

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 平成22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(勤勉手当相当分)の決定にあたり、国家公務員指定職に準拠し当該成績率の範囲内で増減を行うことができる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成22年法律53号)に準拠し、平成22年12月から本給月額を0.2%引き下げ、期末・勤勉手当を年間で0.15月分引き下げた。
理事	一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成22年法律53号)に準拠し、平成22年12月から本給月額を0.2%引き下げ、期末・勤勉手当を年間で0.15月分引き下げた。
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22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	14,401	9,376	3,672	1,125(地域手当) 227(通勤手当)			※
A理事	10,725	7,784	2,006	934(地域手当) 0(通勤手当)	4月2日		※
B理事	10,838	7,816	2,006	937(地域手当) 78(通勤手当)	4月1日		※
C理事	11,815	7,816	3,061	937(地域手当)			◇
D理事 (非常勤)	2,919	2,880	0	39(通勤手当)			
A監事 (非常勤)	1,816	1,800	0	16(通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	1,826	1,800	0	26(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 役員の退職手当の支給状況(平成22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A	1,956	2	0	3月31日	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B	1,956 (14,886)	2 (14)	0 (9)	3月31日	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。	
監事						該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「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。

注3:理事Bについては、役員在職期間を役員退職手当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22年度から、人事活性化大綱を定め、人事に関する基本方針とし、それに基づく具体的な人事計画を立てる基準となる人事計画策定指針を年度ごとに策定し、効率化削減及び国家公務員総人件費改革の額の範囲内で、人材の有効活用と適切な人員配置を行う。

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する新たな人事評価制度を平成22年10月から導入し、評価結果を平成23年度以降の昇給や勤勉手当選考に反映させる予定である。

[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	昇給の時期(毎年1月1日)前1年間における勤務成績に応じて、昇給させる。
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22年度における給与制度の主な改正点

国家公務員給与法改定に準拠し、平成22年12月に以下の改正を行なった。

①本給表の改正を行い、中高年層(40歳台以上)が受ける本給月額を平均0.1%引き下げた。

②平成18年4月の本給表改訂に伴い、現給保障を受けている者について、経過措置にかかる算定基礎額の引き下げ率を0.24%から0.41%に改正した。

③期末・勤勉手当を年間で0.2月分引き下げた。

④55歳を超える管理職相当の職員について、本給月額・管理職手当を1.5%減額した。

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22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 410	歳 47.2	千円 8,230	千円 6,086	千円 97	千円 2,144
事務・技術	人 128	歳 44.1	千円 6,103	千円 4,566	千円 95	千円 1,537
教育職種 (大学教員)	人 282	歳 48.6	千円 9,196	千円 6,777	千円 98	千円 2,419
任期付職員	人 11	歳 37.2	千円 6,847	千円 6,847	千円 84	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 11	歳 37.2	千円 6,847	千円 6,847	千円 84	千円 0
非常勤職員	人 4	歳 39.3	千円 4,259	千円 3,246	千円 72	千円 1,013
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 3	歳 38.2	千円 4,755	千円 3,602	千円 88	千円 1,153

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:非常勤職員の事務・技術については、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。

