

# 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令和4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、東京大学役員給与規則に基づき、「総長は、その者の職務実績及び国立大学法人評価委員会が行う業績評価の実施年度にあつてはその結果を勘案して、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。また、総長の賞与について、令和4年度より総長選考・監察会議による職務実績の評価に基づき決定することとし、賞与の額の100分の10の範囲内で増減することを規定した。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び令和4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、 $((\text{俸給月額} + \text{教育研究連携手当の月額}) + (\text{俸給月額} + \text{教育研究連携手当の月額}) \times 100\text{分の}20 + \text{俸給月額} \times 100\text{分の}25)$ 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4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、賞与の支給割合を夏季において年間0.10月分引下げ、冬季において年間0.05月分引上げた。なお、冬季の改定については、改定後の支給基準を年間で適用するものとした場合の支給額と既支給額の差額に相当する額を特例一時金として支給した。

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円又は818,000円)に教育研究連携手当(174,525円又は159,510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4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、賞与の支給割合を夏季において年間0.10月分引下げ、冬季において年間0.05月分引上げた。なお、冬季の改定については、改定後の支給基準を年間で適用するものとした場合の支給額と既支給額の差額に相当する額を特例一時金として支給した。

理事(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、月額(424,666円)又は日給額(49,000円)としている。  
令和4年度の改定は特になし。

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、 $((\text{俸給月額} + \text{教育研究連携手当の月額}) + (\text{俸給月額} + \text{教育研究連携手当の月額}) \times 100\text{分の}20 + \text{俸給月額} \times 100\text{分の}25)$ 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4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、賞与の支給割合を夏季において年間0.10月分引下げ、冬季において年間0.05月分引上げた。なお、冬季の改定については、改定後の支給基準を年間で適用するものとした場合の支給額と既支給額の差額に相当する額を特例一時金として支給した。

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(38,000円)としている。  
令和4年度の改定は特になし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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	24,194	14,388	6,900	2,805 (教育研究連携手当) 100 (特例一時金)			※
A理事	19,747	10,740	5,388	2,094 (教育研究連携手当) 242 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 82 (特例一時金)			※
B理事	19,256	10,740	5,143	2,094 (教育研究連携手当) 1,200 (副学長手当) 79 (特例一時金)			※
C理事	19,458	10,740	5,143	2,094 (教育研究連携手当) 202 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 79 (特例一時金)			※
D理事	19,357	10,740	5,143	2,094 (教育研究連携手当) 92 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 4 (入試手当) 82 (特例一時金)	4月1日		※
E理事	19,550	10,740	5,143	2,094 (教育研究連携手当) 293 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 79 (特例一時金)			※
F理事	19,382	10,740	5,265	2,094 (教育研究連携手当) 1,200 (副学長手当) 82 (特例一時金)			※
G理事	16,530	9,816	4,588	1,914 (教育研究連携手当) 138 (通勤手当) 72 (特例一時金)			◇
H理事 (非常勤)	5,095	5,095	0	0			*
I理事 (非常勤)	4,263	4,263	0	0			
A監事	14,294	8,472	3,863	1,652 (教育研究連携手当) 247 (通勤手当) 59 (特例一時金)			
B監事 (非常勤)	5,016	5,016	0	0			

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:「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3:「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、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注6:「前職」欄の「\*」は、退職公務員であることを示す。

注7:「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「UTokyo Compass 多様性の海へ:対話が創造する未来 (Into a Sea of Diversity: Creating the Future through Dialogue)」では、「知をきわめる」「人をはぐくむ」「場をつくる」という多元的な3つの視点(Perspective)から、目標を定め行動の計画を立て、それらに好循環を生みだすことを通じて、世界の公共性に奉仕する総合大学として、優れた多様な人材の輩出と、人類が直面するさまざまな地球規模の課題解決に取り組んでいる。

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。

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「UTokyo Compass 多様性の海へ:対話が創造する未来 (Into a Sea of Diversity: Creating the Future through Dialogue)」では、「知をきわめる」「人をはぐくむ」「場をつくる」という多元的な3つの視点(Perspective)から、目標を定め行動の計画を立て、それらに好循環を生みだすことを通じて、世界の公共性に奉仕する総合大学として、優れた多様な人材の輩出と、人類が直面するさまざまな地球規模の課題解決に取り組んでいる。

