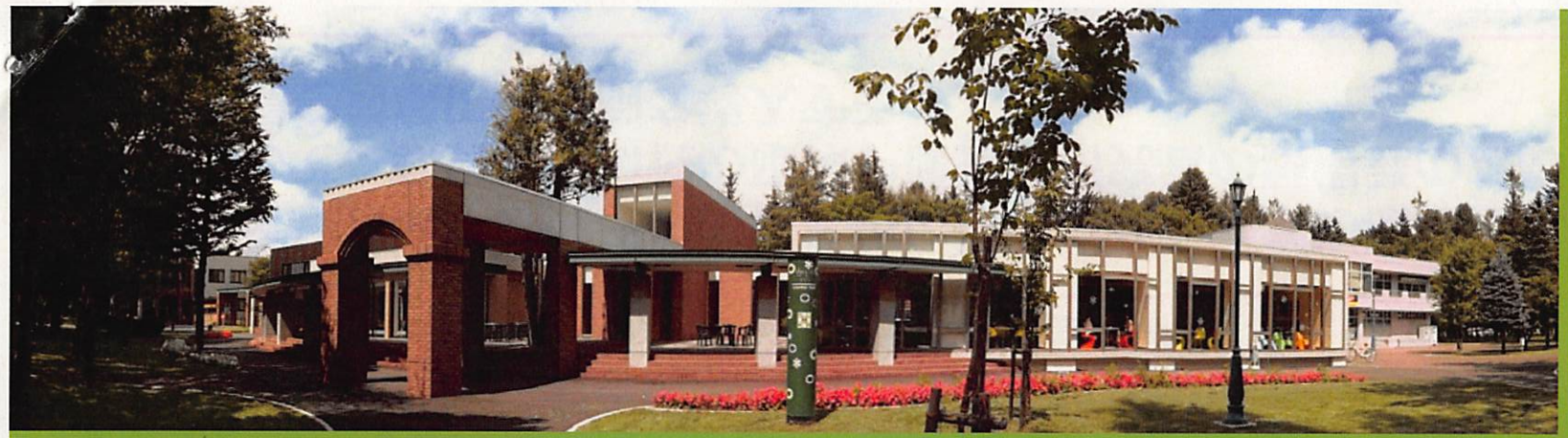
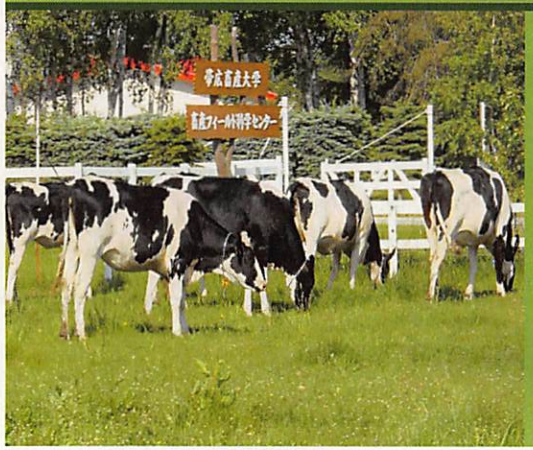


帯広畜産大学〈年俸制導入〉説明資料

平成26年10月16日



弾力的な人事・給与システム改革の背景

★ **今後の国立大学の機能強化に向けての考え方**（Ｈ２５年6月２０日　文部科学省）（抜粋）

３．人事・給与システムの弾力化

各大学等は，魅力ある給与体系と適切な業績評価体系の一体的構築を進め、年俸制や学外機関との混合給与等の導入を促進することで、公務員型の人事･給与システムを改めるとともに、優秀な若手研究者や外国人研究者の常勤職への登用を進める。

★ **国立大学改革プラン**（Ｈ２５年１１月　文部科学省）（抜粋）

６．（４）人事給与システムの弾力化

- ➢各大学の改革の取組への重点支援の際に、年俸制の導入等を条件化
- ➢特に、教員の流動性が求められる分野において、改革加速期間中に１万人規模で年俸制・混合給与を導入
  （例えば、研究大学で２０%、それに準ずる大学で１０%の教員に年俸制を導入することを目標に設定）
- ➢年俸制の趣旨に沿って、適切な業績評価体制を整備
- ➢優秀な若手・外国人の力で大学力を強化するため、シニア教員から若手･外国人へのポスト振替等を進める意欲的な大学を資金面で積極支援し、改革加速期間中に１，５００人分の常勤ポストを政策的に確保することを目指す

