

# 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(令和6年度)

### 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6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は、総長選考・監察会議による職務実績の評価に基づき決定し、賞与の額の100分の10の範囲内で増減する仕組みとしている。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び令和6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(1,216,000円)に教育研究連携手当(237,120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、((俸給月額+教育研究連携手当の月額)+(俸給月額+教育研究連携手当の月額)×100分の20+俸給月額×100分の25)に100分の170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6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俸給月額の13,000円増額を実施し、②賞与の支給割合を年間0.05月分引上げた。なお、①のうち令和6年4月1日から令和7年1月31日まで適用するものとした場合、及び②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。

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(908,000円)に教育研究連携手当(177,060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、((俸給月額+教育研究連携手当の月額)+(俸給月額+教育研究連携手当の月額)×100分の20+俸給月額×100分の25)に100分の170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6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俸給月額の10,000円増額を実施し、②賞与の支給割合を年間0.05月分引上げた。なお、①のうち令和6年4月1日から令和7年1月31日まで適用するものとした場合、及び②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。

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、日給額(50,000円)としている。  
令和6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、日給額の1,000円増額を実施した。

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(716,000円)に教育研究連携手当(139,620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、((俸給月額+教育研究連携手当の月額)+(俸給月額+教育研究連携手当の月額)×100分の20+俸給月額×100分の25)に100分の170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6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俸給月額の8,000円増額を実施し、②賞与の支給割合を年間0.05月分引上げた。なお、①のうち令和6年4月1日から令和7年1月31日まで適用するものとした場合、及び②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。

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(39,000円)としている。  
令和6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6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 24,846	千円 14,462	千円 7,221	千円 2,820 (教育研究連携手当) 343 (特例一時金)			※
A理事	千円 20,287	千円 10,796	千円 5,655	千円 2,105 (教育研究連携手当) 263 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 266 (特例一時金)			※
B理事	千円 20,110	千円 10,796	千円 5,527	千円 2,105 (教育研究連携手当) 217 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 265 (特例一時金)			※
C理事	千円 20,177	千円 10,796	千円 5,398	千円 2,105 (教育研究連携手当) 379 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 34 (入試手当) 263 (特例一時金)	4月1日		※
D理事	千円 20,215	千円 10,796	千円 5,527	千円 2,105 (教育研究連携手当) 321 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 265 (特例一時金)			※
E理事	千円 20,023	千円 10,796	千円 5,655	千円 2,105 (教育研究連携手当) 1,200 (副学長手当) 266 (特例一時金)			※
F理事	千円 20,162	千円 10,796	千円 5,655	千円 2,105 (教育研究連携手当) 138 (通勤手当) 1,200 (副学長手当) 266 (特例一時金)			※
G理事	千円 16,972	千円 10,796	千円 3,599	千円 2,105 (教育研究連携手当) 228 (通勤手当) 243 (特例一時金)	4月1日		
H理事	千円 18,969	千円 10,796	千円 5,655	千円 2,105 (教育研究連携手当) 145 (通勤手当) 266 (特例一時金)			◇
I理事 (非常勤)	千円 4,542	千円 4,542	千円 0	千円 0			
A監事	千円 6,373	千円 3,540	千円 2,026	千円 690 (教育研究連携手当) 116 (通勤手当)		8月31日	
B監事	千円 7,441	千円 4,972	千円 1,216	千円 969 (教育研究連携手当) 186 (通勤手当) 97 (特例一時金)	9月1日		
C監事 (非常勤)	千円 2,418	千円 2,418	千円 0	千円 0		8月31日	
D監事 (非常勤)	千円 3,276	千円 3,276	千円 0	千円 0	9月1日		

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:「特例一時金」とは、国家公務員の給与改定の状況を踏まえ、俸給月額等の改定分を増額したものである。

注5:「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6:「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7:「前職」欄の「\*」は、退職公務員であることを示す。

