

大学教員の報酬給与水準及び人件費の特性 －諸大学のデータに基づく分析－

2021. 9. 5 有澤 尚志
E:mail: arikagoshima2006@yahoo.co.jp

はじめに

- 1 個人としての立場で発表するものであり、文部科学省の公式見解、発表ではありません。
- 2 両耳難聴なので、ご質問はチャットでお願いします。
音声ではうまく聞き取れないので。
- 3 近日中に本日の発表スライドを個人ホームページに掲載する予定。<http://www.arisawa-analysis.com/>

大学教員の報酬給与水準及び人件費の特性 — 諸大学のデータに基づく分析 —

1 趣旨及び分析方法

各大学専任教員の職階別及び年齢階層別構成の違いが専任教員の平均給与額や一人当たり教員人件費にどのような影響を及ぼすのか、各大学の経営規模、収支状況並びに入試偏差値や収容定員充足率等、各種要因の影響とも比較しつつ分析を試みる。

人件費内訳データ公表に消極的な私立が少なくない。国公立と私立で教員給与額等の定義や算定方法が異なる部分がある。

このため、専任教員1人当たり教員人件費(給与以外に法定福利費、退職金含む)について概ね相互比較できる大学(国公立120、私立317)、そのうち専任教員平均年間給与額を相互比較できる大学(国公立116、私立56)各々について、国公立と私立の分析結果を比較する。

2 平均年間給与額データの問題点

(定義、算定方法)

1) 専任教員平均年間給与額 = 専任教員給与額 ÷ 専任教員数※

※国公立: 常勤教員給与額 ÷ 給与支払人数(附属校常勤分含む)

私立: 法人大学部門専任教員給与額 ÷ 同部門専任教員数

給与額は本俸 + 期末等諸手当。法定福利費や退職金支払い分は除外

2) 専任教員1人当たり教員人件費

= 大学運営法人教員人件費総額 ÷ 専任教員数

※系列・附属校の専任教員含む(国公立、私立共通)

問題点: 私立大56校の平均年間給与額の格差が著しい。

最高1359万円、最低379万円

国公立大は1010万～721万の範囲で格差はそれほど大きくない。

(私立大学専任教員平均年間給与額最大、最小の比較)

	第1位(都市部所在、学生数約5000人)	第56位(地方所在、学生数約120人)
大学専任教員平均年間給与額	1359万円	379万円
専任教員1人当たり教員人件費	1506万円	472万円
教育組織	大学院+5学部	1学部
収容定員充足率	116.5%	61.0%
大学専任教員数 ※1	111人(ST比44.3)	21人(ST比5.8)
職階指数※2	3.54	3.28
高齢化指数※3	1.62	1.33
自己財源比率※4	85.5%	49.8%
教育活動収支比率	110.1%(黒字)	82.8%(赤字)

※1 ST比:大学専任教員1人当たり学生数

※2 教授=4、准教授=3、講師=2、助教=1、助手=0に各職階の人数をかけて計算した加重平均値

※3 60代以上=3、50代=2、40代=1、30代以下=0に各年齢層の人数をかけて計算した加重平均値

※4 私立の場合、補助金以外の教育活動収入(学納金収入等)÷教育活動経費、
=1-補助金依存度

(私立大平均年間給与額の著しい格差の原因に関する考察)

私立(大学法人)の事業報告上の専任教員数が給与支給人数と一致するとは限らない。

国公立大は教員人件費における年間平均の給与支給人数が示されており、それで計算した。(これ以外に受託研究費等で人件費負担している教員がいる)

平均年間給与額が低い私立で、他大学の授業など他の職務を掛け持ちし大学以外からも相当な収入を得ている、あるいは企業等が給与を負担して大学に出向させているような専任教員が相当な割合を占める可能性がある。

大学は給与額を節約できるが他の職務と掛け持ちする専任教員側に負担をかけることになる。大学に対する専任教員の意欲や教育研究内容、さらには大学の社会的評価に悪影響を及ぼしかねない。

