

新たな年俸制(案)の概要

制度設計の背景

閣議決定文書

人事給与マネジメント
改革推進の方策として
年俸制の導入を提言

経済財政運営と改革の基本方針2018

未来投資戦略2018

統合イノベーション戦略

文部科学省における
人給マネジメント改革
に関するガイドライン

・将来の全面的導入を目指す

人事給与マネジメント改革対応
検討PTにおいて
東北大学における新たな年俸制
導入に係る検討

新たな年俸制(案)のポイント

年俸額は、月額制の給与の構成をベースに基本給と業績給から構成される。

部局における業績評価の結果を基に、年に1回、年俸額を改定する。

基本給及び業績給(特別加算額)は12回(毎月)、業績給(業績評価額)は年2回に分けて支給する。

月額制の給与の構成

退職手当
(退職時に支給)

諸手当

勤勉手当

期末手当

本給
(12月分)

新たな年俸制(案)の給与の構成

退職手当
(退職時に支給)

・月額制と同様の方法により算出する。

諸手当

特別加算額

・次の制度適用者に加算する…①特別招聘プロフェッサー、②ディスティングイッシュトプロフェッサー、③リサーチプロフェッサー
・その他総長が認めた場合

業績給

業績評価額
(期末・勤勉手当)

・月額制の期末手当・勤勉手当相当額を基準とし、業績評価の結果を基に別に定める増減率の範囲内で改定する。

基本給

業績評価

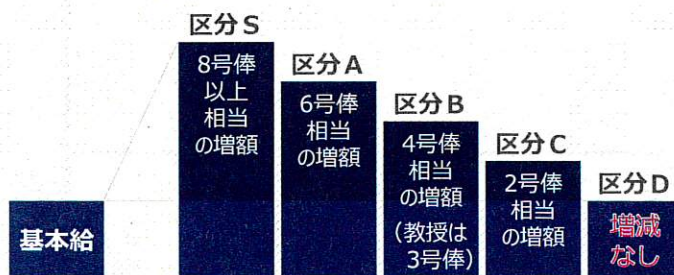
- 各部局において実施している業績評価を基本とする。

例 S(上位)
A ↑ } の4段階評価
B(標準)
C(下位)

氏名	●教授	▲教授	■教授	◆教授	▼教授	...
評語	S	S	B	A	C	...

基本給の改定 | 基本給改定区分(昇給区分)の選考

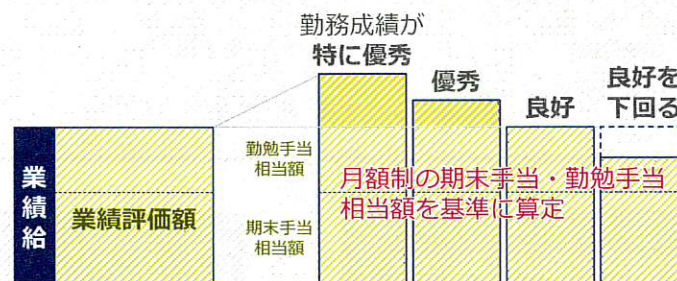
上記の結果を踏まえ、各部局に配分する基本給改定区分毎の数の範囲内で「区分S」「区分A」を適用する者を選考する。



※月額制適用者と年俸制適用者を合わせた教員数をもとに配分数を算定。

業績評価額の改定 | 勤務成績優秀者の選考

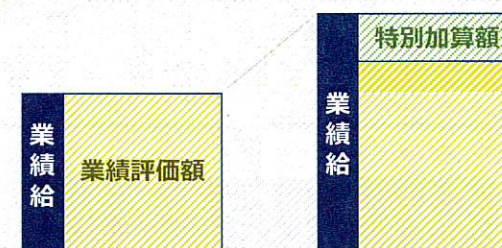
上記の結果を踏まえ、各部局に配分する勤務成績区分毎の数の範囲内で勤務成績が「特に優秀」「優秀」の者を選考する。



