

様式 1 公表されるべき事項

別添

国立大学法人東京医科歯科大学の役員報酬・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20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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 調整手当支給率割合を14%から16%に2%引き上げた。

理事 調整手当支給率割合を14%から16%に2%引き上げた。

理事(非常勤) 改定なし

監事 調整手当支給率割合を14%から16%に2%引き上げた。

監事(非常勤) 改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成20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 21,402	千円 12,792	千円 6,320	千円 2,046 (調整手当) 243 (通勤手当)	H20.4.1		
A理事	千円 14,714	千円 8,736	千円 4,512	千円 1,397 (調整手当) 68 (通勤手当)		H21.3.31	◇
B理事	千円 17,110	千円 10,116	千円 5,225	千円 1,618 (調整手当) 151 (通勤手当)	H20.4.1		
C理事	千円 17,001	千円 10,116	千円 5,225	千円 1,618 (調整手当) 41 (通勤手当)	H20.4.1		
D理事	千円 16,877	千円 10,116	千円 4,976	千円 1,618 (調整手当) 165 (通勤手当)	H20.4.1	H21.3.31	
E理事	千円 17,151	千円 10,116	千円 5,225	千円 1,618 (調整手当) 191 (通勤手当)	H20.4.1		

A監事	千円 11,928	千円 7,848	千円 2,453	千円 1,255 (調整手当) 371 (通勤手当)	H20.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 ()	千円 ()			

注1:調整手当とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給するものである。

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 役員退職手当の支給状況(平成20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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長					該当なし	
理事	1,264(42,893)	1(35)	0(0)	H21.3.31	1.0 本学役員退職手当規則に基づき、学長が決定	
監事					該当なし	

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。

注3:理事については、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、役員在職期間に職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。

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制度を整備する。

〔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、0～7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20年度における給与制度の主な改正点

【平成20年度4月1日より改定】

- ・調整手当支給率割合を14.5%から16%に1.5%上げた。
- ・勤勉手当を6月期は0.025月分引上げ、うち、0.015月分を成績優秀者への財源とし、12月期は0.025月分引下げた。

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20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 1,336	歳 41.8	千円 7,263	千円 5,276	千円 135	千円 1,987
事務・技術	人 198	歳 41.9	千円 6,393	千円 4,682	千円 182	千円 1,711
教育職種 (大学教員)	人 526	歳 47.6	千円 9,667	千円 6,982	千円 141	千円 2,685
医療職種 (病院医療技術職員)	人 122	歳 42.0	千円 6,170	千円 4,505	千円 175	千円 1,665
医療職種 (病院看護師)	人 480	歳 35.0	千円 5,273	千円 3,853	千円 98	千円 1,420
技能・労務職種	人 7	歳 57.9	千円 6,286	千円 4,607	千円 225	千円 1,679
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	人 3	歳 47.5	千円 8,512	千円 6,196	千円 186	千円 2,316

※医療職種(病院医師)については、該当無しのため欄を省略する。

※在外職員については、該当無しのため表を省略する。

※任期付職員については、該当無しのため表を省略する。

再任用職員	人 3	歳 61.8	千円 3,973	千円 3,347	千円 153	千円 269
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

