

## 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25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、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。

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450名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2,044万円と比較した場合それ以下である。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としている。

また、他の国立理工系単科大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の国立大学法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

###### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であるとする。

###### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年7月から平成26年3月まで9.77%の給与減額を行っている。
理事	特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年7月から平成26年3月まで9.77%の給与減額を行っている。
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 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 16,335	千円 10,654	千円 4,175	千円 1,278 (地域手当) 227 (通勤手当)		3月31日	※
A理事	千円 12,702	千円 8,402	千円 3,292	千円 1,008 (地域手当)		3月31日	※
B理事	千円 12,702	千円 8,402	千円 3,292	千円 1,008 (地域手当)			
C理事	千円 12,827	千円 8,402	千円 3,292	千円 1,008 (地域手当) 124 (通勤手当)		3月31日	
D理事	千円 10,971	千円 6,994	千円 2,790	千円 1,007 (地域手当) 179 (通勤手当)			◇
A監事 (非常勤)	千円 1,858	千円 1,800	千円 0	千円 58 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,838	千円 1,800	千円 0	千円 38 (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 役員の退職手当の支給状況(平成25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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円	年 月			該当者なし	
監事A	千円	年 月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績評価等、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、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。

## 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・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。

#### [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する。
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(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)に基づき支給する。

## ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- (1) 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の昇格後の号給を、下位の号給とすることとした。
- (2) 55歳を超える職員の昇給について、その者の勤務成績が標準である場合は昇給しないこととし、特に良好の場合は1号給、極めて良好の場合は2号給以上の昇給とすることとした。
- (3) 平成25年4月1日において31歳以上39歳未満の職員の平成25年4月1日における号給を1号給上位に調整した。
- (4) 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の給与減額の措置を講ずることとした。

### (職員について)

・実施時期:平成24年7月から平成26年3月

・本給表関係の措置の内容

当該職員に適用される級及び号の区分に応じそれぞれに定める割合(支給減額率)を乗じて得た額

#### 1)一般職本給表(一)適用者

2級以下:100分の4.77、3級から6級まで:100分の7.77、7級以上:100分の9.77

#### 2)教育研究職本給表適用者

2級以下:100分の4.77、3級及び4級:100分の7.77、5級以上:100分の9.77

#### 3)看護職本給表適用者

2級以下:100分の4.77、3級から6級まで:100分の7.77、7級以上:100分の9.77

・諸手当関係の措置の内容

#### 1)管理職手当

管理職手当の月額に一律100分の10を乗じて得た額

#### 2)地域手当

当該職員の本給月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額及び当該職員の管理職手当に対する地域手当の月額に100分の10を乗じて得た額

#### 3)期末手当

期末手当の額に一律100分の9.77を乗じて得た額

#### 4)勤勉手当

勤勉手当の額に一律100分の9.77を乗じて得た額

#### 5)超過勤務手当、休日給

減額後の本給月額等により単価を算出

### (役員について)

・実施時期:平成24年7月から平成26年3月

・本給表関係の措置の内容

当該役員の役員報酬の額に100分の9.77を乗じて得た額

・諸手当関係の措置の内容

#### 1)地域手当

当該役員の役員報酬月額に対する地域費の月額に100分の9.77を乗じて得た額

#### 2)期末手当

当該役員の期末特別費(期末手当相当分)の額に100分の9.77を乗じて得た額

#### 3)勤勉手当

当該役員の期末特別費(勤勉手当相当分)の額に100分の9.77を乗じて得た額

## 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25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 7,521	千円 5,594	千円 94	千円 1,927
事務・技術	人 129	歳 44.0	千円 5,602	千円 4,223	千円 86	千円 1,379
教育職種 (大学教員)	人 265	歳 49.2	千円 8,465	千円 6,268	千円 97	千円 2,197
その他医療職種 (看護婦)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 4	歳 42.8	千円 4,985	千円 3,804	千円 103	千円 1,181
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 39.8	千円 5,080	千円 3,877	千円 78	千円 1,203

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: 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: 「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。

注6: 常勤職員のその他医療職種(看護師)、任期付職員の教育職種(大学教員)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]

