

人事・給与システムの柔軟化について(案)

趣旨

人事・給与システムを柔軟化し、教員の給与制度の選択肢を増やすことにより、教員の採用について各部局の自由度を拡げ、

- 教員組織の充実を図る。
- 教員へのインセンティブを高め、優れた人材を確保する。
- 教育研究活動の活性化に有効活用する。

具体的には、次のⅠ～Ⅲを導入する。

Ⅰ－ 年俸制(任期なし、65歳定年制)

Ⅱ－ クロス・アポイントメント制度

Ⅲ－ 短期間勤務制度

Ⅰ 年俸制(任期なし、65歳定年制)の概要

対象者

- ① 定年退職前(58歳以上の教職員退職手当規程適用者)の教授※
- ② 国際的に優れた研究者等で大学が特に必要と認める者(教授クラスを想定)

※ ①については、現在、類似の制度等について文部科学省・財務省間で調整が行われているところであり、その状況等を見極めた上で、実施時期を決定する予定。

雇用財源

- ・ 各部局の負担(運営費交付金, 間接経費, 奨学寄附金)とする。
- ・ 対象者②については、部局からの相談に応じる。

概要

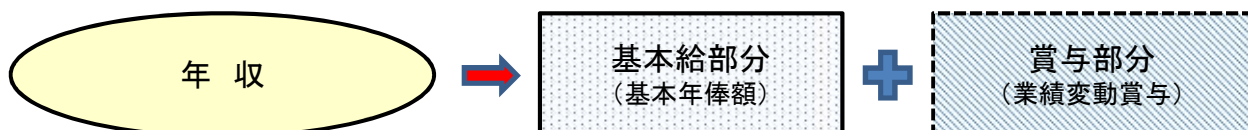
《雇用条件》

- 雇用条件は「給与制度・退職手当制度」を除き、原則として教職員就業規則適用者と同様とする。
- 職名は「教授, 准教授, 講師, 助教」とする。

《給与制度》

- 職務給を原則とした年俸制を新設する。
- 構成は、「基本給部分」と業績等を反映することを前提とした「賞与部分」の2区分から成る。

- ・ 基本給部分 = 対象者ごとに個別に設定する。
- ・ 賞与部分 = 業績等を反映して増減する「業績変動賞与」を創設する。



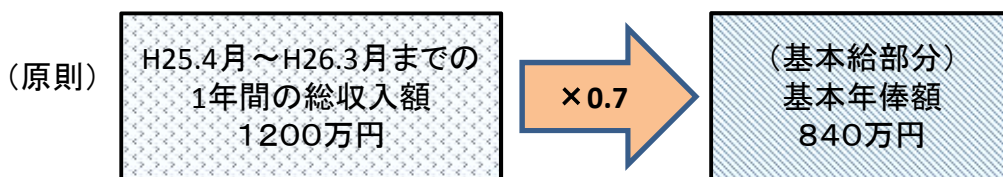
① 定年退職前の教員を対象とするケース

- ◇ 年俸制移行時に退職手当額を確定(定年退職扱い)させ、定年退職又は退職時に退職手当を支給する。
- ◇ 任期なし教員(年俸制)に雇用(本人同意が前提条件)する。
- ◇ 年俸制への移行によって空いた月給制ポストは、各部署の判断で教育研究活動の活性化に有効活用することができる。

1. 基本給部分

- 年俸制に移行する日が属する月の前月までの1年間の総収入額(※)の7割を原則とした額とする。
(※)管理職手当を除く(年俸制適用者で管理職に就く場合には、管理職手当を別途支給)。
- 上記の額は、基本給部分自体を改定する場合を除いて増減しない。

(例)平成26年4月1日から移行する場合



2. 賞与部分(業績変動賞与)

《業績変動賞与の概要(案)》

- 部局長等による教育・研究等の業績評価等を考慮し、賞与額の区分を決定する仕組みとする。

《評価方法》

- 大学としての基本的な評価の指標(※)を部局長等に明示し、部局長等はその指標に基づき、評価を行う。
(※) 評価指標は、あくまでも大学としての考え方(研究面を重視等)を示すものであり、部局長等のマネジメントに制約を課すものではない。
- 外部資金の獲得状況を評価の対象とすることができる。
- 評価を行う際は、所属する同一職種(同じ教授職)への評価等を比較的に勘案することができる。
- 「大阪大学教員業績評価基本方針」により、所属部署が実施する業績評価を活用することができる。
- 受賞歴や学会長への就任など、研究分野におけるステータスを得たことを評価の対象とすることができる。
* なお、評価の透明性、公平性を担保する何らかの措置を大学として講じることとする。

《評価結果の反映(案)》

- ・ 評価結果は、6段階(S, A, B, C, D, E)に区分し、C区分を標準とする。

《賞与部分のイメージ(例)》

※ 業績変動賞与は、その期ごとに支給基準等を決定するものであり、ここに示しているものは、あくまでもイメージ(例)である。

区分	評価	結果への反映イメージ(例)	
S	極めて優秀	上回る	算定時の総収入額を上回る(総収入額の140%程度)
A	特に優秀	↑	上回る(" 125%程度)
B	優秀		上回る(" 115%程度)
C	良好		標準
D	やや不良	↓	下回る(" 85%程度)
E	不良		下回る(" 80%以下)

