

大学教員の選択的任期制に関する研究

タイプ・任期・再任等の分析を中心に

山野井 敦 徳・葛 城 浩 一

大学教員の選択的任期制に関する研究

タイプ・任期・再任等の分析を中心に

山野井 敦 徳*

葛 城 浩 一**

1. はじめに

大学の構造改革が進行している。1991年の大学設置基準改訂の中で、人事のあり方が言及されたのを受けて、1994年に「教員採用の改善について」に関する大学審議会の答申がなされ、人事のあり方も大きな転換期を迎えた。1995年には、その組織運営部会において「大学教員の任期制について」の審議がなされ、任期制の骨子が提起された。1997年6月には、任期制を導入するための「大学の教員等の任期に関する法律」(以下、任期制法)が施行された。その法制化の特徴は、我が国で初めての非終身的雇用制度が導入されたことにあると同時に、大学の主体性による選択的任期制にある。任期制の導入自体、基本的には、関係機関の主体的な意思決定に基づくものであるが、ここでいう選択的任期制の「選択的」とは、後述するように、任期制法に規定された3タイプのいずれかを選択して、特定のポストに適用することにある。もとより、それに関連して、任期、再任の可否など、多くの事項を関係機関が主体的に意思決定する必要がある。そのため、現在の任期制の状況は、実に多様な形で展開されている。今回は特に任期制の導入段階に焦点をおいて、その現状分析を報告したい。

2. 任期制の分析枠組み

我が国の大学人事における特徴の一つは、日本の文化を基盤とした終身雇用制、年功序列、学閥等にある¹⁾。とくに講師という早期の職階から終身雇用の身分保障がなされてきた反面、日本の流動性は我々の分析したカーネギー国際調査からみても最低水準にあった。海外においては職階ピラミッド制、試補制度、ノンテニユア制、他大学への教授昇格など、多様な政策が導入されている。

我が国の人事政策の背景には、各種の答申や大学改革の動向から解釈されるように、流動性の促進によって大学の活性化をめざす政策的意図(図1を参照、流動性-生産性仮説と略称)がある。こうした流動性-生産性仮説を証明することは、長期的な研究成果の動向と評価を前提とするため、なかなか困難である。本研究の枠組みは、次の諸点にある。

第一には、任期制と流動性の関係について実証する必要がある。大学教授市場における流動性は市場の成長・縮小等による強制的な移動と定年制等による代替移動、さらには任期制による純粋移

* 広島大学高等教育研究開発センター教授

** 広島大学高等教育研究開発センターCOE研究員

動によって起こる。任期制の導入によって起こる流動性はどのようなメカニズムによって生じるか、解明する必要がある。

第二には、任期制と学問的生産性についてである。流動性 - 生産性仮説では、流動性と学問的生産性がどのような関係にあるかも焦点的な課題である。任期制が学問的生産性とどのように関係するかについては、再任の評価と生産性の関係を明らかにする必要がある。

第三には、現在日本で推進されている任期制は「選択的」任期制であり、大学自治によって各大学機関が任期制のタイプ、任期、再任の可否等を決定することができる。したがって、我が国の大学はどのような任期制を導入しているか、分析することが不可欠である。

第四には、我が国の任期制はどのように導入され、将来的にどのような方向を目指すのか、検討する必要がある。官僚主導型の濃厚な我が国の高等教育政策下では、新たな概算要求という政治的なプレッシャーによって任期制が形式的に導入される可能性もある一方、自己規制評価によって真に学問的生産性を高めようとする動きも少なくないであろう。

本論文では、まず第三の、大学自治によってどのような選択的任期制が導入されつつあるかを、文部省の全国的な統計データを第二次分析することによって明らかにしたい²⁾。もとより、こうした任期制導入のメカニズムを把握するためには、この他に、全国的なアンケート調査や現場のヒアリングを試みる必要があることはいうまでもない。

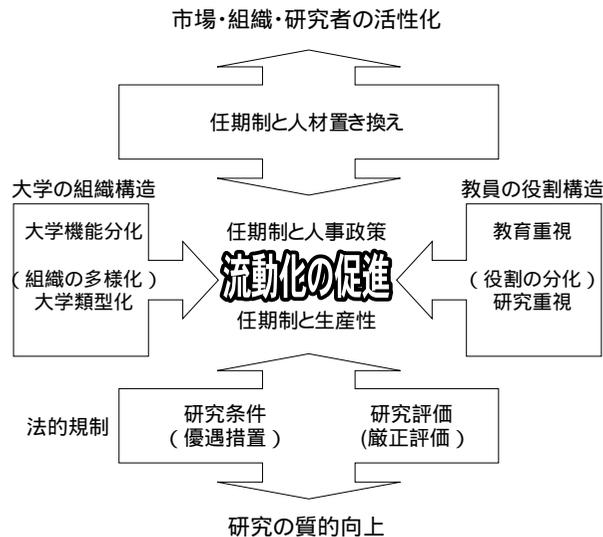


図1. 流動性 - 生産性仮説モデル

3. 任期制の導入・適用状況

1997年に任期制法が施行されてから、任期制を導入する大学と教員の数は年々増加している。任期制を導入している大学は、1998年10月の時点では、国立14大学、公立2大学、私立5大学の計21大学であった。それが2001年8月の時点では、国立55大学、公立11大学、私立81大学の計147大学

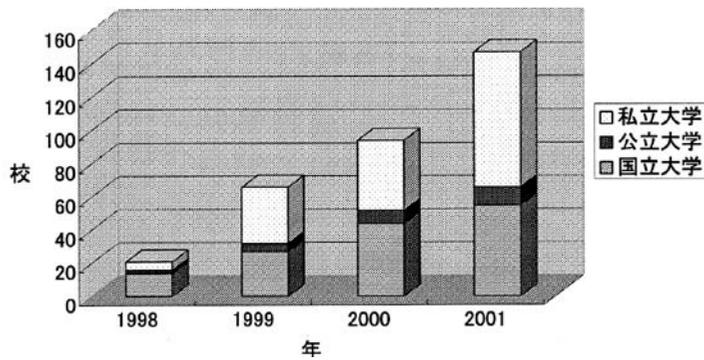


図2. 任期制を導入している大学数の変遷

にまで増加している(図2を参照)³⁾。その伸び率は、実に7.0倍である。設置形態別にみると、国立で3.9倍、公立で5.5倍、私立で16.2倍と、私立の増加が著しい。

