

# 「助教」の位置付け -その問題点と系譜-

「大学の教員組織の在り方について<審議のまとめ>」(平成17年1月 中央教育審議会大学分科会大学の教員組織の在り方に関する検討委員会)

## 1 「<審議のまとめ>」の内容

### ①助教の職務

大学院生などに対する日常的な指導

大学、学部が決定した方針に従って割当てられた授業科目の授業

「自らの研究」には研究プロジェクトと授業の分担も入る

### ②設置基準改正によって助教にその職務を遂行させる仕組みをつくる。

### ③「助教」は教授会の必要的構成員とはしない。

### ④「助教」には任期制を付すことが望ましい。

### (助教の行なう「自らの教育研究」の意味について)

大学、学部等が組織として決定した方針等の下、授業科目の担当や自ら研究目標を定めて研究を行う場合に限らず、研究プロジェクトの中の一部を分担して(教授等の補助(観測・測定等)ではなく)研究を行う場合や、授業科目の一部を担当することも含まれる。また、医学や歯学等の分野においては、附属病院における診療も教育研究の一環であり、教育研究に含まれる。

### (大学設置基準改正について)

今回の制度改正により、助教について、自ら教育研究を行うことを主たる職務とするとしても、大学、学部等が組織として方針等を定め、その方針等に従って、役割の分担及び連携の下で組織的に行わなければならないこと等について支障が生じないように、次のような措置を講じることが必要である。

ア、大学設置基準等において、各大学は、教育研究上の目的を達成するため、教育研究の実施に当たり、各教員の役割の分担及び連携の組織的な体制を確保し、かつ、責任の所在が明確になるよう教員組織を編制するものとする旨の規定を設ける。

イ、特に、大学院学生への教育については、各教員がそれぞれ役割の分担及び連携の下で組織的に行うことが必要である。

### 結論：

**本検討委員会は、「助教」を独立した若手研究者としない意向を表している。大学設置基準改正の方向は法文とも矛盾し、任期の付与も「任期制法」やその附帯決議と不整合にある。**

### (助教の職務内容について)

③ 助教を設けた場合における教員の役割の分担及び連携の組織的な体制の確保

a) 大学においては、大学や分野によって、現在の助手等が大学院学生等に対して行っている日常的な指導等が、その育成において重要な役割を有しており、次代、を担う若手の大学教員や研究者を育成するという観点からはこの機能役割を担う者を確保することが必要である。

b) 教学面、特に、教育課程の編成や授業科目の分担等の教育面においては、学生に対する体系的・効果的な教育を提供することが必要である。このためには、大学、学部等が組織として方針等を決定し、その方針等に従って役割の分担及び連携の下で組織的に行うことが不可欠である。

c) 更に、入学者選抜に係る職務、附属病院における診療等のように、組織として、役割の分担及び連携の下、更には必要に応じて指揮・監督の下に組織的に行うことが必要な職務も存在している。

### (任期制の導入について)

我が国においても、国際的な通用性の観点や、優秀な人材の適切な確保や人材の流動性向上を図る観点から、各大学においては、助教に期間を定めた雇用任期制や昇進のための審査を定期的に行う再審制など一定期間ごとに適性や資質能力を審査する制度を導入することや、あるいは、助教からの准教授等への昇進に当たっては、公募制とすること等により学内昇進を原則として行わない制度を導入することなども考えられる。これらの制度を導入するかどうかは、各大学が、それぞれの実情や各分野の特性に応じて、適切に判断するものであるが、助教がキャリアパスの一段階に位置付けられるものであることから、一般に、このような制度が積極的に活用されることが望まれる。

## 2 「<審議のまとめ>」は新たな階層制を上から導入しようとするもの

大学の教員組織の在り方に関する検討委員会(第7回)議事録(平成16年8月24日)

「日本で言うと職能、職務内容と言われるようなものが今のままでははっきりしていない。…今のプロテスクリプションを見ていると、教授、助教授、新職は何か皆同じように見える。一体何が違うのかというところははっきりしておくべきではないか。…特に国立大学の場合、法人化して自由な裁量になったので、実は給与の問題があって、今までは上げられなかった職階が、給与はそのままでも職の名前だけ上げることができるようになった。…今まで以上に教授というものが多くなって、准教授とか新職、新助手なんて本当に形骸的になってしまうような形になるような気がしないでもない。ある程度この職にはこういうことが求められるというようなことを掲げないと、なし崩し的にっていくのではないかと考える。」

## 4 改正案においては教授・准教授・助教間の職務上の関係を規定していないにもかかわらず、「助教」の従属性を確保するための手当を、大学(院)設置基準改正(省令)に丸投げすることの問題

	現行法	改正案
資格要件	×	○ 「特に優れた能力」「優れた能力」「能力」という能力区別の書き込み
職務内容	×	○ 教授、准教授、助教ともに、教育、研究指導および研究
職務上の関係	『助ける』	×

○ 改正案の規定の仕方からは、階層制を導けないにもかかわらず、なぜ、階層制を確保するための省令改正が可能なのか?

