

大学に新しい風を

第 1 2 号

2007年1月19日
発行：東京都立大学・短期大学教職員組合
「大学に新しい風を」編集委員会

法人業務の悪化 = 誰の責任か？

昨年度決算報告書の問題点

2007.1.18 「新大学を憂慮する会」

読売新聞（東京）は、「公立大学法人首都大学東京」が、「公立大学法人化の初年度となる 2005 年度決算を 2006 年 6 月 30 日に公表した。業務コストの抑制などによる利益が約 17 億円に上ったとし、さっそく法人化のメリットが表れた格好。利益は、研究拠点の整備や新たな教員をスカウトするための基金創設に使う。業者との委託管理契約を単年から複数年に切り替えてコストを下げたり、定員を大幅に超えていた教員数を見直して人件費を削ったりした経営努力の効果で黒字幅が膨らんだ。」（7/1）と報道した。

これは、法人の広報を鵜呑みにした報道であるが、法人のホームページ（注1）には昨年度の法人の事業に関する決算報告書、事業報告書などが公表されている。これらの報告書は、全て良かったという官僚の作文であり、危機に瀕している大学が抱えている重大な問題点をどう認識しているのか、そのためにどんな解決すべき課題があるのかが、全く示されていない。以下に分析した結果を示す。

1 . 教員人件費を 12 億円以上も削減 5 年間で 30%の教員が頭脳流出

事業報告書の中の収支計画（P.25）の表において、当初計画と比べて昨年度の実績は、どうであったかが示されている。特に驚くべき点は、教員人件費が、12.04 億円も当初予定よりも大幅に減少したことである（102.80 億円 90.76 億円）。報告書に示されていないが、この原因は、教員の大量流出、および給与の大幅削減とによっている。教員の昨年度の総退職者数 65 名のうち、中途退職者（頭脳流出）が 47 名で、

定年退職者数 16 名の約 3 倍の膨大な規模で引き続き起こっている。1 年間の総退職者は全教員数の約 10%にも上っている(中期計画の間これが続けば約半数の教員がいなくなることになる)。2001 年 5 月 1 日現在の都立大、科学技術大、保健科学大の教員総数(公立大学協会報告)814 名と都立短大 68 名との都立 4 大学の合計 882 名が、2004 年 5 月 1 日現在の公立大学協会報告 699 名と 8 月現在の都立短大 58 名を含む 4 大学の合計が 757 名となり、さらに 2006 年 5 月 1 日現在 697 名(法人全教員)へと、実に 5 年間で教員数は 185 名(21%)も減少したのである。これは、この間に定年退職教員数が推定 80 名あり、新規の採用で約 158 名(02、03、04 年度は各々推定 36、15、15 名、05+06 年度は 92 名)が補充されたことを考慮すると、東京都大学改革大綱が出た 2001 年度以来、総計約 263 名(約 30%)もの教員が中途退職したことになる。これらは、学生大会が決議した「大学案内などで打ち出された大学の特色や、履修の手引きなどで入学時に保障された学習環境の実現を求める」というごく当たり前の学生の要求にも応えられないほどに深刻な状況の背景なのである。

頭脳流出の原因の分析は示されていない(少なくとも発表されていない)。その大きな理由として、強引・強圧的な法人当局・旧大学管理本部の管理手法や教員給与の大幅削減があげられるが、それ以外にも教育研究費の大幅削減の一方で学生・院生の定員増などの研究教育環境の悪化がある。給与に関しては、任期制に対する同意書の提出がなければ、昇給を極小に抑えたこと(当初計画では、昇給昇格停止の方針であったが、一部折れて当初の 5 年間基本給のみ昇給するが職務給は昇給停止)だけでなく、さらに、扶養手当、住居手当、単身赴任手当の廃止も重大である。これらの結果、それら手当の削減額が昇給額を上回ることになり、職務給において昇給条件がある任期制の人ですら生涯賃金(給与のみで、退職金・年金を含まない)が、2500 万円以上ダウンすることになった。

2. 国立大と比べて異常に低い職員人件費比率

事業報告書の中には、教育研究を支える上で重要な事務・技術などの職員人件費に関して、常勤職員を大幅に減らして、非常勤職員として法人が独自に雇用する固有職員(注 2)や人材派遣会社からの派遣職員など、極端に低い賃金の非常勤職員に置き換えたことによる職員人件費の削減額については、述べていない。これは、すでに当初計画において織り込み済みと考えられる(どの程度の削減となったのかを把握するためにも、一昨年度の職員の人件費額を明らかにするよう要求する必要がある)。

