

第16章 国立大学の教職員人件費に関する分析 私立大学との比較から

間瀬泰尚（東京大学）

1. はじめに

法人化を控え、国立大学においても教職員の人件費の問題は今後より重要性を増してくると思われる。人件費は教職員の人数および給与水準によって決定されることはいうまでもない。現在では教職員数は文部科学省によって決定されているし、給与は他の国家公務員同様、俸給表によって決定されている。しかし、法人化後は教職員数、給与水準ともに各大学の裁量に任されることになる。たとえば、優れた研究業績をあげた教員により多く給与を支給したり、高額な給与によって他大学（あるいは外国）から教授をリクルートしたり、といった手法が可能になる。

今後どのような変化を遂げるにせよ、まずは現状を把握しておくことが必要となるわけだが、データの制約などもあって、国立大学の人件費、特に給与について分析を加えた研究はまだまだ少ないといえる。

そこで本稿では、まずは人件費の構成そのものについて、国立大学と私立大学との比較を中心として分析する。続いて人件費を構成する要素である教職員数と、給与水準について、個別大学をサンプルとして分析を加える。最後に法人化へ向けてのインプリケーションについて考察する。

本稿の構成は以下の通りである。2節で分析枠組および今回使用するデータについて説明した後、3節では基本的な事実と歴史的な傾向について確認した後、経年で見た人件費の変動要因について、国立大学と私立大学を比較しながら分析する。4節では大学別にみた平均給与について分析する。ついで5節では教職員数に関する分析を行い、6節では人件費と授業料等学生納付金との関係にもふれる。最終節では知見のまとめを行う。

2 分析の枠組およびデータ

2-1 分析の枠組

日本の大学教員給与に関する研究は多くない。アメリカでは、データが整備されていることもあって、大学のタイプ（設置者、研究大学かどうか）、職務（研究と教育の比重）、性別、テニユアがあるかないか、といったような様々な要因に関して分析が行われており、研究も多く蓄積されている¹。

教員給与の決定方法には、役職・年齢・勤続年数等にしがたって給与を定める方式と、業績などによって決定する方式（merit pay system）がある²。周知の通り、国立大学で採用されているのは俸給表による決定方式である。

国立大学における教職員数は文部科学省によって制定される「予算定員」によって管理されてきた。このうち、教員数に関しては、専門分野別に「大学設置基準」によって教員数が規定されており、大きく逸脱することはないと考えられる。

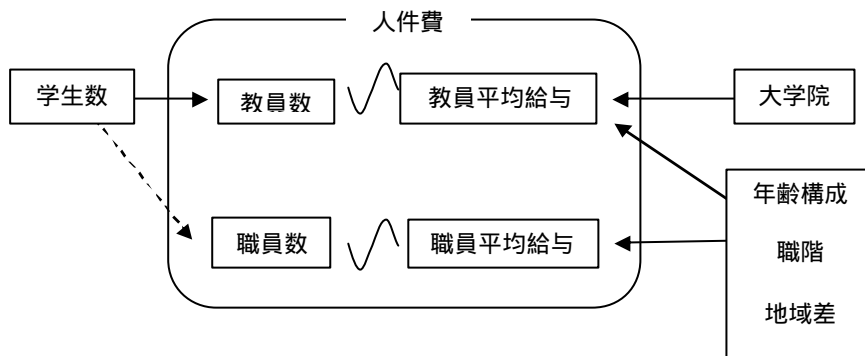
一方、職員の組織および職務に関しては国立大学設置法、ならびに同施行規則等の法律によって規定されているが、職員数に関しては明確な基準は存在していない。全国立大学の総教職員数

は予算によって規定されているものの、各大学にどのように職員定員が配分されているのかは必ずしも明確ではない。ある程度は大学の規模に応じて配分されていると考えられるが、必ずしも学生数とは直結しないと考えていだろう。

次に給与に関しては、詳細は後述するが、教員の場合は教育職俸給表、職員の場合には職務に応じて行政職などの俸給表に従って決定されている。給与水準にもっとも大きな影響を与えると考えられるのは年齢構成である。そのほかに差異が生じる原因として、各種手当が存在している。

以上をまとめたものが以下の図 16-1 である。

図 16-1 国立大学人件費の決定構造



また、私立大学についてまとめた間瀬(2001)からは、以下のような知見が得られている。大学間の平均給与格差が大きく、職員よりも教員で格差が大きいこと。大学のタイプ別に見ると、新しい大学ほどばらつきが大きいこと。S T比と教授比率(=年齢)が教員給与の大きな規定要因となっていることである。このうち、は国立大学には当てはまらないと予想される。また、大学全体の収入と、学生納付金とが直接に結びつかないため、国立大学ではS T比と平均給与には関係が見られないと予想される。

2-2 データ

本稿で使用するデータは、以下の通りである。まず、人件費については、学校経費調査のうち、大学・附置研究所・病院に相当する部分の本務教員給与を使用した。職員人件費については、事務職員給与、技術職員給与、医療系職員給与、教務職員給与を合計したものを使用している。平均給与を算定するにあたっては、上記の給与総額を、学校基本調査の当該年度における本務教員数、本務職員数で除した値を使用した³。特に断りの無い限り、4節以降の分析には1998年度のデータを使用している。

大学の分類については、天野による5分類を基にしている。ただし、地域単科大学のうち、医学系単科大学は独特の傾向が見られるため独立の分類とし、計6分類に分けて分析を行った。

私立大学については、人件費等の財務データは『私立学校の財務状況調査報告書』(各年版)を使用した。教職員数や学生数に関しては学校基本調査のデータを使用している。また学校単位

のデータに関しては間瀬(2001)のデータを使用している。平均給与の算出方法は国立大学と同様である。

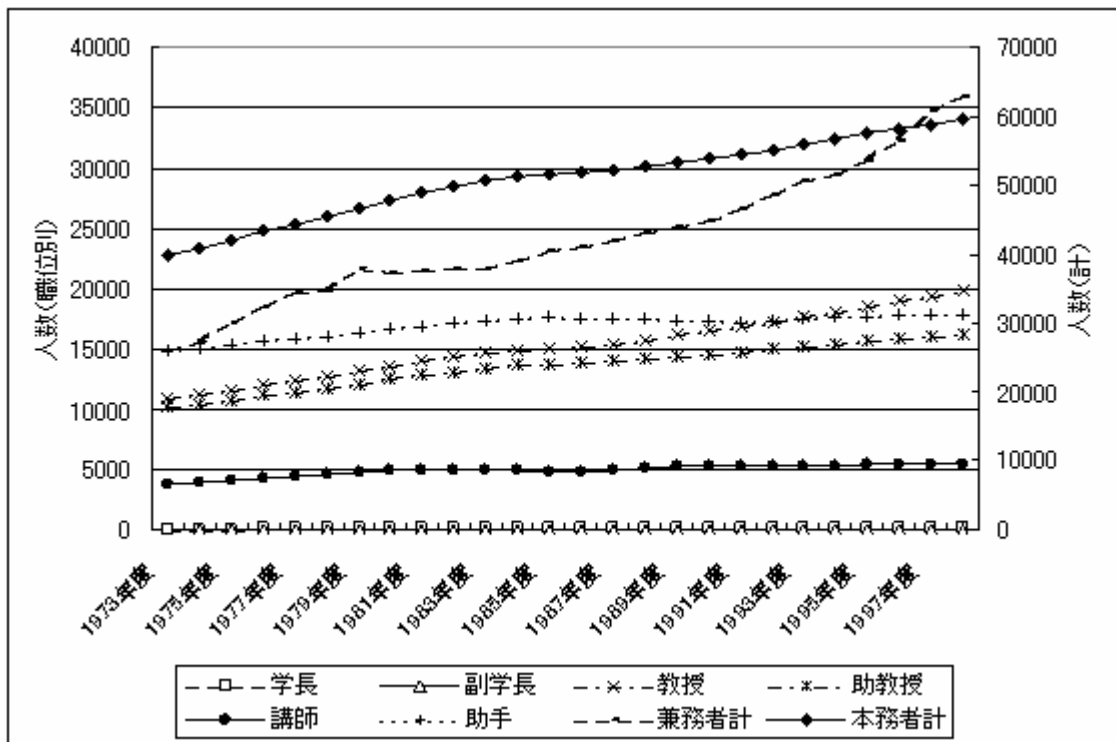
3. 人件費に関する分析(1973年～1998年)

