

6. 大学教員の昇進（昇進の年齢等に関するルール、昇進の基準、決定方法）

台湾の大学教員ポストには各職階の枠が設けられていない。すなわち、年齢を問わず、要件が満たされれば、専任教員も兼任教員も昇進を申請できる。以下、暨南国際大学を例として説明する。

(A) 昇進の基準

昇進は「資格審査」を通し、勤務年数、研究、教育、サービス・補導など貢献、業績を審査し、総合的な判断を行うものである。実際には、「資格審査」は主として研究業績の審査を行うものであるが、「昇進審査」は資格審査を含め、教育、サービス・補導の審査を行う。つまり、資格審査は昇進審査の一環と言ってもよい。たとえば、助理教授から副教授への昇進の際は、下記の中の一つの資格を持たなければならない。(1) 博士学位または同等学歴の証書を持ち、関係分野の研究を四年以上行う専門的職業または職務を勤務し、かつ専門著作を持っていること。(2) 三年以上助理教授を勤務し、成績優良でかつ専門著作を持っていること。すなわち、その要件とは学位、勤務年数、専門著作と成績優良が挙げられる。成績優良とは研究業績のみならず、教育、サービス・補導にかかわるものも指す。

研究業績の審査は「資格審査」で行うが、教育、サービス・補導の業績の審査は各大学の学内規定（教員人事評定規程など）に基づき行う。たとえば、暨南国際大学の「教員教学服務成績評定弁法」（2000年設定）が昇進の審査基準として扱われる。業績は5年以内のものを換算し、満点百点である。その中で「教育」60%、「サービス」40%となっている。「教育」の内枠は学生による評価結果、シラバス登録、学生成績の提出、授業時間数、勤務状況、同学科の教員のピア・レビュー、院生研究指導を含む。「サービス」は学内外のサービス、行政職務など大学に有益なものを指す。具体的には勤務年数、管理職の兼任、学内外の各種委員会、大学間・産官学連携、受賞などが挙げられる。以上の各小項目には得点の枠組みが置かれている。平均総合得点は70点以上で、三人の中の二人の審査委員に合格と評されれば合格とされる。

兼任教員の昇進の際は、その勤務年数が半分で換算され、研究と教育の二項目のみで審査を受ける。

(B) 決定方法

教員昇進は基本的には資格認定と同様に、教員評審委員会がその審議を行う（大学法第20条）。各大学に学科（研究科）、学部、大学の三つのレベルで「教員評審委員会」が設けられ、その人数が大学の規模、学内規程によって決められる。暨南国際大学ではそれぞれの委員人数は11～19名、5名以上、5名以上となり、委員長は所属の学科主任（研究科）、学部長、学術副校長（もしくは教務部長）が担当する。大学レベルの教員評審委員会は学術副校長、教務部長、

各学部の長を含める当然委員のほか、各学部から推薦された教授 2 名（男女各一名）、教養教育センターから推薦された教授と学外の教授が構成され、学長が任命する。結果決定は多数決で、表決は無記名投票で行う。利益相反の規則も設けられている。

(C) 昇進審査の法的位置づけ

1994 年の「大学法」の改正と 1995 年の「教師法」の制定によって、教員の権利・義務が明文化されるとともに、任用・不服申入れにかかわる法令も教員の研究教育環境を改善するには役立つようになっている。1998 年の最高裁判官の解釈（釈字 462 号）は教員の資格審査・昇進は「行政処分」として位置づけた。すなわち、教員評審委員会は政府公権力を与えられものと認められた。そこで資格審査・昇進にあたっては、その方法、過程、結果に不服した教員は同大学の各レベルの不服申入れ委員会に異議を申し入れ、訴願、行政訴訟を行うことができる。

(D) 教員評価と期間限定の昇進

2005 年「大学法」の改正（大学法第 21 条）によって、「大学は教員評価を実施し、それを教員の昇進、任用、長期任用の否や・奨励に参考とする」ことが明文化されている。大学法改正の以前、台湾大学、成功大学、交通大学、陽明大学、政治大学、元智大学などの第一期「五年五百億元計画」（台湾版の COE）を獲得した大学はすでに 1990 年代初期から教員評価制度を導入した。2007 年には四年制大学 72 校のうち、34 校が競って教員評価規定を策定し、ホームページに公開した。その原因とは、教育部が教員評価規定を台湾の COE と GP の申請の要件として規定したわけである（呉佩真、張民杰、2007）。このように、多くの大学では教員評価と期間限定の昇進となど大学教員「淘汰」の措置が行われている。

