上げ(賞与年4.20月分→4.30月分)を実施した。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

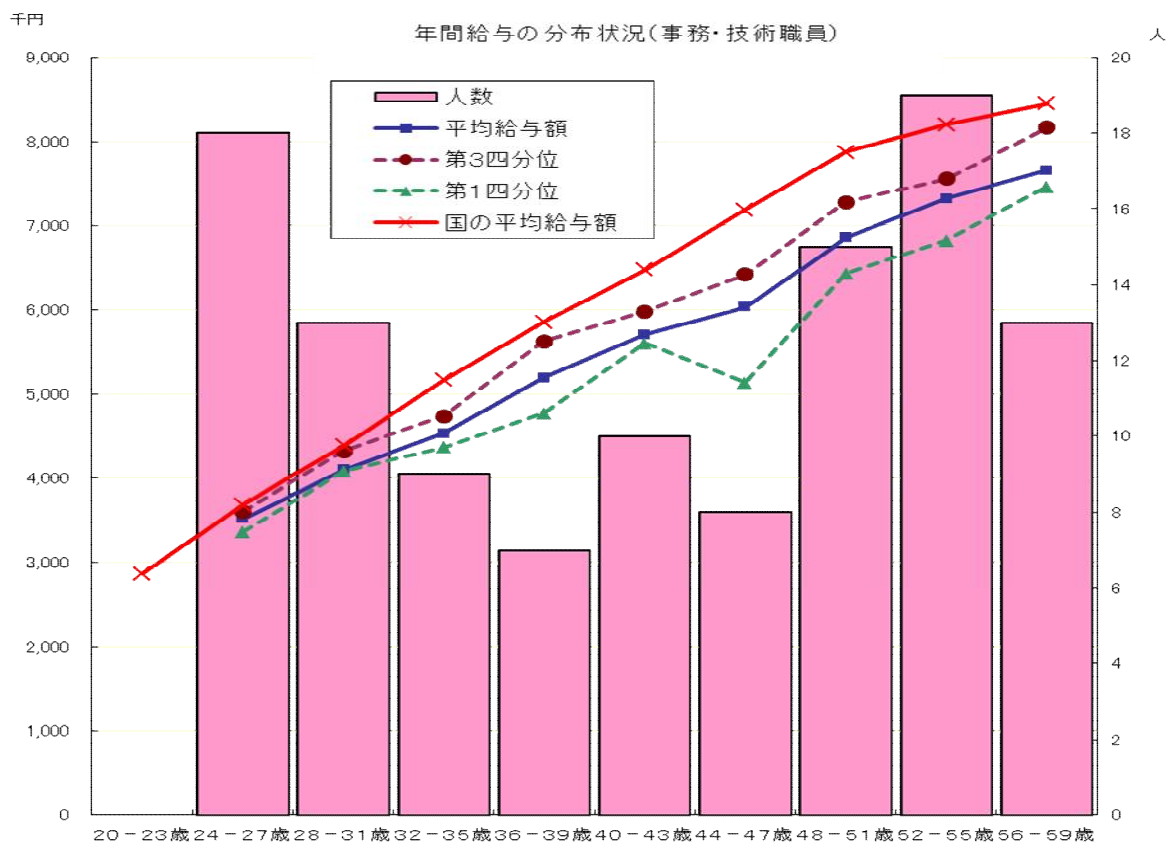
区分	人員	平均年齢	平成28年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	455	44.7	7,752	5,679	141	2,073
事務・技術	112	42.3	5,861	4,322	139	1,539
教育職種 (大学教員)	202	49.8	9,224	6,650	143	2,574
教育職種 (附属高校教員)	46	41.1	7,535	5,650	148	1,885
教育職種 (附属義務教育学校教員)	94	38.0	6,965	5,234	135	1,731
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	1					
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
再任用職員	11	64.0	6,197	4,647	237	1,550
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)	8	64.5	6,676	5,006	263	1,670
教育職種 (附属高校教員)	1					
教育職種 (附属義務教育学校教員)	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					
非常勤職員	該当者なし					

