

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、2,265万円となっている。また、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は、2,803万円となっている。

② 平成26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平成26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、平成26年度の法人の長の役員報酬の月額は、6号(984,000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6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5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。
なお、平成26年度においては、期末特別費の年間の支給月数を0.15月分引き上げる改定を行った。

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、平成26年度の理事の役員報酬の月額は、3号(776,000円)及び1号(646,000円)となっている。
なお、平成26年度においては、期末特別費の年間の支給月数を0.15月分引き上げる改定を行った。

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、平成26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。
 役員報酬規程に則り、平成26年度の監事の役員報酬の月額、2号(720,000円)となっている。
 なお、平成26年度においては、期末特別費の年間の支給月数を0.15月分引き上げる改定を行った。

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する。平成26年度の非常勤役員報酬は月額150,000円となっている。
 なお、平成26年度においては、改定なし。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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 18,087	千円 11,808	千円 4,862	千円 1,416 (地域手当)	4月1日		※
A理事	千円 14,263	千円 9,312	千円 3,834	千円 1,117 (地域手当)			
B理事	千円 14,474	千円 9,312	千円 3,834	千円 1,117 (地域手当) 210 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 8,018	千円 5,801	千円 1,261	千円 696 (地域手当) 258 (通勤手当)	8月16日		
D理事	千円 12,058	千円 7,752	千円 3,192	千円 930 (地域手当) 184 (通勤手当)			◇
A監事	千円 12,425	千円 8,640	千円 2,433	千円 1,036 (地域手当) 315 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,850	千円 1,800	千円 0	千円 50 (通勤手当)			

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準が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、創立100周年に向けUECビジョン2018を掲げ、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530名(常勤職員・特任含む)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2,265万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2,803万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のである。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でしている。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2,265万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2,803万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)

該当者なし

監事

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でしている。監事の年間報酬額は、事務次官の年間給与額2,265万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2,803万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等、民間企業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(平成26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	7,834	6	0	H26.3.31	1.0	※
理事A	該当者なし					
監事A	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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	学長としてのリーダーシップを発揮し、創立100周年を迎える2018年までに目指す目標として「UECビジョン2018」を策定し、ビジョンの実現に向けて大学運営を推進した。また、研究大学強化促進事業に採択され研究推進体制を整備するなど、本学のさらなる研究力強化に貢献した。これらの業務に対する貢献度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、経営協議会及び役員会の議を経て業績勘案率は1.0とした。
理事A	該当者なし
監事A	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。

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こととしており、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

本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26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
は408,472円、全俸給表の平均給与月額は415,426円となっている。
本法人においては、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箇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平成26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、勤勉手当及び寒冷地手当)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、平成26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)平成26年4月1日において45歳未満の職員の平成26年4月1日における号給を1号給上位に調整した。
(2)本給について、初任給・若年層に重点をおいて平均0.3%引上げを行った。
(3)交通用具使用者に係る通勤手当を使用距離の区分に応じて100円から7,100円までの幅で引上げ改定を行った。
(4)初任給調整手当は、月額50,300円を超えない範囲内の額へ引上げ改定を行った。
(5)期末・勤勉手当について、年間の支給月数を0.15月分引き上げた。
(6)平成27年1月1日昇給における昇給数は、全ての区分で1号給抑制を行った。

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26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 395	歳 47.5	千円 8,304	千円 6,079	千円 95	千円 2,225
事務・技術	人 129	歳 44.2	千円 6,283	千円 4,660	千円 86	千円 1,623
教育職種 (大学教員)	人 265	歳 49.1	千円 9,298	千円 6,777	千円 100	千円 2,521
その他医療職種 (看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	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: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:非常勤職員の教育職種(大学教員)については該当者がいないため省略した。

注4: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5:在外職員、任期付職員及び再任用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6: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。

[年俸制適用者]

