

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 26年 3月 31日現在

機関番号：18001

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2010～2012

課題番号：22730670

研究課題名（和文） 大学教員給与の制度理念と実態に関する研究

研究課題名（英文） The doctrine and the way of faculty salary system in Japan

研究代表者

天野 智水 (AMANO TOMOMI)

琉球大学・大学教育センター・准教授

研究者番号：90346940

研究成果の概要（和文）：わが国の大学教員給与制度の実態を明らかにし、そのあり方を考察するため、文献調査・訪問調査・質問紙調査を行った。私立大学については、昇給・賞与と職務に応じた諸手当を取り上げて、機関レベルの実態を明らかにした。国立大学については、部局レベルの昇給・勤勉手当の決定過程を明らかにした。

研究成果の概要（英文）：By the interviews and the questionnaire method, I had investigated the actual conditions of faculty salary systems in Japan and considered them. About private universities, I had investigated an annual pay raise, a bonus, and various allowances which are determined in each university. About national universities, I had investigated the decision processes of an annual pay raise and a bonus in each school.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2011年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2012年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	3,000,000	900,000	3,900,000

研究分野：高等教育論

科研費の分科・細目：教育学・教育社会学

キーワード：大学教員，給与制度

1. 研究開始当初の背景

給与は外発的動機づけにつながる報奨の中でも、最も重要なものといえる。しかし、わが国の大学教員の給与に関しては、研究上の関心が十分に向けられることはなかった。その第1の理由として、日本の大学においては年功序列により給与は決定されており、個々の教員の活動や業績に関わりがないと見なされてきたことが考えられる。また、第2の理由として、責任感や遣り甲斐といった

内発的動機づけこそが重要で、特に大学教員は自らの興味関心が活動の原動力となるのであって、金銭面の報奨は動機づけとして重要ではないと見なされていたことが考えられる。しかし、第1の理由に関しては、実際には、大学によっては業績を活用した給与決定が行われている。また、第2の理由に関しては、研究のみならず、教育、管理運営、社会サービスの遂行を、興味関心という内発的動機づけのみに依存できるとは思えないと

いう疑問がわく。

2. 研究の目的

それでは、給与の仕組みに多様性がみられるようになったわが国の大学において、それは大学教員の諸活動をどのように反映したものになっているのだろうか。これを明らかにして考察することが本研究の目的である。具体的には、まず、機関ごとに設けられている給与制度の傾向を明らかにする。教員の活動の評価と給与をどのように関連付けているか、管理職手当や大学院手当等はあるか、どのような基準で算出されているか、勤続年数をどのように反映させているかなどを調査し、制度の設計理念を整理する。次に、実際の教員の活動時間等と給与との関係を、教員を対象とする質問紙調査を通じて実証分析し、制度が意図するところのみからは把握できない実態を明らかにする。

3. 研究の方法

(1)「資料・文献調査」により、申請者の基礎知識を補強するとともに、分析枠組をより豊かで精緻なものとした。

(2)「訪問調査」は国内の事例大学の給与担当事務部を実地に訪問し、聞き取り調査を行うものであった。また、比較の視点から、アメリカの事例大学を訪問した。

(3)「質問紙調査」は機関間で多様性がみられる私立大学については、事務局長あての機関調査を行った。また、当初予定では、事例大学の所属教員調査を行う予定であったが、事例対象大学への訪問調査の結果、十分なサンプル数を確保することや、事例の妥当性について懸念が生じた。そこで、全年度実施済み調査や先行研究の再検討を行い、質問紙調査の目的は変わらないものの、調査対象を全国国立大学の部局長および学科長に変更することとした。

4. 研究成果

(1) 私立大学の教員給与制度調査

私立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、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、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%であった。また、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。その結果、以下が明らかになった。

表1 機関類型別定期昇給について

	% (大学数)			計
	差あり	差なし	定昇なし	
①1959年以前	0.0	100.0	0.0	100(65)
②60-69年	11.3	88.7	0.0	100(53)
③70-94年	11.1	82.2	6.7	100(45)
④1995年以降	10.2	76.3	13.6	100(59)

表2 機関類型別賞与について

	% (大学数)			計
	差あり	差なし	賞与なし	
①1959年以前	3.1	96.9	0.0	100(65)
②60-69年	13.5	86.5	0.0	100(52)
③70-94年	17.8	75.6	6.7	100(45)
④1995年以降	5.2	82.8	12.1	100(58)

