

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4,662万円であり、これに比べて総長の報酬は約2分の1となっている。

② 平成26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26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(1,222,000円)に教育研究連携手当(213,850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、 $((\text{俸給月額} + \text{教育研究連携手当の月額}) + (\text{俸給月額} + \text{教育研究連携手当の月額}) \times 100\text{分の}20 + \text{俸給月額} \times 100\text{分の}25)$ に夏季に支給する場合にあつては100分の140、冬季に支給する場合にあつては100分の170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26年度では、賞与の支給割合を冬季で0.15月分増額改定した。

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(912,000円又は834,000円)に教育研究連携手当(159,600円又は145,950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、 $((\text{俸給月額} + \text{教育研究連携手当の月額}) + (\text{俸給月額} + \text{教育研究連携手当の月額}) \times 100\text{分の}20 + \text{俸給月額} \times 100\text{分の}25)$ に夏季に支給する場合にあつては100分の140、冬季に支給する場合にあつては100分の170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26年度では、賞与の支給割合を冬季で0.15月分増額改定した。

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(720,000円)に教育研究連携手当(126,000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、 $((\text{俸給月額} + \text{教育研究連携手当の月額}) + (\text{俸給月額} + \text{教育研究連携手当の月額}) \times 100\text{分の}20 + \text{俸給月額} \times 100\text{分の}25)$ に夏季に支給する場合にあつては100分の140、冬季に支給する場合にあつては100分の170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26年度では、賞与の支給割合を冬季で0.15月分増額改定した。

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26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26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 | その他(内容) | 千円 | 千円 | |
| 法人の長 | 23,518 | 14,664 | 6,288 | 2,566 (教育研究連携手当) | | 3月31日 | |
| A理事 | 19,299 | 10,944 | 4,950 | 279 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 1,915 (教育研究連携手当) 10 (入試手当) | | 3月31日 | |
| B理事 | 18,836 | 10,944 | 4,693 | 84 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 1,915 (教育研究連携手当) | | 3月31日 | |
| C理事 | 18,837 | 10,944 | 4,693 | 85 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 1,915 (教育研究連携手当) | | 3月31日 | |
| D理事 | 18,969 | 10,944 | 4,799 | 110 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 1,915 (教育研究連携手当) | | 3月31日 | |
| E理事 | 17,635 | 10,944 | 4,693 | 82 (通勤手当) 1,915 (教育研究連携手当) | | 3月31日 | |
| F理事 | 17,957 | 10,944 | 4,905 | 193 (通勤手当) 1,915 (教育研究連携手当) | | | ◇ |
| G理事 | 16,085 | 9,970 | 4,291 | 79 (通勤手当) 1,744 (教育研究連携手当) | | 3月31日 | ◇ |
| A監事 | 7,441 | 4,843 | 1,673 | 77 (通勤手当) 847 (教育研究連携手当) | | 10月23日 | |
| B監事 | 13,101 | 8,640 | 2,533 | 415 (通勤手当) 1,512 (教育研究連携手当) | 4月1日 | | |
| C監事 (非常勤) | 1,683 | 1,683 | 0 | 0 | 10月24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。さらには、「開かれた大学」として、東京大学で学ぶにふさわしい資質・能力を有する国内外の全ての者に広く門戸を開くとともに、より多様性に富む教育研究環境の実現を図ることを目標としている。これらの目標達成に向けて総長のリーダーシップの下、将来構想である「行動シナリオFOREST2015」を基盤に、総合的な学部教育改革の実施体制の整備や初年次長期自主活動プログラム(FLY Program)の開始、人材・システムのグローバル化の推進等に取り組むなど、「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいる。そうした中で、総長は教職員数約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おり、また、年間報酬額については、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものであることから、法人の長としての総長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4,662万円であり、これに比べて総長の報酬は約2分の1となっている。

