

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人京都工芸繊維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

常勤役員の役員期末手当については、「国立大学法人京都工芸繊維大学役員報酬規則」の定めにより、その職務実績に応じ、経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内で増額又は減額できる旨規定しており、平成25年度は、12月期手当において学長以下5名の役員に対して10パーセントの減額を行った。

国立大学法人京都工芸繊維大学は、伝統文化の源である古都の風土の中で、知と美と技を探究する独自の学風を築き上げ、本学の理念である「人間と自然の調和」、「感性と知性の融合」、「豊かな人間性と高い倫理性に基づく技術の創造」に基づき、教育研究の成果を世界に向けて発信する学問の府となることを使命とし、学長のリーダーシップの下、教育・学生支援事業(教育組織改革、特色ある教育プログラムの展開、総合的な学習支援システムの構築等)、研究事業(産業連携事業の推進、知的財産の戦略的な活用等)、地域連携・国際化事業(地方自治体との包括協定に基づく地域連携事業の推進、高大連携事業の推進、国際交流事業の推進等)を加速度的に推進している。そうした中で、国立大学法人京都工芸繊維大学の学長は、職員数441名の法人の包括的な最終責任者として、校務をつかさどり、所属職員を統督している。

国立大学法人京都工芸繊維大学では、学長の報酬月額を、法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて5号俸相当として定めているが、学長の職務は上記のとおりであり、責任の度が特に高度であることから、法人化移行前と同等以上であると言える。

また、他の理工系国立大学法人(本学と職員数が同等であり、医科系学部を有さず、学生収容定員に占める理工系学生数が文科系学生数の概ね2倍を上回る大学)の長の報酬水準と比較しても同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他の理工系国立大学法人等との比較を踏まえると、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られる。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

改正無し

理事

改正無し

理事(非常勤)

該当者無し

監事

該当者無し

監事(非常勤)

改正無し

## 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	15,880	10,654	3,896	1,065 264 (地域手当) (通勤手当)			
A理事	13,259	9,030	3,302	903 24 (地域手当) (通勤手当)			
B理事	13,504	9,030	3,302	903 269 (地域手当) (通勤手当)			
C理事	13,342	9,030	3,302	903 106 (地域手当) (通勤手当)	4月1日	3月31日	
D理事	9,452	5,619	2,749	696 18 369 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)		12月30日	◇
E理事	2,132	1,751	0	210 47 123 (地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)	1月1日		◇
A監事 (非常勤)	2,468	2,468		( )			
B監事 (非常勤)	2,468	2,468		( )			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

注3:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注4:前職欄の「◇」は、役員出向者(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、独立行政法人等の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)を指す。

注5: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。

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
	千円	年	月				
法人の長						該当者無し	
理事						該当者無し	
監事 (非常勤)						該当者無し	

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入する。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時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独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

## 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

〔 長期的視点に立った人件費充当財源を視野に入れた人事計画を立て、適正な管理・運用に努めている。 〕

#### 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

〔 国家公務員の給与制度及び水準に準拠し、かつ本学の財務状況等を勘案し、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

〔 職員の勤務成績に応じて、基本給の昇給幅及び賞与の勤勉手当の支給割合に、勤務評価を反映させている。 〕

#### 〔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)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、その者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。
昇給	昇給は毎年1月1日とし、その者の勤務成績に応じて、0から8号給の範囲で昇給号数を決定する。
昇格・降格	昇格:勤務成績が優秀で、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力評価に基づき上位の級に決定することがある。 降格:勤務成績が不良な場合は、その者が従事する職務に応じた下位の級に決定することがある。
特別昇給	勤務成績が特に良好である職員が、(1)研究、発明考案等により表彰又は顕彰を受けた場合 (2)学長が特別に認めた場合 のいずれかに該当する場合には、特別に昇給させる場合がある。

## 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日において31歳以上39歳未満の職員のうち、昇給その他の号給の決定状況を考慮して調整の必要がある職員について、平成25年4月1日における号給を、同日に受けることとなる号給の1号給上位の号給とした。
- 平成26年1月1日の昇給以降、55歳を超える職員の昇給について、極めて又は特に良好である職員を除き、昇給停止。
- 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度に引き続き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:号給に応じ、▲4.77%～▲9.77%の減額を実施
  - ・諸手当関係の措置の内容:地域手当について、号給に応じ、▲4.77%～▲9.77%の減額を実施  
 期末勤勉手当について、▲9.77%の減額を実施  
 管理職等手当について、▲10%の減額を実施
- (役員について)
- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
  - ・俸給表関係の措置の内容:▲9.77%の減額を実施
  - ・諸手当関係の措置の内容:地域手当について、▲9.77%の減額を実施  
 役員期末手当について、▲9.77%の減額を実施
- (非常勤職員について)
- ・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:期末手当及び勤勉手当が支給される者のうち、平成24年7月1日以後に雇用契約をする者又は雇用契約を更新する者の日給額について、▲4.77%の減額を実施
- (外国人研究員について)
- ・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:平成24年7月1日以後に雇用契約をする者又は雇用契約を更新する者の基本給月額について、▲4.77%の減額を実施

