

2	給与水準の人事院勧告準拠について
	【質問】 北海道大学は 2004 年に法人化した以降も、常勤職員の基本的な給与水準は毎年 8 月に出される人事院勧告に準拠する運用を続け、国家公務員と同じ給与水準をほぼ維持してきました。しかし、2024 年に法人化して初めて人事院勧告に沿った賃上げを年内に行わないなど、財務状況が厳しさを増す中で本学では常勤職員の給与水準を国家公務員と同水準に維持することが難しくなっています。今後もしばらく大幅な賃上げ勧告が続くと見られる人事院勧告について、どのような施策をとるつもりかお聞かせ願います。
	【回答】 上記のご質問に対して、まず、今年度の人事院勧告対応については、現時点（2025 年 9 月 30 日）では、4 月に遡及した完全実施が可能と考えています。 物価上昇や人事院勧告に連動しない運営費交付金に人件費の多くを依存している国立大学法人においては、常勤職員の給与水準を国家公務員と同じ水準で維持することが難しくなっています。そうした制度の下で、今後も上下の変動はあるとしても、長期的には、人事院勧告はプラス傾向が想定され、また、生活者の視点から見てもそうあるべきです。そこで、ここでは、財務課題全般と人事院勧告に対する①中期的な見通しと②短期的な見通しの 2 点を述べたいと思います。 ① 中期的な見通し（第 5 期中期目標期間に向けて） まず、中期的な見通しです。国の対応は質問 1 に対する回答 1 に記載しましたが、まだ概算要求段階でもあり、また、来年度以降継続されるかどうか不透明な状況です。ただ、国立大学法人の第 4 期中期目標期間が、2027 年度で終わり、2028 年 4 月から第 5 期が始まります。前述したように、第 5 期に向けて、運営費交付金制度、あるいは、国立大学法人の財務制度が、大きく改革されることは間違いありません。大きな流れとして、法人化以降の財務的な規制緩和の更なる拡大に加えて、運営費交付金の積算の仕組

も見直されると想定しています。

ここで、北大としては、3つのことを早急に対応すべきと考えています。(i) 以下の「HU VISION 2030」加速化プランに示したような、人事・給与マネジメント制度を進め、人件費の運営費交付金依存をできるだけ下げること、(ii) 第5期の財務改革に対して先制的な改革を進め、外部資金や資金運用益、経営的収入の増収を加速し、財務基盤の強化を進めること、(iii) 本学の財政に大きな影響を及ぼす病院に対して経営改善に向けた戦略を策定することです。具体的な戦略は、所信でも述べていますし、公開質疑でも紹介しますので、ご覧ください。

② 短期的な見通し（第4期中期目標期間）

二番目は、短期的な対応です。言うまでもなく、給与水準の向上自体は歓迎すべきものであり、その前提に立ったうえで、人事院勧告の実施時期や水準は原則として準拠すべきと考えています。ただし、2024年の人事院勧告は上昇幅があまりに急激であったため、長期的な財務基盤の安定・強化という観点から遡及実施を見送らざるを得ませんでした。

一方で、2025年については、前述のとおり国に対して予算措置を働きかけると同時に、本学としても今後予想される人事院勧告への対応や物価上昇に耐えうる大学となるための施策をすでに開始しています。具体的には、昨年から「HU VISION 2030」加速化プランを実行しており、その具体的な内容をご説明します。

本学では、2024年度以降も高水準の人事院勧告が続くことを想定し、2025年3月には「HU VISION 2030」加速化プランを策定しました。その内容は以下の三点です。

- ① 組織運営の効率化等により生み出す経営リソースの活用
- ② 多様な経営資源を活用した財務基盤の強化と戦略的投資
- ③ より魅力度の高い職場としての北大づくり

(2025年3月19日教育研究評議会資料より抜粋)

まず、①の通り、業務運営の効率化により財政上の余力を捻出します。2025年度は、大学ビジョン経費（いわゆる総長裁量経費）、事務局経費などの本部所掌経費を大幅にカットしました。この点は所信表明でも「従来の縦割りの業務構造を変換し教職協働を進め、大学組織全体の規模と支出の適正化とともに経営の効率化を進め、教員が教育・研究により専念できる環境を作ります。」と述べた通りです。但し、この余力をそのまま年度の支出に充ててしまいますと、いわゆる「コストカット型経済」に陥り、いざれ立ち行かなくなることが予想されます。

そこで②の通り、経営努力から生まれたリソースを使って更なる成長・発展に向けた好循環を生み出します。所信表明でも「従来の収支均衡型財務運営からの脱却です。本学の強みを活かした収入の拡大を目指して、様々な規制緩和を最大限活用して自己財源を拡大し、獲得した財源を教育・研究へ戦略的に投資します。」と述べています。

こうした効率化や財務戦略を推進することが構成員に新たな負担をもたらすことのないように、③の通り魅力度の高い職場になるよう、人事制度改革やデジタル技術の活用を進めます。所信表明においても「教員が教育・研究に専念でき、職員がやりがいと誇りを持って働ける環境を目指します。」とお伝えした通り、着実に環境整備を進めます。

前述したように、これらの取り組みにより、今年度の人事院勧告対応については、現時点（2025年9月30日）では、4月に遡及した完全実施が可能と考えています。その理由として前述の「HU VISION 2030」加速化プランが順調に進んでいること、まだ確定はしていませんが、質問1に対する回答1でも示したように物価や人件費高騰に対応するための財政支援（運営費交付金）や病院経営に対する財政支援が行われる可能性が高いことが挙げられます。

更に本学の客観共通指標での改善が期待されることなどがあり、完全実施に向けて、万全を尽くします。