

国立大学法人電気通信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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別費（期末特別手当）の決定にあたり、業績に応じて額の100分の10の範囲内で増減を行うことができることとしているが、平成19年度においては増減を行わなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	}	改定なし
理事		改定なし
理事(非常勤)		改定なし
監事		該当なし
監事(非常勤)		改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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	18,555	11,856	5,276	1,423 (地域手当)		3月31日	
A理事	14,817	9,408	4,186	1,129 (地域手当) 94 (通勤手当)		3月31日	
B理事	14,971	9,408	4,186	1,129 (地域手当) 248 (通勤手当)		3月31日	
C理事	13,119	6,103	4,095	934 (地域手当) 305 (通勤手当) 156 (扶養手当) 1,526 (管理職手当)		3月31日	◇
D理事 (非常勤)	1,607	1,584		23 (通勤手当)		3月31日	
A監事 (非常勤)	701	660		41 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	1,253	1,200		53 (通勤手当)		11月30日	
C監事 (非常勤)	527	510		17 (通勤手当)	12月1日	3月31日	

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄の「◇」は役員出向者(独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	

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

平成16年度運営費交付金の人件費積算分を基礎として、効率化削減を考慮した額の範囲内で運用する。教員数のうち10%を全学裁量ポストとして留保し、これを重点教育研究分野での教員採用、若手教員の抜擢人事等に活用する。
また、部局ごとの教員配置ポストを人件費及びこれに見合う人数で管理する。

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

国家公務員の給与制度に準拠することを基本としつつ、社会一般の情勢や本学の財務状況等を勘案し、適正な給与水準とする。

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

昇給及び昇格、ならびに勤勉手当の成績率の決定において、勤務評定に基づき総合的な判断をする。
また、能力と業績の両面から評価し、評価結果を昇給や勤勉手当に反映させる新たな人事評価制度の導入についての検討を進めている。

〔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
昇給	毎年1月1日に 職員が昇給期間を良好な成績で勤務したときは、1～3号上位の号給に昇給させる(従来の普通昇給)。 また、勤務成績が特に良好である職員のうちから選考した者については、5～7号上位の号給に昇給させる(従来の特別昇給)。
昇格	勤務成績が良好な職員をその職務に応じた上位の級に昇格させる。
勤勉手当	基準日以前6箇月以内の期間における、勤務評定の結果等を踏まえた勤務成績に応じて決定される成績率に基づき支給する。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- 国家公務員給与改定に準拠し、平成19年4月に 以下の改正を行った。
- (1) 初任給を中心に若年層に限定した本給表の改定を行い、平均0.8%の本給額の引き上げを行った。
 - (2) 扶養手当の子等に係る支給額を月額500円引き上げた。
 - (3) 地域手当の支給率を11%から12%に引き上げた。
 - (4) 12月期の勤勉手当の支給月数を0.05月引き上げた。
 - (5) 管理職手当について、管理職区分により、本給月額に一定割合を乗じていたところを、本給表、職務の級、管理職区分別に定額化した。

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19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	433	45.7	8,576	6,131	103	2,445
事務・技術	142	43.0	6,465	4,709	92	1,756
教育職種 (大学教員)	288	46.8	9,613	6,828	108	2,785
医療職種 (病院医師)	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	該当者無し					
技能・労務職種	2					
指定職種	1					

在外職員	該当者無し					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	1					
事務・技術	該当者無し					
教育職種 (大学教員)	1					
医療職種 (病院医師)	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	該当者無し					
技能・労務職種	該当者無し					
指定職種	該当者無し					

再任用職員	該当者無し					
事務・技術	該当者無し					
教育職種 (大学教員)	該当者無し					
医療職種 (病院医師)	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	該当者無し					
技能・労務職種	該当者無し					
指定職種	該当者無し					

区分	人員	平均年齢	平成19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	
非常勤職員	7人	33.5歳	4,123千円	3,150千円	55千円	973千円
事務・技術	該当者無し					
教育職種 (大学教員)	6人	32.8歳	4,216千円	3,192千円	64千円	1,024千円
医療職種 (病院医師)	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	該当者無し					
技能・労務職種	1人					
指定職種	該当者無し					

