

## 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

前平泰志（教育学部）・山口健二（岡山大学教育学部）  
・子安増生（教育学部）・藤田哲也（光華女子大学文学部）

### 1. はじめに

本稿は、本号掲載の子安・藤田・前平・山口の論文「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」に引き続き、同調査の自由記述の部分を報告する。従って、調査の目的及び方法の記述は省略する。

TA制度は導入されて日も浅く、十分に定着していると言い切れない面があることは否定できない。今後、各大学、各部署でTA制度の運営をめぐる様々な試行錯誤が繰り返されるものと思われる。今のあり方がそのまま継続していくとは考えがたい。したがって、TA制度の今後の展開を予測するためには、やはりその運営当事者たちがこの制度に対してどのような意見・要望を持っているのかを把握することが不可欠である。

もちろん、これまでのわれわれのデータ分析結果の中にも、運営当事者の意見・要望の一端を知りうるものが含まれている。「TA経験の研究者準備教育としての意義」（設問12）、「TA制度の望ましい改善点」（設問13）、「TAの仕事拡大する上で重要な側面」（設問14）などがそれである。とはいえ、こうした定型的な設問への回答傾向だけをもとにTA制度の今後について議論するのは危険である。TA制度そのものがまだ流動・変化していくと考えられるだけにおさらである。

そこでわれわれは、今回の調査では自由記述に比較的大きなスペースを用意し、TA制度に対する意見・要望等を広く取り上げることを意図した。もちろん、その回答から読み取れる傾向性は、大きく見れば前記の設問群のデータ分析結果と矛盾するものではない。しかし、自由記述欄を設けた意図は、これまでの分析結果を改めて確認することだけではない。たとえ数字に表れないとしても、耳を傾けるべき意見・要望というものはあるはずだ。この章では、自由記述回答者の声を「そのまま」に伝えることでTA制度の今後を考える上での一つの指針を提供したいと思う。

### 2. 自由記述回答の概略

自由記述欄の設問文は以下の通りである。

設問17：ティーチング・アシスタント制度について、そのありかたや改善策について、ご意見がございましたら、以下に自由にお書き下さい。

このアンケート自由記述に対して、その長い短い様々であるが、教授110人、助手102人から回答が寄せられた。全回答者のうち、教授の場合は43.0%が、助手の場合は37.4%が自由記述に回答を寄せたことになる。

はじめに回答者の所属学部を大きく見ておこう。表1がそれである。

この表からも明らかなように、回答は教授・助手の場合ともに、理科系学部、特に工学部に集中する。もちろん、これは教官数がそもそもそれらの学部が多いという母集団の分布を反映したものである。匿名性を期すために本章での自由記述の紹介には回答者の所属学部を明記しないが、この回答者の所属の偏りは本章を参照するにあたって常に留意しておいていただきたい。

本調査は、平成7年度京都大学教育研究学内特別経費による研究「ティーチング・アシスタント（TA）制度の現状と将来像に関する実証的研究」（研究代表者・子安増生）に基づいて実施されたものである。

表1 部局別、職階別自由記述回答者数(人)

部 局 名	教 授	助 手
総合人間学部、人間・環境学研究科	6	4
文学部、文学研究科	9	3
教育学部、教育学研究科	2	0
法学部、法学研究科	3	0
経済学部、経済学研究科	3	0
理学部、理学研究科	18	19
医学部、医学研究科	8	8
薬学部、薬学研究科	2	4
工学部、工学研究科	42	42
農学部、農学研究科	16	21
エネルギー科学研究科	1	1
合 計	110	102

自由記述の分析手順は以下の通りである。回答をまず通読した後に、論点の共通するものをグルーピングしていく。はじめは2、3人規模の小さなグループをいくつもつくり、それを内容に応じて次第に併合していった。最終的にいくつのグループを作成するか、分類基準としてどのような論点を重視するかといったことは事前には一切決めなかった。この方針によればグルーピングに分類者の恣意性が介入するのは避けがたいが、できるかぎり幅広い意見・要望を取り上げるといった観点からすれば許されるものと判断した。

