

# 私大教員の賃金決定に関する実証分析\*

船橋伸一

The purpose of this paper is to analyze the factors that influence the annual income of private university employees in Japan (professors, associate professors, lecturers and officers). It has been alleged that wages of university employees are independent of the revenue of their employers. However, this has not been rigorously tested using the data.

The bargaining model constructed in this paper shows that the teacher's wages increase according to tuition fees, the level of difficulty on the entrance examination, and the number of students per teacher. However, wages decrease when the university is located in large cities.

Then I test the implications of the model using university level data on teachers' wages. It is found that the estimation results support the implication of the bargaining model.

## I. はじめに

本稿では、私大教員の賃金決定に影響を及ぼす要因を実証的に分析し、その背後にあるメカニズムを明らかにする。これまでの研究によれば、民間企業においては様々な要因が賃金に影響を及ぼすことが明らかにされてきた<sup>1)</sup>。しかし私大教員の賃金に関して、私大の収益の影響や個別の教員との交渉に着目した先行研究は数少なく、またその多くは規模による賃金の平均値を比較するにとどまり、統一的な形で理論モデルを基軸にした分析は行われていない。

そこで本稿では、利益を追求する私大と賃金増加によって効用が増加する教員が、交渉を行った結果によって、賃金が決定するメカニズムが存在することを明らかにしていく。

これまで大学は営利企業ではないため、その建学の精神に則った学生の育成を第一義的に挙げており、利益の追求をしていないとさ

れてきた。しかし民間企業においては、賃金交渉の結果、優秀な人材に対して高い賃金が支払われたり、立地条件や収益が賃金に影響を及ぼすことが広く知られている。建前として利益を追求しないとされてきた私大も、実際には利益の追求を行っている可能性がある。そこで本稿では、利益を一義的に考慮している私大と教員との交渉によって賃金決定がなされているとの仮説に基づき分析を行う。

ここで私大を取り上げたのは、独立行政法人化以前の国公立大では同一の俸給表に基づき賃金が支払われているため、大学間の賃金の比較ができなかったためである。また一部の私大において国公立大の俸給表を採用していることから、国公立大の賃金が私大の賃金に影響を及ぼしている可能性があることや、逆に公務員の賃金が民間賃金に準拠しているのは周知の事実であることから、この2者が相互に関連していることを念頭に置いて、分析を進めていく。アンケート調査に基づく先

\* 論文審査受付日：2004年6月28日。採用決定日：2006年4月10日（編集委員会）

行研究では、尾形(1973)は、高賃金の私大の特徴として(1)教員1人あたりの学生数が大きい、(2)学生数の増加率が高い、(3)学費が著しく高いことを挙げている。また組合の存在により民主化が進んだため、教員1人あたりの学生数が低下し、低賃金校となった私大を例示している。つまり、教員1人あたりの学生数が増え、学費が上がれば賃金が高くなると結論付けているが、これは私大の収益が賃金に影響を及ぼしていることを意味する。ただし、その根拠は特定の大学を例示するにとどまり、分析は行われていない。また、梅田(2001)は、私大教職員の月額本俸モデルを、地域別、規模別、設立年度別に集計し、平均値を算出している<sup>2)</sup>。その結果、私大教員の本俸は京阪地区が最も高く、また規模が大きければ大きいほど、設立年度が古ければ古いほど賃金が高いことを指摘している。さらに、「国庫助成に関する全国私立大学教授会連合」による『第6次全国私立大学白書(1996年度)』<sup>3)</sup>によると、教員については(a)短大教員の本俸レベルのほうが、大学の教員の本俸レベルより10%ほど低い、(b)関東、中部、関西地区の本俸レベルのほうが、大学・短大ともに他地域を上回っている、(c)大規模大学から小規模大学へと規模が小さくなるに従って本俸レベルが下がっているという3点が指摘されている。つまり地域間格差と規模間格差が存在することが指摘されているが、この調査でも指摘されている通り、大都市には大規模校が多いことから、地域間格差の影響を調べるためには要因をコントロールする必要がある。その他の研究では、丸山(1994)が、教員の賃金は偏差値の高さと無関係であることを指摘しているが、その根拠は明示されていない。山野井(1990)は、都

市部の威信の高い大学に勤務する、研究業績の優れた一流大学出身の教員の賃金が高いとを指摘しているが、実証分析は行われていない。また、太田(1975)、西田(1984)、そして前述の尾形(1973)のように、民間企業や諸外国、また国公立大と私大との比較を通して、教員の賃金が低く据え置かれていることを指摘するにとどまるものが多く、教員の賃金に影響を及ぼす要因を分析した研究は見られない。海外に目を向けると、Ward(2001)は、イギリスの5大学において女性教員がさまざまな属性をコントロールしても、男性教員より賃金が15%低く抑えられており男女間賃金格差が存在することを、実証分析を通して明らかにしている。Zwerling and Thomason(1995)は、アメリカの教員(公立)の賃金にプラスの影響を及ぼすのは「最も高い賃金ランクの学区」においては、「教員の平均経験年数」、「男性教員の割合」、「学生の質」などであること、また「最も低い賃金ランクの学区」においてプラスの影響を及ぼすのは、「教員1人あたりの学生数」、「男性教員の割合」、「進学率」などであることを明らかにしたが、教員1人あたりの学生数が増えたり、教員の経験年数が伸びると、賃金に対しプラスの影響が見られるということは、教員の交渉力や収益などによって、教員が利潤配分を受けている可能性を示唆している。Easton(1988)は、アメリカ・オレゴン州において、「学区の平均賃金」が教員(公立)の賃金にプラスの影響を及ぼすことを明らかにした。Vedder and Hall(2000)は、アメリカ・オハイオ州において、学区ごとに教員(公立)の賃金が異なる理由として、私学との競争を挙げ、実証分析を行った。その結果私学との競争の激しい地域においては、教員

の賃金が上昇することを示唆した。上記の分析で用いられている「都市部または田舎に位置」、「生徒の質」、「教員1人あたりの学生数」といった説明変数は、わが国における大学教員の賃金分析にも用いることができると推測されるため、こうした研究の成果を考慮に入れ、日本における私立大学教員の賃金決定に影響を及ぼす要因を分析していく。よって本稿では、私大の収益や個別の教員との交渉に着目して私大教員の賃金決定モデルを構築する。構成は次の通りである。II節では職業としての大学教員の特性について取り上げる。III節では仮説モデルを構築する。IV節では実証分析を行い、私大教員の賃金に影響を及ぼす要因を考察する。そしてV節では私大事務職員の賃金決定についても実証分析を行い、VI節で結論を述べる。

## II. 職業としての大学教員の特性

賃金決定モデルを構築するにあたり、その前提となる教員の特性について考察したい。大学教員という職業の特性の一つに、教員の研究能力が論文数（被引用数）によって測ることができ、かなり透明度が高いことが挙げられる。最近では論文の執筆数だけでなく、その論文の引用度を数値化したインパクトファクターなど、論文の重要度を測るツールも充実しつつある。つまり研究能力の格差が外部から分かりやすくなっているのである。

