

日本的大學教員任期制

曹異美

駐日文化經秘書

一、前言

目前日本大學教員的採用係以終身雇用為原則，即使無業績表現，其職位仍能有所保障，且大學錄用教員多以該大學出身者為優先，以致教育研究水準難以提昇，結果日本的大學逐漸失去國際競爭力，產業界亦受到不良影響。因此，日本近年開始研究採納大學教員任期制，去年十月日本大學審議會向文部省提出大學採納教員任期制的建議，今年六月日本國會通過大學教員任期法，惟該法對各大學教員任期制，僅作原則規定，實際上的推行則由各大學視本身情形而定，因此有半數以上的國立大學以教員任期屆滿後的後續教職無法保證，或教育研究業績在短期間難以評定，以及有損學術自由等理由，予以反對。

國立東京外國語大學校長中島嶺雄於今年十月二十二日宣佈，該校將對明年四月開講的地域文化研究科國際文化講座採取教授五年、助教授五年、助教三年的任期制，此係教員任期法今年八月二十五日生效實施後，國立大學首先響應推行任期制，引起日本新聞媒體的熱烈討論，由於我國目前積極推行大學改革，而大學教員任期制則為日本大學改革的重要一環，擬將日本的大學教員任期制提供國內參考。

二、日本採納大學教員任期制的目的

(一)提高教員流動性，使教育研究活性化

如採納任期制，則任期屆滿後，其他大學、研究機關、企業將依據教員在前一任期中教育業績，決定是否採用，因此教員必定爭取研究成績，而提高教育研究水準，而且大學採納教員任期制，可促進與國內外大學、研究機構進行人才交流，提高教員的流動性，而使教育研究活性化。

(二)培養具有多樣經驗的教員

大學年輕教員在擔任教員初期，除教育研究方面之外，與具有不同經驗、構想的人才交流，亦頗重要。採納任期制，則年輕教員可以獲得更多交流機會，而擴大視野，培養創造能力，對以後的教學工作甚有助益。

三、任期制的基本實施方法

(一)適用的對象：

原則上教授、助教授、助教等職均可成為適用的對象，由各大學依據實際情形，自行判斷。

(二)適用的學科及學部：

由各大學依據教育研究活性化的觀點自行判斷。

(三)採納任期制的決定機關

國立大學由校長依據評議會議的決定執行，單科大學由教授會議決定、私立大學由理事會決定。

(四)教員的任期：

由各大學依據教員的學科職等自行決定教授、助教授、助教等職位的任期。又任期屆滿後，是否繼續任用，亦由各大學自行判斷。

四、任期制有關配合措施

(一)調整教育研究環境：

由於各大學的研究專長、教學研究環境（如圖書資料、設備等）並不相同，教員在轉任其他大學時，可能影響其教育研究的繼續性，因此大學採納教員任期制，應預先調整教育研究環境，公立、民間研究機關亦係如此。而大學、民間研究機關均須獲得調整研究環境所需特別資金。

(二)充分提供教員採用的公開情報：

為採取大學教員任期制，對大學採用教員、應公開招募，並利用學會期刊、國際網際網路（Internet）以及學術情報中心充分提供教員採用的公開情報。

(三)促進培養年輕教員創造力的教育研究：

年輕教員的任期制對人材的培育至為重要，應調整年輕教員的職務角色、培養年輕教員創造力，而大幅提高大學教育的研究活力，並在科學研究費補助金等方面，提高年輕教員可利用的研究費。

(四)改善教員待遇：

要採納教員任期制，須提高教員待遇，否則私立大學或民間研究機關的優秀人材被國立或公立大學採用時，薪水降低，而影響流動性。為確保優秀人材、使教育研究活動活性化，應一方面使教員待遇與教育業績相符，一方面改進教員業績評價的基準方法。

(五)促進產官學交流：

大學教員在民間研究機關進行指導或從事研究，與許多不同經歷與構想者進行交流，可累積多樣經驗，對促進大學教育研究活性化甚具意義。促進產官學交流對推行教員任期制亦甚有助益，因此科學技術基本計畫即積極促進國立大學與民間共同研究，國立大學教員可利用公餘或休職期間到民間研究機關進行共同研究或指導。

五、國立大學校長的贊成及反對意見

今年六月日本國會通過大學教員任期法後，朝日新聞以九十五名國立大學校長為對象，實施問卷調查，在回答的七十三名校長（回答率76.8%）中，主張採取任期制的有十五人（佔20.5%），其理由為，為促進大學研究活性化，教員有加速流動的必要，目前大學對社會而言，相當封閉，人事缺乏流動性（以上東京地區意見），在教授人事方面雖由各大學自治，但許多大學不求改進，實在可惜（關西地區意見）。

反對採納教員任期制者則有九人（佔12.3%），其意見為教員任期屆滿後，其下一工作，社會無法保證（關西地區意見）、教員的身分不安定、地方大學教員已相當流動，問題發生在以舊帝國大學系統為中心的大規模都市型大學缺乏流動性（中國地區意見）。

