

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人京都大学の役員報酬・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24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。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

俸給月額を0.5%引下げた(4月から)

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

該当者なし

#### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成24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 21,226	千円 14,238	千円 5,530	千円 1,423 (都市手当) 33 (通勤手当)			
A理事	千円 15,985	千円 10,626	千円 4,127	千円 1,062 (都市手当) 168 (通勤手当)			
B理事	千円 15,977	千円 10,626	千円 4,168	千円 1,062 (都市手当) 119 (通勤手当)			
C理事	千円 15,993	千円 10,626	千円 4,168	千円 1,062 (都市手当) 135 (通勤手当)			
D理事	千円 8,144	千円 5,392	千円 2,024	千円 539 (都市手当) 188 (通勤手当)		9月30日	

E理事	千円 7,968	千円 5,392	千円 2,024	千円 539 (都市手当) 12 (通勤手当)	9月30日	
F理事	千円 16,495	千円 10,626	千円 4,182	千円 1,193 (都市手当) 492 (単身赴任手当)		◇
G理事	千円 15,887	千円 10,626	千円 4,148	千円 1,062 (都市手当) 49 (通勤手当)		※
H理事	千円 8,071	千円 5,233	千円 2,122	千円 523 (都市手当) 191 (通勤手当)	10月1日	
I理事	千円 8,019	千円 5,233	千円 2,122	千円 523 (都市手当) 139 (通勤手当)	10月1日	
A監事	千円 11,379	千円 8,389	千円 2,150	千円 838 (都市手当)	4月1日	
B監事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0	4月1日	

注1: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。  
注2:「都市手当」とは、地域の民間賃金水準を報酬(給与)に反映するように、物価等を踏まえて支給されているものである。  
注3:「前職」欄の「※」は独立行政法人の退職者であることを、「◇」は役員出向者であることを示す。  
注4:B監事(非常勤)への就任にあたって、本務先から、無報酬を条件とされたため、報酬は支給していない。

### 3 役員の退職手当の支給状況(平成24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			該当者なし	
A理事	千円 5,472 (57,613)	年 4 (39)	月 0 (0)	9月30日	1.0	当該理事に係る業績評価の結果が標準(1.0)であったため増額及び減額なし
B理事	千円 5,472 (57,613)	年 4 (36)	月 0 (6)	9月30日	1.0	当該理事に係る業績評価の結果が標準(1.0)であったため増額及び減額なし
監事	千円	年 月			該当者なし	

注:A理事及び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

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

勤勉手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度を行っている。

[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24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。【4月から】

- ・俸給月額引下げ(0.23%)
- ・俸給の切替に伴う経過措置額の引下げ(0.49%)及び当該措置を平成26年4月1日に廃止
- ・俸給の調整額の調整基本額の引下げ  
 (一般職俸給表(一)7級以上及びこれに相当する級について100円引下げ)

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(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8月～平成25年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:
  - 一般職俸給表(一)7級以上(▲4.35%)、3級から6級まで(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
  - 一般職俸給表(二)4級以上(▲2.50%)、3級以下(▲1.00%)
  - 専門業務職俸給表5級以上(▲4.35%)、2級から4級まで(▲2.50%)、1級(▲1.00%)
  - 教育職俸給表5級以上(▲4.35%)、3級及び4級(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
  - 医療職俸給表(一)8級(▲4.35%)、3級から7級まで(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
  - 医療職俸給表(二)7級(▲4.35%)、3級から6級まで(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
  - 指定職俸給表(▲4.35%)
- ・諸手当関係の措置の内容:
  - 俸給月額に連動する手当の月額は、俸給月額の減額割合に応じた額を減じて算出
- ・国と異なる措置の概要:
  - 国家公務員と異なる減額割合で、平成24年8月1日から実施
  - 医療職俸給表(一)及び医療職俸給表(二)の適用を受ける職員のうち、医学部附属病院に所属する職員は適用除外



















