

[共同研究：「共生社会」——文化的多元主義に関する学際的研究——]

国公立大学外国人教員に関する調査

——国公立大学・研究機関および外国人教員個人に対する調査結果報告——

朴 大 栄*

木 下 栄 二**

1. はじめに

大学の国際化の必要が叫ばれるようになって久しい。ちなみに札幌国際大、吉備国際大など大学名に「国際」を冠する私立大学が21校を数え、国際学部、国際文化学部など「国際」を名乗る学部をもつ大学も34校（国公立大学4校を含む）にのぼる¹⁾。そして多くの外国人教員が教鞭をとっている。

比較的動きの遅い国公立大学においても、1982年に成立したいわゆる「外国人教員任用法」によって、多くの外国人教員が勤務するようになってきている。しかし、ただ単に外国人教員が大学にいて、大学が国際化したと言えるのだろうか。単一民族思考や偏狭な国家主義に基づく国籍差別、あるいは和魂洋才という言葉に代表されるような外国人教員の「お客さん」扱いが残っているとしたら、それは大学の真の国際化、本当の意味での University 建設のための障害となろう。すなわち、日本の大学が真に国際化するためには、日本人教員と外国人教員とが区別なく、ともに切磋琢磨できる環境、すなわち「共生社会」の実現も忘れてはならない大切な課題である。

本稿では、大学における「共生社会」実現という課題を念頭に置きつつ、特に外国人教員任用法に焦点を合わせて、国公立大学における外

国人教員の現状・問題点を分析するために実施した二つの調査の結果について報告する。すなわち大学・研究機関の人事担当者宛に、大学・機関の側から外国人教員の実態と問題点を探った調査（以下、大学調査と呼ぶ）と、外国人教員個人を対象として、外国人教員個人の立場から、実態と問題点を探った調査（以下、個人調査と呼ぶ）の結果に関する報告である²⁾。

2. 国公立大学における外国人教員の任用問題

① 「国公立大学外国人教員任用法」：国公立大学における外国人教員の任用は、1982年8月20日成立の「国公立大学外国人教員任用法」（1982年9月1日公布施行、法律第89号）によって大きく推進された。

この法律の制定にあたっては、1972年以来外国人教員任用運動を展開してきた「在日韓国・朝鮮人大学教員懇談会」その他の努力も大きい。これらの運動は、定住外国人³⁾の教員採用を第

2) 本稿は、桃山学院大学教員十数人で構成される総合研究所のプロジェクト「共生社会—文化的多元主義に関する学際的研究」（代表・徐龍達）という研究テーマのもと、21世紀の日本を展望した「共生社会」を築くために今何が要請されているか、現状における問題点は一体何かを分析するために、1992年から6年の歳月をかけて共同研究を行った成果の一部である。

3) 定住外国人とは徐龍達の造語で、1977年2月19日付朝日新聞夕刊文化欄「国際感覚と血統主義—道を閉ざされる定住外国人」で初めて使用され、現在定着しつつある言葉である。その内容は、「日本社会に生活の基盤があって、社会的生活関係ノ

*本学経営学部

**本学社会学部

1) 『平成9年度版大学一覧』文部省高等教育政策課より

一に念頭においたものであったが、大学における国籍差別の撤廃という点からみて、大学の国際化に大きく貢献するものであったと言えよう。

また一方、海外からノーベル賞受賞者クラスの教授を招聘して国公立大学の活性化を図るという考え方も、この法律制定を推進する大きな力になっている⁴⁾。しかし、この考え方は、法律内容に日本人の教員とは異なる待遇が盛り込まれることになった一つの理由ともなっている。

② 外国人教員任用状況の推移：外国人教員任用法制定後、外国人教員の採用が急速に進んだ。1995年7月1日現在の文部省調査では、国立大学・国立大学共同利用機関等文部省関係の国の機関だけで教授66人、助教授272人、講師123人、助手525人の計986人の外国人教員が採用されている⁵⁾。講師以上に限定しても、単純計算で、国立大学等文部省関係の国の機関は平均4.7人の外国人教員が現在勤務していることになる。

