

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」、「労働契約法」等がある。

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（教授，准教授，助教，講師及び助手）（2条）							
2 任期付任用ができる場合（4条1項，5条1項）	<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>助教の職に就けるとき</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	助教の職に就けるとき	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	助教の職に就けるとき							
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	労働契約で任期を定めようとする場合は，規則を定めておかなければならない（5条2項）							
4 退職	1年を経過すれば退職は自由（5条5項）							

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 一定の事業の完了に必要な期間
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。）

労働契約法の概要

1 労働契約の原則（3条）	労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し，又は変更すべき
2 労働契約の内容の理解の促進（4条2項）	労働契約の内容については，できる限り書面により確認するものとする
3 労働契約の成立	労働者が使用者に使用されて労働し，使用者がこれに対して賃金を支払うことを労使で合意することにより成立する（6条） 合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合の労働契約の内容は，就業規則で定める労働条件とする（7条）
4 労働契約の内容の変更（8条）	労働条件を変更する場合は，使用者と労働者との合意によるのが原則
5 就業規則による労働契約の内容の変更	原則として，使用者は労働者との合意なく，労働者の不利益に労働条件を変更することはできない（9条）（ただし，次の場合を除く） 変更後の就業規則を労働者に周知させ，就業規則の変更が合理的な場合は，契約内容である労働条件は，変更後の就業規則による（10条） 就業規則の変更によっては変更されないと合意していた部分については，就業規則を下回る内容を除き，労使当事者の合意が優先する（10条ただし書き）

地方独立行政法人法案に対する付帯決議

1 衆議院総務委員会	二 地方独立行政法人化に当たっては、雇用問題、労働条件について配慮して対応するとともに、関係職員団体又は関係労働組合と十分な意思疎通を行うこと。
2 参議院総務委員会	二 地方独立行政法人への移行等においては、雇用問題、労働条件について配慮し、関係職員団体又は関係労働組合と十分な意思疎通が行われるよう、必要な助言等を行うこと。

(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"> ・組織の人的交流の促進による組織の停滞性を阻止 ・多彩な教員組織化による同僚教員への刺激 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な経験を通じた教育研究の可能性拡大 ・環境の変化などによる研究の活性化 	<ul style="list-style-type: none"> ・優秀な人材の確保定着が困難 ・任期制による教員の責任感の稀薄化 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期的な研究に支障 ・身分不安定による日常生活の不利益 ・ケースによっては非任期付教員との給与格差が発生

(3) 先行事例

大学名	対象	任期	備考
青森県立保健大学	全教員	5年,再任可	
岩手県立大学	プロジェクト担当教員 主事,秘書,図書専門員, 就職支援専門員	1~3年,再任可(最長5年) 1年,再任可(3年以内)	
秋田県立大学	全教職員(法人化時点で 満60歳に達している教員 及び県派遣職員を除く)	5年以内(助手,事務職員は3年以内) 再任可(助教は在職10年以内で 1~3回,助手は1回)	
国際教養大学	全教職員	3年以内,再任可	全員同意済
首都大学東京	全教員(プロジェクト型,ステップアップ型,助教型)	5年,プロジェクト型以外は再任可 (教授以外は再任回数(年数) 制限有)	未導入者は昇給なし(H22 まで経過措置有)
福井県立大学	地域経済研究所教員	5年,再任可	
滋賀県立大学	地域産学連携センター教員 工学部が工学研究センター教員 近江環人地域再生学座教員	5年,再任可(1回) 3年,再任可 H23.3.31まで,再任不可	
奈良県立医科大学	全教員	6年,再任可	
岡山県立大学	全教員(法人化前と同一 職位の教員を除く)	10年(助手のみ5年) 再任可(5年,助手のみ1回)	
福岡県立大学	全教員	5年,再任可	
長崎県立大学	全教員	5年,再任可	退職手当に若干の優遇有
熊本県立大学	総合管理学部の助手 文学部,環境共生学部及 び総合管理学部の助教	5年,再任可(1回)	

(4) 宮城大学の現状

- 対象 食産業学部の講師,助教(農業短期大学からの移行教員は,対象外)
・H17.4~H21.3(6名), H18.10~H22.9(1名), H19.12~H23.11(1名)
- 任期等 任期4年,再任可
- 規程 宮城大学教員の任期に関する規程(平成17年4月1日施行)

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。

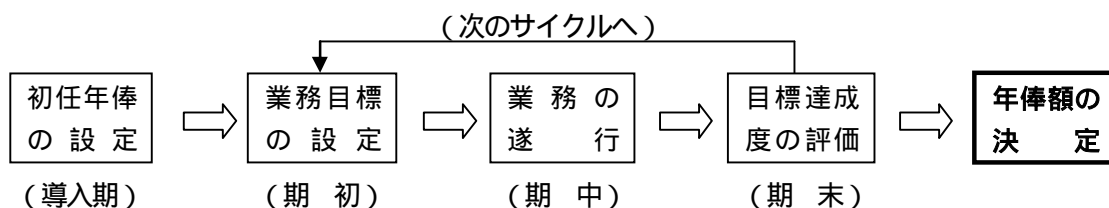
現在、盛んに導入されている年俸制には、単に賃金額を年単位で決定するというだけでなく、年俸額が前年度の業績の評価などに基づき決定されるという特徴的な性格がある。

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。

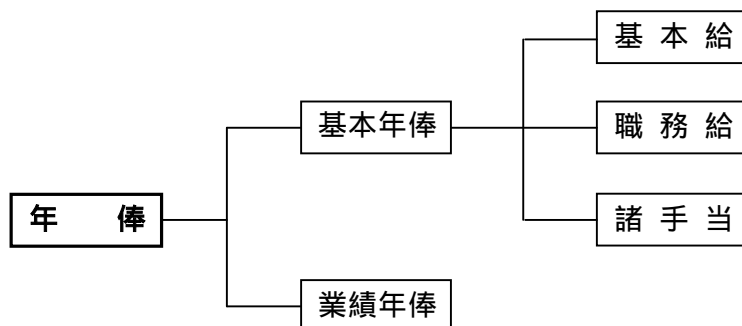
運用の流れ

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EFL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阻害 	<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

大学名	適用範囲	年俸構成	備考
岩手県立大学	プロジェクト担当教員 就職支援専門員	基本年俸のみ(期末手当分を含む)	
秋田県立大学	全教職員(県からの派遣職員を除く)	業績年俸のみ(助教授, 助手, 事務職員のうち, スタッフの職にある者は, 年額10万円を上限に昇給可)	
国際教養大学	全教職員	業績年俸のみ(±20%の範囲内で増減有り)	
首都大学東京	常勤教員 管理職員(一部)	基本給, 職務給, 業績給	
福岡県立大学	任期制同意者	基本年俸, 業績年俸	