

日本高校体制及薪酬制度的研究与思考

张 荆

(北京工业大学 人文社会科学学院 北京 100022)

[摘 要] 日本高度重视大学教育,将其称之为“知识和创造力的时代牵引车”;在高等教育 130 余年的发展历史中,逐渐形成培养社会顶级知识精英的国立大学,地域文化“保护神”和传播者的公立大学,以及数量庞大的自治灵活、善于经营的私立大学。在三类大学体制下,建立起了职级与级俸错落有序,补贴和奖金各具特色的薪酬制度,成为激励教师安心教学科研、奉献社会,以及创造力发挥的重要制度保障。泡沫经济的崩坏和“少子化”时代迫使国立公立大学进行法人化改革,薪酬制度进行着相应的调整。在分析日本高校的制度结构和变化过程中,引发了对法人化高校体制改革趋利避害、薪酬中轴线与有序薪酬制度、提高大学教师的薪酬定位、科学把握高校竞争与公平之度,以及推迟大学教授的退休年龄等诸多思考,可为中国的大学改革提供可参考的“他山之石”。

[关键词] 高校体制;薪酬结构;国立大学;公立大学;私立大学;日本

[中图分类号] G649.313

[文献标志码] A

[文章编号] 1672-4917(2014)01-0104-11

日本是世界物质资源匮乏的国家,知识和创造力被视为国家最重要的资源,大学则被称为“知识和创造力的时代牵引车”,承载着社会重托与变革方向,具有“探究真理、传授专业、奉献社会”三大使命,日本中央教育审议会的相关报告中反复强调,“高等教育的危机就是社会的危机”^①,在日本,大学及大学教师被赋予特殊的社会地位。据 2011 年统计,日本拥有各类高校 780 所,日本大学和大学院^②的在读学生为 2 893 489 人,日本的成年人口中 45% 的人接受过高等教育,高于欧盟各国的平均水平(31%)。在 18 岁适龄人口中入学的比例为 47%,居世界第十二位;在校留学生 108 427 人^③,占世界留学生总数的 3.4%,居第八位;日本大学教师及相关人员共获得诺贝尔奖 18 项,居世界第八位^④。

国家重视高等教育是日本大学迅速发展的基石,而优秀的大学师资队伍是日本高等教育发展的

基本保障,独特的薪酬制度又是留住教师安心教学、激发创造力的主要手段。为深入了解日本大学的管理体制和薪酬制度,为中国高校的改革提供“他山之石”,“专业技术人员收入分配与激励机制研究”课题组于 2011 年 2 月赴日本,对一桥大学、中央大学、独协大学等高校进行了实地考察,召开各类座谈会,并对大学教师进行个案访谈。2012 年 8 月,课题组再赴日本进行补充调研。在实证研究和文献分析的基础上,撰写此研究报告。

一、日本大学体制的主要特征

日本大学体制根据其法人的性质分为国立大学、公立大学和私立大学三种类型。

(一) 国立大学

国立大学(National University)是指由国家直接设置的大学,起始于 1877 年创立的“东京帝国大学”,后更名为东京大学。据 2011 年统计,全国共

[收稿日期] 2013-09-20

[基金项目] 北京市教委项目“北京市专业技术人员的收入分配与激励机制研究”(项目编号:0140005466004)。

[作者简介] 张荆(1957-),男,北京市人,北京工业大学人文社会科学学院教授。

① 日本中央教育审议会《我国高等教育的未来像》http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05013101.htm。

② 日本的大学院相当于中国的研究生院。

③ 《日本的统计 2013》<http://www.stat.go.jp/data/nihon/22.htm>。

④ 日本诺贝尔奖的获奖者数截止至 2012 年为 18 名 <http://www.nissay.co.jp/enjoy/keizai/35.html>。

有国立大学86所,占大学总数的11%;教师62 702人,占大学教师总数的35.4%;在校生623 304名,占总数的21.5%。其中东京大学、京都大学、东京工业大学、一桥大学等是国立大学中最具竞争力的学校。^①

国立大学不同于私立大学和公立大学,它一直秉承着“大学运行的国家责任”,受文部科学省大臣和“国立大学法人评价委员会”直接领导。“国立大学法人评价委员会”是由社会各界学识经验丰富、有威望的人员组成,该委员会在“大学评价·学位授予机构”对国立大学独立考察评估的基础上,给予各国立大学以经费支持和办学指导。国立大学的开设、运营、废止必须严格依照国家的意志和相关法律,大学自身没有裁量权。国立大学的教员为国家公务员,遵守国家公务员法和人事院的相关规定。国立大学师资雄厚,尽管学校数仅占全国百分之十几,但师资力量却接近40%,师生比高达1:10,体现出国立大学“小班制”教学特征,国立大学也被称为培养各界精英的大学,比如,国立一桥大学的办学理念为“培养能领导国际化的产业界人才”,将办学视角投向世界。国立大学的入学门槛较高,入学考试难度大,除设有“个别考试”外,还有难度较大的3~4门“中心考试”。

2004年4月之前日本国立大学的运行经费由国家全额拨付。但20世纪80年代末期,日本的“泡沫经济”破灭,宏观经济调控失灵,企业业绩大幅下降,中央政府的税收逐年减少,使国家财政对国立大学的投入“捉襟见肘”,由此成为国立大学改革的基本动因。2000年7月由文部科学省高等教育局牵头成立了“国立大学独立行政法人化调查研究会”,开始对国立大学如何改革进行调研。2002年3月最终调研报告《新国立大学法人形象》出炉,强调国立大学改革需突破单方面提高行政效率的“行政改革”,进行全方位改革。“改革旨在提高国立大学的教育水平和科研能力,使大学运营具有灵活性,最大限度地运用法人化的长处,扩大学校的自我裁量权,提高大学教师的自主性和自律性,营造具有丰富个性化和国际竞争力,经营责任明确的新型国立大学”。^②该报告掀开了日本国立大学改革的序幕。2009年12月日本内阁通过了《独立行政法人的改革》的文件,国立大学改革全面启动。

