

# アメリカ

## (1) アメリカ教員給与研究の課題

一橋大学大学院 中 田 康 彦

Yasuhiko NAKATA (Graduate student of Hitotsubashi University)

アメリカの教員給与に関する研究は、従来ほとんどなされてこなかったといつてよい。日本における先行研究としては下村哲夫のものがある程度で、その後教員給与に言及する論文はいくつかあるにせよ、本格的に教員給与に取り組んだものは管見するかぎりない。

教員給与の研究課題としては、①給与水準、②決定過程、③給与体系、④効果、が考えられる。

①は給与水準の国際比較、地域格差、職種間比較といった量的比較のほか、労働内容・勤務時間に対して正当な水準といえるのかといった質的要素を加味した検討が必要である。いわゆる教職の専門職性が給与面にはどのように反映しているのか、換言すれば給与をとおして教職の専門職性という論点にある程度接近することが可能なはずである。

②では地方学区レベルでの団体交渉に委ねられている給与決定過程がどのような手続きで行われているのか、労使の団体交渉において給与問題はどのように位置づけられているのか、といったことを明らかにする必要がある。また教員給与の決定にあたって団体交渉という過程が実質的にはどの程度の意味をもっているのか、ということも課題である。1980年代初頭に教員給与制度改革が教育政策課題として声高らかに主張されたとき、その論拠とされたのは他職種と比較しての教員給与水準の相対的低さであり、決定過程はほとんど注目されなかった。学区ごとの団体交渉における力関係は給与水準の地域間格差にどの程度影響を及ぼしているのか。

③は制度改革の焦点となってきたことがらである。19世紀半ばに単一給与表が形成され、20世紀初頭に確立して以来、1920年代、1950年代、1980年代に業績給へ変更する試みがなされたものの、いずれも定着せずに終わった。給与体系を支えている原理は一体どういうものなのか。制度改革の試みはともすればその時々政権の意向に左右されがちだが、いかなる社会的・政治的・経済的背景・条件のもとに制度改革が行われたのか。そもそも

それぞれの給与体系がもつ制度原理はいったいどのようなものなのか。制度改革の動向をおう一方で基礎研究が必要である。

④は給与が教師にとっていかなる意味をもっているのか、教師の意識の問題である。これは入職・離職というかたちで可視的に表れる。換言すれば、現行給与水準・体系は職業選択、モラルの維持や資質向上にむけてのモチベーションとしてどの程度の機能を果たしているのか、という課題である。

もとよりこれで教員給与研究の課題すべてを網羅できるわけではないが、重点的な課題としては上記の4点に集約されるのではなかろうか。

アメリカでは全国的な統一給与表が存在せず、地方学区ごとに給与体系が決定される。そのため、全米の動向を包括的に把握するのではなく、地方学区ごとに検討していかなければ厳密な意味での実態分析をすることはできない。従って実証研究としては個別の学区に事例を求めて動態分析をしていくことになろう。

しかし本報告では動態分析に先立ち、理論研究を含めた先行研究の整理をすることを当面の作業課題として設定する。ともすれば希薄になりがちな基礎原理の研究をおさえるとともに、米国での先行研究の整理をしておきたい。けだしこの作業によって、米国教員給与制度の特質・研究課題を再確認できるとともに米国における研究の方法上の特質・傾向もみることができるようではないかと考えられるからである。

そこで以下ではまず、モチベーションとしての給与の効果についての研究成果を検討し(2)、続いて給与決定過程である教員組合の団体交渉に関する先行研究を検討する(3)。そして給与体系の類型についての基礎理論の検討を行い(4)、先行研究の到達点と研究の特徴をまとめてゆきたい。

なお、(4)を除いては教育財政学、教育経済学、労働経済学に関する雑誌論文を主たる検討対象とした。その理

由は米国においても教員給与に関する体系的な研究書はほとんどみられず、テクニカルレポートや統計、雑誌論文しか教員給与関係の検討素材は見当たらなかったからである。本報告は動態分析を射程外としているため、雑誌論文にみられる研究蓄積を専ら扱うこととする。