

国立大学法人東京外国語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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人約300人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

- (1) 国立大学法人東京藝術大学 …… 当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約300人)。公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,365千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、18,236千円と推定される。
同様の考え方により、理事については13,344千円、監事(非常勤)については1,440千円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額 …… 22,652千円

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。)

役員に支給する期末特別手当において、国立大学法人評価委員会等が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて学長が定める額を増減できることとしている。

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

役員報酬基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、本給(984,000円)に地域手当(118,080円)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の140を、12月に支給する場合においては100分の170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て割合を乗じて得た額としている。
なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、本給(776,000円)に地域手当(93,120円)を加算して算出している。期末特別手当の取扱い及び平成26年度の改定内容については、法人の長と同じ内容となっている。

理事(非常勤) (役員報酬基準は月額から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、非常勤役員手当として月額300,000円を支給している。)

監事 (該当なし)

監事(非常勤) (役員報酬基準は月額から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、非常勤役員手当として月額250,000円を支給している。)

2 役員の報酬等の支給状況

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)			
A理事	千円 14,460	千円 9,312	千円 3,834	千円 1,117 (地域手当) 196 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 14,368	千円 9,276	千円 3,834	千円 1,113 (地域手当) 143 (通勤手当)		3月30日	◇
C理事 (非常勤)	千円 3,600	千円 3,600	千円	千円 ()		3月31日	
A監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円	千円 ()	4月1日		

注1: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。

注2:地域手当とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に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3:「前職」欄の「◇」は役員出向者(独立行政法人等役員となるために退職した者)であることを示す。

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

東京外国語大学は、本学の理念である「世界の言語とそれを基底とする文化一般につき、理論と実際にわたり研究教授し、国際的な活動をするために必要な高い教養を与え、言語を通して世界の諸地域に関する理解を深めることを目的とする。」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としており、グランドデザイン「地球社会化時代の未来を切り拓く教育研究の拠点大学を目指して」を基盤として、教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携等の具体的な取組み等を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、東京外国語大学の学長は、職員数約300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同時に担っている。

東京外国語大学では、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、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものである。学長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下であり、また、他の人文系単科大学の長の報酬水準（東京藝術大学の長の報酬18,236千円）と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の人文系単科大学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。

理事

理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う。

理事の年間報酬額は、他の人文系単科大学や地域手当が3級地の大学の理事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人文系単科大学等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。

理事(非常勤)

非常勤理事は常勤理事とともに、学長を補佐して法人の業務を掌理する。非常勤理事の年間報酬額は常勤理事の4分の1程度であり、1時間あたりの単価も常勤理事と同水準となっている。こうした職務内容の特性や民間経験のある外部の有識者が就任していることを考慮すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

該当なし

監事(非常勤)

監事は国民の負託を受けた独立の機関として、国立大学法人の健全な発展に資するため、業務の適法性、有効性、効率性、経済性及び会計の適正性を担保するために業務監査を行い、必要に応じて学長又は文部科学大臣へ意見を提出する。非常勤監事の年間報酬額は、全国の国立大学法人等の常勤監事の平均報酬水準(10,988千円(平成25年度))の4分の1程度であり、1時間あたりの単価も他の国立大学法人等の常勤監事と同水準となっている。こうした職務内容の特性や民間経験のある外部の有識者が就任していることを考慮すると、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られる。

4 役員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	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					◇
理事C (非常勤)	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

注:「前職」欄の「◇」は役員出向者(独立行政法人等役員となるために退職した者)であることを示す。

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	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C (非常勤)	該当者なし
監事A (非常勤)	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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員に支給する期末特別手当において、国立大学法人評価委員会等が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じて学長が定める額を増減できることとしている。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成26年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(当該法人約300人)・職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人東京藝術大学・・・当該法人は、人文系単科大学において類似する国立大学法人であり、法人規模についても同等(常勤職員数約300人)となっている。
- (2) 国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の平均給与額は415,426円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の職種の4月の平均支給額は409,562円となっている。

当法人の給与水準の決定については、国家公務員の給与水準及び他の国立大学法人等の給与水準を参考にしつつ、中長期的な財政状況を踏まえて、人件費予算の範囲内で決定する。

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。)

職員の勤務成績や本学に対する貢献度、教育、研究、社会貢献等への功績を総合的に評価し、職員の昇給、昇格、降格及び6月期と12月期の勤勉手当の増額、減額を行っている。

