

# 教育ユニットとしての「学位プログラム」の創造と「大学教員」の変容

早田 幸政

元中央大学教授

[キーワード] 学部、学位プログラム、大学教員の地位、大学設置基準

## はじめに

日本国憲法第23条は、「学問の自由はこれを保障する」と定めている。「学問の自由」は、何人にも保障された権利・自由であるが、学説上、それはとりわけ大学教員に対して認められたもの、と解されてきた。その所以は、学問の自由と大学の果たす役割は密接不可分な関係にあるとの理解の下、解釈上、憲法第23条には「大学の自治」の制度的保障が含意されている、ということにあった。こうした通説的理解を基礎に、1963年5月の東大ポポロ劇団事件最高裁大法廷判決は、同規定によって、大学には「伝統的に大学の自治」が保障されているという前提の下、そこに言う「自治」とは、人事を基本とする「教授会自治」であること、を明言した。一方で同判決は、学生の法的地位に関し、教授会自治の「反射的效果」として、それは大学における「営造物利用」者としての地位にとどまる、との判断を示した（最大判昭38.5.22判時335号5頁）<sup>①</sup>。

過去にこうした最高裁大法廷判決が存在し、それに対する判例変更が最高裁自身の手でなされていないにもかかわらず、その後の政府の進める大学政策の中で「大学の自治」に揺らぎが生じ、盤石と信じて疑わなかった「学部」制度及びこれと一体化したものと見做されてきた「教授会自治」と学部所属教員の性格・地位・身分にも変化がもたらされていった。

そこで本稿は、国の推進する大学政策とそれに伴う

法制度改正の中で、教員の所属組織を規定づけている教育ユニットに対する考え方とこれと密接に関連する「大学教員」の在り方に照準を当て、同課題に係るこれまでの推移を跡づけながらその検証を試みたい。

## 1. 問題の背景

### (1) 「学部」制と大学教員の法構造

大学における教育研究上の基本組織、教員の職務及び教授会の地位・性格に関し学校教育法は、次のような定めを置いている。

同法第85条は「大学には、学部を置くことを常例とする」と定めるとともに、学部にも所属し教学上の営みを展開する教授、准教授、助教のいずれもが、その「専攻分野」における教育研究または実務上の知識・能力等の裏付けの下で「学生を教授し、その研究を指導」し自らも研究に従事するといった役割を果たすものとされている（同法第92条）。また大学の必置組織である教授会（第93条1項）は、審議機関として位置づけられている。具体的には、教授会は、a) 学生の入学、卒業・課程の修了、b) 学位授与、c) その他教育研究上の重要事項で、「教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの」について、学長による決定に際し、意見を述べる（第93条2項）とともに、それ以外の事項については、学長、学部長や「教授会が置かれる組織の長」が掌る教育研究事項について審議し、その求めに応じて意見を述べることもできるととどまるものとされた（第93条3項）。しかもここに言う「教授会」の設置単位についても、公定解釈上、学部・研究科単位でこれを置く必要はなく、全学教授会や学

科・専攻単位別の教授会、機能別教授会（教育課程編成委員会等）など、その設置の在り方は多様で、大学毎に、適切な教授会の設置単位について再点検すべきものとされた（平26.8.29文科高第441号通知）<sup>(2)</sup>。

## (2) 今日の背景

ここで、今日の大学・学部を取巻く状況に目を向けると、学術研究の進展、科学技術の日進月歩の発達は、学問分野において学際的、学融合的領域やAI、IoT、データ・サイエンスなどに関わる新たな領域を生み出している。また「ダイバーシティ（多様性）」の言葉に表象される多面的な価値観、文化観の尊重が唱導される中、社会全体の急速なグローバル化の進展によって、産業構造・社会・経済構造の変動に加え、人々の意識にも大きな変化をもたらしつつある。そうした領域・構造上の変動や意識変化は、既存の職種の変容・消滅と新たな職種の誕生など転変する雇用市場のニーズや職場環境に柔軟に適応し、様々な社会的価値観を自然に受容できる資質・能力を備えた人材の育成を我が国大学教育に強く求めている。

