

講演とシンポジウム「任期制・年俸制導入と評価制度は大学と教育をどうかえるか」2004年3月28日

長野大学教員任期制について

石原剛志 RXL15501@nifty.com
(長野大学 社会福祉学部 講師)

はじめに 2004/3/14 付朝日新聞朝刊「教授ら全教員対象に5年間の任期制導入へ 長野大」(以下「記事」とする。資料①参照)以来、問い合わせをいただくようになりました。同記事は、「全教員対象に」という私たち現任教員にも説明されていないような内容を含んでいます。正確な情報提供と補足説明が必要と思われましたので、文書で報告します。詳しくは、どうぞ上記のメールアドレスにお問い合わせ下さい。

長野大学における教員任期制導入の背景 長野大学は、産業社会学部と社会福祉学部の二学部三学科、学生定員1700人弱の小さな私立大学である。いわゆる「オーナー大学」ではなく、理事会のうち特に重要な機関である常務理事会にも(5人中3人が教授会の選挙などで選ばれた学長・学部長が構成員となっている。こうした制度をベースにして導入が決められた任期制は、理事会の独断専行ですすめられたわけではない。その内容においても導入においても、学長・人事委員会(学長特別補佐や学部長、評議員から学長が指名した委員が構成員)が主導し、それを評議会(人事委員会と共通のメンバーが多い)と理事会が追認したと見てよい。

そして二つの教授会においては、任期制導入は協議事項として一度も議題として提出されることなかった。説明と意見聴取が人事委員より行われたにすぎない。学長や学部長、理事会による、教授会自治の無視ないし軽視が、今回の導入の基本にある。

常務理事会の構成員に見られるように、一般的には教員の意見が反映されやすい仕組みであるにもかかわらず、今回の結果となったのは、一つには現学長や現学部長を選考した時点では任期制は議論の俎上にあがっていなかったこと、二つには私学危機とうまく進まない改革への焦りを背景に教授会自治を尊重しては改革は進められないという風潮の拡がりや急速であったこと、三つには組合や教授会もこの新たな状況に対応しきれなかったことなどをあげることができる。

「記事」へのコメント 長野大学の教授会や組合に対しては、新任教員への任期制導入が提案もしくは報告がされたのみで、現任教員への任期制導入については何も説明はされていない。「記事」とホームページにおける理事会発表(資料②)は、学長ら任期制をすすめている側の「見通し」にすぎない。その他については、資料④を参照のこと

資料①「教授ら全教員対象に5年間の任期制導入へ 長野大」Asahi.com2004/03/14

<http://www.asahi.com/edu/nyushi/TKY200403130315.html>

長野県上田市の長野大学(井出嘉憲学長)は新年度から、教授、助教授、専任講師の計54人全教員を対象に、5年間の任期制を導入する。少子化で競争が激化する私大の生き残り策の一つ。文部科学省によると、任期制を全教員に適用した例は聞かないという。

長野大学によると、任期は5年で、助教授、講師は同一職位で1度再任用できる。教授の再任用も原則1度だが、特に業績優秀なら、5年ごとに評価したうえで65歳の定年まで在籍を認める。再任用されなかった教員は、任期終了時点で退職しなければならない。

任期制は、今年4月に採用する新任教員6人から導入する。現在在籍する教授29人、助教授14人、専任講師5人の計48人については、3年間の猶予期間の後、07年度から新たに雇用契約書を交わし、適用するという。

任期制の導入は、教員の質をより高めることで大学間競争を乗り切るのが狙い。「身分が保障されないと、落ち着いて研究活動ができない」など教員側には反対意見もあるが、井出学長は「大学には生き残るための改革が必要で、教員の自己改革から始めるべきだ」と話している。

文部科学省高等教育局企画課によると、国公立、私立とも任期制を導入した大学はあるが、特定の学部などに限っての導入がほとんどという。(03/14)

資料②「教員の任期制導入について」学校法人長野学園(2004/3/9)

