

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人 東京大学の役員員の報酬・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、国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ、国家公務員給与の改定状況等を参考として決定している。

② 令和元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職務実績を勘案して、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令和元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(233,805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。
令和元年度では、国家公務員給与改定の状況を踏まえた改定として、賞与の支給割合を年間で0.05月分引上げを実施した。なお、同年度に係る実施については、特例一時金として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(174,525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。
令和元年度では、国家公務員給与改定の状況を踏まえた改定として、賞与の支給割合を年間で0.05月分引上げを実施した。なお、同年度に係る実施については、特例一時金として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(137,670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。
令和元年度では、国家公務員給与改定の状況を踏まえた改定として、賞与の支給割合を年間で0.05月分引上げを実施した。なお、同年度に係る実施については、特例一時金として改定前後の差額に相当する額を支給した。

監事(非常勤)

該当者なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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 24,058	千円 14,388	千円 6,764	千円 2,805 (教育研究連携手当) 100 (特例一時金)			
A理事	千円 19,511	千円 10,740	千円 5,301	千円 2,094 (教育研究連携手当) 96 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 79 (特例一時金)			
B理事	千円 19,582	千円 10,740	千円 5,301	千円 2,094 (教育研究連携手当) 167 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 79 (特例一時金)	4月1日		
C理事	千円 19,414	千円 10,740	千円 5,301	千円 2,094 (教育研究連携手当) 1,200 (副学長手当) 79 (特例一時金)	4月1日		
D理事	千円 19,491	千円 10,740	千円 5,301	千円 2,094 (教育研究連携手当) 76 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 79 (特例一時金)		3月31日	
E理事	千円 19,414	千円 10,740	千円 5,301	千円 2,094 (教育研究連携手当) 1,200 (副学長手当) 79 (特例一時金)	4月1日		
F理事	千円 18,612	千円 10,740	千円 5,553	千円 2,094 (教育研究連携手当) 141 (通勤手当) 82 (特例一時金)			
G理事	千円 16,800	千円 9,816	千円 4,845	千円 1,914 (教育研究連携手当) 152 (通勤手当) 72 (特例一時金)			◇
A監事	千円 14,166	千円 8,472	千円 3,982	千円 1,652 (教育研究連携手当) 59 (特例一時金)			
B監事	千円 14,247	千円 8,472	千円 3,982	千円 1,652 (教育研究連携手当) 81 (通勤手当) 59 (特例一時金)			

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: 「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。

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おり、さらに平成29年6月30日付けで指定国立大学法人に指定されたことを契機とし、地球と人類社会の未来に貢献する「知の協創の世界拠点」の形成という構想のもと、運営改革をさらに加速させている。

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。

東京大学総長の報酬月額については、国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ、国家公務員給与の改定状況等を参考とした場合には、法人の長としての報酬水準は妥当であると考えられるが、独立行政法人通則法第50条の2による役員報酬等の規定にある民間企業の役員の報酬等を踏まえつつ引き続き検討していきたい。

理事

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おり、さらに平成29年6月30日付けで指定国立大学法人に指定されたことを契機とし、地球と人類社会の未来に貢献する「知の協創の世界拠点」の形成という構想のもと、運営改革をさらに加速させている。

そうした中で、理事は総務、入試、教育、学生支援、国際、IR、研究、施設、産学協創研究、財務、男女共同参画、広報、環境安全、コンプライアンス、監査、病院、事務組織、法務及び人事労務など多岐に亘る役割に対し、総長を補佐して大学法人の業務を掌理している。

東京大学理事の報酬月額については、国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ、国家公務員給与の改定状況等を参考として決定しており、その職務内容の特性等を踏まえても、理事としての報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

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おり、さらに平成29年6月30日付けで指定国立大学法人に指定されたことを契機とし、地球と人類社会の未来に貢献する「知の協創の世界拠点」の形成という構想のもと、運営改革をさらに加速させている。

そうした中で、監事は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、特に人事制度改革の対応状況、財務計画及び執行状況、内部統制システムの整備運用状況、出資金事業の遂行状況、産(官)学連携の状況、情報セキュリティの状況、ダイバーシティの状況、研究倫理の推進などを重点項目に監事監査を実施をしている。

東京大学監事の報酬月額については、国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえ、国家公務員給与の改定状況等を参考として決定しており、その職務内容の特性等を踏まえても、監事としての報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

