

国立大学法人長岡技術科学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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

国立大学法人長岡技術科学大学役員報酬規則により、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 { 給与法等の改正内容を踏まえ、平成22年12月1日に職員の給与を引き下げたことに伴い、本給月額を約0.25%引き下げた。また、平成22年12月期に支給する期末特別手当を本給月額の1.65月分から1.50月分に引き下げた。 }

理事 { 法人の長の改定内容と同じ。 }

理事(非常勤) { 該当なし }

監事 { 該当なし }

監事(非常勤) { 非常勤役員手当を、日給額900円引き下げた。 }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 16,218	千円 11,884	千円 4,234	千円 50 (寒冷地手当) 49 (通勤手当)			
A理事	千円 11,943	千円 8,704	千円 3,101	千円 89 (寒冷地手当) 49 (通勤手当)			
B理事	千円 11,905	千円 8,704	千円 3,101	千円 51 (寒冷地手当) 49 (通勤手当)			
C理事	千円 12,568	千円 7,816	千円 3,220	千円 51 (寒冷地手当) 49 (通勤手当) 348 (単身赴任手当) 1,083 (地域手当)			◇
A監事 (非常勤)	千円 454	千円 454	千円	千円 ()			
B監事 (非常勤)	千円 759	千円 759	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。

○前職欄「◇」は、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者を示す。

○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 役員退職手当の支給状況(平成22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
	千円	年	月				
法人の 長					—	該当なし	
A理事					—	該当なし	
B理事					—	該当なし	
C理事					—	該当なし	
A監事 (非常勤)					—	該当なし	
B監事 (非常勤)					—	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、一般職の職員の給与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験年数を有し、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(査定分)	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22年度における給与制度の主な改正点

平成22年12月1日からの適用として以下の改正を行った。

<基本給月額>

- ・55歳を超える職員のうち、一般職6級以上、教育職5級以上の職員について、俸給月額を1.5%減ずることとし、残りについては、40歳台以上の職員を対象に平均0.1%引き下げた。

<期末手当、勤勉手当>

- ・年間支給月数を4.15月分を3.95月分に改正した。

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22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 305	歳 46.9	千円 7,213	千円 5,380	千円 56	千円 1,833
事務・技術	人 111	歳 44.6	千円 5,568	千円 4,223	千円 73	千円 1,345
教育職種 (大学教員)	人 194	歳 48.2	千円 8,155	千円 6,044	千円 46	千円 2,111

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。

再任用職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

注1: 本法人に在職していない教育職種及び医療職種は記載を省略した。

注2: 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ことから、人数以外は記載していない。

非常勤職員	人 9	歳 34.6	千円 4,969	千円 3,777	千円 52	千円 1,192
その他	人 9	歳 34.6	千円 4,969	千円 3,777	千円 52	千円 1,192

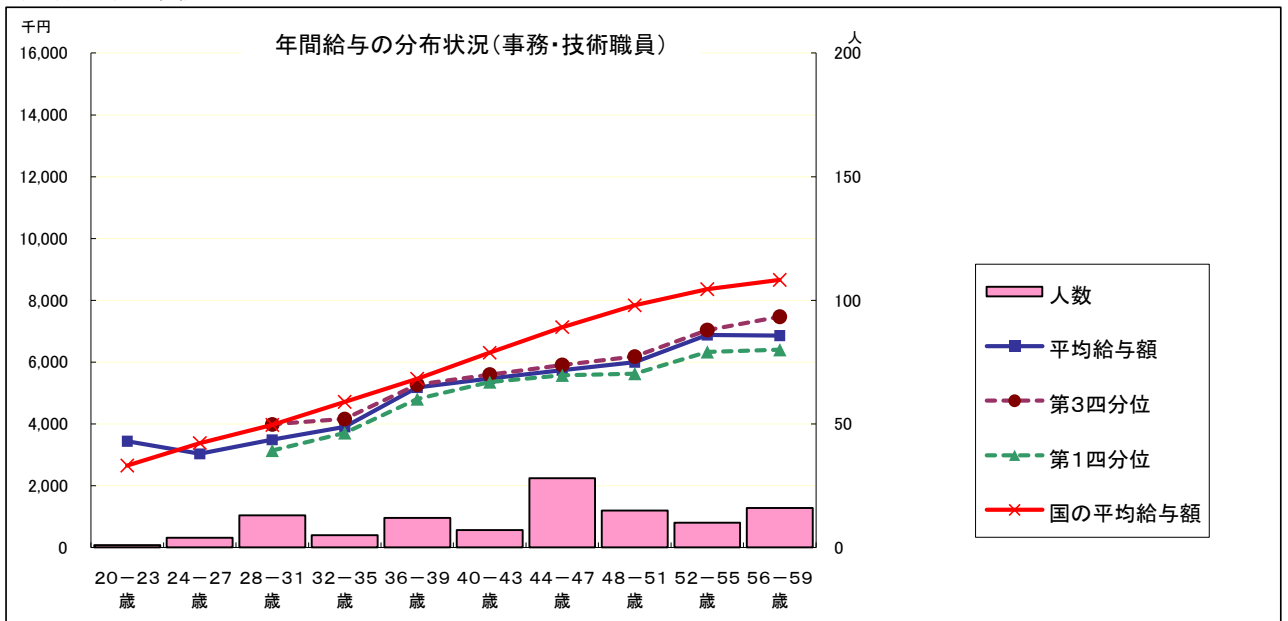
注1: 本法人に在職していない事務・技術、教育職種及び医療職種は記載を省略した。