(a) 教員評価

教員評価規程は各大学によって定められ、すべての教員に準用する。実施周期が大学の規則によって異なり、ほとんど 1 年～5 年と定められている。国立大学は 3～5 年が主流であるが、1 年と定めた私立大学もある。評価の内容は研究、教育、サービスを中心としたものであるが、大学・学部によって、得点の割合が違っている。教員評価には連続的に「不合格」と評されると、昇任禁止、賞与なしという「罰」を課されるほか、解雇されることも可能になる。

(b) 期間限定の昇進

期間限定の昇進にかかわる規則は常に大学の任用・昇格にかかわる規程や任用契約の中におかれている。期間限定の昇進とは当大学で初回に任用されてから一定の期間（5～8 年）以内昇進できないと、解雇という厳しい結果となる。大学によって、限定の期間も準用の対象者も違っている。一般的には職階の低いもの（助理教授、講師）に準用されることが多いが、副教授を対象

者とした大学もある。また、対象者については、規程が作られた後任用されたものに限られる大学もあれば、それを問わずに教員全員（教授と助教を除く）に準用する大学もある。

大学の設置形態を問わず、広義的な教員評価は、「教員評価規程」（周期的な評価）「教員昇進規程」「研究・教育成果優秀の奨励規程」から構成されている。実際「教員評価規程」と「教員昇進規程」の評価方法がほぼ同じであるが、前者は後者の上位規定であり、法的効果が異なっている。そこで、昇進を申請する要件の一つとして、まず教員評価に合格しなければならないことを規制している大学もある。

7. 大学教員の能力開発（全国、地方、大学レベルでの能力開発の傾向）

伝統的な大学教員能力開発とは、自発的研修、大学に選出され参加する国内外の研修、研究休暇などが挙げられ、その目的が学位取得、研究、本務校以外での講義を中心としたものである。

「五年五百億元計画」（台湾版の COE）、「奨励大学教学卓越計画」（台湾版の GP）が実施されて以来、一級部局としての教員職能開発センター（Faculty Development Center, FDC）が多くの大学で設置されるようになった。たとえば、2007 年には一般大学 71 校の中の 31 校に FDC が設置されたが、2009 年には 60 校へと飛躍的に増加した。2009 年の FDC 設置校の内訳をみれば、COE を獲得した大学 100%、GP を獲得した大学 93.3%、そのほかの大学 70.97% になり、平均は 84.51% となっている。その中、FDC 設置校の教員が職能開発の活動に参加したのは 21,973 人に達し、教員全体の 92.53% を占めている。それに対して 2007 年に技術系大学 78 校の中で、75 校が FDC を設置し、全体の 96.15% を占めている。そこで、平均的には一人当たりの教員は 4.27 回の研究や講習に参加したという。新しい教材開発は 5,590 件に達している。（教育部、2009、6-7 ページ）。

第二期の GP 計画の申請する際は、共同的な審査指標は FDC の働きと効果、教員評価と学生学習の成果（アウトカム）に重点が置かれている。これによって、多くの大学では教員中心の初任者のハンドブックの発行、オリエンテーション、指導者制度（mentorship）、「教育貢献賞」の授与、教材開発のほか、FDC 主催の研修に教員を参加させることやそれを教員評価の項目に取り入れるなどが職能開発の一環として取り上げられる（陳碧祥、2001；陳麗玉、呂俊毅、李隆盛、2010）。

そこで、地方レベルでは 2006 年より北、中、南には各一つの「地域教育資源センター」（Teaching/Learning Resource Center）が設置された。その中、中部のセンター（所在地は逢甲大学）は台湾中部における公私立大学 13 校から構成され、会員校に教員職能開発、図書館の貸

