

シンポジウム

大学教員任期制問題を考える

猿田 正機 「日本的経営」の再編成と大学教員任期制
(中京大学)

榊 達雄 大学政策の現段階と大学教員任期制
(名古屋大学)

橋本 誠一 科学技術政策と任期制問題
(静岡大学)

去る五月二十五日、東海高等教育研究所会議室にて、当研究所主催のシンポジウム「大学教員任期制問題を考える」を開催した。当日のシンポジスト三氏の報告要旨は、次の通り。

あいさつ

新村 洋史(所長)

東海高等教育研究所では、本年度から公開研究会を開催することにした。大学改革について、広く研究と交流の場を設けようと考えたからである。本日の第一回研究会は、標記の三氏をお招きして「大学教員任期制問題を考える」と題したシンポジウムを行ないたい。

昨年九月十八日に任期制の中間報告が出、十一月、それに対する意見書や反対声明がさまざまな団体から出された。その後、それらを受けて大学審の組織運営部会が議論を再開した。そこでの議論のあり方は、任期制を導入するという制度本体は変更せず、運用の仕方、アピールの仕方、説得の仕方をどう工夫するかというものになっているように思う。この審議会は五月の段階で意見交換を終え、最終答申の策定に向かう。

各大学ですでに任期制に近い制度が導入されていることが知られている。立教大学では嘱託講師就業規則により、新教育職の導入を図っている。最長五年までで、研究費、学外出張費なし、育児休暇などの適用なしという内容である。東京女子大学、富士フェニックス短大では三年の任期制教員制度があり、中京女子大学でも期限付き教員制度が導入された。

また、名城大学では、賃金を二分の一にして採用する特別教員制度が提案された。大同工業大学では、早稲田大学と同じように、教員の定年、事務職員の定年を五歳ずつ下げる人事処遇制度の改訂を打ち出している。

早稲田大学の六十五歳以上の者の賃金三割カット、天理大学の定年年齢の引き下げなども、任期制の問題と重なってきているように思われる。われわれが思っている以上に審議会も、各大学もスピーディにことを進めている。

再任の判断は、私立大学では理事会が行うことになるだろうことはほぼ明白である。それは教授会の権限を狭め、意思決定をする人間を限定していく代議員制、代議員会等の制度とリンクしている。実際、岐阜大学では、代議員制導入に関わる文部事務次官通達の内容を、そっくりそのまま大学規則に載せるというような方向性が出され、静岡大

学、群馬大学等、地方国立大学でそのような動向が一気に浸透していくのではないかとという危惧が生まれてきている。このような問題状況の中、今日は猿田氏、榊氏、橋本氏と、それぞれ異なる観点からの話題をもとに、じっくり議論いただきたい。

「日本の経営」の再編成と 大学教員任期制

猿田 正機

はじめに

最近、日経連が日本の経営の見直しに関する冊子を出したりしているが、そこで言われている「日本の経営」とは、基本的には日本の労務管理を指している。その再編成と大学教員の任期制の関わりを今日の報告の内容とする。また、大学に任期制が導入されると実際にはどうなるかという問題にも言及したい。さらに、任期制問題に対する労働組合の役割も重要な論点として扱いたい。

日本的労務管理の

現段階まで

敗戦後、日本の民主化への方途として労働組合法ができ、労働運動の高揚をみた。ここに日本の労務管理の出発点がある。労働者と経営者が話し合う経営協議会ができる状況も生まれた。その過程で電産型賃金体系と呼ばれる戦後型年功賃金の原型が作られた。

しかし二・一ストを境に民主化の方向は大きく転換する。アメリカ型の職務給や定年制の導入が盛んに行なわれるようになり、経営者側建直しの方策として日経連が作られた。占領下から独立の過程で、政令二〇一号による公務員からの団体交渉権剥奪をはじめとする労働組合運動への圧迫がなされた。戦前型年功賃金の復活、下請け制や臨時工制も広汎化し、アメリカ式労務管理も試みられた。

続く高度成長期には、職務給導入がまず試行されるが失敗し、六〇年後半から「能力主義管理」が導入され、さらに日本生産性本部の働きかけで、労使協議制が確立していった。

七〇年代に入り低成長の時代になると、企業は減量経営の方針をとる。中高年の動揺をよそに、トヨタなどは独自の生産方式、労務管理システムを作り上げ、急成長を遂げた。さらにME（マイクロ・エレクトロニクス）技術革新

