

# 大学人事システムとしての公募制研究

——公募文書の分析を手掛かりとして——

山野井 敦 徳

## 目 次

はじめに

1. 実証研究の手続き

2. 結果の考察

課題と展望



# 大学人事システムとしての公募制研究

——公募文書の分析を手掛かりとして——

山野井 敦 徳\*

## はじめに

1990年代の大学設置基準の大綱化以降、わが国の高等教育界は未曾有の改革期を迎えている。中でも最近の大学審議会の答申の経緯を整理してみると、大学の組織運営とりわけ人事政策に焦点の一つが認められるように思う。たとえば、1994（平成6）年6月28日に答申された大学審議会の「教員採用の改善について」は、その代表であろう<sup>1)</sup>。その答申内容によれば、教員人事の活性化の必要性について、「今後、社会が複雑かつ急速に変化する中で、わが国が一層発展し、また国際的にも貢献していくためには、人材の養成と学術研究を担う大学において教育研究活動がより活性化されることが求められる。各大学が、それぞれの理念・目的に基づき、多様で個性ある教育研究を推進していくためには、大学の教育研究の中心を担う教員に優れた人材を確保し、これらの者がそれぞれの役割に応じて能力を最大限発揮できるよう、教員の人事の在り方について改善を図っていくことが必要である」とし、この教員の人事は、「大学の自治の下、各大学がその責任に基づき適正に行うべき」であるとして、人事改革は各大学の責任の下で主体的に取り組まれることが示唆されている<sup>2)</sup>。このように人事権の責任性を明確にした上で、本答申では具体的な教員採用の改善方策として、①教員の流動性を高めるための多様な経歴・経験への配慮、社会人の採用、②公募制の活用、③選考基準、④選考方法、⑤教員の資質向上、⑥外国人の採用、などが提言されている<sup>3)</sup>。さらに最近、論議を呼んでいるのは1995（平成7）年9月18日に大学審議会総会の要請を受けて組織運営部会で審議された「組織運営部会における審議の概要—大学教員の任期制について—」という同審議会総会への報告である<sup>4)</sup>。同部会では上述の答申において残された課題であった教員の任期制について集中的に論議されている。任期制に関しては1997（平成9）年に法制化されたことは周知の事実である。

これらの大学人事に関する大学審議会の答申や報告に対する大学人の反応は、マスコミを中心として大きな反響を呼んでいることは改めて指摘するまでもない。これらの反響内容の分析は他の機会に譲ることにしたいが、ここで大事な点は、大学人事政策について今回に限らず昭和30年代から国立大学協会などを中心に人事の近代化について提言されてきたにもかかわらず、意見や意思決定の一致、あるいは基本的なところでの改革の促進が認められないことであろう。本研究テーマである公募制についても以前から大学の関係機関や団体が提言してきたが、威信の高い研究大学や伝統的大学では指名制が多く採用されている。指名制、公募制には他の拙論に展開しておいたように、いろいろな長短があることも事実である。今回の大学審議会の答申においては「公募制を一層積極

---

\* 広島大学大学教育研究センター教授

的に活用するとともに、教員の採用に関する情報を収集・提供する機関を整備し、公募制を実施しやすくする仕組みを作る必要がある」と提言され、その後、学術情報センターの支援によって公募情報が提供されはじめた<sup>5)</sup>。筆者は、これまで大学教授市場や大学教員の移動に関する研究に従事してきたが、この分野の研究者によって専門的立場から任期制や公募制についての研究は残念ながらほとんどなされていない。筆者は今までに他の論集において公募制研究を中心に実証研究のための分析枠組みや試論を検討しておいた<sup>6)</sup>。そこでは 1. 公募制研究の視点と接近法 (1)公募制研究の位置づけ (2)大学教授市場からみた公募制 (3)ディシプリンからみた公募制 (4)大学組織からみた公募制 2. 公募制の功罪と実証的研究の課題 (1)公募制と指名制のメリット (2)公募制と指名制のデメリット (3)公募制に関する実証研究, 等について論及しておいたので参照されたい。今回はこれらの分析枠組みを踏まえて事例的な実証研究の一部を報告しておきたい。

## 1. 実証研究の手続き

### (1) 公募制研究の対象

さて公募制に関する実証研究の対象としては、いろいろな領域が考えられる。公募制を実施するためには、第一に公募制を実施している大学機関は大学・学部・学科等を単位としてどのような実施機関があるか解明する必要がある。この目的を達成するためには全国の大学・学部等を対象として質問紙法によるアンケート調査を実施するのも一つの方法である。その他に現時点で考えられることは上述したように1997（平成9）年5月頃から学術情報センターの支援による全国の高等教育機関の公募情報分析である。それによって、どのような大学・学部が公募制に積極的であるのか容易に把握することが可能となろう。筆者は現在どのような属性の大学・学部・学科が公募制を採用しつつあるのか分析しているが、この報告はさらに先になる。第二にはレフェリー・システムとしての公募制研究と称することができるだろう。これは公募制によって応募した人々が最終的にどの人が決定されるかを検討することである。これらは公募文書と大学職員録を比較することによって析出できる。公募によって決定された人の出身校やその他の属性を検討することによって公募制の実際に果たしている役割を分析できるだろう。さらに第三には制度及び組織としての人事委員会及び人事システム自体に関する研究であろう。それは同時に人事規則などによって法制化されているので、第四には当然、規則や規約に関する法制上の分析研究が要請されることになる。しかもこれら公募制に関する一連の作業は何らかの公式的な教授会などによって上記の法制上の規約に準拠し、かつオーソライズされた文書によって遂行されることになる。これらはいわゆる公募文書と称せられるものである。したがって第五には公募者から応募者に対して伝えられる公式のメッセージである公募文書をどう読むかである。これらの公募文書を研究対象として分析すれば、それによって日本の大学教員市場の一端を解明することができる。以上のように、一口に公募制の研究と言ってもいろいろな切り口というか接近法が考えられるが、今回は公募文書をどう読むかについてまずはじめたいと思う。

