

# 様式 1 公表されるべき事項

## 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

### 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23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

改定なし

理事

改定なし

理事(非常勤)

改定なし

監事

改定なし

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23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 20,583	千円 12,720	千円 5,350	千円 2,289 (調整手当) 223 (通勤手当)			※
A理事	千円 16,691	千円 10,056	千円 4,652	千円 1,810 (調整手当) 173 (通勤手当)			
B理事	千円 10,971	千円 5,792	千円 4,019	千円 1,042 (調整手当) 117 (通勤手当)		H23.12.30	◇
C理事	千円 2,600	千円 2,172	千円 0	千円 390 (調整手当) 37 (通勤手当)	H24.1.1		◇
D理事	千円 16,700	千円 10,056	千円 4,652	千円 1,810 (調整手当) 181 (通勤手当)			
E理事	千円 16,665	千円 10,056	千円 4,652	千円 1,810 (調整手当) 139 (通勤手当)			
F理事	千円 16,658	千円 10,056	千円 4,652	千円 1,810 (調整手当) 146 (通勤手当)			
A監事	千円 11,609	千円 7,812	千円 2,194	千円 1,406 (調整手当) 197 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,400	千円 2,400	千円 0	千円 0 ( )		H24.3.31	

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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。

注3: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必ずしも一致しない。

注4:「調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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	摘 要	前職
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円	年	月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

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。

## 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、毎年の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。

#### [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、0～8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23年度における給与制度の主な改正点

##### 【平成23年4月1日より施行】

- ・若年層・中堅層(43歳未満)の職員について、給与構造改革期間中(平成18～22年度)に抑制されてきた昇給分を1号給回復させた。
- ・産業医手当を新設した。
- ・通勤手当について、6ヶ月定期相当額を一括で支給する方法から、分割して支給する方法に変更した。
- ・管理職手当について、評議員を支給対象から除き、国立大学法人東京医科歯科大学組織運営規程別表に定める全てのセンター長を支給対象に加えた。
- ・平成23年4月1日以降に雇用する事務補佐員について、その給与を定額とした。

## 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	平成23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	1482	41.7	6,981	5,257	118	1,724
事務・技術	244	41.2	6,137	4,644	161	1,493
教育職種 (大学教員)	570	48	9,251	6,923	121	2,328
医療職種 (病院看護師)	512	35.2	5,220	3,959	83	1,261
技能・労務職種	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	154	40.6	5,778	4,383	154	1,395

※常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員及び年俸制適用者を除く。

※技能・労務職種については、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があることから、人数以外は記載していない。

※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。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

※在外職員については、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があることから、人数以外は記載していない。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	61.5	4,036	3,456	138	580
事務・技術	1					
医療職種 (病院看護師)	1					
医療職種 (病院医療技術職員)	1					

※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・技術職種、医療職種(病院看護師)、医療職種(病院医療技術職員)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、人数以外は記載していない。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	117	34.4	4,222	3,266	146	956
事務・技術	64	34.5	3,502	2,721	163	781
教育職種 (大学教員)	17	38.8	7,107	5,449	93	1,658
医療職種 (病院看護師)	3	40.5	5,057	3,902	139	1,155
技能・労務職種	4	38.5	3,972	3,067	85	905
医療職種 (病院医療技術職員)	29	30.4	4,068	3,151	149	917

※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。

※任期付職員については、該当無しのため表を省略する。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
年俸制適用者 ・常勤職員	48	41.8	8,222	8,222	132	0
教育職種 (大学教員)	48	41.8	8,222	8,222	132	0

