

国立大学法人長岡技術科学大学の役員報酬・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 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

文部科学省国立大学法人評価委員会の行う業績評価結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、役員の期末特別手当(賞与)の額の100分の10の範囲内で増減する。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 該当なし

理事 該当なし

理事(非常勤) 該当なし

監事 該当なし

監事(非常勤) 該当なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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 16,845	千円 11,928	千円 4,828	千円 89 (寒冷地手当)			
A理事	千円 13,383	千円 9,408	千円 3,808	千円 89 (寒冷地手当) 78 (通勤手当)			
B理事	千円 12,411	千円 8,736	千円 3,536	千円 90 (寒冷地手当) 49 (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 12,757	千円 7,896	千円 3,487	千円 51 (寒冷地手当) 107 (通勤手当) 348 (単身赴任手当) 868 (地域手当)			
A監事 (非常勤)	千円 420	千円 420	千円	千円 ()		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 649	千円 649	千円	千円 ()			

※地域手当とは、就任直前に、民間の賃金水準が本法人より高い地域に在勤していた役員に支給しているものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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			該当なし	
理事A	千円	年 月			該当なし	
理事B	千円	年 月			該当なし	
理事C	千円	年 月			該当なし	
監事A (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事B (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

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

組織ごとに人件費の目安となる職員数の上限を定め、事業・業務の効率化及び適正な人員配置を実施するとともに、総人件費改革を踏まえた人件費抑制計画に基づき適正に管理を行う。

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

人事院の調査結果による地域における他の企業等の給与水準を考慮し、一般職の国家公務員の給与等に関する法律等に準拠した給与・手当額を基礎としている。

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

優れた業績等があったと認められる職員に対しては、職員の勤務成績を総合的に勘案し、昇給又は賞与(勤勉手当)に反映させる。

[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	毎年1月1日を昇給日とし、昇給日前1年間の勤務成績に応じ、昇給号給数をA～Eの5段階に区分し、昇給号給数を決定する。
昇格・降格	昇格:特に勤務成績が優秀であり、かつ、本法人が定める必要経年数を有し、又は業務上必要な資格等を有している者を上位の職務の級に昇格させることができる。 降格:勤務成績が不良の者を下位の級に降格させることができる。
賞与(勤勉手当)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)における職員の基準日以前6か月内の期間における勤務成績に応じ、成績率を決定する。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

平成19年4月1日からの適用として、以下の改正をおこなった。

①民間企業との差が生じている初任給を中心に若年層の給与額(本給額)を引き上げた。

(改定率:1級 1.1%, 2級 0.6%, 3級 0.0%)

②少子化対策の推進にも配慮し、配偶者以外の扶養手当額を500円引き上げ、1人につき6,500円とした。

③①の給与額の改正に伴い、大学院教育を担当する若年層の職員に支給する本給の調整額を引き上げた。

また賞与については、民間企業の支給割合に見合うよう、支給率の見直し(平成19年度限り)として、平成19年12月期の勤勉手当の成績率を0.05月引き上げた。

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19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	304人	46.4歳	7,731千円	5,553千円	56千円	2,178千円
事務・技術	109人	44.3歳	5,886千円	4,305千円	80千円	1,581千円
教育職種(大学教員)	193人	47.7歳	8,782千円	6,264千円	43千円	2,518千円
教育職種(外国人教師等)	1人					
医療職種(病院看護師)	1人					

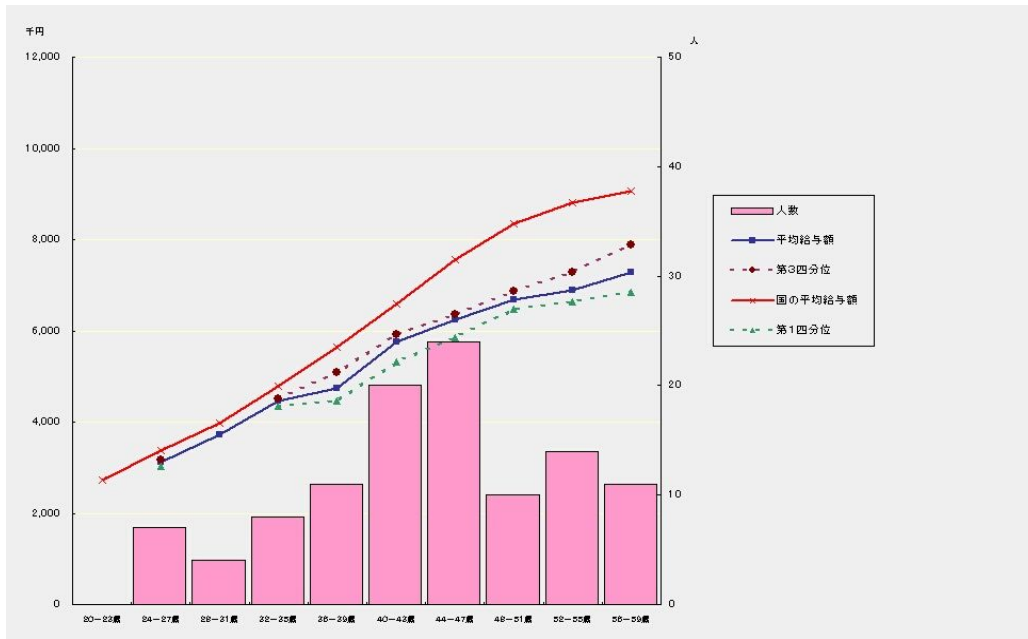
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 本法人に在職していない在外職員、任期付職員、再任用職員、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び非常勤職員は記載を省略した。

