国立大学教官等の待遇改善問題に関する
調査研究経過報告書

昭和50年11月

国立大学協会
第6常置委員会

「国立大学教官等の待遇改善問題に関する調査研究経過報告書」収録資料一覧

国立大学教官等の待遇改善問題に関する調査研究経過報告書

第6常置委員会（ 1975. 5. 19 ）

はしがき

国立大学協会は、1972年9月、第6常置委員会に「給与問題小委員会」を設置し、国立大学教官等の抜本的待遇改善を図るための具体案の検討審議を行ってきた。

第6常置委員会は、給与問題小委員会が1973年4月に作案した「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)」を審議するとともに、この文書を広く討議に付するために、1974年1月に各国立大学へ回付した。また、この「報告書(案)」が、職階制の簡素化、再任を認める任期制、任用銓衡のための教授銓衡制度など大学の研究・教育体制の改革と関連する事項を含む内容であるために、国大協内の関係委員会（第1常置委員会、大学運営協議会第1研究部会、同第2研究部会）での審議にも付するなど、国立大学協会としての統一見解にまとめあげるよう鋭意努力を積み重ねてきた。この審議の期間は、足掛け5ヶ年にわたる。

ところが、こうした幾多の努力にもかかわらず、「報告書(案)」は、国大協の統一見解として採択されるに至らず、この問題に関する国大協内での審議検討の打ち切りを決定した。しかし、国大協の要望が採り入れられて1972年8月に文部省に設置され、今日に至っている「教員等待遇改善研究調査会」との関係、ならびに「人材確保法」にもとづく義務教育学校教員の抜本的待遇改善の実現との関連などもあって、国立大学教官等の抜本的待遇改善問題を放置しておくわけにはゆかない実情がある。

こうした実情を踏まえ、給与問題小委員会が作案した「報告書(案)」の審議を打ち切るに当って、この問題に関する審議の経過を明らかにする資料をまとめて印刷に付し、記録にとどめることとした。以上の経緯で作成したのが、この「調査研究経過報告書」である。

ここに収めた資料は、目次に記載した通りで、この問題の審議経過が明らかになるように時系列を追って配列した。また、給与問題小委員会が待遇改善案を構想するに当って、その基礎とした「大学教官の自己規律と待遇決定の問題点」ならびに給与問題小委員会が実施した「国立大学の助手・教務職員の職務内容等に関する実態調査結果」を付属参考資料として添付した。

第6常置委員会名簿

（昭和50年5月19日現在）

委員長	＊渡辺武男	秋田大
委員	丹羽貴知蔵	北海道大
〃	＊和田正信	東北大
〃	事務取扱 小泉明	一橋大
〃	市村正二	茨城大
〃	石原恵三	群馬大
〃	＊氏原正治郎	東京大
〃	＊太田善麿	東京学芸大
〃	神代和俊	横浜国立大
〃	井上友治	愛知教育大
〃	佐野幸吉	名古屋工大
〃	釜洞醇太郎	大阪大
〃	飯島宗一	広島大
〃	中村正二郎	山口大
〃	田中定	佐賀大
専門委員	古井伸哉	茨城大教授
〃	福田文夫	東京医歯大事務局長
〃	岩田俊一	東京大 〃
〃	稲野信力	東京教育大 〃
〃	長谷川常喜	横浜国立大 〃
〃	手塚卯津美	九州大 〃
〃	＊高梨昌	信州大教授
〃	＊廣谷淑夫	東京工業大助教授

注1） ＊印を付したのは給与問題小委員会委員、これに事務局長が専門委員として参加した。

2） 待遇改善問題の審議開始後の第6常置委員長は下記の通り交替した。

近藤頼巳（東京農工大学長） 昭和47年2月 9日まで

加藤六美（東京工業大学長） 昭和47年9月 4日まで

都留重人（一橋大学長） 昭和50年3月31日まで

「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)」の審議経過

第6常置委員会給与問題小委員会

1　国大協と文部省との意見交換（1971年1月早々）文部省から、かねて国大協により要望のあった「調査会」を設置したいので国立大学教官の待遇改善について国大協の意見を求めたいとの要望が、第6常置近藤頼己委員長宛にきた。これを受けて、同年1月27日に国大協と文部省との意見交換が行われた。

2　第6常置委小委員会開催（1971年2月12日）　第6常置委小委員会が加藤一郎会長・和達清夫副会長出席のもとに開かれ、「給与の根本的改善をはかるための具体的な問題点」について、自由な討議が行われた。

3　第6常置委小委員会開催（1971年3月30日）　第6常置委小委員会の第2回会合がもたれ、次の点で、意見の大筋の一致がみられた。

(1)　教育職(一)の等級については、等級数を少なくし、通し号俸または一本建等級とする。

(2)　昇給曲線については、現行の「中だるみ」を「中ぶくらみ」に是正し、若手・中堅教官の待遇改善を重点的に図る。

(3)　俸給の抜本的改善に当っては、現行の職階制の在り方についての根本的再検討と手直しが必要となる可能性が強い。

なお、各等級内の昇給は、現行の定期昇給制を改め、専門職者としての大学教官の「自己規律」の原則に立つ審査に基づいた昇給を考慮する必要があるのではないか、という問題点が指摘された。

4　第6常置委小委員会と文部省との懇談会開催（1971年4月30日）　第6常置委小委員会は、文部省の安嶋官房長、安養寺審議官、高橋人事課長等と懇談会をもち、(1)教育職(一)の等級の簡素化、(2)昇給曲線の「中ぶくらみ」化、(3)指定職(乙)の事実上の撤廃、等にかんし、自由討議を行った。

なお、この間の経緯と内容については第6常置委員会（1971年5月13日、同年6月24日）および理事会（1971年5月14日）と総会（1971年6月23日）で報告され諒承されている。

5　第6常置委給与問題小委員会設置を決定（1972年9月30日）　第6常置委で文部省に設置された「教員等待遇改善研究調査会」が発足したことをうけ、これにとりくむ給与問題小委員会を発足させることを決定した。

6　第6常置委給与問題小委員会開催（1972年12月22日）　都留委員が、第6常置委員長になって以来はじめての小委員会が開催され、それまでの経緯をレヴューしたあと、小委員会としては、1973年の4月か5月頃までに一応の結論を出すよう審議を進めることを申し合わせた。

7　国大協理事会への報告（1973年2月28日）　理事会において、都留第6常置委員長より、「待遇改善に関する報告書(案)」が3月中には素案の形で出来上がる見込みなので、そのあと第6常置委員会で審議のうえ成案を得て各大学の意見を聞くことにしたいとの提案を行い、その方針が了承された。そのさい、「報告書(案)」の要点は(1)国立大学教官の給与制度を抜本的に改革し現行より大幅増を目標とすること(2)これに関連して、業績評価の問題や(3)教官の任期制の問題をめぐるものであることが付言された。

8　第6常置委員会開催（1973年4月14日）　第6常置委員会が開かれ、給与問題小委員会がまとめた「報告書(案)」についての討議が行われ、今後の段取りについて申し合わせがなされた。すなわち、

(1) 本日の討議で出された意見をとり入れて原案を補正したうえ、それを関連の研究部会に送付して検討してもらう。また補正案を理事会にも提出する。

(2) 今後の研究部会および理事会の審議において出される意見をふまえて、給与問題小委員会は更に検討を加えたうえ再び第6常置委員会に提案する。

(3) 6月の総会までに各大学に送付する原案を作成し、総会の承認を得て各大学に照会して、意見をきく。秋の総会に各大学の意見をまとめて報告する。

9 国大協理事会への提案（1973年5月10日） 理事会が開かれ、給与問題小委員会において修正を経た「報告書(案)」が討議されたが、なお問題点が多いとして、更に関連の委員会ならびに研究部会での意見をきくべきであるとの結論となった。

10 給与問題小委員会と大学運営協議会との意見交換（1975年5月15日） 給与問題小委員会と大学運営協議会第1研究部会との合同懇談会を計画したが、あいにく研究部会が流会したため研究部会主査山田委員と小委員会氏原委員との意見交換を行った。

11 国大協理事会への要望（1973年6月19日） 理事会が開かれた機会に、都留第6常置委員長より、前回の理事会で決定された事項、すなわち「関連の委員会ならびに研究部会での意見をきく」作業が進捗していないことを遺憾とし、早急にその作業をすすめられたいとの要望があった。

12 第6常置委員会開催（1973年6月20日） 委員の一部交替をみた第6常置委員会が開かれ、委員長改選の結果、都留委員長が再選された。「報告書(案)」の取扱いについては、去る5月10日理事会での決定を促進することに意見の一致をみた。

13 国大協総会への要請（1973年6月20日） 総会の席において、都留第6常置委員長より、次の発言を行った。

(1) 「報告書(案)」については、5月10日の理事会で決められた段取りを促進してほしい。

(2) いずれは理事会の承認を得て、各国立大学に意見を求めるため回付することになるだろうと期待するが、そのさい、

A 第6常置委員会（前期第6常置委員会）が作成した素案として回付する。

B 関連委員会・研究部会等での審議を経て、調整を加えた案にしてから回付する。

の二案があるが、その選択は理事会に任せる。

14 給与問題小委員会と第1常置委員会との意見交換（1973年7月18日） 第1常置委へ給与小委の氏原、高梨両委員が出席し、「報告書(案)」の説明ならびに意見の交換を行った。

15 国大協理事会への提案（1973年8月8日） 理事会が開かれ、都留第6常置委員長から「報告書(案)」を給与小委員会が作成した「検討資料」として各大学に回付することを提案したが否決され、5月10日理事会の決定を促進するということで終った。

16 国大協理事会への再度の提案（1973年10月31日） 理事会が開かれ、都留委員長より、給与問題小委員会の作成にかかる「報告書(案)」の各大学への回付を急ぐよう、本案作成の経過説明資料にもとづいて提案したが、関係委員会での審議が未了であるとして否決された。

しかし、都留委員長の提案により、関係委員会は、11月20日までに文書により意見書を給与問題小委員会宛提出することを決定した。

17 給与問題小委員会での審議（1973年11月24日） 給与問題小委員会が開催され、当小委員会宛、提

出のあった第1常置委および第1研究部会よりの意見書について審議し、これへの小委員会の見解を文書にまとめることを決定した。併せて、今後のスケジュールとしてつぎのことを決定した。

(1) 本年5月10日理事会決定による意見交換の作業は終了したものと考える。

したがって給与問題小委員会の責任において、本案を各大学に早急に回付(必ずしも回答を求める「照会」ではない)すべきだということで意見が一致し、この線で処理することを都留委員長より、次回理事会に再度要請することに決定した。

(2) なお「報告書(案)」の「回付」に当っては、参考資料として、第1常置委および大学運営協議会より当小委員会へ提出された意見書、当小委員会のこれに対する見解ならびに「報告書(案)」作成の経緯を示す文書をも添付することが望ましいという点で合意した。

18 第6常置委員会開催(1973年12月11日) 「報告書(案)」の各大学への「回付」に関する給与問題小委員会の処理案を説明、審議の結果、「報告書(案)」は「給与問題小委員会案」として各大学へ早急に「回付」する。ただし、「回付」に当っては、「現在、第6常置委員会をはじめ関係委員会で審議中である」旨の前文を第6常置委員長名で付けることで合意した。

19 国大協理事会での審議(1973年12月12日) 「報告書(案)」の各大学への「回付」が諒承されたので、「報告書(案)」を1974年1月～2月にかけて、全国の国立大学へ約4,350部回付した。

20 給与問題小委員会開催(1974年4月22日) 「報告書(案)」に関する各大学より寄せられた意見書の検討を行った。意見は、大学・学部・研究所のほか個人意見まで種々あった。給与小委では、とくに、報告書(案)に対する「反対・修正意見」について審議し、つぎのことを決定した。

(イ) この案が研究教育体制の改変と関係する面があるので、第1常置委員会と合同小委員会をもって審議する。

(ロ) 助手・教務職員の取扱いについては異論が多くだされたが、その職務の実態等が不明確であるので、早急にこれについて実態調査を実施する。

以上の2点を第6常置委員会ならびに理事会へ提案する。

21 国大協理事会での審議(1974年4月22日) 前回の給与小委員会の決定を提案した。助手・教務職員の実態調査については諒承されたが、第1常置委との合同小委員会の設置については、諒承を得られなかった。理由は、第6常置委員会の構成メンバーが「報告書案」作成当初と交替し、新委員を加えた審議が必ずしも十分に行われているとはいいがたいということにあった。

22 第6常置委員会開催(1974年5月10日) 「報告書(案)」の今後の取扱いについて審議し、

(イ) 国大協内部での意見統一を図るために、関係委員会での早急な審議を再度要望する。

(ロ) 「報告書(案)」に対する各大学・学部・研究所等からの反対・修正意見を可能な限り取り入れ、修正案を作成する。

23 給与問題小委員会開催(1974年6月19日) 「報告書(案)」の「今後の取扱いについての要望書」原案を決定した。

24 第6常置委員会開催(1974年6月19日) 上記の「要望書(案)」を審議し、一部修正の上、国大協理事会へ提出することを決定した。同日の理事会で承認され、関係委員会(第1常置委員会、大学運営協議会第1研究部会、同第2研究部会)での審議に委ねられた。

25 給与問題小委員会開催(1974年7月26日) 先般行った「助手・教務職員の職務内容等の実態調査」

の結果を検討し、「報告書(案)」の修正案を作成した。修正点は、とくに助手の取扱いについてである。

26　文部省「教員等待遇改善研究調査会」「大学・高専部会」開催（1974年11月28日）　国大協の審議待ちであった調査会の「大学・高専部会」が開催され、林健太郎国大協会長の諒承を得て、都留重人、高梨昌両名が、国大協内での待遇改善問題の審議の経過、「報告書(案)」の骨子、これに対する諸意見について報告し、若干の意見交換が行われた。

27　第6常置委員会開催（1975年2月15日）　かねて審議を要望してきた、「報告書(案)」に対する国大協関係委員会（第1常置委員会、大学運営協議会第1研究部会、同第2研究部会）の回答があったので、これについて検討を加え、あわせて「報告書(案)」の今後の取扱いについて協議し、つぎのように決定した。

(イ)　「報告書(案)」に対する国大協内での意見の統一は早急に望める実情ではないので国大協内での5カ年にわたる検討作業を「調査研究経過報告書」としてまとめ、この問題の検討に決着をつける。

(ロ)　国大協の検討作業を通して一致する論点もあるので、これを「当面の共通見解」としてまとめる。なお、これと関連して、大学教官の自己規律を高めることの重要性が強調され、ほぼ意見の一致をみた。

28　国大協理事会開催（1975年2月27日）　「報告書(案)」の取扱いに関する第6常置委員会の決定について報告し、諒承を得た。

29　給与問題小委員会開催（1975年4月30日）　第6常置委員長渡辺武男に交替し、はじめての給与小委を開き、「待遇改善問題に関する調査研究経過報告書」の原案ならびに本年度の関係機関（文部省、人事院、大蔵省等）に対する「要望書」の原案の検討を行った。

30　第6常置委員会開催（1975年5月19日）「待遇改善問題に関する調査研究経過報告書(案)」ならびに「要望書(案)」を審議し、原案を一部修正のうえ諒承、早急に印刷、配付することを決定した。

資料１

国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)

国 立 大 学 協 会
第 6 常 置 委 員 会

資料1

目　　次

ま　え　が　き

当国立大学協会は、大学教官等の待遇諸条件の改善について、毎年、関係諸機関へ要望書を提出し、善処方を要望してきた。ところが、当協会のみならず関係諸団体が、かねて要望してきた「給与の抜本的改善を行なうための調査会もしくは審議会の設置」に関する意向がとり入れられたこともあって、「教員等待遇改善研究調査会」が文部省に設置され、昭和47年8月に発足し、抜本的待遇改善のための研究調査が開始された。これをうけて、当協会も第6常置委員会（大学財政）に「給与問題小委員会」を設置し、待遇改善の基本方針案の作成にとりかかった。

この給与問題小委員会の審議を経て、とりまとめたのが、この「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書（案）」である。なお、この作成にあたっては、当国立大学協会がまとめた各種の報告書をはじめ、近年、各国立大学から発表された「大学改革案」ならびに全国国立大学教官待遇改善連合懇談会（「待遇懇」）の要望書などのうち待遇改善に関する事項を参考にし、大学教官の幅広い合意がえられるように努めた。

各大学ならびに教官各位には、慎重に検討のうえ、当協会宛、建設的な意見をよせられることを切望する次第である。

昭和48年4月14日

国立大学協会第6常置委員会
委員長　都留重人

（給与問題小委員会委員名簿）

委員長	一橋大学	学長	都留重人
委員	東北大学工学部	教授	和田正信
〃	東京大学社会科学研究所	〃	氏原正治郎
〃	横浜国立大学経済学部	〃	井手文雄
〃	信州大学人文学部	〃	高梨昌
〃	東京工業大学	助教授	慶谷淑夫
専門委員	〃	事務局長	稲野信力
〃	一橋大学	〃	手塚卯津美
オブザーバー	東京工業大学	学長	加藤六美
〃	東京学芸大学	〃	鎌田正宣

(A) 待遇改善に関する基本方針

当給与問題小委員会は、国立大学教官等の待遇改善に関する基本方針を立案するにあたって、つぎの諸点について、とくに留意した。

第1　俸給水準の大幅な引上げ

大学教官の俸給は、職務の特殊性と重要性とを十分配慮して決定されなければならない。大学教官は、専門職者として学術研究に従事し、進歩発展しつつある研究成果を摂取するのみでなく、研究水準を積極的に引上げていく特殊かつ重要な社会的責務を負っている。と同時に、研究成果にもとづいて、高度な専門教育を行なう社会的責務を負っている。したがって、大学教官の俸給は専門職者として特殊かつ重い責務を負う職員に従事している「判事・検事」および「医師」と同程度の俸給水準に引上げるのが、社会的にみて、公正妥当なものと考える。

第2　俸給体系の大幅な是正

大学教官の俸給の上下格差を縮小し、下位俸給者の俸給を大幅に引上げると同時に、現行の俸給曲線の「中だるみ」を是正し、早期に最高号俸に到達できるよう「中ぶくらみ」の形に改める必要がある。これなくしては、大学は、高度の専門的研究・教育者にふさわしい有能な人材、とくに若手・中堅教官を確保することも、また大学教官の研究・教育能力の標準を不断に引上げることも困難であるといわなければならない。

第3　職階制の変更

上述した俸給体系の是正のためには、大学教官の職務内容を現実に即して明確化し、職階数を縮減する方向で職階制を手直ししなければならない。そのためには、現在の職階制である教授、助教授、講師を「教授」に、また助手のうち研究助手を「研究員」に名称を変更し、整理統合することが、妥当かつ適切な措置であると考える。もちろん、この場合、同一職階内での自動的定期昇給制の存続は必要である。これによって、現行の俸給表のもとで種々批判のある各職階間の昇給額格差による俸給格差を是正できる。

第4　再任を認める任期制の採用と教官任用制度の改正

上述したように現在の職階制を「教授」と「研究員」の二本建てに整理統合する場合、「教授」については、再認を認める任期制を採用し、再任にあたっては、民主的かつ適切な「教授銓衡制度」を同時に導入することが必要である。これは、現行の教授、助教授、講師それぞれへの任用・昇格審査を任期制の採用によって定期的任用銓衡におきかえるという発想に立つものである。なお、教授銓衡制度になじみにくいものについては、例外的措置を講ずる必要があるかもしれない。

第5　とくに助手の待遇改善

周知のように、助手制度の運用は、大学や学部によって、さまざまな違いがあり、統一性を欠いている。この結果、大学の研究・教育体制に多くの混乱が生じ、助手層からも、多くの批判や不満がよせられてきている。そこで助手層が従来から果してきた職能や役割の実態に即して、助手制度を改革することが、待遇改善のために必要かつ適切な措置であると考える。上述した「研究員」職階の新設は、ここから発想されたもので、「研究員」へは、研究に専念するものを任用し、任期制を導入して、大幅な待遇改善を行なう必要がある。なお、現在、研究・教育の補助的職務を遂行している職員が助手に任用されている場合があるが、これは「研究員」とは別集団として取扱うのが適切な措置である。

第6　研究教育補助職員の待遇改善

大学教官の待遇改善と同時に、大学特有の専門的職務に従事する研究教育補助職員（教務職員、技術職員、図書館司書など）については、別建ての俸給表を新設し、大幅な待遇改善をはからなければならない。大学における研究と教育は、近年、ますます高度化してきたことから、これらの専門職員の重要性は著しく高まってきているが、待遇が悪く、俸給の頭打ちがあることなどのために、有能な人材を確保することが困難な状況にある。ところが、現行の俸給表の部分的手直しで、こうした状況を打開することは、ほとんど不可能に近い。したがって、別建ての俸給表を新設し、格別の優遇措置を講ずることが必要である。

以上の基本方針を確認したうえで、大学教官等の待遇改善案を具体的に提起したのが、以下の改革案である。

なお、以下の叙述にあたっては、左欄に「改革案」の骨子を、右欄に「注記および問題点」を対象併記し、理解の一助とした。

改　　革　　案
I　待遇改善案 (1)　職階制の改訂と任期制の採用 現行の教育職㈠の俸給表を適用されている教授、助教授、講師、助手、教務員の職階名称を改訂し、教授、研究員をおく。 なお、教務員については、教育職㈠俸給表の適用外とし、別建ての俸給表を新設する。 それぞれの職階の職務内容、地位、身分の取得要件を区分すれば以下の通り。
(イ)　教　　授 （職務）　大学の学部、教養部において研究および教育の職務を、研究所にあっては、研究の職務を遂行するもの。 （任用資格）　任用は、研究経験年数8年以上を有し、かつ「教授銓衡制度」（後述）にもとづいて、適格の判定を受けたもの。 （任期）　国立大学教授としての任期は8年とする。但し、教授銓衡を経て、さらに8年を任期に再任できる。以後、当該大学管理機関が定める定年退職年齢に至るまで、8年を任期に教授銓衡を経ながら任期の更新を繰り返えす。
(ロ)　研　究　員 （職務）　上記の教授への任用を希望し、研究に専念しているもの。 （任用資格）　大学院修士課程卒またはそれと同等以上の研究経験年数ならびに能力を有するもの。 （任期）　同一所属部局での任期は3～6年とし、再任を認めない。 但し、就職の猶予期間を1～2年設ける必要があろう。
(ハ)　研究教育補助職員（仮称） （職務）　大学という研究教育機関特有の研究と教育に関する補助的業務にもっぱら従事するもの。 （任用資格）　以上の職務遂行に当って、専門的教育訓練を受けたもの、あるいは、一定の資格要件を満たしたと認定されたもの。 （任期）　原則として任期は定めない。

る 具 体 的 改 革 案

注 記 お よ び 問 題 点
現行の教授、助教授、講師、助手制では、職階給制による昇給差別と昇給の頭打ちは防ぎがたい。また、後述する任期制にもとづく教授銓衡制度の採用も、技術的にみて困難であり、かつ教官の自己規律にもとづく研究教育資質の向上のためにも、制度的障害となる。これについては、「Ⅱ．教授銓衡制度(4)」の「注記欄」を参照。
現行制度との関係でいえば、教授、助教授、講師の職に現に任用されているものがこれに当る。 「教授銓衡制度」については、「Ⅱ．教授銓衡制度」を参照。 再任を認める任期制については、「Ⅱ．教授銓衡制度(4)」を参照。
現行制度との関係でいえば、「助手」に任用されているもののうち主として「研究助手」がこれに当る。いわゆる実験助手、事務助手は、後述する「研究教育補助職」に格付け変更する。 当小委員会の改訂案では、研究者養成は、もっぱら大学院制度に任せることが適当であると考えているので、研究員の任期は、大学院博士課程単位取得で任用されたものは3年、同修士課程卒で任用されたものは6年を限度とする。現にこうした研究助手の任期制は広く実行されているところで、上述した教授へ任用するための最低経験年数を8年としたことから、研究員任期も3～6年を限度とすることが適当であると判断した。この任期を定めない場合には、大学の研究教育体制の混乱を助長しかねないことに留意すべきであろう。
現行制度との関係でいえば、(イ)現に助手身分を有するが、上記の教授への任用を必ずしも予定されないで研究・教育の補助的職務を遂行するもの (ロ)教務員、(ハ)行政職(一)適用の図書館司書、(ニ)行政職(一)および(ホ)適用の技術・技能職員などである。 なお、「研究教育補助職員」については、現状でも定員が著しく不足し、この不足を補なうために、地位・身分が不安定でかつ低賃金の賃金支弁職員（臨時職員）を採用して代替している。これが研究教育の発展の障害となり、労使紛争すら発生していることに鑑み、「研究教育補助職員」の別枠定員確保と定員増および待遇改善が不可欠の前提条件となる。
上述した、職階制の改訂をするためには、講座・学科目の定員配置の変更も必要となろう。たとえば、現行の講座・学科目ごとの教官定員配置を附属病院を除き、教授2名、研究員1～3名とし、また研究教育補助職員については、図書館司書を除き、各学科ごとにx名を標準とするなどである。

改　　革　　案
(2) 俸給表の形態変更と水準の大幅引上げ (イ) 教育職㈠の等級数と定期昇給 教授1等級、研究員2等級の2等級区分に変更する。 また、各等級内には号俸を設け、一定期間ごとに定期昇給する。
(ロ) 昇給曲線の「中ブクラミ」と上下格差縮少 各等級内の号俸額の上下格差は2倍程度にとどめ、昇給曲線を現在の「中ダルミ」を大きく「中ブクラミ」に変え、教授にあっては、年齢50～55歳に最高号俸に到達するように措置する。
(ハ) 俸給水準の大幅引上げ (教授級)現行の教育職㈠1等級および2等級より約8万円上積みした金額とする。例示すれば最低15万円、最高28万円で本俸の上昇率は約40％、所要追加財源概算370億円である。 (研究員)　10～14万円に引上げる。 以上の俸給改訂案を図示すれば、別添第1図のごとくなる。 (注記、この金額は昭和48年1月現在の俸給表による)
(3) 任期制採用のために必要な待遇改善措置 (イ) 異動にもとづく特別昇給 すでに教授に任用されているもので、所属部局以外の他部局または他国立大学へ、「教授銓衡制度」による適格の判定を受けて異動した場合に適用する。 但し、この適用は、教授任期満了前2ケ年以内に異動したものに限る。
(ロ) 勧奨退職の適用 任期満了により、国立大学を退職する教授には、国家公務員等退職手当の勧奨退職規定を適用し、退職手当の割増措置を講ずる。
(ハ) 共済組合長期給付金(年金)および退職手当取得年数の通算 任期満了後も引続き再任された教授は、年金および退職手当の資格取得年数を通算する。
(ニ) 研究休暇制(Sabbatical year)の新設 任期中1～2年間研究に専念できる有給研究休暇を設置する。
(ホ) 流動研究員制度の拡充 教授の研究機会の拡大、研究水準の向上のためには、部局の枠をこえた大型プロジェクトを随時

注記および問題点
これは、現行教育職㈠の5等級区分より3区分減少させただけでなく、各等級間の地位・身分の取得要件および職務内容を上述したように全く区別したところに特徴がある。
専門職の場合には、同一職業内では原則として俸給水準に大きな差のないのが普通である。事実、教員給与の上下差は先進国では2倍～3倍以内であるのに対して、日本では4.5倍に達し、もっとも格差が大きい。
教授の上積み金額は、ほぼ判検事並みおよび初任給調整額を加算した医療職㈠適用の医師並み俸給額に当る。（別添、第1図参照）なお、この引上げ額では、戦前昭和9～11年平均の一人当り国民所得に対する大学教官の年俸給額が約10倍であったのに比べると、相対所得格差は、戦前水準に復帰したことにはならない。因に、これを昭和45年でみると相対所得格差は、約3.4倍にとどまり、教授改訂案に引上げた場合、約6.8倍になるが、戦前の10倍にはおよばない。 研究員の俸給額は、現行教育職㈠4等級助手俸給額のほぼ倍増としたが、若手研究者の不足を充足するためにも、この程度の待遇改善をすることが最低必要であると判断したからである。
なお、これと関連して、教官の異動を容易にするためには、研究教育施設の整備充実と大学間格差の是正はもちろんのことであるが、同時に十分な住宅施設の確保が必要である。また、地方大学では、教官充足が困難である実情をふまえるならば医療職㈠と同様な措置つまり地方都市を優遇する「地域調整手当」などの新設が考慮されてよい。
任期制の建前をとる限り、退職手当の支給については、勧奨退職扱いとすることは当然である。 なお、現行の国家公務員等退職手当法の規定では、勤続10年で任意退職の場合7.57ヶ月分であるのに対して、勧奨退職の場合は10～15ヶ月分となっている。
任期を更新させて身分を継続させる。
現在、内地研究員制度は、講座制でない学部の助教授、講師、助手に適用され、昭和47年度実績で182名、予算額3,800万円、同48年度予算では、243名、予算額5,100万円である。また、在外研究員は、昭和47年度短期（2ヶ月）77名、長期（1カ年）326名である。 なお、これ以外に日本学術振興会の行なう海外派遣流動研究員が、昭和47年度165名いる。 以上を昭和47年度でみれば総計750名となる。したがって、この枠を拡大すれば、ほぼ充足できる。
昭年47年度流動研究員数は、申請者数68名、採用者数36名で、研究員手当は年額教授級40万円、助教

改　　革　　案
つくらなければならない。そのために現行の流動研究員制度の定員拡大、研究員手当の増額、運用方法の改善などが必要である。
(ヘ) 奨励研究員制度の拡充と整備 現行の奨励研究員の定員枠の拡大と手当を増額し、さらにその給付期間を3～6年に延長する必要がある。
(ト) 研究交流用旅費の大幅増額 研究教育資質の向上と教授銓衡制度を実効あるものとするためには大学教官相互の研究交流が必要であるので、現行の教官研究旅費を最低5倍増する。
(4) 諸手当の増額と適用変更 (イ) 指定職(乙)の適用変更 大学の部局長（学部長、教養部長、研究所長、学生部長など）の職にあり、現に管理職手当を受けているものには指定職(乙)を適用し、管理職手当の適用を廃止する。但し、その任を解かれた場合には教育職(一)にもどる。
(ロ) 管理職手当の適用変更 上記の管理職手当の適用変更に伴い、管理職手当は、全学段階の学生委員、補導委員など学内教育行政の激職にあるものに適用する。
(ハ) 大学院調整手当の廃止 大学院担当教官への超勤手当的色彩をもつこの調整手当は、教授銓衡制度ともなじみにくいので廃止する。
(5) 「研究教育補助職」（仮称）俸給表の新設 (イ) 上記の「研究教育補助職員」は教官団とは別集団とし、俸給表も別途の俸給表を新設する必要がある。
(ロ) この俸給の適用対象 上記の「研究員」のカテゴリーに入らないが、教育職(一)4等級の適用を受ける助手、同5等級適用の教務員、これ以外に行政職(一)適用の図書館司書、行政職(一)および(二)適用の技術・技能職員などとする。

注記および問題点
授級30万円、助手級20万円で、他に旅費が月額教授3.5万円、助教授3.0万円、助手2.5万円給付される。 この運用は日本学術振興会である。
昭和47年度奨励研究員数は、申請者数801名、採用者数150名（内訳人文社会系28名、化学系26名、数物系55名、生物系41名）で手当は4万円（月額）である。 当小委員会の改訂案では、研究者養成は全面的に大学院制度に任せることとしているが、この場合、教授へ任用のための最低研究経験年数は8年であるため、大学院修士課程卒で6年、同博士課程単位取得で3年の空白期間が生ずる。この期間は「研究員」定数でも充足できるが、これでは研究者養成のために定数が不足することは明らかである。そこでこの不足をカバーするために奨励研究員制度を活用する必要があると判断した。
昭和48年度予算での教官研究旅費は総額25億円（昭和47年度19億円）である。 なお、国外への研究旅費も拡充するようにすべきであろう。
昭和47年度現在、指定職(乙)は、大学院博士課程を有する大学・部局の教授に適用されているが、この適用の仕方は、職務に伴う俸給ではなく、定年間際の年功を積んだ学部長または評議員経験者などに半ば論功行賞的なものとして適用されている。これは、指定職俸給の本来の建前とは矛盾する。 なお、指定職(乙)俸給額は昭和47年最低20万円、最高32万円で、その定数は336名である。
大学院の教育体制は、大学院の教官定員を別枠で確保し、学部教育担当教官との間で資格上も待遇上も差を設けるべきではない。学部と大学院教育とは相互に交替して担当すればよい。 なお、大学院調整手当は、昭和47年度で博士課程は本俸の8％、修士課程は4％、予算額は総計約25億円である。
現に助手身分をもつものについては、研究員となるか、研究教育補助職員となるかについて、またこの定員の移流用について若干問題はあるが、当小委員会としては、任期制の研究員を選択するかどうか本人の意向を尊重して配置せざるを得ないと考える。 なお、教育職(一)適用の助手定員は原則として「研究員」定員へ充当されるため、適用替えに当っては、

改　　革　　案
(ハ) 俸給表の形態と水準 等級は 2 ～ 3 等級建てとし、現在の号俸額は最低 6 万円、最高 18 万円を目標に引上げる。
Ⅱ 教授銓衡制度にもとづく任用制 (1) 教授銓衡制度の主旨 上述した現行の職階制を教授と研究員の二本建てに整理統合し、教授については再任を認める任期制を採用するためには、大学の自治に立脚した民主的かつ適切な教授銓衡制度を同時に導入する必要があると考えた。
(2) 銓衡の対象 (イ) 国立大学の当該部局の「教授」に新規採用を希望するもの、または、他部局の教授で当該部局へ転任を希望するもの。 (ロ) 国立大学の「教授」で任期満了後も、その職に引続きとどまることを希望するもの。
(3) 教授公募制の採用 上記の銓衡希望は、当該所属部局外へも提出することができるものとする。そのための前提条件として教授公募制を採用する必要がある。
(4) 任期制と銓衡の時期 (イ) 任期 8 年制の採用 国立大学の教授については、任期を定める。任期は 8 年とする。但し、教授銓衡を経て 8 年を任期に当該大学管理機関の定める定年退職年齢に到達するまで任用の更新を繰り返すことができる。 なお、任期 8 年制採用の根拠は、注記欄に詳述した通りであるが、念のため要点のみ特記すれば、これは、現行制度のもとでの昇格審査回数に教授任官後 1 回の任用審査を加えたのに過ぎないことを強調しておきたい。現行制度による任用時の平均年齢は講師 33.4 歳（モード 29 ～ 30 歳）、助教授 37.5 歳、教授 44.3 歳で、ほぼ 8 年ごとに昇格審査が行われるのが通常である。