引き続き大学の強み・特色を更に加速させ、本学の機能強化に資することとして、教員の流動性の確保や優秀な研究者の獲得等のため、より多くの教員を対象に年俸制を導入する。

年俸制の概要等

1. 年俸制移行時：自己都合退職したものとみなす

年俸制移行時に自己都合退職したものと見なし、退職金を仮計算。支給は実際の退職時。

2. 年俸制移行後：退職金相当額は、年俸に含まれる

１．年俸額は、**「基本年俸」**、**「諸手当」**、**「業績給」**により構成する。

（１）**「基本年俸」**は、１２ヶ月分の月給相当額とし、１２分の１を毎月支給する。

（２）**「諸手当」**は、扶養手当、住居手当等の職員個々の事由により支給される手当とし、月給制の規程に準じて支給する。

（３）**「業績給」**は、以下の財源等により、評価に基づき決定し支給する。

①期末勤勉手当相当額：俸給相当額×３．９５月相当額

②年俸制導入促進費：退職金相当額（概ね１ヶ月分の月給相当額）

③インセンティブ額：学長裁量経費、競争的資金の間接経費など

２．年収額の増額（退職金相当額とインセンティブ額の加算）による、所得税、住民税、共済掛金等の増額について、年俸制移行時に配慮する。

3.「業績給」：評価により支給

教育・研究・社会貢献・管理運営の活動等の評価により、業績給を決定。

4. 退職時：年俸制移行時に仮計算した退職金を、退職時の給与規程等により再計算

年俸制移行時の勤続年数等を基に、退職時点での給与規程により、退職金を計算し支給。

5. 年俸制を適用した者は、月給制への移行は行わない

年俸制給与の考え方

【月給制（年額）】

期末勤勉手当
（３．９５月分）

扶養手当等
（該当月）

月給×１２月

【年俸制】

業績給

インセンティブ額
（学長裁量経費、年俸制導入促進費、間接経費など）

退職金相当額
