

平成19年11月 6日

大阪大学箕面地区教職員組合 御中

本日、「平成19年人事院勧告（給与法改正）等への大学の対応方針について」という別添文書を、教職員へ周知いたしましたので、参考までに送付いたします。

大阪大学総務部人事課
鎌 谷

平成19年11月6日

各位

人事労務室長

平成19年人事院勧告（給与法改正）等への大学の対応方針について

日頃から大阪大学の業務等にご尽力いただき、ありがとうございます。

さて、既にご存じのとおり、去る8月8日に人事院勧告が行われ、10月30日に閣議決定、これに基づき給与法の改正案が国会において審議される予定です。

このため、勧告をもとに、本学の対応方針について種々検討してまいりましたが、最終的には下記のとおり、人事院勧告に対する国の対応に依拠した形で、対応することを検討しております。

今後、就業規則改正案の準備ができ次第、過半数代表者に説明を行ったうえで、その意見を聴取するとともに、この問題について労働組合から団体交渉の申入れがあった場合には、これに誠実に対応したいと考えております。

つきましては、本学の置かれている厳しい社会情勢等を十分にお含みいただき、ご理解を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

記

1. これまでの経緯

8月8日 人事院勧告・・・別紙1参照

10月30日 勧告実施の閣議決定・・・別紙2参照

2. 大学の基本的考え方

平成19年の人事院勧告に対する国の対応に依拠することを基本として、対応する。

【根拠】

(1) 国立大学法人についても、法律上、国家公務員の給与等に関する原則である「情勢適応の原則」に類似した「情勢適合の原則」が採用されている。

→ 国立大学法人法第35条により準用される独立行政法人通則法第63条第3項（読み替え後の規定）

（職員の給与等）

第63条 職員の給与は、職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない。

2 法人は、その職員の給与及び退職手当の支給の基準を定め、これを文部科学大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3 前項の給与及び退職手当の支給の基準は、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。

【参考】国家公務員法

（情勢適応の原則）

第28条 この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適應するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

2 (略)

(2) 閣議決定においては「独立行政法人(国立大学法人及び大学共同利用機関法人を含む。一注)の役職員の給与改定においても、国家公務員の給与水準を十分考慮して適正な給与水準とするよう要請」がなされており、国立大学法人における給与改定が公務員の給与水準を十分考慮したものとなることはこうした閣議決定においても当然の前提とされていること。

(3) 大学の給与規程においても「基本給の額は、国家公務員等の給与改定状況のほか、大学の財務状況等を勘案し、これを改定するものとする。」(国立大学法人大阪大学教職員給与規程第11条第2項等)としていること。

(4) 社会全般に賃金改善状況が見られる。

- ・ 常用労働者の所定内給与0.1%上昇。(厚生労働省「毎月勤労統計調査」4月前年比)
- ・ 今年の春闘においても、大手企業の総平均1.90%(100人未満の企業であっても1.54%)の賃上げで妥結。

(5) 人事院勧告にあたって人事院が行った調査の妥当性・正確性が認められる。

- ・ 有識者との懇話会、中小企業経営者等との意見交換を行うこと等により、広く国民の意見を取り入れ慎重に検討している。
- ・ 比較の元となる職種別民間給与実態調査は、高い調査完了率(約9割)である。

(6) 国全体としての少子化対策が推進されている。

(7) 国立大学法人を取り巻く状況は以下のとおりきわめて厳しい状況にある。

- ・ 人件費の大半を運営費交付金(=税金)に依存している国立大学法人においては、国の厳しい財政状況(平成19年6月末の国の債務残高は、過去最高の836兆円に)である。
- ・ 効率化係数により、毎年度国からの交付金が削減されている。

3. 具体的な検討内容(就業規則等の改定内容)

(1) 平成19年度の給与を国家公務員の俸給の引上げ(初任給を中心に若年層に限定。)に準じて引き上げる。(平成19年4月～)

(2) 平成19年12月分賞与を国家公務員の勤勉手当の引上げに準じて引き上げる。

(3) 国の少子化対策の推進を踏まえ、扶養手当を国同様に増額する。

(子等 6,000円→6,500円)(平成19年4月～)

(4) 非常勤職員及び寄附講座教職員等の給与については、国の制度とは異なる職務給制度を採用していることから、今年の人事院勧告とは別に検討する。

(その検討結果については、改めてお知らせする予定です。)

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

- ① 民間給与との較差 (0.35%) を埋めるため、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の上上げ (中高年齢層は据置き)、子等に係る扶養手当の上上げ、19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) の上上げ (0.05月分)
- ③ 給与構造改革の一環としての専門スタッフ職俸給表の新設

