大学の教員人事制度についての若干の考察

岡　本　洋　三

A few comments on Teachers' Personnel Administration of University

Hiromi Okamoto

はじめに

今日，大学の教員人事制度のあり方は「大学改革」における基本的な争点の一つとなっている。教員人事制度は大学自治の核心であり，今日の大学問題が従来の大学自治に対する批判に根ざしているかぎり，それが教員人事のあり方におよぶのは当然であろう。この教員人事制度の「改革」問題は従来の「大学自治」に対する批判の思想によって大きく二つの方向が対立している。一つは，従来の「大学自治」は閉鎖的・独善的であるとして社会に「開かれた大学」に変えなければならないという財界・中教審・文部省の「新構想大学」における人事制度である。それはおおよそ次のような考え方を基本としている。大学に対する「社会的要請」を反映させる道すじとして代議制的手続きにおいて「国民の総意」を代表しうるとされる「文部大臣」の大学監督権を強化すること[1]，大学の管理機構の中枢に「外部社会の意見」を反映させる制度を設けること[2]，大学の管理運営のしかたに「外部社会の論理」を貫ぬくようにすること[3]である。この方向は「構想」にとどまらず現実に制度化されたりあるいは既成事実として個別に実現されており，これを科学的に検討し実践的に対処することは焦眉の問題となっている。他の一つは従来の自治が市民的自由と断絶した特権的な教授会自治であった点[4]を反省しながら，学問の自由を真に保障する大学自治の確立をめざして大学の民主的改革を展望するもの[5]である。これについては各大学・学部でそれぞれ自主的な改革への努力が行なわれ，人事制度に関しては，教授会の構成員の範囲の拡大により教授会による人事の性格をより民主的に変えたり，人事選考規則や基準などの改善がはかられている。そのなかで教授・助教授・講師・助手という身分制的職階の打破の要求[6]やこれと結びついている給与の等級別建ての撤廃・通し号俸制の要求をはじめ，職階制・講座制と表裏の関係にある権利の不平等など多くの問題が，人事制度との密接な関連において改革すべき課題として自覚されてきている。しかし職階制・給与体系をはじめ現行法制の規定が現実的に制度として存在し，根本的な改革のためには法制の改変を必要とすること，またそのような現実によって教員自身が旧い意識を脱却できないことなどのため，現実の「改革」はジグザグの道を余儀なくされている。こうして，改革理念と現行法制の規制との矛盾，教員の意識における新旧の理念の錯綜した状況が十分に整理しきれぬまま人事制度についての明確な一貫した理論が形成されていないため，中教審などの「構想」が滲透してい

る面もみられる[7]。

小論は，このような今日の問題状況を考慮しながら，大学教員の人事制度について問題整理と若干の制度論的な考察をしようとするものである。大学における教員人事制度を考察するにはおおよそ4つの視角あるいは側面が必要であろう。第一は大学の教員人事の理念の解明である。それは大学とは何か，大学における学問研究と教育の性格，それを担う教員の資質・能力・活動のあり方などについての期待像の問題であり，人事における「基準」の内容規定の問題である。第二は教員の職階制や給与体系として具体的に制度化される身分体系の問題で，人事の形式的規定ともいいうる面である。終身制・任期制などもこれに関係する。これらが大学・大学教員の本質に正しく照応しているかどうか，大学の本質を正しく発展させるためにどのような制度が望ましいかということが問題となろう。第三は，人事のための組織機構と手続などの制度問題である。人事をその理念にふさわしく行なうためにはどのようなシステム・プロセスが望ましいか，またそれは人事にどのような作用を及ぼすかということが解明される必要がある。第四は，以上のことの根底にあり，また人事によって具体的にその機能が保障される大学の組織・機関との関係である。たとえば現在の大学人事制度は基本的には講座制とそれを基礎とした学部教授会が大学の基本的枠組みであることを前提にしているから，この相互の関連が究明される必要があろう。現実の関係においていえばこの大学の研究教育の組織構造（それは従来の大学理念では同時に大学の管理運営の制度構造である）が大学の人事制度を基本的に規定していた。そしてこの第四の側面の問題が人事制度それ自体として現象したのが第三にいう「制度」であり，人事制度の核である人事体系の法制的規定が第二の問題であるとみることができる。第一の「理念」は，第四の大学制度の根本理念の人事面への展開であり，第二の人事体系の目的理念であり，第三の機能上の原理としてその全体に貫徹されるべきものである[8]。

この小論では教員人事制度の論理的構造を以上のように仮説的にとらえ，そのような方法で現在の教員人事制度についての若干の批判とその改革のための展望を試みたい。

注

1) 昭和44年頃から顕著になった文部省の大学自治への干渉の一例は，学長・学部長などいわゆる大学の「管理職者」の任命・発令における文部大臣の「最終的人事権」「拒否権」の主張である。それは文部大臣の任命権者としての形式的な人事権の実質化をねらうばかりでなく，文部大臣が大学設置者として大学の管理運営に対して監督権（現在のところそれは「後見的」な性格のものと文部省自身が意味づけているようであるが）を実質的に行使することを既成事実的に定着させようとするものであった。たとえば大学が自主的に学長や学部長の選挙規程を改正し，それによってより民主的な手続で学長・学部長選挙を行なった場合に，文部省は大学の自治の基本である学内規則の自主制定権・人事の自治に干渉し，大学に対して「候補者選出の手続の内容やその選挙規則改正の経緯や事情」を正式に照会している。そしてこれに対して大学側がそのような「照会」は大学自治に対する侵害のおそれがあるとして「回答拒否」をした場合には，その回答がなく改正手続の適法性が確認できないということで「発令」を事実上拒否する（無期限に遅延する）態度にでているのである（北海道大学教育学部長発令拒否事件の場合）。九州大学学長事務取扱の発令拒否事件ではもっと直接的に人事に介入し，文部省は九州大学に対して「候補者の言動について」調査・報告を求めるという「学問の自由・思想の自由」の侵害を行ない，大学がこの「照会」に応ずることを拒

否したことを理由として発令拒否をしたのであった。このような事例は大学「紛争」の過程で頻発しており，北大・九大のように大学自治の原則にのっとって対処せず，結果的に大学自身が大学自治の侵害を容認したことになっている例もみられるのである。たとえば新しい選考規程によるO大学医学部長・K大学医学部長の発令申請においても，同様の「照会」が行なわれ，これに対して当該大学が正式に回答したことによって「発令」されたが，これは大学が自主的に決定し施行する自治そのものに対する文部省の介入行為に対して大学側が正式回答を与えることによって，この文部省の大学自治侵害行為を文部省の権限内の行為として大学自身が認めたことを意味する。それは選出手続や規則さらに規則改正の経緯などの「適法性」の審査権を文部省に与えることであり，それはまた文部大臣の「人事拒否権」の理論的根拠を認め文部大臣が拒否権をもつことを大学自身が承認したと解される行為であったといわざるを得ないであろう。

2) 中教審や財界は早くから大学が社会的要請（本質は産業界・資本の要請）に応える体制をとることを要求し，制度としては，副学長制や学外者により構成される理事会制などを導入し，大学自治の制度的解体を指向している。これは先に国会で強行的に成立させられたいわゆる「筑波大学法」で制度化されるに至っている。それは大学の管理体制の集権化と教員の「管理責任」の解除（大学自治の基本的担い手としての教員のあり方の否定，教員の被管理的な研究教育労働者化――「従属労働」として性格づけられた――，教員の自治権の大巾な剝奪を意味する）をめざすものである。昭和46年7月16日に筑波新大学創設準備調査会より発表された「筑波新大学のあり方について」は，「新大学の管理運営体制の組織原理」として次の5点をあげている。(1)「研究教育と管理運営の機能的分化を図ることにより，教員の管理運営上の負担の軽減を図り，教員が研究教育にいっそう専念できるようにする」（これは「教授はそれぞれの専門分野では優秀な科学者・研究者であっても，管理運営の面では必ずしも有能であるとはかぎらない。したがって，教授会に管理運営のすべての責任を負わせることは適切とはいえない。新大学では…執行機関の機能を強化して責任体制を確立し，大学運営の科学化・能率化を促進するようにし，一般の教官を管理運営の責任から解放し，研究と教育に専念せしめる」という考え方である。――昭和44年7月9日「筑波における新大学のビジョン案」東京教育大学――これが「教授会中心の閉鎖的な自治体制を改め」るものであることは昭和46年6月10日の東京教育大学「筑波新大学に関する基本計画案」が明記しているところである。）(2)は「管理運営機関の機能的な役割分担の徹底」(3)は「中枢的な管理機関における指導性の確立」(4)は「学外者の管理運営への参加」(5)は「全学的な協調の確保」である。これらが，学外者を含む副学長制，学外者による「参与会」の設置，評議会の「諮問機関」化となり，副学長を議長とし「評議会から選出される委員および学長が評議会の意見を聞いて任命する教員若干名で組織する」人事委員会が「教員の採用および昇任にかかる選考を行なうほか，学長の諮問に応じて教員の人事に関する事項を審議する」しくみとなって具体化する。なおこの人事委員会は「その職務を適切かつ円滑に執行しうるよう，必要に応じ，学外の学識経験者を加えた業績評価委員会などの審議機関を置くことができる」としていることは重大な問題をはらんでいる。そこには集権化・学外者の管理参加が人事制度上にも明確にあらわれている。人事権は教授会（筑波新大学においては教授会自体が否定されているわけであるが，それに代るものとして設けられている教員会議においても）から剝奪され，この集権化された体制のもとで「人事委員会の議を経て学長が決定する」「執行部も人事の発議権をもつ」制度となっている。（前引「基本計画案」）

