

私立大学教職員の賃金実態：1972年度ゼミ調査から

OGATA, Ken / 尾形, 憲

(出版者 / Publisher)

法政大学経済学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Hosei University Economic Review / 経済志林

(巻 / Volume)

41

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

36

(発行年 / Year)

1973-07-10

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008342>

研究ノート

私立大学教職員の賃金実態

—1972 年度ゼミ調査から—

尾形 憲

私はさきに本誌上で私学の中小企業的体質とかかわらせながら私立大学での研究教育条件について考察を行ない⁽¹⁾、その後さらに1970年度から発足した私大への人件費補助の意味するものを私大財政という側面からアプローチしたが、その際とくに私大教職員の賃金に焦点をあてながら若干の検討を行なった⁽²⁾。これと前後して、一年間の中断はあったが、通算5年にわたり、主としてゼミナールの学生たちの協力によりながら、私大の研究教育条件を中心とし、管理運営体制から財政などにもわたる私大の実態調査を続けてきた⁽³⁾。私が今までも機会のあるたびに強調してきたことであるが、内部にさまざまな、またきわめて大きな格差をふくむ私大の科学的分析のためには、文字通り「調査なくして発言権なし」である。たまたまジャーナリズムに大きくとり上げられた断片的事象やありあわせの資料を立入って検討することもなく安直につぎ合わせて物をいう無責任な手法が、理論的にも実践的にもどれだけ大きな害毒を流したかを私たちは知っている。こうした認識にもとずいて続けてきた調査であった。1970年度は私立大学の研究教育条件なかんずく賃金と財政とをテーマとしてゼミでの調査・研究を行なったが、集約できた資料はようやく50校程度でその内容にも問題があり、主体的・客観的条件の制約もあって、その分析も十分突込んだものとなることができなかった。このうち財政分析については、その後上に述べたように一応私なりの立入った展開を試みたが、賃金問題は残されたままとなった。そこで72年度はこれをうけつぐ形で、I部（昼間部）ゼミは私大教職員の賃金問題、II部（夜間部）ゼミはこれと密

接な関連をもつ私大の教職員組合（労働組合）の問題を掘り下げて調査・分析しようということになったわけである。しかしながら、又してもゼミ生の力量や時間的な制約のため年度内に分析というところまでは不可能ということになり、ひとまず次年度での本格的検討のための素材づくりに終るという形となった。

- (1) 『経済志林』36-1。
- (2) 同上, 39-3, 4。
- (3) 法政大学尾形ゼミナール 1968『私立大学の研究教育条件』資料 1-1~3, 1969『私立大学の研究教育条件及び体制』資料2-1~4, 1970『私立大学の研究教育条件および財政』資料 3-1~3, 1972『私立大学の研究教育条件と労働組合』資料 4-1~3。

ともかくもこのようにしてできあがった資料は、さまざまの欠陥や誤りをふくむものであるにしても、後で述べるように全国私大の約 $\frac{1}{3}$ 、ほぼ 100 校をカバーするものとなり、一定の客観性を持つものといつてよいであろう。文部省が 1971 年度について行なった教員調査はその速報が近く出されるということであり、また日本学術会議の「科学者の待遇問題委員会」でも、とくに私大に重点をおいた待遇の実態調査を「白書」としてまとめる方向で準備を進めている。今後、こうした諸調査の成果をも参考にし、なしうれば諸外国との比較や大学教員のプロレタリア化の進行など戦前からの時系列的な跡づけも行ないながら、昨年作製した資料の分析を進めることは私たちに残された課題である。ここではとりあえず私なりに、ゼミ資料をもとにして私大教職員の賃金を中心とする研究教育条件の実態を大づかみに描き出し、その中にふくまれるいくつかの問題点、さらに最近における変化とその背景、といったことについて概観してみることにする。そうした意味では、小論は 1972 年度のゼミ調査にもとづく教師の側からの「中間総括」ということになろう。

1 調査の対象・内容および方法

私は機会あるたびに、私大の現実に対する正確な認識およびこれにもと

ずく実践——たとえば国庫補助運動——を妨げている一つの大きな障害は、私大当局の秘密主義にあることを指摘してきた。財政についてはいわずもがな、研究教育条件などについても、たとえば私学振興財団とか文部省のように「金と力」を持っているものでもなければ、調査などというものに対してはきわめて冷淡・非協力的なのが私大の一般的な傾向といつてよい。1967年日本学術会議で私大への研究費助成を政府に勧告するための基礎資料づくりの際も、調査には一切応じないという大学が都内で2校あった。一研究者の調査ではなおさらであり、1967年度私がゼミで都内の私大調査を行なった時も、対象とする23校中調査拒否10校、アンケートに対しほぼ完全に答えてくれたものは8校とわずか $\frac{1}{3}$ にすぎなかった。もちろん、私大における事務労働の強化・合理化は、財政危機の進行とともにますますきびしくなっており、こうした調査に一々答えておられないという言い分もあろう。しかし私が数年前指摘したことがある¹⁾が、関東・関西の大規模10大学が協力して毎年作製している教職員の賃金実態資料なども、今もって²⁾であることをやめないのであり、これが組合に漏れたということで問題になるという事態も変っていない。天下の公器たることを忘れた閉鎖主義というか、ナショナリズムというか——それは多分に組合対策・自治会対策的発想あるいは恐怖症にもとづく——、こうした時代錯誤はむしろ「一流」私大、「しにせ」といわれる所で著しい。私大への国庫補助運動が国民運動として進展することを妨げている一つの大きな癌はこうした所にある。

(1) 前掲『経済志林』36-1。

このような現実の中で、調査は勢い教職員組合を通じて行なうよりほかないということになる。まず全国都道府県の71年度『労働組合名簿』から4年制私大の組合を抜き出し、日教組私学部・日本キリスト教主義教職員組合連合・各地区私教連へ問い合わせるなどして、全国私大の労働組合組織表が作製された。またむしろ大規模大学ではない所で、大学当局がきわめて積極的に調査に協力してくれたところも少数ながらあった。調査の

過程で若干の追加・削除もあったが、終局的に調査対象となったのはつぎの 152 大学であり、全国私大 291 校の過半数をこえる。このほか若干の項目については、比較のために国立大学と都立大学を加えた。

(北海道) 旭川, 札幌, 札幌商科, 北星学園, 北海学園, 酪農学園。

(東北) 仙台, 東北学院, 東北工業, 東北福祉, 三島学園女子, 宮城学院女子, 郡山女子。

(関東) 茨城キリスト教, 日本工業, 日本医科, 東京写真, 玉川, 東京女子医科, 東京慈恵会医科, 津田塾。

[東京周辺] 大東文化, 国学院, 駒沢, 明治学院, 立正, 専修, 拓殖, 東京経済; 国立音楽, 武蔵野美術, 多摩美術, 上野学園, 東京造形; 星薬科, 順天堂, 北里, 明治薬科, 昭和, 東邦, 東京医科, 東京歯科(進学課程); 工学院, 芝浦工業, 東海, 東京電機, 東京理科, 東京農業; 跡見学園女子, 実践女子, 女子栄養, 日本女子, 相模女子, 杉野女子, 東京女子, 東京家政学院, 日本女子体育, 東京女子体育; 青山学院, 中央, 法政, 上智, 神奈川, 関東学院, 明治, 日本, 立教, 慶応, 東洋, 早稲田; 独協, 学習院, 国際基督教, 武蔵, 日本社会事業, 桜美林, 成城, 成蹊, 和光。

(中部) 本州, 愛知, 愛知学院, 愛知工業, 大同工業, 中京, 中京女子, 名古屋学院, 日本福祉, 名城, 愛知医科, 名古屋芸術, 金城学院。

(近畿) 大谷, 京都学園, 京都女子, 京都薬科, 橘女子, 同志社, 花園, 立命館, 竜谷, 大阪音楽, 大阪経済, 大阪芸術, 大阪工業, 大阪産業, 大阪歯科, 大阪商業, 大阪電気通信, 大阪薬科, 追手門学院, 関西, 関西医科, 関西外国語, 近畿, 相愛, 梅花女子, 阪南, 桃山学院, 関西学院, 甲南, 神戸学院, 神戸女学院, 松蔭女子学院, 甲南女子, 親和女子, 八代学院, 天理, 奈良, 高野山。

(中京) 岡山商科, 広島経済, 広島工業, 広島商科, 広島女学院, 広島電機, 広島文教女子, 安田女子, 梅光女学院。

(四国) 松山商科。

(九州) 九州産業, 久留米, 西南学院, 福岡, 福岡工業, 八幡, 長崎造船, 熊本商科, 別府, 南九州, 鹿児島経済。

以上のような諸大学についての調査内容は、大学を通じての場合、組合を通じての場合、その他により、若干の差はあるが、ほぼつぎの通りである。

I 職種別・年齢別本俸モデル

大学教員，一般職員，教諭，用務員について，初任給のほかほぼ 10 才きざみ。いずれも停年を付記。

II 規定上の諸手当その他諸条件比較

勤続手当，家族手当，通勤費，役職手当，教員超過授業手当，職員時間外手当，研究費，学会出張費，兼任講師給，臨時職員給，その他付属給，教員責任担当時間，職員勤務時間，国内外留学制度，職員休暇。