## (2) 公募文書の分析課題

今回の分析対象となった公募文書はA国立大学宛に1965（昭和40）年から1992（平成4）年まで送付されたものである<sup>7)</sup>。これらの公募文書は3種類ぐらいのルートから教育学部に配布されている。第一のルートはA国立大学がいくつかの学部から構成されている総合大学という性格もあって、まず大学の機関長である学長に送付され、教育学部に直接ないしは間接的に関連するものが回送されてきたものである。第二には直接教育学部の機関長である学部長に直接に送付された公募文書もある。第三には各学科長や専攻長等に送付された公募文書も含まれている。この間の公募文書総数は恐らく5,000件は下らないだろう。

これらすべての公募文書を分析するのもそれなりに意味はなくはないが、労多くして得るところはそれほど多くはない。したがって、本調査においては1975（昭和50）年、1981（昭和56）年、1987（昭和62）年、1993（平成5）年の4時点のサンプルを抽出した（以下、西暦で表示）。これら4時点をサンプルとして抽出することによって過去20年間のわが国の大学教員市場の動向の一端を十分に把握することは可能であると判断した。これら公募文書のサンプル総数は1,200件であった。問題はこれらの公募文書をどう解析するかである。本小論においては、一応、つぎの4つの課題に焦点を絞って分析を進めてみたい。

### ① 公募制の導入機関

まず、公募文書はどのようにだされているか。具体的には時間的变化で20年前と現在では増加しているのか、減少しているのか。体験的で主観的な感想では増加しているように思われるが、その実態はまったく把握されていない。さらに今回の分析対象としている公募文書は教育学部という特定の学部やその大学学部の所属する特定の地域宛に発送されたものであるだけに、発送側も特定の地域の学部における人材を求めていることは明らかである。そのためサンプルに偏りが生じていることは確かであるが、しかし、こうしたバイアスがあってもどのような威信で、どのような設置形態の大学が公募制を採用しているか、ある程度把握することはできるだろう。

### ② 公募の条件

つぎに公募条件はどのようになっているのであろうか。公募文書には一般にどういう分野の専門家を公募するのか。また担当科目はどのような科目か。さらに大事なことは応募者に対してどのような職階をあてがおうとしているのか、教授なのか、助教授ないしは講師なのか、あるいは助手なのか。これらはわが国の大学教員市場において公募制をどのレベルの職階に採用しようとしているかの判断基準となる。それは非終身雇用の助手層の若手中心なのか、終身雇用の講師以上なのか。あるいはそれはすべての職階において慣例化されていることなのか。これらはわが国の大学教員市場の性格を把握する重要な指標の一つとなる。とくにわが国の労働市場は民間市場においてはすでに年功序列の雇用形態は崩れつつあるが、大学教員市場において年齢の指標は職階構成の視点から依然として重視されていると思われる。これらは公募文書でどのように配慮されているか興味深いところである。さらに場合によっては社会経験（いわゆる社会歴）や教育の経験（いわゆる教育歴）の有無あるいは性別の違いが公募条件において大きな意味をもつ場合がある。

### ③ 選考の方法と基準

さらに公募文書に記載されている選考の方法と基準はどうなっているのだろうか。公募文書には応募に必要な資料として履歴書、研究業績目録、学会活動、推薦ないしは所見、健康診断書、卒業証明書、研究概要、今後の研究計画などがある。どのような資料の添付が要請されるのか機関によって様々である。一般にわが国の大学教授職の選抜基準は、大学教授職に関するカーネギー国際調査において明らかにされているように、過度に研究志向である<sup>9)</sup>。公募文書にはそれらはどのように反映されているのであろうか。

### ④ 公募サイクル

公募文書においてさらに興味あることはそもそも公募は年間を通じてどのようなサイクルが認められるのであろうか。大学世界の教育や研究にはサイクルがある。いわゆるアカデミック・イヤーは前期と後期とか1学期・2学期・3学期などに通常分かれている。そして大学教員の任用は前期の4月1日とか後期の10月1日が一般に多いことが経験上分かる。移動は個人的問題であると同時に、組織レベルではそれぞれの所属機関の間での交渉と妥協が計られることが慣例となっている。その背景には教育上の義務と責任を個人的かつ組織的にどう調整するかという課題があるからである。いかなる設置形態間の移動であれ、こうした調整は不可欠である。公募文書の発送・締切・任用のサイクルは果たしてどのようなものであろうか。

本小論では以上の4つの課題について以下では考察を進めてみたいと思う。そのため関連する項目を設定し、それぞれの項目についてコード化作業を行った<sup>9)</sup>。以下では上記に提示したいいくつかの課題及び仮説にしたがいながら詳しく吟味して見たい。

## 2. 結果の考察

### (1) 公募制の導入機関

さて、上述したように、1,200件の公募文書がこの4時点の対象となった件数であった。これを年次別に整理してみると、表-1のようになる。1975年 184件、1981年 237件、1987年 372件、1992年 407件であった。10年間余りで倍増していることになる。このことは公募制自体が次第に大学教員市場に浸透しつつあることを示唆している。しかし、問題はどのような属性の大学において公募制が採用されているかであろう。

表-1 年度別件数

年 度	件 数	%
1975年	184	15.3
1981年	237	19.8
1987年	372	31.0
1992年	407	33.9
計	1,200	100.0

