

関連制度の概要

1 任期制

(1) 制度の概要

任期制とは、教職員を3年又は5年程度の任期付きで採用する制度のことで、多様な人材を確保し、人材の流動化を促進することで大学の教育研究の活性化を図ることを目的とした制度

任期制を導入する根拠として、「大学教員等の任期に関する法律」や「労働基準法」がある。

大学教員等の任期に関する法律の概要

1 対象	国公立大学の教員（ <u>教授、助教授、講師、助手</u> ） 教授、准教授、講師、助教及び助手（H19.4.1 施行）						
2 任期付任用ができる場合	<table border="1"><tr><td>流動型</td><td>多様な人材の確保が必要な教育研究組織の職に就けるとき。</td></tr><tr><td>研究助手型</td><td><u>主として研究を行う助手の職に就けるとき。</u> 助教の職に就けるとき。（H19.4.1 施行）</td></tr><tr><td>プロジェクト対応型</td><td>特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。</td></tr></table>	流動型	多様な人材の確保が必要な教育研究組織の職に就けるとき。	研究助手型	<u>主として研究を行う助手の職に就けるとき。</u> 助教の職に就けるとき。（H19.4.1 施行）	プロジェクト対応型	特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。
流動型	多様な人材の確保が必要な教育研究組織の職に就けるとき。						
研究助手型	<u>主として研究を行う助手の職に就けるとき。</u> 助教の職に就けるとき。（H19.4.1 施行）						
プロジェクト対応型	特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。						
3 任用手続	任期制を導入しようとする場合は、規則を制定しなければならない。						
4 退職	1年を経過すれば退職は自由						

労働基準法の概要

1 有期労働契約の上限（14条1項）	原則、3年 次に該当する場合は、5年 ・ 専門的な知識、技術または経験であって、専門的知識等を必要とする業務に就く場合 ・ 満60歳以上の者が労働契約を締結する場合
2 退職（137条）	1年を経過すれば退職は自由（ただし、契約の上限が5年となるものを除く。）

(2) メリット・デメリット

メリット		デメリット	
経営者	労働者	経営者	労働者
・組織の人的交流の促進	・多様な経験を通じた教育研究が可能	・優秀な人材の確保が困難	・長期的な研究が困難
・環境の変化等による研究の活性化	・環境の変化等による研究の活性化	・任期限定による責任感の欠如	・任期限定による責任感の欠如

(3) 先行事例

設立団体	対 象	任 期	給料等への反映
秋 田 県	全教職員	3 年	
東 京 都	研究員(仮称) 准教授 教 授 主任教授	3 年(2 年延長)又は5 年 5 年(再任1 回) 5 年(再任可) 定年制(6 5 歳)	未導入者は、昇給昇格無し
大 阪 府	・新規採用助手 ・産学官連携機構におけるプロジェクト研究に必要な外部教員等 講師以上は検討中	3 年(再任制限無し)	
長 崎 県	平成 17 年度以降の新規採用教員と現教員で任期制に同意する者に適用	5 年(再任可) 助教授、講師、助手の再任は1 回、同一職位に最大1 0 年間	退職手当に若干の差有り

2 年 俸 制

(1) 制度の概要

「年俸制」という概念は法律上明確に定義されているわけではなく、一般的に使用者と労働者が年単位で賃金の額を定める場合が年俸制と呼ばれている。

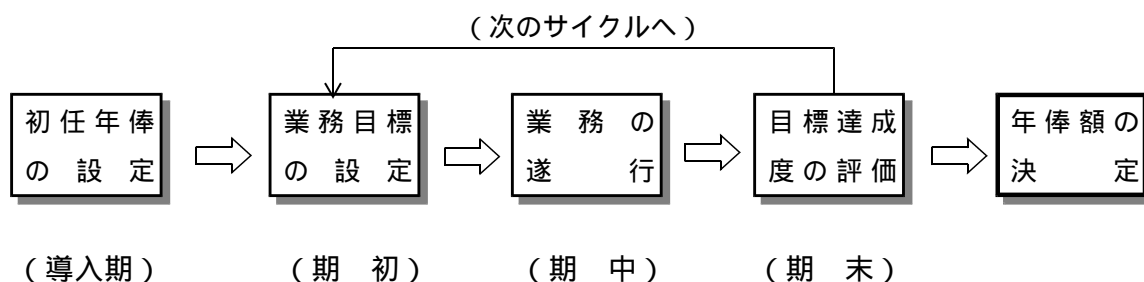
現在、盛んに導入されている年俸制には、単に賃金額を年単位で決定するというだけでなく、年俸額が前年度の業績の評価などに基づき決定されるという特徴的な性格がある。

年俸制は、いわゆる成果主義的賃金制度といえるが、業績だけでなく「期待度」なども更改基準とするなど、従来型の賃金制度(年功序列型)との連続性を残す場合が多い。

賃金の額、計算方法は、基本的には当事者間で自由に決められるが、労働基準法の規制が適用される。

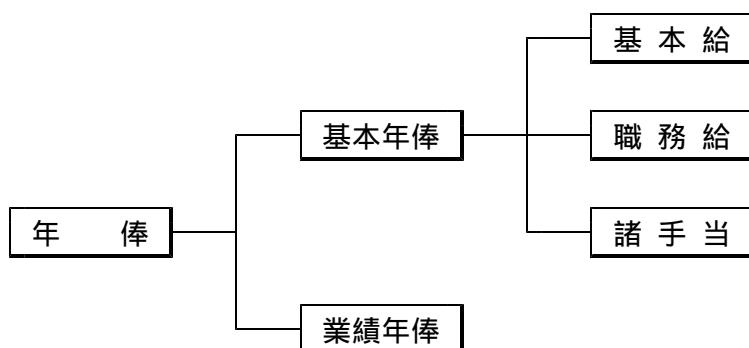
運 用 の 流 れ

年俸制は通常、目標管理制度とリンクしており、労働者と上司との話し合いで目標を設定し、年度末にその達成度を相互に評価し、合意の上で年俸額を決定するプロセスをたどる。



