

# 様式 1 公表されるべき事項

## 国立大学法人東京医科歯科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

国立大学法人評価委員会(以下、評価委員会とする。)が行う本学の業務の実績に関する評価の結果及び役員としての職務実績を総合的に勘案して、役員に支給する期末特別手当を増額または減額する。

国立大学法人東京医科歯科大学は、「知と癒しの匠を創造する」という本学のミッションに基づき、教育研究診療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目指しており、特に国際展開や国際協力については、学長のリーダーシップの下で海外拠点の設置および拡充を推進している。

さらに平成24年度の評価委員会による業務の実績に関する評価結果の全体評価においては、学長のリーダーシップの下での連携大学院協定の締結ならびに学長裁量経費の効果的配分等により、教育研究活動の更なる進展のため法人の基本的な目標に沿って計画的に取り組んでいると認められている。

また、本学の学長は職員数約2,200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、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っており、その責務は重大である。

一方で、学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,069万円と比較した場合、概ね水準以下であり、また、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。

加えて、本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決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、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としている。

こうした職務内容の特性や民間企業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】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、民間企業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

平成24年7月1日から平成26年3月31日までの間、本給月額、調整手当及び期末特別手当からそれぞれ100分の9.77を乗じた額を減じて支給することとした。

理事

平成24年7月1日から平成26年3月31日までの間、本給月額、調整手当及び期末特別手当からそれぞれ100分の9.77を乗じた額を減じて支給することとした。

理事(非常勤)

監事 { 平成24年7月1日から平成26年3月31日までの間、本給月額、調整手当及び期末特別手当からそれぞれ100分の9.77を乗じた額を減じて支給することとした。 }

監事(非常勤) { }

## 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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 18,507	千円 11,423	千円 4,804	千円 2,056 (調整手当) 223 (通勤手当)		H26.3.31	※
A理事	千円 15,106	千円 9,030	千円 4,277	千円 1,625 (調整手当) 173 (通勤手当)		H26.3.31	
B理事	千円 12,750	千円 7,764	千円 3,451	千円 1,397 (調整手当) 135 (通勤手当)		H26.3.31	◇
C理事	千円 15,295	千円 9,030	千円 4,458	千円 1,625 (調整手当) 181 (通勤手当)		H26.3.31	
D理事	千円 15,260	千円 9,030	千円 4,458	千円 1,625 (調整手当) 146 (通勤手当)			
E理事	千円 15,253	千円 9,030	千円 4,458	千円 1,625 (調整手当) 139 (通勤手当)			
A監事	千円 11,582	千円 7,016	千円 3,106	千円 1,262 (調整手当) 197 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 (調整手当) (通勤手当)			

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。

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	11,120	6		H26.3.31	1.0	任期期間における大学評価等を勘案し、学長の評価によって決定した。	※
理事A	47,184	42		H26.3.31	1.0	任期期間における大学評価等を勘案し、学長の評価によって決定した。	
理事B	47,484	36		H26.3.31	1.0	任期期間における大学評価等を勘案し、学長の評価によって決定した。	
理事A (非常勤)							
理事B (非常勤)							
監事A							
監事B							
監事A (非常勤)							
監事B (非常勤)							

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

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、本学で決定された当初予算の範囲内で人件費を効率的に運用するため、全学的な視点から人件費管理を行う。

#### 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

給与法に定める職種に応じた俸給表を参考として、毎年的人事院勧告を考慮し、決定する。

##### 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

個人評価の結果を基礎資料とした職員の労働成績に応じ、昇給、昇格、降格及び勤勉手当における支給割合の増減を行う。

#### 〔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、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の労働成績に応じて支給割合を決定する。(国家公務員の給与制度と同様)
昇給	労働成績に応じ、5段階の区分に分け、0～8号給以上の区分の範囲内で労働成績に応じ昇給させる。(国家公務員の給与制度と同様)
昇格・降格	昇格：特に労働成績が優秀で、かつ本学が定める必要経年数又は必要在級年数を有している者は、上位の職務の級に決定することが出来る。(国家公務員の給与制度と同様) 降格：労働成績が不良な場合は下位の級に決定することが出来る。(国家公務員の給与制度と同様)

#### ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

##### 【平成24年度から継続して実施】

- ・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こととした。  
(職員について)