そうした中で、理事は経営企画、財務、社会連携・産学官協創、総務、施設、研究、懲戒、病院、教育、情報、学生支援、入試・高大接続、評価、研究倫理、国際、ダイバーシティ、事務組織、法務、人事労務、コンプライアンス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)

東京大学の非常勤理事として、経営改革特命や総長ビジョン推進などの役割に対し、総長を補佐して大学法人の業務を掌理するために選任され、職責については常勤理事と同等であることから、非常勤理事としての報酬水準は妥当であると判断する。

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「UTokyo Compass 多様性の海へ:対話が創造する未来 (Into a Sea of Diversity: Creating the Future through Dialogue)」では、「知をきかめ」「人をはぐくむ」「場をつくる」という多面的な3つの視点(Perspective)から、目標を定め行動の計画を立て、それらに好循環を生みだすことを通じて、世界の公共性に奉仕する総合大学として、優れた多様な人材の輩出と、人類が直面するさまざまな地球規模の課題解決に取り組んでいる。

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、特に出資事業の遂行状況、産学連携の状況、大学のガバナンス、安全保障輸出管理の対応状況、利益相反マネジメント、法務本部の現状、公的研究費の管理、毒劇物の管理状況、大学債(FSI債)の使用状況、土地の利用状況、調達管理の状況、科研費の状況、子会社の状況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)

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、職務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4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			
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

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
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	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、東京大学役員給与規則に基づき、「総長は、その者の職務実績及び国立大学法人評価委員会が行う業績評価の実施年度にあつてはその結果を勘案して、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。また、総長の賞与について、令和4年度より総長選考・監察会議による職務実績の評価に基づき決定することとし、賞与の額の100分の10の範囲内で増減することを規定した。

## 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。

#### 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成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4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127.5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。

令和4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0.3%引上げ、②夏季において期末手当の支給割合を年間0.15月分引下げ、③冬季において勤勉手当の支給割合を年間0.10月分引上げた。なお、①のうち令和4年4月1日から令和5年1月31日まで適用するものとした場合、及び③に伴う改定後の支給基準を年間で適用するものとした場合の支給額と既支給額の差額に相当する額を特例一時金として支給した。また、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策(令和3年11月19日閣議決定)」に基づき新設された「看護職員処遇改善評価料」の趣旨を踏まえ看護職員等職務手当の改正(月額3,000円→月額3,000円又は10,000円)を行ったほか、新型コロナウイルスワクチン大学拠点接種(オミクロン株対応ワクチン接種)において接種対応等の業務に従事する教職員に対する支援策の一つとして、当該教職員に対して特例一時金を支給(従事1日につき5,000円)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4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	5781	45.6	8,358	6,125	147	2,233
事務・技術	1610	45.2	6,893	5,098	176	1,795
教育職種 (大学教員)	2929	49.1	10,074	7,311	145	2,763
医療職種 (病院看護師)	901	35.9	5,984	4,504	92	1,480
技能・労務職種	6	52.8	6,331	4,700	140	1,631
教育職種 (附属高校教員)	34	45.4	8,275	6,123	212	2,152
医療職種 (病院医療技術職員)	285	42.1	6,560	4,880	155	1,680
その他医療職種 (医療技術職員)	4	48.3	7,093	5,261	217	1,832
その他医療職種 (看護師)	9	44.3	6,450	4,817	202	1,633
指定職種	3	64.2	16,234	12,065	201	4,169

再任用職員	54	62.9	4,077	3,372	196	705
事務・技術	54	62.9	4,077	3,372	196	705
教育職種 (附属高校教員)						
医療職種 (病院医療技術職員)						
その他医療職種 (看護師)						

非常勤職員	16	36.6	5,426	4,127	136	1,299
事務・技術						
医療職種 (病院医療技術職員)	16	36.6	5,426	4,127	136	1,299

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: 常勤職員の医療職種(病院医師)については、該当者がいないため欄を省略した。

