

大學教員之任用應否引進「任期制」之研討

有關大學教員之任用，應可引進「任期制」之事，大學審議會（文部大臣的諮詢機關，會長為石川忠雄先生）所公開之「審議概要」至今將近一年。順利的話，今年秋天將於國會提出「任期制法案」予之答辯。

雖然已有部分大學引進於法無據之任期制，任用教員，但尚有大學反應應再詳加調查、分析實際情況，目前無庸急促答辯。

一、「活性化」之着眼點

大學審議會之任期制，以下述三項為重點：（一）不論

國公私立大學，全體教員之任用可適用任期制(三)委由大學本身判斷是否引進「任期制」，為選擇性任期制(三)引進任期制之時，教員任用時間、是否再任用等細節委由校方處理。

其目標乃在於加速人事之流動，提供各種研究環境，以之刺激教員，從而提高教育本質。

二、來自教師會之抨擊

大學審議會所公開之議事紀錄約有30個論點，在運用方面，却遭致來自高等教育專家及教師會之抨擊。

其中，大學審議會委員本身亦承認的難題之一，乃為「業績評價」乙點。有位委員表示，如不嚴加考覈，是否會招來威脅學術自由之反論？另外，亦有意見表示，如何持衡地評價教育與研究亦屬難事。

引進了任期制，則任期內之業績評價遂直接影響下次的就職大學及決定是否予以再任之依據。評價是否得當，換言之，可謂任期制之生命線。

大學教員肩負研究及教學兩項重任，有關研究之評價，予之客觀性評價之方法，可根據學會的評估及論文之良窳與否為基準。然則，亦有一些學

術領域如鑽研理念之社會科學，實在難以予以評價。

評價「教育」之事，更是難上加難。正在如火如荼地進行大學教育改革的日本，總算開始重視起「教育」。對「教育」之客觀評價基準，除研究業績外，尚無明確準則。所謂「優良教育」，實無法以目測來詳述其內涵。教員之名氣、教育水準等的評價亦是人言言殊，譬如多停課之教員無法盡力教育工作，然則，病患頻仍之教員或有可能是「優良教育家」。

三、已引進任期制之大學

至於由誰人負責評價乙事，亦是癥結所在。儘管文部省說明「任期制」本身並無問題，其原則端視大學如何詳實地運用評價方法。雖說如此，有些人不安地表示，運用者隨心所欲地視任期制為掌中玩具，豈不令人惴惴不安？

事實上，為促進「活性化」而引進任期制之大學甚夥。慶應大學已於一九九五年開始由外校聘任教員，任期一年，最長三年。早稻田大學亦已於一九九三年度開始規定學部助教任用，原則上三年，最長亦不過五年；東大法學部雖採取再聘任，但助教任期為三

年，講師則為二年。

四、法律上之保障

由國家明文規定引進「任期制」之前，助教及年輕學者間已採用任期制聘用。然而根據文部省之闡釋，此亦僅止於協商程度，設若當事人表示不願辭職，在法律上亦站得住腳。但是文部省表示引用任期制後，任用與否便依法而有憑據了。