

科学技術政策推進に係る隘路調査

B.研究者の移動の際の経済的不利の是正

目 次

1	はじめに	B-2
	(1) 目的	B-2
	(2) 一般状況の概観	B-2
2	海外における研究者の給与制度、年金制度、退職金制度の現状	B-6
	(1) アメリカ合衆国	B-6
	(2) ドイツ	B-14
	(3) フランス	B-16
	(4) 研究者の給与・報酬等に関するシミュレーション	B-18
3	参考：諸外国における年金および退職金に関する税制面での取り扱い	B-26
4	アンケート結果	B-29
	(1) アンケートの実施概要	B-29
	(2) アンケート結果	B-29
5	調査統括	B-78

1 はじめに

(1) 目的

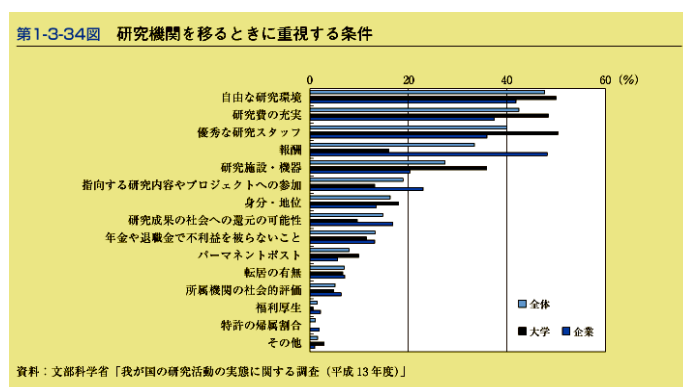
我が国においては、欧米に比べて研究者の組織の移動があまり頻繁に行われていないといわれている。研究者の移動を阻害する要因として、国内の年金・退職金制度があると指摘されており、その実態を把握し、諸外国の状況と比較しながら、今後の課題・改善のポイントを整理する。併せて、研究者が求める研究環境、条件等を明らかにし、研究者の移動に係るその他の阻害要因についても整理する。

(2) 一般状況の概観

a) 研究機関を移動する際に重視する条件¹

- 研究者が研究機関を移るときに重視する条件は、全体としてみると、自由な研究環境、研究費の充実、優秀な研究スタッフ、報酬の順となっており、研究費及び個人の報酬が重要な要素を占めている。特に、企業の研究者において、報酬が最も重視されている。一方、「年金や退職金で不利益を被らないこと」をあげている研究者は、全体の20%となっている。
- 任期付任用制度の問題点としては、任期後の受け入れ先、短期間で研究成果を出す環境の整備、任期中及び任期後の社会保障制度の未整備があげられている。このうち、の順位は、平成14年度の調査では平成11年度と逆転している。

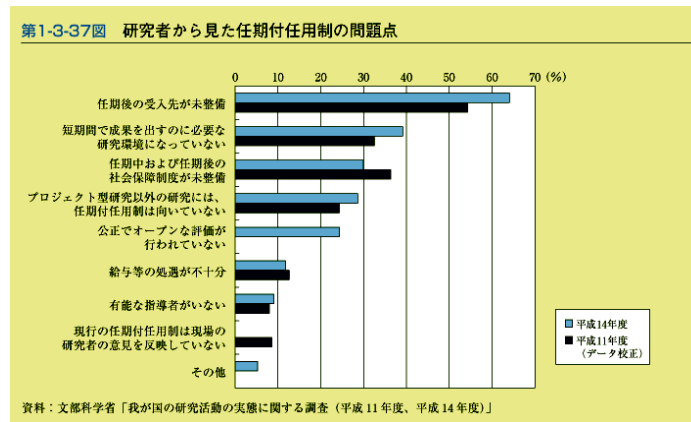
図表 1 研究機関を移るときに重視する条件



(出典) 文部科学省「わが国の研究活動の実態に関する調査」(平成11、14年度)

¹ 文部科学省「我が国の研究活動の実態に関する調査」、2001年

図表 2 研究者から見た任期付任用制の問題点



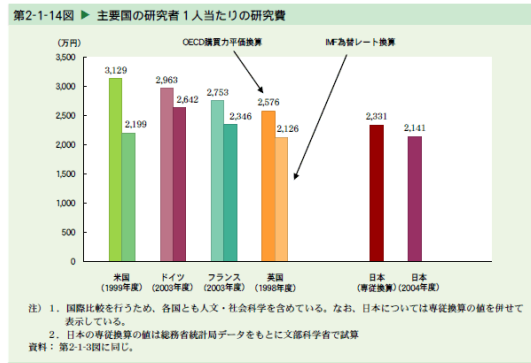
（出典）文部科学省「我が国の研究活動の実態に関する調査」（平成11、14年度）

b) 研究費²の状況

- 日本の大学教員の一人当たりの研究費は、購買力平価で見ると米国や欧州諸国に比べてやや少ないものの、為替レート換算ではほぼ同額となっている。
- これらを組織別に見ると、公的機関、非営利機関、企業等が平均を上回っているのに対し、大学等の一人当たり研究費は、約1250万円と、他と比較してかなり低くなっている。
- 大学等の一人当たり研究費は、組織別では国立大学が多く、分野別では自然科学の分野が多くなっている。
- 裁量研究費の年齢別状況を見ると、日本では50歳代に大きく増加しているが、30歳代から40歳代前半までは平均以下となっている。

