

# 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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/29441">http://hdl.handle.net/2297/29441</a>

# 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

前田達男 金沢大学

## 一 大学教員に対する任期制導入の提言

### 1 大学の組織運営問題と大学審議会

一九八七年に設置された大学審議会には、現在、大学教育、大学院、組織運営の三つの部会と大学入試、高等教育将来構想の二つの専門委員会が設けられている。これまで出された答申の多くは、主として大学教育部会や大学院部会で審議されてきたものであるが、答申にもとづいて大学院制度の弾力化や大学設置基準の大綱化などの制度改正が基本的に終了した今日、焦点は「大学における教育研究活動の活発な展開に資するための組織運営の活性化」、具体的に①教員の任期制導入を含む教員の人事の活性化、②助手制度などの教員組織のあり方、③大学評価のあり方、④大学と社会との連携・協力のあり方、⑤大学運営の円滑化を検討課題とする組織運営部会（部会長 有馬一朗元東京大学総長、一九九一年一〇月高等教育計画部会に代わって設置）の審議に移っている。このうち①の一部は、部会報告（一九九三・五）を経て

「教員採用の改善について」と題して答申され（一九九四・六）、⑤は、部会報告（一九九四・六）の後、大学審議会の答申となり（一九九五・九）、またこの答申と同時に「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、「中間報告」と略す）も公表された。

### 2 構想されている任期制の概要

部会報告は、人事の閉鎖性を打破し人事の流動化による教育研究の活性化と多様な経歴を通じて若手の教育・研究者を育成するためには、任期制の導入が必要であるとしたうえで、任期制を導入するかどうかは各大学の判断に委ねる「選択的任期制」が適切であるとす。また任期制の具体的なあり方としては、任期制の対象となる職、任期制の導入を決定する機関等の大綱的事項については法令上明文化し、その他の具体的な実施方法は大学に委ねるとす。つまり、①任期制の対象となる教員は、制度上は教授を含むすべての職とし、どの職に導入するか具体的な運用は各大学の判断に任されるが、「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」②任期の期間、再任を可とするか否かは各大学の判断によるが、任期制導入の意義をふまえ人事交流促進の方向での運用が望ましい（再任を可とする任期制については、再任の審査にあたって外部の専門家による評価、研究業績とともに教育業績も評価対象とすること、審査基準の公表など評価・審査システムについても言及されている）。③任期制導入の単位は、原則として学部等一定の単位とするのが望ましいが、教員について一般的に任期を定めるのか、特定の講座や研究プロジェクトの担当教員を大学外部から招聘する場合に任期を定めるのかなど、導入の方法ともあわせて大学の判断による。④任期制の導入は、国公立大学の場合は評議会の議にもとづき学長、私立大学については学長等教学側の意向をふまえて最終的には理事会が決定する。

中間報告では任期制導入にともなう法的問題についてもふれ、検討・確認事項として次のようなものを設定している。すなわち、「教員に任期制を導入することについては、所要の法制上の措置を行うことが必要と考えられ、……公務員関連法制や労働関係法制との整合性について、十分検討する必要がある。また、任期制の導入及び具体的な運用の手続きとして、任期制の対象となる職、任期制の導入を決定する機関等の大綱的事項について、法令上明文化することが適当である」。さらに「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

どが検討・確認事項とされている。

(1) 中間報告によると「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」がとられることになる。他方、導入しない大学については予算要求や助成・許認可申請に際して、何らかのかたちで任期制を導入するよう文部省の「指導と助言」を受けるであろう。それゆえ、「選択的」といっても事実上は「必修的」なものとされるであろう。

## 二 現行法制の枠組みと任期制

### 1 国立大学（国家公務員）の場合

国立大学（国家公務員）の場合は、任期制について答えはきわめて明瞭である。行政機関に勤務する一般職公務員については、国家公務員法第三三条にもとづく人事院規則八一―一二（職員「の任免」）第一五条の二が「任命権者は、臨時の任用及び併任の場合を除き、恒常的に置く必要がある官職に充てるべき常勤の職員を任期を定めて任用してはならない」と、明文をもって「恒常的に置く必要がある官職」、つまり総定員法による定員規制の対象となる職員への任期付任用を禁じているからである。臨時的任用、併任および定年退職者を再任用する場合（国公法八一条の四）は別として、例外は、①「三年以内に廃止される予定の官職」（人規八一―二第一五条の二第二項一号）、②「五年以内に終了

