

# 大学教員の任期制に関する研究

—— 法制化までの導入過程を中心として ——

山野井 敦徳\*

## はじめに

本稿は、我が国の大学における人事システムに焦点を置き、とくに最近の大学改革における任期制の導入について検討する。今回の報告では任期制が法制化に至るまでの経緯を資料を踏まえながら説明する。それを踏まえて次回からは全国的レベルでの任期制の導入状況について分析してみたいと思う。

周知のように、1991〔平成3〕年の大学設置基準の大綱化以降、わが国の高等教育界は未曾有の改革期を迎えている。大学組織に関する代表的な改革を取り上げただけでも、国立大学における一般教育の廃止に伴う教養部の解体、学部・学科・大学院の新設及び再編成、大学院の重点化、部局化等が挙げられる。

また管理運営面に焦点を当ててみると、教授会自治を中心としたボトムアップ型の意味決定方式から学長・学部長のリーダーシップを中心としたトップダウン型の意味決定方式への移行、大学と社会との関係において社会的説明原理に依拠した開かれた大学、大学自己点検・評価から外部評価への移行等がある。

さらに大学の知の府としての機能面に着目してみると、大学の教育機能における教育結果の質的維持と向上を目指す活性化、大学における研究機能の活性化とセンター・オブ・エクセレンスの拠点形成、大学における社会的サービス機能における教育学習交流と産学協同体制の推進等がある。

こうした大学の教育・研究・社会サービス・管理運営等の諸機能を担うのは人事であり、この面でも従来の終身制（Tenure System）の年功序列型人事（Seniority System）から業績主義型人事（Merit System）への移行、その過程で選択的任期制が導入された。

1990年代のこうした高等教育界の一連の改革の中で、1999〔平成11〕年9月20日、国立大学の独立行政法人化への移行が文部省方針として基本的に容認されている。国立大学の管理運営、財政、人事、評価等に関する在り方がまさに根本から再構築されなければならない状況が生じてきた。1999〔平成11〕年9月現在、大学の独立行政法人化の大枠は独立行政法人に関する通則法に対して知の府としての大学の特殊条件を配慮した特例条項がどのように設定されるか、まだ定かではない。しかし、これからの18歳人口の減少と学生消費者主義及び社会的説明原理から推測されることは国立大学の市場主義への傾斜であろう。もとより、そこには大学の理念と市場主義をどのように調和すべきかという基本的問題が横たわっているに相違ないが、今回の一連の大学改革が明治期、第二次世界大戦直後に匹敵する文字通り第三の革命期と称されるにふさわしい状況となってきた。

---

\* 広島大学大学教育研究センター教授

このような時代状況は政治的判断によって大きく左右される運命にあるが、しかし大学の基本的な仕組みをどう再編成するかは大学人の力量にかかっている。とりわけ高等教育を専門に研究する立場としては、1990年代以降から将来にかけて我が国の大学が国内・国外の世界的視野のなかでどのような論理と枠組みにしたがって再編成されるのか、実証化し、可能ならば近未来における政策の在り方を具体的に提言する必要があるだろう。

本研究では筆者が従来から積み重ねてきた大学教授市場研究、キャリア形成及び人事研究等の研究領域に焦点を置き、現在、改革の焦点の一つになっている選択的任期制について検討してみたい。とくに今回の国立大学の独立行政法人化への移行に伴って、この選択的任期制の在り方を含めた人事の総体が再検討、再吟味される必要があるだろう。その意味で国立大学の管理運営、財政と並んで人事の在り方は改革されるべき極めて重要な懸案事項になるだろう。本稿においては任期制が実施されるまでの経緯と概要についてとくに資料をふまえて整理しておきたい。

## 1. 大学設置基準の大綱化以前までの経緯

今まで筆者が指摘したように、わが国の大学教授市場の特徴は、①大学教授市場や組織における流動性が低い、②研究大学を中心に自校閥（自家受粉、インブリーディング）の傾向が濃厚である、③特定の研究大学の系列化（植民地化）が進んでいる、④わが国の大学教授市場は男性中心主義で女性の占める割合が国際的にも極めて低い、⑤高等教育の国際化の中でわが国の大学教授市場は国際的に開放されておらず、外国人教員の採用が極めて低い、⑥さらに大学と社会との距離が大きく大学人と社会人の相互の人材の流動性がきわめて低い、⑦同一大学の学部間における流動性は低い（ただし最近では教養部改組に伴って例外的に高い）、ことなどにある<sup>1)</sup>。これらのわが国の大学教授市場の特徴は、同時に我が国の大学人の雇用形態とも連動している。その最大の特徴と言うのは、終身雇用制を基本原理としながら、かつ年功序列型の処遇システムを採用していることにある。上記の大学市場の特徴と後者の人事システムの特徴とは深く関係している。そしてさらにこれら両者は大学組織とりわけ講座制という戦前からのドイツ型の講座組織を単位とした人事システムがトリプル的に深く関わっている。とくに我が国の講座制の職階構成は教授、助教授（講師）が1対1の煙突形が基本的である。

その結果、この三者が相俟って大学教員の移動や組織の流動性は、筆者のカーネギー国際調査の結果を見ても国際的にきわめて低い。すなわち1990年代における日本の大学教員の生涯移動回数は平均して0.78で14カ国中最低値であった<sup>2)</sup>。

