

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人長岡技術科学大学の役員員の報酬・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23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、役員の前職特別手当(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23年6月期に支給する前職特別手当を本給月額の前職特別手当の1.45月分から1.40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)		該当なし	

#### 2 役員の前職等の支給状況

役名	平成23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 16,228	千円 11,868	千円 4,230	千円 89 (寒冷地手当) 41 (通勤手当)			
A理事	千円 11,923	千円 8,688	千円 3,096	千円 89 (寒冷地手当) 49 (通勤手当)			
B理事	千円 11,880	千円 8,688	千円 3,096	千円 46 (寒冷地手当) 49 (通勤手当)			
C理事	千円 11,894	千円 7,800	千円 3,157	千円 51 (寒冷地手当) 49 (通勤手当) 348 (単身赴任手当) 332 (地域手当) 156 (広域異動手当)			◇
A監事 (非常勤)	千円 596	千円 596	千円 ( )	千円 ( )			※
B監事 (非常勤)	千円 522	千円 522	千円 ( )	千円 ( )		3月31日	

○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。

○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し、「※」は、退職公務員を示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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23年度における給与制度の主な改正点

- ・号給の調整(平成23年4月1日において43歳に満たない職員のうち、平成22年1月1日に昇給した職員を1号給上位の号給とする。)
- ・期末・勤勉手当の支給月額改定(6月期:0.05%減、12月期:0.05%増)
- ・入試手当の改定(試験問題点検委員の新設、小論文の出題委員の手当額の改定)

## 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23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	293	47.3	7,237	5,389	58	1,848
事務・技術	109	45.1	5,659	4,284	77	1,375
教育職種 (大学教員)	183	48.8	8,195	6,061	47	2,134
その他医療職種 (看護師)	1					

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)及び医療職種(病院看護師)は記載を省略した。

注3: 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、人数以外は記載していない。

非常勤職員	4	35.3	3,934	2,863	24	1,071
その他	4	35.3	3,934	2,863	24	1,071

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。

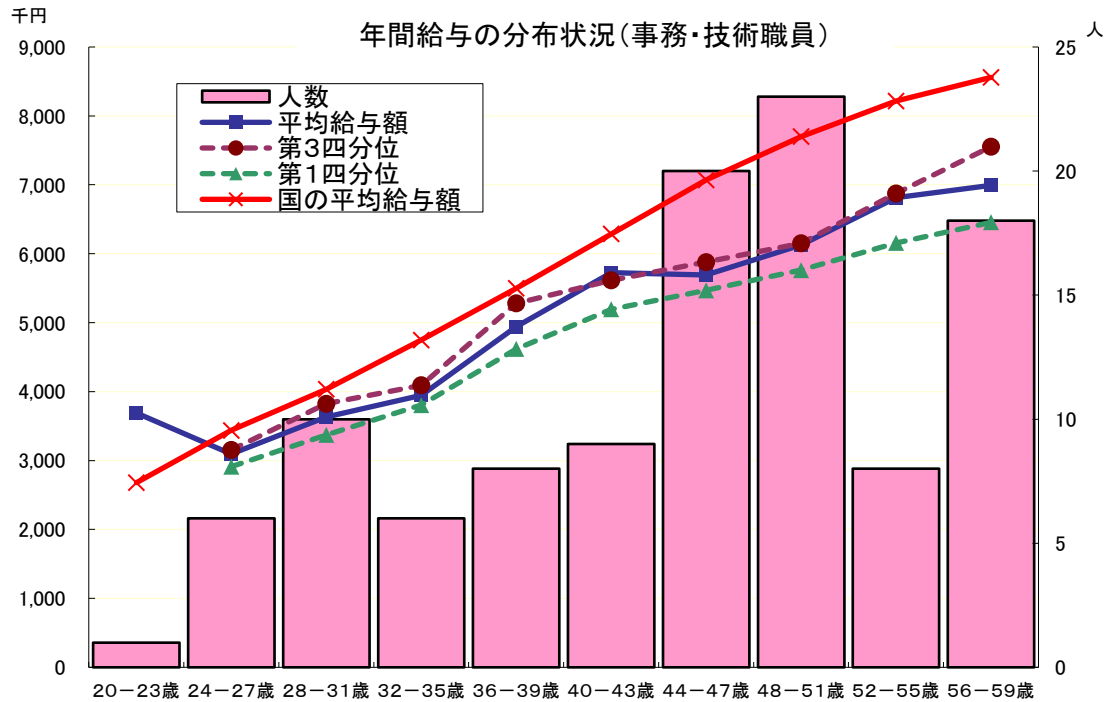
#### (年俸制適用者)

