

国立大学法人 東京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

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該法人における業務の実績その他の事情を考慮して定めている。なお、総長の報酬月額については、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決定しているが、本学の規模に相当する民間企業の役員報酬は5,041万円であり、これに比べて総長の報酬は2分の1以下となっている。

② 平成27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。)

役員の賞与については、平成16年度より東京大学役員給与規則に基づき、「総長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び勤務実績を勘案して、賞与の額の100分の10の範囲内で増額し、又は減額することができる」仕組みとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、主に月額及び賞与から構成されている。月額については、東京大学役員給与規則に則り、俸給月額(1,199,000円)に教育研究連携手当(215,820円)を加算して算出している。賞与についても、東京大学役員給与規則に則り、((俸給月額+教育研究連携手当の月額)+(俸給月額+教育研究連携手当の月額)×100分の20+俸給月額×100分の25)に夏季に支給する場合にあっては100分の147.5、冬季に支給する場合にあっては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、平成27年度では、国家公務員給与改定の状況を踏まえた改定として、平成27年度当初から①俸給月額の24,000円減額を実施し、平成28年3月1日から②俸給月額1,000円増額、③教育研究連携手当の支給割合0.5%引上げ、④賞与の支給割合を年間で0.05月分引上げを実施した。上記②～④については、特例一時金として、平成27年4月1日から平成28年2月29日まで適用するものとした場合に支給されることとなる改定前後の差額に相当する額を支給した。

理事

役員報酬支給基準は、主に月額及び賞与から構成されている。月額については、東京大学役員給与規則に則り、俸給月額(895,000円)に教育研究連携手当(161,100円)を加算して算出している。賞与についても、東京大学役員給与規則に則り、((俸給月額+教育研究連携手当の月額)+(俸給月額+教育研究連携手当の月額)×100分の20+俸給月額×100分の25)に夏季に支給する場合にあっては100分の147.5、冬季に支給する場合にあっては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、平成27年度では、国家公務員給与改定の状況を踏まえた改定として、平成27年度当初から①俸給月額18,000円減額を実施し、平成28年3月1日から②俸給月額1,000円増額、③教育研究連携手当の支給割合0.5%引上げ、④賞与の支給割合を年間で0.05月分引上げを実施した。上記②～④については特例一時金として、平成27年4月1日から平成28年2月29日まで適用するものとした場合に支給されることとなる改定前後の差額に相当する額を支給した。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

役員報酬支給基準は、主に月額及び賞与から構成されている。月額については、東京大学役員給与規則に則り、俸給月額(706,000円)に教育研究連携手当(127,080円)を加算して算出している。賞与についても、東京大学役員給与規則に則り、((俸給月額+教育研究連携手当の月額)+(俸給月額+教育研究連携手当の月額)×100分の20+俸給月額×100分の25)に夏季に支給する場合にあっては100分の147.5、冬季に支給する場合にあっては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、平成27年度では、国家公務員給与改定の状況を踏まえた改定として、平成27年度当初から①俸給月額15,000円減額を実施し、平成28年3月1日から②俸給月額1,000円増額、③教育研究連携手当の支給割合0.5%引上げ、④賞与の支給割合を年間で0.05月分引上げを実施した。上記②～④については特例一時金として、平成27年4月1日から平成28年2月29日まで適用するものとした場合に支給されることとなる改定前後の差額に相当する額を支給した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、東京大学役員給与規則に則り、日給額(33,000円)としている。平成27年度の改定は特になし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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)	賞与	千円	千円	千円	
法人の長	23,073	14,377	6,164	2,521 10 (教育研究連携手当) (入試手当)	4月1日		
A理事	18,492	10,729	4,600	80 1,200 1,882 (通勤手当) (副学長手当) (教育研究連携手当)	4月1日	3月31日	
B理事	18,711	10,729	4,721	179 1,200 1,882 (通勤手当) (副学長手当) (教育研究連携手当)	4月1日		
C理事	18,901	10,729	4,709	193 1,200 1,882 (通勤手当) (副学長手当) (教育研究連携手当)	4月1日		
D理事	18,655	10,729	4,721	187 122 1,200 1,882 (通勤手当) (副学長手当) (教育研究連携手当)	4月1日		
E理事	18,606	10,729	4,600	94 1,200 1,882 100 (通勤手当) (副学長手当) (教育研究連携手当) (入試手当)	4月1日		
F理事	17,834	10,729	5,060	162 1,882 (通勤手当) (教育研究連携手当)	4月1日		
G理事	17,404	10,729	4,600	193 1,882 (通勤手当) (教育研究連携手当)			◇
A監事	13,988	8,461	3,627	415 1,484 (通勤手当) (教育研究連携手当)		3月31日	※
B監事 (非常勤)	3,465	3,465	0	0		3月31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:「副学長手当」とは、副学長を兼ねている常勤の役員に対して支給するものである。