- ・実施期間：平成24年7月～平成26年3月

- ・本給表関係の措置の内容：

本給月額から、本給月額に職務の級に応じた削減率（平均▲7.57%）を乗じた額を減ずる

- ・諸手当関係の措置の内容：

ア. 管理職手当 当該職員の管理職手当の月額に100分の10を乗じて得た額を減ずる

イ. 調整手当 当該職員の本給月額に対する調整手当の月額に当該職員の本給削減率を乗じて得た額並びに当該職員の管理職手当に対する調整手当の月額に100分の10を乗じて得た額を減じる

ウ. 期末手当 当該職員が受けるべき期末手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額を減じる

エ. 勤勉手当 当該職員が受けるべき勤勉手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額を減じる

- ・国と異なる措置の概要：

医療職員本給表（二）の適用を受ける職員については、看護特例調整により、本給削減率が100分の0.77、管理職手当の削減率が100分の1、期末手当・勤勉手当の削減率が100分の0.77となるよう調整をおこなう

##### (役員について)

- ・実施期間：平成24年7月～平成26年3月

- ・本給表関係の措置の内容：本給月額から、本給月額に100分の9.77を乗じた額を減ずる
- ・諸手当関係の措置の内容：
  - ア. 調整手当 当該役員の本給月額に対する調整手当の月額に100分の9.77を乗じて得た額を減じる
  - イ. 期末特別手当 当該職員が受けるべき期末特別手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額を減じる
- ・国と異なる措置の概要：なし

【平成25年4月1日より施行】

- ・医療技術職員の初任給基準を見直し、取得資格に応じて決定するとともに、薬剤師においては、6年間の就学期間を考慮し、2級9号給とすることとした。
- ・36歳未満の職員について、給与構造改革期間中(平成18～21年度)に抑制されてきた昇給分を1号給ないし2号給回復させた

【平成26年1月1日より施行】

- ・平成26年1月1日施行の給与法を考慮し、55歳以上の教職員について昇給区分が「特に良好」以上の職員のみ昇給することとし、「良好」以下の職員については昇給しないこととした。

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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1524	41.1	6,422	4,865	117	1,557
事務・技術	286	40.4	5,595	4,219	160	1,376
教育職種 (大学教員)	542	47.9	8,470	6,408	119	2,062
医療職種 (病院看護師)	520	34.6	5,144	3,908	82	1,236
技能・労務職種	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	174	39.9	5,192	3,965	145	1,227

※医療職種(病院医師)については、該当なしのため欄を削除する

※技能・労務職種およびURAについては、該当者が1名のため個人が特定される恐れのあることから人数以外は記載していない。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	1					

※在外職員については、該当者が1名のため個人が特定される恐れのあることから人数以外は記載していない。

※任期付職員については、該当者無しのため欄を省略する。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	62.9	3,801	3,261	163	540
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	62.8	3,867	3,309	150	558
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(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院医療技術職員)については、該当なしのため欄を削  
 ※医療職種(病院看護師)、技能・労務職種およびについては、該当者が1名のため  
 個人が特定される恐れのあることから人数以外は記載していない。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	22	48.6	3,486	2,699	112	787
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	19	50.3	3,281	2,545	113	736
医療職種 (病院看護師)	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
	1					

※医療職種(病院医師)については、該当なしのため欄を削除する  
 ※教育職種(大学教員)、医療職種(病院看護師)、技能・労務職種および医療職種(病院医療技術職員)については、  
 該当者が1名または2名のため個人が特定される恐れのあることから人数以外は記載していない。

注: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。

#### 年俸制適用者

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	55	43.7	8,483	8,483	131	0
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	55	43.7	8,483	8,483	131	0