## 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	人 403	歳 48.3	千円 7,623	千円 5,710	千円 137	千円 1,913
事務・技術	人 120	歳 41.8	千円 5,279	千円 4,024	千円 128	千円 1,255
教育職種 (大学教員)	人 283	歳 51.1	千円 8,617	千円 6,425	千円 140	千円 2,192
医療職種 (病院医師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	58.5	7,701	7,701	237	0
事務・技術	該当者無し					
教育職種 (大学教員)	該当者無し					
医療職種 (病院医師)	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	該当者無し					
教育職種 (外国人教師等)	1					
専門行政職種	該当者無し					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	48.5	4,061	3,360	167	701
事務・技術	3	57.8	3,827	3,358	206	469
教育職種 (大学教員)	2					
医療職種 (病院医師)	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	該当者無し					

【年俸制適用者】

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	60.1	7,766	7,766	263	0
事務・技術	該当者無し					
教育職種 (大学教員)	3	57.2	8,632	8,632	190	0
医療職種 (病院医師)	該当者無し					
医療職種 (病院看護師)	該当者無し					
教育職種 (外国人教師等)	該当者無し					
専門行政職種	2					

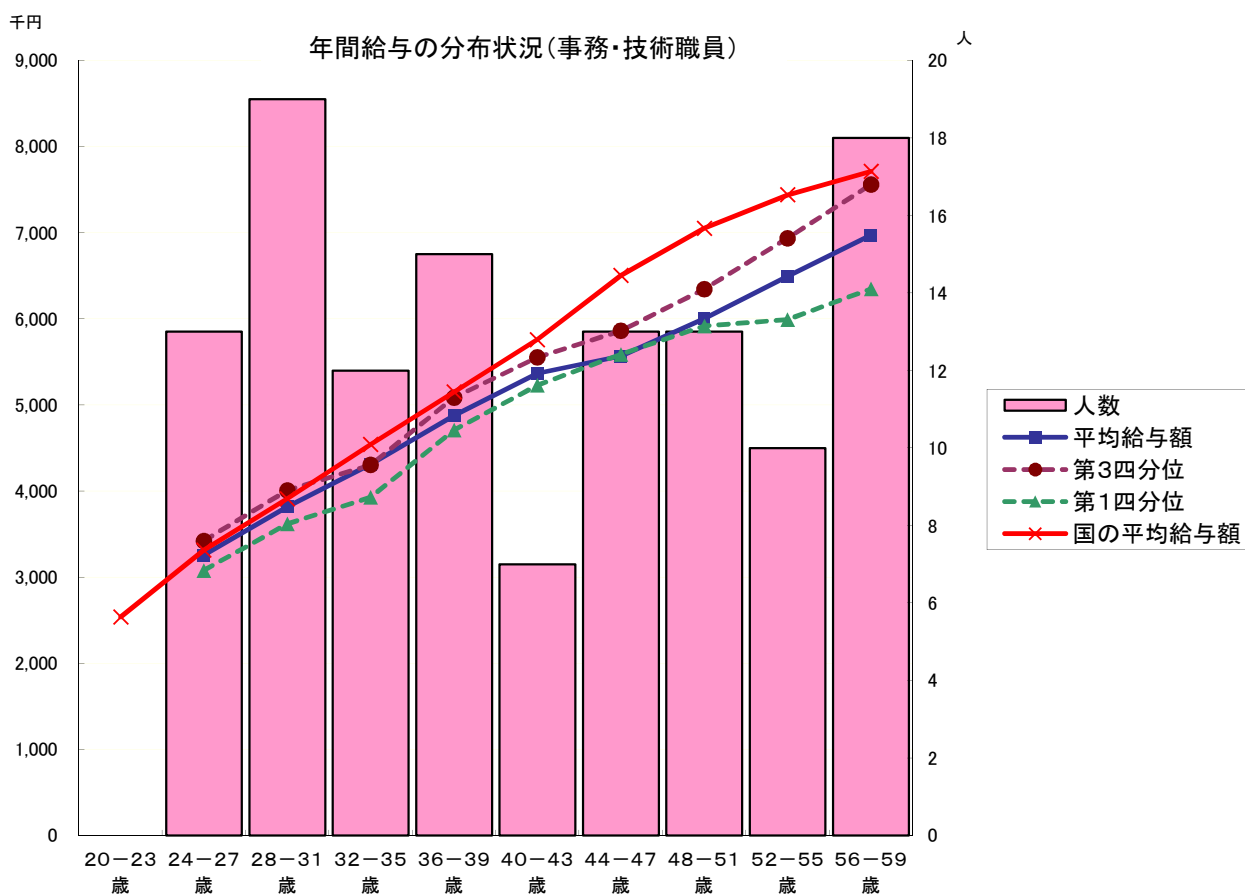
注1: 在外職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため、表を省略する。