最終的には、われわれは自由記述回答を二つのグループに統合した。「改善要求」の回答グループと「代替要求」の回答グループである。当初はこの二つのグループを、現行のTA制度を基本的に「賛成」とする回答グループと「反対」とする回答グループと呼び換えることも検討したが、「賛成」と「反対」の二語で総括するには、この二つのグループの境界はあまりに不明瞭であった。そもそも、われわれが回答を二分した際の最終的な根拠は、他の代替制度の拡充を積極的に望んでいるか否かという一点のみであった。たとえ他の代替制度を求めない回答(つまり「改善要求」の回答)であっても、そのほとんどは、現行のTA制度の運営に何らかの修正の必要性を指摘するものであり、全面的な賛成は皆無といってもよかった。その点では、この二つのグループは連続線上に並ぶものであり、決して「賛成」と「反対」という形で対立するものとはいえないのである。

さて、この二つのグループのうち「改善要求」の方はさらに二つの系統のサブグループからなる。一つはTAの選抜方法の改善を指摘するものであり、もう一つはTA採用後の運営方針に対する要望を述べているものである。以下の各節では、この三つのグループごとに回答を順次紹介していきたいと思う。

なお、このような分析手順の場合に注意しなければならないのは、一人の回答者が多岐にわたる論点を述べるのが少なくないということである。今回の調査では自由記述欄を大きくとったため特にそうであった。今回、このようなケースでは、一人の回答者の論点を一つに集約するというはせず、それぞれ別の論点として取り上げることとした。例えば、一人で論点の異なる意見を三つ述べたとすれば、それは三つの意見として分割したのちに、グルーピング作業に取り込んだ。つまり、今回グルーピングされたのは回答者ではなくて回答の方である、ということである。

### 3. 改善要求(その1) — 選抜方式に対する改善要求

この回答グループを一貫するモチーフは、適材適所主義というべきものである。「悪平等」的な頭割り採用をやめ、能力・やる気に応じた選考という面に共通の力点が置かれている。とはいえ、それらを個々に見ると、要望内容にはさまざまなヴァリエーションが見られる。いくつかの代表的な意見を以下に見ていこう。

注：以下の自由記述回答において、パーレン“( )”は回答者自身の補足である。引用者の補足はブラケット“{ }”で示した。

## 《回答 No. 1》

T Aは院生本人の教育体験として非常に価値のあるものとする。しかしながら、多くの教育現場では、「つかみ金」的な配分を実施しているかに聞いており大変残念である。我々は実習（三年生対象）の科目と日時ごとにT Aを公募して、これに従事した院生に勤務時間通りに手当を支給しており、T Aの理念を忠実に実行している。今後この制度をみどり多いものとするには、このT Aの使用実態を正確に調査し、実体のないバラマキ配分をなくす必要がある（教授）。

## 《回答 No. 2》

私の所属する専攻ではT Aは名ばかりで、実際にはほとんど何も本来のT Aらしい仕事は任されていない。例えば今年は3名のT Aを通年で雇えることが学部の方から指示されてきたとすれば、それを半期ごとに6名分の枠を作り、各講座1名ずつリストアップしてもらった学生に書類を書かせ、単にお金を分配するだけのシステムと考えてT Aを取り扱っている、というような運用をしている。すなわち、ていの良い奨学金の補助ぐらいの感覚である。……T Aは各講座もしくは教官の予算（研究費）の中から必要に応じて雇うべきもので、文部省が制度化して予算消化の義務が発生するというような形のものではおかしい。T Aの必要性・有用性は認めるが現在のようなやり方であれば（私の所属専攻の場合）やめた方が賢明であろう（助手）。

これらの回答がそうであるように、「悪平等批判」ないし「バラマキ批判」は能力・やる気に応じた採用を要求する声とペアになっている場合が多い。この能力主義の方に力点を置いた意見を以下に挙げよう。

## 《回答 No. 3》

T Aの選考基準がないために「平等」原則に基づいて「講座持ち回り」のような形で機械的に定員配分されている場合が多いと思う。真に優秀な学生に責任ある仕事をさせてこそこの制度の意味が生きる。現状の運用方針では単なる予算消化でしかない（助手）。

## 《回答 No. 4》

現在はまだ制度が始まったばかりなのだが、全員がT Aの仕事を割りあてられて、全員が手当を支給されるように私の専攻では運用している。しかし、学生の中には制度の意味をよく理解していなかったり、T Aの仕事に身が入らないという面が現れている。運用をもう少し自由にして……、学生の希望でT Aをさせ、手当を支給してもらい以上、積極的にT Aの仕事に取り組むようにさせる必要があると思う。あるいはT Aに採用するとき資格試験的なものがあったとしても良いと思う。大学院生全員にT Aの能力があるかどうかは疑問である（助手）。