また、近年の特徴としては、助教授・講師の採用数の伸びが大きい。1989年では外国人教員

中、教授19.2%、助教授・講師80.8%という比率であったが、95年では教授14.3%に対して助教授・講師85.7%であり、教授数は2.9倍の増加だが、助教授・講師数は4.1倍の増加となっている(表1)。これは、必ずしもノーベル賞級の教授の招請とは限らない、若い教員の採用が増えていることを示している。このこと自体は、共生という視点からみて歓迎すべきことであろう。しかしまた、若い教員ほど日本人教員との待遇の違いや「任期制」が、より大きな問題となろうことも容易に想像できる。

3. 調査の概要とデータの性格

3-1. 大学調査の概要

① 調査目的と主要な調査内容：大学調査は、大学・機関の側から、外国人教員の現状把握と問題点の整理を行うことを目的に実施した。調査では、「外国人教員の任用状況」について尋ねた後、「外国人教員任用法」の付帯決議⁶⁾に関連させながら、「管理職への任用」を含む「任用後

表1. 国公立大学における外国人教員数の推移 (%)

| | 教授 | 助教授 | 講師 | 合計 |
|-------|----------|-----------|-----------|-----|
| 1983年 | (00.0) | 3(75.0) | 1(25.0) | 4 |
| 1984年 | 2(11.1) | 11(61.1) | 5(27.8) | 18 |
| 1985年 | 4(16.7) | 15(62.5) | 5(20.8) | 24 |
| 1989年 | 23(19.2) | 56(46.7) | 41(34.2) | 120 |
| 1992年 | 30(14.9) | 115(57.2) | 56(27.9) | 201 |
| 1993年 | 43(15.4) | 157(56.3) | 79(28.3) | 279 |
| 1994年 | 60(15.5) | 218(56.0) | 111(28.5) | 389 |
| 1995年 | 66(14.3) | 272(59.0) | 123(26.7) | 461 |

* 文部省調べ。(外国人教員任用法対象外である助手は除く。)

「が日本人と実質的に差異がなく日本国籍を持たない人」と定義され、①渡日を余儀なくされた韓国・朝鮮人、中国、台湾人など、②①の子孫で日本で生まれ育った者、③日本に居住して3年(国籍法第6条、帰化の最短年数)以上の者で、生活の基盤が日本にあって納税の義務を果たしているその他の外国人を対象としている。

4) 「日本人も頭がいいから、あまり頭のりっぱでないような者をなにも呼ぶ必要はないので、ノーベル賞をとったりノーベル賞候補になるような優秀な外国の頭脳を国公立が、一私学はある程度やっているのだから、国公立がやるというその窓口をノ

「開くというのは、立法府なり政府のとるべき態度としてこれは何人も異論はなかろうというぐらいは当然のことだろうと私は思う。」(外国人教授任用問題国会質疑、参議院・予算委員会議事録第15号、1978年3月20日、秦野章参議院議員の発言より抜粋)

5) 脱稿後入手した1997年7月1日現在の文部省調査では、国立大学・国立大学共同利用機関等文部省関係の国の機関だけで教授102人、助教授346人、講師161人、助手579人の計1,188人の外国人教員が採用されている。

6) 「外国人教員任用法」に関する付帯決議は、以ノ

の待遇（教授会メンバー，昇任，給与規定，担当コマ数），「任期制」，「採用に関する諸条件の整備」などについて問うている。

② 調査の概要：調査は，1995年7月～8月にかけて，郵送法で実施した。調査対象としたのは，4年制以上の国公立大学すべて（国立大学98校，公立大学50校，特殊法人（放送大学）1校）と，国立大学共同利用機関8研究所（宇宙科学研究所，核融合科学研究所，高エネルギー物理学研究所等）の併せて157大学・研究機関である。回収数は75通（回収率47.8%）であった。