し出し、大学間連携による共同課程、特殊実験室、産学連携、E-Learning などにかかわる情報、資源を提供している。

8. 大学教員の資格等に関する議論の動向など

大学教員の資格にかかわる議論は大学と教員の二つの側面から取り上げられる。

(A) 大学

まず、資格審査・昇進審査は「三級三審」で行われる。ただ、学術の専門性からみれば、学術の専門性（専門著作の審査）に詳しいものは順番に学科（大学院）教員評審委員会、学部教員評審委員会、全学教員評審委員会、教育部になるはずであるが、審査の最終決定権が大学でなく、教育部にあるということである。すなわち、教員評審委員会の権限の縮小、学術の専門性の無視、分野配慮なき審査の一致性などの弊害が挙げられる（陳碧祥、2001）。

次に、教育部は一部の大学（特に、規模の大きく、歴史のある大学）に対して、第二段階審査権を承認していることから、その基準の設定の根拠や公平性が問われている。しかし、審査権を承認された大学とされていない大学の通過率（2003年度）をみれば、それぞれ74%と71%になり、あまり格差がなかった。

(B) 教員

教員にとって資格制度に関する主な問題は時間限定の昇進と不服申入れである。

まず、時間限定の昇進は大学全体の教員の職階、研究能力の向上にプラスになると言われるが、大学の規程によって「公平性」の問題が出てくる。たとえば、同一大学にもかかわらず、任期の時間、職階によって適用される対象が違っている。また、他の大学に移動する際、移籍先の大学の規程によって適用の対象とされる可能性があり、教員の流動を妨害することになる。また、1997年に「助理教授」の職階を新設したが、その前にすでに「助教」になったものは、所定の審査を経て「副教授」になる。そして「時間限定の昇進」制度が大いに推進される中でも大学規程によって対象外とされることがある。現職の教員（特に助理教授、副教授）から不満の声が聞こえる。

次に昇進審査における不服申入れは、単なる学術専門性の判断の問題だけでなく、法的問題でもある。すでに述べたように、三つのレベルで「教員評審委員会」が設けられているが、教員それぞれの学術専門性に詳しい順番は学科（研究科）、学部、大学である。審査の段階では上級の委員会は下級委員会の決議を否決したことによって、不服申入れ、訴願または行政訴訟が行なわれるケースが増えてくる。対策として大学規程、審査基準の明確化の呼びかけのほか、教育部によって、大学の人事部のための実務研究会も開かれている。

【参考文献】

- 「大学法」 (1948年1月12日制定、2011年1月26日改正)、
- 「教育人員任用條例」 (1985年4月19日制定、2009年11月18日改正)
- 「教師法」 (1995年8月9日制定、2009年11月25日改正)
- 「教育部授權專科以上學校自行審查教師資格作業要點」 (1999年8月25日制定、2006年6月8日改正)
- 「專科以上學校教師資格審定弁法」 (原語:「大學・獨立學院及專科學校教師審查弁法」、1991年7月22日制定、2010年11月24日改正)
- 「專科以上學校教師違反送審教師資格規定處理原則」 (1999年11月26日制定、2009年9月16日改正)
- 「國立暨南國際大學教員教學服務成績評定弁法」 (2000年3月31日制定、2000年12月28日修正)
- 「最高裁判官 1992年積字第308号」
- 吳佩真、張民杰 (2007) 「國內大學教師教學評鑑現況分析」 『評鑑雙月刊』 第9期、9-15頁。
- 教育部 (2009) 『第二期獎勵大學教學卓越計畫』 教育部。
- 教育部統計處 (2010.12.28) 「大專校院校別專任教師數」
- http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=25760
- 教育部統計處 (2011.3.14) 「歷年學校數、教員、職員、學級、學生および卒業生人 (1950～2010學年度)」
- http://www.edu.tw/files/site_content/b0013/seriesdata.xls
- 陳碧祥 (2001) 「我國大學教師升等制度與教師專業成長及學校發展定位關係之探究」 『國立台北師範學院學報』 第14期、163-208頁。
- 陳麗玉、呂俊毅、李隆盛 (2010) 「大學校院實施教師傳習制度的現況與問題」 『高等教育』 第5期(1)、37-67頁。
- 許禎元 (2006) 「大學教師升等及審查制度之探討」 『師大政治論叢』 第6期、201-233頁。