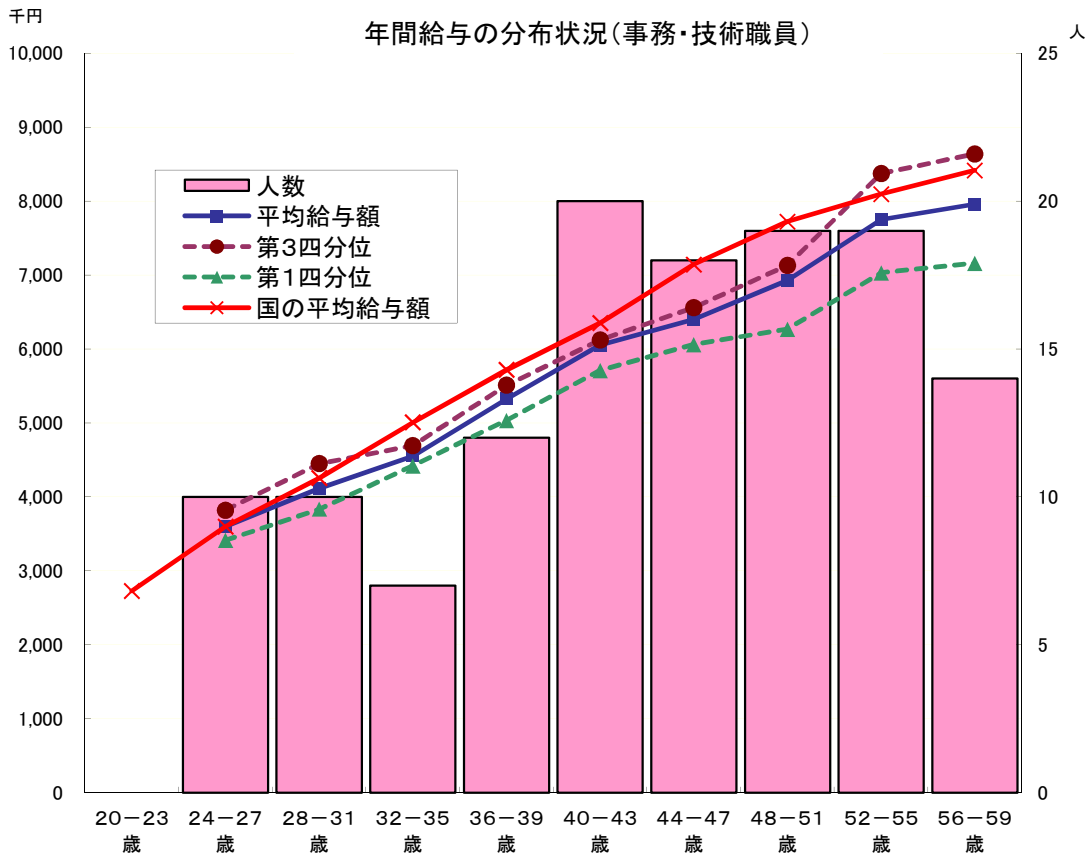
任期付職員	人 45	歳 45.2	千円 6,575	千円 6,575	千円 97	千円 0
事務・技術	人 9	歳 47.8	千円 4,898	千円 4,898	千円 124	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 36	歳 44.6	千円 6,994	千円 6,994	千円 90	千円 0

注1:常勤職員、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。

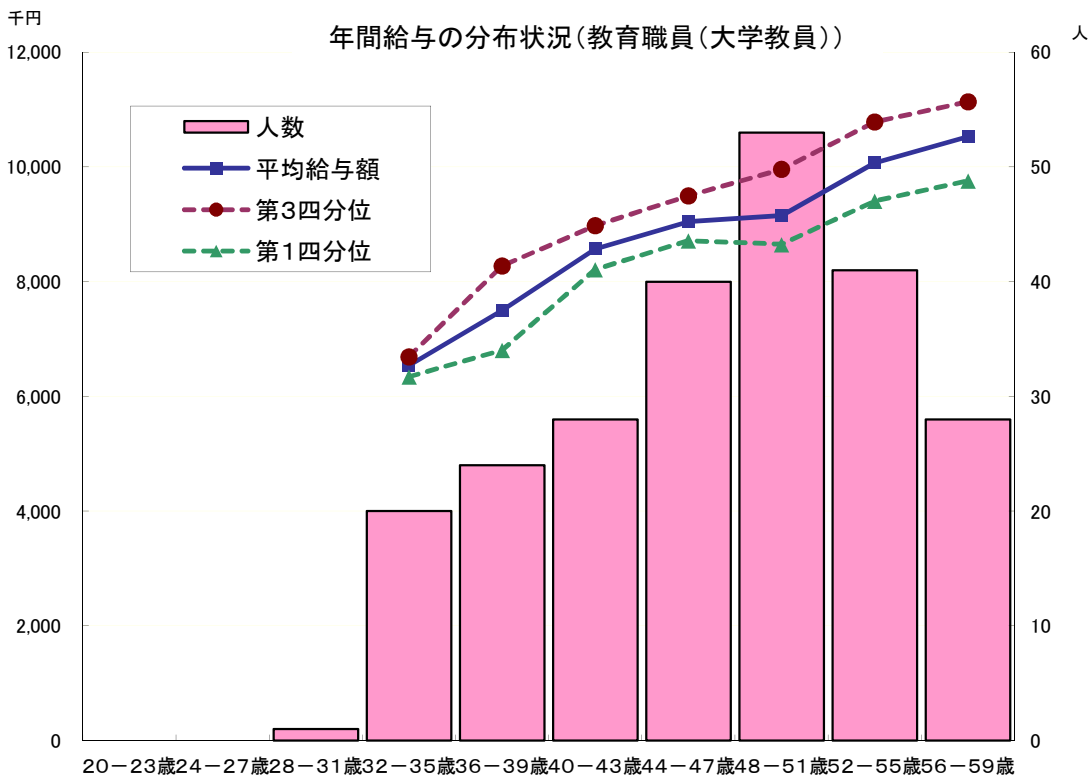
注2:任期付職員(年俸制)の技能・労務職種、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)は、該当者がいないため省略した。