該当者なし

【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(令和元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 該当者なし	年 月			
理事A	千円 5,394 (48,158)	年 月 4 (39)	平成31年3月31日	1.2	
理事B	千円 4,045 (41,589)	年 月 3 (30)	平成31年3月31日	1.2	
理事C	千円 2,697 (20,675)	年 月 2 (16)	平成31年3月31日	1.2	
監事	千円 該当者なし	年 月			

注1: 理事A、理事B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在職期間として算出した金額を記載した。

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	当該理事は、平成27年4月1日から平成29年3月31日までの2年間、教育及び評価担当として、続く平成29年4月1日から平成30年3月31日までの1年間、教育、学生支援及び評価担当として、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間、教育及び学生支援担当として、国際社会における指導的人材の育成を目的とした「グローバルリーダー育成プログラム(GLP-GEfL)の本格実施」、学生が科目履修や学習体験の活動を主体的かつ柔軟に行えるよう全学部で4ターム制の新学期の導入及び定着、将来、教育研究の指導者となるためのトレーニングとしてのキャリアパスの一環として「ティーチング・フェロー」を導入など国内外において活躍できる人材育成等に尽力した。 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。
理事B	当該理事は、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1年間、国際及び資産・施設担当として、続く平成29年4月1日から平成31年3月31日までの2年間、国際及びIR担当として、学部学生の国際総合力の底上げを目的とした「国際総合力認定制度(Go Global Gateway)」の創設、世界で活躍する有力研究者や将来有望な若手研究者を招へいし異分野連携や交流を行う取組を実施する「東京カレッジ」を国際高等研究所の下に設置するなど大学の国際求心力向上等に尽力した。 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。
理事C	当該理事は、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの1年間、研究、資産・施設及び産学協創担当として、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間、研究、施設及び産学協創担当として、大学運営の安定的遂行や研究力の維持・強化等を目的とした「東京大学特命教授」、「東京大学特別教授」制度の創設、「若手研究者雇用安定化支援制度」、「若手研究者自立支援制度」や「若手研究者育成支援制度」など優秀な若手研究者の雇用と安定化に尽力した。 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。
監事	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えられる。

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職務実績を勘案して、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。

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抛出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令和元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、役職手当、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100分の130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、総長選考加算率及び業務加算率を乗じて得た額としている。

令和元年度では、国家公務員給与改定の状況を踏まえた改定として、①指定職を除く各俸給表について初任給及び若年層の俸給月額等の平均0.1%引上げ、②勤勉手当の支給割合について年間で0.05月分引上げを実施。なお、①について、平成31年4月1日から令和2年1月31日まで適用するものとした場合、②については冬季における支給基準に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特例一時金として支給した。

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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	5804	45	8,246	5,972	142	2,274
事務・技術	1577	45.0	6,913	5,061	174	1,852
教育職種 (大学教員)	2892	48.8	10,066	7,222	143	2,844
医療職種 (病院看護師)	976	35.1	5,677	4,202	83	1,475
技能・労務職種	8	50.9	5,865	4,321	140	1,544
教育職種 (附属高校教員)	35	46.4	8,396	6,142	190	2,254
医療職種 (病院医療技術職員)	302	40.1	6,203	4,566	156	1,637
その他医療職種 (医療技術職員)	4	45.3	6,782	4,979	290	1,803
その他医療職種 (看護師)	10	44.5	6,317	4,650	171	1,667
指定職種						

再任用職員	71	63.1	4,074	3,375	199	699
事務・技術	65	63.1	4,060	3,365	200	695
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)						
医療職種 (病院医療技術職員)	6	63.3	4,227	3,491	185	736

非常勤職員	4	37.5	5,406	3,962	115	1,444
事務・技術						
技能・労務職種						
教育職種 (外国人教師等)						
医療職種 (病院医療技術職員)	4	37.5	5,406	3,962	115	1,444

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:常勤職員の指定職種、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)、非常勤職員の事務・技術、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、区分以外は記載せず、各区分の全体の数値からも除外している。

注5: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)	264	40.8	7,547	7,458	92	89
教育職種 (大学教員)	236	39.8	7,993	7,894	83	99
職域限定職員	25	48.8	3,233	3,233	160	0
高度学術	3	52.5	8,412	8,412	239	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員(年俸制)	1479	43	5,778	5,778	153	0
事務・技術	460	48.1	4,830	4,830	196	0
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)	34	31.7	4,841	4,841	162	0
特任教員	577	42.3	7,038	7,038	124	0
特任研究員	408	39.1	5,144	5,144	146	0

