

職員給与等の改定に伴う規則の改正について

●平成26年度人事院勧告の概要（平成26年8月7日勧告）

①民間給与との格差等に基づく給与改定

- ・ 俸給表の改定（平均改定率0.27%の引上げ）* H26.4.1改定予定
- ・ 通勤手当の改定（交通用具使用者の通勤手当の引上げ）* H26.4.1改定予定
- ・ 賞与の支給月の改定（支給月数を0.15月分引上げ）
 - * 法律公布日以後改定（12月期の勤勉手当で調整）

②給与制度の総合的見直し

- ・ 俸給表の改定（俸給表水準を2%～4%引下げ）
 - * H27.4.1改定予定（H30.3.31までの間は現給保障）
- ・ 単身赴任手当の改定（基礎額及び加算額の引上げ）
 - * H27.4.1改定予定（H30.4.1までの間に段階的实施）
- ・ その他（H27.1.1付け昇給を1号俸抑制）

●国会（第187回）の議案審議状況（会期：H26.9.29～H27.11.30）

- ・ 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案→ 参議院で審議中
- ・ 国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案→ 参議院で審議中

●上記の法律案制定後に改正を予定している規則

- 国立大学法人京都工芸繊維大学 職員給与規則
- 国立大学法人京都工芸繊維大学 職員退職手当規則
- 国立大学法人京都工芸繊維大学 職員勤勉手当支給細則
- 国立大学法人京都工芸繊維大学 年俸制適用職員給与規則
 - ・ 国立大学法人京都工芸繊維大学 役員報酬規則
- 国立大学法人京都工芸繊維大学 特定再雇用職員就業規則

以上

職員給与の改定について（改定の方向性）

本学では、国家公務員の給与及び制度に準じて職員の給与規則を定めている。

平成26年度の人事院勧告に基づく国家公務員の給与制度の改定が行われた場合、その内容を踏まえ、本学も職員給与規則等の改正を行うこととする。

なお、改正にあたっては、国家公務員の給与関連法等の改正状況及び他の国立大学法人の動向を注視しつつ、本学職員給与規則等の改正について、労使交渉のうえ、具体的に検討を進める。

人事院勧告の概要（本学関係分）

1. 民間給与との格差等に基づく給与改定

◇月例給

①俸給表

- ・行政職俸給表(一)：平均改定率0.27%の引上げ（若年層に重点を置いた改定）
1級の初任給を2,000円引上げ
- ・その他の俸給表：行政職(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は据置き）

②通勤手当

- ・交通用具使用者：使用距離の区分に応じ、通勤手当を100円～7,100円の幅で引上げ

◇賞与

- ・支給月数を0.15月分引上げ（現行3.95月→4.10月、引上げ分を勤勉手当に配分）

年度区分		6月期	12月期
H26年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.675月(支給済み)	0.825月(0.15月 up)
H27年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.75月(0.075月 up)	0.75月(0.075月 up)

◆実施予定時期

- ・月例給（俸給表、通勤手当）の改定：平成26年4月1日
- ・賞与（勤勉手当）の改定：法律の公布日

2. 給与制度の総合的見直し

◇地域間の給与配分見直し・世代間の給与配分の見直し

○俸給表

- ・行政職俸給表(一)：俸給表水準を平均2%の引下げの中で、3級以上で50歳台後半層が多く在職する高位の号給の俸給月額を最大4%程度引下げ（1級の全号俸、2級の初任給に係る号俸の引下げ無し）
- ・その他の俸給表：行政職(一)との均衡を基本に改定
- ・その他：55歳超職員（行政職(一)6級相当以上）俸給等の1.5%減額支給措置の廃止

◇職務や勤務実績に応じた給与配分

○単身赴任手当

- ・基礎額：7,000円の引上げ（現行23,000円→30,000円）
- ・加算額：引上げ（現行：年間9回の帰宅回数相当額→年間12回分相当額）

◆実施予定時期等

- ・新俸給表への切替え：平成27年4月1日
※激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障（～H30.3.31））
- ・単身赴任手当の改定：平成27年度から段階的に実施（H30.4.1完成）
- ・55歳超職員俸給等の1.5%減額支給措置の廃止：H30.4.1廃止
- ・その他：H27.1.1の昇給を1号俸抑制

【参考】

◆独立行政法人通則法（平成11年7月16日法律第103号）《抜粋》
（職員の給与等）

第六十三条 特定独立行政法人以外の独立行政法人の職員の給与は、その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 特定独立行政法人以外の独立行政法人は、その職員の給与及び退職手当の支給の基準を定め、これを主務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、当該独立行政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なければならない。

