

我が国の TA 制度の事務管理に関する考察

－ 国立大学を例に－

貝 原 亮

< 要 旨 >

本稿の目的は、国立大学を例に、我が国の大学におけるティーチング・アシスタント（以下、TA）制度の問題点を、事務的側面から明らかにし、今後の TA 制度改革への一つの示唆を与えることである。

TA に関する先行研究から明らかにした問題点は、TA の事務的取り扱いが多く、国立大学において限定的かつ画一的ともいえる運用になっていること。TA 制度自体が、一方的に各大学に与えられた制度であり、それに対する大学の姿勢が受身になっていることなどである。

TA 制度の歴史の変遷をみると、TA の従事に対する意義が、「労働」から「TA への教育効果」へ変化している。また、現在の制度にとられない新たな制度の設計が可能であることもわかった。新しい TA 制度を設計するには、各大学が TA の意義を再確認し、TA に対する教育効果を明確にすることが求められる。そして TA への報酬の在り方を見直し、時間給制度にとられない支給方法を設定することも考慮すべきである。これらにより TA 制度そのものを PDCA サイクルにあてはめて運用することが可能となる。

1. はじめに

本稿は、我が国の TA 制度の事務管理上の問題の所在について、国立大学を例に、制度の変遷とともに明らかにする。そして事務管理の面から、より望ましい TA 制度の在り方を探ることを目的とする。

我が国で、文教政策の場において大学教育に TA 制度を導入する必要性が述べられたのは、1990 年代前半のことである¹⁾。1991 年 5 月 17 日、大学審議会は、「平成 5 年度以降の高等教育の計画的整備について（答申）」を

発表した。そのなかで、「教員の教育活動を補助し、学生に対するきめ細かな指導を行うためには、ティーチング・アシスタントの積極的な活用も期待されることから、その導入のための具体的な支援措置を検討する必要がある。」²⁾とTA導入への積極的な姿勢が明記された。

その翌年、TA制度は大学院を持つ全国の国立大学に導入された。2004年の段階では87大学のうち82大学でTA制度が導入されており、私立大学においても、545大学のうち、300大学でTA制度が導入されている³⁾。

授業を担当する教員にとってのTAのメリットは、個々の授業の質が向上すること、授業準備等に対する労力が削減されること、社会的な要請となりつつある少人数討論型の講義の増加が期待されることなどが考えられる。また、講義や実験を受講する学生の立場からすれば、TAの存在は、教員には聞けない質問が可能となり、丁寧な指導を受けたりすることで学習活動の改善につながる。

一方、TA本人にとっても、教員の様々な業務を習得することにより、手当の受給のみならず、教育の現場に携わるという貴重な経験を得る。このように、TA制度には、今後の大学教育を考える上で、教育効果に関してそれぞれの立場からの意義が認められ、それに関する考察も多数なされている。

しかし、筆者は、ある国立総合大学の事務職員として、TAに関する事務管理業務に携わった経験から、TAの管理運営制度に対して漠然と疑問を有していた。それは、現行のTA制度が硬直的な制度のため、実際の教育現場の要請に応えられないのではないか、ということである。そこで、国立大学における事務管理の側面から、現在のTA制度に対する問題点の所在を明らかにし、それに対する考察を試みようとしたのが本論文である。

本稿では、以下、第2節で、TAに関する先行研究を紹介し、今まで我が国のTA制度に対してどのような問題点が挙げられてきたのかを整理する。第3節では、国立大学間でTA制度の運用が限定的で画一化している現状を確認し、その原因を探る。第4節では、国立大学の法人化の際のTA制度の取り扱いに焦点を当て、TA制度自体が受身の運用となっている原因をみる。そして第5節で事務管理面から見た望ましいTA制度の在り方を考察する。

2. 先行研究

TA 制度に関する研究は大きく分けて3つに分類ができる。1つ目は TA 関係者に対するアンケートや報告書を基に分析する手法である。子安・藤田 (1996) は、TA に関するもっとも古い時期の研究である。ここでは、京都大学教育学部における TA 制度の運用方法について TA 経験者に対するアンケートを基に論じている。そして、TA の報酬額が低すぎる点、事務手続きが煩雑である点、実際の従事時間と支払われる金額との間に乖離が存在している点などの問題を指摘している。子安・藤田他 (1997)、前平・山口他 (1997) では、京都大学内の教授・助手を対象としたアンケート調査を行っている。ここでは、TA 制度が名ばかりで、運用が形骸化している点、報酬額が低すぎる点、労働契約が曖昧である点などが教員の意見として抽出されている。

近年では、吉田他 (2005) が山口大学の教員調査を行い、TA 予算の決定時期が遅い点や TA 予算が少ない点、TA 自体が不足している点などを問題点として挙げている。また、近田 (2007) は、名古屋大学の TA 経験者が大学に提出した報告書を分析する中で、報酬額の低さ、職務内容の改善の必要性、採用・任用手続きが煩雑といった問題点を明らかにしている。

