

保存用

大学研究ノート

第47号 (1980年11月)

諸外国の大学における
外国人教授の任用

— 制度と実態 —

喜多村 和之

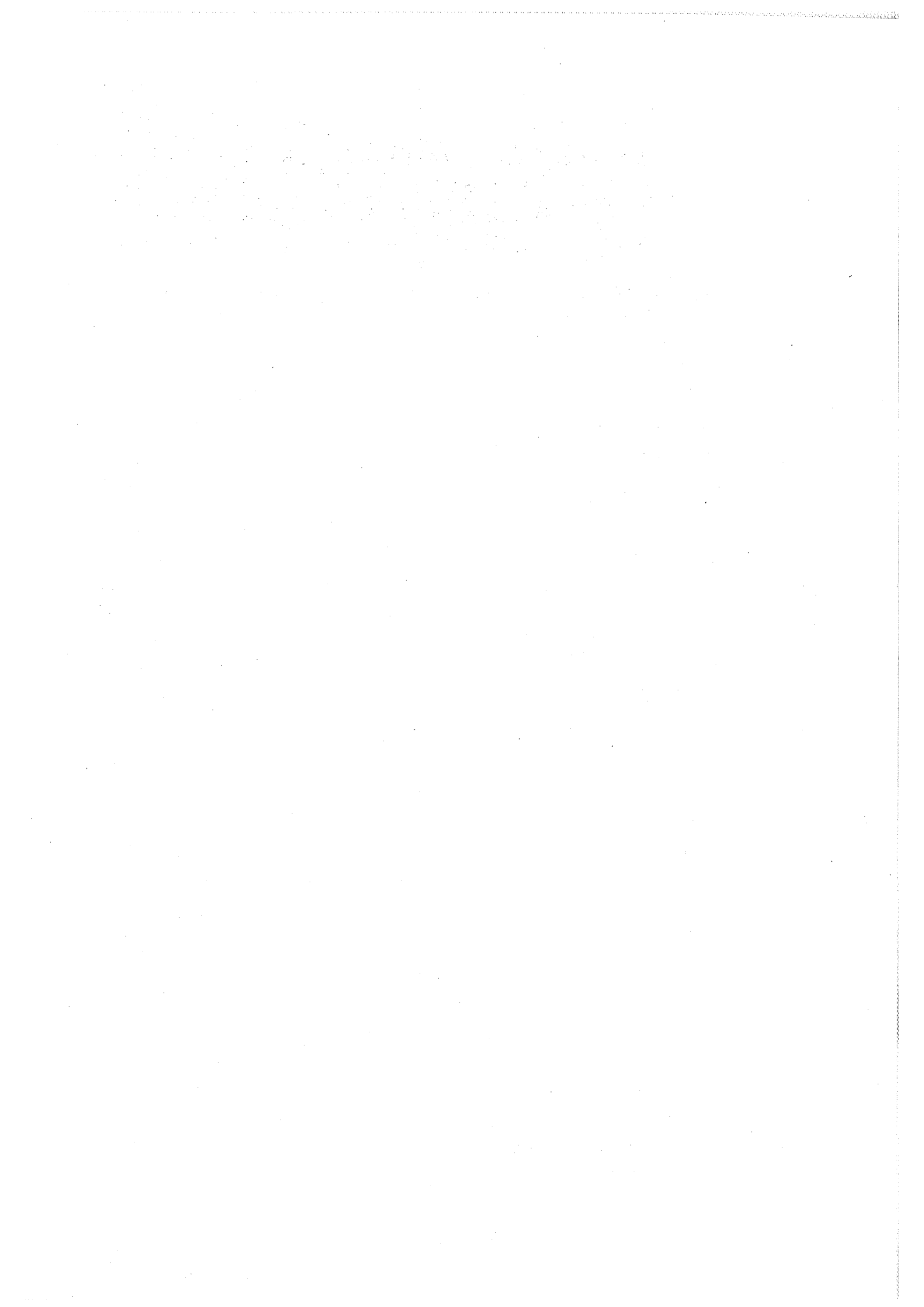
広島大学
大学教育研究センター

諸外国の大学における外国人教授の任用

— 制度と実態 —

目 次

まえがき	3
I アメリカ合衆国	
公立大学の法的地位	9
公立大学教職員の身分	10
大学教員任用の基本原則	10
外国人教員の地位と処遇	11
外国人教員の任用手続	11
忠誠誓約または服務宣誓	13
II フランス	
外国人教員の任用 — 客員教授制度	21
正規の教員としての任用	22
任用の手続	23
外国人教員任用の問題点	24
III ドイツ連邦共和国	
大学の法的性格と大学教員の身分	29
外国人の任用	31
外国人教授の任用の実態	33
IV その他の諸国	
オランダ・デンマーク	37
イギリス・カナダ	38
V 結 論	
諸外国の外国人教員の任用制度 — 要約	43
総合所見	46



ま え が き

この報告書は、諸外国の大学における外国人教授の任用について、その制度と実態を調査した結果をまとめたものである。

われわれは数年前より「大学の国際化に関する総合的研究」というテーマのもとに、全国各地の研究者の協力を得て、共同研究プロジェクトを実施してきており、これまでにいくつかの研究成果を発表してきた。すなわち、

「大学の国際化 — 第6回(1977年度) 研究員集会の記録」『大学研究ノート』第32号(1978年8月)

「諸外国の大学における国際交流 — とくにアメリカ合衆国を中心として」(喜多村和之・天野郁夫・湯浅信之)『大学研究ノート』第33号(1978年10月)

「大学の国際交流に関する文献目録」『大学研究ノート』第41号(1979年12月)

「日本の大学における外国人教員 — 全国調査結果の概要」『大学研究ノート』第43号(1980年1月)

A National Survey of Opinion among Foreign Teachers at Japanese Universities and Colleges. Research Institute for Higher Education. December 1979

外国人教授の任用に関するこの報告書は、以上の「大学の国際化」シリーズの研究成果の1部であり、従来までの文献研究と国内調査、ならびに1978年および1980年の2回にわたって行なわれた外国調査旅行の結果をもとにして、まとめてみたものである。

なおこの研究プロジェクトの一環として、「日本の大学院教育に関する留学生の意見調査」もすでに実施済みであり、その結果は別途近く発表される予定である。

最近数年来、教育・研究・文化の国際交流の推進や「大学の国際化」の必要性がさかんに強調される機運のなかで、国公立大学でも外国人教授の任用を可能にすべきだとの議論も行なわれるようになった。周知の通り、教育公務員としての国公立大学の教授職に日本国籍をもたない外国人を任用することは法的にはばまれてきたのである。しかしながら、普遍的な知識の探求を基本的な使命とする大学にとって、たんに国籍のちがいで外国人の学者を同僚に迎えることができないというのは、不合理かつ不都合なばかりでなく、日本の学問・文化の進歩のためにもきわめて不利益なことである。幸いにしてこの外国人教授任用問題は、学界のみならず政府や国会等でも論議の対象となり、自民党や文部省でも立法ないし法改正を検討中である。

このような時期にあたってわれわれは、外国ではこの問題にどのように対応しているのか、その制度と実態について把握してみたいと考えたのである。この問題の解決は、いずれにしても立法か改正かの法制的改変をとることは必至であり、ひとたび法令化されるならば永続的な影響をもたらすものであるから、国家百年の計で慎重な対応がなされなければならない。そのためには、諸外国ではどのような制度がとられ、実態としてはどう運用されており、かつ、その結果いかなる問題に当面しているかを予め知っておくならば、わが国での対応を考えるうえに参考になるであろう。同時に、この外国人教授の任用問題に、それぞれの国がどのような解決策をとっているかが、おそらくその国の国民の大学観とか、その社会の大学の国際性をはかる指標ともなるであろう。

以上のような問題意識から、筆者はアメリカ合衆国、フランス、西ドイツを中心とし、その他オ

ランダ、デンマーク、イギリス等について、その任用の制度と実態を可能なかぎり明らかにするよう努めてきた。米、仏、西独の3カ国をとくに重視したのは、国公立大学における外国人教授の任用というわが国の固有の問題を考えるうえに、この3カ国の制度が比較的関連がふかいと考えたからである。

とはいえ、それぞれ言語・文化を異にし、公務員制度や大学制度も大きくちがっているこれらの国々の実態を正確に把握することは、浅学の筆者にはもとよりきわめて困難であり、思わぬ誤りをおかしているのではないかとおそれている。しかしながら、幸いにして、調査実施時や執筆過程において、それぞれの領域に詳しい専門家や友人の協力や教示を仰ぐことができ、ここまで何とかまとめることができた次第である。

1980年2～3月において実施した外国調査旅行では、つぎの諸機関を訪問した。

フランス	仏大学省	パリ大学				
オランダ	ライデン大学	ナイメーヘン大学				
デンマーク	コペンハーゲン大学					
西ドイツ	ハンブルク大学	ヘッセン邦教育省	カッセル総合制大学	ゲッチンゲン大学		
アメリカ	ニューヨーク市立大学(CUNY, シティ・カレッジ)	アメリカ大学連盟(AAU)	連邦教育省	コロラド大学(ボールダー)	カリフォルニア大学(UCLA, バークレイ)	ハワイ大学

これらの諸機関で、約30人以上の専門家や関係者とインタビューしたが、惜しめない情報と資料を快く提供されたすべての方々にたいし、心から深甚の謝意を表したい。なかでも大学の国際化というテーマに識見と学問的業績をもつ Otto Klineberg 博士とパリで、また元カリフォルニア大学総長の Clark Kerr 博士とバークレイでインタビューできたことは最大の幸せであった。

なお、旅行中、フランスでは在仏日本大使館の佐藤国雄氏、OECD 日本代表部(当時)の占部道敏氏、西ドイツではカッセル総合制大学のウルリッヒ・タイヒラー教授夫妻、アメリカではコロンビア大学教員養成学部の早川操氏、在米日本大使館の和田浩司氏、コロラド大学客員研究員吉田元和氏(信州大学教授)等にひとかたならぬ御世話になった。また、小稿執筆中は、アメリカについては高木英明氏(京都大学助教授)、フランスについては文部省学校保健課長長谷川善一氏、同調査統計課井上星児氏、ドイツについては同調査統計課畑克明氏から、それぞれ貴重な御教示を賜った。ここに深甚の感謝の意を表させていただきたい。

また、デンマークについては、デンマーク工科大学の Flemming Woldbye 教授、イギリスについてはランカスター大学の Alexander Ross 教授から、書簡を通じての御教示を得ることができた。

またこの調査に関して外国人教師の担当部局である文部省大学局高等教育計画課からも種々の便宜を得た。筆者の勤務する広島大学・大学教育研究センターの同僚にもたいへんお世話になったが、とりわけ馬越徹、川内 昶、東曜子の諸氏の御協力に感謝したい。

多くの方々の御協力と御教示を得ながら、なお充分に意をつくした内容の報告書になしえなかったのは、ひとえに筆者の力量不足によるものであることは筆者は深く自覚している。しかしながら完璧を期してはいつ発表できるか心許ないので、とりあえず現在の時点ですべてまとめておくことにした。お気付きの方の御教示をせつにおねがいする次第である。

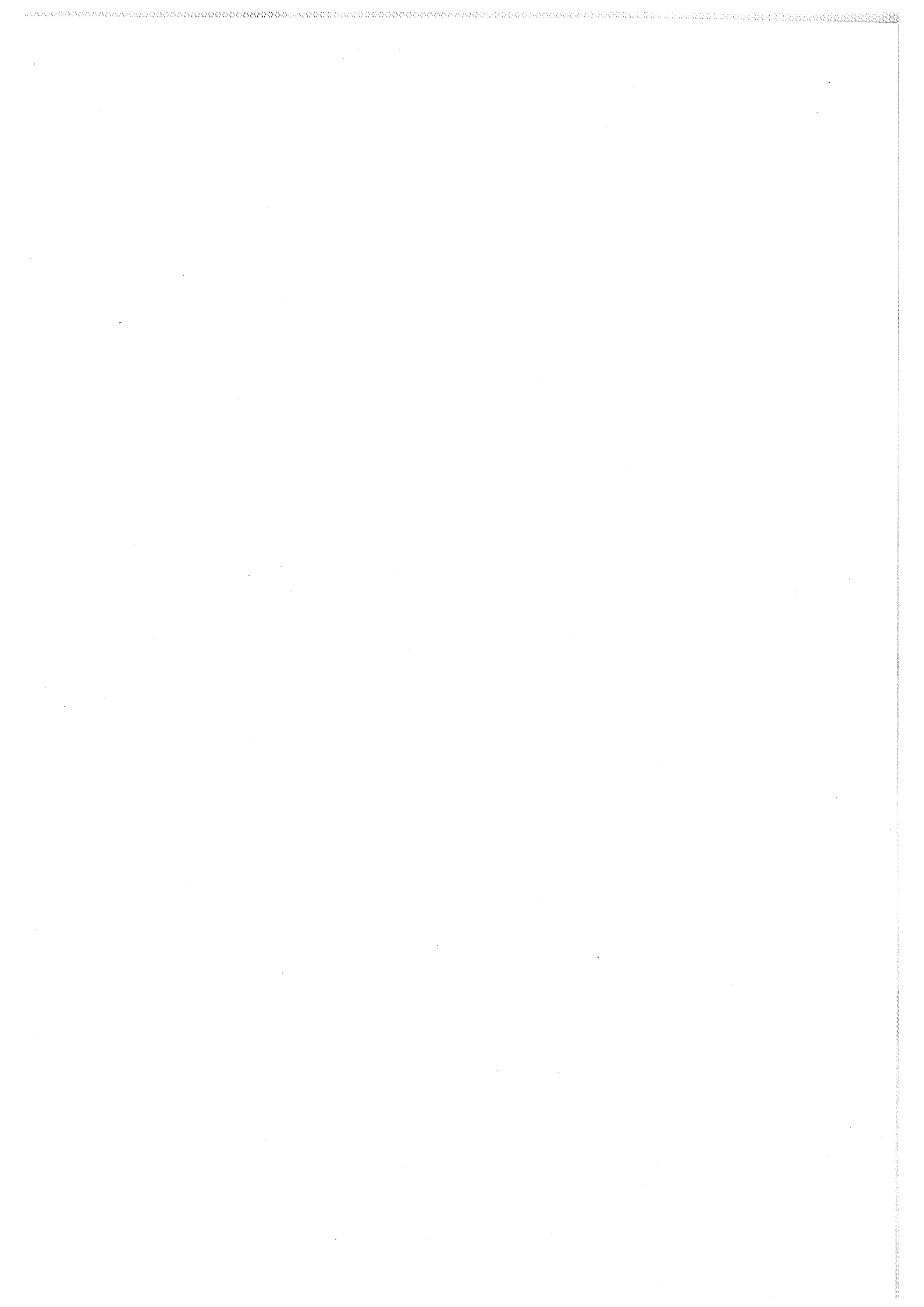
このささやかな調査が、わが国の大学の国際化を一步前進させるうえに、いささかなりと役立つものとなることを望む者である。

