様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人東京科学大学の役職員の報酬・給与等について（令和7年4月～令和8年3月）

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

国立大学法人東京科学大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって，国家公務員ほか，人数規模が同規模（本学約8,500人）である民間企業の役員報酬を参考とした。
・事務次官年間報酬額･･･23,235,000円
・民間（人数規模3,000人以上）における役員報酬額･･･59,202,000円

② 令和7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。）

国立大学法人評価委員会が行う業務評価の結果を勘案し，
その者の職務実績に応じ，理事長がこれを増額し，又は減額することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長	理事長の報酬支給基準は，基本給，都市手当及び期末特別手当から構成されている。 国立大学法人東京科学大学役員報酬規則に則り，基本給は月額1,153,000円とし，都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額（216,764円）としている。 期末特別手当についても，国立大学法人東京科学大学役員報酬規則に則り，期末特別手当基礎額（基本給月額＋都市手当の月額＋基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額＋基本給月額に100分の25を乗じて得た額）に，令和7年度については，12月期より，0.025月分引き上げ改訂をした100分の175を乗じて得た額に，基準日前6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8年1月から、国家公務員の給与の改定に準じた基本給月額の引き上げを実施した。
理事	理事の報酬支給基準は，基本給，都市手当，通勤手当及び期末特別手当から構成されている。 国立大学法人東京科学大学役員報酬規則に則り，基本給は月額794,000円～1,078,000円とし，都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額（149,272円～202,664円）とし，通勤手当は上限55,000円としている。 期末特別手当についても，国立大学法人東京科学大学役員報酬規則に則り，期末特別手当基礎額（基本給月額＋都市手当の月額＋基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額＋基本給月額に100分の25を乗じて得た額）に,令和7年度については，12月期より，0.025月分引き上げ改訂をした100分の175を乗じて得た額に，基準日前6月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。 令和8年1月から、国家公務員の給与の改定に準じた基本給月額の引き上げを実施した。
理事（非常勤）	理事（非常勤）の報酬支給基準は，非常勤役員手当から構成されている。国立大学法人東京科学大学役員報酬規則に則り，非常勤役員手当は，常勤役員の基本給月額を基に，当該役員の勤務形態等を考慮して理事長が定めることとしている。
監事	監事の報酬支給基準は，基本給，都市手当，通勤手当及び期末特別手当から構成されている。 国立大学法人東京科学大学役員報酬規則に則り，基本給は月額736,000円とし，都市手当は基本給に100分の18.8を乗じて得た額（138,368円）とし，通勤手当は上限55,000円としている。 期末特別手当についても，国立大学法人東京科学大学役員報酬規則に則り，期末特別手当基礎額（基本給月額＋都市手当の月額＋基本給及び都市手当の月額に100分の20を乗じて得た額＋基本給月額に100分の25を乗じて得た額）に,令和7年度は，12月期より，0.025月分引き上げ改訂をした100分の175を乗じて得た額に，基準日前6月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。 令和8年1月から、国家公務員の給与の改定に準じた基本給月額の引き上げを実施した。
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7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 22,967	千円 13,557	千円 6,862	千円 2,548 (都市手当)	令和6年10月1日		※	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。
A理事	千円 21,777	千円 12,675	千円 6,719	千円 2,383 (都市手当)	令和6年10月1日		※	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。
B理事	千円 18,512	千円 10,971	千円 5,287	千円 2,062 (都市手当) 191 (通勤手当)	令和6年10月1日		※	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。
C理事	千円 18,973	千円 10,971	千円 5,815	千円 2,062 (都市手当) 124 (通勤手当)	令和6年10月1日		※	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。
D理事	千円 18,534	千円 10,971	千円 5,287	千円 2,063 (都市手当) 213 (通勤手当)	令和6年10月1日		※	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。
E理事	千円 16,195	千円 9,330	千円 4,945	千円 1,754 (都市手当) 166 (通勤手当)	令和6年10月1日		◇	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。
F理事	千円 18,599	千円 10,971	千円 5,287	千円 2,063 (都市手当) 278 (通勤手当)	令和6年10月1日		※	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。
G理事	千円 20,144	千円 10,971	千円 5,815	千円 2,062 (都市手当) 155 (通勤手当) 1,140 (一時金)	令和6年10月1日		※	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。
H理事	千円 19,210	千円 10,971	千円 5,287	千円 2,062 (都市手当) 160 (通勤手当) 730 (一時金)	令和6年10月1日		※	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。
I理事 (非常勤)	千円 8,154	千円 7,932	千円 0	千円 222 (通勤手当)	令和6年10月1日			
J理事 (非常勤)	千円 7,440	千円 7,440	千円 0	千円 0 ( )	令和6年10月1日		※	
A監事	千円 15,071	千円 8,652	千円 4,585	千円 1,626 (都市手当) 206 (通勤手当)	令和6年10月1日		※	
B監事	千円 15,175	千円 8,652	千円 4,586	千円 1,627 (都市手当) 310 (通勤手当)	令和6年10月1日		※	

