

# 教員の人事制度について（答申1）

平成18年10月10日

教員人事制度ワーキング・グループ

## 【目 次】

．背景・経緯について	1
．基本的な考え方について	2
．新たな教員組織について	3
1．助教と助手の考え方について	3
2．教授、准教授の考え方について	7
3．教員の任用と昇任の基準（資格と評価項目）の考え方について	8
（1）教授について	10
（2）准教授について	11
（3）助教について	11
（4）助手について	12
4．助教と助手の振り分けに係る資格及び評価項目について	12
5．再任基準について	12

## 【教員人事制度ワーキング・グループ メンバー】

教育研究担当理事	磯貝 彰
情報科学研究科教授	横矢 直和
バイオサイエンス研究科教授	河野 憲二
物質創成科学研究科教授	布下 正宏
業務管理部人事課長	小林謙次郎

## ．背景・経緯について

学校教育法の一部改正に伴う新たな教員組織（教授、准教授、助教、助手）への対応のため、教員の人事制度についての検討と、平成20年に予定している認証評価への準備や中期計画の実現に向けても採用基準や昇格基準等について検討する必要から、磯貝教育研究担当理事を座長に、「教員人事制度WG」を設置（平成18年3月22日 教育研究評議会了承）した。

本教員人事制度WGに対する諮問として、  
新たな教員組織（教授、准教授、助教、助手）の検討  
採用基準の明確化  
評価基準（昇任基準）の明確化 など  
について検討することが求められている。

これを受け、本WGとしては、先ず、助手と助教の仕分け等に係る課題を中心とした教員の採用基準及び評価基準の明確化等について議論していくこととし、第1回開催（5月15日）以降、5回にわたり検討を重ねてきた。

その審議経過の中間報告として、7月24日開催の役員打合せ及び25日開催の教育研究評議会、並びに9月5日開催の総合企画会議に「教員の人事制度について - 審議経過の中間的まとめ - 」を提示し、本WGとしての考え方及び議論の方向性等について意見を求めた。

本WGでは、これらの会議を通じていただいたご意見等を踏まえつつ、更に議論を深め、9月21日開催のWGで、本学における今後の教員組織の在り方についての考え方を取りまとめたので、「教員の人事制度について（答申1）」として報告するものである。

なお、本答申を検討中に、国大協から、平成18年9月19日付けの文書で、検討資料が送付されてきており、その内容を参考にしたことを付記する。

なお、教育研究組織に係る事項については、今後、本答申に対する意見及び他大学の検討状況等も踏まえつつ、本年12月末を目途に取りまとめていくこととしている。

## ．基本的な考え方について

本教員人事制度WGの任務としては、研究科の教育と研究に関わる教員について、新たな教員組織に対応した教員の人事制度、すなわち、教員の職種ごとの採用資格及び昇任資格等を議論し、その基準等を策定することであり、個々の教員を評価・格付けするものではないこと。

本学の理念及び第1期中期目標・中期計画の趣旨を踏まえ、本学がより一層主体的・機能的に質の高い教育研究活動を展開していく上で最も適切な教員組織・教員人事制度とすることが不可欠であること。

教員人事制度に係る検討課題として、具体的には以下の5点に収斂されること。

新たな教員組織（教授、准教授、助教、助手）の検討

- ・助教と助手の振り分け
- ・新「助手」の取り扱い

採用基準の明確化

- ・採用と昇任の基準
- ・任期及び再任の基準

評価基準

講座の位置付けと構成

- ・准教授の責任と権限

大学としての考え方と、研究科に委ねる事項

当面は、教育研究に直接関わる教員が対象であるが、センターなどの支援組織、調査組織で教育に関わらないところ、及び研究に特化した研究者（特任教員）また、研究センター的な部門の研究者についての採用や評価の項目・基準は、本答申に準じて、別途定めることが適当である。

ただし、こうした教員については、直接の学生指導は行わないこととなる。

なお、講師については、本学ではこれまで採用例がなく、改正学校教育法でも、「教授又は准教授に準ずる職務に従事する。」と規定されているだけで、必ずしも明確な職務とは言えず、また、教授又は准教授との関係も明瞭ではないことから、今回の議論では検討対象としないこととした。

