

第四百四十回 参議院文教委員会會議録第十四号

平成九年五月二十九日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

五月二十八日

辞任

木暮 山人君

補欠選任

林 久美子君

出席者は左のとおり。

委員長

清水嘉子君

理事

小野 清子君

鹿熊 安正君

石田 美栄君

委員

井上 裕君

釜本 邦茂君

田沢 智治君

馳 浩君

菅川 健二君

林 久美子君

山下 栄一君

山本 正和君

本岡 昭次君

阿部 幸代君

江本 孟紀君

堂本 暁子君

長谷川道郎君

国務大臣

小杉 隆君

文部大臣

佐藤 禎一君

文部大臣官房長

文部省教育助成

局長

文部省高等教育

局長

雨宮 忠君

事務局側

文部省学術国際局長

林田 英樹君

説明員

常任委員会専門員

青柳 徹君

労働省労働基準局監督課長

青木 豊君

本日の会議に付した案件

○参考人の出席要求に関する件

○大学の教員等の任期に関する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(清水嘉子君) ただいまから文教委員会を開会いたします。

まず、委員の異動について御報告いたします。

昨日、木暮山人さんが委員を辞任され、その補欠として林久美子さんが選任されました。

○委員長(清水嘉子君) 次に、参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

大学の教員等の任期に関する法律案の審査のため、参考人の出席を求め、その意見を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(清水嘉子君) 御異議ないと認めます。

なお、その日時及び人選等につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(清水嘉子君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(清水嘉子君) 大学の教員等の任期に関する法律案を議題といたします。

本案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより直ちに質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○馳浩君 おはようございます。自由民主党の馳浩と申します。よろしく願いいたします。

大学教員に任期制を導入しようという法案についてではありますが、我々国会議員も六年間という任期のもとに仕事をしておるわけであります。

で、任期が終わって再任というか再選されなかったときのことを考えますと大変寂しい気もいたしますが、気を取り直して質問に入りたいと思っております。

さて、二十一世紀の日本というのは科学技術創造立国というものを求めているわけでありまして、そういう観点から翻って今現在を見れば、まだまだ日本は科学技術模倣立国で、そういう意味でも各大学における基礎研究の充実、教育研究の活性化、人事の流動化といったものは必要不可欠な問題であると認識しておりますが、今回あらためて任期制だけでは、十分な教育研究の活性化や人事の流動化、現在問題になっております各大学の人事の派閥といった問題でありますとか、そういう問題に対応していくのはなかなか難しいのではないかとこの観点から、この任期制のほかにもちろん教育研究に対する環境の整備も進めていかなければいけないと思うのですが、この任期制の意義も踏まえまして、まず大臣からの御所見を伺いたいと思っております。

○国務大臣(小杉隆君) これはあくまでも大学の教育や研究の活性化を図るための方策の一つということで、数々の大学の活性化の方策の中のワン・オブ・ゼムである、こういう位置づけをしております。

本来、教員の流動性を高めることによって多様な人材を交流して大学の教員相互に学問的な刺激を与える、そのことによって教員の教育研究能力が向上し教育研究が活性化をする、こういうことをねらっているわけでございます。

また、異分野、違った分野の研究者や異なる経験、発想を有する者との出会いが学問的な関心や豊かな着想を生むということで、そういった趣旨でこのたびの法案を提出した、こういうこととございます。

○馳浩君 今の基本的な質問に関連しての質問ではあります。今回のこの任期制は強制ではなくて選択制ということでありまして、いわば学問の自由、大学の自治に配慮してのことだと思っておりますが、それでは私は問題があると思っております。

選択制の結果、ごく一部の大学、学部での導入にとどまった場合に、よほどのよい条件、例えばそのポストがより高い収入が得られるとか、あるいは移った大学によりよい研究設備が充実してあるとか、そういったインフラ整備がない限りには、身分の不安定な任期ポストに優秀な先生がどんどんついてくるとはなかなか考えられません。

そして、肝心のこの条件というところであります。今、一般の財政難の折には多くは期待できないのではないかと思います。今現在のままでは、給料に關しても総じて一律でありますし、国公立大学の研究施設の老朽化はなかなか改善されておられません。そう考えますと、このままでは任期制の導入はごく一部にとどまり、任期制導入に伴う人材交流、ひいては教育研究の活性化はなかなか実現不可能なものではないかと思っております。

さらに、今現在在任士協定として任期制を導入している百一校の大学も、在任士協定で認められた再任を拒否された教員の居座りの自由をこの法案では認めない趣旨であることから、任期制の法制化に移行しないのが相当数に上るのではないかと

考えられます。

そこで問題となりますのは、教育研究の活性化政策全体の中での任期制の位置づけでありまして、文部省はこの任期制を活性化策のあくまでも一つの方策としか考えず、大学側に活性化策の有力な選択肢を提供するにとどめる基本方針なのか。あるいは、活性化策の中核と考えていわれる財政誘導して、半ば強制的にもこの任期制の導入を果たそうとするお考えなのか、お答えを願います。

○政府委員(雨宮忠君) ただいまお尋ねの、大学教育研究の活性化対策ということの中での今回の法案の位置づけについてのお尋ねでございます。

先ほど大臣からお答え申し上げましたように、教育研究の活性化対策と申しますものの中には、今先生が御指摘のような教育研究条件の改善の問題もありましょうし、処遇の改善の問題もありましょうし、さまざまな問題があるわけでござい

ます。また、教員の流動性の確保ということに限定いたしまして、必ずしも今回の法案のねらっております任期制だけが流動化のすべてであるというようにも考えておられないわけでございまして、大学審議会の昨年の答申の中におきましても、例えば採用の仕組みの改善、公募制の活用を大いに進めるとか、あるいは学外の専門家の積極的な登用を進めるでありますとか、あるいは教育研究組織自体を非常に弾力的にしたかどうかとか、さまざまな提言も行い、また現実にも進められているものがあるわけでございます。

したがしまして、私も今回の法案の位置づけといたしましては、それらの今までやってきた努力、これはこれとして引き続いてやってもらわなきゃならないというように考えてもおりますけれども、しかし、法制度上の任期制、すなわち大学の方として任期を付した任用というものが今までの法制度上認められておらなかったことに着目した場合に、その道を開くということがやはり教員の流動性という分野におきましての有力な手段となるものではないかというように考えの

とに今回の法案を出させていただいた次第でございます。

○馳浩君 もとより私は任期制の導入については賛成派の人間でありまして、今回の法案の中身では手ぬるいのではないかと、むしろ積極的にこの任期制を採用していくべきではないかという考えであります。

でなければ、一般の産業社会ととりわけ基礎研究に携わる大学の中といったものが乖離してしまつてはいけないうわけで、より一層の人材の流動とともに若手の登用、あるいは若手と言われるところの、親分と言われる大学教授が人事やあるいは予算についての権限を持って大学を私物化するような、そういったいわゆる本来望まれている教育研究の大学の状態と違う方向の現状を変えていくためにも、私はこの任期制というものを活性化のためによりよく利用していくべきだと思っております。

ただし、今回の任期制を導入すれば異動を伴ってくるわけでありまして、この異動に伴うマインスマスの解消、あるいは逆にプラス面としてのインセンティブの付与を図らなければ人材の流動性の向上は実現しないであろうと考えます。

そこで、まず異動に伴うマインスマスに関する質問をさせていただきます。

任期制の関連で異動する場合には、とりわけ理工系の先生に当ってはありますが、実験設備の輸送費は国または大学が負担すべきものと考えますが、いかがでしょうか。これが第一点目の質問です。

さらに、その先生のスタッフである院生も移動するのが通常であります。そのためには移動先の大学院の編入試験を受けて合格しなければなりません。問題はその先でありまして、編入試験の検定料の支払いはやむを得ないとして、合格した後再度入学金を支払わせるのはおかしいと思えます。院生は総じて苦学生が多く、先生が立てかえる場合も間々あります。同じ国立大学間同士の移動であるならばせめて入学金の免除をするべきと

思いますが、いかがでしょうか。この二点についてお答えをお願いします。

○政府委員(雨宮忠君) 理工系の教員が他大学に異動する場合に、それまで当該教員が使用していた実験設備を異動先の大学に移して持つていくということに関するお尋ねでございます。

実験設備自体、当該教員が使っていたばかりではなくて、多分学生も使っていたわけでございましょうし、ちょっと複雑な表現で恐縮でございますが、それを根こそぎ担いで持つていくということがどの程度適切なかどうかというのはあるわけでございます。

いずれにいたしましても、物品管理上の問題といたしましては、必要な場合以外は認められていないということでございます。必要の場合とは、物品の効率的な使用のため、こういう限定が物品管理法上についてあるわけでございます。この場合には、物品管理法上の概念といたしまして管理がえという手続があるわけでございまして、移転を行いたい両大学間で協議を行ひまして、学長の承認を得た上で移転することができ、その際の輸送費については国が負担すべきもの、こういうことでございまして、具体例としましては、前の先生が使っていて、次の先生はほとんど使わないうかと思ふようなものが多分該当するのではなからうかと思ふわけでございます。

国立大学から公立大学に物品を移転することにつきましては、財政法の規定によりまして、国の財産を「適正な対価なくしてこれを譲渡し若しくは貸し付けてはならない」ということになつておるわけでございまして、制度上難しいものがあるのではなからうかというように考えております。現在の物品管理法上はそういうことでござい

ます。今先生のお尋ねのいわゆるインセンティブという観点からいたしますと、行った先にやはりそれなりの設備が整つておらないうち何にもならないだらうということとはまことにござい

ございまして、文部省といたしまして今年度の予算に、十分とは言えないわけでございますが、教員流動化促進経費というのを計上いたしまして、例えば民間の研究機関から教授や助教授として採用したという場合に、その受け入れ先の大学の研究環境の整備のために必要な経費を支給するというような努力もいたしておるところでございます。

それから、二番目のお尋ねの院生の点でございます。

これまた、異動する先生が強制的にその指導下にある大学院学生を連れていくということが一体受け入れられるものなのかどうかというのが一つあるわけでございまして、あえて申しますと、大学院学生の自主的な判断で、ぜひ引き続き当該先生の指導を受けた、籍を変えても、大学を変えてでも行きたいというようなことはないわけではなからうかと思ふわけでございまして、そういう場合でのお尋ねであらうかと思ふわけでござい

ます。基本的に国立大学の入学料につきましては入学許可の際に徴収するわけでございまして、その学生が当該大学の学生としての地位を取得することについて徴収する、こういう建前になっておるわけでございまして、したがしまして、国立大学の学生が他の国立大学に動くということの場合につきましては、取り扱いといたしましては、改めて転入先の大学で入学料を徴収する、こういう扱いになっておるところでございます。

○馳浩君 私は二点ぐらい要望したいと思

います。研究スタッフがその教授とともに移動するというのは、院生の自主的な判断というふうに今おっしゃられたと思うんですが、研究チームとして教授が異動する限りは、その薫陶を受けている院生が移つて一緒に勉強するというのは、自主的な判断というよりもこれはいたし方のないところで、学問の世界では私は当然のことだと思ふんです。その点について、これからこういう任期制

を導入していこうとするならば、文部省としてもあるいは移動を受ける大学にしても、優先的にそういった学生を受け入れやすい基盤整備をしてほしいというふうな要請をむしろ私はしたいと思っています。

これは人間だけじゃなくて、最初に申し上げた設備のことでも、細かい陳情で申しわけないかも知れませんが、理工系の場合には設備を持っていく、ところが、移った大学が電源設備工事をしなればその研究設備を受け入れることができないといった場合に、電源増設工事をしたところだ、それがその工事を払うのかといったときには、これは科研費の中から出るわけでもありません、その大学の管理費の中から出さざるを得ないわけがありますから、そういった点の配慮というものを積極的にしていただかなければ、この任期制を導入した上での本当の意味での人事の交流化というのはなされないのではないかという観点から、この二点の御要望を申し上げたいと思います。

次に移ります。

今回の任期制の導入に当たりまして大変私も反対の陳情あるいは陳情書の郵送をいただきました。これは感謝しております。その中でちょっと私も理解できない御指摘がありましたのでお伺いいたします。

現在既に教授職にある人にはそれ以上の昇任はないので、任期制は適用されないという認識で反対をするという陳情の文面がありました。

そこで二点質問いたします。

現在教授職にある先生でも、例えば同じ大学の中で学科再編などの組織がえで配置がえが生じる場合に、その配置がえ先の教授職ポストに任期制がついているのならば、制度上はこの教授には任期制が適用されることになると思いますが、いかがでしょうか。

二点目は、同じ現在教授職にありまして、Aの大学に所属しておいてBの大学に移る、そのBの大学に任期制が付されている場合には、やはりAの大学では任期制が採用されていないBの大

学に移った場合にはその教授には任期制が新たに採用されると考えてよろしいのですか。この二点確認を申し上げます。

○政府委員(雨宮忠君) 今回の法案におきましては、国立公立大学の教員につきまして任用に際しては、任期を定めることができるというようにしておるところでございますが、この場合の任用には採用や昇任だけでなく転任や配置がえも含まれるというところでございます。

したがって、配置がえによりまして教授がポストを異動する場合に、異動先の教授ポストに任期が付されているということでありますれば、異動前に任期がついていなかった教授であっても任期を定めることができるということでございます。

○馳浩君 次の質問に移ります。

法律案の第二条四号の部分について質問させていただきます。

ちょっと読ませていただきます。任期について

国家公務員としての教員等若しくは地方公務員

としての教員の任用に際して、又は学校法人と教員との労働契約において定められた期間であつて、国家公務員である教員等であつては当該教員等が就いていた職若しくは他の国家公務員の職に、地方公務員である教員にあっては当該教員が就いていた職若しくは同一の地方公共

団体の他の職に引き続き任用される場合又は同一の学校法人との間で引き続き労働契約が締結

される場合を除き、当該期間の満了により退職

することとなるものをいう。

というふうに、ちょっと法律の文言というのは時

としてわかりづらいのでありますが、この部分

の意味について質問をさせていただきます。

今読み上げました条文の部分には、対象となる教

員があくまでも任期制のあるポストについてい

て、その任期期間が満了していることを前提とし

て引き続き任用される場合を定めたものなので

しょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 第二条の第四号で、この法律案におきまして「任期」という言葉の定義をいたしておるわけでございます。

今先生御指摘のように、当該定義におきましては、教員がついていた職に引き続き任用されるというところでございますが、これにつきましては、任期満了となった教員が再びその任期満了の職に任用されることを意味しておるわけでございまして、いわゆる再任の場合であるということでございます。

また、他の国家公務員の職、または同一の地方公共団体の他の職に引き続き任用されるというこの意味合いでございますが、任期満了となった教員が当該任期満了の職から他の職へ任用されると。任用というのは、御案内のように昇任、降任、転任、配置がえを含むわけでござい

ますが、任用されることを意味するというところでございまして、したがって、引き続き任用される場合は、任期を定めて任用された教員につきまして、任期の期間が満了していることを前提に規定したものだということでございます。

○馳浩君 そこで、「引き続き任用される」の意味には同じポストに再任される場合も含んでおりますが、原則が退職とある以上、再任にはおのずと限界があると思いますが、いかがでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 再任の可否につきましては

実際の運用は各大学にゆだねられているところ

でございます。

規則で、どのポストが任期満了のポストである

のかどうか、それからその場合の任期の長さはど

うであるとか、あるいは再任を許すのか許さない

のかというようなこともについてはそれぞれの大

学で決めていただく事柄でございまして、そう

いう意味合いにおきまして、再任の可否におきま

しての運用は各大学にゆだねられているわけでござ

いまして、教員の流動性向上による教育研究の

活性化という本法案の趣旨がございまして、また、

第四条の第一項各号で規定されている任期を定め

ることは、やはり適切な運用がなされる必要がございまして、今先生御指摘のように、再任を許すというところがあるからといって、ただそれを無制限に繰り返していくということでもありません。何のた

めの任期制かということにもなるわけでございまして。したがって、再任ということも認められるにしても、おのずとそれには限度があるであらうというように考えておるわけでございまして。

○馳浩君 これは、今現在その職にある方々にとつては非常に微妙な問題であると思ひますので、重ねて御質問を申し上げます。

やっぱり再任される限界の回数であるのかどうか。つまり、二回までは再任は許されるのか、五、六回は大丈夫なのかという点であります。この再任の限界というのは一律に論ずることはできないと思ひます。といひますのは、そもそも任期制のあるポストの任期期間が長いのか短いのかで大きく左右されるからでありまして、さらにはそのポストの職能にも影響されるであらう。