これらの任期制を導入している大学が、全大学に占める割合は、2001年8月の時点で21.3%である。設置形態別にみれば、国立55.0%、公立14.9%、私立15.5%であり、現在のところ、任期制は国立主導で行なわれているといえる。

一方、任期制の適用を受けている教員(以下、適用教員)数は、1998年10月の時点では、国立74名、公立8名、私立17名の計99名であった。それが2001年8月の時点では、国立1,666名、公立169名、私立1,049名の計2,884名にまで増加している(図3を参照)。その伸び率は、実に29.1倍である。設置形態別にみると、国立で22.5倍、公立で21.1倍、私立で61.7倍と、教員数においても私立の増加が著しいことがわかる。

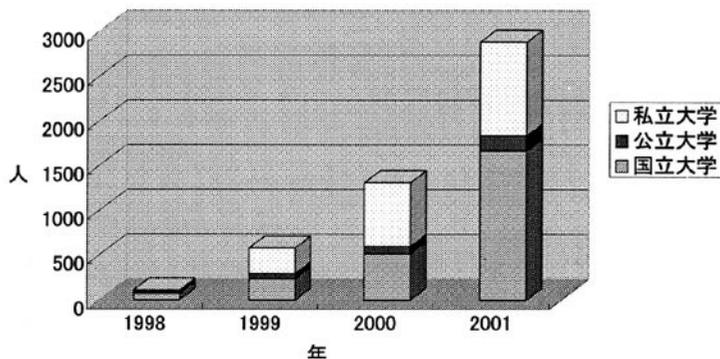


図3. 任期制の適用を受けている教員数の変遷

なお、適用教員の全教員に占める割合は、2001年8月時点で1.9%であり、2%にも満たない。設置形態別にみても、全体的に低い値を示しているものの、やはり国立大学の値は高く、国立は私立の2倍以上の値を示している。しかし、任期制を導入している大学に限定すれば、全教員に占める割合は4.5%である。これを設置形態別にみれば、国立3.9%、公立7.6%、私立5.5%となり、国立の値がもっとも低くなる。

このように、教育研究組織の属性等によって、異なる理念、背景のもとに任期制が導入、適用されていることは想像に難くない。そこで以下では、選択的任期制の多様性と実態について分析する。

4. 「選択的」任期制についての分析

先述の通り、現行の任期制は、教員人事についての大学の自主性を前提とした「選択的」任期制である。すなわち、任期制を導入するか否かに始まる諸々の選択は、各大学の主体的な意思決定に任されている。任期制法は、任期制を採用する場合、各大学で「教員の任期に関する規則」を定めなければならないとしている。文部省令は、学内規則に記載すべき事項として、以下の5項目を定めている。

- (1) 対象となる教育研究組織
- (2) 対象となる職
- (3) 任期
- (4) 再任に関する事項
- (5) その他大学が必要と認める事項

これらの項目に対し、各大学・機関はどのような選択を行っているのだろうか。そしてそうした選択はどのような理念、背景に基づいているのであろうか。以下では、(5)を除く4項目について分析を行う。

分析の対象データによれば、2001年8月の時点で、任期制は143大学、352機関で導入されており、その適用を受けている教員は2,842名である⁴⁾。以下では、352機関を母数とする「機関データ」と、2,842名を母数とする「教員データ」を、分析の過程で適宜用いることとする。なお、各大学・機関において、任期制を導入してはいるものの、その適用教員がいないケースは珍しくない。任期制を導入しているが、その適用教員がいない大学は14大学存在する。同様に、任期制を導入しているが、その適用教員が全くいない機関⁵⁾は67機関、一部適用教員がいない機関となると146機関にもなる⁶⁾。そのため、教員データは、各大学・機関における任期制導入の実態を必ずしも正確に反映した値ではないことに留意しなくてはならない。

(1) 対象となる教育研究組織

こういった属性を持つ教育研究組織において、任期制が多く導入されているのであろうか。ここでは、組織の属性として、設置形態、専門分野、組織レベルをとりあげる。

a. 設置形態

任期制を導入している352機関の設置形態別の内訳は、国立166機関、公立16機関、私立170機関である。国私立に比して公立の導入機関数は少ないが、各設置形態における機関の総数を把握して

いないため、一概に数値の多寡を比較することはできない。参考までに学部⁷⁾の総数に占める学部への導入機関数の割合を調べてみると、国立で10.8%，私立で11.8%であるのに対し、公立では4.5%であった。これに鑑みれば、公立における任期制の導入率は、国私立に比して低いものと思われる。

b. 専門分野

もっとも導入機関数の多い専門分野は、98機関で医歯薬系である(表1を参照)。これは、任期制導入機関全体の27.8%にあたる。残りの分野に関してはあまり差がみられないが、若干、人文・社会科学系が少ない。これを設置形態別にみると、国立では医歯薬系、自然科学系が多いのに対し、公立では複合領域、私立では複合領域や人文・社会科学系が多い。

表1. 設置形態×専門分野(機関データ)

	括弧内は%			
	国立	公立	私立	合計
人 文	12(7.2)	2(12.5)	38(22.4)	52(14.8)
社 会	13(7.8)	3(18.8)	40(23.5)	56(15.9)
自 然	48(28.9)	2(12.5)	15(8.8)	65(18.5)
医 歯 薬	69(41.7)	3(18.8)	26(15.3)	98(27.8)
複 合	12(7.2)	5(31.1)	46(27.1)	63(17.9)
そ の 他	12(7.2)	1(6.3)	5(2.9)	18(5.1)
合 計	166(100.0)	16(100.0)	170(100.0)	352(100.0)

