

(第六部) 第一百四十回 參議院文教委員會會議錄第十五号

二九九

平成九年六月三日(火曜日)

午前十時二分開會

出席者は左のとおり。

理事長

卷之三

清才集

北陸先端科学技術大学院大学長
玄鳥大学教授

有本
章君

名古屋大学名誉教授

1

本日の会議に付した案件
入学の教員等の任期に関する

○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)

○微積學(清大)

（第2回） 大学の教員等の任期二年十ヶ月を以て終り、
会を開会いたします。

大学の教員
たします。

本日は、本

大学教授・大

ひ名古屋大学

この際、参考
上げます。

参考人の皆

委員会に御生
とうじゆうじま

本田は大
きまして、

第六部 文教委員會會議錄第十五號

參議院

いたしまして、本案の審査の参考にいたしたいと存じます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

つきましては、議事の進め方でござりますけれども、まず、慶伊参考人、有本参考人、沢田参考人の順序で、お一人十五分以内で御意見をお述べいただきまして、その後、各委員の質疑にお答えいただきたいと存じます。

なお、御発言は、参考人、委員の皆様方、着席のままでお願ひいたしたいと思ひます。

それでは、まず慶伊参考人からお願いいたします。慶伊参考人。

○参考人(慶伊富長君)　お招きいただきました慶伊でございます。参考人として意見を述べさせていただく機会をお与えいただきましたが、幸運に存じます。

大学の教員等の任期に関する法律案に私は積極的に賛成するものでございます。

その理由はいろいろございますが、私、大学を卒業いたしましてから東京工業大学の教授になるまでに三つの大学を経験いたしました。その後二十数年間教職にあります間に、世界の研究先進国ほんんどに滞在をいたしました。つぶさに日本での研究のあり方と世界のあり方との違いを見聞いたしました。そういった経験を踏まえまして、日本の大学の活性化のために教員の流動性を飛躍的に向上させる必要があるとかねがね考えておったところでございます。

幸い、御紹介いただきましたように、新設の北陸先端科学技術大学院大学のたゞいま運営の責任をとらせていただいておりますが、これの創設の準備に私は主査といたしまして関係いたしました。

その際に、先端科学技術分野に置かれる大学院レベルの大学におきましては、研究・教育の活性化は大学院レベルでなければならないということこと

と、現在の科学技術における国際競争力の激しい
中におきまして、日本の科学技術に対する基礎研究
部門の中核としての実力を維持するためには、
絶えず大学をそのレベルにもつておかなきやならない、これは至上命令であると考えておりました
し、そのためには教員の流動化は欠かせない、そ
ういうことでございまして、北陸先端科学技術大
学院大学並びに奈良、二校ございますが、この両
方の設立の趣旨は、国会の御審議をいただいて通
過したわけでございますが、教員の流動化を確保
すること、これは明文化してございます。そうい
うことでございまして、流動化は活性化に対し
て欠くべからざるものであると考えているところで
ございます。

この任期制の導入が流動化に対して大変有効で
あるという考え方でございまして、これは私的に
かねが京都大学の基礎研究所あるいは名古屋大学
に一時ありました、最近は変わっていると思いま
すが、物理学教室においてあるいは東大の物性
研究所において試行あるいは実施されつつあると
ころでございます。しかしながら、すべて紳士協
定に基づくものでございます。私も北陸でもつて
現在助手諸公に対しても任期制を導入したことろ
でございます。助教授、教授に関しましては、法
律の制定のこの時期を経ました後でしかるべき考
えたい、そういうふうに思つておるところでござ
います。

私的な紳士協定でやるならばどういうことが起
こるか。非常にスムーズにいつていよいよ見え
る場合もございますが、大学の全体の感じといた
しましては、あくまでも紳士協定でございまして、
事実、私が勤務しました某大学におきまして、あ
る助手の人がボストがありませんで、それに対し
て仕方がありませんので教授の人は無理してボス
トをほかの方から二年間だけ借りてきたんです

が、その二年間でいいかなどと云ふことで本人も納得せずで就任したんですけれども、二年後には案の定組合に駆け込みまして、法律違反であるということ大変教授あるいは貸した方の学科も困ったことで事例を私は実際見聞しております。さて、法律的制定を得ますならば、これはバブルickになる。そういう点で、今までプライベートに私的に行わされたものがバブルickになるとい

う」といふございまして、この効果は例えば、御承知のように教授は現在、東大、東工大が六十歳定年、ほかの国立大学は六十三歳あるいは六十五歳という定年制をしております。そういたしますと、例えば四十五歳で教授になりますと二十年間教授職を在職するわけでございまして、四十五歳の教授ができたときには助教授を非常に若く選んで三十五歳あるいは三十七歳。そういう形になりますと、教授が二十年間で在職いたしますと、やめられたときにはちょうど助教授は五十歳を超えておるわけでございます。

それから助手の人は、例えは三十五歳の助教をついたときには、大学院を出まして二十七歳、あるいは一年浪人して二十八歳、そういうようなところです。それでござりますので、そこら辺で助手になります。それから教授がやめ、助教授が五十数歳、自分はやっぱり五十歳近く、五十歳を超えると代にいる間に助教授は二代ぐらいかわる、あるいは三代かわる、それから助手はそれぞれ数代、数人がかわるという格好になつております。

そういう形で、事实上は一ヵ所にいたくともいられないということが起りますが、これは大学としてその人間の適性を考え、その中から選別が行われるということでは現状ありませんので、御承知のことく、教員の人事権は教授会の専決事項でございます。教授会において審議をいたしましてそこで決定をいたしますが、実質的には各学科の専門家集団による決定でございまして、それと授業会としてはボーティングにかける、投票するという手続をいたします。

そういう点で、一般にうまくやっているところも多いわけですが、間々、教授の私的な判断あるいは少数集団による判断、これが間違うこともあるわけでございます。ハーバードといえども、ある助教授を選任するときにこれに反対でございまして、それが後にイギリスに帰つてノーベル賞をもらった例がございまして、いまだにハーバードでしまった、しまつたと言つては有名な話であります、間違うこともあるわけであります。

できる、そういう国際的な基準に従う、あるいは
は国内的な基準でもようございますが、専門家集
団における専門家集団による専門性の判断、これ
が大学の自治権のたるものでございます。
そういう点で、教授会に專決事項が与えられて
おりますが、これがプライベート化する、ローカル
ライズする、局所化することを避けなければなら
ないわけでありますが、現在はやはり流動性を高
めるためにいろいろやりますが、えてしてうまく
いかない場合も多うございます。特に、これが大
学の方針に従つて採用し得る教員の任期制といふ
ことになりますと、これが施行された暁にはいわ
ゆる大学人社会に対するパブリックな、公的な意
味での流動性を支える任期制が定着することに
なります。

そういうところで実力を發揮して、それを学科の評価、みではなくて大学学部あるいは大学全体の評価、こういったものにたえ得る。それをパスしたと、そういうことによって本人がそこに昇任の機会を得るなり、あるいはその機会が得られない場合にはかかるべく、それまで得られた知識、能力がございまますから、その人に向いた職員ボストンに、他大学あるいはいろいろの高等教育機関ござりますので、そういうところに行つてもう一回磨き直す、そういうふた機会になると存じます。

特に私は、例えば現在私どもの方では助手に任

期制をしいでおりますが、任期制をしくことに
よつて助手の方たちが、若い方たちが自分の能力
を研究の成果によつて問う、あるいは教育の成果
によつて問う、そういう機会を公的に大学として
認めるということに相なります。これは大変大事
なことであらうかと存じます。これがしかれた暁
には、対象たる教員には研究あるいは教育に対する
権利を当然大学としては保障する義務を生じま
すし、評価を公平にする、評価の公平性を高める
ために大学として評価基準を教育研究において明
らかにする必要がござります。明らかにする義務
と権利を発生するという点で重要な意味を持つて
おると考えておるところでございます。

施行に関していろいろ不測のこととも起ころるがも
しけませんが、世界の趨勢は、特に私ども理工系
におきましては、例えば研究業績の評価基準は国
際的にはつきりしております。日本の中で通用するとい
うのは、あるいは自分の大学の中だけで通用するとい
うものではございませんので、そういう点で国際的
的な評価基準、これを大学の中に明らかに持ち込
むことによつて、それをクリアする、カバーする、
ある時期において大いに実力を發揮する必要があ
ると思います。

いろいろ申し上げましたけれども、時間が限ら
れておりますので、私の意見は以上にいたしたい
と存じます。ありがとうございます。

○委員長(清水嘉与子君) ありがとうございます。

た。

次に、有本参考人にお願いいたします。有本参考人。

○参考人(有本章君) きょうは参考人としてお招
きいただきまして、ありがとうございます。

私は、任期制法案は、大学システムや組織の活
性化を意図している点を評価いたしまして、法案
には基本的には賛成でございます、問題点もござ
いますけれども。そういう観点から申し述べ、な
せていただきたいと思います。

三十年前に、一九六九年ですが、大学教授のキャ
リアに関する国際比較研究というものを社会学会

この間、大学のシステムや組織、人事制度に関する改革を提案してまいりました。しかし、今回の法案は、そういったシステムや組織、人事制度の限界を開いていくことによる新たな側面から非常に可能性を持つおのではないかということござります。何点か理由はございますけれども、そういうことを少し述べさせていただこうと思います。

まず一つは、任期制法案は縦型組織を横型組織にするという可能性があるのではないかというふうに思っております。伝統的な大学組織に風穴をあけまして流動化、活性化を促していく、そして多様な人材の交流を図っていくことによつて学問的生産、これは研究生産性、教育生産性といつたようなものがありますが、そういう学問の発展を図っていくところにこの法案の契機を見出しができるのではないかというふうに思つております。

日本の場合は、大学組織の閉鎖的構造については既にOECDの調査団とか内外の学者によつて指摘をされてきておるわけでございます。社会とワンセット化した大学の終身雇用・年功序列制、これが我々のチームで言いますと競争異動よりも庇護異動型であつたというふうになろうかと思ひます。つまり、十八歳で選抜をしました人材をできるだけ純粹培養しまして、三十歳前後で講師いたしますと、三、四十年間はとろん式に定年まで庇護されるという構造でござります。

その結果、ピラミッドの上位校から人材をできるだけ確保していくまして、その結果いわゆる系列校、学歴主義、学閥、インブリーディング、たらい回し人事といったようなものが優勢になる傾向が見られます。これは大学版の学歴社会でございまして、世界的に見ましてやはり閉鎖的な構造を持つておつたのではないかということでござります。

一番目に、日本の大学は現在、欧米のモデルをキャッチアップする構造から独自のリーダーシッ

ブを発揮するという構造に変えていく時期に来て
いると思います。つまり、世界的に見て通用性や
互換性を持つたそういう組織、人事制度もそうで
ございますが、といったものにしていかないとい

明治以来の百年間は、先進国の大手のモデルを移植して、それを日本の中で加工したり応用したりしていくという、基本的にはそういう構造を持つておったわけでございます。こういうキヤツチアップ型の構造というのは歴史的な成果、使命というものを果たしてきたわけでございますが、現在はさらに学問の世界で国際的な競争も激しくなつてまいりておるわけでございまして、そこを突破していくような、世界に通用するような組織、構造にしていかなければいけないということです。

いうことでございまして、先ほどから申しておりますよう、日本のシステムや組織の底上げをしていくということの根幹をなすといふうに考えられると思います。

三番目に、学問の論理に対応したような組織を構築していくという必要性がございます。これは法案の中でもうたつておりますが、先端的、学際的、総合的な学問領域、これは学問のフロンティアでございますが、ここに対応して創造的な学者や研究というものが要請される段階に参っており

先ほどから申している日本のシステムの中心に
あつたのは講座制でございます。これは明治六十年に昔の帝国大学に入れられたわけでございま
すが、その当時は学者が大学へ居つかないといふ
傾向があつたわけです。これができるだけ確保し
て日本の学問を発展させるためにつくったわけで
ござります。これがかなり現在まで大きな大学で
は中心になつてきた制度でございます。
しかし、その制度というものはやはり限界がござ
いまして、三十歳前後で講師等を任用して、将来
性にかけてやるわけですけれども、その人が必ず
しも能力を發揮するとは限らないということが起
こつくるわけです。定年まで三、四十年間、仮
に生産性を上げない、非常に言葉は悪いですが無
能であった場合には、その学問領域の発展が思わ
しくない、あるいは後継者養成が思わしくないと
いうようなことも起こつてくるわけでございま

任期制というのはそれを五年程度、分野によつては、人文・社会科学系は十年程度でもいいと思ふんですが、五年程度でそういうリスクを抑えていくという意味も持つてゐるわけでございます。歐米のシステムというのは、若いときには任期制を設けて年をとつてテニニアにしていくというふうにしておるのは、そういう観点からやつておるというふうに考えられるわけでござります。

終身雇用制、年功序列制の人事システムをとつておません。そういう点で共通性がございます。任期制の原理によりまして、試補制度やテニニア制度といったものを置いております。それから、不偏主義の原理によりまして、庇護異動、特殊主義、身内主義、縁故主義、インブリーディング、こういったものをできるだけ抑制するようにしております。それから、競争主義の原理によりまして、業績の実績をもつて評価をしていく。大体四十歳前後になつてテニニアを与える、終身在職権を与えるというような構造にしておるわけでござります。

そういうふたよなシステムの特徴をデータ的に見てみますと、カーネギー財团の大学教授職の国際比較研究というものが最近発表されました。その結果をちょっと参考にさせていただきますが、資料の二ページに書いておりますように、これは世界十四カ国、香港が入つておりますが、一応十四カ国の二万人の学者に対して調査をやつたもので、世界最初の大規模なものでございます。この調査の結果は、詳細は申し上げられませんが、三ページにありますように、性別では七六%が男性、平均年齢では四十五歳といったような特徴が見られますし、それから在籍した高等教育機関の数を見てみると、大学や専門分野によつて違ひがある、国によつて違ひがある。こういうふうに大学教授の世界というのは非常に多様でございます。多様であるということを特徴にしております。それから雇用形態も国によつてかなり違ひがござります。南米では非常勤型が多くなつておるというようなこともござります。興味がございますのは、資料四、四ページでございますが、大学教員というのは大学に対しても自分の学問である専門分野に対して忠誠心が高いということですござります。こういう特徴を持つておるが大學教授でございます。

問題は、資料五にありますように、世界平均〇・八回大学を移動しております。日本の教員は〇・五二回でござります。生涯では世界平均が一・六

3であるのに対し日本は〇・七八でございます。つまり、歐米の国では大体二回程度大学をかわつておるわけでございますが、日本は一回就職をしますとその大学から動かないという傾向があるわけでございます。先ほどの終身雇用型でございます。こういった特徴が先ほどの任期制的なシステムを入れているところとそうでないところの違いとしてあらわれてきておるということでござります。つまり、日本では大学教員の人事に関しては流動性が乏しいという構造を呈しております。その辺を今度の法案では変えていくかと思います。ところに特徴があろうかと思います。

今メリットの側面から申し上げましたけれども、問題点も多少ございますのでその辺を少し申し上げますと、まず一つは、大学教員というのは、流動性に関しては総論は賛成ですが、各論ではやや消極的でございます。資料六は、ちょっと古いけれども、専門分野によってはかなり否定的な側面もござります。これが見てみると、流動化には大学教員はおおむね賛成をしておるんですけどそれとも、専門分野によつてはかなり否定的な側面もござります。医学系が一番流動化には賛成ですし抵抗が余りないということがございますが、分野によつて三〇から五〇%程度が任期制に賛成で、問題点もいろいろあると、資料六のところ、六ページのところにありますように、弊害としては、細かな研究になつてしまふとか、そういうような点が指摘をされておるわけでございます。

それから二番目には、任期制というのはどうも研究重視になる傾向があるということです。教育を軽視してしまふ傾向が起るんではないかといふ危惧がござります。研究の方は比較的評価方法が確立されています。ですから、任期制を五年とか十年というふうに入れていきますと、短期間に実績の上がる研究評価が中心になつていく傾向がある、教育の方は等閑に付されるという問題が起こつてくるんではないかということでござります。

に大事なんですが、高等教育が大衆化をしてきておりますので、教育をどういうふうにしていくか

いや」とぞおこなむ。
以上であります。

○委員長(清水嘉与子君) ありがとうございます。さいまーた。
次に、沢田参考人にお願いいたします。沢田参考人にお願いいたしました。

わけでもございまして、この点は考慮しないといけません。

ない。だから、任期制を入れると同時に、評価のやり方を研究一辺倒でやらないで、教育とかサークルとか管理運営とか、こういったようなものを考慮しながら考えていくということが非常に重要だときます。

になつてゐるわけでござります。
それから三番目に、持てる大学等がだんだん強くなつて、持たざる大学や持たざる教員が弱くならつていくようなマタイ効果が起るんではないかなということがござります。ですから、これも先ほどの評価方式を一元的なモデルにしないで多様なモデルにして、考えていくということによりて改善を図つていかないといけないということではないかと思ひます。

大体そういうこととござりますので、一応結論的には、問題点はありますけれども、この日本の組織、システムを活性化していくという点で重要な法案であるし、基本的には賛成できると

研究所でどういう研究会を開くか、どういうプロ
グラムをつくるかということをそこで議論して、
そして全国の研究者が一緒に研究を発展さ
せるという、そういう議論をする場であります。
私も広島大学の助手のときにつきこの研究部員会に
選ばれまして、名古屋大学に移つてからもこの研
究所でどういう研究会を開くか、どういうプロ
グラムをつくるかということをそこで議論して、
そして全国の研究者が一緒に研究を発展さ
せるという、そういう議論をする場であります。
た。それは、「任期があると、次の職を確保する
ため小さな仕事で論文を乱作する傾向を生じよ
う。それでは息の長い大きな仕事をするのに妨げ
となろう。即ち、学問の一大山脈を形成すること
は出来なくなろう。それは、素粒子論という若い
学問にとつて由々しいことである。」という反論

究部員会で一緒に議論に参加いたしました。この部員会には湯川秀樹先生、朝永振一郎先生、坂田昌一先生というそういう方々も参加されて一緒に議論してきたわけです。そこでは、全国の研究のアクトイビティーをどう上げていくか、そ
れをされました。しかし、先生方は反対だったんですけども、大変度量が広くて、若い者がそういうことを言うんならひとつやってみたらということで、決々でしたけれども任期制を默認してくださいました。

これから、その研究所のアクティビティーをどう上げていくかということを一体のものとして議論してきました。この研究所の所員、スタッフは、自分の研究ももちろんやりますけれども、そういう全国の研究をサポートするという重要な役割も担つてこられました。その研究部員会では任期制についてもいろいろと議論をしてまいりました。お手元にお配りしてある資料がありますが、これは、少しつつ東京大学の貢献研究の所長と長

こういうことがこの山口さんのものに書いてありますから、ぜひ読んでいただきたいというふうに思います。

三人の先生方はいずれも理論物理学の研究で大きな学問の流れを築かれた方々ばかりです。その先生方が御自身の体験も踏まえて任期制について懸念されていたということには大変大きな重みがあると思いますし、実際に先生方の予想どおり、この任期制によってうまく目論んでおつかってきました。

く務められた、そして今まで、国際的な基礎的及び応用的な物理学の組織、I.U.P.A.P.というのがありますが、その会長をされていた山口嘉大さんが一九八一年ごろに書かれたもので、この「談話室」に書かれた山口さんの注のところを見ていただきますと、この京都大学基礎物理学研究所で任期制を定めたときの年齢構成が書いてあります。素粒子論グループの年齢構成は、四十年代のところに湯川、朝永、坂田といふような指導的な先生方がいらっしゃいまして、あとは全部二十代の若い研究者たち。そういう中で、特に若手の研究者はほとんどが独身でしたから、そういう研究者たちは任期制というのをやつていらっしゃいます。というのは、実はこの研究所のスタッフの教授、助教授、助手は湯川先生を除いたら全部二十代なわけです。そういう若い研究所でしたから、教授まで一律に任期をつけるということについて全く違和感がありませんでした。

しかし、指導的な先生方は意見が違つていまし

た。この基礎物理学研究所の任期制がそういう困難の中でもまあまあうまくいったというのは、洪々懸念され黙認されていた先生方が、任期の切れそ
うな基礎物理学研究所のスタッフの次の職を探してくださつたということがあります。山口さんはこう書いていらっしゃいます。「言い出しつべの昔の若者たちは内心忸怩たるものがある。近頃のように、ゼロ成長期で空きポストが少なくなれば、任期制をうまく機能させることはむづかしい。」と書いていらっしゃいます。指導的な先生方の努力もあつたわけですから、この基礎物理学研究所の共同利用を支えてくださつた任期のついた研究所のスタッフ、その方々の能力を生かせるようなポストを全国の研究者が協力して探しました。そして、それが見つかるまではその任期制というのを非常に柔軟に人間的に温かく見守つてやつてきた、こういう経過があります。

私の所属していた名古屋大学の物理学教室で

も、一時、人事交流を活発にしようという理想想を掲げまして、一九六〇年代の理工系ブームで新しいポストがどんどんふえているような状況の中で任期制がスタートいたしました。七〇年代からは原則として全部のスタッフに任期をつけました。しかし、一九九二年にこの任期制は廃止になります

教員の間に任期のついた教員と任期のついていない教員という差別がありますと、任期のついた教員は再任拒否ということを恐れまして批判的な発言を控えるようになってしまいます。そうしますと、大学の研究や教育にとって最も大事な自由に相互批判するという雰囲気が失われて、アカデミックフリーダムが大学の内部から失われていくということになりました。

仕事のついた教員には研究に集中してもらわ
なきやいけないということで教育負担を軽減する
という配慮をしていました。しかし、学生がどん
どんふえてきますと、それに見合った教員の方の
増員がありませんから、セミナーとか演習、実習、
実験などの少人数教育というのが非常に大事なわ
けで、それを重視しようとしてもスタッフの数
が足りなくなります。こうして、任期がついてい
る教員も結局そういう教育負担もやっていただく
というふうになってしましました。

