

ないという現実には、別の問題も指摘されている。それは改革以前の教育内容がしばしばそのまま 3 年課程に移され、次の段階の専門課程における教育内容との合理的な分離がなされていないという点である。そのため、新しい 3 年のラウレア課程の意義を積極的に学生が見いだせないという結果を生んでいる。このことは、ラウレア取得者が次の 2 年間の専門課程に進学する率の高さに表れている。その率は平均的には 65%、科目によっては 90%近い率を示している。3 年間のラウレア取得者の多くが次の専門課程で勉学を続けるとすれば、3+2 の二つのサイクルの改革の意義は無意味になる危険性がある (Trombetti, p.47)。

実際、改革批判の大部分は、この 3 年のラウレア課程に対するものである。ラウレア取得が明確に職業構造に一致していないために、より高度な能力を要求しようとする労働市場に合わせて、学生たちは勉学を延長する傾向にある。教師の側も、3 年間のラウレア課程では十分な教育ができず、労働界の要求に適合する教育ができないと主張してきたのである (Trombetti, p.48, 及び Il dibattito, p.131)。

こうした主張はイタリアのみならず、ボローニャ・プロセスを受け入れた大学の各国に見られるものであって、その対応策として大学に設置された課程が第一レベルと第二レベルのマスター課程である。本来は、この過程もボローニャ・プロセスに沿って設置されるものであり、同プロセスの加盟国との協同関係や EHEA における労働界の資格互換性などから見ても、期待されていた。実際、このマスター過程には多くの学生が登録したが、近年のデータを見る限り、マスター取得が職業的利益に直結しているとは言えない状況である。

こうした大学教育と労働界の必要を合致させるには、次の三つの活動が必要とされている。まず、大学のカリキュラムに労働界に必要とされる知識、すなわち情報処理や言語能力などの知識を導入すること。企業内教育や訓練を大学の教育課程にクレジットを付与して設置すること。これらの課程について、労働界の代表や専門家と相談し承認を得る必要があること。これらの活動を通じて、他国に比べてイタリアが遅れてきた改革を調整する必要がある (Trombetti, p.49)。

6. 大学入学資格と入学試験

初中等教育の学校段階は、小学校 (Scuola elementare) が 6 歳から 11 歳までの 5 年間、前期中等学校 (Scuola media inferiore) が 11 歳から 14 歳までの 3 年間、後期中等学校 (Scuola media superiore) が 14 歳から 19 歳までの 5 年間で、義務教育は後期中等学校の前半、16 歳までとなっている。ヨーロッパの他の諸国では後期中等教育を終えて高等教育に入るのがおおむね 18 歳であるのに対して、イタリアは 19 歳で 1 年遅くなっている (Dei, p.118)。

大学への入学資格は、後期中等学校の修了資格 (Diploma) であり、これがフランスのバカロレ

ア、ドイツのアビトゥアに相当する大学入学資格(Maturita')となる。

従来は、このマトゥリタさえ取得すればすべての大学のすべての学部に登録して勉学できたが、近年は大学の大衆化が進んで、少人数教育が必要な学部にも登録者が殺到したため、医学・外科学部、獣医学部、建築学部では入学試験がおこなわれることとなった。この傾向は拡大されつつあり、他の学部でも入学試験をおこなうところが現れている。

このため、学習権の問題が浮上している。機会の平等の観点から、高等教育へのアクセスは学習権の保証をするために完全に自由化されるべきであるとの立場と、教育要求に応じた高等教育構造の多様化を主張する立場との間で論争がおこなわれている。実態はマス化しているにもかかわらず、大学は依然としてエリート養成の構造と機能を維持している現状が、この問題の背景にある(Trombetti, p.50)。

7. 大学教員の職階構造と年齢構成

従来、イタリアの大学教員は、数少ない正教授(professore ordinario)のみが完全な権限を持ち、数多くの非常勤教授に相当する員外教授(professore incaricato)や助手(assistente)などによってその教育活動が支えられてきた。

そうした伝統的な職階構造が最初に改革されたのは、1980 年の法令(DPR382)によってである。

これによって、従来の員外教授以下が廃止されるとともに、正教授、准教授(professore associato)、研究員(ricercatore)の三層構造が採られることとなった。この三職階が正規の教員(docenti di ruolo)で、これ以外に非常勤に相当する契約教授(professore a contratto)や期間研究員(ricercatore in tempo determinato)などの非正規教員(docenti di non ruolo)が存在する(Rossi, p.150)。

