

知的生産事業のinternal marketing

—高等教育機関における教員の研究時間、環境の確保の必要性とその方策—

新潟経営大学 教授 片上 洋

中央学院大学 講師 清水 正博

キーワード：Internal marketing、顧客満足、内部顧客、知的生産事業、研究個室、研究費、研究者番号、研究時間、地域貢献活動、ブラック大学、学校教育法

1. はじめに—知的生産事業—

(1) internal marketing

本論文のタイトルにあるinternal marketingという用語に関して、片上の属するMarketing分野における、一見すれば学問の一貫性にとって必要であるかに解釈される一般的見解について再発見した。

internal marketingという用語の発祥は次の通りである。Marketingとは市場創造のための活動・方策・戦略・研究を指す用語である。Marketingにとって最大の必要性は、製品・サービスと消費者・顧客との適合性・顧客満足である。特にサービス分野では、サービス提供の主体が社員・従業員であるため、社員・従業員の職務へのプライドやモチベーションがサービスの質を向上させ、顧客満足に影響する。このため、社員・従業員を内部顧客とする内部顧客満足が重要である。したがって内部顧客に対して顧客満足を実現するMarketing, すなわちinternal marketingが必要である。このような視点を内包する概念としてinternal marketingが存在し、それはMarketing論の対象分野であり、労務管理論・人的資源管理論や労働関係法などの対象ではない。しかしこれは視点の相違を明確にするためには必要な解釈であるが、Internal Marketingの視点を他の分野で取り扱うことはできないことを意味している。しかし現実には、人的資源論においても、法制度の解釈や運用においても、このような視点を必要としていると、片上は考えている。

Organizational behaviorは組織論ないし人的資源管理論の研究対象である。韓国においては人事組織論という分野があり、組織と人的資源は一体の研究対象で

ある。組織は人間によって構成され、その形態を法・制度が規定し、人間の心理・行動に影響し、結果として組織行動がもたらされる。如何なる分野も究極的には、人間を活かし、組織の目標を実現するために研究が行われるべきであろう。

(2) 知的生産事業

知的生産事業とは、大学・研究所等の研究機関（事業体）が、調査研究を通して、その成果を提供することによって代価を得るサービス業である。

本研究は、知的生産事業のうち、大学教育事業について、どのような人的資源の管理がその成果にとって有効であり、brand化に貢献するかという課題に応えるために行った。

この場合の顧客・消費者とは、学生、保護者、調査研究委託団体（公官庁、企業）である。（以上片上）

2. 研究阻害要因としての研究環境

(1) 研究個室

高等教育機関における教員にとって研究個室は必ずしも必要なものではないかもしれない。しかしながら、様々な学問分野について詳細を知るわけではないが、教員個人が使用する研究図書、資料、実験器具等の必需品の収納、そしてそれを使用する際の容易さ、使用する時間の異なり¹から、研究個室があることが望ましいといえる。

実際、立教大学では²大学基礎データにおいて教員研究室の室数、面積、個室率などを集計、公表しており、学問分野を問わず、教員の研究に研究室、とりわ

け個室が必要であることを示唆しているといえる。

しかしながら、大学の敷地、建物、設備の状況から、必ずしも研究個室を用意することが叶わないこともありえるだろう。高等教育機関にとって、研究は重要なものであるには違いないが、それと同等に教育も重要である。教育をないがしろにして、研究個室を整備することまでは求められていないといえる。ただ、一部の高等教育機関では、建物施設内に教員用の研究個室が確保、整備されているにも関わらず、教育機関の管理者側の人間が教員を支配、管理する道具として、自己の意に沿う教員に研究個室を与えることや、反対に自己の意に沿わない教員の研究個室を共同研究室等に移動させること、1年間に複数回共同研究室の移動をさせることが行われているが、そのような高等教育機関は教員の研究を直接的、間接的に妨害していると評価することができる。

また、研究個室の利用を認めているものの、一定の時間を境に、教員個人に研究個室の利用コスト（電気代等）を請求する高等教育機関も見受けられる。こうした行為も高等教育機関として、教員の研究を奨励していない姿勢の表れと受け取られるものであると考えられる。