3) このような組織体制においてその運営上の原理となっているのは，資本主義的合理化・能率化であり機能主義である。人事について云えば「競争原理の導入による効率の確保，定期的に教官の教育効率調査」を行なうこと，「任期制と停年制の併用」を前提とし「一定期間ごとに全教員の研究教育に関する業績について適切な評価を行ない，業績に応じて，研究条件の整備充実について特別の配慮を加える」（昭和46年7月16日の前引「あり方について」）などいわゆる「能力主義・業績主義」を基本とする「自由競争」原理の徹底的な導入である。この能力・業績の「評価の基準・評価結果の利用」によって，教員の研究教育のあり方がコントロールされるであろうことは容易に推測しうる。こうして産業界の人事管理の原理の導入によりその人事の対象となる教官の意識を内面的に規制し，大学を内部から，資本主義的企業原理を基本とする制度に再編成しようとしている。

4) この点については，市民的自由との関連で学問の自由と大学の自治をとらえなおそうとした高柳信一「学問の自由と大学の自治」『基本的人権４』東京大学出版会1968を参照。

5) その代表的な考え方の一つが「構成員自治」である。たとえば東京大学の1969年１月10日の７学部集会における「確認書」の「基本的な解釈」であるとされている加藤総長代行の１月28日付の「確認書についての説明」は「われわれは，大学の自治は教授会の自治であるという従来の考え方が，もはや不適当であり学生・院生・職員も固有の権利をもち，それぞれの役割において大学の自治を形成するものと考える」と述べている。

6) この職階の打破の考え方は，戦後かなり早い時期からあらわれていた。たとえば，昭和26年３月，第10国会に提出された「大学管理法案」の論議（昭和26年５月16日，衆院文部委員会，５月17日，参院文部委員会）において，新制大学においては実体として助教授・講師が自分の責任で研究・教育をしているし職務内容には変りないから同等の発言を認め教授会に入れよ，という主張がなされていた。またその方向を明らかに含んだ改革も個々には行なわれていた。（たとえば1946年６月13日，名古屋大学物理学教室憲章）

7) たとえば若手教官のなかには，職務は平等であるから職階は無意味であると云う見解に立ち教授会の構成範囲の拡大を主張しながら，現実にある職階に対して実質的差異を明確にしようとする矛盾した意識がみられる。職階否定・権利の平等化の主張は，すべての教官が学問的力量，研究教育の能力において差異がないことを前提とするものでもなければ主張するものでもない。それは力量に差異があれば権利の不平等が合理化されるという考え方に対する批判を含んでいるのである。具体的に云えば教授が助教授より学問的に研究教育面で優れているということが権利の不平等を合理化することにはならないという主張である。しかし現実には，Ａ教授は教授としての能力がない，というような教授・助教授などの職階は能力・業績の高低に照応すべきだという考え方にたつ発言がきかれる。（大学教員としての能力がないという批判であればその意味は異なってくるが）こうしてたとえば昇任人事において研究業績の判断を中心にした「能力主義原理」が強くうちだされる例がみられる。大学教員の研究教育上の資質や能力を高い水準で維持していく必要は当然であるが，そのことは職階的位置づけと照応させるということとは別の問題である。しかし先の例のような考え方は，結局は職階の存在を正当化し，それをより実質的に合理的なものにしようとすることに他ならないのであり，それは中教審・筑波大学などの能力主義的競争原理にもとずく業績評価を基本とした人事制度の合理化と本質を同じくするものといわざるを得ないであろう。この点については本論で再論する予定である。

8) このような人事制度の全体的関連構造は，注の 2) 3) でみたように「筑波新大学」においてもそれなりの論理で展開されている。

I. 大学教員人事制度の基本問題

1. 人事制度の基本機能

教員人事制度の検討に入る前に，まず人事制度一般の基本機能についてみておく必要があろう。通常，人事行政あるいは人事管理は，経営体や行政組織がその活動を行なうための職務（とその体系）に必要な労働力を雇用し，これを予定された職務に配置し，その職務の遂行を恒常的に維持し，またその職務の遂行に労働者が最大の努力をつづけるように刺激をあたえる機能及びそのための手続・組織・制度を整備することであると定義できよう。具体的には，採用・昇任・降任・転任などの任用，給与・健康・安全・厚生・恩給・補償などの労働諸条件，研修・勤務評定・身分保障・懲戒（服務紀律）など職務遂行の監督・能率増進の諸措置，その基準・運用手続・その決定と運用管理の組織などの総体である。人事はその機能・過程からみれば大凡そ二つの領域に区別でき

る。第一は，その経営体・組織の必要とする労働力を雇用し職務に配置することである。これはその組織がどのような目的をもつ組織であり，その目的遂行のための職務がどのような体系に組織されているか，それぞれの職務はどのような内容の労働を必要としているかなどを基本として，それぞれの職務が必要とする資質・能力をもった労働者を選抜し労働契約を結び予定された職務に配置することである。第二は，労働の監督であり労働能率の増進である。それは労働力の再生産のための諸措置であると同時に労働条件である給与・安全・厚生などと昇任・降任・懲戒などの刺激・強制や研修などの労働力の質の向上などの諸側面で構成されている。第一の過程では職務に適格な労働力を選抜することが，第二の過程ではその職務の遂行の勤務評定が中核的な位置をしめているわけで，結局，人事制度の基幹となっているのは「職務の体系」であるということができる。

近代的経営や行政組織においては，この職務の体系は，その組織の地位 post（官職または職位）をそこで遂行すべき職務内容と責任の類似性にもとづいていくつかの集団に分類し，その集団ごとに人事を行なうという職階制（position classification）として制度化されている。こうして近代的公務員制度においては，人事はこの職・職群・職種・職級という分類と体系を基本として，成績主義的人事（資格任用制・メリット・システム）の原理にもとづいて任用・勤務評定・研修・職階給・分限上の適格性などあらゆる人事制度が構成されることがめざされている[1)]。こうして通常の人事では職階制の特定の職級への配置は同時にその労働者の給与をその職級において定まっている給与に決定することと不可分なものとしてあらわれる。

人事制度は以上にみる通り，経営体・行政組織などの目的遂行のための労働力の充当・維持・活用の機能をもつと同時に，その組織の秩序維持の機能をもつものであるから，本質的に労働力の支配・統制の制度である。それは雇主と労働者という関係を前提とし，他律的・従属的な労働を想定した上命下服・指揮命令と服従の関係のもとで，経済的・経済外的な強制力によって労働を行なわせるための制度・機能である。職階制はこれを科学的管理法・メリット・システムなどにより能率を最高の評価基準として合理的に編成しようとするものである。それゆえ，人事制度は「労働者の立場」から労働者の生活・労働の権利・基本的人権の観点から批判的にとらえ直される必要があるがこの点についてはこの小論では直接論究の対象とはしない。ここでの問題は主として人事制度の内的な論理構造――人事の目的・課題と制度・組織・運用との論理的整合性――に限定されている。

今日，中教審や筑波大学のめざしている「大学教員の人事制度」についての構想・論理は，以上にみた一般経営体や行政組織の人事制度のしくみ・原理に立脚するもので「任期制度または再審査制度を設け」て大学教員に勤務評定を実施し，「給与体系をその職務に即するよういっそう整備」して職階制給与体系をいっそう明確にし，「第三者による訴追制度」によって教育公務員の特別の身分保障の制度を否定しようとするものである。中教審は高等教育機関の目的・性格を多様化しかつそれを制度的に明確に位置づけ，多様化されたそれぞれの機関に「異なったアカデミック・ステータス」をもたせ，そのことによって大学自治を特定の種類の「大学」に限定しようとしている。

そのことは必然的に大学教員にその種別毎に異なった性格づけをもたらし，それはまたそれぞれの種別毎に異なった給与体系などをもたらすことが予想される。また教員職階については助手をなくする方向は示しているが副学長制をはじめ教員を充てる多くの管理職制を考えており基本的には職階制を強化しようとしているし，それぞれの職階に応じて給与体系がより重層的な職階給体系になることが予想されるのである。教員の権利・研究教育条件もこのような重層的な仕組みや研究と教育の機能・組織の分離にともなって，従来の講座制と学科目制・教員職階による差別よりいっそう複雑な差別がつくられる可能性がある。中教審は「すべての教員に対しては，その高等教育機関の目的・性格にふさわしい研究の環境が用意される」とか「大学院大学の教員については，さらに特別の（給与）措置を講ずべきである」等とのべているからである[2)]。

これらの提案・構想はこれまでのべてきた人事制度一般の原理にのっとり，職階制・メリット・システムなどを大巾に大学に導入し，そのかぎりでは「合理的」であり「能率化」の方向をめざしている。そこで問題となるのは，このような人事制度の一般論としての検討ではなく，この中教審などの構想する人事制度が，大学という組織，研究教育という活動に適切なものといえるかどうか，一般化していえば，一般企業・行政の人事の原理が大学という組織に適用できるものであるのかどうか，大学の本質が要求する人事の原理は何か，という問題である。