の展開の中で中高年の労働者の雇用不安はますます現実的なものとなり、そこに、派遣労働者法の制定、職能資格制度の導入、女性労働者の雇用拡大といった要素が入ってくるようになった。

次いで、円高、海外進出の時代に入ると複線型管理システムと呼ばれるものが提唱され、TQCという言葉に見られるような総合的な管理システムが展開されるようになった。労働時間も変形労働時間が導入され、あらゆる面で多様化、流動化、柔軟化が図られる方向が打ち出された。

バブルの崩壊と 労務管理

現在のバブル崩壊後の労務管理は、日経連の著書『新時代の「日本的経営」』に示されている「日本的経営の理念を、

企業レベルにとどまらず、産業政策、国、社会レベルにまで拡大、深化させて、成長の維持・拡大と雇用機会の創出をはからねばならない」という記述にその方向が集約されている。そして雇用形態、就業形態については多様化の中で長期蓄積能力活用型グループをつくるとか、雇用柔軟型グループをつくるとか言われている。さらに「具体的には、複線型能力開発体系を導入し、一専多能型で、社外でも通用する人材を育てることが必要」とものべられている。大学に即して解釈すれば、大学と企業の間という、盛んに

行なわれている提言の中身は、日本の経営の理念を大学の職場にも徹底していくんだということだと言える。

今、いちばん厳しい状況にあるのはホワイトカラーで、とくに中、上層に対する攻撃が進んでおり、差別、選別が強化され、終身雇用制、定年制が崩壊してきている。役職者の解雇、出向、配転・転籍、早期退職者優遇制度、役員定年制など、企業での実態は厳しい。このような事態を大学教育の場に移して考えると、管理的発想からの攻撃手段は定年制に集中しており、任期制というのは、教員に能力主義的管理を導入するための中心的な手段と認識しうるのである。

七〇年代以降の日本の経営の変化の全体的傾向は、能力主義管理と全員経営、また、雇用、労働時間、賃金のフレキシビリティの深化・拡大にあるといえよう。このような日本の経営の変化と企業の求める教育の変化との関わりは大学にとって重要な問題である。従来は企業内教育中心ということだった。しかし、今後は、企業が作っている研究機関と、大学教育との関係が問題になってこよう。

大学教員の

労務管理の特徴

大学の場合、教授会の自治により、採用や昇格は教授会が行なう形になっている。ただし、新学部申請などの過

程で分かってくるように、学内の扱いは同じ教授でも、書類の上では幾種類かの教授ができることになる。したがって任期制が導入されれば、教授会の中に差別・選別の管理システムができる可能性がある。任期のみならず、昇格などでもさまざまな審査を要求されるというような異常事態も予想される。文部省の介入がすでにあるという点を忘れることはできない。

労働時間については、中京大学などでは、教員個人の自主管理に任されている。研究会の開催や学会への入会なども、ほとんど個人に任されている。しかし、これらの側面にも大胆な切り込みが行なわれる可能性が強い。

大学教員任期制の意味と

運用上の疑義

任期制の意義の中には労務管理に関する言及が幾つかある。大学審の審議の概要では「各教員が任期中十分な教育研究業績をあげ」ること、「教育研究活動の意義を積極的に明らかにする」ことが求められ、それが昇格や任期の延長にどう関わるのかという論議を引き起こす。また、「新たな教育研究組織を担当するにふさわしい教員を採用する」等という点も論争を呼ぶと思われる。再任の場合の委員会の構成等では、外部の専門家をという言及もあるが、ここにも大変な問題が存在する。

再任の審査基準も教育業績、研究業績を対象に、しかも基準の公表が望ましいとのべられているが、それは不可能ではないか。これまでの日本の労務管理の中で、査定は恣意性が強いのだが、大学でも形式的なことだけオープンにして、肝心のところは恣意的な査定をするのではないか。そういう意味で、日本の労務管理を継承することになるのかとも思われる。

経済同友会幹事で大学審の専門委員をしている桜井修氏は「大学が変わるための条件整備が整いつつある今こそ、競争原理を導入すべきだ」と言い、「学長の権限で特色ある大学を作るべきだ。…その結果、学費が高くなっても仕方ない」と言っている。また「国の予算に大きく依存する国立大学はもう不要だ」とも言っている。さらに「諸悪の根源は新卒一括採用の慣行で、これが大学も学生も没個性化させ、社会のモビリティを失わせたのではないか」ということも言っている。経営者は幹部要員や中心部隊は一握りでいいと考えている。そして実際、「流動的労働者群」が増加してきている。経営者はかなりこれを是とした方向で考えていることがうかがえる。

