

# 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

本学は学長が率先して作成した中長期成長戦略基盤として「技学」を核とした「教育研究拠点強化」「連携教育」「社会貢献」「国際連携」「情報システム」「広報展開」等を学長のリーダーシップの下で強力に推進している。役員の報酬水準については、役員の職務内容・責任の度合いを総合的に勘案し設定している。

##### 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。)

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在学学生2000人以上、教職員350人余りの国立大学での、教育、研究、社会貢献の各分野における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。

##### 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

役員の報酬は、国立大学法人長岡技術科学大学役員報酬規則に則り、本給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当及び寒冷地手当とする。  
なお、平成26年度では、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月)を実施した。

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)

非常勤役員の報酬は、国立大学法人長岡技術科学大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当とする。

## 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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,320	11,808	4,423	89 (寒冷地手当)			
A理事	12,939	9,312	3,488	89 (寒冷地手当) 50 (通勤手当)			
B理事	11,974	8,640	3,236	47 (寒冷地手当) 50 (通勤手当)			
C理事	12,716	7,759	3,267	1,163 (地域手当) 348 (単身赴任手当) 51 (寒冷地手当) 126 (通勤手当)			◇
A監事 (非常勤)	704	704		( )			※
B監事 (非常勤)	779	779		( )			

○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。

○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 役員の報酬水準の妥当性について

### 【法人の検証結果】

法人の長

本学は学長が率先して作成した中長期成長戦略基盤として「技学」を核とした「教育研究拠点強化」「連携教育」「社会貢献」「国際連携」「情報システム」「広報展開」等を学長のリーダーシップの下で強力に推進している。役員の職務内容・責任の度合いを総合的に勘案すると妥当と考える。

理事

法人の長と同じ

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

法人の長と同じ

### 【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(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	該当なし					
理事A	該当なし					
理事B	該当なし					
理事C	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					
監事B (非常勤)	該当なし					

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	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事C	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

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。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。)

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。

#### 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

国立大学法人長岡技術科学大学職員給与規則に則り、基本給(本給、本給の調整額)、諸手当(管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試手当、超過勤務手当、休日給、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)とする。  
 なお、平成26年度では、①本給表の水準を平均0.3%引き上げ、②初任給調整手当の支給月額引き上げ、③本給の調整額の引き上げ、④勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月)、⑤平成27年1月における昇給の1号給抑制を実施した。

### 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	298人	47.2歳	7,244千円	5,343千円	59千円	1,901千円
事務・技術	113人	44.3歳	5,544千円	4,167千円	81千円	1,377千円
教育職種 (大学教員)	184人	49.1歳	8,304千円	6,076千円	46千円	2,228千円
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。