2.　大学の教員人事制度の理念

大学における教員人事制度は，なによりもまず大学の目的に奉仕するものでなければならない。それは大学が大学でありうるための基本的要請——学問の自由，大学の自治，その制度・組織構造，教員研究者の教育研究活動の自主・自発性など——と矛盾してはならない。人事制度はむしろその要請をみたすために積極的な働きをすることが制度の目的であるから，そのためには大学自治の基本的内容をなす原則を制度原理とするものでなければなならない。

(1)　学問の自由・大学の自治のもとでの人事権の性質

「大学の自治」とは，大学が大学設置者の意思によって管理運営されるのではなく，設置者の支配から独立した自治的団体として自主的に管理運営をする権利であるが，そのような設置者が当然もつはずの支配権を制約し，排除することが妥当とされるのは，大学が学問の府として学問の論理を基本として活動しなければならないからである。この大学自治の論理がもっとも明確にしめされているのが大学の教員人事についての大学の自治権である。大学の教員人事権は，教員の給与支払者である大学設置者の雇主としての権利の形式化，その人事権の実質の大学への委譲としてなりたっている。こうして，たとえば採用という人事過程——労働者の能力の審査・選択・労働契約の締結——における人事権は区分され，審査・選択の過程の権限は大学（自治的団体）に委譲され，設置者の人事権は労働契約を結ぶ形式的権限に制約されることになる。

このことは人事権が設置者から大学に実質的に移ったという権利（限）主体の変化を意味するにとどまるものではない。人事権に統一されてあった労働能力の審査・評価・選択という事実行為的

側面と雇用関係の成立という労使関係の法的側面とが機能的に分離されるとともに人事権の主体においても区別され，前者の側面と後者の実質的な決定権が大学の人事権を構成するものとなり，後者の形式的権限と雇用の成立に伴なう賃金の支払義務など労使関係の実質が雇主たる設置者に残されることになる。このことによって教員人事権の実質（それは大学が保持することになる）から労使関係的側面・性質が大巾に後退し，その法的性質を変化させる可能性が生みだされる。つまり，大学は雇主として人事権をもつのではなく，雇主の人事権の代行としてその権利を行使するのではなく，大学という学問共同体に加入することを希望する研究者の教員候補者が，この共同体の一員としてふさわしい資格をもっているかどうかを審査し決定するという，いわば自治的団体の自治権に含まれる加入承認権という性格をもった人事権としてとらえなおすことが可能になるのである。

大学の人事権は沿革的には雇主の人事権の制約を，学問の自由の要請と人事過程に含まれる選考の手続が学問の論理を基本とせざるを得ない事理に立脚してその選考権の決定的効力を確認させるという道すじを通って確立してきた，と概括することができるが，大学が自治的な学問共同体としての性質を法制上次第に明確にするなかで，この人事権をあらためて学問的自治団体の自治権からとらえ直し意味づけることが可能になったし，またそのような把握によって大学の人事権の特質をより正しくとらえることができると考えるのである。すなわち大学の人事権は基本的にはプロフェッション団体の自治がもつ加入資格の審査・選考や構成員に対する自治的懲戒などの権利と本質的に同じ性格の権利であり，それが労使関係における雇用に事実上の決定力をもつのは，プロフェッション団体の諸権能に対して与えられる国家の法制的な保障と同質のものとして解釈を構成することが，憲法的保障を与えられている大学自治のもとでの人事権にふさわしいということである。

(2) 大学の組織構造の要請

大学の組織構造の本質が人事制度のあり方，人事権の所在や人事権の行使の手続などに対してどのような原則を要請をするかという問題である。大学はいうまでもなく学問活動・教育研究活動を基本機能として組織されている。大学の組織構造は，この学問活動が自主性・主体性を本質とすること，また学問活動は相互の対等・平等性を基礎としながら相互批判と共同によって発展することなどを組織構成上の原理としている。大学を構成する学部・学科・講座（学科目）がそれぞれの間で相対的な自律性・自主性が保障され重層的・垂直的な構造ではなしに基本的には単層的・水平的構造をとっている所以である。それは職務体系における教員の地位あるいは教育研究の職務が本質上対等で独立性をもつべきものであることを意味している。これらの点で大学は一般の経営体や行政組織の重層構造（それは上命下服の関係を前提としている）と決定的に異なった組織原理[3]に立っている。

大学がこのように自治的組織であり，かつその基本的組織構成（たとえば学部・学科・講座—学科目・教員）がその機能上において自主的かつ平等であり，それぞれが相対的に独立性を保持していることは，大学・学部・学科などの基本的な意思決定が合議的方法によって行なわれるべきことを要請する。こうして大学の管理機関はそれぞれの段階において本質上その構成員の権利の平等性

を基礎とした合議制の機関として構成される。大学の人事権の主体と行使が団体的・合議的である所以である。

そこで大学の人事制度の問題としては，人事権の基本がどのようなレベルの機関におかれるのがのぞましいかが明らかにされなければならない。これは大学におけるもっとも基本的な自立性をもった組織単位はなにかという問題である。この点については従来「大学の自治の基礎は学部の自治にある」と考えられてきた。それは「大学の自治が，学問的活動についての判断権を学問それ自体に委ねる必要から，専門家集団の自治を制度的に保障しようとするもの」であると考えることが妥当性をもつかぎり，そして学部が「専門の学問分野を基礎として研究と教育上の目的から一個の統一的組織」として形成されているかぎりは，基本的に正しいといえよう。したがって大学の人事制度は「学部の自治」の優位を原則とすべきである。中教審や筑波大学などの「第三者機関による人事」や「人事権の全学的な集中を意味する全学人事委員会」制度などが一応大学自治の枠の中で人事を行なう形態をとっているとしても，大学の組織原理と根本的に対立する制度であることは明白である。とりわけ中教審や筑波大学の場合には，学長・副学長などの執行機関が強大な権限をもち，合議制機関の意思決定機能が弱化させられている他，大学全体が重層構造的にしくまれ合議機関も代表制をとっていることによって，その権限集中の実質はきわめて強いものになっている。人事制度上，どのレベルの組織に権限があるかという問題はきわめて重要であるが，それも，大学の組織全体のしくみ，相互の権限関係・機関の構成員の範囲などの如何と密接に関連してその実質的な意味を異にすることに注意しなければならないであろう。たとえば，筑波大学においては「教官が研究と教育に専念できるようにする」という名目で管理と研究教育との組織的分離が行なわれ，一般教官は管理機関から排除される傾向にあるが，このような「合議制管理機関」は本来の大学自治の要請とは全くかけはなれたものになっているのである。

(3)　大学の研究・教育の要請

大学の人事は，大学の基本機能である研究・教育の要請を人的にみたすことが目的であるから，人事制度は研究・教育の望ましいあり方に照応すべきである。一般に，人事は職位（ポスト）への充員であるから職位の性質は人事の選考基準を規定する重要な要素であり，またその職務の体系や組織が人事制度の一部として機能する。これは大学の場合にも同じで大学の「研究機関」としての特質である研究・教育の一体性は大学の研究の性格や教育の性格の基本であり，また人事の基準でもあった。従って研究・教育組織のあり方の変化は人事に対しても影響せずにはおかない。今日，管理と教育研究の組織的分離やさらに教育と研究の組織的分離がすすめられようとしているが，前者は学問の要求に即した人事を困難にするとともに教員人事の自治の理論を支えている制度・組織的根拠を破壊するものであり，後者は教員の職務の特質，管理・研究・教育の三位一体性を否定し，職務の性質を変化させ，教員層の分解（機能的・身分的）をうながすものである。また現在でもすでに実体的には研究と教育の関連は弱まる傾向にあるが，これが一層すすめられそれは研究や教育の質自体を悪く変化させることになる危険があるし，教員に期待すべき資質の内容を分裂させ変質

させることにもなろう。

この人事と研究教育との関係は，人事のあり方が研究教育のあり方を変える作用をもつことをも意味する。というより，人事制度とはがんらい労働や労働能力を使用者が望ましいと思う方向に統制することを本質としているものである。業績審査における評価基準や方法，年期制・契約制・終身制などの労働契約のちがい，職階給や管理職手当などの給与制度などがとくに問題である。この点については後に再び触れるつもりであるが，人事と研究教育との関係を考える場合に基本的に大切なことは，研究教育の自主性・主体性と一般に人事が本質的にもっている教員に対する活動の方向づけ，つまり他律性とが根本的に矛盾することである。たとえば教員の終身雇用制にたいして投げかけられる批判は，それはたしかに「研究の自由」を保障するという点では良い人事制度だが，同時にそれは「研究しない自由」も保障することになるというものである。しかし人事制度において「研究しない自由」をチェックしようとすればそれは必然的に「研究の自由」に対する一定の方向づけを生みだすことになり，他の価値の実現を妨げるということにならざるを得ない。したがって研究教育に対する人事制度の基本的あり方は，研究教育の保障を基本とすべきであって，より積極的に研究教育の促進をはかって「業績」によって特別の経済的・身分的な優遇措置をとることは，本質的には研究教育者の研究・教育それ自体に立脚した自主的・主体的意欲を基礎に研究教育を発展させようとしないで，経済的・社会的その他の「研究教育」以外の利益によって教員を誘導しようという点で根本的に誤っている。この点において現在の人事制度の基本的な枠組み（構造）——業績評価⟶職級の格付け⟶給与——という業績と待遇とを直接的に結びつけているメリット・システムは，自由で自主的・主体的な活動を本質としている教員の人事制度としては根本的な欠陥があるといわなければならない。