注1:非常勤職員(年俸制)については、本学では常勤職員として取り扱っている。

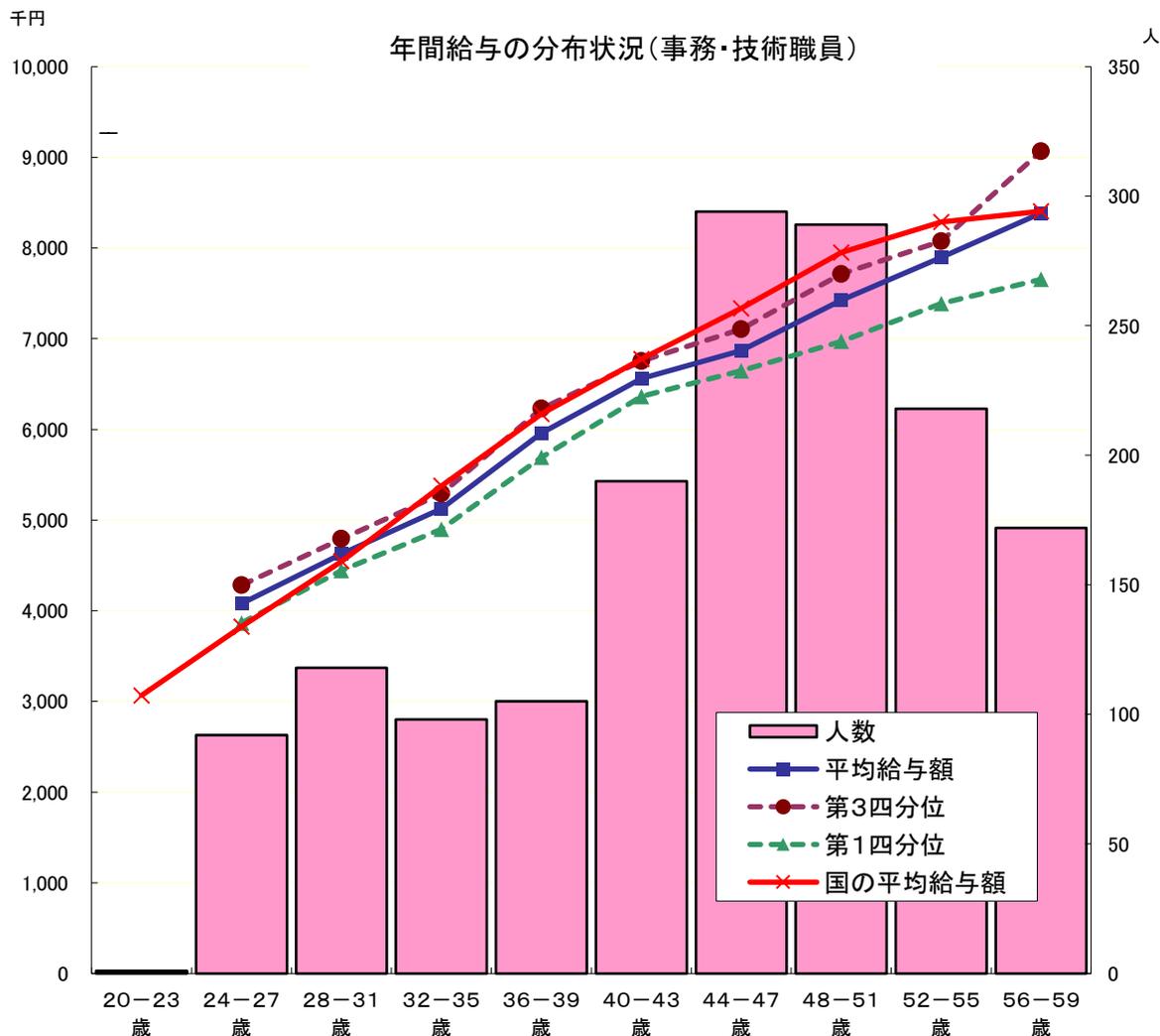
注2:常勤職員(年俸制)の事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

