

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人京都大学の役職員の報酬・給与等について

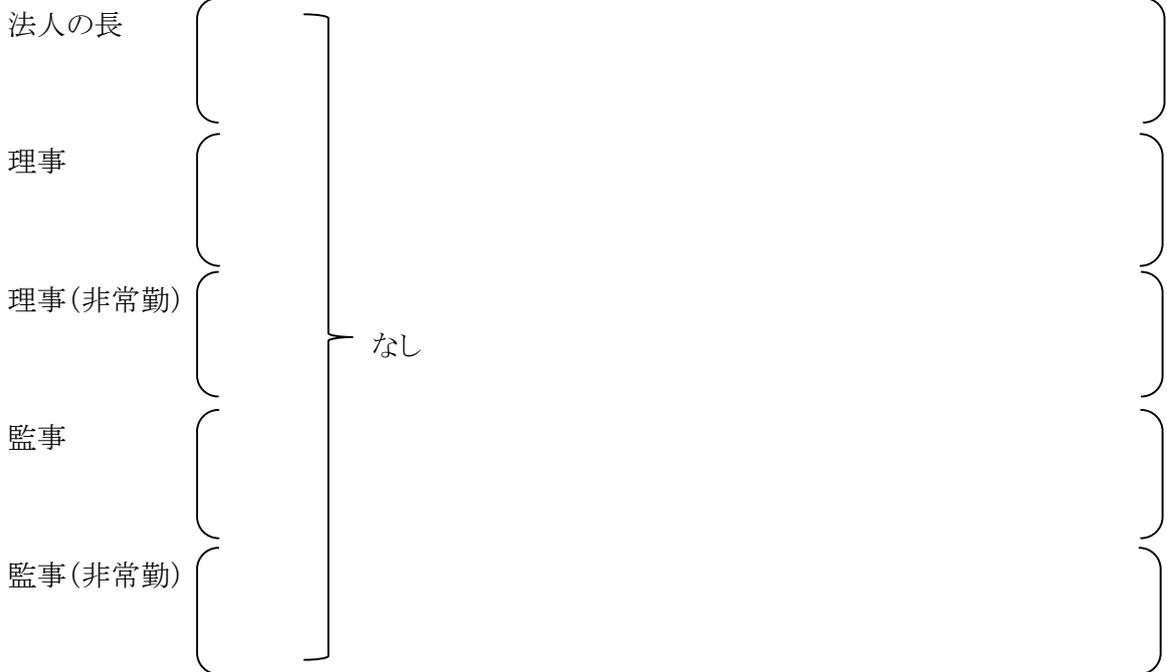
I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

理事の報酬については、個別の業績評価を考慮し決定することとしている。
 なお、役員の賞与は、役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して増額または減額することがあると定めているが、今年度については結果として同率となった。

② 役員報酬基準の改定内容



2 役員の報酬等の支給状況

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 24,668	千円 15,888	千円 6,964	千円 1,588 (都市手当) 228 (通勤手当)			
A理事	千円 18,458	千円 11,856	千円 5,196	千円 1,186 (都市手当) 220 (通勤手当)			
B理事	千円 17,474	千円 11,064	千円 4,849	千円 1,106 (都市手当) 455 (通勤手当)			※
C理事	千円 17,511	千円 11,064	千円 4,849	千円 1,106 (都市手当) 492 (単身赴任手当)			◇
D理事	千円 17,019	千円 11,064	千円 4,849	千円 1,106 (都市手当)			※

E理事	千円 17,261	千円 11,064	千円 4,849	千円 1,106 (都市手当) 242 (通勤手当)			※
F理事	千円 17,270	千円 11,064	千円 4,849	千円 1,106 (都市手当) 251 (通勤手当)			※
G理事	千円 17,043	千円 11,064	千円 4,849	千円 1,106 (都市手当) 24 (通勤手当)			※
A監事	千円 13,438	千円 8,736	千円 3,829	千円 873 (都市手当)		3月31日	
A監事 (非常勤)	千円 718	千円 665	千円 0	千円 53 (通勤手当)		3月31日	

注1:「都市手当」とは、地域の民間賃金水準を報酬(給与)に反映するよう、物価等も踏まえて支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後の独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	