注8:「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 2.0 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」という多角的な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 2.0 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」という多角的な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、予算配分、教員人事、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&インクルージョン、総務、150周年記念事業、社会連携・産学官協創、財務、資産活用、事務組織、人事労務、法務、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、コミュニケーション戦略などの役割に対し、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 2.0 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」という多角的な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、特に出資事業の状況、中期目標及び中期計画並びにUTokyo Compassの達成状況、大学のガバナンス、寄附受入の取組みと資金運用、研究インテグリティ、公的研究費の管理、情報セキュリティ、大学債の状況、資産の管理運用、病院セグメントの状況、子会社等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、職責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6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A	千円 3,555	年 月 4	令和6年8月31日	1.0(仮)	
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

注:監事Aの支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

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は、総長選考・監察会議による職務実績の評価に基づき決定し、賞与の額の100分の10の範囲内で増減する仕組みとしている。

## 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

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

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122.5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。

#### ④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度では、国家公務員給与改定の状況を踏まえ、当該改定に準じて、令和7年2月1日から①各俸給表について俸給月額等を平均3.0%引上げ(初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ)、②初任給調整手当の支給月額を500円引上げ、③期末・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6年4月1日から令和7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。

## 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6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	5888	45.8	8,680	6,342	152	2,338
事務・技術	1713	45.5	7,197	5,310	183	1,887
教育職種 (大学教員)	2923	49.1	10,457	7,562	147	2,895
医療職種 (病院看護師)	911	36.8	6,388	4,806	107	1,582
技能・労務職種	7	53.6	6,296	4,667	161	1,629
教育職種 (附属高校教員)	35	47.0	8,726	6,426	207	2,300
医療職種 (病院医療技術職員)	286	43.1	6,844	5,058	164	1,786
その他医療職種 (医療技術職員)	5	52.5	6,998	5,129	182	1,869
その他医療職種 (看護師)	8	46.1	6,767	5,006	155	1,761

再雇用職員	43	63.3	4,122	3,349	174	773
事務・技術	43	63.3	4,122	3,349	174	773
技能・労務職種						
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	35.2	5,712	4,345	150	1,367
医療職種 (病院医療技術職員)	16	35.2	5,712	4,345	150	1,367

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: 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: 常勤職員のその他医療職種(看護師)には、保健師を含む。

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: 再雇用職員の技能・労務職種、医療職種(病院医療技術職員)、その他医療職種(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)	338	44.0	7,034	7,034	131	0
教育職種 (大学教員)	229	40.7	8,349	8,349	118	0
職域限定職員	106	51.0	4,140	4,140	165	0
高度学術	3	51.2	8,840	8,840	8	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員(年俸制)	4	63.3	4,153	4,153	107	0
職域限定職員	4	63.3	4,153	4,153	107	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員(年俸制)	1658	44.9	5,950	5,950	176	0
事務・技術	584	51.2	5,017	5,017	206	0
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)	49	33.4	5,189	5,189	194	0
特任教員	550	43.8	7,379	7,379	155	0
特任研究員	475	39.6	5,522	5,522	160	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。

