

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集  
第 37 集 (2005年度) 2006年 3 月発行 : 97-113

## アメリカ大学教員のサラリー研究

相 原 総一郎



# アメリカ大学教員のサラリー研究

相原 総一郎\*

## はじめに

アメリカでは大学教員のサラリーは、高等教育研究において研究トピックの一つであり、社会学や経済学の研究が交差して、膨大な数の研究成果が蓄積されている。そうした研究のタイトルには、たいていサラリー (salary) が用いられている<sup>1)</sup>。本稿では、サラリーを給与とする。そして、アメリカ大学教員の給与に関する研究を3つに分類して、事例的に検討する。大学教員の給与に関する3つの給与研究は、それぞれ独自の焦点をもっている。それは、相互に視野を補完することで想像力が豊かな実りある成果をもたらすと思われる。

Caplow & McGee (1958) は、大学教授市場の古典的な研究で次のような勧告をした<sup>2)</sup>。

### 1. テニユア職として教育に専念する講師職を設けること

専門分野の威信の根源である研究活動の価値を損なうことなく、教育に有能な人材を十分な論文が執筆できないという理由で失うことなく、永続的に雇用できる。

### 2. 年功制の価値をすべての職階で認めて確かにすること

年功制は給与の定期昇給という形で示すべきである。給与の最低限の昇給を約束することで、大学教員が長期に働くインセンティブになる。

### 3. 標準の基本給をすべての職階の給与に採用して、その規程を公開すること

給与の秘匿性は、水面下での有能な人材の獲得交渉を可能にするが、ある大学教員の不平等な処遇を覆い隠すという副次的な機能も合せもつ。平等性は、長期の合理的な管理運営で実現する。

アメリカの大学教員の職制は、テニユア制が基本である。若手の大学教員は、初職についた後、数年の間にテニユア審査の評価を受ける。テニユアを獲得したものは終身雇用の身分で勤務できるが、実際はかなりのものが初職の大学を離れる。それは、大学に新たな欠員をもたらし、アメリカ高等教育の流動性を高めている。Caplow & McGee による終身雇用制や年功制、標準の基本給制度などの勧告は、給与の交渉が不透明で、流動性が大きなアメリカの大学教員市場における人事や給与に対する勧告であった。それらの勧告は、当時の日本で採用されていた人事制度の特徴でもある。それでは今日、アメリカではどのような人事や給与の政策が提示されているだろう。

日本では、大学教員の給与に関する研究は、今日もほとんどなく、アメリカ大学教員の給与についてもあまり紹介されていない。たとえば、新堀通也 (1965) による日本の大学教授市場の古典的な研究には、終身雇用制や年功序列制、そして昇進制度の考察はあるが、給与に関する考察はない。

\*大阪薫英女子短期大学児童教育学科助教授

しかし、給与制度に対する改革の動きは、大学においても、その外部の労働市場においても進んでいる<sup>3)</sup>。本稿では、まずアメリカの大学教員について給与の実態を明らかにする。つぎに、アメリカ大学教員の給与に関する先行研究を分析枠組に依拠して事例的に検討する。そして、最後に、Hearn (1999b) による今日のアメリカ大学教員の給与政策に対する選択肢を提示する。

## 1. アメリカ大学教員の給与

### (1) 平均給与

『高等教育新聞 (Chronicle of Higher Education)』は、毎年、アメリカ大学教員の給与を掲載する。それは、アメリカ大学教授連合 (AAUP) が実施する大学教員の報酬調査の記事である。2005年4月22日、「大学教員の給与は2.8%の増加。しかし、過去8年で初めてインフレーションの伸びに追いつけなかった。」という見だしの記事が掲載された。表1は、その記事にも掲載された、アメリカ大学教員の平均給与である。博士課程の大学院をもつ博士大学の教授の給与は、全体で104,411ドル、設置者別に公立97,948ドル、私立 (非宗教系) 127,214ドル、宗教系私立106,568ドルである。

表1 アメリカ大学教員の給与

(ドル)

	全体 (All Combined)	公立 (Public)	私立 (Private-Independe)	宗教系私立 (Church-Related)
博士大学CATEGORY I (Doctoral)				
教授 (Professor)	104,411	97,948	127,214	106,568
準教授 (Associate)	71,077	68,576	82,456	73,816
助教授 (Assistant)	60,567	58,310	70,640	61,184
専任講師 (Instructor)	40,760	39,398	44,380	51,250
講師 (Lecturer)	47,285	46,007	52,601	45,426
その他 (No Rank)	53,269	48,483	59,405	50,721
全体 (All Combined)	78,236	74,083	95,370	79,072
修士大学CATEGORY IIA (Master's)				
教授 (Professor)	77,900	76,665	83,986	77,552
準教授 (Associate)	61,528	60,963	64,345	60,765
助教授 (Assistant)	51,339	51,249	52,985	49,971
専任講師 (Instructor)	39,206	38,560	41,554	40,503
講師 (Lecturer)	42,854	42,659	44,908	43,183
その他 (No Rank)	48,914	47,350	52,396	48,396
全体 (All Combined)	60,807	60,074	64,612	60,184
学士大学CATEGORY IIB (Baccalaureate)				
教授 (Professor)	74,408	71,249	85,575	63,849
準教授 (Associate)	57,468	57,814	62,548	52,337
助教授 (Assistant)	47,834	48,194	51,264	44,646
専任講師 (Instructor)	38,789	38,662	41,144	37,541
講師 (Lecturer)	44,181	41,199	53,140	39,427
その他 (No Rank)	49,771	41,864	56,380	38,431
全体 (All Combined)	57,959	55,518	65,741	51,955