こうした我が国の大学市場と人事制度及び雇用システム等の問題点について、中央教育審議会や大学研究者においても早期から具体的提言がなされてきた。具体的には、1963〔昭和38〕年の中央教育審議会の答申で「専門分野においてすぐれた能力を有する者」を「常に大学に確保するために、教員について任期制度を設けることを検討する必要」が初めて示された。研究レベルにおいては新堀通也氏の研究が、この分野の先駆けとなった。氏は『日本の大学教授市場—学閥の研究—』（東洋館出版社）の中で、①個人の出身大学を単数にしないで、複数にする制度を考えること、②講座

制，とくに教授1，助教授・講師1という煙突形の定員制に検討を加えること，③若いうちに終身職（講師）に任命する制度を再検討すること，④教授構成上の新陳代謝，サイクル改善を考慮すること，等を指摘している<sup>3)</sup>。この提言は1965〔昭和40〕年に示唆されているが，①に関しては大学院大学の設立やリベラル・アーツ型のエリート教養教育中心の大学の設立が前提となるか，または学士課程から大学院に入学する際の異系交流を促進するための何らかの手段や方法が要請される。一部に大学院大学やリベラル・アーツ型大学が設立されたが，伝統的な研究者養成大学での改革は構想は検討されるものの現在まで実現されていない。②に関してはアメリカのデパートメント制に対応するものとして伝統的な研究者養成大学において小講座制から大講座制に転換されたが，人事に関する慣行においては実質，小講座制で行われているという実態がある。③に関しては選制的任期制が該当するが，それは必ずしも講師段階のノンテニュア制に焦点を合わせたものではなく，これからの将来的課題は残っている。④に関しては講座制における正教授層の世代サイクルが生じて新旧世代の格差が大きく，異世代混合の正教授構成は未だに達成されない。上記の提言から30年以上経過しているが，こうした人事の改革の歩みは遅い。

その後，高等教育のエリート段階から大衆化段階への移行期にあって，1970年前後の大学紛争を迎えることになる。この時期，大学研究はタブー視されることはなくなったり，多くの大学問題の山積に対して具体的大学改革案が提出されたが，ほとんど根本的改革がなされなかったというのが専門家の一致した意見である。しかし，こうした状況においてその後大学関係者や行政者が無策であったり，無関心であった訳でも必ずしもない。具体的な提言は各種審議会や国立大学協会等においてなされてきた経緯がある。たとえば，1971〔昭和46〕年6月11日の中央教育審議会の「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について」（答申），いわゆる46答申によれば，第1編，第3章「高等教育の改革に関する基本構想」，第2－8「教員の人事・処遇改善」において指摘されている<sup>4)</sup>。すなわち，

「高等教育機関は，その目的・性格と教育または研究の組織上の地位とにふさわしい者を教員に確保するとともに，人事の閉鎖性から教育・研究活動の停滞が生じることを防止するため，教員の選考や業績評価については学外の専門家の参与を求め，同じ地位にとどまる場合にはその任期に制限を設け，同じ学校出身者を採用する場合の数を制限するなど，人事の取り扱いに特別のくふうが必要である。

同時に，優秀な人材を高等教育機関に吸収するとともに，広く学外との人物交流を容易にするため，教員の給与及び処遇を抜本的に改善する必要がある。なおその場合，教員の教育的努力を助長するような給与制度とすることが望ましい。」

この短い答申引用文のなかに，外部の専門家の参与による評価，任期制の提言，インブリーディングの歯止め策，社会人教員の採用促進，教員の処遇改善及び教育的努力を助長する給与制度の確立，等が提言されている。これらの提言は，大学研究の成果が答申に反映されていると同時に，その後の大学改革の答申や政策の嚆矢となる。

この46答申以来、大学教員処遇改善条件について各関係団体が要望書を文部省に提出し、それを受けて、文部省内に「教員等待遇改善調査会」が設置された。とくに国立大学協会ではこの問題に関する常置委員会が設置された。1973〔昭和48〕年4月14日に国立大学協会の第6常置委員会から出された「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書（案）」（委員長 都留重人一橋大学学長）によれば、テーマが待遇改善に焦点が当てられているものの、その目次として次の項目が掲げられている<sup>5)</sup>。すなわち、

- |   |  |
|---|--|
| (A)待遇改善に関する基本方針,<br>(B)待遇改善に関する具体的改革案,<br>I. 待遇改善案,<br>(1)職階の階梯と任期制の採用,<br>(2)俸給表の形態変更と水準の大幅引き上げ<br>(3)任期制採用のために必要な待遇改善措置<br>(4)諸手当の増額と適用変更<br>(5)「研究教育補助職員」（仮称）俸給表の新設<br>II. 教授銓衡制度にもとづく任用制<br>(1)教授銓衡制の趣旨<br>(2)銓衡の対象 | (3)教授公募制の採用<br>(4)任期制と銓衡の時期<br>(5)銓衡機関<br>(6)不服申し立て<br>(7)銓衡基準設定の原則<br>(8)銓衡基準の具体的内容<br>(9)銓衡基準の相互関連<br>(10)例外的措置<br>(11)本制度採用に当たっての経過的措置<br>(12)本制度運用に当たっての国大協の整備 |
|---|--|

