

# 大学教員任期制とは何か

## 大学教育の視点から



田子 健

名城大学・教職課程部

### 曰 大学教員任期制の目的

#### 目的は何か

大学審議会が、九五年九月十八日、「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—」（以下、「審議の概要」）を公表してから一年、この十月には答申も行われるという気配である。小論では、この「審議の概要」とこれに対する反響、意見をとり上げ、大学教育の視点から「大学教員任期制とは何か」を考えてみることにしたい。なお、予定される答申とその法制化の問題は、次号においてとり上げる予定である。まず、「審議の概要」は、大学の現状を、人事の閉鎖性、

年功序列人事による教育研究の停滞とした上で、任期制の目的は、この現状を打開し、「(1)人事の流動化による教育研究の活性化、(2)多様な経験を通じた若手教育・研究者の育成」を実現することにあるとした。このうち、「人事の流動化による教育研究の活性化」では、人事交流による教育研究能力の向上、任期ごとの業績の定期的評価による教育研究活動の活性化、学問や社会の変化に対応した大学の教育研究組織の再編・活性化をあげている。

その上で、次のような任期制の「具体的なあり方」を示している。

一、設置者の別なく大学の全教員に任期制を導入する。

二、導入の是非は各大学の判断による（選択的任期制）。  
三、再任の可否、任期の設定、導入の単位（学部、職種、プロジェクト等）は大学が決定する。

四、これらを可能とする「法制上の措置」をとる。  
五、任期制を導入する大学における教育研究条件の整備

について積極的に支援すること等の措置について、検討する必要がある。

これに対して、大学が人事の閉鎖性を持つのは、専門職の証しであるし、教育研究の停滞というが、個人差があり過ぎて、教育研究活動に没頭している立場からすれば、的はずれな認識といわざるを得ない。加えて、現状分析がいまいなシステムの提案で、かつて成功したものではない。共通一次試験とその後のセンター試験にしてもそうである。これによって、大学教育のみならず、回復不能なほど、高校以下の教育を歪めてしまったではないか。任期制も大学

たご・たけし ●一九五四年、東京都生まれ ●専攻は教育学、教育政策  
●編著に『人間科学としての教育学』（勁草書房、一九九二年）、論文に、「地方分権化と生涯学習」（「CRDR」一九九六・九、VOL.116（社）中部開発センター）、「大学公開講座の現状と課題―自己点検・評価報告書の検討を中心に」（「名城大学総合研究所紀要」創刊号、一九九六年三月）ほか。

教育をその意図に反して危機に向かわせてしまふ、という意見がある一方で、人事に透明性を欠く場合があり、教育研究に改善すべきことが多くあるからこそ、改革努力をしている現状からすれば、今回の「審議の概要」の提言は適切な指摘を含み、任期制も是非ではなく、システムの手続き論の側面に重要な論点がある、とも指摘されている。

目的は

研究機関の

活性化

さて、部会長有馬朗人は、自身の論稿のなかで、任期制の最大の目的は「研究機関の活性化」と明言しているが、これは人事の流動化によるPDF（ポスト・ドクトラル

・フェロー、わが国では、一九八五年から実施―筆者）後の研究機関での常勤職への就任を円滑にしよう、という趣旨とみられる。そして、就職後も研究環境を求めつつ（研究機関の移動など）成果をあげ、研究者として一流の水準を確立することをめざそう、ということである。有馬が、

「言いたいことは、日本には博士号をもつ本格的研究者が少くないということであり、したがってPDF経験者が活躍する職が少ないことである」（「大学教員任期制―大学審の考え方―」『IDE・現代の高等教育』一九九六年、二・三月号、五―一〇頁）としているところから、それが読みとれる。有馬の主張は、本来、若手を励ます内容であり、

そうした意味でも、理系の研究者を中心に支持があることは確かである。

しかし、この趣旨は、「審議の概要」を読んでもなかなか伝わってこない。最大の動機は、理系を中心とした大学および研究所の研究の発展と研究者の質・量の向上ということにあるのであれば、そのように打ち出してもらおう方が、研究組織原理、研究者育成の論理の異なる分野からすれば、はるかにありがたかった。これを、設置者の別なくすべての大学で実施可能な「教員任期制」とネーミングしたことから、論者の数ほどの解釈が生じたこととなったのである。

