

琉球大学学術リポジトリ

[研究論文]わが国における大学教員の給与制度：
私立大学の現状

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学大学評価センター 公開日: 2014-10-23 キーワード (Ja): 大学教員, 給与, 私立大学 キーワード (En): Japanese faculty salaries, Japanese Private university 作成者: 天野, 智水 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/29795

わが国における大学教員の給与制度

- 私立大学の現状 -

天野 智水

琉球大学 大学教育センター
amanoto@lab.u-ryukyu.ac.jp

要 約

本稿は、教員の活動状況が給与にどの程度、どのように反映されているのかという観点から、わが国における私立大学教員の給与制度を明らかにすることを目的とする。具体的には、専任教員の定期昇給・賞与制度と職務に応じた諸手当等を取り上げて、質問紙調査を実施した。その結果、手当という追加的金銭報酬により公平性を考慮しつつも、教員の勤務成績や業績等が影響を及ぼさない給与制度をとっている私立大学が多数派であることがわかった。これは自律的な専門職である大学教員に適合した給与制度と思われる。一方、業績等の評価を給与に反映させている一部大学では、「教育活動」や「管理運営」が「研究活動」と同等以上に影響をもつ傾向がうかがえた。これは研究に専心しがちな教員に対し、教育や管理運営にも精力を傾注することを大学が期待することのあらわれと思われる。ただし、そのような大学であっても、必ずしも給与に大きなめりはりをつけているわけではなかった。

キーワード

大学教員, 給与, 私立大学

1. 研究の目的

本稿は、教員の活動状況が給与にどの程度、どのように反映されているのかという観点から、わが国における大学教員給与制度を明らかにすることを目的とする。ただし、今回は私立大学を対象を限定する。

大学教員は自律的な専門職であるが、大学という組織の一員でもあるので、教員の意向と大学のそれとの間の調整を全く考慮しないわけにはいかない。金銭的報酬はそのツールとして、すなわち教員の動機づけに関わるものとして用いられうる。研究・教育・管理運営等、幅広く仕事を抱える教員の動機づけはどのように扱われているのか。これが本稿の背景にある問題意識である。

もっとも、日本の大学教員給与に関する研究は必ずしも活発とはいえない。その理由の1つは、各大学における給与決定は、昇格人事を除き、活動や業績より

も年功序列によるということがよく知られているからと思われる。実のところ本稿でも、多数の私立大学の昇給・賞与についていえば、このような常識を確認するものとなっている。しかし、一口に私立大学といっても600校近い大学群であり、一律の給与制度が適用されているわけではない。その多様性は無視しえず、少数派の存在にも目を向ける必要があると考える。

以下、2.で先行研究の検討、3.で研究の方法を述べたのち、4.で定期昇給・賞与制度を取り上げ、年功以外にどの要因が昇給幅や賞与額に影響を与えるのか、そしてそれはどの程度めりはりを付けたものなのかを分析する。続く5.では、どのような職務に応じて手当が設けられているかを分析する。これもまた、年功以外の要因で決まる金銭的報奨である。なお、昇格や他機関への移動が給与に与える影響は大きいにもかかわらず、本稿ではそれらを扱っていないが、昇格の回数や移動の機会は限られていることから、より短

期的な報奨制度について検討することに意義があると考えられる。また、以上は「一部の任期制教員や特任教員等のみにあてはまる給与制度を除き、多数を占める専任教員の給与制度」¹⁾を扱っている。これらとは「異なる給与制度が適用されるフルタイムの教員」については、その職務と給与水準について、やや補論的ではあるが、6.で述べる。7.では本稿の分析で明らかになったことをまとめ、さらに推論を進めて当該給与制度の特徴を総括する。最後に8.で本稿の限界と残された課題を述べる。

2. 先行研究の検討

私立大学教員の給与については、まず、機関間の給与水準の差をもたらす要因を説明しようとする先行研究がいくつかみられる。国庫助成に関する全国私立大学教授会連合(2001)は135大学から得た質問紙調査の回答から、本俸月額が京阪神地区が最も高いことや、設立年度が古いほど高いことを指摘している。間淵(2001)は文部省「私立学校の財務状況調査」の個票データから各私立大学の平均給与を分析し、設立年や地域のほか、教員当たり学生数や入学難易度の高さ等とそれが正の関係にあることを示している。船橋(2006)は近畿地区、東海地区、東京地区における私立大学教職員組合連合のデータを用いて賃金決定の要因分析を行い、当該機関の学費や偏差値の高さ等に見る教員の貢献度や優秀さが賃金の高さに反映している旨の説明をしている。しかし、これらは機関内の給与差を分析するものではない。

藤村(2002)や天野(2008)は大学教員を対象にした質問紙調査から、勤続年数、大学類型、研究業績等と給与の関係を分析しているが、調査対象が一部の大学に所属する教員に限られている上に、給与の差をもたらす各大学の制度を、ブラックボックスのままにしているという課題を残している。

本報告と近い内容をもつのは、社団法人私学経営研究会や日本私立学校振興・共済事業団の調査報告である。すなわち、これらは人事考課制度と給与との関係を尋ねた機関調査を実施しており、特に後者(2008年調査)は506の大学法人から回答(回収率93.5%)を得たものである。しかし、全体の単純集計の報告にとどまっており、さらに詳細を明らかにする余地がある。また、東海地区私立大学教職員組合連合が諸手当を含む給与制度について大学ごとの調査を報告しており、その他地区の同組合連合においても同様の報告があるが、その全ての入手は容易ではない。

3. 本研究の方法

3.1. 質問紙調査および訪問調査の概要

そこで、全国の私立大学を網羅することを期待して、2011年1月～2月に全国592の私立大学事務局を対象に質問紙調査を実施した。222大学から回答があり、回収率は37.5%と高くはないが、設置年や学部数の比率を全体のそれと比べてみると大きな偏りはなく(文末の別表1および2参照)、一応の価値をもつ分析が可能であると考えられる。回答者の職名をみると、課長・課長補佐等が35%、事務局長・部長等が24%、係長等が18%、残りが一般職員等であった。