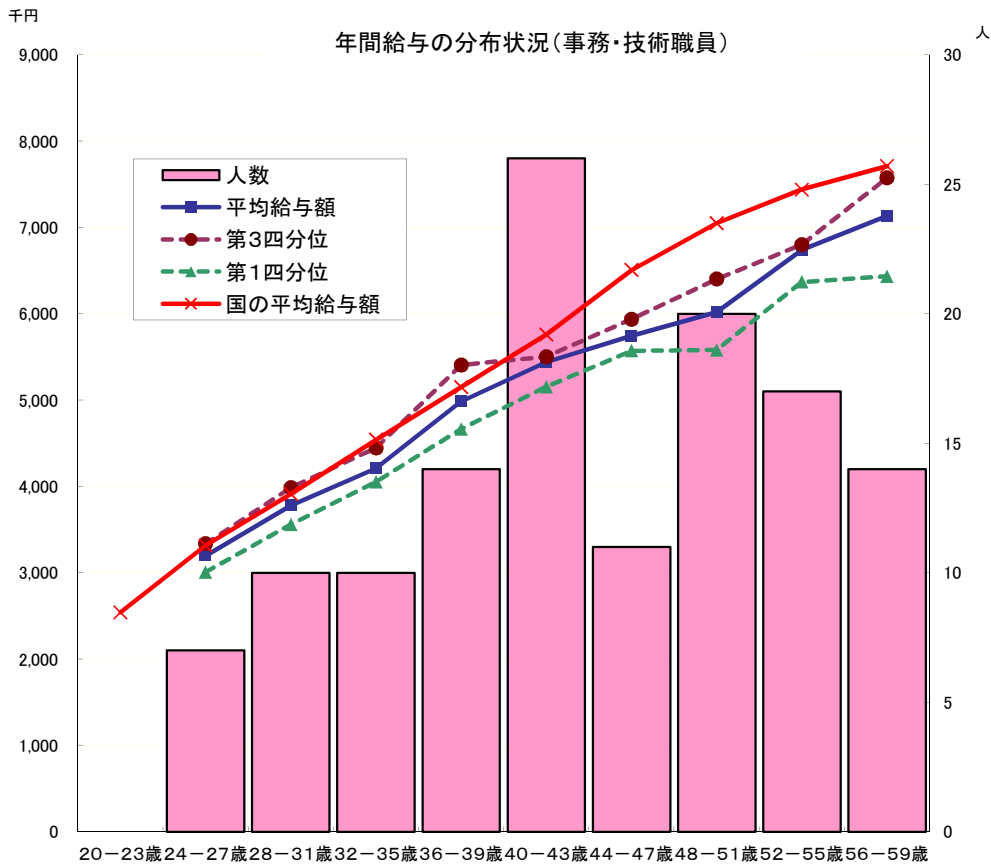
任期付職員 (年俸制)	人 37	歳 42.7	千円 6,440	千円 6,440	千円 73	千円 0
事務・技術	人 4	歳 50.8	千円 5,946	千円 5,946	千円 140	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 33	歳 41.7	千円 6,500	千円 6,500	千円 65	千円 0

注1: 常勤職員、非常勤職員、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2: 任期付職員(年俸制)の技能・労務職種は、該当者がいないため省略した。

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)



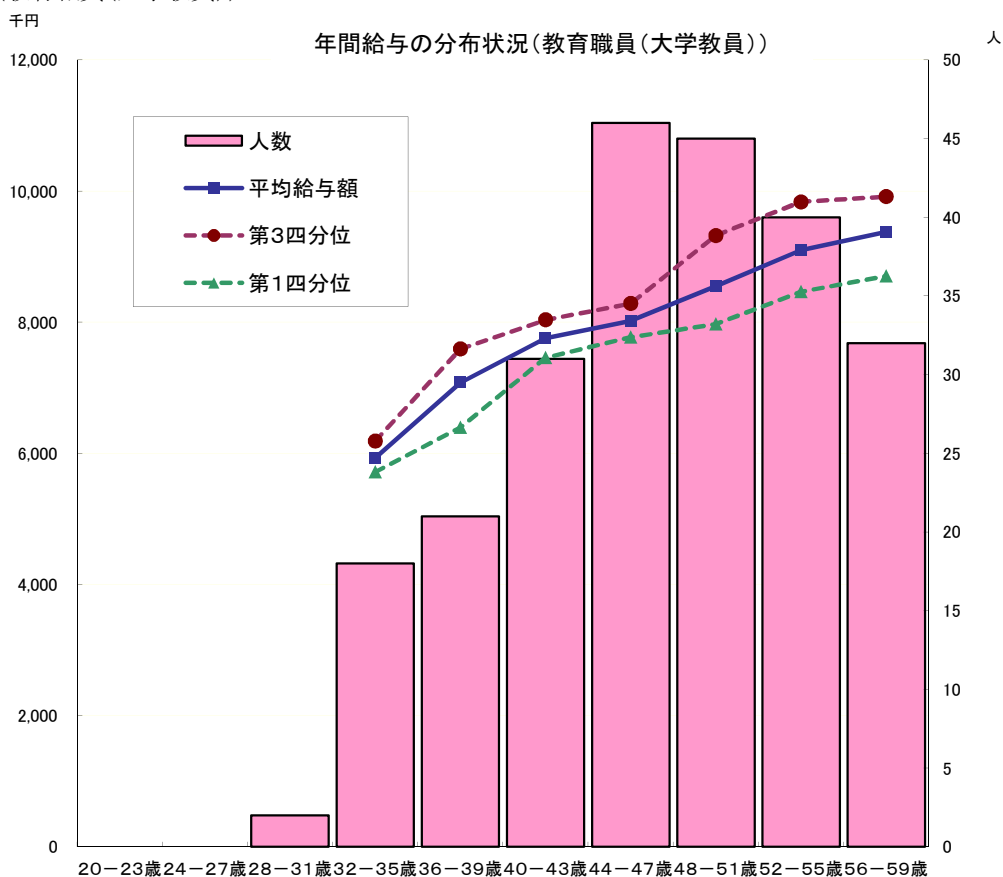
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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					
部長	2	-	-	-	-
課長	8	53.4	6,800	7,447	7,824
課長補佐	18	53.9	6,473	6,627	6,865
係長	69	45.7	5,323	5,613	5,936
主任	10	36.8	4,446	4,616	4,865
係員	22	29.0	3,336	3,665	4,014

