

様式 1 公表されるべき事項

別添

国立大学法人電気通信大学の役員報酬・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20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(期末特別手当相当)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20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20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 13,551	千円 9,408	千円 2,786	千円 1,129 (地域手当) 228 (通勤手当)	4月1日		※
A理事	千円 11,151	千円 7,817	千円 2,325	千円 938 (地域手当) 71 (通勤手当)	4月2日		
B理事	千円 12,342	千円 7,848	千円 3,492	千円 941 (地域手当) 61 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 13,039	千円 6,069	千円 4,205	千円 930 (地域手当) 182 (通勤手当) 156 (扶養手当) 1,497 (管理職手当)		3月30日	◇
D理事 (非常勤)	千円 6,153	千円 5,880	千円 0	千円 273 (通勤手当)	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 1,852	千円 1,800	千円 0	千円 52 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 1,841	千円 1,800	千円 0	千円 41 (通勤手当)	4月1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「※」は独立行政法人等の退職者であることを示し、「◇」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20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	5,058 (9,994)	4 (8)	0 (0)	H20.3.31	1	大学への貢献度及び業務実績等を総合的に勘案し、退職手当の増減を行わないこととした。	
理事	千円	年	月			該当なし	
監事	千円	年	月			該当なし	

注:法人の長については、役員在職期間を役員退職慰労金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。

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、部局毎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、並びに勤勉手当の成績率の決定において、勤務評定等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ものについては、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。
賞与:勤勉手当(査定分)	基準日以前6ヶ月以内の期間における、勤務評定等の結果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20年度における給与制度の主な改正点

特になし。

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20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 422	歳 47.1	千円 8,589	千円 6,132	千円 97	千円 2,457
事務・技術	人 134	歳 44.0	千円 6,307	千円 4,588	千円 82	千円 1,719
教育職種 (大学教員)	人 287	歳 48.5	千円 9,662	千円 6,859	千円 104	千円 2,803
技能・労務職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 7	歳 34.8	千円 5,919	千円 5,919	千円 91	千円 0
事務・技術	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 7	歳 34.8	千円 5,919	千円 5,919	千円 91	千円 0
技能・労務職種	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 4	歳 31.8	千円 4,385	千円 3,228	千円 61	千円 1,157
事務・技術	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 31.8	千円 4,385	千円 3,228	千円 61	千円 1,157
技能・労務職種	人 該当者無し	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:「技能・労務職種」とは、寮務師である。

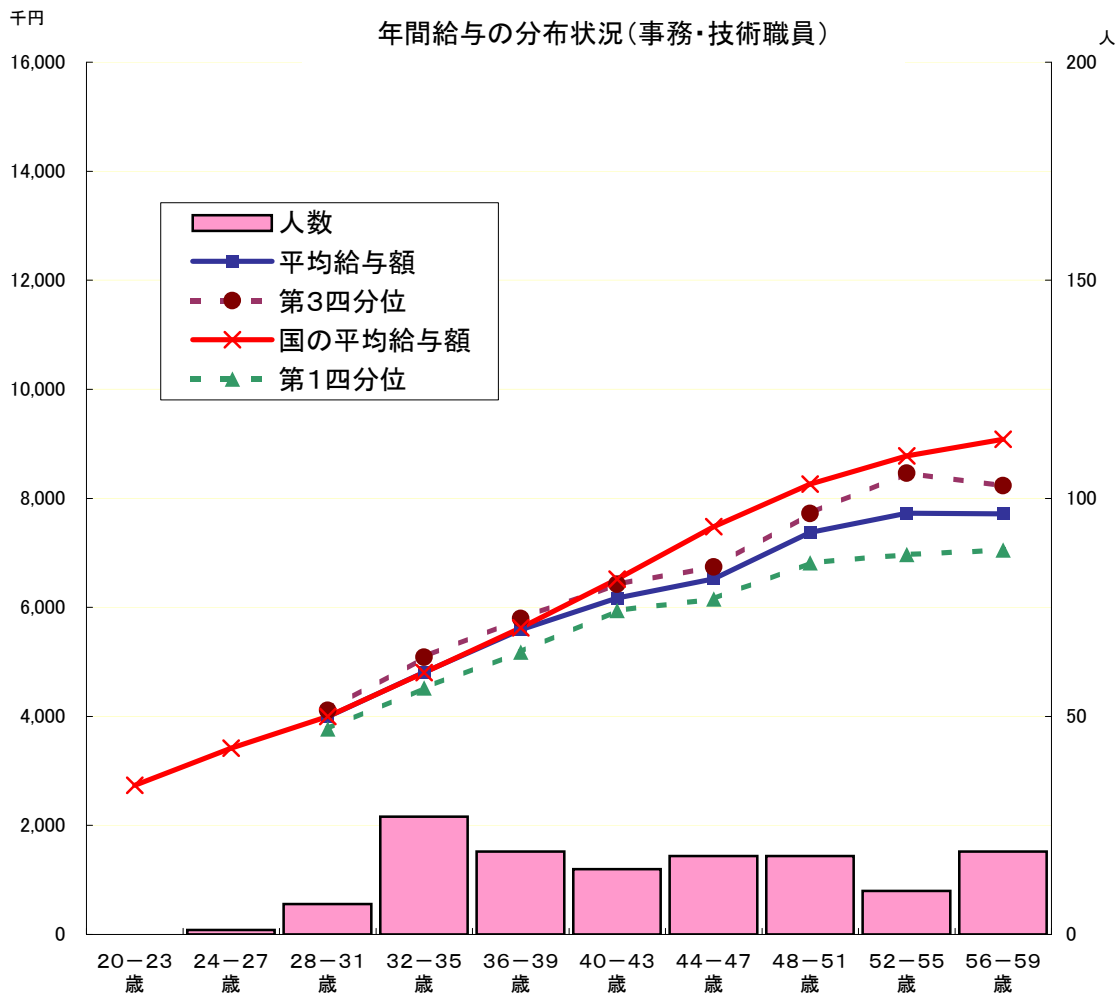
注3:常勤職員区分の技能・労務職種については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢以下の事項については記載しない。