III 研究教育条件実態比較

職種別平均本俸・基準内賃金（平均年令および人数とも），職種別賞与算定基礎月額，最近 2 年間のベースアップ，期末（入試）手当・夏冬賞与，専任教職員数，学生数，教員担当実時間，教員 1 人当り学生数，最近 5 カ年の学部学生数推移。

IV 労働組合の実態

全国私立大学労働組合組織表，単組内組織状況，組合運営，組合財政，闘争状況。

以上の内容をアンケート調査および既存の資料によりながら整理するほか，調査対象校（単組）にお願いして 72 年度本俸表およびその見方，組合規約，最近の組合機関紙，最近の組合活動報告書および予算案，大学の 72 年度予算書および 71 年度決算書を収集した。

調査は 72 年 6 月初めからはじまり，比較的入手しやすい資料の収集などから着手したが，本格的には 9 月になってからであった。前記の諸大学のうち「東京周辺」58 校については，文科系のみものと美術系，医歯薬系と理工系，女子大，総合大学，小規模校というグループ分けにし，これを 1 班 3～4 人のゼミ生が 5 班に分かれて担当することにした。これらの大学へは直接アンケート用紙を持参し内容の説明なども行なったが，それ以外の大学はアンケート用紙の郵送によるほかなかつた。回収の目的は一応 10 月末ということにした。「東京周辺」校については，ゼミ生が何度も足を運んで，予定よりかなりおくれはしたものの，58 校中精疎の差はあれともかく 56 校の資料を集めることができた。しかしそれ以外につ

いては、地区の私教連に依頼するなどしても、大阪地区以外は集約ははかばかしくなく、98 校中 42校に終わった。こうしたことは当初から予想されていたことであり、せいぜい 10~20 校程度という予想からすれば、42 校という数字はむしろ予想をはるかにこえる好成绩であったといつてよい。全体では調査対象 152 校について 98 校、60 %をこえる成果であり、全国私大総数の $\frac{1}{3}$ を上廻るものとなった。しかも北海道から九州に至るまで、さまざまな地区について一定のあるいはかなりの意味をもちうる数を集めており、量的に見て客観的な分析資料としての意味は決して少なくないと考えられる。またこれらの内容について不明の部分は直接赴いてなり、電話や文書でなり、問合せを行ない、一方組合ニュースや活動報告書、私教連資料、その他既存の資料などとも照合して、できるだけ正確なものとすることに努めた。

本調査の結果は尾形ゼミ資料 1972 年『私立大学の研究教育条件と労働組合』の 4-1『組合規約集』、4-2『本俸表とその見方』、4-3『諸条件比較と労働組合の実態』の 3 分冊⁽²⁾としてすでに公開されているが、本稿では、このうち第 2 分冊と第 3 分冊をもとにして、私大の賃金を中心とする研究教育条件の実態とその問題点をかいまみることにしよう。

(2) 以下『資料』と略称。なお本稿では大学名はすべてイニシャルを用いる。

2 私大教職員賃金の社会的水準

私たちは『資料』に即しての検討に入るに先だち、前稿で見た私大教職員の賃金の社会的水準、すなわち民間および国公立大学と比較しての状態が、その後どう変わったかということ、そしてそれと関連しての国際比較を、概観しておこう。

民間賃金の比較については、業務の内容や責任度などについて質的な相違があるので、直接の比較は問題があるにしても、一先ず人事院の調査にもとづく 72 年度の実態を見れば、第 1 表の通りとなっている。前稿で見た 1967 年の時点では、「大学教授は賃金額から言って大卒の工場長・技

第1表 職種別・学歴別賃金等比較 (1972)

職 種 名	調査人員	年 令	きま ^て 支 ^給 する賃金 (1972.4)	備 考
支 店 長	1,078	47.1	193,594	構成員50名以上の支店(社)の長
新大・旧大卒	506	46.3	203,356	
旧中・新高卒	316	47.1	178,521	
工 場 長	890	48.0	179,648	構成員50名以上の工場の長
新大・旧大卒	491	47.4	191,878	
旧中・新高卒	169	47.0	164,417	
事 務 部 長	4,754	48.0	190,536	3課以上又は構成員30名以上の部の長
新大・旧大卒	2,585	47.3	202,535	
旧中・新高卒	1,064	48.3	169,098	
技 術 部 長	3,198	47.1	179,932	同上
新大・旧大卒	1,902	46.6	190,425	
旧中・新高卒	438	45.7	151,468	
事 務 課 長	15,573	42.3	140,210	2係又は職員10名以上の課の長
新大・旧大卒	6,758	40.5	145,117	
旧中・新高卒	6,154	42.7	131,714	
事 務 係 長	17,618	37.5	110,780	構成員4名以上の係の長
新大・旧大卒	6,051	35.0	112,423	
旧中・新高卒	9,419	38.0	108,974	
事 務 主 任	15,249	35.1	99,864	
新大・旧大卒	4,787	32.8	101,881	
旧中・新高卒	8,547	35.3	97,961	
事 務 係 員	111,927	27.3	65,129	
新大・旧大卒	20,011	28.3	78,468	
旧中・新高卒	78,750	26.3	60,655	
大 学 学 長	108	65.1	302,736	
大 学 教 授	6,731	55.7	171,531	
大 学 助 教 授	3,912	41.2	124,802	
大 学 講 師	3,135	37.6	100,953	
大 学 助 手	2,648	29.8	74,384	

註：『人事院月報』1972.9による。

術部長をかなり下廻る。しかも平均年令で言えば逆に8才前後高くなっている。このような年令に対する賃金の開きは助教授・講師・助手と下るにつれて小さくなるが、遂になくなりはない。これは、一面民間の賃金カーブに比し、私学のそれがかかなりゆるやかであることを示している。」という状態であった。この5年でそうした事態は少しは改善されたであろうか。答は否である。

第2表を見れば一見して、各階層とも民間との格差は以前よりさらに増大したことが明らかである。金額では格差がそう大きくなっていないように見える助手層の場合も、年令構成の変化を考慮する必要がある。教授というなら8～9才という年令差は、かりに定昇を2～3千円とすれば2～3万円の差として上記の名目的な賃金格差に加わることになる。

第2表 私大教員・民間賃金比較 (1972/1967)

年次	私大教授		大卒工場長		民間/私大
1967	55.4才	108,846円	46.6才	110,114円	101.2%
1972	55.7	171,531	47.4	191,878	111.9

年次	私大助教授		大卒事務課長		民間/私大
1967	40.0	74,616	40.3	83,920	112.5
1972	41.2	124,802	40.5	145,117	116.3

年次	私大講師		大卒事務係長		民間/私大
1967	37.3	59,510	34.5	62,743	105.4
1972	37.6	100,953	35.0	112,423	111.4

年次	私大助手		大学事務係員		民間/私大
1967	28.6	40,511	28.4	42,659	105.3
1972	29.8	74,384	28.3	78,468	105.5

- 註 1) 『人事院月報』1967年および1972年各9月号により算出。
2) 各欄の左は平均年令。

(1) こうした民間との格差について、ゼミナールの中で「教授の賃金が民間の事務部長などに比べて安いというが、民間の企業では死活をかけたきびしい競争の中にあり、教授の賃金が安いのは当然ではないか。」といった発言があった。また「安いというが、一般の労働者に比し、とくにその仕事のきびしさと考え併せれば、大学教員は特権階級といってよい。」という者もあった。こうした学生からの問いかけに対して、後で述べるように、大学教員の研究教育の「質」という「原点」が問題とされざるをえない。

こうした民間との格差の増大は人事院調査による「毎月きまって支給する給与額」が 67 年と 72 年で 118,276 円/71,676 円=1.65 倍であるのに対して、労働省『毎月勤労統計調査』による規模 30 人以上の全産業でのそれが 73,860円/37,798円=1.95 倍とこれを大きく上廻っている事実によっても確認される。

国公立との比較のうち、公立との比較については、前稿以来新しい資料がないのでしておくとして、ここでは国立との比較だけに止めよう。第 3 表によれば、67 年まで一貫して国立に追いついてきた私大教員の賃金は、68 年から一旦低落しそ

第 3 表 国立・私立大学教員平均賃金比較

年 度	国立(A)	私立(B)	B/A
1959	円	円	76.8%
60	37,894	32,225	85.1
61	46,107	39,957	86.7
62	49,477	44,098	89.1
63	54,420	49,796	91.5
64	58,876	54,793	93.1
65	64,492	60,805	94.3
66	68,805	65,352	95.0
67	73,341	71,676	97.6
68	80,084	77,951	97.3
69	86,927	82,937	95.4
70	96,416	92,333	95.8
71	108,793	103,860	95.5
72	120,860	118,276	97.9

の後も一進一退の状況となるが、70 年以降は上昇気味で、72 年には国立比 97.9% となる⁽²⁾。もともとこの数値の基礎となっているのは 4 月時点での人事院調査であるから、1) 私大では 4 月に新年度のベ・アがあつてすでに新給与が確定しているものもかなりあるのに、国立では 8 月の人事院勧告にもとずき 4 月に