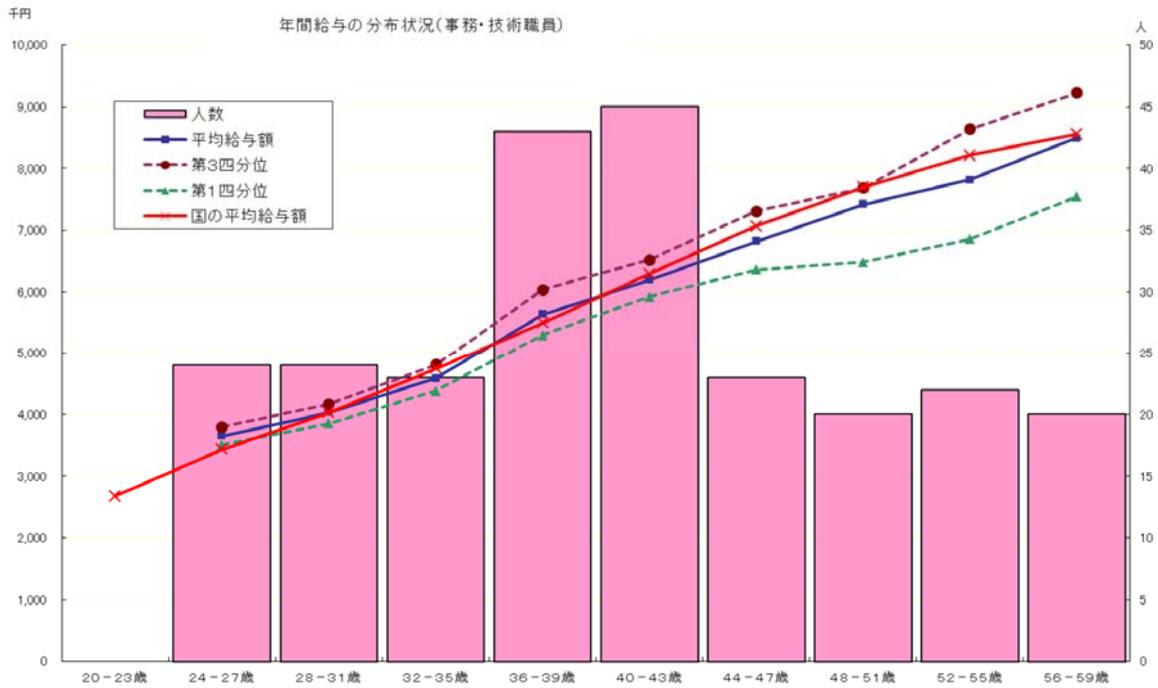
※事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当無しのため欄を省略する。

	人	歳	千円	千円	千円	千円
年俸制適用者 ・在外職員	2					

※年俸制が適用される在外職員については、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、人数以外は記載していない。

※年俸制が適用される任期付職員、再任用職員、非常勤職員の区分については、該当無しのため表を省略する。

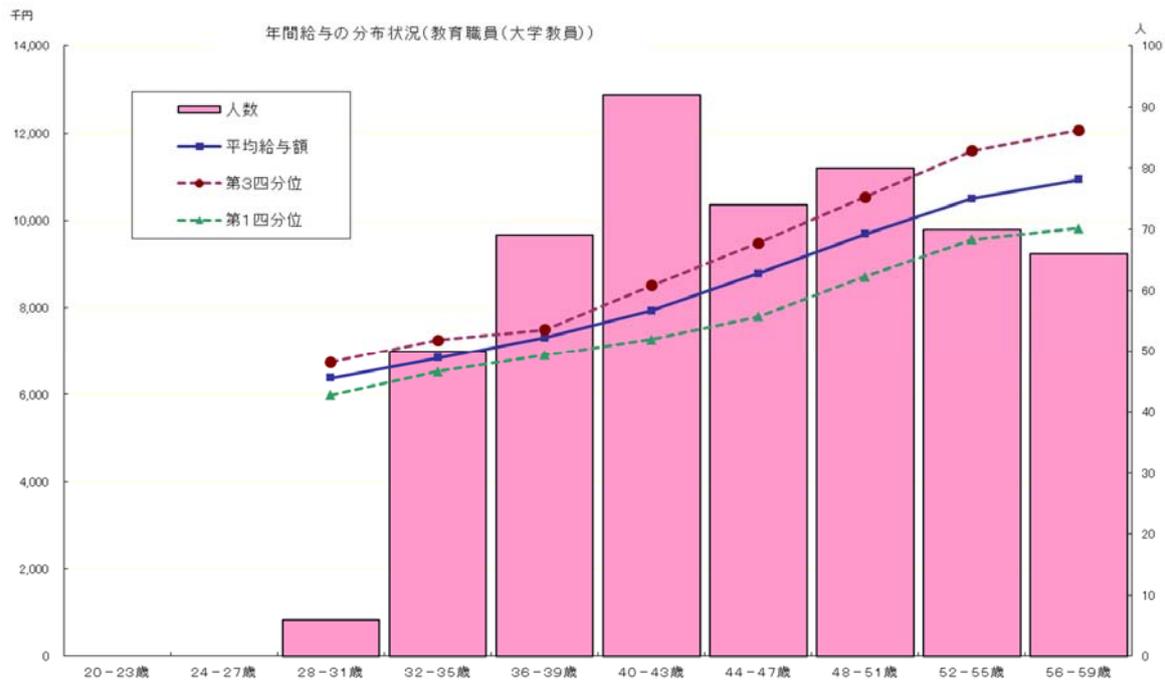
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]



