

国立大学法人東京外国語大学(法人番号4012405001287)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30年度の長の年間報酬額は18,517千円であり、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、18,480千円と推定される。

同様の考え方により、理事については13,765千円、理事(非常勤)については2,760千円、監事(非常勤)については1,560千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額 …… 23,374千円

② 令和元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令和元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(965,000円)に地域手当(144,750円)を加算して算出している。6月と12月に支給す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、令和元年度では、給与法指定職の改定に準拠し、以下の改定を行った。

(平成31年4月1日)

- ・期末特別手当の支給率の変更:6月期及び12月期の支給率が均等になるよう改定(令和元年12月1日)
- ・期末特別手当支給率の引上げ:年間3.35月→3.40月(+0.05月分)

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(761,000円)に地域手当(114,150円)を加算して算出している。期末特別手当の取扱い及び令和元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)

理事(非常勤)の報酬月額について、民間経験のある外部の有識者の就任や業務量などを勘案の上、上限の改定を行った。

(平成31年4月1日)

- ・非常勤役員手当の月額改定:理事 月額30万円以内→月額35万円以内

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	令和元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 18,819	千円 11,580	千円 5,348	千円 1,737 (地域手当) 154 (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 14,942	千円 9,132	千円 4,217	千円 1,369 (地域手当) 223 (通勤手当)	4月1日		
B理事	千円 14,874	千円 9,095	千円 4,217	千円 1,364 (地域手当) 197 (通勤手当)	4月1日	3月30日	◇
C理事 (非常勤)	千円 4,200	千円 4,200	千円	千円	4月1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 ()			

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、「世界の言語とそれを基底とする文化一般を、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」を理念として掲げ、異文化間の相互理解に寄与し、地球的課題に取り組むことのできる人材の養成を目指すとともに、世界の最先端の水準をもつ研究成果を発信することを使命としており、「多様性を力に変え、多文化共生に寄与する東京外国語大学」の実現に向けた取り組み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。

学長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

本学では、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。

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。

本学では、理事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おり、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)

理事(非常勤)は、学長の定めるところにより、学長を補佐し、法人の業務(財務、基金、経営戦略)を掌理している。

本学では、理事(非常勤)の報酬月額について、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を基準に、業務量を勘案して決定している。

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(12,329千円(平成30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られる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和元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	7,269 (35,014)	6 (27)	0 (0)	H31.3.31	—	
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					

注:法人の長については、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。

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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該法人の長である学長は、大学全体が取り組むべき課題を「TUFS アクションプラン」として策定し、教育、研究及び業務の高度化を図ることを目的とした経営戦略情報本部の設置、財政基盤強化のための東京外国語大学建学150周年基金事業の立ち上げ等に取り組んだ。また、「TUFSネットワーク中核大学」の創成に向けての宣言をなし、これを受けた構想がスーパーグローバル大学タイプBの採択と、それに伴う学事暦・カリキュラム改革「TUFSクォーター制」の導入へとつながった。卓越した外部人材の招致を目的としたクロス・アポイントメント制や年俸制等の柔軟な人事制度の創設、大学間連携の取組として、東京農工大学、電気通信大学との間で3大学連携事業による文理協働型グローバル人材育成プログラムの設立に携わるなど、本学における教育研究の機能強化及び大学改革推進に大きく貢献した。 当該学長の業績勘案率については、これらの業績と文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。
理事	該当者なし
監事	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えられる。

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31年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31年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,123円となっており、全職員の平均給与額は417,683円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒の4月の平均支給額は199,870円となっている。

当該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。

また、平成27年4月1日より年俸制を導入し、適用を受ける職員に業績給を支給している。業績給については、基本的に期末勤勉部分を対象としており、給与全体の35%程度を占めている。

③ 給与制度の内容及び令和元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100分の130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た割合を乗じて得た額としている。

なお、令和元年度では、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31年4月1日)

- ・期末手当の支給率の変更:6月期及び12月期の支給率が均等になるよう改定

(令和元年12月1日)

