



大学教員の雇用状況に関する調査

－学術研究懇談会(RU11)の大学群における教員の任期と雇用財源について－

速報版

文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課及び科学技術・学術政策研究所（所長：榎原 裕二）は、我が国の研究活動を牽引する主要な研究大学として学術研究懇談会（RU11）を構成する 11 大学において教育研究活動に従事する教員を対象に、大学教員の雇用状況に関する調査を実施しました。今回の調査では、平成 19 年度と平成 25 年度における RU11 での無期雇用（任期無し）と有期雇用（任期付き）の教員の比率及びその雇用状況並びに雇用財源について明らかにしました。

- 任期を付さずに雇用されるいわゆる「任期無し教員」は、平成 19 年度では 19,304 名、平成 25 年度では 17,876 名であり、任期無し教員数の減少が認められました。一方、任期付き教員は平成 19 年度には 7,255 名であったのに対し、平成 25 年度には 11,541 名と大幅に増加しています。平成 19 年度には 3 割弱であった任期付き教員が、平成 25 年度には約 4 割を占めるようになっています。
- 雇用財源については、任期無し教員は、いずれの年度においてもほとんどが基盤的経費で雇用されている一方、任期付き教員は外部資金（競争的資金、その他）によって雇用される教員数が増加しています。平成 19 年度には、競争的資金による雇用が 634 名（9%）、その他による雇用が 1,258 名（17%）であったのに対し、平成 25 年度にはそれぞれ 1,543 名（13%）、2,489 名（22%）と大幅に増加しています。
- 平成 19 年度から平成 25 年度の間には教員の年齢構成が変化し、特に若手教員において任期無し雇用が顕著に減少するとともに任期付き雇用が大幅に増加しています。また同時に、任期無し教員の高齢化も認められます。
- 間接経費を雇用財源とする教員は、平成 19 年度には 21 名であったのに対し、平成 25 年度には 171 名で、特に限られた大学において、研究プロジェクト推進を目的として雇用されるいわゆる「特任教員」や若手教員（助教）の雇用の著しい増加が認められます。
- 今回の調査では、RU11 における教員の雇用の現状と雇用財源に関する基本分析を実施しました。今後、より詳細な分析を行う予定です。

(お問合せ)

文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 [調査主体]

担当：近藤、古島

TEL: 03-6734-4021 (直通) FAX: 03-6734-4022

e-mail : kiban@mext.go.jp

文部科学省 科学技術・学術政策研究所 第1調査研究グループ [集計・分析主体]

担当：岡本摩耶、岡本拓也

TEL: 03-3581-2395 (直通) FAX: 03-3503-3996

e-mail : yukikoyo@nistep.go.jp ホームページ : <http://www.nistep.go.jp>

1. 調査の目的・方法等

1-1 調査の目的

本調査は、学術研究懇談会（以下、RU11）において教育研究活動に従事している教員のうち、無期雇用（任期無し）と有期雇用（任期付き）の教員の比率およびその雇用状況の把握を目的とする。

文部科学省では、科学技術イノベーションの重要な担い手となる若手・女性・外国人研究者を含む多様な人材の育成・確保を図るため、様々な施策を推進している。これまで、その一環として「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」を実施し、ポストドクター等を取り巻く課題について分析を行ってきた。昨今では、大学において従来のポストドクター等に代わり、研究プロジェクト推進のための競争的資金を雇用財源とする、いわゆる特任教員（特に特任助教）として若手研究者を雇用するケースが増えている。

このたび、第5期科学技術基本計画の策定にあたり、若手研究者を取り巻く環境をより詳細に把握し、今後の政策立案に資することを目的として、我が国の研究活動を牽引する主要な研究大学としてRU11を構成する11大学において教育研究活動に従事する教員を対象に、「大学教員の雇用状況に関する調査」を実施した。

1-2 調査対象と実施方法

調査対象機関は、我が国の研究活動を牽引する主要な研究大学としてRU11を構成する11大学（北海道大学、東北大学、東京大学、早稲田大学、慶應義塾大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学、筑波大学、東京工業大学）とし、以下の二時点においてこれらの機関と雇用関係にある教員を調査対象者とした。

- 平成19年10月1日時点で当該機関に所属していた教員のうち、平成19年度末において満65歳以下の全教員
- 平成25年10月1日時点で当該機関に所属していた教員のうち、平成25年度末において満65歳以下の全教員

