

教員の任期制に関する意見

名古 道功 (法学系)

第二期中期目標・中期計画（素案）において、「教員の任期制の拡大を図り、テニユア・トラック教員を含め任期付き教員の割合を人間社会研究域で10%以上、理工研究域で20%以上、全学で30%以上を目指す。」と掲げられている。「目指す」とされているので、努力目標であり、必ず達成しなければならない計画ではないと考えられるが、具体的取り組みが求められ、また数字の「一人歩き」が懸念されるので、人間社会研究域を前提にして意見を述べることにする。

1 人間社会研究域には約200名以上の教員が所属しており、少なくとも20名に任期を付すことになる。現在、任期付教員は約6名（外国人教員4名、人社環研2名その他）であり、中期計画期間中に15名位の教員に任期が付けられることになるが、どのポストを対象にするのかが不明である。また「大学教員等の任期に関する法律」（任期法）4条1項は、任期を付し得る3つの場合（下記参照）を挙げるが、中期計画では、いずれが対象であるのかを明らかにする必要がある。

「先進的研究拠点の中核としての研究センターを理工・医薬系で2センター以上、人間社会系で1センター以上設置し、重点支援する。」との目標が掲げられているので、新たに設置されるセンター所属教員に任期が付けられるのかもしれないが、15もの新規ポストが人間社会系に配分されるとは考えにくい。現職教員を「選抜」し、センターに配置すること、あるいは退職等による空きポストを吸い上げて配分することが想定されているのであ

ろうか。それならば、教育等への影響は避けられない。

2 次に確認しておくべきは、現職教員の意向に反して任期を付けることはできない点である。現職教員には期間の定めのない労働契約（無期契約）が締結されている。有期契約への転換は雇用形態ないし身分に関わる重大な契約内容の変更であるので、その個別同意なしに行い得ないのは、異論のない確立した考えである（公立大学の教員に関しては、任期法4条2項で規定されている）。したがって、任期付教員として想定されるのは新規採用に限られる。現行金沢大学職員任免規程6条も、「学長は、次に掲げるものについて任期を付して職員を採用することができる。」とし、「採用」に限定している。

新規採用教員にどのような目的で任期を付けるのか、すべての新規採用教員に任期をつけるのか、それとも一部の系に限るのか、これによって人間社会研究域や金沢大学の発展にとってプラスとなるのか、さらに10%の算定根拠はなにか、などについて多面的に検討しなければならない。関係委員会ないしワーキンググループにおいて、こうした検討が行われたのなら、その内容を公開すべきであるし、検討なしに提案されたのなら、撤回して、各系ないし各学類レベルでの検討から始めるべきである。

私は、任期のポジティブな面を全面的に否定するつもりはないが、ネガティブな面の方が強いと考えている。第一に、優秀な人材の確保が困難となる点である。任期が付され、任期期間が満了す

すると再任用されないおそれがあるポストへの応募には躊躇するであろう。第二に、任期付教員は、将来性を考えると安定したポストを望み、他大学に移動することを考える。このためには、多くの研究業績が必要であり、教育等は必要最低限に留めようとするし、また金沢大学の発展に貢献しようとの意識は希薄化する。第三に、再任用基準として研究業績が重視されると、中長期的な研究ではなく、研究成果が出しやすい研究となる傾向が生じる。

3 人間社会研究域では10%以上であるのに対し、理工研究域で20%以上、全学で30%以上と高い数値が設定されているが、上記同様の問題が内在している。

いずれにしても、教員の雇用形態にかかわる重要事項について十分な議論をせずに決めるのは拙速であるのみならず、任期自体が有するデメリットに鑑みると、金沢大学の将来に禍根を残す可能性が高いので、この案は、今回の中期計画から削除

されるべきである。

4 以上、配布された素案以外になんらの情報も与えられない中で教員の任期制に関する意見を述べたので、的外れな内容となったかもしれない。しかし、こうした重要な問題に関する情報が構成員に開示されずに進めていくやり方自体、非民主的であることを指摘しておきたい。

(参考)