なお、質問紙調査に先立ち私立大学5校の人事・給与担当部署への訪問調査(2010年8月～12月)を、また、質問紙調査のフォロー調査として7大学の人事・給与担当部署への訪問調査(2011年7月～9月)を行ったほか、11大学へ電話によるフォロー調査を行った。以下の分析にあたっては、特にフォロー訪問調査および電話調査の結果も適宜用いる。

3.2. 質問紙調査回答大学の類型

以下の分析の中では、設置年に基づく4つの機関類型を用いることがある。すなわち、含まれる大学数がある程度同じとなるように、1959年までに設置された65大学、1960年から69年に設置された53大学、1970年から94年までの45大学、そして1995年以降に設置された59大学である。

設置年は当該大学の威信とともに、調査票の回答から作成した表1と表2に示すように、規模と給料の水準における特徴も同時に示す。すなわち、表1の通り、設置年の古い大学ほど専任教員数が多く²⁾、また表2の通り給料の水準が高い傾向にある³⁾。

なお、調査票では給料表について、「年俸制をとっている」か、そして「所属部署(学部等)によって給料が異なる」かを尋ねている。前者については、19大学(8.6%)が年俸制で、うち13が「1995年以降」の大学である。また、後者については2大学が肯定しているのみで、総じて、同一大学内で学部による給料表の違いは設けられないことがわかった。

表1 類型別専任教員数(人)

	平均値	合計
1959年以前	421.1	27370
60-69年	133.7	7085
70-94年	94.6	4259
1995年以降	49.1	2895

表2 諸手当を除く給料（本俸）の水準

	大学数, () 内は%				
	国家公務員 よりも高い	国家公務員 と同じ	国家公務員 よりも低い	わからない	計
1959年以前	31(48.4)	19(29.7)	2 (3.1)	12(18.8)	64(100)
60-69年	15(28.3)	28(52.8)	5 (9.4)	5 (9.4)	53(100)
70-94年	6(13.3)	25(55.6)	8(17.8)	6(13.3)	45(100)
1995年以降	4 (6.8)	34(57.6)	12(20.3)	9(15.3)	59(100)
計	56(25.3)	106(48.0)	27(12.2)	32(14.5)	221(100)

教育職俸給表（一）と比べて

4. 定期昇給・賞与制度について

4.1. 概要

「勤務成績・業績などの評価結果」によって定期昇給幅⁴⁾や賞与支給額に差を生じさせているのは、前者が17大学 (7.7%)、後者が20大学 (9.1%) にすぎなかった。また、このうち両者に評価結果を反映しているのは9大学であった⁵⁾。

日本私立学校振興・共済事業団 (2009) の報告からも、「人事考課制度」を「給与に反映」している大学法人は全体の10.9% (55法人)、「賞与に反映」している大学法人は全体の13.8% (70法人) であることが分かっており、9割程度の私立大学が評価結果を給与に反映させていない。

以上のように、本節4. の対象となる大学は全体の1割程度にすぎないことを、あらかじめ留意点として指摘しておきたい。

次に、機関類型別にみると (表3および表4⁶⁾)、「1959年以前」設置大学群のほとんどは、勤務成績等の評価結果による昇給幅や賞与支給額の差を設けていない。また、「70-94年」設置大学群は、他大学群と比べて、特に賞与支給について勤務成績等による差を設ける割合が高い。一方、「1995年以降」設置大学群は、他大学群と比べると、定期昇給や賞与制度を設けていない割合が高かった⁷⁾。

表3 機関類型別定期昇給について

	大学数, () 内は%			
	差あり	差なし	定昇なし	計
1959年以前	0 (0)	65 (100)	0(0)	65(100)
60-69年	6(11.3)	47(88.7)	0(0)	53(100)
70-94年	5(11.1)	37(82.2)	3 (6.7)	45(100)
1995年以降	6(10.2)	45(76.3)	8(13.6)	59(100)
計	17 (7.7)	194(87.4)	11 (5)	222(100)

表4 機関類型別賞与について

	大学数, () 内は%			
	差あり	差なし	賞与なし	計
1959年以前	2 (31)	63(96.9)	0 (0)	65(100)
60-69年	7(13.5)	45(86.5)	0 (0)	52(100)
70-94年	8(17.8)	34(75.6)	3 (6.7)	45(100)
1995年以降	3 (5.2)	48(82.8)	7(12.1)	58(100)
計	20 (9.1)	190(86.4)	10 (4.5)	220(100)

4.2. 人員分布等

4.2.1. 昇給

上記の通り少数回答であるが、定期昇給や賞与に勤務成績等の評価結果による差を設けている大学について、さらに詳しくみていく。調査票では、昇給幅を「標準よりも高い」「標準的」「標準よりも低い/昇給なし」の3段階に、また賞与支給額を「標準よりも高い」「標準的」「標準よりも低い/賞与なし」の同じく3段階に分け、平成22年度実績に基づくそれぞれの人員分布を尋ねている。このうち、「標準よりも高い」人員割合と「標準よりも低い」人員割合を、昇給について示したものが図1、賞与について示したものが図2である。

まず、昇給についてみていくにあたり、参照として国家公務員の制度を確認しよう。この昇給制度にあつては、職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分が設けられており、標準的な昇給区分の上に「勤務成績が特に良好である職員」と「勤務成績が極めて良好である職員」に対する昇給区分がある (人事院規則9-8第37条)。そして、人事院通知 (総実甲326号第37条関係第15項) が求める両者を合わせた人員割合は25%となっている。

図1では、昇給幅が「標準よりも高い」者の割合が25%以上となる例は少なく、回答を得た16大学の平均は12%程度と、分布を広く設けようとするものではない。一方で、昇給幅が「標準よりも低い/昇給なし」

