

年俸制導入促進費について

1 背景

- 一般に国立大学における研究者ポストの硬直化・高齢化
- 若手研究者のポスト待ち長期化・採用抑制
- 給与体系の違いにより、優秀な外国人研究者の応募が少ない
- 総じて人材の流動性の低下
- 一律な給与体系のため業績の反映度が低い

2 趣旨

「国立大学改革プラン」（平成25年11月26日公表）において、人事・給与システムの弾力化を進めることとしており、年俸制については、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1万人規模で導入していくこととしている。

これらを踏まえ、平成26年度予算において、適切な業績評価に基づいた給与体系を構築するため、その推進の一助に資する施策として、退職手当にかかる配分方法を見直し、政策的経費との位置付けの下、「年俸制導入促進費」を措置することにより、改革加速期間中における年俸制の本格導入を一層促進する。

3 財政支援の基本的考え方

現在、第2期中期目標期間中にあることから、退職手当の予算措置手法など、現行制度の基本的な枠組は崩さない範囲において、年俸制の本格導入に向けて、必要な財政支援を行う。

4 規模

24億円（いわゆる袋予算として確保）

5 予算上の位置付け

改革加速期間中においては、特別運営費交付金（費用進行基準）に位置付け、2年間の実施状況を見極めながら、第3期における運営費交付金の抜本的な見直しの中で、その在り方について、あらためて検討を行う。

6 対象

運営費交付金により退職手当を措置する者のうち年俸制への切替えを行う者
（主としてシニア教員を想定）

7 経費の概要

年俸制への切替えを行う大学に対して、原則として、その対象者数に応じ「年俸制導入促進費」を措置する。

本促進費は、予算上、①定年退職した場合の退職手当相当額と②切替え時点で仮に自己都合退職したものとして算定した退職手当相当額との差額を、切替え時点から定年までの残存期間で除して算出した額（国家公務員準拠）を積算することとしている。

切替え時点で自己都合退職したものとして算定した退職手当相当額は、実際に退職した時点で支払う。

8 予算積算単価の考え方

予算積算上の単価（全国共通）は、上記7により算出された額に、改革加速期間中（～平成27年度）に限り、「導入促進加算分」（いわゆるインセンティブ加算）を加え、1人当たり年間120万円（※）としている。

なお、「導入促進加算分」は、第3期中期目標期間初年度に見直すこととしている。

（※） 予算積算上の単価はあくまで参考扱い

9 国から大学への配分

国から大学への配分は、対象となる教員毎に上記7により算出し、その計に「導入促進加算分」を加えた金額とする。

なお、「導入促進加算分」の配分単価については、今後検討。

10 大学における執行

本促進費は、いわゆる業績給のみに活用することとする。

なお、業績給の原資として、本促進費のほか、

- ・ 独自財源（間接経費や学長裁量経費等）、
- ・ 年俸制導入に伴う基本給見直しによる生じた財源
- ・ 別に示した「学長のリーダーシップの発揮を更に高めるための特別措置」

等の活用が考えられる。

各大学においては、これらの原資を活用しつつ、適切な業績評価に基づいた給与体系の構築を図るものとする。

11 配分に当たっての主な条件（詳細は今後検討）

（条 件）

- ・ 中期計画における年俸制に関する記載
- ・ 上記に併せて、「年俸制の導入等に関する計画（仮称）」を作成。具体的な内容を記載
- ・ 魅力ある年俸制給与体系とメリハリある業績評価体系の一体的構築 など

12 年俸制と併せて導入していただきたい人事・給与システム改革の主なもの

年俸制導入に併せて「年俸制の導入等に関する計画（仮称）」には、次のような人事・給与システムの改革に関する取組についても記載していただくことを予定。

（構想内容）

- ・年俸制導入者に対する給与面以外のインセンティブの付与（兼業緩和、職務免除等）
- ・混合給与の導入方策
- ・優秀な若手・外国人研究者ポストの積極的な確保方策 など

※なお、シニア教員から若手・外国人研究者へのポスト振替等を意欲的に進める大学を対象に、その後任の若手・外国人研究者に対する教育研究環境整備費（スタートアップ支援）を国立大学改革強化推進補助金において支援することを検討中。

13 留意点

「国立大学改革プラン」において、1万人規模の年俸制・混合給与の導入に当たって「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」としており、今後、本促進費の活用を希望する大学から具体的な年俸制導入の目標人数について聴取を予定。