## 往年の

### 文部官僚は

往年の文部官僚今村武俊（最近まで、国立鹿屋体育大学長）は、このことを次のようにいう。「組織運営部会がどのような任期制を設けるかについて自己の見解を明示することなく、急所は任期制を採用する大学の判断に任せる態度をとっている」ため、「審議の概要」のいう任期制導入の効用も「一〇〇％は納得しがたい」。「なぜ、今、任期制を採用するのか。その任期制とは、具体的にどのような任期制であるのか。各大学で裁量により変更を加えることができるのか、どの部分であるのか」が明らかでなければ、「意見を述べさせられる側は苦痛である」（「どうも輪郭がみえな

い」『カレッジマネジメント』七六、一九九五年、二四一―二五頁）。

まったく、最近の大学人の「甘さ」を突く指摘である。どのような任期制のかもよく示されていないのに、これに総論で賛成した大学団体はどう考えるのだろうか。これが実施された場合、法制度としては、全教員を対象にし、導入は大学の意思によるとするが、制度実施の誘導が行われることが、すでに予定されていることから、時間の差異はあっても、何らかの任期制をとり入れる大学が多数となることは、十分に考えられるところである。

つまり、重要なことは、任期制という方法による人事の流動化が、大学の活性化につながるのか、という一般的な問題だけではなく、提案された構想の任期制をとった場合、大学は、どのような変化に直面することになるのか、それが大学の将来を明るくするものなのか、が問われていることである。人事面での自由化と規制緩和の初めてのケースであるだけに、見通しを持ち得る議論が求められているといつてよいだろう。いずれにせよ、任期制問題は、今日の大学改革のなかで生じたわが国高等教育における教員人事政策ないし問題の総称ととらえられるべきものであり、そのなかでのみ当否の判断が可能となるものである。

## 目 「審議の概要」の反響

「大学教授、  
審議の概要」が公開されてし  
ばらくの間、マスコミを中心に

「成果なければクビ」?

「審議の概要」の内容に対する

論評が続いた。賛成論と同時に、業績稼ぎに走り、教育がおろそかになることや、目的に対する方法として、任期制がよいのか、など指摘は正しいものも多かった。しかし、今村武俊のいうように、具体性に欠ける「審議の概要」が自ら招いた誤解(?)も記事になって現れた。この典型のひとつとして、「朝日新聞」(九五年十二月九日夕刊)の「ウィークエンド経済」がある。「大学教授、成果なければクビ」というタイトルで始まるこの特集記事は、「大学の先生の首筋が寒くなっています」という書き出しで、一面全部を使い、デメリットに対する査定評価をきつかけに競争が起こり、メリット(成果、業績)を生むようになるか、または、メリットを生まなければクビだ、という記事を掲げたのである。すいぶん、思い切った書き方だが、例えば、再任のない任期の終了は免職なのか自己退職なのか(他機関の招聘があれば) 転任なのか。また、これまで含めて大学ごとに「選択的」であり得るのか。クビというか

らには、この記者には、免職(解雇)がひらめいたのだから、これを充分に掘り下げて、専門的な検討の必要などを指摘することが、本当の新聞記者の仕事というものであろう。

私は、任期制案が発表されてすぐに、これと同じような内容の記事がいくつかの週刊誌などにもみられたことに大いに興味を持った。この現象が、今日の大学に対する社会の「評価」を露呈するものだからである。社会と大学との無理解の自覚は、交流の出発点になる。だが、世界各国共通に社会的威信を持ち、若者にも人気のある職業のひとつである大学教授職に対するいわれなき中傷に属することは、見過ごすべきではなからう。この点で、大学人の主張が弱い。

「今後何年間か、

大学人が直面する

大きな問題」

この間、天理大学問題(同大学理事  
会が、九七年三月に六十五歳以上の  
教授三十二人の一斉解雇方針を固め  
たが、教員全体の協力が得られず、  
九七年実施を一時見送ったこと)などがあり、大学人自身の任期制への関心も徐々に高まってはきたが、山岸駿介のいうように、「任期制にどう対処するか。今後何年間か、大学人が直面する大きな問題になるだろう。日本の大学

