

東大先端科学技術研究センターにおける  
特任教員制度の現状と展望  
—国内大学における教員任期制の一事例として—

○小林俊哉，馬場敏幸（東大先端研）

平成9年8月「大学の教員等の任期に関する法律」の制定以来、平成14年10月現在で、全国国公立大学で任期制の適用を受ける大学教員は5,248人（内国立大学は3,546人／資料出所：中央教育審議会資料）に達した。既に全国国公立大学教員数の3%を超えており、大学における教育研究のあり方に一定の影響力を及ぼし始めていると考えられる。こうした任期制は文教施策として5年が経過したところであり、一定の評価がなされるべき時を迎えている。また東京大学先端科学技術研究センター（以下先端研と略す）においては、平成14年4月より、原則フルタイム4年任期付き雇用の特任教員制度を導入した。本報告では、同制度の現状と展望について報告を行い、大学教員任期制についての評価素材の提供を期するものである。

#### 1. 背景—国立大学法人化と特任教員制度

平成13年度下期より、先端研においては文部科学省・科学技術振興調整費の助成を得て、「戦略的研究拠点構築」の試みを推進している。この試みの目的は、平成16年4月にスタートを迎える東京大学法人化を機会に先端研における研究システム・組織運営のあり方を根本的に作り変えていくことにある。

法人化後の各国立大学は、学生からの授業料収入と文部科学省からの運営費交付金によって運営されることになる。運営費交付金は厳しい財政状況を背景に漸減が予測されており、各国立大学は財務面において自立的な運営を不可避に求められることになる見込みである。平成14年春に公表された、『新しい「国立大学法人」像について』によれば、法人化後の各国立大学は自主・自律の旗印の下に、組織運営において幅広い裁量権が付与されることになる。一例を挙げると、「各国立大学法人の非公務員型教職員の身分保証は、就業規則等において規定。採用は、法人の定めるルールにより採用」<sup>1</sup>と明文化されている。基本的に新人事制度のあり方は、各国立大学が自由に決定してよいと定めている。以上の背景の下、先端研は「戦略的研究拠点構築」の試みを、法人化後の新しい組織形態の雛形として位置付け、従来型の研究組織の変革、研究費と人件費の外部調達による定員制の制約を受けない人事採用システムの確立、産学連携の活性化等の実現を推し進めようとして

---

<sup>1</sup>国立大学等の独立行政法人化に関する調査検討会議『新しい「国立大学法人」像について』（平成14年3月26日）27頁

いる。こうした改革の概要については平成14年本学会第17回年次学術大会で発表している。本報告では特に特任教員制度にスポットを当てて報告する。

## 2. 外部招聘研究者としての任期付き特任教員制度

改革の主要な狙いは、研究人材の流動性を担保しつつ、定員制の制約を超えて、いかに優秀な研究人材を確保していくかという点であった。

そこで先端研は任期4年を原則とする平成14年4月に23人（表参照・内1名は都合により平成15年4月に着任）の特任教授、特任助教授、35人の特任助手、特任研究員を外部招聘研究者として採用した（平成14年9月1日現在）。これら特任教員<sup>2</sup>は国家公務員としての東京大学教官の定員外である。しかし、東大先端研人事選考基準に則り、教授会での厳正な審査を経て採用され、教授総会への出席権等、定員内教官と同等の権利（人事投票権のみ無し）と義務を有する。この試みによって、先端研は定員の制約を克服して優秀な研究者を獲得し、かつ流動性を促進し、外部に開かれた組織形態への改革の端緒を得た。

ただし、これはあくまで組織改革のための端緒であって、単に一時的な外部資金で定員外人員を雇用したというだけで終わらせるものではない。「外部資金による雇用」を制度的に定着させるべく、我々は先端研の人事制度の改革を推進している。例えば次のようなものがある。部局長（先端研の場合はセンター長）と教員間の「契約」による雇用、人事評価システムの導入や、2年後の振興調整費終了後に外部資金から給与をまかなう仕組み作り、これらを適切にマネジメントする組織的機能の構築などである。法人化に向けて実現していくべき課題はまだまだ数多い。こうした改革の試みが東大全体の人事制度の選択肢の一つとして承認されなければ改革は実現しないからである。

表 特任教授・助教授の前職一覧（平成15年4月現在）

先端研着任以前の勤務先	人数
東京大学	7人
国内の他国公私立大学	4人
海外の大学	2人
特殊法人・公益法人等の国内研究機関	4人
国内企業の研究部門	3人
海外の研究機関	1人
医療機関	1人
メディア・アーティスト	1人
合計	23人