正規教員の最下層に位置する職階は、研究員の名称が与えられているが、実際上は教育にも従事しており、日本流に言うところの講師に相当する。

正規教員は 2009 年末の段階で約 6 万人、前年の 2008 年段階では 6 万 3 千人弱であったから、2 千人程度減少した。しかし、この 10 年間ほどの推移を見ると若干の増減はあるもののほぼ一貫して増加してきた。1999 年の段階では約 5 万人であり、10 年間で 2 割の増加である。このうち 95%が国立の大学もしくは相当の高等教育機関に勤務している。

表 1 大学教員数

年度	実数	正規教員 (%)			非正規教員数 (全体割合)
		正教授	准教授	研究員	
2000	51,953	15,026 (28.9)	17,259 (33.2)	19,668 (37.9)	23,363 (31.0)
2003	56,480	17,958 (31.8)	18,096 (32.0)	20,900 (36.2)	32,698 (36.7)
2005	60,251	19,275 (32.0)	18,966 (31.5)	22,010 (36.5)	37,914 (38.6)
2007	61,929	19,625 (31.7)	18,733 (30.2)	23,571 (38.1)	37,881 (38.0)

* *L'Universita' in cifre 2008*, p.23

職階別の内訳は、2007 年度段階で、正教授 32%、准教授 30%、研究員 38%である。1997 年の段階では、それぞれ 27%、32%、41%であり、旧来のピラミッド型に近い職階構造をまだ保持していた。それが徐々に解消されて、正教授と准教授はほぼ同数となった。しかし、依然として研究員の数の多さは継続しており、後述するように、実質的に大学の教育活動を支えてきた研究員制度をどのように改革するかが、現在の大きな問題の一つとなっている。

同時にまた、その年齢構成にもイタリアの大学の特徴の一つが表れている。正教授の平均年齢はほぼ 60 歳、准教授は 52 歳、研究員は 45 歳であり、全体的に高い年齢の構成となっている。これは、大学卒業後に研究ドクター学位を取得してから研究員になるまでに、非常勤研究員をするなど定収入のない期間が長いことを示すとともに、その職階を上昇するにも長い年月を必要とすることを示している。この特徴は、イタリアの大学における研究・教育の高度さを示すものと大学人の間では考えられてきたが、反面イタリアの大学教員養成の硬直性を示すものとして、EU の他国に比べた構成年齢の高さが問題とされてもきたのである。

表 2 大学教員の年齢構成 2007 年度

年齢層	全体割合	正教授	准教授	研究員
-- 34	5.7 %	0.1	1.0	14.2 %
35 - 44	25.5	6.2	24.5	42.3
45 - 49	14.2	10.2	19.1	13.7
50 - 54	12.4	12.9	14.3	10.5
55 - 59	16.3	20.7	16.8	12.3
60 - 64	14.3	23.4	15.1	6.2
65 --	11.5	26.6	9.2	0.9

* *L'universita' in cifre 2008*, p.25

この特徴は、年金の受給年齢とも無関係ではない。年金制度はしばしば改革されて複雑な制度となっており、1980 年以後の基本的な年金受給年齢は 65 歳であるが、正・準教授は 3 年間の「特任 *fuori ruolo*」期間が定められていた。さらに、国家公務員の管理職には 2 年間の延長が可能であったため、正・準教授は最大 70 歳まで勤務が可能であった。また、1980 年以前に教授職にあった者は 70 歳の受給年齢に上記の 5 年間の延長が可能となり、75 歳まで勤務できた。研究員の場合は、67 歳が定年とされた (Trombetti, p.499)。

しかし、2005 年の法律 (230 法) によって、特任が廃止されて定年を 70 歳に定めた。ただ、この法律は十分に適用されなかったため、結果的には特任のみが廃止されただけで、公務員としての 2 年間の延長などは各大学の自治に任されることとなった。自治に任されるというのは、すなわち大学の財政に依存することを意味するから、実質的には 2 年の延長も認められない場合が多いようである。

そのため、現状では一応 65 歳の定年を基準としているものの、正・准教授の場合は 230 法の適用を受けて 70 歳まで定年延長が可能となっている。

以上は正規教員の場合であるが、非正規教員もまた非常に数が多く、5 万人以上が契約教員と見なされており、正規教員の数に近い。この契約教員の多くは、大学などの学術の世界以外の人員であるが、正規教員が他大学で非常勤をおこなう場合もある。CNVSU の分析では、契約教員の六割が学術界以外の人物とされており、5 万人中 3 万人が学術界以外、2 万人が他大学教員と考えられる。国立大学では正規教員のほうが数が多いが、非国立大学では契約教員が非常に多く、正規教員数をうわまわり、これらの契約教員によってラウレア課程の教育の大部分が担われていることになる。そのため、近年、各学科課程の正規教授数を定めた「最低基準 *requisiti minimi*」が公布されるに至った。