理事 { 東京大学の理事として、総務、財務、施設、研究推進、研究倫理、大学院強化、病院、学生、環境安全、広報、総合的教育改革、入試、評価、社会連携、産学連携、国際特命、事務組織、法務、人事労務、監査、コンプライアンス及び人事制度企画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、また、年間報酬額については、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものであり、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、かつ、内部統制システムの構築状況及び運用状況を日常的に監視し検証している。特に監事監査への対応としては、関連法改正に対する対応状況、情報システムの運用管理と個人情報保護、研究費不正、研究不正等への対応状況、中期計画の達成状況などを重点項目として実施をしており、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等、民間企業との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。 }

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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 15,343 (65,587) | 年 月 10 (37) | 平成27年3月31日 | 1.0(仮) 1.2 | |
| 理事A | 千円 7,140 (48,976) | 年 月 6 (38) | 平成27年3月31日 | 1.0(仮) | |
| 理事B | 千円 7,140 | 年 月 6 | 平成27年3月31日 | 1.0(仮) | |
| 理事C | 千円 7,551 | 年 月 5 | 平成26年3月31日 | 1.2 | |
| 監事A | 千円 4,306 | 年 月 4 7 | 平成26年10月23日 | 1.0(仮) | ※ |

注1:法人の長、理事A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在職期間として算出した金額を記載した。

注2:法人の長、理事A、理事B及び監事Aの支給額は、当該役員が在職した期間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3:法人の長の「業績勘案率」欄の「1.2」は、在職した期間のうち理事の在職期間に対する業績勘案率である。

注4:理事Cについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(6,292千円、平成25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5:「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 |
|-----|--|
| 理事A | <p>当該理事は教育担当として、国際化に対応する教育システムの構築を目指した計画を定め、平成25年度においては、「学部教育の総合的改革に関する実施方針」を決定し、「学部教育の総合的改革に係るアクションリスト」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、「部局別改革プラン」の策定・実施に向けた取組を進めるとともに、多様な学生構成の実現と学部教育のさらなる活性化を目指した推薦入試制度の導入に大きく貢献した。また、教育研究の質の向上に関わる事項として、学部・大学院学生が新たな学問的課題に果敢に挑戦し、幅広い分野を横断していく柔軟な思考力を獲得できるよう、分野横断・融合的な「部局横断型教育プログラム」を開設したほか、大学院学生が自らの専門を越え幅広い視野を持てるよう、「東京大学エグゼクティブ・プログラム」や「大学教育開発論」などの大学院共通事業科目(4研究科17授業科目)を展開し、他分野の学生とのネットワークを構築するなどのプログラム内に収まらない分野横断の取り組みを進めた。さらに、国際社会における指導的人材を育成する目的に特化した学士課程教育プログラム「グローバルリーダー育成プログラム」(GLP)の平成26年度からの本格実施に向けたカリキュラムの検討を進めるとともに、GLPの一環をなす海外有力大学との協働によるサマープログラムを試行し、「Todai Innovation Summer Program 2013」には東京大学の学生27名のほか、海外大学より850名を上回る応募の中から学生26名が岩手県大槌町にて東北復興に取り組むワークショップ等に参加した。当該理事の業績勘案率については、これらの担当業務に対する類い稀なる先見性や独創性を発揮したことにより、当初の期待を遥かに超える高い貢献度が認められたことや国立大学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結果、経営協議会の議を経て、1.2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「情勢適用の原則」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。国家公務員のうち、平成26年度における行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の4月の平均給与月額が408,472円であるのに対し、当該法人の一般職俸給表(一)の適用を受ける職員の賞与を除いた給与額の月額平均は391,833円となっている。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26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おいては100分の122.5、冬季に支給する場合においては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26年度では、①指定職を除く全俸給表について俸給月額等の平均0.3%引上げ、俸給の調整額の最大100円程度引上げ、②勤勉手当の支給割合を冬季で0.15月分増額改定、③交通用具使用者に係る通勤手当の増額(100円～7,100円の幅)、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300円)及び⑤平成27年1月昇給の1号俸抑制を実施した。