改革后的国立大学主要表现以下变化:第一,国立大学依然区别于私立和公立大学,国家承担基本责任的方针不变,但明确了国家与大学的职责,在大学运营的入口方面,制定六年中期目标和实施计划,明确办学基本方针,在中期计划确定之前国家与大学广泛协商,进行适当调整。确定后向社会公开,成为国家与大学的契约、大学与社会的公约。在大学运营的出口方面强化六年后的业绩评价,先由“大学评价·学位授予机构”对国立大学的教育、研究业绩进行专门考察和评价,在此基础上由“国立大学法人评价委员会”结合大学经营状况进行综合评价。第二,国家根据国立大学的六年中期计划、在校学生人数等确定的“标准运营费”,以及大学固有事务支出费用等确定的“特定运营费”,根据“标准运营费”和“特定运营费”计算出大学总的“运营交付金”,支付给各国立大学。校外委托研究等收入归学校和教师所有,不影响“运营交付金”的支付额度。但“国立大学法人评价委员会”对国立大学的绩效综合评价结果会直接影响“运营交付金”的增减。第三,人事管理方面,大学的领导层由原来的法人理事长与大学校长分离,转变为“一体化”校长的自主权进一步扩大。教师和职员实行“非公务员化”,从原来遵循《国家公务员法》转变为遵循《劳动基准法》《劳动卫生安全法》等;大学提倡在《大学职员兼业规程》的框架内兼职,取消部分教师兼职的限制,强调产学研的结合。

(二) 公立大学

公立大学(Public University)是日本地方公共团体(都道府县市区)直接设立和管理的大学,近年来,日本地方公立大学发展迅速,1988年仅有39所,2011年已发展到95所,增加2.4倍,表现出地方办学的积极性。2011年日本公立大学的教师总数达12813人,占全国大学教师总数的7.3%;在校生144182名,占总数的5%,师生比为1:11。大阪市立大学、北九州市立大学、兵库县立大学等都有千名以上学生的较具影响力的地方大学。^③

公立大学的办学宗旨是为地方提供高等教育的平台,传播科学知识和地方文化。公立大学的管理方式是由地方议会讨论通过的“设立团体”,经总务大臣和都道府县知事认可。由“设立团体”的负

① 参见《学校教育概况》<http://www.stat.go.jp/data/nihon/22.htm>。

② 参见《新国立大学法人形象》<http://ac-net.org/dgh/doc/tkk-report.html>。

③ 参见《学校教育概况》<http://www.stat.go.jp/data/nihon/22.htm>。

责人任命或解任公立大学的理事长和监事,理事长一般兼任校长,理事长有权任命或解任其他大学职员,每所公立大学都被要求制定中期目标和计划(3~5年),该目标和计划需向地方议会提出并通过。公立大学的运营经费除了少量社会捐款和委托培养费外,主要来自学生的学费和地方公共团体的资金投入,而公共团体的资金投入主要取之于地方税。公立大学注重本地学生的录取和培养,设有“推荐制度”,即本地高中生若希望大学毕业后留在本地区工作可享受优先被推荐的地方政策。此外,本地学生的入学金和学费要比外来学生便宜。公立大学的入学考试与国立大学一样,必须经过“中心考试”(科目在4门以下)和“个别考试”,因学校而异每年入学考试为2~3次。

继国立大学法人化改革之后,“日本公立大学协会”也成立了“法人化特别专业委员会”,对公立大学改革进行调研,并于2004年3月发表了《公立大学新的、理想的人事制度》的调研报告,该报告指出,“地球村”的国际化发展迫使地方公立大学必须面向世界。“泡沫经济”的崩坏,地方税收的减少导致地方办学资金紧张;日本长期的“少子化”倾向导致18周岁大学适龄人口逐年减少,大学生源竞争激烈,而公立大学“低学习能力、无学习热情”学生的数量在增加;教师长期雇用、安逸舒适的保障体制造成了教师职责不清、缺乏业绩评价、教师和职员的待遇差异小、教学辅助人员经验积累不足等问题,致使公立大学教师和职员的职业倦怠,缺乏个性和创造力的人聚集,偏离常识的部分教员专横跋扈等。因此公立大学改革势在必行。

2004年秋田国际教养大学率先实施公立大学法人化改革,到2012年底统计,已有61所公立大学实行了法人化改革,占公立大学总数的64.2%。公立大学改革的重点是制定明确的目标管理,建立合理的业绩评价体系和基于业绩表现的人事管理制度,建立弹性化的财务运营系统,以及彻底的情报公开。参照国立大学的改革措施,公立大学改革完成了从传统的非法人化向法人化转变,教员和职员不再属于地方公务员管理体系,校长和教员的任免及校长的任期充分尊重大学的意见,在教师方面明确作用和工作职责,在进一步实行“自由工作时间制”的同时,积极导入了“裁量劳动制”,使教员

的工作形态更具有弹性。^① 缓解大学对教师兼业的限制,同时,灵活使用非常勤教师,^②使雇用形态多样化。

(三) 私立大学

在日本,私立大学(Private University)是指由民间资本维持和经营的大学,遵循国家《学校教育法》和《私立学校法》的相关规定设立。根据2011年统计,日本共有私立大学599所,占全国高校总数的76.8%;教师101169人,占大学教师总数的57.3%;在校生2126003名,占全国大学生总数的73.5%,师生比为1:21,其中,早稻田大学、庆应大学、中央大学、上智大学等具有很强的国际影响力。^③

从学校和教师数量及在校生规模看,私立大学是日本大学体制的主体,占有七成以上的大学数和在校生,以及近六成的教师数。私立大学起源于教育家和政治家福泽谕吉、大隈重信、新岛襄等人创办的早稻田、庆应等著名大学,传承“文化启蒙”和“私塾精神”,管理体制为董事会制。私立大学强调办学的自治性、灵活性,以及大学的经营。私立大学在入学考试方式上不同于国立和公立大学,几乎所有的私立大学都不设“中心考试”,直接进入各大学的个别考试,考试难度因专业不同而差异颇大,但总体难度低于国立大学。日本私立大学的办学经费主要来源于学生的学费、校友和企业捐款等非政府资金,资金来源的特点确保了私立大学的非营利组织的特色。但日本私立大学也接受国家比例不大的经常性补助金。近年来,国家认可一些公司办大学,即株式会社大学,这类大学资金来源更加单一,没有补助金。因私立大学的运营经费主要来源于学费,所以大学的入学金和学费普遍高于国立和公立大学(见表1),其中,文科系私立大学的学费高出国立大学38.8%;理科系高出国立大学94.2%;医学系高出440.6%。