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つて……人事院の指定する官職」（同二号）、③外国人教員・研究員（外国人教員任用特別措置法二条、研究交流促進法四条）、④非常勤職員に限られている。

このうち、②は研究交流促進法第三条によつて各省庁等の試験研究機関で時限付きプロジェクト研究に従事する研究職に導入されたものであるが（一九八七年）、一般の国家公務員も「官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合」には免職（分限免職）になることがあるから（国公法七八条四号）、①の場合と同様、官職の廃止までの任用Ⅱ任期と解すれば、従来の枠組みを逸脱することにはならないであろう。

③は「公務員Ⅱ日本国籍を有する者」という論理に対して、日本国籍を有する者に限られる公務員を「公権力の行使又は公の意思の形成への参画に携わる公務員」と限定することによつて、外国人が国立大学や国立研究機関で働く道を開いたものである。任期の設定は、それを行なうかどうかを含めて大学管理機関の判断に委ねられているか（選択的任期制、外国人教員の場合）「特に必要な場合」に限定されている（外国人研究員の場合）。

なお、期限付任用という点では、任期を一日とし、その任期を日々更新することにより実質的には継続して任用されているものの、「定員

外職員の長勤化防止について」の閣議決定（一九六一・二・二八）により発令日の属する会計年度の範囲で任用予定期間が定められている非常勤職員（④）の任用更新拒絶に関わつて、一般職公務員に任用期間を定めることの違法性が争われてきたが、国公法附則第一三条Ⅱ人規八一―一四（非常勤職員等の任用に関する特例）を根拠に、裁判例はいずれも「非常勤職」に任期を付けることを是認している。

### 2 公立大学（地方公務員）の場合

地方公務員については、人事院規則八一―一二に相当するような、恒常的な官職への期限付任用を禁止する明文の法令は存在しない。行政解積は、「法第一七条第一項の規定による任用についても労働基準法第一四条の規定に違反しない限りは、期間を定めて任用することができる」（昭二八・六・一二自乙発四〇六）としつつも、「定数条例で定めるべき職員の職」への期限付任用の是非に関する照会に対しては、「恒久の職員の職への任用は、特別の事情がない限り、その期間を限定せずして行われるべきものである」と回答し（昭二九・三・一自丁公発二八、同旨昭三一・二・一八自丁公発二六）、さらに地方公務員法第一七条による期限付任用の基準について、人事院規則八一―二第一五条の二、四のような統一の基準を人事委員会規則等に定めることは可能であるとしている（昭四五・一・二・一四自治公二発三三）。

他方、最高裁判例は、「職員」の任用を無期限のものとするのが（地方公務員）法の建前である」としつつ、その建前は「職員」の身分を保障し、職員をして安んじて自己の職務に専念させる趣旨に出たものであるから、職員」の期限付任用も、それを必要とする特段の事由が存し、且つ、それが右の趣旨に反しない場合においては、特に法律にこれを認める旨の明文がなくても許される」としているが（山形県人事委員会（東郷小学校）事件・最判昭三八・四・二民集一七卷三号四三・五頁）、本件で争われているのは退職（勸奨退職）後の再任用（一年期限の任用を二回更新した後の雇止め）であって、「恒久的な職」について一般化することはできない。

要するに、地方公務員の場合も、「恒久的な職」への期限付任用は、適・不適の問題ではなく、違法の疑いが強い」とされているのであり、例外的に許容されているのは、臨時的任用、併任、定年退職者の再任用（地公法二八条の四）を除いて、期限の到来ないしは事業の完成によって廃止となる職への任用、外国人教員・研究員および非常勤職員ということになるであろう。なお、国家公務員（非現業）は、労働基準法の適用を全面排除されているが、地方公務員には部分的に適用がある。契約期間に関する労基法第一四条も、適用される条項の一つである。

