

論 説

ドイツ・大学教員の業績給

藤 内 和 公

<目次>

はじめに

I 大学教員の任用・給与改革

一 制度改革の概要

二 准教授

補論 教員の給与

三 改革の合憲性をめぐる争い

II 各州法における業績給の取扱い

1 支給手続に関する模範

2 任用給・慰留給の評価指標および内容的な制限

3 特別な業績給に対する指標および内容的な制約

4 役職給に対する制約

5 業績給の割当額

6 大学執行部の給与について

7 研究・教育手当に関するモデル

8 小括

III ベルリン芸術大学等の業績給制度

一 ベルリン州の法的枠組み

二 当大学内での取扱い

1 当大学における支給の指針および学則

2 手続きの履行と結果

三 ベルリン芸術大学の手続きの評価

1 他大学との比較

2 手続き等の適切さ

3 意思疎通および透明性

4 手続きの影響

- 四 結論と提案
 - 1 概評
 - 2 評価と個別の改善提案
 - IV 業績給による業績誘導の影響
 - 1 業績志向の予算配分に関する効果研究
 - 2 ベルリン芸術大学における調査から
- むすびに
- 資料 各大学における業績給関係学内規定

はじめに

ドイツでは大学教授の給与は、2002年前後の大学大綱法改正等により大学教授の給与制度が大きく変更された。大綱法とそれに関連する給与法改正により基本給が大幅に減額され、代わって教員個人ごとの評価にもとづく業績給が導入された。業績給の具体的な運用は、州立大学の場合には各州法および学内規定の定めるところによる。同時に、新たに准教授制度が導入された。

このテーマにつきすでに別稿⁽¹⁾で論じたが、重複は避け、別稿の議論を補い業績給をめぐる取扱いの全体像を明らかにしたい。

なお、本稿の記述は、州立・連邦立大学の教員を検討対象とし、私立大学教員は対象から外している。

I 大学教員の任用・給与改革

一 制度改革の概要⁽²⁾

ドイツでは、2002年を山場とする一連の大学大綱法改正により、大学教員の採用ポストおよび給与制度が大きく変更された。法改正のもとになったのは、2002年の専門家委員会報告書⁽³⁾である。改革の要点は、①2004年以後の

(1) 藤内和公「ドイツにおける大学教員の業績給」西谷敏古稀記念論集（日本評論社、2013年刊行予定）。

(2) Deutscher Hochschulverband, Die W-Besoldung, 2008

(3) Expertenkommission, Reform des Hochschuldienstrechts, 2002

新規任用につき、従来の給与表等級Cをなくし、代わってすべてW (Wissenschaft) 給等級とし、基本給を大幅に引き下げること、定期昇給をなくすこと、②教授職に相当するW2およびW3 給与等級適用者に対して業績給 (Leistungsbezüge) を導入すること、③教員職として新たにW1 職を設け、教授資格論文 (Habilitation) なしに任用できる准教授 (Juniorprofessur ジュニア・プロフェッサー) 制度を導入したことである。

二 准教授

(イ) 背景・目的 これは若手研究者を大学に教員として迎え入れるべく導入された。ドイツ特有の事情として、これまで教授職 (C3およびC4 給与等級適用) に就くには、博士号取得⁽⁴⁾に加えて教授資格論文が必要であり⁽⁵⁾、実際には40歳前後という遅い年齢であり⁽⁶⁾、教授職をめざすことはリスクをともなった。そのため、若い研究者が安定した職を求めて外国や民間企業に流出する事例が少なくない。こうしたなかで、この頭脳流出に歯止めをかけて国内に確保したいということも改革の一因である。それは科学技術面でのドイツの国際競争力を維持したい動機にもとづく。連邦政府が先端大学に対して大学予算を追加して重点的に配分するというエリート大学構想が実施されているが、それも同様に科学技術面の国際競争力強化の思惑が背景にある。

(ロ) 資格 任用条件は、大学の課程を修了していること、教育的適性、通常、学位論文の卓越した水準によって証明される学術的能力である (大学大綱法47条)。

(4) 2005年における博士号取得平均年齢は33歳である。文科省高等教育局大学振興課編『諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査』90頁 [木戸裕], 潮木守一『職業としての大学教授』(中央公論新社, 2009年) 65頁。

(5) これが導入された経緯につき、別府昭郎『ドイツにおける大学教授の誕生』(創文社, 1998年) 288-293頁, 潮木守一『フンボルト理念の終焉?』(東信堂, 2008年) 68頁参照。

(6) 最初に教授に招聘を受けたときの年齢は、平均で41歳である (2006年)。潮木・前掲注(4)64頁。

(ハ) **運用内容** 准教授は、2年または3年の任期付任用である。ただし、評価結果により最大6年まで延長が可能である。

通常、教授採用は公募制によるところ、准教授（W1適用）がW2・W3教授に任用される場合には、特例として公募によらないことが許される。その結果、内部昇進、すなわち同一大学内における、いわゆる終身雇用が可能になった。

2008年末時点で准教授はドイツ全体で802人にのぼり、それは大学（総合大学）教員全体の3%である。2009年末時点で994人、4%に達する。准教授のうち女性比率は37%であり高い。W2・W3のうち女性は22%である（2009年）。

業績給は准教授には原則として支給されない。ただし、公務への従事などが特別に必要な場合には特別手当（Sonderzuschlag）が支給される。

(ニ) **評価** 准教授制度の導入は多くの方面から支持されている。

教育・学術労働組合（GEW）は、准教授制度の導入により、教授資格論文⁽⁷⁾なしに若い年齢で大学教員になれるという取扱いに賛成である。さらに、最長で6年間の期限付きでなく、テニュア・トラック制度にして、一定の要件を満たせば仮にW2になれなくてもW1のまま（定年まで）終身職にとどまれるようにすることを提案する。また、准教授は官吏ではなく公務職員たる地位とし、賃金は議会の決定ではなく労働協約で規制されるように提案する⁽⁸⁾。

<補論>教員の給与

(1) W給与を適用されている教員の給与額（月額）は**図表1**のとおりである。これをみると、金額が高いのは上位から、Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz であり、逆に低いのは下位から、Berlin, Hessen, Brandenburg

(7) 大学教授資格保持者に占める教授採用者の比率は、全体平均で39%、うち最高で社会科学系62%、最低は医学・保健系で18%である。文科省編・前掲注(4)91頁〔木戸裕〕。

(8) GEW, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, GEWのHPより、アクセス：2012年5月15日

の順番であることがわかる。

(2) C 給与表適用教員

今回の改革以前から任用されている教員の処遇は従来通りである。給与額は**図表 1**のとおりである。なお、C 3 教授の給与額（最高額）は月5,875ユーロ、C 4 は6,761ユーロである。定昇は2年ごとに行われる。ただし、15等級が上限であり、任用から30年近くでそれに達する。

C 教授のなかでC 3 からC 4 に昇格するには、同一大学内の昇進は認められず他大学から招聘されることが必要である。

図表 1 W 給 / C 給給与額 (2012年1月, 月額, 単位: ユーロ)

州・連邦	W 1	W 2	W 3	C 3	C 4
Bund	3926.4	4478.10	5425.82	5875.46	6761.31
Baden-Württemberg	3924.26	4578.74	5528.94	6029.91	6941.18
Bayern	3889.20	4500.60	5366.75	5794.60	6670.06
Berlin	3525.55	4027.35	4890.35	5358.37	6173.79
Brandenburg	3764.92	4295.30	5207.46	5689.98	6552.69
Bremen	3728.47	4256.15	5163.64	5768.17	6642.78
Hamburg	3869.08	4401.56	5317.32	5733.17	6599.27
Hessen	3710.92	4239.10	5147.49	5752.91	6628.37
Mecklenburg-Vorpommern	3816.31	4354.02	5278.75	5768.17	6642.78
Niedersachsen	3819.99	4358.20	5283.84	5773.75	6649.21
Nordrhein-Westfalen	3816.31	4354.02	5278.75	5768.17	6642.78
Rheinland-Pfalz	3871.36	4416.29	5300.47	5918.28	6812.56
Saarland	3761.68	4281.57	5175.65	5787.04	6651.28
Sachsen	3837.86	4375.58	5300.31	5789.01	6663.63
Sachsen-Anhalt	3837.86	4375.58	5300.31	5789.01	6663.63
Schleswig-Holstein	3830.36	4367.02	5289.94	5789.01	6663.63
Thüringen	3805.25	4323.89	5228.00	5852.23	6719.25

注：連邦立大学は軍人養成の大学である。

注：C 3, C 4 は2010年現在である。

出典：Deutscher Hochschulverband

三 改革の合憲性をめぐる争い等⁽⁹⁾

(1) この改革の各種の合憲性をめぐり、州政府や教員から提訴され、判決が下されている。いくつかの判決は違憲であるとする⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾。ヘッセン行政裁判所は2009年、W教員の基本給が低く変動的な業績給の比率が高い給与体系は基本法33条5項（「公務に関する法は、職業官吏制度の伝統的な原則を考慮して規律し、かつ継続的に発展させなければならない。」＝2006年改正）の扶養原理（Alimentationsprinzip）⁽¹²⁾に違反すると判示した。すなわち、「官職に適した給与は固定した基本給部分によってのみ確保される。W2教員に支払われる基本給は、その官職に求められる専門教育にも、その負担ないし責任にも、社会の目からみた当該官職の意義および威信にも対応しない。したがって、他の官吏の給与グループと比較して、研究および教育の領域で大学教員に求められる多様で、多くを要望される役割から生じる職務の特別な性格および大学教員の責任は正当に評価されていない」と判示した。同じ官吏のなかでも、W3教員でさえ、裁判官で最低格付けの給与表R（Richter）1よりも低額の基本給を支払われている。

ギーセン行政裁判所は、2005年以後、W適用教員の基本給が約3,900ユーロであることに照らし、司法試験合格後の初任給でさえ、教授の基本給を上回ることになり不合理であると判示した。

さらに連邦憲法裁判所は、2012年2月14日の判決⁽¹³⁾で、ヘッセン州の大学教員からの訴えにつき判示した。いわく、ヘッセン州のW教員の基本給は低

(9) Hochschullehrerbund, Die W-Besoldung auf den Prüfung, 2011

(10) Frankfurter Allgemeine Zeitung von 7.1.2009

(11) 大学大綱法改正が連邦と州の立法権限配分の範囲内のものであるか否かが争われ、連邦法が州の立法権限を侵していると判示された例につき、奥田喜道「準教授職の導入を主眼とする第五回大学大綱法改正法を違憲無効とした事例」自治研究81巻7号（2005年）151-158頁。

(12) 松下乾次「ドイツ連邦共和国の大学改革と教員の人事政策」日本文理大学紀要36巻1号（2008年）121-122頁。

(13) Der Westen v. 27.02.2012

(14) Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 28.8.2008

すぎる。憲法適合的に変更すべきである。立法者は基本給を定めるにあたり多様な要素を十分には考慮していない。考慮すべき要素のなかには、教授職が専門的な職種として魅力を確保すること、官職の外観 (Ansehen)、教授に必要な学問的専門教育および責任が含まれる。

改革に批判的なこうした判決が複数あり、新しい給与制度が安定するかどうか、いまだ不明な点がある。

(2) また、基本給と業績給の比率で後者が約4分の1という高い比重を占めることについても批判がある。ある新聞⁽¹⁴⁾は、「混乱した給与」と題する特集記事で、これまで研究員 (Wissenschaftlicher Mitarbeiter) としてA3に給与格付けされていた者が、うまくW2教授に採用されたとしても基本給が下がること等を例に挙げて、不合理な事例が生じることを指摘している。W給では定期昇給はない。また、大学卒業後10年前後研究に励んだW1教員の基本給が実科学校教員の給与よりも低くなる。

なお、スタート時において各大学がつける業績給与算額は、それまでの教員人件費の4分の1とされるが、その運用のなかで州学術局の方針などにより、大学毎に増減していくことが予想される。

II 各州法における業績給の取扱い⁽¹⁾

連邦法改正を受けて各州で、大学教員給与法の州法における具体化が進められた。そこで州法をハンデルの調査・分析により紹介する。

議論の元になった専門家委員会報告書 (2002年) は、業績給の運用を州および大学に広く委ねることを提案する。その理由は、大学および専門単科大学によって「業績にもとづく支給制度」が異ならざるをえないと考えるからである。それは同一大学内でも講座や研究所 (Institut) によっても異なってくる。ハンデルは、この専門家委員会報告書の立場にもとづき、州が決定権

(1) Kai Handel, Die Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in den Bundesländern, 2005

をできるだけ各大学に委ねることが望ましく、州法は基本的な原則のみを定めるべきであるという観点から州法を比較した。

州法によりかなり大きな違いがあり、まず、バーデン・ヴュルテンベルク、ベルリン、ハンブルク、ヘッセンおよびニーダーザクセンの州法は大学の決定裁量を最も広く認めており、重要な決定権限の約3分の2が大学に授権されている。つぎに、ブランデンブルクおよびラインラント・プファルツは州の関与がそれよりは強いものの、役職給が低く定められていることに特色がある。それは大学管理のプロ化を困難にすることになる。後者の州は、大学役員会（Hochschulrat）⁽²⁾に業績給の提案権を与える。

そこで、以下では州法で問題となる論点のうち、重要な論点に限定して州法を比較する。以下にとりあげる論点のほかに、末尾に記述しているように多くの論点がある。

1 支給手続に関する模範

専門家委員会報告書によれば、州法は業績給支給の要件や指標につき大学を制限すべきではない。これは業績給3種のすべてにいえる。すなわち、支給手続は大学によって決定されるべきである。また、業績給に充てる予算額の比率・枠についても州法は定めるべきではない。

この改革が念頭においている新公共経営（NPM ニュー・パブリック・マネジメント）は責任の分散化・分権化を想定している。すなわち、動機付けの方法を含む決定を現場（Lokal）に任せるということである。州法がそれに制約を加えることは望ましくない。ハンデルはこう主張する。

(2) これは学外者から構成され、大学側の大学計画や予算案に対する同意権をもち、学則制定に対し意見表明する権限を有する。州法により大学トップ機関には、Präsidium, Hochschulrat, Universitätsrat, Kuratorium, Aufsichtsrat, Hochschuleverwaltungなどの多くの名称が用いられ、権限や構成が多様である。

2 任用給・慰留給の評価指標および内容的な制限

州法による指標基準は、とくに考慮すべき資格、応募状況および労働市場状況などの一般的な指標に限られている。大学には裁量が与えられている。ただし、以下の点で制限がある。

イ．慰留交渉にあたり、他大学等からの招聘依頼は書面で提出され示されねばならないか、それともそれは疎明されれば足りるか。

ロ．任用にあたり、従来の勤務先の慰留交渉に対するさらなる招聘にあたり、いつまでに行われるべきかの時間的期限はあるか。

これらの制限はC給与では通常のことである。だが、人事採用や財政負担につき大学が最終的に責任を負う新しい制度では、それにこだわる必要はない。

この点につき、州法による制約状況を、自由度（裁量）の程度を大きい、中程度、小さいで分類・一覧にすると、**図表 2** のとおりである

図表 2 任用給・慰留給の指標および内容的な制約

	自由度大	中程度	自由度小
州名	ヘッセン, ニーダーザクセン, ザールラント	ベルリン, ブレーメン, RP, ザクセン・アンハルト	BW, バイエルン, ブランデンブルク, ハンブルク, MV, NW, ザクセン, SH, テューリンゲン

<注>BW：バーデン・ヴュルテンベルク，MV：メクレンブルク・フォアポンメルン，NW：ノルトライン・ヴェストファレン，RP：ラインラント・プファルツ，SH：シュレスヴィッヒ・ホルシュタイン

出典：Handel, Die Umsetzung der Professorenbesoldungsreform in den Bundesländern, S.33

3 役職給に対する制約

この手当の比重が高まることは、大学運営に従事する教員のプロ化を促進する。どのような役職に、いくらの手当を支給するかにつき、16州中13州では大学の自由度が高い。わずかにブランデンブルク、ハンブルクおよびノルトライン・ヴェストファレンの3州でのみ制約を課せられている。ノルトライン・ヴェストファレン州では、その金額は基本給の10%以内とされている。

4 特別な業績給に対する指標および内容的な制約

(1) すべての州法は、評価された特別な業績給は通常複数年にわたって支給される旨定める。いくつかの州では、この手当は業績が平均をかなり上回る場合に支給されると定めるが、改革趣旨からするとすべての教員がもらえる可能性を認めるべきであるとハンデルは主張する。

いくつかの州法は支給期間につき標準 (Vorgabe) を定める。

(2) 特別な業績給の1種として、研究・教育手当(Forschungs- und Lehrzulage)が支給される。それにより教員が自発的にその活動を展開することが誘導される。その手当の支給条件や金額につき、州法が制限を定める。約半数の州は各教員の基本給の100%を支給額の上限とする。残る半数の州は、それを原則としつつも例外を認める。それに対しベルリン州は、年間で基本給の50%までというより厳しい上限を定める。