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。

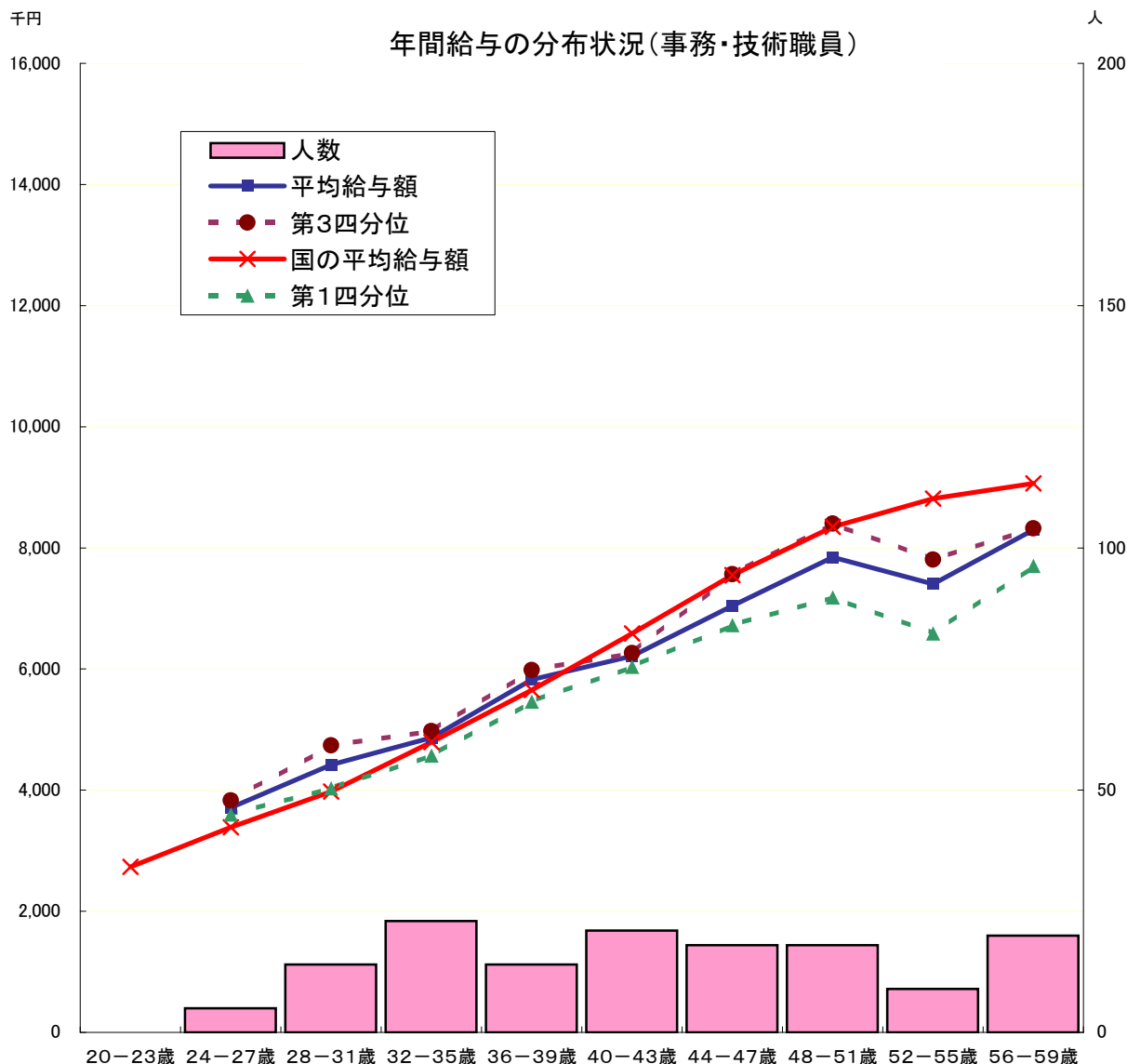
注2: 「技能・労務職種」とは、自動車運転手、寮務師及び教務・実験助手である。

注3: 「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注4: 常勤職員区分の技能・労務職種、指定職種、任期付職員区分の教育職種(大学教員)及び非常勤職員区分の技能・労務職種については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢以下の事項については記載しない。

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。〕

(事務・技術職員)

