

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 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、23,175千円となっている。また、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬は、27,998千円となっている。

② 平成29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29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29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、役員報酬月額を平成27年4月に施行した規程改定により平均△2%引き下げたが、平成29年度まで経過措置を設けている。

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、平成29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。
なお、役員報酬月額を平成27年4月に施行した規程改定により平均△2%引き下げたが、平成29年度まで経過措置を設けている。

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、平成29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29年度の監事の役員報酬の月額、2号(706,000円)となっている。
なお、役員報酬月額を平成27年4月に施行した規程改定により平均△2%引き下げたが、平成29年度まで経過措置を設けている。

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、平成29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29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29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 19,090	千円 11,808	千円 5,251	千円 2,031 (地域手当) (通勤手当)			※
A理事	千円 15,218	千円 9,312	千円 4,205	千円 1,701 (地域手当)			
B理事	千円 14,717	千円 9,132	千円 4,124	千円 1,461 (地域手当) (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 15,265	千円 9,312	千円 4,205	千円 1,748 (地域手当) (通勤手当)			
D理事	千円 12,798	千円 7,608	千円 3,536	千円 1,654 (地域手当) (通勤手当)	4月1日		◇
A監事	千円 14,239	千円 8,640	千円 3,901	千円 1,698 (地域手当) (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:「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

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519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23,175千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27,998千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のとしている。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23,175千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27,998千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える。

理事(非常勤)

該当なし。

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23,175千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27,998千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える。

【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、役員報酬水準は妥当であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成29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) 千円	法人での在職期間 年 月		退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし					
理事A	4,775(42,463)	5(48)	0	H29.3.31	1 ※	
監事A	該当者なし					

注1:「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2:理事A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。

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	該当者なし
理事A	大学への貢献度及び業務実績等を総合的に勘案し、経営協議会及び役員会の議を経て業績勘案率は1.0とし退職手当の増減を行わないこととした。
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

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29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410,719円、全俸給表の平均給与月額は416,969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平成29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29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、平成29年12月施行の給与改定により、平成29年4月1日に遡及して平均0.2%の引上げ改定を行った。
- (2) 扶養手当について、配偶者に係る手当額を13,000円から10,000円に、子に係る手当額を6,500円から8,000円に改定を行った。
- (3) 初任給調整手当について、月額50,700円を超えない範囲内の額へ引上げ改定を行った。
- (4) 期末・勤勉手当について、年間の支給月数を0.1月分(再雇用職員については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	平成29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 387	歳 48.1	千円 8,684	千円 6,245	千円 91	千円 2,439
事務・技術	人 125	歳 44.1	千円 6,410	千円 4,674	千円 78	千円 1,736
教育職種 (大学教員)	人 261	歳 50.1	千円 9,782	千円 7,004	千円 97	千円 2,778
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 8	歳 46.3	千円 5,734	千円 4,184	千円 108	千円 1,550
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 6	歳 45.2	千円 5,922	千円 4,317	千円 97	千円 1,605
再任用職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	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: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)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6:非常勤職員の事務・技術については、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、人数以外は記載していない。

注7:再任用職員の事務・技術については、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、人数以外は記載していない。

[年俸制適用者]

