大学教員任期法の施行と任期制をめぐる今後の課題

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2017-10-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 前田, 達男 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/29247

任期制問題

大学教員任期法施行と任期制をめぐる今後の課題

前田　達男（金沢大学法学部）

はじめに

6月13日、第140回国会において成立した「大学教員等の任期に関する法律」は、（任期制の導入を選択することになる）各大学において決定・公表すべき「教員の任期に関する規則」などに関する省令などとともに8月25日施行となった。

この法律については、公務員法・労働法制との整合性、大学を不安定職場化することによる教育研究へのマイナス効果ないし「大学教員の社会的地位の低下を来たすなどの好ましくない影響を持つ可能性」（伊藤正男・日本学術会議会長談話、1997.6.6）、経営の論理による教員人事への介入、総じて大学の自治の形骸化への危惧や疑問が出された。性急な立法化に反対し、慎重審議を求める声は、少なくとも大学関係者においては多数を占めていたし、法案成立後もその基調は変わっていない[1]。衆議院、参議院での付帯決議は、そうした声を無視しえなかったことの反映であるが、短期間の国会審議の中では究明されなかった点も多数ある。

以下では、大学教員任期法の内容・構成、その法的問題点を明らかにし、今後の運動展開の参考に供したいと考えるが、最初に、大学教員任期法（案）に対してどのような批判、問題点の指摘があったかを再確認しておきたい。

1）任期制導入に関する国立大学長アンケート結果、「朝日」1997.8.4参照。

Ⅰ．大学教員任期法（案）に対する批判点の再確認

1．世界的動向に反する任期制の導入

1966年に初等中等教育に従事する教育職員について「教員の地位に関する勧告」を採択したユネスコは、1997年秋の第29総会において「高等教育の教育職員の地位に関する勧告」を採択しようとしている。その事務局草案には「加盟国及び高等教育機関は、終身在職権が学問の自由の手続的保護手段となり、個人の責任を助長するものであることを認識しなければならない。」と謳われている。この原案に対して日本政府＝文部省は、「限定された期間の雇用を保障する期限を定めた雇用」を含めた「多様なタイプの雇用が利用できるように努める」という修正案を提出しているが、この法律は、修正案の既成事実化を図るためにその成立が急がれたとも言える。

任期制法制化推進論者は、アメリカとドイツをしばしば援用する。しかしアメリカにおいても終身在職権付き教員が増大する傾向にあり、予算枠から定数の絞られているテニュアは付与されていないが、テニュアを見込んだ任用も一般化されている[2]。他方、ドイツについては大学・高等教育機関のほとんどが国立（州立）であり、高等学校卒業資格試験（Abitur）に合格すれば原則としてどの大学にでも進学できることからも分かるように、大学間格差が小さく学生時代から大学間を移動する伝統があること、さらに任期の付いている助手や学術協力者にも法律（大学大綱法）によって大学の管理運営への参加が制度的に保障されてい

ることも忘れてはならない。

2) 高木英明「アメリカ大学のテニュア制度」ＩＤＥ・現代の高等教育〔大学教員任期制問題特集〕No.374（1996.2＝3）によれば、テニュア付き教員は1990年代で全体の65.8%。日本の若手助教授ないし中堅助手に相当するassistant professorでテニュア付きは15.8%にすぎないが、テニュア路線に乗っている助教授を含めると85.9%に達する。

2．公務員法・労働法制との不整合

1）研究公務員の任期制との比較

公務員法は、長期的・安定的な雇用を基本として、任用・身分保障・給与・退職手当・服務・職員団体等の諸制度を組み立てている。この長期的・安定的な雇用（期間の定めのない雇用の下で職員の意に反する雇用関係の終了には法定事由を必要とする）に代えて、恒常的な職に期間の定めのある雇用を導入するには、公務員法制全体の見直し（団体交渉権その他の労働基本権の回復も含まれる）や相当の代償的措置が必要である。

現に、科学技術基本計画（1996.7閣議決定）から人事院勧告（1996.8）を経て成立（1997.6.4）した研究公務員に対する任期制の導入（一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律）の場合には、「長期継続雇用を前提としている現行の給与の枠組みにとらわれず…それぞれのタイプの任期制にふさわしい給与水準となる」（1996年度人事院勧告）新たな俸給表の設定等の代償措置が組み込まれている[3]。しかるに大学教員の場合には、このような代償措置を欠いたまま雇用関係の不安定化だけが一方的に導入される結果となる[4]。