一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。

二 助教の職に就けるとき。

三 大学が定め又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に就けるとき。

＜第2期中期目標・計画 (研究に関する目標) (素案)＞に対する意見

入江浩司 人文学類

＜研究に関する目標(素案)＞で最も問題が大きいと思われるのは、教員の任期制の拡大を図る(全学で30%以上の割合に)、とされている点です。もしこのような計画で進めば、若手の研究者の流動的な採用が多くなり、雇用にかかる費用は低く抑えられるかもしれませんが、必然的に短期的な成果を求めることとなり、そのような圧力の下で真に優れた研究が促進されるとは思えません。そもそも任期付きのポストを増やして優秀な人材を確保しようとするのは矛盾であり、「中期目標」に謳う「優れた人材が参集する大学を目指」すことに逆行するのは明らかです。教員の間には、雇用形態の違いによる意識の分断が生じ、さまざまな面で職場の荒廃が進むことが懸念されます。任期制の拡大には断固反対します。

また、各研究域に先進的研究拠点の中核とな

る研究センターをいくつか設置する計画が挙げられていますが、これも短いスパンで評価を行わない、改組・改編を進めてゆくもののように、やはり短期的な成果を性急に求めるものと言わざるをえないでしょう。そもそも、こうしたセンターに充てられるポストはどのようにして捻出されるのでしょうか。

さらに、少数の研究者で構成されるプロジェクトチームを立ち上げ、先進的研究拠点のシーズを形成する、とされています。私が属する人文系の分野で考えてみた場合、確かにプロジェクトの必要な部分もありますが、多くは個人研究が主体で、長期にわたって文献調査やフィールド調査を丹念に積み重ねることから成果が生まれる分野が多く、こうしたところにはプロジェ

クトチームを組んで短期的に推進するという手法はなじまないものと思われます。プロジェクトに優先的に予算が配分されるようになるとすれば、個人研究主体の分野は先細りするばかりです。

また、科研費やその他の競争的資金の年間採択件数を15%増加させるという数値目標が挙げられているのも問題で、今の数値でも非常な努力の上にやっと達成しているところに、さらに15%アップせよ、というのは尋常な感覚ではありません。多忙化に拍車がかかるだけで、研究の質が上がるとはとても思えません。共同研究や受託研究の大幅増加も計画に入っており、企業などの営利目的に役立つ研究ばかりが推奨されるのではないかと危惧されます。

以上のような計画においては、教育をどのように充実させるかという視点が欠落していると思われます。法人化以降、退職者のあった分野

での人員補充がますます難しくなっていく中で、その分、上記のような研究を主体とする流動的なポストに振替えられていくとすれば、各分野でこれまで行なってきた教育を維持することが非常に難しくなっていきます。非常勤講師の雇用が大幅に削られたこともあり、法人化前と比べると、学生が卒業までに選択できる授業科目の種類は、すでに大きく縮小されています。

教員選考基準や昇任基準など教員人事のルールとプロセスを全学共通化することも計画されていますが、同一の学域内でも専門分野によって評価の重点を置く部分が相当異なり、共通の基準を設けること自体が困難であるのを考えてみれば、ましてそれを全学共通化するというのはとても乱暴なことであり、これまでの人事では慎重に考慮されてきた教員の専門分野や年齢構成のバランスが大きく崩れることが危惧されます。その結果、教育体制にもさまざまな歪みが生じることが予想されます。

他大学ニュースより

新潟大学では、次期中期計画について、早くから組合とも協議しています。金沢大学は学域の教員にすら、明らかにしない形で、中期計画の骨格をつくらうとしています。新潟大学教職員組合新聞からの交渉の様子を一部抜粋し転載します。(2008年7月10日付)

大学運営に対する基本方針及び中期計画について (最初に下条学長から大学運営に関する基本的な考え方が示されました。)

【大学】全学的なコンセンサスを得て、運営の方向性を定めるため、学部・部局45部署を回っている。まだ目に見えないかも知れないが、できることに関しては対応したり、取り組みを開始している。大学を良くしたいという思いがある。

【組合】今年度の運営費交付金の減額が非常に大きい。教育研究だけでなく、労働条件にも関わってくる問題である。昨今はプロジェクト中心の流れの中で、大学の基本的な予算が圧縮され、外部資金獲得に右往左往している。学長の基本的な考えをお聞きしたい。

【大学】第二期中期目標では3つの方向性が示されている。1つは第一期中期計画の努力と成果を評価して配分を提示すること。達成目標報告書を今月出す。この報告書で良好であると判断されると、次の運営費交付金の基準で良く反映されるという期待がある。