(2) 研究時間

科研費の申請書類では、研究計画においてエフォートを示す欄がある。そこでは、年間の全仕事時間を100%として、パーセンテージで示すことが求められている。高等教育機関における教員の果たすべき役割は多岐にわたり、単純に教育50%、研究50%と表記できるものではない。しかしながら、極めて研究のパーセンテージを0%に近づけるような高等教育機関も一部であるが見受けられるのも事実である。特に、教員の会議の日程が当日ないし前日に設定されることが常態化するとともに、開始時刻が決められているにもかかわらず、管理的役職者が現れず、当該役職者が現れるまでその場で待機させられるような慣習が存在するような高等教育機関においては、研究時間を意図的に奪っていると評価することができる。

また、高等教育機関によって就業規則等で週5日以

上の勤務を要求するとともに、勤務時間内は原則として当該教育機関内に留まることを要求しているものもあり、これも研究を奨励しているとは到底いえないものであるといえる。

(3) 研究支援環境

高等教育機関における教員にとって研究する時間と場所さえ与えられればそれで事足りるとは限らない。研究を支援する環境もまた重要な要因となると考えられる。端的には研究費の支給状況で、その教育機関の研究を奨励する態度を鑑みることができるといえるが、少子化をはじめとした様々な原因がある中での教育機関の経営は決して潤沢な資金の下で行うことができるとは限らない。そのため、一概に研究費の支給がなされない高等教育機関だからといって、教員の研究を妨害していると判断するのは困難であるといえるかもしれない。

そこで、これまで述べた要因でマイナスに評価される余地がある部分が多い高等教育機関については、そこに研究費が支給されないという要因とあいまって、教員の研究を快く思わない、ないし意識的に拒絶していると考えることができる。

また、高等教育機関における教員にとって、科研費の申請、研究者番号の付与は、研究の必要条件ではないものの、十分条件であるといえる。一部の高等教育機関では、その意図は不明であるが、事務組織、管理組織として科研費の申請をさせないようにするとともに、当該高等教育機関において、はじめて教員として職を得た者に対して、研究者番号を付与することを拒絶することが見受けられる。このことは、高等教育機関として教員に研究を放棄させるようなことであると評価することもできる。(以上清水)

3. 知的生産労働の基準と実情

(1) 一般的基準

厚生労働省によれば、大学教員の研究労働は、教育活動、会議などを除く、研究時間が、週労働時間の過半数を占める労働を指す³。また文部科学省も同様の定義を行っている⁴。同省の大学教員の講義時間と労働

時間に関するとらえ方については、非常勤講師に対する給与の換算基準を示した内容からも明らかである⁵。大学基準協会などの審査基準も、一週5～6コマ〔90分×5=450分（7時間30分）～90分×6=540分（9時間）〕を越えたあたりから、改善の提案・勧告がみられることから、基準として適用されているとみられる⁶。1時間あたり2倍の準備時間を加えると、5コマあたり授業時間を含めて22時間30分、6コマあたり27時間となる。しかしその一部は教員自身の専門的研究であるとすれば、授業のために要する時間は約20時間である。

(2) 一般的実情と調査項目

しかしそれすらも校務に費やされる労働時間を例えば1週3時間、オフィースアワー（90分）のうち、実際に学生に対応する時間を1時間、個別の研究指導を1時間とするならば、1週40時間の全労働時間から25時間を差し引けば、研究時間は約15時間となり、全労働時間の過半数の研究時間を確保するためには、自宅や公営の図書館など、学生との対応によって中断する危険性のない環境を確保するため、大学で拘束されない環境を得る必要が生じる。またそのようにして、全労働時間の過半数を超える事実上の拘束時間に対して、全労働時間に占める研究時間を圧縮する、あるいは研究時間を勤務時間以外に延長する必要が生じる。

顧客は、教員の全労働時間や授業や調査・研究のために費やされた結果としての産物に対してではなく、調査作業や教育活動によって生産された成果に対して、委託料、授業料などの対価を支払っている。

大学の場合は、上記のような全労働時間に対する対価＝教員に対する給与と教育外職員に対する給与、施設・設備の償却費など全支出と入学金授業料等や助成金を合わせた全収入の差額がいわゆる粗収入（税引き前の総利益）にあたる。新たな設備投資のためには、そこから基本金への繰り入れも必要となる。

そこで、「知的生産の環境とマーケティング～研究教育条件と教員の研究成果、学生の増減～」というアンケート調査・ヒアリングを書類送付・現地聞き取りという方法で行った。その際のヒアリング用紙の内容