注記および問題点
定員の新規増が若干必要である。
ここでいう「教授」とは、上記「Ⅰ(1)(イ)」で定義したものを指す。 銓衡を受けるか否かは、本人の申告にまかせるが、申告なきものは、原則として、国立大学教官の職を失うものとする。
大学教官の相互流動を図り、その限りでも、大学間の格差の是正と部局の特性を発揮すべきだとの提案が多くなされている。そこで、任期満了者が当該部局で生じた場合には、定年、中途退職、死亡などによる欠員、講座、学科目増などによる新規増員なども含めて教授公募制を採用する必要がある。したがって、複数の候補者を対象とする銓衡が生ずる。この慣行は、教授への昇格審査に当って戦前、講座制のもとでは一部で行われていたし、今日でも一部の大学や部局で行われている。また新規採用に当っては、たとえ公募制の形式をとらなくても、複数の候補者の中から選考しているのが通常である。この改訂案では、これを任用された後でも、任期制を導入することによって全般化しようとするものに過ぎない。 なお、外国とくにイギリスの大学では、公募による競争銓衡制度が採用されていることは周知の事実である。
（再任を認める任期制採用の根拠） 各大学の改革案や国大協の改革案の中で大学教官の自己規律を実効あるものとするために「教官の定期的資格審査制」が重要検討課題として提案されている、 そこで当小委員会としては、大学自治の原則に立つ「教官の定期的資格審査制」の本来の主旨を生かすとすれば、銓衡にもとづく「再任を認める任期制」を大学自からの責任で実行することが大学教官の低劣な待遇を改善するうえでも、また大学教官の研究教育実績を相互に確認・点検しあうことによって教官団の研究教育資質の標準引上げを図る上でも最良かつ妥当な方策であるとの判断をもつに至った。 この場合、銓衡にもとづく任用制度であるから、当然、若干の不適格者のでることが予想される。現状でも、教官の採用、昇格に当って、不適格者は採用もしくは昇格を拒否されている例は存在するが、むしろ問題なのは、現行の教官任用人事の運用上、一旦任用されれば定年まで身分が保証され、不適格者の排除が全くといってよいほどに実行されていないことにある。せいぜい昇格の停止措置にとどまり、これがかえって陰湿かつ不明朗な人間関係をつくる原因ともなってきた。こうしたことを避けるためにとられてきたのが、半ば自動的、形式的な選考による年功昇進で、これによって終身雇用制のもつ欠陥が露呈して

改　　革　　案

きていた。したがって、現状での教授、助教授、講師制は、単なる俸給上の差に過ぎなくなってきている面が強い。

また、今日の教授・助教授・講師の間では、研究教育職能や職務の上で殆んど差がないという実態をふまえるならば、教授・助教授・講師の職階制を廃止すること、これによって現行の職階給制を改正し、俸給を一本化することがもっとも適当であるとの判断をもつに至った。

ところがこうした職階制廃止という措置をとった場合には、新規採用を除いて教官の任用（昇格）審査はなくなり、俸給決定原則を現状通り定期昇給制としているならば、現状以上に終身雇用による弊害の助長される可能性が強くなり、大学内部のみならず外部からの非難を呼び起し、人事公平の原則が貫徹しにくくならざるをえない。もし、これを避けるとすれば、いかなる方法が考え得るかが新たな課題として提起された。

当小委員会では、当初は、定期昇給制に代るものとして「審査にもとづく昇給制」を考えたが、これは(1)同一部局の教官内部に同一経験者でも俸給差別を持ち込むことになり、差別意識を強めるので望ましくない。(2)また、同一部局内では同一年齢、同一経験者への俸給格差の是正運動が生じ、結果的には「審査にもとづく昇給制」は骨抜きになる。これは、特別昇給制が本来の主旨とは離れて事実上不均衡是正のために利用されていることからみても明らかなところである、などの理由で合理的改革案とはいえないとして否定された。そこで職階制廃止と俸給一本化の主旨にも適合し、かつ教官の研究教育資質の向上にも役立つ制度改革として「再任を認める任期制」が最適な方法であるとの結論を得るに至った。その意味で、ここでいう任期制は、現状での昇格審査に代る任用審査で、これによって次の効果が期待できる。

(1) 教授・助教授・講師という身分制の撤廃が可能となる。

(2) 職階給制による俸給差別の排除、つまり「通し号俸」の実現による昇給格差の排除と大幅待遇改善の途が開ける。

(3) 任期制であるから退職者への退職手当の割増措置が可能となる。

(4) 銓衡にもとづく再任制であるから不適格者の排除と研究教育資質の向上を期待できる。

(5) 再認を認める任期制であるから、当該部局での研究教育の継続性を保持することができる。

(6) 他方、公募にもとづく銓衡制であるから、大学間・学部間の教官の相互流動を図ることも可能となる。これによって各大学や学部の教官構成の上での特色と個性を発揮する余地が拡大する。

（任期8年制の根拠）

当小委員会では、任期制について、5, 8,10年の三説が審議されたが、8年任期がもっとも実際的であり、かつ銓衡制度の主旨にも合致するとの結論に達した。

(1) 5年任期説について

これはでは研究課題を一応達成し、成果としてまとめるには短期間に過ぎ、かえって研究を矮少化させる恐れが強い。また、教育の継続性からいっても望ましくない。これは現行の大学院教育が博士終了で5カ年であるために中途半端に終っているとの批判もだされているので採用しがたいものとして否定された。なお、参考のために事例をあげれば、東大、京大などの共同利用研究所では、いずれも任期制を定めているが、東大の原子核研究所では、前後2年の幅をもたせた5年任期制を採用しているが、通常は7年在職が多いようである。

改　　革　　案
(ロ) 銓衡の時期 銓衡の申請は、当該部局においては任期満了前2カ年前、すなわち6年目より行うことができる。銓衡に当っては、申請後原則として6カ月以内に結論をだすものとする。
(ハ) 新規採用および転任者について 国立大学教授として新たに任用される場合または他部局へ転任しようとする場合にも、上記と同様の銓衡を受け任期8年を適用される。
(5) 銓衡機関 (イ) 教授銓衡委員会の設置と構成 各部局ごとにその都度教授銓衡委員会を設置する。 委員会は当該部局の教授団により選ばれた委員若干名をもって構成するが、当該部局以外の国立大学教授を若干名委員として加えなければならない。

注記および問題点
(2) 10年任期説について ごく常識的にいって10年任期は長すぎ、その間、何等の銓衡もないことは、昇格任用制度を廃止した意味を減殺する。また、仮りに、研究経験年数8年で入職し、標準年齢で推移し、再任を続けるとすれば、30歳、40歳、50歳、60歳の4回銓衡を受けることになるが、最終の60歳での銓衡は意味をなさないので、都合3回の銓衡にとどまり、現状と同じかもしくは銓衡回数が少なくなり、問題を残す。 また、ほとんどの大学は63～65歳が定年年齢であるので、最終銓衡の50歳から13～15年間は無銓衡になりかえって若手・中堅教官の批判を強めるなどから採用しにくいとして否定された。 以上に対して8年任期説は、次の点からもっとも採用し易いと判断した。改革案本文に記述したようにこれは現状での教官任用のための研究経験年数および平均年齢に近く、これに、教授任用後定年までの中間段階で区切りを入れるので、実際的であり、かつ現状での教官任用人事運営の慣行を尊重する上でもまた銓衡制度の主旨を生かす上でも、最適であると判断した。したがって銓衡回数は4回、これを標準年齢で示せば、30歳、38歳、46歳、54歳で銓衡を受けることになる。 なお、採用または再任銓衡回数4回では、そのための時間と労力がかかり技術的に困難であるとの反論も生じよう。しかし、銓衡件数は、試算すれば年間約2,500件（銓衡対象数約2万÷8年任期）で、銓衡委員会委員数を5人と仮定すれば、教官1人の負担は、1.4年に1回（〔2万名－2,500名〕÷5人＝3,500、3,500÷2,500＝1.4）とそれほど多くなく、現状ともそれほど異ならない。 なお、昭和46年度の採用・昇格件数は講師以上で約3,500件、助手を含めると約6,200件である。
銓衡は任期満了前に終了しておかなければ再任される場合身分が継続しない。また、仮りに不適格の判定を受けるか、その可能性がある場合には他部局・他大学への異動または転職のために一定の猶予期間が必要である。とくに銓衡は公募制で行われるから、同一ポストに複数の応募者がいた場合はとくにこうした猶予期間を設けなければ不必要な摩擦が生ずる恐れが強い。
この新規採用時に厳格な銓衡を行い、適格者を任用すれば任用後の再任のための銓衡はそれほど本人にとって厳しいものでないものと確信する。今日、大学の内外から大学教官に不適格者が存在するのではないかという批判がよせられているが、これは、(1)大学教官という研究教育者の大量養成の準備のないまま戦後の昭和24年に新制大学の一斉発足を図ったこと、(2)大学教官の待遇にしても研究教育条件にしても、殆んど改善されないまま推移してきたために有能な若手教官を集めることも、教官の研究教育資質の向上を図ることも著しく困難であったことに主たる原因があるものと考える。したがって、当小委員会の提案する銓衡制度を実効あるものとするためには大幅な待遇改善と研究教育施設の拡充整備が同時平行的に進められなければならないことをここで再度強調しておきたい。
この教授銓衡委員会の設置単位については複数の案が審議された。 （A案） 各部局ごとに教授銓衡委員会を設置する。委員は当該部局の教授団より選出された委員のみで構成する。

改　　革　　案
なお、当該部局以外の委員の選任は当該部局の教授会が決定するが、この決定に当っては、(1)銓衡を申請した本人が部局外の複数の銓衡委員の名簿を提示し、この中から当該部局の教授会が委員の指名と依頼を行う。(2)国大協が予め専門分野別に銓衡委員候補者名簿を作成し、その中から当該部局の教授会が指名する方法などを併用し、銓衡の公平性と正確性が保てるよう充分配慮して行うものとする。
(ﾛ) 教授銓衡委員会の権限 銓衡委員会は、銓衡対象者の研究業績についてのみ判定し、その結論を当該大学管理機関（部局教授会）へ書面を付して報告する。
(ﾊ) 教授会による任用候補者の決定 銓衡委員会の報告にもとづいて部局教授会は任用候補者の決定を行う。この場合、当該教授会は本人の教育もしくは管理業績を加味して銓衡し、任用候補者の決定を行わなければならない。
(ﾆ) 銓衡結果の公表 銓衡の結果は、現行の学位論文審査の手続き方法と同様に報告書として銓衡委員名を付し、書面に作成し、当該管理機関は本人に速やかに通知する。と同時に各大学はこれらの報告書を整理し、銓衡の公平性実現のために役立てる資料として保管し、適格と判定されたものについては印刷に付し公表しなければならない。
(6) 不服申立て (ｲ) 当該大学への不服申立て 銓衡の公平性を期するため、不適格の判定を受けた場合には、本人は銓衡を受けた当該大学管理機関（評議会等）に不服申立ての請求をすることができる。
(ﾛ) 国大協の役割 国大協は、不服申立ての件につき当該大学管理機関より申出があった場合には意見を述べることができる。

注記および問題点
（B案） 国大協に各専門分野ごとに教授銓衡委員会を設置する。この委員会は、各国立大学より推せんされた教授若干名で構成する。 A案については、この案では(1)現在の採用・昇格人事と全く異ならず、同僚間の連帯性もしくはナレ合いによって教授銓衡制度が全く意味をなさなくなり、大学外部からの支配介入を受ける恐れが強い。(2)また、専門によっては当該所属部局の教授団に銓衡委員となるべき適格者が存在しない場合が起こり、専門以外のものが銓衡することによって銓衡の公平性を損う恐れが強いなどの難点が指摘され、この案は採用しにくいとの結論に達した。 B案については、国大協が全国的視野で銓衡することは一応もっともな面をもち、現行の大学設置審議会の教官適格審査権を大学側に移しかえるというメリットをもっている。しかしこれには、(1)銓衡基準が画一化し、専門分野ごとおよび大学部局ごとの研究教育上の個性を殺すばかりか、教官人事の中央統制という批判をうけかねない。(2)銓衡が形式化し、事実上銓衡をしないことに等しくなるので大学教官の資質の向上に役立ちにくい。(3)不服申立機関（後述）を設置しにくいなどの難点が指摘され、この案も採用しにくいとの結論に達した。 以上から、A案とB案の折衷案として考えたのが当小委員会の結論である。もちろん、この案でも委員の構成については若干のバリアントはありうる。たとえば、(1)委員の構成を部局外の教授を過半数とする。(2)もしくは必要に応じて部局外の教授を加えることができるなどである。
この銓衡委員会には当該所属部局以外の委員が入ることからも、研究業績以外を銓衡の資料とすることは適当ではない。後述するごとく、研究以外に管理業績と教育業績とを加える必要があるが、これらは当該部局以外の銓衡委員には判断を下しがたいのがその理由である。
この銓衡委員会は最終決定機関ではなく、任用候補者の決定権は現行の学部教授会の権限として保持される。なお、学部教授会が銓衡委員会と異なる結論を下した場合には銓衡委員会への差し戻しとするべきであろう。
銓衡結果については、銓衡委員名を付して書面に作成すること、これの本人への通知、これの公表は手続き上不可欠の条件である。これがなされないならば大学教官による相互批判を行うべき判断材料も、また、場合によっては不適格とされた場合の本人の不服申立てもできがたいからである。なお、不適格の場合には、銓衡結果の公表は本人の申し出がない限り差し控えるのが適当であろう。

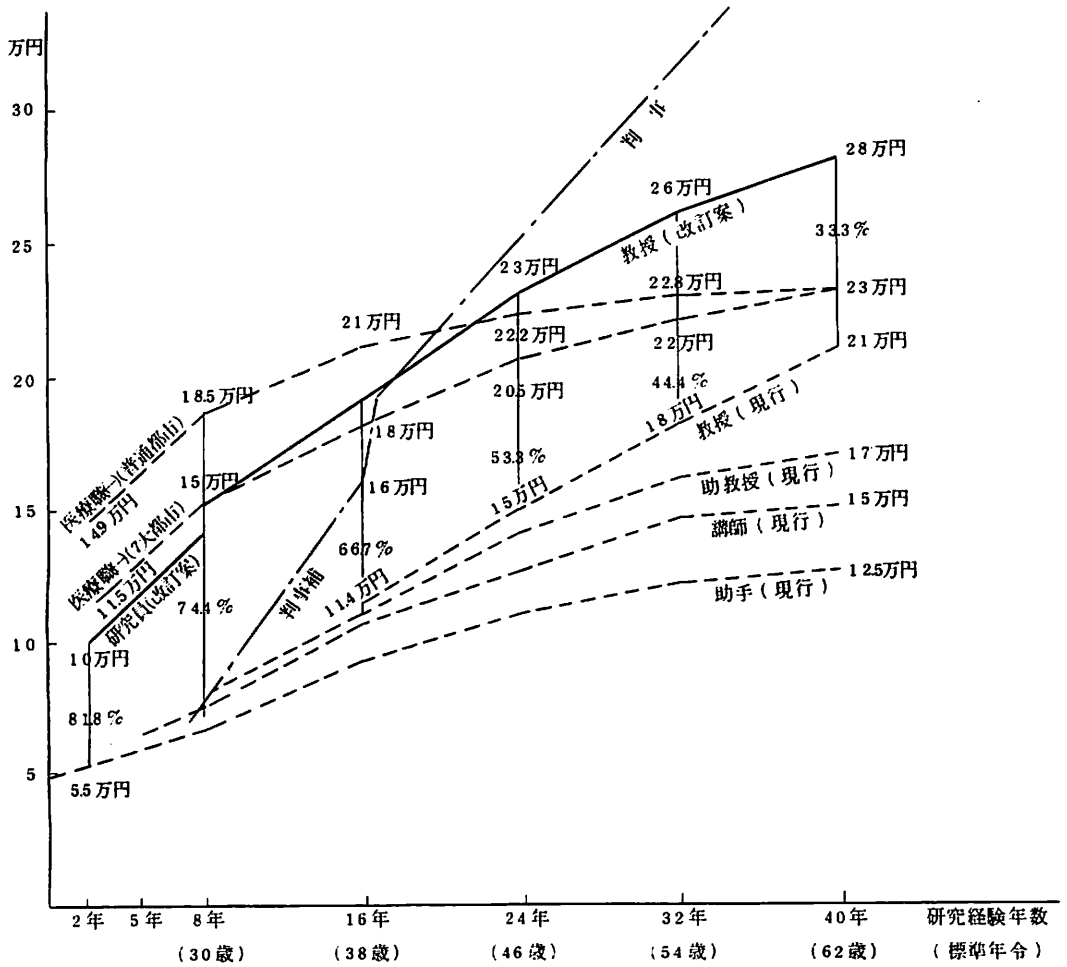
改　　革　　案
(7) 銓衡基準設定の原則 (イ) 銓衡の内容 銓衡は研究業績・教育業績・管理業績についてのみ行われる。 (ロ) 銓衡基準の一般原則の設定 銓衡基準は具体的客観的でなければならないが、各専門分野ごとに固有の特性があることにかんがみ画一的に定めることは困難である。しかし、銓衡制度を採用する限り何等かの基準を定めなければなるまい。そこで各大学、各部局は、各専門分野の特性が十分に反映できるように配慮して、銓衡に当っての「一般原則」を予め定めておくものとする。
(ハ) 銓衡基準の公開原則 銓衡基準の著しい不均衡と不公正の発生をできるだけ除去するために各大学・各部局の定めた「銓衡基準の一般原則」を国大協に届出るものとする。国大協は銓衡の公平性の維持確立、銓衡を受けるものへの情報提供および不服申立てに役立てるために届出のあった銓衡基準を整理して内外に公表する。
(ニ) 銓衡基準の調整 国大協は教授銓衡の公平性を期するために、必要がある場合には銓衡基準の調整を図る。この調整は、銓衡基準を定めた当該部局への助言もしくは要望を述べる程度で行う。
(8) 銓衡基準の具体的内容 (イ) 研究業績銓衡基準 i) 研究業績銓衡は任期中に作成され文章化された業績のみについて行う。新たに採用されるものは過去8年間の業績について行う。 ii) 各国立大学教官は、研究業績リストを定期的に国大協に対し報告するものとする。 iii) また、研究業績である著書・論文などは修士または学位請求論文と同様に各大学の図書館に専門別個人別に保管し、閲覧の便に供する。
(ロ) 教育業績銓衡基準 i) 任期中の講義負担、休講回数などを銓衡基準とする。 ii) 各教授は講義題目とその内容を示す要旨を毎年公表する責任を負う。 当該部局はこれを収集整理し、保管しておくものとする。 iii) 教育業績の銓衡基準の設定と公正な審査の実行が可能となるよう各専門分野ごとに大学教育に関する研究を学会などを活用して進める計画をたて、これを早急に実行するよう努める。

注記および問題点
ここで銓衡基準について一般原則のみ予め定めることにとどめたことには理由がある。いうまでもなく、銓衡委員の全くの恣意的判断で銓衡決定することは、銓衡を受けるものにとっても銓衡の結果についてもこれを批判するべき判断基準を欠くことになる。このための一つの、しかも有力な判断材料を上述した、「(5)(二) 銓衡結果の公表」によって提供しようとするのが当小委員会の見解である。これに付け加えるものとして考えられうる最良の、しかも実行可能な方策は銓衡の「一般原則」を定めること以外にないものとの判断をもつに至った。なお、念のためここでいう研究業績に関する「一般原則」について例示すれば、各部局のスタッフ構成の上での専門別特性、研究業績の編数および研究業績とみなす範囲(たとえば、文学関係の翻訳、史学関係の史料編纂などを含めるか否か)などである。
この銓衡基準公開の原則は教授公募制の原則と対をなすものであるので、最低必要条件である。
この調整は各専門分野内のみならず専門分野間についても必要であるが、画一的、かつ、中央統制的なものであることは必ずしも望ましくなく、また、銓衡制度の主旨にも副わないので「要望」もしくは「助言」にとどめるべきであろう。
研究業績については必ずしも印刷し公表されていないものでも銓衡の対象とする。これは、印刷発表の機会がない場合とか銓衡開始までに印刷不可能な場合とかを配慮したからである。 当小委員会の知りえた限りでは、社会政策学会(会員 650名)では、昭和43年以来毎年会員の研究業績を自己申告にもとづき登録し、学会年報に公表している。また、東京大学の「教官自己規律委員会」の改革案でも研究業績の申告と公表を提案している。
大学は研究機関であると同時に、研究にもとづいて教授する高等教育機関でもあるので教育業績を加味することは必要である。しかし、教育業績については研究業績に比べて客観的に評定しにくく、適当な評定方法はない。差し当り考えうる基準としては、講義負担、講義題目、休講回数、成績判定結果などを一応客観的指標としてあげうるが、これらのすべてを評価基準とする場合には弊害の生ずる可能性もある。このうち講義負担は教官としての最低の義務であるから、学部カリキュラムで決定された講義については教官は責任を負い、これを分担せず、また、分担しても休講が多い場合には不適格者と判定してもよいと考えた。

改　　革　　案
(ハ) 管理業績銓衡基準 i) 当該部局の教官団によって、選挙にもとづき選出され、かつ、任期の定めのある部局長(学部長、教養部長、研究所長など)の職についたものまたは現にその職にあるもの。 ii) 上記以外に学長補佐、学生部長、中央図書館長および全学段階の学生委員などの職についたものまたは現にその職にあるもの。 iii) 純然たる学内行政上の管理的業務ではないが、研究組織者として有能な研究者を多数養成したり、研究を推進し価値ある研究業績の発表を援助する中心人物として活躍したもの。
(9) 銓衡基準の相互関連 (イ) 大学教授という専門職業の独自性にかんがみ、研究業績が銓衡の中心となるが、たとえ研究業績で合格と判定されても教育業績で不合格となったものについては教授不適格者とする。
(ロ) 管理的業績有りと認定されたものは、仮りに研究業績銓衡で低い評価を受けても教授適格者とすることができる。
(10) 例外的措置 (イ) 教授経験を有するものについては、本人が希望し、かつ、当該大学または部局が必要と認めた場合には教授銓衡の対象外とすることが考慮されてもよい。
(ロ) 国立大学教官のすべてについて教授銓衡制度を適用することが不適当な専門分野がありうる。したがって、銓衡制度の対象外とされたものの措置が必要となろう。
(11) 本制度採用に当っての経過措置 若干の法律改正を必要とするが、法改正を経た上でただちに実行すべきものと考える。もちろん、この場合、経過措置が必要である。
(12) 本制度運用に当っての国大協の整備 この制度の運用に当っては国大協の助力も必要なので、そのために国大協の事務組織の整備充実を図らなければならないであろう。

注記および問題点
なお、これと関連して各教官の授業についてstudent evaluationを採用すべきか否かを当小委員会としても審議したが、これについてはその理念・効果ならびに具体的方法について難点が多く、また、弊害の発生も考えられうるので、差し当りは採り入れるべきではないものと考えた。
ここで銓衡の対象となる管理的業務は、原則として当該部局教授会による選挙の手続きを経て選出される管理的業務に限るべきであろう。教授会の信任の有無を基本前提とするのは大学自治の原則からして当然だからである。
研究業績を中心にして銓衡した場合には、研究にのみ専心し教育をおろそかにする場合が生じうるので、教育業績評価によって最終的にチェックすることが適格判定に当って適当であるものと判断した。したがって、ここでは研究と教育の判定に当って一定割合の評定点数を割り振るべきではなく、両者は相互に排除しあうものという説に立っている。
管理的業務は大学自治の維持の上からも必要不可欠な教授の責務であるが、この業務就任中は研究のみならず教育も疎外されざるをえない。にもかかわらず研究・教育業績のみで判定されたのでは管理的業務の就任を拒否することが起こりうる。これを防ぐ意味で左のような関連づけを行う必要があると判断した。
この対象に予定されるものは、研究・教育の長年の経験者で教育にのみ専念することを希望するものである。このものは、教養課程の教育分担者としてもっとも適任であると判断したからである。

第１図　教育職㈠俸給表の改訂案と現行俸給（昭和48年１月現在）との比較



1）教育職㈠の俸給は、基本給のみで大学院調整手当（４～８％）を含まない。

2）医療職㈠の俸給は、基本給＋初任給調整手当で表示した。なお、医療職㈠普通都市は、仙台、金沢、熊本市などで、避地・離島の場合には、これにさらに4,000～20,000円上積みされる。

3）判事と判事補の俸給は、教育職㈠のように定期的自動昇給制ではなく、勤務評定によって昇給するために、同一経験年数でも俸給額に格差がある。

4）％は現行教授（８年は講師）級と改訂案教授級との引上げ率を示す。（また、研究経験年数２年の欄は現行助手級と改訂案研究員級との引上げ率を示す）

資料2

「報告書（案）」に対する各国立大学からの反対ならびに修正意見の概要

第6常置委給与問題小委員会（1974.4.22）

Ⅰ　総括的意見

「報告書（案）」全体について賛成する大学や学部はほぼ半数に達するが、反対意見も多い。但し、反対意見の中には幅があり、反対の理由をみると、全面的反対から条件つき判断留保までである。その主なるものは以下の通り。

(1)　大学の制度改革（職階制、任期制、教授銓衡制）を前提とし、これとの関連で、待遇改善を構想することには反対。

(2)　大学の制度改革を先議すべきであって、それまでは判断留保または慎重に審議せよ。

(3)　大学間の研究諸条件の格差是正が先決である。この案では地方大学は不利となる。

(4)　この案は、国大協運営協議会「大学改革に関する調査研究報告書」（昭和48年12月）27ページの叙述と矛盾する。これとの関連づけを明確にせよ。または第6常置委でこの問題を取り上げるべきではない。

Ⅱ　俸給水準について

多くの大学が妥当な引上げ額として賛成している。但し、若干の疑点も提示されている。その主なものは以下の通り。

(1)　判・検事や医師の俸給水準と相対比較するべきではない。

(2)　引上げ額8万円では低く過ぎる。現行の判事なみ俸給に引上げるべきだ。

(3)　引上げ額よりも「アップ率」で表示すべだ。

Ⅲ　職階制の改定について

この「報告書（案）」に賛成の大学は、職階制の簡素化について、原則的に賛意を表しているが、この案に反対する大学の中でもこの部分については賛成しているところもある。職階制の簡素化に反対する意見の多くは、これと待遇改善とを関連づけるべきではなく、両者を切り離すべきだという理由で占められるが、この反対意見の中に「研究員」の処遇について強い批判があり、これが職階制の簡素化のみならず任期制の採用にも反対する態度をとらせた面が強い。反対の根拠は以下の通り。

(1)　助手も研究職能のみならず講師以上と同時に教育職能をも分担しているのが実情で、講師以上と格差をつけるべきではない。

(2)　任期制との関連で、研究員に再任を認めないのは差別待遇であり、かえって若手教官の確保を困難にする。

(3)　現行職階制は、講座制維持の根幹で、これを簡素化することは研究教育体制に混乱を生じさせる。現行制度を維持せよ。

なお、職階制の簡素化については、若干の修正意見もだされている。

(1) 研究員にも再任を認め、身分保障を図るべきだ。

(2) 職階名称として研究員を助教授または講師にすべきである。

(3) 対外的には「教官」「研究員」(「研究補助員」)とし慣用名称として、教授・助教授・助手の名称を残せ。

(4) 新制度切替えに当っての経過措置として助手から「教授」へ振替える途を開くべきだ。一律に助手を研究員にすることには反対。

(5) 研究機関ならともかく、教育機関には研究員制度は不要である。

Ⅳ 再任を認める任期制について

この事項については、最大の関心を呼んだところで、これには賛成意見もあるが、どちらかといえば反対意見が強くだされている。但し反対意見にも、無条件に全面反対だとするものから、若干の不安や疑点をいだき積極的に賛成できないとするものまで幅がある。とくに研究員に「再任を認めない」とする点については、職階制の簡素化以上に反対意見が強く提出され、この任期制の採用部分だけではなく、この案全体の反対を呼び起こしている面が強い。反対意見の理由は以下の通り。

(1) 大学教官のみ任期制によって、身分保障をはずすことには反対。

(2) 任期制のみが国大協によって支持されたとみなされ、これのみがツマミ食いされる危険があるから反対。

(3) 大学間の研究条件格差の現状を放置したまま、任期制を採用することには反対。これでは地方大学の教官は不利となる。

(4) 研究のみ重視され、教育が軽視される。

なお、修正意見として以下のものもある。

(1) 研究員にも再任を認めよ。

(2) 研究員の任期に幅をもたせ、学部の自主制に委ねるべきだ。

(3) 再任を認める任期制ではなく、不適格者の排除を目的とする定期的資格審査制に変更すべきである。

Ⅴ 教授銓衡制度について

これの採用についても賛否の意見は分れ、かつ賛否の理由もさまざまである。反対意見の理由は以下の通り。

(1) 銓衡が形式化し、勤評や派閥人事を激化させる。

(2) 銓衡に思想差別を持ちこむことになる。

(3) 研究が重視され、教育がおろそかにされる。

(4) 研究が矮小化され、基礎的な地味な研究の発展を阻害する。

(5) 地方大学はこれによって著しく不利になる。大学間の研究諸条件の格差是正が先決。

なお、これについては、修正意見がある。

(1) 定期的資格再審査制に変更し、不適検者を排除せよ。

銓衡基準への反対意見

(1) 研究業績中心になり過ぎる。教育業績を重視せよ。

(2) 管理業績は評価基準とするべきではない。

(3) 管理職在任期間については、その分だけ任期を延長せよ。

(4) 銓衡基準を国大協へ届出る必要はない。（なお、基準ならびに銓衡結果の公開については反対意見はない。）

(5) 銓衡基準の相互関連で「相互に排除しあう」とあるが意味不明。

不服申立てについての反対意見

(1) 国大協にはこうした問題への助言の権限はないし、またその能力もない。

(2) 公募制の場合再任者と新任者とでどう区別するか、新任者はどこへ不服申立てできるか。

Ⅵ 現行の助手・教務職員の移行措置について

上述、任期制の項で指摘したように「研究員のみ再任を認めない」ことに反対意見が多くだされているが、新制度への切替えに当っても、そのための経過措置に疑問、反対、修正意見が提出されている。

(1) 助手・教務職員を「研究員」または「研究教育補助職員」のいずれかへ振替えるのは、実情を無視している。

(2) 助手・教務職員の中にも、教育を分担し講師以上と同等の資格能力を有するものがいる。「教授」にする途も開くべきだ。

(3) 経過措置として暫定的に教授定員を増員し、助手のうちからも任用する途を開くべきである。

(4) 再任審査の教授と助手が競合すれば助手はまず任用されない。にもかかわらず研究員の再任を認めないのは、現行制度より著しく不利になる。

Ⅶ 研究・教育補助職員について

この点については、総体として賛成意見が多くだされたが、若干の疑点・修正意見もだされている。

(1) 研究員と研究教育補助職員との職務内容・権限等の区分が不明確。

(2) 教務職員の研究補助職員への移行措置を具体的に示せ。

(3) 研究・教育補助職員は、将来研究員や教授へ昇格できるのか。この途をつくれ。

(4) 研究員制度実施のためには、研究教育補助職員の大幅増員が先決。

Ⅷ 例外的措置について

この点については、若干の反対意見が提出されている。

(1) 例外的措置はかえって悪用され弊害がでる。

(2) これをおくことは、教養部への格差承認につながる。

(3) 例外的措置の具体的内容を明らかにせよ

Ⅸ その他の意見

(1) 国大協の役割について

国大協は不服申立て等の職責を果す能力はない。これを認めることは研究教育の中央統制の強化につながる。

(2) 国大協第6常置委の職能・権限について

・教官任用制度の問題は第6常置委の職能ではない。別途委員会で検討すべき事項である。

・国大協大学運営協議会「報告書」の意見と異なるのは問題だ。早急に意見調整を行い、案を一本化せよ。

(3) この「報告書案」は作成後1カ年放置されていたのはなぜか。その経緯を明らかにせよ。

(4) この「報告書案」の内容は重大であるにもかかわらず、各大学での検討時間が短か過ぎる。これで

は賛否の意見は責任をもって提出できない。

(5) この「報告書案」の細部にわたってアンケート調査を事前にすべきである。

資料３－１

第６常置委員会作案の国立大学教官等の待遇改善に関する報告書（案）について

1973年11月13日

第６常置委員長　殿

第１常置委員会　委員長　宮　島　龍　興

第１常置委員会においては昭和48年６月に標記報告書（案）を配布し各委員に検討方を依頼し、ついで７月および10月の本委員会においていろいろの面から検討しました。

大学教員の給与が国際的水準からみても抜本的改善を必要とすることは多くの人の主張するところでありますし、研究・教育・管理上の業績評価やそれにもとずく自己規律、任期制などについても多くの議論がなされてきました。これらをまとめて一つの筋の通った主張にまでもって行かれた第６常置委員会の御努力に対しては十分敬意を払うものです。

しかしながら、第１常置委員会の立場から考えるとき、そこに含まれている大学制度の改革の実施には非常に多くの困難を伴うのではないかと心配されます。とくに、

(1) 教授・助教授などの区別を撤廃した職階制については、専門分野によってちがった意見があると思われますが、講座制との直接の関連の有無はともかくとして、人事、予算配分などいろいろの面で新らしい職階制が、混乱を生まないで、より有効な運営を可能とするかどうかが懸念されます。職階上の差別をおかない制度は外国にもめずらしいものですから、この制度がうまく運営できるかどうかはついては、相当に具体的な検討が必要と思われます。

(2) 任期制についても、大学における沈滞的な傾向を打破するために多くの人が一応考えることでありますが、終身雇用を普通とする社会にうまく適応できるかどうか、同僚を裁くという業績評価が受け入れられる状態にあるかどうか、再任されなかった人の将来はどうなるのか、自由な研究をうながすような業績評価の方法はどうかなど検討すべき点が多いと思われます。この点についても専門分野による違いも考慮する必要がありましょう。

上にあげたような問題は、本来第１常置委員会で検討すべきものであり、従来も考えて参りましたが、非常に基本的な重大な問題であって、実施に移すことのできる案を得るためには、なお時間をかけた調査、研究が必要と考えています。

資料3－2

国立大学教官等の待遇改善に関する報告書（案）に対する意見

1973年11月22日

国立大学協会第6常置委員会
委員長　都　留　重　人　殿

大学運営協議会第1研究部会
部会長　芦　田　　淳

標記報告書（案）について、昭和48年7月19日開催の研究部会において検討の結果、この待遇改善案が抜本的なものであるとともに、極めて具体的な提案となっているため、この問題を検討するためには長時間を要するものであって、短時間に結論を得ることは困難であるとの意見が大勢を占め、また、原案の構想に対しては、次のような疑義が出された。

① 教官の待遇改善が職階制廃止並びに任期制採用という制度的改革に直接結びつかなければならない必然性について。

② ここに挙げられている制度改革が大学全体の構成や予算等に及ぼす影響についての検討がみられないことについて。

③ 国大協が、教授選考制度に関してその不服申立てへの関与をし、選考基準の整理・公表・調整等を行い、また、選考委員候補者名簿の保管に当たるなどのことを担当することが、国大協の性格上妥当であるかということについて。

なお、このほか、この改善案を各大学に照会する場合の手続に関して、従来の慣行では、大略の骨子を照会して各大学の意見を打診してから原案作成を実施している事情に鑑み、今回このような具体的成案をいきなり照会することの是非についても、論議された。

資料4

「報告書（案）」への国大協関係委員会の意見に対する当小委員会の見解（第1回）

第6常置委員会給与問題小委員会（1973年11月24日）

当小委員会が作成した「報告書（案）」について、関係委員会等での審議検討を依頼したところ、第1常置委員会ならびに大学運営協議会第1研究部会より前掲「資料3」のような意見が文書で寄せられた。当小委員会は、「報告書(案)」の基本的発想と、具体的内容に即し、これらの意見について細部にわたり、検討した結果、提出された意見や疑点によって、「報告書（案）」に根本的修正を加える必要はないとの結論をもつに至った。以下、関係委員会等の意見書について、当小委員会の見解を述べることとする。

なお、関係委員会等の意見書については、字句ならびに文脈上意味不明な箇所が少なからずあったため、当小委員会の回答が意見書の本旨にもとる点があるかもしれない。したがって、意見書記載の文意については、必要に応じて、当小委員会の解釈を注記し、見解を作成した。