出所: AAUP, The Annual Report of the Economic Status of the Profession 2004-05, Table4, *Academe*, March-April 2005, p. 33, より筆者作成。

給与は、設置者別には、私立の方が公立より高い。ただし、宗教系は少し低めである。また、大学タイプ別には、博士大学の給与がもっとも高く、大学院修士課程をもつ修士大学、大学院をもたない学士大学の順である。表には示していないが、『高等教育新聞』には、給与のランキングも掲載されている。それぞれ第1位は、私立大学は Rockefeller 大学 (169,200ドル)、公立大学はカリフォルニア大学ロサンゼルス校 (123,300ドル)、教養カレッジは Wellesley カレッジ (119,500ドル)、コミュニティカレッジは Westchester コミュニティカレッジ (97,300ドル) である。職階別には、教授、準教授、助教授、専任講師の順で、昇進にともない給与もあがる。専任講師よりも給与が高い講師やその他は、伝統的な昇進ラインに該当しない職である。

## (2) 付加給付

アメリカの大学教員は、給与の他に、付加給付 (Fringe benefit) や補助所得 (Supplemental earnings) による収入がある。付加給付は、先述のアメリカ大学教授連合 (AAUP) の調査によれば、平均18,607ドルである<sup>4)</sup>。付加給付は、大学により異なるが、Deneef & Goodwin (1995) によれば、少なくとも次の9種類がある。それらは、(1)労働者災害補償費 (workman's compensation)、(2)社会保障費 (Social Security)、(3)高齢者向け公的医療保険負担金 (medicare contribution)、(4)退職金積立計画 (retirement plan)、(5)医療保険 (medical insurance)、(6)生命保険 (life insurance)、(7)身体障害保険 (disability insurance)、(8)失業保険 (unemployment insurance)、(9)扶養家族授業料給付金 (tuition benefits for employee dependents) である。上記の(1)~(3)は強制で、(4)~(9)は選択である。(4)の退職金積立計画では、アメリカ大学教員の多くが全米学校教員保険年金協会/大学退職年金基金 (Teachers Insurance and Annuity Association - College Retirement Equities Fund: TIAA-CREF) に加入している。(5)~(8)は、各種の保険である。そして、(9)の扶養家族授業料給付金は、将来の子どもの教育費のための積立金である。

## (3) 補助所得

Bowen & Schuster (1986) によれば、アメリカの大学教員の半数以上は、基本的な給与の他にも補助的な所得を得ている。そして、それには次の3つの収入源がある。(1)休業期間中の勤務校での特別契約による給付、(2)勤務校での臨時手当、(3)勤務校以外の収入源である<sup>5)</sup>。アメリカ大学教員の多くは、給与を9-10ヶ月契約で支払われている<sup>6)</sup>。統計に出る金額は、勤務校の9-10ヶ月契約の給与か、これに付加給付を加えた報酬の金額である。(1)の休業期間中の特別契約とは、11-12ヶ月目を勤務校と契約して働くことである。そして、(2)勤務校での臨時手当とは、夏期休暇中の仕事や残業手当である。さらに(3)勤務校以外の収入源には、次の4種類がある。それは、(1)著作権料、芸術活動、講演料、臨時講師、(2)専門的知識を活かした相談業務、(3)勤務校以外での非常勤講師、そして(4)勤務校以外で専門分野以外の職に就くことである。(1)~(3)は、アメリカの高等教育界で受け入れられている。しかし、非常勤講師を休業期間以外にすることは問題も生じている。また、近年増加している、(4)勤務校以外で専門分野以外の職に就くことには批判が多い。

## 2. 給与研究の分析枠組

### (1) 分析枠組

アメリカ大学教員の給与に関する研究は膨大にある。そこで、計量的な研究について、表2に示す分析枠組に依拠して3つのタイプに分類した。それらは、①趨勢研究、②制度研究、③公正研究である。研究の社会的な背景、研究の焦点やデータ、そして給与を規定する主な要因や補完要因に、それぞれ独自の特徴がある。

給与に関する研究は、計量的な手法以外に、たとえば面接法などの手法もある。また、分析枠組に挙げた要因以外にも給与を規定する要因はある<sup>7)</sup>。たとえば地理要因に関して、ハウズ、P. R. (1988) は、次のように記述している。

「教員全体の平均給与にしても、経済活動の活発な西海岸では、四万三千五百九十ドルと高いが、南部の中央部（ケンタッキー州、テネシー州、アラバマ州、ミシシッピ州）では、三万二千七百三十ドルと低い。約一万一千ドルの差である。住宅費、食費、ガソリン代など考慮すると、なんとか妥当な差とも思うが、万一、子女がいて、東部の私立大学に学ぶとしたら、やはり南部にとどまっていることは難しくなるかもしれない。」(pp. 80-81)

以下、分析の枠組に沿って、3つの研究を簡単に紹介する。

表2 給与研究の分析枠組

	趨勢研究	制度研究	公正研究
社会背景	経済発展や冷戦	説明責任や生産性	差別解消の法制度
研究の焦点	マクロ	ミドル	ミクロ
データ	集計データ	機関データ	個票データ
主な要因	社会要因 補助金や研究開発費 市場 人的資本	制度要因 年功制と年俸制 業績給 雇用形態	属性要因 年齢、性別 人種、民族、宗教 職階、専門分野
補完要因	社会化要因 身分集団や階級	心理要因 ロイヤルティーなど	業績要因 論文発表数など

