

日米独の大学における 給与制度の比較

I 日本の国立大学等における給与制度について

1. 現行給与制度について

現行の給与制度の下では、競争的研究資金による研究費を研究開発機関の常勤職員(研究者を含む全ての職員)の給与に充てることはできない。

(1) 俸給表・級・号俸の決定

国立大学等の教官の給与は、「一般職の職員の給与に関する法律」等により規定されており、

- ① 従事する職務の種類(俸給表の決定)
- ② 職務内容と責任の程度(級の決定)
- ③ 試験、学歴免許、経験(号俸の決定)

により、俸給が決定される。

- － 例えば、教授であれば5級(月額俸給370,200～597,200円)の職務の級に該当するが、大学卒業後、経験年数がゼロで教授になった場合、俸給は3級(月額俸給255,400～476,400円)が適用される。

(2) 業績を反映させる仕組み

① 勤勉手当

業績(勤務成績)を反映する性質を有する勤勉手当が規定されている。

- － 勤勉手当(年2回)は、勤務成績を示す成績率、期間率により決められ、標準的な支給月数は1.15ヶ月となる(平成15年度から、1.4ヶ月相当へ変更)。
- ※ 給与全体額に占める勤勉手当の割合が小さいことから、業績が給与全体に及ぼす影響は限られたものとなる。

② 特別昇給制度(特別な場合の特別昇給)

国立大学等の研究者に対し、権威のある学術上の表彰を受けた場合や職務発明が特に高い評価を受けた場合など、顕著な研究実績を上げたと認められる場合に上位号俸への昇給が行われる制度。

- － 特別昇給の定数は、各年度当初の現在員の5%を超えない範囲。(うち2%は、最長1年間のみの特別昇給)
- － 例えば、教育・研究上の業績が認められ、文化功労者や日本学士院賞など極めて権威のある賞を受賞した場合は、2号俸以上上位の号俸へ特別昇給。

2. 国立大学の独立行政法人化に伴う検討(給与・人事制度関係)

(『新しい「国立大学法人」像について』(国立大学等の独立行政法人化に関する調査検討会議(文部科学省)平成14年3月26日)より抜粋作成)

III 人事制度

2. 制度設計の方針

(3)給与

- 各大学が定める給与基準においては、職員の潜在的な能力は十分に発揮されるよう、職員の業績を反映したインセンティブを付与する給与の部分が適切に織り込まれたものとする必要がある。

このため、各大学において、職務の性質を踏まえた個人の業績を評価するための制度を設ける。この場合、大学における教育研究が中・長期的視点に立って行われること等を踏まえ、適切な評価が行われるよう配慮すべきである。

また、国際的に競争力のある多様な教員構成を実現するために年俸制など、多様な給与体系を可能とすべきである。

- 法人化の趣旨を踏まえ、上記の給与システムを実現するため、具体的な給与基準は各大学において決定するが、各大学における適切な給与と決定の参考とすることができるよう給与モデルを作成することの必要性も考慮する。

- 教員の流動性を高める観点からは、例えば、任期付教員の給与を一定の要件の下に優遇すること等により任期制ポストへの異動を促進する工夫も必要である。

また、外部資金を活用した大規模な研究プロジェクトを推進するため、競争的研究費を、当該プロジェクトを担当する任期付職員の人件費等に充当できることとする。

(5)人員管理

(外部資金を活用した職員の任用)

- 外部資金の獲得に対する各大学の積極的な努力を促し、その努力が報いられるようにする観点から、外部資金(競争的研究費等)による職員の新たな任用は、運営費交付金により人件費が措置される他の職員とは区別して考えるべきである。また、外部資金を活用した研究プロジェクト等を推進するため、その資金の一部を、当該プロジェクトを担当する任期付職員に充当できることとする。

(参考)

1. 日本の大学教官の給与体系

<教育職俸給表(一)>(学歴免許は大学卒の場合)

職務 の級	俸 給	該 当 職 務 ※ 太字 は主たる該当職務
2 級	203,800-415,300 (2～34号俸)	助手 、 講師(0-5年)、助教授(0-5年)
3 級	255,400-476,400 (1～28号俸)	講師 (6年-[2級6年以上])、 助教授(6-8年[2級6年以上])、教授(0-8年)
4 級	288,700-509,600 (1～26号俸)	助教授 (9年-[3級3年以上])、 教授(9-15年[3級3年以上])
5 級	370,200-597,200 (1～23号俸)	教授 (16年-)