在日本,私立大学、国立大学和公立大学特征较明显,调研中有被访谈教师将其概括为11条,即(1)入学考试科目:国、公立大学多于私立大学;(2)入学考试时间:国、公立大学晚于私立大学;(3)入学难度:国、公立大学难于私立大学;(4)入学金和学费:国、公立大学低于私立大学;(5)走后

① 参见:日本公立大学协会《公立大学新的理想的人事制度》<http://hit-union.ddo.jp>。

② 非常勤教师——根据授课需要聘任的短期任课教师。

③ 参见《学校教育概况》<http://www.stat.go.jp/data/nihon/22.htm>。

表1 日本国立、公立、私立大学学费一览表(2011年)^①
(单位:人民币元)

	学费(元)	入学金(元)	设施费(元)	合计
国立大学	33755	17766	0	51521
公立大学	33765	25141	0	58906
私立大学文科系	46853	15950	9988	72791
私立大学理科系	65550	16875	11933	94358
私立大学医学系	182481	64291	55743	302515

*按1日元=0.063人民币计算所得

门上大学:国、公立大学没有,私立大学有;(6)研究经费:国、公立大学多于私立大学;(7)教授与学生数量比:国、公立大学高于私立大学;(8)教师工资:国、公立大学低于私立大学;(9)社会福利:国、公立大学好于私立大学;(10)校舍:国、公立大学陈旧,私立大学绚丽;(11)企业等社会评价:国、公立大学高于私立大学。这一概括存在偏颇,比如,被称为“难关私大”的著名的早稻田大学、庆应大学等按上述概括就不够准确,但这一概括确有其形象、简洁、一般性等特点。

日本的国立大学、公立大学和私立大学因资金来源、管理主体、生源的不同,逐渐形成了各自的制度体系、管理经营方式和办学特色,它们相互联系,又互相补充,构成了日本大学的丰富多彩。近年来,日本的国立大学和公立大学改革,似乎有向私立大学靠近的趋势,国家和地方财政拨款减少,大学原有的国家公务员或地方公务员的管理体制向非公务员管理体制转变,但国家与地方对所属大学的规制减弱,学校的自主权增大,中期规划制定和业绩绩效考核,以及“产学研”的结合为国立大学和公立大学注入了活力。

二、日本大学的薪酬结构与社会定位

由于日本大学体制分为国立、公立和私立三种类型,与体制相配套的薪酬制度也大体分为三种类型,彼此在工资、补贴、奖金结构和金额多寡上存在差异,但在薪酬框架上具有一定的相似性。在与日本一桥大学学校领导座谈中,岛田达之课长介绍说,在国立大学法人化改革前,因教师属于国家公务员,薪酬体系遵循《国家公务员法》和国家公务员工资相关法律规定,属教育职务工资(二)类。法人化改革后,国家给予国立大学教师工资的部分每年以1%的比例减少,但薪酬的构成结构依然沿用人事部制定的《大学职员工资规程》的基本框架;公立大

学法人化改革前,教师属于地方公务员,遵循《地方公务员法》及各地区公务员工资的相关规定,据2012年统计,三成多未实施法人化改革的公立大学依然遵循原有的薪酬框架,六成多改革的公立大学缩减了地方公共团体对大学的投入,扩大公立大学的自主权和校外筹集资金的渠道,但薪酬制度的基本框架变化不大;私立大学薪酬制度与国立、公立大学相比,具有较大的灵活性和自主性,学校理事会对大学薪酬体系设计及教师薪酬的多寡具有决定权。但在对日本私立大学独协大学总务长户谷秀世先生的访谈中,他强调,私立大学的薪酬制度非常独立,没有统一的规律可循,但不少私立大学会参考国家公务员的工资标准和框架,确定本校的教师工资,当然,国家公务员的薪酬体系不是整体搬过来,而是根据各大学的办学特点、经营状况进行相应调整。可见国家公务员的薪酬体系也是私立大学薪酬制度设立的重要参考指标,因此,不同体制大学的薪酬制度框架具有某种程度的相似性。

(一) 大学薪酬制度的基本框架

考虑到三种类型大学的薪酬制度的框架的相似性,我们以一桥大学的调查数据为例进行阐述。大学的薪酬体系大体分为四个部分,即基本工资、补贴、奖金、退休特别奖金。

(1) 基本工资。基本工资是指按月支付的工资,主要包括工作工资和属人工资两部分,其中工作工资的决定要素为职称、职务、贡献;属人工资要素为年龄、工龄等。基本工资是大学薪酬体系的主干,按职务级分为1~6级,即教务职员、助教或助手、讲师、副教授、教授、校级及院级行政领导。每个职务级又分为不同的“级俸”(或称“星级”),级俸依据是年龄、工龄、贡献等要素的体现,职务级越高级俸等级越少,一级级俸的金额越大。

(2) 补贴。补贴不与基本工资相对应,而是与生活要件相关联,包括管理职补贴、抚养补贴、住宅补贴、地域补贴等。^①管理职补贴。该补贴是指由校长指定的,发给具有管理和监督职位的职员,从副校长到事务局长共15个等级,每月领取0.4万~1.4万元数额不等的管理职务补助;^②家族抚养补贴。这是一种增补家庭抚养的费用,以保障教师能安心工作,不为家庭琐事分心,支給对象为教师的配偶、未满22周岁的子女或孙子女、满60岁以上的父母或祖父母、未满22岁的弟妹、重度身心障碍

^① 参见《从入学到毕业的“学费”》http://manabi.benesse.ne.jp/parent/okane/hiyou/hiyou_02.html。

的亲属。被抚养对象每月每人补贴 400 ~ 800 元;
③住宅补贴。根据地区差异,与住宅费用增减相伴
随的补助金,目的是减轻教师居住负担,支付的基本
对象为房租在 750 元以上者、补贴额度为 690 ~
750 元;④交通补贴。大学教师利用各种交通工具
上下班所发生的相关费用的补贴金,计算方法为驻
地到大学的单边距离 2 公里以内不支付 2 ~ 5 公
里支付 120 元左右 5 公里 ~ 60 公里以上分为 12
个等级 260 元 ~ 1500 元不等。⑤地域补贴。支付
给所在地区的物价和生活费特别高的教师,计算方
法为(基本工资 + 管理职补贴 + 家族抚养补贴) ×
15%。此外,还有单身赴任补贴、结婚补贴、亲属死
亡补贴、孩子上学补贴等。大学教师的职业特点被
称为“裁量劳动”,或者被称为“弹性工作制”,因
此,没有超时、休日、加班和深夜等补贴。

