

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集
第 35 集 (2004年度) 2005年 3月発行 : 87-108

大学教員の任期制に関する研究

—全国アンケート調査の分析を中心に—

山野井 敦 徳・葛 城 浩 一・村 澤 昌 崇

大学教員の任期制に関する研究

—全国アンケート調査の分析を中心に—

山野井 敦 徳*
葛 城 浩 一**
村 澤 昌 崇***

はじめに

本小論は、『大学論集』第34集の承前論文である。前号においては文部科学省全国調査の再分析によって、2001年度現在、333部局等・2,853任期制ポストのタイプ・任期・再任等を解析した。箇条書きすれば、大局的にみて次のような結果が得られた。第一には任期制は設置形態別では国立大学を中心に導入されており、公立、私立では少ない。また学部や国立大学の研究所を中心に導入されており、我が国の全教員のわずかに2%に適用されているに過ぎない。第二には学問分野別では国立大学の自然科学系分野や医学系分野、私立大学では人文・社会科学系分野で任期制が導入されている。第三には任期制のタイプは流動型がもっとも多く、大きく引き離されて国立大学の自然科学系分野等における研究助手型が続き、プロジェクト型はきわめて少ない。第四には職階別では各機関に適用された職階の組み合わせは実に多様であることが理解されたが、単独職階としては助手への導入が最多であった。最後に第五には任期の期間は最短1年、最長12年で、国立で分散が大きく5年、7年、10年の順で多い。公立大学は3年ないし5年、私立では1年、3年、5年が最多で、両者とも5年が最長であった。再任は6割以上が無限定に可能であり、再任不可は国立大学の助手や私立大学の教授を中心に15%に留まる。その結果、最長可能在職年数は定年までというのが実に68%を占め、いわば定期的な評価の機能を果たしている。

このように、各大学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把握した。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、前号の分析枠組みにおいて図示したように、任期制は流動化の促進政策において、①任期制と人事政策、②大学の組織改革と人事、③教員の役割変化、④任期制と学問的生産性、という4つの切り口を提示した。本論では、こうした分析枠組みになるべく準拠した方向で、新たな全国的調査を実施した。前回の分析では、任期制のタイプ・任期・再任等の、いわば任期制の形式的な分析しかできなかったが、今回の全国調査によって質的・意識的分析を試みている。具体的に本論では、上記の枠組みに沿った機関調査と任期制適用教員を対象とした質的な分析、とりわけ機関調査を中心に、①任期制導入の目的と経緯、②導入の理由や問題となった課題、③どのような理由から任期制の対象職階・タイプ・任期・再任を選択したか、④任期制の現状、⑤任期制の優遇措置、⑥任期制の見直しと課題、⑦任期制と

* 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

*** 広島大学高等教育研究開発センター講師

流動性の関係等を分析する。アンケート調査の概要と分析結果は以下の通りである。

I. アンケート調査の概要

アンケート調査は2003年11-12月にかけて行なった。2001年度の文部科学省調査において任期制を導入していると回答した学部・研究科・センター等の機関長333名を対象に、「大学教員の選択的任期制に関する全国調査—機関等調査—」を配布した（ここでいう機関及び機関長とは、任期制を導入している教育研究組織及びその責任者を示している。）。回答者の数は105名、回収率は31.7%であった¹⁾。またこれと並行して、2001年度までに各機関において任期制の適用を受けた教員を対象とした「大学教員の選択的任期制に関する全国調査—教員調査—」の配布を機関長に依頼した。2,853部の配布に対して、回答者数は450名で、回収率は15.8%であった。この教員調査の回収率の低さは、ある意味でこの種の調査の困難性を示唆しているが、その主因は本調査の対象が2001年度までに任期制の適用を受けた教員であるため、既に任期を終えている教員からは回答が得られなかったことや、一部大学では意図的に教員調査の配布を見合わせていることもその一因となっているのであろう。表1は、機関等調査、教員調査の調査結果の概略を示したものである。なお本稿では、機関等調査の結果を中心に、一部教員調査の結果と対比させながら報告することとする。

表1 機関等調査、教員調査の概要

設置形態	機関等調査			教員調査		
	配布数	回答数	回収率	配布数	回答数	回収率
国立	142	51	35.9	1600	350	21.9
公立	22	9	40.9	238	25	10.5
私立	169	45	26.6	1015	73	7.2
全体	333	105	31.7	285	3450	15.8

注：教員調査の全体の値には、設置形態不明の2回答を含んでいる。

II. 任期制導入の目的・経緯

II-1. 任期制導入の経緯

任期制導入の提案を最初に行なったレベルとしてもっとも多く回答されていたのは、「学長・理事長・執行部」（52.7%）であり、これに「学部長・研究科長」（29.0%）が続いている（表2を参照）。設置形態別にみると、私立では「学長・理事長・執行部」が76.9%と大半を占めているのに対し、国立では34.8%に過ぎず、「学部長・研究科長」の47.8%を下回っている。

また、任期制のタイプ・内容に関する審議をし、素案を作ったレベルとして多く回答されていたのは、「部局の専門委員会」（33.0%）、「全学の専門委員会」（29.8%）であった（表3を参照）。私立では「その他」の回答が多くみられるが、その約半数が「事務局」と回答している。

さらに、任期制のタイプ・内容に関する実質的な決定権を持ったレベルとしてもっとも多く回答

表2 任期制導入の提案を最初に行なったのは次のどのレベルか（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
学長・理事長・執行部	16 (34.8)	3 (37.5)	30 (76.9)	49 (52.7)
学部長・研究科長	22 (47.8)	2 (25.0)	3 (7.7)	27 (29.0)
学科長・講座主任	2 (4.3)	1 (12.5)	2 (5.1)	5 (5.4)
その他	6 (13.0)	2 (25.0)	4 (10.3)	12 (12.9)
合計	46 (100.0)	8 (100.0)	39 (100.0)	93 (100.0)

注：括弧内は％。以下同様。

表3 任期制のタイプ・内容に関する審議をし、素案を作ったのは次のどのレベルか（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
全学の専門委員会	17 (35.4)	2 (22.2)	9 (24.3)	28 (29.8)
部局の専門委員会	22 (45.8)	4 (44.4)	5 (13.5)	31 (33.0)
学科・教室会議	4 (8.3)	0 (0.0)	3 (8.1)	7 (7.4)
個人	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.4)	2 (2.1)
その他	5 (10.4)	3 (33.3)	18 (48.6)	26 (27.7)
合計	48 (100.0)	9 (100.0)	37 (100.0)	94 (100.0)