注:1.俸給は俸給月額で、単位は円。

2.「該当職務」の()内の年数は級決定のための必要経験年数、[]は級決定のための必要在級年数。

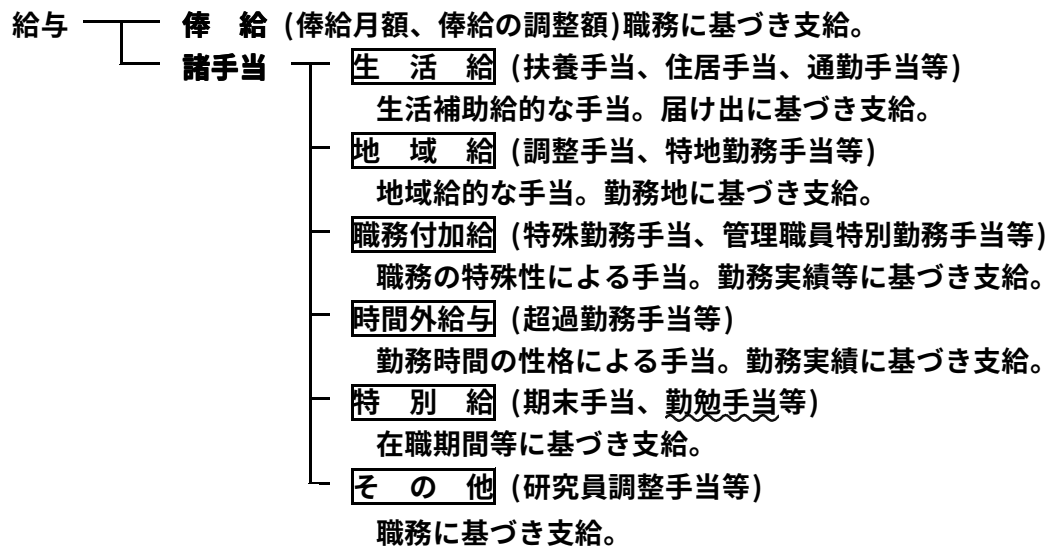
資料:「一般職の職員の給与に関する法律」

○昇任のイメージ ※**太字**は主たる該当職務

(職務の級)

5級	-----			教授
4級	-----		助教授 (教授)	助教授
3級	(教授)	講師 (助教授、教授)	講師	講師
2級	助手 (講師、助教授)	助手	助手	助手
	0	6	9	16 (大卒後の年数)

2. 日本の給与体系



3. 特別昇給制度

初任給、昇格、昇給等の基準（昭和四十四年五月一日人事院規則九一八）

（特別昇給 定数内の特別昇給）

第三十七条

職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、給与法第八条第六項若しくは第九項本文又は第三十五条の規定にかかわらず、次項の特別昇給定数の範囲内で、上位の号俸（同条の規定の例により得られる職務の級の最高の号俸を超える俸給月額を含む。以下この章において同じ。）に昇給させることができる。

一 勤務評定記録書に記録されている職員の勤務実績に係る評語が勤務成績の評定の手続及び記録に関する内閣府令（昭和四十一年総理府令第四号。次号において「内閣府令」という。）第六条第二項本文の規定により上位の段階に決定され、かつ、執務に関連して見られた職員の性格、能力及び適性が優秀である場合

二 勤務評定を実施しないこととされている職員及び勤務実績に係る評語の決定が内閣府令第六条第二項ただし書の規定によることとされている職員（これらの職員でなくなった後において同項本文の規定による評語を決定されたことのない職員を含む。）の勤務成績がこれを判定するに足ると認められる事実に基づいて前号の場合に相当する勤務成績であると証明された場合

2 前項の規定による昇給に係る特別昇給定数は、一の年度（四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。以下同じ。）について、各府省ごとの定員に百分の十を乗じて得た数に相当する数（その数が一に満たないときは、一）を超えない範囲内で、各府省ごとに人事院が定める。

第三十七条の二

前条第一項第一号に該当する職員若しくはこれに準ずる職員又は同項第二号に該当する職員が相当の期間にわたり特に繁忙な業務に精励した場合、極めて特殊の知識、経験等に基づきこれらを直接必要とする困難な業務に精励した場合その他人事院の定める事由に該当した場合において、当該職員の公務に対する貢献が顕著であると認められるときは、給与法第八条第六項若しくは第九項本文又は第三十五条の規定にかかわらず、次項の特別昇給定数の範囲内で、上位の号俸に昇給させることができる。