人員割合が、決して低くはない回答もみられる。そのうち、図1のラベル番号8と12は年俸制をとっている大学で、マイナス評価（標準よりも低い評価）を反映させる厳しい昇給制度であることがうかがえる。「標準よりも低い/昇給なし」人員割合が「標準よりも高い」人員割合を上回っているラベル番号11と16の大学も、同様のことがうかがえる。ただし、番号5と13の大学は教員数30名以下の大学で、人員割合のみからでは過大な印象を受けることとなる。また、番号17の大学は経営上の理由から、ここ数年間昇給据え置き状況にあることが、訪問調査で分かった。少ないサンプルからであるが、勤務成績等により昇給幅に差が生じる制度を導入している大学であっても、人員分布上、めりはりをつけた昇給制度を導入している大学は少数派といえよう。

4.2.2. 賞与

次に賞与についてみよう。国家公務員における勤勉手当の場合、職員の勤務成績区分によって支給割合が異なり、標準的な勤務成績の上に「優秀」と「特に優秀」の成績区分がある（人事院規則9-40第13条）。人事院通知（総実甲220号第38項）が求めるこれら上位区分の人員割合は、あわせて30%となる。図2では、半数近くの大学が30%以上の人員に「標準よりも高い」賞与額を支給しており、また、回答を得た16大学の平均値は27.5%で、増額支給対象者の割合は高い傾向にある。例えば、訪問調査を行った図2ラベル番号8の大学では、標準的な査定賞与支給対象者（年間で基本給1.4月分支給）の割合を40%とし、この上に3つの上位成績区分を設けて、順に30%、20%、10%の人員割合としている。

一方、「標準よりも低い/賞与なし」人員割合についてみると、図2の大学全体の平均値は15%と決して低くはない。人員分布上、めりはりをつけた賞与制度を設ける傾向にあるといえよう。訪問調査を行った図2ラベル番号3の大学では、「従来はそれほど分布の幅はなかったが、必ず少ない人がいることに」し、規程上は成績上位20%以内の対象者に賞与の増額を、下位20%以内の対象者に減額を行うこととしている。

上記のことは、賞与が継続的に影響の及ぶ昇給と異なり、その時点限りの報奨であることによるだろう。それでは、その支給額にはどの程度の差があるのだろうか。この点については調査票では尋ねることができなかったため、訪問調査および電話調査によって明らかにできた事例を以下に示す。訪問調査を行った図2ラベル番号3の大学では、成績上位者と下位者の間で、年間最大、基本月給数でプラス0.96からマイナス0.96

相当の差がつけられる。ラベル番号4の大学では、最大で年間プラス1月からマイナス1月相当の差を設けていることが、電話調査で分かった。訪問調査を行ったラベル番号8の大学は、マイナス評価はないので、年2回の賞与支給時に続けて最も高い成績区分にあった場合、年間プラス0.9月の差がつく。訪問調査を行ったラベル番号19の大学では、賞与減額の程度は明らかにならなかったが、標準の支給割合と最も高い支給割合の差は、年間0.6月であった。

では、こうした数字をどう評価できるだろうか。国立大学の中でも査定賞与の支給割合に最大級の差を設けているところでは、年2回の賞与支給時に続けて最も高い成績区分にあった場合と、標準的成績区分にあった場合の差は、年間で1.73月になる⁸⁾。このことからすると、上記事例にみる数字は決して極端なものではない。ただし、平均的な国立大学での上記差は0.6月程度である⁹⁾。また、標準支給の下に減額支給を設けているところには、信賞必罰ともいべき私立大学の厳しさもみられる。

なお、賞与支給額については、事例としてあげた4つの私立大学のほかに、8大学から電話調査によって、賞与支給総額の基準となる基本月給数の情報を得た¹⁰⁾。一方、調査票では「標準的な勤務成績・業績の教員に対する賞与の支給額」と「最高の支給額」の比率を尋ねている。そこで、総額基準の月給数を標準的な教員への支給額と仮定すると、最も高い賞与支給額との差が分かる。その結果は、年間の支給差0.3月未満が4大学、0.5~0.9月が3大学、それ以上が1大学であった。この1大学を外れ値として除き、事例として示した4大学を加えた場合、「標準的な勤務成績・業績の教員に対する賞与の支給額」と「最高の支給額」の年間の差は11大学平均0.54月となり、上記の平均的な国立大学のそれと同程度といえる¹¹⁾。ただし、処分等の理由で賞与なしの場合が当然想定されるので、最低の支給額は尋ねておらず、マイナス評価による減額の程度は明らかでない。

4.3. 影響を与える活動

4.2.と同じく、定期昇給や賞与に勤務成績等の評価結果による差を設けている大学に対して、教員の諸活動等がどの程度影響しているかを尋ねた結果をみる。図3は昇給幅の決定について、図4は賞与支給額の決定についての結果を示す。

ここでの回答は「回答者の印象」を含んだものではあるが、昇給・賞与とも「教育活動」の影響が比較的高く回答されていることが目を引く。個々の回答をみても、「教育活動」の影響を他の活動のそれよりも低

図1 昇給幅別人員分布 (%)