表4 任期制のタイプ・内容に関する実質的な決定権はどこにあったか（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
評議会・理事会	8 (16.3)	3 (33.3)	19 (46.3)	30 (30.3)
教授会	39 (79.6)	5 (55.6)	13 (31.7)	57 (57.6)
学科・教室会議	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.9)	2 (2.0)
その他	2 (4.1)	1 (11.1)	7 (17.1)	10 (10.1)
合計	49 (100.0)	9 (100.0)	41 (100.0)	99 (100.0)

されていたのは、「教授会」（57.6％）であり、これに「評議会・理事会」（30.3％）が続いている（表4を参照）。設置形態別にみると、国立では「教授会」と回答する機関が約8割と非常に多いのに対し、私立では「評議会・理事会」（46.3％）が「教授会」（31.7％）を上回っている。

II-2. 任期制の導入理由

任期制の導入理由としてもっとも多く選択されていたのは、「研究活動の活性化」（75.2％）であり、次いで「教育活動の活性化」（54.3％）、「教員の意識改革の推進」（33.3％）であった（表5を参照）。この結果からみる限り、任期制が、文部科学省対応等の外発的動機づけというよりも、自組織の活性化を意図した内発的動機づけに基づいて導入されていることが分かる。

設置形態別にみると、国立では実に86.3％の機関が「研究活動の活性化」をその理由としてあげており、次いで多い「教育活動の活性化」（51.0％）に大きく水をあけている。これに対し、私立では「教育活動の活性化」（64.4％）が「研究活動の活性化」（62.2％）をわずかに上回っている。

II-3. 任期制導入に際しての議論

まず、任期制導入自体の是非についてであるが、国立では公私立に比して比較的議論がなされて

表5 任期制が導入されている理由：複数回答（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
研究活動の活性化	44 (86.3)	7 (77.8)	28 (62.2)	79 (75.2)
教育活動の活性化	26 (51.0)	2 (22.2)	29 (64.4)	57 (54.3)
研究・教育のサイクルの確立	9 (17.6)	2 (22.2)	8 (17.8)	19 (18.1)
組織の改組・転換の認可を得る	5 (9.8)	0 (0.0)	2 (4.4)	7 (6.7)
紳士協定的な慣例的任期制の制度化	5 (9.8)	0 (0.0)	3 (6.7)	8 (7.6)
年功序列的人事の打破	3 (5.9)	1 (11.1)	5 (11.1)	9 (8.6)
終身雇用の慣行の打破	7 (13.7)	3 (33.3)	12 (26.7)	22 (21.0)
学内流動定員の活用	13 (25.5)	1 (11.1)	3 (6.7)	17 (16.2)
文部省からの指導・助言	6 (11.8)	0 (0.0)	1 (2.2)	7 (6.7)
社会との連携の促進	11 (21.6)	1 (11.1)	9 (20.0)	21 (20.0)
概算要求における優遇措置の狙い	3 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.9)
学長や組織の長の強い要望	6 (11.8)	1 (11.1)	11 (24.4)	18 (17.1)
定期的な教員評価の定着	12 (23.5)	2 (22.2)	6 (13.3)	20 (19.0)
教員の意識改革の推進	22 (43.1)	2 (22.2)	11 (24.4)	35 (33.3)

表6 任期制導入に際して、次のような論点・課題について議論したか（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
任期制導入の是非	3.98	3.33	3.22	3.61
優秀な人材確保の困難性	3.77	3.00	3.13	3.48
任期満了後の進路	3.61	2.71	2.86	3.27
研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	3.39	2.00	2.86	3.09
業績評価の透明性の確保	3.53	2.57	2.21	3.00
短期業績主義や効率主義への傾倒	3.36	2.57	1.89	2.80
長期計画に基づく研究の阻害	3.15	1.71	2.15	2.70
形式的な任期制導入の危険性	2.85	1.86	2.57	2.67
労働法制・公務員法との矛盾	2.56	1.86	2.79	2.58
任期制運用のための財政の確保	2.60	1.57	2.69	2.54
個人研究と共同研究のバランスの調整	2.70	2.14	2.00	2.41
評価項目・評価領域等の偏り	2.75	1.71	2.00	2.41
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	2.54	2.43	2.14	2.40
長期計画に基づく教育活動の阻害	2.30	1.57	2.57	2.33
教育活動の軽視	2.30	1.57	2.52	2.32
全学レベル・機関内部の管理運営業務分担での不満	2.38	1.33	2.37	2.30
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	2.57	2.00	1.70	2.23
大学の自治・学問の自由の保障	2.32	2.00	2.00	2.19
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.26	1.43	2.15	2.15
評価側への権力の集中	2.38	1.57	1.85	2.14
社会貢献活動の軽視	2.26	2.00	1.93	2.12
学生に迎合する教育の蔓延	1.68	1.57	2.00	1.77

注：各項目について5段階の回答を求め、「議論していない」を1、「議論した」を5として平均値を算出した。

いるようである（表6を参照）。しかし、特に私立で「まったく議論していない」との回答が5機関（12.2%）で見られることには留意したい。

具体的な議論の中身としては、「優秀な人材確保の困難性」、「任期満了後の進路」、「研究・教育のための人的・物的支援体制の充実」であり、「学生に迎合する教育の蔓延」についてはほとんど議論がなされていないようである。

設置形態別にみても、「優秀な人材確保の困難性」についてはもっとも議論がなされているものの、公私立では国立に比して比較的議論がなされていないようである。こうした傾向は全体的にみられ、特に国立との温度差が激しいのは、公立では「長期計画に基づく研究の阻害」、私立では「短期業績主義や効率主義への傾倒」に關しての議論であった。一方、教育に關わる議論（「教育活動の軽視」、「長期計画に基づく教育活動の阻害」、「学生に迎合する教育の蔓延」）、財政に關わる議論（「任期制運用のための財政の確保」）、労働法制（「労働法制・公務員法との矛盾」）に關わる議論については、公立よりも国立と私立、とりわけ私立において議論されている。設置形態別に議論の質を検討してみると、国立、私立、公立の順で多く、質的には国立と私立とでは論議の内容が異なるようである。

また教員調査では、上記の機関等調査の問いに対応する形で、任期制の適用を受けるにあたり危惧した点をたずねている。任期制の適用教員がもっとも危惧していたのは「任期満了後の進路」であり、機関・教員双方にとって最大の関心事であることがうかがえる（表7を参照）。しかしこれに続く「短期業績主義や効率主義への傾倒」と「長期計画に基づく研究の阻害」については、任期制導入時の各機関における議論は十分になされていないようである。