また、少子化の影響もあって、大学入学者選抜という「入り口」の管理によって、学生の質の確保が難しくなった大学に対し、これまで以上に、入学生にどれだけの教育上の付加価値を与え、当初の教育目標に適ったパフォーマンスを発現し得た学生に「学位」を授与し、社会に送り出すことができるかが問われている。のみならず、ここ最近、「『知』の伝承者」としての自覚を以て「学び」に臨む学生の数が相対的に減少する反面、「雇用ニーズ」に直対応した教育上の付加価値の醸成を大学に期待する学生の数が増加し続けており、そうした学生の学習ニーズに対応した教育の提供も大学に求められつつある。

そして、国の財政構造上の赤字解消の見通が立たない現状の下、国は、行財政改革の推進に伴う公財政支出削減政策の一環として、高等教育への財政支出を削減する方向で政策を推し進めている。

こうした社会的、経済的状况を含む様々な状況変化の中で、従来の「学部」制に支えられた大学教員を巡る現行制度を維持することは極めて困難であり、大学に

おける教員組織に係る一連の制度改正を通じ、今日、「大学教員の再定義」に関する議論がこれまで以上に活発化の様相を呈している。

## 2. 教員組織と学部制

### (1) 教員の所属組織としての「学部」制度の成立

明治期の文部省が1877(明10)年に創設した「東京大学」に、法学部を含む4つの学部が置かれたのが、「学部」の用語が用いられた嚆矢である。但しそこに言う「学部」とは、法学等の専門教育を掌る言わば行政事務組織上の実施単位(「部局」)の意にとどまっていた。そして1886(明19)年の帝国大学令に基づき、新たな装いで登場した東京大学を構成する法科大学等の6つの「分科大学」はそれまでの学部とは異なり、組織上の独立性が認められるとともに、後の「学部長」に当る「分科大学長」を置いた。この後、1918(大7)年に大学令が施行され、官・公・私立の大学が制度として承認される中、「大学ニハ数個ノ学部ヲ置クコトヲ常例トス」(同令第2条本文)との規定に基づき、各大学に「学部」が置かれその運営組織として教授会が設けられることとなった<sup>(3)</sup>。

同組織・体制は、戦後発足の新制大学制度にも継承され、学校教育法の下で、学部教授会には教員人事権が保障されることとなった。こうした法制上の裏付けを伴う「教授会自治」が、最高裁大法院判決により、憲法保障事項とされたことは前述の如くである。

ところで「教授会自治」と相補的關係にあると理解されてきた「講座制」は、1893(明26)年の改正帝国大学令により正式に制度化され、翌1894年の「帝国大学官制」により講座に配置される「教授」、「助教授」、「助手」の3つの大学教員の職名とその各々の職務内容が定められた<sup>(4)</sup>。爾後、教授をヒエラルキーの頂点とする階層構造としての講座制は、自治的運営が確保された。そしてこの仕組は、戦前の帝国大学を構成する「分科大学」等における人事上の自治として確立され、時間の経過の中で、大学における独立の教学単位である「学部」の自治と、その運営組織である教授会自治の中核的機能を担う単位として定着していった。

同制度は戦後の「新制大学」にも引き継がれたが、

2002(平14)年の「国立大学の学科及び課程並びに講座及び学科目に関する省令」の廃止、並びに2006年の大学設置基準改正に伴う講座・学科目制の例示規定の削除を経て、法令上の根拠を喪失した。

## (2) 新制大学下の「学部」の運営体制と教員組織

学校教育法に設置根拠をもつ「学部」について、これまでの省令・大学設置基準等が適切な「教員組織」を編制し必要な「教員数」を確保することを求めてきたことから分かるように、それは教育研究上の単位であるにとどまらず、「教員の所属組織」としての法的位置づけが付与されてきた。そして学部を枠組として組織された教授会が、「教授会自治」の保障の下、様々な教学上の意思決定に能動的に関与してきた。

もっとも、こうした教授会自治が、大学運営の硬直性の原由をなしているという批判は新制大学発足直後から存在していた(大学運営の主体を大学理事会に委ねることを内容とした1948年の文部省「大学法試案要綱」や、教授会自治の抜本的修正を迫ることを内容とした1950年の「第二次米国教育使節団報告書」など)。そうした流れを受けて国立大学の管理運営体制の改善を求める諸種の提言が提示された後、1987年の臨時教育審議会「第三次答申」は、その設置形態を問わず全ての大学について、意思決定機関、教学上の最高機関と合議制審議機関の協働と役割分担の必要性を強調した。そして、国立大学法人化を控えての最後の国立大学関係の改正法である1999年の改正国立学校設置法は、学長権限の強化と教授会・評議会の権限縮減化を法定化することで、「学部自治」の垣根を越えた全学的立場から大学の機能を総合的に発揮させることを指向した<sup>(5)</sup>。こうした方向性は、教授会の地位・性格を審議機関としての役割に限定した2014年学校教育法の改正動向に大きな影響を及ぼすところとなった。

