

# 労働契約法の特例措置の意義と私立大学の人事政策上の課題

清水 敏 ●早稲田大学常任理事・本連盟改正労働契約法に関するプロジェクト委員長



## 一 はじめに

平成二十五年四月に施行された改正労働契約法（以下、改正労働契約法という）は、多くの大学関係者に少なからざる人事政策上の懸念を生じさせた。このため、日本私立大学連盟（以下、私大連盟）は、日本私立大学団体連合会（以下、私大団連）と共に、大学に関して改正労働契約法に対する特例措置を設けるべきことを関係機関に働きかけてきた。この働きかけが功を奏し、このたび「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」（以下、「強化法」という）及び「大学の教員等の任期に関する法律」（以下、「任期法」という）の一部改正によって結実した。以下では簡単に、これまでの経緯、特例措置の意義及び私立大学における有期雇用教職員をめぐる今後の課題について述べてみたい。

## 二 改正労働契約法と大学における教育・研究

私立大学関係者の間における人事政策上の最大の懸念は、

改正労働契約法第一八条第一項に関するものである。すなわち、大学における有期雇用の研究者及び教員などがその有期労働契約を期間の定めのない労働契約に転換させるための申し込みをするのに必要とされる通算契約期間が五年と定められたことであつた。具体的には、主として以下の二点に集約できよう。

### (一) 若手研究者の育成に関する問題

第一に、若手研究者の育成に関連する問題である。多くの私立大学では、大学教員または研究者へのキャリア・パスとしてT A、R A、助手または助教などの制度を導入してきた。これらのポストは、一般に育成途上の資格として位置づけられているため、ほぼ例外なく任期を定めて雇用されてきた経緯がある。育成途上の研究者などは、これらの有期雇用のポストを一定期間経験したのちに任期のないポストに就くのが標準的なシステムであつた。したがって、これらのポストに就いている者を無期労働契約に転換することは不可能であるため、雇用期間の上限を設定せざるを得ないこととなる。しかし、これは助教または研究員などとして本来設計された雇用期間を全うできない事態を生ぜしめ、若手研究者のキャリア

ア・パスが中断される事態を招く恐れがあった。

これに対して、主として理系の研究機関や研究者から改正労契法の特例措置を講ずべきだとの有力な意見が相次いだことは周知のとおりである。

## (二) 有期雇用の教員に関する問題

私立大学から見て看過できないもう一つの問題が有期雇用の教員、とりわけ非常勤講師に関する問題であった。

周知のように、私立大学の財政収入は、主として学生納付金であるが、ここ数年、各大学の経費節減などの経営努力により学費負担者に対する負担軽減に努めてきたところである。また、私立大学に対する公的財政支援は、私立学校振興助成法制定時の参議院文教委員会の附帯決議では、私立大学等經常経費補助金の補助割合を「速やかに二分の一とするよう努める」とされていたが、現在の補助割合は一〇・四％（平成二十四年度実績）にとどまっている。

これまで私立大学が多くの非常勤講師に依拠してきた理由の一つには、私立大学がこのような限られた資源の中においても可能なかぎり多くの科目を開講し、学生諸君に多様な学習の機会を提供することが教育機関としての使命であると認識していたからにはかならない。同時に有期労働契約に基づく非常勤講師の雇用は、教育内容または教育方法に対する学生及び社会のニーズの変化に適切かつ柔軟に対応するためであった。これは、今日でも私立大学関係者の共通した認識であり、近年でも社会の要請に基づいて教学改革に取り組んでいるところである。しかし改正労契法は、實際上、大学関係

者にとつては五年という短い期間内に無期労働契約への転換を是認するか否かの判断を強いられることを意味する。これは私立大学の人事政策に不可欠な雇用の弾力性を失わせ、ひいては教学改革の足かせになりはしないかとの危惧を生ぜしめたのである。

このような危惧は、平成二十五年六月及び九月の私大団連（清家篤会長）の文部科学大臣等への要望書などに見ることができ、同様な要望は、国立大学協会及び公立大学協会からも提出されており、大学の設置形態にかかわらず、共通の課題であったのである。