表7 任期制の適用を受けるにあたり、次の項目に対してどの程度危惧したか（教員データ）

	国立	公立	私立	合計
任期満了後の進路	3.46	3.36	3.63	3.49
短期業績主義や効率主義への傾倒	3.30	4.00	3.23	3.33
長期計画に基づく研究の阻害	3.23	3.72	3.38	3.29
評価側への権力の集中	3.21	3.72	3.07	3.22
業績評価の透明性の確保	3.11	3.84	3.07	3.15
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	3.01	3.76	3.03	3.06
研究・教育のための人的・物的支援体制	2.98	3.28	3.03	3.01
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	2.89	3.62	2.79	2.91
労働法制・公務員法との矛盾	2.94	3.04	2.63	2.90
長期計画に基づく教育活動の阻害	2.61	3.08	2.89	2.68
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.64	2.72	2.75	2.66
全学レベル・機関内部の管理運営業務分担	2.59	3.25	2.58	2.63
大学の自治・学問の自由の保障	2.56	2.80	2.62	2.59
社会貢献活動にまで手が回らないこと	2.56	2.88	2.41	2.55
教育にまで手が回らないこと	2.47	3.20	2.47	2.51
教育における学生への迎合	2.40	3.16	2.51	2.47
個人研究と共同研究のバランスの調整	2.28	2.64	2.37	2.31

注：各項目について5段階の回答を求め、「危惧しなかった」を1、「危惧した」を5として平均値を算出した。

設置形態別にみると、国私立では全体の結果とほぼ同様の傾向を示しているが、とくに公立の特徴について相対的にみただけでは、「業績評価の透明性の確保」、「審査結果に対する異議申し立て制度の整備」といった評価の手続きに対する危惧を抱いているようであった。

なお、機関等調査と教員調査を比較すると、「個人研究と共同研究のバランスの調整」と「研究・教育のための人的・物的支援体制の充実」を除くほぼすべての項目において教員調査の値のほうが高い値を示している。極めて温度差が高かったのは、「評価側への権力の集中」や「審査結果に対する異議申し立て制度の整備」である。多くの機関では、教員側が危惧しているこうした事項についての議論が十分になされていない。とくに公立においては国私立に比してほとんどの項目で高い値を示している。これは公立では任期制が機の熟さない状態で導入されたことを示唆している。

II-4. 対象職階・任期の期間・再任の可／不可についての決定

1) 対象職階

対象職階の設定理由について自由記述でたずねた²⁾。助手のみを対象に任期制を導入している機関では、「特定部門への固定化を避けるため」、「助手のローテーションを流動化するため」といった「流動化の促進」に関する回答がもっとも多かった。また「研究・教育に中心的にたずさわり、その継続性が重要なポストと、それを助けるポストにおいては、必要な任期に差があるとの認識による」といった「研究・教育の継続性」に関する回答も比較的多くみられた。

一方、助手を含む職階、あるいは講師以上の職階を対象に任期制を導入している機関では、回答数が少ないこともあり、特段の傾向はみられなかった。

2) 任期の期間

任期の期間の設定理由については、「研究の継続性の保障」(49.5%)や「教育の継続性の保障」(40.0%)、「評価をする上での期間の適切性」(39.0%)をあげる機関が多かった(表8を参照)。

設置形態別にみると、国立では「研究の継続性の保障」(64.7%)や「評価をする上での期間の適切性」(51.0%)が、私立では、「労働基準法の法制上の制約」(37.8%)や「教育の継続性の保証」(37.8%)の割合が高い。

表8 任期の期間を定めるに際して、次の視点・論点を反映させたか：複数回答(機関データ)

	国立	公立	私立	合計
プロジェクトの期間とのかねあい	24 (47.1)	3 (33.3)	8 (17.8)	35 (33.3)
労働基準法の法制上の制約	4 (7.8)	0 (0.0)	17 (37.8)	21 (20.0)
昇進のサイクルとのかねあい	13 (25.5)	0 (0.0)	10 (22.2)	23 (21.9)
キャリアアップの促進	12 (23.5)	1 (11.1)	9 (20.0)	22 (21.0)
これまでの慣行の制度化	5 (9.8)	1 (11.1)	3 (6.7)	9 (8.6)
研究の継続性の保障	33 (64.7)	4 (44.4)	15 (33.3)	52 (49.5)
教育の継続性の保障	23 (45.1)	2 (22.2)	17 (37.8)	42 (40.0)
評価をする上での期間の適切性	26 (51.0)	4 (44.4)	11 (24.4)	41 (39.0)

3)再任の可／不可

再任を可とする場合、その理由としては、「研究の継続性を保障するため」(56.8%)、「教育の継続性を保障するため」(43.2%)を挙げる機関が多くみられた(表9を参照)。設置形態別にみてもこの2つの理由がもっとも多く挙げられているが、私立では「研究の継続性」よりも「教育の継続性」をその理由として挙げる割合が高い。

表9 再任「可」の制度を導入している理由：複数回答(機関データ)

	国立	公立	私立	合計
定期的評価の方を主眼としているため	15 (37.5)	1 (14.3)	8 (23.5)	24 (29.6)
教員市場が成熟していないため	9 (22.5)	0 (0.0)	4 (11.8)	13 (16.0)
教育の継続性を保障するため	18 (45.0)	2 (28.6)	15 (44.1)	35 (43.2)
研究の継続性を保障するため	30 (75.0)	4 (57.1)	12 (35.3)	46 (56.8)
これまでの慣行を制度化した	1 (2.5)	0 (0.0)	3 (8.8)	4 (4.9)
労働法制・公務員法等の問題があるため	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (1.2)

注：ここでは再任「可」の制度を導入している機関等を対象としている。

一方、再任を不可とする場合、その理由として選択肢中もっとも多く挙げられたのは「同じ職にとどまらず、昇格を促すため」(23.3%)であった(表10を参照)。しかし、再任を不可とする機関の約4分の1が、いずれの選択肢にも回答していないため、質問紙で設定した選択肢以外にも、再任を不可とする理由が考えられそうである。

表10 再任「不可」の制度を導入している理由：複数回答(機関データ)

	国立	公立	私立	合計
同じ職にとどまらず、昇格を促すため	2 (14.3)	0 (0.0)	5 (35.7)	7 (23.3)
財政上の理由のため	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (3.3)
これまでの慣行を制度化するため	2 (14.3)	1 (50.0)	0 (0.0)	3 (10.0)
労働法制・公務員法等の制約があるため	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (28.6)	4 (13.3)
流用ポストがあるため	2 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (6.6)
社会との交流を促進するため	2 (14.3)	1 (50.0)	1 (7.1)	4 (13.3)

注：ここでは再任「不可」の制度を導入している機関等を対象としている。

III. 任期制の現状

III-1. 任期制の運用状況

任期制の運用状況について、「機関内で統一された基準を設けている」と回答した機関は71機関(74.0%)、「機関内の学科等で基準に違いがある」と回答した機関は25機関(26.0%)と、機関内でその基準を統一する傾向がみられる(表11を参照)。しかし、国立についてはそうした傾向はあまりみられず、両者の比率はほぼ半々である(ただし、配布先の「機関」と質問の「機関」とは定義が異なるので注意が必要である)。