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		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							
教授	115	55.0	8,925	9,516	9,934		
准教授	102	46.8	7,730	8,016	8,273		
講師	4	48.3		7,707			
助教	44	40.0	5,760	6,240	6,563		

注: 講師の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成26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	人 129	人 7	人 16	人 62	人 22	人 16	人 4	人 1	人 0	人 1	人 0
(割合)		(5.4%)	(12.4%)	(48.1%)	(17.1%)	(12.4%)	(3.1%)	(0.8%)	(0%)	(0.8%)	(0%)
年齢(最高～最低)		歳 28 }	歳 34 }	歳 52 }	歳 59 }	歳 58 }	歳 58 }	歳 }	歳 }	歳 }	歳 }
所定内給与年額(最高～最低)		千円 2,747 }	千円 3,317 }	千円 4,585 }	千円 4,952 }	千円 5,727 }	千円 6,334 }	千円 }	千円 }	千円 }	千円 }
年間給与額(最高～最低)		千円 3,505 }	千円 4,263 }	千円 6,150 }	千円 6,630 }	千円 7,394 }	千円 8,373 }	千円 }	千円 }	千円 }	千円 }
		3,004	3,483	4,075	5,638	6,473	7,574				

注:7級及び9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	人 265	人 0	人 44	人 4	人 102	人 115	人 0
(割合)		(0%)	(16.6%)	(1.5%)	(38.5%)	(43.4%)	(0%)
年齢(最高～最低)		歳 }	歳 59 }	歳 54 }	歳 64 }	歳 64 }	歳 }
所定内給与年額(最高～最低)		千円 }	千円 5,398 }	千円 5,808 }	千円 7,094 }	千円 8,538 }	千円 }
年間給与額(最高～最低)		千円 }	千円 4,064 }	千円 5,582 }	千円 4,724 }	千円 5,526 }	千円 }
		5,434	7,228	7,813	9,509	11,505	7,444



④ 賞与(平成25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)	% 63.0	% 64.9	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 35.1	% 36.0
	最高～最低	% 47.8～32.7	% 44.4～30.9	% 46.0～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 66.9	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 33.1	% 34.5
	最高～最低	% 38.8～32.3	% 35.5～29.8	% 37.1～31.0

(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)	% 64.2	% 67.2	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 32.8	% 34.2
	最高～最低	% 47.6～33.3	% 44.2～30.8	% 45.8～32.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 66.8	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 33.2	% 34.6
	最高～最低	% 41.6～30.8	% 38.3～30.4	% 39.9～31.4

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))

91.6

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

102.7

(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))

103.5

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 91.6	
	参考	地域勘案 92.5 学歴勘案 89.7 地域・学歴勘案 91.5
給与水準の適切性の検証	<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 66% (国からの財政支出額 7,442百万円、支出予算の総額 11,268百万円 :平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24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 7% (常勤職員数129名中9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99名)</p> <p>【法人の検証結果】 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、累積欠損もなく、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。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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	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 102.3

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25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25年度)	前年度 (平成24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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,559,390	千円 3,622,073	千円 (%) △ 62,683 (△1.7)	千円 (%) △ 327,835 (△8.4)
退職手当支給額 (B)	千円 296,102	千円 378,941	千円 (%) △ 82,839 (△21.9)	千円 (%) △ 148,505 (△33.4)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,201,353	千円 1,242,141	千円 (%) △ 40,788 (△3.3)	千円 (%) 131,734 (12.3)
福利厚生費 (D)	千円 581,785	千円 561,686	千円 (%) 20,099 (3.6)	千円 (%) 45,579 (8.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 5,638,630	千円 5,804,841	千円 (%) △ 166,211 (△2.9)	千円 (%) △ 299,027 (△5.0)

注: 「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「12 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△62,683千円について

主な減額要因として、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による減少が挙げられる。前年度は7月以降削減の措置を行ったが、当年度は年度を通じて削減を行ったことにより、前年度と比較して1.7%の減少となった。

「最広義人件費」の対前年度比△166,211千円について

主な減額要因として、前述のとおり特例法による給与削減による減少が挙げられる。また、福利厚生費については、共済組合の負担金率（長期・短期・介護）の上昇により増額しているが、退職手当支給額が21.9%減額しており、最広義人件費は前年度と比較して2.9%の減少となった。

### IV 法人が必要と認める事項

特になし