## 三 特例措置の概要と意義

以上のような私大団連・私大団連など大学関係者の働きかけもあって、このたび「強化法」及び「任期法」の一部改正に至った。以下では、その概要と意義に触れておきたい。

### (一) 「強化法」の一部改正について

改正点の第一は、科学技術（人文科学のみに係る科学技術を含む）に関する研究者または技術者であつて大学との間で有期労働契約を締結した者が、有期労働契約を無期労働契約に転換させるための申し込みを行うためには、有期労働契約の通算契約期間が一〇年を超える必要があるとしたことである（第一五条の二第一項）。

このように「科学技術に関する研究者」に関して無期労働契約への転換申し込みに必要な通算契約期間が五年から一〇年に延長されたため、私立大学における従来の研究員、助教

または助手などに関する有期雇用システムは、ほぼ従来どおり維持ないし運用できることとなり、若手研究者の育成にあつたの障害はおおむね取り除かれたと言えよう。

なお、ここで言う「科学技術」には「人文科学のみに係る科学技術を含む」とされているため、ここに有期雇用の教員、特に非常勤講師が含まれるかという微妙な問題が残る。これは結局、法解釈の問題となり、法的紛争に発展した場合、最終的には司法判断にゆだねられることになろう。

改正点の第二は、前記の有期労働契約者のうち、大学に在学している間に大学との間で有期労働契約を締結していた者について、その大学在学期間は通算契約期間に参入しないこととされたことである（第一五条の二第二項）。

これは、学籍をもちつつ、他方で大学と有期労働契約関係にあるTAやRAの取り扱いに関わるが、この雇用期間を通算契約期間から除くことが可能となったため、一〇年の通算契約期間は、純粹に若手研究者育成の期間として利用することが可能になったと評価できよう。

## (二) 「任期法」の一部改正について

改正点の第一は、有期雇用の大学の教員（教授、准教授、助教、講師及び助手を言う）等が有期労働契約を無期労働契約に転換させるための申し込みを行うために必要な通算契約期間は一〇年を超えることが必要とされたことである（第七條第一項）。前記のように、人文科学を専門とする非常勤講師は、「強化法」の「科学技術に関する研究者」に該当するかは微妙であるが、「任期法」に基づくポストに位置づけるこ

とによって通算契約期間を一〇年とすることが可能となった。改正点の第二は、大学の教員等のうち、大学に在学している間に大学との間で有期労働契約を締結していた者については、当該大学に在学している期間は通算期間に参入しないこととされたことである（第七條第二項）。これは、「強化法」の一部改正と同様に、若手研究者の育成期間にゆとりをもたせる意義をもつものと言えよう。

## (三) 改正の意義

今回の特例措置は、有期雇用の研究者（研究者としての教員も含む）に関しては、「強化法」によって、有期雇用の教員（特に、人文科学を専門とする非常勤講師など）に関しては、「任期法」によって、有期労働契約を無期労働契約に転換させるための申し込みを行うために必要な通算契約期間がそれぞれ一〇年を超えることとされた。この結果、有期雇用の教員については、この一〇年の期間内に当該教員の担当する講義科目または演習科目が長期にわたり継続して設置を要するか否かを検討することが可能となるとともに、当該科目を設置することが必要であると判断される場合、それを担当してきた教員の教育実績などの評価を踏まえて、正規雇用への転換を含む継続雇用の適否を判断することが可能となった。このように今次の特例措置は、改正労働法の制定目的である有期雇用労働者の雇用の安定という趣旨を尊重しつつも、他方において、大学教育の特殊性から要請される教育・研究の弾力性にも配慮し、両者の均衡を図ろうとしたものと評価することができる。