記

I　総括的見解

待遇改善問題と大学の制度改革とを直接関連させるべきではないとの意見があるが、これについては次のように考える。

(イ)　「報告書（案）」の待遇改善方針（案）は、国大協が例年行ってきた待遇改善に関する「要望書」の延長線上で構想されたものであること、すなわち、「通し号俸一本化」、給与の「中ダルミ」の「中ブクラミ」への是正、若手・中堅教官の優遇措置などで、これを実行するためには「職階制」の手直しによる等級の簡素化が基本的前提となっていた。現在の公務員給与法による俸給決定の原則は、職階給制であるから、教授・助教授・講師・助手という職階制を維持する限り、「通し号俸一本化」の要望は受け入れられがたいことは確かなことであった。これは、俸給決定の一般原則でもある。すなわち、俸給は、その「官職の職務と責任」にもとづいて、決定されるという原則がそれである。

ところで、以上の点については、上記『「報告書（案）の審議経過』でも述べたり、当小委員会発足前に国大協理事会および総会でも大筋において諒解済みであった。したがって、当小委員会では、待遇の抜本的改善を構想するに当って、職階制の手直しまでふれざるを得なかった。

(ロ)　上記と関連して、「報告書（案）」で提案した職階制の改訂や任期制の採用が、大学の制度改革と連動することは、十分承知していたわけであるが、大学の制度改革は、待遇改善という面からだけではなく、他の面からも構想されるべきものという面を否定する積りは全くない。むしろ、教官人事運営や教官の職務内容の実態と慣行に十分考慮を払い、これを尊重して起案するように努めた。この場合、教授、助教授、講師の間では、研究教育職能や職務の上で殆んど差がなくなってきたという実態も考慮されている。したがって、この「案」は、現状追認的なもので、仮りに制度的改革が必要となっても、これを最少限度にとどめるように十分配慮した。また、この場合、国大協大学運営協議会「大学問題に関する調査研究報告書」（昭和46年6月）をはじめ各大学が発表した「大学改革に関する

報告書」などを十分検討し、それと矛盾しないように努めた。

(ハ) また、「報告書(案)」は「一つの筋の通った主張」(第1常置委員会「意見書」)と評価されるように、論旨は首尾一貫した「極めて具体的な提案」(第一研究部会「意見書」)となっているため、待遇改善上の俸給表の改訂と職階制の改訂や任期制の採用とはセットになっており、この両者を切離して待遇改善案を組み立てることは不可能であるが、もちろんこの「報告書(案)」の大筋を変更しない限りでの部分的修正を加えることは可能である。

むしろ、当小委員会の期待は、論旨展開の明確な具体的提案をすることによって、大学人に討論の素材を提供することにある。

Ⅱ 第1常置委員会の意見について

ここで表明された意見は「別紙」の通り職階制の改訂と任期制の採用との二点であるが、それぞれの中には複数の問題点の指摘が含まれているので、細部に分けて当小委員会の見解をまとめた。

第1点 職階制の改訂に関するもの

(イ) 「専門分野によってちがった意見がある」ことについて

職階制の改訂に当っては、専門分野によって、教授、助教授、講師、助手等それぞれの地位、職務の内容、責任範囲などの面で実情が異なることは、いうまでもない。当小委員会では、これを十分配慮して起案した。たとえば「教授銓衡基準の一般原則の設定」(「報告書(案)」26頁、以下とくにことわらない限り「報告書(案)」の該当頁を示す)に関し、「……各大学、各部局は、各専門分野の特性が十分反映できるよう配慮して……」また任期制にもとづく教授銓衡制度の適用対象に関し、「例外的措置」(28頁)を講ずる必要があるとし、専門分野を全く配慮しない画一的な考え方をむしろ排除している。また、意見書の文脈上明確ではないが第1常置委員会と当小委員会との懇談の席上提起された「教授は講座または教室の責任者であるから、助教授、講師を含めて新教授とするのは、教室運営を困難にする」という疑問に関していえば、次のように考えている。「報告書(案)」は、各部局の運営は各専門分野や部局の実情に即して運営されるものとの前提に立つもので、たとえば、現状でも学科主任、講座主任など非公式な制度があるが、これをそれぞれの部局の伝統と実情に合せて活用すればよく、これを排除する考えではない。もし必要があれば、大学内もしくは部局内のみの申合せ事項として「再任審査3回以上の教授」もしくは「一定年齢以上の教授」を現在の「教授」に当るものとして別名称をつけることも考えられうる。

(ロ) 「講座制との直接の関連」について

現在の講座・学科目制は、教官定員の積算基準となっているが、この定員配置は変更しないものと考えている(13頁)。したがって、講座制・学科目制の全面的改訂を目的とするものではなく、現状追認的なものである。

(ハ) 「人事の運営」について

この意見を人事に関する教授会構成に関するものと解釈すれば、つぎのように考えている。すなわち、現状をみても人事決定の責任をもつ教授会の構成は、教授のみ、教授と助教授、教授と助教授と講師、さらには助手も含めるものなどさまざまで、同一大学内でも部局によって異なっていることは、前記、大学運営協議会報告書も認めているところである。このように現状はきわめて複雑多様である

けれども、「報告書（案）」は、この運営上の実情に積極的に介入し、変更を加える積りはない。むしろ伝統と実情に合せて運用すればよく、それが可能な案として構想したものであるから、大きな混乱は生じないものと確信している。

(ニ) 「予算配分」について

現状では、教授・助教授・講師・助手によって教官当積算校費の単価が異なっているが、「報告書（案）」では職階制の改訂に伴い、講師以上の「教授」と研究助手の「研究員」との二つの単価表に整理統合されるべきだと考える。この場合、現行の教授なみ積算単価以上に引上げるべきだとも考えている。

なお、予算の使用に関していえば、現状でも大学や部局によってバラエティーがあり、これを画一的統一的に改訂することは不可能と考えるので、これも現状に即して各部局が自主的に運用すべきものだと考える。

(ホ) 「職階上の差別をおかない制度は外国にもめずらしい」について

周知のように外国でも、大学の歴史と伝統の違いによって教授等の職務と職責に大きな違いがあり、機械的な比較は困難である。したがって、日本の大学制度をいずれかの国の実情に合せて改革することは不可能であるし、また実際的でもない。むしろ重要なことは、日本の歴史と伝統の実情および当面する諸問題をふまえて改善をはかることが実際的であり、かつ摩擦も少ないと考える。

(ヘ) 「この制度がうまく運用できるかどうか」について

この「報告書（案）」は、大学の人事、予算、講座制、学科目制、学部制、付置研究所制などの改革を直接目的とするものではなく、かつ、これらの改革を前提に発案されたものでもないことを再度強調しておきたい。もしこれらに問題があるとすれば、制度改革の問題自体は、関係諸委員会で検討されるべき課題だと考えている。むしろ第1常置委員会をはじめ大学運営協議会の各研究部会等で現在審議されている大学制度の改革案の起草に当って、当小委員会の「報告書（案）」が提起した待遇諸条件の改善案は、プラスにはなるがマイナスとはならないと確信している。

ここで、大学改革にとって、教官等の待遇改善が基本的条件の1つであることは共通の認識となってきたことを強調しておきたい。

第2点　再任を認める任期制の採用に関するもの

「終身雇用を普通とする社会にうまく適応できるかどうか」について

(イ) 日本の雇用慣行は俗に「終身雇用」と特徴づけられているが、実情を虚心にみるならば、一旦任用されれば生涯退職しないことを意味しない。現に国立大学教官にも定年制（教育公務員特例法）という強制解雇制度があり厳密な意味では生涯雇用は保障されていない。それに、大学・学部の新設や改組に当っては、大学設置審議会の教官適格審査があり、不適格者の排除が行われている。また国立大学教官のうち定年退職者以外の任意退職者率は、講師以上でほぼ年2％、講師以上の採用者率も2％、これを単純に合計すれば年4％の異動率で「報告書（案）」が提案した8年任期制の場合にはこれを8倍し、8年間で講師以上の退職者率16％、同採用者率16％合計32％の異動率ということになる。そうだとすればこれはかなりり高率と言って差支えなかろう。これに国立大学間や部局間の人事異動を含めて考えるならば、およそ特定部局に「終身雇用」されているとはいいがたいのが実情である。

したがって「報告書（案）」で提起した8年任期制は現状と大きくは違わない。なお、これに関連して、「報告書（案）」の任期制は「再任を認める任期制」であるから当該部局での研究と教育の継

統性および雇用の安定をはじめから前提としていることを付言しておきたい。またこの再任審査は、現在の講師・助教授・教授への任用審査3回にプラス1回であるから、人事運用の現状と大きくかけ離れるものとは考えない。さらに再任を認める任期制を採用すれば、すでに国大協のみならず広く要望されている大学教官の部局間・大学間の人事交流を待遇面の保障で促進することになる。（10頁）

(ロ) 「同僚を裁くという業績評価が受け入れられる状態にあるかどうか」について

これは採用人事や昇格人事にあたって、現状でも実行されているところで、もしこれが十分に実行されていないとすれば、その方が重大である。われわれは、むしろ問題があるとすれば、同一部局の教官ということで被銓衡者を専門外のものが「裁く」ことの方が人事公平の原則からいって問題があると考える。そこでこの点を配慮して銓衡委員会には、当該所属部局以外の教官が最低1名は参加する必要があると考えた。（22頁および23頁）

(ハ) 「再任されなかった人の将来はどうなるか」について

「報告書（案）」では、銓衡を受ける任期制の教授になるか否かについては本人の申告制とし（18頁）、また任期制以外の教授の職を保障するための「例外的措置」をも考えている（28頁）。さらに銓衡の結果、不適格の判定を受けたものについては、不当かつ不公平な銓衡が行われない様に、銓衡結果の本人への通知（24頁）および「不服申立て」の途（24頁）を開いている。

なお、以上と関連して、大学の実情をふまえるならば、再任拒否は、ごく例外的で少数にとどまるとの推定に立っていることも付言しておきたい。

なお、不適格者については、本人の希望なき限り、銓衡の結果は公表しないことになっているから（25頁）再任審査を申し出ないものと事実上区別できない。また任期満了退職に当っては、定年退職と同様に退職金の割増し措置をすべきだと提案しているから（14頁）、不利益処分とは全く異なる発想に立つものである。

(ニ) 「自由な研究をうながすような業績評価の方法」について

この意見を「研究のコマ切れ化、矮少化と研究の長期継続性の障害」と解釈すれば、つぎのように答えることができる。(1)業績評価の基準は各専門分野や部局の自主的決定にゆだねていること(26頁)(2)銓衡委員会委員の選出権も任用候補者決定権も現行の各部局教授会で行うべきだとしていること（22～24頁）、(3)8年任期制であるから、この期間内に中間報告程度の業績を発表することは、まず例外なしに可能であることなどで配慮してあるから、「意見」の危惧は当らないものと考える。

Ⅲ 大学運営協議会第1研究部会の意見について

第1常置委員会の意見と重複する部分が多いが、これについては上述したのでここでは回答を省略した。そこで未重複の部分について述べれば以下の通りである。

第1点　待遇改善が「職階制廃止並びに任期制採用という制度的改革に直接結びつかなければならない必然性」について

「総括的見解」で述べたごとく、国大協や関係諸団体（「待遇懇」など）がかねて要望してきた「通し号俸一本化」は、今日の国家公務員給与決定（国家公務員法62～67条）の建前からすれば、公務員全体の給与体系の全面的改変なくしては、実現不可能な要望である。種々批判があるとしても、今日では、職階給制が国家公務員の給与決定の原則として定着してきているから、給与体系の根底をゆるがす

変更は、極めて困難である。もし、種々批判のある現状通りの職階制を存続させることが、研究・教育体制および待遇改善にとって最良の方法であるとするならば、その点を事実に即して明確に主張することを希望したい。

なお、任期制の採用との関連についていえば、現状をふまえて職階制の簡素化を図るためには、任期制が最良かつ現状に即した方法で、これなくしては、種々批判のある勤務評定制度への途をひらくおそれは強い。むしろ教授、助教授、講師の任用昇格審査の実情を「再任を認める任期制」で整備したことを強調しておきたい（18頁以下）。教授任用後定年まで全く審査なしということでは、世論を納得させることは困難であると思われる。

第2点　「制度改革が大学全体の構成や予算等に及ぼす影響についての検討がみられないこと」について

この意見の意味は明確に理解しがたいが、「大学全体の構成」を「大学院大学と非大学院大学、大学院学部と非大学院学部」「大学内の研究と教育組織の編成」という意味に理解し「中教審答申」でだされた「目的大学化」構想や筑波大学の研究と教育組織の分離構想とカラメた疑点だとすれば、つぎのように答えることができる。

(1) 教授銓衡制度の導入に当って、大学院併設学部でも非併設学部でも大学付置研究所でも差をおかず、すべて均等に扱うという原則に立っている。（12頁）

(2) 業績審査に当って研究と教育業績を同等に扱い、いずれか一方が不適格の場合には相互に排除しあうという発想に立っている。（28～29頁）

(3) 大学や学部の個性を発揮するのは、あくまで大学管理機関が自主的に決定すべきことで、銓衡基準の設定でも、これを最大限に尊重している。（26頁）

したがって、「報告書（案）」は大学や学部間の教官資質の格差縮小を通じて大学間格差の縮小をも目標としているし、このことを十分に検討した上での案であること強調しておきたい。

また、「大学全体の構成」を「教授会の構成」「部局長や評議員の選出」という問題に関する疑点だと理解すれば、これは、各大学や学部の歴史と伝統にしたがい、自主的に決定すべき事項だと考えている。

なお、「予算等……」については、上述した通りであるから省略する。

第3点　「国大協の不服申立てへの関与ならびに銓衡に当っての事務処理を担当することの妥当性」について

(イ)　「不服申立て」について

教授銓衡制度の運用に当って銓衡の公平性の維持と効率化のためには、各大学・各部局の枠を離れた救済措置として不服申立て機関が必要であることは何人も否定しまい。とすれば、いかなる機関が、この必要を充足できるか。これについては、当小委員会でも多角的な面から審議したが、結論として国大協が現に存在する大学人の自主的機関として、もっとも適当であるとの判断をもつに至った。他に大学設置審議会があるが、これは文部省の官制機関で自主性を損うおそれがあるし大学人の賛成を得ることは困難である。それにもし、不服申立て機関の設置について具体案を提示しないならば、大学内部からの批判のみならず、かえって大学外部からの支配介入を受ける余地を開くことになりはしないかということを危惧した。これらのことを配慮するならば、国大協が適当な機関だと判断するのは、ごく自然な立論であろう。なお、これに関連して、国大協の任務ならびに問題解決への助力を定めた「大学運営協議会規程」第2条(2)および第4条に注意を喚起したい。

(ロ) 「銓衡の事務処理を分担する」ことについて

教授銓衡に当って「銓衡基準の整理・公表・調整、銓衡委員候補者名簿の整理保管」を国大協が分担することに関していえば、当小委員会が「報告書(案)」で国大協に期待していることが「大学運営協議会規程」第3条に国大協の仕事として明記されていることに注意をうながしたい。因に、この「大学運営協議会規程」は大学管理法案が政治課題となった折の昭和38年に制定されたもので、国立大学の自治の確保に対する国大協の役割分担を定めたものとして重要な規定であると考える。

第4点 「報告書(案)」の作成手続きについて

「従来の慣行では、大略の骨子を照会して各大学の意見を打診してから原案作成」とあるが、この点にかんしては次の点を指摘したい。

(イ) 当小委員会としては、1971年4月の段階で打ち出された①教育職(一)の等級の簡素化(通し号俸一本化)と②昇給曲線の「中ぶくらみ」化の線に沿い、その論理的帰結を具体的に明らかにする形で案を作成したものである。

(ロ) 大略の骨子を照会しアンケート結果を整理して原案を作成する方法は、アンケートに対する取組み方が各大学でまちまちであるため回答の評価が困難であること、回答内容を尊重する立場からすれば、原案は複数案併記の形をとらざるをえないこと等のために、一貫性のある提案となりにくい。当小委員会としては、むしろ、国大協をはじめいくつかの大学における大学改革案などを参考にしながら、一つの筋道立った改善案を提起するという方針により今回の「報告書(案)」を作成したのであって、したがってこれは、当小委員会が発想から結論にいたる全過程を責任をもって説明しうる立場にあることを明らかにした文書である。タタキ台として検討の対象としてもらうのには、このほうが効果的であると考える。当委員会の提案は、給与小委員会作成の案として、「検討資料」の形で各大学に「回付」するということである。

(ハ) 周知のように教官等の待遇改善に関しては、かねて国大協が要望してきた「教官等待遇改善研究調査会」がすでに文部省に設置され、この答申は、昭和49年夏までに求められるというほど焦眉の問題となっている。この「研究調査会」に国大協の意見を反映させるためにも審議は急がねければならない。したがって、国大協は、「長期間の審議検討が必要である」という実情にはない。本「報告書(案)」のように一貫性を意図して作成された案をタタキ台としながら広く意見を求めたうえで必要な修正を加えていくことのほうが、国大協案作成の段取りとしては現実的であると考える。

資料5

「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)」の一部修正

第6常置委員会給与問題小委員会（ 1974. 7. 26 ）

当小委員会の「報告書(案)」については、各大学へ「回付」したところ、さまざまな「修正ならびに反対意見」がよせられた。これらのうち、とくに問題とされたものの一つは、助手の取扱いであった。すなわち、大学における助手の性格ならびに助手制度の運用について、その実情を無視しているとする批判である。当小委員会としては、大学・学部・研究所等によって、助手の取扱いが複雑多様であることについては、十分承知していたが必ずしもその実情を正確かつ具体的に把握していたわけではない。助手・教務職員の職務内容と助手制度の運用の実態については、まとまった資料が存在しないことも、実情把握の不十分さの一半の理由であった。そこで、当小委員会は、助手・教務職員の実態調査（この調査結果は、本書巻末に収録）を1974年4月1日現在で行い、多くの貴重な資料と情報を得ることができた。この調査結果を踏まえ、当初の「報告書(案)」のうち、「研究員」の項について以下のように修正することが適当であるとの結論をもつに至った。

修　正　点

助手・教務職員の実態調査の結果、助手身分を有するものにはつぎの三つのタイプのあることが判った。

「Aタイプ」　主たる職務内容が研究に専念しているか、研究活動に従事しながら講義を負担している助手（研究・教育助手）

「Bタイプ」　主たる職務内容が、教授の職務の補助として演習指導に従事している助手（実験助手）。なお、この種の職務は技官もしくは教務職員の身分を有するものも行っている。

「Cタイプ」　研究室の備品や図書の管理等に専念している助手（事務助手）。この種の職務は、主として行政職(一)および(二)の職員が行っているものである。

以上の三つのタイプについては、「報告書(案)」では「Aタイプ」は「研究員」身分に変更し、3～6年の任期で再任を認めないとし、「B・Cタイプ」については、「研究教育補助職員（仮称）」とし、別建の俸給表の新設によって大幅待遇改善を図ることとしていた。これを「Aタイプ」は「講師」とし、「B・Cタイプ」については「助手」として現行通りとするように修正した。

以下、原案と修正案とを比較対照すれば以下の通りである。

報告書(案)	修正案
「研究員」	「講師」
（職務）　教授への任用を希望し、研究に専念しているもの。	（職務）　教授への任用を希望し、研究に専念し、場合によれば、講義をも負担しているもの。
（任用資格）　大学院修士課程卒、またはそれと	（任用資格）　左と同様

報 告 書 (案)

同等以上の研究経験年数を有するもの。

(任　　期) 同一所属部局での任期は3～6年とし、再任を認めない。但し、就職の猶予期間を1～2年設ける必要があろう。

修　正　案

(任　　期) 同一所属部局での任期は6年を限度とし、再任を認めない。但し就職の猶予期間を1～2年設ける必要があろう。

「助　　手」

(職　　務) 大学の大学院、学部、研究所等で演習指導もしくは研究教育の補助的職務に専念しているもの。

(任用資格) 以上の職務遂行に当って、専門的教育訓練を受けたもの。なお、講師や教授への任用は妨げない。

(任　　期) 原則として任期は定めない。

資料6

国大協第6常置委員会「報告書(案)」の今後の取扱いについての要望

第6常置委員会　委員長　都　留　重　人（1974.6.19）

当第6常置委員会給与問題小委員会が作成した表記の「報告書(案)」については、昭和48年12月の国大協理事会の承認を得て、本年各国立大学へ回付したところ、数多くの賛成、反対ならびに修正意見が寄せられた。意見は賛否両論に分かれたが、このうち「反対ならびに修正意見」については、前掲文書（資料2）に集約した通りで多岐にわたっている。ところで、この反対意見の中に「大学の制度改革（職階制、任期制、教授銓衡制など）を前提とし、これとの関連で待遇改善を構想すべきではない」「関連があることは否定できないが、大学の制度改革は、待遇改善という視点からのみ立論すべきではなく、大学の研究・教育体制、管理運営機構という視点からも立論すべきである」「こうした課題は第6常置委員会だけではなく、国大協の関係委員会でも審議し、国大協の統一見解にまとめるべきである」というこの「報告書(案)」のもつ全体の骨組みならびに作成手続きに関する疑点ないしは批判が少なからずあった。

こうした問題点は、昨年5月の国大協理事会でも指摘されたところで、これにしたがって、この「報告書(案)」の各大学への回付に先立ち、国大協内関係委員会と若干の意見交換を行ってきた。ところがこの意見交換は、相互理解を得る程度にとどまり、必ずしも統一見解をまとめるまでに至らなかった。

こうした経緯をふまえ、本年5月10日第6常置委員会を開催したところ、今後のこの「報告書(案)」の審議の方向について次のことが確認された。

(1) 第6常置委員会としては「報告書(案)」に対する各大学・学部等からの反対ならびに修正意見については、可能な限り取り入れ、修正案を作成する。

(2) ただし、この「報告書(案)」には第6常置委員会以外の関係委員会の所管事項とも直接・間接関係をもつ論点が含まれているので、第6常置委員会のみの所管に関わる事項と他の関係委員会の所管事項にも関連する事項とに論点を整理し、後者については第6常置委員会と緊密な連繋をとりながら、関係委員会での早急な審議を要望する。

この審議結果をもふまえて、国大協の統一見解にまで到達できるよう「報告書(案)」の修正を行う。

この第6常置委員会での決定にしたがい、とりあえずここに論点の整理を行って、同時に関係委員会への要望の文書とする。

修正案作成の作業は、給与問題小委員会において並行的にこれを進める予定である。

I　関係委員会での審議を要望したい事項

「報告書(案)」はその全体が密接に関連した形をとっているので、特定の事項を独立にとりあげて審議の対象とすることは困難であると思われるが、待遇改善問題との関連においてとはいえ大学の制度改革問題にふれる事項は、大きく分けて次の3点である。

(1) 職階制の簡素化

(2) 再任を認める任期制

(3) 教授銓衡制度

なお、ここに付言しておくが、「報告書(案)」が提起した待遇改善案のなかで、下記事項については、各大学・学部の意見においてもほとんど異論がなく、賛成意見が絶対多数であった。

(1) 俸給水準の大幅引上げ、すなわち「判・検事」「医師」なみ俸給

(2) 俸給体系の「通し号俸一本化」すなわち等級の簡素化

(3) 昇給曲線の是正、すなわち「中だるみ」の「中ぶくらみ」への是正

(4) 同一職階内での自動的定期昇給制の存続

(5) 「研究教育補助職員(仮称)」の大幅待遇改善と別建俸給表の新設

(6) 任期制採用の場合の任期8年

なお、反対ならびに修正意見が多かったのは「研究員」に「再任を認めない」とする点である。この問題については、各大学に助手定員利用の実態についてのアンケートを行い、現在、給与問題小委員会においてそのアンケート結果をもとにして再検討の作業を進めている。

Ⅱ この「報告書(案)」作成の経緯について

給与問題小委員会が第6常置委員会に設置されたのは、1972年9月であるが、この経緯については、次の点に留意されたい。

(イ) この小委員会は文部省の「教員等待遇改善研究調査会」が1972年8月に発足したことを受け、この調査会に国大協の意見を反映させることを目的に設置された委員会であること。

(ロ) 文部省の調査会は、国大協がかねてより要望してきた「給与の抜本的改善のための調査会もしくは審議会の設置」が受け入れられて発足した調査会であること。

(ハ) この調査会発足に当っては、事前に国大協と文部省とで調査研究の方向と論点について意見交換を行い、この話し合いの大筋については、第6常置委員会のみならず、国大協理事会ならびに総会においても報告されていたこと。

(ニ) こうした経緯から国大協の第6常置委員会委員3名が文部省の調査会の委員として参加する結果になったこと。

以上の経緯をふまえるならば、国大協は対外的信義と責任を果たす義務があり、待遇改善に関するなにがしかの成案を得る必要性があるといわなければならない。

附 属 文 書

まえがき

「報告書(案)」に寄せられた各大学や学部からの意見の中に、この案に対する理解が不十分と思われる点があったので、それらの点について、本委員会は、給与問題小委員会に解説を求めた。

ここに「附属文書」として添付するのは、同小委員会の責任においてまとめられたものであって、これを関係委員会での審議のための参考に供することについては、本委員会の了承を得た。

Ⅰ 職階制の簡素化を提案するに至った根拠と理由

(イ) 国大協は毎年6月に待遇改善に関する「要望書」を関係機関(文部省・人事院・大蔵省など)へ提出してきているが、この「報告書(案)」はこの要望書の延長線上で構想されたものであること。

(ロ) 要望書には、重点要望事項として「通し号俸一本化」、昇給曲線の「中だるみ」の「中ぶくらみ」への是正、若手・中堅教官の優遇措置が盛り込まれ、これを実現するためには、俸給体系の変更、つまり職階制の手直しによる等級の簡素化が不可避の検討事項となっていたこと。

(ハ) これは、現行の国家公務員給与の決定原則(国家公務員法29条～32条、62～67条)からしても当然の論理的帰結であり、しかも要望書提出に当っても、人事院担当官よりこの問題は文部省ならびに大学側で処理すべきことであると再三指摘され続けられてきた経緯がある。

(ニ) 国家公務員法に俸給は「その官職の職務と責任」にもとづいて決定すると明記されるまでもなく、賃金決定の一般原則からしてしても、職務や職能の種類・程度・内容を示す職階制と全く離れて待遇改善は立論できない。

(ホ) 職階制の簡素化は、単に俸給決定の面からのみ構想されたものではなく、研究・教育体制の改善案としても発案されたものであることを強調しておきたい。

この点については国大協大学運営協議会「大学問題に関する調査研究報告書」(1971年6月)にも現行の講座・学科目制の欠陥として指摘されているところで、「教員の身分制度を廃止し、大学の教員はすべて教授とし、一人一講座制の上に立つという構想も可能であろう。ただし、その他にフェロー(授業・研究の補助担当者)を置く必要もあろう」(同書35頁)と「新講座制」の提案がなされている。この点は運営協議会の最近の答申でも付言され、「新講座制は今後の問題の検討に当って参考となると思われる」(「大学改革に関する調査研究報告書」1973年12月刊50頁)として生かされている。また、教授・助教授・講師の間では研究教育職能や責任の上で殆んど差がなくなっている学問分野が大勢を占め、職階制が実情にそぐわない制度となってきていることは周知の事実で、当委員会の「報告書(案)」に対する反対ならびに修正意見の中にも現行の身分制による職階ごとの職務権限の配分と格差を認めこれを存置すべきだとする意見は、全くの少数意見にとどまった。

(ヘ) ついで職階制の簡素化は教官人事運営の改善にも役立つ面があることを指摘しておきたい。現行の職階制のもとでは、教授・助教授・助手の任用に当っては、年齢階級別構成を配慮せざるをえない実情にあり、このために教官の人事交流にしろ専門別教官構成にしろ裁量の余地が狭められ、職階制のもつ人事運用面での弊害が指摘されてきた。

この「報告書(案)」によって、この点は、かなりな程度解消するものと思われる。

(ト) 以上の諸問題のほか、職階制の簡素化に伴って生ずる関連諸問題がある。

「報告書(案)」では触れなかった関連諸問題について補足すれば以下の通りである。

i) 教官定員の積算基準　現在の講座・学科目制にもとづく定員配置を踏襲し、これを差し当りは変更しない。すなわち教授2～3、研究員1～3名とする。

ii) 教官当積算校費　現行の職階別の単価は、教授と研究員との二つの単価表に整理統合する。この場合現行の教授単価以上に引上げることを目標とする。

iii) 教授会の構成と運営　現状では教授会の構成メンバーは大学や部局によって異なっているが、職階制簡素化後も実情に合わせて運用すればよいと考えている。ただし、教官人事に関する教授会は、運営協議会の前記報告書でも指摘されているように(21頁)、原則として改訂案による教授のみによって構成することになろう。もちろん、これが実情や慣例にそぐわない大学や部局があることは否定できない。その場合には、大学内もしくは部局内の自主的申し合せ事項として現行の教授身分

に相当する適当な名称もしくは資格要件を付して運用すればよいものと考える。

Ⅱ　再任を認める任期制ならびに教授銓衡制の採用を提案するに至った根拠と理由

(イ) 現行の職階制が昇格審査ということで資格審査の機能をもつことは運営協議会の前記報告書も認めるところである（27頁）。

この機能は職階制の簡素化によって失われるので、これを代位し補完するものとして「再任を認める任期制」の採用を提案したもので、これが最良の方策であると考えている。

(ロ) 運営協議会の報告書も認めているように（27頁）、大学教官には大学自治の原則にもとづく自己規律が不断に求められている。現行の職階制は、自己規律のための一つの制度ともいえるが、職階制簡素化後、なんらかの自己規律を示す制度を設けないとすれば、終身雇用による人事の停滞と研究教育意欲の低下が生じかねない。そればかりか、大学外部からの勤務評定その他による支配介入の口実を与え、大学自治の根幹である教官人事権が侵害されかねない。こうしたマイナス面を排除し、研究・教育の継続性と教官の地位身分の安定を確保する意味で「再任を認める任期制」を提案した。

(ハ) 教授銓衡制は「再任を認める任期制」とセットで提案したもので、教授銓衡の方法は、現在の教官の任用・昇格人事の慣行と大筋では異ならず、教授会自治の原則に立って発想されたものであることを強調しておきたい。

Ⅲ　定期的資格審査制および勤務評定にもとづく昇給制を採用しなかった根拠と理由

(イ) 教授銓衡制度に対して定期的資格再審査制にすべきだとする修正意見があったが、「報告書(案)」の銓衡制はこれとは全く異質のものである。銓衡制では被銓衡者は本人の申告制とし、本人の自由選択に任せ不適格者の銓衡結果は本人以外に公表しないものとしている。ところが、資格再審査制の場合には、不適格者は一切の大学教官としての地位身分が失なわれかねず、かえって本人の転職ないしは再就職を困難にするなど心理的抵抗を増幅させ、教官の人事交流をも阻害しかねないなどマイナス面の方が多い。種々批判のある判事・判事補の10年再任制は審査基準非公開の資格再審査制であることを付言しておきたい。

(ロ) 現行法でも、大学教官に対して種々批判のある勤務評定制を採用できる定めになっている。（国家公務員法72条、教育公務員特例法12条）

したがって、勤務評定制度を採用させようとする外部からの干渉を排除する意味でも職階制の簡素化と再任を認める任期制の採用と連結して教授銓衡制を採用することは必要であるし、不可避である。

(ハ) 上記(ロ)と関連して「報告書(案)」では、俸給決定の原則として現行通りの自動的定期昇給制の存続を提案したわけであるが、これには勤務評定による差別昇給制採用に対する批判の意味が込められている。なお、これと関連して、判事の俸給決定は最高裁裁判官会議による勤務評定で昇給差別が行われていることを付言しておきたい。

資料7—1

第6常置委員会「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)」の今後の取扱いについての要望について

1975年1月23日

第6常置委員会委員長　都　留　重　人　殿

国立大学協会　第1常置委員会
委員長　加　藤　陸奥雄

さきに貴委員会から提示されました標記「報告書(案)」に対する本委員会の概括的な意見は既に昭和48年11月に貴委員会宛に表明しましたが、今回再び「今後の取扱いについての要望」が出されましたので、本委員会として更に詳細な調査検討を加え、ここに改めて見解を表明したいと思います。

今回、検討を要請されましたのは

1) 職階制の簡素化

2) 再任を認める任期制

3) 教授銓衡制度

の3問題ですが、本委員会としては本委員会が委任されている問題の範囲を逸脱しないように留意し、できうる限り普遍性をもつような結論を求めることにつとめました。

提示されている問題は待遇改善の問題と密接不可分の関わりをもってはいますが、それだけではなく、大学の研究・教育や管理運営全般のあり方にかかわる極めて広汎、かつ、重要な問題性をかかえております。

本委員会としては、それらに留意しながらつぎのような作業過程をもって見解をまとめるよう努力しました。

すなわち、この問題を検討するに当っては、1973年12月に報告された国大協の「大学改革に関する調査研究報告書」があるので、本委員会における検討の背景とすべき各国立大学の意見については改めて求めることなく、この報告書ならびにその際の資料をもってかえることが妥当であると考えました。

1　「大学改革に関する調査研究報告書」における見解

この報告書は今回の問題に関し国大協が最近において表明した正式見解であり、1971年6月の「大学問題に関する調査研究報告書」をたたき台とし、各大学にアンケートを行い、それにもとづいて見解をまとめたもので、その手続きや各大学のこれにとりくむ姿勢や検討期間等からみて妥当性のあるものと考えられます。

さきの問題に関して、この報告書に示されている見解はつぎのようなものであります。

(a) 教授・助教授・講師の職階の種別については原則的にその存置の理由を認めていること。

(b) 任期制や再審査制度については、研究活動の面からも問題があるとし、また、処遇の面からは現在の社会制度や公務員の待遇体系のもとでは直ちに実施することは困難であるとし、現在の昇任時の資

格審査制度の存続を認めていること。

(c) 新講座制については今後の問題の検討に当って参考となるであろうと付言したにとどまっていること。

これは新講座制を打出した前記1971年の報告書にくらべてその姿勢が質的に変ったものといわなければなりません。このような変化の経緯や理由を明らかにするため、本委員会は1972年9月国大協から出された460項目のアンケートの中で、特に提起されている問題に関係ある項目について各大学の意見を生のデータに当って改めて検討をしました。

2 1972年9月「大学改革の問題点に関するアンケート」に対する各大学の意見分布

アンケートの中で新講座制に関するものとして「問225」が、任期制に関するものとして「問130」が挙げられます。

(a) 「問225：現在の大学では研究の単位として講座等があるが、将来学際的研究などを効果的に行うためにはどのような組織が適当と考えられますか。

ア 従来の講座制にかわって教授及びフェローから構成される「新講座」を志向する。

イ 従来の講座をさらに研究室に分け、研究対象、分野に応じた協力を弾力的に行う。

ウ その他」

この「問225」に対する各大学の意見分布をみますと、純粋に新講座制を支持する大学は7／53、学部では12／80で極めて少なく、多くは現行の体制の中で弾力的に協力を行うか或いは部分的に修正するかを志向しています。

(b) 「問130：大学における研究教育の水準を高め、大学間の格差を是正する等のためには、教官人事の制度的な改革が必要であると考えられる。次の諸方策のうち適当と思われるものをいくつか選び、優先的に採用すべきものに◎をつけて下さい。