任期制にとまない 変化が予想される 労務管理

言うまでもなく任期制導入にとまない、まず、雇用が非常に不安定になる。筑波大学の七人の教授が、七年間で研究成果が出なければ所属する部局からだけでなく、筑波大学から去るという念書を出したという報道があつた。期限付き雇用不安が広がると大変な事態が予想される。収入が不安定になることから、ローンで家を買う場合にも問題が生じるような生活不安が出る。査定については、それが大学の職場に入ったときにはどうなるのか。短期業績主義、財界からの要求への従属が見られるようになり、採用、昇格、再任などでの教員内差別構造が確立されることが予想されよう。また、再任審査、採用人事などの仕事が増え、労働条件が悪化するということも生じてくる。

それから、管理の強化による「教育研究の沈滞といじめ」がでてこよう。ヒラメ教員とでも呼ぶべき上しか見ない教員の増加や、教育研究が地域から遊離していく傾向もあらわれてくるのではないか。地域に定住する可能性が低ければ地域密着型の研究テーマを設定することは少なくなる。雇用の安定と研究との絡みは大きい。また、教育研究の企業への従属も進まざるを得なくなるように思う。

昨年末に出された学校教育法施行規則の一部を改正する省令では、教授会に代わる代議員会、専門委員会を置くことができること、また「代議員会等の議決をもって、教授会の議決とすることができる」となっており、自治の後退、崩壊が場合によっては大胆に進む可能性がある。

このような教育研究条件のもとでは、希望をもって大学教員になろうという意欲が減じられ、大学教員の養成、確保にも問題が生じてこよう。任期制の背後にある人間観と、基本的には行動科学的労務管理、人的資源管理の人間観と同じではないか。ある任期を定めて、その中で目標を立てさせて、業績を上げさせて自己実現を図るといふ、科学的管理の手段である目標管理システムではないかと思われる。

任期制と

労働組合

任期制の導入にともない、組合員、組合攻撃が出てくる可能性がある。中京大学では今までの雇用に関しては教授会に任せ、解雇などの場合をのぞき、基本的には雇用問題に口出しをしてこなかった。ところが、任期制が出た場合には、それが組合活動の中心課題になるというように、これまでとは違う様相があらわれよう。

大学の民主化に果たす労働組合の役割、私大教連や単組、

単産等の果たす役割も大きく変化しよう。私は最近スウェーデンの研究をしているが、そこでは働きやすい職場づくりを大変重視している。日本の経営者にはその点が著しく希薄である。

おわりに

経営者も文部省も、日本的経営の再編の延長として大学管理を考えていると思われる節がある。任期制の導入は大学教員への「能力主義的管理」の導入そのものである。大学設置基準の大綱化と自己点検・評価はそのための下地づくりである。この任期制と「学校教育法施行規則の一部を改正する省令」による教授会自治の破壊によって、大学職場での日本的労務管理の確立をねらっている。現在の小、中、高校の職場での日本的労務管理の導入は露骨である。それが大学に及ぶ可能性は高いし、実際に出ているところがある。

教育現場は普通の職場とは違う面がある。しかし、教育内容から人事までへの介入がなされ、教養をやらずに専門に入るというようなばかなことを大胆にやる。これをどう考えるかは組合の大事な課題だろう。

日本の経営の代表であるトヨタシステムも、実態が知られて世界的評価は下がってきており、北欧のボルボシステムが見直されてきている。人間を軽視したトヨタシ

STEMへの世界の反応に対する自覚が、日本の経営者には薄い。長時間・高密度労働と職場の非民主性を特徴とする日本の経営を見なおすべき時期にもかかわらず、そこに大学まで組み込もうとするのは時代錯誤もはなはだしい。

大学の管理強化と、情報化、国際化、民主化の要求との間の矛盾の激化は避けられない。そういう中で、大学教員による教授会の民主化や教育研究の自覚的努力の必要性は非常に高まっている。労働組合の役割も非常に高まるのではないかというのが私の結論である。