本調査における「教員」とは、当該機関と雇用関係にあり、「教授」、「准教授」、「講師」、「助教」、「助手」の肩書き（及びそれに準じる肩書き）を有する者とし、これには競争的資金等の外部資金で雇用されている「特定有期雇用」等の特任教員も含むものとした。機関により「特命」、「特定」、「特別」等 特定有期雇用教員に対して付与する称号が異なる場合についても、本調査においては総じて「特任」として扱っている。また、上記肩書きを有しない、大学等における研究マネジメント人材（リサーチ・アドミニストレーター：URA）やポストドクター、日常的な勤務を要しない名誉職、並びに科目担当（語学のみ等）の非常勤講師は、調査の対象には含めていない。

調査の実施に当たっては、各大学の担当部局宛に調査票等のデジタルデータを収録した電子媒体を郵送し、担当者の記入後に電子メールによる返送を依頼した。

1-3 調査項目

調査項目は、各大学の人事部等が保有する教職員データによる集計が可能な項目に限定し、次の10項目とした。

- 基本情報（1. 性別、2. 生年、3. 国籍）
- 雇用状況（4. 職名、5. 雇用財源、6. 任期の有無、7. テニユアトラック、8. 前職、9. 平成26年10月1日現在の在籍状況、10. 転出・異動後の状況）

平成19年度在籍の教員については、「9. 平成26年10月1日現在の在籍状況」、「10. 転出・異動後の状況」は問わないものとした。

1-4 調査期間等

調査票発送日：2014年11月27日

調査票締切日：2014年12月26日

2. 調査結果

調査対象機関である11大学全てより回答が得られた。本調査における調査対象者(11大学合計)は、平成19年度が26,559名(男性23,771名、女性2,788名)、平成25年度が29,421名(男性25,331名、女性4,086名、不明4名)であった。

2-1 RU11における任期付き・任期無し教員数の推移

調査対象者のうち、任期を付さずに雇用されるいわゆる「任期無し教員」は、平成19年度では19,304名(内、テニュアトラック教員68名)、平成25年度では17,876名(内、テニュアトラック教員286名)であり、任期無し教員数の減少が認められた(図1)。一方、任期付き教員は平成19年度には7,255名であったのに対し、平成25年度には11,541名と大幅に増加している。