実際の適用状況を見ると、適用教員がもっとも多いのも医歯薬系で、適用教員全体の63.4%(1,801名)を占めている(表2を参照)。一方、少ないのは人文・社会科学系である。設置形態別にみても、設置形態を問わず、適用教員がもっとも多いのは医歯薬系である。特に国立では、1,208名が医歯薬系の適用教員であり、これは国立の適用教員全体の74.0%にあたる。医歯薬系以外の分野で適用教員が多いのは、国立では自然科学系である。一方、公立では複合領域、自然科学系が、私立では複合領域、人文科学系の適用教員が多い。

表2. 設置形態×専門分野(教員データ)

	括弧内は%			
	国立	公立	私立	合計
人 文	35(2.1)	11(6.5)	140(13.5)	186(6.5)
社 会	30(1.8)	11(6.5)	93(8.9)	134(4.7)
自 然	272(16.7)	37(21.9)	91(8.8)	400(14.1)
医 歯 薬	1208(74.0)	64(37.9)	529(50.8)	1801(63.4)
複 合	68(4.2)	45(26.6)	150(14.4)	263(9.3)
そ の 他	20(1.2)	1(0.6)	37(3.6)	58(2.0)
合 計	1633(100.0)	169(100.0)	1040(100.0)	2842(100.0)

c. 組織レベル

もっとも導入機関数の多いのは、学部であり(183機関)、研究所(104機関)がこれに続く(表3

を参照)。これを設置形態別にみると、公私立でもっとも導入機関数が多いのは学部である。特に私立では、138機関と、私立の任期制導入機関全体の81.2%を占めている。なお、公私立では、大学院や附属病院ではほとんど任期制は導入されていない。一方、国立では、研究所でもっとも導入機関が多く(71機関)、大学院(43機関)、学部(38機関)、附属病院(13機関)がこれに続く。

表3. 設置形態×組織レベル(機関データ)

	括弧内は%			
	国立	公立	私立	合計
学 部	38(22.9)	7(43.6)	138(81.2)	183(52.0)
大 学 院	43(25.9)	1(6.3)	5(2.9)	49(13.9)
研 究 所	71(42.8)	6(37.5)	27(15.9)	104(29.5)
附属病院	13(7.8)	1(6.3)	0(0.0)	14(4.0)
そ の 他	1(0.6)	1(6.3)	0(0.0)	2(0.6)
合 計	166(100.0)	16(100.0)	170(100.0)	352(100.0)

実際の適用状況を見ると、適用教員がもっとも多いのは学部で、適用教員全体の61.1%(1,739名)を占めている(表4参照)。大学院、研究所、附属病院にあまり差はみられない。これを設置形態別にみても、設置形態を問わず、学部の適用教員が多い。特に、私立では961名(私立の適用教員全体の92.4%)、公立では137名(公立の適用教員全体の81.0%)と比較的多い。一方、国立では、学部以外の組織レベルにおいても、比較的多くの教員が任期制の適用を受けている。

表4. 設置形態×組織レベル(教員データ)

	括弧内は%			
	国立	公立	私立	合計
学 部	641(39.2)	137(81.0)	961(92.4)	1739(61.1)
大 学 院	393(24.1)	1(0.6)	3(0.3)	397(14.0)
研 究 所	229(14.0)	29(17.2)	76(7.3)	334(11.8)
附属病院	369(22.6)	1(0.6)	0(0.0)	370(13.0)
そ の 他	1(0.1)	1(0.6)	0(0.0)	2(0.1)
合 計	1633(100.0)	169(100.0)	1040(100.0)	2842(100.0)

なお、各組織レベルにおける任期制の適用率を算出すると、研究所で7.1%ともっとも高く、これに附属病院(4.4%)、大学院(2.3%)が続き、学部への適用率は1.5%ともっとも低かった。設置形態別にみても、設置形態を問わず、適用率がもっとも高いのは研究所であった。特に公立では、11.2%と高い値を示しており、これに続くのが学部(1.5%)であった。私立では、公立に比してやや値は低いものの、これと同様の傾向がみられた。一方、国立では、学部への適用率は2.1%ともっとも低かった。

(2) 対象となるポスト

任期制の対象となるポストを、各大学・機関等で任意に定めることはできない。任期制法は、任期制を採用しうる場合を、先端的、学際的または総合的な教育研究であること、その他教育研究の分野または方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職(以下、流動

型),自ら研究目標を定めて研究を行うことを主たる職務内容とする助手(以下,研究助手型),大学が定めまたは参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職(以下,プロジェクト型)に限定している。各大学・機関は,これらいずれのタイプを根拠とした任期制を,いずれの職階に導入するかを明記する必要がある。

そこで本節では,教育研究組織の属性によって,任期制のタイプや対象職階にどの程度差異がみられるかを分析する。ここでは,組織の属性として,設置形態,専門分野をとりあげる。

任期制のタイプ

a. 設置形態

各機関において導入される任期制のタイプは実に多様であり,一つのタイプのみを導入する機関もあれば,全てのタイプを導入する機関も存在する。表5は,各タイプの導入数をのべ数で示したもののだが,これによれば,もっとも多く導入されているのは,流動型であり(235機関,68.9%),研究助手型がこれに続く(110機関,32.3%)。これに対し,プロジェクト型を導入している機関は34機関と,全体の1割に満たない。先に示したように,研究助手型とプロジェクト型は,その要件や定義づけがかなり明確である。それに対し,流動型は法の文言自体が包括的で広い解釈を許す規定になっている。そのため,流動型を導入する機関が多いのも当然の結果といえる。設置形態別にみても,もっとも多く導入されているのは流動型で,研究助手型がこれに続いている。しかし,私立では,流動型の値が国公立に比して相対的に低く,その分,研究助手型,プロジェクト型を導入している機関が多くみられる。

表5. 設置形態×タイプ(機関データ)

	国立	公立	私立	括弧内は% 合計
流動型を含む	131(81.4)	11(68.8)	93(56.7)	235(68.9)
研究助手型を含む	34(21.1)	5(31.3)	71(43.3)	110(32.3)
プロジェクト型を含む	7(4.3)	1(6.3)	26(15.9)	34(10.0)