2 前項の規定による昇給に係る特別昇給定数は、一の年度について、各府省ごとの定員に百分の五を乗じて得た数に相当する数（その数が一に満たないときは、一）を超えない範囲内で、各府省ごとに人事院が定める。

（特別の場合の特別昇給）

第四十二条

勤務成績の特に良好な職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となつた場合その他特に必要があると認められる場合には、給与法第八条第六項若しくは第九項本文又は第三十五条の規定にかかわらず、あらかじめ人事院の承認を得て、上位の号俸に昇給させることができる。

II 米国における給与制度

1. テニユア制

博士号を取った後、ポストドクター(任期1～2年、長くて3年)の後、テニユアトラックである任期付のポストの助教授(Assistant Professor任期6年程度)となり、自分で競争的研究資金を申請し独立した研究者(Independent Investigator)として経験を積む。その後、任期中の業績を評価して、任期を付さない職(テニユアポスト)である準教授(Associate Professor)や教授に昇進する。いずれも任期はないが、自分の研究費を外部から獲得することが在任の条件である。

2. エフォートによる管理

- (1)研究者のエフォート管理(教育、研究、その他)が行われており、それをベースとして年棒が決定されている。Deanが各研究者と交渉、契約を交わして決定される。
- (2)研究に相当する給与部分(フリンジベネフィットを含む)は、エフォートを踏まえて、競争的研究資金等の外部資金から充当されている。
- (3)競争的研究資金への申請は、学内の責任者(Deanや大学当局)の承認を得た上で提出される。

なお、Collegeのような教育を中心とした大学の研究者や研究大学における人文社会科学系の研究者の大学との契約期間は、通常Summerと呼ばれる夏期休暇(2～3ヶ月間)を除く9～10ヶ月間である。Summerの間の給与は、外部資金やサマースクール等の収入から充当されており、その間の給与は、契約期間の水準と同程度とすることが一般的である。

3. 競争的研究資金申請における人件費の計上について

(第1回競争的資金制度改革プロジェクト(H14.4.18)資料より抜粋)

研究開発課題の実施に参画する全ての構成員の人件費を計上することができる。大学及び研究開発機関の①常勤の教員や研究者、②ポストドク、③大学院生、④学部生、⑤秘書、⑥テクニシャン、⑦プログラマー等の賃金だけでなく、保険・年金・退職金等(FRINGE BENEFIT)も含まれている。その際、当該課題に対するエフォートを申請書及び更新時(毎年)に示し、個々の構成員の貢献度を考慮した適切な人件費を研究費から確保している。