(人)の器量が試される時代」である割には、まだ部分的な関心に止まっている感が強い(氏の表現によれば、「その割には、皆さん関心が薄いようですなあ」、「任期制論議を通じて考えるべきこと」『大学創造』第四号、一九九六年、三頁)。これは、当初のこのような記事の横行によって、大学の教員自身が、議論に空しさを覚えたことと同時に、職に対する自信を失いかけたことによるだろうが、何よりも、情報不足が痛い。また、任期制一般には、肯定できる側面もあることから(例えば、国によつては、若い研究者の場合、研究に専念する条件―時間と費用―が与えられる)、今回の任期制案を具体的に知らずに、個々の判断が行われていることも多い。任期制が制度化されようとする直前の時期に、この意識構造では、状況を正確に認識することの妨げになりかねない。いうまでもなく、大学審による任期制がそのまま制度化された場合、教授までの全員がその環境におかれるという、世界の大学に例をみない状況が生まれることになる。つまり、日本の大学人事原則(現実の意ではない)は一変することになるのだ、と考えれば、今回の任期制問題の持つ意味が理解されるのではないだろうか。では、大学団体と学生は、これをどう考えているのだろうか。

## 目 大学関係団体の意見

### 国大協は

国立大学協会は、「任期制導入を原則的に否定している現状も過度の制度硬直化」ということから、提案を総論で賛成した上で、「学問の自由を尊重するという視点が欠落」せず、「教育研究活性化の手段であつて、それ自身を達成すべき目標となることがないよう」求めている。ここから、任期制の導入は大学の判断(選択的任期制)とすること、若手の育成に方法を講じるという提案に賛成し、逆に、任期制の導入に対する教育研究条件の支援については、おざなりの形式的整備を進めるだけであり、疑問とした。

次に、大学における教育研究活性化の手段、方法としてみた場合、

一、任期制の有無は、例えば、自校出身者の割合という指標に比べても教育研究の活性化の尺度としてはより間接的、

二、(教育業績評価の方法が確立していない現状では)一般に研究偏重を促進し教育の活性化にはプラスにはならない、

三、再任を行わない任期制においては、次の任用を念頭

において業績の蓄積に励むような弊害が生じる、などの問題点を指摘した。

また、組織の再編は、教授会の全体意志によるものであり、意志決定に重要な役割を果たす教授の任期の到来は定年と同じで、任期制が果たすメリットはないとはいえないが、間接的に止まるとした。運用の問題では、対象教員として、「職種によって画一的に導入することは適切ではない」とした上で、教授—原則任期なし、助教—限られた範囲に適用、助手—職務内容による、とする案を示している。

### 私大連は

次に、日本私立大学団体連合会は、「審議の概要」の示す任期制の効用に賛意を示した上で、任期制のメリットのみが強調されることなく、当連合会の十二の項目からなる意見に応える慎重な審議と答申を求めている。十二項目の意見の主なものには、

- 一、教授に対する任期制導入提案の理由の明示、
- 二、横断的労働市場が未整備でかつ終身雇用制の日本社会にあって、大学教員にのみ任期制を導入した場合、研究機関などへの流出、若手の優秀な人材確保の困難、大学所在地によっては、優れた教員の確保に一層の困難を生じる、

三、教育・研究・管理運営業務の継続性確保に危惧、  
四、給与、退職金の処遇、再任を認められなかった教員  
のその後の進路に対する問題への具体的な検討、  
などである。大学基準協会も、国大協や私大連とほぼ同趣旨の「意見」を発表している。

これらを要約すれば、「審議の概要」に総論で賛意を示しつつ、大学の自主的な努力に基礎をおく「実施形態にヴァリエティが予想される」（国大協）任期制ということが、大学団体の考える任期制の姿といえる。

また小論の視点からは、各団体が「教員」にとつて、教育が大きな問題になるにもかかわらず、大学における教育業績評価の方法は、まだ明らかになっていないために、評価といえば、研究業績評価に偏ることとなり、システムに対する期待と予想される運用の実態はかみ合わなくなる恐れがある、と指摘していることは重要である。そのほかの個別の論点指摘も同じく重要であり、十分な検討が望まれる。

しかし、それにしても、これほど詳細な論点があるにもかかわらず、「審議の概要」に賛成できる根拠はどこにあるのだろうか。なお、大学の教職員組合の見解にも触れたいが、紙数の関係からその内容については、本誌インタビ

