

## 「新たな教員制度」をめぐる問題整理（その1）について

2006年10月

全国大学高専教職員組合

### （目 次）

「新たな教員制度」をめぐる問題整理について .....	1
---参考資料---	
学校教育法改正に伴う「新教員制度」に関する要望書 .....	7
助教への任期導入問題等に関する要望書 .....	8
「学校教育法の一部改正案」に対する見解 .....	12
学校教育法（新旧対照表） .....	14
大学・高等専門学校設置基準（新旧対照表） .....	16
大学の教員等の任期に関する法律、学校教育法の一部を改正する法律 .....	22

## 1, 経過について

学校教育法改正は、2005年の通常国会で成立し、1年半の準備期間において、2007年4月より施行されます。「改正」の主要なものは、従来の教授、助教授、講師、助手という教員制度から教授、准教授、助教、新助手という職名に変更し、職務の整理を行うというものです。

全大教は、学校教育法の改正について、声明を発し、従来から問題とされてきた助手の職務整理、助教授の准教授への職名変更等積極面は評価しつつ、懸念される問題を指摘してきました。また、学校教育法改正法案の国会審議段階では、教員の待遇改善、助教等の任期制問題、助手の区分けによる不利益を生じさせないこと等について、与野党の国会議員に要請し、民主党、共産党の野党議員が問題点の質問を行い、国会附帯決議も採択されました。

2007年4月の試行を前にして、各大学で「新たな教員制度」に関する検討がすすまられています。この間の全大教調査によれば、助教への任期制が焦点の一つであり、多くの大学が任期制について、導入の是非を含め検討中か新採用者から導入する方向としています。

しかし、一部の大学では、現職助手について助教となる場合、全員任期付き、これに同意しない場合、「新助手」の二者択一を迫るというという、学校教育法改正の趣旨に反する重大な問題が生じています。(全大教調査中間集計は を参照)

全大教は、文部科学省に二度にわたる要望書を提出し、会見をすすめるとともに、大学の情報収集と単組への提供、突出して問題となっている大学の単組と連携した取り組み等を強化しています。

各単組では、先に送付した全国調査中間集計と合わせて、本討議資料を積極的に活用されるようお願いします。

## 2, 助教に関する論点について

### (1) 処遇改善について

大学の教員組織の整備として学校教育法を改正し、(1) 助教授を廃止し、「准教授」を設けること、(2) 助手のうち主として教育研究を行う者のために「助教」の職を設け、助手のうち主として教育研究の補助を行う者については、引き続き「助手」とする改正を行いました。このことが、2007年4月1日より施行されます。

全大教はこれに関わって、助教の賃金については、教育職員(一)のなかに助教の級を新設し処遇改善が必要であると考えます。

法人化のもとでは、各大学の判断で助教の処遇改善が可能なことは当然のことです。文科省も06年7月14日の全大教との会見において、助教の待遇改善のため運営費交付金を増額することには「増額は考えていない」としながら、「助教の処遇につい

では、職務の実態に応じて各大学において適切に定めることになる。運営費交付金は算定ルールにのっとり渡しきりの形で措置されており、自主・自律的な判断の基で弾力的な執行が可能となっており、各大学の判断で適切に対応して頂けるも考えている。」と答えています。

### **助教の処遇改善を要求する根拠**

各国立大学法人は、「級別標準職務表」において教育職員賃金表（一）の職務と級を定めています。それは、教務職員 1 級、助手 2 級、講師 3 級、助教授 4 級、教授 5 級と職名と賃金の級が対応するものです。今回、助手とは異なり授業を担当し、職務責任も重くなる助教の職が設定されることにより、新たに助教の級を設けることが必要となることは、「級別標準職務表」の考え方からも求められるものです。

また、全大教は日教組大学部の時代から、助手の賃金水準が低いことからその改善を求めてきたところであり、職務内容、職責ともに重くなる新たな職務が規定される今回の助教には、現在の助手の賃金より高くすることが必要です。

助手 2 級の賃金水準が低いことは、各級の最高号俸の次の金額をみても明らかです。助手 2 級 386,600 円、講師 3 級 442,800 円、助教授 4 級 474,500 円、教授 5 級 557,800 円となっています。