(3) 奖金。日本大学奖金的发放不像工资和补
贴具有法定义务,但是,各校的奖金已成为一种习
惯或传统。日本大学的奖金的发放日为每年的 6
月初和 12 月初,一桥大学 6 月奖金支給额度是
该月工资的 125%,12 月奖金支給额度是该月工资
的 150%,也有不少学校支付 4 个月的基本工资额
度。

(4) 退休特别奖金。退休特别奖金也称为“退
休一时金”,是日本大学的另一种奖励制度,目的
是“功劳褒奖”教师以前的辛勤工作和贡献。退休
特别奖金是教师退休后一次性支付,计算方法为“退
休时基本工资 × 工龄系数 × 退职原因系数”,一般
为在校期间的月平均工资乘以在校年数。退休一
时金不属于养老金,养老金是在达到法定领取养老
金的年龄后,根据教师以前交纳养老保险数额按月
由保险公司支付的养老生活保障金。

(二) 日本大学教师薪酬在全国各行业中的基
本定位

据日本厚生劳动省 2006 年对全国 129 种职业
的月工资、年奖金和全年总收入进行的调查显示,
大学教授的年收入为 71.4 万元,居 129 种职业
的第二位,仅次于飞行员。大学副教授的年收入
为 55.6 万元,居第四位;大学讲师 46.2 万元,居
第八位(见表 2)。此次调查对象未包括“国家公
务员”和“地方公务员”,但根据 2007 年的相关统
计分析,地方公务员(一般行政职)年收入为 44.1
万元,处于该统计表的第十位(房地产鉴定师)和
第十一位(兽医)之间;国家公务员(一般行政职)
为 40.32

万元,处于第十一位(兽医)和第十二位(客机乘
务员)之间,大大低于大学教师。

表 2 日本职业别的收入统计表(2006 年)①

单位:人民币元

顺序	职务	月工资	年奖金	年总收入
1	飞行员	59819	98318	816146
2	大学教授	41945	210540	713880
3	医师	52586	62717	693749
4	副教授	33541	153512	556004
5	会计师、税理事	35582	88307	515291
6	记者	32363	125780	514136
7	律师	33642	82921	486625
8	大学讲师	29257	110987	462071
9	高中教员	27733	123045	455841
10	房地产鉴定师	26876	128596	451108
11	兽医	27959	77692	413200
12	客机乘务员	28356	56889	397161
13	发电变电工	25723	84464	393140
14	列车长	23146	103093	380845
15	自然科学研究者	24463	87073	380628

* 月工资收入包括月工资和各种补贴

* 按 1 日元 = 0.063 人民币计算所得;年总收入 = (月
工资 × 12) + 年奖金

大学的薪酬制度是大学管理体系的基础制度,
是教师体面生活、抚养家庭的基本保障,也是让教
师安心教学与科研、发挥创造力的重要激励机制。
日本大学教授、副教授、讲师的年收入定位处于全
国 129 种职业的前 2、4、8 位,反映了日本大学教
师地位高,是大学被称为“知识和创造力的时代牵
引车”的国家理念的具体体现。

(三) 不同类型大学教师薪酬的差异

1. 月工资收入比较

以日本大学教授的月工资收入为例分析大学
教师薪酬差异,从表 3 可以看出,国立大学之间同
一职级、同一级俸教师的月收入差异较小。国立
一桥大学和国立京都大学教授月收入比较,同一
级俸的月工资收入差异仅在 69 ~ 88 元,差异幅
度为 0.3%。私立大学的薪酬统计自成体系,未遵
循教授的级俸统计,而是按年龄划分。以 45 岁和
60 岁中央大学教授的月收入与明治大学教授比
较,月工资收入差异为 1115 元和 859 元,差异幅
度为 2.1% ~ 2.9%,高于国立大学之间的月工资
差异。

私立大学与国立大学教授月工资比较,以私立

① 职种别年收入排序飞行员第一位,参见: <http://www.zubari-tingin.com/column/0017.html>。

中央大学和国立一桥大学最低和最高工资为例分析,私立大学高出国立大学月工资 5746 ~ 10962 元,即 18.3% ~ 24.1%,两种不同体制大学的月工资收入差距较大。另外,国立大学教师的退休年龄为 63 岁,教授最高月工资可拿到 35000 元左右。私立大学教师的退休年龄不统一,除庆应大学退休年龄 64 岁,立教大学和立命馆大学为 65 岁外,一般私立大学教师的退休年龄为 70 岁,^①私立中央大学教授在 63 岁时拿到的基本工资最高,之后基本工资略微下调(-0.2%),并保持在 45297 元不再变动。

表 3 国立大学与私立大学教授月工资收入(2010 年)^②

教授级俸	国立大学		私立大学	
	一桥大学	京都大学	教授年龄	中央大学
1	25704	25773	34	31450
2	25862	25931	37	31569
3	26019	26088	40	34102
10	27115	27185	43	36685
20	28634	28709	46	39413
30	30158	30234	49	42531
40	31563	31645	52	43861
50	32779	32867	55	44667
60	33825	33913	58	45234
70	34430	34518	61	45392
80	34997	35085	64	45297
			70	45297

2. 年总收入比较

从表 4 可以看出,国立大学之间、私立大学之间、国立大学与私立大学之间教师的年总收入(基

本工资 + 补贴 + 奖金)存在一定的差异。国立大学之间的教授年总收入差距,居第一位的东京医科齿科大学,高出居第十位综合研究大学院大学 8.3%;私立大学之间教授的年总收入,居第一位的早稻田大学和中央大学,与居第十位的立命馆大学相差 7.3% ~ 7.4%,国立大学之间的年总收入差距略微大于私立大学之间的年总收入。

