

様式 1 公表されるべき事項

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 平成30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平成30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)に夏季に支給する場合にあっては100分の157.5、冬季に支給する場合にあっては100分の172.5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。

平成30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)に夏季に支給する場合にあっては100分の157.5、冬季に支給する場合にあっては100分の172.5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。

平成30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)に夏季に支給する場合にあっては100分の157.5、冬季に支給する場合にあっては100分の172.5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。

平成30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	平成30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 6,663	千円 2,805 (教育研究連携手当) 201 (特例一時金)			
A理事	千円 19,510	千円 10,740	千円 5,222	千円 2,094 (教育研究連携手当) 95 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 158 (特例一時金)			
B理事	千円 19,604	千円 10,740	千円 5,222	千円 2,094 (教育研究連携手当) 193 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 154 (特例一時金)			
C理事	千円 19,534	千円 10,740	千円 5,222	千円 2,094 (教育研究連携手当) 119 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 158 (特例一時金)			
D理事	千円 19,669	千円 10,740	千円 5,222	千円 2,094 (教育研究連携手当) 254 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 158 (特例一時金)			
E理事	千円 19,234	千円 10,740	千円 4,973	千円 2,094 (教育研究連携手当) 75 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 150 (特例一時金)			
F理事	千円 18,611	千円 10,740	千円 5,471	千円 2,094 (教育研究連携手当) 140 (通勤手当) 165 (特例一時金)			
G理事	千円 16,496	千円 9,816	千円 4,545	千円 1,914 (教育研究連携手当) 151 (通勤手当) 68 (特例一時金)	4月1日		◇
A監事	千円 14,166	千円 8,472	千円 3,923	千円 1,652 (教育研究連携手当) 118 (特例一時金)			
B監事	千円 14,246	千円 8,472	千円 3,923	千円 1,652 (教育研究連携手当) 80 (通勤手当) 118 (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て決定しており、その職務内容の特性等を踏まえても、法人の長としての報酬水準は妥当であると考えられる。

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(平成30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	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			

注:「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

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	該当者なし
監事	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

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平成30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、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。

平成30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30年度当初から①配偶者に係る扶養手当額を10,000円から6,500円に減額、子及び孫に係る扶養手当額を8,000円から10,000円に増額し、平成31年1月1日から②指定職を除く各俸給表について俸給月額等の平均0.2%引上げ、③初任給調整手当の支給月額について100円引上げを実施、④夜間看護等手当を深夜の勤務時間数に応じ1回当たりの支給額を引き上げた。⑤勤勉手当の支給割合について年間で0.05月分引上げを実施した。なお、上記②～⑤については、平成30年4月1日から平成30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特例一時金として支給した。

このほか、平成30年4月1日から、極地観測等手当を海外の超高度での観測業務を行う教職員の負担を考慮し、業務を行う教職員に対して措置できるよう極地・超高度観測手当とした。教員特殊業務手当のうち該当業務の一つである部活動における指導業務(休日に限る)について手当額を見直した(3,000円→3,600円)。宿・日直手当において、宿・日直従事者の賃金の1人1日平均額の3分の1の額を超えるものとなるよう手当額を引き上げた(6,000円→6,200円)。

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30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 5769	歳 44.9	千円 8,204	千円 5,962	千円 142	千円 2,242
事務・技術	人 1560	歳 44.9	千円 6,863	千円 5,043	千円 172	千円 1,820
教育職種 (大学教員)	人 2884	歳 48.7	千円 10,026	千円 7,217	千円 142	千円 2,809
医療職種 (病院看護師)	人 965	歳 34.9	千円 5,629	千円 4,180	千円 83	千円 1,449
技能・労務職種	人 8	歳 50.5	千円 6,005	千円 4,431	千円 146	千円 1,574
教育職種 (附属高校教員)	人 34	歳 46.4	千円 8,331	千円 6,125	千円 208	千円 2,206
医療職種 (病院医療技術職員)	人 303	歳 39.6	千円 6,109	千円 4,515	千円 156	千円 1,594
その他医療職種 (医療技術職員)	人 4	歳 41.8	千円 6,080	千円 4,493	千円 185	千円 1,587
その他医療職種 (看護師)	人 11	歳 46.4	千円 6,362	千円 4,685	千円 161	千円 1,677
指定職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 83	歳 63.1	千円 4,069	千円 3,402	千円 211	千円 667
事務・技術	人 75	歳 63.1	千円 4,052	千円 3,390	千円 214	千円 662
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 8	歳 62.9	千円 4,232	千円 3,524	千円 183	千円 708