2）法律ごとに異なる助手の位置づけ・職務内容

同様なことは、任期制導入が特に推奨されている「研究助手」についても言える。この法律は、任期制の対象となる教員として「自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主たる内容とする」助手をあげている。学校教育法では、助手は「教授、助教授の職務を助ける」職と規定され、教育公務員特例法の適用される「教員」とはされず、政令によって準用されているにすぎない。このような制度上の位置づけが他の教育職、研究職に比して大学助手の待遇改善を妨げてきたことは周知のことである。法制度・待遇面での現状を改めることなく、「研究助手」に対して任期制を導入するなら、大学を活性化するどころか、若手研究者を大学から遠ざけ、後継者の確保に憂慮を抱かせるような事態を生み出しかねない。

3）任期付き国公立大学教員の「退職の自由」

労働法制との関係でも、この法律は、期間の定めのある労働契約、公務員の任用に対して厳格な制限を課している労働基準法との整合性を十分につめないまま拙速に立案されたきらいがある。例えば、私立大学教員については、採用１年経過後の「退職の自由」を明記することで、任期制と労基法との衝突を回避しようとしているが、労基法の当該条項（第14条）は地方公務員たる公立大学教員についても適用されることを忘れてはならない。この法律では国公立大学教員の「退職の自由」については規定されていないから、もし公立大学において任期制が導入された場合、労働基準法との関係はどうなるのか。労働基準法の適用を排除されている国立大学教員の任期途中での退職はどのように扱われることになるのかなど、詰め切られていない論点が多々存在する。

3) 参議院文教委員会（1997.6.3）での馳浩委員に対する政府説明員（総務庁人事局参事官）の説明によれば、招聘型（任期は原則５年以内）の場合は、一般職職員の最高額を限度として特例的な給与額、若手育成型（任期は原則３年以内）の場合は、民間の優秀な初任から若手クラスの研究員との均衡を考慮した給与水準で、具体的には、１号俸で33.6万円、３号俸で40.7万円が予定され、顕著な業績を挙げた場合には給与と同額の任期付研究員業績手当が支給される。

4) もっとも文部省（高等教育局長）は、衆議院文教委員会（1997.5.21）での佐藤茂樹委員、参議院文教委員会（1997.5.29）での本岡昭次委員の質問に対して1997年度の国立学校特別会計予算において、「一定の教育研究期間の目安を示して任用された40歳未満の若手助手」に対して、（項）国立学校で@40万円×100人、（項）研究所で60万円×45人、計6,700万円の「若手教員研究支援

費」と、民間等から受け入れた教授・助教授の研究条件を改善するための「教員流動化促進経費」26,700万円を措置したと答弁している。しかし、勤務年数が途切れることによる生涯賃金上の損失、次の職探しのための苦労、失職することへの不安等に対する代償にはとうていなりえない。

3．自己目的化された任期制の導入

1）交流のための基盤整備が先決

人事の交流が教育研究の活性化に役立つことは誰も否定しないが、人事交流が任期制という雇用の不安定化によらねばならない必然性はない。人事の交流を活発にするためなら、現存する教育研究条件における極端な大学間格差の是正によって移動の障壁を取り除く一方、本籍大学・研究機関に在職したまま（休職扱い）一定期間他の大学・共同利用研究機関で教育研究に従事するための諸制度（内地研究、交換教授、在籍出向制度など）を整備する[5]ことこそが先決といえる。

2）適格性判断のための試用期間とは異質な任期制

また大学院を修了したばかりの若手研究者に対しても任期制という乱暴なやり方ではなく、試用期間という方法・考え方を検討することもできたはずである。試用期間が任期制と違うのは、任期制が期間の満了によって（自動的に）退職となり、再採用されるかどうかは任命権者と大学管理機関の裁量に委ねられているのに対して、試用の場合には、期間の経過によって、（a）昇任または無任期職への異動、（b）「試用期間」の更新・延長（長期病気休暇、介護休業等による中断の場合）、（c）解雇・分限免職のいずれかの選択となるが、（d）適当なポストに欠員が生じるまで「現職での待機」というケースもあり、労働関係終了の場合でも自動的に退職（期間満了による労働関係の終了）とはならず、任命権者による解雇・免職の意思表示が必要ということである（このことの反面として、解雇・分限免職の無効を法的に争うことができる）。

3）より弊害の少ない代案の検討も省略

さらに、教員の生涯移動率を高めるというのであれば、他大学・研究機関等での一定年限の教育研究活動（「マイスター修業」）を教授の資格要件とすることでその目的を達成することもできる。定期的な業績審査の必要があるというのであれば、業績を挙げているからといって再任・採用される保障もない[6]任期制は不適当である。最高裁判所裁判官に対する国民審査方式（憲法79条）を応用し、「自己点検・評価」によって改善の勧告が出され、必要な援助がなされても改まらない教員について「除斥」するような制度のほうがより弊害が少ないといえる。