そこで問題はこの人事制度全体の構造とくに業績評価の基準・方法などの「研究教育の本質」にふさわしいあり方を究明することであるといえよう。ここでの一応の結論は教員人事制度においては「活動の評価」と「待遇」との断絶が望ましいということ，「活動の評価」は教員の管理・研究・教育の三つの機能の統一とその責任にふさわしいものであるべきだということである。これは先に指摘した大学の人事権の特殊な性質（雇主的な権利ではなく自治的団体の加入承認の権利である）と教員の職のプロフェッション性からも論理的に導かれるものである。前者について言えば大学の人事権においては労働契約的な性質（労働条件・賃金決定）は基本でなく，むしろ学問共同体としての大学への加入の資格があるかどうかの判断権が基本である。しかし現実には後に検討するように，この大学への参加が同時に大学教員として雇用されるという労働契約の締結と不可分であることによって，その判断権の行使が雇主的な人事権の機能を果すことになるのである。そのことが判断権自体をゆがめる危険があるわけで，そこでこの二つを明確に分離することなしには矛盾は解決しないと考えられるのである。

後者の「プロフェッション」性ということは，大学の教員の職（教員）がプロフェッションの性質をもつものであり，大学の人事権はこのプロフェッション団体の自治権として理解されるべきだ

ということである。プロフェッションの一般的定義を与えることは困難であるが，さしあたりプロフェッション団体の自治権の内容について考えるうえでは次の点をあげることができよう。一つは「抽象的知識体系（一般理論（general theory））について長期にわたる特殊な訓練がおこなわれる」[4]ことによってその資格が形成されること，二つはその資格の有無はその同じプロフェッションに属する者がプロフェッション自身の定めた基準によって判断すること，三つはプロフェッションの質的水準の維持は本来個々の義務であるが同時にプロフェッションの共同の責任であること，四つはプロフェッションの規律は集団的自己規律が基本であること，などである。つまり人事制度の基本機能である「選抜」「職位への配置」「勤務評定」「能率増進の刺激」などにプロフェッションの要請する自主・自律の原則を貫ぬくことは可能であるし，それは雇用・給与とはなれて存在しうるということである。この点は教育研究労働が専門的力量に支えられた主体的自律的な意欲にもとづく創造的な労働であるという本質にもとづくものである。それは本質的に「自主労働」[5]であることによってはじめてその労働の目的を実現できるのであり，能率主義的評価基準による他者の勤務評定に本来なじまないのである。

(4)　今日の学問状況の問題

大学は「学術の中心」であるとともに国民教育における最高の教育機関である[6]。大学における研究・教育は，単に専門的な水準の高さだけではなく学問の総体の発展に指導性を発揮しうるような性格，国民教育の体系のなかに正しく位置づけられ，その発展に貢献しうるような内容が要求される。大学教員の人事はそのような今日の大学の学問・教育の責務についての認識・自覚のうえに行なわれることが望まれる。

今日の学問の著しい専門分化と研究の加速度的発展は，大学の変貌をいやおうなしにもたらしている。その変化は不可避的であるかのようであるが，はたしてこの専門分化と急速な進展は学問の望ましい発展とみてよいのか，またこのような学問状況のなかで「学術の中心」としての大学の研究・教育はどのような特質をもつべきなのかが問われる必要がある。今日の学問状況は，研究者の学問的視野を狭いものにし，学問の総合的体系的な認識や学問の発展方向，学問の社会的機能についての洞察に近づきがたくする危険をはらんでいる。研究の大規模化や共同化の傾向は本質的には研究者の視野の広がりを要求しているはずであるが，現実には分業的な研究技能者におとしめることになりかねない。研究の個別・細分化は研究業績の生産を加速度的に増大させ，それはまた研究者に研究成果の発表をせきたて，いわゆる業績主義の傾向を強めている。こうして学問全体を展望するような研究者の力量の蓄積や，長期的な壮大な見通しに立った研究課題の設定や，そのような研究への従事をいよいよ困難にしている。このような状況は学問の全体的な発展にとって決して好ましいものではあるまい。大学が「学術の中心」であるべきだとする意義は，今日の学問研究が基本的には産業界の要請に従属させられ，その短期的なしかも経済的価値に支配された要求に即応させられる傾向が避けがたい状況のなかで，大学がもっともよく学問全体を掌握できる条件をもち，また大学の自治によって学問以外の他のいかなる要請にも服従しないことができるという条件によ

って，真に学問を長期的な見通しのもとで推進するような地道な着実な研究を保障する責任を課している。このように大学の役割をとらえることができるとすれば，人事制度の運用においてこのような大学にふさわしい研究者の資質のとらえ方，あるいは研究評価の姿勢が大切になる。それはおそらくは研究者の研究観・研究方法意識・独創性などを研究成果の量的な蓄積より重視し，研究課題の把握の深さを尊重する傾向を強めるであろう。

学問の発展は，一般に個々の事実の発見や解明のたんなる集積・結合によるものではなく，それらがなんらかの方法意識や研究対象の構造についての仮説などによって「総合」されることと結びついて実現する。それゆえその学問的分野についての一定の「像」をもち，共通の方法意識にもとづいて行なわれる個別研究の組織化が有効性をもつことは当然予想される。「学派」とか「スクール」とよばれているものが学問研究の発展においてきわめて大切な役割をはたす所以である。かつては大学の「講座制」はこのような「スクール」の形成・継承・発展をその人事制度において保障するとい性格をもっていたように思われる。つまり後継者の自家養成である。しかし今日では大学教員候補者は大学院において養成されるのが基本となってきている。そのため個々の大学では人事制度におけるこの後継者養成という課題は新しくとらえ直さなければならない状況になっている。

以上にあげた大学とそこにおける教育研究の職務の特質は，先に1で述べた一般の経営・行政組織での人事制度の論理やそれが基盤にしている条件・原理と根本的に矛盾（相異）していることは明らかであろう。しかし現実にはこの根本的に異質で対立的な原理にもとづく人事制度のかなりの部分が，現在法制的に存在し法的強制力をもって大学における教員人事制度を枠付けている。たとえば，教員の職階制とそれと結びついた5等級建の俸給表，教授特権（いわゆる管理職者への被選考権）などである。そしてこの現行人事制度をより徹底しようとする中教審などの大学政策が強行的に実施されつつある。そこで，この現行制度の枠を現実的条件として前提としながら，そのなかで現行法制上一応確立している大学の人事自治権をどのように行使すれば大学の本質の実現という点でのぞましいか，という課題が提起されるのである。そこで次に現行の人事制度の原理を規定しまた教員自身の意識を拘束していると思われる「講座制」と「職階制」について検討しながら，上記の課題にせまることにする。

注

1) 現行公務員制度が，厳密な意味で職階制をとっているかどうかには問題がある。国家公務員法29条をうけて昭和25年5月15日「国家公務員の職階制に関する法律」が制定されているが，国公法30条1項が「職階制は，実施することができるものから，逐次これを実施する」としているように，いわば努力目標であって現実にはすべての「職級」（官職を分類する最小単位）に職階制法9条の規定する「職級明細書」があるわけではない。しかし給与準則としてはこの職階制の建前にのっとって職種・職級別建の俸給表がつくられている。本論で「職階制」といっているのは制度の実態が厳密にそうであると考えているわけではなく，建前として「職階制」的原理が基本となっているという意味である。なお公務員の中でも研究・教育などのしごとにたずさわるものに対して「職階制」の論理が適用できるかどうかは疑問であり，そこに教育公務員特例法が必要とされる理由の一斑があるように思われる。

2) 中教審の構想についての本文の例示は，第19回（昭和38年1月28日）の「大学教育の改善についての答申」第23回（昭和46年6月1日）の「今後における学校教育の総合的拡充整備のための基本的施策について」による。この中教審の考え方が，財界の要求と一致するものであることは，たとえば次の事例にもみられる。たとえば教員人事制度についての要求は，経済同友会教育問題委員会「大学の基本問題（中間報告）」（昭和43年11月15日）は「現行の徒弟制度的大学人事に代わって，近代的メリット・システムも導入」し「年功・学歴に基づいた現行制度に代って，任期制，業績・職務に応じた処遇方法の導入」を要求している。

日本経営者団体連盟「直面する大学問題に関する基本的見解」（昭和44年2月14日）は「教官・教員の人事については，客観的な業績評価にもとづいて能力中心に行なわるべきで」「大学自治を大学側が自制していく手段として，大学の教官・教員はせめて五年あるいは十年ごと位に…適格であるか否かを公正な第三者機関によって審査を受けるべきである」とする。

経済同友会「高次福祉社会のための高等教育制度」（昭和44年7月18）は「教授人事の終身雇用制を廃止して契約制とする」ことを主張している。

3) この点は，学校にアメリカの企業経営学を適用して「学校経営の近代化・合理化」をはかろうとする論に対する宗像誠也教授の批判の中心点である。宗像誠也「教育行政学序説（増補版）」有斐閣　昭44 p. 309以下参照。

