

学校教育法の改正に伴う共通的主要事項についての

Q & A (参考：未定稿)

社団法人国立大学協会
経営支援委員会
人事・労務小委員会

I 学校教育法の改正前と改正後の教授等の職務概要関係

問1 学校教育法改正に伴い、教授等の職務はどのように変わるのか。

答 現行の教授、助教授、講師、助手について規定している学校教育法（以下「現：学教法」という。）と、准教授、助教を新設等し平成19年4月1日から施行される改正後の学校教育法（以下「新：学教法」という。）における教授等の職務内容は、以下の通りである。

新：学教法（第58条）		現：学教法（第58条）	
教授	学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事	教授	学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事
准教授	（同上）	助教授	教授の職務を助ける
助教	（同上）	助手	教授及び助教授の職務を助ける
助手	所属組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事		
講師	教授又は准教授に準ずる職務	講師	教授又は助教授に準ずる職務

問2 現行の助手と新：学教法における助教、助手との相違点は何か。

答 現行の助手については、実態上、将来の大学教授等や研究者になることが期待されている者、教育研究の補助を行う者、学科や研究室の事務を担う者等、様々な者が存在しており、教員組織における位置付けが曖昧である。

新：学教法においては、教育研究を主たる職務とする「助教」と教育研究の補助を主たる職務とする「助手」（以下「新：助手」という。）に分け、特に新：助手の位置付けについては、国会における議論も踏まえ、「大学等の教員組織の整備に係る学校教育法の一部を改正する法律等の施行について」（平成18年5月17日付け文部科学事務次官通知）においては、「教授、准教授及び助教とは職務内容が明確に異なる職として位置付ける」と明示しているところである。

なお、新：助手が、「所属組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事」する者であることを踏まえ、「大学の教員等の任期に関する法律」をはじめとする一部の法令（注）においては、これを「教員」として取り扱うこととされている。

（注）大学の教員等の任期に関する法律 第2条第2号
大学設置基準（文部省令） 「第4章 教員の資格」

<参考：衆議院文部科学委員会における高等教育局長答弁(平成17年6月10日)より>
例えば本法律案におきましては、助手は、教育研究の補助を主たる職務として明確に位置づけるということとしているところでございます。このため、例えば研究者ということにつきましては、一般にはみずから研究を行う者を指すというふうに考えられることからすれば、これは教員ということについても同じ考え方が当てはまると思えますけれども、新しい制度における助手というものは研究者ではないということになるかと思えます。

Ⅱ 准教授、助教、新：助手等の適用俸給表等関係

問3 教員に適用されている現行の俸給表体系はどのようなものか。

答 現在、多くの大学において適用している教育職俸給表（一）（以下「教（一）」という。）の体系は以下のとおりである。

教授	5級	※一部の大学で平成18年度から新設6級を運用
助教授	4級	
講師	3級	
助手	2級	
教務職員	1級	

問4 新：学教法の下で教員に適用する俸給表体系について、法令上の定めがあるのか。

答① 法令上、教授等の職名及び主たる職務内容については規定されているが、具体的な俸給表体系をどうするのかについての規定等はない。

多くの大学における教（一）の級構成は「職名級」（一つの職に一つの級を適用）であり、また、教員以外の教務職員が教（一）1級の適用職とされているところであるが、必ずしも職類型と適用俸給表・級を厳格に一致させることを求められているわけではない。

（参考）一般職俸給表（一）は、更に多様な職種に適用されている。

② よって、各大学が、今回の学校教育法改正の趣旨を踏まえ、俸給表体系を具体的に決定することとなる。

なお、その際には、総人件費への影響を考慮するとともに、承継教職員の退職手当に係る運営費交付金での精算が国家公務員であったとした場合に受けることとなる退職手当額により行われることに留意する必要がある。