また二つ目の特性として、教員の研究能力の透明度が高いことから、人材の流動化が進んでいることが挙げられる。その理由として、教員の研究能力は企業特有の技能ではなく、どこの大学においても通用する能力であるため、優秀な人材は数多くの大学から招聘を受

けるのである。こうした人材の異動は国公立大と私大の間にもまたがっており、国公立大も私大も同じ大学教員の労働市場から人材を調達しているため、複数の大学から採用の内諾を得た優秀な求職者は、国公立大同士、私大同士、また国公立大と私大とを秤にかけることになる。ただし大学側も空きポストをすぐに優秀な人材で埋めることができるとも限らず、また大学教員も大学を辞めてすぐに別の大学にポストを見つけることができるかどうか分からないため、教員の労働市場は完全に競争的環境ではないと考えられる。よって私大は他よりも高い賃金を設定することで優秀な人材を採用する行動をとるかもしれない。ここで問題になるのは、なぜ私大がこうしたインセンティブを有するか、ということであるが、これは優秀な人材を採用することにより、収益性が上昇するためであると推測される。具体的には、COEなどの選定に有利に働くことや、当該教員の活動を通じて大学の知名度や評価が上がるということが推測される。そして長期的に見れば、こうしたことが学生募集に好影響を及ぼす公算が大きい。ここではそれを私大が優秀な人材を採用することにより、利益を得ると捉える。この際、教員の研究能力が大学特有でないことも私大の収益性の上昇と関係している。そして学費が高くなればなるほど、また専任教員1人あたりの学生数が増加すればするほど、教員の貢献度は高くなるため、その貢献度の高さに基づいて賃金が決定される<sup>4)</sup>。あるいは、優秀な教員は限られており代替が困難であるため優秀な教員は大学に対する賃金交渉力が強まり、大学は高い賃金を設定せざるを得ないと捉えることもできる。よってこれらの解釈を以下の賃金決定モデルに組み込んでいく。

### Ⅲ. 賃金決定モデル

ここでは、Pissarides (2000) などによる賃金決定の交渉モデルを考えてみる。なお、組合が存在しない私大における賃金決定については、このモデルでは説明されていない。ただし、このモデルにおいては、私大においては、組合あるいは個人が経営側と暗黙的交渉を行うことが想定されている。そこでまず、私大教員の労働市場は「不完全」であり、私大教員に空席ができてもすぐに埋められるとは限らず、また離職した教員も空席をすぐに見つけられるとは限らないものとする。よって、空席と教員がマッチした場合には賃金交渉が明示的、あるいは暗黙的に履行されることになると考え。外生的な離職はないものと考え、私大にとって現行マッチを継続する利益  $J$  は次のように表現される (ここで、時間は離散的に流れるものとし、フロー変数は期末に得られるものとする)。

$$J = \frac{y-w}{1+r} + \frac{J}{1+r} \quad (1)$$

ここで  $y$  は当該教員の私大収益への貢献度を表し、 $w$  は賃金、 $r$  は利子率である。

これを解くと、

$$J = \frac{y-w}{r} \quad (2)$$

となる。さて、賃金交渉モデルを定式化する際には、賃金交渉が決裂した場合の空席価値  $V$  を定式化しなくてはならない。これは次のように表現される。

$$V = \frac{\eta J + (1-\eta)V}{1+r} \quad (3)$$

ここで、 $\eta$  は 1 期で空席を埋めることができる確率を表現している。(3)を書き換えて、(2)を用いると、

$$V = \frac{\eta}{r+\eta} J = \frac{\eta(y-w)}{r(r+\eta)} \quad (4)$$

となる。よって私大にとってのマッチの純利益は次のような形になる。

$$J-V = \frac{y-w}{r} - \frac{\eta(y-w)}{r(r+\eta)} = \frac{y-w}{r+\eta} \quad (5)$$

さて、教員の効用は賃金と労働の不効用  $z$  で規定されるものとし、しかもリスク中立性を仮定すると、(2)と同様に、マッチの利益  $W$  は次のような形になる。

$$W = \frac{w-z}{r} \quad (6)$$

賃金交渉が決裂して、教員が失業した場合の資産価値は、

$$U = \frac{\phi W + (1-\phi)U}{1+r} \quad (7)$$

と表現される。ここで失業給付は無視しており、 $\phi$  は次の仕事を発見する確率を表す。すると(5)と同様に、教員にとっての当該マッチの純利益は、

$$W-U = \frac{w-z}{r+\phi} \quad (8)$$

となる。さて、ナッシュのタイプの賃金交渉では、

$$W-U = \beta (J-V+W-U) \quad (9)$$

が成立するように賃金が決定される。ここで  $\beta$  ( $0 < \beta < 1$ ) は教員の交渉力を表すパラメータである。(9)に(5)、(8)を代入して整理すると、私大教員の賃金は次のように表現される。

$$w = k(\phi, \eta)y + (1-k(\phi, \eta))z \quad (10)$$

ここで  $k(\phi, \eta) = \frac{\beta(r+\phi)}{(r+\eta)+\beta(r+\phi)}$  である。

注意すべきことは、

$$\frac{\partial k(\phi, \eta)}{\partial \phi} > 0, \quad \frac{\partial k(\phi, \eta)}{\partial \eta} < 0 \quad (11)$$

となることであろう。 $y > z$  は自然な仮定なので、このことは教員にとって次の仕事が見

つけやすいほど賃金が高くなるという傾向を意味する。結局、私大教員の賃金は次のような関数形で表現されることになる。

$$w = w(y, z, \phi, \eta) \quad (12)$$

もちろん、

$$\frac{\partial w}{\partial y} > 0, \frac{\partial w}{\partial z} > 0, \frac{\partial w}{\partial \phi} > 0, \frac{\partial w}{\partial \eta} < 0 \quad (13)$$

である。つまり、

- ① 当該教員の貢献度が高まるほど賃金は高くなる。
- ② 当該教員の教育不効用が高まるほど賃金は高くなる。
- ③ 他の教員を見つけやすいほど賃金は低くなる。
- ④ 当該教員が容易に他の私大に移ることができるのならば賃金は高くなる。

さて、当該教員の私大への貢献度は、教員1人あたりの学費収入に依存すると考える。すなわち、

$$y \cong t \times a \quad (14)$$

ここで  $t$  は学費、 $a$  は教員1人あたりの学生数である。他方、教員の不効用は

$$z = z(a, \delta) \quad (15)$$

と表現することができる。ここで  $\delta$  は学校の立地条件等の変数である。教員1人あたりの学生数の増加は、教員の不効用を高めると想定されるので、 $a$  は  $z$  にプラスのインパクトを与える。また、偏差値の高い大学は優秀な教員を集めることが必要であると考え。優秀な教員を確保することは容易ではないので、

$$\eta = \eta(l), \eta'(l) < 0 \quad (16)$$

が成立するだろう。ここで  $l$  は学校の偏差値を表す。

また、優秀な教員は他の職を見つけやすいこ

とから、

$$\phi = \phi(l), \phi'(l) > 0 \quad (17)$$

となる。結局、賃金水準は次のような形になる。

$$w = w(t, a, l, \delta, k) \quad (18)$$

ここで  $k$  は賃金に影響を及ぼすと考えられるその他の要因を表す。このモデルから予想されることは、①賃金水準は学費が高いほど高くなる、②賃金水準は教員1人あたりの学生数が多いほど高くなる、③偏差値の高い大学では賃金水準は高い、④立地条件の良い大学では賃金水準は低くなる、ということである。これらを実証分析の遡上に載せる。