非常勤職員	人 1405	歳 42.4	千円 5,723	千円 5,719	千円 149	千円 4
事務・技術	人 302	歳 47.5	千円 4,668	千円 4,652	千円 197	千円 16
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 1075	歳 41.3	千円 6,046	千円 6,046	千円 136	千円 0
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人 28	歳 30.5	千円 4,706	千円 4,660	千円 148	千円 46

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、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。

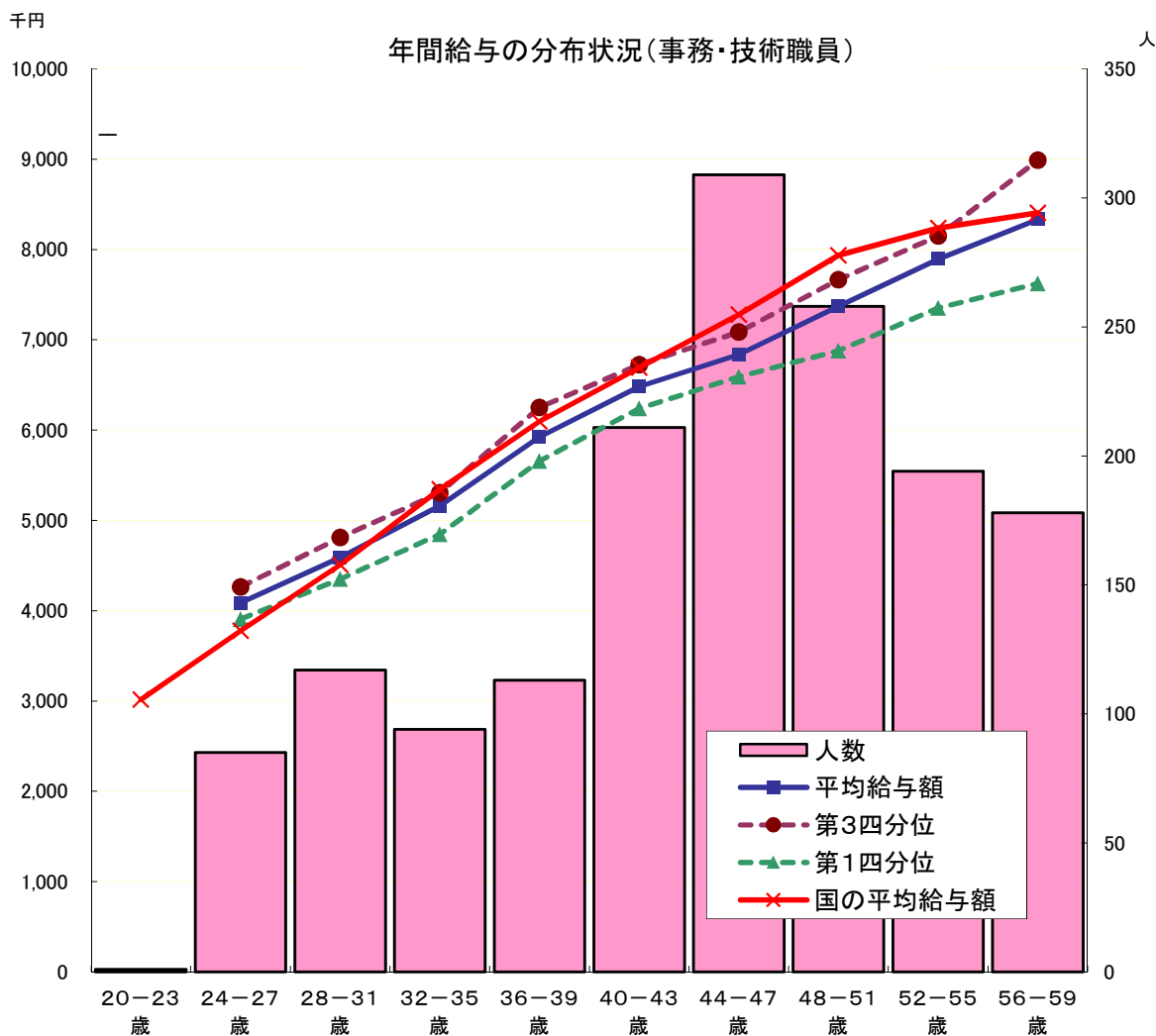
[年俸制適用者]