また、特例一時金として、上記①、③及び④について平成26年4月1日から同年12月31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26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 5874 | 歳 44.4 | 千円 7,935 | 千円 5,869 | 千円 147 | 千円 2,066 |
| 事務・技術 | 人 1595 | 歳 43.7 | 千円 6,513 | 千円 4,877 | 千円 175 | 千円 1,636 |
| 教育職種 (大学教員) | 人 3026 | 歳 48.4 | 千円 9,687 | 千円 7,099 | 千円 151 | 千円 2,588 |
| 医療職種 (病院看護師) | 人 922 | 歳 34.1 | 千円 5,285 | 千円 3,998 | 千円 78 | 千円 1,287 |
| 技能・労務職種 | 人 7 | 歳 48.5 | 千円 5,698 | 千円 4,285 | 千円 133 | 千円 1,413 |
| 教育職種 (附属高校教員) | 人 36 | 歳 48.1 | 千円 8,330 | 千円 6,219 | 千円 224 | 千円 2,111 |
| 医療職種 (病院医療技術職員) | 人 271 | 歳 38.8 | 千円 5,783 | 千円 4,348 | 千円 168 | 千円 1,435 |
| その他医療職種 (医療技術職員) | 人 4 | 歳 36.5 | 千円 5,520 | 千円 4,130 | 千円 188 | 千円 1,390 |
| その他医療職種 (看護師) | 人 10 | 歳 43.8 | 千円 5,962 | 千円 4,450 | 千円 135 | 千円 1,512 |
| 指定職種 | 人 3 | 歳 63.8 | 千円 15,741 | 千円 11,693 | 千円 215 | 千円 4,048 |

| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|--------------------|----|------|-------|-------|-----|-----|
| 再任用職員 | 71 | 63.1 | 3,890 | 3,326 | 184 | 564 |
| 事務・技術 | 60 | 63.2 | 3,847 | 3,288 | 173 | 559 |
| 技能・労務職種 | 2 | | | | | |
| 教育職種 (附属高校教員) | 1 | | | | | |
| 医療職種 (病院医療技術職員) | 8 | 63.0 | 4,130 | 3,540 | 238 | 590 |

| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|--------------------|------|------|-------|-------|-----|-----|
| 非常勤職員 | 1434 | 39.7 | 5,688 | 5,638 | 146 | 50 |
| 事務・技術 | 141 | 46.2 | 4,732 | 4,471 | 199 | 261 |
| 教育職種 (大学教員) | 1252 | 39.2 | 5,827 | 5,825 | 140 | 2 |
| 医療職種 (病院看護師) | 2 | | | | | |
| 技能・労務職種 | 1 | | | | | |
| 教育職種 (外国人教師等) | 2 | | | | | |
| 医療職種 (病院医療技術職員) | 36 | 29.8 | 4,283 | 3,666 | 157 | 617 |

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: 再任用職員の技能・労務職種、教育職種(附属高校教員)、非常勤職員の医療職種(病院看護師)、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)、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。