注) 筆者作成

### (2) 趨勢研究

趨勢研究の焦点は、経済発展と給与の全国レベルの変動にある。集計データから、給与の規定要因として政府の補助金や研究開発費、市場の動向、人的資本を挙げる。背景には、戦後の経済発展や冷戦がある。政府の補助金や巨額の研究開発費の投資が、大学教員の市場に科学技術人材の不足をもたらした。給与の上昇を招いた。また、人材への投資は生産性の向上をもたらした。趨勢研究は、業績原理の普遍化を志向する。しかし、実際の労働市場では、給与を社会要因だけでは説明できない。補完要因として挙げた社会化要因は、葛藤理論の系譜にあたる。ここでは、学校教育制度は身分集団や階級に対応した社会化の装置とみなされる。そして、学校は社会化に対応する給与の職場に人材を配分すると仮定する<sup>8)</sup>。

### (3) 制度研究

制度研究の焦点は、大学の給与制度にある。個別大学の給与データや給与制度に依拠して、大学経営の観点から給与体系の革新をもとめる。背景には、高等教育の拡大や政府財政の緊縮にともなう、大学に対する説明責任の増大や生産性の向上の要請がある。アメリカ大学教員の伝統的な給与制度には、年功制と年俸制がある。Sutton & Bergerson (2001) によれば、年功制 (Single Salary Schedule) とは職階と経験年数の階梯からなる俸給表に依拠する制度である。大学教員は、通常は毎年、昇給や昇格により俸給表の階梯を移動する。一方、年俸制 (Contract Salary System) とはある基準で測定した大学教員の生産性に依拠する制度である。生産性は、研究活動だけでなく、教育活動や社会サービスでも測定できる。また、教育水準 (学位や資格など) や経験年数なども用いられる。また業績給とは、大学教員個人や大学の業績に応じて配分される報酬のことである。評価単位が大学の場合は、大学の業績に連動して、好調なときには給与が増額され、不振なときには給与が減額される。大学教員の能力や大学の業績を給与に反映させることで、教育の効果を高め、生産性を高めようとする。さらに雇用形態については、1980年代から、テニユア制の対象ではない契約大学教員やパートタイム大学教員が増加した<sup>9)</sup>。大学の使命や大学教員の価値に照らして受容されない給与体系は、勤務校に対するロイヤルティー (loyalty) や同僚性 (collegiality) を低下させることにもなる。

### (4) 公正研究

最後に公正研究の焦点は、個人の大学教員にある。大規模調査で得られた個人データから、給与の規定要因における属性的な偏向の是正をもとめる。背景には、雇用における差別撤廃や同一賃金をもとめる法制度の整備や、その支持集団の政治的な動きがある。そして、究極的には大学教員の給与に結果の平等をもとめる。伝統的な大学教員の属性は、白人男性の中流階層出身プロテスタント系キリスト教徒である。人種や民族的なマイノリティや女性の進出は近年のことである。また、年齢と職階は、給与制度との関係で給与を大きく規定している。一方、属性要因に対する業績要因には学術活動の成果である論文数などがよく用いられる。学術活動の評価は、テニユア取得候補者に対するテニユア審査でも重視されている。属性的な偏向を性急に是正しようとするあまり、大学教員の労働市場や給与制度、そして学術活動への配慮を見過ごすなら、大学の使命から外れたり、逆差別を生じさせて大学教員の支持を失ったりして、大学から活力を失わせる恐れもある。

### (5) 研究の統合

3つの給与研究は、研究の背景や焦点、データや主要な要因などは異なる。しかし、普遍的な業績原理で給与を配分しようとする点では一致している。そして、趨勢研究の社会化要因は、公正研究の属性要因に組み入れることができる。一方、趨勢研究の市場要因や人的資本要因は、大学の内部労働市場に組織としての使命や大学教員の価値を導入することで、制度研究の給与体系に組み込める。たとえば、大学の外部に需要のある専門分野、たとえば法律やコンピューター科学、ビジネスなどの大学教員の給与は、外部の労働市場での給与を反映して他の専門分野の大学教員の給与より

も多い。しかし、その較差は、市場価格に比べて小さい。Freeman (1979) は、大学教員の給与が、外部労働市場での価格で決定されていないことを次のように記述する。

「要するに、市場価値を評価するのではなく、大学はある専門分野の知識が他の専門分野に対してまさっている事実を認めない知性の価値構造をもっている。その非営利的な『価値図式』にしたがって、大学教員は、その市場価値（たとえば、経済学とヒッタイト考古学にはかなりの差がある）は賃金決定の際に無視されて、知的な品質や学術活動の成果に評価を受ける。」

給与制度は、大学教員の専門分野の外部での労働市場の価値に対してどのように対応されるべきだろうか。以下では、さらに事例的に、3つの研究の視野の重なりに着目して検討する。

### 3. 給与の趨勢研究

#### (1) Bowen の研究

今世紀初めから1960年代までのアメリカ大学教員の給与の趨勢を検討した Bowen は、1968年に次のように記述している。

「大学教員の経済的地位は、戦争があり、インフレーション、デフレーション、そして高等教育の発展があった過去50年間に大きく変動した。先の10年間については、大学教員の給与は、劇的に増えた。その経費は、州政府からの歳入、連邦政府からの補助金、私的な寄付金、そして学生納付金の相当な増額でまかなわれた。」(p. 9)

「1955年頃に始まったテイクオフは、高等教育システムの再評価と連動した社会環境の変化で説明できる。第二次世界大戦と冷戦での経験は、高等教育が経済生産性と国力の根源であるということアメリカ社会に再評価させた。この評価は、スプートニク衛星の劇的な打ち上げやソビエト連邦の教育達成に関するニュースが伝わるとさらに強化された。時を同じくして、企業や政府では、研究開発からの収益を評価するようになった。こうして、数多くの専門職が研究開発やその他の職に就くようになった。」(p. 17)