4) 石村善助「現代のプロフェッション」至誠堂　昭44 p. 17 なお本文のプロフェッションの特徴としてあげた諸点は，この書を参考にしている。とくに p. 145 以下。

5) 「自主労働」とは労働内容を基本的にも具体的にも労働者が自主的に決定すべきであるような労働（兼子仁「教育労働者の特殊性」『日本労働法学会誌 33号』総合労働研究所 1969）である。

6) これは戦後の「新制大学」のもっとも基本的な特質の一つである。これについての筆者のとらえ方は「新制大学の教育について」（『専門教育のあり方について（メモ）』鹿児島大学学内制度改革委員会　昭和45年3月2日）にのべたことがある。

II. 従来の大学教員人事制度の検討

1. 講座制的教員人事制度の論理

従来の大学の教員人事は，「講座制」を理念的にも制度的にも基礎としている。戦後に発足した新制大学の多くは，制度的には「学科目制」によって組織されているが，新制大学がその整備・充実において旧制帝国大学（講座制）をモデルとしそれを目標としたこと（それは文部省の大学政策が講座制と学科目制とで施設・予算・定員などあらゆる面で格差をつけたことが大いに影響している）のために講座制の大学観・大学自治の制度機構・管理運営の考え方が新制大学の中にも根強く影響している。それゆえ戦後の教育の民主化・大学運営の改革の努力のなかで，管理運営の基本機関である教授会の構成をはじめ教員人事制度も各大学ごとにかなり独自なものが生まれてきてはいるが，やはり基調（とくに教員自身の人事観）においては講座制的な観念が依然として根強く支配しているのが実態のようである。

(1) 講座制の構造

ここで講座制を基礎とする人事という意味は，理念の面で，「講座」（名称）が研究教育の学問領域的単位であり「講座制」という制度・人的組織がその分野の学問の維持・発展に責任をもつ自立

的自己完結的組織であるという考え方とその学問観・研究組織観・研究者像などにもとづいて教員人事が行なわれることが期待されていることである。そして制度の面では，そのような講座制にもとづく大学自治（教授会自治）の制度を人事の制度的前提とし，人事制度もその一部として構成され，具体的な人事は大学教員一般としてではなく，講座制として制度的に確定されている特定名称の講座の特定の職名（教授・助教授など）をもつ一つの職位（ポスト）に対する充員として行なわれている。それは本質上きわめて個別・特殊的な性格をもつ人事であり，それを客観的・一般的な基準や手続を明確に定め，いわば「技術化」して運用することがきわめて困難な過程なのである[1]。

大学人事の基礎にある「講座制」とは何か，それは大学制度の全般にかかわるものであるから一義的に定義することはむつかしいが，ここではまず法令上の規定をみておこう。「大学設置基準」によれば「講座制は，教育研究上必要な専攻分野を定め，その教育研究に必要な教員を置く制度」であり，その内部は「講座には，教授・助教授及び助手を置くものとする」と三つの職階で基本的に構成される。それぞれの職階の職務内容は「講座は専任の教授が担当する」ことのほか，一般的には学校教育法で「教授は，学生を教授し，その研究を指導し，又は研究に従事する」「助教授は教授の職務を助ける」「助手は，教授及び助教授の職務を助ける」ものとされている。つまり講座制は，大学の基本機能である教育研究を遂行するための，学問上の「専攻分野」という「まとまり」であり，その教育研究の必要をみたす「人的組織＝教育研究組織」の単位であり，同時に職階制の構造をもつ「職務上の身分的組織」であるという三つの性格をもっている。

(2) 講座制における職階の性質

この講座制の「職階」は通常の職級の区別[2]とは異なっているように思われる。それは基本的には，講座に属する同一の職務（教育研究）を共同で担うものであって，異なった仕事をすることを本質とするものではないからである。それは助教授らが教授と研究活動を共にし，それを助けながら，学問上の先達としての教授から学ぶという，学問上の先達と後進という関係を基本とするものであって，「職階制」がその分類の根拠とすることを禁じている[2]「資格・成績又は能力」の差異なのである。

設置基準は三者の資格の関係について「助教授となることのできる者は……大学において三年以上助手又はこれに準ずる職員としての経験があり，教育研究上の能力があると認められる者」とし「教授となることのできる者は……大学において助教授の経歴があり，教育研究上の業績があると認められる者」としている。ここで能力と業績が区別されているのは，助手は講義を担当しない建前であるから，教育上の業績が生じえないことや，次にのべるように研究業績について高い水準が規定されていることなどによると解される。基準は教授資格について「博士の学位またはそれに準ずる研究上の業績」と上記の「助教授経歴と教育研究上の業績」などを列挙しているが，これらを考えあわせると大学教員の基本的な資格構造は次のようにとらえられているようである。大学の教育研究を担当する「教育研究上の能力」をもつと認められた研究者（助教授）が教育研究に実際に従事しながら「業績」としてその能力を実証することによって正式の講座の担当者（教授）の資格

をうること，助教授はその意味で教授候補者であり，教授の共同研究者であることによって将来の講座担当者としての準備をするとみなされている。（この点，助手の場合は異なる）大学教員の資質構造についてのこのとらえ方は，講座制が学問の継承・維持・発展を本質とし，それを人的制度において組込んでいることと相関している。講座制は教育研究のしごとを遂行しながら学問の後継者を養成する機能をはたす組織なのである。そのような意味で，教授は学問上の先達であり指導者であり，講座の代表者（講座＝教授）であった。それは学問上に根拠をもち，またそれが唯一の根拠でもある区分であって，本質上は「身分的」「職務的」に根拠をもつ区別ではないのである。

(3)　講座制における教員人事権の構造

講座制は，学問の専門分野において自己完結的な論理体系として自立が学界において認められた学問領域のまとまりとして存立し，しかもそれを一人の学者が担うという独立自営的な学問研究のあり方を想定しているとみられる。それは反面からいえば，研究者に彼独自の固有の方法論をもち精緻で壮大な学問体系を構築することを期待しているわけであって，講座の担当者としての教授資格は，そのような○○学の体現者であることに求められているといえよう。そこには真理認識が自己完結的な論理と思想の体系として確立されることをめざす古典的な学問像がある。講座の自立性は，学問研究の自由を基礎にしていることは勿論であるが，以上のような学問の体系としての自立・完結性をもまた根拠にしている。こうして，このような講座制のうえにきずかれる学部・大学の管理運営が，講座相互の基本的な対等性・独立性を基礎とした共同体として合議的に行なわれることになるのは論理的にも当然であろう。そして講座の学問体系は教授に体現されているという点で，教授が平等にこの管理運営の権利者でありその責任を負うとされたことも合理的であったといえる。従って大学の管理運営において教授が有する権利あるいは権限は，講座という制度的組織単位の「機関」がもつ権利・権限であると同時にそれは講座＝教授という実質をもつかぎり教授（人格）に属する「属人的」権利であった。教授は講座を維持・発展させる責任と義務を負っており，それは講座の教育研究の共同的・補助的担い手（同時にそれは学問後継者として期待されている）の選択に主導的な役割をはたすことを含んでいたわけで，教授が講座内の人事について権限をもつことも当然であった。この教授の講座内人事権は，教授が講座の教育研究を主宰し，後継者の学問研究の指導にあたるという力量と不可分なものであり，その力量なしには教授の人事権はその理念的根拠も実際的な効力（講座の維持・発展）ももちえないという意味で，これもすぐれて属人的な性格をもつ権利であったのである。

もっとも，講座制における教員人事権が「講座」のみに専有されていて，他からの何らの規制もうけない完全な自律・独立性をもつものであるとはいえない。その人事が「雇用」という側面をもたざるを得ないかぎり設置者の形式上の人事権を無視できないし，その給与その他の規制も免れない。そのような面はさておくとしても，教員人事の学問的判断の面においても，大学が講座を単位とする学問共同体として存立するそのことに基礎をおく大学の「自治権」との関係は否定できない。つまり講座の設置・存廃は学問共同体の学部・大学それ自体の権利であり，講座の質的水準の

保持は直接には講座自身の責任に属するとしても，学問共同体も自らの構成単位の水準維持を共同の責任としないわけにはいかないからである。こうして前者は，講座の長としての教授人事に対する講座集団としての教授会の権限を，後者は，講座の共通的な質的水準の維持として講座内人事に対しても規制力をもつ共通の資質基準や人事運用準則の設定権・その基準・準則の適用についての審査・判断権を根拠づけることになる。これらは学問共同体としての学部・大学が団体としてもつ自治の権利であり，教授の権利が本質上「属人的」性格を帯びていたのに対して「機関の権利」の性格をもつものである。

以上にみてきたように講座制の理念にもとづく人事制度は，やや性格を異にする二種の人事権をもとにして構成されている。それは学問のあり方が講座制のしくみと照応し，かつその制度が学問的な要請に即して運用されるかぎり合理的なすぐれた制度であるといえる。とくにこの制度において決定的な役割を果たす教授が，その専門の学問領域における広く深い識見をもち学問の府としての大学の学問的なあり方について適切な展望をもっている場合にはそうである。講座制が，方法論的に体系的に学問を構築することを制度として保障していることは，後継者がその講座の「学風」をうけつぎ，その講座の学問的蓄積を十分に保持しつつ，学問を一層体系的に発展させることを可能にしたのである。