年俸制適用者	人 9	歳 37.8	千円 8,133	千円 8,133	千円 29	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 9	歳 37.8	千円 8,133	千円 8,133	千円 29	千円 0

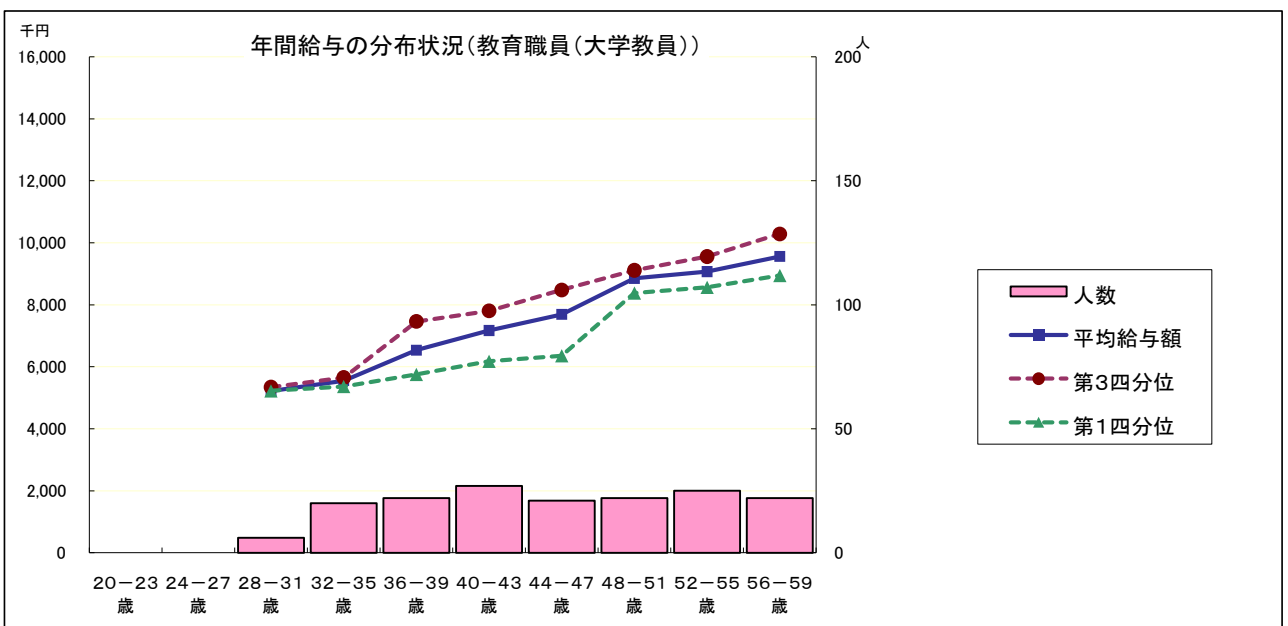
注1: 本法人に在職していない事務・技術、教育職種及び医療職種は記載を省略した。

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、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20-23歳及び24-27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
部長	-	-	-	-	-
課長	8	54.8	7,459	7,682	7,661
副課長	7	54.4	6,666	6,975	7,445
係長	62	48.1	5,487	5,835	6,051
主任	11	42.0	4,777	5,085	5,460
係員	23	29.8	3,127	3,558	3,983

注1: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	72	57.2	9,200	9,946	10,424
准教授	66	46.5	7,678	8,092	8,544
講師	1	-	-	-	-
助教	53	38.5	5,530	5,806	6,068
助手	2	-	-	-	-