註：『人事院月報』各年度 9 月号 (59 年のみ 8 月号) による。

遡って改訂となる、2) 一般に他の職種についてもそうであるが、人事院調査は比較的到大規模の事業所に偏しており、全私学をふくめれば、格差はさらに大きくなる。といった問題がある。さらに決定的な格差をもたらす要因として、ここでもまた年令構成の相違がある、72年の人事院調査での「教育職俸給表(一)」適用者の平均年令は40.9才であるのに対して、私大教員のそれは44.6才である。約4才の相違は金額にして1万円見当となろう。こうしてみれば、人事院調査で過去一貫して国よりも民間(私立)が低いという例外的な存在であった私大教員の賃金の低位は、その名目的な数値の示すものをはるかに越えるものとなるわけである⁽⁴⁾。

(2) こうした上昇が何にもとずくかは後段で考察される。

(3) あらためていうまでもないことであろうが、賃金の裏付けとしての労働条件たとえば授業持時間、研究条件、教員1人当たり学生数なども当然考慮すべきであり、これらを考え併せれば実質的な格差はさらに拡大する。

なおついでながら人事院調査では、従業員規模500人以上と未満とに分けての数値も出されている。個別大学間の格差は後で立入って見ることになるが、参考のため同調査による数値を第4表として掲げておこう。ここでは規模の大小による賃金格差もさることながら、とくに学長・教授といった高年令層での平均年令が賃金の低い小規模でむしろ高いという、前に国公立と私立で見た事態が再現している。

第4表 大学教員規模別賃金比較 (1972)

(円)

	学 長	教 授	助 教 授	講 師	助 手
全 規 模	65.1才 302,736	55.7才 171,531	41.2才 124,302	37.6才 100,953	29.8才 74,384
500 人以上	64.7 321,739	54.2 173,990	41.3 128,513	37.5 106,366	30.9 77,540
500 人未満	65.3 294,785	57.9 167,574	41.1 119,849	37.8 95,833	28.1 69,669

註 1) 人事院 1972『民間給与の実態』により「毎月きまって支給する給与」。

2) 各欄の左側は平均年令。

大学教員賃金の国際比較は、学校制度の相違その他種々の問題を考慮せねばならないが、ここではさしあたり文部省の調査に依って概観するに止

第5表 高等教育機関教員賃金および1人当り学生数比較

国名	教員平均賃金		教員1人当り学生数	
	年度		年度	
日本	1964 68	1,097,003円 1,392,921	1969	25.6人
アメリカ	64 68	2,938,680 3,684,600	68	15.4
イギリス	64 67	3,226,608 2,592,576	67	7.9
西ドイツ	64 66	2,923,650	66	28.3
フランス			67	22.6
ソ連			65	17.4

註：文部省 1970 年度『わが国の教育水準』p.124 および p.114。

める。第5表によって見れば、アメリカ、イギリス、西ドイツと比較して日本の大学教員の賃金は $\frac{1}{3}$ ～ $\frac{1}{2}$ 程度にすぎない⁽⁴⁾。為替レートとか生活水準の問題を考慮に入れても、その低位は疑うべくもないであろう。一方教員1人当り学生数は国際的に高い方に属する。しかもこの賃金比較でとらわれている日本の数値は国立大学のものであり、教員1人当り学生数が国公立ふくめてのものであることを考えれば、日本の私大教員の賃金は国際的に見て甚だしく劣悪であると言わざるをえない。

- (4) この点について文部省の資料は1人当り国民所得も併記し、これに対する比率でみると「先進国とほぼ同一の水準である」(p.122)という。国民全体が悪い中で(大学)教員のみがよいというわけにはゆかないということであろうか。しかし法人所得もすべてふくめた国民所得の1人当りと比較してどのような意味があるか疑問であろう。事実中央教育審議会中間報告『わが国の教育のあゆみと今後の課題』(1969)自体、「教員の給与水準を学校段階別にみると、高等学校と高等教育の教員給与水準は国民の消費水準に比べ相対的に低下してきており、また高等教育のそれは、国際的水準に比べ著しく立ちおくらせている。」(p.136)と述べている。

なお、民間および国公立との比較は、以下の『資料』による検討の中でも、入手しうる資料の関係で上ではふれることのできなかった職員の賃金をふくめ立ち返ることになる。そこでも上に見たような実態があらためて、またより具体的に確認されることになろう。

3 本俸について（1）

はじめにふれたように、本稿で主として行なわれるのは『資料』にもとづく私大教職員の賃金実態の考察である。従ってたとえば労働経済論ななく賃金論や労働組合論の理論ないし日本の労働者階級全体の現状分析からする立入った展開といったことはすべて今後の課題とし、目にふれたいくつかの特徴点を大づかみに列挙することに主眼がおかれる。くりかえしていうが、私大問題の究明にあつては、何よりも具体的・個別的な事実の確認がきわめて困難であると同時に、必要不可欠の出発点であるからである。

とはいえ、他産業の場合でも同様な問題がつきまとうが、賃金実態の把握といっても、それにはさまざまな困難がある。そもそも給与規定や本俸表がなかったり、あつても教職員に公表しなかったり昇給の仕方がまったく不明という所も少なくない。はじめに見たような調査自体の困難を克服して、ようやく何とか信憑できる資料を入手しえたとしても、さてそれからが問題である。私大の場合は他産業に比して比較的的本俸以外の賃金部分の占める比重は小さいので、以下でも本俸を重点として考察を行なうことになるが、この本俸とて必ずしも本俸表に従つて順当に支給されているものとは限らない。たとえば中途採用者についての経歴換算によるおくれがある。大学によっては採用後一定年限経過すれば 100% おくれが回復するところも少数あるが、多くの場合このおくれは停年までつきまとうことになる。また身分による昇給差別の問題がある。一定年令に達しても教員だと助教授とか教授とか、職員の場合は書記とか主事とかいう身分を取得しないと、昇給がおそくなり順調に行つた場合の「モデル」との差が出

てくる。従って賃金の比較は「理想モデル」によってでなく、できるなら「実態モデル」によることが望ましい。

しかし「実態モデル」はこれまた 30 才とか 40 才とか各年令きざみの個所の該当者が居なかったり、年齢構成が大学によりかなり異なっていたりで、調査が困難であるだけでなく比較する場合の難点もある。そこで比較的作りやすいのは、職種ごとの平均年令を付加した平均本俸ということになる。もっとも作りやすいといっても、「理想モデル」なら本俸表と昇給内規が明確ならばある程度機械的に作製できるのに反して、これは 1 人 1 人の実態をもとに算出するのだから、とくに多人数のマンモス大学などの場合は事務的にかなりの労力と時間とを必要とする。さて、平均本俸が算出されたら、平均年令を考慮しながら比較すればよいということではすまない。本俸に準ずる諸手当、たとえば国公立準拠校の調整手当、一律支給の場合の住宅手当などもふくめて考えねばなるまい。勤続給も加算して「基本給」を比較する機会が多いようである。

しかし「毎月きまって支払われる賃金」で比較しようということになると、主なものだけ見ても、以上のほかに家族手当、教員の場合には超過授業手当がある。職務手当、大学院手当、夜間勤務手当などもある。後の 3 者は一先ずおくとしても、毎月きまって支払われる賃金で比較する場合、家族構成のちがいが、教員の場合実際の持時間の多寡をぬきにしての比較は無意味となろう。持時間といえ、実は前の本俸だけの比較の場合も、教員の場合たとえば責任持時間が週 6 時間であるのと 12 時間であるのを、職員の場合週実働労働時間が 33 時間なのと 42 時間なのとを、一緒にしたまま本俸が高いとか低いしかいっても、これまた無意味である。

労働条件を考慮しながら基準内賃金の比較ができるとする。それでもまだ十分ではない。夏冬の賞与、さらに最近は事実上多くの私大で第 3 の賞与化しつつある年度末（期末・入試）手当がある。これは大学により算定基礎が本俸のみであったり、他の諸手当をかなりふくめていたりするし、またその本俸その他の実額そのものがすべてちがうわけであるから、たと

えば同じく 2.75 カ月 + 3 万円といっても、実額としては一校一校ちがうことになる。ともかく大ざっぱに月間基準内賃金 $\times 12$ + 年間賞与実額が出れば、年令構成および労働条件を加味しながら、一定の比較が可能ということになる⁴⁾。

(1) このほか退職金・年金などといった問題もある。

ところでこの実額の比較でのもう一つの困難は、調査時点の問題である。従来いわゆる「人勅後追い」の秋闘型であった大学も最近かなり春闘方式に移行してきているとはいえ、その妥結の時期はかなりまちまちである。それでも春闘が秋にまで持ち越される例はないではないが例外的といつてよい。しかし一方後で見るとくに国公立準拠校のうち 1 年おくれ適用のところは処理しやすいが、遡り改訂実施というものがかなりの数にのぼる。それらの改訂決定がこれまた後で見るときにきわめて区々である。従って調査時点を 1 年中何月にとってみても、必ず若干の大学はまだ前年度の金額というのがでてくる。これを最少にするには、調査時点を 3 月とするのが最も適当であろう。いずれにしても、現在の賃金の改訂が何年何月から行なわれたかを明らかにしておく必要がある。