#### 四 私立大学における人事政策上の課題

有期雇用教職員に関する今後の人事政策上の課題について若干触れておきたい。

第一の課題は、有期雇用教職員の人事管理の適正化である。前記のように私立大学は、これまで学生に多様な学習の機会を提供するために非常勤講師に依拠しつつ教育活動を展開してきた。しかし、他面において有期雇用教職員に対する人事管理、とりわけ契約管理は必ずしも厳正とは言えなかったのではないか。有期雇用教員、とりわけ非常勤講師の採用手続き、雇い止めの手続きなどに関しては、実質的な採用、雇い止めの権限を有する各学部などにゆだねられ、大学本部として適切な採用、雇い止めに關するルールが存在するか否か、ルールが存在するにしても、それが適切に運用されているか否かなどのチェックを厳正に実施してきたであろうか。今後、こうした人事管理、とりわけ契約管理のあり方などの再検討が課題となろう。

次に、有期雇用教職員の処遇問題がある。現在私立大学は、教育の質の改善やグローバル化対応をはじめとして多くの改革課題を抱えているが、これらの改革を円滑に推進するためには、正規雇用の教職員だけでは不十分であり、有期雇用の教職員の協力を得なければならない。したがって、今後は従来以上に非常勤講師等の協力が必要となることが考えられるが、課題は処遇である。現在の処遇水準のままでは、これ以上の協力を期待することは困難であろう。長期的には、非常

勤講師全体の処遇改善を検討すべきである。処遇改善には財源が必要となるが、さしあたり非常勤講師の定数管理、契約管理を厳正化することによって財源確保することなどが考えられる。

最後に、グローバル化対応が有期雇用のあり方に影響を及ぼす可能性を指摘しておきたい。私立大学の教育・研究水準を手取り早く国際水準に近づけるために、今後、人材を海外に求める動きも出てこよう。その際、従来型の年齢と在職年数を主たる要素とする賃金体系は、ハイ・タレントの人材を招聘する妨げとなるため、賃金制度の抜本的な見直しは避けられないであろう。結果として、大学は、海外からハイ・タレントの人材を獲得するために従来に比して相当高いコストを負担することになるであろうが、高コストの教員による教育・研究活動が期待どおりに進展するか否かは採用段階では明らかではなく、一定のリスクを覚悟しなくてはならない。そこで、このリスクをできるだけ低く抑えようとするならば、第一に、賃金体系に業績主義的要素を加味するとともに、年俸制を導入することが考えられ、また、第二に、雇用形態を有期雇用とすることも想定される。この両者は、相互に矛盾するものではないから、これらの制度の併用も考えられる。こうして、大学の教員に関するかぎり、グローバル化の推進は今後、すべての有期雇用⇨低処遇という図式を塗り替える契機を含んでいるように思われる。このような変化は、無期雇用の教職員（正規雇用の教職員）の現行の処遇システムにも影響を及ぼすこととなる。

# 目指せ！世界にはばたくグローバル人材！

— 第1回Go Global Japan Expo報告 —

有賀 理 ●文部科学省高等教育局国際企画室長

## 一 Expoの目的

文部科学省は、平成二十四年度よりグローバル人材育成推進事業（Go Global Japan 以下「GGJ」という）において、グローバルな舞台に積極的に挑戦し、世界に飛躍できる人材の育成を図るため、日本人学生の海外留学のための環境整備



満席となった開会イベントの様子

や、語学力・コミュニケーション能力の向上のための取り組みを実施する四二大学（大学全体で設定した目標の達成を目指す「全学推進型」一一大学、特定の学部・研究科などで設定した目標の達成を目指す「特色型」三一大学）を選定し、財政支援を開始している。

平成二十五年十二月十五日に開催した今回のExpoは、このGGJ採

択四二大学を中心に、グローバル人材の育成に熱心な全国の四七国公私立大学が参加、グローバル人材育成のための国や大学の取り組みを高校生や大学生を中心として広く社会に紹介するもので、グローバルに展開する企業のトップ、海外での活躍経験のあるアスリート、さまざまな教育関係機関などの協力も得て、初めて開催した。

## 二 Expoの概要・報告

午前中のセッションでは、開会イベントとして、基調講演やパネルディスカッションが大隈記念講堂大講堂で行われた。

(一) 開会あいさつ

下村博文文部科学大臣による開会のあいさつでは、世界の人口・市場が拡大を続ける中、少子高齢化が進む日本が今後世界に伍して発展していくためには、国民一人ひとりの力を高めていくことが必要であり、自分の将来、日本の未来を考えながら、今日のExpoを有効に生かしてほしい、と来場した高校生や大学生などにメッセージを送られた。