#### IV. 私大教員の賃金に影響を及ぼす要因

ここで私大教員の賃金に影響を及ぼす要因について実証分析を行うが、それに先立ち組合についても考察を加える。日本私立大学教職員組合連合の加入者は公称2万人であるが、文部科学省の学校教員統計調査（平成13年度）などのデータから推計すると、組織率は10%強であると推測される。それでも組合の存在が賃金に及ぼす影響は無視できない。もし組合のない大学が組合のある大学より、賃金が大幅に低ければ、優秀な人材が流出する可能性があるばかりか、組合の結成へとつながる可能性がある。なぜなら通常は、教員有志と経営側との交渉がもたれ、交渉が手詰まりとなれば、組合が結成されるケースが多いためである。また組合加入に際しては、教職員組合という形で教員と事務職員が同じ組合に入るところが多いが、早稲田大学のように教員組合・職員組合といった形で別の組織となっているケースもある。しかしいずれも上部組織として日本私立大学教職員組合連合に属し

ていることから、賃金交渉が相互の協力のもとに成り立っていると考えることができる。実際、この最上部団体の執行委員は、私大勤務の教員と事務職員そして専従から構成されているため、組合員間の格差が生じないように配慮していると思われるが、教員の労働市場を中心とした賃金設定がなされていると推測されるため教員及び職員の賃金の関係にも着目していく。そこで、以下において「35歳助教授・40歳助教授・55歳教授の年間賃金」を被説明変数とした分析を実行する。そして35歳をベースとして40歳、55歳の年齢ダミーを加えた。この年齢ポイントを採用したのは、基データに年間モデル賃金が5歳刻みで記載されていたことと、モデルでは40歳は助教授、45歳・50歳・55歳は教授として設定されていたが、55歳の方が教授の平均年齢により近いと推測されることに加え、年齢の幅が広がるためである。また従来の賃金決定の伝統に従って、被説明変数についてはそれぞれ対数をとっている。なお、月額本俸では不十分であるため年間賃金を用いたが、年齢別年間賃金を求めるにあたって、①本俸×12ヶ月、②諸手当(住宅手当、家族手当)×12ヶ月、③年間臨時給与の合算により算出した。なお、アンケート項目には「最短距離で昇進する賃金(本俸のみ)を、マスター卒を基準に年齢別に円単位で記入してください」と書かれているため、理論賃金に見えるが、多くの私大では教員本俸表は修士課程修了を原則とした年齢別賃金表となっているため、事実上は実在者賃金に近いと推測される。ただし事務職員の賃金に関しては、管理職であるか否かによって本俸表が異なるケースがあるため、こうした記載がなされたと推測される。教員の本俸表については、博士後期課程修了者は号俸アップす

る大学が散見されたが、修士課程(博士前期課程)修了を原則とした。また公務員に準拠した賃金体系を持つ幾つかの大学や、本俸表が複数に渡っている大学は、分析から除外した。諸手当の算出については、35歳助教授と40歳助教授は配偶者と子供2人、55歳教授については、配偶者と子供1人を前提にし、学校ごとの算出規準に基づき、年間の諸手当総額を求めた。なお、住宅手当については、より高いほう(世帯主)を前提とした。賃貸料の一部を負担するという方式を取る学校については、その上限を住宅手当として算出した。また年間臨時給与については、その加算規準が本俸のみをベースにしている大学から、それに家族手当、住宅手当などの諸手当を加算する大学まで様々であるため、各大学の支給規準に合わせて年間臨時給与を算出した。なお賃金に関するデータは『2001年度近畿地区私立大学・短期大学労働条件等資料集』、『2001年度首都圏私大の賃金及び教育・研究・労働条件』、『2001年度東海地区私大実態調査』から得た。そして説明変数として「専任教員1人あたりの学生数」、「初年度納付金平均額(平均学費)」、「偏差値」、「大学本部が大都市所在であること(東京23区、横浜・名古屋・京都・大阪・神戸市)」、「女子大学であること」、「医学部・歯学部を擁すること」、「設置学部数」、「学生数」、「理系単科大学であること」、「一般入試志願倍率(合格者/志願者)」を用いたが、「専任教員1人あたりの学生数」を算出するにあたっては、医学部・歯学部は専任教員数が極端に多いため、学生数と教員数のいずれにも含めずに、これを除く全学部の平均人数を求めた。そして「初年度納付金平均額(平均学費)」を算出するにあたっては、加重平均を用い、高額な学費の

## 私大教員の賃金決定に関する実証分析

医学部・歯学部を除く各学部の初年度納付額に学生定員を乗じ、その合計を全学部の学生定員で割った。さらに偏差値の算出にあたり、一般入試の学部ごとの偏差値に募集人員を乗じて、加重平均を求めた。なお「一般入試志願倍率（合格者／志願者）」、「初年度納付金平均額（平均学費）」のデータは『蛍雪時代2001年11月臨時増刊 全国大学受験年鑑（旺文社）』から、そして「偏差値」については「大学入試難易ランキング（代々木ゼミナール）」から得たが、それ以外のデータは『2002年度版 大学ランキング（朝日新聞社）』から得た。

なお、本稿において分析対象とした大学の一覧が表1である。

（表1）分析対象とした大学

（首都圏 39校） 早稲田大学、慶應義塾大学、上智大学、中央大学、明治大学、立教大学、日本大学、法政大学、関東学院大学、国際基督教大学、工学院大学、明治薬科大学、東邦大学、杏林大学、湘南工科大学、麻布大学、東京工芸大学、昭和薬科大学、和光大学、桜美林大学、城西大学、東京経済大学、獨協大学、東京女子大学、武蔵野美術大学、女子美術大学、相模女子大学、日本女子体育大学、立正大学、東京電機大学、日本医科大学、日本体育大学、文化女子大学、和洋女子大学、神奈川大学、国士館大学、専修大学、国立音楽大学、作新学院大学

（関西圏 35校） 同志社大学、立命館大学、龍谷大学、京都学園大学、京都産業大学、京都女子大学、京都精華大学、京都橘女子大学、種智院大学、成安造形大学、花園大学、佛教大学、平安女学院大学、大阪音楽大学、大阪経済大学、大阪経済法科大学、大阪芸術大学、摂南大学、大阪工業大学、大阪産業大学、大阪歯科大学、大阪樟蔭女子大学、大阪商業大学、追手門大学、大阪電気通信大学、関西大学、近畿大学、四天王寺国際仏教大学、梅花女子大学、阪南大学、桃山学院大学、高野山大学、神戸学院大学、神戸山手大学、神戸女学院大学