これら1,200件の公募文書を発送した大学の設置形態は、国立大学927件、公立大学20件、私立大学97件、短期大学30件、研究所等65件であった。国立大学が全体の82.3%を占めた。公立と私立大学は併せても10%にも達しない。このことは教員養成機関の大学教員市場の特色を示していると同時に、ある面では公募制の採用が国立大学を中心に普及している可能性もある。筆者は恐らく前者

の可能性が高いと判断している。たとえば、1,200件の公募文書を発送した大学の歴史自体について分析してみると、教員養成機関の少ない旧帝国大学は23件(1.9%)、旧私立大学は13件(1.1%)ときわめて少数であることが理解される。これに対して全国の教員養成機関を担っているといわれる旧国立大学は350件(29.2%)、とくに新制国立大学は614件(51.2%)と1,200件の半数を占めている。教員養成機関の多くは地方国立大学によって担われていることから判断して当然の結果ともいえる。ただ、それにしても旧制帝国大学の伝統をもつ教育学部には教育学及び心理学の学科や講座があるが、それらからの公募文書はわずか1%台に留まっている。このことはこれらの大学においては依然として指名制による人事政策を採っていることを裏付けているといえる。旧制私立大学の伝統をもつ私立大学においても同様である。このことは逆にいえば、他の論文において筆者が指摘しておいたように自給率(純血率)の高さとなって表れるであろう。平均的にみてもこれらの大学では80%前後の自給率(純血率)を誇っているのである<sup>10)</sup>。各大学機関の市場を開放するためには公募制の導入が一つの解決策であることを示唆している<sup>11)</sup>。いずれにしてもこれらは学術情報センターの公募制の導入校などのサンプルを事例にすべての専門領域を対象にした分析が必要であろう。

つぎに公募文書を発送した大学の所在地について検討してみよう。表-2はブロック別に整理したものである。

表-2 公募文書を発送した大学の所在地

	件数	%
北海道	24	2.0
東北	118	9.8
関東	236	19.7
北信越	128	10.7
東海	148	12.3
関西	103	8.6
中国	146	12.2
四国	98	8.1
九州	200	16.7
計	1,200	100.0

この表から理解されるように公募文書は北海道地区が少ないことや中部地区が多少多いことを例外とすれば、ほぼ全国の大学から送付されていることが分かる。上述したように、教育系の新制大学がとくに公募制を採用していたことを指摘した。筑波大学・茨城大学のある茨城県56件、上越教育大学・新潟大学のある新潟県で52件、兵庫教育大学等のある兵庫県で30件、鳴門教育大学のある徳島県で44件で、いわゆる昭和50年前後から発足した新構想大学において公募制が採用されていることは興味深い。これらの新構想大学においては公募制導入が慣例化されている。さらに愛知県には愛知教育大学、福岡県には福岡教育大学の公募制の導入が目立つ。このように教員養成機関における大学教員市場の公募制導入の状況はわが国の高等教育の威信構造や地域的特色を反映したものと判断される。

さらに公募制の導入に大きな影響を及ぼすと筆者が考えるのは大学院設置の問題である。なぜなら公募制の実施と大学院の普及とに何らかの関係がありはしないかというのが筆者の仮説の一つであるからだ。教員養成課程の高度化は昭和50年前後から全国的な規模で検討された。具体的にはそれらは国立大学の教員養成課程に修士課程を設置することであった。周知のように、修士課程の設置のためには教授層の充実、いわゆるマルゴウ教授の確保がもっとも重要な課題であった。国立大学の教育学部は1996(平成8)年までに一応の修士課程研究科が設置されることとなったが、現在

さらに公募制の導入に大きな影響を及ぼすと筆者が考えるのは大学院設置の問題である。なぜなら公募制の実施と大学院の普及とに何らかの関係がありはしないかというのが筆者の仮説の一つであるからだ。教員養成課程の高度化は昭和50年前後から全国的な規模で検討された。具体的にはそれらは国立大学の教員養成課程に修士課程を設置することであった。周知のように、修士課程の設置のためには教授層の充実、いわゆるマルゴウ教授の確保がもっとも重要な課題であった。国立大学の教育学部は1996(平成8)年までに一応の修士課程研究科が設置されることとなったが、現在

なお修士課程のない専攻教科が数多くある<sup>12)</sup>。その背景には適任者の人材不足がある。20数年間、教員養成関係の大学教員市場においては優秀な大学教員の需要が求められた時代であった。このような状況にあっては公募制の導入は指名制でも補充が不可能な場合の最後の人材検索システムであるといつてよい。大学院設置のための人材集めは困難で、各学部とも頭を悩ますことが多い。それだけに公募による人材検索はもっとも利用しやすい方法の一つである。

本調査において公募文書発送の時点で大学院をすでに設置していた機関の公募文書は268件であった。これに対して473件の公募文書はこれから大学院を設置する予定にしている旨を明記しているか、あるいは担当科目から推測できるものであった。その他の459件の公募文書は大学院設置との関係を特定できるものではなかった。このようにこの期間の3割以上の公募文書によって大学院設置のための人材が募集されていることは注目に値する。というのは公募制の普及が単なる行政的な政策からではなく大学の高度化に伴う市場問題によって生じているからである。たとえば公募制が表面上の学閥主義の回避といった大学の内外に対する見せ掛け的なものとして形式的に導入されたのではなく、実質的な目的のために導入されたと判断できるからである。

