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（令和7年度）

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、他の工業系大学で比較的同規模の国立大学法人や、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。

② 令和7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令和7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）、外部資金獲得貢献費となっている。 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100分の67.5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。
理事	報酬の内容は法人の長と同様である。
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。
監事	報酬の内容は法人の長および理事と同様である。
監事（非常勤）	報酬の内容は、理事（非常勤）と同様である。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 19,586	千円 12,072	千円 5,583	千円 1,931 (地域手当)			※
A理事	千円 15,784	千円 9,528	千円 4,563	千円 1524 (地域手当) 168 (通勤手当)			※
B理事	千円 15,780	千円 9,528	千円 4,563	千円 1524 (地域手当) 164 (通勤手当)			※
C理事	千円 16,205	千円 9,528	千円 4,563	千円 1524 (地域手当) 589 (通勤手当)			
D理事	千円 14,624	千円 8,536	千円 4,137	千円 1707 (地域手当) 243 (通勤手当)	4月1日		◇
E理事 (非常勤)	千円 1,944	千円 1,920	千円	千円 24 (通勤手当)			
A監事	千円 8,849	千円 5,299	千円 2,537	千円 847 (地域手当) 164 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,800	千円 1,800	千円	千円 ( )			

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、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540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23,235千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29,096千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23,235千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29,096千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る。

理事（非常勤）

理事（非常勤）の役割は、理事と同様である。
年間報酬額は、常勤役員の報酬を基礎とし勤務時間および勤務日数等を考慮して決定しており、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る。

監事

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。
年間報酬額は、常勤役員の報酬を基礎とし勤務日数等を考慮して決定しており、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る。

監事（非常勤）

監事（非常勤）の役割は、監事と同様である。
年間報酬額は、常勤役員の報酬を基礎とし勤務時間および勤務日数等を考慮して決定しており、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、役員の報酬水準は妥当であると考える。

4 役員の退職手当の支給状況（令和7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
法人の長	千円 該当なし	年	月			
理事A	千円 該当なし	年	月			
理事B	千円 該当なし	年	月			
理事C	千円 該当なし	年	月			
理事D	千円 該当なし	年	月			
理事E （非常勤）	千円 該当なし	年	月			
監事A	千円 該当なし	年	月			
監事B （非常勤）	千円 該当なし	年	月			

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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
理事D	該当者なし
理事E	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B (非常勤)	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。

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

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。
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、令和4年度から第4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実施方針等を策定し、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

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、クロスアポイントメント手当、寒冷地手当及び外部資金獲得貢献手当）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100分の126.25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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度においては、「一般職の国家公務員の給与に関する法律」の改正に準拠して主に以下のとおり改正を行った。
（1）本給について、令和8年2月施行の給与改定により、令和7年4月1日に遡及して平均3.3%の引上げ改定を行った。
（2）期末・勤勉手当について、年間の支給月数を0.05月分引き上げた。
（3）地域手当の級地区分を7級地から5級地に再編し、支給割合を設定（俸給、役職手当及び扶養手当の月額の合計額の 20、16、15、12、10、6、3%に相当 する額→20、16、12、8、4%に相当する額。ただし令和7年度中は経過措置 として、引下げは最大1ポイントまで、引上げは0ポイントから4ポイントまで。）

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 540人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 455人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 289	歳 50.7	千円 9,586	千円 6,830	千円 108	千円 2,756
事務・技術	人 116	歳 43.8	千円 6,937	千円 5,009	千円 104	千円 1,928
教育職種 (大学教員)	人 173	歳 55.3	千円 11,362	千円 8,051	千円 110	千円 3,311
再雇用職員	人 7	歳 63.2	千円 4,690	千円 3,886	千円 40	千円 804
事務・技術	人 7	歳 63.2	千円 4,690	千円 3,886	千円 40	千円 804