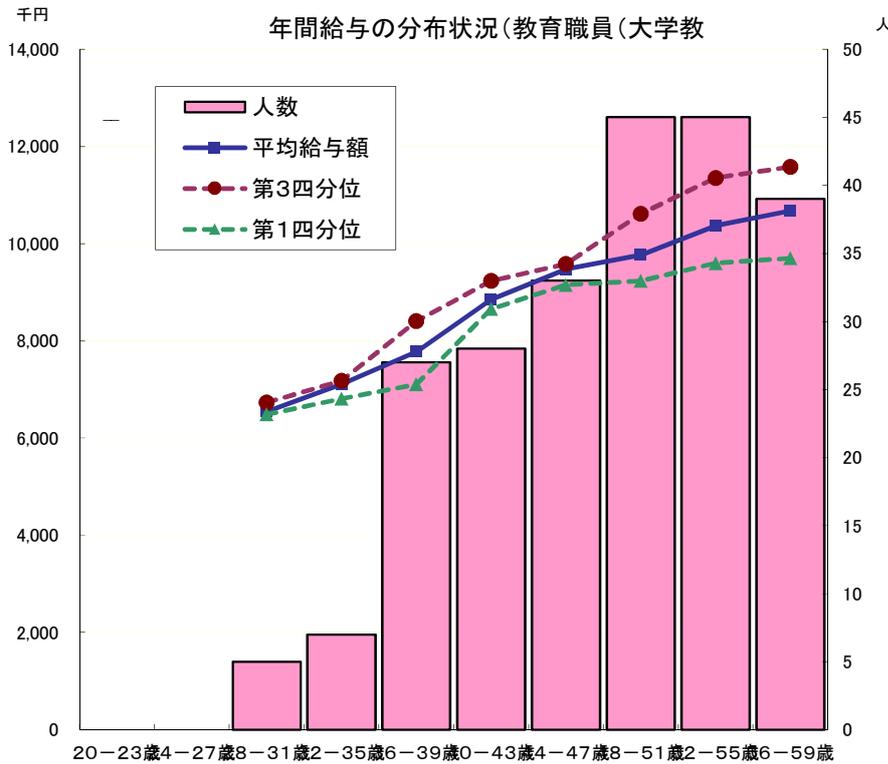
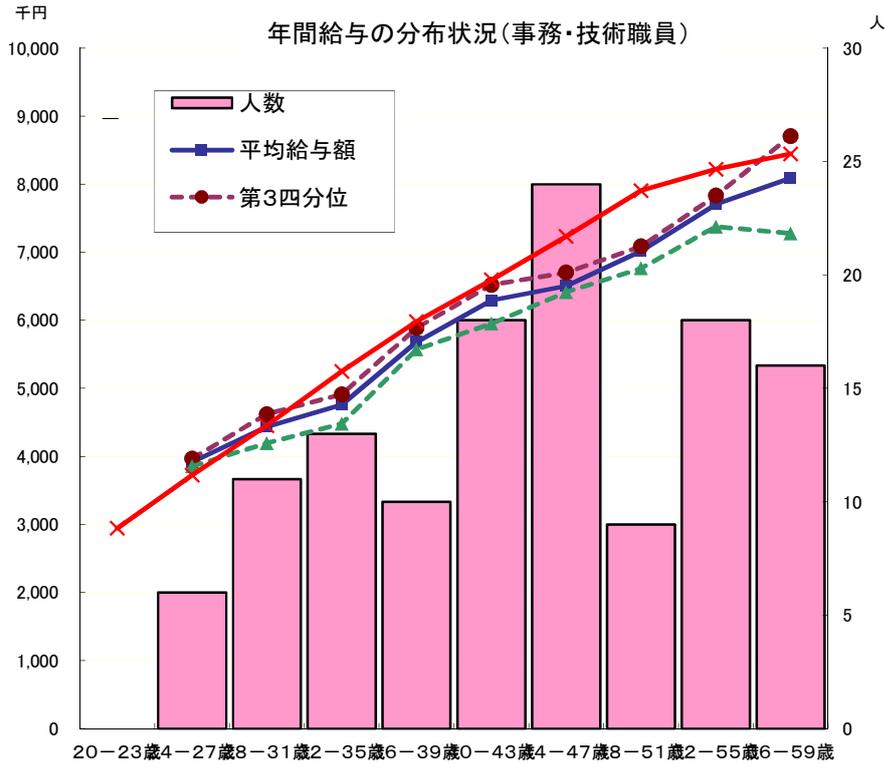
区分	人員	平均年齢	平成29年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 33	歳 48.1	千円 11,472	千円 11,472	千円 123	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 33	歳 48.1	千円 11,472	千円 11,472	千円 123	千円 0
任期付職員	人 43	歳 42.4	千円 6,548	千円 6,548	千円 86	千円 0
事務・技術	人 5	歳 45.1	千円 4,648	千円 4,648	千円 88	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 32	歳 43.5	千円 7,193	千円 7,193	千円 100	千円 0
特任研究員	人 6	歳 34.7	千円 4,689	千円 4,689	千円 9	千円 0

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。

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。

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
副理事	3	56.5	9,934	
課長	8	54.9	8,317	9,263～7,572
課長補佐	15	54.5	7,557	8,220～6,171
係長	65	46.3	6,540	7,727～5,426
主任	7	37.2	5,478	6,207～5,201
係員	27	30.4	4,385	4,911～3,761

注1:副理事の該当者は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	56.0	11,134	13,915～9,356
准教授	113	46.8	9,131	10,454～6,813
講師	3	53.2	8,970	
助教	37	42.3	7,208	8,036～5,924

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(平成29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	56.2	56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44	43.8	43.9
	最高～最低	%	%	%
		52.7～39.4	51.6～38.4	52.1～39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		59	58.8	58.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		41	41.2	41.1
	最高～最低	%	%	%
		46.3～38.1	46.2～31.9	44.9～36.0

(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)	%	%	%
		58.7	58.5	58.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		41.3	41.5	41.4
	最高～最低	%	%	%
		52.9～38.7	54.4～38.7	53.7～38.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.9	59.1	59.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		41.1	40.9	41.0
	最高～最低	%	%	%
		52.9～38.4	51.7～38.4	52.2～38.6

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 93.6 ・年齢・地域勘案 93.3 ・年齢・学歴勘案 91.4 ・年齢・地域・学歴勘案 92.5 (参考) 対他法人 107
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 5,684百万円、支出予算の総額 9,776百万円：平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成28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125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 83% (常勤職員数125名中104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)</p> <p>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 104.6

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29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

○事務・技術職員

・22歳(大卒初任給)
月額 179,200円 年額2,928,000円

・35歳(主任)
月額 314,000円 年額5,207,000円

・50歳(係長)
月額 423,000円 年額7,022,000円

○教員職員(大学教員)

・27歳(助教博士修了初任給)
月額 337,000円 年額5,519,000円

・35歳(准教授)
月額 471,000円 年額7,927,000円

・50歳(教授)
月額 627,000円 年額10,695,000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	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,254,141	千円 4,177,136	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 277,276	千円 322,513	千円	千円	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	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 733,063	千円 721,801	千円	千円	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	千円	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-77,005千円について
主な減額要因として、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挙げられる。
- ・「退職手当支給額」の対前年度比45,237千円について
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-19,422千円について
主な減額要因として、支給人員の減少が挙げられる。
- ・「福利厚生費」の対前年度比-11,262千円について
主な減額要因として、給与、報酬等支給額等が減少したことによる法定福利費の減少が挙げられる。
- ・「最広義人件費」の対前年度比-62,455千円について
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