5 業績給の割当額

この点に関して制約をおく必要性は理解できる。しかし、大学と専門単科大学でも事情が異なり、後者には特殊な技能を有する教員が多数いる。この点で大学に与えられた自由度は州によって大きく異なる。(図表3参照)

図表3 業績給予算割当枠の自由度

	自由度大	中程度	自由度小
州名	ベルリン, プレーメン, ハンブルク, ヘッセン, NW, RP, ザクセン, ザクセン・アンハルト, テューリンゲン	BW	バイエルン, ブランデンブルク, MV, ニーダーザクセン, ザールラント, SH

出典：図表2と同じ。S.35

6 大学執行部の給与について

従来、学長 (Rektor, Hochschulleiter) や総長 (Präsident) はAまたはB給与表の適用を受け、大学の職員数および学生数を考慮して決められていた。

学長、事務局長 (Kanzler)、副学長など、専任の (hauptamtlich) 大学管

理職の給与につき、彼らは今後W給与表の適用を受けることになり、業績給を支給される。そのさいの支給額につき、大学に裁量が許されれば、多様な経歴の人材を管理職に迎え入れることができる。しかし、大学がお手盛りで管理職に高給を支給する可能性もある。この点で州法が認める自由度は、自由度が高い州と低い州で大きく分布する。多くの州は、一定範囲内で自由度を認める。この場合、学長の給与額については州自ら決定するが、それ以外の役職者については各大学の判断に任せる傾向にある。たとえば、「州教育省は、専任の学長の給与額を決定する。そのさいに役職に相応しい給与の原則、および部分的には細分された給与額一覧表を参考とする」と定める。

7 小 括

以上、各指標毎に州法が各大学にどの程度の自由度を認めているかをみてきた。それを踏まえて、各指標（下記の指標内容）ごとに、一覧表にすると**図表4**のとおりである。「+」は自由度が大であり、「0」は中位であり、「-」は小さいことを示す。それをすべての指標総合で州毎の自由度をみると、**図表5**のとおりである。多くの州は中位に分類される。

<支給の指標等枠組み>

- 1.1 任用給・慰留給の指標および内容的な制約はあるか = 自由度小
- 1.2 特別な業績給に対する指標および内容的な制約はあるか
- 1.3 役職給に対する制約はあるか = 自由度あり
- 1.4 業績給への予算割当枠を定めているか = 自由度あり

<支給決定権限>

- 2.1 任用給・慰留給支給の管轄：それを支給するか否か、誰に支給するか
の決定権は大学にあるか否か
- 2.2 特別な業績給支給の管轄：それを支給するか否か、誰に支給するか
の決定権は大学にあるか否か
- 2.3 特別な業績給に関する学内指針または内規を定めることを大学に認
めるか否か

471 ドイツ・大学教員の業績給

<支給期限および物価スライドの適用可否>

3.1 任用給・慰留給の支給にあたり期限付き支給とするか否かを大学は自由に決定できるか

3.2 任用給・慰留給を物価スライドにすることを大学は決定できるか

3.3 特別な業績給の支給にあたり期限付き支給とするか否かを大学は自由に決定できるか

3.4 特別な業績給を物価スライドにすることを大学は決定できるか

<恩給算定基礎に含めることの可否>

4.1 期限付き支給の業績給を恩給額算定基礎に含めることができるか

4.2 業績給を恩給額算定基礎にする場合に、基本給の40%までという制限を超えることができるか

5 C給与表が適用されている教員が希望する場合、W給与表適用に移行できる取扱いを大学に任せているか

<役職給の取扱い>

6.1 大学執行部のW給与表への分類を大学は自由に決定できるか

6.2 大学執行部の給与額を大学が自由に決定できるか =中程度が多い

7 研究・教育手当の支給を大学は自由に決定できるか

図表4 州別の大学裁量度 (各指標別)

州	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	5	6.1	6.2	7
BW	-	+	+	0	+	+	+	+	-	0	0	+	-	-	+	+	+
バイエルン	-	+	+	-	0	+	0	0	-	0	+	+	+	-	-	0	0
ベルリン	0	+	+	+	+	+	+	+	-	0	0	+	+	-	-	+	-
ブランデンブルク	-	0	-	-	0	+	0	+	-	-	0	+	+	0	-	-	+
ブレーメン	0	0	+	+	-	+	0	-	+	0	+	+	0	+	+	0	0
ハンブルク	-	+	-	+	+	+	+	+	+	0	0	+	+	+	+	0	0
ヘッセン	+	+	+	+	+	+	0	+	+	0	+	+	0	-	+	0	+
MV	-	+	+	-	+	+	0	+	-	0	0	+	+	-	-	0	0
ニーダーザクセン	+	+	+	-	+	+	+	+	+	0	0	+	-	-	+	0	+
NW	-	-	-	+	0	+	0	0	-	-	0	+	+	-	+	0	+
RP	0	0	+	+	0	-	-	0	-	0	0	+	+	-	+	0	0
ザールラント	+	0	+	-	+	+	-	+	-	0	0	+	+	+	+	0	0
ザクセン	-	-	+	+	0	+	-	+	-	0	0	+	+	+	-	0	+
ザクセン・アンハルト	0	-	+	+	+	+	-	+	-	0	0	+	+	+	-	-	0
SH	-	0	+	-	0	+	-	+	+	0	0	+	+	-	-	+	0
テューリンゲン	-	0	+	+	+	+	0	+	-	-	0	-	+	+	+	0	+

出典：図表2と同じ。S. 52-53

図表5 州別の大学裁量度（総合）

州	大きい	中位	小さい
ヘッセン	12	4	1
ハンブルク	11	4	2
ニーダーザクセン	11	3	3
BW	10	3	4
ベルリン	10	3	4
ザールラント	9	5	3
テューリンゲン	9	4	4
ブレーメン	8	7	2
ザクセン	8	4	5
ザクセン・アンハルト	8	4	5
MV	7	5	5
SH	7	5	5
バイエルン	6	6	5
NW	6	4	7
ラインラント・プファルツ	5	8	4
ブランデンブルク	5	6	6

出典：図表2と同じ。S.51

Ⅲ ベルリン芸術大学等の業績給制度⁽¹⁾

この章は、2人の専門家（イエーガーとインデア・シュミッテン）がベルリン芸術大学の委託を受けて、当大学の業績給に関して調査・分析した報告書の紹介である。したがって、この大学との関係でベルリン州法が適用され、ほかの芸術系大学と比較されている点で記述は独自であるが、事例研究とし

(1) Michael Jaeger/ Susanne In der Smitten, Leistungsbezüge in der W-Besoldung, 2011

て紹介する。著者らは他大学の業績給も調査をしていて、それと比較して当大学の特色を指摘し、改善提案している。

ベルリン州では2005年以後に採用される大学教員に対してW給与表が適用されている。

一 ベルリン州の法的枠組み

(1) 州法は業績給の運用基準を大学が独自に作成することを認める。そのさいに、州法は平均給与額(基本給⁽²⁾+業績給)として総合大学(Universität)教員では72,000ユーロ、専門単科大学(Fachhochschule)教員は59,000ユーロと定めた。2010年の実情をみると、総合大学教員の平均は72,865ユーロ(約874万円、なお1ユーロ=120円とする)、専門単科大学教員の平均は59,574ユーロ(約715万円)となっている。基本給が約4分の3を占める。

当州では業績評価は学部レベルではなく、全学レベルで教員のみによって構成される全学委員会で行われる。当該委員会の評価は、大学執行部の判断を事実上拘束している。また、教員の希望によりC給与表適用者がW給に移行する場合には、従来との給与額の差額を調整すべく特別な業績給を支給することが許される。

ベルリン州における業績給の支給枠と実際の支給額の対比は**図表6**のとおりであり、予算枠はフルには活用されていない。2008年度の予算執行率は68%である。この点では、人件費総額はW給与体系移行により減額する可能性がある。

つぎに、ベルリン州でW給与表が適用されている新規任用教員数は**図表7**のとおりである。徐々に増えていることがわかる。任用給を支給されている教員は新規任用者(W1を含む)のうち半数以下である。任用給の比重がほかの業績給に比べて高いことがわかる。

(2) 固定基本給は、ベルリン州のW2では月395ユーロ、年47,376ユーロ=568万円。同州のW3は月479ユーロ、年57,528ユーロ=690万円。2010年の数字。このベルリン州のW給基本給額は連邦内で最低である。

図表6 ベルリン州内大学の業績給支給状況（単位：1,000ユーロ）

年度		全大学	総合大学	芸術大学	専門単科大学
2005	授与枠	3,634	2,258	534	842
	実際の支給総額	732	594	18	120
2006	授与枠	6,184	4,200	726	1,258
	実際の支給総額	2,176	1,805	102	269
2007	授与枠	5,575	4,446	207	921
	実際の支給総額	3,469	2,903	148	418
2008	授与枠	7,321	5,351	538	1,432
	実際の支給総額	5,001	3,646	90	866

出典：Jaeger/In der Smitten, Leistungsbezüge in der W-Besoldung, S.9

図表7 W給と表適用教員数等

	2005年	2006年	2007年	2008年
W給と表適用者数（教員内比率）	91 (4%)	229 (11%)	362 (26%)	525 (18%)
任用給を支給されている教員数	82	147	158	197
慰留給を支給されている教員数	5	8	14	21
特別な業績給を支給されている教員数	1	4	17	82
役職給を支給されている教員数 ⁽¹⁾	不明	6	約40	50以上

注(1)：学長，学部長を除いている。

出典：図表6と同じ。S.9

(2) 2人の調査によれば，数年間の運用から，つぎのことがわかる。

- 多くのW給教授は以前のC給と適用にあこがれている。
- C給からW給への転換・移行希望者はいない。
- 大学はこの改革によって業績志向（Leistungsorientierung）が強まったとは観察されていない。また，教育の質が向上したとも観察されていない。したがって，この調査時点では改革の目的は達成されていない。この点は継続

した観察が必要である。

<イェーガーらの提案>任用給は、ほかの大学からの招聘だけでなく、大学以外の研究機関からのそれにも適用されるべきである。

二 当大学内での取扱い

1 当大学における支給の定め

支給のために各大学で指針および学則 (Satzung) が定められる。それにもとづいて支給対象者が決定される。

当大学では予算のうち、役職給を除き、70%は任用給に、30%は教育・研究活動等に対して支給されることになっている。任用給に重点をおいた配分方針である。これは全国的な平均的傾向である。教育・研究活動等に対する支給は教員本人からの申告制になっている。教員は毎年9月末日までに学部長に申し出る。さらに学長を経由して、「授与委員会 (Vergabekommission)」は11月末までに学長に報告する。この報告書は学長に対して事実上拘束力をもっている。

特別な業績給につき、申請者はその活動が「平均をかなり上回っている」ことが前提であり、学則所定の指標の2つ以上に該当することが申請資格である。かつ、3年以上の勤続者にかぎられる。教育活動につき卓越した (herausragend) 業績と評価されれば月600ユーロが、平均をかなり上回っている業績と評価されれば月300ユーロが支給される。教育活動以外の研究や芸術における業績給は、卓越した業績に対し月400ユーロ、平均をかなり上回っている業績に対しては200ユーロが支給される。

支給は期限付きであり、上限5年間である。年度によって金額が減額されることも許される。または、12,500ユーロを上限とする一括払い (Einmalzahlung) も認められる。

2 手続きの履行と結果

授与委員会は、所属学部を異にする3人の教員から構成され、メンバーはW給与表適用者でない者 (C給与表適用者) であり、うち少なくとも1人は

女性を含むこととされている。

手続きとして、申請につきその教員が所属する学部の長は申請内容に関し書面で所見 (Stellungnahme) を提出することが求められる。所見は授与委員会に回される。申請者に対しては事後に結果が通知される。結果通知のなかで、該当する業績指標、支給される場合の金額が示される。

2008年に3年勤務経験者が初めてでてきて、実施された。3年以上勤続者で、2つ以上の業績指標につき「平均をかなり上回る」と評価される有資格者は、ベルリン芸術大学では2008年、21人であり、うち14人が申請した。2009年は新たに9人が有資格者になり、うち3人が支給された。

2009年も実施され、支給金額は500ユーロ以上1,200ユーロ以内に引き上げられた。2008年に支給された教員は2009年も同じ金額が支給された。たいていの教員は複数の指標 (例、教育と芸術) で高い評価を得ていた。その結果、金額も高くなった。

<イェーガーらの提案>ベルリン芸術大学の事例につき、学長がイニシアをより一層発揮できるよう、授与委員会の報告に一定の幅を持たせて、その範囲内で学長が決定の余地をもつように変更するべきである。

三 ベルリン芸術大学の手続きの評価

1 他大学との比較

(1) 当大学の特色を知るために、州内3大学と運用手続を比較した (図表8)。この4大学を比較して特徴的なことは、支給を審査する全学委員会の仕組みの違いである。

- フンボルト大学では「鑑定委員会 (Gutachterkommission)」が、5人で構成される。2年任期。委員は学長から提案され、評議会 (akademischer Senat) で決定される。委員会は自ら運営規則を定める。
- 工業・経済専門大学も類似する。「鑑定委員会」がおかれ、2年任期。委員は学長から提案され、評議会で決定される。委員会は各専門領域ごと1人の委員が選出される。運営規則は評議会が決定する。

図表 8 ベルリン州内大学別比較 (単位:ユーロ)

	フンボルト 大学	工科大学	工業・経済 専門大学	ボイト工業 専門大学
業績給等級 (月)	平均を上回る： 250 卓越している： 500	等級 1： 0 等級 2： 90 等級 3： 280 等級 4： 370 等級 5： 500	良好：200 平均をかなり上 回る：300 卓越している： 500	初回300、第 2 回・第 3 回350、 第 4 回・第 5 回 200、6 回以後 200以下
一括払い	平均を上回る： 3,000 卓越している： 6,000	「業績と釣合の とれた」金額	平均をかなり上 回る：500- 3,000 卓越している： 1,000-6,000	可能である。し かし、金額は定 めなし。
期限	3 年まで	3 年まで	3 年まで	赴任 3 年後から 可能。2 年まで。
期限なし (Entfristung)	連続した支給で は支給期限の制 限はない。	2 度目の支給期 間後には期限の 制限はなくなる。	連続支給では期 限なしが金額の 50%まで可	連続支給時にそ れが可能

出典：図表 6 と同じ。S.27

- 工科大学 (Technische Universität) では「諮問委員会 (Beirat)」がおかれ、学長から任命される。委員会は財務委員会 (Haushaltsausschuss) 委員長と 2 人の学部選出委員からなる。
- ボイト工業専門大学 (Beuth Hochschule für Technik Berlin) では、2 つの段階で行われる。①学部レベルでは「W 給与委員会 (W-Kommission)」があり、申請を評価する。それは学部長を含む 3 人で構成され、うち 1 人は女性であり、学部長が長を務める。ほか 2 人は学部教授会 (Fachbereichsrat) から選ばれる。学部長は W 給与委員会の所見に対してさらに自分の意見を添えることができる。②全学レベルでは「長老会議 (Ältestenrat)」があり、学内の教授 1 人、任用委員会の専任委員 1 人、役員会 (Kuratorium)⁽³⁾の学外委員からなる。委員の教

(3) この元となる語の Kurator とは世話人、代表者の意味であり、大学では役員会の意味で充てられることがある。

授は学長の提案にもとづき大学評議会 (akademischer Senat) で選出される。任期は4年。全学女性代表委員 (zentrale Frauenbeauftragte) ならびに評議会で選ばれた学生は、提案に関する書類を閲覧し長老会議に対し意見を述べることができる。

工科大学および工業・経済専門大学で特徴的なことは点数制 (Leistungspunktesystem) をとっていることである。すなわち、工科大学では授与規則が、諮問委員会は業績給のための評価点を提案する旨定める。それにもとづき、研究、教育、継続教育、後継者養成に関する評価指標とその重み付けが提案され、評価され、場合によっては変更される。決定は評議会が行う。それにもとづき教員ごとに合計点がでる。一定の点数幅で業績等級が定められる。さらに、評価制度は3年ごとに見直され、一旦決まった業績給を予定金額どおりに支給すべきか否かを学長が決定する。

- 工業・経済専門大学では、2009年に定められた指針にもとづき、つぎのように定められている。：評価にあたり教育および研究の領域が考慮される。教育は教育学的教授法的能力，社会的な能力（とくに，学生の世話 (Betreuung) の程度および差別・偏見のない (diskriminierungsfrei) 授業）ならびに大学運営 (akademischer Selbstverwaltung) における参加 (Engagement)，授業改善 (Studienreform) という指標により評価される。研究は，外部資金獲得，論文発表，特許およびその他（とくに，研究会 (Tagung) や見本市の開催，国際的なジョイント・プロジェクト (Verbundprojekt)，展示会の実施）という指標で評価される。関係部門における教員の平均は各指標ごとに3点が与えられる。各指標における評価点は6点を最高とする。教育活動における得点と研究活動における得点は合計される。研究と教育で各18点を上限とする。そののちに，教育活動に3分の2，研究活動に3分の1の重みをもたせる。そのうえで最高18点までとする。平均は9点になるようにする。7点未満の教員には特別手当は支給されない。7-9.9点の教員に対しては、「良」の評価

