

# 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職員の報酬・給与等について

### 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

平成19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。

#### 役員報酬基準の改定内容

法人の長	調整手当を13%から14%に引き上げた。
理事	調整手当を13%から14%に引き上げた。
理事(非常勤)	改定なし
監事	調整手当を13%から14%に引き上げた。
監事(非常勤)	改定なし

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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 21,946	千円 13,704	千円 6,323	千円 1,918 (調整手当)		H20.3.31	
A理事	千円 13,358	千円 8,036	千円 3,935	千円 1,125 (調整手当) 262 (通勤手当)		H20.3.31	
B理事	千円 14,651	千円 8,944	千円 4,379	千円 1,252 (調整手当) 75 (通勤手当)			
C理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ( )		H20.3.31	
D理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ( )		H20.3.31	
E理事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円	千円 ( )		H20.3.31	
A監事	千円 12,833	千円 7,848	千円 3,810	千円 1,098 (調整手当) 75 (通勤手当)		H20.3.31	
C監事 (非常勤)	千円 1,200	千円 1,200	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「」、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19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	業績助案率	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長	6,396	4	0	H20.3.31	1.0	本学役員退職手当規則に基き、学長が決定	
理事A						該当者なし	
理事B						該当者なし	
理事A (非常勤)						該当者なし	
理事B (非常勤)						該当者なし	
監事A	3,924	4	0	H20.3.31	1.0	本学役員退職手当規則に基き、学長が決定	
監事B						該当者なし	
監事A (非常勤)						該当者なし	
監事B (非常勤)						該当者なし	

注:「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「 」、該当がない場合は空欄。

## 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 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。

#### 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19年度における給与制度の主な改正点

###### 【平成19年4月1日より改定】

- ・若年層に限定して各本給表の月額を上げた。
- ・上記に伴い、本給月額を基礎とする本給の調整額の引上げも同様に行った。
- ・調整手当支給率割合を13%から14.5%に1.5%上げた。
- ・扶養手当の子等に係る支給月額を一律6,500円とした。
- ・管理職手当の支給月額を定額化した。

###### 【平成19年12月1日より改定】

- ・勤勉手当を0.05月分引上げ、うち0.015月分を成績優秀者への財源とした。

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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	1336	42.5	7,392	5,370	148	2,022
事務・技術	240	42.2	6,476	4,749	195	1,727
教育職種 (大学教員)	547	47.4	9,602	6,939	154	2,663
医療職種 (病院医療技術職員)	110	41.5	6,143	4,486	191	1,657
医療職種 (病院看護師)	416	36.0	5,378	3,921	98	1,457
技能・労務職種	8	57.3	6,213	4,560	231	1,653
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	3	46.5	8,382	6,110	203	2,272
その他医療職種 (医療技術職員)	11	50.1	6,845	4,991	229	1,854
その他医療職種 (看護師)	1					

医療職員(病院医師)については、該当無しのため欄を省略する。

常勤職員のその他医療職員(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。

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	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
再任用職員	2					
事務・技術	2					