しかし、そうはいっても、何回も何回も再任される事例が多くなれば、明らかにこの法の趣旨に反すると考えます。再任回数を任期期間をベースに明らかにしなければ、法律が必ず持つべき予測可能性あるいは法的安定性に反するのではないかと考えます。大学側に再任回数につき自由裁量を与えたのではないかとすればなおのことであると思ひますが、文部省としては、いまだ一度御

答弁いただきたいんですけれども、そういった事

例が出てきたとしたらばどのような対処をして

いくつもりなのでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 一人の教員につきまして

何回まで再任を認めることが適当かどうかという

ことでございまして、これは任期の長さ自体をど

う設定するかということにもかかわることでもござ

いまして、また分野によりまして、あるいはその

職の性格ということによつて異なるものがある

であらうかと思ひます。

したがって、あらかじめ、一般的に再任の

回数が何回までとか、あるいは再任の結果、当該任期が何年までということを一任に私どもの方で決めてしまおうということとは必ずしも適当なことではないと思うわけでございまして、それぞれの大学において、今回の法案の趣旨や目的を踏まえまして適切に判断していただくべき事柄であらうかと思うわけでございます。

○馳浩君 適切に判断していただく事柄であります。事任期制に関しては非常に微妙な問題でもありますが、これについては私は法案成立後も関心を払っていきたいと思います。

次の質問に移ります。法の第三条について質問いたします。

ここで言う大学管理機関とは、国公立大学については「評議会の議に基づき学長」という意味とありますが、問題は「評議会の議に基づき」の意味でありまして、この意味は、任期に関する規則の内容すべて評議会の承認を得ていることを意味するのか、あるいはこの規則の内容について評議会の一任を学長が取りつけておればそれで事足りるという意味か、お教えください。

○政府委員(雨宮忠君) 今回の法案におきまして「評議会の議に基づき」としておりますのは、任期制を導入するに当たりまして、それぞれの大学におきまして任期制が必要であるか否かは全学的な見地から評議会において十分検討されるべき事柄であるということでございます。学長といたしましては、教員の任期に関する規則の内容を定めるに当たりまして、当該大学の評議会の決議に拘束されるというように考えるわけでございます。

したがって、教員の任期に関する規則の内容が取りつけておくことで足りる、一切学長に任せとくれ、あるいは評議会の方も学長に任せて結構だというような扱いということとは、全学的な見地から任期制の導入云々については審議、決定するという評議会の位置づけあるいは立法の趣旨ということからいたしまして適切ではなからうというように考えておるわけでございます。

な。現在、教特法上、評議会の議に基づき学長が行うこととされている事項といたしまして、例えば学長、部局長の任期を定めることでありますとか、あるいは教員の停年を定めることでありますとか、教員の選考基準の制定というような事柄が教特法上書かれてあるわけでございますが、これらにつきまして、各大学におきましてはそれぞれ評議会において審議、決定が行われておるわけでございまして、国立大学のうちこれらの事項については学長に一任というように運用を行っておることは、私どもとして聞いておらないところでございます。

○馳浩君 わかりました。

では次、第三条の二項で規則変更権を大学に認めておりますが、この変更権について二つ質問いたします。

時間的に、いつでも一定の手続きさえ踏めば変更は可能なのでしょうか。二番目に、内容的な変更の限界はないのでしょうか。

以上二点をお聞きします。

○政府委員(雨宮忠君) 任期を定めたポストの新たな設置でありますとか、あるいは任期の長さを変更するのでありますとか、あるいは再任の取り扱いの変更などを行うときには任期に関する規則を変更することが必要でございます。一定の手続きを踏むことによりまして規則の内容を変更することは可能であります。

ただ、例えば、既に三年の任期ということであるに任期つきのポストに教員がある場合に、途中で五年に改めるんだとかというように改めるといってかというように改めるといいますし、逆に、五年と定めておいて三年と変更するということも、これはおかしいことではございます。

そういうようなことはございすけれども、いずれにしても規則の変更というものは可能でございます。それぞれの大学で必要とされる規則の内容につきましては、当該大学の教育研究上の必要性やあるいは立法の趣旨に照らしまして、それぞれ

れの大学で適切に判断していただくということでございます。

○馳浩君 私が心配しておったのは、例えば五年という任期で採用されて、ところがその人が三年のときに大学側が、五年という任期だったけれども、じや十年にするというふうにすれば実質上再任が認められてしまふわけであります。そういった変更が可能なかどうかということをお聞きしたかったんであります。今の御答弁によりまして、そういったことは認められないという姿勢だと思っております。その点、どこまで変更の内容に限界があるのかといったことも、今後各大学においてのいろいろな事例が出てくると思っております。想定した対応をお願いしたいと思います。

次の質問に移ります。

今度は、第三条の第三項、規則についてですが、記載事項は文部省令で定めることになっておりますが、記載すべき事項についてできる限り明らかにしてください。

○政府委員(雨宮忠君) 記載すべき事項を定める文部省令におきましては、任期制を導入する教育研究組織、それから教員の職、任期の長さ、再任の取り扱い等を規則に記載するよう定めることを考えておるところでございます。

○馳浩君 その程度だと最低限のものだと思えますが、それ以上については各大学の裁量に任せて規則を定めてもよいと理解してよろしいのでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 今お答え申し上げたような事柄さえ規則に記載するならば、こういうような条件のもとで任期が付けられているというものが明らかになる、資格は明らかになるというふうな考えでいるところでございますけれども、もちろん、それぞれの大学で必要に応じてその他の事項についてもつけ加えて規定するというものを否定するものではございません。

○馳浩君 次に、第四条についての質問に移ります。

任期制の対象となるポストは三種類に分けてお

ります。いわゆる流動型、研究助手型、プロジェクト対応型、これは第四条の第一号、二号、三号で分類されておりますけれども、第一号の流動型についてですが、確かに前段の方では「先端的、学際的又は総合的な教育研究」と規定されて限定的と言えますが、その後段において「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」となっているだけで、必ずしも限定的なものとはなっておりません。

そもそも、今日の大学の教員自体が多様な人材の確保が必要なわけでありまして、条文でその必要性が特に求められると規定しても、判断する人によってその判断はまちまちであります。したがって、極端な話、その大学の教員ポストすべてが任期制の対象になる場合も出てくると考えますが、そうとらえてよろしいのでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 若干微妙なお尋ねでございます。

と申しますのは、その一号で書いておりますこととの判断を百人が百人とも同じように判断をするかというふうなことになるまいかと、それは必ずしもそうでもなからうというように思っておるわけでございます。しからば、これは無限定なのかということになってまいりますと、一号に書いてございますように、いわゆる当該教育研究組織で行われる教育研究分野や方法の特性から、組織構成員に任期を付しまして、時間の経過とともに一定数入れかわることにによりまして常に多様な知識、経験等を有する人材を確保し、教育研究を推進していくことが必要な教育研究組織の職に任期をつけられるというものでございます。

したがって、ここにあって「先端的、学際的又は総合的な教育研究であること」という一つの例示も書いていただいております。また、一号の後段のところに書いてございますように、「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき」というような表現もしては、これらの表現全体をとりまして、やはり限定的な書

きぶりにしてあるというように考えておるところでございます。

○馳浩君 この「特に」というところが非常に問題でありまして、何かこの法案が成立しました後に不平不満あるいは争議が起きてきた場合に、この取り扱いについての文部省側の対応が求められるときもあると思いますので、これは検討をぜひしておいていただきたいと思ひます。

最後に、第五条第五項について質問を申し上げます。

この規定は労働基準法第十四条違反を意図して規定されたものと思ひますが、労働基準法の第十四条をどういふふうに解釈して五項の規定となつたのかを教へていただきたいというのが文部省に対する質問と、労働省にも来ていただいておりますと思ひますので、この解釈は学会では少数説であるという意見もありますが、十分な解説論を展開していただかないと意見もありませんが、この点、大丈夫なのでしようかという確認の意味で労働省にも質問を申し上げて、私の質問を終わります。

○政府委員(雨宮忠彦) 今回の法案におきまして私立大学教員の任期につきましても、現行の労働関係法制の枠組みの中で必要な規定を整備しようとするものでございます。

労基法十四条との関係についてでございますけれども、その特例を定めるといふものではございませんで、同条項が長期にわたる不当な人身拘束を防止する趣旨から設けられた規定であるということにかんがみまして、一年を超える期間を定めた労働契約でありまして、その間雇用が保障され、一年経過後は教員がいつでも退職する自由を保障されていれば同条に違反しないという解釈に基づきまして、私立大学の教員の任期について規定したものでございます。

このため、私立大学の教員の任期につきましても、任期開始後一年以内を除きまして、教員の意思による退職を妨げるものであつてはならない旨を明確にする規定を設けたものでございます。

○説明員(青木豊君) 労働基準法十四条の解釈の

関係は、今文部省からも御説明ありましたけれども、長期にわたる人身拘束の弊害を防止するというところでそのような解釈をとっているわけでございます。

これは、昭和二十三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ところでありまして、労働者の退職の自由が保障されているいわゆる雇用保障期間としてであれば、これは一年を超えても基準法違反にはならないんだということについては、これと違つた学説というものは承知していただいております。

○馳浩君 ありがとうございます。

○菅川健二君 平成会の菅川健二です。よろしく願ひいたします。

本題の法律案についてお尋ねいたしたいと思ひます。

私は、この任期制に関する法律案を見たときに昨年九月の朝日新聞の社説を思い出したわけでございますが、この社説の表題が「愚者の楽園」と任期制」という非常にショッキングな見出しになっておるわけでございます。

若干の内容を申し上げますと、世間には、十年一日のごとき講義ノートで、論文も書かない教授らが住む「愚者の楽園」像があつて、任期制という議論にうなづく向きは少なくない。それから一番末尾に、「自己改革を怠り、外部から任期制という劇薬を処方される事態を招いた大学人は、不明を恥じるべきではないか。」ということを書いております。

確かに、現状におきまして、大学の人事を見てみますと閉鎖的、硬直的でございます。また同一大学の出身者の比率が高く、大学間、大学と社会との間の人事交流も乏しいという状況でございます。

また、一たん教員に採用されますと、業績評価が適切に行われず、年功序列人事が行われ、教育研究が停滞しがちであることから、日本の大学の研究と教育が国際標準から見て生ぬるいという指

摘がされてまいつたわけでございます。

こうしたことを踏まえて、大学教育の活性化の一つの方策として大学教育に任期制を導入すること、我が国の大学における教育研究の活性化を促す効果をもたらす意味では一定の意義を認めるものでございます。

しかしながら、一方におきまして、我が国が終身雇用制を基本とした雇用制度を採用している現状において、大学教員についてのみ直ちにこの制度を導入することになりますと、大学教員の雇用と生活を不安定にするばかりか、アカデミックフリーダムとの兼ね合いからも、大学の教育研究の不安定化をもたらされるのではないかと危惧されるわけでございます。このことは多くの大学関係者の反対論や反対行動にあらわれておるわけでございます。私もたくさんの方の反対の書面をいただき、読ませていただいたわけでございます。

そこで、文部大臣に對しまして、この任期制導入に当たつてのねらい、目的を改めて広く周知徹底していただきますとともに、大学関係者の反対論や疑問暗昧に對しまして、制度の適正な運用について十分配慮をさせていただく必要があるんじゃないかと思ひます。その所感のほどをお聞きしたいと思ひます。

○国務大臣(小杉隆君) 今回の法案の趣旨は、先ほども申し上げたように、教員の流動性を高めて教育研究の活性化を図る、こういう趣旨でございます。

先ほど愚者の楽園という御指摘もありましたが、これは現状認識が少し足りないのではないかなと思つております。十年一日のごとく同じノートで講義しているような大学はもう落ちこぼれていく、学生も来ない、こういう特に少子化の時代ですから、そういう安閑なことはやっていられませぬ。大学によつては大変思い切つた自己改革をやつていなくてはならぬと思ひます。例えば教員採用の改善とかあるいは弾力的な教育研究組織・体制の工夫など、教員の流動性を高めて、硬直的とか閉鎖的と言われるような大学にしない、

こういうさまざまな取り組みが行われておりまして、一定の成果も上がつていっていると聞いております。

今度の法案で、今いろいろと懸念をされましたけれども、大学教員の身分の保障とか大学の自主的な判断の尊重というふうなことでいろいろな配慮を行つております。例えば、先ほどもお話をした委員から出ましたけれども、国立大学では大学管理機関がその任期制を行うかどうかの判断をするということ。あるいは教員の任期に関する規則とかそういうものを定めて公表するとか、あるいは本人の同意を必要とする。あるいは私立大学においても、学長の意見を聞く、あるいは教員と学校法人との労働契約において定めることというふうなことで、いろいろな歯どめ策といひますか、そういうものをやつておりました。私はこの法案の趣旨に沿つて各大学とも適切に運用されるというふうな信じておりました。御懸念のようなことではないと考えております。

文部省として各大学に今回の法案の趣旨を十分周知させることは当然でありますし、ぜひこの制度が教育研究活性化のために運用されるように配慮していただきたいと思ひます。

○菅川健二君 確かに、ここ近年、大学自体が大変改革に意欲を持つて取り組んでおられるということについては、私自身、地元大学からよく話をお聞きいたしておるわけでございます。この法律が通りますと、ぜひ適正な運用に努めていただきたいと思ひます。

そこで、幾つか大学関係者が疑問や不安を抱いておることにつきましてお尋ねいたしたいと思ひます。

任期制の導入は、制度上はあくまでも大学の自主的、主体的な判断に任せられておることになつておるわけでございますが、文部省サイドからの補助金交付やあるいは大学の施設・設備を整備してやるからというふうな条件をつけまして、任期制の導入を強制したり誘導したり何らかの干渉が行われるのではないかと懸念があるわけござい

ざいまして、その点についてお考えをお聞きしたいと思ひます。

○政府委員(雨宮忠君) 今回の大学教員の任期制は教員の流動性を高めるための一つの方策でございます。任期制を導入するかどうかにつきましましては、各大学の判断にゆだねるといういわば選択的任期制という考え方をとっているわけでございまして、したがって、各大学におきまして、教員の流動性を高めるための方策として任期制につきましても十分検討いただきたいというように考えておるわけでございますが、文部省として、今御指摘の中にございまして、大学に對しましてこの導入を強制するのでありますとか、あるいは何らかの財政措置等によって誘導するというようなことは考えていないところでございまして。

○菅川健二君 ぜひ制度の本来の趣旨を貫いていただきたいと思ひます。

それから次に、任期制を定めることができる教員の分野と職について三つに限定いたしておるわけでございまして。この点につきましましては先ほども馳委員から御質問がございましたけれども、特にその第一項といたしまして、先端的、学際的または総合的な研究分野という項があるわけでございまして、この点につきましましては実際上かなり広範囲に解釈できる、事実上は全教員を対象にすることも可能ではないかということが言われておるわけでございまして。したがって、三項目限定的に列挙しておるけれども、お経の文句にとどまっちゃって、事実上は全教員が対象になるんじゃないかというふうな点についての疑念をお持ちの方がおるわけでございまして。

そこで、この解釈につきましまして、全く大学側の自主的な裁量に任せられるのか、あるいは大学側の勝手な裁量が入らないよう、例えばこの法律の施行通達、必ず法律が成立しますと施行通達というのが出されるわけでございまして、施行通達等におきまして明確な定義を行い、限定的な解釈を示されるのかどうか、文部省としての御見解をお聞きしたいと思ひます。

○政府委員(雨宮忠君) ある教育研究組織が法案の第四条第一項第一号の「多様な人材の確保が特に求められる」ものに該当するか否かにつきましましては、それぞれの大学におきまして、大学管理機関が任期に関する規則を定める際に実質的な判断がなされるということになるわけでございまして。これはどのような教育研究組織がその分野または方法の特性から特に多様な人材の確保が求められるものであるか否かという判断にかかるわけでございまして、こういう種類の判断につきましましては、当該大学において最も適切に下せると考えたことによるわけでございまして。