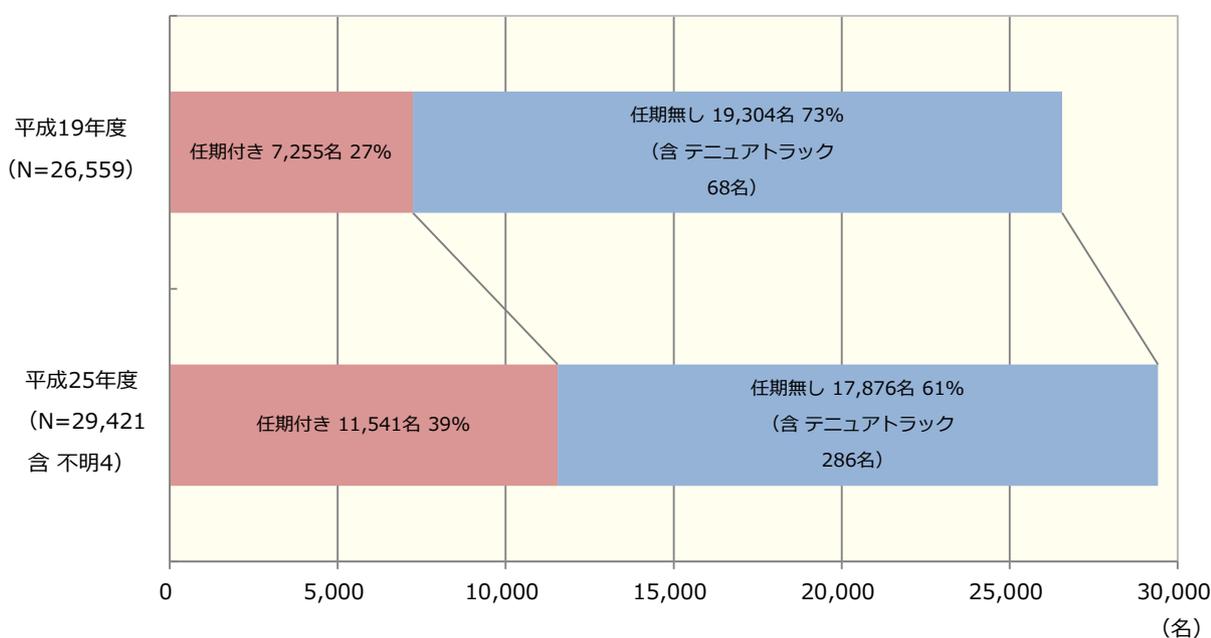


図1 RU11における任期付き・任期無し教員数の推移

テニュアトラック制度とは、「教育研究活動の活性化を目的とし、公正かつ透明性の高い選抜によって採用された若手研究者が、任期付の雇用形態で自立した研究者として一定の経験を積んだ後に厳正な審査を経て、任期の定めがない職、または任期の定めがあっても再任回数の限度がない常勤の教員として採用されるキャリアパスシステム」と定義し、この制度の下に採用され、トラック期間にある教員をテニュアトラック教員として計上している。テニュア取得の達成率は、国や大学間において大きく異なることから、データを単純に比較することは困難であるが、2006年にアメリカ国内の10の大規模研究型大学(フロリダ大学、イリノイ大学、アイオワ大学、メリーランド大学、ミシガン大学、ノースウェスタン大学、ペンシルベニア州立大学、ピッツバーグ大学、ラトガース大学、ウィスコンシン大学)を対象に行われた調査では、テニュアトラック教員のテニュア取得率は53パーセントと報告されている(Dooris and Guidos, “Tenure

“Achievement Rates at Research Universities”, Annual Forum of the Association for Institutional Research, May 2006)。これより、一般的にはテニュアトラック教員は「任期付き」教員として扱うことが妥当ではあるが、日本においては、テニュアトラック教員のほとんどがその任期終了後に任期無しポストに移行している現状を考慮し、本調査においてはテニュアトラック教員を「任期無し教員」に含めて扱うものとする。RU11 におけるテニュアトラック教員は、平成 19 年度には 68 名であったが、平成 25 年度には 286 名と約 4 倍に増加している。しかしこれは、各大学において均一的に増加したのではなく、11 大学のうちの 2, 3 の大学に限って大幅に増加した影響によるものであることに注意されたい。

調査実施時期は完全に一致しないが、米国教育省が自国の大学に勤務する教員を対象に行った同様の調査研究結果を図 2 に示す。我が国では、任期付き教員数の増加に伴って任期無し教員数の減少が認められたが、米国では任期付き教員数も任期無し教員数も増加していることが分かる。また、我が国では平成 19 年度から平成 25 年度の間任期付き・任期無し教員の構成割合が 12 ポイントと大きく増減したが、米国では 3 ポイントとなっている。

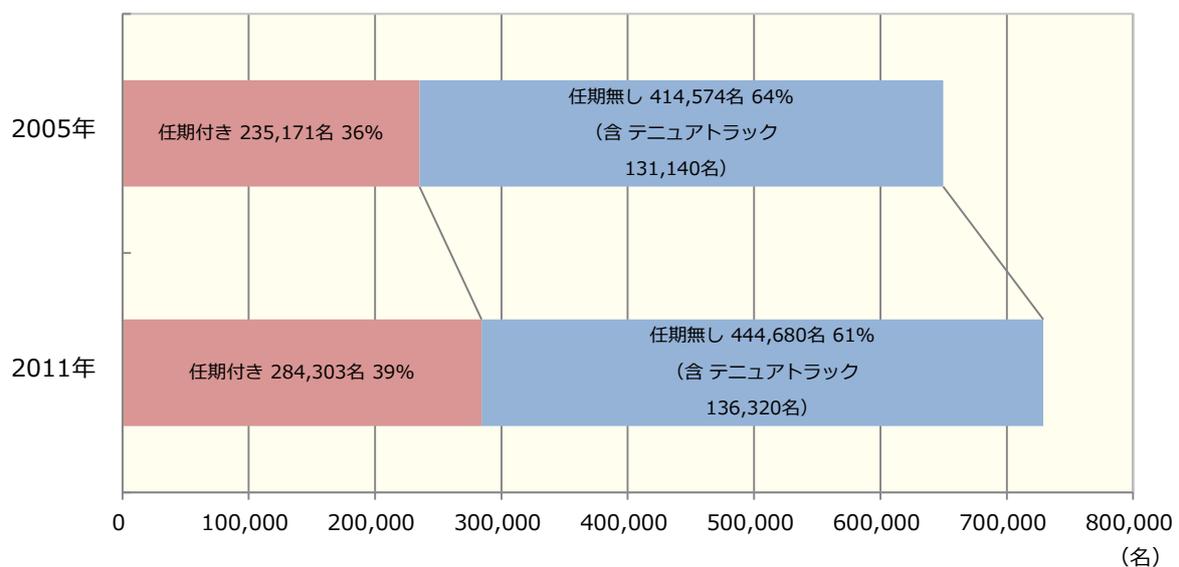


図 2 米国の大学における任期付き・任期無し教員数の推移

出典：US Department of Education, National Center for Education Statistics, IPEDS Fall Staff Survey より作成