注3:「教育研究連携手当」とは、賃金、物価及び生計費等が特に高い地域等に所在する勤務箇所に在勤する役員に支給するものである。

注4:「入試手当」とは、大学法人が行う入学者選抜試験に係る業務に従事した場合に支給するものである。
(理事等就任前において入試業務に従事したことにより支給されたもの)

注5:「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法第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)であることを示す。

注6:「前職」欄の「※」は、独法等情報公開対象法人の退職者(当該法人の役員であった者及び管理職手当の支給を受けていた者)であることを示す。

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

東京大学は、世界的教育研究拠点として、教育の質と研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としている。これらの使命を担っていくため、総長のリーダーシップの下、将来構想である「東京大学ビジョン2020」では、卓越性と多様性の相互連環を基本理念として掲げ、国際的に卓越した研究拠点の拡充・創設、学部教育改革の推進、学術成果の社会への還元などに取り組んでいる。そうした中で、総長は教職員教約8,000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、所属教職員を統督し、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。総長の報酬月額については、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決定しているが、前述のとおり総長の職責は法人化後さらに増していることから、法人の長としての報酬水準は妥当であると判断する。なお、本学の規模に相当する民間企業の役員報酬は5,041万円であり、これに比べて総長の報酬は2分の1以下となっている。

理事 { 東京大学の理事として、財務、総務、渉外、研究、産学連携、資産・施設、教育、評価、国際、病院、学生支援、入試、環境安全、コンプライアンス・研究倫理、監査、運営企画、事務組織、法務、人事労務及び広報など多岐に亘る役割に対してそれぞれの担当理事が適切に判断することで総長の業務を補佐しており、本学の規模に相当する民間企業の水準と比較しても下回っていることから、理事の報酬水準は妥当であると判断する。 }

理事(非常勤) { 該当者なし }

監事 { 東京大学の常勤監事として、監査環境の整備及び法人内の情報の収集に積極的に努め、特に監事監査への対応として、財務計画、内部統制システムの整備状況、出資金事業の遂行状況、産(官)学連携の状況、労務管理外部指摘事項への対応状況などを重点項目に実施をしている。また、本学の規模に相当する民間企業の水準と比較しても下回っていることから、常勤監事の報酬水準は妥当であると判断する。 }

監事(非常勤) { 東京大学の非常勤監事として、監査体制の中立性及び独立性を一層高めるために選任され、職責については常勤監事と同等であることから、非常勤監事としての報酬水準は妥当であると判断する。 }

【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、民間企業等との比較などを考慮すると、役員報酬水準は妥当であると考えられる。 }

4 役員退職手当の支給状況(平成27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
法人の長	千円 16,619 (66,939)	年 月 10 (37)	平成27年3月31日	1.1333 1.2	
理事A	千円 8,569 (50,404)	年 月 6 (38)	平成27年3月31日	1.2	
理事B	千円 7,855	年 月 6	平成27年3月31日	1.1	
理事C	千円 2,358 (48,553)	年 月 2 (34)	平成28年3月31日	1.0(仮) 1.0	
監事A	千円 4,306	年 月 4 7	平成26年10月23日	1.0	※
監事B	千円 1,842	年 月 2	平成28年3月31日	1.0(仮)	※

注1: 法人の長、理事A及び理事Cについては、役員在職期間を役員退職手当規則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、役員在職期間に教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前職期間として算出した金額を記載した。

注2: 法人の長の「業績勘案率」欄の「1.1333」は在職期間のうち法人の長としての在職期間に対する業績勘案率であり、「1.2」は理事としての在職期間に対する業績勘案率である。

注3: 理事C及び監事Bの支給額は、当該役員が在職した期間の一部又は全部の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