本改革案は国立大学教官給与の大幅アップの待遇改善を前提としているものの、国立大学教官の任期制に言及した我が国最初の本格的試案であった。任期制に関する基本的骨子は次の通りである。すなわち、①教授・助教授・講師・助手の職階名称を改訂し、教授、研究員をおく。②国立大学の教授（従来の教授・助教授・講師）としての任期は8年とする。ただし教授銓衡を経て、さらに8年を任期に再任できる。以後、当該大学管理機関が定める定年退職年齢に至るまで、8年を任期に教授銓衡を経ながら任期の更新を繰り返す。③研究員（従来の研究助手）は同一所属部局での任期は3～6年とし、再任を認めない。ただし就職の猶予期間を1～2年設ける必要がある。こうした任期制採用のために必要な待遇改善措置として、①異動にもとづく特別昇給、②勸奨退職の適用、③年金及び退職手当取得年数の通算、④研究休暇制（サバティカル・イヤー）の新設、⑤流動研究員制度の拡充、⑥奨励研究員制度の拡充と整備、⑦研究交流用旅費の大幅な増額、等である。ここで任期を8年としているのは、それまでの講師、助教授、教授への各職階への昇格が平均8年間隔であることを主たる根拠としている。これらの教授銓衡は大学管理機関としての教授会に付託されており、銓衡結果の公表、不服申し立て、銓衡基準の公開等を原則としている。その銓衡基準の具体的な内容は、①研究業績銓衡基準、②教育業績銓衡基準、③管理業績銓衡基準、等の具体的項目が設定されている。その他、例外措置及び移行までの経過措置が規定されている。

以上の国立大学協会の任期制試案は今回の選択的任期制と比較すると、国立大学教官全体を一律に8年の任期制とすることに最大の特色がある。しかも、公立・私立大学の大学教員は除かれてお

り、各職階（助手は除く）への選択制はない。また任期の年数は8年と全体の枠がはめられていることにも今回と大きな相違がある。さらに任期の再任に関して定年まで保証されていることにあろう。周知のように、1970年代においては、大学自己点検・評価や外部評価のシステムは導入されていない時期であり、この試案が実現しても教授会自治の評価による任期の実効がどれくらい推進されるか疑問なしとは言えない。ただ今回の選択的任期制に比較して、特別休暇制度、給与、年金、退職金等の処遇改善や銓衡基準に踏み込んで提案していることは、今回の選択的任期制導入に関して論議されるべき検討課題であろう。いずれにしても以上の国立大学協会の体系だった任期制案は、賛否両論で具体的に実現されることはなかったが、これからの人事の在り方を検討する上で、少なからず論議の参考となるに違いない。

しかしながら、このように46答申や国立大学協会の関係者の努力にもかかわらず、大学教員の処遇改善が田中内閣時代に学校教員の処遇が一部改善されるものの、大学教員の人事制度に関する改革は基本的には何らなされなかったと言える。十数年後の1987〔昭和62〕年において中曽根内閣時代の臨時教育審議会で「教育改革に関する第三次答申」（4月1日）が打ち出された（その先行となった内容はすでに同年1月23日に「審議の概要（その4）」において人事に関する短期任用制や契約任期制に言及されている）。いずれにしても、その答申の第3章「高等教育機関の組織・運営の改革」、第2節「大学の組織と運営」の(2)「教員と職員」において、はじめて選択的任期制の導入という今までとは違った任期制に関する大きな転換点が示唆された。この答申では関連事項として次の諸点が唱われている<sup>6)</sup>。すなわち、

#### 「教員と職員

教員は大学教学の中心を担うものであり、教育・研究に深い情熱と高い能力を併せ持つ、人格において優れた人材を擁することは、大学の根本問題である。また職員は、教育・研究の遂行および大学の経営上不可欠の要員でありその資質の向上と組織の改善は今後の大学の注意を払うべき課題である。

- ①教員に広く人材を求めるため、社会人、外国人の任用を拡大し得るような適格条件の弾力化の措置を進める。
- ②人事の閉鎖性を排除し、その流動性を促進すべく、教員に任期制を導入し得る道を開く。その際、処遇、研究条件等について検討する。
- ③研究者養成、後継者育成の在り方について積極的な施策を進める。
- ④大学自身が教員の教育・研究上の業績評価に積極的に取り組む。
- ⑤教育・研究の活性化のためには、事務組織の再編成、機能の改善が必要であり、また職員の体系的、専門的な研修を充実してその資質の向上を図る。

我が国の大学の場合、人事がややもすれば閉鎖的であり、身分保障に安住して活動が停滞し、大学間および大学と地域の間での流動性が貧しいきらいがある。大学教員が安定した条件下でその任務に専念し、かつ積極的に活動を高め、資質を発展せしめることは重要であるが、一部に任期制を

導入し各大学がそれぞれを採択し得る道を開き、不断に活力を新たにする必要はある。また契約任期制についてもその実現について検討する。ことに、助手、講師層の若い教員においては、その流動性を保ち、多くの者に機会を与えるよう配慮することが必要であり、また助教授、教授についても任期制、契約任期制を併用し得る措置を考慮すべきである。これらの制度の導入に当たっては、処遇、研究条件について検討する。」

以上の叙述から理解されるように、任期制に関して一部に任期制を導入する方式と契約任期制という新しい方式が提言されている。講師という比較的若い層ばかりでなく助教授・教授の職階についても任期制の導入を示唆していることが理解される。これらの制度導入にあたっては処遇、研究条件等について検討することになっている。臨時教育審議会はその委員構成から経済界の意向が強く反映された答申で学校選択の自由化などの論議で話題となった。この時期、民間企業のシンクタンクの人材の処遇をめぐって大学界にリクルートするために契約的任期制が盛り込まれたという財界の見解もある。いずれにしても現在の選択的任期制の概要が漸く具体的な姿を形成されはじめる時期であったと判断される。

