

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21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。

役員報酬基準の改定内容

法人の長

- ・報酬(俸給)の月額を約0.3%引き下げた。
- ・賞与の支給割合を3.35月分から3.1月分に引き下げた。
- ・地域手当の支給割合を3%(国に定められた割合の二分の一)から9%(国に定められた割合)に引き上げた。

理事

- ・報酬(俸給)の月額を約0.3%引き下げた。
- ・賞与の支給割合を3.35月分から3.1月分に引き下げた。
- ・地域手当の支給割合を3%(国に定められた割合の二分の一)から9%(国に定められた割合)に引き上げた。

理事(非常勤)

- ・報酬(非常勤役員手当)の月額を約0.3%引き下げた。

監事(非常勤)

- ・報酬(非常勤役員手当)の月額を約0.3%引き下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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 17,781	千円 11,916	千円 4,793	千円 1,072 (地域手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 13,845	千円 9,064	千円 3,646	千円 815 (地域手当) 319 (通勤手当)			
B理事	千円 13,613	千円 9,064	千円 3,646	千円 815 (地域手当) 87 (通勤手当)			
C理事	千円 13,648	千円 9,064	千円 3,646	千円 815 (地域手当) 122 (通勤手当)			
D理事 (非常勤)	千円 3,992	千円	千円	千円			
A監事 (非常勤)	千円 3,992	千円	千円	千円			
B監事 (非常勤)	千円 3,992	千円	千円	千円			

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。

注3: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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成21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。

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21年度における給与制度の主な改正点

- ・本給月額を若年層を除き平均0.2%引き下げた。
- ・本給の調整額を一部100円引き下げた。
- ・地域手当の支給割合を刈谷市・岡崎市に在勤する職員については6%から9%に引き上げ、名古屋市に在勤する職員については11%から12%に引き上げた。(地域手当の基礎額は本給月額のみ、異動補償制度はなし)
- ・住居手当の自宅(新築後5年まで)に係る手当(月額2,500円)を廃止した。
- ・賞与(期末手当・勤勉手当)の支給割合を4.5月分から4.15月分に引き下げた。

2 職員給与の支給状況

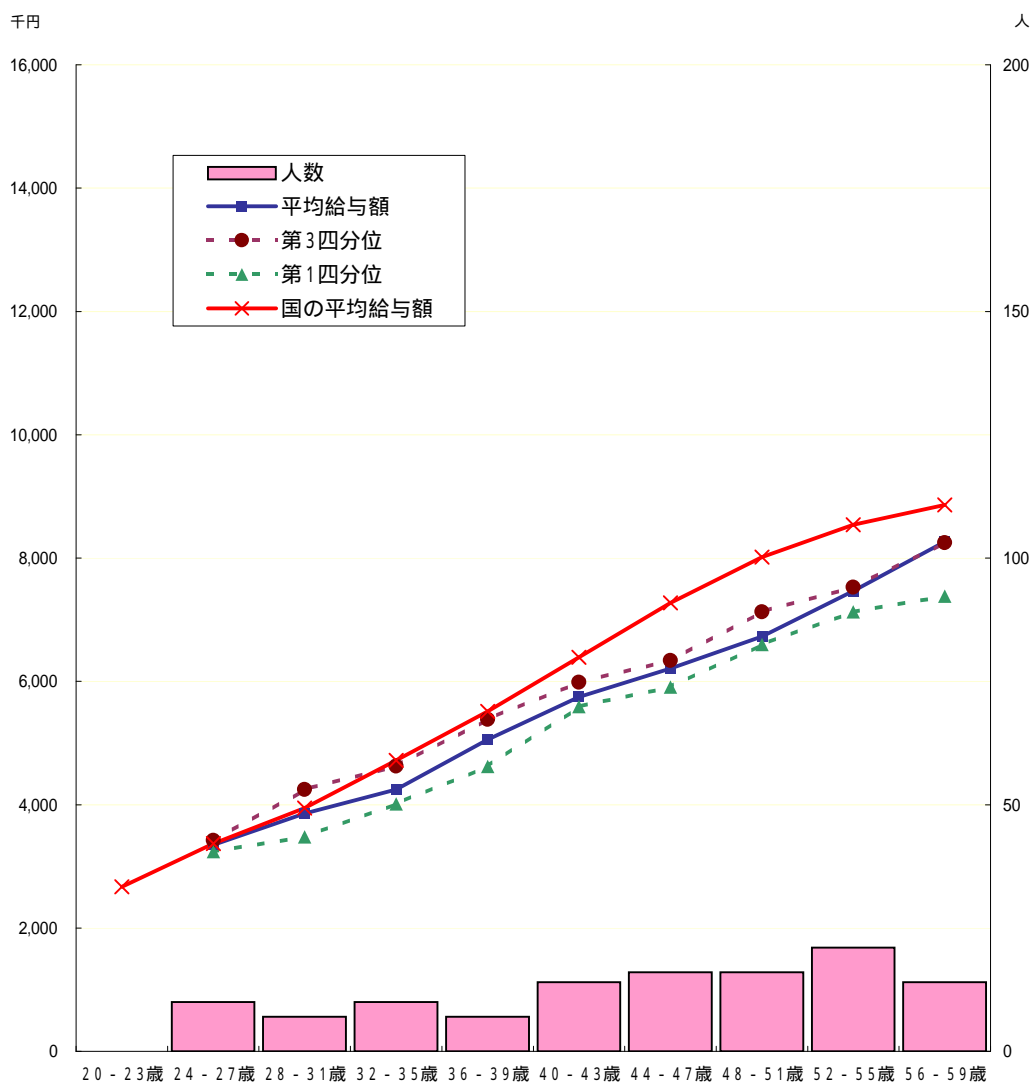
職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成21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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	469	45.8	7,910	5,822	132	2,088
事務・技術	115	44.9	6,202	4,591	130	1,611
教育職種 (大学教員)	211	50.0	9,339	6,773	143	2,566
技能・労務職種	1					
教育職種 (附属高校教員)	52	42.1	7,479	5,627	119	1,852
教育職種(附属 義務教育学校教員)	89	38.9	7,034	5,315	118	1,719
その他医療職種 (看護師)	1					
再任用職員	11	63.7	5,519	4,126	95	1,393
事務・技術	4	62.3	4,364	3,262	77	1,102
教育職種 (大学教員)	7	64.5	6,179	4,620	106	1,559
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、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)