表11 任期制をどのように運用しているか（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
機関内で統一された基準を設けている	27 (56.3)	7 (87.5)	37 (92.5)	71 (74.0)
機関内の学科等で基準に違いがある	21 (43.8)	1 (12.5)	3 (7.5)	25 (26.0)
合計	48 (100.0)	8 (100.0)	40 (100.0)	96 (100.0)

注：ここでの機関とは部局を示す（以下、同様）。

任期制の運用範囲については、「新規採用者のみ一部ポストに導入している」機関は18機関（45.0%）と最も多く、多くの機関では任期制が部分的に導入されていることが分かる（表12を参照）。次いで多いのは、「新規採用者のみ全ポストに導入している」機関（12機関、30.0%）であり、将来的に機関内の全教員に任期を付したいと考える機関も少なくないことが分かる。こうした傾向は国私立、特に私立で若干強くみられる。

表12 任期制をどのように運用しているか：機関内で統一された基準を設けている場合（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
新規採用者のみ全ポストに導入している	5 (29.4)	0 (0.0)	7 (38.9)	12 (30.0)
新規採用者のみ一部ポストに導入している	7 (41.2)	2 (40.0)	9 (50.0)	18 (45.0)
現職教員を含め全ポストに導入している	3 (17.6)	0 (0.0)	2 (11.1)	5 (12.5)
現職教員を含め一部ポストに導入している	2 (11.8)	3 (60.0)	0 (0.0)	5 (12.5)
合計	17 (100.0)	5 (100.0)	18 (100.0)	40 (100.0)

注：ここでは機関内で統一された基準を設けている機関のみを対象としている。

III-2. 任期制対象者への優遇措置

部分的に任期制を導入している機関に対して、任期制対象者に優遇措置を講じているかをたずねた。なんらかの優遇措置を講じている機関は54.3%であり、優遇措置を講じていない機関が決して少なくないことが分かる（表13を参照）。特に私立では国公立よりもその傾向が強い。

優遇措置の具体的な中身としては、「機関内業務分担軽減」（18.6%）、「福利厚生面での優遇措置」

表13 任期制対象者に次のような優遇措置を講じているか：複数回答（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
なんらかの優遇措置を講じている	22 (57.9)	4 (57.1)	12 (48.0)	38 (54.3)
宿舍の優先的斡旋	1 (2.6)	0 (0.0)	2 (8.0)	3 (4.3)
授業等の負担の軽減	4 (10.5)	2 (28.6)	4 (16.0)	10 (14.3)
研究費等の割り増し配分	2 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.9)
研究時間の優遇措置	4 (10.5)	0 (0.0)	5 (20.0)	9 (12.9)
機関内業務分担軽減	9 (23.7)	1 (14.3)	3 (12.0)	13 (18.6)
全学レベルの業務負担軽減	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)
給与等の優遇措置	7 (18.4)	0 (0.0)	1 (4.0)	8 (11.4)
福利厚生面での優遇措置	7 (18.4)	1 (14.3)	4 (16.0)	12 (17.1)

注：ここでは部分的に任期制を導入している機関等を対象としている。

(17.1%) が多く講じられているようである。

なお、教員調査では、任期制の適用を受ける中で、優遇措置として講じる必要性を感じるものについてたずねている(表14を参照)。回答が多かったのは、「研究時間の優遇措置」(46.9%)や「研究費等の割り増し配分」(44.2%)といった研究に関する事項についてである。設置形態別にみると、私立では、「研究費等の割り増し配分」よりも「機関内業務負担軽減」や「授業等の負担の軽減」に対する要望が多くみられる。

表14 任期制の適用を受ける中で、優遇措置として講じる必要性を感じるもの:複数回答(教員データ)

	国立	公立	私立	合計
宿舍の優先的斡旋	28 (8.0)	2 (8.0)	1 (1.4)	31 (6.9)
授業等の負担の軽減	81 (23.1)	7 (28.0)	22 (30.1)	110 (24.6)
研究費等の割り増し配分	168 (48.0)	13 (52.0)	17 (23.3)	198 (44.2)
研究時間の優遇措置	157 (44.9)	13 (52.0)	40 (54.8)	210 (46.9)
機関内業務負担軽減	111 (31.7)	9 (36.0)	28 (38.4)	148 (33.0)
全学レベルの業務負担軽減	84 (24.0)	7 (28.0)	19 (26.0)	110 (24.6)
給与等の優遇措置	143 (40.9)	11 (44.0)	19 (26.0)	173 (38.6)
福利厚生面での優遇措置	35 (10.0)	0 (0.0)	12 (16.4)	47 (10.5)

III-3. 任期制ポストへの応募者

終身雇用ポストへの応募者と比べ、任期制ポストへの応募者に違いや変化がみられるかをたずねた。応募人数については91.8%、学位の状況については75.3%、業績については52.1%の機関が「かわらない」と回答している(表15を参照)。しかし、学位の状況については「博士相当が増加」と回答する機関が15.1%、業績については「質が上がった」と回答する機関が45.1%であることから、若干応募者の質は上がっているとみることもできよう。特に私立では、業績について「質が上がった」と回答する機関が63.0%と、「かわらない」と回答する機関を上回っている。ただし、任期制

表15 終身雇用ポストと比べ、任期制ポストへの応募者に違いや変化がみられるか:「前職」は複数回答(機関データ)

		国立	公立	私立	合計
応募人数	減った	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.6)	1 (1.4)
	かわらない	37 (90.2)	4 (100.0)	26 (92.9)	67 (91.8)
	増えた	4 (9.8)	0 (0.0)	1 (3.6)	5 (6.8)
	合計	41 (100.0)	4 (100.0)	28 (100.0)	73 (100.0)
学位の状況	かわらない	35 (85.4)	2 (50.0)	18 (64.3)	55 (75.3)
	学士相当が増加	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (1.4)
	修士相当が増加	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (21.4)	6 (8.2)
	博士相当が増加	6 (14.6)	1 (25.0)	4 (14.3)	11 (15.1)
	合計	41 (100.0)	4 (100.0)	28 (100.0)	73 (100.0)
業績	質が上がった	14 (35.0)	1 (25.0)	17 (63.0)	32 (45.1)
	かわらない	25 (62.5)	3 (75.0)	9 (33.3)	37 (52.1)
	質が下がった	1 (2.5)	0 (0.0)	1 (3.7)	2 (2.8)
	合計	40 (100.0)	4 (100.0)	27 (100.0)	71 (100.0)

の導入によって応募者の質が向上したと考えるよりは、むしろ就職状況の悪化や課程博士の増加といった今日の状況があいまって回答状況に反映されていると考えるほうが賢明であろう。