进一步比较两种不同体制大学教授的年总收入,如表 4 的数据显示,居私立大学年收入最高位的早稻田大学和中央大学与居国立大学第一位的东京医科齿科大学相比,年收入高出 59025 ~ 153636 元;居私立大学第十位的立命馆大学的年收入高出国立综合研究院大学 62108 ~ 148513 元,私立大学教授的年总收入平均高出国立大学 12% ~ 13%。

总之,分析不同体制大学教授的月收入 and 年总收入的变化趋势,基本可以得出如下结论,国立大学同一职级和级俸教师的月收入差距较小,私立大学教师间的月收入差距较大。跨体制比较发现,私立大学教师的月收入 and 年总收入都高于国立大学,同等级的两校月收入差异额为 18.3% ~ 24.1%,但年总收入额的差异额显著减少至 12% ~ 13%,两种体制大学收入差异缩小的主要原因为国立大学的补贴和奖金高于私立大学。在与一桥大学、中央大学和独协大学的教师座谈中,与会者也认为,国立大学教师年总收入的差异主要取决于所在地域物价和住房价格的不同,地域补贴和住房补贴的多寡不同,国立大学教师的补贴、校有住宅等福利优于私立大学。私立大学之间教师收入的差异主要取

表 4 国立大学与私立大学教授年总收入比较(2011 年)^③

单位:人民币元

顺序	国立大学		私立大学			
			45 岁		55 岁	
第一	东京医科齿科大学	745353	早稻田大学	804378	中央大学	898989
第二	东京大学	730422	中央大学	804119	明治大学	890255
第三	政策研究大学院大学	720153	明治大学	797109	关西学院大学	882358
第四	东京工业大学	711144	关西大学	778197	早稻田大学	880890
第五	东京海洋大学	704907	同志社大学	777156	立教大学	877393
第六	东京农工大学	692307	立教大学	776948	关西大学	874525
第七	大阪大学	690102	关西学院大学	770031	同志社大学	874436
第八	九州大学	684999	法政大学	758630	庆应大学	857012
第九	御茶水女子大学	684810	庆应大学	747694	法政大学	851473
第十	综合研究大学院大学	683802	立命馆大学	745910	立命馆大学	832315

① 私立大学教务职员退休年龄低于教师,一般为 65 岁。

② 表 3 为课题组调研所获数据整理而成。

③ 表 4 根据《大学教授年收入详细解说》一文的相关数据计算而成,参见: <http://heikinnenshu.jp/komuin/kyoju.html>。

决于招生数量、学费金额等,私立大学教师的月工资收入和年总收入普遍高于国立大学,但私立大学的教师比国立大学的教师的工作繁忙。据独协大学总务长户谷秀世先生介绍,该私立大学教师的平均授课时间为每周5节课,一节课为90分钟,大大高于国立大学教师的任课数。另外,有工会组织的私立大学教师的工资又高于无工会的私立大学,因为工会会通过每年一度的“春斗”与董事会协商争取职工工资的增长。

(四) 大学职员与教师薪酬差异

如前所述,公务员薪酬体系是国立大学、公立大学和私立大学的主要参考指标,因此各种类型大学的薪酬体系存在着特殊性,但也有共性和规律性可循。以一桥大学职工和教师薪酬结构为切入点,可了解日本大学薪酬结构之一斑。

根据《国家公务员法》和国家公务员教育职务工资(二)的相关规定,一桥大学职员和教师薪酬结构被分为5个职务级别,(1)第一职级为“教务职员”,从事与大学教育、教学、科研相关的行政工作,第一职级最低级俸为1,月基本工资为10219元,晋升1个级俸平均增加68元。教务职员职级进入讲师或副教授职级的可能性很小,但教务职员的级俸阶梯很长,共有157个,安心行政工作,优秀的职员随着工作能力、年龄、工龄的增长,最高月工资可增至20910元,工资高出1级俸职员的2.05倍,相当于“助教或助手”职级的61级俸、讲师职级的20级俸,以及副教授职级的5级俸。(2)第二职级为“助教或助手”,共分为141个级俸,1级俸的月基本工资为12890元,晋升1个级俸平均增加82元,在不晋升上一个职级的情况下,若努力工作,最高级俸工资为24312元,是第二职级1级俸工资的1.9倍,相当于讲师职级的50级俸,副教授的25级俸。(3)第三职级为“讲师”,共117个级俸,1号级俸为16720元,最高级俸为27846元,两者相差1.7倍,其中,1个级俸为96元,最高工资可达到副教授职级的62级俸,教授职级的15级俸。(4)第四职级为“副教授”,共101个级俸,第1号级俸为19921元,最高级俸为29818元,两者相差1.5倍,1个级俸平均为99元,副教授职级的最高级俸可达到教授职级的28级俸。(5)第五职级为“教授”,划分为81个级俸,第1号级俸为25704元,81级俸为35053元,两者相差1.4倍,每增加一个级俸平均增117元。

由此可见,职级越高级俸等级越少,职级每提

升一个级俸,工资数量也随之增加,最高级俸与最低级俸的差距在缩小。“教务职员”和“助教或助手”级俸阶梯长,优秀的老职员和助手可达到“讲师”和“副教授”职级的初级工资水平,这种工资结构设计有利于维护教务职员和教学辅助人员的队伍稳定。老讲师可拿到副教授、教授的中下等级工资,老副教授可拿到教授初级工资。讲师、副教授、教授等职级之间在薪酬体系中并不存在不可逾越的鸿沟。这种薪酬结构的最大特点是给每个职级中的职工和教师以良好的薪酬提升空间和薪酬期待,缓解死磕职级的恶性竞争。

(五) 大学行政领导与教师的薪酬差异

校长是日本大学最高行政领导,主要通过选定制产生,一般在前任校长届满前1~3个月,学校组建“校长选考会议”,会议组成人员一般是“有过教授经历者”、校外著名研究者(如诺贝尔奖获得者等)组成,或由大学的经营协议会和教育研究评议会各选出一定数量的人员组成“校长选考会议”。