### 3 私立大学の場合

私立大学については、労基法第一四条による

法的な制約を受けるから（特殊法人が設置者である放送大学も同じ）、①期間の定めのない契約、②事業の完成までの期限付雇用契約（プロジェクト研究など）、③一年以内の有期契約の三つの雇用パターンに分かれる。常勤教員については期限を付さず、非常勤教員については学期ないし学年に合わせて半年または一年契約とするのが普通である。一年を超える任期は、②の事業完成までの期限付雇用の場合を除いて、それが労働契約の存続期間を定めたものだとすると、労基法第一四条に抵触し、使用者は処罰されることになる（労基法二二〇条）。労基法第一四条・一三条および民法第六二九条の解釈から、労使双方を拘束する労働契約の期間は一年に短縮されるが、その期間満了後労働者が引き続き労務に従事し、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、以後期間の定めのない契約として継続されるとするのが通説といえるが、もし使用者が異議を唱えた場合には、一年の期間満了によって労働関係が終了することになるのか問題が残る。一年を超える期間そのものは有意味としたうえで（例えば、三年の契約なら三年が経過した時点で契約期間満了<sup>1)</sup>労働関係終了となる）、一年経過後労働者は「已ムコトヲ得サル事由」（民法六二八条）がなくても労働契約を自由に解約できるが、使用者は三年間はその制約を受けるとする考え方が提唱されている<sup>2)</sup>。理論的には明快であるが、「退職の自由」を認めることによって（一年を超える）

有期の労働契約を許容することがはたして労働者の雇用保障になるのか、疑問である<sup>3)</sup>。

私見によれば、労基法第一四条の意義は、前借金相殺や損害賠償の予定などと結びついていた五年ないし一〇年の長期にわたる拘束（民法六二六条参照）、いわゆる「年俸奉公」から労働者を解放することにあつたが、その課題に迫る方法は、五年ないし一〇年の契約期間を一年に短縮することではなく、原則として有期の労働契約は排し「期間の定めのない契約」とすることであつた。たしかに「期間の定めのない契約」は、労働者側からは「解約申入ノ後二週間ヲ経過シタルニ因リテ終了」（民法六二七条）し、使用者側からは三〇日前の予告ないし三〇日分の平均賃金の支払いによって解約されるという不安定な要素もあるが、解雇に対する労働組合の規制や解雇権濫用法理とあいまって、終身雇用慣行の労働契約的表現ともなっている。以上のことを考えると、一年を超える期間を定める任期は、労働契約の期間としては、プロジェクトの完成などその契約期間としての合理性を示す特別の事情のない限り無効となり、労働者の退職（の自由）を制限したり、労働関係の自動的終了をもたらすことになる期間の定めは存在しないことになる。あるいは契約の期間については「一年という基準」によってではなく、「期間の定めのない」という「基準」によって取って代わられると構成すべきである。

(1) 外国人は「公務員」として大学・研究機関で働

くことはできなかつたが、個人的基礎においてなされる勤務の契約（国公法二条七項、入規一一七）

〔政府又はその機関と外国人との間の勤務の契約〕（にもとづいて教育・研究に従事することは可能である）国立大学に勤務する外国人教師の場合、雇用契約の期間は一年、必要に応じて更新するとされてお

り、外国人教師の取り扱いについて、文大庶二五二号、昭四四・四・二〇、任期付雇用で退職金は三年以上勤務しないと支給されないが、その代わり給与水準については同キャリアの公務員である教員よりも五割程度高く設定されており、社会保険への加入も任意である。それゆえ、外国人を教員（研究者）として採用する場合には、任期付の場合は、契約を選択すべきであつて、公務員として「任用」する場合には、本人の希望など特別な事情のない限り、任期を付さないのを原則とすべきである。喜多村和之「外国人教員の任期の問題」UP一四九号（一九八五・三）参照。

（2）吉田美喜夫「一般職国家公務員の期限付任用の可否と再任用拒否の法的救済——大阪大学（図書館事務補佐員）事件（最判平六・七・一四）」法律時報一九九五年五月号参照。なお非常勤職員等の概念の整理は、前田達男、定員外職員の権利・労働条件をめぐる諸問題」国公労働調査時報二四三号（一九八三・五）参照。