今回の法案におきまして、第四条第一項第一号に該当するものとして教員に任期を定めることができますのは、「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就ける」ということとでございまして、これを文部省の側でこのポストのポストのことですというようにあらかじめ一律に定めるといふことは必ずしも適切ではないかろうというように考えておるわけでございまして、いづれにいたしましても、この条項の趣旨等を含めまして各大学において適切な運用がなされるよう、施行通知等によりまして周知徹底してまいりたいというように考えておるところでございまして。

○菅川健二君 せっかく三項目限定列挙いたしておるわけでございまして、そういう趣旨を生かした形の施行通達等により大学側に疑念を持たれるようなことのないように配慮をお願いしたいと思ひます。

それから、任期制の導入の前提といたしまして、まず大学自体が教育研究活動を不断に見直し改善を図るといった観点から、自己点検あるいは評価システムの導入が図られることが非常に重要ではないかと思ひます。幸い、目下各大学でこの点の取り組みがなされているわけでございまして、その点検・評価の客観性を確保するために学外の有識者による外部評価が欠かせないではないかと思ひます。客観

的点検・評価システムの確立が急務であると考へますけれども、文部大臣の御所見をお聞きしたいと思ひます。

○国務大臣(小杉隆彦) 確かに、自己評価並びに外部評価というのは重要だと思ひます。それぞれの大学でも、そういった外部評価を導入してその結果を公表している大学もかなり挙がっております。北大、東北、筑波、東大、東工大、名古屋大、京都大、大阪、岡山、広島、高知、九州、鹿児島、その他私立大学等でもやっております。やはりそうした内部の評価、外部の評価というものを公表することによって、よりその大学に対する社会的な信頼感なり評価を高めるということに私はつながっていくと考えております。

○菅川健二君 今大臣が後段で申されたわけでございまして、点検・評価の結果というものは一般国民や受験者にわかりやすい情報公開が必要ではないかと思ひます。

現在の取り組み状況やそのあり方について局長にお伺いしたいと思ひます。

○政府委員(雨宮忠君) 大学が行っておりますところの教育研究活動の状況を広く世間に知らしめる、知らしめるといふ言葉はなんでもございまして、広く知っていただくというふうなことの活動というものは大変これから重要なことになると考えておるわけでございまして。

今先生御指摘の自己点検・評価ということ自体は、平成三年の大学設置基準の改正によりまして、いわゆる教育課程の大綱化と称しておりますけれども、大学の教育課程自体を大学の自主的な判断のもとに自由な規定を設けたこととが関連するようになり、自由な規定を設けたこととの関連で、そういう一種の自由裁量の場が保障されたといふことをいわば自己規律という形で補っていき、制度的に補っていくというふうな意味合いを込めまして、自己点検・評価というのを大学設置基準上の義務としてそれぞれの大学にお願いしたわけでございまして。

その結果、先ほど大臣からお答え申し上げまし

たように、それぞれの教育研究活動の状況を点検・評価の結果という形でオープンするという大学が大変多くなってきたわけでございまして。その対応は必ずしも一律ではございません。例えば、各教員の教育研究業績というものを小冊子のようなものにまとめて発表するということや、ところもございまして、かなり大がかりに研究所、学部、大学院まで含めたいわばレビューのような形でまとめたというふうなものもございまして。あるいは学生による授業評価というふうなことに付いてまとめるというふうなものもございまして。

いづれにしましても、大学が行っております活動のありさまというものを世間に広く知っていただくということが、やはり大学の社会におきまして存在意義と申しますか、そういうものをまた際立たせていくことにもなるわけでございまして、そういう意味合いからも、私どももいたしましては、できるだけ大学の状況というものの広報、PRと申しますか、そういうふうな意味合いも含めまして、広く世間に知らしめるということを大学に對しまして勧めたいというところでございまして。

もちろんそれは単に知っていただくということだけではございまして、当然外部に知っていただくという活動を通じてみずから省み、自らの教育研究活動の改善の種にしていくという意味合いがあるわけでございまして、そういう意味合いからも大変重要なことであるというように考えておるところでございまして。

○菅川健二君 さらに、この任期制の導入に伴いまして、教員の業績評価が適切に行われるような評価システムの確立が急務ではないかと思ひます。業績評価には研究に伴う評価と教育評価とに別れると思ひます。したがって、現在、各大学で多様な基準づくりが検討されておると思ひます。文部省として、例えば先進国でこういった評価というのは非常に発達しているわけでございまして、それらの例からして、基準でどういった項目が重要で

あるとお考えか、その辺を先進国の事例等を踏まえてお教えいただきたいと思ひます。

○政府委員(雨宮忠君) 教員の業績評価というのは、ある意味で大変難しいものでもございませうけれども、また大変重要なものでもあるわけでございます。任期制導入の有無にかかわらず、教員の業績評価というのは特に採用選考というような段階におきまして適時かつ適切になされるべきものであるというように考えておるわけでございしますが、しかし、任期制の導入ということによりまして業績評価の機会がふえることも事実でございます。今後とも、各大学におきまして従来に増しまして教育研究業績についての信頼性と妥当性のある評価方法の工夫、それから業績評価の基準の公表など、業績評価のあり方についての工夫や努力が進められるということが大変重要であるというように考えているところでございします。

教員の業績評価のあり方につきましては、昨年の秋の今回の任期制の母体となりました大学審議会の答申におきまして、教育面、研究面及び教育や研究以外の面につきまして、それぞれ評価の観点を示しまして、各大学におきまして業績の適切な評価への取り組みを促しているところでございします。その審議の過程におきまして、先生御指摘のように、外国の大学の例なども当然念頭に置きながら検討していただいたところでございします。若干細かくは恐縮でございしますが、例えば教育面の業績につきましては、担当する授業、学生に対する教育研究指導、教材・教育課程などを評価項目として取り上げまして、授業担当時数、休講の状況、同僚の評価はどうか、学生による授業評価はどうかなど、質・量両面のデータを活用することを提案しているところでございします。

また、研究面につきましても、博士の学位に限らず、研究歴や業績等を広く評価の対象とするということや、研究途上の業績等を含める。これはただ短期的な研究成果ということを求めるのが大学の機能ではないということでございます。そういう意味合いで研究途上の業績等を含めるという

ことでございしますが、研究途上の業績等を含めるとともに、論文の数ではなく、その質を重視することが大切であるとしておるところでございします。

文部省といたしましては、今のような答申の内容なども参考としながら、より充実した業績評価の方法や基準等について工夫や努力がなされることを期待しておるところでございします。

○菅川健二君 この評価のことにつきましては、もとより各大学はそれぞれ判断されるわけでございしますが、文部省としましては、各大学に對しまして、こういう評価方法もあるんではないかと、先進国の事例等を含めて啓蒙、啓発をしていただきたいと希望したいと思ひます。

それから、教員の皆さんの懸念の中に、長期にわたる研究によって初めて業績が判明する場合、中途で任期が切れまして評価されないままに異動しなければならぬような心配があるんではないかというところでございしますが、この点についていかにお考えでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 長期的な目標を有するような研究の業績評価につきましては、昨年の秋の審議会の答申におきまして、「長期的な視野に立った研究がおろそかにされることのないよう、研究途上の業績等も含めた広い意味での研究業績を考慮するとともに、論文の多寡ではなく、その質を重視した評価の方法を工夫することが重要である。」というように述べているところでもございします。

長期的な研究が顧みられなくなるということとは、任期制を導入する大学自身にとっても望ましいことではないことは明らかでございまして、文部省といたしましては、各大学におきまして、今申し上げました答申で提言されておりますような一層適切な評価方法を工夫することによって、任期中に必ずしも完結しない長期を要する研究についても、適切な形で業績評価が行われることが大切であるというように考えておるところでございします。

いずれにいたしましても、任期制の導入ということによりまして、先ほど申しましたように業績評価の機会がふえるわけでございしますので、今後とも各大学におきまして、従来にも増して教育研究業績についての評価方法の工夫を一生懸命やっていたらどうかというところ、それから業績評価の基準を公表するなどの努力を重ねていただくということが重要であらうかと思ひわけでございまして、それらのことどもにつきまして、各大学におきまして努力を促していくようにしてまいりたいというように考えておるところでございします。

○菅川健二君 次に、任期つき教員が意欲を持って研究活動に邁進できるようにするための条件づくりにつきまして、若干質問させていただきます。

特に、国立大学の教員の場合、公務員として身分が保障され、終身雇用制が原則になっておるわけでございします。したがって、待遇につきましても、例えば退職手当の場合には勤務年数が二十年を超えた時点から支給率が高くなっておる。いわゆる長くおればおるほど退職手当も割増しになるというような制度になっておるわけでございします。

したがって、仮に任期制によりまして短期に身分が切りかわる、例えば国立大学から私大に移るといふこともあるわけでございします。そうした場合は、必ずしも退職手当等については優遇されないといひますか、むしろ任期つきでない教員との間に待遇上の格差が生ずるということもあるわけでございします。

この点について、待遇上の格差等についてどのようにお考えでございしますか。

○政府委員(雨宮忠君) 公務員の給与につきましては、先生御案内のところでございますけれども、いわゆる職務給の原則があるわけでございまして、その原則に従いまして、その官職の職務と責任に応じて決定されることに法制上なっているわけでございします。

今回の大学教員の任期制は、教員の流動性を高

める方策として導入されるものでございまして、任期の有無によりまして職務内容に差が生じるわけではない。あるいは私も私どもとして、任期つきのポストにつく方と任期を付されないポストにつく方とで職務内容が違ふんだというところをあらかじめ法制上予定しているわけではないわけでございまして、そういう意味合いにおきまして、この法案において特別な給与上の措置を講ずることは予定していないわけでございします。

他方、任期制の導入を含めまして、教員の流動性を高めるための各大学の取り組みを支援する観点から、平成九年度の予算におきまして、民間の研究機関等からすぐれた人材を教授や助教として任用する場合に、異動に伴う教育研究環境の変化による活動の停滞を防ぐというようなことのために研究費等を重点的に措置するというところを始めております。また、事実上のものも含めまして、任期を付された若手の助手につきまして、柔軟な発想のもとに取り組む教育研究活動を支援する経費を措置したところでございします。

これは、今回の法案による任期つき教員に限った措置というところではないわけでございしますが、任期つきポストへの異動に際しましては、一つのインセンティブとして機能するのではないかと考えておるところでございします。

先生から今退職手当のお話もございします。御指摘のように、今の退職手当の制度自体は、勤続年数が長ければ長いほど優遇されるというところになっておるわけでございまして、そういう意味合いにおきまして、長期間勤続した者と短期の者との間で差が生じてくるというのには御指摘のとおりでございます。ただ、これは退職手当制度という大きな制度の骨格にかかわることではございまして、なかなか今すぐどうこうということとは難しからうと思ひわけでございします。

ただ、給与等の問題につきましては、昨年の秋の大学審議会の答申におきまして、やはり今後考えていかねばならない一つの課題として提起していることは事実でございまして、この法律のもと

におきまして職務上こうこうだという差がないことは先ほど申し上げたとおりでございますけれども、この任期制の導入後、どういう実態に相なっていくかということの様子も見ながら、私どもとしてもどんな給与上の措置が考えられるのかどうなのかということについてやはり検討していくべき課題ではなからうかというように考えておるところでございます。

○菅川健二君 本来から申し上げますと、任期制導入に伴う待遇上の問題というのは同時に解決する、むしろ待遇面における措置を先行するというぐらいな気構えが要るんじゃないかと思うわけでございます。現状では、今話ございましたように、任期制の導入というのは、大学自体のいわゆる教育研究の活性化にはある程度役立つというところはあるものの、任期つきの教員にとっては必ずしも居心地のいいものではないということが待遇面からも言えるわけでございます。

したがって、待遇につきまして検討するというような段階ではなくて、早急に改善をするという姿勢で臨んでいただきたいと思うわけでございます。

このたび成立いたしました一般職の任期つき研究員の場合を見てみましても、顕著な業績を上げた場合には業績手当が支給されるというようになことが、つい先日でございますが、法律で成立して法制化されたわけでございます。そういったもののバランスからいっても、抜けておる点があるのではないかと考えています。

再度、御答弁いただきたいと思ひます。

○政府委員(雨宮忠君) いわゆる国立試験研究機関等におきまして、任期つきの研究公務員に対する給与上の措置とのバランスの問題でございます。

従来の研究交流促進法上の任期つきの者に対する給与上の措置がとられていなかったものもあるわけでございまして、それは引き続きあるわけでございまして、例えば、民間から何年間か招致して、また戻っていただくという場合の給与上の措

置というのは従来のとおりであるわけでございしますが、今回の研究公務員のものにつきましては、若干難観な言い方でございますが、例えばノーベル賞級の研究者を呼んできて一定期間働いていただくというようなこと、あるいはいわゆる若手の登竜門というような形で優秀な若手に一定期間任期を付して働いていただくというようなことの場合に、それと関連して給与上の措置を講じていることは事実でございます。

これは全体の制度の設計自体の違いがあるわけでございまして、研究公務員の方につきましては、私どもの理解をいたしましては、その職務内容が他の任期を付されていない研究公務員とは異なつたもの、それから例えば勤務時間につきましても異なつた扱いをするというような、勤務条件全体あるいは職務に期待している内容自体が他とは異なつていてという、そういう制度上の異なつた設計になっておるわけでございます。

したがって、私ども今回教員の任期制ということでお願いしているように、かつて任期を付されておらなかった職場から任期を付されておる職場に移つた場合に、その職務が基本的には変わつておらぬという、職務の内容でございしますが、変わらぬものだという前提のもとに制度を設計していることはやはり趣旨が異なつていてというように理解しておるわけでございます。

ただ、それは申しまして、先ほども末尾に申しましたように、基本的に研究公務員に対する給与上の措置とのいろいろな意味でのバランスというものはこれから考えていかなければならないこととございまして、その点につきましては、大学審議会の答申におきましても教員の処遇の改善の項目としてそのことを特記しておることとございまして、私どもとして今回あらかじめこういう給与上の措置をあらわしておるというところにはなつておらないわけでございしますが、任期制の導入後、その実態等を勘案しながら必要な給与上の措置につきましては関係省庁と検討していきたい、かように考えておるところでございます。

○菅川健二君 ただいまの点は給与面に限りませんが、一般的な待遇全体の中でやはり任期つき教員が意欲を持って安んじて教育研究活動が行われるようにする前提をぜひ早く整備してもらいたいと思うわけでございます。

文部大臣、いかがですか、ひとつ大臣としても力を入れていただきたいと思ひます。

○国務大臣(小杉隆君) 大学がこの任期つき教員についてすぐれた人材を確保しようという場合には、やっぱりインセンティブが必要だと思ひます。すなわち、給与面でどうかと言われると、今局長が答弁したような状況がありますから、私はそれ以外の教育研究条件をやはり提示する必要があると思ひます。

実際に、今いろいろな学長さんの話を聞きますと、最近では学長さんの裁量である程度金額がプールされておまして、そこで少し裁量権を發揮してそのうち面での優遇を図るか、あるいは研究室のスペース、特に地方などへ行きまして東京なんかよりもはるかにスペース的に余裕があるわけでありますから、そういう研究条件、非常にいいものを提供するか、さまざまな工夫を凝らしてインセンティブを持たせて優秀な人材を確保するということが必要だと思ひます。

これも、従来のいわゆる年功序列型あるいは終身雇用制という制度で来た日本の中で、今度任期つきという制度を導入するわけですから、まだまだこれから検討すべき課題はあろうかと思ひますが、それは今後、実際にこの法律ができて運用の実態を見きわめながら、そういった制度の充実というか、待遇の面あるいはインセンティブの面の充実を図っていくべきだというふうに考えております。

○菅川健二君 給与面を含めました教育研究条件の整備をぜひ早急にいたしていただきたいということを要望いたします。

それから、一般の公務員の場合、終身雇用の教員の場合も同じでございますが、恣意的な運用によりまして本人が失職に、職を失うわけでござ

いますが、失職に至つたと判断した場合に、国家公務員法等に基づきまして本人の不服申し立ての道があるわけでございます。任期つき教員の場合にはそういった道がないわけでございます。例えば、引き続き任用されるかどうかという段階におきまして大学は本人の業績評価をいろいろする必要があるわけでございしますが、その際、本人みずから教育研究活動の到達状況について大学側に弁明する、そういう機会を設けることも重要ではないかと思ひます。この点についていかがお考えでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 任期満了によりまして当該任期を付された職に係る身分を失うということは任期制本来の趣旨からして明らかなわけでございします。問題が生ずるとするならば、今先生御指摘のように、任期満了後引き続き同じ職に採用されないことについての不服というところになるわけでございしますが、これは基本的には通常の採用選考において採用されなかったということに対する不服と同じ性格のものだというように理解しておるわけでございます。