これらの分析研究からは、TA 関係者が直面している具体的な問題点を明らかにすることができる。TA に従事する学生および教員は、TA に対する処遇が不十分であると感じている。具体的にみると、TA の報酬額や職務内容に不満を持っている。また、採用方法、任用手続きについても改善すべきとする意見が多い。これらは調査の対象大学や、時期が異なるにもかかわらず、TA 制度導入当初から現在に至るまで、それぞれの大学で大きく変わっていない。多くの大学間で共通する問題点となっている。

TA 制度を分析する2つ目のアプローチは、アメリカとわが国の TA 制度を比較分析する手法である。宇田川 (2005) は、カリフォルニア大学バークリー校における TA を分析している。その中では、最も責任のある TA になると、教員と同様に授業を担当し、Preparing Future Faculty という全国的な組織も形成されていることを紹介している。また、北野 (2008) はアメリカの一般的な TA 業務内容を、成績評価と質問相談、試験問題の作成と討論・復習クラスの担当、講義の担当、実習の指導・監督と紹介している。これらは、我が国の TA に比べて、認められている業務内容が多岐にわたり、責任も与えられていることを示している。

吉良・北野（2008）においても、アメリカの TA が、「助手」というよりも「講師」に違い業務を行っていること⁴⁾、プレ FD としての位置づけが明確化していることなどを明らかにしている。

アメリカの TA 制度との比較分析では、アメリカの TA に比べて、我が国の TA は業務や研修プログラムも限定的である点を指摘している。その原因として「文部科学省の規程等により、業務内容が限定されているため、おのずと養成制度も限定的にならざるを得ないという状況にあると考えられる。」⁵⁾といった分析もなされている。

3つ目の TA に関する研究アプローチは、TA の実践に関する研究である。これは、TA という制度を、効率的に実践する方策を探るための研究ともいえる。瀬名波（2003）は、講義の中でどのように TA を位置づけるべきなのか、その際の注意点にはどのようなものがあるかを例示している。そして TA の地位向上のために、研修制度を充実させ、TA に対する評価も盛り込むべきであるとしている。また、小笠原ら（2006）は、我が国の TA 制度の在り方を分析し、講義の内容や、クラス規模の大小で TA をどのように活用すべきか、また TA に対して行う研修制度はどのような内容にするべきかを具体的に論じている。

TA 実践に関する分析は、「現在の TA 制度がある日突然『上から』与えられたものであり、大学の従来との仕組みとの適合性をいかに考えるのか」⁶⁾という背景に立つものである。TA 制度という与えられた制度の中でどのようにしたらより効率的な活用が可能かという教育的視点から論じられている。

先行研究では、異なったアプローチから TA 制度に対して分析が進められているが、指摘されている問題点は、それぞれの研究によって大きく変わるものではない。述べられている問題点を整理すると以下の 2 点に集約できる。

- ・ TA の事務的取り扱いが国立大学において限定的かつ画一的ともいえるものになってしまっているため、TA 関係者からは不満も聞かれる。
- ・ TA 制度自体が、一方的に各大学に与えられた制度であり、それに対する大学の姿勢が受身になっている。

これらの問題点は、TA 制度導入後どのように表出してきただろうか。以下では、これらの問題点が見られるようになった経緯および所在について分析する。

次節では、まず、TA 制度が各国立大学で画一的な運用になっている原因

および報酬、職務内容といった制度の内容が限定的になっている原因はどこに見出すことができるのかについて探る。

3. 国立大学における TA 管理の現状

本節では、国立大学の TA 制度における問題点について、その身分の取り扱いに焦点を当てながら、TA 管理の現状を探る。

その分析を始めるにあたって、文部省（当時）が国立大学に TA 制度の設置を認めた 1992 年 4 月 24 日付け通知を確認しておきたい。この通知には、別添資料として「ティーチング・アシスタント実施要領」が添付されている。この抜粋を表 1 とした。

表 1 導入直後の TA の身分等

職務内容	学部学生、修士課程学生に対する実験、実習、演習等の教育補助業務
職名	常勤職員の 1 週間当たりの勤務時間の 4 分の 3 を超えない範囲内で勤務する非常勤職員
任用等	・対象は原則として博士後期課程の優秀な学生であること。 ・1 人当たりの雇用時間は月 40 時間（週 10 時間）以内を標準とし、当該学生の研究指導、授業等に支障が生じないように配慮すること。
給与	昭和 37 年 6 月 28 日付け文人給第 119 号「非常勤職員の給与について」により取り扱う。ただし、手当は時間給のみとし、他の給与は支出しないこと。

出典：1992 年 4 月 24 日付け文高大第 316 号別添 1 より抜粋

導入当初の段階で、TA は非常勤職員としての身分が定められていた。当時の国立大学において、TA という新しい身分に対して手当を支給するには、国立大学という行政機関としての制約から、非常勤職員とするしか方法がなかったためと推測される。当時は、この通知の内容によって、全国の国立大学において、統一した運用がなされていた。