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

国立大学法人東京外国語大学職員給与規程に則り、基本給、基本給調整額及び諸手当(初任給調整手当、扶養手当、管理職手当、職務手当、職務附加手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、入試手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(基本給+基本給調整額+扶養手当+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には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、勤勉手当基準額(基本給+基本給調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じ、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。

期末特別手当についても、期末特別手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合には100分の140を、12月に支給する場合には100分の170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て割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、国家公務員の給与改定に準拠して、以下の改正を行った。(平成26年4月実施分)

- ①平成18年度から平成21年度の間昇給の抑制を受けた職員のうち、45歳未満の職員の昇給を1号回復
- ②指定職を除く全基本給表のベースアップ(平均+0.3%)

- ③通勤手当のうち、自動車等に係る支給月額を、距離数に応じて、100円～7,100円引き上げ
- ④初任給調整手当の支給月額を100円～300円引き上げ
(平成26年12月実施分)
- ⑤勤勉手当、期末特別手当の年間支給率を0.15ヶ月分引き上げ
- ⑥平成27年1月1日の昇給を1号抑制

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	263	49.7	8,457	6,205	168	2,252
事務・技術	86	42.7	6,143	4,599	171	1,544
教育職種 (大学教員)	174	53.0	9,622	6,990	167	2,632
教育職種 (選択定年教員)	2					
その他医療職種 (看護師)	1					

再任用職員	2					
事務・技術	2					
教育職種 (大学教員)						

注1: 在外職員、任期付職員及び非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

注2: 常勤職員の「教育職種(選択定年教員)」とは、賞与、諸手当の一部が支給されない64歳、65歳の教員をいう。

注3: 常勤職員の教育職種(選択定年教員)、その他医療職種(看護師)及び再任用職員の事務・技術については、
該当者が2人以下のため、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: 指定職種、「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。

[年俸制適用者]

非常勤職員	48	44.4	5,361	5,351	162	10
事務・技術 (特任職員)	8	40.4	3,252	3,189	160	63
教育職種 (特任教員等)	40	45.2	5,783	5,783	163	0

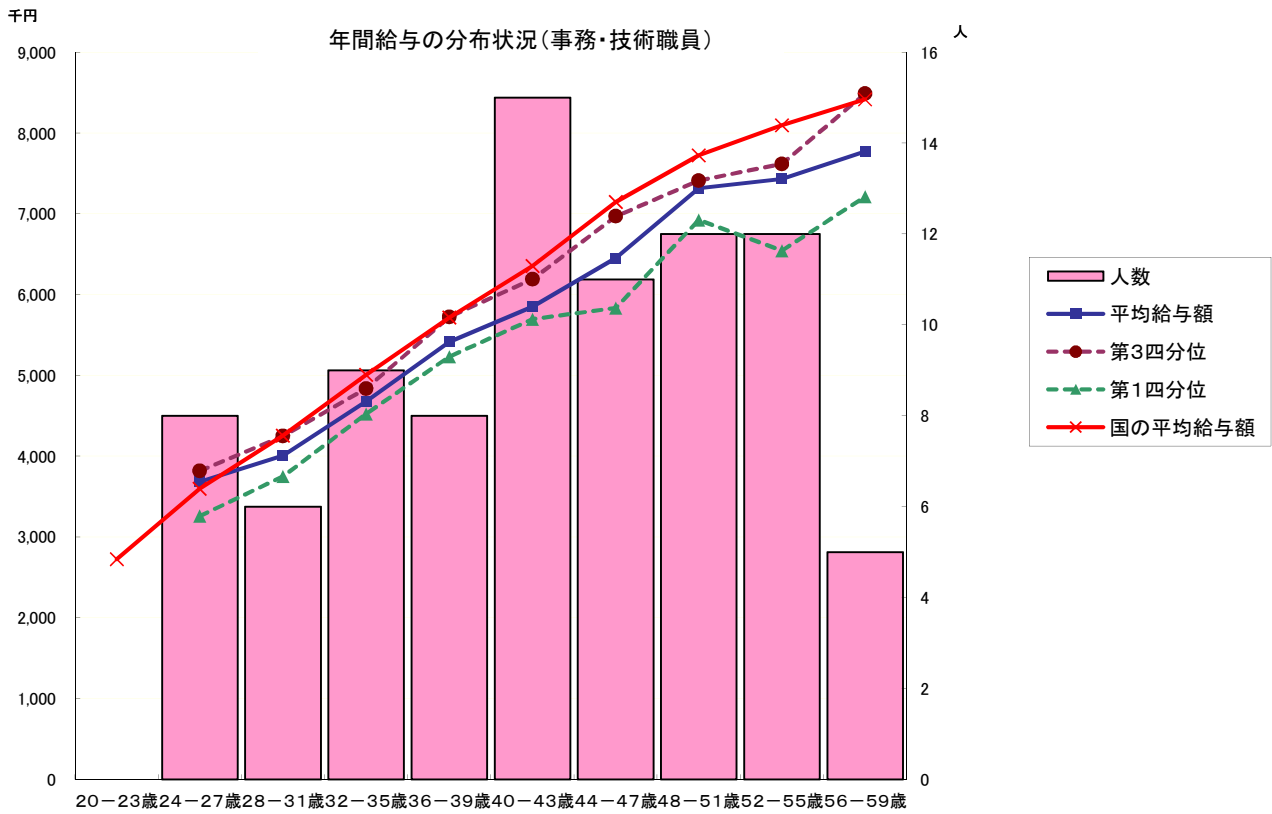
注1: 非常勤職員(年俸制)については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 「事務・技術(特任職員)」とは、本学が認める特定のプロジェクト等において、当該事業にかかる管理・運營業務に、
専属的に一定の期間従事する者をいう。