注5: 再任用職員の教育職種(附属高校教員)、医療職種(病院医療技術職員)、その他医療職種(看護師)、非常勤職員の事務・技術については、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)	362	43.0	7,058	7,052	110	6
教育職種 (大学教員)	249	40.2	8,387	8,379	91	8
職域限定職員	110	48.9	3,974	3,974	153	0
高度学術	3	55.5	9,822	9,822	106	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員(年俸制)	4	63.3	3,796	3,796	106	0
職域限定職員	4	63.3	3,796	3,796	106	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員(年俸制)	1530	44.6	5,881	5,881	166	0
事務・技術	549	49.8	4,912	4,912	202	0
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)	34	32.2	5,072	5,072	154	0
特任教員	541	43.7	7,309	7,309	145	0
特任研究員	406	40.0	5,355	5,355	145	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。

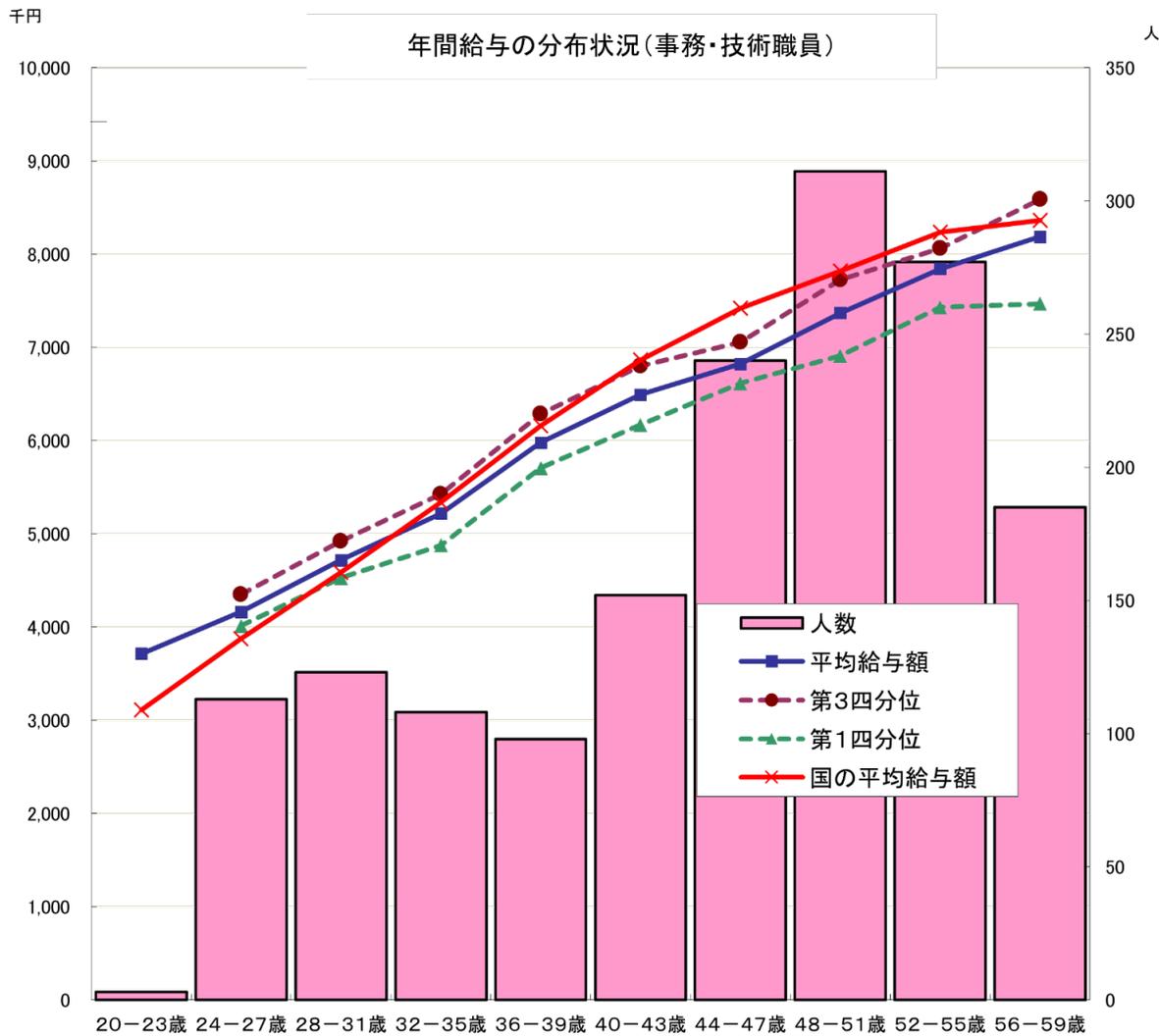
注2:常勤職員(年俸制)の事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)および再任用職員(年俸制)の事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため欄を省略した。

