

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 平成25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在学生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。

・本学は、社会の変化を先取りする「技学」を創成し、未来社会で持続的に貢献する実践的・創造的能力と奉仕の志を備えた指導的技術者を養成する、大学院に重点を置いたグローバル社会に不可欠な大学を目指しており、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。そうした中で、学長は、職員数約350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。こうした職務内容の特性を勘案すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考ええる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

- 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。
 - ・実施期間:平成24年6月～平成26年3月
 - ・本給関係の措置の内容:
 - 本給月額から、当該役員に適用される本給月額に100分の8を乗じて得た額に相当する額を減じて支給する。
 - ・諸手当関係の措置の内容:
 - 手当の額から、各手当に定める額に相当する額を減じて支給する。
 - ①地域手当 当該役員の本給月額に対する地域手当の月額に100分の9.77を乗じて得た額
 - ②広域異動手当 当該役員の本給月額に対する広域異動手当の月額に100分の9.77を乗じて得た額
 - ③期末特別手当 当該役員が受けるべき期末特別手当の額から勤勉手当に相当する額を除いた額に100分の9.77を乗じて得た額

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)

- 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。
 - ・実施期間:平成24年6月～平成26年3月
 - ・本給関係の措置の内容:
 - 非常勤役員手当額から、当該手当額に100分の8を乗じて得た額に相当する額を減じて支給する。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	14,750	10,863	3,797	89 (寒冷地手当)			
A理事	11,312	8,282	2,892	89 (寒冷地手当) 49 (通勤手当)			
B理事	5,004	3,660	1,318	24 (通勤手当)		9月15日	
C理事	5,823	4,288	1,460	51 (寒冷地手当) 24 (通勤手当)	9月16日		
D理事	10,221	7,108	2,664	51 (寒冷地手当) 49 (通勤手当) 348 (単身赴任手当)		3月30日	◇
A監事 (非常勤)	511	511		()			※
B監事 (非常勤)	716	716		()			

○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 役員の退職手当の支給状況(平成25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	
A理事	千円	年 月			該当なし	
B理事	4,233 (43,786)	4 (34)	0 (2)	平成25年 9月15日	本法人役員退職手当規程に基づき、役員としての在職期間における業績を総合的に判断し、支給額の増減は行わないことにした。	
C理事	千円	年 月			該当なし	
D理事	千円	年 月			該当なし	
A監事 (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
B監事 (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

○B理事については、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。

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。

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過年数を有し、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25年度における給与制度の主な改正点

○平成25年4月1日からの適用として以下の改正を行った。

- ・昇格時号給対応表を改める。
- ・若年層・中堅層を中心に、総人件費抑制期間中に抑制された昇給号給を回復させる措置として、平成25年4月1日において該当する職員の号給を最大2号給回復させる調整。
- ・平成18年4月1日切替の際の経過措置加算額を減額し、平成26年4月1日以降は廃止する。

○特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。

(職員について)

・実施期間:平成24年7月～平成26年3月

・俸給表関係の措置の内容:

本給月額の本給表及び職務の級の区分に応じそれぞれ定める割合を乗じて得た額に相当する額を減じて支給する。

一般職本給表 2級以下(▲3%)、3級から6級まで(▲6%)、7級以上(▲8%)

教育職本給表 2級以下(▲3%)、3級及び4級(▲6%)、5級以上(▲8%)

医療職本給表 2級以下(▲3%)、3級(▲6%)

・諸手当関係の措置の内容:

次に掲げる給与の額から、当該各手当に定める額に相当する額を減じて支給する。

①管理職手当:当該職員の管理職手当の月額に100分の10を乗じて得た額

②地域手当:当該職員の本給月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額及び当該職員の管理職手当に対する地域手当の月額に100分の10を乗じて得た額

③広域異動手当:当該職員の本給月額に対する広域異動手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額及び当該職員の管理職手当に対する広域異動手当の月額に100分の10を乗じて得た額

④期末手当 当該職員が受けるべき期末手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額

(役員について)

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。

・実施期間:平成24年6月～平成26年3月

・本給関係の措置の内容:

