

様式 1 公表されるべき事項

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員等のほか、企業規模が同様の民間企業の役員報酬を参考としている。
事務次官の年間報酬額は、23,374千円となっている。また、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は、29,002千円となっている。

② 令和元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。)

期末特別費(勤勉手当相当分)の決定にあたり、業績に応じて役員報酬規程に定める成績率の範囲内で増減を行うことができる。

③ 役員報酬基準の内容及び令和元年度における改定内容

法人の長

役員の報酬の内容は、役員報酬、地域費(地域手当)、通勤費(通勤手当)、単身赴任費、期末特別費(期末・勤勉手当)となっている。
役員報酬規程に則り、令和元年度の法人の長の役員報酬の月額は、6号(965,000円)となっている。
期末特別費の期末手当分については、期末手当基礎額(報酬月額+地域手当+管理職加算額+役職段階別加算額)に100分の70を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。勤勉手当分については、勤勉手当基礎額(報酬月額+地域手当+管理職加算額+役職段階別加算額)に業績に応じて規程に定める割合を乗じて得た額としている。

理事

報酬の内容は法人の長と同様である。
役員報酬規程に則り、令和元年度の理事の役員報酬の月額は、3号(761,000円)及び1号(634,000円)となっている。

理事(非常勤)

役員(非常勤)の報酬は、非常勤役員報酬及び通勤費(通勤手当)となっている。
なお、令和元年度においては、該当者はなく、改定なし。

監事

報酬の内容は法人の長および理事と同様である。
なお、令和元年度においては、該当者はなく、改定なし。

監事(非常勤)

報酬の内容は、理事(非常勤)と同様である。
非常勤役員報酬については、常勤役員報酬1号を基礎とし勤務時間および勤務日数等を考慮して学長が決定するものとしており、令和元年度の非常勤役員報酬は月額150,000円(週1日相当)および月額300,000円(週2日相当)となっている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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 18,852	千円 11,580	千円 5,308	千円 1,963 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	※
A理事	千円 15,055	千円 9,132	千円 4,248	千円 1,674 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 14,841	千円 9,132	千円 4,248	千円 1,461 (地域手当)		3月31日	
C理事	千円 14,970	千円 9,132	千円 4,248	千円 1,590 (地域手当) (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 12,567	千円 7,577	千円 3,539	千円 1,450 (地域手当) (通勤手当)	4月1日	3月31日	◇
A監事 (非常勤)	千円 3,712	千円 3,600	千円	千円 112 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,837	千円 1,800	千円	千円 37 (通勤手当)			*

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員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

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

電気通信大学は、人類の持続的発展に貢献する知と技の創造と実践を理念とし、「高度コミュニケーション社会」を支える総合的な科学技術を「総合コミュニケーション科学」として創造し発展させるとともに、それに必要な人材を育成することにより我が国はもとより国際社会に貢献することを使命として、学長のリーダーシップの下、柔軟な研究教育組織の構築や地域・企業・他大学との連携強化等を推進している。

そうした中で、電気通信大学の学長は、職員数約509名(常勤職員・特任教職員含む)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担っている。

学長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374千円と比較した場合それ以下である。また、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較してもそれ以下である。

電気通信大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、その職責等を勘案したもとしている。

こうした職務内容の特性等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事の役割は、学長を補佐し、法人の分担業務を掌理することに加え、各自の所掌事項にかかわらず、法人業務全般に共同責任を負い、所掌事項以外についても協議に加わることとしている。また、各分担業務に関わる副学長等とも密接に連携・協議し、大学全体のミッション、ビジョンの実現に資する活動を進めるものである。

理事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374千円と比較した場合それ以下である。また、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較してもそれ以下である。

このような職務内容の特性等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)

該当なし。

監事

該当なし。

監事(非常勤)

監事の役割は、法人の業務を監査するもので、学長、理事から独立し、業務の執行には直接関与しないが、法人に対する国民の期待に応えること及び中期目標の達成に必要な場合は、学長や役員会に意見を述べることとしている。