問5 新：学教法の下で教授等に適用する俸給表・級等は現行のままでいいのか。

答 平成18年5月17日付けの文部科学事務次官通知「大学等の教員組織の整備に係る学校教育法の一部を改正する法律等の施行について」、平成17年1月24日中央教育審議会大学分科会の「大学の教員組織の在り方について〈審議のまとめ〉」を踏まえた場合、以下のように考えることができる。

(1) 教授、講師

現行の教授、講師と同様の職務内容・位置付けであり、平成19年4月以降の適用俸給表・級については現行と同じ取扱いで対応するものとする。

(2) 准教授

准教授は、現行の「助教授に代えて」設けられたものであり、助教授の職務内容等と同様のものであるため、教(一)4級適用で対応するものとする。

(3) 助教

① 助教は、「現行の助手のうち、自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者」について、その職務に相応する位置付けとするため新設されたものである。

現行の助手と比較した場合、授業科目の担当や大学院学生への研究指導に関わることができる点で異なるが、それ以外の職務内容等は大きく異なることはないため、教(一)2級適用で対応できるものとする。

② 俸給の調整額(大学院学生指導等関係)を設けている場合には、例えば、従前の業務に加え、助教が大学院の授業科目を担当等した場合における支給要件等についての検討が必要になる。

以下のような対応が考えられるが、今回の学校教育法改正を契機に新たな枠組みを構築することも有り得ると考える。

- ・ 助教のうち、現行の講師以上と同様に、大学院学生に対する講義や研究指導等を担当する者については調整数2を支給する。
- ・ 助教のうち、現行の助手と同様に、大学院学生の指導に従事する者については調整数1を支給する。

(4) 新：助手

① 職名は従前と同じ「助手」でありながら、その職務内容、位置付け等が大きく変わる事となるのが新：助手である。具体的には、所属する組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務(教育研究補助(講義・演習・実験・実習の補助や研究の補助))が主たる職務内容となる。

② 専門業務型裁量労働制の適用については、個々の新：助手の担当業務が労働基準法等の一般的な規定に該当する場合(例：情報処理システムの分析又は設計の業務)には、可能であると考えられる。

任期法の適用については、新：助手という職にあることのみをもって任期法に

基づき任期を定めることはできなくなるが、任期法第4条第1項第1号又は第3号に該当する場合には同法に基づき任期を付することができる。

※詳細はⅢ及びⅣ参照

- ③ 新：助手の職を大学として設置するか否か、設置するとした場合その規模・条件等をどうするか自体が大きな検討事項であり、また教育研究体制の面からも検討されることになると思われる。

またその際には、仮に新：助手を設置した場合の処遇やキャリアパスなどの見通しや、現行の教務職員や技術職員等との関連をも考慮しながら、検討することが必要になると思われる。

(参考) 廃止前の国立学校設置法施行規則第1条で規定していた職務内容

教務職員＝教授研究の補助その他教務に関する職務に従事

技術職員＝技術に関する職務に従事

- ④ 前記③のほか、新：助手に適用する定年年齢をどうするかが課題となる。

主たる職務内容が教育研究補助であることを踏まえた場合、教務職員を含めた職員と同じ定年年齢(60歳)とすることが考えられる。一方、大学設置基準においては教員とされ又教員組織の一員として位置付けられていることを踏まえた場合、講師以上と同じ定年年齢(現行の助手と同様)とすることも考えられる。

問6 新：助手に適用する俸給表・級としてどのような選択肢が考えられるのか。

答 新：助手を設置するとした場合、現時点では以下の(1)から(3)の三通りの選択肢が想定し得る。

新：学教法第58条第1項においては「大学には学長、教授、准教授、助教、助手及び事務職員を置かなければならない。ただし、教育研究上の組織編制として適切と認められる場合には、准教授、助教又は助手を置かないこともできる。」としているところであり、新：助手を導入しないという選択肢も有り得ると考える。

(1) 教(一)2級を適用する

現行の助手のうち、講義・演習・実験・実習の補助や研究の補助を主たる職務としている者と同様の職務に従事することとなるため、級の 신설・変更は行わず、教(一)2級を適用する。