（中部圏 13校） 名城大学、愛知大学、日本福祉大学、中京大学、愛知工業大学、大同工業大学、愛知学泉大学、中京女子大学、愛知学院大学、松阪大学、名古屋芸術大学、東海学園大学、岐阜経済大学

### ① 賃金水準は学費が高いほど高くなる

当該教員の私大への貢献度 ( $y$ ) が、専任教員1人あたりの学費収入 ( $t$ ) に依存する<sup>5)</sup>と仮定するならば、学費 ( $t$ ) が高ければ高いほど、当該教員の貢献度は高まることになる。よって学費が賃金 ( $w$ ) にプラスの影響を及ぼす可能性を考慮に入れる。

### ② 偏差値の高い大学では賃金水準は高い

偏差値 ( $l$ ) が高い私大では、優秀な教員を採用することが必要であると考え、優秀な教員を集めることは容易ではないので、高い賃金を設定することになる。また、優秀な教員は容易に他の大学に移ることができるため、同じく高い賃金を設定することになる。よって偏差値の高さが、賃金 ( $w$ ) にプラスの影響を及ぼす可能性を考慮に入れる。

### ③ 立地条件の良い私大では賃金水準は低くなる

大都市 ( $\delta$ ) (東京23区、横浜・名古屋・京都・大阪・神戸市) への求職者の選好度は高いことが推測される。よって立地が良いこと(大都市所在)は、求職者の不効用 ( $z$ ) が小さいため、賃金にマイナスの影響を及ぼす可能性を考慮に入れる。

続いて、賃金に影響を及ぼすと推測されるその他の要因 ( $k$ ) を考察する。

### ④ 女子大学では賃金が低くなる

女子大学においては女性教員の比率が高い<sup>6)</sup>。そのため男女間賃金格差によって、賃金にマイナスの影響を受ける可能性を考慮する。近年、女子大学は不人気であることから、共学化する私大も増加している。また、女子大学は大学受験者の半分しか対象にならないという特性から小規模な学校も多いため、学生数や設置学部数といった規模に関する要因をコントロールしても、女子大学であること

が賃金の低さに起因するのかを調べる。

⑤ 医学部・歯学部を擁する場合、賃金は低くなる

医学部を擁する大学の場合、付属病院を含め収支が大幅な赤字になっているところが少なくない。そしてその赤字を補助金で補填していることは、一般によく知られている。今回の分析では、生徒数、専任教員数、平均学費の算出に際して、医学部と歯学部を除外して計算しているが、医学部や歯学部を擁することが、教員の賃金に影響を及ぼしているかを調べる。補助金を受けている私大の場合、賃金が高すぎると補助金がカットされることがあるため、その額の大きい医学部や歯学部を擁する私大の場合、賃金にマイナスの影響を受ける可能性を考慮に入れる。

⑥ 設置学部数、学生数が増えれば賃金は増加する

規模を表すこの2つの要因が、賃金にプラスの影響を及ぼす可能性を考慮に入れる。ここではとくに設置学部数と学生数といった2つの要因のうち、どちらがより強い影響であるのかに注目する。設置学部数が多い場合、それだけの学生を集めることのできるブランド力(偏差値)が必要である。定員の純増が難しい状況が続くなかで、新学部を設置できる大学は、既存学部の定員を振り分けることのできる大学が多く、かつそうした大学は偏差値が高い可能性がある。さらに設置学部数の多い大学は歴史が古く、内部留保が十分に経営的に安定していることから、より高い賃金を支払うことができるかもしれない。

さて属性をコントロールしない場合の、地域、規模、そして設立年度ごとの賃金が表2で示されている。これは『第7次全国私立大学白書(2000年度)』から引用したものであ

表2) 大学教員本俸月額モデル

地域別月額賃金(単位:千円)

	年齢	平均	東京都	京阪神	その他
助手	27歳	282	282	296	276
	30歳	321	327	333	312
講師	30歳	330	328	345	324
	40歳	447	462	461	435
助教授	35歳	411	402	421	395
	40歳	463	473	481	452
	50歳	547	573	580	523
教授	35歳	411	420	433	394
	40歳	477	481	494	468
	50歳	589	595	616	574

規模別月額賃金(単位:千円)

	年齢	小	中小	中	大	特大
助手	27歳	271	264	272	312	300
	30歳	307	304	311	354	343
講師	30歳	311	313	323	354	356
	40歳	409	436	440	480	489
助教授	35歳	376	384	396	433	436
	40歳	430	451	457	496	503
	50歳	514	525	537	588	591
教授	35歳	367	394	413	444	443
	40歳	439	456	473	510	510
	50歳	549	559	586	627	640

(注) 特大規模10,000以上, 大規模5,000~9,999, 中規模2,000~4,999, 中小規模1,000~1,999, 小規模1,000人未満(正規在籍学生数を標準とする)

設立年度別月額賃金(単位:千円)

	年齢	~1948	~1965	~1985	1986~
助手	27歳	291	284	287	266
	30歳	333	324	325	302
講師	30歳	344	332	332	312
	40歳	476	456	445	410
助教授	35歳	422	407	403	380
	40歳	489	469	468	427
	50歳	595	555	537	507
教授	35歳	439	415	403	391
	40歳	500	481	478	448
	50歳	625	593	591	550

出典:『第7次全国私立大学白書 21世紀の私立大学』国庫助成に関する全国私立大学教授会連合 P25表I-3-3 P26表I-3-4 P26表I-3-5



私大教員の賃金決定に関する実証分析

ここから明らかになったことは、規模間賃金格差と、地域間賃金格差が存在する可能性、そして歴史のある大学では賃金が高いことである。ただし、これら個々の要因が賃金に及ぼす影響については、要因をコントロールして分析する必要がある。

賃金と偏差値の関係については図1で示されている。

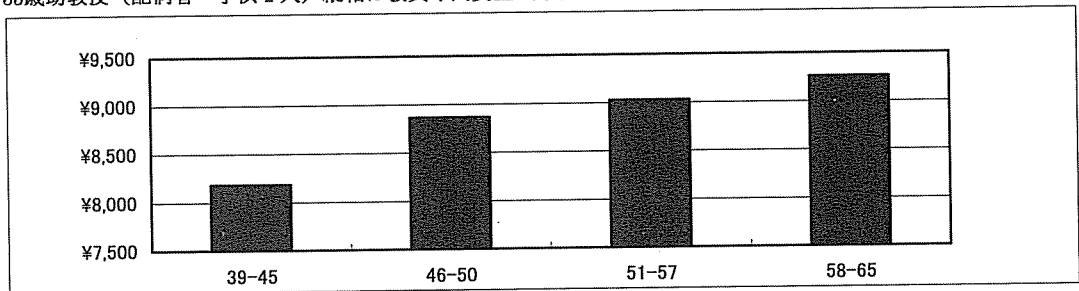
この図から明らかのように、偏差値の上昇につれて、賃金は上昇している。よって他の変数をコントロールした場合も、同じ結果が