が与えられる。10-13.9の得点者は「平均をかなり上回る」、14点以上は「卓越している」とされる。専門単科大学では明確に教育重視である。

この点数制では、同じ大学および学部の同僚との関係で評価される相対評価である。それに対し、フンボルト大学は点数制とは異なる方法をとる。そこで申請者は評価のためにつぎの情報の提供を求められる。

①本人の教育および試験の負担状況および授業評価 (Lehrevaluation) の結果に関する学部の説明, そのさいに申請者本人と学部ないし講座の平均の情報を含む。

②外部資金獲得, 博士号取得・授与 (Promotion) および試験に関する水準管理部 (Qualitätsmanagement) スタッフによる説明, そのさいに外部資金獲得および博士号授与に関しては当該講座ないし学部の平均および当該専門分野の連邦レベルの平均に関する情報を含む。

(2) 業績が平均を上回るとされる基準は, 大学ごとに多様である。そこで, 全国の芸術系専門大学における取扱いを比較する (図表9)。各大学の取扱い基準は各大学 HP をつうじて比較的容易に検索できる。

音楽系専門大学は共通点が多い。その理由は, 全国音楽系専門大学学長会議で業績給の取扱基準が申し合わせされているからである。それによれば, 任用から少なくとも3年後に初めて業績給は支給されうること, 業績評価は有償の兼業 (Nebentätigkeit) を対象とせず無償の兼業のみを対象とすること, 業績評価対象に研究, 教育などのほかに「国際的な関係」を含めることが合意されている。

今回著者2人が比較調査したが, やはり共通点が目立つ。なかには全国申し合わせの文言がそのまま学内規程になっている例がある。ここでベルリン芸術大学の取扱基準は, ベルリン音楽専門大学とほぼ同じである。ただ, 一括払いの上限金額が異なり, 芸術大学では12,500ユーロまで許されるのに, 音楽専門大学では表のように, 平均を上回っている場合に2,500ユーロまで, 卓越している場合で5,000ユーロまでとされている。

図表 9 芸術系専門大学における業績給の取扱比較（単位：ユーロ）

	ベルリン 音楽	ブレーメン芸 術	トロシン ゲン音楽	デトモルト音 楽	マインツ 音楽	ライブチッ ヒ・グラ フィック・ 製本	リユー ベック音 楽
業績給等級 (月額)	研究、継続教育での「平均を上回る」業績：200 教育、芸術、後継者養成における「平均を上回る」：300 「卓越した」業績：400-600	教育、芸術、研究における「平均を上回る」業績：300 大学名を全国規模で有名にした業績：500 大学名を世界規模で有名にした業績：800	金額は学長室が決める。	教育、芸術、研究における「平均を上回る」業績：350 大学名を全国規模で継続的に有名にした業績：700 大学名を世界規模で有名にした業績：1,050	300	学部名を継続的に有名にした業績：250 大学名を有名にした業績：500	上限500
一括払い	「平均を上回る」業績：2,500 「卓越した」業績：5,000	上限5,000	—	根拠ある例外的な場合には金額は規制なし	—	上限1,000	上限5,000
期限付き	初回は1-3年。とくに卓越した業績：上限5年	上限3年	初回は1-3年。とくに卓越した業績：上限5年	通常は期限付きとする。上限は定めない。	3-5年	3-5年	上限5年
期限なし (Entfristung)	連続支給では例外的に期限なし	再度の支給ではそれも可能	連続支給では例外的に期限なし	再度の支給ではそれも可能	再度の支給ではそれも可能	再度の支給ではそれも可能	連続支給では例外的に期限なし
恩給算定基礎	3年以上支給され (bezogen) れば無期。10年以上で、かつ、恩給資格すでにあり：期限付き	3年以上期限なしで支給されれば、州との取り決めにより可能	<ベルリンの大学と同じ>	10年以上支給されれば可。学長が決定する。	期限なしの業績給の場合には可。	期限なしの業績給の場合には可。	業績給の期限の有無にかかわらず、算定基礎となる。

注：大学名ではすべて「専門大学」の記載を略している。

出典：図表6と同じ。S.31

(3) 手続的には、調査した芸術系専門大学ではすべて本人申告制で行われている。そのうえで一部では並行して、学長・学部長による提案権がある（ライブチッヒ：学部長，リユーベック：学長）。

この事例の過半数では業績等級制（Leistungsstufensystem）がある。ベルリンの専門大学では「平均を上回る」と「卓越した」の間にいくつものラン

クがある。うちブレーメン芸術大学、デトモルト音楽大学およびライプツヒ・グラフィック・製本(Grafik und Buchkunst)専門大学では大学の知名度上昇(Profilbildung)に貢献したことを対象にしている。マインツ音楽大学では業績給一律300ユーロとしているのに対し、トロシingen音楽大学ではその金額は学長室(Rektorat)が決めるとしている。いずれの芸術系大学も点数制はとっていない。

ベルリン芸術大学、ベルリン音楽大学およびリューベック音楽大学では申請を審査する委員会をおく。ベルリンの各大学ではそれは3人で、リューベックの大学では5人で構成される。いずれも評議会(akademischer Senat)から選出されている。ブレーメン芸術大学およびライプツヒ・グラフィック・製本専門大学では学部長が当該学部の候補を学長室会議(Rektoratskollegium)に提案する。ライプツヒの大学では学長室会議は協議して支給を決定するのに対し、ブレーメンの大学では学長が単独で決定している。それに対し、トロシingenおよびデトモルトの音楽大学では審査手続で申請を検討する委員会はおかれていない。

マインツの大学では学外者を含む大学役員会(Hochschulrat)が学長に決定提案している。決定を制度化するために、水準維持発展センター(Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung)は連邦給与法にもとづく業績評価の指標を使いやすくするために提案をしている。それによれば、役員会は申請者が研究・芸術または教育における業績を自ら証明することを義務付けることを提案する。このようにして大学は試行錯誤しながら、基準と手続きを練り上げている。

2 手続き等の適切さ

(1) 序 運用上、この大学では困難なことがある。それは授業における評価にあたり業績給を支給するには学生による評価が良好であることを示す必要があるが、この大学では学生による授業評価は義務づけではなく任意に行われ、かつ、授業受講者数が少ないため学生による評価に匿名性がなくなり、学生が評価を記入するうえでプレッシャーがかかるという問題がある。

2人がヒアリングしたところによれば、役職給がその負担の割に金額が低く（例、特別業績給の金額が役職給を上回る）、引き受け手が乏しいという嘆きが聞かれた。そこで2人は、役職給を支給する大学運営上の役職の範囲を広げることを提言する（例、大学改革委員会委員）。

支給決定の実際をみると、支給基準が「卓越した」研究・教育に対して支給されることとなっていることから、ここではかなり厳格に、高い水準の場合のみが支給対象とされている。すなわち、支給対象は例外的な場合にかぎられている。このように対象を狭く理解して運用することが大学教員給与改革の趣旨に沿うものかどうか、見解の対立があり、平均的な水準の研究・教育に支給するほうが改革趣旨に合致するとの主張もある。

(2) 評価方法(当大学に関する／他大学を含めた傾向) 評価手続では、申請に関する学部長の意見表明が行われ、それを受けて全学規模の授与委員会が検討し、最終的には学長が決定する。ベルリン芸大における実際をみると、授与委員会は「平均をはるかに上回るか」「卓越しているか」の判断で独自に判断する能力に欠けている。実際には申請者に専門が近く、学部平均に照らして評価できる学部長の意見表明のもつ重みが大きい。その結果、つぎのような問題が発生している。

イ) 学部長に役割の衝突が生じる。すなわち、一方で当学部にも所属する同僚をひいきしたいという擁護者としての思いがあり、他方で、授与委員会の公平な判断に協力したいという気持ちもある。とくにW給与では基本給額がC給与に比べて低いなかで、教員が業績給を欲しい気持ちは理解できる。

ロ) 学部長でW給与を適用されている者は現在はまだ一部であるが、いずれ増えてくる。そうなると、申請者と学部長は業績給支給をめぐるライバル関係にたつ。その場合にはたして学部長は公平な判断が可能か、という問題がある。

ハ) 学部長も同僚教員に対して個人的に好意または反感を持ちうる。そうした感情が申請に対する意見表明で無関係とはいいいがたい。また、副学

部長が業績給を申請した場合、はたしてどこまで客観的に意見を述べるであろうか。

以上の検討を経て、著者2人は学部長の意見表明を原則としてなくし、例外的に必要性がある場合のみ認めるように変更することを提案する。ただし、この提案については、授与委員会の判断材料が減ることを意味し、客観性がより乏しくなるとの懸念がありうる。

当大学では授与委員会3人は評議会から任命されるが、4学部のうちの3学部から1人ずつ選任されている。いずれもC給与教授である。

全学の授与委員会における評価は、研究・教育の質および量でなされる。議論では申請された教授が所属する学部属する委員の発言力が大きかった。その理由は、専門が近いので詳しく主張できることによる。場合によっては申請に添えられた資料が詳しく読み返されることもある。制度的には本人に面談を行うことも可能であるが、その意味がないということで実際に行われたことはこれまではない。外部の専門家を招いての鑑定も同じである。これまで全会一致で認められてきた。

つづいて、各レベルの状況をみる。まず学部レベルでは、学部により申請件数の大きな違いがある。一方で申請ゼロの学部もあれば、申請5件の学部もある。芸術系学部は概して小規模であり、申請条件を満たすのに困難なことが多い。

つぎに大学レベルでは、全学の授与委員会は学部レベル以上に頻繁に多数の申請と向き合う。これはとくに多くの学部を擁する大学でいえる。この点で、ベルリン芸術大学は小規模なので問題が少ないほうである。同一大学内でも学部により教授の平均的業績レベルに違いがあるが、それはここでは大きな意味をもたない。専門的な判断は、必要とあれば外部の専門家の鑑定意見で補うことができるので。

州レベルでは、州学術局に審査委員会(Kommission)がおかれていて、大学間の調整が行われる。それはとくに標準を上回るレベルの大学に追加的に予算を配分するという方法で行われる。この委員会は、州内のライバル関係

にある大学の教授の業績がお互いに漏れることを防ぐために、他州の専門家（教授）によって構成されることになっている。その問題点は、会議開催にあたり交通費や鑑定報酬が高くつくことである。さらに問題なのは、支給手続が州法により規定されているので、その点では大学内の自由（自治）が制約されていることである（これは州法により程度は異なる）。

当大学では4学部から3人の授与委員が出ているので、委員のいない演技芸術学部（Fakultät für Darstellende Kunst）が、当該学部所属問題が申請した場合に不利が生じないかという懸念が生じる。しかし、実際にはこの間、問題は生じていない。なぜならば、3人の委員で多数決で決定するとはいつでも、議論になった場合には学長が仲介役として調整にはいつていることによる。

<イェーガーらの提案>学則を改定して、授与委員会委員は4学部すべてから選ばれるようにすべきである。

必要とあれば外部の鑑定意見を求めることができるという定めは有意義である。

(3) **決定方法** 支給するか否かに関する決定手続は、必ずしも透明ではない。

<イェーガーらの提案>不支給につき不服をもつ申請者に対して、理由説明が求められれば学長が説明可能になるように委員会の決定には理由が添えられるべきである。

3 意思疎通および透明性

業績給支給決定の手続きにはさまざまな人々が関与する。関係者間の意思疎通は必ずしもよくない。取扱手続の信頼性を高め、また、申請して支給されなかった教員に納得してもらうためには、手続きをより透明にすべきである。

<イェーガーらの提案>まず規定面で、学則、指針に加えて取扱要領（Handreichung）を策定し、より詳しく手続きを定めるべきである。そこで申請者が申請にあたって、相談にのりサポートする事務担当者を配置すべき

である。申請を受理したら、受理した旨を書面で確認する。採否の結果につき書面で各申請者に通知し、採択された者には、その内訳（金額、期限付きか否か、恩給算定基礎になるかどうかなど）を知らせ、不採択者には、その理由を知らせるようにすべきである。

4 手続きの影響

大学教員の間では給与が話題とされることは少なく、これはデリケートな事柄である。

当大学ではこの数年間の実施のなかで、業績給が支給された教授の3分の2ないし4分の3は、複数領域（たいていは教育と芸術）で同時に高く評価されている。

評価手続の流れのなかで、無意識のうちに見落としているグループなどはないかと注意する。とくに授与委員会に委員がいない演技芸術学部所属教員、学内でまだ人数が少なく自己の業績をPRすることの少ない女性教員、論文を発表することの少ない芸術系教員に関してである。

当大学では業績給が労働意欲および仕事方法に及ぼす影響はこれまでのところ認識されていない。

<イェーガーらの提案> 当大学では業績給を再度支給する、また期限なしに支給する要件基準を整備すべきである。期限なしで支給するにあたっては、万が一将来業績が明白に低下した場合に備えて撤回可能な定めをおくべきである。

四 結論と提案

1 概 評

当大学では業績給支給の基準や手続きはいまだ試行錯誤の段階である。学術的妥当性（Wissenschaftsadäquatheit）の確保は、申請手続きがその後にくく授与委員会の決定と結びついて首尾よく行われていると評価できる。さらなる改善の余地として、当大学では制度運用の透明性および意思疎通に欠ける点の改善を調査した2人は指摘する。

2 評価と個別の改善提案

(1) より上位の指標

業績給制度は外部から金銭的な刺激で教員の研究・教育を動機付けようとするが、それが成果を挙げたか、それとも内発的な意欲を低下させたか、現時点における全国的規模の調査研究では結論はまだ出ていない。ただ、この改革はそのようなリスクを否応なく孕んでいる。それでも学問に相応しい手続的な制度設計と適切な意思疎通により、そのリスクを軽減することは可能である。

支給枠につき、これは制度運営に困難をもたらす。まず、それは予算枠全体のなかで比率的に厳格であるために、申請件数等が年度により変動してもそれに柔軟に対応できない。そこでこれを柔軟に運用すべく、年度を超えた特定目的の積立金としての運用を認めること、業績給の各費目枠を融通可能にすることがベルリン州でも検討されるべきである。この点、ノルトライン・ヴェストファレン、テューリングンおよびバーデン・ヴュルテンベルクの州ではすでにそのように運用されている。

(2) 内容的な適切さ

選考指標は妥当である。授与委員会の経験を踏まえて、これをさらに細かくすることが望まれる。とくに「平均をかなり上回る」「卓越している」に該当する場合の具体的な指標が、取扱要領のなかで明らかにされれば、教員が応募するかどうかの判断にあたり参考になる。また、業績等級にプラスおよびマイナスが可能なように金額に一定の幅 (Korridor) をもたせれば、授与委員会としては運用しやすくなり、同時に資金枠をにらんで調整しやすい。

(3) 評価方法

手続面では、申請者に関わる関係学部長の評価が参考にされている。その趣旨は申請者の専門に近い者による評価をしてもらうということである。しかし、この点で学部長は、一方で客観的な専門的鑑定を求められ、他方で所属するスタッフの擁護者としての役割があり、役割衝突に陥ることが頻繁である。その結果、同じような事案でも下される評価が異なっており、

学部長による評価に対する信頼性が低下している。かつ、学部長は現在W給与を適用され、申請者とは業績給をめぐりライバル関係にたち、また、個人的な人間関係が評価に反映することも避けがたい。

<イェーガーらの提案>専門的評価としては州内の他大学の教員によるべきである。

また、授与委員会につき、構成員数を増やし、4学部各1人と学部に所属しない部局からも含めることを提案する。

IV 業績給による業績誘導の影響⁽¹⁾

業績向上へ向けて州が大学を財政的に誘導する方法は州によって異なる。一方で、いくつかの州は州からの支出総額を指標 (Kennzahl) にもとづいて測定する方法である (例, ラインラント・プファルツ, ブランデンブルク)。他方で、州・大学間の契約 (目標協定) の形態で大学誘導をめざす州もある。

州財政から州立大学に支出される予算の比率は、平均して州財政の3-4%であるが、ニーダーザクセンは平均よりも高く、バイエルンは低い。州が各大学に支給する額の決定にあたり指標となるのは、教育活動では学生数および卒業生数、研究指標では外部資金獲得および博士論文授与件数である。うち、業績本位で運用される予算額は州予算全体の約1%である。大学に対する州による誘導が進んでいる。

改革を受けて、大学内では業績誘導のために人件費配分等で重点的に傾斜配分する動きがでている。

(1) Michael Jaeger, Wie wirksam sind leistungsorientierte Budgetierungsverfahren in deutschen Hochschulen ?, in : CHE-Arbeitspapier Nr.111 Bilanz und Perspektiven der leistungsorientierten Mittelverteilung, 2008, S.36-50