そうした政策上の動向に呼応し、学部単位での「教授会自治」と密接な関係を保ちながら、戦後「新制大学」に継承されてきた講座制が廃止されたことは前述の通りである。

ところで、大学の教員組織におけるシステム上の揺らぎを誘因した制度上の措置としてここで強調すべき

事象は、1997年の「大学の教員等の任期に関する法律」に基づく教員任期制の導入である。同制度の目的は、教員の任期に期限を設け、研究者の大学間移動における流動性確保と多様な人材の受入れを可能とすることで、大学における教育研究の活性化とその進展を図ることにある(第1条)、とされた。

この時期、同制度適用の対象とされた教員は、助教(旧制度下では「助手」)などの若手教員とされた。しかしその後、任期制教員の対象は、大学教員の職位・年齢を問わず拡大の様相を呈していった。

## 3. 学部組織から「学位プログラム」への転換問題

2005(平17)年の中央教育審議会「我が国の高等教育の将来像(答申)」は、大学の教学組織が学部・学科・研究科という組織に着目した整理がなされているのを改め、教育充実の観点から、学部・大学院を通じ「学位を与える課程(プログラム)中心の考え方」に再整理していく必要性を訴えた。2008年の「学士課程教育の構築に向けて(答申)」は、学部・学科等の教学経営が、学生本位の教育活動の展開を妨げるという実体があるとして、これを是正すべく「学士課程教育」という新たな概念の構築を提示した。そして2012年の「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて(答申)」は、「プログラムとしての学士課程教育」という概念が未定着である現状の打破のため、学位授与方針を具現化した系統的なカリキュラムを教員の組織的な参画を得て編成・展開するとともに教育プログラム自体の評価を行い、これを改善・向上に繋げる体制確立の必要性を強調した。さらに、2018年の中教審「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」は、前記諸答申の趣旨の具体的かつ総合的な実現を視野に、a) 大学が自身の判断で機動性を発揮し、学内資源を活用し学部横断的な教育に取り組むことができるよう、「学部、研究科等の組織の枠を越えた学位プログラム」の設置を可能とするとともに、b) 当該学位プログラムに対する明確な責任体制の確立がそこで図られるようにすることや、c) 学部等の専任教員が「学部、研究科等の組織の枠を越えた学位プログラム」においても専任教員として教育に従事できるようにすること、を内容と

する制度改革の方向性を提示した。

現行の学校教育法第85条では、大学には「学部を置くことを常例とする」と定め、同法の制度下で、学部が「教員の所属組織」、「学生の所属組織」の両面的性格を備えることが建前とされている。その一方で、中教審答申の諸提言に端的に見られるように、学科のみならず、学部の垣根を越え、学位授与に連結する教育プログラムを柔軟に運用することにより、社会の人材需要や学生の「就職ニーズ」、労働市場の「雇用ニーズ」に適切に対応することが、今、高等教育機関である大学に対し強く求められている。こうした人材育成ニーズの観点から、教育プログラムとその実施組織・体制の在り方の抜本的見直しの要請は、大学院教育とその指導体制に対しても向けられている。

#### 4. 大学の教員の在り方に関する今日的課題—「専任教員」の再定義の問題を含め—

大学の教員組織及び教員の在り方に対するこれまでの政策動向や制度上の抜きの改編は、これら制度の実際の運用の中で、そこに幾つかの課題を惹起させることとなった。ここでは、そうした課題を4点に集約しその中身の紹介を行いたい。

第1が、「助教」など若手教員を対象に、任期付教員が増加傾向にある問題である。

そもそも任期付教員の制度導入の趣旨・目的は、キャリアパスの初段階に位置づけられる(旧制度下の「助手」や)助教などの若手教員の流動化を促すことを通じ、教育研究の活性化を図ることにあつた。しかしながら、近年の科学技術基本計画の下で、大量の「ポストドクター」が生まれた一方で、公財政支出削減の余波が国立大学にとどまらず、私立大学まで及んだことで、教員の職位にあるとは言え、地位・身分の不安定な若手研究者が増加の一途を辿ることとなった<sup>(6)</sup>。