3-1 教職員数・学生数

まずは日本の大学教職員数に関する基本的な事実を確認しておこう。全てデータは学校基本調査各年度版である。

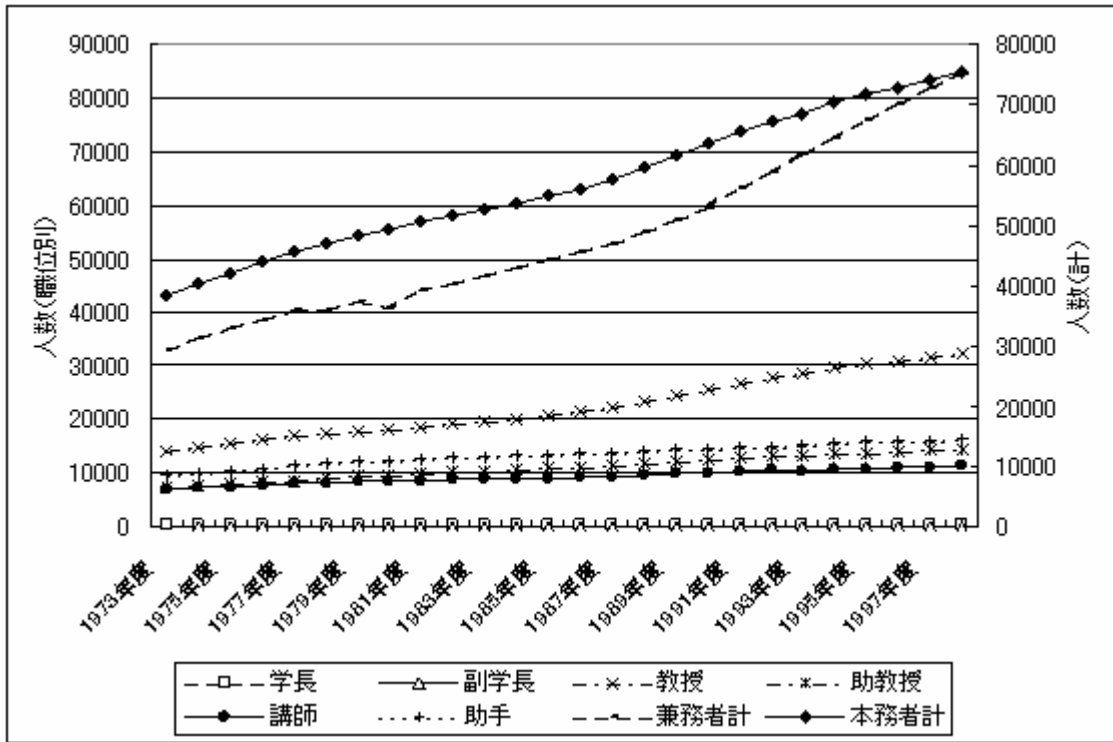
図16-2は教員数に関して見たものである。本務教員数、兼務教員数ともにコンスタントに増加していることが分かる。特に兼務教員数は1993年度ごろから大きく増加している。本務教員を職階別に見ると、教授数が最も増加していることが分かる。助教授数も一貫して増加しているが、助手数および講師数はあまり増加していないことが分かる。

図16-2 国立大学教員数の推移



比較のために私立大学に関しても同様に見たものが図16-3である。私立大学でも同様に本務教員数、兼務教員数ともに増加している。職位別に見ると教授数が最も増加している。助教授、講師も増加しているが、国立大学との違いは、助手も増加している点である。

図 16-3 私立大学教員数の推移



本務職員数(図 16-4)は 1984 年の約 2 万 7 千人をピークに減少を続けており、1997 年度では 1 万 7 千人程度にまで減少している。これを系別に見ると、事務系、教務系はほとんど横ばいなのに対して、技術技能系および「その他」の職員が減少していることがわかる。また医療系職員は期間中一貫して増加していることが分かる。国立大学の場合、兼務職員はもともとほとんど存在していない。

私立大学の職員数に関しても同様に見てみると(図 16-5) 本務職員、兼務職員ともに一貫して増加していることが分かる。特に兼務職員数が増加しており、本務職員数と兼務職員数の比は 1973 年度から、1998 年度にはにまでなっている。系別に見ると、職員数の増加分はほとんど事務系職員の増加によることが分かる。

図 16-4 国立大学職員数の推移

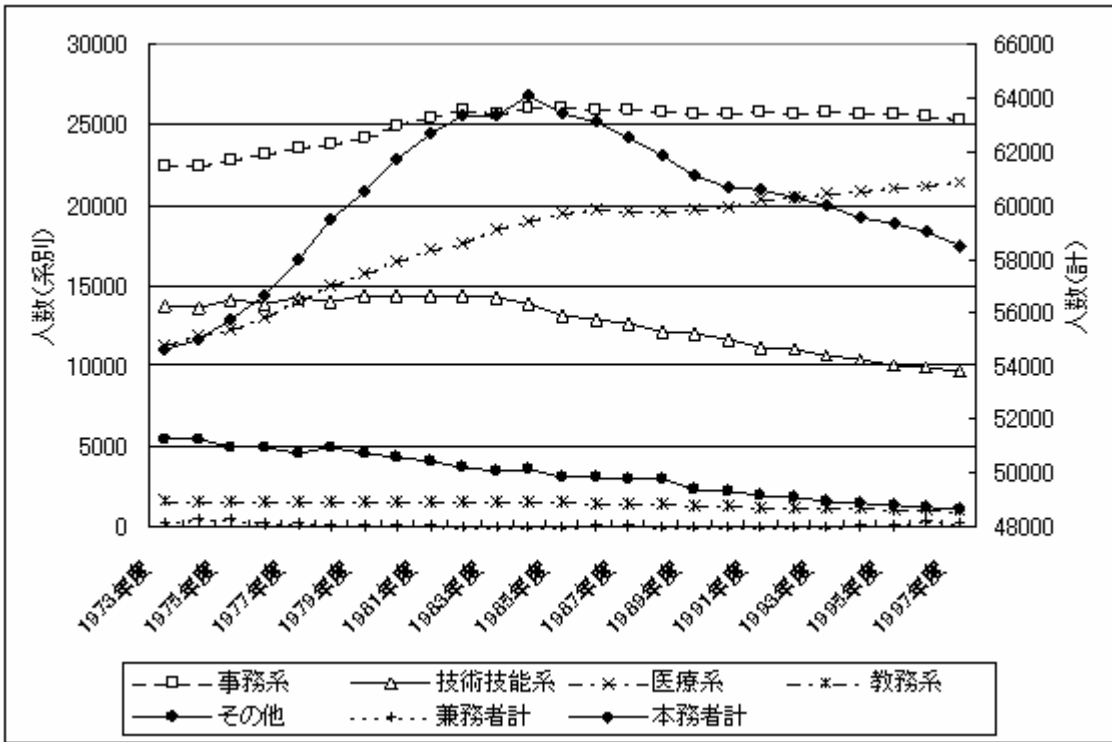
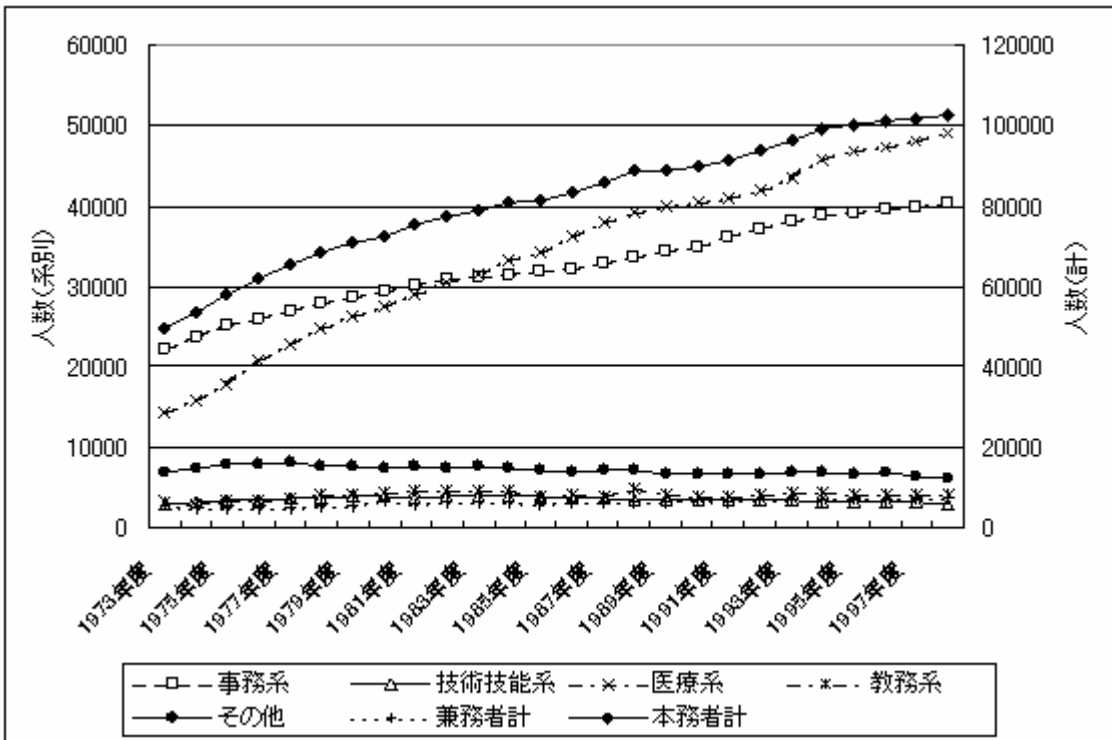