以上、要するに、大学教員任期法の制定は、日本の雇用慣行、大学における教育研究、研究者労働市場に重大な影響を与えると考えられるにもかかわらず、そのような影響についてのアセスメントを欠き、他方ではこの法律の立法目的とされている「大学等において多様な知識又は経験を有する教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出する」（第1条）ための諸方策、任期制より問題も少なく効果の大きい代案の可能性等を追求・検討することもなく、拙速に行われているとの批判を免れることはできない。

5）大学間の交流協定によって教員等を相互に派遣し合う山形大、群馬大、徳島大、愛媛大、熊本大の「教育・研究の交流に関する協定」は、そのような例とされよう。「全大教時報」1997.5参照。

6）放送大学における再任拒否事件は、その典型例といえる。衆議院文教委員会（1997.5.21）での保坂展人委員に対する文部省高等教育局長の答弁（放送大学評議会は十分議論した結果、「任期をそのまま遵守して再任を行わないということが…放送大学の将来にとって最善であるとの共通認識に達した。」再任を拒否された当事者も「この決定を承諾している。」）は、宇佐美寛＝深谷昌志『放送大学で何が起こったか』（黎明書房、1989）によって再現されている「事実」とは相当にかけ離れたものである。

II．大学教員任期法の内容・構成

1．任期制の導入手続

1）国公立大学の場合

教員人事について教育公務員特例法の適用がある国

公立大学の場合には、①大学管理機関（複数学部のある場合は評議会、単数学部の場合は教授会の議に基づき学長）が「任期を定めた任用を行う必要がある」と認めて、②教員の任期に関する規則を定め（法第３条１項）、③「刊行物への掲載その他広く周知を図ることができる方法」（省令第２条）によって公表した上で、④「当該任用される者の同意を得」て任期の付いた職に任用する（法第４条２項）、という順を踏む。

２）私立大学の場合

私立大学の場合は、①学校法人の理事会が、②学長の意見を聴いて任期に関する規則を定め、③これをあらかじめ公表した上で、④教員（教員として任用されようとする者）と任期付きの労働契約を締結する（法第５条）。なお「学長の意見を聴いて」という部分は、大学審議会答申「大学教員の任期制について―大学における教育研究の活性化のために―」（1996.10）においては「学長等教学側の意見を十分踏まえて」とされていたところであり、「教学部門の意見が適切に集約され…制度の趣旨に沿った運営がなされ」なければ、文部省から注意されることになる[7]。

公表の方法については国公立大学の場合と異なり、省令でも定められていないが、「自大学の教員はもとより、できるだけ幅広く公表することが望まれる」(文部次官通達、文高企第149号、1997.8.22、以下では「次官通達」と略す）。

３）大学共同利用機関等の場合

大学共同利用機関等（岡崎国立共同研究機構、高エネルギー加速器研究機構および大学入試センター、学位授与機構、国立学校財務センター）で研究教育に従事する職に対して任期制を適用する場合は、国公立大学の場合の準用によることになり、運営協議員会・運営委員会などの会議体の議を経なければならない（法第６条および同条に基づく省令第２条）。

7）衆議院文教委員会（1997.5.21）での石井郁子委員に対する文部大臣答弁。

２．任期制の対象となる教育研究組織・職（法第４条）

助手から教授までを対象とする任期制は、世界的に見ても例はなく、批判の集中した点でもあった。組織運営部会報告「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―」（1995.9）と大学審議会答申を法案化するに当って「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」と限定せざるをえなかったのもそのためである。任期制の導入を提案する場合には、①教育研究の分野又は方法の特性、②任期を付けるというその職に「多様な人材の確保が特に求められる」理由が説明されなければならない。

任期制の対象となる職は、次の３つに限定されている。

1)、「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」(第１号）[8]　「教育研究組織」という概念には、「学部、研究科のみならず、学科、講座、研究部門等も含まれる」。「職」については当該組織の教授から助手までの全部としてもよいし、一部（例えば、教授のみ）としてもよい。

2)、「自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主たる内容とする助手」(第２号）　いわゆる研究助手であり、人文・社会系などに見られる助手ポストを利用して採用される研究教育支援要員などには適用されない。