監事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374千円と比較した場合それ以下である。また、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,002千円と比較してもそれ以下である。

このような職務内容の責務等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、民間企業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(令和元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
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	4,309	3	8	H31.3.31	1	
監事A	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					

注:「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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	当該理事は在職期間(平成26年8月16日～平成31年3月31日)において、本学の経営企画戦略を掌理し、また100周年キャンパス先端共同研究施設の運営及び企業誘致や本学基金に関する職務を十分に果たすなど、本学の発展に大きく貢献した。これらの在任中の貢献等と国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を総合的に勘案し、業績勘案率は1.0とした。
監事A	該当者なし
監事A (非常勤)	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。

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えます。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末特別費(勤勉手当相当分)の決定にあたり、業績に応じて役員報酬規程に定める成績率の範囲内で増減を行うことができるとしており、今後も継続して行う方針である。

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

当法人職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員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政状況等を勘案し、適切な水準となるよう考慮する。平成31年国家公務員給与等実態調査によれば、行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,123円、全俸給表の平均給与月額は417,683円となっている。当法人においては、平成22年度から人事に関する基本方針として人事活性化大綱、平成28年度から第3期中期目標計画期間における人事計画を定め、それに基づく具体的な人事計画の基準として年度ごとに人事計画策定指針を策定し、人材の有効活用と適切な人員配置を行っている。また、学長裁量分により、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。

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。)

昇給・昇格および勤勉手当の成績率の決定において、能力と業績を評価する人事評価等に基づき総合的な判断をする。昇給では、昇給日(1月1日)の前1年間における人事評価等の結果を踏まえた勤務成績に応じて昇給する号給数を決定している。昇格では、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(査定分)では、基準日(6月1日、12月1日)以前6ヶ月の期間における人事評価等の結果を踏まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給している。

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、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、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、期末手当、勤勉手当、クロスアポイントメント手当、寒冷地手当及び外部資金獲得貢献手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給+扶養手当+地域手当+管理職加算額+役職段階別加算額)に100分の130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、勤勉手当基礎額(本給+地域手当+管理職加算額+役職段階別加算額)に勤務成績に応じて規程に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度においては、一般職の職員の給与に関する法律の改正に準拠して以下のとおり改正を行った。

- (1) 本給について、令和2年1月施行の給与改定により、平成31年4月1日に遡及して平均0.1%の引上げ改定を行った。
- (2) 期末・勤勉手当について、年間の支給月数を0.05月分引き上げた。

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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	352	49.2	8,954	6,409	90	2,545
事務・技術	116	44.7	6,614	4,804	79	1,810
教育職種 (大学教員)	236	51.4	10,104	7,197	96	2,907
医療職種 (看護師)						
再任用職員	7	62.1	4,378	3,657	105	721
事務・技術	7	62.1	4,378	3,657	105	721
非常勤職員						
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						

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: 常勤職員の技能・労務職種については、該当者がいないため省略した。

注3: 医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)は全区分において該当者がいないため省略した。

注4: 在外職員及び任期付職員については全職種で該当者がいないため省略した。

注5: 常勤職員のその他医療職種(看護師)及び非常勤職員の事務・技術職種については該当者が1人、非常勤職員の教育職種(大学教員)は該当者が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、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	48	42.6	10,335	10,335	84	0
教育職種 (大学教員)	48	42.6	10,335	10,335	84	0
任期付職員	39	44.2	6,409	6,409	106	0
事務・技術	7	45.4	4,627	4,627	67	0
教育職種 (大学教員)	21	49.4	8,173	8,173	140	0
特任研究員	11	33.5	4,173	4,173	66	0
特任研究支援員						