3 重回帰分析の結果

独立変数増加が平均給与、1人当たり教員人件費に及ぼす予想効果

①医歯学ダミー	?
②大学所在地所得水準	プラス(地域の所得水準に比例)
③入学偏差値	プラス
④教育活動収入額(対数)	プラス(規模拡大による経営合理化)
⑤法人内大学部門比率	プラス(系列・附属校より大学の教員は高給と仮定)
⑥大学院比率	プラス(院生指導で給与増)
⑦大学収容定員充足率	プラス(経営安定させる要因)
⑧ST比(専任教員1人当たり学生数)	プラス(より少ない教員で運営)
⑨大学教員1人当たり科研費額(対数)	プラス(研究能力が評価される)
⑩教員人件費÷学納金収入	プラス
⑪教員人件費÷総人件費	プラス(役員や職員の人件費を節約)
⑫自己財源比率	プラス(補助金・交付金依存度が低下し経営の自由度が増す)
⑬教育活動収支比率	?(優秀な人材確保のため赤字覚悟で給与増やすこともあり得る)
⑭教員人件費÷教育研究経費	プラス(教育研究経費節約)
⑮大学専任教員給与÷教員人件費	プラス(兼任・非常勤教員分給与節約)
⑯職種指数	プラス(上位職階の教員が増える)
⑰高齢化指数	プラス(高齢の教員が増える)

1) 従属変数: 専任教員平均年間給与額		
	国公立	私立
サンプルサイズ	116	56
切片	6,482.90	-2,964.11
①医歯学ダミー	×	1,478.89
②大学所在地所得水準	29.96	57.41
③入学偏差値	241.55**	208.25
④教育活動収入額(対数)	×	690.27*
⑤法人内大学部門比率	59.51	583.10*
⑥大学院比率	-23.03	-146.92
⑦大学収容定員充足率	5.60	755.70**
⑧ST比(専任教員1人当たり学生数)	-48.28	×
⑨大学教員1人当たり科研費額(対数)	312.08**	147.78
⑩教員人件費÷学納金収入	33.46	37.78
⑪教員人件費÷総人件費	×	-12.06
⑫自己財源比率	62.40	546.26*
⑬教育活動収支比率	46.72	-250.69
⑭教員人件費÷教育研究経費	-32.10	228.37
⑮大学専任教員給与÷教員人件費	-65.33	-109.81
⑯職階指数	378.93**	979.16***
⑰高齢化指数	-41.83	-375.61
自由度調整済み決定係数	0.385	0.723

注) ×は多重共線性等考慮して排除した変数

*** 0.1%有意、** 1%有意、* 5%有意

(考察)

平均年間給与額増加要因と確認される有意な変数

国立:

ア) 上位職階の教員が多い(⑩職階指数、1%有意)

イ) 入学偏差値が高い(③入学偏差値、1%有意)

**ウ) 大学教員一人当たり科研費が多い＝研究力が高い
(⑨大学教員一人当たり科研費額、1%有意)**

私立:

エ) 上位職階の教員が多い(⑩職階指数、0.1%有意)

オ) 定員充足率が高い(⑦大学収容定員充足率、1%有意)

カ) 経営規模が大きい(④教育活動収入額)

キ) 大学運営が主体(⑤法人内大学部門比率)

**ク) 補助金依存度が小さい＝大学の経営上の自由度が高い
(⑫自己財源比率)**

国公立は、1人当たり科研費や入試偏差値といった教育・研究水準要因の影響が確認された。経営、財務的要因が有意とならないのは、運営費交付金で給与水準が一律的に措置されているからか。

また、国公立及び私立を通じ⑰高齢化指数は有意ではなく、教員の平均年齢より上位職階の教員比率の方が影響が明白である。

私立で⑧ST比を独立変数に含めると⑰職階指数が有意でなくなる。上位職階の教員が多い大学でST比が高い傾向が関係している。

文系学部中心の大規模総合大学など職階指数及びST比が高い大学で専任教員が高額の給与を得る傾向。一方、非常勤・兼務教員を比較的安い給与で多数雇って教育研究活動を補助させていると考えられる。