今回の調査においても、調査時点など全体の調査スケジュールの上から物理的に不可能な点は別として、上記のような考え方を基本点としたのであるが、賃金実態についてはきわめて不十分な把握しかできなかった。このため本稿ではやむをえず第一接近としての「本俸モデル」を主として考察を行なうことにし、あとの諸点の立入った検討は今後の課題とせざるをえなかった。

以上のことをふまえながら、ここでの検討の対象となるのは、『資料』の第 2 分冊『本俸表とその見方』および第 3 分冊『諸条件の比較と労働組合の実態』である⁵⁾。このうち第 2 分冊は全国 95 私大と国立大 (1971, 72 年度)、都立大についてその本俸表に初任給の格付け、最低在級年数・標準年令など昇給の仕方等を付記したものである。従来のゼミ資料では本俸表の後に大学の給与規定の抜萃などを付け加えていたが、これではわか

りにくいので、今年はこうした方法をとった。これにより、新卒後直ちに就職して順調に昇給して行った場合の「理想モデル」が各職種について作製できることになる。第3分冊冒頭の「職種別本俸モデル比較」がそれである。ここにいう本俸は「俸給」、「基本給」など名称は異なっても賃金の中の基幹部分をなすものであり、調整手当や初任給調整手当など本俸に準ずるものはふくまれるが、勤続手当・住宅手当その他の諸手当類はふくんでいない。そしてここでのモデルは実在者の賃金を示すものではなく、「本俸表に従い、内規などにより最も普通（評務評定などあるときは最大多数）のコースで順調に昇給した場合の標準、すなわち経歴換算、頭うちなどによるおくれのないときのもの」となっている。しかし現実には前にもふれたように中途採用その他によるさまざまのおくれのため、実際の賃金はこうしたモデルを下廻っているのがほとんどであることはたえず念頭におく必要がある。

(2) 以下特記しない限り引用および数値は『資料』による。

賃金の比較の際注意せねばならないことの一つに、上記のような調査時点の問題がある。国立や都立は年度途中の人事院ないし人事委員会の勧告にもとずき、年度はじめ（72年は4月）に遡って改訂が実施されるのに対して、私立の場合は独自体系校と国公立準拠校があり、その中でもそれぞれかなりまちまちである。本調査では一応72年7月分としてあるが、その後改訂されたものはその数値を用い、また国公立準拠校で例年遡り改訂になっているものは、未改訂でもそれぞれの昇給の仕方に従い72年度国公立の本俸表をもとに計算し直した。こうして72年12月現在まだきまっていない2校を除き、すべて72年度の数値に統一した。またアンケートの回答には誤解にもとずく記入ミスやとくに実在者の賃金を記入したものなどもしばしばあったので、本俸表とその見方に従い、一校一校モデル賃金を点検し、本俸表自体がなかったり昇給の仕方が不明であったりして点検不可能のものはその旨を明記するなど、できるだけ正確なものにした。ただし当初アンケートに入れた実験助手は、その業務内容が大学によ

りさまざまであり、また高校教諭は地域性の問題が大学よりさらに甚だしく、また公立なみの4%加俸の有無やいわゆる3短・6短といった昇給期間の短縮の問題もあってモデル作製自体がなかなか困難なので、『資料』の中では省略することにした。また作業員の賃金比較は『資料』には一応掲載したが、その業務内容がまちまちであり、また各大学とも中途採用が多く年令別モデルが作りにくいことがあるため、以下の分析では大学教員と一般職員についてのみこれを行なうことにする。

分析の順序は、はじめに主として第2分冊により本俸体系の特徴点を拾いあげ、ついで第3分冊によって職務ごとの本俸額を大学間で、さらに国公立・民間などと比較するということにしよう。

本俸の体系でまず目につくのは、独自の体系（本俸表）を持たない「国公立準拠」校が予想外に多いことである。調査対象98校のうち国立準拠（いわゆる「人勸準拠」）と都道府県公務員準拠とあわせて、40校、これに内容は不明であるが国公準拠である9校、独自体系のもの3校をふくめて考えれば110校中49校と、44.6%に達する⁹⁾。東京周辺校では、グループ別に見れば大規模校はほとんどなく、女子大と小規模校が多い。しかしながらこの「準拠」には内容を検討すればさまざまな問題がある。詳しくは具体的な大学名もふくめ『資料』そのものにゆずるとして、その中のいくつかの問題点を列挙してみよう。

(3) 尾形ゼミ70年度調査でもこれは44校中22校と丁度半数であった。
(同ゼミ資料3-3 p.57)

1) 改訂の実施が1年おくれのものがある(9校)。この中にはまる1年おくれでなく、72年度の人勸の表を73年1月から適用というものもある。一方遡り実施組も、4月にでなく5月という所や、遡っての差額が全額支給されない所がある。

2) 遡り改訂実施校も、それが決定されるのは、早い所で10、11月、あるいは12月にきまって差額が年末賞与と共に支給されるもの、1、2、3月からさらには年度をこえてからようやく1年分遡っての差額が支給さ

れるものなどさまざまである。

3) 本俸表そのものは必ずしも国公立と完全に同じではない。国立の教育職俸給表(一)については、1等級は教授、2等級は助教授、3等級は講師、4等級は助手と一致していても5等級(教務職員)はないものが多い。職員については、全国規模の国家公務員と同一の等級ごとの職務内容にはならないから、当然のことながら、たとえば3等級以下だけを使用するか、さまざまにつなぎ合わせる(時には教職両表を)とかいうことになることが多い。また号俸間をいくつかに分けたり、上下に号俸を加えたりする場合もある。なお一見国公立の表とまったく異なる教値のように見えながら、点検してみれば、内容は調整手当を算入したものであるという事例は比較的多い。

本俸表がほぼ同一であっても、その適用にはこれまたさまざまな形で「値切り」が行なわれているのがふつうである。たとえば

- (a) 一定号俸以上がカットされていて早く頭うちになるもの、
- (b) 下位等級は人勧通りの表であっても、たとえば教育職俸給表(一)の1等級の金額が一律8%マイナスされているもの、
- (c) 表はそのままでも上位号俸で定期昇給が毎年1号でなく18カ月とか24カ月に1号となるもの、
- (d) 上位等級の一定号俸までは人勧の表通りであるが、それから号差が小さくなり号数がふえて、最高号俸の金額は人勧と同一になるが、そこに到達する年齢が高くなるもの、
- (e) 表には現われないが、国公立から停年教授を迎えた場合、本俸から恩給部分を差引いて支給するもの、

など、高年齢での賃金をおさえるという傾向はかなり一般的である。一方初任給についても、その適用基準が公務員より低いというものもある。

4) 国家公務員の場合は地域によりたとえば東京などの「甲地」では「本俸+家族手当」の8%に当たる調整手当が支給されるが、この調整手当のないもの、8%を4%にされているもの、上位級号俸では率が低くなる

もの、などさまざまである。また本俸のみの8%として、家族手当は算定の基礎に入れないものが圧倒的である。

5) 初任給調整手当はないのがふつうである。

6) 旧本俸を基準にして夏冬の賞与をすでに支給したあと、本俸改訂が年度初めに遡って実施することが決定されても賞与についての差額が支給されない例。またあとの手当とも関連して、国公立準拠校は家族手当および通勤費についても同様に扱っている所が多いが、この場合も遡っての差額支給が完全に行なわれない場合がかなりある。

7) 公務員準拠ということになっていながら、財政難のためと思われるが、70年、71年とベ・ア、定昇いずれもほとんどなく、教員で最低57,300円、最高は133,500円で頭うちときまっているという例や、教授で人勸の表の金額の90%、それ以外の教員97%、職員は100%というようなズレのある例、などがある。

8) 全体として見るならば公務員なみの本俸表を遡り改訂で、しかも適用が1～2号上位とか、調整手当の率が公務員より高いという所も若干あるが、それはきわめて例外的といってよい。

今回の調査は時間的な制約や主体的な力量の問題もあり、きわめて不十分なものにしか終りえなかったが、それでも上記のようなさまざまの「値切り」をふくみながら、私大が予想外に、スト権剝奪の上に立って日本の低賃金構造の支柱となっている「人勸体制」の中に直接くみこまれていることがほぼ明らかになったといえる。今後、この問題はさらに詳細に検討される必要があろう。

一方本俸表自体全くないという所も少数ながらあるが、これらは別として、独自の本俸体系をもつ大学でも、それぞれさまざまの特徴が見出される。これらを一々掘下げてその背景に迫ることは興味ぶかい課題であるが、ここではそのいとまはないので、表面的な羅別にとどめる。