前述のように、研究ドクター学位を取得してから研究員になるまでに長期間を要する状況を改善するために、1998 年以後、大学と研究・教育能力を持つ者との間で契約を結んで、最大 4 年間（さらに 4 年間延長可能）な研究手当を付与する制度が始まった。これは実質的には、研究ドクター学位を持ちながら正規職員になれない者への救済措置の意味を持つ。実際、1998 年から 2007 年までの約 2 万 3 千人の手当被給者は、その約半数が研究ドクター学位の保持者であったと見なされるが、現在、約 30%が大学の正規教員、その八割は研究員となっている。平均年齢は 33 歳である。 (Trombetti, p.502)

8. 大学教員の資格と任用方法

すでに述べた正教授、准教授、研究員の三段階の職階は、研究員から正教授への「飛び級」もないことはないが、基本的に各段階を昇っていくものとされる。ただし、本質的に日本のような「昇任」という考え方はなく、各段階ごとの任用試験に合格することで段階を昇る。この任用試験をコンcorso (concorso, コンクール) と称する。

最近に至るまで、コンcorsoの受験資格、たとえば PhD に相当する学位などの教員資格のようなのはなかったが、現在進行中の改革では変化しつつある。この点は後述する。

以前は、大学教員の任用は国家コンcorsoによって決定されていた。この国家コンcorsoは、唯一の国家コンcorso委員会によって2年ごとに学術・教科分野に応じた募集の公布がおこなわれ、五七歳以下の者が応募できるというものであった。

しかし、この旧来の任用システムは十全に機能しなかったため、1998年に重要な改革(210法)がおこなわれた。各大学に生じた教員の空席を埋める権限と教員の任命権が各大学に委譲されたのである。教員に空席が生じた大学は、自らコンcorsoを布告し、志願者を招集して適任者を決定することができるようになった(Rossi, p.164)。

しかし、この大学ごとのコンcorsoは、逆に任用の地方化という新たな問題を生んだ。イタリア社会に特徴的なネポティズモ(身内びいき)がそれに拍車をかけたようである。正教授のコンcorsoの最終勝利者や「適格者」(選考で資格ありと認められた者)の中では、約90%が同じ大学で准教授のような既に職に就いている教師であったし、准教授の場合には、4人に3人がすでにその大学であるいは「適格者」とされた大学で研究員職に就いている者であったのである(Trombetti, p.504-5)。

このような地方化を排除するために、ふたたびコンcorsoの国家化ともいえるべき改革が、2005年(230法)におこなわれようとした(Gentile, p.48, p.142)。すなわち、かつてのような志願者の比較評価を定める国家コンcorso委員会を設置して、この委員会が「適格者」のリストを作り、そのリストから各大学が採用するというものであった。また、研究員に関しては、2013年までは非常勤研究員のためのコンcorsoを継続するが、それ以後は4年間(さらに4年間延長可能)の定時契約研究員のみ残すこととした。したがって、正規職員になっていない研究員は8年間の間に、正規の研究員か准教授のコンcorsoに勝ち残らない限り、大学で生きていくことはできないというものであった。

このため、教員任用における大学自治の後退や若手教員確保の不透明性のために、各大学の反対も大きく、この法律は十分に実施されないままに、2009年(1法)に見直しがおこなわれた(Rossi, p.170)。それによると、各大学のコンcorso委員会のメンバー構成は、研究員のコンコ

ルソでは、ポストを公布した学部によって任命された一人の正教授ないし准教授と、公布対象学問分野に属する教授から選ばれた委員リストの中からくじで選ばれた二人の正教授によって、正・准教授のコンコルソでは、ポストを公布した学部によって任命された一人の正教授と、当該学問部門に属する正教授の中から選ばれた委員リストからくじで選ばれた四名の正教授によって構成されることになった。これは、教員任用の地方化を避ける目的で始まった改革であったが、委員に選ばれる人員が専門分野の限られた人員である上に、正教授主体の委員構成は、選出の公正さを妨げる危険性が依然として指摘されていた (Trombetti, p.505)。

また、この改革では、正規職員の人件費が基本財源の 9 割を超える大学については、コンコルソの布告もできず、新規採用もできないと定め、さらに、2011 年までの 3 年間は、退職正規教員に必要であった財源の 5 割の範囲内でのみ、新規教員の採用を認めた。これは、教員数を削減しないとすれば、若手の研究員や准教授の採用を増やす道しか大学に残されていないことを意味した。