この場合、採用されること自体当然の権利だということではございせんし、また採用しないということがいよいよ行政法上の処分にあたるということではないわけでございします。例えば国立公立大学の教員について申しますと、人事院や地方公共団体の場合の人事委員会あるいは公平委員会に対する不服申し立てというものは受理されないものだというように考えておるわけでございします。

各大学におきましては、教員を任期つきの職に採用するときに、再任の手續につきまして採用と同様に厳格な審査が行われる旨を本人に明示して、再任することが当然であると申ししますか、あるいは再任されるのが優先的な権利であるというふうな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というように考えておるわけでございします。

また、今先生御提起の、本人から不服を聞く機

会というものを大学が設けたらどうかというよう
なお尋ねでございます。具体の再任の審査ある
は採用選考自体に関連して直接その不服を聞く
というように、これは大変生々しいことでござ
います。人事については、これは共通のことで
ございまして、そういうことを設けることがか
えってトラブルを生ずるということにもなりか
ないというように私どもは理解しておるわけで
ございます。

しかし、そういうことに直接かわりのない段
階で、例えば任期の途中で、あなたは一体どう
いう教育研究活動を最近しているのかという
ことについて話を聞くと、あるいはその任期中
の教育研究活動についてアドバイスをするとい
うようなチャンスをつける、これはあつていいか
と思うわけでございます。

ただし、繰り返しになるわけでございますが、
具体の採用選考に関して、あるいは具体の再任
の可否のことに関して直接本人から不服の申し
立てを受けるという機会を設けるということは
適切なことではないというように私どもは考
えておるところでございます。

○菅川健二君 法制的には大変難しいわけで
ございますが、事実上本人の意思というものを、
あるいは本人がこういう教育研究活動をやった
ことについて十分大学側にわかるような機会を
設けるといふことは重要であらうかと思ひます
ので、大学当局に対して十分その点の配慮を要
請していただきたいと思います。

まだいろいろございまして、私は、この
法律の運用によりまして、冒頭申し上げました
大学が愚者の楽園から賢者の学園に世間から敬
意を表されるような大学になるということにつ
いて、文部省当局並びに大学関係者の一層の御
尽力を期待したいと思ひます。

最後に、当面の教育課題について一つだけ御
質問させていただきます。

何回か私自身文教委員会でも質問をいたした
わけでございますが、教育改善と財政構造改革
との関係に

ついてでございますが、時々刻々情勢が動いて
おるようでございますから、その刻々動いた情勢
の中におきまして、文部大臣の御見解なり決意
をお聞きしたいと思ひます。

と申しますのは、財政構造改革会議におき
まして、文部省関係の来年度予算につきまして、
いろいろ切り口の課題が提起されておるわけで
ございます。

たびたび申し上げて恐縮でございますが、教育
改善というのは、教育の質的な転換による教育
水準の向上にあることは論をまたないわけでござ
います。いわんや財政構造改革の名のもとに教育
水準の低下を招くことがあつてはならないと思
ひます。

特に、来年度の教職員の改善計画でございます
が、これは最終年次に当たつておるわけでござ
います。現下の不登校やいじめ対策に欠くことが
できないものでございまして、この停止や繰り延
べは絶対にあつてはならないと考えておるわけで
ございます。

教職員の改善計画の見直しを含め、財政構造改
革に対してどのような態度で臨まれるか、文部大
臣の御決意のほどをお聞かせいただいて、私の質
問を終わらせていただきたいと思います。

○国務大臣(小杉隆君) この件に関しては、け
さの閣僚懇談会におきましても私から発言をした
ところでありますが、この教職員の配置改善計画に
ついては、超党派の全会一致で成立した標準法に
基づいておるわけであります。この少子化の中
で改善計画をやつてもなおかつこの六年間で三
万人の純減があるんだという点。それから、もし
これを中断、凍結をいたしますと、今御指摘のよ
うないじめとか登校拒否のそうした個に及んだ教育
というものに非常な支障が出てくる。あるいは、
定数改善が平成十年度行われませんと、職員の採
用という面でも深刻な状況になりますし、将来の
年齢構成にも非常なアンバランスが生ずるとい
うようになりますので、私からは再三にわたつて、この

点は昨日も大蔵大臣と特にひざを突き合わせて
ういった実情を申し上げましたし、五月二十日の
閣僚懇談会でも、慎重にこの問題については対
してはいいというのを申し上げております。

蛇足ですけれども、教育改善を今進めている
なかでありますだけに、出ばなをくじかれるとい
うことのないように、十年ほど前のあの臨教審の
ときも、せっかくなことをいろいろ提言したん
ですが、その直前に臨調でいろいろ歯どめがか
けられました。やりたいこともできなかったとい
う経緯もございまして、めぐり合わせが悪いとい
うか、そういうことも率直に私は申し上げました。
この件に関しては、私どもも最後までしつ
かり努力をしていきたいと思つております。

○本岡昭次君 私が質問を予定しておりました
ことについてかなり出ましたので、ちょっと順序
を変えたりしながら質問をいたします。

そこで、先ほど雨宮局長が、教員流動化促進費
ですか、何かそういうことに言及されましたが、
教員流動化促進費というものは一体どういう費用
ですか。

○政府委員(雨宮忠君) かいつまで申します
と、今年度から国立学校特会の中で予算措置した
ものでございまして、一つには、民間等から教
授、助教授として迎えた場合に、その受け入れの
大学におきまして、例えば研究設備が十分であ
るといふようなことであれば、せっかくの異動
ということがあると、当該異動を受け入れる大学
におきまして、その者の研究条件を改善するた
めの経費というものが一つ。

それからもう一つは、これは事実上行われて
いる行われていないは問はずして、任期を付され
ている若手の助手につきまして、やはり研究条件
の経費を措置する、この二つでございます。

○本岡昭次君 予算の総額は幾らですか。

○政府委員(雨宮忠君) 最初に申し上げました
ところにつきましては、いわゆる教員流動化促進に
係る経費をいたしまして二億六千七百万円、それ

から若手教員の研究支援、任期つきの若手助手に
対する経費措置でございますが六千七百万円、こ
ういう措置でございます。

また、これは国立学校分でございますが、先
ほど言ひ落しました、私学助成の面におきまし
ても、ちょうど今の特例会計上の措置に見合う
ものとしたしまして、教員流動化促進に係る経費
をいたしまして五千万円、それから若手教員研究
支援に係る経費をいたしまして二千五百万円、新
規に計上しているところでございます。

○本岡昭次君 私はそのことで一つの心配があ
るんです。というのは、先ほどこの話は任期制の
問題とリンクして答弁されました。先ほど馳
さんが、ある大学の研究者が別の大学の研究室に
移ったときに、施設が整っていないければ、その
大学の施設を根こそぎ持つて向こうに行かないか
ぬようになつたらどうするのやという話をされた
わけで、そのときに局長は、そういうことのない
ようにこういうお金があると、こうおっしゃつた
わけですね、一つの例として。

とすると、この任期制を導入する、それで若
手の助手の問題も、今お話を聞きましたらその
任期制と何か深く関係しておるようであつて、任
期制促進のための予算ではないかというふうに思
えて仕方がない。そして、その当該大学の条件整
備というものが、民間から教授を迎える場合は任
期制による任用で来る、そういう事態が多くな
ります。そうすると、二億六千七百万円とか六
千七百万円とかいう金額ではありますけれども、
結局、任期制を導入していいない学校にこういう
のは対象にしないよと、もしこれの対象になり
たければ任期制をそれぞれ導入しないよという
ことにはなると思ひます。

だから、これは文部省に注意したいんですが、
この大学教員について各大学の判断で任期制を
導入する、大学の自主性というものを前提に
置いてやつておられることはそれでいいんです
よ。だけれども、こういうふうに進めようという
ものを財政的に次々裏打ちして、任期制を導入し

ているところとしていないところが財政的に差が出るということに結果としてなる。政策的に文部省が任期制を導入する誘導をやっぱりやると。僕は、官庁として当然おたくらやと思うんです。僕が逆の立場だったら僕はやりませんよ、これはね。任期制を導入したいと思うんだから、導入している学校に対してはやはりそういう財政政策。しかし、私はそういうことはよくないではないかと基本的に思うんです。

だから、ここできちっとした答弁をいただきたいのは、この教員流動化促進費を初め、これから任期制を導入した大学と導入しない大学、それはいずれも大学が自主的に判断したことであって、任期制を導入した学校が文部省の言うことを聞きたい大学で、導入しない学校が言うことを聞かない大学だとかいうふうなある一つの判定基準があつて、そして国の予算がその後いろいろと格差がつけられるとか、差別をつけられるとか、そういうことを絶対してはならぬと思うんですが、そういうことはしませんということをごさいます。この問題も含めて明言をしておいてください。

○政府委員(雨宮忠君) 若干説明が不足していたかと思うわけですが、先ほど教員流動化促進に係る経費ということで御説明した内容でございしますが、民間企業等から教授とか助教授として招聘した場合に、その異動による教育研究活動の停滞を招かぬようにその受け入れ大学に研究費等を措置する、こういうことをごさいますして、受け入れた大学のポスト自体が任期を付しているとかあるいはないとかにかかわらないわけでごさいます。したがって、もっと申し上げますと、従来型の形でずっと大学にいていただくというような方についての措置も当然含むわけでごさいますして、任期を付す付さないということにこだわっているわけではございません。

それから、二番目に申しました若手教員の研究支援に係る経費につきましても、任期付きの助手ということをごさいます。申しましたが、これは今回の法案による任期制によるものと、それから

かねてから事実上やっている、いわゆる事実上の任期制というものがあつて、いずれであるかを問わないわけでごさいます。そういう意味合いにおきまして、今回の経費自体が任期制の導入というものをねらいとして、今回の法案による任期制というものの導入をねらいとして措置したものでない、むしろ一般に教員の流動性というものを高め、あるいは流動化しやすいような環境をつくる、こういうねらいのもとに措置したものでございまして、任期制をとる大学、それから任期制をとらない大学、これについて、そのことによつて財政的に差をつけるというようなことはやらないということはこれまで申し上げたとおりでございます。

○本岡昭次君 文部大臣、一言裏打ちしてください。○本岡昭次君(小杉隆君) 先ほど来御説明してありますように、今回のこの大学教員の任期制というのは、大学教員の流動化を促進する一つの方策というところで、それを採用するかどうかは各大学の判断にゆだねるといういわば選択的任期制、こういう建前になっておりますから、各大学でそれぞれ検討を加えて決められることだと思ひますけれども、私どもは、その大学が任期制を導入するから、あるいは導入しないからということで差別をして任期制の導入を誘導したりあるいは強制したりということとは、財政措置等でそういう差別をつけるということは一切考えていない、こういうことだけは申し上げたいと思ひます。

○本岡昭次君 ぜひそこところは大学のやはり自主性というものを、教育研究の自由というものを堅持するという立場をお願いいたします。それで、今も文部大臣おっしゃいましたが、今回の選択的な任期制の導入は、教育研究の活性化なり、あるいはまた閉鎖的だと言われている大学を流動化して活力をそこに、そのことを通して求めていく一つの方策である、こうおっしゃっておるわけで、あくまで一つの方策と私は考えなければ

ばならぬと思うんですね。そこで、先ほども出ましたけれども、本当の大学の教育研究の活性化なり、あるいはまた閉鎖的であると言われている、私は閉鎖的であるかどうかかわからないんです、閉鎖的であると言われている大学を流動化させて流動性を高めていくということは、もっとほかの要素で解決できるんじゃないかと思ひます。大学を愚者だとか賢者だとか私は言いたくありません。私は賢い人が集まっておると思ひます。そして、日本の国のために立派な教育をやつていただいておると思ひて信頼をしております。

そこで申し上げたいのは、それならば本当の意味で研究条件あるいは処遇改善というふうなもの、そこが優秀な人材がたくさん集まるような状況になつていくのかどうかという、やっぱりそこそこが常識的なことですからけれども一番の重点だと思ひます。

例えば、審議会等でも提言されているように、定期的な留学研究制度というんですか、そういうふうなものも大学の教員に与えて、そしてその研究の質、教員自身の教授としての質を高め、そしてみずから大学教員であるという自覚と誇りをさらに拡大していくというふうなことを、閉鎖的であるとか、やれ質が悪いとか幾ら言つてみただけそれは問題の解決にならないわけでありまして、積極的にそうした問題を解決していくために、この定期的な留学研究制度を導入したらどうか、自主的な研修制度をもっと積極的に導入したらどうかという提言があります。私は、任期制よりもむしろそちらの方こそ重きを置くべきではないか、その上で、ある職種、ある研究機関、研究に対して任期制の方がより有効だとすれば、それはそういうものもあつてもいいというレベルの問題ではないか、こういうふうに思ひます。文部大臣なり局長、その一つの方策というならば、そのほかいろいろな場で述べられているこの研究条件あるいは研究条件の改善、それから処遇の改善、こうしたものを今後それではどのように

なさろうとしているのかということがきき出していかなければ、何か任期制任期制というふうなことばかりが前面に出るというのは余りよくないんじゃないかという思ひがするんですが、その点はいかがですか。

○国務大臣(小杉隆君) 今お話しのとおり、任期制の導入はあくまでも大学の教育研究活性化の方策のワン・オブ・ゼムと。一つの手段でありまして、おっしゃるようなその全体にわたつては、教育研究条件の整備というその全体にわたつて財政的にも措置をしていかなきゃいけないと思ひますし、また、その財政とかお金を伴わない大学独自のいろいろな活性化を図っていくためのその他の努力も私は不断に行つていきたかと思ひつて、このわけでありまして、それぞれの大学が目的や理念に沿つてさまざまな工夫、知恵を生かして特色ある教育研究が行われるように努力をしていると信じております。

具体的な答弁が必要であれば、局長からします。○政府委員(雨宮忠君) 今先生御指摘のように、例えば大学の教育研究条件が十分かということになりますれば、それは不十分であるということでごさいます。これはこれまで先生から何度も御指摘をいただいたところでございまして、

例えば、私学助成約三千億円でございますけれども、これについても年々努力してきてはおりますけれども、ございすけれども、今後ともやはり改善を図つていかなければならないというように考えておるわけでごさいます。また、国立大学につきましても、ゆとりがあるかというところはないわけでごさいます。五、六％余りは施設だけとりましても老朽化、築後二十年以上というふうな状況であるわけでごさいます。高等教育全体をとりましても公財政支出の割合というものが先進諸国に比べて約半分ではないかというところは、非常に大きな、私どもにとつては重い課題であるわけでごさいます。したがつて、厳しい財政状況のもとではございす

けれども、それらにつきまして引き続きできるだけの努力を払っていくというのは今後の課題である、これはもう先生と理解を共通にするところであらうかと思うわけでございます。

ただ、任期制の問題につきましては、今大臣からお答えいたしましたように、これですべて解決するなどと私も思っているわけではないわけでございます。ただ、任期制の他と異なった問題といえますのは、何分にもこれは制度上の問題でございます。任期制をとらうとしておりますと、これは現在の公務員制度のもとでは原則的に禁止されておるわけでございまして、大学の方として現在事実上のいわゆる紳士協定のもとで行われておるようなものもあるわけでございしますが、法制上の裏づけもないわけでございします。これはやはりきっちりとした形にしなければならぬという課題があるわけでございします。

このことについては、若干さかのぼって恐縮でございますけれども、もう四半世紀以上前からこれが一つの課題であるとされて検討を重ねてきたわけでございします。これにつきましては単に予算措置をどうこうということでは片付かない問題でございます。現在の大学の教員の流動性というのはやはり諸外国に比べて必ずしもそれに匹敵するものではないようなこと、また、いわゆるインブリーディングと称せられておるような、ある特定の大学を出て、その大学にずっと在職してそこで退職するというような形、これがすべて悪いとは言わないわけでございますけれども、こういう率が高いという点から考えて問題であるという活動を活性化という点から考えて問題であるということに関係者が指摘したわけでございします。