得られるかどうか分析していく。

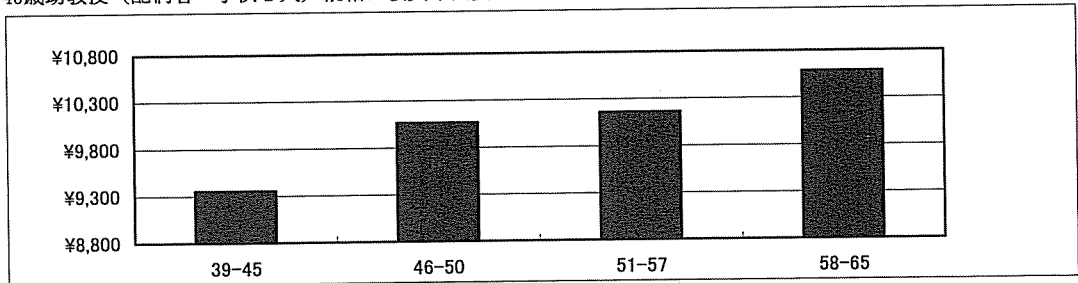
表3は、「教員賃金」を被説明変数とし、「初年度納付金平均額（平均学費）」「教員1人当たりの学生数」「偏差値（代々木ゼミナール）」「大都市所在」「女子大学」「医・歯学部を擁する」「設置学部数」「学生数」「一般入試志願倍率」,そして35歳をベースとして40歳,55歳の年齢ダミーを加えた変数をコントロールして推定した結果である。なお利益指標である説明変数「初年度納付金平均額（平均学費）」の代わりに、「教員1人あたりの学

(図1) 教員年間賃金と偏差値の関係

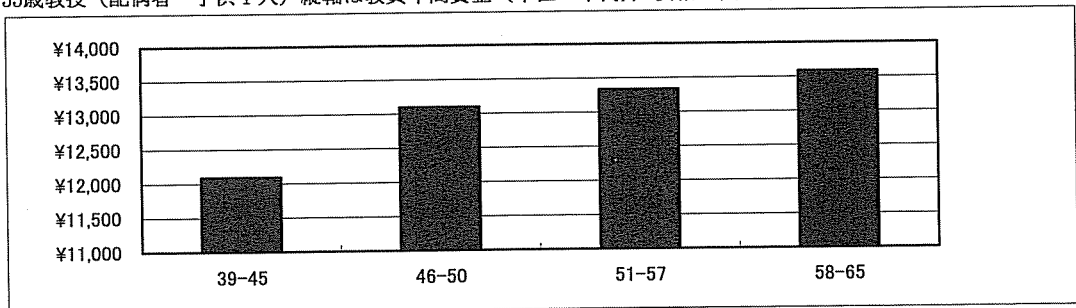
35歳助教授（配偶者・子供2人）縦軸は教員年間賃金（単位：千円）、横軸は代々木ゼミナール偏差値



40歳助教授（配偶者・子供2人）縦軸は教員年間賃金（単位：千円）、横軸は代々木ゼミナール偏差値



55歳教授（配偶者・子供1人）縦軸は教員年間賃金（単位：千円）、横軸は代々木ゼミナール偏差値



(表 3) 教員賃金 (対数値) に関する推定結果

	教員賃金	教員賃金
定数項	15.3850*** (184.738)	15.5475*** (302.635)
初年度納付金平均額	.111837E-02*** (3.23979)	—
教員1人あたりの学費収入	—	.258951E-04** (2.31947)
教員1人あたりの学生数	.394625E-02*** (6.71517)	.242369E-03 (.186082)
偏差値 (代々木ゼミ)	.628436E-02*** (5.10446)	.613524E-02*** (5.13368)
大都市所在	-.030017*** (-2.76392)	-.030942*** (-2.75835)
女子大学	-.070401*** (-4.17615)	-.069246*** (-4.09173)
医・歯学部を擁する	-.041834* (-1.74959)	-.040587* (-1.70334)
設置学部数	.011427*** (3.57443)	.010869*** (3.41786)
学生数	-.125057E-05* (-1.79495)	-.124422E-05* (-1.78138)
一般入試志願倍率	-.539607E-02 (-1.07114)	-.295716E-02 (-.625644)
40歳	.128948*** (11.5662)	.128648*** (11.4283)
55歳	.391727*** (36.2072)	.391299*** (35.7693)
決定係数	.890459	.888270
自由度修正済決定係数	.884434	.882125
標本数	212	212

注：1) 有意水準 \*10%, \*\*5%, \*\*\*1%。  
2) ( ) 内の数値は t 値。

費収入」を用いた分析も行った。

上記の推定結果から明らかになったのは、以下の事柄である。

「初年度納付金平均額 (平均学費)」、 「教員 1 人あたりの学生数」、 「偏差値 (代々木ゼミナール)」は、賃金に対して 1% 有意でプラスの影響を及ぼしており、これは予想と整合的である。しかし「教員 1 人あたりの学費収入」という説明変数を加えると「教員 1 人あたりの学生数」が有意でなくなることから、「教員 1 人あたりの学生数」より、「教員 1 人あたりの学費収入」の方が賃金に強い影響を及ぼすことが明らかになった。この「教員 1 人あたりの学費収入」は、大学の賃金支払能

力を表すと同時に、教員の貢献度を表す指標でもある。もちろんマスマプロダクションによって利益が多いため、高い賃金を払っていることも推測できるが、それを他の私大並みにして内部留保を高めるといった選択肢もあるはずである。それにも関わらず、より高い賃金を払うという選択をしたという事実は、前節の賃金交渉モデルの予想と整合的である。また、「偏差値」は賃金に対して 1% 有意でプラスの影響を及ぼしているが、これは偏差値の高い私大は代替が困難な優秀な教員を確保するために、高い賃金を設定している可能性があるとともに、偏差値の高い私大では優秀な教員が多く、こうした教員は容易に他の大学に移ることができるため、交渉力が強いことから、高い賃金が設定されているのかもしれない。つぎに「大学本部が大都市所在であること」は、賃金に対して 1% 有意でマイナスの影響を及ぼしており、これも予想と整合的であった。さきに大都市への求職者の選好度が高いことから、大都市所在の私大は求職者の不効用が小さいので、賃金がマイナスの影響を受ける可能性を指摘したが、結果はこれを支持する結果となった。よって以上すべてが前述の交渉仮説を支持することになった。

つぎに賃金に影響を及ぼすと推測したその他の要因について考察する。「女子大学であること」は、賃金に対して 1% 有意でマイナスの影響を及ぼしている。「医学部・歯学部を擁すること」は、予想通り賃金に対して 10% 有意でマイナスの影響を及ぼしている。「設置学部数」は、賃金に対して 1% 有意でプラスの効果を持っている。これらは全て予想と整合的である。また「学生数」は、賃金に対して有意ではないもののマイナスの影響を及ぼしている。これは、一見すると当初の