こうした回答が寄せられた背景の一つとしては、T Aに対する報酬が現状では不十分であるということが挙げられよう。つまり、T Aに対してある程度の資質と責任ある姿勢とを要求するのに見合う報酬額ではないというものである。次の回答にその点ははっきり述べられている。

## 《回答 No. 5》

T Aを本格的に運用しようとするならば、もう少し金銭的に高くする必要があると思われる。それと同時にT Aになった学生はその責任範囲について明確に認識する必要があると考えられる。そうしなければ一種のバラマキになって、名目的にはよいかも知れないが、あまり実質的な意味をもたなくなるのではないだろうか（教授）。

この報酬の問題に対処する最上の方法は、いうまでもなく現行の予算を拡大することである。しかし、それを早急に改善するのが難しいとなると、現状を前提とした対応策として「人数を絞り込むこと」が望ましいとされるのはむしろ自然である。事実、今回の回答のなかに「採用人数が多すぎる」という声は少なくなかった。これらの声は「現行の予算の範囲では」という留保つきのものとするべきものであって、そのまま額面通りに受け取るとは危険であろう。

さて、この「悪平等批判」のもう一つのヴァリエーションとして、TA採用の資格基準を明確化すべきという意見がいくつかあったことを補足しておく。大学院生であればそれ以外の資格要件を問わないという現行のTA採用基準ではなくて、特定の学年以上であるとか、特定の業績をあげていることを必須とするといった意見である。とはいえ、具体的に提言されている資格基準は一様ではない。DC（博士課程）学生のみにあたらせるべきという声がある一方で、広くMC（修士課程）学生にもという意見もある。留学生やPD（ポスト・ドクトラル）学生の扱いなどでも意見は割れる。各研究室の学生構成やTA採用枠との関係で資格基準に対する判断が異なるものと推察できる。

最後に、「悪平等」ではなくて「不平等」、つまり、業績とは無関係に特定の院生だけが優遇されるという危険性も現行のTA制度にははさまれているという指摘を一つ紹介しておきたい。類似の回答は必ずしも多くないが、TAの採用制度の問題点の一つとして留意しておくべきと思われる。

#### 《回答 No. 6》

TAに定められているような業務（例えば学部学生の指導）はその制度以前にも理系の研究室ですすでに行われていたように思われる。全員が〔TAに〕採用されるのならば問題ないが、一部の院生のみが採用されるのは決して公平とは言えない。特に化学系・生物系の研究室ではチームで仕事をしており、研究成果で学生が優秀かどうか判断するのはきわめて難しい（助手）。

#### 4. 改善要求（その2）—— TA制度の理念明確化と理念に適った体制の要求

本節に挙げる回答はTA制度の理念明確化という一点では共通している。しかし、各論的な部分では必ずしも一致しない。TAの業務として何を課すのが望ましいかについては相反する場合すら見られる。現行のTA制度の位置づけが曖昧であるという点が、ここで様々な形の要望事項を生じさせる一つの基盤となっているようである。

ところで、文部省がTA制度を導入した際の公式の理念の第一は、周知のように、「将来教員・研究者になるためのトレーニングの機会提供を図る」ことであった。もちろん、今回の自由記述でも、この方向に沿ってTA制度の位置づけを明確化すべきという声は少なくない。とはいえ、自由記述欄に提示された「理想としてのTA制度」は必ずしもそれだけに限定されるものではない。そこで以下では、TA制度の「本来」の理念だけを特権的に扱うことはしないでおこうと思う。たとえ、文部省の見解とは一致しない場合であっても、一つのありうべき方向性を示唆するものとして同等に取り扱うべきである、というのがわれわれのここでの判断である。

それでは順次紹介していこう。

#### 《回答 No. 7》

TA・RAは大学院生に負担をしいるものではなく、将来大学の教官・研究員となるためのトレーニングである。……私はかつて5年間アメリカの大学に留学し、その間アメリカの側からRAの資格をもらい、その収入により留学生活が可能となっていました。その経験があるので、日本の大学にも、TA・RAの制度を確立したいと希望しています（教授）。