1 業績志向の予算配分に関する効果研究

(1) 業績誘導

2002年法改正前後から、改革の影響に関する調査が、大学執行部（学長、学部長）および教員を対象に行われている。改革は、州による大学の操作・誘導と大学執行部による学部および教員個人に対する操作・誘導のレベルに区分される。

一般に、教育実績（指標：卒業者数）に対して過度の報酬を与えることは、国家試験などの水準を引き下げ質を低下させて数を増やすことになりがちであることが指摘されている。これはイェーガーによれば不適切な誘導方法である。

(2) 州法上の手続きの影響

イ) 大学内での運用 州法の定めが州立大学を拘束する程度は州により異なるが、州が定める様式に照らして各大学がとる行動が州のルールに準拠しているかどうかをみると、州によってかなり異なる。

一方で、ニーダーザクセン、ベルリン、ラインラント・プファルツの州では、州が定める手続きがそのまま大学内で手続きないし基準として使用されている。これは2004年に大学情報システム社（Hochschul Informations System GmbH=HIS）が実施した調査で明らかである。

他方で、プレーメン州では異なる⁽²⁾。ルールをそのままでは学内で実施できない事情が各大学にあり、各大学は州学術局と個別に交渉して期限付きで同意を得て、大学独自の業績志向的な指標および手続きで行っている。

ロ) 動機付けにおける影響 「業績志向の予算配分はどの程度、専門分野および大学で業績向上という意味で動機面の影響を及ぼしたか」という問いに対して、前述の大学情報システム社調査では結論はなお不明である。さらに時間が経過した後に再度調査される必要がある。

ハ) 不適切な誘導 州側のシグナルに対して、大学が手っ取り早い方法

(2) Michael Jaeger/M. Leszczensky, Evaluation der leistungsbezogenen Mittelvergabe auf der Ebene Land-Hochschulen in Bremen, 2005, in : HIS-Kurzinformation A11/2005

で「業績」を向上させた例がある。上に政策あれば、下に対策ありである。

第1に、ブレーメン州では各大学と州学術局との合意にもとづいて大学毎に指標および重み付けが決められた。大学は短期的な業績を重視して、3年卒業のバチェラー資格および修士課程に相当するマギスター修了の制度を導入し、これを従来の指標にもとづく教育の業績に当てはめた。

第2に、ニーダーザクセン州では、専門単科大学に適用された手続きで学生受け入れ能力(Studienplatzkapazität)の指標で高くする措置が取られた。ここでは非常勤講師(Lehrbeauftragten)の数を増やし、教授の欠員を恒常化させることにより学生1人当たりの安上がりな方法を編み出した。ここでは州により非常勤講師比率の上限を定めるという対策が講じられた。

(3) 大学内での措置への影響

イ) 運用目的 この点で、各大学の執行部は業績志向的取扱の運用目的につき、アメとムチの方法で教員を業績に駆り立てているわけではないと語ることがある。シュレーダーの調査⁽³⁾によれば、大学の執行部は、研究・教育における費用・便益の透明性を確保し、業績の公平さ(Leistungsgerechtigkeit)を確立することをむしろ強調している。イエーガーの個別大学調査⁽⁴⁾でも、いくつかの大学の執行部は、透明性確保という目的が第一義的であると主張している。しかし、そのように目的を位置づけている大学における運用上の指標は、目的面でそうでない大学の場合と必ずしも異なるわけではない。当事者が主張する目的の違いは、運用指標の違いにつながってはいない。

ロ) 学部および講座の反応 州が大学に対して行っている業績への財政的誘導は、大学内では全学執行部から学部および講座(Institut)に対して

(3) T. Schröder, Der Einsatz leistungsorientierter Ressourcensteuerungsverfahren im deutschen Hochschulsystem, 2004, in ; Hochschulforschung 26, S.28-57, in : CHE-Arbeitspapier Nr.111, a.a.O. (N.1), S.42

(4) Michael Jaeger, Leistungsbezogene Budgetierung, 2006

同様に行われている⁽⁵⁾。さらにミンセンらの調査（ノルトライン・ヴェストファレン州）⁽⁶⁾によれば、法律改正直後に、学部の3分の2で教員に対して業績にもとづく予算配分が行われている。その指標は、

- 学部内の教科グループないし研究領域への予算配分で、しばしば追加的な業績指標がおかれる。たとえば、ドイツ学術振興協会（DFG）の専門鑑定者として、または学術シンポジウム組織者としての活動、学生の企画参加が好成績を挙げた場合である。さらに学部内では、大学運営の業務担当責任者に対する評価である。
- 場合によっては評価が多面的に点数化されている。たとえば、受講者数、採点した試験回数等である。

ハ) 動機面における影響 この点につき、前述の2つの調査報告がある。まず、ミンセンらによれば、彼らがヒアリング調査した教員の約3分の1が、業績志向の運用が自分の行動スタイルに影響を及ぼしているとみる。それは特に、外部資金の獲得および学生による授業評価の改善で一層努力するようになったという。このことは大学執行部に対する聴き取りでも裏付けられる。また、「自分にとってではなく、一般的にこのような取扱いが教員の行動スタイルに影響を及ぼすかどうか」の評価では、教員の回答は2つに分かれる。一方で、約3分の1の者は影響を及ぼすとみるのに対し、残る3分の2は影響は疑わしいとみる。後者の理由は、このような業績志向の運用は金銭的に報われる教員の行動スタイルを促進するだけで、研究や教育にさほど影響はないという。ただ、それが教員に対するコントロールに役立つ点は認める。

(5) 大学が教員を誘導する一例として、フランクフルト大学では、新任教員と目標給（Zielgehalt）を合意し、3年後の教員内の相対評価でベスト10%に該当する教員には給与の変動的部分が最高で2倍まで昇給し、逆にワースト10%に含まれる教員は変動的給与を失うという取扱いである。フランクフルト大学に招聘された歴史学の教授は、このような取扱いに反対して目標給を合意しなかった。いわく、「自分の場合には5年後の評価が提案されたが、5年後に確実に業績を出せるか不明だ。それでは遊び心半分の研究ができなくなる」と語る。Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 03. 03. 2008

(6) H. Minssen/B. Molsich/U. Wilkesmann/U. Andersen, Kontextsteuerung von Hochschulen?, 2003, in: CHE-Arbeitspapier Nr. 111, a.a.O. (N.1), S.43

つぎにシュレーダーの事例研究によれば、彼がヒアリング調査した教員は、業績志向の取扱いによりまず外部資金の獲得努力が強まること、つぎに次第に企業との接触が深まることが予想されている。教育に対する影響は予想されていない。この取扱いの一般的評価につき、対応した教員は、業績に対する公平さの確立、予算用途の透明化および予算配分の効率化の点で賛成である。ただし、この取扱いが業績向上につながるか否かでは、疑わしいとみる意見が大半であり、とくに人文科学系教員はそうみている。

2 ベルリン芸術大学における調査から⁽⁷⁾

2人の専門家（イエーガーとインデア・シュミッテン）がベルリン芸術大学の委託を受けて、当大学の業績給に関して調査・分析した（2009年）。その一環として、業績給が教育・研究の業績引き上げにつながっているか否かも調査された。それを紹介する。

(1) **懸念の表明** 改革は手当の支給によって関係者を外部から、たいていは金銭によって刺激を高めるという動機付けの方法である。この手法は今やドイツの大学では通常のことになった。そのような外部からの刺激が個々の研究者レベルではたして実際に期待される効果を挙げるのか、なお不明である。この点で疑問を呈する意見が当大学の教員から数多く表明されている。いわく、

- 教育・研究に携わる者の動機付けは、たとえば研究対象ないし学術的業務への関心のような内発的な動機によって左右され、賃金や物質的な補償のような外部的な動機付けによるものは小さい。とくに研究面では、アカデミックな経歴に対する評判が制度内在的に強いインセンティブになっている。大学教員にとって金銭的な刺激は効果が小さい。
- 外部からの物質的な刺激により、内発的な動機がかえって弱まる危険性が懸念される。

(7) Michael Jaeger/ Susanne In der Smitten, Leistungsbezüge in der W-Besoldung, 2011, S.15ff.

- ・外部的な刺激の効果は、名誉・報奨もしくは制裁が目に見える形で給付とリンクしている場合に大きい。しかし、学術活動ではそのような結びつきは乏しい。なぜならば、業績の優秀さは通常単純な指標では確定できず、しばしば時間がたって初めて評価されることがあるからである。

(2) **改革に対する教員の評価** 2人が芸術大学教員からヒアリングしたところでは、この改革に対する評価は分かれるが、批判的意見のほうが多かった。そこでは、外部的金銭的な刺激によってむしろ内発的な動機付けが弱まること（Verdrängungseffekt）への懸念、現在の評価方法ではたして芸術とその教育を適切に評価できるのかという根本的な疑問、物質的な刺激により人を不安にさせることへの不満が聞かれた。この点は、ここの教員が芸術の創作活動・教育にかかわっていることによる特殊な事情もかかわろう。他方で、改革に肯定的な意見もあるが、それでも彼らからもW給与に対する内容的な批判がだされた。

(3) **実施後の影響** 実施後の調査によれば、導入時の議論で出された「金銭的な刺激によって内発的な研究動機が弱まる」懸念は確認されていない。だが同時に、プラスの影響も確認されていない。別の調査によれば、個人レベルでは特殊な任用方法の関係者に影響を及ぼし、また、W教員とC教員の間には軋轢が生じることが報告されている。

(4) **調査者2人の提案** 内発的動機の低下は、現時点における心理学的調査によれば、ないとはいえない。こうしたリスクは大学側では完全には回避できないが、学問的に適切な方法を通じて、および、適切なコミュニケーション戦略によって緩和される。大学はそれに努めるべきである。

むすびに

別稿ですでにまとめをした。それと重ならない点につき述べる。

1 大学運営への関心

本稿で紹介した調査報告のなかで、大学運営への教員の関心・参加の低さ

が指摘されている。その一因に、研究センターに運用される業績給制度があろう。教員の関心が研究に集中することは研究者を志望した動機からして当然のことであるが、ドイツの現状では、運営への参加を促そうとすれば役職手当・委員手当の支給で誘導するしかない。ただし、それは教員のなかで研究主担当と運営主担当の役割分担を一層促進することになろう。

2 公務員代表の関与がないこと

業績給は教授に対する手当の一つであり、金額は大きい。このような仕事ぶりの評価にもとづいて処遇を決定する場合、ドイツでは評価の手続きに公務員代表 (Personalrat) が関与する。連邦公務員を例にとれば、連邦公務員代表法 (Bundespersonalvertretungsgesetz) 76条2項は、「官吏に対する評価指針 (Beurteilungsrichtlinien)」(3号)を、法律または労働協約による定めがない範囲内で公務員代表の制限的共同決定権が及ぶ事項として定める⁽¹⁾。したがって、連邦法および州法の定める範囲内で、業績給の評価指針については公務員代表の共同決定が及ぶはずである。しかし、学内規定をみると公務員代表の関与の様子は窺えない。この点がどうなっているかに関しては、今後の研究課題である。

なお、バイエルン州では、誰にいくら支給されるかの決定にあたり、職場の公務員代表が関与している⁽²⁾。

本稿執筆にあたり、ドイツ大学教員連盟のハルトマー氏 (Michael Hartmer) には調査に協力いただいた (2010年)。記して謝意を表す。

(1) 藤内和公「ドイツ・公務員の従業員代表制」岡山大学法学会雑誌48巻2号 (1998年) 42頁、同「ドイツの州公務員代表法および大学教職員の待遇」季刊労働法208号 (2005年) 143頁。

(2) 原田久「バイエルン州における公勤務員制度改革の動向」(2009年) 6頁。

＜資料＞各大学における業績給関係学内規定

注：下線部，注およびコメントは紹介者（藤内）による。

I ベルリン芸術大学

a. <特別な業績給支給に関する学則 (Satzung)> 2005年 (評議会 (Akademischer Senat) 決定) (支給規則)

1 条 適用範囲

この規則は，W給与を支給されている教員に対する業績給，とくに教育，芸術，継続教育 (Weiterbildung)，研究および後継者養成に対する業績給の支給 (Gewährung 授与) を定める。評価制度の範囲内で指標 (Kriterien) およびそれを定める手続きを規定する。

2 条 特別な業績に対する業績給

(1) 1条にもとづく特別な業績は，少なくとも平均をかなり上回り，かつ，原則として当大学で3年以上達成されなければならない。

(2) 教育における特別な業績とは，とくに以下のことである。

- ・学生参加 (studentische Beteiligung) をともなう授業評価 (Lehrevaluation) の平均を上回る結果
- ・授業改善 (Studienreform) に関する重要な貢献
- ・実りある刷新的な授業形態 (Unterrichtsformen) の展開および実施
- ・実習生の世話を含む相談活動 (Mentorentätigkeit)
- ・学際的または学部横断的プロジェクト，オーケストラおよびアンサンブルの企画および実施における参加。ただし，標準的な授業・業務負担を上回っていること。
- ・標準的な授業義務 (Lehrverpflichtung) をかなり上回っている授業担当
- ・卒業論文の指導にあたり平均を上回る取組み。ただし，それにつき授業義務の負担軽減が行われていないこと。
- ・教員間の協力を改善するための重要な貢献。

(3) 芸術における特別な業績とは，とくに以下をさす。

- ・当該専門領域で教員が世話をする学生の競技・展示の成果
- ・大学における職務と直接のかかわりをもつ芸術分野での功績
- ・国内的国際的な協定の締結・運用における担当
- ・大学紀要 (Hochschulpublikation) の業務および大学に役立つ活動

(4) 継続教育における特別な業績とは，

- ・新たな継続教育企画の立ち上げ
- ・通常の授業負担を超えるボランティアの継続教育の科目担当

- (5) 研究および芸術的な発展企画における特別な業績とは、
- ・論文発表 (Publikationstätigkeit)、雑誌発行および講演活動
 - ・研究または芸術的な発展企画のための資金獲得
 - ・大学における職務と関係する学問的表彰
 - ・特別な芸術的・学術的企画および大学における会議開催の組織化および資金獲得における貢献
- (6) 後継者養成における特別な業績とは、
- ・博士号授与およびその後の芸術的・学問的な資格向上に対する援助 (Betreuung)
 - ・卒業生のその後の職業分野における成果
 - ・女性の芸術的学術的後継者養成支援
 - ・卒業生相互および卒業生と在學生をつなぐ同窓会 (Alumni-Organisation) の立ち上げへの貢献
- (7) 以上2項から6項までの指標にかかわる目標協定の実行も特別な業績に含まれる。

3条 特別な業績に対する業績給支給の評価制度

- (1) 2条2項ないし6項に挙げられている指標を満たす場合、以下の金額が支給されうる。
- a) 2項に挙げられる指標を満たした場合：卓越した (herausragend) 業績には600ユーロ、平均をかなり上回る業績には300ユーロ。
 - b) 3項から6項に挙げる指標を満たした場合：卓越した業績には400ユーロ、平均をかなり上回る業績には200ユーロ。
- (2) 業績給支給は、各人が2条2項から6項までのうち2つの指標を満たしていることを前提とする。
- (3) 2条にもとづく業績給を初めて支給される場合は、5年以内の期限付きとする。連続して支給される場合には、例外的に期限なしで支給されうる。
- (4) 期間的に限られた特別な業績に対しては2条にもとづく業績給は一括払いでも支給されうる。その金額は12,500ユーロを超えないものとする。
- (5) 現在期限なしに毎月授与とされている特別な業績給は、それにつき連邦給与法Wの基本給が調整されている定期的な給与調整 (注：給与額が物価変動に応じてスライドされること) をパーセントで行われる。業績給はその基本給の40%が恩給 (官吏の年金) の算定基礎とされる。ただし、期限なしに支給され、3年以上支給されている場合にかぎる。期限付きで支給されている業績給は再度支給される場合に、その基本給の40%が恩給の算定基礎とされうる。ただし、10年以上支給されている場合にかぎる。

4条 支給枠

- (1) 2条にもとづく業績給は、このための支給枠 (Vergaberahmen) の範囲内で支給される。2条により認められた業績給がこの支給枠を上回る場合には、3条1項に定められた金額に按分して支給される。

445 ドイツ・大学教員の業績給

(2) 2条にもとづく業績給の支給に関する決定は、毎年1度行われる。学長は1項1文にもとづく支給枠を毎年公表する。

5条 業績給支給の決定

- (1) 2条にもとづく業績給の支給の決定は、評議会の決定により設置される、3人の教授から構成される委員会の提案にもとづいて、学長が行う。
- (2) 特別な業績給の支給の手続きの実施、役職給を支給される役職 (Aufgabe)、ならびに任用および慰留交渉を契機に支給される業績給支給の手続きにつき、学長は指針を定める。

b. <業績給支給に関する指針>

A 特別な業績に対する業績給の支給の手続き

1条 支給枠

- (1) 学長は、支給規則にもとづき特別な業績に対する業績給の支給に充てる翌年の支給枠を学部に7月末までに公表する。
- (2) 各年に使用される支給枠はつぎのように配分される。役職給に充てられる金額を差し引いた後、残った金額の70%は任用・慰留手当に充てられ、30%は特別な業績に対する業績給に充てられる。