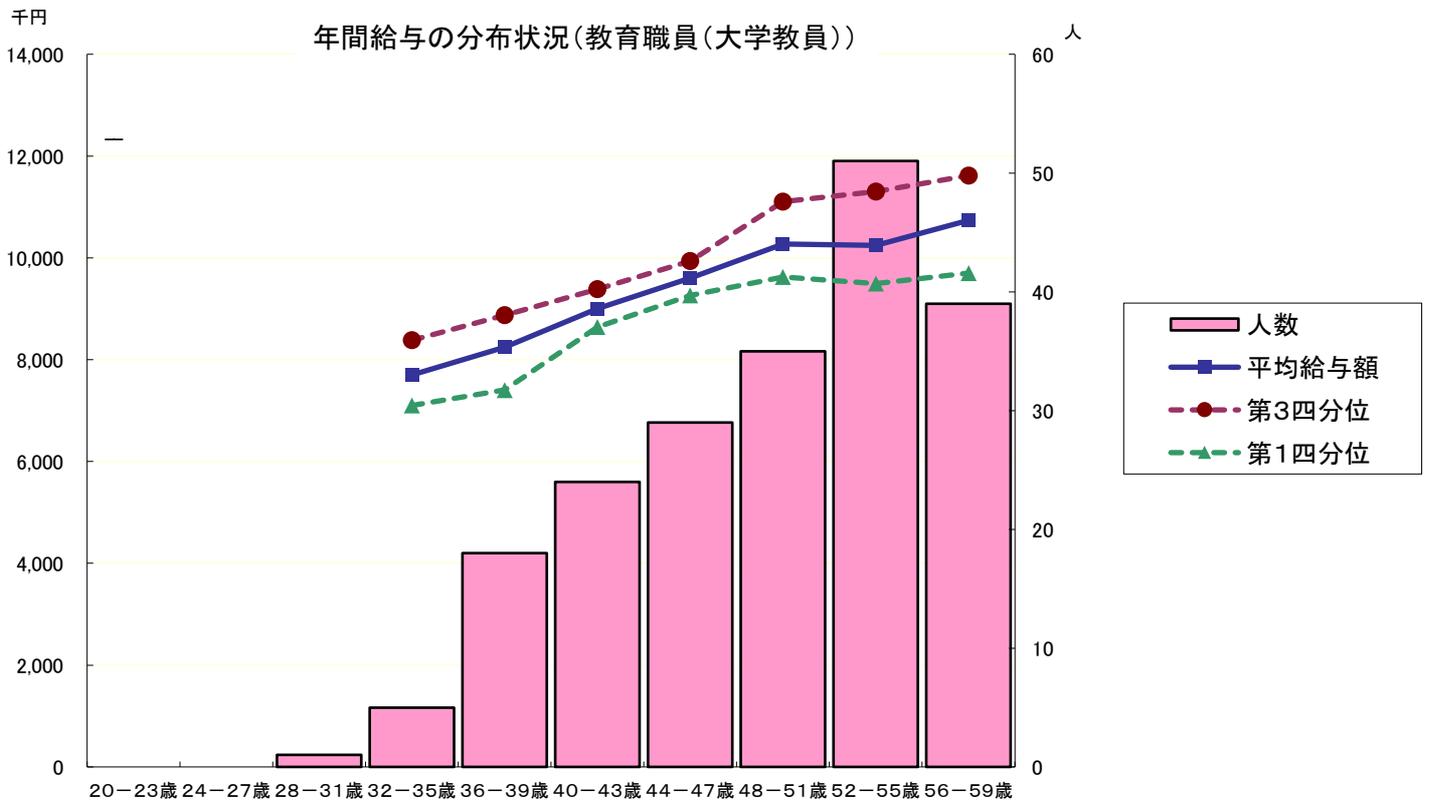
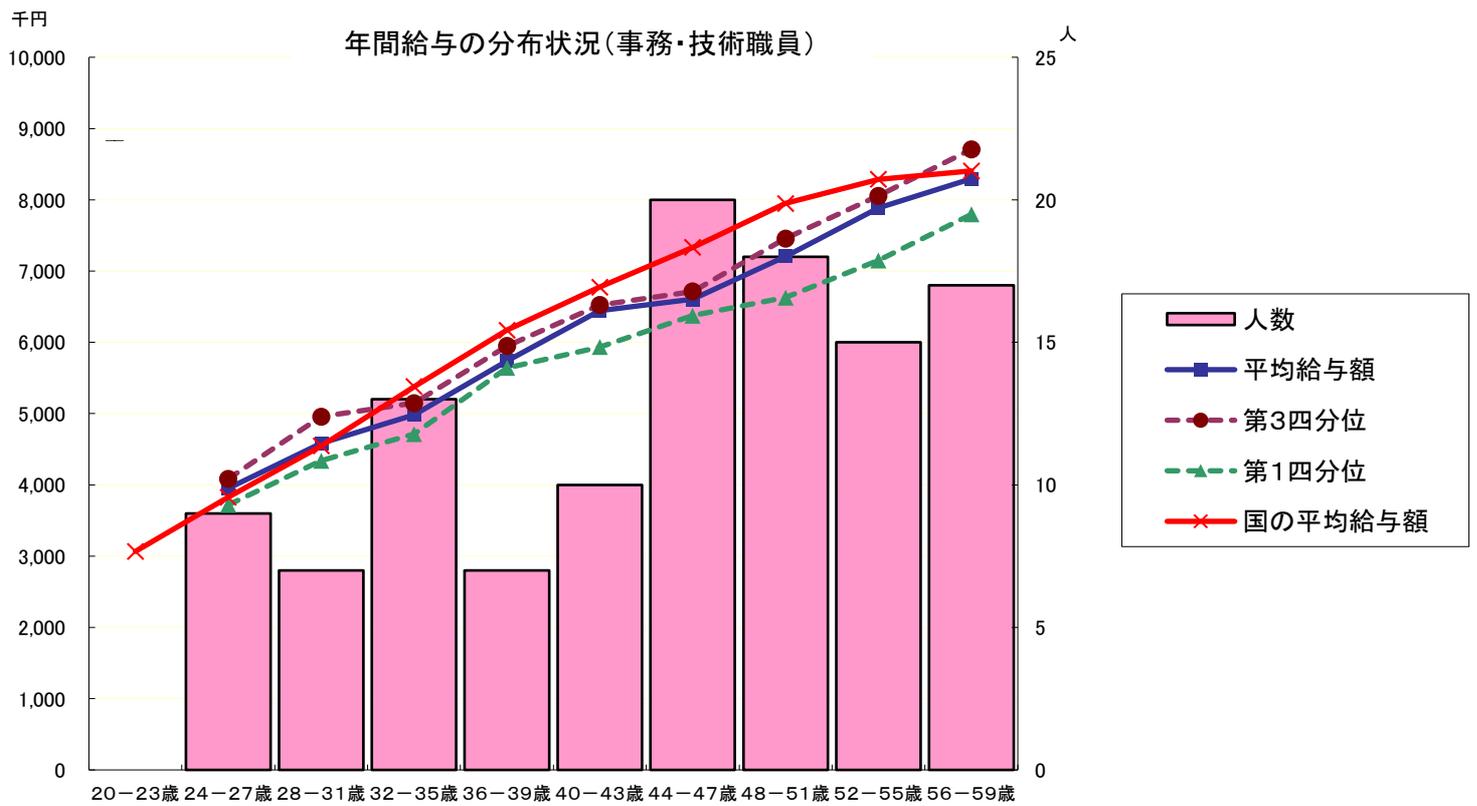
注1: 在外職員、再任用職員及び非常勤職員については全職種で該当者がいないため省略した。

