

若手研究者と大学院学生に対する支援

此处では、大学院修士課程の学生 10 万人と博士後期課程の学生 4 万人、及びポストドクターの研究者に対する支援について主に考える。

1. 基本

大学院学生、博士取得研究者が学業や研究を継続する際に安定的に依存できる額の奨学金、または、給付型の支援を保証する。

博士後期課程の学生に対する支援は、出来るだけ給付に近い形態で行う。

修士課程の学生に対しては、奨学金の貸与を基本として博士課程修了以降の研究教育に従事する状況に応じて返還を免除する。

2. 日本育英会奨学金について

育英奨学制度に関する調査研究会が平成 5 年 6 月 21 日に「今後の育英奨学制度の在り方について」としてまとめた方向は、大方のところ妥当と考える。博士後期課程についての無利子貸与は最低限必要な条件であり、経済条件は本人の収入を基礎とし、独立した個人として扱う。将来は T.A., R.A. 制度と連携させ、給付型の支援の割合を高めて行くべきと考える。

修士課程については貸与される割合を学生総数の 50 % 以上に保つべきであろう。これらの学生のうち博士後期課程に進学したものに対しては利子の免除を考える。

卒業後返還を免除される職に就くまでの期間は、現在のような極めて短期かつ固定的なものではなく、指定された機関に就職すればその時点から先は免除することを考えるが、免除職に就いても相当期間在職しなければ、転職後にまた返還を要求することが必要と考える。

留学生についても、基本的には日本の学生と同じ扱いとし（枠を別途設けることは可）、修学支援に内外格差を付けないことを基本とする。ただし、渡航費・宿舍費・返還免除などは別途考慮するべきと考える。

予約奨学生の割合を高くして、大学院への進学 of 奨励策の一つとする。留学生についても、在日前に奨学生を予約しうる方策を採る必要がある。

支給期間については、博士課程の場合には標準在学年限内の給付に限ることとせず、研究（専門）の種類によっては、標準年限を越えた期間の貸与を一

定の条件を付して認めることを考える必要がある。

3. T.A., R.A.について

制度が始まったばかりでその基本的な考え方、運用は未だ評価をすることが出来る状態にはなく、これからの充実があらゆる面で必要である。わが国においてもこの制度が是非ほしいと長い間希望して、漸く緒についたが、現在の状況では未だ考えていたものとの落差が少なくないように思われる。支給方法についても支給する側の論理が目立ち、学生の支援、修学の資としての意義が大幅に減じていると考えられる。

最低限でも週 15 時間給付とし、通年安定的にその仕事を続ける事が実体的に確保されなければ、制度は有るが中身は薄いと言わざるを得ず、学生の側から見て支援の具体的な意味をなさない。従って、有効な教育システムとして、大学での教育・研究を強化するための重要な武器として使い難い。博士後期課程の学生については、最低月額 7～10 万円を通年にわたって給付できるような内容として採用すべきであろう。単なる時間給労働として仕事の内容を評価し、給付の根拠とするのは良くない。平均して 1 日 3 時間勤務の通年の非常勤職員として採用し、学業は標準修学年限で終了するという事が出来るものとした。T.A., R.A.に通年の契約で採用された博士後期課程の学生は職員に準ずる(たとえ職務に従事している時間は少なくとも)者として授業料の免除対象とすることを考えたい。

4. 特別研究員制度について

博士後期課程と P.D.レベルにおけるこの制度の量的な拡大が切に望まれる。各大学が安定的にこの制度に期待できる程度のレベルまで支援の充実を考えたい。留学生の奨学金の博士後期課程の分についてもこの制度と合流させ、国内外の差をなくして運用すべきと考える。

ポストドクター (P.D.) 制度が日本で無かったことが学問研究の流動化と若手の登用の大きな欠陥であった。数年にわたる安定的な給付の保証、自大学出身者の採用枠の制限、将来教官・研究者として採用された時の給与経歴への算入、社会保険の扱い、科学研究費等の利用の際に教官並の扱いをする等の検討が必要であり、将来の教育・研究職への主経路となりうるように制度を充実する必要があると考える。成績不良者に対する評価と打ち切りのルールも必要である。

5. 総合的な制度の充実

文部省・育英会等の努力によって様々な大学院学生や若手研究者支援の制度が工夫されてきたことは喜ばしい。出来るだけ早く、その内容が総てにわたって実質的に大学院学生や若手研究者の基本的な経済を支えられる安定的なものに成長する事を希望したい。また、様々な立場から提案される様々な支援の制度を、受ける大学院学生や若手研究者の側から見て違和感・矛盾の無いように横断的に検討し、確かな戦略思考を確立する必要があるように思われる。

研究費との関係で若干の希望を述べれば、1)大型の文部省科学研究費にはR.A.を雇用する事のできる枠を設けてほしい(研究費の期間を長く設定する事も求められる)、2)委任経理金でR.A.を随時雇用できるようにしたいと考える。

上述のような、奨学支援態勢が取られるようになってきた時には、留学生に発給される査証は、それに相応のものとなるようにすべきと考える。

学術振興会の博士後期課程の支援とポストドクター制度の充実で、過去の助手制度が持っていた若手研究者の養成機能のある部分は整理されて特別研究員制度の方に移行させ得るであろう。若手が学問研究に然るべき期間専念できるようになるからである。博士後期課程に加えて、ポストドクターの数年を、自らのイニシアチブで学ぶための支援を得て、然るべき指導者の下で研鑽を積み、自立可能の評価を得た人々について、全国レベルで公募して、講師に採用するなどして、アカデミックキャリアーの初任ポストを教育に独立的な責任を持つことのできる講師から始めることも可能になる。助手ポストの相当数を上位の講師ポストに振り替えて、教官団を同一定員の中で強化することも可能になると考える。

これらの充実によって大きく教育研究者の側の状況が改善されるが、技官・事務官等の支援業務の本体部分の肩代わりを全面的に期待するわけにはいかない。様々な技能を持ち長い経験を持つ支援職員がどうしても創造的な研究の場には不可欠である。自己形成過程のR.A.ではその代役は務まらない。また一方で、デモンストレーターとして助手定員の一部を転換し、経験ある実験の指導者としてT.A., R.A.をよりの確に働かせる制度を工夫することも考えるべきであろう。助手のポストを上位教官である講師・助教授、また、専門性の高い上級専門員、デモンストレーター等の職種に分解することが議論できるようになり、必ずしも明確な性格付けが出来ず、しばしばその的確な扱いに問題を生ずる「教員に準ずる」助手職をより明確な責任と資格を持ったものにするための検討が出来るようになるかと考える。