<sup>2</sup> 正式な名称は「科学技術振興特任教員」または「科学技術振興特任研究員」である。

### 3. 特任教員制度の成果と問題点

特任教員制度は平成 15 年度上期までに以下のような、先端研にとって特筆すべき成果を生み出している。

特任教員は、先に述べたように教授会における人事投票権を持たないが、それ以外は従来のいわゆる定員内常勤教官と同等の扱いとしている（東大評議会で決定）。この結果、おそらく全国の国立大学教授会でも比較的レア・ケースと思われるが、終身雇用国家公務員の教員と日々雇用非常勤職員の特任教員が対等の立場で建設的議論を展開し、法人化後の制度改革案を教授会で承認するなど、教授会の透明化と大きな意識変革を起こしつつある。

採用された特任教員は初年度から目覚しい成果を挙げた。具体例として、先端研は外部競争的資金の獲得について、14 年度間接経費 1.5 億円（校費の 50%規模）を獲得したが、その貢献度トップは 14 年度に採用された特任教授であった。

この試みの外部へのインパクトは次のような形で現象しはじめている。ベンチャー起業を目指した TBI（テクノロジー・ビジネス・インキュベーション）プロジェクト（戦略的研究拠点育成事業における重点施策の一つである）を実施していた、ある特任研究員が平成 14 年 7 月に独立行政法人研究機関に流出し、ある特任助教授は北海道大学助教授へ平成 15 年 3 月末に転出した。既に 1 年目にして、我々の試みは研究人材の流動化に資する成果として現象しつつある。

また、先端研内でも、科学技術振興調整費・戦略的研究拠点育成事業以外で、外部資金による特任教授・助教授の雇用が平成 15 年度からスタートしている。以上のように特任教員制度は先端研内外にインパクトを生み出しつつある。

一方、問題点も多々明らかになってきている。平成 15 年 10 月現在、特任教員制度は、国家公務員制度を規定する現行法の枠内にあり、その結果、現実には常勤形態でありながら「日々雇用の非常勤国家公務員」という不安定な立場に置かれていることである。またそのような不安定な身分に対する代償として、常勤教官より高額な給与が計画されたがこれも実現できなかった。現時点では部局長に教員の給与額の決定権が存在しない事実からの帰結である。福利厚生面でも、フルタイム常勤者であるにも関わらず①官舎の利用ができない、②扶養手当が支給されないといった不利な側面もある。

こうした不安定で不利な雇用形態であるにも関わらず、教授・助教授で 30 歳台～40 歳代の年齢層を中心に、20 人を超える採用者を確保したこと、東大定員内教官を退職して特任教授となった事例があることなどを明記しておくものである。

### 4. 法人化後の特任教員の展望---運営費交付金と外部資金を教員の人件費とする

こうした特任教員は東京大学法人化後、どのような姿になるのだろうか。

先端研が策定している法人化後の新人事制度の最も顕著なポイントは、文部科学省から交付される運営費交付金と外部資金によって教員の人件費をまかなうという考え方である。専ら外部資金によってプロジェクト研究等に従事する者をも教員とすることができる。運

営費交付金で雇用される教員（本稿では仮に交付金教員と呼ぶ）、外部資金等で雇用される教員（本稿では外部資金教員と呼ぶ）、およびその中間的形態（例えば、9 か月は運営費交付金、3 か月は外部資金）で雇用される教員を想定している。

プロジェクト研究に従事する外部資金教員の任期は、当該プロジェクト実施期間とする。但し、当該プロジェクト期間に引き続いて新たなプロジェクトが開始される場合、センター長は、教員選考委員会の審査を経て、契約を更新することができる。

さらに 100%外部資金を基金とする endowed-chair 教員という任期制を取らない終身雇用形態も導入の方向に向かっている。

現行の特任教員制度自体、過渡的な雇用形態と先端研内部では了解されており、特任教員は、法人化後は外部資金教員や endowed-chair 教員の制度に発展的に取り込まれていくものと想定される。また交付金教員と外部資金教員の中間形態も想定されていることから、その境界も画然としたものではなくなる可能性がある。

## 5. おわりに

以上のように国家公務員の定員外でフルタイム任期付き雇用の特任教員制度は、先端研の組織改革に多大なインパクトをもたらした。こうした影響は先端研 1 部局に止まることなく我が国の大学教員任期制のあり方に一定の影響を及ぼす可能性がある。この点についていかなる機会と問題点を生み出したかを詳細に検証していくことは今後の重要な課題となるであろう。