ただ、全体としてみれば、国家コンコルソによって選出された「適格者」の中から、各大学のコンコルソによって最終的な選出がおこなわれる手順を明確化するとともに、若手の正規教員を増加させる施策であったと考えられ、一種の折衷的な改革の方向性を示すものであったと言えるだろう。

この一連の流れを踏まえて、昨年来、文部科学大臣ジェルミーニによって、大学全体のシステムが大きく改革されることとなった。この現在進行中の改革を定めた法律 (240 法) の概略は後述するが、教員の資格と任用に関しても大きな変革をもたらすものである。

まず、基本的な国家コンコルソと大学コンコルソの共存は、それ以前の改革を受け継いでいるが、国家コンコルソで資格付与するという方向が明確化された。そのため、国家コンコルソに合格した者に大学教授資格を意味する「アビリタツィオーネ *abilitazione*」の資格が付与されることとなる。これは、コンクール方式を採っていたフランスが「アビリタシオン」を導入して、ドイツ型の大学教授資格方式に転換したことの影響と考えられる。

その手順は、それぞれの専門分野ごとの国家コンコルソが公布され、そのための国家委員会によって選考がなされる。応募者の資格は明記されていないが、現状では研究ドクター学位の取得者でないと合格は困難と思われる。合格者はアビリタツィオーネ資格者としてリストに順序を付けて掲載される。各大学は必要な分野の人員をリストの中から選んで、各大学ごとのコンコルソによって任用を決定する。

また、一度アビリタツィオーネを取得した准教授は各大学でおこなわれる正教授のコンコルソに応募できることになっている。もっとも数多い研究員については、従来 30 代から 40 代にかけ

て正規研究員になるという比較的高年齢層が多く、その処遇が問題となってきた。2009 年の段階でも、正規研究員職を廃止して、3 年契約の研究員職のみ残す方針であったものを、ジェルミーニ改革では、正規研究員を *professore aggregato* として研究・教育に従事することができるように改革した。これはフランスのアグレジェの制度の影響とも考えられるが、廃止の方向である研究員職に対する緊急避難的な制度化の色彩が強い。この新しい職階が恒常的に定着するかどうかは、今後の推移を見極める必要がある。

9. 大学教員の地位と職務

一般に、国立大学の正規教員は国家公務員としての身分が保障され、教育・研究の自由が与えられる。法的に承認された私立大学の場合は、国立大学に準じる (Gentile, p.39)。

職務については、従来明確な規定は存在しなかった。1980 年の法令 (DPR382) には、教育・研究や大学の管理運営活動に関する全体的な拘束義務規定は含まれていない。ただし、医学・外科学部の教職員については、医療関係として病院職員と同等の労働時間が適用された。これは医学・外科学部教職員のみ給与体系が異なるためである。

他の学部の教員の場合、教育活動と学内運営活動等に割くべき時間に関しては、全時間の正規職員と定時の非正規教員それぞれの年間の時間数が定められている。

それによると、正規職員の場合、正・准教授は、教育活動に年間 250 時間以上、大学の機関活動に 100 時間、研究員は教育活動に 350 時間以下が規定されている。非正規職員の場合、正・准教授は教育に 250 時間以上、研究員は 200 時間以下となっている (Rossi, p.181)。

イタリアの場合、授業は一時間単位でおこなわれるから、教育時間は日本に比べて決して少ないとは言えない。日本の場合、かりに一般的な義務授業コマ数を前後期それぞれ 5 コマとして 1 コマ 1.5 時間で計算すると、年間 225 時間となり、イタリアの場合もそれほど大きな違いはないと考えられる。

しかし、この「教育活動」が何を意味するかは明確に規定されていない。講義や演習という基本的な授業活動の義務が定められているわけではない。年間に何週間教えなければならないかについても定められていないのである。

そのため、必ずしも各大学や学部で解釈が一致せず、明らかに基準以上の授業やチュートリアルな活動をやっている教員も居れば、教育活動全般に熱心でない教員もいることが指摘されている。この大学教員の教育活動に対する不均衡は、これまでもしばしば批判の対象となってきた。

そのため、1999 年 (370 法) には、対面型の教育が 120 時間を超えている教師は特別助成の対象とされることが定められ、そこから間接的にはあるが、教員の標準的な教育義務時間が年

間 120 時間と考えられるようになった。これを受けて、2005 年の 230 法でも、対面型教育の義務時間は 120 時間相当と定めるに至った。しかし、現実にはそれより多い時間数で拘束されている教員も多く、再び上記の 1980 年の法令 382 の規定を適用させる方向が検討されているとのことである (Trombetti, p.510)。