財務省は大学の機能を無視するような判断をしている。一方、文科省、国大協などは高等教育の基盤的経費の確保が必要だということ意見が一致している。

先週、マスコミに緊急アピール(誰が主体で出したか言わなかった)をした。高等教育の財政は

OECDの中で日本だけが減になっている。

第二期の中期計画についてはまだルールが明らかにされていない。明らかになったら学内にも公表していきたい。

【組合】一致できるところがある。ところで第一期の中期目標は、法人化の中でどたばた作って、現在その目標に縛られている状況がある。新しい中期計画を作るにあたって本学の基本的な考え方を聞きたい。

【大学】大学の使命は教育と研究。教育については第一期で新しい試みをしている。例えば学士課程の改革。これらの評価と、第二期に向けてどうするかということで教育戦略フォーラムを6月から6回ほど開催している。この中で学内のコンセンサスを得たい。

研究に関しても新しい試みをしているが、必ずしもうまくいっているわけではない。教育と同じ様なフォーラムも開催したい。またそれとは別に、研究科長・学部長に将来構想について議論して欲しい、とお願いしている。厳しい状況でも発展できる様な、中期目標・中期計画を作り上げて行きたい。



中期計画における研究計画と任期制の奇妙な融合

次期中期計画は法人化して出発した大学の次のステップの概要をまとめ、その他のすべての計画はそれにより拘束される、まさに「憲法」のようなものである。従って中期計画は金沢大学がどのような理念で、またどのような課題で進むかを社会に示し、教職員はその達成のために全力を傾けるものとして位置付けられる。

しかしながら、今回の研究に関する部分を見ると、いさましい言葉は並べられているが、内容がとぼしく、問題の本質を見失った、まことに貧相なものであると考えられ、至急、民主的なプロセスにより再検討をすべきものとする。

大学の次期研究計画は、まず第一期計画を総括し、現在の教員全体の研究の発展方向を見極め、それに基づいて次のステップを目指して起草されなければならない。

個別の研究成果は確かに見え易いものであるが、その背景にある金沢大学教員の持つ「総力」を見失ってはいけない。日々の授業や研究指導がより良く行えるよう様々な工夫を行って来ており、それが研究組織の再編成、研究設備・施設設備、カリキュラム設計などとなって進められている。個々の研究成果は様々な程度はあっても、結果としてその生産物である。すべての教員は、大学全体のシステムの中で成果を出しているのである。

さらに各教員にとって研究は総力戦であり、「研究指導」とは言え、学生の関与も大きい。学生の力が不足していれば、重い負荷となり、研究の進行が鈍るのである。教員の側から見ても、研究と教育の分離はあってはならないことである。

今回、「任期制」と「教員評価」の文言が、研究に関する中期計画の文章の中心となっているが、その役割の本質は、大学の全ての問題の解決を「教員個人」単位における解決・達成に求めているところにある。

どのような優れた教員と言えども、所属する大学の「総力」の恩恵を受けていないものはない。逆に1人の教員だけで出来ることは限られているのである。「任期制」と「教員評価」の手法においては、責任の所在はまさに、当の本人に限定できる。各人に対する「失職」や「格差化」の脅しによって、当人の人間能力を極限ま

で使い尽くし、あげくのはてに使用不能になれば廃棄するという、「労働管理」の手法に所属する考え方である。もれ聞くとくによれば、大学が文科省との交渉において、次のようなやり取りが定番になっているようである。「貴大学の計画はまことに結構で御在いますが、任期制と教員評価をしっかりとしないと困ります。」このやり取りが不幸なことに大学と文科省との交渉の出発にあることに「事の本質」があるのである。

国家権力が大学の英知を手中に収め、思いのままに大学を動かすよう仕向けることが、文科省の高級官僚に下された命令であり、そのために教員個人を管理することが求められているのである。個々の大学の命運がどうなるかが、官僚にとっては知ったことではないのである。

金沢大学当局は今、この点をしっかり認識しなければならない。研究計画は教育計画と十分に関連をとり、現状の教員の研究の総括を前面に打ち出し、教員の合意の確保に基づき、力強いものでなければならない。

自己の大切なリソースである教員を労務管理の視点でのみ極限まで追い込むことをもって、中期計画の柱とすることにより、問題は決して解決しない。一般市民や受験生の目から見れば、まことに貧相で魅力のない大学として写るであろう。

(一教員)

