

ドイツにおける「実務型」高等教育に関する考察（２）

—専門大学の教員・スタッフ—

寺 澤 幸 恭

Die Praktische Hochschultype in der Bundesrepublik Deutschland（２）

—Lehrkörper in den Fachhochschulen—

Yukiyasu Terazawa

Zusammenfassung (Summary)

Vorwort

- I. Die Veränderung von den Struktur des Lehrkörper in den Hochschulen
- II. Das Professorenbesoldungsreform
- III. Die Lehrkörper der Fachhochschulen
- IV. Die Professoren der Fachhochschulen

Schlüsselwort (Keywords) : Juniorprofessur, Professur, Fachhochschule.

Received 30. Sep. 2005

はじめに

- I. 大学教職員組織改革
 - (1) 2002年の大学大綱法改訂
 - (2) ジュニア・プロフェッサーの導入
- II. 大学教員給与システム改革
 - (1) 2002年以前の給与システム
 - (2) 新しい給与システム
 - (3) 業績給
- III. 専門大学の教職員
 - (1) 教育スタッフ構成の特徴
 - (2) 教授以外の専任研究・芸術スタッフ
 - (3) 非常勤の研究・芸術スタッフ
 - (4) 事務職員などのスタッフ
- IV. 専門大学教授職の位置づけ

結びにかえて

はじめに

「准教授」や「助教」といった新しい職名の導入などわが国の大学教員組織において「改革」が実施されようとしている。ドイツ連邦共和国では一足先に「助手」などのポストが廃止されて

「ジュニア・プロフェッサー (Juniorprofessur)」が新設されるなど大学制度全体において教員組織の改革が進められている。ジュニア・プロフェッサーは教授のいわば準備段階として総合大学などの学術大学に置かれるものであり、研究者の養成を目的としない専門大学には置かれないことになっている。しかし専門大学においても従来の助手などのポストが廃止される。また専門大学も含めて大学制度全体において教授の給与システムも大きく変わり、「業績給」(Leistungsbezug) なるものが導入される。新しい教授の給与システムにおいては専門大学と学術大学との格差は狭められる見通しであるが、学術大学と比べて実数は少なかつたといはいえ「助手」などの職名が廃止されることによって専門大学における教育活動に少なからぬ影響が予想される。また、このような教員組織の改変によって高等教育制度における専門大学の位置づけにも何らかの変化が起こるのではないかと。

本稿では、まず専門大学を含めたドイツの大学制度全体で進められている大学教職員組織改革を概観したのち専門大学における教育スタッフ構成の特徴をみていくが、そのなかで特に教授職のあり方に注目したい。

I. 大学教職員組織改革

(1) 2002年の大学大綱法改訂

これまでドイツ連邦共和国の大学においては、教授を中心に助手 (Assistent)、上級助手 (Oberassistent)、講師 (Hochschuldozent)、学術協働者 (Wissenschaftliche Mitarbeiter)、そして特殊な任務をもつ教員 (Lehrerkräfte für besondere Aufgaben) といった多様な職種によって教員組織が構成されていた。学術協働者になるには大学修了が条件で博士号は条件ではない。その職務は多様で教育を担当する場合も多い。副手と訳されることもあるが、わが国の副手の仕事とはかなり異なるので、本稿では直訳的だが学術協働者としておく (パイザート, 1997, p.205)。

2002年に大学大綱法 (Hochschulrahmengesetz, HRGと略称) が改訂され、この教員組織は教授とジュニア・プロフェッサー、学術協働者および特殊任務の教員に区分されることになった (HRG, 2002及び2004 第42条)。助手、上級助手および講師というポストは廃止され、それに代わってジュニア・プロフェッサーが置かれることになり、表-1 のようになりかなり整理されることになったのである。