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

定員(人数)と予算(金額)により人件費管理をしている。
 効率化係数による人件費の削減及び行政改革の重要方針に基づく総人件費改革の5%削減に対応して、定員削減等の雇用調整や戦略的な定員の再配置、事務組織の改革、業務の簡素化・合理化等事務改革を方針として定めている。

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

法人化移行時に本学の方針として、給与に関しては国に準拠すると定めており、俸給表及び諸手当制度については国家公務員の給与水準等を考慮し、決定している。

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

年功序列的な運用から、能力・実績をより重視した人事給与制度への移行を検討し、徐々に実施している。

[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
賞与: 勤勉手当(査定分)	期間内における職員の業績を評価し、勤務成績に応じた支給率になるよう実施している。
昇給	昇給期間における勤務成績により実施している。
昇格	長期的な期間(3年)における勤務成績を加味して実施している。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

国に準拠して以下の改正を行った。(実施日:平成19年4月1日)

1) 俸給表の改訂

- ・ 俸給月額の上上げ(初任給を中心に若年層に限定した改定 一般職俸給表(一)1級相当は1.1%、2級相当は0.6%、3級相当は0.0%(3級相当は2級相当の上上げ部分に対応するところのみ)、4級相当以上は改定なし)
- ・ 俸給の調整額の調整基本額の上上げ(医療職俸給表(一)1級のみ改定 100円上上げ)

2) 諸手当の改正

- ・ 子等に係る扶養手当の引き上げ(6,000円→6,500円)
- ・ 勤勉手当の引き上げ(対18年度)
 (19年度 6月期:変更なし 12月期:0.05月分)
 (20年度以降 6月期:0.025月分 12月期:0.025月分)

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	4,345人	44.5歳	7,977千円	5,736千円	137千円	2,241千円
事務・技術	1,170人	42.7歳	6,046千円	4,410千円	153千円	1,636千円
教育職種 (大学教員)	2,533人	46.9歳	9,475千円	6,769千円	142千円	2,706千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	469人	36.4歳	5,315千円	3,880千円	63千円	1,435千円
医療職種 (病院医療技術職員)	141人	41.4歳	5,992千円	4,363千円	137千円	1,629千円
指定職種	5人	60.3歳	16,927千円	12,255千円	277千円	4,672千円
技能・労務職種	27人	55.9歳	6,018千円	4,357千円	137千円	1,661千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	395	37.8	4,665	3,655	79	1,010
事務・技術	64	55.6	4,475	3,261	109	1,214
教育職種 (大学教員)	136	40	6,771	4,989	113	1,782
医療職種 (病院医師)	127	31	2,640	2,640	41	0
医療職種 (病院看護師)	40	26	3,956	2,925	25	1,031
医療職種 (病院医療技術職員)	21	27.9	3,997	3,008	105	989
技能・労務職種	2	—	—	—	—	—
教員職種 (外国人教師等)	5	50.9	9,753	6,857	70	2,896

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: 在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注3: 「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注4: 「技能・労務職種」とは、特定の技能業務、労務作業に従事する職種を示す。