注2: 常勤職員(年俸制)の事務・技術職種、技能・労務職種、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)は、該当者がいないため省略した。

注3: 任期付職員(年俸制)の技能・労務職種、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)は、該当者がいないため省略した。

注4: 任期付職員の特任研究支援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、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

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1:①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2:年齢28-31歳の該当者は1名であるため、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	人	歳	千円	千円
部長	3	57.2	10,267	
課長	15	54.6	8,514	10,063～7,578
課長補佐	18	54.1	7,541	8,189～6,523
係長	50	45.6	6,483	7,457～5,015
主任	13	35.7	5,200	6,375～4,670
係員	17	27.9	4,239	5,139～3,593

注1:部長の該当者は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、年間給与の(最高～最低)については表示していない。

(教員職員(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	人	歳	千円	千円
教授	108	55.9	11,226	13,500～9,199
准教授	103	47.6	9,294	10,437～7,100
講師	3	55.2	9,107	
助教	22	46.5	7,495	8,080～6,804

注1:講師の該当者は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、年間給与の(最高～最低)については表示していない。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 56.2	% 54.8	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.8	% 45.2	% 44.5
	最高～最低	% 52.6～38.9	% 56.3～39.8	% 54.5～39.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 56.9	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 43.1	% 42.5
	最高～最低	% 46.8～38.1	% 48.2～39.3	% 46.3～38.7

(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)	% 58.8	% 57.3	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.2	% 42.7	% 41.9
	最高～最低	% 44.2～39.6	% 48.1～40.5	% 45.0～40.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.5	% 57.2	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.5	% 42.8	% 42.2
	最高～最低	% 46.8～39.0	% 48.2～39.0	% 47.5～39.6

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 94.3 ・年齢・地域勘案 94.1 ・年齢・学歴勘案 92.1 ・年齢・地域・学歴勘案 93.2 (参考) 対他法人 108.1
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>(法人の検証結果)</p> <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 60% (国からの財政支出額 6,385百万円、支出予算の総額 10,617百万円： 平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成30年度決算)</p> <p>【管理職の割合について】 常勤職員における管理職の占める割合 13% (常勤職員数116名中15名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 常勤職員における大卒以上の高学歴者の割合 85% (常勤職員数116名中99名)</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、累積欠損はなく、対国家公務員の指数の状況につ いては年齢勘案、年齢・地域勘案、年齢・学歴勘案、年齢・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思 える。</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 ていただきたい。</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)と国家公務員との給与水準の比較指標 105.1

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、
令和元年度の教育職員(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。

4 モデル給与

<p>○事務・技術職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・22歳(大卒初任給) 月額 182,000円 年額2,995,000円 ・35歳(主任) 月額 313,000円 年額5,246,000円 ・50歳(係長) 月額 422,000円 年額7,047,000円 	<p>○教員職員(大学教員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・27歳(助教博士修了初任給) 月額 338,000円 年額5,589,000円 ・35歳(准教授) 月額 470,000円 年額7,971,000円 ・50歳(教授) 月額 625,000円 年額10,731,000円
--	---

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 月額6,500円、
子1人につき月額10,000円)を支給。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給・昇格および勤勉手当の成績率の決定において、能力と業績を評価する人事評価等に基づき総合的な判断をしており、今後も継続して行う方針である。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,254,141	千円 4,177,136	千円 4,172,244	千円 4,113,210	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 277,276	千円 322,513	千円 272,830	千円 425,629	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,249,989	千円 1,230,567	千円 1,232,917	千円 1,307,028	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 733,063	千円 721,801	千円 736,731	千円 744,135	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,514,469	千円 6,452,017	千円 6,414,722	千円 6,590,002	千円	千円

注：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。

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」の対前年度比-59,034千円について
主な減額要因として、令和2年1月施行の給与改定により常勤教職員の本給及び期末・勤勉手当を引き上げたことによる増加があった一方で、退職等の後任者の不補充および採用時期が遅れたことによる減少が増加分を上回ったことが挙げられる。
- ・「退職手当支給額」の対前年度比152,799千円について
主な増額要因として、支給人員の増加が挙げられる。
- ・「非常勤役職員等給与」の対前年度比74,111千円について
主な減額要因として、支給人員の増加が挙げられる。
- ・「福利厚生費」の対前年度比7,404千円について
主な増加要因として、前述した給与、報酬等支給額等の増加要因に加え、競争的資金を財源とした雇用の増加等により非常勤役職員等給与が増額となり、これらに伴い福利厚生費が増加したことが挙げられる。
- ・「最広義人件費」の対前年度比175,280千円について
上記を総合した影響による。
- ・「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)
に基づき、平成30年1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基本額に乗じる調整率を100分の87から100分の83.7に引き下げを実施した。

IV その他

特になし