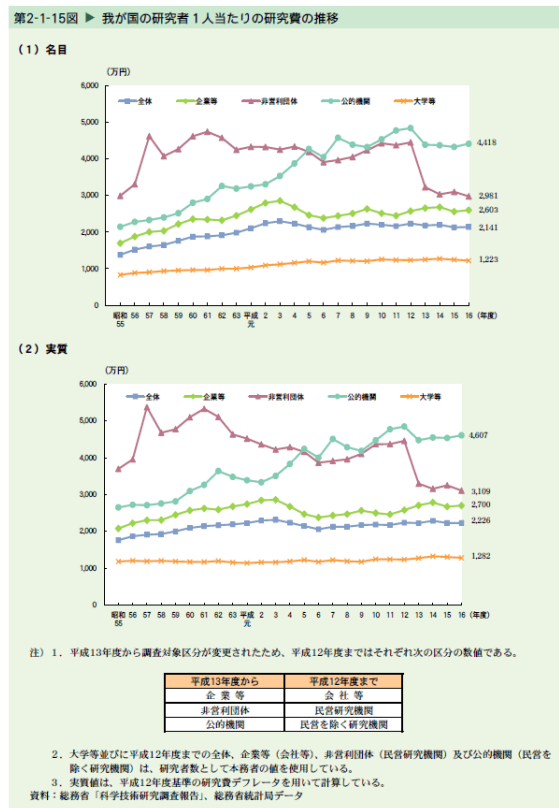
² 文部科学省「平成18年度版 科学技術白書」

図表 3 主要国の研究者 1 人当たりの研究費



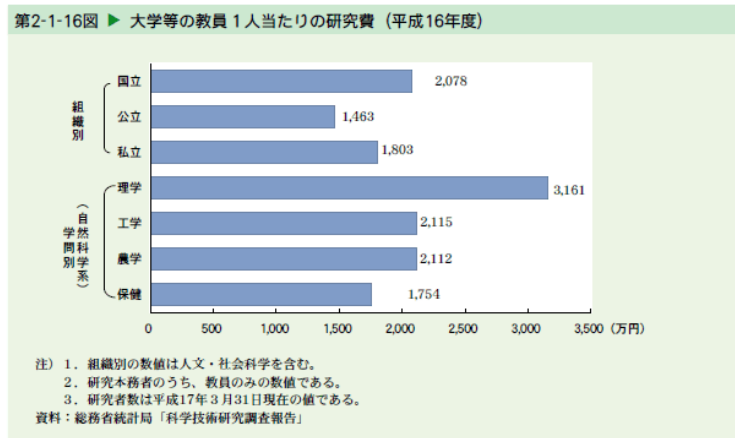
(出典) 文部科学省「平成 18 年度版 科学技術白書」

図表 4 我が国の研究者 1 人当たりの研究費の推移



(出所) 総務省統計局「科学技術研究調査報告」

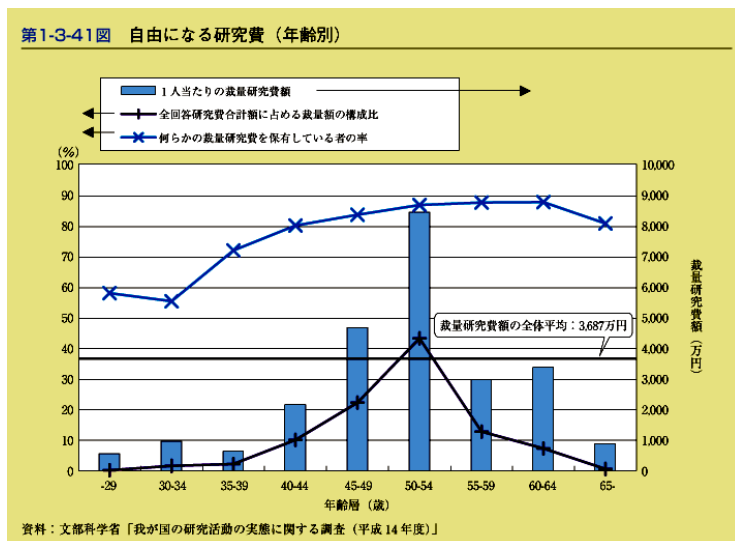
図表 5 大学等の教員 1 人当たりの研究費



(出典) 文部科学省「平成 18 年度版 科学技術白書」

(出所) 総務省統計局「科学技術研究調査報告」

図表 6 自由になる研究費 (年齢別)



(出典) 文部科学省「わが国の研究活動の実態に関する調査」(平成 14 年度)

2 海外における研究者の給与制度、年金制度、退職金制度 の現状

諸外国の研究機関における研究者の給与制度の現状についてまとめる。特に年俸制をとっている場合の給与額決定の仕組みや、テニユア研究者への退職金の有無についてなど調査する。^{3,4,5,6,7,8,9,10}

(1) アメリカ合衆国

米国の給与、年金、退職金制度の現状について調査する。^{11,12,13,14}

c) 給与制度

米国においては研究者の身分は助教授になるまで保障されておらず、助教授（Assistant Professor）となって初めてテニユア・トラック（任期付き任用制度）が適用される。テニユア・トラックでは研究のためのスタート・アップ資金と研究スペースが与えられるとともに、9か月分の給与が保障され、

³ 「諸外国の教育の動き 2005」文部科学省、2006年

⁴ 「国際比較に関する資料」財務省、2006年、
<http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryuu/hikaku.htm>

⁵ みずほレポート「多様化する退職金給付制度と企業の選択」、富士総合研究所（現・みずほ情報総研）、2002年、
<http://www.mizuho-ir.co.jp/research/documents/atsumi0209.pdf>

⁶ 「退職金制度の現状と課題」労働省労働基準局賃金時間部

⁷ 「日米独の大学における給与制度の比較」内閣府 競争的資金制度改革プロジェクト 第9回 資料 <http://www8.cao.go.jp/cstp/project/compe/haihu09/haihu-si09.html>

⁸ International Reform Monitor（先進15カ国の社会保障事情）
<http://www.reformmonitor.org/>

⁹ 「諸外国による年金改革の要点」厚生労働省、2002年、
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/04/s0419-3e.html>

¹⁰ 「Social Security Programs Throughout the World」Social Security Online,
<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/>

¹¹ 「Annual Statistical Supplement,2005」Social Security Online,
<http://www.ssa.gov/policy/docs/statcomps/supplement/2005/index.html>

¹² 「切磋琢磨する米国の研究者たち」菅裕明著、共立出版、2004年、「キャリアの根拠「テニユア」とは」菅裕明、BTJジャーナル、2006年5月号
<http://biotech.nikkeibp.co.jp/btjnn/pdf/btjnn0605.pdf>

¹³ 長期渡米研究者ネットワーク <http://www.geocities.jp/researcherinus/>

¹⁴ 米国の年金制度の概要、厚生労働省資料、
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/shogaikoku-us.pdf>

残りは研究資金から配分される。次に準教授（Associate Professor）になるとテニユア（終身雇用制度）が適用される。さらに研究成果に応じて教授（Full Professor）の資格が与えられることになる。

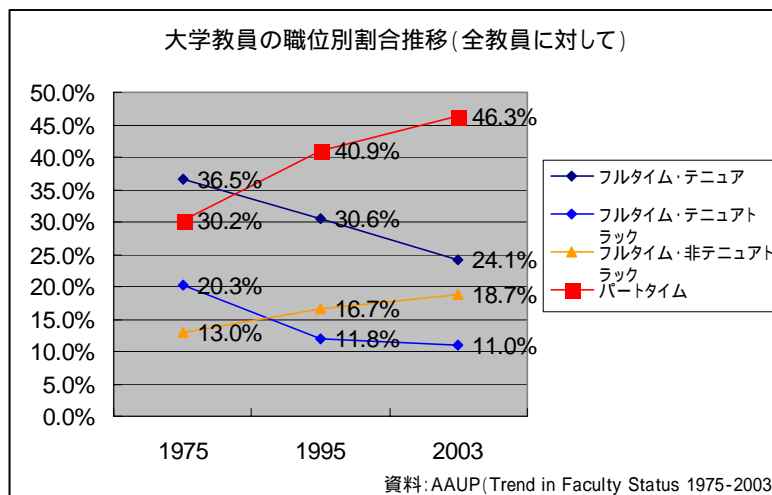
一般に米国においては、テニユアでも大学や研究内容により給与待遇は著しく異なり、同じ大学内の教授職でも給与額に2倍以上の開きがあるといわれている。

■ テニユア・トラックにある研究者等の割合

大学教員におけるテニユアとは、生涯の雇用が保証された身分であり、これらの候補として採用されている教員をテニユア・トラックにあるという。

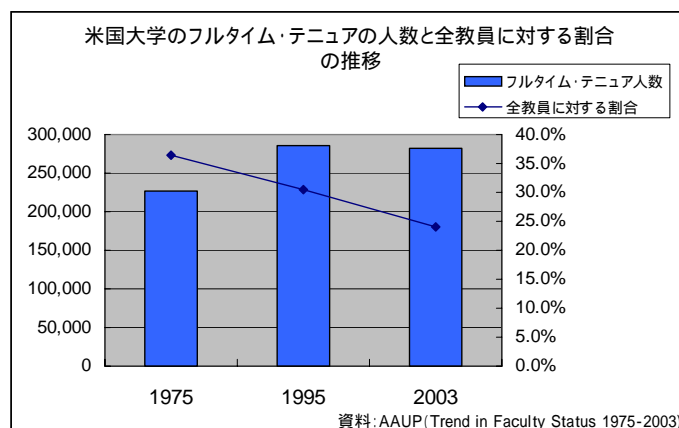
米国大学では、1975年以降、これらのテニユア及びテニユア・トラックにいる教員の割合が減少している。1975年から2003年まで、テニユア教員は、22.7万人から28.2万人と約24%増加しているが、全教員に対する割合は、36.5%から24.1%へ減少している。また、テニユア・トラックにある教員は、12.6万人から12.9万人へとわずか2%の増加に留まっている。教員全体の人数が1975年には62.3万人から2003年には約88%増の117.4万人になっているのに対し、テニユア及びテニユア・トラックにある教員の割合が大きく減少していることがわかる。