注5: 非常勤職員の「技能・労務職種」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。

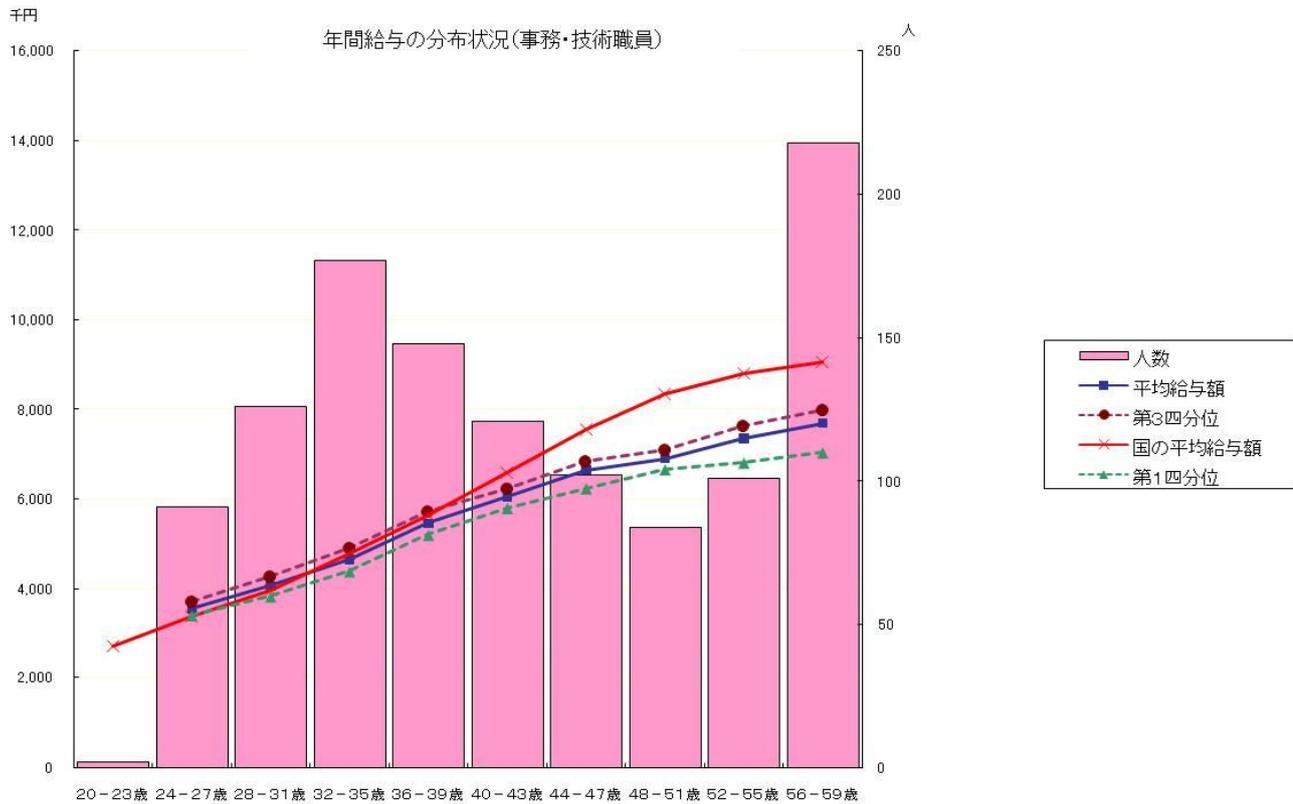
〔年俸制適用者〕

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	40.8	5,860	5,860	0	0
事務・技術	3	54.2	5,455	5,455	0	0
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	13	37.7	5,954	5,954	0	0
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
医療職種 (病院医療技術職員)	該当者なし					
技能・労務職種	該当者なし					
教員職種 (外国人教師等)	該当者なし					

注1: 常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注2: 年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っている。

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。]