2) 従属変数: 専任教員1人当たり教員人件費		
	国公立	私立
サンプルサイズ	120	317
切片	8,730.74	-6,301.49
①医歯学ダミー	×	-164.83
②大学所在地所得水準	270.54*	171.40
③入学偏差値	300.74	122.91
④教育活動収入金額(対数)	×	1,077.19**
⑤法人内大学部門比率	-89.13	275.77*
⑥大学院比率	26.55	100.74
⑦大学収容定員充足率	85.89	197.64
⑧ST比(専任教員1人当たり学生数)	×	×
⑨大学教員1人当たり科研費金額(対数)	387.38	56.29
⑩教員人件費÷学納金収入	100.76	-211.01
⑪教員人件費÷総人件費	×	453.98*
⑫自己財源比率	449.44**	828.37***
⑬教育活動収支比率	-121.98	-251.51*
⑭教員人件費÷教育研究経費	-41.55	326.05*
⑯職階指数	514.14*	1,185.71***
⑰高齢化指数	127.79	-214.47
自由度調整済み決定係数	0.372	0.616

注) ×は多重共線性等考慮して排除した変数

*** 0.1%有意、** 1%有意、* 5%有意

(考察)

専任教員1人当たり教員人件費増加要因と確認される有意な変数

国立:

ア) 運営交付金依存度が小さい＝大学の経営上の自由度が高い

(⑫自己財源比率、1%有意)

イ) 所得水準が高い地域に所在(②大学所在地所得水準)

ウ) 上位職階の教員が多い(⑩職階指数)

**※前述の平均年間給与額に関する分析結果とは単純に比較できないが、
こちらでは入学偏差値や教員1人当たり科研費額が有意とならなかった。**

私立:

エ) 上位職階の教員が多い(⑩職階指数、0.1%有意)

オ) 補助金依存度が小さい=大学の経営上の自由度が高い
(⑫自己財源比率、0.1%有意)

カ) 経営規模が大きい(④教育活動収入額、1%有意)

キ) 大学運営が主体(⑤法人内大学部門比率)

ク) 役員や職員の人件費を節約(⑪教員人件費÷総人件費)

ケ) 教育研究経費を節約(⑭教員人件費÷教育研究経費)

コ) 収支悪化覚悟で教員人件費を増やす
(⑬教育活動収支比率、係数マイナス)

※国公立同様、平均年間給与額の場合と単純比較できないが、こちらも
エ)～キ)が有意となった。

更にク)～コ)が有意となっているが、これらは他の経費節約や収支悪化を覚悟してでも教員人件費の最大化を図る傾向と考えられる。

総括

- 1) 専任教員の給与、人件費につき各大学が実質、どの程度の金額を支払っているか、ST比に示される教員の負担度と共に、教員の意欲や教育研究活動の質に大きく影響する要因であり、より詳細な分析が必要である。
- 2) なるべく若くて優秀な研究者を上位の職階で専任教員に採用し高い給与を支払う一方で、予算の範囲内で教員数を調整しなくてはならない。このため、ST比と職階指数とが比例し強く関係しあっている。
- 3) 国公立では入試偏差値が高い、ないし科研費に示される研究力の高い大学、私立では規模が大きい有力大学で専任教員を高給で採用する傾向。その代わりにST比を犠牲にしても専任教員数を抑制しているところがある。
その一方で非常勤・兼務教員を多数採用し授業科目のレパートリーを増やしていると思われる。

- 4) 私立の財政的に苦しく補助金依存度の高い大学(地方小規模大学が多い)では、専任教員の給与等を増額するのが難しい。
優秀な教員を上位職階かつ高給で採用するのが困難。
ポスドク等若手研究者は財政的に豊かな有力大学の専任教員としての採用を嗜好するが競争は激化する。
- 5) 各大学ごとに、専任教員の授業負担等勤務時間の状況、FTE(Full Time Employment)に関するデータをも総合した分析ができれば、専任教員の給与額等の待遇とその教育研究活動の内容、質との関係がより詳細に解明できるであろう。