注4: 理事Cの「業績勘案率」欄の「1.0」は、在職した期間のうち業績勘案率が決定した在職期間に対するものである。

注5: 法人の長、理事A、理事B及び監事Aについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(法人の長 65,587千円、理事A 48,976千円、理事B 7,140千円、監事A 4,306千円、平成26年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注6: 「前職」欄の「※」は、独法等情報公開対象法人の退職者(当該法人の役員であった者及び管理職手当の支給を受けていた者)であることを示す。

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	<p>当該法人の長は、総長就任に伴い、大学運営の基本姿勢、目指すべき方針、とるべき行動を総合的に示した『東京大学の行動シナリオFOREST2015』を策定し、教養教育の充実や教育システムの国際化、世界最高水準の研究の推進等に取り組んできた。具体的には、教育面においては「学部教育の総合的改革に関する実施方針」を決定・推進し、「初年次長期自主活動プログラム (FLY PROGRAM)」、「グローバルリーダー育成プログラム (GLP)」等の実施、全学部での4ターム制の導入、秋季入学の拡充と推進、推薦入試制度の導入などの教育改革を推進した。他方、研究面においては世界から人材の集う「知の拠点」国際高等研究所を形成し、世界トップレベルの研究者を招聘した国際共同研究を推進した。また、クロス・アポイントメント制度等の新たな人事制度の導入や年俸制給与の適用拡充、調達方法や資金運用方法の見直しによる財務基盤の改善など、業務運営・財務面においてもリーダーシップを発揮し戦略的・意欲的な改革を実施した。当該法人の長の業績勘案率については、これら本学の運営に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.1333と決定した。</p>
理事A	<p>当該理事は、研究、産学連携、情報システム等の分野の担当として、国際高等研究所の形成とそれに伴う世界トップレベルの研究者招聘に当たっての連絡調整、研究支援専門職としてのURAの導入推進、外部資金比率向上への取組等、本学の研究体制・研究環境の整備及び研究力強化に尽力した。当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.2と決定した。</p>
理事B	<p>当該理事は、広報、渉外・社会連携、国際等の分野の担当として、東京大学総体としての研究成果の発信と記録を行うための全学ウェブサイト『Todai Research』の開設、東京大学基金について「おつり+PLUS募金」「古本募金」「アニュアルギフト」など寄付メニューの多様化や専門チームを編成した渉外活動の積極展開、大規模公開オンライン講座MOOCへの参画等による教育のグローバル化に尽力した。当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.1と決定した。</p>
監事A	<p>当該監事は、常勤監事として毎年度詳細な監事報告書をまとめ、過不足のない着実な監査を推進し本学の適切な組織運営に尽力した。当該監事の業績勘案率については、担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

「 役員の賞与については、平成16年度より東京大学役員給与規則に基づき、「総長は、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び勤務実績を勘案して、賞与の額の100分の10の範囲内で増減額することができる」仕組みとしている。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたっては、労使交渉によって自主的・自律的に勤務条件を決定することを基本としつつ、人件費の状況や国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態等を総合的に勘案したうえで、国の給与法を重要な参考資料として給与改定を実施している。なお、人件費管理については、教員と教員以外の職員の区分に分け部局ごとに採用可能数を配分し、その配分数の範囲内で雇用管理を行っている。また、毎年度部局ごとに採用可能数の削減を行うことと併せて、必要な部局には再配分を行う仕組みとしている。

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。)

前1年間における勤務成績に応じて昇給を、従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価に基づき昇格を実施し、また、勤勉手当において勤務実績に応じた支給割合(成績率)を設定することにより反映する仕組みを導入している。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

東京大学教職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、教育研究連携手当、住居手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日出勤手当、夜勤手当、宿・日直手当、期末手当、勤勉手当及び通勤手当等)を支給している。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+扶養手当+教育研究連携手当+役職段階別加算額)に夏季に支給する場合には100分の122.5、冬季に支給する場合には100分の137.5の支給割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+教育研究連携手当+役職段階別加算額)に期間率と勤勉手当の支給基準に定める成績率及び業務加算率を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、国家公務員給与改定の状況を踏まえた改定として、平成27年度当初から①全俸給表について俸給月額等の平均2%引下げ、②単身赴任手当について基礎額の3000円の引上げ及び交通距離加算額の改定(支給月額を最大3000円増額、2区分増設に伴う支給月額の上限引上げ)を実施した。また、平成28年3月1日から③全俸給表について俸給月額等の平均0.4%引上げ、④初任給調整手当の支給月額の上限引上げに伴う改定(最大200円)、⑤教育研究連携手当の支給割合0.5%引上げ、⑥勤勉手当の支給割合を年間で0.10月分引上げを実施した。上記③～⑥については特例一時金として、平成27年4月1日から平成28年2月29日まで適用するものとした場合に支給されることとなる改定前後の差額に相当する額を支給した。