常勤職員	4	39	8,200	8,200	43	0
教育職種 (大学教員)	4	39	8,200	8,200	43	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)



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。

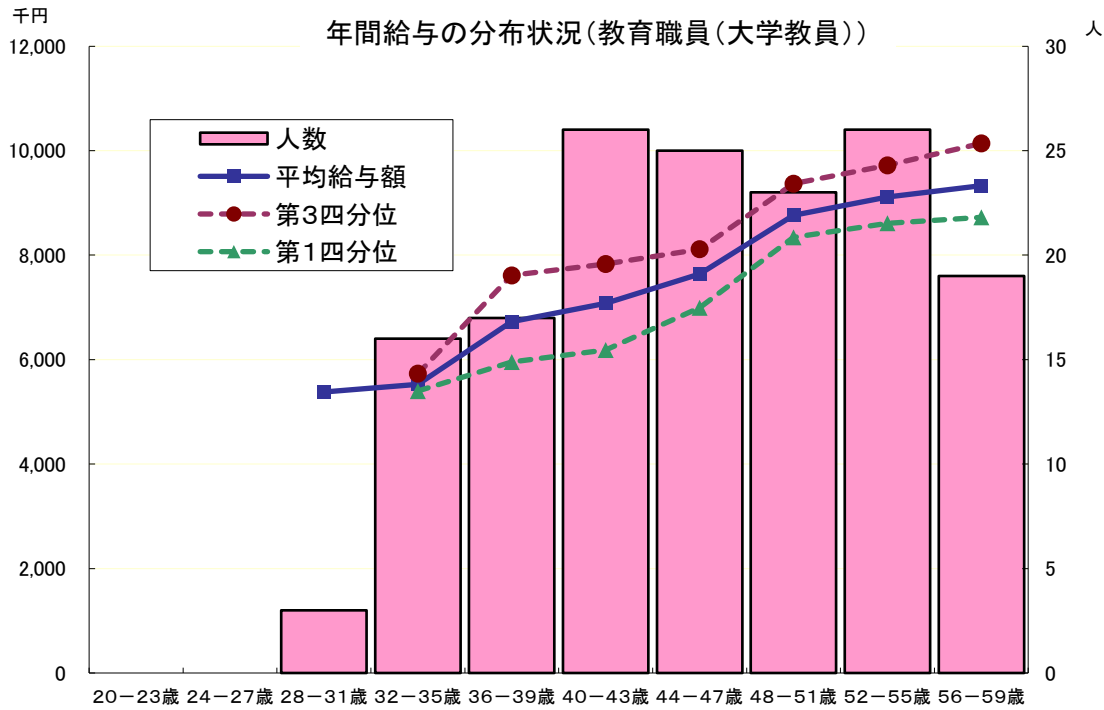
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
部長	1				
課長	8	55.1	7,553	7,920	8,180
副課長	10	56.0	6,756	6,979	7,354
係長	57	48.2	5,560	5,823	6,015
主任	9	43.8	5,195	5,335	5,455
係員	24	29.9	3,289	3,565	3,823

注1: 係長には専門職員を含む。

注2: 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))



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: 教育職員(大学教員)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。

(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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	70	57.0	9,229	9,806	10,256
准教授	65	46.7	7,797	8,013	8,472
講師	1				
助教	45	39.8	5,674	5,951	6,185
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。