IV. 任期制に対する評価

IV-1. 任期制導入による自機関の活性化

任期制導入によって、総合的に「活性化している」と回答した機関は6割を超えている(表16を参照)。先ごろ、科学技術政策研究所が機関長・部門長等を対象に行なった2004年の調査³⁾においても、「任期制の導入は組織の活性化、研究開発効率の向上に効果があると思うか」との問いに対しての肯定的な回答は6割を超えており、この結果からも、任期制の効用が概して認められていることがうかがえる。

具体的には、研究活動面では77.0%、教育活動面では60.5%、社会貢献面では56.8%の機関が「活性化している」と回答しているが、管理運営面ではその値は低く3割程度である。概して、その効用を認める機関が多く、任期制導入によって「不活性化している」と回答した機関はほとんどみられなかった。

設置形態別には、国立では研究活動面で8割超の機関がその効用を認めているのに対し(82.6%)、教育活動面でその効用を認めている機関は半数を下回っている(47.6%)。一方、私立では教育活動面での効用を認める機関(73.5%)が研究活動面での効用を認める機関(68.6%)を上回っている。

表16 任期制導入によって、次のような活動は活性化したか(機関データ)

	国立	公立	私立	合計
総合的に	29 (67.4)	5 (83.3)	22 (64.7)	56 (67.5)
研究活動	38 (82.6)	5 (83.3)	24 (68.6)	67 (77.0)
教育活動	20 (47.6)	4 (80.0)	25 (73.5)	49 (60.5)
管理運営	13 (30.2)	2 (33.3)	9 (31.0)	24 (30.8)
社会貢献	24 (55.8)	4 (66.7)	18 (56.3)	46 (56.8)

注：表中の値は、「活性化している」と回答したものの。

この結果を教員調査の結果と比較してみよう。各機関における任期制をどう評価するかを問うた教員調査の尺度は、表17に示しているように4段階であるが、機関等調査の尺度は「活性化している」「活性化していない」「むしろ不活性化している」の3段階であり、その文言の意味内容も若干異なる。そのため、一概に両調査の比較はできないが、機関等調査の「活性化している」にあたる尺度が、教員調査の「大いに貢献」と「やや貢献」の尺度をあわせた値に相当すると考えると、全体では37.7%であり、これは機関等調査の半分ほどでしかない。

設置形態別では、国立で37.1%、公立で58.3%、私立で33.3%である。任期制の効用は公立でもっとも認められており、これに国立、私立が続くという結果は、機関等調査のそれと変わらないものの、やはりその値は機関等調査のそれをかなり下回る。特に国立では「任期制の導入前とあまり変

化はない」が、私立では、「形式的に導入されているので解決されるべき課題がある」がもっとも多く回答されている。

表17 貴機関の任期制に関する評価について、どのような印象を持っているか（教員データ）

	国立	公立	私立	合計
任期制は教育・研究の活性化に大いに貢献している	34 (10.2)	5 (20.8)	4 (5.8)	43 (10.1)
任期制は教育・研究の活性化にやや貢献している	90 (26.9)	9 (37.5)	19 (27.5)	118 (27.6)
任期制の導入前とあまり変化はない	106 (31.7)	4 (16.7)	11 (15.9)	121 (28.3)
形式的に導入されているので解決されるべき課題がある	69 (20.7)	3 (12.5)	25 (36.2)	97 (22.7)
その他	35 (10.5)	3 (12.5)	10 (14.5)	48 (11.2)
合計	334 (100.0)	24 (100.0)	69 (100.0)	427 (100.0)

なお、個人の具体的な活動においては、機関等調査の結果と同様、研究活動面でもっとも効用が認められ、これに教育活動、社会貢献、管理運営が続いている（表18を参照）。しかしその値は機関等調査のそれをはるかに下回っている。設置形態別にみてもほぼ同様の傾向がうかがえる。

表18 任期制の適用を契機に、以下の領域における自身の活動は活性化したか（教員データ）

	国立	公立	私立	合計
研究活動	140 (42.9)	14 (56.0)	31 (47.0)	185 (44.4)
教育活動	104 (32.1)	10 (40.0)	31 (46.3)	145 (34.9)
管理運営	54 (16.8)	8 (32.0)	15 (23.1)	77 (18.7)
社会貢献	71 (21.8)	4 (16.0)	16 (24.2)	91 (21.9)

注：表中の値は、「活性化している」と回答したものの。

このように、機関等調査と教員調査の結果には、同様の傾向がみられるものの、その値にはかなりの差がみられる。例えば、新規に採用された教員では、任期制導入前の状況がわからないため、機関レベルの効用がみえにくいであろう。また、個人レベルの効用の集積が機関レベルの効用に必ずしも結びつくわけではないであろう。しかし、機関等調査において、任期制の効用が過大評価されている可能性は無視できないものと思われる。

IV-2. 任期制適用後の問題点

任期制適用後の問題点としては、「任期満了後の進路」や「形式的な任期制導入の危険性」がもっとも挙げられていた（表19を参照）。一方、「学生に迎合する教育の蔓延」や「社会貢献活動の軽視」については、あまり問題であるとは考えられていないようであった。

設置形態別にみると、概して公私立では国立に比して問題点を感じていないようであるが、「任期満了後の進路」や「形式的な任期制導入の危険性」は設置形態を問わず、問題点としてもっとも挙げられていた。特に国立では、これらに加えて「任期制運用のための財政の確保」「研究・教育のための人的・物的支援体制の充実」も多く挙げられている。

表19 任期制を適用してみて、どのような問題点があると判断しているか（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
任期満了後の進路	3.31	4.00	3.14	3.29
形式的な任期制導入の危険性	2.84	3.17	2.71	2.81
長期計画に基づく研究の阻害	2.74	2.67	2.56	2.66
研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	2.93	2.33	2.36	2.66
優秀な人材確保の困難性	2.46	2.33	2.58	2.50
労働法制・公務員法との矛盾	2.71	2.67	2.14	2.47
短期業績主義や効率主義への傾倒	2.57	2.33	2.31	2.45
任期制運用のための財政の確保	2.93	2.33	1.86	2.44
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	2.53	2.50	2.29	2.42
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.77	2.67	1.92	2.40
評価側への権力の集中	2.43	1.83	2.42	2.38
評価項目・評価領域等の偏り	2.36	2.50	2.36	2.37
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	2.53	2.17	2.17	2.36
全学レベル・機関内部の管理運営業務分担での不満	2.36	2.33	2.19	2.29
長期計画に基づく教育活動の阻害	2.07	2.00	2.33	2.17
業績評価の透明性の確保	2.09	2.33	2.00	2.07
大学の自治・学問の自由の保障	2.11	2.17	1.89	2.02
個人研究と共同研究のバランスの調整	1.98	2.17	2.03	2.01
教育活動の軽視	2.04	1.75	1.86	1.95
学生に迎合する教育の蔓延	1.82	2.00	1.74	1.80
社会貢献活動の軽視	1.70	1.67	1.85	1.76