注3:非常勤職員(年俸制)の医療職種(病院看護師)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、区分以外は記載せず、各区分の全体の数値からも除外している。

注4:特任教員とは、特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教を示す。

注5:在外職員、任期付職員、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。

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。

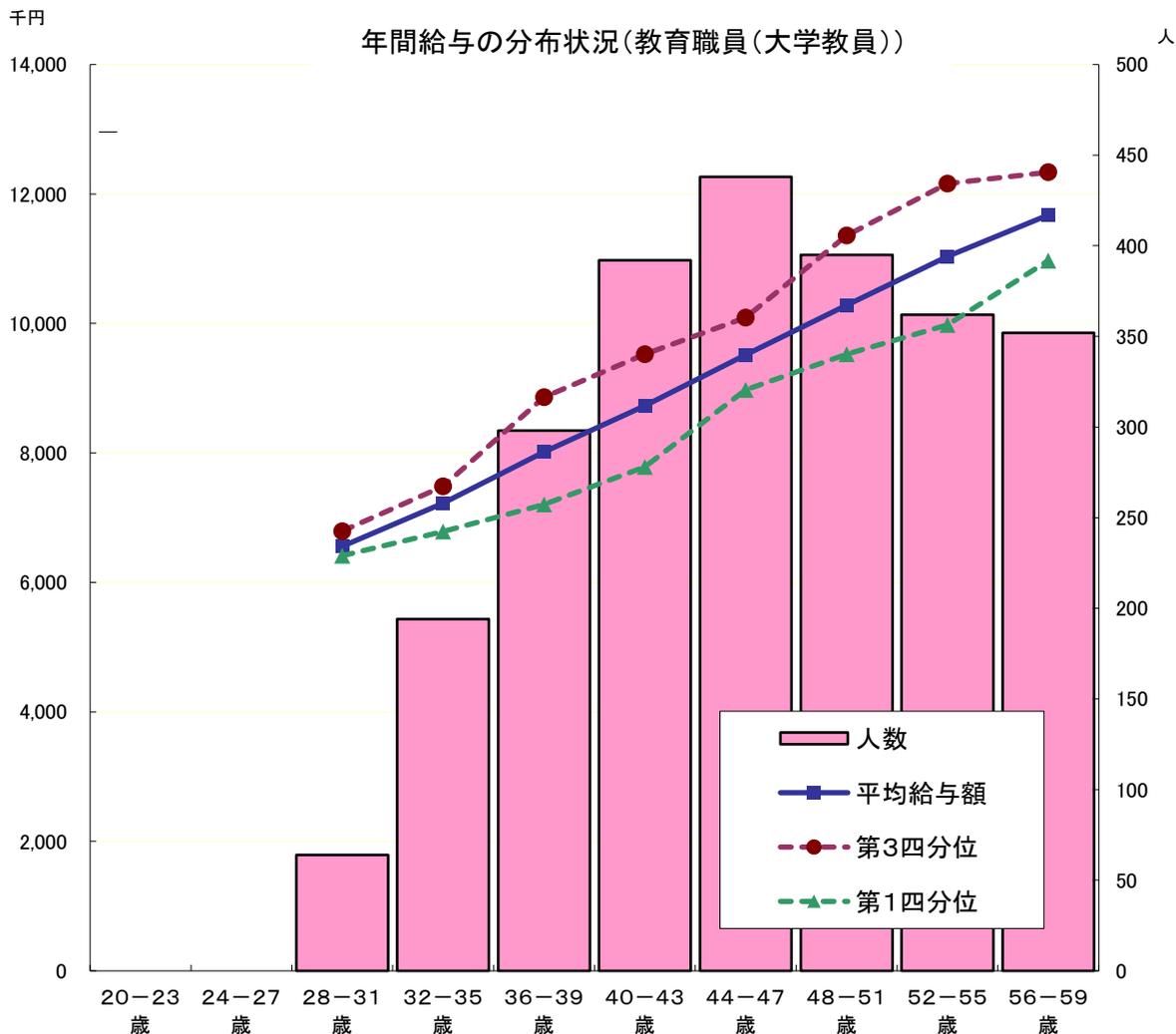
注:年齢20～23歳の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額及び第1・3四分位を記載していない。