	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員(年俸制)	259	39.8	7,490	7,344	92	146
教育職種 (大学教員)	246	39.4	7,679	7,525	89	154
職域限定職員	13	48.0	3,916	3,916	150	0

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	14	56.1	11,328	13,458 ～ 10,161
課長	96	54.6	9,447	11,121 ～ 6,708
副課長	195	54.0	7,818	9,130 ～ 7,086
主査・専門職	36	50.5	7,272	8,974 ～ 6,410
係長	804	46.3	6,816	8,440 ～ 4,863
主任	162	42.0	5,971	7,219 ～ 4,533
係員	253	30.0	4,502	7,410 ～ 3,662

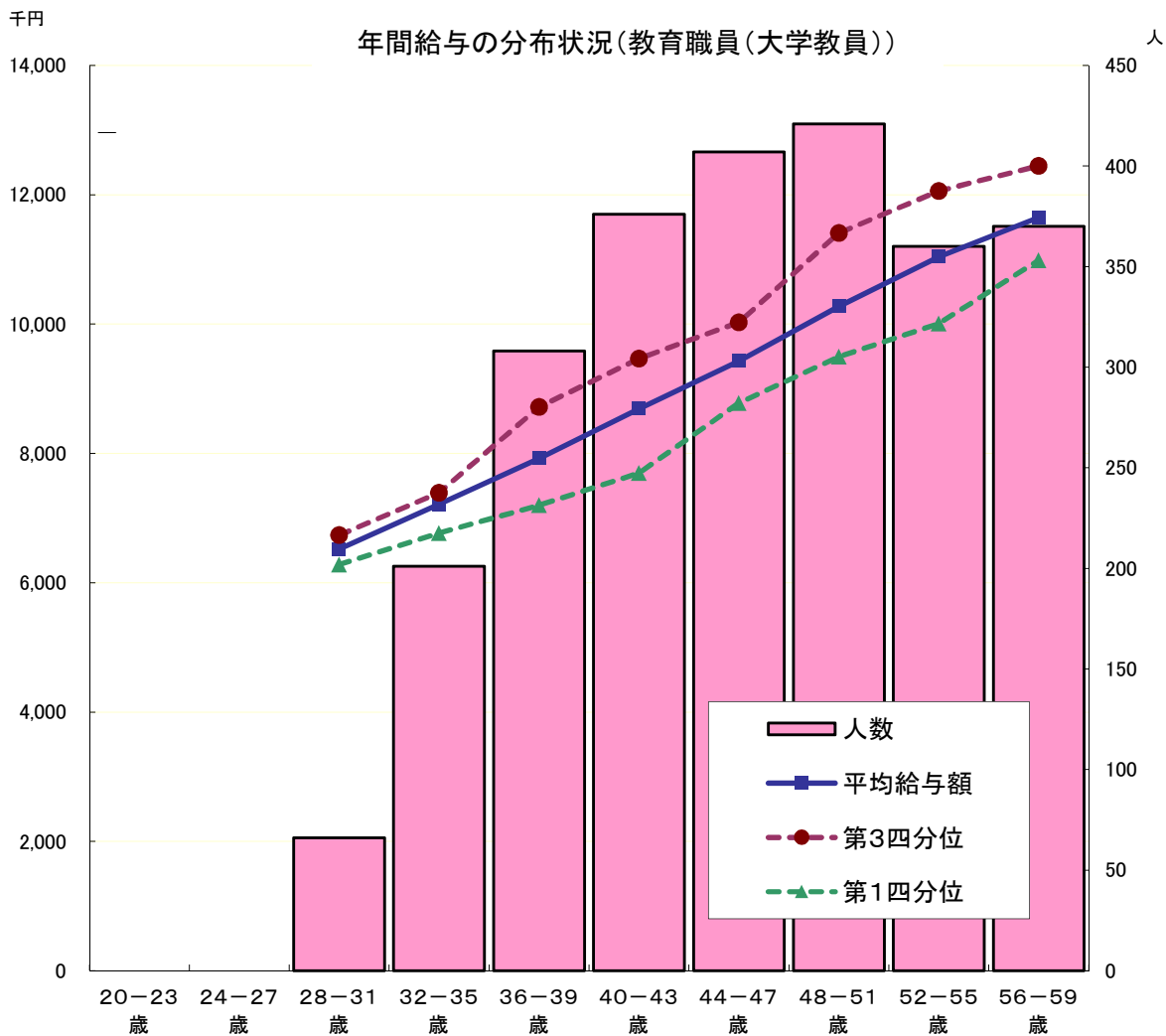
注:「課長」には、「事務長」、「副部長」を含む。

「副課長」には、「副事務長」、「専門員」、「技術専門員」を含む。

「係長」には、「上席係長」、「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。〕



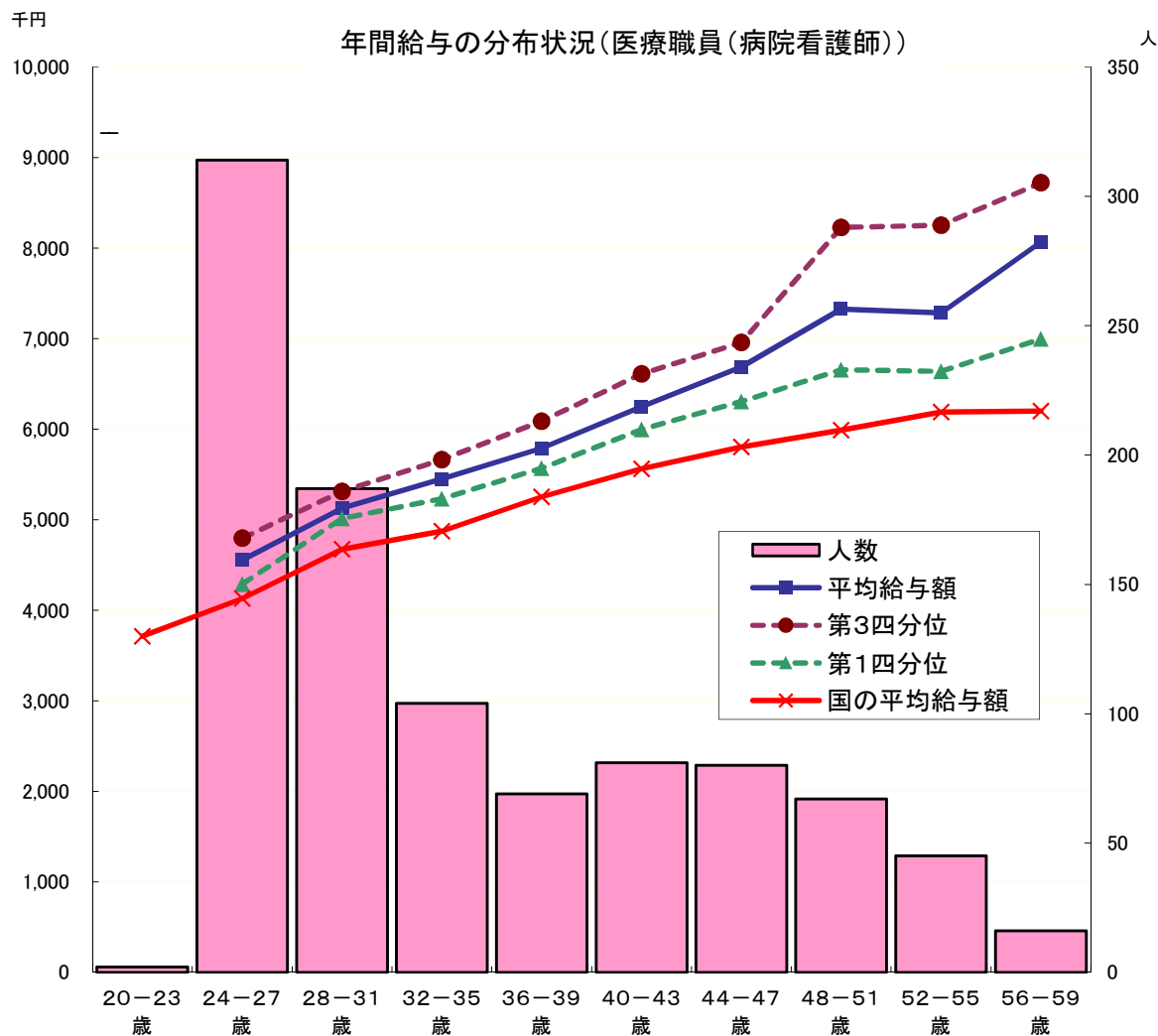
③ 職位別年間給与の分布状況

(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	1,153	56.1	11,965	19,019 ～ 8,734
准教授	799	46.4	9,514	11,528 ～ 6,975
講師	236	43.2	8,673	10,527 ～ 6,459
助教	662	40.3	7,255	8,689 ～ 5,507
助手	33	54.0	7,579	8,530 ～ 7,056
教務職員	1			

注:「教務職員」については該当事者が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

(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	4	54.8	9,057	9,610～8,353
看護師長	55	50.4	8,181	9,389～5,453
副看護師長	113	45.6	6,698	7,892～4,902
看護師	791	32.2	5,167	7,323～4,054

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:「看護師」には、「助産師」、「保健師」を含む。

④ 賞与(平成30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)	% 57.3	% 59.8	% 58.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.7	% 40.2	% 41.4
	最高～最低	% 49.5～38.8	% 49.9～37.0	% 46.1～38.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.1	% 59.9	% 58.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.9	% 40.1	% 41.4
	最高～最低	% 54.0～35.5	% 50.3～35.1	% 51.7～37.4