仮定に反する結果となっているが、学部数を除いて分析すると、賃金に対する影響はプラスに転じる。よって学生数より学部数のほうが、賃金に対する影響が強いことが明らかになった。これまで多くの調査において、学生数が賃金水準を測る物差しとして用いられてきたが、実際に賃金に影響を与える要因はむしろ学部数であることが判明した。

なお、設置学部数が学生数よりも賃金にプラスの影響を及ぼしていることへの解釈であるが、設置学部数の多い大学は、新学部を設置して学生への訴求力を高めることに熱心であることが推測される。ゆえに大学改革に積極的に取り組んでいるため、教員の負担が大きいと、賃金を高くしていることが推測される。

このように「初年度納付金平均額（平均学費）」や「教員1人あたりの学費収入」といった利益指標を表す説明変数が、賃金に対してプラスの影響を及ぼしたことは、私大における賃金決定には、個別大学の支払能力と教員の貢献度が重要な役割を果たしていることを意味する。そして「偏差値」が賃金に対して1%有意でプラスの影響を及ぼしていることは、偏差値の高い大学は優秀な教員を採用することにより利益を高めることができる、あるいは優秀な教員は賃金交渉力が大きいため高い賃金が支払われるとの仮定に整合的な結果であった。

次に操作変数法を用いて変数の内生性に関する検討を行った。具体的には教員1人当たりの学生数が賃金にプラスの影響を与えることが明らかになったが、教員の賃金が高いので経営側が教員数を減らしたため、教員1人当たりの学生数が増加したという逆の因果関

係が成り立つ可能性がある。そこで操作変数として、「教員1人当たりの学生数」に影響を及ぼすと想定されると同時に、賃金に影響を及ぼさないと想定される「理系単科大学」「大学設立年度」を用いて推計も行った。

(表4) 教員賃金(対数値)に関する推定結果

	教員賃金(OLS)	教員賃金(IV) ※1)
定数項	15.3850*** (184.738)	15.3087*** (118.880)
初年度納付金平均額	.111837E-02*** (3.23979)	.516793E-02*** (3.15409)
教員1人あたりの学生数	.394625E-02*** (6.71517)	.129845E-02*** (3.04598)
偏差値(代々木ゼミ)	.628436E-02*** (5.10446)	.651640E-02*** (4.91234)
大都市所在	-.030017*** (-2.76392)	-.030593*** (-2.94157)
女子大学	-.070401*** (-4.17615)	-.062502*** (-3.49216)
医・歯学部を擁する	-.041834* (-1.74959)	-.030731* (-1.14084)
設置学部数	.011427*** (3.57443)	.010746*** (3.08438)
学生数	-.125057E-05* (-1.79495)	-.147699E-05* (-1.95091)
一般入試志願倍率	-.539607E-02 (-1.07114)	-.616959E-02 (-1.16812)
40歳	.128948*** (11.5662)	.128773*** (11.7943)
55歳	.391727*** (36.2072)	.391750*** (36.7316)
決定係数	.890459	.887558
自由度修正済決定係数	.884434	.881373
標本数	212	212

注：1) 操作変数は理系単科大学と大学設立年度である。

2) 有意水準 \*10%, \*\*5%, \*\*\*1%。

3) ( ) 内の数値はt値。

すると、教員1人当たりの学生数の係数の値が小さくなった。したがって内生性の問題はあがあるが、それを考慮しても教員1人当たりの学生数が賃金に影響を及ぼしていることが明らかになった。

## V. 私大事務職員の賃金決定

これまで教員の賃金について分析を行ってきたが、ここで事務職員の賃金を取り上げる。

さきに教員の職業の特性について、研究能力の透明度が高いこと、また人材の流動化が進んでいることを挙げたが、これは事務職員には全く当てはまらない。しかし、同一企業内においては、職種の違いにも関わらず、賃金格差がそれほど大きくないこと<sup>7)</sup>を考慮すると、事務職員の賃金は、教員の賃金に基づいて決定されている可能性がある。一例として組合加入に際しては、教職員組合という形で教員と事務職員が同じ組合に入るところが多いことから、賃金交渉が相互の協力のもとに成り立っていると考えることができるため、これを実証分析の題上に載せる。ここでは被説明変数を「35歳事務職員・40歳事務職員・55歳事務職員の年間賃金」とし、教員の賃金分析で用いた説明変数に加え、「事務職員1人あたりの学生数」といった事務職員独自の指標を用いて分析を行う。そして教員に関する指標と、どちらが賃金に強い影響を及ぼしているのかを分析する。また35歳をベースにして、40歳、55歳の年齢ダミーを加えた。年齢別ポイント賃金を求めるにあたっては、教員の賃金と全く同じ条件に基づいて算出し、また対数をとった。さらに、職員は一般職員を前提とし、管理職であるか否かによって本俸表が異なるケースは除外した。そして教員の賃金が事務職員の賃金に及ぼす影響を測るため、教員の賃金と事務職員の賃金が両方とも判明しているケースのみを取り上げ、分析を行った。

なお、ここでは利益指標である説明変数「初年度納付金平均額 (平均学費)」を固定し、「教員1人あたりの学生数」の代わりに「事務職員1人あたりの学生数」を用いた場合、変化があるのかに注目して分析を試みる。

(表 5) 事務職員賃金 (対数値) に関する推定結果

	事務職員賃金	事務職員賃金
定数項	14.7079*** (36.5566)	15.0015*** (39.7890)
初年度納付金平均額	.198920E-02 (1.51095)	.127013E-02 (1.08958)
教員1人あたりの学生数	.457734E-02*** (4.36183)	—
事務職員1人あたりの学生数	—	.824601E-03** (2.13722)
偏差値(代々木ゼミ)	.015727*** (3.79009)	.013397*** (3.41917)
大都市所在	-.061463*** (-3.25924)	-.047490** (-2.22885)
女子大学	-.092332*** (-2.96860)	-.098239*** (-2.75368)
医・歯学部を擁する	-.055378 (-1.04363)	-.113017* (-1.84068)
設置学部数	.015597 (1.40276)	.017614 (1.57320)
学生数	-.396913E-05* (-1.77243)	-.325634E-05 (-1.34361)
一般入試志願倍率	-.011050 (-1.25331)	-.388358E-02 (-4.98354)
40歳	.123533*** (8.18096)	.124231*** (7.48171)
55歳	.123533*** (6.14346)	.252243*** (6.07764)
決定係数	.377896	.364343
自由度修正決定係数	.332875	.318341
標本数	164	164

注：1) 有意水準 \*10%, \*\* 5%, \*\*\* 1%。  
2) ( ) 内の数値は t 値。

この分析結果は、教員の賃金の分析結果と類似していることが分かる。ここで注目したいのは、「教員1人あたりの学生数」が1%有意で賃金にプラスの影響を及ぼしていたのに対し、代わりに「事務職員1人あたりの学生数」を用いると、有意水準が低下する点である。つまり、事務職員の賃金に影響を及ぼすのは、事務職員独自の指標である「事務職員1人あたりの学生数」よりむしろ「教員1人あたりの学生数」であることが分かる。この結果は事務職員の賃金が、教員の賃金によって影響を受けるという教員賃金準拠説を支持している<sup>8)</sup>。