では、現在の国立大学では、TA 制度をどのような位置づけで扱っているのだろうか。各大学の TA の取り扱いについて、筆者は、全 86 国立大学のホームページ上で TA の身分および給与体系について調査⁷⁾した。その結果、TA 制度の規程等を公開している大学は 54 大学あり、そのうち、TA が非常勤職員およびパートタイム職員といった就業規則が適用になる大学が 43 あり、委嘱契約などの独立した身分としている大学が 3、身分が不明の大学

は8であった。

また、54大学のTAへの報酬額の算出方法をみると、51大学が時間給制を導入しており、3大学が不明であった。TAの報酬額は、多くの大学が、博士前期（修士）課程と、博士後期（博士）課程で、金額に差を設けているものの、修士課程1200円、博士課程1400円というように、それぞれの単価はひとつに固定されていることがわかった。

これにより、現在も、多くの国立大学がTAを非常勤職員等として就業規則に名を連ねていることが分かる。また、その報酬の体系をみるに、各大学は、業務の内容によらずに1つの時間給額に限定していることがわかる⁸⁾。

TAを非常勤職員として扱うということは、どのような意味を持つのだろうか。法人化後、国立大学の教職員であっても、労働基準法が適用になり、一般の労働法制に基づいた人事管理が必要になった。TAを非常勤職員(労働者)として取り扱う限り、TAであっても例外ではない。つまり、TAの事務的管理内容は労働基準法をはじめとする労働関係法令に抵触しないように取り扱わなければならない。その上で、いつ、どこで、誰が、どれだけTAとして従事したのかを厳密に把握する必要がある。

また、我々が通常想定する一般的な大学の非常勤職員と就業規則を一にしている場合には、TAに対しても年次有給休暇を付与するのか、通勤手当をはじめとする諸手当を付与するのか。超過勤務という概念は発生するのか、雇用保険に加入するのか、といった個別案件にも注意を払わなければならない。

図1は、実際に筆者の所属する国立大学で行われているTAに関する業務である。TAが決定した以降の業務の多くは、就業規則や労働基準法に則って行うことが義務付けられた事務手続きでもある。

ある大学院生をTAとして決定した直後には、履歴書の受領、諸手続き類の受領、契約書の作成・発出といった事前手続が必要となる。またTA従事期間中においても、従事時間の管理、手当支給額の確定、銀行口座への振り込み、手当残額の管理といった作業が毎月発生する⁹⁾。

これらを怠ると、大学は労務管理上のリスクを負うことになる。TAへの報酬を時間給で支払うということは、労務管理上、妥当な処理ではあるが、事務処理作業として月末に、各人の当月の総従事時間を確定する必要がある。そのためには、事務処理執行者は、各TAの従事した日と時間を照合し、確定しなければならない。一人の大学院生が複数の講義のTAを行っ

1. 大学における配分案決定、各研究科等への予算配分（本部事務）
2. 教員からの希望・見込等聴取（部局事務）
3. 各研究科における配分案決定、教員へ通知（部局事務）
4. 3による配分に基づき年間計画作成（教員）
5. TAの募集・必要書類の取り寄せ（教員・TA）
6. TA採択者の報告・必要書類の提出（教員→部局事務）
7. 決定通知書（辞令・契約書）作成、交付（部局事務→TA）
8. オリエンテーションの実施（部局事務・教員・TA）
9. TAとしての従事時間をTAに連絡（教員→TA）
10. TA業務に従事（TA）
11. 従事したことが確認できる書類に必要事項記入（TA）
12. TAのひと月当たりの従事時間等を確認（教員）
13. 従事時間報告書を作成（部局事務）
14. 従事時間の確認およびシステムへ入力（部局事務）
15. TAとして配分されている額の残額管理（部局事務・教員）
16. 報酬の銀行振り込み、明細の作成配布（本部事務）
17. **※毎月、9から16までの繰り返し。**
18. TA実績報告書の作成（部局事務）
19. TA実施報告の取りまとめ（本部事務）

図1 一般的なTAに関する事務業務の流れ

ている場合には、それらの書類を取りまとめ、TA各人の毎月の従事時間を算定し、支出のための処理をしなければならない¹⁰⁾。

しかし、近田（2007）も指摘するとおり、TAに支給される額は少額である場合が多く¹¹⁾、各人に月あたり数千円程度を支給するためだけに、学生や教員から見えないところで膨大な事務処理作業が発生していることはあまり知られていない。

TA制度の導入当初には、TAを労働者として取り扱うことが、やむを得ない措置であったとしても、現在においてもTAは非常勤職員として扱うべき性格なのだろうか。ここでは、TA制度導入時の文部省（当時）におけるTAの定義と、現在の文部科学省におけるTAの定義から、TAを非常勤職員（労働者）として扱う意義について分析する。これらのTAの定義のなかで、TAに対して労働者性を示唆させる表記になっているのであれば、大学側はTAを労働者として扱わなければならない。その判断基準として、労働者側と雇用者側の間で、労働力の提供と、賃金等の支払いの間に強い相関が認められるか否かが前提となる。