注：各項目について5段階の回答を求め、「問題はない」を1、「問題がある」を5として平均値を算出した。

また教員調査では、上記の機関等調査の問いに対応する形で、任期制の適用後に感じた問題点についてたずねている。任期制の適用教員が問題点としてもっとも挙げていたのは、「形式的な任期制導入の危険性」や「任期満了後の進路」であり、「学生に迎合する教育の蔓延」や「社会貢献活動の軽視」については、あまり問題であるとは感じられてはいないようである（表20を参照）。任期制適用後の問題点について、機関・教員双方に意識のズレはあまりみられない。

設置形態別にみると、国私立では全体の結果とほぼ同様の傾向を示しているが、公立では、「審査結果に対する異議申し立て制度の整備」や「業績評価の透明性の確保」といった評価の手続きに対する問題点を多く挙げているようである。

なお、機関等調査と教員調査を比較すると、すべての項目において教員調査のほうが高い値を示している。特に、「業績評価の透明性の確保」、「評価項目・評価領域等の偏り」、「評価側への権力の集中」、「業績評価に対する異議申し立て制度の整備」など、概して評価に関する事項についての温度差は極めて高い。再任経験の有無とのクロス分析において有意差がみられないことから、これらの問題点は、実際に再任評価のプロセスの中で感じたものというよりは、むしろ評価システムの不備に対しての慢性的な不安によるものと思われる。

表20 任期制の適用を受けてみて、どのような問題点に気づくことがあるか（教員データ）

	国立	公立	私立	合計
形式的な任期制導入の危険性	3.58	3.48	3.57	3.58
任期満了後の進路	3.52	3.44	3.84	3.57
短期業績主義や効率主義への傾倒	3.46	3.80	3.53	3.49
長期計画に基づく研究の阻害	3.37	3.54	3.68	3.44
評価側への権力の集中	3.35	3.80	3.41	3.39
評価項目・評価領域等の偏り	3.35	3.76	3.41	3.39
業績評価の透明性の確保	3.29	4.00	3.54	3.38
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	3.27	3.96	3.56	3.37
優秀な人材確保の困難	3.16	3.46	3.29	3.20
研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	3.02	3.04	3.46	3.09
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	3.01	3.60	3.22	3.08
労働法制・公務員法との矛盾	3.09	3.00	2.94	3.07
長期計画に基づく教育活動の阻害	2.97	3.32	3.28	3.04
教育活動の軽視	2.96	3.25	3.13	3.01
全学レベル・機関内部の管理運営業務分担での不満	2.88	2.96	3.03	2.92
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.90	3.00	2.99	2.90
任期制運用のための財政の確保	2.91	2.96	2.79	2.89
個人研究と共同研究のバランスの調整	2.81	2.72	3.01	2.85
大学の自治・学問の自由の保障	2.80	2.80	2.99	2.84
学生に迎合する教育の蔓延	2.70	3.20	2.94	2.77
社会貢献活動の軽視	2.71	2.68	2.87	2.74

注：各項目について5段階の回答を求め、「問題はない」を1、「問題がある」を5として平均値を算出した。

IV-3. 任期制についての見直し及び見直し後の対応

任期制導入後、任期制についてのなんらかの見直しを行った機関は3割弱（28.7%）と比較的少ない（表21を参照）。具体的な見直しの中身について、相対的に多いのは「導入する職階」（11.2%）、「導入ポストの範囲」（9.4%）、「任期制のタイプ」（9.3%）、「適用者の範囲」（9.0%）であるが、いずれも1割前後である。一方、もっとも少なかったのは「採用・手続き・評価方法」（4.4%）であった。

表21 任期制導入時から現在に至るまで、任期制についての見直しを行なったか：複数回答（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
なんらかの見直しを行った	13 (26.0)	3 (33.3)	13 (31.0)	29 (28.7)
導入する職階	8 (17.0)	1 (11.1)	2 (4.8)	11 (11.2)
導入ポストの範囲	7 (15.6)	1 (11.1)	1 (2.4)	9 (9.4)
適用者の範囲	4 (8.5)	0 (0.0)	5 (11.4)	9 (9.0)
任期の長さ	6 (13.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	7 (7.2)
再任の可否	4 (8.7)	0 (0.0)	2 (4.7)	6 (6.1)
任期制のタイプ	5 (10.9)	0 (0.0)	4 (9.5)	9 (9.3)
採用・手続き・評価方法	0 (0.0)	1 (11.1)	3 (7.5)	4 (4.4)

設置形態別にみると、国立では公私立に比して多様な見直しが行なわれているようであるが、「採用・手続き・評価方法」についての見直しだけは行なわれていない。これについては、国立で設定される任期は公私立のそれに比して長いために、評価に関する難しい問題が先送りされているという可能性が考えられよう。

IV-4. 任期制の今後の展望

1) 自機関における任期制の今後の展望

自機関における任期制の今後の展望については、「次第に増加すると予測される」(58.8%) がもつとも多く、これに「大きく増加すると予測される」(10.3%) を加えると、約7割の機関が、今後の自機関における任期制を増加傾向で捉えていることが分かる(表22を参照)。設置形態別にみてもこうした傾向はうかがえるが、私立では国公立に比して若干その割合は低い。

先述の科学技術政策研究所の調査によれば、今後、任期付任用の適用者数を「増やしたい」との回答は実に6割を超えており、その値に鑑みれば、先述の増加傾向予測は、社会情勢等を考慮しての消極的な意識が反映したものというよりは、むしろ任期制を導入したいという積極的な意識を反映したものと思われる。

表22 貴機関の任期制は今後どのように推移すると予測するか(機関データ)

	国立	公立	私立	合計
減少すると予測される	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.0)
現状維持すると予測される	12 (25.5)	2 (22.2)	15 (36.6)	29 (29.9)
次第に増加すると予測される	32 (68.1)	2 (22.2)	23 (56.1)	57 (58.8)
大きく増加すると予測される	2 (4.3)	5 (55.6)	3 (7.3)	10 (10.3)
合計	47 (100.0)	9 (100.0)	41 (100.0)	97 (100.0)

2) 任期制自体の展望

今後の任期制自体の展望については、「国際的な動向を配慮しつつも、慎重に議論すべきである」「我が国の特色である選択的任期制政策を推し進めるべきである」という考えに肯定的な反応を示す機関が多くみられた(表23を参照)。その一方で、「我が国の人事制度になじまないので廃止も含めて検討すべきである」という考えには否定的な反応を示す機関が多くみられた。任期制に対して慎重な姿勢をとりつつも、縮小・廃止といった方向性は考えられていないようである。設置形態別にみると、私立では国公立に比して慎重論が強いようである。