○ 設置基準第7条から9条の改正の方向

- ・ 講座制、学科目制の規定は削除。
- ・ 主たる授業科目は原則として専任の教授、准教授が担当することを規定。
- ・ 教育研究の実施に当たり、各教員の役割の分担及び連携の組織的な体制を確保し、かつ、責任の所在が明確になるよう教員組織を編制するものとする、ことを規定。

## 3 「助教」が生まれるまで：若手研究者の独立の阻害への欲望の表明

第1回検討委員会で確認された論点

・ 「助教授、助手等の若手研究者が独立して研究を行うこともできるようにする観点からの職の在り方(職務内容等)についての見直し」

第7回検討委員会における変化「特にご審議いただきたい事項」という文書の配布 = 論点の「反転」

・ 第7回検討委員会議事要録より

○ 若手研究者が全て独立してしまうということがいいことなのか、ということも考えなくてはならない。これから伸びようとする若手研究者を助手として独立させるとその助手は伸びない。やはり色々な教授、或いは助教授と一緒にディスカッションするが必要な時期であるし、実績がないためにテナントが余り取れないときに教授や助教授からテナントも分けてもらって、そのあいまに大学院生の指導も少しやりながら、非常に成果をあげて昇進していくのに、早めに独立したり、或いは取り残されて1人でいる人が伸びずに、いつまでも助手のままという状況が実は今起きている。そういう観点もある。

○ 今まではやはり「助ける」という法令上の規定があったから、助けることしかやっちはいけないという理由にされ、色々な弊害があった。しかし「助ける」という規定をとってしまうと、全くばらばらになって、教授のいうことを何も聞かないというのは、大学の教育研究上困ったことになるし、本人にとっても教授に置き去りにされたら能力が伸びずに終わるといった懸念もある。

## 5 「任期制法」、同附帯決議との矛盾

「大学教員等の任期に関する法律」(抄)

第4条 任命権者は、(中略)次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。(中略)

二 助手の職で自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主たる内容とするものに就けるとき。

附帯決議(衆議院文教委員会1997年5月21日)(抜粋)

「任期制の導入を当該大学の教育研究条件の整備支援の条件とする等の誘導等を行わないこと。」

○ 任期制法は任期を付すことのできる場合を限定しているのに、ある特定の職であることを理由に当然に任期を付すことを許していない。法改正が必要なはず。

○ 助教への任期制の導入の有無とその程度を国立大学法人評価の対象とすべきではない。

# 「新」助手と任期付「助教」がもたらす若手研究者養成への深刻な影響

## 1 日本の大学における研究支援体制の貧困さは『科学技術白書』も認めるどころ



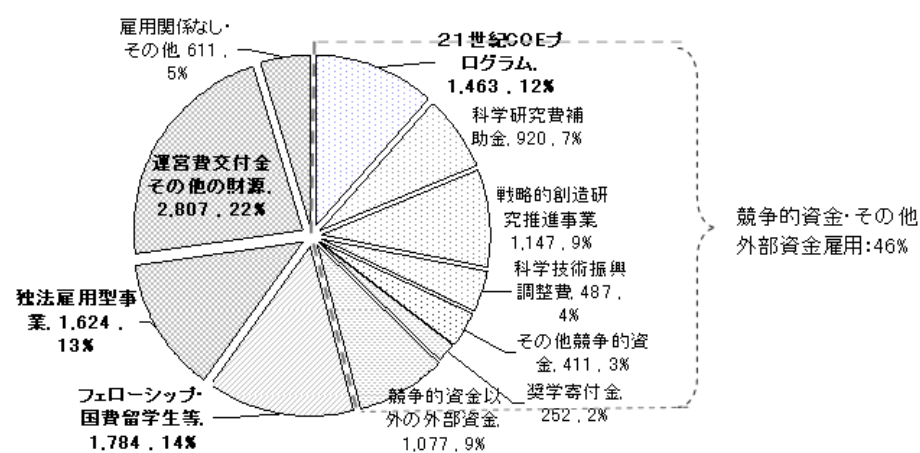
### ・科学技術白書平成14年度版より

- 欧州主要国のみとの比較ではあるが、各国の研究関係従事者数を見ると、我が国は、97.7 万人と最も多く、次いでドイツ、フランス、イギリスの順となっている。我が国は、研究者以外の研究関係従事者が相対的に少なく、研究者1人当たりの研究支援者数は、0.34人と欧州の半分以下の水準となっている(第2-2-17図)。また、我が国の研究者数について専従換算した場合においても、研究関係従事者数89.7万人(うち研究者64.8万人)となり、研究者1人当たりの研究支援者数は、0.38人と幾分増加するものの、依然低い値である。
- 「日米の国立研究所の研究者の満足度を比較した調査によると、我が国の研究者は「研究支援者体制」や専門職制度を想定した項目(「有能な人材のスカウト」、「研究に専念できるキャリア制度」)に対する満足度が低く、これらの充実が我が国の研究環境を魅力的にする上で重要であることが分かる」