(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)	% 54.5	% 57.4	% 56.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.5	% 42.6	% 44.0
	最高～最低	% 53.2～40.2	% 52.3～36.9	% 52.0～38.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.5	% 60.3	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.5	% 39.7	% 41.1
	最高～最低	% 53.2～37.9	% 50.3～30.2	% 51.7～36.0

(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)	% 54.7	% 57.9	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 42.1	% 43.6
	最高～最低	% 53.2～41.1	% 50.7～37.3	% 51.7～39.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.3	% 60.0	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.7	% 40.0	% 41.3
	最高～最低	% 49.5～38.3	% 50.3～35.6	% 48.0～36.9

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 96.3 ・年齢・地域勘案 86.5 ・年齢・学歴勘案 94.8 ・年齢・地域・学歴勘案 86.0 (参考) 対他法人 110.4
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 38.7% (国からの財政支出額 96,649(百万円)、支出予算の総額 249,499(百万円):平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成29年度決算)</p> <p>【管理職について】 7.1%(常勤職員1,560名中110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 50.1% (支出総額 110,620(百万円)、給与・報酬等支給総額 55,395(百万円):平成29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96.2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 106.8 ・年齢・学歴勘案 111.1 ・年齢・地域・学歴勘案 106.1 (参考)対他法人 113.0
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30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6.0%、短大卒88.6%であるのに対し、本学は大学卒70.2%、短大卒29.8%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6.3%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 38.7% (国からの財政支出額 96,649(百万円)、支出予算の総額 249,499(百万円):平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成29年度決算)</p> <p>【管理職について】 6.3%(常勤職員965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 50.1% (支出総額 110,620(百万円)、給与・報酬等支給総額 55,395(百万円):平成29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 108.3

(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30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180,700円 年間給与2,709千円

○35歳(本部主任)

月額324,203円 年間給与5,411千円

○50歳(本部副課長)

月額435,219円 年間給与7,333千円

※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289,600円 年間給与4,337千円

○35歳(助教)

月額395,784円 年間給与6,588千円

○50歳(教授)

月額575,034円 年間給与9,826千円

※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	平成31年度	平成32年度	平成33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	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	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	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	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	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0.08%の増となった。

「最広義人件費」においては、雇用の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等により、全体として対前年度比1.4%の増となった。

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年3月1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、平成29年12月8日に成立した改正退職手当法(平成30年1月1日施行)を重要な参考資料として、退職手当の基本額に係る支給割合の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要：役員として引き続き在職期間1月につき、退職日俸給月額×支給率×調整率により得た金額と規定しているが、支給率(12.5/100)に乗じる調整率を87/100から83.7/100に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要：退職手当の基本額に係る支給割合のうち、退職手当法における調整率にあたる部分について、87/100から83.7/100に引き下げた。

なお、就業規則改正のために教職員への十分な内容周知が必要であったことから、措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。

Ⅳ その他

特になし