1980年9月

広島大学・大学教育研究センター教授
「大学の国際化」プロジェクト・研究代表者

喜多村 和 之

この報告は昭和53-55年度文部省科学研究費補助金（総合研究A「大学の国際化に関する総合的研究」研究代表者・喜多村和之）ならびにフォード財団研究助成金（Grant. No. 770-0958）による研究成果の一部である。



I アメリカ合衆国

公立大学の法的地位	9
公立大学教職員の身分	10
大学教員任用の基本原則	10
外国人教員の地位と処遇	11
外国人教員の任用手続	11
忠誠誓約または服務宣誓	13

公立大学の法的地位

アメリカ合衆国においては、私立大学はもとより、公立大学（主として州立および市立の高等教育機関）の多くで、アメリカ国籍をもたない外国人（Alien）が、正規の教授団のメンバー（a regular faculty member）として、ひろく任用されている。各州の代表的な州立大学で、外国人を全く任用していない大学、あるいは制度上任用を禁じられている大学は、すくなくとも筆者が訪問した公立大学のなかでは、1校も存在しなかったし、かかる制限条件を明記した法令、規則、文書なども見出すことができなかった。殆んどどの大学関係者の回答は、外国人の教授職への任用は当然のことであり、何らの障害なしにひろく実施されていると答えていた。

合衆国の連邦ないし州の公務員の任用条件には、他の殆んどどの国と同様に、市民権をもたないことが公職への就任の欠格事由のひとつとして挙げられており、ごく例外的な場合をのぞいて、外国人が連邦または州の機関の公務員となることは不可能とされている。¹⁾したがって結論的に言うならば、アメリカの公立大学の教職員の任用は、一般の公務員の任用とは全く別枠で行なわれていることになる。そしてそのことは、アメリカの公立大学の法的地位やその教職員の身分等と密接にかかわっているのである。

アメリカの公立大学（ここでは州立大学についてのみ言及）の法的地位は、一般につぎの3つのタイプの種類に分類される。²⁾すなわち、

① 州政府の「機関」（agencies または instrumentalities）としての州立大学 — 「法人格」を認められず、法理上は州（公権力）と一体で、本質的には独立性がない存在。

② 「公法人」（public corporations）としての州立大学 — 州（公権力）の直接的な枠内にありながらも、州法によって与えられた「法人格」をもち、その本質においては州（公権力）から独立した存在。

③ 「憲法上独立した法人」（constitutionally independent corporations）としての州立大学 — その法人としての地位（corporate status）を州憲法によって保障され、州の行政・司法・立法府の恣意的な干渉を排除しうる特権的な地位にある存在。

これらのタイプのうち、多くの州立大学は②に属し、威信のたかい州立大学の多く（California, Colorado, Georgia, Michigan, Michigan State, Minnesota, Oklahoma など）は、③のタイプに属する。①には若干の州立大学のほか、コミュニティ・カレッジなどがこれに属するようである。

したがって、殆んどどの州立大学は、財政的には州政府および州議会に依存しているとはいえ、法制的にはこれらの直接的干渉から独立した公法人であり、いずれの大学の場合もその管理機関は州政府ではなくて、それぞれの大学の理事会なのである。

これらの州立大学は、州議会や州政府からの大学行政への介入や干渉に対抗してきた歴史を通して、しだいに自治権を確立してきた。たとえばミシガン大学やミネソタ大学などは、それぞれの州憲法の規定を根拠として裁判によって外部の介入とたたかい、大学（理事会）は州の行政機関のひとつではなく州憲法の法人であり、かつ州議会や州政府に従属することなくこれらと対等の地位にあることなどの法的承認を獲得するに至っている。³⁾

公立大学教職員の身分

それでは以上に述べてきたような、公法人としての州立大学の教職員は、どのような身分的地位をもつ者とみなされているのであろうか。ここであらゆる州について一般化して論ずることはできないが、カリフォルニア州の場合について検討してみよう。

カリフォルニア州憲法によると、公立大学の教職員は、広義の意味では公務員 (Public officers and employees) のなかにふくまれている。(たとえば, Art. XX, § 3, Sec. 3. …… “Public Officer and employee” includes every officer and employee of the State, including the University of California. ……)。しかしながら、公立大学の教職員は、州の行政職 (civil executive officers) のなかには挙げられておらず (Government Code 1001), また州憲法では公務員 (Civil Service) から除外されている (Art. XXIV, § 2, Sec. 4. (h)) ように、狭義の公務員にはふくまれていないと考えられる⁴⁾

したがってカリフォルニア州の場合、University of California や California State Colleges の教職員は、狭義の公務員 (civil service) とみなされてはおらず、それゆえ一般の公務員関係の規定 (civil service statutes) は適用されない。つまり公立大学は、一般の公務員法とは別体系の、法人としての理事会の管理のもとにおかれている、と言ってよいであろう。公立大学は、それぞれその法人の種類により州政府や州議会からの独立性の度合いは多少ことなるが、いずれもそれぞれの管理機関は理事会であり、教職員の人事方針については一般に理事会が最終的権限をもっている。したがって理事会ないしは学則で外国人教員の任用を制限する規定を定めなかりは、外国人の任用は法的に自由となるわけである。

したがって合衆国の公立大学の場合、その財源の大半を公費に依存しているとはいえ、法的性格は私法人 (private corporations) としての私立大学とそれほどへだたった存在ではない。カリフォルニア大学の総長補佐は、自分の大学がタテマエとしては、ハーバードやコーネルなどの私立大学と同じように、州からの独立を享受していると述べていたが、アメリカ人の意識のなかでは、公立大学と私立大学の本質的な差違は、かならずしも設置形態や法的地位にあるのではなく、むしろ財源の相違にしかすぎないように観念されているようである。

大学教員任用の基本原則

合衆国のいずれの公立大学においても、大学教員の任用の原則は、「その学問分野において可能なかぎり最良の学者をひろく世界に求めること」(the best scholar available in the world in a particular field) におかれている、と言ってよいであろう。その場合の「最良の学者」とは、ひろい意味での研究・教育上の実績 (academic merit) の評価であって、その学者の出身や国籍は全く問題外である。要するにアメリカの大学教員の採用の基本原則は、「何が出来るか」というメリトクラシーに最大限の重点がおかれ、「どこの出身か」は殆んど問題とされないのである。——この原則は、筆者が訪れたすべての公立大学の関係者が一様にくりかえし強調したところであり、実際にその大学に雇用されている外国人教授からも同様に確認された事実である。

なお、アメリカ国籍をもたない専任教員がどのくらい存在するかという質問にたいしては、筆者の訪問した殆んどすべての大学で、明確な統計がないとの返事であった。その理由は、われわれにとって非アメリカ国籍の学者の存在は余りに当然のことであって、とりわけ区別した統計をつくる必要性を感じたことがないから、ということであった。

外国人教員の地位と処遇

基本的に外国人がいったん正規の大学教員に任用された場合には、その任用できる職の種類及び範囲は、自国人の場合と全く同様である。これは訪問した大学のすべてで同一の回答であり、教授・准教授・助教授などのアカデミック・ランクのみならず、理論的には公立大学の学長 (President, Chancellor), 副学長 (Vice President or Vice Chancellor), 学部長 (Dean), 研究所長や病院長 (Director), 図書館長 (Librarian), 学科長 (Department Chairman) などの、行政・管理上の役職に就くことにもなんらの制約も存在しないのである。筆者は現に、外国人の副学長, 学部長, 学科長には何人か実際に面談したし、数は多くはないが外国人の公立大学長も現実に存在することを確認した。このように、任用後の教員には、国籍のちがいによる相違は現実に存在しないといえよう。

そのかわり、外国人といえども、アメリカ人に比して、給与その他の待遇が特別に有利に行なわれるということも一切ないということである。但し、アメリカ社会では、一般に大学教員の給与や待遇は、その学者の学問的価値 (academic merit) によってかなり柔軟に格付けされ、採用側と個人との交渉や契約にもとづいて決定されるわけであるから、結果的には個人個人がそれぞれ相異なる待遇をうけることになる。しかしその場合にも、待遇の上下が、外国人なるがゆえに特別の措置がとられるのではなく、個人のアカデミック・メリットによって待遇の格差が出てくるわけである。

外国人教員の任用手続

外国人を公立大学の教員に任用する場合には、以上にのべてきたように、大学の選考過程においては本国人と全く同一の手順や手続にもとづいて行なわれる。また、いったん大学が外国人を正規の教員に任命したあとは、外国人はすべて本国人と同等に扱われ、実質的になんらの差別も、また特別待遇もなされない。このように、制度的にも実態的にも、すくなくとも公立大学のレベルでは、外国人教員の選考・任用の過程や手続に、なんらの差異も存在しないのである。

しかしながら、合衆国において一般に外国人が永続的な職業に就く場合には、連邦政府から就業資格証明 (labor certifications) と永住ビザ (permanent residence visa) を取得しなければならないことになっており、この手続はとうぜん大学が外国人を任用する場合にも適用される⁵⁾

この連邦レベルの外国人就業にかんする行政的規制は、アメリカ合衆国の市民の就業や諸々の利益を保護するためにとられている措置であるが、この連邦政府による規制のみが、アメリカの公・私立大学が外国人学者の採用にあたって当面する唯一の、そして最も大きな制約条件といってよいであろう。そこでつぎに、この外国人教員任用に関する手続を順序を追ってやや詳細に紹介してみよう。(なお、以下の手続は、連邦レベルの法的規定にもとづくものであるので、外国人教員の任用の場合には、たんに公立大学のみならず、私立大学にも同様に適用されるものである。)

大学がそれぞれの大学の人事選考手続を経て、外国人を専任教員の最終的な候補者に内定した場合、雇用者たる大学は、ただちにその外国人の就業資格証明を取得するために、労働省にたいして所定の手続をとらなければならない。すなわち「移民・国籍法」は外国人の大学教員 (college and university teachers) の就職に関して明確な規定を設けており、雇用者 (= 大学) はその外国人よりもすぐれていないアメリカ人有資格者の応募をしりぞけてもよいことを定めている (The statute permits the employer to reject applications for the job from qualified U. S. workers who are less qualified than the alien)。したがって、この規定を逆用すれば、大学はアメリカ人よりもすぐれた資格をも

つ外国人ならば採用することができる、ということになる。そのかわり、雇用者たる大学は、その外国人が競争による採用募集と選考過程にもとづいて選抜された者であること、またこれらの過程を通じて、その外国人が同じ職に応募した合衆国市民の何人よりもすぐれた有資格者であることを証明しなければならないのである (The employer must show that the alien was selected for the job pursuant to a competitive recruitment and selection process through which the alien was found to be more qualified than any of the U. S. workers who applied for the job.)。

この競争による採用募集と選考過程 (a competitive recruitment and selection process) を通じて外国人学者を採用することにしたという事実を証明するために、大学はつぎに示すような情報を提出しなければならない。すなわち、

1. 任用の権限をもつ役職者が署名した、人事採用の全過程を詳細に概説した報告 (申告) 書。
この報告書には、つぎの事項がもりこまれなければならない。
 - a 応募した者の総数
 - b 当該外国人に提供された職種に応募した合衆国市民のうちで、〔選考にあたって〕慎重に考慮された者の数
 - c 当該外国人が同じ職に応募した合衆国市民よりもすぐれた有資格者であることを示す特定の理由
 - d 競争的な募集や選考過程を完了した時点で、勧告ないし選考を行なった、教授団、学生、または管理当局者の最終報告。
2. 募集した職種のタイトル、諸責務、資格要件等を明記した全国的な専門誌に掲載された公募広告。その他一切の募集に利用した情報源を示す証拠。
3. その外国人の教育上ないしは専門職上の資格および学術的業績の程度を証明する書面による報告。

以上に挙げたような情報を大学が労働省に提出し、労働省が、大学の任用しようとする外国人が合衆国市民のその他の候補者よりすぐれた有資格者であることを認定すれば、合衆国における永続的な就業資格証明が発行されることになる*。

* 以上の諸手続は、Instructions for Filing Applications for Alien Employment Certification for Permanent Employment in the United States による。(注5 参照)

労働省より「就業資格証明」を取得したのち、大学(および当該外国人)は、つぎに法務省 (Department of Justice) の移民・帰化局 (Immigration and Naturalization Service) にたいして、永住権の取得すなわち永住ビザ (permanent residence visa) の取得を申請しなければならない。すなわち合衆国の大学において永続的な地位(専任の教員)に就く者は、永住的な移民 (immigrant = permanent resident) の資格をもたなければならないということである。