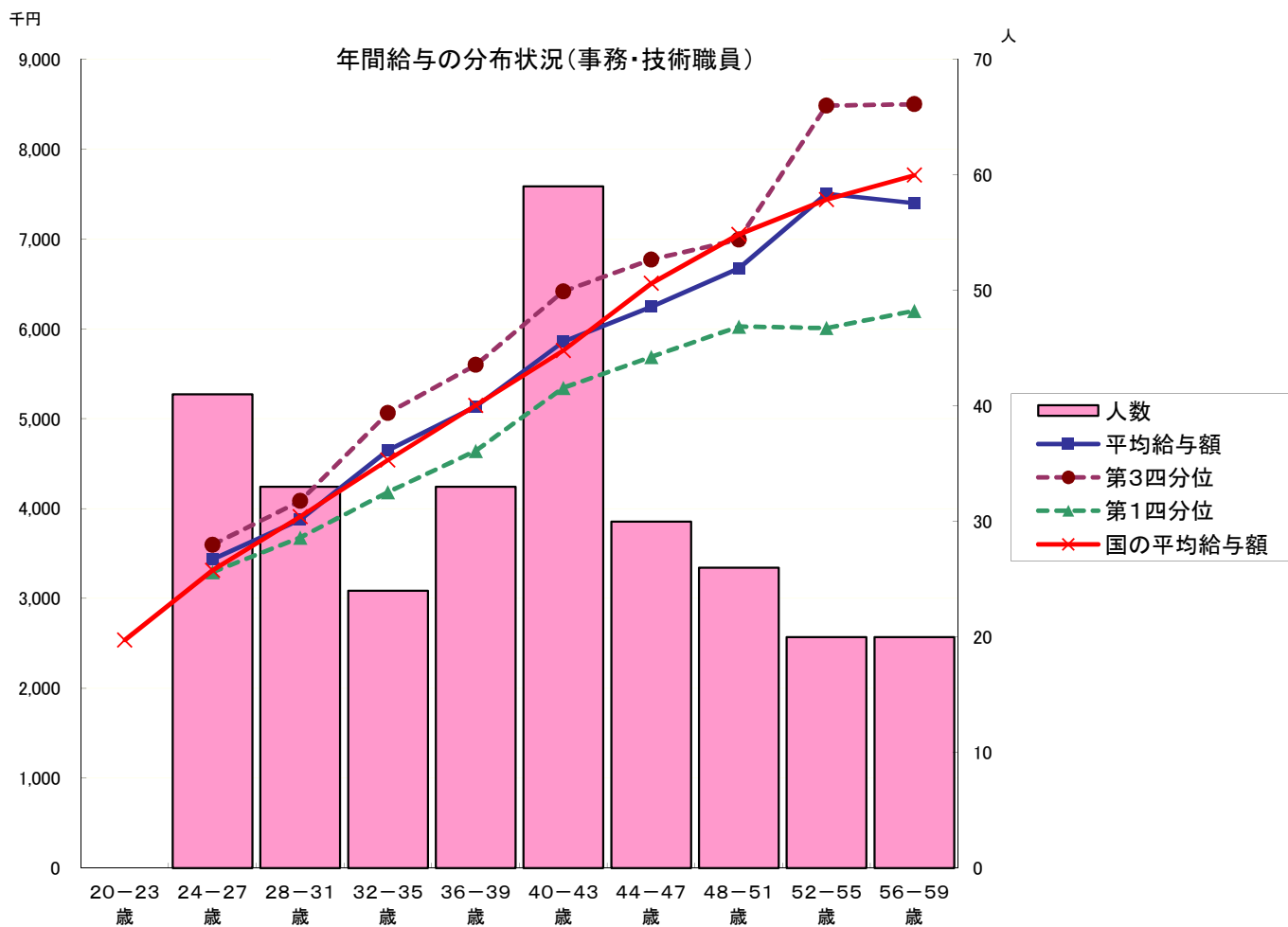
※事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当なしのため欄を省略する。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					