注1:「都市手当」とは、東京都特別区、神奈川県横浜市及び千葉県市川市に所在する勤務場所に勤務する職員に支給する。

注2:「一時金」とは、多額の外部資金を獲得し、支給基準を満たした役職員に支給するほか、
大学に多大な貢献等があったと学長が特に認めた場合に支給しているものである。

注3:「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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

令和6年10月1日，国立大学法人東京医科歯科大学と国立大学法人東京工業大学が統合し、国立大学法人東京科学大学（Science Tokyo）が設立された。
東京科学大学のMissionである「『科学の進歩』と『人々の幸せ』とを探求し、社会とともに新たな価値を創造する」を達成するため、これまでの大学がなしえなかった取り組みを理事長のリーダーシップの下で推進している。
また，世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれる大学として，東京工業大学は平成30年3月20日，東京医科歯科大学は令和2年10月15日に文部科学大臣から指定国立大学法人の指定を受け、さらに令和8年1月23日には国際卓越研究大学として認定され、その事業計画である「研究等体制強化計画」が、2月27日付で文部科学大臣より認可された。現在はその構想実現のために一丸となって対応している。
そうした中で本学の理事長は，職員数約8,500名の法人の代表として，その業務を総理するとともに，強いリーダーシップを発揮している。
理事長の年間報酬額は，人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202,000円と比較した場合，それ以下であり，また，事務次官の年間給与額23,235,000円と比べても同水準となっている。
また，本学では，理事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，理事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の役員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。

理事

理事の年間報酬額は，人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202,000円と比較した場合，それ以下であり，また，事務次官の年間給与額23,235,000円と比べてもそれ以下となっている。
こうした民間企業の役員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。

理事（非常勤）

理事（非常勤）の年間報酬額は，勤務日数等を考慮して比較すると，人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202,000円と比較した場合，それ以下であり，また，事務次官の年間給与額23,235,000円と比べてもそれ以下となっている。
こうした民間企業の役員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。

監事

監事の年間報酬額は，人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202,000円と比較した場合，それ以下であり，また，事務次官の年間給与額23,235,000円と比べてもそれ以下となっている。
こうした民間企業の役員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。

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、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る。

4　役員の退職手当の支給状況（令和7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

注：「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案
　　率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

【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

本学においては、期末特別手当について、国立大学法人評価委員会が行う業務評価の評価結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしているが、今後も継続して実施する。

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

国立大学法人東京科学大学職員の給与水準を検討するにあたっては，国家公務員，民間企業等を参考に，本学の人件費の状況を考慮しながら，労使交渉により自主的に決定している。
特に教員人件費については，学長直下の人事委員会において，適切な採用可能数を管理し，毎年度，各部局からのヒアリングを元に，配分している。