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。

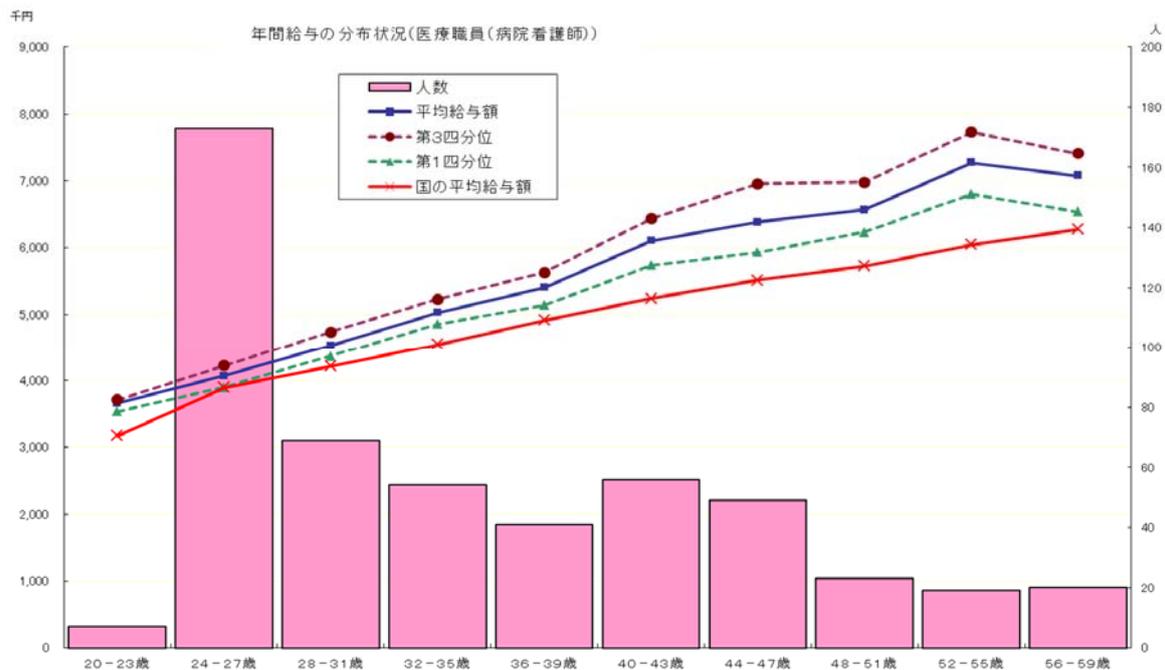
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
部長	5	56.3	10,130	10,539	10,625
課長	21	54.3	8,632	8,747	9,162
課長補佐	25	49.9	7,245	7,504	7,753
係長	102	42.5	5,764	6,144	6,521
主任	20	41.5	4,880	5,665	6,452
係員	71	31.3	3,734	4,146	4,375