○ 公務員給与の改革への取組

平成17年の勧告時の報告において、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明。この給与構造改革は、平成18年度から俸給表水準の引下げ (4.8%) を実施しつつ、逐次手当の新設等を行い平成22年度までの5年間で実現

また、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなど抜本的に見直し

本院としては、公務員給与の改革を進めることにより、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で取り組む所存

I 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職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

〈民間準拠の考え方〉 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査 (完了率89.4%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,352円 0.35% [行政職(一)…現行給与 383,541円 平均年齢 40.7歳]

俸給	387円	扶養手当	350円
地域手当	560円	はね返り分	55円

〈ボーナス〉 昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績 (支給割合) と公務の年間支給月数を比較

○民間の支給割合 4.51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〉

(1) 俸給表 初任給を中心に若年層に限定した改定 (中高年齢層は据置き)

① 行政職俸給表(一)

改定率 1級 1.1%、2級 0.6%、3級 0.0%。4級以上は改定なし

初任給 I種 181,200円 (現行179,200円)、II種 172,200円 (現行170,200円)

III種 140,100円 (現行138,400円)

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 (指定職俸給表等を除く)

- (2) 扶養手当 民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮
子等に係る支給月額を500円引上げ（6,000円 → 6,500円）
- (3) 地域手当 給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施
地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が
6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて
改定（本年度分として0.5%の引上げを追加）

【実施時期】 平成19年4月1日

〈期末・勤勉手当等（ボーナス）〉 民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.5月分
（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
19年度	期末手当 勤勉手当	1.4 月（支給済み） 0.725月（支給済み）	1.6 月（改定なし） 0.775月（現行0.725月）
20年度 以降	期末手当 勤勉手当	1.4 月 0.75月	1.6 月 0.75月

【実施時期】 公布日

〈その他の課題〉

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当の廃止も含め見直しに着手
- (2) 非常勤職員の給与 給与の実態把握に努めるとともに、職務の実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討
なお、非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要

III 給与構造改革（平成20年度において実施する事項）

1 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設（平成20年4月1日実施）
（俸給）

- 専門スタッフ職俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3級構成。各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

（諸手当）

- 専門スタッフ職職員には、俸給の特別調整額を支給しないほか、2級、3級職員について、超過勤務手当等の適用を除外
- 専門スタッフ職調整手当は、3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給（俸給月額の100分の10）

（勤務時間）

- 専門スタッフ職職員の勤務時間について、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入

2 地域手当の支給割合の改定等

- 地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定（平成19年度の支給割合を1～2.5%引上げ）
- 広域異動手当は、平成20年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成（異動前後の官署間の距離区分が60km以上300km未満の場合3%、300km以上の場合6%）
- 今後とも、昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成19年10月30日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日に人事院勧告が行われたところである。平成19年度の給与改定は、厳しい財政事情や現下の経済社会情勢を踏まえ、国民世論の動向をも勘案し、指定職俸給表の適用を受ける職員（以下「指定職職員」という。）の期末特別手当及び地域手当の支給割合の改定を見送ることとし、指定職職員以外の職員については勧告どおり改定を行うものとする。また、専門スタッフ職俸給表を新設するなど給与構造改革を引き続き推進するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとし、内閣総理大臣、国务大臣、副大臣、大臣政務官その他指定職職員に相当する職以上の国家公務員の改定は見送るものとする。
- 3 1及び2の給与改定を行うに当たっては、我が国の財政事情がますます深刻化している下で、「経済財政改革の基本方針2007」（平成19年6月19日閣議決定。以下「基本方針2007」という。）に沿って2011年度には国と地方の基礎的財政収支の黒字化を確実に達成するなど、歳出・歳入一体改革が進められていることを考慮すれば、行財政改革を引き続き積極的に推進し、総人件費を削減する必要がある。そのため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 予算の執行に当たっては、優先順位の厳しい選択を行い、経費の節減に努めるとともに、今後、なお引き続き、経費の見直し・節減合理化を図ること等により、歳出の削減に努力する。
 - (2) 地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、情報通信技術の活用、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、定員については、5年間で5.7%以上の純減目標を確実に達成する。その中で、メリハリのある定員配置を実現する。
 - (3) 地域における給与水準の見直しについては、給与構造改革の

柱として、平成18年度に俸給表の水準を全体として4.8%引き下げるとともに、民間の賃金水準が高い地域には地域手当を支給する措置を5年間かけて段階的に実施しているところである。さらに、「基本方針2007」において公務員給与について地域の民間給与をより一層反映させるとされていること等を踏まえ、人事院に対し、地域における官民給与比較の在り方を含め、民間給与のより一層の反映のための更なる方策について検討を行うよう要請する。