ア 同一大学の継続勤務年数に限度を設ける。（任期制）

イ 定期的に資格審査をする。（再審査制）

ウ 個別的に任期をきめて契約する。（契約制）

エ 教員の選考や業績評価について学外の専門家の参与を求める。

オ 第三者による訴追の制度をとる。

カ 教授の任用に当っては必ずその大学以外の大学・研究機関等に在職した経験を有することを条件とする。

キ 同じ大学からの出身者の数を制限する。

ク 職種（教授・助教授・講師・助手等）ごとに最高年齢を定める。

ケ 厳正な公募制をとる。

コ とくに優秀なる人材を大学独自の判断で高給で迎えるようにする。

サ その他」

この「問130」に対する各大学の意見分布をみますと、アの任期制を支持する大学は7／148、学部では15／264と極めて少なく、逆に圧倒的に多いのは「イ 定期的な資格審査」と「ケ 厳正な公募制」であります。

この結果は現行制度の中での大学の自己規律の方向を示唆するようにみられます。

上述のようなアンケートに対する各大学の意見からみても、1973年の報告書に述べられている見解は概ね妥当なものであり、1971年の報告書の内容とはかわってきていることもうなずけることであります。

3　第6常置委員会「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)」の今後の取扱いについての要望にみられる見解

貴委員会は今回の標記要望の付属文書の中で、上記の問題にふれ、つぎのように述べています。

「職階制の簡素化の問題は、ただ俸給決定の面からだけで構想されたものではなく、研究・教育体制の改善案としても発案されたものである」とし、その前提として「教授・助教授・講師の間では研究教育職能や責任の上でほとんど差がなくなっている学問分野が大勢を占め、職階制が実情にそぐわない制度となっていることは周知の事実である」ことを指摘しています。

このことに関して、本委員会としては1973年の国大協の報告書における見解を別の角度から検討する意味もあり、貴委員会の了承を得て給与問題小委員会「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)」に対するアンケートについて生のデータを検討してみました。

このアンケートは給与問題小委員会が任意の形で行った関係もあり、また、ごく短期間で回答を得るよう要請されたこともあって回答をよせた大学は39／76で大学単位が11、学部単位が49、研究所等10、有志11、個人21であり、国立大学全般の意向を汲みとるデータとしてはいささか不十分であろうかという感をいだかせるものがありますが、このアンケートに対する各大学の意見分布はつぎのようなものであります。

(a)　職階制の簡素化については、全般的に反対乃至慎重な検討を必要であるとするものが多く、殊に人文系に比し理工系にそれが多いことが認められます。その理由としてこのような制度改革を待遇改善と結びつけ、それを前提とすることは不可、研究・教育の責任体制に混乱を生ずる(理工系)、大学格差を増大させる等が挙げられます。

(b)　任期制については強い関心が示されてはいますが、賛成は極めて少なく、圧倒的多数はこれに疑問を感ずるか乃至は反対の意向を示しています。

その理由として、前提となる社会の現状への顧慮が少ない、大学格差を増大する、思想統制があらわれ大学の自治がおかされる危険がある、研究の矮小化や業績主義により教育が害される、身分保障上の問題がある、派閥人事を招く恐れがある、国大協の介入はよくない等が挙げられています。

(c)　銓衡制度については任期制と結びつけて考えられている傾向がみられます。

以上のようにデータの示す限りでは、どの項目についても極めて消極的な態度が示されていることが認められます。

さて、大学教員の待遇が国際水準の上からは勿論、国内的にみても極めて低く改善の要のあることは言うをまちません。そして、これを例えば判・検事や医師並みに引上げるには何等かの自己規律の実が示される必要のあることも理解できます。

更に、給与体系を一本化に近づけること、昇給曲線の中だるみを是正すること、若手・中堅教官の優遇措置等も従前から要望されているところであり問題のないところと考えます。

しかし、このような待遇改善案が任期制を含む職階制の簡素化という制度改革をともなわなければならないとするところに問題があると考えます。このことは待遇改善の問題を離れて大学の研究・教育のあり方や管理運営の根本を変容するという意味をもち、全く別の問題を提起することとなります。このことに

関しては相当長期に亘る検討を加え、各大学の十分なコンセンサスを得るよう論議をつくすことが必要となりましょう。

現在のところは、むしろ全般的に反対乃至は疑問視する大学が非常に多く、また、本委員会としても多くの未検討の重大問題が残されていると考えます。従って、本委員会としては、現在は貴委員会の報告書(案)を実施する案として打出す状況にはないと判断いたします。

附　　記

なお、本委員会は現状のままに放置してよいとは考えません。大学の自己規律の実が何らかの形で示されるべきであるという必要を感じます。事実前述したようにアンケートの中でも、再審査制度についての要望が多くの大学から出されています。

そして、このような自己規律の方策は法改正や制度改革によるのではなく、各大学がその大学や学部の実情に即しながら独自の判断によって実施することが、現状をふまえた実際的な処置であろうと考えます。

資料７—２

第６常置委員会作案の「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)」に対する意見

大学運営協議会　第１研究部会　部会長　芦　田　　淳（1975.1.30）

「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)」（以下「案」という）につき、当研究部は３回の会合を開いて討議を重ねたが、そこに現われた意見を部会長において次のようにとりまとめて回答する。

この「案」の骨子は、給与の抜本的改善のためにはいわゆる通し号俸一本化が必要であり、そのためには現行の教授、助教授、講師、助手の教官職階を解消ないし簡素化することが必要となり、従って、また教官の自己規律として教授の任期制、銓衡制度の実現を要請するものであると理解される。もしこの理解が正しいとすれば、この「案」は給与改善という困難な問題を打開する方策をつきつめて考えたものとして評価することはでき、また、これをとりまとめた給与問題小委員会の努力と熱意に深く敬意を払うものであるが、他面問題点も多く、その採用にはなおにわかに賛し難い。

以下、総括的な意見をまえおきとして「職階制の簡素化」、「再任を認める任期制」、「教授銓衡制度」について意見を述べることとする。

1　総括的に

(1)　給与の根本的改善と通し号俸一本化・教官職階の簡素化・任期制・教授銓衡制度との結びつきの必然性が必ずしも理解できない。通し号俸一本化は給与のいわゆる「中だるみ」是正の方策としてのメリットは認められるけれども、逆に中だるみ是正は通し号俸一本化を必然に要請するか否かは問題であろう。また、通し号俸一本化は、それ自体としては給与体系の手直しであって、必ずしも給与の抜本的改善に直結するものではないかと思われるし、通し号俸一本化が教授・助教授・講師・助手の職階の解消ないし簡素化を必然に要請すると断定することにも疑問の余地がある。

もとより、現行の教授・助教授・講師・助手の職階や講座制については種々の問題が存し、種々の改革案が提示されていることは周知のとおりであって、それ自体重要な検討問題であるが、それは大学制度全体の見地から考えられるべきものである。まして教官の自己規律の制度としては任期制や教授銓衡制度のほかにも種々の構想がありうるのであって、これのみが給与改善の面から要請される唯一の制度であるとは考えられない。

(2)　「案」の提案する任期制や教授銓衡制度は、全体としてリジットにすぎるものであると思われる。教官人事の運営については、大学なり部局なりの実情に応じた運用が必要であって、仮に「案」の構想を基本的に採用するとしても、もっと大幅な弾力性を制度にもたせることが必要である。例えば、教授・研究員の任用資格をどうするかは大学や部局によって異なった方針をとり得る筈であるし、銓衡機関の構成や銓衡手続も画一・固定的な制度になじみにくいと思われる。

2　職階制の簡素化について

(1)　現状では、昇格人事を機会に或る程度の人事交流が行われているが、教授・助教授の区別を廃すると却って人事交流が行われなくなるおそれがあり、特に地方の新設大学の人事運営上重大な支障を生

じかねないのではないかという懸念がある。

(2) 特に自然科学系においては研究・教育の組織が成立しなくなるおそれが大きい場合もある。

(3) 職階制の簡素化は、「案」の提案する任期制や銓衡制度が厳正、かつ、完全に行われることを要請するであろうが、これが実行には後述のように無理があるのではないかと思われ、事実上自己規律の実があがらず、却って現行の教授・助教授・講師・助手の職階制が有している或る程度のチェック機能まで失うおそれがないとは言えない。

3 再任を認める任期制・教授銓衡制度について

この制度は、任期制を採用しながらも再任を認めて教官の地位の安定と継続を可能にしつつ、教授銓衡制度と併用することによりこれに随伴するマイナス面を抑えようとするものであるが、その具体的技術的な諸点を別にしてもなお基本的にいくつかの疑問点がある。

(1) 「案」の「再任を認める任期制」が「原則としての再任」を志向するものであるかどうかが必ずしも明らかではない。「案」が教授銓衡制度を主として教授の任期満了に関連せしめて述べており、また、「不適格の判定」、「不適格とされた場合」という表現を用いているし、不服申立を認めているところからすれば(「案」24頁、25頁、附属文書41頁)そのようにもとれるが、もしそうであるとすれば実際上は一応の任期満了を機会に不適格者をチェックし排除する制度として機能することになり、その実態はどうしても「案」の排する資格再審査制に近いものとなろう。

他面で、公募を原則とする教授銓衡制度と併用され「定期的資格再審査制とは異質のものである」(附属文書41頁)とされるところからすれば、「原則としての再任」の制度ではないとも解される。この前提をとると、任期満了時に再任を希望する教授は特に不適格とする理由がなくても他の候補者とともに銓衡されることになり、より秀れた又はより適当な者が任用を申し出ている場合には再任されないことがあり得ることになるが、このことはその者の学問の継続を必要以上に不安定にするだけでなく、場合によると大学や部局の内紛の起因となったり或いはこれを助長しかねないおそれすらある。「案」は銓衡基準を確立することによってこのような弊害を除こうとするのであろうが、これが後述するように簡単には実現できないであろう。

(2) 再任を希望して再任されなかった場合には、おそらく「一切の大学教官としての地位身分が失われかねず、かえって本人の転職ないし再就職を困難にするなど心理的抵抗を増幅させ、教官の人事交流をも阻害しかねない」という資格再審査制に対する批判(附属文書41頁)が大体においてそのまま「案」にもあてはまらないであろうか。殊に他に候補者がなかったような場合はそうである。銓衡をうけることを任期満了者本人の申告にかからしめ、銓衡結果を公表しないということだけでこれが防げるとは考えられない。もともと教官の任期制についての最大の問題点の一つは学問の研究と教授の自由を保障するために必要な教官の身分保障の要請をいかに配慮するかということにあるが、この「案」でもそれが解決されてはいないと思われる。さらに、教官の身分保障の趣旨からすれば、再任を拒否するためには採用(新任)の場合と同じ手続で足りるかどうかは問題であって、現行の不利益処分の審査手続に準ずる手続を考慮する必要があるのではないかと考えられる。

(3) 教授銓衡制度の一つの支柱は、教授銓衡にあたって客観的な銓衡基準を確立し公表するところにあると思われるが、これが可能であるか、また、望ましいかについても疑問なきを得ない。

もともといかなる人を必要とするかは、同一の大学・部局であっても具体的な人事においては異な

り得るものである。これが資格再審査の場合のように教授としての適格性を判定する場合であれば、業績その他によって或る程度客観的な一般的基準を樹てることは可能であろうが —— この場合でもそのような一般的基準のみによって具体的な人を正しく評価できるかどうかの問題はなお存する ——、教授銓衡の場合の一般的基準を確立して、さきに指摘したような任期制・教授銓衡制度の難点をカバーすることはまず不可能に近いのではないかと思われる。

(4) 教授銓衡制度の運用について国大協が種々の点において重要な役割りを果すことを「案」は期待しているが、これが直ちに人事の中央統制につながるかどうかは別としても、望ましいかどうかはなお慎重に検討しなければならないであろう。また、国大協がそのような役割を果すためには、事務組織の整備充実では到底足りないのであって、国大協の性格や法的地位を抜本的に改めなければならないと思われる。

資料7－3

第6常置委員会作案の「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)」に対する意見について

大学運営協議会第2研究部会　部会長　飯　島　宗　一（1974.12.18）

第6常置委員会の「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書（案）」に関しましては、9月20日第2研究部会におきまして検討を行いました。これを基にした、各委員の意見を主査の下でとりまとめました。その結果を要約しますと次の通りであります。

(1) 大学教員の給与水準が、国際水準からみましても、また医師・判事等に比較しても著しく下にあり、これを引き上げない限り人材の確保に困難を来たすことは明白であります。この問題の打開策を強く打ち出された、第6常置委員会の御努力に対しては充分敬意と感謝の意を表するものであります。

(2) しかしながら、給与の改善と、大学制度の改革とを1セットとして主張される点については、疑問点や反対意見が非常に多く見受けられます。給与改善を主張するためには大学人の自己規律を必要とすることは当然でありますが、この提案は給与体系の1本化のために、大学制度の1本化を行おうという発想のように思われ、この点について疑念があります。

(3) 現行の講座制についてはいろいろ難点があることは確かでありますが、「報告書（案）」にある「教授・助教授・講師の間で殆ど差がないという実態」は大学の現状には適合しないという意見が多数を占めました。特に自然科学系分野においては現行の講座くらいの規模で、年齢、経験にバライエティーをもつ人々の集団が必要であり、この制度を崩す場合には、その影響を慎重に検討する必要があると考えられます。またこの提案は大学運営協議会の「大学改革に関する調査報告書」（昭和48年12月）の中で、「具体的方策の検討にあっては前回同様、まず現行法令の枠内で実行可能な案をまとめる」という姿勢を逸脱しているかの感があります。

(4) 任期制に関しましても多くの疑問が提出されています。例えば研究員に再任を認めないとする場合、将来生じる可能性のある困難を充分考える必要があります。例えば折角任期制をもうけたとしても、研究者自身が積極的に動こうとしなければ、人事の交流にも、研究意欲の増進にも、現状以上のものを望めないのではないかという点が指摘されています。

(5) 銓衡はもっとも反対が多い事項であります。この提案は国大協が各大学の銓衡に加わる可能性をもつものと解されます。この理解に間違いないとすれば、これは国大協の本来の任務を逸脱し、中央統制に通ずる危険性があることになります。

教官の銓衡基準は各大学各学部により多様であり、これを画一化することは大学自治の侵害にもなりかねません。また「報告書（案）」の銓衡方法では新制大学に不利をもたらしたり、地味な研究を気長にやる人に不利になることも考えられます。なお、不適格者の排除が果たして公正に行うことができるかどうかという疑問も出されております。一方銓衡は不適格者の排除といったネガティブな方向よりも、研究意欲の増進というポジティブな方向で進めるべきであると考えられますが、この点からすれば、現行の枠内でも充分その実をあげる方策があるはずだという意見も出されております。

以上当部会は、給与改善については学制改革という点からではなく、現行学制の枠内で実現可能な方策からまずお考え頂くことを希望いたします。

資料8

「報告書(案)」への国大協関係委員会の意見に対する当小委員会の見解(第2回)

第6常置委給与問題小委員会(1975. 4. 30)

当小委員会が作成した「報告書(案)」について、文書(1974. 6. 19)にもとづき、国大協関係委員会での再度の審議検討を依頼したところ、第1常置委員会、大学運営協議会第1研究部会ならびに同第2研究部会より、前掲(資料7)のような回答があった。第6常置委員会が、関係委員会に審議を要望した事項は、イ)職階制の簡素化、ロ)再任を認める任期制、ハ)教授銓衡制度の三点で、これらはいずれも大学の制度改革と関連する事項であった。

これらに関する関係委員会の回答は「報告書(案)は実施する案として打出す状況にはない」(第1常置委員会)「問題点も多く、その採用には、にわかに賛し難い」(第1研究部会)「給与改善については学制改革という点からではなく、現行学制の枠内で実現可能な方策からまずお考え頂くことを希望「(第2研究部会)など、いずれも「報告書(案)」に反対の意見であった。

反対意見の根拠と理由は、さまざまであったが、ここでは、それらについて逐条的に検討を加え、当小委員会として再度、回答することは避けたい。この点については、すでに、当小委員会が必要に応じて作成した文書(本書資料4、および資料6の付属文書)で詳細に述べられており、それらと重複する部分が殆んどだからである。

ただ、概括的にいえば、関係諸委員会の「報告書(案)」に対する反対意見の中には、誤解にもとづくと思われる部分が多く、十分な理解が得られなかったことを遺憾に思わざるをえない。また、大学紛争を契機に大学改革の必要性が主張され、さまざまな提案がなされてきたが時間の経過とともに現状維持的な姿勢に変ってきている。もし、反対意見の底流にこの影響があるとすれば、なおのこと遺憾に思わざるをえない。

ところで、「報告書(案)」を国大協の統一見解にするためにさまざまな努力が払われてきたが、結局、実を結ばなかった。そこで、「調査研究経過報告書」として記録にとどめるに当って、次の二点についてだけ補足的に述べ、当小委員会の見解にかえたい。

第1点は、国大協の中には、俸給の「通し号俸一本化」の要求が強くあることに関してである。

周知のように、最近、地方公務員の賃金問題が、政治問題となっている。この場合の主要な論点の一つは、「通し号俸一本化」に関連する問題である。定期昇給によらざる上位号俸へのいわゆる「とび昇給」や職階昇進によらざる上位等級への格付け変更を行ういわゆる「渡り」など、現行法で定める「官職と責任」にもとづく俸給決定の原則が否定されかねないほど運用が歪められ、賃金の秩序が崩れたことに最大の問題点がある。国立大学教官をはじめ国家公務員に適用されている職階給制の場合には、こうした実情にはないが、「通し号俸一本化」は現に地方公務員の賃金決定方式をめぐって政治問題化していることと類似の発想に立っているといわなければならない。したがって、現行の職階制を維持したまま「通し号俸一本化」の実現を図ろうとするならば、今日、地方公務員によせられていることと同様の世論の批判がでてく

ることは避けがたい。

また、これと関連して、昭和32年に改定された現行の職階給制実施前では「通し号俸制」であったが、この「通し号俸制」が、いわゆる「勤務評定」にもとづく昇給差別をめぐって崩壊したことも、ここで想い起しておいてよい。給与小委員会が提起した職階制の簡素化、再任を認める任期制、民主的かつ公正な手続きによる教授銓衡制は、こうした過去ならびに現在の俸給決定の原則に対する批判にもとづいて作案されたことは、すでに再三述べてきた通りである。「通し号俸一本化」は、不用意に提示すべきことではなく、このことの背景にある問題点を承知していなければならないと考える。

第2点は、国立大学教官の俸給水準の大幅引き上げに当って、比較対照すべき職種に関することである。

一つは「報告書(案)」では、「判・検事なみ俸給」に引き上げることを一応の目標として掲げている。周知のように現在、裁判官の任用に当っては「10年再任制」が実施されているが、これについては、再任審査の機関、基準・審査内容が公表されないことに批判が向けられている。大学教官についても、大幅に俸給を引き上げようとする場合、類似の制度の導入を外部から提起されないという確かな保証はないといわなければならない。

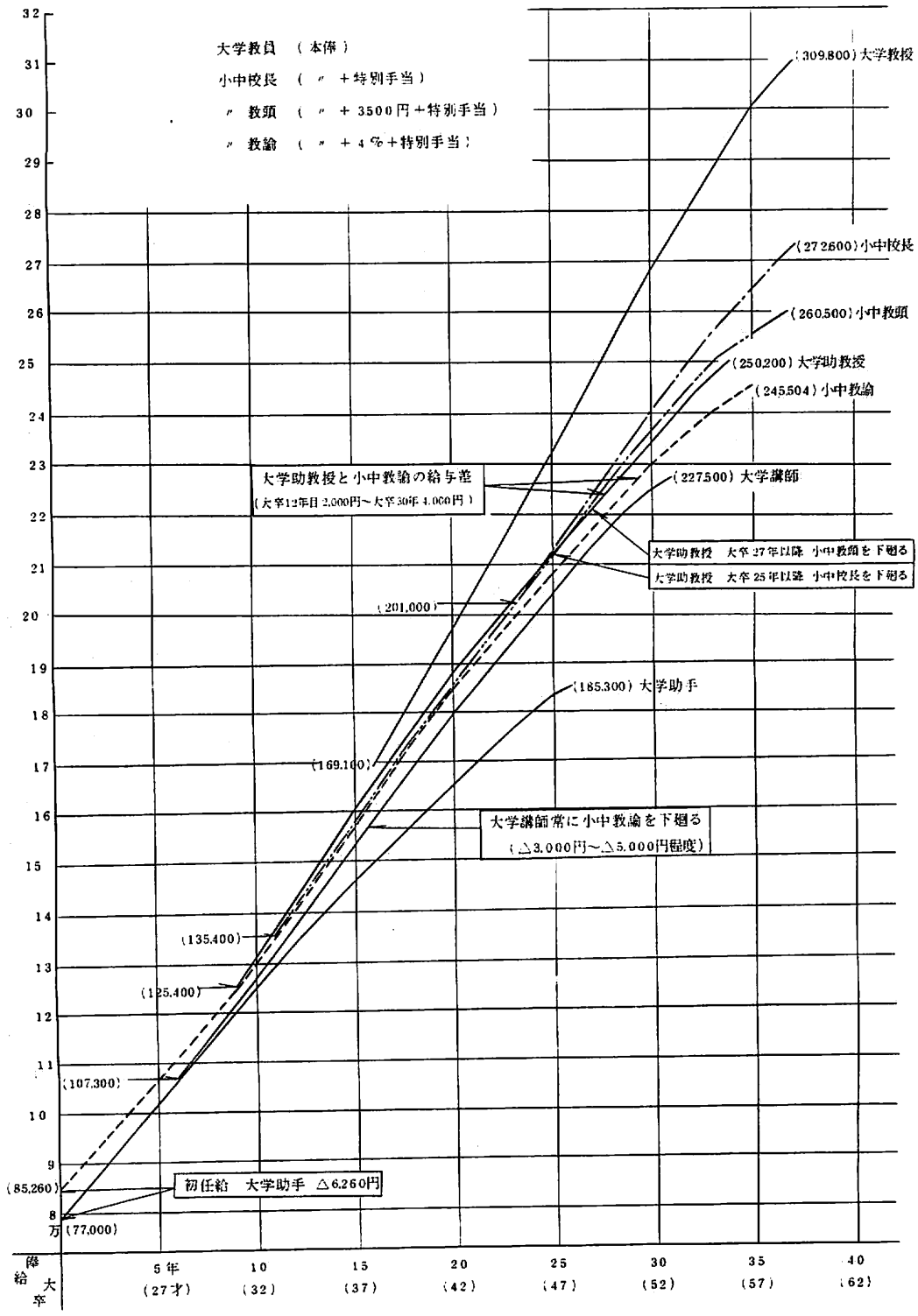
二つは、小・中・高校教員と大学教員との俸給格差に関することであるが、周知のように、昭和48年度より「人材確保法」にもとづき小中学校の義務教育教員の俸給の大幅引き上げが、すでに2回実施され(第1次9%、第2次7%のアップ)これに伴って、高校、高専の教員ならびに大学教官の俸給も若干の改善をみた。

ところで、「人材確保法」にもとづく昭和50年3月の人事院勧告によって義務教育教員と高校教員の第2次の俸給の引き上げが行われたが、つぎの第1図、第2図から明らかなように大学教員と義務教育教員および高校教員との俸給の格差は大幅に縮小しただけではなく、教授を除き、助教授以下の下位ならびに中位等級者の俸給額は、小中高校教員の俸給と同一どころか下回ることになった。すでに、昭和50年度予算でも第3次給与改善のための予算が計上されているから、これが実施されれば、小中高校教員と大学教員との俸給格差の逆転は、さらに進むことになる。また、重要なことは、ここで比較対照した小中高校教員は、いずれも大学付属学校の教員で国家公務員である。小中高校教員の多くは、それより俸給の高い公立学校の教員すなわち地方公務員であるから、国立大学教員との俸給の逆格差は、さらに拡大していることになる。

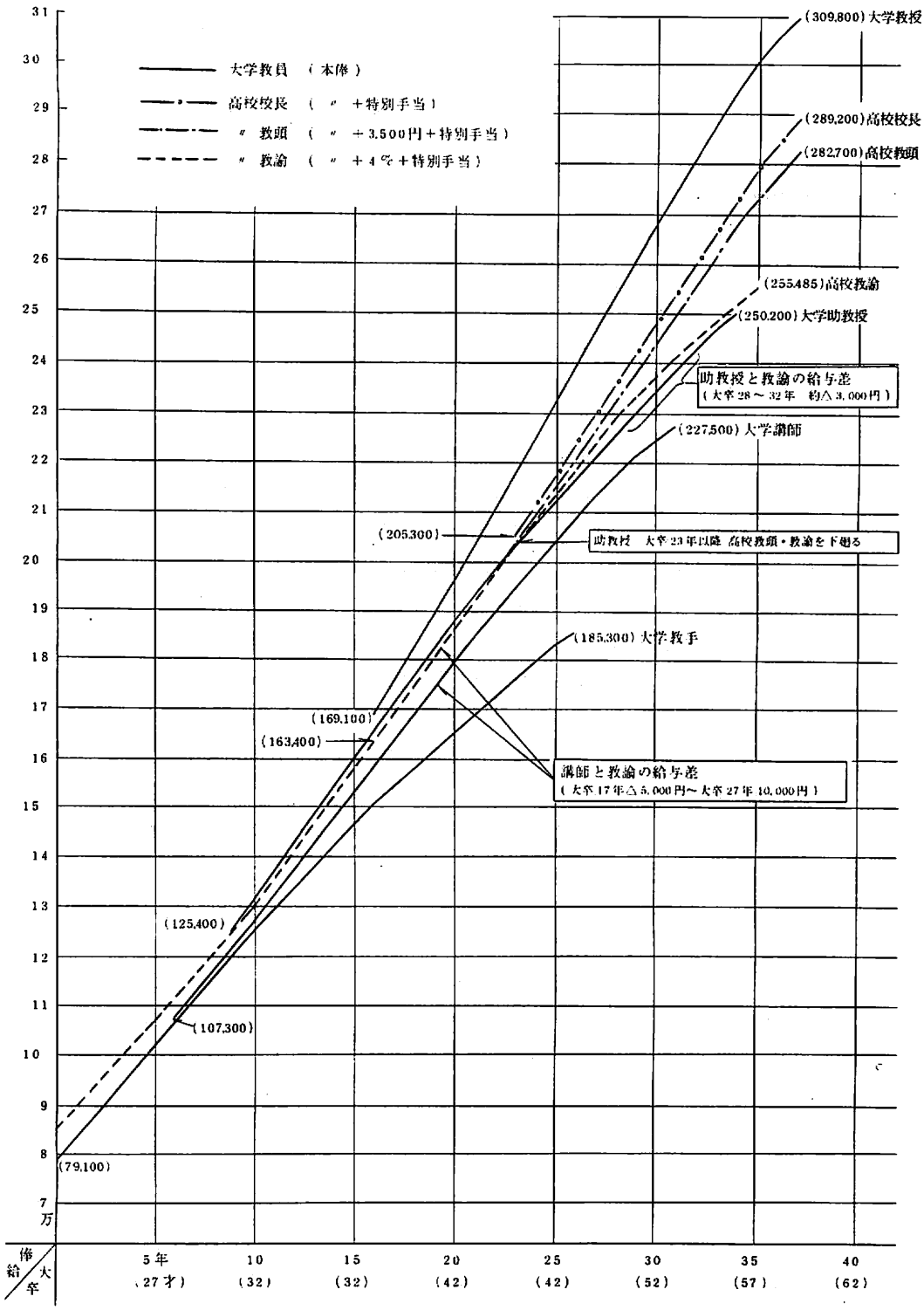
こうした小中高校教員と大学教員との俸給額の格差の縮小・逆転現象は、従来の社会的通念を否定したことを示している。ここで必要なことは、大学教員の俸給が、何故に小中高校教員のそれより高くなければならないか、第三者にも納得の得られるように、その根拠と理由を提示することである。大学教員は、小中高校教員と比べて教育以外に研究という責務を負っていることもその一つの理由としてあげ得るが、研究者に特有の自己規律の実を示さない限り、今日では説得力をもたない。また、人材確保法案の国会審議の過程で「小中学校の義務教育諸学校の教員の俸給が大学教員と同等もしくはこれを上回ってもよい」とする意見が法案への賛成意見として述べられていることは無視できない。

第1常置委員会の回答文の末尾の「付記」において「大学の自己規律の実が何らかの形で示されるべきであるという必要を感じます」とあり、また第6常置委員会でも、待遇改善問題の国大協内での審議を打ち切るに当って、「自己規律を高める方策を検討すべきである」との合意があったが、自己規律を第三者にも判るように制度化する必要性が、待遇改善のためにもますます重要性を増してきていることを痛感する。

第１図　国立大学教員と国立小中教員との俸給比較（ 50. 1. 1第２次改善実施後 ）



第2図　国立大学教員と国立小中教員との俸給比較（ 50. 1. 1第2次改善実施後 ）



「付属参考資料１」

大学教官の自己規律と待遇決定の問題点

第６常置委給与問題小委員会（ 1973. 1. 26 ）

Ⅰ　審査と待遇の結びつけ方

1971年３月30日開催の国大協第６常置委小委員会での審議結果によれば、「各等級内の昇給は現行の定期昇給制を改め、専門職者としての大学教官の"自己規律"の原則に立つ審査に基づいた昇給を考慮する必要がある」と、審査と待遇を結びつける見解が述べられているが、審査結果と待遇を結びつける結びつけ方には、いろいろなやり方がある。いま、現状をふまえた上で、審査と待遇の結びつけ方を類型化し列記してみれば、次の三種類になる。なお、職階は上記小委員会での改訂案にしたがい教授、講師の二本建を前提とする。

ⅰ　各等級内では、単一の号俸表を採用し昇給時期に審査を実施し、その結果に基づいて昇給させるものとさせないものを区別する。この場合には、同一年齢、同一勤続年数、同一研究年数のものについても、複数の基本給が存在し、能力、勤務成績の審査結果によって差別づけが行われる。

ⅱ　ⅰと類似であるが、各等級の中にたとえば教授級(1)、教授級(2)のように、複数の号俸表を設け、審査の結果に基づいて異なった号俸表を適用する。この場合には、それぞれの号俸表のなかでも昇給があり得るが、昇給に際し、自動昇給制にするか、または審査を加味するかは、別個の問題となる。この制度は職階名称は教授、講師に整理統合されるが、事実上は現行制度すなわち教授１等級、助教授２等級、専任講師３等級、助手４等級などと同じことになる。

ⅲ　各等級内では単一の俸給表を採用し審査合格者は昇給するが、不合格者は退職する制度である。この制度は、一種の任期制で、一定期間ごとに退任し、再任用されることと類似である。ただ、再任された場合には昇給し、また退職金、年金などの算定基礎になる勤続年数は通算されるから、完全な任期制とは異なる。

Ⅱ　現行給与制度との比較および問題点

ⅰの制度は、昭和32年職階給制導入以前の給与制度と似た点がある。32年職階給制が採用される以前には、通し号俸制度であって、教授、助教授、講師、助手などの職務のちがいなどによって号俸の範囲にちがいがあり、またその中でも昇給有資格者のすべてが昇給できたわけではなく、有資格者の一定割合に限られており、勤務評定によって昇給差別が行われていた。すなわち職務内容によって号俸の適用範囲がきめられ、勤続年数と勤務評定によって号俸がきめられることになっていた。いま、それをⅰの制度と比較してみると、次の点でちがいがある。

1）教授、助教授、講師を教授に、研究助手を講師に整理統合するわけであるから、前三者については職務内容による号俸表適用の区別はなくなることになる。新しく導入される審査制度は、研究、教育の能力と勤務成績を審査するものであるから、職務給というよりは能力給に近い通し号俸制ということになる。

2) また、審査が行われて初めて昇給が行われる。いま、審査が5年ごとに行われるとすれば、この間、昇給がないことになるので号俸数は著しく少なくなる。（第1図参照）

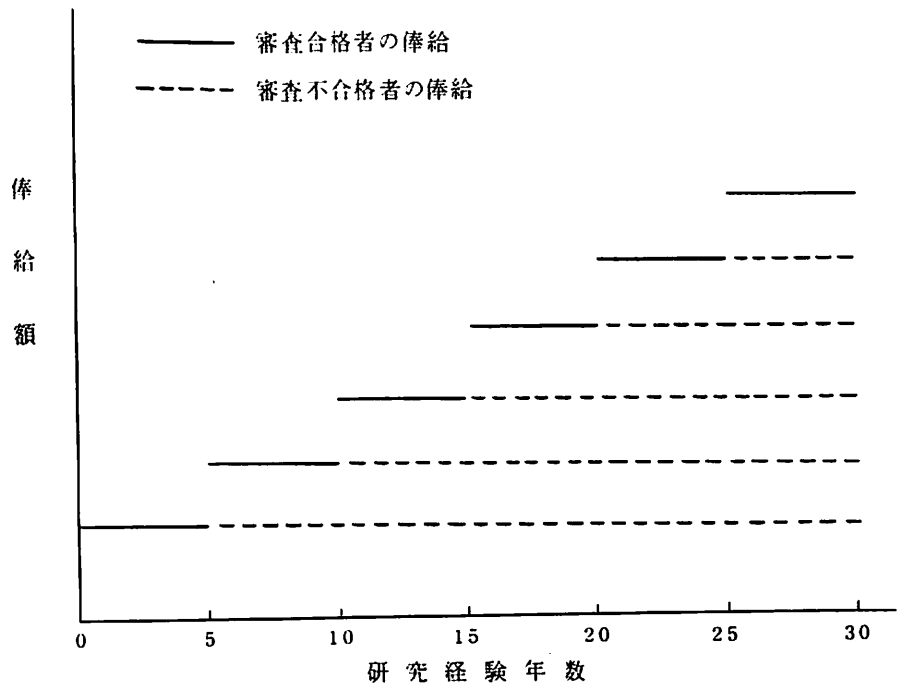
3) 教授、助教授、講師が教授に整理統合されるので、教授に任用されて以後は退職まで任用審査が行われなくなる。なお、通し号俸制が崩壊した原因の一つが、昇給差別と昇給頭打ちにあったことは、この際想い起しておいてよいことである。

ⅱの制度は、職階給制度が導入されて以来今日まで行われてきた現行給与制度と類似の点が多い。現行給与制度では、教授1等級、助教授2等級、専任講師3等級、助手4等級、教務職員5等級の5種類の号俸表がある。これらの号俸表がそれぞれの職階への任用審査の合格者に適用されている。そしてこの5種類の号俸表はそれぞれの職階の職務内容のちがいに基礎づけられている。さらにそれぞれの等級内では昇給があるが定期昇給は有資格者の100％が昇給できる自動昇給制であり、そのほか特別昇給がある。これは建前上は勤務成績によることになっているが、実際には不均衡是正などに使われているのが普通である。（第2図参照）