〔注〕RA：リサーチ・アシスタント

ここに挙げたのはTAを研究者養成の一環として明確に位置づけるべきという、TA制度が導入された「本来」の目的を強調するものである。しかしその一方で、この「本来」の目的に現行の制度は適うものではないという声も多く聞かれた。例えば次のようなものである。

#### 《回答 No. 8》

昨年から初めて3回生向けの学生実験でTAと仕事をしました。約25名の化学実験を教官1、2名とTA1名で担当しましたが、TAが助けてくれなければとても担当できないと思いました。その仕事内容は単純なのでとても教育や研究のトレーニングとは程遠く、TAの貴重な研究時間に対してすまない思いがしました。教官の下請けの仕事はTAの人間関係上からも必要と思います。しかし、それがTAのよい研究を生む力になるとは限ら

ない（助手）。

TA制度の位置づけとして、文部省的な理念とは異なるものを提示する回答が多く見られたと上に述べた。そうした意見は、このように現行制度が理念と整合していないという現実を反映したものと考えることもできよう。以下に、そうした「公式」的な見解とは異なるTA制度のあり方を提示した回答を見ていきたいと思う。

#### 《回答 No. 9》

大学教員には研究・教育・管理運営の三つがあり、各講座・研究室ではそれらが一体的に遂行されており、厳密に区別することは困難である。TA・RAに区分し、純粋に教育だけを担当し、それにかかわる雑務は知らない（引き受けない）ということでは十全に機能しないのではないか。〔TAの役割の位置づけとしては〕助手を補佐するような総合的補佐員がいいのではないかと思う。差別的な位置づけはしないように配慮しながら（教授）。

この回答に見られるような意見は、文科系・理科系を問わず聞かれるものであるが、理科系の場合に特に切実なのは、コンピュータ関連業務の担当者問題のようである。TAをその任にあてるのがよいとする意見がいくつか見られた。代表的なものを次に見る。

#### 《回答 No. 10》

TAと直接関係ないのですが、理工系関係学部・学科等でよくあることに、ネットワークに接続されたコンピュータを管理する仕事を学生にほとんど無報酬でさせていることが最近問題視されています。人材不足なら仕方ないことではありますが、彼らに仕事の質に見合った給金を配付する制度が絶対必要だと思います。今のところTA扱いにして事務処理し、これをカバーする例が多いと聞くのですが、どうせならTAを「ティーチング」という名目を越えた総合的な「職提供制度」のようなものに変質させていくことも（「大学」というワクにこだわらず、ますますコンピュータ化のすすむ将来の日本社会全体をおもんばかり）考えておくべきなのではないでしょうか（助手）。

このようにTAを助手補佐ないし教室関連業務担当者として位置づけるという発想があることをふまえれば、次のような意見もあながち突飛とはいえないだろう。

#### 《回答 No. 11》

講義・実習に対する補助に関する仕事なら研究室の学生に限らず公募して、〔TAの〕アルバイトとしての性格を明確にしても良いと思う（助手）。

ここに見たような要望がなされる背景には教室の「人手不足」という問題が無視できない。前節でTAの採用数を「絞り込むべき」という意見があることを紹介したが、絞り込むにも絞り込めないという状況にある研究室・教室も少なくないようだ。次に挙げるのはその一例である（こうした意見は、次節に見る「代替要求」のうちの教員拡充を要求する意見とも通底するものである）。

#### 《回答 No. 12》

現在は人手不足の解消のためにTA制度を使っている傾向がある。したがって、博士後期課程だけではなく博士前期課程（修士課程）の学生も動員している。このため〔学生に〕配当される金額が低い。TA制度を博士後期課程にのみ適用し、将来のための教育として使用すべきであるとする（教授）。

もちろん、こうした「人手不足解消」の方向でのTA制度の活用については慎重さが要求される。制度に名をかりた学生の労働搾取となる危険が常につきまとうからである。実際、アメリカのTA制度を紹介する文献には、その長

所だけでなく、短所として、それが新しい形の「徒弟奉公制度」となっている側面が論じられているのが普通である。この危惧は、先に紹介した回答 No. 8にも部分的に示唆されているが、これを正面から論じた回答をここに挙げておこう。