2-2 RU11の教員における任期と雇用財源

【全体】

RU11の教員における任期の有無と雇用財源別構成を図3に示す。

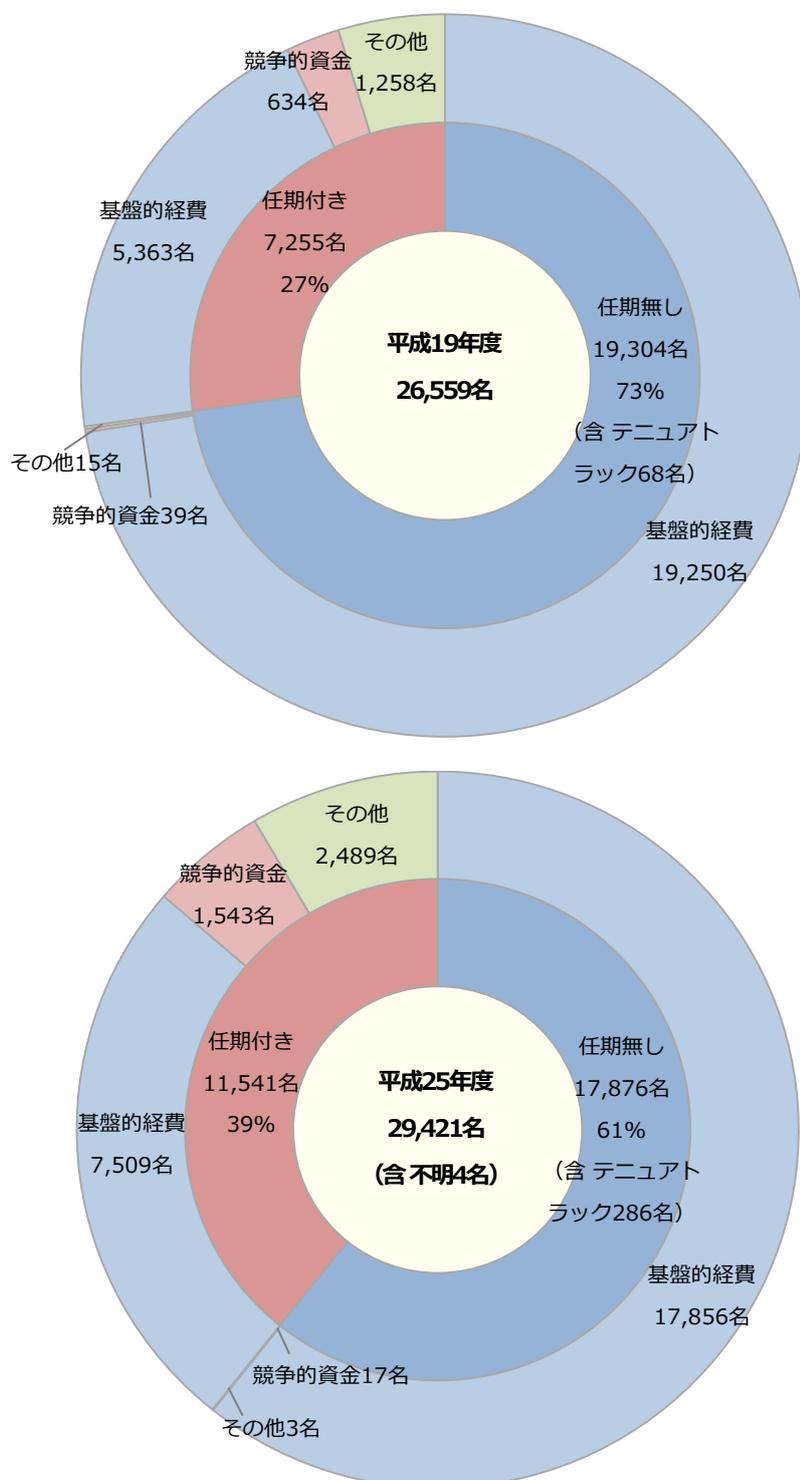


図3 RU11の教員における任期の有無と雇用財源（全体）

本調査における雇用財源の区分は次のとおりである。

- 基盤的経費：国立大学法人運営費交付金、私立大学等経常費補助金、その他の自主財源
- 競争的資金：科学研究費補助金、国・政府系関係機関、国・政府系関係機関以外による補助金の直接経費および間接経費
- その他：その他の外部資金、フェローシップ、その他（分類が困難なものを含む）