- ・本給の引上げ:平均+0.1%(初任給は1,500円、若年層は1,000円程度の引上げ)
- ・勤勉手当支給率の引上げ:年間4.45月→4.50月(+0.05月分)
- ・期末特別手当支給率の引上げ:年間3.35月→3.40月(+0.05月分)

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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 236	歳 50.3	千円 8,754	千円 6,322	千円 147	千円 2,432
事務・技術	人 80	歳 43	千円 6,477	千円 4,750	千円 146	千円 1,727
教育職種 (大学教員)	人 147	歳 53.5	千円 9,941	千円 7,056	千円 149	千円 2,885
その他医療職種 (看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
指定職種	人 3	歳 57.2	千円 13,751	千円 9,838	千円 96	千円 3,913
教育職種 (選択定年教員)	人 6	歳 64.5	千円 7,544	千円 7,544	千円 134	千円 0
再任用職員	人 3	歳 63.2	千円 4,975	千円 4,218	千円 234	千円 757
事務・技術	人 3	歳 63.2	千円 4,975	千円 4,218	千円 234	千円 757
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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、常勤職員全体の数値からも除外している。

注4:「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。

① 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 15	歳 46.8	千円 9,453	千円 9,453	千円 161	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 15	歳 46.8	千円 9,453	千円 9,453	千円 161	千円 0
教育職種 (選択定年教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 46	歳 46.9	千円 5,296	千円 5,285	千円 164	千円 11
事務・技術 (特任職員)	人 5	歳 50.1	千円 3,506	千円 3,406	千円 142	千円 100
教育職種 (特任教員等)	人 41	歳 46.5	千円 5,514	千円 5,514	千円 167	千円 0

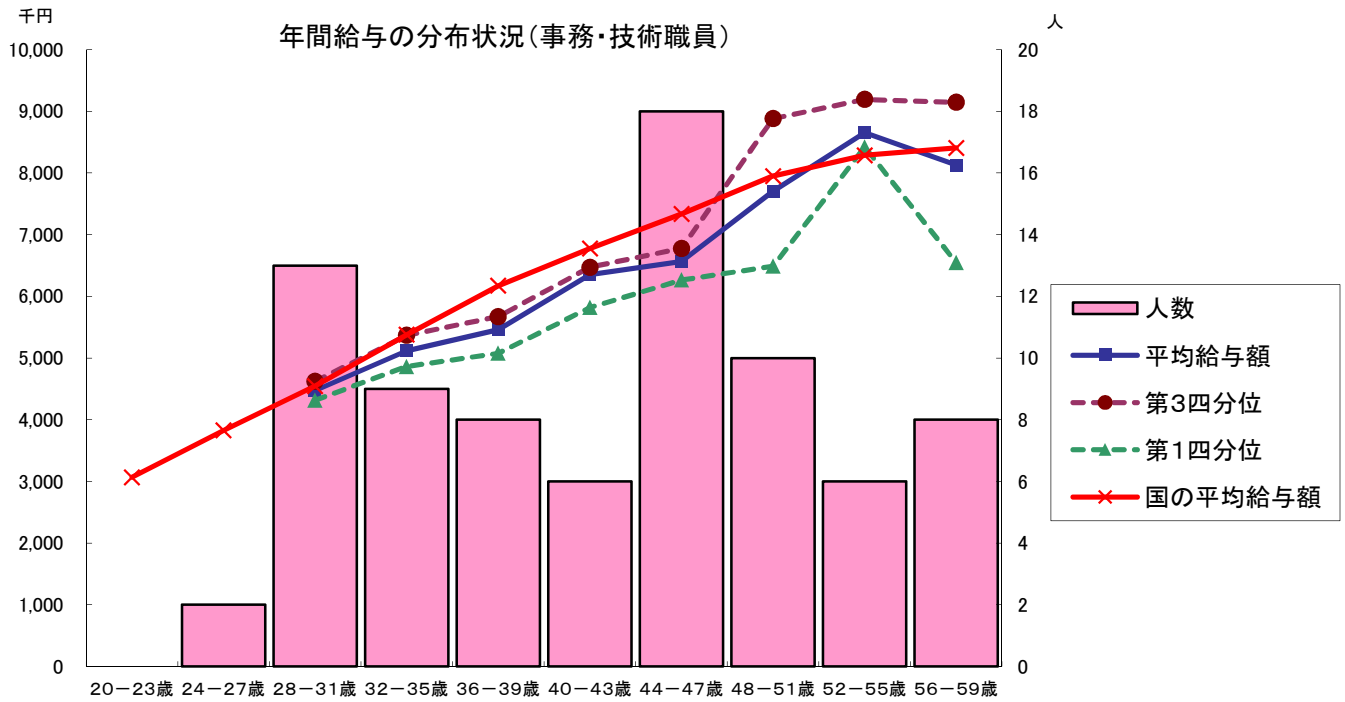
注1:在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略した。