2条 申請

- (1) 特別な業績に対する業績給の支給は本人の申請によることとし、申請は教授から毎年9月末までに行われる。
- (2) 申請にあたり教員は、自分の業績のどこに特別なものがあるかを示す。その記載にあたり、支給規則2条2項に挙げられている指標にかかわるものとする。申請にあたり、それを裏付ける資料を添付する。
- (3) 申請は所属する学部の学部長を経由して学長に提出される。
- (4) 学長は支給規則5条1項にもとづく委員会に申請を送付する。

3条 決定

- (1) 申請の送付により学長は委員会に、11月末までに業績給支給の提案を行うよう求める。
- (2) 学長は支給規則5条1項にもとづき、委員会提案が届き次第遅滞なく決定を行う。そのさいに、場合によっては支給枠の不足により必要となる、支給規則3条1項により認められる縮小を確定する。

B 役職給の支給

4条 資格

- (1) 学長はW給与グループの基本給 (ベルリン州でW2は3,948ユーロである。2010年) の44.4% (1,753ユーロ) を役職給 (Funktions-Leistungsbezüge 役職業績給) として毎月授

与される。さらに、合意した目標の達成に応じて変動する金額を支給されうる。

- (2) W給与の教授は、職務を引き受けることに対し役職給を支給される。
- (3) 対象となる役職および金額は以下のとおり（月額）。

筆頭副学長	500ユーロ
学部長	350ユーロ
教務担当副学部長（Studiendekan）	200ユーロ（注1）
学部長代理（Prodekan）	200ユーロ
常置委員会議長	200ユーロ

- (4) 教授が引き受ける役職が複数該当する場合には、役職給のうち最も金額が高い手当のみを支給される。

C. 任用・慰留交渉にもとづく業績給の支給

5条 要件

卓越した資格を有する教授を当大学に獲得するために、もしくは当大学に引き続き確保するために、任用・慰留交渉の範囲内で業績給が支給される。慰留交渉にもとづく業績給は、教授が他の大学の同等（gleichwertig）の招聘またはそのほかの同等の任用要請を受けている場合にのみ支給されうる。

任用・慰留交渉にもとづく業績給は期限付きで、または期限なしで支給されうる。期限が付される場合には、その期限は5年とする。

6条 任用交渉による業績給

- (1) W2給与職での初めての任用では、教授は1,000ユーロまでの任用給（Berufungsleistungsbezüge 任用業績給）を支給されうる。ただし、教授職の給与（Dienstbezüge）が従来の主たる職務による収入（Einkünften）より減額する場合にかぎる。

W3給与職では1,500ユーロを上限とする。

- (2) W2給与職で2度またはそれ以上の任用では、教授は450ユーロまで任用給を支給されうる。なお、これは従来C給与職にあった教授にも適用する。

W3給与職では650ユーロを上限とする。

- (3) 1項および2項にかかわらず、W2職の教授は、大学外の領域または外国から、その特別に卓越した資格・水準（Qualifikation）のゆえに任用される場合には、1,500ユーロまでの任用給を支給されうる。

注1：これは必ずおかれるわけではないが、学部長の負担を軽減するために、教務担当副学部長としておかれることがある。選出方法は、学部長が任命することもあれば、教授会で選ぶこともある。多くは副学部長を兼ねている。

W3職の教授では、これは2,000ユーロまでとする。

1項から3項までの規定は、パートタイム職員関係（Teilzeitangestelltenverhältnis）で雇用されている教授に対してもその勤務時間の長さに応じて適用される。

7条 慰留交渉による業績給

2度目以上の任用または移籍のために行われる慰留交渉では、手当支給による基本給の増額は、任用要請にもとづき他大学での任用給が増額する金額の75%を超えてはならない。

8条 恩給算定基礎、給与調整

期限なしで毎月支給されている6条および7条にもとづく業績給は、それにつき連邦給と法Wの基本給が調整されている定期的な給与調整をパーセントで行われる。

業績給はその基本給の40%が恩給の算定基礎とされる。ただし、期限なしに支給され、3年以上支給されている場合にかぎる。6条および7条にもとづき期限付きで支給されている業績給は再度支給される場合に、その基本給の40%が恩給の算定基礎とされる。ただし、10年以上支給されている場合にかぎる。

9条 例外取扱

任用交渉にあたっての支給枠の範囲内で、任用給は教授をその特別に卓越した資格・水準の理由で当大学に任用または慰留するために不可欠であれば、6条および7条にかかわらず、より高額で支給される。

[コメント]・芸術大学では教育重視であることがわかる。

- ・学則4条(1)は、支給承認された業績給が支給枠を上回る場合には、按分して支給する旨を定めるが（4条(1)）、これが明記されることは珍しい。
- ・この大学では、パート職員として雇用されている教授がいることがわかる（6条(3)）。

II ダルムシュタット工科大学（ヘッセン州）：支給指針（2005年策定）

1. 任用・慰留交渉を契機とする業績給

大学業績給令（Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen im Hochschulbereich=Hochschul- Leistungsbezügeverordnung）3条にもとづく任用・慰留給の支給につき、理事会（Präsidium）が、個人毎の評価（Bewertung）をもとに関係学部長の了解のもとに決定する。学部長は資格・水準、評価（Evaluation）結果、当該専門分野の候補者状況、学部の将来計画（Entwicklungsplanung）につき意見を表明する。慰留交渉の範囲内で、さらに大学法70条2項にもとづく教授の報告が評価（Beurteilung）にあたり参考とされる。

任用・慰留給は期限付きで、または期限なしで支給される。期限付きの支給では目標協定と結合される。任用・慰留給は連邦給与法33条3項1文が定める箇所に関する根拠ある例外的場合にのみ、恩給算定の基礎とされる。それは給与調整の対象となる。

2. 特別な業績に対する業績給

大学業績給令4条にもとづく特別な業績に対する業績給は付属資料1で挙げられている分野における卓越した業績に対してのみ支給される。同資料1で挙げられている指標は定期的にその適切さ、補充する必要性の有無が検討される。評価は、合意されている任用・慰留協定にもとづき、関係する将来計画および目標協定、場合によっては外部の鑑定意見にもとづいて行われる。業績給に対して充当される総予算の20%以上が特別な業績に対する業績給に充てられる。

支給は教授の申請にもとづく。申請ないし提案には、決定に必要な資料が添えられなければならない。それには特別な業績の提示および自己報告が含まれる。資料は次年度のために10月末日までに学部長に提出される。

対応する目標協定に対する所見 (Votum)、および場合によっては提案、もしくは学部と当該教授の間の目標協定にもとづく理解とともに、資料が理事会に回される。

理事会は提出された資料にもとづいて申請の諾否を12月末日までに決定する。

特別な業績に対する業績給は一括払いとして、または5年以内の継続的支払として支給される。期限つきの場合はそれは給与調整の対象とならない。期限なしで支給される場合には、給与調整の対象となる。特別な業績に対する業績給は、根拠ある例外的な場合には、連邦給与法33条3項1文で挙げられている箇所につき恩給算定の基礎とされうる。

3. 役職給

大学業績給令5条にもとづく役職給は付属資料2に列挙されている役職に対して支給される。個々の金額につき理事会が資料2に定められた金額を基準に決定する。兼任の理事に対する役職給の支給については専任の理事が決定する。支給は役職在任中行われる。役職給は定期的な給与調整の対象となる。

4. 研究・教育手当

大学業績給令6条にもとづく研究・教育手当の支給につき、教授の申請にもとづき理事会が決定する。決定は私的な第三者との対応する協定の締結にもとづく外部資金獲得では贈収賄に関する判例を考慮して行われる。

研究・教育手当の金額はその者の年収(額面)の50%(ハッセン州のW2は4,176ユーロで、その50%は2,088ユーロ、2010年)を上限とする。

研究・教育手当の支給は兼業の承認にあたって考慮される。

研究・教育手当は恩給算定基礎にはならず、定期的な給与調整の対象とならない。

5. 守秘

手続きに関係する者は守秘義務を負う (zur Vertraulichkeit verpflichtet)。

6. 報告

理事会は評議会に毎年この指針にもとづく取扱いにかかわる事項を報告する。

<付属資料1：特別な業績に対する業績給>

特別な業績に対する業績給は、専門分野ごとの特別な事情を考慮し、以下の分野での研究、教育および大学運営（Administration）における役割の適切な関係を認識のうえ支給される。そのさいに、共同プロジェクトにおける協力も考慮される。

(1) 研究における特別な業績：

- a. 表彰および研究評価
- b. 論文発表
- c. 学術研究における国際的な参加
- d. 学術的な作業チームの構築および指揮（Leitung 牽引）
- e. 外部資金の獲得
- f. 博士号授与（Promotion）および教授資格論文の指導（Betreuung）
- g. 学術および技術の移転における活動。

これらの指標と並んで、ないし、この指標の具体化のために、以下の要素も考慮される。

- ・〔aにつき〕研究評価（Forschungsevaluation）により証明された卓越した研究の質
- ・〔bにつき〕査読つき学術雑誌における論文および本の出版
- ・特別研究領域（Sonderforschungsbereich=SFB）、大学院カレッジ（Graduiertenkolleg, Graduiertenschule（注1））、研究グループ
- ・共同研究（Verbundforschung）計画の指揮（例、特別研究領域）
- ・学術交流促進団体（例、ドイツ学術振興協会（Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG）、フォルクス・ワーゲン財団）のための鑑定（Gutachtertätigkeit）
- ・学術専門雑誌の編集および鑑定
- ・〔fにつき〕学術的な後継者養成（例、博士号取得志願者へのセミナー・討論集会企画）
- ・学術的な研究会（Fachtagung）またはポスターセッション（展示会）の組織化
- ・学術団体における重要な役職
- ・女性研究・ジェンダー研究の促進
- ・〔gにつき〕特許、活用および移転成果
- ・研究コーディネート
- ・学際的な研究重点・研究センターの構築（指揮を含む）

注1：これは、大学卒業後に博士号取得をめざす大学院生（Doktrant）に対して資金援助、または雇用し、研究面で研究会やワークショップを企画する団体である。そのような活動・団体に対し、ドイツ学術会議（Deutsche Wissenschaftsgemeinschaft）から資金助成される。潮木守一『職業としての大学教授』（中央公論新社、2009年）131頁参照。

(2) 教育における特別な業績：

- a. 表彰および授業評価
- b. 授業企画の具体化および一層の専門的な発展
- c. 新たな授業方法の開拓
- d. 講演活動
- e. 所定の授業負担を上回って提供された授業活動
- f. 卒業論文 (Diplomarbeit) ならびに国家試験担当 (Prüfungstätigkeit) (注2) の程度・範囲

大学業績給規則4条で挙げられているこれらの指標と並んで、また、この指標の具体化のために、とくに以下の基準が考慮される。

- ・〔aにつき〕 授業評価によって証明された授業の質
- ・〔bにつき〕 講演活動および学術的な講演
- ・学内外の授業評価の結果、学生による企画批評
- ・外国人学生の世話・統合ならびに学生の交換留学への参加・担当
- ・新しい教育課程の実施、例、バチェラー (Bachelor 学士：注3)、修士
- ・義務的世話役を超えた相談役 (Mentorentätigkeit) の担当
- ・刷新的な授業・学習改革の実施
- ・継続教育の追加的な担当、継続教育企画の発展

(3) そのほかの特別な業績：

- ・男女共同参画の促進
- ・後援者および官民協力事業 (Public Private Partnership=PPP 注4) による資金獲得
- ・大学管理機構における特別な関与
- ・奨学金組織における関与
- ・後継者募集のための学生向け取組への参加
- ・同窓会組織の担当
- ・管理部門で専門的訓練への特別な関与
- ・人材育成部門における職員の人事指導、支援
- ・大学、学部および専門分野を外部に広報する活動

注2：これは、たとえば司法試験委員 (出題、採点) を州から委嘱されるような事例である。

注3：大学の3年以上4年以内の課程の修了に対して付与される学位である。欧州共通学士をめざして各国で学卒基準の統一化が図られているが、それを念頭においた学位である。

注4：公的課題を推進・促進のために民間資本と専門知識を動員する協力事業である。

<付属資料2：役職給>

役職給は学部規模（学生数、教職員数）ならびに当該役職の課題達成の困難度を考慮して、下記の金額で支給される。

a. 兼任の理事	700ユーロ（月額、以下同じ）
b. 学部長	250-700ユーロ
c. 学部長代理	100-200ユーロ
d. 学部長補佐	150-500ユーロ
e. 教員研修（Lehrerbildung）担当の学部長補佐	200-600ユーロ

〔コメント〕特別な業績に対する業績給の対象となる項目として、継続教育、後継者養成が挙げられていない。ただし、付属資料で、より具体的な考慮対象としては挙げられている。

学部長等に対する役職給は学部規模により異なっている。

III ゲッティンゲン大学（ニーダーザクセン州）<業績給指針>2011年策定

1条 指針の適用範囲および目的

- (1) 本指針は2002年のニーダーザクセン州大学業績給令（Verordnung-）7条にもとづく。これは前述の命令にもとづき、官吏の身分にある教授および職員関係にありW給与にもとづいて支払を受けている教授に対する業績給の手続きおよび支給の諸原則を定める。
- (2) 1項でいう教授に該当するのは、
- 2003年9月以後に任用された教授、または、
 - 連邦給与規則(-ordnung) Cにもとづいて支払われていて、かつ、理事会（Präsidium）に対して連邦給与規則Wによる給与を書面で申請している、または、給与規則Wにもとづく慰留協定にもとづいて支払われている教授、である。
- (3) 理事会の専任理事および兼任の副理事に対する役職給の支給は、それを管轄する基金委員会（Stiftungsausschuss）によって行われ、この指針の適用対象とはならない。

2条 予算割当

特別な業績に対する業績給に対しては、連邦給与法34条にいう支給枠から20%以上、60%以内が充てられる。

3条 任用・慰留給

- (1) ニーダーザクセン州給与法2条a2項にもとづく任用・慰留給の支給は、連邦給与法、ニーダーザクセン州給与法ならびにニーダーザクセン州大学業績給令の定めるところにより理事会により行われる。
- (2) 任用・慰留給の恩給算定基礎に関して、連邦給与法33条3項1分に定められている

パーセントを超えることは原則として行われぬものとする。現在のところ、当該条文にもとづくパーセントは40%である。

4 条 特別な業績に対する業績給

- (1) ニーダーザクセン州大学業績給令 4 条にもとづく業績給は、研究、教育、芸術、継続教育および後継者養成における特別な業績に対して行われうる。
- (2) 業績給は継続的な支払として、もしくは一括払い（特別賞与）として支給される。
- (3) 研究において特別な業績として承認される根拠として、とくに下記のことがあげられうる。
 - ・証明されている研究業績の国内外の評価、とくに論文発表の水準
 - ・定評のある (begutachtet) 外部資金により援助ないし支援されている研究プロジェクトの遂行、実りある研究企画・施設の構築および指揮（例、特別研究領域 (SFB)、大学院カレッジ）
 - ・研究に対する卓越した表彰
 - ・学術的に承認されている出版組織の編集または学術専門雑誌の編集
 - ・研究成果移転 (Transferleistung)（例、ベンチャー企業起業 (Ausgründung)、独自の特許の活用、実務への研究成果移転、委託研究をとまなわぬ産学協同、ただし、ニーダーザクセン州大学業績給令 6 条の意味における手当と関わりがないこと。）
 - ・特別な学術的評価をとまなう鑑定 (Gutachtertätigkeit)
 - ・学術団体の招きによる講演
- (4) 教育または後継者養成で特別な業績として、とくに次のことが評価される。
 - ・ニーダーザクセン州大学法 (Niedersächsisches Hochschulgesetz=NHG) 5 条 (注 1) の意味における内部外部の授業評価 (Lehrevaluation) の結果
 - ・教育に対する卓越した表彰
 - ・専門的に高く評価された教材の開発
 - ・授業義務を上回る特別な担当 (例、大学の評判を教育面で高める (Lehrprofil verbessern) 学際的な教育プログラム)、平均を上回る国家試験担当 (Prüfungsbelastung)
 - ・後継者養成における卓越した貢献 (例、博士号取得支援の授業プログラム、博士号取得支援組織)
- (5) 特別な業績はつぎの方法によっても示されうる。
 - ・継続教育および向上訓練教育 (Fortbildung) において学部または大学を有名にする。
 - ・学会で重要な役割を果たす。
 - ・全国的または国際的な協議ないし決定の機関に専門家として招待される。