## 2. 大学設置基準の大綱化以降の経緯

このような経緯にあって、1991〔平成3〕年の大学設置基準の大綱化が実施され、同年7月1日から施行された。臨時教育審議会によって提唱された大学審議会が1987〔昭和62〕年9月10日の大学審議会令によって規程され発足したが、大綱化以降、任期制の論議は大学審議会において最初に継続された。大学審議会の「平成5年度以降の高等教育の計画的整備についての（答申）」（1991〔平成3〕年5月17日）において、任期制の導入は次のように規定され、計画的整備の日程に組み込まれた。すなわち、「教員人事の流動性を高めるため、選択的任期制や契約任期制を導入することについて、その処遇や研究条件等の在り方を含め、検討する必要がある」と述べている。この段階で初めて選択的任期制という用語が公式に登場したのである<sup>8)</sup>。

大学設置基準の大綱化の実施後、1994〔平成6〕年6月28日に答申された大学審議会の「教員採用の改善について」の答申がなされた<sup>9)</sup>。その答申内容によれば、教員人事の活性化の必要性について、「今後、社会が複雑かつ急速に変化する中で、わが国が一層発展し、また国際的にも貢献していくためには、人材の養成と学術研究を担う大学において教育研究活動がより活性化されることが求められる。各大学が、それぞれの理念・目的に基づき、多様で個性ある教育研究を推進していくためには、大学の教育研究の中心を担う教員に優れた人材を確保し、これらの者がそれぞれの役割に応じて能力を最大限発揮できるよう、教員の人事の在り方について改善を図っていくことが必要である」とし、この教員の人事は、「大学の自治の下、各大学がその責任に基づき適正に行うべき」であるとして、人事改革は各大学の責任の下で主体的に取り組まれることが示唆されている。このように人事権の責任性を明確にした上で、本答申では具体的な教員採用の改善方策として、①教員の流動性を高めるための多様な経歴・経験への配慮、社会人の採用、②公募制の活用、③選

考基準，④選考方法，⑤教員の資質向上，⑥外国人の採用，などが提言されている。とくに任期制に関しては、「7. なお，教員の流動性，とくに教員としてスタートする若い時期における流動性を高めることが重要であり，このため，教員に選択的任期制や契約任期制を導入することについて，その処遇や研究条件の在り方を含め，今後，検討する必要がある」とした。ここで注目すべき点は，①選択的任期という任期制の方法について追認されていること，②選択的任期制の概念の他に契約任期制の新たな概念が導入されていること，③若い時期の任期制導入による教員の流動性を重視していること，④任期制に関する処遇や研究条件等の在り方を検討すること，等であろう。この段階では任期制導入は若手教員を対象としていることや契約任期制の概念から判断されることは産学協同や民間及び社会人教員の採用による教員の流動性が重視されていることが特徴であろう。しかも処遇や研究条件の在り方については今後の検討を担保としている。別項では国公立大学における外国人教員の問題点や法制上の改正を示唆している。本審議会では以上のような認識に立って，教員採用の在り方について自己点検・評価をし，教員人事の活性化のために，当面，取り組むべき改善方策を上記のように示したのである。

さらに1995〔平成7〕年9月18日には大学審議会総会の要請を受けて組織運営部会で審議された「組織運営部会における審議の概要－大学教員の任期制について－」という同審議会総会への報告がある<sup>10)</sup>。同部会では上述の答申において残された課題であった教員の任期制について集中的に論議されている。周知のように任期制の導入は1997〔平成9〕年に法制化され，その前に大学審議会による「大学教員の任期制について－大学における教育研究の活性化について」の答申が行われるが，上記の報告書は，具体的に任期制の構想がどのように構築されたかという過程を分析する際に，大きな示唆を与えてくれる。

本報告書はそれまでの答申を踏まえた上で，その基本的方向として各大学の判断による選択的任期制とすることが適切であるとした上で，大学の設置者別観点から導入に際してネックとなる公務員関連法案や労働関係法との整合性及び対象となる職や機関等の大綱的事項について法令上明文化したり検討する必要がある，と指摘している。この1995〔平成7〕年の時点で明らかに選択的任期制の導入が法制上との関わりでどのような改正が必要か論議されていることが推察される。同報告書では任期制の具体的な在り方として次のように記述している。①対象教員については，制度上，教授を含めすべての職を対象とすることとする一方，とくに教授は任期制にするかどうかは大学の自主性に委ねており，「評価に基づき，任期を定めず，定年まで在職を認めるような運用も可能とする」としている。②他方，助手への任期制は「助手の職務が多様であることから，助手については，その実態に応じて，一部にのみ任期制を導入し得るものとするのが適切かどうかについては，更に検討する必要がある」として，それまで助手への任期制の導入はトーンとしては若手教員全員を任期制の前提としながらも，助手の職務の複雑かつ多様さから，この職階の対応の難しさを指摘している。③さらに任期制における「再任」，期間及び単位の取り扱いは，各大学の自主性に委ねることとしている。④また特定の講座や教育研究プロジェクトの担当教員を外部から任期を定めて招聘する方法などが考えられるが，これも大学の自主性に任せるとしている。いずれにしても，この時点で法制化されている任期制の現行3タイプ（流動型・プロジェクト型・研究助手）の原型が形

