

年俸制の導入について

【導入の方向性】

○導入目的

大学改革を担う教員を年俸制とし、インセンティブを高め、改革を加速させる。

- ①承継職員の活性化を図る。
- ②戦略的分野を担う優秀な教員を確保する。

【国立大学改革プランに基づき】
(別添資料参照)

○導入対象

①承継職員

55歳以上のシニア教員のうち、希望する者

②新規採用者

大学改革を推進する戦略的分野及びその展開の基盤となる中核的教育・研究分野を担う教員

注：特任教授、テニュアトラック教員、寄附講座等教員には既に導入済み

○導入予定時期 平成27年1月1日を目途

○目標人数（H26, H27：大学改革加速期間中） 60名程度
(教員の10%) 【文科省の目標：研究大学に準ずる大学は10%】

年俸制給与の概要

支給時期	支給項目	内容																																							
退職時 支給	退職手当	年俸制切替時に自己都合退職したとみなした額 (実際の退職時に支給)																																							
年2回支給 (6月・12月)	業績給	<ul style="list-style-type: none"> 導入促進費(退職手当相当分) 期末給分(70/100) 勤勉給分 *業績評価を業績給に反映(40/100~200/100)																																							
毎月支給	諸手当	<ul style="list-style-type: none"> 諸手当(現行手当に準じる) 通勤手当、扶養手当、住居手当、 調整給、管理職手当、特殊勤務手当等 																																							
	基本給	<ul style="list-style-type: none"> 現教育職(Ⅰ)本給表を12号俸ごとに大括り <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">月給制</th> <th colspan="2">年俸制</th> </tr> <tr> <th>号俸</th> <th>本給月額</th> <th>号俸</th> <th>基本給</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>408,000</td> <td rowspan="12">2</td> <td rowspan="12">470,000</td> </tr> <tr><td>2</td><td>410,500</td></tr> <tr><td>3</td><td>413,000</td></tr> <tr><td>4</td><td>415,500</td></tr> <tr><td>5</td><td>418,100</td></tr> <tr><td>6</td><td>420,600</td></tr> <tr><td>7</td><td>423,100</td></tr> <tr><td>8</td><td>425,600</td></tr> <tr><td>9</td><td>427,900</td></tr> <tr><td>10</td><td>430,400</td></tr> <tr><td>11</td><td>432,900</td></tr> <tr><td>12</td><td>435,400</td></tr> <tr> <td>13</td> <td>437,200</td> <td rowspan="2">3</td> <td rowspan="2">501,000</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>439,500</td> </tr> </tbody> </table>	月給制		年俸制		号俸	本給月額	号俸	基本給	1	408,000	2	470,000	2	410,500	3	413,000	4	415,500	5	418,100	6	420,600	7	423,100	8	425,600	9	427,900	10	430,400	11	432,900	12	435,400	13	437,200	3	501,000	14
月給制		年俸制																																							
号俸	本給月額	号俸	基本給																																						
1	408,000	2	470,000																																						
2	410,500																																								
3	413,000																																								
4	415,500																																								
5	418,100																																								
6	420,600																																								
7	423,100																																								
8	425,600																																								
9	427,900																																								
10	430,400																																								
11	432,900																																								
12	435,400																																								
13	437,200	3	501,000																																						
14	439,500																																								

業績評価に応じて、3年ごとに、基本給を見直す
(昇給停止年齢55歳以上も対象とする)

【具体的な内容】

○給与体系等の考え方（承継職員からの切替の場合）

- ・年 俸：基本給、諸手当及び業績給（新設）で構成する。（次ページ参照）
 - ・基本給：業績評価に応じて、3年ごとに、基本給を見直す（昇給停止年齢55歳以上も対象とする）
 - ・業績給：業績評価を反映する（年2回支給）【下記参照】

※給与法等の改正に伴い、改定することがある。

○業績評価の考え方

業績給は、本学の教員活動評価により決定した業績評価を業績給に反映させる。

- ・業績評価を7段階に区分（1～7）
- ・教員活動評価により業績評価を決定（総合評価【A, B, C】・各領域の評価【各A, B, C】）

業績評価		業績給への反映	対応する教員活動評価の基準等
7	極めて優秀	200/100	業績評価が「特に優秀」の者のうち、学長が特に認めた者
6	特に優秀	150/100	総合評価が「A」の者のうち、各領域評価で3項目以上評価が「A」の者の中から学長が選出した者。ただし、教育及び研究領域で「C」がないこと。
5	優 秀	120/100	総合評価が「A」の者のうち、教育及び研究領域で「C」がない者の中から学長が選出した者。ただし、総合評価が「B」であっても、次の要件を全て満たす場合は選出することができる。その場合は理由書を添付すること。 ・各領域において特に顕著な貢献があること。 ・教育及び研究領域で「C」がないこと。
4	良 好（標準）	100/100	上記以外の総合評価が「A」の者 総合評価が「B」の者
3	やや良好でない	80/100	総合評価が「C」で、改善計画書を提出した者
2	良好でない	60/100	2年連続総合評価が「C」で、改善計画書を提出した者
1	不 良	40/100	総合評価が「C」で、改善計画書が未提出の者 総合評価が「C」で、自己点検書及び活動実績書が未提出の者

【給与体系】

○基本給の改定・業績評価については、学部長等の推薦に基づき、役員会で審議し、学長が決定する

業績評価により反映

年俸
(年収)

=

基本給

+

諸手当

+

業績給

(40/100~200/100)

【基本給】

本給月額×12
期末給(30/100)

【諸手当】

調整給
通勤手当
扶養手当
住居手当
管理職手当
特殊勤務手当

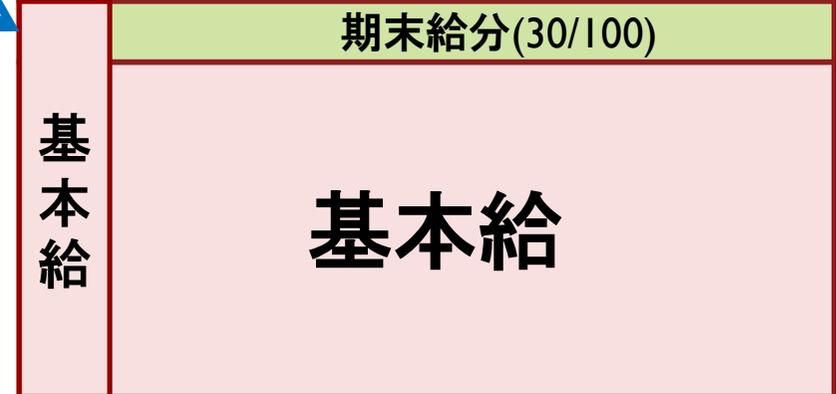
【業績給】

導入促進費
年俸制導入促進費(退職手当相当分)
年俸制導入促進加算費(新設)
期末給(70/100)
勤勉給

【年俸制と月額制の比較】

○月額制

○年俸制



年俸制導入のモデルケース

55歳 教 I 5-54 (月額524,400円)