私大教員の賃金決定に関する実証分析

(表6) 事務職員賃金(対数値)に関する推定結果

	事務職員賃金	事務職員賃金	事務職員賃金
定数項	14.9858*** (64.0605)	14.9165*** (53.9420)	15.1853*** (71.6540)
教員1人あたりの学費収入	.284146E-04*** (3.55912)	—	—
教員・事務職員1人あたりの学費収入	—	.716033E-04*** (3.00916)	—
事務職員1人あたりの学費収入	—	—	.161507E-04 (1.55885)
事務職員1人あたりの学生数	.598660E-03 (1.52804)	-.324960E-03 (-1.26252)	-.141532E-02 (-1.20928)
偏差値(代々木ゼミ)	.015004*** (4.30155)	.016248*** (4.03605)	.012969*** (3.77972)
大都市所在	-.063425*** (-3.74632)	-.064299*** (-3.99570)	-.052560*** (-2.82557)
女子大学	-.072856 (-1.61397)	-.066891 (-1.39561)	-.090189** (-2.14541)
医・歯学部を擁する	-.079417** (-2.15937)	-.116128*** (-2.63314)	-.138810** (-2.20203)
設置学部数	.012964 (1.60330)	.013605* (1.70952)	.016668* (1.73033)
学生数	-.426794E-05 (-1.63688)	-.414176E-05 (-1.55995)	-.286533E-05 (-1.23389)
一般入試志願倍率	-.238004E-02 (-.223390)	-.612996E-02 (-.635350)	.341126E-03 (.036020)
40歳	.124799*** (8.23883)	.125140*** (8.28260)	.125522*** (7.63118)
55歳	.252479*** (6.09209)	.252756*** (6.15339)	.252201*** (6.05171)
決定係数	.379132	.387083	.364995
自由度修正済決定係数	.334201	.342727	.319040
標本数	164	164	164

注：1) 有意水準 \*10%, \*\*5%, \*\*\*1%。  
2) ( ) 内の数値は t 値。

つぎに、利益指標である説明変数「事務職員1人あたりの学生数」を固定し<sup>9)</sup>、「教員1人あたりの学費収入」の代わりに、「教職員(教員+事務職員)1人あたりの学費収入」、「事務職員1人あたりの学費収入」を用いた場合に、変化があるのかに注目して分析を試みる。

ここで注目したいのは、「教員1人あたりの学費収入」が賃金に対して1%有意でプラスの影響を及ぼしていたのに対し、代わりに「事務職員1人あたりの学費収入」を用いると、有意ではなくなる点である。つまり、事

務職員の賃金に影響を及ぼすのは、事務職員独自の指標である「事務職員1人あたりの学費収入」より、むしろ「教員1人あたりの学費収入」であることが分かる。この結果も事務職員の賃金が教員の賃金によって影響を受けるという教員賃金準拠説を支持している。

つぎに各年齢ポイントにおける教員の年間賃金の対数値から、その年齢に対応する事務職員の年間賃金の対数値を減じた「教員と事務職員の対数賃金の差」を被説明変数にし、教員の賃金分析で用いた説明変数によって分析を行う。もし、それぞれの説明変数の有意水準が低下するならば、教員と事務職員の賃金格差が固定的であり、事務職員の賃金が教員の賃金に準拠して決まることを支持することとなる。

分析の結果、ほとんどの説明変数の有意水準が低下することが明らかになった。「偏差値」、「医学部・歯学部を擁すること」の有意水準が低下したことに加え、賃金に対して1%有意でプラスの影響を及ぼした「教員1人あたりの学生数」「大学本部が大都市所在であること」「女子大学であること」が有意ではないことから、教員と事務職員の賃金格差が固定的であり、事務職員の賃金が教員の賃金に準拠して決まることを支持する結果となった。

なお、ここで操作変数法を用いて変数の内生性に関する検討を事務職員においても行ったが、事務職員の賃金は教員準拠という当初の仮説は支持されたこと付言しておく。

(表 7) 賃金格差 (対数値) に関する推定結果

	教員と事務職員の賃金格差	教員と事務職員の賃金格差	教員と事務職員の賃金格差
定数項	.596107 (1.47222)	.521624 (1.35002)	.503164 (1.47147)
初年度納付額平均額	-.929801E-03 (-.714791)	-.755557E-03 (-.599293)	-.760290E-03 (-.598685)
教員1人あたりの学生数	-.239267E-03 (-.255875)	-.179147E-03 (-.193690)	-.118419E-03 (-.142767)
偏差値(代々木ゼミ)	-.771839E-02* (-1.88111)	-.619721E-02* (-1.70490)	-.581411E-02** (-2.10862)
大都市所在	.020365 (1.12006)	.021761 (1.20359)	.021185 (1.12727)
女子大学	.027354 (.833604)	.018278 (.535700)	.016311 (.439760)
医・歯学部を擁する	.088479* (1.73652)	.081192* (1.66470)	.082902 (1.59822)
設置学部数	-.481838E-02 (-.454554)	-.447646E-02 (-.421524)	-.298694E-02 (-.414955)
学生数	.935592E-06 (.395670)	.773113E-06 (.326035)	—
一般入試志願倍率	.777514E-02 (.921801)	—	—
40歳	.469900E-02 (.349772)	.465997E-02 (.347626)	.470483E-02 (.354246)
55歳	.136910*** (3.34536)	.136825*** (3.34416)	.136846*** (3.34476)
決定係数	.143076	.142131	.141884
自由度修正済決定係数	.081061	.086061	.091734
標本数	164	164	164

注：1) 有意水準 \*10%, \*\*5%, \*\*\*1%。  
2) ( ) 内の数値は t 値。

## VI. 結論

今回の分析を通じて、大学と教員との交渉によって私大の賃金が決定されると考えることが妥当であることが明らかになったと思われる。教員の賃金に関する推定結果を要約すると、「初年度納付金平均額 (平均学費)」や「教員1人あたりの学費収入」といった利益指標を表す説明変数が、賃金に対して1%有意でプラスの影響を及ぼしていることから、私大における賃金決定には、個別大学の支払能力と教員の貢献度が影響する可能性を指摘できた。そして「偏差値」が賃金に対して1%有意でプラスの影響を及ぼしていることから、偏差値の高い大学は優秀な教員の採用に

よって利益を得ることができるため、優秀な教員に対して高い賃金を支払うとの仮説、また優秀な教員は賃金交渉力が高いため、高い賃金が支払われるとの仮説に結果が整合的であることが明らかになった。「大学本部が大都市所在であること」は、賃金に対して1%有意でマイナスの影響を及ぼしており、その理由として大都市では求職者の不効用が小さいためである公算が大きい。

その他の要因について考察すると、「女子大学であること」は賃金に対して1%有意でマイナスの影響を及ぼしているが、これは男女間賃金格差によるものであること、「医学部・歯学部を擁すること」は賃金に対して10%有意でマイナスの影響を及ぼしているが、これは補助金額の大きい医学部や歯学部を擁する私大の場合、賃金が高すぎると補助金がカット