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。）

評価規則による評価結果を参考に，総合的に判断している。
良好者(標準)の支給率を引き下げることによる原資の拡大によって，優秀者の上乗せについてインセンティブ拡大を図っている。

③ 給与制度の内容

＜月給制賃金＞
国立大学法人東京科学大学職員賃金規程に則り，基本給及び諸手当（基本給の調整額、高校教員調整額、管理職手当、マネジメント職手当、初任給調整手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、時間外労働手当、深夜労働手当、休日労働手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、職務付加手当、期末手当、勤勉手当、放射線取扱手当、高校教員特別手当、産業教育手当、寒冷地手当、看護師等特別手当、専門看護師等手当、死体処理手当、診療・夜間看護等手当、海外拠点等特別業務手当、時間外麻酔手当、セカンドオピニオン手当、健診業務協力手当、分娩手当、嘱託医手当、危険調整手当、準夜勤等麻酔手当、情報処理資格手当及び面接指導医手当）及び退職手当としている。
期末手当については，期末手当基礎額（基本給＋基本給の調整額＋高校教員調整額＋扶養手当＋都市手当）に100分の126.25を乗じ，さらに基準日以前6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，勤勉手当基礎額（基本給＋基本給の調整額＋高校教員調整額＋都市手当）に基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合及び勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、旧東京医科歯科大学職員については、期末手当は平成30年度より完全廃止し、勤勉手当に一本化している。
勤勉手当については、勤勉手当基礎額（基本給＋調整手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合及び勤務実績に応じた割合を乗じて得た額としている。

＜国立大学法人東京科学大学年俸制適用職員賃金規程に規程される職員の年俸制賃金＞
国立大学法人東京科学大学年俸制適用職員賃金規程に則り，基本年俸，業績給及び諸手当（基本給の調整額、管理職手当、マネジメント職手当、初任給調整手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、時間外労働手当、深夜労働手当、休日労働手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、職務付加手当、放射線取扱手当及び寒冷地手当）としている。
業績給については，評価基準日（1月1日）において，評価基準日の属する年度の10月1日の前日から起算して1年前までの期間における業績，勤務成績等を勘案し，決定することとしている。

＜国立大学法人東京科学大学年俸制導入促進費対象教員賃金規程に規程される教員の年俸制賃金＞
国立大学法人東京科学大学年俸制導入促進費対象教員賃金規程に則り，基本給及び業績給から構成される年俸並びに諸手当（管理職手当、マネジメント職手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、入試手当、時間外労働手当、深夜労働手当、休日労働手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、職務付加手当、放射線取扱手当、診療・夜間看護等手当、海外拠点等特別業務手当、時間外麻酔手当、セカンドオピニオン手当、健診業務協力手当、分娩手当、準夜勤等麻酔手当及び面接指導医手当）としている。業績給については，評価基準日（4月1日）において、評価基準日の属する年度の前々年度の10月1日から起算して1年間の期間における業績及び勤務成績等を勘案し、決定することとしている。

＜国立大学法人東京科学大学退職手当一括支給型年俸制適用職員賃金規程に規定される職員の年俸制賃金＞
国立大学法人東京科学大学退職手当一括支給型年俸制適用職員賃金規程に則り，基本年俸，業績給(一)，業績給(二)，年俸加算額，諸手当（基本給の調整額、管理職手当、マネジメント職手当、初任給調整手当、扶養手当、都市手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、入試手当、学位論文審査手当、時間外労働手当、深夜労働手当、休日労働手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、職務付加手当、放射線取扱手当及び寒冷地手当）及び退職手当としている。
業績給については，前年の4月1日から3月31日までの1年間における能力・経験評価及び勤務実績評価により，決

