

年俸制導入促進費「導入促進加算分」の配分単価について

1. 「導入促進加算分」について

「導入促進加算分」は、インセンティブ加算として配分する。

2. 配分単価について

○配分単価については、年俸制導入による年収増に伴う共済掛け金の増減や所得税、住民税の増減等による影響額を考慮して設定する。

○配分単価の計算方法の基本的な考え方としては、

- ① 予算積算上の年収（「設置基準教員給与費相当額等」の人件費積算単価（地域手当含む）に、年俸制導入促進費のベースとなる部分（100万円）を、年12回で支払うとした上で、
- ② ア. 共済掛け金（短期、長期、介護）、
イ. 所得税及び住民税（年俸制導入に伴い不要となる退職手当にかかる減分も含む）、
への影響額について、一定のモデルをもとに算出。

○各法人への配分額は、配分単価×年俸制導入促進費対象人数とする。（個人毎の計算は行わない。）

○なお、配分単価については、長期共済掛け金について、標準報酬月額の上限額が62万円であることから、地域手当支給率が低い地域ほど、年俸制導入に伴う負担額が増することとなり、結果として、配分単価も地域手当支給率が低い地域ほど高くなる。

（導入促進加算分配分単価）

地域手当支給区分	導入促進加算分配分単価
1級地（18%）	187千円
2級地（15%）	203千円
3級地（12%）	219千円
4級地（10%）	230千円
5級地（6%）	251千円
6級地（3%）	267千円
支給なし	282千円

※各法人の地域手当支給区分は予算積算上の区分による。

年俸制導入促進費 Q&A

－ 目次 －

2. 趣 旨

- 問1 国立大学改革プランには「退職手当にかかる配分方法を早期に見直す」との記載があり、この見直しは年俸制導入促進費にも密接に関わってくると考えられるが、検討状況如何
- 問2 「特に教員の流動性が求められる分野」とは具体的にどの分野のことか
- 問3 年俸制導入のメリットについて

3. 財政支援の基本的考え方

- 問4 第2期中期目標期間中における財政支援の基本的な考え方について

5. 予算上の位置付け

- 問5 年俸制導入促進費の第3期中期目標期間における見通しについて
- 問6 現行の退職手当制度についても見直す可能性があるのか

6. 対 象

- 問7 「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」とは【更新】
- 問8 「対象」とは経費の積算対象と理解してよいか
- 問9 「シニア教員」の定義について
- 問10 若手研究者は対象と考えていないのか
- 問11 対象は「年俸制への切替えを行う者」となっているが、新規採用者は想定していないのか
- 問12 期間の定めのある年俸制の職（任期付教員）に移行する場合でも対象となるのか
- 問13 役員等を年俸制に切り替える場合は年俸制導入促進費の対象となるのか
- 問14 年俸制に切り替えた者が退職した場合、後任ポストについても年俸制とすべきなのか

7. 経費の概要

- 問15 「定年退職した場合の退職手当相当額」の算定はどのように行うのか【更新】
- 問16 「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」について、支払い時点での支給率が変動していた場合の取扱いはどのようになるか
- 問17 年俸制への切替え後に学内で昇任、自己都合退職する場合、「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」の取扱いはどのようになるのか
- 問18 「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」を支払う際、大学が独自財源を用いて金額を上積みしてもよいか
- 問19 現在任期付の月給制教員が任期途中若しくは任期満了時に年俸制へ切替えた場合の取扱いはどのようになるのか
- 問20 年俸制の教員が国立大学法人間で異動する場合の本経費の取扱いはどのようになるのか
- 問21 年俸制導入促進費は、切替え以降、定年まで措置されるのか
- 問22 法人化後に定年年齢を63歳から65歳に上げている場合、年俸制導入促進費は65歳まで措置されるのか。予算措置されない場合、実際に退職する時点の考え方はどのようになるのか【更新】
- 問23 切替え時点から定年までの期間のうち、「年」以下の期間の取扱いはどうなるのか

8. 予算積算単価の考え方

- 問24 予算積算単価は120万円となっているが、実際の法人への配分額は異なると考えてよいか

9. 国からの大学への配分

- 問25 「導入促進加算分」の配分単価については「今後検討」とされているが、検討状況如何【更新】
- 問26 年俸制導入促進費の配分等について
- 問27 年度途中で年俸制へ切り替えた場合には、初年度はその期間に応じた額となるのか
- 問28 対象となる教員毎に算出とあることから、台帳等により年俸制の教員を特定の上、管理等を行うこととなるのか