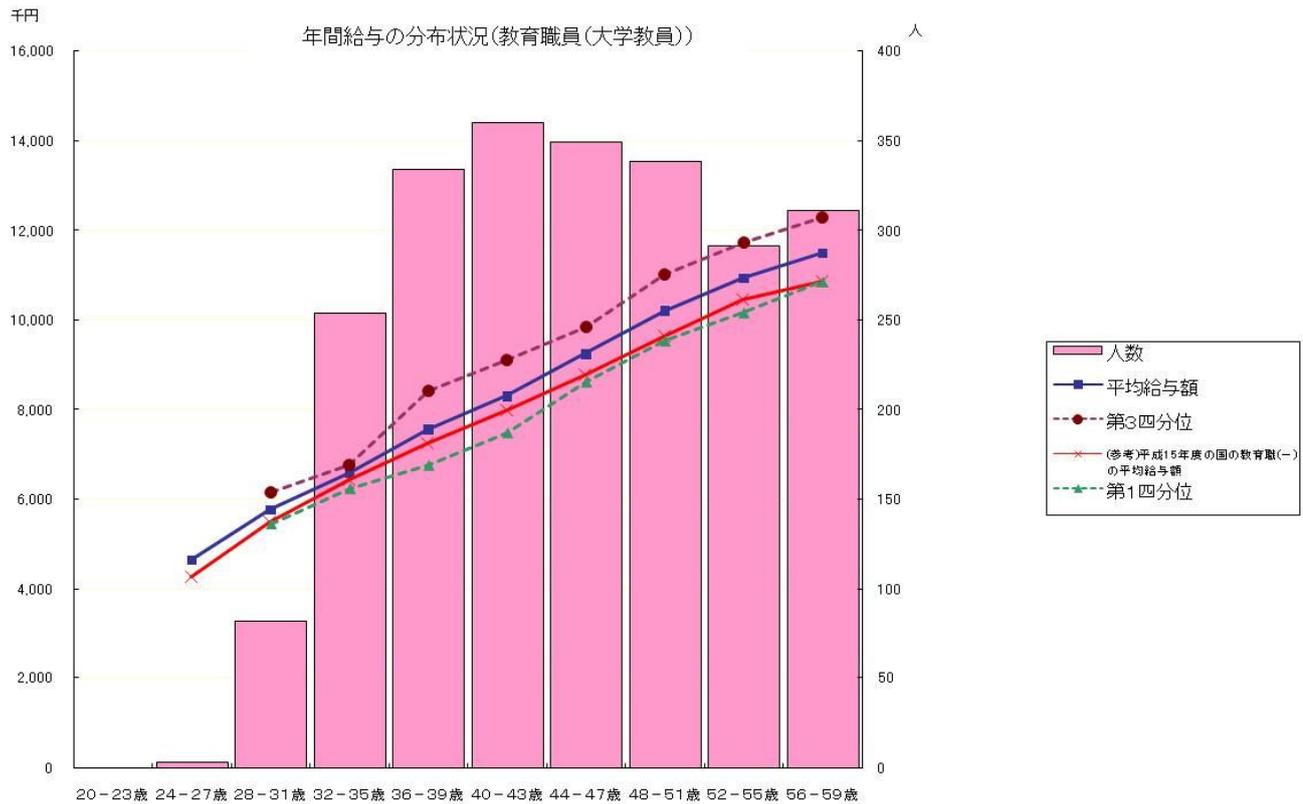
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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、年間給与額の第1・第3分位及び平均給与額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分位	第3分位
		平均		
		千円	千円	
部長	14	57.6	9,220	10,837
課長	56	55.6	8,330	9,250
専門員	109	54.1	7,092	7,780
専門職員	412	47.9	6,015	7,045
主任	258	39.9	4,894	5,938
係員	321	31.7	3,682	4,437