理工系チームが過ぎ去っていきますと、やがて
この任期制はうまくいかなくななりました。任期が
切れそうになると周りの研究者が一生懸命協力し
て次のポストを探すんですけれども、その人に
ぴったりはまるようなポストというのはなかなか
見つからないわけです。その研究者の研究・教育
能力を發揮できるようなことがなかなかできな
い。この紳士協定の任期制も、任期がついたそ
ういう研究者の精神的な負担というのはなかなか大
変なものでした。したがって、研究にも身が入ら
ないということになっていました。

それから、任期がついている教員が次のポスト
を探すまで少し余裕を持って再任を認めるか、そ
れとも任期を延長するかというような、そういう

議論をしなきやいけないんですが、全員のスタッフに任期をつけていますと、しおつちゅうそいうう議論をしなきやいけなくなつて、次々に任期が切れたスタッフができますと物理的にそういう論議をすることが不可能になつてきました。結局、弊害の方が大きいということで任期制度というのは廃止になつてしましました。

研究活動というのはその人によつて千差万別で、一人一人状況が違つています。今申し上げましたように、研究の環境、社会的な環境などが欠けていますと、こういう任期制というのは研究の進展に沿つた状況に合わせて幾ら柔軟な運用をやってもうまくいかないことが起つてきました。

今度の任期制法案による任期制というのはこう

したモラルによる任期制とは全く異質のものであります。かりに機械的で血も涙もないと言つていいんじやないかと思うんですが、時間が来たら物理的に首になつてしまつというものです。この任期制が制定されますと、さまざま外的環境を考慮して紳士的に人間味を持つて研究状況に合わせて運用できるような実質的な任期制がもし可能な状況が生まれたとしても、そうした試みを実際に行うというのはかえつて難しくなるんじやないかというふうに心配しております。

どうしても任期制というのをやつていかなきやいけないとということになるんでしたら、任期が切れてポストが見つからない研究者がその研究者にふさわしいポストを見つけるまで首をつないでそのままの研究者の研究能力を生かすような、そういう別個の定員枠をつけなきやいけないんじやないかととうふうに思います。せっかく大学院まで長い努力によって研究能力を鍛えて、そして難しい審査を経て教員になつた有能な人材というのを使い捨てるといふのは、国にとっても損失ですし人類社会にとつても大きな損失だというふうに思います。

ゼロ成長で任期制がうまくいかなかつたのは任期制が紳士協定だったからという、今度の法案の内容によると、

こうした世界の大勢にも逆行するものである。私はこれはかなり乱暴な議論ではないかといふふうに思います。

坂田昌二先生は常々こうおっしゃっていました。人事交流のための制度というのは形式あるいは表面的に見える現象であつて、人事交流といふのも研究の発展という本質を背後に考えておかなければなりません。たとえば、たとえそれが協定の任期制でも、それを行う条件がないときには、任期制を厳格に守るということだけを優先させようとしています。それを法律でもつて機械的に実現させようとすれば事態はもつと深刻にならざりやならないと常々おっしゃっていました。紳士的転倒になつて、極めて深刻な害悪をもたらすことになつてしまします。それを法律でもつて機械的に実現させようとする立場は、もつと深刻にならざりやならないかというふうに心配しております。

ユネスコでは高等教育教員の地位に関する勧告案を近く採択する予定になつていますが、その中でテニニア制度、つまり終身在職権というのではなく、アカデミックフリーダムを保障するために必要不可欠であるというふうにしております。任期制といふのはこうした世界の大勢にも逆行するものであると思います。

ここにこういうごつい本があるんですが、これがアメリカのブランドイス大学の物理学教授のシュウェーバーが書いた「量子電磁力学とそれをつくった人々」、ダイソン、ファインマン、シェンガー、そして朝永という現代の最先端の力学理論の形成とそれに貢献した人々を科学の歴史としてまとめたすばらしい本であります。これは、シェンガーやエーベーが一九七〇年代から構想を練りましたが、そして資料を集め始めて二十年余りたつた一九九四年に出版したものであります。

ます。この仕事ができたことが、アメリカの大学のテニニア制度、つまり終身身分保障制度が正当であったということを証明していると信じますといふに書いております。謝辞の中にこういうことを書くというのは非常に珍しいことじゃないかというふうに思います。

まさにこういう大河小説のようなすばらしい仕事というのはこうした息の長い努力の積み重ねでやつと可能になるということで、強制的で柔軟性のない、再任拒否が原則になるような法的任期制度ではこうした研究の芽を摘んでしまうのはないかというふうに恐れております。

この法案についてはマスコミは余り報道してくれていませんから、まだ大学教員の中でも具体的に法案の中身を十分検討しているとは言えません。それでも最近になって、任期制について研究や教育の現場で実際の経験を踏まえて多くの懸念が出始めております。

それで、ぜひお願ひしたいと思うんですけれども、参議院の良識を發揮していただいて、この任期制法案というのが日本の未来の産業とか経済を含めて国民の未来をひょっとして台なしにするんじゃないかという心配をしておりますので、ぜひ廃案にしていただきて、これにかわって大学の研究や教育の本当の発展を図ってくださるよういろいろな施策を実現してくださるようにお願いして、私の発言を終わりたいと思います。

どうもありがとうございました。

○委員長(清水嘉与子君) ありがとうございました。

以上で参考人からの意見の聽取は終わりました。

これより質疑に入ります。

なお、参考人の皆様方にお願いを申し上げます。各委員の質疑時間が非常に限られておりますので、恐れ入りますけれども、お答えはできるだけ簡潔にお願いいたします。

それでは、質疑のある方は順次御発言願います。

○地告白
自由民主党の地告白と申します。

本日は、大変貴重な御意見をありがとうございます」とございました。

まず、慶伊参考人に御質問いたします。

紳士協定という形で任期制を採用されていると
いうことであります。私は本案に賛成の立場から、
より多くの大学にこの任期制を採用していた
だく場合に、その基盤整備といいますか、國とし
て必要な政策あるいは研究環境の整備などはどう
いったことをすればこの任期制を各大学が採用す
るようになるだらうかという御意見がありました
らいたときたいと思想いますが、いかがでしょうか。

○参考人(慶伊富長君)お答え申し上げます。
大学にはそれぞれ目的がございます。教育を主
とするところ、研究を主とするところ、いろいろ
ございますが、その目的に応じて任期制をしく場
合には評価されるべきであると存じます。した
がつて、その場合には当然、例えば若き研究者が
その任務に適しているかどうかという点での自己
評価をはつきりしていただけるようなことが必要
でございまして、そのための条件としては、十二
分に本人の能力を發揮できる条件を当然整備すべ
きである。そういうふうに考えております。

以上です。

○馳浩君 本案は選択制ということではありますか
ら、昇任あるいは転任の場合に、異動しようとす
るそのポストに魅力がなければ、やはり本人が納
得しなければこれは任期制も本来の意味を發揮し
ないわけですね。

と考えますと、今回、この国会で総務省所管の
法律として国立の試験研究所においての研究者に
対する任期制の法案が通つておりますけれども、
それでは給与の面あるいは手当あるいは裁量勤務
制、というのはフレキシブルな時間帯で研究にど
うぞ頑張つてくださいという、そういうインセン
ティブを付与しておるわけですが、私は、
この法案が通りました後にそいつた面において
の魅力というものを持たなければ、本当の意味で
この任期制が各大学に採用され、あるいは若手の
研究者あるいは本来の大学教員の流動化というも

のが促進できないのではないかという懸念を持っ
ておりますが、その点についての御意見があれば、
て下さい。

慶伊参考人、お願ひいたします。

○参考人(慶伊富長君) 例えば私どもの大学は大
変な設備をお国からちょうどいいとしまして、今、
日本最高あるいは世界でも超一流と存じますが、
大学にはそれぞれ目的がござります。教育を主
とするところ、研究を主とするところ、いろいろ
ございますが、その目的に応じて任期制をしく場
合には評価されるべきであると存じます。した
がつて、その場合には当然、例えば若き研究者が
その任務に適しているかどうかという点での自己
評価をはつきりしていただけるようなことが必要
でございまして、そのための条件としては、十二
分に本人の能力を發揮できる条件を当然整備すべ
きである。そういうふうに考えております。

それから、実際に任期制がついてそこに座つて
いる場合には、当然やはり本人としての十二分な
実力が發揮できるような研究設備の個人に対する
いろいろなケアが必要であると思ひますし、流动
させる場合にも、研究費あるいは機械、そういう
ことについていろいろ手配も考へないといけ
ない、そういうふうに考へております。

○馳浩君 続けて慶伊参考人にお伺いいたします
が、北陸先端科学技術大学院大学というものは大変
若い大学院大学でありますけれども、その立ち上
げに当たりまして、慶伊参考人は多分御自身の人
脈等を通じまして優秀な研究者、教授などを各企
業あるいは全世界の各大学からお集めになつたと
思ひます。この任期制法案が通りました後に、
そこで若い方は育つて表へ出していくだく、表へ
行つてまた新しい場所で自分の学風を立てていた
だく、これが大学たるものを使ひ、学生を卒業
させることのほかに、すぐれた独立研究者
を養成するというのも大学の非常に重要な使命で
あることは言うまでもないと考へているところで
ございます。

○馳浩君 もう時間がないので最後になります
が、要は、この任期制を採用しました場合に、任
期が切れました、さあ異動先のポストが決まらな
いということは、研究あるいは教育の業績評価が
なされた上でこの異動先のポストが決まらないの
か、あるいは異動先のポストが少ないから決まら
ないわけですね。そういうふうな意味ばかりではなくて、全世界的な横
断的な労働市場が形成されるべきであると考えま
すが、そうでない限りは、学長は、任期が終わつ
た、次のポストにだれをといつたときに大変な努
力をしなきやいけないわけですね。そういうふうな
点について、御自身のこれまでの御苦勞やあるい

は御意見がありましたらお伺いしたいと思います
が、いかがでしょうか。

慶伊参考人、お答えします。

○参考人(慶伊富長君) 私どもでは二つの専門で
違いますので、実験系の方は七年、それから理論
系の方は五年、それを一応のチエックポイントに
してやつておりますので、再任を認めるというこ
とで出発をいたしております。将来もつといろ
いろなケニアが必要であると思ひます。現状では
まだ、そして表にいる人も同様にチャンスがあ
ればその場所を使えると、そういう状況にすべきで
あると考へております。

それから、実際に任期制がついてそこに座つて
いる場合には、当然やはり本人としての十二分な
実力が發揮できるような研究設備の個人に対する
いろいろなケアが必要であると思ひますし、流動
させる場合にも、研究費あるいは機械、そういう
ことについていろいろ手配も考へないといけ
ない、そういうふうに考へております。

○馳浩君 続けて慶伊参考人にお伺いいたします
が、北陸先端科学技術大学院大学というものは大変
若い大学院大学でありますけれども、その立ち上
げに当たりまして、慶伊参考人は多分御自身の人
脈等を通じまして優秀な研究者、教授などを各企
業あるいは全世界の各大学からお集めになつたと
思ひます。この任期制法案が通りました後に、
そこで若い方は育つて表へ出していくだく、表へ
行つてまた新しい場所で自分の学風を立てていた
だく、これが大学たるものを使ひ、学生を卒業
させることのほかに、すぐれた独立研究者
を養成するというのも大学の非常に重要な使命で
あることは言うまでもないと考へているところで
ございます。

○馳浩君 もう時間がないので最後になります
が、要は、この任期制を採用しました場合に、任
期が切れました、さあ異動先のポストが決まらな
いということは、研究あるいは教育の業績評価が
なされた上でこの異動先のポストが決まらないの
か、あるいは異動先のポストが少ないから決まら
ないのかといふ観点があると思いますが、それは
あなたの自業自得だと言つてほつておくのか、あ
るはその場合、継続的に一年ぐらいは任用して
おきますよといふうに温情措置をとつた方がい
いと考へるのか。先端大学院大学においてはもう
任期が切れる助手が出たかどうかが私はわかりませ
んが、そういう意味での温情措置といった部分
が、やっぱり問題点が出てくると思うんですね。
その点についてのお考へをいただければありがた
いと思います。

○参考人(慶伊富長君) 私どもでは二つの専門で
違いますので、実験系の方は七年、それから理論
系の方は五年、それを一応のチエックポイントに
してやつておりますので、再任を認めるというこ
とで出発をいたしております。将来もつといろ
いろなケニアが必要であると思ひます。現状では
まだ、そして表にいる人も同様にチャンスがあ
ればその場所を使えると、そういう状況にすべきで
あると考へております。

○参考人(慶伊富長君) 私どもでは二つの専門で
違いますので、実験系の方は七年、それから理論
系の方は五年、それを一応のチエックポイントに
してやつておりますので、再任を認めるというこ
とで出発をいたしております。将来もつといろ
いろなケニアが必要であると思ひます。現状では
まだ、そして表にいる人も同様にチャンスがあ
ればその場所を使えると、そういう状況にすべきで
あると考へております。

そこで認められないということも起こり得るわ
けでございます。その場合にどうするか。もうあ
なたは任期だからすぐにやめなさいと、学者仲間
ではそういうことはございません。当然本人がそ
の前から、大体において研究業績と教育業績、こ
れをうちでは毎年毎年発表しております、自己申
告で。それでもって大体のところは見当がついて
おりますので、本人にも心構えもございましょう

し、それから周りといたしましても、本人にもつ
と適したポスト、これを用意し得なければ異動さ
せることはできないわけでございます。その場合
には大学内で若干の余裕を見て臨時再任をすると
か、その他いろいろ手配をいたしまして不満が起
こらないように、そういうふうにする必要は十二
分にあると考へておりますし、そういう皆さんの
共通認識を得ております。

○馳浩君 どうもありがとうございました。

○石田美栄君 平成会の石田美栄でございます。
いろいろ貴重な御意見、ありがとうございます。

伺いたいんです。

まず第一番目、大学の女性の先生は本当に閉鎖性の中では差別を受けてきたということを私も認識するに至る前ずっと実感してきた者の一人ですが、先ほどの有本先生の資料でもありますように、国際比較をしましても、大學の先生は女性が日本は非常に低い。これは多分私学も入れてのデータだと想いますが、これが國立となりますとより一層低いと思います。

今回の任期制がしかれた場合、人事もプライベートなものからもっとパブリックになる。そして、いろいろなそれぞれのお立場でおおしゃりますが、そういう中で、任期制は女性の先生の場合はどういうふうに影響していくのか。いい方向に評価されてよくなるのかどうか、それぞれの先生、現場で女性の立場というのはいろいろ見てこられたいと思います。

任期制は私どもの方では女性男性関係なしと考
えております。任期制によつて新たにまたそのボ
ストがあくと、その場合には公募いたしますので、
女性男性を問わざ最もすぐれた人間を選ばせてい
ただく、そういうふうに考えております。それから
ら、もちろん全体的なバランスといいたしまして女
性が少ないというのはよくなないことである、そ
ういうふうに考えております。

四年生大学に関しては今申されたとおりで

ございまして、これから任期制を導入した場合どうなるかということですが、フェアサイエンスとしていう言葉がございまして、公平、公正にやつしていくことが任期制の原理でございますので、属性にかかわらず、属性を見ていくということはプレジュディスでござります。ジャッジする前に偏見が入るわけですが、そういうことをできるだけ排除していくというのが不偏主義の原理でございますので、任期制というのは基本的にはそういう方向で運営されないといけないということです。客観的な業績によつて見ていく。ただし、研究だけ見ていくと問題がございますので、教育とかほかの要因で見ていく。先ほどの国際調査では大体女性の方が教育が熱心でござりますので、これからそういう物差しの当て方によつてその辺が考慮されて、女性が不利にならないといふことが起こつてくるんじゃないかなというふうに思います。

て、キュリー夫人の例もありますし、マイトラーなんというのもすばらしい研究をしていますし、それから今日日本の物理学の会長は米沢さんという女性の方なわけです。ですから、そういう意味では女性研究者というのが特にというか、むろろすぐれている面も持っているだらうと思いますし、今、有本さんがおっしゃったように、教育という面では女性がすぐれた側面を持つていて、じやないかなというふうに思っています。

ただ、今日日本の社会では、女性がそういう研究とそれから自分の回りの、子供の世話とかいろんなことを両立させようとするのはかなり苦しいことになりますよね。そうしますと、どうしてもじつ

○石田美栄君 次に、この制度の中で私が一番気が念していることの一つは給与のことなんです。この法律ができれば、それを準用する一般職の任期つき研究員については採用とか給与とか勤務時間の特例がもうきちっと定められていて、特にこの給与表ですね、年齢によつてあれに当てはめるところなりいい給与かな、あるいは業績を上げればます。

に報奨金も一ヶ月がつくとか、そういう規定まで入つてゐるんですけれども、大学の先生の場合にはそういう規定が全然なくて、特に国立大学でと給与、人件費というのは弊がありますね。一番その点を懸念しておりますて、特に給与の点です、お三人の先生、この点でどういう御意見をお持ちか、お伺いしたいと思います。

○参考人(慶伊富長君) 給料は多けりや多いほどいいわけですが、大学の先生、特に國立の方は低くなつております。しかし、私だけではなくてかなりの数の人間の意見では、給料にまさるものがある、それは研究条件でございます。

私個人のことを申し上げてあれですが、私は旧帝大でございます。大学に入りましたのは、旧中学校の先生になるために入りました。お金をもうけるということの希望はございませんで、教師になりたいと。それはやはり自分が考える仕事ができるという魅力でございます。大学に戻つている研究者はすべてそうでございます。企業研究者の場合には目的のために集中いたしますが、大学の場合は自分の自由な発想による学問へのインパクト、そういう点をやりますので、給料の方は多ければ多いほどいいと思いますけれども、それ以上に研究条件がいいか悪いかということで流動性ばかり動きます。

研究業績が非常に多い人もそうでない人も同じで

ございます。そういう意味では、先ほど言いました講評制をつったときに、大学教授職というものを安定させていくといふ、あるいはそこの人材を確保していくといふことがございましたのでそういうふうにしたんだと思います。

たゞ、大学人は、この国際調査でも出ており
ますが、もう一回職業を選ぶとしたらどうします
かというと、大学人にまたなると言つておるわけ
ですね。ですから、日本の先生も含めて給与に対する不
満は非常に持っています。だから、これ
は上げてほしいんですが、それを差し引いても、
やはり大学人という職業に対しても、やらないとい
けないという使命感というものを非常に持つてい
なというふうに思います。

るということをござります。
ですから、給与を上げていただきますともっと
やることにはなると思うんですが、それと
同時にその辺のインセンティブを、研究しやすい
とか教育しやすいとか、そういう環境整備、条件
整備というものをきちっとしていただく。やっぱ
り二十一世紀に大学教授職が魅力のないものにな
りましたら若い世代が来ませんので、これは日本
の将来にとって非常に問題になるわけですね。で
すから、いい学生さんや若い人が来ていただける
ようには何か条件整備をしていただきたいと思つ
ています。

おきなさいなんて言われて書き直しましたけれども、それほど諸外国に比べて日本の大学の教員の方々が給与は低いわけです。

私が一番心配しているのは、若い優秀な人たちが大学に魅力を持つて集まつてほしいと思つていい研究の方に入りますと、大学院を途中から出てすぐ研究職でたくさんの給料をもらえるわけですが、それがあなたがそういう傾向が強いと思いますが、企業の方もすく研究職でたくさん給料をもらえて、たゞでも、大学院の方に残りますと、たくさん授業料を払わなきゃいけないし、それから行き先、今度は任期制のあるようなポストにつくようになるのは嫌だというふうに、若い人はそういう方向に走つてしまふんではないか、その点を随分心配していて、任期制というのをやつて、それから給料は低いという状況がありますと優秀な人はかえつて大学に集まらなくなる。そうすると、後輩者がいなくなつてということで、大学の教育にもすごく悪影響を及ぼすんではないかと、そういう点を随分心配しております。

○日下部禪代子君 きょうはお二人の先生方、ありがとうございました。

お三人の先生にお聞きしたいと思います。

今日日本の大学で求められているもの、さまざまございますけれども、一つの言葉で言えば、いかにして魅力ある大学であるかということではないかというふうに思つております。

私は、たまたま外国での学生生活も経験をいたしましたけれども日本と一番違う点というのをもし三つ申し上げるとすれば、一つは、いわゆるチュートリアルあるいはスーパー・バイズの制度といふのが非常に私にとっては外国での大学生活を送ったときに魅力あるものでございました。一对一で担当教官と議論をし合うということ、そのためにはもちろん学生として大変な勉強をしなければなりません。三千ワードで一週間に一本ずつ論文を書くということはかなり大変なことでござります。平気で十冊ぐらいの本を読んでこいというふうなこともやっぱり大変でございました。しか

しながら、そこで魅力ある教師と一緒に討論するということ、これは大変にやはりすばらしい経験だったというふうに思います。

それから二つ目には、やはりセミナーでした。

なぜセミナーが楽しかつたかというの、これ

はさまざまな国籍の人、さまざまな人種、さまざ

な年齢の学生たちが、それぞれさまざま異なつた考え方を述べ合う。つまり学問というの、異

なった考え方というものの、異質なものの中からい

かに創造的なもの、独自性というのを見つけ出

すかということが学問、研究の基本だろうといふように思うわけでございます。そういう基本的な条件というのがかなり私は経験できたように思

ります。

それから三つ目というのは、やはり外国人教師

の割合が高かつたということもあると思うんで

す。例えば、私が学んだのでは、イギリスのロ

ンドン大学のLSEなんですけれども、そのときの

学長は世界的に著名な経済学者ダーレンドルフ、

御承知のようにドイツ人でいらっしゃいます。ド

イツ人がイギリスのそういう大学の学長とい

うふうなこともあります。

この三つのような観点を日本の大学に当てはめ

ますと、今の現状では、このようなことを実行す

るというのではなく、なかなか難しいのではないかとうに思うんですね。

私は、このような経験を踏まえましてお三方にお

尋ねたいのは、この短い時間では大変恐縮でございますが、では、日本の大学に求められている

魅力ある大学であるためには、今、一体最低どの

ような条件が必要になつてくるのか、そのためには

どういった法律というのがどのよう

かといふふうに思つております。

今度の任期制の導入は何か規制をするとか何か

画するための手段という、そういうニュアンスを

強く受け取られる方もおられます。日本では

そういう形で進行しております。

任期制というのはそういう点はどういうふうに

かかわってくるかということになりますが、先ほ

ど言いましたように研究のところに比重を置きや

すい傾向がありますので、それはやはり評価シス

テムというようなものを入れて、そこの中で総合

的に考えていく必要があるんじゃないかなという

ふうに思います。

任期内の評議會といふことは、それから、教師にとって魅力のあるということ

は、やはり自分にとって専門分野の研究ができる、

そして若い人たちに教育ができるということです

がございまして、これは終身雇用が社会の主流、

風潮になつていて中でござりますので、大学でも、

特に某大学は入つて卒業してずっとそこにいるの

が嫡男主義で一番偉い、そこを出るのはダメだ、

ほかから来たらおまじりだと、実はいろいろござります。

今度これになりますと、任期があるので堂々と

動けるというメリットがあります。そういう点は

私は特に申し上げたいと存じます。

○参考人(有本章君) 今申されましたように、

チュートリアルというような制度はイギリスで非

常に発展しております。チューターがきちんと

制ということも含めまして、最低条件として先生方はそれぞれにどういうことをお挙げになりたいのか、非常に限られた時間で恐縮でございますが、お三方に要約してお答えをいただければと存じます。御意見をいただきたいと存じます。