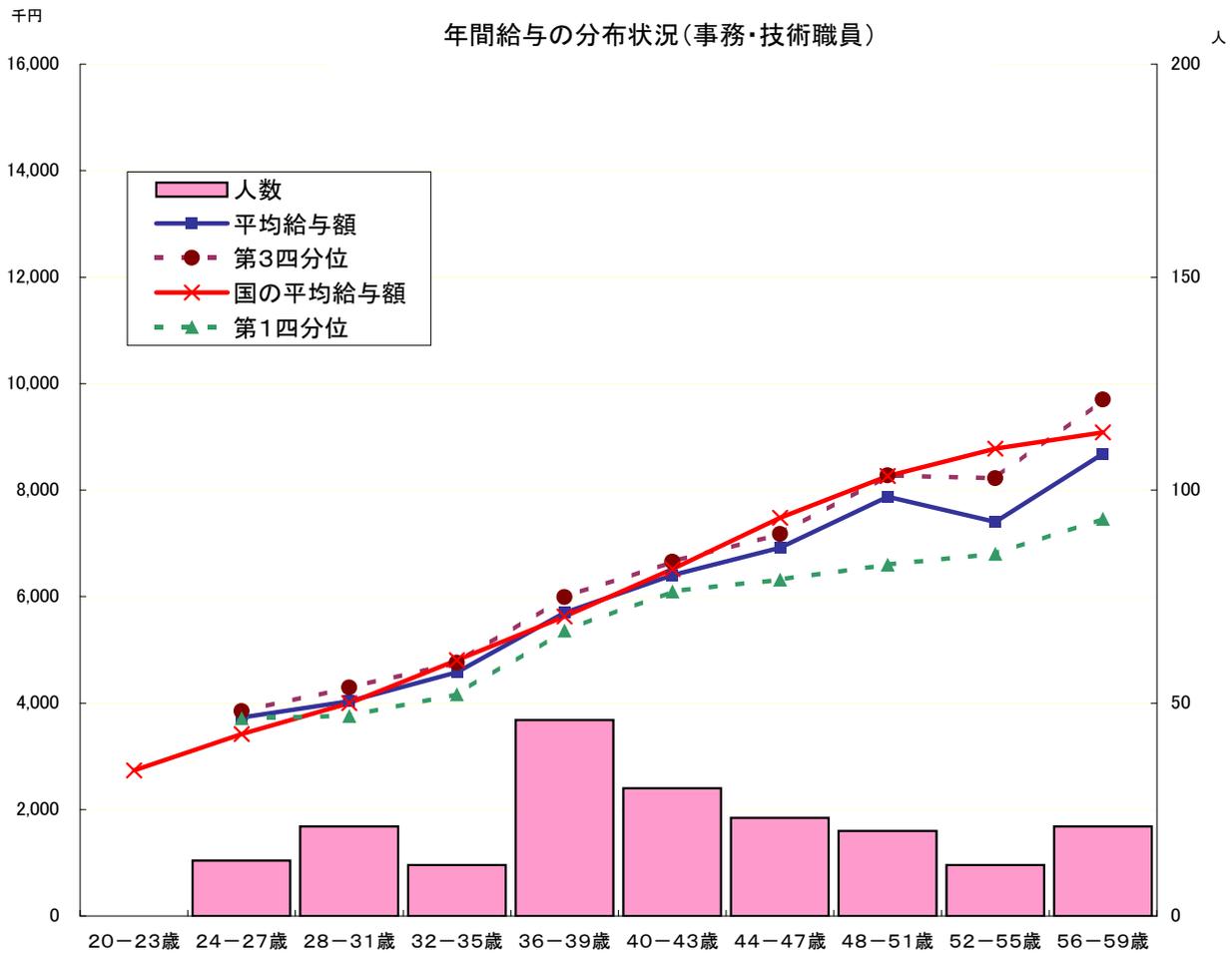
※教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)については、該当無しのため欄を省略する。

※再任用職員の事務・技術については、該当者が二人のため、医療職種(病院看護師)については、該当者が一人のため、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、人数以外は記載していない。

非常勤職員	人 131	歳 35.6	千円 4,544	千円 3,394	千円 150	千円 1,150
事務・技術	人 56	歳 35.1	千円 3,548	千円 2,665	千円 169	千円 883
教育職種 (大学教員)	人 33	歳 39.5	千円 6,811	千円 5,065	千円 125	千円 1,746
医療職種 (病院医療技術職員)	人 33	歳 31.3	千円 4,109	千円 3,073	千円 137	千円 1,036
医療職種 (病院看護師)	人 3	歳 34.5	千円 4,586	千円 3,396	千円 152	千円 1,190
技能・労務職種	人 6	歳 42.2	千円 3,747	千円 2,784	千円 166	千円 963