第2が、上記「第1」の指摘と密接に関わることとして、伝統的な「専任教員」の定義をにわかに適用し難く、「職」の名称、地位・身分・性格や職務内容なども従来の専任教員とは異なる新たな形態の「教員」が大きく増えてきている問題である。

国の行財政改革の一環として法人化された国立大学

への運営費交付金は恒常的な縮減傾向にあり、私学助成金も削減の一途を辿っている。こうした状況の下、設置形態の如何を問わず、「学長裁量ポスト」並びに期間の限定された競争的資金を原資とする教育研究プロジェクトが増加する中、それらの枠組の範囲内で、各プロジェクトの趣旨に順応した期限付教員が雇用されるケースも少なくない。加えて、「専門大学」という新たな学校種の出現に表象されるように、現下の社会の雇用需要に適合した非伝統型の教員を採用するケースも増えている。こうした教員に対する大学側の雇用需要に対応し、その名称・職掌はそれぞれ異なるとは言え、特任教員、特別教員、客員教員、招聘教員などと呼ばれる種類の教員が増加傾向にある<sup>(7)</sup>。

これら教員に共通的な特徴を大まかに見ると、a)年齢層が広範に及んでいること、b)中でも相対的に中・高年の年齢層の教員について見ると、各専門分野の基礎となる領域の実践現場との結びつきが強いこと、c)雇用期間・給与等の処遇面において伝統的な専任教員に比し劣位の立場に置かれる場合が少なくないこと、などの諸点が挙げられる。

このような多様な種類の教員の増加は、若手を中心とする教員のキャリア形成を支援するものであるほか、学術研究の動向や教育研究上の社会的需要に機敏に対応させることが目的とされており、そのこと自体を一律に否定することはできない。しかしながら、少子化のあおりを受けコスト削減を最優先にするなど「経営優先」の観点や、目先の「成果」を追求するという観点到立脚し、その運用が希求されることになれば、その大学はもとより我が国大学全体にとっても教育研究の質の劣化に逢着する事態となろう。

第3が、上記「専任教員」の定義の問題とも関連することで、学位に連結する教育を担う教員の役割が過度に強調される昨今の政策動向の中、「研究者」としての教員の役割に揺らぎが生じているようにも見受けられるという問題である。

これまで見たように、憲法保障事項である「大学における教授の自由」は、憲法第23条の「学問の自由」に由来している。このことは、大学教員の職務の核心部分が学問研究にあることと同時に、そこではとりわけ

研究活動の重要性が憲法規範上の要請であることを意味している。しかしながら教育重視政策への急激な傾斜とこれと連動して教育力強化に向けた組織的な教員研修を求めるFDの法的義務化は、教員の「研究生産性」の後退へと導く可能性すら指摘されている<sup>(8)</sup>。そして大学の教育研究に従事する大学教員の在り方として、上の指摘を行った論者は、「教育力の強化にはあくまでも研究力の強化」の担保が必要であるとし、「教育志向の必要性は、学生の学習力の基礎たる『主体的な学び』を育成し、自分の頭で考える学生を養成する点に主眼を置く」ものである以上、「教員自身が研究をせずに学生の想像性、創造性、問題解決力といった学力を涵養することはできない」<sup>(9)</sup>ことを強調する。一方で、歯止めのかかない少子化の只中、もっぱら就職先確保に大学進学・卒業のメリットを求める学生が増加の一途をたどっている。このことに伴い、「『学問知』の伝承」を自身の使命と感じる学生の数以上に、自らのキャリア形成にフィットした知識・能力を平易に伝授する教員に理想の教員像を見出す傾向が学生間に強まり、「研究」とは一定の距離を置く実務系教員に学生の支持が集まっているとの指摘<sup>(10)</sup>も看過することはできない。