2. 講座制的教員人事制度の矛盾

(1) 講座制の絶対主義的身分制的特質

講座制は以上のような学問的な論理をもつものであるが，日本の大学における講座制の現実はそのような論理を軸として形成されたわけではない。帝国大学は絶対主義的官僚制と名実ともに一体的なものであったことはよく知られている。帝国大学は「国家の須要に応ずる」と目的が定められていた如く天皇制高級官僚の養成を基本任務とし，それに必要なかぎりで学問研究の機能が保障されたにすぎず，またその初期においてはそれ自体が文部行政機構の一部であった[3]。日本の社会の後進性・市民的自由の不存在という条件のなかで国家的必要から造出された大学も，それが大学として存立するためにはその基本的条件としての学問の自由を闘いとらざるを得なかった。しかしそれは市民的自由をかちとる民衆の運動との結びつきにおいてではなく，むしろそれとの積極的な断絶のなかで国家の要請と妥協することによって形成されてきたという歴史的経緯のために，「特権的な」学問の自由でしかなかった[4]。その具体的な跡づけはここでは省略するが，その一例として戦前の帝国大学教授の「二重の特権性」を指摘しておこう。教授は天皇制官吏身分体系で最高の勅任官か奏任官に位置し，他の学校の教員の圧倒的多数が判任官あるいは判任待遇であったのにくらべて，極めて特権的身分[5]であった。教授は大学教員内部においても特権身分であった。今日においてもかなり引継がれている管理運営上の教授特権や講座内に対する絶対的な権威・権力などに明らかであるが，一例として俸給面をみれば次の通りである。講座制を給与と明確に結びつけた明治26年の勅令第84号「帝国大学教官俸給令」は，教授本俸（年俸）を1級1,200円から5級800円に

区分しているが，助教授は1級においても教授最下俸に達しない600円，4級では300円であった。またこの勅令で「学科の種類・職務の繁閑に従ひ」支給する講座担当に対する職務俸が定められたが，教授年額400円以上1,000円以下に対し助教授は半額とされ，文字通り「半人前」の扱いであった。この俸給体系は教授・助教授の身分的差別をきわめてはっきりと表示している。

結論的に言えば，日本の講座制のもとでの教授・助教授等の関係は，法制的には絶対主義的官僚制と不可分な封建的身分制的階層性の原理によって規定されており，助教授について言えば講座制の学問的な理念にもとづく共同研究者性や研究者としての自立性を前提としている教授候補者という性格づけをうかがうことはできないのである。我々が今日，遺産として受継いでいる講座制の理念と制度は，このような特殊日本的なものであり，非学問的要因により歪められた講座制であり，それは戦後の民主主義的変革の展開のなかで「批判され克服されるべき性質」をもつものであった。

(2)　今日の学問状況との矛盾

講座制に対する批判は，講座制の研究体制としての有効性についても向けられている。たとえば日本学術会議は「近代の科学技術の発展の速度は加速度的に増大し，新しい研究分野が続々と現われ，従来の学問分野の枠をこえた共同研究の場が必要とされるようになった。……このような情勢に対して，現在の学問を固定化する傾向をもつ講座制は十分にこたえることができず，さまざまな矛盾を露呈し，学問の発展を妨げるカセとなりつつある」[7] として四つの問題点を指摘している。第一は講座の固定性が学問の固定化，老朽化を招き新しい学問の発展を阻害するという問題，第二は講座の閉鎖性が排他性を生み共同研究や境界領域の研究を困難にすること，第三は講座内の身分制が非民主的運営・若手研究者の自由な研究活動の抑圧になる危険性，第四に講座の規模が共同研究の単位として不適当になっていないかという問題である。

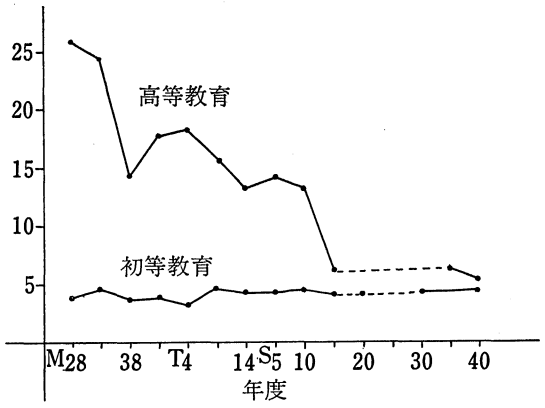
この学問の専門分化の進行という現代の学問状況は，他方で研究者のあり方にも大きな変化を与えている。研究者はこのような研究の進展のしかたのなかで，ますます狭い領域の専門家となり，その特殊な個別分野での専門家として自立することをはやめる傾向がある。このような研究のあり方や研究者像は，講座制が想定していた研究・研究者像とはなはだしく矛盾し，したがって講座制のシステムと現実の研究者の存在状況との矛盾が明らかになってきている。講座制は教授がその学問分野における最高の権威者であり，それゆえ講座内の助教授その他に対する学問的指導力をもつことを想定していた。助教授などはその同じ分野の研究に従事し教授の指導をうけつつ教授を学問的にのりこえていくことが期待された。つまり講座は一方では指導―被指導の関係が，他方では共同研究者としての関係がその内部に想定され，その要めとなるのは教授の学問的指導力と研究の領域的・方法的な共通基盤の存在であった。しかしさきに述べたように，今日，助教授などは教授と必らずしも同一の領域の研究を行なわず，細分化されたそれぞれの専門領域で独立した研究者として活動し，その専門領域においては独自の方法論をもち教授よりもより深い研究と高い業績をあげていることも例外的ではない。こうして講座制を成立させていた指導性・研究の共同性の基盤は事実

として失なわれる事態が一般化しつつある。このような状況は講座制の研究組織・施設設備のあり方，研究予算などの面でも矛盾をはげしくしているが，とりわけもっとも学問的論理にもとづいて行なわれなければならない筈の教員人事においてその矛盾が激化するのは当然であろう。教授の人事権の根底がゆらぎ，人事の運用において共通に理解されているべき研究者像・業績審査の基準などが矛盾をはらむからである。それは業績審査の適正さを維持する条件を失なわせつつある[8]。

(3)　戦後法制度との矛盾

戦後の新制大学が学科目制をむしろ基本とし，学科目を担当する助教授がその学科目に関する職務において教授と全く同等の義務と責任を負うことになったことは，従来の講座制的職階への批判にきわめて有力な根拠を与えることになった。これとともに大学における民主主義の確立の要求と努力は，大学の管理運営における助教授以下の教員の発言権を増大させ，従来の講座制を基礎とする教授のみの教授会による大学自治の制度をかなり変容せしめている。教授会の構成をはじめ教員人事権においても従来の教授特権のかなりが解放され，今日では法制上明文の規定のあるいわゆる管理職者への被選考権をのこすにすぎない大学・学部が多くなっている。こうしてこれまで講座制的職階を制度的法制的に裏付けていた差別的実体のかなりが失なわれ，講座制の理念やそのもとでの職階に対する意識に反作用し，それを崩壊させる働きを生みだしている。

とくに講座制職階の身分制的法制構造は，戦後の公務員法制・給与法制などの変化によってその物質的基礎を崩壊した。たとえばこれを賃金面からみてみると，第1図にみるように大学教授の特権性の喪失はきわめて明らかである[9]。明治28年当時の小学校教員の平均給与を国民1人当り個人消費支出で割った値は 3.83（つまりその給与で3.83人が平均的消費生活ができるとみられる）であるのに対し高等教育の教員はその値は25.86であったが，昭和40年にはこれが4.40対5.48となり，大学教員の平均年令の高いことを考えれば殆んど差はなくなったとみてよい。また大学教員の職階別の給与差は，先に述べたように明治26年で助教授の最低給与500円(本俸300円職務俸200円)に対し教授の最高給与は 2,200円（本俸 1,200円職務俸 1,000円）で 4.4倍の格差があったが，昭和48年度では，2等級2号俸80,400円に対し1等級25号俸215,600円で格差は2.6倍にちぢまっている。この格差の意味するところを小・中・高・大学の教員給与体系を比較しながら考えてみる。次表は昭和48年度についてそれぞれの等級の最低と最高の号俸と格差の比を示したものである。(1,000円単位)



第1図　教員給与（平均）の社会的水準

中教審「わが国の教育のあゆみと今後の課題」中間報告）p. 440 所収の統計表より作成，縦軸の目盛は教員平均給与額/国民1人当り個人消費支出の値

戦前における大学教員と他の学校教員との俸給格差，教授と助教授の俸給格差の著しい大きさは

	教　諭		校　長	校長（最高）と教諭（最低）との比
小・中学	2-1　41.1 2-39　131.2 比　3.19		1-2　75.3 1-29　150.1 1.99	3.65
高　校	2-1　46.7 2-39　150.7 比　3.22		1-2　89.5 1-26　176.8 1.97	3.75
	講　師	助教授	教　授	教授（最高）と講師（最低）との比
大　学	3-1　67.5 3-27　147.2 比　2.18	2-2　80.4 2-28　167.0 2.07	1-3　109.4 1-25　215.6 1.97	3.19
	助教授（最高）と講師（最低）との比			
	2.47			