※在外職員については、該当者が2名のため個人が特定される恐れのあることから人数以外は記載していない。

※年俸制が適用される任期付職員、再任用職員、非常勤職員の区分については、該当なしのため表を省略する。

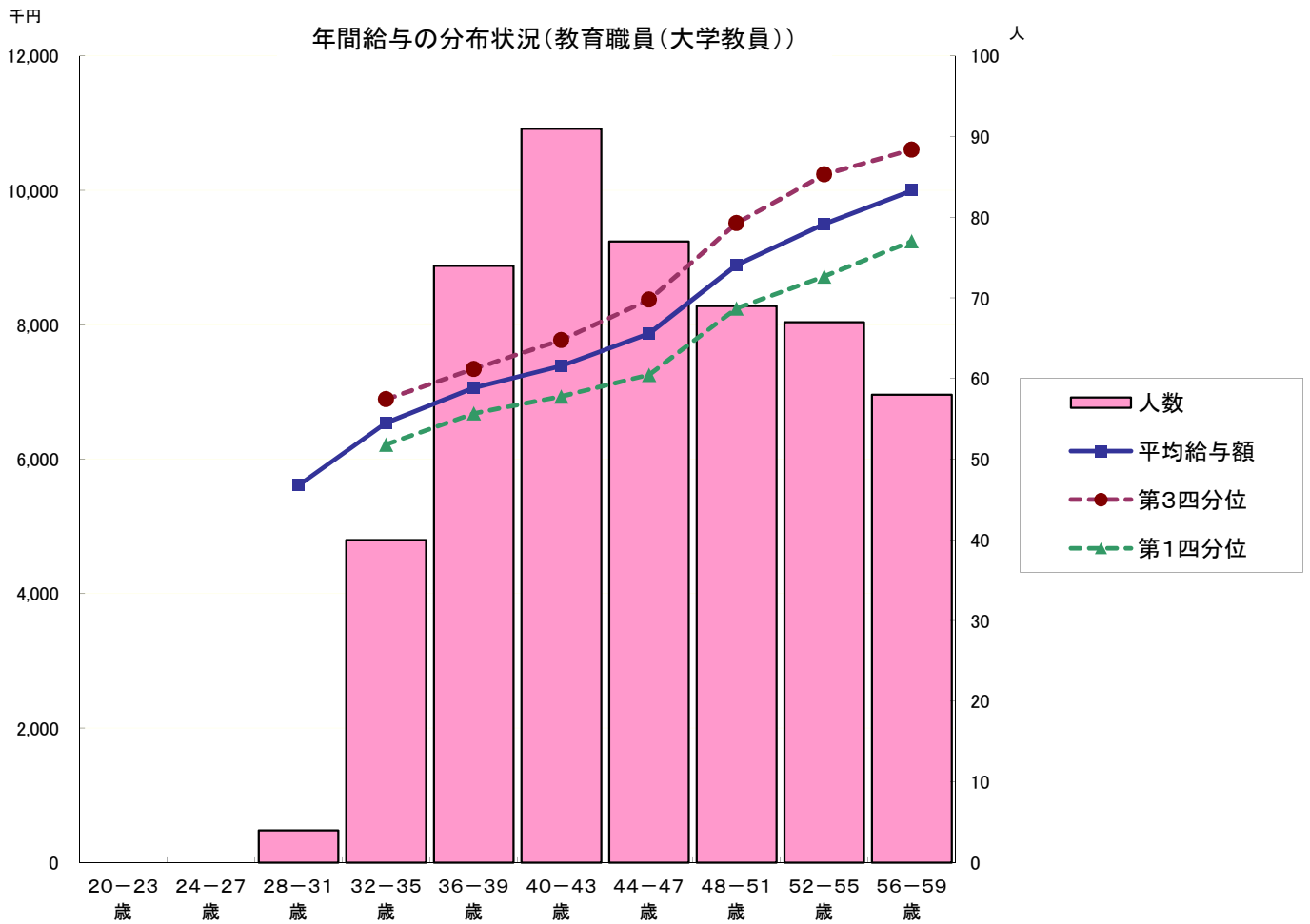
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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)

