

「年俸制」の制度改訂に係る懇談議事要旨

日時：2026年4月27日(月) 13:00～14:00

場所：新蔵事務局2階 第2会議室

組合側出席者：委員長・副委員長・書記長・中央執行委員

大学側出席者：財務担当理事・法人運営部長・人事課長・人事課係長

●資料

・[2026年3月3日 「年俸制」の制度改訂に係る懇談の申し入れ](#)

●要点

大学：年俸制の改正の概要は以下の3点である。

1. 年度ごとに評価を行う際に、これまでのA評価とB評価に加えて、新たにS評価を設ける。
2. 部局の管理・貢献に関して特筆すべき点については、部局長推薦を導入することによってこれらを実績に取り入れていく。
3. 4年連続でS評価を受けて、部局長から卓越して優秀であるとされた場合は、1号俸または2号俸上げるといった具合に、早期の基本給改訂の導入を検討する。

組合：年俸制の改正をするのであれば、年俸表の増額改正や、月給制には付いているが年俸制には付いていない手当（住居手当、扶養手当、単身赴任手当）を付けることを検討したほうがよい。年俸表の増額か、手当の付与かを選択するとしたら、全員が一律に上がる年俸表の増額が望ましい。

●議事要旨

以下の議事要旨において、発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

大学：2月の学長懇談で説明した年俸制の改正についてであるが、その概要は以下の3点である。

1. 年度ごとに評価を行う際に、これまでのA評価とB評価に加えて、新たにS評価を設ける。
2. 部局の管理運営への貢献等、全学的な評価項目や評価基準では評価されにくい項目に関して特筆すべき業績がある場合についても、部局長推薦を導入することによってこれらを実績に取り入れていく。
3. 4年連続で評価を受けて、部局長から卓越して優秀であると推薦があった場合で、学長が特に必要と認めた場合は、4年の評価をもって1号俸または2号俸上げるとい

った具合に、早期の基本給改訂の導入を検討する。

組合：年俸制について不満が大きいのは、月給制には付いている諸手当が付いていないことだ。それに関しては、組合からの申し入れによって、今年度から大学院手当がつくようになった。この点は高く評価している。年俸制を見直すなら、他の手当を付けることを考えたほうがよいと思うが、評価の強化はいささかポイントがズレているのではないか。そもそもなぜ今改訂を行おうとしているのか。

大学：年俸制は業績を重視した制度であるので、それをより反映したいと考えている。

組合：年俸制は業績重視の制度だというのは、言葉は悪いが財務省あたりが考えた机上の空論だ。本来、給与制度は労働者や組織のパフォーマンス向上を目的とすべきものだ。それで、年俸制を導入して、大学のパフォーマンスは改善したのか。全国的に5年ほど前に年俸制の導入が進められたが、その結果、日本発の論文の数は減っている。インパクトの大きな論文は激減だ。もちろん、その主要な原因は運営費交付金の減額だと思うが、いずれにせよ国の政策に盲従するのではなく、徳島大学の実態に合った制度設計を考えてもらいたい。具体的には、地方大学である徳島大学に優秀な研究者が来たいと思う制度、居続けたいと思う制度は何かということを出発点においていただきたい。

今回の改正案について、月給制の特別昇給にあたるようなものが年俸制には無いから、それを入れるというのは理解できる。ただ、S評価を設けた場合、それに必要な財源はどうするのか。ゼロサムで、A評価やB評価の数を減らすなどの場合は、全体として改悪になるのではないか。また、S評価を取る人というのは固定化されるのではないか、学部や研究分野で偏りが出るのではないか、といった危惧もある。S評価を入れるにしても、学部ごとに妥当な評価基準となるようにしてもらいたい。

大学：これまでA評価は5%、B評価は25%の合計30%であった。S評価を創設した場合S評価は5%、A評価は5%、B評価は20%とし、全体で30%とする予定である。不足する分は予算措置することを考えている。また、部局長推薦については、入試委員長や教務委員長といった重責を担った人を念頭においている。

組合：そうであれば、評価される人数が同じで、上位層の増額幅が大きくなるということだから、悪くないと思う。また、教務委員長や入試委員長が処遇されるというのは、それはそれで良いと思う。ただ、年俸制の人の不満は、住居手当や扶養手当がついていないという点にある。人はどうしても、見てわかる不平等に注目してしまうので、そこを何とかしてほしい。

大学：人件費が上がっていくことを考えるとそちらに回すことが出来るかどうかは分からない。

組合：限られた財源の中で、どこを改善するのか選択しなければならないというのは理解できる。その観点からは、一部の人しか手取りが増えないS評価の導入よりは、みんなが一律に上がる年俸表の改定の方が望ましい。年俸表の増額か、手当の付与かを選択するとしたら、これもまた全員が一律に上がる年俸表の増額の方が望ましい。

この2年で人勸準拠の月給制の人は給与が平均5%以上、上がっているが、年俸制の人は変わっていない。他大学では、人勸準拠で年俸額も上がっているところがけっこうある。これでは教員が他大学に流出してしまう。たとえば、年俸表を平均1%程度増額改定しても、億単位の負担増にはならないのではないか。

ちなみに、いつから導入の予定か。

大学：最速でも次年度からの導入となる。

組合：本日の内容を持ち帰り、当事者にも相談のうえ、引続き検討する。1カ月か2か月後に実務者と再度の懇談をお願いしたい。

大学：承知した。

以上