これまで大学教授をめざす者は、大学修了後に指導教授のもとで博士論文を作成し、博士号を取得して、助手や上級助手あるいは講師といったポストに就いて研鑽を積み、大学教授資格を取得してようやく教授に任用されるというプロセスを通過してきた。助手に採用されるには博士号を取得していなければならない、最長6年という期限のなかで「大学教授資格論文」を仕上げるのが義務づけられていた。上級助手あるいは講師は1985年の大学大綱法改正により設けられたもので (児玉, 1986, p.23)、これらの職に就くためにはさらに大学教授資格論文の審査に合格することが条件であった (高橋, 2002, p.85)。

表-1 大学の教員区分

2002年以前	教授	講師	上級助手	助手	学術協働者	特殊任務の教員
2002年以後	教授	ジュニア・プロフェッサー			学術協働者	特殊任務の教員

博士号取得までの期間がおおよそ3～4年（取得時の年齢は31～32歳）、そして大学教授資格取得時の年齢が39～40歳くらいというのが一般的であった。こうした年数のかかるプロセスを避けて、外国の大学、研究機関や民間企業に流出する若手研究者が多くみうけられたことから、博士号取得後のポストドク期間に就く職として、新たに、独立した教育・研究活動を行うジュニア・プロフェッサーという職が設けられた。また、これまで教授の任用条件とされてきた大学教授資格を廃止することとし、ジュニア・プロフェッサーの在職経験を一般的な任用条件とした。このような措置を講じることにより、優秀な若手研究者を確保しようというのである（長島, 2003, p.137-8）。

（2）ジュニア・プロフェッサーの導入

連邦文科省（Bundesministerium für Bildung und Forschung）のブルマン大臣はジュニア・プロフェッサーの導入の目的を「20歳代末から30歳代初めというクリエイティブな段階にある若い研究者たちが自立して教育と研究を行うことを容易にするため」であり、国家の利益から言えば、「優秀な頭脳が今以上に海外に流出することを防ぐ」ことにあると述べている（BMBF, 2000, p. 1-2）。若手研究者の質的向上と優秀な研究者の確保による国際競争力の強化のため、若手研究者の養成期間を短縮し、高い評価を与えられた者には従来よりも早く教授ポストに就けるようにすることがめざされたのである。

このため、まず大学大綱法において「ドクトラント（Doktorand）」（ドクター試験準備者）という地位が設けられた。ドクトラントには奨学金や雇用などによる生活支援策がとられる一方で、この準備期間の短縮がめざされている。ジュニア・プロフェッサーになる前提としての博士号取得は原則として3年間で終了するものとされ、博士号取得段階とポストドクター段階を合わせて6年間を超えてはならないという条件がつけられる。

博士号を取得することかジュニア・プロフェッサーに採用される前提となる。ジュニア・プロフェッサーは学部単位で公募され、採用されると自立して研究や教育に従事できる権利を有する（別府, 2005, p.181）。ジュニア・プロフェッサーの任期は3年で、専門的な評価の結果が良好ならば1回更新できる。したがって教授を志望する期間は最大で6年間となる。任期中段階的に教育を担当する時間が増加されていく（教育義務：一週間に4時間から8時間）。従来の教授資格試験は廃止され、任期付きまたは任期なしの教授として採用される。ジュニア・プロフェッサーは学術大学の教授に採用される前提であるが、職業活動に基づく資格、外国での学術的資格、大学または大学以外の研究機関での学術協働者としての学術的活動による資格を有する場合はジュニア・プロフェッサーを経ずに学術大学教授に採用されることのできる（BMBF, 2000, p. 2）。

II. 大学教員給与システム改革

（1）2002年以前の給与システム

大学の教員組織の変更にともない、その給与システムも改革された。教授の場合、従来は表-2のようにC2からC4までの等級と2年ごとに昇給する年齢段階を組み合わせたシステムが採用されてきた。1985年の大学大綱法改訂で導入された「上級助手」や「上級技師」は期限付きの任用でC2の等級に位置づけられていた（タイヒラー, 2000, p.23）。

