

国立大学の教育研究活性化を促進する人事給与マネジメント改革 に関する基本的な考え方について

——特に業績評価と新しい給与システムの在り方について——

平成30年11月2日

一般社団法人 国立大学協会

はじめに

国立大学は、我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図るため設置されるものであり（国立大学法人法第1条）、世界最高水準の研究・教育の実施や重要な学問分野の継承・発展、全国的な高等教育の機会均等の確保といった役割を担っている。

その使命を果たすため、国立大学は、現在、少子高齢化、地域創生、グローバル化、人生100年時代などの社会変化の中で、各大学の強み・特色を一層活かして地域・国・世界に貢献するための様々な改革に懸命に取り組んでいる。

しかしながら、法人化以来の運営費交付金の削減により、人件費の削減、教員数の削減を行わざるを得ず、それが教育研究基盤の弱体化をもたらす深刻な弊害をもたらしている。

そのような中で、国立大学は法人化以降、運営費交付金のみならず自己資金、外部資金などの財源の多様化により、様々な雇用形態を工夫しながら教育研究機能の一層の強化を図るため、大学の最も重要な資源である人材を確保するため所要の資金を確保する努力を行ってきた。

今後の人事給与マネジメント改革は、人材の流動性をより高めつつ、若手教員をはじめとする多様な教員を確保するとともに、各教員のモチベーションを高めて、国立大学全体としての教育研究力を高めることを基本的な目的として行われる必要がある。

そこで、国立大学協会においては、まずは、公正で透明性のある業績評価とそれを処遇に適切に反映できるシステムの構築に向けて基本的な考え方をとりまとめることとした。

本文書は、国立大学全体として基本的な改革の目標と方向性を共有し、社会への説明責任を果たすためにとりまとめたものであるが、もとより人事給与マネジメントシステムは、各大学が主体的・自律的に構築すべきものであり、各大学においては、本文書を参照しつつ、それぞれの特性、方針等に基づき様々な工夫を行って具体的な制度設計をされることを期待するものである。

また、国においては、今後策定を予定している人事給与マネジメント改革に係るガイドラインについて、本文書の内容を十分に踏まえたものとするとともに、新しい給与システムの導入を実現するための財政支援を含む各種施策の措置を要請するものである。

I 業績評価について

個々の教員の多様な業績が適正に評価され、そのモチベーションの向上と教育研究活動等の活性化が図られるように、各大学の機能強化の方向性に応じて、その発展に資する評価制度を構築する。

1) 評価の対象

すべての教員を対象にして、全学的な教員の教育研究意欲の向上と活性化につながることを原則とした適正な評価制度を構築する。

2) 評価実施体制

- ①教員による自己評価及び各部局におけるピアレビューを実施した上で、最終的な評価は全学的な評価委員会等を経て行うなど、全学における適切な評価制度の構築に努める。
- ②評価に係る業務については、可能な限り簡素なものとし、既存データの活用等によるデータ入力等の省力化を図るなどの負担軽減に配慮する。
- ③評価者に対しては、大学全体としての方針や評価制度の意義についてあらかじめ十分に周知徹底を図る。

3) 評価項目及び評価基準

評価項目（教育、研究、社会貢献、管理運営など）及び評価基準については、各大学が目指す方向性を踏まえて全学共通の枠組みを設定するとともに、各部局、学問分野別、職位（階）別等の特性を反映できるようにする。

4) 評価のサイクル、評価の透明性の確保、評価結果の活用

- ①年度ごとに教員の各種の活動実績等を確認・評価するとともに、数年ごとに総合評価を実施することを基本とする。各大学においては、例えば、年度ごとの評価は業績給に、また数年ごとの総合評価は基本給の決定に活用するなど、評価と処遇の関係を明確にするなどの工夫を行うようにする。
- ②評価制度の目的、内容、手続、評価結果の活用等について、あらかじめ全教員に十分に説明・周知し、評価のプロセスにおいて被評価者による意見申立ての機会を設けるなど公正かつ透明性の確保に努める。
- ③評価結果の処遇への反映については、給与への反映以外にも、教育研究環境への支援やその他業務負担の軽減など、教育研究のモチベーション向上につながる方策にも活用できるようにするなど、大学独自の創意工夫が望まれる。