<http://www.nagano.ac.jp/soumu/ninki.htm>

教員の任期制導入について

学校法人長野学園

長野大学では「大学の教員等の任期制に関する法律」(平成9年法律第82号)に基づき、「教育研究活動の活性化と発展を図り本学における自己革新の実現に資するために」平成16年4月より、全学教員を対象とした任期制を導入します。

1. 任期制の概要

対象：全教員

・新規採用教員は16年4月より

・現在在籍する教員には3年の猶予期間を設ける

任期：5年

再任：原則として同一職位において1回限り

2. 導入にかかる諸規程の制定と今後の取り組み

本学では一昨年より、教員の任期制導入に関する検討を進めてまいりましたが、さる2月27日開催の理事会において、当該制度の導入とそれに伴う諸規程の制定が承認されました。

本制度の導入は、本学の今後の改善・改革にとって重要な第一歩であるとともに、本学が目指す「自己革新」による教育の質の確保・向上のための仕組の根幹をなすものです。任期制の概要については上述のとおりですが、教授の任用に関しては長野大学方式として「業績評価に連動した継続的在任資格(テニユア制度)」を規定しています。今後、本制度を教育研究活動の活

性化に向け実行性あるものにするため、客観的な業績評価制度（基準・体制）の確立をめざします。

3. 関係諸規程 [資料③]にリンクされている]

資料④ 「教授ら全教員対象に5年間の任期制導入へ 長野大」Asahi.com2004/03/14への石原コメント

<http://homepage1.nifty.com/scientist/>

2004/03/14 (2004/03/16 12:20 に書き直し)

本日、朝9時30分すぎ、朝日新聞社のWeb Site“アサヒ・コム”に、記事「教授ら全教員対象に5年間の任期制導入へ 長野大」が掲載された。

この「更新と日記」を書くのは実に8ヶ月ぶりとなるが、この間、書けなかった理由は、この任期制をめぐる問題があったからである。

全ポストを任期制にし、しかも現任者をも対象としようとする意向が示されているのであるから、当然、その導入をめぐる教授会でも身も心も切り刻むような議論をしてきたし、これからもせざるを得ない。すでに任期制をすすめる側反対する側いずれも「傷」を負っている。その傷は、時が癒してくれるものもあるだろうが、教員の転出や退職を加速させるような傷でもある。不特定多数の方が読むこのページになかなか書くべき言葉を見つけられなかった。

しかし、全国紙（のWeb Site）に記事が掲載された以上は、公の場でも沈黙しているわけにもいかなかった（学内では沈黙せず、発言し続けてきたが）。今日は、この記事に関して、いくつかの点について指摘しておきたい。

一つは、記事が「現在在籍する教授29人、助教授14人、専任講師5人の計48人については、3年間の猶予期間の後、07年度から新たに雇用契約書を交わし、適用するという。」としていることについては、そのような計画があるらしいと漏れ聞くことはあっても、公式の説明は何もされていない。いったい、どこで、どう、きめられたのか、すみやかに教えてもらいたいものである。当事者としては、この記事のニュースソースも気になるどころだ（ヒラ教員の僕が知らされていないだけかもしれないが）。

二つには、記事では、この長野大学における「任期制の導入は、教員の質をより高めることで大学間競争を乗り切るのが狙い。」と紹介されている。

確かに、これまで、専門職として教育や研究における成果を出す努力や力量を高める努力をしてこなかったような教員がいるとすれば、この任期制によって、いわば「尻に火」が付き「クビ」にならないよう努力する者も出てこよう。

しかし、大学教員は、自分の職場だけをみて仕事をしているわけではない。任期のあるポストについて大学教員が、テニユア（終身在職権）を欲しいと思うのなら、他大学で取ればよいと考えるのも自然なことである。この制度は、他大学・他機関に転出できる優秀な教員にその選択をさせることを促進しかねない。また、すでに他大学・他機関においてテニユア（終身在職権）を得ている教員が、本学の教員公募に応募することが少なくなることも予想される。より優秀な教

員がこの大学にとどまりたいと思う制度的魅力に欠けており、この制度のねらいでいう「質」については「底上げ」にとどまる可能性もある（もちろん「底上げ」は重要なことであるが、このことについてはあらためて論じたい）。