表-2 大学教授俸給表(2000年)(BMBF, 2004b, p.57)

No.	年齢 段階	年齢	俸給額			専門大学		総合大学など		
			C2	C3	C4	C2	C3	C2	C3	C4
			金額 DM	金額 DM	金額 DM	人数	人数	人数	人数	人数
1	6	31	6,210	6,880	8,300	5	4	0	2	2
2	6	32	6,210	6,880	8,300	4	4	0	3	5
3	7	33	6,482	7,187	8,642	15	8	2	14	11
4	7	34	6,481	7,187	8,642	34	9	2	20	14
5	8	35	6,752	7,494	8,951	58	17	2	29	35
6	8	36	6,752	7,494	8,951	84	21	6	49	49
7	9	37	7,023	7,801	9,259	122	40	11	62	85
8	9	38	7,023	7,801	9,259	131	52	6	101	101
9	10	39	7,294	8,108	9,568	206	80	14	136	147
10	10	40	7,294	8,108	9,568	227	103	17	178	172
11	11	41	7,565	8,415	9,876	251	124	19	183	205
12	11	42	7,565	8,415	9,876	271	142	15	225	238
13	12	43	7,836	8,722	10,185	256	154	16	229	252
14	12	44	7,836	8,722	10,185	282	176	13	229	306
15	13	45	8,107	9,029	10,493	284	182	21	239	316
16	13	46	8,107	9,029	10,493	256	215	14	278	322
17	14	47	8,378	9,336	10,802	242	215	15	229	362
18	14	48	8,378	9,336	10,802	243	212	23	214	349
19	15	49	8,650	9,643	11,110	214	238	21	254	353
20	15	50	8,650	9,643	11,110	189	272	28	298	388
21	15	51	8,650	9,643	11,110	156	264	38	243	395
22	15	52	8,650	9,643	11,110	126	239	42	254	407
23	15	53	8,650	9,643	11,110	107	261	43	220	367
24	15	54	8,650	9,643	11,110	109	272	65	251	434
25	15	55	8,650	9,643	11,110	109	378	112	368	579
26	15	56	8,650	9,643	11,110	97	406	142	402	606
27	15	57	8,650	9,643	11,110	69	374	171	394	531
28	15	58	8,650	9,643	11,110	97	444	183	405	607
29	15	59	8,650	9,643	11,110	78	376	200	451	602
30	15	60	8,650	9,643	11,110	57	358	192	411	595
31	15	61	8,650	9,643	11,110	34	375	171	347	549
32	15	62	8,650	9,643	11,110	29	341	140	357	525
33	15	63	8,650	9,643	11,110	24	217	106	317	495
34	15	64	8,650	9,643	11,110	25	138	114	243	429
35	15	65	8,650	9,643	11,110	6	55	25	91	481
					計	4,497	6,771	1,989	7,726	11,314

改革によってジュニア・プロフェッサー職を除き、基本給プラス業績給が支給されることになった。業績の規準は、教育、研究、学術後継者の養成などである。新たに採用される教員にはこのシステムが適用されるが、従来からの教員は新しいシステムによるか、従来のシステムによるか選択することができる（長島，2003，p.138）。

教授職の具体的な給与をみていこう。1999年当時、連邦と諸州の大学には32,297名の教授がおり、表－3のように区分されていた。なお、表－2において専門大学、総合大学などの各欄で太い実線の部分は人数の多い号俸である。

表－3 給与グループ区分による教授数（単位：人）（BMBF, 2004b, p.37）

	C2	C3	C4	計
専門大学	4,497	6,771	-	11,268
総合大学など	1,989	7,726	11,314	21,029
計	6,486	14,497	11,314	32,297