経常的な支出に占める職員人件費の比率に関して他の国立大法人と比較するのは困難であり、むしろ教員人件費との比率で比べるのが適切であろう。国立大学の場合にホームページに、04 年度の実績報告書、事業報告書、構成員の数などが公表されてい

る。人数が本学に近い国立大学として、東京工業大学を見てみると、学生・院生総数は、10,061人（学部学生 5,007人、院生 5,054人。ただし付属校を除く）の規模で、教員人件費（1,150人で146.3億円。金額は04年度）、職員人件費はその36%（548人で52.0億円）であり、付属病院を抱えていない他の大学法人を調べてみてもほぼ同様であって、学生院生数当たりの教員数も職員数も、人件費も本学よりはるかに多い。それと比べ、本学法人では、学生と院生数が8,967人（学部学生 6,992人、院生 1,975人）であり、職員人件費は教員人件費（704人で90.8億円）と比べてその27%（368人で25.0億円、注3）と極端に低くなっており、付属病院を持たない国立大学と比べて25%も少ない人件費の職員で大学の事務などの部門を支えていることになる。

少ない人数で仕事をこなさなければならないために、非常勤職員も含めて非常に長い時間外労働に従事している。その結果として、メンタルヘルスの障害・発症を引き起こす危険性が指摘され、過労死認定の基準となっている月80時間以上の時間外労働に従事している職員は延べ45名（実員20名、うち非常勤職員1名）にも上っている（6/22第1回過半数代表者会議資料）。事態は、多数の職員が長期病気休暇をせざるを得ない状況にある。

これらのことは、職員人件費が極端な低賃金の非常勤職員によって担われていることを示している。さらに有期雇用職員の比率を大きくすることが中期計画で予定されており、将来事態はさらに深刻となることが予想される。すでに現状でも、職員に過重な業務量の負担を負わせているとともに、事務職員や技術職員が行うべき業務のかなりの部分を教員が担っており、不合理であるとともに教員の多忙化を招いている。

3．研究費・図書費などの教育研究経費が、7.4億円的大幅削減

当初の計画と比べて実績が、どうなったかに関して見ると、費用の部分の「業務費」の中に占める教育研究経費が、7.43億円も減少している（36.62億円→29.19億円）が、その原因としては、教員研究費、図書費、学生実験実習用経費などの大幅減少が考えられる（その内訳を明らかにする必要がある）。これらの大幅な削減は、これまでの7～8年間の引き続く削減政策（予算の削減の実数が分かるとなおい）と合わせ、さらに教育・研究環境を悪化させ、その質を下げることになった。教員・院生・学生の教育研究現場で大きなしわ寄せが深刻な状況となっているが、それについての記述が事業報告書には述べられていない。

4 . 受託研究費が、4.7 億円もの大幅減少

「収入の部」において当初計画と比べて、実績が大幅に減少しているのが、「受託研究等収益」であり、4.71 億円も大幅に減少している（9.24 億円 4.53 億円）。この原因としては、大量の教員流出と密接な関係があると考えられる。

受託研究等収益とは、何であろうか。それは費用の部の業務費の「受託研究費等」が、9.16 億円から 4.30 億円へと、4.86 億円減少している項目があり、これは主として受託研究費として支出されている金額に相当している。受託研究費とは、何かが不明である。2004 年度の文部科学省の科研費獲得額 12.5 億円が、05 年度 9.8 億円へと 2.7 億円も大幅に減少したことが、発表されている（さらに 06 年度は、7.5 億円へと減少）が、科学研究費補助金の合計額が、財務諸表・決算報告書のどこに示されているのか、どこに含まれているのかが不明である。企業等からの寄付金・受託研究費は、どうなっているのかを究明する必要がある。そもそも、外部資金を獲得して、プロジェクト研究へと発展させるためには、それに先行する地道な研究活動が前提とならなければ不可能である。そのためにも、教員研究費の最低限の保障が必要である。

まとめ

昨年度の法人の決算報告書などに示された金額、人数などの数字はウソをつけないものであり、それを分析することにより、真実が浮かび上がってきた。分析結果から、新大学は残念ながら客観的に崩壊の過程にあり、地方独立行政法人法第 17 条 3 項の重大な「法人の業務の実績が悪化」したことに相当しており、これは、知事が理事長・副理事長などの法人役員を解任すべき憂慮すべき事態であることが判明した。報告書の中に当期利益 29 億円のうち 17 億円が利益として報道されているが、その数字を分析してみると真実は上記の通りである。