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。]

(事務・技術職員)



(教育職員(大学教員))



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、④まで同じ。

注2:年齢28～31歳の該当者は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。

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	4	55.3	10,596	11,390～10,275
課長	9	53.1	8,632	9,666～8,147
課長補佐	21	54.5	7,316	8,156～6,836
係長	62	45.8	6,226	7,308～4,950
主任	10	36.0	4,918	5,293～4,492
係員	23	28.8	3,936	4,658～3,226

(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	116	54.5	10,541	13,611～8,977
准教授	99	46.9	8,780	10,285～6,678
講師	4	49.3	8,498	8,643～8,254
助教	46	40.3	6,769	7,659～5,601

④ 賞与(平成26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)	% 60.5	% 58.9	% 59.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.5	% 41.1	% 40.3
	最高～最低	% 48.6～32.8	% 49.2～34.8	% 49.0～35.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 62.4	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 37.6	% 36.9
	最高～最低	% 38.8～32.3	% 39.9～34.4	% 39.4～33.5

(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)	% 63.7	% 61.9	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 38.1	% 37.3
	最高～最低	% 47.9～33.0	% 48.5～35.8	% 48.2～34.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.9	% 62.2	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 37.8	% 37.0
	最高～最低	% 41.6～33.0	% 42.8～35.0	% 42.2～34.1

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 93.4 ・年齢・地域勘案 94.0 ・年齢・学歴勘案 91.2 ・年齢・地域・学歴勘案 92.8 (参考) 対他法人 106.1
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 58% (国からの財政支出額 5,669百万円、支出予算の総額 9,695百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25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 9% (常勤職員数129名中12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 77% (常勤職員数129名中100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考えます。</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滿となっていること等から給与水準は適正であると考えます。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	<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 102.5

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26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。

4 モデル給与

○事務・技術職員

- ・22歳(大卒初任給、独身)
月額 174,200円 年額2,794,000円
- ・35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 325,472円 年額5,250,000円
- ・45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 401,408円 年額6,472,000円

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22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,887,225	千円 3,842,572	千円 3,622,073	千円 3,559,390	千円 3,916,950	千円
退職手当支給額 (B)	千円 444,607	千円 436,301	千円 378,941	千円 296,102	千円 182,888	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,069,619	千円 1,182,445	千円 1,242,141	千円 1,201,353	千円 1,325,646	千円
福利厚生費 (D)	千円 536,206	千円 566,579	千円 561,686	千円 581,785	千円 643,173	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,937,657	千円 6,027,897	千円 5,804,841	千円 5,638,630	千円 6,068,657	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、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。

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357,560千円について

主な増額要因として、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して実施した給与削減を昨年度末で終了したこと、また給与規程の改正により本給の平均0.3%の引き上げおよび期末・勤勉手当の支給月数を年間で0.15月分引き上げたことによる増加が挙げられる。また、平成27年1月より年俸制を導入し、年俸制適用者の給与には退職手当相当分が含まれている。

「最広義人件費」の対前年度比430,027千円について

主な増額要因として、前述した「給与、報酬等支給総額」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」が増額したことが挙げられる。

Ⅳ その他

特になし。