機関の属性として最後に公募文書の発送学部について検討してみたい。1,200件の文書のうち教育学部755件(62.9%)、教養部系132件(11.0%)、人文系学部65件(5.4%)、社会科学系学部35件(2.9%)、研究所27件(2.3%)、さらに理学部、工学部、家政系学部が1%台、医歯薬系学部、農学系学部は1%台以下であった。その他の分類に該当するものが124件(10.3%)あった。事例の性格上、三分の二が教育学部で占められると同時に、関連学部が多様であることが特色となっている。これらはずぎの項で言及される専門分野とも関連するので項を改めて言及したい。

## (2) 公募の条件

さて公募文書にはよく知られているように、専門分野・職階・年齢・任期・性別・学歴・国籍あるいは社会経験や教育経験など公募側の条件がいろいろと記載されている。これらの情報は、第一に人材を公募する側の条件を示している。それとともに第二にそれらはわが国の大学教員市場の価値観や慣習を反映している。第三には公募の行われた時期におけるわが国の高等教育の社会的状況を反映していると考えらるべきであろう。以下では対象となった1,200件の公募文書についてこうした視点を配慮しながら分析してみたい。

まず、公募の対象となった専門分野について見てみよう。上記のように教員養成系の機関に配布された公募文書だけに当然、教育学部を構成している構成員の分野と関連してくる。教育学部は周知のように教育学・教育心理学の教職科目を中心に各教科の教科教育学と教科専門の諸分野から構成されるのが基本である。それらをベースに幼稚園教員養成課程や特殊教育課程などの諸課程があり、各種の教員免許の取得が可能となっている。したがって、教育学部を構成する専門分野は実に多彩となっている。しかも最近の新卒者の教員採用率低下に伴って、いわゆるゼロ免課程の設置が図られた。さらに1996(平成8)年においては第二次改革ともいえる教員養成系の学生定員5,000名減が論議され、その対応に迫られている。

これに対して公募文書に募集された担当科目の専門分野はどのようなものであろうか。担当科目

は明記しているものもあれば、明記していないものもある。明記してあるものでも1科目のみ394件、2科目259件、3科目159件、4科目99件、5科目50件、6科目以上65件であった。中には8科目以上担当といったのが19件あった。公募文書全体の1,200件のうち426件（全体の36.5%）は他学部担当科目であった。774件は第一担当科目として教育学部関係科目を挙げていた。すなわち国語科73件、社会科63件、数学科40件、理科学52件、音楽科70件、美術科78件、保健体育科69件、技術科23件、家政科82件、英語科55件、障害児21件、幼児18件、教育学69件、教育心理学35件、ゼロ免課程等26件であった。これら各教科の中でも各教科教育学と各教科専門科目は国語科19科目：54科目、社会科19科目：44科目、数学科13科目：27科目、理科15科目：37科目、音楽科18科目：52科目、美術科26科目：52科目、保健体育9科目：59科目、技術科4科目：19科目、家庭科38科目：54科目、英語科14科目：41科目であった。単独科目としては各教科教育とも他の各教科専門と比較してもっとも多いが、とくに家庭科教育学などでは公募制の導入が促進されている。それだけ人材が不足しているとも考えることもできる。

つぎに公募の職階についてはどのような職階が多いのであろうか。研究型大学では助手は内部機関から補充する機会が多い。また講師以上は指名制が一般的である。教育学部では専攻や研究室単位に人事は行われるが、そのポストは講座ないしは学科目ポストとしてはりつけられている。非研究大学ではすべての職階において自からの機関以外の外部市場から補充されねばならない。それだけそれらの大学は公募制に依存する割合は高くなるだろう。この点は上述したように、新制国立大学において公募制が多いことから理解される。わが国の大学教員市場は終身雇用制度でかつ年功序列的傾向を依然として濃厚に反映しているといわれる。それだけにすでに在職している教授・助教授の年齢を上回っての採用はやりにくいということになるが、大学院問題が生じると背に腹は換えられなくなる。結果はどうだろうか。

公募文書に記載された職階の記入法には類型的にはつぎのタイプが考えられる。第一は単独の職階、すなわち教授・助教授・講師・助手のいずれか一つを記載するタイプ。第二は講師から教授のように、特定の範囲をきめる方式である。第三には講師ないしは教授のように、職階を分岐して明示する方式である。第四に職階を明示せずいずれの職階にも対応させる方式がある。公募文書を分析してみると、個別型522件（43.5%）、範囲型656件（54.7%）、分岐型15件（1.3%）で非特定型は2件（0.2%）のみであった。その他職階の表現の相違するものが5件あった。いずれにしても個別型か範囲型が圧倒的に多いことが理解される。個別型より範囲型の方が多くことは年功序列の論理に反する。念のために個別型522件について個別の職階を整理してみると、教授193件、助教授139件、講師45件、助手141件、その他4件であった。これで見ると、教授に特定した公募がもっとも多く、年功序列制は崩れてきている。これは恐らく上述したように、大学院設置に伴うヘッドハンティングがこうした雇用形態の変化をもたらしていると解釈せざるを得ない。確認のために公募文書に「将来大学院が設置された場合、大学院を担当できること」と明記しているものは109件あった。また「大学院の講義」担当と明示されたものは131件に達した。さらに大学院担当とは明記していないが大学院担当講義が示されているもの46件、大学院が設置されており学位資格からも大学院担当者を公募していると判断されるもの20件に達する。いずれにせよ職階を教授として特定する背景には

教授の職責の重さが横たわっていると解せねばなるまい。ただ全体として1,200件の公募文書に明記された職階を複数回答として処理してみると、教授443件、助教授771件、講師581件、助手222件で助教授、講師、教授、助手の順で講師・助教授1,352件対教授443件で全体的には約3：1で講師・助教授の方が多く公募されていることになる。しかし後述するように、単一職階に特定された公募は正教授職が他の職階を圧倒している（教授130件、助教授71件、講師33件、助手64件）。