3)、「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」(第３号）　プロジェクト研究、時限研究施設・講座などであり、従来も労基法第14条や人事院規則８―12において例外的に容認されていたケースである。ただし人事院規則（第15条の２第２項２号「５年以内に終了する予定の科学技術に関する高度の専門的知識、技術等を必要とする研究業務であって…人事院の指定する官職」）に比べて要件は緩和されている。①「大学が定め又は参画する特定の計画」には、例えば、（ａ）大学自ら単独で定める計画、（ｂ）他大学（外国の大学を含む）、民間企業の研究所、国立試験研究機関等と共同して企画・実施する計画、（ｃ）国や国際的な機関等が定めた計画、（ｄ）特別な研究費による計画などが含まれる。②計画に参加する教員全員を任期付きとすることも、その内の一部の教員のみを任期付きとすることも可能である。任期として定める期間については必ずしも計画の期間と一致させる必要はなく、計画の進捗状況等に応じて途中から任用したり、途中で満了となる任期を設定することも可能とされる（次官通達）。

8) 第1号は2号、3号と比べて漠然としたカテゴリーであるため、国会審議の中でも問題とされた。石田美栄委員に対する政府委員（文部省高等教育局長）の答弁によれば、第1号に該当するのは、最先端の技術開発現場の情報を取り入れた教育研究、人文社会系と理工系が融合した学際的な教育研究、実社会における経験を生かした実践的な教育研究などを推進する教育研究組織のように、「絶えず大学以外から人材を確保したり、広範囲の学問分野に属する人材を確保する必要があるもの」ということになる（参議院文教委員会、1997.6.3）。

3．任期制に伴う法関係（期間、解雇・退職、現職者への適用、再任）

1）任期の期間

任期の期間については、「この法律の趣旨を踏まえて適切に定める」「教育研究の必要に応じて職ごとに異なる任期とすることが可能である」とする一方、私立大学の場合（労働契約による任期制）には「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、5年が上限となる」と説明されている（次官通達）。国公立大学については、国会審議において、「事実上の任期制の状況を見ておりますと…長いところでは10年というようなところ」があり、この範囲内とは言わないが「一つの参考にはなろう」と、政府委員（文部省高等教育局長）は江本孟紀委員に答弁している（参議院文教委員会、1997.5.29）。

2）任期中の解雇・退職

任期中の解雇は原則としてできない（次官通達）。私立大学教員については、1年経過後は任命権者の承諾がなくても退職することができる（法第5条5項）。期間の定めのない労働契約に準じて、退職の意思を表明すれば2週間後には労働関係の終了となる。

国公立大学については、公務員法の分限（失職、免職、降任、休職、離職など）に関する規定はそのまま適用になるものと考えられる。法律（大学教員任期法）によって国家公務員の任期付き任用を禁止した人事院規則8―12第15条の2第1項の適用は排除されるが[9]、辞職（自由意思に基づく退職）に関する条項（第73条「任命権者は、職員から書面をもって辞職の申出があったときは、特に支障のない限り、これを承認するものとする。」）は排除されていない。

地方公務員法と労働基準法が重畳して適用される公立大学教員については、事情は複雑である。地公法には離職に関する統一的な規定および辞職についての規定がなく、他方では労基法第14条が適用される。大学教員任期法は、労基法14条との関係を考慮して、学校法人については「退職の自由」に関する条項をわざわざ設けながら、公立大学に関してはそのような条項を欠落させている。以上のことから、公立大学に任期制が導入された場合には、一義的には処理し得ない難解な問題が生じる。

3）現職者への任期制の適用

任期制が導入された場合、現にその職に就いている教員に対して任期制を波及させることができるかどうかについて、法律、省令および次官通達に代って大学審議会答申が「国公立大学にあっては、任期を付けるものとして指定された職に昇任、転任する場合など任用の際に、また、私立大学にあっては、学校法人と教員が合意の上、新たに期間を定めた労働契約を締結することにより、任期をつけることができるとするのが適切」であると答えている。

現職者が同一の職に留まる限り、たとえその職が任期付きの職へと変更された場合であっても、任期について同意を要求されることはないし、また同意しないことを理由に不利益な取扱を受けることはない。任期について同意が求められるのは、採用、昇任、転任などの「任用」行為が介在する場合ないし「新たに期間を定めた労働契約を締結する」場合（私学）に限られる。任用行為、労働契約の更改が存在しないのに、現在占めているポストに任期制が導入されたというだけで雇用条件の不利益変更を求められるいわれはない。