図表 7 大学教員の職位別割合推移



(出所) U.S. Department of Education, IPED Fall Staff Survey, EEOC, EE0-6 compiled by AAUP Research Office, Washington D.C.
<http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/research/trends1975-2003.htm>

図表 8 米国大学のフルタイム・テニユアの人数と全教員に対する割合の推移

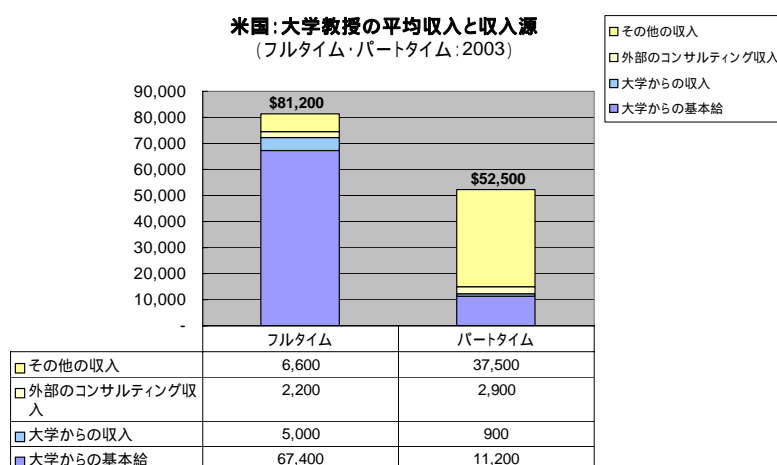


(出所) U.S. Department of Education, IPED Fall Staff Survey, EEOC, EE0-6 compiled by AAUP Research Office, Washington D.C.
<http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/research/trends1975-2003.htm>

■ 大学教員の収入源とその割合 (平均)

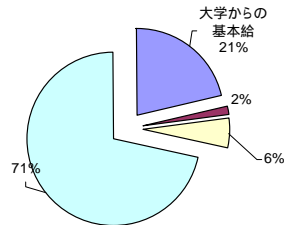
大学教員の収入は、フルタイムとパートタイムで1.5倍程度も異なっている。フルタイム教員の2003年度の平均収入は81,200ドルであるのに対し、パートタイム教員の平均収入は52,500ドルとなっている。また、フルタイム教員は収入の8割以上を大学からの基本給で得ているのに対し、パートタイム教員は、収入の7割程度を外部収入から得ており、大学からの給与は全体の2割程度に過ぎない。

図表 9 米国：大学教授の平均収入と収入源



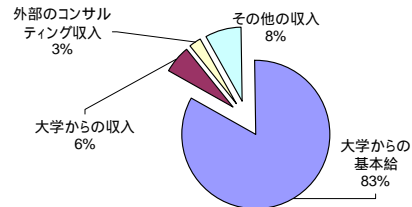
図表 10 米国：大学教員の収入源割合

パートタイム教授：講師の収入源割合 (2003)
\$52,500



National Center for Education Statistics,
"2004 National Study of Postsecondary Faculty (NSOPF:04)
Report on Faculty and Instructional Staff in Fall 2003" (May 2005)

フルタイム教授：講師の収入源割合 (2003)
\$81,200



National Center for Education Statistics,
"2004 National Study of Postsecondary Faculty (NSOPF:04)
Report on Faculty and Instructional Staff in Fall 2003" (May 2005)

図表 11 米国：大学種別の教員平均収入

	教授	准教授	助教授
	Professor	Associate Professor	Assistant Professor
州立大学	\$94,813	\$65,883	\$56,386
その他の4年生大学	\$78,584	\$60,230	\$50,581
私立大学	\$118,142	\$76,044	\$65,069
その他の4年生私立大学	\$74,909	\$57,570	\$47,674

(以上出典) National Center for Education Statistics, "2004 National Study of Postsecondary Faculty (NSOPF:04) Report on Faculty and Instructional Staff in Fall 2003" (May 2005)

■ 大学教員の報酬額

AAUP (American Association of University Professors) では、教師陣の給与及び報酬に関する調査を行っている。それによれば、上位及び下位 10 大学は以下の通りである。また、別途ノース・キャロライナ州では、主要大学の大学教授の職位別の平均給与についてまとめている。

図表 12 米国で給与の高い大学および低い大学

公立・私立の分類	大学名
公立大学で報酬上位 10 校	カリフォルニア大学バークレー校 カリフォルニア大学ロサンゼルス校 ニュージャージー工科大学 (NJIT) ミシガン大学アナーバー校 メリーランド大学 (ボルティモア) ジョージア工科大学 (GIT) ラトガース大学 (ニューアーク) バージニア大学 カリフォルニア大学サンディエゴ校 ニューヨーク州立大学ヘルスサイエンスセンター

	(ブルックリン)
私立大学で報酬上位 10 校	ハーバード大学 ロックフェラー大学 プリンストン大学 スタンフォード大学 シカゴ大学 エール大学 ペンシルバニア大学 マサチューセッツ工科大学 コロンビア大学 ニューヨーク大学

(出所) American Association of University Professors、

<http://www.aaup.org/NR/rdonlyres/A241053D-E998-4EA9-80FF-9B19F926FAED/0/Tab10A.pdf>

図表 13 一部大学教員の平均報酬(年収)(2004 - 2005)

Institution	Professor	Assoc Prof	Assistant Prof	Instructor	All Ranks
Cornell Univ. Endowed	166.8	122.9	108.3	84.4	134.8
Cornell Univ. Contract	155.6	121.7	111.2	81.6	133.8
Georgia Inst of Tech	144.3	102.4	89.1	65.7	116.9
Univ. of Minnesota-Twin Cities	136.5	96.0	85.7	79.3	113.5
Univ. of Illinois, Urbana-Champaign	135.9	94.4	86.7	63.1	110.1
Pennsylvania State	135.8	93.2	78.7	52.0	93.6
Univ. of California, Davis	134.2	90.0	79.4	52.6	111.0
Ohio State	134.1	91.8	83.1	97.8	108.5
Univ. of Maryland, College Park	134.0	95.0	93.4	66.6	107.7
Michigan State	132.6	100.5	84.0	53.0	108.6
Purdue University-Main Campus	130.7	94.0	83.4	58.1	104.7
Univ. of Wisconsin, Madison	124.0	95.7	84.1	70.6	107.9
Univ. of Florida	118.7	87.6	75.4	--	96.8
Texas A&M	118.5	84.2	72.2	--	91.7
Iowa State Univ.	117.2	90.9	77.8	51.4	92.6
Virginia Tech	116.9	85.3	74.0	48.9	90.8
Univ. of Georgia	115.2	82.1	72.7	52.3	92.3
NC State	114.0	86.2	76.5	57.1	90.5

Source Note: This analysis was prepared by University Planning & Analysis based on figures published in "The Annual Report on the Economic Status of the Profession, "Academe, March/April 2005, American Association of University Professors, Washington, DC. Responsibility for the accuracy of this analysis rests with the institutions and not the AAUP.