④　給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度では，以下のものを導入・実施した。
＜月給制賃金＞
①若年層を対象とした基本給月額の引き上げ
人事院勧告を参考に，労使交渉により，初任給を始め若年層に重点を置き，令和8年1月から基本給月額を
平均 3.3％引き上げることを決定し，実施した。
②期末手当及び勤勉手当支給率の引き上げ
人事院勧告を参考に，労使交渉により，令和7年度12月期から期末手当・勤勉手当の率引き上げを決定し，
実施した。
＜国立大学法人東京科学大学年俸制適用職員賃金規程に規程される職員の年俸制賃金＞
・若年層を対象とした基本年俸の引き上げ
人事院勧告を参考に，労使交渉により，初任給を始め若年層に重点を置き，令和7年4月から基本年俸を平均
3.0％引き上げることを決定し，実施した。
＜国立大学法人東京科学大学退職手当一括支給型年俸制適用職員賃金規程に規定される職員の年俸制賃金＞
①若年層を対象とした基本給月額の引き上げ
人事院勧告を参考に，労使交渉により，初任給を始め若年層に重点を置き，令和8年1月から基本給相当
（基本年俸＋業績給（一））を平均 3.3％引き上げることを決定し，実施した。
②業績給（二）及び年俸加算額の引き上げ
人事院勧告を参考に，労使交渉により，令和8年度1月から業績給（二）及び年俸加算額の率引き上げを決定した。

2　職員給与の支給状況等

①　常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月1日時点）：　5273人
注：常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

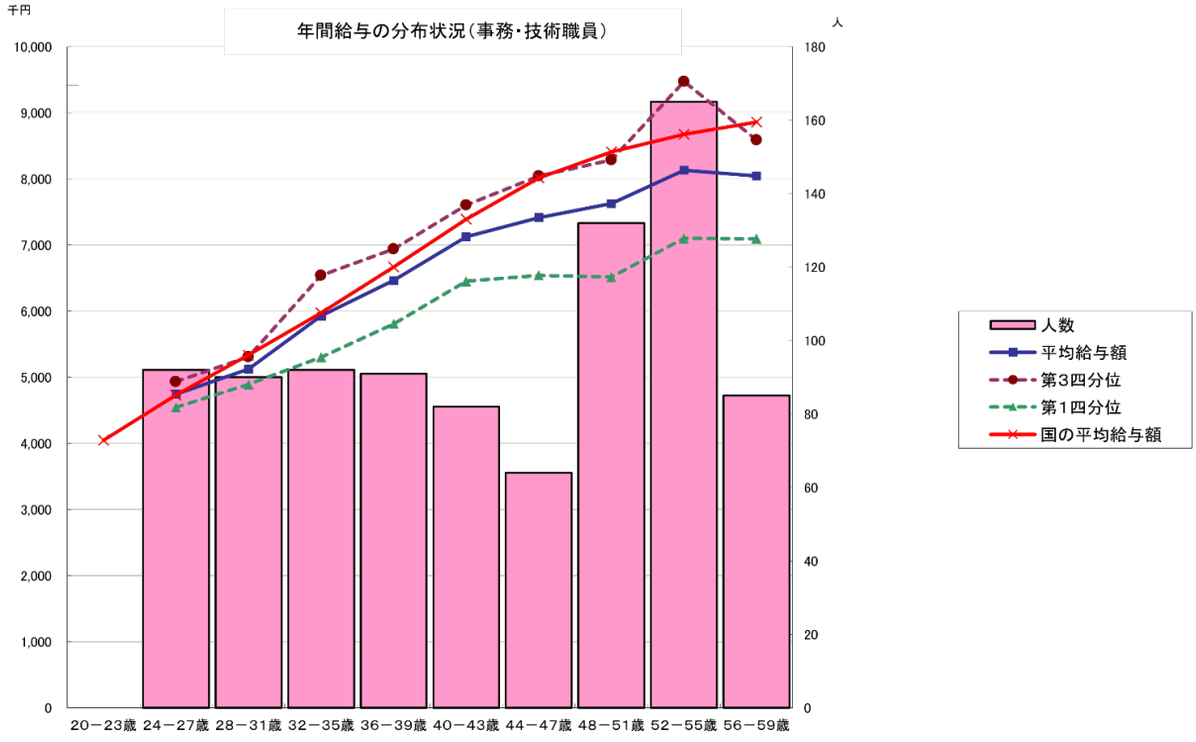
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：　3069人