なお、紙幅の関係で詳述できないが、大学における非常勤講師の占める割合が、1990年代以降加速的に増加し、近年ではその割合が全体の50%をこえるまでになっているとの指摘<sup>(11)</sup>についてである（これら非常勤講師の中には、専任の本務先をもたず、非常勤講師手当のみで生計を立てている者も少なからず存在している）。「大学教員」と言えば、伝統型の「専任教員」を想起することが少なくないと思われるが、教育に特化した活動で生計を立てる非常勤講師の存在は、教育と研究がバランスよく「統合」された大学教員像に揺らぎを惹きさせる大きな要因となっている。ちなみに学生の側から見れば、少なからずの学生が、専任教員、非常勤講師の別なく、もしくはそうした区別を意に介することなく、いずれも両者を「同じ大学教員」として認識し、その指導に期待を寄せているであろうことを付記しておきたい。

第4が、「学位プログラム」を中心とした大学教育シ

ステムへの転換を急ぐあまり、当該教育プログラムと既存の教員組織の乖離に伴う弊が生じてきている問題である。仮に学位プログラムと教員組織を分離させようとする場合（新たな教員組織の形成を図ることのほか、教員を「学部」にそのまま貼り付けることを含め）、その利点として、多岐に亘る専門分野の教育課程を柔軟に編成することができる、限られた人数の教員を、社会的需要に即した教育課程に効率的に投入できる、といった諸点が指摘できる。しかし一方で、教育組織から分離された教員組織が専ら「研究組織」として位置づけられた場合、研究重視、教育軽視の弊に陥りかねない、両者を分離する方式が、労働市場の需要に過度に対応させようとするあまり、基礎的分野の教員、教養教育担当教員の採用が控えられ、それら分野の教育の立ち枯れを招来させかねない、との意見も根強い。これらに加え、両者を分離しない場合にあっても、学生獲得競争において劣位にある大学を中心に、学生確保の視点を重視する余り、雇用ニーズに直結した実学指向のカリキュラム改変を頻繁に行うことで、既存の教員（組織）と学位プログラムやカリキュラムの間に事実上の齟齬が生じ、結果、これらの教員に対し、新たな教育上の負担とともに、従来の専攻領域での教育研究活動の放棄を促すことにもなりかねない点に留意が必要である。

## 5. 2022年大学設置基準改正と教員組織の変容の方向性

2022年大学設置基準改正は、これまでの大学教員制度に対し大きな転換を迫る新たな画期をもたらした。その詳細な検討は、本誌別稿での検討に委ねたいが、具体的には、a)「学部」に適切な「教員組織」を置くとした従来規定に対し、「教員組織」の文言を削除し代わりに「教育研究実施組織」の語を設けたこと（第3条）、b)その「教育研究実施組織」は、教員と事務職員等で編制されるものとされたこと（第7条1項）、c)これまでの専任教員に代わり、「基幹教員」の概念を法定化したこと（第8条1項）、の3点に集約されよう。

このうち、「a）」については、改正大学設置基準が、新たに「入学者受入れ方針」、「教育課程編成・実施方

針」、「学位授与方針」の「3つの方針」に依拠して、入学者選抜や教育課程編成を行うべきことを明記（第2条の2、第19条第1項）したと相俟って、教育課程の編成・展開を学位プログラム単位で行うことを念頭に、学部を基本単位に「教員組織」を置くことを建前としていた従来規定の法的効果を部分的に消失させたものと理解できる。また前述の如く、これまでも法解釈上、学部単位の「教授会」は任意設置とされていたが、本改正によりその趣旨がより明確となった。

「b）」は、「学部」に代わる「教育研究実施組織」の組織構成に係る制度改正であるが、同組織が専ら「アカデミック・ファカルティメンバー」によって構成される「学部」の伝統的考え方をここでいったん止揚し、それが、教員、事務職員の両者で構成される旨を明定したことに同改正の大きな意義がある。このことに関連して、学習支援、学生支援などの「厚生補導の組織」及び「教育研究実施組織」と「厚生補導の組織」のマネジメントや大学の管理・運営を掌る組織体制に、「専属の教員又は事務職員等」を置くことも併せ規定された（第7条3項、4項）。設置基準に新たに定められた「教育研究実施組織」に関し、国はその改正趣旨が「教育研究活動から厚生補導までを含めた教職協働の実質化」の促進にあり、新組織の設置や新たな人員の配置を大学に求めたものではないとしている。しかしその一方で、上に言う「専属の教員」は「当然に教育研究に携わる」ものとされる（令4.9.30文科高第963号通知）など、同改正において、従来のファカルティメンバーとしての「教員」とともに、教員と事務職員の間位置する高度専門職スタッフを「教員」と位置づける趣旨も窺われる。このことは、アカデミック系教員の専占領域とされてきた「教員組織」を構成する教員の種類・位置づけについての論議が、事務職領域にまで拡大していくことすら予兆される状況に移行しつつあることを意味している。