は下記の通りである。

以下の各質問について、お答えください。

以下の各質問について、該当する数字に○を記入してください。

Q 1. 教育、研究、その他の校務を含めて、1日平均何時間の勤務ですか？以下の中からお選びください。

1. 6時間以下
2. 7時間
3. 8時間
4. 9時間
5. 10時間以上

Q 2. 上記の勤務時間は、会議、授業を含めて1日平均何時間の拘束時間を含みますか。

1. 2時間以下
2. 3時間以下
3. 5時間以下
4. 7時間以下
5. 8時間以上または勤務時間自体、事実上拘束される。

Q 3. 担当の講義の週コマ数について、以下の中からお選びください。

1. 5コマ以下
2. 6コマ
3. 7コマ
4. 8コマ
5. 9コマ以上

Q 4. 勤務時間の裁量性について、以下の中からお選びください。

1. 完全裁量性である
2. ある程度、自分の裁量で調整できる
3. 勤務時間が決められている
4. 裁量はほとんどない
5. 裁量は全くない

Q 5. 夏季休業（夏季研究日等名称に関わらず、夏季における休暇と考えられるもの）の日数について、以下の中からお選びください。

1. 22日以上
2. 21日～15日
3. 14日～8日
4. 7日～4日
5. 3日以下

Q 6. あなたが教育、研究と直接関わりのないと考えられる校務の週あたりのコマ数について、以下の中からお選びください。

1. 0コマ
2. 1コマ

3. 2コマ 4. 3コマ
5. 4コマ以上
- Q7. 学内巡回業務の週あたりのコマ数について、
以下の中から選びください。
1. 0コマ 2. 1コマ
3. 2コマ 4. 3コマ
5. 4コマ以上
- Q8. 学内の委員会業務の週あたりのコマ数について、
以下の中から選びください。
1. 0コマ 2. 1コマ
3. 2コマ 4. 3コマ
5. 4コマ以上
- Q9. 普段の研究活動にあてられる時間は週あたり
何時間ですか、以下の中から選びください。
1. 5時間以下 2. 6時間～10時間
3. 11時間～15時間
4. 15時間～20時間
5. 21時間以上
- Q10. 学外での教育、研究活動について、該当する
ものを以下の中から選びください。
1. 自分の時間の許す範囲で無制約に行っている
2. 学内の手続きがあるが、基本的に無制約である
3. 学内の一定の条件付きで行っている
4. できなくはないが、実質的に学内の手続きで
許されていない
5. 学内の手続きで許されていない
- Q11. 学外での教育、研究活動の必要性は感じてい
らっしゃいますか？以下の中から選びくださ
い。
1. 必要であると感じている
2. やや必要であると感じている
3. どちらともいえない
4. やや不要であると感じている
5. 不要であると感じている
- Q12. 地域貢献活動の必要性は感じていらっしゃ
いますか？以下の中から選びください。
1. 必要であると感じている
2. やや必要であると感じている
3. どちらともいえない
4. やや不要であると感じている
5. 不要であると感じている
- Q13. 地域貢献活動をする時間はとれますか？以下
の中から選びください。
1. 自由に時間を取れる
2. 学内の手続きがあるが、基本的に自由に取れる
3. 学内の一定の条件付きで自由に取れる
4. できなくはないが、実質的に学内の手続きで
許されていない
5. 学内の手続きで許されていない
- Q14. 地域に貢献できるアイデアはお持ちですか？
以下の中から選びください。
1. 持っていて、いつでも実行できる（できうる）
2. 持っているが、実行できる段階ではない
3. どちらともいえない
4. 持っているといえるレベルではない
5. 持っていない
- Q15. 現在の所属されている大学には、そのアイデ
アを実行、実現できる環境はありますか？以下
の中から選びください。
1. 実行、実現できる環境があり、大学からも推
奨されている
2. 実行、実現できる環境がある
3. どちらともいえない
4. 実行、実現できる環境がない
5. 実行、実現できる環境がなく、大学から禁止
されている
- Q16. 現在の所属されている大学で、あなたの能力
は何%発揮できていると思われますか？以下の
の中から選びください。
1. 80%以上 2. 60～80%未満
3. 40～60%未満 4. 20～40%未満
5. 20%未満
- Q17. 教育研究労働についてお尋ねします。大学の
方針としては、どのような立場に立っていると
思いますか？以下の中から選びください。
1. 大学は学問の府であり、高等教育の場、地域
のシンクタンクである。
2. 大学は高等教育の場であると同時に、中等教