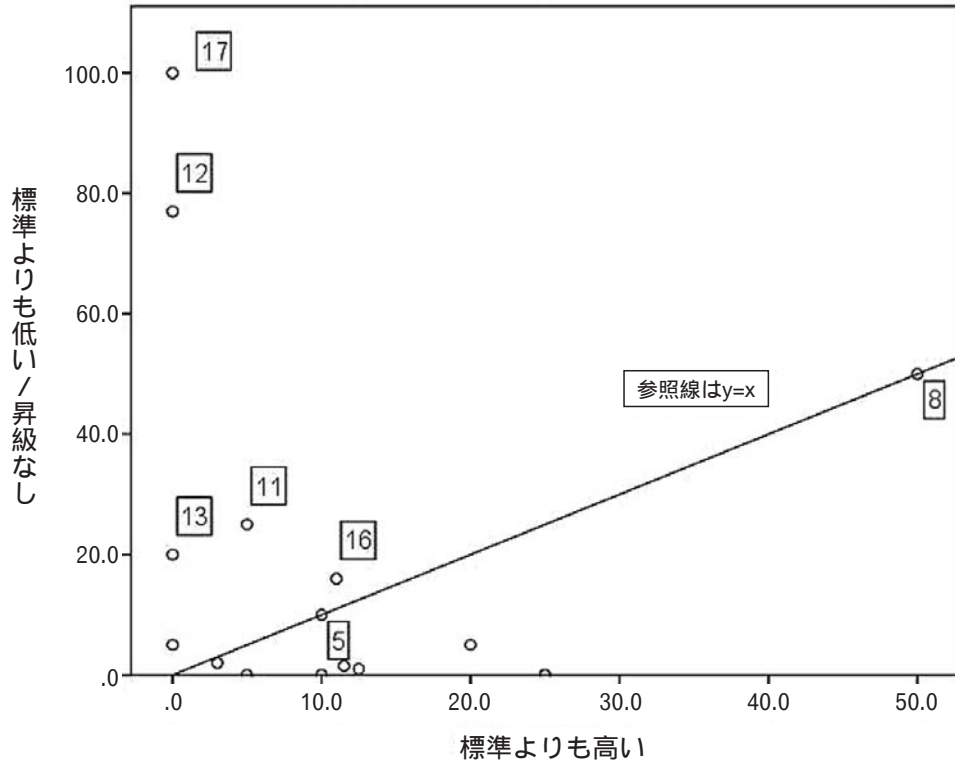
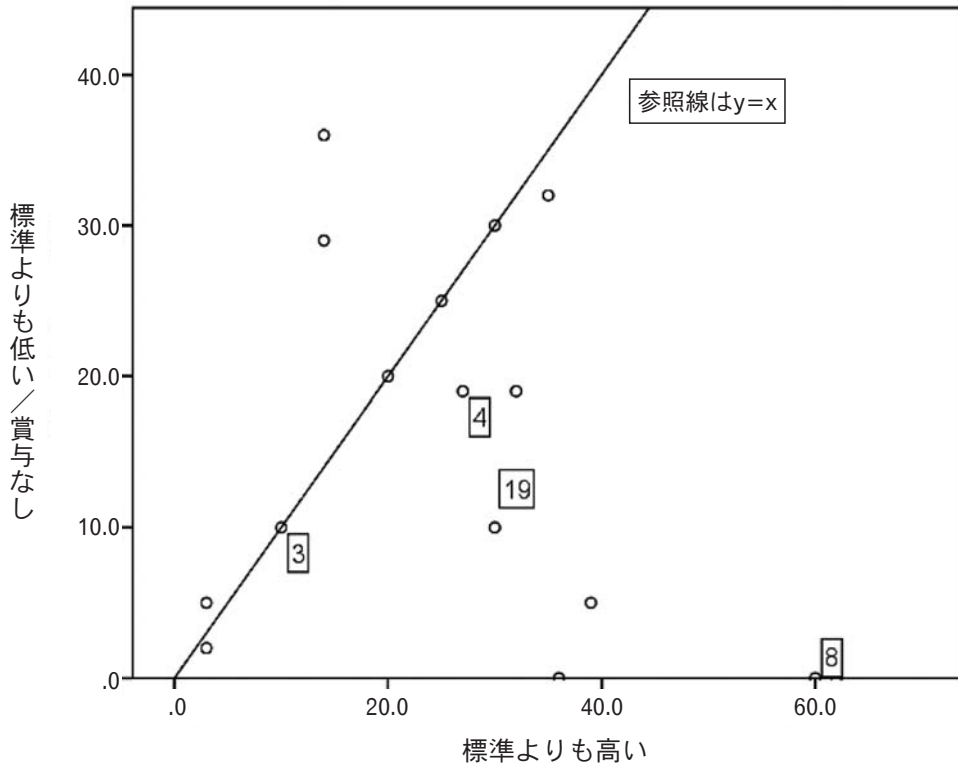


図2 賞与支給額別人員分布 (%)



く評価するものはなかった。また、特に賞与については、「研究活動」よりも「管理運営活動」の影響を高くみる傾向にあることも指摘すべきだろう。

なお、訪問調査では、評価項目の設定ぶりによって「教育を重視していることをはっきりさせている」や、「まずもって各教員が教育に重点を置いてもらう」と明言する人事・給与担当者もいた¹²⁾。また、評価項目

に質的な要素や学長の掲げる重点目標の達成状況をあげる大学もあったが、一方で、「学会で顕著な業績をあげた」など「差がつきやすいものは(組合)と妥結」できず、クラブ顧問の有無など「妥協の産物として、数値化されるものでなかつた他の人にもほぼ全員いくと思われるものだけ」を評価項目にしているという大学もあった¹³⁾。

