

令和4年 人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針

令和4年11月22日
役員会承認

I 前提

本学の対応としては、「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針」(平成27年10月27日役員会承認)に基づき年間給与の考え方のもと給与改定等を行うものとする。

II 取扱方針及び実施期日

*実施期日等については、人事院勧告に伴う給与法改正を前提とするため、国会審議の状況により変更する場合がある。

1. 民間給与との較差に基づく給与改定等

(1) 役員給与

種別	内容	実施期日
期末特別手当の引上げ	0.05月分引上げ（年間3.25月分→3.30月分）	R5. 1. 1

(2) 職員給与

種別	内容	実施期日
本給表の引上げ	<p>① 一般職本給表（一） - 若年層の本給月額を引上げ 平均0.3%引上げ - 1級の初任給を3,000円引上げ 【本給月額：平均 事務・技術職員+581円】</p> <p>② その他の本給表 一般職本給表（一）との均衡を基本に改定 【本給月額：平均 教員+48円 医療職員+494円】</p> <p>③ 指定職本給表 改定なし</p> <p>④ 再雇用職員 改定なし</p>	R5. 1. 1
期末・勤勉手当等の引上げ	<p>① 一般職員 0.10月分引上げ - 年間4.30月分→4.40月分 勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保 【勤勉手当：平均 教員+55,282円 事務・技術職員+34,847円 医療職員+33,696円】</p> <p>② 指定職 0.05月分引上げ - 年間3.25月分→3.30月分</p> <p>③ 再雇用職員 0.05月分引上げ - 年間2.25月分→2.30月分 【平均 事務・技術職員+9,659円 医療職員+10,942円】</p>	R5. 1. 1

(3) 月額制限定正職員給与

種別	内容	実施期日
本給表、賞与	(2) 職員給与に準ずる	R5. 1. 1

2. 一時金の支給

事項	内容
支給基準	上記1. (2) 職員給与「本給表」及び上記1. (3) 月額制限定正職員給与「本給表」の引上げを、令和4年4月1日に実施したものと仮定し、令和4年4月1日から当該給与改定の実施期日の前日までの差額相当額を一時金として支給。また、上記1. (1) 役員給与「期末特別手当」、上記1. (2) 職員給与「期末・勤勉手当等」及び上記1. (3) 月額制限定正職員給与「賞与」の引上げを、令和4年12月期に実施したものと仮定した場合の差額相当額を一時金として支給
支給対象者	令和5年1月1日の在職者

3. 本給表適用職員以外の職員

(1) 第1号年俸制適用職員

種別	内容	実施期日
基本年俸	本給表適用職員に準じて改定	R5. 1. 1
業績評価額	本給表適用職員に準じて改定 ※年度末年齢 64歳以上の者については、人事院勧告に伴う改定は行わない。	R5. 1. 1

(2) 第2号年俸制適用職員

種別	内容	実施期日
基準額	3年目の見直しに該当する者については、本給表適用職員に準じて改定 ※実施期日が、R5. 1. 1以降に変更となった場合は、改定しない	R5. 1. 1
業績評価額	3年目の見直しに該当する者については、本給表適用職員に準じて改定 ※業績評価額算定の基礎となる額の改定の取扱いについては、基準額に同じ。 ※業績評価額は、上記にかかわらず、毎年1月の業績評価の結果に基づき改定を行う。なお、上記改定を行った者の当該評価に基づく改定は、上記改定後の額を基礎として改定する	R5. 1. 1
退職手当見合額	別途、文部科学省からの通知に基づき対応	R5. 1. 1

(3) 第3号年俸制適用職員及び年俸制限定正職員

種別	内容	実施期日
年俸	人事院勧告に伴う改定は行わない	—

(4) (1)~(3)以外の職員

種別	内容	実施期日
日給、時間給等及び勤勉手当相当給与	本給表適用職員に準ずる ※個別通知で定めるものを除く（TA、RA等）	R5. 1. 1

《 参 考 》

平成 27 年 10 月 27 日

役員会承認

本学職員の給与の取扱いに関する基本方針

- ① 国立大学法人には、独立行政法人通則法第 50 条の 10（平成 27 年 4 月 1 日施行）が準用されており（国立大学法人法第 35 条）、同条第 3 項は「給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）の適用を受ける國家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該国立大学法人等の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定し、その支給水準が国民一般の理解と納得を得るべきものであることを求めている。
- ② 本学の職員の給与改定については、民間企業の従業員の給与の動向、生計費等の諸要素が盛り込まれた人事院勧告を有力な参考資料として基本におきながら決定する。
- ③ 給与改定の実施時期については、人事院勧告に基づく給与法の改正、労使交渉に要する十分な期間の確保、人件費予算の計画性の確保などを考慮して決定する。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率83.2%）

〈月例給〉公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 921円 (0.23%)

[行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳]

[改定の内訳：俸給 818円 はね返り分^(注)103円] (注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

〈ボーナス〉昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41月 [公務の平均支給月数 4.30月]

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を3,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

(平均改定率：全体 0.3% [1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし])

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

	6ヶ月期	12ヶ月期
令和4年度 期末手当	1.20月（支給済み）	1.20月（改定なし）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	1.05月（現行0.95月）
5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

〈実施時期〉

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中の職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し