

スウェーデンの大学と 教員任期制

〈スウェーデン〉

マドソン 泰子

私のみた
海外の大学事情

現在日本では任期制を導入することによって大学の教育と研究の活性化をはかり、従来の保守的で閉鎖的な体質を改善したいという動きが強まっているようである。こ

の小論ではこれまで日本ではあまり知られていないスウェーデンの大学制度を紹介し、大学教員の任期制の問題とその背後にある大学の活性化について、現在任期付の研究助教授ポストにある私自身の体験をも交えながら考察してみたい。

スウェーデンの大学制度の概要

スウェーデンは人口九百万人弱の小さな国である。近年は財政の悪化のため世界に誇る社会保障制度にも次第に影がさしつつあり、当然のことながら大学の運営にも悪影響をおよぼしている。それでも、対GNP比の研究開発費の割合は高く、例年アメリカや日本を大きく引き離して先進国のトップに立っている。私自身はスウェーデンの大学に来て十年目であり、その前に日本、英国、ナイジェリア、デンマークと五か国七大学を、学生あるいは教師として経験している。スウェーデンの大学は開かれた大学であり、また非常に恵まれた研究環境を

提供している、というのが私の実感である。まず現行のスウェーデンの大学教員制度について言及したい。諸外国との比較を容易にするうえから、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツの大学制度を紹介している大学審議会の参考資料「諸外国における教員の任期制について」の要点に沿ってまとめみた。

(1) 教員の身分

スウェーデンの大学はほとんど国立であり、大学の教員は国家公務員である。

(2) 教員の種類

大学教員の職階は教授 (professor)、助教授 (lektor)、研究助教授 (forskarassistent)、講師 (adjunkt) の四種類が一般的である。

(3) 教員の任用

〈任期制の有無〉

教授、助教授、および講師は定年(通常は六十五才)までの終身雇用制であり研究助教授は最高六年までの任期制である。例外として、一部芸術関係の学部では教授を

含めすべての職階に最高十年までの任期を設けている。その他にも技術系や理科系では三年の任期で民間企業などから招へいする教授の制度がある。語学関係では六年を最長とする任期制の外国人助教授もある。

〈採用、昇進その他〉

大学教員の採用に当たっては、どの職階においても公募が義務づけられており、部内昇格は原則として存在しない。例外として、講師が博士号を取得した場合に助教授に昇格できる可能性や、研究プロジェクトのため契約を繰り返して数年間同じ職場に勤務した人に相応の終身雇用職があたえられる可能性がある。

講師には通常、学士を取得した者が求められ、採用の是非は学部内で決定される。教授、助教授、研究助教授になるためには一部芸術学部を除き通常博士号を必要とし、採用は学外の専門家で構成される審査委員会の評価にもとづいて行われる。教授、助教授、および講師はいったん採用されると終身雇用であり、試用雇用期間はないのが

普通である。研究助教授の採用に当たっては博士号を取得して五年以内の者が優先され二年おきの再任で最高六年まで勤務することができ、最初の二年から次の二年間に移行するときはほとんど自動的に再任されるが、四年から六年の時は審査が厳しく、それまでに教授資格 (docent) を取得していることが、再任の基準となる。

〈教員の給与〉

大学教員の給与は、他の国家公務員の場合と同様に、法令により給与規定が定められている。

スウェーデンの大学の特徴として、英米に比して博士号取得に時間がかかり、教員の年齢が相対的に高いことがあげられる。最新の資料によると博士号取得時の平均年齢は私の関わっている言語関係では男性四十才、女性四十四才であった。またどの職種にも年齢制限がなく業績本位であるので、年齢の高い人が採用される率が高くなる。助教授や教授のポストに就くためには通常

博士号を必要とするので、教授に就任する人は五十才前後の人が圧倒的に多い。私が先ごろまで勤務していた学部で新しい教授選があった時、一位に指名された人は五十才であった。退職年齢が一律六十五才であることを考えると、日本と比べ人事の回転が速やかである。教員の採用が年功序列式の学部昇進でなく、公募であるということも人事の流動化に役立っていると思われる。教授や助教授のポストを得るためには熾烈な競争をくぐらなければならず、そのためには業績をあげておく必要がある。助教授に採用された人は次はどこかの教授のポストに備えて励み、暗れて教授になった人は、厳しい教授選のあとで注目を浴びていることでもあり、種々の業績をあげて活躍を印象づけようとするのが普通である。

任期制ポストの実態

任期制の導入されているポストのうち代表的なものについてコメントしたい。

研究助教授

まず典型的な任期制である研究助教授のポストについて言及してみることにする。研究助教授のポストは将来の教授候補を育てる意味あいがあり、博士号取得の後さらに六年の間研究が続けられるメリットは大きい。しかし六年の任期を終えた時点でも教授はおろか普通の助教授（終身制）のポストさえないことがあり、研究助教授のポストにある者は一様に将来の不安にさらされている。スウェーデンでは伝統的に講師と助教授は教育に専任し、教授と研究助教授は研究に従事するというパターンができてきたが、講師や助教授のポストに就くと研究の時間が極めて制限される。そのため助教授は以前はあまり人気のない職種であったが、近年は大学教員の就職難のため様相が変わってしまった。最近の一般的な傾向として、博士号を取得した人が次に探すのは終身制の助教授である。そのポストがない場合は当座を研究助教授になり、その間絶え間なく助教授のポストを探す。