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、当該事業にかかると管理・運営業務に、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。

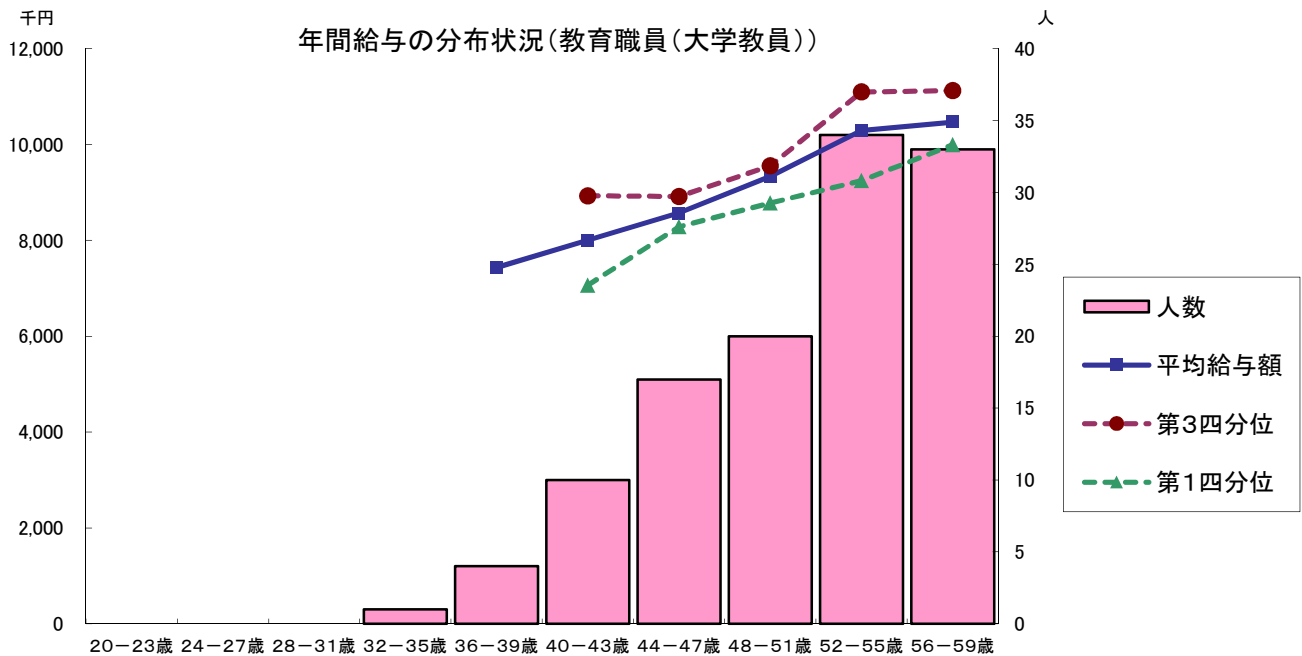
注4:「指定職種」、「その他医療職種(看護師)」、「医療職種(病院医師)」及び「医療職種(病院看護師)」は、全区分について該当者がいないため欄を省略した。

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、④まで同じ。]



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、④まで同じ。

注2:年齢24～27歳の該当者は2人以下であるため、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、年間給与については表示していない。