③ 外国人教員の任用状況：回答のあった75大学・機関のうち，84.0%にあたる63大学・機関が「外国人教員を任用している」と回答している。任用している人数をみると，100名以上任用していると回答した大学もあり，平均15.3人となるが，3名以下という大学も多く，大学・機関によってかなり異なった人数となっている。

また，外国人教員任用法によらない採用もかなりあることに注意が必要である。法外採用の有無について問うと8割の大学・機関で任用法によらないで外国人教員を採用している。すなわち外国人教師・外国人講師⁷⁾の存在であり，そ

の数は外国人教師で平均6.4人，外国人講師で平均11.7人であり，決して無視できるものではない。

以上の結果が示すように，外国人教員の存在は，国公立の大学・機関の中でもはや特別なことではない。しかし，現在も法外採用の数も少なくなく，後述するように外国人教員自身も，いかなる身分，どのような制度のもとに任用されているのか不明の場合があるなど，なお問題点も残されている。

3-2. 個人調査の概要

① 調査目的と主要な調査内容：個人調査は，外国人教員個々の側から，現状把握と問題点の整理を行うことを目的に実施した。調査では，年齢，国籍等の基本属性のほか，大学・教員・学生に対する印象，待遇，任期制，勤務上の諸問題などに関する設問を設けた。

② 調査の概要：調査は，1995年9月～10月にかけて，郵送法で実施した。調査対象の選定は，大学調査と同じ157大学・研究機関の名簿より，外国名と思われる教員・研究者をピックアップした。総発送数は631通であったが，帰国・退職等のためか90通が返送されている。回収数は143通であり，返送数を母数から除いた回収率は26.4%となる。

③ データの性格：今回のデータは，回収率が低いいため，外国人教員の全体像をどこまで正確に反映しているかという問題が残っていることは否めない。特に，調査票を日本語でのみ作成した点については問題であるとの指摘も受けている。

それでは，今回のデータは，どういう人々からの回答なのだろうか。まず基本属性をはじめとするデータの性格について紹介しておこう。基本属性をみると，性別では男性約8割，女性約2割，年齢では30歳代が最も多く，30，40歳代で9割近くを占めている。現在の職位では，助教授が37.8%と最も多く，ついで助手

下の3項よりなっている。

① 政府は，国立又は公立の大学等において教員に任用された外国人について，学長，学部長などの管理職への任用についてその方途を引き続き検討すること。

② 外国人教員の任期制については，大学管理機関の自主的判断に委ねること。

③ 政府は，外国人教員の任用が円滑に行われるよう，日本語の習得の機会の提供，処遇に対する特別な配慮など諸条件の整備に努めること。

7) 外国人教員とは「国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法」によって採用された教員を指す。また，外国人教師とは「外国人教員任用法制定以前よりある採用形態で，1年更新の専任教員」を指し，外国人講師とは「外国人教員任用法制定以前よりある採用形態で，1年更新の非常勤教員」のことを指している。

外国人教師・講師は，国家公務員法第2条第7項に規定する個人的基礎においてなされる勤務の契約で，日本人教師と別待遇（主に語学の教授目的で採用，年金積立等不要，原則として専門科目の担当不可など）である。これに対して，外国人教員は，原則として正規の一般職公務員であり，給与，健康保険，公務災害，宿舍，年金，共済ノ

組合等の処遇は同一である。ただし，このうち年金については，3年任期が多いことから掛け捨てになるとの不満が多く示されている。

が32.9%, 講師16.1%, 教授10.5%, その他2.8%である。必ずしもノーベル賞級の研究者ばかりではなさそうである。また担当科目, 専門分野は, 語学のほか工学や医学, 体育や法学, 現代史など多岐にわたっている。