される可能性によること、「設置学部数」は賃金に対して1%有意でプラスの影響を及ぼしていることから、規模間賃金格差が存在する可能性を指摘することができた。同時に、これまで多くの調査において学生数が賃金水準を測る物差しとして用いられてきたが、実際に賃金に影響を及ぼす要因は、むしろ設置学部数であることが実証された。また事務職員の賃金に関しては、「事務職員1人あたりの学費収入」より、「教員1人あたりの学費収入」といった教員に関わる説明変数の方が、事務職員に関わる説明変数より有意水準が高かった。それに加えて「教員と事務職員の対数賃金の差」を被説明変数にして分析したところ、有意な説明変数が減少したことから、

## 私大教員の賃金決定に関する実証分析

賃金格差が固定的であることも判明した。よってこれらのことから、事務職員の賃金は教員の賃金に準拠して決定されている可能性を指摘することができた。今後の課題としては、国立大学が独立行政法人化への移行に伴って、学費や賃金、そして教員1人あたりの学生数がどのように決定されるのかを分析することであろう。

### 謝辞

本稿の作成にあたっては、慶應義塾大学の太田聰一教授より多大なご教示を賜りました。ここに記して感謝の意を表します。但し、ありうべき誤謬は全て筆者個人の責任であります。

### 注

- 1) 勤続年数に関する研究のひとつに、小池(1966)による職務遍歴仮説がある。また職種間賃金格差について、樋口(1996)は、日本の一般企業では違った職種への配置転換が行われるなど、職種に対する意識が希薄であると指摘している。産業間(業種間)賃金格差について、橋木・太田(1992)は、労働者の属性や労働時間をコントロールした場合、金融保険業が12%、電気・ガス等の産業が約5%の産業プレミアムを有することを明らかにしている。規模間賃金格差について、石川(1991)は、大企業では企業特有の学習密度が濃いことから賃金格差が生じたのであり、規模自体は無関係であると人的資本仮説に立脚した説明をしている。
- 2) 詳しくは表2を参照いただきたい。
- 3) 4年制私大の125校(全私大は425校、回答率は29.4%)、私立短大の136校(短大は502校、回答率は27.1%)が回答し、調査エリアは北海道から沖縄にまで及ぶ。
- 4) 丸山(1994)は、私大において偏差値が高くな

るほど授業料が上がり、かつ専任教員1人あたりの学生数が増加(教育条件の低下)していることを指摘し、その理由を大学教育の市場主義化に求めた。

- 5) 学生1人あたりの初年度納付金平均額は、私大平均1,283,499円(文部科学省2001年度調査)に達し、それが大学財政の中で占める割合は74.8%に及ぶ。なお、この数値は日本私学振興財団による医科系大学を除く、平成5年度346大学の帰属収入(負債とならない収入)を合計した金額の構成比率。
- 6) 東京地区私立大学教職員組合連合のアンケート調査に回答した40校の私立大学・短大のうち、共学校における女性教員の比率が11.4%(専任教員9,900人中1,127人)だったのに対し、女子大学・短大では51%(専任教員449人中229人)に及ぶ。
- 7) Layard, R. and Nickell S. (1991), は、ある特定の職種に高い賃金を支払う企業は、他の職種に対しても高い賃金を支払うとし、その理由を労働者が支払われるべき賃金(Fair Wage)を決める際、同僚の賃金によって影響を受けるためであるとした。
- 8) 「事務職員の賃金」を被説明変数にし、これまでの説明変数に「教員の賃金」を加えてみたところ、これが1%有意でプラスの影響を及ぼしたことから、教員賃金準拠説を支持する結果となった。
- 9) 「事務職員1人あたりの学生数」の代わりに「教員1人あたりの学生数」を用いても、(1)(2)(3)の影響の強さは同じ順位になった。

### 参考文献

- 朝日新聞社(2002)『大学ランキング』。  
石川経夫(1991)『所得と富』岩波書店。  
旺文社(2001)『蛭雪時代全国大学受験年鑑』2001年11月臨時増刊。  
大阪地区私立大学教職員組合連合・京都私大教職員組合連絡協議会・京滋地区私立大学教職員組合連合兵庫県私立学校教職員組合連合大学部(2001)『2001年度 近畿地区私立大学・短期大学労働条件等資料集』。

- 太田善磨(1975)「大学教員の給与について」『文部時報』Vol.1183, 21-27頁。
- 尾形憲(1972)「私立大学教職員の賃金実態」『経済志林』第41巻, 第2号, 1-36頁。
- 小池和男(1966)『賃金—その理論と現状分析』ダイヤモンド社。
- 国庫助成に関する全国私立大学教授会連合(1996)『第6次全国私立大学白書』。
- 国庫助成に関する全国私立大学教授会連合(2001)『21世紀の私立大学—第7次全国私立大学白書』。
- 佐藤厚(1994)『プロフェッショナルの仕事と管理に関する調査研究 日本労働研究機構調査報告書55』日本労働研究機構。
- 橋木俊詔・太田聰一(1992)「日本の産業間賃金格差」『査定・昇進・賃金決定』有斐閣, 181-204頁。
- 田中康秀(2000)「男女間賃金格差の決定要因について:展望」『国民経済雑誌』181巻, 第6号, 41-58頁。
- 東海地区私立大学教職員組合連合(2001)『東海地区私大実態調査』。
- 東京地区私立大学教職員組合連合(2001)『首都圏私大の賃金及び教育・研究・労働条件』。
- 西田美昭(1984)「国立大学教員の賃金水準」『賃金と社会保障』Vol.892, 24-28頁。
- 西田美昭・大沢真理・佐口和郎(1987)「大学教職員賃金を通じて見た人勸制度の問題点」『日本の科学者』Vol.22, No12, 32-38頁。
- 樋口美雄(1996)『労働経済学』東洋経済新報社。
- 丸山文裕(1994)『私立大学の授業料規定要因に関する日米比較研究』広島大学教育研究センター。
- 山野井敦徳(1990)『大学教授の移動研究—学閥支配の選抜・配分のメカニズム』東信堂。代々木ゼミナール(2002)『大学入試難易ランキング』。
- Easton, T. (1988), "Bargaining and the determinants of teachers salaries," *Industrial and Labour Relations Review*, Jan88, Vol.41, Issue 2, pp.263-278.
- Layard, R. and Nickell, S. (1991), "Unemployment," Oxford University Press.
- Pissarides, A.C. (2000), "Equilibrium unemployment theory," MIT Press.
- Vedder, R. and Hall, J. (2000), "Private school competition and public school teacher salaries," *Journal of Labor Research*, Winter 2000, Vol.21, Issue 1, pp.161-168.
- Ward, M. (2001), "The gender gap in British academia," *Applied Economics*, Vol.33, Issue13, pp.1669-1682.
- Zwerling, H. and Thomason, T. (1995), "Collective bargaining and the determinants of teachers' salaries," *Journal of Labor Research*, Fall95, Vol.16, Issue 4, pp.467-484.

(名古屋大学大学院経済学研究科博士後期課程)