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27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	人 5855	歳 44.5	千円 8,014	千円 5,946	千円 145	千円 2,068
事務・技術	人 1564	歳 44.0	千円 6,601	千円 4,952	千円 173	千円 1,649
教育職種 (大学教員)	人 2995	歳 48.6	千円 9,796	千円 7,204	千円 149	千円 2,592
医療職種 (病院看護師)	人 941	歳 34.3	千円 5,372	千円 4,074	千円 77	千円 1,298
技能・労務職種	人 6	歳 47.7	千円 5,779	千円 4,370	千円 130	千円 1,409
教育職種 (附属高校教員)	人 37	歳 47.9	千円 8,405	千円 6,296	千円 215	千円 2,109
医療職種 (病院医療技術職員)	人 293	歳 38.5	千円 5,797	千円 4,370	千円 160	千円 1,427
その他医療職種 (医療技術職員)	人 4	歳 38.8	千円 5,558	千円 4,172	千円 168	千円 1,386
その他医療職種 (看護師)	人 10	歳 45.7	千円 6,136	千円 4,589	千円 150	千円 1,547
指定職種	人 5	歳 63.9	千円 15,284	千円 11,296	千円 107	千円 3,988

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	81	63.0	3,943	3,377	178	566
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	70	63.0	3,900	3,341	176	559
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
教育職種 (附属高校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	62.5	4,122	3,525	172	597

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1411	40.3	5,707	5,684	150	23
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	163	45.9	4,600	4,526	192	74
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1215	39.7	5,879	5,876	145	3
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	30	30.8	4,378	4,067	144	311

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:教育職種(附属高校教員)とは、附属中等教育学校教員を示す。

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:再任用職員の医療職種(病院看護師)、技能・労務職種、教育職種(附属高校教員)、非常勤職員の技能・労務職種、教育職種(外国人教師等)については、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のあることから、人数以外は記載していない。

注5:医療職種(病院医師)、再任用職員の教育職種(大学教員)、非常勤職員の医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