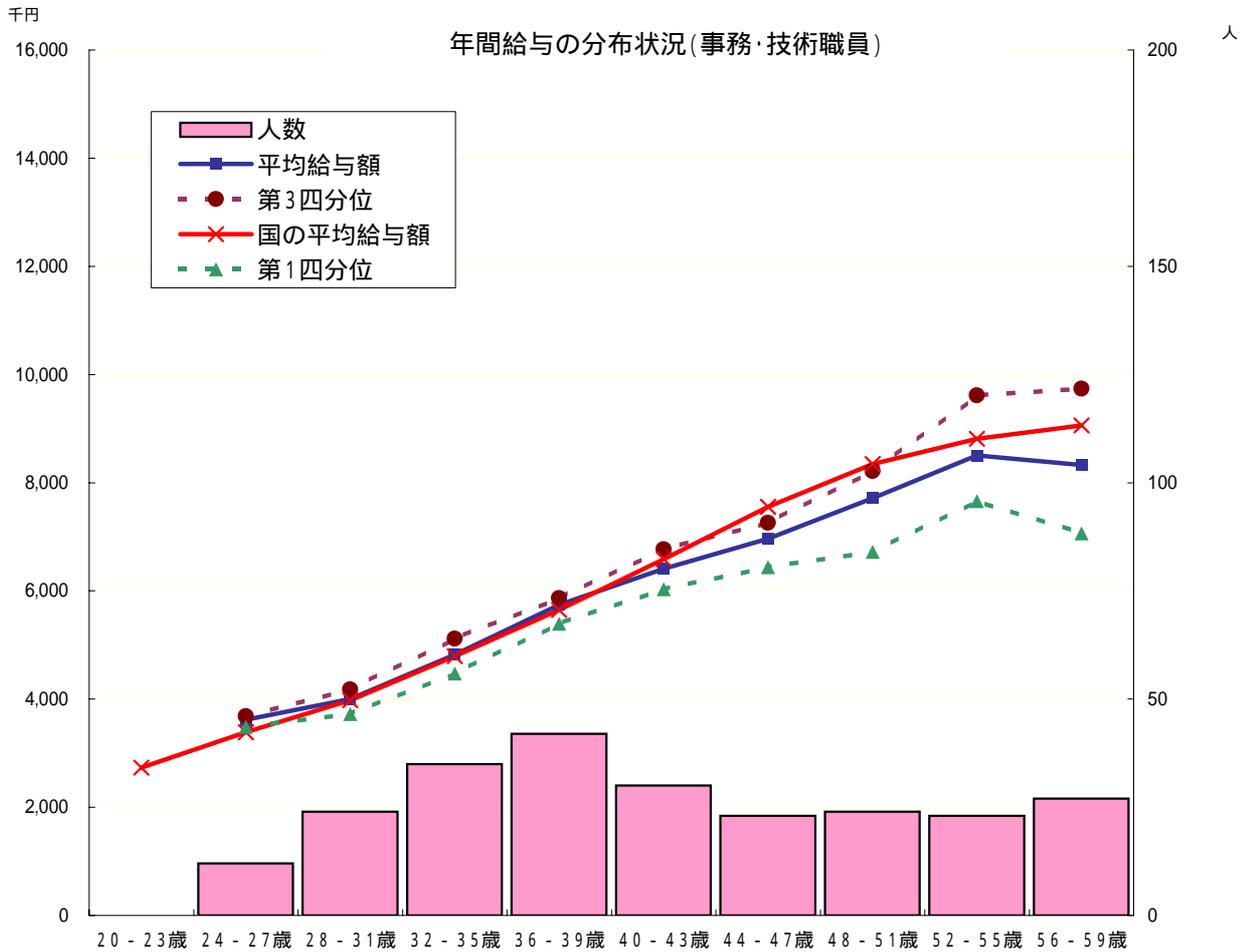
教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当無しのため欄を省略する。

再任用職員の事務・技術については、該当者が二人のため、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	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
非常勤職員	159	36.0	4,914	3,683	166	1,231
事務・技術	56	35.8	3,769	2,849	176	920
教育職種 (大学教員)	51	40.9	7,156	5,325	160	1,831
技能・労務職種	7	39.6	3,788	2,845	162	943
医療職種 (病院看護師)	5	41.1	4,566	3,387	143	1,179
医療職種 (病院医療技術職員)	40	28.9	3,900	2,942	163	958