そういう認識の上に立って今回制度改正をお願いするということでございまして、他の教育研究条件の改善、その他関連する諸方策はあるわけでございますが、進めるべきは進めなきゃならぬわけでございますが、これはこれとして、やはり制度的な問題として解決しなければならなかった問題である、こういう位置づけになるわけでござい

ます。

○本岡昭次君 その面は私も理解をしますの、全面的に賛成はしませんが、そういう一つの今おっしゃるようなことの役に立つならばということでは反対はしないという立場に立っております。

今おっしゃった一方、やはり教育研究の遂行のために、その学校を卒業して、そしてその学校に就職して長期間にわたって教員として定年までいたということが必ずしも悪であるでなくて、やっぱりそういうふうな安定した身分の保障をされた状況の中でまた立派な研究もできるということもあるわけで、それはそういう一つの形が問題じゃなくて、どういう研究をできる条件がそこに具備されているか、あるいはまた、処遇の改善によつてどういう流動化が起こるかという、そういう面も積極的に議論をしていただきたいし、私たちもそうしたいと思っておることをこの点については申し上げておきます。

次に、私は労働組合出身なものですから、この種のものが変更される時には、それぞれの大学に労働組合の職員団体があると思うんですが、その任期制の導入ということは、これは管理運営事項だから大学の管理機関等、学長とか理事長とかいう責任者によって決めていくのであって、労働組合、職員団体は一切関係ないというわけにいかぬと私は思うんです。

やはり賃金の問題、今も退職金の話も出ましたけれども、それから労働条件、あるいは年金の問題、いろんなことにかかわってきます。したがって、地公法上の職員団体との交渉ということをして、それぞれの大学が踏まえ、また文部省も、労働条件、賃金、今言ったようなことは労働組合との交渉事項であるという認識をきちっと持ってもらって、そして各大学を御指導いただきたいし、私学の方も、これは公務員じゃありませんから、任期制という問題を労働協約という中にきちっとうたい込んでやるということができなければ、これは労働組合の存在そのものが否定されるということ

になるわけで、国公立と私学の職員団体、労働組合の関係を間違いないように、このところをきちっとすることが、困難なくこのことが正常に導入され、そして所期の効果を上げると、私はこう思うのですが、そのところどうですか。

○政府委員(雨宮忠君) 国立大学やあるいは公立大学におきましては、先生かねてから御案内のように、それぞれ国家公務員法それから地方公務員法がかかってくるわけでございします。任期制の導入をするとかしないとか、あるいはどういう形での導入をするとかというような事柄につきましては、任期を定めた任用という任命権の行使に密接の対象にならないいわゆる管理運営事項というものは、対象にするというように考えるわけでございします。ただし、任期を定めて任用される教員の勤務条件、例えば給与とありますとか勤務時間等につきましては交渉の対象になり得るというように考えておるところでございします。

以上が国公立大学の教員の場合でございますが、他方、私立大学の場合でございます。私立大学におきまして任期制を導入することにつきましては、一般に教員の労働条件にかかわる事柄だというように考えられるわけでございします。団体交渉事項に該当するということに考えるわけでございします。労使交渉後に労働協約を締結するかどうかというところにつきましては、これは労使当事者間で決定されるべき事柄であるというように考えておるところでございします。

○本岡昭次君 私学は今おっしゃるとおりでいいと思います。国公立の場合、基本的には局長のおっしゃるのとおりだと私も認めます。ただ、管理運営事項だからその職員団体が一切かかわってはいかぬということではないと私は判断しておるんです。要するに、団体交渉等で最終に確認したり協約を結んだり合意したりという性格のものではないけれども、少なくとも任期制導入についてその相談にあずかるとか意見を聞く対象であるとかというものでなければいかぬだろうと私は考

えるんです。だから、そのところを一切口出しするとか、決まった後あなた方はやりますよという、こういう関係は私はよくないというように思いますので、文部省の考え方として、管理運営事項は管理運営事項として結構です。しかし、今言いましたように相談、意見を聞く、そういう最後の判を押すとか協約を結ぶということでない相談事のようなことをやる立場に職員団体はあってもいいということはひとつお認めいただきたいと思うんですが、いかがですか。

○政府委員(雨宮忠君) 交渉事項であるのかないのかという制度の建論になってきますと、先ほど申し上げたようなお答えにならざるを得ないわけでございします。ただし問題は、こういう基本的な人事制度がどう円滑に機能するかということとがやはり大きな問題であるわけでございします。したがって、教員の勤務条件に密接にかかわる事柄も出てくるということもございしますし、任期制を円滑に実施するという観点に立って、交渉というふうな形に必ずしもこだわらなくても、日ごろからいろんな形で大学当局と職員団体あるいは職員との意思疎通を図っておくということはそれなりに重要なことではないかというように考えております。

○本岡昭次君 終わります。

○山本正和君 重複しないようにと思いますが、若干重複した場合はひとつもう一遍御答弁をいただきたいと思います。

今度のこの改正は、誤解と言ったらおかしいんですけれども、こんなことは本当に大丈夫かという疑点からいろんな議論が生まれている要素がありますから、それをひとつはつきりと説明をしていく必要があると思うわけであります。

まず、任期制というものを言っていて、幾つかのポストを任期制というふうな決めていきますね。ところが、そのポストというのが実は、任期制というものを言いながら、例えばどこかの国のように大学の教員はすべて任期制にしてしまうんだと、こういうふうなものになるんじゃないかという懸

念も一部言われることがあります。要するに、この法案で言うこの任期制というのは極めて限定的なポストについての適用である、こういうふうに言えるんじゃないかと思いますが、その辺はどうですか。

○政府委員(雨宮忠君) 今御指摘のように、法制度の立て方といたしまして、例えば大学がおよそ教育研究上の必要性があると判断すればいいかなる場合でも任期制をとり得るというふうな制度設計を考へるということもあながち不可能ではないと思つておられます。しかし、一方におきまして、大学の雇用保障と申しますか、身分保障と申しますか、安定した形で教育研究を実施するということもまたあわせて考へなければならぬわけでございます。大学審議会の答申で幾つかこういう場合が教育研究上の必要に当たらぬだといふことをかなり具体的に書いておられるわけでございます。また、そういうことを念頭に置きながら第四條の第一項の一号から三号までを書いたつもりであるわけでございます。

したがいてまして、基本的な私どものスタンスといたしましては、一号、二号、三号で、こういう場合に限定して任期制をとり得るんだと。こういう場合には必ず大学がとりなさいといふことでもありませんし、こういう場合には大学の判断によつてとり得るというように相当程度限定した形で定めたつもりであるわけでございます。

先ほど来のお尋ねにもございますように、例えば一号の読み方によつてはかなり広がるのではないかと御懸念もあるわけでございますが、私どもとしては、先ほど申しましたように、「先端的、学際的又は総合的な教育研究であること」ということをわざわざ例示いたして、要するに多様な人材の確保が求められるような、そういう教育研究組織の職につけるときなんですというところを書いたつもりであるわけでございます。

この判断をどの程度弾力的に行うか、これはもちろんあるわけでございますが、先ほどもちよつと触れましたように、百の大学がすべて同じ判断

ですとは必ずしも限らないと思つてございしますが、ただし、こういうような特定したということでもございしますので、こういう趣旨に沿つて大学として慎重な判断をしてもらいたい、こういうことでございます。

○山本正和君 だから、現在の段階ではこれは限定的に導入されるものというふうな立法の趣旨としてはなつてゐるということでもよろしいですね。

○政府委員(雨宮忠君) そのとおりでございます。

○山本正和君 それからもう一つの問題は、任期制といふことの意味でどうしてもつい心配になるのは、任期が切れたら失職しないか、こういうことを任期制と言われた場合にみんなひよつと思つておられます。ところが、法律をよく読んでみると、また大臣の趣旨説明等を読んでいきますと、そうじゃないように私は思ふんですが、そのところをちよつと説明してもらえませんか。

○政府委員(雨宮忠君) 先生のお尋ねは、任期満了者の異動先の確保ということに関連するお尋ねかと思つてございします。

任期満了者の異動先の確保につきましては、大学審議会の議論といたしましてはいろいろな御議論があつたわけでございます。それぞれの御経験を踏まえた意見であつたわけでございますけれども、何分にもこれは公私を問わず長い間終身雇用的な慣行が支配してきたわけでございますので、こういう制度が定着するまでの間は、上司と言ふべきか、主任教授とかあるいは学部長のような立場に立つ者が次の就職先の確保ということについてしるべき、平たい言葉で言いますと面倒見をするというようなことが必要じゃないかというふうな御意見も一方にはありましたし、また他方では、むしろこれは突き放してそれぞれの教員の、それはもう最初から任期が付されたというのがわかつてそれを納得する上で任用されているというところであるので、むしろ教員自身の自助努力に任せたい方がいんじゃないかというふうな御議論も実際あつたわけでございます。

いずれにしても、任期という定義から明らかなように、引き続き任用されたり再任されたり、あるいは国立学校の教員の場合でしたら他の国家公務員の職に継続任用されたりというふうなことがない限りは任期が満了すれば退職するということになるわけでございます。各大学におきましては日ごろからすぐれた人材の採用に努めるとともに、任期を付した採用した教員の教育研究能力の向上を期すということで、例えば任期の途中に当該教員の業績を中間評価して必要ならガイダンスをしてみようとか、異動先の確保についても、単に本人の努力だけに任せようといふことだけではなくて、事情にもよるわけでございますけれども、できるだけ所属組織の長などがある程度の面倒を見ていくというふうなことがやはり必要なことではないかというふうに私も考へておるわけでございます。この点につきましては、大学に對していろいろな工夫をお願いしようというふうに考へてゐるところでございます。

また、若干側面的な事柄ではございますけれども、いわゆる教員の流動性といふことは、今空きポストが一体どのぐらいあるのかというふうな情報が必要でございまして、今年度の予算におきましていよいよ公募情報というのをインターネットで流すという仕組みを設けることにいたしました。実は今月からそのサービスがスタートしております。

大学共同利用機関としての学術情報センターというところで今月から研究者公募情報データベース整備事業というのが実施され、既に相当数の機関の公募情報が画面の上に乗つたことになっておるわけでございます。こういうふうな努力も通じましてできるだけ教員の流動性が円滑に機能するように配慮してまいりたいというふうに考へておるところでございます。

○山本正和君 要するに、任期が切れた場合に、それでもう失職といふふうなことに直ちに繋がるといふようなことのないようにいろいろな配慮をしていきたい、こういうことですね。

その次ですが、任期を越えてまた新しい任期で採用されるという人もおるわけですが、任期が切れた場合にもとへ戻る。例えば国立大学で言う国立大学の助手をしている人、その助手が任期を決めたもののある職に充てられた。それが外れたときに、その初めからの条件の中でもとへ戻れるというふうなことは、これはし得るのかし得ないのか。

○政府委員(雨宮忠君) 任期を付したポストにいた者の行き先をあらかじめ云々するといふことが適当かどうか疑問ではございます。ただ、任期を付したポストにいた方の行き先として任期を付されないポストに異動するといふことは、これは当然あり得るということでございます。

○山本正和君 それは当然含まれるというふうな考へていいわけですね。

次に、私立大学の場合、実は私も息子が私立大学の教員をしておるもので、おまえどうだといつて聞いてみたら、やっぱり私立大学といふのはそれぞれ学校のカラーがありましていろいろな状況があるようすけれども、私立大学の場合は、経営をしてゐる理事者の立場とそれから学長、教授会、この辺の關係が非常に微妙だといふことを心配するわけですね。

ですから、私立大学において任期制導入の場合には学長の意見を聞くとかされてゐるんですけれども、その辺の手順、そしてまた大学内における教授会との関連、この辺を今の法案の趣旨に照らした考へ方はどうだといふことをちよつともう一遍説明してくれませんか。

○政府委員(雨宮忠君) 法案の第五條の第三項でございますが、「学校法人は、前項の教員の任期に関する規則を定め、又はこれを変更しようとするときは、当該大学の学長の意見を聴くものとする。」、こういうふうな規定をしておるわけでございます。

これについてのお尋ねでございますが、御案内のように、私立大学におきましては任命権者は学校法人、具体的には理事会が持つてゐるといふよう

うに言えるわけでございます。ただし、私どもとして、理事会だけの判断、手続でこの任期制の導入云々ということが処理されているのかどうかという点について検討した結果、やはりこはいわゆる教員側の意見というものは聞く必要があるのではなからうかということである規定ぶりになさせていただきます。

○山本正和君 学長の見解という点のことの中身と申しますか、その前段階としてどのような手続が想定されるかということでございます。これは、それぞれの大学の教授会の運営の仕方なり、あるいは学長が何か物を判断しなければならぬときに部内でどういう手続をとるか、これは多分いろんな多様なものがあるかと思うわけでございまして、これをあらかじめ法律の段階でかくの手続を経るべしというように規制することは、私学の運営の自主性という観点から見ても必ずしも適当なことではなからうかとございまして、この法律の上では「学長の意見を聴く」ということにとどめていただくこととしまして、その大学内部の先のことにつきましてはそれぞれの大学の自主性に任せる、こういうこととさせていただきます。

○山本正和君 法文上はそうだけれども、常識的に言えば、学長は大体教授会の意見を聞きながら判断していくものというふうにこの法律は予測しているというふうに解釈してよろしいな、そこは。

○政府委員(雨宮忠君) 教員側の意見をどういう形で取り入れて判断するか、これは私学の判断の問題であらうというふうに考えております。

○山本正和君 その次に入りますが、労働基準法十四条との関連で、一年を超える契約という問題については、この辺のことはどういうふうな判断しているか、ちょっと見解を聞かせてください。

○政府委員(雨宮忠君) 労働基準法第十四条におきましては、「労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの外は、一年を超える期間について締結して

はならない。」というように定めておるわけでございまして。若干わかりにくい条文でございますが、この規定の趣旨は、一年を超える期間、例えば三年とか五年とかという期間を定めて、その契約によって雇用する側だけでなく労働者側もその契約から逃れられないというようにすることになるものとするならば、若干古い言葉でございますけれども、いわゆる人身拘束的なことになってそれはいけないうこととございまして、その限度は一年なんだということと定めたものだということに理解しているわけでございまして。

したがって、その裏返しになるわけでございしますが、たとえ一年を超える期間を定めた労働契約であったとしても、その期間中は労働者側にとつて雇用が保障される、その期間中は身分は大丈夫なんだということ、逆に言う和使用者の解雇権が原則的に排除されるということとございまして。

そういうことであるとともに、労働者側の方からしましたら、仮に三年、五年と定められたとしても、一年経過後はいつでも解約できる、そのことについて一種の債務不履行というふうな形で責任を追求されないというふうな、いつでも解約できるものとして設定されている、こういう条件がありさえすれば仮に一年を超えた契約であったとしても労働法の十四条には違反しない、こういうふうに解釈しているわけでございまして、この点につきましては労働者とも十分すり合わせの上でそのような解釈になっているわけでございします。

したがって、このような条件を満たす限り、それぞれの私立大学が任期制をどのポストに導入するかといった任期制の具体的な内容につきまして、各私立大学が自主的に判断すべき事柄であると考えられるわけでございまして、今回の法案に基づきまして各私立大学が任期制を導入する際には、この法第四条第一項に規定する三つの場合に限定されるということとございまして、それは先ほど来の第四条第一項に定めております第一号

から第三号までの事由である、こういうことにならるわけでございします。

○山本正和君 だから、労働法のこの趣旨が十分に生かされる、こういうふうになると。簡単に言えば、任期が仮に三年となっても、三年間働く権利はあるけれども、そうかといって拘束されるものではないというところは保障されている、こういうふうな解釈してよろしいな。

○政府委員(雨宮忠君) 御指摘のとおりでございます。

○山本正和君 それじゃ最後に一つだけ質問をしておきたいんですが、今のお話なんかを含めて考えた場合、特に私立大学の場合ですけれども、そういうことを労働契約というか何か一般化してやれるということを考えてもいんじやないかと。ちょっと難しいかもしれない、この法案とは直接な関係ないかもしれない、今後こういう問題がいろいろ出てくるんじゃないかと思うので、一般化するという発想についてはどういう見解を持っていますか。

