

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：245-261

大学における教員「任期制」の背景に関する日米比較考

—テニユアー制再論—

加 澤 恒 雄

大学における教員「任期制」の背景に関する日米比較考

—テニユアー制再論—

加 澤 恒 雄*

緒言

従来、日本型雇用形態として、終身（長期）雇用、年功序列制が一般的であったが、近年、不況を契機としてそれが脆くも崩れ、産業界では、リストラ（restructuring：企業の再構築）の一環として人員整理・早期解雇や成果主義的賃金制が行われるようになってきた。企業に代表されるこうした一般社会の動きと歩調を合わせるかのように、日本の大学界においても、有期による教員採用（任期制）が行われ、徐々に増えつつあるのが現状である。アメリカの大学でも、一般的に教員の初期のキャリアにおける任期制が行われているが、それは伝統的なテニユアー（終身在職権）制度と連結して機能しているのであり、日本の大学のように、助手から教授ポストまでの全教員を対象とした任期制とは趣を異にしている。

本稿では、日米の教員人事制度の歴史的な変遷と現状に焦点を当て、今後の両国の教員人事制度の動向について考察してみたい。

I. アメリカの大学における教員人事制度—とくにテニユアー制の現在について—

I-1. テニユアー制論議の再燃の背景

1) テニユアー制についての歴史的な概観¹⁾

アメリカの大学における教員の人事政策の歴史をひもといてみると、1970年代後半から1990年代半ば頃までは、テニユアー制度をめぐっては比較的静穏な状況にあった。つまり、テニユアー制の改革へ向けた声高な非難は多くなかった。ところが、1990年代後半になると、その静穏さが突如破られ、1998年にはNYタイムズが「テニユアーを部分修正するかまたは削除するための圧力」が生じていることを報道した。

それではなぜ大学のテニユアーに関する論争が再燃し、かつ、それが大きな問題になっているかを見てみよう。1970年代後半に始まった大学のテニユアー制に関わる相対的な静穏さは、テニユアー制についての激しい論争の後にもたらされたものであった。「激動の1960年代」は、1960年代半ばにアメリカの多数のキャンパスで勃発した学生の騒乱がきっかけとなった。自由な演説、市民権を要求し、また、反ヴェトナム戦争運動として展開された学生の座り込みやデモ行進や抗議行動などが活発化した。

*広島工業大学工学部教授

キャンパスの外部の社会的な問題が、当初の運動の引火原因であったが、学生運動は大学キャンパスの内部問題にまで予先が向けられ拡大した。たとえば、大学運営における学生の参加・役割や、カリキュラムの有効性ないし適切性、さらには大学の官僚制の非人間的性格などのようなさまざまな問題が提起された。学生デモがより破壊的になり、エリート役人の立場から見れば、学生はより非愛国的になり、アメリカの大学のキャンパスが管理不能になってしまったことに対して、誰がその責任を問われるべきか、という問題が浮上した。

役人の中には、大学教授たちを反米国主義者として、また、学生たちの騒乱の煽動者として激しく非難した者たちもいた。大学の管理職たちにとって、教授はあまりにも多くの特権と多くの保障が付与されているので、彼らに干渉・介入することは不可能であると思われた。これらの不満や反感が以下の形で大学教員のテニュアー制に集中的に向けられたのである。すなわち、1960年代半ばから1970年代半ばまでの10年間に、学生反乱に関するアメリカ国家の3つの報告書は、テニュアー制は再考されるべきであると提言し、20の州ではテニュアーを改正し、縮小しあるいは廃止するための法律制定を行った。つまり、テニュアー制を修正するための外部からの最初の圧力は、本質的に政治的なものであったのである。言わば、それはキャンパスに対する権力の平衡ないしバランスを回復するための、より大きな公的政策開始の第一歩であった。

一方、大学の内部では、テニュアー制の改革に対する大きな動きは全くなかった。それどころかテニュアー制に対する攻撃・批判は、多くの領域からの激しい反駁を招来した。テニュアー制に対する、かつて充満していた敵意のある雰囲気に対する応答として、“AAUP”（アメリカ大学教授協会）と“AAC”（アメリカ大学協会）は、1971年に、大学のテニュアー委員会を設立した。当委員会の下した結論は、学問の自由と教授団の質を維持するという積極的な価値のために、大学のテニュアー制は是認されるべきであるというものであった。なお、当委員会は、大学のテニュアーに関する諸々の欠陥を是正するために、かなり長い、詳細な改正リストを提出したが、根本的な改革には着手しなかったし、テニュアー制の1つの代替策としての契約任期制に対しても消極的な態度を示した。さらにまた、多くの学長たちは、テニュアー制を正式に擁護したが、Yale大学のキングマン・ブリュースター学長こそは最も雄弁にテニュアー制を擁護した人である。

さて、キャンパスにおける騒乱が鎮静化するにつれて、テニュアー制論争もまた後退したが、完全に消失してしまったわけではなかった。というのも、テニュアーの問題は、保守的な評論家たちにとって、アメリカ高等教育に関する相変わらずの主要な標的であったからである²⁾。しかしながら、テニュアー論争は、いくつかの有力な新聞によって大きく取り上げられたにもかかわらず、実際的な効果はほとんどなかった。その理由はこうである。公的な政策の問題としての大学のテニュアーは、①大学入試へのアクセス、②大学教育の費用が適正かどうか、③学生の学習成果の問題、④教授たちの質の問題、⑤アフターマティブ・アクション、それから⑥政治的正義（PC）の問題などのようなより緊急の課題によって優先され、たいていは不活発で、尖鋭化しなかったのである。つまり、テニュアーに関するより大きな疑問も、派生的な政治問題も、全米的には優先事項とはならなかったのである。