◆国立大学法人法（平成15年7月16日法律第112号）《抜粋》

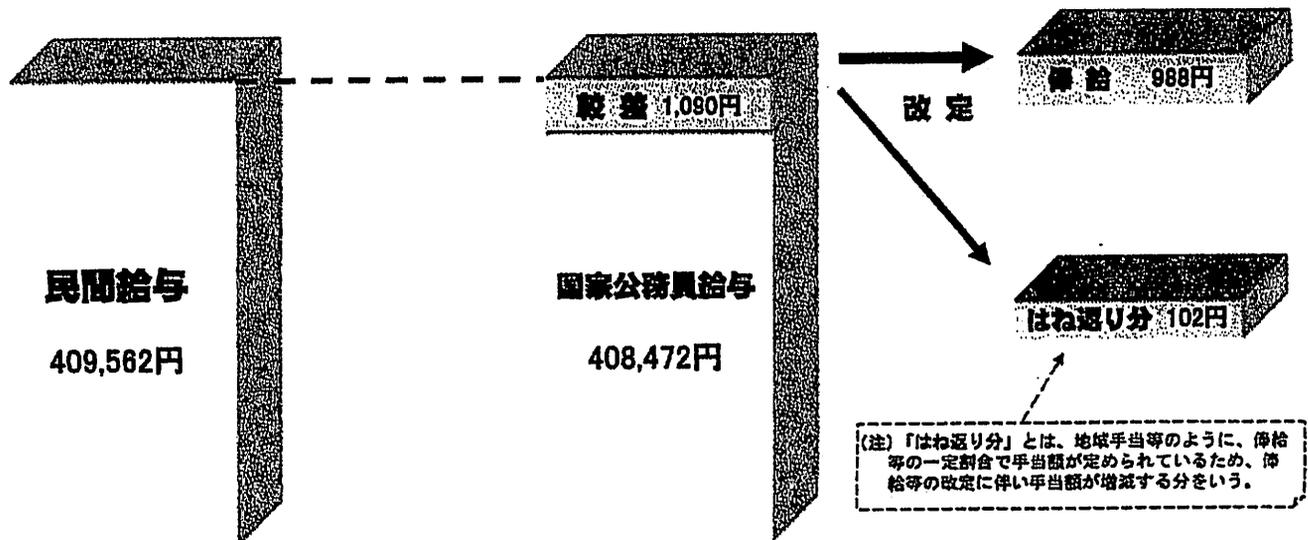
（独立行政法人通則法の規定の準用）

第三十五条 独立行政法人通則法第三条、第七条第二項、第八条第一項、第九条、第十一条、第十四条から第十七条まで、第二十四条から第二十六条まで、第二十八条、第三十一条から第四十条まで、第四十一条第一項、第四十二条から第四十六条まで、第四十七条から第五十条まで、第五十二条、第五十三条、第六十一条及び第六十三条から第六十六条までの規定は、国立大学法人等について準用する。

人事院勧告のポイント《抜粋》

1-④ 民間給与との較差に基づく給与改定

本年の民間給与との較差 1,080円 (0.27%) を解消するため、以下のとおり俸給の改定を行うこととしました。



〔注〕「はね返り分」とは、地域手当等のように、俸給等の一定割合で手当額が定められているため、俸給等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

2-② 地域間の給与配分の見直し

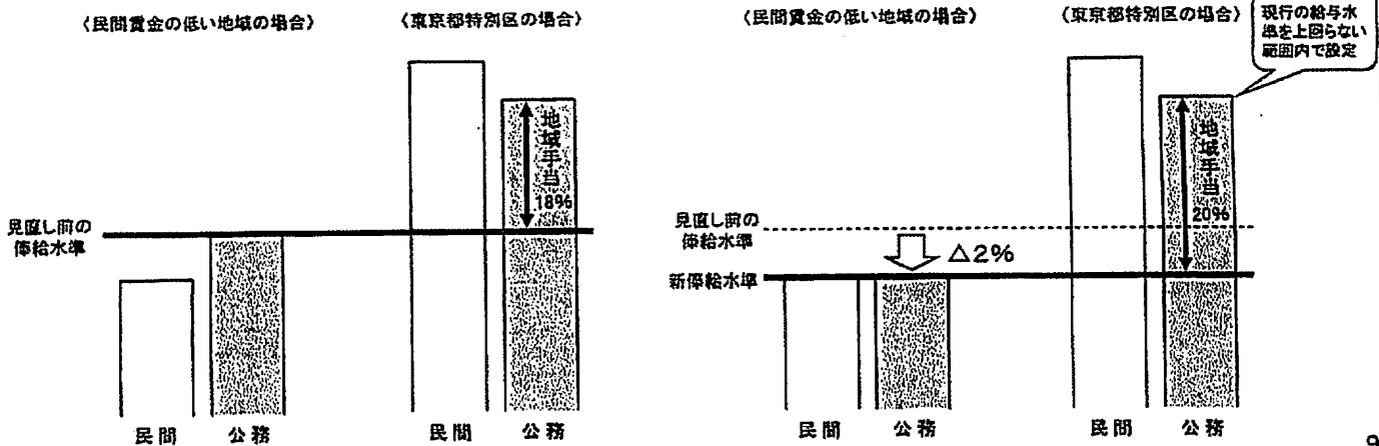
地域ごとの民間賃金の水準をより的確に公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。

- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、平均で2%引き下げます。
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合の見直しを行います。(3%~最高20%)
- ③ 地域手当の支給地域について、更新されたデータに基づき支給地域の見直しを行います。