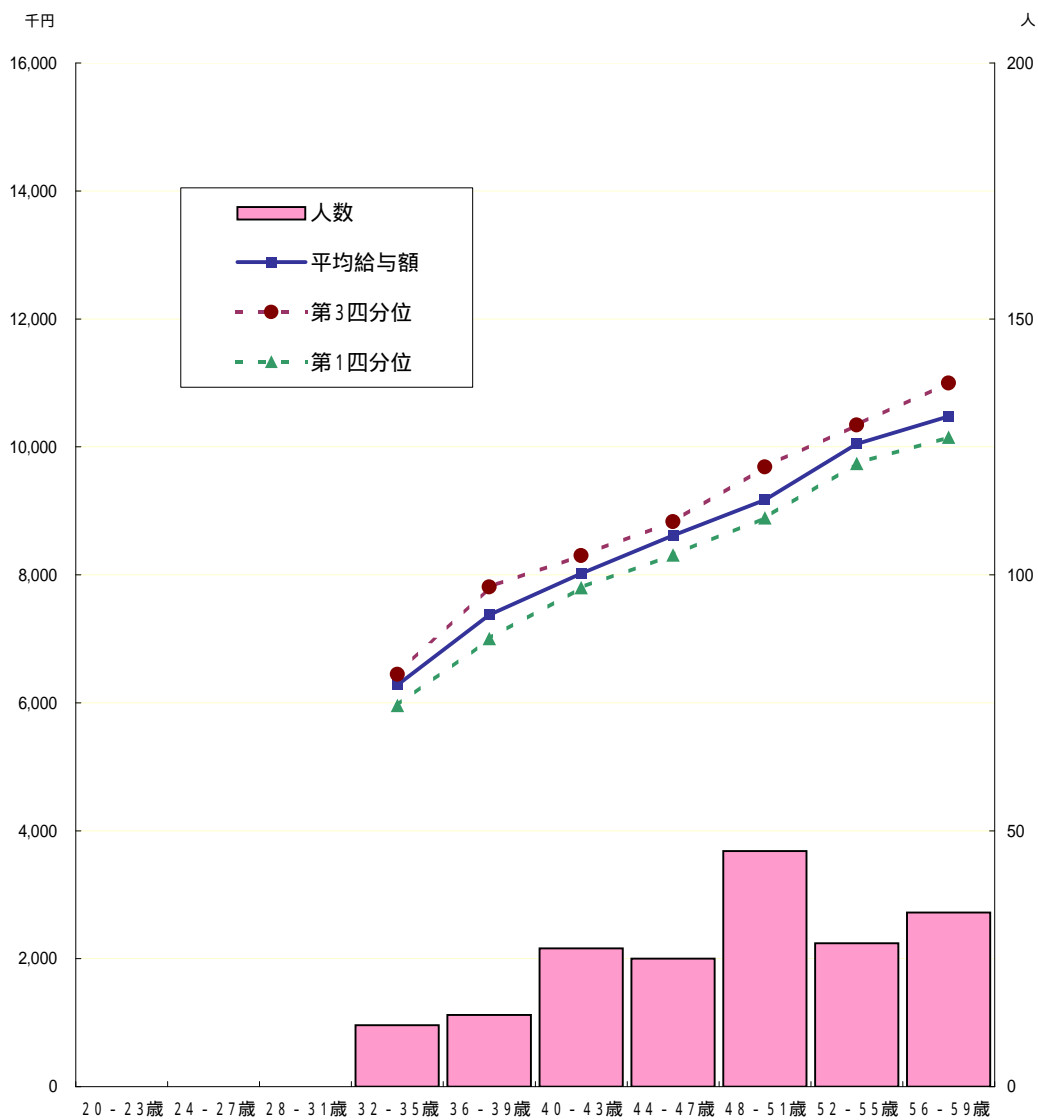
注: 年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下, まで同じ。