教員給与の号俸と給与額（単位　千円）の格差

その職・職階の非連続性・身分制的差別を前提としなければ説明できないであろう。ところで戦後はこれが著しくせばまったのであるが，依然として大学教員内部には教授・助教授等の職階が残存している。しかし表にみる通り，小・中・高校における職階を異にする校長と教諭の格差は 3.65～3.75 であるのに対し大学における教授と講師の格差は 3.19 であって，これは小・中・高の同一等級内の格差（教諭）よりも小さいか等しいかである。これは大学教員の三つの職階が給与体系上は同一等級内の差でしかないことを示すものである。（小・中・高の校長にはこの外に管理職手当がつくから実質格差はもっと大きくなる）このように給与体系上からみるかぎり戦前的な教授特権の物質的裏付けはすでに失なわれており，職階制も名目的なものでしかなくなっているのである。このことは反面から言えば今日，教授・助教授等の職階を残存させなければならない根拠はなくなっていることを意味する。それにもかかわらず，講座制における昇任人事やそれにならったしかたで行なわれている通常の大学教員人事では教授定員の枠，その講座・学科目への固定，旧来の業績審査のしかた，とりわけ学部・講座内の年令構成という偶然的条件によって，職階の壁は高いものになっているため，この絶対的にも相対的に低められた給与体系において更に不利な状態をつくりだしている現実がある。今日の給与体系上の格差自体が不合理なものであるが，その体系内で当然うけとるべき賃金よりも低い賃金に固定化しているのが現在の職階制と大学教員人事の運用の実態なのである[10]。

注

1) たとえば一般公務員の場合には職群あるいは職種に応じて必要な能力基準を設定し，その基準にもとづいた公開試験をし，その成績順と希望者の希望官庁・希望職種などとにより人事を決定するというように，適切な人材の選択を人事担当者の主観・恣意を排除して「客観的」「技術的」に処理することが人事制度の課題であり，またそれは可能なものと考えられている。しかし大学教員の場合，ある程度までは一般的な原則を定めることはできても上記のような具体的な決定までを「客観化・技術化」することは困難であるし，またそうすることによってはかえって人事の適切さを失なう危険が大きいし，「学問の自由」の根本原

則に抵触するのである。そこに教員の場合一般に競争試験を排除して「選考」という方法がとられる理由の一つがある。

2) 「職階制に関する法律」は「職務・職員に遂行すべきものとして割り当てられる仕事」「責任・職員が職務を遂行し，又は職務の遂行を監督する義務」と用語を定義したうえで，「官職の分類の基礎は，官職の職務と責任であって，職員の有する資格，成績又は能力であってはならない」「職級（官職を分類する最小の単位）は，職務の種類及び複雑と責任の度についての官職の類似性と相異性に基いて決定される」としている。この規定からすると，教授・助教授の本来の仕事である教育研究の職務の類似性（教授の大学管理運営上の「職務」は教授の職務規定には直接含まれていないからここでは除外する）「職務を遂行する責任」の類似性は明らかである。区別される要素としては「職務の遂行を監督する義務」が考えられるだけであるが，教育研究の仕事はその本質から云って「学問の自由」と「職務の独立性」を必須の要件とするものであるから，教授が助教授などの職務の遂行（教育研究）を監督する義務が生ずる余地はないから，これも官職の分類の根拠となりえない。つまり大学教員の職階は，形式上は職級を区別して職階制の構造をそなえているが，本質的には職階制として区分するいわれがないのである。

3) 仲新「日本の大学の歴史」『日本の大学』東京大学出版会 1968 p. 28 以下参照。

4) この点については高柳信一の前掲論文も指摘するところであるし，その歴史的経緯とその批判は，家永三郎「大学の自由の歴史」塙書房 昭37 が詳細に展開している。

5) 親任・勅任・奏任・判任という天皇との距離において秩序づけられた官吏身分体系において教授の地位がどのようなものであったかは，たとえば，判任待遇の小学校教員は明治44年にはじて勅令によって奏任待遇となる道がひらかれたが，それは月俸 50円以上，在職 20年以上の正教員校長を道府県各3人に限っていた（しかもそれは奏任の上級に位置づけられることはなかった）ことから推察できよう。なお，明治19年の俸給令では，勅任1等年俸 5000円から判任 10等月俸 12円まで，18 等級 33 段階に体系化されているが，その格差は最低と最高の比は，約 35倍である。今日の指定職の最高と行政職の最低の比は約 12倍である。

6) 当時の，官吏の身分・官位にふさわしい体面を維持させる待遇という考え方にもとづく官吏俸給制度において「職務の繁閑」という職務自体の要素から定められた職務俸が大学教員は対してとり入れられたことは画期的な意味をもっていたが，そのような同じ講座担任に対しても半額という大きな差別が設けられていたところに身分制の厳しさがあらわれている。

7) 日本学術会議大学問題特別委員会「大学問題についての中間報告」1970.4.22 p. 39-41。

8) 教員の業績審査の基本原則は，教育研究についての価値判断はその分野の学問の専門家によるべきであるということである。それは学問の自由という理念の問題であるばかりでなく事実の問題として専門的研究の内容を理解しうる人でなければできないということである。本文で述べた状況はこの事実上の不可能性を増大させているのである。それはとくに学科目制や教育系大学・学部のようにきわめて広い学問領域を一人の研究者にゆだねざるを得ないような人的構成をとっているところでは深刻な状況を生みだしている。

9) このような特権性の否定は，権利の平等という点では肯定的にとらえることができるが，その実質的な状態は決して好ましいものではない。図にも明らかなように，この格差の縮小は，戦前の小学校教員の極めて劣悪な賃金・生活条件をその低い水準のまま固定し，そこに相対的に高い地位，待遇にあった高等教育の教員を没落させてつくりだしたものだからである。なお念のために云えば，大学教員の賃金は戦前において絶対的な意味で高かったのではなく，他の教員との相対的関係において特権的であったにすぎない。

10) たとえば停年まぎわまで助教授にすえおかれたという例は決してまれではない。それほど極端ではなくとも学部・講座の人的構成のいかんにより 30代で教授に昇任する場合もあれば 50代での昇任が普通というところもある。また審査のしかたで，いわゆる「業績主義」が強まると事実上年功序列の賃金体系と級別定数との組合わせになっている現在の制度では，いわゆる特にすぐれた業績をもつ者が有利な待遇をうけるにとどまらないで，当然年令的にはそのポストを期待しうる普通の業績をもつ者が昇任できないとい

う事態をひきおこすことによって，本人の責のよらない不利益をもたらすことになる。

III. 大学教員人事制度の改革の方向

(1) 教員の等級別建給与体系の運用による一本化

以上に検討したごとく，講座制的教員人事制度はその本来の理念を貫徹しえない現実に直面している。かつては一定の合理性が期待されえた講座制的教員職階は，今日の大学のあり方や学問状況そして研究者の研究活動の実態や職階制的給与体系の運用実態など，あらゆる面で不合理性・矛盾を露呈している。それにもかかわらず，中教審などが大学教員人事にメリット・システムを徹底的に導入し，任期制（期限付雇用）・第三者機関による定期的再審査制度・第三者による訴追制度などを制度化しようという動向が強まるなかで，これに対抗するという大学自治擁護の観点からではあるが，この教員職階制を維持しようという考え方が依然として強いのである。たとえば国立大学協会は一時「新講座制」の構想をうちだし，職階制の撤廃をめざしたこともあったが，前記の状況のなかで「教授・助教授・常勤講師という種別は存置する理由がないわけではない。すなわち研究・教育の組織を確立し，これに対する責任の所在を明らかにするとともに，昇任の機会に教員の資格審査をする現在の制度が必ずしも不当であるとはいえない」と現状維持に後退した。それは「これらの種別をなくする場合には，自己規律の面より任期制度あるいは再審査制度を採用する必要があろう」と考えるからである。任期制度・再審査制度が問題であるのは「研究活動の長期的計画性」を阻害し「研究内容そのものを小型化するおそれ」があり「現在の社会制度や公務員に対する待遇の体系」と矛盾すると考えられるからである。しかし根本は既に述べた如く，これらの弊害は教育研究の業績の評価が教育研究を発展させるという見地から研究者自身を鼓舞するという目的で学問的に行なわれるのではなく，身分・待遇などに結びつけて非学問的要素をテコとして研究者をコントロールしようとするところに生ずるのである。業績審査がそのようなものと結びつくことによって業績審査の質・機能を変質させるわけであるから，その点から言えば本質的には現在の昇任を機とする業績審査制度も同じ問題を含んでいる。ただ任期制などのように露骨に身分を変動させないという点で弊害がより少ないとみられるだけである。

そこでこれまでの検討をふまえて大学教員人事の原則をまとめながら，改革の方向をさぐってみよう。大学における教員人事制度の根本は，学問の自由の保障のための基本制度であり（人事の自治）それは学問共同体の構成員としての資格を問うことを内容とする（学問的審査・学問共同体の一員としての資質維持）ものであった。それは直接に雇主的な人事機能を営むことを本旨とせず，たとえば給与体系やその適用など労働条件の決定などは本来研究労働者と使用者との交渉によるべきもので大学の人事権が事実上この過程に関与することはその人事権の本質をゆがめる危険がつよいのである。しかし現行法制が大学教員の5等級職階を法定しそれと不可分なものとして給与体系が定められているかぎり，教員は職級への格付けと昇格（昇級）という過程を経なければ社会的に予