他方、公募された年齢層の視点から吟味してみると、わが国の年功序列制に対する公募者の思いはさらに複雑である。年齢の設定類型を整理すると、つぎのようにまとめられるだろう。第一によく見られる年齢の特定は「何歳前後ないしは程度」といった表現である（前後型と呼称）。第二には「何歳から何歳まで」といった範囲型である。第三には「何歳以上」といった規定である（最低年齢規定型）。逆に第四には「何歳以下」といった規定である（最高年齢規定型）。第五にはさらに複雑な「何歳以上」または「何歳以下」という規定もあった（分岐型）。第六に「年齢不問」という記載もある。第七に「記入なし」も多い。これらの結果は、それぞれ前後型114件、範囲型253件、最低年齢規定型99件、最高年齢規定型419件、分岐型10件、年齢不問型10件、記入なし（その他を含む）295件であった。もっとも多いタイプが最高年齢規定型である。これらは定年の年齢制限もあるが、各教科の構成員の年齢を配慮したものも少なくない。年齢の範囲を特定したのも253件あった。いずれにしても1,200件の75%は年齢に何らかの制限や規定を事細かに設けていることが理解される。分析基準は23歳から65歳まで1歳きざみで行ったが、どの年齢も程度の差はあるもののどれかの公募文書に関係していた。わが国の大学教員市場は年齢の長幼にあまりにも神経質過ぎる。それだけにこれらはわが国の大学教員市場における雇用形態の特色と読むべきだろう。

同様に大学教員の学歴資格は法制上なんら規定されていないが、多くの公募文書においては学歴の期待的な条件が明示されているのが一般的である。「学部卒以上」（学士）、「修士課程修了以上又はそれと同等の業績を有する者」（修士）ないしは「博士課程修了以上又はそれと同等の業績を有する者」（博士）などに区分される。1,200件について整理すると、学部卒以上81件（6.8%）、修士修了以上663件（55.3%）、博士修了以上193件（16.3%）、その他263件（21.6%）であった。旧制時代には学部卒以上、新制大学時代は修士課程以上というのが一般的であったが、最近では博士課程の学歴や博士号取得が次第に期待されつつある。ここでも学部から大学院に教員養成の力点が移行することによって大学教員の学歴資格も上方にシフトされつつあるようだ。

公募の条件は地位・年齢・学歴以外にも多くの規定がある。最近、任期制が問題となっているが、任期を規定したものは任期制の法制化以前のこともあってわずか14件に過ぎない。それも助手層ばかりだ。欧米の多くの大学の人事においてはテニユアーかノン・テニユアーか重要な公募の条件となるが、日本の大学教員市場においてはこうした条件提示は現在までほとんどなかった。任期制の選択的導入によってわが国の雇用システムが今後どのように変化するかきわめて興味あるところである。

さらに研究条件に言及したもの6件、給与に言及したもの41件と全体の1,200件の公募文書からみればごく一部にすぎない。わが国では応募者側からも研究条件や給与について交渉することは表立っては期待されていない。公募文書においてもそれらの条件に言及しているものは例外的であっ

た。この背景には対象となった公募文書の多くが教員養成系の高等教育機関は国立であるため国家公務員としての経済的処遇は市場の影響を受けない。事実、上述の経済的条件の示された大学はすべて私立大学であった。米国では大学間移動者の75%は移動の際の交渉によって経済的処遇を向上させている。わが国も市場原理が支配的になれば、こうした条件も公募の重要な項目の一つとなろう。

その他にわが国の大学教員市場は国際化や対外部社会との関係や男女平等のあり方に関しても問題が多い。社会人であることを明記したものの31件、日本国籍をうたったもの4件、逆に外国人であることを規定したものの12件であった。性別に関しては規定なし1,179件、男子に限ると明記したものの6件、性別を問わずとわざわざ明記したものの15件であった。性別を規定しないのが圧倒的であるが、実際に採用されるのはほとんど男性というのが実態である。W. カミングスが日本の大学教員社会は男性サロンと称するほど、今なお男性天下である<sup>13)</sup>。

### (3) 選考の方法と基準

さて、第三の課題として上記したにもかかわらず、公募文書の分析によって人事の選考の方法と基準について証明していくことはきわめて困難である。というのは人事の選考過程というのは具体的には選考委員会の一連の過程を経て遂行されるものである。したがって選考に関する課題は公募文書からは一部の課題しか明らかにできない。

それらの一部の課題は公募文書によって選考基準に何をもとめているかである。この分析は前項で言及した公募の条件とも重複する課題でもある。まず提出書類として明示しているものは第一に履歴書でほとんど例外なく応募者に求められている。周知のように、履歴書の主要な構成は学歴と職歴から成り立っている。日本の大学教員市場においては学歴に着目されてきた。とくに大学教員市場における学閥主義や自給率（純血率）の実態について証明されてきたので、ここでは言及しない<sup>14)</sup>。公募文書と選考結果との関係がむしろ興味があるが、この研究は上述したように別の機会に譲りたい。

さて第二には研究に関する情報提供が応募者にとくに要請されている。研究業績目録は1,200件のうち1,141件（95.1%）までが必要であるとし、必要なしというのは、何も書いてなかったものを含めても59件（4.9%）に過ぎない。それに口頭発表127件（10.6%）あった。主たる研究概要の説明を必要とするものは206件（17.2%）、今後の研究計画を求めたものが182件（15.2%）あった。さらに研究活動としては所属学会と学会での活動の明示を要請したものが25.3件で全体の21.1%であった。さらに教員養成系の特色でもあるが、音楽、美術、体育関係があるため、作品及び受賞実績96件（8.0%）、演奏活動実績50件（4.2%）、競技の記録61件（5.1%）、審判経験4件（0.3%）が要請されている。いずれにしても研究実績ばかりが強調されている。米国などの人事採用においては、研究能力もさることながら教育的能力が選考の重要な指標に採用され、実際に学生を前にして教育の実技評価がなされる場合も少なくない。実際に獲得した教育賞も勝れて評価の対象となる。しかし、わが国の人事選考においては教育経験の実績や実技の評価が要請されることは一般的にはほとんどない。わが国においてはFD活動（ファカルティ・ディベロップメント）や授業評価が自己点検・