注6:在外職員、任期付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。

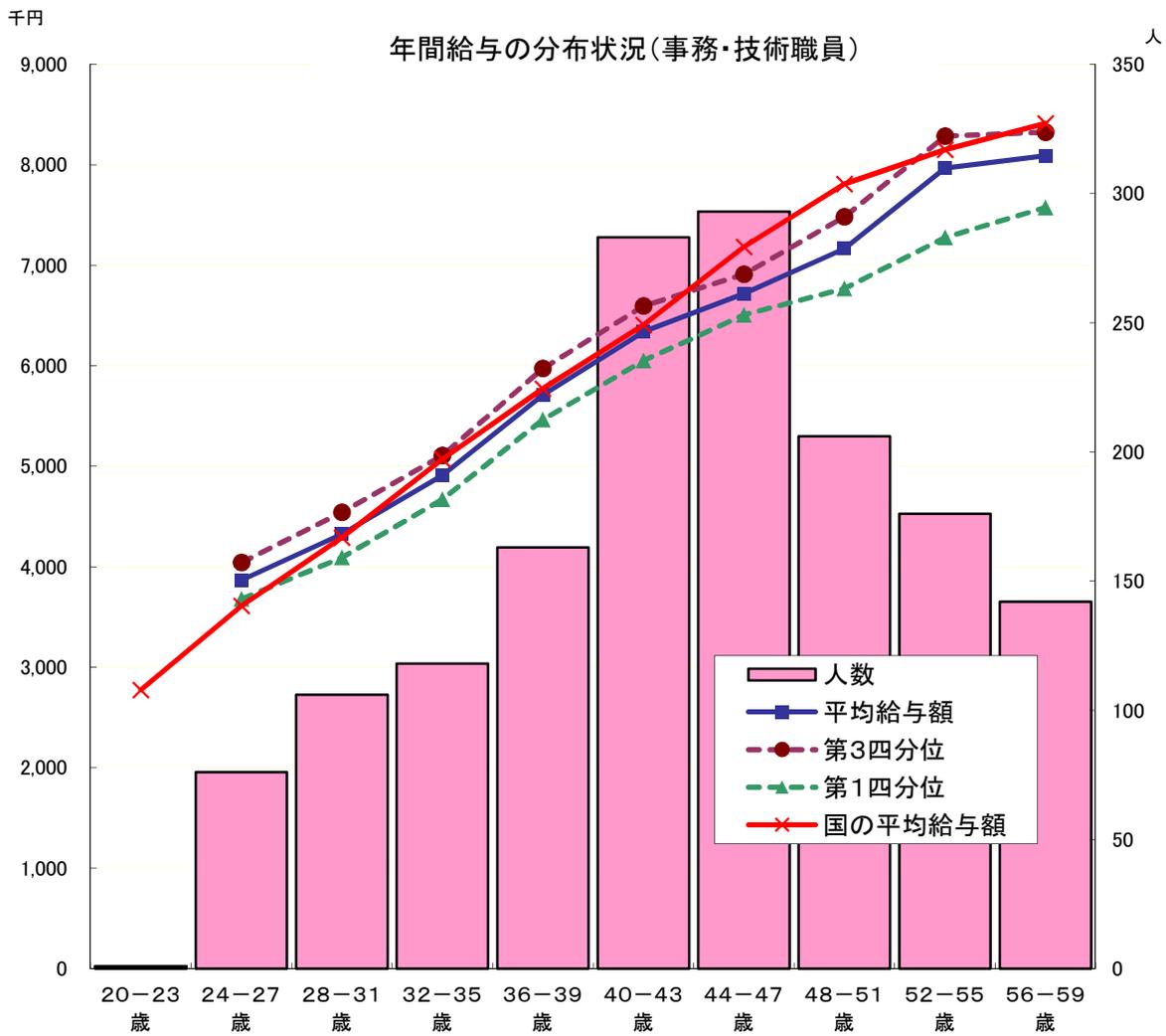
[年俸制適用者]

常勤職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	267	38.4	7,601	7,067	97	534
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	267	38.4	7,601	7,067	97	534

注1:事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

注2:在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤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。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。]



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。

注:年齢20～23歳の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額及び第1・3四分位を記載していない。

③ 職位別年間給与の分布状況
 (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)
	人	歳	千円	千円
部長	16	56.1	10,910	12,208 ～ 9,132
課長	84	54.0	9,149	10,479 ～ 7,202
副課長	176	54.2	7,720	8,626 ～ 6,612
主査・専門職	109	49.7	7,028	8,000 ～ 5,670
係長	726	44.8	6,521	8,157 ～ 4,672
主任	207	40.7	5,732	7,219 ～ 4,396
係員	246	30.5	4,325	6,879 ～ 3,164