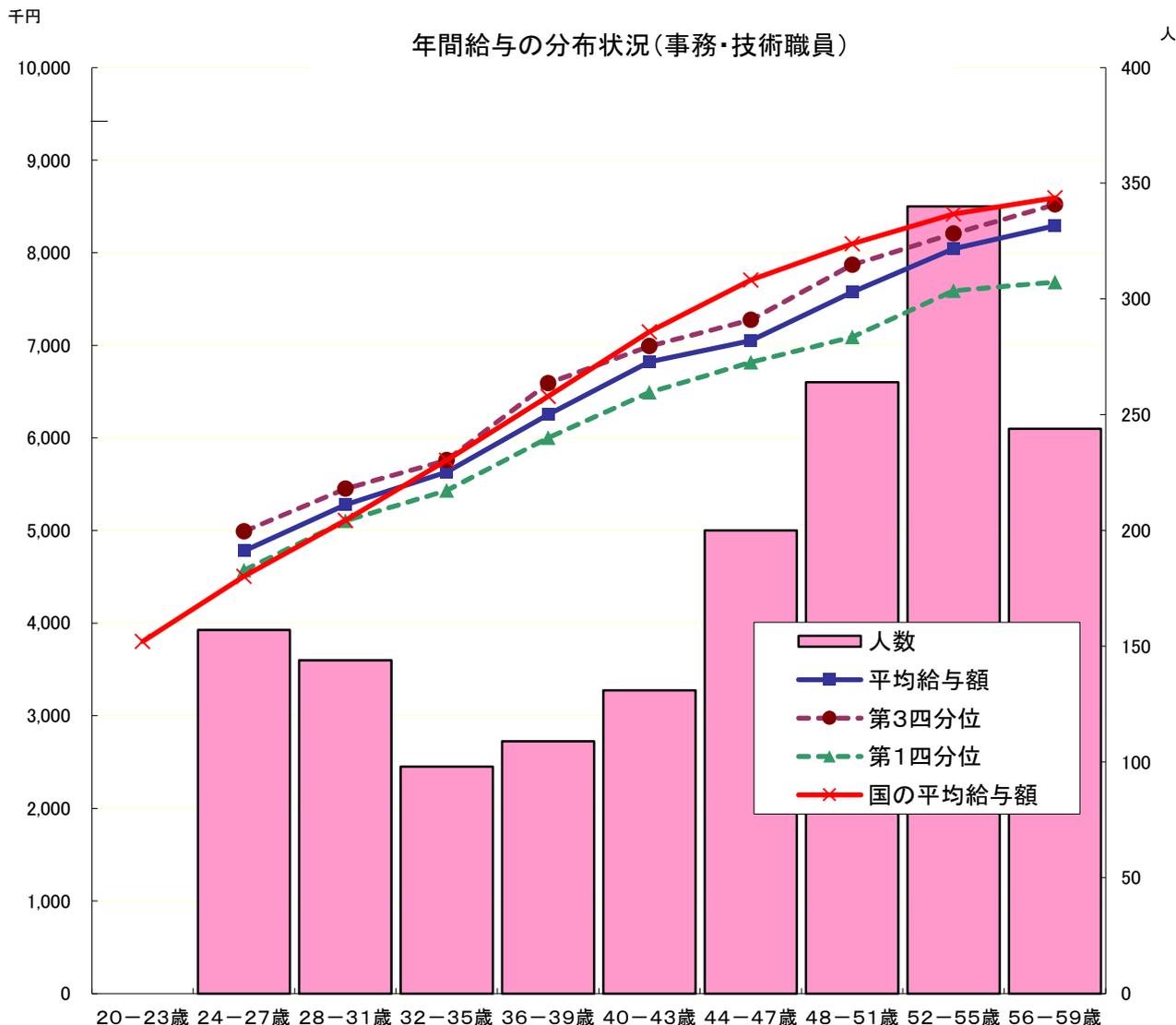
注2:常勤職員(年俸制)の事務・技術、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)および再雇用職員(年俸制)の事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)については、該当者がいないため

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)  
 [年俸制適用者、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。]



③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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	16	56.7	11,381	12,668～9,724
課長	122	54.1	9,465	11,083～7,499
副課長	199	54.9	8,115	9,728～6,873
上席係長	221	53.4	7,810	8,626～6,617
係長	663	47.2	7,028	8,607～5,341
主任	147	42.9	6,297	8,119～5,178
係員	345	29.0	5,080	6,346～4,369