この永住権の取得のためには、申請者はつぎに示すような情報を提出しなければならない。

1. 「永住者の地位取得申請書」
2. 「履歴書」
3. 「健康診断書」ならびに「移民に関する面談書」
4. 出生証明書
5. 婚姻証明書

6. 社会保険申請書
7. 写真
8. 指紋カード

以上が大学が外国人教員を任用する場合にとらなければならない手続の具体的なプロセスである。この手続のプロセスで、大学側にとってはすくなくともつぎの2つの問題点が存在する。

第1は、大学側が雇用しようとする外国人が他のアメリカ人の候補者よりもすぐれた資格をもつ者であることを証明しなければならないということである。そのことは逆に、アメリカ人よりもすぐれた人材でなければ、外国人の採用は困難であるということにもなり、本質的には外国人の採用は適当なアメリカ人が見出せないという例外的な場合にしか採用されないわけである。つまりいかに大学教授市場が開放的であるといっても、外国人にとってはアメリカの大学に職を得ることは決して容易なことではないのである。

第2の問題点は、大学側が外国人の採用を申請しても、労働省がこれを正当と認定しなかった場合、どうなるかという問題である。一般に就業資格が認定されれば、永住ビザの取得は殆んど自動的に認められるといわれるので、外国人の任用に決定的な重要性をもつのは就業資格の認定である。関係者との面談では、一般に大学側の申請は殆んどが認定されるが、まれには不認可の決定が出ることもあるようである。この場合には大学側と労働省側との対立やトラブルもあるようだが、最終的には大学側の努力で認定が得られることになるとのことであった。

忠誠誓約または服務宣誓

外国人が公立大学に任用される際に、忠誠誓約または服務宣誓をおこなう義務が課されるか否か、という点にかんしては、州によって相違がある。ワシントン・コロンビア特別区ならびに12の州ではある種の公務の宣誓への署名を要求しているといわれ、イリノイ、アーカンソー州ではこのような宣誓は憲法違反との判決が出ているともいわれる。筆者が訪問した公立大学のうち、ニューヨーク市立大学 (CUNY) では外国人教員に宣誓を要求せず、コロラド大学では外国人に対して条件付きの宣誓の署名を要求し、カリフォルニア大学では形式的に署名を要求するが、仮りに外国人がこれを拒否しても、そのことによって任用しないことはないという話であった。合衆国全体では、32州が宣誓を要求しないという。

いずれにしても、合衆国全体を通じて、忠誠誓約または服務の宣誓の義務は、州によりかつ大学によって区々であり、現実にはきわめて形式的な儀式 (ritual) にすぎないようである。

そこでここでは、筆者が面談と資料入手によって得た、2つの公立大学の事例を挙げておくことにする。

(1) University of Colorado

コロラド大学の場合、すべての大学教員は正規の教職員として任用される場合には、宣誓の署名を要求されるが、「合衆国の国民でなく、かつ、臨時的に任用される場合」(If you are not a citizen of the United States and are appointed on a temporary basis) には、これを要求されない。しかし外国人であっても、正規の、永続的な地位に任用される場合には、つぎのような宣誓文に署名することが要求される。

「私は合衆国憲法ならびにコロラド州憲法を支持し、自分が就任する地位の責務を忠実に遂行することを、厳粛に（誓約）〔または〕（確約）します」[I solemnly (swear)* (affirm)* that I will uphold the constitution of the United States and the constitution of the state of Colorado, and I will faithfully perform the duties of the position upon which I am about to enter.]

* いずれか不適当な語を消すこと。

但し、この宣誓文書には、つぎのような断りが加えられている。すなわち、この宣誓は合衆国ならびにコロラド州にたいする忠誠誓約 (an oath of allegiance) ではないこと、この宣誓に署名することがただちに合衆国国民やコロラド州民の諸権利や責務を与えることを意味しないのみならず、署名した本人が市民権を有する当該国（すなわち外国人の本国）への義務を修正ないし破棄すること (to modify or revoke any obligations to the nation or to the state in which the subscriber holds citizenships) を意図するものでもないことが、明記されているのである (University of Colorado 宣誓用書式参照)。

すなわちこの宣誓方式では、形式上は外国人の署名を要求するが、そのことは当該外国人の母国への忠誠を奪うものではなく、むしろ尊重するという意図を示しているわけである。コロラド州では1969年からこの宣誓方式を採用しているが、これ以前の宣誓内容が違法とされたため、いわばこのような妥協的な内容・形式をあらたにつくったものと思われる。

(2) University of California

カリフォルニア大学の場合は、コロラド大学の宣誓文を文言内容がつぎの点で若干異なっている。すなわち、

「私は合衆国憲法ならびにカリフォルニア州憲法を支持し、これを国内外の一切の敵から防衛し、両憲法への信託と忠誠を奉げ、いかなる精神的留保ないし忌避の目的をもつことなく自己の自由意思でこの義務を果し、いまから就こうとする仕事の責務を十分かつ忠実につくすことを、厳粛に誓い〔または確約し〕ます」

以上の宣誓書には、「カリフォルニア大学が雇用するすべての者（但し外国人を除く）」 (All persons (other than aliens) employed by the University) が署名の義務があることが記されている〔別添資料参照〕。すなわちこれによれば、外国人はこれに署名してもよいが、しなければならない義務はない、と解される。

University of Colorado

OATH

REQUIRED BY C. R. S. 123-17-6, 7, 8 (1963)

State of Colorado)
)) ss
County of _____)

If you are not a citizen of the United States and are appointed on a temporary basis, you are not required to take this oath. To exercise this option, please print your name on the line below in this box.

I solemnly (swear)* (affirm)* that I will uphold the constitution of the United States and the constitution of the state of Colorado, and I will faithfully perform the duties of the position upon which I am about to enter.

Signature _____
Name printed _____

Subscribed and (sworn to)* (affirmed)* before me this _____ day of _____ ,
19____.

Notary public

My comission expires _____ .

* Strike inapplicable word

NOTICE TO PERSONS WHO ARE NOT CITIZENS OF THE UNITED STATES OR OF THE STATE OF COLORADO:

This oath is not an oath of allegiance to the United States or to the State of Colorado. Subscribing to this oath does not confer rights or responsibilities of citizenship in the United States or in the State of Colorado, nor is subscribing to it intended to modify or revoke any obligations to the nation or to the state in which the subscriber holds citizenships.

(This form printed July 1, 1969)

カリフォルニア大学宣誓用書式



UNIVERSITY OF CALIFORNIA
 STATE OATH of ALLEGIANCE
 and
 PATENT AGREEMENT
 UPAY 185 (6/77)

EMPLOYEE'S NAME (Last, first, middle initial)	DATE PREPARED
DEPARTMENT	EMPLOYMENT DATE

STATE OATH OF ALLEGIANCE

I do solemnly swear (or affirm) that I will support and defend the Constitution of the United States and the Constitution of the State of California against all enemies, foreign and domestic; that I will bear true faith and allegiance to the Constitution of the United States and the Constitution of the State of California; that I take this obligation freely, without any mental reservation or purpose of evasion; and that I will well and faithfully discharge the duties upon which I am about to enter.

Taken and subscribed before me this

_____ day of _____, 19 _____

 Signature of Authorized Official

 Title

_____ County _____ State

 Signature of Officer or Employee (DO NOT Sign Until In The Presence of Proper Witness)

NOTE: No fee may be charged for administering this oath.

Oath must be administered by either (1) a person having general authority by law to administer oaths — for example: Notaries Public, Civil Executive Officers (Section 1001 of Government Code), Judicial Officers, Justices of the Peace, and county officials named in Sections 24000, 24057 of Government Code; such as, district attorneys, sheriffs, county clerks, members of boards of supervisors, etc., or (2) by any University Officer or employee who has been authorized in writing by the Regents to administer such oaths.

WHO MUST SIGN THE OATH: All persons (other than aliens) employed by the University, in common with all other California public employees, whether with or without compensation, must sign the Oath. (Calif. Constitution, Article XX, Section 2, Calif. Government Codes, Sections 3100-3102.)

All persons re-employed by the University after a termination of service must sign a new Oath if the date of re-employment is more than one year after the date on which the previous Oath was signed (Calif. Government Code, Section 3102).

WHEN MUST OATH BE SIGNED: The Oath must be signed BEFORE the individual enters upon the duties of employment. (Calif. Constitution, Article XX, Section 3: Calif. Government Code Section 3102.)

WHERE OATHS ARE FILED: The Oaths of all employees of the University shall be filed with the Campus Accounting Office.

FAILURE TO SIGN OATH: No compensation for service performed prior to his subscribing to the Oath or affirmation may be paid to a University employee. And no reimbursement for expenses incurred may be made prior to his subscribing to the Oath or affirmation. (Calif. Government Code, Section 3107.)

PENALTIES: "Every person who, while taking and subscribing to the Oath or affirmation required by this chapter, states as true any material which he knows to be false, is guilty of perjury, and is punishable by imprisonment in the state prison not less than one or more than 14 years." (Calif. Government Code, Section 3108.)

PATENT AGREEMENT

(Please read Patent Policy on reverse side)

This agreement is made by me with The Regents of the University of California, a corporation, hereinafter called University, in part consideration of my employment, and of wages and/or salary to be paid to me during any period of my employment, by University, and/or my utilization of University research facilities.

By execution of this agreement I understand that I am not waiving any rights to a percentage of royalty payments received by University, as set forth in University Regulation No. 23, University Policy Regarding Patents.

I agree that every possibly patentable device, process, or product, hereinafter referred to as invention, which I conceive or develop while employed by University, or during the course of my utilization of any University research facilities, shall be examined by University to determine rights and equities therein in accordance with University's patent policy, and I will furnish University with complete information with respect to each.

In the event any such invention shall be deemed by University to be patentable, and University desires, pursuant to determination by University as to its rights and equities therein, to seek patent protection thereon, I shall execute any documents and do all things necessary, at University expense, to assign to University all rights, title and interest therein and to assist University in securing patent protection thereon.

I will do all things necessary to enable University to perform its obligations to grantors of funds for research or contracting agencies as said obligations have been undertaken by University.

University may relinquish to me all or a part of its right to any such invention, if, in its judgment, it deems it desirable to so do.

I agree to be bound hereunder for and during any periods of employment by University or for any period during which I conceive or develop any invention during the course of my utilization of any University research facilities.

Witness Signature: _____ Date: _____

Employee Signature: _____ Date: _____
 (Please complete withholding certificate and State Oath, also.)

ATTACH TO PERSONNEL ACTION FORM (UPAY 160)

＜注＞

1) 合衆国の連邦公務員として官職に任用されるためには、米国公務員委員会によって評価される競争選考職（競争官職）と、例外的な任用である非競争選考職（競争除外官職）とのいずれかの官職への任用の方法があるが、いずれの場合にも、厳格な任用資格が設けられている。この場合の共通の任用の要件は、①市民権、②家族に関する要件、③配分、居住地に関する制限、④年齢制限、⑤身心の適格性、の5点を挙げることができる。競争的に任用される場合の資格には、このほかに人事委員会もしくは試験委員会の実施する試験に合格することが必要であり、非競争的に任用される場合には、学力、経験等について人事委員会の定める任用資格基準をみたすことが必要とされる。このうち外国人の就官能力に直接関係する資格要件は、①の市民権（citizenship）の有無であるが、合衆国の市民または合衆国に忠誠を誓った者でない限り、競争試験を受けることができないことになっている。言い換えれば「合衆国市民と同胞（米国領サモアと Swains の住民）のみ」が公務員職の競争試験を受けることができる（大統領行政命令 11935号）ことになっている。このように合衆国連邦公務員の競争試験職には、原則として外国人（＝市民権を有さない者）は、任用されることができないのである。

但し、「特別な官職について良き資格ある者が得られないときは、人事委員会は競争試験なしに（競争資格を与えずに）任用することができるが、この場合は合衆国市民たるを要しない」という例外規定が与えられている（同上）。しかしながら、資格ある合衆国市民が存在しない場合に雇用された外国人は、例外的地位を与えられるにすぎず、かつ競争選考職の地位を得ることもなく、現実にはきわめて例外的なようである（人事院事務総局管理局法制課『米国公務員制度概要』昭和32年、P.103 参照）。

州政府の公務員への外国人の就官能力については、一律には論ずることができないと思われるが、しかし外国人の任用にはきびしい制約が付されていると考えられる。たとえば、カリフォルニア州では州の公務員の欠格事由として州市民権をもたないことが定められている（カリフォルニア州政府法第1章第4段第1020節 — 「選任され又は任命される日において、18才未満の者及び州の市民権を有しない者は、公職に就くことができない」）。

2) 高木英明「アメリカの大学の法的地位について — 『大学の自由』の観点から」『山口大学教育学部研究論叢』第17巻第3部、1968、p.133 - 144.

3) 仙波克矢「アメリカにおける州憲法上の自治州立大学の形成 — 判例を中心として」『九州教育学会研究紀要』第7巻、1979、p.135 - 142.

4) 高木英明氏の御教示を得た。なお筆者が訪問したいずれの公立大学でも、関係者は大学の教職員が州または市の公務員ではなく、当該大学の理事会の employee であることを強調していた。たとえばカリフォルニア州憲法（第9条第9節）は、カリフォルニア大学理事会（The Regents of the University of California）が大学の組織と管理運営に全権を有する（with full powers of organization and government）ことを明らかに認めており、したがってカリフォルニア大学の教職員の任用は、大学理事会の判断に任せられているのである。

5) 外国人（an alien）がアメリカ合衆国で永続的に就職（permanent employment）する場合には、永住権、具体的には永住ビザ（permanent residence visa）を取得しなければならないが、そのためには連邦労働省長官（Secretary of Labor）から、①〔その外国人が就職しようとする職に〕雇用するに足る能力・意思ならびに資格を有する、十分な数の合衆国市民が得られないこと、②その外国人の雇用が、同じように雇用されている合衆国市民の賃金や労働条件に不利な影響を及ぼさないこと、が証明されなければならない〔「移民・国籍法」Immigration and Nationality Act,

Section 212 (a) (14)]。この証明を「就業資格証明」(labor certification) といい、その永続的
就業資格証明に関する規則は、 Code of Federal Regulations (Title 20, part 656) に規定されている。

なお、この就業資格証明に関する諸法規ならびに解説は、下記の資料に詳しい。

- **Employment of Aliens in the United States — Labor Certification Process.**
Department of Labor, Office of the Secretary, Employment and Training Administration.
Federal Register, Tuesday, January 18, 1977. Part IV. 3440-3451.
- **Labor Certification Process for the Permanent Employment of Aliens in the United States.**
Department of Labor, Employment and Training Administration.
Federal Register, Tuesday, January 22, 1980. p. 4918-4929.
- **Instructions for Filing Applications for Alien Employment Certification for Permanent
Employment in the United States.** U. S. Dept. of Labor, Employment and Training Administration,
1979. 9p.