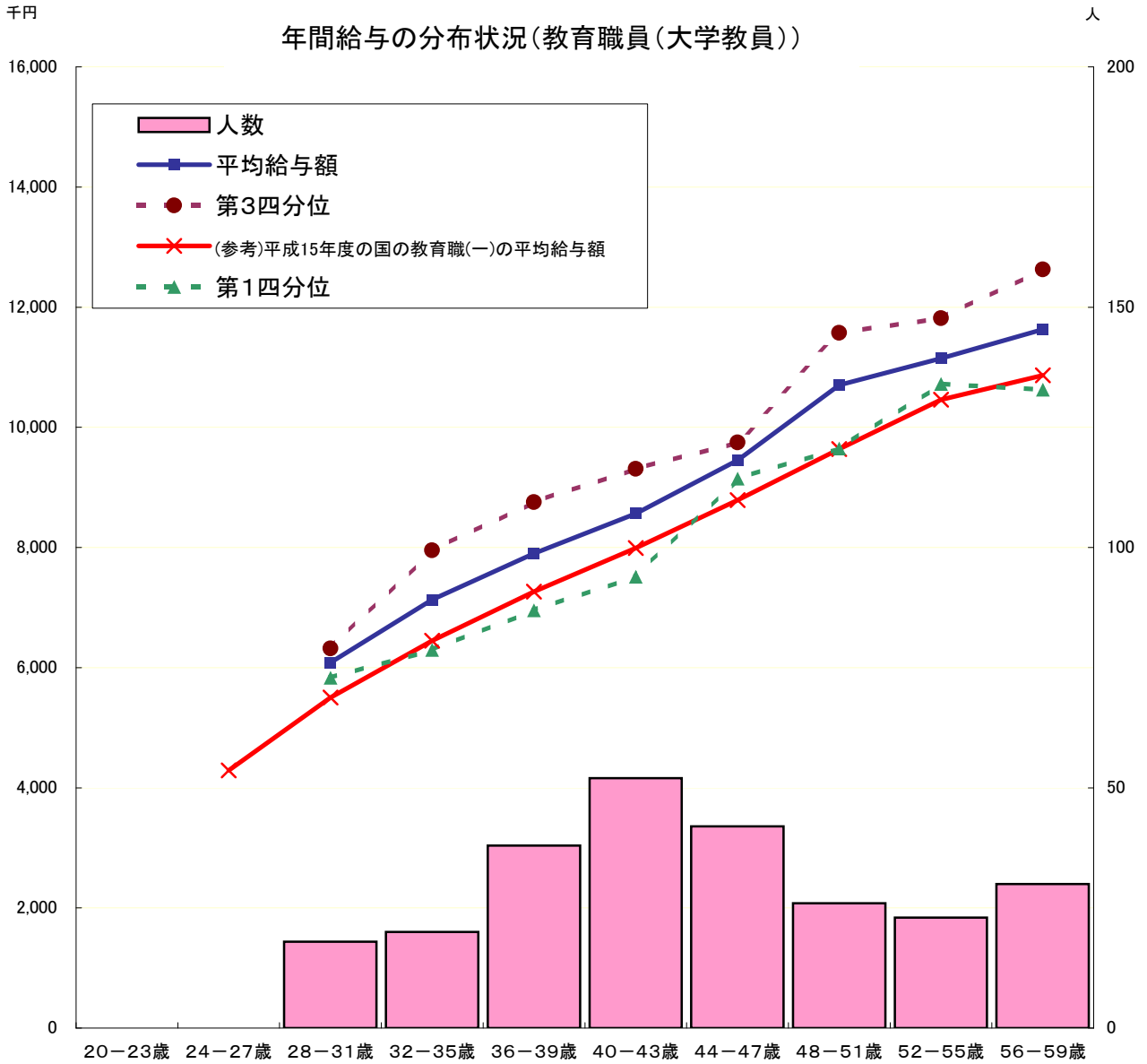


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
部長	2	53.5	—	—	—	—	—
課長	7	52.2	8,524	9,409	9,883		
課長補佐	16	50.9	7,599	7,937	8,217		
係長	65	47.4	6,254	6,755	7,255		
主任	21	36.3	4,916	5,311	5,700		
係員	31	31.4	4,029	4,489	4,826		

注:部長の該当者が2名のため、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、年間給与の平均額は表示していない。

(教育職種(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分位	第3分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
教授	110	55.5	11,085	11,599	12,117
准教授	108	43.4	8,562	9,021	9,521
講師	10	46.5	8,124	8,705	9,197
助教	60	37.2	6,153	6,670	7,172

③ 職級別在職状況等(平成20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	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		係員	主任係員	係長主任係員	課長補佐係長	課長課長補佐	課長	部長	局長部長	局長	別に定める職位
人員(割合)	142人	6人 (4.2%)	31人 (21.8%)	66人 (46.5%)	26人 (18.3%)	6人 (4.2%)	5人 (3.5%)	2人 (1.4%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		28歳 ～ 24歳	34歳 ～ 28歳	56歳 ～ 34歳	58歳 ～ 45歳	57歳 ～ 39歳	56歳 ～ 49歳				
所定内給与年額(最高～最低)		千円 3,024 ～ 2,607	千円 3,939 ～ 2,917	千円 5,679 ～ 3,385	千円 6,011 ～ 4,986	千円 6,285 ～ 5,713	千円 7,496 ～ 6,898	千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 4,020 ～ 3,575	千円 5,303 ～ 3,987	千円 7,660 ～ 4,655	千円 8,402 ～ 7,078	千円 8,524 ～ 8,012	千円 10,487 ～ 9,464	千円	千円	千円	千円