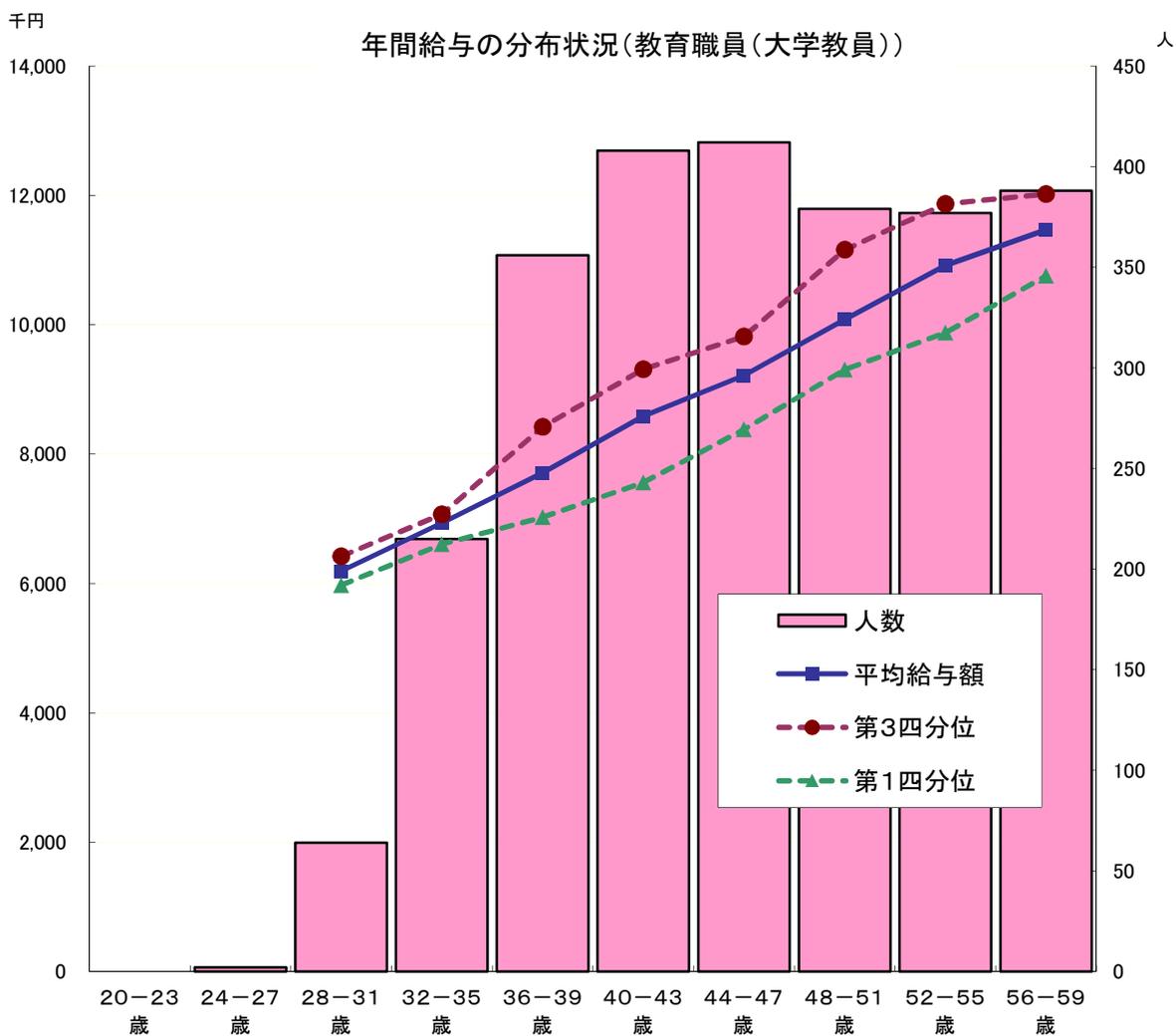
注:「課長」には、「事務長」、「副部長」を含む。

「副課長」には、「副事務長」、「専門員」、「技術専門員」を含む。

「係長」には、「技術専門職員」を含む。

「係員」には、「一般職員」「技術職員」を含む。

② 年齢別年間給与の分布状況(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。]



注:年齢24~27歳の該当者は2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、平均給与額及び第1・3四分位を記載していない。