国籍をみると, 東アジアが過半数を占めている(表2)。各国別の表は略したが, 単一国として最も人数が多かったのは中国である。表3より, 採用前の滞日期間をみると, 「任用で来日」

表2. 外国人教員の国籍(地域別)

| 地 域 | 人数(%) |
|-----------|------------|
| 東 ア ジ ア | 76(54.7) |
| その他のアジア | 10(7.2) |
| ヨ ー ロ ッ パ | 29(20.9) |
| 北 米 | 17(12.2) |
| 南 米 | 3(2.1) |
| オーストラリア | 4(2.9) |
| 計 | 139(100.0) |

*無回答の4ケースを除く

表3. 採用前の滞日期間

| 地 域 | 人数(%) |
|----------|------------|
| 任用で来日 | 8(5.7) |
| 3 年 未 満 | 18(12.9) |
| 3 ~ 5 年 | 24(17.1) |
| 5 ~ 10 年 | 64(45.7) |
| 10年 以 上 | 14(10.0) |
| 日本生まれ | 11(7.9) |
| そ の 他 | 1(0.7) |
| 計 | 140(100.0) |

*無回答の3ケースを除く

「3年未満」は併せても2割に満たない。逆に言うと, 8割をこえるケースが, 定住外国人の一つの目安である3年以上の滞日期間を経たうえで, 採用されていることになる。そのため, 今回のデータでみると, 日本語能力もかなり高い人たちが多く, 日本以外での教育・研究歴をもたない人も含まれている。

以上の結果からみると, 今回のデータは, 一時滞在的な研究者・大学教員ではなく, かなり定住性の強い人々を多く含んでいると思われる。この傾向が, どの程度データにバイアスをかけるものなのかにはわかに判断できないが, 表4に示す通り日本での教員継続希望も6割をこえ, 日本の大学に「出稼ぎ」に来ている人というよりも, よりコミットメントの強い人々に関するデータとも言えよう。

4. 調査結果

(1) 大学の国際化と外国人教員の意識

① 日本の大学の国際化: 個人調査では, 日本の大学の国際化に対するの評価を, 「一時雇いのお客さん」意識, 「大学国際化の飾り物」そして「採用の開放」に対する評価の3点から尋ねた設問を設けている。表5をみると, 「外国人教員

表4. 日本での教員継続希望

| 地 域 | 人数(%) |
|-------------|------------|
| 続 け た い | 94(65.7) |
| 続 け た く な い | 5(3.5) |
| わ か ら な い | 40(30.0) |
| 無 回 答 | 4(2.8) |
| 計 | 143(100.0) |

表5. 日本の大学の国際化に関する意識

| | そうだと 思 っ っ | 必ずしもそ う思わない | 決してそう ではない | 無 回 答 |
|--------------------------------|---------------|----------------|---------------|------------|
| ①日本人教員は外国人教員を「一時雇いのお客さん」と考えている | 74 (51.7) | 53 (37.1) | 15 (10.5) | 1 (0.7) |
| ②日本人教員は外国人教員を「大学国際化の飾り物」と考えている | 36 (25.2) | 82 (57.3) | 22 (15.4) | 3 (2.1) |
| ③教員採用は, 外国人に対して開放されている | 17 (11.9) | 73 (51.0) | 52 (36.4) | 1 (0.7) |

*上段: 実数, 下段: (%)

を一時雇いのお客さんと考えているかどうか」との質問に対して、「そうだと思う」という回答が50%を越え、「決してそうではない」との回答は10%にすぎない。「大学国際化の飾り物」かどうかとの質問に対しては、「そうだと思う」との回答は25%であるが、「決してそうではない」との回答も15%にすぎず、評価は微妙な問題を残している。また、「採用が開放されているか」との問いに対しては、過半数が「そう思わない」と回答している。