RU11の教員においては、平成19年度には3割弱であった任期付き教員が、平成25年度には約4割を占めるようになってきている。具体的なデータは2-4の項を参照されたいが、助教職を中心に若手教員のポストが任期付きに移行したことがその主な要因と考えられる。

雇用財源については、任期無し教員は、いずれの年度においてもほとんどが基盤的経費で雇用されている一方、任期付き教員は外部資金（競争的資金、その他）によって雇用される教員数が増加している。平成19年度には、競争的資金による雇用が634名（9%）、その他による雇用が1,258名（17%）であったのに対し、平成25年度にはそれぞれ1,543名（13%）、2,489名（22%）と大幅に増加している。この結果より、RU11における教員の雇用財源として、固定的な基盤的経費から、より流動性の高い競争的資金やその他の外部資金に変化していることが分かる。また、競争的資金は、基盤的経費と比べRU11のような一部の研究大学に集中する度合いが強いことも、任期付き教員（特に、研究プロジェクト推進を目的として雇用されるいわゆる「特任教員」）の数を加速させている一因と考えられる。一般に特任教員のほとんどは競争的資金が雇用財源であることから、特任教員の人数は、現在の競争的資金の予算規模でコントロールされていると考えられる。その一方で、競争的資金は性質上、年度による変動が大きいことから、それに伴って雇用される教員数も変動し、不安定な雇用の要因となっている。

【年齢別】

RU11の教員における任期の有無と雇用財源の年齢別比較を図4に示す。平成19年度から平成25年度の間には教員の年齢構成が変化し、特に若手教員において任期無し雇用が顕著に減少するとともに任期付き雇用が大幅に増加している。また同時に、任期無し教員の高齢化も認められるが、その一因として、法人化に連動して定年の延長が行われたことが考えられる。