1) 年令給のところは本俸表がきわめて単純明快である。たとえばH大、Sg大、Ri大など。Sb大のように年令給プラス経験給の2本立てとなっているところもある。一方W大(職員)、N大などは勤務評定を導入したきわめて複雑な表になっているが、そうした例は私大では少ない。全体としては、教員は内規などにより昇格のルールが明確であれば、昇給の仕方もはっきりしているところが多いが、職員については、とくに高年令になるにつれて、学内の身分制度とからまって昇給の仕方が必ずしも明確でない場合が圧倒的に多い。

2) 教員では教授、助教授・講師・助手、職員では大学によって異なるがたとえば参事・主事・書記・雇などといった身分または部長・課長・主任・一般事務といった役職によって差別しているものが大多数で、年令給のところでもかなりそうである。こうした差別がまったくないのは、H大、Sb大、Su大などきわめて少数しかない。Su大の場合は教職一本というきわめて珍しい本俸表である。M大は表そのものは教職共通であるが、適用に差を設けている。

3) 職員ではほとんどすべて学歴により差があり、これがないのはC大、R大、Sb大、Kn大、Tjt大、など数校にすぎない。なお高卒22才と大卒22才(初任給)の賃金比較では、民間では前者が高い、いわゆる逆格差現象が一般的となっているのに、私大ではこうした所が皆無であることは注目してよい。考えられる一つの理由は、私大職員の採用が男子→大卒、女子→高卒とかなり分化してきていることであろうか。

4 本俸について(2)

私たちが次に検討するのは本俸の高さ(もしくは低さ)である。『資料』では、大学教員については88私大(ほかに71・72年度の国立および都立)の助手24才、講師30才および40才、助教授35才、40才および50才、教授40才、50才および60才、最高給のモデルを、一般職員については89私大(ほかに71・72年度の国立、都立および民間)の

第6表 大学教員

		助手 24 才	講師 30 才
東京 周辺	平均	(42) 60,706	(39) 84,468
	最高	80,900	103,500
	最低	47,500	66,700
	10 総合大学平均	60,346	87,272
	H 大	63,000	81,600
全国	最高	83,100	※105,376
	最低	47,000	60,100
国	立	64,072	84,564
都	立	67,824	93,960

- 註 1) () 内は有意味の学校数。
 2) ※は年功加俸をふくむ。
 3) 講師 30 才は 31 才のもの 1 校、教授 60 才は 58 才、59 才の
 4) すべて修士卒を基準とした数値である。

大卒 22 才、30 才、40 才、50 才、60 才、高卒はこれに 18 才を加えたモデルを、それぞれ比較表としている。これらを一見してまず驚かされるのは、大学間における格差のきわめて大きいことである。具体的な個々の数値は『資料』を参照願うとして、ここでは『資料』とこれをもとにして作製した第 6 表および第 7 表から教員、職員ごとに気づきたいいくつかの特徴点を列挙してみよう。

まず大学教員について。

1) 地域による差はあり、年令層によつてのちがいはあるにしても、最高（大阪・愛知）は最低（山口）の 2 倍前後となっている。東京周辺校にのみ限ってみても同様である。そしてその格差は若年層より高年層になるにつれて著しくなっている。

2) 『資料』での総合大学グループは、概して教職員組合の規模・組織率も高く、相互の連携協力や上部団体からの支援、財政力などから言つて、組合の力が強い所が多い。ところが都内の 10 総合大学の本俸平均は、小

本 俸 モ デ ル

(円)

助教授 35 才	教 授		
	40 才	50 才	60 才
(39)107, 122	(38)131, 666	(39)172, 320	(36)199, 736
122, 500	145, 908	210, 320	244, 836
77, 500	87, 300	104, 000	119, 000
109, 702	132, 494	169, 783	197, 654
99, 600	118, 100	152, 100	175, 100
134, 600	167, 528	224, 984	244, 836
72, 700	85, 800	104, 000	119, 000
110, 808	140, 184	195, 912	58才 232, 848
120, 744	145, 908	203, 040	244, 836

もの4校をふくむ。

規模校からさらには未組織校をもふくめた全都平均とほとんど変わらないか、時にはむしろ低いという状況である。端的な例はH大の場合で、ここでは助手 24 才でこそ都内平均より上位にはあるが、あとはあらゆる年齢層ではるかに下位にある。しかもここは調査 75 単組中ストライキの経験「かなりあり」という5校の中の一つで、72年春闘には76.2%というスト権確立を背景に全日2波をふくむ3波のストライキを行なっている。

3) 前項と関連するが、いわゆる「民主化」された大学での賃金が意外に低い。H大は数年前の組合の委員長が団交担当理事となったり、その理事の選出も、財務、学務など主要なポストを担当する学内出身理事については、間接ながら全教職員の公選制度がある。『資料』によれば、全国86私大中H大は24才助手では36位にあるが、50才教授では77校中実に64位となっている。50才教授を例にとれば、このH大より低いのに東京のWk大、名古屋のFk大がある。これらはいずれも「民主的学風」をもって有名な所である。「民主化」が教職員と経営者との力関係を表わす

とすれば、賃金は労使の力関係によってきまるという賃金論の通念は、少なくとも私学の個別経営の中では、再検討の必要がありそうである。

同じく「民主的」なことで聞えている関西の Ri 大学がある。ここは 72 年度の賃金はモデルでは比較的高くなっているし、後出第 8 表で見ると、年齢差も考慮すれば実態でも、とくに助手職員層で以前よりかなりよくなっているが、一昨年春全国でも最低の部類にあった学費を値上げするまでは、同規模 10 大学中 H 大、K 大と最低を競う賃金であった⁽²⁾。現在でも全体として高賃金校の多い関西では決して高い方ではない。後での問題になるが、他の大規模大学ではほぼ 6～9 万円の個人研究費がここではわずか 3 万円、それも最近ようやく制度化されたばかりである。そして教員 1 人当り学生数も全学で 81.3 人、100 人をこえる学部が 3 学部というマस्पロである。「民主化」とは一体何なのであろうか。

- (1) 71 年度の数値の 2 大学を除き、点検不能のものをふくむ。
- (2) 前掲『経済志林』39-4 p.39, 76 参照。

第 7 表 一般職員

			高 卒		
			18 才	30 才	40 才
東京 周 辺	平均	(43) 40,395	(37) 71,462	(32) 104,846	
	最高	48,200	89,700	133,800	
	最低	33,700	58,200	80,700	
	10 総合大学平均	40,702	75,893	109,702	
	H 大	39,500	66,400	92,400	
全 国	最高	64,300	91,700	133,800	
	最低	29,000	49,000	68,600	
	国立	40,500	68,148	103,140	
	都立	43,740	80,352	111,996	
	民間	44,519	88,867	133,586	

- 註 1) () 内は有意味の学校数。
 2) 東京周辺平均の大卒 40 才は 38 才 1 校、50 才は 48 才 3 校をふくむ。
 3) 民間は東洋経済『賃金総覧』(1973 年版) により資本金 5 億円以上、従

4) 以前は若年層では国立より私大が高いが、高年層になるにつれ国立が私立を追いこし格差を拡げてゆくというのが常態であった⁽⁹⁾。しかし、第6表で見れば、東京周辺校平均の24才助手初任給においてすでに私立は国公立に及ばず、その格差は高年令になるほど拡大する。賃金カーブのゆるやかな「中小企業型」カーブであることに変りはないが、若年層ですら国公立に及ばなくなっている。

(3) 前掲『経済志林』36-1 p.17 参照。

5) 全国的に見れば、地域差があることは当然予想されるが、大都市部間でもかなりの差がある。東京地区に比し、概して名古屋、大阪地区は各年令層とも1～2万円、あるいはそれ以上高い。

6) 若年層で高賃金のところは高年層で逆に他より低くなっている所が少なくない (Rs 大, Od 大など)。若年層で低いところは高年層でも低い (Su 大, Bj 大など)。

7) 全体として高賃金のものは、

本 俸 モ デ ル

(円)

大		卒	
22 才	30 才	40 才	50 才
(44) 50,717 58,030 42,600 51,378 51,500	(41) 75,732 89,700 62,000 79,752 75,100	(39) 104,865 133,800 78,000 103,379 107,600	(30) 131,452 170,000 89,000 136,824 126,100
78,500 39,500	98,600 56,400	133,800 78,000	170,000 89,000
49,924	72,144	106,596	49才 123,660
53,920	85,536	113,400	44才 129,276
55,797	92,483	152,759	204,177

業員500人以上340社(1972.7現在)の平均による実在モデル。

- (a) 独自体系校より国公立準拠校 (Mg 大, Sj 大, KN 大など)。「人
 筋後追い打破」で秋闘から春闘への転換が叫ばれているのに、これは
 何を意味するか。
- (b) 文科系みの学部で教員1人当り学生数が大きいもの (Mg 大 76.7
 人, Rs 大 92.3 人)。理工系でも Od 大のように工学部のみで本資料
 中最高の 74.2 人という例もある。
- (c) 最近 5 カ年は全国的に学生増加が以前よりかなり鈍化しているが
 (学部学生の私立の平均 72 年/67 年=1.38倍), 依然かなり高い増加
 率を示しているもの (Od 大 1.9 倍, Rs 大 2.2 倍)。