①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(表1)。そして、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職に対するものを除けば手当が支給されるがあった(表3)。

表3 機関類型別管理運営に関する手当(委員手当)

	% (大学数)			
	①1959年以前	②60-69年	③70-94年	④1995年以降
入試関係委員会	43.8	42.3	22.7	12.5
教務・学生関係委員会	34.4	25.5	15.9	8.9

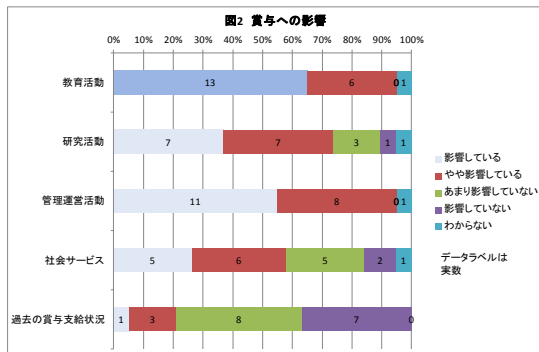
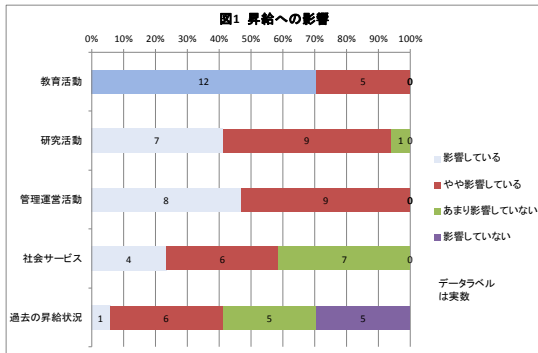
※「ある」と回答したもの

②規模の大きさゆえ多数の教員が所属する(そして給与水準も高い傾向にある)こうした私立大学の給与制度の特徴を繰返し述べれば、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といえるだろう。そして、裁量に任せたはずの時間を授業に(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。

③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が、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、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。

④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、という側面もあるだろう。特に、評価にあたり「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ことは、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を示していると思われる（図1および2）。



⑤懸念されるのは、そうした大学において賞罰のめりはりが大きい場合に、大学の求めと教員の自律性との間に葛藤が生じることである。この点、本調査からは、賞与支給については人員分布上、マイナス評価を伴うめりはりのある差を設ける傾向がみられた。けれども、支給額では必ずしも大きな差を設けるものでなく、さらに、影響が継続的に及ぶ昇給については賞罰の効果をもたらすことに抑制的な傾向にあることがうかがえた。

(2) 国立大学の教員給与制度調査

国立大学教員の昇給と勤勉手当制度を取り上げ、次の3つの関心に焦点をあてる。

第1に、多様な活動の中で何が報われるのか。すなわち、採用や昇任・昇格時と同様に研究業績重視の傾向にあるのか、あるいはその偏りを補うものとなっているのか、という関心である。

第2は、評価制度の逆機能や困難性への関

心である。明確に定義され、正確に測定される業績評価は内発的動機づけを引き起こさず、計測可能な目標に努力を向けさせ業績の劣化につながりかねないという逆機能や、個々人を相対的に評価して格付けすることの困難が存在するのではないだろうか。

第3は同僚性という大学特有の文化との関係である。勤務実績や業績の金銭報酬への反映は、それらを評価する者とされる者という教員間の役割の違いを強化し、同僚間の同等の権限に根差す同僚性文化に影響を与えることに注目する。

以上の関心に基づき、国立大学の学部／研究科長および学科／専攻長を対象とする質問紙調査を2012年10月に行った。前者は単科大学のほか、病院、研究所、センター等の組織を除くもので、回収率が47.6%。後者は上記の各部局に2部郵送して該当する組織長への配布を依頼したもので、回収率は23.3%であった（表4）。また、これに先立つ2010年6月から2012年9月にかけて、国立大学6校の人事・給与事務担当部署を訪問し、給与制度の実態につき聞き取り調査を行った。規模別の内訳は、10学部以上の大規模大学が2校、3学部以下の小規模大学が2校（うち1校は1学部）、残る2校がその間の中規模大学であった。これらにより、制度の実態と部局長等の問題意識が明らかになった。

表4 調査票配布・回収状況

	配布数	回収数	回収率 (%)	参考母集団	母集団に対する回収率 (%)
部局長	361	172	47.6	410	42.0
学科等長	722	168	23.3	1138	14.8