ユ—などに譲りたい。

#### 四 学生に対するアンケート

私は、任期制問題は、学生にとっても、アンケートの 日常の履修から卒業後の大学との関係まで、広い範囲に影響を及ぼす大きな問題

#### 実施

であると考えている。しかし、今のところ、当事者は教員のみという見方が強く、学生の意識をとらえたデータはないように思われる。そこで、夏休み明けの教室で、中京大学の一年生（文学部九十六名、九六年九月十二日実施）に協力してもらい、「大学教員任期制について」簡単なアンケートを行った。問いは五つで、それぞれの問題に関して、努めて客観的な解説のあと、手元の用紙に回答してもらう方法をとった。彼らは、私の「教育学」の通年講義を受講していて、四月から、時に対話型の授業のなかで、しっかりとした意見も多く出してくる信頼できる学生たちである。結果をみながら、学生たちの意見を考えてみたい（問三は省略）。

アンケートの 問一…「大学教員任期制」の議論が行われていることを知っていますか。

#### 結果

はい 十一名（一一・五％）、いいえ 八十五名（八八・五％）

大半の学生は知らない。このことは、他の専門的な問題と同じ傾向を示している。だが、大学に暮らす教師と学生という、本来もつとも近い者同士の問題と考えれば、もつと知られていてよい。一年生に聞いていたためということもあろうが、上の学年も結果に大きな違いはでないだろう。ここに、今日の大学改革の性格（学生が主体的な立場にない）が図らずも示されている。

問二…教授まですべての大学教員に任期制を実施することは適切であると思いますか。

はい 三十八名（三九・六％）、いいえ 九人（九・三％）、わからない 四十九名（五一・〇％）

任期を設定する場合、教授とそれ以外の大学教員（助教、講師、助手など）を区分する必要はないという意見が四割を占めている。大学教員全体に対して、自己改革の期待と要求を持っているということがいえる。大学生生活を始

めたばかりの新鮮な眼でみた率直な意見であろう。この結果は、若手の大学教員の意識に近いと思う。大学関係団体などが、教授を含めることに消極的なのと対照的である。「わからない」が、ある意味では自然なのにもかかわらず（問一の結果から）、約半数から判断が示されていることに注目したい。この意味で、「いいえ」と答えた九人の学生の意見も重要。

問四・教育業績評価の方法として、適切と思うもの、ひとつを選んで下さい。

- 一 授業評価 六十名(六二・五%)、二 人気投票 十七名(一七・七%)、三 学生への面接 十三名(一三・五%)、四 試験の成績 二名(二・一%)、五 その他 四名(四・二%)

教育業績評価の方法として、「授業評価」が六割を超えた。反対に、「試験の成績」は二名のみで、学習・研究の過程を重視した評価を望んでいることが分かる。これは、教員の人間性を重視した総合的な内容をイメージすればよい(ある学生の意見では、「自分が出席してよかつたと思

える授業に出会えたか)。また、自由記述による方法の提案では、人気投票や面接(個々の学生へのヒアリング)を併用することや出席率(人気のある授業、興味深い授業は自然に積極的に出席する)の重視、他の教授が授業をみる、一般の人の意見、受験生の意見を聴く、などがあつた。なかには、「授業の抜き打ち調査」、「出席率の偵察」というのもあつた。ただ、教育業績評価という以上、優れた能力を形成したという結果を抜きにはできないので、これに向かつて努力してくれるような学生の意識の形成が課題である。

問五・「大学教員任期制」を実施することで、大学教育にメリットはあると思いますか。

- 一 プラスが多い 二十七名(二八・一%)、二 マイナスが多い 三十名(三一・三%)、三 どちらともいえない 三十九名(四〇・六%)

「マイナスが多い」が「プラスが多い」をわずかながら上回った。「どちらともいえない」を加えると七割の学生が、任期制の実施が大学教育の向上にプラスになるとは判



断していない。注目される数字である。ここにある意識の例として、「どちらともいえない」の回答の余白に書かれた意見を紹介しよう。学生からみた任期制のイメージがよく表れている。「一度大学での教員の座を獲得してしまえば、あとは任期もなく悠々とその職についたままでいられるというのは確かに問題があると思う。昔からずっと変わらない講義をしている教授も少なくないというし。ただ、あまりこまめに教員の交替をすると、大学の雰囲気とか校風というか、そういうものが今ほどはつきりしなくなってしまうのではないだろうか。マンネリ化と校風つていうのは裏と表の問題だと思うので、むずかしいなあ……。だから三（どちらともいえない）です」。本当に難しい。