つぎに職員についてはどうか。教員についても身分による昇給差別があるが、職員の場合はそれ以上に身分上の問題があり、昇給の仕方が不明確でなかなかモデルが作りにくい場合が多い。『資料』では比較のため「原則として係長、主任以下の場合」としたが、とくに高年層での比較は困難である。こうしたことをふまえながら『資料』を見れば、ここでも教員について考察された上記の第1～第3項が、程度の差こそあれ、ほぼあてはまる。第5～第7項も、若干の修正を伴うが、大体こういってよい。ただ国公立との比較という点では、私立の職員は全体として見るならば国立よりはやや高く、都立よりは低いといったところにある⁽⁴⁾。民間との比較では調査方法の相違もあり、実在モデルでもあるので、比較しにくい。かなり大きな開きがあることは否めないであろう。

(4) ただし職員1人当り学生数などの労働条件を考慮する必要がある。

以上はすべて「理想モデル」の本俸比較であるが、実際に支払われる賃金はどうか。これについては前にも述べたように、さまざまな困難があり、今後の課題として残さざるをえない。ただここでも比較表に収録しえた 51 校の平均本俸・基準内賃金を概観したところでは、本俸モデルで見たいくつかの特徴点が大きな修正をうけるようなことはなさそうである。

なお前稿との関連もあり、参考のためいくつかの大学についての賃金実態を第8表として示しておこう。ここでも H 大学の教員は同規模私大中最

第8表 同規模 10 大学教職員賃金等比較 (1972.7)

大学		C	H	K	M	R	W	D	Ka	Kg	Ri										
教員	教授	269人 52.2才	172,749円 (191,904)	250人 51.3才	149,844円 (165,915)	316人 50.3才	162,244円 (169,135)	305人 52.0才	157,665円 (180,971)	162人 50.9才	171,739円 (185,434)	606人 52.0才	168,175円 (181,614)	256人 50.7才	146,835円 (169,240)	226人 53.1才	163,892円 (184,022)	182人 51.7才	168,522円 (195,576)	148人 48.5才	165,292円 (180,110)
	助教授	116 39.4	115,634 (127,725)	78 37.7	104,745 (112,576)	221 40.9	129,843 (132,596)	88 40.5	120,585 (136,622)	103 40.0	125,079 (136,589)	179 40.0	124,982 (135,779)	105 39.0	113,189 (129,733)	100 39.5	118,577 (133,789)	56 39.1	127,870 (144,860)	120 35.6	114,215 (123,546)
	講師	52 37.9	106,131 (119,035)	29 32.8	86,734 (92,057)	149 38.2	115,990 (117,640)	56 35.2	99,253 (101,667)	32 37.2	108,172 (119,899)	76 37.0	106,039 (114,334)	55 35.4	92,523 (104,036)	49 37.0	96,560 (107,932)	14 30.8	94,536 (104,711)	なし	
	助手	20 28.7	73,465 (74,465)	12 29.0	68,908 (69,992)	395 32.0	84,925 (85,641)	89 33.4	87,516 (92,374)	22 30.8	82,450 (82,205)	59 29.0	75,338 (76,494)	21 29.2	68,029 (70,324)	81 30.1	80,583 (83,662)	12 29.2	77,700 (80,378)	32 33.5	97,466 (105,915)
職員	部長	8 55.6	177,125 (195,625)	16 55.8	148,231 (175,913)	23 53.5	162,829 (171,289)	なし		4 50.2	164,475 (180,250)	9 61.0	185,003 (208,536)	5 59.8	139,360 (168,060)	4 53.1	161,225 (182,968)	5 59.6	152,400 (186,460)	2 53.5	147,050 (202,305)
	課長	39 44.9	142,133 (159,415)	45 46.8	131,669 (115,229)	77 46.9	139,296 (143,703)	33 50.3	149,094 (179,203)	18 45.5	147,261 (158,611)	59 50.0	153,160 (173,040)	36 49.9	125,845 (170,400)	28 45.3	129,446 (148,452)	22 46.8	133,705 (157,595)	23 45.4	129,379 (154,124)
	一般	266 30.5	70,275 (70,909)	314 34.4	82,130 (86,474)	862 32.8	72,235 (72,777)	427 32.5	83,631 (88,927)	138 30.4	81,829 (84,146)	523 34.0	88,746 (90,500)	311 32.3	71,435 (79,927)	200 29.0	69,390 (72,158)	117 32.3	78,556 (86,141)	195 34.4	91,666 (105,377)
員	守衛	43 50.4	86,402 (89,913)	37 48.7	84,657 (90,038)	57 52.2	62,822 (65,142)	15 47.5	80,520 (86,640)	外部委託			26 50.0	84,364 (86,595)	18 49.3	88,734 (113,050)	10 53.5	67,760 (72,788)	外部委託		用務員に ふくむ
	用務員	17 53.7	76,170 (78,832)	14 51.9	78,171 (82,764)	84 54.0	55,144 (55,529)	26 41.2	74,550 (80,246)	23 53.1	81,009 (86,159)	27 49.0	78,284 (81,062)	20 48.2	81,215 (92,194)	21 51.9	63,138 (67,349)	7 57.4	74,714 (83,573)	23 44.6	101,609 (119,201)

- 註 1) 東京私教連調べ。
 2) 職員は看護婦、交換手、運転手などの技術職員を除き、同一法人内中高の職員をふくむ。
 3) 各欄左上段人数、下段平均年齢、右上段平均本俸(勤続給をふくむ)、下段毎月きまって支給される賃金。
 4) Ka 大は 71 年度の数値。

低となっている。

5 諸手当およびその他の諸条件

以上私たちが見てきたのは、賃金のいわば基幹部分をなす本俸についてであった。しかし私大の場合にも、他産業ほどではないにしても、賃金の中で一定のウエイトをもつさまざまな手当類がある。これらについて一々立入った検討はここでは不可能であり、以下では『資料』の中から主要な項目について特徴的な点を素描するに止める。

1) 勤続手当 大学により年功加俸、勤続給などさまざまな名称を用いているが、調査 90 大学中こうした手当があるものは 31 校で、全体の 1/3 と予想外に少ない。本俸の体系が国公立準拠の所にはないのが普通であるが、Tog 大のような例外もある。制度化されている所での規定の仕方はさまざまであるが、1年につき月額 100 円見当から 3～500 円までのものが多く、例外的に T 大のような 1,000 円というものもある。頭打ちのないものもあるが、多くは 2～3 千円から 7 千円までの最高限度を設けているものが多い。Ok 大では教職員とも身分により 4 段階の差を設けている。大多数の大学では、本俸とともにいわゆる基本給扱いとされ、賞与など（時には退職金や時間外手当も）の算定基礎に入っているのが普通である。

2) 家族手当 配偶者、第 1 子、第 2 子……と定めている所が多いが、中には配偶者の有無に関係なく第 1 人者、第 2 人者……と規定している所や、配偶者のない場合の第 1 子についてとくに金額を定めているものもある。金額は配偶者で 2,000 円台とほぼ国公 (2,400 円) なみであるが、最低は Njt 大の 800 円から最高は Bjt 大の 6,000 円までかなりの差がある。もっともこの Bjt 大は前節で見た本俸がきわめて低い所であり、それをカバーする意味もあるかも知れないので、これを別にすれば最高は R 大、Ai 大の 3,000 円（都立なみ）となる。Kn 大のように家族手当が制度的にまったくないという例は『資料』では例外的である。

3) 通勤費 最高月額 5,000～10,000 円と金額で限度を設けているもの、

国鉄 50 km とか 100 km までと距離によって制限しているものなど、何らかの制限を設けているものが多いが、まったく制約のない全額支給も少数ある。

金額に限度を設けている場合は、たとえば月額 4,000 円までは全額、それ以上は超えた分の $\frac{1}{2}$ 、合算した最高限 6,000 円というような国立なみの所が多いが、これらは大体本俸体系も国立「なみ」という所である。

4) 後職手当 大学により種々様々なので、『資料』では比較しやすいものとして、職員の係長（主任）、課長、部長、教員の主任、学部長、学長のほか常務（任）理事、理事長の手当を調査している。もっとも大学の規模や業務内容の差異もあり、単純な比較はできないが、たとえば学部長手当についてみると、5,000 円から 50,000 円までの開きがある。大規模大学で 2～3 万円から 4～5 万円といったところであろう。

学長（総長）手当は、手当として本俸にプラスしている場合と、学長給として切離している場合とあるが、『資料』にあらわれた範囲でいって前者には 1 万円から 12 万円までの巾があり、後者は大規模大学で 25 万円前後となっている。これを国立の東大・京大 45 万円、それ以外の旧 5 帝大 43 万円、以下最低 32.5 万円までと比較すれば格差は歴然たるものがあり、しかも国立は毎年ベ・アがあるのに、私立ではなかなか改訂できない場合が多い。

一般に教職員共通に言えることは、役付になればむしろ役職手当では支出増と残業手当その他の収入減を補うこともできず、しかも責任と労働の強化があり、実質的にかなりのベース・ダウンになるという場合が少なくない。