三つには、記事では『身分が保障されないと、落ち着いて研究活動ができない』など教員側には反対意見もあるがとされているが、渦中にあるものとしては、そんなに生やさしいものではないし単純なものでもない。そして「反対意見もある」という程度の軽いものでもない。

任期制導入に必ずしも反対ではない教員も、評価基準等が明確にされないままの制度導入決定に不安を感じており、教職員組合（教員のほとんどが加入している）は理事会に対する回答として、そして社会福祉学部は決議（二月二三日）として、四月一日からの導入に反対して審議の続行を求めているからである。

なお、記事の内容に直接関わることではないが、この間、私が残念に思うのは、長野大学の任期制導入が、教授会自治を無視ないし軽視してすすめられてきたことであり、その事態に対する「諦観」と「楽観」とがいきりまじった雰囲気が見られることである。しかし、次の引用が指摘しているように「問題は任期制だけにとどまら」ないであろう。私たちは同時に民主主義や大学の自治という価値に対する思想と行動が問われているのだと思う。この引用は、いわゆる大学教員任期制法をめぐる議論のなかで「予測」される事態として指摘されていたことであるが、当てはまっていることもある。

渦中にいるときに、その本質はなかなか見えないものであるが、この動向に対してしっかりと眼を開き、しかし流されずに見つめていきたい。

「任期制についての議論がはじまったころは、『教育研究をしっかりとやっていたら任期制は恐れることはない』とか、『無能な、あるいは怠けものの教員の対策として任期制大歓迎』とかというような声がかかなりあったけれども、任期制という制度はそういう個人レベルの問題ではない。任期制は全体として教員を沈黙させるシステムである。岐阜薬科大学の任期制についての新聞記事を読んで、私がいちばんショックをうけたのは、全教員が同意書を提出させられたという点である。詳しい実情はわからないが、おそらく、一人あるいは少数で、これを拒否することの難しい雰囲気がつくられていたのではなかろうか。もしそういう雰囲気があったとすれば、問題は任期制だけにとどまらず、つぎつぎとうちだされる管理体制強化その他のしめつけ（たとえば教授会権限の縮小、労働強化、予算カットなど）に抵抗することはできなくなるであろう。任期制は大学の民主主義のリトマス試験紙であり、学内民主主義をつきくずしていく突破口である」（浜林正夫「大学の再生のために」、高等教育3研究所編『大学ビックバンと教員任期制』大月書店、1998年、pp. 212-213）。

資料③ 「長野大学教員の任期制に関する規程」等

http://www.nagano.ac.jp/soumu/ninki.pdf

長野大学教員の任期制に関する規程

平成16年2月27日
理事会決定

(目的)

第1条 この規程は、長野大学（以下「本学」という。）において、教員の一人ひとりが主体的に自らの教育研究活動の業績を向上させるとともに、教員集団の組織的協働と交流活動の推進に積極的に関与する状況を不断に創出することによって、教育研究の活性化と発展を図り、もって本学における自己革新の実現に資するために、「大学の教員等の任期に関する法律」（平成9年法律第82号。以下「任期法」という。）に基づき、教員の任期制に関する事項を定める。

(任期等)

第2条 任期法第4条第1項第1号により、任期を定めて任用する教員（以下「任期付教員」という。）の所属、職位、任期及び再任用に関する事項は別表のとおりとする。

- 前項の規定にかかわらず、任期（再任用時を含む）については、定年規程に定める年齢を超えないものとする。
- 任期付教員の勤続年数は、在職した年数を通算した合計期間とする。

(雇用契約)

- 任期付教員の任用は、本人の同意を得たうえで、雇用契約を締結して行う。
- 雇用契約は、任期付教員の申し出により途中解約することができる。ただし、解約の日は、教育研究に支障の無いよう双方協議のうえ決定する。

(業績審査)