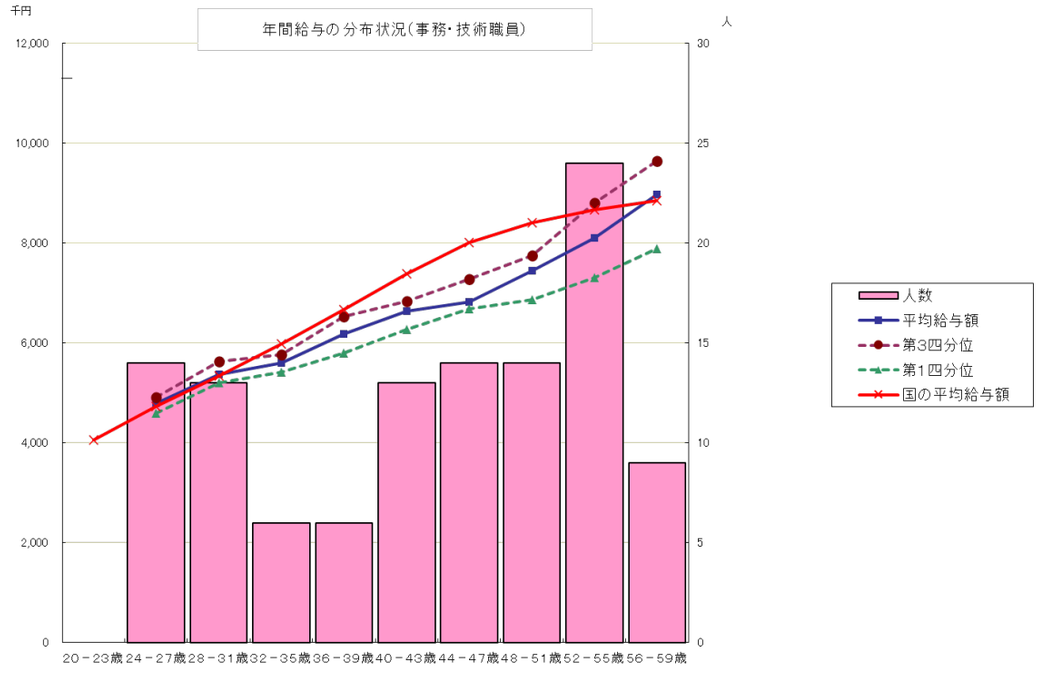
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2:常勤職員の技能・労務職種については、該当者がいないため省略した。
注3:医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)は全区分において該当者がいないため省略した。
注4:在外職員及び任期付職員については全職種で該当者がいないため省略した。
注5:非常勤職員の事務・技術職種は該当者がいないため省略した。
注6:常勤職員のその他医療職種(看護師)については該当者が1人のため、
当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、
全体の数値からも除外している。

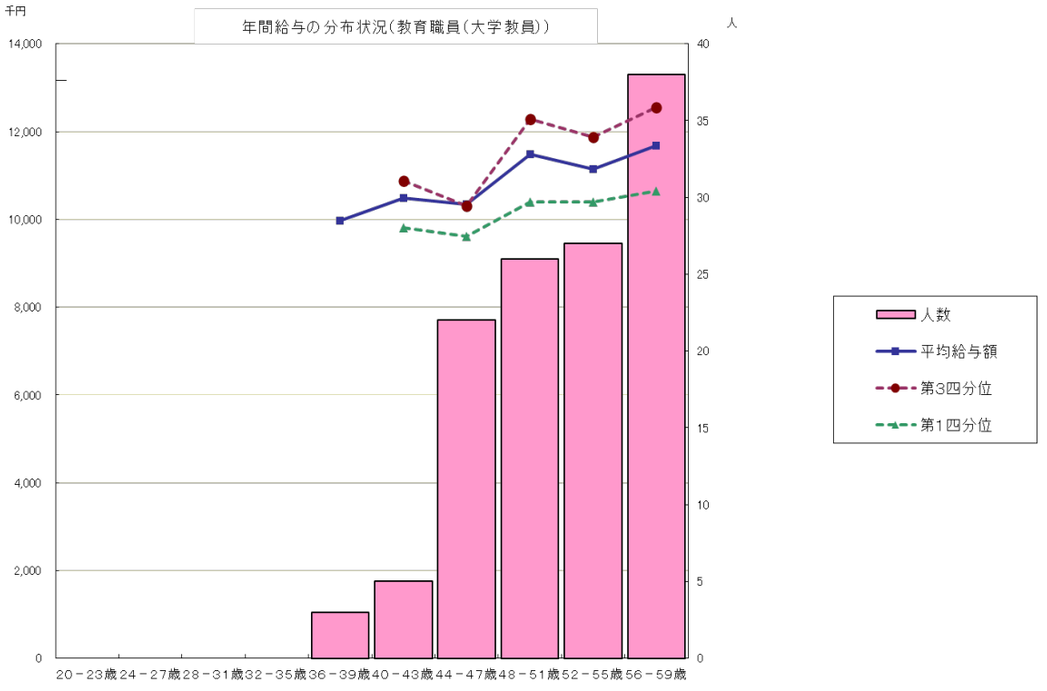
[年俸制適用者]