（概ね月給１ヶ月相当）

期末勤勉手当相当額
（３．９５月分）

適切な業績評価を実施し、支給額を決定

諸手当

扶養手当等

該当月支給

基本年俸

月給相当額

１２分の１を毎月支給

※このほかに、別途退職金。

業績評価の考え方

教員活動（教育・研究・社会連携・大学運営）、
教育研究分野の特殊性（部門等別、職階別）などに配慮し、
公正かつ適正な評価を実施する

PLAN
教員動機付け

年間活動計画の作成・提出

★　多元的業績評価を活用

DO
業務実施

活動計画を踏まえた業務実施

CHECK
学長等評価

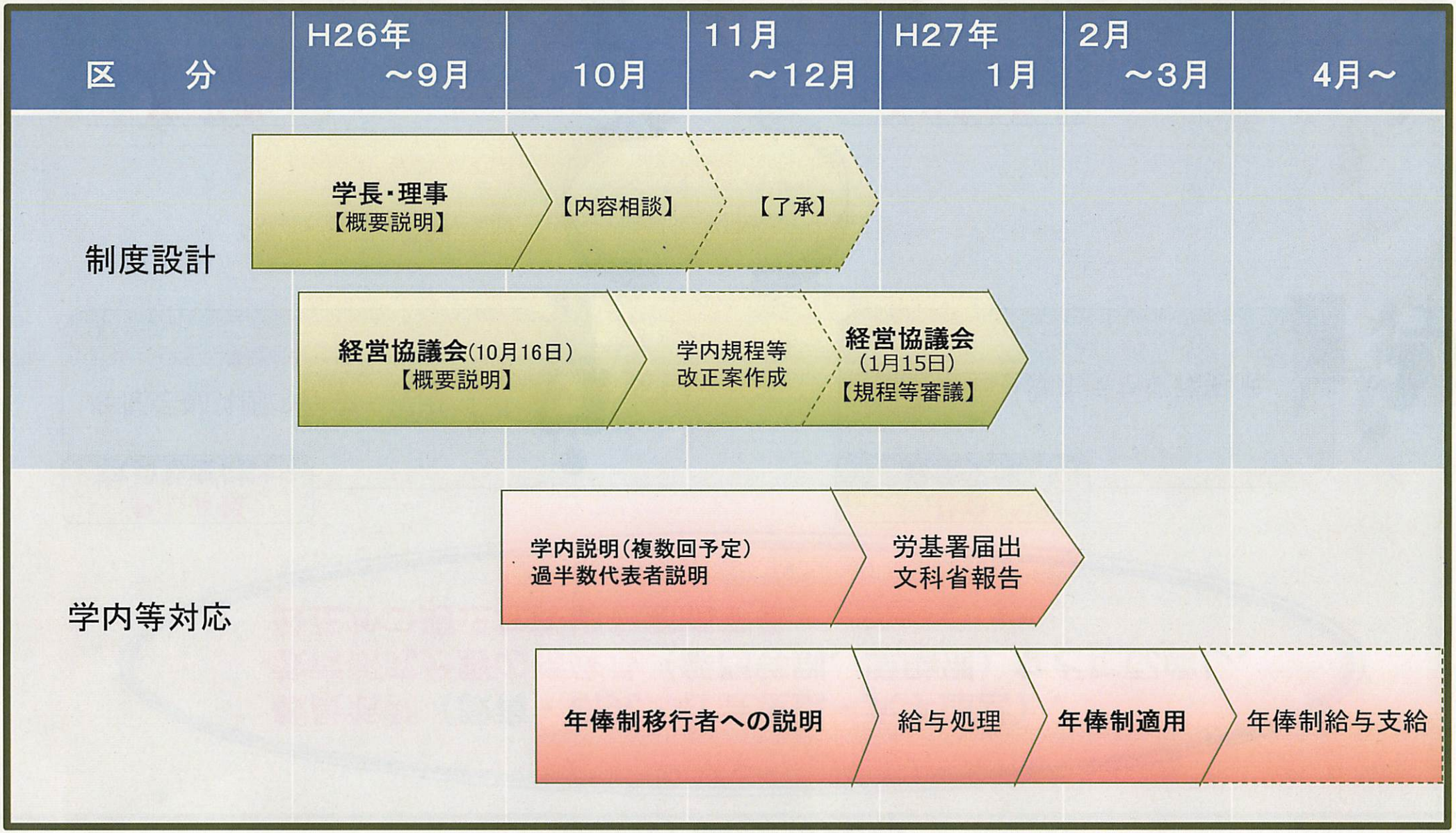
1．業務活動の評価
2．部門長等の意見聴取
3．業績給の決定

★　多元的業績評価を活用

ACTION
業績評価の反映

1．年間活動計画への反映
2．業務活動の深化

導入スケジュール(案)


区　分
H26年 ～9月
10月
11月 ～12月
H27年 1月
2月 ～3月
4月～
制度設計
学長・理事 【概要説明】
【内容相談】
【了承】
経営協議会(10月16日) 【概要説明】
学内規程等 改正案作成
経営協議会 (1月15日) 【規程等審議】
学内等対応
学内説明(複数回予定) 過半数代表者説明
労基署届出 文科省報告
年俸制移行者への説明
給与処理
年俸制適用
年俸制給与支給

年俸制課題等

今後の対応

1．年俸制に関する規程の制定及び関連規程の改正
2．学内周知（過半数代表者、学内説明、経営協議会など）
3．対象教員への説明
4．その他（文科省への説明など）

検討事項

1．学長裁量等の財源確保
2．年俸制移行のためのインセンティブ
3．定年退職時の取扱い（業績の反映、再雇用など）
4．評価体制・方法・内容の要項化
5．休職、昇級の取扱い
6．クロスアポイントメント等、弾力的な給与システムの検討