II 業績評価を処遇に反映する新しい給与システムについて

教員のモチベーションの向上と業績の向上等を促進するため、業績評価の結果を公正かつ透明性を持って給与に反映できる新しい給与システムについては、原則として以下の考え方によりつつ、各大学の特性、方針等に基づき具体的な制度設計を行うこととする。

1) 「給与」の在り方

給与は、勤続年数ではなく業績評価によって決定することとし、基本給、業績給、諸手当で構成することを基本とする。

2) 「基本給」の在り方

基本給は、教授、准教授、助教等の職位（階）ごとに数段階とするなど、現在の月給制の俸給表よりも簡素なものとし、教員の多様な業績について、単年度ではなく複数年度にわたる総合評価の結果に基づいて基本給額を決定することを基本とする。

3) 「業績給」の在り方

業績給は、毎年度の業績評価の結果を反映できるようにするが、その反映方法・程度については、複数年度にわたる総合評価とのバランスに配慮することを基本とする。

4) 「諸手当」の在り方

諸手当には多様なものがあるが、その中において、大学への特別の貢献、優れた業績等、顕著な業績に対し、この業績を評価して手当を支給することも考えられる。

5) 退職手当の算定

新しい給与システムにおける退職手当の算定については、従来の月給制の場合と同水準の額が運営費交付金の特殊要因経費として将来にわたって確実に措置されるよう文部科学省に強く要望する。

III 新しい給与システムへの移行の在り方

新しい給与システムについては、原則として全ての新規採用教員に適用することとし、段階的に導入拡大を図ることが望ましい。

1) 新しい給与システム以外の教員に対する業績評価の反映

当分の間は、複数の給与制度が並存する事態が生ずるが、各大学が適切な評価制度を構築することに伴い、月給制等の教員に対しても、新しい給与システムの趣旨を踏まえた、工夫を行うことに努める。

2) 既採用教員の新しい給与システムへの移行の促進

人事給与マネジメント改革の加速のためには、各大学の特性・方針等に応じ、新規採用教員への新しい給与システムの適用のみならず、月給制等の教員について新しい給与システムへの移行の促進を図ることが望ましい。

その際、労働契約法等の法制度に留意し、各大学において想定される方策、国における行政的・財政的な支援の可能性などについて慎重に検討する必要がある。

3) 全教員に対する丁寧な説明

新しい給与システムの導入に係る就業規則の変更を行う際には、その趣旨、目的、内容等に関し、各大学において、全教員に対し、十分に丁寧な説明を行うよう努める。

IV 国に対する要望

人事給与マネジメントシステムは、本来各大学が主体的・自律的に構築すべきものであり、今後、国において策定が予定されている人事給与マネジメント改革に係るガイドラインにおいても、様々な事例を各大学の参考となるよう示す性格のものとし、全ての大学に一律な対応を求めないよう配慮されるとともに、以下のとおり財政支援、各種調査・分析、セクターを超えた施策の総合的推進を行うことを要請する。

1) 財政支援

各大学において、上述のような業績評価及び新しい給与システムの導入を実現するためには、財源の確保が不可欠である。

新しい給与システムは、特に優れた業績を有する教員のモチベーションを向上させ、さらには国内のみならず海外の優秀な教員を惹き付けることのできる魅力ある給与制度とする必要がある。また、新しい給与システムへの移行を促進するためにはそのインセンティブとなるような措置が必要である。さらに、新しい給与システムの導入に当たっては、評価及び給与システム的大幅な改修経費も必要である。

文部科学省においては、以上の状況を理解の上、基盤的経費である運営費交付金の安定的確保とともに、改革促進のための財政支援を行うよう求めるものである。

2) 各種調査・分析

国内外の各種事例の調査、大学の人事・財務データの分析や今後の見通しなどを踏まえた様々な観点からの慎重な検討、全教員に対する丁寧な説明が不可欠であり、それに要する労力は極めて大きい。文部科学省においては、これらの事例・データを各大学に提供するとともに、考えられる制度のイメージ例を示すなど、各大学の主体性・自律性を損なわないように配慮しつつ、各大学を積極的に支援することを要望する。

3) セクターを超えた施策の総合的推進

我が国全体の人材の流動性の向上と教育研究の活性化のためには、国立大学のみならず、公私立大学、研究開発法人、民間企業等においても同様の改革を進め、セクターを超えた教員・研究者の流動性の向上と連携協働の促進を図ることが不可欠であり、国においては、省庁の枠を越えてそのための諸施策を総合的に推進することを要請する。