表中の値はのべ数。括弧内は各設置形態の機関数に占める割合。

実際の適用状況を見ると,全教員の77.2%にあたる2,194名が流動型の適用者であり,20.6%にあたる586名が研究助手型の適用者である(表6を参照)。プロジェクト型の適用者はわずか62名と,全教員の2.2%しか存在していない。設置形態別にみても,流動型の適用者がもっとも多く,次い

表6. 設置形態×タイプ(教員データ)

	国立	公立	私立	括弧内は% 合計
流動型	1492(91.4)	136(80.5)	566(54.4)	2194(77.2)
研究助手型	128(7.8)	31(18.3)	427(41.1)	586(20.6)
プロジェクト型	13(0.8)	2(1.2)	47(4.5)	62(2.2)
合計	1633(100.0)	169(100.0)	1040(100.0)	2842(100.0)

で研究助手型の適用者が多い。但し、国立では、流動型と研究助手型の値の差は83.6%と、流動型が大勢を占めているのに対し、私立では、その差は13.3%と、研究助手型の適用率は著しく高い。また私立では、国公立に比して、プロジェクト型の適用者も多く、プロジェクト型適用教員全体の75.8%(47名)を占めている。

b. 専門分野

表7によれば、いずれの専門分野においても流動型がもっとも多く導入されており、これに研究助手型、プロジェクト型が続いている。流動型の割合がもっとも高いのは、自然科学系(82.5%)で、次いで医歯薬系(76.3%)である。これらの分野に対し、人文・社会科学系および複合領域では、研究助手型、プロジェクト型の割合が相対的に高い。

表7. 専門分野×タイプ(機関データ)

	人 文	社 会	自 然	医 歯 薬	複 合	そ の 他	括弧内は%
流 動 型 を 含 む	30(58.9)	32(61.5)	52(82.5)	74(76.3)	30(49.1)	17(100.0)	235(69.0)
研 究 助 手 型 を 含 む	22(43.2)	21(40.3)	11(17.4)	28(28.9)	28(45.8)	0(0.0)	110(32.4)
プ ロ ジ ェ ク ト 型 を 含 む	7(13.8)	7(13.4)	4(6.3)	4(4.1)	12(19.7)	0(0.0)	34(10.1)

表中の値はのべ数。括弧内は各設置形態の機関数に占める割合。

しかし、ここでみられる専門分野間のタイプの差異は、単に設置形態間の差異を反映したものである可能性が高い。そこで設置形態との3重クロスを行ったところ、国立では、自然科学系や医歯薬系では流動型の割合が、人文・社会科学系および複合領域では研究助手型およびプロジェクト型の割合が相対的に高かった。これに対し私立では、専門分野間の差異はあまりみられなかった。

任期制の対象職階

a. 設置形態

各機関において任期制の導入される職階の組み合わせについても、実に多様であり、およそ考えられうる全ての組み合わせが存在する。しかしここでは、特定の職階のない機関等の存在を考慮し、「助手のみ」「助手を含む」「講師以上」の3カテゴリで示している(表8を参照)。これによれば、助手のみへの導入がもっとも多く(43.2%)、これに助手を含む職階への導入(36.4%)、講師以上の職階への導入(20.5%)が続く。これを設置形態別にみると、国私立では同様の傾向がみられる。それに対し、公立では、助手のみや、助手を含む職階への導入機関よりも、講師以上の職階への導入機関数のほうが多い。公立では、上位職階への導入が意識的に行なわれていることが予想される。

表8. 設置形態×対象職階(機関データ)

	括弧内は%			
	国立	公立	私立	合計
講師以上	26(15.7)	6(37.5)	40(23.5)	72(20.5)
助手を含む	65(39.2)	5(31.3)	58(34.1)	128(36.4)
助手のみ	75(45.2)	5(31.3)	72(42.4)	152(43.2)
合計	166(100.0)	16(100.0)	170(100.0)	352(100.0)

実際の適用状況を見ると、任期制の適用を受けている助手は1,682名(59.1%)であり、他の職階よりも圧倒的に多い(表9を参照)。教授については519名(18.3%)と、助教授や講師よりは比較的多く任期制の適用がなされている。設置形態別にみると、国私立では、助手の割合は、他の職階よりも圧倒的に高い(国立56.6%、私立69.0%)。これに対し、公立ではいずれの職階への適用者もほぼ等しく、助手よりも、教授や助教授といった上位職階の適用者が多い。

表9. 設置形態×対象職階(教員データ)

	括弧内は%			
	国立	公立	私立	合計
教授	349(21.4)	42(24.9)	128(12.3)	519(18.3)
助教授	227(13.9)	51(30.1)	54(5.2)	332(11.7)
講師	133(8.1)	36(21.3)	140(13.5)	309(10.9)
助手	924(56.6)	40(23.7)	718(69.0)	1682(59.1)
合計	1633(100.0)	169(100.0)	1040(100.0)	2842(100.0)

なお、各職階における任期制の適用率を算出すると、助手4.5%、講師1.6%、助教授0.93%、教授0.87%と、下位職階ほど高い値を示している。設置形態別にみると、国立で任期制の適用率がもっとも高いのは助手(5.2%)で、これに講師(2.4%)が続く。私立では、国立に比してやや値は低いものの、これと同様の傾向がみられる。これに対して、公立で任期制の適用率がもっとも高いのは、講師(2.2%)で、これに助教授(1.9%)が続く。現在のところ、国私立では下位職階を中心とした適用状況であるのに対し、公立では助教授、講師層といった比較的上位職階を中心とした適用状況にあるといえる。

b. 専門分野

表10によれば、助手のみへの導入の割合がもっとも高いのは、複合領域(52.4%)であり、一方低いのは、社会科学系(37.5%)である。講師以上の職階への導入の割合が高いのは、人文科学系

表10. 専門分野×対象職階(機関データ)

	括弧内は%						
	人文	社会	自然	医歯薬	複合	その他	合計
講師以上	17(32.7)	13(23.2)	14(21.5)	11(11.2)	9(14.3)	8(44.4)	72(20.5)
助手を含む	12(23.1)	22(39.3)	23(35.4)	48(49.0)	21(33.3)	2(11.1)	128(36.4)
助手のみ	23(44.2)	21(37.5)	28(43.1)	39(39.8)	33(52.4)	8(44.4)	152(43.2)
合計	52(100.0)	56(100.0)	65(100.0)	98(100.0)	63(100.0)	18(100.0)	352(100.0)