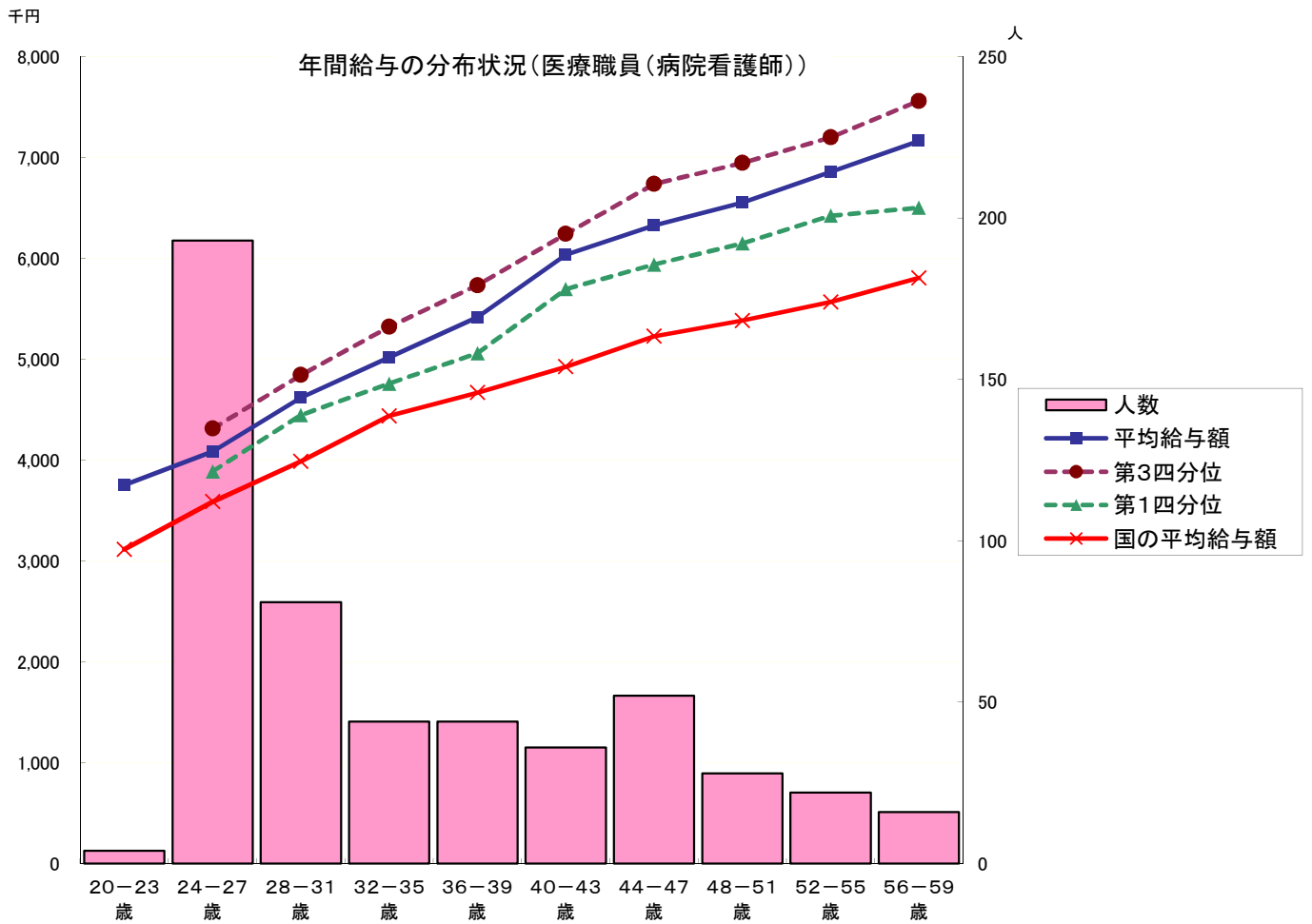
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
部長	5	56.7	9,148	10,154	9,550
課長	18	53.7	8,214	8,502	8,365
課長補佐	35	48.2	6,727	7,259	6,914
係長	112	42.2	5,257	6,214	5,721
主任	21	43.7	4,234	6,011	5,166
係員	95	31.3	3,428	4,140	3,840



(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1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
教授	120	56.1	9,859	10,579	11,042
准教授	109	50.7	8,378	8,771	9,360
講師	99	48.4	7,927	8,258	8,649
助教	214	41.6	6,567	6,930	7,301





※年齢20～23歳の該当者は4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のあることから、  
年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

(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	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
看護部長	1				
副看護部長	3	52.8		7,928	
看護師長	27	50.0	7,031	7,230	7,361
副看護師長	64	45.0	5,907	6,357	6,737
看護師	425	31.9	3,996	4,701	5,148

※看護部長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び  
年間給与の平均額は表示していない。

※副看護部長の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の  
第1・第3分位については表示していない。

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)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		係員	主任 係員	専門職員 係長 主任	課長補佐 専門員 主任専門職員 係長、専門職員	課長、事務長 室長 課長補佐、専門員 主任専門職員	課長 事務長 室長 参事	部長 次長
人員 (割合)	286	58 (20.3%)	37 (12.9%)	40 (14.0%)	96 (33.6%)	32 (11.2%)	17 (6.3%)	5 (1.7%)
年齢(最高～最低)		43 }	59 }	59 }	59 }	59 }	58 }	59 }
所定内給与年額(最高～最低)		千円 3,340 }	千円 4,502 }	千円 4,913 }	千円 5,569 }	千円 5,587 }	千円 6,739 }	千円 7,707 }
年間給与額(最高～最低)		千円 4,346 }	千円 5,784 }	千円 6,517 }	千円 7,452 }	千円 7,539 }	千円 8,935 }	千円 10,274 }
		2,881	3,616	3,585	4,039	6,000	7,077	8,931