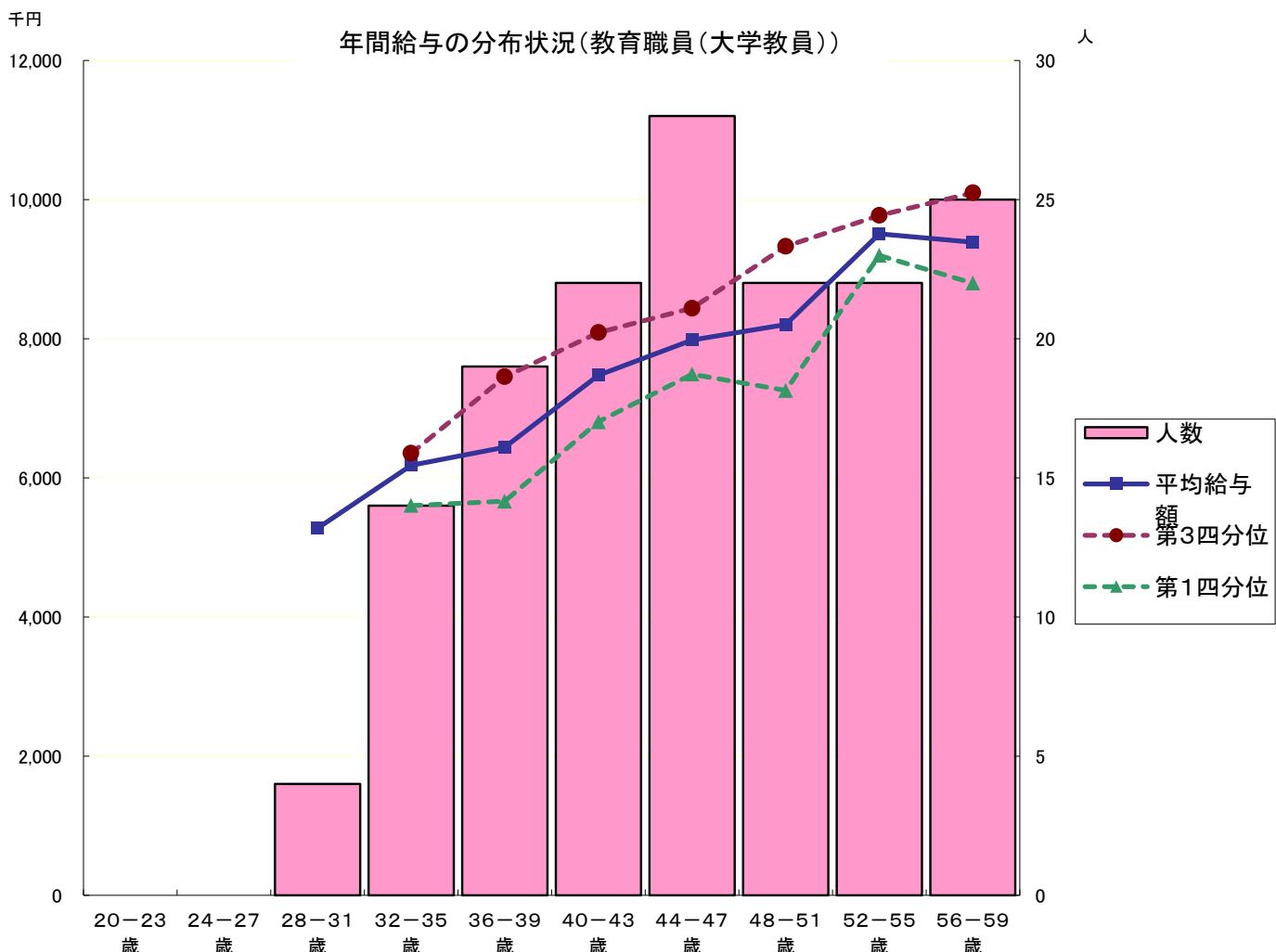
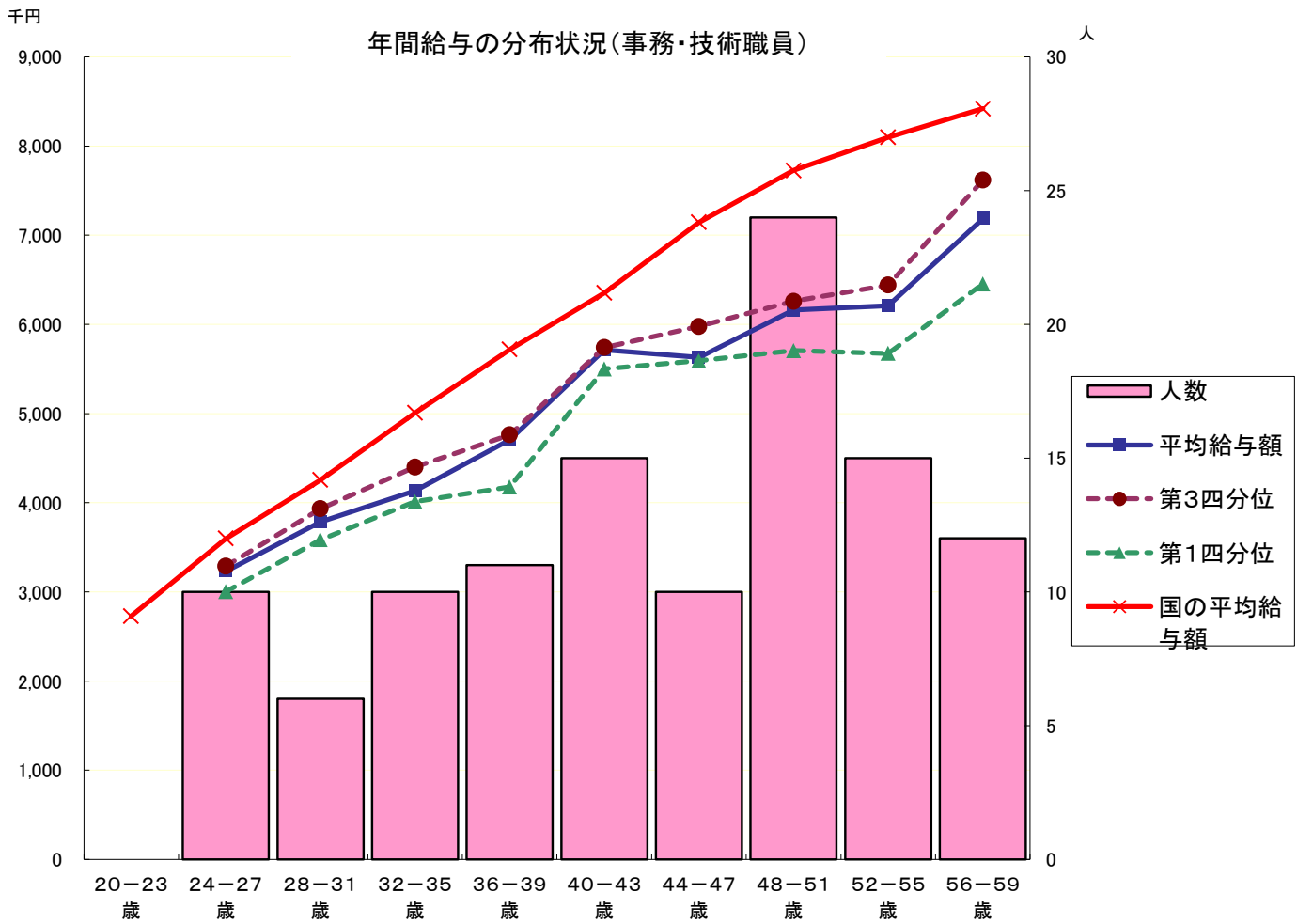
注2: 本法人に在職していない在外職員、任期付職員、再任用職員、医療職種(病院医師)は記載を省略した。