Ⅱ フ ラ ン ス

外国人教員の任用 一 客員教授制度	21
正規の教員としての任用	22
任用の手続	23
外国人教員任用の問題点	24

外国人教員の任用 一 客員教授制度

フランスの国立総合大学 (universités) の法的性格は、法人格 (personnalité morale) ならびに財政上の自治権 (autonomie financière) とを享有する、学術的・文化的性格の公的機関 (établissements publics) と規定されている (高等教育基本法第3条)¹⁾。フランスでは、国立大学や試験研究施設等のごとく、中央官庁の主要な機能に対して附随的なまたは特殊の技術的な機能をはたす機関は、原則として「営造物法人」とされ、法人格が与えられている²⁾。したがってフランスの国立大学は、国家の公営造物と自治的な法人の二重的性格を帯びた法的地位をもつものとみなすことができるであろう。

この国立総合大学を構成する教員としては、1968年11月に制定された「高等教育基本法」(第30条)には、「国に属する教職員」(personnels de l'Etat = 国家公務員)、客員教員 (enseignants associés)、および当該機関固有の雇用契約による職員 (personnels contractuels) の3者が挙げられている。すなわち大学教員の法的地位は、国家公務員の身分をもつ者と、公務員の身分をもたない者とに分けられるわけである。

ところでフランスでも、フランス国籍をもたない者は、国家公務員に任用することができないことが法令で定められている³⁾。そのため高等教育基本法が外国人教員の任用に関する例外規定(後述)を設けるまでは、外国人は国家公務員としては任用されず、もっぱら上記の客員教員 (enseignants associés) として任用されてきたのである。

すなわち1968年までは、外国人をフランスの大学の正規の教授 (professeurs titulaires) や助教授 (maître de conférence) に任用することは法律上も不可能であり、外国人を任用する必要が生じた場合は、かわりに professeur associé とよばれる身分で任用してきたのである。

この professeur associé とは一般に英語で 'visiting professor' または 'associated professor' と訳され、'professors who are associated to the university' (大学と提携関係にある教員) の意味であるという (Dr. Otto Klineberg による)。この地位は任期つき(原則として1~2年契約)の常勤・非常勤のポストで、外国人もフランス人も就くことができる。

この associé には、教授および助教授などのランクが設けられている。1978年に省に昇格した仏大学省の係官ルブラン氏によると、このポストに外国人が就くためには、①特定の大学で professeurs associés の空きポストができた場合、大学側の提案にもとづいて正規の教員選考と同じプロセスを経て、Conseil Supérieur des Corps Universitaires (CSCU — 大学職最高評議会) の承認を得て決定する、②大学省が保有している180の専門分野別ポストをつかって、個々の大学へではなく、必要とされる専門分野別に割り当てる、の2つの方法があるという。なお、外国人の教員の採用は国の規定により各大学の予算上の定員の5%以内に制限されているが、ルブラン氏によると、この5%の定員が全部埋められるということは現実にはなく、現在はフランス全体で全定員の2~2.5%程度にとどまっているという。

このように、フランスの大学においては、この professeurs associés だけが、外国人にとって大学教員に雇用される唯一の途であった。外国人が associé として任用されると、専任教官と同じように、大学またはその教育・研究単位機関であるユニテ (U. E. R.) の評議会 (Conseils) において選挙権、被選挙権をもつ。しかしながら、associé は学長 (président d'université)、ユニテの長 (directeur d'U. E. R.)、図書館長 (directeur de bibliothèque) などの管理職に選出されることはできないことになっている。また専任であれ客員であれ、教員は自動的に、教授会にはば該当する専門家会議

(Commission de Spécialistes) に席をもち、そこで評議会 (Conseils) のメンバーに選出されれば、評議会の審議に参加できる。しかし客員教員は教員の採用に関する審議 (délibérations concernant les recrutements) に参加することはできないことになっている (Université de Paris - Dauphine の場合)。

「日本の国立大学では、外国人を正規の教官として雇用することが法的に禁じられているが、フランスの大学も日本の国立大学と同じような制約をもっている。この事情は、ブラジル、イタリー、その他の若干の国でもみられるところである。そこですでに何年かにわたって、国の高等教育行政当局者は、客員教授 (“professeurs associés”) の任用を認めてきた。この客員教授は、フランス人の正規の教授がもつ一切の権利や特権 (但し退職手当は別である) をひとしく持つが、任期は一定の制限がある。当初の任用期間は2年を越えないこととなっていたが、最近では多くの例外規定が設けられ、外国人はより長期にわたって職に留まることができるようになった。但し外国人は一年ごとに雇用契約を更新しなければならない。1968年の“5月の事件”以後に行なわれたフランス大学制度の再編成の時期には、このような法的制約はすべて除かれるべきだという機運がたかまったのにもかかわらず、いまだにこの制限条項は変わらずのままである。多くの大学教授たちは、このような制限条項が時代錯誤であるとして、政府にこれを解消する措置をとるよう働きかけてきた。われわれは、教員の国籍の違いにもとづくかかる法的制約が、大学の“普遍的な”機能とは全くあい容れないものだという主張を正当だとみなさないわけにはゆかないのである」⁴⁾

この文章は、カナダに生まれ、アメリカで学位を取得し、コロンビア大学、ブラジル大学、パリ大学、フランス社会科学高等学院等々の教授、客員教授を歴任し、学術国際交流に関する研究の世界的権威である Otto Klineberg 博士の所見である。博士自身がパリ大学の professeur associé を長年つとめた経験から、その実情をつぶさに知っており、今回の調査旅行でもパリで面談の機会を得ることができた。博士は、フランスの大学はかつてエラスムスの時代には、このオランダ人をパリ大学教授に迎えるほど開放的であったが、その後は日本と同じようにきわめてナショナリスティックに傾斜し、外国人に閉鎖的となった。しかし最近では、フランス人が外国の大学で多く正規の教授として教えているのに、フランスでは外国人を閉め出すのは不合理だとの批判がますますつよくなり、改革の方向にむかっているのはたいへん望ましいことだ、と述べていた。

なお日本人でパリ第Ⅱ大学の professeur associé の経験をもつ樋口陽一・東北大学教授は、フランスでは「客員教授も日本流に言えば『公権力の行使』に参加する」こと、また同教授が客員教授として在任中に doctorat d'Etat の博士論文の審査委員を依頼され、「学位授与権の行使」という大事な場面においても客員教授がフランス人の正教授とともに自由に参加している実態を証言している。⁵⁾

正規の教員としての任用

1968年11月に成立した「高等教育基本法」は、「公務員に関する一般的規則にかかわらず、外国籍をもつ教員 (les enseignants de nationalité étrangère) を、参事院審査政令 (un décret en Conseil d'Etat) によって定められる条件に従って、〔正規の〕高等教育の教員職 (les corps d'enseignants de l'enseignement supérieur) に任命することができる」(第30条)と規定し、ここではじめて外国人の正規教員への任用に道がひらかれるようになったのである。この規定は、1972年4月に布告された政令(「外国籍を有する教員を教授又は助教授として任用する条件を定めた1972年4月28日付け政令第72-366号」)によって具体化され、その第1条には「外国籍を有する教員が、その資格及び職務に徴して適当と認められる場合には、教授又は助教授に任用することができる」と規定された。

こうして外国人を教授および助教授として正規の教員団のメンバーとして任用することが法的に

可能となり、このようにして任用された外国人教員は、国家公務員法の規定を受け、68才の定年まで勤務することができるようになった。外国人教員はひとたび正規の教授または助教授として任用されれば、教育・研究の面ではフランス人教員と同等の責任・権限をもち、全く平等に扱われるが、ただし学長やユニテの長などのような秩序維持や財政にかかわる管理職には就くことができないとされている⁶⁾。外国人教員もフランス人教員採用の場合と全く同じ手順を経て任用されるが、現実には外国人教員が正規の教授または助教授として採用されている例はきわめて少なく、むしろまれと言ってよいほどだということである⁷⁾。

任用の手続

1968年の「高等教育基本法」の制定から約10年後の1979年8月に、大学省 (Ministère des Universités) は大学教員の地位に関する大改正をもちこんだ政令 (Décret n° 79-683 du 9 août 1979 portant statut particulier du corps des professeurs des universités) を公布した。これは大学教員全体の地位、任用手続、採用試験、任命と異動、昇進、格付け等に関して、大幅な改正を規定したもので、外国人の任用についても大きな変更をもたらすものである。以下にこの新しい法令をもとに外国人教員の任用制度について略述する。(なお政令原文は Journal Officiel de la République Française, 15 août 1979 p. 2043-2050 に掲載されている)。

本政令によれば、大学の教授 (les professeurs des universités) は、後に示す一連の手続にもとづいて、つぎの諸要件のうち1つ以上をみたしている候補者のうちから採用される(第3条)。すなわち、①国家博士号取得者 (doctorat d'Etat) ②外国の大学で国家博士に相当する学位を取得したことを認定された者、③大学省所轄の機関で4年以上「客員教授」(professeur associé) として勤務した経験を有する者、④本省令公布日現在で、「助教授」(maître de conférences) の有資格者認定名簿に記載されている者、の以上4つの要件に該当する者である。

外国人の任用にかんしては、本政令第4条に、つぎのように明確に規定されている。

「前掲1968年11月12日に発効した法令第30条の規定により、上記第3条に定められた諸条件のうちの一つを充たす外国籍の教員 (les enseignants de nationalité étrangère) は、本政令第5条第1～2項、第6条～第10条、第12条～第14条に定めた条件のもとで、大学の教授として (en qualité de professeur des universités) 任命することができる」

ここでいう1968年の法令とは言うまでもなく「高等教育基本法」であり、30条とは外国人を正規の教員に任用できることとした規定である。この政令第4条の趣旨は、一言でいえば、外国人も他のフランス人と全く同様の手続をふんで、教授に任用することができる、ということである。したがって一定の資格をそなえていれば、外国人はフランス人と全く対等に競争することができるようになるわけである。

政令は大学教員に任用される条件、とくに必要なプロセスや手続について、詳細にこれを定めている。簡略化して言うならば、第3条で定めた諸資格のいずれかを充たしている者は、教授資格試験 (agrégation) ないしはその他の競争試験 (concours) に合格しなければならない。候補者の審査は、各専門分野別の専門家委員会 (Comité de Spécialistes)、大学職最高評議会 (Conseil Supérieur de Corps Universitaires- CSCU) によって行なわれ、これらの大学教員から成る審議機関の審査過程と、大学省との調整を経て、最終的に大統領により任命されることになる。外国人の場合も、以上の手続をフランス人と全く同じように踏みつつ、競争にかち残ることによって、はじめて大学教員の地位を獲得するに至るわけである。

なお、任用される外国人は、任用に必要な書類を直接、その大学の大学長に提出しなければならない。このほか、外国人は、外国人の滞在に関する諸法令の規制を受け、所定の手続きを行わなければならないが、大学教員への任命書がフランス国内での労働許可証とみなされる。

外国人教員任用の問題点

1979年8月の制度改革は、外国人教員の任用にどのような影響をもたらしたであろうか？ 新政令によれば、まず外国人が正規の教員になるために、2つのプロセスが開かれた。すなわち、①フランス人と同じように、*doctorat d'Etat* ないしはこれと同等の学位をもっていることを前提として、フランス人と同じく大学教員の候補者となれる、②これまで殆んど外国人にとって唯一のポストであった *professeurs associés* として、4年以上大学に勤務した経験があれば、フランス人と同じように、正規の *professeur* として任用される資格をもつことになったのである。したがって上記のいずれかの資格をみたしてさえいれば、外国人はフランス人と同等に正規の大学教員への任用の道がひらかれ、フランス人と全く同じ出発点から競争することができるわけである。

しかしながら、この政令では、大学教員の職階に重大な変更が加えられ、従来の教授 (*professeur*)、助教授 (*maître de conférence*) という称号は廃止されて、すべて *professeur* に統一され、かわって、一級および特級教授 (*Professeurs de 1^{re} classe/Classe exceptionnelle*) および二級教授 (*Professeurs de 2^e classe*) という称号に改められ、格付けされることになった (政令31条~41条。但し、医学系のみは従来通りの名称を保持)。したがって、ここで外国人が任用される専任のポストは教授職 (*professeurs*) のみとなり、該当者の資格や勤務年限等の相違により、1級または2級の教授に格付けされることになるわけである。

この法令改正は、或る意味では外国人の教授任用への門戸を開放することになったが、他方では、フランス人と全く同じ出発点で競争するという意味で、よほど卓越した者でないと外国人が教授として採用されることは困難になるという結果ももたらしている。

また *professeurs associés* の任期は、4年を限度として打ち切られることになったので (従来は1年ごとの更新により、現実には4年以上の長期にわたって在職することが可能であった)、すくなくとも4年間同一の大学に所属してきた *associé* は、つぎにはどこか別の大学ないしは高等教育機関で *associé* の職をみつけるか、あるいは正規の教授職 (*professeurs*) のポストを得るための競争試験に挑戦するかの、いずれかの道をとらなければならなくなったわけである。こうした意味では、果たしてこの新制度が、外国人にとっても旧制度より有利になったかどうか、いちがいに速断できないといえよう。

< 注 >

- 1) ちなみに高等教育基本法第3条の英訳は、つぎの通りである。

The university is a public institution of a scientific and cultural nature; it is a legal person with financial autonomy. (Habiba S. Cohen: *Elusive Reform: The French Universities, 1968-1978*, Westview Press, 1978. p. 247.)