○政府委員(雨宮忠君) 今回の法案におきましては、大学教員の職務が教員自身の自由な発想で主体的に取り組むものだという特殊性を、他の職種に比べての特殊性でございまして、そのうち特殊性を有していることにかんがみまして、教員の流動性を高めると異なる経験や発想を持つ多様な人材が相互に切磋琢磨するという状況をつくり出すことが、教育研究の活性化に通ずるんだというねらいのもとででき上っているわけでございします。

したがって、今のお尋ねに直接お答えしているかどうかちょっと疑問でございしますが、大学教員に任期制を導入するというのが、大学以外の社会における労働慣行に直接的に影響を及ぼすようなものではないというふうに考えておるわけでございします。

○山本正和君 それで結構です。

ぜひひとつ今度の法の趣旨を十分に徹底して浸透して、また当事者にも十分理解を得られるように文部省としては格段の努力をされることを要望いたします。

いたしまして、質問を終わります。

○委員長(清水嘉子君) 午前の質疑はこの程度とし、午後一時四十五分まで休憩いたします。

午後零時七分休憩

午後一時四十七分開会

○委員長(清水嘉子君) ただいまから文教委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、大学の教員等の任期に関する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○阿部幸代君 世界一高い授業料を払わされている国民の立場に立つて、大学間格差の問題について初めに質問いたします。

東大、東北大、埼玉大、高知大について大学間格差の実態を調べてみました。

まず、教員一人当たりの学生数を教育学部及び理学部について見てみたんですが、九六年度、教育学部で、東大九・三人、東北大十一・二人、埼玉大十八・六人、高知大十二・二人、東大と埼玉大のこの開きは二倍になります。理学部では、東大六・九人、東北大八・一人、埼玉大十二・七人、高知大十五・〇人です。東大と高知大のこの開きは二倍以上になります。

教員一人当たりの研究費を比べてみました。九五年度、教育学部で、東大五千五百三十九万円、東北大五千一百一十一万円、埼玉大二千二百九十九万円、高知大二千一百三十三万円、東大と高知大の開きは二・四倍です。理学部で、東大二千五百八十七万円、東北大二千八百六十六万円、埼玉大二千三百四十四万円、高知大二千五百一十一万円、東大と高知大の開きは二・二倍以上になります。

科研費の配分について、採択件数と配分額を比べてみると、九七年度、東大二千八百八十二件、九十三億七千六百十万円、東北大二千二百一十一件、四十億一千四百四十万円、埼玉大二百一十一件、二億四千四百四十万円、高知大五十三件、八千八百万円です。教員一人当たりの学生数や研究費にこれだけの

格差があれば、学生にとっても教員にとっても教育研究内容そのものに格差が生まれてきてしまう、そのように思うわけです。世界一高い授業料を払っている国民は、これを当然と思って甘んじなければならぬのでしようか。

○政府委員(雨宮忠君) 今、先生から幾つかの大学の教員一人当たりの学生数、それから一人当たりの研究費の状況、それから科研費の採択状況についての御紹介がございました。御紹介の数字にございましたように、それぞれの大学において異なった様相が見られるわけでもございます。また、同じ大学一つとりましても、学部によって異なった様相というのでもまたあるわけでもございます。

何ゆえにこういう異なった状況が出ているかというところでございますけれども、基本的には、入学定員の規模の問題でありまして、あるいは文系、理系というふうなわけの分野の違いの問題、それから大学院の修士課程、博士課程、あるいは大学院の規模の問題、規模の大小というふうなことにも応じて措置されているというところでございますので、おのずとそういうような異なった状況が出てくるというところでございます。

ただ、研究費についての数字は、私も文部省の調査の方できちっとしたものがあつたわけでもございませんで、総務庁の方で科学技術調査報告というものが基として算出しているところでございます。したがって、調査技術にかかわることでもございますが、人件費とか原材料費とか施設整備費その他の経費を含んでおるといふことでございますので、ある年に施設整備が行われるとなると一人当たりの研究費が高まるというふうな若干の差動がある要素がございまして、いづれにしても研究費についてもいろいろ異なることがあるわけでもございます。

また、科研費につきましては、これは大学に対して交付されるというところではございませんで、先生御案内のように、研究者あるいは研究者のチームに着目して、優秀な研究テーマに対してし

かるべき厳正な評価を通じて交付決定されるものでございますので、大学に対して交付される研究費、ちよと国立大学で申しますと、いわゆる講座当たりの研究費、校費というふうなものと同じように論ぜられない、そういう点はございします。

いづれにいたしましても、今申しましたようなさまざまな要素が絡み合ひまして御指摘のような異なった状況が出てきている、こういうことでございします。

○阿部幸代君 違いの説明をしていただきましたが、ですから比べやすいように教員一人当たりというところで私は比べてみたんです。

衆議院の文教委員会の参考人質疑に際し、有馬氏が、地方の小さな大学でもよい研究をしている人がいる、この趣旨のことをおっしゃっていました。私もそのとおりだということに思っています。地方から、小さいから格が下だとか質が劣るとか、こういうことは絶対ないのだと思うんです。あるのは教育研究条件の格差なのだと思います。この教育研究条件の格差ということを確認しますか。

○政府委員(雨宮忠君) 国立大学に対する教育研究条件、さまざまな側面があるわけでもございますけれども、今申しましたいわゆる講座当たり校費というふうな形で、いわゆる教員の数でありますとか、あるいは分野としてどんなものがあるかと、あるいは修士課程を持っているか、あるいは博士課程まで持っているかというふうなことも、それに比べて比較自動的に計算する研究費というものが一方にあるわけでもございます。これは大学によってどう違うというところではございませんで、いわば大学のそういう状況に応じて計算されるものだというように考えておるわけでもございます。したがって、おのずと大学の構成要素に応じて異なってくる、こういうことでございします。したがって、それを認めるかと言われれば、それはそういうおのずと大学を構成する要素が異なっているわけでもございますので異なってくる

と、こう言わざるを得ないわけでもございます。それから科研費のことについて申しますと、科研費につきましては、先ほど申しましたように、それぞれの教員ないし教員のチームの研究者としてのチームの優秀性ということに着目して交付されるというところでございします。その申請が認められれば交付される、認められなければ交付されないというところでございしますので、そういうことからおのずと差が出てくるというところでございします。

○阿部幸代君 世界一高い授業料を払っている国民の立場で答えていただきました。教育研究条件の格差があるということです。

さきに述べた四つの大学について、高度化推進特別経費あるいは大学院最先端設備費、大学改革推進等経費、教育研究特別経費等の配分実績を比べてみますと、その格差はますます大きくなっていると思います。私は、もとより全部同じにせよという空想的なことは申しませんが、この格差は正のためのボトムアップが必要であるというふうに考えられます。

そこで問題にしたいのが、最も基本的な研究費である校費の問題です。私はこれを何度かこの委員会でも取り上げました。教官当たり積算校費も学生当たり積算校費も、その単価をこの十年間の推移で見ると一・〇九倍、ほとんどふえていません。これを私が学生時代の一九七〇年を基点に比べてみますと、今日二倍程度にしかふやされていなくて、この間の物価上昇率が約三倍ですから実質的には減らされてきているんです。このようにして格差が政策的につくられてきたわけですから、このままで教員が条件のよいところから悪いところへ自由に異動できると思いませんか。

○政府委員(雨宮忠君) 今御指摘の校費でございしますが、教官当たり積算校費、それから学生一人当たり積算校費について今年度は対前年度〇・四％の増額を図ったわけでもございまして、それによりまして教官当たり積算校費につきましては約千五百四十一億円を、また学生当たり積算校費に

つきましては約四百九十億円をそれぞれ確保したところでございします。

ボトムアップが必要だと、まことに申しやるとおりでございします。したがって、私どももいたしましては限られた財源のもとでできる限りの努力をさせていただきます。一方におきまして、科研費その他、いわば私どもも総括して競争的資金というふうな言い方で言うわけでもございしますけれども、競争的資金の拡充についてもあわせて努力してまいってまいっているところでございします。

何分にも全体的な財源が限られておるといふことでございします。その中で資金配分をどう考えていくか、これは非常に重要な課題でございします。先生御指摘のようにボトムアップも重要でございしますし、また競争的資金の拡充ということも重要なわけでもございまして、私どもとしてはそれだけにつきましてはできる限りの努力をしてまいりたいというふうに考えております。

○阿部幸代君 こういう状況で自由に異動ができるか、もう一つです。

○政府委員(雨宮忠君) 先ほどのお尋ねの中でも先生みずから御指摘のように、いろんな大学におきまして特色ある立派な教育研究活動が行われているところがあるわけでもございます。ただ平均的な数字だけでなかなか事を一般的に論ずるわけにはまいらないわけでもございまして、先生方の異動といえますと、非常に望ましい形としては、その先生にとつてさらによりよい職場に向けてという動きがその先生にとつては最も望ましいわけでもございします。そういう動きが円滑にいくためには、それぞれの大学がそれぞれの特色を生かした教育研究活動を行っていくことが重要でございします。また、全体的な教育研究条件の改善ということももちろん必要であらうかと思うわけでもございします。

○阿部幸代君 今いみじくも局長がお認めになったと思うんですが、上昇志向の異動は大いにあり得るだろうということをおっしゃったと思

うんです。地方の小さな大学の場合、科研費も来ない、研究者の数も少ない、院生もいない、要するにこれではとても教員の自由な意思で喜んで異動しようというふうにはならないわけです。とりわけ中央の大きな大学から喜んで自主的に異動しようなどというふうにはならないということを客観的に思いませんか。

○政府委員(雨宮忠君) 大学の教員が異動する場合というのはいろいろな要因があるかと思うわけでございます。先ほど私が申し上げましたのは、それぞれの大学の教員にとって一般的に望ましい異動というものは、その大学の教員にとってさらに魅力ある職場が先にあるということが最も望ましい異動であろうかと思うわけでございます。それ以外にもいろいろな異動のケースがあるかと思うわけでございます。一概に異動のケースについて個別に論ずるということとはなかなか難しいところがあるかと思うわけでございます。

○阿部幸代君 研究者、教員にとつての魅力というのはやはり教育研究条件だと思います。安心して、異動しても異動した先に研究費もある施設・設備もあるし、また一緒に交流を深めることのできる研究者がいるということです。それから、研究スタッフあるいは研究者の卵である院生がいるということだと思ふんですね。それで実際、大学教員の異動が今日、大学間の格差がある上に、異動そのものの負担が大きいために大変困難になっています。

雑誌「科学」の六月号に「大学教官の任期制は研究活力を向上させるか、こういう小論が掲載されています。京都大学、東京大学、九州大学の三大学四部局を異動したという筆者が強調するのは、異動というのはいわば新しい研究室をつくることを意味していて、個人的に大きなコストがかかるということです。「アクティブな実験系の研究者なら、自分の研究に必須の大型実験設備や精密機器を少なからず保有している」、備品ではなくて自分のです。

東京から福岡まで輸送するのに百万円から二百

万円はかかる。その上、自分の研究に適した環境を整備するのに電源工事、水道工事まで必要になって、科研費はそれに充当できないし、校費予算による工事実施も無理。それで、結局この方はほかの講座から校費予算を借金して最低限の整備をしたのだそうです。でも、電源工事まで間に合わなくて、今機器を使うたびに一々電源を外して使っているそうです。そのため、マイナス二十度のフリーザーの電源が長時間切れたままに放置されたり事故が絶えないということなんです。

また、大学院生の指導教官である場合、院生を連れて動く必要があるということで、この方はその入学金二十六万円の負担までしているんですね。筆者が何よりも強調するのは、異動のタイミングと研究の区切りがうまく一致するとは限らないということです。フィールド系の研究にしろ実験系の研究にしろです。

文部省はこういう実態をよく把握しているのでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) こういう御議論の際にこういう例を出すのが適切かどうかあれでございますけれども、いろんな職場があつて、その職場の中で人事異動というものはあるわけでございます。その異動に伴いまして、新たな異動後の態勢を整えるということのためにいろんな形での苦勞があるわけでございます。先生もおっしゃいました大学教員の異動という場合に、研究室を建て直す、あるいは十分な研究条件がなかったらばその研究条件を整えるべく努力する、これはあるかと思うんです。

したがいまして、今校費を隣から借りてくるというふうなお話がございますけれども、そういう場合でしたら、校費というのはこれは積算上の問題でございますので、大学の方でその辺について配慮して弾力的な校費の運用というものを考えることもできましようし、またいわゆる学長の裁量経費というふうなことの運用によって、そういうような流動性が事実上円滑にいくような配慮というものもまたなされてしかるべきであらうかと

いうように考えるわけでございます。

○阿部幸代君 現に教員の異動がこういうふうに困難をきわめているときに任期制が導入されるとどういふことになるかということなんです。

任期制は、期限を切ることによって無理やり教員を異動させることになりまして、高いお金をかけて新しい研究環境をつくって、そして研究が軌道に乗り始めるのに二年かかるそうです。研究が軌道に乗り始めるか否かのころになると次の職探しをしなければならぬんです。当てのない職探しです。こういうのを教育研究の活性化と言ふのでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 一つだけ伺っております。無理解というお言葉がございました。今回の法案でも明らかに書いてございますように、任期を付された職につくかどうかということについては本人の同意を得て行うということでございます。

したがいまして、本人の同意に反して無理やり任期を付されたポストにつかされるか、あるいは職をやめさせられるかということ、今伺っております。これは感じたわけでございますが、そういうふうにはこの法案はできておらないということでございます。

○阿部幸代君 だから、私の言ったような今の先生みたいな事例、こういうのを教育研究の活性化と言ふのですか。

○政府委員(雨宮忠君) 直接のお答えになるかどうか疑問でございますけれども、教員が一つの職場にずっととどまるといふことでなくて、別の職場を経験するということによっていろいろな経験や知識を持った教育研究者の方々と相互に学問的な交流をするということが、当人にとつての教育研究能力を高めるといふことにももちろんつながるわけでございますし、また、大学全体のいわゆる教育研究活動の活性化ということにもつながるものだと思います。

大学審議会の答申におきましても、そういう意味合いでの教員の流動性というのが大学の教育研究の活性化にとって大変重要であるという認識の上で、その考え方に従つてこの法案をつくつたわけでございます。

○阿部幸代君 今回の法案審議でキーワードになっているのは流動化、活性化という言葉なんですが、何しろ大学の先生を動き回せば物事がよくなるというのは大間違いだと思ふんです。年がら年じゅう出入りのある大学がいいとは限らないでしょう。つまり、学問研究の本質、学問研究労働の本質が本当に欠落しているというふうな思いなんです。学問研究そのものの論理、真理ですよ。ですから、学問研究労働というのは、その真理にのみ従う自由な精神、自発性、これが命だと思ひます。それ抜きに、期限が来たらそのときに職がなくなるんですから、それで、選択的任期制とか本人の同意とか言いますが、その選択的任期制、本人の同意でこれが実施されていたらどうなるか、その先の見通しを行政は持つ必要があるんだと思ひます。ですから、責任転嫁をしないでいただきたい。

大学教員の給与水準が製造業の半分程度で極めて低い上に、使い捨ての任期制を導入すればどうなるか、西澤潤一先生がおっしゃっております。大学はよりすぐれた人材を得ることが不可能になるだろう、また、今でも大学の一種集中が進み、施設整備、研究費、学生定員、教官定員もさまたしい勢いで偏差値序列に組み入れられていて、任期制で一種集中が一層強まるでしよう。

つまり、任期制が大学の活性化につながらないということをお告げしているんですね。こういう警告をどう受けとめますか。

○政府委員(雨宮忠君) いかなる制度も動かすのは人です。その制度本来の趣旨に従つて運用することでありますれば、私どもとい

たしましてはその制度のねらった効果というものはおのずと出てくるものだとように考えておるわけでございます。その意味におきまして、今回の任期制につきましても基本的には大学の良識ある判断というものを私どもは任せてあるわけでございまして、そういう意味合いにおきまして、大学として十分慎重な配慮と改善、いろんな意味での改善、工夫の努力をお願いしたいというように考えておるところでございます。

○阿部幸代君 制度を実施すれば効果が出るというふうにおっしゃいましたけれども、実はこれはもう既に試され済みで、一九八八年の教育改革法でテニニア制を廃止したイギリスでどんなことが起こっているか。

これは、国立教育研究所教育政策研究部長喜多村氏が、「IDR 現代の高等教育」、一九九七年三月号に書いてあるんですが、「試験にさらされる大学教授職」という論文です。