對採納任期制持慎重態度者，則有二十八人（佔38.4%），其主張為採納任期制則地方大學的優秀教員會加速被大都市的大規模大學挖角（北海道地區意見），如採納教員任期制，則優秀教員不會到地方大學任教員（北陸地區意見）。又在回答的校長中，在教員時期未曾換過大學者多達十六人，曾換過一次大學者有二十一人，足見日本大學教員的流動性不大。

在國立大學校長中，對教員任期制推行最積極者為東京外國語大學校長中嶋嶺雄，渠在今年十一月號日本論座月刊中撰文抨擊目前的大學現況，並痛陳教員任期制的必要，該校長表示，如同目前日本社會必須進行行政及財政改革，日本的大學亦已經到非採取教員任期制不可的地步，教員任期制為大學反映市場原理及民意必須採取的制度，而目前日本的大學完全不能反映市場原理及民主機能，尤其是國立大學與中國的國有企業非常類似，日本的國立大學自明治以來由國家支持，東京大學、京都大學等舊帝國大學即因具有此種既得權益，而在日本社會中居領導地位，但提拔的對象多為自己大學的學生，違反公平競爭原理，此種現象使日本被形容為封閉社會，目前日本社會亦對大學尤其是國立大學懷抱不信任感，國立大學的預算及人事等均不透明。

日本的大學對教員的採用及升等雖然進行論文審查，但缺乏客觀標準，為打破此種保守及閉鎖體制，使教員依據市場原理適材適所，應採用教員任期制，又現行制度，使許多年輕的優秀教員不得不在公關、打雜上花費頗多寶貴工夫，對智慧而言，可謂嚴重浪費，而任期制不但可使年輕教員有較多出頭機會，對日本與外國進行人才交流、日本大學與企業界交換人材均甚有助益。

六、各國大學教員任期制的比較

依據大學教師法，我國教職分為教授、副教授、助理教授、講師四級，大學得設講座由教授主持，大學為教學及研究工作得置助教協助之，大學教員之聘任分為初聘、續聘及長聘三種，因此我國無論教授、副教授、助理教授、講師均有任期。美國大學教員亦分為教授、副教授、助理教授、講師四級，其中助理教授、講師有任期規定。英國分教授、副教授、講師三級，講師有任期，法國大學分教授、副教授、助教，大致上均無任期。德國大學教員則分教授、講師、助教等，講師、助教均有任期。因此美英法德等國對年輕或資格較淺的教員如助教、講

師等大致上均設有任期，日本大學教員則分教授、助理教授、助教三級，大學教員任期法僅對各級教員訂立設任期的原則，實際上由各大學自行決定對任一教職設立幾年的任期，但強調對助教設任期的重要性。因此強化對年輕教員的訓練實為各國大學教員任期制的共同特徵。

七、結語

日本為打破大學的保守現狀，推行大學教員任期制，但是大多數日本大學的傳統包袱嚴重，短期內任期制可能難以普及，又各大學為配合推行任期制，而調整教育研究環境或提高教員待遇均需大量資金，從目前日本經濟不景氣的情形來看，頗不容易。因此大學教員任期法僅作原則性規定，由各大學依據提高教員流動性及教育研究活性化之理念，自行判斷運用，而東京外國語大學試行任期制結果實值得觀察。

實際上，京都大學基礎物理學研究所及名古屋大學理學部物理系均曾分別於一九五二年及一九六二年採取教員任期制，但由於當時日本正處於尊敬年功序列及終身雇用制的高度成長期，任期制完全不能發揮機能。近年日本經濟競爭力減退，推行任期制的實際目的之一為促進大學與企業的人才交流，以提高國際競爭力，而我國當前施政的一大課題為，集中有限的人力物力，推行教育改革以提高國家競爭力，兩者之間實有異曲同工之效。

主要參考資料

- (1)「大學教員的任期制」，以大學的多元發展為目標（文部省高等教育局企劃課高等教育研究會，一九九七年五月）
- (2)中嶋嶺雄（國立東京外國語大學校長），「大學應反映市場原理及民意」，論座月刊（朝日新聞社，一九九七年十一月）
- (3)奧塞孝康（私立早稻田大學校長），「打破大學閉塞制度」，論座月刊（朝日新聞社，一九九七年十一月）
- (4)「大學法」，師資培育法及相關法規選輯（教育部，民國八十六年三月）
- (5)日本新聞文摘月刊，一九九七年一月號
- (6)日本新聞檔案月刊，一九九七年一月號
- (7)朝日新聞，一九九七年八月四日
- (8)產經新聞，一九九七年十月二十三日
- (9)朝日新聞，一九九七年十月二十三日
- (10)讀賣新聞，一九九七年十月二十三日
- (11)產經新聞，一九九七年十月二十四日

落實兩性平等教育

落實兩性平等教育方面，應成立「兩性平等教育委員會」，處理、監督兩性平等相關事件，並制度化地推動兩性平等教育。全面檢討中小學教材及讀物的兩性刻板印象，增加女性素材。各級教育課程不應以性別為區隔，師資培育應加強兩性平等教育的研習，並應促進有關兩性的研究與教育。