教授の給与は2年間隔で昇給する基本給と、家族の状況や子どもの数にもとづく家族手当（Familienzuschlag）から構成されている。C2あるいはC3の教授の給与は、他の公務員カテゴリーと同様に固定給である。C4グループ教授の給与には、連邦給与規程（Bundesbesoldungsordnung）の前文のNr. 1とNr. 2によって、招聘や留任交渉にともなうさまざまな手当が固定給に加えられることになっていた。このC4教授は総合大学など学術大学のみには置かれており、原則として専門大学にはいない。

家族手当を除くと、2000年1月1日現在の基本給はおおよそ表－4のような金額になっていた。

表－4 教授職の基本給（BMBF, 2004b, p.37）

	第6年段階階 (ほぼ31歳)	略	第11年段階階 (ほぼ41歳)	略	第15年段階階 (ほぼ49歳以上)
C2	6,210 DM		7,565 DM		8,650 DM
C3	6,880 DM		8,415 DM		9,643 DM
C4	8,333 DM		9,876 DM		11,110 DM

（２）新しい給与システム

新しい給与システムは、2002年2月16日の「教授給与改善に関する法律」によって導入された。この新しい法律は2002年2月23日付で発効したが、各州の法律に組み入れられて実施に移される。新しいシステムでは、教授職の給与ランク「C」に代えて「W」が導入され、さらに、業績給（Leistungsbezüge）が新設された。

W1グループにはジュニア・プロフェッサーが該当し、W2およびW3にはその他のすべての教授が該当する。ここにおいては大学の種別（総合大学か専門大学か）による区別はなく、専門大学にとっては重要な改革となった。ブルマン大臣も新給与システムが専門大学の地位上昇を一つのねらいとしていることを明言している（BMBF, 2000, p.1-2）。

ただし、「Cシステム」と同様に、この「Wシステム」でも、W2とW3に該当する区別が曖昧であり、予算によって決められるという側面がある。したがって「Cシステム」の根本的な

欠点は払拭されていないという指摘もある (Thieme, 2004, p.515-518)。

ブルマン大臣によれば、W2の教授の報酬は平均して約9,000マルクとなり、W3給与グループの教授には平均して約11,600マルクが与えられることになる。これはこれまでの給与グループC2-, C3-, C4教授の平均額にほぼ相当する。W2の最低基本給7,000マルクとW3の最低基本給8,500マルクに加えて、多様な諸手当などが算入されることになっており、これらが教育と研究あるいは研究指導における業績の評価に基づく業績給である (BMBF, 2000, p. 1-2)。

表-5は2002年の(連邦)教授給与改革法における給与グループの区分であるが、W2とW3については各州の財政事情や各大学の組織に配慮してかなり大まかな区分となっている。また、連邦給与規程によると、W1~W3の基本給は表-6のようになる (BMBF, 2002a, p.691)。

表-5 新しい給与グループ区分 (BMBF, 2002a, p.690-691)

給与グループ	対象となる職	規 定
W1	ジュニア・プロフェッサー	2002年2月23日以降総合大学またはこれに相当する大学において効力をもつ大学大綱法第47条によるジュニア・プロフェッサー
W2	専門大学の教授、総合大学の教授 芸術大学の教授、教育大学の教授	より詳細な規準に基づき州内では給与グループW3に該当しない場合
W3	総長、副総長、学長、副学長、 学長代理、事務局長	より詳細な規準に基づき州内では給与グループW2に該当しない場合

表-6 基本給 (月額 単位:ユーロ) (BMBF, 2002a, p.690-691 日本円換算は寺澤)

給与グループ	W1	W2	W3
ユーロ	3,260	3,724	4,522
日本円換算	452,358	516,742	627,473

1ユーロ=138.76円 (2005/04/26現在)

(3) 業績給

給与グループW2およびW3の教授には基本給のほかに次の規定に基づいてさまざまな業績給が与えられることになった。

- ① 招聘交渉や慰留交渉のため
- ② 研究、教育、若手研究者の指導における特別な業績に対して
- ③ 大学の自治あるいは大学の管理運営における特別な任務のため