図 16-5 私立大学職員数の推移



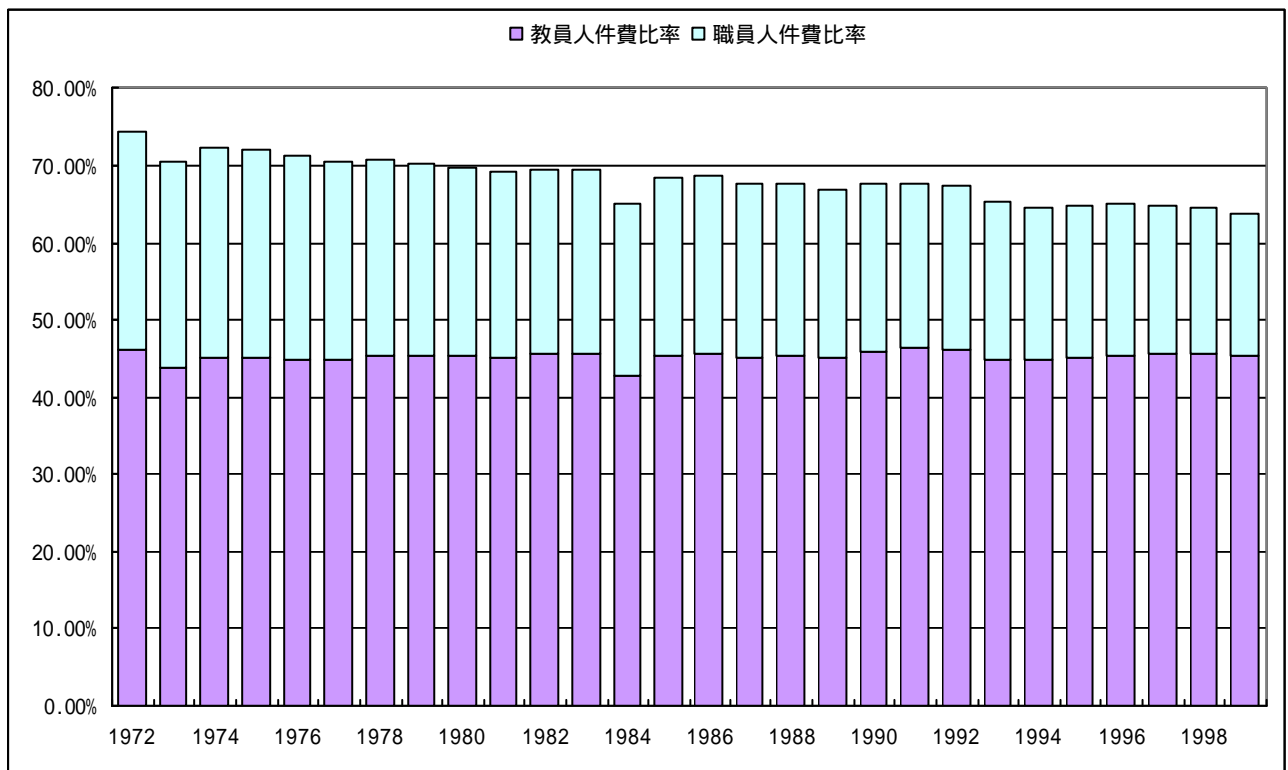
最後に、学生数と教職員数の関係についても見ておこう。図 16-6 は学生数（学部学生数と大学院生数の単純合計）を、本務教員数、本務職員数でそれぞれ割った値をプロットしたものである。これを見ると、国立では年々教育条件が悪化していると考えられる。また職員数の減少に伴って、1996 年からは教員学生比と職員学生比の値が逆転している。私立については 1980 年代前半にかけていずれの値も改善されているが、近年では大学院生の増加にしたがってやや数値が大きくなっている。また教員学生比と職員学生比とはほぼ 7～8 ポイントの差が維持されている。

3-2 消費支出に占める人件費の割合

国立

次に、支出と人件費の関係について時系列で確認しておこう。国立大学予算のうち、消費支出にしめる人件費の割合の経年推移を見たものが図 16-7 である。1975 年度にはその比率は 75% 程度であったのが、1999 年には 63% 程度に減少し続けていることがわかる。しかし、この間教員人件費の比率はほとんど変わっておらず、人件費比率の減少は職員人件費の削減によってもたらされていることが分かる。先に述べたように、この間職員数が削減されていることが原因である。

図 16-7 消費支出にしめる人件費の割合（国立大学）

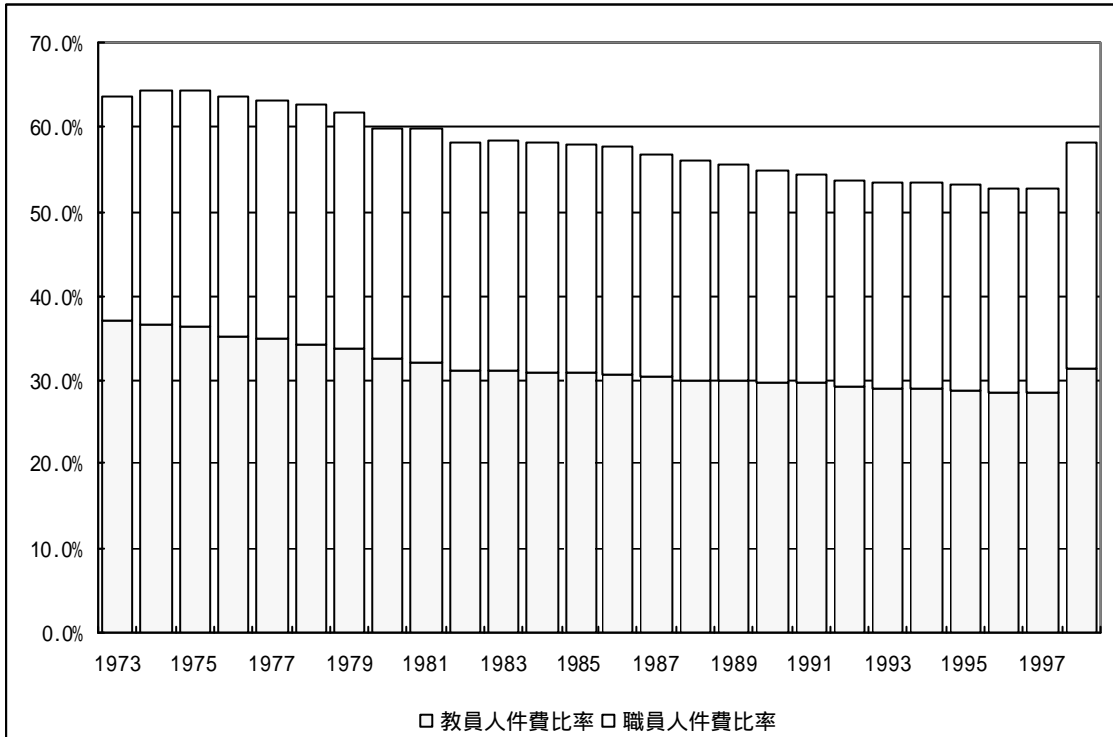


私立

同様に、私立大学についても人件費比率の変化を見たものが図 16-8 である。私立大学では

1973年に61%ほどだった人件費比率は一貫して下がり続け、1997年には53%ほどにまで減少した。その際に、国立大学とは逆に、教員人件費比率が下がることによって人件費比率が低下しているのである。教員人件費は1973年から1997年まで9ポイントほど減少しているのに対して、職員人件費の減少幅は2ポイントほどにとどまっている。