育を補う基礎教育の場である。

3. 大学は分析力、判断力、応用力、専門知識の学習能力を育成する場である。

4. 大学は上記とともに、実務能力、資格や検定を身につけさせる場である。

5. 現在の大学は、生き残りをかけて実務能力、資格や検定のみを教育する場である。

Q18. 上記と同様の問題について、あなた自身はどのようにお考えですか？下記の中からお答えください。

1. 大学は学問の府であり、高等教育の場、地域のシンクタンクである。

2. 大学は高等教育の場であると同時に、中等教育を補う基礎教育の場である。

3. 大学は分析力、判断力、応用力、専門知識の学習能力を育成する場である。

4. 大学は上記とともに、実務能力、資格や検定を身につけさせる場である。

5. 現在の大学は、生き残りをかけて実務能力、資格や検定のみを教育する場である。

Q19. 今回、私どものグループにお会いいただくため、どのようなことに留意されましたか。下記の中からお答えください。

1. 大学の管理体制が厳しく、大学の実情を話すこと、それを聞くだろう人に会うことを禁じられているので、尾行を心配した。

2. 私たちに会えば大学の恥部を外部に漏らすのではないかという疑いもかけられそうなので、私たちに会うことについて大学の管理者に知られることを心配した。

3. 大学の管理体制はさほど厳しくないが、質問によっては背信行為となることを心配した。

4. 勤務時間外の自由な時間なので、まったく問題ない。

5. 自分の大学の管理体制は、教員を育て、研究を促進させ、ひいては大学の名声と学生に対する高いレベルの教育の推進につながる理想的な管理体制なので、ぜひ調査に協力したいと思って来た。

Q20. (省略)

Q21. あなたが所属している大学で、どのような教員管理がなされているか、ご自由にお書きください。

以上のヒアリング結果は図表1の通りである。この結果について特殊な実情に関しては「(3) 特殊な実情—ブラック大学の実情—」において記述し、良好であると見做される大学の調査結果については、「(4) 良好と見做される大学の実情」に記載する。これが偶然であるか必然であるかに関しては、研究条件の整備や地域貢献の環境と研究成果、地域貢献による風評の向上、研究成果や風評の向上とパブリシティ、教員のモチベーションと学生への影響、出身校や地域への風評の伝搬など多数の要因が関係しているとも考えられるが、前者(3)の事例の大学は受験生が半数に激減し、後者は現在も増加し続けている。

(3) 特殊な実情—ブラック大学の実情—

OB大学に勤務するGさんは「教育、研究、その他の校務を含めて、1日平均何時間の勤務ですか？」という質問に対して8時間と答えた。また「上記の勤務時間は、会議、授業を含めて1日平均何時間の拘束時間を含みますか」という質問には「8時間以上または勤務時間自体、事実上拘束される」と答えている。「勤務時間の裁量性」に対しては「勤務時間が決められている」と答えている。「夏季休業（夏季研究日等名称に関わらず、夏季における休暇と考えられるもの）の日数」に対しては「3日以下」と答えている。「教育、研究と直接関わりのないと考える校務の週あたりのコマ数」は「2コマ」と答えている。「学内巡回業務の週あたりのコマ数」は「3コマ」である。したがって「普段の研究活動にあてられる時間は週あたり」「5時間以下」となる。「学外での教育、研究活動について、該当するものを以下の中からお選びください」という質問に対しては「できなくはないが、実質的に学内の手続きで許されていない」とのことであった。

以上のことは、大学に求められている地域貢献に関する活動にも表れている。「地域貢献活動をする時間

はとれますか？以下の中からお選びください」という質問に対して「できなくはないが、実質的に学内の手続きで許されていない」ということになる。「地域に貢献できるアイデアはお持ちですか？」には「持っているといえるレベルではない」と回答しているが「持っていない」という回答ではない。「現在の所属されている大学には、そのアイデアを実行、実現できる環境がありますか？」に対しては「実行、実現できる環境がない」と回答している。「現在の所属されている大学で、あなたの能力は何%発揮できていると思われますか？」に対して「20~40%未満」と回答している。

大学の管理体制に関する実情は、下記の回答から浮上している。「今回、私どものグループにお会いいただくため、どのようなことに留意されましたか」という質問に対して「大学の恥部を外部に漏らすのではないかという疑いもかけられそうなので、私たち（調査グループ）に会うことについて大学の管理者に知られることを心配した」と回答している。「あなたが所属している大学で、どのような教員管理がなされているか、ご自由にお書きください」に対して、「学務とは全く別の行事（忘年会、慰安旅行、職員対象の運動会など）の参加強要（表向きには強要させてないが）」「タイムカードによる勤務のシフト管理」、「所属ゼミ生の就職状況が業績評価対象であること」、「科研費ID取得に対し、理事長決済が必要であること（申請したが、もらえなかった）」、「退職願いが6カ月前の提出であること（事務職員は1カ月前でも可）」、「委員会の委員決定は理事長の任命である」、「教授会は特定のメンバーの参加のみが許可される」、「教員を学校都合で事務職員扱いにされることがある（本人には突然通知される）」という。