○参考人(慶伊富長君) 理工系の方は、先生は文

科系でいらっしゃいますからセミナーとかチュー

トリアルシステムでの教師との相互作用を御経験

のようですが、日本は独特でございまして、理工

系は学部の四年生から研究をいたします。研究室

に入りますので、そこで十二分に教師とのコンタ

クトがございます。これは、アメリカはマスター

でもまだやっておりませんので、日本が独特でござります。これは日本の理工系大学の強さと言わ

れます。これまでですが、そういう点でのチートリアル

にまざる、あるいは劣らない制度がございます。

そういう形で進行しております。

これが難しいということになりますと、先ほど

言いましたように、教育というところにできるだ

け比重を置いて考えるという発想の転換をある程

度やらないといけないんじやないかといふうに

言います。

任期制といふことはそういう点どいうふうに

かかわってくるかということになりますが、先ほ

ど言いましたように研究のところに比重を置きや

すい傾向がありますので、それはやはり評価シス

テムというようなものを入れて、そこの中で総合

的に考えていく必要があるんじゃないかなといふ

ふうに思います。

それから、教師にとって魅力のあること

は、やはり自分にとって専門分野の研究ができる、

そして若い人たちに教育ができるということです

がございまして、これは終身雇用が社会の主流、

風潮になつていて中でござりますので、大学でも、

特に某大学は入つて卒業してずっとそこにいるの

が嫡男主義で一番偉い、そこを出るのはダメだ、

ほかから来たらおまじりだと、実はいろいろござります。

今度これになりますと、任期があるので堂々と

動けるというメリットがあります。そういう点は

私は特に申し上げたいと存じます。

○参考人(有本章君) 今申されましたように、

チュートリアルというような制度はイギリスで非

常に発展しております。チューターがきちんと

これはそういう風土がでてきておりませんから、これを切りかえるといふのは非常に難しいところがあります。

だから、任期制というのはある意味で先導的にそういうものを活性化していくという意味で評価をしているわけでございます。これが中ができる

それを入れるということになりますと、百年河清を待つことし、もう百年かかるおわけですか

から、これから百年たつてもできないわけです。

だから、欧米では少なくともそういうことをきちっとやつてきたわけですから、そういう国際化が非常に今から進んでいく段階では、今言つたよ

うに通用性、互換性というものを持たせていくと

いうことが、大学教員にとても将来的には長い目でみれば非常にやりがいがある、魅力があるも

のになつていくということじやないかなというふうに思います。学生にとてもその方がいいし、教員にとつてもその方がいいと。ちょっと意識のギャップがござりますから時間がかかると思いますけれども、私はそういうふうに今からはしていかないと、やはり日本は今までのようなバターンで終始していくことになるんじゃないかな

というふうに思います。

○参考人(沢田昭一君) チュートリアル制度のよ

うに一对一でやれるというのは本当にうらやましいなどと思うんですけれども、例えば私のいた物理

学教室は、一学年大体百人の学生です。すれ

ども、少人数教育というのを重視しないと、それまでの受験競争でやつてきたそういう発想から抜け出せないので、自分で疑問を持つということをやろうとしますと、やっぱり少人数教育でのセミナーなどでお互いにいろんな違った考え方を議論し合つて、学生が非常にやりがいがあるも

のになつっていくといふことになりますとサポー

ト体制が必要だと思います。そういうサポート体

制があれば大学教員というのはすごくやりがいを感じてやつてくださるというふうに思っています。

○本岡昭次君 民主党・新緑風会の本岡でござい

ます。

参考人の先生方、きょうは御多忙の中御苦労さ

れます。三人の参考人の御意見を興味深く拝聴し、いろいろ勉強させていただきました。

それで、私は有本参考人のお考えに近いなと思

います。というのは、何でもかんでも任期制を導入せにやいかぬという立場には私も立ちたくない

いうのはすごく過重になりますけれども、しかしそれによつて教育効果が上がるということで、みんなで議論して、負担にはなるけれども、やつぱりそういう学生を育てなきやいけないということをやりそなうことをやつてきました。ですから、本当は学生数に見合つた教員の数をどんどんふやしていくといふことがどうしてもそういうことをやつていこうとしたら必要だと思います。

実は、私の物理学教室には教育委員会というのがあります。そこには学生も一緒に正式なメンバーとして委員として入つて、学生と一緒になつて教育改革をずっと議論してまいりました。私も定年になるまでその教育委員会の委員長をずっとやつてきましたけれども、やはりそういう学生の要求も踏まえながら、しかし今のスタッフの人数ではなかなかここまでできないけどとということを議論し合つて、教育改革を進めていくといふことはすごく大事なわけですけれども、そういう中で終始していくことになるんじゃないかな

というふうに思います。

○参考人(沢田昭一君) チュートリアル制度のよ

うに一对一でやれるというのは本当にうらやましいなどと思うんですけれども、例えば私のいた物理

学教室は、一学年大体百人の学生です。すれ

ども、少人数教育というのを重視しないと、それまでの受験競争でやつてきたそういう発想から抜け出せないので、自分で疑問を持つということをやろうとしますと、やっぱり少人数教育でのセミ

ナーなどでお互いにいろんな違った考え方を議論し合つて、学生が非常にやりがいがあるも

のになつっていくといふことになりますとサポー

ト体制が必要だと思います。そういうサポート体

制があれば大学教員というのはすごくやりがいを感じてやつてくださるというふうに思っています。

○本岡昭次君 民主党・新緑風会の本岡でござい

ます。

参考人の先生方、きょうは御多忙の中御苦労さ

れます。三人の参考人の御意見を興味深く拝聴し、いろいろ勉強させていただきました。

それで、私は有本参考人のお考えに近いなと思

います。というのは、何でもかんでも任期制を導

入せにやいかぬという立場には私も立ちたくない

わけとして、もし今の大が閉鎖的であり、その閉鎖的であることが大学の教育研究にいろいろ阻害をしているというならば、これは流動化をせりそういうことになるわけで、そのことが各大學の判断で任期制を導入するということと結果にやいかぬということになるわけで、そのことがびつくというレベルにおいて、私はやつてみたらと、こう思つてます。

そして、有本参考人もおっしゃつたように、そういう意味で画一的な任期制は問題がある、ソフトランディングでやれ、そして学問、研究の自由を担保しながらやるべきだという重要な指摘をされ、そして教育研究とそれから教育活動という定年になるまでその教育委員会の委員長をずっとやつてきましたけれども、やはりそういう学生の要請も踏まえながら、しかし今のスタッフの人数ではなかなかここまでできないけどとということを議論し合つて、教育改革を進めていくといふことはすごく大事なわけですけれども、そういう中で終始していくことになるんじゃないかな

というふうに思います。

○参考人(沢田昭一君) チュートリアル制度のよ

うに一对一でやれるというのは本当にうらやましいなどと思うんですけれども、例えば私のいた物理

学教室は、一学年大体百人の学生です。すれ

ども、少人数教育というのを重視しないと、それまでの受験競争でやつてきたそういう発想から抜け出せないので、自分で疑問を持つということをやろうとしますと、やっぱり少人数教育でのセミ

ナーなどでお互いにいろんな違った考え方を議論し合つて、学生が非常にやりがいがあるも

のになつっていくといふことになりますとサポー

ト体制が必要だと思います。そういうサポート体

制があれば大学教員というのはすごくやりがいを感じてやつてくださるというふうに思っています。

○本岡昭次君 民主党・新緑風会の本岡でござい

ます。

参考人の先生方、きょうは御多忙の中御苦労さ

れます。三人の参考人の御意見を興味深く拝聴し、いろいろ勉強させていただきました。

それで、私は有本参考人のお考えに近いなと思

います。というのは、何でもかんでも任期制を導

入せにやいかぬという立場には私も立ちたくない

私は小学校の教員ですけれども、勤務導入に反対しました。そのときに、勤務評定は戦争への一里塚なんというようなことを言う人たちがおつて、冗談じゃない、何で戦争と勤務評定が結びつくんだと。勤務評定はもちろん教職員の人事を拘束し、賃金を拘束し、変えがたいものですから、私たちもストライキを何回もやつてたたきつぶしました。

だけれども、特にこういう問題が出てきたときには何か飛躍した論理みたいなものが先行して、そしてその中にある、ある種の現状を打破する上の、何か抑圧して、抑えつぶしていくということが起きた。私はそのとおりだと思います。

そこで、質問は沢田参考人にしたいのであります。沢田参考人は反対の立場でお述べになりました。その中で幾つかお聞きしたいんです。

任期制をとると、再任拒否を恐れて自由な研究なり発言を控えるようになるとか、あるいはまた

研究の自由といふのは、制度的に保障されるということを私は常々思っているものですから、その持つておる現状打破の積極性みたいなものはお認めになりませんか。

○参考人(沢田昭一君) 研究の自由といふのはある程度強制的に文部省は権力でもつてやつているんじやないんだという点においてこの任期制の有為性といううんですか、その持つておる現状打破の積極性みたいなものはお認めになりませんか。

ただそれと並んで、研究の發展段階といふのは、いろいろあります。梓が先にあつてその中でやるというのではなくて、むしろ研究の發展状況に合わせてその人の機遇をいろいろ考えていくといふことが大事だと思います。

○参考人(沢田昭一君) 研究といふのはある程度いろいろあります。梓が先にあつてその中でやるといふことが大事だと思います。

私どもの物理学教室で任期制をやめるときに、任期制の意義として、我々はある一定の期間たつたらその間にどんなことをやつてきたかということをみんなでサーベイして、そしてその人の研究評価をするということをやつてきたわけです。任期制をやめるときに、やはりそういう面は残していこうということで、一定期間がたつたらもう一遍その人の研究の業績を評価してやつていてそれをみんなでサーベイして、そしてその人の研究評価をするということをやつてきたわけです。

ですから、そういうことは考えておられるわけですが、そういうことは考えておられるわけですが、

私は大が閉鎖的であり、その閉鎖的であることが大学の教育研究にいろいろ阻害をしているというならば、これは流動化をせりそういうことになるわけで、そのことが各大學の判断で任期制を導入するということと結果にやいかぬということになるわけで、そのことが

大きな問題です。

私は大が閉鎖的であり、その閉鎖的であることが大学の教育研究にいろいろ阻害をしているとい

うことです。だから、任期制はあくまでこれは大学の

判断で、選択制になつてゐるんだから、そういう

心配がある大学は導入しなけれどやいわけです。

ですから、そういう自主的なことを一生懸命

やつてあるところがあるわけですから、任期が来たら次はもう退職だというふうなそういうスタイルの任期制じなしに、そういう自主的な任期制の方をエンカレッジしていただく。自主的な任期制をどんどんやつていけるような、そういう大学の環境整備をしていただければ非常にありがたいというふうに思います。

○本岡昭次君 だから、先生も任期制というものをお全面的に否定すべきものではないと今おつしやつてあるわけで、紳士的な、プライベートな形でそれぞれ条件を整えるためにやれるところからやつていいらしいというその問題に関して、それを大学のそれぞれの判断でこの法律に基づく任期制を導入しようという決定をしたところはこれに基づいてやりなさいと、文字どおりこういうことですから、どれだけの大学がこの法律に基づく任期制をやるのか、あるいはまた紳士協定の方がいいということで紳士協定でおやりになるところがあつてもいいわけです。そこにアカデミックフリーダムというのを大学の教育研究の自由はあるわけで、ある一つのこれができたから右へ倣えなければならぬということこそが私は大変だと思うわけで、そういう意味で、こういう選択制でやるということの中でも真っ向から反対だと言わなくともいいような状態での議論はできないんですか。

○参考人(沢田昭二君) 今、大学で人事交流がな

かなか進まないという根本原因は何かという問題があると思うんです。先ほどからいろいろ有本さんからも話がありましたが、諸外国、特に

欧米の大学とそれから日本の大学の違いというのには、大学間格差というのがこれはもう全然違うわ

けです。特に日本の場合大学間格差というのが非常にシビアでして、大学の教員になるような研究者を育てる大学というのは折り数えるところしかなかいわけです。

ですから、そこから育ったそういう研究者はそこでこの大学にいる。そこからよそへ行くと都落ちし

たという印象になつてくるような、そういう大学

間格差がすごくシビアにあることが一番根本原因なわけです。

それから、そういう人事交流をやつてこようとしていますと、日常的なそういう研究交流が自由になります。

先ほど申し上げました基礎物理学研究所という

のは、そういう全国の研究者が、同じ分野の研究者たちが集まつていろいろそこで自分たちが研究で

きる雰囲気が非常に大事だと思います。

先ほど少しお話をしたん

るのは、そういう人がいるかというのを、

どこの大学にどういう人がいるかといふのを、ずっと地方大学まで含めて全部研究者のお互いの顔がわかる、そういう活動をやつていました。

そういうところですと、自発的にどんどん人事

交流が進むわけです。あそこにはこういうすばら

しい人がいるからせひ連れてこようというふうに

なるわけです。そういう環境整備をきちんとやら

ないでおいて、機械的な任期制をばつと押しつけ

るといふのでは、やっぱりこれはうまくいかない

といふうに思います。

○本岡昭次君 後段の御意見は私も賛成なわけ

で、だから私たちも文教委員としてこの法案を審議する場合に今おつしやつてあるようなところを

もうつて各大学のありようを規制したり統制した

ので、だから私たちも文教委員としてこの法案を審議する場合には、やつぱりこれはうまくいかない

といふうに思います。

○阿部幸代君 日本共産党の阿部幸代と申しま

三人の先生方、きょうは貴重な御意見を伺わせていただき、どうもありがとうございました。時間が都合で最初に沢田先生に三点ほど伺いたいと思います。

先ほどのお話を中で坂田先生の言葉を引用して

くださいました。人事交流の制度というのも学問、研究の発展という本質を背景にして進められ

なければならぬ、考えられなければならぬこと

がかなめになるのではないかというふうに思う

のですが、そもそも学問とか研究の発展というの

は、その本質というものははどういうものなのか。

なかなか素人ですからわかりやすく話すのは大変

かと思うんですけれども。

それと、そうした学問、研究の本質に基づく先

生たちの自由な交流を妨げてやるのは一体何なの

か。逆に言うと、どうしたら自由な交流がもつと

できるようになるのか。任期制というのは本当に残酷な制度だと思うんです。期限を定めて追い出

すことによって交流するなんというの、これは

本当に残酷なことだと思うんですが、その点を一

つ伺います。

それから一番目は、私は日本社会というのは諸

外国に比べてまだまだ大学院生や研究者の数とい

うのは少ないのではないかなどというふうに思つ

っているんです。日本の科学技術の発展のためにはそ

れが本当に厚くならなきやいけないし、大事にさ

になつてしまつのかといふことが二点目。

それから二つ目は、今、学生や国民の期待にこたえる大学づくりというのが随分強調されている

んですけど、具体的にどのような努力、試みをなさつてこられたか、お聞かせいただきたいと思います。

○参考人(沢田昭二君) 先ほど少しお話をしたん

ですけれども、大学で人事交流を進めなきやいけないことが、そういうことの一番の背景は何かといいます

と、やっぱりそこが閉鎖的になるという、とも

すればいろんな広い視点からの研究ができなくな

るとか、そういうことが背景にあるわけですから

ども、しかし一方ではまた、そこで伝統的ないろ

んな研究が積み上げられてすばらしい研究システ

ムができている。そういう場合に、それはやっぱり残していかなきやいけないという側面もあります。

ですから、広い視点で人事交流を進めながら、

して研究を発展させなきやいけないわけです

が、でも、そういう人事交流とかあるいは任期制

とかそういうものを自主的にやつたというの

は、一つは形なわけですね。ですから、その形をなぜやつたかというと、そのもう一つ背後にある本質

とかそういうものを自主的にやつたという、それはその

研究をどう発展させるかという、それはその

研究の発展状況に応じてそれを違うわけです。

ですから、それに応じたいろんな体制をとつていい

かなければいけないんだろうと思うんですね。です

いう実験をやつていこうと思っていた、しかし、もつと別の大学に行きますと、そういう実験の継続ができなくなるというようなことがあります。それから、理論の研究者の場合でも、大きな大学ですと、そこにいろんな種類の若い研究者がたくさんいますからいろいろな議論ができるわけです。何か情報がどんどん入ってくるわけです。研究にとって情報に入るということはすごく大事なんですねけれども、地方の大学に行って、同じ分野の研究者がだれもいない、それから若い大学院生も一緒に議論する相手がない大学に行きますと、なかなか情報が入つてこないということが出てきます。そうなりますと、その研究者は、自分が本当にやりたいと思っている研究はできなくなつていく。人事交流というのは、そこへ行つたらこう、いう研究ができるんだという抱負を持つて移つていくというのが一番理想的だと思うんですね。そういう体制をぜひつくっていただきたいというふうに思います。

それから、大学院生が、特にマスターコース、

最近はいろんな企業の研究所なんかに行つこうとし

ますと少なくともマスターコースは出ないと行け

ないというふうになつてきています。

自分が理想を持つて何かこの分野を研究したい

と思って大学に入るわけですから、上の方を見

見ますと、ドクターコースに行つたら授業料をま

だ払わなきゃいけませんし、それからその先には

給料の安い助手のポストしかないということにな

りますと、マスターコースにいる間にやつ

ぱりこれはだめだなと思ってよその方に行つてしま

う。先が見える優秀な学生ほどどんどん先によ

そに行つてしまふという現象が起つていまし

て、例えば名古屋大学の工学部なんかでは、ドク

ターコースに残る学生というのは留学生がかなり

多くなつてきています。日本人の学生はむしろ少

ないという状況が生まれてきています。

したがつて、助手になる人というと、今度は外

国人が助手になる。これは、日本の大学がいろんな国の人種を問わないでそういう人を待遇すると

いう実験をやつていこうと思っていた、しかし、もつと別の大学に行きますと、そういう実験の継続ができなくなるというようなことがあります。それから、理論の研究者の場合でも、大きな大学ですと、そこにいろんな種類の若い研究者がたくさんいますからいろいろな議論ができるわけです。何か情報がどんどん入つてくるわけです。研究にとって情報に入るということはすごく大事なんですねけれども、地方の大学に行って、同じ分野の研究者がだれもいない、それから若い大学院生も一緒に議論する相手がない大学に行きますと、なかなか情報が入つてこないということが出てきます。そうなりますと、その研究者は、自分が本当にやりたいと思っている研究はできなくなつていく。人事交流というのは、そこへ行つたらこう、いう研究ができるんだという抱負を持つて移つていくのが一番理想的だと思うんですね。そういう体制をぜひつくっていただきたいと

いうふうに思います。

それから、大学づくりというのは、やっぱりそ

ういう困難な中で日本の大学の先生方は忙しさが

すごくふえてるわけです。学生数に見合つて十分

的な教員のポストが今ありませんし、それからサ

ボートする体制も、定員削減がずっと続いていま

す。しかしながら、限られた資源の配分という問

題で、これは社会の方あるいは政府その他の方で

決めることでございまして、私どもとしては、ど

こでも非常に立派な大学が存在し、いろんな機械

なども、忙しい中で研究や教育に精を出してい

らつしやるというのが私の実感です。

ですから、そういう中で一生懸命頑張つていて

今の状況なんですかけれども、これをもつともつと

改善していただけて、日本の大学で研究や教育を

することができ、もつともつととりを持ってやつて

いただけるように、そういうふうにしていただきたい

なというふうに思つています。

○阿部幸代君 どうもありがとうございました。

慶伊先生にお伺いします。

先ほどのお話を、先生のおられる大学には世界

一流の設備を整えていただいたということがあつ

て、大変恵まれた教育研究環境におられるのだな

といふうに思つたんですが、一方、私は地方の

なつてきますと、マスターコースにいる間にやつ

ぱりこれはだめだなと思ってよその方に行つてしま

う。先が見える優秀な学生ほどどんどん先によ

そに行つてしまふという現象が起つていまし

て、例えは名古屋大学の工学部なんかでは、ドク

ターコースに残る学生というのは留学生がかなり

多くなつてきています。日本人の学生はむしろ少

ないという状況が生まれてきています。

それで、日本の大学におけるこういう教育研究

条件の格差の問題についてどのようにお考えにな

るか、伺いたいと思います。

○参考人(慶伊信長君) 私どもの方は新設でござ

います。いろいろ御手当てをいただいて、大学院

のみでございます。しかも先端の分野を担当する

という使命を持つてつくられた大学でございまし

て、最低の設備はやつていただけましたし、ほかの一般の現在の日本の理工系の中いろいろなところがござりますので、そういう点では大変恵まれたということは事実でございます。そういう点で、やはりこれは問題だと思います。そういう点で、今は、それはそれなりに人類全体にとつてみたならばらしいことだと思つてますけれども、でも、日本人の学生が魅力を感じないということは、やはりこれは問題だと思います。そういう点で、今は、それはそれなりに人類全体にとつてみると、なかなか魅力のあるものにしていかない員というところを魅力のあるものにしていかない」といふふうに思つていています。