5) 教員超過授業手当 増担手当とか超過給ともいわれる。後述の責任担当時間をこえて授業した場合、週 1 コマにつき月額なにかというように定められている。制度的に全然ない大学もあるが、1,000 円～5,000 円と大学により大差があり、夜間の授業とくに最終時限についてはプラス・アルファというところもある。しかしたとえば午後 9 時 40 分に終る最終

時限手当→コマにつき月額 500 円(H大)というのでは、一回分で 100 円見当、バスがなくなつてのタクシー代はおろか夜食代も出ない金額である。

総じて超過授業手当は、職員でいうなら時間外手当に似たものであるが、後述の兼任講師給よりもはるかに低く、オーバータイムが「割り増し」ならぬ「割り減り」賃金となっている。

6) 職員時間外手当 労基法により 2 割 5 分とか 5 割とかが加算されるわけであるが、その算定基礎は各大学かなりまちまちである。すなわち、本俸のみのもの、家族手当や勤続手当、職務手当などをふくむもの、さらに 1 時間当り賃金がこれら月額の $\frac{1}{133}$ から $\frac{1}{200}$ に至るまで、大きな差がある。超過勤務については労基法 36 条の規定にもかかわらず、制限を明文化している所は少ない。一方 36 協定を締結したが、人員削減の中でむしろそのため逆に労働強化を来たしているという例もある。

7) 研究費 手当と性格は異なるが、教員にとり不可欠のものとして調査した。もっとも文科系と理工系、医歯系では、研究費の内容がかなり異なるし、いわゆる個人研究費にしても、大学により現金支給の所と購入図書が大学の所有となるもの、使途に制限あるものとならないもの、とくに学会出張費をふくむものとそうでないものなど、さまざまである。文科系を主にした大規模大学でいって年間 6～9 万円といったところで、助手から教授まですべて一律 20 万円という最高の KN 大を筆額にした 2 ケタの金額の大学は数えるほどしかない。そもそも制度自体がないというものさえある。これらを 72 年度国立の教員当り積算校費非実験で講座制(教授 1, 助教授 1, 助手 1) 122 万円、修士講座制の場合教授 40.5 万円、助教授 22 万円、講師 16.5 万円、助手 11.5 万円と比べるならば、文部省や大学本部での「留め置き」分を考慮しても、なおその間の大差は否定できない。しかもここでも国立は毎年増額(73 年度予算では平均 8%)があるのに、私大では財政難で逆にカットされることさえしばしばある。

8) 学会出張費 年 2 回というところもあるが(T大, Tk 大, Kn 大, W大, F大など)、一般に年 1 回、金額にして 3～5 万円、大学によって

は1万円程度という所も少なくない。学会出張費として別ワクを設けず、前項の研究費の範囲内としている所もかなりある。

9) 兼任講師給 教授、助教授、講師などの身分別や学卒後年数、教歴などにより何段かのランクをつけているのが普通である。週1コマで月額3,000~10,000円といったところで、交通費や賞与はない所がほとんどである。

はじめにふれたように、賃金の問題を扱う場合には、これと表裏一体ともいうべき労働条件(研究教育条件)の問題がある。しかしこれについても、ここでは『資料』にもとずき、きわめて皮相的な概観をするに止めねばならない。

1) 責任担当時間 いわゆる「ノルマ」であって、超過授業手当と結びついた私大特有のものであろう。身分別や専門・一般・外国語などの別によって異なっている場合が多いが、平均週4~5コマというところである。もっともこの1コマの実時間は大学によりさまざまで、夜間の70分~80分から昼間の90~100分とまちまちである。Ty, C, Mj, Kaなどの諸大学では、教授よりも助教授以下のノルマを少なくしている。私大ではこのノルマをはるかにこえて授業を担当しているのが普通であるが、大学によっては超過の上限を規定しているものもある。

もっとも現実に担当している授業時間は、大規模大学ではほぼ週7~8コマ(14~15時間)となっており、以上のようなノルマの2倍近いということになる。やや古い数値ではあるが、66年度の国立大学の数値が『資料』にあり、これによれば大体6~8時間と、私立の半分程度である。ただ国私立とも共通に、工科系教員の担当時間が多いことが目につくが、これは実際は実験助手などに担当させている授業なども含まれていることにもよると思われる。

2) 職員勤務時間 各大学の週実働時間を昼間勤務者についてみると、最少はH大、D大の33時間から41~42時間までかなりの開きがある。

第9表 週所定内勤務時間の状況
(時間)

部門	規模	規模計	500人 以上	500人 未満
管理部門		44.7	42.4	45.2
生部 産門	日勤制	45.5	43.5	45.7
	交代制	45.3	43.5	45.8
教育部門		42.6	39.3	43.0
医療部門		44.5	43.6	44.6
研究部門		43.6	41.5	45.0

註：人事院 1972『民間給与の実態』

国立は東大で部署にもよるが41.5時間、都立大は41時間15分であるから、国公立より若干少ないといってよい。他の民間企業と比較しても、第9表で見ると「教育部門」での週所定内勤務時間は少なくなっている。

なお週休2日制が全労働者の1/3以上に適用されているという⁽⁴⁾ 昨今であるが、私大ではWk, M,

Mbなどの数校が隔週に週休2日としているにすぎない。

なお職員の勤務時間と関連して重要な労働条件に休暇がある。労基法による年次有給休暇や産休、生休の扱いもかなり大学によりまちまちであるが、それらは今措こう。ここでとり上げるのは夏・冬の休暇で、大学による多くの場合年休を別にして夏に10~30日、冬は10日程度の休暇がとれるのがふつうである。この点は大部分がようやく2~3日という⁽⁴⁾ 民間に比して、はるかに有利である。国立の場合東大では夏は年休の範囲(繰越し10日を認める)であるし、都立も都一般職員なみの最高10日ということになっており、冬はいずれも12月29日~1月3日という官庁一般と同じ扱いである。都立大では以前夏の休暇は20日あったのが、都の他の職員との均衡上少なくされたという経過がある。同様な問題は私大でもたとえばK大のように病院をもつ大学にもあり、ここでは夏の休暇は私大では最低の部類の7日だけとなっている。

(1) 労働省 1972年度『労働時間制度調査』

3) 教員1人当たり学生数 これは私大におけるマスプロ教育の指標としてよく利用される。『資料』では助手を除いた教員数を以て学部学生数(昼夜計)を除いた数値を全学および学部別に算出しており、横割制で教養部などある所は教員を学部学生数に応じて各学部に分けている。

これによれば教員1人当り学生数が100人をこえる所はかなり多く、N大の法・経両学部のように200人をこえるものもある。一方工学部でも、60～70人という大学(Kog, Mj, Kk, Od)が散見される。しかもこれらの数値は文部省公表の学生数をもとに算出しているので、実数はさらに大きくなる場合もあると思われる。

ちなみに71年度の文部省『学校基本調査報告書』により算出した該当数値は、国立12.0人、公立13.2人、私立41.0人、全国平均26.4人となっている。

4) 最近5カ年間の学部学生数推移 1960年代に入り学生数は爆発的な増加を見せたが、67～8年以降はベビーブームの波が去ったこともあり、増加のテンポは急激に落ちている。しかし、そうした中でも依然「高度成長」を結んでいる大学もある。夜間部は概して軒なみ横遣いもしくは減少傾向であるが、昼間部学生についてたとえばKk大学はこの5年間に10,705人から30,049人へと2.8倍、Tok大学も11,890人から23,704人へと2倍の増加ぶりを見せている。この間の全国学部学生増加率は国立1.17倍、公立1.09倍、私立1.38倍となっている。

一方東京6大学、関西4大学などはいずれも頭うち、さらには減少さえしているという「不均等発展」が著しい。

6 最近における変化とその背景

これまで私たちは『資料』を中心として賃金を主とする私大の教職員の研究・教育・労働条件について見てきた。すでに第一節(第3表)でも見た数値では、59年以来、一貫して国立に追いついてきた私大教員の賃金は67年以降伸びなやみを示すが、それでも69年を最低として72年には国立の97.9%にまで追いついてくる。第10表は前稿および『資料』をもとにした都内のいくつかの大学のベース・アップの状況である。ここでもほぼ同じ状況で、66年以前は10%以上を保っていたベ・アが67年から揃って1ケタとなり、大学によって若干のずれはあるが68～9年に

第 10 表 私大ベ・ア状況

(%)

大 学	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
H	9.65	10.0	6.13	5.45	2.75	6.06	8.18	11.51
M	10.79	11.17	5.5	7.3	7.8	8.76	9.51	11.66
W	11.7	10.5	6.8	8.5	8.16	7.83	10.35	教 13.87 職 13.835
K	12.6	9.2	7.9	7.19	7.09	7.07	11.85	17
R	15.44	12.7	7.6	7.1	7.24	7.51	10.9	12.42
C	10	9.5	8.68	6.1	7	7.68	9.27	11.71
Ty	12	11.5	7.6	6.63	7.42	8.23	9.8	11.11
Ss			2号+2.4	8	7+500	9+750	12.16	教 12.24 職 13.46
N		(定昇込)	13	10+2,000	11+1,000	10+1,600	15.41	15.99
都 公	6.9	6.4	7.5	7.6	9.8	10.5	10.1	8.9
国 公	6.4	6	7	7.1	8.7	10.7	10.36	9.35