テニュアー改革に関する、いくつかの指標が1990年初頭までに示された。まず、1994年に実施さ

れたカーネギー財団による研究調査によれば、全米の大学機関の39%は、この調査に先立って5年以内に、テニユアー基準について変更を行っていたし、残りの22%は、テニユアー基準を変更するための検討を行っていた。また、26%の大学が仮採用期間の長さを変更していたし、さらに、9%の大学がそれを検討中であった。さらにまた、34%の大学は、テニユアーなしの契約更新を実行していたし、17%の大学はそれを検討中であった。

1999年の調査では、1,511人の教授団メンバーの32%が「所属している自分の大学で、テニユアーを廃止し、弱体化させ、あるいは修正するために、過去2年間以内に」検討されたと回答した。テニユアー政策を改正するための理事会による顕著な試みが、1990年代半ばから後半にかけて行われたが、これは新しい不安の表明でもあった。たとえば、大見出しの新聞記事は、Benington大学の「推量にもとづくテニユアー」に最終結果を載せた。それに続いて、①教授団の解雇について、②AAUPの大学での最初の「講義と討議集会」について、③Central Arkansas大学における大型の給料の割り増し金付きの非テニユアーコースの導入について、④アリゾナ州理事会によるテニユアーに関する再検討について、⑤Minnesota大学の理事会によってなされ、最終的に成功した努力などが新聞で報道された。

2) 新しい試みの出現

1960年代のアメリカの大学は、学生紛争の嵐が吹き荒れ、「激動の1960年代」として知られている。1970年代後半になって、漸く大学にも元の静穏さが戻ってきたが、大学の教育改善への要求は、以前よりも広範にかつ強烈になされるようになった。“ProfScam”というタイトルの本が1988年に発刊されたが、著者のサイクス (Charles J. Sykes) は、アメリカの大学の教員たちが学生の教育にきわめて不熱心で、手抜きの教育が蔓延・横行していることを告発し、その背景にテニユアー取得に向けて研究業績を上げるための激しい競争があることを指摘している³⁾。彼によれば、学士課程の教養科目の授業がとくに軽視されており、優秀な教育実践活動を行う教員は、大学文化にとって「ただの教師」とみなされ、優秀な研究業績を上げる教員よりも評価が低く、決して一流の大学教員とは見られないとされている。

しかしながら、本来、大学は教育機関であって、学士課程の学生の学納金は、大学とくに私学にとっては、その経営面での貢献は大きいのであるから、大学の使命の第1は、学生のためによりよい教育を行うことであるという認識の下に、大学教育の質的低下を招くテニユアー制の構造的な問題を克服しようとして、さまざまな試みを行う大学も少なからず出現した。たとえば、Texas大学 Permian Basin校 (UTPB) やHampshire大学 (HC) あるいはEver Green州立大学 (ESC) などでは、伝統的なアカデミック・テニユアー制度を廃止し、非テニユアー制を導入して、自らの大学の独自性ないし個性を発揮し、学生の教育の質の改善ならびに教授団メンバーの教育的力量の形成に力を注ぐ政策を断行した⁴⁾。これらの大学に共通している特徴を若干指摘するならば、①創設してまだ25~40年程度の新しい大学であること、②大学の学生の定員規模が比較的小さいこと、③カリキュラムや教授法が斬新で柔軟であること、それから④職員や学生を含む大学構成員が、大学運営において全員参加の協力態勢を取っていること、等々である。こうした非テニユアー制を導入し、新し

い人事政策を実行する際に、上記のような大学は、伝統的な大学と異なり、教職員組合や過去の前例などによって束縛を受けず、自由度がより大きく、かつ小回りが効くという利点をフルに活かし、他大学と異なる新しい改革的な試みをあえて行い、他大学との差別化を図っていると見ることもできよう。ただし、全米の大学の中で、こうした非テニユアー制の人事政策を採っている大学は、まだ少数派であることもまた事実である。

全米の大半の大学は、伝統的なテニユアー制を採用しており、テニユアー授与を決定するまでの若手の教員は「期間（有期）契約」による試補制（probation）が適用されている。助手や講師である彼らは、その期間内（1回更新付きで3年間が一般的）に、テニユアー審査基準を満たす十分な業績を上げることができれば、テニユアーを授与されるし、そうでなければ期間終了後は、その大学から解雇されることになる。いわゆる“up or out”（昇格か追放か）の原則が適用されるのである。要するに、現代のアメリカの大学におけるテニユアー（終身在職権）制は、その初期の段階における「期間契約という任期制」と組み合わされた制度であり、中間段階の準教授（associate professor）と最終的な正教授（full professor）の段階でテニユアー制が行われているのである。

1-2. テニユアー制についてのそれぞれの関心

1) 経営者と理事たちの見解

最近の30年におけるアメリカの高等教育に関わる以下のような語彙の変化は、テニユアーについての新しい展望を予測させるだろう、とEwellら（1999）は見ている⁵⁾。たとえば、presidents→CEOs, administration→management, long-range plans→strategic plans, administrator→manager, trustee→fiduciaryなど。また、現代の大学人は、“productivity gains”（生産性の獲得）とか、“market share”（市場シェア），“yield management”（生産管理）などの言葉を使って日常的な会話を交わしている。さらにまた、ノーベル賞とボールドリッジ賞は混交したし、大学は、明らかに「ビジネスのように」なってしまったと彼らは指摘している。