なお、本促進費を活用し、平成26年度中には、2千人規模の導入を目指す。

14 今後の検討事項（主なもの）

- 配分ルールの構築
- 精算ルールの構築
- 年俸制への切替に伴う退職手当（運営費交付金）措置対象者数の取り扱い
- 今後の実施状況を踏まえた予算への反映の仕組み など

15 今後のスケジュール

文部科学省において詳細な制度設計を進めつつ、

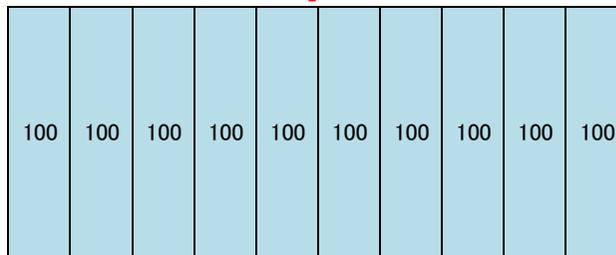
- ・説明・意見交換の場を1月下旬から設ける予定
- ・国立大学協会等の各種会議の場を通じて説明・意見交換

なお、各大学からの相談についても随時受け付ける。

「年俸制導入促進費」の配分～執行までの流れ【イメージ】

予算積算上

導入促進加算分(10名分) = α



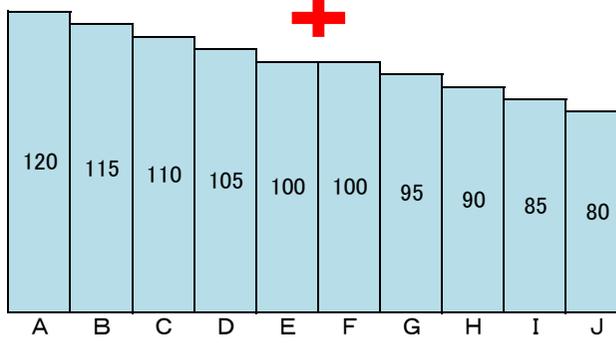
年俸制導入促進費

10名分の
年俸制導入促進費
= 100×10 名 + 導入促進加算分(10名分)
= $1000 + \alpha$

国から大学への配分

国から大学への配分は、対象となる教員毎(A~J)に①定年退職した場合の退職手当相当額と②切替え時点で仮に自己都合退職したものとして算定した退職手当相当額との差額を、切替え時点から定年までの残存期間で除して算出した額(国家公務員準拠)の計(A~J分)に「導入促進加算分(A~J分)」を加えた金額を配分

導入促進加算分(A~J分) = β ※配分単価については、検討中



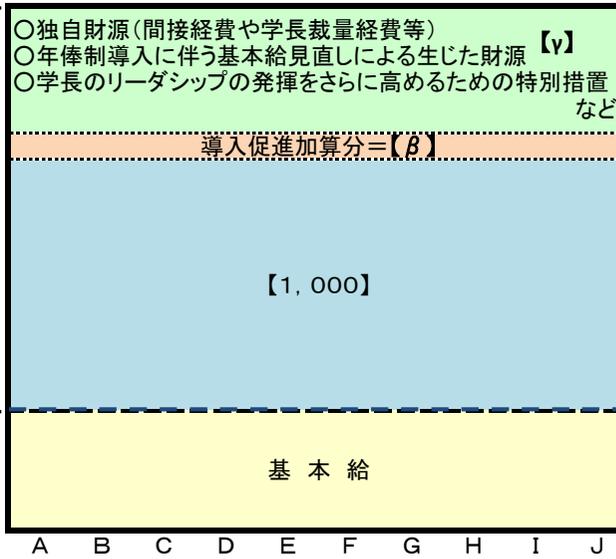
年俸制導入促進費

年俸制導入促進費
(A~J分)
= $1000 + \beta$

大学における執行

「年俸制導入促進費」は、いわゆる業績給のみに活用することとする。
 なお、業績給の原資として、本促進費のほか、
 ・独自財源(間接経費や学長裁量経費等)、
 ・年俸制導入に伴う基本給見直しによる生じた財源、
 ・「学長のリーダーシップの発揮をさらに高めるための特別措置」などを活用

業績給総額



年俸制導入促進費

これら原資を活用しつつ、適切な業績評価に基づいた給与体系の構築を図る
 業績給総額: $[1,000 + \beta + \gamma]$