このうち①と②については、期限付き、無期限あるいは一回払いでも可能である。また、③の場合は当然のことながらその任務の期間に対して支払われる。ただし、教授をドイツの大学以外から得ようとする場合、またはドイツの大学の教授がほかに流出するのを防ぐために必要ならば、業績給を上積みすることも認められる。①と②の規定による業績給について、期限なしあるいは

3年以上続けて支払われる場合は、それぞれの基本給の40%までの額が認められる。期限付きで支払われる場合には、年金に加算されることができる。そして、①と②は教授職にはない大学業績審査委員会の委員長や委員にも適用されることになっている（BMBF, 2002a, p.690）。

Ⅲ. 専門大学の教職員

（１）教育スタッフ構成の特徴

表－７にみられるように、専門大学における教員構成の特徴の一つは教授職の割合が総合大学などに比べてかなり高いことである。1999年においては総合大学の教授職が学術担当スタッフの12.5%であるのに対して、専門大学では39.7%とほぼ四割が教授によって占められている。その逆の形になっているのが学術協働者などであって、総合大学では学術担当スタッフの半数を超えているのに対して専門大学では4.5%でしかない。また専門大学では委託教員に依存している割合がかなり高く、この学外者による教育委託なくしては専門大学の教育は成立し得な

表－７ 大学の学術担当スタッフ構成の比較 総合大学と専門大学 1999年（WR, 2002, p.229）

		総合大学※1)		専門大学※2)	
		実数	比率(%)	実数	比率(%)
教授職	C4	11,092	6.8	13	0.0
	C3	7,484	4.6	7,330	22.1
	C2(任期付)	1,592	1.0	5,587	16.8
	C2(期限付)	247	0.2	255	0.8
	小計	20,457	12.5	13,185	39.7
講師、助手 など	講師	1,741	1.0	153	0.5
	上級助手	1,443	0.9	0	0.0
	上級技師	186	0.1	0	0.0
	助手※3)	10,131	6.2	3	0.0
	小計	13,501	8.2	156	0.5
学術協働者 など	研究主事	6,844	4.2	32	0.1
	学術協働者	81,135	49.4	1,467	4.4
	臨床医	3,044	1.9	0	0.0
	小計	91,023	55.5	1,499	4.5
特別任務教 員など	特別任務教員	3,623	2.2	1,231	3.7
	客員教授	1,571	1.0	82	0.2
	委託教員	21,323	13.0	15,167	45.6
	学術補助員	12,629	7.7	1,913	5.8
総計		164,127	100.0	33,233	100.0

※1) 総合制大学、芸術大学、教育大学、工科大学を除く。

※2) 行政専門大学を除く。

※3) 学術・芸術助手、研究助手の合計

い状況にある。教授と委託教員が中心的存在であり、講師、助手あるいは研究協働者といった「中間層」の占める比率がきわめて小さいというのが専門大学の教育スタッフ構成の特徴といえる。

(2) 教授以外の専任研究・芸術スタッフ

2002年以降、教授以外の学術スタッフは助手などが廃止され、若手研究者の養成を目的としない専門大学にはジュニア・プロフェッサーが置かれないので、学術・芸術協働者そして特殊任務の教員だけとなる。学術・芸術協働者は大学卒業を採用規準としており、博士号取得を採用規準としているジュニア・プロフェッサーや廃止された助手や講師と比べて下位ランクの教育スタッフである。特殊任務の教員は大学大綱法では、「大学教員の採用条件にはない実践的な能力や知識」を教育する専任の教育スタッフと規定されている。

これまでの専門大学には教授とならんでさまざまな専任教員がおり、現在も在職している。特に言語学や人文系では講読や言語能力訓練が重要なためこれらのスタッフの割合は高いのが特徴である(1999年においては実員の14.6%)。これらの専門領域ではこの種の学術的スタッフのポストの割合は比較的に高く合計39.8%になるといわれている。同じく芸術領域でも21.4%と高くなっている。他の専門領域でのこの種のポストの割合はほぼ9%から15%の間であると報告されている(WR, 2002, p.71)。

