

令和7年3月10日

岡山大学職員組合執行委員長 殿

理事（企画・評価・総務担当）

三 村 由香里

人事院勧告対応に関する要求及び号俸の大括り化についての質問書（回答）

2025年2月14日付け岡大職組申第195号の質問書について、以下のとおり回答しますので、よろしく申し上げます。

（質問事項 1-1.）

通勤手当の引き上げについて、最低限度として人事院勧告に準拠し、支給限度額を月15万円に引き上げ、その範囲内で特急料金も全額支給するようにすること。

（質問事項 1-1. についての回答）

通勤手当に係るこの度の人事院勧告は、一定期間で広範囲での異動が想定される国家公務員の採用や人事配置の円滑化、離職防止などの人材確保を図る観点から勧告されたものであり、国家公務員と本学の職員とでは、異動範囲や通勤事情等が異なることから、この勧告内容は本学の給与制度にはなじまないものと判断し、準拠を見送る方向で検討しています。

（質問事項 1-2.）

通勤手当・単身赴任手当の支給要件拡大について、最低限度として人事院勧告に準拠し、採用時から新幹線通勤等に係る通勤手当、単身赴任手当の支給を可能にすること。

（質問事項 1-2. についての回答）

通勤手当及び単身赴任手当に係るこの度の人事院勧告は、1-1.と同様に、一定期間で広範囲での異動が想定される国家公務員の採用や人事配置の円滑化、離職防止などの人材確保を図る観点から勧告されたものであり、国家公務員と本学の職員とでは、異動範囲や通勤事情等が異なることから、この勧告内容は本学の給与制度にはなじまないものと判断し、準拠を見送る方向で検討しています。

(質問事項 1-3.)

再雇用職員への手当拡大について、最低限度として人事院勧告に準拠し、再雇用職員に住居手当を新たに支給すること。

(質問事項 1-3. についての回答)

再雇用職員への手当拡大に係るこの度の人事院勧告は、1-1. 及び 1-2. と同様に、一定期間で広範囲での異動が想定される国家公務員の採用や人事配置の円滑化、離職防止などの人材確保を図る観点から勧告されたものであり、国家公務員と本学の職員とでは、異動範囲や通勤事情等が異なることから、この勧告内容は本学の給与制度にはなじまないものと判断し、準拠を見送る方向で検討しています。

(質問事項 1-4.)

扶養手当の見直しについて、最低限度として人事院勧告に準拠し、子に係る手当を増額すること。可能であれば、配偶者に係る手当の廃止をしないこと。

(質問事項 1-4. についての回答)

扶養手当の見直しに係るこの度の人事院勧告については、これを準拠し、配偶者に係る扶養手当の廃止及び子に係る扶養手当を増額を行う方向で検討しています。

(質問事項 1-5.)

地域手当の支給地域の見直しについて、最低限度として人事院勧告に準拠し、令和 8 年度より地域手当を 3% から 4% に引き上げて支給すること。

(質問事項 1-5. についての回答)

地域手当の支給地域の見直しに係るこの度の人事院勧告については、令和 8 年度から見直しを行うものであり、また、準拠する場合、影響額が非常に大きいことから、次年度の人事院勧告の内容も加味した上で、本学の財政状況を踏まえ、対応方針を決定する予定にしています。

(質問事項 2-1.)

号俸の大きくくり化の説明に「昇給については、勤務成績が極めて良好もしくは特に良好である場合に限り行うものとする」とあるが、勤務評価と俸給はきちんと連動する設計はできているのか。

(質問事項 2-1. についての回答)

この度の人事院勧告に伴う俸給表の改正に伴い、号俸の大きくくり化が行われ、本学の給与

規則に規定する俸給表もこれに倣い改正しますが、当該俸給表の適用を受ける職員の勤務評価結果を給与に反映する仕組みは、既に関係規程等制定し、整備しているところです。

(質問事項 2-2.)

号俸の大きくくり化によって、現状と比較して昇給する人数などはどのように変わること
を想定しているのか具体的に例示してほしい。

(質問事項 2-2. についての回答)

この度の人事院勧告による号俸の大きくくり化は、俸給表改正に密接に関わるもので、一般職員(一) 3級~7級に相当する各俸給表の初号近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額を引き上げるもので、一般職員(一) 8級以上、教育職員(一) 5級適用者については、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することによって、上位の級に昇格することに伴い現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとなります。また、現行の号俸を大きくくり化(教育職員(一) 5級の場合、81号俸→17号俸)によって、俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成となります。

したがって、この度の人事院勧告の内容を準拠した号俸の大きくくり化に伴い、教授に昇格し、新たに教育職員(一) 5級の適用を受ける職員については、昇格時には従来より大きく給与が上昇し、また、教育職員(一) 5級の適用を受ける教授の職にある職員については、新たな俸給表に移行する際、昇格メリットと同様の効果を受けられます。昇給についても、簡素な号俸構成になったことに伴い、昇給時のメリットも上昇し、昇給の上限額も引き上げられています。昇給者の基準については、従来の55歳以上の職員の昇給の基準と同様のものになり、勤務成績が「極めて良好」若しくは「特に良好」である場合に限り、昇給を行うこととなるため、具体の昇給者の人数は、勤務成績とも関連するものとなり、現時点では具体の人数は回答出来かねます。

(質問事項 2-3.)

号俸の大きくくり化によって、生涯賃金にどのような影響が出るのか。

(質問事項 2-3. についての回答)

各職員の将来の昇格の時期や勤務成績は現時点では未確定であることから、個別の職員毎に生涯賃金の影響額を算定することは難しいと考えますが、教授昇格時のメリット、俸給月額刻みの大きい簡素な号俸になったことなどを踏まえると、勤務成績が良好な教員については、従来の給与制度を適用するより生涯賃金は高くなるように思われます。

(質問事項 2-4.)

号俸の大きくくり化によって、大学の総人件費の試算はどう変化するのか。

(質問事項 2-4. についての回答)

試算を行う際には、改定後の新たな給与制度を元に試算を行う予定です。

(質問事項 2-5.)

号俸の大きくくり化によって、新年俸制の給与はどのように改定されるのか。

また、新年俸制の給与改定も 2025 年度から適用されるのか。

(質問事項 2-5. についての回答)

年俸制適用職員給与規則に規定してあるグレード表も月給制適用職員に令和 7 年 4 月 1 日から適用する俸給表を元に改定し、改定後のグレード表は、令和 7 年 4 月 1 日から適用となります。なお、現在在職する年俸制適用職員のグレードは、現在のグレードに応じた（同額若しくは直近上位）、新グレードに切替が行われます。

【本件担当：総務・企画部人事課人材活用グループ 小川 内線 7023】