注2: 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3: 任期付職員の「教育職種(外国人教師等)」、非常勤職員の「教育職種(大学教員)」、及び年俸制適用者[任期付職員]の「専門行政職種」については該当者が2名以下であり、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、人数以外は記載していない。

注4: 「専門行政職種」とは、産学官連携等に関する専門的業務を行う職種を示す。

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。]

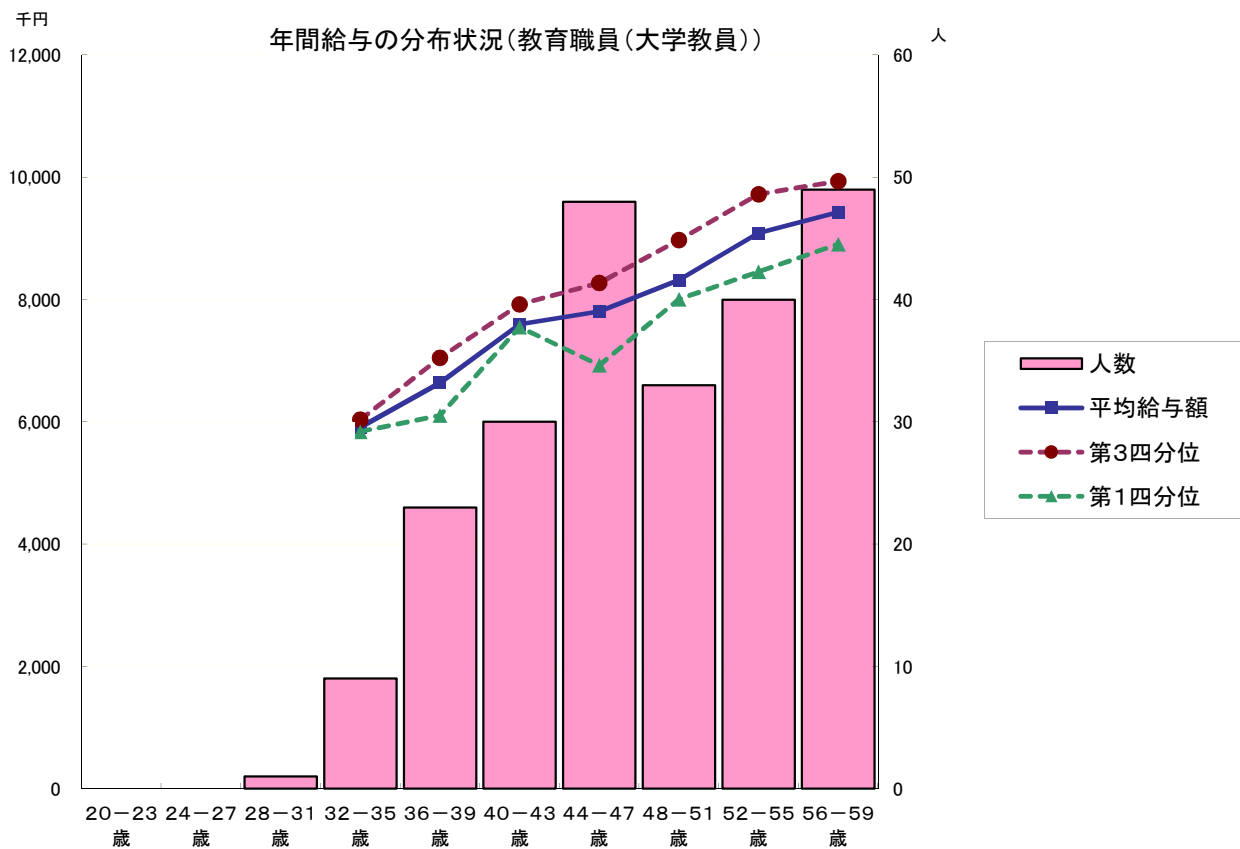


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	
		平均			
		千円	千円	千円	千円
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
企画調整役	1		-		-
課長	11	55.0	7,210	7,401	7,674
副課長	19	53.0	6,266	6,452	6,589
係長	46	43.5	4,825	5,335	5,825
主任	6	40.2	4,061	4,448	4,722
係員	37	29.8	3,249	3,621	3,890