こうした状況の中で、多くの経営者たち（managers）や理事たち（fiduciaries）は、大学のテニユアーをもちや教授職に関する不変な原理とは考えず、むしろ組織の人事政策の1つとして、つまり、他の操作すべき諸々の事項とそれを同じようにみなすのが当然となってきたのである。それゆえ、彼らにとってテニユアー付きの教授団は、大学機関を改革するための経営権を制限する重大な障害のように受け取られたのである。

2) 一般大衆の見方

次に、Carlin（1999）の説明⁶⁾を援用すると、一般の市民からすれば保障された生涯雇用の概念は、時代遅れで、しかも非常識であると見なされる。なぜなら1998年にはわずか7ヵ月の間に、Raytheon（14,000人）、Hewlett-Packard（2,500人）、Merrill Lynch（3,400人）それにIntel（3,000人）などにおける大規模な倒産が起こったし、その後も2年間にEastman Kodak（2,500人）、Compaq Computer（8,000人）、それからHoneywell（8,000人）その他で、レイオフ（一時帰休）が行われたし、さらに2000～2001年には、次のように爆発的なレイオフ者が発生した。すなわち、Daimler Chrysler

(26,000人), Lucent (16,000人), Nortell (10,000人) それからMotorola (10,000人) などである。このような状況下で、何人も安泰ではなかったし、誰もそうしたレイオフの不安から免除されえなかった。ただし、それは大学の教授たちと学校の教師たち、あるいはテニチャー付きの連邦判事を例外としてであるが。

全米の大学の理事の出自は、その約40%が企業であり、上述したような企業における大規模なレイオフと、テニチャー付きの教授団が享受している確固たる安全度を比較して、理事だけではなく、一般大衆もまた、違和感を感じはじめたのである。これらの人たちの下した結論は、高等教育は企業とは根本的に異なっているのでテニチャーは認めざるをえないとしても、その制度においては、高い業績を上げるように要求されるべきである、というものであった。大衆の立場からすれば、大学のテニチャーは、傲慢なうぬぼれと、時代錯誤的で不当な特権化の象徴であった。

慢性的に不十分な業績によって、これまで教授に解雇通知がなされることは、極端に稀有のことであったので、テニチャー制は依然として維持されるだろう。たとえば、Hawaii大学では、1件もなかったし、別の大規模な州立大学でも再吟味された2,740名の教授団メンバーのうち誰1人として解雇されなかった。ただし、Licata & Morreale (1997) も警告している通り⁷⁾、テニチャーへの大衆の懐疑心が弱化したり、消滅してしまったということではもちろんないのだが…

3) 教授団メンバーの立場

アメリカの教授団メンバーたちは、全体としては大学のテニチャーを支持している⁸⁾。ただし大学のテニチャーに反対する人たちも存在する。広範な調査の結果から具体的な数字を示すと、1989～90年の全教授団メンバーの46%が、テニチャーは時代遅れであると考えているし、また、1995～96年の全教授団メンバーの46%が、さらにまた、1998～99年の全教授団メンバーの33%と女性教授団メンバーの39%が、それぞれテニチャーに反対している。このように教授団メンバー全体の3分の1以上が、テニチャーは時代遅れであることに同意し、反対しているのである。そして、彼らは、テニチャーが段階的にすべて廃止されるべきであることに同意している。テニチャー制に反対する大学の小集団は、とくに女性たちと有色の教授団メンバーたちにおいて顕著である。その理由は、白人男性たちと比較して、両者は昇進やテニチャーのプロセスの際に、高度のストレスとデリケートな差別を受けていることである。

1999年の調査によれば、テニチャー付きならびにテニチャーなしの教授団の両方の52%が、テニチャーは修正されるべきであるが、廃止されるべきではないという結果が示された。そして、両方のそれぞれ39%と28%がテニチャーは「現状通り」であることを支持している。ここで大いに注目すべきことは、アメリカの教授たちの約3分の1は、現状の維持とテニチャーの廃止の両方を同時に要求している点であろう。つまり、これらの数字は、テニチャー政策と慣行を再考するのに十分に足りる批判人数であるということである。

I-3. 新しい環境の出現と今後の展望

1) 教授団メンバーが増加している3分野

1970年以降、アメリカの大学は激動的に変化した。さまざまな変化のうちの1つとして、テニチャーの相対的な地位の変化を挙げることができる。Roey & Rak (1998) によれば⁹⁾、教授団メンバーが増加した最大の分野は、次の3つである。すなわち、①伝統的にそれほど優勢でなかった2年制大学(コミュニティー・カレッジ)、②非常勤ならびに非テニチャー・トラックの地位の教員、③テニチャー持ちの人数がそれほど多くない専門職大学院である。

まず、コミュニティー・カレッジは、1970年に1,063校であったのが、1994年までに1,471校にまで増え、入学登録学生の人数は、230万人から650万人、すなわち大学生人口全体の42%に増加した。その同じ時期に、博士授与大学は173校から236校に拡大したが、学生の割合は、31%から26%に減少した。こうした学生の入学登録の傾向を反映して、教授団の労働市場も変化したのである。次に、1970年代から1990年代の間に、全米の大学における教授団メンバーの雇用パターンは、大きく変化した。非常勤の教授団メンバーの割合は、1970年の22%から1995年の41%にほぼ倍増したのである。20年前と比べてこのように変化したのは、コスト削減や柔軟性の増加、あるいはそれまで専任教授の多くが回避した「導入コース」や「補正コース」の教員を採用・配置する必要性によって迫られ、促進されたからである。