(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	四分位	平均	四分位
			第1分位 千円		第3分位 千円
教授	145	56.0	11,021	11,831	12,428
准教授	106	50.9	9,011	9,592	10,114
講師	93	47.5	8,575	8,869	9,318
助教	226	41.7	6,807	7,286	7,675



(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	千円		千円	第3分位
看護部長	2						
副看護部長	4	53.3			8,023		
看護師長	33	48.4	6,993		7,215	7,383	
副看護師長	66	43.8	5,846		6,294	6,766	
看護師	407	32.5	4,011		4,734	5,289	

※看護部長の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。

※副看護部長の該当者は4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、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成24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)	244 人	36 人 (14.8%)	35 人 (14.3%)	40 人 (16.4%)	84 人 (34.4%)	23 人 (9.4%)	21 人 (8.6%)	4 人 (1.6%)	1 人 (0.4%)	(%)	(%)
年齢(最高 ～最低)		42 ～ 24	57 ～ 28	58 ～ 33	57 ～ 33	57 ～ 42	59 ～ 40	58 ～ 50			
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,550 ～ 2,486	4,680 ～ 2,743	5,729 ～ 3,292	6,079 ～ 3,496	5,920 ～ 5,029	7,293 ～ 5,288	8,274 ～ 7,525			
年間給与 額(最高 ～最低)		4,681 ～ 3,284	6,270 ～ 3,622	7,545 ～ 4,512	8,149 ～ 4,753	8,295 ～ 6,902	9,552 ～ 7,304	11,393 ～ 10,083			

※8級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(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)	570 人	(%)	226 人 (39.6%)	93 人 (16.3%)	105 人 (18.4%)	146 人 (25.6%)	(%)
年齢(最高 ～最低)			64 ～ 30	62 ～ 33	64 ～ 35	64 ～ 43	
所定内給 与年額(最高 ～最低)			6,567 ～ 4,453	7,537 ～ 4,686	8,346 ～ 5,665	11,235 ～ 6,349	
年間給与 額(最高 ～最低)			8,565 ～ 5,911	10,010 ～ 6,260	11,301 ～ 7,674	15,368 ～ 8,786	

(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			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)	512 人	(%)	407 人 (79.5%)	70 人 (13.7%)	30 人 (5.9%)	4 人 (0.8%)	1 人 (0.2%)	(%)
年齢(最高 ～最低)			59 ～ 22	58 ～ 30	57 ～ 42	59 ～ 52		
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,244 ～ 2,677	5,967 ～ 3,495	6,221 ～ 4,961	6,770 ～ 5,602		
年間給与 額(最高 ～最低)			6,986 ～ 3,535	7,888 ～ 4,623	8,416 ～ 6,813	9,222 ～ 7,729		

※6級における該当者が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、「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23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)	% 63.2	% 64.6	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.8	% 35.4	% 36.1
	最高～最低	% 48.1～31.0	% 48.8～30.5	% 48.5～31.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.3	% 66.4	% 64.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.7	% 33.6	% 35.1
	最高～最低	% 43.8～32.1	% 41.0～28.5	% 42.4～30.6

(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)	% 59.4	% 62.2	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.6	% 37.8	% 39.1
	最高～最低	% 54.2～33.5	% 50.1～31.0	% 50.5～32.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 67.5	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 32.5	% 33.7
	最高～最低	% 43.4～31.3	% 41.0～29.5	% 41.9～31.0

(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)	% 58.5	% 60.3	% 59.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.5	% 39.7	% 40.6
	最高～最低	% 45.2～34.5	% 41.8～36.0	% 43.4～35.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 66.9	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 33.1	% 34.3
	最高～最低	% 38.8～32.5	% 36.2～28.8	% 37.3～31.2

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))

98.8
------

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

111.9
-------

【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))