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。

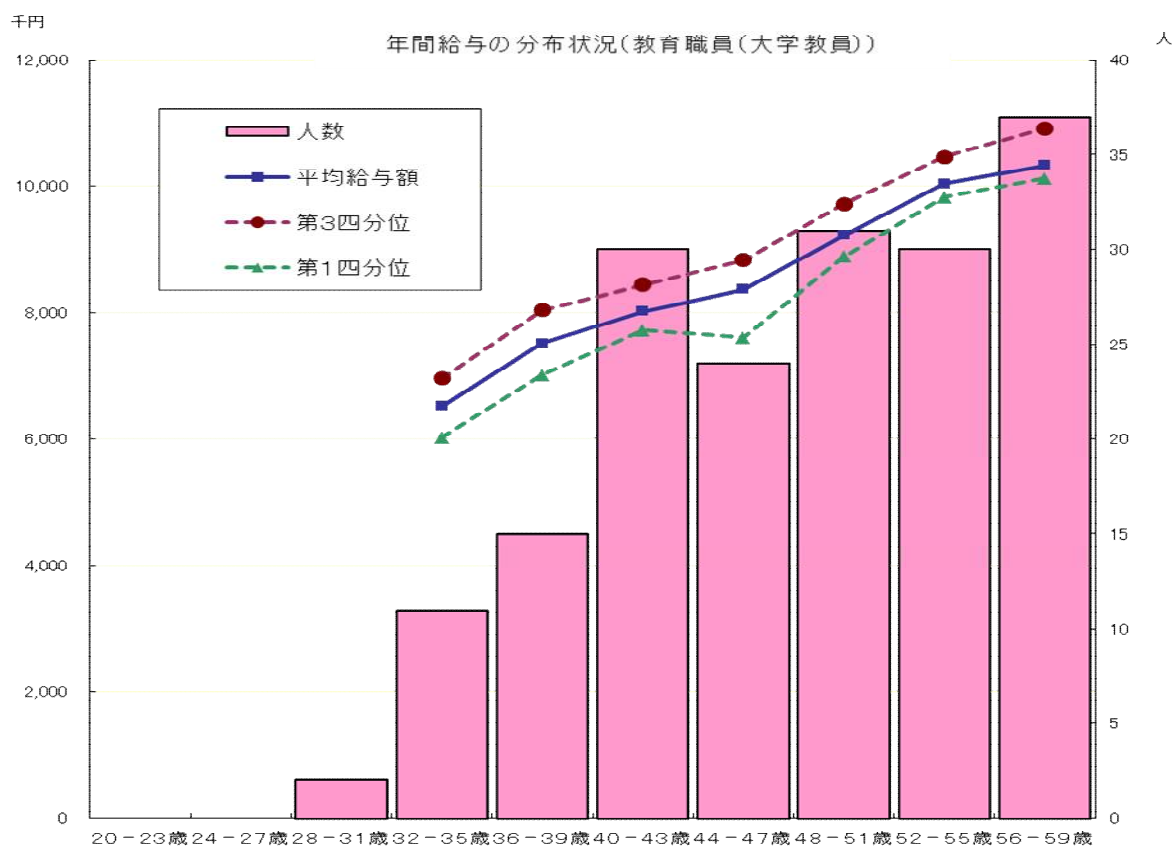
注2:「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含み、「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

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)」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。

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2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 ・副課長 ・係長 ・主任 ・係員 )	人	歳	千円	千円
	1			
	7	57.4	8,177	(8,318～8,029)
	14	52.4	7,334	(7,816～6,471)
	45	48.4	6,386	(7,778～4,965)
	8	38.5	5,030	(6,772～4,501)
	37	28.9	3,859	(4,733～3,325)

注1:「副課長」には、副課長相当職である「室長」を含む。

注2:部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

(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
	98	55.8	10,278	(11,572～8,667)
	80	46.2	8,341	(9,473～6,973)
	20	38.4	6,853	(8,113～5,783)
	4	33.3	5,700	

注: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、年間給与額欄の「最高給与額」及び「最低給与額」は記載していない。

④ 賞与(平成28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)	% 59.6	% 58.8	% 59.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.4	% 41.2	% 40.8
	最高～最低	% 48.5～38.3	% 47.5～38.4	% 47.9～38.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.4	% 60.3	% 60.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.6	% 39.7	% 39.6
	最高～最低	% 42.4～37.2	% 42.1～37.3	% 42.2～37.3

(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)	% 60.9	% 60.9	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 39.1	% 39.1
	最高～最低	% 39.5～37.7	% 39.6～37.8	% 39.5～37.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.3	% 60.3	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.7	% 39.7	% 39.7
	最高～最低	% 42.4～37.4	% 42.1～37.4	% 42.2～37.4

### 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"> <li>・年齢勘案 89.4</li> <li>・年齢・地域勘案 88.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 88.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 88.7</li> <li>(参考) 対他法人 101.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 64.8%】 (国からの財政支出額 5,096百万円, 支出予算の総額 7,866百万円 :平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 7.1%(常勤職員数112名中8名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 70.5%(常勤職員数112名中79名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 56.1%】 (支出総額 8,125百万円, 給与・報酬等支給総額 4,558百万円 :平成27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64.8%と高いものの対国家公務員指数は89.4で100未満であり, 平成27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。</p> <p>(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等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。</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 99.2

(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28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 178,200円 年間給与 2,904千円
- 35歳(主任, 配偶者, 子1人)  
月額 320,144円 年間給与 5,204千円
- 45歳(係長, 配偶者, 子2人)  
月額 390,528円 年間給与 6,338千円

#### (教育職員(大学教員))

- 22歳(大卒初任給, 独身)  
月額 211,700円 年間給与 3,450千円
- 35歳(講師, 配偶者, 子1人)  
月額 405,376円 年間給与 6,594千円
- 45歳(准教授, 配偶者, 子2人)  
月額 501,296円 年間給与 8,143千円

### 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40.0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28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,429,490	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 407,000	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 379,470	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 706,285	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,922,245	千円	千円	千円	千円	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結果、常勤教員の人件費の減等により、対前年度比2.8%減となった。

##### 「最広義人件費」の前年度比増減の要因

- ・労災保険の負担金の増及び共済負担金の増に伴い福利厚生費が増加したが、前記で述べた主な要因により「給与、報酬等支給総額」が減少し、また退職手当を支給した人員の減により「退職手当支給額」が減少したため、対前年度比3.0%減となった。

##### 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