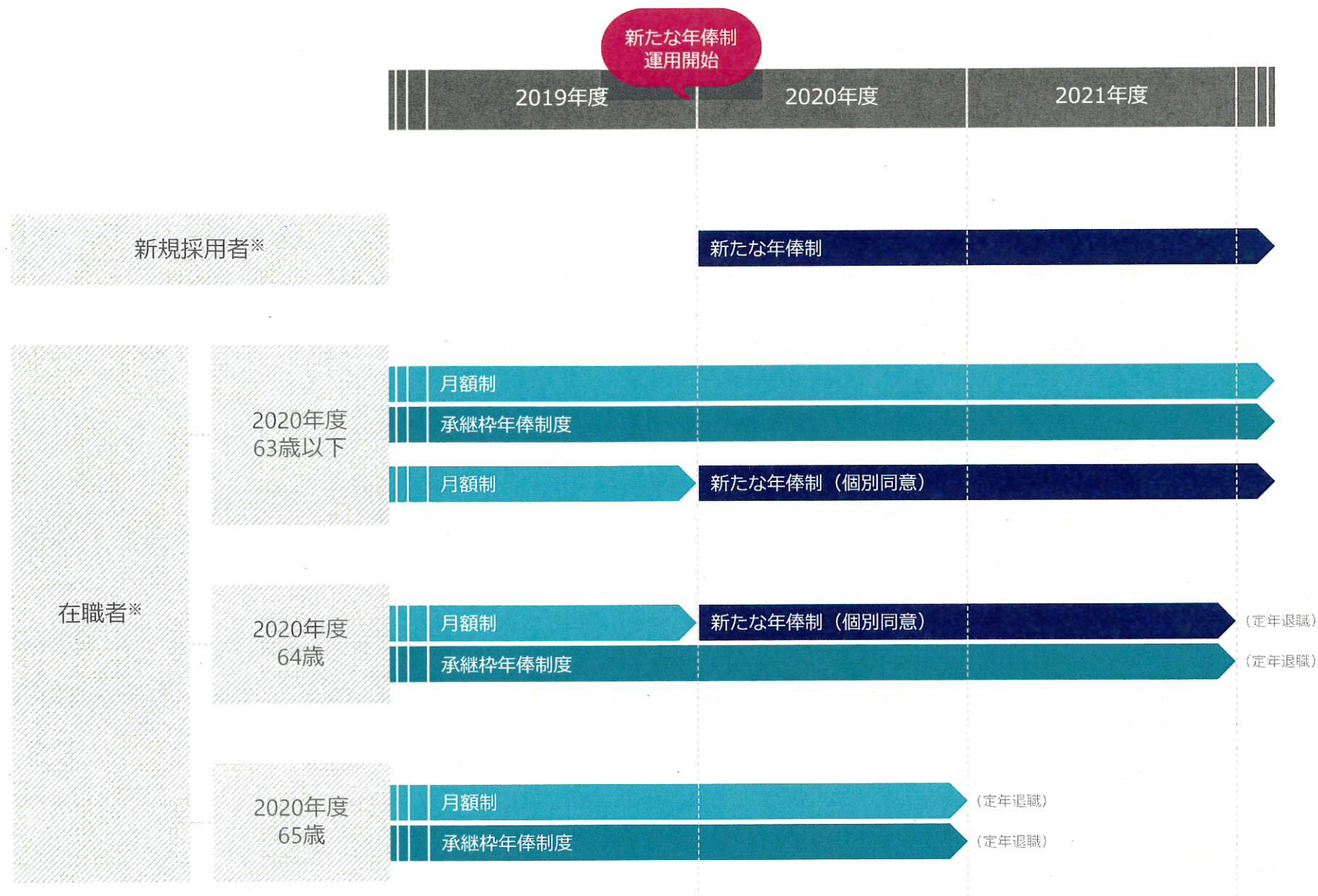
※月額制適用者と年俸制適用者を合わせた教員数をもとに配分数を算定。

特別加算額の改定

部局における業績評価の結果を業績評価額により直接的に反映させるほか、総長が認めた場合は特別加算額として業績給を増額する。



※特別加算額の費用については要検討(本部負担、部局負担、本部と部局の折半)。



※承継外職員は除く。