10. 大学における執行

- 問29 独自財源として間接経費が挙げられているが、間接経費を人件費に充ててよいのか
- 問30 配分された経費は、年俸制導入に資するものであれば給与以外にも使用してよいのか
- 問31 国から大学への配分は、対象となる教員毎に算出することとなっているが、大学における執行は業績給のみに活用するとあることから、個人毎にメリハリのある金額設定など使用範囲の裁量はあると考えてよいのか

11. 配分に当たっての主な条件

- 問32 「中期計画における年俸制に関する記載」について
- 問33 「年俸制の導入等に関する計画調書」は中期計画の一部という位置付けなのか
- 問34 「年俸制の導入等に関する計画調書」を提出するまでに、実際の年俸制導入促進費の対象者を決定する必要があるのか【更新】
- 問35 配分条件を満たすかどうかの確認は「年俸制の導入等に関する計画調書」の内容で判断されるのか【更新】

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

- 問36 混合給与の導入について

13. 留意点

- 問37 1万人規模の年俸制・混合給与の導入の考え方について
- 問38 年俸制導入の目標人数について聴取予定とあるが、具体的な時期や形式の検討状況如何【更新】

14. 今後の検討事項

- 問39 年俸制の導入の有無が、今後、国立大学法人間における教員の異動の障害になるのではないのか
- 問40 年俸制適用者における共済組合の貸付けはどのような取扱いになるのか【更新】
- 問41 年俸制における給与水準と、国立大学法人等の役職員の給与等の水準公表への影響はどうなるのか

15. 今後のスケジュール

- 問42 申請スケジュールについて【更新】

年俸制導入促進費 Q&A（追加）

－ 目次 －

- 問43 年俸制の導入にあたって、メリットのほかに、デメリットは考えられるか
- 問44 年俸制について検討が先行している法人の事例等も含め文部科学省から事例を紹介していただきたい
- 問45 本経費（導入促進加算分を含む）の第3期の財政支援の考えについて
- 問46 本経費の対象教員として、主としてシニア教員とあるが、新規採用教員は対象となるのか
また、若手教員も対象となるのか
- 問47 新規採用教員の本経費の計算方法について
- 問48 年俸制の導入1万人のうち、4,000人は競争的資金等による年俸制教員も含むとのことだが、残り6,000人については、承継職員（教員）から切り替えていくということか
- 問49 国立大学改革強化推進補助金で若手・外国人研究者の採用に対する支援の記載があるが、その者についても年俸制とすることは必須なのか
- 問50 月給制から年俸制に移行し、再度月給制に戻る場合の本経費の計算方法について
- 問51 任期付教員を年俸制にする際の計算方法と、テニユアポストとなった際の本経費の計算方法について
- 問52 外国人教員等を雇用する際には、魅力ある給与体系も必要であるが、通訳や旅費もしくは、PDの配置等の給与以外のパッケージも必要である。本経費をこれらの財源に充てることは可能か
- 問53 間接経費の使用について、他省庁の競争的資金においても、人件費に充ててよいのか。
- 問54 給与水準の公表の際、年俸制を導入したことにより、給与水準の上昇及び給与支給総額が増加することが想定されるが、問題ないか

2. 趣 旨

問1 国立大学改革プランには「退職手当にかかる配分方法を早期に見直す」との記載があり、この見直しは年俸制導入促進費にも密接に関わってくると考えられるが、検討状況如何

(答)

1. 「退職手当にかかる配分方法の見直し」の第一段階として年俸制導入促進費を新規に創設したもの。今後は、各法人における年俸制の導入状況等を踏まえ、第3期における運営費交付金の抜本的な見直しの中で、本スキームの検証・見直しを行いつつ、退職手当の在り方を検討していくこととなる。

問2 「特に教員の流動性が求められる分野」とは具体的にどの分野のことか

(答)

1. 国立大学改革プランでは、年俸制を導入する範囲のイメージとして、主としてライフサイエンス系や理工系など、自然科学系の分野を想定して記述しているが、年俸制導入促進費の配分に当たっては、特に分野を限定して配分することは考えていない。人文社会系も含め全学的な視点から検討いただきたい。

2. また、組織の一部又は全部の単位（例えば学部、研究科、センター、機構等）での導入も可能であり、各法人の構想に基づき、柔軟に検討いただきたい。

問3 年俸制導入のメリットについて

(答)

1. 年俸制を導入することにより、
①法人サイドにあつては、組織の活性化、教員の意識改革、優秀な人材の確保
②教員サイドにあつては、能力主義・成果主義賃金の実現、給与に対する納得感、労働意欲の向上、目標の明確化
等のメリットがあると考えている。

3. 財政支援の基本的考え方

問4 第2期中期目標期間中における財政支援の基本的な考え方について

(答)

1. 現在は、第2期中期目標期間中にあることから、抜本的な予算措置の変更を行う予定はない。なお、予算積算及び予算措置等のルールは、退職手当同様、国家公務員準拠を前提としている。