ただし、本学の今後の状況によってはこの職名を使用する場合が出てくる可能性も考えられる。

## ．新たな教員組織について

### 1．助教と助手の考え方について

本WGとしては、今回法律で示された助教及び新「助手」の職務内容、また、本学における現在の助手の職務内容などを勘案し、さらに、新「助手」と、本学における教務職員、教室系技術職員などの業務内容について議論を重ね、新たな教員組織における助教及び助手の考え方について、次のとおり整理した。

なお、この際、教員の採用に当たっての評価項目を整理することとして、教授、准教授についての評価項目を整理した上で、助教などの評価項目を設定することとした。

#### <助教について>

- 1) 助教は、今回の法律によって作られた新しい職種であり、大学設置基準では、専任教員として位置付けられている。
- 2) 助教は、これまでの多様な助手の職務内容を整理して、教育研究を主たる職務として行っている層をまとめた職種として位置付けられている。
- 3) 本学では、現状として助手の大部分が学生の指導を含め教育研究に携わっていることから、殆どの助手が助教に移行するものとする。
- 4) 助教の処遇については、本学では、大部分の助手が行ってきた職務をそのまま継続して行うことから、講義担当の業務が加わるとはいえ、職務内容が大きく異なるものではないため、現行の教育職基本給表2級を適用することが妥当と考える。
- 5) ただし、講義担当という助教の付加業務については、手当等の面で何らかの処遇改善を図ることが望ましい。また、一方では、講義の担当は、助教のキャリアアップの一環として重要であることも、認識することが必要である。
- 6) 先に述べたように、助教は大学設置基準上の専任教員として位置付けられていることから、大学院大学での本学においては、資格としては博士の学位を必須とすることが適当である。
- 7) 現在の助手の助教及び新「助手」への振り分けに関しては、別に示す基準（資格及び評価項目）等に基づき、研究科教員選考会議が作業を行うこととし、その判断を基に大学として認定すべきであるとする。
- 8) 助教の採用に当たって、任期法の改正により、任期を付けることが可能となった。なお、任期を付ける際には、再任の有り・無し、また、有りの場合その条件について、契約に明記することが必要である。

以上の結論を出すに当たって、助教問題について議論した主要な内容は以下

のとおりである。

助教は、大学院大学という本学の形態、及び本学の助手が担ってきた教育研究の実態を勘案すれば、法律的には新しい職種であるが、その職務内容は、本学の助手層の大部分が実質的に担ってきた職務内容である。すなわち、本学では、これまで助手の大部分は教育や研究の補助（講義などの補助）を主たる職務として行ってきたわけではなく、大学院学生等に対する日常的な指導を含め研究と教育を実質的に担ってきており（自らもそう自覚し、周囲もそう認識している）、本質的に現在の業務を続けることになる。このことから、助教について、職務の大きな変更はないと理解することができる。

助教が、今後、講義の一部を担当することについては、教員の人事制度からすれば、将来へのキャリアパスとして重要であり、そのためのトレーニングとして講義経験はあった方が望ましいと考える。

一方、これまで実態としてあった学生に対する教育、研究指導に関する業務や、大きくないとはいえ講義を担当することについて、法令で規定化されたことは、助教の責任がこれまでの助手に比べ重くなるという認識は必要であり、助教層の自覚を促す意味でも、何らかの処遇上の施策が必要である。

助教の処遇については、現在、学生の指導を行っている助手については、基本給の調整額が支給されていることを認識しつつ、給与体系は変更しないものの、手当などの処遇改善が望ましい。

助教について、これまでの経緯からは、裁量労働制をとることは可能であると考えられるが、法的には、現在、厚生労働省で検討中であるとのことである。

なお、助教が専任教員として位置付けられることから、その定年をどう扱うかという問題があるが、これについては、本WGでは、議論していない。今後、さらに別途、多角的な立場から検討を続けることが必要であろう。

助教の基準資格として、大学設置基準では、修士号を有することとしているが、本学が大学院大学であることを勘案して、博士号を有することとした。

助教の新規採用に当たって、任期法の改定により、任期を付けることが可能となったが、本WGでは、助教一般に任期を付ける妥当性については、議論をしていない。ただし、再任の場合の評価項目等については、議論を進め、一定の結論を得ている。

