

# 助手制度運用上の今後の問題点

—— 助手問題合同委員会第二次報告書 ——

1968年4月16日

愛知県立大学 助手問題合同委員会

## 目 次

|                     |   |
|---------------------|---|
| I 本委員会の活動の経緯と残された問題 | 1 |
| II 今後の問題点           | 2 |
| < 助手の勤務形態について >     | 3 |
| 1 職務内容              |   |
| 2 助手と学科運営           |   |
| 3 助手研究室             |   |
| 4 自宅研修              |   |
| 5 夜間勤務              |   |
| 6 任期                |   |
| < 助手の研究条件について >     | 6 |
| 1 研究費               |   |
| 2 研究旅費              |   |
| 3 内外地留学             |   |
| 4 紀要執筆              |   |
| 5 研究体制              |   |
| III おわりに            | 8 |

### I (本委員会の活動の経緯と残された問題)

助手問題合同委員会が実質的な活動を開始してから一年余を経過し、会合を重ねることもすでに十数次に及んだ。この間、昨年7月には助手の基本的性格および助手補問題について『第一次報告書』助手問題とその対策』を作成発表した。そこでは①助手があくまでも教育者・研究者として位置づけられるべきものであること、②助手補制度が不適切であり、かつその設置手順が不当であること、③助手の選考基準がしかるべき手順と内容とを以つて決定されるべきであること、④教室事務員・研究教育補助員等の配置が必要であること、を明らかにし全学の賛同を得た。続いて評議会よりのあらたな諮問にもとづいて、助手定員の配置および助手選考基準について検討し、12月にはそれぞれについての原案を評議会に答申した。その結果、29名の助手定員のうち1名を除く分についてはすでに配置が決定され、また助手選考基準は答申どおり確定を見た。

しかし助手に関する問題はこれで尽きたわけではない。それどころか、大学の教育・研究スタッフの底辺に位置づけられた助手という身分や職務には、大小数多くの問題がほとんど宿命的につきまとつている。臨時に設けられた一委員会が限られた期間内に、それらの問題を細部に至るまでことごとく解決することは不可能と言わなければならない。しかし、ともかくも助手に関する問題のためにこのような専門委員会が設けられ、これほど時間をかけて討議されたのは、はじめてのことであり、また委員会活動に伴なつて全般的な問題の所在が相当明らかにされたばかりでなく、それぞれの問題について委員会での一致した見解もある程度生れて来たのであるから、本委員会を解散するに先立つて、第一次報告書では示唆するにとどまつたそれらの問題点を今少し明瞭に整理指摘し、それらについての若干の所見をもあわせて記し留めておくことが、われわれの責務でもあれば、われわれの討議を有効に生かすことでもあろうと思う。今後も状況によつては、同種の委員会の設置が再び必要とされることがある

かも知れない。しかし、残された問題の大半は、学科（一般教育および科目グループを含む）の具体的運営の中において、学部教授会において、評議会において、あるいは助手間の連帯のもとにおいて恒常的・漸進的に処理されるべきものであると信ずる。

## II（今後の問題点——助手の勤務形態と研究条件——）

助手に関する基本問題が一応の解決を見たのちになお残されているのは、大きく分けて、助手の勤務形態に関する問題と研究条件に関する問題の二つである。ここに包括される問題点のほとんどは極めて具体度の高いものであるだけに、われわれが克明な処方を作成してそれを全学に一律に及ぼすというようなことは、困難でもあれば不適當でもある。その理由は以下の3点である。①それぞれの学部や学科の研究・教育には内容・方法の上での差異がある。これが助手制度の運用の仕方にも当然ながらしかの差異をもたらすものと思われる。②本学の助手制度は、本来あるべき姿へと移行して行く過渡期にある。助手の研究者・教育者としての性格が確認されたのに伴って、人事基準が厳しくされ、教室事務員・研究教育補助員等の配置も要求されているとはいえ、これらの措置が完全に実効をあらわすのにはなお時日を要するのであるから、それまでは実情を勘案しながら助手制度の運用が進められねばならない。③これはもつとも重要な理由であるが貴重なスタッフである助手を有効に教育・研究に参与させ、助手制度の理想的運用を実現することは、学部とりわけ学科の主体的な問題である。そのような自覚がなければ、外からいかなる規制を試みても無意味である。