(出所) NC State University (NCSU Benefits Office)、

http://www2.acs.ncsu.edu/UPA/peers/current/ncsu_peers/frame.htm

(注) 単位 1000 ドル

d) 年金制度

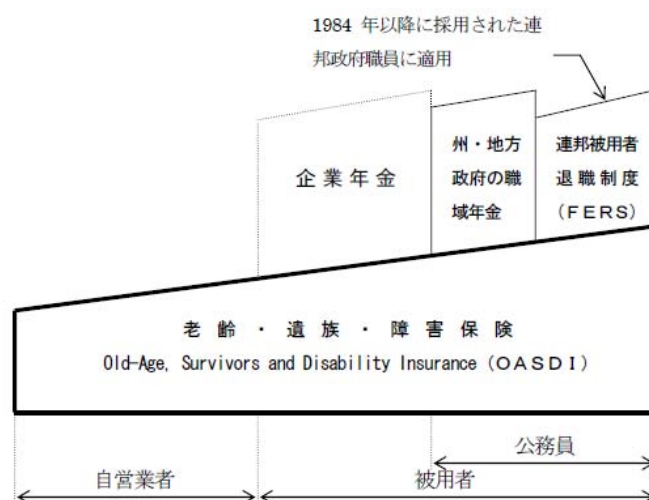
米国の年金制度は老齢・遺族・障害保険（OASDI）により広くカバーされており、一般に研究者にもこれが適用される。但し、OASDI による年金額は必要最低限のものであり、さらに、州・地方政府職員は職域年金（例として、PERS: Public Employees Retirement System）、連邦政府職員は連邦被用者退職制度（FERS: the Federal Employees Retirements）（ただし 1984 年以前は公務員退職制度 CSRS）が適用され、また企業には個別の企業年金が用意され、OASDI の年金に加算される。

OASDI は転職時にトランスファーが認められており、日本への転職に対しても国際協定によりそれが可能である。しかし、加算される年金に関してはトランスファーは認められていない。

e) 退職金制度

米国においては退職金として一時金を受け取る習慣は少なく、多くは年金によって補われている。b)の年金制度のうち、退職一時金を受け取れるものとして、OASDI 以外の年金に適用される 401k プランがあり、研究機関を含む多くの機関で採用されている。これは、給与より決まった金額が天引きされこれに雇用者である機関が補填したうえでミューチャルファンドを購入するシステムであり、ファンドの種類を指定を行うことができ、且つ、変更も 3 ヶ月毎に可能である。また、積み立て金は課税対象外となっている。さらに、転職時には、転職先において 401k プランが採用されていれば継続が可能である。

図表 14 米国の年金制度の概要



（出典）厚生労働省資料、

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/shogai-koku-us.pdf>

f) 米国における給与以外の報酬の概要と位置づけ

米国の教員に係る給与以外の報酬 (Benefits) の種類、概要およびそれぞれの給与に対する割合は、次のようになっている。

図表 15 米国における給与以外の報酬の概要と位置づけ

項目	概要	給与に対する割合 (全米平均)
退職 (Retirement)	退職金に対する大学独自のプランまたは州の教員退職システムなどにより支払われるもの	9.8
医療保険 (Medical Insurance)	医療保険料に対する支払い。家族や子供の保険が含まれる場合もある。	6.8
歯科保険 (Dental Insurance)	歯科保険料に対する支払い。家族や子供の保険が含まれる場合もある。	0.3
医療・歯科総合	医療および歯科保険料を総合した報酬	1.7
障害 (Disability)	教員本人の長期または短期の窓外に対する支払い	0.3
授業料 (Tuition)	本人または家族の授業料一部免除	0.8
社会保障 (Social Security)	社会保障費の支払い	6.3
失業 (Unemployment)	失業保険に対する支払い	0.2
グループ生命保険 (Group Life)	生命保険料への支払い	0.2
従業員の補償 (Workers Compensation)	労災に対する支払い	0.5
現物 (物資) 等の報酬	現物報酬	0.3
受け取り報酬合計 (Received any Benefit)		27.3

* 上記の給与に対する割合は、全教員を対象にしたもので、それらの報酬を得ていない教員も含めて平均値を試算している。

(出典) American Association of University Professors、

<http://www.aaup.org/NR/rdonlyres/A241053D-E998-4EA9-80FF-9B19F926FAED/0/Tab10A.pdf>

図表 16 教員 1 人当たりの平均年金額（単位：ドル）とその給与に対する割合

	教員一人当たりの平均額				給与に対する割合			
	全体	州立	民間独立	教会関連	全体	州立	民間独立	教会関連
退職	6,898	7,008	7,590	5,131	9.8%	10.2%	9.3%	8.1%
医療保険	4,816	4,767	5,267	4,394	6.8%	7.0%	6.5%	6.9%
歯科保険	223	232	224	164	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%
医療・歯科総合	1,228	1,471	586	787	1.7%	2.1%	0.7%	1.2%
障害者	185	154	269	240	0.3%	0.2%	0.3%	0.4%
授業料	551	156	1,534	1,367	0.8%	0.2%	1.9%	2.2%
社会保障	4,409	4,159	5,357	4,409	6.3%	6.1%	6.6%	7.0%
失業	138	120	192	159	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%
グループ生命保険	147	126	213	170	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%
従業員保障	375	331	504	431	0.5%	0.5%	0.6%	0.7%
In kind報酬	216	153	433	252	0.3%	0.2%	0.5%	0.4%
合計	19,186	18,677	22,169	17,504	27.2%	27.3%	27.2%	27.6%

（出典） American Association of University Professors、

<http://www.aaup.org/NR/rdonlyres/A241053D-E998-4EA9-80FF-9B19F926FAED/0/Tab10A.pdf>

■ 事例：主要大学の給与に対する報酬の割合

ノースカロライナ州立大学が 2001 年の調査で実施した報酬（Benefit）に対する分析で、大学教員の給与に対する報酬の割合を示している。これらの大学では、給与に占める報酬の割合は約 2 割から 3 割になっているが、もっとも報酬の割合が高いパーデュ大学と、イリノイ大学とでは 10%の差がある。

図表 17 2000-2001 年の給与に対するその他の報酬の割合

大学	報酬の割合
パーデュ大学	28%
カリフォルニア大学デイビス校	28%
カリフォルニア大学サンディエゴ校	28%
カーネギーメロン大学	26%
アイオワ州立大学	25%
ウィスコンシン大学マディソン校	25%
ケースウエスタンリザーブ大学	24%
デューク大学	24%
ラトガース大学	24%
ジョージア大学	24%
ジョージア工科大学	23%
バージニア工科大学	23%
ペンシルバニア州立大学	22%
テキサスA&M大学	21%
ノースカロライナ州立大学	19%
イリノイ大学Urbana校	18%

（出典）ノースカロライナ州立大学

（2001 Peer University Benchmarking Study Web Version 2002）

年収が 50,000 ドル（約 600 万円）の職員の場合、以下のような項目の違いにより、実質年収は、ノースカロライナ州立大学：43,186 ドルとパーデュー大学：56,184 ドルとに換算され、13,000 ドル（約 170 万円）の違いがあると指摘している。米国大学では大学の報酬規定により実質的な受取額が大きく異なっていることがわかる。