③ 職級別在職状況等(平成24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)	109人	8人 (7.3%)	17人 (15.6%)	61人 (56.0%)	13人 (11.9%)	2人 (1.8%)	7人 (6.4%)
年齢(最高～最低)		36歳 ～ 23歳	45歳 ～ 27歳	58歳 ～ 38歳	59歳 ～ 51歳	～	59歳 ～ 40歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,783千円 ～ 2,185千円	4,171千円 ～ 2,524千円	4,915千円 ～ 3,466千円	5,708千円 ～ 4,421千円	～	6,551千円 ～ 5,675千円
年間給与額(最高～最低)		3,691千円 ～ 2,897千円	5,455千円 ～ 3,348千円	6,505千円 ～ 4,620千円	7,386千円 ～ 5,993千円	～	8,581千円 ～ 7,507千円

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)		1人 (0.9%)	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)		～	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	～	～	～

注：5級及び7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。

(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)	183人	2人 (1.1%)	45人 (24.6%)	1人 (0.5%)	65人 (35.5%)	70人 (38.3%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		～	59歳 ～ 29歳	～	63歳 ～ 36歳	64歳 ～ 43歳	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	5,186千円 ～ 3,705千円	～	6,510千円 ～ 4,547千円	9,109千円 ～ 6,138千円	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,864千円 ～ 4,916千円	～	8,830千円 ～ 6,028千円	12,408千円 ～ 8,394千円	～

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23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)	63.8 %	66.7 %	65.3 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2 %	33.3 %	34.7 %
	最高～最低	44.7～32.4	41.4～29.9	43.0～31.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.9 %	66.9 %	65.9 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.1 %	33.1 %	34.1 %
	最高～最低	41.4～31.7	38.6～29.2	38.6～30.4

(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)	64.4 %	66.3 %	65.4 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.6 %	33.7 %	34.6 %
	最高～最低	40.7～33.3	38.2～31.2	36.4～32.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.6 %	67.3 %	66.0 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.4 %	32.7 %	34.0 %
	最高～最低	41.4～32.5	38.6～30.0	38.9～31.2

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))

83.2

対他の国立大学法人等

96.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

94.1

注： 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 83.2
	参考
	地域勘案 90.7 学歴勘案 84.1 地域・学歴勘案 90.7
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】 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考え、引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
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 64.5% (国からの財政支出額 4,375百万円、支出予算の総額 6,780百万円：平成23年度予算)
	【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は50%を超えているが、対国家公務員の給与水準との比較指数が100を下回っており、適切な状態である。
	【累積欠損額について】 累積欠損額なし(平成22年度決算)
講ずる措置	【検証結果】 累積欠損はなく、給与水準は適正なものとなっている。
	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83.2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

91.9

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23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。

## 総人件費について

区分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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)	2,594,544	2,680,349	85,805	3.2	85,805	3.2
退職手当支給額 (B)	321,903	216,843	105,060	48.5	105,060	48.5
非常勤役職員等給与 (C)	397,208	361,192	36,016	10.0	36,016	10.0
福利厚生費 (D)	362,576	356,395	6,181	1.7	6,181	1.7
最広義人件費 (A + B + C + D)	3,676,231	3,614,779	61,452	1.7	61,452	1.7

## 総人件費について参考となる事項

### 1. 給与等の増減の要因

#### 給与、報酬等支給総額の増減の要因

前年度に比して3.2% (約85,805千円)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、平成22年12月からの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。

#### 非常勤役職員等給与の増減の要因

前年度に比して10% (36,016千円)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、また、謝金の取扱いを見直したことに伴う増員等が要因と考えられる。

### 2. 「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組状況

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年間に於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た。

#### 【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続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	平成23 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	2,594,544
人件費削減率 (%)		7.9%	8.2%	8.8%	10.0%	12.3%	15.1%
人件費削減率(補正值) (%)		7.9%	8.9%	9.5%	8.3%	9.1%	11.6%

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と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、平成23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%、0.23%である。

注3: (上記)平成23年度の人件費削減率(補正值)では 11.6%という数値であるが、人勤部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、11.9% (11.87%を四捨五入)という数値となる。

## 法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した措置について。

#### 臨時特例分について

1. 役員  
・平成24年6月から実施。
2. 職員  
・平成24年7月から実施。