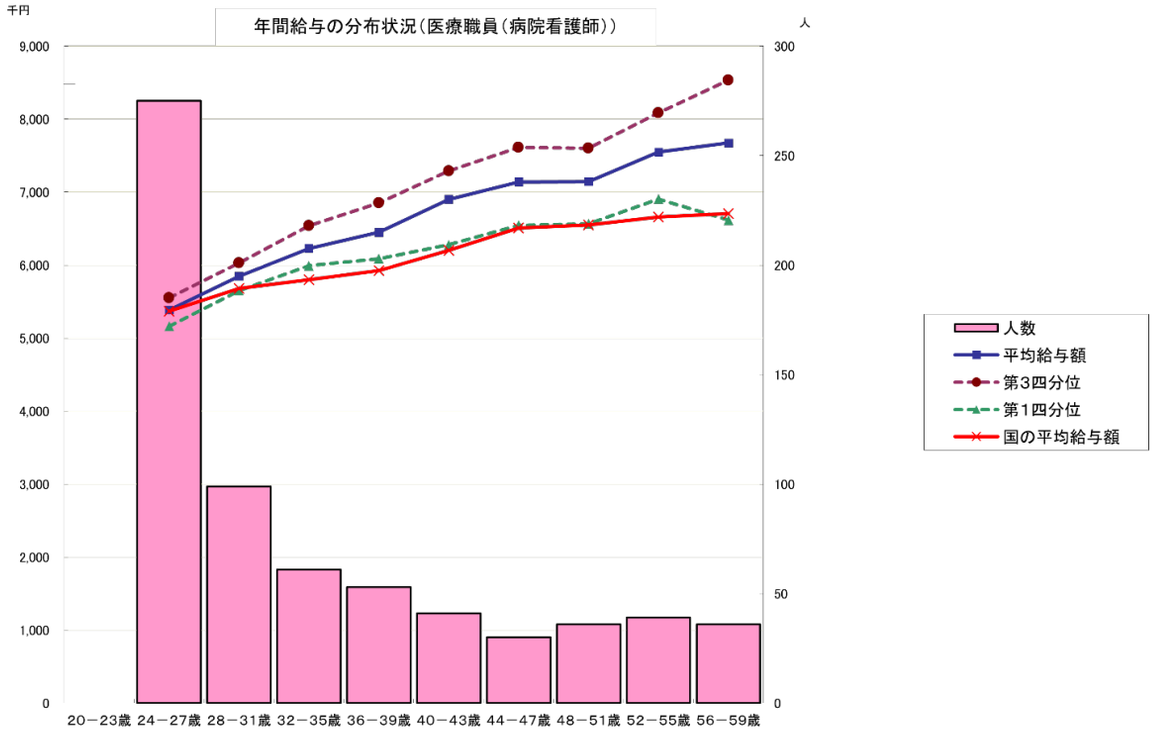
② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2469	43.3	7,656	5,564	139	2,092
事務・技術	913	43.5	7,016	5,066	163	1,950
医療職種（病院看護師）	679	35.1	6,250	4,627	101	1,623
教育職種（附属高校教員）	38	45.2	8,366	6,145	176	2,221
医療職種（病院医療技術職員）	231	42.7	6,628	4,832	161	1,796
その他医療職種（看護師）	3	52.5	6,998	4,980	99	2,018
退職手当一括支給型年俸制適用職員	605	52.4	10,550	7,613	136	2,937
常勤職員(年俸制)	579	47.8	9,855	7,553	119	2,302
年俸制適用教員	35	49.2	10,826	10,826	120	0
年俸制導入促進費対象教員	48	46.9	8,892	8,885	115	7
年俸制教員	497	47.8	9,882	7,201	119	2,681
再雇用職員	16	63.1	4,383	3,674	147	709
事務・技術	16	63.1	4,383	3,674	147	709
教育職種（附属高校教員）	2					
非常勤職員	43	57.3	3,967	3,072	158	895
事務・技術	43	57.3	3,967	3,072	158	895
非常勤職員(年俸制)	817	46	5,621	5,620	138	1
事務・技術	276	50.5	3,842	3,842	147	0
教育職種（大学教員）	435	47.5	6,992	6,991	133	1
医療職種（病院医療技術職員）	106	27.7	4,627	4,627	137	0
その他医療職種（看護師）	1					