これらを踏まえて、助教の具体的な賃金水準として全大教がモデルとして提案するのは、現在の助手の 2 級と、講師の 3 級の間の中間の賃金水準です。（別紙参照）

## **(2) 任期制導入について**

大学により、助教に任期制を導入する動きが顕在化しつつあります。「大学の教員等の任期に関する法律」は「改正」され、助教に任期制を就けることが法的には可能となりましたが、問題はそう単純ではありません。特に、一部の大学では現職の助手が助教に移行する際、全員を対象に任期制を付与するという重大な問題が生まれています。

助教に任期をつけるためには、1) 大学で任期制に関する規則が整備されていること。2) 規則に基づく任期制に本人が同意することが必要となります。

助教の資格・能力を有する助手が任期付きに同意すれば、助教、同意しない場合、本人は「新助手」に位置づけられることとなりますが、次のような問題があります。

### **① 労働条件の不利益変更問題**

現職助手が助教としての資格・能力を持ちながら任期付きに同意しなければ助教になれないということは、形式的には助手から助教への配置換えであるが、給与等の処遇面では、実質的には助手と大差がないことから助教への「名称変更」を奇貨として任期のない労働契約を任期付きの労働契約へ変更するもので、明らかに労働条件の一方的不利益変更に当たり、労働法規や判例からみても重大な問題がありま

す。

また、任期付き雇用を拒んだ場合、助教となる資格・能力がありながら、従来の助手と明らかに異なる「新助手」への移行が強要されることとなります。

「新助手」は、改正学校教育法第 58 条で「その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に従事する。」と規定され、2006 年 5 月の文部科学事務次官通知でも、「教授、准教授、助教とは職務内容が明確に異なる職として位置付けることとした。」としています。また、大学設置基準第 12 条、13 条で、専任教員は「教授、准教授、助教」とし、「新助手」は除外されています。

このことは、研究費等の削減、教授等への昇任等を困難にすることが予測され、労働条件の不利益変更にあたります。

## ② 身分不安定な教員の増大とメンタルヘルス問題

助手が任期つきに同意し、助教となった場合でも、任期制は学内でも社会的にも未成熟であり、横断的労働市場が形成されていない現状では、任期つきという不安定な身分のまま、「学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。」という職務に専念し、研究者としての成長を保障し得るのか甚だ疑問です。

特に、大学内でメンタルヘルス問題が大きな課題となっている現在、軽々に全ての助教を対象に任期制を導入することにより、身分不安定な下での競争をさらに激化させ、有為な人材を失う愚は許されるものではありません。

大学法人は、下記の「提言」を警告として真摯に受け止め、任期制の導入には慎重を期すべきです。(資料 1 参照)

## ③ 助教の全員任期制は、学校教育法の改正理由や附帯決議にも反する

学校教育法の改正理由は、「教育研究の活性化等の観点から助教授及び助手の職に関する教員組織の整備を行う等の必要がある。」としています。また、学校教育法改正にともなう国会附帯決議では、「優秀な若手研究者を養成・確保し、もって、我が国の教育研究水準の維持・向上を図るため、若手研究者の教育研究の機会・環境の整備に努めること。」(資料 2 参照)としています。

上述したように、助教全員への任期制導入は、助教としての資格・能力がありながら、任期制という別の要因により、職の選択が左右されることとなります。

このことは、学校教育法改正理由や国会附帯決議にも反するものであり、「新たな教員組織」を矛盾と混乱に導く危険性をもつものです。

## 3, 取り組みの視点

- (1) 組合として、「新たな教員制度」に関する問題について、当事者に広く宣伝し、交渉を徹底して強化します。その取り組みの中で組合加入をすすめます。

(2) 助教等の処遇について、各部局の判断に委ねるとしている大学も相当数あることをふまえ、教授会、教育研究評議会等への要請活動をすすめます。

**(資料 1) 「メンタルヘルス研究協議会」主催「メンタルヘルスからの高等教育への提言――大学法人か時代のキャンパス・メンタルヘルス」シンポジウムでの報告(抜粋)**

「日本の大学人は、1997年の大学教官任期制の導入、2001年の大学構造改革の方針(遠山プラン)による競争原理の導入、さらには激しい大学サバイバル競争の渦中で、新大学革命を実践し、新たなモデルを模索し、制度化し、自らこれに適応していくという厳しい状況と重要な新しい課題が、これら教育・研究等の従来の役割に加重されて、ここ10年ばかりの短期間に急激に押し寄せてきている。現況はかつてないほどの多彩な負荷が重くのしかかり、これが長期持続的、制度起因的なもの、つまり構造的なものになってきている。大学史上かつてない構造的な大ストレス時代を迎えていると言っても過言ではない」