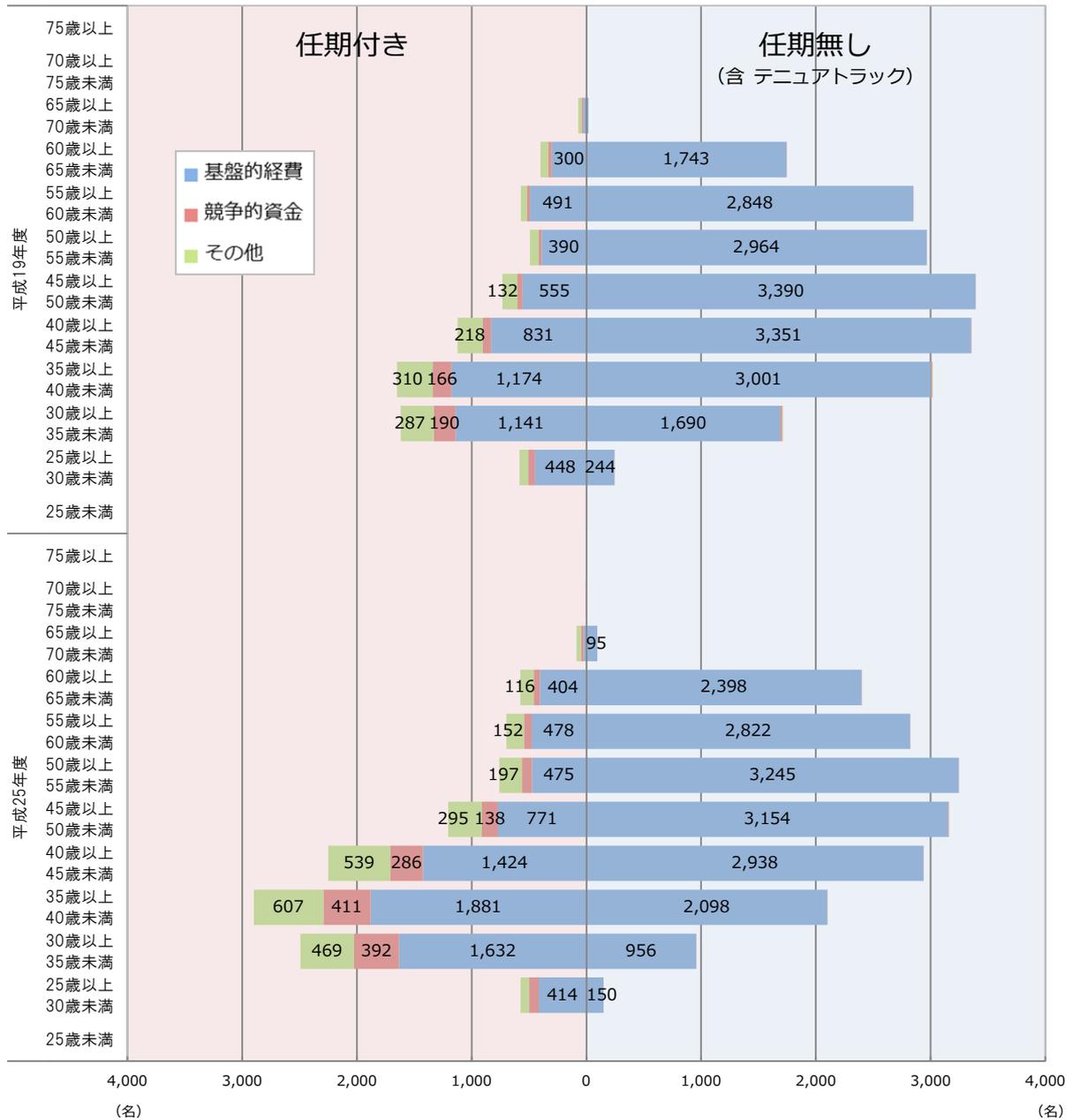


図4 RU11の教員における任期の有無と雇用財源（年齢別）

【テニュアトラック】

RU11 におけるテニュアトラック教員の雇用財源を図5に示す。両年度におけるテニュアトラック教員数が大きく異なることから単純に比較することは困難であるが、平成19年度には、テニュアトラック教員の38%が基盤的経費、40%が競争的資金、22%がその他以て雇用されている一方で、平成25年度には、ほとんどのテニュアトラック教員が基盤的経費で雇用されている。

テニュアトラック制度は、2-1の項で述べたとおり、「教育研究活動の活性化を目的とし、公正かつ透明性の高い選抜によって採用された若手研究者が、任期付の雇用形態で自立した研究者として一定の経験を積んだ後に厳正な審査を経て、任期の定めがない職、または任期の定めがあっても再任回数に限りがない常勤の教員として採用されるキャリアパスシステム」であり、我が国においては、トラック期間終了後に非常に高い確率で任期の定めがない教員として採用される。これを踏まえて、トラック期間においても基盤的経費で雇用することにより、トラック期間終了後の雇用財源の安定化を図る狙いがあると考えられる。