図 16-8 消費支出に占める人件費の割合（私立大学）



国私比較

国立大学と私立大学を比較してみると、以下のような点が明らかになる。まずは国私いずれも、経年で見ると人件費比率が低下していることが分かる。特に私立大学では大きく低下しており、これは「経営努力」によるものだと考えられる。国立大学には「経営」という発想がなかったため、これは当然とも言える。しかしながら、その中身は正に正反対である。国立大学が職員人件費比率の低下が主要因であるのに対して、私立大学では教員人件費比率の低下が主要因となっているのである。

次に、私立大学の方が人件費比率が低くなっていることが挙げられる。すなわち、国立大学の方が「高コスト体質」になっていると考えられるのである。一般的な印象としては、私立大学の方が高人件費体質に苦しんでいるようなイメージがあるが、そんなことはないのである。

もう1つ明らかになったのは、私立の方が職員人件費比率が高いことである。私立大学の方が経営努力やアウトソーシングによって職員経費が少ないと考えるのが自然なようにも思うが、実は

国立大学の方が少ない職員コストで運営されているのである。

4. 平均給与

4-1 国立大教員給与の決定方法

法令から

周知の通り、国立大学教員の給与は、大きく2つの部分から成り立っている。1つは俸給で、いわゆる基本給に相当する。もう1つは各種手当である。基本給と各種手当の割合は、公務員平均でおおむね85:15になっている(2003)。ここでは「一般職の職員の給与に関する法律」および「人事院規則」に則って説明する。

まず俸給に関しては、全国どの国立大学であっても同じ基準によって支給される。教員の場合は教育職(一)という俸給表に従って支給される。俸給表には「級」と「号俸」がある。級に関しては、職名によって定められ、教授は5級、助教授が4級、講師が3級、助手は2級となっている。号俸に関しては、学歴や経験年数などにより最初の号俸が定められ、以降原則勤続1年毎に号俸が1つ上昇し、昇給するシステムとなっている。大学ごとに平均給与の差が出る場合、俸給部分に関しては完全に教授比率や平均勤続年数といった教員の構成によって生じるといえる。

次に手当だが、これは各個人・大学によってかなり差が生じうる構造となっている。まず扶養手当、住居手当、通勤手当については説明の必要がないと思われるが、特に住居・通勤手当については職住近接ではない上に住居費の高い都市部の方が支給額が高くなると考えられる。(ただし、最高支給額は住居手当で27000円、通勤手当で50000円)

次に大学ごとの差を生じさせる原因となっているのが各種調整手当である。1つ目は物価調整手当に相当するもので、大学の所在地によって支給額が決まっている。俸給月額に対して東京23区の場合は12%、横浜や大阪で10%、首都圏周辺や福岡等が6%、仙台や広島が3%となっている。注意すべきは、これらが居住地でなく、大学所在地によって決定されている点である。

次にいわゆる「大学院手当」が存在する。これは大学院の授業を担当したり、大学院生への指導を行う場合に支給される手当で、修士課程担当の場合、職名に応じて月額1.1万円から1.6万円ほど支給される。また博士課程担当の場合はその倍、博士担当主任の場合は3倍となっており、最高で月額5万円弱の支給となる。ただし、どの教員に対してどのレベルの大学院手当を支給するかは各大学によって運用が異なっているとされている。その他、特殊勤務手当、特地勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当などがあるが、詳細は割愛する。

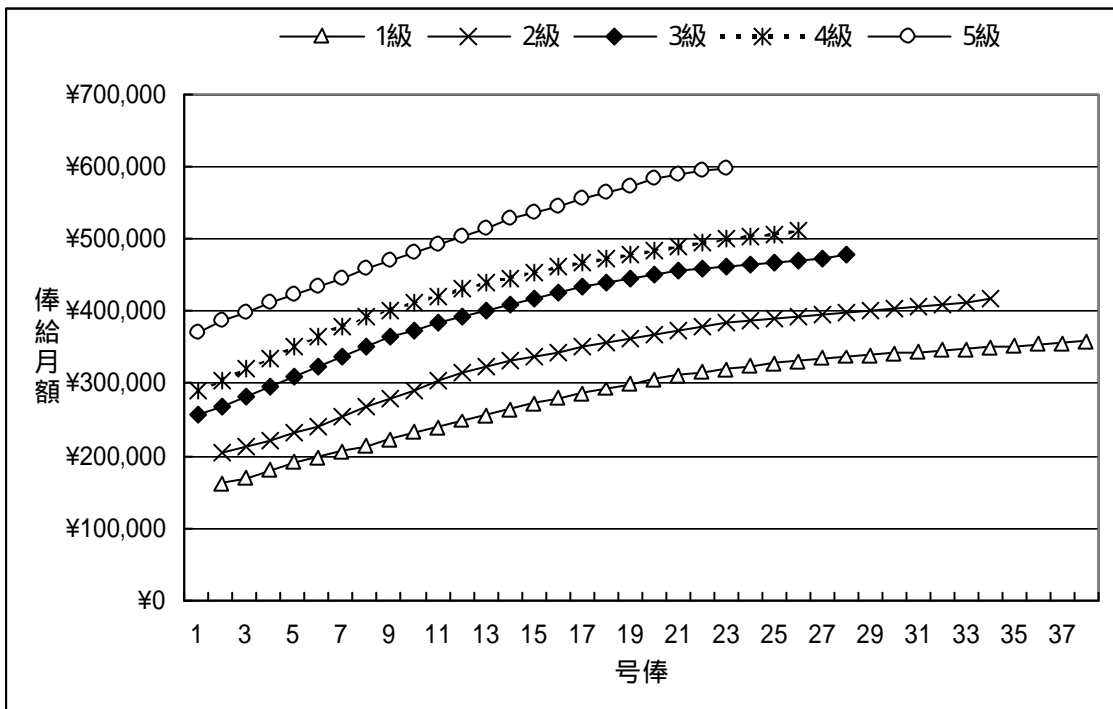
また民間企業におけるボーナスに相当する期末手当および勤勉手当が存在するが、これは俸給月額に扶養手当と調整手当を加えた基本月額を基準として、所定の割合(平成14年度現在、年間4.65ヶ月分)を乗じて支給される。

以上のことから、大学間の差を生じさせる主な原因は 1.教員の職名別および年齢別構成と、2.調整手当支給額であるといえる。

俸給表

現在国立大学教員に適用されている教育職俸給表（一）をプロットしたものが図表 16-9 である。これを見ると、級が上がるにつれて昇給カーブが険しくなっていくことがわかる。また 2 級（助手）から 4 級（助教授）までは明かに上昇カーブの変曲点が存在しており、いわゆる「頭打ち」の状況が生じ易くなっていることも分かる。先に見たように、教授数が増え、助手数が減るということは、単に給与水準が高くなるというだけでなく、年々の給与支出の増加率も高くなるということを意味しているのである。