（3）鹿児島重治「逐条・地方公務員法」（学陽書房、一九九二）二二二頁。

（4）研究交流促進法は、直接的には国家公務員を対象としたものであるが、条例・規則等の整備によつて、公立試験研究機関の研究職への外国人任用にも準用しうる。

（5）有泉亨「労働基準法」（有斐閣、一九六三）一四四頁。「任期二年の嘱託専任講師」に関する旭川大学事件（旭川地判昭五三・一一・二六、労民集二九卷五二六号九七五頁、札幌高判昭五六・七・一六、労民集三三卷三二四号五〇二頁）、「任期二年の副手（嘱託）」に関する青山学院大学事件（東京地判昭五二・一一・二八、労働判例二九四号五二頁、東京高判昭五三・一一・二〇、労働判例二九四号四九頁）も同旨。これに対して「任期三年の助手」に関する関西学院大学事件（神戸地判昭四九・七・一九、労民集二五卷四二五号三三二頁）は、任期を必ずしも雇用の期間と同一視せず、三年の任期について、最初の一年は「雇用期間」、それに続く二年間は使用者側からの労働契約の解約を制約した「身分保障期間」と構成することによって、任期の到来は労働関係の終了とはせず、労働関係を終了させるには改めて解雇の意思表示が必要であるととした。

（6）菅野和夫「労働法（補正第三版）」（弘文堂、一九九四）一三二頁、下井隆史「労働基準法」（有斐閣、一九九〇）五一頁。

（7）この考え方に立ちつつも青木宗也「片岡昇」注「解法律学全集四四・労働基準法I」（青林書院、一九九四）は、期間の満了すなわち労働関係の終了とはせず、「業務の性質、雇用慣行などから三年雇用の合理性、相当性や契約終了に解雇規制の潜脱がないかなど慎重に判断する必要がある」との補

足をなっている（二〇九頁、諏訪康雄執筆）。

（8）同旨、中窪裕也「野田進と和田繁」労働法の世界」（有斐閣、一九九四）五五頁。

### 三 任期制導入と法的問題

#### 1 公務員法との整合性

現行法制の枠組みを概観する限り、特別な場合（外国人教員・研究員、期限付研究機関、定年後の再任用など）であり、これらはいずれも公務員法の枠組みを根本的に変更するものではない）を除いて常勤職員に雇用の期間としての任期を付けることは認められていない。それどころか法定の事由を除いては免職等の不利益処分を受けず、定年までの雇用保障（身分保障）のあるのが公務員の労働関係であり、またそのことが労働基本権制限を正当化する一つの論拠とされてきたことは周知のとおりである（金農林警職法闘争事件・最大判昭四八・四・二五刑集二七卷四号五四七頁参照）。

任期制の導入については、公務員の分限を定めた条項（国公法七四〇七八条、地公法二七、二八条）との関係がとくに問題となる。教育公務員特例法（八条）を改正し任期制を導入する方法、例えば「学長、部局長及び教員の任期については、大学管理機関が定める」とするのは、法技術的に見ても問題がある。教育公務員特例法は、教育公務員（大学教員）の地位・勤務条

件全般を取り扱うものではなく、公務員法に定められている任免・分限・懲戒・服務・研修等について、学問の自由・大学の自治の制度的保障のため、任命権者の人事権行使に対する教員集団の自治的関与を規定したものである。したがって大学教員に任期制を導入しようとするのであれば、まず一般法たる公務員法に任期に関する条項を整備し、そのうえで教育公務員特例法を改正して、大学教員の任期については「大学管理機関が定める」とするのが手順というものである。要するに、任期制の導入は、大学審議会答申にもとづくこれまでの法令改正とは異なっており、文部省所管法令の改正によって処理するわけにはいかない。かくして任期制導入問題は、大学教員にとどまらず公務員法の一般原則（身分保障）にまで波及する問題であり、その際には労働基本権の制限の正当性があらためて吟味されなければならない。

## 2 労働基準法との整合性

私立大学教員に対する任期制の導入も、労基法第一四条により、時限付研究機関のような特別な場合を除き、雇用の期間として（一年を超える）任期をつけることはできない。恒久的な職について一年間の契約を締結し、更新回数を定めることで実質的には数年間の任期を定め、雇用期間満了を理由に労働関係を終了させるのは、労基法の潜脱（違法）と評価されるであろう。判例は、一年契約を更新してきた外国人教