評価の一環として今後いっそう要請されることは明らかだが、公募文書に教授能力や教育的実績が要請されるようになってはじめてこれらの指標が人事に定着したと評価できるであろう。そこに至るまでの道のりはながく、よりいっそうの大学改革が要請されることとなろう。

第三にわが国の公募文書は研究中心主義を基礎にした選考のための情報を要請していると同時に、いわゆる人柄（この場合、人柄の中にイデオロギーや価値観が含まれることも少なくない。この点は東西の対立の解消によって少なくなってきていることも事実である）が重視されるように人物中心主義に基礎においた選考でもある<sup>15)</sup>。それは公募文書において第三者の推薦書や所見の添付を要請している場合が少なくないことから理解される。米国ではいわゆるブラインド・レターがこれに該当する<sup>16)</sup>。これら日本の推薦書や所見は研究の評価もさることながら、とくに人物にかかわる保証書である。研究の評価は添付された研究業績目録から当たらずとも遠からず程度の評価は可能である。たとえば文科系や理科系で研究業績の出版形態に相違は認められるものの、学位の取得、学術的著書の出版、レフェリー制を敷かれたジャーナルへの投稿論文、全国レベルや国際レベルの学会誌への論文がどの程度あるかによって評価が可能である。

しかし人物像については本人を熟知しておりかつ信頼できる人物が保証しないかぎり、公募文書にもとづいて第三者がいくら検討しても妥当かつ信頼性のある評価はできない。推薦書の添付を要請している公募文書は1,200件全体の289件（24.1%）であった。推薦書があれば添付することを明示した公募文書は113件（9.4%）であるから、両者をあわせて33.5%、全体の三分の一に達する。また第三者の所見を求める公募文書は66件（5.5%）であった。いずれにしても全体の4割は何らかの形で人物的保証を求めていることになる。しかも、その上で面接試験を義務づけている公募文書が114件（9.5%）あった。このようにわが国の大学教員市場は人物中心主義にならざるを得ないのはなぜか。R. K. マートンの科学社会学的知見によれば、科学者共同体におけるエートスは普遍主義的原理によって評価されるべきである<sup>17)</sup>。人柄の相違によって科学的生産物の評価にバイアスがあってはならない。

しかし、わが国の大学教員市場において人物中心主義の評価が重視されるのは、わが国がタテ社会・間人主義社会と称されるように人間関係を非常に重視する社会に一因があると同時に、わが国の大学教員市場がきわめて流動性の低い社会であることにも一因があると筆者は思う。筆者の分析したカーネギー高等教育財団の国際調査によれば、日本の大学教員の生涯平均移動回数は0.78と調査対象国となった14カ国の中で最低水準にあることが判明した<sup>18)</sup>。平均的な日本の大学教員は移動があるとすれば、定年に伴って移動するタイプであり、最初に赴任した勤務校を定年までに移動する機会はそれほど多く与えられてはいない。その上、公募文書によれば241件（20.1%）が採用後は勤務校の近くで居住するよう要請している。居住地の選択はプライベートなレベルの問題であることも確かだが、職場へのロイヤリティから要請されることなのだろう。組織にせよ、居住地にせよ、長期にわたって良き人間関係を保持するよう期待される。それだけに採用者側からすればこうした大学教員市場を背景に人事の推進は慎重のうえにも慎重を期することが要請されていると読むべきかもしれない。

## (4) 公募サイクル

さて大学教員の公募は周知のように、大学教員市場を対象に行われる。もっと具体的に言えば、大学院生、日本学術振興会特別研究員や研究生などでもない限り特定の機関にすでに勤務している人材を対象とする場合が多い。それだけに相手方の個人的・組織的事情がある。他方、公募する側においても新しいポストであれ、後任ポストであれ、いろいろな事情を斟酌して、人事委員会の設置、公募の条件の検討、公募文書の人事教授会での承認、公募の発送、公募の締め切り、応募者の選考、人事教授会での候補者の承認、相手側の意思確認と相手機関との交渉（国立間であれば割愛申請手続き）など一連の手続きを経て人事は成立する。

いずれにしても、人事委員会が設置されてから人事が完了するまでの期間だけを取り上げて実にはさまざまケースバイケースで相違する。この小論で分析が可能な対象は、残念ながら公募文書から特定できる公募文書の発送月日、募集期間、公募文書の締切月日、さらには公募文書に明示された任用予定月日に限られている。実際の赴任時期について特定することは公募文書からは不可能である。ここではあくまでも公募文書から読むことのできるいわゆる公募サイクルなるものがあるのかどうか、あるとすればどのようなものであるかに限定して検討しておきたい。

まず、公募文書の発送月と締切月について整理してみると、表-3のような結果となった。発送月についての傾向は4月頃は恐らく前年度発足した人事委員会あたりの公募文書が一部に含まれていると思われるが、平均的に言えば4月の新学期に発足した人事委員会で検討された公募文書は5