※非常勤職員の医療職種(病院医師)については、該当無しのため欄を省略する。

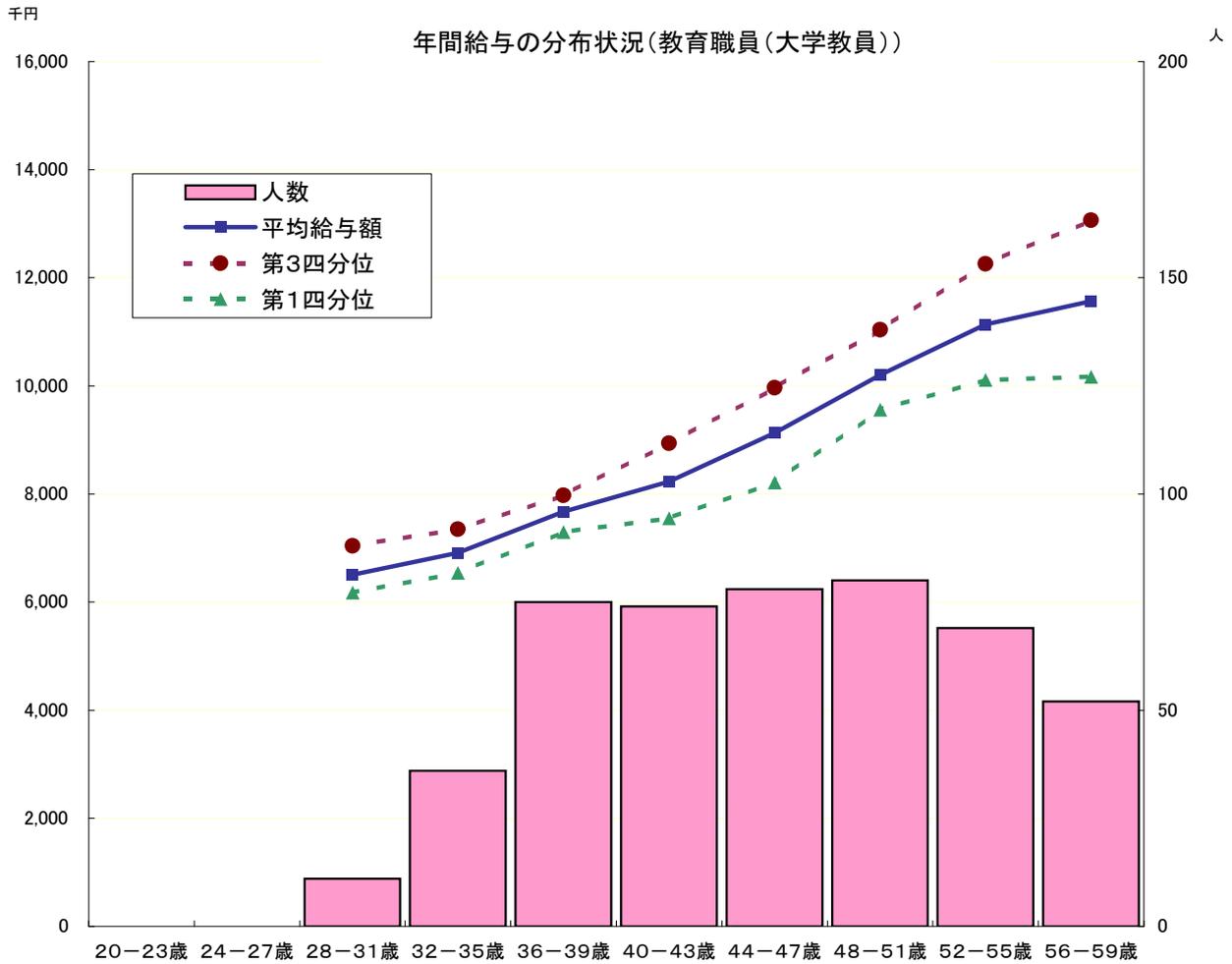
②年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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。