図表 18 ノースカロライナ州立大学とパーデュー大学の報酬の比較

項目		ノースカロライナ州立大学 (月額控除)	パーデュー大学 (月額控除)
Health(Family)	医療保険	365	121
Dental	歯科保険	102	歯科は含まれないが、\$300の柔軟なプラン
Vision	眼科保険	23	大学から支給
Retirement/ Supp Retirement	退職	275(6%)	雇用者は支払わない
Supplemental Retirement	退職補完	\$137(雇用者に支払われた給与の3%)	給与の3%のPurdueファンド
Life Insurance	生命保険	給与分(5万ドルまで)	給与分
Supplemental Life	生命保険補完	9.03	4.55
Short Term	短期障害	大学から支給	10
Long Term Disability	長期障害	大学から支給	大学から支給
Parking	駐車	21	6
Tuition for Employees	授業料	1クラスは\$7、2クラス目から\$413	123.9の一般管理費
Tuition for dependant	扶養者の授業料	なし	学位取得であれば減額でカバーされる
Gym	ジム	10	無料
Child Care (for 2 years old@Wake Country's average of	子供のケア	補助なし(\$ 7,368/年間)	幼児養育施設あり。費用は、段階方式で決定。年間\$1,068の補助。
Total Net Annual Salary	年収 \$ 55,000の場合の純収入	\$43,186	\$56,184

(出典) ノースカロライナ大学

(2001 Peer University Benchmarking Study Web Version 2002)

(2) ドイツ

ドイツの給与、年金、退職金制度の現状について調査する。 ^{15,16,17,18,19,20}

¹⁵ 「競争力アップ目指しシステム改革～ドイツの科学技術政策」S&T ジャーナル 2003 年 4 月号

¹⁶ ドイツの年金制度の概要、厚生労働省資料、
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/shogaikoku-germany.pdf>

¹⁷ 「ドイツ高等教育大綱法の改正 - 21世紀のマスタープラン」学術月報 2002 年 9 月号

g) 給与制度

ドイツにおいては 19 世紀初頭に制定された教授資格制度によって、教授職は教授資格論文の提出、口頭試問、試験講義等の審査を経て厳格に任用され、給与額は国内の平均給与水準よりも極めて高いものであった。この不平等を是正すべく、連邦政府は法改正に乗り出し、2001 年、高等教育教員給与改正法案を含めた高等教育大綱法第 5 次改正案が可決、ポストク対策として準教授制度が導入され、また教授資格制度も廃止された。

給与制度としては、従来の C2～C4（講師、助教授、教授）制度を廃止、W1～W3 制度を導入した。W1 は準教授相当、W2、W3 は教授相当であり、W1 は基本給のみ、W2、W3 は基本給と業績給とした。業績給の上限は無いが、指標では全給与の凡そ 3 割程度を占める。

h) 年金制度

ドイツにおける公的年金は、職業別・階層別に細分化されており、研究者にはこのうち、一般年金保険（非官吏）が適用される。これは日本の厚生年金や国民年金と同様の公的年金制度である。

また、公的年金を補填する自助努力の年金制度として、2001 年には補足的老後保障制度（任意加入、拠出建て）が導入された。この制度による積立拠出金は非課税で、また政府による追加助成金がある。2002 年におけるこの制度への拠出は所得の 1%までに制限されているが、2008 年には 4%まで引き上げられる。

なお、企業年金については企業年金法が定められており、企業に 10 年以上勤めた者は転職時に年金を引き継ぐことが可能である。また企業年金制度の無い企業で新たに制度を導入した場合でも、12 年以上の勤務があり 3 年以上の年金加入期間があれば年金支給資格が得られ、また転職時引継ぎも可能である。ただし、両者とも引き継ぎ先企業に拒否権がある。

i) 退職金制度

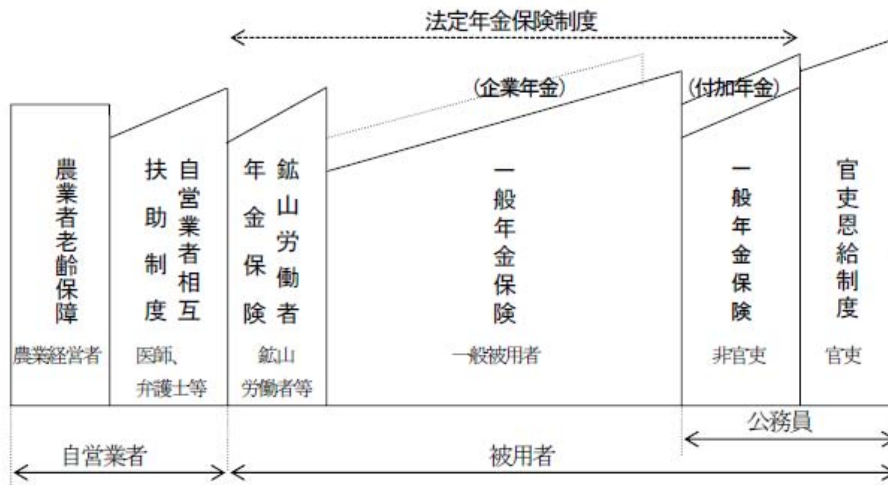
ドイツにおいては、一般に退職金制度は存在していない。

¹⁸ ドイツの大学生活と研究サイト <http://www.campus-germany.de/>

¹⁹ 「ドイツへの直接投資」ジェットロ、2000 年、<http://www.jetro.de/j/pdf/investment.pdf>

²⁰ 「ドイツの給与制度改革について」文部科学省 中央教育審議会大学分科会 大学の教員組織の在り方に関する検討委員会 第 5 回資料、2004 年、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/008/040120801/003.htm

図表 19 ドイツの年金制度の概要



(出典) 厚生労働省資料、

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/shogaikoku-germany.pdf>

(3) フランス

フランスの給与、年金、退職金制度の現状について調査する。^{21,22}

j) 給与制度

フランスの大学はすべて国立大学であり、教員は中央官庁の公務員と同じ給与制度のもと給与が支給される。これによると、大学における主な教員職としては研究教員、非常勤教員が置かれている。非常勤教員には、連携教員、客員教員、教育研究補助員、特別研究員がある。このうち常勤職は研究教員（助教授・教授）であり、職級として助教授には通常級・級外、教授には2級・1級・特級が設けられ、各級内では号棒に基づく給与額と昇給年数が設けられている。非常勤教員のうち、教員職を目指す主な職種としては、大学院博士課程やその修了者からなる教育研究補助員、特別研究員がある。

²¹ 「フランスの大学教員の給与について」文部科学省 中央教育審議会大学分科会 大学の教員組織の在り方に関する検討委員会 第5回資料、2004年、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/008/040120801/004.htm

²² 「フランスにおける大学教員の教授能力開発」広島大学 大学におけるFD・SD（教員職員資質開発）の制度化と質的保証に関する総合的研究、日本学術振興会科学研究費補助金、2006年

図表 20 フランスの教授・助教授の給与および昇給年数

教授									助教授					
特級			1級			2級			級外			通常級		
号俸	給与指数	昇給年数	号俸	給与指数	昇給年数	号俸	給与指数	昇給年数	号俸	給与指数	昇給年数	号俸	給与指数	昇給年数
2	E													
1	D													
			3	C	4年4月									
			2	B	4年4月									
			1	820		6	A	5年	6	A	5年	9	820	2年10月
						5	820	1年	5	820	1年	8	782	2年10月
						4	775	1年	4	775	1年	7	748	3年6月
						3	733	1年	3	733	1年	6	718	2年10月
						2	695	1年	2	695	1年	5	672	2年10月
						1	657	1年	1	657	1年	4	622	2年10月
												3	563	2年10月
												2	510	2年
												1	453	2年

(出典) 文部科学省資料

k) 年金制度

歴史的経緯から職域毎に複雑に制定された年金制度となっており、大学等の研究者はこのうち公務員に適用される特別制度、民間企業の研究者は一般制度が適用される。一般制度に関しては、給与からの支払いのほか、政府による補助がある。