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。

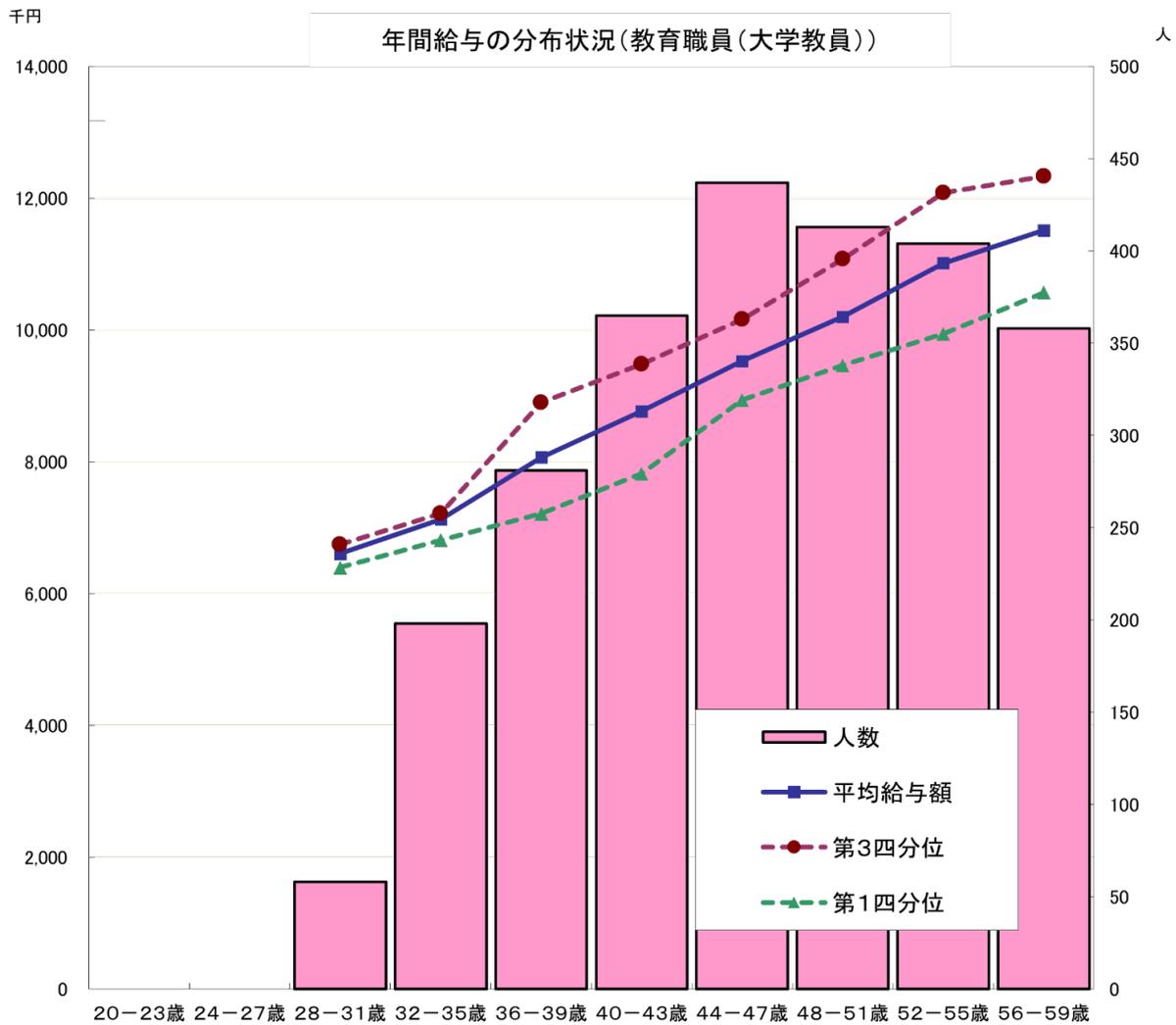
③ 職位別年間給与の分布状況

(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	56.3	11,126	11,910 ~ 9,745
課長	103	54.1	9,231	11,011 ~ 7,259
副課長	185	53.7	7,843	8,904 ~ 6,409
上席係長	229	52.4	7,528	8,356 ~ 6,416
係長	643	46.2	6,749	8,312 ~ 4,896
主任	152	42.0	5,948	7,567 ~ 4,567
係員	284	29.4	4,539	6,916 ~ 3,345