「c）」にある従来の「専任教員」に代わる「基幹教員」とは、それぞれの教育課程における「主要授業科目」を担当し、かつ「教育課程の編成その他の学部の運営について責任」を負う教員、若しくは当学部における1年に8単位以上の教育課程の授業科目を担当する者、

と定義づけられている。そしてこの制度改正を通じ、（必要最低教員数の算定に当り、「学部の種類及び規模に応じ定める基幹教員数」[別表第1]と「大学全体の収容定員に応じ定める基幹教員数」[別表第2]の重複算入は認められないなど、幾つかの制限規定が設けられているとは言え）当該学部の教育課程編成等の責任を分任するという前提の下、その教育課程の主要授業科目を年に8単位以上担当する者については、他学部等所属の教員であっても、最低必要基幹教員数の4分の1まで参入可能とされた。この措置は、学外の非常勤講師にも適用されることとなった（同設置基準「別表第1」備考1, 2）。同制度改正の趣旨は、「大学教育の基本的な単位である学位プログラム」の編成・実施やその改善などの任に当る教員の責任の所在を明らかにするとともに、成長分野等における実務家教員の登用や複数大学等でのクロスアポイントなどによる人材確保（令4.9.30文科高第963号通知）、にあるとされた。

しかしながら、「基幹教員」に係る今次の制度改正に対しては、既存の専任教員（任期付教員を含む）、非常勤講師の双方の教員身分の不安定化をもたらす、教員の業務の負担増を招き経営合理化を許容することになりかねない、などの批判が挙っている<sup>(12)</sup>。加えてそうした措置導入には、大学に投入される公的資金の効率的運用を図ろうとする財政当局の意図が感じられなくもない。

とは言え、これまでも各大学の教育研究遂行上、支障が生じないことを前提に、特に必要がある場合、学外者を専任教員に参入できるとの措置が既に講じられていた（旧第12条3項）。従って今回改正の意義は、同一大学内の他学部教員を、当該学部の基幹教員数に参入できるようになった点にあり、学部の枠を越え「学位プログラム」中心の教育体制への転換を法的に後押しするさらなる契機となるものであった<sup>(13)</sup>。上記「文科高第963号通知」の「大学教育の基本的な単位である学位プログラム」の文脈もそうした視点から理解することができる。以上の制度改変から総合的に判断する限り、学部・学科等と対をなす「教員団」に係る法的概念であった「教員組織」が「教育研究実施組織」へと変更を見たことと相俟って、「学位プログラム」と教員所

属組織を法的に分離しようとする高等教員政策の流れがさらに加速されようとしていることはまず間違いない。但し、依然として「学部」を基幹教員数の算出の基礎単位としたことで、3つのポリシーを具現化し、かつ大学の「内部質保証」の基本的枠組と位置づけられることとなった「学位プログラム」<sup>(14) (15)</sup>が、実質的な教学上の基礎的システムとして法的に確立されるまでには今少しの時間的経過が必要になろう。

## 6. 大学のグローバリゼーションと新たな教学組織・教員像への展望—むすびにかえて—

昨今の高等教育政策の動向を見る限り、現行学部制度をそのままの方式で存続させるのは難しく、学生の「学び」における学修/教育上の単位としての「学位プログラム」に教学組織を再編する方向で推移していくのは必定と考える。学位授与方針を直截に反映させたカリキュラム編成と併せその展開を支える教員団を整備し、同方針の示す「学習成果(ラーニング・アウトカム)」のアセスメントの結果を踏まえながら、当該学位プログラムの改善を指向する「内部質保証」の仕組が学内的に整備されていることを以て、各大学の教育質保証の標準としようとする昨今の高等教育政策に照らしても、その実現性は極めて高いと言える。さらに、「出口」管理を軸とした高等教育質保証の国際的な潮流に対応させるため、2017年、我が国が、高等教育における「資格(=学位等)」の他国間との相互承認を行うことを内容とする「高等教育の資格の承認に関するアジア太平洋地域規約」を締結したことは、学位に直接連結する大学の教学体制を「学部」から「学位プログラム」への制度転換を促す大きな要因となろう。