員や実技指導助手に対する契約期間満了を理由とする雇止めに対して概して寛容な態度をとっているが、これらのケースが非常勤的なし補助的な職への雇用という事実認識にもとづいていることに注意が必要である。しかし、公務員の場合のように法律・条例による厳格な定員規制のない私学の場合は、常勤（恒久）・非常勤の差異も相対的であり、常勤教員を有期契約を反復更新される「非常勤教員」によって代用し、雇用調整ないし解雇法理の潜脱のために利用していると思われる例も少なくない。いずれにしても恒久的なポストについて、雇用の期間と関わるかたちでの任期制の導入は、労基法第一四条の改正問題をもたらすことは必至であって、この性質は大学の範囲を超えて日本の終身雇用慣行をも左右するものである。

仮に労基法第一四条が改正されて、任期制が適法とされるようになって、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、この任期制を適用しようかどうかは疑問である。選択的任期制が個人選択制、つまり(a)従来の終身雇用型を継続するか、(b)一定のプレミアム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、大学管理機関や理事会の判断で任期制を導入する場合には、就業規則の不利益変更問題が発生する。大田市農協事件（最判昭六三・二・一六民集四二巻二号六〇頁）等で示された判断枠組み、つまり①任期制導入の高度の必要性、②合理的な内容、③代償

的利益的の付与等のうち、①や②は大学審議会答申（任期制の意義、任期制の具体的なあり方）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なうのはきわめて困難だからである。

## 3 教育法上の問題

中間報告が法令化を適当としている大綱的事項についても、大学の自治との関係で教育法上の問題を指摘しておかなければならない。

第一は、任期制導入の決定機関である。中間報告によれば、国公立大学の場合は評議会の議にもとづき学長、私立大学については学長等教員側の意向をふまえて最終的には理事会が決定するとされているが、その一方では、任期制導入の単位は、原則として学部等一定の単位とするのが望ましいとされている。たしかに教特法上、「学長及び部局長の任期」について定める大学管理機関は「評議会の議に基づき学長」とされているが、教授会の置かれている学部・研究所等では、学部・研究所等の規則で部長・所長の任期を定め、それを評議会が追認するというのが大学の慣習法である。導入するかしないかを実質的に決定するのは、導入の単位とされる組織（学部等）の教授会と考えるのが常識である。そうでないとすると、評議会の多数決あ

るいは理事会の意向によって、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が導入されるという事態も起こりうるからである。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）との事前の協議・調整も不可欠といわねばならない。

第二は、再任を認める任期制の場合の最終的な審査機関である。中間報告では、再任の法的性格とも関わって継続検討課題とされている。しかし、再任は、複数の候補者のなかから最適任者を選考する新任の場合とは異なって、相同期間勤務してきた特定の教員について、その教員が引き続きその地位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・継続することである。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（学長・学部長など選挙によって選ばれる職に多い）も再任と呼ばれているが、このようなかたちでの再任こそ新任に準じて考えるべきである。雇用関係を更新・継続するかどうかの判断に際しては、就業状態における労働権の保護も考慮に入れられなければならないが、基本となるのは前任期における勤務実績（教育・研究・社会サービスなど）に対する評価である。教特法（一二条）が「教員の勤務成績の評定」と「評定の結果に応じた措

置」を行なう大学管理機関は教授会としていることからみても、審査機関は教授会と考えるべきである。再任の法的性格を採用と同視しても、この点での結論に変わりはない（教特法四条二・二五条参照）。

中間報告と同時に提出された大学審議会答申「大学運営の円滑化」では、教授会の審議事項は「教育研究活動を中心とした真に重要な事項に精選」されるべきであるとされている。しかし、自己点検・評価（大学設置基準二条）などと同様に、任期制導入の目的が「教育研究の活性化」にあるとされる以上、当該学部・研究所等の教育研究の活性化にとって任期制の導入が適当かどうか、導入するとしてもどのような仕組みや運用が望ましく、効果的であるかなどの判断、再任の場合の審査手続、基準等を実質的に検討し、決定する機関を教員団資質向上（Faculty development）に第一義的に責任を持つ教授会とするのは、理の当然といわねばならない。またこの点については、私立大学も国立大学も基本的に異ならないはずである。

（一）教特法第八条は、任期および停年について規定しているが、任期が設けられている部長は、ほとんどが「併任」官職である。学長、副学長は専任であることが多いが、「校務を掌り、所属職員を統轄する」学長等は、大学という自治体においては一種の首長としての権限を有していることから、「独裁者」を作らないため任期を設け、有権者の審判に付したものと見える。停年は、公務員法には