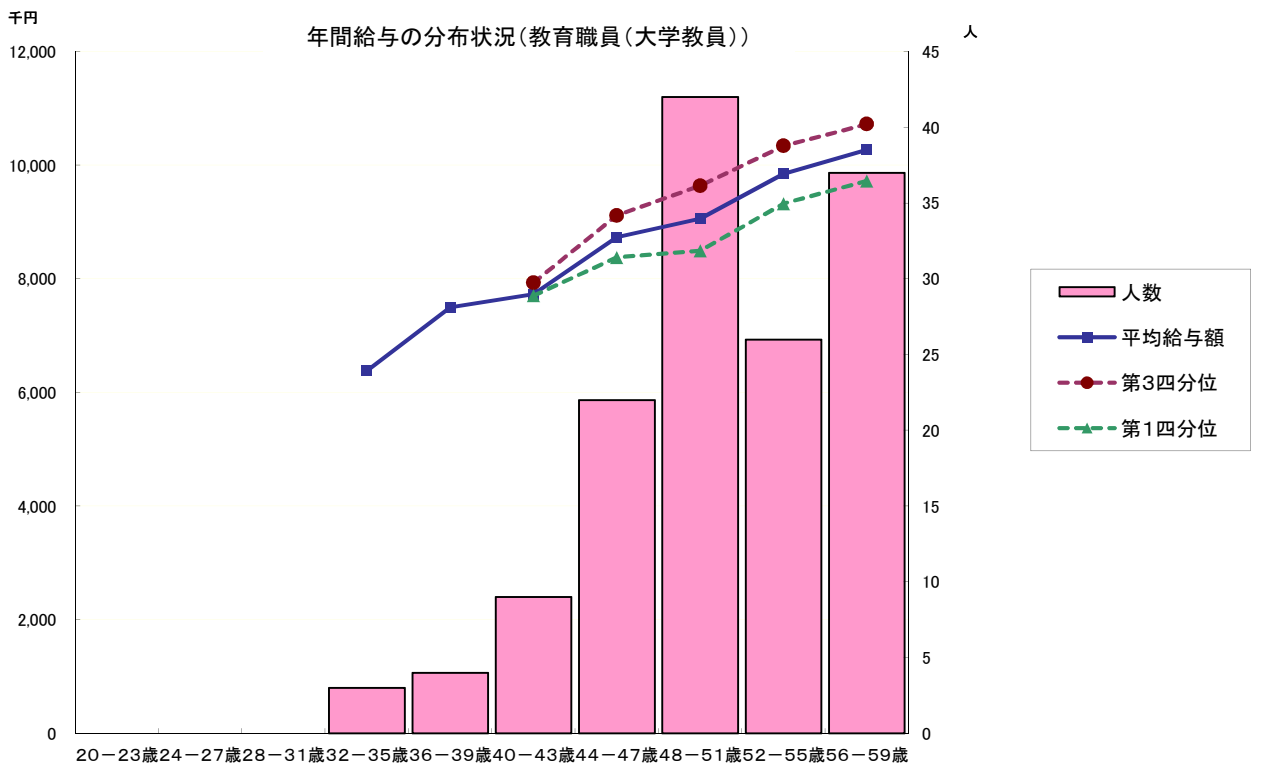
注3: 「教育職種(特任教員等)」とは、本学が認める特定のプロジェクト等において、教育、研究に専属的に一定の期間
従事する者をいう。

注4: 常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため、記載していない。

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。]