表-3 公募文書の発送・締切・任用予定

月	発 送 月		締 切 月		任 用 予 定 月	
	件 数	%	件 数	%	件 数	%
4 月	76	( 6.3)	54	( 4.5)	778	( 64.8)
5 月	93	( 7.8)	51	( 4.3)	19	( 1.6)
6 月	145	( 12.1)	87	( 7.3)	16	( 1.3)
7 月	166	( 13.8)	58	( 4.8)	22	( 1.8)
8 月	44	( 3.7)	57	( 4.8)	3	( 0.3)
9 月	135	( 11.3)	173	( 14.4)	12	( 1.0)
10 月	143	( 11.9)	160	( 13.3)	154	( 12.8)
11 月	120	( 10.0)	173	( 14.4)	17	( 1.4)
12 月	100	( 8.3)	125	( 10.4)	9	( 0.8)
1 月	60	( 5.0)	116	( 9.7)	15	( 1.3)
2 月	77	( 6.4)	78	( 6.5)	0	( 0)
3 月	41	( 3.4)	65	( 5.4)	4	( 0.3)
その他	——	——	3	( 0.3)	151	( 12.6)
計	1,200	(100.0)	1,200	(100.0)	1,200	(100.0)

月から夏休み前までに発送されている。8月は夏期休暇ということもあって発送される公募文書は急減するが9月に回されるものもある。後期から人事委員会が設置されたものは10月から12月にかけて発送のピークが認められる。他方、公募文書の締切月については、夏期休暇後の9月にピークを迎えて翌年の1月ぐらいまでに集中する傾向にある。募集期間について1ヶ月単位で整理してみると、1ヶ月未満34件(2.8%)、2ヶ月未満660件(55.0%)、2ヶ月以上503件(41.9%)、その他3件(0.3%)であった。大体2ヶ月程度で長いのは2ヶ月を超えている。これらを総合すると、発送は前期と後期型に分かれるが、締切は9月から後期にかけて集中していることが理解される。これらはあくまでも全体的傾向である。

しかし、これらの公募文書にもとづく候補者の任用予定の月はさまざまである。表-3によれば4月採用が全体の三分の二、それに10月採用が1割強、両者あわせて全体の77.6%に達する。その他の項目にまとめてあるのは任用期間に幅がある場合である(たとえば4月1日から9月30日までに赴任)。これらを除くと4月と10月以外の任用予定は1割程度である。したがって上記の公募サイクルを判断する場合にはサンプルを4月採用に限定して分析する必要があるだろう。

いずれにしても、こうした公募サイクルは大学教員の職階によって大きく相違する可能性がある。大学教員の移動はチェーン(鎖)移動と呼ばれる長短の差はあるものの、ほとんどは連鎖を伴う場合が多い。たとえば大学教員市場においてある機関の教授が引き抜かれたとすれば、その機関はまた他の機関から人材を補充しなければならない<sup>19)</sup>。こうしてチェーンのようにつぎつぎ連鎖的な移動が生じる。そして最終的には研究者養成大学で養成された若手の助手をもって終わることが多い。助手の若年層であればティーチングの義務もないうえ、引き抜かれても研究者養成大学であれば大学院生で補充することが可能である。研究者養成大学においては若手の就職が確保されたという意味でむしろ歓迎されるべきことである。したがって、一般に教授や助教授を成功裏に採用するためにはティーチングの問題や相手先機関への配慮などから講師や助手などの若手層よりも当然早くから人事を起こさねばならないと言われる。その結果職階の違いで当然タイムラグが生じざるを得ないことになる。では、公募文書にはこれらは実際にどのように反映されているのであろうか。

そこで筆者は1,200件の公募文書から4月任用予定の公募で、しかも教授・助教授・講師・助手といった公募の職階がそれぞれ単一職階に限定されたものを抽出し、純粋な職階別公募サイクルを比較してみた。それが表-4である。特定の職階ごとに規定され、かつ4月任用予定の公募文書にサンプルを限定したためにサンプル数は大幅に減少した。しかし、これによってより正確にデータを比較することが可能となった。

まず教授と助教授の人事の公募サイクルをみると、公募の発送月は6月と7月頃が一つの山場があり、しかも前期と後期に分かれているところが他の職階と相違するところである。とくに教授人事は翌年の4月の任用予定でも6月という早い時期からアクションを起こしている。後期にもう一つの山場があるのはなぜだろうか。後期の公募について大学院の要員としての公募かどうかという項目とクロスしてみると6割以上が関係していたところをみると、後期に入ってから教授公募文書の発送はかなり複雑な背景があるようだ。わざわざ正教授に特定して行われる公募は講師から教授までのいずれでもよい人と相違して、期間的にもより長期の論議を前提とせざるを得ない。

表-4 各職階別に見た公募文書の発送月(対象は4月任用予定のみ)

月	教 授		助 教 授		講 師		助 手	
	発 送	締 切	発 送	締 切	発 送	締 切	発 送	締 切
4 月	6	0	1	0	1	0	2	0
5 月	14	4	3	0	0	1	4	0
6 月	25	6	8	2	1	0	8	0
7 月	16	8	14	1	8	0	8	1
8 月	8	13	2	4	1	1	2	4
9 月	12	25	4	16	9	6	12	7
10 月	9	17	13	6	6	5	12	13
11 月	20	14	14	11	3	10	7	14
12 月	16	15	7	14	3	6	6	11
1 月	2	19	4	10	0	4	2	7
2 月	1	7	1	6	0	0	1	5
3 月	1	2	0	1	0	0	0	2
計	130	130	71	71	33	33	64	64

他のすべての職階と比較して教授層がもっとも多いことは大学改革期においては教授層の人材不足も示している。この点、助手人事の場合、公募文書の発送時期は9月、10月でピークも一つである。