以上の結果からみて、外国人教員の見る日本の大学の国際化は、まだまだ問題も多いようである。調査票の自由記入を見ても「国際化のために外国人教員を不本意ながら採用して、それを大学の国際化の飾り物としている。だから、任期制をとって異文化の影響を制限しようとしている。」(中国人男性50歳)、「ただ一時雇いの「ゴースト・アルバイト」に過ぎない感じがますます強くなってきた。」(ベルギー人男性47歳)など、辛辣な批評も少なくない。

② 日本の大学生・大学教員に対する印象：外国人教員は日本の大学生および大学教員に対して、どのような印象をもっているのだろうか(表

6)。大学生に対する印象を複数回答で答えてもらった結果では、「受け身的」(61.4%)「おとなしい」(51.4%)との回答が5割をこえ、「無意見」(44.3%)がそれにつぐ。日本の大学生に対する印象は、やや辛口のようなのである。

大学教員に対する印象では、5割をこえる項目はない。比較的多い項目として「礼儀正しい」(48.8%)「親切」(38.0%)「自意識が強い」(38.0%)などがあげられるが、むしろ「その他」という回答が27.9%と多いことに特徴がある。「その他」の中身はまさに「一概に言えない」が、「わがまま」「組織にしばられすぎ」「利己的・無批判」などの厳しい指摘もあることには謙虚に耳を傾けるべきところもあろう。

③ 日本の大学での不快感：それでは、不快感という点からはどうだろうか。日本人教員、大学当局、学生それぞれに対して不快感を感じるかという設問を集計したのが表7である。大学当局、学生に対しては「感じない」という回答が過半数を超え最も多いが、教員に対してのみ「ときどき感じる」との回答が最も多く(48.3%)、日本人教員、大学当局、学生のなかで、教員がもっとも不快感を抱かれる場合が多

表6. 日本の大学生および大学教員に対する印象(複数回答)

| 大学生に対する印象 | | 日本人教員に対する印象 | |
|-----------|----------|-------------|----------|
| ①受け身的 | 86(61.4) | ①礼儀正しい | 63(48.8) |
| ②おとなしい | 72(51.4) | ②親切 | 49(38.0) |
| ③無意見 | 62(44.3) | ③自意識が強い | 49(38.0) |
| ④礼儀正しい | 55(39.3) | ④その他 | 36(27.9) |
| ⑤無個性 | 55(39.3) | ⑤おとなしい | 26(20.2) |
| ⑥勉強しない | 44(31.4) | ⑥無個性 | 23(17.8) |
| ⑦無目的 | 39(27.9) | ⑦勉強しない | 16(12.4) |
| ⑧親切 | 35(25.0) | ⑧受け身的 | 14(10.9) |
| ⑨子供っぽい | 34(24.3) | ⑨恥ずかしがりや | 13(10.1) |
| ⑩恥ずかしがり屋 | 32(22.9) | ⑩感性豊か | 12(9.3) |
| ⑪甘えん坊 | 26(18.6) | ⑪無意見 | 11(8.5) |
| ⑫その他 | 24(17.1) | ⑫甘えん坊 | 10(7.8) |
| ⑬感性豊か | 12(17.1) | ⑬子供っぽい | 9(7.0) |
| ⑭ファッショナブル | 10(7.1) | ⑭無目的 | 6(4.7) |
| ⑮自意識が強い | 10(7.1) | ⑮ファッショナブル | 4(3.1) |
| 計 | 140 | | 129 |

表7. 日本の大学での不快感

| | 日本人教員への 不 快 感 | 大学当局への 不 快 感 | 学 生 へ の 不 快 感 |
|---------|------------------|-----------------|------------------|
| いつも感じる | 1(0.7) | 4(2.8) | 3(2.1) |
| ときどき感じる | 69(48.3) | 57(39.9) | 45(31.5) |
| 感 じ ない | 67(46.9) | 73(51.0) | 87(60.8) |
| 無 回 答 | 6(4.2) | 9(6.3) | 8(5.6) |