5. 予算上の位置付け

問5 年俸制導入促進費の第3期中期目標期間における見通しについて

(答)

1. 本経費の第3期の在り方は、各法人における今後の導入状況を見極めながら、あらためて検討していくこととなるが、少なくとも本経費の導入促進加算分を除いた分（ベースになる部分）については、継続して予算措置を行っていく方針である。

問6 現行の退職手当制度についても見直す可能性があるのか

(答)

1. 第2期中に現行の退職手当制度を見直す予定はない。

6. 対象

【更新】

問7 「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」とは

(答)

1. 年俸制導入促進費の対象は、「国立大学法人に措置する退職金相当額の運営費交付金の積算方法等について」(16文科人第26号人事課長通知)における「退職金の積算対象となる職員」のうち教員とする(以下「承継職員(教員)」とする。)
2. なお、年俸制へ切り替えたとしても、いわゆる「座布団」には座ったままであり、引き続き台帳にて年俸制教員として管理することとなる。したがって、年俸制へ切り替えたとしても承継ポストの数は増減しない。

問8 「対象」とは経費の積算対象と理解してよいか

(答)

1. 対象とは、経費の積算対象であると同時に配分対象を指しており、経費の配分対象となっていない者に本経費を財源とした給与を支給することはできない。

問9 「シニア教員」の定義について

(答)

1. 当該用語は、一般に中高年齢層の世代を広く指すという意味で用いたものである。なお、予算の積算の際には、概ね55歳程度の教員を一つのモデルとして想定していたが、50歳の教員の切替えを否定するものではない。
2. 具体的には、今後の各大学の提案・計画をうかがいながら個別に対応してまいりたい。

問10 若手研究者は対象と考えていないのか。

(答)

1. 若手研究者のポスト待ちの長期化・採用抑制の要因の一つとして、教員の高年齢化に起因する逆ピラミッド型の年齢構成があると考えている。
2. こうした認識のもと、運営費交付金が漸減している厳しい財政事情の中で、シニア層をそのままに若手研究者を増やせば、年齢構成は改善するものの、人件費が増大することとなる。

3. この観点から、まずは、シニア教員を最優先課題として考えたところであるが、それをもって本促進費の対象として、若手研究者（40歳未満を想定）への活用を否定するものではない。
4. 具体的には、今後の各大学の提案・計画をうかがいながら個別に対応してまいりたい。

問11 対象は「年俸制への切替えを行う者」となっているが、新規採用者は想定していないのか

(答)

1. 承継職員（教員）が退職した際の後任補充を年俸制とする場合は本経費の対象とする。
2. このほか、現在空席の承継職員枠を使って新規に採用する者について年俸制とする場合も対象とする。
3. なお、これらの場合においては、「主としてシニア教員」という対象には関わらず、可能な限り若手・外国人研究者の採用を積極的に御検討いただきたいと考えている。
4. こうした取組を定型化することによって、将来的には広く年俸制が一般的に受け入れられ、持続的な人材の活性化に資すると考えられる。

問12 期間の定めのある年俸制の職（任期付教員）に移行する場合でも対象となるのか

(答)

1. 任期付のポストであっても、承継職員（教員）であれば対象となる。

問13 役員等を年俸制に切り替える場合は年俸制導入促進費の対象となるのか

(答)

1. 本経費の趣旨を踏まえると、マネジメント業務等を担う役員等を年俸制に切り替えることは一般には想定していない。
2. ただし、各法人ごとに年俸制の導入を積極的に推進する上で必要不可欠な戦略、その他個別の事情がある場合には別途御相談願いたい。

問14 年俸制に切り替えた者が退職した場合、後任ポストについても年俸制とすべきなのか

(答)

1. 必ずしも当該教員と同一のポストを継続して年俸制として固定しなければならないということではない。ただし、年俸制を定着させていくことは重要であると考えており、その意味で、年俸制ポストの総数を維持するような取組に努めていただきたい。

7. 経費の概要

【更新】

問15 「定年退職した場合の退職手当相当額」の算定はどのように行うのか

(答)

1. 定年退職時の号俸は、年俸制への切替えがなかったものとして、毎年1月1日における年齢に応じ下記の区分の号俸を仮定昇給させて得た号俸（少数点以下は切り捨て）とし、国家公務員であると仮定した場合に計算される退職金の額（法人の規定により計算される額がそれより少ない場合はその額）とする。

	55歳以下	55歳超
教育職(一)5級	4.4	0.5
教育職(一)4級・3級	4.6	0.3
教育職(一)2級	4.5	0.25

問16 「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」について、支払い時点での支給率が変動していた場合の取扱いはどのようになるか

(答)