注4:在外職員、再任用職員については全職種で該当者がいないため表を省略した。

注5:「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」は全区分について該当者がいないため欄を省略した。

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)



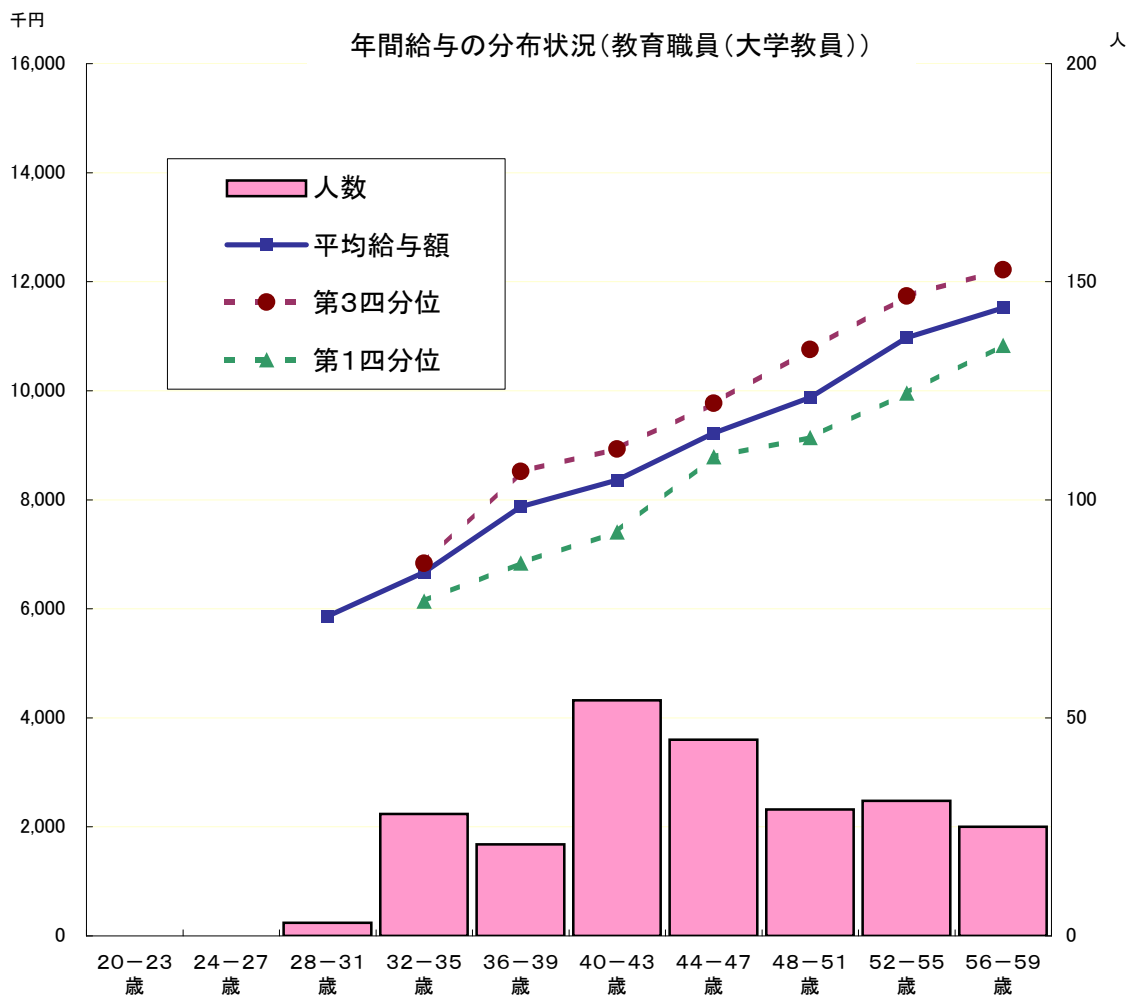
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年齢24～27歳の該当者はの該当者は1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。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
課長	5	54.9	9,097	9,302	9,577
課長補佐	13	52.0	7,693	7,898	8,327
係長	71	47.2	5,998	6,530	7,050
主任	21	37.6	4,995	5,368	5,685
係員	24	33.2	4,081	4,521	4,745