大学の勤務の在り方に関し、同氏は下記のように回答している。

「理系の場合、実験実習授業が時間超過することが多々あり、そのあたりは超過勤務にあたるのではないかと考えられる。自分の学生時代とは教員のスタンスが相当異なっている（授業の進め方はもちろんであるが、学生の進路指導、センター入試監督などはなかった）ので、かつてほど研究時間を割けなくなっているのではと思う。そのあたりを含めて教員の勤務体系の

考え方を見直すべきではないのかと感じた」。

(4) 良好と見做される大学の実情

（上記とそうではない大学の両者を体験した事例）

GさんはBT大学に長年勤務し、UH大学に移籍した。BT大学では1日平均7時間勤務し、会議、授業をふくめて1日平均8時間以上拘束され、担当講義は週平均7コマであった。勤務時間の裁量は全くなく、夏季休業は4日であり、教育・研究と直接かかわらない校務のコマ数は4コマ以上で、学内の委員会業務は週1コマ、研究活動にあてられる時間は週5時間以下で、学外での研究活動は、学内の一定の条件付きで行い、地域貢献活動を行う時間は、学内の一定の条件付きで行うことが出来た。したがって、地域貢献のアイデアを持ち、いつでも実行できるにも関わらず、実行・実現できる環境がなかったとしている。したがって、BT大学においてGさんの能力は40~60%未満しか発揮できなかったとしている。以上の状況について、Gさんは次のように述べている。

「教員の仕事は勤務時間のみではない。家にいても電車の中でも教育・研究上のヒントは浮かぶ。新聞を読んで講義に活かすこともある。事務官と同列で考えることはできない。常に勤務時間であるといっていると思う。9:00~17:00まで完全拘束である。外出等は必ず出張届けを提出しなければならない。自由に外出・取材できないため研究に身が入らない場合が多い。」したがって彼はUH大学に移籍した。

UH大学では、教育・研究・その他の校務を含めて、1日平均勤務時間は6時間以下で、1日平均2時間以下の拘束時間を含んでいる。しかし、担当の講義のコマ数は週平均6コマ、勤務時間は完全裁量制であり、夏季休業は22日以上あり、教育・研究と直接かかわりのない校務のコマ数は0で、学内の委員会業務の週あたりのコマ数は0コマである。普段の研究活動にあてられる時間は週あたり6~10時間あり、学外での教育・研究活動は、自分の時間の許す範囲で無制約に行っている。地域貢献活動をする時間は、学内の手続きがあるが、基本的には自由にとれる。地域に貢献できるアイデアを持っていて、何時でも実行できる。このアイ

デアを実行・実現できる環境がある。したがって、Gさんの能力は60～80%発揮できる。「自分の大学の管理体制は、教員を育て、研究を促進させ、ひいては大学の名声と学生に対する高いレベルの教育の推進につながる理想的な管理体制なので、ぜひ調査に協力したいと思っていた」としている。

ちなみにBT大学は学生の激減により、他学部との統合が検討されており、UH大学の受験性は増加している。(以上片上)

4. まとめ

この度、学校教育法及び国立大学法人法の改正が行われ、平成27年4月1日から施行されることになった。この趣旨としては、大学運営における学長のリーダーシップの確立等のガバナンス改革を促進するため、副学長・教授会等の職や組織の規定を見直すとともに、国立大学法人の学長選考の透明化等を図るための措置を講ずる⁷ものとされている。

現在、様々なところで学校教育法の改正については疑問を呈する意見が散見されるが、改正学校教育法93条2項では、教授会は、学長が、学生の入学、卒業及び課程の修了（1号）、学位の授与（2号）、そのほか、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの（3号）について決定を行うに当たり意見を述べるものとしており、仮に学長が恣意的な運営を行ったとしても、それに対して「意見」を述べることしかできなくなるとも考えられる。

2013年度から2年間かけて行った今回の研究調査プロジェクトでは、実際に恣意的な運営を行う大学管理者が存在することが明らかにされ、それにより大学に関係する教職員、学生、受験生、地域住民からの大学に対する好意的な感情が損なわれ、大学の魅力が失われていく可能性があることが確認できた。しかしながら、前述のとおり、学校教育法の改正により、恣意的な運営を行う大学管理者をさらに助長させる可能性がでてきたといえる