図3 昇給幅に影響を与える活動

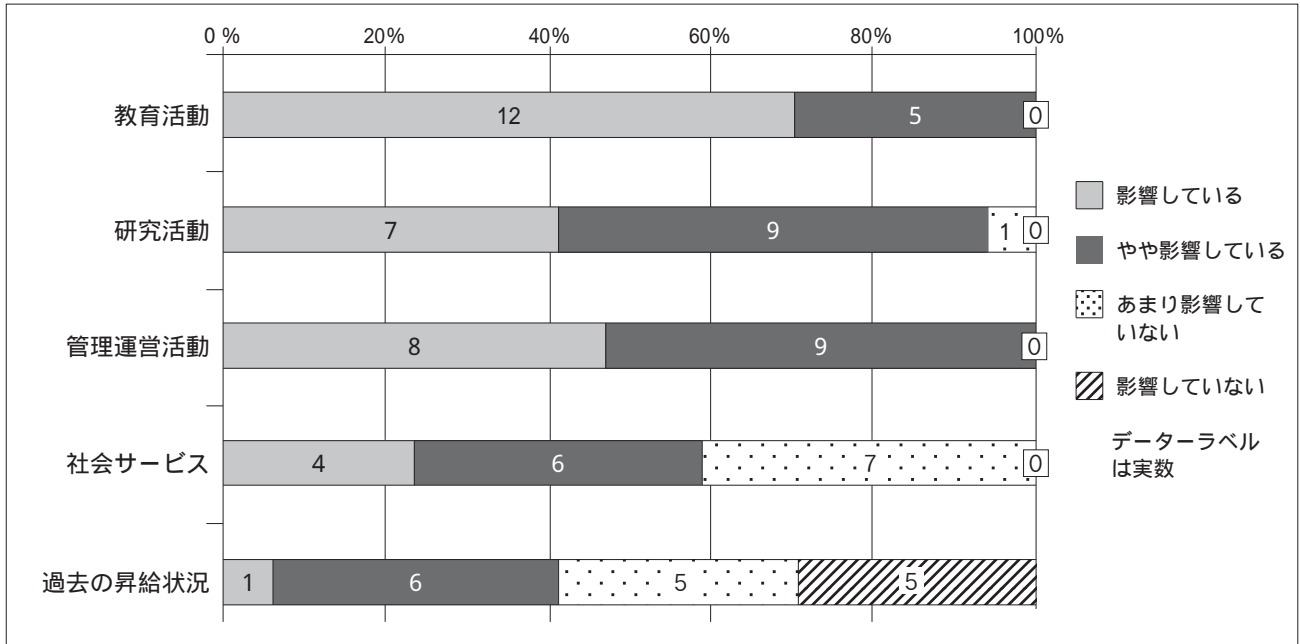
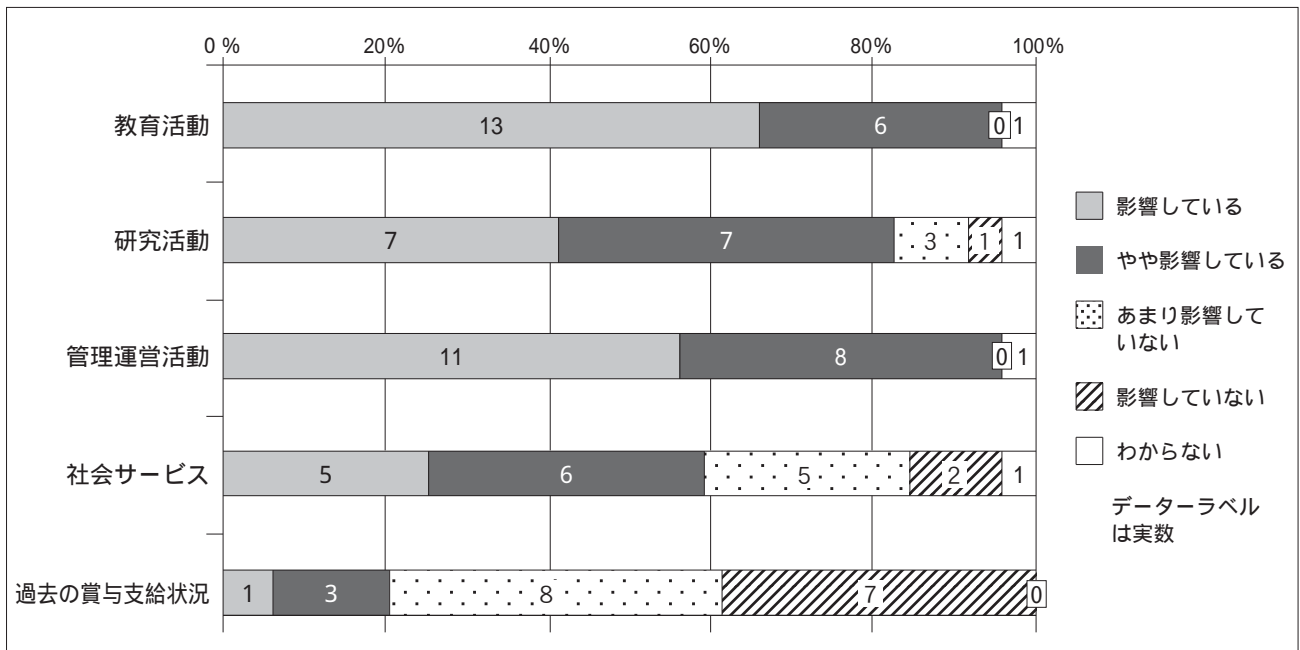


図4 賞与支給額に影響を与える活動



5. 手当

ここでは、職務に応じた手当を確認する。まず、教育に関する手当として、国立大学にはみられない「標準的な授業担当コマ数（責任コマ数）を超えて授業を担当した場合」の手当をみると、6割が支給されると回答しており、私立大学では珍しくない手当であることが分かる。機関類型別にみると（表5）、「1959年以前」設置大学の7割以上が授業手当を支給するのにに対し、「1995年以降」設置の大学でこれを支給するのは35%にとどまる¹⁴⁾。

表5 機関類型別授業手当

	大学数, () 内は%		
	あり	なし	計
1959年以前	47(72.3)	18(27.7)	65(100)
60-69年	37(69.8)	16(30.2)	53(100)
70-94年	28(62.2)	17(37.8)	45(100)
1995年以降	20(34.5)	38(65.5)	58(100)
計	132(59.7)	89(40.3)	221(100)

それから、こちらは国立大学でも設けられているが、「大学院の授業や大学院生の研究指導を担当した場合」の手当については、大学院を設置する大学の77%が支給すると回答している¹⁵⁾。けれども、機関類型別にみると（表6）、「1995年以降」設置では5割の支給にとどまり、他機関の8割が支給することに比べて低い¹⁶⁾。

表6 機関類型別大学院手当

	大学数, () 内は%		
	あり	なし	計
1959年以前	50 (82)	11 (18)	61(100)
60-69年	34(79.1)	9(20.9)	43(100)
70-94年	29(82.9)	6(17.1)	35(100)
1995年以降	12 (50)	12 (50)	24(100)
計	125(76.7)	38(23.3)	163(100)