第一阶段由会议委员每人推荐1名,并确定2人以上候选人。如有一定数量(一桥大学为10人以上,爱媛大学30人以上推荐)的教授、副教授、讲师联名推荐,也可列入候选人。第二阶段设立答辩场所,由校长选考会议委员质疑,候选人答辩。候选人履历、研究业绩及答辩结果校内公示。第三阶段为具有投票资格的教授、副教授、讲师、助教、课长以上行政职务人员投票,过半数者当选。在未过半数的情况下,对票数最多的前两名候选人再次投票决定。国立大学需将校长选考结果上报文部科学省,公立和私立大学需上报理事会,并在校内公布。校长一般任期为4年,可连任2届,校长任命副校长,副校长任期2年,可连任2届。各学院院长也是通过选考产生,候选人的基本资格为任教授5年以上者,选考过程与校长选考相同,由院长选考会议推荐,或10名以上教师推荐,最终由全院教师投票选出,学院院长的任期为2年,不得连任,副院长由院长任命,任命资格为教授以上职称。

校长和副校长履职后,一般不再承担各类研究课题,不再作研究室或实验室负责人,以便其专心大学的经营管理。私立大学的校长、副校长、院长等任职后,原薪酬结构不变,增加“管理职补贴”,以私立大学——中央大学为例,校长任职后每月增加1.26万元的“管理职补贴”;院长增7560元;副校长增3339元。

与私立大学不同,国立大学的校长、副校长、理

事、监事任职后,便进入第六职级“学校管理职级”,按该职级的级俸领取相应的薪酬。根据文部科学省2011年统计,国立大学校长的平均年收入为1119888元,高出国立大学教授平均年收入的36.3%;理事为881496元,高出教授平均年收入的19%;监事为759024元,高出教授平均年收入的5.9%^①。

(六) 大学教师的兼职与校外收入

在日本,无论是国立、公立还是私立大学几乎都制定有《大学职员兼业规程》,对兼职进行了明确规定。在对私立独协大学调研中,负责人强调,本校除了允许兼任国家咨询委员会委员外,基本不允许兼职。而调查国立一桥大学,他们的兼职规定要比独协大学宽松得多。《国立大学法人一桥大学职员兼业规程》明确定义兼职为“不管有无报酬和勤务时间内外,职员从事本职工作以外业务统称为兼职”。同时规定(1)兼职必须经过审查程序。职员兼职需向学校提出申请,经学校兼职审查委员会审查通过,校长认可。(2)许可兼职的原则为职员与兼职单位没有特殊利害关系,兼职不会影响本职工作。具体兼职范围为技术指导、研究开发、成果应用;国际交流、与研究领域密切相关的学术研究机构、育英奖学金机构、学校(幼儿园)一般管理职,以及教育、学术、文化、体育振兴等机构。(3)不许可兼职的范围。与营利企业有特殊利害关系的兼职,同时自办营利企业;会影响职务的公正性和信赖性的兼职;在大学入学考试的预备校、私塾等机构中担任讲师,担任其他学校或幼儿园理事长等不被允许。(4)兼职期限。兼职期限原则上为1年,最多可延长至4年。(5)兼职减薪。除公益性极高的机构兼职外,其他兼职会适度减薪。日本高校教师的校外收入除兼职外,还来自于稿费、著作出版的版税以及讲课费等。

三、日本的大学体制及薪酬制度的借鉴与思考

日本的高等教育已有130余年历史,国立大学作为“国家的大儿子”,130余年来培养了大批顶尖的知识精英;公立大学是地域文化的“保护神”和传播者,具有不可替代的作用;私立大学传承“私塾精神”,办学自主自治、灵活转型,善于经营大学,在日本“少子化”、经济泡沫崩坏的时代,凸显出其优势,

并对国立大学和公立大学的管理体制及薪酬制度提出了挑战。不过对于最近国立公立大学趋同于私立大学的法人化改革,学界褒贬不一。

(一) 大学法人化改革的利弊与趋利避害

国立公立大学法人化的最大特点就是扩大了校长的自主权,提升学校的自我裁量权和自身造血功能,减轻政府的负担。同时让教师非公务员化,强调教师的自律性,根据教师绩效适当拉开收入差距,营造具有丰富个性化和国际竞争力的大学。在对日本一桥大学改革“运营委员会”委员王云海教授的访谈中,他谈到了法人化改革的利弊和阻力,他认为,传统的国立大学是“大平均主义”,工资确定的主要根据是学位、工作年限和职称,教学搞得好坏、研究成果多少在工资上体现不明显,一些教师一旦评上了教授便游山玩水,不再干活。一桥大学2008年的法人化改革力图改变这种状况,但法人化改革是一件非常复杂事情,科研和教学成果不可能光靠竞争获得,过度的竞争反而带来学术造假。实际上,过度平均主义和过度竞争都会打击教师的积极性。面对政府要求国立大学改革,学校制定了一系列方案。但学院院长和系主任们不积极,认为要得罪人,影响单位的和谐气氛及协作发展。就只好先从校长的奖励金开始改革,拿75%平均分配,25%根据教师的教学成果(听课学生人数、学生评价、带留学生数等)、论文著作数、行政职务、社会影响力等拉开奖金等级。但教学、科研、行政、社会影响等成果由谁来评,如何确定标准,也是一件非常困难的事情,这也是改革推进困难的原因。

2011年一份《检验国立大学法人化》的研究报告分析了法人化改革的利弊。指出,法人化改革显现出的主要优点为(1)外来资金大幅增加。国立大学与民间企业合作研究,接受委托课题、成果转让等校外资金大幅增加,适应社会需求的研究日趋活跃,学校办学经费增加。(2)社会贡献加大,据2010年统计,与中小企业共同研究,成果显著的前50所大学中国立大学有32所,占64%。对地域经济效益拉动明显,报告以山口大学为例,说明该校一年内在化学制品、运输、商业、食品、建筑、农林水产业等领域为地方发展创造了42亿元的经济效益。(3)老师为学生服务的意识增强,适应学生求学要求,教育内容多样化且充实。(4)建立起灵活

^① 参见:日本文部科学省《国立大学法人等役职员工资水准(平成23年)》, http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/09/1325334.htm。