「高い給与と高い威信に惹かれて、優秀な若者が大学教員の職に流入するようになった。今日の高等教育は、かつてなく広い社会経済階層から有能な若者を惹きつけている。大学は今や、ビジネスや大学外の専門職、海外勤務をしている人々にも魅力がある。—中略—総括すれば、大学教員の高い給与が一般の関心になることは、強い高等教育システムと強い社会をもたらすと結論できる。」(p. 18)

それでは、1970年代以降のアメリカの大学教員の給与はどのように変化しただろう。表3は、70年代からのアメリカ大学教員の給与の趨勢を職階別に示している。職階別には、どの職階の大学教員の給与も同じように変化している。給与は名目では、毎年伸びている。しかし、物価の上昇を考慮した実質では、マイナスを記録している。とくに1970年代初めから1980年代初めにかけては、大学教員の給与は、消費者物価の伸びに対して連続して大きなマイナスを記録した。なかでも1973-4年から1975-6年はマイナス8ポイント、1977-8年から1979-80年はマイナス10.2ポイントである。このような大きな給与の実質的減額は、どうして生じたのだろうか。

表3 アメリカ大学教員の給与の趨勢

(%)

大学教員全体	教授	準教授 名目	助教授	講師	職階 全体	教授	準教授 実質	助教授	講師	職階 全体	消費者物価 指数の変化
1971-2 to 1973-4	9.7	9.6	9.1	8.8	9.4	-2.7	-2.8	-3.3	-3.6	-3.0	12.4
1973-4 to 1975-6	12.4	12.1	11.7	12.3	12.1	-7.7	-8.0	-8.4	-7.8	-8.0	20.1
1975-6 to 1977-8	10.1	10.4	10.3	10.4	10.2	-1.8	-1.5	-1.6	-1.5	-1.7	11.9
1977-8 to 1979-0	13.5	13.2	13.1	12.8	13.3	-10.0	-10.3	-10.4	-10.7	-10.2	23.5
1979-0 to 1981-2	18.6	18.1	18.7	17.5	18.5	-3.9	-4.4	-3.8	-5.0	-4.0	22.5
1981-2 to 1983-4	11.2	11.0	11.9	12.1	11.4	3.5	3.3	4.2	4.4	3.7	7.7
1983-4 to 1985-6	13.2	12.7	13.2	12.5	13.1	5.3	4.8	5.3	4.6	5.2	7.9
1985-6 to 1986-7	6.0	5.8	5.7	4.9	5.9	4.9	4.7	4.6	3.8	4.8	1.1
1986-7 to 1987-8	5.0	4.8	4.9	3.8	4.9	0.6	0.4	0.5	-0.6	0.5	4.4
1987-8 to 1988-9	5.8	6.7	6.0	5.3	5.8	1.4	2.3	1.6	0.9	1.4	4.4
1988-9 to 1989-0	6.3	6.3	6.3	5.4	6.1	1.7	1.7	1.7	0.8	1.5	4.6
1989-0 to 1990-1	5.5	5.3	5.5	5.0	5.4	-0.6	-0.8	-0.6	-1.1	-0.7	6.1
1990-1 to 1991-2	3.4	3.5	3.8	3.9	3.5	0.3	0.4	0.7	0.8	0.4	3.1
1991-2 to 1992-3	2.6	2.3	2.6	2.3	2.5	-0.3	-0.6	-0.3	-0.6	-0.4	2.9
1992-3 to 1993-4	3.0	3.1	3.0	3.2	3.0	0.3	0.4	0.3	0.5	0.3	2.7
1993-4 to 1994-5	3.4	3.4	3.2	3.5	3.4	0.7	0.7	0.5	0.8	0.7	2.7
1994-5 to 1995-6	3.1	2.9	2.7	2.6	2.9	0.6	0.4	0.2	0.1	0.4	2.5
1995-6 to 1996-7	2.9	3.0	2.4	3.2	3.0	-0.4	-0.3	-0.9	-0.1	-0.3	3.3
1996-7 to 1997-8	3.6	3.2	2.8	2.6	3.3	1.9	1.5	1.1	0.9	1.6	1.7
1997-8 to 1998-9	4.0	3.6	3.5	2.9	3.6	2.4	2.0	1.9	1.3	2.0	1.6
1998-9 to 1999-0	4.3	4.0	3.9	3.7	3.7	1.6	1.3	1.2	1.0	1.0	2.7
1999-0 to 2000-1	4.4	3.9	4.4	3.6	3.5	1.0	0.5	1.0	0.2	0.1	3.4
2000-1 to 2001-2	4.2	3.8	4.8	4.2	3.8	2.6	2.2	3.2	2.6	2.2	1.6
2001-2 to 2002-3	3.4	3.1	3.8	2.2	3.0	1.0	0.7	1.4	-0.2	0.6	2.4
2002-3 to 2003-4	2.4	2.0	2.3	2.0	2.1	0.5	0.1	0.4	0.1	0.2	1.9
2003-4 to 2004-5	3.4	3.0	3.2	2.7	2.8	0.1	-0.3	-0.1	-0.6	-0.5	3.3

出所：AAUP, The Annual Report of the Economic Status of the Profession 2003-04, TableA, *Academe*, March-April 2004, p. 22, より筆者作成。