注 1：ニーダーザクセン州大学法 5 条 1 項：大学は定期的に研究および教育における職務を評価する (内部評価)。教育評価では学生が参加する。その手続きは大学が定める。質の維持・向上のために定期的に独立した学術的な組織により外部評価が行われ、その結果は公表されるものとする。

- ・刷新的なジェンダー構想の提示と成果ある具体化。
 - ・教育改革への刷新的な貢献。
- (6) 特別な業績の評価(Beurteilung)にあたっては、当大学内外の専門的同僚(Fachkollegen)との比較のために、当大学で使用可能な業績データが利用される。同僚間の協力を必要とする調整的なプロジェクトへの参加では主導した教授の卓越した活動のみが考慮される。

5条 業績等級

- (1) 継続的に支給される特別な業績給は、4条3項から5項までの指標により、それぞれ280ユーロの金額で支給される。合計で最高8等級が支給されうる。
- (2) 特別な業績給の支給は、4条の意味で特別な、申請時点から過去3年間を対象として、すでに挙げられている業績にもとづいて行われる。業績等級の付与にあたっては、当該教授が4条であげられている領域の1つまたは複数で特別な業績をあげているかどうかも考慮される。
- (3) 等級は、通常個別に、かつ、順次付与される。
- (4) 等級1の承認は、合意されている、または通常である職務義務の履行を上回っていることが前提とされる。続く等級2ないし4は、それに対してそれぞれ段階的に高くなる業績に対応する。特別な場合には3項とは異なって2つの等級が同時に付与されうる。
- (5) 等級5の承認は、5条4項にもとづく等級1から4までが承認されていて、かつ、各専門分野の同僚に比べて明確に上回る個人の業績があることを前提とする。

6条 手続き

- (1) 業績給は教授の書面による申請にもとづいて理事会を通じて支給される。申請は理事会から指定されている書式により12月15日または1月15日までに行われる。申請には、どこに業績の特別な点があるかがわかる説明を記した自己報告書が添えられ、それは適切な資料により証明されていることを要する。特別な業績給の支給の決定に先立ち、所属の学部長は申請ないし提案につき意見を表明する。学部長は自ら教授の同意を得て別個に支給を提案することもできる。学部長はこの可能性を、それが平等取扱につながる場合にとくに利用するものとする。
- (2) 教育における業績が申請で取り上げられる場合には、学部長の意見とともに学部長補佐の意見も聴取される。
- (3) 特別な業績給の承認にあたっては、12月15日までの申請では早くとも翌年4月1日以後、1月15日までの申請では早くともその年の10月1日以後に支給される。
- (4) 金額は毎月通常の給与と併せて支給される。5条1項に挙げられている金額は、給与規則Wの基本給与が適合するようにパーセント単位で上がる。遡及的な昇給に対しても適用される。
- (5) 特別な業績給の初回の支給は、通常3年の期限付きで行われる。直接に接続した継続期間に対する申請にもとづく場合は、同じ等級で期限付きで、同じ等級で期限なしで、ま

たはより高い等級で期限付きで支給されうる。

2文にもとづく申請は、通常早くとも最後の承認後3年経過して認められる。

(6) 特別な業績給の支給に関する決定にあたり、理事会は専門家委員会 (Expertengremium) に協議してもらうこととする。5人の委員は教授のなかから理事会により評議会の提案にもとづき任命される。任命のさいにすべての専門グループの代表が考慮される。

7条 任用・慰留給と特別な業績給の重複

(1) 任用給または慰留給が支給されているかぎり、特別な業績給は合意された目標および期待を上回る業績に対してのみ認められる。

(2) 任用・慰留協定で、合意された当該任用・慰留給 (Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge 任用・慰留業績給) に5条1項の意味においてどれほどの等級がすでに含まれているかが明記されるものとする。

(3) 教授が任用・慰留給を支給されている場合には、特別な業績給の申請は原則として早くてもこの承認の3年後に認められる。

8条 C給与からW給与への転換

(1) 連邦給与法77条2項2文にもとづくC給与からW給与への転換の申請にあたり、特別な業績の初回の承認では、2項から4項までに定められていて、かつ、5条および6条の規定から逸れる規定が適用される。

(2) 特別な業績給として、金額は等級規定とは異なって支給されうる。そのさいには5条のいずれの等級が特別な業績給に対応するかが合意される。

(3) 特別な業績給が、C3給ないしC4給により最後に支給された給与とW2給ないしW3給の基本給(場合によっては5条1項にもとづく等級金額の基本給)の間の差額を超えていない場合には、6条にもとづく専門家委員会における協議は必要ない。

(4) 2項にもとづく特別な業績給の承認は、W給与への転換の撤回不能な申請を前提とする。そのさいに給与グループC3からはW2へ、給与グループC4からはW3への転換が行われる。6条1項2文および3項で挙げられている期限付けは適用されない。

9条 報奨金

(1) 5条にもとづく継続的な支給としての業績給の承認と並んで、一回限りの業績給(報奨金 (Prämien)) も理事会から支給されうる。そのさいに、特別な業績に対しては2,500ユーロ、異例の (außerordentlich) 業績に対しては5,000ユーロとする。

(2) 提案の権限は学部長ならびに理事会メンバーにある。

(3) 5条にもとづく特別な業績給の承認は、理事会が同程度に特別な業績に対して特別賞与を認めることを妨げない。

435 ドイツ・大学教員の業績給

10条 役職給

- (1) 役職給の授与は役職在任中に行われる。退任および就任の月は満額支払われる。
- (2) 役職給は以下の役職に支給される。

・学部長	644.18ユーロ (月額, 以下同じ)
・学部長補佐	322.09ユーロ
・学部長室 (Dekanat) の他メンバー	214.73ユーロ
- (3) 2項で示された金額は給与規則Wの基本給を調整するためにパーセント単位で昇給する。それは適及的な昇給にも適用される。
〔コメント〕教授にも官吏ではなく職員の場合があることがわかる (1条1))

IV ハンブルク・ハーブルク工科大学 (TUHH) (ハンブルク州) 指針 2005年, 2010年改定

ハンブルク州給与法 (以下「本法」という。) の範囲内で以下の指針を定める。

1条 規制対象

この指針は、本法を補充して以下の手続きおよび支給に関する原則を定める。

- ・任用・慰留交渉にもとづく業績給 (本法32条1号, 33条)
- ・特別な業績に対する業績給 (本法32条2号, 34条)
- ・大学行政の枠内の役職および特別な任務の引き受けに対する業績給 (本法32条3号, 35条)
- ・研究・教育手当 (本法39条)

これは連邦給与法の給与グループW2およびW3にもとづいて給与を払われている教授に適用される。研究・教育手当に関しては、連邦給与法の給与グループW1の教授に対しても適用される。

2条 手続き

- (1) 業績給および研究・教育手当 (Forschungs- und Lehrzulage) の支給につき理事会 (Präsidium) が管轄する。
- (2) 理事会は、給与法上の規定および本指針を考慮のうえ、TUHHの業績給および研究・教育手当の支給に対し充当可能な資金の範囲内で決定する。

3条 業績給の調整

本指針4条, 5条および6条にもとづく業績給は、給与規則Wの基本給が調整される一般的な給与調整にパーセント単位でかかわる。

4条 任用・慰留交渉にもとづく業績給

本法33条の意味における任用・慰留交渉にもとづく業績給は、期限付きで、または期限なしで支給される。

5 条 特別な業績に対する業績給

(1) 研究, 教育, 芸術, 継続教育および後継者養成における, 通常複数年にわたってもたらされる特別な業績に対して, 本法34条にもとづく特別な業績給が支給されうる。考慮されうる業績には外部資金の獲得も含まれる。なお, それは本法39条にもとづく研究・教育手当がそのために支給される場合には適用されない。

(2) 本法34条に挙げられる職務と並んで, とくに以下のものが特別な業績として示される。

a) 研究面:

- ・査読付きの (referiert) 論文発表およびほかの卓越した刊行 (Veröffentlichung)
- ・雑誌の編集
- ・特許, 企業設立
- ・学術的な作業グループの構築およびコーディネート
- ・研究促進資金の獲得
- ・鑑定活動 (例, ドイツ学術振興協会会員 (Kollegiat der DFG))
- ・表彰
- ・フンボルト財団研究奨学金の審査委員

b) 教育面:

- ・授業評価 (Lehrevaluation) の結果 (学生による授業評価 (Lehrveranstaltungsbeurteilung) を含む),
- ・カリキュラム展開, 新しい勉学課程および授業改革の展開
- ・標準的授業担当を上回る授業負担
- ・授業・国家試験担当の標準を上回る負担 (Belastung)

c) 継続教育面:

- ・新しい継続教育企画の展開
- ・標準的授業担当を上回る継続教育の授業担当
- ・学術的な会議・研究会の組織化と開催

d) 後継者養成面:

- ・博士号取得の世話・指導および取得後の指導
- ・後継者養成プログラムの展開 (例, 大学院カレッジ, エミ・ネーター・プログラム (Emmy Noether-Programm 注1), 博士号取得支援プログラム (Promotionsstudium 注2))

(3) 1項の意味における特別な業績に対する業績給は5等級で行われ, 150ユーロの等級1で始まり, 0.5の単位で徐々に高い金額が支給される。特別な業績給は初回は5年を上限と

二
一
〇

注1: これはドイツ学術会議で採り入れられている大学教員をめざす若手研究者養成プログラムで, ドイツ人数学者の名前にちなんだもの。それにより若い研究者が外国へ出ていくことを減らし, 外国人研究者がドイツにくることを誘導する。1999年から2006年までに355人の若手研究者が参加している。参加者の平均年齢は32歳である。

する期限付きで行われる。連続して支給される場合には、期限なしで支給されることも可能である。期限なしで支給される場合には、相当な業績低下の場合に撤回される可能性（Widerrufsvorbehalt 撤回の留保）を含む。

(4) 特別な業績に対する業績等級は以下のとおりである。

等級1：研究，教育，後継者養成および継続教育における，教授に期待されている業績を上回る業績。これは150ユーロに相当する。

等級2：研究，教育，後継者養成および継続教育における特別な貢献であり，大学の運営・発展に顕著な役割を果たしたものの。225ユーロが相当する。

等級3：研究，教育，後継者養成および継続教育における，継続的でとくに大きな貢献。338ユーロに相当する。

等級4：研究，教育，後継者養成および継続教育における貢献であり，大学の運営・発展に特段の，ないしは卓越した意義を有するもの。506ユーロに相当する。

等級5：研究，教育，後継者養成および継続教育における，卓越した国際的に注目される決定的な貢献であり，国際的専門領域横断的な評価を得ているもの。759ユーロに相当する。

(5) 特別な業績に対する業績給の支給に関する審査（Bewertung）ラウンドは毎年行われる。規則に則った跡づけ可能な（nachvollziehbar）手続きで行うために理事会は毎年12月1日までに，次回の審査ラウンドで支給可能な業績等級の数を公表する。手続きを透明にするために，学長は適切な方法で業績等級のこれまでの配分に関して情報を提供する。

(6) 特別な業績給の支給に関する教授による申請には，本指針の付属資料にある自己報告書が添えられる。それは理事会に遅くとも5月1日までに翌年用が提出される。遅れたものは対象とされない。

(7) 特別な業績に対する新たな，より高い業績給は，同様の理由による前回業績給支給の開始から早くとも3年経過後に授与される。申請は書面により，根拠が示されるものとする。

(8) 理事会は，必要とあれば申請に対する意見を求めて，人事委員会（Personalkommission）（長老会議）が設置される。意見表明はその年の9月1日までに提出される。

(9) 理事会は10月1日までに申請につき決定する。

6条 役職給

(1) 基本的に主である大学教員としての職務と併せて学部長の役職を担当する教授は，この職務の期間中，150ユーロの業績給を支給される。

注2：これは博士号取得を効率的に行い力量をつけさせるプログラムである。取得のために通常3年間という期限をきめて，すでに博士号を取得した先輩が経験にもとづく講義を担当したり指導する。外国人の博士号取得希望者もプログラムに募集し，受講の過程で外国人研究者とも知り合いになる機会を設定する。なかには英語による授業もある。バイエルン州が最も体系的に整備している。Vgl. Ewald Berning/ Susanne Falk, Promotionsstudium, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 3, 26. Jahrgang, 2004, S.57-58

(2) 基本的に主である別の大学教員としての職務と併せて副学長の役職を担当する教授は、この職務の期間中、300ユーロの業績給を支給される。

7条 研究・教育手当

(1) 大学の研究・教育計画のために、民間第三者の資金を獲得しこの計画のために使用する教授は、当該外部資金が支給されている期間中、この資金から、理事会宛の様式不問の申請にもとづいて、本法39条にもとづく恩給算定基礎とはならない手当を支給される。ただし、外部資金はこの目的のためであることを明記されている場合にかぎる。それに対応する教育活動は、授業義務には算定されない。

(2) 研究・教育手当は定期的な毎月、研究ないし教育プロジェクトの期間中支給される。それは定期的な給与調整の対象とはならない。

8条 給与法上の手続きの優先

拘束力を有する給与法上の手続きは本指針の適用されている規定に優先する。

〔コメント〕研究面の評価対象に「企業設立」が挙げられているのは、工科大学の特色である。後継者養成面の対象記述は具体的である。

業績等級の配分につき情報公開を定めるのは珍しい。

役職給として、学部長150ユーロ、副学長300ユーロは極めて低額な事例である（6条）。

V フンボルト大学（ベルリン州）〈W給与に関する学長指針〉 2006年

1条 適用範囲

教授に関する州給与法にもとづく業績給の支給は、この指針の基準にしたがって、場合によっては評議会が定める学則（Satzung）に連動して行われる。

2条 特別な業績給の支給

(1) 特別な業績給の支給に関する決定は、年に一度行われる。初回は2007年に行われる。1月10日までに学長は10月1日以後に特別な業績給のために使用する予算の範囲を公表する。学部長は2月20日までに学則2条にもとづく委員会に意見を提出する。学則2条にもとづく委員会は、5月31日までに学長に特別な業績給の支給に関する提案を伝える。学長の決定は7月31日までに行われ、10月1日に効力を生じる。

(2) 申請は学則3条で挙げられているすべての活動領域における業績が、提案されている者により添付された質問一覧のなかで提示されるものとする。

(3) 申請が受理されなかった場合、学部長は関係者と共同で学長による説明を求める権利を有する。

(4) 1項から3項までは、S給与職の教授には適用されない。

3条 役職給

- (1) 役職給の支給は当該役職の在任中に行われる。
- (2) 教授（予算定員による。准教授を除く）30人以上を擁する学部で学部長は、毎月500ユーロの役職給を支給される。教務担当副学部長（Studiendekane）および学部長代理は250ユーロを支給される。教授30人を下回る規模の学部では金額は半分とされる。
- (3) 研究所長（Direktoren von Instituten）は学部長代理と同額の役職給を支給される。
- (4) 評議会の常置委員会の議長は毎月250ユーロの役職給を支給される。

4条 任用・慰留交渉

任用および慰留交渉にあたっての業績給支給につき、学長が決定する。そのさいの給与額が従来の金額を上回る場合には、それは期限なしで、または初め3年間の期限付きで支給される。期限なしで支給される場合には、W給与の昇給（Besoldungserhöhung）は連邦給与調整法の適用を受ける。

〔コメント〕これは簡単な記述である。当大学では別に定められているということであろう。

- ・不採択時に学長にその理由説明を求める権利を明記するのは珍しい事例である（2条(3)）。
- ・この大学でも学部長手当額は学部規模により異なる（3条(2)）。

VI キール大学（シュレスヴィッヒ・ホルシュタイン州）学則（一部略）

これはシュレスヴィッヒ・ホルシュタイン州大学業績給令にもとづく。

3条 業績給および研究・教育手当の支給

- (1) 州規則5, 6, 7および8条の業績給および研究・教育手当の支給ないし金額は学長室（Rektorat）が学部長室（Dekanat）の提案にもとづき決定する。支給の要件を満たすか否かを判断するために、学長室は個別事例で外部の鑑定意見を求めることができる。
- (2) 特別な業績給の支給にあたり学長室は提案権を有する。

4条 業績給支給の一般原則

- (1) 業績給の資金は、任用給・慰留給に資金の70%以内、特別な業績給に20%以上、役職給に10%以上を配分する。
- (2) 任用給および慰留給は個人々人ごとの条件および労働市場状態にもとづいて支給される。
- (3) 特別な業績給は、6段階で支給される。
- (4) 業績志向（leistungsorientiert）の給与の目的に対応するため、特別な業績給は原則として以下の支給基準による。

等級1はW適用教授全員の上限60%，等級2は、同じく上限40%，等級3は、同じく上限30%，等級4は、同じく上限20%，等級5は、同じく上限10%，等級6は、同じく上