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	17	57.3	11,314	13,466 ～ 9,807
課長	100	54.2	9,340	11,417 ～ 6,610
副課長	181	54.3	7,870	9,067 ～ 6,459
上席係長	185	50.8	7,405	8,846 ～ 6,580
係長	676	45.8	6,787	8,419 ～ 4,861
主任	155	42.2	5,993	7,270 ～ 4,673
係員	263	29.9	4,526	7,542 ～ 3,285

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。
「上席係長」には、「主査」、「専門職員」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。

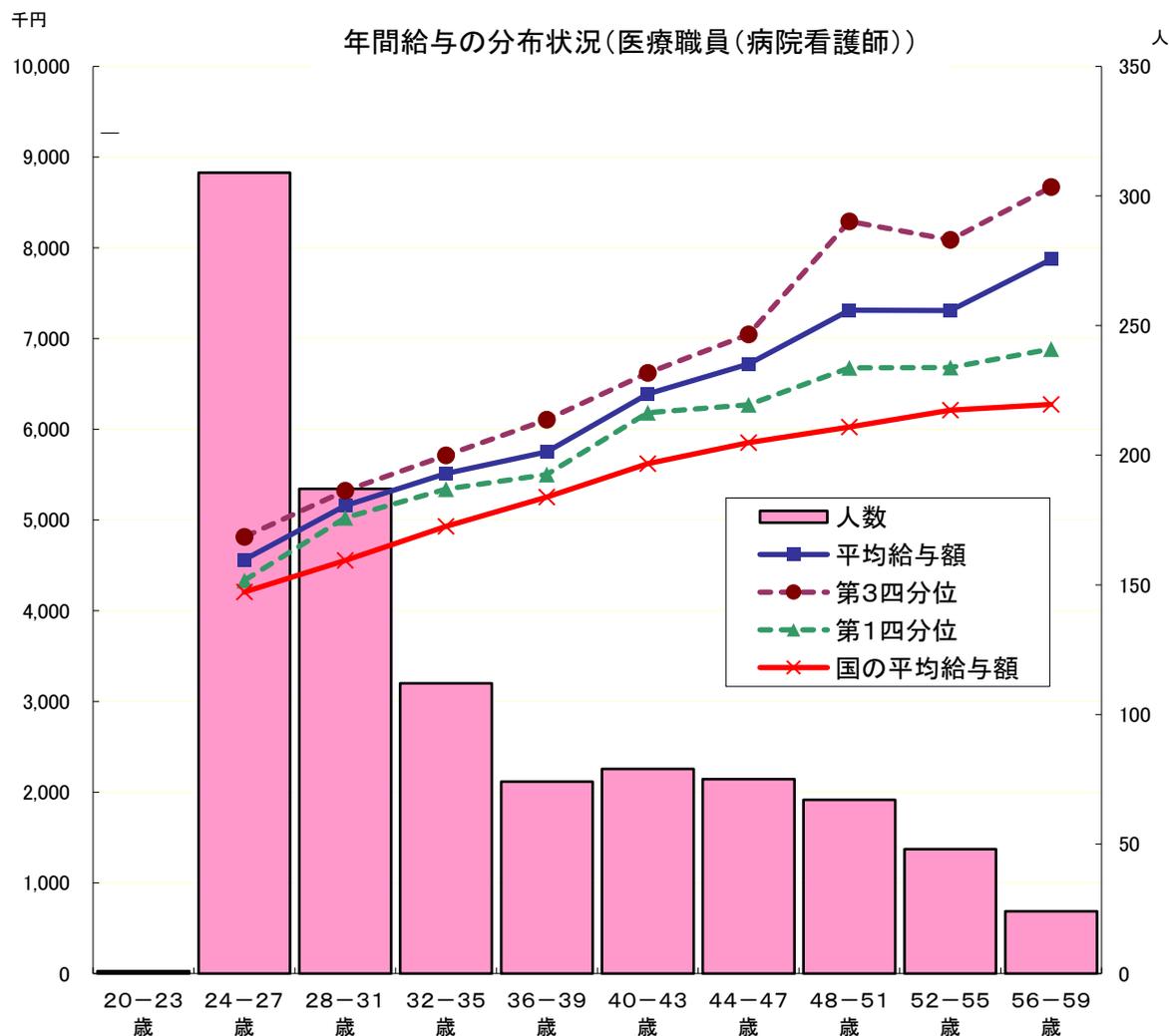
② 年齢別年間給与の分布状況(教育職員(大学教員))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。]