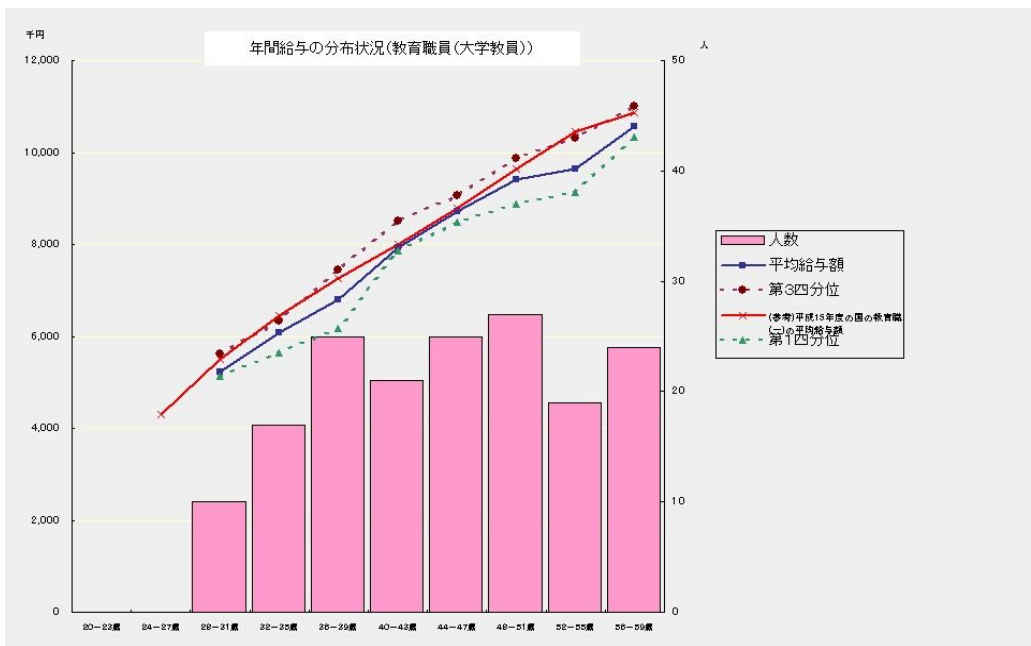
注3: 常勤職員の教育職種(外国人教師等)及びその他医療職種(看護師)は、該当者が2名以下のため当該個人に関する情報が特定されることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[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)



(教育職員(大学教員))



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、⑤まで同じ。

注2:事務・技術職員の28-31歳の区分は、該当者が4人以下のため、第1四分位及び第3四分位を示す折れ線を表示していない。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
課長	5	52.9	8,058	8,448	8,718
課長補佐	10	53.4	6,684	7,059	7,391
係長	59	47.6	5,834	6,187	6,647
主任	21	38.8	4,465	4,994	5,387
係員	14	29.2	3,056	3,582	3,800

注1: 部長職は、該当者なし。

注2: 課長補佐には専門員を含み、係長には専門職員を含む。

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
教授	74	56.9	10,114	10,729	11,280
准教授	74	45.2	8,114	8,546	9,046
講師	1	35.5			
助教	44	37.5	5,651	6,029	6,245
教務職員	3	32.2		4,591	

注: 講師及び教務職員については、当該職員が3人以下のため第1・3分位を省略した。また、講師は1名のため、当該個人を特定される恐れがあるため、平均額についても記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成19年4月1日現在)

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		係員	主任	係長	課長補佐	課長	課長
人員 (割合)	109	9 (8.3%)	11 (10.1%)	67 (61.5%)	17 (15.6%)	3 (2.8%)	2 (1.8%)
年齢(最高 ～最低)		28 ～ 25	36 ～ 30	57 ～ 35	59 ～ 50	59 ～ 41	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,682 ～ 2,194	3,646 ～ 2,797	5,134 ～ 3,187	5,380 ～ 4,449	6,373 ～ 5,821	～
年間給与 額(最高～ 最低)		3,693 ～ 2,986	4,849 ～ 3,731	6,927 ～ 4,356	7,509 ～ 6,175	8,479 ～ 7,886	～