そして第3に、テニチャーを持つ教授団メンバーが漸減している傾向は、専門職大学院の成長・発展と関連している。医学、看護学、それから歯学は、非常勤や臨床の教授団メンバーならびに外部の基金によって支援された専任の非テニチャー・コースの研究者に依存している。また、コンピューター科学の分野においては、専任で非テニチャー・コースの教授団メンバーに対して、大学の外部の労働市場が安全ネットを提供するので、それは経済的な安定面においてテニチャーの必要性を弱体化させているのである。

2) ヴァーチャル教育大学、利益追求大学の出現

テニチャーに関わる新しい議論の端緒となったのは、より大きな環境において生じたもう1つの大きな変化である。その変化とは、今始まったばかりであるが、ヴァーチャル教育と利益追求のための大学の出現である¹⁰⁾。相当数の大学で、オンライン教育が開始されている。あるものは学位に直結し、他のあるものはそうではない。また、企業や他の大学機関による利用のために認可されているものもある。具体例を挙げれば、Duke, Columbia, Cornell, あるいはJohns Hopkinsなどの各大学は、利益追求の子会社として、企業を立ち上げている。それから、UNext, Sylvan Learning Systemsのような利益追求会社が、単独でまたは非利益追求大学とパートナーを組んで、次々に大学市場に参入している。Phoenix大学は、「アポログループ」として NASDAQと取引し、15の州とプエルトリコそれからカナダにおける55のサイトと80の学習センターで、2000年に75,000人以上の学生を学籍登録した。

1人の教授が多数の大学で非同時的に教授活動する場合、テニチャーは何を意味するだろうか。テニチャーに対する影響は自明的であり、テニチャーという言葉が語彙の中から消えてしまったか、

利益を追求する商売人の個人的な戦略にとって無意味化してしまったのである。Phoenix大学は、5,000人の非常勤の「実務家」を雇用し、年間3コースを担当する140人の専任の教授団を有している。これらの専任教授たちは、主として経営・管理に当たるのが重要な任務である¹¹⁾。それからまた、Harcourt Higher Educationの場合は、4人の専任と30人の非常勤の教授団でスタートする計画を進めている。

さて、以上見てきたように、教授団メンバーの雇用の在り方と大学の伝統的なテニユアー制度は、いろいろ変化してはきたが、多くの点で依然として同じである。つまり、テニユアーに対する基本的な正当化の根拠は、学問の自由と経済的な安定であり、これらは継続しており、これらを支援する議論が非常に多くなされているということである。

テニユアーを有する専任の教授の割合は、1975年から1998年まで約52%で、きわめて安定していた。1970年代の初めに、テニユアーを獲得する割合は、10人中7人強であったし、近年（1992～93年）に算定された割合も依然としてそれと同率であった。テニユアー制は、全大学を通じて優勢であり続けているし、主要な4年制大学や州政府は、大学教授のテニユアー制を廃止していない。テニユアーに関する厳しい論議が存続する一方、それらは現実の変化の大きさとほとんど連動していないのが、アメリカの現状であるようだ¹²⁾。しかしながら、現在のテニユアー論争が、今後、どのような顕著な変化につながっていくのか、われわれは、日本の教員任期制への示唆を得るためにも、アメリカのテニユアー制についての動向に注目していく必要がある。

II. 日本の大学における教員人事制度の変貌—任期制導入の経過と諸問題—

II-1. 日本の大学における教員の任期制導入の経緯

1996年10月29日に、大学審議会（石川忠雄会長）は、その総会において「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のために」を文部大臣に答申した。この答申に基づいて法案が国会に提出され、1997年6月6日に「大学の教員等の任期に関する法律」が成立し、制定された。この法律が施行されて以降、いよいよ日本でも大学教員の任期制時代に突入し、いくつかの大学では任期制を導入したり、導入の準備・検討を開始している。1998年の時点ではたとえば、東京工業大学、東京外国語大学、北陸先端科学大学（これら3つの大学は助手から教授まで全教員に適用）や、奈良先端科学技術大学、お茶の水女子大学、千葉大学（これら3つの大学は助手にのみ適用）が率先して任期制を導入した¹³⁾。

ここで、この任期制に関する法律が制定されるまでの経緯を遡ってみよう。「大学審」総会に対する文部大臣の諮問「大学等における教育研究の高度化、個性化及び活性化等のための具体的方策について」が、その諮問理由を添えて提出されたのは、1987年10月29日のことである。「諮問理由の説明」は、大きく次の3つに分けて述べられている。すなわち、まず第1に、教育研究の高度化の観点から、第2は、高等教育の個性化、多様化の観点から、そして第3に、組織運営の活性化の観点から、である。第3の観点のところ、教員の選択的任期制の導入、学外者の意見を取り入れるための大学運営の仕組みなどの問題、助手の位置付けと処遇、大学の教育研究実績の公表を含め

た大学評価の問題、民間資金の導入などが挙げられている。要するに、大学改革の広範な諸問題の中の1つの重要課題として、教員任期制問題が取り上げられているのである。

しかし、任期制問題をさらに遡ると、1970年代に既に「中教審」のいわゆる四六答申において、教員任期制の検討の必要性が打ち出されている。また、明治時代に出現し一定の役割を果たした「お雇い外国人教師」の伝統は、1982年に成立した「国立又は公立の大学における外国人教員の任用に関する特別措置法」につながった。これによって、外国人教員に対する任期条項が明確に規定されたのである。従来から現代に続く1年更新の「非常勤講師」制度や近代化を急ぐ明治時代の「お雇い外国人教師」などは、教員の任期制に関わる代表的なものである。とすれば、現代の任期制問題の底流には既に長い歴史が横たわっていたのだと言えよう。