制度導入当初（1992年）の文部省当時の通知によると、TAの目的は、

博士課程研究科の優秀な大学院博士後期課程学生に対し、教育的配慮の下に当該大学の学部生や修士課程の学生に対する、実験、実習、演習等の教育的補助業務を行わせ、これに対する手当支給により、大学院学生の処遇の改善に資するとともに、大学教育の充実及び指導者としてのトレーニングの機会を提供すること¹²⁾ (傍点部、筆者)

となっている。そして現在、文部科学省では、TA の定義を、

優秀な大学院生に対し、教育的配慮の下に、学部学生に対する助言や実施・実習等の教育補助業務を行わせ、大学院生の教育トレーニングの機会を提供するとともに、これに対する手当を支給し、大学院生の処遇改善の一助とする。¹³⁾ (傍点部、筆者)

と解説している。1992 年と現在では、定義が変化している。TA 制度の導入当初は、「教育補助業務」と「手当支給」が明確に対応している。これは、「労務の提供」に対する「手当の支払い」として、TA が労働者としての成立要件を満たしていると考えられる。しかし、現在の対応関係をみると、「手当支給」は「教育補助業務」および「教育トレーニングの機会提供」に対するものとされており、手当の対価を教育補助業務（労務の提供）のみに求めることができなくなっている。むしろ、「教育補助業務」と「教育トレーニングの機会提供」が対応しており、「手当支給」は、TA に対する奨学金的な位置づけと捉えることもできる。

図 2 では、1992 年当時と現在の TA の定義から、TA と大学間において、支給される手当とその対応関係を図示したものである。

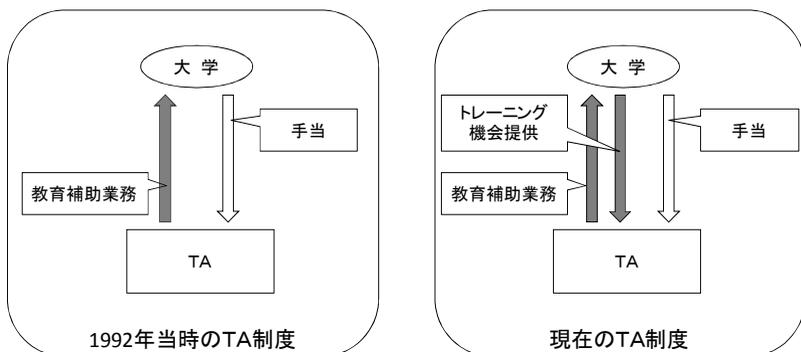


図 2 定義にみる TA と大学の関係の変化

現在の TA 制度は、導入当初に比べて、労働者性を弱め、TA に対する教育という立場を強めてきていることがここから読み取れる。つまり、TA 制度の定義の分析からは、TA を積極的に非常勤職員として運用する必要性は感じられない。

それにもかかわらず、多くの大学で、TA を、複雑な事務的業務を必要とする非常勤職員として取り扱っている。その理由を探るにあたり、以下では国立大学法人化の際に TA 制度がどのように取り扱われて現在に至ったのかに焦点を当てて分析する。

4. 国立大学法人化と TA 制度

我が国の TA 制度は、「上から」一方的に与えられた制度であるとの認識もあることを先行研究で見た。確かに前節でも、導入当初の TA の管理に関する考え方が現在に踏襲され、それが各大学の TA 制度に画一性をもたらしていることをみた。本節では、各国立大学が、法人化の際、どのように TA 制度を確立したのかに焦点を当てる。そして、現在においても国立大学は TA 制度に対して受け身の姿勢を取る必要があるかについて考察をおこなう。

法人化にあたって、国立大学協会第 4 常置委員会が作成した文書¹⁴⁾からこれらの疑問を探ることができる。この文書では、国立大学が法人化を迎え、各大学独自の就業規則を作成する必要があるなかで、国立大学の特性を意識しながら就業規則作成の注意点やポイントを示したものである。この文書には、事前に第 4 常設委員会が、各国立大学に対してアンケートを実施した際の主要な質問に対する回答が質疑応答形式で添付されている。

「国立大学法人における『労働者』の範囲について、厚生労働省が統一的な見解を示すことになるのか。」という問いに対して、当該文書では、厚生労働省が具体的な見解を出す予定はないとしながら、①労働者に該当するか否かについては、職名や形式的地位で決まるものではない。②雇用契約ではない契約を締結し、労働基準法上の労働者には含めないことも可能。③そのためには、あくまでそのような契約にふさわしい取り扱いをしなければならぬとしたうえで、

したがって、実際問題としては、非常勤講師や TA・RA などが労働基準法の労働者に該当するか否かを詮索するよりも、まずは大学とし

てそれらの者との関係をどのようなものとするかについての方針を決定したうえ、そのことにふさわしい処遇の在り方について整備することが先決である。(傍点部、筆者)

との見解を示しており、必ずしもTAを労働者として取り扱う必要はないことを指摘している。そして、その決定については、各大学において、大学とTAの関係性を明らかにするべきであるとした上で、