- 2) 田中館照橋「行政法セミナー、公務員法編〔14〕『時の法令』(856号、昭和49年5月3日号)
- 3) 「公務員通則」*Statut Général des Fonctionnaires (Ordonnance du 4 février 1959)* 第16条には、公職 (*un emploi public*) への欠格条件の1つとして、フランス国籍を有しない者 (*s'il ne possède la nationalité française*) が挙げられている。

- 4) Otto Klineberg: *International Educational Exchange — An Assessment of its Nature and its Purpose*. Mouton, The Hague, 1976. p. 46.
- 5) 日高六郎・徐龍達編『大学の国際化と外国人教員』第三文明社, 1980, p. 265 - 268.
- 6) 外国人教員が管理職に就くことを排除する法令は明瞭な形では見当たらないようであるが, 関係者との面談によれば, 国家公務員法の本質による解釈と, 一般常識からの2つの点から説明される。仏大学省のルブラン氏は, 1968年の高等教育基本法の趣旨は外国人教員の地位に何らの制約も加えていないが, 学長などの管理職は, 大学の管理や財政に責任・権限を持つ者であり, 国家の公的機関に管理的・財政的責任を負う者が非フランス人であることは, 国家公務員法の規定からも両立しがたい。したがってこのような管理職からは外国人はとうぜん制限されるべきである, との見解を示した。また, パリ第6大学=ピエル・マリイ・キュリイ大学の事務総長プーラン氏は, 外国人の教授がフランスの大学で実際に働きたいと思っているのは, 研究や教育のためのアカデミックな活動であって, その分野への一切の権利と義務はフランス人と全く同等に保障されるべきであるし, 現にそうになっている。しかしながら, 外国人教員が現実にフランスの大学の管理運営の実施に切実な関心をもっているとはとうてい考えられない。のみならず, フランス領土内において, 秩序維持にかかわりのある(したがってフランスの警察などの公権力とも関係をもちうるような)地位に外国人が就けないということは, 公務員法の見地からも当然であろう, との意見を表明した。
- 7) 仏大学省ルブラン氏の推定によれば, フランスの大学教員全体が約4万人おり, そのうち約1万5000人が正規の教授であるが, 外国人の正規の教授は150名以下であろうとのことであった。

Ⅲ ドイツ連邦共和国

大学の法的性格と大学教員の身分	29
外国人の官吏任用条件	31
外国人教授の任用の実態	33

大学の法的性格と大学教員の身分

ドイツ連邦共和国(西独)の大学(Die Hochschulen)¹⁾は、連邦レベルの大学制度の基本を規定する「大学大綱法」(Hochschulrahmengesetz)によって、「公法上の団体」(Körperschaften des öffentlichen Rechts)であると同時に「国(邦)の施設」(staatliche Einrichtungen)であること、それはまた「法律の規定の範囲内で自治権を有する」ものであることが規定されている。西ドイツの大学を、国家から本質的に独立した団体(Korporation)ととらえるべきか、それとも国家の公権力の行使を司る行政組織の1部としての公営造物(Anstalt)とみなすべきかは、大いに議論のあるところであろう²⁾しかしながら、西独の大学が公営造物と公法上の団体という二重の法的性格を共有していることは、この大綱法の規定からも明らかであろう³⁾

このように、西独の大学は、高木英明氏も指摘するように、「造物と公法上の団体のいずれにも解釈できる二重の法制的性格」をおびていることになるが、この「法制的二重性格」は、大学の教員の法的身分にもとうぜん反映されている。すなわち西独では大学教員(Hochschullehrer)の主要部分は、国家(邦)によって任免される官吏(Beamte)であり、その限りでは官吏としての公の勤務関係に立つ。しかしながら同時に研究と教育および大学の自治行政に関する限りでは、その活動はまったく自己統制に委ねられており、国家に対しては直接的な従属関係に立つものではない。大学教員官吏法(Hochschullehrerbeamtenrecht)は、大学教員の団体的な成員資格の地位については殆んど何もふれていないが、それは慣習法的にあらゆる段階に帰属せしめられるべきものであり、このため官吏の身分をもつ教員は、官吏法的な関係のみならず「団体法的な関係」にも立ち、一般に二重の地位(Doppelstellung)をもつとされている。また官吏の身分をもたないその他の教員は、大学自らの教授資格の付与(Habilitation)によって補充され、団体法的な勤務関係にのみ立つ、ということになる⁴⁾

このように西独の大学教員は、一方では団体(Korporation)としての大学における団体法上の地位(Korporationsrechtliche Stellung)と、他方では官吏(Beamte)ないし雇員(Angestellte)としての法律上の地位(Rechtstellung)とを共有しているわけである⁵⁾

ところで、いわゆる官吏には、官吏関係にあるもの(Beamtenverhältnis)と雇員関係にあるもの(Angestelltenverhältnis)とがあり、前者は終身官吏と任期付官吏とにわけられ、後者は雇員とみなされる。大学教員の場合にも、一般官吏と同様の身分があたえられる。

ドイツの大学教員の職階制はきわめて多彩であるが、大学大綱法(第42条)では、学術的・芸術的本務職員(Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal)として、教授(Professoren)、大学助手(Hochschulassistenten)、学術的・芸術的協力者(wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter)などに整理し、それぞれの法的身分を規定している⁶⁾すなわち、

第46条 教授の勤務関係法令上の地位

教授は、官吏関係(Beamtenverhältnis)に任命される場合には、終身官吏または任期付官吏(Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit)として任命される。なお、試補期間を経なければならない旨を法律によって定めることができる。

第48条 大学助手の勤務関係法令上の地位

(1) 大学助手は、3年間を期間とする任期付官吏として任命される。(後略)

(4) 大学助手については、雇員関係 (Angestelltenverhältnis) も設定されることができる。(後略)

第53条 学術的・芸術的協力者

(1) 学術的協力者は、専門部、学術施設又は運営体に属し、学問上の職務の遂行を任務とする官吏又は雇員である。(後略)

(3) 本条第1項の規定は、芸術的協力者に準用する。

このようにして、大学の教員の法的身分は、つぎのように整理できよう。

教	授	{	終身官吏
		{	任期付官吏
助	手	{	任期付官吏
		{	雇員
学術的・		{	官吏
芸術的協力者		{	雇員

教授は当該専門部の提案にもとづいて文部大臣が任命する。教授は通常終身官吏として任命されるが、終身官吏として任命されない教授は、それまで終身官吏としての法的地位を取得していなかった者、あるいは助教授として大学教員の資格を有していなかった者で、この場合、彼らは一例外は別として一まず3年間、試補官吏 (Beamter auf Probe) として任命される。

助手は、専門部の提案にもとづいて大学総長がこれを臨時官吏 (Beamter auf Widerruf) または雇員 (Angestellter) として任命する。大学助手は学術後継者の性格が付与されているため、その勤務期間は一時的な臨時官吏または雇員として一3年を超過しないこととなっているが、その間に一定の研究活動が終了しない場合それが終了するまでに限り、最高2カ年延長することができることになっている⁷⁾

大学大綱法は、この法律の発効に伴う移行規定として、大学教員の法的地位の移行を定めているが(第75条)、これによれば、従来の大学教員のうち、つぎの者が終身官吏としての身分を与えられることになっている。すなわち、

正教授 (ordentliche Professoren)

準教授 (ausserordentliche Professoren)

官吏の身分を有する学術的大学及び芸術的大学の教授

終身官吏に任命されている分科長(・教授) (Abteilungsdirektoren (und Professoren), Abteilungsvorsteher (und Professoren))

学術的顧問(・教授) (Wissenschaftliche Räte (und Professoren))

などであり、そのほか、大学において専任で任用条件を充たしている官吏は、「2年以内に、その資格、当該専門分野に関する需要及び邦の予算に応じ、本人の了解を得て官吏の身分を有する教授として受け入れられる」ことになっている。(詳細は「大学大綱法」第75条「移行規定」(1)~(8)を参照)。

小稿でさしあたって検討の対象とするのは、外国人の「官吏の身分を有する教授」の任用の問題であるので、以下はもっぱら議論をこの教授ランクにしぼることとする。

外国人の官吏任用条件

西独においても、他の殆んどすべての国と同様に、一般に公務員に任用されるためには、基本法第116条にいうドイツ人であることが資格の1つとして求められており（連邦官吏大綱法第4条第1項）、そのことは各邦の官吏法にも同様に規定されている（例、ヘッセン州官吏法第7条第1項）。ドイツ人であることとは言うまでもなくドイツ国籍を有する者という条件であるが、これには例外が設けられており、「官吏を得るために緊急の職務上の必要性がある場合」（*wenn für die Gewinnung des Beamten ein dringendes, dienstliches Bedürfnis besteht*）には、ドイツ人でない者（*die nicht Deutsche*）、すなわちドイツ国籍を有しない者でも官吏関係に任用することができることとされている（連邦官吏大綱法第4条第2項）。

これまで西独の大学では、この例外規定を外国人教員の任用の場合に適用して、実質的には殆んど法的な障害なしに外国人の大学教授への採用を実施してきたのである。

しかし1976年1月12日に、大学大綱法の制定に伴う改正によって（大学大綱法第77条2項）、連邦官吏大綱法（第4条第2項）につきの追加が加えられた。すなわち、

「基本法第116条にいうドイツ人でない教授又は大学助手が官吏関係へ任命される必要がある場合には、別の理由からも例外を認めることができる」

この規定は、外国人の大学教員の任用を「緊急の職務上の必要性がある場合」に限定せず、別の理由からも可能にしたものであって、法的な障害はこれによって全くなされたといえるであろう。このようにドイツにおいては、とくに大学教授の任用制度は、外国人にたいして全く開放的な立場をとっている。

この大学教員の任用にかんする特例がわざわざ設けられた理由は、ヘッセン州文部省やカッセル大学の法律関係者等の談話を総合して判断すると、つぎの3点に要約されよう。

①「緊急の職務上の必要性がある場合」という官吏任用一般にかんする例外規定は、実態的には「緊急の職務上の必要性」の有無にかかわらず、大学教員の任用の場合にはかなり柔軟に適用されてきた。したがって「別の理由」からの大学教員への任用を可能とする特例の追加は、むしろこのような実態の法的追認の意味をもつ。

②同時に、この特例の設定は、すぐれた外国人学者の大学教員への招致をさらに促進しようという意図もこめられている。一般に大学教員の選考にあたっては、どうしても外国人はドイツ人とくらべて競争に不利になるという場合がなきにしもあらずであるが、この特例によって、外国人の任用をさらに積極的にすすめるという傾向が促進されるであろう。

③外国人といっても西独にはドイツ語を話すスイス人、オーストリア人など、言語や文化的背景を共通にする“準外国人”が多く存在し、大学教員に任用されている者もかなりの数にのぼっているといわれる。この種の外国人は言語的障害は全くもたず、大学内では外国人かどうかも見わけのつかない存在である（日高六郎・徐龍達編『大学の国際化と外国人教員』〔第三文明社、1980年〕中の、加藤周一氏の発言による）。この法改正は、このような“準外国人”にたいする措置という面もふくまれているようである。

この連邦官吏大綱法の改正は、ドイツのそれぞれのラントの官吏法等の基準とされ、逐次各ラントで改正作業がすすめられている。ちなみにヘッセン州の官吏法（第7条第2項）には、連邦官吏大綱法の改正部分と全く同文の規定が加えられている。

なお、この例外規定は、大学の教授または助手（*Professoren oder Hochschulassistenten*）にのみ適用

され、その他の大学の学術的及び芸術的協力者、委託講師及び特別任務教員については適用されない(C. Schwarz ヘッセン州法コメンタール)。また、大学以外の学校の教員等にも適用されないようである。

外国人教授を官吏関係において任用することのできる根拠について、岡崎勝彦氏はつぎのような報告と見解を述べているので、紹介させていただく⁸⁾

ドイツの大学の教員の大部分は官吏とされているが、大学は「研究、教授および学習を通じて、学問及び芸術の保護と発展に貢献する」ことを、その主任務のひとつとしてあげており(大学大綱法2条2項)、この任務を外国人が担うことは許されないということではない。というのは、「ドイツ連邦共和国における外国人の国法上の地位」をテーマにした国法学者大会で報告したイーゼフ・ヨーゼンゼーによれば、*「外国人が — その地位の定着化の度合に応じて — 享有している基本権的自由に基づき、団体における構成員としての権利が外国人も引き受けることのできるような一定の社会的役割とかかわる場合、この限りでこれらの権利は、明らかに、外国人に帰属する」からである。例えば、大学は研究と教授の制度として、基本権的組織体であって、民主制的権力行使の場所ではない。従って、「学問上の市民の権利に関し、国籍は関係し得ない」のである。すなわち、外国人は、大学の如き、国家より下位にある団体(unterstaatliche Verbände)、又は、自治団体(Selbstverwaltungs-Korperschaft)における共同決定に対し参加する地位を得るのである。人権論とのかかわりで官吏の地位を有するものの職務の性質の分析を、個別的に分析するものであり、ここにおいても公務員の単純労務以外すべて公権力の行使とするわが国の見解はしりぞけられねばならないであろう。

* ヨーゼフ・イーゼンゼー「ドイツ連邦共和国における外国人の国法上の地位(1), (2), (3)」齊藤靖夫訳、『ジュリスト』No. 622(1976. 10. 1), No. 623 (1976. 10. 15), No. 624 (1976. 11. 1) 参照。なおこの解釈は、外国人の法的地位を考察するうえに非常に示唆に富むものと思われるので、以下に重要部分を引用させてもらい、識者の参考に供したい。