(32.7%)であり、一方低いのは、医歯薬系(11.2%)である。

これを設置形態との3重クロスで見ると、国立では、助手のみへの導入の割合は、人文・社会科学系および複合領域で高いのに対し、私立では自然科学系、医歯薬系で高いという結果がみられた。奇しくもこれらの分野は、各設置形態のなかで比較的任期制導入機関数の少ない分野である。

(3) 任 期

本節では、教育研究組織や任期制ポストの属性によって、任期の長さにとどの程度差異がみられるかを分析する。ここでは、組織の属性として、設置形態、専門分野を、ポストの属性として、対象職階をとりあげる。なお、ここでの分析には教員データを用いる。

a. 設置形態

任期は、短いものでは1年、長いものでは10年以上と極めて多様である(表11を参照)。もっとも長いものは、東京工業大学資源科学研究所(助教授、助手対象)の12年である。もっとも多いのは5年(1250人、44.0%)で、これに3年(801人、28.2%)が続く。設置形態別にみると、国立では比較的長い任期のものが多いことが分かる。もっとも多いのは5年(926人、56.7%)で、これに10年(183人、11.2%)、7年(167人、10.2%)が続く。これに対して、公私立では比較的短い任期のものが多く、5年を越えるものはみられない。私立でもっとも多いのは、3年(600人、57.7%)で、これに5年(213人、20.5%)、1年(183人、17.6%)が続く。公立では、3年(58人、34.3%)と5年(111人、65.7%)のものしかみられない⁷⁾。

表11. 設置形態×任期期間(教員データ)

	括弧内は%			
	国立	公立	私立	合計
1年	40(2.4)	0(0.0)	183(17.6)	223(7.8)
2年	63(3.9)	0(0.0)	28(2.7)	91(3.2)
3年	143(8.8)	58(34.3)	600(57.7)	801(28.2)
4年	68(4.2)	0(0.0)	16(1.5)	84(3.0)
5年	926(56.7)	111(65.7)	213(20.5)	1250(44.0)
6年	34(2.1)	0(0.0)	0(0.0)	34(1.2)
7年	167(10.2)	0(0.0)	0(0.0)	167(5.9)
8年	2(0.1)	0(0.0)	0(0.0)	2(0.1)
10年	183(11.2)	0(0.0)	0(0.0)	183(6.4)
12年	7(0.4)	0(0.0)	0(0.0)	7(0.2)
合計	1633(100.0)	169(100.0)	1040(100.0)	2842(100.0)

なお、私立の任期が5年以内であるのは、私立の教員については、民法626条第1項の規定が適用され、5年経過後には使用者たる学校法人にも労働契約の解約権が発生するためと思われる。しかし、公立の任期が5年以内、しかも3年と5年に集中していることについての妥当な解釈はみつからない⁹⁾。これについては、今後アンケートやヒアリング調査等を通じて明らかにしたい。

b. 専門分野

表12によれば、自然科学系や医歯薬系の任期は極めて長く、10年を越えるものも多い。それに対し、人文・社会科学系や複合領域では5年を越えるものは比較的少数である。先述の通り、公私立には任期5年を越えるものは存在しないため、ここでみられた専門分野による任期の差異は、単に国立の状況を反映したものである可能性が高い。そこで設置形態との3重クロスを行なったところ、公私立においても、自然科学系、医歯薬系の任期は、他の専門分野に比べ長いものが多くみられた。

表12. 専門分野×任期期間(教員データ)

括弧内は%

	人文	社会	自然	医歯薬	複合	その他	合計
1年	22(11.8)	52(38.8)	33(8.3)	38(2.1)	43(16.3)	35(60.3)	223(7.8)
2年	14(7.5)	15(11.2)	35(8.8)	23(1.3)	2(0.8)	2(3.4)	91(3.2)
3年	95(51.1)	49(36.6)	63(15.8)	461(25.6)	114(43.3)	19(32.8)	801(28.2)
4年	3(1.6)	1(0.7)	17(4.3)	52(2.9)	11(4.2)	0(0.0)	84(3.0)
5年	52(28.0)	16(11.9)	185(46.3)	915(50.8)	80(30.4)	2(3.4)	1250(44.0)
6年	0(0.0)	1(0.7)	1(0.3)	32(1.8)	0(0.0)	0(0.0)	34(1.2)
7年	0(0.0)	0(0.0)	30(7.5)	124(6.9)	13(4.9)	0(0.0)	167(5.9)
8年	0(0.0)	0(0.0)	2(0.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(0.1)
10年	0(0.0)	0(0.0)	27(6.8)	156(8.7)	0(0.0)	0(0.0)	183(6.4)
12年	0(0.0)	0(0.0)	7(1.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(0.2)
合計	186(100.0)	134(100.0)	400(100.0)	1801(100.0)	263(100.0)	58(100.0)	2842(100.0)

c. 対象職階

表13によれば、おおむね上位職階ほど長い任期が設定される傾向がみられる。しかし、これについても、国立の適用状況が単に反映されている可能性があるため、設置形態との3重クロスを行なったところ、公私立では、必ずしも上位職階ほど長い任期が設定されるというわけではなかった。特に私立では、任期制を適用されている教授の42.2%にあたる54名は、1年の任期を付されており、その割合は他のどの職階と比較しても高かった¹⁰⁾。

なお、本稿で使用しているデータが2001年8月時点のものであるため、任期1年の223名、2年の91名、計314名については、少なくとも既に任期を終えている計算になる。

表13. 対象職階×任期期間(教員データ)