次に、管理運営に関する手当をみると（表7）、「学部長等の管理職」手当がほとんどの大学で支給されているのは不思議ではないが、各種委員会の委員に対する手当までもみられる。「入試関係委員会」については、国立大学でも支給される問題作成等の手当が含まれている場合もあるだろうが、「教務・学生関係委員会」で2割、「就職関係委員会」でも1割が手当を支給していることが目を引く。このうち、入試関係委員会手当と教務・学生関係委員会手当について、機関類型別にみたものが表8である¹⁷⁾。前者については、「1959年以前」と「60-69年」設置大学群の4割以

上が手当を設けているのに対し、「1995年以降」大学群では12.5%にとどまる。後者についても、「1959年以前」大学群が3割以上で手当を設けているのに対して、「1995年以降」大学群では1割に満たないという結果であった。

以上の職務に応じた手当は、標準を上回る活動に対して金銭的報酬を与えようとするもので、総じて、授業のほか一部委員会活動についても対応しているところに私立大学の特徴がみられる。けれども、歴史の新しい大学群においては、このような特徴はあてはまらない傾向にあった。

なお、調査票ではその他の手当についても記述を求めているが、受講者多数の場合の手当、クラス主任手当、委員会委員長手当、進学説明会参加手当など、教育・管理運営を中心に多様な回答があった。

表7 管理運営に関する手当

	大学数, () 内は%		
	ある	ない	計
学部長等の管理職	210 (95)	11 (5)	221(100)
入試関係委員会	67 (31)	149 (69)	216(100)
広報関係委員会	19 (8.9)	194(91.1)	213(100)
教務・学生関係委員会	47(21.9)	168(78.1)	215(100)
就職関係委員会	27(12.6)	187(87.4)	214(100)
評価関係委員会	12 (5.7)	200(94.3)	212(100)
財務関係委員会	2 (1)	208 (99)	210(100)

表8 機関類型別管理運営に関する手当

	%	
	入試関係委員会	教務・学生関係委員会
1959年以前	43.8	34.4
60-69年	42.3	25.5
70-94年	22.7	15.9
1995年以降	12.5	8.9

「ある」と回答したもの

6. 一部の教員に適用される給与制度について

1つの大学においても雇用形態によって複数の異なる給与制度がありうるので、調査票では全体への回答の容易さを考えて、多数派ではない雇用形態の教員、すなわち、前節までとは「異なる給与制度が適用されるフルタイムの教員（任期制教員や特任教員など）」に適用されるものを別途まとめて尋ねている。具体的には、各活動が給与としてどのように報償されている

のかという関心から、「専ら教育活動」「専ら研究活動」「専ら管理運営」「他の専任教員と同様の活動」に従事する教員と分けて、それぞれ該当者がいるか、そして、他の専任教員と比べた場合の、賞与等を含む平均金額について尋ねた。

まず、該当者がいると回答した大学数は、上記カテゴリの順に89校(40.1%)、33校(14.9%)、11校(5%)、73校(32.9%)であった。そして、それぞれの給与水準に関する回答結果を示したものが図5である。ここからは、「専ら教育活動」に従事する教員の給与水準が他と比べて低い傾向がうかがえる。もっとも、「専ら研究活動」を選択した回答者の大半は「専ら教育活動」も選択しており、両者の給与水準は相関が高いことから、教育に従事せず研究のみに従事するという職務はほとんど想定されていないようである。すなわち、教育(および研究)に限定して従事しているか、それとも管理運営を含む全般的な職務に従事するかの違いが給与水準の異なる理由の1つとなる。こうした給与制度が設けられた趣旨として、「英語等、複数開講している科目を重点的にご担当いただくため」、「全学部で開講される外国語科目等、教育上特に必要とする場合の対応」、「他に本務を持ちつつ(当該大学の)教育研究に関与する教員を採用するため」、あるいは「広く各界から多様な人材を柔軟な勤務体系により迎えるため」等の回答があった。

ただし、職務が限定的かどうかに関わらず、他の専任教員とは異なる(低い水準の)給与制度が設けられている趣旨として最も多く記述があったのは、退職者(他機関含む)の再雇用のためであり、「専ら教育活動」かつ給与水準「低い」回答の6割、そして「他の専任

教員と同様の活動」かつ給与水準「低い」回答の7割でその記述があった。

また、「他の専任教員と同様の活動に従事」し給与水準も同様であるが、別途給与制度が設けられている理由として、若手教員のキャリア開発支援、流動化促進、あるいは外部資金や特別プロジェクトのため任期付雇用を行っているから、という記述がみられた。