そうした高等教育政策の展開過程で高等教育法制がその趣旨に即して改変され、これに呼応し、外部質保証業務を掌理する認証評価機関の「大学評価基準」の設定・改訂がなされることで、大学の教員組織とこれを構成する教員の種類・地位・身分を巡る状況や「大学教員の定義」に関する議論は、短・中期的には混迷の度を増すであろう。大学設置基準が、大学の自己点検・評価結果に加え、「認証評価の結果を踏まえ、教育研究活動等について不断の見直しを行うことにより、

その水準の向上を図ること」を各大学に努力義務として課した(同第1条3項)ことは、可能性として、こうした流れに拍車をかけるものと思慮される。

ところで、上記「高等教育の資格の承認に関するアジア太平洋地域規約」に象徴されるように、高等教育グローバル化の荒波を真っ向から受けている我が国大学にあって教員の種類・性格に関する論議は、新たなステージに移行することが予想される。

学術・科学技術の進展に伴う「成果」の共有化はもとより、世界的な貿易上の合意実現のための協働化システムの構築に端的に見られるように、学術研究分野のみならず、産業や社会経済等の諸分野においても構造上の変化・発展が地球規模で生じている。また、環境問題や人権問題等の「ヒト」の生存・人格的利益や、「平和」への希求を基調とした外交・安全保障に関わる諸課題の解決策も国際的規模で議論することが必須不可欠となっている。こうしたことから、国境の壁を越え、今、「学問知」、「研究知」の享有が地球規模で求められようとしている。そしてそうした有為な人材の直接的受け皿となるのが、国境を越えてそのミッションに参集しようとする大学などの高度教育研究機関等なのである。こうしたグローバル規模での教育研究ニーズに対応しその責務を果たしていくためにも、各大学の別にそして我が国大学全体として、今や国際標準となりつつある学位プログラム制と関連づけられた教学組織の在り方やそこで活躍の場が与えられるべき教員像・研究者像を巡る論議を行うことが避けては通れないであろう。大学教員の帰属組織とその種類・地位・身分に係る議論を、日本国内に閉じて行うことはもはや不可能な状況に立ち至りつつある。

### 【注】

- (1) 早田幸政『[入門] 法と憲法』、ミネルヴァ書房、2014、246頁、249～250頁。
- (2) [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/nc/\\_icsFiles/afieldfile/2014/09/10/1351814\\_7.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/_icsFiles/afieldfile/2014/09/10/1351814_7.pdf) (2023.3.15閲覧)。また、政府解釈を代弁するなど公権的解釈を提示したものと見られている鈴木『逐条』も、学教法第93条1項の解釈を巡り、教授