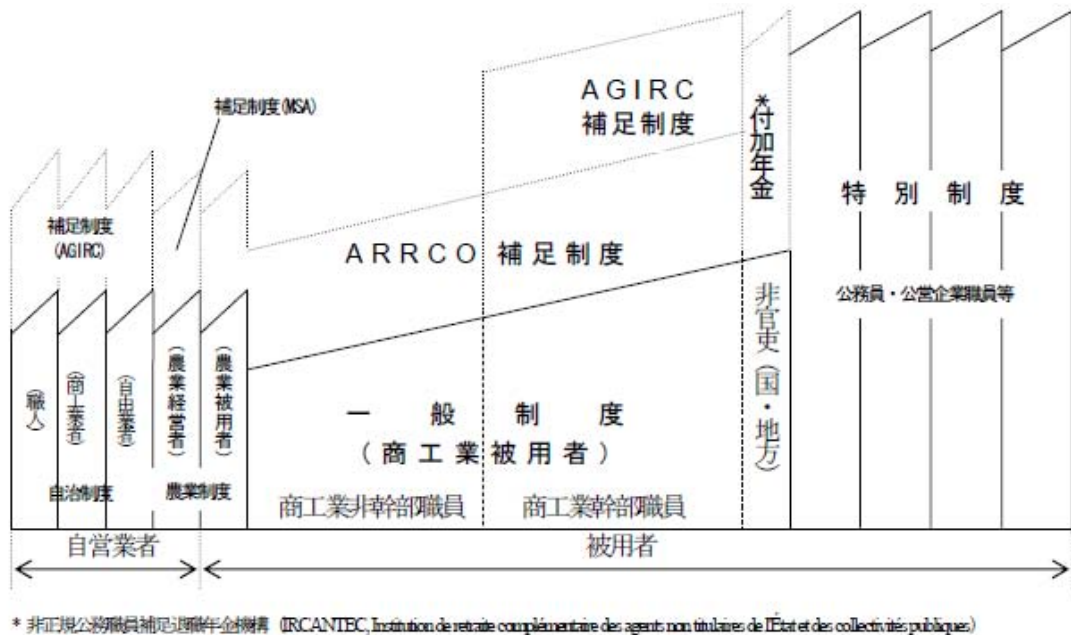
一般制度は、必要最低額の年金を保証する制度であり、年金は所得(賃金)の代替であるという考え方から、所得に比例した年金が支給される。但し最低年金額が定められており、年金格差は日本より小さい。

特別制度は、給付額や支給要件等に違いはあるものの、一般制度と同様に老齢、遺族及び障害年金を支給し、その給付内容も概ね一般制度と同様となっている。

l) 退職金制度

フランスにおいては一般に退職金制度は存在していない。

図表 21 フランスの年金制度の概要



(出典) 厚生労働省資料、

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/shogaikoku-france.pdf>

(4) 研究者の給与・報酬等に関するシミュレーション

前節でみたように、米国、イギリス、ドイツなどでは日本のような退職金制度は存在しない。米国では、個人が退職金勘定を保有する、または雇用主が退職金基金を作り、退職後の報酬（医療保険等）に補填するような制度を個別につくっている。

- 米国では、ソーシャルセキュリティと呼ばれる公的年金のみ（日本で呼ぶ、いわば「1 階部分」のみ）で構成されている。米国では、わが国で一般的な確定給付型年金だけでなく、確定拠出型年金があらゆる階層に対して適用されており、大手企業などが雇用者向けに有する 401(k) プランのほかに、公務員、教職員向けの確定拠出年金がある。また、自営業者及び企業年金のない企業の雇用者向けに個人退職勘定（IRA、Individual Retirement Accounts）が導入されている。
- IRA は、所得水準や企業の退職給付制度の有無など条件などがあるが、最大年間 2000 ドルまで拠出が認められ、税制優遇されている。401(k) プランと同様に投資オプションを選べ、投資成果で受取額

が変わる。転職時には、前の会社の401(k)からIRAに試算を移転するのが通常であり、これをロールオーバーIRAと呼ぶ。資産規模は401(k)よりもIRAの方が大きく、米国民の私的退職準備制度の柱の一つとなっている。^{23,24}

- 退職についての報酬プランを大学が提供している場合には、一定の割合（概ね10%未満）を退職金基金等に大学が提供している場合もある。この際の、報酬プラン参加資格としては、5年または10年の在職期間が必要になる場合が多い。大学によっては年齢資格を設けている。

我が国に特徴的な労働条件として、退職金制度の存在が大きいことがうかがえるため、以下では、移動と退職金との関係について、一定の条件を置いてシミュレーションし、問題を整理する。

■ 計算式

退職金は、次の式により算出する。

$$\text{退職金} = \text{退職金基礎額(a)} (\text{月額給与}) \times \text{退職金支給率(b)}$$

■ 試算条件

1. 雇用期間：26歳から60歳（35年間）
2. 給与水準：国家公務員教育職俸給表により設定
3. 移動年齢：30歳、35歳、40歳
4. 移動回数：（任期無しの場合）1回、2回
5. 移動条件：国内

■ 試算結果のポイント

終身雇用で、35年間同じ組織に勤務した場合、退職金は2,632万円（手取額2,587万円）となる。

²³ ニッセイ基礎研 REPORT「米国退職準備制度改革最前線 ポスト401(k)プランの動き」(1999.6)

²⁴ 野村総合研究所(片山英治)「米国における公務員向け確定拠出型年金制度」“資本市場クォーターリー2003年夏”

1回移動をした場合は、年齢によって異なるが、退職金合計額は、2,072万円から2,387万円（手取額2,024万円から2,340万円）となり、終身雇用の場合の78%から90%になる。また、移動年齢により、退職金に関する支払い税額は、終身雇用のケースよりも多くなる場合がある（40歳で1回移動のケース）。

2回移動をした場合には、退職金合計額は、1,340万円から1,579万円（手取額1,321万円から1,561万円）で、終身雇用の場合よりも、1,265万円から1,026万円受取額が少なくなり、終身雇用の場合の51%から60%となる。

こうした結果となる原因としては、「退職金基礎額である給与が勤続年数とともに上昇する」「退職金支給率が勤続年数とともに大きくなる」「退職所得控除が勤続年数とともに大きくなる」という3つの点があげられる。

特に、2回組織を移動する場合には、退職金では1,000万円以上の格差があり、移動の障害になっている可能性が高い。また、1回の移動の際には、退職金額が少ないほうが、支払い税額が多くなってしまうケース（1回移動・40歳のケース）もある。

米国、イギリス等を初めとする先進諸国では、退職一時金の制度はないため、上記のような移動による退職金の不利益は生じないものと思われる。一方、大学等によっては、雇用期間5年以上または10年以上の研究者等に対し、退職報酬の制度を提供している場合があり、短期間の移動を繰り返すことによりこれらの報酬を受けられないことはあるが、日本国内にあるような金銭的な不利益とは異なっている。