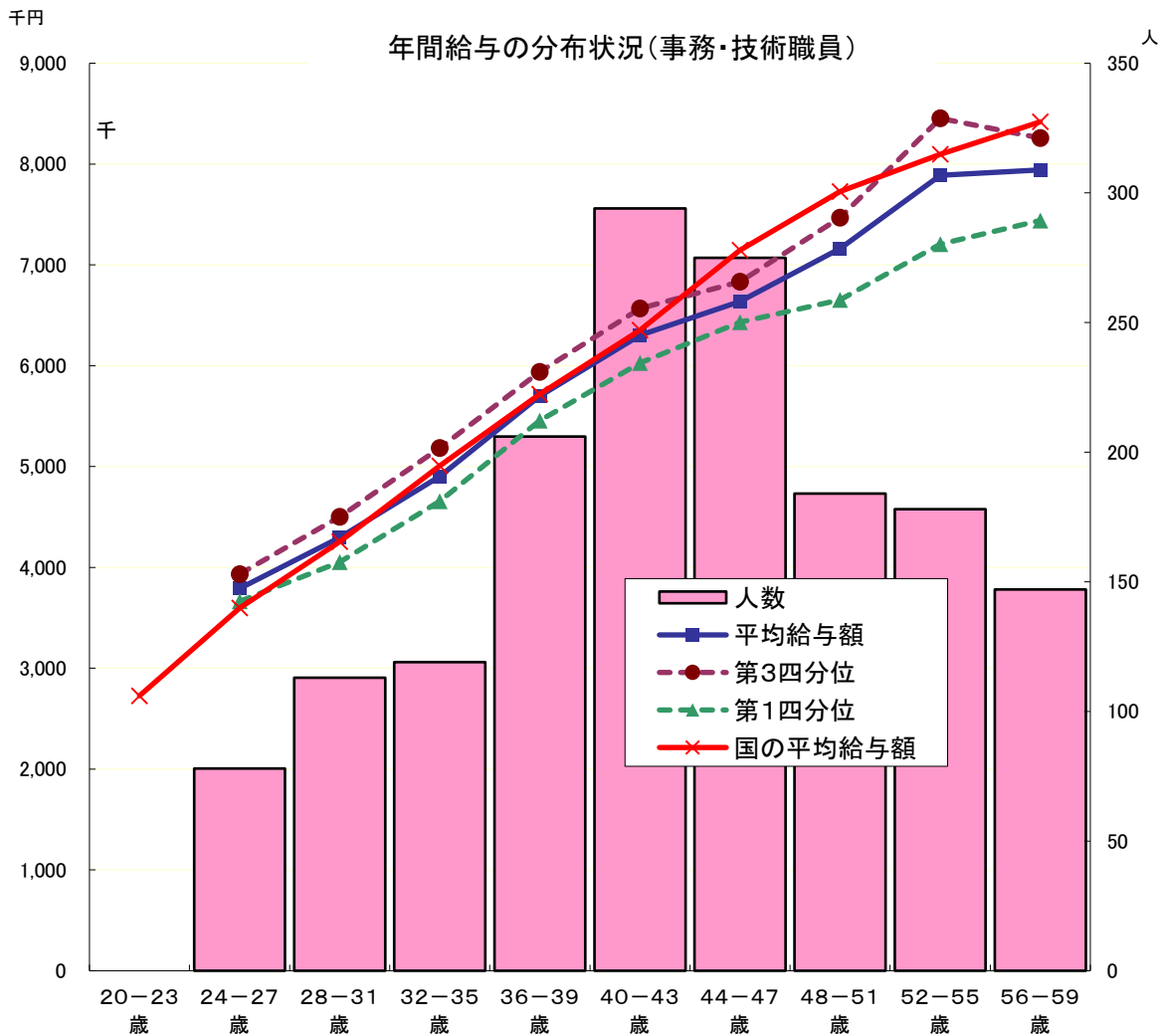
[年俸制適用者]

| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|----------------|-----|------|-------|-------|----|-------|
| 常勤職員(年俸制) | 237 | 38.4 | 7,615 | 6,534 | 97 | 1,081 |
| 教育職種 (大学教員) | 237 | 38.4 | 7,615 | 6,534 | 97 | 1,081 |

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 | 55.4 | 11,006 | 12,864 ～ 9,089 |
| 課長 | 79 | 54.3 | 9,047 | 10,018 ～ 6,800 |
| 副課長 | 177 | 54.3 | 7,679 | 8,609 ～ 6,510 |
| 主査・専門職 | 110 | 49.4 | 7,012 | 8,029 ～ 5,783 |
| 係長 | 717 | 44.6 | 6,452 | 8,325 ～ 4,567 |
| 主任 | 241 | 40.3 | 5,698 | 7,110 ～ 4,316 |
| 係員 | 255 | 30.5 | 4,266 | 6,755 ～ 2,963 |