また、改正学校教育法93条3項では、教授会は、前項に規定するもののほか、学長及び学部長その他の教

授会が置かれる組織の長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べるができるとしており、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めなかったものでも、教授会が審議できることを明示しているものの、審議後、その意見が尊重されるかどうかは不明な状況であり、恣意的な運営を行う大学管理者に対する影響はあまりないものとする。

そのため、学校教育法等の法律的な側面で、恣意的な運営を行う大学管理者に一定の影響を与え、internal marketingに資する運営を促進することがこれからの大学をはじめとする高等教育機関の運営に必要なことであると考え。こうした観点をもちながら、今後も片上先生のご指導をいただきながら、internal marketingに関する研究を行っていきたいと考える。

(以上清水)

図表1 調査結果

教育研究 機関名	日平均 勤務時間	日平均 拘束時間	講義週 コマ数	勤務時間の 裁量性	夏季 休業 日数	教研 無縁 コマ数	巡回週 コマ数	委員会 週コマ 数	週あたり 研究活動 時間	学外教育・研究活動 (可否と裁量・制約)
GB大学と BB短大	8	8以上	6	勤務時間決 められている	3以下	2	3	1	5以下	できなくはない が、実質的に学 内の手続きで許 されていない
AS大学	7	8以上	7	裁量は全くな い	7~4	4	0	1	5以下	学内の一定の条 件付き
TG大学	6以下	2以下	6	完全裁量性	22以上	0	0	0	6~10	自分の時間の許 す範囲
CG大学	10以上	8以上	9以上	裁量はほとん どない	7~4	2	2	1	5以下	学内の一定の条 件付き
AH大学	9	3以下	7	勤務時間決 められている	22以上	2	2	1	6~10	自分の時間の許 す範囲
AH大学 K学部	7	5以下	8	ある程度自 分の裁量で 調整	22以上	1	0	1	21以上	学内の手続きが あるが、基本的 に無制約
AH大学 H学部	10以上	5以下	8	ある程度自 分の裁量で 調整	21~15	3	0	2	6~10	学内の一定の条 件付き
AH大学 S学部	10以上	5以下	8	ある程度自 分の裁量で 調整	7~4	2	1	1	5以下	学内の一定の条 件付き

【注】

- 1 裁量労働ということを考慮したとしても、教員が研究を行う時間は通常の勤務時間に限定されず、深夜、早朝に及ぶこともありうるため。
- 2 http://www.rikkyo.ac.jp/aboutus/philosophy/activism/evaluation/univ_data2013/pdf/35.pdf (2013/12/30)
- 3 「教授研究」は「学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師が、学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事すること」であり、「主として研究に従事する」とは、「講義等の授業の時間が、1週の所定労働時間又は法定労働時間の5割に満たない程度であることをいう」(2頁)(厚生労働省労働基準局長「労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について」平成15年10月22日)
- 4 補助金の支給対象は「私立の大学の教授、助教授その他研究に従事する職員」(文部科学省「私立大学等研究設備整備費等補助金(私立大学等研究設備等整備費)交付要綱」昭和51年8月10日)
- 5 平成15年6月12日参議院内閣委員会における川橋幸子委員の一般質疑に対する河村建夫文部科学副大臣の答弁(27～28頁)は、文科省が非常勤の講義時間に対して、準備、講義のための研究、学生指導など三倍弱時間給を加え、合計で四倍弱の労働時間を認め、その時間給を支給していることを示している(参議院会議録情報 第16回国会内閣委員会第14号)(国会議事録検索システム)
- 6 財団法人大学基準協会は1週5コマを基準に大学の教員の授業担当時間について評価している。「法政大学に対する相互評価結果ならびに認証評価結果」財団法人大学基準協会(平成19年3月)。「二松学舎 点検・評価報告書及び二松学舎大学に対する相互評価結果ならびに認証評価結果」二松学舎大学及び財団法人大学基準協会(平成19年3月)。また日本高等教育評価機構は、1週6コマを基準に評価を行っている。「静岡産業大学自己評価報告書および評価報告書」静岡産業大学及び日本高等教育評価機構(平成21年3月)
- 7 http://www.mext.go.jp/b_menu/houan/kakutei/detail/_icsFiles/afeldfile/2014/06/30/1349263_01_2.pdf (2014/12/7)