それから、大学づくりというのは、やっぱりそういう困難な中で日本の大学の先生方は忙しさが

すごくふえてるわけです。学生数に見合つて十分

的な教員のポストが今ありませんし、それからサ

ボートする体制も、定員削減がずっと続いていま

す。しかしながら、限られた資源の配分という問題で、これは社会の方あるいは政府その他の方で

決めることでございまして、私どもとしては、どこでも非常に立派な大学が存在し、いろんな機械

なども、忙しい中で研究や教育に精を出していらっしゃるというのが私の実感です。

ですから、そういう中で一生懸命頑張つていて

今の状況なんですかけれども、これをもつともつと

改善していただけて、日本の大学で研究や教育を

することができ、もつともつととりを持ってやつて

いただけるように、そういうふうにしていただきたい

なというふうに思つています。

○江本孟紀君 どうもありがとうございました。

慶伊先生にお伺いします。

先ほどのお話を、先生のおられる大学には世界

一流の設備を整えていただいたということがあつ

て、大変恵まれた教育研究環境におられるのだな

といふうに思つたんですが、一方、私は地方の

なつてきますと、マスターコースにいる間にやつ

ぱりこれはだめだなと思ってよその方に行つてしま

う。先が見える優秀な学生ほどどんどん先によ

そに行つてしまふという現象が起つていまし

て、例えは名古屋大学の工学部なんかでは、ドク

ターコースに残る学生というのは留学生がかなり

多くなつてきています。日本人の学生はむしろ少

ないという状況が生まれてきています。

それで、日本の大学におけるこういう教育研究

条件の格差の問題についてどのようにお考えにな

るか、伺いたいと思います。

○参考人(慶伊信長君) 私どもの方は新設でござ

いません。いろいろ御手当てをいただいて、大学院

のみでございます。しかも先端の分野を担当する

という使命を持つてつくられた大学でございまし

ますか。

泽田先生、私は教授という職業を、前回もこの

委員会でやつたんですけれども、先生の名譽教授

というのを、私は教授と名譽教授の違いがよくわ

からないんですけど、その辺を少しお話ししただけ

であります。

それで、日本の大学におけるこういう教育研究

条件の格差の問題についてどのようにお考えにな

るか、伺いたいと思います。

○参考人(澤田昭二君) 名譽教授というのは、そ

の大学にいたということぐらいしか特に何もあり

ませんで、給料も何ももらつていませんし、その

大学の図書館を利用するとかそういうくらいのこ

とがござりますので、そういう点では大変恵ま

れたということは事実でございます。

これはどこでもそうですが、それは先ほどの給

料と同じで、全部の大学が私学も含めてすべて非

常に恵まれた条件にある方が望ましくはあります

。しかしながら、限られた資源の配分という問題

で、これは社会の方あるいは政府その他の方で

決めることでございまして、私どもとしては、ど

こでも非常に立派な大学が存在し、いろんな機械

なども、忙しい中で研究や教育に精を出してい

らつしやるというのが私の実感です。

ですから、そういう中で一生懸命頑張つていて

今の状況なんですかけれども、これをもつともつと

改善していただけて、日本の大学で研究や教育を

することができ、もつともつととりを持ってやつて

いただけるようになります。

○江本孟紀君 どうもありがとうございました。

澤田先生にお伺いします。

先ほどのお話を、先生のおられる大学には世界

一流の設備を整えていただいたということがあつ

て、大変恵まれた教育研究環境におられるのだな

といふうに思つたんですが、一方、私は地方の

なつてきますと、マスターコースにいる間にやつ

ぱりこれはだめだなと思ってよその方に行つてしま

う。先が見える優秀な学生ほどどんどん先によ

そに行つてしまふという現象が起つていまし

て、例えは名古屋大学の工学部なんかでは、ドク

ターコースに残る学生というのは留学生がかなり

多くなつてきています。日本人の学生はむしろ少

ないという状況が生まれてきています。

それで、日本の大学におけるこういう教育研究

条件の格差の問題についてどのようにお考えにな

るか、伺いたいと思います。

○参考人(澤田昭二君) 私どもの方は新設でござ

いません。いろいろ御手当てをいただいて、大学院

のみでございます。しかも先端の分野を担当する

という使命を持つてつくられた大学でございまし

ますか。

泽田先生、私は教授という職業を、前回もこの

委員会でやつたんですけれども、先生の名譽教授

というのを、私は教授と名譽教授の違いがよくわ

からないんですけど、その辺を少しお話ししただけ

であります。

それで、日本の大学におけるこういう教育研究

条件の格差の問題についてどのようにお考えにな

るか、伺いたいと思います。

○参考人(澤田昭二君) 名譽教授というのは、そ

の大学にいたということぐらいしか特に何もあり

ませんで、新聞等によると、競争のない大学の教職

員を、「愚者の乐园」だというようなことをや

ふるかれてお越しいただきましたので、私は

大変失礼な質問をするかもしれませんけれども、

などなくして定年までその職が安堵されるのだ。

というようなことを書かれてあります。

それから、先般この委員会でも話が出ましたた

けれども、新聞等によると、競争のない大学の教職

員を、「愚者の乐园」だというようなことをや

ふるかれてお越しいだしました。

私はその中で、一たん任用されると身分上の保

障が非常にしつかりしている、それから研究成果

や論文発表の業績評価もない、そういうようなことを言われて、大学の教員の実態というものが非常に知られてないんではないかと。

そこでこういった無用論というのが出てくるわけですけれども、そういう実情を書いてあるわけですねけれども、実情かどうか知りません。それが的確であるかどうか。それから、そういうことによつてこういう無用論が出てくるのかということをお聞きしたいんです。ちなみに政治部門では、その本の中で参議院がむだの第三位になります。それだけお伝えして、少しお願ひします。

○参考人(沢田昭一君) そういう十年も一日の同講義ノートでやっている人がゼロだとは思いませんけれども、先ほど申し上げましたように日本の研究教育条件というのはすごく悪いわけですけれども、でもそういう中で、大部分の教員の方々は一生懸命やつていらっしゃると私は思っています。私がいた物理学教室でもそんなにのうのうとしているという人はだれもいませんでした。

物理教室の中で毎年教室講演会というのをやっていまして、その一年間でどういう研究活動をやつたかということをみんなの前で報告する、そして、私がいた物理学教室でもそんなにのうのうとしているという人はだれもいませんでした。

その人たちの提起する問題として、学問の自由に対する侵害になるのではないかという理由と、それからもう一つは合法的首切り法案ではないかということと、先ほどもちょっとお話をされましたけれども、任期中の業績評価、この三点に問題があるのではないかということをおおむね言われておりますけれども、この点についてお聞きしたいと思います。

○参考人(沢田昭一君) そのとおりになるのではないかと心配しているわけです。
先ほどもちょっと申し上げましたように、全員に任期がついておればまた逆の問題が起つたわけですけれども、任期がついている人についていきう会があるわけです。それから、大学院生が学位論文なんかを発表しますけれども、それはもうろにそういう教授たちがどういう指導をしたかというのがそこで反映されるわけです。そうすういうのがそこで反映されるわけです。そういう会があるわけです。それから、大学院生がいつの間に差別が出てきますよね。周りの研究者が議論してその人を再任するかどうかということがありますけれども、任期がついている人についていきう会があるわけです。それから、大学院の名古屋大学に来たときにドクターコースの三年生が四人いましたけれども、それからいろいろ議論をしますと、まだ論文を一つも書いてない人がこれは将来すばらしい研究者になるだろうなと思つていたその人が京都大学の基礎物理学研究所の所長に今なつていらっしゃいますけれども、といふことが起つたのですから、その人が論文を書こうと書くまいと、一緒にいろんな日常的な議論をしていかなければなりません。

私の大学院の、名古屋大学に来たときにドクターコースの三年生が四人いましたけれども、それからいろいろ議論をしますと、まだ論文を一つも書いてない人がこれは将来すばらしい研究者になるだろうなと思つていたその人が京都大学の基礎物理学研究所の所長に今なつていらっしゃいますけれども、といふことが起つたのですから、その人が論文を書こうと書くまいと、一緒にいろんな日常的な交流をやつていく中で初めてつかめるのですから、ちょっと違つた分野から論文の数だけでといふになつてしまふと、本当に独創的な研究というのが見出せないことになつてしまふ。

湯川先生でも、有名な中間子論でノーベル賞をもらいましたけれども、ボーアという有名な物理学者が日本にやつてきたときには、湯川先生に、君は新しい粒子が好きだねと言つたわけです。といふうに、そういうすぐれた研究者でも、ちょっと新しいそういう芽が出たものが本当に将来すごく大きな山脈をつくるかどうかというのはなかなか判断が難しいわけですね。研究というのはそういう側面がありますので、任期制というのもそ

うふやしていただきたいなというふうに思う經常に知られてないんではないかと。

職員、それをぜひ定員削減なんかしないで昔のようふやしていただきたいなというふうに思うわれます。きょうはありがとうございました。

○江本孟紀君 私はこれは賛成の立場でお話します。きょうはありがとうございました。

本先生にはお聞きしなくともいいと思つておりますので、沢田先生だけにお聞きしますけれども、この法案に反対するいろんな方の、団体等も含めて陳情、要請を非常に受けましたけれども、その中でおおむね三点問題になつてゐると思うんですね。

その人たちの提起する問題として、学問の自由に対する侵害になるのではないかという理由と、それからもう一つは合法的首切り法案ではないかということと、先ほどもちょっとお話をされましたけれども、任期中の業績評価、この三点に問題があるのではないかと心配しております。

それからもう一つは合法的首切り法案ではないかといふことは、ちょっとと違つた分野からその人に対する侵害になるのではないかといふことが問題になつてくるわけですが、研究の中身というのけれども、任期中の業績評価、この三点に問題があるのではないかといふことをおおむね言われておりますけれども、この点についてお聞きしたいと思います。

○参考人(沢田昭一君) そのとおりになるのではないかと心配しているわけです。

先ほどもちょっと申し上げましたように、全員に任期がついておればまた逆の問題が起つたわけですけれども、任期がついている人についていきう会があるわけです。それから、大学院生がいつの間に差別が出てきますよね。周りの研究者が議論してその人を再任するかどうかといふことがありますけれども、任期がついている人についていきう会があるわけです。それから、京都大学の基礎物理学研究所の所長に今なつていらっしゃいますけれども、といふことが起つたのですから、その人が論文を書こうと書くまいと、一緒にいろんな日常的な議論をしていかなければなりません。

湯川先生でも、有名な中間子論でノーベル賞をもらいましたけれども、ボーアという有名な物理学者が日本にやつてきたときには、湯川先生に、君は新しい粒子が好きだねと言つたわけです。といふうに、そういうすぐれた研究者でも、ちょっと新しいそういう芽が出たものが本当に将来すごく大きな山脈をつくるかどうかというのはなかなか

いう点でそういう芽を摘んでしまつという可能性を心配しております。

○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ござります。

まず、有本参考人に伺いたいのですが、きょうこの表を見せていただけて、おもしろいデータを

見ていただきました。先ほど石田さんの方からも質問があつたんですが、私は女性の問題について伺いたいんですけれども、この表を見てもう愕然といたしました。とにかく日本というのは七・九%しか女性の大学人がいないということで、

この表を見せていただけて、おもしろいデータを見せていただきました。先ほど石田さんの方からも質問があつたんですが、私は女性の問題について伺いたいんですけれども、この表を見てもう愕然といたしました。とにかく日本というのは七・九%しか女性の大学人がいないということで、

あたりが大体半々で、五〇%近くが教育になつてきますので、かなり教育は上がつてくるわけです。これは国によつてどういう活動に重きを置いているかということになるわけです。

そういうふうに見ていくと、今まででは女性の採用というものを研究を中心日本は見てきたと思うんですね。それで一センテージも低いわけですし、全体的に女性の高等教育の進学率がやはりベースになつて、大学院から輩出されてきて研究者にどれだけなるかという、そういうそぞ野の部分との関係もあります。

アメリカがが多いといいますけれども、アメリカも、昔調べたときは一五%ぐらいでしたが、今が二六%かそれぐらいですから、アメリカでも五〇%を超えるとかそういう数字にはなっていないんです。そういうふうに世界的に比較してみて、やはり教育にウエートをかなり置いていくといふ時代になつてくれれば、女性の方が非常に教育の方に熱心でございますので、その辺の物差し、評価基準をどういうふうにするかによつて上がつてくるといふことがあると思います。

それから 教授会は確かに現在は 工学部あた
りは特に女性が少ないんですが、全体的に女性が
少ない中でそういう業績審査をやる場合にどうな
るかということですが、今までではそうですけれど
も、これからは任期制もそういうふうに、組織の
活性化とか、それから考え方の活性化とか、世界
的レベルで考えるとか、こういうふうに発想を変
えてくるわけですから、そうしますと今までとは
違つ基準で教授会も行動するようになつてきます
から、女性ができるだけ入れていくとか考慮する
とか、アメリカあたりでと、同じ業績だつたら
女性を先に採るとかいうことをやりましたけれど
も、例えば日本でもそういうようなことが起きて
くる可能性はあるんですね。

から大学人が自分たちの教育研究サービスの活動をもう一遍問い合わせていく。これはFDと言つているんですけど、アカルティ・デイベロップメントと言つていてるんですね。日本ではまだ比較的弱いわけですね。学問の自由とかかわる、その辺のことを大学の中から変えていくということがようやく今動き始めたんですね。

こういうことと今の任期制というのは非常に關係があるわけですか、カンフル注射と言いましょうか、多少そういうショック的なところがあるのですけれども、そういうものを契機にしながらもう一遍考え方直していく。それで活力があるものにして、学問的な発展をさせて、それで社会に貢献するというのが一番大事なことですから、そのところに合わなければもう一遍考え方直すことですけれども、とにかくそういう方向で考えていこうということで私は賛成をしているわけですね。

そういう意味で、十年ぐらいこれでやつてみて、どうしてもうまくいかないということになりますと考え直さないといけませんが、しかし、二十一世紀は恐らく国際的な土俵の中で日本の学術や教育やそういうものを考えていかなかつたら、これだけ経済とかそういう点で世界的に注目されるわけですから、そこは今までの輸入型で、後発国型の百年やつてきたシステムでいくことのほうが、やはり問題ではないかということでございます。

○堂本曉子君 学術会議も非常に女性の役職についている方が少ない。米沢さんが物理学の方では役職についていらっしゃいますけれども、やはり非常に少ない。それから、研究者の中でも、ここにはそういう表がないんですけども非常勤が非常に多いということで、確かに常勤になつてしまふと、拝見すると九九・三%というふうに女性もなっているんですが、それはあくまでも少ない常勤の中のまたパーセンテージということで、それよりもむしろ非常勤の中の男女の差を、ぜひ先生

にも一度表をつくっていただけたらうれしいなど
いうふうに思いました。
それから、これは慶伊先生や沢田先生に伺いた
いんですけども、先ほど根なし草とか落ちこぼ
れとか、おまじりつて初めて聞きましたけれども、
それから部落とか、それから沢田先生はやはり
異動することが不利になるというふうにおつ
しゃつた。確かに、システムとして今変えなきや
ならない、日本の大学が硬直化している、これは
もうだれの目にも明らかなことだ。国際性がない、
透明性がない、流動性がない。これはもう必然的
なことだとと思うんですが、必然というより、むし
ろそれがもう非常に言われていることです。
問題は、今先生方がおっしゃつたそういう表現
にも言われているように、社会的風土とそれから
日本人のメンタリティーだと思うんですね。だから
ら、まさに反対の声を伺つていると、確かに本當
にうまく機能すればそれでいいかもしねれない。任
期五年でもっとよりよい、いい大学へ自分も行き
たい。それから研究の自分のテーマも変わるかも
しない。こつちの先生の方は自分のやりたい
テーマがあるかもしれない。

それからもう一つ、きょうはたまたま理科の先生ばかりで、それから有馬先生も理科でいらっしゃるんで、飛び級も理科だけの、数学と物理だけで評価するとの間違つてしまつたんで、私はそれは反対ですというふうに申し上げました。もつと音楽のことを考えてくれ、隣にスポーツの方がいらっしゃいますけれども、スポーツのことを考えてくれと、いうふうに申し上げたんですけれども、やはり数学と物理だけではかられるというところには私は大変不満でございます。大器晩成といふ言葉も日本にはあるわけなんですね。

ね。とすれば、どうやつて本当にその公平な評価ができるか。この日本の、落ちこぼれとか根なし草とか都落ちとか、そういう現実にあるその壁を、どうやつて先生方はこのシステムに賛成の立場から、沢田先生は反対していらっしゃいますけれども、これは大学の方に私は責任があるんではないか。あくまでも大学の自治に任せると文部省は言つてゐるわけですから。とすれば、先生は、その大学の教授会だけでいいのか、それにもつと客観性を持たせるようなシステムをつくらうといふうな提案をなさるのか、その辺のところを、本音のところをぜひ伺わせてください。

○参考人(慶伊富長君) □が悪くなるかもしれませんが、大学は失業救済機関ではないと考えております。研究者集団は社会に対するアカウンタビリティーを持つております。学問を発展させるという義務を持つております。そのために、あくまでも研究条件をよくしていただきたい、こういったことを堂々とお願いをしてまいりました。それはあくまでも目的を果たすためであります。それは社会に対するアカウンタビリティーの我々の方であると考えております。

そういう点で、現在いる人だけでなく、表にいるタレント、研究に合つている人、それからやつている人、それがすべて緊張関係の中であれども、それ自分の独特なアイデアを生かす。学問の自由とは、決して勉強しない自由は含みません。学問を発展させないような研究を認めるものではありません。それぞれ学問論は違いましょうけれども、そのためにはダイアローグがあり、ディスクッショングという場があり、ドイツが編み出したセミナーがあるわけであります。そういう形でもつて絶えず真なるものを求めて皆でやつていくというものでございまして、ハ마다中世以前以米同様易所で

同じ業務をやっている機関が世界じゅうでもって七十ばかりございますが、そのうち五十は大学といふものでございまして、ここまでずっと統いてまいりましたのは、こういうやり方でもって社会に奉仕ができるべきだ、そういうことを社会がう

いうやり方をとつてゐるわけですが、これで世界の学問中心地が今大体アメリカにあると言われておるわけですね。なぜそうなつたかというと、百年前からそれをやつてゐる。日本は今からやるんですからそんだけ簡単にはいかないだらうと思ひますね。百年ぐらいかかるかもしませんが、そういうことなんですね。

ですから、ドイツやフランスやイギリスは、アメリカがそういうふうに気がついたときに世界の中心地であつたわけですから、ドイツのシステムをアメリカが入れるときに、大学院をつくつて、徒弟制度はやらないで大学院で開放的にやるという養成のやり方をしたわけですね。日本はどうじやなくて、徒弟制度のドイツ型を入れていって、講座制でやつたわけですが、その違いが百年たつてできてきてるわけです。

たから、こういうことを今見直そうとしているわけですから、先ほどの評価というものは狭い意味の評価もありますが、そういう社会全体とか、学問によって日本の社会を発展させるとか、国際的に考えていくとか、こういう大きな評価とか報奨のあり方と関係があるわけですね。だから、大学と社会がワンセットで終身雇用・年功序列型になつていつたというのが、日本の評価システム、報奨体系がそういうふうになつておつたということです。それでは今からやつていけないということころに来ているから、社会も大学も変えようとしているということじゃないかと思うんです。

○長谷川道郎君 ありがとうございました。

終わります。

○委員長(清水美幸子君) 他に御発言もなければ、参考人に対する質疑はこれをもつて終了いたします。

午前の審査はこの程度とし、午後一時二十分まで休憩いたします。

午後零時十分休憩

午後一時二十四分開会

○委員長(清水嘉与子君)　ただいまから文教委員会を開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關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。

○馳浩君　自由民主党の馳です。よろしくお願ひいたします。

前回に引き続きまして、今回の法案の任期制導入に伴いましてのインセンティブの付与に関する質問をさせていただきます。

今国会の提出法案の中では、総務庁所管の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案があります。いわゆる任期つき研究業務職員法案です。この法案は、御承知のとおりに、科学技術基本計画に基づき、我が国の研究開発能力をより一層向上させるために、国立大学を除く国立試験研究機関の研究者に一定の場合任用期間制を導入するものであります。ではどういう場合にこの任期制を導入するのか、さらには、の任期制導入に伴い給与に関する特例などのインセンティブが付与されておりますが、これがどういう内容のものか、その概略を教えてください。

総務庁に御質問申し上げます。

○説明員(大西一夫君)　ただいまお話をありました任期つき研究員法におきましては、研究者の流動化を促進させ研究活動の活性化を図るために、国立試験研究機関等の研究者について任期制を導入することとしたところでございます。

具体的に申し上げますと、二つの型がございまして、一つは、高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に、研究業績等によりその研究分野において特にすぐれた研究者を招聘する場合、いわゆる招聘型と言つております。それと、当該研

究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力の涵養に資する研究業務に、独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者を従事させる場合、いわゆる若手育成型の二つの場合に任期を定めて採用することができる」としたところです。

それから、特例の説明を「こと」でございましたので、引き続きまして、給与に関する特例について御説明いたします。

この任期つき研究員は、特定研究業務にあらかじめ一定の業績を上げることを期待して任期を限つて任用されるものでございます。したがいまして、現行の研究職俸給表のように、長期継続雇用を前提として職員の能力の伸長や経験の蓄積によって昇格、昇給を行うという枠組みによらず、その期待される職務と責任に応じ、また必要な人材の確保が図られるよう、新たな俸給表を設けたものでございます。

もうちょっと具体的に説明させていただきますが、招聘型につきましては、国立試験研究機関等に招聘するにふさわしい研究者で、比較的若手の研究員に対応するものから世界のトップレベルで活躍している研究員に対応するものまでをカバーし得るよう、一般職職員の最高額を限度として特例的な給与額としたものでございます。また、若手育成型につきましては、博士課程修了者、フューローシップ経験者等、将来優秀な研究者として広く研究社会をリードし得る資質の高い若手研究員を確保できるよう、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水準を設定したものでございます。