い。これは同僚として「つきあう」立場にあることから、接触の頻度や接触の質が、大学当局や学生と教員とが異なることの反映とも考えられるが、また一方、大学国際化を考える際には、日本人教員個々の意識が一つの鍵となることを示唆しているとも考えらる。

また、帰化要求の有無に関する設問では「ある」と答えた割合が9.6%あった。比率としては少数であるが、国際化という観点からみて、1割近いこの数字は、決して無視できない問題である。

(2) 任用後の待遇

① 任用形態：個人調査では、待遇に関して問う前に、「外国人教員任用法」についての知識と、それによる採用か否かを尋ねた。表8、9をみると、過半数の回答が、外国人教員任用法についての知識がない(53.8%)と答えており、また、自分自身が本法律による採用かどうかを知らない(58.7%)と回答している。この結果は、本法律による外国人教員任用がこれまでの外国

表8. 外国人教員任用法についての知識の有無

| | |
|------------|------------|
| よく知っている | 11(7.7) |
| あることは知っている | 55(38.5) |
| 知 ら な い | 77(53.8) |
| 計 | 143(100.0) |

表9. 外国人教員任用法による採用かどうか

| | |
|--------------|------------|
| 任用法による採用 | 37(25.9) |
| 任用法による採用ではない | 21(14.7) |
| わ か ら な い | 84(58.7) |
| 無 回 答 | 1(0.7) |
| 計 | 143(100.0) |

人教師・講師と異なる制度であるという点、さらに国際化には必須とも思われる契約という観点からみて大きな問題を示していると言えよう。

② 待遇の差異：教授会メンバーとなれるかという設問に関しては、大学調査・個人調査とも「なれる」という回答が圧倒的に多く両調査の結果の間に違いはない。しかし昇任、給与規定、コマ数についてみると、大学調査では差異があるとの回答はほとんどないが(表10)、個人調査をみると、大学・機関の側からの回答とはやや異なり、それぞれ37.8%、9.1%、9.8%が差異があると回答している(表11)。大学・機関側と教員個人の側でやや認識のズレがあり、外国人教員の側は、大学・機関の側の認識以上に待遇に差異を感じているようである。特に、昇任に関して示された37.8%という数字は、注目すべきであろう。

一方、「管理職への任用」に関しては日本人教員との差異がはっきり示されている。管理職の

表10. 待遇上の差異(大学調査)

| | 昇任について | 給 与 | 担当コマ数 |
|-------|----------|----------|----------|
| 差異がある | 0(0.0) | 0(0.0) | 1(1.3) |
| 差異がない | 69(92.0) | 69(92.0) | 67(89.3) |
| 無 回 答 | 6(8.0) | 6(8.0) | 7(9.3) |
| | 75 | 75 | 75 |

表11. 待遇上の差異(個人調査)

| | 昇任について | 給 与 | 担当コマ数 |
|-------|----------|-----------|-----------|
| 差異がある | 54(37.8) | 13(9.1) | 14(9.8) |
| 差異がない | 43(30.1) | 101(70.6) | 100(69.9) |
| わからない | 44(30.8) | 28(19.6) | 22(15.4) |
| 無 回 答 | 2(1.4) | 1(0.7) | 7(4.9) |
| | 143 | 143 | 143 |

指し示す範囲について、大学によって必ずしも一定ではないが⁸⁾、大学調査では、6割以上の大学・機関で「管理職になれない」と回答されている(表12)。また、個人調査から見ると管理職への就任については、56.6%が差異があると回答し、差異がないとの回答は10.5%にすぎない(表13)。管理職就任という点に関しては、日本人教員と外国人教員との間に大きな差異があるようである。

(3) 任期制について

① 任期の実態(大学調査の結果)：待遇上の差異の最大のもの、「任期制」である。大学調査でも、8割をこえる61大学・機関で、規定上任期があると回答されている(表14)。