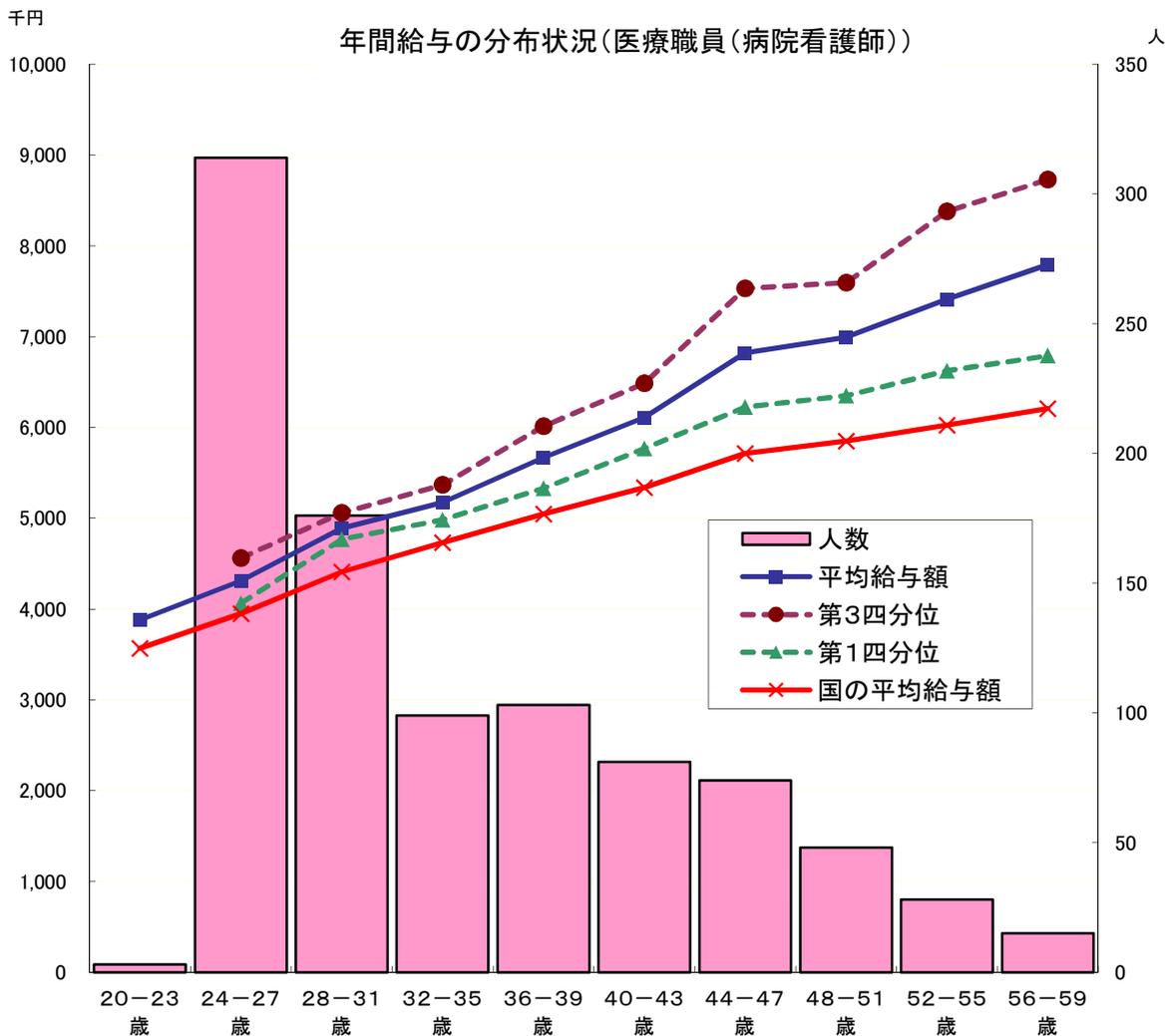
③ 職位別年間給与の分布状況

(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)
	人	歳	千円	千円
教授	1,187	56.2	11,721	18,690 ~ 8,751
准教授	824	46.2	9,347	11,395 ~ 6,448
講師	230	42.8	8,383	10,093 ~ 6,070
助教	715	40.2	7,079	8,454 ~ 5,071
助手	38	52.3	7,434	8,270 ~ 6,752
教務職員	1	-	-	-

注:「教務職員」については該当者が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があることから、平均年齢以下の事項については記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(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。〕



注:年齢20～23歳の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、第1・3四分位を記載していない。

③ 職位別年間給与の分布状況

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
	人	歳	千円	千円
看護部長	2			
副看護部長	5	54.5	9,012	9,339～8,294
看護師長	52	49.6	8,056	8,979～6,898
副看護師長	114	43.6	6,416	7,398～5,497
看護師	768	31.7	4,905	6,946～3,755

注1:「看護部長」については該当者が2人以下であるため、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、平均年齢以下の事項については記載していない。

注2:「看護師」には、「助産師」、「保健師」を含む。

④ 賞与(平成27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))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。〕

(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)	% 62.1	% 63.9	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 36.1	% 37.0
	最高～最低	% 45.2～35.0	% 42.3～32.4	% 41.0～33.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.5	% 64.2	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 35.8	% 37.1
	最高～最低	% 49.1～30.4	% 46.2～29.8	% 47.6～31.0

(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)	% 59.0	% 62.1	% 60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.0	% 37.9	% 39.4
	最高～最低	% 49.1～31.2	% 46.2～28.0	% 47.6～32.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.9	% 64.5	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 35.5	% 36.7
	最高～最低	% 49.1～30.4	% 46.2～31.8	% 47.6～32.1