注:「課長」には、「事務長」、「上席技術専門員」を含む。

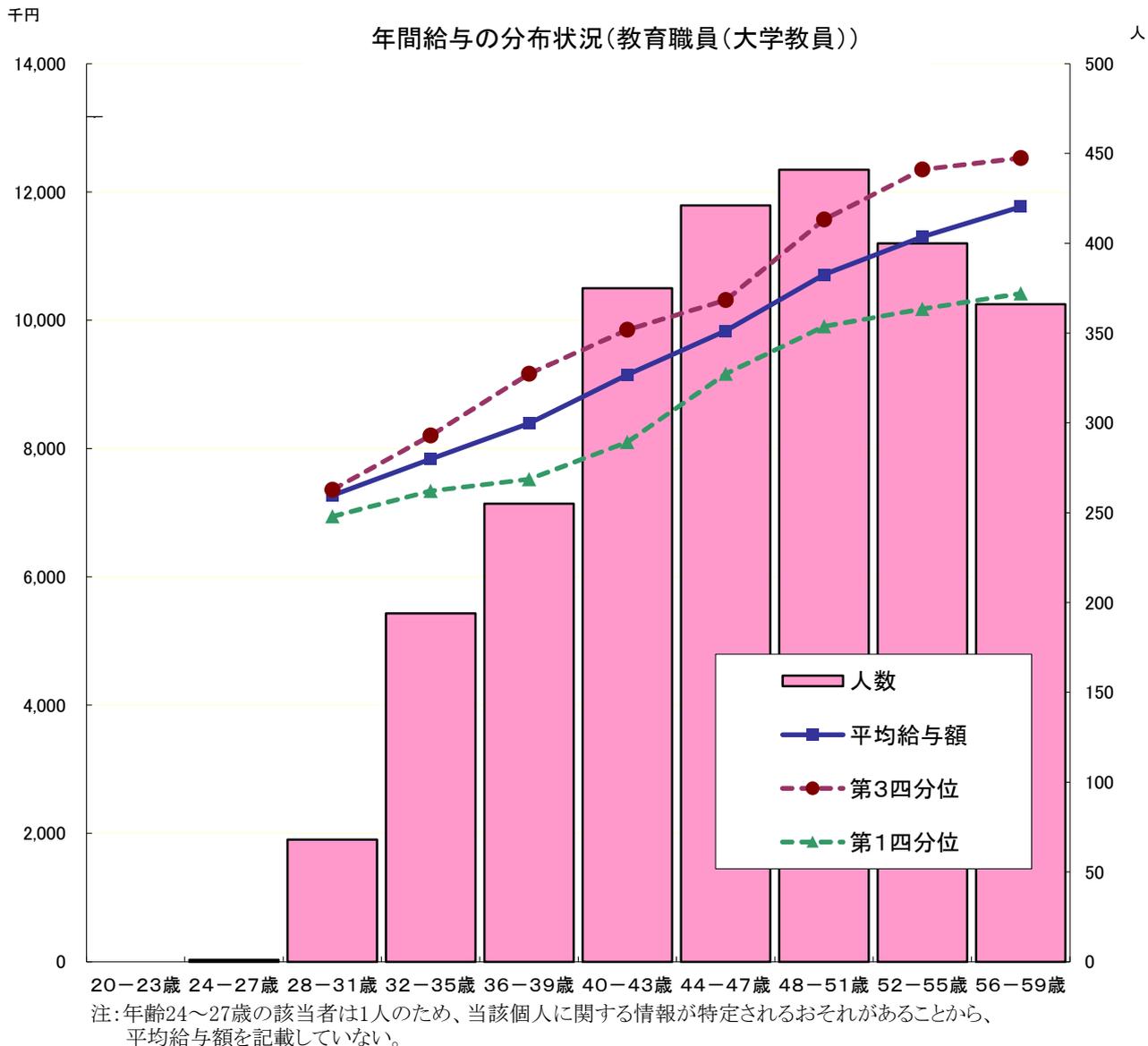
「副課長」には、「副事務長」、「専門員」、「技術専門員」、「シニアエキスパート」、「エキスパート」を含む。

「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」、「シニアエキスパート」、「シニアスタッフ」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))  
 [年俸制適用者、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。]