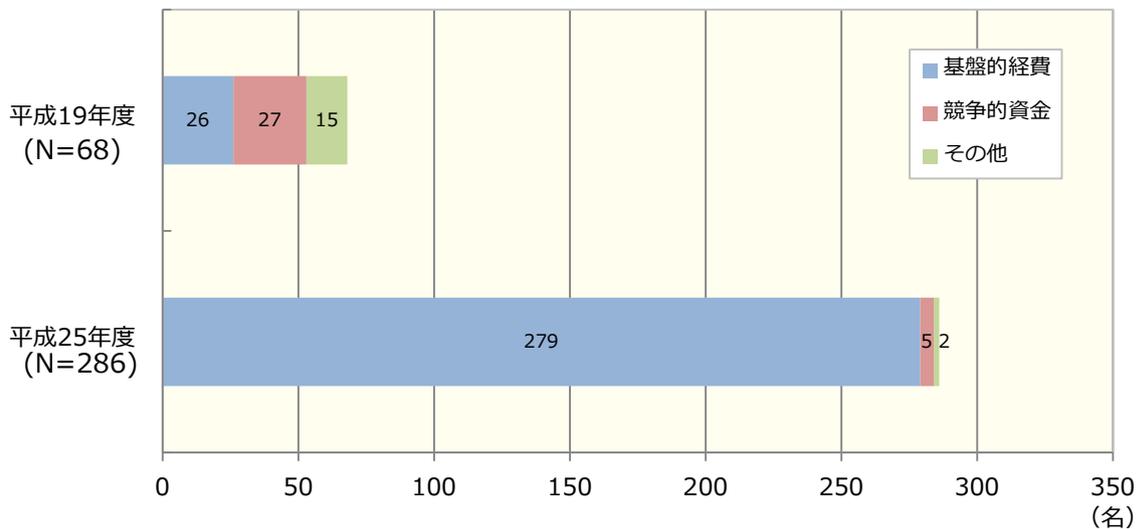


図5 RU11 におけるテニュアトラック教員の雇用財源

2-3 RU11における間接経費による教員の雇用状況

間接経費は、競争的資金を獲得した研究機関又は研究者の所属する研究機関に対し、研究実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費として、研究に直接的に必要な経費（直接経費）の一定比率で配分される経費であり、競争的資金を獲得した研究者の研究開発環境の改善や研究機関全体の機能の向上に活用することにより、研究機関間の競争を促し、研究の質を高めることを目的として導入される。これまで、直接経費での支出が認められない環境整備費や管理費を賄う基盤的経費並の裁量資金として活用されてきたが、事業仕分け等によって廃止・縮減されるケースが増えていることから、直接経費を獲得すればするほど機関経営を圧迫するとして、RU11は「競争的資金を含む、国の全ての研究・教育補助金・委託費における間接経費率の最低30%の実現」を提言している。

RU11における間接経費による教員の雇用状況は図5のとおりである。間接経費を雇用財源とする教員は、平成19年度には21名であったのに対し、平成25年度には171名であった。研究プロジェクト推進を目的として雇用されるいわゆる「特任教員」や若手教員（助教）の雇用において著しい増加が認められる。ただしこの結果は、11大学のうちの限られた大学において間接経費による教員の雇用が大幅に増加した影響によるものであり、11大学全てにおいて増加の傾向が認められたわけではないことに注意されたい。

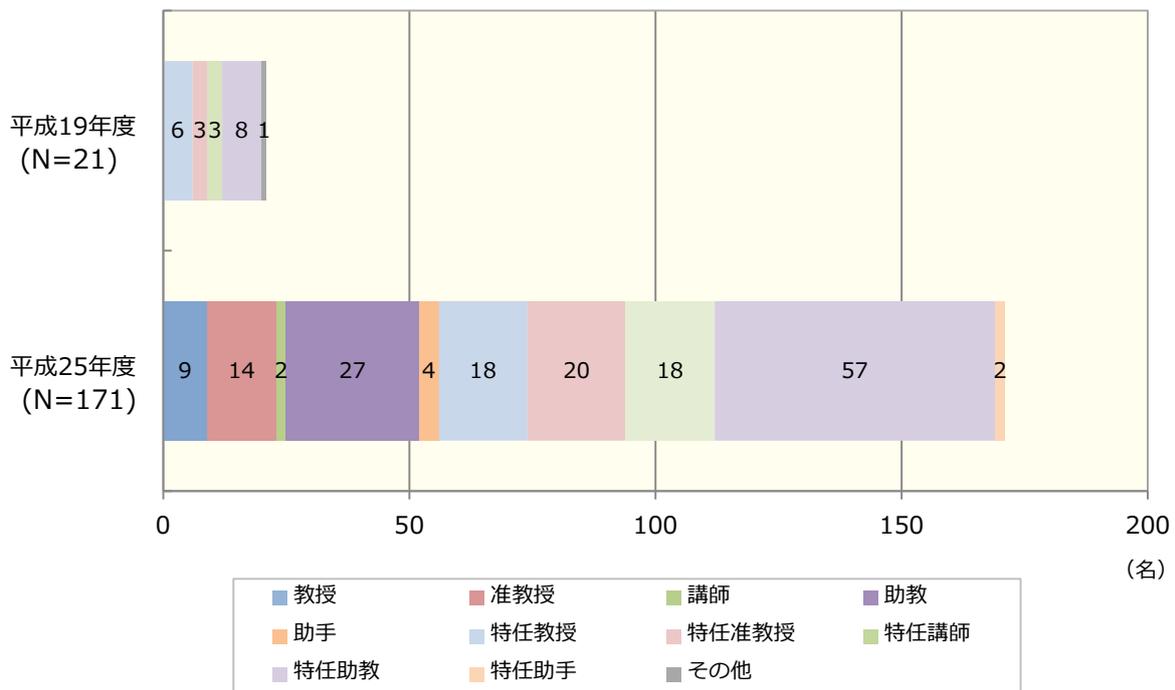


図6 RU11における教員の間接経費による雇用状況

2-4 RU11の教員における任期の有無と年齢別職位構成

RU11の教員における任期の有無と年齢別職位構成を図7に示す。平成19年度から平成25年度の間、助教職における任期無し雇用が減少し、任期付き雇用に移行したことが分かる。また、任期無しの教授職における高齢化の傾向が認められる。