107.4
-------

【医療職員(病院看護師)】

対国家公務員(医療職(三))

110.7
-------

対他の国立大学法人等(医療職員(病院看護師))

110.4
-------

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も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

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 98.8	
	参考	地域勘案 86.6 学歴勘案 98.1 地域・学歴勘案 86.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 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ただきたい。	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 (平成23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 33.4% 国からの財政支出額15,612百万円(運営費交付金)、470百万円(施設整備費補助金等)、1,065百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 51,316百万円  【検証結果】 適正であると考えられる	
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 110.7	
	参考	地域勘案 106.0 学歴勘案 107.9 地域・学歴勘案 106.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	・調整手当(地域手当)の支給割合が一律18%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。 ・平成23年国家公務員給与等実態調査の公務員の適用俸給表別、性別、最終学歴別人員の俸給表医(三)による最終学歴が、大卒3.6%、短大卒85.2%、高卒11.1%であるのに対し、本学は、大卒47.9%、短大卒52.1%、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。 ・平成23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(准看護師)の構成割合が12.1%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。  【主務大臣の検証結果】 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概ね同様であること等から、給与水準は概ね適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい	
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 (平成23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 33.4% 国からの財政支出額15,612百万円(運営費交付金)、470百万円(施設整備費補助金等)、1,065百万円(補助金等収入) 支出予算の総額 51,316百万円  【検証結果】 適正であると考えられる	
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 105.0

(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23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23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	11,487,005	11,633,007	▲ 146,002	(▲1.3)	▲ 146,002	(▲1.3)
退職手当支給額 (B)	929,075	750,937	178,138	(23.7)	178,138	(23.7)
非常勤役職員等給与 (C)	7,380,076	6,940,471	439,605	(6.3)	439,605	(6.3)
福利厚生費 (D)	2,335,985	2,200,615	135,370	(6.2)	135,370	(6.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	22,132,141	21,525,031	607,110	(2.8)	607,110	(2.8)

※「給与、報酬等支給総額」において、附属病院等収入により雇用される承継職員(国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則第四条の規程に基づき、本法人の職員となった者及び当該職員の退職に伴い補充した職員)の給与、報酬等支給額を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「18役員及び教職員の給与の明細」における常勤の合計額と一致しない。  
 ※「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「18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

当年度の支給総額は11,487,005千円となり、前年度に比べ146,002千円(1.3%)の減少となる。減少の要因としては、教職員の定年退職に伴う給与支給額の減少、及び新規職員採用の抑制によるものと考えられる。

##### 「最広義人件費」について

当年度の非常勤役職員等給与は7,380,076千円となり、前年度に比べ439,605千円(6.3%)の増加となる。理由としては教育職員(286百万円)、病院看護師(80百万円)、病院医療技術職員(57百万円)の増加が挙げられる。

退職手当支給額については、前年度に比べ定年退職者が増加したことなどから、178,138千円増加した。また、非常勤役職員の増加に伴い福利厚生費が増加するなどして、最広義人件費全体では2.8%の増加となった。

##### ②人件費削減の取組状況

- i) 中期目標において『「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、総人件費改革における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22年度に概ね1%の人件費を削減し、人件費改革を平成23年度まで継続する。』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)

#### 【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないとする。

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	平成21 年度	平成22 年度	平成23 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	11,944,030	11,633,007	11,487,005
人件費削減率 (%)		▲ 3.1	▲ 2.6	▲ 3.0	▲ 5.9	▲ 8.3	▲ 9.5
人件費削減率(補正值) (%)		▲ 3.1	▲ 3.3	▲ 3.7	▲ 4.2	▲ 5.1	▲ 6.0

※「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、平成21年、平成22年、平成23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%、0%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。

※(上記)平成23年度の人件費削減率(補正值)では6.0%という数値であるが、人勤部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、6.3%という数値となる。

※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

- 臨時特例法に基づく要請に係る給与削減について
  - ・役員、職員ともに平成24年7月から実施