助教と新「助手」の関係について、「助手」が助教へのキャリアパスかどうかについて、議論を行ったが、これらはまったく違う職種であり、新「助手」は助教へのキャリアパスとは位置付けないこととした。ただし、このことは、新「助手」のうち、助教としてふさわしい人物を、助教に採用することを妨げるものではない。

現在の助手の助教と新「助手」への振り分けに当たっては、本答申による評価項目を基に、研究科の教員選考会議が評価項目の基準を定めた上で、各人について、業務内容、資格なども含め検討を行うことになる。

### <助手について>

- 1) 新「助手」は、教育研究の補助を主たる職務内容とする者とされていることから、現在の助手のうち、こうした補助業務を主たる職務とする者、及び助教の資格を満たさない助手については、新「助手」とすることとなる。
- 2) なお、新「助手」の職務は、現行の教務職員及び教室系技術職員の職務と極めて近いものであり、これらの職員も新「助手」として位置付けることが適当である。
- 3) 新「助手」の給与体系としては、教育職基本給表1級(教務職員に適用)、一般職基本給表(一)(技術職員に適用)の2つの選択肢があり、そのいずれかを適用することが妥当であると考えられる。なお、教務職員、教室系技術職員を統合して、新「助手」とする場合の給与体系については、種々の問題点を勘案して決定することが必要であり、大学として方針を決定することが必要である。
- 4) ただし、現在の助手のうち、新「助手」となった者については、例外的に現行と同様の処遇(教育職基本給表2級適用)を維持することが求められる。
- 5) 新「助手」の基本資格としては、学士の学位を有することを原則とすることが適当である。このため、教務職員を新「助手」に統合する場合、学士の資格を持たない教務職員については、そのまま「教務職員」として、位置付けることになる。
- 6) 新「助手」への裁量労働制の適用については、個々の職務内容等からみて労働基準法等に該当する場合は可能であると考えられる。

新「助手」について、議論した主要な内容は以下のとおりである。

新「助手」は、本学では、実質的に新しい職種である。

本学の現在の助手の大部分は教育研究を行っており、助教と位置付けられる。しかし、助教の資格を満たさない者、あるいは、本来の職務として、研究や教育などの支援業務・補助業務を行っている者については、新「助手」ということになる。すなわち、これまでの助手のうち、本来の職務として(主要な業務として)授業、研究などの補助を行っている者は、新「助手」として位置付ける。

新「助手」と裁量労働制の関係については、「助手」という職種について裁量労働制を適用することはできないが、個々人の職務内容によって、裁量労働制を適用することが可能である。従って、裁量労働制と「助手」という職種とは切り離して考えることができる。

なお、新「助手」一般に、任期を付けられるかどうかについては、任期法には、その対象として助手についての記載がないため、同法による任期を付けることはできない。個別に、労働基準法でいう任期を付けることは可能である。この場合、本人の同意が必要であるとのことである。

新「助手」の職務内容は、教務職員や、教室系技術職員の職務と極めて類似している。そのため、それらの職種の職務内容を明確に分けることは困難であり、この機会に、全てを「助手」として整理することが望ましい。

ただし、本学では、教務職員という名称の者に、様々な職務を遂行する職員が存在することを理解しておくことは必要である。また、新「助手」に教務職員、教室系技術職員を統合する場合、これまでの処遇が、現在の助手、教務職員、技術職員と、それぞれ異なっていることに留意する必要があり、それらの一本化が可能かどうかを検討することが必要である。さらに、処遇問題とは別に、それらの採用システムや、人事管理システムについては、十分な検討が必要である。

新「助手」の資格としては、大学設置基準では、学士号を有することとしてあることから、本学でも、学士号を有することとすることが適当であり、その資格を満たさない教務職員が存在する場合は、教務職員と位置付けておくことになる。ただし、教務職員という名称は、国立大学の教員組織からは消えていることは承知しておくことが必要である(本学の基本規則には、教務職員という名称はある)。