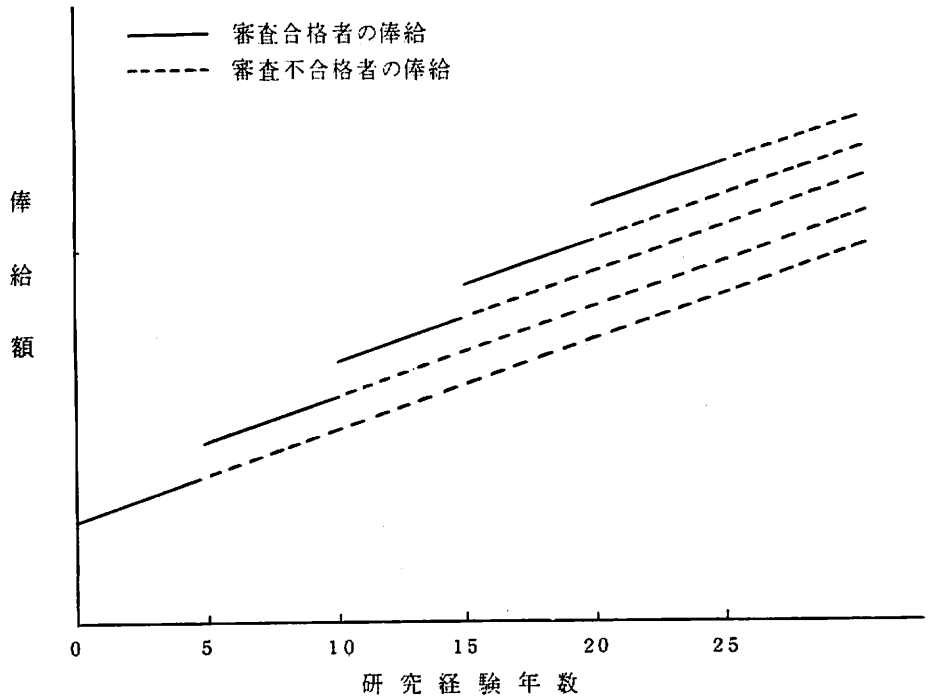
いま両者を比較してみると、次のようなちがいがある。

1) ⅱの制度は、教授、助教授、専任講師などの職務を教授に整理統合するわけであるから、一定期間ごとに行われる審査は、前項3)で述べたと同じく、昇給審査であって、任用審査ではなくなる。もともと教授、助教授、専任講師などの任用審査は原則として任用のための審査であって、昇格、昇給のための審査ではなかった。ところが実際には、専任講師から助教授、助教授から教授への審査は昇格、昇給と同様に考えられる場合が少なくなく、その審査もまた形式的に行われることが少なくない。

第 1 図



第 2 図



教授、助教授、専任講師の教授職一本への整理統合案がだされてきた背景も一つには研究、教育の実際面において、それぞれの職務が区別しがたくなってきたこととともに、上記のような慣行が一般化したことにあった。

以上の前提を認めるとすると、ⅱの制度は現行制度と次の点でのみ異なることになる。

(i) 昇給および特昇の際に行われる能力・勤務成績の審査を、定期的に行われる能力・成績審査におきかえる。この場合、もし各号俸表別の定員が定められるとすれば現行制度とほとんどかわらないことになる。

ここで次の点は想い起しておいてよい。特別昇給は建前としては勤務成績を考慮に入れることになっているが、事実はほとんど実行されていないことである。これは、教官の自己規律の精神が不足していたというよりは、審査の結果を昇給差別に反映させることができるほどきめ細かい客観的な審査の方法が開発されていなかったこと、あるいはもともとこの種の審査が可能であるかどうか疑わしいことによっていると思われる。

ⅲの制度は、ⅰおよびⅱの制度が審査と昇給を結びつける任用を無視したのにたいして、審査と昇給と結びつけることが事実上困難であることを認め、審査を任用にのみ結びつけ、昇給は自動昇給制を原則とする点に特徴がある。現行制度においても、助教授、教授任用の際に、審査が行われているが、両者のちがいは次の二つの点にある。

(i) この制度に切りかえることによって、その回数が増えることになる。

(ii) 任期を明確にすることによって、昇給、昇格の観念と任用の観念の区別を明確にするところに特徴がある。

以上は審査と待遇を結びつける三つの類型について検討してきたが、これら三類型の変型、折衷は無数にあり得る。だが、まず、この基本原則を検討しておく必要がある。

Ⅲ 大学教官の待遇決定の基本問題

もともと職業人の待遇は、職務の性質と責任の価値によってきめられ、これを遂行し得る能力を持ったものがその職務に任用されることによって公正が保たれる。ところが大学教官の主たる職務である研究と教育の性質と責任は、一般の経営体におけるように経営者がその経営目的にしたがって規定し秩序づけるといったものではなく、またその遂行能力を経営者が評定し得るものでもない。これらの待遇決定の二つの要素とも教官の autonomy による以外にない。これこそが、教官団の"自己規律"に基づく審査が教官の待遇決定にあたって必要不可決である本質的積極的な理由であるが、またこれなくしては教育研究の受益者であり費用の負担者である国民にたいして大学教官の待遇改善を納得させることはできない。

また、大学教官の職務はきわめて多様であり、かつ変化に富むものである。例えば教育に重点がおかれる分野、専門のちがいがあり、同じ専門分野の中でも性質の著しくことなった研究が行われている。さらに、今日のように学問・研究の進歩発達が急速である時代には、その変化もまた著しい。したがって、それぞれの職務、責任を遂行する能力にもヴァラィエティがあり、また個人差も免がれがたく、同一人であっても年齢によって能力のちがいが生ずることもあり得る。だからそれぞれの時点で、各職務を評価し能力を評定することはきわめて困難でもあり、かつ現実的でもない。ここから大学教官の待遇に関して、二つの原則がでてくる。

第一は、大学教官の待遇制度においては、一般の経営体におけるように競争によって能率向上、能力開発を刺激するような制度は実際上行われがたく、標準的な職務能力にたいして標準的な待遇を保証することを基本とすることにならざるを得ない。これは標準的な能力を維持向上するための努力と同時にそれを充たさないものを不断に排除することを意味する。

第二は、職務の種類、性質の変動にたいして、大学教官の適材適所の配置、再配置を可能にすること、そのために大学教官の流動性を増大させることである。

この二つの要求を充たすような待遇、審査制度が確立されなければならない。

Ⅳ 審査の方法

以上の点をふまえた上で審査制度の問題点を列記する。

1) 審査基準、大学教官の主たる職務は、研究・教育・管理である。これらの職務のうち、研究のウェイトが最も高いことはいうまでもないが、このウェイトのかけ方は、学部と研究所、学部の中でも教養部と専門学部、教養部の中でも外国語、体育担当教官と専門科目担当教官ではちがいがあり得る。したがって、これらの職務内容の間のウェイトを画一的に考えることは現実的とはいえない。

また同じ専門学部でも、学部によって特殊性があり、特殊性のあることが望ましいとの考え方もあるので、画一的な審査基準を外部から押しつけることは現実的であるとはいえない。

以上のように画一的な審査基準を作ることは、かならずしも現実的ではないが、これを各部局の自由裁量に任せることは審査の不均衡をもたらし不公正を発生させ、ひいては審査を事実上なきものにする恐れがあるので、審査基準を例えば国大協のごとき中央機関において収集して公表し、外部から批評を受ける機会をあたえ、場合によっては調整の手続きを定めることが必要である。この点は、後に述べる教官の流動化促進措置の前提条件でもある。

2) 審査機関および方法、研究については、学会または国大協に設けられた専門部会が、毎年、教官の研究業績を収集・整理し公表する。審査機関は、各部局の構成員から選ばれた審査委員および学会または国大協内に設けられた専門部会の推薦にかかる他部局からの審査委員から構成される。後者は原則として全体の過半数を占める。審査委員会は、審査を請求したものについて、公表された資料に基づいて審査する。審査結果は公表する。

教育については、学部または学科単位で資料を収集・整理し、それに基づいて学部または学科選出の審査委員がこれを行う。審査結果は公表する。なお、審査の資料には、なんらかの形でStudent evaluationの結果を加えることが望ましく、教育の評価基準の公正を期するため各専門分野で教育に関する研究を進めることが必要である。

3) 審査の対象、審査は審査の請求のあったものについてのみ行うことができる。

4) 審査の時期、任用後は5年ごとに審査を行うことを原則とするが、前後2年程度の猶予期間を設ける。

5) 審査の効果、審査に合格したものは、Ⅰのⅰの場合、昇給する。Ⅰのⅱの場合、昇格する。ただし、他部局に移動したものについては、若干の調整給をつける。

審査に合格しなかったものは、Ⅰのⅰの場合、昇格せず現給に止まる。Ⅰのⅲの場合、退職する。

審査を受けなかったものは、いずれの場合にも退職する。

なお、退職時の退職金は大幅に増額し、少なくとも現行の勧奨退職扱いとする。

6) 審査機関を各部局単位に設けるので、審査についての不服申立審査手続を国大協の中に設ける。

「付属参考資料２」

国立大学の助手・教務職員の職務内容等に関する実態調査結果

1974. 7. 26
第６常置委給子問題小委員会

Ⅰ 調査の目的と方法

1 調査の目的

本委員会が作案した「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書（案）」を全国の国立大学へ回付したところ、種々なる理由を付した賛否の意見がよせられた。これらの中でも、とくに反響があったのは、助手の取扱いについてであった。「報告書（案）」では、助手のうち「研究助手」については、任期３～６年で再任を認めず「研究員」として位置づけ、その他の「実験助手」については、「教務職員」などと合せて「研究教育補助職員」とし、別建ての俸給表を新設して、抜本的な待遇改善を図るという内容のものであった。これへの反対意見については、「資料２」に集約した通りであるが、反対意見の根拠として、大学における助手ならびに教務職員の性格ならびに助手・教務職員制度の運用の実情を無視しているという点が強く表明されていた。

大学・学部・研究所によって、助手・教務職員の取扱いが複雑多様で、待遇改善の面から画一的に処理しにくい点があることは、当小委員会も十分承知していた。むしろ、待遇改善を実行する過程で、複雑多様化し、半ば混乱していると思われる助手・教務職員制度の運用を整理し、助手・教務職員層が日常いだく批判や不満を解消してゆくための手掛りをつかめるとの判断をもっていた。また大学・学部・研究所ごとのバラバラな取扱いの実状をそのまま追認したのでは、待遇改善の途を採ることは困難であるという認識もいだいていた。

ところで、こうした判断をもつに当っては、当小委員会としても、できうる限り資料と情報を収集し、その上で待遇改善案を構想したわけであるが、必ずしも、助手・教務職員の実情を正確かつ具体的に把握していたわけではない。とくに、助手・教務職員の職務内容の実態については、まとまった資料が皆無であるのが現状なので、この点に関する判断の正確を期することは困難であった。

そこで、当小委員会の「報告書（案）」の補強もしくは修正を加えるための判断材料を得ることを目的に、「助手・教務職員の職務内容等に関する実態調査」を企画し、実施した。この実態調査の結果が、この報告書である。

2 調査の対象と方法

調査対象は、全国の国立大学における学部・教養部、研究所の助手・教務職員の身分を有するもの全員。

調査事項は、助手・教務職員の定員と現員、職務内容（講義負担、演習指導、実験指導もしくは実験補助、研究専念、事務従事）、在職年数（助手・教務職員それぞれへの任官数の経過年数）、年齢、学歴（最終学校で、俸給決定上の学歴ではない。）の５項目である。

調査方法は、以上の調査事項ごとに回答を求めるアンケート方式をとり、国立大学協会より各大学へ調査を依頼した。その場合、各大学の学部・教養部・付置研究所ごとに分けて回答を求めた。

調査時点は、1974年4月1日現在で、アンケートの回収は、同年6月までとした。

調査票の回収状況は、国立大学78大学中、76大学に達するほど良好で、各大学の全面的協力をえることができた。

3　調査票の整理・集計

調査は、上記の調査事項別に実施したため、クロスセクション集計は不可能で、学部・教養部・研究所別の集計にとどまった。本来なら、助手・教務職員の個々人について、記入を求める方法をとるべきであるが、調査費用と集計費用の節約ならびに調査への協力度を高めるために、敢えて簡単な方法を採用した。

調査票の整理は、学部については、つぎのように13分類、大学付置研究所については、人文・社会科学系と自然科学系に2分類して集計した。なお、学部については、一部の特殊な学部を集計除外した。まだ学部の付属研究・教育施設については学部に含めて集計した。研究所については、境界領域を研究するところが多く、細分類が不可能であるばかりか、不適当でもあるので、上記2分類にとどめた。

また、学部・付置研のそれぞれについて、「旧7帝大」と「その他大学」に分けて整理・集計した。これは、旧7帝大系の方が設立年も古く、研究・教育者養成に当ってのウェイトが高いなど、異なったタイプを示すのではないかと考えたからである。

以下、上記の分類整理にしたがった調査結果の概要を述べる。

「学部の分類」

学部の分類	含まれる学部の名称
1　文学部	文学部、外国語学部
2　教育学部	教育学部、文教育学部（お茶の水女子大）
3　人文・法文学部	人文学部、法文学部
4　文理学部	文理学部
5　法学部	法学部
6　経済学部	経済学部、商学部、経営学部、政経学部、社会学部（一橋大）
7　理学部	理学部
8　工学部	工学部、理工学部、鉱山学部、工芸学部、基礎工学部、繊維学部、電気通信学部
9　農学部	農学部、獣医学部、畜産学部、水産学部、園芸学部、附属農場、附属演習林
10　医学部	医学部、歯学部
11　薬学部	薬学部
12　附属病院	附属病院
13　教養部	教養部、教養学部（東大・埼玉大）、一般教育部

注）1　集計除外　美術学部、音楽学部、家政学部、商船学部、体育学部、保健学部、人間科学部

2　付属研究施設は、当該所属学部に含めた。

「大学附置研究所の分類」

人文・社会科学系　東洋文化研究所（東大）、社会科学研究所（東大）、新聞研究所（東大）、史料編纂所（東大）、アジア・アフリカ言語文化研究所（東京外語大）、経済研究所（一橋大）、人文科学研究所（京大）、経済研究所（京大）、産業科学研究所（大阪大）、社会経済研究所（大阪大）、経済経営研究所（神戸大）、産業労働研究所（九州大）

自然科学系　上記以外の理工農医系の大学付置研究所 60 ケース

「大学の分類」

旧7帝大　北大、東北大、東大、名古屋大、京大、大阪大、九大

その他大学　上記以外の国立大学 71 大学の 35 帯広畜産大学と群馬大を除く 69 大学

Ⅱ　調査結果の概要

1　学部・教養部の助手

(1)　学部助手の定員充足状況

まず、付表Ⅰ－1によって、助手の定員と現員をみると、つぎの特徴点を指摘できる。

(イ)　総数では、助手定員 11,274 名に対し現員 11,753 名で、479 名も定員をオーバーしている。このことは、教授、助教授の定員を助手任用のために流用していることを示す。

(ロ)　「旧7帝大」と「その他大学」とでは、後者の方が、定員オーバーの実数も多く、かつ定員に対するオーバー比率も高い。

(ハ)　学部別にみると、定員を現員がオーバーしているのは、理、工、農の自然科学系学部、文学、教育の人文科学系学部ならびに教養部で、なかんずく、教養部と教育学部でこれが顕著である。教養部は、助手定員 146 名に対し、現員 281 名で、ほぼ定員分に当る 135 名が定員オーバーし、定員対比で 193 %にも達する。これについてオーバー比率の高いのは、教育学部（約 131 %）文学部（約 125 %）で、絶対数では農学部が 127 名も定員をオーバーして多いが比率では低い。

このように助手の現在員が定員をオーバーしているのは、必ずしも、助手定員が不足していることを意味しない。むしろ、何故に、上位の職階の定員を流用してまで助手を任用する必要があるのか、の方が問題である。この点は後にみる。

(ニ)　つぎに、現員が定員を下回る部局は、法、経の社会科学系学部と医学部および付属病院とである。これは、助手定員と研究・教育上必要としないのか、それとも助手任用のための適任者がいないのか、任用希望者が少ないのか、この限りでは不明である。

(ホ)　以上の学部別特徴を「旧7帝大」と「その他大学」とで分けてみると、両者で若干の違いがある。定員より現員が著しくオーバーしていた教育学部は、「旧7帝大」ではなく、「その他大学」である。「旧7帝大」は、定員通り運用している。これと対照なのは、医学部で、「旧7帝大」の定員オーバーに対し、「その他大学」は欠員が目立つ。「旧7帝大」と「その他大学」とで共通して定員オーバーしているのは、理、工、農の自然科学系学部と文学部、教養部である。また、欠員・空席が多い法・経両学部は、「旧7帝大」で、「その他大学」は、ほぼ定員通り運用して

いる。

(2) 学部助手の職務内容

つぎに学部の助手として任用されているものの職務内容を「付表Ⅱ－1」にしたがって特徴点を指摘しよう。なお、この職務内容に関する質問は、主たる職務だけでなく、助手が現に遂行している職務のすべてについての回答を求める方式をとった。それ故、表中の数字は、職務の延数である。但し、研究従事についてのみは、「研究専念者」のみ記入するよう特定した。また「講義分担」については、現行法上、助手の講義開設を認めていないために担当授業科目を講師以上教員の名儀で事実上講師を行なっている場合がある。この場合も「講義分担」ということで回答を求めた。

(イ) 助手の職務内容は、多様であるが、相対的に比率の高いのは、実験および演習指導で、総職務数のうち、前者が32.1％、後者が26.1％に達する。研究にのみ専念する助手が、17.8％とこれらについで比率が高い。講義まで分担する助手は、通例いわれるほど比率は高くなく8.8％にとどまる。また、事務に従事する助手が、5.3％存在する。「その他」が9.9％いるが、これは、医系助手の臨床とその他学部の作業関係職務遂行者だと推定できる。

(ロ) これを「旧7帝大」と「その他大学」とに分けてみると、総体としては両者の間には、目立った差はない。

(ハ) ところが、学部・教養部別に助手の職務内容をみると、かなり顕著な違いのあることを指摘できる。

まず講義まで分担する助手の比率が高いのは、教育、人文・法文、文理などの複合学部で、ほぼ20％を占める。自然科学系の学部では、この比率は、相対的に低く、演習指導の比率が高い。

実験に従事する比率は、当然のことながら自然科学系学部で高く、ほぼ30～40％に達する。

研究にのみ専念している助手の比率が高いのは、法・経の社会科学系学部で、他の学部ではこの比率は低い。

事務に従事する助手は、法経と人文・法文系の社会科学系部局で、その比率は、法学部43.3％経済学部32.1％にも達する。

(ニ) 以上のように、学部によって助手の職務内容の重点に違いがあるが、付表Ⅱ－1－1の最下欄に示した「平均兼担数」から明らかなように、社会科学系学部では兼担数は少なく、1.0にとどまるが、自然科学系学部では兼担数は多く1人の助手が2つ以上の職務を遂行している。

このことは、法・経の社会科学系学部では研究専念助手と事務専念助手の二つのタイプの助手が存在すること、つまり助手定員を事務系職員任用のために流用していることを示している。

これに対して、理・農・工・医の自然科学系学部の場合には、「研究と演習指導と実験」「実験にのみ専念」の二つのタイプの助手が存在すること、つまり後者の多いことは技術系職員任用のために助手定員を流用していることを示している。

講義負担の比率が相対的に高い教育・文理などの複合学部の場合は、この講義の種類は語学、体育、芸能関係で、自然科学系学部の演習指導に当るものと考えられる。

(ホ) 以上の学部別にみた助手の職務内容を「旧7帝大」と「その他大学」とに分けてみると顕著な違いがある。研究専念助手の比率の高いのは、「旧7帝大」の法・経の社会科学系学部と文学、教育学部で「その他大学」では、これらの部局でも、その比率は低い。

これと全く同様な傾向を示すのは、事務専念助手である。

講義まで分担する助手の比率が高いのは、「その他大学」の文学、教育、人文・法文と教養部でその比率は20%を超える。「旧7帝大」では、これらの学部でも比率は低い。

実験に従事する助手については、「旧7帝大」と「その他大学」とのいずれでも自然科学系学部で高く、差は認めがたい。

(3) 学部助手の在職年数別構成

つぎに、学部助手の助手任官後の在職年数を「付表Ⅲ－1」によってみると、以下のような特徴点が明らかとなった。

(イ) 総体としてみると、在職年数の短期間者の比率が高い。すなわち、1年未満16.6%、1年～2年未満14.2%、2年～3年未満12.6%、3年～4年未満10.5%というように、在職4年未満者で53.9%と過半数を超え、これに4年～7年未満者23.5%を加えると、77.4%に達し、ほぼ全体の4分の3を占めている。この資料の限りでは明らかではないが、もし、かりに大学院の修士または博士課程終了後ただちに助手に任官したとすれば、ほぼ3～6年で講師または助教授へ昇格するものが大部分であることを示していることになる。

当給与小委員会の待遇改善案で助手のうち研究助手については6年を限度とする再任を認めない任期制の採用を提案したが、実態もほぼこの程度の在職年数で助手定員が運用されていることが明らかとなった。上述したように、助手の定員に比べ、現員の方が多く、講師以上の定員を助手任官に流用していることからすれば、任期6年を限度とすることはそれほど実情を無視したものではないし、運用が困難ともいえないと判断できる。

もちろん助手の中にも長期在職者が存在する。その比率は、10年以上で10%に達するが、その多くは講師以上への昇格を予定して任用されている「研究助手」であるよりも、実験に従事する技術系職員（実験助手）研究室や図書館などの事務系職員（事務助手）で助手定員を流用し、任官したものであると考えられる。もちろんこの中には、上位職階の欠員がないために長期にわたって助手にとどまっているものも含まれているが、これはローテーションを配慮しない助手任用の無原則さを一面では示す。

このように職務内容の異なる助手が混在するところに助手問題解決の困難さがあると考えられるが、これは多分に助手任用の基準が大学や学部によってマチマチで、定員の不足もさることながら、大学における研究・教育体制の諸矛盾を助手制度にシワ寄せしている結果を示すものといってよい。

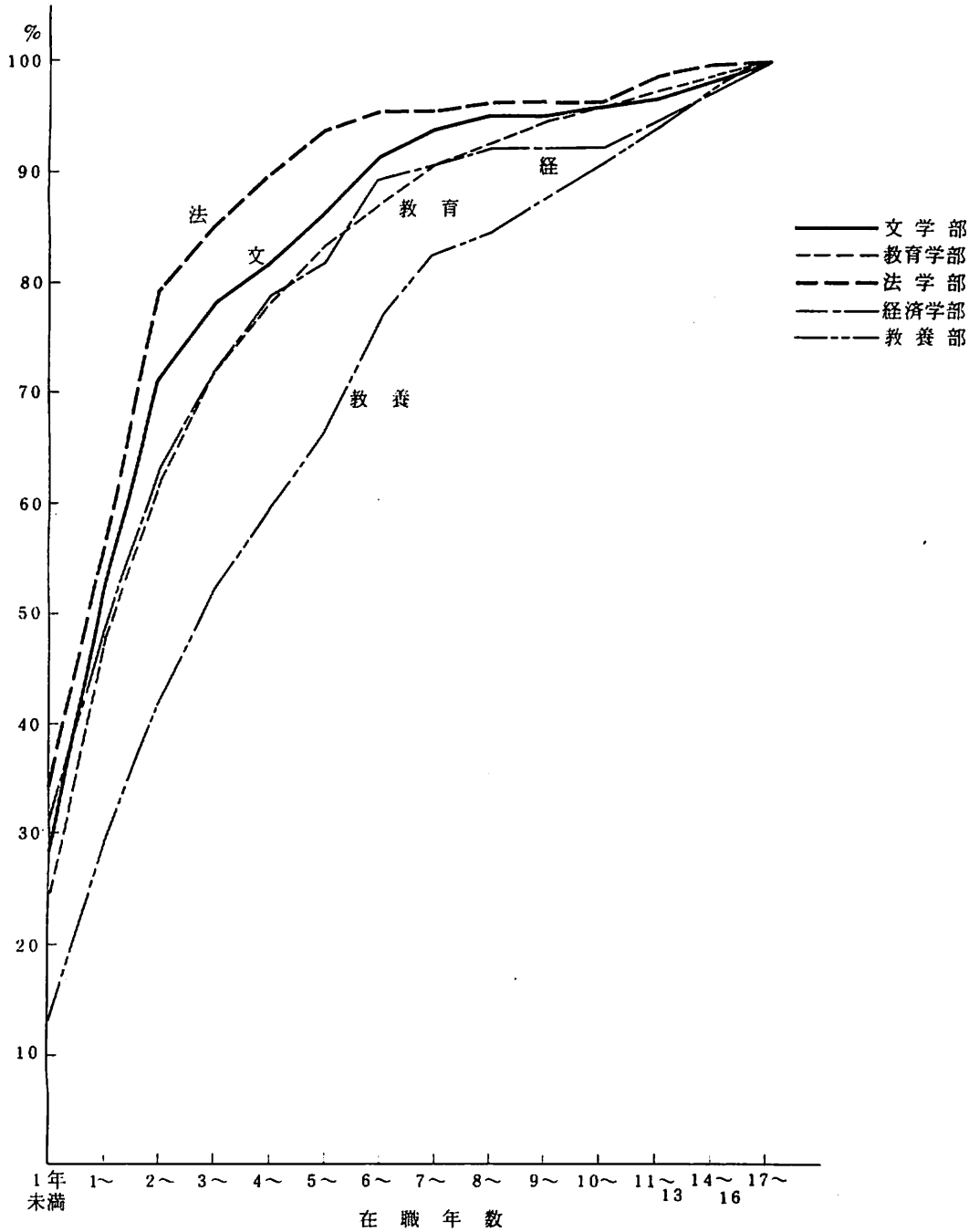
(ロ) 助手の在職年数別構成は「旧7帝大」と「その他大学」とで大差ないけれども、これを学部別にみると顕著な違いを指摘できる。つぎの第1図1と2は、助手の在職年数の累積度数分布をみたものである。これは「付表Ⅲ－1－1」より作成したが、この図をみて明瞭に指摘できることは、在職年数別構成では、大きく言って二つのタイプがあることである。

一つは、人文・社会科学系学部および医学部と付属病院の助手でみられるタイプであるが、これらの部局の助手は、短期在職者の比率が高いことである。在職期間2年末満で過半数を超え、4年末満で80%ラインに達するほど短期在職者の比率が高い。

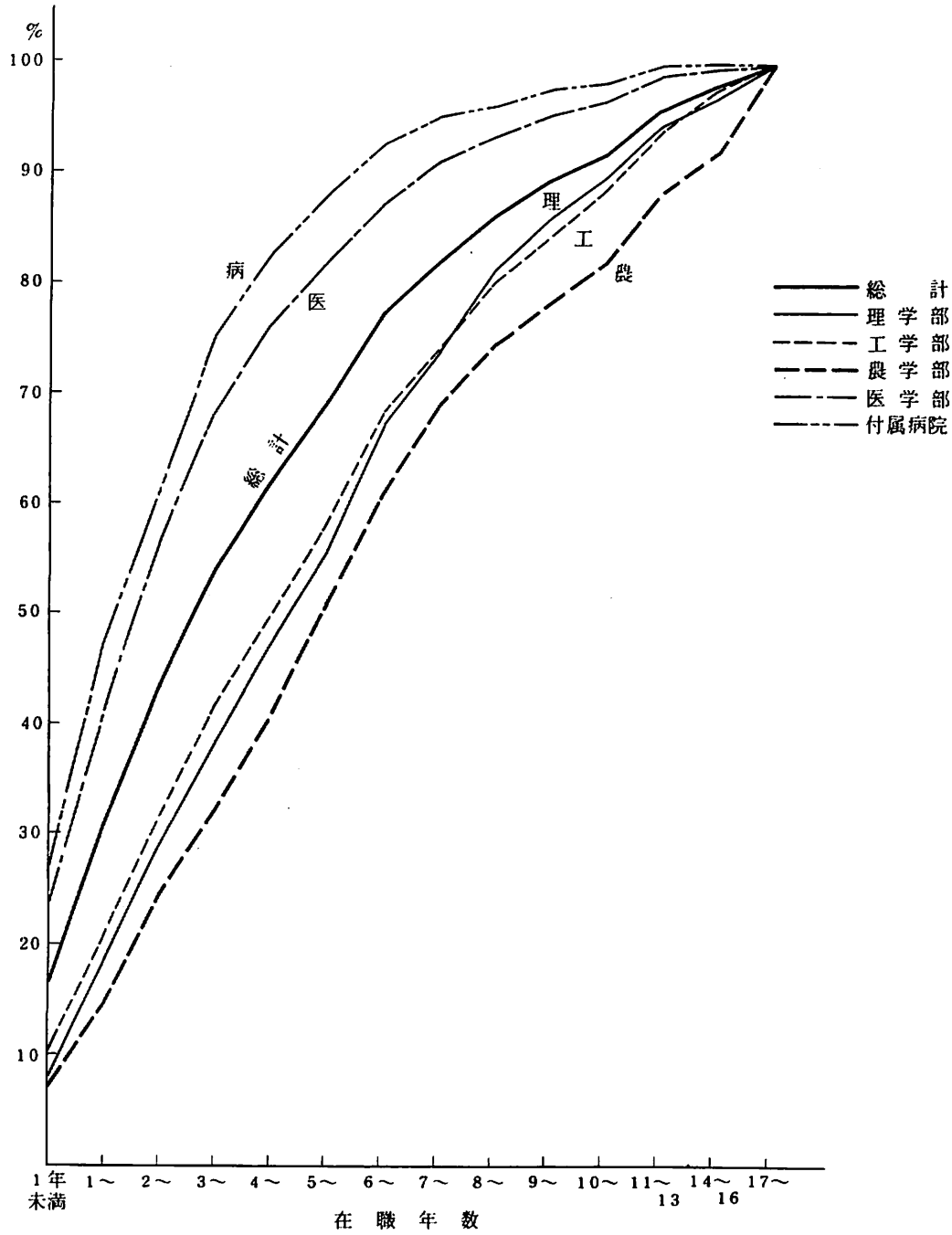
二つは、これに対して、長期在職者の比率の高い理、工、農の自然科学系学部でみられるタイ

第１図－１　学部助手の学部別在職年数の累積度数分布（全大学）

（付表Ⅲ－［－］より作成）



第１図－２　学部助手の学部別在職年数の累積度数分布（全大学）



プで、在職4年末満では過半数のラインに達せず、過半数を超えるのは、在職6年未満のところである。在職者が80%ラインを超えるのは、在職年数10年を過ぎてからである。これらの中でも、農学部は異常なほど長期在職者の比率が高く、10年以上在職者が21.8%にも達する。

教養部も、人文・社会科学系学部に比べ長期在職者の比率が高いが、理工農の自然科学系学部ほどではない。ほぼ、全学部の総計でみた在職年数別構成に近い傾向を示している。

以上のことからいえることは、「研究専念助手」は、在職期間3～6年でローテーションするが、「実験助手」や「事務助手」は、長期間在職することを基本にして任用されていることである。法・経の社会科学系部局で内規その他申合せによる助手任期の定めのある大学が多いこと、付属病院の臨床系助手で明的にローテーションする慣行があることは、ほぼ周知の事実であるが、これ以外自然科学系学部で、こうした内規や慣行がほとんどないことが、助手制度の混乱を呼び起こしている一半の原因をなしている。

(4) 学部助手の年齢階級別構成

学部助手の年齢階級別構成を、第1表および「付表Ⅵ－1」によってみると、つぎの点を指摘できる。

(イ) 全体でみると、年齢階層で多いのは、30～34歳層で、ほぼ半数弱の41.6%を占める。ついで多いのは25～29歳層の28.1%で、両者を合せた25～34歳層がほぼ4分の3弱を占めている。後にみるように助手への任用の学歴が大学院修士もしくは博士課程終了者が多いことを反映し、24歳以下層の比率は低く、ネグリジブルである。他の年齢階層で多いのは、35～39歳層(17.1%)で、40歳以上層が、10%も存在する。

このことは、助手に任官しているものの多くが、30歳代前半の時期に講師もしくは助教授へ昇格していることを示している。文部省人事課調べによれば国立大学教官では講師任用時の平均年齢は、33.4歳、同助教授任用時の平均年齢は37.5歳と報告されていることからも、これを傍証できる。

第1表　学部助手の年齢階級別構成（全国立大学）

	文	教	人文 法文	文理	法	経	理	工	農	医	薬	付病	養	会計
～24才	4	23	8	6	37	48	8	108	9	88	0	10	4	353
	1.6	4.0	13.4	9.0	29.4	23.0	0.6	3.2	0.7	3.7	0	0.6	1.4	3.0
～29才	98	273	26	35	62	96	307	986	253	676	50	352	98	3,312
	38.6	47.6	43.3	52.2	49.2	45.9	23.1	29.5	19.3	28.4	19.2	22.1	34.8	28.1
～34才	101	208	22	23	15	30	608	1,475	586	978	136	609	112	4,903
	39.7	36.3	36.7	34.3	11.9	14.4	45.8	44.1	44.8	41.1	52.0	38.2	39.7	41.6
～39才	24	38	2	2	8	16	278	380	247	484	53	444	42	2,018
	9.4	6.6	3.3	3.0	6.3	7.7	20.9	11.4	18.9	20.3	20.3	27.9	14.9	17.1
～44才	19	23	2	1	2	7	83	159	130	122	20	159	14	741
	7.5	4.0	3.3	1.5	1.6	3.3	6.2	4.8	9.9	5.1	7.7	10.0	5.0	6.3
～49才	7	3	0	0	2	5	31	95	54	23	1	14	8	243
	2.8	0.5	0	0	1.6	2.4	2.3	2.8	4.1	1.0	0.4	0.9	2.8	2.1
50才以上	1	6	0	0	0	7	14	141	30	9	1	4	4	217
	0.4	1.0	0	0	0	3.3	1.1	4.2	2.3	0.4	0.4	0.3	1.4	1.8
会計	254	574	60	67	126	209	1,329	3,344	1,309	2,380	261	1,592	282	11,787
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注）　付表Ⅵ－1－1より作成

(ロ)　これを大学種別によってみると第2表に示したように「旧7帝大」の方が「その他大学」に比べ年齢構成は高く、とくに35歳以上の中高年齢層の比率が高い。

第2表　学部助手の年齢構成

旧7帝大		その他大学
～24歳	1.7%	4.2%
25～29	23.4	32.4
30～34	42.8	40.4
35～39	20.1	14.4
40～	12.0	8.7
計	100.0	100.0

(ハ)　つぎに学部別に助手の年齢構成をみると顕著な違いを指摘できる。前掲第1表から明らかなように、年齢構成の低い部局は法・経の社会科学系部局で、逆に年齢構成の高い部局は、理・工・農など自然科学系部局である。前者の社会科学系部局では、30歳未満層が70％前後も占め、30歳

代前半層でも10% 台にとどまる。ところが、後者の自然科学系部局は、30歳未満層は 20 ～ 30 %にとどまり、30歳代前半の 30 ～ 34 歳層が 40 %台に達し、これに 30 歳代後半の 35 ～39歳層を含めると過半数を超え、50～ 70 %にも及ぶ。

この両者の中間値を示すのが、文学・教育・人文・法文・文理などの複合学部と教養部である。

このような助手の学部別にみた年齢構成の異同は、上述した助手の在職年数別構成と一定の相関関係を示している。すなわち、助手の在職年数が短期者の多い社会科学系学部では、助手の年齢構成は若く、逆に在職年齢が長期者の多い自然科学系学部では、年齢構成は中高年齢化している。この両者の相関の薄いのは医学部および付属病院である。これらの部局の助手の在職年数は短期者が多いが、年齢構成は高い。これは、医師養成のために大学での修学年数が他の学部に比べて長いこと、および慣行上医局員を経て助手に任官するために年齢構成が高くなったものと思われる。

(5) 学部助手の学歴構成

つぎに「付表Ⅴ－1 」によって、学部助手の学歴構成をみてみる。ここでの学歴は、最終学校の種別で、大学院博士課程終了者には単位取得者を含めて集計した。したがって、博士課程終了者には、学位を有しないものも含まれる。