定年制が存在しなかったのに、大学教員には、裁判官、検察官などにも特例的に導入されていた制度のように見えるかもしれない。しかし、公務員一般に対しては勸奨退職という合法的な「定年制」が、実質的には終身雇用の終期を画していたことが想起されるべきである。

（二）従来なかった制度を新たに法制化するという点では、定年制の導入（一九八一年、施行は一九八五年）が前例とされるかもしれない。しかし定年制導入の場合は、①従来行なわれていた勸奨退職制度（退職手当の優遇を条件に勸奨退職実施要綱などによって所定年齢での退職を促す制度）を計画的な人事管理が可能な退職管理方法に制度化したものであること、②導入が検討された当時は定年延長による昭和六〇年・六〇歳定年制の実現が政策目標であり（第四次雇用対策基本計画、高齢者雇用安定法では使用者の努力義務とされていた）公務部門がその先導役とされたこと、③法改正から実施までに四年の期間を置き、また勤務の延長などの経過措置がとられたことにより、定年制導入に就業規則の不利益変更に関する秋北バス事件（最大判昭四三・一一・二五民集二二巻一三三三四五九頁）の判断枠組みとの抵触は、極力回避されている。

（三）東京音楽大学事件（東京地判昭六〇・二・二八労働判例四四九号五三頁）、亜細亜大学事件（東京地判昭六三・一一・二五労働判例五三二号六三頁）、大阪学院大学事件（大阪地決平二・七・一三労働判例六五八号六五頁）など。

(4) 日本経営者団体連盟は、終身雇用は限られた範囲に限定して、(a)長期蓄積能力活用型グループとして残し、他は(b)高度専門能力活用型グループもしくは(c)柔軟雇用型グループとして有期雇用契約に委ねる旨の報告書を公表しているが、『新時代の「日本の経営」』一九九五・五・一七、(b)との関係では労基法第一四条の改正は避けて通れない問題である。

(5) 一〇年の任期と再任が法制化されている裁判官(憲法八〇条II裁判所法四〇条)については、宮本康昭判事補の再任拒否(再任指名名簿不登載)事件によって再任の法的性格が問題になった。最高裁判事総局は、再任と新任との間にとくに差異を認めていないが、学説は、裁判官の身分保障(憲法七八条)、最高裁判官との均衡(国民審査)による不信任の場合に解職)等から、裁判官として不適格とされる理由の示されない限り再任されるのが原則であるとしている(浦田賢治・大須賀明『新判例コンメンタール 日本国憲法(3)』(三省堂、一九九四)一〇四頁参照)。裁判官を一〇年ごとにチェックし、再任指名をしないというかたちでその身分を剥奪することについては、*the process of law* (適正法手続)の要請からも、最低限、①不再任の理由が本人に告知され、②本人に対して弁明・擁護の機会が与えられていることを必要とするというのが、下級審裁判官を含めて多数の見解であった(詳しくは法律時報四四卷三号(一九七二年三月)の座談会、横浜地・家裁再任制度研究会「再任制度に関する研究報告」など参照)。

他方、放送大学では、放送大学学則法第二条「学長、副学長及び教員の任免の基準、任期、定年その他の人事の基準に関する事項は、評議会の議に基づいて、学長が定める」を受けて、放送大学の教員人事に関する規程(昭六一・三・一一)で「教員の任期は、五年とする。ただし、評議会の審査に基づき、再任されることができる」(第七条)との任期制を導入し、教員の任期及び再任に関する内規(昭六一・三・一一)と評議会申合せによって具体的な手続きも定めていた。しかし、第一回任期満了者に対して本人から再任の申出があったにもかかわらず、学長が評議会にその再任の可否を問うこともなく再任を拒否し、かつその理由も明らかにしなかったことから、再任の性格とならんで再任拒否の適正手続がとくに問題視された。放送大学十年史編纂委員会『放送大学十年史』(放送大学、一九九四)五八―五九頁。宇佐美寛II深谷昌志『放送大学で何が起ったか』(黎明書房、一九八九)参照。

#### 四 結びに代えて

(6) 八代学院大学事件(神戸地判昭五六・一二・一八労働一〇四六号七七頁)、西日本短期大学事件(福岡地決平四・九・九労働判例六一六号七三頁)。

大学審議会より中間報告について意見を求められていた国立大学協会は、大学の組織・運営・研究・教育体制を扱う第一常置委員会での検討と第九七回総会(一九九五年十一月開催)を経