※ 全国各地に官署が所在し同一水準の行政サービスの提供が求められること、転勤等を含む人事管理上の事情等を踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界

現行

見直し後

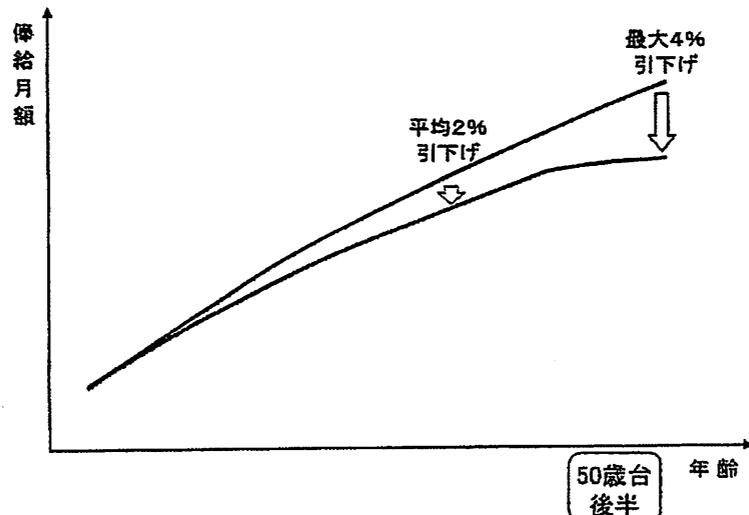


9

2-④ 世代間の給与配分の見直し

- 公務においては、在職期間の長期化が進んだことに加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において昇任する人事慣行があること等から、50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与を上回っている状況にあります。
- このような状況を踏まえ、世代間の給与配分を適正化する観点から、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位の号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げます。
- 一方、人材確保への影響等を考慮し、初任給にかかる号俸等については引下げを行いません。

〔55歳を超える職員（行政職（一）6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置は廃止します。〕

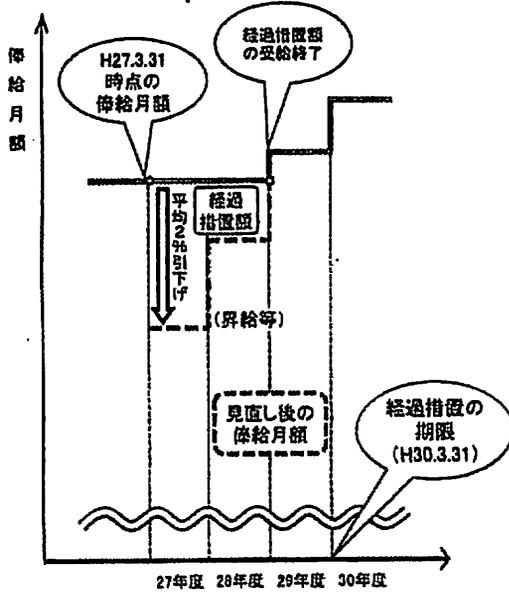


11

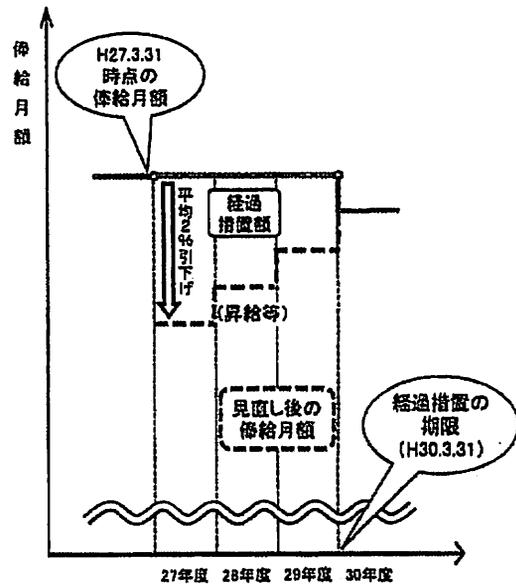
2-⑥ 俸給表水準の引下げに伴う経過措置(激変緩和措置)

俸給表水準の引下げとなる職員に配慮し、円滑に見直しを行うため、新たな俸給表の俸給月額が、切替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を支給します。

早期に経過措置の対象者でなくなる場合



3年間、経過措置の対象者である場合



2-⑦ 給与制度の総合的見直しの実施スケジュール

	平成26年4月～	平成27年4月～	平成28年4月～	平成29年4月～	平成30年4月～
世代間配分の見直し					<ul style="list-style-type: none"> 経過措置は平成30年4月1日に廃止 55歳超職員の1.5%減額支給措置も同日に廃止
地域間配分の見直し	昇給を1号俸抑制	<ul style="list-style-type: none"> 俸給表水準の引下げ(平均2%引下げ) 50歳後半半層の水準見直し 	俸給表水準の引下げに伴う経過措置	支給割合を段階的に引上げ	
職務、勤務実績に応じた見直し等		<ul style="list-style-type: none"> 広域奨励手当の見直し 単身赴任手当の見直し 管理職員特別勤務手当の見直し 	支給割合を段階的に引上げ		本府省業務調整手当の見直し