これらの理由によつて、以下に記すのはほとんど単に問題点の列記に留まり、付記する意見も巾のあるゆるやかなものとならざるを得ない。しかし、助手制度に関する基本線が明らかにされた今、これらの問題はいずれも各学部・学科における再検討が望まれ、基本線に沿つた方向での解決が求められているものなのである。

## 〈助手の勤務形態について〉

1. 職務内容——助手の仕事が極めて多岐に亘る上に、教育・研究に直接かわりをもたない事務・雑務のたぐいの中で大きな比重を占めて来ていることは、すでに第一次報告書で指摘したとおりである。この点については、本委員会が強く主張して来た教室事務員・研究教育補助員等の配置が実現してゆくならば、問題は大半に解消されるであろう。助手制度の根本を正す鍵として教室事務員等の配置が今後も強力に推進されねばならない。（教室事務員等がすでに配置されている国立大学などを見ると、広義の教官研究費の中に報償費のごときものが含まれていて、研究室のスタッフ構成や研究スタイルの特殊性に応じて、これを必要な補助者の雇入れの費用に充てている例もある。こうした措置も検討されてよい。）

しかし、教室事務員等が配置された状態を想定した上でなお指摘しておかねばならないと思われるのは、第一に、行政単位・生活単位としての学科に必然的にともなう事務や雑務の分担を助手が完全には免れ得ないであろうということ、事務や雑務の経減にともなつて、従来必ずしも十分に果たされて来なかつた助手としての本来の職務——たとえば、授業補助、演習への参加、卒論指導、研究会やセミナーの組織、共同研究への参加など——が助手に対して期待されるようになるということである。

なお、助手の職務内容に関連する事項として、助手の講義担当の可否が問題となり得る。この点に関しては、助手が本来の職務に専念できるのが望ましいことは勿論であるが、助手の講義担当には学科にとつても助手個人にとつてもプラスとなる面も多く、助手の講義担当能力によつては、いちがいに否定すべきものとは考えない。しかしまた、助手の講義担当がなんらの制限なしにその場の都合で決められるようなことがあれば、助手の職務上の独自性が失われ、また大学の教育水準全体にも影響するのであるから、多くとも4時間程度の担当を限度とし、あわせて学科会議や教授会における厳格な審査を経るといふよ



りな手順をとるべきものであろう。

2. 助手と学科運営 —— 助手がどの程度の自律性を以つてその職務を果たしうるかは、助手が学科構成員としてどこまで権限と責任とを与えられているかという事と密接に関連する。そして、助手の権限と責任の度合がもつとも端的にあらわれるのは、学科会議への助手の参与の仕方においてである。学科会議への助手の出席が認められているかどうか、出席している場合でもそれは単なるサービス係あるいは記録係として居合わせているのか、発言権をもつ者として出席しているのか、投票による決定に参加できるかどうか、採用人事などに関しても出席して投票できるかどうか —— これらの点については学科によつて実情はさまざまであるが、現状の最低線においても、少なくとも助手の学科会議への出席は全学を通じての慣行となつていようと思われる。助手の学科運営への参与の仕方は、今後さらに変化向上して行く筈の助手の実態に照らしながら学科内の総意にもとづいて決められて行くであろうが、その場合、助手をなるべく平等なスタッフの一員として遇することによつて、その若い創意や自発性を有効に教育・研究の場に生かすことが望まれる。

なお、学科の枠をこえた問題ではあるが、学部教授会、各種委員会、学長選挙、学部長選挙などと助手との関係についても、あらためて検討されることがあつてよいであろう。

3. 助手研究室 —— 過渡的に余裕を生じた部屋が助手の使用に充てられた例や、講師以上と同居している場合を除いて、本学では助手には独自の研究室は与えられておらず、ほとんどの助手が学科の資料室・会議室・図書室といった共同スペースの一隅に各自の机を据えているに過ぎない。こうした物理的状態は、助手が他に煩わされることなく研究に専念することを著しく困難にし、助手が研究者として遇されにくい精神的状況を作り出す。助手が勤務時間を自己の研究を妨げる不本意な拘束時間としてしか受けとめられなくなる原因のひとつはまさにここにある。しかし、本学の建物の現状では助手研究室のスペース