(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			
局長	1		-	-			
部長	1		-	-			
課長	11	56.0	7,931	8,610	8,227		
課長補佐	19	52.9	6,950	7,313	7,186		
係長	51	46.6	5,763	7,024	6,268		
主任	9	41.1	4,344	4,858	4,945		
係員	23	29.4	3,386	4,087	3,678		

注: 局長及び部長の該当者は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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	126	54.7	9,469	10,164	10,833
准教授	70	43.9	7,794	8,073	8,515
講師	13	35.3	6,081	6,294	6,443
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。

職級別在職状況等(平成22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)	115人 ()	12人 (10.4%)	15人 (13.0%)	39人 (33.9%)	32人 (27.8%)	10人 (8.7%)
年齢(最高～最低)		33歳 24	51歳 29	57歳 35	56歳 47	58歳 53
所定内給与年額(最高～最低)		2,806千円 2,336	3,605千円 2,577	5,297千円 3,410	5,484千円 4,604	6,155千円 5,364
年間給与額(最高～最低)		3,663千円 3,138	4,858千円 3,476	7,103千円 4,621	7,530千円 6,317	8,251千円 7,430

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 (4.3%)	1人 (0.9%)	1人 (0.9%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		59歳 53				
所定内給与年額(最高～最低)		6,626千円 5,942				
年間給与額(最高～最低)		9,057千円 8,083				

注:8級及び7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)	211人 ()	0人 (0.0%)	2人 (0.9%)	13人 (6.2%)	70人 (33.2%)	126人 (59.7%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)				48歳 33	62歳 35	62歳 45	
所定内給与年額(最高～最低)				5,132千円 4,246	6,527千円 4,704	8,858千円 5,781	
年間給与額(最高～最低)				7,003千円 5,828	9,027千円 6,420	12,159千円 8,073	

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。

賞与(平成21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)	62.3%	65.6%	64.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.7%	34.4%	35.9%
	最高～最低	43.2～34.4%	42.8～30.4%	43.0～32.3%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.8%	68.1%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2%	31.9%	33.9%
	最高～最低	43.2～33.5%	34.8～30.1%	37.2～32.0%

(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)	64.2%	68.5%	66.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.8%	31.5%	33.5%
	最高～最低	38.6～35.1%	31.8～31.1%	34.8～33.0%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.9%	68.0%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.1%	32.0%	33.9%
	最高～最低	39.0～34.3%	34.8～30.1%	35.3～32.2%

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))

対国家公務員(行政職(一))

事務・技術職員

89.0

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

104.0

教育職員(大学教員)

101.3

(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	対国家公務員	89.0
	参考	地域勘案 89.2 学歴勘案 88.4 地域・学歴勘案 88.8
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 64.8% (国からの財政支出額 5,454,244千円, 支出予算の総額 8,416,916千円:平成21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64.8%であるが、給与水準の対国家公務員指数は89.0%、また平成20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られる。	
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

97.6

(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21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。

総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20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 4,589,344	千円 4,650,018	千円 (%) 60,674 (1.3)	千円 (%) 370,656 (7.5)
退職手当支給額 (B)	千円 587,897	千円 588,101	千円 (%) 204 (0.0)	千円 (%) 156,656 (36.3)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 325,576	千円 360,079	千円 (%) 34,503 (9.6)	千円 (%) 18,986 (6.2)
福利厚生費 (D)	千円 563,670	千円 585,225	千円 (%) 21,555 (3.7)	千円 (%) 48,512 (7.9)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 6,066,487	千円 6,183,423	千円 (%) 116,936 (1.9)	千円 (%) 243,526 (3.9)

注1:「非常勤役職員等給与」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21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」

地域手当の支給割合を刈谷市・岡崎市に在勤する職員については3%引き上げ、名古屋市に在勤する職員については1%引き上げたこと等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0.3%引き下げ、職員については0.2%引き下げたこと、また、賞与の支給割合を役員については0.25月分引き下げ、職員については0.35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、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、前年度比1.3%の減となった。

)「最広義人件費」

「給与,報酬等支給総額」は前記で述べた主な要因により前年度比60,674千円減少し、また、非常勤教員給与や受託研究費等の給与が減少したこと等により「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」の前年度比がそれぞれ34,503千円減少、21,555千円減少した。以上のことにより前年度比1.9%の減となった。

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直しのもとに、総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成22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5%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	平成21 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
人件費削減率 (%)		7.2	10.4	9.6	10.8
人件費削減率(補正值)(%)		7.2	11.1	10.3	9.1

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%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。