括弧内は%

	教授	助教授	講師	助手	合計
1年	82(15.8)	16(4.8)	30(9.7)	95(5.6)	223(7.8)
2年	39(7.5)	5(1.5)	9(2.9)	38(2.3)	91(3.2)
3年	61(11.8)	28(8.4)	75(24.3)	637(37.9)	801(28.2)
4年	24(4.6)	1(0.3)	19(6.1)	40(2.4)	84(3.0)
5年	145(27.9)	182(54.8)	111(35.9)	812(48.3)	1250(44.0)
6年	0(0.0)	15(4.5)	0(0.0)	19(1.1)	34(1.2)
7年	11(2.1)	63(19.0)	61(19.7)	32(1.9)	167(5.9)
8年	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(0.1)	2(0.1)
10年	157(30.3)	20(6.0)	4(1.3)	2(0.1)	183(6.4)
12年	0(0.0)	2(0.6)	0(0.0)	5(0.3)	7(0.2)
合計	519(100.0)	332(100.0)	309(100.0)	1682(100.0)	2842(100.0)

(4) 再任に関する事項

本節では、教育研究組織や任期制ポストの属性によって、再任の可否および再任後の任期といった再任に関する事項に、どの程度差異がみられるかを分析する。ここでは、組織の属性として、設置形態、専門分野を、ポストの属性として、任期制のタイプ、対象職階をとりあげる。なお、ここでの分析には教員データを用いる。

再任の可否

a. 設置形態

表14によれば、再任が認められない教員は427名であり、これは適用教員全体の15.0%にあたる。残りの85.0%にあたる再任可能な教員のうち、再任回数に制限のない教員、すなわち再任さえ承認されれば定年まで在職できる教員は、実に1,920名と大半を占めている。このうち、後に表30で示す59名については、2期目から定年までの任期が保障される。設置形態別にみると、再任が認められない教員は、圧倒的に私立に多い(32.4%)。国公立についてはどちらも約5%である。一方、再任可能な教員のうち、再任さえ承認されれば定年まで在職できる教員は、国立で1,223名、公立で110名、私立で587名と、設置形態を問わず大半を占めている。再任回数に制限があるものについては、国立では1回もしくは2回、公立では1回のものしかみられないのに対して、私立では多いもので5回の再任が設定されている。こうした私立の再任回数の多さは、ひとえに私立の任期の短さによるものであろう(表11を参照)。

表14. 設置形態×再任の可否(教員データ)

括弧内は%

	国立	公立	私立	合計
否	82(5.0)	8(4.7)	337(32.4)	427(15.0)
1回可	321(19.7)	51(30.2)	5(0.5)	377(13.3)
2回可	7(0.4)	0(0.0)	6(0.6)	13(0.5)
3回可	0(0.0)	0(0.0)	55(5.3)	55(1.9)
4回可	0(0.0)	0(0.0)	6(0.6)	6(0.2)
5回可	0(0.0)	0(0.0)	44(4.2)	44(1.5)
可(限定無)	1223(74.9)	110(65.1)	587(56.4)	1920(67.6)
合計	1633(100.0)	169(100.0)	1040(100.0)	2842(100.0)

b. 専門分野

表15によれば、再任が認められないものは、人文・社会科学系に多くみられる。特に、社会科学系では、再任さえ承認されれば定年まで在職できるものの割合が他の専門分野に比して低く(29.1%)、再任に関して極めて厳しい条件が付与されている。一方医歯薬系では、再任が認められないものは1割前後、再任さえ承認されれば定年まで在職できるものは8割弱と、社会科学系とは対照的に、再任に関しての条件は比較的緩やかである。

しかし、ここでみられる専門分野間の再任の可否についての差異は、単に設置形態間の差異を反映したものである可能性が高い。そこで、設置形態との3重クロスを行なったところ、再任に関し

表15. 専門分野×再任の可否(教員データ)

括弧内は%

	人文	社会	自然	医歯薬	複合	その他	合計
否	58(31.2)	56(41.8)	45(11.3)	211(11.7)	40(15.2)	17(29.3)	427(15.0)
1回可	4(2.2)	6(4.5)	146(36.5)	165(9.2)	53(20.2)	3(5.2)	377(13.3)
2回可	5(2.7)	0(0.0)	2(0.5)	0(0.0)	6(2.3)	0(0.0)	13(0.5)
3回可	3(1.6)	23(17.2)	9(2.3)	14(0.8)	6(2.3)	0(0.0)	55(1.9)
4回可	0(0.0)	6(4.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(0.2)
5回可	3(1.6)	4(3.0)	1(0.3)	7(0.4)	29(11.0)	0(0.0)	44(1.5)
可(限定無)	113(60.8)	39(29.1)	197(49.3)	1404(77.9)	129(49.0)	38(65.5)	1920(67.5)
合計	186(100.0)	134(100.0)	400(100.0)	1801(100.0)	263(100.0)	58(100.0)	2842(100.0)

ての条件は、国立では、人文・社会科学系で厳しく、医歯薬系で緩やかであるという傾向がみられた。それに対し、私立では、医歯薬系は、人文・社会科学系よりも再任が認められないものの割合が高く、再任に関しての条件が緩やかであるとは必ずしもいえなかった。

c. 任期制のタイプ

再任が認められないものの割合は、プロジェクト型でもっとも高く(25.8%)、これに研究助手型(15.7%)、流動型(14.5%)が続く(表16を参照)。一方、再任さえ承認されれば定年まで在職できるものの割合は、流動型でもっとも高く(67.9%)、これに研究助手型(67.1%)、プロジェクト型(59.7%)が続く。これを設置形態との3重クロスでみると、再任が認められないものの割合は、国立ではプロジェクト型の割合が76.9%ともっとも高いのに対し、私立ではプロジェクト型の割合は12.8%ともっとも低いという結果がみられた。また、再任さえ承認されれば定年まで在職できるものの割合は、国立では流動型の割合が76.6%ともっとも高いのに対し、私立では、研究助手型、プロジェクト型で7割弱の値を示していた。先述の通り、私立では、再任が認められないものの割合が高く、また、再任さえ承認されれば定年まで在職できるものの割合が低い(表14を参照)。この点において私立における任期制は、教員の流動性向上という任期制法の趣旨に比較的沿ったものであるといえる。しかし、その運用の中身に目をむければ、時限的な意味合いの強いプロジェクト型の適用教員のうち、68.1%のものが定年まで在職できる可能性を持っており、私立においても法の趣旨からは外れている現状がうかがえる。