を生み出すことは極めて困難であり、現在与えられている条件のなかで、助手の勤務場所や勤務内容を改善することによつて、なるべく合理的な解決を計るほかない。しかし将来に亘つても現状のままでよいとは到底考えられず、できる限り助手にも研究室が確保される方向に進むべきであろう。今後におこる増築なり移転なりの機会には、少なくとも、助手に個室なり合同の研究室なりを与えるかどうか、基礎設計に先立つて検討されねばならない。

4. 自宅研修 —— どこにも明文化された規定があるわけではないが、学部・学科によつて1日ないしそれ以上の自宅研修日が助手に与えられている実情にある。そして、出勤中の助手がほとんど雑用に追いまくられる現在のよう状態においては、これは雑用の代償を受けるための一種の権利の如きものとなつている。してみれば、助手のために自宅研修の時間が確保されているのは結構、とだけ言つて済ますことはできない。大学を逃れるのでなければ助手が自分の研究時間を確保できないということ自体がまことに奇妙な状態なのである。すでに助手研究室と関連して述べたように、大学内で助手が研究時間を持ちうるように配慮する必要がある。助手が研究者として行動することが認められ、また大学の教育・研究に責任と自発性とを以つて参与しているのであれば、もちろん学科のスケジュールや時間割、学部・大学の行事などを考慮に入れ、学科内の承認を得た上でのことではあるが、もう少し自主的な拘束時間ではない勤務の仕方が可能になる筈である。

5. 夜間勤務 —— 名目上の所属の如何にかかわらず各助手がほぼ均等に夜間勤務を負担し、その回数に応じて半日ないしそれ以上の振り替え休暇を得るのが慣行化している。夜間部併設による負担増を著しく蒙つているのは助手であるが、それでもなお夜間部の教育運営のために十分な助手の勤務時間があてられているとは言えない。差当つては各学科において、時間割との関連や教員・学生の研究室利用度などの具体的条件に即して、夜間勤務・夜間開室の時間を決めてゆくほかないであろうが、これは短大や外国語学部第二部の教育体制を

どのように整備充実させて行くかという全学的な基本問題にかかわる事柄であり、今後の研究課題となるべきものである。

- 6 任期——教育職のなかにあつて、助手というポストは独自性をもつた職種なのであろうか、それとも職階のうちのひとつに過ぎないものであろうか。ともあれ、現実には新進の学徒を迎え入れるための職階として運用される場合が多く、この観点からすれば助手のポストが長期に亘つて人事上の停滞をおこすことは余り好ましくないこととされるであろう。しかし、本学の助手は身分上れつきとした公立学校教員であり地方公務員なのであるから、学科あるいは学部において、または採用時の話し合いや申し渡しにおいて、任意に任期を定めてみても、なんら法律上の拘束力があるわけではなく、その効果は心理的なものに留まる。このように身分上の建前と運用上の通念との間にはギャップが存在するが、これを埋めるための方策は、助手の任期を定めることによつてではなく、個々の学科の内部において具体的な人事に即して立てられねばならない。学科内の将来の人事や学界全般の動向に対する展望の上に立ちながら、然るべき領域・部門に優秀な人材を配しておくことを基本方針とするならば、問題は実質的にはほとんど解決されるものと思われる。この観点からも、公募制採用の検討がなされ助手選考手順の厳格化が進められる必要が感じられる。