国立大学においては、その教育・研究機関としての性質上、教職員のほか、学生や大学とは直接の雇用関係のない研究者、研修生なども多く活動している。その中には、TA・RAのように学生と労働者の二面性を持つ者もいる。そのような多様な大学関係者のうちどこまでを労働者として扱い、就業規則の対象とするべきかは確かに困難な問題ではあるが、むしろ法人化を機に、そのような多様な関係を可能な限り整理し、大学による雇用関係上の責任の範囲を明確にすることが必要であろう¹⁵⁾ (傍点部、筆者)

と述べており、法人化を機に、従来のTAを非常勤職員(労働者)として取り扱う運用から、各大学の責任の下で実態に即した多様な関係性を考慮した運用へ、制度の整理を提言している。

確かに、TA制度は、文部省(当時)の通知により一律に全国の国立大学に割り当てられた。そのため、その運用方法が固定化されており、大学構成員はそれに従って処理することが求められた。

法人化に際して、事実上TA制度の再定義が各大学で可能になった。しかし、その劇的な変化を伴う膨大な事務手続き業務の移行作業の中で、多くの大学では、TA制度の厳密な関係性の整理はなされなかった。そして法人化以前の流れをそのまま踏襲する形で非常勤職員としての身分に位置づけられたと考えられる。

TA制度は、導入当初からその性質ゆえに、大学事務組織内においてその管理を学務担当が行うのか、人事担当が行うのか明らかになっていない部分があった。図3で示した通り、多くの大学では、非常勤職員として人事担当部署で規程を整え、任用手続き等を行っていた。しかし、実際の予算策定や、制度の企画・運用は学務担当が行うという棲み分けになっていたと想定される。

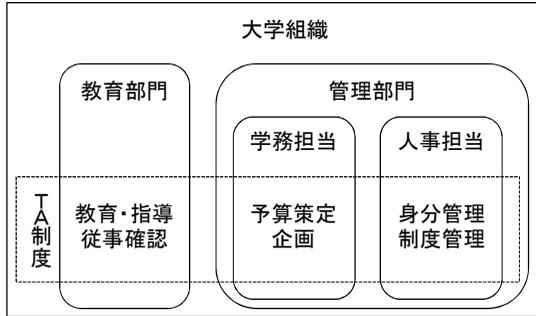


図3 TA制度の管理体制の棲み分け

そのような関係から、法人化の際にも、TAの取り扱いに関して制度を変えようとする場合には、管理する部署をまたぐことになる。そのため、セクショナリズムの強い国立大学事務組織において、なかなか建設的な議論が進まなかったのではないだろうか。

もちろん、法人化の時に、教員側からTA制度の改善に関して制度の整理に関する提案も可能であった。しかし、現在においても教員の多くは、TAの事務手続きがどのようになされているか関心を示していない状況で、当時の教員は今以上にこの問題に対して門外漢であったことは容易に推測できる。その後、大学を取り巻く環境が変化し、大学教育の改善の立場からTAの位置づけが再考される中で、現状のTA制度の硬直性が際立ってきたのである。

現在では、各国立大学において、実態に即した形で、労働者性や時間給制度にとらわれない新たな制度設計をすることが可能であることをみた。次節では、新たな制度を設計するにあたっての方向性およびそれを考える上での問題点の整理を行う。

5. 新たなTA制度の構築に向けて

TA制度の充実を考えるにあたり、過去の制度にとらわれる必要のないことを前節までに見た。これにより先行研究で挙げた問題点については、各国立大学の努力により、事務の簡素化および教育効果を高める面から、新たなTA制度の設計という形で解決が可能となる。ここでは、再設計のシナリオを示すなかで、その際に考慮すべき事案に対する考察を加える。

まず、新たな TA 制度を確立するにあたっては、それぞれの大学が、TA 制度をどのように活用すべきかを明確にしなければならない。その上で、その活用の効果を最大化するような制度を構築する必要がある。

次に、現在の TA 制度は、「教育トレーニングの機会付与」および「TA に対する教育効果」など TA に対する教育目的が主になってきている。しかし、従来の TA 制度では、全体の問題としてこの点にあまり注目してこなかった。今後は、TA になる大学院生に対して、どのような教育効果を担保するのかを、各大学は明らかにする必要がある。

そして最後に、TA 業務と報酬の関係性をどのように捉えるのか、報酬の対価をどこに置くべきなのかについて、各大学は慎重に議論を進める必要がある。従来からの流れによって、時間給制度を採用していた大学は、今後、どのようなことに注意して報酬システムの設定をすることが望ましいのだろうか。

以下では、これらの事案について、具体的な考察を行い、本稿で論じた問題点の解決を意識しつつ、より望ましい TA 制度の在り方を提案する。

(1) TA 制度の主旨の明確化

まず、最大化すべき TA 活用の効果を考えると、その求められる効果は、各大学あるいは各学部、それぞれの講義内容によって異なると考えられ、一概に論じられるものではない。しかし、従来の TA 制度では、各国立大学が、「TA を何のために導入するのか」という根本を考えることが当初から脱落していた。文部省（当時）から一方的に与えられた制度であったため、各大学の独自性を出せなかったのである。