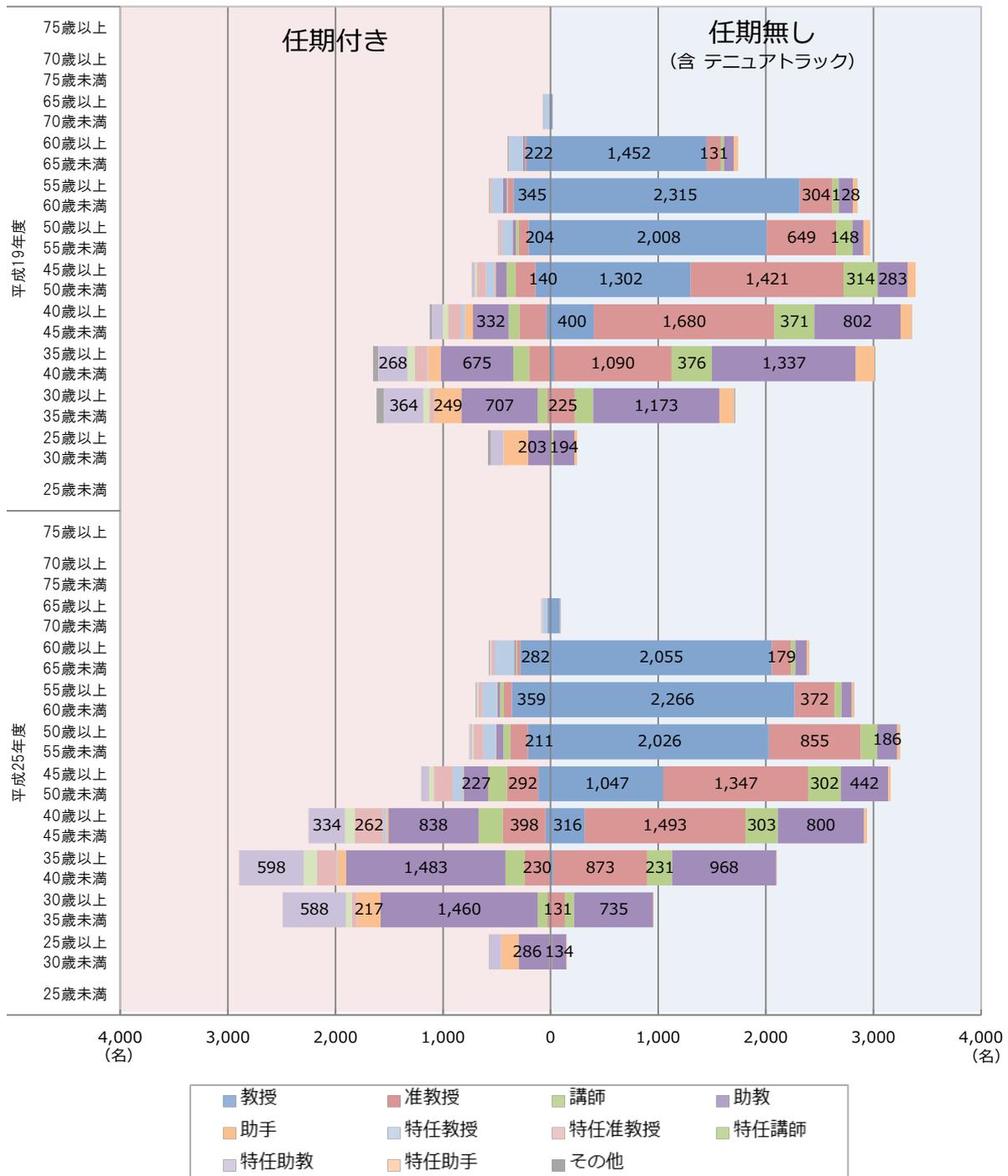


図7 RU11の教員における任期の有無と年齢別職位構成

[今後に向けて]

本調査は、調査対象者をあくまでも我が国の研究活動を牽引する主要な研究大学として RU11 を構成する 11 大学（北海道大学、東北大学、東京大学、早稲田大学、慶應義塾大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学、筑波大学、東京工業大学）において教育研究活動に従事している教員に限定した調査であり、調査対象機関を無作為に抽出したものではない。そのため、競争的資金等の外部資金の獲得やそれに伴う特任教員の雇用についても、その他の大学とは異なった特徴が認められる可能性に留意されたい。

今後、データの解析を進め、有期雇用教員を中心に大学教員の雇用状況について詳細を明らかにしていく予定である。