図 16-9 教育職俸給表（一）

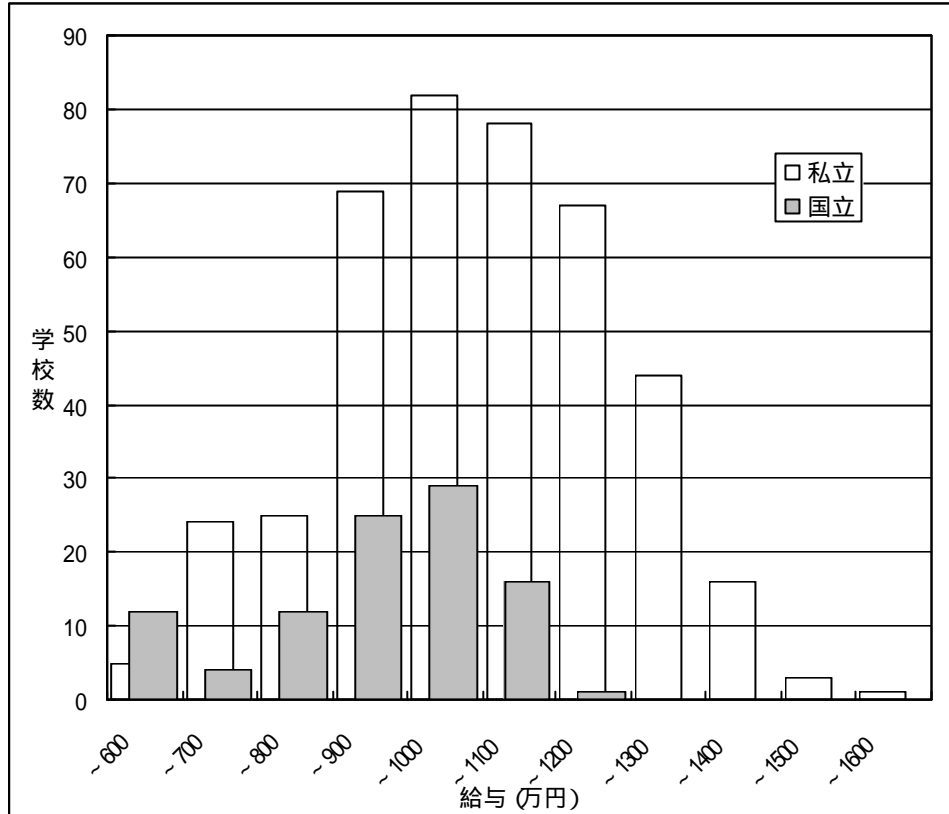


4-2 教員平均給与

では具体的な教員平均給与について見ていこう。国立大学と私立大学について、本務教員平均給与の分布を見たものが図 16-10 である。まず、平均値に関しては、私立大が約 1,000 万円なのに対して、国立大学は約 950 万円となっており、私立大学の方が約 50 万円高くなっている。

まずは教員平均給与について見ていこう。国立大学と私立大学について、本務教員平均給与の分布を見たものが図 16-9 である。まず、平均値に関しては、私立大が約 1,000 万円なのに対して、国立大学は約 950 万円となっており、私立大学の方が約 50 万円高くなっている。

図 16-10 本務教員平均給与の比較



しかし、標準偏差を見ると、私立大が約 1896 なのに対して国立大で 658 となり、私立大学の方が学校間のばらつきが大きいことが分かる。また分布を見ると、国立・私立いずれも最頻値は 900~1,000 万円の 카테고리 だが、国立大学では下方に分布が広がるのに対して私立大学ではその上方に分布が広がっていることがわかる。

表 16-1 大学分類別本務教員平均給与 (1998 年度)

分類	平均値	標準偏差	中央値	度数
基幹	9639.7	476.2	9735.2	13
地域総合	9436.6	274.8	9398.7	13
地域複合	9403.9	560.5	9422.9	24
地域単科	9682.9	663.2	9730.8	25
全国単科	9949.3	786.5	10193.2	8
地域医系	8925.6	704.6	8953.4	12
全体	9499.6	637.0	9495.7	95

注) 平均値および中央値は単位：千円 以下同様

分類別に本務教員の平均値、中央値、標準偏差を計算したものが表 16-1 である。順位としては全国単科が一番平均値が高く、最も低いのは地域医系となっている。また中央値でもほとんど同じ傾向となっている。標準偏差を見ると、一番ばらつきが大きいのが全国単科であり、一番小

さいのが地域総合となっている。しかし、カテゴリー別に全体として見ると、さほどばらつきは大きくないといえる。表は提示しないが、個別大学別に最大値と最小値を見ると、その差は約1.5倍となっている。また私立大学ではその差は約3倍となっている。

4-3 職員平均給与

本務職員の平均給与についても同様に平均値等を計算したものが表16-2および表16-3である。まず事務職員については、平均が約788万円となっているが、教員平均給与と比べると標準偏差が大きくなっていることがわかる。分類別に見ると、全国単科が一番高いのは教員平均給与の場合と同じであるが、地域医系が高くなっている点が異なっている。

技術職員に関しては平均値が約366万円となっており、教員や事務職員と比べてもかなり平均値が小さいことが分かる。それぞれの最大値と最小値を比べると、事務職員に関しては約1.8倍の開きがあり、技術職員に関してはさらに大きく約4倍にもなる。

私立大学では職員全体の平均は697万円、標準偏差が1830となっており、国立大学の方が平均値が高いと考えられる。しかしばらつきは私立大学の方が大きいのは教員給与の場合と同様である。

表 16-2 大学分類別事務職員平均給与（1998年度）

	平均値	標準偏差	中央値	度数
基幹	7964.9	457.5	7941.4	13
地域総合	7906.6	920.4	7607.8	13
地域複合	7876.0	1325.6	7471.1	24
地域単科	7749.0	999.5	7884.0	25
全国単科	8129.7	1410.7	8586.8	8
地域医系	7919.6	1055.2	7886.5	12
全体	7885.8	1053.3	7816.4	95

表 16-3 大学分類別技術職員平均給与（1998年度）

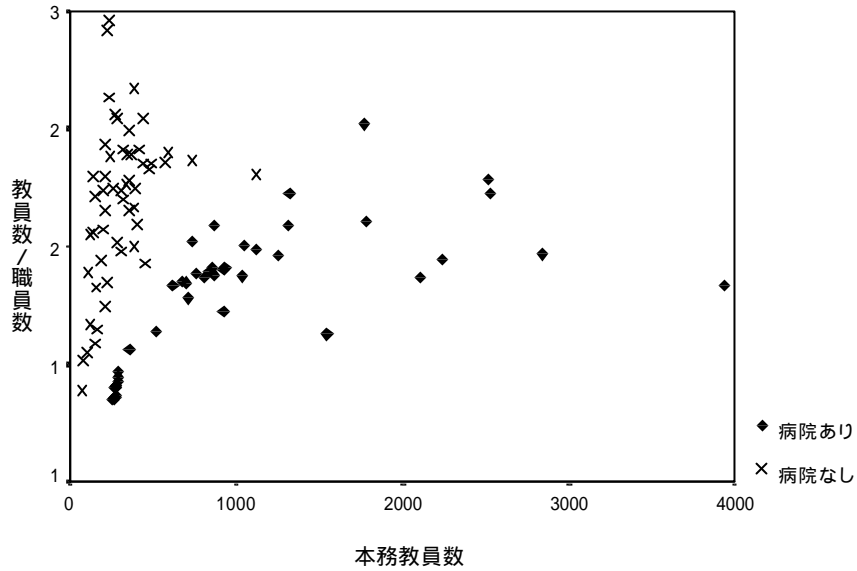
	平均値	標準偏差	中央値	度数
基幹	4688.9	2816.5	4918.7	13
地域総合	4532.4	3333.0	4119.5	13
地域複合	3696.5	2134.5	3931.3	24
地域単科	2561.2	2096.0	1585.5	25
全国単科	3230.9	2804.5	2551.7	8
地域医系	4111.3	3107.6	2931.6	12
全体	3661.1	2645.4	3413.1	95

5. 最適規模

5-1 教職員数

次に、人件費を決定するもう1つの重要なファクターである教職員数に関して分析する。教員数が学生数に対応して決定されていることは先にも述べたとおりである。しかし職員数に関しては教員数のような明確なルールは存在していない。