中期計画や評価報告書のなかで、「TA の有効活用」を明記する国立大学が多い中、各大学において TA 制度の再認識が必要なのではないか。その際、それぞれの大学が教育上 TA をどのように位置づけるのかを明確にするべきである。その作業が、各大学の教育方針に合致した、無駄のない TA 制度を構築することにもつながる。

(2) TA への教育効果の明確化

現在の TA 制度は、労働の対価として報酬を支払うことが主目的でなくなってきていることは前節までで見た。現在の TA 制度では、TA となる大学院生に対して「教育トレーニングの機会提供」の場を与えることが重要な責務でもある。この「教育トレーニングの機会」とは何を指すのかを明

確にしなければ、TA が大学院生にとって単なるアルバイトの域を超えることはないであろう。

我が国へ TA 制度が導入された当初は「教育者としてのトレーニングの機会提供」と明記されていた。そのため、現在においても各大学における TA に関する取扱い規程のなかでは、この表記が残っている¹⁶⁾。しかし、導入当初に比べて、我が国では、大学院への進学率や、大学院修了後の就職先が多様化しているなど、大学院生を取り巻く状況は大きく変化している。このことを踏まえたうえで、大学は TA への教育機会提供のメリットを明らかにしなければ、大学院生の TA に対する興味が薄れ、TA 不足が深刻になることも想定される。

たとえば、「この授業の TA になれば、ファシリテート能力が身に付く。これは、様々な職業において会議や交渉時に必要となる能力である。」というのを TA に対して明らかにすることが求められる。これらは、TA を募集する段階で明らかにする必要がある、TA を要する教員は TA に対する教育プログラムの作成・実践も必要になるであろう。

また、真の教育者になるためのプレ FD としての位置づけの TA と、社会人としてのノウハウを身につけさせる TA を明確に分割する制度運用も想定できる。これについては、各大学が TA をどのように活用するのか、実際に TA を活用する教員が、TA に何を期待して、TA に何が与えられるのかを考えた上での制度設計が必要になるであろう。

(3) TA に支給する報酬の妥当性

TA が得る報酬の妥当性に関する考察は、2つの視点から考える必要がある。1つ目は、TA が実践する内容と報酬金額の妥当性をどのように持つかという点。2つ目は、TA が得る報酬の対価性をどこに担保するのかという点である。

1つ目の論点をみると、本稿で見たとおり、多くの大学で、TA としての従事内容に関わらず、画一的な時間給単価が設定されている。しかし、実際に TA としての従事内容には、その難易度や貢献度に大きな差がある。それらを考慮した制度設計を考えることが求められる。

例えば、TA が参画する教育補助の内容にいくつかのグレードを設け、それに対してそれぞれの報酬額を設定する方策や、参画する内容に応じて、実験 TA や、講義 TA という形で名称を調整し、報酬額をそれぞれで設定することも考えられる。

2つ目の論点では、現在の労働時間と時間給の対価性ではなく、TAの貢献度に応じた報酬の対価性を考えることも可能である¹⁷⁾。前者の場合には、「労働したかどうか。」という判断基準であり、明確かつ単純なものである。しかし、そこにはTAの活動自体をその時々的一点でしか見ておらず、TAに対する教育の視点は入り込んでこない。一方、後者の「貢献したかどうか。」という判断基準では、TAを時間の管理ではなく、採択期間中のトータルの評価に基づき、教育の面からの判断が可能になる。しかしそのためには、教員によるTAの貢献度に対する評価が必要になる¹⁸⁾。これは、教員の業務量増加を招く可能性もあるが、現状では積極的に行われていないTA制度の継続的評価を可能とすることにも繋がるため、TA制度自体をPDCAサイクル上で運営することも可能になる。

以上の考察を踏まえてTA制度の再構築をすることで、各大学独自のTA制度が確立するのではないだろうか。

6. まとめ

本稿では、我が国の国立大学のTA制度について、事務管理的側面から問題点を整理し、新たなTA制度構築のための考察を行った。

まず、先行研究を分析するなかで、TA制度に関する問題点を2点挙げた。それは、

- ・ TAの事務取り扱いが国立大学において限定的かつ画一的ともいえるものになってしまっているため、TA関係者からは不満も聞かれる。
- ・ TA制度自体が、一方的に各大学に与えられた制度であり、それに対する大学の姿勢が受身になっている。

である。これらの問題を解決するために本論文では、まず、TA制度の具体的内容について分析した。確かに、TA制度については、多くの国立大学が非常勤職員として取り扱い、規程上は一般の非常勤職員と同等の労務管理を行っていることをみた。

TA制度創設時には、文部省(当時)の通達なかでTAを非常勤職員として取り扱い、労働者性を強く意識した取り扱いにしていた。TAを非常勤職員として取り扱うことで、事務作業が煩雑になり、限定的になる。しかし、現在では、定義をみても、労働者性を強く感じさせない表記になっており、どちらかというとならTAへの教育的効果を強めた定義へと変遷していることをみた。つまり、積極的に非常勤職員としてTAを取り扱う理由は見受け