的用人制度,非常勤讲师的数量和工资在增加,增强了教学的活力。(5) 预算的灵活执行,富余资金的灵活使用。

但法人化也带了一些问题点:(1) 为了获得外部资金,易出短期成果的研究被优先考虑,科研出现“短视化”,基础研究、人文科学研究等短期需求不明显的领域的历史继承和未来发展受到影响,长时间地投入基础理论研究的学者在减少。(2) 地方大学和小规模大学与中心城市大规模的综合性大学相比,获得外部资金的能力有限,学校间的收入差距扩大。(3) 教学时间增加,而教师数量未增加,导致教育质量有所下降,国立大学研究活动的总体时间减少倾向明显。(4) 常勤教师的收入减少,优秀的年轻博士加盟减少,担心后继乏人。该研究报告的结论为:继续维持现有制度的根本,进行必要的改善和充实,即强化教育研究力,强化统合力,强化财务基础。

中国的大学改革一直在艰难地推进,但是,我国的大学结构与日本相差甚远,日本有近80%的私立大学而我国没有,据2011年统计,全国本科大学共1145所,主体为部属和市属大学,民办本科院校仅有390所,占总数的34.1%,而且大多数民办大学靠挂部属或市属大学管理,建校时间短、生源差、师资力量薄弱,无法与国外著名私立大学媲美。因此,改革的主体应是部属和市属大学。克服政府办学弊端,减少行政干预,扩大大学的自主权,增强大学内部的活力和创造性是我国大学改革的最主要任务。上个世纪90年代末期开始的大学扩招及市场化运作,暴露出来的问题与日本国立、公立大学改革有许多相似之处,如基础理论研究的弱化、过度竞争带来的学术造假现象的大量出现、竞争资源的分布不均引发的学校与学校之间收入差距的扩大,以及教学质量的下降等,我们应当认真研究和关注日本国立和公立大学改革的动向及纠偏措施,减少中国大学的改革挫折和震荡。

(二) 确立薪酬中轴线与规范大学薪酬制度

薪酬制度改革实际上是“一次分配制度”的改革,强调的是薪酬的“合理性”,而二次分配(社会福利等)改革则强调“公平”。如何为合理?目前国企高管年薪上百万,甚至上千万元,高出职工平均工资的上百倍,甚至上千倍,则属不合理。在薪酬制度改革中,我们应当借鉴日本的做法,以企业职工的平均收入为中轴线规范其他行业的收入水平。不过,中国的国有企业具有很强的垄断性,享

受政府的特许经营权,企业亏损会获得财政补贴或变相补贴,与真实的市场仍有距离,而民营企业更贴近市场,对市场的需求与供给、繁荣与衰败反应最直接和敏感。笔者建议以民营企业职工的平均收入为中轴线,根据各行业和各部门的重要性、技术复杂程度、人员构成,以及人力资本的前期投入等要素,确定政府、国有企业、大学等单位在中轴线上的位置,并以此为依据确定行业和部门的平均收入分配水平及工资总量。比如,国家公务员系列高出中轴线20%~40%,大学教师高出公务员薪酬的20%~40%。在行业和部门内部的最高收入者不得高于单位平均收入线2~2.5倍,以保障薪酬制度的竞争与公平的平衡。

这种薪酬体制改革能使官员和民众的收入分配数量和比例与实体经济有机链接,将生产力的发展与国民收入增减相挂钩,避免脱离经济发展的滥发工资且导致通货膨胀,同时避免行业之间无依据地扩大收入差距带来的社会不公感,同时中小型企业职工的平均收入随经济景气和不景气上下浮动,又成为政府、国有企业、大学等单位涨薪和降薪的主要依据,避免行政指令导致收入分配脱离市场、工资只能涨不能降的制度性尴尬。

(三) 提高大学教师的薪酬定位

确定了薪酬的中轴线,大学教师的薪酬定位如何?在日本这一定位非常高,教授的年总收入排在全国129种职业的第2位,仅次于飞行员,副教授和讲师位居第4和第8位。大学是“知识和创造力的时代牵引车”,这一国家理念使日本在知识经济到来之时引领了世界之先。中国一直被称为“地大物博,人口众多”,改革开放以来,房地产和廉价劳动力成为拉动中国经济的两架马车,尽管中央文件中不断强调“知识和创造力”的时代价值,但在实际工作中由于其见效慢而被忽视。反映到知识和创造力的产出高地——大学,便是教师的薪酬定位太低。根据北京市统计局的相关统计,2009年北京市在岗职工的年平均工资是58140元,而本课题组对11所市属高校的问卷调查显示,2010年教师的平均工资卡收入为55308.4元,低于2009年北京市在岗职工的平均工资。

大学教师的薪酬定位太低使社会对人才的投入产出不符且悬殊过大,大学教师是所有职业中学历最高的群体,从小学到博士,前期的教育投入巨大,工资收入代表“产出”,合理的薪酬制度应当是使投入和产出成正比。另外,低薪酬会使高校教师

滋生较强的不公平感,挫伤他们的工作积极性,此次调查也表明,仅有11.7%的教授和7.5%的副教授认为“目前工资能体现个人价值”,满意度极低。因此,为国家未来创造力的提升和知识产业的发展,提高大学教师在各行业中的薪酬定位势在必行。

(四) 科学把握竞争与公平的量和度,保护教师的工作积极性

中国大学教育的市场化正逐渐拉大教师之间的收入差距。此次调研显示,大学教授收入最高的10%与收入最低的10%,收入差距为5.9倍,副教授为4.5倍。部属院校和市属院校之间的收入差距明显,年收在10万~20万元的高收入层,部属高校教师占19.6%,而市属高校教师仅占9.8%,二者相差近10个百分点。在日本最高级俸的教授与最低级俸的教授收入相差1.4倍,副教授相差1.5倍。前十位的私立大学和公立大学年总收入的差异额在12%~19.7%。中国不存在私立院校,同属于政府管理的大学收入差距过大。不过调查也表明,中国高校教师收入差距的主要因素不是基本工资,而是各校的绩效工资、课题费收入、讲课费和奖金等。在大学竞争日趋激烈的背景下,“985大学”、“211大学”和其他普通高校之间,在政府资助、资源占有、吸纳校外资金等方面差异巨大,以及校内管理人员、“双肩挑教师”和普通教师在占有资源方面差异甚大,致使大学与大学之间、教师与教师之间的贫富差距日趋显著。传统大学的平均主义“大锅饭”会挫伤教师的工作积极性,但过度竞