「任期がある」と回答した大学・機関から、任期制の実態をみてみると、まず、任期の年数は、

表12. 管理職への登用(大学調査)

| | |
|----------|----------|
| 管理職になれる | 16(21.3) |
| 管理職になれない | 49(65.3) |
| 無回答 | 10(13.3) |
| 計 | 75 |

表13. 待遇上の差異(管理職への就任)
(個人調査)

| | 管理職への就任 |
|-------|----------|
| 差異がある | 81(56.6) |
| 差異がない | 15(10.5) |
| わからない | 41(28.7) |
| 無回答 | 6(4.2) |
| | 143 |

表14. 任期の有無(大学調査)

| | |
|------|----------|
| 任期あり | 61(81.3) |
| 任期なし | 10(13.3) |
| 無回答 | 4(5.3) |
| 計 | 75 |

8) 管理職の範囲を学長、学部長、評議員など、どの範囲までと考えるかによって回答に違いのある場合もあり、評議員にはなれるが、学部長、学長にはなれないという大学もあった。

9) この3年という数字は、最初に任期を設定した京都大学の規定に倣ったものともいわれている。

3年というものが圧倒的に多い⁹⁾。任期更新については、58大学・機関が原則可能と回答しているが、原則不可能も1つある。更新の取扱いについては、「各部局」という回答が最も多かった(表15)。

「無任期制への改訂」を検討しているか尋ねたところ、「改訂をした」ないし「予定」の大学・機関が6、検討中が1、すなわち10%超の大学が該当するのに対して、約4分の3にあたる45校が「検討せず」との回答を寄せている。他方、日本人教員に対する任期制の導入については、検討中が1校あった。

② 任期の実態(個人調査の結果)：個人調査では、62.2%、約3分の2が「任期あり」と回答しており、任期をつけられている教員の方が多数派である(表16)。

「任期あり」と回答したケースから任期の実態をみていく。任期年数では、3年任期がもっとも多いが、1年という短い任期の人も1割をこえている。また、任期をつけられているのは「外国人教員だけ」との回答が8割をこえ(表17)。

表15. 任期の更新取扱決定機関(大学調査)

| | |
|-------------|----------|
| 学長が一括して処理 | 7(11.5) |
| 評議会が決定 | 10(16.4) |
| 各部局(学部等)の判断 | 25(41.0) |
| その他 | 14(23.0) |
| 無回答 | 5(8.2) |
| 計 | 75 |

表16. 任期の有無(個人調査)

| | |
|------|----------|
| 任期あり | 89(62.2) |
| 任期なし | 52(36.4) |
| 無回答 | 2(1.4) |
| 計 | 143 |

表17. 任期は外国人教員だけか
(個人調査・任期ありとの回答者のみ)

| | |
|-----------|----------|
| 外国人教員だけ | 73(82.0) |
| 外国人教員以外にも | 13(14.6) |
| 無回答 | 3(3.4) |
| 計 | 89 |

表 18. 任期の理由
(個人調査・任期ありとの回答者のみ)

| | |
|----------|----------|
| 外国籍であるため | 73(81.0) |
| 職位のため | 9(10.1) |
| 所属機関のため | 4(4.5) |
| その他 | 2(2.2) |
| 無回答 | 1(1.1) |
| 計 | 89 |

表 19. 任期への評価(個人調査)

| | |
|----------|----------|
| あったほうがよい | 45(31.5) |
| ないほうがよい | 88(61.5) |
| 無回答 | 10(7.0) |
| 計 | 143 |

任期の理由としても「外国籍」をあげる回答が8割をこえている(表18)。外国人教員と任期制との強い関連が示されていると言えよう。

③ 任期制への評価：個人調査では任期制そのものへの評価も尋ねている。表19をみると「ないほうがよい」が61.5%であり、過半数以上が任期制に反対の考えを持っている。