非常勤職員の医療職種(病院医師)については、該当者なしのため、欄を省略する。

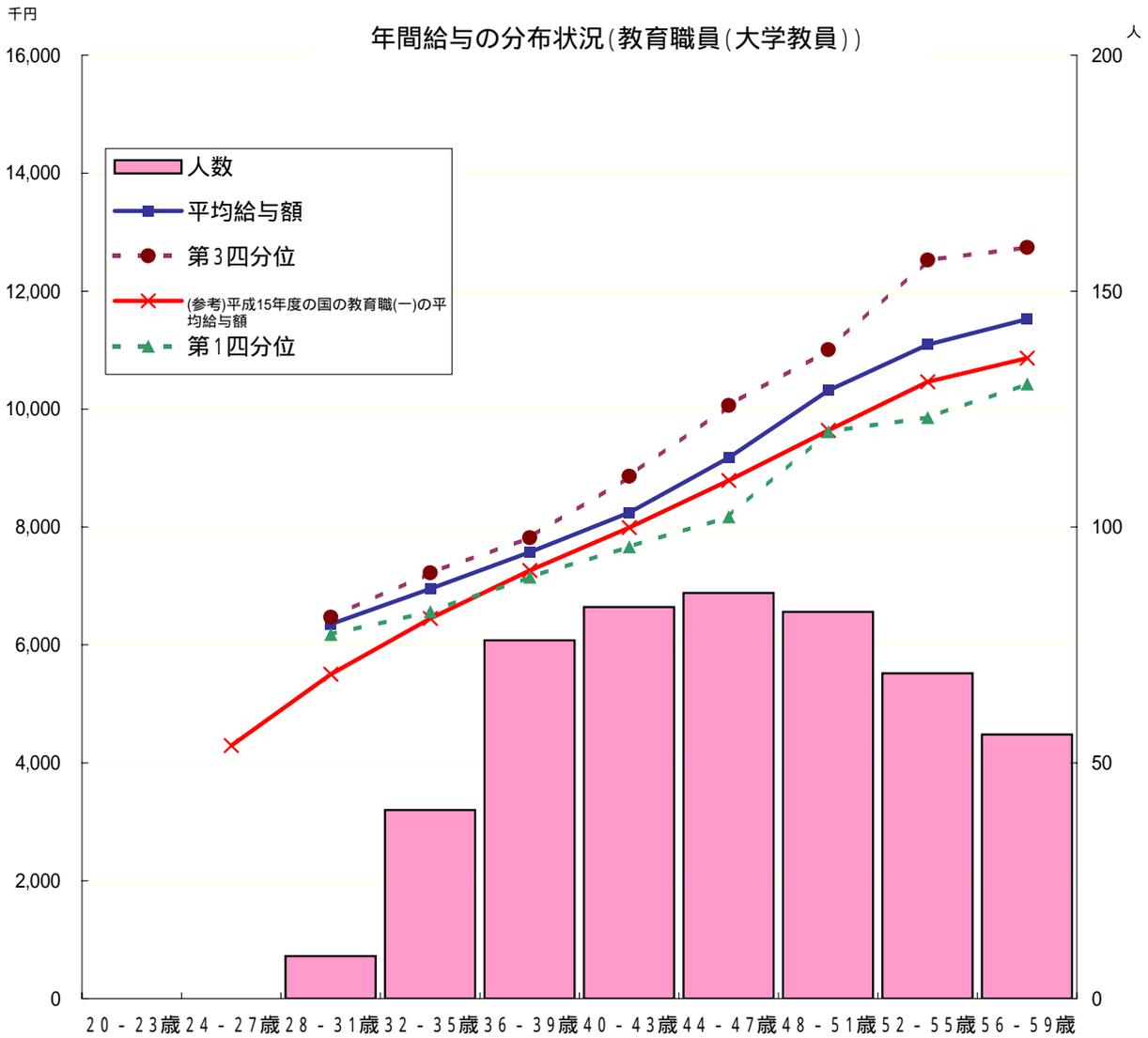
年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 教育職員(大学教員) / 医療職員(病院看護師))  
 (在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、まで同じ。)



