

## 令和3年 人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針（案）

### 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

- ・令和3年10月26日役員会において、実施期日を令和3年12月1日とし、「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」としていた。
- ・その後の状況を踏まえ、令和3年12月1日の実施を見送ることとしていたが、**改めて実施期日を令和4年6月1日とし、以下により実施するものとする。**

#### 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
期末特別手当の引下げ	0.10月分引下げ（年間3.35月分→3.25月分）	R4.6.1

##### (2) 職員給与

種別	内容	実施期日
期末・勤勉手当等の引下げ	① 一般職員 0.15月分引下げ（期末手当の支給月数に反映） ・年間4.45月分→4.30月分 【期末手当：平均 教員△82,037円 事務・技術職員△51,903円 医療職員△49,178円】 ② 指定職 0.10月分引下げ 年間3.35月分→3.25月分 ③ 再雇用職員 0.10月分引下げ 年間2.35月分→2.25月分 【平均 事務・技術職員△19,267円 医療職員△21,580円】	R4.6.1

##### (3) 月額制限定正職員給与

種別	内容	実施期日
賞与	(2) 職員給与に準ずる	R4.6.1

## 2. 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
業績評価額	本給表適用職員に準ずる ※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	R4.6.1

### (2) 第2号年俸制適用職員

種別	内容	実施期日
業績評価額	人事院勧告に伴う改定は行わない ※実施期日以後、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	R4.6.1

### (3) 第3号年俸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
期末手当相当給与	本給表適用職員に準ずる	R4.6.1

## 《 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）の適用を受ける国家公務員の給与等、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

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

## 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82.7%)

<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 △19円(0.00%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

<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)と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.32月〔公務の支給月数 4.45月〕

### 2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)
4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

### 3 その他の取組

#### (1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

#### (2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

#### (3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

### 4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組