以上でございます。

○馳浩君　さらに詳しくお尋ねいたしますが、招聘型の研究員の場合には、俸給としては現在の公務員に相当するどの程度の金額が何段階に応じて支払われることになるのか、あるいは若手研究者の場合にはどの程度の金額がというふうな、そういう具体的なものを教えていただければ幸いと存

研究者というわけでありますから、一般的の公務員に当てはめれば、具体的に申し上げれば事務次官ぐらいの給与をもらえるのかどうかという、若手研究者の場合にはいかほどのものなのかといふ、金額のことを申してあれですけれども、お伺いいたしたいと思います。

○説明員(大西一夫君) 具体的な金額をどうこうとでござりますので、御説明させていただきます。先ほど招聘型につきましては比較的若手の研究員に対応するものからと申し上げましたが、一号俸から原則六号俸までの間で、俸給月額、月給に直しますと四十一万円。それから、世界のトップレベルで活躍している研究員に対応するとして、この法律の号俸の枠の外の特例的な給与として百三十二万一千円まで用意させていただいております。

それから、若手育成型につきましては三つの号俸を用意しておりますで、一番初任クラスでございますと三十三万六千円、これは俸給月額でござります。一番高い三号俸、これが四十万七千円、ことういうふうになつております。

○馳浩君 というふうに、同じようなないうようない方をしますけれども、国会に提出された法案で、総務庁が所管している国立試験研究所で働く招聘型あるいは若手登用型の研究職に対しても、こういうふうに給与についてのインセンティブを設けられていると。最高額が指定職の俸給表の十二号を超えないというわけでありますから、十二号が百三十四万九千円ですね、事務次官レベルで言えば、それを超えないというわけでありまして、二号をお伺いしたように百三十二万円ですね。恐らくノーベル賞をとろうとするぐらいの、それだけの研究をされる方にはその給与が保障されるということと同時に、もう一つは裁量勤務制といいまして、勤務時間についても大変フレキシブルにお任せといった形と、あるいは特定の研究の成果が上げられた場合には手当がつくというふうなことも私が承っておりますが、そのとおりですね。

○説明員(大西一夫君) サラに付言して御説明させていただきます。

先ほど先生からお話をありましたように、ます給与関係では、任期中に採用当初に期待されいた研究業績を超えるような特に顕著な研究業績を上げたと認められる研究員に限って、俸給月額に相当する額を任期付研究員業績手当として支給することとしたところでございます。

また、勤務時間に関する特例といたしまして、招聘型任期つき研究員については裁量勤務制といふもの導入したところでございます。この任期つき研究員法におきます裁量勤務制といいますのは、各省各府の長が、職務の性質上、時間配分の決定その他の職務遂行の方法を大幅に職員の裁量にゆだねることが研究業務の能率的な遂行のため必要であると認める場合に、勤務時間の割り振りを行わないで職員を当該職務に従事させることができる。そういう制度でございます。招聘型任期つきの研究員という方々は、既に高度の実績を有し、かつ限られた任期の中で明確な業績を上げることが求められていることにかんがみまして、このようないわゆる流動型を導入することとしたものでございます。

○馳浩君 大変詳しい説明をありがとうございます。

次に、文部省にこれを受けて御質問申し上げます。

問題は、今御説明いただきました給与に関する特例、あるいは裁量勤務時間といったインセンティブを任期つきの大学教員にも適用できないかという質問であります。とりわけ、大学教員任期法案の第四条一項一号にいういわゆる流動型と、それから三号に言うプロジェクト対応型に適用できるのではないかというのが私の主張であります。

その根拠を三つ述べたいと思います。

一つ目には、流動型に言う「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ころ」の一つの場合として、先ほど説明がありました。

した高度の専門的な知識、経験を必要とする研究分野において特にすぐれた研究者を招聘する場合におきましては、国家公務員でない者を採用合、いわゆる招聘型が含まれるということであります。わかりやすく言いますと、多様な人材の確保、これは大学教員の場合ですけれども、これに上げたと認められる研究員に限って、俸給月額に特にすぐれた研究者の招聘確保が含まれるということです。

二つ目の根拠は、プロジェクト対応型に言う「大学が定め又は参考する特定の計画に基づき期間を定期で教育研究を行う職に就けるとき」、これは

まさにここで言う計画プロジェクトの成功にそ

のからも、これも招聘型と一致するという考え方であります。

二点目には、この両法案とも、大学教員と研究公務員の違いこそあれ、任期制を導入することによりまして特に基礎研究のより一層の推進、活性化を図ろうとする点においては法案の趣旨、目的は一致すると考えます。

この二点を踏まえまして、大学教員と研究公務員とで給与などの待遇の面で差別する理由はないと考えます。したがって、任期法で言うところの

招聘型には、研究員と同様に給与面のインセンティブを付与すべきであると考えますが、いかが

でしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 御審議いたしております。

す法案の内容と、それから今先生御指摘の国立試験研究機関の法律と共通する部分は確かにあります。わけでございまして、今御指摘のように、流動性を高めるとかあるいは任期制というものを導入するのでありますとか、あるいはそれらを通じて活性化させるというねらい、その辺は共通などござるがあるわけでございます。

一方で、私どもが御審議いたしているものにつきましては、任期を付されていないところから任期を付されたところに異動する人間のことを考えてみました場合に、基本的にはその職務の内容に大きな隔たりがない、基本的には同じである、こういう基本前提で制度を立てておるわけでございます。

公務員の給与はいわゆる職務給ということでもござりますので、その官職の職務と責任に応じて決定されるということでございます。具体にこの

任期制度が導入され得るような勤務態様になつていいか、これは私どもとしてもよく見ていかなければならぬかと思つております。その過程に

おきました、これは給与上の特段の措置が必要であるという場面が出てくるかも知れません。これはよく見てみなければなりません。これがいますが、私ども、現在御審議いただいておる制度の中におきまして、あらかじめ任期つきのボストにつきましての職務はかくかくしかじかで、任期なしのポストに比べて違うんですということを一般的な形で、あるいは制度的な意味合いにおいて異なる位置づけをした上で位置づけるといふこととはしていらないというところが一番異なることがあります。

また今先生が一番御指摘の点でございます。それはもしかしたら差別を生じることになるのであります。とりわけ、同じ研究分野で研究している公務員として、片一方の国立試験研究所においてはそういうた給与面での、待遇面でのインセンティブがあり、片や大学の教員に関してはないと申しますと、国立試験研究機関の場合の制度の立て方と申しますのは、対象となる職員の職務の特性に着目してということでおざいまして、職務自体の困難度でありますとか、あるいは期待される研究成果の高度さ、また、他の任期なしの職務につくんと比べて職務内容が異なる、あるいは若干裏返しの議論になるかもしれませんけれども、あえて給与上の特例措置を行わなければならないほどの異なる程度のものがあるという、そういう制度の立て方にしてあるわけでございます。

○政府委員(雨宮忠君) 職務給の原則という考え方を申し上げたわけでございます。

したがいまして、これはやや理論的に申し上げたいたいと思うわけでございますが、全く同じ職務に

従事しているAとBという人がおりました場合に、一方が任期つきであり、一方が任期なしであるという場合を想定いたしました場合に、AとBとを異なる給与上の取り扱いをするという特段の根拠はないわけですが、これは職務給

という原則的な考え方からするといたし方ないと

ポストに比べてやや不利ではないかというようなお考えの上に立つての御指摘であらうかと思つわげでございます。

この辺につきましては、先生御指摘の関連の給与上の問題もございますし、また教育研究環境、幅広い研究条件の問題もあるうかと思います。私ども幅広くこれは検討していかなければならぬことかと思うわけでございますが、基本的な考え方方は先ほど申し上げたとおりでございます。

○馳浩君 この給与面でのインセンティブの付与については、今後の検討課題であるといふうな認識を文部省にももつとお持ちいただければ、私はそれで結構でありますので、これ以上は追及はいたしません。

それでは、五月十六日の衆議院の文教委員会におきましてなされました質疑を踏まえまして、人事院に質問をいたします。

いわゆる招聘型がこの大学教員の任期法で明確に特定されていたら、任期つき研究業務職員法と同様に特別の俸給表の採用は可能なのでしょうか。さらには、この任期法で招聘型が特定されないとても、将来各大学が作成する規則に特定されていった場合にはどうなるのでしょうか。この二点について改めてお伺いいたします。

○説明員(出合均君) 公務員の給与についてのお尋ねでございます。

公務員の給与、先ほども御説明ありましたように職務給ということで、その職務の特定性をもつてその職務にふさわしい給与を出すということになつております。そういう観點から見ますと、任期つきの今回の法案は、その業務内容、任期等々がそれぞれの大学の自主的な御判断にゆだねられている。したがつて、今回、給与上特別の措置を行つておられます。そういうことができなかつたということでございます。

しかば、どうしたらというお尋ねになろうかと思いますが、任期制につきまして、その範囲であるとか対象でありますとか、その任期が例えは何年というふうな仕組みが形づくられて、その中

での教員の業務内容が任期がついていない教員の方と明らかに違うというような特定がなされた場合には、これはその時点において待遇の仕方にについて考えていかなきやならない、こんなふうに考

えております。

それから一点目の御質問、それはどういう形で規定される、もしくは形づくられればよいのかという御質問かと思います。これにつきましては、ある程度任期制の枠組みが横断的、客観的に整理される必要があるだろうというふうに思つております。今回の場合には、任期制を実施するに当たって各大学がそれぞれの大学の特性に応じた恐らく規則をおつくりになられるのではないかと思います。そこでの対応は非常に多様になつてくるのではないかなどというふうに思います。

そういう中で、例えば研究職における俸給表のようないわば新しい形での整理を行つていくとすれば、かなりそれがまとまつた形で一律的な業務を特定できるようなものになつていく必要があるのではないかと思います。今後、各大学における規則等々のでき方を見ながら判断をしていくことになろう、そのように考えております。

○馳浩君 わかりました。今後の検討課題ということで、この法案が成立しました後の私の注目の

材料として見ていただきたいと思います。

続きまして、私はまた賛成の立場からの質問となるのであります。やはり大学の教授を初めとしてその横断的な、余り大学の教授を労働者といふ言い方はしたくないんですけども、その労働市場といいますか、どこにどういった研究をする方がいらっしゃるかという、そういう横断的な労働市場の形成が日本においてはまだまだ進んでいないのではないかと。どうしても、ある分野においては特定の教授によりまして、その人脈に応じて若手の研究生であるとか学者が回されているというふうな印象を受けますし、実際そうではない

らつしやるんでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) 現在、各大学におきましては、公募制の活用とか、あるいは社会人を教官に採用するというような教員採用の改善や、あるいは教育研究組織 자체を非常に弾力的なものにするというような工夫、あるいは話題としていただいております。

規則にこの教授のポスト、助教授、講師、助手のポストとなりましたときに各大学で規則を設けるわけであります。その任期についての情報の公表、これを各大学に任せることではなくて、文部省にまとめるなりあるいはデータベースにして、そのままソフトがあればそのソフトに乗つけて、だれでも検索できるよういつたものと言えるかどうかはともかくといたしまして、かなり行なわれることは事実でございまして、それがなりの成果が上がつているものというようになります。そこでの対応は非常に多様になつてくるのではないかなどというふうに思つております。

○馳浩君 わかりました。今後の検討課題として

は、近年、国公私立を通じまして年間八千人

ない九千人が新たに教員として採用されておる

ということです。

そういうことでござります。さらに、昇任するとかあるいは転任するなどの形をとりまして異動する方々は年間三千人ということです。

合わせまして年間で一万二千人程度の先生方が任用さ

れておる、こういう状況でございまして、この数字がどの程度のものかななか評価は難しゅうござりますが、それなりの国公私立を通じた大学教員の横断的なマーケットと申しますか、それなりの市場といふものはあるのではないかと

いうふうに考えております。

いずれにしましても、このようない状況のもとで新たに今回任期制を導入できるようになります。これが教員の流動性といふものをさらに高める上で大きな意義を持つものにならうというふうに考えておるわけでございます。

新たに今回任期制を導入できるようになります。これが教員の流動性といふものをさらに高める上で大きな意義を持つものにならうというふうに考えておるわけでございます。

○政府委員(雨宮忠君) 最初のお尋ねと一番目

お尋ねと関連があるわけでございますが、一つは、

懸念はあるわけでありますね。これに対する文部省としての考えはいかがなものか、お伺いしたい

と思います。

○政府委員(雨宮忠君) 最初のお尋ねと一番目

お尋ねと関連があるわけでございますが、一つは、

先月から大学共同利用機関といたしましての学術情報センターにおきまして公募情報を出すことにいたしております。これは今年度からの事業とい

うことで始めておるわけでございまして、既に百

件余りの公募情報、すなわち、ある大学のある学

部学科のどういうポストが空席になつておつて、それについて公募しておるという情報を集めて流

しておるわけでござります。こういう情報自体が幅広く収集され、それが流布されるということが先ほど先生のおっしゃった言葉で申しますと横断的な労働市場ということの形成に役立つわけでもござります。こういう事業は私どもとして大いに支援してまいりたい、これが一つでございます。

それから一番目に、先生御指摘の任期が切れた方の先の問題をどう考えるかということでござります。私どもして、非常にこれが幅広く定着してきたという状況を考えましたときには、ある程度自助努力ということにも期待するところがあつていいかと思うわけでござりますが、それが定着するまでの間は、任期を付されたポストを離する大學において、当該先生の任期中の教育研究活動の実績というものを常日ごろからよく把握しておくとともに、次の就職先ということについていろいろな工夫の上で配慮をしていく、平たい言葉で申しますと面倒を見ていくという態度がやはり必要なのではなかろうかというように考えておるわけございまして、その点につきましては、大

学の方にそのような考え方を述べてみたいというふうなことについては、大体各会派の皆さんとも意見が一致するのではないかと思います。

○石田美栄君 平成会の石田美栄でございます。

けさ、北陸先端科学技術大学院大学の慶伊学長はこういうことを申されました。我々は、お金が欲しいのは確かにそれは真実だけれども、そういうものではなくて、大学の教員として研究職、教育職につくということは、これは使命感を持つて自分のブライドとしてこういう仕事に臨んでいるのだということを申されました。

そういう使命感を持つた大学の先生方の気持ちにこだえるためにも制度的な担保というものは必要になつてくると思いますので、最後に大臣の御決意と取り組みの意欲をお聞きして、私の質問を終わらたいと思います。

○國務大臣(小杉隆君) 従来からも任期つきの任

用というものは行われていたわけですかけれども、幅広く収集され、それが流布されるということがござります。こういう事業は私どもとして大いに支援してまいりたい、これが一つでございます。

そこで、今度の法案でもこの任期に関する規則を定めたり公表しなければいけないということを言つておるわけあります。私は、より透明性を高めていかなければいけないということを答えたように、できるだけその情報を公開していく、こういうことが大切であらうと思ひます。

今、インターネットのホームページにそれぞれ登載をして、そういう研究者や教育者も自分の業績とか実績について訴える手段もふえてきておりましたし、また先ほど答えたように、学術情報センターのデータベースにももう既に十三万件以上のデータが蓄積されておりますし、また、新しくこれだけ公募しますよというデータも、先月から始まつたのかもう百件も超えている、こういうような状況でありますから、今後ともそうした面の整備を図つていきたいと思います。また、いろいろ業績評価のあり方とか大学の教育研究環境、こういったことについて御懇念をありますけれども、こうした課題については今後大いに検討を行つて、必要に応じて適切な対応をしていきたいと考えております。

○石田美栄君 ありがとうございました。

○石田美栄君 平成会の石田美栄でございます。

この任期制の法案につきましては前回も丸一日を使つて講論が進められましたので、前口上はさておきまして、早速質問に入させていただきます。近年、多分ここ七、八年でしようか、大学での通達を出され、あるいは指導をしてこられてるのだとと思うんですけれども、現在、具体的に各大学においてどのようなやり方で自己評価とか自己点検をしているのか。

そして、文部省は報告義務を課しているんだと思うのですが、そういう中で、例えば私学なんかは、そういう大学の評価をするしない、あるいは

その状況によってその大学の成績といふんでしょうか、私学助成なんかの場合にはそういうことが査定に影響していくのでしょうか。

また、もう一つ、そうした内部からの評価のほかに、外部評価というのは今行われているところでは全体的にはどういう状況にあるのか、またどのように考へておるのか。

幾つか質問が入つていますけれども、全体的にお答えいただきたいと思います。

○政府委員(雨宮忠君) いわゆる自己点検、自己評価ということにつきましては、平成三年の大学設置基準の改正におきまして、いわゆる大学におけるカリキュラムの大綱化などと運動しました形で各大学にお願いしたものでございまして、大学設置基準上書かれることでございます。

私も大学にお願いしまして調査したところによりますと、平成八年の十月現在の数字でございますが、国立大学で九十七校、国立大学のほとんどでございますが、それから公立大学で四十二校、私立大学で三百五十二校の合計四百九十一校、全体の割合でいきますと約八五%でございますが、これらの大学におきまして自己点検・評価を実施しておりますわけでございます。数字は省略させていただきますが、このうちのかなりの大学がその自己点検・評価の結果を報告書の形で公表しております、こういうことでござります。

自己点検・評価といふことの内容につきましては必ずしも一律ではございません。学部レベルの点検・評価の結果を報告書の形で公表しておる、こういうことでござります。

自己点検・評価といふことの内容につきましては必ずしも一律ではございません。学部レベルの点検・評価をやるところもありますれば、あるいは全

ておきまして、早速質問に入させていただきます。このことについて、文部省はこういう場合やつぱり

一度お尋ねしたいのです。その中に、学校別、大学教員の自校出身者の占める割合をここでも

一度お尋ねしたいのです。あるいは国立、私立、あるいは地域などによつて、そういう差があるのか、特徴があればそれも一緒に割合をお教えいただきたいと思います。

また、学外者による外部評価を導入する大学もふえておるわけでございまして、これはいわばみずから点検・評価した上に立つて、さらには外から見られた場合にどんなぐあいだろうか、こういう

ことをお願いしてやつておるものでございますけれども、平成七年十月までに外部評価を実施した大学は二十二大学でございましたが、平成八年十月現在におきまして四十五大学に増加しておるわけでございます。外国の研究者を含めましてそれが専門分野の学外の研究者等から成る第三者が行われるなど、積極的な取り組みが図られつつあるというところでございます。

月現在におきまして四十五回でございましたが、それの専門分野の学外の研究者等から成る第三者が行われるなど、積極的な取り組みが図られつつあるというところでございます。

○政府委員(雨宮忠君) 平成七年度の学校教員統計調査によりますと、大学の本務教員につきましての自校出身者の占める比率につきましては、国立大学が四三・九%、公立大学で三五・一%、私立大学で三一・七%、これは平均の数字でござりますけれども、平成七年十月までに外部評価を実施した大学は二十二大学でございましたが、平成八年十月現在におきまして四十五大学に増加しておるわけでございます。外国の研究者を含めましてそれが専門分野の学外の研究者等から成る第三者が行われるなど、積極的な取り組みが図られつつあるというところでございます。

月現在におきまして四十五回でございましたが、それの専門分野の学外の研究者等から成る第三者が行われるなど、積極的な取り組みが図られつつあるというところでございます。

○政府委員(雨宮忠君) 平成七年度の学校教員統計調査によりますと、大学の本務教員につきましての自校出身者の占める比率につきましては、国立大学が四三・九%、公立大学で三五・一%、私立大学で三一・七%、これは平均の数字でござりますけれども、平成七年十月までに外部評価を実施した大学は二十二大学でございましたが、平成八年十月現在におきまして四十五大学に増加しておるわけでございます。外国の研究者を含めましてそれが専門分野の学外の研究者等から成る第三者が行われるなど、積極的な取り組みが図られつつあるというところでございます。

ますが、そうなつておるわけでございます。平成四年度と比較いたしまして、国公立大学につきましては若干の改善はあるわけでございますが、おむね最近十年間を通じましてほとんど変化が見られないないということございまして、そういう意味合いからも、教員の流動性は全体として必ずしも高くないという評価を私どもいたしております。

地域別にというのを調査したものはございませんけれども、学校別にということで若干コメントさせていただきますと、やはり古くから大学院課程を擁しておるような歴史のあるところではおのずと大学教員の養成能力といふものをみずから持っているわけでございます。そんな関係で、新しくできました大学、かなり遅くなつてから大学院を積み上げることになつたそういう歴史の浅い大学に比べまして、そういう意味で後継者養成能力という点で異なる面があるわけでございます。そんな関係もございまして、いわゆる古く大きい大学のところが自校出身者の率が比較的高いということが一般的に言えようかと思うわけでございます。もちろん、自校出身者と申しまして、その問において、現在のポストに至るまでに他校をいろいろ経験してくる、これは流動性という観点で別の配慮がまたあるわけでございます。けれども、一応そんな状況になつておるわけでござります。

○石田美栄君 このたびの大学教員の任期制の導入については、大学教員の流動性を高めて大学における教育研究の活性化を図るために、各大学の判断でこの制度を導入することができるようにするための法律であるといふことは繰り返し説明されてきているわけですが、じゃ実態として大学がどういう姿になるのかなとなると、まだどうもはつきりとした輪郭が見えてこないようになります。

現在既に助手とか外国人の教師については任期制がついた任用が行われておりますが、これもきょうの午前中話題になりましたが、日本の大学

の人事が欧米に比べて流動性が乏しい一つの理由は大学格差が大き過ぎると言われておりますが、おむね最近十年間を通じましてほとんど変化が見られませんが、その意味合いからも、教員の流動性は全体として必ずしも高くないという評価を私どもいたしております。

○國務大臣(小杉隆君) いろんな理由があるとせんけれども、学校別にということで若干のコメントさせていただきますと、やはり古くから大学院課程を擁しておるような歴史のあるところではおのずと大学教員の養成能力といふものをみずから持っているわけでございます。そんな関係で、新しくできました大学、かなり遅くなつてから大学院を積み上げることになつたそういう歴史の浅い大学に比べまして、そういう意味で後継者養成能力という点で異なる面があるわけでございます。そんな関係もございまして、いわゆる古く大きい大学のところが自校出身者の率が比較的高いということが一般的に言えようかと思うわけでございます。もちろん、自校出身者と申しまして、その問において、現在のポストに至るまでに他校をいろいろ経験してくる、これは流動性という観点で別の配慮がまたあるわけございます。けれども、一応そんな状況になつておるわけでござります。