られなかった。

次に、法人化の際の TA 制度に対する考え方をみると、TA を非常勤職員とすることに必然性がないとする考えも存在したことをみた。しかし、各大学において、法人化の移行作業の中で TA 制度の在り方を積極的に議論することはなく、現状においても導入当初と同様の TA 制度の取り扱いが残存していると考えられる。TA 制度が、管理事務部門の中で複数の部署にまたがっているため、十分な議論が進まなかったためではないだろうか。

以上の経緯をみるに、各大学は独自の TA 制度を設計することが可能なのである。そのために本稿では 3 つの前提を掲げ、それぞれについて考察した。1 つ目は、各大学が TA 制度の主旨を再定義する必要性である。従来の TA 制度が文部省（当時）の通達の下に成立し、受身の立場をとっていた各大学にとって、この再定義が今後は重要となる。2 つ目は、TA に対する教育効果を明確に保証する必要性である。TA 制度の目的は、大学院生へ報酬を支給することによる経済的援助から、TA となる大学院生への「教育トレーニング」の機会提供への変化しつつある。この教育トレーニングによる効果を付加価値としなければ、TA は単なるアルバイトの域から抜け出すことはないであろう。ただし、TA に対する教育的側面を強く打ち出すと、そちらに重点が置かれ、本来充実させるべき学生に対する教育の質の低下も懸念される。そのため、教員の TA に対する教育プログラムの整備が重要になる。

3 つ目は、TA に支給する報酬の意義を再定義することである。従来の労働の対価としての時間給換算による報酬にかわり、TA としての貢献度に対する報酬として長期的視点に立つ報酬システムを構築する可能性を提案をした。運営方法を確立させれば、上述の 2 点と結びつけて、TA 制度を PDCA サイクルで運営することも可能になる。

ただし、新たな TA 制度を構築するにあたっては、既に従来の TA 制度が定着しているために、教員・学生・TA 本人といった当事者に対する継続的な意識改革が必要になる。もし、事務的な側面のみで改革を急ぐと、従来の運営との棲み分けが明確にできずに混乱を招くことが明白である。そのためには、事前に教員、TA、学生それぞれの意見を十分に集約すること。そのうえで時間をかけて啓発活動を行うことが必要になる。

本研究での実証分析については、各国立大学のホームページに公開されている資料分析にとどまった。しかし、今後は、TA 制度を導入している国立大学に対して、TA 制度の具体的な制度設計を提案することが今後の課

題である。それが可能になれば、私立大学の TA 制度へも派生するであろう。また、TA を要する大学の講義・実験において TA に求める業務内容の変化や、TA となる大学院生の属性の変化を詳細に調べ、現在の我が国に求められる TA 像を明らかにすることも可能なのではないか。

我が国の高等教育を取り巻く環境や、周囲からの期待は刻々と変化している。今後は、TA 制度のみならず、様々な変化に対して、事務管理の面からも大学運営に関して積極的な考察を行い、研究成果を発表し、実際の業務内容へと反映させる必要が出てくるであろう。

注

- 1) 北野 (2006) によると、我が国で最初に TA 制度を導入した大学は、1968 年の ICU で、「非常勤助手」(Part-time Teaching Assistant) として博士課程の大学院生が採用されていた。しかし、文教政策の一環として具体的に TA 制度が登場するのは、1990 年代に入ってからのことである。
- 2) 1988 年の臨時教育審議会第二次答申において TA に関する記述が確認できるが、TA に関する大学審議会等の流れを示した文部科学省の以下のサイトによると、直接的な TA 制度の源流は当該答申となる。ここでは、1993 年から 2000 年の中長期的な我が国の高等教育整備計画に関して取りまとめられており、18 歳人口の減少時代が始まる 1993 年以降の高等教育における、質的・量的整備を基本とした計画を述べている。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/07011713/001/002.htm, 2010.10.30)
- 3) 文部科学省資料 同掲サイト資料より。
- 4) この場合、TA は、担当教授が作成した授業計画の概要を基に毎回の授業の詳細な計画を立て、指導し、テストを実施し、成績評価までを担当する場合が多いとしている。
- 5) 吉良・北野、2008、25。
- 6) 北海道大学高等教育機能開発総合センターコアカリキュラム調査検討グループ、2007、『北海道大学全学教育 TA アンケート調査(PDF)』。
(<http://socyo.high.hokudai.ac.jp/TACQ/TAQ1.pdf>, 2011.1.11)
- 7) 調査は、2010 年 12 月に実施、各国立大学ホームページ上で、TA に関する検索を行った。検索に用いたキーワードは、「ティーチング アシスタント」「TA」「就業規則」「規程」「時間給」である。これらの条件検索により、各種規程等を抽出した。
- 8) TA を非常勤職員等として取り扱っている国立大学は、本調査で全体の半数