基本法は外国人が公職に就くこと〔基本法33条〕を絶対的に阻んでいるわけではなく、「職務上緊急の必要」がある場合は公務就任に反対の趣旨ではないが、国家団体への帰属と民主的支配への参与との本質的な結びつき(Junktim)は、依然として基本法によって破られていない。行政上の職務担当者(Amtswalter)はもっぱら他から導き出された指示に拘束された、取消可能な公権力を遂行する — これに対して能動的市民は始源的で至高の決定権を有する。ちなみに基本法は連邦大統領についてのみ明示的にドイツ人でなければならないと定めている〔54条1項〕が、にもかかわらず国家機関のレヴェルでの機関の責任者(Organwalter)の地位は外国人には閉ざされている。統治するものと統治されるものとの同一性が決して完全に実施され得ない理想であるにしても、少なくとも人民と人民の代表者との同質性という民主的要請だけは実現されなければならない。

このように、外国人に選挙権を与えるとすれば、残された道はひとつしかない。それは帰化である。もっとも帰化と同時に、外国人の国法上の地位も終了する〔傍点訳者〕。

— 中 略 —

団体における構成員としての権利および代表の権利が民主制原理に由来し、そしてまた国民(Staatsvolk)による支配がこれらの権利に表出される限りにおいて、外国人がかような権利〔たとえば選挙権〕を得ることははじめから許されない。これに対して、外国人も — その地位の固定度に応じ — 享受している基本権的自由からこうした権利が正当とみなされる

場合、また成員としての権利が外国人も引き受けることのできるような一定の社会的役割に係わる場合は、この限りではない。

— 中 略 —

〔例えば〕大学は研究と教授の制度として、基本権的組織体 (Organisierte Grundrechtssubstanz) であって、民主制的権力行使の場所ではない。従って学問上の市民の権利に関しては国籍は関係ない。

外国人教授の任用の実態

以上にのべたように、ドイツにおいては外国人の大学教員の任用は、制度的にはまったく制約なしに可能であるが、実態的にはどうであろうか。

まず第1に、大学教員の募集にあたっては、大学は公募を義務づけられており (大学大綱法第45条第1項「教授の職は公募されなければならない」 Die Stellen für Professoren sind öffentlich auszuschreiben), その目的は「その地位にふさわしい最良の人材を見出すため」 (to find the best person for this position) である (ヘッセン州文部省人事担当官)。したがってこの段階では、ドイツ人であれ外国人であれ、資格をそなえた者は自由に応募することができる。

つぎに、採用する側の大学では、所定の手続きにしたがって、3名まで候補者をしぼり、文部大臣に推せんすることになっている。その場合の外国人の選考は、あくまでも、他のドイツ人よりもすぐれた外国人を見出した場合、言いかえれば、ドイツ人候補者のなかに外国人候補者よりもすぐれた人材を見出せぬ場合のみ行なわれることになる。したがって結果的には特定の専門分野で世界的にすぐれた外国人学者でないと、ドイツの大学の教授には就けないということになる。しかしながら大学教授の選考の原則はあくまでもメリトクラシーであって、実績がすぐれているのに外国人なるがゆえにドイツ人より不利になることは全くないということである。また、大学側が文部大臣に推せんする3名の候補者は、ほとんどが大学側の指定した順位通りに任命されるが、そのさい外国人が第1順位にもかかわらず任命されなかった例は殆んどないとのことである。

要するにドイツの大学においては、外国人任用の原則は、あくまでも同国人よりもすぐれた人材を採用することにある。したがって、とくに外国人の数に定員等の制限はまったくおかれていない。また、いったん任用されたならば、その外国人の権利・責務はドイツ人の同僚のそれと何らの差異もなく、待遇も全く同等である。とくに外国人の場合に問題になる管理的地位への就任の制限は全然なく (これはフランスの場合と全く異なる)、理論的および法的には、大学総長や学部長に就くことも可能である。ヘッセン州文部省人事担当官の話では、現にミュンヘン大学の総長はアメリカ人であり、リューベック大学の総長はスイス人であるとのことである。その他、学部長 (Dekan)、研究所長などの管理職には、外国人が就いている例が少なくない。

日本人として西独の大学の教授に任用された経験をもつ加藤周一氏は、つぎのように証言している。⁹⁾

「私はベルリン自由大学の正教授でしたから、西ドイツ政府の官吏でもあったわけです。そのあいだ、私はずっと日本国籍で、日本の旅券をもち、いっぺんも外国人になったことはありません。カナダの場合〔ブリティッシュ・コロンビア大学の正教授として任用された当時の場合〕は永住権をもってました。ドイツの場合は永住権はなかった。滞在許可を1年ごとに更新していました。そしてカナダの場合と同様、西ドイツの場合も、「一度正教授になったら学部長でもなににでもなれる」し、人事・予算をふくめたあらゆる会議や秘密会にも出席し、「国籍による違いというも

のはゼロ」である、としている。

外国人教授の任用にあたって、ドイツ人の任用の場合と異なる点は、制度的には大学からの推せんを受けたラントの文部省が、そのラントの内務省にたいして外国人任命のための許可を得なければならない、そのための手続が必要となることである（ヘッセン州の場合）。これは殆んど形式的な事務手続であり、いずれの国も外国人の永続的な職種への就職のさいには必要とされるものであり、それ自体はとりわけ問題にすることはないのである（この点、アメリカ合衆国の場合は、外国人の大学教員への就業許可を得るさいに、連邦労働省と大学との間に問題が生ずることがある）。なお、この外国人の特例の認可は各ラントの内務大臣の権限とされている。（ノルトライン・ヴェストファーレン官吏法6条3項、連邦官吏大綱法4条2項1文）。

外国人教員の任用にあたって、いまひとつの問題は、言語である。ドイツ語の能力は、外国人の採用にあたって必ずしも就職の前提要件ではない。事実、外国人教授で英語を授業用語に用いている者もいるという。しかし数年間の在任中には、ドイツ語をマスターすることが期待されているし、また殆んど外国人はおそかれはやかれドイツ語で授業を行えるようになるという。したがって任用時にドイツ語の能力が乏しいゆえに不利になったり、拒絶されるようなことはないといわれている。

＜注＞

- 1) ここで「大学」(Hochschulen)とは、大学大綱法第1条に規定された「教育機関であって、各邦の規定によって国立(邦立)大学とみなされるべき存在」(die Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landersrecht staatliche Hochschulen sind)を指す。この場合、それぞれの大学機関にとって、その《国家》にあたるのは、連邦国家やその機関ではなく、その大学の所在地における個々の邦(Land)である(H.シェルスキー『大学の孤独と自由』田中、阿部訳、p.182)ことに注意。一般的に大学には、総合大学(Universität)、工業大学(Technische Hochschule)、および総合大学と同格の学術的単科大学(以上を学術的大学という)、宗教大学、教育大学、芸術・音楽・スポーツ関係の単科大学などがふくまれるが、具体的には各邦の大学法がそれぞれの機関を規定している。
- 2) この問題の立ち上がった議論については、たとえば、高木英明「ドイツ大学の法制的本質 — 『大学の自由』との関連において」『京都大学教育学部紀要』(Ⅷ, 1962, p.155 - 171)、椎名萬吉「西ドイツ学術的大学の身分」『西ドイツ高等教育に関する研究報告(Ⅰ)』(国立教育研究所, 昭和47年3月, p.71 - 89)などを参照。
- 3) 西独では連邦制のため、連邦法と各邦法との二本立てとなっており、1976年1月に成立した大学大綱法は、各邦の大学制度の基本を定め、各邦はこの大綱法の基準として改訂作業をおこなっている。
- 4) 前掲、高木論文による。
- 5) 「大学の管理運営に関する比較研究」『国立教育研究所紀要』第83集, 1973年, p.259.
- 6) 「大学大綱法」の訳文は、児玉嘉之「大学大綱法」(その1~その3)『外国の立法』(第16巻, 2, 3, 4号, 1977年3月, 5月, 7月)を借用した。
- 7) 前掲「大学の管理運営に関する比較研究」p. 260 - 261.
- 8) 岡崎勝彦「外国人の法的地位に関する一考察 — 国公立大学教員任用問題に即して」『法政論集』第75号(1978) p.179 - 220.
- 9) 日高六郎・徐龍達『大学の国際化と外国人教員』第三文明社, 1980年, p.230 - 250.

Ⅳ その他の諸国

オランダ・デンマーク	37
イギリス・カナダ	38

オランダ・デンマーク

オランダ・デンマークの大学における外国人教員の任用に関する制度と実態については、言語の関係等から法律上の規定や解釈の調査は十分にできなかったので、現段階では大学関係者との面談により判明した知見をしるすにとどめる。

なお、ここで両国を一緒に論ずるのは、①オランダ・デンマーク両国ともきわめて小国であり、かつ王国であるという共通の国家体制をとっていること、②前者はベネルクス、後者はスカンジナビアという小国家群にそれぞれ属していること、③両国ともにきわめてローカルな言語（国際的通用性の狭い言語）を国語としていること、④両国とも隣国のドイツに類似した大学制度を有していること、などの理由による。さらにつけ加えるならば、両国ともに外国人の大学教員の任用については、殆んど同じ制度と実態を示しているからでもある。

まず第1に、両国ともに、国立大学の教員への外国人の任用は制度的に可能であり、外国人は同国人と同じように専任教授として国王から任命される。もちろん両国においても、外国人は両国民とともに、公募による競争を通じて大学のポストをかちとらなければならない、かつ外国人は実態として、両国人の候補者よりもすぐれた者であることが求められている。したがって、外国人学者に任用の機会を開放するが、まず同国人の候補者を優先的に審査し、適当な有資格者が見出せない場合に外国人を検討するというのが実態のようである。しかし大学教員の公募は国内外を問わず専門学会誌等を通じてできるだけ広く行なうのが原則であるから、公募の段階で外国人なるがゆえに不利になるということは一切ないとのことである。特にオランダでは、選考の最終段階においてオランダ人候補者が2人あって甲乙つけがたい時は、かえって3人目の外国人学者が有利になるという例が少なくないそうである。

第2に、採用する外国人の数には両国ともに一切の制限を設けていない。ただしオランダでは、すでにかかなりの数の外国人教授が現実に任用されているので、余り多くの外国人がふえるようになれば、一定の制限が設けられるようになるかも知れないとのことであった。とくにライデン大学の当局者は、外国人学者が余り多くなると、言語の問題や大学の管理運営面での障害が大きくなるので、そうふえるのは好ましくない面もある、と述べていた。

第3にいったん外国人が任用されたあとでは、外国人教員は同国人と全く同等の権利・義務をもち、学長や学部長のような管理職にも選ばれることが可能である。すなわち任用後には外国人教授は一切の制約なしに同国人と同等に扱われる。なお永続的なポストに就任するためには外国人は就業許可を政府から得る必要があるが、その取得にあたってほとんど問題は生じていないという。

第4に、オランダにおいてはすべての大学教員は忠誠宣誓の義務を有するが、外国人にたいしてはこれを求めても求めなくてもよく、それは大学の慣行によって異なるという。デンマークにおいては、デンマーク人も外国人も、いずれも宣誓は要求されない。

第5に、大学教員の待遇の面では、外国人と自国民の間には一切の差別も特別措置もなく、完全に同等である。

さいごに、両国にとって共通の問題である言語のバリエーションについては、筆者が予想していたほどの深刻な問題はないようである。というのは、オランダ語もデンマーク語もきわめて国際的通用性の限られた言語であるが、両国民とも英・独・仏などの主要外国語には堪能な国民であり、とりわけ大学生は殆んどがこれらの外国語をマスターしている。そのため外国人の新任の教授が当初外国語で授業をおこなってもさしたる障害がなく、しかも数年のうちには殆んどの外国人教授がそれぞ

れの国語をマスターするようになるという。もちろん両国ともに外国人教授がそれぞれの国の言語を教育用語として使用することを期待し、いずれはこれをマスターしてもらうことを前提としている。とくにオランダでは、外国人学者のためのオランダ語プログラムを準備して、習得を求めているという。しかしいずれの国も、その国の国語ができるか否かを外国人学者の任用の条件とはしていない。

イギリス・カナダ

イギリスの大学 (universities) は、「国会の制定する個々の大学法あるいは枢密院の議を経て国王の勅許する大学憲章にもとづき設置される一種の法人 (incorporation)」¹⁾ であって、法制的には私立大学とみなされるべき存在である。しかしながらそのことはイギリスの大学が国家又は公共機関から全く無関係な存在というのではなく、財政は大学補助金委員会 (UGC) を通じてそのきわめて大きな部分が国庫によって負担されており、財政的には公立大学ともいうべき実態をそなえているといえよう。ところが大学財政の支出母体である議会や政府は、大学補助金委員会 (UGC) を通じてのみ大学全体に間接的に影響を与えることができるにとどまり、国家権力が個々の大学に直接的な支配や統制を及ぼすという関係にはなく、その意味でイギリスの大学は国家権力にたいして高度な自律性の保障を得ているといえることができる²⁾

このようにイギリスの大学は法人格を有する自治的な団体であって、その構成員の任用はそれぞれの大学の管理機関の権限に属している。したがって大学の教職員は公務員ではなく、すべて大学の被雇用人 (employees) であり、各大学の管理機関がそれぞれの教授と雇用関係を結ぶことになる。それゆえイギリスの大学教員は、国家の公務員法の諸規定から全く独立した関係にある。

大学の学術的教職員の資格や地位は、各大学が大学定款にもとづいて制定する諸規則や慣行によって規制されており、その任用手続もそれぞれの大学の定める手続にもとづいて行なわれる。したがってその手続は一樣ではないが、一般的に大学教員の任用手続は、大学教員の補充の際に設置される選任委員会が選考し、そこで選考された者が大学理事会の承認のもとに、大学理事会の執行機関である監事会または商議会によって任命されるという方式が多い。そしてその際、教授 (professor) の任用は1種の公募形式によることが通例であり、副教授 (Reader) およびそれ以下の大学教員 (Assistant, Lecturer, Demonstrator など) の任用は、部内昇進の形をとることが普通である³⁾