他方、公募文書の締切も同様の傾向にある。教授と助教授の締切ピークは9月と12月前後に山があることも判明した。公募文書の締切が後期に遅くずれ込むことは、その後の審査期間がいくら急いでも一ヶ月以上かかることから、公募文書において任用予定を4月と明記しながらも実際の任用は大きくずれる可能性が高い。実際これらの公募がいつ終了したかは明らかではない。これに対して講師と助手の公募文書締切は11月ごろがピークで頂点は一つである。講師や助手の後任は大学院生によって補充されるとすれば年度末の3月にずれ込んでも対応は教授や助教授層ほど困難な問題が生じる可能性は低い。

## 課題と展望

以上、公募文書からみたわが国の大学教員市場の特徴を分析してみた。今回の分析においていくつかの課題を残している。

その第一は今回は4時点のサンプルを抽出したにもかかわらず、時系列的分析を試みていない。時間的経過の視点を導入すればわが国の大学教員市場の変化について検討することが可能である。第二に教育学部の事例調査の限界もある。今回のデータは教育学部を対象にした公募の事例研究であった。この点はもっと多様な分野を対象とすることによって各分野の特色を解明できるだろう。

第三には人事の実際の過程分析は公募文書から分析することは不可能である。これを解決するためには具体的な人事の選考過程に言及する必要があるだろう。いずれにしてもこうした課題を解決するためには新たな視点から新たなデータを分析する必要があり、これらについては他の機会に譲りたい。

### 【付記】

本論文は、1997（平成9）年度文部省科学研究費補助金「大学教員の人事システムに関する基礎的研究－公募制を中心として－」（基盤研究C 課題番号08610265）による研究成果の一部である。

### 【注】

- 1) 大学審議会『第4期大学審議会答申・報告集』平成7年11月を参照されたい。
- 2) 同上答申・報告集 1頁。
- 3) 同上答申・報告集 1-10頁。
- 4) 同上答申・報告集 69-72頁。
- 5) 平成3年度における全国の4年制大学の公募による採用状況は、他大学等への推薦依頼、学会誌への掲載、新聞への掲載等の方法により、年間約2,000人が採用されている（同上答申・報告集5頁）。
- 6) 拙著「大学人事システムとしての公募制序論」安田女子大学大学院『博士課程開設記念論文集』1997年 39-48頁。
- 7) これら公募文書の分析についてはA国立大学教育学部庶務係のご支援をいただいた。記して深謝申し上げたい。
- 8) 有本章・江原武一『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部 1996年を参照されたい。
- 9) このコード化作業は平成8年の夏季休暇のあいだ広島大学教育学部生の下村君と山口君にお世話になった。またデータのパンチは業者に委託した。さらにデータの分析整理については9月以降広島大学大学院教育学研究科の西本君と平成9年には同様に広島大学教育学部研究生の渡辺君に依頼した。
- 10) 拙著「大学教授の『新陳代謝』を診断する」川成洋『だから教授は辞められない』ジャパンタイムズ 1995年 102-120頁。
- 11) もちろん、公募制と指名制にはメリットとデメリットのあることを看過してはならない。これらの論議についてはすでに上述の6)の拙論において展開したので参照されたい。
- 12) 国立大学の教育学部における修士課程設置の歴史的検討については、新井郁男「教員養成大学院論」民主教育協会（IDE）『現代の高等教育－新段階の大学院－』No. 280 1987年を参照されたい。
- 13) W. カミングス「アメリカと日本の教員モビリティ」民主教育協会（IDE）『現代の高等教育－

教員のモビリティ』 No. 391 1997年10月号 53-58頁。

- 14) 代表的研究としては新堀通也『日本の大学教授市場』東洋館出版 1965年。  
拙著『大学教授の移動研究』東信堂 1990年  
拙著「大学教員市場からみた「純血」という名の学閥」朝日新聞社『大学ランキング'96』 1996年 24-28頁など参照されたい。
- 15) 本来、人柄とイデオロギーは峻別すべきものである。周知のようにイデオロギーと研究は深く関係性を保有すると解釈されるべきだろう。
- 16) ブラインド・レターの実態については、ロソフスキー著（佐藤隆三訳）『大学の未来へ』TBSブリタニカ 1992年において興味深い言及がなされている。
- 17) R. K. マートン（森東吾・森好夫ほか訳）『社会理論と社会構造』みすず書房 1961年 503-513頁。
- 18) 拙著「流動性と威信」有本章・江原武一『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部 1996年 184-204頁。
- 19) W. カミングス著（岩内亮一・友田泰正訳）『日本の大学教授』至誠堂 1973年。拙著 前掲書 1990年において言及されている。

# A Study on the Open Search System in Academic Marketplace

Atsunori YAMANOI\*

The purpose of this paper is to examine the situation of the open search system in Japanese academic marketplace from a perspective of a sociology of science. Relevant information is based on the application sheets for the open search of personal recruitment which were sent from the other universities to the faculty of education at one university since 1975. With this data it is possible to analyze the existing open search system in Japanese academic marketplace.

In the present papers, I will try to analyze the kind of university which introduced the open search system for personal recruitment in academic community. And also I will try to examine a process of selection of candidates and conditions of them. The open search system for personal recruitment in academic community is gradually recognized among the academic world as an important movement.

The results from these data are follows;

1. The open search system in the academic marketplace tends to increase gradually since 1975.
2. Age, status and seniority on the process of academic recruitment system in Japanese universities tends to take an important role.
3. The establishment of the graduate schools of educational master course since 1970' arose shortage of able professors who are suitable for the standard of University Establishment.
4. On deadline of the applications and the date of employment on the applications, we could recognize a certain circulatory term on academic year.

---

\* Professor, R.I.H.E., Hiroshima University