注:講師及び助手については2人以下のため、当該個人を特定されるおそれがあることから、各項目については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23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	副課長	課長	課長
人員(割合)	111人	9人 (8.1%)	15人 (13.5%)	67人 (60.4%)	11人 (9.9%)	5人 (4.5%)	4人 (3.6%)
年齢(最高～最低)		30歳～22歳	44歳～28歳	59歳～37歳	59歳～50歳	58歳～38歳	59歳～55歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,606千円～2,179千円	4,246千円～2,383千円	4,950千円～3,355千円	5,756千円～4,554千円	5,846千円～5,329千円	6,780千円～5,819千円
年間給与額(最高～最低)		3,440千円～2,877千円	5,595千円～3,139千円	6,551千円～4,497千円	7,445千円～6,088千円	7,661千円～6,902千円	8,871千円～7,577千円

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)	111人	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		～	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円

(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		助手	助教	講師	准教授	教授	学長が別に定める職
人員(割合)	194人	2人 (1.0%)	53人 (27.3%)	1人 (0.5%)	66人 (34.0%)	72人 (37.1%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		～	58歳～ 28歳	～	62歳～ 35歳	64歳～ 46歳	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	5,172千円～ 3,672千円	～	7,655千円～ 5,048千円	8,879千円～ 6,329千円	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,879千円～ 4,834千円	～	9,631千円～ 6,815千円	11,989千円～ 8,629千円	～

注:1級及び3級における該当者が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があることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成22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)	65.2%	67.9%	66.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.8%	32.1%	33.4%
	最高～最低	37.7～33.2%	36.6～30.3%	35.5～32.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.8%	68.2%	66.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.2%	31.8%	33.5%
	最高～最低	40.2～32.0%	37.2～28.8%	37.4～30.4%

(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%	67.5%	65.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.8%	32.5%	34.2%
	最高～最低	37.7～33.8%	36.8～30.7%	35.7～32.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.8%	68.0%	66.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.2%	32.0%	33.6%
	最高～最低	40.2～33.1%	37.2～29.6%	38.2～31.5%

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))

82.4

対他の国立大学法人等

96.1

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

94.1

※ 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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も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 82.4		
	参考	地域勘案	89.7
		学歴勘案	83.0
		地域・学歴勘案	89.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員に比べ低い給与水準であり、適正であると考え。		
給与水準の適切性の検証	【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 67.5% (国からの財政支出額 5,009百万円、支出予算の総額 7,421百万円：平成22年度予算)		
	【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。これは平成22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82.4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。		
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成22年度決算)		
	【検証結果】 欠損額を生じないよう、今後も業務運営に努める。		
	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82.4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)と国家公務員との給与水準の比較指標

92.1

注：上記の比較指標は、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22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。

III 総人件費について

区分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,680,349	2,750,340	△ 69,991	△ 2.5	—	—
退職手当支給額 (B)	216,843	298,654	△ 81,811	△ 27.4	—	—
非常勤役職員等給与 (C)	361,192	298,430	62,762	21.0	—	—
福利厚生費 (D)	356,395	341,371	15,024	4.4	—	—
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,614,779	3,688,795	△ 74,016	△ 2.0	—	—

注1:「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「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

・総人件費は、前年度に比して2.0% (約74,000千円) の減となっている。

要因のとしては、次のような状況が考えられる。

①給与・報酬等は、△2.5% (約70,000千円) の減額となっている。これは、当初より計画的に抑制することとしていたことに加え、教員の流動性が高まったことにより、欠員が生じたこと、教員の選考にあたっては、その資格または研究分野の専門性から選考に相当の時間を要し、結果的に欠員が生じたことが要因と考える。

また、給与法等の改正内容を踏まえ、本学職員の基本給月額減額、期末・勤勉手当の年間支給月数等の改正による減額等も要因と考える。

②非常勤役職員等給与の前年度比は、21.0% (62,762千円) の増額となっている。これは、(1)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、(2)事務系の派遣職員の一部を労働法制の趣旨に鑑み非常勤職員に切替えたこと等が要因と考えられる。

・本法人では、第1期中期目標として「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%の人件費を削減した。

また、第2期中期目標として「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間において国家公務員に準じた人件費削減を行う。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続することとしており、具体的な目標として、平成23年度までに概ね2%の人件費を削減することとしている。

【主務大臣の検証結果】

5年間で5%以上削減を達成しており、問題ないと考える。

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	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	3,054,963	2,814,514	2,804,290	2,785,238	2,750,340	2,680,349
人件費削減率 (%)		△7.9%	△8.2%	△8.8%	△10.0%	△12.3%
人件費削減率(補正值) (%)		△7.9%	△8.9%	△9.5%	△8.3%	△9.1%

注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。

注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、平成20年、平成21年、平成22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%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

IV 法人が必要と認める事項

・特になし