限5%とする。

5条 任用給・慰留給

- (1) 任用給は任用される人物に支給されうる。他大学からの書面による招聘または他の使用者への書面による雇用申込みが提出された場合、慰留給が支給されうる。この決定にあたり、とくに個々人の資格・水準 (Qualifikation), 評価結果 (Evaluierungsergebnisse), 志願者状況および各分野の労働市場状況が考慮される。
- (2) 任用給・慰留給は初回の支給にあたっても期限なしで支給されうる。
- (4) 2度目の任用および慰留の交渉では、それぞれ月700ユーロまで支給されうる。ただし、特別な事情がある場合はこの限りでない(例、外国からの任用)。

6条 特別な業績に対する業績給

- (1) 特別な業績給支給の審査ラウンドは毎年使用可能な資金額内で行われる。研究、教育、継続教育または後継者養成の分野における、平均をかなり上回り、通常は複数年にわたり達成されている特別な業績に対してのみ、業績給は支給されうる。特別な業績給の初回の支給は3年間の期限付きで行われる。その後、5年以内の期限付きでさらに支給されるか、または将来かなりの業績低下の場合には撤回するという留保 (Widerrufsvorbehalt) のもとに期限なしで支給される。
- (2) 特別な業績に対する業績給に関する決定は、詳しく根拠づけられた教授の申請にもとづいて行われる。1ランク高い業績等級の達成をめざす申請は原則として3年おきに行われる。申請権は学部協議会 (Konvent 注1) における学生の委員も有する。特別な業績給の支給申請は関係学部長の意見を付して学長室に提出される。採否の通知は学部長室を通じて伝達される。本人の希望があれば決定は懇談を通じて説明される。
翌年度に業績給に充当される資金額は学長室から学内で公表される。
- (3) 特別な業績給は原則として各等級ごとに月300ユーロを支給される。特別な場合には、さらに高い金額が支給され、または一括払いがされる。その金額は業績の意義と適切に比例しなければならず、5,000ユーロを超えてはならない。
- (4) 決定の基礎として、以下の評価指標が適用される。

1. 研究の領域:

- a) 表彰および研究評価
- b) 論文発表および雑誌編集
- c) 発明および特許
- d) 学術的な作業グループの立ち上げおよび指揮
- e) 学外の鑑定・講演活動

注1: ドイツでは学部レベルの最高議決機関である学部協議会に学生代表も加わっている。したがって、教員採用にも関与する。

- f) 外部資金獲得
- 2. 教育の領域：
 - a) 教育に対する受賞または表彰
 - b) 学内外の授業評価の結果
 - c) 学生による授業評価で卓越した結果
 - d) 試験担当 (Prüfungsbelastungen)
 - e) 卒業論文, 修士論文にあたっての特別な指導 (Betreuungsleistung)
- 3. 継続教育の領域：
 - a) 通常の義務を超えて行われた授業担当
 - b) 新しい継続教育企画の展開
- 4. 後継者養成の領域：
 - a) 学術的な後継者養成の援助
 - b) 博士号取得およびさらなる学術的資格向上の指導
 - c) 後継者養成プログラムの開発および実施, 学部プログラムおよび卒業生プログラムを含む。
- 5. そのほか：
 - a) 学会 (wissenschaftliche Gesellschaft) における特別な無償の役員引き受け等
 - b) あらゆる分野における 国際化にかかわる活動は, とくに性に特有な (geschlechterspezifisch) 側面を考慮して特別な業績とされる。

7条 役職給

- (1) 大学運営における役職を引き受けることに対して役職給を支給する。それは定期的に給与調整される。授与期間は在任中である。
- (2) 学長は月3,500ユーロ, 学長代理 (Prorektor) は月1,200ユーロまで役職給を請求する権利を有する。この役職給の支給につき, シュレスヴィッヒ・ホルシュタイン州で大学を管轄する大臣が決定する。
- (3) 哲学部, 数学・自然科学部および医学部の学部長は月800ユーロ, その他の学部の学部長は月600ユーロの役職給を支給される。これに対応して各学部の学部長代理 (Prodekan) は月400ユーロないし300ユーロの役職給を授与される。

8条 研究・教育手当

研究または教育のために民間第三者の資金を獲得し, その目的のために使用する教授は, この資金が支給される期間, 申請にもとづき当該資金から研究・教育手当を支給されうる。ただし, 外部提供者がこの目的を明示している場合に限る。支給にあたり学長は, 教授がその他の職務遂行の義務を履行していることにつき注意を払う。この手当は基本給の100%を超えることはないものとする。

10条 異議申立の管轄

州大学業績給令10条にもとづき、業績給授与ないし金額に関する教授の異議申立につき学長が決定する。その他の事項では大学を管轄する州大臣が決定する。

[コメント]・6条(4)の下線部は、ポジティブ・アクションを意味する。

- ・学長のみならず、学長代理の役職給に関しても、州大臣が決定している（7条(2)）。
- ・この大学でも学部長手当額は学部規模によっている（7条(3)）。
- ・州の規定にもとづき、異議申立につき定められている（10条）。

Ⅶ マーブルク大学（ヘッセン州）業績給の支給に関する指針

1条 指針の目的

本指針は大学業績給令にもとづく業績給の手続きおよび支給の諸原則を定める。

2条 適用領域

- (1) 本指針は、(a)官吏の地位にあり、かつ、W給与職にある大学教員（Hochschullehrer）、(b)職員関係にありW給与規則を準用して支払われている大学教員、ならびに(c)W給与グループの理事会（Präsidium）メンバーに適用される。
- (2) 本指針は、(a)任用・慰留交渉にもとづく、(b)特別な業績に対する、(c)役職および特別な任務の引き受けに対する業績給の支給、算定および恩給基礎算定のための手続き、ならびに(d)外部資金にもとづく研究・教育手当の支給を定める。

3条 任用・慰留交渉にもとづく業績給

- (1) 大学業績給令3条にもとづく任用・慰留給の支給につき、理事会は関係学部の了解のもと、個人ごととの評価を基礎に決定する。学部は、とくに各専門分野における資格・水準、評価結果、応募状況、学部の将来計画、ならびに当該事案で使える人事予算につき見解を示す。他大学の任用による慰留交渉にあたり、さらに法律にもとづく教授の報告が評価にあたり参考とされる。
- (2) 任用・慰留給は継続的な給付として通常期限なしで支給される。期限付きの支給は目標協定と組み合わせられる。任用・慰留給は原則として給与調整に組み込まれる。

4条 特別な業績に対する業績給

- (1) 大学業績給令4条にもとづく特別な業績給は、付属資料1に挙げられている指標にもとづいてのみ支給される。評価は現在の任用・慰留給、関係する構造計画（Strukturplan）および目標協定との関わりで、場合によっては外部の鑑定意見をもとに行われる。特別な業績にもとづく業績給の支給には、合計で業績給に充てられる資金（支給枠）の20%以上が充てられる。
- (2) 支給は教授の申請もしくは学部の提案にもとづいて行われる。申請または提案には決定に必要な資料が添えられる。それにはとくに、特別な業績の提示が含まれる。学部長は

申請につき付属資料1に挙げられている指標をもとに見解を示す。資料は、対応する目標協定ないし業績給支給に関する予算報告に対する所見、および場合によっては提案が年度の9月末までに理事会に提出される。

- (3) 理事会は提出された資料をもとに12月末までに学部長との了解のもとに申請につき決定を行う。
- (4) 労働時間の短縮またはヘッセン州官吏法 (Hessisches Beamtengesetz HBG) 85条 a 4 項 1 号 (所定労働時間の半分以下のパートタイム勤務) に挙げられている理由にもとづく教授としての職務の中断は、適切に考慮される。承認されている障害に対しても同様である。
- (5) 特別な業績に対する業績給は一括払いとして、もしくは5年間の継続的な支払として支給される。それは累積的には分割されない。初回の支給は通常任用4暦年後に対して行われる。それは原則として期限付きで、恩給基礎算定とされない。次の申請は早くとも期限経過直前になさる。
- (6) 業績給は付属資料2にもとづくランクに選考される。それは一般的な給与調整の対象となる。

5 条 役職給

- (1) 大学業績給令5条にもとづく役職給は、付属資料2に掲げられる役職に対して支給される。支給につき理事会は資料2に定められた金額の基準にしたがって決定する。兼任の役職に対して支給するか否かは専任の役職者が決定する。
- (2) 支給の期間は役職在任中とする。役職給は定期的な給与調整の対象となり、全部または一部は恩給算定基礎に組み込まれる。

6 条 外部資金による研究・教育手当

- (1) 大学業績給令6条にもとづく研究・教育手当の支給につき、理事会は教授の申請および学部の意見にもとづき決定する。民間第三者との対応する協定と組になった外部資金では、贈収賄に関する判例を参照して決定が行われる。
- (2) 研究・教育手当の金額は、各人の年間額面給与の50%を上限とする。その高さは兼業の承認にあたって考慮される。
- (3) 本手当は恩給算定基礎とはならず、定期的な給与調整の対象とされない。

付属資料1：支給の指針

- (1) 研究における特別な業績
 - a) 専門分野で特別な業績と認められた論文の発表
 - b) 研究グループの構築および指揮 (特別な研究領域, 博士号取得支援組織, 研究者グループ, EUプロジェクトの調整役等)
 - c) 外部資金獲得の特別な成果

- d) 表彰および研究評価 (Forschungsevaluation) (研究評価の考慮は評価制度の標準にもとづくこと)
- (2) 教育における特別な業績
 - a) 表彰および授業評価 (報告の標準にもとづくこと)
 - b) 授業への特別な関わり
 - c) 教育における新たな調整方法 (Vermittlungsformen) の導入, 新たな学習課程および新たな継続教育企画の構築
- (3) その他の特別な業績
 - a) 国内外の研究組織における参加 (例, ドイツ学術振興協会 (DFG) 専門幹部会 (Fachkollegium) または専門委員会, 学術審議会 (Wissenschaftsrat), ドイツ学術交流事業 (DAAD) およびほかの学術交流団体の役員への選出)
 - b) 大学の教育研究にとって特別な意義をもつ学術・技術移転 (例, 特許) の分野における活動および外部資金獲得,
 - c) 国際的に評価される専門雑誌, 専門書の編集。

付属資料 2 : 役職給等 (ユーロ)

1. 役職給 (上限額)

役職	月額
学長	2,500
事務局長, 専任の副学長	1,500
兼任の副学長	900
学部長	600
学部長代理 (Prodekane)	300
学部長補佐	300
特別研究部門代表	500

2. 特別な業績に対する業績給 (上限額)

等級	業績指標	月額
1	職務の遂行を明らかに卓越する業績	400
2	講座 (Institut) を顕著に有名にする	700
3	専門部門を顕著に有名にする	1,000
4	大学を顕著に有名にする	1,500
5	大学の国際的評価を決定的に高める	2,500

[コメント]・教授のなかに、職員、パートタイム勤務の場合があることがわかる（2条(1), 4条(4)）。パート勤務は学外の専任研究員を兼ねているようなケースである。
 ・業績給のなかでも、外部資金にもとづく研究・教育手当につき特記されている（2条(2), 6条）。

Ⅷ ウルム大学(バーデン・ヴェルテンベルク州)：業績給および研究・教育手当の手続きおよび支給に関する指針

1条 規制対象

この指針は2005年1月14日の業績給令にもとづく業績給および研究・教育手当の手続きおよび支給に関する原則を定める。

2条 適用領域

この指針はW給と規則にもとづいて給与を支給されている教授および役職担当者に適用される。

3条 役職給

役職給 (Funktionsleistungsbezüge) は、当該役職に在任中に支給される。任期の開始および終了の月は1か月分支給される。

役職給は、以下のとおりである。

・理事会 (Vorstand) 議長	1,000ユーロ
・専任の理事	750ユーロ
・兼任の理事	500ユーロ
・学部長	500ユーロ
・教務担当副学部長 (Studiendekane)	250ユーロ
・男女共同参画代表委員 (Gleichstellungsbeauftragte)	100ユーロ

執行部 (Leitungsgremien) の専任の委員に対する変動的な部分は監査役会 (Aufsichtsrat), 人事委員会 (Personalausschuss) によりそのつど交渉され決定される。役職の担当は5条にもとづく申請にあたり適切に考慮される。

4条 任用給・慰留給

任用給・慰留給は部局長 (Leitung einer Abteilung) が仲介する教授のみに支給される。それは通常期限なしで支給される。

任用給は招聘を受けている者から監査役会と交渉されうる。教授が他大学の招聘 (Ruf) または他任用者 (Dienstherr) ・使用者からの任用要請を書面で提出する場合には、任用給・慰留給は教授の申し出により理事会から支給されうる。

学部長は任用・慰留給の手続きにあたり意見表明により関与する。意見表明は、任用では学部にとっての任用の意義を、また慰留では業績給を正当化する、その者に対して特別

な関心が存する理由を説得的に根拠付けなければならない。

医学部では学部執行部 (Fakultätsvorstand) は理事会 (Vorstand) の了解のもとに決定する。患者診察の必要がある場合には、病院長が関与する。

任用給・慰留給は以下の4つの等級で支給される。

等級1：最初の任用時。月250ユーロとする。

等級2：2度目の任用または最初の慰留交渉時。ここではさらに (weiter) 250ユーロ追加される。

等級3：3度目の任用または2度目の慰留交渉時。ここではさらに500ユーロまで追加される。

等級4：トップ級の任用 (とくに外国から、または大学外から) ないし教授の慰留交渉では等級4の特別な業績に対する業績給が支給される。この等級では金額は自由に交渉される。

任用・慰留給の支給に関する指標は、候補者の資格・水準および従来の収入および当該専門分野における労働市場状況、さらには代替的な人事提案である。

5条 特別な業績に対する業績給

研究、教育、芸術、継続教育または後継者養成における、原則として複数年にわたって遂行された特別な業績に対して、業績給が支給される。

この業績給は4つの等級で支給される。

等級1：研究、教育、芸術、継続教育または後継者養成における、通常期待される教授の業績を明らかに上回る貢献。300ユーロが支給される。

等級2：研究、教育、芸術、継続教育または後継者養成における、専門分野を持続的に有名にする (Profil mitprägen)、継続的で優れて良好な貢献。これにはさらに (weiter) 500ユーロ (注：要するに合計800ユーロ) が支給される。

等級3：研究、教育、芸術、継続教育または後継者養成における、とても高い水準を有し、かつ、大学の発展にとって卓越した意義を有する貢献。これにはさらに700ユーロ (合計1,500ユーロ) が支給される。

等級4：研究、教育、芸術、継続教育または後継者養成における、国際的に専門領域横断的に大学の評価を大きく高める (Reputation mitprägen)、卓越した国際的で決定的な (maßgeblich) 貢献。これにはさらに900ユーロ (合計2,400ユーロ) が追加して支給される。

理事会は8月31日までに当該審査ラウンド (Bewertungsrund) に支給される業績等級の数を学内に公表する。

特別な業績給の支給のための審査期間は年ごとである。初回は2007年に行われる。初回では3年間の期限付きで支給される。つぎの審査期間ではそれは再度期限付きで、または期限なしで支給されるか、またはまったく支給されない。

特別な業績に対する業績給に関する決定は教授の申請または学部長の提案にもとづく。

申請または提案にあたっては、当該教授の過去3年間にわたる本人による報告が添えられる。申請は学部長を経由して理事会に提出される。学部長は学部執行部における協議にもとづいて、申請につき、理事会に対しその決定に対する意見を述べる。

申請または提案は遅くとも6月30日までに提出され、それは翌年まで効力を有する。この期限より遅れた申請ないし提案は対象とはされない。理事会は11月30日までに翌年1月1日付け発効で申請ないし提案に関する決定を行う。

医学部では業績給支給は医学部執行部の権限である。この決定は理事会の同意を必要とする。

申請および提案は各審査期間ごとに行われる。特別な業績に対する業績給の支給後、業績給の新たな申請・提案は3年経過後に初めて可能である。

業績給支給の決定にあたり、とくに以下の指標が重要である。

1. 研究
 - ・論文発表、表彰、評価 (Evaluation)
 - ・特許、研究移転
 - ・少くない金額の外部資金獲得
2. 教育
 - ・論文発表、表彰、評価
 - ・授業義務 (Lehrverpflichtung) を上回る授業担当 (Lehrstätigkeit)
 - ・特別な援助 (Betreuungsaufwand) をともなう授業負担
 - ・試験担当 (Prüfungstätigkeit) による特別な負担
 - ・少くない金額の外部資金獲得
3. 後継者養成
 - ・博士号授与およびその後の学問的芸術的な資格向上の特別な業績
 - ・授業担当に算入されない博士号取得のための援助
 - ・特別な方法の後継者養成の実施
 - ・学術的芸術的な後継者養成にあたっての特別な業績
4. 継続教育
 - ・大学の役割の多様性にとって重要な継続教育企画
 - ・継続教育における通常の授業負担をはるかに上回る授業担当
 - ・平均を上回る援助をともなう継続教育における授業負担
 - ・大学の継続教育により獲得された特別に多額の収入