注:企画調整役における該当者は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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。



注:年齢28歳～31歳の該当者は1名であるため、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分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	129	57.5	9,246	9,602	10,070
准教授	104	47.9	7,751	8,063	8,407
講師	3	44.5	-	7,059	-
助教	46	40.8	6,070	6,404	6,726
助手	1		-	-	-

注:助手における該当者は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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。



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／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	主任、係員	係長、主任	副課長	課長、室長
人員 (割合)	120人	8人 (6.7%)	33人 (27.5%)	44人 (36.7%)	20人 (16.7%)	9人 (7.5%)
年齢(最高～最低)		27歳	48歳	57歳	59歳	58歳
		24	26	33	39	35
所定内給与年額(最高～最低)		2,776千円	3,421千円	4,824千円	5,253千円	5,994千円
		2,255	2,413	3,058	4,253	4,724
年間給与額(最高～最低)		3,505千円	4,481千円	6,304千円	6,900千円	7,889千円
		2,942	3,150	4,051	5,681	6,423

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		企画調整役、課長	企画調整役	事務局長	事務局長	事務局長
人員 (割合)		5人 (4.2%)	1人 (0.8%)			
年齢(最高～最低)		59歳				
		56				
所定内給与年額(最高～最低)		5,841千円				
		5,647				
年間給与額(最高～最低)		7,687千円				
		7,472				

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
標準的な職位		教務職員	助教、助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	283人		47人 (16.6%)	3人 (1.1%)	104人 (36.7%)	129人 (45.6%)
年齢(最高～最低)			55歳	57歳	62歳	64歳
			29	36	36	45
所定内給与年額(最高～最低)			5,876千円	5,976千円	6,624千円	8,039千円
			4,226	4,579	4,975	6,007
年間給与額(最高～最低)			7,530千円	8,025千円	8,833千円	10,751千円
			5,649	6,107	6,585	8,066

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／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)	% 64.7	% 66.5	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 33.5	% 34.4
	最高～最低	% 38.3～33.7	% 35.7～30.5	% 37.0～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.0	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.0	% 34.3
	最高～最低	% 41.3～30.5	% 38.5～27.4	% 39.9～30.7

(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)	% 62.8	% 65.4	% 64.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.2	% 34.6	% 35.8
	最高～最低	% 41.3～30.1	% 38.5～30.8	% 38.4～30.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.0	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 33.0	% 34.2
	最高～最低	% 41.3～32.7	% 38.5～30.2	% 38.4～31.4

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))

(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

91.1
101.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等

101.9
-------

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 91.1	
	参考	地域勘案 93.9
		学歴勘案 89.5
	地域・学歴勘案 93.4	
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 69.2% (国からの財政支出額 7,141,000,000円、支出予算の総額 10,319,000,000円：平成25年度予算)	
	【累積欠損額について】 累積欠損額111,375,988円(平成25年度決算)	
	【検証結果】 (法人の検証結果) 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、国家公務員との給与水準に係る比較指標の指数は100を割っており、給与水準の適切性については問題なしと判断できる。なお、累積欠損は当事業年度に実施した大型施設整備事業によるものであり、平成26年度は節約を図り経費執行を抑えていく点から累積欠損は解消されることが想定される。  (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。	
講ずる措置	現在の給与水準を今後も維持していく。	

○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 100.5

注:上記比較指標は、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25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	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	(平成25年度)	(平成24年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	3,403,979	3,494,845	△ 90,866	△ 2.6	△ 347,964	△ 9.3
退職手当支給額 (B)	125,303	551,294	△ 425,991	△ 77.3	△ 4,760	△ 3.7
非常勤役職員等給与 (C)	550,805	538,810	11,995	2.2	△ 154,157	△ 21.9
福利厚生費 (D)	519,651	511,692	7,959	1.6	6,673	1.3
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,599,738	5,096,641	△ 496,903	△ 9.7	△ 500,208	△ 9.8

## 総人件費について参考となる事項

### ①前年度比人件費増減の要因について

給与、報酬等支給総額:平成24年度7月より実施した、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した給与減額措置を、平成25年度も引き続き実施したことによる

退職手当支給額:教員の定年延長に伴う定年退職者の減による

非常勤役職員等給与:寄附金、受託研究費その他競争的資金等での雇用、人材派遣サービス利用の増による

福利厚生費:特に社会保険料・労働保険料の増による

最広義人件費:上記の各要因の総計による

### ②人件費削減の取組の状況

「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、役員については平成25年1月1日から、職員については平成25年2月1日から、104/100から98/100へと調整率を引き下げた。また、平成25年10月1日より、役員及び職員について98/100から92/100へと調整率を引き下げた。

## IV 法人が必要と認める事項

特になし