## (2) Hansen の研究

Hansen W.L. (1986) は、1970年代の給与の後退を市場や人的資本など趨勢研究の社会要因ではなく、社会背景の変化と給与制度の要因で説明している。Hansen によれば、70年代は、需給が緩んだ大学教員の労働市場を反映して、高給になりすぎていた給与が減額したのではない。彼は、大学教員の市場に新規参入する博士号取得者は供給過剰ではなかったし、大学教員への需要は減少していなかったと指摘する。一方で、社会背景は大きく変貌した。1960年代後半の学生の反乱は、高等教育に抱かれていたイメージを損なった。そして、高等教育への期待の低下は、政府の予算の優先権を他のプログラムに移行させた。また、政府によるインフレーション対策の賃金コントロールは、60年代に大きく改善した大学教員の給与に関しては、他の労働者集団に比べて増額率を人為的に低く抑えた。1970年代から1980年代初めは不景気であったので、限られた予算のなかで州政府は高等教育への歳出、とくに大学教員の人件費を抑制しようとした。ただし Hansen は、社会背景の変化よりもさらに重要な要因として制度要因を挙げている。アメリカの多くの大学では、個々の大学教員は年次審査で前年度の実績に基づいた交渉を経て給与を決定していた。その手続きの煩雑さ

が、インフレーションの進行に遅れることを不可避にしたという。

## 4. 給与の制度研究

### (1) Sutton & Bergerson の研究

Sutton & Bergerson (2001) は、アメリカ大学教員の給与制度を3つに分類する。それは、①年功制 (Single Salary Schedule)、②年俸制 (Contract Salary System)、③新しい制度 (Nontraditional Faculty Compensation Systems) である。年功制と年俸制は、既に簡単に説明した。③新しい制度は、さらに次の4つに分類されている。

#### 1) 自己審査型 (Faculty Self-Development Review)

大学教員が大学の使命に沿って立てた目標の達成度を自己評価する。大学教員に自己改善のインセンティブを与える。

#### 2) 結合理型 (Single Salary Component Combined with Merit Increases)

給与を基本部分と能力部分の2つに分ける。基本部分は平均的な大学教員のために生活費の上昇分は昇給する年功制を維持する。そして、能力部分には平均より高い評価の大学教員のために年俸制を採用する。現在、多くの大学で採用されている給与制度である。

#### 3) 契約年俸型 (Contract Merit System with Voluntary Participation)

業績給の適用を希望する大学教員は、年度初めに目標や計画、達成方法を提示する。年功制との併用が可能である。

#### 4) 管理年俸型 (Salary Administration with a Merit Compensation System)

大学経営側が大学教員の活動にポイントを設定する。そして、大学教員が獲得したポイントで給与を割り振る。ポイントやウェイトの設定過程は次のようである。(1)給与委員会を大学教員、管理経営者、学生の代表で構成する、(2)大学教員の評価対象となる活動にウェイトをつけて尺度を構成する、(3)尺度を試行して改定する。管理年俸制のもとで加給する予算が認められたら、大学は資金の配分方法を決めなければならない。

管理年俸型は、すべての大学教員が対象であり、評価項目はウェイトをつけて点数化している。年功制との併用も可能で、もっとも進化した給与制度である。

### (2) Magnusen の研究

表4は、Magnusen K.O. (1987) が紹介する業績査定のための評価表の見本である。評価領域は、教育 (学生評価と学科長評価)、研究 (研究活動と学術貢献)、社会サービス (大学、専門分野、地域社会) の3領域である (紙幅の関係で社会サービスは省略)。各評価領域の項目は7ポイント尺度で点数化される。そして、ポイントの平均点を100倍したものが総合業績得点になる (700点満点)。評価表は、大学教員の自主的な努力目標を尊重しつつも、学生や学生募集、そして大学の経営への貢献にも配慮している。大学教員は、まず(1)努力目標の欄に、時間配分の割合を百分率で記入する。表4の大学教員は、教育60%、研究30%、社会サービス10%である。つぎに(2)教育評価では、学生

表4 業績査定のための評価表

		Magnusen (1987) より					
(1) 努力目標	教育 ( 60 ) % 研究 ( 30 ) % 社会サービス ( 10 ) %	合計100%					
(2) 教育評価							
①学生評価 (7点満点)							
	秋学期	春学期					
	授業科目 A = 7.00	授業科目 C = 6.00					
	授業科目 B = 6.00	授業科目 D = 7.00					
	全体の平均得点 = 6.50						
②学科長評価							
評 価 :	1	2	3	4	5	⑥	7
評価基準 :	1 = 教材の準備は不十分。シラバスは授業の目的や課題が不明瞭。学生から常に不満がある。						
	2 = 授業科目が専門的に更新していない。教授法や内容を更新しない。						
	3 = 標準的な教育負担。十分な準備。学生や同僚には理解しづらい。						
	4 = 標準的な教育負担。十分なシラバス。学生や同僚は理解が容易。						
	5 = 標準的な教育負担。教材や教授法をかなり更新している。						
	6 = 少なく複数の授業科目を準備。教材を更新。大人数教室を担当。						
	7 = 優れた貢献。学生募集に役立ちそうな授業科目の導入など。						
③全体の評価 (学生評価と学科長評価の平均) = 6.25							
(3) 研究評価							
①研究活動							
評 価 :	1	2	3	4	⑤	6	7
評価基準 :	1 = 研究活動をしていない。						
	2 - 3 = 発展段階にある 1 ~ 2 の研究活動 (発表やデータ収集はまだ)。						
	4 - 5 = 1 ~ 2 の研究活動 (データを収集。草稿が同僚評価できる)。						
	6 - 7 = 外部資金による研究活動。						
②学術貢献							
評 価 :	1	2	3	4	5	6	⑦
評価基準 :	学術貢献は下記の合計得点で評価される。						
	1 = 0点	4 = 5-10点	7 = 21点以上				
	2 = 1-2点	5 = 11-15点					
	3 = 3-4点	6 = 16-20点					
	得点は学科長と大学教員が年次の始めに合意した次の事例にもとづく。						
	各1点: 書店のために本を紹介する。						
	各2点: ワーキングペーパー, 地方での講演, インタビュー。						
	各3点: 本の書評, 商業雑誌の記事, 新聞コラム。						
	各4点: 研究ノート, 事例研究, 審査のある雑誌論文, 研究報告。						
	各5点: 主要な学会での発表や論文公表。本の章を担当。						
	各6点: モノグラフ。事例集。編著。重要な学術雑誌。						
	各7点: 新しい教科書 (改訂は4-5点)。専門分野でもっともよく知られている雑誌の記事						
③全体の評価 (研究活動と学術貢献の平均) = 6.00							

による授業評価の平均得点に大きくウェイトがおかれている。また、学科長による評価では大人数教室での授業や学生募集に役立つ授業科目の導入の評価が高い。そして(3)研究評価では、外部資金による研究活動の評価が高い。

Magnusen は、給与の実際の配分では、学科長では統制できない部分があることを指摘する。それは、定期昇給や昇格、そして性的平等のための調整や遡及調整 (catch-ups) という過去の不足分をとりもどすための調整である。一方で、学科長の手には、業績給の他に、給与圧縮 (salary compression) による世代間給与の逆転を調整したり、市場価値がある専門分野の給与の上乗せに使われたりする資金もある。そして、学科長にとって本当の挑戦は、組織の過半数を占める堅実な市民 (solid citizens) が業績査定で活性化することである。Magnusen によれば、大学はスター (Star: 別名は幹部候補生、組織の25-30%)、堅実な市民 (solid citizens: 組織の60%以上)、新参者 (Newcomer: 別名は仮免者、組織の2-5%)、余剰人員 (deadwood: 組織の10-15%) で構成されている。スターは業績給、新参者は訓練、そして余剰人員には注意が払われても、堅実な市民は無視されるかもしれない。

また Sutton & Bergerson (2001) は、各大学は、大学の使命など特殊な条件と社会環境に応じて給与制度を構築することを勧める。そして、大学タイプでは、研究を重視する大学では年俸制、修士課程程度の大学院をもつ教育志向の大学は結合型、小規模な教養大学や短期大学は、年功制を基本に据えて給与制度を構築するのが適切であろうと提示する。

## 5. 給与の公正研究

給与の公正研究については、Barbezat (2002) や Perna (2003) が詳細な研究のレビューをしている。Barbezat (2002) によれば、給与の公正研究が始まった契機は1970年代初めの社会背景にある。それは、第一に差別解消の法制度の整備であり、第二に大学教員市場の頭打ちである。1972年に雇用機会均等法 (Equal Employment Opportunity Act) と同一賃金法 (Equal Pay Act) が大学に適用された。給与差別の実態や積極的差別是正策 (Affirmative Action) の進展を調査するために、大学の評価担当者や研究者は、個別大学の給与調査や全米規模の大学教員調査を開始した。一方、1970年代に入ると大学教員市場に翳りがみえていた。給与は、急激な物価上昇に追いつかず、実質的に目減りしていた。そのため、大学教員も大学の当局者も合理的な給与制度をもとめた。こうして数多く実施されるようになった公正研究であるが、それらの多くは女性大学教員に関するものであった。同じ公正研究でも、人種や民族、宗教、そして職員などに関する研究は少ない。

表5は、1969年から1993年に実施された全米規模の大学教員調査から得られた女性ダミー変数の回帰係数である。Ashraf (1996) の1984年調査の値 (-0.01) の他、どの回帰係数も1%水準で統計的に有意である。1969年時点で、女性大学教員の給与は、同じ条件の男性大学教員より12%から16%程度低額であった。その差は1970年代に縮小する。たとえば Barbezat の1977年の値は2.5%である。しかし、1980年代に給与の性差は拡大する。1989年時点で、女性大学教員の給与は、同じ条件の男性大学教員よりも6~7%程度低額である。

表5 女性ダミー変数の回帰係数 —1969年～1993年の大学教員調査より—

調査年	Ashraf (1996)	Barbezat (1991)	Barbezat (new)	Ransom/Megdal (1993)	Toutkoushian (1998)
1969	-0.12***	-0.163***		-0.125***	
1972	-0.07***			-0.105***	
1975		-0.095***			
1977	-0.06***	-0.025***		-0.070***	
1984	-0.01	-0.070***		-0.073***	
1988			-0.081***		
1989	-0.06***	-0.066***			
1993					-0.075***

出所：Barbezat (2002). Table 1.1. より。

各調査のサンプル数と注記等は省略。\*\*\* $p < 0.01$

給与の公正研究では、大学教員の給与をどのように説明するのだろうか。Perna (2003) は、公正研究で用いられる理論を(1)大学教員の労働市場、(2)人的資本論、(3)構造的接近法の3種類に整理する。まず、大学教員の労働市場では、給与を市場の供給と需要で説明する。そこから、さらに2つの理論が派生する。一つは人的資本論で、競争的な市場における供給側、すなわち大学教員の学術活動の生産性で説明する。もう一つは構造的接近法で、大学は内部労働市場を形成し、需要は専門分野や雇用形態で分断されていると仮定して、大学の制度で説明する。大学の制度には、大学の使命や文化、大学教員の価値観や専門分野、雇用形態の他、報酬構造の一つである給与制度も含む。

## まとめ

アメリカ高等教育研究において大学教員の給与に関する研究は膨大にある。そのなかで、3つの研究—趨勢研究、制度研究、公正研究は、それぞれ独自に研究を展開している。研究の社会背景や焦点、扱うデータや主な要因は異なる。そして、研究レビューも公正研究だけで詳細なレビューがある。本稿では、統一した分析枠組みを提示して、3つの給与研究の視野が重なることを示した。給与研究は、3つの研究が相互に視野を補完することで想像力が豊かな実りある成果をもたらす。Hearn (1999b) は次のように主張する。

「給与は大学教員の生産性のための環境条件を形成する一つのモザイク的な要素である。ある政策や評価基準を給与制度に導入する際にもっとも重要なことは、大学の価値と戦略の思慮深い考察である。キャンパスにとって、平等や効果、効率の課題にもっとも重要なものはなにか。どのような財政的あるいは財政的でない解決策が、円滑に受け入れられるか。給与だけでなく、テニュアや昇進、その他の報賞など大学教員の報賞制度はどのような原理で運用するべきか。」(p. 162)  
「給与政策の改革に単に焦点をあてるだけでなく、大学が置かれている広い見地からの考慮がなければ、ほとんど意味はない。そして、給与制度の改善に単に焦点をあてても、給与に密接した注意がなければ、同様にあまり意味はない。」(p. 163)

Caplow & McGee (1958) の勧告から40年後、Hearn (1999b) は研究大学における給与制度に対

して次のような給与政策の選択肢を提示する<sup>11)</sup>。

### 1. 外部労働市場の影響を緩和すること

大学外部の労働市場の価値を直接に反映するのではなく、市場価値が少ない専門分野の大学教員や、女性や年長の大学教員に配慮して、大学内部の価値や大学教員の年功も考慮する。

### 2. 「基礎給 (Core salary)」の仕組みを採用すること

給与を基礎給の部分と流動的な部分に分ける仕組みは給与制度の大きな変更である。基礎給の制度は給与の下降局面でとくに有効性を発揮する。従来は大学教員全ての一律減額で対応した事態に、大学教員個人の流動部分が業績の変化に応じて対応する。しかし、アメリカ大学教授連合 (AAUP) はテニュア取得による経済的自立が脅かされる危険性も指摘する。

### 3. 年間業績を給与の変化に反映させること

年間業績を反映させる方法は、大学教員全てに一律の増加率で増額し、ある大学教員に少し加算金を付ける方法が望ましい。それは、大学教員の経験の深まりや職階、生活費の上昇を配慮しているし、給与構造に小さな変化しかもたらさないからである。

### 4. 職階と連動した標準給与を導入すること

昇格するために必要な明快な量的基準を付与して、職階と連動した標準給与表はさまざまに作成できる。それは、給与を業績から分離してしまう危険性もある。しかし、明快であるために、多くの大学成員に容易に受け入れられる。

Hearn の選択肢は、40年前の Caplow & McGee の勧告と基底では同じように思われる。各大学は、大学の使命や社会環境に応じて年俸制や年功制を基本に給与制度を構築する。その際、外部労働市場や大学や大学教員の価値や文化、そして年功や業績、属性などを考慮する必要がある。

## 【注】

- 1) 他に報酬 (compensation) や所得 (income), 給料 (pay), 賃金 (wage) などが使われる。
- 2) Caplow T. and McGee R.J. (1958), p. 238-242, 11の勧告から最初の3つを要約的にとりあげた。
- 3) 高等教育については、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) 議事録・配付資料」2004年2月5日や館昭 (2003) を参照。また、一般の労働市場については、労働政策研究・研修機構 (2004) を参照。
- 4) American Association of University Professors (2005) の Table4 より。18,607ドルは、全体の報酬 (compensation) 87,112ドルから全体の給与 (salary) 68,505ドルを差し引いて算出した。
- 5) Bowen & Schuster (1986), p. 255.
- 6) National Center for Education Statistics (2005) の Table32-2 によれば、2002-03年は9-10ヶ月契約82.6%, 11-12ヶ月契約17.4%である。
- 7) Blau M.P. (1994) の表2-1では、地理変数が南部であることは有意に給与を減額するように規定することが示されている (p. 43)。
- 8) 機能主義、人的資本論や葛藤理論についてはカラベル&ハルゼー (1980) を参照。

- 9) 契約大学教員については、相原総一郎（2004）で検討した。
- 10) Bowen H.R. (1968), p. 9.
- 11) Hearn (1999b), p. 143-161. 11の政策選択肢から最初の4つを要約的にとりあげた。

## 【参考文献】

- 相原総一郎（2004）「アメリカ高等教育におけるテニユアと契約大学教員」『大学論集』第34集，広島大学高等教育研究開発センター，77-92頁。
- 新堀通也（1965）『日本の大学教授市場—学閥の研究—』東洋館出版社。
- カラベル J., ハルゼー A.H. (天野郁夫, 潮木守一訳) (1980) 「教育社会学のパラダイム展開」『教育と社会変動 上』東京大学出版会, 1-95頁。(原著 Krabel, J., Halsey, A.H. (1977) 'Educational Research: A Review and an Interpretation,' *Power and Ideology in Education*, Oxford University Press, pp. 1-85.)
- 館昭（2003）「教員評価システムと大学マネジメント改革—組織的な評価開発と処遇・雇用方策—」『教員評価制度の導入と大学の活性化』地域科学研究会, pp. 4-9.
- ハウズ・ピーター R. (1988) 「アメリカの新教育事情7 大学教員の給与体系」『知識』(79), pp. 80-84.
- 労働政策研究・研修機構（2004）『企業の経営戦略と人事処遇制度等に関する研究の論点整理』労働政策研究報告書 No. 7
- American Association of University Professors (2005) "The Annual Report of the Economic Status of the Profession 2004-05," *Academe*, March-April.
- Ashraf J. (1996) "The Influence of Gender on Faculty Salaries in the United States, 1969-89," *Applied Economics* (28) 7, pp. 857-864.
- Barbezat D.A. (1991) "Updating Estimates of Male-Female Salary Differentials in the Academic Labor Market," *Economics Letters* (36) 2, pp. 191-195.
- Barbezat D.A. (2002) "History of Pay Equity Studies," in Toutkoushian K.R. (ed.), *Conducting Salary-Equity Studies: Alternative Approach to Research* (New Direction for Institutional Research 115), Jossey-Bass.
- Blau M.P. (1994) *The Organization of Academic Work 2nd edition*, Transaction Publishers.
- Bowen H.R. (1968) "Faculty Salaries: Past and Future," *The Educational Record* (49) 1, pp. 9-21.
- Bowen R.H. and Schuster H.J. (eds.) (1986) *American Professors: A National Resource Imperiled*, Oxford University Press.
- Breneman W.D. and Youn I.K.T. (eds.) (1988) *Academic Labor Market and Carriers*, Falmer Press.
- Caplow T. and McGee R.J. (1958) *The Academic Marketplace*, Basic Books.
- Deneef A.L. and Goodwin D.C. (eds.) (1995) *The Academic's Handbook 2nd edition*, Duke University Press.

- Freeman R.B. (1979) "The Job Market for College Faculty," in Lewis, D.R. and Becker, W.E. Jr., *Academic Rewards in Higher Education*, Haper & Row Publishers, pp. 63-103.
- Hansen W.L. (1986) "Change in Faculty Salaries," in Bowen R.H. & Schuster, H.J. (eds) *American Professors: A National Resource Imperiled*, Oxford University Press, pp. 80-112.
- Hearn C.J. (1999a) "Pay and Performance in the University: An Examination of Faculty Salaries," *The Review of Higher Education* (22) 4, pp. 391-410.
- Hearn C.J. (1999b) "Faculty Salary Structure in Research Universities: Implication for Productivity," in Tierney G.W. (ed), *Faculty Productivity: Facts, Fictions, and Issues*, Falmer Press, pp. 123-173.
- Magnusen K.O. (1987) "Faculty Evaluation, Performance, and Pay: Application and Issues," *Journal of Higher Education* (58) 5, pp. 516-529.
- National Center for Education Statistics (2005) *The Condition of Education*, Table32-1.
- Perna W.L. (2003) "Studying Faculty Equity: A Review of Theoretical and Methodological Approaches," in Smart J.E. (ed), *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (XIII), Kluwer Academic Publishers, pp. 323-388.
- Ransom M.R. and Megdal S.B. (1993) "Sex Differences in the Academic Labor Market in the Affirmative Action Era," *Economics of Education Review* (12) 1, pp. 24-43.
- Scott S. (2005) "Faculty Salaries Rose 2.8%, but Failed to Keep Pace With Inflation for the First Time in 8 Years," *The Chronicle of Higher Education* (51) 33, April 22, p. A12.
- Sutton P.T. and Bergerson J. (2001) *Faculty Compensation Systems: Impact of the Quality of Higher Education*, (ASHE-ERIC Higher Education Report 28), Jossey -Bass.
- Toutkoushian R.K. (1998) "Sex Matters Less for Younger Faculty: Evidence of Disaggregate Pay Disparities from the 1988 and 1993 NCES Surveys," *Economics of Education Review* (17) 1, pp. 55-71.

# Salary Studies of Faculty in the American Higher Education

Soichiro AIHARA\*

Salary studies of faculty are one of the research topics in American higher education research. There are enormous research papers which are related to the pay of American faculty. In this study, I present an integral frame of reference to divide these studies into three categories of faculty salary studies. These are as follows: Trend Studies, Institutional Studies, and Justice Studies. These studies each have their own social background, research focus, data for analysis, factors for explanation etc. I deduce, however, that the scope of these studies are complementary to each other and this mutual complement confers a fertile imagination and productive outcomes.

**Trend Studies:** The social background of these studies is economic development and the cold war. Their research focus is at macro level and analyzes aggregate data. To examine faculty salaries collectively, they use social factors such as appropriations from state government, research & development expenditure, the labor market, and human capital. They also use socialization factors such as social status and class to complement their explanations.

**Institutional Studies:** The social background of these studies is accountability and productivity. Their research focus is at middle level and analyzes institutional data. To examine the salary system, they use institutional factors such as seniority, the merit pay system, performance pay, and employment style. They also use psychological factors such as loyalty to university to complement their explanations.

**Justice Studies:** The social background of this study is legislation of antidiscrimination law. Their research focus is at micro level and analyzes individual data. To examine faculty salaries individually, they use ascribed factors such as age, sex, race, ethnicity, religion. They also use achievement factors such as number of research papers to complement their explanations.

Each university builds a salary system corresponding to the mission of the university and the social climate based on a Single Salary Schedule or a Contract Salary System. In doing so, we should take the external labor market, the value of the university and faculty, and their culture, seniority, achievements and ascriptions, and so on into consideration.

---

\* Associate Professor, Osaka Kun-ei Women's College