○石田美栄君 このたびの大学教員の任期制の導入については、大学教員の流動性を高めて大学における教育研究の活性化を図るために、各大学の判断でこの制度を導入することができるようにするための法律であるといふことは繰り返し説明されてきているわけですが、じゃ実態として大学がどういう姿になるのかなとなると、まだどうもはつきりとした輪郭が見えてこないようになります。

現在既に助手とか外国人の教師については任期制がついた任用が行われておりますが、これもきょうの午前中話題になりましたが、日本の大学

かなり採用もされていまして、これは場合によつてはプロベーショナリーシステムというんですか、試補制、こういう偏見のようなところもありますし、三については、特定のプロジェクトについて、本當はこれは特別待遇によつて広く人材を集め、期限つきで、あることを達成して解散するというふうなことを想定しているのではないかと思いますから、したがつて分野もある程度特定の分野、科学技術研究とか何か特別な調査研究のプロジェクトといったことになるのかなというふうに少しイメージがわくのですけれども、一についてはどちらも漠然としているよう私は感じています。あるいは何でも当てはまつて、ここのことろからかなりこの制度が意図しているようなことがあります。あるいは何でも当てはまつて、ここのことろからかなりこの制度が意図しているようなことがあります。

こういうようにそれぞれの大学によって特色があると思うのであります。私は、今度のこの法案を通じて、そうしたさまざま歴史とか特色のある大学同士がお互いに多様な人材を交流し合つて、そして違つた分野の研究者とか違つた経験や発想のできる人と出会うことによって学問的な闘争を通じて、その一つの方策として今度の法案があるというふうに御理解いただければ幸いでございます。

○石田美栄君 私も、確かに欧米の大学はある程度全国的に拠点の大学があつて、日本ほど大学間の格差が歴然としている国はないよう思えます。そのことは日本の社会全体がある程度、どういふんですか、伝統的に、歴史的に差別をすることが好きというか、そういう特徴のある社会かなとあらゆるところで思う。そういうことが大学にあって、こうした制度でそういうことを多少ともといふか、今後解消していくのに役立つかなと、そういうふうな感想も持っております。

さて、次に移らせていただきますが、この法案の第四条についてもう少し詳しく、あるいは具体的に考えてみたいのですが、助手の職については、若手を養成する育成型といふんでしようか、既に

でございますが、十年前の先端的が現在の先端的かといふと、これは必ずしもそうでもないといふことは十分でないかもしないわけございません。しかし、私どもの気持ちいたしましては、先生御指摘のように、百人の人が百人とあらゆる教育研究組織についてこれが適用されることは、その限りであります。しかしながら、それの例示を含めて、この点について文部大臣どのような御思想をお持ちでしょうか。

○國務大臣(小杉隆君) いろいろな理由があると、後できた新設の大学というように、それぞれの大学に固有の歴史があつて、現状においてもそれが規模とか内容も異なっております。大学院が非常に学生が多い大学であれば、むしろ学部学生を中心とする大学もある。あるいは理系得意とする大学もあれば文系に多くの人材をそろえている大学もある。

こういうようにそれぞれの大学によって特色があると思うのであります。私は、今度のこの法案を通じて、その一つの方策として今度の法案があるというふうに御理解いただければ幸いでございます。

○政府委員(兩宮忠君) 大学審議会の答申におきまして使われている言葉で申し上げたいと思うわけですが、例えば最先端の技術開発現場の情報などを取り入れた教育研究でありますとか、あるいは人文社会系と理工系が融合した学際的な教育研究でありますとか、あるいは実社会における経験を生かしました実践的な教育研究などを推進する教育研究組織におきましては、絶えずおこなわれるプロジェクトによつて広く人材を集めると、それがそうであるということを一般的な形であらかじめ申し述べるということは必ずしも適切ではないというふうに考えておるところでございます。

○石田美栄君 ですから、若手育成の部分と、あるプロジェクトによつて広く人材を集めると、それがそうであるということを一般的な形であらかじめ申し述べるということは必ずしも適切ではないというふうに考えておるところでございます。

○國務大臣(小杉隆君) 局長は慎重にああいう答弁をしましたけれども、私は端的に実感を申し上げたいと思うんです。例えば環境問題なんかは、もう一つは、例えば一つの学際的な学部を編成がえしてそこが任期つきでやつてみるとか、そんなことも想定できるのでしょうか。

○國務大臣(小杉隆君) 局長は慎重にああいう答弁をしましたけれども、私は端的に実感を申し上げたいと思うんです。例えば環境問題なんかは、地球環境がどうやって悪化していくのか、地球温暖化がどうして起るのか、そういうような科学的な解説と同時に、それではその地球の温暖化を防ぐために我々のライフスタイルはどうあるべきか、あるいは企業活動がどうあるべきか、そういうような社会学的アプローチも必要だと思うんですね。そういう環境とか防災なんというのは理科系と文科系を組み合わせた学際的な研究が必要だと。そういうのは今日なかなか人材が少ないわけですね。そういう環境とか防災なんというのは理科系研究に本当にふさわしい人を任期

つきで来ていただくと、こういうことは考えられると思います。

一方、最先端の研究ということになりますと、今盛んに進んでおります情報であるとかあるいは材料とかバイオ、こういう分野が考えられるんではないでしょうか。これはまた十年先になれば最先端の分野というのは変わってくるかもしませんが、当面、私見ですけれども、そんなようなことが考えられるんじゃないかなというふうに私は考えております。

○石田栄美君 どうもありがとうございました。
これから育てていくことだと思います。

○石田美栄君 どうもありがとうございました。
これから育てていくことだと思います。

立を通じまして約百の大学におきまして、これはそれぞれの大学のそれぞれの部分的な教育研究組織についてでございますけれども、事実上のものを含めまして教員の任期制が導入されているということをございまして、これらの大学におきましては、それなりの任期制というものについての一種の、習熟という言葉が適當かどうかあれどござりますけれども、なれというものがあるわけでござります。

したがいまして、これらの大學生におきましては、新しい法律に基づきます任期制の導入ということを行わせやすいのではなかろうかというように一歩踏み出します。

ことについても先ほど既にお答えがあつたのです
が、たしか国立大学の場合は人件費も教授、助教
授、助手という枠がきちっとあって、その枠で予
算枠も決められるようになつてゐると思うんです
が、そういう中でこの任期制が入つてくると、独
自性に任せられても、給与の特別な査定というのは
ほとんど不可能なのかな、それからまた将来的には
はそれを検討しなきやならない時期が来るのにや
ないかというお答えもあるのですが、そういう点
についてやっぱり何とかならないものかと思うの
です。

実際今の国立大学の非常勤講師なんかの場合

別措置は難しいということでございますね、今の段階では。

さて、質問をえさせていただきますが、午前中の参考人のときにも出た話題ですが、雇用機会均等法ができるで十年になりますけれども、国立大学の教員の採用においては従来、女性の差別といふのは本当に大変なものだったのを実感しています。例えば英文関係、私は英文関係すけれども、国立大学なんて、ほとんど学生は女性でも、私立でもかなりそうなんですけれども、先生はもうほとんどが男性という実情の中で、教育的にもそれなりの問題を感じたこともよくありました。

そうは言つても、もう一つ、一番みんな知りたいのは、一体一つの学園の中がどの程度任期制の部分になるのか。そういたしましても、長期的視野に立つ研究とか教育、学校運営の継続性も大学の重要な面でありまして、終身雇用・年功序列と

一般的に推測はいたしておるわけございます。いずれにいたしましても、今の時点での程いうことをお答えするのは大変難しいというござります。

れは
究組
もの
とい
こと
でこ
ござ
ほとん
はそれ
はそれ
ないか
ないか
について
です。

実際今の国立大学の非常勤講師なんかの場合
は、ある枠でとつてくるとそれを学内で配分して、
私も非常勤で行つたことがあるのですが、そうい
う場合には、教授なんかで、私なんかが行くと百
五十人、二百人という一般教養の講座を持つてお
りましたから、大講演会のようなのを百分やつて
、もろもろと手を貸す。多くは行つて、三

別措置は難しいということになりますね、今の段階では。
さて、質問を変えさせていただきますが、午中の参考人のときにも出た話題ですが、雇用機会均等法ができる十年になりますけれども、国立大学の教員の採用においては従来、女性の差別というのは本当に大変なものだったのを実感しています。例えば英文関係、私は英文関係ですけれども、国立大学なんて、ほとんど学生は女性でも、私立でもかなりそうなんですかけれども、先生はもうほとんどが男性という事情の中、教育的にもそれなりの問題を感じたこともありました。

例えば、男の先生ばかりですと、一生懸命勉強しようと思つて女性が入つても、女性はいい家庭の人になれとかいい奥さんになれなんてことを堂々とゼミで先生が言われるというふうなこともあります。それも近年は

いう雇用習慣が社会的に多少崩れ始めたとはいっても、この制度の導入によつて歐米のような、いわゆるプロベーショナリーシステムとテニユア制ですか、これを制度化するところまではまさか考えていないだうと思うのですが、これも非常に答えにくい質問かもしませんが、総定員に対しこういった任期つき雇用者の割合をどの程度予測しておられますでしょうか。

先ほどもお話しに駆け参りましたから質問が出ておりましたが、この第六条での任期制が準用されるけれども、一般職の任期つき研究員には採用、給与、勤務時間等の特例が定められていること、先ほど御答弁がございました。招聘型の給与にしましても、特に助手の給与にしてもかなり高額がきちっと決められていて、でも、これは条文を読みますと、この任期つきの研究員の場合には扶養手当もない人四十人のクラスでちょっと英語のクレジットもあるいは若い人が英語のクレジットも常勤というのほとんど同じ一時報酬が出るんですね。それは大体二十人でありますけれども、そういうふうに任天堂に任されるのか、そのあたりがいただけだらうと思います。

バスは行こで三十
語を教えても、非
字の中で操作して
たことの運用が各
りについて御説明

○政府委員(兩宮忠吾)
　国立大学におきます女性
も、午前中も有本先生の方からいたたこの女性教員（資料を示す）よその国に比べて非常に低いんですけれども、国立大学と私学に分けて、もしわかれれば、女性教員の教授、助教授、講師といったようなところの比率をお教えいただけたらと思います。

○政府委員(兩宮忠君) この法律につきましては、「公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。」ということになつておるわけでございまして、この施行後、それぞれの大学がこの任期制の法律の扱いについていろいろと検討していくことになるかと思うわけでございます。

中には、任期制の導入はいたさないというところも当然出てくると思ひますし、また一部分導入しようといふところも出てこようかと思うわけでございますが、実際にどの程度の大学でこの制度を活用することになるのか、今の時点で申し上げることは大変難しいとこういうことでございます。

ただ、平成七年度の時点におきまして、国公私

し、それから住居手当、勤勉手当等は支給しない、昇給もないというふうな制度であるようですが、ども、教員の場合にもこの任期がついていて、五年なら五年、そうしますと、退職金だとかそれがら年金だとか、そういうことが気になるのです。が、給与にも今のところ特例がなくて、ある業績によって号俸が決められるとその給与で働くということになるんですが、昇給は普通今の終身雇用ですと一年ごとに号俸が上がっていくわけですけれども、そういう適用とか、やっぱり給与体系というのは気になるのです。特に、助手のところよりも四条の一とか三の枠のところに本当に優秀な人材が集まるのかなど。

期が付される教員も定員内の職員でございます。
したがいまして、いわゆる総定員法の中の定員として組み入れられておるものでござります。また、給与につきましても、基本的に一般職の給与法上の給与の扱いを受けるということでございます。
今、先生御指摘の非常講師の場合につきましては、非常に大ざっぱな言い方でございますけれども、これは予算上の措置ということでもござりますので、それぞれの積算単価等はどうぞいますが、基本的には予算上の措置で措置される、こういう違いが出てこようかと思うわけでございます。
○石田美栄君 そうすると、今のお答えですと、この任期制のポストができるも、大学独自の判断ではこういう給与上の措置というのは難しい、特

教員の割合は、平成七年度におきまして全体としては七・一%ということでござります。職種別にこれを見てみると、教授が三・五%，助教授が六・六%，講師八・九%，助手一・二%ということでございます。

また、私立大学におきます女性教員の割合でございますが、同じ年度の数字でございますが、全體としては一三・六%でござります。職種別に見ますと、教授が七・六%，助教授が一四・三%，講師が一六・四%，助手が二二・三%という状況でございます。

このデータを見てわかりますことは、全体として国立に比べまして私立大学の女性教員の割合の方が高いというのが一点。それからもう一つは、

一
○

自分の意見を述べ、また大学が面倒を見るなら、同じように面倒が見ていくような場をつくると、いうふうに、面倒を見るとおっしゃるならそこまでされるべきではないかというのが私の意見です。いかがですか。

○政府委員(雨宮忠君) 任期を付された教員が教育研究活動をするのに当たりまして、全く一人で教育研究活動をするという場合もないわけではないと思うのでござりますが、一般的にはやはり同僚と、あるいは先輩と申しますか、の研究者とともに仕事をしておるというのが通常の事態であろうかと思うわけでござります。したがいまして、次なる職としてどんなものが適当かどうかというのは、そういう日ごろの教育研究活動をともにしている者、あるいはそれを指導している者、これが日ごろからその状況をよく把握しておること、これが一番重要なことじやなかろうかと思うわけでございます。その中から就職先がどうのという話が出てこようかと思うわけでござります。

その過程におきまして、本人はどういう希望を持っているのかというようなことも当然耳に入ってくるでありますし、本人が述べることもあります。いろいろあるうかと思うわけでございますが、日ごろから教育研究活動をよく把握し任教授なり学部長なりが、次それじや君はどこへ行つたらしいか、いろいろ同僚の情報を聞いてみようというようなことで面倒を見る場合も必要だと思ひますし、先ほど来お話を出ている学術情報センターでできる限りそういう人材の情報をもつと活発にするということも必要でしようし、そして本人の自助努力ということで、本人がやはり自分が今までの業績なり実績というものをインターネットのホームページに登載してどんどん売り込むとか、そういう両々相まって任期制というものをきちっと定着させていくべきだと、こう考えております。

○本岡昭次君 いや、定着するまで面倒を見るとおっしゃったんだから、面倒の見方のこと私は言つておるんですよ。個別にやっぱり好き嫌いはありますよ。あんなやつ出ていくつくれたらいふと思うのもあるし、だから、そういうもの個別にやると首切り法案だなんというような話が出てくるわけで、じゃなくて、大学が定着するまでやはりそういう場をきちっと公平に設けるということを文部省としてきちっと御指導なさつたらいかがですかと、こう言つておるんです。

○政府委員(雨宮忠君) 大学としていろいろな取

り組みの仕方があらうかと思います。今、先生御指摘のようなことも含めまして、それぞれの大学で円滑な運用ということで大いに配慮してもらいたいというように考えております。

○国務大臣(小杉隆君) 今回の任期制導入というのは、これはあくまでも選択的導入ですから、本人が嫌だと言えばこれは任期つけられないわけですから動かなきやいわけであつて、やっぱりそういう新しいプロジェクトなり新しい先端的な研究に携わりたいという本人の希望で動くわけですから、本人も動く以上はそれなりの覚悟で行っていると思うんですね。しかしそうはいつても、一つのプロジェクトが終わつて、じや次どこへ行くかといった場合には、今先生が御懸念のような心配も出てこようかと思います。

したがつて、制度が定着するまでは、やはり主任教授なり学部長なりが、次それじや君はどこへ行つたらしいか、いろいろ同僚の情報を聞いてみようというようなことで面倒を見る場合も必要だと思ひますし、先ほど来お話を出ている学術情報

セントラルでできる限りそういう人材の情報をもつと活発にするということも必要でしようし、そして本人の自助努力ということで、本人がやはり自分が今までの業績なり実績というものをインターネットのホームページに登載してどんどん売り込むとか、そういう両々相まって任期制というものをきちっと定着させていくべきだと、こう考えております。

○本岡昭次君 問題が起らないようにひとつよろしくお願ひします。それで、この委員会でこういうことが起こったじゃないかということにならないように念を押しておきます。

そこで、この助手という立場の皆さんのことについてお伺いします。

法律の二条の「定義」のところの一項二号に「教員」とあって、「大学の教授、助教授、講師及び助手をいう。」ということで、助手が教員といふのに入つておるわけですね。そしてこの助手が一體どういう位置づけられた方をしておるかという

と、四条の一項二号のところでこういう項目もあります。「助手の職で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ものに就けるとき」と、こう書いてあるんですね。「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」、こういうことがこの助手という職務の主たる内容であります。この助手といふのは、これはあくまでも選択的導入ですから、本

人が嫌だと言えばこれは任期つけられないわけですから動かなきやいわけであつて、やっぱりそういう新しいプロジェクトなり新しい先端的な研究に携わりたいという本人の希望で動くわけです。【助手は、教授及び助教授の職務を助ける】と、こう書いてあるんですね。助けるんですよ。こちらは助けるじやなしに、「自ら研究目標を定めて研究を行う」と、こうある。ということになると、学校教育法第五十八条に定める職務規定に言ひますね。だからこの矛盾をやはり解決しなければいけないと私は思います。

だから、そういう意味でこの助手の皆さん

の問題は、学校教育法第五十八条の職務規定

に言ひますね。だからこの矛盾をやはり解決

しなければいけないと私は思います。

だから、そういう意味でこの助手の皆さん

矛盾することをおやりになつてゐると思うんです。

特に、この中教審の言つてることですが、この本の四十七ページにこういふことが書いてあるんですね。「これまでも、学習の進度の遅い子ども対しては、各学校において、一人一人の子どもの実態や学習の途中でのつまづきの原因を的確に把握し、個別指導や補充学習、チーム・ティーチング、習熟の程度に応じた指導、教材・教具の工夫・開発やマルチメディアの活用など、個に応じた指導方法の工夫・改善」、これをするために第六次教職員定数改善をやつておるんですよ。

の中の主たることは、チームティーチングを学校で実施していくための教職員の定数改善なんですよ。来年度で完結するもの先に延ばすということはどういうことかといふと、そういうことをもしあやりになるなら、一体チームティーチングといふような問題をどういうふうにやつていくのか。それで第七次改善もその後にやつて、ここに言つていることの教育条件の整備をきつとやることと一緒にやつてきたんだじょ。

そうすると、今度は財政構造改革といふことで、教職員の定数改善なんかの教育条件整備の問題は、これは予算を削減したり中身を悪くしたり切つた張つたで後ろへやつて、そして教育をこうせいといふ改革の中身だけは出していつて、これは一体どういうことかと。しかもそれが財政構造改革といふんだから腹が立つんですよ。予算を削れといふのだからそれは何かを削らうとする、しかし構造改革という名を打つ以上、教育改革の問題と不離一体でなければならぬ。ところが、もう教育改革の問題とこれと表現は悪いけれどもまた裂きになつてしまふ。それでこの犠牲はだれが負うといつたら子供が負う、このリスクは、リスクを子供に負わせたらいけないというところで努力するのは現場の教職員ですよ、改善なしにやるんだつたらね。

そこで文部大臣、この第六次教職員定数改善を二年先に延ばして、そして第七次の問題は聞くと

ころによるともうないんだというふうな状態であれば、もう中教審のこの本の中に私が今読んだよなことは書かぬことです。私はそれで腹が立つておるんです。文部大臣、腹立ちませんか。

おかしいですよ、実際。口で言うことと実際することが違つたら、それは現場の教員だつて信用できませんよ。この大学の任期制の問題だつて首切り法案やと言つてやつぱり文部省に対する不信です。

「一言、私の言うことに反論があるのでつたら反論してみてください。お願ひします。」

○國務大臣(小杉隆君) 今読み上げられた趣旨は全く同感でありますし、私はその趣旨にのつとつて今日まで、財政構造改革会議の中でも一切の聖域なしと、こういう原則のもとではありましたけれども、企画委員会におきまして四月十五日にそ

の義務教育費の問題、教職員定数の問題について力いっぱい主張したところでありますし、その後たびたび閣僚懇談会も何回か開かれましたし、またその途中では大蔵大臣との意見交換もありました。その都度私は恐らくどの閣僚よりも発言回数は多かつたと思いますが、強く要請をして、とにかく教職員の定数改善と教育改革とは一体的に行つていきたいため、ぜひそこら辺は慎重に配慮してもらいたいと、こういうことの意見を展開してきたわけです。

したがいまして、この財政構造改革会議でも、最後の懸案事項、ODAとか防衛費とか、その他いろいろな懸案、農林予算もありました、そういうものと並んでこの教職員定数の問題も最後まで政治的な課題として議論の対象に残つたと、こういふことがあります。

まだ私は正式に一年延長になつたなんということは聞いておりませんし、これはきょう午後五時から財政構造改革会議の全体会議で恐らく出されるんではなかろうかと思うんで、仮定の話で話をすることはなかろうかと思つたが、もし仮に一年延長になつたとしても、最初のころはこれは完全にこととして中断、凍結と、こういう意見もあつたわ

けですけれども、この六次計画そのものは何とか総数は確保できて、その実現年度数を二年繰り延べることでから決してゼロになつたわけじゃないんで、私は改善計画自体は変更しないと

現今のこの危機的な財政状況を考えますと、これだけが聖城だと言つて頑張り抜くということもなかなかできにくく状況でありますし、せめて私は子供さんたちへの影響とかあるいは新しく教員を志望している方たちへの影響が急激に起らならないようにならかにひとついくつこうに、そういういつた努力は今後とも続けたいと思います。

これはあくまでも仮定の話ですから、きょうの夕方にならないと最終的なあれはわかりませんので、あくまでも仮定の話としてお聞きいただきたいと思います。

○本間昭次君 終わります。

○阿部幸代君 大学審議会の答申の中で、「大学教員に占める女性の割合が低い現状を踏まえ、各大学においては、女性の教員への積極的な採用に配慮していく必要がある。」こうありますが、この点にも関連して幾つか質問したいと思います。