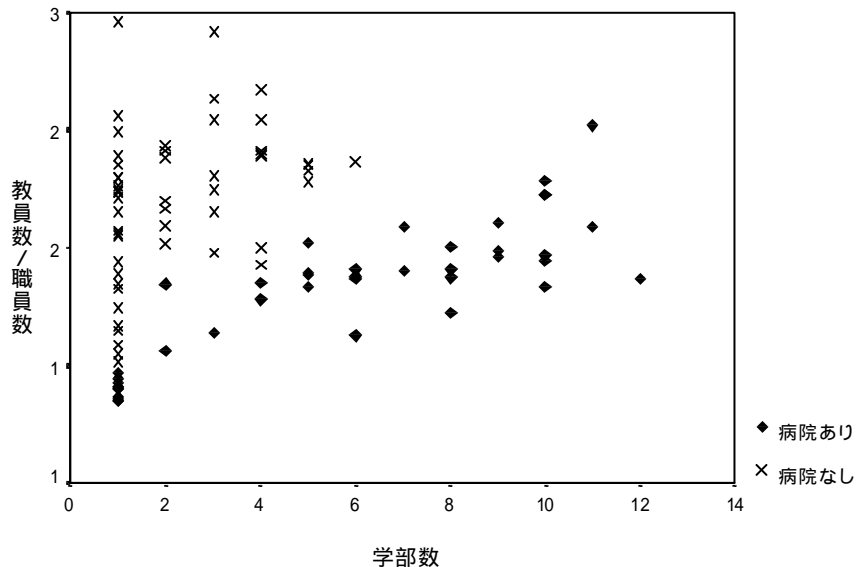
図 16-11 教員数別に見た教員数 / 職員数



本務教員数と本務職員数の比を、教員数別に見たものが図 16-11 である。附属病院があるかどうかで傾向が異なるため、以下では病院のあるなしを区別して分析している。これを見ると、教員数が多くなれば、それを支える職員数が少なくて済む、つまり効率的になるという「規模の経済」は単純には働いていないと考えられる。病院を持たない大学の場合は、ある程度規模の経済が働いていると見られるが、病院を持つ大学の場合、特に大規模大学になってくるとこの傾向は当てはまらなくなってくる。

同様に学部数と教員 / 職員比との関係を見たものが図 16-12 だが、こちらを見ると、先ほどの場合とは逆に病院のある大学では規模の経済が働くと考えられるが、病院のない大学の場合には必ずしも一定の傾向が見られないことが分かる。

図 16-12 学部数別に見た教員数 / 職員数



5-2 学生数との関係 (最適規模)

法人化後の標準運営交付金に関しては、学生定員がその算定基準になるとされている。そこで、教職員数と学生数との関係を見ておこう。

まず国立と私立の簡単な比較をしておくと、国立の場合、学生 / 教員比は平均で9.2人なのに対して、私立では28.5人となっており、国立大学の方が教育環境はかなり恵まれているといえる。学生 / 職員比では国立大学が28.5人なのに対して私立大学では43.7人となっている。

図 16-13 と図 16-14 は、横軸に総学生数、縦軸に総学生数を教員数 / 職員数で割ったものをプロットした図である。ただし、病院をもつ大学と持たない大学を区別してある。これを見ると、「規模の経済」が働くというよりは、教員、職員、いずれの場合にも効率的な「最適規模」が存在している可能性がある。R²を見ると、教員・職員いずれの場合でも病院がある大学の方が曲線のあてはまりがよくなっている。

2次曲線による回帰式から求められる変曲点は、病院を持たない大学の場合、教員数からみると総学生数6538人、職員数から見ると同じく6654人となる。病院を持つ大学の場合だと、それぞれ13946人(教員数)、14746人(職員数)が変曲点となっている。すなわち、病院のある場合では学生数約6千人、病院のある場合で学生数約1万4千人が経営上最も効率のいい大学規模だと推定されるのである。

現在、国立大学には統合再編の動きがすすんでおり、実際にいくつかの大学間で合併することが決定している。しかし、以上の分析から見ると、合併してどんどん規模を拡大すればそれで効率的になるとは限らないことが分かる。小規模大学の場合にはそれなりに合併の効果があると考えられるが、ある程度の規模を超えると逆に非効率になる可能性があるのである。

図 16-13 学生数別に見た学生数 / 教員数 (国立)

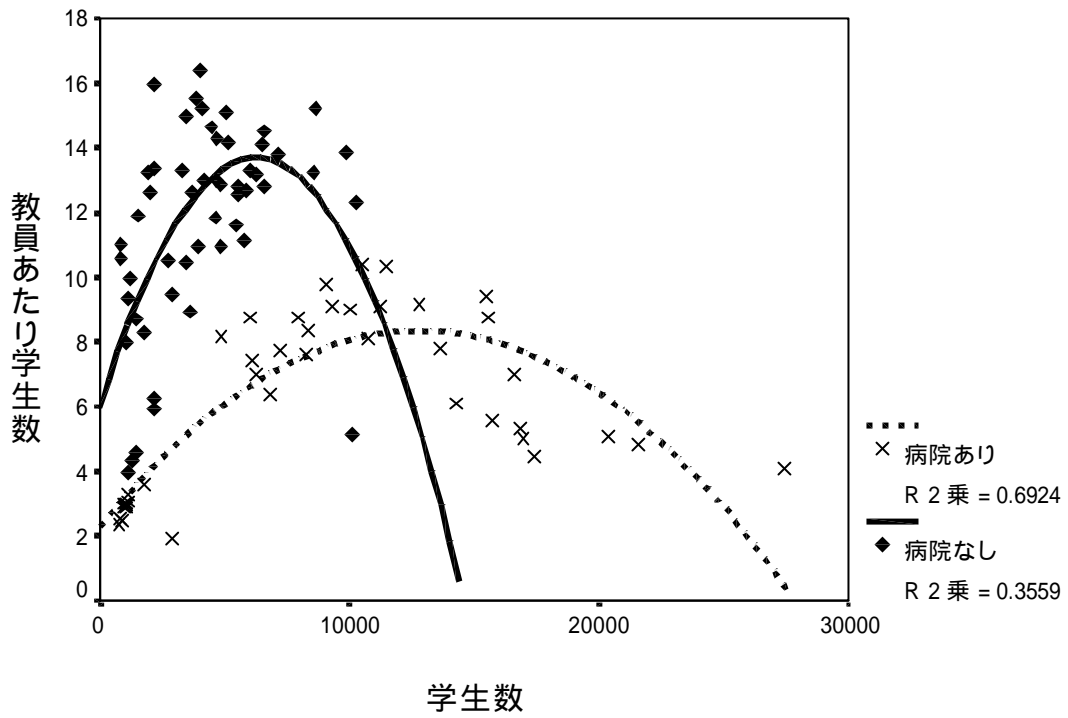
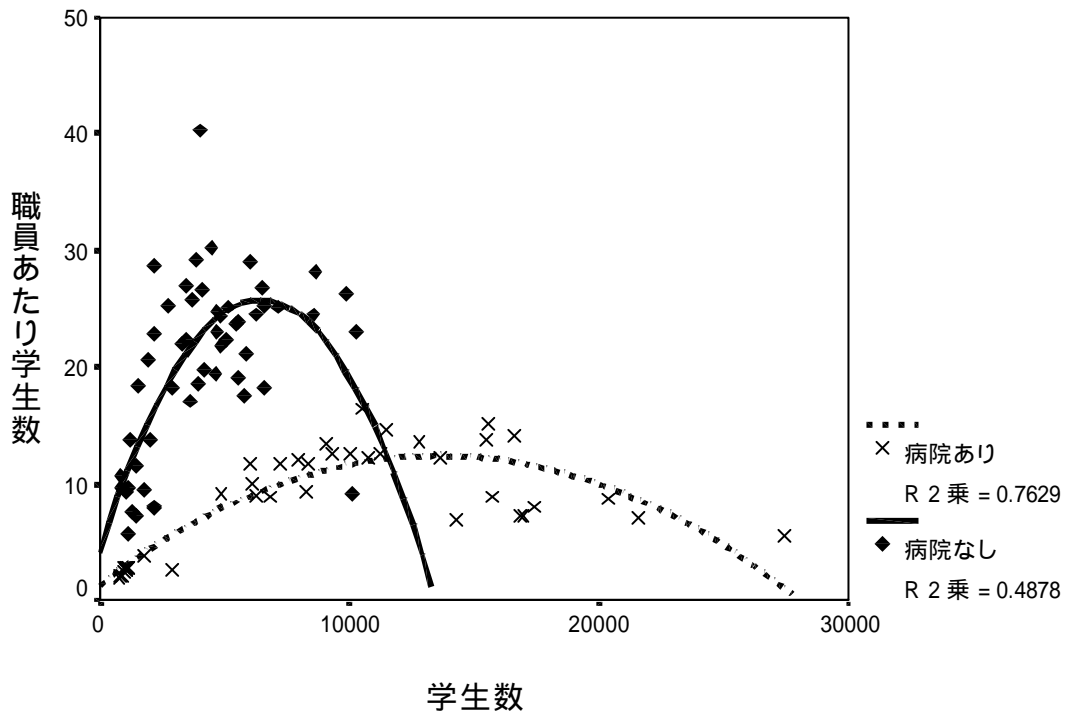