争、贫富差距悬殊过大也会挫伤教师的积极性。因此,可以参考和借鉴日本大学教师的薪酬体系和结构,科学地把握好竞争与公平之间的“度”,最大限度地保护教师的工作积极性和创造力。

(五) 推迟大学教授的退休年龄

推迟大学教授的退休年龄是一个非常敏感的问题,中国大学管理体制限制教授的比例,教授不退休就会影响其他副教授提升教授。另外一些教授也因工作环境的不顺心,愿意到点就退。因此,主张推迟大学教授的退休年龄的观点会遭到这两方面人的抨击。不过从国家利益的角度出发,推迟教授的退休年龄能大幅提高国家高端人才的产出量,对国家和社会更有利。粗算一下,一个人从小学顺利地读完博士至少需要21年,期间国家和家庭对人才投入是巨大的,而女教授55岁退休,男教授60岁退休,期间工作仅27~32年,学习的时间太长,而贡献社会的时间太短。

日本大学教授的退休制度值得我们借鉴,国立、公立、私立大学一般行政职员均为60岁退休,男女无差别。国立大学讲师、副教授、教授的退休年龄为63岁;公立大学一般为65岁;私立大学自主性强,教师退休年龄各校差异较大,但多数私立大学是讲师、副教授60岁退休,教授70岁退休。国立和公立大学的教授在本校退休后一般都会到私立大学再教书。教授实际的工作年限比中国多10~15年,这种退休方式延长了社会的高端知识链条,扩大了国家对高端人力资源的投入产出比。

Research and Reflections on Japanese University System and Salary and Reward System

ZHANG Jing

(School of Humanities and Social Science, Beijing University of Technology, Beijing 100022, China)

Abstract: Japan attaches high importance to higher education and call it as “the era towing vehicle of knowledge and creativity.” In the development history of higher education which is more than 130 years, there are state-owned universities which are gradually formed to cultivate the top intellectual elites, public universities which are the “protection god” and broadcasters of the regional culture as well as a huge number of private universities which are autonomous, flexible and good at business. In the 3-category university system, a salary and reward system which is well-proportioned and closely related to the professional levels, together with subsidies and bonuses with distinctive features has been established. It has become an important institutional guarantee which inspires teachers to be dedicated to teaching and research, contributing to the society and putting their creativity into full play. The collapse of the bubble economy as well as the “low birth rate” era has forced the state-owned

universities to do corporative reform and adjust the salary and reward system accordingly. In the process of analyzing the structure of Japanese university system and its changes, a lot of thoughts on how to draw on advantages and avoid disadvantages when doing corporative reforms on the university system, on salary axis and how to put the salary and reward system in order, how to improve the salary and reward position of the university teachers, on how to grasp the degree of the competitions between universities and fairness and how to postpone the retirement age for university professors, etc. have been triggered. These thoughts can provide references to Chinese universities reform as "stones from other hills."

Key words: university system; salary and reward structure; public university; private university

(Tr. Zhang Jing; Cui Xianquan)

(责任编辑 张阳)

•简讯•

“三山五园和京西文化”专家研讨会 暨北京三山五园研究院成立仪式举行

2013年11月9日,在第八届中国北京国际文化创意产业博览会期间,三山五园和京西文化专家研讨会暨北京三山五园研究院成立仪式在北京联合大学举行,同时挂牌的还有北京三山五园文献馆和北京联合大学文化传承协同创新中心,三位一体,协同推进,将三山五园作为一个整体进行研究、规划和传播。这次研讨会就三山五园和京西文化的研究、保护、开发与利用等问题,聚集政府、学界和文化产业等领域的专业人士展开研讨,收到了预期效果。

此次会议与会领导、专家、学者共计109人。北京市哲学社会科学规划办、北京市地方志办公室、北京市外宣办等部门领导,北京大学、清华大学、中国人民大学、天津大学、中国城市规划设计院、中国文化遗产研究院、文化部中国艺术科技研究所、北京市社会科学院等高校科研院所的专家学者,北京市规划委员会海淀规划分局,海淀区发改委、旅游委、文化委、史志办、园林绿化局,香山公园管理处、圆明园管理处、颐和园学会、曹雪芹纪念馆等三山五园战略规划工作组的成员单位代表,以及北京奇想飞航文化传播公司负责人参加了会议。主题发言覆盖三山五园的历史文化地理研究、旅游规划、文化传播、产业化等多个层面。

此次研讨会的亮点是北京三山五园研究院的成立。按照海淀区“海纳百川、融合发展”的思路,根据陈名杰同志聚集、聚合、聚焦、聚变的工作理念,北京三山五园研究院将面向国内外凝聚科研力量,协同创新。对于北京联合大学和中共北京市海淀区委宣传部共同建立的这个新的协同创新平台,

代表们强调,根据三山五园历史文化景区地域大、历史积淀厚、地位意义重要以及目前多角度、多层次推进研究的情况,成立北京三山五园研究院极具紧迫性和必要性,愿意在此平台上共同参与、协同推进三山五园历史文化的研究和建设。与会者普遍认为,参与从事三山五园研究和建设的工作者需要这样一个平台。该平台的建立是对历史文化遗产事业产业融合可持续发展机制、政产学研用转化机制的有益探索。

此外,与会者对北京联合大学依托自身文理交融、注重应用的学科专业优势,将三山五园研究院、文献馆的建设融入到学科建设中,并且通过三山五园的研究带动融汇全校学术资源,成立北京联合大学文化传承协同创新中心作为和海淀区合作的对接机构的做法表示赞同,认为这种把自身优势和社会需求相结合的发展路径具有可持续性。

《光明日报》《中国文化报》《中国教育报》《北京日报》《北京晨报》《北京晚报》《大公报》、人民网、新华网、光明网、大公网、千龙网、和讯网等媒体纷纷以“北京三山五园研究院将建文献数据库”、“北京三山五园研究院将规划历史文化景区”等为题为此次会议进行了报道。

未来二三年,研究院的重点工作是把三山五园文献馆建设好,整理出版三山五园文献目录,编辑出版三山五园历史文化研究所需的史料丛书,推出一批有影响的论著,切实将研究院打造成学术研究中心、文化传播中心和文化产业发展平台。

(北京三山五园研究院 赵连稳供稿)