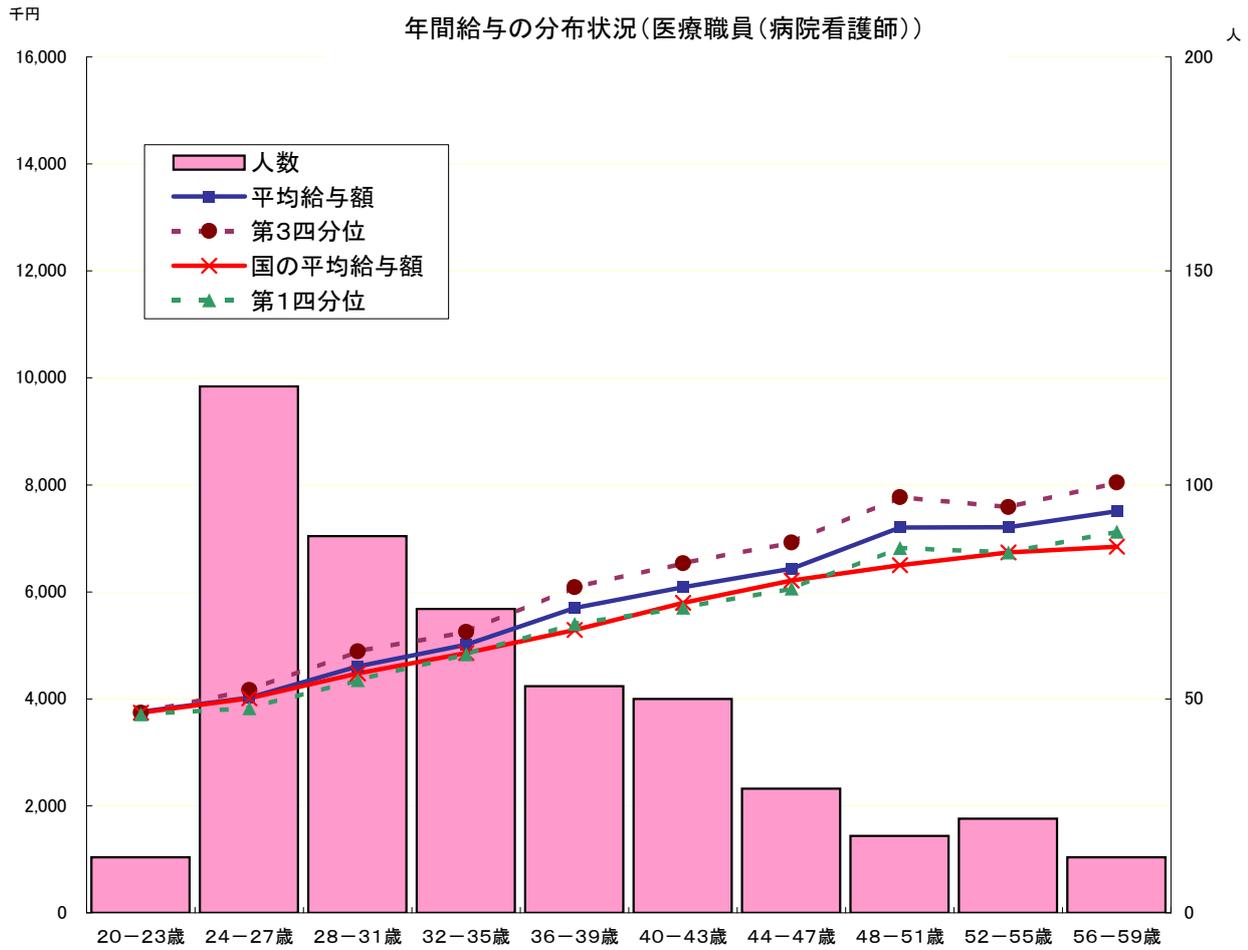
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
・課長	13	53.0	9,653	9,758	10,078
・課長補佐	16	53.8	7,644	8,135	8,496
・係長	99	43.4	5,911	6,362	6,844
・係員	54	31.8	3,785	4,271	4,698



(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	平均	四分位	
			第1分位		第3分位	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的職位 (教授 ・准教授)	130	55.4	11,473	12,529	13,223	
	102	50.5	9,656	10,028	10,589	



(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1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位 (看護師長 看護師)	29	47.6	7,018	7,376	7,794
	386	32.9	4,022	4,802	5,261

③ 職級別在職状況等(平成21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	8級	9級	10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 専門職員、係長	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	部長 次長	事務局長 部長 次長	事務局長	学長が定める職
人員 (割合)	198	17 (8.6%)	37 (18.7%)	111 (56.1%)	11 (5.6%)	13 (6.6%)	6 (3.0%)	3 (1.5%)	0 (%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		30 }	54 }	59 }	54 }	59 }	58 }	58 }			
所定内給与と年額(最高～最低)		2,946 }	4,518 }	5,658 }	5,972 }	7,525 }	7,808 }	8,595 }			
		2,438	2,716	3,486	5,077	5,904	6,768	7,995			
年間給与額(最高～最低)		3,939 }	6,087 }	7,764 }	8,373 }	10,112 }	10,360 }	11,757 }			
		3,333	3,714	4,872	7,199	8,200	9,134	11,005			

【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)	526	0 (0%)	217 (41.3%)	77 (14.6%)	102 (19.4%)	130 (24.7%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)			64 }	62 }	64 }	64 }	
所定内給与と年額(最高～最低)			6,707 }	7,494 }	8,372 }	11,281 }	
			4,128	4,603	5,651	6,874	
年間給与額(最高～最低)			9,012 }	10,468 }	11,604 }	16,293 }	
			5,528	6,469	8,014	9,996	

【医療職員(病院看護師)】

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	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	看護部長
人員 (割合)	480	1 (0.2%)	386 (80.4%)	63 (13.1%)	27 (5.6%)	3 (0.6%)	0 (0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)			59 }	58 }	59 }	56 }		
所定内給与と年額(最高～最低)			5,512 }	5,900 }	6,285 }	7,000 }		
			2,594	3,600	4,627	5,398		
年間給与額(最高～最低)			7,717 }	8,130 }	8,820 }	9,716 }		
			3,545	5,071	6,682	7,899		