1. 本経費は国家公務員準拠で積算することとしている。したがって、今後、退職手当法改正等があれば、「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」も含め、全体を再計算することになると考えている。

問17 年俸制への切替え後に学内で昇任、自己都合退職する場合、「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」の取扱いはどのようになるのか

(答)

1. 「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」は年俸制切替え後の昇任、自己都合退職により変動するものではない。
2. ただし、前述（問16）のとおり、退職手当法改正等があれば、「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」は再計算することになると考えている。
3. なお、年俸制への切替え後の昇任については、その都度、「定年退職した場合の退職手当相当額」を再計算する。（なお、年俸制への切替え後に自己都合退職したとしても、「定年退職した場合の退職手当相当額」に変更は生じない。）

問18 「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」を支払う際、大学が独自財源を用いて金額を上積みしてもよいか

(答)

1. 支障はない（現行の退職手当と同様）。

問19 現在任期付の月給制教員が任期途中若しくは任期満了時に年俸制へ切替えた場合の取扱いはどうなるのか

(答)

1. 承継職員かつ任期付教員が、任期途中で年俸制へ切り替えた場合、切替え時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を任期満了退職した場合の退職手当相当額から減じた額を任期満了退職年度までの期間で除して算出した額を年俸制導入促進費とする（導入促進加算分は別途加算）。
2. 任期満了時に年俸制へ切り替えた（引き続き任期の定めのない教員となった）場合、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を定年退職した場合の退職手当相当額から減じた額を定年退職年度までの期間で除して算出した額を年俸制導入促進費とする（導入促進加算分は別途加算）。

問20 年俸制の教員が国立大学法人間で異動する場合の本経費の取扱いはどうなるのか

(答)

1. 国立大学法人間で異動がある場合の取扱いについては概ね以下の方向で検討中である。

例：A法人（年俸制）⇒B法人（年俸制）に異動とした場合、

<年俸制導入促進費（導入促進加算分を除く）の算出方法>

B法人で採用された際に改めて、「定年退職した場合の退職手当相当額」を算定し（①）、A法人で年俸制に切替えた際に算定した「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」（②）とA法人で当該者分として配分済みの年俸制導入促進費（導入促進加算分を除く）（③）を減じた額を、B法人における定年までの期間（④）で除して算出した額。

$$\text{年俸制導入促進費（導入促進加算分を除く）} = (\text{①} - \text{②} - \text{③}) \div \text{④}$$

<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の取り扱い>

「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」については、B法人に引き継がれ、そこで実際に退職した時点で支払う。

問21 年俸制導入促進費は、切替え以降、定年まで措置されるのか

(答)

1. 本経費の第3期の在り方は、各法人における今後の導入状況を見極めながら、改めて検討していくこととなるが、本経費のうち導入促進加算分を除いた分（ベースとなる部分）については、継続して予算措置を行っていく方針である。
2. なお、その際の金額については、国家公務員準拠で積算することとしており、今後、退職手当法改正等があれば、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も含め、再計算することになる。

【更新】

問22 法人化後に定年年齢を63歳から65歳に上げている場合、年俸制導入促進費は65歳まで措置されるのか。予算措置されない場合、実際に退職する時点の考え方はどのようになるのか

(答)

1. 退職手当の精算ルールと同様、年俸制導入促進費は法人化前の定年年齢に基づき措置する。したがって、「定年退職した場合の退職手当相当額」は法人化前の定年年齢で算定する。
2. なお、年俸制導入促進費を措置する期間については、実際の定年年齢（この場合65歳）とすることも可能。この場合、毎年度の年俸制導入促進費を算出する際の期間としては、65歳までの期間で除することとなる。
3. また、「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」は実際に退職する時点で支払う。したがって、実際に退職する年齢が65歳の場合、「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」の支払いは65歳となる。

問23 切替え時点から定年までの期間のうち、「年」以下の期間の取扱いはどうなるのか

(答)

1. 年俸制適用者としての期間に「年」以下の期間が生じた場合、その月数に応じて精算を行う。

8. 予算積算単価の考え方

問24 予算積算単価は120万円となっているが、実際の法人への配分額は異なると考えてよいか

(答)

1. 予算積算単価の内訳は、ベースとなる部分（「7. 経費の概要」により算出した額）が100万円、導入促進加算分が20万円となっている。
2. ベースとなる部分の各法人への配分は、年俸制導入促進費の対象者毎に金額を算出するため、予算積算単価と比して当然に増減する。

9. 国から大学への配分

【更新】

問25 「導入促進加算分」の配分単価については「今後検討」とされているが、検討状況如何

(答)

1. 「導入促進加算分」は、インセンティブ加算として配分する。
2. 配分単価については、年俸制導入による年収増に伴う共済掛け金の増減や所得税、住民税の増減等による影響額を考慮して設定する。