年 俸 の 構 成

年俸制の実態は多様であるが、基本給、職務給、諸手当で構成したものを基本年俸とし、それに業績年俸を加えて年俸としているケースが多い。



労働基準法の適用

年俸制は法律上の特別の賃金形態ではないため、労働時間や賃金に関する労働基準法上の規制が適用される。

年俸の決定方法、計算方法、支払い方法等の事項を就業規則で決め、労働基準監督署に届けなければならない。(労基法第89条)

労働者の生活確保のために、業績いかに問わず支給される一定の保障額を決める必要がある。(労基法第27条)

法定労働時間を超えた労働等に対しては、割増賃金の支払義務がある。(労基法第37条)

使用者は年俸を毎月分割して支払わなければならない。(労基法第24条)

(2) メリット・デメリット

メリット		デメリット	
経営者	労働者	経営者	労働者
<ul style="list-style-type: none"> ・社員の意識改革 ・組織の活性化 ・優秀な人材の確保 ・業績目標の達成 	<ul style="list-style-type: none"> ・能力主義、成果主義賃金の実現 ・賃金に対する納得感 ・目標の明確化 ・労働意欲の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社への忠誠心、帰属意識の低下 ・減俸によるモラル低下 ・短期的な業績重視型社員の増加 ・中長期的経営推進の障害 	<ul style="list-style-type: none"> ・収入の不安定さ ・目標達成のプレッシャー ・賃金に対する不満感 ・労働意欲の減退

(3) 先行事例

設立団体	適用範囲	年俸構成
秋田県	全教職員	業績給10割 評価結果に応じ±20%の増減
東京都	教員(任期制適用常勤職員) 事務職員(管理職員)	基本給5割、職務給3割 業績給2割

3 裁量労働時間制

(1) 制度の概要

裁量労働制は、使用者が細かく業務管理や時間管理をしないで、従事する労働者本人の裁量に委ねる制度。

その労働時間については、実際に働いた時間にかかわらず、労使協定で定めた一定の時間を、労働したものとみなすことになる。

裁量労働制には、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制に分けられる。

- ・ 専門業務型裁量労働制  大学における教授研究の業務を含む
- ・ 企画業務型裁量労働制

【専門業務型裁量労働制】

対象業務

研究開発その他の業務であり、業務の性質上その業務の進め方を大幅に労働者の裁量に任せる必要があるため、その業務の進め方、時間配分等について使用者が具体的に指示をすることが困難な業務。

新商品または新技術の研究開発等の業務
情報処理システムの分析または設計の業務
記事の取材または編集の業務
デザイナーの業務
プロデューサーまたはディレクターの業務
厚生労働大臣の指定する業務 大学における教授研究の業務
(主として研究に従事するものに限る) 等 13 の業務

「主として研究に従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、講義等の授業の時間が、多くとも、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいうものであること。

厚生労働省労働基準局長通達(2003年10月22日)

(2) メリット・デメリット

メリット		デメリット	
経営者	労働者	経営者	労働者
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の評価における成果志向の強まり ・就業時間の合理化による効率的な業務執行 	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤難の緩和・解消 ・通勤時間など精神的なゆとりの発生 ・就業時間の合理化による効率的な業務執行 	<ul style="list-style-type: none"> ・公平で納得性のある評価制度の要求 ・管理・監督者の負担の増大 ・時間に対するけじめの欠如 	<ul style="list-style-type: none"> ・評価など精神的なプレッシャーの増大 ・時間に対するけじめの欠如

(3) 先行事例

設立団体	裁量労働	変形労働	フレックス
東京都	検討中 適用範囲；全教員	実施済 適用範囲；教員	実施しない
大阪府	検討中 適用範囲；全教員	実施しない	未定

【参 考】

変形労働時間制とは、(所定労働時間は、1日8時間、1週40時間以内であることが原則であるが、) 特定の日または週にこれよりも所定労働時間を長くする代わりに、他の日または週の所定労働時間を短くして、平均して1週40時間以内にすることもできる制度。

フレックスタイム制とは、労働時間及び始業・終業の時刻の決定を一人ひとりの労働者に委ねる制度。使用者は労働者一人ひとりの各日の労働時間を把握し、労使協定で定めた清算期間の総労働時間との間で過不足を清算する必要がある。

4 人事評価制度の先行事例

(1) 教員評価

設立団体 (法人化時期)	評価対象	評価方法	評価領域	評価結果 の反映	導入時期 (試行期間)
秋田県 (H16.4)	全教員	・講義等に関する 学生評価、同僚 評価、自己評価 ・課程長評価	・教育 ・研究 ・社会貢献 ・組織貢献	昇任、再任、 年俸、研究費	H16.4～ (なし)

(2) 職員評価

設立団体 (法人化時期)	評価対象	評価方法	評価領域	評価結果 の反映	導入時期 (試行期間)
秋田県 (H16.4)	全職員	・自己評価 ・上位者評価	設定なし	昇任、再任、 年俸	H16.4～ (なし)