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長	部長 事務局長	事務局長	学長が別に定 める職
人員 (割合)	109	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		～	～	～	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	～	～	～
年間給与 額(最高～ 最低)		～	～	～	～

注: 6級における当該職員が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから記載していない。

(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		教務職員	助教	講師	准教授	教授	学長が別に定める職
人員 (割合)	193	3 (1.6%)	44 (22.8%)	1 (0.5%)	71 (36.8%)	74 (38.3%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		35 ～ 30	55 ～ 29	～	58 ～ 33	64 ～ 44	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		4,060 ～ 2,813	5,354 ～ 3,504	～	6,993 ～ 4,743	8,913 ～ 6,117	～
年間給与 額(最高～ 最低)		5,391 ～ 3,843	7,310 ～ 4,812	～	9,879 ～ 6,589	12,705 ～ 8,741	～

注:3級における当該職員が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから記載していない。

④ 賞与(平成19年度)における査定部分の比率

(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)	66.0	67.1	66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.0	32.9	33.4
	最高～最低	33.0～35.3	30.9～34.3	32.7～34.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	66.4	68.1	67.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.6	31.9	32.7
	最高～最低	30.9～40.5	29.2～37.0	30.4～36.8

(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)	64.7	66.4	65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.3	33.6	34.4
	最高～最低	33.3～39.1	29.2～37.8	32.5～38.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	66.1	67.6	66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.9	32.4	33.1
	最高～最低	30.6～38.7	29.1～37.8	29.8～38.0

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)

対国家公務員(行政職(一))	83.3
対他の国立大学法人等	96.9

(教育職員(大学教員))

対平成15年度の国の教育職(一)	96.4
対他の国立大学法人等	96.4

注1: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。

注2:教育職員(大学教員)の対国家公務員指数は、比較対象の国家公務員が少ないため、国立大学法人等の法人化直前(平成15年度)の教育職俸給表(一)適用職員の給与水準を、国の給与水準として算出。

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 83.3	
	参考	地域勘案 89.5
		学歴勘案 83.0
		地域・学歴勘案 89.0
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 63.6% (国からの財政支出額 4,195百万円、支出予算の総額 6,599百万円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 人件費の決算額は、当該予算額に対して少なくなっている。これはH21年度末までの総人件費改革の実行計画に沿った形で行われている。 また、国家公務員の給与水準を100とした場合、本法人の対国家公務員指数は、上記のとおり83.3であり、必ずしも高いものではない。 よって、支給地域・学歴等による差はあるものの、本法人の給与水準は適切であると考え。</p>	
講ずる措置	国からの財政支出の割合は50%を超えているが、上記の検証のとおり、対国家公務員指数83.3という適切な給与水準を確保している。 今後も同様な水準を維持できるように、予算の適切な管理・運営を図りたい。	

○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

96.4

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,804,290	2,814,514	△ 10,224	△ 0.4	△ 192,881	△ 6.4
退職手当支給額 (B)	155,345	185,349	△ 30,004	△ 16.2	△ 184,430	△ 5.3
非常勤役員等給与 (C)	208,757	190,867	17,890	9.4	43,364	26.2
福利厚生費 (D)	343,404	361,661	△ 18,257	△ 5.0	△ 30,893	△ 8.3
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,511,796	3,552,391	△ 40,595	△ 1.1	△ 364,840	△ 9.4

注1:「非常勤役員等給与」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「17 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

・給与・報酬等支給額は、前年度に比して0.4%(約10,224千円)の減額となった。その要因としては、①事務・技術職員の退職後の人員配置を慎重に行っている一方、退職教員の後任補充を実施し、教育組織の充実を図ったため、②初任給を中心とした若年層の本給、扶養手当及び賞与の支給割合の引き上げ等の給与改正を実施したためにこの幅となった。

・非常勤役員等給与の前年度比は、9.4%(約17,890千円)の増額となっている。これは、競争的資金(補助金及び外部資金等)の獲得増に伴うもので、研究環境の拡充を図るために非常勤研究員等を雇用したり、業務量の増加に対応するために非常勤職員・派遣職員の拡充を図ったためのものである。

・本法人では、中期目標として「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行うことを掲げており、具体的な目標として、中期計画の終期である平成21年度までに、概ね4%の人件費を削減することとしている。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,054,963	2,814,514	2,804,290
人件費削減率 (%)		-7.9%	-8.2%
人件費削減率(補正值) (%)		-7.9%	-8.9%

※1 基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

※2 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

IV 法人が必要と認める事項

・特になし