注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、まで同じ。

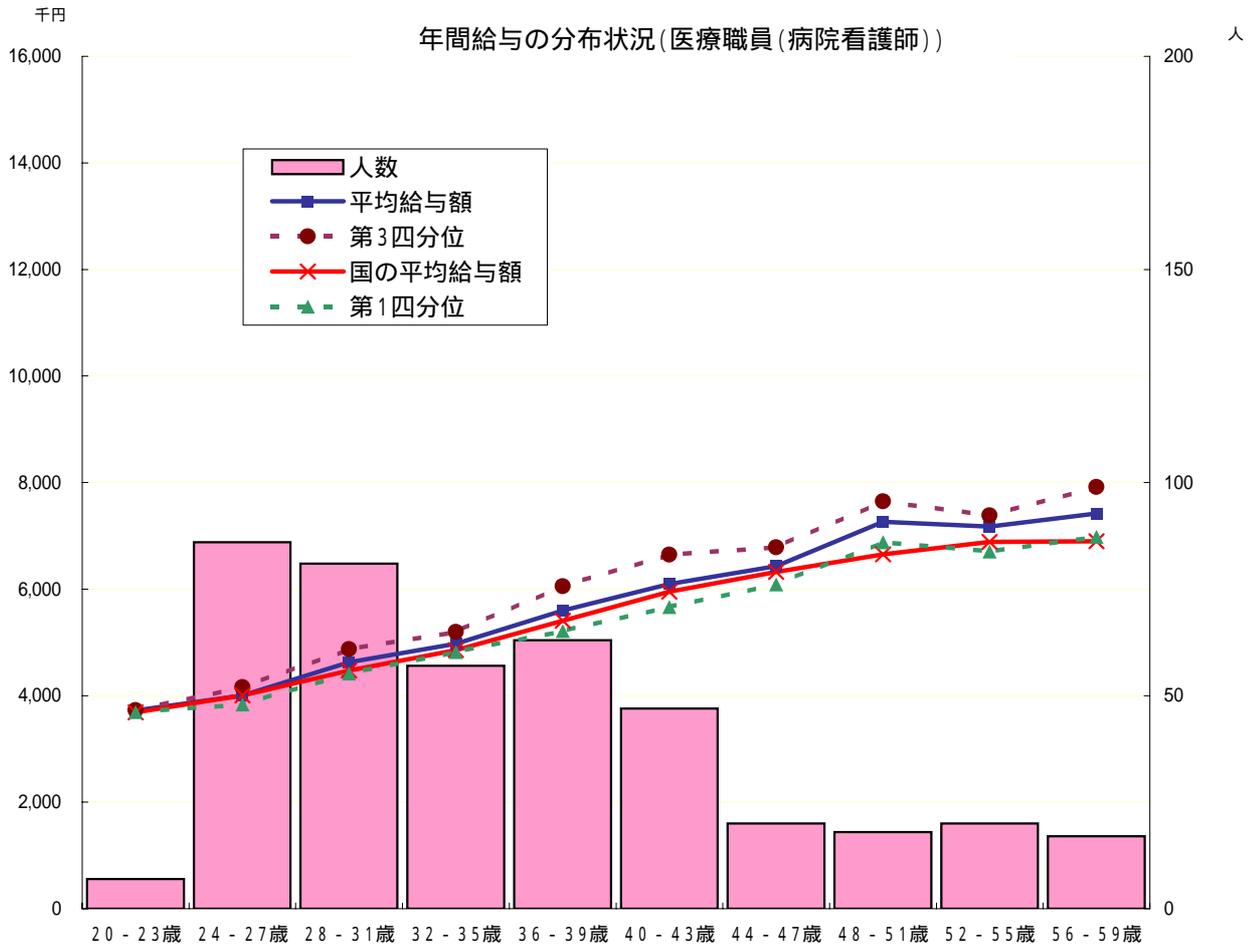
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	平均	第3四分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位 (課長・係員)	22	52.6	8,951	9,583	10,072
	58	31.9	3,722	4,250	4,594



(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
			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)	137	54.8	11,298	12,240	12,947
	110	50.2	9,445	9,899	10,538



(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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位 (看護師長 看護師)	31	47.1	6,707	7,245	7,656		
	313	33.6	4,149	4,866	5,316		

職級別在職状況等(平成20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)		18 (7.5%)	54 (22.5%)	119 (49.6%)	17 (7.1%)	18 (7.5%)	11 (4.6%)	3 (1.3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		29 25	59 28	59 34	59 46	58 39	59 44	56 51			
所定内給与と年額(最高～最低)		2,952 2,406	4,486 2,702	5,757 3,370	5,970 4,940	7,470 5,789	7,780 6,666	8,918 8,614			
年間給与と額(最高～最低)		3,946 3,293	6,152 3,722	7,932 4,613	8,457 6,954	9,963 8,214	10,517 9,030	13,426 11,940			

【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)		0 (0%)	212 (38.8%)	88 (16.1%)	110 (20.1%)	137 (25.0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)			64 30	64 35	64 36	64 41	
所定内給与と年額(最高～最低)			6,637 4,225	7,534 5,382	8,281 5,567	11,216 6,182	
年間給与と額(最高～最低)			8,921 5,789	10,458 7,229	11,381 7,808	15,734 8,380	