(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)	% 58.0	% 61.6	% 59.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.0	% 38.4	% 40.2
	最高～最低	% 49.1～35.3	% 46.2～33.4	% 47.6～34.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.8	% 64.3	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.2	% 35.7	% 36.9
	最高～最低	% 45.2～33.9	% 46.2～31.3	% 43.7～32.5

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"> ・年齢勘案 96.4 ・年齢・地域勘案 86.8 ・年齢・学歴勘案 95.1 ・年齢・地域・学歴勘案 86.3 (参考) 対他法人 109.8
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>(法人の検証結果)</p> <p>【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 46.1% (国からの財政支出額 121,366(百万円)、支出予算の総額 236,518(百万円):平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職について】 6.4%(常勤職員1,564名中100名)</p> <p>【給与・報酬等支給総額について】 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 50.8% (支出総額 107,563(百万円)、給与・報酬等支給総額 54,642(百万円):平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額の規模は大きいですが、年齢を勘案した対国家公務員の指数が96.4であるため、給与水準は適切なものであると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 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。</p>
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努めていく。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 112.9 ・年齢・地域勘案 104.8 ・年齢・学歴勘案 112.8 ・年齢・地域・学歴勘案 107.9 (参考)対他法人 112.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>本学の医療職種(病院看護師)が勤務する病院が1級地(東京特別区)にあること、平成27年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒4.5%、短大卒88.1%であるのに対し、本学は大学卒63.8%、短大卒36.2%であること、同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」による医療職俸給表(三)適用者の1級(准看護師)の構成割合は8.4%であるのに対し、本学は0%であることにより、対国家公務員指数を上回ったと考えられる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【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 46.1% (国からの財政支出額 121,366(百万円)、支出予算の総額 263,518(百万円):平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職について】 6.3%(常勤職員941名中59名)</p> <p>【給与・報酬等支給総額について】 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 50.8% (支出総額 107,563(百万円)、給与・報酬等支給総額 54,642(百万円):平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 上記の理由により、適切なものであると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度とおおむね同様であることから、給与水準はおおむね適正であるとする。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	今後も適切な給与水準の維持に努めていく。

○教育職員(大学教員)

教員職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 108.6

(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27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。

〔なお、平成19年度までは教育職員(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)の比較指標である。〕

4 モデル給与

(事務・技術職員)

- 22歳(本部一般職員大卒初任給、独身)
月額176,700円 年間給与2,620千円
- 35歳(本部主任、配偶者・子1人)
月額344,518円 年間給与5,618千円
- 45歳(本部係長、配偶者・子2人)
月額421,835円 年間給与6,851千円

(教育職員(大学教員))

- 27歳(助教博士修了初任給、独身)
月額285,400円 年間給与4,229千円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額415,143円 年間給与6,760千円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額538,586円 年間給与8,868千円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

前1年間における勤務成績に応じて昇給を、従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価に基づき昇格を実施し、また、勤勉手当において勤務実績に応じた支給割合(成績率)を設定することにより反映する仕組みを導入している。

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 55,190,348	千円 55,149,489	千円 52,927,955	千円 52,385,395	千円 54,642,608	千円 54,725,550
退職手当支給額 (B)	千円 2,884,696	千円 6,627,888	千円 4,836,797	千円 2,906,673	千円 4,841,691	千円 4,286,483
非常勤役職員等給与 (C)	千円 29,694,941	千円 32,053,042	千円 33,748,698	千円 34,375,835	千円 36,495,870	千円 36,275,416
福利厚生費 (D)	千円 9,454,978	千円 10,162,381	千円 10,394,527	千円 11,028,304	千円 11,583,558	千円 12,065,981
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 97,224,963	千円 103,992,800	千円 101,907,977	千円 100,696,207	千円 107,563,727	千円 107,353,430

注1:「非常勤役職員等給与」においては、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」においては、国家公務員給与改定の状況を踏まえた給与水準の改定等により、対前年度比0.2%の増となった。

「最広義人件費」においては、保険料の掛け金率の上昇等による福利厚生費の増及び国家公務員給与改定を踏まえた給与水準の改定による年間給与支給額の増があったものの、同改定の影響による退職手当支給額の減により、全体として対前年度比0.2%の減となった。

Ⅳ その他

特になし