図 16-14 学生数別に見た学生数 / 職員数 (国立)



同様の分析を私立大学についても行ったものが図 16-15 および図 16-16 である。国立の場合と同様に、病院のある大学とない大学を区別してある。R²を見ると、病院のある大学の方が曲線のあてはまりが良くなっている。同様に変曲点を計算してみると、まず病院のある大学では教職員数ともに約 46,000 人となっている。一方病院のない大学では教員数では約 17,000 人、職員数では約 19,000 人となっており、開きがやや大きい。この数値は、いずれも国立大学よりもかなり大きい数字となっており、やはり私立大学の方が相対的に効率的な運営を行っているとも解釈できる。

図 16-15 学生数別に見た学生数 / 教員数 (私立)

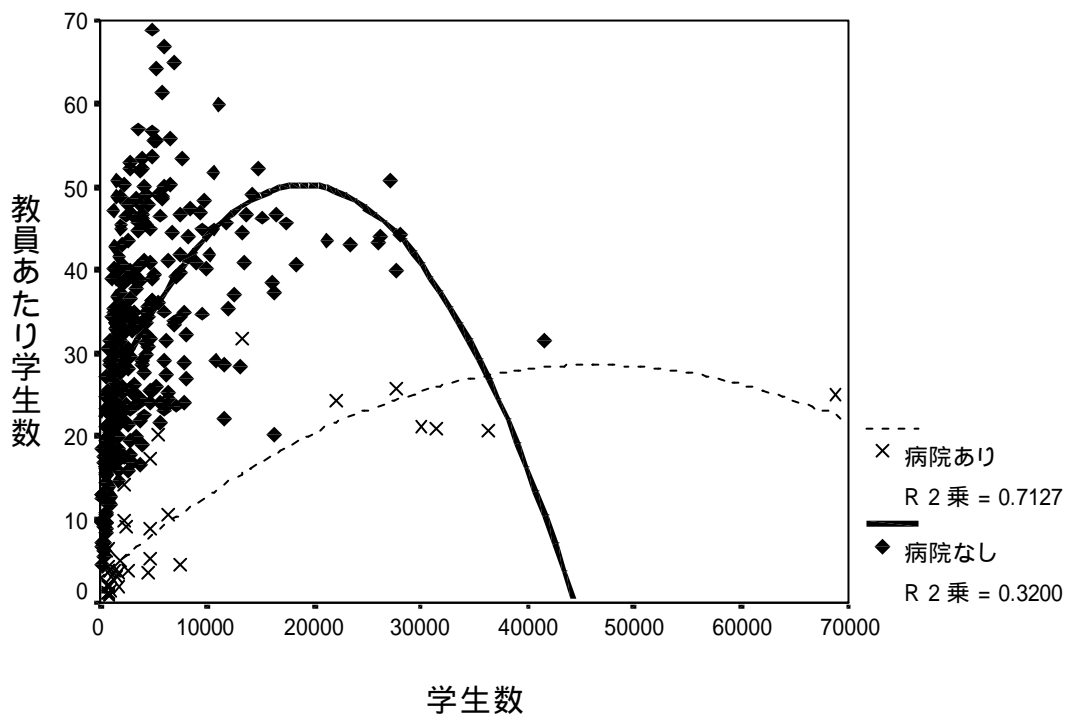
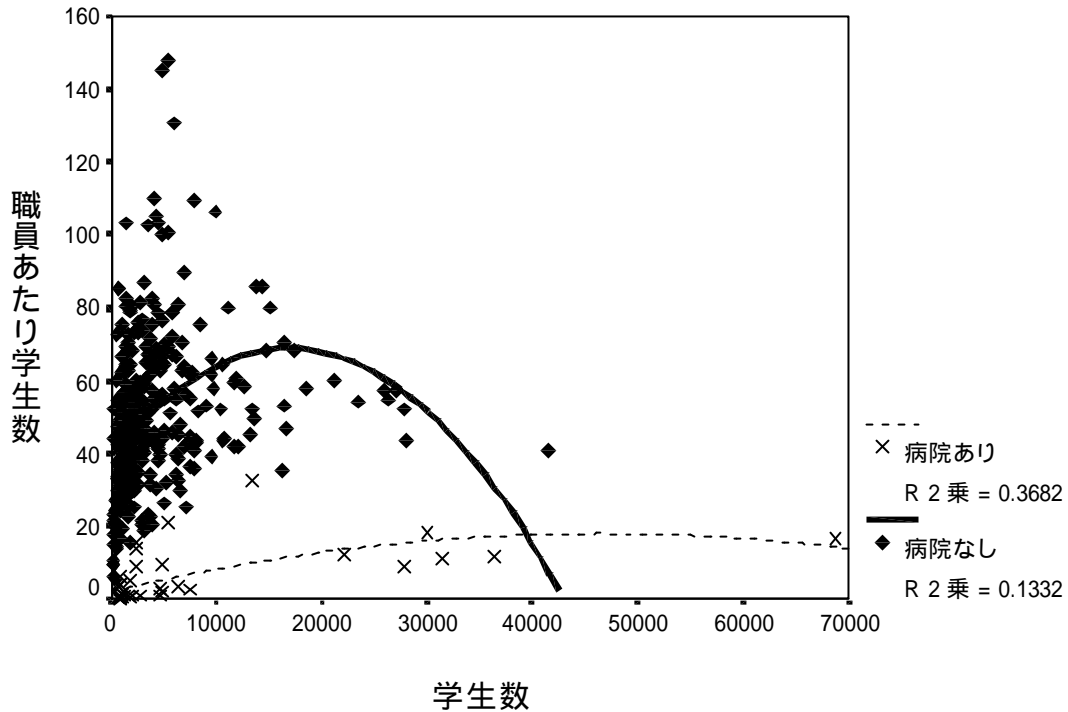


図 16-16 学生数別に見た学生数/職員数（私立）



6. 人件費と学生納付金

現在、国立大学の授業料、入学金、受験料等の納付金（以下学生納付金）は学部、大学を問わず一定である。しかし、法人化後の国立大学では、ある一定の幅で各大学が授業料等を設定することが可能となる。学生納付金が主な収入源である私立大学の場合、学生納付金と人件費との関係が常に議論されている。このような状況を考えると、今後の国立大学の経営を考える上で、人件費と学生納付金との関係はますます重要になってくると考えられる。

実際に、国立大学では学生納付金で人件費のどの程度がまかなわれているのか。国立大学の現状を見ると、下の表 16-5 のようになる。数字は、人件費総額を学生納付金収入で割った値である。平均すると、現状では納付金収入の約 4 倍の人件費がかかっていることになる。しかし大学分類別で値は異なっている。基幹大学と地域総合大学は比較的平均値に近い。地域複合大と地域単科大は同じような傾向で、約 2.5 倍となっている。逆に地域医系大学ではその比率が平均して 1.3 倍という高水準になる。