これらの教育職員は学術協働者あるいは特殊任務の教員に位置づけられることになるが、州によって大学教員組織が多様であったので、各州は新しい連邦の諸規程に合わせる努力が求められている。たとえば、ブランデンブルク、ハンブルク、ザクセンおよびザクセン・アンハルトといった州の専門大学では学術協働者は学術・芸術スタッフとして位置づけられてきたが、他の多くの州ではそうではないという事情もある(WR, 2002, p.71-72)。

(3) 非常勤の研究・芸術スタッフ

他の種類の大学に比較して専門大学で特に大きな役割を果たしているのが教育委託者(Lehrbeauftragte)とよばれている非常勤のスタッフである。彼らは学術・芸術スタッフの実員の半分弱を占めている。教授数と教育委託者数の比率は専門グループにより異なっており、工学、数学、自然科学における教授の割合は高く(50.5%から54.9%)、そのため教育委託者の比率は低い(21.6%から36.6%)。これに対して言語・人文の教授比率は21.6%、法律・経済・社会科学では31%とかなり低くなっている。これらのグループにおける教育委託者の比率はかなり高い(55.6%から56.1%)。

もちろん、実人数における教育委託者の比率は教育委託の現実の比重を表すものではない。教育委託は限られた期間だけ、大学の責任のもとで一定の時間に行われるからである。学術審議会のアンケート調査によると教育委託者が担当しているのは全セメスター週時間数の20%弱であった。

専門大学が質の高い教育委託者を確保できるように、学術審議会は1991年に教育委託者の時間給(Stundensatz)をかなりの程度引き上げることを勧告した。このような引き上げを可能にするため文相会議は2000年4月14日に「専門大学および専門大学修学における教育委託報酬に関する勧告」を決議し、時間給は24DMから55DMに引き上げられることになった。しかし、この引き上げ決議は財務大臣会議では容認されなかった。これに続いて開催された文相と財務

大臣会議では、「これまでの教育委託報酬の枠を30%まで高くし、教育委託者が不足がちな領域では、それに相当する報酬額にさらに20%を超えない範囲で上乘せできる」という結論に至った。このように意見は一致したが、文相会議はさらに柔軟に教育委託報酬を柔軟に運用できるようめざしている（WR, 2002, p.73）。

（4）事務職員などのスタッフ

学術審議会によれば、1999年、連邦全体の専門大学では、管理、技術、図書館などのスタッフとして、そして労働者、実習生（Praktikanten）、訓練生（Auszubildende）として18,388名が働いていた。そのうち1,268名は上級の職員、14,366名は中級および一般職員、そして労働者が2,052名、訓練生や実習生などが602名となっていた。

これらのスタッフのために、職員ポスト14,343.3、労働者ポストが1,837.6、訓練生、実習生などのポストが820ある。これらのスタッフの約三分の一が専門大学の本部に勤務する行政スタッフであり、工学の技術職員がこれに次いで多く19.5%となっている。

すべての専門領域そしてすべての州を平均すると、専門大学教授100名に対して、非学術スタッフは140名となっている。その内訳は行政54、図書館10、技術職49、その他のスタッフ6、労働者は16名である。総合大学では、教授100名について非学術スタッフは1,030名である。ポストから見ると、専門大学では専任の学術スタッフのポスト100に対して、訓練生や実習生を含めた非学術スタッフのポストは102.2となっている（WR, 2002, p.74）。