3. 配分単価の計算方法の基本的な考え方としては、
- ① 予算積算上の年収（「設置基準教員給与費相当額等」の件費積算単価（地域手当含む）に、年俸制導入促進費のベースとなる部分（100万円）を、年12回で支払うとした上で、
 - ② ア. 共済掛け金（短期、長期、介護）、
イ. 所得税及び住民税（年俸制導入に伴い不要となる退職手当にかかる減分も含む）、への影響額について、一定のモデルをもとに算出。
4. 各法人への配分額は、配分単価×年俸制導入促進費対象人数とする。（個人毎の計算は行わない。）
5. なお、配分単価については、長期共済掛け金について、標準報酬月額の上限額が62万円であることから、地域手当支給率が低い地域ほど、年俸制導入に伴う負担額が増することとなり、結果として配分単価も地域手当支給率が低い地域ほど高くなる。
※導入促進加算分配分単価については、『年俸制導入促進費「導入促進加算分」の配分単価について』を参照。

問26 年俸制導入促進費の配分等について

（答）

1. 平成26年度予算の配分については、各法人との計画調書に基づく意見交換を踏まえ、配分対象法人や人数・金額を決定したいと考えているが、法人によって年俸制導入の検討の進捗状況に大きな違いがあると想定される。
2. このため、準備が整った法人から順次配分額等を確定していくこととしており、この場合、年度途中での配分となる。
3. この際の配分額については、事務負担の軽減を図る観点から、配分時においては年俸制導入促進費の対象となる教員毎に計算するのではなく、[100万円（ベースとなる部分（全国共通））＋導入促進加算分（地域手当区分別）]×人数とする方向で検討している。
4. なお、予算規模が24億円であることから、これに達した時点で当該年度における配分は終了となるが、その後に年俸制を導入する法人にあつては、平成27年度予算において平成26年度実施分の予算措置を行う。この場合、平成26年度中は自己財源で実施していただくことになる。
5. また、精算の在り方については、現在検討中であるが、少なくとも本制度導入の初期段階においては、翌年度の精算を予定している。

問27 年度途中で年俸制へ切り替えた場合には、初年度はその期間に応じた額となるのか

（答）

1. 初年度については年度途中での配分も想定しており、この場合は、その期間に応じた額となる（問23も参照）。

問28 対象となる教員毎に算出とあることから、台帳等により年俸制の教員を特定の上、管理等を行うこととなるのか

(答)

1. 年俸制導入後の「退職金に係る運営費交付金の対象者台帳」の在り方については、現在検討中であるが、大きな方向としては、月給制と年俸制が混在した形で、教員を特定の上、管理を行うことを考えている。
2. なお、承継職員であることに変わりはないため、現行の台帳には登載したままとなる。
(問7も参照)

10. 大学における執行

問29 独自財源として「間接経費」が挙げられているが、間接経費を人件費に充ててよいのか

(答)

1. いずれの経費の間接経費においても問題ない。
なお、科研費においては、間接経費の使途として、研究代表者・研究分担者の人件費として使用できることが明記されている。

(参考)

「科研費ハンドブック2013年度版 11間接経費にかかる事務(2)使途」

11 間接経費に係る事務 (2)使途

<注意事項>

- 1 間接経費は、各研究機関の長の責任の下で公正・適正かつ計画的・効率的に使用してください。
- 2 間接経費の使途については、「間接経費の主な使途の例示」を参考としてください。
(直接経費を使用すべきものは対象外です。)
- 3 間接経費は、競争的資金に関する管理事務の必要経費としても使用することができます。
- 4 次のものについて間接経費を使用することも禁じられていません。

(例) 人件費・謝金(研究代表者・研究分担者の人件費として使うことも、禁止されていません)

- ・設備の共用のための技術職員の配置、共用施設の整備
- ・施設費(整備費、管理費など)
- ・設備費(購入費、運用経費など)
- ・図書館費(施設整備費、維持、管理のための経費)
- ・共用して使用するコピー・プリンタなどの消耗品費
- ・研究の広報活動費
- ・競争的資金に関する管理事務の必要経費
- ・特許出願費用、弁理士費用、審査請求費用など

問30 配分された経費は、年俸制導入に資するものであれば給与以外にも使用してよいか

(答)

1. 年俸制導入促進費は、業績給（給与）にのみ活用することとする。

問31 国から大学への配分は、対象となる教員毎に算出することとなっているが、大学における執行は業績給のみに活用するとあることから、個人毎にメリハリのある金額設定など使用範囲の裁量はあると考えてよいか

(答)