本給月額から、当該役員に適用される本給月額に100分の8を乗じて得た額に相当する額を減じて支給する。

・諸手当関係の措置の内容:

手当の額から、各手当に定める額に相当する額を減じて支給する。

①地域手当 当該役員の本給月額に対する地域手当の月額に100分の9.77を乗じて得た額

②広域異動手当 当該役員の本給月額に対する広域異動手当の月額に100分の9.77を乗じて得た額

③期末特別手当 当該役員が受けるべき期末特別手当の額から勤勉手当に相当する額を除いた額に、100分の9.77を乗じて得た額

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25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	295	47.4	6,836	5,105	56	1,731
事務・技術	110	44.5	5,243	3,985	74	1,258
教育職種 (大学教員)	185	49.2	7,784	5,771	46	2,013

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。

非常勤職員	6	36.5	4,394	3,346	34	1,048
その他	6	36.5	4,394	3,346	34	1,048

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。

(年俸制適用者)

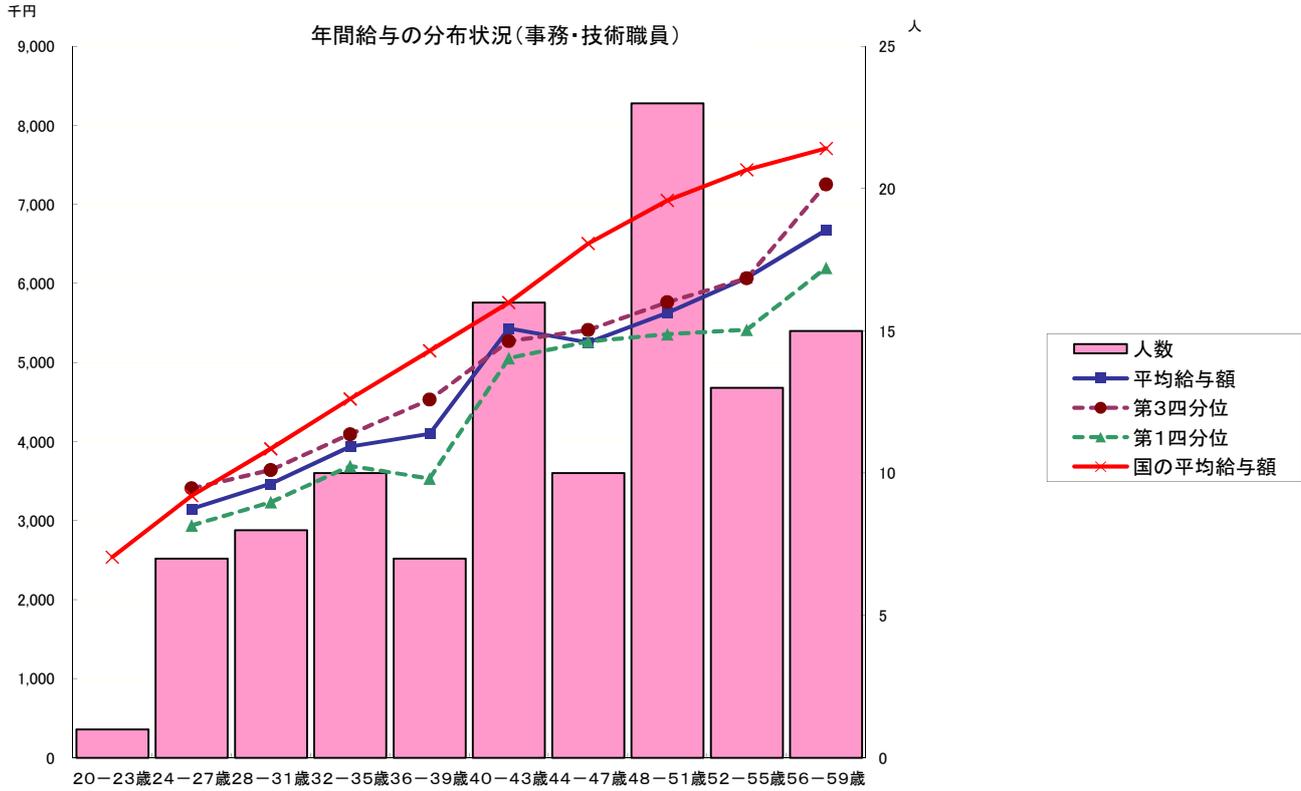
常勤職員	2					
教育職種 (大学教員)	2					

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。

注2: 年俸制適用者については、該当者が2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。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)) 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: 年齢20～23歳の該当者は1人であるため、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。