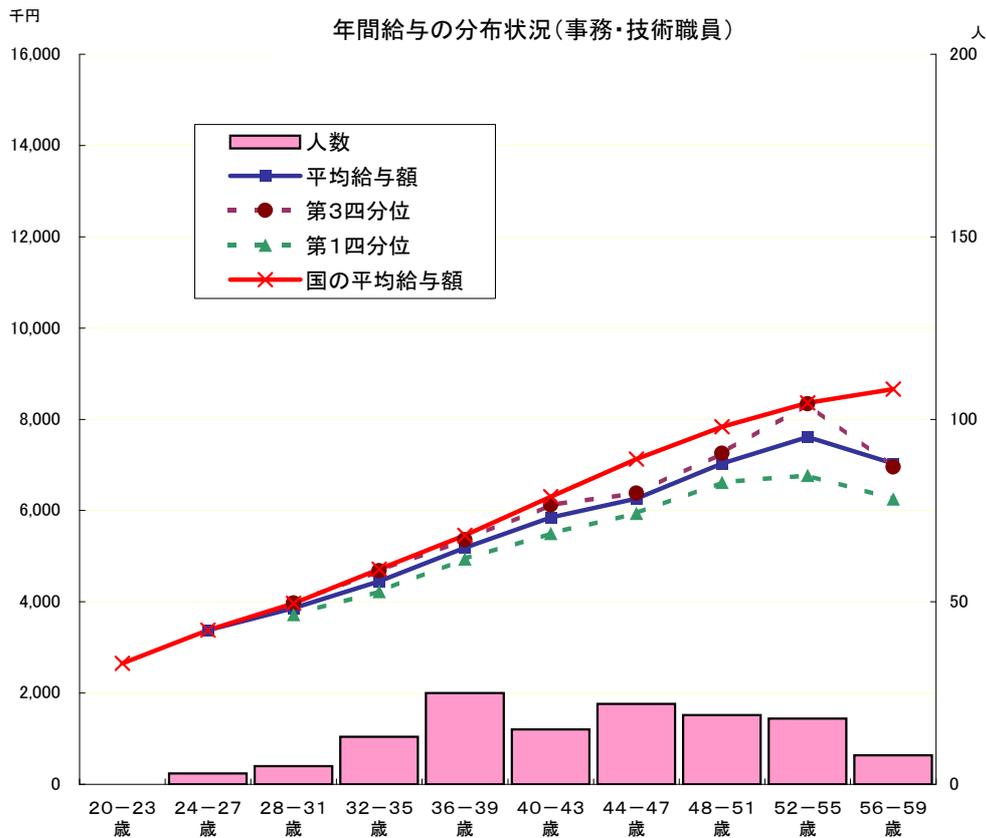
注4:在外職員、再任用職員については全職種で該当者がいないため省略した。

注5:任期付職員の事務・技術及び技能・労務職種は、該当者がいないため省略した。

注6:「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。

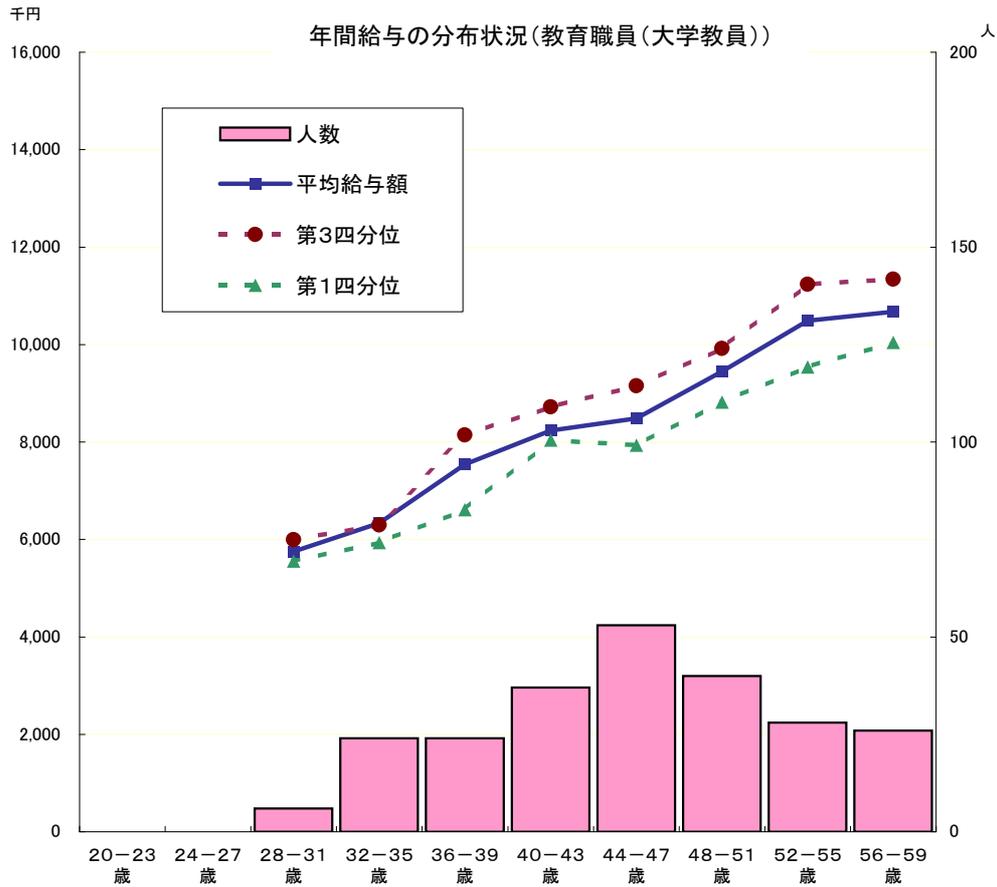
注2:年齢24～27歳の該当者は3人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(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		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		-				
課長	6	52.7	8,341	8,890	9,308		
課長補佐	13	52.1	7,136	7,336	7,454		
係長	74	46.0	5,613	6,099	6,571		
主任	18	37.3	4,680	4,984	5,188		
係員	15	31.2	3,685	3,972	4,269		