- 任期付教員は、次の各号について所定の業績審査を受けなければならない。
 - 教育に関する事項
 - 研究に関する事項
 - 本学の管理運営への寄与に関する事項
 - 社会的貢献に関する事項
- 前項に掲げる事項以外で、特に評価に値する事項の業績審査については別途取扱う。
- 業績審査方法、評価基準等に関しては別に定める。

(再任用)

- 再任用のための業績審査は、再任用を希望する任期付教員の申し出によりこれを行う。
- 学長は、業績審査の結果、再任用が適当であると認めるときは理事長に上申する。
- 理事長は、上申を受け、任期付教員の任期満了6ヶ月前までに次項に定める再任用形式を決定し通知する。
 - 再任用形式は、次の各号による。
 - 同職位において、任期を定めて再任用する。
 - 昇任を認めようとして、任期を定めて再任用する。
 - 継続的在任資格の取得を認めようとして再任用する。

- (不服申立て)
第6条 業績審査の結果について異議がある場合には、当該任期付教員は理事長に対して不服申立てをすることができる。
- 不服申立てに関しては、別に定める。

(任期期間中の昇任に伴う再任用)

第7条 任期満了までの間に昇任が認められた者については、第5条第4項第2号により再任用し、再任用の1ヶ月前までに当該任期付教員に通知しなければならない。

(雇用契約の終了)

第8条 理事長は、雇用契約を終了する場合には、任期満了6ヶ月前までに任期付教員に通知しなければならない。

(改廃)

第9条 この規程の改廃は、理事会が決定する。

(公表)

第10条 この規程の制定及び改廃は、情報媒体により広く公表する。

(補則)

第11条 この規程の実施に関し、必要な事項は理事長が定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行し、同日以降に任用される者について適用する。

別表（第2条関係）

所属	職位	任期	再任用に関する事項	適用
産業社会学部	教授	5年以内	再任用可（1回限り） ただし、再任用時の審査結果が別に定める「特に優秀」の資格要件を充たした場合、または再任用期に達した時の審査結果が「優秀」以上の資格要件を充たした場合には、継続的在任資格を取得することができる。	任期法第4条 第1項第1号
	助教授 講師			

任期を定めて任用する教員の給与に関する暫定規程

平成16年2月27日
理事会決定

(目的)

第1条 この規程は、「就業規則」第34条に基づき、業績審査方法、評価基準等の決定に伴なう任期制の本格的導入までの暫定措置として、任期を定めて任用する教員(以下「任期付教員」という。)の給与に関する事項を定める。

(初任給)

第2条 任期付教員の初任給は「教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則」に基づき算定される号俸の2号上位の号俸の額とする。

(規程の適用)

第3条 任期付教員の給与については、前条に規定する初任給の決定を除き「教職員の給与に関する規程」および「教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則」を適用する。

(効力)

第4条 この規程の効力は、任期制の本格的導入までの期間とする。

(補則)

第5条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は理事長が定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行し、同日以降に任用される者に適用する。

(第3条関係)

任期制雇用契約書

学校法人長野学園理事長 母袋恭二 (以下「甲」という。)と _____ (以下「乙」という。)は、「長野大学教員の任期制に関する規程」(以下「任期制規程」という。)第3条に基づき、次のとおり契約 (以下「本契約」という。)を締結する。

(任用)

第1条 甲は、任期制規程に基づき、以下の条項により、乙の同意のもと、乙を長野大学〇〇〇〇として任用する。

(任期)

第2条 乙の任期は、任期制規程第2条別表に基づき、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとし、任期満了によって本契約は終了するものとする。

(試用期間)

第3条 乙の任用にあたっては、6ヶ月間の試用期間を設けるものとする。

(就業規則の適用)

第4条 乙の勤務については、就業規則を適用する。

(協議)

第5条 任期制規程および本契約によりがたい事態に対しては、甲・乙双方は、誠意をもって協議し、解決するものとする。

本契約の証として、契約書を2通作成し、甲・乙双方は、各1通を保有する。

平成 年 月 日
甲 学校法人 長野学園
理事長 母袋 恭二 印

乙 (住所)
(氏名) 印