注:年齢32～35歳の該当者は2人以下であるため、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、年間給与については表示していない。

年齢36～39歳の該当者は4人以下であるため、年間給与額の平均のみ表示している。

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	2			
課長	11	54.2	8,871	9,265 ～ 7,942
課長補佐	11	46.4	7,098	7,649 ～ 6,366
係長	28	46.0	6,239	7,144 ～ 5,076
主任	7	40.9	5,553	6,545 ～ 4,929
係員	21	31.0	4,555	5,320 ～ 3,936

注1:「課長」には、課長相当職である「室長」及び「主幹」を、「課長補佐」には、課長補佐相当職である「専門員」を、「係長」には、係長相当職である「専門職員」を含む。

注2:部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与については記載していない。

(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	84	57.4	10,710	13,233 ～ 8,777
准教授	56	48.9	8,776	9,986 ～ 6,704
講師	3	46.2	7,771	
助教	3	36.8	6,333	
助手	1			

注:講師及び助教の該当者は4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、最高給与額及び最低給与額については記載していない。同様に助手の該当者は1人のため、平均年齢及び年間給与の平均額についても記載していない。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 57.3	% 55.5	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.7	% 44.5	% 43.6
	最高～最低	% 52.6～39.4	% 56.3～39.1	% 54.5～39.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 57.2	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 42.8	% 42.3
	最高～最低	% 46.4～38.4	% 47.5～39.9	% 45.7～39.3

(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)	% 59.7	% 58.4	% 59.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.3	% 41.6	% 40.9
	最高～最低	% 40.8～39.7	% 42.1～41.0	% 41.4～40.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 57.1	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 42.9	% 42.3
	最高～最低	% 46.4～34.7	% 47.5～36.3	% 46.9～35.5

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 94.9 ・年齢・地域勘案 96.5 ・年齢・学歴勘案 93.1 ・年齢・地域・学歴勘案 95.9 (参考) 対他法人 108.8
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 56.9%】 (国からの財政支出額 3,285,105千円、支出予算の総額 5,773,691千円:令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 16.3%(常勤職員数 80名中13名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 86.3%(常勤職員数 80名中69名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 59.9%】 (支出総額 4,464,840千円、給与・報酬等支給総額 2,673,398千円:平成30年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 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) 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

99.3

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、令和元年度の教育職員(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

(扶養親族がない場合)

○事務職員

- ・22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,715,417円
- ・35歳(本部係長)
月額 316,595円 年間給与 5,275,101円
- ・50歳(本部課長)
月額 505,310円 年間給与 8,241,054円

○教員

- ・27歳(助教、博士修了初任給)
月額 291,400円 年間給与 4,342,879円
- ・35歳(講師)
月額 444,245円 年間給与 7,500,629円
- ・50歳(教授)
月額 587,880円 年間給与 10,056,274円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 6,500円(教授に支給する場合は3,500円)、子1人につき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

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。
 また、平成27年4月1日より年俸制を導入し、適用を受ける職員に業績給を支給している。業績給については、基本的に期末勤勉部分を対象としており、給与全体の35%程度を占めている。

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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,783,848	千円 2,735,610	千円 2,673,398	千円 2,591,208	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 290,056	千円 167,883	千円 301,884	千円 293,849	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 949,001	千円 1,022,756	千円 989,862	千円 960,217	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 490,005	千円 495,377	千円 499,630	千円 490,169	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,512,910	千円 4,421,626	千円 4,464,774	千円 4,335,443	千円	千円

注1: 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。

注2: 「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。

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、国家公務員の給与改定に準拠して、基本給及びボーナスの支給割合引上げ等を実施したが、人員削減により、対前年比3.07%減となっている。
- ②「最広義人件費」についても、人員削減等の影響により、対前年比2.89%減となっている。
- ③「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、「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」(平成29年11月17日事務連絡)を踏まえ、平成30年1月1日より退職手当の支給水準の引下げを実施した。
 役職員に関する講じた措置の概要: 退職手当の調整率を100分の87から100分の83.7に引き下げる。

IV その他

特になし