新「助手」の処遇については、本学では、現在の助手で、これに該当する数は少なく、まったく新たな職種と考えることができることから、従来の助



手と同じ処遇とすることは適切ではない。そのため、現在の給与体系でいえば、教務職員相当が基本的には適当である。しかし、上述したように、教室系技術職員との統合を考えれば、一般職基本給表を使うことも可能であろう。この場合は、新「助手」層の組織化を行い、将来的なキャリアパスを考えておくことが必要である。

新「助手」も、法令上は教員として分類されている。そのため、その定年問題をどうするかがあるが、これについても、助教の場合と同じように、本WGでは、議論していない。

## 2. 教授、准教授の考え方について

教授、准教授の採用の際の資格等については、採用に当たって結果的に内部からの昇任となる場合でも、新規採用の評価基準に則って審査しているはずであることから、採用と昇任の基準を別に定める必要はないと考える。

また、正確には教員組織の連携策の議論を待たねばならないが、准教授が、一定の資格を満たすので、そのポストで教授に昇任させるというケースは、現時点では原則的に想定する必要がないため、この昇任の基準を定める必要もないと考える。

しかし、今後、政策的な問題から、例外的に准教授をそのポストのまま教授に昇任させるケースが出てくることはあり得ると考える。その場合は、それまでの業績、及び直近の業績が著しく高いなど、客観的なデータに基づく判断が必要である。

本教員人事制度WGでの議論の中でも、助教授を准教授にすることについては、准教授の名称の新設ではあっても、助教授という名称がなくなることや、これまでの助教授の実態や国際的な通用性の観点からの制度改正であるため、新しい職種ができたわけではないという整理をした。

### 3. 教員の任用と昇任の基準（資格と評価項目）の考え方について

（支援部門などで本務としての教育に関わらない教員については、別途、その資格などを考えることとしたい。）

改正学校教育法には、第58条に各教員の職務について次のように規定されている。

<学校教育法 第58条>

～ （略）

教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者であつて、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

准教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の優れた知識、能力及び実績を有する者であつて、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

助教は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有する者であつて、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

助手は、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。

講師は、教授又は准教授に準ずる職務に従事する。

改正大学設置基準には、第14条から第17条に各教員の資格について次のように規定されている。

<大学設置基準>

（教授の資格）

第14条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

一 博士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、研究上の業績を有する者

二 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者

三 学位規則(昭和28年文部省令第9号)第5条の2に規定する専門職学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者

四 大学において教授、准教授又は専任の講師の経歴(外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。)のある者

五 芸術、体育等については、特殊な技能に秀でていと認められる者

六 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者

（准教授の資格）

第15条 准教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- 一 前条各号のいずれかに該当する者
- 二 大学において助教又はこれに準ずる職員としての経歴(外国におけるこれらに相当する職員としての経歴を含む。)のある者
- 三 修士の学位又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位(外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。)を有する者
- 四 研究所、試験所、調査所等に在職し、研究上の業績を有する者
- 五 専攻分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者  
(講師の資格)

第16条 講師となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 第14条又は前条に規定する教授又は准教授となることのできる者
- 二 その他特殊な専攻分野について、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者  
(助教の資格)

第16条の2 助教となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- 一 第14条各号又は第15条各号のいずれかに該当する者
- 二 修士の学位(医学を履修する課程、歯学を履修する課程、薬学を履修する課程のうち臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの又は獣医学を履修する課程を修了した者については、学士の学位)又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位(外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。)を有する者
- 三 専攻分野について、知識及び経験を有すると認められる者  
(助手の資格)

第17条 助手となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 学士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有する者
- 二 前号の者に準ずる能力を有すると認められる者

大学院設置基準には、第9条第1項第2号に博士課程を担当する教員の資格として次のように規定されている。

<大学院設置基準 第9条第1項第2号>

博士課程を担当する教員にあつては、次の一に該当し、かつ、その担当する専門分野に関し、極めて高度の教育研究上の指導能力があると認められる者

- イ 博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者
- ロ 研究上の業績がイの者に準ずると認められる者
- ハ 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