注1: 配布対象は本文中の通り。

注2: 参考母集団は部局長については国立大学研究科数、学科等長については同学科数であり、『平成24年度全国大学一覽』より得た。

(3) アメリカ州立大学の事例調査

比較の視点を導入することで分析枠組をより豊かなものにするを意図して、アメリカを中心とした外国の大学教員給与について資料・文献研究を行った。また、資料・文献の理解を深めるため、一事例としてハワイ大学事務局を実地に訪問し(2013年2月)、インタビュー調査を行った。その結果、以下の知見を得た。①業績給部分の対象者選考に際しては、学科長や学科委員会が関与し、同僚性・専門家自治の尊重がみられた。②特定の専門分野では、優秀な人材確保のため、労働市場の価値を反映させて他分野に比べて給与水準を高く設定していた。昇給に際しても、業績のみではなく、市場価値の反映が考慮される余地があった。③キャンパスによって大学のミッションが異なることを反映して、教員の給与水準がキャンパスごとに異なっていた。

(4) 成果の位置づけ

①多くの私立大学の給与決定は、活動や業績よりも年功序列によるという点は、従来の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、その実態を明らかにした点に意義があると考えられる。

②国立大学の給与決定については、調整手当（地域手当）による調整があったが俸給表はどこの大学に所属するかによる区別はなく、機関間の給与の違いが問題化することはない。そこで、職名に対応した俸給表上の級が給与を大きく規定するため、採用時や昇任・昇格時の選考方法や基準が重要な検討課題となる。けれども、採用時や昇任・昇格時の選考方法については教育公務員特例法の適用対象であった頃に既に確立しているし、重視される選考基準についても先行研究が明らかにしている。そうした中であって、国立大学教員の昇給と勤勉手当に関する研究は未着手であった。もとより国立大学法人の「職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない」（国立大学法人法第35条、独立行政法人通則法の規定の準用）ところ、これらに関してはさらに、勤務実績をよりの確に反映するために2006年から実施されている国家公務員給与制度改正の影響が無視できない。その決定過程の実態を明らかにした点、さらには、成績主義給与の拡充の可否に影響を及ぼす課題が明らかになった点に意義があると考えられる。

③アメリカ州立大学の事例からは、人事管理の意思形成のあり方や、教員の処遇の差別化という点で日本にみられない特徴がみられ、大学教員給与のあり方を考察する視野を広げることにつながる成果であった。

(5) 今後の展望

報奨制度の成績主義、すなわち、教員の評価とインセンティブ装置の発展がもっとも現実にあらわれているのはアメリカの大学だろう。

アメリカ大学の内部労働市場を特徴づける要素として、仕事と処遇の差別化があげられる。1つの専門職である大学教員にとって、多様な労働条件のもとで分業が進む事態は本来馴染みのないことと思われるが、キャリアに影響を与える機関内の規則とインセンティブが今やこれらをどれほど促しているかに着目する。また、さらに注目する必要があるのは、人的管理上の意思形成のあり方である。

この点、先進事例といえるアメリカの1州立大学を訪問調査する機会をえたところ、昇

給や賞与の決定に学科内の教員集団が関与していた。けれども、多様な労働条件の教員が存在する状況で、同等の権限をもつ同僚にはどの範囲の教員が含まれるのかという教員集団組織の構成問題は十分に明らかにはできなかった。

また、昇給や賞与の決定過程に教員組合も加わっていた。すなわち、教員集団と機関管理者は単純な労使関係にあるとはいえない一方で、教員の団体交渉も存在するという複雑な状況がうかがえるのである。

そこで、成績主義に基づく報奨制度を取り入れている先進事例としてのアメリカの大学を対象にして、人事における意思形成の形式を整理・検討することを構想している。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔学会発表〕（計1件）

天野智水、わが国における大学教員の給与制度 - 私立大学の現状 - , 大学探究, 査読有, 第5号, 2014, 15-27.

〔学会発表〕（計2件）

①天野智水、国立大学の教員給与制度 - 昇給と勤勉手当を中心に - , 日本高等教育学会, 2013年5月25日, 広島大学.

②天野智水、わが国における大学教員の給与制度 - 私立大学を中心に - , 日本高等教育学会, 2011年5月28日, 名城大学.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

天野 智水 (AMANO TOMOMI)
琉球大学・大学教育センター・准教授
研究者番号：90346940

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：