大学政策の現段階と

大学教員任期制

榊 達雄

はじめに 現在の大学で行なわれていることは、戦後改

革の総決算の大学版の一環であろう。日本の経済構造の変革をめざすに必要な研究開発、そしてそれに寄与できる人材開発を大学に求めるための大学改革である。

政府文部省は、大学教員の要求の一部を利用しながら、財政誘導を通じて改革を進めている。だから、現在、大学

改革は、その流れがとどまるところを知らずという感じで動いている。このままでは大学はどこに行くのか、しかし、それに乗っかっていなければまたいけないということ、いけないと思いつながらやらざるを得ないという状況が現にある。教員任期制についても、教員の一部にはそれを歓迎する向きもあり、それが利用される危険性がある。

大学教員任期制の

戦後大学政策上の位置

戦後の歴史をふりかえってみると、戦後大学政策は、大まかに、大学の自治に対して一貫した攻撃がなされ、大学管理運営への介入の試みが常になされてきた。戦後当初から、大管法と呼ばれる大学管理に関する法律の制定が執拗に追求されてきた。大学紛争時の大学運営法という臨時のものは、大管法のひとつだった。それ以外はまだできていないが、それは、教職員組合をはじめとした運動が押し止めてきたことによるのではないか。教員の任期制への思いは政策側にずっとあったと思われる。一九七一年の中教審答申には、大学における人事の閉鎖性が指摘されている。教育研究活動停滞の根絶の処方として任期制が出された。また、その答申では、高等教育機関については、五種八類型の差別的な編成を打ち出したことに多くの人は注目

した。

そして臨教審の第三次答申では、人事の閉鎖性を排除し流動性を促進する方策として、教員に任期制を導入することが望ましいとのべられた。「一部に」任期制を導入すれば、若手とかが不断に活力を新たにしていこう、というようなことが言われた。また、契約任用制という言葉も用いられている。

さらに、昨年の大学審で大学運営の円滑化についての答申が出され、同じ日に大学教員の任期制が運営部会の部会報告（中間報告）という形で出された。その後も学長権限の実質的強化を進めるといふ動きが続き、先に指摘された学校教育法施行規則の改正がなされた。

初等中等教育政策と 大学政策

おおまかには、教育の国家統制と教職員管理はセットで進められてきたといえよう。そのいちばんの画期となったのは一九五八年だろう。この年は、学習指導要領の大改訂が行なわれ、それまでは文部省の一著作にすぎなかったものが官報に告示され、文部官僚が学習指導要領の法的拘束力を盛んに強調するようになった。

教育内容の国家統制を進める大きな推進役を果たしたのは、一九六一年から一九六四年にかけて全国の中学校二、

三年生全員に実施した学力テストである。文部省が作ったテスト問題は学習指導要領に基づいて作成されており、成績を上げようとすれば、学習指導要領にしたがって教育することになる。このテストは国家統制を進める役割を担ったのである。

一九五八年は教員に対する勤務評定が実施されることになった年でもある。その後教員に対する管理はずつと強化されていく。

その後、教育の国家統制と教員管理は車の両輪のごとく進められていくことになる。六〇年代前半は学力テストと勤評が実施され、いくつかの県では教育の「正常化」が行なわれる。ただしカツコつきの「正常化」である。岐阜県では、「正常化」の結果、小・中学校ほぼ一〇〇%の組織率であった教職員組合への加入は二割にまで低下した。愛媛県、香川県では、学力テストの進行と同時に、「正常化」が進められたことは広く知られている。さらに岐阜県を例にとれば、七〇年代後半には、県議会で教育「正常化」決議がなされ、八〇年には教育基本法改正要望決議まで出されている。日の丸、君が代が卒業式に導入され、教育への統制を進めていく実態があった。

大学政策も同様の論理で進められる可能性がある。大学

設置基準の大綱化によつて、文部省の干渉はかえつて拡大している。教養部解体にともなう一般教育の扱いなどは、教養部改組に際しての文部省への説明で内容にまでわたる干渉を受ける。教育職員免許法の改訂にともなう再課程認定では、文部省がカリキュラムに対していちいち介入してくる。初等、中等教育ほどではないにしろ、カリキュラム統制を強めている。任期制を導入して教員管理を進めていくことを通じて、カリキュラム統制の強化が推し進められる可能性があるように思う。

大学教員任期制の 法制化の必要とは

部会長の有馬氏は、大学教員の任期制を実施していくためには法制化が必要だといっている。法制化がなければ実際に実施できないという認識がある。有馬氏は任期制の事例が既にあるということで、京都大学基礎物理学研究所を例に引いている。ただ、それは適切な事例ではない。この研究所は共同利用研究所であり、施設、設備もかなりいいということで、全国の共同利用を進めていく上では、はじめから任期を決めておいて、なるべく多くの人が共同利用できるようにということに任期制の趣旨がある。そこでは、身分保障もあり、任期がきて行くところがないまま辞めるといふことはない。したがって、大学審のいう期

限付き採用とは違ふ。

紳士協定的な任期制は現実にはいろいろある。ただ、事実上の任期制ではあるが、それは制度としてあるわけではない。名古屋大学でも法学部や経済学部の助手は任期制になっているし、京都大学でも助手は任期制になっている。行き先がなくても辞めて、研修員になったという事例もある。紳士協定を守るか守らないかであつて、公務員として採用されているので、行き先のない場合は辞めないとすることもできるのである。

放送大学学園の場合は、任期五年ということである。これは、放送大学学園法というのがあり、そこには教員の任期は何年とは規定されていないが、評議会の議に基づいて学長が決定するとなつている。実際に再任審査で拒否された例がある。署名運動がおこつたが、拒否の理由は不明なままであつた。業績は十分出している人だつた。任期制が布かれればこのような事態が当然起こる。どう理由でということには公にはされない。

制度として定着させるためには、法制化しないとできない。政府、財界のねらいを貫徹させるためにはそのような方法をとることになる。現状では経常経費はほとんど上がらない。だからそれ以外の外部資金を得ようとしていろいろ

ろ申請書類を書く。科研費をとるにしても、その他のものでも、目に見える研究を数多くして、ということになり、そこでは競争原理が貫徹されることになる。

自己点検・評価も全国的に進められてきている。文部省はさらに外部評価をやるようにという行政指導をしているようだ。アメリカやイギリスでは外部評価による大学のランキングができてきているが、そのようなことになれば大学間格差はさらに広がることになろう。

はじめに教員の一部に任期制に対して歓迎の意識をもつ者がいると言ったが、それは名古屋大学の組合の中にある大学問題専門委員会が、全学教員にアンケートをした結果によるものである。回収率は低かったが、とくに理科系の教員の一部から歓迎の回答があった。そこには非常に危険な側面がある。そういう意識を利用した法制化がなされる可能性があるので注意すべきである。

以上のような事柄をふまえながら、一方で大学自身の再生が今問われているのであるから、大学の全構成員による自主的、主体的な改革が必要だと思う。

科学技術政策と

任期制問題

橋本 誠一

はじめに
私は法律系の専門であり、本題については本来素人であるが、日本科学者会議の大学問題

委員会の一員という関係で報告する。今日の話は、これまで何人かの人によって指摘されていることを改めて確認し、それに私のコメントを若干付すという形で進めたい。

まず、喜多村和之氏が『現代の高等教育』一九九六年二月三月号で、任期制の問題を取り上げている一文を引用する。

「この任期制の問題は、たんに学問の自由とその制度的保障としての大学自治、さらには大学教員の身分をどう守るかという防衛的な問題にとどまらず、経済や社会の構造変化を背景とした、ひろい意味での日本の雇用構造や経営の問題にも関わり、さらにいえば、日本の高等教育、学術研究の将来に関わって出てきた重大な問題なのである」

この点をさらに具体的に立ち入ったのべたのが教育学者の細井克彦氏である。細井氏は、日本科学者会議のシンポジウムのパンフレットで次のように報告している（日本科学者会議学術体制部『シンポジウム—科学技術基本法体制を考える』一九九六年五月）。

「財界（の「技術創造立国論」）は、日本（経済）と日本企業の新たな飛躍的な発展を、従来の加工貿易型経済の基盤形成に対して科学技術の「創造」によって裏打ちし、国際競争力を強化することで、切り開こうとしている…。（そしてそれは）経済・社会、政治・行政、産業・労働、外交・国際関係、教育・人材養成等の構造的な再編（再構築）の「鍵」として…位置づけられて（おり、その意味で）むしろこれからは科学技術政策によって人材養成・大学政策も方向づけられ、動員されることになる可能性が強（い）」

この他にも何人かの人が同趣の指摘をしているが、私の今日の話も基本的な趣旨はこの二人の指摘をそのまま確認するというのが基本的な線である。

「組織運営部会における 審議の概要—大学教員の 任期制について」の概要

次に大学審の任期制についての報告の中身を改めて確認したい。

「概要」の一章は「任期制の意義」その(1)で「人事の流動化による教育研究の活性化」をうたっている。つまり、人事の流動化は教育研究の活性化の手段として位置づけられており、その流動化を促す手段のひとつが任期制なのである。また、さらに次のことも付け加えて指摘されている。

「任期制の導入は、大学において、人事の流動性を高め、学問分野や社会の変化に対応した新たな教育研究組織を担当するにふさわしい教員を採用するなどにより、さらに各大学における教育・研究・組織の再編等をより円滑に進めていく上でも効果的である。」（傍点引用者、以下同じ）

このように、個々の教員の教育研究能力だけでなく、研究組織の再編問題ともからめて任期制の問題が考えられていることに注目しておきたい。

第二章は「基本的方向」、第三章は「任期制の具体的なあり方」である。第三章の(1)「任期制の運用」では、任期制の実施対象に触れている。方針としては「教授を含むすべての

職を対象とし得る」とされる。しかし、とりわけ「若手教育・研究者の育成の観点からも、助手への任期制の導入は極めて重要である」とのべている。若手研究者育成の問題が重視されていることがここのポイントである。再任については、人事の流動性を高めるところに任期制の意図があることから、「他大学や研究機関、企業との交流をできるだけ促す方向」での制度運用が考えられていることに留意したい。

財界・政府の二一世紀戦略

「技術創造立国論」と

その現在

絡みをお話したい。

最初にとり上げたのは、一九九三年七月に経団連が出した、『新しい人間尊重の時代における構造変革と教育のあり方について』である。ここでは、今が時代の画期であるという認識に立って、戦後の政治・行政・経済政策の総決算の一環として、教育改革の課題が位置づけられている。そこで、五章「教育改革の方向」では、「産学共同と社会人教育の推進」を掲げ、「社会人からの教員の登用、研究機関の相互乗り入れと共同研究の促進」といった提案がな

されている。言葉として任期制は出ていないが、それを実施しようとするれば、任期制の問題、年金・退職金制度の問題、国家公務員法の適用問題等も浮上せざるを得なくなるだろう。六章「教育改革に関する具体的な提言」には、「人事の流動化促進」があげられているが、これも任期制の方向を指し示すものである。

九四年四月には、経済同友会教育改革委員会が『大衆化時代の新しい大学像を求めて』と題する提言を行った。これは、初めて任期制について具体的に言及したものである。「教育改革の具体策」としての「人事交流の促進」のために、期間雇用契約禁止規定や国家公務員法の職務専念義務規定等の教育・研究職に限っての緩和などが提案されているのである。

ここで任期制を支えている考え方は、「大学を開かれた競争社会にする」という点にあるが、その位置づけは、おもに人事交流を促進する手段というものであった。

同じ九四年四月に経済同友会技術政策委員会は、『技術創造立国への転換』という有名な提言を発表した。そこでは、「技術創造立国」を「国是」として、「他のすべての政策に優先してこれを推進していく」という、日本の生き残り戦略が示された。この具体的な行動計画のひとつが、

競争原理の導入等による「研究開発活動の活性化」であり、そこに、任期制に結びつく発想が含まれることになる。

さらに、政府も経済団体に歩調を合わせるように動きはじめ。九四年十二月には科学技術庁の科学技術会議が、この年の第二〇号答申『科学技術系人材の確保に関する基本指針について』を出し、「創造性を発揮できる研究開発環境などの整備」に言及している。「産学官の共同研究など連携の促進」、「自由で競争的な研究環境づくり」などを主張しているが、同時に、大学院の充実や若手研究者への研究機会の提供等、若手研究者に対する関心をより明確に打ち出している点も指摘しておきたい。

翌年六月には、通産省も産業構造審議会総合部会産業技術小委員会と産業技術審議会総合部会企画委員会の合同会議報告書を出す。通産省は科学技術政策の問題を、産業構造政策の一環としてとらえている。そして、「人材に係る問題点と政策課題」として幾つかの重要な問題を出している。その中でとくに、二つを指摘したい。ひとつは「独創的研究者や創業人材の確保」として、「ポストドク等専門研究者へのフェローシップ制度の拡充等」をあげ、オーバードクター等に対するフェローシップ制度拡充により、若手研究者の人材確保を図ることが打ち出されている。二つ目

は、「人材の評価・処遇システムの確立」の問題で、そこでは「独創的研究開発が求められる人材には任期付き任用や特例的処遇を、地道ではあるが重要な研究を行う人材には従来型の処遇システムを適用」といった「複線的、特例的雇用システム」の導入が提案されている。とくに独創的な研究開発の面では若手を念頭に置いている。

九五年七月には文部省の学術審議会の総会が開かれ、『二一世紀に向けた研究者の養成・確保について（中間まとめ）』が出された。ここでも通産省と同様、若手研究者に目を向けている。そこには、研究者の高齢化による若手研究者の活躍する場の減少、科学者、技術者の人数そのものの増加の必要性、という政策担当者の危機感が背景にあることが考えられる。

この『中間まとめ』では、研究者の需給動向を予測し、若手研究者の不足による研究活力の低下を懸念している。そしてオーバードクターに対する経済的支援を打ち出している。その具体的方法がポストドクターフェローシップの枠の拡大であり、それは現在の与党三党の政策合意にもあがり、今年度の予算要求にも含まれており、現実にも動きだしているのである。「ポストドクター等一万人支援計画」という看板のもとに、ポストドクターに対する期限付き雇

用の拡大が実現に向けて動き出している。

八月には人事院が勧告を出したが、その中の「研究活動活性化」の項目で、任期を定めた任用についての言及がすでになされていたことにも触れておく。

九月に大学審議会が『大学運営の円滑化』『大学教員の任期制について』『高等教育の一層の改善について』の三文書を出した。さらに、十月には、日本学術会議の総会で『高度研究体制の早期確立を目指して』という討議資料が出された。この中には任期制に関する極めて具体的な提案がなされている。すなわち、「契約研究者を導入して研究者雇用形態の重層化を図る」、「(大学、国立研究機関、企業研究所の)三セクター間の人的交流と協力を促進する」、「時限組織を導入して研究組織の柔軟性を高める」という言い方で、特に若手研究者を対象に具体的な任期制の導入を提案している。

現在の政策は、科学技術庁、文部省、通産省の三位一体で推進されており、三者の基本的なコンセプトは大体同じである。その問題が財界でどう検討されてきているかは、九六年四月の経団連文書『科学技術基本計画の策定に望む』から窺うのがいちばん手ごろである。それは九五年に成立した科学技術基本法に基づく科学技術基本計画に何を

盛り込むかについての経団連の注文である。内容的には以前よりかなりまとまってきている。

この文書も含めて、人事の流動化、任期制の導入をなぜ行おうとしているのか、それは科学技術政策上、どういう位置づけがなされているのかを簡単に整理しておきたい。

ひとつには、大学や国立研究機関のもつ研究機能を活性化させる手段という位置づけがある。二つ目は、産・官・学それぞれのセクター間の密接な連携、融合により、研究組織の再編をする手段という考えがある。三つ目は、今後の日本の科学技術を担う人材育成の手段(教育機能の活性化)として考えられている。四つ目は、若手研究者を確保し、育成するという差し迫った問題への対応策として考えられている。おそらく科学技術政策のレベルで任期制の問題を位置づけると、この四つに整理できるのではないか。これらは互いに重なり合う課題でもある。

高等教育をめぐる

国際的動向

—まとめにかえて

いか考えてみたい。

昨年、ユネスコが『高等教育の変化と発展のための政策

文書』をまとめてある。これは『大学資料』の一二八号に翻訳が掲載されている。この文書の内容は、各国での討議にゆだねられ、将来的には学術条約の形にすべく、ユネスコが国際合意に向けて取り組むことが予定されているものである。

そこにはかなりの部分で、日本の政策と共通するところがあるが、重要な相違点もある。そして、ここでも研究者の処遇というのは、国際的な政策課題として見るべきであるように思う。学術条約が議論される段階に至ったとき、大学に関わるわれわれが、いかに積極的に、現在進行している科学技術政策や大学政策とは違った対案を出せるかということが問われる時期がきているような気がする。国際的な視野から任期制の問題をとらえ直していく必要がある

のではないかと考える。

以上が三人の方々の提案の要旨である。討議は時間の余裕がなく、若干の用語解説や補足を求める質問にとどまった。それらのうち、必要な内容は要約の中に組み入れ、討議の内容は省略した。

記録 亀谷 幸美
構成 杉江 修治