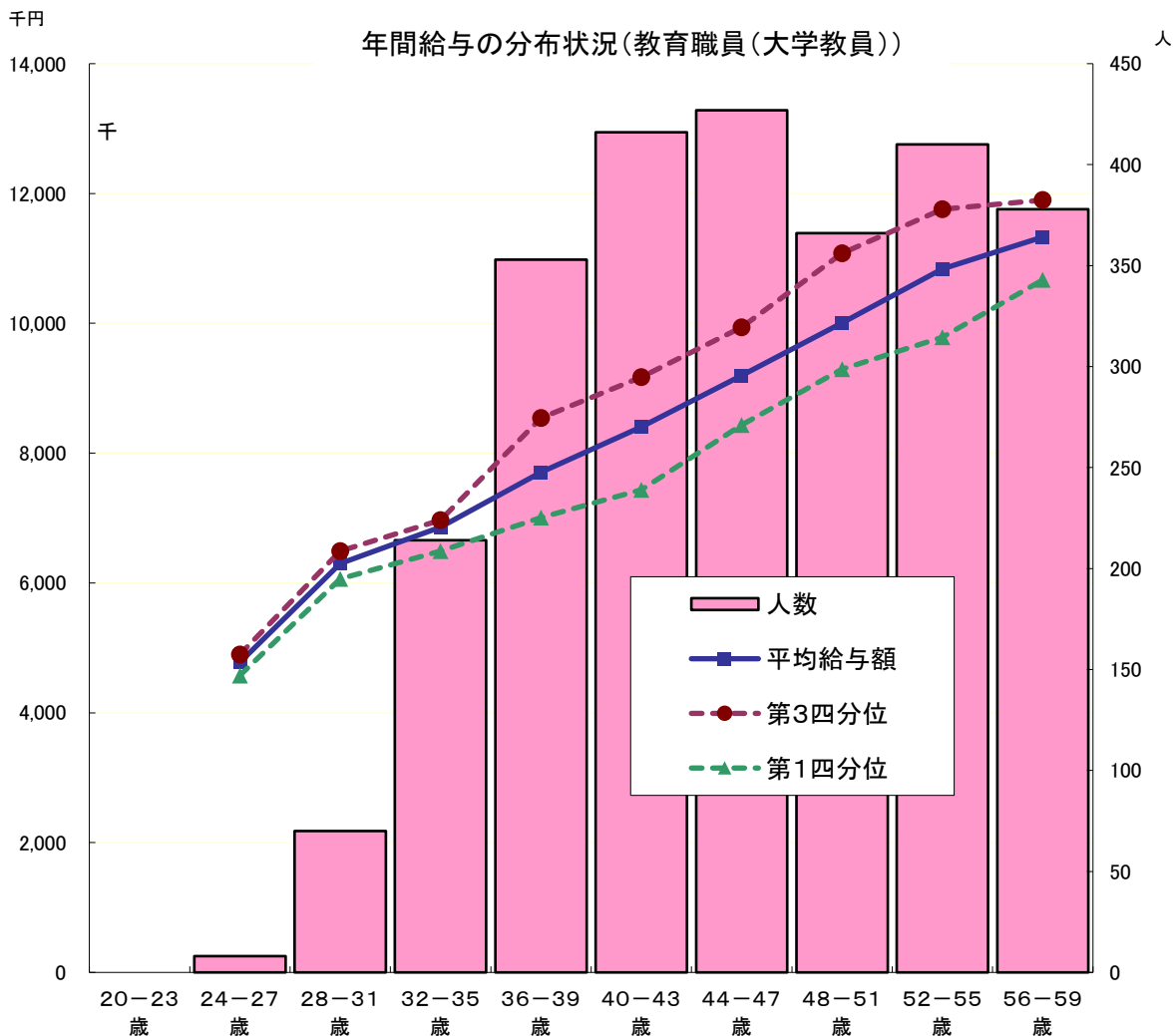
注:「課長」には、「事務長」、「副部長」を含む。

「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。

「副課長」には、「副事務長」、「専門員」、「技術専門員」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。]