注:部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

(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
代表的職位					
教授	108	56.4	10,208	10,954	11,532
准教授	114	46.0	8,298	8,674	9,062
講師	5	46.3	7,940	8,256	8,613
助教	55	38.8	5,992	6,410	6,854

③ 職級別在職状況等(平成23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)	128人	4人 (3.1%)	12人 (9.4%)	72人 (56.3%)	28人 (21.9%)	5人 (3.9%)	5人 (3.9%)	2人 (1.6%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		28歳～26歳	37歳～30歳	58歳～35歳	59歳～41歳	55歳～52歳	55歳～45歳	～	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		2,869千円～2,427千円	3,564千円～2,798千円	4,922千円～3,187千円	5,503千円～4,730千円	6,298千円～4,996千円	7,254千円～6,370千円	～	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		3,685千円～3,206千円	4,714千円～3,722千円	6,571千円～4,238千円	7,471千円～6,408千円	8,341千円～6,772千円	9,675千円～8,339千円	～	～	～	～

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		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)	282人	0人 (0%)	55人 (19.5%)	5人 (1.8%)	114人 (40.4%)	108人 (38.3%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		～	62歳～28歳	51歳～39歳	64歳～35歳	64歳～43歳	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	5,770千円～4,041千円	6,592千円～5,824千円	7,639千円～5,300千円	9,814千円～5,905千円	～
年間給与額(最高～最低)		～	7,693千円～5,343千円	8,827千円～7,856千円	10,458千円～7,243千円	13,617千円～8,092千円	～

④ 賞与(平成22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)	% 61.3	% 63.9	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.7	% 36.1	% 37.4
	最高～最低	% 47.7～33.1	% 44.5～30.4	% 45.9～32.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 67.0	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 33.0	% 34.7
	最高～最低	% 42.3～32.5	% 38.4～29.2	% 39.9～31.2

(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)	% 61.8	% 66.3	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.2	% 33.7	% 36.0
	最高～最低	% 48.4～33.5	% 44.7～30.3	% 46.5～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 67.5	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 32.5	% 34.2
	最高～最低	% 42.3～33.1	% 38.4～27.6	% 40.3～31.0

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))

90.7

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

105.1

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

105.5

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 90.7	
	参考	地域勘案 91.3 学歴勘案 88.6 地域・学歴勘案 90.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考ええる。	
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 54% (国からの財政支出額 5,682百万円、支出予算の総額 10,499百万円：平成22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性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 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22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。

III 総人件費について

区分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	3,887,225	4,093,610	△ 206,385	(△5.0)	-	-
退職手当支給額 (B)	444,607	530,058	△ 85,451	(△16.1)	-	-
非常勤役職員等給与 (C)	1,069,619	887,244	182,375	(20.6)	-	-
福利厚生費 (D)	536,206	519,671	16,535	(3.2)	-	-
最広義人件費 (A+B+C+D)	5,937,657	6,030,583	△ 92,926	(△1.5)	-	-

総人件費について参考となる事項

①「給与、報酬等支給総額」の対前年度比△206,385千円について

主な減額要因として、教職員の人員減による給与の減少、長期在職退職教員の減少による退職手当支給額の減少、平成22年12月の国家公務員給与法改正による給与・賞与の減少が挙げられる。

「最広義人件費」の対前年度比△92,926千円について

「給与、報酬等支給総額」が減少する一方で、外部資金を財源とするプロジェクト等に係る非常勤教職員の増加により、「非常勤役職員等給与」が増額し、雇用保険料率・共済保険料率(長期介護)の上昇により、「福利厚生費」が増額している。

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、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費改革を行うこととしている。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。

ii) (1) 中期計画において設定した削減目標

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて、5%以上の人件費削減を行うこととしている。更に「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。

(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。

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないとする。

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	平成21 年度	平成22 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	4,093,610	3,887,225
人件費削減率 (%)		△6.5%	△7.8%	△10.5%	△14.2%	△18.5%
人件費削減率(補正值) (%)		△6.5%	△8.5%	△11.2%	△12.5%	△15.3%

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、平成21年、平成22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%、▲1.5%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし