

わが国の大学教員に関する人事政策

— 任期制調査を中心に —

広島大学高等教育研究開発センター

わが国の大学教員に関する人事政策

—任期制調査を中心に—

広島大学高等教育研究開発センター編

広島大学高等教育研究開発センター

COE研究シリーズの刊行にあたって

広島大学高等教育研究開発センターは、略称を高教研と称し、英語名を **Research Institute for Higher Education**、略称をR I H Eとしております。その前身は広島大学大学教育研究センターですが、1972年5月に、さらにその前身の大学問題調査室を発展的に継承して、文部省令による教育研究施設として、日本最初の高等教育研究の専門機関として設置されました。爾来、年輪を重ねる中で着実に研究教育活動を展開し、内外の高等教育研究に重要な役割を果たしてきましたが、お陰様で昨年2002年には創立30周年を迎えるに至りました。

この節目の年に、文部科学省の21世紀COEプログラムの人文科学領域において、本センターのプロジェクト「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」（拠点リーダー：有本章）が113件（うち人文が20件）の拠点の一つとして選定されました。このことは高等教育研究の発展に鋭意取り組んできたセンターの歴史の中でも特筆すべき快挙であると、当センターの関係者一同率直に喜んでおります。とりわけ高等教育の分野では全国唯一の拠点に選定されましたことは、これまでの実績と今後の可能性が認知された点でも、長年にわたって積み重ねてきた努力が報われた点でも、実に名誉なことでありますと同時に、責任の重さを痛感する次第であります。これも高等教育研究が一種のタブー視された時代から盛況を呈するに至った今日まで、数多くの先輩やコリーグ諸氏に支えられて営々と築かれた伝統や風土や精神の賜と考えております。したがって、「巨人の肩に乗った小人」であるとの謙虚な気持ちでこのような機会を受け止めますとともに、これを契機にさらなるフロンティア開拓の精神を醸成し、斯界の発展において一層の貢献を実現したいと祈念しているところであります。

本プロジェクトは、主題に掲げました研究を推進するために、5年間にわたって取り組むものですが、具体的にはFD・SDの制度化と教育システムの質的保証、研究システムの質的保証、大学組織編成と質的保証などの問題を中心に、データベースの構築、若手研究者の養成などの問題に重点的に取り組むことを期しております。さらに、研究成果を積極的に国内外へ公表し、研究成果を紹介することによって拠点としての研究ネットワークの形成に努め、日英両語による出版物を精力的に刊行することにしております。そして、その一環として、このような体裁でCOE研究シリーズを刊行することにいたしました。その目的は、主として、センターのCOEプログラムと関連して取り組んでいる研究活動の実績を記録にとどめることとその国内外への発信によって研究ネットワークの形成を着実に推進することに置かれています。

本企画によって世に送り出される刊行物が、国内外の高等教育研究者はもとより、高等

教育に関心のある多くの人々に貴重な価値ある情報を提供することができれば、望外の幸せであります。また、研究ネットワークの一層の発展のために、読者の皆様から絶大なご支援とご協力を賜りますことができましたら、この上ない喜びです。何卒よろしく願い申し上げます。

2003年3月

21世紀COEプログラム
拠点リーダー 有本 章

は し が き

本書は、21世紀COEプログラムに採択された「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」プロジェクトの研究システム班において実施された教員の任期制に関する調査研究の報告書である。研究システム班（代表者：山野井敦徳）においては、研究の中核を形成する課題として、人材の問題、研究システムやネットワークの問題、研究費の問題、研究の生産性と評価の問題があると考えている。学生に対する教育の質的保証は成立するが、研究においては質的保証と表現するよりも、むしろ質的向上政策への競争的志向がきわめて強い。システム研究班では研究の基盤となる人材のインフラ整備（人事政策、大学教授市場、アカデミック・プロフェッション、大学院研究）に関する研究を中心に、研究のインプット（研究費）、スループット（研究システム・ネットワーク）、アウトプット（生産性と評価）の研究を構造化して考えている。これらに関するわが国内外の高等教育における比較研究が不可欠である。この任期制に関する調査研究もその一つである。

日本の大学教員の人事に関する調査研究は、教育社会学や高等教育研究の文脈において、大学教授市場研究、アカデミック・プロフェッション研究、科学社会学研究、人材養成研究と交差しながら、比較的古くから発展させられたもともと伝統的な研究分野である。しかし、1990年代以降の高等教育の構造改革以来、高等教育の研究もこれまでのアプローチ、考え方、分析枠組み自体の延長ではまったく通用しなくなったと明言してよい。大学構造改革は同時に大学研究の構造改革の時代を示唆しているのである。わが国の大学教員の人事政策において、任期制の導入は、わが国ばかりでなく世界的な文脈の中においても、人事のいわば象徴的な位置にある。しかし、これまでわが国の大学教員の任期制に焦点を当てた学問的な研究はほとんどない。21世紀の人事政策の枠組みを検討する上で、本研究がいささかでも示唆を得ることができれば幸いである。

本書は、4章から構成されている。第1章においては大学構造改革と教員の人事政策と題して、わが国の構造改革時代における大学人事政策の課題を整理した。すなわち、構造改革に伴う政府、社会、大学との関係性から見た大学人事枠組みを設定し、とくに国立大学の設置形態の変容と人事の関係について言及した。第2章においてはわが国の任期制に導入過程段階における「選択的任期制」の現状について分析した。2001年度における文部科学省の全国調査の再分析によって、任期制の導入数、タイプ、任期、再任の可否等がはじめて明らかにされた。第3章においては、現時点で、わが国の国立大学でもっとも任期制を導入しているP大学を事例に、任期制の導入現状、任期制ポストへの人事過程を分析することによって、任期制が大学教員の流動性や出身校の開放化と具体的にどのように関

連しているか、現場レベルでの観察を実施した。最後に、付表として、第2章の全国調査の分析資料を添付した。なお、本研究の成果は、2003年度の日本教育社会学会大会（明治学院大学）並びにCOE国際セミナー/8各国国際プロジェクト（広島大学高等教育研究開発センター）において報告された。

わが国における任期制の導入過程は、賛否両論のもとで政策化されて、まだ数年を経過したに過ぎない。しかも、その過程で国立大学法人化という大改革が進行している。国際的に見てもこうした動向は、世界の歴史的な文脈で改革が進行している。このため本研究システム班では、任期制の導入してきた大学や教員に全国調査を実施している。それと同時に任期制実施機関への訪問調査を行った。これらは、本来ならば本編と合冊で出版予定であったが、研究の進捗状況によって、別途、第二篇として出版する予定である。それと同時に各国の動向を紹介する翻訳や共同研究に取り組んでいる。これらについては他のCOEシリーズを参照されたい。

なお最後になったが、本書の出版に際して、各章担当者に厚く御礼を申し上げたい。全体的な総括及び編集を筆者が行い、出版のための細々した手続きと調整は葛城浩一COE研究員が担当した。なお、資料整理にあたり、COE研究補助員の三浦由紀子さんと広島大学大学院博士課程後期学生櫻田裕美子さんの尽力を得たことを記しておく。

2004年2月

山野井 敦徳

目 次

COE 研究シリーズの刊行にあたって	有本 章	
はしがき	山野井 敦徳	
第 1 章 大学の構造改革と教員の人事政策	山野井 敦徳	1
第 2 章 大学教員の選択的任期制に関する分析 －現状分析を中心に－	葛城 浩一	15
第 3 章 任期制導入・適用の事例分析 －P 大学を対象として－	村澤 昌崇	37
付 表		57

第1章 大学の構造改革と教員の人事政策

山野井 敦徳
(広島大学)

1. はじめに

現在の大学教員の課題を論議する場合、基本的な枠組みとして、大学の構造改革という基本的な視点や切り口を抜きにして論議することは、ほとんど不可能であろう。大学を構成している基本的枠組みは、社会的な文脈の中で成立する。このもっとも基本的命題から大学組織の成り立ちを根元的に追究したのは、やはりバートン・クラーク (Burton Clark) であろう。氏は、大学を統制する基軸として、①政府 (官僚)、②市場 (社会)、③大学の三者を基本枠組みとして、大学の成り立ちを論議した¹⁾。これらを基に大学の成り立ちを考えると、大学と政府の関係性、大学と市場の関係性を如何に考えるかによって大学自体のあり方や内部構造が規定される。大学の構造改革は、社会を成立させる、そのあり方が問われることによって、基本的に引き起こされるものである。社会的な構造改革としては、多くの論者が主張するように、知識社会、知識経済社会、IT 社会、第三の波、モードⅡ社会、デジタル社会、情報化社会、グローバル化社会、少子高齢社会などの社会を基底的に変革する変動に伴って、社会の構造改革が推進される。こうした社会構造の変革によって大学改革は進行されざるを得ない立場にある。

こうした社会の構造改革は、大学を基本的に成立させている大学と政府 (官僚)、大学と市場 (社会) との関係性が再調整・再構築されることを示唆する。これまで大学構造改革といえは、文部科学省の遠山プランであったり、政府の具体的政策に言及したりしたものが多いが、学術的に定義するとすれば、大学構造改革とは、大学と政府や市場との関係性を再調整することによって大学のあり方を再構築することである、と言えよう。大学教育とりわけ研究やその質的課題は大学の中核的位置を占めるものであって、それらは大学の組織、市場や教員人事のあり方にかかっている。長期間にわたって我が国の学問的な生産性や質について検討されてきたが、人事や大学教授市場の日本の特殊性はほとんど改善されることはなかった。我が国の高等教育の構造改革は、世界のグローバル化の中で特殊主義から普遍主義的な価値への人事システムに転換されうる絶好のチャンスとも言える。現在の大学組織、市場とりわけ教員人事に関する諸課題に言及するためには、こうした大学構造改革の社会的コンテキストにおいてアプローチすることが不可欠となる。以下では、こうした分析枠組みから見た大学教員の諸課題について検討してみよう。

2. 政府の視点から見た大学教員政策

(1) 全体的動向

大学の設置形態は、政府との関係において、ドイツの州立大学やこれまでの日本の国立大学のように、国家や州の一施設としての国家施設型²⁾、アメリカの多くの州立大学や2004年度からのわが国の国立大学法人等のような国家付託型³⁾、あるいはアメリカや日本のインディペンデント型としての私立大学などが分類される。周知のように、アメリカを中心とした経済のグローバル化は、各国の市場化＝小さな政府への構造改革が余儀なくされている。わが国では少子高齢化社会や90年代の経済的不況もあって、中央政府の役割は、民間でできることは民間で、地方でできることは地方に、役割を移譲することによって改革が進行している。

わが国の高等教育の改革を眺めてみると、こうした社会経済の構造改革の一環として進捗していることが理解される。構造改革以前は政府というより文部科学省という、いわば官僚統制によってわが国の高等教育は統制されていた。しかし、構造改革時代においては政府内の各省庁の足並みは一元化されにくい状況が派生する。というより政府トップと省庁との確執が生じざるを得ない。わが国は永くエリート官僚によって、政治統制に優先した政策の歴史がある。こうして官僚組織としての省庁が肥大化すればするほど、現在のような構造改革による縮小の時代には、リストラに対抗して既得権保護の立場で行動は否めない。国立大学も戦後の高度成長を背景に、拡大路線を走り続けた。それだけにこれまでの既得権を主張しようとする。しかし、構造改革の時代にあってはこうした対応に各界の理解を得ることは難しい。

政府の代表である臨調政策と官僚としての文部省組織、現場としての国立大学の三者の力関係において、国立大学の独立行政法人の経緯や大学教職員の公務員身分に関する経緯（顛末）を整理すれば、最終的には官僚の指導よりも政治的なリーダーの影響力でもって、決定されている。将来的な、国立大学法人化の財源縮小問題も政治的な文脈で語られる可能性は高い。こうした構造改革の時代にあっては、大学現場の発想や専門家による理念はことごとく打ち破られている。

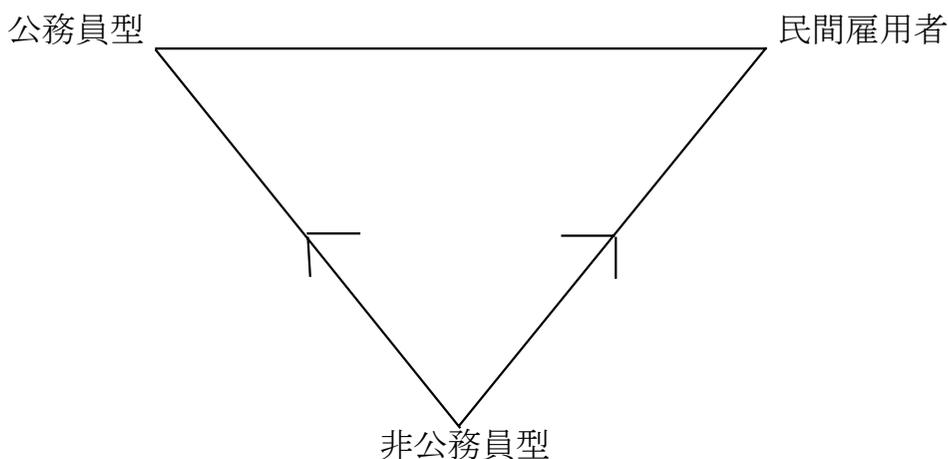
いずれにしても大学の統制機能について、B・クラークは、政治統制、官僚統制、専門家統制、市場統制の4つの枠組みを設定したが、各国の政治構造の相違ばかりでなく、一国の時代的变化によって統制スタイルが変化することは興味深い⁴⁾。

大学の教職員の身分問題において非公務員型が最終的に採用されたが、当初、文部科学省においては国家公務員型の方向で考えられた時期もあったし、最悪でも事務職レベルでは国家公務員型の採用を要望していた。しかし、これも、国家公務員削減を標榜していた自由民主党や総務省に押し切られたかたちである。ここでも官僚的リーダーシップに代わって構造改革による政治的リーダーシップの優越性が認められる。わが国では1997年より選任制の任期制が法制化されることとなったが、こうした構造改革によって、大学教員の身分の不安定化が進行している。任期制は、本来、その導入の経緯を見ても、わが国の学問的生産性の刺激策として導入されたが、こうした構造改革の大波によって大学人事は再調整は必至である。

こうした現象は、わが国ばかりではない。オランダ、イギリス、ドイツさらにはオーストラリアなど政府の政策が強いリーダーシップの先進国で共通に認められる。イギリスでは 1980 年代前半からテニュアの廃止が導入されたし、オランダでは 1990 年代の半ばに、大学運営は理事会に一任されると同時に、非公務員型に移行した。ドイツでは、幾つかの州で財団法人型の運営システムが導入されるとともに、講座制の廃止や準教授ポストの創設など、大きな変革が実施されている。これに対して、アメリカのように市場主義的傾向の強いところでも、州政府の方針や私立大学の方針で、テニュアポストが削減される一方、ノンテニュアのポスト、ティーチングの役割のみに特化した非常勤職が急増したが、アメリカ的な大学システム自体に大きな変革はない。これは世界の大学改革がグローバル化＝アメリカ化の論理で進行しているからであろう。アルトバックはこうした先進各国の人事の市場化をフンボルト原理に依拠したアカデミック・プロフェッションの解体過程と位置づけている⁹⁾。

(2) 政府から見たわが国の人事

上記のように、わが国の国立大学法人化に伴って、従来の国立大学の身分は、国家公務員から非公務員型に移行された。この非公務員型は、政府や文部科学省の対応如何によって、その位置づけはきわめて流動的である。たしかに一方では、非公務員型に移行することによって勤務形態の大幅な自由化や緩和が保障される反面、定員や経済的処遇によって限りなく民間雇用者に近くなる可能性もある（図－1 参照のこと）。



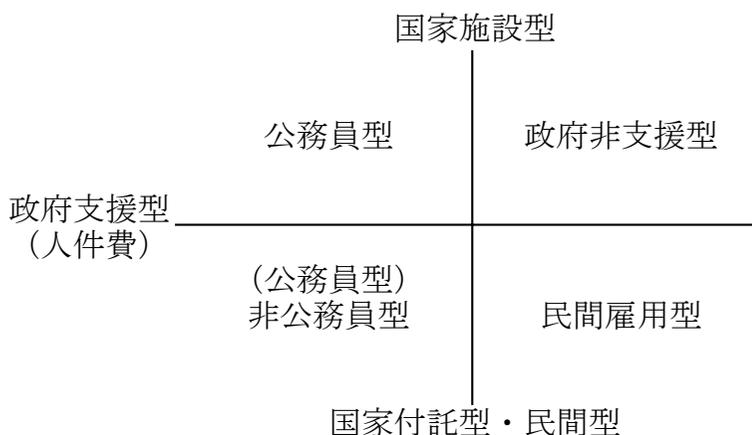
図－1 政府から見た雇用関係

わが国の国立大学は国立法人化によって、脱政府化に一步踏み出したが、どの程度脱政府化するか、まったく合意は得られていない。予算的に見て、国立大学の現状通りという楽観論がある一方（この背景には国立大学法人化法の成立時に、初年度予算として法人化前の額を確保するという国会での決議を根拠にしている）、6年後の中期目標終了後の第二期目には、民営化への移行を主張する市場化論者や政治家も少なくない。文部科学省は財務省との平成16年度予算折衝では、すでに上記の国会決議は復古にされようとしている。現在、折衝中で、財務省の方針では、交付金算定の基準となる総事業費を毎年1%ずつ削減する。予算の半分を占める入学金などの自己収入がほぼ固定されているため、残り半分にあたる運営交付金（約1兆2,000億円）が事実上、2005年度から削減されるという⁹⁾。大学の経費の大半は人件費で、削減が難しく交付金の削減で多くの大学が破綻するとの声も出ている。

文部科学省はこれに対して、これまでの定員管理法に依拠したものを取り下げ、人件費と物件費とを一括して、区別しない対応措置をとろうとしている。いずれにしても基本的な論理は、非公務員型という身分保障は、国家公務員の給与体系を適用されることにはなっているものの、今後の脱政府化によってきわめて不安定であり、政府の対応如何で、大きく振り子現象的に影響されることであろう。政府から高等教育界に支援される財政に関して、英国においては法律によって一定の財源が確保されるよう担保されているといわれる（広島大学高等教育研究開発センター 高等教育国際セミナー 2003年）。これらの財源を政府と大学の間組織としての第三者評価機関等（たとえば、高等教育基金評議会、Higher Education Funding Councils: HEFCs）が、評価を通して各大学に配分する。政府と大学の関係が、支援すれども統治せずの精神（サポート バット ノット コントロール）に依拠しているのもこうしたところに示されている。

わが国ではこうした理念を具体的に法制化していない。国立大学の法人化に伴う平成16年度予算折衝においても、国立大学法人の運営交付金は義務的経費としてよりも裁量的経費として位置づけられているため、予算の効率化やマイナスシーリングの対象となっている。そのため以下で示されるように、政府による財政支援の不安定さから、大学教員の政策はきわめて流動的にならざるをえない。それがまた、積極的な意味にせよ、マイナス的な意味にせよ、新たな市場化を招く可能性もある。

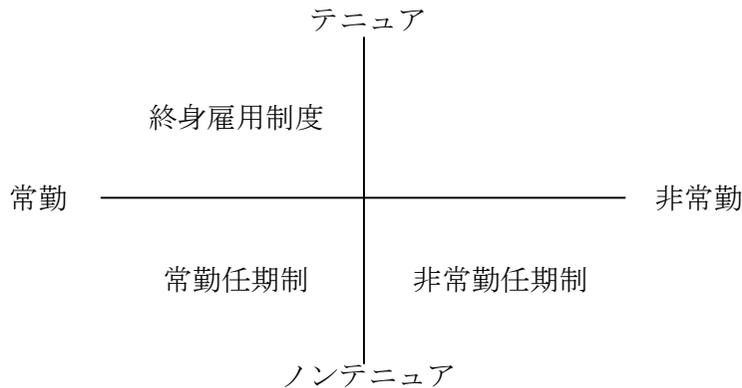
図-2 に示すように、国立大学と国立大学法人の設置形態と政府の財政支援のレベルをクロスしてみると、国立大学の法人化に伴って大学教職員の身分は、いくつかのタイプに分類される。国立大学法人化前の国家施設型の国立大学の場合には、国家公務員でも、非公務員型でも選択肢としてはあり得た。当初の法人化構想の段階では、公務員型で構想されたが、法制化の段階には、最終的に教員、職員ともに、非公務員型が選択された。教員は非公務員型、職員は公務員型という変則的な選択肢もあり得たが、両者とも非公務員型となった。こうした枠組みにおいては、非公務員型の教員は、大学側と個人的な契約関係を結ぶことになる。そのためには国立大学は法人としての人事規程を整備し、労働組合の了承の上で、管轄地区の労働基準局



図－2 国立大学の設置形態と政府の財政支援

に届け出を行う。当初は国家公務員のルールにしたがって処遇されるとしても、政府の財政支援がマイナスシーリング化し、かつ定員法の枠がはずされたとき、国立大学法人化に伴う人事政策のあり方は、大きく流動化することになる。それを仮説化して提示すれば、次のような将来像が描かれるかも知れない。すなわち、上述のように、人件費が交付金の大部分を構成しているが、それがマイナスシーリングになって予算カットされるとすれば、それに対応する政策は、基本的には定員を削減するか、給与の削減する方法であろう。法人化によって授業料のアップや学生定員の増大には、教育の機会均等や行政指導もあって限界がある。現在は、10%の範囲で文部科学省は授業料の自由化を認めているが、地方国立大学では学生確保が困難であるという報告もあるから⁷⁾、授業料を完全に自由化し、奨学金制度を充実したとしても、基本的な対応政策にはならない。確かに定年後のポスト削減や一時的な給与カットで一時的、短期的には対応可能かも知れないが、長期的には大学教員の人事政策を基本的に見直す必要が生じるであろう。

図－3 に示すように、法人化に伴う政府の財政支援の逼迫に対応して、常勤と非常勤、テニキュアとノンテニキュアの軸を交差させることによって多様な雇用システムが考えられると同時に、現実的にも雇用制度が多様化せざるを得ない。これらの背景には基本的には財政難の問題が横たわっている。わが国の任期制は、大学審議会の答申等の各種の審議会で論議されたように、任期制の導入に伴う教員の流動性を高める学問的な生産性という知的な刺激の向上という背後仮説によって1997年に導入された⁸⁾。しかし、国立大学の法人化に伴って、こうした背後仮説は容易に市場仮説に転換される可能性が高い。財政的な逼迫によって、人件費などの市場化が促進される可能性がある。職階ごとに見れば、現在の選択的任期制は教授から助手まで多様に導入されているが、市場仮説が優先的になれば、任期制は若手の大学教員に適応される傾向が顕著になるに違いない。わが国の任期制はよりアメリカ型のノンテニキュアに近づく可能性



図－3 雇用形態の多様化

がある。他方の教授層の市場化も免れ得ない。人事も契約に基づくことになるから、教授層の威信の差異化現象が促進される。人件費がマイナスシーリング化すれば、多様化した外部資金への依存の割合が高くなる。外部資金をどのように学内的に再配分するかが、今後の課題の一つとなる。多く外部資金を獲得する教員と少ない教員とのバランスをどのように調整するかが焦点となる。平等主義一辺倒では不満は少なくなかろう。定年にしてもわが国では、一定の年齢ですべてに適応される平等主義であったが、これからは個人差に対応した定年主義の可能性もある。

3. 社会との接続関係から見た大学教員の役割の多様化

知識社会の到来や大学の市場化に伴って、大学と社会の関係が相違する。伝統的なエリート大学においては、大学はアイボリータワーとして、社会との相互作用は多くない。したがって、大学教員の役割も教育や研究が中心で、学生との相互作用が中心であった。しかし、現代社会において、大学と社会の壁は低く、相互作用がより重要となる。そのため、教員の役割も大学の構造＝機能的な変化によって大きく影響を受ける。

第一に研究に焦点を当てた場合、知識社会の大学においては産学協同組織や外部資金獲得によって、大学と社会の関係は親密になる。たとえば前者の組織面においては、産学協同のための地域共同研究センター、研究情報センター、TLO組織、大学内への企業などが日本の大学内の新たな組織として創設されてきた。その新たな組織の創設に伴って、教員の新しい役割が期待された。新しい特許、研究シーズの開発など伝統的な、教員や職員の役割では補充できないため、大学は新たな組織を事務組織や対応組織を開発する。こうした組織は、とくに国立大学においては研究者を所属させることが困難であるため、新たに人事のできる自治組織としての運営委員会を設立したり、関連自治組織の付属機関として位置づけたりして工夫している。こ

のように研究について大学と社会の関係がより親密になることによって、大学の組織と教員の役割はより複雑になってきている。

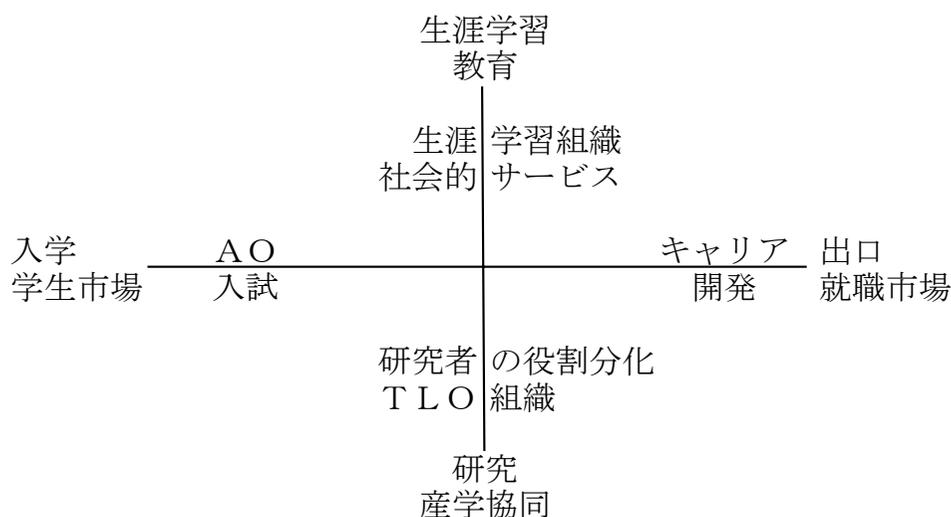
他方、外部資金は多様になり、かつ資金も多くなると、研究を支える人材規模が大きかつ多様になる。これまでの国立大学の教員は教授、助教授、講師、助手、技官といった伝統的な職階から長い間、構成されてきた。大学と社会との関係が親密になり、研究予算も高額になると同時に、ブロック予算化され、研究に従事する人材を、ある程度自由に一定期間採用することが可能となってきた。とくに工学や先端科学技術等など、関連省庁や企業からの大規模予算を獲得できる分野においては研究層の多様な人材が採用されている。とくにこうした分野においては伝統的な学部や研究科よりも研究を中心としたセンターの方がより多様な研究者から構成されている。企業ばかりでなく、文部科学省支援によって、大学院後期課程や科学研究費においてもリサーチ・アシスタントの採用が促進されている。広島大学高等教育研究開発センターの「21世紀COEプログラム」などでも、研究推進委員とかCOE研究員、COE技術者といった職務を人文分野においても採用している。こうした研究職の多様化はわが国では今後一層進行する可能性がある。

第二に教育に焦点を当ててみると、同様に、社会との関係が大きく変化する。E・ボイヤーは学識の継承として、ティーチングも重視したが、こうした教育は学習的な視点から現在は再構成されている⁹⁾。わが国の学校教育は1980年代の中央教育審議会や臨時教育審議会の答申において、学校教育は生涯教育さらには生涯学習的な視点から、再構築されるよう提案された¹⁰⁾。現在の高等教育は、生涯学習的な視点から、M・トロウの指摘するように、ユニバーサル・アクセスの時代に入りつつある。大学は研究と教育の統合によるフンボルト的な大学教員の役割は、高等教育の大衆化と同時に、次第に分化せざるを得ない。

地域社会からの学習ニーズや要求課題対応して、生涯学習センターや公開講座を設定する必要がある。生涯学習センターは金沢大学や香川大学に設置されて以来、一部の研究大学を除いて現在ではほとんどの大学で導入されており、生涯学習の専任教官としての措置がとられている。学内的にも公開講座を実施するための委員会が設置されている。地域社会と大学の関係が教育サービスを通してより親密になってきている。これは同時に教員の地域社会に対する社会サービスや顧問的な役割の増大を示唆している。一般に、社会サービスは教員にとって評価されない傾向があるが、これからはアカウンタビリティ文化を背景として外部評価されるため、その評価はそれなりに高くなるに相違ない。とりわけ、外部資金を獲得するために市場が狭い、人文や社会科学の分野においてはこうした役割期待は高まるであろう。大学と地域の関係も新たな地域振興と科学技術政策の視点から再検討されつつある。

第三の視点としては、図-4に示したように、大学のインプットースループットアウトプットの軸であろう。大学競争が激化するにつれて学生の獲得競争が激化せざるを得ない。たとえば、私立大学では、18歳人口激減の影響や授業料依存率の高さによって、学生市場でいかに良い学生を定員確保することがきわめて重要となる。大学経営の安定のためには至上命令とい

ってもよい。2003年現在でも、私立大学の約3割、140数大学で定員未補充の現状にある（日本私立学校振興・事業財団調べ）。したがって、私立大学では非常に早い時期からAO入試センター（アドミッション・オフィス）等を中心に、教員職員が一体となって、入試対策に邁進している。教員の研究教育の役割は、学生あつての話である。AO元年と呼ばれた2001年にはAO設置が200校を超え、2003年春には337校（AO入学者25,210人）に膨らんだ¹⁰。大半が私立大学であるが、国立大学では北海道大学、東北大学、筑波大学、広島大学、九州大学などでAO入試センターを設置し、入試に従事する選任教員を任命している。この数年間に国立大学法人化構想が進展して以来、市場化が促進し、AO組織やACセンターなどに予備校や受験産業の人材が国立大学に抜擢されるようになった。こうした特定のミッションを担う教員の役割は従来はほとんど存在しなかったが、今後、ますます重要視される傾向にある。



図－4 大学と社会の関係から見た大学教員の役割

こうした視点は第四に出口に至るスループット、アウトプットのレベルでも教員の役割は変化・拡大をする。大学数は依然として拡大しているが、経済界は低迷し、より良い就職を求めて学生が殺到する。大学が就職市場において生き残るためには、入学した学生により高い付加価値をつけて就職市場に送り出す必要がある。そのためには在学中からのキャリア開発を行い、就職指導対策を実施する必要がある。キャリア開発センターや就職センターが作られ、教員が従事している。

このように知識社会や情報社会の到来によって、大学と社会の関係が変化し、大学の役割組織が再構築がなされる。それに対応して教職員の役割が変化し拡大せざるを得ない。極端な場合には、特定のミッションを帯びた大学教員の役割が創設されているのである。

こうした役割は、新たなものであるだけに、その専門家を養成する専門機関はほとんどないことが大きな問題である。それと同時に、こうしたミッション型の教員の人事をどのように進めるか、誰が評価し、どこに所属させるか、従来の伝統的な大学組織では対応できなくなっているところが大きな問題であろう。

4. 大学組織から見た大学教員

現在の大学組織から大学教員人事のあり方を検討する場合、大きく分類して2つの視点があるように思う。第一は国立大学の法人化に対応しての教員人事政策はいかにあるべきかという問題と第二には大学組織内部の変化に対応した人事政策であろう。

前者の問題は、いわば国立大学に限って、その設置形態の変更によって引き起こされたものである。これまでの国立大学の教員は、国家公務員として、特別教育公務員法等に規定されていた。各国立大学は個別の独立した法人化することによって、いわば一企業的な独立した人事政策を構築する必要がある。これからは、したがって一企業と同様、管轄下の労働基準局の枠組みに入る。同様に、これまで教員は国家公務員として、経済的な処遇に関しては、人事院の枠組みにあった。これからは非公務員型としてかなり自由化される。

たとえば、私立大学の多摩大学においては、外部社会と対応して出勤日数を4種類の勤務タイプに分類して新しい雇用制度を確立している。ティーチングのノルマ（最低3コマ）、教授会、会議等の参加義務を基準として次のように分類する。すなわち、Aタイプ：拘束日数4日間以上を、Bタイプ：3日間以上、Cタイプ：2日以上、でこれらは他に外部で仕事を持ってもよいことになっている。その他Dタイプとして1日でも可とされている。もちろん、基準を超えて登校してもよい。給与の経済的処遇は、正規の基準に対して、Aは100%、Bは85%、Cは70%ほど、カバーされる。Dタイプを含め、最終的には理事長が最終決定する手続きとなっている。1年間終了後に学部、学長が当事者と面談し、タイプを変更することは可能である。基本的には、給与か自由時間を基準として教員の選択の自由が生かせるよ配慮した、という。規定の明文化されたものはないが、慣例的な措置となっている¹²⁾。国立大学の法人化によっても、国立大学の教員人事は変わる。とくに国立大学の法人化は一機関毎に設立されるので、各機関毎に人事のあり方は相違するし、大学と教員は、個人レベルで契約することになるので、人事の多様化は著しくなる。これらの問題はすでに上述したのでここでは繰り返さない。

第二の視点としては、大学の内部組織の変化に対応した大学教員の役割変化に伴う人事政策であろう。アメリカの大学においては、教育組織と研究組織の分離である。教育組織は教育プログラム制でティーチングの役割を担う。このティーチングの役割を2,3割前後、非常勤職で担っている。我が国では、こうした教育と研究組織の分離は、1970年代の筑波大学の新構想大学において導入されたが、こうした人事の多様化は促進されなかった。1990年代以降の構造改革に伴って、従来、学部・学科の改組や講座制の改廃実施は大学設置基準において厳しく管

理されていたが、大幅に自由化された。また教育研究組織の分離は、20年後の1990年代になって九州大学の全学部、横浜国立大学、東京大学の一部の学部に導入されたが、人事面では九州大学や東京大学において任期制などを大幅に導入する傾向にあるが、兼務職としての非常勤職は多いが、本務を持たない非常勤職はほとんどない。名古屋大学においては、学内に流動的な組織として、教育学院や研究学院を組織し、教育に特化した役割、研究に特化した役割を、ローテーションで一定期間導入する方針を取入れている。九州大学のACセンターでは「21世紀プログラム」において、各部局から1名ずつセンター独自の学生定員を確保し、教養教育専攻し大学院に進学する学生を養成している。その成否はともかく、こうした新たなキャリア開発の政策を導入することによって教員の特化した役割を導入する必要がある。それによって教員の役割はいっそう多様化する¹³⁾。

他方、大学の管理運営の視点から見ると、国立大学の法人化に伴って、経営組織としての大学のリーダーシップの流れが大きく変わると同時に、アカウントビリティの要請を背景に大学評価への圧力が強くなる。法人の長は学長であるが、一方で経営協議会を取り仕切ると同時に、他方では教学の責任者でもある。トップダウンのリーダーシップとそれを支える学長補佐体制の拡充がより重要となる。従来と異なり、監事の役職、教育、研究、会計などの役割を担う、数名の副学長職と補佐体制が構成されることとなる。アメリカにおいては教学の役割とマネジャーとは人事的に分離されている。アメリカにおけるマネジャーの多くは、教学から分化してキャリア開発されたり、実践的な教育学博士（Doctor of Education）を取得したりしている。我が国ではこうしたキャリア開発の養成機関はほとんど制度化されていない。我が国の大学を取り巻く環境は、アメリカほど市場化していないだけに、学長や学部長が外部の予算獲得にどれだけリーダーシップを発揮できるか、疑問無しとしないだけに、急激には役割分化することはないかもしれない。それだけ我が国の大学の環境は激変しているが、人材の養成システムの制度化は不十分であり、人事制度も確立していない現状にある。

5. 大学教授市場の流動化か分断化か

以上、考察したように我が国の大学教員の人事政策は、大学制度と同様、過渡期にあり、それだけに今後の見通しが不透明である。我が国の大学教授市場にせよ、人事政策にせよ、あるいは大学の組織にせよ、多くの問題点を抱えていた。

その問題点は、一口に言えば、我が国の大学教授市場の分断化とそれを支えている人事方式にあった。そもそも大学教授市場とは「各種威信の交換の場所」である。教授の威信は、我が国では研究中心主義があり、それだけに当事者の研究生産性によって規定される。各大学も伝統や規模、設置形態、研究条件、名声、所在地域等々の威信の総合体として考えられる。また教授が占めるポストも教授、助教授、講師、助手といった威信の階梯を構成している。大学教授市場とはこうした各種の威信を交換することである。教授の威信も上昇・下降移動すると同時

に、じつは大学の威信も上昇・下降移動するのが市場の流動化である。

ところが、我が国の大学教授市場は流動性がきわめて低い。1990年代のカーネギー国際調査によれば、対象国14カ国・地域のうち生涯移動回数推定値は、0.78回で最低レベルであった。移動のピークは研究者養成大学からの転出する若い時期で、講師になればすでにテニユアを獲得する。中年期に一部に研究大学である自らの母校へのUターン移動がみとめられるものの、ほとんどは定年まで移動しない。そして最後の定年時に研究大学の国立大学の研究者や著名な研究者の多くは定年の永い私立大学へ移動し、二つ目の移動のピークが認められる。一般的な教員の多くは、最初に就職した大学が私立大学で移動することなく定年を迎えることが多い、平板なキャリアが一般的である。要約的に言えば、このように流動性の低い背景には、次のような問題点がある¹⁴⁾。

すなわち、第一には研究大学を中心とした自校閥(inbreeding)である。教員構成の多くが自校出身者によって占められている。旧帝大や旧国大の伝統大学や早稲田大学や慶応大学といった私立の名門校において自校閥が高い。第二に研究大学とそれを中心に系列化された大学群とによって、市場自体が系列化されていることである。系列化された大学は、植民地大学と呼ばれている。これは市場自体が分断化されていることを示唆している。第三に、大学の設置形態によって市場が分断化されている。四年制大学、短期大学、高専などの高等教育類型や国立、公立、私立といった設置形態の間の人事交流が少ない。とりわけ、私立出身者の国立大学への流動性や高専の流動性はきわめて低い。この背景には我が国の研究者養成は国立大学を中心に展開された歴史的経緯がある。私立大学出身者の市場は、自校を除いて狭い市場しかないのが実情である。第四に、大学教授市場と外部市場との交流が少なく市場的に分断化している。我が国の高等教育は研究費、教育費の多くを国立大学は政府に、私立大学は授業料に依存していた。そのため工学系分野においても、民間企業などとの資金的、人材的な流れは少数派に留まっていたし、社会科学分野においても、イデオロギー的対立が強く、教条主義的で実社会に対応した研究や知識は積み重ねられて来なかった。そのため中央・地方行政や経済界との人的な交流は分断していた¹⁵⁾。

以上、こうした日本の市場の特徴が大学教員のキャリア形成を単調にしている。こうした市場や教員のキャリア形成の背景には、もちろん、雇用政策と人事政策のあり方にある。まず、我が国の伝統的な雇用方式は、民間社会と同様、早期の終身雇用方式と年功序列を基盤としている。この背景には日本文化の伝統が横たわっている。国立大学の場合には、国家公務員として身分が安定的に保証されてきた。しかも、講座制を基に教授、助教授(講師)、助手といった階梯的な身分構造は自校閥を強化した。学風や価値観を背景に他校出身者が研究大学に着任することに抵抗感があることも少なくなかった。このような理由から、アメリカの研究大学のように、インブリーディングに対する一定の歯止め策を実施する大学はほとんどなかった。また空席が生じて新たに人材を補充する場合に、いまだに研究大学では公募制を採用していないところが少なくない。さらに、男女雇用機会均等法が法制化されても、国立の研究大学の女性

教員の採用は進行していない。そのため、国立大学協会では、アクションプロジェクトとして2010年には女性教員比率を20%まで向上させるよう取り組み、毎年、その進捗状況について各国立大学に報告を義務づけた¹⁰⁾。女性の雇用促進と同様に、外国人や社会人の雇用促進も声だかに叫ばれるほどには進んでいないのが現状である。

1990年代以降から現在まで、上記のように戦後一貫して変化の少なかった大学人事政策は法人化後、激変する。1997年の選択的任期制の導入、2004年の国立大学法人化に伴う非公務員型への変換によって、今後、大学陽樹市場はどのように変化するか、きわめて興味ある課題である。法人化によって、大学教授市場が流動化するか、逆に分断化がいつそう進行するか、現在のところきわめて不透明である。

流動化のシナリオを描くとすれば、国立大学の教育研究競争が激化し、人材の引き抜きが生じる。そのためには、各大学の人事政策が業績に応じて差異化された人事政策が導入されるということ为前提とする。他方では、自らの優秀な人材を引き抜かれられないためにも、同様に優遇措置を実施する必要がある。しかし、こうした過度のガードが生じるとすれば、大学教授市場の分断化は一段と進行する可能性がある。国立大学の法人化がいままでの私立大学機関と同様に孤立性を高めるとすれば、市場の流動性は逆に低下するおそれがあるだろう。

こうした法人化の志向する方向性は、各機関の個性の確立にあるとすれば、どのような教育研究を重点的に取り組むのかを明確にする必要がある。人事と個別大学機関の戦略的な取り組みが今後いつそう重視されることとなろう。こうした状況の中でもっとも重要なことは、世界のグローバル化を背景に、我が国の高等教育の心臓部に位置する大学人事課題に、市場、組織、人事政策に開かれた普遍主義的な価値を基盤としたシステムをいかに構築できるかに依存しているといわねばなるまい。

【注・参考文献】

- 1) バートン・クラーク著 有本章訳『高等教育システム—大学組織の比較社会学—』東信堂 1994年。
- 2) 高木英明『大学の法的地位と自治機構に関する研究—ドイツ・アメリカ・日本の場合—』多賀出版 1998年。
- 3) 金子元久 広島大学高等教育研究開発センター 2003年度研究員集会。
- 4) バートン・クラーク著 同上書。
- 5) Philip G. Altbach, 'The Deterioration of the Academic Estate: International Patterns of Academic Work', *The Changing Academic Workplace*, Boston College, 2000.
Jurgen Enders, ed. *Academic Staff in Europe; Changing Contexts and Condition*, Greenwood Press, 2001.
- 6) 読売新聞 2003年12月6日号。その後、「増加ルール」によって全体的な予算額は保証

することとなったが、競争的な予算配分メカニズムは一層強化された。

- 7) 国立大学協会ホームページ。臨時総会報告書に地方大学学長の意見として提示されている。
- 8) 大学審議会答申 1996年。とくに任期制に関する答申や経緯に関しては、拙著「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—」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第30集 2000年 17-32頁に詳しい。
- 9) アーネスト・ボイヤー著 有本章訳『大学教授職の使命—スカラーシップ再考—』玉川大学出版部 1996年。
- 10) 臨時教育審議会は、学歴主義の見直しに際して、生涯教育から生涯学習への転換期であった。
- 11) 2003年度 文部科学省調べ。
- 12) 多摩大学 ヒアリング調査 2000年5月。
- 13) 訪問調査等の各種調査に基づいて、広島大学高等教育研究開発センター2001年度研究員集会において口頭発表した。関連報告書は山野井敦徳「大学の組織原理をどう再構築するか」『高等教育研究叢書』第71号 2002年 25-30頁を参照されたい。
- 14) 山野井敦徳『日本の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 579頁。
- 15) 文部省『日本の社会科学政策—OECD 調査団報告書—』1978年 254頁。
- 16) 国立大学協会 男女共同参画に関するワーキング・グループ「国立大学における男女共同参画を推進するために（報告書）」2000年5月19日。

第2章 大学教員の選択的任期制に関する分析

－現状分析を中心に－

葛城 浩一
(広島大学)

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り、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、再任の可否等、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、日本的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等、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粹移動によって起こる。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、説明する必要がある。

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。

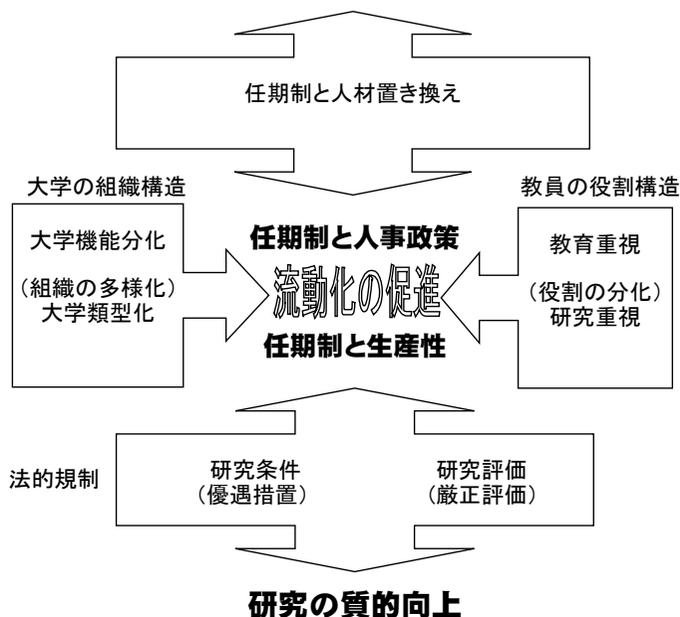
第三には、現在日本で推進されている任期制は「選択的」任期制であり、大学自治によって各大学機関が任期制のタイプ、任期、再任の可否等を決定することができる。したがって、我が国の大学はどのような任期制を導入しているか、分析することが不可欠である。

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、文部科学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ままでもない。

図1. 流動性－生産性仮説モデル

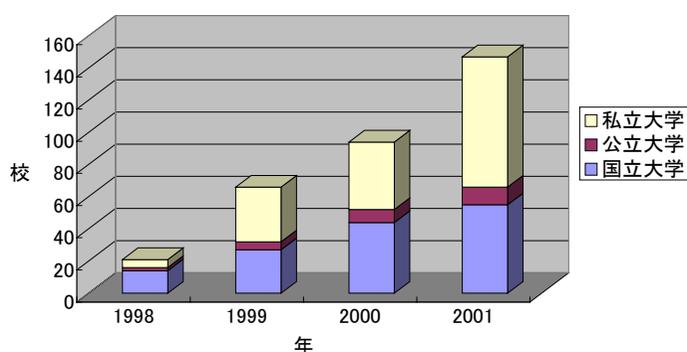
市場・組織・研究者の活性化



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。

図2. 任期制を導入している大学数の変遷



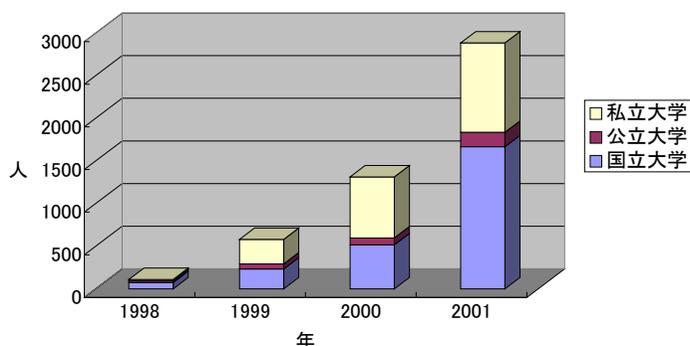
なお、2001年8月の時点で、全大学に占める任期制導入大学の割合は21.3%である（表1を参照）⁴⁾。設置形態別の割合は、国立55.0%、公立14.9%、私立15.5%であり、現在のところ、任期制は国立主導で行なわれているといえる。

表1. 任期制を導入している大学

	国立	公立	私立	計
導入大学	55	11	77	143
総数	100	74	497	671
%	55.0	14.9	15.5	21.3

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、2001年8月の時点で、全教員に占める適用教員の割合は1.9%であり、2%にも満たない(表2を参照)。設置形態別の割合では、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。これを、任期制を導入している大学に限定すると、その教員総数⁵⁾に占める割合は4.5%となる(表3を参照)。設置形態別の割合では、国立3.9%、公立7.6%、私立5.5%となり、国立がもっとも低い値を示している。

表2. 任期制の適用を受けている教員(全大学)

	国立	公立	私立	計
適用教員	1633	169	1040	2842
総数	60703	10677	80105	151485
%	2.7	1.6	1.3	1.9

※表中に示す総数の値は、任期制を導入していない大学も含む全ての大学教員の総数。

表3. 任期制の適用を受けている教員(任期制導入大学)

	国立	公立	私立	計
適用教員	1633	169	1040	2842
総数	41992	2238	19025	63255
%	3.9	7.6	5.5	4.5

※表中に示す総数の値は、任期制を導入している大学教員の総数。

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⁶⁾。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、その適用教員がないケースは珍しくない(表4を参照)。任期制を導入しているが、その適用教員がない大学は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⁷⁾は67機関、一部適用教員がない機関となると146機関にもなる⁸⁾。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。

表4. 任期制適用教員のいない大学・機関 括弧内は%

	国立	公立	私立	計
大学全体	3(5.5)	1(9.0)	10(13.0)	14(9.8)
特定の機関全体	32(19.3)	1(6.3)	34(20.0)	67(19.0)
特定の機関の一部	73(44.0)	2(12.5)	71(41.8)	146(41.5)

※括弧内は、任期制導入大学・機関に占める任期制適用教員のいない大学・機関の割合。

(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⁹⁾の総数⁹⁾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。これに鑑みるに、やはり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 5 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5. 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 6 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6. 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 7 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¹⁰⁾。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7. 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)

実際の適用状況をみると、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 8 を参照）。これは適用教員全体の 61.1% にあたる。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。そのため、他の組織レベルにおける適用教員は極めて少ない。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8. 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、上記のデータは、各組織レベルの教員数が考慮されていないため、各組織レベルにおける任期制の適用率を算出した(表9を参照)。これによれば、研究所で7.1%と最も高く、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%と最も低かった。設置形態別にみても、設置形態を問わず、適用率が最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。先述の通り、公立における適用教員の8割以上、私立にいたっては9割以上が、学部所属の教員であるが、適用率からみると2%に満たない。一方、国立では、適用教員に占める学部所属の教員の割合は4割ほどであったが、適用率からみれば2.1%と公私立に比して高い値を示している。しかし、国立では、研究所7.2%、附属病院6.4%、大学院2.4%であり、学部への適用率が最も低いことが分かる。

表9. 教員総数に占める任期制適用教員の割合

	国立	公立	私立	合計
学部	2.1%	1.5%	1.3%	1.5%
大学院	2.4%	0.2%	0.8%	2.3%
研究所	7.2%	11.2%	6.0%	7.1%
附属病院	6.4%	0.2%	0.0%	4.4%
その他	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%
合計	2.7%	1.6%	1.3%	1.9%

※値は、各組織レベルの適用教員を、それに対応する教員の総数で除した値。なお、各組織レベルの教員の総数は、『学校基本調査報告書(高等教育機関編)』平成13年度版を参照。

(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。

①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10を参照)。しかし、もっとも多くみられるのは、流動型のみを導入している機関であり(206機関, 60.4%)、研究助手型のみを導入している機関がこれに続く(80機関, 23.5%)。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、流動型のみ導入がもっとも多く、次いで研究助手型のみ導入が多い。これら2つのパターンが導入機関全体に占める割合は、国立で90.1%、公立で87.5%、私立で77.4%と、私立の値の低さが目に付く。しかしその分、私立では比較的多様な組み合わせをする機関が多くみられる。これは、私立でプロジェクト型の導入率が高いためである。

表10. 設置形態×タイプ(機関データ) 括弧内は%

	国立	公立	私立	合計
流動型	121(75.2)	10(62.5)	75(45.7)	206(60.4)
研究助手型	24(14.9)	4(25.0)	52(31.7)	80(23.5)
プロジェクト型	5(3.1)	1(6.3)	16(9.8)	22(6.5)
流動型+研究助手型	9(5.6)	1(6.3)	11(6.7)	21(6.2)
流動型+プロジェクト型	1(0.6)	0(0.0)	2(1.2)	3(0.9)
研究助手型+プロジェクト型	1(0.6)	0(0.0)	3(1.8)	4(1.2)
流動型+研究助手型+プロジェクト型	0(0.0)	0(0.0)	5(3.0)	5(1.5)
合計	161(100.0)	16(100.0)	164(100.0)	341(100.0)

※表中の母数が341機関であるのは、任期制を導入してはいるものの、適用教員がおらず、任期制のタイプについて未決定である11の機関を除いているためである。

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11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。

表11. 設置形態×タイプ(教員データ) 括弧内は%

	国立	公立	私立	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)

b. 専門分野

表12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12. 専門分野×タイプ(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
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重クロスを行なったところ、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。

②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（表 13 を参照）。もっとも多くみられるのは、助手のみへの導入であり（152 機関）、全職階への導入がこれに続く（75 機関）。プロベーション的発想に基づくもの（例えば、教授を除く全職階への導入や、あるいは講師と助手への導入等）が多くみられるのではないかと予想していたが、そのどちらも 5% に満たない。一方、教授のみへの導入が少なからずみられることは注目に値する（20 機関、5.7%）。設置形態別にみても、いずれも助手のみへの導入がもっとも多く、全職階への導入がこれに続く傾向がみられる。

表 13. 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
教授	8(4.8)	1(6.3)	11(6.5)	20(5.7)
助教授	12(7.2)	1(6.3)	2(1.2)	15(4.3)
講師	1(0.6)	0(0.0)	9(5.3)	10(2.8)
助手	75(45.2)	5(31.3)	72(42.4)	152(43.2)
教授 + 助教授	3(1.8)	2(12.5)	4(2.4)	9(2.6)
教授 + 講師	0(0.0)	1(6.3)	1(0.6)	2(0.6)
教授 + 助手	3(1.8)	1(6.3)	0(0.0)	4(1.1)
助教授 + 講師	1(0.6)	0(0.0)	3(1.8)	4(1.1)
助教授 + 助手	9(5.4)	0(0.0)	0(0.0)	9(2.6)
講師 + 助手	4(2.4)	1(6.3)	9(5.3)	14(4.0)
教授 + 助教授 + 講師	1(0.6)	1(6.3)	10(5.9)	12(3.4)
教授 + 助教授 + 助手	14(8.4)	0(0.0)	1(0.6)	15(4.3)
教授 + 講 師 + 助手	0(0.0)	0(0.0)	1(0.6)	1(0.3)
助教授 + 講師 + 助手	8(4.8)	1(6.3)	1(0.6)	10(2.8)
教授 + 助 教授 + 講 師 + 助手	27(16.3)	2(12.5)	46(27.1)	75(21.3)
合計	166(100.0)	16(100.0)	170(100.0)	352(100.0)

なお、上記のデータは、特定の職階のない機関等の存在が考慮されていない。そこで、表 13 のカテゴリを、「助手のみ」「助手を含む」「講師以上」の 3 カテゴリに再カテゴリ化したものが表 14 である。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 14. 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 15 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 15. 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、上記のデータは、各職階の教員数が考慮されていないため、各職階における任期制の適用率を算出した（表 16 を参照）。これによれば、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。

表16. 教員総数に占める任期制適用教員の割合

	国立	公立	私立	合計
教授	1.7%	1.2%	0.4%	0.9%
助教授	1.3%	1.9%	0.3%	0.9%
講師	2.4%	2.2%	1.1%	1.6%
助手	5.2%	1.4%	4.2%	4.5%
合計	2.7%	1.6%	1.3%	1.9%

※値は、各職階の適用教員を、それに対応する教員の総数で除した値。なお、各職階の教員の総数は、『学校基本調査報告書(高等教育機関編)』平成13年度版を参照。

b. 専門分野

表17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(32.7%)であり、一方低いのは、医歯薬系(11.2%)である。

表17. 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)

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(表5を参照)。

(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、任期の長さによ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18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(1,250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¹¹⁾。

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¹²⁾。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¹³⁾。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。

表 18. 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)

b. 専門分野

表 19 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て長いものが多くみられた。

表19. 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 20 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¹³⁾。

表20. 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)

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。

(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。

①再任の可否

a. 設置形態

表 21 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 18 を参照)。

表 21. 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 22 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。

表22. 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)

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、再任に関する条件は、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、再任に関する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

表23によれば、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。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21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23. 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(5.6)	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 24 によれば、対象職階別にみると、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。

表24. 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)

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。

②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25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25. 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21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。

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26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。

表26. 設置形態×最長可能在職年数 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)

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。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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で高い。
- ⑥ 任期は、短いもので1年、長いもので12年と極めて多様。もっとも多いのは5年。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。
- ⑦ 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。再任に関する条件は、下位職階ほど厳しい傾向にある。
- ⑧ 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ー、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・小林信一著『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) 表中に示す大学の総数の値は、文部科学省『学校基本調査報告書（高等教育機関編）』平成13年度版を参照。表2の教員の総数の値についても同様。
- 5) 表中に示す総数の値は、廣潤社『全国大学職員録（国公立大学編）』『全国大学職員録（私立大学編）』平成13年度版を参照。
- 6) 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、統計的には0.5%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。
- 7) 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。
- 8) 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いらない。
- 9) 学部の総数については、『全国大学一覧』平成13年度版を参照。
- 10) 『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。

- 11) 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。
- 12) 文部省の文部事務次官通達（「大学の教員等の任期に関する法律等の施行について」文高企第 149 号平成 9 年 8 月 22 日）では、「民法第 626 条により、5 年経過後は使用者側にも解約権が発生するので、任期を定める場合には、5 年が上限となること」と明言されている。しかし、この民法 626 条を根拠とする任期期間の上限論については、異論もみられる。
- 13) 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。
- 14) 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。

第3章 任期制導入・適用の事例分析

－P大学を対象として－

村澤 昌崇
(広島大学)

1. はじめに

本節では、任期制導入・適用の実際について、総合大Pの事例を検討する。P大学は全国的にみても任期制導入件数が多く、総合大学で多様な部局を抱えているがゆえに多様な実態がみられることが予想される。さらに今回は任期制適用者のプロフィールデータを得ることができ、どのような経緯で任期制のポストに参入してきたかを追跡可能である。それゆえ任期制の実態の一典型例として位置づけることができ、さらに一つの機関内の多様性をも検討することができよう。

2. 任期制導入・適用の実態

2-1. 導入の経緯

P大学では、平成12年に教員の任期制に関する規程を設け、「選択的任期制」（任期制を導入するメリットがあり、教育研究の活性化に繋がる部署・職種において、選択的に任期制を導入する）を導入している。P大学における今日までの任期制導入の経緯は表1に掲載した。

表1 P大任期制導入過程

年	内容	付記
平成12年	任期制に関する規程を制定。「選択的任期制」(任期制を導入するメリットがあり、教育研究の活性化に繋がる部署・職種において、選択的に任期制を導入する)を導入。 大学院理学系研究科2専攻導入 医学系学部1学科導入 大学院医学系研究科1専攻導入	
平成13年	文学系学部1講座導入 歯学系学部及び附属病院導入 大学院国際系研究科導入 大学院文学系研究科導入 大学院理系複合系研究科導入 実験施設導入 情報系センター導入	
平成14年	大学院医歯薬系研究科導入 医学系研究所導入 大学院人文科学系研究科1専攻導入 社会科学系学部附属センター導入(新任教授) 大学院社会科学系研究科導入 社会科学系学部附属センター1講座導入 理系センター導入	これにより、以前から任期制を導入していた医歯薬系は、任期がリセット
平成15年	大学院医歯薬系研究科1専攻導入 大学院農学系研究科附属センター導入 複合系センター導入	

2-2. 導入

(1) 導入の実際

平成12年に規定を設けて以降、平成15年5月現在に至るまでに35部局中15部局(42.9%)が任期制を導入している(表2)。

表2 任期制の導入状況:部局等別

	導入している	導入していない	合計
人文社会	3	0	3
理工農	4	0	4
医歯薬保健	4	1	5
複合	2	0	2
学内共同教育研究施設等	5	11	16
合計	18	12	30

部局の分野別に任期制の導入状況を見ると(任期制ポストをひとつでも導入している講座・研究部門等が傘下にあれば「導入している」とカウントしている)、学内共同教育研究施設等5, 医歯薬系部局4, 理工農系部局4, 人文社会系部局3, 複合系部局2の順で導入部局等数が高くなっている。部局等の専門分野ごとに任期制の対象となった職階のパターンを検討してみると、助手のみに任期制を導入しているパターンが最も多く、次いで多いのが全職階に任期制を導入しているパターンである。

表3 同一講座・研究部門に導入された任期制対象職階の組み合わせ

職階	所属部局等の専門分野						合計
	複合系	人文科学系	社会科学系	理工農系	医歯薬保健系	学内共同教育研究施設等	
教授	0	0	2	1	0	1	4
%	0.0	0.0	40.0	7.1	0.0	20.0	12.1
助教授	1	0	0	0	1	0	2
%	50.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	6.1
講師	0	0	0	1	1	0	2
%	0.0	0.0	0.0	7.1	16.7	0.0	6.1
助手	1	1	3	12	0	2	19
%	50.0	100.0	60.0	85.7	0.0	40.0	57.6
教授・助教授・講師・助手	0	0	0	0	4	1	5
%	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	20.0	15.2
助教授・講師・助手	0	0	0	0	0	1	1
%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	3.0
合計	2	1	5	14	6	5	33
%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

単位: 制度(講座または研究部門に適用された任期制)

(2) 任期

任期については、最大が10年（教授）となっており、最短は2年（教授，助手）である。職階ごとの任期を箱ヒゲ図で集計したものを以下に提示しておく。これらグラフを見てもわかるように、教授は2年－10年、助手は2年－7年と部局間で任期にばらつき大きいことがわかる¹⁾。

図1-1 任期の期間:教授

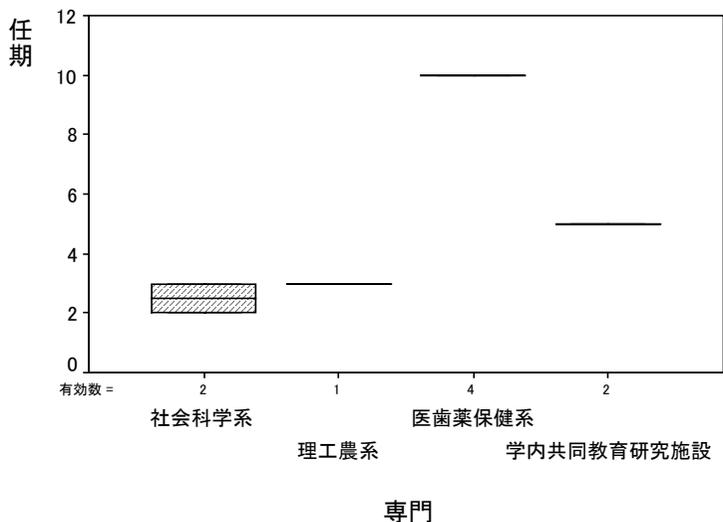


図1-2 任期の期間:助教授

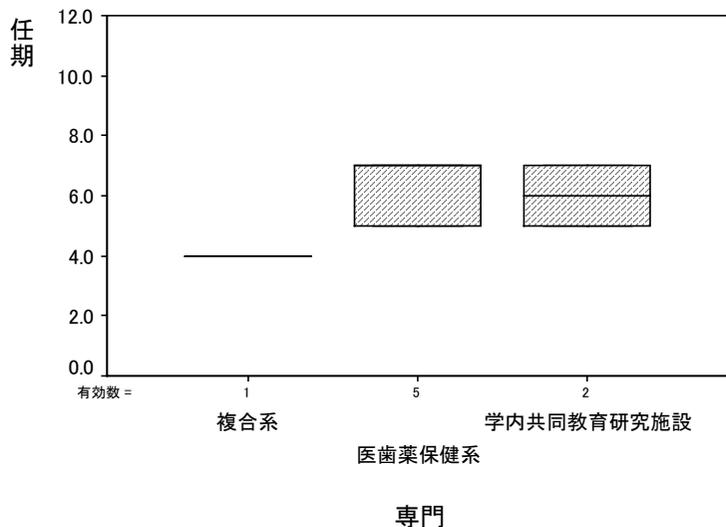


図1-3 任期の期間:講師

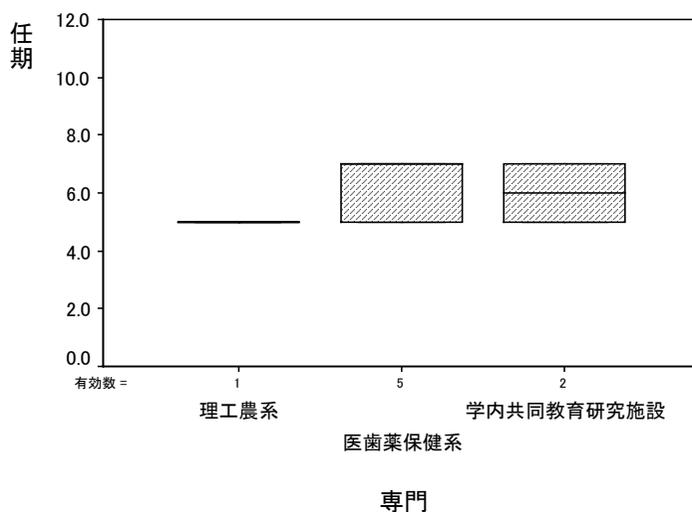
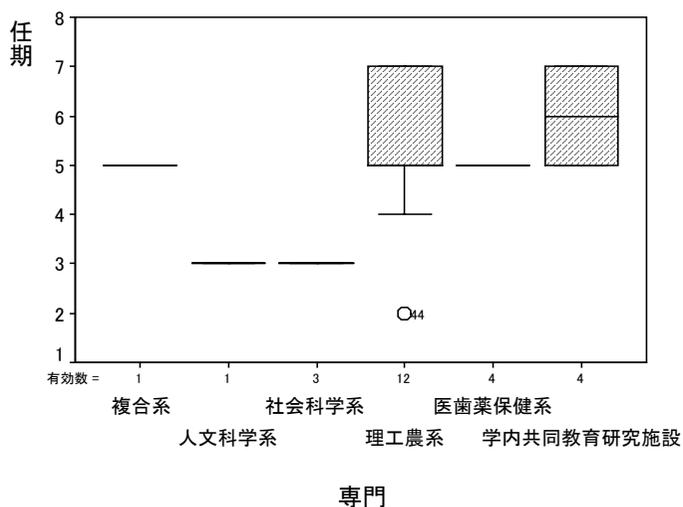


図1-4 任期の期間:助手



(3) 再任の可否

導入されている制度のうち、84%は再任を認めている。ただし導入されている制度を部局の専門分野別にまとめて比較してみると（表4）、複合系・人文社会系において再任を認めない傾向があり、社会科学系・理工農系・医歯薬保健系・学内共同教育研究施設等では再任を認める傾向にある。

表4 再任の可否 専門分野別

	所属部局等の専門分野						合計
	複合系	人文科学系	社会科学系	理工農系	医歯薬保健系	学内共同教育研究施設等	
再任可	1	0	4	10	17	10	42
%	50.0	0.0	80.0	71.4	94.4	100.0	84.0
再任不可	1	1	1	4	1	0	8
%	50.0	100.0	20.0	28.6	5.6	0.0	16.0
合計	2	1	5	14	18	10	50
%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

単位：制度（講座または研究部門に適用された任期制）

職階別にみても（表5）、若干の差はみられるものの大きな差はなく、どの職階も全般的に8割前後が再任可となっている。

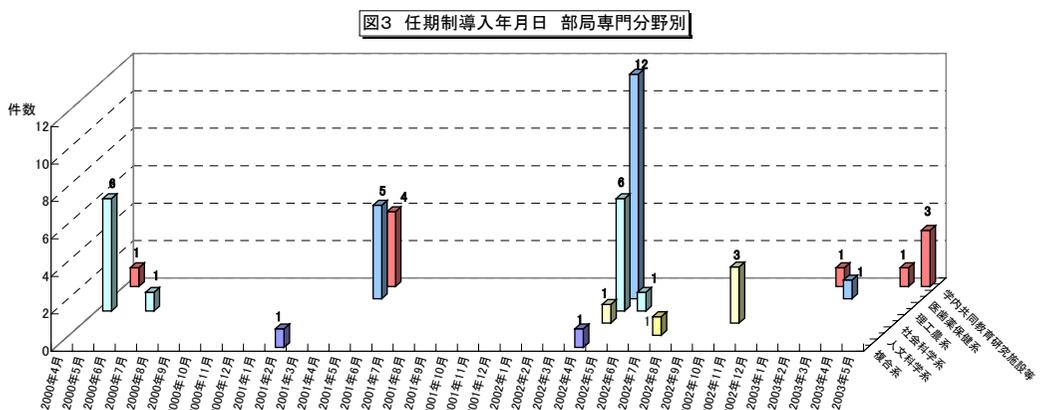
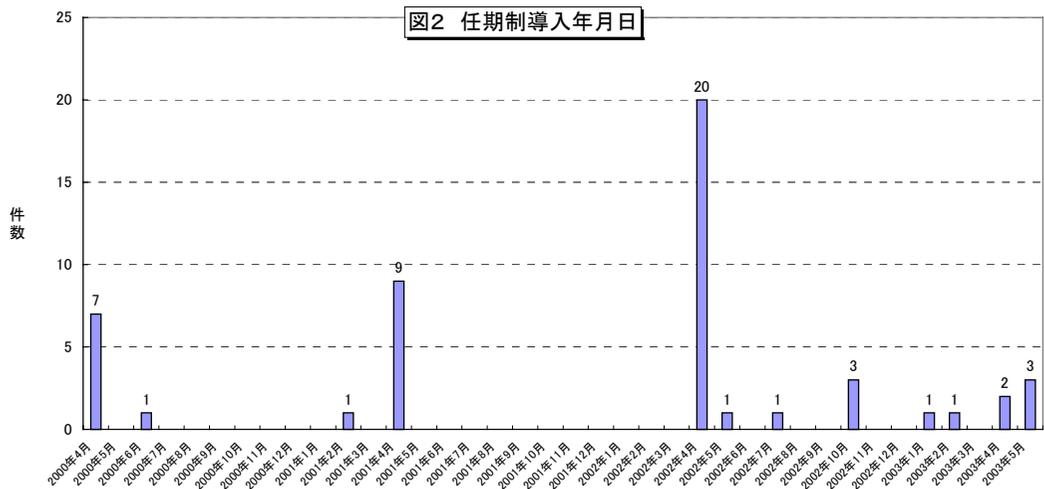
表5 再任の可否 職階別

	職階				合計
	教授	助教授	講師	助手	
再任可	7	7	6	22	42
%	77.8	87.5	75.0	88.0	84.0
再任不可	2	1	2	3	8
%	22.2	12.5	25.0	12.0	16.0
合計	9	8	8	25	50
%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

単位：制度（講座または研究部門に適用された任期制）

(4) 適用年月日

任期制がいつから導入されたかを検討してみると、早い講座・研究部門ではすでに2000年4月1日から7つの任期制が導入されていることがわかる。ただし、以降2000年6月、2001年2月、2001年4月と断片的・断続的に導入されるにとどまっている。ところが2002年4月1日に一気に20の制度が導入されピークとなり、そしてこの時点を契機に制度の導入の期間が短くなっていることがわかる。どの部局に導入されているかを分解したものが図3である。既出の表1と合わせてみてもわかるように、早期に任期制を導入しているのは理工農系であり、2002年4月1日に導入されている制度のほとんどは理工農系と医歯薬保健系であることがわかる。



(5)再任の条件（回数，再任後の任期）

再任を認めているケースは8割に達し多いと言えるが，再任の内訳をみてみると（表6）再任の回数，再任後の任期についてかなり多様なケースが見られることがわかる。その中でも最も多いケースは「なし」すなわち再任に際して特に条件を付してないものであった（つまり，再任は1回だけであるとか，再任後の任期は短くなる等の条件がないということである）。部局間では明確に条件が異なっていることが表6から一目瞭然である。人文社会学系は再任を2回に限定する傾向にあり，理工農学系は期間に差こそあれ再任は1回に限定する傾向にある。医歯薬保健系と学内共同教育研究施設等は条件を特に設けない傾向にある。

職階別に再任条件を検討してみると（表7），助手に適用される条件に多様性が見られる。も

つとも、任期制の導入対象職階で最も多いのが助手であることを考えると、こうした再任条件に多様性が見られるのは当然かもしれない。その他の職種は、助手に比して、再任の条件にあまり多様性は見られないことがわかる。

表6 再任の条件

再任条件	部局等の専門分野別				学内共同 教育研究 施設等	合計
	人文社会 系	理工農系	医歯薬系	複合系		
1回限り		33.3%		25.0%	10.0%	12.0%
1回限り、2年					10.0%	2.0%
1回限り、3年		8.3%				2.0%
1回限り、4年		8.3%				2.0%
1回限り、5年		25.0%		25.0%	10.0%	10.0%
2回限り、1年	33.3%					4.0%
2回限り、1年。平成21年3月31まで	16.7%					2.0%
3年			5.6%			2.0%
5年			38.9%			14.0%
平成21年3月31日まで	16.7%					2.0%
なし			50.0%		70.0%	32.0%
再任不可	33.3%	25.0%	5.6%	50.0%		16.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

単位：制度（講座または研究部門に適用された任期制）

表7 再任の条件 職階別

	職階分類				合計
	教授	助教授	講師	助手	
1回限り				24.0%	12.0%
1回限り、2年				4.0%	2.0%
1回限り、3年				4.0%	2.0%
1回限り、4年				4.0%	2.0%
1回限り、5年				20.0%	10.0%
2回限り、1年				8.0%	4.0%
2回限り、1年。平成21年3月31まで				4.0%	2.0%
3年				4.0%	2.0%
5年	33.3%	25.0%	25.0%		14.0%
平成21年3月31日まで	11.1%				2.0%
なし	33.3%	62.5%	50.0%	16.0%	32.0%
再任不可	22.2%	12.5%	25.0%	12.0%	16.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

単位：制度（講座または研究部門に適用された任期制）

2-3. 適用

(1) 適用の実際

ここからは、実際に任期制を適用された419人の実態を分析していく。この419という数字は平成15年5月1日現在の数字であり、P大学全教員の25.1%に相当する。

表8 任期制適用者:部局等の分野別集計

	適用者数	%	現員に占める割合
人文社会	7	1.7%	6.3%
理工農	18	4.3%	4.2%
医歯薬保健	384	91.6%	94.6%
複合	3	0.7%	3.1%
学内共同教育研究施設等	7	1.7%	19.4%
合計	419	100.0%	25.1%

部局等別に占有率(表8の2列目の%)をみていくと、医歯薬保健系が突出していることがよくわかる。医歯薬保健系がこのように多いのは、平成13年、14年に全講座・部門・全診療科を対象に任期制を導入し、その際現職教員にも任期制対象としたからである。なお、現職教員への任期制適用に際して同意しなかった教員がおり、これらは任期制の適用外となった。これら教員が退職・移動等した後のポストに新規採用された者については、任期制が適用されることになっている。ちなみに平成15年5月1日現在では、任期制の適用に合意しない教員²⁾と医学部附属病院を除いた全医歯薬保健系教員に任期制が適用されているが、本原稿執筆時点(平成16年1月)ではすでに医学部附属病院と歯学部附属病院が統合され、その結果両附属病院はすべて任期制対象となった。ゆえに任期制適用に同意しない一部のごく少数の教員を除くほぼ全教員に任期制が適用されたことになる。こうした事情から、現在のところP大学は全国でも任期制導入・適用状況がトップなのである。医歯薬保健系以外は、理工農系(4.3%)>人文社会系(1.7%)・学内共同教育研究施設等(1.7%)>複合系(0.7%)の順で占有率が高い。医歯薬保健系も含め、いわゆる「理系」部局ほど任期制適用を進めていることがわかる。

つぎに、部局の専門分野ごとに任期制適用者の輩出率を検討してみよう。当然ながら、現員を対象としている医歯薬保健系は輩出率が最も高く、94.6%に登っている。つぎに高い任期制輩出率をはじきだしているのが学内共同教育研究施設等であり、19.4%と2割に近い比率となっている。もともと流動性の高い組織であるが故の高輩出率ということであろうか。これに続くのは、率は下がるが順に人文社会系(6.6%)>理工農系(4.2%)>複合系(3.1%)となっている。このように必ずしも「理系」部局の輩出率が高いという傾向は見られない。

さてこうして素描してみると、P大学には「任期制の適用対象者」という点において、医歯薬保健系を中心とした「部局全体対象・現職適用型」と、その他の分野における「部分的・新規採用適用型」の2つのパターンが確認できる。

(2) 職階別

職階別に任期制適用状況をみると(表9)、占有率は助手>教授>助教授>講師の順に高くなっている。各々の職階の現員に占める任期制適用者の割合(=輩出率:表9の「任期制適用率」)については、助手>講師>教授>助教授の順に高い。

表9 職階別任期制適用状況

	任期制 適用者数	%	任期制 適用率	現員
教授	105	25.1%	17.8%	589
助教授	71	16.9%	15.3%	463
講師	41	9.8%	36.6%	112
助手	202	48.2%	40.1%	504
合計	419	100.0%	25.1%	1668

(3) タイプ別

任期制のタイプ別に任期制適用状況を検討してみると(表10)「流動型」が最も多い。このほとんどは医歯薬保健系である。「プロジェクト型」はごく僅かで4名しか適用されておらず、その内訳は全て理系である。「研究助手型」については全く導入されていない。

表10 任期制適用者:任期制のタイプ別

任期制のタイプ	人数	%
流動型	415	99.0%
プロジェクト型	4	1.0%
研究助手型	0	0.0%
合計	419	100.0%

※退職者除く

3. 任期制への参入者³⁾

さて、これまでP大学の任期制の導入・適用の状況を概観してきたが、本節からは任期制への参入と退出の過程を分析する。任期制を導入する政策的含意のひとつは、流動性の促進によって大学の活性化をめざすところにあるとされる(流動性-生産性仮説)。しかし流動性と生産性を関連づける以前に、流動性が内包する課題を検証しておく必要がある。そうすると分析に入る前に「流動性」あるいは「流動化」についてそれなりの定義をしておかねばなるまい。任期制が目指すべき理念的な「流動化」とは、少なくとも次の3つに整理することができよう。

- ① 同一人物を同一機関に長期間滞在させず、絶えずあるいは定期的に教員の入れ替えを行うという意味での「流動化」：教員の「回転率の向上」と言い換えることもできよう。すなわち、教員が同一の高等教育機関に長期間滞在し続けることにより、教育研究を中心とした諸活動が不活性化することを打破するために、外部からの刺激を導入し諸活動を活性化させる手段となる。
- ② これまでの伝統的な大学教員だけでなく、多種多様な経歴・経験を持つ者を積極的に登用するという意味での「流動化」：「参入機会の開放化」と言い換えることができる。
- ③ 任期制を経ることによってのみ得られる経歴・経験によって、任期満了後（あるいは任期途中で退出）の次の就職機会が、従来の雇用制度以上に広がっているという意味での「流動化」：（任期制後の）「就職機会の開放化」と言い換えることができる。

上記の①については、教員が半ば強制的に移動させられることに等しい側面もあるので、任期制を導入・適用した時点で「流動化」は達成されたに等しい。②の「参入機会の開放化」については、任期制という制度を導入しただけでは達成されず、実際に任期制を運用してみないとわからない。そうすると、任期制の流動性を議論するときに、流動性そのものへ着目する意味とは、「開放性」という意味における「流動性」を議論することにあると考えられる。それゆえに任期制への参入状況、すなわち「どんな人に任期制が開かれているのか」を検討する必要性が生じてくる。③の「就職機会の開放化」については、任期制適用者が任期満了後あるいは途中退出後どのようなキャリアを形成していったかについて検討する必要がある。これは必ずしも簡単ではないが、任期制終了後の職種・職階等を検討することを通じて類推することができる。そこで以下では上記の②・③を具体的に分析・検討していく。

分析には、2-3「適用」の表8以降で用いられた任期制適用者419人のデータのうち、医歯薬保健系教員を除いた42名のデータを用いる。医歯薬保健系教員を除外する理由は、任期制が全教員に導入され現員に適用されているがゆえに、少なくとも任期制への参入分析については適さないデータだからである。それゆえ厳密には「部分的・新規採用適用型」任期制への参入・そして退出過程を分析することになる。

3-1. 任期制への参入状況①：男女別・職階別・年齢別・部局別

(1) 男女比

まず男女比を見てみよう（表11）。任期制には男性が92.9%、女性が7.1%参入している。全学の教員の構成比は91.2%：8.8%であるから、任期制への女性の参入は1.7%低いことがわかる。ただし1%程度の差でしかないのので、ほぼ全学の男女教員構成比を反映しているとみなしても良いだろう。いずれにせよP大においては、任期制導入によって教員市場が女性に開かれているわけではない（あるいは女性が任期制を積極的に活用していない）ことが推測できる。

表11 任期制参入状況:男女比

	任期制男女比		P大男女比	
男	39	92.9%	1514	91.2%
女	3	7.1%	146	8.8%
合計	42	100.0%	1660	100.0%

表12 任期制参入状況 職階別

	職階別:任期制		職階別:P大全体	
	度数	%	度数	%
教授	6	14.3	591	35.7%
助教授	1	2.4	476	28.7%
講師	3	7.1	109	6.6%
助手	32	76.2	481	29.0%
合計	42	100.0	1,657	100.0%

(2) 職階別構成比・年齢構成比

つぎに、職階別の構成比を検討してみると（表12）助手が7割強を占める。「全職階導入・原則全員適用」の医歯薬保健系を除くことで、任期制適用の助手がこのように圧倒的な占有率を示していることが浮き彫りにされている。

年齢構成比を見ていくと（表13）40歳以下が7割強を占める。最も多い年齢層が31歳－40歳代であり45.2%を占めており、このほとんどが助手層である。ちなみに1996年の大学審議会答申では、任期制導入のねらいのひとつとして、若手教員の育成の観点から特に助手への任期制の導入の重要性を指摘している。このねらいに照らし合わせたとき、P大の実態はまさに大学審議会答申の言葉どおりに若手⇔助手を中心に任期制を導入・適用していることになる。こうした実態が若手教員の任期制参入を構造的に促進する仕組みを構築していることが想像される。

(3) 部局等の専門分野別構成比

さらに部局等の専門分野別構成比を検討してみると（表14）人文社会系部局の占める割合が66.7%と他を圧倒して大きな比率を占めていることがわかる。つまり「部分的・新規採用型」任期制の参入機会は、人文社会系部局に偏っていると言えよう。

表13 任期制参入状況
年齢別

	年齢	
	度数	%
～30	13	31.0
31～40	19	45.2
41～50	6	14.3
51～60	2	4.8
61～	2	4.8
合計	42	100.0

表14 任期制参入状況 部局の専門分野別
部局別

	部局別	
	度数	%
人文社会系	28	66.7
理工系	2	4.8
医歯薬系	1	2.4
複合系	3	7.1
学内共同教育研究施設等	8	19.0
合計	42	100.0

3-2. 任期制への参入状況②：取得学位別・学歴別・前職

ここからは「どのような経歴・経験を持った人が任期制職に参入しているか」を検討していくことにする。具体的には任期制参入者の学位・学歴・前職を分析検討する。

(1) 取得学位別構成比

まず任期制参入者の取得学位をみていこう（表15）。任期制参入者は博士号取得者が66.7%を占めており、全学の取得学位構成比よりも4.7%高くなっている。導入・適用ケースの最も多い助手に限定して検討してみると（表16）、全学に比して任期制参入者の博士号取得率が7.9%高くなっている。近年の課程博士取得者増も背景として、任期制参入者の学位条件は、若手⇨助手に関しては事実上高くなっていることが推測される。

表15 任期制参入状況 取得学位別

取得学位：全学			取得学位：任期制適用者（全体）		
	度数	%		度数	%
博士	541	62.0	博士	28	66.7
修士まで	252	28.9	修士まで	13	31.0
学士まで	21	2.4	学士まで	1	2.4
なし	1	0.1	合計	42	100.0
無回答	57	6.5			
合計	872	100.0			

表16 任期制参入状況 取得学位別（助手のみ）

取得学位：全学（助手のみ）			取得学位：任期制適用者（助手のみ）		
	度数	%		度数	%
博士	95	60.9	博士	22	68.8
修士まで	52	33.3	修士まで	9	28.1
学士まで	6	3.8	学士まで	1	3.1
なし	1	0.6	合計	32	100.0
無回答	2	1.3			
合計	156	100.0			

(2) 取得学歴別構成比

つぎに任期制参入者の取得学歴を検討してみよう(表17-20)。学部卒の構成比をみると(表17) P大全学レベルではP大卒の占める比率は36.1%、一方、任期制適用者に限定するとP大卒の占める比率は38.1%となっている。任期制適用者のP大シェアが2%高くなっているが、この結果を見る限り任期制導入による「開放化」は進んでいるとは言い難い。大学院修了については全学レベルにおけるP大のシェアは39.2%、任期制適用者に限定したP大のシェアは35.7%であり、任期制適用者のP大シェアは3.5%低下している。ただしこの値も、任期制が「開放化」を促進していると指摘するには説得力に欠けるだろう。

助手に限定して分析してみても(表19-20)、任期制適用者の学歴構成(学部卒)におけるP大出身者のシェアは全学とほぼ変わらないと見て良いだろう(全学39.2%、任期制適用者35.7%)。ただし大学院の学歴構成に関しては、P大大学院出身者の比率は全学51.9%、任期制適用者40.6%となっており任期制適用者におけるP大大学院出身者のシェアが10.3%低い。このように助手に限定すれば、「開放化」という意味での「流動化」は、促進されていることが伺える。しかし、これが一時的なものなのかどうか、さらに検証する必要があるだろう。

表17 任期制参入動向 学歴(学部)

卒業学部:全学		
	度数	パーセント
P大学の学部	315	36.1
P大学以外の日本の大学の学部	528	60.6
外国の大学の学部	25	2.9
無回答	4	0.5
合計	872	100.0
※医歯薬保健系除く		

卒業学部:任期制適用者		
	度数	パーセント
P大	16	38.1
旧帝大	12	28.6
旧官立大	3	7.1
その他国立	5	11.9
公立大	1	2.4
私立大	5	11.9
合計	42	100.0

表18 任期制参入動向 学歴(大学院)

最終学歴の大学院:全学		
	度数	パーセント
P大学	342	39.2
P大学以外の日本の大学	451	51.7
外国の大学の学部	51	5.8
その他	12	1.4
無回答	16	1.8
合計	872	100.0
※医歯薬保健系除く		

最終学歴の大学院:任期制適用者		
	度数	パーセント
P大	15	35.7
旧帝大	14	33.3
旧官立大	4	9.5
その他国立	4	9.5
私立大	1	2.4
なし	4	9.5
合計	42	100.0

表19 任期制参入動向 学歴(学部 助手のみ)

卒業学部:全学(助手のみ)		
	度数	パーセント
P大学の学部	60	38.5
P大学以外の日本の大学の学部	87	55.8
外国の大学の学部	7	4.5
無回答	2	1.3
合計	156	100.0
※医歯薬保健系除く		

卒業学部:任期制適用者(助手のみ)		
	度数	パーセント
P大	12	37.5
旧帝大	9	28.1
旧官立大	3	9.4
その他国立	4	12.5
公立大	1	3.1
私立大	3	9.4
合計	32	100.0

(3) 前職・身分

さらに任期制参入直前にどのような前職・身分であったかを検討してみよう。表 21 をみてもわかるように、「P 大学または他の高等教育機関から」の出身者が最も多く 38.1%，ついで「大学院・日本学術振興会特別研究員」出身者が 35.7%，「民間機関等高等教育機関外から・その他⁴⁾から」からの参入が 26.2%となっている。表 21 の行は、列において 3 つに分類された前職・身分の内訳である。この内訳を見ると、最も多いのは大学院出身者であり (28.6%)，ついで国立大学で非常勤職であった人 (14.3%)，民間で研究職員の地位にあった人 (14.3%) の順に多いことがわかる⁵⁾。

表21 任期制適用者の前職

	前職			合計	比率	
	P大学または他の高等教育機関から	大学院・学振から	民間等高等教育機関以外から+その他から			
内訳	P大・助教授	1		1	2.4%	
	P大・助手	3		3	7.1%	
	国立大学・非常勤職員	6		6	14.3%	
	大学共同利用機関・助手	1		1	2.4%	
	私立大学・研究員	1		1	2.4%	
	私立大学の教育職員	1		1	2.4%	
	高専・非常勤講師	1		1	2.4%	
	国外研究機関の研究職	1		1	2.4%	
	国外大学・研究員	1		1	2.4%	
	学術振興会・特別研究員		2	2	4.8%	
	国立大学・研究生		1	1	2.4%	
	大学院在学		12	12	28.6%	
	地方自治体職員			1	2.4%	
	特殊法人・研究員			2	4.8%	
	民間・研究職員			6	14.3%	
	その他(空白期間・研究従事含む)			2	4.8%	
	合計	16	15	11	42	100.0%
比率		38.1%	35.7%	26.2%		100.0%

部局等の専門分野別に任期制参入者の前職・身分の分布をみたものが表 22 である。これを見ると、部局等間で任期制適用者として受け入れてきた人の前職・身分に明確な差があることがわかる。内外の高等教育機関在職者を多く受け入れてきたのは学内共同教育研究機関であり、大学院生・日本学術振興会特別研究員を多く受け入れてきたのは複合系の部局である。そして民間等の研究職員を多く受け入れてきたのは理工農学系部局である。

表22 任期制適用者の前職 部局等の専門分野別

	部局					合計
	人文社会系	理工系	医歯薬系	複合系	学内共同 教育研究 施設等	
P大学または他の高等教育機関から	35.7%		100.0%		62.5%	38.1%
大学院・学振から	46.4%			66.7%		35.7%
民間等高等教育機関以外から+その他から	17.9%	100.0%		33.3%	37.5%	26.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(4) 参入過程

では、学部卒業から任期制適用の現職に至るまでに、どのような移動パターンがみられるだろうか。表 23-26 を俯瞰しておおよそつぎのような移動パターンが見いだせるのではないだろうか。すなわち第 1 のルートとして、学部を卒業してその上の接続する大学院博士課程前期・修士課程に進学し、さらにその上に接続する大学院博士課程後期・博士課程に進学し、その後すぐに任期制職に就くパターンがある。第 2 のルートは大学院博士課程後期・博士課程進学までは同じであるが、その後いったん高等教育機関の職を経て P 大の任期制職へ就くというパターンである。第 3 のパターンとしては学部卒業後その上の接続する大学院博士課程前期・修士課程に進学し、その後民間等大学以外の機関あるいは「その他」(多くは空白期間)を経由して P 大任期制職に就くパターンである。そして第 4 のパターンは学部卒業後民間等大学以外の機関あるいは「その他」を経由して P 大任期制職に就くパターンである。

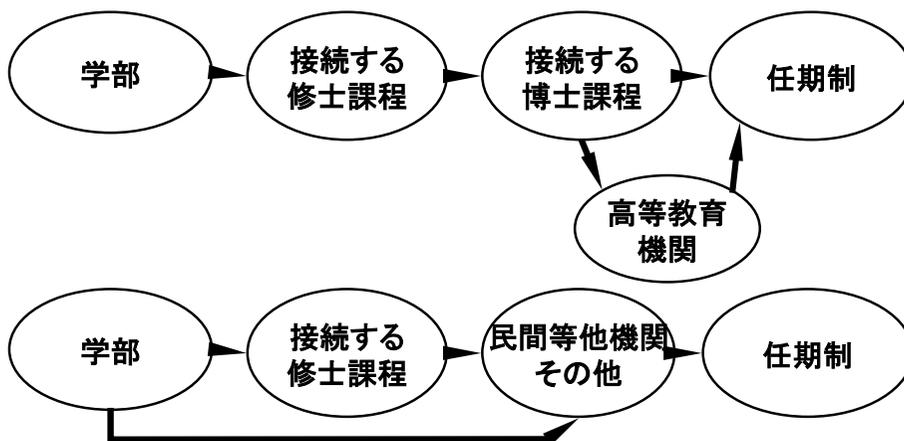


表23 任期制へ至る過程:学部→大学院修士課程

学部	修士課程大学院							合計
	P大	旧帝大	旧官立大	その他国立	公立大	私立大	なし	
P大	12	2					2	16
旧帝大		11					1	12
旧官立大			2	1				3
その他国立	1		1	3				5
公立大					1			1
私立大	2					3		5
なし								
合計	15	13	3	4	1	3	3	42

表24 任期制へ至る過程:大学院修士課程→大学院博士課程

修士大学院	博士課程大学院							合計
	P大	旧帝大	旧官立大	その他国立	公立大	私立大	なし	
P大	13						2	15
旧帝大		8					5	13
旧官立大			2				1	3
その他国立		1		3				4
公立大				1				1
私立大					1		2	3
なし							3	3
合計	13	9	3	4			13	42

表25 任期制へ至る過程:大学院博士課程→前職

博士大学院	前職				合計
	内外高等教育機関から	大学院・学振から	民間等他機関 その他から		
P大		6	6	1	13
旧帝大		4	5	0	9
旧官立大		1	2	0	3
その他国立		2	1	1	4
公立大					
私立大					
なし		3	1	9	13
合計		16	15	11	42

表26 任期制へ至る過程:大学院修士課程→前職

修士大学院	前職				合計
	内外高等教育機関から	大学院・学振から	民間等他機関 その他から		
P大		7	6	2	15
旧帝大		5	5	3	13
旧官立大		1	1	1	3
その他国立		3		1	4
公立大			1		1
私立大			1	2	3
なし			1	2	3
合計		16	15	11	42

3-3. 任期制からの退出

最後に、任期制を経た教員がその後どうなったのかについて検討してみよう。任期制の適用者自体現段階での総数が42名なので、その中で任期制からの退出者はさらに限定される。平成15年5月時点において、P大学で導入された任期制の職に就き、そして退出していった教員は7名いる。この7名の学部卒業から退出先までを追ってみよう（表27）。

表27 任期制への参入と退出

No.	学部		修士大学院		博士大学院		学位		直前職等
1	旧帝大	→	旧帝大	→	旧帝大	→	博士	→	大学院等
2	P大	→	P大	→	P大	→	修士	→	高等教育
3	その他国立	→	P大	→	P大	→	博士	→	大学院等
4	P大	→	P大	→	P大	→	修士	→	高等教育
5	その他国立	→	その他国立	→	その他国立	→	博士	→	高等教育
6	私立大	→	私立大	→	その他国立	→	博士	→	大学院等
7	P大	→	P大	→	P大	→	博士	→	大学院等

	No.	部局等	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	年齢(H15年)
→	1	人文社会											31~35
→	2	学内共同											31~35
→	3	人文社会											31~35
→	4	人文社会											31~35
→	5	人文社会											31~35
→	6	人文社会											~30
→	7	人文社会											~30

この7人の任期制からの退出までを俯瞰してみると、学部卒に占めるP大出身者が7人中3人、大学院修了者に占めるP大大学院出身者が7人中4人となっており、P大出身者のシェアが大きい。そして博士学位取得者が7人中5人となっており、学位を要求する傾向の強さがうかがえる。参入している部局は人文科学系が7人中6人である。そして全員任期付き助手として参入し年齢層も35歳以下であり若いことがわかる。そして注目すべき点として、①在任期間が1-2年で退出しており、すべて任期満了前に退出していること、そして②No.5, 6, 7の3名は任期がかなり残った状態で退出していること、③退出後、必ずしも安定的職ではない非常勤職についていることがあげられる。さらに1名は、任期制の助手を終えて、任期無しの助手へと移動している(学内共同→P大)。

4. 結論

以上、P大学を事例として任期制の導入・適用の状況そして任期制への参入と退出の実態を

明らかにしてきた。事例であるが故にマクロデータでは得られない豊かな実態が得られた反面、得られた事実が断片的であることもあり、一般化するには慎重を要する。以下、今回のP大学の任期制に関する事例分析において明らかになった事柄の中から、注目すべきポイントとなるものを抽出しておき、今後のさらなる研究の布石としよう。

- ① 「部局全体対象・現職適用型」(医歯薬系) / 「部分的・新規採用適用型」(その他部局)の存在 : P 大学が任期制導入において日本の大学の上位に位置する要因となっているのは、特に前者の「部局全体対象・現職適用型」を大胆にも採用していることである。しかもごく少数の非同意者はいるものの、構成員は任期制を受け入れている。ただしこうした大規模かつ現職適用型の任期制は、任期制導入の目的や狙いについての理念的・政治的両側面を慎重に分解し丹念に分析する必要がある。
- ② 性別・学位別・学歴別にみた任期制参入者の分布が、全学レベルの分布と大差がない : この事実は、任期制適用者が(医歯薬保健系を除けば)まだ 42 例と少ないため、今後もし任期制の運用が軌道に乗ればどのように展開するかは不明である。しかし現時点において任期制導入による流動化やインブリーディング回避は必ずしも実現できてないという側面はあるだろう。
- ③ 任期付き助手(若手)の開放化・流動化 : ②に反する事実となるが、任期制導入対象及び実際の適用対象となっている助手=若手に限定すれば、全学レベルに比して P 大出身者の割合は 1 割少なかった。そうすると現段階において P 大は、若手を中心に流動化をはかるといふ大学審議会答申のもくろみを実現しつつあると言える。
- ④ 任期を十分に余しての任期制からの早期退出・退出先の身分の不安定さ : 任期を余しての退出それ自体は問題ではない。なぜならもともと助手は大学教員のキャリアの第一歩であり、任期中であってもより良い職が見つければ移動するものだし、任期制自体任期によって適用者を拘束するものではない。また、任期制退職後の身分の不安定さは、任期制そのものには起因せず、むしろ当該教員の力量の問題かもしれない。ただし、任期を余して退出していることに加え、そのほとんどがほぼ共通して 1-2 年で退出していること、そして退出先が非常勤職という安定しない職あるいは常勤ではあるものの同じ職階の助手でありキャリアアップしてないことは無視できない。おそらく、紳士協定という暗黙のルールにのっとり、できるだけ多くの若手研究者に一時的な資金援助をするという目的で、1-2 年程度のごく短期間で助手のポストを回転させるという慣行を制度化したものと考えられる。こうした制度は、まだ大学院出たての業績の少ない若手研究者からすれば、一時的ではあれ研究活動に使う資金を給与としてもらうことができ、その意味では研究者の諸活動を活性化させる制度と言えよう。ただしこうした意味づけは所詮、「モノは言いよう」である。教員の諸活動を活性化させる手段としての流動化の 3 側面(「回転率の向上」「参入機

会の開放化」「（任期制終了後の）就職機会の開放化」を実現したものとは言い難いであろう。このような、非制度的・慣行的に任期付きで運用されてきたものは、理念から組み立てられた任期制とは本質的に異なるものであるにもかかわらず、「選択的任期制」の導入対象となっているケースがある。このような事例はおそらく多くの大学で見られるだろう。このような制度の理念と大学における実態に乖離が見られる場合、制度として何をどこまで保障するのかを検討する必要性に迫られるであろう。

ただいずれにせよ、こうした実態が一時的なものか、慣習化したものか、慣習化するものなのかは、今後任期制と任期制を媒介とした個人の移動事例を蓄積・検討することによって明らかになるだろう。そしてその帰結が形式的・実質的にどこに向かっているのか／向かおうとしているのかを、今後さらに慎重に分析する必要があることは言うまでもない。

【注】

- 1) 図 1-1～図 1-4 における分析単位は、定義を一意に決めることは極めて難しい。ここでは、各部局の各講座に導入されている制度を単位としている。具体的には、部局で異なる条件を導入している場合、例えば A 講座では教授を対象に任期 5 年、B 講座では教授を対象に任期 3 年の任期制をそれぞれ導入している場合は 2 つの異なる制度が導入されているとし、「2」とカウントしている。もし特定の部局の全講座が同じ任期制を導入している場合は、講座数に関係なく「1」制度が導入されているものとしてカウントしている。
- 2) ちなみに、任期制適用に対する合意／非合意の実数及び比率は以下の通り。

医歯薬系合計						医歯薬系合計					
	教授	助教授	講師	助手	計		教授	助教授	講師	助手	計
現員	101	74	48	185	408	現員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
同意	99	70	37	177	383	同意	98.0%	94.6%	77.1%	95.7%	93.9%
非同意	2	4	11	8	25	非同意	2.0%	5.4%	22.9%	4.3%	6.1%

- 3) 任期制に関する「導入」とは、具体的には大学・学部などといった組織が任期制を「制度として」採用したことを意味する。「適用」とは、組織が任期制を実際の教員個人に「あてはめた」ことを意味する。「導入」も「適用」も大学組織の側の行為である点で共通している。これらに比して「参入」「退出」とは、任期制を教員個人の社会移動という視点から捉え直す意味がある。
- 4) 「その他」とは大学の教員として採用される以前に職に就いておらず、空白期間あるいは個人的に研究に従事していたことを意味する。
- 5) 任期制適用者の前職・身分に関する構成比が、任期制でない教員の構成比と比べて「開放化」されているかどうかは、当然のことながら全学教員の前職・身分のデータと照らし合わせて初めて検討できる。ただし全学教員データは 1,500 以上分あり、さらにその前職・P 大参入前の身分が極めて多様であり、分類作業が極めて困難であった。

付 表

1. 任期制を導入している大学を母数とするデータ (母数 143) 表 1-7
2. 任期制を導入している機関を母数とするデータ (母数 352) 表 8-26
3. 任期制を適用している教員を母数とするデータ (母数 2,842) 表 27-69

表1 設置形態 × 歴史 上段:実数、下段:%

	旧帝大	旧国大	新国大	新構大	公立大	旧私大	旧私専大	新私大	90年以降	合計
国立	5 9.1%	8 14.5%	24 43.6%	18 32.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	55 100.0%
公立	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
私立	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 9.1%	14 18.2%	39 50.6%	17 22.1%	77 100.0%
合計	5 3.5%	8 5.6%	24 16.8%	18 12.6%	11 7.7%	7 4.9%	14 9.8%	39 27.3%	17 11.9%	143 100.0%

表2 設置形態 × 導入機関数 上段:実数、下段:%

	1	2	3	4以上	合計
国立	19 34.5%	13 23.6%	6 10.9%	17 30.9%	55 100.0%
公立	8 72.7%	2 18.2%	0 0.0%	1 9.1%	11 100.0%
私立	37 48.1%	20 26.0%	13 16.9%	7 9.1%	77 100.0%
合計	64 44.8%	35 24.5%	19 13.3%	25 17.5%	143 100.0%

表3 歴史 × 導入機関数 上段:実数、下段:%

	1	2	3	4以上	合計
旧帝大	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 80.0%	5 100.0%
旧国大	7 12.5%	2 25.0%	1 12.5%	4 50.0%	8 100.0%
新国大	12 50.0%	5 20.8%	2 8.3%	5 20.8%	24 100.0%
新構大	5 27.8%	6 33.3%	3 16.7%	4 22.2%	18 100.0%
公立大	8 72.7%	2 18.2%	0 0.0%	1 9.1%	11 100.0%
旧私大	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	5 71.4%	7 100.0%
旧私専大	7 50.0%	3 21.4%	3 21.4%	1 7.1%	14 100.0%
新私大	19 48.7%	12 30.8%	7 17.9%	1 2.6%	39 100.0%
90年以降	10 58.8%	5 29.4%	2 11.8%	0 0.0%	17 100.0%
合計	64 44.8%	35 24.5%	19 13.3%	25 17.5%	143 100.0%

表4 設置形態 × 対象職階範囲 上段:実数、下段:%

	助手のみ	助手を含む	講師以上	合計
国立	18 32.7%	28 50.9%	9 16.4%	55 100.0%
公立	4 36.4%	5 45.5%	2 18.2%	11 100.0%
私立	33 42.9%	29 37.7%	15 19.5%	77 100.0%
合計	55 38.5%	62 43.4%	26 18.2%	143 100.0%

表5 歴史 × 対象職階範囲 上段:実数、下段:%

	助手のみ	助手を含む	講師以上	合計
旧帝大	0 0.0%	5 100.0%	0 0.0%	5 100.0%
旧国大	2 25.0%	6 75.0%	0 0.0%	8 100.0%
新国大	9 37.5%	8 33.3%	7 29.2%	24 100.0%
新構大	7 38.9%	9 50.0%	2 11.1%	18 100.0%
公立大	4 36.4%	5 45.5%	2 18.2%	11 100.0%
旧私大	2 28.6%	4 57.1%	1 14.3%	7 100.0%
旧私専大	8 57.1%	4 28.6%	2 14.3%	14 100.0%
新私大	17 43.6%	15 38.5%	7 17.9%	39 100.0%
90年以降	6 35.3%	6 35.3%	5 29.4%	17 100.0%
合計	55 38.5%	62 43.4%	26 18.2%	143 100.0%

表6 設置形態 × 任期制の適用を受けている教員の割合 上段:実数、下段:%

	0%	0%以上 1%未満	1%以上 3%未満	3%以上 10%未満	10%以上	合計
国立	3 5.5%	22 40.0%	15 27.3%	11 20.0%	4 7.3%	55 100.0%
公立	1 9.1%	0 0.0%	5 45.5%	1 9.1%	4 36.4%	11 100.0%
私立	10 13.0%	10 13.0%	8 10.4%	30 39.0%	19 24.7%	77 100.0%
合計	14 9.8%	32 22.4%	28 19.6%	42 29.4%	27 18.9%	143 100.0%

表7 歴史 × 任期制の適用を受けている教員の割合 上段:実数、下段:%

	0%	0%以上 1%未満	1%以上 3%未満	3%以上 10%未満	10%以上	合計
旧帝大	0 0.0%	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100.0%
旧国大	0 0.0%	3 37.5%	4 50.0%	0 0.0%	1 12.5%	8 100.0%
新国大	2 8.3%	11 45.8%	5 20.8%	4 16.7%	2 8.3%	24 100.0%
新構大	1 5.6%	6 33.3%	4 22.2%	6 33.3%	1 5.6%	18 100.0%
公立大	1 9.1%	0 0.0%	5 45.5%	1 9.1%	4 36.4%	11 100.0%
旧私大	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	4 57.1%	0 0.0%	7 100.0%
旧私専大	0 0.0%	3 21.4%	1 7.1%	4 28.6%	6 42.9%	14 100.0%
新私大	5 12.8%	6 15.4%	7 17.9%	12 30.8%	9 23.1%	39 100.0%
90年以降	3 17.6%	0 0.0%	0 0.0%	10 58.8%	4 23.5%	17 100.0%
合計	14 9.8%	32 22.4%	28 19.6%	42 29.4%	27 18.9%	143 100.0%

表8 設置形態 × 専門分野 上段:実数、下段:%

	人文	社会	自然	医歯薬	複合	その他	合計
国立	12 7.2%	13 7.8%	48 28.9%	69 41.6%	12 7.2%	12 7.2%	166 100.0%
公立	2 12.5%	3 18.8%	2 12.5%	3 18.8%	5 31.3%	1 6.3%	16 100.0%
私立	38 22.4%	40 23.5%	15 8.8%	26 15.3%	46 27.1%	5 2.9%	170 100.0%
合計	52 14.8%	56 15.9%	65 18.5%	98 27.8%	63 17.9%	18 5.1%	352 100.0%

表9 歴史 × 専門分野 上段:実数、下段:%

	人文	社会	自然	医歯薬	複合	その他	合計
旧帝大	2 7.1%	5 17.9%	9 32.1%	9 32.1%	3 10.7%	0 0.0%	28 100.0%
旧国大	2 5.0%	7 17.5%	14 35.0%	13 32.5%	4 10.0%	0 0.0%	40 100.0%
新国大	5 9.6%	0 0.0%	16 30.8%	21 40.4%	2 3.8%	8 15.4%	52 100.0%
新構大	3 6.5%	1 2.2%	9 19.6%	26 56.5%	3 6.5%	4 8.7%	46 100.0%
公立大	2 12.5%	3 18.8%	2 12.5%	3 18.8%	5 31.3%	1 6.3%	16 100.0%
旧私大	8 17.8%	16 35.6%	6 13.3%	2 4.4%	13 28.9%	0 0.0%	45 100.0%
旧私専大	5 17.2%	5 17.2%	3 10.3%	7 24.1%	8 27.6%	1 3.4%	29 100.0%
新私大	17 23.6%	13 18.1%	5 6.9%	15 20.8%	18 25.0%	4 5.6%	72 100.0%
90年以降	8 33.3%	6 25.0%	1 4.2%	1 8.3%	7 29.2%	0 0.0%	24 100.0%
合計	52 14.8%	56 15.9%	65 18.5%	98 27.8%	63 17.9%	18 5.1%	352 100.0%

表10 設置形態 × 組織レベル 上段:実数、下段:%

	学部	大学院	研究所	附属病院	その他	合計
国立	38 22.9%	43 25.9%	71 42.8%	13 7.8%	1 0.6%	166 100.0%
公立	7 43.8%	1 6.3%	6 37.5%	1 6.3%	1 6.3%	16 100.0%
私立	138 81.2%	5 2.9%	27 15.9%	0 0.0%	0 0.0%	170 100.0%
合計	183 52.0%	49 13.9%	104 29.5%	14 4.0%	2 0.6%	352 100.0%

表11 歴史 × 組織レベル 上段:実数、下段:%

	学部	大学院	研究所	附属病院	その他	合計
旧帝大	1 3.6%	9 32.1%	17 60.7%	1 3.6%	0 0.0%	28 100.0%
旧国大	12 30.0%	14 35.0%	12 30.0%	2 5.0%	0 0.0%	40 100.0%
新国大	14 26.9%	14 26.9%	18 34.6%	5 9.6%	1 1.9%	52 100.0%
新構大	11 23.9%	6 13.0%	24 52.2%	5 10.9%	0 0.0%	46 100.0%
公立大	7 43.8%	1 6.3%	6 37.5%	1 6.3%	1 6.3%	16 100.0%
旧私大	34 75.6%	2 4.4%	9 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	45 100.0%
旧私専大	23 79.3%	0 0.0%	6 20.7%	0 0.0%	0 0.0%	29 100.0%
新私大	58 80.6%	2 2.8%	12 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	72 100.0%
90年以降	23 95.8%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	24 100.0%
合計	183 52.0%	49 13.9%	104 29.5%	14 4.0%	2 0.6%	352 100.0%

表12 専門分野 × 組織レベル 上段:実数、下段:%

	学部	大学院	研究所	附属病院	その他	合計
人文	29 53.8%	7 13.5%	16 30.8%	0 0.0%	0 0.0%	52 100.0%
社会	40 71.4%	1 1.9%	5 8.9%	0 0.0%	0 0.0%	56 100.0%
自然	21 32.3%	11 16.9%	33 50.8%	0 0.0%	0 0.0%	65 100.0%
医歯薬	45 45.9%	14 14.3%	25 25.5%	14 14.3%	0 0.0%	98 100.0%
複合	39 61.9%	4 6.3%	20 31.7%	0 0.0%	0 0.0%	63 100.0%
その他	9 50.0%	2 11.1%	5 27.8%	0 0.0%	2 11.1%	18 100.0%
合計	153 52.0%	49 13.9%	104 29.5%	14 4.0%	2 0.6%	352 100.0%

表13 設置形態 × 任期制のタイプ 上段:実数、下段:%

	流動型	研究助手型	プロジェクト型	流動型 +研究助手型	流動型 +プロジェクト型	研究助手型 +プロジェクト型	流動型 +研究助手型 +プロジェクト型	合計
国立	121 75.2%	24 14.9%	5 3.1%	9 5.6%	1 0.6%	1 0.6%	0 0.0%	161 100.0%
公立	10 62.5%	4 25.0%	1 6.3%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	16 100.0%
私立	75 45.7%	52 31.7%	16 9.8%	11 6.7%	2 1.2%	3 1.8%	5 3.0%	164 100.0%
合計	206 60.4%	80 23.5%	22 6.5%	21 6.2%	3 0.9%	4 1.2%	5 1.5%	341 100.0%

*表中の母数が341であるのは、任期制を導入してはいるものの、適用教員がおらず、任期制のタイプについて未決定である、11の部局を除いているためである。以下同様。

表14 歴史 × 任期制のタイプ 上段:実数、下段:%

	流動型	研究助手型	プロジェクト型	流動型 +研究助手型	流動型 +プロジェクト型	研究助手型 +プロジェクト型	流動型 +研究助手型 +プロジェクト型	合計
旧帝大	23 82.1%	2 7.1%	1 3.6%	2 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	28 100.0%
旧国大	26 65.0%	8 20.0%	2 5.0%	3 7.5%	1 2.5%	0 0.0%	0 0.0%	40 100.0%
新国大	41 82.0%	7 14.0%	1 2.0%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	50 100.0%
新構大	31 72.1%	7 16.3%	1 2.3%	3 7.0%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	43 100.0%
公立大	10 62.5%	4 25.0%	1 6.3%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	16 100.0%
旧私大	26 59.1%	5 11.4%	5 11.4%	3 6.8%	2 4.5%	2 4.5%	2 4.5%	44 100.0%
旧私専大	7 24.1%	16 55.2%	2 6.9%	2 6.9%	0 0.0%	2 6.9%	0 0.0%	29 100.0%
新私大	31 46.3%	22 32.8%	7 10.4%	4 6.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.5%	67 100.0%
90年以降	11 45.8%	9 37.5%	2 8.3%	2 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	24 100.0%
合計	206 60.4%	80 23.5%	22 6.5%	21 6.2%	3 0.9%	4 1.2%	5 1.5%	341 100.0%

表15 専門分野 × 任期制のタイプ 上段:実数、下段:%

	流動型	研究助手型	プロジェクト型	流動型 +研究助手型	流動型 +プロジェクト型	研究助手型 +プロジェクト型	流動型 +研究助手型 +プロジェクト型	合計
人文	24 47.1%	15 29.4%	5 9.8%	5 9.8%	0 0.0%	1 2.0%	1 2.0%	51 100.0%
社会	26 50.0%	14 26.9%	5 9.6%	5 9.6%	0 0.0%	1 1.9%	1 1.9%	52 100.0%
自然	48 76.2%	7 11.1%	4 6.3%	4 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	63 100.0%
医歯薬	67 69.1%	20 20.6%	1 1.0%	6 6.2%	1 1.0%	2 2.1%	0 0.0%	97 100.0%
複合	24 39.3%	24 39.3%	7 11.5%	1 1.6%	2 3.3%	0 0.0%	3 4.9%	61 100.0%
その他	17 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 100.0%
合計	206 60.4%	80 23.5%	22 6.5%	21 6.2%	3 0.9%	4 1.2%	5 1.5%	341 100.0%

表16 組織レベル × 任期制のタイプ

上段:実数、下段:%

	流動型	研究助手型	プロジェクト型	流動型 +研究助手型	流動型 +プロジェクト型	研究助手型 +プロジェクト型	流動型 +研究助手型 +プロジェクト型	合計
学部	91 50.8%	55 30.7%	10 5.6%	14 7.8%	2 1.1%	4 2.2%	3 1.7%	179 100.0%
大学院	34 70.8%	8 16.7%	2 4.2%	3 6.3%	1 2.1%	0 0.0%	0 0.0%	48 100.0%
研究所	69 70.4%	15 15.3%	10 10.2%	2 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.0%	98 100.0%
附属病院	10 71.4%	2 14.3%	0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	14 100.0%
その他	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
合計	206 60.4%	80 23.5%	22 6.5%	21 6.2%	3 0.9%	4 1.2%	5 1.5%	341 100.0%

表17 対象職階範囲 × 任期制のタイプ

上段:実数、下段:%

	流動型	研究助手型	プロジェクト型	流動型 +研究助手型	流動型 +プロジェクト型	研究助手型 +プロジェクト型	流動型 +研究助手型 +プロジェクト型	合計
助手のみ	50 34.5%	76 52.4%	10 6.9%	5 3.4%	1 0.7%	3 2.1%	0 0.0%	145 100.0%
助手を含む	96 78.8%	4 3.2%	1 0.8%	16 12.8%	2 1.6%	1 0.8%	5 4.0%	125 100.0%
講師以上	60 84.5%	0 0.0%	11 15.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	71 100.0%
合計	206 60.4%	80 23.5%	22 6.5%	21 6.2%	3 0.9%	4 1.2%	5 1.5%	341 100.0%

表18 対象職階 × 任期制のタイプ

上段:実数、下段:%

	流動型	研究助手型	プロジェクト型	流動型 +研究助手型	流動型 +プロジェクト型	研究助手型 +プロジェクト型	流動型 +研究助手型 +プロジェクト型	合計
教授	17 85.0%	0 0.0%	3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	20 100.0%
助教授	13 86.7%	0 0.0%	2 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 100.0%
講師	8 80.0%	0 0.0%	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 100.0%
助手	50 34.5%	76 52.4%	10 6.9%	5 3.4%	1 0.7%	3 2.1%	0 0.0%	145 100.0%
教授+助教授	7 87.5%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
教授+講師	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
教授+助手	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
助教授+講師	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
助教授+助手	7 77.8%	0 0.0%	0 0.0%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 100.0%
講師+助手	6 42.9%	0 0.0%	0 0.0%	5 35.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 21.4%	14 100.0%
教授+助教授+講師	10 83.3%	0 0.0%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 100.0%
教授+助教授+助手	14 93.3%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 100.0%
教授+講師+助手	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
助教授+講師+助手	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 100.0%
教授+助教授+講師+助手	55 76.4%	4 5.6%	0 0.0%	8 11.1%	2 2.8%	1 1.4%	2 2.8%	72 100.0%
合計	206 60.4%	80 23.5%	22 6.5%	21 6.2%	3 0.9%	4 1.2%	5 1.5%	341 100.0%

表19 設置形態 × 対象職階範囲 上段:実数、下段:%

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

表20 歴史 × 対象職階範囲 上段:実数、下段:%

	助手のみ	助手を含む	講師以上	合計
旧帝大	7 25.0%	13 46.4%	8 28.6%	28 100.0%
旧国大	24 60.0%	14 35.0%	2 5.0%	40 100.0%
新国大	19 36.5%	22 42.3%	11 21.2%	52 100.0%
新構大	25 54.3%	16 34.8%	5 10.9%	46 100.0%
公立大	5 31.3%	5 31.3%	6 37.5%	16 100.0%
旧私大	12 26.7%	22 48.9%	11 24.4%	45 100.0%
旧私専大	21 72.4%	3 10.3%	5 17.2%	29 100.0%
新私大	29 40.3%	27 37.5%	16 22.2%	72 100.0%
90年以降	10 41.7%	6 25.0%	8 33.3%	24 100.0%
合計	152 43.2%	128 36.4%	72 20.5%	352 100.0%

表21 専門分野 × 対象職階範囲 上段:実数、下段:%

	助手のみ	助手を含む	講師以上	合計
人文	23 44.2%	12 23.1%	17 32.7%	52 100.0%
社会	21 37.5%	22 39.3%	13 23.2%	56 100.0%
自然	28 43.1%	23 35.4%	14 21.5%	65 100.0%
医歯薬	39 39.6%	48 49.0%	11 11.2%	98 100.0%
複合	33 52.4%	21 33.3%	9 14.3%	63 100.0%
その他	8 44.4%	2 11.1%	8 44.4%	18 100.0%
合計	152 43.2%	128 36.4%	72 20.5%	352 100.0%

表22 組織レベル × 対象職階範囲 上段:実数、下段:%

	助手のみ	助手を含む	講師以上	合計
学部	89 48.6%	66 36.1%	28 15.3%	183 100.0%
大学院	21 42.9%	20 40.8%	8 16.3%	49 100.0%
研究所	37 35.6%	34 32.7%	33 31.7%	104 100.0%
附属病院	5 35.7%	7 50.0%	2 14.3%	14 100.0%
その他	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%
合計	152 43.2%	128 36.4%	72 20.5%	352 100.0%

表23 設置形態 × 対象職階

上段:実数、下段:%

	教授	助教授	講師	助手	教授 +助教授	教授 +講師	教授 +助手	助教授 +講師	助教授 +助手	講師 +助手	教授 +助教授 +講師	教授 +助教授 +助手	教授 +講師 +助手	助教授 +講師 +助手	教授 +助教授 +講師 +助手	合計
国立	8 4.8%	12 7.2%	1 0.6%	75 45.2%	3 1.8%	0 0.0%	3 1.8%	1 0.6%	9 5.4%	4 2.4%	1 0.6%	14 8.4%	0 0.0%	8 4.8%	27 16.3%	166 100.0%
公立	1 6.3%	3 6.3%	0 0.0%	5 31.3%	2 12.5%	1 6.3%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	2 12.5%	16 100.0%
私立	11 6.5%	2 1.2%	9 5.3%	72 42.4%	4 2.4%	1 0.6%	0 0.0%	3 1.8%	0 0.0%	9 5.3%	0 0.0%	10 5.9%	1 0.6%	1 0.6%	46 27.1%	170 100.0%
合計	20 5.7%	15 4.3%	10 2.8%	152 43.2%	9 2.6%	2 0.6%	4 1.1%	4 1.1%	9 2.6%	14 4.0%	12 3.4%	15 4.3%	1 0.3%	10 2.8%	75 21.3%	352 100.0%

表24 歴史 × 対象職階

上段:実数、下段:%

	教授	助教授	講師	助手	教授 +助教授	教授 +講師	教授 +助手	助教授 +講師	助教授 +助手	講師 +助手	教授 +助教授 +講師	教授 +助教授 +助手	教授 +講師 +助手	助教授 +講師 +助手	教授 +助教授 +講師 +助手	合計
旧帝大	5 17.9%	1 3.8%	1 3.8%	7 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.8%	0 0.0%	1 3.8%	0 0.0%	1 3.8%	4 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	7 25.0%	28 100.0%
旧国大	0 0.0%	2 5.0%	0 0.0%	24 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.5%	0 0.0%	3 7.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.0%	0 0.0%	1 2.5%	7 17.5%	40 100.0%
新国大	2 3.8%	5 9.6%	0 0.0%	19 36.5%	3 5.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.9%	2 3.8%	2 3.8%	0 0.0%	2 3.8%	0 0.0%	6 11.5%	19 100.0%	52 100.0%
新構大	1 2.2%	4 8.7%	0 0.0%	25 54.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.2%	0 0.0%	3 6.5%	2 4.3%	0 0.0%	6 13.0%	0 0.0%	1 2.2%	3 6.5%	46 100.0%
公立大	1 6.3%	1 6.3%	0 0.0%	5 31.3%	2 12.5%	1 6.3%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	2 12.5%	16 100.0%
旧私大	3 6.7%	1 2.2%	2 4.4%	12 26.7%	3 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 6.7%	4 4.4%	0 0.0%	2 2.2%	1 2.2%	17 37.8%	45 100.0%
旧私専大	3 10.3%	0 0.0%	0 0.0%	21 72.4%	0 0.0%	3 3.4%	0 0.0%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 30.6%	29 100.0%
新私大	4 5.6%	0 0.0%	6 8.3%	29 40.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 5.6%	6 8.3%	1 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	30 60.3%	72 100.0%
90年以降	1 4.2%	1 4.2%	1 4.2%	10 41.7%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	2 8.3%	0 0.0%	2 8.3%	2 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	16 16.7%	100.0%
合計	20 5.7%	15 4.3%	10 2.8%	152 43.2%	9 2.6%	2 0.6%	4 1.1%	4 1.1%	9 2.6%	14 4.0%	12 3.4%	15 4.3%	1 0.3%	10 2.8%	75 21.3%	352 100.0%

表25 専門分野 × 対象職階

上段:実数、下段:%

	教授	助教授	講師	助手	教授 +助教授	教授 +講師	教授 +助手	助教授 +講師	助教授 +助手	講師 +助手	教授 +助教授 +講師	教授 +助教授 +助手	教授 +講師 +助手	助教授 +講師 +助手	教授 +助教授 +講師 +助手	合計
人文	2 3.8%	0 0.0%	6 11.5%	23 44.2%	3 5.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.9%	0 0.0%	1 1.9%	5 9.6%	1 1.9%	1 1.9%	0 0.0%	9 17.3%	52 100.0%
社会	4 7.1%	2 3.6%	2 3.6%	21 37.5%	2 3.6%	0 0.0%	2 3.6%	1 1.8%	1 1.8%	3 5.4%	2 3.6%	2 3.6%	0 0.0%	0 0.0%	14 25.0%	56 100.0%
理学	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	15 100.0%
工学	5 10.4%	6 12.5%	2 2.1%	18 37.5%	1 2.1%	0 0.0%	2 2.1%	1 0.0%	2 4.2%	1 2.1%	0 0.0%	4 8.3%	0 0.0%	3 6.3%	6 12.5%	48 100.0%
農業	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100.0%
医歯薬	3 3.1%	4 4.1%	0 0.0%	39 39.8%	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%	5 5.1%	2 2.0%	2 2.0%	7 7.1%	0 0.0%	4 4.1%	30 30.6%	98 100.0%
複合	3 4.8%	2 3.2%	1 1.6%	33 52.4%	1 1.6%	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 7.9%	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.2%	22 22.2%	63 100.0%
その他	2 11.1%	1 5.6%	0 0.0%	8 44.4%	1 5.6%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 11.1%	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	18 100.0%
合計	20 5.7%	15 4.3%	10 2.8%	152 43.2%	9 2.6%	2 0.6%	4 1.1%	4 1.1%	9 2.6%	14 4.0%	12 3.4%	15 4.3%	1 0.3%	10 2.8%	75 21.3%	352 100.0%

表26 組織レベル × 対象職階

上段:実数、下段:%

	教授	助教授	講師	助手	教授 +助教授	教授 +講師	教授 +助手	助教授 +講師	助教授 +助手	講師 +助手	教授 +助教授 +講師	教授 +助教授 +助手	教授 +講師 +助手	助教授 +講師 +助手	教授 +助教授 +講師 +助手	合計
学部	8 4.4%	3 1.6%	5 2.7%	89 48.6%	1 0.5%	1 0.5%	0 0.0%	2 1.1%	3 1.6%	7 3.8%	8 4.4%	2 1.1%	1 0.5%	3 1.6%	50 27.3%	193 100.0%
大学院	4 8.2%	1 2.0%	1 2.0%	21 42.9%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.0%	1 2.0%	2 2.0%	3 16.3%	0 0.0%	0 0.0%	10 20.4%	49 100.0%
研究所	7 6.7%	9 8.7%	4 3.8%	37 35.6%	7 6.7%	1 1.0%	1 3.8%	4 1.9%	5 4.8%	3 2.9%	3 2.9%	5 4.8%	0 0.0%	4 3.8%	13 12.5%	104 100.0%
附属病院	1 7.1%	1 7.1%	0 0.0%	5 35.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 14.3%	2 100.0%	
その他	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
合計	20 5.7%	15 4.3%	10 2.8%	152 43.2%	9 2.6%	2 0.6%	4 1.1%	4 1.1%	9 2.6%	14 4.0%	12 3.4%	15 4.3%	1 0.3%	10 2.8%	75 21.3%	352 100.0%

表27 設置形態 × 専門分野 上段:実数、下段:%

	人文	社会	自然	医歯薬	複合	その他	合計
国立	35 2.1%	30 1.8%	272 16.7%	1,208 74.0%	68 4.2%	20 1.2%	1,633 100.0%
公立	11 6.5%	11 6.5%	37 21.9%	64 37.9%	45 26.6%	1 0.6%	169 100.0%
私立	140 13.5%	93 8.9%	91 8.8%	529 50.9%	150 14.4%	37 3.6%	1,040 100.0%
合計	186 6.5%	134 4.7%	400 14.1%	1,801 63.4%	263 9.3%	58 2.0%	2,842 100.0%

表28 歴史 × 専門分野 上段:実数、下段:%

	人文	社会	自然	医歯薬	複合	その他	合計
旧帝大	6 1.5%	13 3.2%	155 38.7%	184 45.9%	43 10.7%	0 0.0%	401 100.0%
旧国大	5 1.2%	14 3.3%	29 6.8%	370 86.9%	8 1.9%	0 0.0%	426 100.0%
新国大	23 3.8%	0 0.0%	18 2.9%	551 90.0%	1 0.2%	19 3.1%	612 100.0%
新構大	1 0.5%	3 1.5%	70 36.1%	103 53.1%	16 8.2%	1 0.5%	194 100.0%
公立大	11 6.5%	11 6.5%	37 21.9%	64 37.9%	45 26.6%	1 0.6%	169 100.0%
旧私大	13 8.3%	47 30.1%	15 9.6%	21 13.5%	60 38.5%	0 0.0%	156 100.0%
旧私専大	30 12.2%	10 4.1%	48 19.6%	131 53.5%	24 9.8%	2 0.8%	245 100.0%
新私大	71 13.5%	19 3.6%	5 0.9%	366 69.4%	60 11.4%	6 1.1%	527 100.0%
90年以降	26 23.2%	17 15.2%	23 20.5%	11 9.8%	6 5.4%	29 25.9%	112 100.0%
合計	186 6.5%	134 4.7%	400 14.1%	1,801 63.4%	263 9.3%	58 2.0%	2,842 100.0%

表29 設置形態 × 組織レベル 上段:実数、下段:%

	学部	大学院	研究所	附属病院	その他	合計
国立	641 39.3%	393 24.1%	229 14.0%	369 22.6%	1 0.1%	1,633 100.0%
公立	137 81.1%	1 0.6%	29 17.2%	1 0.6%	1 0.6%	169 100.0%
私立	961 92.4%	3 0.3%	76 7.3%	0 0.0%	0 0.0%	1,040 100.0%
合計	1,739 61.2%	397 14.0%	334 11.8%	370 13.0%	2 0.1%	2,842 100.0%

表30 歴史 × 組織レベル 上段:実数、下段:%

	学部	大学院	研究所	附属病院	その他	合計
旧帝大	4 1.0%	196 48.9%	129 32.2%	72 18.0%	0 0.0%	401 100.0%
旧国大	287 67.4%	46 10.8%	53 12.4%	40 9.4%	0 0.0%	426 100.0%
新国大	296 48.4%	81 13.2%	14 2.3%	220 35.9%	1 0.2%	612 100.0%
新構大	54 27.8%	70 36.1%	33 17.0%	37 19.1%	0 0.0%	194 100.0%
公立大	137 81.1%	1 0.6%	29 17.2%	1 0.6%	1 0.6%	169 100.0%
旧私大	140 89.7%	1 0.6%	15 9.6%	0 0.0%	0 0.0%	156 100.0%
旧私専大	237 96.7%	0 0.0%	8 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	245 100.0%
新私大	475 90.1%	0 0.0%	52 9.9%	0 0.0%	0 0.0%	527 100.0%
90年以降	109 97.3%	2 1.8%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	112 100.0%
合計	1,739 61.2%	397 14.0%	334 11.8%	370 13.0%	2 0.1%	2,842 100.0%

表31 専門分野 × 組織レベル 上段:実数、下段:%

	学部	大学院	研究所	附属病院	その他	合計
人文	118 63.4%	29 15.6%	39 21.0%	0 0.0%	0 0.0%	186 100.0%
社会	101 75.4%	21 15.7%	12 9.0%	0 0.0%	0 0.0%	134 100.0%
自然	138 34.5%	176 44.0%	86 21.5%	0 0.0%	0 0.0%	400 100.0%
医歯薬	1,154 64.1%	128 7.1%	149 8.3%	370 20.5%	0 0.0%	1,801 100.0%
複合	177 67.3%	39 14.8%	47 17.9%	0 0.0%	0 0.0%	263 100.0%
その他	51 87.9%	4 6.9%	1 1.7%	0 0.0%	2 3.4%	58 100.0%
合計	1,739 61.2%	397 14.0%	334 11.8%	370 13.0%	2 0.1%	2,842 100.0%

表32 設置形態 × 任期制のタイプ 上段:実数、下段:%

	流動型	研究助手型	プロジェクト型	合計
国立	1,492 91.4%	128 7.8%	13 0.8%	1,633 100.0%
公立	136 80.5%	31 18.3%	2 1.2%	169 100.0%
私立	572 55.0%	421 40.5%	47 4.5%	1,040 100.0%
合計	2,200 77.4%	580 20.4%	62 2.2%	2,842 100.0%

表33 歴史 × 任期制のタイプ 上段:実数、下段:%

	流動型	研究助手型	プロジェクト型	合計
旧帝大	388 96.8%	12 3.0%	1 0.2%	401 100.0%
旧国大	404 94.8%	20 4.7%	2 0.5%	426 100.0%
新国大	559 91.3%	47 7.7%	6 1.0%	612 100.0%
新構大	141 72.7%	49 25.3%	4 2.1%	194 100.0%
公立大	136 80.5%	31 18.3%	2 1.2%	169 100.0%
旧私大	74 47.4%	63 40.4%	19 12.2%	156 100.0%
旧私専大	47 19.2%	192 78.4%	6 2.4%	245 100.0%
新私大	378 71.7%	129 24.5%	20 3.8%	527 100.0%
90年以降	73 65.2%	37 33.0%	2 1.8%	112 100.0%
合計	2,200 77.4%	580 20.4%	62 2.2%	2,842 100.0%

表34 専門分野 × 任期制のタイプ 上段:実数、下段:%

	流動型	研究助手型	プロジェクト型	合計
人文	114 61.3%	57 30.6%	15 8.1%	186 100.0%
社会	58 43.3%	65 48.5%	11 8.2%	134 100.0%
自然	325 81.3%	67 16.8%	8 2.0%	400 100.0%
医歯薬	1,479 82.1%	309 17.2%	13 0.7%	1,801 100.0%
複合	166 63.1%	82 31.2%	15 5.7%	263 100.0%
その他	58 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	58 100.0%
合計	2,200 77.4%	580 20.4%	62 2.2%	2,842 100.0%

表35 組織レベル × 任期制のタイプ

	流動型	上段:実数、下段:%		合計
		研究助手型	プロジェクト型	
学部	1,199 68.9%	506 29.1%	34 2.0%	1,739 100.0%
大学院	370 93.2%	24 6.0%	3 0.8%	397 100.0%
研究所	284 85.0%	25 7.5%	25 7.5%	334 100.0%
附属病院	345 93.2%	25 6.8%	0 0.0%	370 100.0%
その他	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
合計	2,200 77.4%	580 20.4%	62 2.2%	2,842 100.0%

表36 対象職階 × 任期制のタイプ

	流動型	上段:実数、下段:%		合計
		研究助手型	プロジェクト型	
助手	1,068 63.5%	580 34.5%	34 2.0%	1,682 100.0%
講師	294 95.1%	0 0.0%	15 4.9%	309 100.0%
助教授	325 97.9%	0 0.0%	7 2.1%	332 100.0%
教授	513 98.8%	0 0.0%	6 1.2%	519 100.0%
合計	2,200 77.4%	580 20.4%	62 2.2%	2,842 100.0%

表37 設置形態 × 対象職階

	上段:実数、下段:%				合計
	助手	講師	助教授	教授	
国立	924 56.6%	133 8.1%	227 13.9%	349 21.4%	1,633 100.0%
公立	40 23.7%	36 21.3%	51 30.2%	42 24.9%	169 100.0%
私立	718 69.0%	140 13.5%	54 5.2%	128 12.3%	1,040 100.0%
合計	1,682 59.2%	309 10.9%	332 11.7%	519 18.3%	2,842 100.0%

表38 歴史 × 対象職階

	上段:実数、下段:%				合計
	助手	講師	助教授	教授	
旧帝大	188 46.9%	9 2.2%	39 9.7%	165 41.1%	401 100.0%
旧国大	213 50.0%	33 7.7%	76 17.8%	104 24.4%	426 100.0%
新国大	390 63.7%	79 12.9%	86 14.1%	57 9.3%	612 100.0%
新構大	133 68.6%	12 6.2%	26 13.4%	23 11.9%	194 100.0%
公立大	40 23.7%	36 21.3%	51 30.2%	42 24.9%	169 100.0%
旧私大	94 60.3%	34 21.8%	14 9.0%	14 9.0%	156 100.0%
旧私専大	208 84.9%	8 3.3%	7 2.9%	22 9.0%	245 100.0%
新私大	379 71.9%	80 15.2%	22 4.2%	46 8.7%	527 100.0%
90年以降	37 33.0%	18 16.1%	11 9.8%	46 41.1%	112 100.0%
合計	1,682 59.2%	309 10.9%	332 11.7%	519 18.3%	2,842 100.0%

表39 専門分野 × 対象職階 上段:実数、下段:%

	助手	講師	助教授	教授	合計
人文	84 45.2%	50 26.9%	17 9.1%	35 18.8%	186 100.0%
社会	87 64.9%	13 9.7%	8 6.0%	26 19.4%	134 100.0%
自然	179 44.8%	26 6.5%	62 15.5%	133 33.3%	400 100.0%
医歯薬	1169 64.9%	165 9.2%	215 11.9%	252 14.0%	1801 100.0%
複合	144 54.8%	54 20.5%	28 10.6%	37 14.1%	263 100.0%
その他	19 32.8%	1 1.7%	2 3.4%	36 62.1%	58 100.0%
合計	1,682 59.2%	309 10.9%	332 11.7%	519 18.3%	2,842 100.0%

表40 組織レベル × 対象職階 上段:実数、下段:%

	助手	講師	助教授	教授	合計
学部	1,087 62.5%	185 10.6%	204 11.7%	263 15.1%	1,739 100.0%
大学院	191 48.1%	12 3.0%	43 10.8%	151 38.0%	397 100.0%
研究所	118 35.3%	46 13.8%	69 20.7%	101 30.2%	334 100.0%
附属病院	285 77.0%	66 17.8%	15 4.1%	4 1.1%	370 100.0%
その他	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
合計	1,682 59.2%	309 10.9%	332 11.7%	519 18.3%	2,842 100.0%

表41 設置形態 × 任期期間 上段:実数、下段:%

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	10年	12年	合計
国立	40 2.4%	63 3.9%	143 8.8%	68 4.2%	926 56.7%	34 2.1%	167 10.2%	2 0.1%	183 11.2%	7 0.4%	1,633 100.0%
公立	0 0.0%	0 0.0%	58 34.3%	0 0.0%	111 65.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	169 100.0%
私立	183 17.6%	28 2.7%	600 57.7%	16 1.5%	213 20.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1,040 100.0%
合計	223 7.8%	91 3.2%	801 28.2%	84 3.0%	1,250 44.0%	34 1.2%	167 5.9%	2 0.1%	183 6.4%	7 0.2%	2,842 100.0%

表42 歴史 × 任期期間 上段:実数、下段:%

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	10年	12年	合計
旧帝大	34 8.5%	47 11.7%	33 8.2%	46 11.5%	200 49.9%	9 2.2%	7 1.7%	0 0.0%	25 6.2%	0 0.0%	401 100.0%
旧国大	5 1.2%	8 1.9%	8 1.9%	7 1.6%	270 63.4%	6 1.4%	44 10.3%	0 0.0%	71 16.7%	7 1.6%	426 100.0%
新国大	0 0.0%	5 0.8%	88 14.4%	15 2.5%	355 58.0%	18 2.9%	77 12.6%	2 0.3%	52 8.5%	0 0.0%	612 100.0%
新構大	1 0.5%	3 1.5%	14 7.2%	0 0.0%	101 52.1%	1 0.5%	39 20.1%	0 0.0%	35 18.0%	0 0.0%	194 100.0%
公立大	0 0.0%	0 0.0%	58 34.3%	0 0.0%	111 65.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	169 100.0%
旧私大	116 74.4%	3 1.9%	17 10.9%	2 1.3%	18 11.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	156 100.0%
旧私専大	5 2.0%	3 1.2%	178 72.7%	0 0.0%	59 24.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	245 100.0%
新私大	30 5.7%	15 2.8%	368 69.8%	14 2.7%	100 19.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	527 100.0%
90年以降	32 28.6%	7 6.3%	37 33.0%	0 0.0%	36 32.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	112 100.0%
合計	223 7.8%	91 3.2%	801 28.2%	84 3.0%	1,250 44.0%	34 1.2%	167 5.9%	2 0.1%	183 6.4%	7 0.2%	2,842 100.0%

表43 専門分野 × 任期期間 上段:実数、下段:%

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	10年	12年	合計
人文	22 11.8%	14 7.5%	95 51.1%	3 1.6%	52 28.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	186 100.0%
社会	52 38.8%	15 11.2%	49 36.6%	1 0.7%	16 11.9%	1 0.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	134 100.0%
自然	33 8.3%	35 8.8%	63 15.8%	17 4.3%	185 46.3%	1 0.3%	30 7.5%	2 0.5%	27 6.8%	7 1.8%	400 100.0%
医歯薬	38 2.1%	23 1.3%	461 25.6%	52 2.9%	915 50.8%	32 1.8%	124 6.9%	0 0.0%	156 8.7%	0 0.0%	1,801 100.0%
複合	43 16.3%	2 0.8%	114 43.3%	11 4.2%	80 30.4%	0 0.0%	13 4.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	263 100.0%
その他	35 60.3%	2 3.4%	19 32.8%	0 0.0%	2 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	58 100.0%
合計	223 7.8%	91 3.2%	801 28.2%	84 3.0%	1,250 44.0%	34 1.2%	167 5.9%	2 0.1%	183 6.4%	7 0.2%	2,842 100.0%

表44 組織レベル × 任期期間 上段:実数、下段:%

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	10年	12年	合計
学部	168 9.7%	31 1.8%	662 38.1%	17 1.0%	649 37.3%	12 0.7%	87 5.0%	2 0.1%	111 6.4%	0 0.0%	1,739 100.0%
大学院	33 8.3%	46 11.6%	69 17.4%	32 8.1%	152 38.3%	4 1.0%	17 4.3%	0 0.0%	44 11.1%	0 0.0%	397 100.0%
研究所	22 6.6%	12 3.6%	52 15.6%	29 8.7%	147 44.0%	12 3.6%	28 8.4%	0 0.0%	25 7.5%	7 2.1%	334 100.0%
附属病院	0 0.0%	2 0.5%	16 4.3%	6 1.6%	302 81.6%	6 1.6%	35 9.5%	0 0.0%	3 0.8%	0 0.0%	370 100.0%
その他	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
合計	223 7.8%	91 3.2%	801 28.2%	84 3.0%	1,250 44.0%	34 1.2%	167 5.9%	2 0.1%	183 6.4%	7 0.2%	2,842 100.0%

表45 任期制のタイプ × 任期期間 上段:実数、下段:%

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	10年	12年	合計
流動型	129 5.9%	57 2.6%	487 22.1%	67 3.0%	1,088 49.5%	15 0.7%	165 7.5%	2 0.1%	183 8.3%	7 0.3%	2,200 100.0%
研究助手型	75 12.9%	20 3.4%	303 52.2%	17 2.9%	145 25.0%	18 3.1%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	580 100.0%
プロジェクト型	19 30.6%	14 22.6%	11 17.7%	0 0.0%	17 27.4%	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	62 100.0%
合計	223 7.8%	91 3.2%	801 28.2%	84 3.0%	1,250 44.0%	34 1.2%	167 5.9%	2 0.1%	183 6.4%	7 0.2%	2,842 100.0%

表46 対象職種 × 任期期間 上段:実数、下段:%

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	10年	12年	合計
助手	95 5.6%	38 2.3%	637 37.9%	40 2.4%	812 48.3%	19 1.1%	32 1.9%	2 0.1%	2 0.1%	5 0.3%	1,682 100.0%
講師	30 9.7%	9 2.9%	75 24.3%	19 6.1%	111 35.9%	0 0.0%	61 19.7%	0 0.0%	4 1.3%	0 0.0%	309 100.0%
助教授	16 4.8%	5 1.5%	28 8.4%	1 0.3%	182 54.8%	15 4.5%	63 19.0%	0 0.0%	20 6.0%	2 0.6%	332 100.0%
教授	82 15.8%	39 7.5%	61 11.8%	24 4.6%	145 27.9%	0 0.0%	11 2.1%	0 0.0%	157 30.3%	0 0.0%	519 100.0%
合計	223 7.8%	91 3.2%	801 28.2%	84 3.0%	1,250 44.0%	34 1.2%	167 5.9%	2 0.1%	183 6.4%	7 0.2%	2,842 100.0%

表47 設置形態 × 再任の可否 上段:実数、下段:%

	否	1回可	2回可	3回可	4回可	5回可	可 (限定無)	合計
国立	82 5.0%	321 19.7%	7 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1,223 74.9%	1,633 100.0%
公立	8 4.7%	51 30.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	110 65.1%	169 100.0%
私立	337 32.4%	5 0.5%	6 0.6%	55 5.3%	6 0.6%	44 4.2%	587 56.5%	1,040 100.0%
合計	427 15.0%	377 13.3%	13 0.5%	55 1.9%	6 0.2%	44 1.5%	1,920 67.5%	2,842 100.0%

表48 歴史 × 再任の可否 上段:実数、下段:%

	否	1回可	2回可	3回可	4回可	5回可	可 (限定無)	合計
旧帝大	6 1.5%	273 68.1%	5 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	117 29.2%	401 100.0%
旧国大	28 6.6%	8 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	390 91.6%	426 100.0%
新国大	40 6.5%	25 4.1%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	545 89.0%	612 100.0%
新構大	8 4.1%	15 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	171 88.1%	194 100.0%
公立大	8 4.7%	51 30.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	110 65.1%	169 100.0%
旧私大	10 6.4%	0 0.0%	4 2.6%	55 35.3%	6 3.8%	44 28.2%	37 23.8%	156 100.0%
旧私専大	53 21.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	192 78.3%	245 100.0%
新私大	261 49.5%	2 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	264 50.1%	527 100.0%
90年以降	13 11.6%	3 2.7%	2 1.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	94 84.0%	112 100.0%
合計	427 15.0%	377 13.3%	13 0.5%	55 1.9%	6 0.2%	44 1.5%	1,920 67.5%	2,842 100.0%

表49 専門分野 × 再任の可否 上段:実数、下段:%

	否	1回可	2回可	3回可	4回可	5回可	可 (限定無)	合計
人文	58 31.2%	4 2.2%	5 2.7%	3 1.6%	0 0.0%	3 1.6%	113 60.8%	186 100.0%
社会	56 41.8%	6 4.5%	0 0.0%	23 17.2%	6 4.5%	4 3.0%	39 29.1%	134 100.0%
自然	45 11.3%	146 36.5%	2 0.5%	9 2.3%	0 0.0%	1 0.3%	197 49.3%	400 100.0%
医歯薬	211 11.7%	165 9.2%	0 0.0%	14 0.8%	0 0.0%	7 0.4%	1,404 77.9%	1,801 100.0%
複合	40 15.2%	53 20.2%	6 2.3%	6 2.3%	0 0.0%	29 11.0%	129 49.0%	263 100.0%
その他	17 29.3%	3 5.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	38 65.5%	58 100.0%
合計	427 15.0%	377 13.3%	13 0.5%	55 1.9%	6 0.2%	44 1.5%	1,920 67.5%	2,842 100.0%

表50 組織レベル × 再任の可否 上段:実数、下段:%

	否	1回可	2回可	3回可	4回可	5回可	可 (限定無)	合計
学部	361 20.8%	62 3.6%	8 0.5%	53 3.0%	6 0.3%	39 2.2%	1,210 69.6%	1,739 100.0%
大学院	42 10.6%	185 46.6%	5 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.3%	164 41.4%	397 100.0%
研究所	24 7.2%	48 14.4%	0 0.0%	2 0.6%	0 0.0%	4 1.2%	256 76.6%	334 100.0%
附属病院	0 0.0%	81 21.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	289 78.1%	370 100.0%
その他	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100.0%
合計	427 15.0%	377 13.3%	13 0.5%	55 1.9%	6 0.2%	44 1.5%	1,920 67.5%	2,842 100.0%

表51 任期制のタイプ × 再任の可否 上段:実数、下段:%

	否	1回可	2回可	3回可	4回可	5回可	可 (限定無)	合計
流動型	319 14.5%	344 15.6%	2 0.1%	0 0.0%	6 0.3%	33 1.5%	1,496 68.0%	2,200 100.0%
研究助手型	92 15.9%	33 5.7%	11 1.9%	54 9.3%	0 0.0%	3 0.5%	387 66.7%	580 100.0%
プロジェクト型	16 25.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.6%	0 0.0%	8 12.9%	37 59.7%	62 100.0%
合計	427 15.0%	377 13.3%	13 0.5%	55 1.9%	6 0.2%	44 1.5%	1,920 67.5%	2,842 100.0%

表52 対象職階 × 再任の可否 上段:実数、下段:%

	否	1回可	2回可	3回可	4回可	5回可	可 (限定無)	合計
助手	332 19.7%	176 10.5%	13 0.8%	55 3.3%	0 0.0%	6 0.4%	1,100 65.4%	1,682 100.0%
講師	48 15.5%	24 7.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	25 8.1%	212 68.6%	309 100.0%
助教授	14 4.2%	36 10.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 2.4%	274 82.5%	332 100.0%
教授	33 6.4%	141 27.2%	0 0.0%	0 0.0%	6 1.2%	5 1.0%	334 64.3%	519 100.0%
合計	427 15.0%	377 13.3%	13 0.5%	55 1.9%	6 0.2%	44 1.5%	1,920 67.5%	2,842 100.0%

表53 任期期間 × 再任の可否 上段:実数、下段:%

	否	1回可	2回可	3回可	4回可	5回可	可 (限定無)	合計
1年	8 3.6%	32 14.3%	0 0.0%	55 24.7%	6 2.7%	44 19.7%	78 34.9%	223 100.0%
2年	12 13.2%	49 53.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	30 33.0%	91 100.0%
3年	32 40.9%	33 4.1%	11 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	429 53.6%	801 100.0%
4年	14 16.7%	29 34.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	41 48.8%	84 100.0%
5年	56 4.5%	205 16.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	989 79.1%	1,250 100.0%
6年	1 2.9%	18 52.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 44.1%	34 100.0%
7年	1 0.6%	11 6.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	155 92.8%	167 100.0%
8年	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
10年	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	183 100.0%	183 100.0%
12年	7 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100.0%
合計	427 15.0%	377 13.3%	13 0.5%	55 1.9%	6 0.2%	44 1.5%	1,920 67.5%	2,842 100.0%

表54 設置形態 × 再任後の任期 上段:実数、下段:%

	最初の任期と同じ	1年	2年	3年	4年	5年	定年まで 可	合計
国立	1,337 86.2%	10 0.6%	51 3.3%	111 7.2%	2 0.1%	40 2.6%	0 0.0%	1,551 100.0%
公立	95 59.0%	0 0.0%	3 1.9%	7 4.3%	0 0.0%	12 7.5%	44 27.3%	161 100.0%
私立	484 68.8%	46 6.5%	71 10.1%	86 12.2%	1 0.1%	0 0.0%	15 2.1%	703 100.0%
合計	1,916 79.3%	56 2.3%	125 5.2%	204 8.4%	3 0.1%	52 2.2%	59 2.4%	2,415 100.0%

* 表中の母数が2,415であるのは、再任否とされている427名を除いているためである。以下同様。

表55 歴史 × 再任後の任期 上段:実数、下段:%

	最初の任期と同じ	1年	2年	3年	4年	5年	定年まで可	合計
旧帝大	335 84.8%	7 1.8%	33 8.4%	11 2.8%	0 0.0%	9 2.3%	0 0.0%	395 100.0%
旧国大	325 81.7%	1 0.3%	10 2.5%	31 7.8%	0 0.0%	31 7.8%	0 0.0%	398 100.0%
新国大	563 98.4%	1 0.2%	4 0.7%	2 0.3%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	572 100.0%
新構大	114 61.3%	1 0.5%	4 2.2%	67 36.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	186 100.0%
公立大	95 59.0%	0 0.0%	3 1.9%	7 4.3%	0 0.0%	12 7.5%	44 27.3%	161 100.0%
旧私大	126 86.3%	20 13.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	146 100.0%
旧私専大	77 40.1%	8 4.2%	60 31.3%	44 22.9%	1 0.5%	0 0.0%	2 1.0%	192 100.0%
新私大	207 77.8%	12 4.5%	5 1.9%	42 15.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	266 100.0%
90年以降	74 74.7%	6 6.1%	6 6.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 13.1%	99 100.0%
合計	1,916 79.3%	56 2.3%	125 5.2%	204 8.4%	3 0.1%	52 2.2%	59 2.4%	2,415 100.0%

表56 専門分野 × 再任後の任期 上段:実数、下段:%

	最初の任期と同じ	1年	2年	3年	4年	5年	定年まで可	合計
人文	79 60.9%	17 13.3%	6 4.7%	8 6.3%	1 0.8%	0 0.0%	18 14.1%	128 100.0%
社会	61 78.2%	10 12.8%	3 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 5.1%	78 100.0%
自然	206 58.0%	7 2.0%	66 18.6%	66 18.6%	2 0.6%	8 2.3%	0 0.0%	355 100.0%
医歯薬	1,387 87.2%	7 0.4%	31 1.9%	121 7.6%	0 0.0%	44 2.8%	0 0.0%	1,590 100.0%
複合	146 65.5%	15 6.7%	19 8.5%	9 4.0%	0 0.0%	0 0.0%	34 15.2%	223 100.0%
その他	38 92.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 7.3%	41 100.0%
合計	1,916 79.3%	56 2.3%	125 5.2%	204 8.4%	3 0.1%	52 2.2%	59 2.4%	2,415 100.0%

表57 組織レベル × 再任後の任期 上段:実数、下段:%

	最初の任期と同じ	1年	2年	3年	4年	5年	定年まで可	合計
学部	1,092 79.2%	41 3.0%	72 5.2%	104 7.5%	2 0.1%	20 1.5%	47 3.4%	1,378 100.0%
大学院	268 75.5%	2 0.6%	9 2.5%	64 18.0%	0 0.0%	12 3.4%	0 0.0%	355 100.0%
研究所	197 63.5%	13 4.2%	44 14.2%	25 8.1%	1 0.3%	19 6.1%	11 3.5%	310 100.0%
附属病院	358 96.8%	0 0.0%	0 0.0%	11 3.0%	0 0.0%	1 0.3%	0 0.0%	370 100.0%
その他	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100.0%
合計	1,916 79.3%	56 2.3%	125 5.2%	204 8.4%	3 0.1%	52 2.2%	59 2.4%	2,415 100.0%

表58 任期制のタイプ × 再任後の任期 上段:実数、下段:%

	最初の任期と同じ	1年	2年	3年	4年	5年	定年まで可	合計
流動型	1,566 83.3%	40 2.1%	50 2.7%	116 6.2%	2 0.1%	50 2.7%	57 3.0%	1,881 100.0%
研究助手型	319 65.4%	15 3.1%	72 14.8%	79 16.2%	1 0.2%	2 0.4%	0 0.0%	488 100.0%
プロジェクト型	31 67.4%	1 2.2%	3 6.5%	9 19.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%	46 100.0%
合計	1,916 79.3%	56 2.3%	125 5.2%	204 8.4%	3 0.1%	52 2.2%	59 2.4%	2,415 100.0%

表59 対象職階 × 再任後の任期

	最初の任期と同じ	再任後の任期					上段:実数、下段:%	
		1年	2年	3年	4年	5年	定年まで可	合計
助手	1,032 76.4%	41 3.0%	100 7.4%	168 12.4%	3 0.2%	3 0.2%	3 0.2%	1,350 100.0%
講師	219 83.9%	7 2.7%	5 1.9%	9 3.4%	0 0.0%	1 0.4%	20 7.7%	261 100.0%
助教授	262 82.4%	5 1.6%	8 2.5%	20 6.3%	0 0.0%	5 1.6%	18 5.7%	318 100.0%
教授	403 82.9%	3 0.6%	12 2.5%	7 1.4%	0 0.0%	43 8.8%	18 3.7%	486 100.0%
合計	1,916 79.3%	56 2.3%	125 5.2%	204 8.4%	3 0.1%	52 2.2%	59 2.4%	2,415 100.0%

表60 任期期間 × 再任後の任期

	最初の任期と同じ	再任後の任期					上段:実数、下段:%	
		1年	2年	3年	4年	5年	定年まで可	合計
1年	210 87.7%	5 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	215 100.0%
2年	61 77.2%	12 15.2%	3 3.8%	0 0.0%	1 1.3%	0 0.0%	2 2.5%	79 100.0%
3年	284 60.0%	30 6.3%	78 16.5%	36 7.6%	0 0.0%	0 0.0%	45 9.5%	473 100.0%
4年	63 80.0%	0 0.0%	7 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	70 100.0%
5年	995 83.3%	9 0.8%	37 3.1%	129 10.8%	0 0.0%	12 1.0%	12 1.0%	1,194 100.0%
6年	28 84.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 15.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	33 100.0%
7年	139 83.7%	0 0.0%	0 0.0%	25 15.1%	0 0.0%	2 1.2%	0 0.0%	166 100.0%
8年	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
10年	136 74.3%	0 0.0%	0 0.0%	9 4.9%	0 0.0%	38 20.8%	0 0.0%	183 100.0%
合計	1,916 79.3%	56 2.3%	125 5.2%	204 8.4%	3 0.1%	52 2.2%	59 2.4%	2,415 100.0%

表61 設置形態 × 最長可能在職年数

	設置形態																上段:実数、下段:%	
	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	12年	14年	16年	定年まで可	合計			
国立	7 0.4%	44 2.7%	40 2.4%	47 2.9%	16 1.0%	27 1.7%	2 0.1%	30 1.8%	5 0.3%	154 9.4%	27 1.7%	9 0.6%	2 0.1%	223 74.9%	1,633 100.0%			
公立	0 0.0%	0 0.0%	7 4.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	49 29.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 65.1%	169 100.0%			
私立	1 0.1%	44 0.0%	281 27.0%	71 6.8%	54 5.2%	46 4.4%	2 0.0%	0 0.0%	5 0.0%	203 20.0%	27 0.0%	9 0.0%	2 0.0%	284 56.4%	1,040 100.0%			
合計	8 0.3%	88 1.5%	308 11.3%	118 4.2%	71 2.5%	75 2.6%	2 0.1%	30 1.1%	5 0.2%	203 7.1%	27 1.0%	9 0.3%	2 0.1%	920 67.6%	2,842 100.0%			

表62 歴史 × 最長可能在職年数

	歴史																上段:実数、下段:%	
	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	12年	14年	16年	定年まで可	合計			
旧帝大	1 0.2%	33 8.2%	2 0.5%	47 11.7%	2 0.5%	23 5.7%	1 0.2%	26 6.5%	5 1.2%	144 35.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	117 29.2%	401 100.0%			
旧国大	5 1.2%	8 1.9%	2 0.5%	0 0.0%	6 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%	1 0.2%	0 0.0%	4 0.9%	9 2.1%	0 0.0%	390 91.5%	426 100.0%			
新国大	0 0.0%	3 0.5%	35 5.7%	0 0.0%	2 0.3%	3 0.5%	0 0.0%	3 0.5%	0 0.0%	5 0.2%	18 2.9%	0 0.0%	2 0.3%	545 89.1%	612 100.0%			
新構大	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 3.1%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.6%	0 0.0%	9 4.6%	88 88.1%	100.0%			
公立大	0 0.0%	0 0.0%	4 4.1%	0 0.0%	7 0.6%	1 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	49 29.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	110 65.1%	169 100.0%			
旧私大	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	57 36.5%	18 11.5%	44 28.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 23.7%	156 100.0%			
旧私専大	0 0.0%	0 0.0%	20 8.2%	0 0.0%	33 13.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	192 78.4%	245 100.0%			
新私大	0 0.0%	0 0.0%	249 47.2%	11 2.1%	1 0.2%	2 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	264 50.1%	527 100.0%			
90年以降	8 0.9%	44 0.0%	328 10.7%	118 2.7%	71 1.8%	75 0.0%	2 0.0%	30 0.0%	5 0.0%	203 0.0%	27 0.0%	9 0.0%	2 0.0%	1,920 83.9%	2,842 100.0%			
合計	8 0.3%	88 1.5%	308 11.3%	118 4.2%	71 2.5%	75 2.6%	2 0.1%	30 1.1%	5 0.2%	203 7.1%	27 1.0%	9 0.3%	2 0.1%	920 67.6%	2,842 100.0%			

表63 専門分野 × 最長可能在職年数

	上段:実数、下段:%															
	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	12年	14年	16年	定年まで可	合計	
人文	2 1.1%	2 1.1%	45 24.2%	6 3.2%	9 4.8%	3 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	5 2.7%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	113 60.8%	186 100.0%
社会	5 3.7%	7 5.2%	35 26.1%	28 20.9%	14 10.4%	5 3.7%	0 0.0%	1 0.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	39 29.1%	134 100.0%
自然	0 0.0%	25 6.3%	3 0.8%	41 10.3%	29 7.3%	23 5.8%	1 0.3%	14 3.5%	0 0.0%	54 13.5%	9 2.3%	2 0.5%	2 0.5%	2 0.5%	197 49.3%	400 100.0%
医歯薬	1 0.1%	10 0.6%	206 11.4%	26 1.4%	4 0.2%	11 0.6%	0 0.0%	14 0.8%	0 0.0%	107 5.9%	18 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1,404 78.0%	1,801 100.0%
複合	0 0.0%	0 0.0%	23 8.7%	17 6.5%	14 5.3%	31 11.8%	1 0.4%	1 0.4%	0 0.0%	40 15.2%	0 0.0%	7 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	129 49.0%	263 100.0%
その他	0 0.0%	0 0.0%	16 27.6%	0 0.0%	1 1.7%	2 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	38 65.5%	58 100.0%
合計	8 0.3%	44 1.5%	328 11.5%	118 4.2%	71 2.5%	75 2.6%	2 0.1%	30 1.1%	5 0.2%	203 7.1%	27 1.0%	9 0.3%	2 0.1%	1,920 67.6%	2,842 100.0%	

表64 組織レベル × 最長可能在職年数

	上段:実数、下段:%															
	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	12年	14年	16年	定年まで可	合計	
学部	1 0.1%	3 0.2%	303 17.4%	71 4.1%	53 3.0%	42 2.4%	0 0.0%	1 0.1%	0 0.0%	41 2.4%	12 0.7%	0 0.0%	2 0.1%	2 0.1%	1,210 69.6%	1,739 100.0%
大学院	6 1.5%	33 8.3%	22 5.5%	38 9.6%	6 1.5%	24 6.0%	0 0.0%	21 5.3%	5 1.3%	76 19.1%	2 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	164 41.3%	397 100.0%
研究所	1 0.3%	8 2.4%	3 0.9%	9 2.7%	12 3.6%	8 2.4%	2 0.6%	6 1.8%	0 0.0%	13 3.9%	7 2.1%	9 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	256 76.6%	334 100.0%
附属病院	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.5%	0 0.0%	73 19.7%	6 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	289 78.1%	370 100.0%
その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100.0%
合計	8 0.3%	44 1.5%	328 11.5%	118 4.2%	71 2.5%	75 2.6%	2 0.1%	30 1.1%	5 0.2%	203 7.1%	27 1.0%	9 0.3%	2 0.1%	1,920 67.6%	2,842 100.0%	

表65 任期制のタイプ × 最長可能在職年数

	上段:実数、下段:%															
	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	12年	14年	16年	定年まで可	合計	
流動型	1 0.0%	32 1.5%	281 12.8%	43 2.0%	38 1.7%	61 2.8%	2 0.1%	28 1.3%	0 0.0%	200 9.1%	7 0.3%	9 0.4%	2 0.1%	2 0.1%	1,496 68.0%	2,200 100.0%
研究助手型	5 0.9%	6 1.0%	43 7.4%	74 12.8%	30 5.2%	5 0.9%	0 0.0%	2 0.3%	5 0.9%	3 0.5%	20 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	387 66.7%	580 100.0%
プロジェクト型	2 3.2%	6 9.7%	4 6.5%	1 1.6%	3 4.8%	9 14.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 59.7%	62 100.0%
合計	8 0.3%	44 1.5%	328 11.5%	118 4.2%	71 2.5%	75 2.6%	2 0.1%	30 1.1%	5 0.2%	203 7.1%	27 1.0%	9 0.3%	2 0.1%	1,920 67.6%	2,842 100.0%	

表66 対象職種 × 最長可能在職年数

	上段:実数、下段:%															
	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	12年	14年	16年	定年まで可	合計	
助手	6 0.4%	12 0.7%	266 15.8%	76 4.5%	39 2.3%	13 0.8%	1 0.1%	5 0.3%	5 0.3%	132 7.8%	25 1.5%	0 0.0%	2 0.1%	2 0.1%	1,100 65.4%	1,682 100.0%
講師	0 0.0%	0 0.0%	40 12.9%	1 0.3%	8 2.6%	26 8.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 4.9%	0 0.0%	7 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	212 68.6%	309 100.0%
助教授	0 0.0%	5 1.5%	5 1.5%	3 0.9%	5 1.5%	10 3.0%	0 0.0%	1 0.3%	0 0.0%	25 7.5%	2 0.6%	2 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	274 82.5%	332 100.0%
教授	2 0.4%	27 5.2%	17 3.3%	36 7.3%	19 3.7%	26 5.0%	1 0.2%	24 4.6%	0 0.0%	31 6.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	334 64.4%	519 100.0%
合計	8 0.3%	44 1.5%	328 11.5%	118 4.2%	71 2.5%	75 2.6%	2 0.1%	30 1.1%	5 0.2%	203 7.1%	27 1.0%	9 0.3%	2 0.1%	1,920 67.6%	2,842 100.0%	

表67 組織レベル × 最長可能在職年数

	上段:実数、下段:%															
	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	12年	14年	16年	定年まで可	合計	
学部	1 0.1%	3 0.2%	303 17.4%	71 4.1%	53 3.0%	42 2.4%	0 0.0%	1 0.1%	0 0.0%	41 2.4%	12 0.7%	0 0.0%	2 0.1%	1,210 69.6%	1,739 100.0%	
大学院	6 1.5%	33 8.3%	22 5.5%	38 9.6%	6 1.5%	24 6.0%	0 0.0%	21 5.3%	5 1.3%	76 19.1%	2 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	164 41.3%	397 100.0%	
研究所	1 0.3%	8 2.4%	3 0.9%	9 2.7%	12 3.6%	8 2.4%	2 0.6%	6 1.8%	0 0.0%	13 3.9%	7 2.1%	9 2.7%	0 0.0%	256 76.6%	334 100.0%	
附属病院	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.5%	0 0.0%	73 19.7%	6 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	289 78.1%	370 100.0%	
その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100.0%	
合計	8 0.3%	44 1.5%	328 11.5%	118 4.2%	71 2.5%	75 2.6%	2 0.1%	30 1.1%	5 0.2%	203 7.1%	27 1.0%	9 0.3%	2 0.1%	1,920 67.6%	2,842 100.0%	

表68 任期制のタイプ × 最長可能在職年数

	上段:実数、下段:%															
	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	12年	14年	16年	定年まで可	合計	
流動型	1 0.0%	32 1.5%	281 12.8%	43 2.0%	38 1.7%	61 2.8%	2 0.1%	28 1.3%	0 0.0%	200 9.1%	7 0.3%	9 0.4%	2 0.1%	1,496 68.0%	2,200 100.0%	
研究助手型	5 0.9%	6 1.0%	43 7.4%	74 12.8%	30 5.2%	5 0.9%	0 0.0%	2 0.3%	5 0.9%	3 0.5%	20 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	387 66.7%	580 100.0%	
プロジェクト型	2 3.2%	6 9.7%	4 6.5%	1 1.6%	3 4.8%	9 14.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 59.7%	62 100.0%	
合計	8 0.3%	44 1.5%	328 11.5%	118 4.2%	71 2.5%	75 2.6%	2 0.1%	30 1.1%	5 0.2%	203 7.1%	27 1.0%	9 0.3%	2 0.1%	1,920 67.6%	2,842 100.0%	

表69 対象職階 × 最長可能在職年数

	上段:実数、下段:%															
	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	12年	14年	16年	定年まで可	合計	
助手	6 0.4%	12 0.7%	266 15.8%	76 4.5%	39 2.3%	13 0.8%	1 0.1%	5 0.3%	5 0.3%	132 7.8%	25 1.5%	0 0.0%	2 0.1%	1,100 65.4%	1,682 100.0%	
講師	0 0.0%	0 0.0%	40 12.9%	1 0.3%	8 2.6%	26 8.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 4.9%	0 0.0%	7 2.3%	0 0.0%	212 68.6%	309 100.0%	
助教授	0 0.0%	5 1.5%	5 1.5%	3 0.9%	5 1.5%	10 3.0%	0 0.0%	1 0.3%	0 0.0%	25 7.5%	2 0.6%	2 0.6%	0 0.0%	274 82.5%	332 100.0%	
教授	2 0.4%	27 5.2%	17 3.3%	38 7.3%	19 3.7%	26 5.0%	1 0.2%	24 4.6%	0 0.0%	31 6.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	334 64.4%	519 100.0%	
合計	8 0.3%	44 1.5%	328 11.5%	118 4.2%	71 2.5%	75 2.6%	2 0.1%	30 1.1%	5 0.2%	203 7.1%	27 1.0%	9 0.3%	2 0.1%	1,920 67.6%	2,842 100.0%	

執筆者紹介(執筆順)

* 所属は本書刊行時点のもの

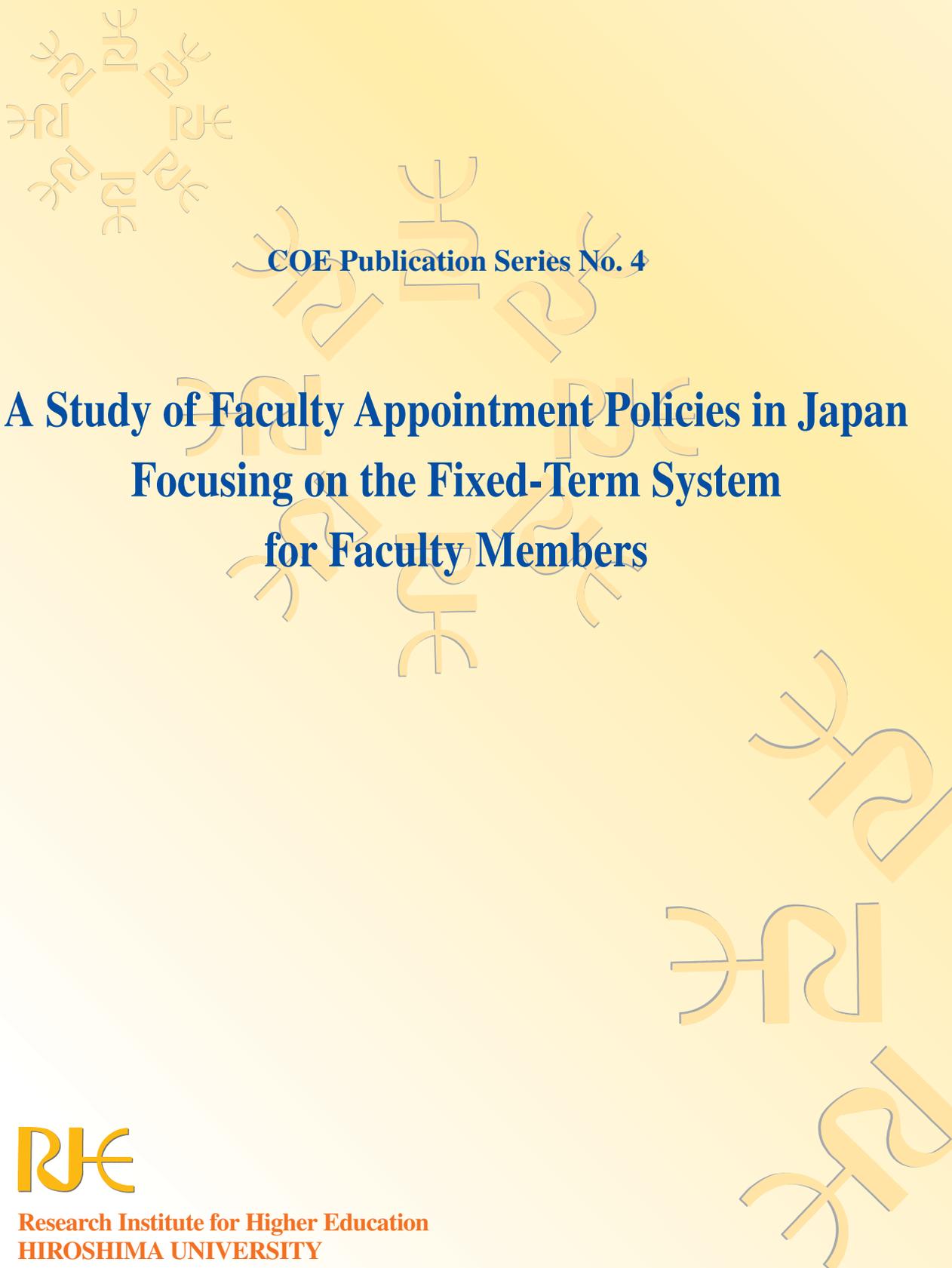
総括	山野井 敦徳	広島大学高等教育研究開発センター	教授
	葛城 浩一	広島大学高等教育研究開発センター	COE 研究員
	村澤 昌崇	広島大学高等教育研究開発センター	講師

わが国の大学教員に関する人事政策－任期制調査を中心に－
(COE 研究シリーズ 4)

2004(平成 16) 年 3 月 31 日 発行

編 著 広島大学高等教育研究開発センター
〒739-8512 東広島市鏡山 1-2-2
電話 (082) 424-6240
印刷所 株式会社 ニシキプリント
〒733-0833 広島市西区商工センター7-5-33
電話 (082) 277-6954

ISBN4-938664-95-X



COE Publication Series No. 4

**A Study of Faculty Appointment Policies in Japan
Focusing on the Fixed-Term System
for Faculty Members**



**Research Institute for Higher Education
HIROSHIMA UNIVERSITY**

March 2004

ISBN4-938664-95-X