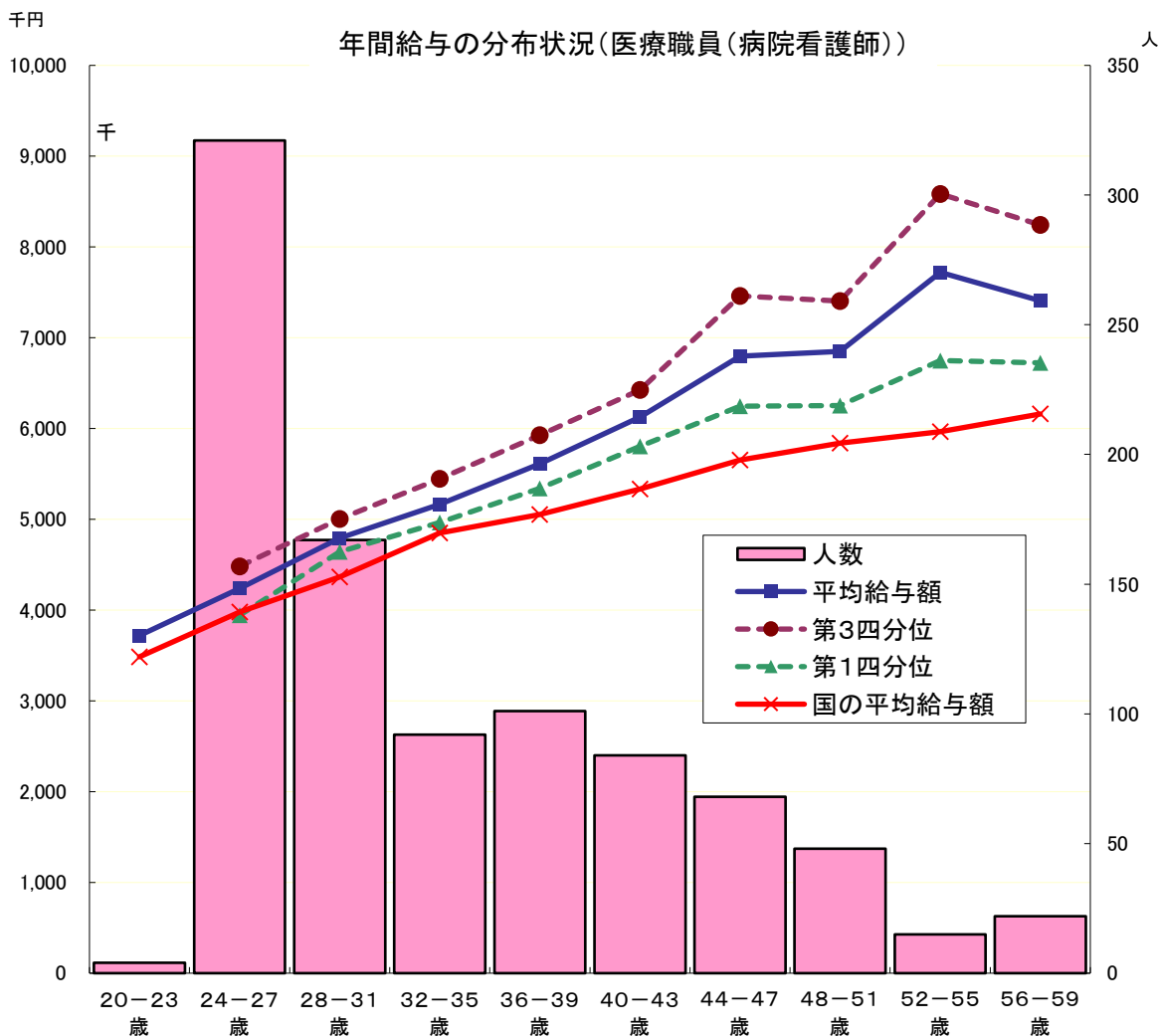
③ 職位別年間給与の分布状況

(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) |
| 教授 | 1,217 | 55.9 | 11,558 | 18,285 ～ 8,656 |
| 准教授 | 802 | 46.1 | 9,259 | 11,188 ～ 6,740 |
| 講師 | 216 | 43.4 | 8,407 | 9,945 ～ 6,575 |
| 助教 | 749 | 39.9 | 6,998 | 8,439 ～ 4,049 |
| 助手 | 41 | 51.9 | 7,359 | 8,158 ～ 6,621 |
| 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。]