- 会を学部毎に置かないことを含め「設置単位に制約を設けるものではなく、学内の各組織の役割、規模等の状況に応じ、各設置者の定めるところに委ねている」との立場を従来より堅持してきた（鈴木勲編著『逐条学校教育法[第7次改訂版]』学陽書房、2014、802頁）。
- (3) 寺崎昌男『大学教育の可能性—教養教育・評価・実践—』、東信堂、2002、98～101頁。
- (4) 天野郁夫「変貌する大学の教員組織」、『IDE』No.471、民主教育協会、2005、6頁。
- (5) こうした教授会の在り方に関する諸提言の経緯については、早田幸政『『教授会自治』の変容と認証評価—2014年学校教育法改正を基軸として—』、『大学評価研究』第14号、大学基準協会、2015、74～76頁。
- (6) 加藤毅「大学の教員養成と助手制度の改革」、『IDE』No.471、民主教育協会、2005、27～28頁。
- (7) 児美川(2017)は、「任期付教員」を、ポストドク期を経た若手教員中心の「アカデミック型の任期付教員」と、社会的実績に対する評価を基礎に競争的資金などの枠組の中で雇用された「非アカデミック型の任期付教員」の2類型に分け、その特質と身分保障上の脆弱性について論じている（児美川孝一郎「任期付教員の増加と『大学教員』の変貌」、『IDE』No.594、IDE大学協会、2017、34～37頁）。
- (8) 有本章「変貌する日本の大学教授職—15年間の検証—」、『IDE』No.519、IDE大学協会、2010、31頁
- (9) 有本章『大学教育再生とは何か—大学教授の日米比較—』、玉川大学出版部、2016、337頁。
- (10) 潮木守一『第三段階教育の登場と大学教員の変貌』、『IDE』No.519、IDE大学協会、2010、5～6頁、9～10頁。
- (11) 岩田弘三『近代日本の大学教授職—アカデミック・プロフェッションのキャリア形成—』、玉川大学出版部、2011、245頁。
- (12) 日本私大教連中央執行委員会「大学設置基準改正案に対する見解(2022.7.25)」<http://tfpu.or.jp/wp-content/uploads/2022/07/NSsecchikijunkenkai20220705.pdf> (2023.3.15閲覧)。
- (13) 早田幸政『〔日本比較法研究所研究叢書131〕グローバル時代における高等教育質保証の規範構造とその展開』中央大学出版部、2023、476～477頁。ここでは「学位プログラム」中心の教育体制を誘引する制度改正として、今次の大学設置基準改正を肯定評価しつつも、併せて、一部の大学において経営合理化のための教員組織スリム化へと傾斜することへの懸念も表意している。またこれとは別に、川嶋(2023)も、今次設置基準改正が「学部・学科」から「学位プログラム」へと教育体制を根本的に見直したものとは言えないとしつつ、「学位プログラムと教職員組織との対応関係を明確」にしたことを含め、同改正は「学位プログラムの考え方を念頭」に置いたものと肯定的に受け止めた（川嶋太津夫「大学設置基準の改正と質保証—組織中心の基準から学位プログラム重視の基準へ?—」、『IDE』No.652、IDE大学協会、2023、37～38頁）。
- (14) 「令4.9.30文科高第963号通知」は、2022年大学設置基準改正の趣旨の大きな一が、「大学教育の質保証は学位プログラムを中心として行われるものであり、各大学における内部質保証は、3つのポリシーに基づいて編成される学位プログラムを基礎として行われるべきである」点にあることを明文を以て確認した。同通知の全文については、<https://www.pref.chiba.lg.jp/kosodate/hoikushi/documents/kouhunituite.pdf>を参照(2023.3.15閲覧)。
- (15) 「学位プログラム」を基礎に据え、「内部質保証」の実施を求めた今次の設置基準改正に対し、工藤(2023)は、その意義について大学は「単に認証評価対応として形だけ揃えるのではなく、大学自身が学位プログラムの質保証に向けて自覚的に実施しなければならない」ことを特に強調した（工藤潤「認証評価機関として大学設置基準の改正にどう対応するか」、前掲『IDE』No.652、40～41頁）。また前田(2023)は、すでに「内部質保証」

が認証評価における重点評価項目として認証評価細目省令等で法定化されていることとの兼ね合いで、新たにそれが大学設置基準上の要請として規定化されたことの意義をあらためて問おうとした（前田早苗「設置基準の改正と認証評価の関係をどう考えるか」、同前『IDE』No.652、47頁）。

### 【参考文献】

早田幸政『教育制度論—教育行政・教育政策の動向を

つかむ—』、ミネルヴァ書房、2016。

早田幸政・諸星裕・青野透編著『高等教育論入門—大学教育のこれから—』ミネルヴァ書房、2010。

山野井敦徳編著『日本の大学教授市場』、玉川大学出版部、2007。

金沢大学 大学教育開発・支援センター企画 早田幸政編著『教員の所属組織—今後の『大学像』の在り方に関する調査研究報告書より—』、金沢大学、2007。

---

# The Institutionalization of “Degree Program” as Academic Unit and the Transformation of University Faculty

---

※ Yukimasa HATAYA

**[Key Words]**

University Faculty, Degree Program, Status of the Faculty member, Standards for Establishment of Universities

**[Abstract]**

The purpose of this study aims to consider the changes of the academic structure, and the character of the faculty member by the Faculty Reform in Japanese Universities from five viewpoints.

So first, this paper investigates the legal system about the “University Faculty” and Faculty member in School Education Act.

Second, this paper addresses the background of the Faculty Reform.

Third, this paper describes the reason of systematical transformation from “Faculty” to “Degree program”.

Fourthly, this paper analyzes contemporary problems about status of the faculty member in Japanese universities.

Finally, this paper predicts the “Transformation of University Faculty” through 2022 reformation of “Standards for Establishment of Universities”.

---

※ Former Professor, Chuo University