(イ) 全体としてみると、一番比率の高いのは、大学院修士課程修了者で35. 1%、ついで高いのは、新制大学卒業者32. 2%、両者で 3 分の 2 を占める。大学院博士課程終了者も相対的に比率が高く19. 6%を占める。旧制大学卒業者は 8. 9 %で短大以下の学歴のものは 4 %に満たない。

(ロ) これを大学種別にみると、「旧 7 帝大の方が大学院博士または修士修了者の比率が高く、両者で全体の 3 分の 2 に達し、残りの3分の1を新制大学の学部卒業者が占めている。これに対し、「その他大学」では、新制・旧制大学の学部卒業者が50. 8%、大学院博士・修士修了者が45.0 %でほぼ半々である。

(ハ) ところで、これをさらに学部別に分けてみると顕著な違いのあることがわかる。

大学院博士課程修了者の比率の高い学部は、理、医、薬、付属病院で、これと全く逆にこの比率の低い学部は、人文・社会科学系部局である。この両者の中間に工・農学部および教養部がある。

大学院修士課程修了者の比率は、医・付属病院の 10 % と法経の 30 %を除いて、他の学部はいずれも 50 %を超えている。とくに文学部は 90 %にも達し、極端に比率が高い。

新制大学の学部卒業者の比率の高い学部は、社会科学系学部で、法学部は64. 6%、経済学部は53. 1 %と過半数を占める。この比率の低いのは、文、理、薬学部で他の学部は、ほぼ30%台である。

旧制大の学部卒業者は、付属病院（ 31. 9 % ）と医（ 19. 5 % ）でとび抜けて高く、他の学部はネグリジブルである。

こうした学部別にみた助手の学歴構成の違いは、大学院教育制度の違い、助手任用制の違いまた助手の職務内容の違いなど複数の要因が作用した結果と思われる。とくに、大学院博士課程への進学に広く門戸を開いている理・医系学部と、これを狭くしている人文科学系学部との差は、助手の学歴にも明確に反映されている。また助手の職務内容で、講義分担者の多い人文科学系学

部と教養部の助手が、在職年数も、年齢も若く、学歴も修士卒が多いことには問題ばある。ついで理学部のように、助手の現員が定員を遙かにオーバーし、上位の定員で欠員があるにもかかわらず、大学院博士課程修了者を長期にわたって助手身分にとどめていることにも、助手任用制度に混乱をもち込んでいる点で問題がありそうである。それ以外にも、社会科学系学部で、大学院があるにもかかわらず、ここで研究者養成を図らずに、学部卒業者をただちに助手に任用し、研究者養成に活用している点にも問題があると考える。

以上のことからすれば、大学院制度と助手制度との関連のつけ方、ならびに研究・教育職能遂行のための助手任用について一定の整理を行なうことが、助手の待遇改善のうえでも緊急な課題であるといわなければならない。

2　大学付置研の助手

(1)　付置研助手の定員充足状況

「付表1－3」によって大学付置研の助手の定員と現員の関係をみると、つぎの点が明らかである。

(イ)　助手定員は、総計1,631名であるが、この圧倒的部分は、自然科学系研究所の助手で1,449名を占め、人文・社会科学系研究所は182名の少数にとどまる。これは、昭和30年代後半以降における自然科学系に偏よった研究所の急増設の結果でしかない。

(ロ)　助手定員の充足状況は、学部助手の場合とは全く異なって、ほぼ定員返り運用し、総計では、僅かに現員が定員より12名少ないだけである。

(ハ)　「旧7帝大」は11名定員オーバー、「その他大学」は、欠員23名と違いがあるが、特筆すべき現象ではない。

(2)　付置研助手の職務内容

「付表Ⅱ－3－1」によって、大学付置研の助手の職務内容をみると、つぎの特徴点を指摘できる。

(イ)　職務の内容は、研究所であることを反映してか、実験従事者（34.7％）と研究専念者（36.7％）が全体の70％強を占め、講義分担や演習指導などの比率は低い。

(ロ)　研究所の場合には、学部助手と異なって、「旧7帝大」と「その他大学」とで殆んど違いはない。

(ハ)　研究所の種別では、人文・社会科学系研究所では、その専門の性質からか、実験従事者は少なく、研究専念者が46.2％と半数物を占める。これに対し、自然科学系研究所は実験従事者と研究専念者がほぼ同数で並んでいる。

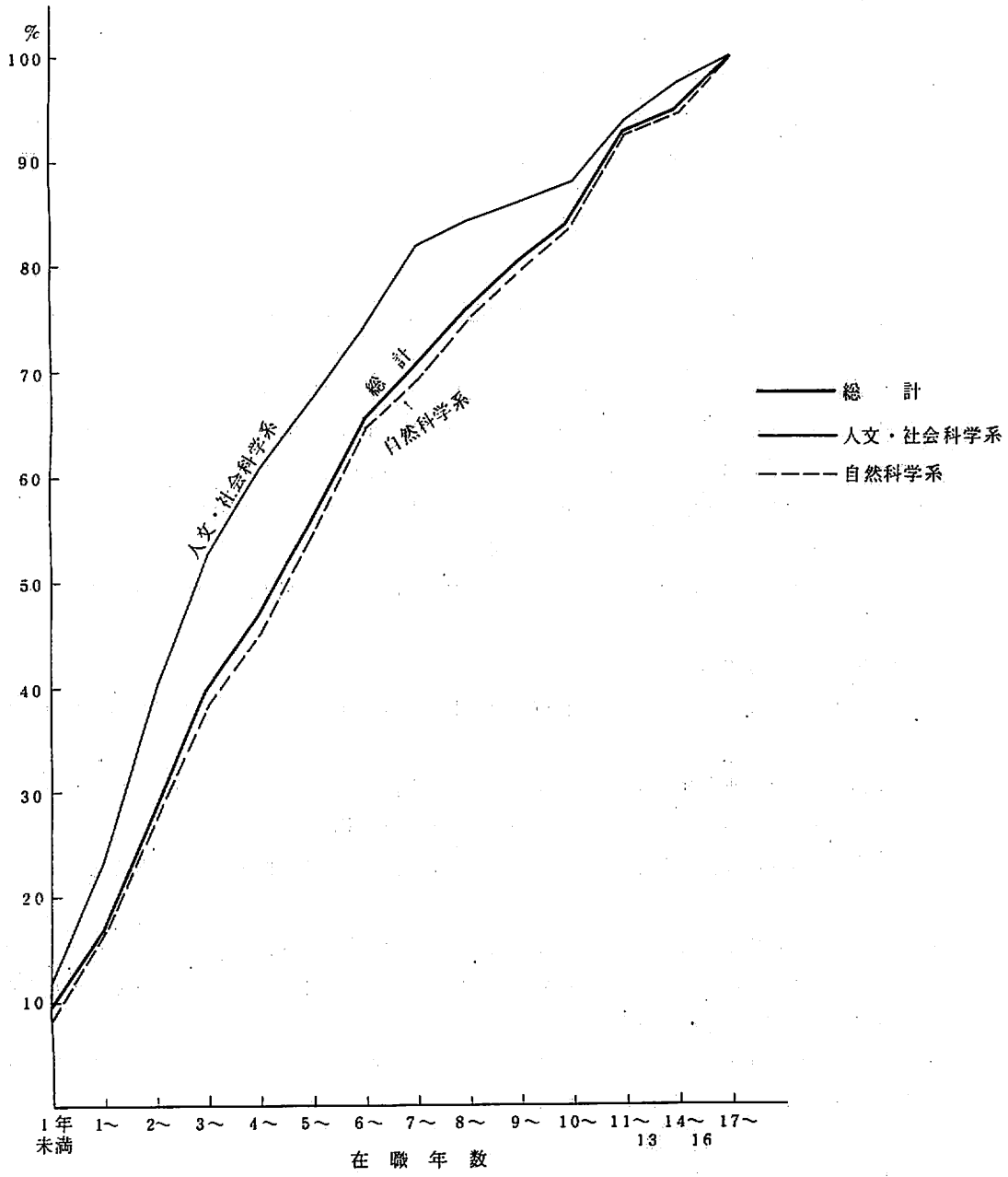
以上のことからみると、大学付置研の助手の場合は、研究助手と実験助手の二つのタイプがあり、学部の助手のように講義や演習を分担するものは少ないといってよい。

(3)　付置研助手の在職年数別構成

つぎの第2図および「付表Ⅲ－3－1」によって付置研助手の在職年数別構成をみると、学部の助手に比べて、在職年数の長期者の比率が高く、学部の中でも自然科学系の理・工学部に近い構成を示している。すなわち、付置研助手では、在職年数6年未満者は、55.8％で、理学部および工学部の55.6％と58.1％とほぼ見合った傾向を示している。

第2図　大学付置研助手の在職年数の累積度数分布

（付表Ⅲ－3－1より作成）



付置研助手について、人文・社会科学系と自然科学系とに分けてみると、前者の方が在職年数の短期者の比率が高い。この前者の構成では、社会科学系学部の場合ほど短期在職者の構成比は高くはないけれども、研究専念助手の場合には、短期在職し、講師以上の昇格してゆくのが助手任用制度として慣行化されていることを示している。これに対し、自然科学系の学部や付置研の助手の場合には、研究専念助手と実験助手の二つのタイプが存在し、前者は、社会科学系学部と同様に短期在職して講師以上へ昇格してゆくが、実験助手の場合には、むしろ昇格は例外で、助手身分のまま長期在職するのが通常のことだということを推察させる。

(4) 付置研助手の年齢第3表にみるように、階級別構成

付置研助手の場合には、学部の助手に比べて、年齢構成は高い。学部の助手では、30歳未満が31.1％いたが、付置研では14.2％と少なく、それ以上の年数のものの比率が高い。とくに付置研では、40歳以上の中年層が21.0％と全体の5分の1も占め、学部の同年層が10％にとどまったのに比べて中高年齢化している。年齢階層でもっとも多数を占めるのは、30歳代で30～34歳層が44.1％、35～39歳層が20.7％、両者合せて64.8％と、ほぼ全体の3分の2を占める。

このような付置研助手の中高年齢化の原因は、この資料の限りでは明らかではないが、ほぼつぎの点を指摘できる。一つは、上位職階に欠員がないために昇格できずに助手として滞留している。二つは、研究の便宜もあって、他大学や学部への転任・転出を望まない、三つは、実験助手の場合

第3表　付置研助手の年齢階級別構成

	全国			旧七帝大			その他大学		
	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計
～24才	人 13	10	23	6	3	9	7	7	14
	% 7.8	0.7	1.4	4.4	0.2	0.7	22.6	2.4	4.4
～29才	32	176	208	27	134	161	5	42	47
	19.1	12.0	12.8	19.9	11.4	12.3	16.1	14.6	14.7
～34才	70	647	717	55	516	571	15	131	14.6
	41.9	44.3	44.1	40.4	44.0	43.6	48.4	45.5	45.8
～39才	21	317	338	19	259	278	2	58	60
	12.6	21.7	20.7	14.0	22.1	21.2	6.5	20.1	18.8
～44才	14	159	173	13	132	145	1	27	28
	8.4	10.9	10.6	9.6	11.3	11.1	3.2	9.4	8.8
～49才	8	85	93	7	73	80	1	12	13
	4.8	5.8	5.7	5.1	6.2	6.1	3.2	4.2	4.1
50才以上	9	67	76	9	56	65	0	11	11
	5.4	4.6	4.7	6.6	4.8	5.0	0	3.8	3.4
合計	167	1,461	1,628	136	1,173	1,309	31	288	319
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注）付表Ⅳ－3－1より作成

には、研究助手とは異なって、講師以上への昇格を予定して任用されていない。このことは、技術系職員の定員不足と待遇の悪さを助手への任用によってカバーしていることも関係があると思われる。

(5) 付置研助手の学歴構成

つぎに「付表Ⅴ－3－1」によって付置研助手の学歴構成をみよう。学部助手と対比すると、ここでの特徴点としては、つぎのことを指摘できる。

つぎの第4表は、学部助手と付置研助手との学歴構成を対比したものである。これによれば、一つは、大学院博士課程単位取得者の構成比では、付置研の方が高いことである。すなわち、この学歴者は、学部助手では、19.6％であったが、付置研では、26.8％と全体の4分の1を占める。これは、学部助手でも、理、医、薬、付属病院などで、大学院博士課程単位取得者の比率が高かったことと照応している。事実、付置研助手でも、人文・社会科学系では、博士課程が11.4％であるのに対して自然科学系は28.5％と、この比率が高い。このことは、これらの学部や付置研の専攻分野では、博士課程単位取得が容易であるためか、博士課程の学生定員が多いためか、本来なら講師以上へ昇格できる有資格者であるが、講師以上定員に欠員がないために助手にとどまっているためか、さまざまな理由が考えられるが、いずれにしろ、助手任用上問題性をはらんでいる。とくにそれは、医学系よりも、理学系で問題がある。

第4表　学部・付置研助手の学歴構成の対比

	学部助手	付置研助手		
		人文・社会科学系	自然科学系	小計
	％	％		
大学院博士課程	19.6	11.4	28.5	26.8
〃　修士課程	35.1	57.5	33.9	36.4
旧制大学院	0.1	0.6	0.1	0.1
新制大学	32.2	22.2	23.3	23.2
旧制大学	8.9	4.2	4.0	4.0
短大その他	4.1	4.1	10.2	9.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0

二つは、学部助手では、学部卒が41.1％と比率が高かったが、付置研助手では、27.2％と、その比率が低いことである。学部助手では、文学、理学、薬学以外の学部で、新制、旧制大の学部卒業者の比率が30～60％と高かったが、付置研では、人文・社会科学等と自然科学系の別なく、これらの学部助手に比べ学部卒業者の比率は、それほど高くない。このことは、付置研では、研究推進上、大学院修了者を任用する慣行が存在することを一面では示している。

三つは、短大以下の学歴者の構成比をみると、学部助手4.0％に対し、付置研助手では、その倍以上の9.7％を占め、比率が高いことである。学部助手でも、工学部でこの比率が9.0％と高かったが、これよりも、付置研助手の方の比率が高い。このことは、付置研助手では実験修了者が多い

ことと関連していると思われる。技術系職員の定員不足を助手定員流用でカバーしていることを反映していると思われる。

3　学部・付置研の教務職員

以上では、学部および付置研の助手について調査結果の概要を述べてきた。ところが、国立大学には、助手とほぼ同様の職務を遂行するものも含まれる教務職員が存在する。この教務職員については10数年以前より、その地位・身分について問題が提起され、教務職員の事務系職員への転換が進められてきた。その結果、教務職員の定員は縮減されてきたが、未だ、かなりの数の教務職員が存在する。そこで、以上みた助手の場合と同様の調査事項によって、教務職員の実態をみることにしよう。

なお、教務職員の場合には、学部と付置研とに分けずに一括して考察を加える。

(1)　教務職員の定員充足状況

教務職員の場合には、定員の部局別配置を行なわず、全学で一括している大学があったために、定員と現員とを調査対象全数について観察することは不可能であった。また、付置研についても同様の理由で集計整理できなかった。学部の教務職員については、定員の部局別配置が不明の大学は京都大学のみであったので、これによってみると「付表Ⅰ－2」の通りである。その特徴点は以下である。

(イ)　学部の教務職員では、定員883名に対し現員947名で、定員を62名もオーバーしている。これは、いずれの部局でも共通している。

(ロ)　「旧7帝大」と「その他大学」と比べると、この定員オーバーは、「旧7帝大」の方が多い。

ところで、教務職員の現員は、学部の場合947名（これに京大の分76名を加えると1,023名）、付置研の場合、299名、合計1,246名（京大を加えると1,322名）いる。この部局別分布をみると、人文・社会科学系には、殆んど教務職員は在職せず、これが多いのは、理、工、農、医、薬の自然科学系部局である。付置研も「付表Ⅰ－3」から明らかなように、学部と同様に自然科学系に多くの教務職員が在職している。

(2)　教務職員の職務内容

ところで、これらの教務職員の職務内容を「付表Ⅱ－2」および「付表Ⅱ－3－2」によってみると、つぎの点を指摘できる。

(イ)　学部の教務職員では、実験指導もしくは実験従事の比率が高く、40.7％を占める。ついで多いのが、研究専念（17.9％）と事務従事（17.8％）で、講義分担者は殆んどいない。

(ロ)　これに対し、付置研の教務職員の場合には、研究専念者が48.1％と約半数を占め、実験従事は学部より比率が低く31.4％である。この2つの職務で80％に達し、他の職務を分担する比率は低い。

(ハ)　以上を部局別にみると顕著な違いがある。学部の教務職員の場合には、理、工、薬の自然科学系学部と複合学部である教養部では、実験指導、実験従事の比率が高い。これ以外の人文・社会科学系の学部および教育・医学部では事務従事の比率が高い。これに対し、付置研の教務職員では、人文・社会科学系研究所では実験（87.0％）、自然科学系では実験（28.3％）よりも研究専念（50.0％）の方が比率が高く、学部の場合とは異なった傾向を示す。

(ニ)　この教務職員の職務内容を「旧7帝大」と「その他大学」とで比較してみると、若干の違いを

指摘できる。学部の職務職員については、「旧7帝大」の方が「その他の大学」に比べ、演習指導の比率が18.8%と高いが、事務従事は12.3%と低い。「その他大学」の演習指導分担は、5.9%と低いが、事務従事は24.1%と高いのである。これに対し、付置研の教務職員では「旧7帝大」と「その他大学」とで大差はない。

(ﾊ) ところで、以上みた教務職員の職務内容を助手のそれと対比してみると（第5表）つぎの点を

第5表　教務職員と助手の職務内容の比較

	教務職員		助手	
	学部	付置研	学部	付置研
講義	0.1%	0.0%	8.8%	1.6%
演習	12.7	6.8	26.1	17.0
実験	40.7	31.4	32.1	34.3
研究専念	17.9	48.1	17.8	36.7
事務	17.8	4.5	5.3	2.8
その他	10.7	9.3	9.9	7.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0
現員	1,147人	299人	11,755人	1,619人
平均兼担数	1.9	1.5	2.2	1.8

指摘できる。職務分担の傾向は、教務職員と助手とで大差なくみえるが、些細にみると違いがある。助手の場合には、講師以上のものが本来行うべき職務である講義や演習指導の比率が相対的に高いが、教務職員の場合はこの比率が低いことである。助手より高い比率を示すのは、学部の教務職員では、実験と事務である。付置研の教務職員の場合には研究専念である。ここで、付置研では、何故に助手に比べ研究専念の比率が高いのか、この理由については正確な情報はえられないが、後述するように学歴では新制大学部卒が多く、かつ教務職員としての在職年数の短かさからみて、大学院制度による研究者養成の肩替りを教務職員のポストを利用して行っていることを示すのかもしれない。

(3) 教務職員の在職年数

教務職員の在職年数別構成を「付表Ⅲ－2－1」および「付表Ⅲ－3－2」によってみると、つぎのような特徴点がある。

(ｲ) 総体的にみると、学部でも、付置研でも教務職員の中には3年以下の短期在職者がほぼ半数を占めること、10年以上の長期在職者が20%前後を占め高いことである。この中間の在職者はそれほど多くなく、長短の両極で人員がふくらんでいることである。

(ﾛ) これを学部別にみると、短期在職者の比率の高いのは、医と薬学部で、両学部とも40%以上もが2年末満在職者で占められる。これに対して長期在職者の比率の高いのは、教育と農学部とで10年以上在職者が30%も占める。また、これらは付置研でみると、人文・社会科学系では、4年以下在職者が72.5%と高いが、自然科学系では、この年数は41.1%と低い。これに対し、10年以上

の長期在職者は、自然科学系は付置研で25%にも達する。

(ハ) この教務職員の在職年数の累積度数分布を助手と比べてみたのが、つぎの第3図である。これによれば、教務職員の場合には、学部の助手より長期在職者が多く、付置研の助手よりも短期在職者が多いということが示される。

以上のことからいえることは、教務職員から助手へという昇進ルートをとっている大学や学部があること、女性を教務職員として採用し、短期間の入退職でローテーションさせながら、事務や実験補助者として使用している学部や付置研があること、技術系職員を教務職員として登用し、教務職員のまま長期在職させている学部や付置研があること、など教務職員の地位・身分の位置づけや定員運用の不統一性が目立つことである。

(4) 教務職員の年齢階級別構成

教務職員の年齢階級別構成を「付表Ⅳ－2－1」および「付表Ⅳ－3－2」でみよう。

(イ) まず学部の教務職員では、24歳以下が12.6%、25～29歳32.9%で、この年齢階級で45%にも達するが、同時に40歳以上の中高年者が20%にも達しなく、両極端の年齢構成を示す。これに対し、付置研の教務職員では、30歳代が57.9%と全体のほぼ3分の2を占め、壮年層の比率が高い。

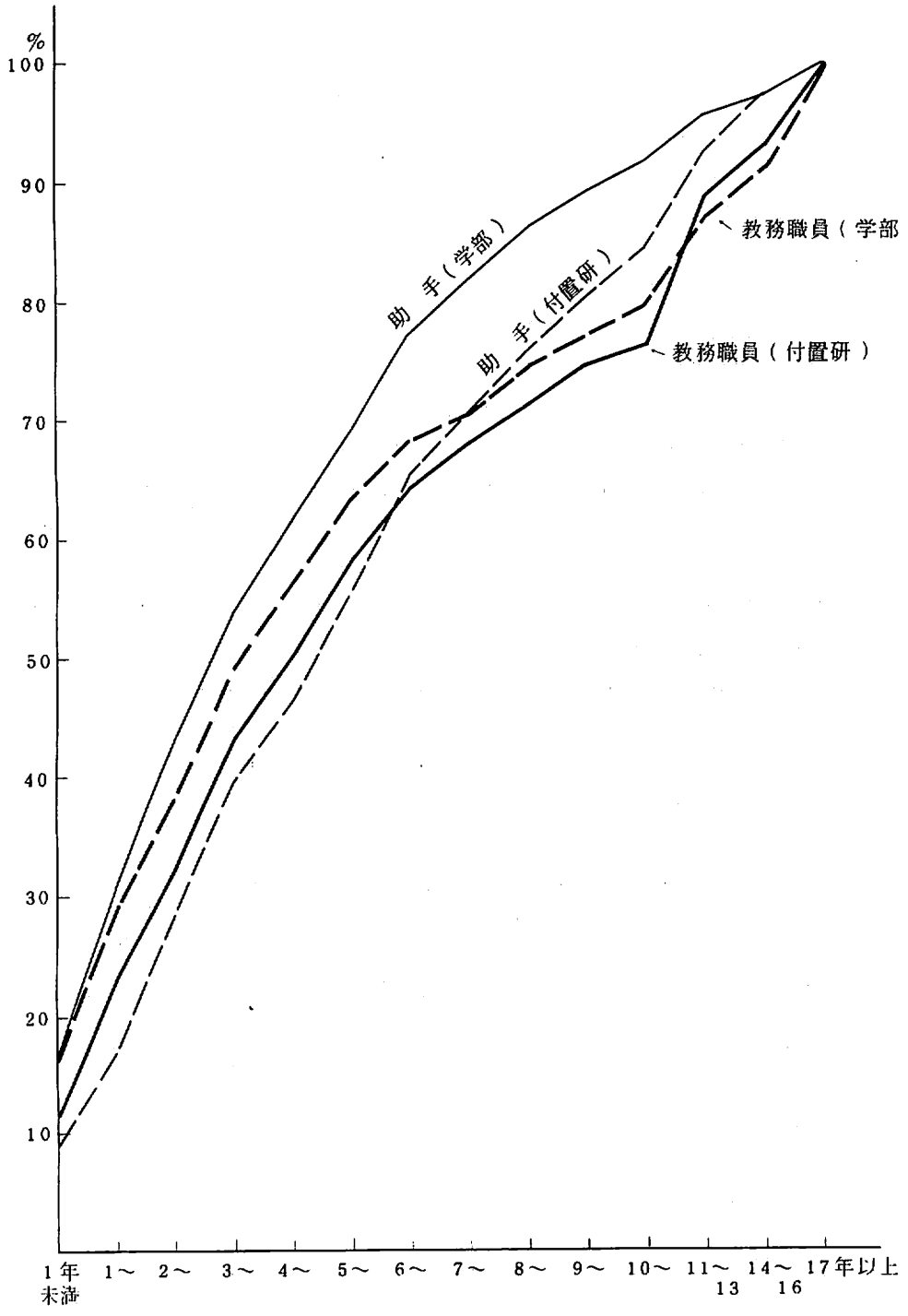
(ロ) 以上を部局別にみると、24歳以下の多い学部は、教育、医、薬学部で、これに25～29歳を加えるとこれらの学部では50%を超えている。なかんずく薬学部では73.4%にも達し圧倒的にこの年齢層が多い。これに対し、中高年者を多くかかえているのは理、工の両学部で40歳以上が前者で22.5%、後者で33.0%にも達する。医、薬学部ではこの比率は低い。付置研では、人文・社会科学系は低年齢者、自然科学系は中高年齢者の比率が高い。

(ハ) ところで、教務職員と助手との年齢階級別構成を比較してみるとどうであろうか。これをみたのが次の第6表である。これによれば、教務職員では20歳代の比率が学部、付置研ともに助手より高い。30歳代では、助手の方が比率が高い。40歳以上の中高年齢者では、教務職員の方の比率が高いということがわかる。

第6表　教務職員と助手の年齢階級別構成の比較

	教務職員		助手	
	学部	付置研	学部	付置研
～24歳	12.6%	4.5%	3.0%	1.4%
25～29	32.9	20.7	28.1	12.8
30～34	26.3	41.0	41.6	44.1
35～39	10.3	16.9	17.1	20.7
40～44	8.9	9.8	6.3	10.6
45～49	5.4	6.4	2.1	5.7
50～	3.6	0.7	1.8	4.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0

第3図　教務職員と助手の在職年数の累積度数分布



(5) 教務職員の学歴構成

教務職員の学歴構成は「付表Ⅴ－2－1」および「付表Ⅴ－3－2」で示した。

(イ) 教務職員の学歴では、圧倒的に多いのは新制大卒者で、学部55.2％、付置研56.9％と過半数を占める。ついで多いのは、短大以下の中等教育終了者で、学部25.6％、付置研29.5％である。だが地方、大学院博士課程単位修得者（含む学位取得者）が、学部で4.1％、付置研で3.1％存在する。

(ロ) これを部局別にみると顕著な特徴を指摘できる。大学学部系の比率の高いのは、教育と医学部で、短下以下卒の比率の高いのは、工と農学部である。これに対し、大学院修士卒以上の比率の高いのは、理と薬学部とである。これはこれらの学部では大学院修了者の就職難を反映していると思われるが、このことが助手と教務職員との職業的デマーケーションを崩していることは否定できない。このことが、助手制度全般の運用に歪みをもたらしていることは問題性をはらんでいる。異例というほかない。

(ハ) ところで教務職員の学歴構成と助手の学歴構成を対比したのが、次の第7表である。これによれば、明らかに助手に比べ、教務職員の方が学歴程度は低い。しかし、上述したように教務職員でも部局によっては、助手に近い学歴構成を示す部局がある。

第7表　教務職員と助手の学歴構成の比較

	教務職員		助手	
	学部	付置研	学部	付置研
大学院博士課程	4.1％	3.1％	19.6％	26.8％
大学院修士課程	14.2	7.8	35.1	36.4
旧制大学院	0.0	0.0	0.1	0.1
新制大卒	55.2	56.9	32.2	23.2
旧制大卒	0.9	2.7	8.9	4.0
短大・その他	25.6	29.5	4.1	9.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0

4　要約と類型比

以上、助手と教務職員の両者について、職務分担、在職年数、年齢、学歴について若干の統計的観察を加えてきた。これによれば、助手・教務職員の職務内容にしろ、属性にしろ複雑で入り込んでいるようにみえるが、幾つかのタイプに分けることは可能である。以下、大胆に類型化すれば次の通りである。

「Aタイプ」研究専念助手

年齢20歳代、在職期間短期、大学院修士以上卒、社会科学系学部および付置研でみられるタイプ

「Bタイプ」教育：講義分担助手

年齢20歳代在職期間短期、大学院修士卒または学部卒、「旧7帝大」以外の「その他大学」

における教育学部と教養部で多くみられるタイプ

「Ｃタイプ」実験助手

壮年齢者から高年齢者まで、長短在職年数者混在、学歴も多様、理、農、工の自然科学系学部ならびに付置研でいずれの大学でも多いタイプ

「Ｄタイプ」事務助手

年齢、在職年数ともに多様、学歴学部卒もしくはそれ以下、社会科系学部で典型的にみられるタイプ

教務職員については、圧倒的に多いタイプは、上記「Ｃタイプ」の実験補助職員である。ついで多いのが「Ｄタイプ」の事務従事者である。なお異例なことであるが、大学院生であるべき学部卒業者を教務職員として任用し、研究に専念させている部局もある。

付表　国立大学の助手・教務職員実態調査集計表

Ⅰ－Ⅰ　助手の学部別定員と現員

		文学部	教育学部	人文学部 法文	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
全国	定員	204	455	46	55	198	236	1, 208	3, 277	1, 188	2, 396	227	1, 638	146	11, 274
	現員	252 (+48)	590 (+135)	60 (+14)	67 (+12)	127 (−71)	210 (−26)	1, 315 (+107)	3, 323 (+46)	1, 315 (+127)	2, 374 (−22)	246 (+19)	1, 593 (−45)	281 (+135)	11, 753 (+479)
	集計部局数	13	53	11	4	9	26	25	49	44	35	12	25	26	332
旧七帝大	定員	158	49			165	90	761	1, 763	578	755	148	747	129	5, 343
	現員	189 (+31)	48 (−1)			92 (−73)	66 (−24)	822 (+61)	1, 777 (+14)	612 (+34)	787 (+32)	163 (+15)	739 (−8)	202 (+73)	5, 497 (+154)
	集計部局数	7	6			7	7	7	8	13	11	6	10	6	88
その他大学	定員	46	406	46	55	33	146	447	1, 514	610	1, 641	79	891	17	5, 931
	現員	63 (+17)	542 (+136)	60 (+14)	67 (+12)	35 (+2)	144 (−2)	493 (+46)	1, 546 (+32)	703 (+93)	1, 587 (−54)	83 (+4)	854 (−37)	79 (+62)	6, 256 (+325)
	集計部局数	6	47	11	4	2	19	18	41	31	24	6	15	20	244

Ⅱ－1－1　助手の学部別職務内容（全国計）

	文学部	教育学部	人文学部 法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
ア 講義	101 17.8	232 19.7	20 20.8	19 17.1	0 0	1 0.4	242 10.1	391 4.8	91 3.3	592 11.1	2 0.4	517 14.0	38 9.5	2,246 8.8
イ 演習	140 24.7	284 24.1	11 11.5	37 33.3	13 10.2	27 11.1	903 37.7	2,102 26.0	760 27.7	1,212 22.9	177 31.5	941 25.5	42 10.6	6,649 26.1
ウ 実験	30 5.3	320 27.1	11 11.5	42 37.8	0 0	11 4.5	819 34.2	3,032 37.5	1,172 42.7	1,645 31.1	241 42.9	704 19.1	167 42.0	8,194 32.1
エ 研究専念	139 24.6	174 14.7	16 16.7	7 6.3	48 37.8	85 35.0	307 12.8	1,655 20.4	374 13.6	941 17.8	90 16.0	663 18.0	40 10.1	4,539 17.8
オ 事務	68 12.0	103 8.7	26 27.1	4 3.6	55 43.3	78 32.1	74 3.1	457 5.6	125 4.6	214 4.0	37 6.6	58 1.6	52 13.1	1,351 5.3
カ その他	88 15.5	67 5.7	12 12.5	2 1.8	11 8.7	41 16.9	53 2.2	459 5.7	223 8.1	692 13.1	15 2.7	804 21.8	59 14.8	2,526 9.9
合計	566 100.0	1,180 100.0	96 100.0	111 100.0	127 100.0	243 100.0	2,398 100.0	8,096 100.0	2,745 100.0	5,296 100.0	562 100.0	3,687 100.0	398 100.0	25,505 100.0
現員 （平均兼担数）	252 (2.2)	590 (2.0)	60 (1.6)	67 (1.7)	127 (1.0)	210 (1.2)	1,315 (1.8)	3,347 (2.4)	1,294 (2.1)	2,371 (2.2)	245 (2.3)	1,593 (2.3)	281 (1.4)	11,752 (2.2)
集計部局数	13	53	11	4	8	25	25	49	43	35	12	25	28	331

注）従事もしくは分担する職務のすべてについて記入を求めた。したがって職務は延べ数である。
但し、「研究」については「研究にのみ専念」ということで特定した。以下の表も同じ。

Ⅱ－1－2　助手の学部別職務内容（旧7帝大）

	文学部	教育学部	人文学部 法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
ア　講　義	76	17			0	0	202	346	39	282	2	366	14	1,344
	15.9	11.3			0	0	12.4	7.1	2.6	14.1	0.5	18.2	4.6	9.9
イ　演　習	114	31			13	24	614	1,333	496	487	148	594	28	3,882
	23.9	20.7			14.1	25.8	37.8	27.2	33.5	24.3	37.0	29.5	9.2	28.7
ウ　実　験	25	24			0	0	566	1,609	557	624	159	393	127	4,084
	5.2	16.0			0	0	34.8	32.8	37.6	31.1	39.8	19.5	41.8	30.2
エ　研究専念	130	35			43	44	224	997	212	353	77	447	37	2,599
	27.3	23.3			46.8	47.3	13.8	20.3	14.3	17.6	19.3	22.2	12.2	19.2
オ　事　務	54	36			36	21	15	326	51	95	14	18	48	714
	11.3	24.0			39.1	22.6	0.9	6.6	3.4	4.7	3.5	0.9	15.8	5.3
カ　その他	78	7			0	4	5	295	125	163	0	195	50	922
	16.4	4.7			0	4.3	0.3	6.0	8.4	8.1	0	9.7	16.4	6.8
合　計	477	150			92	93	1,626	4,906	1,480	2,004	400	2,013	304	13,545
	100.0	100.0			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現　員	189	48			92	66	822	1,777	612	784	162	739	202	5,493
（平均兼担数）	(2.5)	(3.1)			(1.0)	(1.4)	(2.0)	(2.8)	(2.4)	(2.6)	(2.5)	(2.7)	(1.5)	(2.5)
集計部局数	7	6			6	7	7	8	13	11	6	10	8	89

Ⅱ－1－3　助手の学部別職務内容（その他大学）

	文学部	教育学部	人文学部 法文	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
ア 講義	25	215	20	19	0	1	40	45	52	310	0	151	24	902
	28.1	20.9	20.8	17.1	0	0.7	5.2	1.4	4.1	9.4	0	9.0	25.5	7.5
イ 演習	26	253	11	37	0	3	289	769	264	725	29	347	14	2,767
	29.2	24.6	11.5	33.3	0	2.0	37.4	24.1	20.9	22.0	17.9	20.7	14.9	23.1
ウ 実験	5	296	11	42	0	11	253	1,423	615	1,021	82	311	40	4,110
	5.6	28.7	11.5	37.8	0	7.3	32.8	44.6	48.6	31.0	50.6	18.6	42.6	34.4
エ 研究専念	9	139	16	7	5	41	83	658	162	588	13	216	3	1,940
	10.1	13.5	16.7	6.3	14.3	27.3	10.8	20.6	12.8	17.9	8.0	12.9	3.2	16.2
オ 事務	14	67	26	4	19	57	59	131	74	119	23	40	4	637
	15.7	6.5	27.1	3.6	54.3	38.0	7.6	4.1	5.8	3.6	14.2	2.4	4.3	5.3
カ その他	10	60	12	2	11	37	48	164	98	529	15	609	9	1,604
	11.2	5.8	12.5	1.8	31.4	24.7	6.2	5.1	7.7	16.1	9.3	36.4	9.6	13.4
合計	89	1,030	96	111	35	150	772	3,190	1,265	3,292	162	1,674	94	11,960
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現員	63	542	60	67	35	144	493	1,570	682	1,576	83	854	79	6,240
（平均兼担数）	(1.3)	(1.9)	(1.6)				(1.8)	(2.0)	(1.9)	(2.1)	(2.0)	(2.0)	(1.2)	(1.9)
集計部局数	6	47	11	4	2	18	18	41	30	24	6	15	20	242