て、その意見表明を行なった(一九九五・一一・二四)。新聞報道(朝日)一九九五・一一・二七)では、国立大学協会が「大学教員任期制に賛成」を表明し、そのうえで対象の限定や運用に際しての注文をつけているようになっていた。しかし「意見」をよく読めば、その基調にあるのは、任期制の効用を説いてその導入を自己目的化することへの批判であり、*academic freedom*と大学の自治の強調である。「意見」は、現に法令上の根拠なしに実施されている助手に対する任期制(オーバー・ドクター)のために助手ポストの期限付流用、助教昇進II終身在職にするかどうかを判断する一種の試用期間としての任期)などをも考慮して、「任期制を原則的に否定している現状も過度の制度硬化化であって、大学審議会組織運営部会が任期制導入を審議するに至ったことは理解するものである」としているが、同時に助手・助教授について適切な名称への変更と任期制の対象となる教員について(任期制によりこころむる)不利益をカバーするだけの処遇の改善と雇用の保障が主張されていることも、看過されてはならない。

国大協「意見」は、若年の研究者については、任期制が適切に導入されれば有意義な分野・機関もあるとしている。しかし若手(新任)の教員に任期制を部分的に導入する目的が、*tenure* (終身在職権)付与、教授・准教授(*associate professor*)登用のための観察あるいは他大学・研究機関での経験を積むためであ

るとすれば、あえて任期制を導入しなくても、解約権留付労働契約としてその法的性格に決着がついている試用・条件附採用の枠組みによることもできるし、他大学・研究機関での研修を制度化するという方法もある。筑波大学等で行なわれている研究プロジェクトへの教員採用のための任期制ならば、「朝日」一九九五・一二・一〇参照）、臨時教育審議会において話題となった「個人的基礎に基づく契約により任用を行う契約任用制」も考えられるのであって、任期制を一般的に解禁する根拠とはなしがたい。

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であろう。しかしこのような交流は、雇用を不安定にする任期制によらねばならない必然性はない。むしろ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、本籍大学に在職したまま一定期間他大学・研究機関で教育研究に従事するための諸制度（内地研究、交換教授制度など）を整備することこそ、高等教育行政に求められているのではないであろうか。

(一) 助手・助教の名称および学校教育法(五八条)における職務規定が職務の実態を反映せず、変更する必要のあることは、国公立大学教職員を組織する組合によって、長年にわたって主張されてきた。日教組大学部（現在は、全国大学高専教職員組合）「第六回大学部教職員研究会報告」大学部時報六号（一九八六・一一）三〇頁、名古屋大学助手協議会「助手の英文呼称としてAssistant

Professorを学部で正式に承認！」全大教時報一七巻二号（一九九三・四）、参照。

(二) tenureについては中間報告参考資料に簡単な説明があるが、詳しくは江原武一「現代アメリカの大学」（玉川大学出版部、一九九四）一五四頁以下、参照。

(三) この場合は、期間の経過によって、①昇任または無任期職への異動、②「試用期間」の更新・延長（長期病気休暇、産休、育児・介護休業等による中断の場合）、③解雇・分限免職（期間満了による労働関係の終了ではない）のいずれかの選択となるが、④適当なポストに欠員が生じるまで「現職での待機」というケースも考慮に入れる必要がある。なお、新採用高校教員に対する一年間の契約期間について、契約の存続期間ではなく試用期間であるとした神戸弘陵学園事件（最判平二・六・五民集四四巻六六八頁）参照。

(四) 臨時教育審議会「審議経過の概要」その4（一九八七・一・二三）「臨教審だより昭和六十二年一月六〇頁参照、ただし現行法では外国人については認められていない（国公法二条七項参照）。

●両国の実証的比較を通してわが国のあるべき姿を探る●

# ゆとり社会の条件

## 日本とドイツの労働者権

両国とも経済大国でありながら、世界最高水準の労働条件を実現したドイツと、長時間・過密労働が蔓延する日本——。この相違はどこから生じるのか……。

労働旬報社 西谷 敏 (大阪市立大学教授) 著

定価2,600円

東京都文京区目白台2-14-13 電話 03 (3943) 9911 FAX 03 (3943) 8396