注:「課長」には、「事務長」、「上席技術専門員」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、「事務室長」、「エキスパート」、「技術専門職員」を含む。  
 「係員」には、「一般職員」、「一般技術職員」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。]

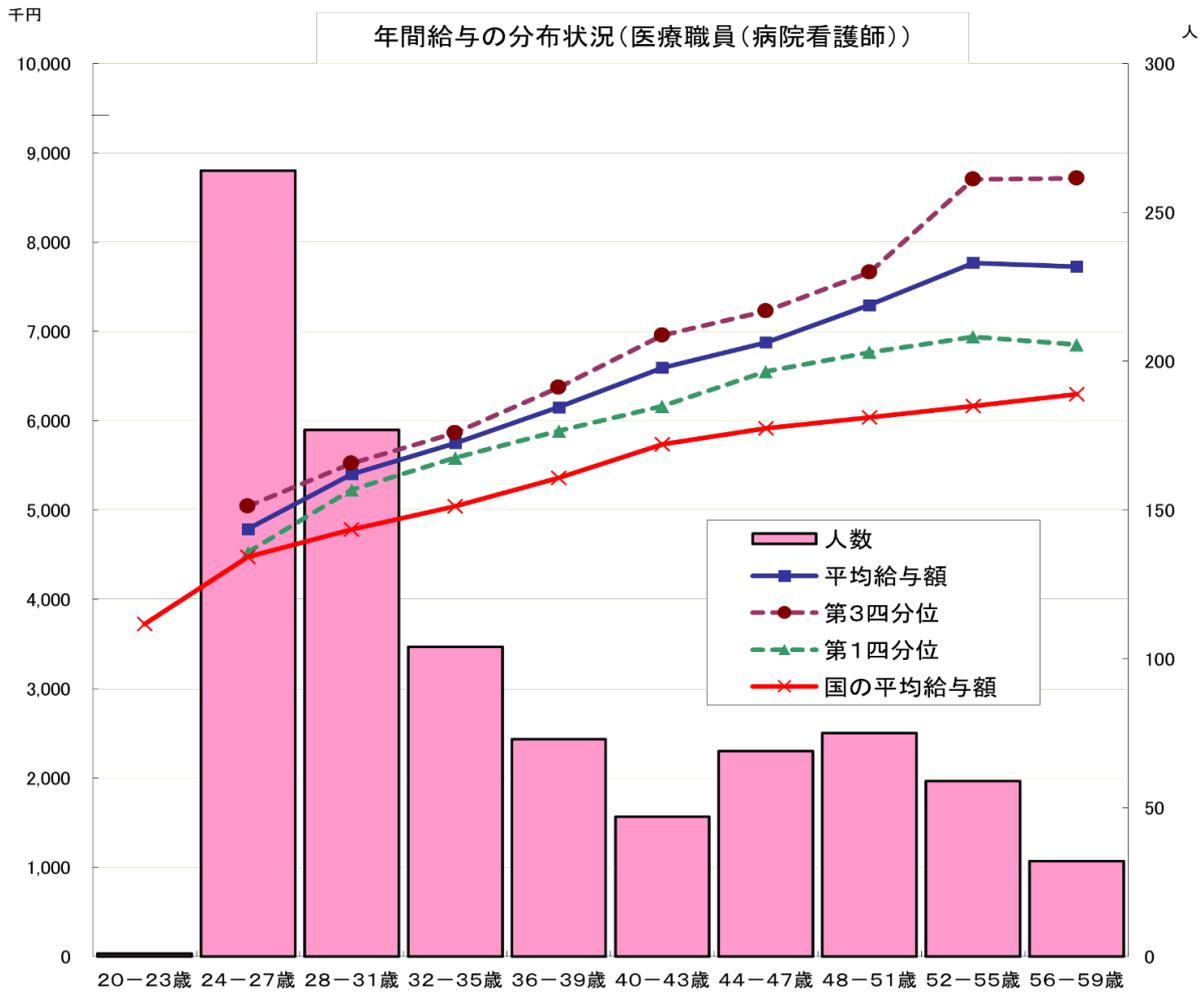


③ 職位別年間給与の分布状況

(教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	年間給与額	
			平均 千円	(最高～最低) 千円
教授	1,190	55.9	11,909	19,462 ~ 8,617
准教授	842	46.8	9,530	11,800 ~ 6,788
講師	242	44.5	8,676	10,314 ~ 6,395
助教	628	40.9	7,293	9,001 ~ 5,989
助手	27	56.5	7,590	8,427 ~ 7,126