Ⅲ－1－1　助手の学部別在職年数別構成（全国計）

学部 / 年数	文学部	教育学部	人文法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
1年未満	72	144	21	6	43	64	109	348	94	569	19	431	37	1,957
	28.5	24.6	35.0	9.0	33.9	30.6	8.2	10.4	7.2	23.9	7.3	27.1	13.1	16.6
1年	58	139	14	11	25	37	138	337	100	424	31	319	45	1,678
	22.9	23.8	23.3	16.4	19.7	17.7	10.4	10.1	7.6	17.8	11.9	20.2	16.0	14.2
2	50	81	5	16	32	31	135	360	127	355	31	229	37	1,489
	19.8	13.8	8.3	23.9	25.2	14.8	10.2	10.8	9.7	14.9	11.9	14.4	13.1	12.6
3	18	57	5	11	8	18	126	339	97	273	37	220	28	1,237
	7.1	9.7	8.3	16.4	6.3	8.6	9.5	10.2	7.4	11.5	14.2	13.8	9.9	10.5
4	8	36	2	7	6	14	120	281	116	194	29	122	21	956
	3.2	6.2	3.3	10.4	4.7	6.7	9.0	8.4	8.9	8.1	11.1	7.7	7.4	8.1
5	12	31	7	5	5	7	110	273	132	137	27	81	20	847
	4.7	5.3	11.7	7.5	3.9	3.3	8.3	8.2	10.1	5.8	10.3	5.1	7.1	7.2
6	13	21	3	6	2	15	156	344	129	128	17	75	30	939
	5.1	3.6	5.0	9.0	1.6	7.2	11.8	10.3	9.9	5.4	6.5	4.7	10.6	8.0
7	6	21	3	0	0	3	86	189	107	89	27	36	15	582
	2.4	3.6	5.0	0	0	1.4	6.5	5.7	8.2	3.7	10.3	2.3	5.3	4.9
8	3	12	0	1	1	4	100	204	77	57	13	17	6	495
	1.2	2.1	0	1.5	0.8	1.9	7.5	6.1	5.9	2.3	5.0	1.1	2.1	4.2
9	0	10	0	0	0	0	62	139	45	48	2	22	8	336
	0	1.7	0	0	0	0	4.7	4.2	3.4	2.0	0.8	1.4	2.8	2.9
10	2	9	0	2	0	0	45	124	50	30	7	11	10	290
	0.8	1.5	0	3.0	0	0	3.4	3.7	3.8	1.3	2.7	0.7	3.5	2.5
11～13年	2	9	0	1	3	5	69	201	85	49	12	24	9	469
	0.8	1.5	0	1.5	2.4	2.4	5.2	6.0	6.5	2.1	4.6	1.5	3.2	4.0
14～16年	4	5	0	1	1	4	27	44	47	16	5	2	5	161
	1.6	0.9	0	1.5	0.8	1.9	2.0	1.3	3.6	0.7	1.9	0.1	1.8	1.4
17年～	5	10	0	0	1	7	44	154	103	13	4	4	11	356
	2.0	1.7	0	0	0.8	3.3	3.3	4.6	7.9	0.5	1.5	0.3	3.9	3.0
計	253	585	60	67	127	209	1,327	3,337	1,309	2,382	261	1,593	282	11,792
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Ⅲ－1－2　助手の学部別在職年数別構成（旧7帝大）

学部 / 年数	文学部	教育学部	人文学部 法文	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
1年未満	54 28.4	15 34.9			26 28.3	21 32.3	71 8.5	173 9.6	44 7.2	152 19.1	14 7.9	140 18.9	16 7.9	726 13.1
1年	46 24.2	13 30.2			21 22.8	13 20.0	84 10.1	189 10.5	49 8.0	137 17.2	25 14.0	139 18.8	34 16.7	750 13.5
2	40 21.1	4 9.3			27 29.3	10 15.4	96 11.5	208 11.6	64 10.5	127 16.0	24 13.5	108 14.6	33 16.3	741 13.4
3	14 7.4	3 7.0			7 7.6	6 9.2	76 9.1	210 11.7	43 7.0	100 12.6	27 15.2	117 15.8	21 10.3	624 11.2
4	4 2.1	3 7.0			4 4.3	2 3.1	77 9.2	152 8.5	56 9.2	64 8.1	18 10.1	65 8.8	17 8.4	462 8.3
5	9 4.7	1 2.3			1 1.1	1 1.5	70 8.4	154 8.6	62 10.1	57 7.2	17 9.6	44 6.0	20 9.9	436 7.9
6	10 5.3	1 2.3			2 2.2	5 7.7	99 11.9	201 11.2	58 9.5	49 6.2	13 7.3	48 6.5	22 10.8	508 9.2
7	3 1.6	2 4.7			0 0	0 0	48 5.8	86 4.8	57 9.3	35 4.4	18 10.1	23 3.1	10 4.9	282 5.1
8	0 0	0 0			1 1.1	1 1.5	61 7.3	113 6.3	38 6.2	14 1.8	8 4.5	9 1.2	3 1.5	248 4.5
9	0 0	0 0			0 0	0 0	39 4.7	67 3.7	19 3.1	19 2.4	1 0.6	15 2.0	6 3.0	166 3.0
10	2 1.1	1 2.3			0 0	0 0	26 3.1	50 2.8	22 3.6	7 0.9	6 3.4	9 1.2	5 2.5	128 2.3
11～13年	1 0.5	0 0			1 1.1	1 1.5	51 6.1	90 5.0	42 6.9	24 3.0	5 2.8	17 2.3	6 3.0	238 4.3
14～16年	3 1.6	0 0			1 1.1	3 4.5	13 1.6	19 1.1	18 2.9	7 0.9	0 0	2 0.3	5 2.5	71 1.3
17年	4 2.1	0 0			1 1.1	2 3.1	23 2.8	86 4.8	39 6.4	3 0.4	2 1.1	3 0.4	5 2.5	168 3.0
計	190 100.0	43 100.0			92 100.0	65 100.0	834 100.0	1,798 100.0	611 100.0	795 100.0	178 100.0	739 100.0	203 100.0	5,548 100.0

Ⅲ－1－3　助手の学部別在職年数別構成（その他大学）

学部／年数	文学部	教育学部	人文学部 法文	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
1年未満	18 28.6	129 23.8	21 35.0	6 9.0	17 48.6	43 29.9	38 7.7	175 11.4	50 7.2	417 26.3	5 6.0	291 34.1	21 26.6	1,231 19.7
1年	12 19.0	126 23.2	14 23.3	11 16.4	4 11.4	24 16.7	54 11.0	148 9.6	51 7.3	287 18.1	6 7.2	180 21.1	11 13.9	928 14.9
2	10 15.9	77 14.2	5 8.3	16 23.9	5 14.3	21 14.6	39 7.9	152 9.9	63 9.0	228 14.4	7 8.4	121 14.1	4 5.1	748 12.0
3	4 6.3	54 10.0	5 8.3	11 16.4	1 2.9	12 8.3	50 10.1	129 8.4	54 7.7	173 10.9	10 12.0	103 12.1	7 8.9	613 9.8
4	4 6.3	33 6.1	2 3.3	7 10.4	2 5.7	12 8.3	43 8.7	129 8.4	60 8.6	130 8.2	11 13.3	57 6.7	4 5.1	494 7.9
5	3 4.8	30 5.5	7 11.7	5 7.5	4 11.4	6 4.2	40 8.1	119 7.7	70 10.0	80 5.0	10 12.0	37 4.3	0 0	411 6.6
6	3 4.8	20 3.7	3 5.0	6 9.0	0 0	10 6.9	57 11.6	143 9.3	71 10.2	79 5.0	4 4.8	27 3.2	8 10.1	431 6.9
7	3 4.8	19 3.5	3 5.0	0 0	0 0	3 2.1	38 7.7	103 6.7	50 7.2	54 3.4	9 10.8	13 1.5	5 6.3	300 4.8
8	3 4.8	12 2.2	0 0	1 1.5	0 0	3 2.1	39 7.9	91 5.9	39 5.6	43 2.7	5 6.0	8 0.9	3 3.8	247 4.0
9	0 0	10 1.8	0 0	0 0	0 0	0 0	23 4.7	72 4.7	26 3.7	29 1.8	1 1.2	7 0.8	2 2.5	170 2.7
10	0 0	8 1.5	0 0	2 3.0	0 0	0 0	19 3.9	74 4.8	28 4.0	23 1.4	1 1.2	2 0.2	5 6.3	162 2.6
11～13年	1 1.6	9 1.7	0 0	1 1.5	2 5.7	4 2.8	18 3.7	111 7.2	43 6.2	25 1.6	7 8.4	7 0.8	3 3.8	231 3.7
14～16年	1 1.6	5 0.9	0 0	1 1.5	0 0	1 0.7	14 2.8	25 1.6	29 4.2	9 0.6	5 6.0	0 0	0 0	90 1.4
17年	1 1.6	10 1.8	0 0	0 0	0 0	5 3.5	21 4.3	68 4.4	64 9.2	10 0.6	2 2.4	1 0.1	6 7.6	188 3.0
計	63 100.0	542 100.0	60 100.0	67 100.0	35 100.0	144 100.0	493 100.0	1,539 100.0	698 100.0	1,587 100.0	83 100.0	854 100.0	79 100.0	6,244 100.0

Ⅳ－1－1　助手の学部別年齢階級別構成（全国計）

学部／年令	文学部	教育学部	人文学部 法文	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
21 才	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
22	1 0.4	5 0.9	2 3.3	0 0	11 8.7	9 4.3	0 0	15 0.4	0 0	15 0.6	0 0	0 0	1 0.4	59 0.5
23	1 0.4	10 1.7	1 1.7	3 4.5	13 10.3	22 10.5	1 0.1	22 0.7	2 0.2	27 1.1	0 0	1 0.1	2 0.7	105 0.9
24	2 0.8	8 1.4	5 8.3	3 4.5	13 10.3	17 8.1	7 0.5	71 2.1	7 0.5	46 1.9	0 0	9 0.6	1 0.4	189 1.6
25	10 3.9	39 6.8	2 3.3	7 10.4	18 14.3	16 7.7	25 1.9	138 4.1	19 1.5	98 4.1	4 1.5	27 1.7	11 3.9	414 3.5
26	17 6.7	57 9.9	6 10.0	9 13.4	23 18.3	22 10.5	45 3.4	154 4.6	36 2.8	139 5.8	4 1.5	85 5.3	12 4.3	609 5.2
27	26 10.2	62 10.8	5 8.3	10 14.9	12 9.5	25 12.0	65 4.9	208 6.2	51 3.9	143 6.0	11 4.2	85 5.3	26 9.2	729 6.2
28	21 8.3	65 11.3	5 8.3	5 7.5	6 4.8	15 7.2	72 5.4	223 6.7	60 4.6	142 6.0	10 3.8	53 3.3	26 9.2	703 6.0
29	24 9.4	50 8.7	8 13.3	4 6.0	3 2.4	18 8.6	100 7.5	263 7.9	87 6.6	154 6.5	21 8.0	102 6.4	23 8.2	857 7.3
30	30 11.8	64 11.1	6 10.0	6 9.0	5 4.0	9 4.3	114 8.6	355 10.6	137 10.5	197 8.3	25 9.6	107 6.7	39 13.8	1,094 9.3
31	27 10.6	46 8.0	8 13.3	5 7.5	1 0.8	5 2.4	127 9.6	351 10.5	126 9.6	194 8.2	38 14.6	103 6.5	10 3.5	1,041 8.8
32	21 8.3	41 7.1	2 3.3	4 6.0	5 4.0	7 3.3	137 10.3	328 9.8	120 9.2	223 9.4	29 11.1	132 8.3	26 9.2	1,075 9.1
33	14 5.5	37 6.4	3 5.0	6 9.0	4 3.2	3 1.4	121 9.1	271 8.1	123 9.4	196 8.2	22 8.4	151 9.5	19 6.7	970 8.2
34	9 3.5	20 3.5	3 5.0	2 3.0	0 0	6 2.9	109 8.2	170 5.1	80 6.1	168 7.1	22 8.4	116 7.3	18 6.4	723 6.1
35 ～ 39 才	24 9.4	38 6.6	2 3.3	2 3.0	8 6.3	16 7.7	278 20.9	380 11.4	247 18.9	484 20.3	53 20.3	444 27.9	42 14.9	2,018 17.1
40 ～ 44	19 7.5	23 4.0	2 3.3	1 1.5	2 1.6	7 3.3	83 6.2	159 4.8	130 9.9	122 5.1	20 7.7	159 10.0	14 5.0	741 6.3
45 ～ 49	7 2.8	3 0.5	0 0	0 0	2 1.6	5 2.4	31 2.3	95 2.8	54 4.1	23 1.0	1 0.4	14 0.9	8 2.8	243 2.1
50 才以上	1 0.4	6 1.0	0 0	0 0	0 0	7 3.3	14 1.1	141 4.2	30 2.3	9 0.4	1 0.4	4 0.3	4 1.4	217 1.8
合計	254 100.0	574 100.0	60 100.0	67 100.0	126 100.0	209 100.0	1,329 100.0	3,344 100.0	1,309 100.0	2,380 100.0	261 100.0	1,592 100.0	282 100.0	11,787 100.0

Ⅳ－1－2　助手の学部別年齢階級別構成（旧7帝大）

学部 / 年令	文学部	教育学部	人文学部 法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
21 才	0 0	0 0			0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
22	1 0.5	0 0			4 4.4	0 0	0 0	8 0.4	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	13 0.2
23	1 0.5	0 0			6 6.6	1 1.5	0 0	11 0.6	0 0	6 0.8	0 0	0 0	2 1.0	27 0.5
24	1 0.5	0 0			9 9.9	3 4.6	4 0.5	26 1.4	2 0.3	8 1.0	0 0	0 0	0 0	53 1.0
25	5 2.6	1 2.1			15 16.5	1 1.5	9 1.1	58 3.2	4 0.6	25 3.2	0 0	10 1.4	4 2.0	132 2.4
26	13 6.8	2 4.2			20 22.0	5 7.7	23 2.8	54 3.0	7 1.1	47 5.9	1 0.6	31 4.2	6 3.0	209 3.8
27	21 11.0	7 14.6			8 8.8	11 16.9	33 3.9	102 5.7	17 2.7	43 5.4	4 2.2	27 3.7	16 7.9	289 5.2
28	17 8.9	5 10.4			3 3.3	7 10.8	42 5.0	119 6.6	25 4.0	40 5.0	7 3.9	13 1.8	20 9.9	298 5.4
29	18 9.4	4 8.3			3 3.3	9 13.8	61 7.3	141 7.8	33 5.4	34 4.3	12 6.7	35 4.7	14 6.9	364 6.6
30	23 12.0	8 16.7			3 3.3	4 6.2	70 8.4	191 10.6	64 10.4	59 7.4	16 9.0	21 2.8	29 14.3	488 8.8
31	24 12.6	3 6.3			1 1.1	3 4.6	74 8.9	201 11.2	59 9.6	71 9.0	27 15.2	40 5.4	9 4.4	512 9.2
32	14 7.3	4 8.3			5 5.5	4 6.2	90 10.8	182 10.1	63 10.3	69 8.7	24 13.5	48 6.5	20 9.9	523 9.4
33	12 6.3	5 10.4			4 4.4	1 1.5	84 10.0	163 9.1	53 8.6	65 8.2	17 9.6	62 8.4	17 8.4	483 8.7
34	8 4.2	3 6.3			0 0	3 4.6	75 9.0	99 5.5	40 6.5	63 7.9	18 10.1	54 7.3	14 6.9	377 6.8
35 ～ 39 才	15 7.9	6 12.5			7 7.7	7 10.8	185 22.1	215 12.0	138 22.5	196 24.7	38 21.3	281 38.1	34 16.7	1,122 20.2
40 ～ 44	12 6.3	0 0			1 1.1	3 4.6	56 6.7	78 4.3	63 10.3	56 7.1	13 7.3	106 14.4	11 5.4	399 7.2
45 ～ 49	5 2.6	0 0			2 2.2	1 1.5	23 2.8	63 3.5	22 3.6	8 1.0	0 0	8 1.1	5 2.5	137 2.5
50 才以上	1 0.5	0 0			0 0	2 3.1	7 0.8	87 4.8	21 3.4	3 0.4	1 0.6	2 0.3	2 1.0	126 2.3
合計	191 100.0	48 100.0			91 100.0	65 100.0	836 100.0	1,798 100.0	611 100.0	793 100.0	178 100.0	738 100.0	203 100.0	5,552 100.0

Ⅳ－1－3　助手の学部別年齢階級別構成（その他大学）

学部 / 年令	文学部	教育学部	人文学部 法文	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
21 才	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
22	0 0	5 1.0	2 2.2	0 0	7 20.0	9 6.3	0 0	7 0.5	0 0	15 0.9	0 0	0 0	1 1.3	46 0.7
23	0 0	10 1.9	1 1.1	3 4.5	7 20.0	21 14.6	1 0.2	11 0.7	2 0.3	21 1.3	0 0	1 0.1	0 0	78 1.3
24	1 1.6	8 1.5	5 5.6	3 4.5	4 11.4	14 9.7	3 0.6	45 2.9	5 0.7	38 2.4	0 0	9 1.1	1 1.3	136 2.2
25	5 7.9	38 7.2	2 2.2	7 10.4	3 8.6	15 10.4	16 3.2	80 5.2	15 2.1	73 4.6	4 4.8	17 2.0	7 8.9	282 4.5
26	4 6.3	55 10.5	6 6.7	9 13.4	3 8.6	17 11.8	22 4.5	100 6.5	29 4.2	92 5.8	3 3.6	54 6.3	6 7.6	400 6.4
27	5 7.9	55 10.5	5 5.6	10 14.9	4 11.4	14 9.7	32 6.5	106 6.9	34 4.9	100 6.3	7 8.4	58 6.8	10 12.7	440 7.1
28	4 6.3	60 11.4	5 5.6	5 7.5	3 8.6	8 5.6	30 6.1	104 6.7	35 5.0	102 6.4	3 3.6	40 4.7	6 7.6	405 6.5
29	6 9.5	46 8.7	8 8.9	4 6.0	0 0	9 6.3	39 7.9	122 7.9	54 7.7	120 7.6	9 10.8	67 7.8	9 11.4	493 7.9
30	7 11.1	56 10.6	6 6.7	6 9.0	2 5.7	5 3.5	44 8.9	164 10.0	73 10.5	138 8.7	9 10.8	86 10.1	10 12.7	606 9.7
31	3 4.8	43 8.2	8 8.9	5 7.5	0 0	2 1.4	53 10.8	150 9.7	67 9.6	123 7.8	11 13.3	63 7.4	1 1.3	529 8.5
32	7 11.1	37 7.0	2 2.2	4 6.0	0 0	3 2.1	47 9.5	146 9.4	57 8.2	154 9.7	5 6.0	84 9.8	6 7.6	552 8.9
33	2 3.2	32 6.1	3 3.3	6 9.0	0 0	2 1.4	37 7.5	108 7.0	70 10.0	131 8.3	5 6.0	89 10.4	2 2.5	487 7.8
34	1 1.6	17 3.2	3 3.3	2 3.0	0 0	3 2.8	34 6.9	71 4.6	40 5.7	105 6.6	4 4.8	62 7.3	4 5.1	346 5.5
35 ～ 39 才	9 14.3	32 6.1	2 2.2	2 3.0	1 2.9	9 6.3	93 18.9	165 10.7	109 15.6	288 18.1	15 18.1	163 19.1	8 10.1	896 14.4
40 ～ 44	7 11.1	23 4.4	2 2.2	1 1.5	1 2.9	4 2.8	27 5.5	81 5.2	67 9.6	66 4.2	7 8.4	53 6.2	3 3.8	342 5.5
45 ～ 49	2 3.2	3 0.6	0 0	0 0	0 0	4 2.8	8 1.6	32 2.1	32 4.6	15 0.9	1 1.2	6 0.7	3 3.8	106 1.7
50 才以上	0 0	6 1.1	0 0	0 0	0 0	5 3.5	7 1.4	54 3.5	9 1.3	6 0.4	0 0	2 0.2	2 2.5	91 1.5
合計	63 100.0	526 100.0	60 100.0	67 100.0	35 100.0	144 100.0	493 100.0	1,546 100.0	698 100.0	1,587 100.0	83 100.0	854 100.0	79 100.0	6,235 100.0

V－1－1　助手の学部別学歴構成（全国計）

学歴＼学部	文学部	教育学部	人文法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養養	合計
博士課程修了	1	34	3	5	0	16	403	487	150	630	85	450	44	2,308
	0.4	5.7	5.0	7.5	0	7.7	30.3	14.6	11.5	26.8	32.6	28.2	15.6	19.6
修士課程修了	226	335	34	44	42	67	721	1,524	603	247	122	24	144	4,133
	89.0	56.5	56.7	65.7	33.1	32.1	54.3	45.6	46.1	10.5	46.7	1.5	51.1	35.1
旧大学院修了	0	0	0	0	0	4	3	0	10	10	0	0	0	27
	0	0	0	0	0	1.9	0.2	0	0.8	0.4	0	0	0	0.2
新大卒	21	201	23	18	82	111	154	1,012	455	973	52	605	84	3,791
	8.3	33.9	38.3	26.9	64.6	53.1	11.6	30.3	34.8	41.3	19.9	38.0	29.8	32.2
旧大卒	5	3	0	0	0	3	31	19	17	459	0	508	0	1,045
	2.0	0.5	0	0	0	1.4	2.3	0.6	1.3	19.5	0	31.9	0	8.9
短大卒	1	9	0	0	1	1	1	57	11	14	1	0	2	98
	0.4	1.5	0	0	0.8	0.5	0.1	1.7	0.8	0.6	0.4	0	0.7	0.8
旧高専・高校卒	0	5	0	0	1	6	5	99	31	13	1	4	3	168
	0	0.8	0	0	0.8	2.9	0.4	3.0	2.4	0.6	0.4	0.3	1.1	1.4
新高卒	0	2	0	0	1	0	1	35	7	3	0	0	1	50
	0	0.3	0	0	0.8	0	0.1	1.0	0.5	0.1	0	0	0.4	0.4
旧中卒	0	3	0	0	0	1	9	94	24	5	0	2	3	141
	0	0.5	0	0	0	0.5	0.7	2.8	1.8	0.2	0	0.1	1.1	1.2
新中卒	0	1	0	0	0	0	1	4	0	1	0	0	0	7
	0	0.2	0	0	0	0	0.1	0.1	0.0	0.0	0	0	0	0.1
高小卒	0	0	0	0	0	0	0	12	1	0	0	0	0	13
	0	0	0	0	0	0	0	0.4	0.1	0	0	0	0	0.1
小学卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.4	0.0
合計	254	593	60	67	127	209	1,329	3,343	1,309	2,355	261	1,593	282	11,782
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注）「博士課程終了者」には単位取得者を含む、以下同じ

V－1－2　助手の学部別学歴構成（旧7帝大）

学歴＼学部	文学部	教育学部	人文学部 法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
博士課程修了	1 0.5	0 0			0 0	15 23.1	295 35.3	361 20.1	109 17.8	269 35.0	78 43.8	259 35.0	42 20.7	1,429 25.8
修士課程修了	171 89.5	45 90.0			39 42.4	28 43.1	437 52.3	833 46.3	326 53.4	121 15.8	81 45.5	22 3.0	100 49.3	2,203 39.8
旧大学院修了	0 0	0 0			0 0	4 6.2	3 0.4	0 0	2 0.3	2 0.3	0 0	0 0	0 0	11 0.2
新大卒	14 7.3	5 10.0			50 54.3	15 23.1	70 8.4	425 23.6	138 22.6	278 36.2	18 10.1	309 [illegible]8	57 28.1	1,379 24.9
旧大卒	4 2.1	0 0			0 0	1 1.5	20 2.4	13 0.7	10 1.6	86 11.2	0 0	147 19.9	0 0	281 5.1
短大卒	1 0.5	0 0			1 1.1	0 0	0 0	23 1.3	3 0.5	3 0.4	0 0	0 0	0 0	31 0.6
旧高専・高校卒	0 0	0 0			1 1.1	1 1.5	4 0.5	54 3.0	6 1.0	5 0.7	1 0.6	1 0.1	2 1.0	75 1.4
新高卒	0 0	0 0			1 1.1	0 0	0 0	19 1.1	1 0.2	3 0.4	0 0	0 0	0 0	24 0.4
旧中卒	0 0	0 0			0 0	1 1.5	6 0.7	63 3.5	15 2.5	0 0	0 0	1 0.1	1 0.5	87 1.6
新中卒	0 0	0 0			0 0	0 0	1 0.1	1 0.1	0 0	1 0.1	0 0	0 0	0 0	3 0.1
高小卒	0 0	0 0			0 0	0 0	0 0	6 0.3	1 0.2	0 0	0 0	0 0	0 0	7 0.1
小学卒	0 0	0 0			0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	1 0.5	1 0.0
合計	191 100.0	50 100.0			92 100.0	65 100.0	836 100.0	1,798 100.0	611 100.0	768 100.0	178 100.0	739 100.0	203 100.0	5,531 100.0

V－1－3　助手の学部別学歴構成（その他大学）

学部 / 学歴	文学部	教育学部	人文 法文 学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
博士課程修了	0	34	3	5	0	1	108	126	41	361	7	191	2	879
	0	6.3	5.0	7.5	0	0.7	21.9	8.2	5.9	22.7	8.4	22.4	2.5	14.1
修士課程修了	55	290	34	44	3	39	284	691	277	126	41	2	44	1,930
	87.3	53.4	56.7	65.7	8.6	27.1	57.6	44.7	39.7	7.9	49.4	0.2	55.7	30.9
旧大学院修了	0	0	0	0	0	0	0	0	8	8	0	0	0	16
	0	0	0	0	0	0	0	0	1.1	0.5	0	0	0	0.3
新大卒	7	196	23	18	32	96	84	587	317	695	34	296	27	2,412
	11.1	36.1	38.3	26.9	91.4	66.7	17.0	38.0	45.4	43.8	41.0	34.7	34.2	38.6
旧大卒	1	3	0	0	0	2	11	6	7	373	0	361	0	764
	1.6	0.6	0	0	0	1.4	2.2	0.4	1.0	23.5	0	42.3	0	12.2
短大卒	0	9	0	0	0	1	1	34	8	11	1	0	2	67
	0	1.7	0	0	0	0.7	0.2	2.2	1.1	0.7	1.2	0	2.5	1.1
旧高専・高校卒	0	5	0	0	0	5	1	45	25	8	0	3	1	93
	0	0.9	0	0	0	3.5	0.2	2.9	3.6	0.5	0	0.4	1.3	1.5
新高卒	0	2	0	0	0	0	1	16	6	0	0	0	1	26
	0	0.4	0	0	0	0	0.2	1.0	0.9	0	0	0	1.3	0.4
旧中卒	0	3	0	0	0	0	3	31	9	5	0	1	2	54
	0	0.6	0	0	0	0	0.6	2.0	1.3	0.3	0	0.1	2.5	0.9
新中卒	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	4
	0	0.2	0	0	0	0	0	0.2	0	0	0	0	0	0.1
高小卒	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6
	0	0	0	0	0	0	0	0.4	0	0	0	0	0	0.1
小学卒	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	63	543	60	67	35	144	493	1,545	698	1,587	83	854	79	6,251
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

I－2　教務職員の学部別定員と現員

		文学部	教育学部	人文学部 法文	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
全国	定員	4	90	1	5		5	115	405	82	101	56		19	883
	現員	6 (＋2)	95 (＋5)	1 0	3 (－2)		4 (－1)	116 (＋1)	432 (＋27)	95 (＋13)	106 (＋5)	70 (＋14)		19 (0)	947 (＋64)
	集計部局数	4	37	1	2		4	17	45	23	24	10		9	176
旧七帝大	定員	0	0					58	163	51	23	15		10	320
	現員	2 (＋2)	1 (＋1)					60 (＋2)	190 (＋23)	57 (＋6)	27 (＋4)	29 (＋14)		9 (＋1)	375 (＋55)
	集計部局数	1	1					5	6	5	6	4		3	31
その他大学	定員	4	90	1	5		5	57	242	31	78	41		9	563
	現員	4 (0)	94 (＋4)	1 (0)	3 (－2)		4 (－1)	56 (－1)	242 (0)	38 (＋7)	79 (＋1)	41 0		10 (＋1)	572 (＋9)
	集計部局数	3	36	1	2		4	12	39	18	18	6		6	145

注）　上記のうち京都大学については定員不明のため集計除外した。京大の現員は76名である。

Ⅱ－2－1　教務職員の学部別職務内容（全国計）

	文学部	教育学部	人文学部 法文	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
ア 講義	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0	0 0	0 0	2 0.9	0 0	0 0	0 0	2 0.1
イ 演習	0 0	7 3.9	0 0	0 0		0 0	29 13.5	119 11.8	50 18.3	26 12.1	40 20.5	0 0	0 0	271 12.7
ウ 実験	0 0	55 30.6	0 0	0 0		0 0	97 45.1	443 43.9	96 35.2	75 34.9	86 44.1	1 100.0	15 53.6	868 40.7
エ 研究専念	1 12.5	27 15.0	0 0	0 0		0 0	43 20.0	196 19.4	42 15.4	36 16.7	35 17.9	0 0	1 3.6	381 17.9
オ 事務	3 37.5	58 32.2	1 100.0	1 33.3		3 75.0	33 15.3	153 15.2	52 19.0	54 25.1	17 8.7	0 0	5 17.9	380 17.8
カ その他	4 50.0	33 18.3	0 0	2 66.6		1 25.0	13 6.0	97 9.6	33 12.1	22 10.2	17 8.7	0 0	7 25.0	229 10.7
合計	8 100.0	180 100.0	1 100.0	3 100.0		4 100.0	215 100.0	1,008 100.0	273 100.0	215 100.0	195 100.0	1 100.0	28 100.0	2,131 100.0
現員 （平均兼担数）	8 (1.0)	95 (1.9)	1 (1.0)	3 (1.0)		4 (1.0)	139 (1.5)	525 (1.9)	143 (1.9)	115 (1.9)	94 (2.1)	1 (1.0)	19 (1.5)	1,147 (1.9)
集計部局数	5	37	1	2		4	19	47	26	26	12	1	9	189

Ⅱ－2－2　教務職員の学部別職務内容（旧7帝大）

	文学部	教育学部	人文法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
ア 講義	0	0					0	0	0	2	0	0	0	2
	0	0					0	0	0	2.4	0	0	0	0.2
イ 演習	0	0					8	99	48	17	40	0	0	212
	0	0					8.1	16.6	22.2	20.7	33.3	0	0	18.8
ウ 実験	0	1					54	246	76	23	45	1	5	451
	0	50.0					54.5	41.3	35.2	28.0	37.5	100.0	50.0	39.9
エ 研究専念	0	0					30	121	38	18	26	0	0	233
	0	0					30.3	20.3	17.6	22.0	21.7	0	0	20.6
オ 事務	2	1					5	71	38	14	7	0	1	139
	50.0	50.0					5.1	11.9	17.6	17.1	5.8	0	10.0	12.3
カ その他	2	0					2	59	16	8	2	0	4	93
	50.0	0					2.0	9.9	7.4	9.8	1.7	0	40.0	8.2
合計	4	2					99	596	216	82	120	1	10	1,130
	100.0	100.0					100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現員	4	1					83	283	105	31	53	1	9	570
（平均兼担数）	(1.0)	(2.0)					(1.2)	(2.1)	(2.1)	(2.6)	(2.3)	(1.0)	(1.1)	(2.0)
集計部局数	2	1					7	8	8	8	6	1	3	44

Ⅱ－2－3　教務職員の学部別職務内容（その他大学）

	文学部	教育学部	人文法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
ア 講義	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0		0	0
	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0		0	0
イ 演習	0	7	0	0		0	21	20	2	9	0		0	59
	0	3.9	0	0		0	18.1	4.9	3.5	6.8	0		0	5.9
ウ 実験	0	54	0	0		0	43	197	20	52	41		10	417
	0	30.3	0	0		0	37.1	47.8	35.1	39.1	54.7		55.6	41.7
エ 研究専念	1	27	0	0		0	13	75	4	18	9		1	148
	25.0	15.2	0	0		0	11.2	18.2	7.0	13.5	12.0		5.6	14.8
オ 事務	1	57	1	1		3	28	82	14	40	10		4	241
	25.0	32.0	100.0	33.3		75.0	24.1	19.9	24.6	30.1	13.3		22.2	24.1
カ その他	2	33	0	2		1	11	38	17	14	15		3	136
	50.0	18.5	0	66.6		25.0	9.5	9.2	29.8	10.5	20.0		16.7	13.6
合計	4	178	1	3		4	116	412	57	133	75		18	1,001
	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0
現員	4	94	1	3		4	56	242	38	84	41		10	577
（平均兼担数）	(1.0)	(1.9)	(1.0)	(1.0)		(1.0)	(2.1)	(1.7)	(1.5)	(1.6)	(1.8)		(1.8)	(1.7)
集計部局数	3	36	1	2		4	12	39	18	18	6		6	145

Ⅲ－2－1　教務職員の学部別在職年数別構成（全国計）

学部／年数	文学部	教育学部	人文法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
1年未満	0	18	0	0		3	16	67	11	34	19		1	169
	0	19.1	0	0		15.0	13.0	13.9	11.8	30.1	24.4		5.3	16.6
1年	1	18	0	0		0	8	48	13	16	17		3	124
	16.7	19.1	0	0		0	6.5	9.9	14.0	14.2	21.8		15.8	12.2
2	0	6	0	1		0	13	53	10	7	7		1	98
	0	6.4	0	33.3		0	10.6	11.0	10.8	6.2	9.0		5.3	9.6
3	0	6	0	1		0	16	56	9	10	12		1	111
	0	6.4	0	33.3		0	13.0	11.6	9.7	8.8	15.4		5.3	10.9
4	1	10	0	0		0	8	28	10	6	8		3	74
	16.7	10.6	0	0		0	6.5	5.8	10.8	5.3	10.3		15.8	7.3
5	1	5	0	0		0	8	45	1	6	3		1	70
	16.7	5.3	0	0		0	6.5	9.3	1.1	5.3	3.8		5.3	6.9
6	1	2	0	0		1	8	21	2	6	6		1	48
	16.7	2.1	0	0		25.0	6.5	4.3	2.2	5.3	7.7		5.3	4.7
7	0	0	0	0		0	4	10	6	2	3		0	25
	0	0	0	0		0	3.3	2.1	6.5	1.8	3.8		0	2.5
8	0	0	1	0		0	6	25	3	3	0		1	39
	0	0	100.0	0		0	4.9	5.2	3.2	2.7	0		5.3	3.8
9	0	2	0	0		0	3	15	3	2	0		0	25
	0	2.1	0	0		0	2.4	3.1	3.2	1.8	0		0	2.5
10	1	4	0	0		0	5	13	2	2	0		1	28
	16.7	4.3	0	0		0	4.1	2.7	2.2	1.8	0		5.3	2.7
11～13年	0	9	0	0		0	7	43	9	5	1		2	76
	0	9.6	0	0		0	5.7	8.9	9.7	4.4	1.3		10.5	7.5
14～16年	0	4	0	0		0	7	15	4	9	0		0	39
	0	4.3	0	0		0	5.7	3.1	4.3	8.0	0		0	3.8
17年	1	10	0	1		0	14	44	10	5	2		4	91
	16.7	10.6	0	33.3		0	11.4	9.1	10.8	4.4	2.6		21.1	8.9
計	6	94	1	3		4	123	483	93	113	78		19	1,017
	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0