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注3:常勤職員の年俸制教員については、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、区分以外は記載せず、再雇用職員職員全体の数値からも除外している。
注4:再雇用職員の教育職種(附属高校教員)については、該当者が2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、区分以外は記載せず、再雇用職員職員全体の数値からも除外している。
注5:非常勤職員(年俸制)のその他医療職種(看護師)については、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、区分以外は記載せず、非常勤職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

③ 年齢別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））〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕





注1：①の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2：年齢20～23歳の該当者は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、年間給与については表示していない。

④ 職位別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））

（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	20	55.3	11,204	12,837～9,708
・課長	89	51.7	9,865	10,935～8,010
・課長補佐	55	52.6	8,177	9,449～5,590
・係長	294	47.0	7,327	10,622～5,038
・主任	170	45.5	6,448	8,295～4,921
・係員	285	33.7	5,105	6,590～4,288

（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	1			
・副看護部長	5	57.5	9,431	9,661～9,101
・看護師長	29	53.5	8,729	9,575～7,524
・副看護師長	58	47.4	7,506	8,569～6,485
・看護師	571	32.7	5,857	9,427～4,463

注1：看護部長については、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、人員以外は記載していない。

⑤ 賞与（令和7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）	% 24.4	% 23.6	% 24
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 75.6	% 76.4	% 76
	最高～最低	% 100～41.9	% 100～43	% 100～42.5
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 30.4	% 29.4	% 29.9
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 69.6	% 70.6	% 70.1
	最高～最低	% 100～39.2	% 100～39.2	% 100～39.2

（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）	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0	% 100.0～100.0

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	・年齢勘案　94.4 ・年齢・地域勘案　83.8 ・年齢・学歴勘案　93.3 ・年齢・地域・学歴勘案　83. 5 (参考)対他法人　109.3
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	(法人の検証結果) 対国家公務員の給与水準との比較指標が100を下回っており，給与水準は妥当であると考えられる (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。
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努める。

病院看護師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　105.5 ・年齢・地域勘案　100.4 ・年齢・学歴勘案　107.0 ・年齢・地域・学歴勘案　101.7 (参考)対他法人　107.8
国に比べて給与水準が高くなっている理由	・令和7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(準看護師)の構成割合が1.7%と、本学の構成割合の0%と比較して著しく高い。この1級職員の構成比の違いにより、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられる。 ・都市手当(地域手当)の支給割合が一律18.8%の本学と、支給割合が様々である国家公務員を比較しているため、対国家公務員指数が高くなっているものと考えられる。
給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 対国家公務員指数が100を上回っていることは上述の理由によるものであるから、適正な給与水準であると考えられる。 (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。
講ずる措置	今後も適切な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）
事務・技術職員
○22歳（大卒初任給）
月額232,000円　年間給与3,439,076円