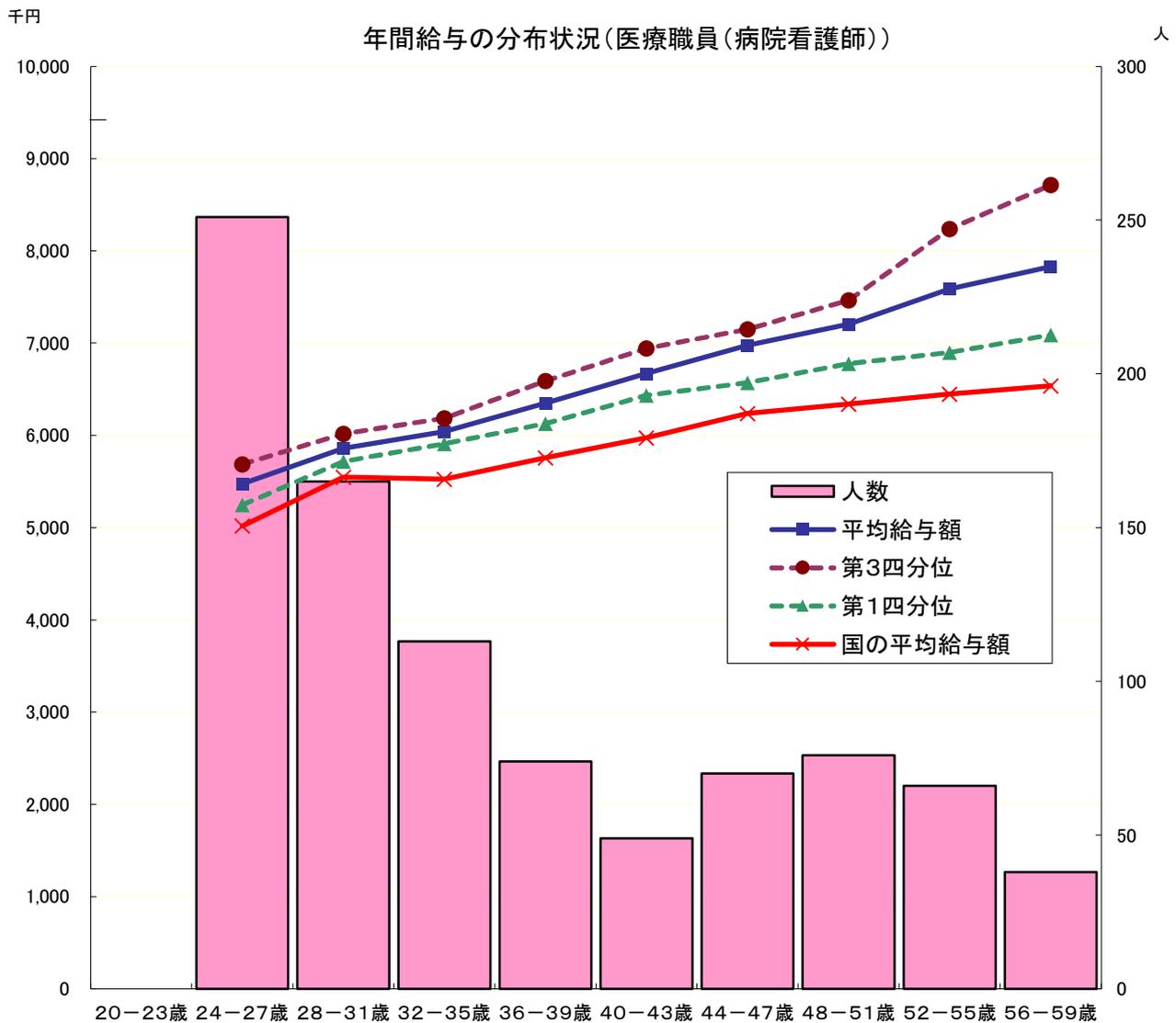


③ 職位別年間給与の分布状況(教育職員(大学教員))

(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	年間給与額	
			平均	(最高~最低)
	人	歳	千円	千円
教授	1,203	55.6	12,280	22,671~9,004
准教授	837	46.9	9,869	11,634~7,315
講師	234	44.4	9,057	12,485~7,151
助教	626	41.0	7,674	9,095~5,860
助手	23	57.6	7,754	8,263~7,324

② 年齢別年間給与の分布状況(医療職員(病院看護師))  
 [年俸制適用者、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。]