区分	計	8級	9級	10級
標準的な職位		事務局長 部長 次長	事務局長	学長が定める職
人員 (割合)		1 (%)	(%)	(%)
年齢(最高～最低)		}	}	}
所定内給与年額(最高～最低)		千円 }	千円 }	千円 }
年間給与額(最高～最低)		千円 }	千円 }	千円 }

※8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	6級
標準的な職位			助教	講師	准教授	教授	学長が定める職
人員 (割合)	542 人 ( ) %		214 人 (39.5%)	99 人 (18.3%)	108 人 (19.9%)	121 人 (22.3%)	( ) %
年齢(最高～最低)			66 歳	64 歳	64 歳	64 歳	
所定内給与年額(最高～最低)			30 千円	34 千円	32 千円	38 千円	
年間給与額(最高～最低)			6,318 千円	6,899 千円	7,589 千円	10,380 千円	
			3,418 千円	5,037 千円	4,621 千円	5,463 千円	
			8,030 千円	9,152 千円	10,257 千円	13,732 千円	
			4,455 千円	6,632 千円	6,147 千円	7,600 千円	

## (医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位			看護師	副看護師長	看護師長 副看護師長	看護部長 副看護部長	看護部長
人員 (割合)	520 人 ( ) %		425 人 (81.7%)	65 人 (12.5%)	27 人 (5.2%)	3 人 (0.6%)	( ) %
年齢(最高～最低)			59 歳	59 歳	59 歳	57 歳	
所定内給与年額(最高～最低)			22 千円	31 千円	40 千円	54 千円	
年間給与額(最高～最低)			5,043 千円	5,545 千円	5,666 千円	6,607 千円	
			2,649 千円	3,704 千円	5,089 千円	5,603 千円	
			6,743 千円	7,377 千円	7,796 千円	8,965 千円	
			3,500 千円	4,992 千円	6,918 千円	7,832 千円	

## 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)／医療職員(病院看護師))

## (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)	% 62.3	% 65.9	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 34.1	% 35.9
	最高～最低	% 52.7～33.1	% 45.2～30.6	% 49.0～31.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.9	% 66.8	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 33.2	% 35.1
	最高～最低	% 43.8～31.9	% 41.0～29.5	% 42.4～30.6

## (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)	% 60.0	% 63.1	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.0	% 36.9	% 38.4
	最高～最低	% 53.5～29.0	% 50.1～30.2	% 51.7～30.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 67.5	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 32.5	% 33.7
	最高～最低	% 43.8～30.0	% 41.0～27.5	% 42.4～30.4

## (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)	% 60.9	% 63.6	% 62.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 36.4	% 37.7
	最高～最低	% 43.2～34.5	% 40.4～31.9	% 41.7～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 66.9	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 33.1	% 34.2
	最高～最低	% 43.8～32.7	% 41.0～29.0	% 42.4～31.0

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)／医療職員(病院看護師))

【事務・技術職員】

対国家公務員(行政職(一))	99.3
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	109.9

【教育職員(大学教員)】

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))	105.8
------------------------	-------

【医療職員(病院看護師)】

対国家公務員(医療職(三))	117.3
対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))	109.9