さらに問題なのは、中期目標・中期計画に基づき、効率化係数として毎年 2.5% で運営費交付金の削減が行われることになれば、今後教職員の人員と給与の縮小再生産が行われ、現状よりも事態はさらに悪化することとなろう。このような基本方針は、今後の未来の東京・日本・世界の新しい担い手を育て、社会・人類に貢献するという崇高な責務の遂行を不可能とするものである。教員の頭脳流出をくい止め、良い人材を集めるために上記の経常利益は、教職員の人材を重視する経費に振り向けるべきであり、大幅削減された人件費を回復させるだけでなく、研究教育費に使う必要がある。これも法人による上意下達ではなく、學術の府として教授会の審議（学校教育法 59 条 1 項）を通じて行うことが必要であり、有期雇用の教職員を基本とする方向から人類的長期的研究教育課題に挑戦できる身分の安定した教職員集団が担う大学へと変革

する必要がある。今や中期計画の抜本的な改正や法人の定款の改定などの根本的な改革なしには、崩壊への道を阻止することは不可能であろう。

注1 <http://www.tmu.ac.jp/kikaku/index.htm>

注2 固有職員 = 非常勤契約職員。1年任期で、2回まで契約更新が可能。諸権利が常勤の正規職員と比べて著しく制限され、低賃金の状態にある。労働組合・当事者などの奮闘でわずかであるが昇給が可能となり、権利の制限がなくなれつつある。また、今年度ようやく固有職員の正規職員化への道筋が制度化されたが、正規職員の前の段階である任期付き常勤契約職員(任期3年、更新2回まで)の募集人数は、事務職約20名、専門職(司書、看護師、技術)各若干名と非常に狭く、さらに任期のない正規職員の募集は来年度にもちこされた。

注3 法人の職員368名の内訳：都の派遣職員239名(常勤208人+再任用2名+再雇用29名)、固有職員129名(役員・幹部12名+非常勤117名)。それ以外に人材派遣会社34名(雇用主は派遣会社。この人件費が上記の人件費総額に含まれているか不明)。

「人件費比率を私立大学以下にする」という目標を 初年度に達成！(6割が51%へと激減)

公立大学法人首都大東京の昨年度の決算報告書・事業報告書を検証するー

2007.1.10 人件費検討グループ

かつての大学管理本部長であった山口一久氏は、「私大等との競争のためには法人化後における新大学の人件費を私大並に圧縮する必要がある」(2003年10/23の新大学設立の教学準備委員会での発言。別記参照)と述べていました。現在の公立大学法人首都大東京の人件費は、どうなっているのでしょうか。旧大学管理本部は、私立大学の人件費比率と比較したデータ(別記参照)を示していました。そもそも、「収益事業として利益を上げることが想定されていない国公立大学法人」と、「収益事業として利益を上げることが企業としての存立を左右する私立大学」とを比較すること自体が、無意味なことであり、無理がありますが、彼の言ったことがどうなったかを検証するた

めに、私立大学を経営する学校法人と同様の方法で分析してみました。

私学助成金を受ける大学法人においては、学校法人会計基準（1971年制定、大学以外のすべての私学にも適用）に基づき、財務3表（資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表）を文部科学省へ届出ることが義務付けられています。その計算法に基づき、人件費比率は次のように求められています。

$$\text{人件費比率} = \text{人件費} / \text{帰属収入} \quad (1)$$

この方法による私立大学の平均人件費比率は、大学法人（医歯系大学を除く）については、2002年度において51.7%と発表されています（私立学校振興・共済事業団）。この帰属収入には、もうけ（その大部分は基本金組入額）が含まれています（この結果、私立大学の人件費比率は見かけ上では小さくなります）。すなわち、

$$\text{帰属収入} = \text{消費支出} + \text{基本金組入額} + \text{消費収支差額} \quad (2)$$

もうけ（利益）に相当する収支差額は、次のように示されます。すなわち、

$$\begin{aligned} \text{「収支差額」} &= \text{帰属収入} - \text{消費支出} \\ &= \text{自己資金の増加額} = \text{基本金組入額} + \text{消費収支差額} \end{aligned} \quad (3)$$