③ 職位別年間給与の分布状況(医療職員(病院看護師))

(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	5	55.5	9,344	9,854～8,976
看護師長	49	52.0	8,495	9,409～6,893
副看護師長	88	48.7	7,231	8,715～6,268
看護師	767	34.2	6,000	7,978～5,100

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:「副看護師長」には、「シニアエキスパート」を含む。

「看護師」には、「助産師」を含む。

④ 賞与(令和6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)	% 54.2	% 53.5	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.8	% 46.5	% 46.1
	最高～最低	% 52.9～29.1	% 56.1～43.0	% 52.9～37.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 54.1	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.9	% 45.9	% 45.9
	最高～最低	% 53.8～41.5	% 54.9～41.4	% 52.9～41.5

(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)	% 51.9	% 51.7	% 51.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.1	% 48.3	% 48.2
	最高～最低	% 61～43.4	% 63.3～38.5	% 62.2～41.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 54.5	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.5	% 45.5	% 45.5
	最高～最低	% 57.7～29.4	% 57.7～38.7	% 57.7～38.8

(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)	% 50.6	% 51.7	% 51.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.4	% 48.3	% 48.9
	最高～最低	% 56.1～43.7	% 56.1～44.0	% 54.5～44.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.2	% 54.1	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.8	% 45.9	% 45.8
	最高～最低	% 52.9～40.8	% 52.9～41.6	% 50.5～41.6

### 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 96.1</li> <li>・年齢・地域勘案 87.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 94.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.1</li> <li>(参考) 対他法人 111.4</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 36.3% (国からの財政支出額 109,848(百万円)、支出予算の総額 301,940(百万円):令和6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5年度決算)</p> <p><b>【管理職について】</b> 7.8%(常勤職員1,713名中135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 46.2% (支出総額 124,958(百万円)、給与・報酬等支給総額 57,778(百万円):令和5年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 国からの財政の支出割合は36.3%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。</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 110.6</li> <li>・年齢・地域勘案 105.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 110.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 104.5</li> <li>(参考) 対他法人 112.6</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6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」による医療職俸給表(三)適用者の最終学歴は、大学卒8.7%、短大卒89.6%、高校卒1.5%であるのに対し、本学は大学卒73.7%、短大卒25.5%、高校卒0.8%であること、同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」による医療職俸給表(三)適用者の1級(准看護師)の構成割合は1.8%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 36.3% (国からの財政支出額 109,848(百万円)、支出予算の総額 301,940(百万円):令和6年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(令和5年度決算)</p> <p>【管理職について】 6.1%(常勤職員911名中56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 46.2% (支出総額 124,958(百万円)、給与・報酬等支給総額 57,778(百万円):令和5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 108.1

(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6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)

(扶養親族がいない場合)

○22歳(本部一般職員大卒初任給)

月額220,000円 年間給与3,307千円

○35歳(本部主任)

月額346,311円 年間給与5,816千円

○50歳(本部副課長)

月額442,150円 年間給与7,512千円

※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))

(扶養親族がいない場合)

○27歳(助教博士修了初任給)

月額323,600円 年間給与4,862千円

○35歳(助教)

月額415,262円 年間給与6,960千円

○50歳(教授)

月額584,116円 年間給与10,067千円

※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 57,778,509	千円 59,876,967	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 4,229,710	千円 3,876,686	千円 4,473,012	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 46,597,924	千円 48,490,865	千円 50,024,180	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 14,613,026	千円 14,812,531	千円 15,574,283	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 122,866,013	千円 124,958,592	千円 129,948,444	千円	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: 「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、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かかる費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書「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

「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3.6%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、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4.0%の増となった。

### IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

大学教員の定年年齢は65歳である。大学教員以外の教職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた(2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年4月1日に65歳となる。)。定年年齢の引上げに伴い、大学教員以外の管理監督職の教職員については、60歳に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間に非管理監督職に配置換する制度を設けているほか、大学教員以外の教職員の基本給については、60歳に達する年度から7割水準とすることとした。

### V その他

特になし