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 99.3
	参考
	地域勘案 87.5
	学歴勘案 99.0
	地域・学歴勘案 88.2
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	<p>【国からの財政支出について】 (平成25年度予算) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.5% 国からの財政支出額13,822百万円(運営費交付金)、407百万円(施設整備費補助金等)、1,499百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 53,271百万円</p> <p>【検証結果】 適正であると考えます。</p> <p>【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ます。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきます。</p>
講ずる措置	今後も引き続き国家公務員の給与水準を考慮し、適切な水準の維持に努めます。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 117.3	
	参考	地域勘案 111.6 学歴勘案 118.7 地域・学歴勘案 110.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・特例法に基づく国家公務員の給与削減において、医療職員(病院看護師)については、本給削減率を100分の0.77、管理職手当の削減率を100分の1、期末手当・勤勉手当の削減率を100分の0.77とする看護特例調整を行うなど、国と異なる措置を実施したことから、対国家公務員指数が高くなったものと考えられる。</p> <p>・調整手当(地域手当)の支給割合が一律18%の本学と、様々な支給割合の国家公務員と比較しているため、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられる。</p> <p>・平成25年国家公務員給与等実態調査の公務員の適用俸給表別、性別、最終学歴別人員の俸給表医(三)による最終学歴が、大卒3.8%、短大卒87.1%、高卒9.1%であるのに対し、本学は、大卒54.8%、短大卒45.2%、高卒0%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いため、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられる。</p> <p>・平成25年国家公務員給与等実態調査の公務員の適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員の俸給表医(三)によると、国家公務員の1級(准看護師)の構成割合が10.2%と、本学の構成割合の0%と比較して著しく高い。この1級職員の構成</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 (平成25年度予算) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 29.5% 国からの財政支出額13,822百万円(運営費交付金)、407百万円(施設整備費補助金等)、1,499百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 53,271百万円</p> <p>【検証結果】 適正であると考ええる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 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、給与水準は概ね適正であると考ええる。</p>	
講ずる措置		

○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

105.4

(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。

〔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。〕

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	10,992,345	11,102,923	▲ 110,578	(▲1.0)	-640,662	(▲5.5)
退職手当支給額 (B)	872,895	790,348	82,547	(10.4)	121,958	(16.2)
非常勤役職員等給与 (C)	8,012,186	7,932,403	79,783	(1.0)	1,071,715	(15.4)
福利厚生費 (D)	2,539,798	2,393,793	146,005	(6.1)	339,183	(15.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	22,417,226	22,219,469	197,757	(0.9)	892,195	(4.1)

※表内の各金額について千円未満切り捨てのため、最広義人件費とその内訳の合計額は必ずしも一致しない。

※「給与、報酬等支給総額」において、附属病院等収入により雇用される承継職員(国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則第四条の規程に基づき、本法人の職員となった者及び当該職員の退職に伴い補充した職員)の給与、報酬等支給額を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「18役員及び教職員の給与の明細」における常勤の合計額と一致しない。

※「非常勤役職員等給与」において、寄付金、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「18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。

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①「給与、報酬等支給総額」について

当年度の支給総額は10,992,345千円となり、前年度に比べ110,578千円の減少となった。これは、昇給等により給与・報酬等支給額が底上げされるとともに、時間外労働等の増加により給与・報酬等支給額が増加する一方で、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、本学で実施した給与減額支給措置により769,122千円(役員11,104千円、事務・技術職種173,804千円、教育職種(大学教員)465,921千円、医療職種(病院看護師)30,799千円、医療職種(病院医療技術職員)90,453千円)の削減を行ったことが主な要因となっていると思われる。

##### 「最広義人件費」について

当年度の最広義人件費は22,417,224千円となり、前年度に比べ197,755千円(0.9%)の増加となった。

##### ②「退職手当支給額」について

退職手当支給額については、前年度に比べ定年退職者が19名から役員3名を含む32名に増加したことが影響していると考えられる。

なお、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づく措置については、平成24年度から実施している。

#### IV 法人が必要と認める事項

「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)に基づき平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

**【役員に関し講じた措置の概要】**

国立大学法人東京医科歯科大学役員退職手当規則における退職手当額の算出方法について、下記の通り改正した

①役員在職期間のみの役員

「在職期間1月につき、退職の日におけるその者の本給月額に100分の12.5の割合を乗じて得た額に業績勘案率を乗じて得た金額」から、「在職期間1月につき、退職の日におけるその者の本給月額に100分の10.875の割合を乗じて得た額に業績勘案率を乗じて得た金額」とした。

ただし経過措置として、上記「100分の10.875」とあるのは、平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては「100分の12.25」、平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の11.5」とする。

②職員から引き続き役員となった場合等

職員退職手当規則を、退職手当の基本額の調整も含めて準用する

**【職員に関し講じた措置の概要】**

国立大学法人東京医科歯科大学職員退職手当規則における退職手当額の算出方法について、国家公務員退職手当法の改正に準じ、調整率を100分の104から100分の87にする改正を行った。

ただし経過措置として、上記「100分の87」とあるのは、平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては「100分の98」、平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」とする。