注:「課長」には、課長相当職である「室長」及び「事務長」を含む。

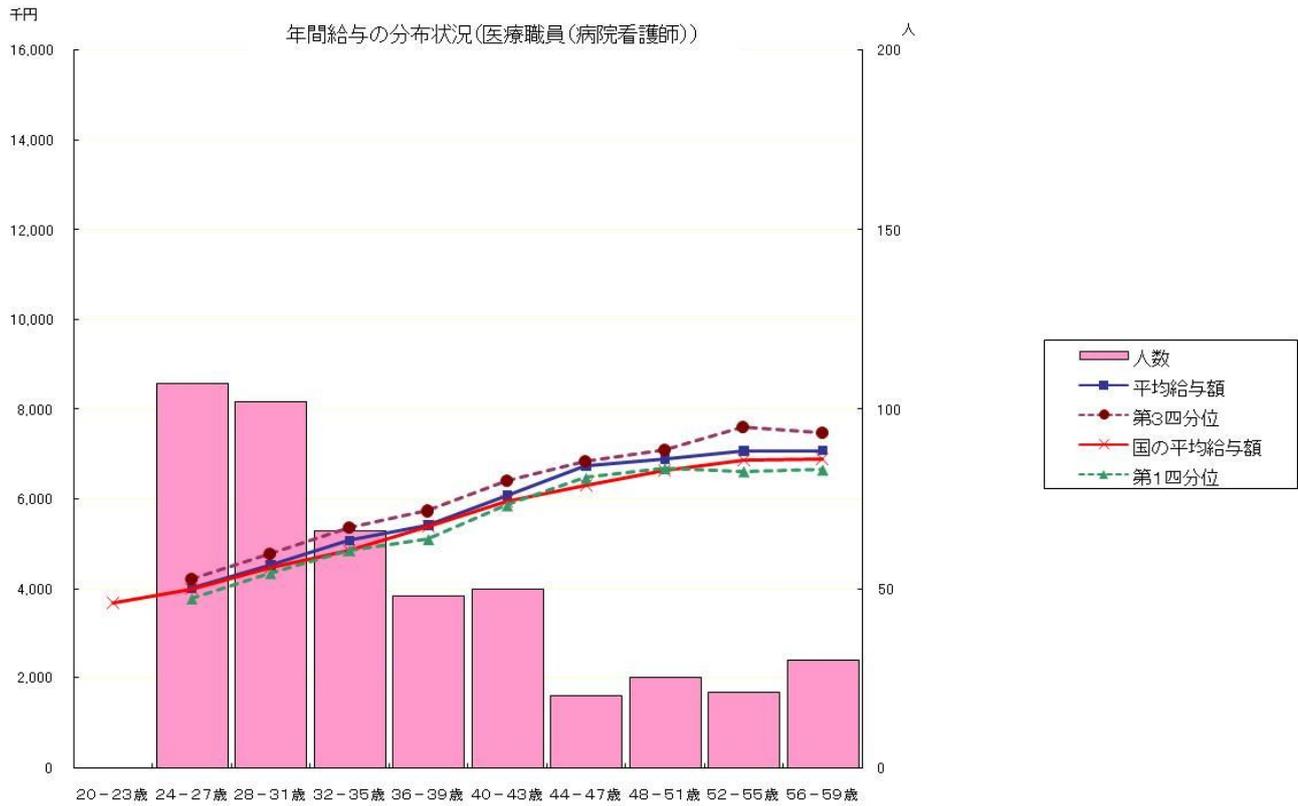


注:年齢24～27歳の該当者は3人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(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分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	945	54.5	10,807	11,600	12,175
准教授	705	45.2	8,703	9,121	9,715
講師	131	44.2	7,821	8,419	9,040
助教	735	39.1	6,336	6,854	7,420
助手	3	55.5	—	7,259	—
教務職員	14	49.5	5,384	6,123	6,645

注:助手の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位については記載していない。



(医療職員(病院看護師))

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
看護部長	1	—	—	—	—
副看護部長	3	46.5	—	6,658	—
看護師長	124	44.5	5,636	6,435	7,111
看護師	341	33.4	4,131	4,800	5,274

注1:看護部長の該当者は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。

注2:副看護部長の該当者は3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、年間給与額の第1・第3分位については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)
 (事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 (事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		係員	主任	専門職員主任	専門員 専門職員	課長 専門員	課長	部長	部長	部長	部長
人員 (割合)	1,170	99 (8.5%)	265 (22.6%)	520 (44.4%)	182 (15.6%)	59 (5.0%)	37 (3.2%)	6 (0.5%)	2 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		51～23	55～26	59～35	59～42	59～41	59～45	59～45	—		
所定内給与年額(最高～最低)		3,222～ 2,195	4,241～ 2,544	5,620～ 3,305	5,912～ 4,333	7,056～ 4,854	7,636～ 6,215	7,965～ 6,950	—		
年間給与額(最高～最低)		4,459～ 3,027	5,741～ 3,478	7,678～ 4,569	8,311～ 6,092	9,455～ 6,908	10,395～ 8,663	10,997～ 9,574	—		

注:8級における該当者が2人のため、該当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		教務職員	助教 助手	講師	准教授	教授	教授
人員 (割合)	2,533	14 (0.6%)	738 (29.1%)	134 (5.3%)	706 (27.9%)	941 (37.1%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		58～31	62～26	62～29	62～31	62～38	
所定内給与年額(最高～最低)		4,958～ 3,543	6,175～ 3,147	7,294～ 3,874	7,884～ 4,407	13,332～ 6,037	
年間給与額(最高～最低)		6,864～ 4,874	8,473～ 4,318	10,039～ 5,284	10,639～ 6,117	17,643～ 8,601	

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師	看護師長	副看護部長 看護師長	看護部長 副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	469	5 (1.1%)	340 (72.5%)	79 (16.8%)	43 (9.2%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		58～54	59～24	59～30	59～38	—		
所定内給与年額(最高～最低)		4,861～ 4,087	5,338～ 2,656	5,795～ 3,275	5,638～ 4,009	—		
年間給与額(最高～最低)		6,559～ 5,619	7,266～ 3,626	7,999～ 4,518	8,002～ 5,683	—		