それでは次に、1997年に成立した「大学の教員等の任期に関する法律」（「大学教員任期法」と略称）について、その背景を見てみよう。その手がかりとして、先に挙げた1996年の答申「大学教員の任期制について」を見てみると、この答申のねらいは2つに大別される。第1のねらいは、そのサブタイトルに示されるように、「大学における教育研究の活性化」であり、また、第2のねらいは、「教員の流動性を高めること」である。つまり、教員の流動性を向上させることによって、教育研究を活性化させようというものである。そして、教員の流動性を高めるための有効な方策として「教員の任期制」の導入を提言している。導入の基本的な方向としては、個別大学や学問ジャンルの実態、それから日本の社会全体の人材の流動（移動）性の実状を考慮し、各大学の判断で任期制を導入するか否かを決定できる「選択的任期制」とすることが適切かつ現実的である、としている。また、任期制を導入するに当たっては、まず、労働関係諸法制や公務員関連諸法制などとの調整が必要であることにも言及している。

任期制の具体的な運用については、個別大学で「学内規則」などを作り、恣意的な運用を回避するための配慮の必要性に言及している。任期制の対象教員については、制度上は、教授、助教授、講師そして助手まですべての職位を対象とすることができるが、実際にどの職位に適用するかということは、個別大学が判断して決めることとしている。ただし、任期制を導入した方が望ましい対象として、次の3つが挙げられている。すなわち、①若手教員の育成の視点から、助手への適用、②期限を限った教育研究のプロジェクトを共同で行うために招聘された外部からの人材、③先端的、学際的、総合的分野の研究に携わる教員、である。これら任期制導入対象の3つの類型は、それぞれ明確な根拠が示されており、同制度の導入・実施は、全般的に迅速に行われ、この状況は現在も継続中である。しかし、後で詳述するように、全教員への任期制一律導入を打ち出している大学も次々と出現しており、さまざまな問題が発生している。

また、答申では、任期制の導入を実施するか否かにかかわらず、教育研究の活性化を導入するためには、適切な業績評価が行われなければならないことに言及し、個別大学ごとにさまざまな創意工夫によって業績評価の方法あるいは基準を確立するよう、提言している。最後に、答申は、関連施策の推進の必要性についても触れており、各大学における教員の流動性を高めるための取り組みを支援するための方策として、①教育研究環境の整備充実、②教員採用に関する情報提供の充実等、③若手教員の発想を生かした教育研究の推進、④教員の処遇の改善、⑤産学官の交流の促進等に関

する施策を推進すべきことを提言している。なお、「大学教員任期法」成立時の「附帯決議」（参議院での）では、大学における教育研究の進展の基盤は、学問の自由ならびに大学の自治の制度的な保障にあることを考慮して、当法律の実施に際して特段の配慮がなされなければならない7つの事項を明記している。なお、「附帯決議」とは、それ自体は拘束力を有するものではなく、委員会の意思表示という性格を有し、政府等が法律を実際に施行する際に、十分に留意して行うべき方向を示すものである。

II-2. 任期制の恣意的運用の問題を提起した事例

1) 放送大学の事例（1988年）

放送大学における任期制導入は、今回（1997年6月成立）の「任期制法」以前において行われたものである。放送大学は1984年に開学準備のために13人の教授を採用し、教授陣をそろえた。深谷昌志氏によれば¹⁴⁾、採用に当たって、当時の理事長は「この制度は裁判官の採用と同じように形式的なもので、発動することはないから、安心してほしい。先生たちはチューターのような役割で各領域の中心となり、いろいろな先生をお呼びして良い教材をつくってほしい。任期制にこだわらず放送大学に骨を埋めるつもりで頑張っていたいただきたい」と述べて、採用予定の教員たちを「説得」した。そこで深谷氏は、これが「公式の場での理事長の説明で納得できる内容なので、任期制の不安は解消した。…」と述懐し、就任を承諾したが、その際、彼も「他の大学はともあれ、放送大学では大学の性質上・緩やかな形での任期制の導入はやむを得ないだろうと思っていた」と緩やかな任期制の必要は認めている。

ところが、4年後の1988年、開学初年度に採用された13人の教授の任期が切れることになり、そのうち10人は70歳の定年を過ぎていたので、結局、該当する教授は3人であった。この3人とも学内外で大いに活躍していたので、再契約に関しては問題ないだろうと思われていた。因みに、放送大学の教員再任手続きは、「専攻ごとに該当する教員の業績などを審査して、再雇用が適当かどうかを決め、その結果を学長に報告し、学長は評議会に再任の可否を問う形をとる」ことになっていたもので、「該当する3人について、それぞれの専攻ごとに審査が行われた。」その結果は「適」であった。

しかしながら、1988年5月に同氏は学長から呼び出しを受けて、「理事会の中に先生の再雇用に反対する動きがある。研究者としてのキャリアに傷がつくといけないから、再雇用を辞退してはどうか。その代わりに、私立A大学にポストを用意した」という内容を告げられたのである。彼は50代前半で、13人の中でもっとも若かったが、1人しかいなかった専門の教育学の分野で、国際的な意識調査を展開したり、6年の在職中に5冊の単行本を出版したり、学会誌その他に多数の論文を執筆し発表しており、前述したように専攻ごとの審査で「適」の結論が出ていたこともあり、再雇用の問題はクリアしたものとして安心していただいていたようである。彼は学長から伝えられた再任拒否の言葉に、「文字通り寝耳に水」で大きなショックを受け、落胆した。3人のうちの2人も、学長から別々に呼び出され、別々の理由によって「再任拒否を告げられたらしい」と述べている。1人の教授は斡旋された大学に異動し、他の1人は浪人の道を選んだが、周知の通り、深谷氏は、その後提訴する道を選んだのである。