表 16-5 大学分類別に見た人件費 / 学生納付金比率

	平均値	標準偏差	中央値	最小値	最大値	n
基幹	4.56	2.26	4.38	1.80	11.43	13
地域総合	3.41	0.46	3.26	2.82	4.37	13
地域複合	2.54	0.91	2.17	1.81	4.41	24
地域単科	2.67	0.71	2.65	1.50	4.66	25
全国単科	2.42	0.62	2.35	1.73	3.65	8
地域医系	13.17	1.92	12.84	9.27	16.78	12
合計	4.30	3.66	2.93	1.50	16.78	95

私立大学の場合、人件費と学生納付金収入との比率は 10 対 9 程度である。上記と同じ計算方法だと 1.1 程度ということになる。国立大学がこの水準になる必要はないが、仮に 10 対 5、すなわち教育係数 0.5 程度にすることを目標にしたとすると、人件費 / 学生納付金比率は 2 程度ということになる。一部の国立大学、特に文科系の単科大学では既にこの水準に達しているか、あるいは下回っている大学もある。しかし、地域総合大学では納付金収入を現状の 1.5 倍程度、基幹大学では 2 倍程度にしなければならないことになる。地域医系大学に至っては現状の 6 ~ 8 倍にまで増やす必要がある。学生納付金収入の主なものは授業料であるから、このことは授業料の値上げを意味するのである。

勿論、国立大学がこれまで果たしてきた役割を考えるとここまで急激な授業料値上げが起こるとは考えにくい、受益者負担原則が将来的さらに推進される可能性は否定できない。妥当な授業料水準が問題になった場合には、こういった議論が起こらないとも限らないのである。

7. 結論および国立大学の今後

7-1 結論

以上見てきたとおり、画一的だと見られてきた日本の国立大学の教職員人件費に関しても、実は画一的とはかならずしも言えない部分が相当あることが明らかとなった。給与水準に関しては、平均値で見ると国立と私立の間で差が見られるが、分布を見てみると実は国立と私立の間にはそれほど大きな差はないとも考えられる。

また俸給によって決定されてる教員給与を見ても、実際には大学間に差が見られる可能性が示唆された。

教員数に関しては、私立大学との比較で見ると、国立大学のスタッフはかなり充実したものであると言える⁵。

大学の規模と教職員数の関係に関する分析からは、「規模の経済」というよりも「最適規模」が存在することが示唆された。つまり、人件費という観点から見た場合、大学統合によって確かにメリットも存在しているが、とにかく大規模大学をめざすという方向は、効率の点からいうと正しくないと判断できる。私立大学との比較からは、私立の方が「効率的」な運営をしている可能性が示唆された。

人件費と学生納付金との比較から見ると、将来的に学生納付金が値上げされる可能性があるも

の、その幅は大学のタイプによって相当異なってくることが予想される。

今回の分析は、大学を単位とするデータに基づいて行ったが、より詳細な分析を行うためにはさらなるデータの充実が求められる。それは人件費に関してトータルに考える場合はもちろんであるが、教職員の給与水準に関する分析を行うためには、現在のデータの整備状況はまったく不十分であると言わざるを得ない。

アメリカにおいては、教育省（U.S. Department of Education）によって全米中等後教育教員調査（National Survey of Postsecondary Education）が毎年行われており、結果は公表されている。そのため、日本にいてもインターネット経由で全米ほとんどの大学について平均給与等のデータを手に入れることが出来る。

それに対して、日本では大学教職員の給与に関する公的な調査はほとんど行われていないのが現状である。なによりも将来の大学経営に資するため、データの整備が行われることを期待する。

7-2 法人化後に向けて

今後、国立大学が法人化されると、標準運営費交付金が学生定員数ベースで算出されるという。つまり、学生教員比の大きい大学（＝相対的に教育環境の悪い大学）ほど、人件費が多く配分されるということになる。当面は特定運営費交付金によって補填されるとはいえ、将来的には人件費の削減（あるいは定員の増加）へのインセンティブとなることが十分考えられる。人件費を削減するためには、平均給与水準を抑制するか、人員削減を行うこととなる。前者の場合、教職員のモチベーションが低下する要因となるし、後者の場合は教育環境の悪化を招く。

もう一つの方法は常勤教職員を減らし、足りない部分に関してはパートタイムによって補うことが考えられる。実際、国立大学では常勤職員以外に定員外の日々雇用職員が多数存在している。しかしながら、全国でどの程度の人数が雇用されているのかは、統計が存在しないために明らかではない。

「現在の教職員数が多すぎるのであり、もっと効率的な経営が求められている」という意見もある。現に私立大でもっと少ない教職員で運営されているというのがその根拠となっている。特に職員に関しては、各部局に分散していた業務を集中化したり、外部化（アウトソーシング）などの手段で合理化がはかられていくと考えられる。それと同時に研究補助や国際交流、学生サービスといった分野では人員の増強、専門性の強化がはかられることが予想される（村松 2002）。

以上は比較対象を日本の国内に限って考えた場合の議論である。しかしアメリカとの比較では、日本でもっとも恵まれていると考えられる東大でさえ、ハーヴァード大よりも学生教員比、教職員比ともに劣っているというデータもある（山本 1998）。ではアメリカの大学では教職員給与水準が低いのかというと、必ずしもそうとはいえない⁶。

つまり、日本の私立大学をベンチマークとして考えると、国立大学の経営はもっとスリム化・効率化できるということになるが、アメリカの大学をベンチマークとするとスタッフの充実度がかなり低いという結果になるのである。

今後の国立大学が日本の私立大学に近い形になっていくのか、それともアメリカの大学に近い

形に進んでいくのかは定かではない。いずれにせよ、大学がどういった教育研究環境を提供し、それに対するコストを誰がどのように負担するのか、という点を考えるためには、人件費に関する更なる分析が蓄積されることが必要となってくるだろう。

<注>

- 1 例えば Clery & Lee (2002)、Zoghi (2003)など。
- 2 merit pay system といっても、給与全体について採用されることはなく、一部分について採用する場合がほとんどである (Hansen 1992)
- 3 なお、本稿では特に区別をする場合を除いては、事務職員、技術職員、医療職員等を合わせて「職員」と表記する。
- 4 本来は大学院担当教員数のデータをモデルに投入するべきであるが、今回の分析で使用できるデータには含まれていない。
- 5 本文中では省略したが、兼務教員数に関してはこれといった傾向がみられず、大学間でかなりの差が存在していた。
- 6 Clery & Lee (2002)。

<参考文献>

- Angliun, D. and Scapens, R.W.(2000). “Transparency, Accounting Knowledge and Perceived Fairness in UK Universities’ Resource Allocation: Results from a Survey of accounting and Finance”, *British Accounting Review*, Vol.32, No.1, pp.1-42.
- 地域に勤務する公務員の給与に関する研究会(2003)『地域に勤務する公務員の給与に関する研究会 基本報告書』
- Clery & Lee (2002) Faculty Salaries: Recent Trends, The NEA 2002 Almanac of Higher Education, pp.11-20
- 藤村正司(2002)「大学教員の所得関数の計測と昇格」『大学論集』第32集,広島大学高等教育研究開発センター, pp.117-129.
- Hansen, W.L. (1992) “Salaries and Salary Determination” In: Clark and Neave (Ed) 1992 *The Encyclopedia of Higher Education*, Pergamon Press.
- 給与法令研究会(2003)『給与小六法』, 学陽書房。
- 間瀬泰尚(2001)「教職員給与の規定要因に関する分析」『高等教育政策と費用負担』(文部科学省科学研究費補助金最終報告書), pp. 202-228。
- 間瀬泰尚(2003)「国立大学の教職員人件費に関する分析」『国立大学の財政・財務に関する総合的研究』(文部科学省科学研究費補助金最終報告書), pp.369-411。
- 丸山文裕(1999)『私立大学の財務と進学者』, 東信堂。
- 村松君雄(2002)「国立大学のSD」『IDE』No.439, pp. 45-50。
- 山本眞一(1998)「大学の管理運営と事務職員」『高等教育研究』第1集, 玉川大学出版部, pp.1-177。

Zoghi (2003) Why have public university professors done so badly? , Economics of Education Review,
vol. 22, pp.45-57.