## 四 大学教育と任期制

### 大学改革と

#### 任期制との関係

さて、これらをもとに、大学教育からみた任期制の抱える問題点を考えてみたい。まず、研究者であるということと研究業績とは正の相関関係にあるべきなのは当然だが、運命の悪戯か、思いも掛けぬ研究の停滞につき合わされることのあることを経験しない人はいないだろう。だから、「業績」といわれ過ぎて（いい過ぎて）、それが大学教員の

心理に否定的な状況を生んで誰のためにもならないことを、今回の任期制議論に参加する者は、主張の別なく基本としなければならぬ。

いうまでもなく、何の仕事もしていないような大学教員はいない。しかも、今のように、「改革」が日常化していれば、それに忙殺されて、研究は課題を暖めているだけの有能な人が、むしろ多いのではないのか。そうした「改革」に携わる人が、一方で同じ流れの「改革」（任期制）のために不利益を被るとしたら、こんな理不尽なことはあるまい。当然、周囲の学生の人格形成に影響する。人間であることが万事の基本であることは、この場合も真理であり、他の職種と比して、人間らしさを奪われる合理的な理由はない。我々が、かつて経験したように、教育と研究の両方に造詣の深い大学教授が持つ、深い知性と人間性に接し得た奇跡のような瞬間に出会う権利は、今日の学生にも平等に保障されるべきものである。

### △大学教師らしさ▽

#### 崩壊の危機

ところが、業績主義がさらに浸透すれば、自分の論文に関係することしか知らず、器用に「業績」を生産する若い「研究者」の姿は日常化する。幼稚園からの受験を勝ち抜いた成果の現れではあるけれども、一般の学生の眼

からすれば、救いようのないつまらなさを絵にかいたようなものに写る。「業績」(それは研究成果であつて、人間全体ではない)の具合で、研究機関を移動することが至上命題となれば、日本の二一世紀の大学は、残念ながら、こうした余裕のない均質な業績集団が教授団となる可能性が極めて高い。すでに、私が入学した七〇年代の大学と比べても、人間の奥が深く、味わいのある個性的な教授は減っている。それは、一般社会と大学とのよい意味での違いの消滅でもある。流動性は、人間を機能的にするが、人間を消耗させもする。

従つて、二十年後の大学にとつて、 $\wedge$ 大学における時間の豊かさの回復と創造 $\vee$ が大きなテーマとなり、九〇年代の現在進められている大学改革は、見直しの時代を迎えているはずである。これからの時代が、大学にとつて無駄な時間の壮大な消費とならないためには、これに唯一の対策は予防しかない。こう考えれば、教育が過半の比重を占める大多数の大学にとつて、研究業績しか、現実にはカウンターの対象になりそうもない任期制の運用の実際は、賢者の知恵によるゆとりを持つて行われるべきものであろう。先の学生のアンケートには、研究業績のために、学生に背を向けざるを得なくなる $\wedge$ 大学教師らしさ $\vee$ の崩壊に対する

心配がすでに示されているではないか。当然、教育業績評価に関する検討やその試行も広く行われるようになるだろうが。

**結局「教授」は** 「審議の概要」に戻る。人事の閉鎖性、年功序列が、教育研究の停滞を生むという指摘であつた。仮に、これは正しい

としよう。では問いたい。助手は、年功序列の結果、生まれるものだろうか。当然、否である。その助手や若手教員に、任期を設けようとすることは、若手の育成策とした先の有馬の構想からは理解できるが、今回の「審議の概要」にある任期制のもう一方の目的「人事の流動化による教育研究の活性化」とは重なり合わない。停滞を防ぐための助手任期など成立しない。つまり、誰も考えるように、「人事の閉鎖性、年功序列」の弊害の解消は、教授のあり方を抜きには考えられないのである。

ところが、教授への任期制導入は可能にしておくだけで実施はしないという、これもまた、分かりにくい合意があるのだという(有馬前掲論文五頁)。この論文の執筆に苦しんだ所以である。率直にいつて、これでは、人事の流動化は起こりようがないし、教育研究の活性化は宙に浮いたままである。