イギリスで外国人の任用を制限している大学はほとんど皆無であり、実態的にもかなりの数の非英国国籍者が任用されているようである。たとえばサセックス大学 (University of Sussex) では、1970年現在に専任教授陣に占める外国人教員の比率は37%にもたっしているといわれ⁴⁾ 日本人の森嶋通夫氏が教授に任用されているロンドン大学の経済学部 (LSE) では、学長 (Director) がドイツ人であり、13名の教授のうち7名は外国人 (ハンガリー、チェコスロバキア、インド、ビルマ、日本、南アフリカ、アメリカ) で占められているという⁵⁾

このようにイギリスの大学では外国人の任用は全く自由であり、任用後もイギリス人と全くかわりなく処遇されることは、ランカスター大学の Alexander Ross 教授の筆者への書簡によっても確認されている。

英連邦圏のカナダ、オーストラリア等においても、基本的にはイギリスの場合と同様に、外国人教員の任用には全く自由の立場がとられているようである。たとえば、カナダのブリティッシュ・コロンビア大学の正教授をつとめた経験をもつ加藤周一氏は、はじめ1~2年契約の助教授 (Assistant Professor)、ついで4~5年契約の教授 (Associate Professor) となり、最後に終身任用の正教授

(Full Professor)となった経緯を述べ、その任用後の処遇について、つぎのように証言している⁶⁾

「カナダの場合は、カナダ人とまったく同じです。なんらの違いもない。だから私がもちろん学部長にもなれるし、あらゆる人事のことにも介入する。まったくカナダ人と同じで、すべての重要な会議にも出ます。ある会議は正教授だけということもある。予算の特殊な問題とか、人事問題で秘密会があることもあるでしょう。それもみんな出る。だから国籍による違いというものはゼロですね」

< 注 >

- 1) 「大学の管理運営に関する比較研究」『国立教育研究所紀要』第83集（1973年3月）p.35.
- 2) 前掲書 p.50.
- 3) “ p.254.
- 4) Otto Klineberg: *International Educational Exchange*, Mouton, The Hague, 1976, p. 46.
- 5) 日高六郎・徐龍達編『大学の国際化と外国人教員』第三文明社, 1980, p.227.
- 6) 前掲書 p.233.

V 結 論

諸外国の外国人教員任用制度 一 要約	43
総合所見	46

諸外国の外国人教員の任用制度 — 要約

この報告は、アメリカ合衆国、フランス、ドイツ連邦共和国、オランダ、デンマーク、イギリス等における、外国人学者の大学教員への任用に関する制度と実態の調査結果をまとめたものである。

最近数年間に日本の大学の「国際化」を求める議論が盛んになり、とくに日本の国公立大学における外国人教授の任用が制度的に制約されていることが問題となり、法改正の動きなどもみられる状況となった。こうした機運のなかで、諸外国の大学、とりわけ国公立の大学においては、外国人学者の任用 — とくに正規の専任教員としての任用 — をどのように行なっているかを、その制度と実態の面で正確に把握することは、わが国の外国人教員制度を再検討するうえに参考になるものと思われる。

まず諸外国の国公立大学における外国人教員の任用にかかわる制度と実態について、その概要を要約してみよう。

アメリカ合衆国

アメリカにおいては主要な公立大学の法的地位は、公権力（州）の直接的な支配から独立している公法人（public corporations）であり、大学教員は一般に州政府の公務員（public officials）としてよりは、むしろ大学理事会（Board of Regents）の被雇用者（employees）とみなされている。したがって公立大学の教職員は連邦または州の公務員法の適用をうけず、一切の任用の権限は理事会におかれている。またそれゆえに大学教員の任用は、連邦又は州の公務員への任用の欠格条項（アメリカ国籍を有すること）の適用もまた受けることがなく、この意味では外国人の就官能力はアメリカでは問題にならないわけである。

しかしながら合衆国内で外国人が永続的な職業に就くためには、連邦労働省から「就業資格証明」（labor certifications）を取得し、かつ連邦法務省から「永住ビザ」（permanent residence visa）を取得しなければならないことが連邦法で定められている。そしてそのためには雇用主たる大学は任用される外国人が他のアメリカ市民よりもすぐれた資格を有する者であることを証明しなければならない。この認定をめぐる、大学側と連邦政府当局との間で意見の対立が生じることもありうるが、殆んどの場合、大学側の申請通り認定されているのが実態である。

アメリカの大学では一般に大学教員の任用はあくまでもメリトクラシー（実績第一主義）におかれており、「その専門分野における最良の学者」を国内外にひろく求めることを原則としている。したがって、大学教員の任用の一切のプロセスにおいて、外国人にたいする制限や差別は制度的には一切なく、また外国人がいったん専任教員として任用されれば、その責務・権利はアメリカ人同僚と全く同等であり、待遇も一切異なるない。外国人も総長、学長、学部長など一切の管理職に就くことが可能であり、現に合衆国の多くの大学に非アメリカ人の管理職者を容易に見出すことができる。

アメリカの大学にとって、外国人学者の任用は全くあたりまえのことであり、またそれは大学として大いに促進すべき政策だとみなされている。一般にアメリカの学術や科学・技術の発展、ひいてはアメリカ社会の繁栄をもたらしたのは秀でた外国人学者の頭脳であり、すぐれた人材をひきよせる基地としての大学の役割が大きく社会からも期待されているのである。但し最近数年における大学雇用市場の縮小化現象は、大学教員のポストの減少を結果しており、そのことが外国人のみならず、アメリカ人の大学教員への就任を困難にしている。

フランス

フランスの国立大学は法人格と財政的自治権をもつ公営造物 (*établissements publics*) であり、専任の大学教授は国家公務員 (*personnels de l'Etat*) とみなされている。従来公務員の任用条件としてはフランス国籍をもつことが求められており、そのため外国人は公務員の資格をもつ専任の教授に任用することはできず、かわって任期付きの客員教授 (*professeurs associés*) として雇用されてきた。しかし1968年に成立した高等教育基本法により、外国人の大学教員の就官能力を例外として認める規定がつけ加えられ、さらにその後の法令改正により、特定の資格を有する外国人はフランス人と全く同等に国立大学の教授職に応募し、試験を受け、かつ採用されることができるようになった(1979年8月の政令による)。こうして西欧では最も閉鎖的と言われたフランスにおいても、制度的には外国人はフランス人と全く同じ立場で、一切の制約なしに、国立大学の公務員としての教授職に任官できることとなったのである。

外国人が任用された場合は、一切の諸責務・権限においてフランス人教員と全く同等の待遇をうけることになるが、ただ学長や学部長のような管理職に就くことはできないとされている(これは制度的にというよりも実態的な慣行のようである)。この管理職への就任の制限は、調査対象国のうちフランスだけで行なわれている慣行であって、大学の秩序維持や財政管理等に直接ふれなければならない管理職はとうぜんフランス人が就くべきであり、また外国人もそのような職務につくことは望んでいないであろう、というのがフランス当局者の解釈であった。

ドイツ連邦共和国

西独の大学は制度的には公法上の「団体」(*Körperschaften*) であるとともに「国(邦)の機関」(*staatliche Einrichtungen*) でもあり、法律の規定の範囲内で自治権をもつという、二重の法的性格をおびている。同様に大学の教員も、邦(ラント)の公務員 (*Beamter*) としての身分と、大学の「団体」としての身分とをもつ。しかし一般に大学の専任の正教授または準教授(*ordentliche und ausserordentliche Professoren*) は終身の官吏として任命された大学教員 (*beamte Hochschullehrer*) である。

西独では、連邦レベルにせよ邦(ラント)レベルにせよ、原則として外国人の公務員への就官能力は「特に緊急の職務上の必要性」がある場合の外は制限されているが(連邦基本法)、大学教員の場合はこの例外条項の適用によって、外国人の任用がひろくおこなわれてきた。しかし1976年の連邦レベルの「大学大綱法」の成立にともなう「一般官吏法」の1部改正により、大学の教員にかぎっては特に緊急の必要性のみに限定せず、「別の理由」によっても任用が可能とされることになった。このようにドイツにおいては、外国人の大学教員への任用には一切の法的制約が撤廃されている。

ドイツではすでに76年の改正以前から大学教員の任用は、特に「緊急の必要性」の有無にかかわりなく、実態的にはさかんに行なわれてきている。したがって外国人教授の存在はアメリカと同様当然視されており、任用後の外国人の地位、権利、義務、待遇にはドイツ人とのちがいは一切存在しない。またアメリカと同様に、外国人も学長、学部長などの管理職に就くことができるし、現に外国人の管理職者も少なくない。このような開放的な制度と実態の背景には、人材の選考におけるメリトクラシーの原則の重視と、学問の自由と学者の移動を前提とする *Akademische Freiheit* の観念の尊重という国民性が存在しているものと思われる。

オランダ・デンマーク

オランダ、デンマークともに外国人学者の大学教員の任用は全く制限を設けていない。外国人は

自由に公募に応募することができ、任用後の待遇、地位、責務、権限は、いっさい市民と完全に同等であり、管理職への就任も可能である。両国ともに小王国であり、国際的通用性の少ない言語を国語としているが、両国ともに英・独・仏などの主要外国語の学習はさかんであり、外国人学者がそれぞれ当該国の国語をマスターするまでは、英・独・仏語を教授用語として用いても殆んど支障がない。オランダでは外国人教授のためのオランダ語プログラムを用意している。いずれにせよ、言語のちがいは、外国人任用のさいの条件とはならないようである。

イギリス・カナダ

イギリスの大学は大学補助金委員会 (UGC) を通じて財政的には国費に大きく依存しているが、独立した法人 (incorporation) であって、国家の直接的な干渉や統制から自由な“私立大学”とでもいべき存在である。それゆえイギリスの大学教員は公務員ではなく、あくまでも大学の被雇用者であり、それぞれの大学の規定や慣行にもとづいて採用される。しかも外国人の採用を制限している大学は殆んど皆無であり、実質的にきわめて多くの外国籍の教員が採用されており、外国人教員の待遇や雇用条件はイギリス人と全く同等である。カナダもほぼ同様であって、オーストラリアも加えてイギリス連邦系諸国は外国人教員の採用に最も開放的な制度と実態をもっている国と言えよう。

諸外国における外国人の専任大学教員の任用制度一覧

	アメリカ合衆国	フランス	西ドイツ	オランダ	デンマーク	イギリス
大学の法的地位	公 法 人	法人格をもつ公営造物	公 法 団 体	*	法人格をもつ公営造物	独立法人
大学教員の任命権者	理 事 会	大 統 領	邦文部大臣	国 王	国 王	大学管理機関
専任大学教員の法的地位	理事会の被雇用者	国家公務員	邦 公 務 員	*	国家公務員	大学の被雇用者
外国人教員任用の制度的方法(専任の場合)	制度的制限はない	大学教員任用の特例の適用	大学教員任用の特例の適用	*	*	制度的制限はない
外国人教授の責務・権限の日本人との相違	な し	な し	な し	な し	な し	な し
外国人教授の管理職(学長・学部等)への就任の可否	可	不 可	可	可	可	可
外国人教員の任用数の制限の有無	な し	な し	な し	な し	な し	な し
外国人にたいする特別の待遇(手当等)の有無	な し	な し	な し	な し	な し	な し
外国人にたいする服務誓約等の義務の有無	州によってことなる	あ り	邦、大学によってことなる	大学によってことなる	な し	な し

* 調査中

<1980年8月現在>

総合所見

「ヨーロッパ中世の大学は当時の西洋文明の一部を成すものであった。その後の数世紀の間に、大学はますます民族化され、ますます国家的な重要事に献身するようになった。フランスにおける公務員養成制度の改善、アメリカにおける農業と産業の近代化、ロシアにおける共産主義国家の建設、多くの旧植民地諸国における自国のエリート指導者の創造 — などがその例である。だが今日では、大学がひとつの政治体制だけの従僕にとどまるのではなく、再び世界の文明の一部となるべき時代がめぐって来ているのである。高等教育の新しい役割が出現してきたのだ — それは世界社会 (world society) の未来に関わる思想を培養するという使命である」

クラーク・カー¹⁾

「あらゆる学者が一時的にせよ、永続的に留まるにせよ、大学で歓迎されるという、ボローニア、パリ、オクスフォード、その他の大学で確立された国際性の伝統こそは、人類の進歩を大きく促進した原因なのである。優れた人物がなし得る貢献は、それがいかなる領域のものであれ、いかなる国で行なわれようとも、国境に限定されることがなく、むしろ世界いたるところで生産性と人類の福祉を向上せしめてきたことは、歴史が明らかに証明するところである。それゆえに、この地球の近代化という挑戦に応えるべく、われわれは“地平線のはるか彼方に、新しいフロンティアを” (to far horizons and new frontiers) 求めて挺身する優れた学者たちが、自由に移動しうる機会をつねにひらいておくよう努力しなければならない。われわれは国家百年の計をもって、有能なる男女がもっとさかんに循環するような措置をとるよう努めなければならないし、あらゆる国の学問を結びつける“united scholarship” of all nations の理想を促進するうえに、その大いなる可能性を人類の幸福のために十全に開花させなければならないのである」

エドワード・M. ケネディ²⁾

アメリカ合衆国、フランス、ドイツ連邦共和国、オランダ、デンマーク、イギリス等における大学教員の任用制度に関する調査結果をまとめて、まず第1に浮かぶ所見は、すくなくとも大学教員の採用にかんしては諸外国の政府も大学も、国際的にひろく開放する方向へとむかっているということであった。これまでの調査で十分にカバーしえなかったその他の諸国、とりわけイギリス、カナダ、オーストラリア等の英連邦系諸国、スウェーデン、ノルウェーなどのスカンジナビア諸国、スイス、オーストリアなどの西欧諸国でも、外国人の大学教員への任用は、ほぼアメリカ合衆国やドイツと類似の開放的な制度を採用しているようである。その意味では、世界の先進国の殆んどは、わが国をのぞいて、なんらかの形で外国人の大学教員の任用を認めていることになる。