4）再任

①「再任」の概念

任期満了者の再任用を認めるか否か、再任を認める場合の手続等については、国公立大学の場合は、任期制を採択する各大学がその導入時に決定し、任期に関する規則においてそのことを公表することになっている（法第3条、省令第1条4号、なお法第2条4号）。「再任」とは、「当該職員等が就いている（任期付きの）職に引き続き任用される」ことであるから、他の

職に任用される場合（例えば、A講座の助手が任期満了で退職すると同時に任期付きのB講座助手へ任用された場合、あるいは同じ大講座内で教育研究内容を異にする任期付きでない職へ配置替えされた場合など）は「再任」には当らない。さらに言えば、任用中断日が1日以上あれば、公務員法上は「引き続き」の要件を欠くから、同じ職に任用されても「再任」ではない。

②再任の法的性格と再任手続

組織運営部会報告では、再任を可とする任期制については、再任審査に際しては外部の専門家による評価を参考にする、研究業績とともに教育業績も評価対象とする、審査基準を公表するなど、採用の場合とは異なった評価・審査システムの具体的な提示も行い、また再任の法的性格に関わって再任の最終的審査機関をどうするかなどを継続検討事項としていた。この段階では、現に任用されている教員を審査し、（絶対評価によって）引き続き任用するか否かを決定する「再任」と、多数の候補者の中から（相対評価によって）最適者を選び出す「採用」とは区別されていたと考えられる。

しかし、大学審議会答申となると「再任とは（任期満了でいったん退職した者を）再びその職に採用することであるから、通常の採用手続に基づき選考を行なうことになる。」とされ、「再採用」と同じ扱いとなった。さらに国会審議の中では、「数ある候補者の中の一人として人事選考が行われた結果、再任が認められなかったということもありうる」という山元勉委員に対する政府委員（高等教育局長）の答弁からも推測されるように（衆議院文教委員会、1997.5.21）、「再任を認める」ということの意味が任期満了退職者も選考の結果、採用することになっても支障はないという程度の意味しか持たされていないことが明らかにされた。再任も可という規定があっても、「再任されることが優先的な権利であると誤解を生じないようにあらかじめ十分説明しておく必要がある」（同上）というのがこの法律の提案者の再任に対する消極的な姿勢を物語っている[10]。

9）大学教員任期法は現行国公法・人事院規則と抵触しないのかとの質問に、政府説明員（人事院事務総局任用局企画課長）は、「国家公務員法は、原則として任期を定めない任用を想定している…。ただ、任期を定めることを必要とする特段の事由があり…身分保障の趣旨に反しないという場合においては、従来から任期を定めた任用も認められている」と佐藤茂樹委員に説明しているが（衆議院文教委員会、1997.5.21）、外国人教員・研究員の任期付き任用のような「特段の事由」があるのか、また「身分保障の趣旨に反しない」のかとなると、疑問である。

10）再任についてのこのような理解が一般的かどうかは疑わしい。任期の終了とともに改めて候補者の一人として選考の対象に加えられ、再び任用されるような場合の再任は採用と同視されるかもしれないが、任期満了となる者の業績等について審査し、引き続きその職を占めることに問題がないかどうかを判断して、不適当とされる事情が存在しなければその任用（雇用）を更新・継続するという再任もある。このような場合は、「通常の採用手続」によってではなく、「勤務実績（教育・研究・社会サービスなど）に対する評価」と「評定の結果に応じた措置」（教特法第12条）として処理すべきである。すなわち再任を不可とする場合は、解雇手続に準じて、不再任の理由を本人に告知するとともに、本人に対して法的争訟に訴える機会が与えられるべきである。

4．任期に関する規則の制定と公表

1）任期に関する規則

国公立大学の管理機関が任期制の導入を決定した場合は、大学管理機関において教員の任期に関する規則を定め、「刊行物への掲載その他広く周知を図ることができる方法」によって公表しなければならない（法第3条1項）。教員の任期に関する規則に盛り込むべき内容は、次官通達で指示されている。なお私立大学については、記載事項は省令化されていないが、「手続面での合理性を担保するため、国公立大学と同様の事項を記載することが望ましい」とされている。

①任期制導入の単位となる教育研究組織。　学部、学科、講座、研究科、研究部門などがこれに当る。学部・研究科ぐるみで任期制が採用される場合は、その旨も明記する。

②任期制の対象となる職。　同じ教育研究組織（例えば、講座）に属していても助手には任期が付き、助

教授・教授には任期が付いていないケース、同じ助手の職名でも任期付きと任期付きでない助手が混在する事態、世界的にはほとんど例のない任期付き教授が出現する可能性などを考慮して、（a）どの職が任期付きかを対外的に明確にする、（b）同じ教育研究組織の同じ職種（教授、助教授、講師、助手）でも任期付きと任期付きでない任用が行われている場合には、その区別を明確にするために任期付きの職の専門分野や職務内容等を明記する、（c）法第4条1項のどの号を根拠とするのかを明記する。