と分けていますが、「消費収支差額」は、企業でいう純利益に相当し、1999年度の全大学法人の帰属収入3兆697億円のうち2333億円で7.6%を占めます。

「基本金組入額」とは、以下に示すものの増加額です。

1号基本金（自己資金による有形固定資産＝校舎、施設、機器、図書など）

2号基本金（施設計画に基づく先行引当金）

3号基本金（基金の積み立て）

4号基本金（必要運転資金）

この4種の合計額が、基本金組入額であり、1999年度は5517億円で18.0%（2002年度は16.0%）を占めます。これは学校法人会計基準に特有な会計制度です。これは企業でいう内部留保に相当しますが、特に2, 3号基本金は、溜め込みの手段として、あるいは基本金組入額を過大にとることにより、人為的に消費収支差額を「赤字」にさせることにより、その赤字を口実として教職員や労働組合に対して、人件費圧縮を正当化する手段に利用されています。

我々の法人の収入は、226.5億円で、それには都からの運営費交付金147.1億円、

学生からの授業料 42.8 億円、入学金 5.8 億円と検定料 2.2 億円の小計 50.8 億円が含まれています（事業報告書 p.25 参照）。一方、人件費については、教員人件費 90.8 億円、職員人件費 25.0 億円、そして 3 人の法人役員（理事長、事務局長、学長）の手当が、6500 万円で、合計 116.5 億円となっています。従って、人件費比率 = 116.5 億円 / 226.5 億円 = 51.4%となり、大学法人と比べて我々の法人の人件費比率は低くなっています。今や、私立大学の学校法人よりももっと低い水準にまで、人件費比率は下落してしまいました。これは、この間に、教員の大量の頭脳流出や、教員の給与を大幅に削減したこと、職員を大幅に有期雇用職員（低賃金で権利が制限された任期制職員で、1 年更新で最長 3 年間の任期）にしたことにより、大幅に人件費を削減したことによって達成されたと考えられます。これらにより、山口一久氏の提示した目標を、法人発足 1 年にしてすでに達成したことを示しています。

私立大学の場合には、帰属収入に国からの補助金（私学助成金、1999 年度の帰属収入の 12.8%）が含まれていることから、人件費比率は、低くなる計算ですが、それでも我々の大学よりももっと高いのです。

このように我々の法人は、私大を上回る人件費削減を達成したことになり、このような状況では、人で成り立つ大学の質的低下を招く危険があり、決算報告書に示されている 29 億円もの経常利益を以前の人件費へまわし、大学の基本である教職員をもっと大切にす方向への抜本的な方針の変更が必要です。

（別記）

これまでに、次のような事態が起きました。2003 年 10/23 に、当時の大学管理本部長山口一久氏は、新大学設立の教学準備委員会において、都立 4 大学の人件費比率が 6 割（59.4%）を占め、私立大学の人件費比率 51.6%（管理本部によるその時の配布文書による）と比べて高いことから、私大等との競争のためには法人化後における新大学の人件費を私大並に圧縮する必要があると述べています。その元凶が人文学部であり、「人文学部の 139 人の教員配置や、少数精鋭を銘打つ語学教育を温存するなら、運営費交付金の中の研究費を約 8 割カットするか、全員の給料を自ら 1 割 2 割は引き下げざるを得ない」という 2 者選択を迫り、人文学部定員を半減以下（64 人）にする機構案を強制してきました。その結果、5 つの文学科の廃止など都立大で最も人気の高かった人文学部の教員の削減をはじめとした教員の大量流出を招いたことは周知の通りです。

そもそも、公立大学法人の財政目標として私立大学の財政原理をよりどころとすること自体が、憲法の第 14・26 条と新教育基本法第 4 条に基づき保障された「教育の機会均等」の権利を守る上から重大な問題です。それに反する高額授業料等の徴収や私立大学のようなマスプロ授業は、その精神に反しますし、認められません。私立大

学と同じ考え方で、このような高額授業料やマスプロ教育を目指したり、定員削減・人件費の縮減を行うような公立大学法人は、憲法だけでなく、改悪された教育基本法においてすら公教育の原理に逆行するものです。

参照と出典

「今日の私学財政（大学・短期大学編）」日本私立学校振興・共済事業団（毎年発行）
「私立大学の財政分析が出来る本」野中郁江（明治大学商学部教授）、山口不二夫（青山学院大学大学院国際マネジメント研究科教授）、梅田守彦（岐阜経済大学経営学部教授）大月書店（2001年5月）

憲法 第26条第1項 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

第14条第1項 すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

教育基本法（旧）第3条（教育の機会均等） すべて国民は、ひとしく、その能力に応ずる教育を受ける機会を与えられなければならないものであって、人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によって、教育上差別されない。

（第2項）国及び地方公共団体は、能力があるにもかかわらず、経済的理由によって修学困難な者に対して、奨学の方法を講じなければならない。

同法（新）第4条（教育の機会均等）に、同様の条項有り。