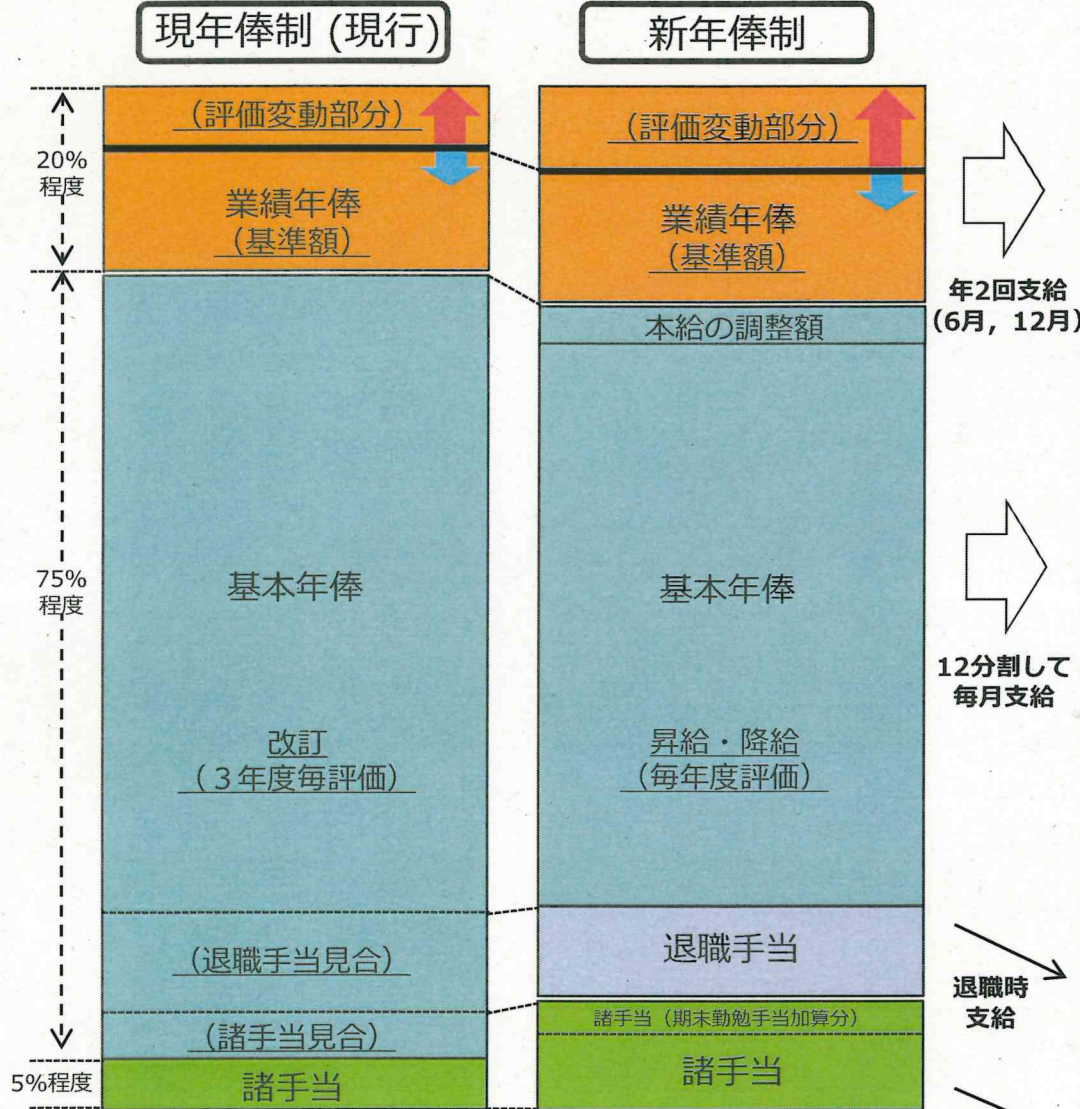


広島大学における大学教員の新年俸制（新旧年俸制）

<給与構造イメージ>



【両制度共通のもの】 管理職手当, 職務付加手当, 特殊勤務手当, 時間外勤務手当, 休日手当, 宿日直手当, 管理職員特別勤務手当

【新年俸制のみ】 初任給調整手当, 扶養手当, 特別調整手当, 広域人事交流手当, 住居手当, 通勤手当, 単身赴任手当, 夜勤手当

◎ **業績年俸 (決定: 毎年度)**

- 基本年俸に連動して業績年俸 (基準額) を決定。
- 業績評価及び勤務成績を踏まえた評価区分により, 業績年俸(基準額)を基準として, +50%~-20%の範囲で支給額を増減。(※毎年度, 前年度の評価点を用いて評価。)
- 期末勤勉手当の対象分の約90%を業績年俸 (基準額) として設定し, 約10%分を活用し, 反映額 (評価インセンティブ幅) を拡大。

評価区分	反映額	適用割合目安	評価区分	反映額	適用割合目安
S(極めて優秀)	+50%	若干名 (特に顕著な者)	C(良好)	増減なし	70%
A(特に優秀)	+35%		D(やや良好でない)	-10%	
B(優秀)	+25%	25%	E(良好でない)	-20%	若干名(平均点の50%未満)

◎ **基本年俸 (昇給: 毎年度)**

- 月給制ルールにより本給月額を算定した上で, 年俸制本給表の対応する号俸の年俸額 (基本年俸+業績年俸) に決定する。
- 業績評価及び勤務成績を踏まえた評価区分により, 昇給。(※毎年度, 前3年度の評価点の加重移動平均を用いて評価。)(※准教授以下の, S~Bの適用割合を25%から40%に拡大。(教授と同等))
- 職位毎に上限号俸, 昇給抑制号俸を設定。(※昇任に対するモチベーション喚起。民間水準考慮。)
- 2年度以上連続で評価区分Eとなった場合, 降給制度あり。

評価区分	昇給	昇給 (昇給抑制)	適用割合目安	評価区分	昇給	昇給 (昇給抑制)	適用割合目安
S(極めて優秀)	9号俸 + 給与外インセンティブ	3号俸 + 給与外インセンティブ	若干名 (特に顕著な者)	C(良好)	3号俸	0号俸 (現給維持)	60%
A(特に優秀)	9号俸	3号俸		D(やや良好でない)	1号俸	0号俸 (現給維持)	
B(優秀)	7号俸	1号俸	30%	E(良好でない)	0号俸	0号俸 (現給維持)	若干名(平均点の50%未満)

◎ **退職手当**

- 月給制と同等に国家公務員基準により退職手当を支給。
- 業績評価及び勤務成績を踏まえた毎年度の評価を, 退職手当基礎額に反映し, 退職時の支給額を算出。

◎ **諸手当**

- 月給制と同等の手当を支給。(現年俸制は, 扶養手当, 住居手当, 通勤手当, 特別調整手当, 期末手当, 勤勉手当等に係る平均的な額及び退職手当相当額が年俸額を含む。)