成されており、任期の期間は学問分野や職種等によって事情の異なること異なることなど配慮し、各大学において定めることとしている。

一方、この審議報告では具体的に任期制の導入方法等について言及しており、それについては具体的に次のように提案している。すなわち、任期制の導入単位と方法については教員ごとの取り扱いがまちまちであるなどその運用が恣意的にならないようにするとともに、上記のような教育研究の活性化等の観点から、原則として学部等の一定の単位で導入することが望ましい、としている。導入を決定する機関として国公立大学は評議会、私立大学は教学側の意見を踏まえて理事会において行うことが適切であるとしている。とくに任期制における評価・審査システムについては慎重な対応が要請されるが、再任の可否の審査、審査基準、任期制に伴う措置が項目として指摘されている。再任の審査であるが大学の判断により、学内の教員からなる委員会を設けるとともに、外部の評価を参考とすることが望ましい、としている。また、再任審査の時期、方法等については、当該教員の円滑な異動の観点から、各大学において適切な方法を講じる必要がある、としている。

以上、引用が長くなったが、この組織運営部会の審議によって、任期制の具体的な導入課程の骨子が形成されたことが理解される。それと同時にこの時期において、任期制に関する論議は大学審議会の答申ばかりでなく、我が国の科学＝学術政策の広がりの中で検討されている。たとえば、1996〔平成8〕年7月2日の閣議決定による科学技術基本計画（抄）によれば、「柔軟で競争的な研究開発環境の実現に不可欠な研究者の流動化を促進するため、任期制が我が国の研究社会の中で実効的に機能し得るよう配慮しつつ、研究者の任期制導入を図る。国立試験機関においては、人材の集結や若手研究者の登竜門として活用できる新たな任期付き任用制度を、処遇等諸条件を整備しつつ導入する。大学教員については、現在行われている選択的任期制についての結論を早期に得て、所用の整備等を行う。民間等においても、民間固有の状況を配慮しつつ、検討が行われることを期待する」ことが決定されている<sup>11)</sup>。科学技術基本計画では、我が国の科学技術の観点から大学のみならず、国立研究機関及び民間の諸機関との視野を重視していることが理解される。とくに国立研究機関においては任期付任用制度の促進を図るため、任期を付した任期制を可能とすると同時に、その任期は若手に焦点を置き、離職後の営利企業への就職、研究資金の充実等を配慮し、各国立研究機関の判断を基礎として実施するものとしている。大学教員については選択的任期制についての現在法制面を含めた検討が行われているところであるとして、今後できる限り早期に検討の結論を得、その結果を踏まえて所要の整備等を行うよう、要請している。

同様な論議は、1996〔平成8〕年7月29日の「21世紀に向けての研究者の養成・確保について」（建議）において行われている<sup>12)</sup>。研究者の養成・確保のための方策の基本的考え方の一つとして任期制に言及し、「大学等における常勤研究者について任期制を選択的に導入することを含め、研究者の流動性を確保するとともに、外部から優秀な人材を導入するための方策を検討する必要がある」と提言している。また後述するように、人事院報告においても同年8月の研究活動の活性化を図る観点から、新たな雇用の仕組みとして給与や勤務形態を含めた具体的な検討が行われることが表明されている。

以上の大学審議会総会への報告書、科学技術基本計画、学術審議会、人事院の検討の各種の答申



や報告の流れを受け、その後、関係団体の意見を聞くなどして大学審議会では審議を重ね、1996〔平成8〕年10月29日に「大学教員の任期制」に関する最終答申を行っている。

### 3. 大学関係団体の意見

大学審議会から関係団体として大学教員の任期制に関する意見を求められたものは、国立大学協会（回答 1995〔平成7〕年11月24日）、日本私立大学団体連合会（回答 1995〔平成7〕年11月6日）及び大学基準協会（回答 1995〔平成7〕年11月22日）である。上述した大学審議会の「組織運営部会における審議の概要－大学教員の任期制について（部会から総会への報告）」（以下、「審議の概要」と略称）に対して、同年9月18日付けの依頼であった。関係団体の回答は、時間的経緯からすれば、大学審議会の最終答申に反映される可能性が十分にあったが、反映されるとすればどの点にあったのであろうか。まず、関係団体の回答の骨子をここでは踏まえておきたい。それに加えてここでは人事院の対応についても言及しておきたい。

#### ア. 国立大学協会の意見

国立大学協会の意見は、「審議の概要」の項目に則して回答されたものであり、以下その骨子について概要を整理しておきたい<sup>13)</sup>。

##### 1. 任期制導入の意義

(1)人事の流動化による教育研究の活性化

- ①任期制導入による人事の交流が促進され、教育研究の活性化の面があることは否定されないが、教育研究の責任を負う教授について任期制を導入することはマイナス効果が多い。アカデミック・フリーダムの視点が損なわれることのないよう配慮されたい。
- ②任期制に伴い業績評価が行われることが教育研究の活性化をもたらす点については、任期制の存在と業績評価が必ずしも直結するものではない。むしろ自己点検・評価や第三者評価の意義を確認する必要がある。
- ③任期制の導入が組織の再編成を円滑化する点について、その意義を全く否定するものではないが、過大評価はできない。