③任期の期間。　職ごとに異なる期間とすることも可能なので、職ごとに期間を明記する[11]。

④再任の可否その他再任に関する事項。任期付きの職ごとに再任の可否を明記し、再任後の任期が当初の任期と異なる場合はその旨も明記する。なお、ここには「再任を妨げないとする場合は、法の趣旨を踏まえた適切な運用を行うこと」との指示がある[12]。

⑤その他大学において必要と認めた事項。

2）規則の公表

以上のことを盛り込んだ教員の任期に関する規則は、「刊行物への掲載その他広く周知を図ることができる方法」により公表されることになるが、「刊行物への掲載」としては「学会誌、新聞、雑誌、大学等の発行する広報誌等への掲載」、その他の方法としては、学術情報センターの「研究者公募情報（http://nacwww.nacsis.ac.jp）」や各大学のホームページなどインターネットの活用が推奨されている。また、各大学において学内外の教員等からの規則の閲覧請求に対応することが指示されている。

11）ドイツの大学大綱法を見習うなら、任期期間の中断となるような事由（産前産後休暇、育児・介護休業、一定期間の外国での研修など）とその期間も例示されて然るべきであった。参議院文教委員会（1997.6.3）でも阿部幸代委員から、女性研究者の研究充実期と妊娠・出産・育児期が重複するという問題の提起もあったが、こうした問題への対応も規則を定める各大学任せとなっている。

12）再任を反復すれば「何のための任期制かということになる」（参議院文教委員会での馳浩委員に対する政府委員＝文部省高等教育局長答弁、1997.5.29）という問題もさることながら、任期の形骸化・無任期化、再任への期待権などを根拠に裁判で任期制が争われる事態を予め回避するためとも考えられる。

III. 大学教員任期法と残された法的問題点

1．任期制の導入・規則の制定と教授会

1）国公立大学の場合

大学教員任期法によれば、任期制の導入・教員の任期に関する規則を決定する大学管理機関は、「評議会（単科大学の場合は教授会）の議に基づき学長」であるとされている。任期制導入の単位となるのは、教授会の置かれている学部・研究所以下の教育研究組織であるから、教授会の意向を無視して評議会の多数決によって、任期制を選択する意思のないことを表明している学部等にも任期制を適用することを決定し、そのような内容の規則を制定することは大学慣習法上、許されないであろう。このことは教育公務員法特例法上は「評議会（単科大学の場合は教授会）の議に基づき学長」が決定することとされている「学部長・研究所長（部局長）の任期」が学部・研究所等の教授会で決定され、その規則が評議会で追認されるというのが大学の慣習として定着していることを想起すれば十分である。任期制は教授会構成員の身分・教員人事にも関係し、大学自治の根幹にも関わる問題であって、教授会の審議を経なければならない「重要な事項」（学校教育法第59条）である。

学部等の教授会で任期制の導入が決定される場合には、任期制の適用対象とされているが、機関運営には参画していない教員層（助手など）からの事前の意見聴取も不可欠といわねばならない。助手の教授会参加は認められていないことが多いが、任期制の対象となる助手は、「教授、助教授と匹敵するほどの例外的な扱いを行うに必要なほどの位置づけになるような助手」であるが故に、「自ら研究目標を定めて研究を行うことをその主たる職務内容とする」と規定された[13]

教員である。その職の研究内容・課題等に責任ある者の意見を聴かずに任期を設定し、詳細を決めることなど不可能だからである。

2）私立大学の場合

私立大学で任期制を導入する場合には、学長の意見を聴いて理事会が決定し、教員の任期に関する規則を定めるとされている。学長の多くは理事会の構成員であるから、理事会の席上「理事である学長」に意見を聴けば必要な手続を踏んだように見えるが（その点がこの法律の問題点でもある）、大学には学問の自由―大学の自治の制度的保障として教授会が必置とされ、教学事項、教員人事等の重要事項は必ず教授会の審議を経なければならないことを考慮するなら、学長が教学側（教授会）の意見も求めず、あるいはその意思に反して自己の見解を述べることことは許されない[14]。理事会が教学側を代表する学長の意見を無視して任期制の導入を決定するなら、教員集団の理解を得ないで強行されるそのような任期制の導入が、教育研究の活性化とは別の目的のためと断ぜざるをえない。