10. 大学教員の給与

国立大学の教員の場合は、国家によって常勤教員のそれぞれの職階ごとに給与レベルが定められており、各大学に介入の余地はない。そのことが大学の自治を制限する要因の一つになっている。

国家规定では、二年ごとの等級に分けられ、正規教員については就任時の 0 等級から 15 までの等級がある。等級ごとに、最大給与等級の 2.5% の昇給がおこなわれる。昇給は、研究や教育活動は全く考慮されず、年齢と勤務年数によって決定される。

前述の 1999 年の 370 法による特別助成金は、本来は教育活動の推進のためのものであったが、多くの大学はこれを本来の加重労働への手当として活用せず、大学によっては若手研究員の採用に転用するところも出てきた。そのため、この助成金が教員の収入となることは少なかった。

表 3 は、各職階ごとの就任段階の第 0 等級と最大の 15 等級の給与表である。

表 3 職階別給与額 (単位 Euro)

職 階	段 階	等級	給与支給月額	手取り月額 (推計)
正教授	最 高	15	10,332	5,889
	就任時	0	4,016	2,490
准教授	最 高	15	7,519	4,286
	就任時	0	3,040	1,885
研究員	最 高	15	5,544	3,437
	就任時	0	1,705	1,245

*Trombetti, p.511

まず、正規研究員になると、就任時に支給総月額で 1,705 ユーロ支給されるが、これは月額手取り 1,245 ユーロと推計される。一般に、イタリアは諸税が高く控除額が大きいためである。前述のように、正規大学教員職の出発点に当たる研究員になる年齢は 30 代後半とかなり高いため、同年齢層の収入に比べて格段に低く、正規研究員になってもその収入だけでは生活が困難で、他

に副業を持ったり、配偶者の収入と併せて生活費としている者も多いようである。

このような状況のため、2005年には、研究員について支給方法の見直しがおこなわれ、就任時から1年間を特例扱いとし、2年目に他の等級段階よりも昇給幅の大きい制度が導入された。研究員の通常の1等級あたりの昇給幅は、月額200ユーロ程度であるが、2年目の昇給幅は約430ユーロとされ、総支給月額2,128ユーロとなる。これに、インフレを考慮した年末調整額が加わる。

准教授で就任すると、総支給額約3,000ユーロ、手取り約1,900ユーロとなるが、正規研究員を長年続けて就任前の給与がこれを上回る場合には、その額に等しい等級で支給される。これは、昇進前の勤務年数が考慮される国家公務員の規定が適用されるためである。

この点は、正教授の場合も同様である。正教授では1等級あたり約400ユーロの昇給となっており、研究員よりも准教授、准教授よりも正教授と昇給幅が大きい。最高で総支給額約1万ユーロに達するが、正規教員になる年齢が全般的に高いため、この最高額に到達する人は僅かである。

もちろん、この正規給与以外に、私的な収入は別にして、様々な研究機関や公的団体からの委託研究に対する補助金なども、大学外の活動としての収入源となっている。

給与に関係して問題にされてきたことは、研究・教育活動がまったく給与に反映されてこなかった点である。そのため、政府は2009年に給与の昇給システムの見直しをおこなった。それによると、2011年以降の昇給に関しては、1等級昇給する2年間の間に刊行物など研究活動が確認された場合にのみ昇給が適用されることとなった。この施策は、前述の研究評価に関連している。もし、この2年間に研究活動が確認されない場合には、定められた昇給額の半額の昇給にとどまることになる。ただ、この昇給システムで問題になるのは、研究活動の範囲をどこまで認定するのか、また刊行物などの水準をどのように評価するのか、など基準が明確にされていない点で、この点の詳細な法令化が必要とされている。(以上、Trombetti, p.512)

11. 現在進展中の改革動向と課題

既に述べたように、現在イタリアでは大学組織や大学教員の任用などをめぐって、大きな改革が進められている。これは大学のみならず初中高等教育全般にわたる改革で、文科大臣ジェルミーニの名前を採ってジェルミーニ改革と称されている。

大学に関しては、2010年12月30日に公布され、2011年1月29日に発効した240法によって、現在の改革の方向が決定された。同法は、「大学の組織、教員並びに任用に関する規定、さらに大学制度の質と効果を奨励するための政府への委託」とされ、2011年7月20日までに同法に基づいた新たな規約を作成するように各大学に求めている (Legge 30 Dicembre 2010, n.240,