1. 各法人における業績評価及びかかる業績給の設定は自由度があるので、この際、メリハリある制度設計とする方向でぜひ検討願いたい。

11. 配分に当たっての主な条件

問32 「中期計画における年俸制に関する記載」について

(答)

1. 中期計画への記載は、配分が決定した後、今中期目標期間中に取り組む事項について中期計画に記述することを想定している。中期計画変更の手続（時期等）については、追って連絡する。

問33 「年俸制の導入等に関する計画調書」は中期計画の一部という位置付けなのか

(答)

1. 「年俸制の導入等に関する計画調書」は、中期計画における年俸制に関する記載を実行していく上で必要不可欠な資料として位置付けているが、中期計画の一部ではない。
2. なお、「年俸制の導入等に関する計画調書」に対するフォローアップはきめ細やかに行っていくこととしているので予めご承知おきいただきたい。
3. また、フォローアップの結果については、後年度の予算への反映を含め、第3期における交付金の制度設計の中で検討していくこととなると考えている。

【更新】

問34 「年俸制の導入等に関する計画調書」を提出するまでに、実際の年俸制導入促進費の対象者を決定する必要があるのか

(答)

1. 「年俸制の導入等に関する計画調書」には、年俸制導入目標人数について記載をいただくこととしており、必ずしも実際の年俸制導入促進費の対象者を特定していただく必要はない。
2. このため、各法人においては、文部科学省との意見交換と同時並行で学内手続等を進めていただきたい。

3. なお、実際の年俸制導入促進費の対象者については、配分額決定後、提出を求めることを予定しており、時期等については追って連絡する。

【更新】

問35 配分条件を満たすかどうかの確認は「年俸制の導入等に関する計画調書」の内容で判断されるのか

(答)

1. 各法人から提出いただく「年俸制の導入等に関する計画調書」を基に、各法人と意見交換させていただいた上で配分法人を決定する予定としている。
2. なお、年俸制を導入するに当たって以下の点に留意していただきたい。
 - ・例えば、日本人教員について特任教員のみならず2千万円級の給与が支給可能な制度とするなど、魅力ある年俸制給与体系を構築
 - ・現在の国家公務員準拠の級・号俸をそのまま移行させることのないよう、年俸制にふさわしい適切な号俸を設定(きざみの幅を大きく設定)
 - ・業績評価については、メリハリのある仕組みを構築
(なお、業績評価については、計画調書提出までに直ちに具体性を求めるものではなく、まずは大筋の方向性を記載していただくこととしているため、未定稿の前提で可能な限り記載していただきたい。)

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

問36 混合給与の導入について

(答)

1. 混合給与については、国内における先行事例等も少ないことから、今後各大学の検討状況等をうかがう中で、必要に応じて情報提供や制度的な検討を行うことを考えている。

13. 留意点

問37 1万人規模の年俸制・混合給与の導入の考え方について

(答)

1. 年俸制については、国立大学改革プラン等において、「1万人規模で年俸制・混合給与の導入」という定量的な目標を示していることもあり、政府諸会議でも重大な関心を持たれている。
2. こうした状況も踏まえ、各法人におかれては、年俸制の積極的な導入及びその量的充実に努めていただきたいと考えている。具体的には、各法人における目標人数を聴取しつつ、文部科学省としての考え方を含め、意見交換させていただきたい。
3. なお、1万人という目標について、現在既に外部資金等で雇用されている任期付きの年俸制教員が約4千人いると承知しており、今回の措置によりいわゆる承継職員について26年度に新たに2千人に導入し、さらに27年度に4千人に導入すれば目標を達成できるとのイメージで考えている。

【更新】

問38 年俸制導入の目標人数について聴取予定とあるが、具体的な時期や形式の検討状況如何

(答)

1. 「年俸制の導入等に関する計画調書」を提出いただく前に、個別に意見交換をさせていただくこととしている。

14. 今後の検討事項

問39 年俸制の導入の有無が、今後、国立大学法人間における教員の異動の障害になるのではないか

(答)

1. 今後、年俸制を導入する法人とそうでない法人が存在することが想定されるが、このことが、国立大学法人間における教員の異動を妨げる要因とならないよう御留意いただきたい。
2. 具体的には、年俸制で雇用されている教員が他の国立大学法人に異動する際、異動先の法人が年俸制を導入していないことを理由に、受入れ側の法人がそれを拒むようなことがないようにしていただきたい。
3. このためにも、各法人には幅広く年俸制導入に取り組んでいただきたい。

【更新】

問40 年俸制適用者における共済組合の貸付けはどのような取扱いになるのか

(答)