6条 一度の報奨金支給

理事会は定例の手続きとは別に、研究、教育、芸術、継続教育または後継者養成における一度の特別な業績に対して、一度限りの報奨金 (Prämien) を支給することができる。その金額は個別に理事会によって決定される。医学部にかかわる事案では医学部執行部が理事会の同意を得て決定する。

7条 研究・教育手当

大学の研究・教育計画のために民間第三者の資金 (Mittel) を獲得し、この計画を遂行する教授は、この外部資金支給の期間中、申請によりこの資金から手当を支給されうる。ただし、共通経費を含めた研究計画の費用と並んで外部資金によりこの手当金額も調達できる場合にかぎる。申請につき理事会が決定する。医学部関係事案では医学部執行部が理事会の同意を得て決定する。

8条 重複して支給されること

3条, 4条および5条にもとづく業績給ならびに7条にもとづく手当は別々に支給される。

9条 恩給算定基礎

4条および5条にもとづく期限のない業績給は、3年間支給の後に基本給の40%が恩給算定基礎に組み込まれる。それは理事会決定により80%まで引きあげられうる。

4条および5条にもとづく期限付きの業績給は、理事会決定により10年間の支給の後に、基本給の40%から80%までが恩給算定基礎に組み込まれうる。

3条にもとづく役職給は官吏扶養法 (Beamtenversorgungsgesetz) 15条 a が³、業績給の金額は別個の金額として扱われるという取扱基準が準用される。

6条にもとづく特別賞与ならびに7条にもとづく研究・教育手当は恩給算定基礎の対象とはならない。

[コメント]・任用給は任用 (転職) 回数が増えるほど、より高く評価されている (4条)。

Ⅹ フレンスブルク専門単科大学 (シュレスヴィッヒ・ホルシュタイン州) 学則 2010年 (一部略)

4条 任用給・慰留給

(4) 任用にあたり学部長の提案にもとづき理事会 (Präsidium) は、大学の将来の教授に、大学赴任後一定年数を経過しているという条件のもとで、給与の引き上げを約束することができる。

任用給額 (月額) は、W 2 基本給 (シュレスヴィッヒ・ホルシュタイン州では4,214ユーロ、2010年) を基礎に、

- ・先方の大学で任用5年以後はW 2 給の5% (=211ユーロ) まで
- ・先方の大学で任用10年以後は同10% (=421ユーロ) まで
- ・先方の大学で任用15年以後は同15% (=632ユーロ) まで
- ・先方の大学で任用20年以後は同20% (=842ユーロ) までとする

任用給は期限なしで支給される。

(2) 他大学の招聘または他の使用者の任用提案を契機として、学部長の提案にもとづき理事会は、同様の契機にもとづく最後の授与から3年以上経過後に、W 2 基本給の100分の

0.5まで月々の慰留給として支給することができる。

(3) 他大学からフレンスブルク専門単科大学に転任する教授は、撤回されることのない任用給を従来の基本給とW 2基本給の差額を上限に受け取ることができる。

5条 特別な業績に対する定期的な業績給

(1) 研究、教育、継続教育または後継者養成および知識移転 (Wissenstransfer) における、平均をかなり上回り、原則として過去5年間に達成された特別な業績に対し、業績給が支給される。

等級1：W 2基本給の5%—専門単科大学任用5年後以降より。

等級2：W 2基本給の10%—専門単科大学任用10年後以降より。

等級3：W 2基本給の15%—専門単科大学任用15年後以降より。

等級4：W 2基本給の20%—専門単科大学任用20年後以降より。

等級5：W 2基本給の25% (=1,054ユーロ) —専門単科大学任用25年後以降より。

業績給の各等級の支給のために、学則付属文書に定められている条件および指標が適用される。

(2) 毎年12月1日までに教授は学部長を経由して特別な業績給の支給を書面で申請できる。申請には、特別な業績が根拠付けられる。申請につき、学部長の提案にもとづき理事会が決定する。

(3) 申請者から提示された業績は、学部長の提案にもとづき理事会により審査される。審査にあたりつぎの点数が付与される。

- ・教育および試験に対して50点まで
- ・研究および知識移転に対して30点まで
- ・継続教育、後継者養成およびその他の参加に対して20点まで

評価対象となった者の業績が50点を下回って評価される場合には、特別な業績給の支給は行われない。

(4) 特別な業績給は各等級で5年間の期限付きで毎月支給される。等級が以下の手続きで証明される、または次の順位の等級が支給されるならば、前の手続きの特別な業績給は期限なしで引き続き支給される。

(5) 特別な場合には1項の百分率は調整のために2倍を上限に引きあげられる。特別な場合とはとくに、教授に支給されている任用給がない、または低額である場合である。さらに、教授が当大学に任用されてすでに40年を勤務している場合も該当する。

(6) 以下の異なる取扱いが認められる。すなわち、W 2に転換したC 2給の教授は当大学に任用されて10年経過後には等級1の特別な業績給を直ちに期限なしで支給される。また、当大学に任用され15年経過後には等級2の特別な業績給を直ちに期限なしで支給される。

(7) 1項から3項にもとづく審査手続と関係なく、特別に卓越した業績が3項2文で定められる領域で達成されれば、その者が所属する部局長室 (Fachbereichsdekanat 学部長室) の所見にもとづき学長は、1回限りの特別な業績給をW 2基本給1か月分 (= 4,214

ユーロ) を上限に支給することができる。

6条 研究・教育手当

- (1) 大学における研究・教育のために民間第三者の資金を獲得し、これを職務で使用する教授は、当該資金が支出される間、形式を問われない申請にもとづき恩給の算定基礎とはならない手当を資金から支給されうる。ただし、資金提供者がこの目的のためであることを明示している場合に限る。1文にもとづく授業企画の範囲内の授業は授業義務には算定されない。研究・教育手当は年間基本給の100%を超えてはならない。
- (2) 研究・教育手当は当該計画の期間中、学部長の提案にもとづき理事会から支給される。

7条 役職給

- (2) 専任の学長はW 3基本給の35% (=1,474ユーロ) の金額で役職給を毎月請求する権利を有する。
- (3) 兼任で運営を担当する教授は、W給が支給されていることを前提に、役職任期中、下記の役職給を支給される。

・副学長	W 2基本給の12.5% (=526ユーロ)
・学部長	W 2基本給の10.0% (=421ユーロ)
・学部長代理	W 2基本給の7.5% (=316ユーロ)

10条 通知、異議申立および調停

- (1) 申請者は各年の10月31日までに、業績給の支給または申請の拒否に関する理事会の決定を理由を添えて通知される。支給される場合には業績給の額、支給期間および恩給の算定基礎となるかどうか、ならびに支給される業績給に一般的な給与調整(物価スライド)が適用されるか否かにつき通知される。
- (2) 州業績給令(LBVO) 10条にもとづき、業績給の支給およびその金額の決定に対する教授の異議申立につき、理事会が決定する。
- (3) 業績給の授与およびその金額の決定に対する異議申立に関する決定の準備のために、フレンスブルク専門単科大学は調停委員会(Schlichtungsstelle)を設置する。
- (4) 調停委員会は当大学の3人の教授から構成され、彼らは評議会(Senat)から2年の任期で任命される。調停委員会は3か月以内に次の手続きのための提案を行う役割を担う。それは予め申請者および学長に対して事情聴取し、話し合いで合意による解決を働きかけるものとする。

<付属資料：指標>

<教育および試験>授業内容が現実に即しており専門的であること、内外の授業評価の卓越した評価、平均を上回る試験担当、専門分野における科目の発展への貢献、刷新的な授業構想・方法の展開、担当科目の柔軟性(幅広さ、多くの専門教育への関与、新しい教

画)、授業における特別な負担、履修プログラムの世話および刷新、課外活動の世話および組織化、授業における卓越さ。

<研究および知識移転>外部資金の獲得およびプロジェクト遂行、論文発表および編集、学術的作業グループの構築・指揮、特許および発明、授業外の講演活動、大学にかかわる鑑定活動、学術団体における役員、大学内外における学術的研究会(Tagung)の組織化、技術移転への従事および実務との連携、研究活動に対する表彰。

<継続教育、後継者養成およびその他の関与>継続教育(協力、構想の発展など)、専門分野の代表的存在、国際化(参加、構想の発展等)、大学運営(機関や委員会における役員引き受け)、自前の能力開発訓練(Fortbildung)および継続教育、対外的な宣伝活動(同窓会、学生獲得(Aquisition))、後継者養成プログラムの発展・遂行、とくに女性の後継者養成促進、その他の表彰および受賞。

[コメント]・特別な業績に対する業績給では総合評価が行われている(5条3項)。また、当大学では任用給、業績給の支給額上限で任用期間が重要な基準とされている(勤続加算4条1項、5条1項)。

- ・学長の役職給がW3基本給の35%(=1,474ユーロ)、学部長のそれは421ユーロの金額というのは低額である。
- ・「授業内容が現実に即しており」と、大学が求める教育内容が具体的に示されている(付属資料)。

X ハノーファー専門単科大学(ニーダーザクセン州) 指針 (一部略)

1条 これはニーダーザクセン州業績給令にもとづく。

4条 任用給および慰留給

(1) 任用給は選抜された教授に対して、学部の意見表明の後に、理事会(Präsidium)により交渉されうる。他大学からの書面による招聘(Ruf)が提出され、または類似の方法で別の雇用関係の可能性が証明された場合、慰留給は教授の申請にもとづき学部の意見表明の後に理事会から選考されうる。学部は予定されている任用ないし慰留にあたり当該人物に特別な関心がある理由を根拠づけなければならない。

(2) 任用給および慰留給は原則として5年を上限に期限付きで支給される。承認された期間につき関係者と目標協定が締結されるものとする。そのさいに業績給の等級づけを予定することができる。教授の書面による申請にもとづき、学部の意見表明の後に、業績給が期限付きで支給されうる。それは期限経過後に従来の金額を上限に期限なしでさらに支給されうる。

5条 特別な業績に対する業績給

(1) 特別な業績給は教授の書面による申請および学部の意見表明を経て理事会から選考されうる。申請は指針に関する付属文書が定める基準(Vorgabe)にもとづき記述され、学

部長室および理事会に翌年のために6月31日までに提出される。申請に対する学部長室の意見表明は9月15日までに提出される。目標協定および業績協定(Leistungsvereinbarung)から生じる成果につき意見表明のなかで言及できる。目標協定および業績協定は学部長室と教授の間で2年ごと締結される。

(2) 特別な業績給は、つぎの分野で認められる。

1. 教育, 試験, 継続教育および後継者養成は, 最大100点中で70点を上限とする。
2. 研究, 外部資金獲得, 技術移転, 卓越した学術的または芸術的な業績は, 最大100点中で30点を上限とする。

(3) 得点の算定は理事会により行われる。総合得点が60点を下回る場合には特別な業績給は支給されない。この場合, 理事会は関係者に懇談の機会を提供することができる。懇談の目的は将来の業績向上の可能性を検討することである。

総合得点60点以上91点以下の場合, 4項にもとづき特別な業績給は期限付きで支給される。

91点を上回る場合, 特別な業績給は期限なしで支給される。

(4) 1-3項を考慮して, 教授は以下の業績給を支給されうる。

1. 在職4-5年の者にはW2基本給(ニーダーザクセン州では4,197ユーロ, 2010年)の8%(=294ユーロ, 月額)
2. 在職6-10年の者にはさらにW2基本給の8%(月額)(=計16%, 672ユーロ)
3. 在職11-15年の者にはさらにW2基本給の8%(月額)(=計24%, 966ユーロ)
4. 在職16-20年の者にはさらにW2基本給の5%(月額)(=計29%, 1,217ユーロ)
5. さらに在職5年ごとにW2基本給の5%(月額)を追加する

6条 役職給

(1) 理事会および学部長室の専任および兼任のメンバーにこれを支給する。

(2) 専任の理事に対する業績給につき, 州学術・文化大臣が決定する。兼任の理事はW2基本給の20%(=839ユーロ)の額で業績給を授与される。

(3) 学部長は, 教授15人以下の学部ではW2基本給の5%(=210ユーロ)の金額で, 教授16-30人の学部では同じく10%(=420ユーロ)で, 31人以上の学部では同じく16%(=672ユーロ)で業績給を支給される。

(4) 教務担当副学部長は, 学部長に支給される金額の75%で業績給を支給される。

(5) その他の大学運営上の特別な役職につき, 教授の申立にもとづき, かつ, 学部ないし理事会の意見表明にもとづき業績給が支給されうる。支給される金額は役職の範囲および責任にもとづいて決定される。

7条 教育・研究手当

民間第三者の資金を獲得した教授は, 当該資金のなかから手当を支給されうる。ただし, 外部資金提供者が当該目的のためであることを明示している場合にかぎる。

417 ドイツ・大学教員の業績給

〔付属資料〕 1 教育，試験，継続教育，後継者養成

- 1・1 授業（講義，演習，プロジェクト，実験，学際的企画等） 付与得点40点まで
- 1・2 試験（卒業論文（Diplomarbeit）を含む） 付与得点20点まで
- 1・3 課外活動または同等の企画の世話
- 1・4 学生配布用教材の開発
- 1・5 授業用のハードウェア・ソフトウェアの開発
- 1・6 新しい授業の工夫
- 1・7 大学独自の継続教育における活動
- 1・8 後継者養成ならびに助手プログラムにおける活動，博士論文等（Dissertation）の世話
1・3から1・8までに対する合計付与得点は10点まで

2 それ以外の分野

- 2・1 研究
- 2・2 外部資金獲得
- 2・3 技術移転，特許申請等
- 2・4 表彰，受賞，学術的な編集，講演等
2に対する合計付与得点は30点まで

〔コメント〕・総合得点主義である（5条2項）。

- ・特別な業績給に勤続加算がされている（5条4項）。
- ・学長に関してのみならず専任の理事についても，業績給額を州学術・文化大臣が決定している（6条2項）。
- ・学部長手当210ユーロは低い事例である。学部長手当額が学部規模によって異なっている（6条3項）。

X 1 オスナブリュック（Osnabrück）専門単科大学（ニーダーザクセン州）指針2009年（一部略）

1条 これはニーダーザクセン州大学業績給令にもとづいて定められる。

2条 任用給・慰留給

- (1) ニーダーザクセン州大学業績給令3条にもとづく業績給は，教授の任用にあたり支給される。
- (2) 学長（Präsident）は業績給の支給につき学部執行部（Fakultätsleitung）と合同で，任用予定の人物と交渉する。任用交渉の範囲内で当大学における活動に関する活動プログラムが締結されるものとする。
- (3) 任用給は基本給（ニーダーザクセン州ではW 2で4,197ユーロ，2010年）の22%（＝923ユーロ）以内の手当（期限付き）を含む。この手当は当大学における最初10年の間，等級づけられて支給される。これにつき学術的な資格・レベルならびに大学外での職業的経

験の期間および水準 (Qualität) が特別に確定される。

期限付きで支給される手当は、期待されている、または合意されている業績がさほど重大な不足なく達成されていることが評価にもとづいて確定される、または評価期間内に特別な業績にもとづく手当が支給されるならば、期限なしに引き続いて支給される。

(4) 教授として採用したい、または当大学で引き続きとどまって欲しい人物の確保に必要であれば、任用給ないし慰留給に関してこの規定とは異なる合意が行われうる。

3 条 特別な業績に対する業績給

(1) ニーダーザクセン州大学業績給令 4 条にもとづく業績給は教育 (継続教育を含む)、研究 (知識移転 (Wissenstransfer) を含む) における特別な業績または大学運営における特別な活動に対して、手当として支給されうる。理事会 (Präsidium) は手当額を定める。1 人につき 3 つの手当まで支給されうる。さらに報奨金 (Prämien) (プロジェクトないし課題と連動した一括払い) が個別事例で支給されうる。

(2) 特別な業績に対する業績給は、申請にもとづき 3 年間の期限付きで支給される。当大学における在職中に特別な業績に対する業績給を連続して 3 回支給され、かつ、その業績が引き続いてもたらされることが期待可能な場合には、理事会は特別な業績に対する業績給を期限なしで支給することができる。

(3) 理事会は評価の期間を定める。教授の書面による申請は、理事会から定められた評価期間内に行われ、平均を上回る業績が証明されるものとする。申請は当大学で 3 年以上在職の後に可能である。

4 条 手続き

ニーダーザクセン州大学業績給令 3 条および 4 条にもとづく業績給の支給に関する決定は、理事会が義務的裁量 (pflichtgemäß Ermessen) にもとづいて行ふ。教育における業績に関する決定が行われる場合、教務担当副学部長が学生の授業評価結果をもとに意見を表明する。研究における業績の関係では鑑定意見を取り寄せることができる。

5 条 役職給

これにつき、別に定める。

[コメント]・この指針は簡単な記述であり、整備中である様子が窺える。