こうなれば、大学教員の代表である教授のあり方に、任期制導入の前と後にどんな違いがあるのだろうか。依然として、教授にとつて終りは定年以外にない。二十年も論文を書かない人はいないだろうが、そうした比喻で表さなければならぬ状態がないとはいえないのも、日本の大学全体で考えた場合の現実である。教師としても、ある水準以上の研究を一定期間欠けば、大学という場で教える場合、やはり適しているとはいえない。講義ノートが古くなり、マンネリ授業を長年行う時間を持つのも教授しかない。

#### 因 「教授から始める、任期制！」

##### 教授の大衆化

結論に移ろう。これらの問題を防ぎ、な人事制度としての任期制は何か。それは、唯一、教授に任期制を完全実施することである。日本の大学は、特にこの二十年の間に、急速に大衆化が進んでいる。そこにアメリカのようなテニユアのシステムもなかったのだから、どの大学教授をも旧制時代の大学教授と同一にみることはできないこと位、世間が知っている。

しかし、その質の維持・向上にどれだけ具体策が提起されたのか。自己責任原則が、大学にふさわしいと考え

ば、具体策としての教授に対する任期制の導入はむしろ望ましいともいえるのである。どの組織でも、上をそのままにして、下だけ変わるものではない。今回の「審議の概要」の盲点はここである。教授が、第一に模範を示されるべきで、これが行なわれれば、本来不向きなまま、大学教員を続けるところであつた若手を任期制によつて救済し、他の道に転身させることもできよう。また、教授に八年程度の任期を設けても、再任を妨げないこととすれば、大学の管理運営にも支障は生まれないだろう。

##### 実行可能な

##### 任期制

さて、これらのことから、教授から任期制を実施し、教授を相応しい資質の基幹的な人材にスリム化し、その上で大学改革を進めていくことが、助手から任期制を始める弊害——均質化、画一化の招来——よりも望ましい結果を生むということが理解されると思われる。また、助手から始める任期制では、時間がかかり過ぎ、緊急性を持つ今日の大学改革に結びつかない。一方、助教授、講師層は、昇任のシステムの公正さを確保することで、任期制の実質的な効果を得ることができよう。教授へのプロセスとみれば、助教授、講師は、もともと「任期」があるようなものだからである。ただ、この層は、再任のない任期の自発的な選択を可能にしても

よい。この場合、より研究に専念する条件が与えられるべきである。このような、本人の意志による移動の自由を実現するシステム整備は必要である。

これが、日本社会の、流動化しつつあるとはいえ、終身雇用制の存在と横断的労働市場の不十分なかで考えられる大学教員人事制度の改革の方法として、実行可能な任期制の姿であろう。それまで、十分に大学教員としての経験と業績（研究・教育・大学行政・社会貢献の四領域）を積む時間的な余裕があつたにもかかわらず、再任されなかつた教授には、恣意的決定でなければ、自らの納得も生まれよう。その時点における退職金の割増や共済年金制度の充実、公務員・法人他職種への転換、再就職のあつせんなど、それまでの勤務に報いることは当然である。従つて、このシステムの濫用はあり得ず、そのような万一の事態には、潮木守一のように、大学制度始まつて以来の労働争議が頻発することになるだろう（若く有能な人材集めが先）『カレッジマネジメント』七六、一九九五年、二五頁）。

深く本質的な  
議論を

また、業績評価によることのほか、複数  
大学間の人事交流や新しい教育研究に従  
事するための任期付教授ポストの整備は、  
これからの大学組織を運営する方法として、有効である。

では、誰が教授の任期の審査にあたるのか。教授会がその主体であろうが、現在、自発的にそれを行っている機関の経験などを含め、十分な研究が必要である。もちろん、任期制を実施する場合、これが、大学自治の観点から、大学教員自身に公正なシステムとして、はつきりと認められることが前提である。

大学と学問は、何のためにあるのか。深く本質的な議論を平明に展開する大学の授業への期待は大きい。いうまでもなく、次世代を育て得る生命力を持った学問や研究の創造は、大学における「学問の自由」の存在が前提である。そして、その条件を生かすのは大学人自身である。「任期制」をめぐる議論は、このことを逆説的に問いかけている。今、最後に仮説した「教授からの任期制」ということも、論点の逆説的な提示にほかならない。