1. 共済貸付を受けている組合員(承継職員)が年俸制適用者になった場合は、引き続き毎月の給与から弁済することとなり、退職時に貸付金の残額がある場合は、退職手当から控除することとなる(控除できない場合は、その額を共済組合に直接払い込む。)なお、期末手当等併用弁済を行っていた場合は、賞与月に期末手当等の弁済額を共済組合に直接払い込むこととなる。
2. 退職手当が支給されない年俸制適用者は、普通貸付及び特別貸付のみ貸付を受けることができる。退職手当が支給される場合は、住宅貸付及び特別住宅貸付を受けることも可能である。いずれも、任期が付されている場合は、任期中に返済できる範囲内の貸付けとなる。

問41 年俸制における給与水準と、国立大学法人等の役職員の給与等の水準公表への影響はどうか

(答)

1. 年俸制を導入した場合、給与水準は当然上昇するものの、その給与には退職手当相当分が含まれることとなるため、これを考慮した上で判断を行う必要があると認識。
2. 具体の判断方法や、「国立大学法人等の役職員の給与等の水準」の公表方法等については現在検討中である。

15. 今後のスケジュール

【更新】

問42 申請スケジュールについて

(答)

1. 申請スケジュールについては、前述（問38）のとおり。「年俸制の導入等に関する計画調書」を提出いただく前に、個別に意見交換をさせていただくこととしている。
2. 提出期限等については、平成26年5月16日付事務連絡「年俸制の導入等に関する計画調書について」を参照。

年俸制導入促進費 追加Q&A

問43 年俸制の導入にあたって、メリットのほかに、デメリットは考えられるか

(答)

1. メリットについては、問3を参照。
2. デメリットについては、適切な業績評価がなされない中で年俸制が導入された場合には、単なる処遇改善となってしまう可能性があるため留意が必要。
3. 各法人においては、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な構築を図っていただきたい。

問44 年俸制について検討が先行している法人の事例等も含め文部科学省から事例を紹介していただきたい

(答)

1. これまでの各法人との意見交換の内容を別添の「年俸制導入に関する各法人の取組状況」とおりまとめたので、適宜ご参照いただきたい。

問45 本経費（導入促進加算分を含む）の第3期の財政支援の考えについて

(答)

1. 本経費の第3期の在り方は、少なくとも本経費の導入促進加算分を除いた分（ベースになる部分）については、継続して予算措置を行っていく方針である。
2. 一方、導入促進加算分については、まず、各法人における年俸制導入実績が積み上がっていくことが何より重要であり、それを前提に、引き続き維持する方向で第3期における運営費交付金の抜本的な見直しの中で、検討してまいりたい。

問46 本経費の対象教員として、主としてシニア教員とあるが、新規採用教員は対象となるのかまた、若手教員も対象となるのか

(答)

1. 承継職員（教員）であれば、新規採用教員も若手教員も対象とすることができる。（問11参照）

問47 新規採用教員の本経費の計算方法について

(答)

1. 教育職俸給表適用者として定年退職又は任期満了退職するものとした場合に見込まれる退職手当相当額を、定年退職又は任期満了退職までの期間で除して算出した額を年俸制導入促進費とする（導入促進加算分については別途加算）。

問48 年俸制の導入1万人のうち、4,000人は競争的資金等による年俸制教員も含むとのことだが、残り6,000人については、承継職員（教員）から切り替えていくということか

（答）

1. 貴見のとおり。現時点では、平成26年度に2,000人、平成27年度に4,000人について、年俸制導入促進費を活用し、承継職員（教員）ポストを年俸制に切替えることを目指している。

問49 国立大学改革強化推進補助金で若手・外国人研究者の採用に対する支援の記載があるが、その者についても年俸制とすることは必須なのか

（答）

1. 必ずしも必須要件ではないが、可能な限り年俸制での採用を積極的に御検討いただきたいと考えている。
2. 年俸制を定着させていくことは重要であると考えており、その意味で年俸制ポストの総数を維持するような取組に努めていただきたい。こうした取組が、将来的には広く年俸制が一般的に受け入れられ、持続的な人材の活性化に資すると考えられる。

問50 月給制から年俸制に移行し、再度月給制に戻る場合の本経費の計算方法について

（答）

1. 月給制から年俸制に移行したのち、再度月給制に戻ることは一般に想定していない。
2. 今後の各法人における状況等を鑑み、別途検討したい。

問51 任期付教員を年俸制にする際の計算方法と、テニユアポストとなった際の本経費の計算方法について

（答）

1. 今後、本ケースも含め、具体のケースごとに本経費の計算方法等については、別途お知らせする。

問52 外国人教員等を雇用する際には、魅力ある給与体系も必要であるが、通訳や旅費もしくは、PDの配置等の給与以外のパッケージも必要である。本経費をこれらの財源に充てることは可能か