(教育職員(大学教員))



注:年齢28～31歳の該当者は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、年間給与額の第1、第3分位については表示していない。

(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	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	108	56.9	10,949	11,625	12,150
准教授	113	45.3	8,630	9,064	9,568
講師	10	47.9	8,065	8,613	9,181
助教	56	39.1	6,279	6,739	7,163

③ 職級別在職状況等(平成21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	事務局長部長	事務局長	別に定める職位
人員(割合)	134人	1人 (0.7%)	26人 (19.4%)	74人 (55.2%)	23人 (17.2%)	6人 (4.5%)	4人 (3.0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		}	35歳 } } 28歳	58歳 } } 35歳	59歳 } } 47歳	59歳 } } 52歳	58歳 } } 51歳	}	}	}	}
所定内給与年額(最高～最低)		千円 }	千円 3,936 } } 2,685	千円 5,403 } } 3,415	千円 5,989 } } 4,776	千円 6,285 } } 5,656	千円 7,211 } } 6,631	千円 }	千円 }	千円 }	千円 }
年間給与額(最高～最低)		千円 }	千円 5,259 } } 3,721	千円 7,377 } } 4,689	千円 8,336 } } 6,897	千円 8,517 } } 8,014	千円 9,892 } } 9,097	千円 }	千円 }	千円 }	千円 }

注:1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		別に定める職位	助教助手	講師	准教授	教授	別に定める職位
人員(割合)	287人	0人 (0%)	56人 (19.5%)	10人 (3.5%)	107人 (37.3%)	114人 (39.7%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		}	63歳 } } 30歳	62歳 } } 37歳	64歳 } } 33歳	64歳 } } 41歳	}
所定内給与年額(最高～最低)		千円 }	千円 5,945 } } 4,156	千円 6,967 } } 5,547	千円 7,670 } } 5,181	千円 9,763 } } 6,248	千円 }
年間給与額(最高～最低)		千円 }	千円 8,188 } } 5,724	千円 9,713 } } 7,667	千円 10,834 } } 7,172	千円 14,079 } } 8,866	千円 }

④ 賞与(平成20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)	65.0	68.0	66.5
	査定支給分(勤勉相当)	35.0	32.0	33.5
	最高～最低	36.6～33.4	33.6～30.5	35.1～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.8	67.8	66.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.2	32.2	33.6
	最高～最低	41.4～31.2	39.2～28.4	39.9～29.8

(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)	61.2	65.4	63.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.8	34.6	36.6
	最高～最低	51.0～33.2	48.0～29.9	49.4～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.1	68.1	66.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.9	31.9	33.3
	最高～最低	41.4～32.2	39.2～29.3	40.2～30.7

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))

91.7

対他の国立大学法人等

106.0

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

106.0

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 91.7	
	参考	地域勘案 91.4 学歴勘案 89.7 地域・学歴勘案 90.5
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 61% (国からの財政支出額 6,317百万円、支出予算の総額 10,393百万円：平成20年度予算) 【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、対国家公務員の指数の状況については地域勘案、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。	
講ずる措置	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	

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 103.8

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20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、昨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。

III 総人件費について

区分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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 4,267,574	千円 4,398,471	千円 (%) △ 130,897 (△3.0)	千円 (%) △ 273,278 (△6.0)
退職手当支給額 (B)	千円 582,287	千円 672,753	千円 (%) △ 90,466 (△13.4)	千円 (%) 153,807 35.9
非常勤役職員等給与 (C)	千円 703,749	千円 711,218	千円 (%) △ 7,469 (△1.1)	千円 (%) 138,247 (24.4)
福利厚生費 (D)	千円 535,999	千円 557,312	千円 (%) △ 21,313 (△3.8)	千円 (%) △ 28,174 (△5.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,089,609	千円 6,339,754	千円 (%) △ 250,145 (△3.9)	千円 (%) △ 9,398 (△0.2)

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△250,145千円について

主な増減要因として、教職員の定員減(大学教員15名、職員2名)による給与の減少、長期在職退職教員の減少による退職手当支給額の減少及び長期在職退職職員の増加による退職手当支給額の増加(退職手当全体としては減少)、給与の減少に伴う福利厚生費の減少が挙げられる。

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、人件費削減の取組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	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	4,770,696	4,460,579	4,398,471	4,267,574
人件費削減率 (%)		△6.5%	△7.8%	△10.5%
人件費削減率(補正值) (%)		△6.5%	△8.5%	△11.2%

注1: 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。

注2: 当年度までの各年度の人件費削減率

$$\text{計算式} = (\text{各年度の金額} - \text{基準年度}の金額) \div \text{基準年度}の金額 \times 100$$

当年度までの各年度の人件費削減率(補正值)

$$\text{計算式} = (\text{各年度の金額} - \text{基準年度}の金額) \div \text{基準年度}の金額 \times 100 - (\text{基準年度から当年度までの各年度の行政職(一)職員の平均年間給与の増減率の和})$$

注3: 「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年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。