Ⅲ－2－2　教務職員の学部別在職年数別構成（旧7帝大）

学部／年数	文学部	教育学部	人文学部 法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
1年未満	0	0					7	31	5	8	10		1	62
	0	0					10.4	12.8	8.9	27.6	27.0		11.1	14.0
1年	0	0					1	20	6	3	6		1	37
	0	0					1.5	8.3	10.7	10.3	16.2		11.1	8.4
2	0	0					7	26	6	0	3		1	43
	0	0					10.4	10.7	10.7	0	8.1		11.1	9.7
3	0	0					9	26	5	1	3		1	45
	0	0					13.4	10.7	8.9	3.4	8.1		11.1	10.2
4	0	1					5	9	6	2	4		0	27
	0	100.0					7.5	3.7	10.7	6.9	10.8		0	6.1
5	1	0					7	31	1	3	3		0	46
	50.0	0					10.4	12.8	1.8	10.3	8.1		0	10.4
6	0	0					5	12	1	2	2		0	22
	0	0					7.5	5.0	1.8	6.9	5.4		0	5.0
7	0	0					1	6	5	1	3		0	16
	0	0					1.5	2.5	8.9	3.4	8.1		0	3.6
8	0	0					1	13	2	2	0		1	19
	0	0					1.5	5.4	3.6	6.9	0		11.1	4.3
9	0	0					3	6	1	1	0		0	11
	0	0					4.5	2.5	1.8	3.4	0		0	2.5
10	0	0					3	11	1	0	0		0	15
	0	0					4.5	4.5	1.8	0	0		0	3.4
11～13年	0	0					4	18	6	2	1		1	32
	0	0					6.0	7.4	10.7	6.9	2.7		11.1	7.2
14～16年	0	0					7	10	3	3	0		0	23
	0	0					10.4	4.1	5.4	10.3	0		0	5.2
17年	1	0					7	23	8	1	2		3	45
	50.0	0					10.4	9.5	14.3	3.4	5.4		33.3	10.2
計	2	1					67	242	56	29	37		9	443
	100.0	100.0					100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0

Ⅲ－２－３　教務職員の学部別在職年数別構成（その他大学）

学部／年数	文学部	教育学部	人文学部 法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
1年未満	0	18	0	0		3	9	36	6	26	9		0	107
	0	19.4	0	0		75.0	16.1	14.9	16.2	31.0	22.0		0	18.6
1年	1	18	0	0		0	7	28	7	13	11		2	87
	25.0	19.4	0	0		0	12.5	11.6	18.9	15.5	26.8		20.0	15.2
2	0	6	0	1		0	6	27	4	7	4		0	55
	0	6.5	0	33.3		0	10.7	11.2	10.8	8.3	9.8		0	9.6
3	0	6	0	1		0	7	30	4	9	9		0	66
	0	6.5	0	33.3		0	12.5	12.4	10.8	10.7	22.0		0	11.5
4	1	9	0	0		0	3	19	4	4	4		3	47
	25.0	9.7	0	0		0	5.4	7.9	10.8	4.8	9.8		30.0	8.2
5	0	5	0	0		0	1	14	0	3	0		1	24
	0	5.4	0	0		0	1.8	5.8	0	3.6	0		10.0	4.2
6	1	2	0	0		1	3	9	1	4	4		1	26
	25.0	2.2	0	0		25.0	5.4	3.7	2.7	4.8	9.8		10.0	4.5
7	0	0	0	0		0	3	4	1	1	0		0	9
	0	0	0	0		0	5.4	1.7	2.7	1.2	0		0	1.6
8	0	0	1	0		0	5	12	1	1	0		0	20
	0	0	100.0	0		0	8.9	5.0	2.7	1.2	0		0	3.5
9	0	2	0	0		0	0	9	2	1	0		0	14
	0	2.2	0	0		0	0	3.7	5.4	1.2	0		0	2.5
10	1	4	0	0		0	2	2	1	2	0		1	13
	25.0	4.3	0	0		0	3.6	0.8	2.7	2.4	0		10.0	2.3
11～13年	0	9	0	0		0	3	25	3	3	0		1	44
	0	9.7	0	0		0	5.4	10.4	8.1	3.6	0		10.0	7.7
14～16年	0	4	0	0		0	0	5	1	6	0		0	16
	0	4.3	0	0		0	0	2.1	2.7	7.1	0		0	2.8
17年	0	10	0	1		0	7	21	2	4	0		1	46
	0	10.8	0	33.3		0	12.5	8.7	5.4	4.8	0		10.0	8.0
計	4	93	1	3		4	56	241	37	84	41		10	574
	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0

Ⅳ－2－1　教務職員の学部別年齢階級別構成（全国計）

学部／年令	文学部	教育学部	人文学部 法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
21才	0 0	1 1.1	0 0	0 0		0 0	0 0	0 0	1 0.7	0 0	0 0	0 0	0 0	2 0.2
22	0 0	5 5.3	0 0	0 0		1 25.0	1 0.7	13 2.5	1 0.7	6 5.2	5 5.3	0 0	0 0	32 2.8
23	0 0	5 5.3	0 0	0 0		0 0	4 2.9	26 5.0	0 0	10 8.7	7 7.4	0 0	1 5.3	53 4.7
24	2 25.0	10 10.6	0 0	1 33.3		0 0	6 4.3	16 3.1	8 5.7	6 5.2	5 5.3	0 0	2 10.5	56 4.9
25	0 0	6 6.4	0 0	1 33.3		0 0	2 1.4	35 6.7	4 2.9	7 6.1	15 16.0	0 0	1 5.3	71 6.3
26	0 0	11 11.7	0 0	0 0		1 25.0	10 7.2	32 6.2	8 5.7	7 6.1	12 12.8	0 0	3 15.8	84 7.4
27	0 0	4 4.3	0 0	0 0		0 0	11 8.0	24 4.6	7 5.0	11 9.6	12 12.8	0 0	1 5.3	70 6.2
28	1 12.5	4 4.3	0 0	0 0		0 0	9 6.5	37 7.1	9 6.4	4 3.5	6 6.4	1 100.0	1 5.3	72 6.4
29	0 0	8 8.5	0 0	0 0		1 25.0	6 4.3	37 7.1	8 5.7	9 7.8	7 7.4	0 0	0 0	76 6.7
30	0 0	3 3.2	0 0	0 0		1 25.0	18 13.0	38 7.3	11 7.9	6 5.2	6 6.4	0 0	0 0	83 7.3
31	0 0	3 3.2	0 0	0 0		0 0	10 7.2	46 8.9	6 4.3	6 5.2	4 4.3	0 0	0 0	75 6.6
32	0 0	0 0	1 100.0	0 0		0 0	6 4.3	32 6.2	8 5.7	6 5.2	4 4.3	0 0	2 10.5	59 5.2
33	2 25.0	4 4.3	0 0	0 0		0 0	9 6.5	22 4.2	7 5.0	6 5.2	1 1.1	0 0	1 5.3	52 4.6
34	0 0	3 3.2	0 0	0 0		0 0	4 2.9	15 2.9	3 2.1	4 3.5	1 1.1	0 0	1 5.3	31 2.7
35～39才	2 25.0	11 11.7	0 0	0 0		0 0	11 8.0	60 11.6	12 8.6	13 11.3	6 6.4	0 0	2 10.5	117 10.3
40～44	1 12.5	11 11.7	0 0	1 33.3		0 0	11 8.0	34 6.6	29 20.7	10 8.7	2 2.1	0 0	2 10.5	101 8.9
45～49	0 0	4 4.3	0 0	0 0		0 0	12 8.7	27 5.2	13 9.3	2 1.7	1 1.1	0 0	2 10.5	61 5.4
50才以上	0 0	1 1.1	0 0	0 0		0 0	8 5.8	25 4.8	5 3.6	2 1.7	0 0	0 0	0 0	41 3.6
合計	8 100.0	94 100.0	1 100.0	3 100.0		4 100.0	138 100.0	519 100.0	140 100.0	115 100.0	94 100.0	1 100.0	19 100.0	1,136 100.0

Ⅳ－2－2　教務職員の学部別年齢階級別構成（旧7帝大）

学部／年令	文学部	教育学部	人文学部 法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
21才	0 0	0 0					0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
22	0 0	0 0					0 0	6 2.2	0 0	0 0	2 3.8	0 0	0 0	8 1.4
23	0 0	0 0					2 2.4	10 3.6	0 0	2 6.5	0 0	0 0	1 11.1	15 2.7
24	0 0	0 0					3 3.7	6 2.2	0 0	0 0	2 3.8	0 0	1 11.1	12 2.1
25	0 0	0 0					0 0	17 6.1	1 1.0	2 6.5	4 7.5	0 0	0 0	24 4.3
26	0 0	1 100.0					4 4.9	13 4.7	4 3.9	0 0	5 9.4	0 0	1 11.1	28 5.0
27	0 0	0 0					6 7.3	12 4.3	6 5.8	2 6.5	9 17.0	0 0	1 11.1	36 6.4
28	1 25.0	0 0					5 6.1	19 6.9	6 5.8	0 0	5 9.4	1 100.0	0 0	37 6.6
29	0 0	0 0					4 4.9	17 6.1	4 3.9	1 3.2	5 9.4	0 0	0 0	31 5.5
30	0 0	0 0					14 17.1	22 7.9	9 8.7	0 0	5 9.4	0 0	0 0	50 8.9
31	0 0	0 0					6 7.3	30 10.8	6 5.8	3 9.7	4 7.5	0 0	0 0	49 8.7
32	0 0	0 0					4 4.9	19 6.9	8 7.8	4 12.9	2 3.8	0 0	0 0	37 6.6
33	1 25.0	0 0					6 7.3	16 5.8	5 4.9	3 9.7	1 1.9	0 0	1 11.1	33 5.9
34	0 0	0 0					2 2.4	9 3.2	3 2.9	2 6.5	1 1.9	0 0	1 11.1	18 3.2
35～39才	1 25.0	0 0					6 7.3	36 13.0	11 10.7	5 16.1	6 11.3	0 0	0 0	65 11.6
40～44	1 25.0	0 0					4 4.9	13 4.7	24 23.3	5 16.1	1 1.9	0 0	1 11.1	49 8.7
45～49	0 0	0 0					9 11.0	17 6.1	11 10.7	1 3.2	1 1.9	0 0	2 22.2	41 7.3
50才以上	0 0	0 0					7 8.5	15 5.4	5 4.9	1 3.2	0 0	0 0	0 0	28 5.0
合計	4 100.0	1 100.0					82 100.0	277 100.0	103 100.0	31 100.0	53 100.0	1 100.0	9 100.0	561 100.0

Ⅳ－2－3　教務職員の学部別年齢階級別構成（その他大学）

学部／年令	文学部	教育学部	人文学部 法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
21 才	0 0	1 1.1	0 0	0 0		0 0	0 0	0 0	1 2.7	0 0	0 0		0 0	2 0.3
22	0 0	5 5.4	0 0	0 0		1 25.0	1 1.8	7 2.9	1 2.7	6 7.1	3 7.3		0 0	24 4.2
23	0 0	5 5.4	0 0	0 0		0 0	2 3.6	16 6.6	0 0	8 9.5	7 17.1		0 0	38 6.6
24	2 50.0	10 10.8	0 0	1 33.3		0 0	3 5.4	10 4.1	8 21.6	6 7.1	3 7.3		1 10.0	44 7.7
25	0 0	6 6.5	0 0	1 33.3		0 0	2 3.6	18 7.4	3 8.1	5 6.0	11 26.8		1 10.0	47 8.2
26	0 0	10 10.8	0 0	0 0		1 25.0	6 10.7	19 7.9	4 10.8	7 8.3	7 17.1		2 20.0	56 9.7
27	0 0	4 4.3	0 0	0 0		0 0	5 8.9	12 5.0	1 2.7	9 10.7	3 7.3		0 0	34 5.9
28	0 0	4 4.3	0 0	0 0		0 0	4 7.1	18 7.4	3 8.1	4 4.8	1 2.4		1 10.0	35 6.1
29	0 0	8 8.6	0 0	0 0		1 25.0	2 3.6	20 8.3	4 10.8	8 9.5	2 4.9		0 0	45 7.8
30	0 0	3 3.2	0 0	0 0		1 25.0	4 7.1	16 6.6	2 5.4	6 7.1	1 2.4		0 0	33 5.7
31	0 0	3 3.2	0 0	0 0		0 0	4 7.1	16 6.6	0 0	3 3.6	0 0		0 0	26 4.5
32	0 0	0 0	1 100.0	0 0		0 0	2 3.6	13 5.4	0 0	2 2.4	2 4.9		2 20.0	22 3.8
33	1 25.0	4 4.3	0 0	0 0		0 0	3 5.4	6 2.5	2 5.4	3 3.6	0 0		0 0	19 3.3
34	0 0	3 3.2	0 0	0 0		0 0	2 3.6	6 2.5	0 0	2 2.4	0 0		0 0	13 2.3
35 ～ 39 才	1 25.0	11 11.8	0 0	0 0		0 0	5 8.9	24 9.9	1 2.7	8 9.5	0 0		2 20.0	52 9.0
40 ～ 44	0 0	11 11.8	0 0	1 33.3		0 0	7 12.5	21 8.7	5 13.5	5 6.0	1 2.4		1 10.0	52 9.0
45 ～ 49	0 0	4 4.3	0 0	0 0		0 0	3 5.4	10 4.1	2 5.4	1 1.2	0 0		0 0	20 3.5
50 才 以 上	0 0	1 1.1	0 0	0 0		0 0	1 1.8	10 4.1	0 0	1 1.2	0 0		0 0	13 2.3
合 計	4 100.0	93 100.0	1 100.0	3 100.0		4 100.0	56 100.0	242 100.0	37 100.0	84 100.0	41 100.0		10 100.0	575 100.0

V－2－1　教務職員の学部別学歴構成（全国計）

学歴＼学部	文学部	教育学部	人文法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
博士課程修了	0	1	0	0		0	13	21	0	2	10	0	0	47
	0	1.1	0	0		0	9.4	4.0	0	1.7	10.6	0	0	4.1
修士課程修了	0	8	0	0		1	40	52	22	10	26	1	1	161
	0	8.6	0	0		25.0	29.0	10.0	15.6	8.7	27.7	100.0	5.3	14.2
旧大学院修了	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
新大卒	6	65	0	2		3	58	288	63	75	54	0	14	628
	75.0	69.9	0	66.6		75.0	42.0	55.4	44.7	65.2	57.4	0	73.7	55.2
旧大卒	0	0	0	0		0	1	1	0	7	1	0	0	10
	0	0	0	0		0	0.7	0.2	0	6.1	1.1	0	0	0.9
短大卒	2	7	0	0		0	7	46	17	11	1	0	1	92
	25.0	7.5	0	0		0	5.1	8.8	12.1	9.6	1.1	0	5.3	8.1
旧高専・高校卒	0	0	0	0		0	10	10	5	4	1	0	2	32
	0	0	0	0		0	7.2	1.9	3.5	3.5	1.1	0	10.5	2.8
新高卒	0	7	1	0		0	4	56	19	1	1	0	1	90
	0	7.5	100.0	0		0	2.9	10.8	13.5	0.9	1.1	0	5.3	7.9
旧中卒	0	5	0	0		0	4	30	14	2	0	0	0	55
	0	5.4	0	0		0	2.9	5.8	9.9	1.7	0	0	0	4.8
新中卒	0	0	0	1		0	0	1	0	0	0	0	0	2
	0	0	0	33.3		0	0	0.2	0	0	0	0	0	0.2
高小卒	0	0	0	0		0	1	14	1	3	0	0	0	19
	0	0	0	0		0	0.7	2.7	0.7	2.6	0	0	0	1.7
小学卒	0	0	0	0		0	0	1	0	0	0	0	0	1
	0	0	0	0		0	0	0.2	0	0	0	0	0	0.1
合計	8	93	1	3		4	138	520	141	115	94	1	19	1,137
	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

V－2－2　教務職員の学部別学歴構成（旧7帝大）

学歴＼学部	文学部	教育学部	人文学部 法文	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
博士課程修了	0 0	0 0					11 13.4	13 4.7	0 0	1 3.2	10 18.9	0 0	0 0	35 6.2
修士課程修了	0 0	0 0					23 28.0	21 7.6	18 17.3	4 12.9	17 32.1	1 100.0	1 11.1	85 15.1
旧大学院修了	0 0	0 0					0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
新大卒	3 75.0	1 100.0					31 37.8	160 57.6	40 38.5	20 64.5	23 43.4	0 0	6 66.6	284 50.4
旧大卒	0 0	0 0					1 1.2	0 0	0 0	2 6.5	1 1.9	0 0	0 0	4 0.7
短大卒	1 25.0	0 0					2 2.4	21 7.6	10 9.6	2 6.5	0 0	0 0	1 11.1	37 6.6
旧高専・高校卒	0 0	0 0					9 11.0	4 1.4	5 4.8	1 3.2	1 1.9	0 0	1 11.1	21 3.7
新高卒	0 0	0 0					1 1.2	30 10.8	17 16.3	1 3.2	1 1.9	0 0	0 0	50 8.9
旧中卒	0 0	0 0					3 3.7	18 6.5	13 12.5	0 0	0 0	0 0	0 0	34 6.0
新中卒	0 0	0 0					0 0	1 0.4	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	1 0.2
高小卒	0 0	0 0					1 1.2	9 3.2	1 1.0	0 0	0 0	0 0	0 0	11 2.0
小学卒	0 0	0 0					0 0	1 0.4	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	1 0.2
合計	4 100.0	1 100.0					82 100.0	278 100.0	104 100.0	31 100.0	53 100.0	1 100.0	9 100.0	563 100.0

V－2－3　教務職員の学部別学歴構成（その他大学）

学歴＼学部	文学部	教育学部	人文学部 法文学部	文理学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	薬学部	付属病院	教養	合計
博士課程修了	0 0	1 1.1	0 0	0 0		0 0	2 3.6	8 3.3	0 0	1 1.2	0 0		0 0	12 2.1
修士課程修了	0 0	8 8.7	0 0	0 0		1 25.0	17 30.4	31 12.8	4 10.8	6 7.1	9 22.0		0 0	76 13.2
旧大学院修了	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0
新大卒	3 75.0	64 69.6	0 0	2 66.6		3 75.0	27 48.2	128 52.9	23 62.2	55 65.5	31 75.6		8 80.0	344 59.9
旧大卒	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0	1 0.4	0 0	5 6.0	0 0		0 0	6 1.0
短大卒	1 25.0	7 7.6	0 0	0 0		0 0	5 8.9	25 10.3	7 18.9	9 10.7	1 2.4		0 0	55 9.6
旧高専・高校卒	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	1 1.8	6 2.5	0 0	3 3.6	0 0		1 10.0	11 1.9
新高卒	0 0	7 7.6	1 100.0	0 0		0 0	3 5.4	26 10.7	2 5.4	0 0	0 0		1 10.0	40 7.0
旧中卒	0 0	5 5.4	0 0	0 0		0 0	1 1.8	12 5.0	1 2.7	2 2.4	0 0		0 0	21 3.7
新中卒	0 0	0 0	0 0	1 33.3		0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	1 0.2
高小卒	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0	5 2.1	0 0	3 3.6	0 0		0 0	8 1.4
小学卒	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0
合計	4 100.0	92 100.0	1 100.0	3 100.0		4 100.0	56 100.0	242 100.0	37 100.0	84 100.0	41 100.0		10 100.0	574 100.0

Ⅰ－3　大学付置研の助手及び教務職員の定員と現員

		助手			教務職員		
		人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計
全国	定員	182	1,449	1,631			
	現員	170 (－12)	1,449 (0)	1,619 (－12)	23	276	299
	集計部局数	12	60	72	2	36	38
旧七帝大	定員	150	1,139	1,289			
	現員	139 (－11)	1,161 (＋22)	1,300 (＋11)	23	246	269
	集計部局数	9	43	52	2	29	31
その他大学	定員	32	310	342			
	現員	31 (－1)	288 (－22)	319 (－23)		30	30
	集計部局数	3	17	20		7	7

Ⅱ－3－1　大学付置研の助手の職務内容

	全国			旧七帝大			その他大学		
	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計
ア　講　義	6 2.9	42 1.5	48 1.6	6 3.4	41 1.8	47 1.9	0 0	1 0.2	1 0.2
イ　演　習	19 9.1	486 17.6	505 17.0	19 10.7	394 17.3	413 16.8	0 0	92 19.3	92 18.1
ウ　実　験	28 13.5	990 35.9	1,018 34.3	28 15.8	794 34.8	822 33.4	0 0	196 41.2	196 38.7
エ　研究専念	96 46.2	993 36.0	1,089 36.7	83 46.9	852 37.3	935 38.0	13 41.9	141 29.6	154 30.4
オ　事　務	14 6.7	70 2.5	84 2.8	7 4.0	50 2.2	57 2.3	7 22.6	20 4.2	27 5.3
カ　その他	45 21.6	178 6.5	223 7.5	34 19.2	152 6.7	186 7.6	11 35.5	26 5.5	37 7.3
合　計	208 100.0	2,759 100.0	2,967 100.0	177 100.0	2,283 100.0	2,460 100.0	31 100.0	476 100.0	507 100.0
現　員 （平均兼担数）	170 (1.2)	1,449 (1.9)	1,619 (1.8)	139 (1.3)	1,161 (2.0)	1,300 (1.9)	31 (1.0)	288 (1.7)	319 (1.6)
集計部局数	12	60	72	9	43	52	3	17	20

Ⅲ－3－1　大学付置研の助手の在職年数別構成

	全国			旧七帝大			その他大学		
	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計
1年未満	20 12.0	129 8.8	149 9.2	16 11.8	94 8.0	110 8.4	4 12.9	35 12.2	39 12.2
1年	19 11.4	109 7.5	128 7.9	14 10.3	91 7.8	105 3.0	5 16.1	18 6.3	23 7.2
2	28 16.8	157 10.8	185 11.4	22 16.2	126 10.8	148 11.3	6 19.4	31 10.8.	37 11.6
3	21 12.6	162 11.1	183 11.3	20 14.7	142 12.1	162 12.4	1 3.2	20 6.9	21 6.6
4	14 8.4	100 6.9	114 7.0	9 6.6	77 6.6	86 6.6	5 16.1	23 8.0	28 8.8
5	11 6.6	136 9.3	147 9.0	10 7.4	109 9.3	119 9.1	1 3.2	27 9.4	28 8.8
6	11 6.6	149 10.2	160 9.8	8 5.9	122 10.4	130 10.0	3 9.7	27 9.4	30 9.4
7	13 7.8	70 4.8	83 5.1	11 8.1	52 4.4	63 4.8	2 6.5	18 6.3	20 6.3
8	4 2.4	82 5.6	86 5.3	2 1.5	69 5.9	71 5.4	2 6.5	13 4.5	15 4.7
9	3 1.8	70 4.8	73 4.5	3 2.2	56 4.8	59 4.5	0 0	14 4.9	14 4.4
10	3 1.8	62 4.3	65 4.0	2 1.5	50 4.3	52 4.0	1 3.2	12 4.2	13 4.1
11～13年	10 6.0	124 8.5	134 8.2	9 6.6	91 7.8	100 7.7	1 3.2	33 11.5	34 10.7
14～16	6 3.6	30 2.1	36 2.2	6 4.4	25 2.1	31 2.4	0 0	5 1.7	5 1.6
17年以上	4 2.4	78 5.3	82 5.0	4 2.9	66 5.6	70 6.4	0 0	12 4.2	12 3.8
合計	167 100.0	1,458 100.0	1,625 100.0	136 100.0	1,170 100.0	1,306 100.0	31 100.0	288 100.0	319 100.0

Ⅳ－3－1　大学付置研の助手の年令階級別構成

	全国			旧七帝大			その他大学		
	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計
22　才	4 2.4	1 0.1	5 0.3	1 0.7	0 0	1 0.1	3 9.7	1 0.3	4 1.3
23	1 0.6	2 0.1	3 0.2	0 0	0 0	0 0	1 3.2	2 0.7	3 0.9
24	8 4.8	7 0.5	15 0.9	5 3.7	3 0.3	8 0.6	3 9.7	4 1.4	7 2.2
25	4 2.4	16 1.1	20 1.2	3 2.2	10 0.9	13 1.0	1 3.2	6 2.1	7 2.2
26	6 3.6	17 1.2	23 1.4	6 4.4	11 0.9	17 1.3	0 0	6 2.1	6 1.9
27	9 5.4	45 3.1	54 3.3	7 5.1	32 2.7	39 3.0	2 6.5	13 4.5	15 4.7
28	9 5.4	36 2.5	45 2.7	9 6.6	31 2.6	40 3.1	0 0	5 1.7	5 1.6
29	4 2.4	62 4.2	66 4.1	2 1.5	50 4.3	52 4.0	2 6.5	12 4.2	14 4.4
30	18 10.8	120 8.2	138 8.5	12 8.8	89 7.6	101 7.7	6 19.4	31 10.8	37 11.6
31	15 9.0	131 9.0	146 9.0	13 9.6	106 9.0	119 9.1	2 6.5	25 8.7	27 8.5
32	16 9.6	143 9.8	159 9.8	15 11.0	113 9.6	128 9.8	1 3.2	30 10.4	31 9.7
33	9 5.4	154 10.5	163 10.0	6 4.4	129 11.0	135 10.3	3 9.7	25 8.7	28 8.8
34	12 7.2	99 6.8	111 6.8	9 6.6	79 6.7	88 6.7	3 9.7	20 6.9	23 7.2
35　～　39	21 12.6	317 21.7	338 20.7	19 14.0	259 22.1	278 21.2	2 6.5	58 20.1	60 18.8
40　～　44	14 8.4	159 10.9	173 10.6	13 9.6	132 11.3	145 11.1	1 3.2	27 9.4	28 8.8
45　～　49	8 4.8	85 5.8	93 5.7	7 5.1	73 6.2	80 6.1	1 3.2	12 4.2	13 4.1
50　才　以　上	9 5.4	67 4.6	76 4.7	9 6.6	56 4.8	65 5.0	0 0	11 3.8	11 3.4
合　計	167 100.0	1,461 100.0	1,628 100.0	136 100.0	1,173 100.0	1,309 100.0	31 100.0	288 100.0	319 100.0

V－3－1　大学付置研の助手の学歴構成

	全国			旧七帝大			その他大学		
	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計
博士課程修了	19 11.4	417 28.5	436 26.8	19 14.0	325 27.7	344 26.3	0 0	92 31.9	92 28.8
修士課程修了	96 57.5	496 33.9	592 36.4	82 60.3	421 35.9	503 38.4	14 45.2	75 26.0	89 27.9
旧大学院修了	1 0.6	1 0.1	2 0.1	1 0.7	0 0	1 0.1	0 0	1 0.3	1 0.3
新大卒	37 22.2	340 23.3	377 23.2	21 15.4	245 20.9	266 20.3	16 51.6	95 33.0	111 34.8
旧大卒	7 4.2	58 4.0	65 4.0	7 5.1	50 4.3	57 4.4	0 0	8 2.8	8 2.5
短大卒	1 0.6	13 0.9	14 0.9	0 0	8 0.7	8 0.6	1 3.2	5 1.7	6 1.9
旧高専・高校卒	4 2.4	50 3.4	54 3.3	4 2.9	42 3.6	46 3.5	0 0	8 2.8	8 2.5
新高卒	0 0	24 1.6	24 1.5	0 0	24 2.0	24 1.8	0 0	0 0	0 0
旧中卒	2 1.2	53 3.6	55 3.4	2 1.5	49 4.2	51 3.9	0 0	4 1.4	4 1.3
新中卒	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
高小卒	0 0	9 0.6	9 0.6	0 0	9 0.8	9 0.7	0 0	0 0	0 0
小卒	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
合計	167 100.0	1,461 100.0	1,628 100.0	136 100.0	1,173 100.0	1,309 100.0	31 100.0	288 100.0	319 100.0

Ⅱ－3－2　大学付置研の教務職員の職務内容

	全国			旧七帝大			その他大学		
	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計
ア　講義	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0
イ　演習	0 0	30 7.1	30 6.8	0 0	27 7.3	27 6.4		3 5.9	3 5.9
ウ　実験	20 87.0	119 28.3	139 31.4	20 87.0	105 28.5	125 31.9		14 27.5	14 27.5
エ　研究専念	3 13.0	210 50.0	213 48.1	3 13.0	185 50.1	188 48.0		25 49.0	25 49.0
オ　事務	0 0	20 4.8	20 4.5	0 0	18 4.9	18 4.6		2 3.9	2 3.9
カ　その他	0 0	41 9.8	41 9.3	0 0	34 9.2	34 8.7		7 13.7	7 13.7
合計	23 100.0	420 100.0	443 100.0	23 100.0	369 100.0	392 100.0		51 100.0	51 100.0
現員 （平均兼担数）	23 (1.0)	276 (1.5)	299 (1.5)	23 (1.0)	246 (1.5)	269 (1.5)		30 (1.7)	30 (1.7)
集計部局数	2	36	38	2	29	31		7	7

Ⅲ－3－2　大学付置研の教務職員の在職年数別構成

	全国			旧七帝大			その他大学		
	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計
1年未満	4 18.1	31 11.4	35 11.9	4 18.1	27 11.1	31 11.7		4 13.3	4 13.3
1年	5 22.7	28 10.3	33 11.2	5 22.7	26 10.7	31 11.7		2 6.7	2 6.7
2	4 18.1	23 8.4	27 9.2	4 18.1	21 8.6	25 9.4		2 6.7	2 6.7
3	3 13.6	30 11.0	33 11.2	3 13.6	27 11.1	30 11.3		3 10.0	3 10.0
4	1 4.5	20 7.3	21 7.1	1 4.5	18 7.4	19 7.2		2 6.7	2 6.7
5	1 4.5	22 8.1	23 7.8	1 4.5	17 7.0	18 6.8		5 16.7	5 16.7
6	0 0	18 6.6	18 6.1	0 0	15 6.2	15 5.7		3 10.0	3 10.0
7	1 4.5	10 3.7	11 3.7	1 4.5	10 4.1	11 4.2		0 0	0 0
8	1 4.5	8 2.9	9 3.1	1 4.5	8 3.3	9 3.4		0 0	0 0
9	0 0	10 3.7	10 3.4	0 0	9 3.7	9 3.4		1 3.3	1 3.3
10	1 4.5	4 1.5	5 1.7	1 4.5	4 1.6	5 1.9		0 0	0 0
11～13年	0 0	37 13.6	37 12.5	0 0	33 13.6	33 12.5		4 13.3	4 13.3
14～16	1 4.5	11 4.0	12 4.1	1 4.5	10 4.1	11 4.2		1 3.3	1 3.3
17年以上	0 0	21 7.7	21 7.1	0 0	18 7.4	18 6.8		3 10.0	3 10.0
計	22 100.0	273 100.0	295 100.0	22 100.0	243 100.0	265 100.0		30 100.0	30 100.0

Ⅳ－3－2　大学付置研の教務職員の年令階級別構成

	全国			旧七帝大			その他大学		
	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計
22　才	0 0	2 0.7	2 0.7	0 0	1 0.4	1 0.4		1 3.3	1 3.3
23	2 9.1	2 0.7	4 1.4	2 9.1	1 0.4	3 1.1		1 3.3	1 3.3
24	3 13.6	4 1.5	7 2.4	3 13.6	3 1.2	6 2.3		1 3.3	1 3.3
25	3 13.6	4 1.5	7 2.4	3 13.6	3 1.2	6 2.3		1 3.3	1 3.3
26	2 9.1	2 0.7	4 1.4	2 9.1	2 0.8	4 1.5		0 0	0 0
27	4 18.2	3 1.1	7 2.4	4 18.2	3 1.2	7 2.6		0 0	0 0
28	1 4.5	16 5.9	17 5.8	1 4.5	13 5.3	14 5.3		3 10.0	3 10.0
29	1 4.5	25 9.2	26 8.8	1 4.5	21 8.6	22 8.3		4 13.3	4 13.3
30	2 9.1	24 8.8	26 8.8	2 9.1	20 8.2	22 8.3		4 13.3	4 13.3
31	0 0	22 8.1	22 7.5	0 0	22 9.1	22 8.3		0 0	0 0
32	0 0	25 9.2	25 8.5	0 0	22 9.1	22 8.3		3 10.0	3 10.0
33	1 4.5	28 10.3	29 9.8	1 4.5	28 11.5	29 10.9		0 0	0 0
34	0 0	19 7.0	19 6.4	0 0	17 7.0	17 6.4		2 6.7	2 6.7
35　～　39　才	3 13.6	47 17.2	50 16.9	3 13.6	46 18.9	49 18.5		1 3.3	1 3.3
40　～　44	0 0	29 10.6	29 9.8	0 0	26 10.7	26 9.8		3 10.0	3 10.0
45　～　49	0 0	19 7.0	19 6.4	0 0	13 5.3	13 4.9		6 20.0	6 20.0
50　才　～	0 0	2 0.7	2 0.7	0 0	2 0.8	2 0.8		0 0	0 0
合　計	22 100.0	273 100.0	295 100.0	22 100.0	243 100.0	265 100.0		30 100.0	30 100.0

V－3－2　大学付置研の教務職員の学歴別構成

	全国			旧七帝大			その他大学		
	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計	人文・社会科学系	自然科学系	計
博士課程修了	1 4.5	8 2.9	9 3.1	1 4.5	7 2.9	8 3.0		1 3.3	1 3.3
修士課程修了	3 13.6	20 7.3	23 7.8	3 13.6	16 6.6	19 7.2		4 13.3	4 13.3
旧大学院修了	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0
新大卒	17 77.3	151 55.3	168 56.9	17 77.3	139 57.2	156 58.9		12 40.0	12 40.0
旧大卒	0 0	8 2.9	8 2.7	0 0	6 2.5	6 2.3		2 6.7	2 6.7
短大卒	1 4.5	21 7.7	22 7.5	1 4.5	17 7.0	18 6.8		4 13.3	4 13.3
旧高専・高校卒	0 0	7 2.6	7 2.4	0 0	5 2.1	5 1.9		2 6.7	2 6.7
新高卒	0 0	44 16.1	44 14.9	0 0	42 17.3	42 15.8		2 6.7	2 6.7
旧中卒	0 0	11 4.0	11 3.7	0 0	8 3.3	8 3.0		3 10.0	3 10.0
新中卒	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0
高小卒	0 0	3 1.1	3 1.0	0 0	3 1.2	3 1.1		0 0	0 0
小卒	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0
合計	22 100.0	273 100.0	295 100.0	22 100.0	243 100.0	265 100.0		30 100.0	30 100.0