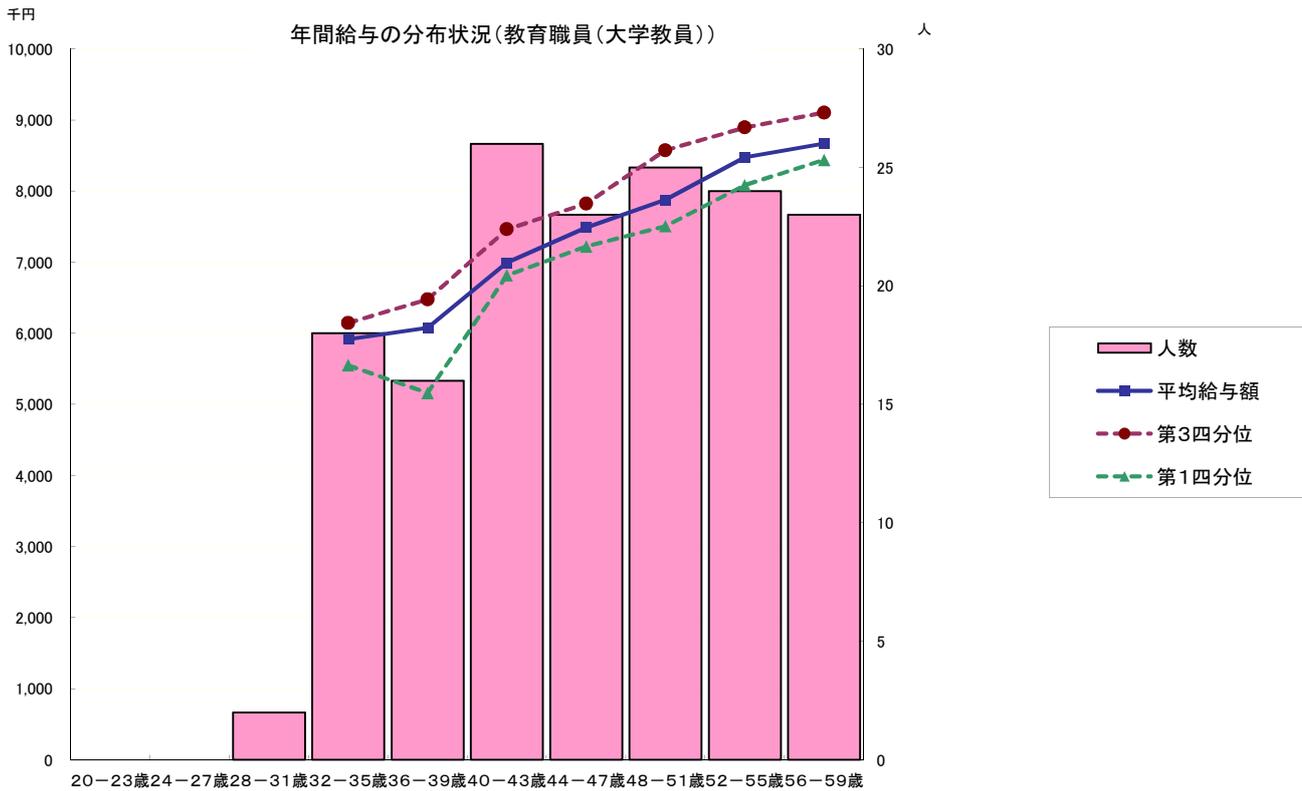
(事務・技術職員)