なお、助教も同一級が適用されることとなるが、同一級が複数の職種に適用されること自体は、例えば一般職俸給表(一)の如く、有り得ることである。

(2) 教(一)1級を適用する

新：助手は、教育研究補助(講義・演習・実験・実習の補助や研究の補助)を主たる職務とすることとなるため、助教よりも、現行の教務職員の職務内容(教授研究の補助その他教務に関する職務に従事)に類似した位置付けとなる。

このため、教(一)1級を新：助手適用級とするとともに、教務職員のうち学士の学位を有する者は新：助手に移行することとする。

なお、教務職員のうち新：助手に移行できない者については、経過措置として

当該者が在職中に限り、「教務職員」として教（一）1級を適用する。

(3) 一般職俸給表（一）を適用する

主たる職務が教育研究の補助であること、教室系技術職員の職務内容と類似した部分があること、新：助手のキャリアパスの多様性を図ることができること等から一般職俸給表（一）を適用する。

併せて、教務職員も一般職俸給表（一）を適用することとする（新：助手への統合もあり）。

問7 在職中の助手のうち助教等に移行できなかった者の取扱いはどうするのか。

答 在職中の助手のうち、自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者については助教に移行し、専門的知識や技術に基づいて教育研究の補助を行うことを主たる職務とする者については新：助手とすることが原則である。

現行の助手から新：助手に移行した者については、現行と同様の処遇（例：「助手」の職名、教（一）2級適用、現行の定年年齢適用）とすることが求められるところである。

※専門業務型裁量労働制や任期法の適用についてはⅢ及びⅣの新：助手関係を参照

Ⅲ 専門業務型裁量労働制との関係

参照 「専門業務型裁量労働制関係 参考法令一覧」

問8 専門業務型裁量労働制とはどのようなものか。

答 専門業務型裁量労働制は、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるとして、労働基準法施行規則で定める業務を対象に、労働基準法上の労使協定を締結した場合にのみ認められる制度である。

問9 国立大学法人化以降の大学教員に係る専門業務型裁量労働制の適用関係はどのようなになっているのか。

答① 大学の教員であっても、個々の教員が担当する具体的業務が、例えば「新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務」（労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第1号）という一般規定に該当する場合には、専門業務型裁量労働制を適用することができることとなっていた。

下記②の取扱いが可能となったこともあり、本号に基づき裁量労働制を適用した職種は助手が多いと思われる。

② 大学の教授、助教授及び講師については、国立大学法人化移行等を踏まえた労働省告示の一部改正により平成16年1月1日から、大学の教授、助教授及び講師が行う「大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」につ

いて、専門業務型裁量労働制を適用することが可能となった。

当該告示一部改正の趣旨、内容については、別途、厚生労働省労働基準局長通知が発せられている（平成15年10月22日基発第1022004号）。

なお、上記通知は平成18年2月15日に改正され、大学病院等において「診療の業務」に従事する者についての扱いが変更されている。

問10 専門業務型裁量労働制において、どのような点に留意する必要があるのか。

答① 助教について

現行では、大学の教授、助教授及び講師が行う「大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」について適用が認められているところである。

今回の学校教育法改正を踏まえ、遅くとも本年度中には厚生労働省において必要な改正手続等を行うものと思われるが、「助教」の扱いがどうなるのかを含め現時点では未確認である。

② 新：助手について

新：助手の主たる職務内容は「教育研究の補助」となるが、個々の新：助手の担当業務が労働基準法等の一般的な規定に該当する場合（例：情報処理システムの分析又は設計の業務）には専門業務型裁量労働制の適用が可能であると考えられる。