注:7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があることから、「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	講師	准教授	教授	別に定める職位
人員(割合)	288人	0人 (0.0%)	60人 (20.8%)	10人 (3.5%)	108人 (37.5%)	110人 (38.2%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)			61歳 ～ 28歳	60歳 ～ 35歳	61歳 ～ 31歳	63歳 ～ 41歳	
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円 5,947 ～ 4,013	千円 6,720 ～ 5,542	千円 7,676 ～ 5,014	千円 10,224 ～ 6,071	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円 8,197 ～ 5,491	千円 9,477 ～ 7,798	千円 10,903 ～ 6,969	千円 14,799 ～ 8,563	千円

④ 賞与(平成19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)	62.9%	64.2%	63.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.1%	35.8%	36.4%
	最高～最低	44.4～32.6%	42.7～30.7%	43.5～31.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.7%	67.3%	66.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.3%	32.7%	33.5%
	最高～最低	39.7～31.2%	37.9～29.1%	38.3～30.4%

(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)	64.0%	65.4%	64.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.0%	34.6%	35.3%
	最高～最低	49.0～32.6%	43.6～30.6%	46.3～31.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.8%	67.4%	66.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.2%	32.6%	33.4%
	最高～最低	39.7～31.9%	37.9～30.0%	38.7～30.9%

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))

95.6

対他の国立大学法人等

110.0

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

108.2

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 95.6	
	参考	地域勘案 94.7
		学歴勘案 92.9
	地域・学歴勘案 93.3	
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 61% (国からの財政支出額 5,849百万円、支出予算の総額 9,657百万円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 上記のとおり本学の支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%以上であるが、指数の状況については対国家公務員、地域勘案、学歴勘案、地域・学歴勘案のいずれの指数も100以下となっているので、適切な給与水準であると考えている。</p>	
講ずる措置	<p>本法人の運営活動に必要な経費のほとんどについて、国からの運営費交付金に委ねられていることから、国家公務員の給与水準を十分考慮し、社会一般の情勢や本学の財務状況等を勘案した適正な給与水準とすることに努める。</p>	

教育職員(大学教員)の国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標 108.2

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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 4,398,471	千円 4,460,579	千円 (%) △ 62,108 (△1.4)	千円 (%) △ 142,381 (△3.1)
退職手当支給額 (B)	千円 672,753	千円 458,991	千円 (%) 213,762 (46.6)	千円 (%) 244,273 (57.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 711,218	千円 655,919	千円 (%) 55,299 (8.4)	千円 (%) 145,716 (25.8)
福利厚生費 (D)	千円 557,312	千円 573,285	千円 (%) △ 15,973 (△2.8)	千円 (%) △ 6,861 (△1.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,339,754	千円 6,148,774	千円 (%) 190,980 (3.1)	千円 (%) 240,747 (3.9)

注1:「給与、報酬等支給総額」及び「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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「11. 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最広義人件費の対前年度比190,980千円について

主な増減要因として前年度に比べ25年を越す長期在籍者の退職人数の増による退職手当支給額の増などが挙げられる。

②「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について

i) 中期目標において「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、人件費削減の取り組みを行うこととしている。

ii) (1) 中期計画において設定した削減目標

総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。

(2) 給与構造改革を踏まえた見直しの方針

平成18年4月1日付けで給与規程の改正を行い、平成18年度以降、国家公務員制度に準じた、給与水準の引き下げ、地域手当の支給、中高年齢層給与の抑制、勤務実績に応じた昇給制度の導入、賞与への勤務実績の反映の拡大等を導入した。

iii) 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	4,770,696	4,460,579	4,398,471
人件費削減率 (%)		△ 6.5%	△ 7.8%
人件費削減率(補正值) (%)		△ 6.5%	△ 8.5%

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。

当年度までの各年度の人件費削減率

計算式 = (各年度の金額 - 基準年度(平成17年度)の金額) ÷ 基準年度(平成17年度)の金額 × 100

当年度までの各年度の人件費削減率(補正值)

計算式＝(各年度の金額－基準年度の金額)÷基準年度の金額×100－行政職(一)職員の平均年間給与の増減率

「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%である

③その他参考となる事項

特になし

IV 法人が必要と認める事項

特になし