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	1,150	56.1	11,980	18,942 ～ 8,591
准教授	833	46.3	9,564	11,653 ～ 6,439
講師	225	43.5	8,705	10,129 ～ 6,848
助教	655	40.5	7,288	8,527 ～ 5,634
助手	29	54.1	7,655	8,834 ～ 7,135

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

(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	9,124	
看護師長	56	50.9	8,313	9,621 ～ 6,188
副看護師長	111	46.1	6,740	8,119 ～ 5,085
看護師	804	32.3	5,221	7,332 ～ 4,102

注1:「看護部長」については該当者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」については該当者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、年間給与額の最高額及び最低額は記載していない。

注3:「看護師」には、「助産師」、「保健師」を含む。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 58.0	% 57.6	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.0	% 42.4	% 42.2
	最高～最低	% 52.1～38.9	% 52.1～38.9	% 52.1～38.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.9	% 57.8	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 42.2	% 42.1
	最高～最低	% 52.1～37.8	% 52.1～37.1	% 51.4～37.9

(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)	% 55.5	% 55.5	% 55.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.5	% 44.5	% 44.5
	最高～最低	% 52.1～38.7	% 52.1～38.7	% 52.1～38.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 58.2	% 58.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 41.8	% 41.7
	最高～最低	% 52.2～27.5	% 52.2～34.8	% 52.2～34.3

(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)	% 56.2	% 55.1	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.8	% 44.9	% 44.4
	最高～最低	% 52.1～39.3	% 52.1～40.6	% 52.1～40.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.0	% 58.0	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.0	% 42.0	% 42.0
	最高～最低	% 48.5～37.8	% 48.5～37.9	% 48.5～37.9

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 96.1 ・年齢・地域勘案 86.7 ・年齢・学歴勘案 94.8 ・年齢・地域・学歴勘案 86.2 (参考)対他法人 110.5
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 43% (国からの財政支出額 110,353(百万円)、支出予算の総額 256,681(百万円):令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成30年度決算)</p> <p>【管理職について】 7.4%(常勤職員1,577名中116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 49.4% (支出総額 112,145(百万円)、給与・報酬等支給総額 55,438(百万円):平成30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、年齢を勘案した対国家公務員の指数が96.1であるため、給与水準は適切なものと考えている。</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 113.0 ・年齢・地域勘案 107.5 ・年齢・学歴勘案 108.5 ・年齢・地域・学歴勘案 106.4 (参考)対他法人 112.9
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31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5.8%、短大卒89.6%であるのに対し、本学は大学卒71.2%、短大卒28.8%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5.3%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 43% (国からの財政支出額 110,353(百万円)、支出予算の総額 256,681(百万円):令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成30年度決算)</p> <p>【管理職について】 6.3%(常勤職員976名中61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 49.4% (支出総額 112,145(百万円)、給与・報酬等支給総額 55,438(百万円):平成30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 107.9

(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、令和元年度の教育職員(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)

(扶養親族がいない場合)

○22歳(本部一般職員大卒初任給)

月額182,200円 年間給与2,727千円

○35歳(本部主任)

月額324,920円 年間給与5,439千円

○50歳(本部副課長)

月額435,219円 年間給与7,357千円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

(教育職員(大学教員))

(扶養親族がいない場合)

○27歳(助教博士修了初任給)

月額291,400円 年間給与4,358千円

○35歳(助教)

月額395,784円 年間給与6,609千円

○50歳(教授)

月額575,034円 年間給与9,859千円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

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28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 54,954,347	千円 55,395,946	千円 55,438,063	千円 56,086,289	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 4,009,694	千円 4,687,884	千円 4,404,771	千円 3,963,074	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 36,670,052	千円 37,711,344	千円 38,970,667	千円 41,166,548	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 12,543,820	千円 12,824,834	千円 13,331,881	千円 13,632,463	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 108,177,913	千円 110,620,008	千円 112,145,382	千円 114,848,374	千円	千円

注:中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

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1.2%の増となった。

「最広義人件費」においては、給与、報酬等支給総額の増額、雇用増加による非常勤役職員等給与の増額、保険料の掛け金率の上昇等による福利厚生費の増額により、全体として対前年度比2.4%の増となった。

Ⅳ その他

特になし