IV 任期法との関係

参照 「任期関係 参考法令一覧」

問11 学校教育法改正に伴い任期法はどのように改正されたのか。

答 国立大学等の教員の任期について規定している「大学の教員等の任期に関する法律」（以下「任期法」という。）も、学校教育法改正に伴い以下のように改正されている。

① 教員の定義（第2条第2項）

（現行） 大学の教授、助教授、講師及び助手

（改正後） 大学の教授、准教授、助教、講師及び助手

② 任期を定めることができる職（第4条第1項第2号）

（現行） 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

（改正後） 助教の職に就けるとき。

（参考）任期法と労働基準法との関係

教職員の任期を付した雇用（契約期間）は、一般規定である労働基準法第14条（契約期間等）の定めによることとなる。

一方、任期法第5条においては、公立大学教員に任期を定めることができる3つの場合（任期法第4条）に該当する場合には、国立大学法人、私立大学等の教員についても任期を定められるとしているが、これは任期を定めることに

合理性があるということ（期間設定の合理性）を法律で認めたものと解されている。

※ 国立大学法人化前（国家公務員当時）は、国家公務員法（附則第16条）の規定により労働基準法は適用除外されていた。よって法人化前において任期法は、国立大学教員にとっては国家公務員法の特例法という位置付けであった。

問12 改正後の任期法において、どのような点に留意する必要があるのか。

答 任期法改正に伴い実質的に影響を受けるのは助教、新：助手についてであり、教授、准教授、講師については現行と同様の取扱いとなる。

(1) 助教

平成19年4月以降、任期法に基づき任期を定めることができる（任期法第4条、第5条第1項）。

(2) 新：助手

① 平成19年4月以降、任期法に基づき新：助手という職にあることのみをもって任期を定めることはできなくなる（任期法第4条第1項第2号が「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」から「助教の職に就けるとき」に改正）が、「先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき」（同項第1号）や「大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき」（同項第3号）に該当する場合には任期法に基づき任期を付すことができる。

② 一方、労働基準法第14条第1項に基づき3年までの任期を定めて雇用することは法制上可能である。ただし、その際には新：助手のうちどのような業務に従事している者に任期を付すこととするかなどについての整理が必要となる。

なお、厚生労働大臣が定める基準に該当する場合には、3年を5年とすることができる。

（注1）厚生労働大臣が定める基準を満たす場合には「5年」とすることができる可能性があるが、限定的な基準であるため、個別具体的に検討・判断する必要がある。

（注2）労働基準法第14条第1項に定める3年（基準を満たす場合は5年）を超えた期間を定めた労働契約は、同条違反となり3年（又は5年）となる。

（参照）「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（平成15年10月22日基発第1022001号）中の第1の1の「(3) 法第14条第1項に規定する期間を超える期間を定めた労働契約の効力等について」

問13 任期を付す場合、本人同意が必要となるのか。

答 本人同意は必要である。

(1) 任期法に基づく雇用の場合（従前と同様）

新規雇用のみならず、任期の定めのない雇用から任期の定めのある雇用に異動する場合を含め、任期規則に定める職に、当該雇用される者の同意を得て行うこととなる。

なお、次の(2)①により、任期・更新の有無等に関し明示した上で雇用する場合には、改めて任期法に基づく同意を得なくともよいと考えられる。

※ 任期法第5条には本人同意に関する明文の規定はないが、国立大学法人化前に国立大学教員が適用を受けていた任期法第4条第2項（本人同意。現行任期法は公立大学教員についての条項。）と同様の取扱いを行っている。

(2) 労働基準法第14条に基づく雇用の場合

① 新規雇用の場合、厚生労働省告示「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第1条に基づき、期間の定めのある労働契約の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示等した上で雇用することとなる。

② 使用者が労働契約締結時に行った「更新の有無」及び「判断の基準」に係る意思表示の内容を変更する場合には、当該労働契約を締結した労働者に対して、速やかにその変更した意思表示の内容を明示するとともに、「更新の有無」及び「判断の基準」が当該労働契約の一部となっている場合には、その変更には当該労働者の同意を要することとされている。

（参照）「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（平成15年10月22日基発第1022001号）中の第1の2の「(2)雇止めに関する基準の内容」のアの(ウ)