■ 試算結果の詳細

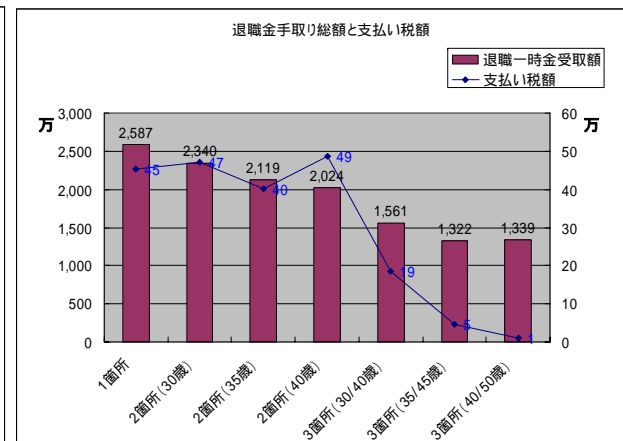
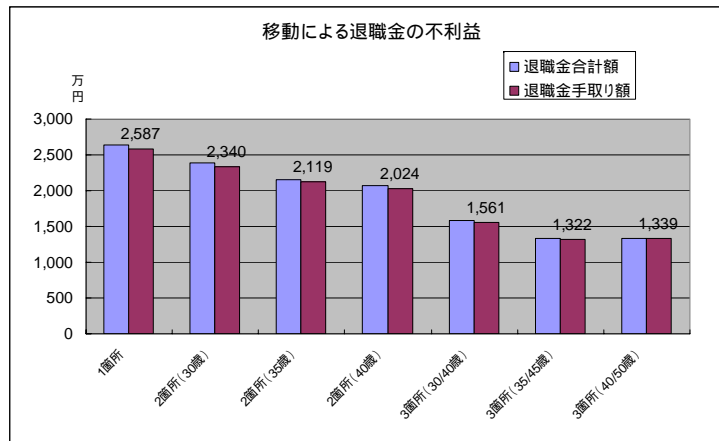
所得税率（<http://www.taxanser.nta.go.jp/2260.htm> 等）をもとに試算した。以下に結果を示す。

図表 22 試算結果

	組織数	移動年齢		退職金									退職金合計 (支給額)	退職金割合 (終身雇用比)	
		1 回目 (歳)	2 回目 (歳)	1回目	税控除額	税額	2回目	税控除額	税額	3回目	税控除額	税額			
終身雇用	1箇所	-	-	26,324,500	18,500,000	452,450								26,324,500	100%
1回移動	2箇所(30歳)	30	-	862,800	2,000,000	0	23,009,250	15,000,000	470,925					23,872,050	91%
	2箇所(35歳)	35	-	2,766,750	4,000,000	0	18,825,750	11,500,000	402,575					21,592,500	82%
	2箇所(40歳)	40	-	9,009,000	6,000,000	300,900	11,713,800	8,000,000	185,690					20,722,800	79%
2回移動	3箇所(30/40歳)	30	40	862,800	2,000,000	0	3,217,500	4,000,000	0	11,713,800	8,000,000	185,690		15,794,100	60%
	3箇所(35/45歳)	35	45	2,766,750	4,000,000	0	3,581,250	4,000,000	0	6,916,720	6,000,000	45,836		13,264,720	50%
	3箇所(40/50歳)	40	50	5,319,600	6,000,000	0	3,898,500	4,000,000	0	4,183,500	4,000,000	9,175		13,401,600	51%

退職金課税額：(支給された退職金 - 課税控除額) / 2 に以下の所得税率をかけたもの、 所得税： 330万円未満 10%、900万円未満 20%

図表 23 試算結果：移動による退職金の不利益 及び 退職金手取り総額と支払い税額



試算の前提
給与

本試算では、26歳から60歳までの給与モデルを使用した。
国家公務員のモデル給与は、ほぼ均等な上昇になっている。

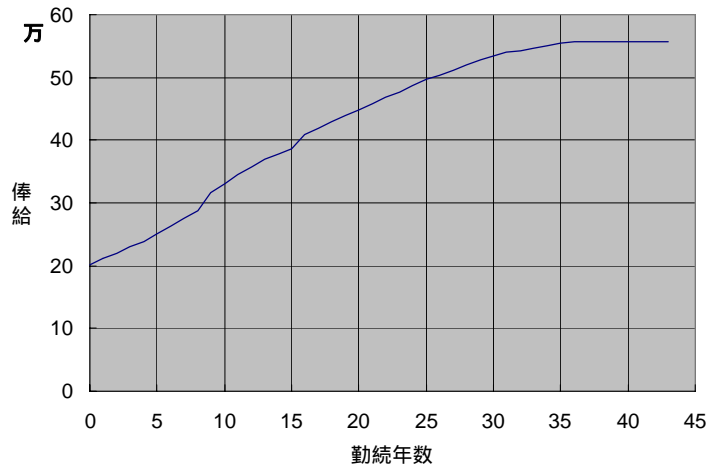
図表 24 国家公務員教育職のモデル俸給

人事院規則918より試算(最高号到達後は打ち止めで計
[モデル給与])

勤続	年齢	キャリアモデル			
		職務	職級	号	本俸
0	22	助手	1	1	202200
1	23	助手	1	5	210900
2	24	助手	1	9	219800
3	25	助手	1	13	229300
4	26	助手	1	17	238700
5	27	助手	1	21	251100
6	28	講師	2	1	263500
7	29	講師	2	5	275900
8	30	講師	2	9	287600
9	31	助教授	3	1	317000
10	32	助教授	3	5	331100
11	33	助教授	3	9	345200
12	34	助教授	3	13	358400
13	35	助教授	3	17	368900
14	36	助教授	3	21	378000
15	37	助教授	3	25	386300
16	38	教授	4	1	409100
17	39	教授	4	5	419200
18	40	教授	4	9	429000
19	41	教授	4	13	438800
20	42	教授	4	17	448500
21	43	教授	4	21	458200
22	44	教授	4	25	467900
23	45	教授	4	29	477500
24	46	教授	4	33	487100
25	47	教授	4	37	496300
26	48	教授	4	41	504400
27	49	教授	4	45	512100
28	50	教授	4	49	519800
29	51	教授	4	53	527500
30	52	教授	4	57	534400
31	53	教授	4	61	539600
32	54	教授	4	65	543400
33	55	教授	4	69	547000
34	56	教授	4	73	550600
35	57	教授	4	77	554200
36	58	教授	4	81	557800
37	59	教授	4	81	557800
38	60	教授	4	81	557800
39	61	教授	4	81	557800
40	62	教授	4	81	557800
41	63	教授	4	81	557800
42	64	教授	4	81	557800
43	65	教授	4	81	557800

(出典) 人事院規則 918

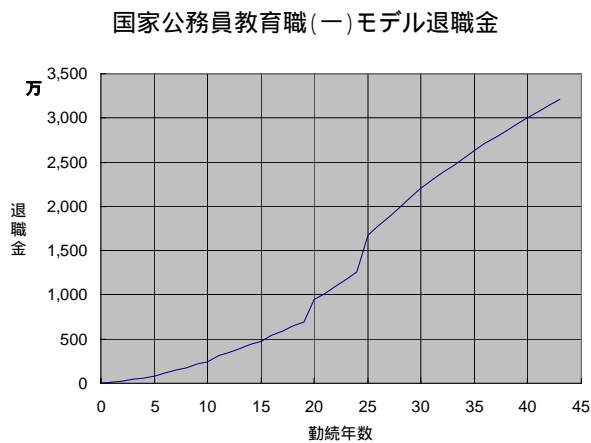
国家公務員教育職(一)モデル俸給



退職金支給率

国家公務員のモデル退職金は、給与に対する係数が、勤続期間 20 年、25 年の時点で大きく上昇するようになっている。従って、25 年未満、20 年未満では有利な退職金を得ることができない。