② 国際的に優れた研究者等で大学が特に必要と認める者のケース

◆ ポストは部局長等からの申請を受けて、役員会決定により設定する。

1. 基本給部分

- 基本給部分は、役員会が対象者の業績、大学の財務状況等を総合的に勘案し、決定(※)する(1000万円程度を想定)。
(※) 年収総額については、米国有名大学教授の年収が約2000万円であることを一つの目安とし、約3000万円までの範囲で勘案するものとする。
- 上記の額(※)は優れた業績等に基づき、改定することが相当と認められる場合は、部局長等からの要望を受け、役員会の決定により改定することができる。
(※) 原則として、基本給部分自体を改定する場合を除いて増減しない。

2. 賞与部分(業績変動賞与)

《業績変動賞与の概要(案)》

- 部局長等による教育・研究等の業績評価を考慮し、賞与額の区分を決定する仕組みとする。

《評価方法》

- 大学としての基本的な評価の指標(※)を部局長等に明示し、部局長等はその指標に基づき、評価を行う。
(※) 評価指標は、あくまでも大学としての考え方(研究面を重視等)を示すものであり、部局長等のマネジメントに制約を課すものではない。
- 外部資金の獲得状況を評価の対象とすることができる。
- 評価を行う際は、所属する同一職種(同じ教授職)への評価等を比較的に勘案することができる。
- 「大阪大学教員業績評価基本方針」により、所属部局が実施する業績評価を活用することができる。
- 受賞歴や学会長への就任など、研究分野におけるステータスを得たことを評価の対象とすることができる。
* なお、評価の透明性、公平性を担保する何らかの措置を大学として講じることとする。

《評価結果の反映(案)》

- ・ 評価結果は、8段階(S+, S, A+, A, B, C, D, E)に区分し、C区分を標準とする。

《賞与部分のイメージ(例)》

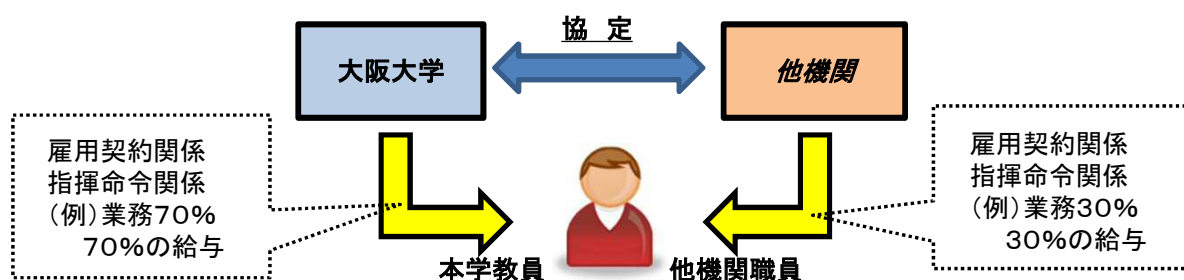
※ 業績変動賞与は、その期ごとに支給基準等を決定するものであり、ここに示しているものは、あくまでもイメージ(例)である。

区分	評価	結果への反映イメージ(例)	
S+	極めて優秀	上回る	基本給部分の200%程度
S			" 150%程度
A+	特に優秀	標準	" 100%程度
A			" 80%程度
B	優秀		" 40%程度
C	良好	標準	" 20%程度
D	やや不良		" 10%程度
E	不良	下回る	" 10%未満

Ⅱ クロス・アポイントメント制度

概 要

- 部局長等からの申請に基づき、本学の教育研究の発展に寄与する場合について、役員会の承認を経て、他機関との協定を締結することにより実施する(本人同意が要件)。
- 本学及び他機関の双方に身分を有し、双方の業務を行う。
- 本学と他機関の勤務割合を協定において定め、本学の勤務割合に応じた給与を支給する。
- 実施対象範囲は、月給制適用者・年俸制適用者を対象とする(期間の定めの有無を問わない)。
- 制度の適用期間は、「1月以上」の期間を対象とする。
- 業務内容、権限は、勤務割合に応じて課せられる。所属部局長等との合意に基づき、権限の一部を制限又は業務内容を軽減できるものとする。



他機関との協定について

- 制度の対象とする他機関
 - ・大学・研究機関等(海外を含む)、本学の出資事業会社を想定(現時点では企業は対象外)。
 - ・大学の方針、制度利用の目的等を総合的に勘案して、個別に承認する。
- 協定の内容
 - ・勤務割合や給与の支払い等を含む労働条件の取扱いの詳細
 - ・知的財産権等の取扱い
 - ・その他、制度運用に必要な定め
- 勤務割合
 - ・他機関との協定において、具体的に定める。

Ⅲ 短期間勤務制度

- 1年間(12月)のうち、本人と大学との間の合意を前提として、1月以上3月以内の勤務しない期間を設定することができる制度。
- 本人からの希望(申請)を受け、大学が承認した場合のみに適用する。
- 新たな休職制度を創設し、勤務しない期間は「休職」として取り扱う。
- 勤務しない期間についての給与は支給しない(無給休職における取扱いと同様とする)。
- 制度の対象は、年俸制教員とする。