V. 任期制は流動性を促進するか?

任期制が流動性を促進するかについて論じる前に、まずは日本の大学教授市場全体における流動性を把握しておきたい。山野井⁴⁾は、本務教員の年間採用者数、大学間移動者数、離職者数から、新陳代謝率⁵⁾を算出している。その算出方法に従えば、2001年の新陳代謝率は10.23%である。すなわち年間で10%あまりの教員の入れ替えがあるということになる。なお、1998年の新陳代謝率は

表23 今後、任期制はどうあるべきか（機関データ）

	国立	公立	私立	合計
将来的には、アメリカの制度のように国際的視野を取り入れた人事制度に移行すべきである	2.67	2.50	3.08	2.83
我が国の特色である選択的任期制政策を推し進めるべきである	2.38	3.25	2.80	2.63
国際的な動向を配慮しつつも、慎重に議論すべきである	2.60	2.86	2.21	2.46
我が国の人事制度になじまないので廃止も含めて検討すべきである	4.04	3.71	3.87	3.95

注：各項目について5段階の回答を求め、「そう思う」を1、「そうは思わない」を5として平均値を算出した。

9.15%であり、1998年からの3年間で1%ほど値が増加していることになる（ただし、定年に伴う代替移動、大学・学部増に伴う市場の成長移動と任期制に伴う移動のデータは区別されないため、正確な任期制に伴う流動性を測定することは困難である。人事政策の効果を測定するためには、今後、『学校教員統計調査報告書』において、大学教員の任期制を異動事由のインディケータールとして取り込むことを提案しておきたい。）。

一方、文部科学省の全国調査データによれば、2001年時点で任期制を適用されている教員は2,842名で、これは当時の全大学教員の1.9%ほどでしかない⁶⁾。この2,842名のうちの67.6%にあたる1,920名については、再任の回数に制限がなく、再任さえ承認されれば定年まで在職することができる。すなわち残りの32.5%にあたる922名の教員は、任期満了に伴って強制的な移動を余儀なくされることとなる。

しかし、任期制によってもたらされる流動性は、任期満了に伴う強制的な移動と、任期を余しての自発的な移動という2つの側面から考える必要がある。特に後者について、ここでは教員調査の結果をもとにみていきたい。

任期満了時（もしくは次の再任時）にどのように対応するかという問いに対し、「再任の機会は認められているが、再任の可否に関係なく転出する予定である」と回答した教員は、71名で、これは再任の機会が認められている教員の約2割にあたる（表24を参照）。

さらにこれを再任の機会が認められる回数別にみると、再任が1回しか認められていない教員では25.5%、再任が複数回認められている教員では16.2%であり、再任が制限なく認められている教員では13.3%となる。すなわち、再任の機会が認められている教員のうち、13.3%が再任さえ承認されれば定年まで在職できるにもかかわらず、自発的に移動を行なうつもりである。もちろん、この中には任期制とは無関係に移動を考えるものも含まれているであろうが、ここではそれらを考慮しないものとする。

仮に、本調査の回答者が、文部科学省の全国調査時の任期制適用教員を正確に反映しているとするれば、先に挙げた1,920名のうちの13.3%、すなわち255名ほどの教員が、再任さえ承認されれば定年まで在職できるにもかかわらず、自発的に移動を行なうつもりである。これに先に挙げた922名を加えた1,177名の教員が移動することになる。1年あたりの移動者数を算出するために、

仮に任期としてもっとも多く設定されている5年で1,177名を割ると、1年あたりの移動者数は235人となる。これは2001年の大学教員全体の0.16%にあたり、この値が任期制によって生じられると思われる移動率ということになる。

なお、この試算は複数の前提によっているため、算出された値はあくまでひとつの目安として参照するに留めることが賢明であろう。

表24 任期満了時（もしくは次の再任時）にはどのように対応する予定か（教員データ）

	再任可 (1回まで)	再任可 (複数回)	再任可 (制限なし)	再任否	合計
再任が認められないポストなので、転出する予定である	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (58.1)	25 (6.8)
再任が認められないポストであるが、任期更新が可能となれば、留まりたい	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (25.6)	11 (3.0)
再任の機会は認められているが、再任の可否に関係なく転出する予定である	35 (25.5)	17 (16.2)	11 (13.3)	0 (0.0)	63 (17.1)
再任の機会は認められているので、現段階で任期の更新を期待している	46 (33.6)	49 (46.7)	40 (48.2)	0 (0.0)	135 (36.7)
再任の機会は認められているが、再任時の審査結果によって対応する	41 (29.9)	30 (28.6)	24 (28.9)	0 (0.0)	95 (25.8)
その他	15 (10.9)	9 (8.6)	8 (9.6)	7 (16.3)	39 (10.6)
合計	137 (100.0)	105 (100.0)	83 (100.0)	43 (100.0)	368 (100.0)

まとめ

以上、分析結果を箇条書きにすれば以下のように整理できるであろう。

- ① 設置形態別にみると、任期制導入の意思決定は国立では学部長や研究科長、私立では経営的なトップダウン方式が多い。その素案を作り上げたのは、国立では部局の専門委員会、私立では「その他」（事務局）がもっとも多く、実質的な決定は国立では同僚性による教授会、私立では経営に基づく理事会で行われている。
- ② 任期制導入の理由は、国公立では研究教育、私立では教育研究、の順で対照的であるが、第三位以下は私立で終身雇用の打破、学長等の強い要望、国立では学内流用定員、定期的な教員評価の定着、社会との連携促進と続く。
- ③ 任期制導入に際しての論議は、国立では、その是非、人材確保、教育研究支援、業績評価の透明性、短期業績主義や効率主義、長期計画的な研究の阻害など研究に関する論議が多く、公立・私立でよく論議された課題は国立の前者二つに限られている。機関と教員とでは評価側の権力集中や評価結果に対する異議申し立てについて両者は対立的であり、機関側はあまりこの点を論議しないで任期制を導入した傾向が認められる。
- ④ 任期制適用教員が任期制適用に際してもっとも危惧した点は、平均してどの設置形態の大学に