最低となる。その後は再び増加を示すようになり、とくに 72 年はどの大学も 10% を上廻るに至る。こうした変化の背景にあるものは一体何であろうか。

私は前稿で 70 年度から発足した私大への人件費費補助の意味するものは何かという問題を、さしあたり追いつめられた私大財政という側面から考察した。60 年代の学生増、学費増のなかで、私大はそれにいわば便乗する形で国公立を上廻るベ・アが可能であったし、一貫してそれらとの間の格差を縮小してきた。しかし 65 年以降続発する学費紛争による学費値上げの困難と、学生増の鈍化とがあり、一方依然昂進をやめぬインフレーションという板挟みの中に、私大財政は窮迫の度を深め、ベ・ア率も大学によってはわずか 2% 分にまでおし下げられるようになる。そこに、まさしくタイムーリに、従来文部省が、一貫して渋りに渋ってきた「人件費をふくむ経常費補助」が実現したのである。70 年度 132 億円をもってはじめられた補助は 71 年度 198 億円、72 年度 301 億円と年々ほぼ 50% の増加を示し、73 年度政府予算でも 434 億円となっている。教員については、すでに 73 年度予算で医歯系、理工系の給与の $\frac{1}{2}$ が、文科系についても $\frac{1}{3}$ が補助されることとなり、懸案として残されていた職員給与も昨年の

$\frac{1}{40}$ から 73 年は $\frac{1}{10}$ へと前進した。一方 71 年以降の大巾学費値上げはあるにしても、最近の私大教職員のベ・ア率の上昇に、こうした補助が大きな支えとなったことは疑う余地がない。たびたび引き合いに出す H 大学の 72 年度補正予算での経常費補助は 2 億 5,361 万円、これに地方自治体からのものもふくめた補助金の総計は、4 億 8,258 万円と借入金などを除いた純収入の 10% をこえる。補助金収入が純収入のせいぜい 1~2% にしかすぎなかった数年前を思えば、隔世の感といっても過言ではない。社会保険の法人負担分その他のはねかえり等をふくめ昨春の H 大のベ・ア源資は 1% につき約 2,000 万円であったから、経常費補助の皆無であった 69 年の 2.75% から 72 年の 11.51% のベアへの上昇は、2 億 5,000 余万円の経常費補助の過半の部分を充当すれば可能であったということになるかも知れない。組合の力の前進もあろうが、ここ 2~3 年で 2% 台から 11% へとベアを変えうるほど飛躍的な強化があったとは考えられないだろう。またたとえば「悪玉」の財務担当理事が座を降りたというような、個人的、主観的な事情によるものでもあるまい。私たちはいやがおうでも私大における「財政の壁」という冷徹な事実を再認識せざるをえない。

そういえば、前に見た賃金の考察でも、高賃金の大学は、1) 教員 1 人当り学生数の大きいもの、2) 学生数増加率の高いもの、などであり、さもなければ学費が著しく高くしかもこれを毎年値上げする (例えば KN 大) というものであった。それらの大学の組合の力は必ずしも強いとは言えない。逆に組合の力が強く、教員 1 人当り学生数が減少し、教員の持時間も軽減されているといった「民主化」された大学が「低賃金校」の「指定」を私教連から受けたりしている。東京地区で毎年春闘にストライキを打つ力をもちまた実際何度も打っている H 大と K 大とは、大学自体の体質はきわめて対照的であるが、揃って同規模大学中最低の賃金なのである。

私たちは第 2 節で、この 5 年間という限られた期間にせよ、私大の教(職)員の賃金上昇が民間一般産業に比し著しくおけていることを見た。この 3 年間人件費補助のテコ入れが上記のようなベ・ア率の回復となって

現われていながら、それでもなおこうである。ここに立ちふさがっているのは、越えがたい私大の「財政の壁」である。

一方前稿で指摘したように、画的といわれるこの人件費補助は着々と私大のスクラップ・アンド・ビルドをおし進めている。第 11 表を見られたい。前稿で「かげり」が見えたかと言った N 大は、たしかに人件費/学費比率は上ってきているが、それが 80% から 90%、また予算上ではあれ実に 100% をこえるものさえあるという他大学に比べれば、まことに超健

第 11 表 私立大学人件費諸比率比較 (%)

大 学	1971 予	1971 決	1972 予
H	143.7 77.0 [85.2]	140.4 72.7 [81.2]	134.7 80.9
M	121.6 87.2	124.4 86.2	136.5 87.8
W	135.8 88.9	132.6 81.6	137.9 85.3
K	92.7 71.3	88.9 67.2	100.8 77.9
R	137.6 73.4 [80.9]	161.4 82.3 [90.0]	167.1 99.4
C	140.0 88.8	143.0 88.7	167.3 106.9
Ty	106.1 57.8	103.5 53.3	127.1 70.2
Ss	98.1 57.4	91.0 52.5	100.7 64.8
N	120.1 46.5	116.6 42.1	139.0 50.1

註 1) 各欄とも上段は人件費/授業料 (K大のみ授業料+病院収入) 比率。
下段は人件費/学費 (学生納付金+手数料。K, N大はこれに病院収入を加える) 比率。

2) 各大学予算決算による。

3) [] は新会計基準の適用により受験料収入が帳簿上 2 年分あるものを例年なみとした数値。

全財政であり、それを支える大きな要因として 71 年度決算で実に 76 億円（予算は 60 億円）という、それだけで優に 1 マンモス私大の予算規模を上廻る補欠入学金がある。こうした所に 14 億をこえる補助金が支給されている。一方学生募集難にあえぐ経営困難校は遠慮会釈なく切捨てられ、すでに上田の Ho 大は今春の学生募集を停止している。しかも去る 3 月 1 日高等教育懇談会が行なった「高等教育の拡充整備について」と題する報告では、私学助成を「新しい構想のもとに拡充強化する必要がある。」といい、「一般的な助成方策のほか、大学の特質に対応しうる助成等や学生に対する奨学援助方策等をもあわせて検討する必要がある。」と述べている。この「新しい構想」の内容は、一昨年の中教審答申でくりかえし強調された「国家、社会」のための優先度に応じる財政主導のそれこそ「拡充強化」ということになろう。

そうした中で明年度は文部省の人件費 $\frac{1}{2}$ 、補助計画が一先ず達成という 5 年目にあたる。それから先はどうなるのか？ $\frac{1}{2}$ 補助のままでいいのかどうか？ そうした問題を論議する大前提として「私学とは何か、その位置づけをどう考えるか」といった根本問題がある。現在文部省も、私学団体も、日教組も、それぞれ独自にこの問題に取り組んでおり、抜本的な「私学助成法」制定をめざす動きも活発となってきたが、国庫補助運動も従来のような「75% 論」の上に立ってでは、文部省あるいはさらに大蔵省に説得力をもたないばかりか、広汎な国民に対しても訴える力を持つことはむずかしいだろう。大学がますますレジャーセンター化し単なるパスポート授与場と化している現実に対する深刻な反省なしに、進学率が高まったとはいえ過半数をはるかにこえる不進学者からとり上げた税金を一部の進学者のために使えという論理は出てくるはずがない。国庫補助の論理の再点検が要請されているのである。

ともあれ、人件費補助にともないいくらでも「息を吹きかえした」かに見える私大教員の賃金の今後はけっして楽観をゆるさない。それどころか、中教審路線に沿っての教員賃金の引上げが政府の手でおし進められて

いるとき、私大では賃金の遅配欠配、さらに廃校といった事態がすでに進展しており、さまざまなアンバランスをふくみながら全体としてむしろきわめてきびしいものとなることが予想される。

以上私たちは 1972 年度の尾形ゼミ資料を中心としながら、私大教職員の賃金を主とするその実態と問題点、最近における変化とその背景について概観を行なった。ここで改めて確認されたのは、賃金に対する私大財政のきびしい壁という現実であり、そうした壁の中では、大学が「民主化」すればするほどむしろ逆に賃金その他の研究教育条件が悪くなりもかねないという「蟻地獄」の事態であった。そうした「蟻地獄」の中で、現在私大に対して、下からのステューデント・パワーの圧力こそ影をひそめはしたが、上からの財政主導の圧力はその度を強めており、さらに、今後は、アメリカに見るような生き残るための私大間の競争という横からの圧力も加わろうとしている。そうした中で教職員の賃金も、ただよくなれば、生活が「欧米なみ」になりさえすればそれでよいというものではない。国民のパスポート要求と「反動文教政策」の定めた大学設置基準との上に安住しながら、あるいはさらに公害企業の労働者と同じく、私たちもまた「教育公害」をまきちらしさえしながら、今までベ・アを「かちと」り、「研究」なるものをやらせてもらって来てはいなかったか。誰のための、何のための教育であり、大学なのかという原点に立ちかえってのきびしい反省とそれにもとづく方向転換を、いま私大の教職員は、教職員組合は、迫られている。

(1973. 3. 31)