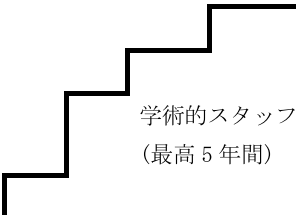
IV. 専門大学教授職の位置づけ

専門大学の教授になるための最低条件が連邦全体で決められたのは1976年であった。大学政策として、一方では伝統的ではない資格をもつ者にも教授職を開放し、他方では教授職としての同質性も実質的に確保することがめざされた。それ以来、専門大学教授は学術的資格と同時に実務的資格が求められることになった。博士号取得による学術的能力の証明と5年間の実務経験、そのうちの3年間は大学以外での実務経験があることの証明が採用条件である（BMBF, 2004b, p. 34）。

その後、専門大学の教授の任務は変化してきた。すなわち部分的には総合大学教授との違いが小さくなってきたのである。ひとつは専門大学での研究能力が高まってきたことである。そしてそれに応じて、専門大学においても授業担当義務の軽減が可能になった。そして若手研究者（博士）養成における専門大学教授の協力も多くなっていることが挙げられる。授業担当義務については、1992年の常設文相会議協定では専門大学教授の授業担当義務の規準は1セメスター週18時間とされたが、研究活動を保障するためにこれを8時間までに軽減することが認められた。さらに博士養成すなわち学術の後継者養成に専門大学の教授が参加協力することも推進されている（BMBF, 2004b, p.35）。

さらに、専門大学教授を採用する条件についても、2002年の大学大綱法までは「少なくとも5年間の職業経験における学術的な知識と方法の応用あるいは開発についての特別な業績を提示しなければならない。その5年間のうち少なくとも3年間は大学以外において経験していることを証明しなければならない。」と規定されていたが、2004年の同法改訂により下線部が削除され、職業経験の「5年間」も「数年間」と改定されている（WR, 2002, p.69）。

図一 1 専門大学教員の職階 (BMBF, 2004b, p. 34)

年齢	職階
	教授
33-38	職業上の実務経験 (最低 5 年間、うち 3 年間は大学外での実務) 
28-30	博士号取得 最高 3 年ないし 4 年間
25-27	大学の修了

2002年の学術審議会の勧告によれば、1999年の専門大学（行政専門大学を除く）には13,000名の教授が在籍していた。このうち大学教授資格を取得していたのは583名（4.5%）にすぎなかったが、この583名についてみると、その採用時の平均年齢は46.8歳であった（WR, 2002, p.69）。前述のように総合大学などで大学教授資格を取得する年齢は一般的に39～40歳といわれているので、5年間の職業経験を採用条件としている専門大学教授になるためには47歳程度にならざるをえなかったのである。

また、学術大学に比べて産業界や労働市場の動向に機敏に反応して専門分野を修正していく専門大学にとって将来の教授需要についての見通しをたてるのがかなり困難であること、また、現在の専門分野そして新しい専門分野について大学外の労働市場において魅力的なポストをめぐる競争が激しくて相応しい人材を見つけることが難しいということがある。

これが専門大学のもう一つの特徴である。このことについてはすでに1998年に文相会議の見解が出されているが、それを裏付けるようにその後とくに工学、新しいメディア関連分野、自然科学分野、そして一部の経営学分野においては、産業界との人材獲得競争問題はますます深刻になり、この傾向は現在も続いているとみられる（WR, 2002, p.69）。学術審議会はすでに1991年に、当時の状況を分析して、統一的で魅力的な教授職を作り上げて雇用者としての経済界に対する専門大学の競争力を高めるように勧告した。そのさい専門大学教授の給与はC3レベルが適当であると勧告していたのである（WR, 2002, p.67）。

結びにかえて

ジュニア・プロフェッサーが置かれぬ専門大学ではつねに教授の後継者を外部から招聘しなければならない教員構成となっており、これが今後の専門大学の発展をめざす上で大きな足枷となるだろうことは容易に推測される。総合大学など学術大学では下級の教授職（C2やC3）が同じ大学の上級教授職（C4）に昇任することはできないが、専門大学では同じ大学内で昇任できる（タイヒラー，2000，p.23）。このようになっているのも専門大学教授の確保が難しいと想定されているからとも考えられる。しかしこれはあくまでも下級教授から上級教授への昇任であって、学外からの応募者に依存しなければならない仕組みに影響を及ぼす要素ではない。給与面で専門大学教授を総合大学などと同等化した理由のひとつは総合大学などで養成された研究者にとって専門大学を魅力的な存在にするためであったと考えられる。