まず、大臣に伺います。

衆議院の文教委員会において大臣は、我が党の石井議員への答弁の中で、男女共同参画型社会は教育も例外ではない、保護的規定で男女差別があつたが、女性研究者だからといって保護されるという甘い考えは許されない、家庭、育児への配慮は必要だが、別の扱いをすることはあってはならないと、こういふうに述べておられます。

女性の教育者・研究者の場合も、子供を産む性として母性が保護されるのは当然ではないでしょうか。また、男女共同参画型社会に向けて女性のためのポジティブアクション、つまり積極策が求められていますが、女性の教育者・研究者のための積極策についてどのように考えておられますか。

しのとおり、大学教員の中で女性の占める割合が低いということも事実であります。しかし、最近立あるいは私立の大学を見ましても概して女性の学生の方が成績がよろしい、こういうことですから、先ほど局長から答弁あつたように年々女性の大学教員における比率も高まつてきておりますから、私は決してこの任期制が女性のそつした比率を阻害するというふうには考えておりません。

今までの労働法制その他を見ましても、女性には特別の保護規定というものがありませんけれども、男女共同参画型社会の実現に向かつてできるだけそうした男女間の差をなくしていくこと、この点においては、もちろん女性特有の出産とか育児とかあるわけですから、これは女性の教員の比率が高まるにつれて職場で互いにそうした配慮といいますますか考慮といいうものが十分なさることは必要だというふうに考えております。

○阿部幸代君 母性保護についてはお認めになりますね、大臣。

○國務大臣(小杉隆君) これは当然保護されるべきものだと思います。

○阿部幸代君 女性の時間外・休日労働や深夜業の規制は母性保護にもつながる最低限の保護措置であるというふうに私は考えていました。実際に男性にも保護措置、つまり時間外労働の法律による上限規制などを設けて男女共通規制を実現したドイツ、こういう国例もありますから、そういう方向に日本が進むことも考えられるわけです。ですから、甘えは許されないと一方的なことは言つてほしくありません。

高等教育局長は衆議院で、我が党議員への答弁ではありませんでしたが次のようなことを述べておられます。任期制が幅広く導入されていくといふ将来のことを考えていくと、教員採用のチャンスはそれだけふえていくことになる、女性のライ

フサイクルに応じた就業の機会が増加するというメリットもあなたが否定できないと。これは、女性の教育・研究者が出産、育児の間はそれに専念して、一段落ついたらまた戻ればよいと、教育職、研究職に戻ればよいということですか。

○政府委員(雨宮忠君) 私が申し上げましたのは、任期制が導入された場合には、そう立場からいたしますと、任期制がとられている場合の方が応募するチャンスがふえるわけでござります。

したがいまして、そういう意味合いにおきまして、これは男性であると女性であるとを問わないわけでございますけれども、今先生は女性のライフサイクルとおっしゃいましたけれども、女性のライフサイクルだけではなくて、そのいろいろな事実上の生活条件と申しますか、個別の状況に応じて応募するチャンスがあるであります。ただし、それは任期制が非常に限定された形で導入されたとしても余り効果はないのではないかと、こういう趣旨で申し上げたわけでございます。

○阿部幸代君 文部省ですからもつと女性の研究者・教育者に着目をしていただきたいと思うんですね。それで、日本学術会議は一九七七年に「婦人研究者の地位の改善について」という要望を提出しているんですけれども、それ以来、女性研究者が科学研究と母性の二つの責任を果たすことができるように施策の強化を求め続けているんです。

ですから、女性教育者・研究者の本流というのは、母性も研究とともにその責任を果たしたいということです。時期をずらせてやればいいというのは、女性たちの願いの本流にも反するし、研究の論理にも反するんです。中断するということは

できないんです、研究というのは。

○政府委員(雨宮忠君) 業績評価というものは、産や育児が業績評価のマイナス要因にならないと保証できますか。

○政府委員(雨宮忠君) 産や育児が業績評価において公平なものでなければ、いろいろな意味合いにおいて公平なものでなければならぬと思いますし、今、先生がおっしゃったような母性保護というような立場をも念頭に置かれてしまうべきであろうかと思つたままであります。

○政府委員(雨宮忠君) 私立大学の非常勤講師の教員を広げていくわけで、私立大学の教育研究条件の改善という意味での活性化にはつながらないのではないか。

○政府委員(雨宮忠君) 任期制の導入は、常勤の教員の中にも期限つきの教員を広げていくわけで、私立大学の教育研究条件の改善のために任期制が悪用されるようなことがあります。また、先生おっしゃいましたのは、いかがないうわでござりますけれども、それらの方々だけでは分担しがたい分野について、学外の適任者を非常勤講師として採用しているものだ

うことに際しまして、女性であるということのゆえに差別があるというようなことがあってはならないことは申すまでもないことでございます。○阿部幸代君 女性の教育者・研究者が任期の期限切れを妊娠、出産を伴って迎えはどういうことになるか考えてみたいと思うのですが、次の職場、仕事を探すこともできなくて、結局、教育も研究も中斷して出産と育児に専念せざるを得なくなります。それを遅けるために妊娠や出産をあきらめたとしても、期限が来れば、次の職場と仕事が保障されるわけではありません。任期制はメリットどころか、今でも少ない常勤のポストをさらに狭めて、育児をしながら研究を継続できる体制の整備を求める科学技術の女性政策にも反するもの以外の何物でもないと思います。

○阿部幸代君 私立大学の非常勤講師と私立大学がこんなに苦労して安上がり対策をしなくて済むんだと思います。

○阿部幸代君 私立では、非常勤講師のほかにいわゆる嘱託講師とか特定任教員など任期つき教員がいろいろ

進めているという指摘もあります。とりわけ現役、日本の大学には以前から、一年任期の非常勤講師が大量にいることによって、いわゆる流動化が進んでいます。この教員の場合ですが、現行の労働法制下では不当解雇からは救済されることになっています。実際に、「十二年間特任教員として勤務した旭川大学のギャラガーリ先生とか、十七年間声楽の非常勤講師として勤務した徳島文理大学の杉尾先生とか、駒澤女子短期大学の音楽担当の先生とか、明治学院大学の常勤嘱託職員十数人等々が解雇を

撤回しているんです。これらは、労働基準法第十四条が一年を超える期間の有期雇用を禁止し、一年契約の雇用でも、更新を繰り返せば期限の定めのない雇用と同じとみなすという判例が定着しているからなんです。任期制の法制化はこうした努力に逆行して、一握りの終身雇用教員と、大半を占める有期雇用教員から成る大学のマクドナルド化を招くものだと、こういう指摘もあります。○政府委員(雨宮忠君) 単なる経営上の問題のためにこの任期制が乱用されるということがあつてはならないことは、先ほど申し上げたとおりでございます。また、先生おっしゃいましたのは、いわば一種の解雇権の乱用という部類に属する事柄であろうかと思うわけですが、今回の任期制につきましては、あらかじめきちんと任期を定め、その任期を定めることについて一定の要件、手続を課しているわけでございまして、そういう透明性の高い制度を立てておるわけでございまして、それに基づいて任期を区切るということにようて、これは労働者側にとりましても雇われる方の方にとりまして非常に透明度の高い、単に将来どうなっていくかわからないといふようなものではなくて、将来の見通しのきくそういう雇用形態である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 任期制の乱用を防止するためにも、選択的任期制の運用が重要なかぎを握ることになります。

そこで確認をしたいのですが、私立大学が任期制を導入する場合、つまり法律案の第五条に關してですが、「学長の意見を聞くものとする」とあ

ります。その際、理事長が学長を兼任している場合、教学部分の意見を尊重し運用されることを期

待している、教授会の議を経るかどうかは大学の判断と、衆議院における我が党石井議員への答弁

であります。が、ということですが、学校教育法

第五十九条に照らしてどうなのが、伺いたいと思
います。

学校教育法第五十九条は、「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない。」としています。任期制を実施するかしないかは、まさにここで言う重要な事項、教育研究体制にかかる重要な事項であり、憲法上の要請である学問の自由と大学の自治にかかる重要な事項であります。この立場に立てば、教授会が任期制を実施しないと決定したときには、それが尊重されるべきではありませんか。

○政府委員(雨宮忠君) 本法案の任期制は、大学におけるべきではありませんか。

○阿部幸代君 各大学の判断による選択的任期制の導入だということを耳にたがうことができるほど法案

審議の中で聞かれてまいりました。各大学の判断による選択的任期制、これを本物にするためにも、教授会が任期制を実施しないと決定したとき、そのときにはそれが尊重されるべきだとという立場にも立てないのでですか。

○政府委員(雨宮忠君) それぞれの大学におきまして、学長の意見を聞くよう定められておりまますことから、各私立大学が任期に関する規則を定める際には学長の意見を聞くよう定めたところでございます。一般に各私立大学においては、教学部門とのコメントポイントになっているわけでございまして、これをどう実質化するか、それはそれぞれの大学の運営にお任せする、こういうことでございまます。

○阿部幸代君 今の答弁で、今回の法案が学問の自由や大学の自治の侵害にもかかる非常に危険な内容であることがよくわかりました。

一日間、七時間の審議では、私自身、質問時間の不足で、教育研究並びに教育研究労働の本質論に照らした任期制の問題点、つまり、今も触れましたが、学問の自由と大学の自治を初め、諸外国に比べても今でも不少な大学院生や研究職の将来構想、産業の発展と大学の役割などを明らかにすることができませんでした。日本の将来にかかるこんな重要なことを十分な審議もなく結論を出すというのは、国民にとって本当に不幸なことであると思います。

○江本孟紀君 先日、私はこの委員会で大学教授権は学校法人、具体的には理事会が持っているわけございまして、教学部門の審議機関であります教授会は重要な事項を審議するという学校教育法の規定の御指摘がございました。そのとおりでございます。ただ、学校法人におきまして、任命権は学校法人、具体的には理事会が持っているわけございまして、教学部門の運営に専門性を踏まえて運営に努めていただけるものと期待しているわけでございます。

教授会は重要な事項を審議するという学校教育法の規定の御指摘がございました。そのとおりでござります。

○江本孟紀君 先日、私はこの委員会で大学教授権は学校法人、具体的には理事会が持っているわけございまして、教学部門の運営に専門性を踏まえて運営に努めていただけるものと期待しているわけでございます。

教授会は重要な事項を審議するという学校教育法の規定の御指摘がございました。そのとおりでござります。

○江本孟紀君 先日、私はこの委員会で大学教授

れはもう大いに結構なことだ、どんどんやるべきだというような御意見でした。

私もこの法案には賛成をしておりますが、いろいろこの件については審議をしてきて、先ほど午前中は参考人も来、それから、私は五年間この委員会にいるんですが、傍聴の方がずっとこれだけ熱心に来られたことは今までにかつてなかつたんですね。だから、そういう意味で大変関心が深いのかな。どういう方が来られているのかわかりませんけれども、この問題については真剣に、ほかのことを真剣にやっていないわけじゃないでそれれども、これは真剣にやらないいかぬと。逆に言えば、ほかの委員会もこれぐらい来ていただけたら我々が何をしておるかということも御理解いただけたるんじやないか、そう思いました。

そこで、先般の委員会からずっと統いて、私がけじやないんですけども、どなたかの先生も言われておる、非常に悪い例えだと思うんですけども、ある新聞に「愚者の樂園」というふうなことと任期制という問題について書かれた文章があるんでいただきたいと思います。

それは、いろいろ書いてはあるんですけども、幾つか問題点を提起しております。その中にやられけれども、その中身をもう一度皆さんに聞いていただきたいと思います。

それは、いろいろ書いてはあるんですけども、幾つか問題点を提起しております。その中にやられけれども、その中身をもう一度皆さんに聞いていただきたいと思います。

それは、いろいろ書いてはあるんですけども、

幾つか問題点を提起しております。その中にやられけれども、その中身をもう一度皆さんに聞いていただきたいと思います。

最後にやっぱり一番大事なことを書いているんです。

この締めくくりの中に、「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。」みずからを恥じるべきだとよくなことを最後に締めとして書いてあるんです。

私は、そこがやっぱり一番の問題ではないか。私がやつぱり一番の問題ではないか。
午前中は参考人も来、それから、私は五年間この委員会にいるんですが、傍聴の方がずっとこれだけ熱心に来られたことは今までにかつてなかつたんですね。だから、そういう意味で大変関心が深いのかな。どういう方が来られているのかわかりませんけれども、この問題については真剣に、ほかのことを真剣にやっていないわけじゃないでそれれども、これは真剣にやらないいかぬと。逆に言えば、ほかの委員会もこれぐらい来ていただけたら我々が何をしておるかということも御理解いただけたるんじやないか、そう思いました。

そこで、先般の委員会からずっと統いて、私がけじやないんですけども、どなたかの先生も言われておる、非常に悪い例えだと思うんですけども、ある新聞に「愚者の樂園」というふうなことと任期制という問題について書かれた文章があるんで

いただけるんじやないか、そう思いました。

最後にやつぱり一番大事なことを書いているんです。

この締めくくりの中に、「自己改革を怠り、外部から任期制という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。」みずからを恥じるべきだとよくなことを最後に締めとして書いてあるんです。

私は、そこがやつぱり一番の問題ではないか。私がやつぱり一番の問題ではないか。
午前中は参考人も来、それから、私は五年間この委員会にいるんですが、傍聴の方がずっとこれだけ熱心に来られたことは今までにかつてなかつたんですね。だから、そういう意味で大変関心が深いのかな。どういう方が来られているのかわかりませんけれども、この問題については真剣に、ほかのことを真剣にやっていないわけじゃないでそれれども、これは真剣にやらないいかぬと。逆に言えば、ほかの委員会もこれぐらい来ていただけたら我々が何をしておるかということも御理解いただけたるんじやないか、そう思いました。

そこで、先般の委員会からずっと統いて、私がけじやないんですけども、どなたかの先生も言われておる、非常に悪い例えだと思うんですけども、ある新聞に「愚者の樂園」というふうなことと任期制という問題について書かれた文章があるんで

いただけるんじやないか、そう思いました。

部分についてそれぞれの大学で具体的に導入するかどうか、これについてはそれぞれの大学の判断にお任せする、こういう制度的なしつらえをしたわけでございます。したがって、基本的な姿勢といたしましては、どの職位におきましても多かれ少なかれやはり流動化が足りないわけでございまして、それらの流動化のために役立てる方策の一つとして考へ得るのではないか、こういうことでございます。

○江本孟紀君 私は、そういう中で、問題はやはりちょっとちよこ出でてくると思うんです。まず、教授という仕事というのは大変な仕事だというふうにはもちろん思います。しかし、ちょっと質問がさつきの話と違ってくると思いますけれども、学校の中では学生といふのは、学生の方から見ると、これは教育という話からいいますと、教授になるためにどんな苦労をしているかというようことは学生側にとつたら余り関心はないわけです。それよりもいかに講義をしてくれるか。そういうことでいくと、話の聞きやすい人とか、本当に勉強されている方が学生のために教授という仕事をしている、そういったことが一番大きな問題だと思います。

そういうことでいきますと、日本の教育でいえば、中学校あたりで英語の授業をやっても、英語がほとんど実際にはしゃべれない人たちが多い。そういうことでいきますと、せめて教授は、最高大勢を占めてはございませんけれども、目立つた動きをいたしまして学生による授業評価というのも出てきておるわけでございます。甘い点を出してくれる先生の方にいい評価をするのではないかと思われていた時期もあったわけでございます。教授のそういう資格要件、そういったものはあってもいいのではないか。それから、そういうことがあつた上でこの任期制というようなものの採用すべきではないか。

それから、任用に当たつての資格審査委員会といふようなものをこういつたものに設けるとか、これはずっとお話ししていますとどうもその辺があいまいになつていて、実際に具体的には、公正かつ客観的にどういった人たちがいいかというこ

とを受けられるような第三者機関、外部からのそない機関みたいなものもつくった方がいいんでありますので、それらの流動化のために役立てる方策の一つとして考へ得るのではないか、こういうことでございます。

○江本孟紀君 私は、そういう中で、問題はやはりちょっとちよこ出でてくると思うんです。まず、教授という仕事だというふうにはもちろん思っています。しかしながら、学校の中では学生といふのは、学生の方から見ると、これは教育という話からいいますと、教授になるためにどんな苦労をしているかというようことは学生側にとつたら余り関心はないわけです。それよりもいかに講義をしてくれるか。そういうことでいくと、話の聞きやすい人とか、本当に勉強されている方が学生のために教授という仕事をしている、そういったことが一番大きな問題だと思います。

そういうことでいきますと、日本の教育でいえば、中学校あたりで英語の授業をやっても、英語がほとんど実際にはしゃべれない人たちが多い。そういうことでいきますと、せめて教授は、最高大勢を占めてはございませんけれども、目立つた動きをいたしまして学生による授業評価というのも出てきておるわけでございます。甘い点を出してくれる先生の方にいい評価をするのではないかと思われていた時期もあったわけでございます。教授のそういう資格要件、そういったものはあってもいいのではないか。それから、そういうことがあつた上でこの任期制というようなものの採用すべきではないか。

それから、任用に当たつての資格審査委員会といふようなものをこういつたものに設けるとか、これはずっとお話ししていますとどうもその辺があいまいになつていて、実際に具体的には、公正かつ客観的にどういった人たちがいいかというこ

とを受けられるような第三者機関、外部からのそない機関みたいなものもつくった方がいいんでありますので、それらの流動化のために役立てる方策の一つとして考へ得るのではないか、こういうことでございます。

○江本孟紀君 最後の質問を大臣にさせていただきたいと思います。そこで、授業をいかに充実するかということもついての最近の傾向といたしまして、まだだけいるわけでございます。したがって、多少我慢したら四年間過ぎてしまうということかもしれません。そこで、授業をいかに充実するかということもついての最近の傾向といたしまして、まだ

二つの視点とは、「一つは、知識とか偏差値といふものに優先される教育ではなく、もっと豊かな教育実習をしなければならないとかいろいろな要件が課されているわけでございます。もちろん、大学の教員につきましても大学設置基準上資格要件が書いてあるわけでございますが、やはり高校以下の先生とは扱いが異なっているわけでござい

ます。まず、トレーニングする、要するに日ごろの授業を行うということについての基礎的なトレーニングを必ずしもしなくて済むような仕掛けになつておるとも言えるわけでございます。また、評価の問題がまたかわつてくるわけでございまして、学生の立場からしましたら四年間だけいるわけでございます。したがって、多少我慢したら四年間過ぎてしまうということかもしれないと思いません。そこで、授業をいかに充実するかということもついての最近の傾向といたしまして、まだだけいるわけでございます。したがって、多少我慢したら四年間過ぎてしまうということかもしれません。そこで、授業をいかに充実するかということもついての最近の傾向といたしまして、まだ

二つの視点とは、「一つは、知識とか偏差値といふものに優先される教育ではなく、もっと豊かな教育実習をしなければならないとかいろいろな要件が課されているわけでございます。もちろん、大学の教員につきましても大学設置基準上資格要件が書いてあるわけでございますが、やはり高校以下の先生とは扱いが異なっているわけでござい

ます。まず、トレーニングする、要するに日ごろの授業を行うということについての基礎的なトレーニングを必ずしもしなくて済むような仕掛けになつておるとも言えるわけでございます。また、評価の問題がまたかわつてくるわけでございまして、学生の立場からしましたら四年間だけいるわけでございます。したがって、多少我慢したら四年間過ぎてしまうということかもしれないと思いません。そこで、授業をいかに充実するかということもついての最近の傾向といたしまして、まだだけいるわけでございます。したがって、多少我慢したら四年間過ぎてしまうということかもしれません。そこで、授業をいかに充実するかということもついての最近の傾向といたしまして、まだ

二つの視点とは、「一つは、知識とか偏差値といふものに優先される教育ではなく、もっと豊かな教育実習をしなければならないとかいろいろな要件が課されているわけでございます。もちろん、大学の教員につきましても大学設置基準上資格要件が書いてあるわけでございますが、やはり高校以下の先生とは扱いが異なっているわけでござい

ます。その点について大臣、最後にこの任期制についてのお考えを聞きたいと思います。

○國務大臣(小杉勝君) 私は、教育改革プログラムの中でも二つの視点と三つの手法ということをただくということが必要でありまして、その点は先生、第三者委員会、評価云々ということもおつしやいましたけれども、ますもつて日ごろのそういう授業活動を大切にする、それはそれの教員自身の御努力によるのが一番でございますけれども、やはり側面的には今申し上げましたような諸種の努力というのも必要ではなかろうかといふように考えておるところでございます。

○江本孟紀君 最後の質問を大臣にさせていただきます。

○江本孟紀君 ありがとうございます。

○江本孟紀君 ありがとうございます。

かと思います。

そういう中で、けさ、参考人の先生方がおつしやつたのは、大学を動くと落ちこぼれと言われ、都落ちと言われというふうな根なし草と言われ、都落ちと言われというふうなお話をされました。それが現実なんだろうというふうに思います。といたしますと、どうやつてこのいつた社会の、日本のメンタリティーあるいは社会習慣のようなものから抜け出して、この改革的なことを文部省として本当にポジティブに、有效地機能させるかということだと思うんですけれども、その場合やはり私は一つ気になるのは、大

しろプラスイメージに働くような社会風潮をつくつていければ大変いいと思いますし、私はそのためにもいろんな工夫や努力が必要だと思いません。

先ほどお答えしたように、大学共同利用機関の

情報を、インターネットのホームページで研究者の公募のデータベースを整備せたりしているところですが、今後ともこうした施策を通じて人材情報の流通を図つてしまりたいと思っております。

○管理機関である教授会、そこに任し切れるのかどうか。けさからずっとそのことが質問の中で出てきていますけれども、どうやつて若い可能性のある研究者なり教育者なりの芽を摘まないために、そこに本当に客観的で公平な評価ができるのか、その辺のことなどをどのようにお考えになつていらっしゃるか、まず伺わせてください。

○国務大臣(小杉隆君) 日本の場合は、転々と職を変えているというマイナスイメージがつきまとったといいます。アメリカでは逆に職が頻繁に変わることによって地位もあるいは待遇もよくなつていくことで、むしろプラスイメージで受け取られていると、そういう社会の風潮の違いというのは歎然としてあると思います。