注:5級における該当者が2人のため、該当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19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)／医療職員(病院看護師))
 (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)	% 64.4	% 65.9	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 34.1	% 34.8
	最高～最低	% 46.1～32.6	% 44.0～25.6	% 44.6～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.5	% 66.8	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 33.2	% 33.8
	最高～最低	% 39.1～31.6	% 38.1～23.8	% 37.3～27.9

(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)	% 63.6	% 64.6	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 35.4	% 35.9
	最高～最低	% 46.1～32.8	% 43.8～31.3	% 43.5～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.6	% 66.9	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.4	% 33.1	% 33.7
	最高～最低	% 45.7～31.7	% 43.8～30.1	% 43.5～30.9

(医療職員(病院看護師))

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	% 36.4～33.1	% 32.6～31.6	% 34.4～32.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 66.2	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 33.8	% 34.4
	最高～最低	% 39.1～31.8	% 38.1～30.4	% 37.3～31.9

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／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

90.3

対他の国立大学法人等

103.5

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

104.9

(医療職(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

102.4

対他の国立大学法人等

106.3

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 90.3	
	参考	地域勘案 92.0 学歴勘案 89.0 地域・学歴勘案 91.5
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	【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 54.0% (国からの財政支出額 73,158,276,000円、支出予算の総額 135,543,720,000円：平成19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54.0%となっているが、累積欠損はなく、給与水準はおおむね適切であると考えられる。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	
	国の財政支出における人件費の割合を考慮した適正な給与水準の確保に努める。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 102.4	
	参考	地域勘案 100.4 学歴勘案 102.0 地域・学歴勘案 100.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	病院が都市手当10%の京都市に所在すること、医療の高度化・専門化に対応した看護を提供することができるより資質の高い看護師が求められているため、結果として大学卒の割合が25.6%と高い割合となったこと、この二つの主要要因により対国家公務員の指数を上回ったと考えられる。	
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 54.0% (国からの財政支出額 73,158,276,000円、支出予算の総額 135,543,720,000円：平成19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54.0%となっているが、累積欠損はなく、給与水準はおおむね適切であると考えられる。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	
	国の財政支出における人件費の割合を考慮した適正な給与水準の確保に努める。	

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 104.8

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 40,946,686	千円 42,046,289	千円 (%) △ 1,099,603 (△2.6)	千円 (%) △2,402,693 (△5.5)
退職手当支給額 (B)	千円 5,097,743	千円 4,567,681	千円 (%) 530,062 (11.6)	千円 (%) △216,591 (△4.1)
非常勤役員等給与 (C)	千円 12,216,053	千円 10,313,105	千円 (%) 1,902,948 (18.5)	千円 (%) 4,129,891 (51.1)
福利厚生費 (D)	千円 6,118,017	千円 6,271,062	千円 (%) △153,045 (△2.4)	千円 (%) 47,144 (0.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 64,378,500	千円 63,198,136	千円 (%) 1,180,364 (1.9)	千円 (%) 15,557,750 (2.5)

注1:「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。

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、報酬等支給総額について、前年度比がマイナス2.6%となった要因については、定年等退職者と後任者の報酬差額の増、雇用調整及び慎重な教員選考による支給人員の減等が考えられる。

退職手当支給額について、前年度比がプラス11.6%となった要因については、支給人員の増が考えられる。

非常勤役員等給与について、前年度比がプラス18.5%となった要因については、外部資金による特定有期雇用教員の雇用並びに特定有期雇用医療技術職員の雇用、派遣職員の増加が考えられる。

福利厚生費について、前年度比マイナス2.4%となった要因については、共済組合の短期掛金率及び介護掛金率の引き下げ並びに雇用保険料率の引き下げによることが考えられる。

結果として、最広義人件費については、前年比プラス1.9%となった。

「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」及び「行政改革の重要方針」による人件費削減の取り組みについては、中期目標において、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とされており、目標達成の措置として、中期計画において平成21年度までに概ね4%の削減を図ることとした。

なお、引き続き業務の効果的なアウトソーシングにより、人件費の抑制に努めることとしている。

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)	44,134,027	42,046,289	40,946,686
人件費削減率 (%)		△ 4.7	△ 7.2
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.7	△ 7.9

注1:「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。

注2: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。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし