平成26年度第2回国立大学法人埼玉大学経営協議会議事要録

日時 平成26年9月25日(木) 11:00～12:15
場所 事務局第2会議室
出席者 山口学長、佐藤理事、齊藤理事、小見理事、吉澤理事
佐々木委員、中井委員、福田委員
欠席者 内海委員、小川委員、塩川委員、土肥委員
陪席者 佐藤監事、尾崎監事、中林副学長、吉田副学長、伊藤副学長、川又副学長、
高木教養学部長、細渕教育学部長、薄井経済学部長、坂井理工学研究科長、
鈴木理学部長、重原工学部長

○ 前回議事要録の確認

平成26年度第1回国立大学法人埼玉大学経営協議会(平成26年6月26日開催)
議事要録(案)の確認が行われ、了承された。

○ 経営協議会委員からの意見への対応状況について

佐藤総務課長から、配付資料2に基づき、経営協議会委員からの意見への対応状況
について、説明があった。

○ 審議事項

1 年俸制制度の改正について

小見理事から、配付資料3に基づき、年俸制制度の改正について説明があった後、
審議の結果、了承された。

※主な意見等は次のとおり(○学外委員、●学内委員等)

- 平成27年度までに年俸制を導入する大学は、文科省の発表による現時点
での状況は56大学(全86大学)である。本学の方針は、最終的には教員
の10%(45人)に適用することを目標とし、機能強化推進の観点から研
究力強化、人材育成強化の2つを選定し、関連する教員を対象とする。

年俸制は、基本給・業績給・生活補助給(諸手当)の3つの大系からなり、
一定の業績評価・評価サイクルにより給与は変動する。導入に当たり既存教
員の給与切替規定と新規採用教員の給与規定を併せて規則化しているので複
雑なものとなっており、特に給与切替規定は、退職金相当額をどのように規
定するのが重要な状況にあるとの説明があった。

- この度の年俸制導入は本学の機能強化の推進が目的であるということだ
が、適用する教員にインセンティブを付与することと、その機能強化の推進
をどのようにリンクさせるのか考えを伺いたい。また、年俸制適用外の教員
についても業績評価に基づく勤勉手当の加算や処遇の改善等を考えているの
か伺いたい。特に、外部資金(科研費等)の獲得は全教員の共通課題であり、
大学運営に重要であることから同様にインセンティブを付与するものでは
あると思うが如何か。

- 文科省から、適用教員の当面の数値目標を示され各大学は取り組んでいる
ところである。導入に当たっては、運用するうえでインセンティブを付与す

ることが前提であって、そのインセンティブの財源を確保することが必要である。年俸制にはインセンティブの考え方と同様に、一方では減給措置がある。財源の確保は、一般的には業績評価の結果、業績が上がらない教員の減給措置による財源を充当するものと考えるが、現実的には減給基準の設定は難しく、月給制であれば普通に業務を行ってれば減給の対象とはならないので、年俸制においてもこれと擦り合わせて考えているが年俸制を将来的に拡充した場合は、ますます財源の確保は難しいものとなる。現時点ではこの年俸制の構造は変えずに適用の仕方ではアジャストさせていくことを考えており、当面は研究力のある教員に限定して適用させたい。

月給制教員の評価、給与への反映は、現状は毎年の教員からの活動報告書の評価に基づき、特別昇給や勤勉手当の加算に反映することとしており、当面はこれを継続する。

科研費等の外部資金を獲得した場合は教員にフィードバックすべきとの指摘については、年俸制適用教員には、30%の間接経費が付いた資金を獲得した場合は、その資金が少額であっても全てを個人にフィードバックするものではなくて、一定の額を獲得の場合は外部資金獲得手当として措置するものとした。外部資金の獲得額が大きい教員は研究力が高いものであり、フィードバックの整理のうえでは不公平感なく実施できるものと考えている。月給制教員のフィードバックについては一部実施しているが、今後、再考したいと考えている旨説明があった。

- 同制度の中で在職中の教員と新規採用教員の適用を整合させるのは複雑で難しいのではないかと。研究力強化のための新規採用教員に適用するのは適当であると考え。年俸制に諸手当の概念はないのではないかと。
- 在職教員の切替については、諸手当や退職金の充当の点からも組合と相当の議論があるのではないかと。10%の適用という数字は本当の意味でのイノベーションにならないのではないかと。将来のイメージとしては全教員に適用することが理想であると考え。
- 組合側とは既に交渉を終えて了承いただいている。交渉においては、適用となった場合は不利益を被るのではないかと論点であったが、有利になる教員を吸い上げるために制度を行うスタンスであることを説明した経緯があった。年俸制導入の効果のポイントは、研究力の高い教員は業績をあげて、年俸の高い他大学にキャリアアップしていくのであれば、全国の大学が活性化するものと考え。そのためには全大学が一斉に導入するべきであり、現状の56大学程度では効果がないので、今後、その推移を見ないと本来の制度化は進まないと考えている。

在職教員の切替の制度設計においては月給との擦り合わせの議論が一番苦労した点であった。対象教員に対しては、月給と年俸制の生涯給与のシミュレーション結果を提示して理解を求めるとする。将来的には切替教員は少なくし、比率的に新規採用教員に適用していくことが本来の姿である。その場合は、若手教員は在職教員と違い、月給を基準とするような生涯給与のシミュレーションが不可能であり、そのためにも、全大学が一斉に導入を進めれば制度の理解が深まり若手教員の年俸水準も確立され、導入しやすくなるものである旨の説明があった。

- 教員間において、月給制と年俸制が混在すると混乱を来したり、月給制の影響を引きずってしまうのではないかと。例えば、55才以上の教員は、現給を考慮して一斉に年俸制に切替えるなどの措置が必要ではないか。業績評価は、自己評価において基礎となる業績目標に、必ず数値的な設定を課すことを検討されたい。
  - 業績目標については、前年度に来年度の目標を設定することとする。教員の活動報告書を例にしたものとしているが、今後、更に適切な自己評価書を検討する旨説明があった。
  - 業績評価は、自己の目標設定と達成度を総合的に評価することを明確に規定していきたい。なお、数値化は、研究分野を考慮して設定を行いたいこと、この度の制度開始に当たっては現状の評価方法に倣い行いがその後は改善していく。また、シニア教員の一斉切替えについては、いくつかの大学に例はあるが、本学は研究力強化に重点を置いた制度とした旨説明があった。
  - 年俸制の諸規則中、業績評価の実施に関する規定において、文言（議を経るのか議に基づくのか）を統一されたい。また、評価は、個人を絶対評価とすること、対象者の選定は透明性を確保する観点から適切に対応願いたいとの意見があった。
  - 規則の文言については見直して対処したいこと、絶対評価に係る点については考慮して対応したいこと、選定者の透明性の確保については研究力の高い者から選定すること等具体的に規定したい旨説明があった。
  - 外部機関からの招聘する任期付教員や新規採用教員については、年俸制を適用するのか否か明確に整理されたい。
  - 現時点では、研究重点教員として採用する場合は年俸制を適用することとしており、公募する際には明記する旨説明があった。
- 次回の開催は、平成26年11月20日であることを確認し、開催時間については、後日調整することとした。

以上