NIHの研究申請書における人件費の計上

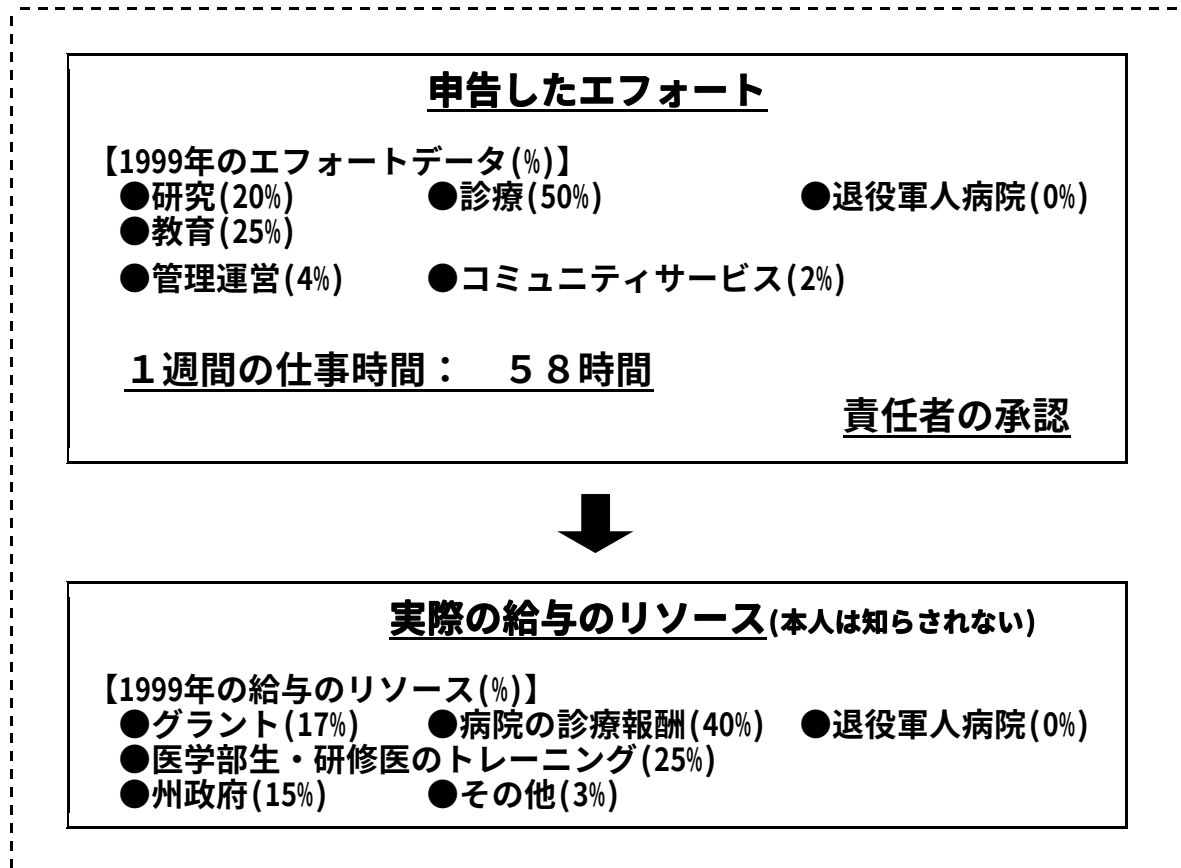
		契約期間(月)		所属機関の給与(月額)			
DETAILED BUDGET FOR INITIAL BUDGET PERIOD DIRECT COSTS ONLY				FORM		THROUGH	
PERSONNEL(Applicant organization only)		DOLLAR AMOUNT REQUESTED(omit					
NAME	ROLE ON PROJECT	TYPE APPT. (months)	% EFFORT ON PROJ.	INST. BASE SALARY	SALARY REQUESTED	FRINGE BENEFITS	TOTAL
	Principal Investigator	12	25	5,000	15,000	4,500	19,500
	Postdoctoral Associates	12	エフォート(%)	要求給与		FRINGE BENEFIT	
	Graduate Students Assistant	12					
	Undergraduate Students Assistant	12					
	Secretarial Clerical	12					
	Technician	12					
	Programmer	12					
SUBTOTALS							

エフォート(%) : 研究者が当該研究開発の実施に必要とする時間の配分率(%)。研究者の年間の全仕事時間(教育、医療等の業務を含めた全ての仕事時間)を100%とする。

(参考)

- 所属機関におけるエフォートの管理の事例
(第1回競争的資金制度改革プロジェクト(H14.4.18)資料より抜粋)

米国州立大学メディカルスクールのテニュア付研究者の場合



エフォートと給与のリソースは、それぞれ概ね一致している。

研	究	—	グラント
診	療	—	病院の診療報酬
退役軍人病院		—	退役軍人病院
教	育	—	医学部生・研修医のトレーニング

III ドイツの大学改革

ドイツ法制においては、連邦法である高等教育大綱法がドイツ全体の高等教育の枠組みを定め、各州法が大綱法の規定に従って、それぞれの高等教育制度を形成。

1. 若手研究者養成を基軸とした教員人事制度の再編【第5次改正高等教育大綱法2002年2月】

2002年2月、若手研究者の登用を意図した「準教授(Juniorprofessur)」ポストの新設を含む高等教育大綱法の第5次改正法が成立、施行された。

連邦全体の高等教育の枠組みを定める高等教育大綱法の今回の改正は、優秀な若手研究者が外国や民間企業に流出することに歯止めをかけることをその狙いとしている。この改正により、「準教授」新設のほか、これまで大学教授の採用条件となってきた「大学教授資格(Habilitation)」が廃止される。

ドイツでは大半の高等教育機関が州立であり、大学教員は州の公務員であるが、大学教員の種類は高等教育大綱法が定めていることから、連邦政府主導の改革となっている。

(1) 従来のシステム

従来、助手クラス職は、博士号取得後、教授の下で教育研究活動を補助し、大学教授資格取得のため自らの研究も行う任期付任用(任期3年、最大6年まで延長)ポストであった。

大学教授採用の条件であった大学教授資格は、研究論文、審査官を前にした講義と口頭試問による審査を経て取得するが、その取得には8～10年を要していた。教授として独り立ちするのが40歳前後と遅く、若手人材の外国や民間企業流出(その割合は博士号取得者の15%に及ぶとのデータもある)の一因と考えられていた。