外国人の任用制度にかんしては、おおよそ2つの型に分類できるのではなからうか。すなわち、アメリカやイギリスのように、大学を国家や州の公権力から独立した公法人とみなし、大学教員を公務員の範疇にふくめずに、任用は専ら大学の管理機関の権限とし、外国人の大学教員への任用には原則的に制度的制約を付していない英米型がひとつのタイプである。これにたいして、大学教員が公務員の地位をもつ社会(ドイツ、フランス等)では、どうしても外国人の就官能力の問題が出てくるので、大学教員についてだけは特例を設けて、制度的制約をできるだけ少なくしていく独、仏などの大陸型タイプである。いずれの場合であれ、すくなくとも大学教員に関しては外国人の就官能力を認めてゆこうとする点では共通であり、その意味では各国の大学制度は一致して国際的開

放性の方向に向かっていると行ってよいであろう。

このような「国際化」へと向かいつつある世界的な趨勢の背後には、大学で追求される知識は普遍的なものであり、国籍のちがいでによって学者を差別することは大学の使命と根本的に矛盾すること、学問の自由・大学の自治の観点からも、外国人の学徒を教授団に加えないことは合理性をもたないこと、また一方の国では大学教授市場が国際的にひらかれているのに、他方の国では（自国人が外国の大学教員になれるのにもかかわらず）閉鎖的であるのは不合理だという批判があること、などの諸要因が存在すると思われる。また、このようなタテマエ的な論拠ばかりでなく、アメリカの場合のように優秀な外国人の頭脳流入は受け入れ国じたいにとってきわめて有益であり、学術・科学技術の発展や社会の経済的・文化的繁栄の源泉でもあると考える国では、すぐれた外国人学者の招せいはむしろ積極的に促進されるべき国策ともなるわけである。

カリフォルニア大学の元総長 Clark Kerr は、今回の調査旅行で筆者がパークレイを訪れたさいのインタビューで、アメリカの社会も大学も、外国人の学者、亡命者、移民などの受け入れによって、どれだけ利益をうけたかはわかり知れないものがある、もしわれわれが外国人の受け入れに門を閉じるならば、アメリカはきわめて多くのものを失うだろう、と述べていた。また、同大学社会学部長の Hooson 教授は、イギリス生まれで、カナダ、オーストラリア、アメリカで教べんをとった経験から、自分は国籍の違いによって、自分の生涯で一度も差別を受けたことがなく今日まで学究生活を続けてきたと述べ、日本のようなインターナショナルな国民が、なぜ大学という最もインターナショナルな性格にふさわしい場で、閉鎖的な制度をとっているのか不思議だとのべていた。

これまで縷々述べてきたところからもわかるように、大学教員が（教育）公務員であるがゆえに外国人をこれに任用できないとする議論で、事実上外国人の大学教授の任用を制限している国は、現在みあたらないように思われる。（Otto Klineberg 博士によると、おそらくブラジルが思いつく唯一の国であるという）。また、外国人の任官を認めても、意思決定への採決権を制限するというような法令上の規定を定めている国も、筆者の知るかぎりでは存在しない。（フランスのみが管理職への就任を制限しているが、それも明文化されたものではなく、慣行にもとづくものと思われる。また、その他においては、一切の決定権、選挙権、被選挙権はフランス人と全く同じである）。

ドイツでは外国人の大学教授といえども、いったん任用されたならば、そのランクにふさわしい一切の権利と責任とを、ドイツ人と全く同等にになうことになる。もちろん、外国人教授は、すでにのべたように、重要な意思決定過程に参加し、かつ採決権を有し、管理職の選挙権ならびに被選挙権も享有する。諸大学の関係者との面談で、日本の国公立大学に外国人教授の任用を可能にしようという動きがあり、その場合、教授会の審議には参加できるが採決権をもたないという制約つきで任用される方向で検討されていると筆者が説明したところ、関係者のほとんどはつぎのような所見を表明していた。すなわち、学問の自由の見地から言っても、いったん教授に任用しながら採決権を認めないというのはおかしいし、決定権をもたない教授会参加という形は意味がなく、外国人にもあくまで日本人と同等のステイタスが与えられるべきである。とくに法律の改正というような永続的な変革の場合には、このような制約条件付きの任用という形での解決策をとられることは賢明でないという意味のことをつよく勧告していた。

外国人の大学教員への任用を認めながら、その権限に一部の制約を課しているのはフランスだけであるが、フランスでもそれは学長・学部長等への管理職への被選挙権の制限だけであり、そのこと自体も法令には明記されていないようである。わが国の法改正も、このような制限を明文化しないような形で解決されることが望ましいと考える。

以上、諸外国では外国人の大学教員の受け入れがもっぱら開放的な方向に向かっていることを強

調してきたが、他方において、この傾向を円滑にすすめることを妨げる要因も生じつつあることを指摘しておくべきであろう。そのひとつは、アメリカ合衆国やカナダをふくむ多くの国々で、自国の雇用市場を自国民に保護する目的による政府の統制によって、現実には外国人にとって大学に職を得ることがしだいに困難になりつつあることである³⁾。経済不況や大学の拡充停止により、自国民にとってすら大学にポストを得ることが困難になっている状況では、外国人の任用は自国民の候補者より余程すぐれていなければ不可能になるという傾向は、大いにありうることである。

わが国の外国人教員の任用制度が、国家百年の計という視点から、今後に悔いを残さない形で形成されることを心から念願して、筆をおくことにしたい。

1980年9月

喜多村 和 之

< 注 >

- 1) Introduction by Clark Kerr. In: Barbara B. Burn: *Expanding the International Dimension of Higher Education*. p. xxxix. Jossey-Bass, 1980.
- 2) Foreword by Edward Kennedy. In: *The Home of the Learned Man — A Symposium on the Immigrant Scholar in America*. Edited by John Kosa. College & University Press, New Haven, 1968. p. 16-17.
- 3) Barbara Burn, *ibid*, p. 93-94.

大学研究ノート・バックナンバー

- 第 1 号 (1971. 8) サセックス大学のカリキュラム：自然科学ハンドブック 1966-67 より
…………… 大学問題調査室〔編訳〕
- 第 2 号 (1971. 9) ドイツの大学における Institute 数及び教授数に関する集計
…………… 近藤春生
- 第 3 号 (1971. 10) 高等教育に関する主要外国雑誌目録 …………… 岩村 聡〔編〕
- 第 4 号 (1972. 7) 欧米の医学カリキュラム …………… 杉原芳夫〔編訳〕
- 第 5 号 (1972. 8) アメリカ合衆国の主要大学に関する基本資料
…………… 関 正夫・川上昭吾〔編訳〕
- 第 6 号 (1973. 2) サセックス大学のカリキュラム：人文・社会系ハンドブック 1966-67 より
…………… 大学教育研究センター〔編訳〕
- 第 7 号 (1973. 3) 諸大学学寮規程・規則集(1) …………… 大学教育研究センター〔編訳〕
- 第 8 号 (1973. 8) ドイツ大学改革と学生生活の現況 マールブルク大学を中心として
…………… 千代田 寛・阪口修平
- 第 9 号 (1973. 9) 広島大学医学部紛争における医局・講座，大学院および学位制度問題資料
…………… 杉原芳夫〔編〕
- 第 10 号 (1974. 1) 理学部生物学科の調査—カリキュラムを中心に— …… 川上昭吾
- 第 11 号 (1974. 2) 大学院・研究体制に関する文献目録 …………… 喜多村 和之〔編〕
- 第 12 号 (1974. 2) 大学院・学位に関する規程集 …………… 喜多村 和之〔編〕
- 第 13 号 (1974. 3) アメリカ工業教育協会報告書：工学系学生のための教養教育
…………… 関 正夫〔編訳〕
- 第 14 号 (1974. 3) 諸大学学寮規程・規則集(2) …………… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 15 号 (1974. 6) 農学系大学・学部新入学生の入学動機と農業に関する意識の調査・研究
農業高校生の進路選択と農業に関する意識の調査研究
—普通高校生との比較— …………… 山谷洋二
- 第 16 号 (1974. 9) カリフォルニア大学の農学系カリキュラム …………… 山谷洋二〔編訳〕
- 第 17 号 (1975. 1) ヨーロッパの学生宿舎を見て …………… 横尾壮英
- 第 18 号 (1975. 2) 学寮の管理運営の法的検討 …… 畑 博行・村上武則
- 第 19 号 (1975. 3) 大学院・学位制度に関する資料集 …………… 寺崎昌男〔編〕
- 第 20 号 (1975. 10) 大学の大衆化をめぐる一第 3 回(1974 年度) 研究員集会の記録—
…………… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 21 号 (1976. 1) 大学英語教育に関するアンケート調査 —広島大学における学生の意見—
五十嵐 二郎・稲田勝彦・岩村 聡
藤本 黎時・湯浅信之
- 第 22 号 (1976. 3) 西ドイツ高等教育改革の青写真 …………… 天野正治
- 第 23 号 (1976. 3) 宮城教育大学の教育改革—視察報告— …… 教師教育プロジェクト〔編〕
- 第 24 号 (1976. 8) 広島大学学生の宿舎と生活 —アンケート調査から—
…………… 黒川正流・上里一郎・岩村 聡
- 第 25 号 (1976. 9) 高学歴社会 —その現実と将来— —第 4 回(1975 年度) 研究員集会の記録—
…………… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 26 号 (1976. 11) 大学の組織・運営に関する総合的研究 …… 組織・運営プロジェクト〔編〕
- 第 27 号 (1977. 1) 教師教育カリキュラムに関する研究 …………… 教師教育プロジェクト〔編〕

- 第 28 号 (1977. 2) 農学系大学・学部新入学生の入学動機と農業に関する意識の調査・研究
—その 2 東日本の場合— …………… 山 谷 洋 二
- 第 29 号 (1977. 3) 理学系学生に対する教養課程における自然科学教育に関する調査・研究
—広島大学一般教育課程における物理学教育に関するアンケートから—
…………… 理科系教育研究プロジェクト(物理グループ)
- 第 30 号 (1977. 6) 日本のアカデミック・プロフェッション
—帝国大学における教授集団の形成と講座制— 天 野 郁 夫
- 第 31 号 (1977. 9) 大学における専門教育 —第 5 回(1976 年度) 研究員集会の記録—
…………… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 32 号 (1978. 8) 大学の国際化 —第 6 回(1977 年度)「研究員集会」の記録—
…………… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 33 号 (1978. 10) 諸外国の大学における国際交流 —とくにアメリカ合衆国を中心として—
…………… 喜多村 和 之・天 野 郁 夫・湯 浅 信 之
- 第 34 号 (1978. 11) 教養課程における理科系学生に対する自然科学教育の現状と課題(I)
—広島大学の事例を中心として—
…………… 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 35 号 (1978. 11) 教養課程における理科系学生に対する自然科学教育の現状と課題(II)
—理科系専門教育の立場から—
…………… 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 36 号 (1979. 2) 広島大学医学部と地域社会 …………… 大学と地域社会プロジェクト
- 第 37 号 (1979. 5) 諸外国における一般教育および科学技術教育改革の動向
…………… 高等科学技術教育研究プロジェクト
- 第 38 号 (1979. 7) 高等専門学校の現状と課題 …………… 葉 柳 正
- 第 39 号 (1979. 10) 地域社会と大学 —第 7 回(1978 年度) 研究員集会の記録—
…………… 大学教育研究センター〔編〕
- 第 40 号 (1979. 11) 大学と地域社会の相互連関に関する調査研究(I)
—広島大学教員実態調査—…大学と地域社会プロジェクト(池田秀男)
- 第 41 号 (1979. 12) 大学の国際交流に関する文献目録 ……「大学の国際化」プロジェクト〔編〕
- 第 42 号 (1979. 12) 大学と地域社会の相互連関に関する調査研究(II)
—地域住民の大学観—……………大学と地域社会プロジェクト(吉森 護)
- 第 43 号 (1980. 1) 日本の大学における外国人教員 —全国調査結果の概要—
…………… 「大学の国際化」プロジェクト〔編〕
- 第 44 号 (1980. 7) 大学と地域社会の相互連関に関する調査研究(III)
—広島大学生と地域社会—…大学と地域社会プロジェクト(黒川正流)
- 第 45 号 (1980. 7) 大学農学教育に関する文献目録 ……………山 谷 洋 二〔編〕
- 第 46 号 (1980. 9) 理科系学生に対する一般教育の現状と課題
…………… 高等科学技術教育研究プロジェクト

大学研究ノート 通巻 47 号

1980 年 11 月発行

発行	広島大学 大学教育研究センター	広島市中区東千田町 1 丁目 1-8 9 ☎(0822) 41-1221 (内線 706)
印刷	尚 高 橋 騰 写 堂	広島市中区千田町 3 丁目 2-2 9 ☎(0822) 44-1110 (代)

**Appointment Systems and Procedures of
Foreign Professors in the U. S. A. and European Countries**

by

Kazuyuki Kitamura

CONTENTS

Preface	
I The United States	9
II France	21
III West - Germany	29
IV Other Countries — The Netherlands, Denmark, United Kingdom and Canada ..	37
V Conclusion	43



NOTES ON HIGHER EDUCATION

No. 47 (November 1980)

**Appointment Systems and Procedures of Foreign
Professors in the U.S.A. and European Countries**

By

Kazuyuki Kitamura

RESEARCH INSTITUTE FOR HIGHER EDUCATION
HIROSHIMA UNIVERSITY Hiroshima, Japan