

教員任期制と教育・研究活性化

荒磯恒久（北海道大学先端科学技術共同研究センター）

現在、教員の流動性の欠如が教育・研究の活性化を阻害している一因であることは事実であり、その改善のために教員の「任期制」を考えることは意義がある。しかし、教員の流動化がなぜ起こりにくいか、その原因を解明せず単に教員に任期制を設けることは、現在の研究・教育体制をますます歪めることにもなりかねない。任期制は、研究・教育の活性化をいかに推進するかという観点から総合的に考える必要がある。

（１）流動化が起こりにくい原因

第一に考えられることは、日本の大学に100年以上根付いている「小講座制」の機構である。ここでは十分独立して研究する力を備えた複数の研究者が、教授-助教授-助手というヒエラルキーの中で共同研究を行っている。教授以外の研究者は自己の独自性を100%貫くことは不可能であり、この「滅私奉公」的な研究体制を可能成らしめているのが、隠然として続く「内部昇格」を核にした管理機構である。多くの大学が多かれ少なかれこの原則を内部に有している限り教員の流動化は難しい。第二には、日本の大学の社会に対する閉鎖性であろう。これは単に大学のみが閉鎖的であったとはいいい切れず、むしろ社会が大学の研究を必要とせず、相互に独立であったことによる。ともあれ、この閉鎖性は「内部昇格」の温床になったことは疑いない。この様な小講座制の中で教授交代が数代続けば、講座のアクティビティが落ちることは明白である。

日本における小講座制は一概に「悪」であるとは言い切れない。教授-助教授-助手-大学院生と続くヒエラルキーは、研究の継続性と学生に対する教育の一貫性には優れた制度である。外部の評価を考慮できる開かれた講座であればその利点は十分に機能すると考えられる。

（２）アメリカにおける研究者の流動性

アメリカでは、日本ではまだ未成熟なPDF（ポストドクトラル・フェロー）制度がフル稼働している。研究室は教授（あるいは助教授）とグラントの額に応じた数のPDFと大学院生がいる。教授は毎年のグラント稼ぎに必死で、PDFは教授

額のフレキシビリティと社会とのつながりによる研究資金、権威を持った外部評価、多くの大学が教員等の流動性を基本としている点から、アメリカでは特徴ある研究グループが自己組織的に成長している。スタッフの任期制を見れば、PDFが概ね2年という紳士協定（必ずしも厳密ではない）が不文律的にあるだけである。任期制を持って流動性を維持しているわけではない。

（3）任期制の問題点

現在、教員の任期制を助手などの若手教員の一部に適用するとの意見をしばしば聞く。全国の助手の8割以上が流動化すれば、理論的にはアメリカのPDFのように、各地の研究室で研鑽を積むことも可能かもしれない。しかし大学院生の指導（学位審査の主査）が教授のみに限定される大学が多数を占める中では、数ヶ所の研究室で研鑽を積んだ助手が、アメリカのPDFの様にすぐに自分の研究室を持つことは不可能である。さらに、各地の大学で進んでいる大講座制の中でも依然として実態は小講座そのものである保守的な風土の中で、真の意味で研究者が流動化することには疑問が残る。逆に教授による管理が強化され小講座の弊害が助長される結果になりかねない。同様の問題点は助教授の任期制についても言えよう。

（4）任期制を梃子にした研究・教育活性化のために

任期制を持って研究・教育を活性化しようとするなら、まず任期制そのものが研究者にとって魅力あるものにならなければならない。そのために例えば次のような方法も考えられる。

- a) 有能な研究者の流動化により各大学の活性化を図る上で、各大学は研究費・研究設備を現行の数倍の規模にした研究室を準備することを前提に、任期制教員の公募を行う。アイデアのある研究者は、任期の間に成果をあげ次のステップへ進む事が出来る筈である。
- b) 助教授も学位審査の主査になることを認め研究室を準備し、例えば3ヶ所以上の研究室で助手を経験したものを優先的に採用する。
- c) 企業との兼業や共同研究の規制を任期制教員について特例として大幅に緩和する。
- d) アメリカでは研究・教育意欲を失った教員は、グラント獲得競争から脱落し、これにより全体のアクティビティが維持される。このような意味で、教授・助教授にも任期を付け、外部の評価委員会にその評価を委ねる。

教員任期制は、現行の制度と意識に衝撃を与える事は明らかであり、運用次第で研究・教育活性化に貢献できるものと考えられる。