最後に、高名な人材を招くため高い水準の給与を別途設定している大学は数件にすぎなかった。

7. まとめと考察

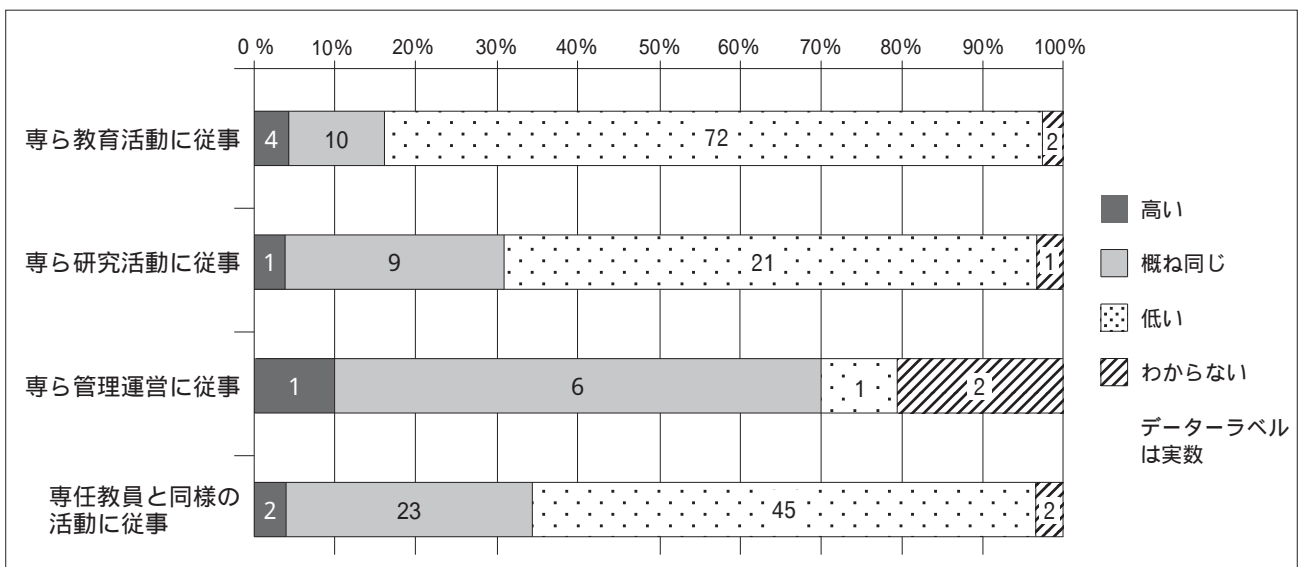
7.1. まとめ

以上から明らかになったことをまとめると、第1に、昇給と賞与支給に対して教員の勤務成績や業績等が影響を及ぼさない給与制度をとっている私立大学が多数派であり、歴史のある大学、本報告では1959年までに設置された大学については特にそうであった(加えていえば、これらは規模の大きさゆえ多数の教員が所属し、給与水準も高い傾向にもあった)(本稿3.2.および4.1.より)。

第2に、こうした歴史のある大学の7割以上では、標準を超えて授業を担当した場合の手当が支給される。管理運営については、管理職に対するものを除けば手当が支給される大学は多数派ではないが、一部委員会活動には歴史のある大学ほど手当を支給する傾向があった(5.より)。

第3に、業績等の評価を給与に反映させる一部大学では、「教育活動」や「管理運営」が「研究活動」と同等以上に影響をもつ傾向があった(4.3.より)。

図5 職務別特任教員等の給与水準(他の専任教員と比べて)



また、人員分布上、賞与支給についてはマイナス評価を反映させるめりはりのある差を設ける傾向がみられたが、影響が継続的に及び昇給についてのそれは抑制的な傾向にあることがうかがえた。また、賞与であっても支給額については、マイナス評価による減額程度についてまでは十分に確認できていないが、プラス評価による標準額からの増額をみる限り、必ずしも大きな差がみられたわけではなかった(4.2.より)。

第4に、雇用形態の異なる一部の教員に適用される給与制度からは、教育(および研究)に職務が限定され、管理運営への関与を求めない分、給与水準が相対的に低いという教員の存在が認められた(6.より)。

7.2. 考察

まず、まとめの第1および第2に関連して、次のことを指摘したい。すなわち、私立大学教員給与制度の特徴は、歴史のある私立大学に典型的にみられる。そして、それは教員が給与への直接的な影響を気にすることなく、裁量が任された時間を内発的動機づけによって教育・研究等の諸活動に費やすことを許すものである。さらに、裁量に任せたまわりの時間を授業に(場合によっては管理運営にも)余計に費やすことを求める場合には、追加的な手当という金銭的報酬が準備されていて、公平性が考慮されている。これは自律的な専門職である大学教員に適合した給与制度と思われる。

しかし、専ら内発的動機づけに期待するだけでは、教員の知的好奇心が向かう先次第でその精力の傾注ぶりに偏りが生じかねない。そして、内発的動機づけの他者による操作は容易ではなく(Osterloh and Frey 2002 = 2004, p.138)、また、一律の手当を支給できる体力を全ての大学が持っているわけではない¹⁸⁾。

そのため、少数派であるが一部大学で業績等の評価を給与に反映させるのは、労力に報いる公平性の観点からの対応であると同時に、大学が教員に望む働きぶりと教員の自律的活動との間の調整を図るために、という側面もあると思われる。まとめの第3からは、こうした大学は、研究に専心しがちな教員に対し、教育や管理運営にも精力を傾注することを期待する傾向がうかがえた。一方で、賞罰のめりはりが大きい場合には、大学の求めと教員の自律性との間に大きな葛藤が生じることが懸念されるが、この点については抑制的にみえた。

以上は主流派教員に関するものであるが、まとめの第4からは、活動を切り売りするような給与制度が適用される一部の教員が、自身の役割認識に葛藤を覚えかねないという危惧を指摘したい。それは人件費削減という点で法人の経営にとって、あるいは学外での仕事

等により多忙である教員にとって、理にかなう制度ではあるだろうけれども。

8. 今後の課題

本稿は給与制度の実態把握を主たる内容とし、それへの考察を加えたけれども、実証的にその是非を明らかにしたものではない。わが国の国公立大学のみならず、諸外国の大学教員給与制度との比較により、この課題に迫る必要がある。また、私立大学に限っても、多様な雇用形態における給与制度や、年俸制を主たる方法として採用している新しい大学群の給与制度の実態も明らかにすべき課題といえる。

本研究はJSPS 科研費22730670の助成を受けたものである。

別表1 回答大学の属性(設置年)

設置年	% (大学数)	
	対象大学	回答大学
1950年以前	14.7	18.5
50-59年	7.9	10.8
60-69年	22.3	23.9
70-79年	7.8	6.8
80-89年	8.8	7.2
90-99年	17.6	14.9
2000年以降	20.9	18.0
計	100 (592)	100 (222)

別表2 回答大学の属性(学部数)

学部数	% (大学数)	
	対象大学	回答大学
大学院大学	2.9	1.4
1学部	38.0	37.4
2学部	22.0	18.9
3学部	14.9	16.2
4~5学部	12.7	14.9
6~9学部	7.4	7.7
10学部~	2.2	3.6
計	100 (592)	100 (222)