#### 《回答 No. 13》

私の学科ではTA制度については「大学院生の教育になっているか」という点よりも「いかに教官側のロードの一部を分担してもらうか」に主眼がおかれています。教養部廃止に伴うカリキュラムの変更で、1回生、2回生向けの専門科目として、演習・実験を伴う科目が開講し、教官だけではやっていけないという議論でTA制度が取り入れられました。私の関係する科目に関しては、実験装置のメンテナンス、実習時間の学部学生の指導、レポートの添削・評価とほとんど教官並の仕事をやってもらっています。それは院生諸君にとってなんらかのトレーニングになっているとは思いますが、「教育の美名のもとに安い労働力を確保している」面が気になります（助手）。

#### 《回答 No. 14》

労働契約があいまいであり、報酬の支払いなど遅れがちである、常勤の職員と同様に労働者として保護されるべき（助手）。

さらにいえば、TAを単なる「労働力」とする姿勢そのものは学生側から拒否される場合もありうる。報酬が十分でない現状ではなおさらである。次の回答はその点を指摘したものである。

#### 《回答 No. 15》

当学科では演習指導にTAを採用しているが、実質的には〔ポストの〕減少している助手の業務を代替しているのが現状である。学生も雑務専門スタッフの印象から、辞退者も出る傾向がある（助手）。

このようにTA制度に対しては回答者によって様々な「理念」が論じられているのだが、立場を問わず、ほとんどが現状は理念通りに運用できていないと指摘している。予算の枠が不十分であることは前節でも示唆しておいた。その他にも予算の不十分さから派生する問題がいくつか指摘されている。「支払いを早く確実に」、「予算を年度当初から執行できるように」、「採用人数を増やす」、「採用期間を長く」、「雇用として制度化すべき」などがそうである。予算枠に対する要望や不満が出ることは調査以前からある程度予測できたことであるとはいえ、その切実さにあらためて驚かされた。

最後に、こうした予算上の問題とは別に、職業経歴としてのTAの問題点を指摘する回答があったことを述べておきたい。つまり、現在の日本のアカデミズムでは、教育・研究者としての職業経験の一環としてTAの経歴を適切に評価する枠組みが欠落しているとする回答である。これは、TA制度がアメリカをモデルとして導入されたという経緯からすれば、当然論じられるべき問題といえるだろう。

### 5. 代替要求——TA以外の制度の拡充を望む声

「2. 自由記述回答の概略」でも述べたように、この「代替要求」とこれまで検討した「改善要求」との距離は決して大きくない。実際、これも先述したが、この節で取り上げる「代替要求」の回答がこれまでの「改善要求」の回答と異なっているのはただ一点、TA制度よりも他の制度の拡充を望むかどうかということである。現行のTA制度が不十分であるという認識は、これまでの「改善要求」の回答と共通しているといってもよい。その意味では、ここでのグループ分けはあくまでも一つの目安と受け取るべきである。

さて、TA制度の代替として要求されたもののうちで比較的多かったのはやはり、教官の拡充を優先すべきというものであった。この種の回答をいくつか取り上げてみよう。

## 《回答 No. 16》

学部学生や大学院生に対して指導にあたるためのスタッフ（教授・助教授・講師・助手）の数が根本的に不足しており、〔TA制度は〕これを補うためのあくまでも非常手段である。〔TA制度を〕定着させるとすれば支給額を上げて、仕事内容も義務的に増やした方がよいと思うが、できれば定着させることなく、スタッフの枠、あるいはポスト・ドクトラルの枠を設けることに予算を向けた方がよいのではないのでしょうか（助手）。

## 《回答 No. 17》

ティーチング・アシスタント制度といえば聞こえは良いが、実態は教官だけでまかないきれなくなった学部教育（講義・実験等）を学生に負担させて、教官の負担を軽くしているに過ぎない。当の学生にとっては決して望ましいものではないだろう（よほど金銭的に困っていない限り）。少なくとも私の研究室の学生は、教官に言われたから仕方なくTAになっていると思う。しかしながら、実際問題として学生にTAを頼まなければ円滑に学部生の実験を進めることは不可能である。問題を根本的に解決するためには、教官だけで負担できるようにカリキュラムを抜本的にかえるか、大幅な教官の定員増しかないだろうが、現実にはどちらも難しいだろう（助手）。