13）衆議院文教委員会（1997.5.21）での佐藤茂樹委員に対する文部省高等教育局長の答弁。

14）ただし、教授会の意思決定に手続上もしくは内容上、重大な問題があると判断した場合には、教授会決定を正確に伝えた上で、それとは異なる自分の意見を述べることも可能とすべきであろう。

2．任期制導入手続と労働法

次官通達でもあまり触れられてはいないが、任期制の導入には、特に私立大学においては、労働法上の諸制度との関係が問題になる。

1）労働協約の改正

労働組合が存在し、教員の雇用条件・雇用形態について労働協約が締結されている場合には、たとえ教授会の審議、学長からの意見聴取という手順を踏んで教員の任期に関する規則を決定しても、労働協約の改正なしには組合員である教員（組合が3/4以上の教員を組織している場合には、労働協約の一般的拘束力により全教員）に対してその規則を適用することはできない。労働協約が改正されても、現職者への適用には、個別的な同意（労働契約の変更）が必要である。

組合が任期制導入に反対し団体交渉を要求しているにもかかわらず、これを無視して理事会等で任期制を定めることはできない（団体交渉拒否の不当労働行為となる）[15]。

2）就業規則の改正

労働協約が存在しない場合でも、就業規則に任期制を規定しなければ任期付きの労働契約を締結することはできない（締結された場合その任期の部分は無効となる）。教員の任期に関する規則は、学長の意見を聴いて理事会が定めることになっているが、学長は労働法上、使用者側に立つものであり、「労働者の過半数を代表する者」とはいえないから、教員の任期に関する規則に就業規則としての効力も持たせるためには、「労働者の過半数を代表する者」の意見を聴き（労基法第90条）、労働基準監督署に届出て（同89条）、教員に周知させることが必要である（同106条）。

3）不利益変更された雇用条件の現職者への適用

就業規則が適法に改正されても、任期制について個人選択制を採用する、つまり（a）従来の終身雇用型を継続するか、（b）一定のプレミア付で任期制に移行するかを個々の教員の選択に委ねる場合は別として、すでに期間の定めのない契約によって在職している教員に対して任期制を適用することはできない。これは就業規則の不利益変更の問題が発生するからである。大曲市農協事件（最高裁判決、1988.2.16）等で示された判断枠組みに従えば、雇用形態の不利益変更である任期制を現職者の意思に反して適用するには、①任期制導入の高度の必要性、②合理的な内容の任期制、③代償的利益の付与等の要件が充足されなければならないが、この内、①や②は大学審議会答申と大学教員任期法に依拠してオーソライズされたとしても、③終身（長期）雇用を前提とした諸制度（永年勤続表彰、名誉教授、退職金勤続加算制度、企業内福利厚生など）によって享受しうべき利益に対する代償を既在職者に対して行うのはきわめて困難だからである。

15）参議院文教委員会（1997.5.29）において政府委員（文部省高等教育局長）は本岡昭次委員の質問に対し、私立大学では任期制導入は団体交渉該当事項であることを認めているが、国公立大学では管理運営事項であるとして交渉の対象とならないと答弁している（もっとも職員団体との「意思

疎通」が重要であるとの補足も行っている）。

3．労基法第14条と任期制

1）労働省による労基法14条解釈＝説明の一面性

任期制と労働法制、具体的には労基法第14条との整合性の問題は、大学教員任期法の成立によっても決着はついていない。たしかに労働基準法を所管する労働省と大学教員任期法の起草者である文部省が「十分なすり合わせの上で」[16]「1年を超える期間を定めた労働契約であっても、1年経過後の期間は身分保障期間（使用者は原則として解約できないが、労働者はいつでも解約できる期間）であることが明らかな場合には、同条に違反するものではないと解されている」と労基法14条を理解し（次官通達）、大学教員任期法に1年経過後の退職の自由を謳うことで両者の衝突は回避されている（地方公務員法との関係では問題が残っている）。

しかし、この解釈が意識的に避け、もしくは隠しているのが「身分保障期間」経過後の雇用関係はどうなるのか、という問題である。この点についての労働省の考え方およびそれが依拠する学説は[17]、身分保障期間の終了＝労働関係の終了であるが、そのような解釈論は、政府説明員（労働省労働基準局監督課長）が参議院文教委員会（1997.5.29）において馳浩委員に説明するように、「昭和23年の末弘博士の労働基準法解説以来、基本的にそういう考え方をとっている…これと違った学説というものは承知していない」といえるようなものではない。