【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)		1 (0.2%)	314 (75.5%)	71 (17.1%)	26 (6.3%)	3 (0.7%)	1 (0.2%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)			59 23	57 28	59 38	55 48		
所定内給与と年額(最高～最低)			5,441 2,567	5,559 3,446	6,037 4,458	5,937 5,326		
年間給与と額(最高～最低)			7,610 3,509	7,719 4,816	8,374 6,309	8,601 7,670		

1級及び6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。

賞与(平成19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
;	一律支給分(期末相当)	62.3 %	64.5 %	63.4 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.7 %	35.5 %	36.6 %
	最高～最低	59.7～32.4 %	57.2～30.5 %	58.4～31.4 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.5 %	67.3 %	66.5 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.5 %	32.7 %	33.5 %
	最高～最低	40.7～31.1 %	38.3～26.2 %	37.6～29.4 %

【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)	62.7 %	64.3 %	63.5 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.3 %	35.7 %	36.5 %
	最高～最低	50.2～32.5 %	43.9～30.6 %	47.0～31.5 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.4 %	67.2 %	66.3 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.6 %	32.8 %	33.7 %
	最高～最低	40.7～31.3 %	38.3～29.5 %	38.6～30.7 %

【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)	59.6 %	61.9 %	60.8 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	40.4 %	38.1 %	39.2 %
	最高～最低	40.7～40.1 %	38.3～37.8 %	39.5～38.9 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3 %	66.1 %	65.3 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.7 %	33.9 %	34.7 %
	最高～最低	40.7～32.0 %	38.3～28.5 %	39.5～30.7 %

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)	110.5

【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))	105.6
------------------------	-------

【医療職員(病院看護師)】

対国家公務員(医療職(三))	103.1
対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))	107.3

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

(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 86.0
	学歴勘案 95.5
	地域・学歴勘案 85.9
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19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 46.0% 国からの財政支出額19,620百万円(運営費交付金)3,680百万円(施設整備費補助金等)、141百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 50,907百万円</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 103.1	
	参考	地域勘案 100.5
		学歴勘案 102.6
	地域・学歴勘案 100.5	
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103.1%となることから、本学では平成19年度の医療職員(病院看護師)の調整手当(地域手当)が一律14.5%であり、国の値は地域によってその率が様々であるものの平均である事が要因として考えられる。</p> <p>・国の俸給表医(三)の適用を受ける職員の最終学歴が、修士修了0.4%、大卒17.9%、短大卒74.9%、高卒7.2%であるのに対し、本学は、修士修了2%、大卒30.7%、短大卒67.3%、高卒0%であり、初任給決定基準学歴が高いため、本給が国と比較して高くなっている事が要因として考えられる。</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19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 46.0% 国からの財政支出額19,620百万円(運営費交付金)3,680百万円(施設整備費補助金等)、141百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 50,907百万円</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(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額の比較指標)

105.5

総人件費について

区 分	当年度 (平成19年 度)	前年度 (平成18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 12,362,918	千円 12,297,335	千円 65,583	(%) (0.5)	千円 45,472	(%) (0.4)
退職手当支給額 (B)	千円 1,260,950	千円 1,184,461	千円 76,489	(%) (6.4)	千円 248,925	(%) (24.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,681,511	千円 5,025,743	千円 655,768	(%) (13.0)	千円 2,347,223	(%) (70.4)
福利厚生費 (D)	千円 2,125,300	千円 2,089,565	千円 35,735	(%) (1.7)	千円 188,637	(%) (9.7)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 21,430,679	千円 20,597,104	千円 833,575	(%) (4.0)	千円 2,830,257	(%) (15.2)

「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

「給与、報酬等支給総額」について

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が、調整手当支給率の変動(13% 14.5%)により増加したため、結果として約6,500万円(0.5%)増加した。

「最広義人件費」について

医療職員の充実及び外部資金獲得による人員増により、4%増加した。

人件費削減の取組状況

)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。

)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。

)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
給与、報酬等支給総額 (千円)	12,687,391	12,297,335	12,362,918
人件費削減率 (%)		3.1	2.6
人件費削減率(補正 値)(%)		3.1	3.3

「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格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%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。

法人が必要と認める事項

特になし