その中で、「イギリスではすでに今から五年も前に大学教員の身分に対する重大な変化が生じているのである。その結果、大学の教職に魅力を感じず、他の職を求めて大学を去る教員も増加している」とも、タイムズ高等教育版は伝えている。こういふことを書いています。こうした先例に学ぶべきではないのでしょうか。この方は、「イギリス高等教育は日本の高等教育の未来を暗示するものなのか、それともわれわれは独自に、イギリスとは違った道をえらび、より活力のある高等教育体制をきずき上げることができるとか。」「これが問われているんだ、こういうことをおっしゃっています。

既に試され済みです。どう考えますか。

○政府委員(雨宮忠君) イギリスのテニニアの仕組みと、それから我が国のいわゆる終身雇用的な身分保障の仕組みというのは基本的に違うというようにまず私も考えておるわけでございまして、イギリスもアメリカも基本的には同じだと思わうわけでございまして、雇用者とそれから被用者との契約によって事を決していくというの

がまず基本にあつて、その契約の上に立つて、その契約内容にある意味で制限するような形でテニニアというのが乗っかっているというようにも理解できるわけでございます。

それに対して、日本の例えば公務員の場合に認められている身分保障と申しますのは、公務員制度のもとで法律に定められた事由がなければその身分を失わない。これは若いころからずっとそうであるわけでございまして、イギリス、アメリカのようなテニニアのように、いわゆる若いころ、助手とかあるいは助教授のころに非常に競争的な、いわゆる試用期間という形の任期のついた期間を徒過した後に初めてテニニアを認められるか認められないかという判断があつて、それによつて終身在職を認められるという世界とやはり基本的な出发点が異なつておるといふような感じを持つておるわけでございます。したがいまし

て、イギリスの場合と日本の場合とを同じ紙の上で比較するというのはなかなか難しいところがあると思うわけでございます。

今、先生が御指摘の論調でございしますが、これは基本的には、イギリスにおいて外部資金によつて期間を定めて雇用される研究員が増加しているという点に関連しまして、これらの研究員が大学の経常予算によつて定員管理されていないこと、過度に増加すると大学教員としてのキャリアパスとしての位置づけが困難となるおそれがあるという指摘があるということでございます。いづれにいたしましても、先ほど申しましたような、異なった状況にあるということとをまず出発点として考えておかなきゃならないということとを申し上げておきたいと思つてございします。

○委員長(清水嘉子君) 阿部さん、時間がなくなつておりますので、簡単にお願ひします。

○阿部幸代君 要するに、定年までの安定した身分保障をやめたことなんですよ。それをこれから日本でも導入しようとしていることは同じではありませんか。それで試されているということとです。

格差は正こそ、学問の論理と研究者の自発性に基づく自由な交流、学問と研究者の交流を促進する道であるし、この道こそ高い学費を払う国民にとつての大学活性化の道です。任期制導入をやめること、このことを強く主張して終わります。

○江本孟紀君 自由の会の江本です。よろしくお願ひします。

今回の大学の教員等の任期に関する法律案というのは、私は大学の出身というものは余りよくわからないので、この任期制というもののについて少しいろんな資料その他を集めて自分なりにいろいろ考えたんですけども、どうもこの法律案そのものは、大学の教員となつておりますけれども、これはよく見てみると大学教授のことを言っているんではないかな、対象にしているんではないかなというふうには私は思います。日ごろ大学教授の人たちとつき合つておるわけではありませんが、どんな職業なのかというふうなことでいいますと、私たちが非常に理解しづらいところもありまして、そういうことで、私は教授というふうに限らせてもらつてちょっといろいろ調べてみたんです。

私たちのような職業の人間も一応スタッフがおります。御存じのように政策秘書がいて、その政策秘書が一応手足となつてこういふときに資料をいろいろ集めてもらつてくれるわけです。そういうことによつていわば学校で言う研究みたいなことをするわけですが、大学教授とは何かということと国会図書館と本屋もいろいろ見てみたんですが、どうも私が見る限りは、大学教授は余りよくないというふうなことを書いてある本ばかりなんです。そんなはずはないと。私は大体、大学教授というとはなから立派な方だ、これはすばらしい方だというふうには思つておるんですけども、こうやつて見てみると、本には余りいいことは書いてないんですね。国会議員と一緒に、国会議員はすばらしいと書いてある本がほとんどないのと一緒で、ちゃんとしている仕事を理解されないで悪いことばかり恐らく書かれておると思ひます。

そんなことで、きょうは悪いことが本当なのかどうかということを確認したいなというのがあります。というのは、この審議は、今回これをやって、その後参考人を呼ばれて、その後もう一度質疑をして採決するわけですから、そういう時間的な余裕もありますので、私は素朴な疑問も含めてお聞きしたいと思ひます。

新聞なんかを見ていまして、愚者の楽園とかいふようなことを書かれて任期制の問題というものは随分出ておまして、私も切り抜きをいろいろ見てみたんですけども、何度も言うようにですけども、どうも私なりに今の時点で解釈するのは、こういうことじゃないかなと。先ほどからお聞きしておるお答えの中には、それからまた衆議院の議事録等を読んでも、任期制を導入する目的は、大学の研究等を活性化するということが最大の目的だということをおもひながら、どうも言われたい。でも、私なりに解釈すると、どうもこれは古くいつまでも居続ける厄介な教授を追い出したいがための、そういう者を早く家に追い出せるような法律をつくるんじゃないかというのがどうも見え隠れしておるわけですが、私には、私のこの考えが間違つていればまた後ほど自分で理解し直すんですが。

そういうことも含めると、教授と言われる、または教員と言われる人たちの職業、こういふものをひとつと広く理解すべきだなと。そういうことを言いますと、文部省の方としても十分そういう仕事があるという仕事であるかということとを御理解されていると思ひますので、とりあえずお聞きしたいことが何かございします。

一番目に、国公立、私立を合わせた大学教授の平均的な月収、それから勤務時間、それから退職年齢、こういふものをちょっとお教えいただきたいと思ひます。

○政府委員(雨宮忠君) 大学教授の平均月収でございますが、学校教員統計調査報告書によりますと、平成七年度におきまして、国立大学は五十五万四千円、公立大学は五十六万円、私立大学は五

十七万二千円というところでございます。

また、国立大学の教授の勤務時間でございますが、一般職の職員の勤務時間等に関する法律第五条で一週間当たり四十時間とされております。また、公立大学の教授の勤務時間につきましては、地方公営企業法で定めるとされておるわけでございまして、実際には、国立大学と同様に一週間当たり四十時間と定まっていることが多いものというように理解しております。私立大学の教授の勤務時間につきましては、労働省の調査でございまして、平成七年度におきまして週平均三十九時間という結果が出てございます。

また、平均離職年齢でございますが、これまた教員統計調査報告書でございまして、平成六年度におきまして、国立大学は六十三・三歳、公立大学は六十四・八歳、私立大学は六十八・二歳というところでございます。

○江本孟紀君 いろいろ私も勉強したいものですからお聞きしているんですけども、給料が高いとか安いとかというのはまたこういう問題とかかわってくると思います。

二番目に、大学教授の任用の仕組み。先ほどもこの話はちょっと出ましたけれども、一応、国立の場合には国家公務員、特別公務員ですね。それはもちろん我々と一緒ですけれども、ちょっとさっき話が出ましたけれども、教授の場合は何か試験等がございまして、どうでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 今御指摘のように、国立大学の教員選考は教特法の規定によって行われることになっておるわけでございます。教授会の議に基づき学長が行うという規定になっておるわけでございまして、具体的な手続につきましては、大学やあるいは大学の抱えております学部等によって異なることもあろうかと思うわけでございしますが、おおむね次のような方法、手続で行われているものと理解しております。

一つは、これは物の順序として当然とも言えるわけでございまして、採用すべき教員の担当する教育研究分野を学内で決定し、それから関係機関

に候補者を公募する等によって候補者を探し、その次に学内に選考委員会を設けて候補者を絞り込み、最後に教授会で採用予定者を決定し、これに基づいて学長が採用予定者を最終的に選考する、こういう段取りになるかと思うわけでございします。

○江本孟紀君 そういうような答えをいただいて、後で、六月三日でしたか、そのときにいろいろまたお聞きしたいと思っております。

三番目に、アメリカ、イギリスに比べて日本の大学教授の研究論文の生産率は非常に低いというような指摘があります。これはほんたうな本にも出ているのでございけれども、これは本当でしょうか、どうでしょうか。

○政府委員(林田英樹君) 大学教授の論文の生産率というものをどのように比較するかというのは単純な仕事ではないように思いますけれども、御参考までに関連の情報として私も持っております。まずこれを申し上げます。一つは文部省の学術情報センターが平成七年度の科学研究費補助金で実施をいたしました研究の報告によりますと、一九九三年におきまして日本、米国、英国、フランス、ドイツ、ロシア、カナダの七カ国の論文数の比較をしております。サンプルをとりまして理工学、化学、工学、医学分野の中で、またその中で選びまして、二十九の分野についての年間数千誌の学術雑誌に掲載された論文を収録しております。国際的評価の高い論文抄録データベースについて調べたものでございまして、この中で米国の第一位となっておりますわけでございすけれども、日本の場合は医学の三つの分野で英国に第二位を譲っておりますけれども、その他の部分では第二位というふうな形になっておるというふうなデータがございします。

それから、我が国の論文数を一九七六年と一九九三年で比較しますと、七六年レベルでは対象七カ国のうちの三位から五位あたりというものが多いうわけでございすけれども、先ほど申しましたように九三年ではほとんどの分野において二位を

占めているというふうな状況にあるというデータが示されております。

総数については以上のような状態でございすけれども、じゃ、時々批判を受けます注目度と申しますか質についてはどうかというふうな議論が行われるわけでございすけれども、これは科学技術庁の平成八年度の科学技術の振興に関する年次報告の記載によりますと、論文の他の研究者から引用された回数というのについてシェアを見てもみますと、アメリカが断然でございまして、次いでイギリス、ドイツで、日本が四番目になっておるというふうなことで、被引用回数のシェアは小さいんではないかというふうなことの指摘はございすけれども、しかしこの点でも、一九八四年と九四年の十年間で比較をいたしますと日本の比率もかなり高まっているというふうなこともございすので、研究者の努力があらわれているんではないかと思っております。

○江本孟紀君 次に、大学教員の世界は非常に仕組みからしても排他的な徒弟制度ではないか、そういうことによつて人事に情実昇格というふうなもの、温床になっているというふうな批判がありますけれども、その点についていかがでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) それぞれの大学がそれぞれの理念、目的に基づきまして教育研究を展開していくためには、やはりすぐれた人材を確保していくということが重要であるわけでございす。

今御指摘のように、大学によりましては教員について自校出身者の比率が高いとか、あるいは他校との人事交流も乏しいとか、あるいは業績評価が適切に行われずに年功序列的な人事が行われるといったことなど、教員の人事をめぐりましてはさまざまの閉鎖的であるというふうな指摘もなされておるわけでございす。

こうした点を踏まえまして、大学審議会におきましても「教員採用の改善について」という答申を平成六年に出しておるわけでございす、これにございましては、公募制の活用とかあるいは社

会人の採用でありますとか、教員に対する適切な業績評価の実施などの改善方策を提言していただいているところでございす。

現在、各大学におきましてはこういう観点からいろいろな工夫、改善がなされておるわけでございまして、例えば公募制を実施しておりますのは、平成六年度におきまして五百五十三大学中三百三十三大学、五七％でございすけれども、に及んでおります。また、企業等から採用された大学の教員につきましては、やはり同じ年度でございまして、次第次第に、単に内々の選考でということから少しづつ改善されておるというふうなこと、それから適格者を必ずしも我が身の身の回りのところ、いわゆる大学内だけでなくて幅広い社会から選んでいく、こういう傾向が徐々に出てきているのではないかとというふうに考えておるわけでございまして、私どももいたしましてはこういうふうな方向で努力がなされていくということを今後とも期待したいと思っております。

○江本孟紀君 その辺も次のときにもうちょっと掘り下げてお聞きしたいと思っております。

そういつた中で、文部省としては大学教授とそれから教員というのに対してどんな資質、それからその役割、こういうものを求めるかというのかというのを少しお聞きしたいと思っております。

○政府委員(雨宮忠君) 御案内のように、大学は学術の中心としての性格を一方で持っているわけでございす。あわせて、広く国民に高等教育の機会を提供するということをその主な役割としておるわけでございまして、これをさまたげない面でも我が国の発展に大きく寄与してきたものと私どもも考えているわけでございす。

教授を初めといたします大学の先生方でございすけれども、こうした大学の教育研究の中心を担っておるわけでございすので、その果たすべき役割は大変重要なものだとというふうに考えておるわけでございす。大学の教員の資格自体につ

きましては、制度上は大学設置基準におきまして、博士の学位を有することやあるいは教育研究上の業績を有することのほか、専攻分野について特にすぐれた知識及び経験を有する者であるという条件などを定めているわけでございます。

文部省といたしましては、大学設置基準に定められております教員の資格というのを有することはもとよりのことではございますけれども、教育研究に対する深い識見と教育に対する情熱、深い洞察力、国際的視野の高い資質を持ったすぐれた人材が多様な形で確保されることが望ましいと考えておるわけでございますが、特に昨今、大学審議会の方といたしまして注目いたしておりますのは、やはり大学の先生に、これまでもないがしろにされてきたと申しませんけれども、えてして教育ということについてエネルギーのかけ方が少ないのではないかと注目の仕方があるわけでございます。今、大学、短大に四六・二％の生徒が進学してきているというような状況で、学生の能力あるいは意欲、適性は大変さまさまなものがあるわけでもございまして、それらの状況に応じてやはりしっかりとした教育を展開していく、そのことにより多くのエネルギーをかけてもらいたいというところが審議会の議論でもなっておりますし、また、私どもも客観的に見てやっぱりそういう時代ではなからうかというように考えておるわけでございまして。

○江本孟紀君 その辺が一番重要なところだと思うんですね。というのは、先ほどの御答弁の中にも、この任期制を採用することによって業績評価とか授業評価、こういったものがどんどん上がっていくんじゃないかというようなお話がありまして、たけれども、実際にそういう質の向上ということについては非常に重要なことだと思っております。

そこで、我々参議院議員は任期は六年ですけれども、無試験の国家公務員の国公立の教授という職業について、大体任期は何年が妥当だと思ひでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 今回の法案におきましては、任期の期間の長さにつきましては、学問分野や職の性格等によって事情が異なることなどを考慮いたしまして、法令等におきまして任期の長さの上限を定めず、各大学において定めるところにいたしておるわけでございます。もちろん、私立学校の場合には民法の規定がございまして、任期の長さ五年を超えて定めてはならぬという規定がございまして、再任があるなしはともかくといたしまして、そこが一つの上限にならうかと思うわけでございますが、国公立大学の場合につきましては民法のそういう規定はございませんので、特段に定めてございません。

つまりましては、各大学におきまして教育研究の継続性やら、あるいは教員の流動性を高めるという任期制導入の意義を踏まえまして決定していただくべきことだというように考えておるわけでございます。したがって、文部省の方として要当と考えられる任期の長さは何年だということとあらかじめ数字であらわすことは必ずしも適当なことではないであらうというように考えておるわけでございます。

ただ、極端に長い任期を定めるといふのは任期制自体の性格からして適切ではなからうというように考えておるわけでございまして、現在いわゆる紳士協定のもとで行われております事実上の任期制の状況を見ておきますと、短いところでは一年というものがございまして、長いところでは十年というところがあるかと思うわけでございまして、だからこの範囲内とは申しませんけれども、一つの参考にはなからうかというように考えております。

○江本孟紀君 この任期制というのは、ちょっと私も調べてみたんですけれども外国にはほとんどない。それから、陳情でファクスが例の調子でどんどん来ますけれども、あれを見た中にもそういうことを書いてあるものもありました。なぜ我々だけ、日本だけがこういう任期制を導入したりする

のかと。

私は、そういう意見もあるんですけども、しかし今回のこの法律案というのは、大学の教授または教員の実態、こういったものを本来やっぱり知っておかなくてははいけない。それとも一つは、逆に言えば余り知られていない。知られていない原因の一つに、聖職である、そしてここは聖域である。もう一方では労働者である。終身雇用制というような部分がどうも入り交じって、そしてそのことがよく理解されていない。そういうことで言いますと、もう少し大学の中身についての積極的なディスカロージャー、これが必要ではないかと私は思っております。