(2)多様な経験を通じた若手教育・研究者の育成

論旨には一般的には賛成であるが、学問分野及び当該研究者の資質によっては「その道一筋」ということを可能にする必要がある。

##### 2. 基本的方向

任期制の導入、及び導入するとすればその具体的内容を各大学の判断に委ねることに賛成である。任期制の対象となる職種、任期制の導入を決定する機関等の大綱的事項について法令上明文化する場合、大学における導入の形態及び実施方法に大幅なヴァリエティを許すことに留意されたい。

### 3. 任期制の具体的在り方

#### (1) 任期制の運用

##### ① 任期制の対象教員

法令上すべての教員を対象とすることには必ずしも反対ではないが、運用面では教授について例外的な場合を除いて任期なしが適当である。助教授についても任期制は限られた範囲に適用すべきである。助手については、職務内容によっては任期なしが許されるべきであろう。また、教育研究の支援職員とみなされる場合も任期なしが適当である。

##### ② 再任の取り扱い

再任が可とするか不可とするか大学に任せることに賛成する。なお、再任を認めない場合でも1年刻みの延長を認める等の措置を許すものとすることを主張したい。

##### ③ 任期の期間

各大学が事情に応じて定めることに賛成である。

#### (2) 任期制の導入方法等

##### ① 任期制を導入する単位、導入の方法

各大学の判断に委ねることが適切である。一定の単位で導入することが望ましいとしても、大学その単位は学部によって学科あるいは教育課程であることも必要である。また職種によって画一的に導入することも適切でない。とくに助手の場合に留意されたい。

##### ② 導入を決定する機関

法令上評議会の議に基づき学長が決定するものとするのが適切である。

#### (3) 任期制における評価・審査システム

##### ① 再任の可否の審査

外部には業績の評価を求めるとしても、再任の可否そのものについて意見を求めるのは適切でない。また、個々の教員の再任の可否と任期制適用の有無の決定は、採用と同様に教授会で行われるべきである。

##### ② 審査基準

研究教育両面の業績を審査することに賛成である。(略) 採用基準を具体的に定めることが困難であることを想起すると、再任について具体的な審査基準を定めることは困難であると言わざるを得ない。

#### (4) 任期制の導入に伴う措置

任期制の導入と教育研究条件の整備をリンクさせることは適切でない。以下(略)

##### 総括

任期制導入を原則的に否定している現状も過度の制度的硬直化であって、大学審議会組織運営部会が任期制導入を審議するに至ったことは理解するものである。しかし、任期制は、教育研究の活性化の手段であって、それ自身を達成すべき目標となることのないよう、今後の審議において配慮されることを強く希望する。(略) さらに諸外国では、任期制を一律に大学教員に適用している例がないことに関連して、諸外国から人材を獲得するときに任期が存在することに障害と

なることに留意されたい。以下（略）。

以上の回答から理解される通り、国立大学協会の任期制への対応は総論的には大学審議会の答申を容認するスタンスを示しており、とくに①教授の任期制への反対、②助手の職務の対応に伸張であるべきこと、③任期制と教育研究条件の整備等をリンクさせるべきでない、④任期制導入による研究教育の活性化、⑤再任時における審査基準の困難さ、などの点において否定的な見解を述べていることが理解される。

#### イ. 日本私立大学団体連合会の意見

日本私立大学連合会の意見としては、総論としては大学審議会の審議を多としながらも、以下、12項目について要望を回答している<sup>14)</sup>。すなわち、

1. 大学任期制導入は、審議会が指摘する一連の意義について、指摘の通りであると認識し評価したい。しかしながら、教育研究の活性化を実現するためには、大学教員の任期制導入のみならず種々の方法があり、任期制はその一方策として効果的であるのではないかと考える。
2. 諸外国では教授を除く任期制であり、教授を含む全教員を対象に考えられているが、その理由はどのように考えられるべきであろうか。私立大学においては、前例のある助手への任期制導入が妥当で、任期制の意義が有効に機能するものと期待される。
3. 我が国では欧米のように“横断的な労働市場”が形成されているとは言い難い。この点をどのように考えるか、また、どのような環境整備の措置を取るか、明確にすべきである。
4. 大学教員のみならず任期制を導入することによる身分の不安定性によって優秀な人材を確保できなくなる懸念が生じるが、この点をいかに考えるかは、重要な問題である。
5. 教育は継続性とゆとりが要求される営為である。私立大学の場合においては建学の精神に基づく特色ある私学教育の継承等に問題が生じるのではないかと考える。
6. 学問分野によっては、長いスパンにわたる研究課題と取り組んでいるケースも考えられる。教員の任期制を導入することによって、これらの研究活動を阻害させないかの懸念がある。
7. 任期制教員の大学管理運営について中・長期の将来構想について責任体制が可能かどうか問題がある。その克服策について慎重に検討を行うべきである。
8. 大学教員の任期制導入には審査を過大に意識した業績本意の結果への懸念が存在する。過度に業績本意にならないよう、また教育評価の困難性にも十分配慮されたい。
9. 我が国の“横断的な労働市場”が存在しない現状では、再任の認められなかった教員の進路について全く本人の責任に委ねるだけで良いのであろうか。任期制の全体システムの問題として十分な検討が必要であると考えられる。
10. 大学の所在地や立地条件によって教員確保が困難な場合、任期制が導入されとより一層優秀な教員を確保することは容易ではない。
11. 教員の任期制に伴う法制上の整備と給与や退職金等の条件の整備が不可欠である。
12. 任期制と教育研究条件をセットにすることは好ましくない。任期制導入の有無に関係なく教育研究条件の充実は促進されるべきである。