○35歳（一般職員）
月額 335,610円　年間給与5,461,964円

○50歳（グループ長）
月額 457,142円　年間給与7,627,456円

大学教員
○27歳（助教：博士修了初任給）
月額　347,400円　年間給与5,147,204円

○35歳（助教）
月額　437,778円　年間給与7,209,251円

○50歳（教授）
月額　625,957円　年間給与10,626,411円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者月額3,500円（教授は0円）、子1人につき月額11,500円）を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本学においては、月給制の業績給（勤勉手当）について、成績率を業績評価に基づき増減することとしているが、今後も継続して実施する。また、平成26年度から導入した年俸制導入促進費対象年俸制の業績給及び令和2年度から導入した新年俸制（退職手当一括支給型年俸制）の業績給（業績給（一）及び業績給（二））においても、業績給を業績評価に基づき増減することとしているが、今後も継続して実施する。

また、旧東京医科歯科大学職員においては、平成30年度より期末手当を完全廃止し、勤勉手当への一本化を行う制度改正を行った。また、勤勉手当の支給率についても見直しを行い、従前と比較し、優秀な職員にはより多くのインセンティブを与える制度改正となった。 勤勉手当の支給額については、基本給の月額、調整手当、役職段階別加 算額及び管理職加算額の合計額に、その者の勤務期間の区分に応じて 100分の0以上100分の100以下の割合及びその者の勤務実績に応じて0以 上100分の316以下の割合を乗じた額とし 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 26,534,625	千円 26,689,498	千円 14,048,935	千円 29,056,114	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,191,550	千円 1,504,133	千円 1,358,380	千円 1,406,166	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 19,261,676	千円 20,661,740	千円 11,308,620	千円 23,888,206	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 6,151,474	千円 6,417,442	千円 3,341,955	千円 7,226,583	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 54,139,327	千円 55,272,814	千円 30,057,891	千円 61,577,069	千円	千円

注1：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。

注2：本学は令和6年10月1日、国立大学法人東京医科歯科大学と国立大学法人東京工業大学の統合により、令和6年度欄に令和6年10月から令和7年3月までの人件費について記載した。

※3：令和4年度および5年度については、旧東京医科歯科大学および旧東京工業大学の人件費を合計した額を記載した。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」は、令和7年度の人事院勧告に準拠した給与改定により職員一人あたりの給与額が増えたこと、教職員数の増加等により，対前年度比3.3％増となった。これに伴い、「最広義人件費」は、前年比2.37％増となった。

なお、旧東京工業大学では「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月から以下の措置を講じている。
役員に関する講じた措置の概要：調整率の引下げ
平成30年3月～ 10.4625/100
職員に関する講じた措置の概要：調整率の引下げ
平成30年3月～ 83.7/100
退職手当引き下げに係る学内説明会の実施，過半数代表や職員組合との意見交換及び規則改正に伴う意見照会等により学内の合意形成に時間を必要としたことから，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。

また、旧東京医科歯科大学職員については、平成30年度より期末手当を完全廃止し、勤勉手当への一本化を行う制度改正を行った。また、勤勉手当の支給率についても見直しを行い、従前と比較し、優秀な職員にはより多くのインセンティブを与える制度改正となった。勤勉手当の支給額については、基本給の月額、調整手当、役職段階別加 算額及び管理職加算額の合計額に、その者の勤務期間の区分に応じて 100分の0以上100分の100以下の割合及びその者の勤務実績に応じて0以 上100分の316以下の割合を乗じた額とし て いる。

注：前年度比について、令和6年度は令和6年10月分から令和7年3月分までの額であるため、令和6年度の実額を2倍した額と、令和7年度の実額とを比較して算出した。

Ⅳ　定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年年齢については，65歳である。その中で，事務職員・技術職員・附属高校教諭については，令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に段階的に引上げている。また，定年年齢の引上げに伴い，60歳に達した管理監督職の職員については，管理監督職以外の職へ降任する制度を設けている。加えて，定年年齢を引上げている職員の基本給については，当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日以後から，7割水準とすることとしている。

Ⅴ　その他

特になし