（答）

1. 本経費の使途は、あくまでもいわゆる業績給のみに活用することができ、その他の財源に充てることはできない。
2. 外国人教員等を雇用する際に必要となってくる給与以外の経費については、「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」等を活用いただきたい。

問53 間接経費の使用について、他省庁の競争的資金においても、人件費に充ててよいのか

(答)

1. 問29を参照いただくとともに、他省庁の競争的資金については、個別に御相談いただきたい。

問54 給与水準の公表の際、年俸制を導入したことにより、給与水準の上昇及び給与支給総額が増加することが想定されるが、問題ないか。

(答)

1. 国立大学法人等の役職員の給与等の水準の公表方法等については現在検討中であるが（問41参照）、給与水準の公表の際、各法人において年俸制導入による給与水準の上昇及び給与支給総額の増加について適切に説明を行っていただく必要がある。
2. なお、この点については、今後、制度所管官庁に働きかけていく予定である。

年俸制導入に関する各法人の取組状況

年俸制導入に関し、現時点での各法人の年俸制導入計画案における一般的な状況を情報提供いたします。

情報提供の内容は、あくまで各法人のこれまでの検討状況をお示ししたものに過ぎず、実際の各法人の検討に際してはこれらにとらわれず、それぞれの特性に応じた制度設計を御検討願います。

なお、現時点で全法人中約3割程度の法人から事前相談を受けております。これに現時点で「国立大学法人の機能強化等に関する意見交換」において年俸制の導入に係る具体的な計画案を提示されている法人を含めると、約4割強の法人から当該計画案の検討状況をお示しいただいているところです。

本件に関しましては、今後も適宜の時期に情報提供いたします。

1. 年俸制導入時期

- 現時点で平成26年度中の導入を計画している法人が24法人である。そのうち導入時期を明確にしている法人は7月、9月、10月といった承継職員の補充・人事異動の多い時期に合わせて導入を計画している。なお、現時点で平成27年4月以降の導入を計画しているのは3法人である。
- 現時点では導入時期を検討中とする法人もあるが、その場合にあっても制度に係る規則整備については、平成26年度中に完了することを念頭にしている模様である。

2. 年俸制を適用する対象

- シニア教員の年俸制への切替を進めつつ、若手教員・新規採用者等の組合せにより年俸制を促進していくケースが多い（※）。
- シニア教員の年俸制切替年齢に関しては、年度末年齢が55歳（昇給停止に合わせて）や60歳（定年の前段階）を対象に一律に導入する場合も見受けられる。
- 優秀な教員を対象に年俸制の切替を図るものが多い。
- 特定組織の教員への年俸制の導入については、学長直属組織等について特に多い。
- その他自然科学系、医学部（附属病院含む）など、従前より流動性が高い分野に属する教員について年俸制の導入を図る法人も多い。

※年俸制適用対象と適用法人数

〈対象〉	〈法人数〉
シニア教員	20 法人
優秀な教員	7 法人
任期付き教員	5 法人
新規採用教員	7 法人
若手教員	11 法人
特定組織・研究分野の教員	17 法人

3. 年俸の構成（給与以外のインセンティブを含む）

- 年俸の構成は、基本給＋業績給＋生活補助給が多い。
- 生活補助的手当に関しては、基本給に含めているものもある。
- 給与以外のインセンティブには、兼業緩和、学内委員等の職務免除、担当授業コマ数の緩和、博士研究員の優先的配置などが挙げられている。

4. 業績評価

(1) 業績評価方法

- 概ね評価項目として挙げられた事項について、当該者の達成度を4～6段階で数値評価するケースが多い。
- 《特色ある業績評価方法例》
 - (i) 活動目標自体をその内容に応じて高レベル～低レベルに仕分け、その達成度の掛け合わせで評価するもの（低レベル目標を達成しても評価は低い）
 - (ii) 各評価項目について業務上のエフォートをかけ、各項目の数値評価にエフォートを反映するもの
- 業績評価は、基本的に毎年度行い年俸改定に反映するとしている。ただし、若手研究者については長期的な研究業績の評価のために別に3～5年のサイクルで業績評価を行う法人もある。

(2) 業績評価項目

- 評価項目としては教育、研究、大学運営、社会貢献など一般的区分で整理しているのが大部分である。
- 各項目の評価のウェイトは必ずしも一律ではない場合も見受けられる。先端研究分野に限定して年俸制に移行する場合はその評価項目は研究に係る項目に集中する場合も見受けられる。
- 評価項目の詳細は「年俸制の導入等に関する計画調書」の記入例を参照頂きたい。

(3) 業績評価結果の業績給への反映

- 業績評価結果の業績給への反映については様々ではあるが標準額を100%とした場合に最高率で200%、最低率を50%以下にそれぞれ設定している法人も見受けられる。