にあたることが判明した。情報公開をしていない国立大学を含めるとこの数は増加すると考えられる。

- 9) 四ツ谷 (2000) でも、この事務手続きの煩雑さについて述べている。
- 10) 通常 TA へ支払う手当の総額は、予算の配分時点 (前年度の冬の時点) で、ある程度決定している。それに基づいて、配分額が消化できるように、従事計画を立てることになるが、授業の休講や、TA の欠席等により、当初の従事計画がずれる場合には、その是正をしなければならない。
- 11) TA に支払われる時間給単科を 1200 円として、週一コマの講義の TA に参画するとする。1 コマあたり 2 時間の従事として考えると、ひと月当たりの手当額は、時給 1200 円 \times 2 時間 \times 月 4 回 \rightarrow 9600 円となる。
- 12) 1992 年 4 月 24 日付、文高大第 316 号通知「高度化推進特別経費について (通知)」より抜粋
- 13) 文部科学省資料「学士課程教育の構築に向けて (審議のまとめ)」用語解説より抜粋。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/080410/002.pdf, 2010.10.30)
- 14) 「国立大学法人化に伴う就業規則作成に関する課題への対応」文責は国大協第 4 常置委員会作業委員会専門委員 盛誠吾 (一橋大学教授)。第 4 常置委員会は、国立大学の人事労務に関する事項を取り扱っていた。
- 15) 同掲「国立大学法人化に伴う就業規則作成に関する課題への対応」6-7。
- 16) 東京大学ティーチング・アシスタント実施要領では、趣旨のなかで、「将来教育研究の指導者となるためのトレーニングの機会提供や学部教育におけるきめ細かい指導の実現等、大学教育の充実を図るため、」としており、千葉大学ティーチング・アシスタントでも、「将来教員・研究になるためのトレーニングの機会を提供し、併せて、学部教育等におけるきめ細かい指導の実現を図る」と定めている。
- 17) 国立大学の場合、TA の財源が運営費交付金や競争的資金の場合が多く、これらの執行には説明責任が伴い、各種評価や監査の対象にもなりうる。
- 18) TA への報酬の対価を、TA の授業への貢献度で見ると場合には、現在の時間ごとではなく、毎月末の教員による評価や、セメスター終了時の評価などが考えられる。その場合には、事前に設定していた報酬額を月額で支払うことやセメスター終了時に一括で報酬を支払うなどの方策が考えられる。

参考文献

- 近田政博、2007、「研究大学の院生を対象とする大学教授法研修の在り方」『名古屋大学高等教育研究』7: 147-67。
- 吉良直、2008、「アメリカの大学におけるTA養成制度と大学教員準備プログラムの現状と課題」『名古屋大学高等教育研究』8: 193-215。
- 吉良直・北野秋男、2008、「アメリカの若手教育者・研究者養成制度に関する研究」『京都大学高等教育研究』14: 25-35。
- 北野秋男、2006、『日本のティーチング・アシスタント制度－大学教育の改善と人的資本の活用』東信堂。
- 北野秋男、2008、「アメリカの若手大学教員・研究者・養成の現状と課題－TA・RA・PD制度を中心に」『日本大学文理学部人文科学研究紀要』75: 143-56。
- 子安増生・藤田哲也、1996、「ティーチング・アシスタント制度の現状と問題点－教育学部教育心理学科のケース」『京都大学高等教育研究』2: 77-83。
- 前平泰志・山口健二・子安増生・藤田哲也、1997、「京都大学教官を対象とするティーチング・アシスタントに関する調査(1)－質問紙調査のデータ分析」『京都大学高等教育研究』3: 64-76。
- 前平泰志・山口健二・子安増生・藤田哲也、1997、「京都大学教官を対象とするティーチング・アシスタントに関する調査(2)－自由記述内容の分析」『京都大学高等教育研究』3: 77-85。
- 小笠原正明・西森敏之・瀬名波栄潤編、2006、『TA実践ガイドブック』玉川大学出版部。
- 瀬名波栄潤、2003、「車軸としての日本型TA制度－TA養成にみる将来の大学像」『高等教育ジャーナル－高等教育と生涯学習』11: 1-13。
- 宇田川拓雄、2005、「カリフォルニア大学バークリー校の先進授業とTA教育の制度化」『高等教育ジャーナル－高等教育と生涯学習』13: 1-13。
- 宇田川拓雄、2006、「カリフォルニア州立大学バークレー校におけるTAシステム」『高等教育ジャーナル－高等教育と生涯学習』14: 129-41。
- 宇田川拓雄、2007、「TAよ、大志を抱け－北大TAアンケート調査結果の分析と考察」『高等教育ジャーナル－高等教育と生涯学習』15: 113-31。
- 四ツ谷晶二、2000、「龍谷大学におけるTA制度」『高等教育ジャーナル－高等教育と生涯学習』8: 47-50。
- 吉田香奈・木下真・沖裕貴、2006、「ティーチング・アシスタント(TA)の活用と教育的効果に関する教員の意識－山口大学教員調査(2005)より」『大学教育』3: 69-86。