2) 京都大学医学部教授再任拒否の事例 (2003年)

京大再生医学研究所(再生研)で起こった再任拒否事件について、その経過の概要¹⁵⁾を辿ってみよう。1997年8月に施行されたばかりの「大学教員任期法」に基づいて、京大医学部に任期制が導入された。井上一知教授が教官公募に応じた1998年2月には任期制の条件はなく、採用直前になって同意を求められ、彼がこれに基づく5年の任期に同意したのは1998年4月であった。

これは勤務条件の事後的不利益変更にあたるが、彼は「まじめに勤務し、まともな仕事をすれば再任されるという趣旨」と理解していたようである。この段階に及んで同意書を提出したから任期満了で失職するということが合法か否かは検討の余地がある。なぜならこの同意書は同教授の真意に反しており、無効であるかもしれないからである。つまり、そんな趣旨であれば、同教授は同意書を提出していなかったとされる。また、その段階では「再任審査のルール」はできていなかったし、ルールもないのに任期制に同意を求めるのは非合理であり、無効であると考えられる事態である。京大再生研では人事の権限は「協議委員会」(教員から成る)にあるが、再任可否の審査をする前に専門家で構成される「外部評価委員会」を設置し、その評価に「基づいて」決めるという内規が制定されている。この専門委員会の構成員7人のうち、臨床医が5人おり、再生医療の専門家も5人含まれており、適正な仕組みであると言える。この委員会の評価では、同教授の「再任を可とすることに全委員が一致して賛成し、今後の活躍の期待」を示した。ところが、京大再生研の協議委員会は、再任を拒否し、2003年3月付けで同教授は失職したのである。その理由は、京大当局から正式には説明されていないので、この人事が恣意的であるという批判が噴出し、井上教授側は、司法の仮救済を求めて京都地裁に提訴したのである。

評価委員会の評価を容認しない場合、その外部評価が適正でなく、重大な誤りがあるか、または外部評価とは別の、再任にとって重大な不適格性があることを指摘しなければならないであろう。しかしながら、協議委員会のメンバーは、臨床医が3人で、同教授と同じ専門の専門家がほとんどいないのに、外部評価委員という専門家たちの判断・評価を否定ないし、無視した結論を下したのである。つまり、外部評価に「基づく」という審査基準に違反した結果となっているのである。この場合、任期制の恣意的な運用とみなされる事情が以下のように明らかになっている。

研究所長が外部評価委員会に働きかけて、一部は原告(井上教授)に不利に修正させ、また、全委員賛成という文章を、とくにそれを不可とする意見はなく、という消極的な文章に書き換えさせようとしたこと、あるいはまた、「国際的平均」という評価から「国際的」をカットしようとして失敗したこと、その他の所長の越権行為が明らかになっている。さて、京都地裁の判決は、被害者の救済申し立ての訴えを却下・棄却し、井上教授は敗訴した。その理由は、「任期制の問題については一切裁判所では争えない」ということであり、門前払いの形になってしまったのである。そこで、井上教授側は大阪高裁に控訴し、その結果、高裁の裁判日程は2004年7月15日に決定した。なお、「京都新聞」の報道によれば、現京大総長尾池和夫(2004年3月までの前総長は長尾真)は、4月2日記者会見で「任期制に関わった人がトラブルになるのは良くない。この判決が判例(前例)となるのは良くない」と判決を批判し、懸念を表明している。

II-3. 全教員対象に任期制を導入した大学の事例

以上の事例に見られるように、「任期制」の恣意的運用が懸念される中、全教員を対象にした任期制を導入した大学ならびに近い将来の導入を検討している大学が急増している。ここでは現時点で既に導入した大学の事例を若干上げてみよう。

1) 長野大学の場合¹⁶⁾

長野大学は、長野県上田市郊外の塩田平に位置する私立の大学である¹⁷⁾。ここは、「歴史的文化的遺産の宝庫」であり、豊かな自然にも恵まれ、国のマルチメディア研究センターや上田市マルチメディア情報センターと隣接しており、かつ、最先端のコンピューター技術の集積地として、つとに有名である。専任教員数は、教授30名、助教授14名、講師7名で合計51名おり、また、平成16年5月1日現在、学生数は、学部生が1,790名（男：1,164名、女：626名でこのうち、留学生が85名在籍）、研究生が20名、聴講生が2名、科目等履修生が7名である。産業社会学部と社会福祉学部の2つの学部がある。

2004年4月から、全教員51名を対象に任期制を導入した。導入の目的は、「教員の質をより高めることで大学間競争を乗り切る」ため、「少子化によって競争が激化する私大の生き残り策の1つ」であり、学長は、「大学には生き残るための改革が必要で、教員の自己改革から始めるべきだ」としている。

任期制の中身について述べると、①期間は5年で、②助教授、講師は同一職位で1度だけ再任可、③教授は原則1度の再任用であるが、とくに業績優秀であれば、5年ごとに評価を行い、65歳の定年まで在職が認められる。そして、再任されなかった教員は、任期終了時点で退職しなければならない。④任期制は2004年4月に採用する新任教員6人（予定）から導入するが、⑤現在在籍する教員については、3年間の猶予期間を経た後、2007年から新たに「雇用契約書」を交わし、適用するとしている。