参考文献

- 天野智水(2008)「給与・収入」有本章編著『変貌する日本の大学教授職』玉川大学出版部:222-234。
 国庫助成に関する全国私立大学教授会連合 第7次全国私立大学白書委員会(2001)『21世紀の私立大学』。
 社団法人私学経営研究会(2007)『「定年・賃金・任期に関する

- アンケート」報告書（平成19年3月調査）『私学経営 別冊特集号』
- 日本私立学校振興・共済事業団（2009）『学校法人の経営改善方策に関するアンケート報告（平成20年7月調査）』私学経営情報第26号。
- 藤村正司（2002）『大学教員の所得関数の計測と昇格 国際比較研究』『大学論集』第32集：117-130。
- 船橋伸一（2006）『私大教員の賃金決定に関する実証分析』『経済科学』第54巻第2号：49-64。
- 間淵泰尚（2001）『教職員給与の規定要因に関する分析』『高等教育政策と費用負担 政府・私学・家計』文部科学省科学研究費補助金最終報告書：200-226。
- Osterloh, Margit, and Frey, Bruno, S. (2002). Does pay for performance really motivate employees? In Neely, Andy (Ed), Business Performance Measurement: Theory and Practice, Cambridge: Cambridge University Press. (=清水孝訳（2004）『業績評価の理論と実務』東洋経済新報社：127-142.）
- 13) なお、日本私立学校振興・共済事業団（2009）では、教員に対する人事考課制度を実施していると回答した103大学法人に対し、それはどの評価基準に基づいているかを尋ねている。その結果は、「授業評価」88.3%、「学生への指導・対応能力」86.4%、「発明等の研究業績」75.7%、「各種委員会への貢献」72.8%、「学園への経営貢献」64.1%、「学生募集における貢献」59.2%、等であった。ただし、ここでの人事考課は給与に反映させるものに限定されていない。
- 14) カイ二乗検定の結果、機関類型との関連があった。
- 15) ただし、訪問調査では、大学院授業手当を別途設けることなく、標準的コマ数を超えた場合の手当の中で対応している大学もあった。
- 16) カイ二乗検定の結果、機関類型との関連があった。
- 17) カイ二乗検定の結果、両手当とも機関類型との関連があった。
- 18) 訪問調査校の中には、「増コマ手当を廃止する」などして得た財源をあてることで、査定賞与制度を設けたところがあった。そのため、査定結果によっては、今まで確実にもらえていた手当を得られない者も出てくるという。実働時間によって機械的に決まる報奨と、質や業績によって決まる報奨との違いは大きいですが、本稿では十分に論じることはできていない。ただし、金銭的報酬の「内発的動機付けをクラウド・アウト（押し出す）可能性」ゆえに、業績給よりも「時間を基準とした報酬制度を支持する」という経営学の知見がある（Osterloh and Frey 2002=2004, p.129, 141）。

注 記

- 1) 3.で述べる調査票では、この文言により回答を求めた。
- 2) ただし、多重比較を行ったところ、類型 と類型 には有意な差はなかった。
- 3) カイ二乗検定の結果、機関類型との関連があった。残差の検定からは、「わからない」選択肢を除き、類型 では全ての選択肢に、類型 では「国家公務員よりも高い」に、類型 では「国家公務員よりも高い」と「国家公務員よりも低い」に特徴があった。
- 4) 定期昇給について、設問では、「年俸の改定を含む」が、「昇格およびベアにともなう改定を除く」ものとしている。
- 5) なお、定期昇給のほか特例的な昇給制度を設けている大学が14.5%（32大学）ある。うち半数が平成22年度実績で該当者0人としており、該当する事実があった場合に特例的に適用されるものである。事例として回答があったのは、「博士号の取得」（8大学）、「勤続」（2大学）、「管理運営への顕著な貢献」（2大学）等であった。また、特例的な賞与制度を設けている大学は9校（4.2%）であった。
- 6) 両クロス表とも期待度数が小さいが、カイ二乗検定の結果は機関類型との関連があった。
- 7) なお、定期昇給制度がないと回答した全11大学のうち7大学が、そして定期的な賞与支給制度がないと回答した全10大学のうち8大学が年俸制をとっていると回答している。
- 8) 各国立大学法人は同一の様式によって役職員の給与情報を公表している。この中には、賞与に占める査定支給分の割合が示されており、これをもとに同割合の高い1国立大学の給与規定をみた。
- 9) 平均的な査定支給割合の1国立大学に対する訪問調査により得た数値。
- 10) 電話調査では、質問の簡易化を図って、賞与支給総額（原資）の基準となる基本月給数を追加情報として尋ねた。
- 11) もちろん、私立大学全体でみれば賞与差を設けていない大学が多数なので、国立大学全体の賞与差の平均と私立大学全体のそれとが同程度というわけではないということを、念のため述べておきたい。
- 12) それでも、前者の大学では「教員に集まってもらい、人事・本部側が一方的に決めたものではなく、大学側の担当者がこうしたいということで決めた」評価項目を用いているという。教員側と人事・本部との調整のプロセスであることがうかがえる。

Faculty Salary System of Japanese Private Universities

Tomomi Amano
University Education Center, University of the Ryukyus
amanoto@lab.u-ryukyu.ac.jp

Abstract

In this article, I took up and considered topics of faculty salaries of Japanese private universities from the point of the each professor's activities impact. Using institutional survey I conducted, I described the system of the annual pay raise and various allowances including the bonus. As a result, I confirmed the annual pay raise and various allowances tended not to be influenced by achievements in much of the universities. This seemed to be suitable to the autonomous profession. But on the other hand, in some universities the annual pay raise or the bonus was influenced by achievements. This seemed to be because institutes needed to regulate the interests of their own and faculty; that meant institutes considered how to reward teaching and administrative contribution.

Keywords

Japanese faculty salaries, Japanese Private university