

申立ての内容	申立てへの対応
<p><b>【評価項目】</b> 1 全体評価</p> <p><b>【原文】</b> 「一方、職員給与規則の改正については、経営協議会において審議すべき事項であるが、報告事項として扱われていた事例があることから、適切な審議を行うことが求められる。」</p> <p><b>【申立内容】</b> 削除願いたい。</p> <p><b>【理由】</b> 職員給与規則等の改正については、国立大学法人法において準用する独立行政法人通則法の趣旨を踏まえ、本学職員給与規則において「給与の支給基準は、大学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るものとする。」と規定していること、及び「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（H17.9.28閣議決定）において「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。）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。」とされているものであり、第24回経営協議会（H21.6.19開催）で報告事項としている「職員給与規則の一部改正について」も、これらの内容に基づき、所要の改正を行ったものであるが、特に今回は、景気の急速な悪化に伴い、民間企業の夏季一時金の決定状況が前年に比べ急速かつ大幅な減少となったことを受け、国家公務員の特別給（期末手当・勤勉手当）支給の基準日である平成21年6月1日を前に、人事院において緊</p>	<p><b>【対応】</b> 原案のとおりとする。</p> <p><b>【理由】</b> 期末・勤勉手当の基準日（6月1日）までに開催することが難しかったことは理解しているが、職員給与規則の改正は国立大学法人法第20条第4項において、経営協議会で審議することとされており、審議事項として扱うことが求められるため。</p>

急に実態を把握するための調査が実施され、その調査結果に基づき、平成21年5月1日に臨時の人事院勧告が行われたことを踏まえ、本学においても職員給与規則及び期末手当、勤勉手当規程の一部改正が喫緊に必要と判断し、平成21年5月8日の政府取扱い決定及び人事院勧告の説明会（平成21年5月12日開催）の後、規則改正方針を役員の下承により決定するとともに、学内における改正手続きを進め、平成21年5月25日と平成21年5月28日の2度に亘る過半数代表者との協議を終え、役員の下承を得て、所要の改正を行い、教育研究評議会（H21.6.3開催）に報告後、経営協議会に報告したものである。なお、経営協議会開催にあたって、本来、審議とすべき事案であったが、期末・勤勉手当の基準日（6月1日）までに開催することが物理的に不可能であったため、役員の下承を得たうえで報告事項としたものであり、実際の経営協議会においては、単に報告のみではなく、委員に対し、改正の趣旨を説明のうえ、下承を得ている。

また、第25回経営協議会（H21.10.15開催）の報告事項の「人事院勧告に基づく職員給与等の改正方針について」は、今後の改正予定を含めた改正案を事前にお知らせしたものであり、所要の規則の改正については、第26回経営協議会（H21.11.25開催）の審議事項として審議を行い、その後においても、給与規則等の改正を行う場合は、審議事項として適正に審議が行われており、指摘にあたる状況にはないものとする。

以上のことから、原文の削除をお願いしたい。

申立ての内容	申立てへの対応
<p><b>【評価項目】</b>            2 項目別評価            (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標</p> <p><b>【原文】</b>            「平成21年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。            ○ 職員給与規則の改正については、経営協議会において審議すべき事項であるが、報告事項として扱われていた事例があることから、適切な審議を行うことが求められる。」</p> <p><b>【申立内容】</b>            削除願いたい。</p> <p><b>【理由】</b>            職員給与規則等の改正については、国立大学法人法において準用する独立行政法人通則法の趣旨を踏まえ、本学職員給与規則において「給与の支給基準は、大学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るものとする。」と規定していること、及び「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(H17.9.28閣議決定)において「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。)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。」とされているものであり、第24回経営協議会(H21.6.19開催)で報告事項としている「職員給与規則の一部改正について」も、これらの内容に基づき、所要の改正を行ったものであるが、特に今回は、景気の急速な悪化に伴い、民間企業の夏季一時金の決</p>	<p><b>【対応】</b>            原案のとおりとする。</p> <p><b>【理由】</b>            前述のとおり。</p>

定状況が前年に比べ急速かつ大幅な減少となったことを受け、国家公務員の特別給（期末手当・勤勉手当）支給の基準日である平成21年6月1日を前に、人事院において緊急に実態を把握するための調査が実施され、その調査結果に基づき、平成21年5月1日に臨時の人事院勧告が行われたことを踏まえ、本学においても職員給与規則及び期末手当、勤勉手当規程の一部改正が喫緊に必要と判断し、平成21年5月8日の政府取扱い決定及び人事院勧告の説明会（平成21年5月12日開催）の後、規則改正方針を役員の上承により決定するとともに、学内における改正手続きを進め、平成21年5月25日と平成21年5月28日の2度に亘る過半数代表者との協議を終え、役員の上承を得て、所要の改正を行い、教育研究評議会（H21.6.3開催）に報告後、経営協議会に報告したものである。なお、経営協議会開催にあたって、本来、審議とすべき事案であったが、期末・勤勉手当の基準日（6月1日）までに開催することが物理的に不可能であったため、役員の上承を得たうえで報告事項としたものであり、実際の経営協議会においては、単に報告のみではなく、委員に対し、改正の趣旨を説明のうえ、上承を得ている。

また、第25回経営協議会（H21.10.15開催）の報告事項の「人事院勧告に基づく職員給与等の改正方針について」は、今後の改正予定を含めた改正案を事前にお知らせしたものであり、所要の規則の改正については、第26回経営協議会（H21.11.25開催）の審議事項として審議を行い、その後においても、給与規則等の改正を行う場合は、審議事項として適正に審議が行われており、指摘にあたる状況にはないものとする。

以上のことから、原文の削除をお願いしたい。