○国務大臣(小杉隆君) 社会に開かれた大学づくりというのは非常に大事だと思います。かつてのような、何か徒弟制度のような閉鎖的なイメージを払拭して、非常にオープンな大学ということが私は必要だと思ひます。そのために、大学でも社会をどんどん採用するとか、今でも社会人から大学の教員になつてゐる人が三千四百人にも及んでおります。

それから、公募制というものを採用して、例えば大学によつてはこのような九州大学のこれは研究者総覧なんというのをインターネットに乗せてまして、これを全国の大学にオープンにする、あるいは民間にもオープンにするということ、実にこういう研究者のデータベースというのは大体十三万件以上、学術情報センター、これは文部省の所管の機関ですけれども、今そこに登録されておりますし、それから先ほど局長が答弁した、ことしから始めた、新規にこれだけの教授なり助教を公募しますよというふうなものも非常にふえておまして、ことしからそういうサービスも始めているわけでありまして、そういう努力をを通じてできるだけオープンな大学づくり、こういうことでやっております。私はやっぱりそういうことができるだけ大学の情報を積極的に外部に発信する

ることが大切だ、こう考えております。

○江本孟紀君 ありがとうございます。

○堂本曉子君 新党さきがけの堂本曉子です。まず、細かい質問は私のところへ来るまでにほとんど終わっていますので、私は大学そのものをもう一度改めて考えてみたいというふうに思っております。

大学が本当に研究者にとって研究しやすい場であり、それから学生にとって最も自分の、社会へ出る前あるいは研究者として大学に残るにしても、そこで充実した学生生活を送れる場であつてほしい。そして今大きな時代の変革期の中で、大学だけが今までの伝統的な枠組みで存在するということは全く考えられないこととさせていただきます。

そこで、今任期制の問題が出ていますけれども、文部大臣にお伺いしたいのは、今大学教育の改革が叫ばれておりますけれども、この任期制の導入というものが本当にポジティブに、うたわれているように大学を活性化していくための道を開くものなのか、それから今ある御心配のあること、例えば身分の問題ですとか労働条件ですとか、それから任期制で就職した場合にそれ以後の就職の問題とか、その両面が多く今語られているわけなんですけれども、大臣は教育改革の中でこの任期制をどのように位置づけ、そしてどのようなビジョンでこれを提出なさったのか、まずそこから伺わせてください。

○国務大臣(小杉隆君) 大学の改革につきましては、大学審議会でもたびたび答申も出してありますし、私は大学自体もかなり時代の変化に合わせて進展してきていると思っております。

今回提案したこの任期制法案もこの大学改革の一つの有力な方策であると、これがすべてではありませんが、この一つの方策であるというふうな受けとめております。

それから、先ほど来いろいろ懸念が表明されております。これは従来の終身雇用制という長年日本労働慣行という状況の中で例外的に導入しよ

うということであり、いろいろな心配をされることもわかりますけれども、これはネガティブなことばかり考えていると無限にいろんな懸念が出てくると思ひますけれども、ひとつこはポジティブな面も大いに考えていたいて、私たちはできるだけこの法案の趣旨に沿った運用がなされるように努力をしたいと思ひます。

ただ反面、懸念材料というものについては、私はないと思ひておりますけれども、今後の運用の実態を踏まえて改善すべきものは改善していくと、こういう姿勢で臨んでいきたいと思ひております。

○堂本晴子君 まさに懸念を招くようなことが最小限度と申しますか、あつてはならないというふうに私は思ふのですけれども、そのためには、大学の管理機関と申しますか、最高の意思決定機関というのは教授会なのではないでしょうか、教授たちはとかく忙しい、雑用だらけだということはおしやり方をなさる。それから、日本の場合は教授、特に学部の学部長が一年とか二年とかで交代されるというふうにも何ておられます。このようにならざるを得ない変つていくのだと、本当に若い人たちがしつかりと、自分の人生にかかわることです。それから、その人生にかかわることを、安易にこまを動かすような動かされ方ではなく、その人が最も適しているところに適した形で仕事を続けることができるようなことが判断できるのかどうか。

○欧米諸国ではもつと大学にマネジメント機能を今はいれていくというふう聞いています。ですから、研究者が四十時間労働というふうになつてき答弁がありましたけれども、私の知る限り、本当に研究の好きな方はもう四六時中研究しておられる。そういった研究に没頭できるような体制をつくるためには、マネジメントをする方がそれぞれのレベルに、例えば学長のレベルあるいは学部長のレベル、事によつたら教授のレベルでもそういった雑用を引き受けたりマネジメントを考へるという職能のある人がいてもいいのではないか。

しかし日本にはそういう人材がないというふうに聞いております。

その点はいかがお考えでしょうか。

○国務大臣(小杉隆君) 私もこの間、東大総長にお会いしたときに、これからは少し研究とか評論を書くのを断念せざるを得ないのかなというふうなことを言つておられましたけれども、もう本当に学長になると大学のマネジメントの方にほとんど精力を使い果たすというのが実態であります。

私は、大学改革あるいは大学がその理念や目的を明確にして学問分野の進展や社会の変化などに対応していくためには、従来にも増して学長のリーダーシップが必要だと思はれるわけでござい

ます。この学長の補佐体制というものが今余りにも貧弱ではないかということで、例えば今、大学審議会の答申に基づきまして、国立大学においては副学長というのを三十七の国立大学で設置をしております。そのほか、大学審議会では、教員の業績評価ということに当たつても、管理運営への貢献といった要素も適切に評価することが大事だということとか、事務職員を含む大学構成員に対する研修を充実させるということも指摘しております。いずれにしても、学長一人が大学運営の責任を全部かぶるというのではなくて、学長の補佐体制を総合的に充実していく、こういう姿勢が必要ではないかと思ひて取り組んでいきたいと思ひております。

○堂本晴子君 次に、この任期制というものが導入されたときに私が懸念することは、果たしてどれだけの公正さが保たれるかということです。今、学部長なり教授なりが、先ほども徒弟制度的という言葉が言ひましたけれども、大変心配されるのは、そういったところでごく客観的な評価がなされるかどうかということなんです。

天野都夫さんの「大学に教育革命を」という本がここにごさいますけれども、日本でも教育改革をやっている大学が非常に多いということが書かれていて、それで、この天野先生の指摘

によりまして、教育改革をやっているかというような質問をすると、国立大学で九〇%、私立大学で七三%がカリキュラム改革について実施しているというふうに答えている。ところが、そう答えているけれども実際に改革が実現できているかどうかはわからない。なぜならば、そこに意識の改革がないからだというふうにおっしゃっているんです。

私は、別に教授を信用しないわけではありせんけれども、むしろ若い人たちのことが大変不安でございまして。ファクスがいろいろ入つてきている中で、東大の史料編さん所の組合からファクスをいただいている中に、就職できるのが早くて三十歳前後、多くは三十代になつてようやく定職につける。今、私も国会で科学技術基本法を通し、そして大変な科学予算がつきましたけれども、史料編さん所のように日本の古典、江戸期とかもつと前の室町期の古文書を毎日丁寧に読んでくたすつていようなどころの仕事というのは、私は大変に高く評価されるべきものだと思うんです。大変地味ではありますけれども、大事である。とすれば、三十代まで本場に石にかじりついで、好きな学問だからということでは若者が我慢しなればならない体制の方がむしろ問題なんじゃないかというふうにお考えます。

したがつて、任期制を導入される場合には、やはりそういった周辺の整備、先ほどから身分保障とかそれから退職金の問題などが多く指摘されているんですけれども、私はそれ以前に、若い研究者がとにかく余り間を置かないで、大学を出たならば、例えばドクターの途中ぐらいからでもきちつと生活が保障される形で、それが任期制であつたと生活がきちつとそこで研究ができて将来本場に定職につく場を探しているような、そういう期間になつていくと思ひます。

そのことで文部省に確認したいことは、この史料編さん所でも心配していることなんですけれども、どういう組織で、どういう職に、そして任期はどのぐらいで、再任ができるかどうか、これは

けさはど馳さんが質問されたことへの御答弁ですが、そういうことは文部省令で定められていることになっております。

その中で定められることが、本当に伸び伸びと若者が研究できるようなそういう形になるのかどうか、その辺のところがいささか心配な気がいたします。これは局長に御答弁いただければと思ひます。

○政府委員(雨宮忠君) いろんな面を含んでおるかと思ひつてございまして、私も行政の立場で努力すべき課題、それから大学の方として努力すべき課題、それぞれが含まれておるよう

に考えております。例えば、若い研究者のしかるべきポストを確保するといふ点で考えてまいりますと、いわゆる教員の定数をできるだけ確保するといふ方策もございまして、また一方で、最近特にポスドク一万人計画といふことで推進しておりますように、博士課程の後期の学生、それから博士課程を修了して例えばこれから助手になろうかといふような段階の方々に対して特別研究員という形でのポストを用意するといふようなこと、これはやはり必要なことであらうと思ひつてございまして、そういういわば職のチャンスといふものをできるだけ幅広く確保していく、これは一行政の課題であらうかと思ひつてございまして。

また、研究条件の問題、先ほど来いろいろ御指摘をいただきましたけれども、これもできるだけ努力をいたしたいと思ひます。

もう一つ、先生御指摘の中に、若い研究者ができるだけ自由な雰囲気の中で勉強できるようにする。これは行政というよりは、やはりそれぞれの大学の現場において努力されるべき事柄であるといふように思ひつてございまして、先ほど大臣からも徒弟制云々といふことでお答え申し上げましたけれども、教員の下に大学院生が指導を受ける形であると。その間において、例えばその教員のテーマでしか研究してはならぬとい

うようなことであってはいけません。そこは大学院の学生といえどもやはり独立した研究者としての能力なりもあるわけでございます。また、ある一定の研究テーマを押しつけるというようなことがあってはならない。その辺はやはり大学の現場で、これは制度的にどうこうとかあるいは予算的にどうこうということ以前の問題として、そういう学問の自由さというものを醸成していくということが大学にとって大変重要なことであるというように考えておるわけでございます。

○堂本曉子君 これは質問でお願いをしてございませぬけれども、私、女性の研究者が大変周りに多うございしますが、非常に非常勤の講師が多い。これは一つの差別だと思えます。女性に限らず、例えば専門性であるとか、それから思想とか、そういうことでの差別が学問の領域であってはならないというふうに思っております。

女性を例に挙げて申し上げます、日本の場合は諸外国に比べて非常にアカデミックな分野での女性の地位が難しくなっています。これは局長、女性、思想、そして学問の専門、もちろん思想的な問題それから学問の専門性で差別はないということはお答えくださると思うんですが、女性のことに付いて、こういった任期制が導入された場合にも女性研究者への差別がないか、絶対にしないということを確約していただきたい、そういうお願いですが、いかがでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) おっしゃるとおり、この任期制の運用に關しまして、女性に対して異なった扱いをするというようなことがあってはならないことは当然でございます。

○堂本曉子君 また天野さんの方に戻りますけれども、欧米の大学は三つのポイントがある。それは、教育と研究とそして地域へのサービス、地域に開かれた大学になるということが私は大事だと思うんですね。

この任期制のことで、大学で教職についている方たちが不安になっては困ることでございますし、大臣に、どうやって本当に日本の大学が世界

に誇れるダイナミックな学問の場となるのかどうか、その辺について大臣の御所見を伺いとうございます。

○国務大臣(小杉隆君) 大学の機能として今言われた教育、研究、社会へのサービス、この三つがあることは御指摘のとおりだと思います。

今、大学改革を進めておりますけれども、こうしたそれぞれの教育機能あるいは研究機能あるいは社会サービス機能というものをそれぞれ強化していくことが必要だと思えます。特に最近では国際化、情報化あるいは経済のグローバル化なんという時代の変化に伴いまして、私は教育という面でも研究という面でも社会へのサービスという面でも非常に考えていかなければいけないと思っております。

今度の任期制の法案でも、例えば流動型とか研究助手型とかプロジェクト対応型というふうに分かれておりますけれども、例えば一番目のこの流動型というのは、最先端の技術開発あるいは学際的な教育研究ということ、今世界がしのぎを削っている情報であるとか材料であるとかバイオであるとか、あるいは環境とか防災とか、そういう分野の充実というのは非常に大事だと思っております。このような点について今度の任期制の導入がそうした改革の一助になれば、こういう我々は期待をしているわけであります。今後ともそうした観点から積極的に取り組んでいきたいと思っております。

○堂本曉子君 ぜひとも、この任期制のために実際に研究者が何らかの不便を感じるのではなくて、むしろ前向きに仕事ができるというような形を周辺からつくっていただきたい。

例えば若い者、それから退職金の問題その他もろもろありますけれども、やはり何よりも研究しやすい、そして学生たちに聞きますと、高校より大学の授業の方がずっとわかりにくい、先生たち教えるのが下手なんだと単純に言いますけれども、私の友達が最近オックスフォード大学のジョブインタビューを受けました。外国では本当に先生を

採用するのに真剣なんだということをたまたま知りまして、ちゃんとその科目の授業をやらせてみて、そして学生にこの人を先生として採用するかどうかというのを聞かれたわけなんです。ちょうどオックスフォードの学長が日本に来ておられて、友達が今オックスフォードを受けていますというのを言いましたら、それはどれだけの学生にその学問をきっちり教えられる能力があるのか、日本人の人にあるかどうかにかかっているということ、まだ結果は聞いておりませんが、どのだけだけ教育に向いているのか、研究者だけである場合も史料編纂さん所のようなところではあるのかもしれないが、教育というところでも、私は大学の先生たちがこれから本当に世界に通用するべきだ、というふうに考えております。

最後に大臣に、そういった意味でこれから大学自体をどのように日本の二十一世紀に向けてしていくかという点、どういう理想を描いていらっしゃるか、ビジョンを伺わせてください。

○国務大臣(小杉隆君) 大変難しい質問なんですけれども、私は今言われたことで感ずるところは、点検とか評価ということが非常に大事だと思うんですね。ひとりよがりではただ教育をする、あるいは研究をするというだけではなくて、自分がやっている研究とか教育とかあるいは社会へのサービスというものがどういう価値があるのか、どういふ評価があるのか、そういう自己評価も、また外部からの評価も私は必要だと思っております。そのことによって、自分がやっていることはこういう点がちょっと欠けていたんじゃないかと、こういうところを誤っていたんじゃないかとかいふことで改善策を検討して、それがさらにまた回って教育研究の充実につながっていく。この一つのサイクル、好循環というんでしょ、そういうことを通じて大学が改革をされていくということが必要だと思っております。

先ほど言いましたように、もう少し社会に開かれたオープンな大学というところがぜひ必要だと思っております。その点については、各大学とも公開講座をどんどんふやしたり、社会人の学生を受け入れたら、あるいは産業界との共同研究とか、あるいは地域の有識者の声をきけるだけ大学の運営に取り込めようとする仕組みづくりとか、そういうことに非常に今努力をしておりますので、私もぜひそういった各大学の取り組みをエンカレッジしていくようなそういう文部省でありたいと、こう考えております。

○堂本曉子君 大変心強く伺いました。これからとかく科学、先端技術、環境、情報という方に予算が強くシフトしていくんですけれども、この任期制が導入されたことによって予算面でのまたそこに配分が変わるというようにございぬか、というに、これは局長の方にお願いをしておきたい。編さん所、私も時々遊びに行くとすけれども、私が読めないような昔の文書を読んでもつと研究している。そのことが私は日本の文化の土台になることだと思えます。万葉の古代音韻を研究しているような方たちが本当に大事だと思えます。そういう方たちこそ、任期制という形があっても恐らく長い期間かけて研究をする。いろいろな国で一生かけて一つの文書を読み終えたというように研究者はいるわけですので、そういった中で、そういう地味でも、日本の文化の基礎になるような学問、そういったものをぜひ大事にしていきたい。

そして、私は大学が大好きですから、本当に日本の中で日本人がみんな誇れるようないい大学にぜひともしていただきたいと思っております。けれども、特に文科系の方たちのために一言申し上げたいと思えます。よろしくお願いたします。○委員長(清水嘉子君) 本日の質疑はこの程度とし、これにて散会いたします。午後二時五十八分散会