2）労基法14条の解釈空洞化と任期制の普遍化

労務法制審議会小委員長として労働基準法の起草に当った末弘厳太郎博士が言っているのは、1年を超える労働契約は1年に短縮され、以後は労働者が引き続き勤務し、使用者がこれに異議を述べないときは、無期限の契約が締結されたものと推定されるが、1年を超える契約期間でも「それが労働者の利益のためにのみ定められたものであり、使用者はその期間中解雇し得ないが、労働者は解約を申入れ得る趣旨であれば、1年を超える期間を定めてもなんら差し支えない」ということである。[18]この解説からはいろいろな解釈も派生しうるが、期間の経過によって自動的に労働契約関係が終了となるのではなく、労働契約を終了させるには期間の定めのない労働契約の解約手続に従うことが必要と考えるのが素直な解釈である。現にそうした解釈に沿って判断を下した裁判例もあり[19]、その要旨は労働省編の解説書でも紹介されている[20]。さらに進んで学説の中には、1年を超える期間を定めた労働契約については、期間の定めを無効とし、期間の定めのない契約となると説くものもある[21]ことは、少し労働法を勉強したことがあるものなら常識に属することである。

こうした学説・裁判例の動向を「承知していない」労働省監督課長の説明を根拠に、大学教員任期法の労働基準法との整合性が主張され、大学教員の教育研究を活性化させるために任期制の導入が推奨されるなら、由々しき問題といわざるをえない。さらに重大なことは、国会審議の過程などで明らかになった、労基法14条に関する労働省流の解釈が許されるならば、「1年経過後の退職は自由であり、任期中の雇用は保障する」ということを契約時に明示すれば、大学教員任期法のように対象となる組織・職を特定することも規則などを公表することもなく、事務系技術系職員を含む大学全体、さらには大学以外にまで任期制を一般化することが可能になるということである。

16）参議院文教委員会（1997.5.29）での山本正和委員に対する文部省高等教育局長答弁。

17）菅野和夫『労働法（補正第三版）』（弘文堂、1994）131頁、下井隆史『労働基準法』（有斐閣、1990）51頁。

18）末弘厳太郎「労働基準法解説」法律時報20巻3号16～17頁。

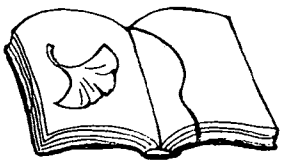
19）関西学院大学事件（神戸地裁尼崎支部判決、1974.7.19、労民集25巻4＝5号332頁）

20）労働省労働基準局編著『全訂新版・労働基準法・上』（労務行政研究所、1994）195頁

21）中窪裕也＝野田進＝和田肇『労働法の世界』（有斐閣、1994）55頁。なお、前田「大学審議会中間報告にみる大学教員の任期制の法的問題」労働法律旬報No.1375＝76（1996.1.25）も同旨。

おわりに

大学教員任期法施行に係る政省令、次官通達が出揃ったことにより、任期制をめぐる主要な論議の場は国会から各大学に移ることになった。この法律は、研究者・大学教員サイドに立ってみると、給与・待遇面等でメリットとなるようなものは皆無に近く、雇用不安、社会的信用力の低下、退職金算定・生涯賃金での損失などデメリットのみが目立つ。研究者労働市場において圧倒的な優位に立ち、研究者に多少の不利を課してもなおその求人力に支障を来さないような研究機関ならともかく、そういう状況にはない現下の大学にとっても、研究者の離反を招く任期制の導入（＝長期安定的な雇用の放棄）は、賢明な選択とはいえない。それ故、大学管理機関や理事会が理性的に判断しうる大学においては、差し当っては、この法律にもとづく任期制の導入には慎重な対応となるものと思われる。

しかしながら、大学の中には、そうでない大学も存在するし[22]、デメリットを償うようなメリット面が整備されてくれば、導入を検討する学部・研究所なども出てくるであろう。「はじめに」でも述べたように、大学教員任期法は拙速に立案され、審議不十分のままに成立した法律である。しかしそれにもかかわらず、われわれが提起した問題点は国会論戦でも取り上げられ、この法律が恣意的に解釈・運用される歯止めとなる答弁も引き出されている。各大学において任期制が話題となるときには、任期制導入の是否とその論拠について関係者の意見を聞くことも含めて、十分かつ慎重、具体的な議論が組織されるべきである。小論がそのためのなにがしかの参考になれば幸いである。

22) 「日経」1997.8.17によれば、私立大学学長の過半数が任期制導入の意欲を持っており、文部省による財政誘導は衆参文教委員会の付帯決議によって厳に戒められているにもかかわらず、「ごほうび」をもらうために任期制を導入する動きもあることに注意が必要。