当大学の任期制は、平成16年2月27日付の理事会決定「長野大学教員の任期制に関わる規程」によって運用されることになる。同規定によれば、任期を定めて任用する教員（「任期付教員」と呼称）の任用は、「本人の同意を得たうえで、雇用契約を締結して行う」ものとされる。再任用のための業績審査は、「再任用を希望する任期付教員の申し出によりこれを行う」とあり、業績審査の内容として、①教育 ②研究 ③本学の管理運営への寄与 ④社会的貢献のそれぞれに関する事項について、規定されている。なお、業績審査の方法と評価基準に関しては、「別に定める」としている。また、「再任用形式」については、①同職位において、任期を定めて再任用する、②昇任を認めたとうえで、任期を定めて再任用する、③継続的在任資格の取得を認めたとうえで再任用する、のいずれかの形式によるとしている。

2) 横浜市立大学の場合¹⁸⁾

大学の存廃をかけて、大学改革に乗り出した横浜市立大学は、学部・学科の改組転換をはじめ、種々の改革案を打ち出している。小川恵一学長は、「学生の皆さんへメッセージ：横浜市立大学の

新たな大学像について」(平成15年10月31日)と題する改革案を取りまとめ、横浜市長に報告した。その改革案の内容は、①教育システムの改革、②学生支援、③横浜市への貢献、④大学の管理運営の4つについて述べられている。①については、「現代社会の急激な変化に対応できる創造力と積極的な問題発見、解決能力を持った人材を育成するための『プラクティカルなりベラルアーツ教育(実践的な教養教育)』を行うため、教育システムを改革し、学部など教育研究組織を改組」として、現在の3学部(商・理・国際文化)を統合し、「国際総合科学部」として、学部の中に「学府」、「コース」を設けることなど、具体的な内容を5項目に分けて述べている。

また、②学生支援については、「学生のキャリア開発支援や、きめ細かに相談に応じるために担任教員とするなど教育支援体制を確立すること、また、就学のための経済面での支援制度や留学制度の充実を図ること」を前置きし、具体的な内容を5項目に分けて述べている。次に、③の横浜市への貢献については、「市民、横浜市、市内産業界の要請に応え、人材を養成するため教育体制を再構築すること、研究の成果を生涯学習諸事業や産学連携の推進に活かしていくこと、市民への安全かつ高度な医療の提供を行うため、安全管理対策、患者サービスの向上を図り地域医療を充実」する旨を宣言している。

そして、第4の「大学の管理運営」について、①自主的、自律的な大学運営が可能となるよう、大学の運営形態を地方独立行政法人とすること、②教育研究組織と経営組織の役割を分離し責任を明確にすること、さらに、③原則として全教員を対象とした任期制・年俸制の導入により、教育研究の活性化を図ること等が挙げられている。最後に「この改革案の実現に向け全力を傾け取り組んでいく所存」を表明し、この改革案が、①時代を先取りした魅力あふれるものであり、②厳しい社会情勢と大学間競争に勝ち抜けるものであることを、学生たちに自信を持って宣言し、学生ならびに横浜市への協力を要請している。かくして、同大学では、改革方針の一環として教育研究の活性化策の中に、全教員への任期制と年俸制の導入を取り入れたのである。

ここに私立大学と公立大学の事例を挙げたが、2004年4月1日から独立行政法人化した国立大学においても、全国に先駆けて、北見工業大学が2004年度以降に採用・昇任する全教員の任期を5年間とする任期制を導入し、北海道地区の他の大学に大きな衝撃を与えている。また、日本で最初の県立(公立)の独立行政法人大学として、2004年4月に新設された秋田国際教養大学は、全教職員対象の任期3年の任期制を導入して教職員の公募を実施した¹⁹⁾。因みに、この大学では、外国人教員の採用も多く、すべて英語で授業が行われている。さらにまた、約80ある国立研究機関では、2003年度以降の新規採用の研究者には、原則5年の任期制を導入・実施している。

結語

以上において見てきたように、日本の大学は、従来の定年までの長期雇用による教員採用の在り方から、有期の(任期制による)人事制度が一般化しつつある趨勢となっている。「大学の教員等の任期に関する法律」の制定がその契機となっているのは明白であるが、その適正な運用こそがこれからの重要な課題であり、とくに、各大学による教員の「業績評価基準」の整備を急がなければ

ならないであろう。また、大学の活性化に向けて、教員の流動化の促進のための条件整備が必要であり、一方で、優秀な教員を確保するために、アメリカのテニチャー制のようなシステムを導入して、任期制と組み合わせるやり方も検討する価値があるのではないだろうか。

ところで、広島大学の21世紀COEプログラムの一環として、山野井敦徳教授を代表者とする研究システム班は、日本の大学教員に関する人事政策についての総合的な研究プロジェクトを推進している。同教授らは任期制に関する全国的なアンケート調査を実施し、その詳細な分析の研究成果の一部を学会で報告している²⁰⁾。今後、任期制がどのように推移するか、あるいは任期制は今後どうあるべきか等、今後の展望についてのアンケート調査の興味深い結果が報告されているので、いずれ稿を改めて、筆者もそのアンケート調査報告について論及してみたい。