助教授や研究助教授の職に就けない人は、研究プロジェクトの要員や代用教員として働き、それもかなわない人は大学でのキャリアをあきらめるしかないといった具合である。私自身も現在の恵まれた研究職を手放すのは惜しい思いつつ、生活の安定のため終身制の助教授のポストを求めており、手元には必要書類を常時そろえている。

研究助教授は本人の研究業績を伸ばすと同時に、学部の研究の活性化にも貢献するというのが本来の目的であると思われる。しかし現状では、後者の目的はあまり達成されていないようにみえる。その主要原因として、年齢の要因が考えられる。研究助教授の職に就く人は、文学部では四十歳から五十歳までの間であることが多い。大学の絶対数が少ないので地元で就職する可能性が限られている。しかし家族があるので移動が難しく、長距離通勤をする人が多くなくなる。私自身も週に一度往復九時間をかけて大学に行き、あとの日は自宅で仕事をしており、院生のセミナーなどにはほとんど欠

席している状態である。研究助教授には一年に五十時間（一時間は四十五分）までの授業の義務があるが、人によってはその授業をかためてしまいいまい、あとはほとんど学部に寄り付かない人もいる。任期制のポストであるうえ、研究助教授の職にある人は終身雇用のポストが見つかり次第現在のポストを捨ててしまおうというのが現状であるので、学部との相互依存度が低い。引越しを期待することは難しく、このような状態は黙認されているようである。

研究助教授のポストでは内外の他の大学で一年ほど研究することが特に奨励され、奨学金も豊富であるが、さきにも述べたように教員の年齢が高く家族がいるため移動が困難で、奨学金によっては応募者が少なく困っているという事情もある。共稼ぎの多い国であることも大学教員の移動を困難にしており、単身赴任や長距離通勤している教員が実に多い。自由に内外の大学や研究機関を飛び回っている人は、ほとんどが家庭や子供のない人である。教授や助教

授職も含め、スウェーデンの大学における人事の流動化には年齢や家族構成による制限が大きいことがわかる。

芸術学部

一部の芸術関係の学部では教授をはじめすべての職階に任期制を導入している。この制度は十年ほど前にはじめられたもので、現職で活躍している芸術家や音楽家を教師として活用し、インスピレーションを得たという意図による。任期は最高十年までで、その後教員が大学に残りたい意思をもつなら、大学が終身雇用として採用するか否かを決定する。何となく使い捨てという印象をぬぐい切れない制度であるが、教員のほうにもメリットはあるらしい。他学部と違って、芸術関係の教員の年齢は概して若く、三十才ぐらいの人が教授に採用されることすらある。これは文学部などでは考えられないことである。そういう若い年代の人が安定した教員としての収入を一時期得ながら、芸術活動を維持してゆけるといのが魅力であるらしい。また芸術家は学

者と異なり組織に従属することを好まない人が多いので、こういう制度でもあまり不平がでていないのであろうかとも思う。ただ現役で活躍している芸術家や音楽家は教員の職につかなくても生活が維持できるといふ矛盾もある。いずれにしろこの制度は比較的新しいので、任期制導入の効用について最終的な結論を得るには至っていない。

外国人助教授

この他にも、語学関係の学部では、六年の任期の外国人助教授の制度を導入しているところもある。その言語を母国語とする人で、最近までその言語の該当する国に住していた人が求められる。応募資格やステータスが通常の助教授や研究教授に比して低いうえに、待遇にも問題があり教員の不満が高いようである。

終身制ポストの絶対数不足

以上スウェーデンの大学で活用されているいくつかの任期制のポストの実態に触れてみた。スウェーデンでは、教授や助教授といった終身雇用のポストの絶対数が少な

い。そのため、なかには一生研究プロジェクトや代用教員と失業保険を繰り返して終わる人もいる。それでともかくも機能しているという実情の背景には豊かな社会保障制度があり、失業保険や生活保護でなんとか暮らしてゆけるといふ事実がある。人によつてはあくせく仕事をするよりも失業保険をもらいながら自宅でんびりと本を書くほうを選ぶ人もいる。ともあれ、博士号を取得した人すべてに終身雇用のポストを、というのが大学教員組合の近年の指標になっている。

開かれた大学

スウェーデンでは従来より内外の大学や研究機関との交流が盛んであったが、近年は特に国際化が著しい。私が最近まで勤務していたルンド大学の言語学科には客員研究員や交換留学生が絶えず来ており、ミーティングやセミナーは英語になることが多かった。私の後任の博士研究員（注…給料

を貰って博士論文を書く職種）は広くヨーロッパに公募され、十三名の応募者のなかから、たまたまドイツに留学中のオーストラリア人が選ばれた。スウェーデンの大学に来てわずか十年のうちに国際化の波がおしよせ、それがどこまで進むのか誰にも解

らないというのが現状のようである。スウェーデンの大学制度にもたくさん問題点があり、ここ数年来の改革の対象となっている。しかしすくなくともこの国の大学は積極的に「開かれた大学」であり、それが大学の活性化に果たしている役割が大きいと思われる。またスウェーデンのように社

会保障制度が整い、失職しても路頭に迷うということのない社会でも終身雇用指向が絶大であり、任期制の職種はかなり条件の良いものでも終身雇用の職に勝てない、というのが私の観察した実情である。

この小論を書くことを勧めてくださり大学審議会その他の資料を提供して下さった日本福祉大学の武田宏助教授に謝辞を表したい。また芸術学部における任期制の実態についてはマルメ芸術大学学長のホーカ
ン・ランドストローム氏にお話を伺った。

マドソン・やすこ
ヨーテボリ大学東洋語学科研究助教授