「(労働安全衛生法では)身体面と安全、環境衛生面が重視されているものの、メンタルヘルスの対策についての規定はきわめて不十分である。さらには労働協約にもとづき、教員は裁量労働制が導入され、研究・仕事熱心なものが多い大学では、際限のない労働、研究、教育にのめり込む危険があり、心身症やうつ病の発症予防とリハビリテーション、過労死や過労自殺の問題も本格的に取り組む必要がある」と指摘しています。

**(資料 2)**

参議院文教科学委員会(2005年7月7日)

**学校教育法の一部を改正する法律案に対する附帯決議**

政府及び関係者は、本法の施行に当たり、次の事項について特段の配慮をすべきである。

- 一、優秀な若手研究者を養成・確保し、もって、我が国の教育研究水準の維持・向上を図るため、若手研究者の教育研究の機会・環境の整備に努めること。特に、大学等においては、助教と助手の任用に際し、各人の能力や業績を公正・適切に評価するとともに、助教を教育研究活動に積極的に活用することとし、また、政府においては、ポストドクトラル制度、科学研究費補助金の拡充など若手研究者に対する積極的な支援や

自立性向上のための施策に一層努めること。

二、各大学等においては、大学等の個性や学問分野等の特性を十分考慮し、教員の役割分担や養成、組織的な連携体制等が確保されるよう、適切な教員組織の確立に努めること。

三、大学教員等の資格等については、大学における教育研究の活性化、優れた人材の養成、諸外国の動向等も踏まえ、その在り方について今後とも検討を行うとともに、特に、助手については、キャリア・パスについて積極的な検討を進めること。

四、短期大学については、これまで果たしてきた専門的職業教育、資格取得教育、生涯学習機会の提供、地域社会への貢献等の機能を重視し、教育改革への取組に対する支援を充実するなど、教育研究水準の維持・向上に努めること。

また、各短期大学においては、学位の質を確保するため、自己点検・評価等による教育研究の改善・充実に一層努めること。

五、高等専門学校が、早期体験重視型の専門教育等の特色ある教育により優秀な人材を輩出し、また、地域の教育拠点として高い評価を得ていることにかんがみ、その教育水準の維持・向上及びその教育内容を学術の進展に即応させるために必要な研究に対する支援を行うとともに、専攻科の充実に努めること。

右決議する。

**(資料 2) 「メンタルヘルス研究協議会」主催「メンタルヘルスからの高等教育への提言ー大学法人か時代のキャンパス・メンタルヘルス」シンポジウムでの報告(抜粋)**

「日本の大学人は、1997年の大学教官任期制の導入、2001年の大学構造改革の方針(遠山プラン)による競争原理の導入、さらには激しい大学サバイバル競争の渦中で、新大学革命を実践し、新たなモデルを模索し、制度化し、自らこれに適応していくという厳しい状況と重要な新しい課題が、これら教育・研究等の従来の役割に加重されて、ここ10年ばかりの短期間に急激に押し寄せてきている。現況はかつてないほどの多彩な負荷が重くのしかかり、これが長期持続的、制度起因的なもの、つまり構造的なものになってきている。大学史上かつてない構造的な大ストレス時代を迎えていると言っても過言ではない」

「(労働安全衛生法では)身体面と安全、環境衛生面が重視されているものの、メンタルヘルスの対策についての規定はきわめて不十分である。さらには労働協約にもとづき、教員は裁量労働制が導入され、研究・仕事熱心なものが多い大学では、

際限のない労働、研究、教育にのめり込む危険があり、心身症やうつ病の発症予防とリハビリテーション、過労死や過労自殺の問題も本格的に取り組む必要がある」と指摘しています。