## 《回答 No. 18》

TA制度の主旨が教官側に伝わってこない。定員削減などで若手教官の数が減っていることを考えると、こんな子供だましの制度を拡充していくのはナンセンスである。100人のTAをつくるのなら助手2、3名でも増やすべきである（助手）。

## 《回答 No. 19》

学部教育のきめ細かさは現状では不十分である。むしろTAに助けてもらって何とかやっている。私の見たところではTAの学生は概してよく指導してくれており、常勤職員の全く手の回らない部分までケアをしてくれている。大学の重要な要素の一端を担っているということであり、それに相当するだけの謝礼は支払ってしかるべきだと考える。そもそも常勤職員で手が回らないこと自身が異常である。自分の研究に熱心な学生はTAも熱心にやってくれると思う。人を選んで高い謝礼を出すか、常勤職員の充実を図るのが望ましかろう（助手）。

このような「TA制度よりも教官拡充を」という要望は、工学部系の助手に特に多いようだ。もちろん、数の多少はここでは問題にできないが、それでも工学部系（特に実験系）の教官数の不足をTAが補っている面があることは否定しきれないだろう。

教官拡充を優先すべきとする意見の次に多い代替案は、奨学金や日本学術振興会の枠の拡大やRA制度の積極的活用などであった。この傾向は前章の数量的分析にも現れていたものである。「大学院生の収入源として望ましいもの」を尋ねた設問16によれば、この三つの収入源の「望ましき」の平均評点はTAのそれを上回っていることが確認できる。それらがどのような点でTA制度よりも望ましいと考えられているのか、回答を追うことで確認しよう。

## 《回答 No. 20》

アメリカでTAを経験したが、あまりにも日本のTAシステムは不完全すぎると思われる。例えば、教育歴としての社会的位置づけもなく、その内容も一律ではなく、そのうえ報酬にいたっては雀の涙程度であり、農業におけるばらまき補助金のように実効があがっているとも思えない。日本ではコースワークなどで院生の基礎学力の統一化や網羅性の獲得が十分にはかられていないので、教育ができる院生は少ないのが現状で、どちらかといえば、RAや奨学金や学生ローンを充実させていったほうがよいのではないかと思われる（助手）。

## 《回答 No. 21》

大学院生は本来自由に研究できる立場にある。TAという一種の雑用的仕事の見返りとして報酬を支給するよりもむしろ大学院生一人当たり年間50～100万円程度の研究費を支給できればその方がはるかに良いと思う。日本学術振興会の特別研究員の採用枠をもう少し拡大することも一つの解決にはなると思う（助手）。

《回答 No. 22》

医学系のように学生実験・演習の形態での教育が多い場合には、TA制度以前から大学院生が実質的に学部教育に関与していた。したがって、それに報酬を払うTA制度は適切な制度である。しかしながら、それに他の意味（トレーニング・教育の喜び……）をもたせて「正当化」するのは望ましくない。本来なら十分な数の教官があり、大学院生は100%奨学金で生活できようにし、むしろ成績がやや劣るが大学院での勉学を希望する人はTAになることを条件に入学させるぐらいの判断（私はそうしていた外国の大学を知っていて、学生にはいい刺激になっていた）がいいのではないか（教授）。

これに加えて、代替制度の拡充を積極的に挙げる回答のなかには、「改善要求」の回答には見られない論点もある。大学院生は自分の研究に専念すべきであり、教育には携わるべきではないとするものである。いくつか回答を取り上げてみよう。

《回答 No. 23》

現在TAを指導する立場にある教官そのものが研究活動を中心に考えており、教育活動に対してはどうしてもプライオリティーが低いように思われる。こういった雰囲気の中では、TAは主として教官の雑務を任される可能性がどうしても高い。教官のなかでも助手クラスの人材は研究活動よりも学内の諸雑務・学会等の活動に時間を割かれている場合が割合多いと思われる。こういった環境下で将来本当に教育職・研究職として優秀な人材が残せるか、甚だ疑問である。TAによる教育効果（将来の研究者・教育者としての資質の向上）を期待することは実際的にはかなり難しいような印象を有している。むしろ奨学金の充実を図って、勉強できる時に勉強してもらった方が良いと思う（助手）。