においても、任期満了後の進路であり、はじめての任期制導入によるキャリア不安や市場不安を示している。

- ⑤ 任期制の対象職階については、流動化を促進するために助手層への適用を理由にする自由記述が多かった。任期の期間については、私立では労働基準法、国立では研究の継続性、プロジェクト期間、教育の継続性を配慮して選択したようである。再任可を選択した理由は国立では研究教育、私立では教育研究の順に挙げられている。
- ⑥ 任期制の適用状況に関して、私立では機関内で統一した基準で適用されているが、国立では学部や学科で多様な基準で適用されている。任期制導入に伴って、何らかの優遇措置を行っている機関は、いずれの設置形態であれ半数に達するが、対応の仕方は多様である。
- ⑦ 任期制導入後の活性化に関する評価を機関レベルと教員レベルで比較した結果、機関レベルでは国立は研究活動、私立は教育活動に、それぞれ7割前後以上の機関が活性化したと評価しているが、教員レベルでは4割台である。教員レベルでは導入前と変化がないグループと解決されるべき課題があるとするグループを併せて5割に達し、活性化に関する評価は分かれている。
- ⑧ 任期制を導入した後の問題点については、導入に際しての論議と同じ質問をしたが、回答の順位は同じ様な傾向が認められる。この中で「業績評価の透明性の確保」に関しては、導入前後で順位が変動しており、導入後の順位は下がっている。
- ⑨ 任期制の今後の予測としては、過半数が次第に増加すると予測しており、現状維持は3割に留まるが、現在まで導入した大学の3割が何らかの見直しを行っており、任期制は流動的な段階で今後、継続して改革されることを示唆している。

以上の要約にみられるように、任期制をめぐる評価は分断的な状況にあり、任期制政策に関する合意的な政策は形成されるのかどうか、あるいは今後さらにどのように展開されるか想定することははなはだ困難である。これについては別の機会に言及したいと思う。現在の我が国の構造改革の中で国立大学の法人化に代表されるように、大学人事の市場化は急速に進展する可能性がある。アカデミック・プロフェッション論も、従来のようなフンボルト精神に依拠した理念像は急速に現実的な市場論に駆逐される危険性を孕んでおり、理想的にも現実的にも再検討を要請されている。2007年度問題に象徴されるように、学生人口の縮小は大学教授市場を流動化する恐れもある。皮肉にも大学倒産や淘汰によって大学教員の流動性が高まることになるのである。

任期制に伴う流動性の量的分析を精確に測定することは困難ではあるが、本小論では野心的に試みている。その試算結果は、大学教員全体の0.16%ほどの流動性であり、今のところ任期制導入による流動性への影響は非常に小さいものである。任期制による流動化の動向は基本的に三つの視点から大きく影響される。第一に、政府の政策によって国立大学などは人事の在り方が大きく左右される。第二に、国立大学の法人化に伴って国立大学の人事が大綱化されたため、設置形態の如何を問わず、各大学の人事の在り方によって流動性は大きく相違する。さらに第三には、大学教授市場の状況によっても流動性は大きく変化する。任期制は政府の政策であると同時に、各機関の政策によって決定される。それはまた大学教授市場の状況とも不可分の関係にある。そのような状況下で

は、大学教授市場の逼迫と任期制導入に伴う市場と教員身分の双方の不安定さによる流動性の高まりは、決して大学のあらゆるレベルの生産性に貢献するとは限らないかも知れない。

そうした意味で今後の研究方向としては、教員を対象にした任期制の全国調査の分析を進め、さらに機関等調査との比較研究を蓄積する必要があるだろう。その他にいくつかの補充調査を計画している。第一には、機関別訪問調査を実施しているので、その成果を分析する必要がある。第二には、任期制と研究の生産性を測定するための事例研究を積み重ねる必要がある。第三には、広い意味での大学教授市場研究や流動性研究を推進し、その中で人事の在り方や任期制を位置づけることが必要である。そして第四に、大学構造改革以降のアカデミック・プロフェッション像の変化と期待されるべきアカデミック・プロフェッション像の再構築が要請されることとなろう。第三・四の課題は別の機会に言及したいと思う。

【注】

- 1) ただし、一部機関では、大学単位で回答がなされており、事実上、123機関からの回答を得ていることになる。それらの機関を含めると、回収率は全体で36.9%、公立で50.0%、私立で36.1%になる。
- 2) 対象職階の設定理由を自由記述でたずねたのは、各機関において対象となる職階の組み合わせは実に多様であり、そのすべてに対して妥当な選択肢を設定することは困難との配慮による。
- 3) 科学技術政策研究所，2004，『主要な科学技術関係人材育成関連プログラムの達成効果及び問題点 平成15年度調査報告書』。
- 4) 山野井敦徳，2001，「大学教員の流動性」『IDE現代の高等教育』No.432，20-27頁，民主教育協会。
- 5) $[(\text{採用者数} + \text{大学間移動者数}) \div (\text{教員数} - \text{離職者数}) \times 100]$ で算出。
- 6) 山野井敦徳・葛城浩一，2003，「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—」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第34集，11-19頁。

A Study on the Fixed-Term System for Faculty Members: Focusing on the Analysis of National Questionnaire Survey

Atsunori YAMANOI*

Koichi KUZUKI**

Masataka MURASAWA***

The purpose of this paper is through analysis of national survey by questionnaires to examine the actual conditions of the fixed-term system and consider an ideal future for the academic personnel policy.

Previous research has analyzed national statistical data from the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT). This has allowed clarification of the development of the fixed-term system through 2001, the growing rate of its introduction at institutional, unit and faculty level. It also has identified the actual conditions adopted such as the types of fixed-term posts, the length of the terms and of their renewal.

This analysis could only examine the quantitative conditions of implementation of the fixed-term system, not how it would be affected by its underlying political purposes. These purposes included a desire to promote mobility, market responsiveness and academic productivity. To this end, a national survey by questionnaire was conducted in November and December, 2003 to provide the necessary data.

The questionnaire was directed first at heads of departments, graduate courses, and research institutes or centers that had introduced the fixed-term system by 2001; and secondly at those faculty members who had held fixed term posts by 2001. This paper focuses mainly on the first of these surveys partly though it includes some comparative results from the second.

The key findings are as follows.

- The fixed-term system has been introduced on the basis of educational logic in national universities as contrasted with management logic in private universities. Compared with the national universities, therefore, private universities have not discussed introduction of the system sufficiently.
- Generally, decisions on the introduction of the system itself and the some contingent issues have been made from the perspective of quality assurance in teaching and the continuity of research projects. In particular, national universities have mainly focused on research while private universities have focused on teaching.
- The effectiveness of the fixed-term system is generally achieved especially in research and educational activities. It implies that the fixed-term system is going to be introduced progressively in Japanese universities.

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

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

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

- The calculation of the change in mobility rate derived from the fixed-term system amounted to 0.16% of total faculty members in Japan by 2001. Currently, it appears that the system has had little influence on mobility.

In further studies, the authors plan to analyze the national survey conducted on faculty members and proceed to a comparative study of the survey of the heads of departments.

The relationship between the fixed-term system and the academic productivity is discussed in the accompanying article.