表16. タイプ×再任の可否(教員データ)

括弧内は%

	流動型	研究助手型	プロジェクト型	合計
否	319(14.5)	92(15.7)	16(25.8)	427(15.0)
1回可	344(15.7)	33(5.8)	0(0.0)	377(13.3)
2回可	2(0.1)	11(1.9)	0(0.0)	13(0.5)
3回可	0(0.0)	54(9.2)	1(1.6)	55(1.9)
4回可	6(0.3)	0(0.0)	0(0.0)	6(0.2)
5回可	33(1.5)	3(0.5)	8(12.9)	44(1.5)
可(限定無)	1490(67.9)	393(67.1)	37(59.7)	1920(67.5)
合計	2194(100.0)	586(100.0)	62(100.0)	2842(100.0)

d. 対象職階

表17によれば、再任が認められないものは、下位職階ほど多い傾向がみられる。一方、再任さえ承認されれば定年まで在職できるものについても、教授を除けば、上位職階ほど多くみられる。教授の値は、助手以下であるが、教授はその分、複数回の再任が認められる割合が高い。

なお、再任審査の時期を任期終了の1年ぐらい前と考えると、既に少なくとも767件以上の再任審査が行われている計算になる。

表17. 対象職階×再任の可否(教員データ)

	括弧内は%				
	教授	助教授	講師	助手	合計
否	33(6.4)	14(4.2)	48(15.5)	332(19.7)	427(15.0)
1回可	141(27.2)	36(10.8)	24(7.8)	176(10.5)	377(13.3)
2回可	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	13(0.8)	13(0.5)
3回可	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	55(3.3)	55(1.9)
4回可	6(1.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(0.2)
5回可	5(1.0)	8(2.4)	25(8.1)	6(0.4)	44(1.5)
可(限定無)	334(64.3)	274(82.5)	212(68.6)	1100(65.4)	1920(67.5)
合計	519(100.0)	332(100.0)	309(100.0)	1682(100.0)	2842(100.0)

再任後の任期

a. 設置形態

再任後の任期については、約8割の教員に再任前の任期と同じ期間が設定されている(表18を参照)。再任前の任期と違う期間が設定されているもののうち、もっとも多く設定されているのは3年であり、再任後の任期は、基本的には、再任前の任期より短く設定される傾向にある。しかし、再任されると定年までの任期が設定されるものも若干存在している。また、ノートルダム清心女子大学児童臨床研究所助手のように、再任後の任期のほうを長く設定しているケースもある。設置形態別にみても、再任前の任期と同じ期間が設定されているものが大勢を占めている。但し、若干公立の値が低い(59.0%)。再任されると定年までの任期が設定されるものは59名存在するが、その74.6%を占める44名は、公立の教員であり、残りの15名は私立の教員である。国立の教員については、再任後に定年までの任期が設定されているものはいない。

表18. 設置形態×再任後の任期(教員データ)

	括弧内は%			
	国立	公立	私立	合計
最初の任期と同じ	1337(86.2)	95(59.0)	484(68.8)	1916(79.3)
1年	10(0.6)	0(0.0)	46(6.5)	56(2.3)
2年	51(3.3)	3(1.9)	71(10.1)	125(5.2)
3年	111(7.2)	7(4.3)	86(12.2)	204(8.4)
4年	2(0.1)	0(0.0)	1(0.1)	3(0.1)
5年	40(2.6)	12(7.5)	0(0.0)	52(2.2)
定年まで可	0(0.0)	44(27.3)	15(2.1)	59(2.4)
合計	1551(100.0)	161(100.0)	703(100.0)	2415(100.0)

ここでは、表16で再任否とされている427名を除く教員を母数としている。

表19. 設置形態×最長可能在職年数(教員データ)

括弧内は%

	国立	公立	私立	合計
1年	7(0.4)	0(0.0)	1(0.1)	8(0.3)
2年	44(2.7)	0(0.0)	0(0.0)	44(1.5)
3年	40(2.4)	7(4.1)	281(27.0)	328(11.5)
4年	47(2.9)	0(0.0)	71(6.8)	118(4.2)
5年	16(1.0)	1(0.6)	54(5.2)	71(2.5)
6年	27(1.7)	2(1.2)	46(4.4)	75(2.6)
7年	2(0.1)	0(0.0)	0(0.0)	2(0.1)
8年	30(1.8)	0(0.0)	0(0.0)	30(1.1)
9年	5(0.3)	0(0.0)	0(0.0)	5(0.2)
10年	154(9.4)	49(29.0)	0(0.0)	203(7.1)
12年	27(1.7)	0(0.0)	0(0.0)	27(1.0)
14年	9(0.6)	0(0.0)	0(0.0)	9(0.3)
16年	2(0.1)	0(0.0)	0(0.0)	2(0.1)
定年まで可	1223(74.9)	110(65.1)	587(56.4)	1920(67.6)
合計	1633(100.0)	169(100.0)	1040(100.0)	2842(100.0)

なお、再任前の任期、再任回数、再任後の任期から、最長可能在職年数を算出した(表19を参照)。これによれば、定年まで在職できなくとも、国公立では大半のものが比較的長い間在職できるのに対し、私立では最長でも6年という極めて厳しい条件を付与されている。

5. まとめ

以上、分析結果を箇条書きに要約すれば以下のように整理できるであろう。

2001年8月時点で、全大学に占める任期制導入大学の割合は約20%、全教員に占める適用教員の割合は約2%。現在のところ、任期制は国立主導で行なわれている。

導入機関数の多い専門分野は、医歯薬系。一方少ないのは、人文・社会科学系。国立では医歯薬系、自然科学系が多いのに対し、公立では複合領域、私立では複合領域や人文・社会科学系が多い。

導入機関数の多い組織レベルは、学部。しかし国立については、研究所がもっとも多い。公私立については大学院や附属病院ではほとんど任期制が導入されていない。

任期制のタイプでもっとも多く導入されているのは、流動型。プロジェクト型を導入している機関は非常に少ないが、私立ではその導入率が高い。国立では、自然科学系や医歯薬系で流動型の割合が相対的に高い。これに対し私立では、専門分野間の差異はあまりみられない。