## ウ. 大学基準協会の意見

大学基準協会の回答を整理すると次のようになる<sup>15)</sup>。

### (1) 「審議概要」に対する全体的意見

我が国の大学機関における積極的な人事交流はきわめて重要であることは言うまでもないが、我が国の終身雇用を基本とした雇用制度を採用している現状において、任期制を導入するならば、教員雇用の不安定や教育研究の沈滞化を招く危険性がある。

### (2) 「審議概要」に対する個別的意见 (大学教員の任期制の導入に伴う問題点)

- ①我が国の終身雇用制や横断的労働市場の未成立の時点で任期制を導入することは、大学教員の雇用混乱と人材の散逸、あるいは大学格差の助長を招く危険性がある。
  - ②任期制の採用により多くの教員が成果を短時間で得やすい形の研究に走り、その結果、我が国の研究水準の国際的低下を招来する危険性がある。
  - ③研究教育の長期的取り組みと大学教員の任期制とは合い矛盾する方向で機能する可能性がある。
  - ④「審議概要」の末尾に添付された諸外国における教授への任期制においては、教授への適用は認められないが、我が国で適用対象を教授職に及ぼそうとする理由についてあらためて明らかにされることが望まれる。
  - ⑤大学教員の任期制導入は大学教育研究の活性化のための選択肢の一つにすぎないにもかかわらず、この制度そのものを「大学における教育研究条件の整備」の一環として捉え、その支援策を検討することには大きな問題がある。
  - ⑥なお、大学教員任期制を真に人事の交流、教育研究の活性化に資するものとするためには、一部の大学が個々の任期制を運用するのではなく、大多数の大学が統一的にその導入を図るとともに、この制度の導入に伴う教員の採用時あるいは任期中の業績評価は、その公正を期するために全国的、統一的にその導入を図るとともに、全国的、統一的、客観的に行われるべきとの意見があった。
  - ⑦我が国では任期制を可能にするような制度基盤が整えられておらず、公務員関連法制や労働関連法制改正を進めることが不可欠である。
  - ⑧大学における教育研究の活性化を図るため、他大学、他研究機関等との人事交流の積極的推進が是非とも必要である。とくに私立から国立・公立大学への移動の困難性を解消し、教員の流動化を促進する必要がある。
- (3) 「審議概要」は、大学教員の任期制の方向性が打ち出されたが、以上列記した困難な問題が横たわっており、この認識のもとに、これらの審議が、具体的かつ慎重に進められるよう要望する。

## エ. 人事院の意見

ここでは任期を付された対象者の経済的処遇の一つとして人事院の対応を見ておく必要がある。任期を付された研究公務員は国立の研究機関の研究公務員を対象としており、国立大学の教員ではないことに留意する必要がある。しかし、大学教員の経済的処遇問題を考慮する際に全く無関係でないとは言い切れない。

これらの論議は、選択的任期制の法制化の過程において、1997〔平成9〕年3月6日付けの「研究業務に従事する一般職の職員の任期を定めた採用に関する法律」の制定についての人事院の意見の申出が行われている。1997〔平成9〕年6月には任期付き研究員法が制定されているが、この意見の申し出は、人事院が1996〔平成8〕年8月の給与勧告の際行った研究公務員への任期制の導入に関する趣旨を具体化するための検討を行って、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣から上記の法律の制定に対して意見を要請されたものに対する回答である。それによれば、「研究公務員に関わる給与上の措置及び勤務時間の弾力化、さらに研究業務の特殊性を考慮し、『招へい型』及び『若手育成型』の二つの場合について、一定の任期を定めた任用を行うことができる仕組みを導入することが必要であると考え」としている。具体的には招へい型任期制として、部内の職員を配置換えによって招へいすることは不可能とし、外部の研究者を期間を限って任用するものと規定している。その場合の任期は原則として5年以内。とくに必要な場合には、7年まで可としている。ただし期間を限ったプロジェクト型研究の任期制の場合には10年まで可能としている。また任期の更新（再任）については、職員の任期が5年に満たない場合にあっては採用した日から5年を超えない範囲内において可能としている。給与面の処遇としては現行の俸給表とは別の枠組みとして簡素な号俸構成からなる新たな俸給表を設定する。さらに極めて高度の実績等を有する研究者を招へいするため、とくに必要がある場合には、給与法適用職員の最高額までの範囲内で、特例的な俸給月額を定めることができるものとする、となっている。職責や通常の業績等は基本的には、俸給水準そのもので評価することとし、諸手当の構成についてはできるだけ簡素なものとする。ただし、とくに顕著な業績を挙げた場合に限っては一時金を支給することができる、としている。他方、若手育成型任期制については、独立して研究をする能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者を、その研究分野において先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力の涵養に資する研究業務に従事させる、としており、現行の研究型助手への任期制を想定している。しかし、任期の期間としては原則として3年、とくに必要があるばあいには、5年以内と枠がはめられているところが現行の研究型助手と相違する。給与等の経済的処遇の対応は招へい型任期制の場合と同様な方向で配慮されている。

上記のように、この任期付研究法はすでに1997〔平成9〕年6月には法制化されているが、平成9年度末までに各省庁において採用された任期付研究員は、招へい型7人、若手育成型が16人となっている。このほか、平成10年度における招へい型の採用についての承認が1件、同年における若手育成型の採用予定者数は53件となっている。