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	6	55.5	9,279	9,736 ～ 8,571
看護師長	53	52.6	8,361	9,864 ～ 5,842
副看護師長	85	46.9	7,062	8,232 ～ 5,349
看護師	755	33.3	5,549	8,509 ～ 4,022

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」を含む。

④ 賞与(令和4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)	% 55.3	% 54.9	% 55.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.7	% 45.1	% 44.9
	最高～最低	% 51.0～41.5	% 51.0～40.5	% 51.0～41.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.2	% 55.2	% 55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.8	% 44.8	% 44.8
	最高～最低	% 53.6～40.2	% 54.5～38.1	% 51.0～40.9

(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)	% 52.8	% 52.9	% 52.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.2	% 47.1	% 47.1
	最高～最低	% 56.8～41.8	% 55.7～41.8	% 55.7～41.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.6	% 55.6	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 44.4	% 44.4
	最高～最低	% 54.5～32.1	% 55.6～33.0	% 54.5～40.5

(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)	% 52.4	% 52.8	% 52.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.6	% 47.2	% 47.4
	最高～最低	% 54.5～42.6	% 54.5～43.0	% 54.5～43.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 54.4	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 45.6	% 45.5
	最高～最低	% 54.5～40.7	% 54.5～40.7	% 52.8～40.7

### 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"> <li>・年齢勘案 95.9</li> <li>・年齢・地域勘案 87.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 94.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 86.6</li> <li>(参考) 対他法人 110.6</li> </ul>
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><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 39.6% (国からの財政支出額 117,216(百万円)、支出予算の総額 295,494(百万円):令和4年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額0円(令和3年度決算)</p> <p><b>【管理職について】</b> 7.1%(常勤職員1,610名中115名)</p> <p><b>【給与・報酬等支給総額について】</b> 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 47.3% (支出総額 120,551(百万円)、給与・報酬等支給総額 57,138(百万円):令和3年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 国からの財政の支出割合は39.6%であり、累積欠損もなく、人事院勧告を勘案した給与改定を実施するなど、給与水準は適切であると考ええる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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"> <li>・年齢勘案 114.3</li> <li>・年齢・地域勘案 106.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 109.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 106.3</li> <li>(参考) 対他法人 115.0</li> </ul>
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(東京都特別区)にあること、令和4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」による医療職種俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒6.9%、短大卒90.6%であるのに対し、本学は大学卒73.3%、短大卒26.6%であること、同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」による医療職種俸給表(三)適用者の1級(准看護師)の構成割合は2.8%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 39.6% (国からの財政支出額 117,216(百万円)、支出予算の総額 295,494(百万円):令和4年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(令和3年度決算)</p> <p>【管理職について】 6.7%(常勤職員901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 47.3% (支出総額 120,551(百万円)、給与・報酬等支給総額 57,138(百万円):令和3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る。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること等を考慮すると、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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)

教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 107.8

(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4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)

(扶養親族がない場合)

○22歳(本部一般職員大卒初任給)

月額185,200円 年間給与2,756千円

○35歳(本部主任)

月額326,115円 年間給与5,420千円

○50歳(本部副課長)

月額435,697円 年間給与7,312千円

※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))

(扶養親族がない場合)

○27歳(助教博士修了初任給)

月額294,500円 年間給与4,392千円

○35歳(助教)

月額395,784円 年間給与6,563千円

○50歳(教授)

月額575,034円 年間給与9,786千円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,500円又は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成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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 57,425,352	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 4,229,710	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 46,597,924	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 14,613,026	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 122,866,013	千円	千円	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0.5%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、退職者が前年度に比べ増加したことによる退職手当支給額の増額、雇用増加による非常勤役職員等給与の増額、及びこれらに伴う福利厚生費の増額により、全体として対前年度比1.9%の増となった。

### Ⅳ その他

特になし