## 2 ポスト・ドクターの研究支援への組入れが政府の回答：科学技術基本計画(平成13年3月30日閣議決定)

- 一方、施設、研究支援者数については十分な改善を行うことができなかった。…研究支援者の確保は、国立試験研究機関については若干の改善が見られたのみである。国立大学については、研究支援者数はむしろ減少傾向を示しているが、研究プロジェクトへの大学院学生の参画等により、研究支援体制の改善を図った。
- 研究指導の下で研究を行うポストドクター等についても、独立して研究できる能力の向上を図るため、ポストドクター等1万人支援計画が策定され、これによりポストドクターが研究に専念できる環境が構築されてきた。今後は、研究指導者が明確な責任を負うことができるよう研究費でポストドクターを確保する機会の拡充や、能力に応じた処遇を行うとともに、ポストドクターの行政・企業等への派遣や優秀な博士課程学生への支援充実等を図り、ポストドクトラル制度等の質的充実を図るとともに、その効果を評価する。

## 3 プロジェクト研究におけるポスト・ドクターの雇用が流れとして拡大。自律した研究をするフェローシップはわずか14%

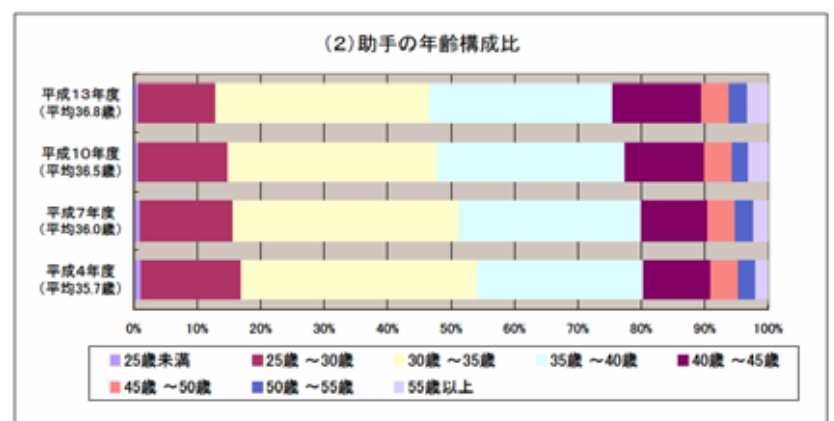


文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課が、科学技術・学術審議会人材委員会(第32回)に提出した「大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査 平成17年4月25日」

- ポスト・ドクターで雇用されている12,583人を資金別に見てみると、「競争的資金・その他外部資金雇用」が46%、「フェローシップ」が14%、「独法雇用型」が13%、「運営費交付金その他の財源」が22%。
- フェローシップの代表例は、日本学術振興会の特別研究員制度。この制度のもとでは、若手研究者は自らの研究計画のとともに、科研費も保障されて、自律的に研究を遂行。これに対して、プロジェクト型PDは、プロジェクトの研究の一部を担い、管理者の指揮のもとに研究を遂行し、研究支援も行なう。

## 4 その結果：助手になる年齢の高齢化と助教授又は教授ポストにつく年齢の高齢化

- 助手採用年齢の高齢化(1992年35.7歳→2001年36.8歳)は、学位取得後のPDF等の期間を経ることによる加齢が原因
- 助手離職年齢の高齢化(1992年34.6歳→2001年36.0歳)は、助手勤務年数は変わっていないので(92年、01年ともに平均6.1年)、助手からの昇進年齢が高齢化していることが原因



## 5 学校教育法一部改正が若手研究者養成にもたらすもの＝研究を続けようと思えば、任期付のポジションに入らざるを得ず。

### 消滅する選択肢

- ① 自律して研究を行なう任期のない助手は消滅
- ② 研究と教育の両方を行なう任期のない助手は消滅拡大しない選択肢
- ③ 自立した研究をできる任期付のフェローシップ

	任期付	任期なし又は紳士協定型任期制)
研究教育	自律的	③「フェローシップ」型PD
	自律的+従属的	④「助教」
研究+支援	従属的	⑤「プロジェクト型雇用」PD
		⑥「現行 助手」の一部→新 助手」

### 残された選択肢＝研究をしようと思えば従属的かつ任期付。それをあきらめれば任期無。

- ④ 将来の教育職を目指して、負担が今よりも大きく(プロジェクト研究の中に位置づけられ、大学院生・学生の指導に責任を負い、授業負担も課せられる)、おまけに、任期制のついた「助教」を選ぶか。
- ⑤ 任期付の「プロジェクト型PD」を選んで、従属的研究と研究支援に従事するか、
- ⑥ 常勤雇用のために、袋小路の職の「助手」を選ぶ。

## 6 博士課程→ポスドク→任期付「助教」というキャリアパスがもたらすもの

- ① 身分の不安定な期間を延長させる
- ② 短期で成果を出す研究に繰り返し従事することを若手研究者に強制する
- ③ とにかく食べるために袋小路の職である新「助手」に就く…

この問題は、博士課程修了者数の増加にポスト数増加が追いつかない実態という条件が加わることによって、一層深刻になることは必至。