しかし、任期満了者が再就職に当たってどうしたらいいのか、大学審議会でもさまざま意見があつたと聞いております。この任期制が円滑に運用されるためには、各大学において教員の業績評価というものが適切に行われ、日ごろのすぐれた人材を採用するとともに、任期の途中でもその教員の業績評価をして必要なガイダンスを行いうようないふうに思っています。そういうことを通じてできる限り、動くといふことがマイナスマネージメントでなくてむ

だきたい。

本気で入れたいと思うのならば、私はジャーナリズムにいましたけれども、女性が少ないということなどでどんどん採用するようになりました。今までやはり文部省がそういうことをやつてこなかつてはなりませんが、転嫁する云々ということではないですか。

○政府委員(雨宮忠君) 若干言葉が足りなかつたのでござりますが、転嫁する云々ということではなくて、例えば大学の教員につきまして申しますと、そもそも大学の学部への女子の進学率といふのが男子と比べて非常に差があつたわけでござります。

○堂本暁子君 局長に、もしかしたら失礼な質問にならざるを得ませんが、小学校から大学まで男女の教育の平等は確保されているというふうにお考へでどうぞ。

○政府委員(雨宮忠君) 現実の進学率の動きなどを見ておりにおきまして、昔に比べて男女の進学機会といふのはかなり平等に保障されるようになつてきたというふうに考へておるところでございます。

○室本暁子君 けさ、参考人の方がトサツたデータですけれども、大学人の男女の比率、ドイツでは女性が一六・九%、アメリカは二六・七%、オーストラリアは三四・八%、ブラジルは三九・五%、大体四〇%ですね。十四カ国の中では唯日本だけ一ヶたで七・九%。これは局長、余りにも何か仕組みに不公平性があるのではないかと思いませんか。

○政府委員(雨宮忠君) この数字の低さ自体がわゆる学校という職場に固有な原因によって生じたといふようなことよりも、私の個人的な考へに及ぶかとも思つてございますが、むしろ社会全体への女性進出という面がやはり日本としては相当地出おくれていたと、こういうことが影響していいるところの方が大きいのではなかろうかといふことがあります。

○堂本暁子君 私はなぜしつこく女性の問題を

がここに恣意的に出てきているというふうに思つからう伺つてゐるわけです。

ですから、今回この制度が取り入れられたときには、大臣がおつしゃつたように本当に前向きにボジティブに機能していくためには、教授会が今までのような体质で自分の気に入つた人だけを入れておつしやり方がありましたが、そういうもののがあるからこそ非常に怖いというふうに思つてゐるところです。そこをもち切らなければいけない。

とすれば、アメリカも四分の一だし、先進国は少なくとも四分の一ぐらいはおられる。それが日本だけが八%しかいない。これはたまたま女性は多いからこそ非常に怖いというふうに思つてゐるところです。

○政府委員(雨宮忠君) その大学院学生がいわゆる大学の教員の主たる言葉はなんですか。供給源になつてゐるのは事実でござります。したがつて、大学の学部への進学率が高まり、大学院に行く女性があつてこそ、それがさらに大学院のレベルまでその層が押し上がってきつてゐるわけでござります。

○室本暁子君 この数字の低さが教授をやつてる人だからこそ、それからこの間、文学部の古典というふうな申し上げ方をしまつたけれども、教授がそういったような課題を持つてない場合でも、そういう才能のある人が埋もれてしまふのではないかという危惧があるので、こういう形で伺つてゐるわけなんですね。

○政府委員(雨宮忠君) ひとつこれは大臣にもお願いしておきたいと思いますけれども、今の国公立大学の教授会の中で女性の教授のパーセンテージ、それをぜひ後で結構ですかからお示しいただきたいということをお願いしておきます。女性の教授がいないということとは、同時にまたいろんな意味で大学が硬直化している一つの原因だらうというふうに思つております。

次の方に移ります。

けさも出ましたけれども、大変日本は自校出身者が多いと。けさのお話によると、ドイツでは自校の出身者を採用することを法律で禁じているとか、それからハーバードなんかでも十年間は自分が出た大学に戻らせないといろいろあるそうですが、やはりそこのあたりも、これは大学の自治といふことも大事ですけれども、もし本気で改革をなさるというのであれば、そのぐらいのところまでメスを入れるぐらの本気さがあるの

かといふことも問られてくるといふに思いました。

この任期制で本当に創造性のある大学、大学の活性化といふおつしやるのであれば、首切り法案などといふ言い方をされるのは、それがそこまでの大胆な大きな改革ではなくて、首切りだけがされちゃうではないかといふ危惧を持つ人がいるからだらうといふに思うんですね。ですから、やはり自校出身者だけで固めないというような方策を文部省としてはおとりになるおつもりがあるかどうか、その辺をはつきり伺つておきたいと思います。

○国務大臣(小杉隆君) この任期制法案の趣旨が、先ほど来申し上げているように、異なる経験や発想を持つ多様な人材を積極的に受け入れることによって活性化を図るということにあるわけですから、私は、そういう趣旨を体して、大学側がそれだけの見識と自主性を持って大いにそういう女性とかあるいは他校出身者でも採用する、そういうひとつ運用をしていただきたい、これは強く希望しておきたいと思います。

私自身、文部大臣になりますから、文部大臣の諸問題十数つありますけれども、できるだけ女性の比率をふやそうと、こういうことで努力をしております。そういうことで率先して文部大臣としても、文部省内の人事についてもできるだけ女性を雇用したり、あるいは外部の人を採用するということにも柔軟に対応していくたいと思っております。

これはあくまでも、さつき局長が答弁したように各大学の自主性に任せるべき問題ですけれども、私はそう期待したいと思っております。○堂本曉子君 これからも大いにそこは大臣がしっかりと目を見張つていただいて、この任期制の行方を見ていたいと思います。同時に、やはり地域社会に開かれたサービスというのが大変大事だと思うんですね。こういった任期制の採用で、研究そして教育、そしてもう一つ開かれた大学ということで、盛んにけさは、研

究だけではなくて教育の能力を評価すると。しかし同時に、もつと地域に開かれたそういうたったサーキスについて、それからマネジメントについて、その辺の評価というのが大事だと思いますが、大

臣いかがでしょうか。

○国務大臣(小杉隆君) 御指摘のとおり、大学の役割というのは、教育、研究だけではなくて、地域社会のニーズにこたえるということも重要な使命の一つだと認識しております。

今回の法案は大学の活性化ということが目標ですけれども、今後、こうした大学の活性化を通じて、その結果として地域社会に対して一層貢献を果たす、ちょっと間接的ではありますけれども、そういう機能が高まることを期待しております。

私自身、文部の講義を開けるようにするとか、社会人との連携といふのはかなり最近行われてきていると思います。例えば、昼夜開講制で社会人がなるべく大学の講義を開けるようにするとか、社会人のための特別選抜を行なうとか、あるいは公開講座、あるいは産業界との共同研究、管理運営に対しても、その連携といふのはかなり最近行われてきていると思います。

地域社会の関係者の意見をできるだけ吸収すると、いうような、さまざまな工夫を通じて地域社会と教育界との連携強化といふものを図つていきたいと思っております。

私は、先日、教育改革プログラムについて経済界と教育界との意見交流を図ろうと、いうことで、教育改革フォーラムといふのを第一回目をやりました。お互いに相当活発な意見が出されました。非常に有益だったと思うんですが、第二回目もまた大阪でやりたいと思っています。

こういう形で各大学と地域、あるいは各地域の教育委員会と各地域の社会といふに、教育の世界が閉鎖的であつてはいけない、地域との連携、社会との連携ということをもつと広げていかななければいけない、それがつまり開かれたオーブンな学校運営ではないかといふに考えております。

○堂本曉子君 専ら大学の間の流通というか流れを与えるという法律であるわけがありますが、

業とかあるいはNGOとか、そういうたごころと

大学、一つの任期、五年なら五年間大学で研究して、それから例えば国会のスタッフとして政策立案をして、アメリカなんかはそれからいろんな大

臣いかがでしょうか。

○国務大臣(小杉隆君) 御指摘のとおり、大学の役割というのは、教育、研究だけではなくて、地域社会のニーズにこたえるということも重要な使命の中でも、日本では本当にそういう専門家が国会のス

タッフにもならないし、それから逆に国会のスタッフにもならないし、それから逆に国会のス

タッフが大学の教授になるということも少ないと

思います。そういう形で任期制の中で、そういう外へ出た方を今度は大学が拒否しないでどんどん活用していくということもやつていただきたいと思います

○国務大臣(小杉隆君) 昭和六十年に大学設置基準を改正しまして、社会人を大学の教授等に採用できるように大学教員の資格に関する規定を改正した経緯がありますし、また平成六年の大学審議会の答申では、教員の採用の改善ということで、社会人教員の積極的登用、こういうことを提案されております。

先ほど申し上げたように、具体的に企業の研究者等の社会人の登用が図られておりますし、今言われたような市民団体とかNGOとか、そういう在野の才能を広く社会に求めていくことは重要なことだと思っております。

今まで長い歴史がありますのでなかなか一足飛びにいかないところですけれども、私は、やはり任期制の導入に伴つて、よりそうした積極的なあるいは柔軟な対応が進むことを期待しております。

○堂本曉子君 ありがとうございました。

○長谷川道郎君 本大学任期法案は、労働基準法第十四条の、一年を超える労働契約をしてはならないというその規定をクリアするためのいわば法律であるわけであります。従来、紳士協定、紳士協定といふのは言葉はきれいですが、これは実際は労働基準法で厳しく禁止をいたしておりますが、のみ協定なわけです。この紳士協定は法律的な根拠を与えるという法律であるわけがありますが、

法律でありますので、法制局の審査を経たものでありますから法解釈上問題ないものであるかもわかりませんが、労働基準法第十四条の一年を超えて、それから例えば国会のスタッフとして政策立

する労働契約をしてはならないという規定と、条文どおりいきますといふ場合も整合しないというのが臣いかがでしょうか。

○政府委員(雨宮忠君) ユネスコが高等教育教員の地位に関する勧告について検討を進めているところでございますが、私どもいたしましては、ユネスコ加盟国といたしまして、それぞれの加盟国が抱えております高等教育機関の教員の地位を高めようという意図に発したものだというように理

解しておるわけでござります。

その内容的には、今加盟国からの意見等をもと

にしてユネスコ事務局で種々検討しております。本年の秋にユネスコ総会、これはパリで開催されるわけでございますが、審議が行われることになつておるわけでござります。今、先生御指摘の素案はユネスコ事務局がいわば審議のたまき台として作成したものだというふうに承知しているわけでございまして、加盟各國からいろいろ意見が提出され、それについて事務局が検討を加えている、こういう段階でございます。したがいまして、秋の時点におきましてどういう最終のテキストになつてくるのか、これは今の時点でまだ不確定でございます。

こうした前提があるわけでございますが、素案に含まれております終身在職権、いわゆるニユアに関する記述でございます。大学教員にとりましては、終身在職権の有無にかかわらず、採用、昇任だけでなく、懲戒等の処分を含めた大学教員の人事につきまして、大学の自主性が尊重され、また恣意的な判断を排除することが特に重要であるというふうに考えておるわけでございます。そのような考え方の上に立つて、各国の高等教育制度の多様性に応じて、教育研究上の必要性に基づいて、任期を定めた雇用やあるいは定年までの継続雇用など、多様な雇用形態が認められることが必要なことであろうというふうに考えておるわけでございます。

まだ最終案が先ほども申し上げましたように確定していないということでございますので、私どもとしては、今申しましてよろしく基本的な考え方でこれまでも素案に対して臨んできたものでもございますし、その上に立つて、それらの考え方を反映された形でテキストが出てくることを期待しておりますところでございます。

○長谷川道郎君 I.E.A.等の資料によりますと、我が国の初等教育は世界最高のレベルにある。しかししながら、残念ながら中・高等教育は世界最高のレベルにはまだ達していない。したがつて、大

学制度には大きな問題があるというふうな指摘がなされておるわけであります。

午前中の参考人質疑でも、研究室、医局といつたいわば閉鎖的な大学のシステムで人が硬直しております、さつき堂本先生のお話にございましたが、私も午前中ハーバード大学の例で触れましたが、一般的の社会と同様の終身雇用と同じシステムで運営されている限り、決して新しい大学制度は開けないというふうに考えるわけであります。大学が一般の社会と同様の終身雇用と同じシステムで運営されている限り、決して新しい大学制度は開けないというふうに考えるわけであります。

日本は平和賞と文学賞を除いたノーベル賞の受賞者が五人でございます。アメリカが二百四人、ドイツ六十二、英國七十二。ドイツや英国有比べてもそれぞれ十数分の一であるわけであります。ノーベル賞の受賞が学問のレベルを正しく評価しているかどうか、それはいささか議論の分かれているところであるかもわかりませんが、歴然としたこういう状況があるわけであります。

今回の任期制度の改革は、午前中の参考人質疑でも申し上げましたが、たまたま一つの小さな改革であると思うわけであります。大学の改革が進みますことを希望いたしまして、質問はすべて終了いたしておりますので、終わります。

○委員長(清水嘉与子君) 他に御発言もなければ、質疑は終局したものと認めて御異議ございませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(清水嘉与子君) 御異議ないと認めます。それでは、これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○阿部幸代君 私は、日本共産党を代表して、大学の教員等の任期に関する法律案について反対の討論を行います。

本法案は、大学の教育研究の活性化の名のもとに、我が国で初めて大学教員の任期制を本格的に実施するものです。本来ならば一国会かけても十分

みな審議をしなければならない本法案に対しても、参考人質問を含めてわずか二日の審議で議了に採決を行うこと自体、無責任であり、良識の府であるべき参議院の名を汚すものと指摘せざるを得ません。私の質問も準備したテーマの大半は残されたままとなりました。解明すべきはまだ山積しています。将来に禍根を残さないよう、徹底審議を貢ぐべきと思います。

短い審議の間でも、任期制の持つさまざまな弊害が明らかとなりました。

衆議院で我が党が強調したように、大学が最も進めなければならない中長期的研究を困難にし、時代を画する研究の芽を摘み取る危険、また、教員が研究業績を上げることに追われ、教育が軽視されるということも明らかとなりました。

我が国のように大学間格差が政策的につくられ、その差が歴然としているところでは、自由な意思による学問的交流を困難にし、任期制導入が

かえつて教員の一極集中を強めることも浮き彫りとなりました。また、今最も進出が求められている女性研究者の継続的雇用を困難にし、我が国学術の発展に大きな損失を招くことも明らかとなりました。私学ではこの任期制が大学教員リストの道具にもなりかねません。

大学の研究・教育を本当に活発にするというのなら、政府が行うべきは任期制の導入ではありません。自由な人事交流を可能にするため、大学間格差を根本的に改めるべきです。大学予算を歐米並みに引き上げるべきです。学問の自由と大学の自治を保障するべきです。今、多くの大学で任期制反対の意見表明を行っています。その声はますます広がり、強まっていきます。

日本共産党は、学問の自由と大学の自治を守り、教育研究の一層の充実と発展のために全力を挙げることを表明し、反対討論を終わります。

○委員長(清水嘉与子君) 他に御意見もなけれ

ませんか。

○委員長(清水嘉与子君) 御異議ないと認めます。

二 任期制の適用の対象や範囲、再任審査等に

おいて、その運用が恣意的にならないよう、本法の趣旨に沿つた制度の適正な運用が確保

されるよう努めること。

三 任期制を導入するに際して、教員の業績評価が適切に行われることとなるよう評価システム等について検討を行うとともに、特に、

○委員長(清水嘉与子君) 御異議ないと認めます。

それでは、これより採決に入ります。

大学の教員等の任期に関する法律案に賛成の方の举手を願います。

(賛成者举手)

○委員長(清水嘉与子君) 多数と認めます。よつて、本案は多數をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

石田さんから発言を求められておりますので、これを許します。石田さん。

○石田美宗君 私は、ただいま可決されました大

学の教員等の任期に関する法律案に対し、自由民主党・平成会、社会民主党・憲連合、民主党・新緑風会、自由の会、新党さきかけの各派及び各

派に属しない議員長谷川道郎さんの共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

大学の教員等の任期に関する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、学問の自由及び大学の自治の制度的な保障が大学における教育研究の進展の基盤であることにからがみ、この法律の実施に当たっては、次の事項について、特段の配慮をすべきである。

一 任期制の導入によって、学問の自由及び大学の自治の尊重を担保している教員の身分保護の精神が損なわれることがないよう充分配慮するとともに、いやしくも大学に対して、

任期制の導入を当該大学の教育研究支援の条件とする等の誘導や干渉は一切行わないこと。

政府は、学問の自由及び大学の自治の制度的な保障が大学における教育研究の進展の基盤であることにからがみ、この法律の実施に当たっては、次の事項について、特段の配慮をすべきである。

一 任期制の導入によって、学問の自由及び大学の自治の尊重を担保している教員の身分保

障の精神が損なわれることがないよう充分配慮するとともに、いやしくも大学に対して、

任期制の導入を当該大学の教育研究支援の条件とする等の誘導や干渉は一切行わないこと。

政府は、学問の自由及び大学の自治の制度的な保

障が損なわれることがないよう充分配慮するとともに、いやしくも大学に対して、

任期制の導入を当該大学の教育研究支援の条件とする等の誘導や干渉は一切行わないこと。

二 任期制の適用の対象や範囲、再任審査等に

中長期的な教育研究活動が損なわれることがないよう、大学側の配慮を求める。

四 国公立大学の教員については、一般の公務員制度との均衡等に配慮して、任期付き教員の給与等の待遇の改善を検討すること。

五 任期付き教員の異動が円滑に行われるよう教員・研究者に関する人材情報の収集提供活動を一層充実し、雇用環境を整備すること。

六 高等教育の活性化と充実を図るために、各地の大学が優れた教員を確保できるよう、教育研究条件の整備を検討すること。

七 私立大学における任期制の実施については、労働協約事項の対象となることを認識し、制度の円滑な運用に努めること。

右決議する。

以上でございます。

どうぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○委員長(清水嘉与子君) ただいま石田さんから提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

(賛成者挙手)

○委員長(清水嘉与子君) 多数と認めます。よって、石田さん提出の附帯決議案は多數をもつて本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、小杉文部大臣から発言を求められておりましたので、これを許します。小杉文部大臣。

○国務大臣(小杉隆君) ただいまの御決議につきましては、その御趣旨に十分留意をいたしまして対処してまいりたいと考えております。

○委員長(清水嘉与子君) なお、審査報告書の作成につきましては、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(清水嘉与子君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

五月三十日本委員会に左の案件が付託された。

一、地域スポーツ環境の整備充実のためのスポーツ振興くじ制度の創設に関する請願(第一五八二号)

一、スポーツ充実への支援体制の確立を図るためのスポーツ振興くじの実現に関する請願(第一五八八号)

一、地域スポーツ環境の整備充実のためのスポーツボーット振興くじ制度の創設に関する請願(第一五六三号)

○一 城前みゆき外九名
紹介議員 久保 豊君

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○三 木村脩外二十六名
紹介議員 沢掛 哲男君

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○四 井上博夫外十七名
紹介議員 阿部 正俊君

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○五 前田 熱男君
紹介議員 前田 熱男君

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○六 美津男外四名
紹介議員 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○七 大鶴幸裕外百六十八名
紹介議員 大鶴幸裕外百六十八名

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○八 塩崎 恭久君
紹介議員 塩崎 恭久君

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○九 福井美代二外五名
紹介議員 福井美代二外五名

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○一〇 上山 和人君
紹介議員 上山 和人君

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○一一 堀江一郎
紹介議員 堀江一郎

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○一二 之北重孝外六名
紹介議員 之北重孝外六名

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○一三 小林 順太郎外四名
紹介議員 小林 順太郎外四名

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○一四 德太郎外四名
紹介議員 德太郎外四名

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○一五 佐賀県鳥栖市曾根崎町一、一二六
紹介議員 佐賀県鳥栖市曾根崎町一、一二六

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○一六 白垣伍男外五十五名
紹介議員 白垣伍男外五十五名

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○一七 坂野 重信君
紹介議員 坂野 重信君

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○一八 本岡 昭次君
紹介議員 本岡 昭次君

この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

○一 城前みゆき外九名
紹介議員 久保 豊君

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○二 木村脩外二十六名
紹介議員 沢掛 哲男君

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○三 木村脩外二十六名
紹介議員 沢掛 哲男君

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○四 千葉県松戸市八ヶ崎一五〇 安田 新一外五名
紹介議員 安田 新一外五名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○五 千葉県松戸市八ヶ崎一五〇 安田 新一外五名
紹介議員 安田 新一外五名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○六 東京都西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○七 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○八 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○九 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○一〇 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○一一 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○一二 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○一三 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○一四 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○一五 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○一六 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

○一七 松戸市西浜三ノ八ノ四九 神前 美津男外四名
紹介議員 神前 美津男外四名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

ボーツ振興くじの実現に関する請願

請願者 千葉県市川市若宮三ノ五七〇一〇

紹介議員 小林洋幸外三名

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

第一六六〇号 平成九年五月二十一日受理

スポーツ充実への支援体制の確立を図るためのス
ポーツ振興くじの実現に関する請願

請願者 東京都立川市若葉町一ノ三〇ノ一

○ 佐川聰彦外八名

紹介議員 荒掛 哲男君

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

第一六六三号 平成九年五月二十二日受理

スポーツ充実への支援体制の確立を図るためのス
ポーツ振興くじの実現に関する請願

請願者 滋賀県甲賀郡甲西町朝國六〇七

坂一郎外七名

紹介議員 奥村 展三君

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

第一六八〇号 平成九年五月二十二日受理

スポーツ充実への支援体制の確立を図るためのス
ポーツ振興くじの実現に関する請願

請願者 東京都田無市北原町一ノ二六〇三

一 小林莞爾外四名

紹介議員 寺澤 芳男君

この請願の趣旨は、第一〇二四号と同じである。

平成九年六月十九日印刷

平成九年六月二十日發行

參議院事務局

印刷者 大藏省印刷局

F