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。



注:年齢32~35歳の該当者は3人、36歳~39歳の該当者は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	1			～
課長	8	52.9	8,612	8,917 ～ 8,078
課長補佐	14	49.4	7,097	7,619 ～ 6,494
係長	35	44.5	6,020	7,353 ～ 4,487
主任	4	43.5	5,495	6,248 ～ 4,726
係員	24	32.3	4,260	6,330 ～ 3,238

注1:「部長」には、部長相当職である「副理事」を含む。

注2:「課長」には、課長相当職である「室長」及び「主幹」を含む。

注3:「課長補佐」には、「専門員」を含み、「係長」には、「専門職員」を含む。

注4:部長の該当者は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、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))

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	106	56.2	10,202	12,217 ～ 8,403
准教授	60	48.7	8,479	9,667 ～ 7,026
講師	6	42.5	7,190	8,382 ～ 6,477
助教	1			～
助手	1			～

注:助教及び助手の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

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)	% 62.8	% 61.4	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 38.6	% 38.0
	最高～最低	% 43.7～33.2	% 44.4～35.4	% 44.1～34.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 62.3	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.3	% 37.7	% 37.1
	最高～最低	% 41.8～30.8	% 42.7～33.4	% 42.3～32.5

(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)	63.6	61.1	62.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.4	38.9	37.8
	最高～最低	41.8～33.3	42.7～35.4	42.3～34.4
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	41.8～32.8	43.4～33.5	42.3～33.7

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 93.2 ・年齢・地域勘案 94.2 ・年齢・学歴勘案 92.1 ・年齢・地域・学歴勘案 93.8 (参考)対他法人 105.5
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 55.2%】 (国からの財政支出額 3,170,272千円、支出予算の総額 5,740,665千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積決算額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 10.5%(常勤職員数 86名中9名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 72.1%(常勤職員数 86名中62名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 62.5%】 (支出総額 3,853,359千円、給与・報酬等支給総額 2,407,988千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>支出予算の総額に占める国の財政支出の割合が50%以上であるが、累積欠損はなく、対国家公務員指数及び参考指数(地域勘案、学歴勘案及び地域・学歴勘案)は全て100未満であることから、給与水準は適正であると考えられる。</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する。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	引き続き国家公務員に準拠した給与制度を推進しながら給与水準の適正化を行い、総人件費の抑制を図っていくとともに、適正な財政支出に努める。

○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

98.7

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

○事務職員

- ・22歳(大卒初任給、独身)
月額 174,200円 年間給与 2,626,982円
- ・35歳(本部係長、配偶者・子1人)
月額 331,744円 年間給与 5,352,323円
- ・45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人)
月額 427,616円 年間給与 6,978,017円
- ・50歳(本部課長、配偶者・子2人)
月額 527,184円 年間給与 8,319,165円

○教員

- ・27歳(助教、博士修了初任給、独身)
月額 285,300円 年間給与 4,187,775円
- ・35歳(講師、配偶者・子1人)
月額 458,192円 年間給与 7,494,234円
- ・45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 550,928円 年間給与 9,005,758円
- ・50歳(教授、配偶者・子2人)
月額 609,952円 年間給与 10,093,677円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績や本学に対する貢献度、教育、研究、社会貢献等への功績を総合的に評価し、職員の昇給、昇格、降格及び6月期と12月期の勤勉手当の増額、減額を行っている。

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 2,752,655	千円 2,705,748	千円 2,494,365	千円 2,407,988	千円 2,636,269	千円
退職手当支給額 (B)	千円 102,517	千円 195,021	千円 336,806	千円 71,871	千円 245,952	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 879,843	千円 871,863	千円 932,191	千円 965,911	千円 947,974	千円
福利厚生費 (D)	千円 402,687	千円 408,343	千円 403,082	千円 407,589	千円 440,261	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,137,702	千円 4,180,975	千円 4,166,444	千円 3,853,359	千円 4,270,456	千円

注1:「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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。

注2:「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

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」については、平成24年度から実施した特例法に基づく給与削減が終了したことや国家公務員の給与改定準拠に伴う基本給及び勤勉手当等の引き上げにより、対前年比9.5%増となっている。
- ②「最広義人件費」については、上記の要因に加え、定年退職者の増加に伴い退職手当支給額が増加したため、対前年比10.8%増となっている。
- ③「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年3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、退職手当の調整率を段階的に100分の87に引き下げる
こととした。

平成25年 3月1日	～	平成25年9月30日	100分の98
平成25年10月1日	～	平成26年6月30日	100分の92
平成26年 7月1日以降			100分の87

IV その他

特になし