#### <助手の研究条件について>

- 1 研究費——研究費が大巾に増額される必要があることは全学の教員に共通した切実な問題であるが、とくに助手に関して問題となるのは、教員研究費の配分方法である。当面、国立大学の予算水準を目標としているところから、研究費の積算単価も国立大学における教授・助教授・助手の単価にほぼ比例して設定されている。しかし、国立大学においても積算単価どおりの運用がおこなわれている訳ではない。このような積算単価にはさしたる合理的根拠がある訳ではなく、単なる予算技術上の便宜のためのものと考えらるべきであろう。な

ぜならば実際問題として、研究費の必要度は研究者の身分上のグレードによつて決まるものではなく、各研究者の専門領域の違いや手がけているテーマの性質や研究活動の度合によつて決まつて来るものだからである。大筋としてのこの考え方が正しければ、大学予算委員会・学部予算委員会での研究費配分においても学科内での研究費運用においても、この考え方が貫かれるべきであり、もちろん助手もその適用を受けることになるであろう。

- 2 研究旅費——これも全学的に久しく増額が望まれて来ているものであるが、助手への配分に関しては、研究費の配分・運用の場合とほぼ同様な観点から扱われるべきであろう。
- 3 内外地留学——助手の内地留学についてはすでに前例が見られるが、外地留学の実例はまだ現われていない。しかし、助手にも講師以上と同様に外地留学の機会が当然与えられているものと了解する。(助手に限らず若手研究者の場合、外国政府・財団等の留学制度をも出来る限り併わせて活用するのが望ましいことは勿論である。)
- 4 紀要執筆——助手が研究者である限り自明のことであるが、紀要執筆に関して原則として助手と講師以上とをなんら区別すべきではない。紀要に発表される研究論文の質や内容の問題は、実は論文以前の学科内の研究体制の問題であり、助手を含めた研究者相互の間で自由な交流・批評が日頃おこなわれているかどうか問題なのである。
- 5 研究体制——新進の研究者である助手が、然るべき先輩教員の指導のもとに自分の研究を進めたり、領域あるいはテーマによつて編成された研究チームに参加し活動する中で先輩や同僚からの指導・啓発を受けたりすることは、極めて望ましいことである。しかし研究指導が旧弊な徒弟制度の如きものに陥つてはならず、またスタッフの構成は様々であるからこうしたことを学内あるいは学科内に一律に制度化することが適當であるとは言えない。それぞれに自律性をもつた研究者が、学科の研究体制全体を確立しようとする過程で、自発



的に生み出す組織でなければ、実質的效果は得られないと思われるからである。

### III (おわりに)

重ねて言えば、助手問題は大学全体の研究・教育体制の問題である。助手が研究上・教育上の役割を有効に果たしうるか否かによつて、学問のための共同体である大学の機能は大きく左右される。その意味で助手制度の今後の運用については全学の強い関心と多くの努力が注がねばならない。助手に関する具体的な個々の問題は、今後は、助手問題に関する本学の基本線に沿つた方向で、主として学科運営の中で解決されねばならないが、そのためには学科の体制そのものの再検討が迫られることも多々あるであろう。ともあれ助手を教育・研究の一環をになう責任あるスタッフとして正當に位置づけ、また組織全体に対する展望をもちうる位置に立たしめることによつて助手の自発性が充分に発揮できる状態を作り出すことが、助手制度運用の基本方向となるべきであろうと思う。この点で、われわれのささやかな報告書が多少とも指針の役割を果たすことができれば幸いである。

最後に、あらためて注意を喚起しておかねばならないことは、われわれが考えて来た助手の現状改善のための諸方策は、教室事務員・研究教育補助員等の配置という基本的な施策を不可欠の前提としているということである。教室事務員等の配置に関するわれわれの要望はまだ漸く実現の緒につこうとしているに過ぎない。本委員会が一応の使命を果たして解散した後は、大学全体にとつて緊急かつ重要なこの施策を実現するための努力が、両学部および評議会に受け継がれ、より強力に推し進められることを、衷心より願うものである。

|             |
|-------------|
| 委員長・長谷川 太 郎 |
| 委員・瀨 美 かをる  |
| ” 宮 内 侑 子   |
| ” 森 田 脩三郎   |
| ” 高 津 等     |
| ” 松 井 良 和   |
| ” 野 村 達 朗   |