- (4) 独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組状況を的確に把握する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう対処するとともに、主務大臣の要請を踏まえた人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組につき、必要な指導を行うなど適切に対応する。特殊法人等の役職員の給与等についても、法令等に基づき公表する。
- (5) 地方公共団体の定員の純減及び人件費の抑制に支障を来すような施策を厳に抑制する。
- (6) 地方公共団体の定員については、新地方行革指針（平成17年3月29日）に基づく集中改革プランにおける定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むことを含め、「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）に沿い、5年間で国の定員純減（▲5.7%）と同程度の職員数の純減を行うよう、引き続き要請する。
- (7) 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずるよう要請する。

また、給与構造改革の取組に加え、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請する。

4 行政及び公務員に対する国民の信頼の回復を図るため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。

- (1) 国家公務員について、各省各庁の長がリーダーシップを発揮し、厳正な服務規律の確保及び公務の適正かつ能率的な運営を図る。法令等に違反する行為に対しては懲戒処分や刑事告発を含めた厳正な措置を執るとともに、勤務実績等の的確な把握により厳格に分限処分を行う。
- (2) 不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いについて、総務省において制度の在り方に関する検討会を開催し、来年の春までを目途に結論を得る。
- (3) 地方公務員についても、厳正な服務規律の確保や公務の適正かつ能率的な運営を図り、地方行政及び地方公務員に対する信頼の回復に努めるよう要請する。

人事院勧告への対応

●国立行政法人 個別法第33条第3項(国立大学法人法第36条で準用)
「前項の処分及び措置等に関する事項は、当該国立行政法人の業務を考

平成19年人事院勧告等への対応について(案)

「本学は、人事院勧告等への対応について、



本学も無関係ではいられない!

人事院勧告への対応

●独立行政法人通則法第63条第3項(国立大学法人法第35条で準用)

「前項の給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。」

●平成17年9月28日閣議決定(公務員の給与改定に関する取扱いについて)

「独立行政法人(国立大学法人及び大学共同利用機関法人を含む。以下同じ。)の役職員の給与改定については、国家公務員の給与水準を十分考慮して適正な給与水準とするよう要請する。」



本学も無関係ではいられない！

今年の勧告の背景・内容(本学関連部分)

社会情勢

社会全般に賃金改善状況がみられる
少子化対策が推進されている

官民給与格差 の状況

官民差 ▲1,352円 (▲0.35%)

- ・俸給387円
- ・地域手当560円
- ・扶養手当350円
- ・はね返し分55円

●月例給の引き上げ改定

初任給を中心に若年層に
限定した引き上げ

●ボーナスの引き上げ改定

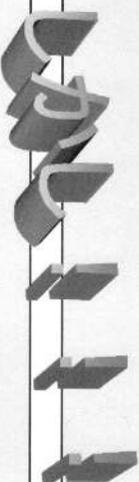
4.45月→4.5月へ

●扶養手当の引き上げ

6,000円→6,500円へ

本学の人事院勧告への対応方針(当初)

- 社会全般に賃金改善状況がみられる
 - ・ 常用労働者の所定内給与0.1%上昇(厚生労働省「毎月勤労統計調査」4月前年比)
 - ・ 今年の春闘においても、大手企業の総平均1.90%(100人未満の企業であっても1.54%)の賃上げで妥結
- 勧告にあたって人事院が行った調査の妥当性・正確性が認められる
 - ・ 有識者との懇話会、中小企業経営者等との意見交換を行うこと等により、広く国民の意見を取り入れ慎重に検討している
 - ・ 比較の元となる職種別民間給与実態調査は、高い調査完了率(約9割)である
- 国全体としての少子化対策が推進されている



- 非常に厳しい国の財政状況(19年6月末の国の債務残高は、過去最高の836兆円に)
 - 本学の財源の約半分を国からの交付金で賄っている以上、このような国の状況を見無視できない
 - 効率化係数により、毎年度国からの交付金が削減されている

依拠する方向で検討するが、

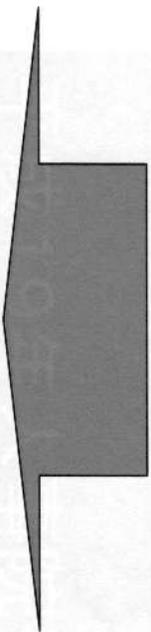
本学の財務状況、国の人事院勧告への対応状況等を踏まえて最終決定

非常勤職員及び寄附講座教職員等の給与については、別途検討する

国の人事院勧告への対応状況

10/30 給与関係閣僚会議(関連分)

- ・指定職については、賞与引き上げを見送ることに決定
- ・指定職以外(課長級以下)については、勧告どおり引き上げを決定



本学の人事院勧告等への最終対応(案)

人事院勧告及びそれに対する国の対応に依拠して

- ・指定職については、賞与の引き上げを見送る
- ・指定職以外については、勧告どおり実施する

非常勤職員及び寄附講座教職員等の給与については、別途検討する