#### 4. 大学審議会の最終答申

以上の大学審議会の組織運営部会「組織運営部会における審議の概要－大学教員の任期制－」に対する高等教育関係団体の意見を踏まえて、「大学教員の任期制について」（1996〔平成8〕年10月29日）に関する最終答申がなされた。

その骨子は、大学教員の任期制は選択的任期制とし、次のように答申された。①任期制の対象教

員は教授から助手までとし、各大学が判断する。②導入単位については各大学に委ねる。③導入する機関は国立・公立大学にあつては評議会の議に基づき学長が決定する。私立大学にあつては学長等教学側の意見を十分踏まえて、最終的には理事会において決定する。④任期の期間は各大学において定める。⑤再任の取り扱い等は大学の判断により、可否いずれの運用も可能とする。⑥教員の業績評価の在り方は、教育・研究の両面を踏まえ各大学の創意工夫して確立することが基本である。⑦その他関連施策の推進。これらの骨子から理解されるように、各大学関係団体の具体的な意見はほとんど反映される結果とはなっていない。

この段階においては、大学審議会を中心に選択的任期制の法制化への道順を視野に含めて論議されている所に焦点がある。ここで問題なのは第一には任期制の形態如何に拘わらず、任期の終了時における再任に関する任期期間や再任自体の規定の仕方であろう。「審議の概要」における再任への言及は、最終答申では再任とは新たな任用と定義し、任期によってそれまでの任用は終了すると明言している。第二には研究条件や任期を付された教員やポスト等に関する研究条件や経済的処遇に関する担保であろう。第三には任期時における再任、非再任をめぐる被評価者の異議申し立ての機会についてであろう。これは恐らく各大学において任期制が導入される際に論議されなければならない点であろう。

いずれにしても、本小論においては我が国の大学教員の任期制導入に至るまでの経緯について各種答申の展開について時間的経緯を踏まえて記述した。

## 【引用文献】

- 1) 拙稿「大学人事システムとしての公募制研究—教員養成大学・学部における公募制によるリクルートの研究」広島大学大学教育研究センター『大学論集』1998年度 第29集 26頁。
- 2) 拙稿「移動性と威信」有本章・江原武一編著『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部 1996年 191頁。
- 3) 新堀通也著『日本の大学教授市場—学閥の研究—』東洋館出版社 1965年 255頁。
- 4) 中央教育審議会「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について」(答申) 1971年6月11日。
- 5) 国立大学協会第6常置委員会「国立大学教官等の待遇改善に関する報告書(案)」(委員長 都留重人一橋大学学長) 1973年4月14日。
- 6) 臨時教育審議会「教育改革に関する第三次答申」1986年4月1日。
- 7) 大学審議会答申「教員採用の改善について」1994年6月28日。
- 8) 大学審議会答申「平成5年度以降の高等教育の計画的整備について」1991年5月17日。
- 9) 大学審議会答申「教員採用の改善について」1994年6月28日。
- 10) 大学審議会組織運営部会「組織運営部会における審議の概要—大学教員の任期制について—」1995年9月18日(総会への報告書)。
- 11) 1996年7月2日の閣議決定による科学技術基本計画(抄)。

- 12) 学術審議会「21世紀に向けての研究者の養成・確保について」による。
- 13) 国立大学協会（1995年11月24日）の回答による。
- 14) 日本私立大学団体連合会（1995年11月6日）の回答による。
- 15) 大学基準協会（1995年11月22日）の回答による。
- 16) 1997年3月6日付けの「研究業務に従事する一般職の職員の任期を定めた採用に関する法律」の制定についての人事院の意見の申出が行われている。
- 17) 大学審議会「大学教員の任期制について」1996年10月29日。

〔本論文は、平成11年度文部省科学研究費補助金「大学教員の任期制に伴う人事の活性化に関する基礎的研究」（基盤研究(C)2）による研究成果の一部である。〕

# A Study on the Non-Tenure System of University Teachers in Japan

— Analysis Concerning Details until Introducing Non-Tenure System —

Atsunori YAMANOI\*

This thesis is a study on the non-tenure system of the university teacher in Japan. The feature of the university professor marketplace in Japan is the following. Firstly, Japanese research universities have a inbreeding by themselves with the strong school faction. Secondly, main research universities have ruled many colonized university for a long time in Japan. Thirdly, there is very few foreign teachers and women teachers in academic marketplace in Japan. Especialy, Therefore, the mobility of personnel affairs at the university is extremely on the low level.

1971, Japanese Educational Council recommended that the mobility of personnel affairs would be improved for the first time. The Council also suggests the non-tenure system of university teachers for the first time. After that Ad hoc Educational Council also reported non-tenure system of university teachers. 1991, After the requirement standard for university establishment was made an outline, The Japanese university council in Japan strongly recommended the non-tenure system of university teachers. The Council has recommended the adoption of the selective term of non-tenure system based on the autonomy of each university and faculty meeting. According to the Council's report, Each university can intoroduce the non-tenure track on full professorship unlike the other country's universities. The Japanese Association of National University, the Association of University Accreditation and other groups has opposed to the non-tenure truck on full professorship. After the Council has requested the questions and comments of their reports from the relating university groups, they recommended final reports 1997. After that, the Japanese government passed the law of the non-tenure system on the sixth of June, 1997.

---

\* Professor, R.I.H.E., Hiroshima University