(2) 今回の改革

今回の改正により、助手制度を廃止し、博士号を取得し、3年以下のポスドク期間にある者を任用要件とする「準教授」という新ポストを設け、独立した教育研究活動を従来より早い年齢から開始できるようにした。さらに、「大学教授資格」を廃止し、教授への任用の条件を原則として準教授の在職経験とした。

準教授においても、基本的に2～3年の任期付任用であるが、評価結果により最大6年まで任期延長。

また、従来、原則として、教授職への昇進はもとより、大学内での高い等級への昇進も禁止されていたが、この改正により任期付任用の準教授を同一機関での終身雇用の教授に昇進することを認めた。(学内昇進の一部許容)

図－1 大学教員のキャリアモデル

<従来のシステム>		<新しいシステム>			
(年齢)	教 授	教 授			
40歳	助手・学術協力者等 (大学教授資格取得期間)	準教授 (6年以下)	学術 協 力 者	大学外 あるいは 外国での 研究活動	職業 実 務
33歳		ポスドク期間 (3年以下)			
30歳 前後	博士号取得期間	博士号取得期間 (通常3年)	博士号取得期間		
	大学修了資格取得期間	大学修了資格取得期間			

表注：網掛け部分においては、原則として独立した研究活動(職業実務)を行う。

資料：「諸外国の教育の動き 2001」(平成14年3月 文部科学省)

2. 給与制度改革【連邦俸給法改正2002年2月】

2002年2月、高等教育大綱法の改正にあわせ、公務員の俸給を定めた連邦俸給法が改正され、教員間の競争に刺激を与えることを狙いとして、高等教育機関の教員への業績給(人件費全体の1/4程度)導入を含む大学教授の俸給法が改正された。

ドイツでは、高等教育の活性化を狙い、多様化、競争を促進する改革が進められており、大学教員への業績給の導入は、現連邦政権が進める高等教育改革の柱のひとつである。

ドイツでは、大半の高等教育機関が州立であり、大学教員は州の公務員であるが、州の公務員に対しても連邦の給与体系が適用されることから、連邦政府主導の改革となっている。

(1)従来の俸給体系

従来の俸給表は、教授をC2、C3、C4(日本の講師、助教授、教授に相当)の3つの等級に分け、給与(基本給)は各々の格付けの中で年齢(勤続年数)とともに上昇する仕組みとなっている。

- ・通常2年ごとに1号俸ずつ昇給

(2)新たな俸給体系

新しい俸給体系は、基本給及び業績に基づく変動給から構成。

- ・給与等級は、従来のC2～C4からW1～W3へ

● 新設の「準教授」には「W1」、教授には「W2」と「W3」の2種類を適用。

- ・業績給は教授のみに適用
- ・(従来の通常2年ごとの昇給も廃止)

● 業績給の決定は、学部毎に行う業績評価に基づき行う。

- ・評価基準は学部が決定する方向
- ・専門家による外部評価、講義・ゼミに対する学生の評価を実施

● 個人の給与金額に上限は設けられていない。

教授職の業績給は、給与等級「W 2」で平均2,000マルク、同「W 3」で平均3,100マルク程度を想定。

● 人件費総額は、従来の額を保証。

州は、必要に応じて2%以内の人件費の増加が可能

図－2 ドイツ高等教育研究機関の教授の給与体系

従来の体系			新しい体系		
給与等級	基本給	業績給	給与等級	基本給 (固 定)	業 績 給 (上限なし)
C 1 (助手)	4,529 -6,457		W 1 (1～3年目) (準教授職)	6,000	
			W 1 (4～6年目) (準教授職)	6,500	
C 2 (教授職) C 3 (教授職)	4,718 -9,371		W 2 (教授職)	7,000	2,000
C 4 (教授職)	6,600 -10,798		W 3 (教授職)	8,500	3,100

注：1.単位はマルク(2001)。業績給は平均値。

2.旧制度の基本給の幅は、最低年齢時の初任給と最高年齢時の最終給与を表す。

単位はマルク、連邦俸給法(1998改正時)の額。(ただし、「C1」のみ1992)

資料：「諸外国の教育の動き 2001」(平成14年3月 文部科学省)

注：資料作成に当たっては、『諸外国の教育の動き 2001』(文部科学省生涯学習政策局)、『ドイツ高等教育大綱法の改正(全訳と解説)-21世紀のマスタープラン-』(『学術月報』Vol. 55 No.9(日本学術振興会))等を参考、引用した。