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 | 3 | 55.2 | 8,571 | 8,775 ～ 8,315 |
| 看護師長 | 54 | 49.1 | 7,915 | 8,948 ～ 5,898 |
| 副看護師長 | 117 | 43.4 | 6,323 | 7,322 ～ 5,149 |
| 看護師 | 745 | 31.4 | 4,811 | 7,241 ～ 3,609 |
| 准看護師 | 1 | | | |

注1:「看護部長」「准看護師」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26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) | % 64.6 | % 61.7 | % 63.0 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 35.4 | % 38.3 | % 37.0 |
| | 最高～最低 | % 44.9～27.8 | % 44.3～34.9 | % 42.6～33.9 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 64.2 | % 61.9 | % 63.0 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 35.8 | % 38.1 | % 37.0 |
| | 最高～最低 | % 46.3～30.0 | % 48.7～30.5 | % 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) | % 61.6 | % 59.3 | % 60.3 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 38.4 | % 40.7 | % 39.7 |
| | 最高～最低 | % 46.3～27.7 | % 48.7～35.1 | % 47.6～31.9 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 64.6 | % 62.3 | % 63.4 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 35.4 | % 37.7 | % 36.6 |
| | 最高～最低 | % 46.3～27.6 | % 48.7～30.1 | % 47.6～31.9 |

(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) | % 62.2 | % 58.8 | % 60.4 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 37.8 | % 41.2 | % 39.6 |
| | 最高～最低 | % 42.5～28.8 | % 44.8～34.8 | % 43.7～33.2 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 64.4 | % 62.1 | % 63.2 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 35.6 | % 37.9 | % 36.8 |
| | 最高～最低 | % 46.3～31.3 | % 48.7～33.4 | % 43.7～32.4 |

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 96.5 ・年齢・地域勘案 86.6 ・年齢・学歴勘案 95.2 ・年齢・地域・学歴勘案 86.1 (参考) 対他法人 109.5 |
| 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 52.2% (国からの財政支出額 122,360(百万円)、支出予算の総額 234,449(百万円):平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職について】 6.0%(常勤職員1,595名中95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 52.0% (支出総額 100,696(百万円)、給与・報酬等支給総額 52,385(百万円):平成25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96.5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 111.3 ・年齢・地域勘案 106.3 ・年齢・学歴勘案 108.2 ・年齢・地域・学歴勘案 105.2 (参考)対他法人 111.3 |
| 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26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4.4%、短大卒87.0%であるのに対し、本学は大学卒61.5%、短大卒38.5%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9.9%であるのに対し、本学は0.1%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 52.2% (国からの財政支出額 122,360(百万円)、支出予算の総額 234,449(百万円):平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職について】 6.4%(常勤職員922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 52.0% (支出総額 100,696(百万円)、給与・報酬等支給総額 52,385(百万円):平成25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概ね同様であることから、給与水準は妥当な範囲内であると考え。引き続き妥当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。 |

○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 108.4

(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26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174,200円 年間給与2,572千円
- 35歳(本部主任、配偶者・子1人)
月額337,342円 年間給与5,467千円
- 45歳(本部係長、配偶者・子2人)
月額413,482円 年間給与6,675千円

(教育職員(大学教員))

- 27歳(助教博士修了初任給、独身)
月額282,800円 年間給与4,173千円
- 35歳(助教、配偶者・子1人)
月額406,550円 年間給与6,580千円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額528,162円 年間給与8,641千円

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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |

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、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに対応した給与減額支給措置の終了及び教員の定年延長などにより、対前年度比4.3%の増となった。

「最広義人件費」においては、外部資金の獲得の増加に伴う非常勤役職員等給与の増(対前年度比6.2%の増)等があったほか、定年退職者の増加に伴う退職手当支給額の増額等により全体として対前年度比6.8%の増となった。

Ⅳ その他

特になし