定されている「適正」な待遇を得ることができない。そしてこの職階が先に検討した通り実態的には同一職級の実質を備えており，同一職級内の昇給は通常の勤務状態では当然に行なわれるという年功的昇給の社会的通念があることを考えれば，この教員職階における昇格は特別の条件によって行なわれると考えるべきではなく，通常の勤務状態であるかぎり自動的に昇格するものとして運用されなければならないであろう。これは現行の給与体系の5等級建を事実上，通し号俸制的に一本化して運用することである。たとえば現行の教育職（一）の給与表で5等級は定員・資格上いろいろな問題があるのでとりあえず4等級以上についてみるならば，4等級7号と3等級1号，3等級4号と2等級2号，2等級8号と1等級3号がそれぞれに「ワタリ」を行うならば，一応通し号俸制的に近くなるので，該当等級・号俸間の昇格昇給を通常の昇給と同じ扱いで行なうことが望ましい。そしてこのような取扱いは大学教員を特別に有利に取扱うことではなく，通常の社会的な公務員給与の慣行を適用することに他ならず，このような措置によってもこれまで公務員給与体系のなかでも不当に低くおさえつづけられていた大学教員の給与体系のなかで更に不合理に職階の壁で給与額を低くおさえられていた権利の抑圧状態を部分的に回復するにとどまるにすぎないのである。このようにすることは職階をある特定号俸の便宜的な表示にすぎないと観念することである。つまり4等1号から4等7号までの給与をうけるものを助手，3等1号から3等4号までを講師というように呼ぶのであって，それ以外の意味をもたせないということである。つまり若い優秀な研究者が賃金としては現在の年功的賃金制度のもとで4等3号の額をうけとることによって講師という名でよばれながらその専門の研究業績において1等25号賃金をうけとる教授名をもつ研究者よりも優れているということがあっても少しもおかしなことではない筈である。ある学問分野においては20代後半から30代にかけてもっとも研究能力が発揮できるといわれているのであるから，そしてむしろ学問の世界においてはそれはあたりまえのことであろう。これは今日の賃金体系の年功序列制度を全く肯定するものではない。賃金の正しい決定のしかたは賃金制度上の問題として改善すべきであって，その矛盾を昇給・昇格のさせ方の「合理化」によってゴマカすべきではないのである。とりわけ教員人事においてこの問題を関係させることは人事をゆがめる根本原因になるから，教員人事権の運用から雇主的な勤務評定の性格を取りのぞきこれをはっきりと分離すべきだというのが，ここでの主張の中心である。

このような制度改革の方向に対して予想される批判は大凡そ二つある。一つはこれは大学教員の過保護ではないか，ということである。この点については現行の公務員制度は公務員の身分保障をはっきりうたっており，法定の事由によらなければ不利益な扱いをうけないのであって，通常の勤務状態にある者を昇給延伸にしたりすることはなく，事実上終身制の実態にあることを想起すればよい。第二の批判は，このような制度は研究者の怠惰を生みだし，大学教員の資質の低下をもたらすという点であろう。これについては教員の資質の維持・向上はその職務の性質から自主的・主体的に行なわれるべきで，他律的な方法は望ましくないことを論じてきので，身分・待遇などと結びつかない方法を具体的に構想することによって積極的に応えるべきであろう。そしてこの問題こそ

大学教員についての大学の人事権が目的としなければならない中心であり，また大学の人事権の性格にふさわしい形式・方法がもとめられているところである。

(2)　大学教員の資質水準の維持について

大学教員の人事制度は内容的にみて二つの機能・過程にわけて考えられよう。一つは学問共同体への加入資格の審査の性格をもつ「採用」における資格審査である。従来はこれを職階毎に基準を設けて行なったわけであるが，上述のように職階に実質的な意味（学問研究の力量の面で）をもたせないという考え方をとるならば，その資格基準は大学教員としての教育・研究の職務を自立的に適切に果しうる能力に求められるであろう。これは現行制度における助教授・講師の資格が一応の目安となると考えられる。採用にあたってはその学部・学科の全体的な人的構成（年令・専攻分野）と学部・学科などの将来の教育・研究の展開方向などが個々の人事の決定に条件となるが，資格基準としては一本であるべきで，その基準を超える候補者のなかからより優れた人材を確保するという方向で行なわれるべきであろう。今日の大学制度においては，大学内部で講座制のようなシステムで研究者を育成することはきわめて困難になっている。とくに学科目制の場合には教員として採用された者は，直ちに独立した教員研究者としての責務を負うばかりでなく，望んでも適切な学問的指導者が得られることは期待できない。とすれば，研究者の育成は基本的に大学院制度の中で行なわれるべきで，大学・学部の教員人事においては独立した研究者として活動する力量をすでにもっていることを基本的条件としなければならず，助手に採用してそこで研究者としての力量をつけるという考え方は一般に捨てられる必要があろう。問題は今日の5年間の博士課程でそれが十分でるあかどうかの問題はあるが，それは大学院制度の改善によるべきで，大学教員の中にそのような地位を用意しようとするのは問題であろう。仮にそのような能力の実証の期間が必要であるとすれば，それは現在の非常勤講師の制度を利用する以外にはあるまい。

第二は，学問共同体の構成員となっている教員の資質維持・向上の手段としての業績審査制度である。これは大学教員としての教育・研究・管理の三つの分野についての責任をよりよく果すことをめざすものである。それはまず業績の形式ではなくて内容が，量ではなくて質が，そして個人の結果としての業績よりはそれらの分野における実際の貢献が問われなければならない。大学においてはこれらの問題は単一の価値基準で判断すること自体がむしろ批判されなければならない。大学は本来多元的な価値を容認することを本質としているのであるが，事実の正否は方法さえ適切であれば確定できるが，ある業績が価値あるものであるかどうかは判断者の学問観・価値観によるのであってその判断の優劣は歴史にゆだねられなければならない。つまりここでは評価を下し，優劣を決定することが目的なのではなく，各構成員が自らのしごとに対する他者の批判・評価をうけとることによって，そのしごとに対する反省とより前進するための示唆をうる機会をつくることである。くりかえして言うように大学教員のしごとは基本的に主体的判断と自発性によって行なわれるものであり，もしその意欲がなければ仮りに身分・待遇などの条件によって刺激し強制してもそれは形はととのっても実際的に価値あるしごとをつくりだすことはできないのである。これはこのし

ごとの宿命であるとしなければならない。教員のしごとへの意欲は本質的には他人の評価ではなく自分自身のしごとの価値にたいする自覚や研究の前進のよろこびをもとにする。また教員の怠惰に対するもっとも有効な批判は同僚の批判（公然たると暗黙とを問わず）であろう。

このようにとらえるならば，この問題に対する制度的な対応は，各人の業績に対する学問・教育・大学自治の理念以外のいかなる要素をも含まない公開の批判・討論の場を設定すること，そこに参加し発言することを各構成員の基本的責務とする「定期的公開的な審査・批判・討論制度」であろう。その批判・審査はそれから何らかの身分・待遇上の措置を生ずるものではなく，それは学問・教育・大学自治の発展という目的以外の観点を含むものであってはならない。そしてこのことによって卒直な相互批判が可能になる。つまりそれは学会の性格をもつものである。したがって，定期的な形で開催し，一定期間内の大学教員としての自らの活動を自ら総括して報告し，必要があればあらかじめコメンティターを用意し，それらを構成員全体が聞き，自由な討論を行なうことが構想されよう。（もちろん実際の運営上の問題からいくつかの分野にわけたり，報告・コメントをあらかじめ文書化して全員に配布し，その集会は主として自由討論の場とするなど，いろいろな工夫が考えられる）

問題はこの報告のなかに含まれるべき内容である。これまでの議論でもふれてきたが，それは教員のしごとの三つの分野（教育・研究・管理）を少なくとも含むべきであり，それぞれについて，大学外での貢献も含まれてよいであろう。教育・研究については従来からも業績審査の内容にふくまれているから，ここでは管理についてのみふれることにする。たとえば名誉教授の審査基準のなかに学部長経験などの項目があるが，たしかにそれは管理における業績であろう。しかし問題を形式化してしまったのでは有害無益である。学部長経験それ自体が業績であるのではなく，学部長として大学学部の運営を民主的に自治の理念に従って行なったかどうかが問われなければならない筈である。そこでたとえば管理について言えばその報告のなかには自らの管理運営についての識見や努力目標などとその成果についての総括が含まれる必要があろう。そのような報告をもとにしてこそその批判・検討が報告者自身にとっても示唆を与えるし，また共同体全体としてもより一層優れた管理を行なう貴重な資料となる。教員の業績評価制度は，その対象となった教員自身のために機能するばかりではなく学問共同体全体のために機能することによってその本旨をまっとうできるのである。

このような自己規律の制度が一定程度定着するならば，そこに職員・学生が参加することはプラスにこそなれ，マイナスになることはない。それは教員自身がより広い観点からの批判をうけることのプラスの上に，教育・研究・管理のそれぞれが貢献することを期待している関係者対象者からの直接の批判をうけることによって，よりよいしごとに発展させる契機となるからであり，これらによって大学の自治が本質的な意味で構成員自治の実態をそなえていくことになるからである。

（この「業績審査」問題において，大学教員の基本的な職務・責任をどうとらえるかが一番問題であるが，紙幅がないのであらためて考えたい）　(1973. 11. 8)