これらを勘案し、本学では、教授、准教授、助教及び助手について、次のような資格等を定めることとしたい。

## (1) 教授について

### 1) 資格

当該分野の博士の学位を有すること。

当該分野を教育研究するに当たり、特に優れた知識、能力及び実績を有すること。

：これは以下の評価項目を総合的に評価する中で認定されるものである。

### 2) 評価項目

研究実績と能力

ア これまでの全業績

イ 過去5年間の業績

ウ 国際的研究活動

：国際学会での招待講演など

エ 特許

オ 研究遂行能力、構想

：P Iとしての実績、当該研究分野における優位性。業績の評価に当たっては、論文の数だけでなく質も重視する。また、主要な論文での当該研究者の役割を明記させ、論文内での貢献度も評価の対象とする。

カ 当該分野での優位性、将来性

教育実績と能力

ア これまでの全実績

：指導した学生の数と質（指導した学生の現職、受賞歴など）

イ 過去5年間の実績

：所属機関での平均的学生の受入れと修了者数が目安

ウ 担当講義

：講義名、単位数、受講者数など

エ 非常勤講師など

：大学名、講義名

オ 教育能力、教育研究上の指導能力、意欲、構想

その他

ア 外部資金獲得実績

：過去5年間程度の実績

イ 受賞歴

ウ 大学運営への関与

：役職、委員会委員など

エ 学会活動

：学会名、役職、会員歴など

オ 地域や社会における活動

：国、都府県、地域などにおける各種委員会委員など

カ 人物像

- ：マネージメント能力、企画力、創造力、指導力、コミュニケーション力、協調性、プレゼンテーション能力、将来性、倫理観
- キ 大学にとっての重要性
- ：研究分野、研究方針、教育方針、本学組織における重要度、学生へのアピール度など

## (2) 准教授について

### 1) 資格

- 当該分野の博士の学位を有すること。
- 当該分野を教育研究するに当たり、優れた知識、能力及び実績を有すること。
- ：これは以下の評価項目を総合的に評価する中で認定されるものである。

### 2) 評価項目は、教授に準ずる。

## (3) 助教について

### 1) 資格

- 当該分野の博士の学位を有すること。
- 当該分野を教育研究するに当たり、知識、能力及び実績を有すること。
- ：これは以下の評価項目を総合的に評価する中で認定されるものである。

### 2) 評価項目

- 研究実績と能力
  - ア これまでの全業績
  - イ 国際・国内学会での発表
  - ウ 特許
  - エ 研究遂行能力、構想
- 教育実績と能力
  - ア 教育経験
  - イ 教育能力、意欲、構想
  - ウ その他
  - エ 外部資金獲得実績
    - ：過去5年間の科研費、受託研究費、共同研究費などの獲得実績
  - オ 研究成果等の評価実績
    - ：各種の表彰など
  - カ 人物像
    - ：企画力、創造力、指導力、コミュニケーション力、協調性、プレゼンテーション能力、将来性、倫理観

## (4) 助手について

助手について、前述のとおり改正学校教育法では、「助手はその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」と規定されており、また、大学院設置基準に助手としての資格規定はないが、大学設置基準には、「学士の学位を有する者 前号の者に準ずる能力を有すると認められる者」と規定されている。

### 1) 資格

当該分野の学士の学位を有すること。

それぞれの職務内容にふさわしい知識、能力、技術を有する者

### 2) 評価項目

ア 専門的知識

イ 研究あるいは教育経験と業績

ウ 実験技術、教育技術、コンピュータ処理技術

エ 協調性

オ 人柄

カ 将来性

## 4. 助教と助手の振り分けに係る資格及び評価項目について

現在の助手の助教と新「助手」への振り分けに際しては、助教の資格及び評価項目を個々人ごとに検討する必要がある。

評価のウエイトの付け方などの具体的問題は、各研究科に委ねることになる。その際、評価の結果については、記録を残しておく必要はある。

## 5. 再任基準について

任期付教員の契約更新については、雇用契約書において基準が定められているところであるが、そのうちの職務の遂行に必要な能力については、以下のような評価項目を適用して判断する。

- 1) 評価項目については、新規採用時と同様の評価項目を準用することが適当であると考ええる。
- 2) このうち、研究・教育実績については、採用後の在職期間の実績を評価することが適当であると考ええる。

3) これらの評価項目の基準については、研究科の教員選考会議が定めるのが  
適当である。

以上