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	
		人	歳	千円	千円
代表的職位					
部長	1				
課長	9	54.7	7,192	7,196	7,295
副課長	13	54.7	5,845	6,267	6,576
係長	50	47.4	5,209	5,413	5,627
主任	6	45.0	4,433	5,009	5,314
係員	31	32.1	3,322	3,621	4,067

注1: 係長には専門職員を含む。

注2: 部長は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: 年齢28～31歳の該当者は2人であるため、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。

(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1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	77	57.3	8,574	9,051	9,410
准教授	67	45.3	7,190	7,450	7,803
講師	2				
助教	38	40.4	5,529	5,747	6,010
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の平均額は表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成26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)	110人	7人 (6.4%)	26人 (23.6%)	54人 (49.1%)	13人 (11.8%)	4人 (3.6%)	5人 (4.5%)
年齢(最高～最低)		28歳～23歳	47歳～25歳	59歳～38歳	59歳～50歳	58歳～40歳	59歳～56歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,636千円～2,080千円	4,044千円～2,483千円	4,656千円～3,449千円	5,427千円～4,171千円	5,927千円～5,125千円	5,624千円～5,417千円
年間給与額(最高～最低)		3,361千円～2,712千円	5,274千円～3,235千円	6,198千円～4,531千円	7,030千円～5,592千円	7,643千円～6,749千円	7,382千円～7,192千円

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：7級における該当者が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)	185人	1人 (0.5%)	38人 (20.5%)	2人 (1.1%)	67人 (36.2%)	77人 (41.6%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		～	58歳～29歳	～	64歳～32歳	64歳～45歳	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	5,053千円～3,716千円	～	7,311千円～4,504千円	8,488千円～5,860千円	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,721千円～4,909千円	～	8,273千円～5,780千円	11,131千円～7,872千円	～

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25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)	61.3%	64.8%	63.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.7%	35.2%	36.9%
	最高～最低	46.4～35.0	47.2～32.3	46.9～34.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	61.6%	64.8%	63.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.4%	35.2%	36.8%
	最高～最低	43.9～33.7	41.1～32.1	41.1～33.3

(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)	61.8%	63.9%	62.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.2%	36.1%	37.1%
	最高～最低	43.0～36.1	40.6～33.5	41.6～34.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	62.2%	64.9%	63.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.8%	35.1%	36.4%
	最高～最低	43.9～0.0	40.7～0.0	41.1～0.0

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))
対他の国立大学法人等

84.8
95.6

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

95.6

注: 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の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 84.8	
	参考	地域勘案 92.6
		学歴勘案 85.3
	地域・学歴勘案 92.5	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 73.5%】 (国からの財政支出額 7,013百万円、支出予算の総額 9,532百万円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 累積欠損額なし(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 20.9%(常勤職員数110名中23名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 47.2%(常勤職員数110名中52名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 34.5%】 (支出総額 7,068百万円、給与・報酬等支給総額 2,439百万円:平成24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きたい。</p>	
講ずる措置	<p>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84.8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。</p>	

○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

95.1

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24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25年度)	前年度 (平成24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)	2,495,148	2,439,471	55,677	2.3	△ 185,201	△ 6.9
退職手当支給額 (B)	284,559	283,391	1,168	0.4	67,716	31.2
非常勤役員等給与 (C)	422,734	355,860	66,874	18.8	61,542	17.0
福利厚生費 (D)	378,577	348,905	29,672	8.5	22,182	6.2
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,581,018	3,427,627	153,391	4.5	△ 33,761	△ 0.9

注:「非常勤役員等給与」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24年度比 55,677千円)
 - ・前年度に比して2.3%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、給与減額支給措置を実施しているが、平成25年4月から本給月額を支給減額率を1.77%緩和し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24年度比 1,168千円)
 - ・前年度に比して0.4%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非常勤役員等給与(C)の増△減額の要因(対平成24年度比 66,874千円)
 - ・前年度に比して18.8%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24年度比 29,672千円)
 - ・前年度に比して8.5%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 法人が必要と認める事項

- ・特になし