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 111	歳 42.9	千円 9,992	千円 9,992	千円 95	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 111	歳 42.9	千円 9,992	千円 9,992	千円 95	千円 0
任期付職員	人 46	歳 47.8	千円 6,380	千円 6,380	千円 116	千円 0
事務・技術	人 8	歳 58	千円 6,011	千円 6,011	千円 101	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 22	歳 47.5	千円 7,551	千円 7,551	千円 134	千円 0
特任研究員	人 11	歳 33.9	千円 4,294	千円 4,294	千円 69	千円 0
特任研究支援員	人 5	歳 63.3	千円 6,406	千円 6,406	千円 166	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。
注4:任期付職員(年俸制)の特任技術支援員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、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

③ 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）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕





注1：②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
注2：教育職員（大学教員）の年齢36～39歳の該当者は4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
年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

④ 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）／医療職員（病院看護師））

（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）
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
部長	3	57.8	11,161	
課長	10	53.6	9,004	9,756 ～ 8,115
課長補佐	17	51.9	7,666	8,153 ～ 6,735
係長	46	46.8	6,937	8,202 ～ 5,384
主任	26	36.9	5,832	9,273 ～ 4,839
係員	14	26.8	4,859	5,609 ～ 4,558

注1：部長の該当者は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、年間給与額の最高及び最低については記載していない。

（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）
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	105	57.4	12,149	15,044 ～ 9,927
准教授	60	51.1	10,120	11,416 ～ 9,322
助教	8	60.0	7,956	8,084 ～ 7,629

⑤ 賞与（令和7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）／医療職員（病院看護師））

（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）	% 52.5	% 51.5	% 52.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 47.5	% 48.5	% 48.0
	最高～最低	% 56.0 ～ 42.9	% 55.9 ～ 44.2	% 55.9 ～ 44.3
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.4	% 54.5	% 54.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.6	% 45.5	% 45.6
	最高～最低	% 49.8 ～ 42.4	% 49.8 ～ 42.8	% 48.6 ～ 42.7

（教員職員（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）	% 54.8	% 54.5	% 54.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.2	% 45.5	% 45.4
	最高～最低	% 49.8 ～ 43.1	% 49.4 ～ 43.2	% 49.6 ～ 43.1
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.9	% 54.8	% 54.9
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.1	% 45.2	% 45.1
	最高～最低	% 49.8 ～ 40.2	% 49.8 ～ 40.4	% 49.8 ～ 40.3

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	・年齢勘案　93.2 ・年齢・地域勘案　94.0 ・年齢・学歴勘案　91.2 ・年齢・地域・学歴勘案　93.3 (参考)対他法人　108.1
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	(法人の検証結果) 【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　62% (国からの財政支出額　8,386百万円、支出予算の総額　13,436百万円:令和7年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和6年度決算) 【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　11.2% (常勤職員数116名中13名) 【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　89.7% (常勤職員数116名中104名) 【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る。 (文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
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　108.1

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、令和7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 232,000円　年額3,861,000円
・35歳（主任）
月額 345,000円　年額5,822,000円
・50歳（係長）
月額 449,000円　年額7,551,000円

○教員職員（大学教員）
・27歳（助教博士修了初任給）
月額 336,000円　年額5,604,000円
・35歳（准教授）
月額 518,000円　年額8,841,000円
・50歳（教授）
月額 639,000円　年額11,033,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者 月額3,000円、子1人につき月額11,500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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,156,288	千円 4,205,240	千円 4,334,613	千円 4,464,031	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 168,196	千円 270,705	千円 400,271	千円 375,219	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,226,956	千円 1,201,514	千円 1,272,664	千円 1,341,005	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 759,871	千円 779,104	千円 776,560	千円 805,544	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 6,311,311	千円 6,456,568	千円 6,784,108	千円 6,985,799	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129,481千円について
主な増額要因として、人事院勧告により、本給表の平均3.3%引き上げ改定を行った事及び期末・勤勉手当の支給月数を年間で0.05月分引き上げたことによる増加が挙げられる。

・「最広義人件費」の対前年度比201,691千円について
上記を総合した影響による。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

教育職員（大学教員）、医療職員（病院看護師）の定年年齢は65歳である。事務・技術職員については、令和5年6月19日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。（令和13年3月31日まで段階的に引き上げる経過措置あり。）
定年年齢の引上げに伴い、事務・技術職員については、60歳に達した日以後の最初の4月1日に非管理監督職（原則主任級）に降任する制度を設けているほか、職務の級を2級（現に2級である者は1級）とすることとした。

Ⅴ その他

特になし