注3: 医療職種(病院看護師)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	8人	43.3歳	5,179千円	3,819千円	72千円	1,360千円
その他	8人	43.3歳	5,179千円	3,819千円	72千円	1,360千円

注: 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 年齢別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。

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
課長	12	54.0	7,668	7,973～7,347
課長補佐	14	53.6	6,488	6,823～6,260
係長	45	47.8	5,811	6,030～5,632
主任	15	40.6	4,685	5,500～4,177
係員	27	31.4	3,803	4,134～3,264

(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	75	57.3	9,817	10,138～9,372
准教授	63	45.7	8,052	8,382～7,773
講師	2			
助教	43	40.2	5,980	6,333～5,611
助手	1			

注：講師及び助手の該当者は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)	% 64.3	% 62.8	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 37.2	% 36.5
	最高～最低	% 41.4～33.2	% 40.6～34.6	% 41.0～34.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 62.2	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 37.8	% 36.6
	最高～最低	% 41.4～32.1	% 43.4～34.2	% 40.5～33.2

(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)	% 63.5	% 61.7	% 62.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.5	% 38.3	% 37.5
	最高～最低	% 40.5～33.8	% 42.6～36.0	% 41.6～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 62.5	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 37.5	% 36.5
	最高～最低	% 41.4～32.6	% 44.5～34.6	% 41.2～33.8

### 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"> <li>・年齢勘案 82.4</li> <li>・年齢・地域勘案 90.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 83.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 90.1</li> <li>(参考) 対他法人 93.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 71.3%】 (国からの財政支出額 6,352百万円、支出予算の総額 8,899百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 累積欠損額なし(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 23.0%(常勤職員数113名中26名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 47.7%(常勤職員数113名中54名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 28.7%】 (支出総額 8,673百万円、給与・報酬等支給総額 2,495百万円：平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 人事院勧告並びに近隣の国立大学法人の給与水準を基に学内で検討を重ね給与を決定した。給与水準は適正なものになっている。</p> <p>(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滿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。</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

92.7

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。

#### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 175,050 円 年間給与2,576,339 円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 288,950 円 年間給与4,820,784 円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 336,375 円 年間給与5,979,973 円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- ・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。

### 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 2,680,349	千円 2,594,544	千円 2,439,471	千円 2,495,148	千円 2,648,028	千円
退職手当支給額 (B)	千円 216,843	千円 321,903	千円 283,391	千円 284,559	千円 354,902	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 361,192	千円 397,208	千円 355,860	千円 422,734	千円 441,779	千円
福利厚生費 (D)	千円 356,395	千円 362,576	千円 348,905	千円 378,577	千円 404,857	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,614,779	千円 3,676,231	千円 3,427,627	千円 3,581,018	千円 3,849,566	千円

注:「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「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。

#### 総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の前年度からの主な増減について

①給与、報酬等支給総額(A)の増△減額の要因(対平成25年度比 152,880千円)

・前年度に比して6.1%の増額となっている。これは、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して実施していた給与減額支給措置が終了したため及び職員給与水準の見直しにより、本給額、勤勉手当等を引き上げたことが要因と考えられる。

②退職手当支給額(B)の増△減額の要因(対平成25年度比 70,343千円)

・前年度に比して24.7%の増額となっている。これは、退職者の増が要因と考えられる。

「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2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、支給水準の引き下げを実施した。

・役員に関する講じた措置の概要:

退職手当の額に係る「調整率」を設け、段階的に引き下げることとした。経過措置として、「調整率」を25.2.1～25.9.30は98/100、25.10.1～26.6.30は92/100、26.7.1～は87/100とした。

・職員に関する講じた措置の概要:

退職手当規則に設けられている「調整率」を、段階的に引き下げることとした。「調整率」は退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用することとした。経過措置として、「調整率」は25.2.1～25.9.30は98/100、25.10.1～26.6.30は92/100、26.7.1～は87/100とした。

③非常勤役職員等給与(C)の増△減額の要因(対平成25年度比 19,045千円)

・前年度に比して4.5%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)により、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の拡充を図ったことが要因と考えられる。

④福利厚生費(D)の増△減額の要因(対平成25年度比 26,280千円)

・前年度に比して6.9%の増額となっている。これは、常勤および非常勤職員給与等の増額に伴う法定福利費の増が要因と考えられる。

### IV その他

特になし