但し、「あったほうがよい」も31.5%あることは無視できない数字であり、任期制については賛否両論の存在に注意が必要であろう。しかし、任期制そのものの意義に賛成する場合でも、「大学教員の任期制は、国籍を問わずあったほうがよい。ただし、外国籍の教員だけを任期制にすることには反対。」(中国人男性35歳)「無任期採用を提案したら、大学が規則を改正し、私自身も来年から無任期採用になります。任期制はあってもいいですが、国籍によって待遇を変えるべきではない。」(米国人男性39歳)など、任期制の前提として日本人教員にも同様の扱いをすべきという指摘が多く、外国人教員にだけの現状の任期制への賛成ではないことは申し添えておく必要がある。

5. 小 括

最後に、今回の調査結果から示された知見について、簡単にまとめておこう。

(1) まず、日本の大学の国際化に対する外国人

教員の評価は、「一時雇いのお客さん」と見られているとの回答や、教員採用が外国人に対して開放されていないという意見が5割をこえていることから判断して、まだまだかなり厳しいものであると言えよう。

(2) 教員に対して不快感を感じる頻度が、大学当局や学生よりも高いことは、一概には言えないものの、大学国際化のためには日本人教員個々の意識が一つの鍵を握っている可能性をも示していよう。例えば「何時やめるのか、帰国するのかを必ず聞かれるのは失礼である。」(中国人男性35歳)という回答に示されるような言動が繰り返されるとしたら、国際化とは名ばかりと言われても仕方ないことになる。

(3) 外国人教員任用法がありながら、外国人教員自身も自らの採用形態を知らない場合の多いことは、契約という観点からみて大きな問題と言えよう。契約という観念は日本社会では曖昧なものの一つとも言われているが、大学が転換期を迎えている現在、外国人教員のみならず日本人教員にとっても、曖昧なままではすまない問題であろう。

(4) 「昇任」をはじめとする待遇に関する大学・機関側と外国人教員との間に認識のズレがあることが明らかになった。本稿では、その原因を特定することは出来ないが、いつまでもズレがあるままの状態が良いはずはない。今後さらに検討すべき大きな問題が示されたと言えよう。

(5) 管理職就任に関しては、日本人教員と外国人教員との間に大きな差異があることが、調査結果からも明確に示されている。外国人教員を管理職につけない理由としては、法律施行時の文部事務次官通知(昭和57年9月13日付文人審夕第128号の通知「国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法の施行について」)¹⁰⁾が挙げられる。し

10) この通知の内容は、「当然の法理(1953年人事院通達)に基づき公権力の行使、公の意思の形成に参加することとなる職への就任は認められない」というものである。

かし、最近の各自治体における外国人採用への流れ、さらに大学自治の観点から見れば、今後検討されるべき課題であろう。

- (6) 任期の実態についてみると、8割をこえる大学で規程上任期があり、個人調査でも6割以上が任期ありと回答している。任期制そのものの意義については議論のあるところだが、「外国籍」ということだけを理由に任期制を当てはめることは国際化という観点からみると問題があると言わざるをえない。「競争社会では首を縛られることは非常に不利です。任期制は、外国人の首輪と同じです。外国人は頭が上がらないです。」(中国人男性31歳)「先進国とは、同じルールで何事もなすこと。」(フィンランド人女性44歳)との回答にも示されるように、対等の関係のなかで切磋琢磨することが、日本の大学の国際化、さらには大学

全体の発展につながるのではないだろうか。

ボーダレス化の進む国際社会のなかにおいて、日本もかつてない変革を迫られている。日本の大学全体の変革とともに、国際化に向けての制度の整備と意識改革も、大学人に求められている緊急の課題の一つであろう。本稿では、外国人教員任用法に焦点を合わせて、国公立大学における外国人教員の現状・問題点を分析するために実施した大学・機関への調査と外国人教員個々への調査の二つの結果を併せて報告した。調査法や分析に稚拙なところがあるのは否めないが、今後ますます重要性を増すと思われる大学の国際化という問題について議論するための一つのたたき台は提示できたのではないだろうか。