【注】

- 1) ここの記述は主としてChait, R. P. (2002) “*The Questions of Tenure*, Cambridge: Harvard University Press, pp.6-31に拠っている。
- 2) たとえば、①Sykes, C. J. (1988) *ProfScam: Professors and the Demise of Higher Education*, Washington, D. C.: Regenergy Gateway. ②Huber, R. M (1992) *How Professors Play the Cat Guarding the Cream: Why We Are Paying More and Getting Less in Higher Education*, Fairfax, Va: George Mason University Pressなどを参照されたい。
- 3) C. J. Sykesの*ProfScam*の論調についての論及は、加澤恒雄 (2001) 「アメリカの大学における非“tenure”制導入の試み」『大学論集』第31集、広島大学高等教育研究開発センター、p.51を参照されたい。
- 4) これらの大学における非テニチャー制のより詳細な内容については、加澤 (2001) の前掲論文のpp.51-57を参照されたい。
- 5) Ewell, P. T. (1999) ‘Imitation as Art: Borrowed Management Techniques in Higher Education’, *Change*, 31(6), pp.10-15.
- 6) Carlin, J. F. (1999, November 5) ‘Restoring Sanity to an Academic World Gone Mad’, *Chronicle of Higher Education*, p.A76.
- 7) cf. Licata, C. and Morreale, J. (1997) *Post-Tenure Review: Politics, Precepts, and Provisions*, Washington, D. C.: American Association for Higher Education.
- 8) ここの記述は、主としてChait, R. P. (2002) の前掲書に拠っている。
- 9) Roey, S. and Skinner R. R. (1998) *Fall Staff in Post Secondary Institutions*, 1995. Washington, D. C.: U. S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, pp. 2-8.
- 10) ここの記述は、Winston, G. (1999) ‘For-Profit Higher Education: Godzilla or Chicken Little’, *Change*, 31 (1), pp.12-19に拠っている。
- 11) Leatherman, C. (1998, October 16) ‘U. of Phoenix’s Faculty Members Insist They Offer High-Quality Education’, *Chronicle of Higher Education*, pp.A14-16.

- 12) cf. Chait, P. R. (2002), *op.cit.*, p.25.
- 13) cf. 向後千春 (1998年12月11日付) 「大学教員は任期制の時代へ」 (<http://chiharu.cside4.jp/mds/1998/12/11.html> <2004/ 5 /31>)
- 14) 深谷昌志 (1996) 「任期制導入の問題点は何か」 川成洋編 『だけど教授は辞めたくない』 ジャパンタイムズ, pp.19-23.
- 15) 阿部泰隆 (2003年 4 月21日付) 「大学教員任期制法への疑問と再任審査における公正な評価の不可欠性—京大は学問の自由を自ら踏みにじるな—」 (<http://www2.kobe-u.ac.jp/~yasutaka/sainin.htm> <2004/ 5 /23>)
- 16) cf. 朝日新聞社 「教授ら全教員対象に5年間の任期制導入へ 長野大学」 (<http://www.asahi./du./nyushi/TKY/2004/03/13/0315.html> <2004/ 5 /31>)
- 17) cf. Yahoo! Japan (Education) 「高校生のための進学情報：長野大学」 (<http://shingaku.edu.yahoo.co.jp/2004/08/14> <2004/ 6 /25>)
- 18) cf. 横浜市立大学 「大学改革」 (<http://www.yokohama-cu.ac.jp/daigakuikaku> <2004/ 6 /20>)
- 19) 『秋田国際教養大学 教職員就業規則』の「第2章：人事」(pp. 2 - 5) を参照されたい。
- 20) cf. 山野井敦徳, 村澤昌崇, 葛城浩一 「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—」 第7回日本高等教育学会, 2004年7月24日 (於國學院大学) における自由研究発表の際の配布資料。

The Comparison on Background of the “Term Contract System” of Faculty Both in Japan and in America: Reconsideration of the Tenure System in American Institutions

Tsuneo KAZAWA*

This paper seeks to compare the personnel systems for members of faculty in Japan and America. At present all universities and colleges in Japan are subject to reform. National universities changed into corporatized institutions (Dokuritsu-Gyosei-Houjin) in 2004 (spring). This is a great change or revolution in Japanese universities and colleges.

For this reason, it has been called the third university reform in Japan. In Japan a fixed-term contract law (Ninkisei-law) was constituted in 1997 and has been introduced to many Japanese universities. In addition, many other universities may introduce fixed-term contracts in the future. The aims of establishing fixed-term contracts are 1) the revitalization of teaching and research, and 2) the mobility of faculty. There is a further problem of “accountability” under Japanese government’s financial pressure.

In general, one of the traditional employment systems in Japanese society has been long-term or life-long employment. For universities and colleges alone to introduce fixed-term contracts will generate various issues and provide a great shock to all academic faculty.

In this paper, the process of legislation for fixed-term contracts in Japan is summarized. Two cases of universities introducing fixed-term contracts for all faculty are illustrated. The two cases of arbitrary and undue application of a fixed-term contract system are examined.

The Japanese and American contract systems are greatly different. In American universities, in general, fixed-term contracts are restricted to assistants, part-time instructors and assistant professors, and exclude full professors and associate professors: such faculty are given tenured positions. Moreover, in principle, tenured positions are life-long, because in America there is no compulsory retirement age under their law.

On the other hand, in American society at large, fixed-term contracts represent a prevalent system. Therefore in America, many different criticisms of academic faculty’s system of tenure are expressed. But the tenure system in American universities has been sustained in order to insure academic freedom and faculty’s academic life. Nowadays, American universities are changing rapidly. For example, virtual universities and for-profit universities have appeared in recent years. One of such universities is Phoenix University where 75,000 students registered in 2000. This university does not require full professors or associate professors with tenure, but employs part-time professors or instructors. We should pay attention to changes in the American universities’ system of tenure in the future.

* Professor, Faculty of Engineering, Hiroshima Institute of Technology