図表 25 国家公務員教育職のモデル退職金



国家公務員退職手当法より試算

勤続年数	退職手当法による表現				統合試算		
	勤続25年未満退職		自己都合 係数	勤続25年以上退職		勤続年数	係数
1年当り	係数	1年当り		係数			
0	0	0	0.6	0	0	0	0.000
1	1	1,000	0.6	1.25	1,250	1	0.600
2	1	2,000	0.6	1.25	2,500	2	1.200
3	1	3,000	0.6	1.25	3,750	3	1.800
4	1	4,000	0.6	1.25	5,000	4	2.400
5	1	5,000	0.6	1.25	6,250	5	3.000
6	1	6,000	0.75	1.25	7,500	6	4.500
7	1	7,000	0.75	1.25	8,750	7	5.250
8	1	8,000	0.75	1.25	10,000	8	6.000
9	1	9,000	0.75	1.25	11,250	9	6.750
10	1	10,000	0.75	1.25	12,500	10	7.500
11	1.1	11,100	0.8	1.375	13,875	11	8.880
12	1.1	12,200	0.8	1.375	15,250	12	9.760
13	1.1	13,300	0.8	1.375	16,625	13	10.640
14	1.1	14,400	0.8	1.375	18,000	14	11.520
15	1.1	15,500	0.8	1.375	19,375	15	12.400
16	1.1	16,600	0.8	1.375	20,750	16	13.280
17	1.1	17,700	0.8	1.375	22,125	17	14.160
18	1.1	18,800	0.8	1.375	23,500	18	15.040
19	1.1	19,900	0.8	1.375	24,875	19	15.920
20	1.1	21,000	1	1.375	26,250	20	21.000
21	1.2	22,200	1	1.5	27,750	21	22.200
22	1.2	23,400	1	1.5	29,250	22	23.400
23	1.2	24,600	1	1.5	30,750	23	24.600
24	1.2	25,800	1	1.5	32,250	24	25.800
25				1.5	33,750	25	33.750
26				1.5	35,250	26	35.250
27				1.5	36,750	27	36.750
28				1.5	38,250	28	38.250
29				1.5	39,750	29	39.750
30				1.5	41,250	30	41.250
31				1.25	42,500	31	42.500
32				1.25	43,750	32	43.750
33				1.25	45,000	33	45.000
34				1.25	46,250	34	46.250
35				1.25	47,500	35	47.500
36				1.25	48,750	36	48.750
37				1.25	50,000	37	50.000
38				1.25	51,250	38	51.250
39				1.25	52,500	39	52.500
40				1.25	53,750	40	53.750
41				1.25	55,000	41	55.000
42				1.25	56,250	42	56.250
43				1.25	57,500	43	57.500

(出典) 国家公務員退職手当

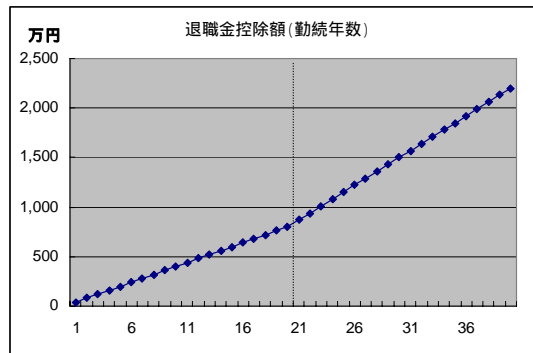
退職所得控除

雇用期間が 20 年を超えると、有利になるような税制度になっている。

図表 26 退職所得控除の概要

勤続年数	退職所得控除額
20 年以下	$A \times 40$ 万円 (80 万円に満たない場合には、80 万円)
20 年超え	$(A - 20 \text{ 年}) \times 70$ 万円 + 800 万円

図表 27 退職金控除額



(資料) 退職所得控除額計算より作成

図表 28 参考：米国の大学における退職プランの例

● 税制 (米国の税控除の表)

	Deductible Contribution	Tax-deferred earnings	Age of withdrawal without tax penalty	Age when minimum distribution is required
	控除可能拠出	繰延べ税金利益	課税負担なしで、停止できる年齢	最小引出しが必要な年齢
403(b)及び401(k)退職プラン	あり (個人拠出額・雇用主ではない)	あり	59.5 歳*	70.5 歳**
Keogh	あり	あり	59.5 歳	70.5 歳
伝統的 IRA (個人退職口座)	\$4,000 まで (50 歳以上は \$5,000) 収入制限あり	あり	59.5 歳	70.5 歳
ロス IRA (個人退職口座)	なし	5 年以上経過又は引出事項が発生した場合、すべての拠出 (利益を含む) は課税なし		

税引き後年金	なし	あり	59.5 歳	90 歳
529 大学貯蓄プラン	なし（州の控除は対象になる）	あり（承認された拠出は課税なし）	引出ルールは州によって異なる	N.A.
ユニバーサル生命保険	なし	あり	引出には、課税措置はなし（規定が変わらない限り）	N.A.
投資信託	なし	なし	課税措置なしで引出可能	N.A.

*利益の引出は通常の所得税と同じで、59.5 歳以前であれば 10%の追加課税（連邦）がかかる

**403 (b) の既存口座は、75 歳まで適用されない

（出所）米国高等教育教職員向け年金ファンド（Teachers Insurance Annuity Association College Retirement Equities Fund）、<http://www.tiaa-cref.org>

3 参考：諸外国における年金および退職金に関する税制面 での取り扱い ²⁵

日本では年金および退職金として支払われる所得に対して、税制面での優遇措置がある。以下においては、諸外国の事例について、財務省のとりまとめた資料より、主要国における公的年金税制と、諸外国における退職金課税について概観する。

²⁵ 「国際比較に関する資料」財務省、2006年、
<http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryou/hikaku.htm>

図表 29 主要国における公的年金税制

			日 本	米 国	イギリス	ド イ ツ	フ ラ ンス
拠 出 段 階	給 与 所得者	事業主負担分	損金算入	損金算入	損金算入	損金算入	損金算入
		被用者に対する給 与課税	なし	なし	なし	なし	なし
		本人負担分	控除あり (全額)	控除なし	控除なし	控除あり (限度額あり) (注2)	控除あり (全額)
	事 業 所得者	本人負担分	控除あり (全額)	1/2 所得控除	控除なし	控除あり (限度額あり) (注2)	控除あり (全額)
給 付 段 階	老齢年金		課税	一部課税 (注1)	課税	一部課税 (注3)	課税
	遺族年金		非課税	一部課税 (注1)	課税	一部課税 (注3)	課税
	障害年金		非課税	一部課税 (注1)	課税	一部課税 (注3)	課税
	所得計算上の特例措置		控除あり	所得算入の 特例あり(注1)	特例なし	所得算入の 特 例 及 び 控除あり(注 3)	控除あり (注4)

(出典) 財務省資料(未定稿) <http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryu/073.htm>

図表 30 諸外国における退職金課税の概要

日 本	米 国	イ ギ リ ス	ド イ ツ	フ ラ ン ス
<p>退職所得控除後の金額の2分の1に対して分離課税</p> <p>退職所得控除額は、勤続年数に応じ、下記の計算式により計算した額である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤続年数が20年以下の場合 40万円×勤続年数 ・勤続年数が20年超の場合 70万円×(勤続年数-20)+800万円 	<p>給与等と同様に課税</p>	<p>給与等と同様に課税 (注1)</p>	<p>給与等と同様に課税 (注2)</p>	<p>給与等と同様に課税。ただし、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自発的退職の場合には、3,050ユーロ(約42万円)の所得控除が認められる。 ・非自発的退職の場合には、以下の3種類の金額のうち、最も高いものと同額の所得控除が認められる。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 労働協約により定められた退職金額 (2) 実際に授受した退職金額の半額 (3) 退職する前年において、受け取った年間給与額の2倍の額 <p>ただし、(2)と(3)については、187,500ユーロ(2,569万円)を限度とする。</p>

(出典) 財務省資料(未定稿) <http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryu/031.htm>