各機関において任期制の導入される職階の組み合わせは実に多様。もっとも多いのは助手のみへの導入。公立では、講師以上の職階への導入機関数が比較的多い。国立では、助手のみへの導入の割合は、人文・社会科学系および複合領域で高いのに対し、私立ではそれ以外の分野が高い。

任期は、短いもので1年、長いもので12年と極めて多様。国立に比して、公私立の任期は短い。また、自然科学系や医歯薬系に比して、それ以外の分野の任期は短い。国立では上位職階ほど長い任期が設定される傾向があるが、公私立では、必ずしもその傾向はみられない。

再任が認められない教員は、適用教員全体の15.0%。再任が認められない教員は、圧倒的に私立に多い。一方、再任可能な教員の大半は、再任さえ承認されれば定年まで在職できる。再任に関しての条件は、下位職階ほど厳しい傾向にある。

再任後の任期は、再任前の任期と同じか、それより短く設定される傾向にある。しかし、再任されると定年までの任期が設定されるものも若干存在する。その多くは、公立の教員であり、国立の教員にはまったくみられない。

以上、各大学の意思決定の上で選択的に導入された任期制のタイプ・任期・再任の可否等を、大学の設置形態、専門分野、セクターおよびティア、教員母集団の視点から量的な統計値で解明した。これらの分析によって量的な統計では実情を詳細に明らかにすることができた。しかし、分析枠組みの視点においては、4つの切り口を提示している。言い換えるならば、選択的任期制に関する質的な分析が重要となる。この質的な分析の仮説は、今後、アンケート調査やヒアリング調査において明らかにしたい。任期制は、どのような社会的文脈で導入されたのか、あるいは、上記のように導入された任期制は、実際にどのように機能しているのかを明らかにするのが、本研究の最終目標である。

【注】

- 1) 大学教授市場研究やアカデミック・プロフェッションさらには人事に関する先行研究は、高等教育の研究分野においてもっとも蓄積されてきた。特に大学教授市場に関する文献としては、新堀通也『大学教授市場の研究 - 学閥の研究 - 』東洋館出版 1965年、同編著『大学教授職の総合的研究 - アカデミック・プロフェッションの総合的研究 - 』多賀出版 1984年、流動性に関する研究としては、山野井敦徳『大学教授の移動研究 - 学閥支配の選抜・配分のメカニズム - 』東信堂 1990年、アカデミック・プロフェッションの国際比較研究としては、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、人材養成に関する研究としては、塚原修一・小林信一『日本の研究者養成』玉川大学出版部 1996年、人事に関する研究としては、山野井敦徳『大学教員の公募制に関する研究 - 日本の大学は人材をいかにリクルートするか - 』広島大学高等教育研究開発センター叢書61 2000年等が挙げられる。
- 2) 本全国調査は、2001年8月1日現在で全国国公立大学を対象に実施されたものである。広島大学事務局所管のデータに基づき、それを高等教育研究開発センター側で大学・機関・教員データとして新たに再構築して分析した。
- 3) 文部科学省高等教育局大学課による2001年12月19日発表の「大学におけるカリキュラム等の改革状況について」を参照。適用教員数についても同様。

- 4) 任期制導入大学数と適用教員数について、文部科学省の正式統計とは若干の誤差があるが、統計的に120.5%未満の誤差であり、全体的な傾向を把握する上で問題はないと判断している。なお、複数の大学では、外国人教員任用法や学内措置等に基づいた任期付任用を、誤って文部科学省に申告していることが、アンケート調査およびヒアリング調査を通じて明らかになっている。
- 5) 例えば東京大学では、社会科学研究所の助教授に対して任期制を導入しているが、2001年8月時点ではそのポストへの適用教員はいない。
- 6) 例えば京都大学では、再生医科学研究所の全職階に対して任期制を導入しているが、2001年8月時点では、講師ポストへの適用教員がない。
- 7) 『全国大学一覧』平成13年度版によれば、研究科の数は、国立387、公立116、私立773であり、附属病院の数は、国立42、公立10、私立42である。
- 8) なお、富山県立大学工学部助手には、7年の任期が設定されているが、2001年8月時点ではそのポストへの適用教員はいない。
- 9) 1997年5月29日、衆院文教委員会高等教育局長答弁では、国公立大の場合は、10年が上限の目処とされている。
- 10) 54名中、41名が所属する大学では、他の職階に対しても一律1年の任期を付している。残りの13名が所属する機関では、教授以外の職階に任期制は導入されていない。

A Study on the Fixed-Term System for Faculty Members : Focusing on the Analysis of Prototypes, Length of Term and Treatment of Reappointment

Atsunori YAMANOI*

Koichi KUZUKI**

The purpose of this paper is to clarify the implementation of the Fixed-Term System through analyzing the national statistical data from the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT).

In 1997, *Legislation of the Fixed-Term System for Faculty Members* was enacted. The chief characteristic of the legislation is each institution's independent "choice" which implies that an institution has a choice of whether to introduce the system or not. Once the system is introduced, it requires the institution to make decisions on various items: prototypes, the length of term, the propriety of reappointment. Accordingly, it could be said that the existing Fixed-Term System has been carried out in a variety forms.

This paper reports an analysis of the current situation, particularly focusing on the introduction stage. The key findings through quantitative statistical analysis from a perspective of sector, disciplines and tiers are as follows.

- 1) Currently, the Fixed-Term System has been carried out mainly among national universities.
- 2) The state of implementation differs significantly by sector, discipline and tier.
- 3) The most commonly introduced type is the "Research Organization Type".
- 4) The implementation of the system is mainly applied to research associates.
- 5) The length of term ranges from 1 to 12-years.
- 6) The faculty members without a right to reappointment right are few, and the majority with this right have the possibility of retaining their positions until retirement.

In further studies, the authors plan to conduct qualitative analyses including questionnaire surveys and interviews based on these findings. The ultimate goals of this research are to make clear;

- 1) the social contexts in which the fixed-term system has been introduced; and
- 2) how the introduced fixed-term system actually works.

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

** COE Research Fellow, R.I.H.E., Hiroshima University