《回答 No. 24》

現在のTA制度は収入源としても、研究・教育者としてのトレーニングとしても中途半端な感じがします。特にDCの学生は貴重な研究時間をさかれるのでTAをすべきではないと思います。むしろ、DCは奨学金を充実させMCの学生の教育の一環としてTA制度を利用すべきだと思います。私達のような実験系の研究室では、DCに在籍すること自体後輩の指導を部分的にしているという意味でTAのような役割をはたしているといえる（助手）。

《回答 No. 25》

TAに支払われる報酬は対時間とされているが、規定を厳密に解釈すればTAに任用された大学院生は一定時間を自己の研究以外に割かなければならなくなる。TAの制度が拡充され、TAの予算の増加にともなって、TAの拘束時間が延長され、大学院生が本来の研究に使える時間が結果的に減少するのでは、本末転倒である。大学院重点化にともない、大学院、特に博士課程の充実が叫ばれているが、修士課程を修了した優秀な学生を博士後期課程に進学しようという気にさせるに足る制度は、まず何をおいても学生本人の研究時間の確保、次に経済的支援であると考え。TAの拡充により後者を整備するあまり前者がないがしろにされる恐れがあると危惧する（助手）。

またあるいは、研究時間の確保を論じる以前の問題として、大学院生がすでにオーバーロードであるという現状を指摘する回答もあった。例えば次のようなものである。

《回答 No. 26》

学位取得時期の早期化によって、院生の計画的・効率的な研究が要求されている中、直接研究に役立たないTAは時間のムダといえる。さらに院生が公式に役割分担することで、自身の業績を上げることが本分であることを忘れ、将来的にマイナスとなる場合が見受けられる。確かに、収入源としては時間的にも経済的にもきびしい院生にとっては有難いものではあるが、やはり、奨学金の枠を拡大することが本道であり、現在のような修士の学生の奨学金受取が厳しい状況を改善すべきとおもう（助手）。



## 《回答 No. 27》

T Aの拡大には、院生に余裕の時間がないとムリである。現在の院生に（工学部の院生に）そのような余裕はないと思う（助手）。

T Aの採用が「不平等」（「悪平等」ではなくて）であるという回答があることを先に見た（回答 No. 6）。オーバーロードの学生にさらに無理を強いるというケースがある一方で、何も実質的なことをせず報酬だけが分配されるケースが実際にあるとすれば、現行のT A制度は確かに不平等となろう。これはT A制度そのものの問題であるよりは、むしろ現行の予算制度が柔軟性に欠けることに由来する問題である。T A制度を語るためには、まず予算処理のやり方そのものを再検討する必要があるといえるだろう。

## 6. 自由記述の分析のまとめ

京都大学の教官（教授と助手）がT A制度に対して、どのような要望・意見をもっているのかを、自由記述回答を通じて検討してきた。T Aの選抜方法の改善要求、T A採用後の運営方針に対する改善要求、T A以外の制度の拡充の三系統に回答は集まった。だが、その回答内容からも示されるように、この三種類の回答には、本質的な意味での差は小さい。いずれの意見・要望であっても、報酬の面でも業務内容の面でもT A制度の理念と現実とが乖離しているという状況認識が共有されているからである。ここで翻って考えてみると、この理念と現実の乖離という問題はT A制度に限らず、現行の多くの大学制度にも多かれ少なかれ該当することである。T A制度について議論することももちろん大切であるが、その場合も大学院教育とは何か、大学院教育を充実させるためにはどんな方策がありうるのか、といった問題をあわせて議論する必要があるだろう。その点を指摘したのが次の回答である。全体の締めくくりとして参照しておきたいと思う。

## 《回答 No. 28》

大学院生はできるだけ奨学金や学振で研究をすべき。学部生の教育は教官が担当すべきであろう。その方が学部生にとっても、大学院生にとってもベストである。そのために教官スタッフを充実することを考えるべきではないか。現状では大学院生は責任をもたない使い捨て状態であり、定員削減のしわ寄せで仕事がまわってきているとしか思えない。T A制度を考える前に、大学院とは何であるかの位置づけをはっきりさせておくべきである（助手）。

## 〔謝 辞〕

自由記述という手間のかかる設問にもかかわらず、今回の調査では大変多くの方々に回答をいただいた。本研究の分析はその方々の協力なくしては成り立たないものである。この場を借りて感謝の意を表わしたい。