※1級における該当者が一人のため、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。

④賞与(平成20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 %	66.5 %	64.5 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.7 %	33.5 %	35.5 %
	最高～最低	47.9～31.9 %	42.5～29.1 %	43.8～30.4 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.1 %	67.8 %	66.5 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.9 %	32.2 %	33.5 %
	最高～最低	37.8～31.6 %	34.7～28.6 %	36.2～30.5 %

【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)	60.6 %	63.8 %	62.2 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.4 %	36.2 %	37.8 %
	最高～最低	60.9～33.3 %	57.2～30.3 %	58.9～32.1 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.9 %	67.7 %	66.4 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.1 %	32.3 %	33.6 %
	最高～最低	47.6～31.7 %	39.3～28.8 %	43.4～30.2 %

【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)	57.6 %	60.8 %	59.3 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.4 %	39.2 %	40.7 %
	最高～最低	42.4～42.4 %	39.2～39.2 %	40.7～40.7 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1 %	66.7 %	65.5 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.9 %	33.3 %	34.5 %
	最高～最低	42.4～31.1 %	40.0～28.3 %	40.7～29.7 %

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))	96.6
対他の国立大学法人等(事務・技術職員)	110.1

【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))	106.8
------------------------	-------

【医療職員(病院看護師)】

対国家公務員(医療職(三))	104.2
対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))	108.2

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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

(参考)

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 96.6	
	参考	地域勘案 85.4
		学歴勘案 95.8
		地域・学歴勘案 85.5
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20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 44.4% 国からの財政支出額18,938百万円(運営費交付金)、4,780百万円(施設整備費補助金等)、230百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 53,931百万円</p> <p>【検証結果】 適切である。</p>	
講ずる措置	今後も国家公務員の給与水準等を考慮し、適切な水準の維持に努める。	

○医療職員(病院看護師)

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 104.2	
	参考	地域勘案 100.1
		学歴勘案 103.3
	地域・学歴勘案 100.0	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・地域勘案で約100%で国と同等であり、全体平均で104.2%となることから、調整手当(地域手当)の支給割合が一律16%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20年国家公務員給与等実態調査の適用俸給表別、性別、最終学歴別人員の医療職俸給表(三)による最終学歴が、大卒18.2%、短大卒75%、高卒6.8%であるのに対し、本学は、大卒33.3%、短大卒67.7%、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20年国家公務員給与等実態調査の適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員の医療職俸給表(三)によると、国家公務員の1級(准看護師)の構成割合が7.14%と、本学の構成割合の0.21%と比較して著しく高い。この1級(准看護師)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。</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20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 44.4% 国からの財政支出額18,938百万円(運営費交付金)、4,780百万円(施設整備費補助金等)、230百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 53,931百万円</p> <p>【検証結果】 適切である。</p>	
講ずる措置	今後も国家公務員の給与水準等を考慮し、適切な水準の維持に努める。	

○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

104.5

(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20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、昨年度までは教育職員(大学職員)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20年 度)	前年度 (平成19年 度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平 成16年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 12,305,779	千円 12,362,918	千円 (%) △ 57,139 (△0.5%)	千円 (%) △ 11,667 (△0.1%)
退職手当支給額 (B)	千円 919,444	千円 1,260,950	千円 (%) △ 341,506 (△27.1%)	千円 (%) △ 92,581 (△9.1%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,635,620	千円 5,681,511	千円 (%) △ 45,891 (△0.8%)	千円 (%) 2,301,332 (69.0%)
福利厚生費 (D)	千円 2,108,827	千円 2,125,300	千円 (%) △ 16,473 (△0.8%)	千円 (%) 172,164 (8.9%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 20,969,670	千円 21,430,679	千円 (%) △ 461,009 (△2.2%)	千円 (%) 2,369,248 (12.7%)

※「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「17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

調整手当支給率の変動(14.5%→16%(ただし役員は14%→16%))により増加したが、定年退職者を再任用すること及び欠員増加により減少したため、結果として約5,700万円(0.5%)減少した。

「最広義人件費」について

「給与、報酬等支給総額」の減のほか、退職手当の支給人員の減少による退職手当支給額の大幅な減少、外部資金による人件費の減により、2.2%減少した。

②人件費削減の取組状況

i) 中期目標において『「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日)において、示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う』こととしている。

ii) 中期計画において『総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度まで概ね4%の人件費の削減を図る』こととしている。

iii) 人件費削減取組の進捗状況(下記の表参照)

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	12,687,391	12,297,335	12,362,918	12,305,779
人件費削減率 (%)		△ 3.1	△ 2.6	△ 3.0
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.1	△ 3.3	△ 3.7

※「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。
※基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし