

昭和三十九年六月

国立大学教官の給与改善に関する意見書

国立大学協会

正 誤 表

二 2頁7行目「考慮され」の次に点を加える。

二 4頁11行目「改善も含め」の次に点を加える。

二 5頁8行目「給与の体系と」の次の点を削り、「水準の大綱は」の次に点を加える。

二 6頁5行目「五千円程度とする。」を「五千円、同一五年六万五千円、同一〇年七万三千円程度とする。」に改める。

二 6頁8行目「教授（三等級）九年」を「教授（二等級）十六年」に改める。

二 7頁国立大学教官俸給表の4等級の欄中俸給月額欄及び経験年数欄「55000 10」の次に「45000 15」

「73000 20」を加える。

国立大学教官の給与改善について

国立大学協会は、国立大学教官の給与改善に関し、東京大学給与問題検討委員会の報告を中心に、これに関する各国立大学の意見ならびに全国国立大学教官待遇改善連合懇談会の要望書を参考に、慎重に検討した結果、おおよそ次の大綱に基づいてこの意見書を作成した。

- (1) 国立大学教官については、その職務と責任の特殊性に基づき、一般の公務員と別個の給与体系を設けること。この給与体系は、大学教官にふさわしいものとするが、それは裁判官の給与体系に類するものとなるであろう。
- (2) 国立大学教官の給与については、大学による格差は設けず、その俸給表は一本だてとすること。
- (3) 大学院担当教官の俸給の調整措置については、相当の改善を行なう必要があること。

国立大学教官の給与改善に関する意見書

国立大学教官は給与が低く、その職責を果たすのに困難を感じていることは、しばしば指摘されてきたとおりであり、たびたびのベース・アップにもかかわらず、この点は基本的にはほとんど改善されていない。これは従来、国立大学教官の給与がその職務の特殊性を考慮されないうままに、行政職公務員のそれに準じて取り扱われてきたからである。国立大学教官の給与の根本的な改善を実現するためには、大学教官の職務にふさわしい別個の給与体系を設けることから始められなければならない。

一 大学教官の職務と給与改善の必要性

大学教官の給与が、その職務の特殊性に応じて根本的に改善される必要があるのは、主としてつぎの事情による。

(1) 大学教官の職務の特殊性

大学教官は、各自の自由な創意と独立の判断とに基づき、それぞれの分野における学術研究に従事することによって、日進月歩の研究成果を撮取するのみでなく、その専門分野の研究水準を積極的に引きあげていく社会的責務をになつてゐる。この職責を果たしていくためには、研究者個人個人が研究に専念しうる条件が与えられなければならないことはもちろん、研究者のあついで層の存在が確保されなければならない。

他方、大学教官は、その研究成果をもととして高度の専門的教育を行なうことを職務としている。学術の水準が高まるにつれて、大学における専門的教育に対する社会的要求も高度化し、この点でも大学教官の職責は日増しに重きを加えてきている。

憲法が学問の自由を保障し、学校教育法が「大学は、學術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道德的及び応用的能力を展開させることを目的とする」(第五十二条)としているのは、このような大学の使命と大学教官の職責とを表明したものと見えよう。

ところで、現在の公務員の給与についてみれば、俸給(本俸)は、基本的に「その職務の複雑、困難及び責任の度に基づ」いて定められるものとされている(一般職の職員の給与に関する法律第四条)。大学教官の職務は、前述のように、その複雑、困難および責任の点において、いちじるしく重く、かつ特殊なものであるから、その俸給を定めるにあたっては、このような職務の特殊性が十分に考慮され少なくとも検察官の俸給と同一程度に引きあげなければならない。戦前のわが国において、大学教官に講座俸の制度があり、また、現在諸外国において、大学教官が他の職業に比して概して高い水準の給与を受けているのも、このような職務の特殊性によるものである。

(2) 大学教官の給与改善の現実的必要性

大学教官の給与は、大学教官が安んじてその職務に専念しうるものでなければならぬ。現在の大学教官の給与は、現実の生活という側面からみてもいちじるしく低いものであり、つぎの三つの事情から大幅の改善を必要とする。

第一に、大学教官には、高度の研究者として優秀な人材を確保する必要があることはいうまでもない。ところが、大学教官の給与が劣悪なため、近年、一部には人材の海外の研究機関への流出がみられ、さらに、国内においては大学以外の研究機関への流出が増加している。このような事情は次代の大学をになうべき若手研究者にも影響し、優秀な新規卒業生を大学教官として確保することが、いちじるしく困難となっている。基礎的研究の水

準を維持し、不断にこれを高める課題になう大学においてこのような状態が続くならば、わが国将来の學術研究と専門教育とにとって、憂うべきものがあるといわねばならない。

第二に、大学教官は、研究に必要な書物、資料、用具等を自己の給与のなかからある程度まで支出しなければならぬ。それは本来公費による大学の施設の整備および研究費の増額によって賄うべきものであるが、研究者として自らの負担において調達すべき最低限必要のものが存在する。その経費は大学教官に固有の職業費であり、それを比較的多く必要とするのが、日本の大学教官の実情である。研究上不可欠の支出である職業費を考慮することは、とくに若手教官の場合にその必要が大きい。

第三に、大学教官は、その職務の性質上、勤務時間を規制することが技術的に困難であり、したがって超過勤務手当は支給されない。一般公務員にあつては超過勤務手当が月収の相当部分を占め、しかもそれが恒常化している現状においては、大学教官の給与は実質的に一般公務員のそれを下廻る状況にある。また、大学教官の場合には、その職務の性質上、一般公務員と異なり、いわゆる管理職手当（俸給の特別調整額）を支給されないのが原則であり、そのために一般公務員との間に格差を生じているのが実情である。このような事情は、大学教官の給与改善に當つて、十分に考慮されなければならない。

二 国立大学教官の給与のあり方

国立大学教官の給与体系は、国立大学教官の職務の特殊性に応じた独自の給与体系でなければならない。これを具体的に考えるにあつては、つぎの基本的な考え方によるべきである。

(1) 国立大学教官の職務の特殊性にふさわしい給与体系とすること。

大学教官が、自由な創意と独立の判断とに基づいて、高度の研究・教育を行なうという職務と責任の特殊性を

考えれば、その給与水準・給与体系もまた独自の考え方に立脚すべきである。

ところで、給与体系についてみるに、教授・助教授はその資格を判定した上で任命され、それぞれ同一の責任をもってその職務を行なっているのであるから、教授・助教授の俸給の最低基準を高めることによって、少壮教官の給与を高め、現在のいわゆる中だるみになっている給与曲線を是正し、中ふくらみの形にこれを改めるべきである。また、これが実現した場合には、俸給の級号を必らずしも現在のように細かく刻まず、少数の級号を分けるにとどめることも、考慮されてよい。このように考えると、国立大学教官の給与体系はほぼ裁判官ないしは検察官のそれに近いものになる。

教授・助教授の給与改善に関連して、助手についても十分の考慮が払われなければならない。最近における急激な学問の分化、新分野の展開のなかで、助手が研究上および教育上になう役割はきわめて大きく、その職務にふさわしい給与の改善を行なうのは当然である。これに伴って、教務職員、教育研究技術職員および教育研究技能職員等教育研究に協力する補助職員の給与改善に関しては、制度上の改善も含め、あわせて検討する必要がある。

(2) 国立大学教官の俸給表は一本だてとすること。

国立大学教官の給与については、いわゆる新制大学と旧来の大学とを区別して二本だてとすべきだという意見もないではない。しかし、現在の大学制度の下において、給与の面で両者を区別する根拠はとぼしいといわざるをえない。したがって、国立大学教官の俸給表は、現在のとおり一本だてとするのが妥当である。

(3) 大学院担当教官の俸給の調整措置については、相当の改善をなすこと。

大学院担当教官は、その特殊な職務において、とくに重い責任を負い、一般の大学教官に比して、その職務の

量的負担も大きい。大学院担当教官には、現在でも俸給の調整額が支給されているが、なお十分とはいえないので、右のような事情を考慮して、博士課程および修士課程担当の教官の調整額をそれぞれその職務と責任にふさわしい程度まで引き上げることが望ましい。なお、現在の給与のカーブが根本的に改められないかぎり、現在の定率制を定額制に改めることも考慮されなければならない。それは、大学院担当教官としては職務の責任と重要性が基本的に同じであると考えられるからである。またそれによって少壮教官の給与の中たるみを是正することにもなるわけである。

三 国立大学教官の給与の体系および水準

以上のような給与のあり方に基づいて考えると、国立大学教官の給与の体系と、水準の大綱は次のようになるであろう。なお、ここに掲げる給与の額は、昭和三九年四月を基準として考えたものである。

(1) 学長は、定額とし、一等級の特号俸とする。(その俸給月額は、二〇万円から二七万円程度とする。)

昭和三八年八月の人事院勧告では、七大学の学長についてのみ定額の特号俸を設けているが、他の国立大学学長にもこの考え方を推し及ぼすべきである。(特号俸の場合には特別調整額、扶養手当および勤勉手当は支給されない。)

(2) 教授は、一等級または二等級とする。(その俸給月額は、二等級、経験年数一二年八万円、同一七年九万七千円、同二年一一万円、同七年一三万円。一等級、同三〇年一二万五千円、同五年一三万円程度とする。)

大学教官の本来の姿である教授については、学長でない場合にも、そのままで一等級になりうる道を開くべきである。

(3) 助教授は三等級とし、専任講師もこれに準ずる。(その俸給月額は、経験年数五年四万四千円、同一〇年七万

四、同一五年八万七千円、同二〇年一〇万円、同二五年一十一万円程度とする。）

現在は、専任講師は四等級とされており、制度的には尙検討の余地もあるが、俸給は助教授に準じたものとする。

(4) 助手は、四等級とする。（その俸給月額は、初任給二万五千円、経験年数五年四万二千五百円、同一〇年五万五千円程度とする。）

(5) 昇格・昇給の標準年限を合理化する。

大学教官についての大学卒業後の必要経験年数は、現在の資格基準表によると、講師（四等級）六年、助教授（三等級）九年、教授（主^ニ等^十級）^{十六}九年となっている。これは、実情に沿わない結果を生んでいるので、講師（三等級）および助教授（三等級）五年、教授（二等級）一二年とする。

(6) 給与曲線を全般的に中ふくらみとする。

(7) 大学院担当教官の俸給の調整措置については、上記の給与体系を基底として相当の改善を行なう。

(参考)

国立大学教官俸給表

1 等 級		2 等 級		3 等 級		4 等 級	
俸給月額	経験年数	俸給月額	経験年数	俸給月額	経験年数	俸給月額	経験年数
125,000	30	80,000	12	44,000	5	25,000	0
130,000	35	97,000	17	70,000	10	42,500	5
特 200,000		110,000	22	87,000	15	55,000	10
270,000		120,000	27	100,000	20		
				110,000	25		

- 備考 1. この俸給表は、「国立大学教官の給与改善に関する意見書」で考えられた国立大学教官の給与の体系と水準を参考までに表の形にしたものである。
2. 各等級の俸給月額は、ほぼ5年きざみに大要を記した。その間の俸給のきざみ方については、実情に即して弾力的に考えられてよい。
3. この表に掲げる俸給月額は昭和39年4月を基準として考えたものである。

(参考)

国立大学教官俸給表(前葉)グラフ