しかしながら、給与面での改善だけでは後継者難は解消されないであろう。近い将来はともかく教授後継者を養成する仕組みを取り入れるか、採用条件の実務経験をさらに緩和するかなどの対策が採られていくのではないか。そのような対策はしかし学術大学との違いをさらに薄め、学術大学への接近をもたらすことになる。

専門大学の活動のなかで応用的な領域に限られているとはいえ研究面においてさらに充実してくれば、そして教授の後継者難という事情が別の方途で解消されないとすれば、早晚専門大学にもジュニア・プロフェッサーかあるいはこれに近いポストが導入されるのではないか。ドイツには「実務型」の大学として、かつては工科大学や商科などの単科大学があり、総合大学に比べて格段に実務教育を重視していたが、これらの単科大学のほとんどが総合大学となり、学位授与権をもつ学術的大学となってきた（寺澤，2004，p.90）。かつて、工科大学が学位授与権を獲得して総合大学との同等化を進めてきたように専門大学も学術大学にさらに接近していくのではないかと推測されるが、そのさい専門大学の独自性である実務重視という性格をいかに保持し発展させていくのか。われわれの眼はそこに注がれる。

【参考文献】

- （別府，2005）：別府昭郎「ドイツの大学」有本章ほか編『高等教育概論』ミネルヴァ書房 2005年
- （BMBF，2000）：Bundesministerium für Bildung und Forschung；Bundesministerin Bulmahn legt Konzept für die Dienstrechtsreform an den Hochschulen vor. (2000/09/21)
- （BMBF，2002a）：Bundesministerium für Bildung und Forschung；Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) vom 16. Feb. 2002.
- （BMBF，2004a）：Bundesministerium für Bildung und Forschung；Forschungslandkarte Fachhochschulen, Potenzialstudie, Bonn, Berlin 2004.
- （BMBF，2004b）：Bundesministerium für Bildung und Forschung；Bericht Expertenkommission Reform Hochschuldienstrecht, Bonn, Berlin 2004.
- （HRG，2002）：Hochschulrahmengesetz in Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8. August 2002.
- （HRG，2004）：Hochschulrahmengesetz in Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar

- 1999, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2004.
- (児玉, 1986) : 児玉嘉之「西ドイツの大学政策－「大学大綱法」の改正をめぐって」『レファレンス』424, 1986年5月号(国立国会図書館調査及び立法考査局)
- (長島, 2003) : 長島啓記「ドイツの高等教育」新井郁男ほか『比較教育制度論』放送大学 2003年
- (パイザート, 1997) : パイザート/フラムハイン『ドイツの高等教育システム』玉川大学出版部 1997年
- (タイヒラー, 2000) : タイヒラー, U.「ドイツの高等教育制度と卒業生の雇用」『高等教育研究叢書』64 [2000年3月] 広島大学大学教育研究センター
- (高橋, 2002) : 高橋由美子「教員人事を通して見たドイツの大学」『大学時報』51 (284) 2002年5月, 日本私立大学連盟
- (寺澤, 2004) : 寺澤幸恭「ドイツにおける『実務型』高等教育に関する考察(1)－専門大学の実習 Semester (インターンシップ)」『岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要』第36集 2004年3月
- (Thieme, 2004) : Thieme, Werner; Deutsches Hochschulrecht: das Recht der Universitäten sowie der künstlerischen, und Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, 3. vollstamdoge neu bearbeitete Auflage, Koln 2004.
- (WR, 2002) : Wissenschaftsrat; Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen 2002.