続いて、GGJの代表幹事校である早稲田大学の内田勝一副総長より、変化が激しい現代社会において、今後世界で活躍することができる人材を育成することが大学にとって重要



な役割であると述べられた。

## (二) 基調講演

基調講演では、株式会社ローソンの新浪剛史代表取締役CEOが「真の『グローバル人材』とは」というテーマで登壇され、「逆T字型」というキーワードを用いて、グローバル人材に最低限必要な基盤として、異なる意見を受け入れる力とコミュニケーション能力を逆T字の「横軸」に水平展開し、それらの基盤の上に誰にも負けない専門性を「縦軸」に伸ばしていくことの大切さを語られた。

二人目の講演者、野球評論家で元メジャーリーガーの小宮山悟氏は「世界で活躍できる秘訣とは」と題して、自身がアメリカで得た貴重な経験を話すとともに、目の前に留学のチャンスがあるのなら、ぜひ利用してほしい、もし失敗しても挑戦して失敗したことは必ずプラスになると力強く語られた。お二人とも、若いうちに留学などを通じて、海外へ行って経験を積み、グローバルな人材になってほしいという、熱いメッセージを来場者に投げかけた。

## (三) 文部科学省「トビタテ！ 留学JAPAN」プロジェクトの紹介

文部科学省が十月に立ち上げた留学促進キャンペーン「トビタテ！ 留学JAPAN」のキャンペーン紹介を行った。はじめに、下村文部科学大臣が本キャンペーンの設立の経緯などについて説明した。

その後、この日のために結成されたAKB48のメンバー八名によるスペシャルユニットと、公募で集まった留学を志す

## 下村文部科学大臣とAKB48の皆さん



約三〇名の学生バックダンサーが登場し、AKB48のヒット曲である「恋するフォーチュンクッキー」の替え歌となる留学応援ソング「トビタテ！ フォーチュンクッキー」が初披露された。この曲は、本キャンペーンの賛同人である秋元康さんのご協力により制作が実現したものである。

なお、当日のステージの様子は、GGJ探採大学と、グローバル三〇探採大学計四七大学の学生などのダンス映像などと合わせて一曲に編集し、本年二月十四日よりインターネット上 (<http://www.youtube.com/watch?v=WypjqSdxIk>) にて公開している。

## (四) パネルディスカッション

高校生、大学生、海外からの留學生、社会人コメンテーターによるパネルディスカッション「世界について考えよう！」では、高校生・大学生は留学経験の有無や、今後の留学を考えている人、現在は特に考えていない人など、多様なパネリストがそろい、それぞれが異なる立場や考え方から「グローバル化とは？」「グローバル人材とは？」などについて議論した。特に、高校生パネリストからは、日本国内で

## 出展ブースの様子



活躍できる道もあるのに、全員がグローバル人材になる必要があるのかと、グローバル人材育成への鋭い問題提起など、グローバル化や留学などについて、さまざまな面からの意見交換がなされた。社会人コメンテーターには、グローバル教育推進プロジェクト(GIFT)専務理事・事務局長辰野まどか氏、カリフォルニア大学サンディエゴ校當作靖彦教授、参議院議員・文教科科学委員会委員長・弁護士丸山和也氏の三名を招き、学生たちからの率直な疑問や質問にも丁寧な答え、大変意義深い内容のパネルディスカッションとなった。

(五) その他(ブース出展、参加型ワークショップ、プレゼンテーション)

また、参加四七大学、各国大使館、各種試験団体、英語・キャリア教育関連団体による進学・留学・キャリア相談ブースの出展に加え、参加型ワークショップとして、世界の第一線で活躍する多様な社会人とお茶を飲みながら少人数で話をする「ロールモデルカフェ」や、高校生に近い目線でグローバルを語る大学生などによるプレゼンテーションなどが計六四ブースで開催された。

このほかにも、留学生とのトークセッションが二回開催され、一回目はオーストラリア、アメリカに留学中の学生三名と中継を結んでトークを行い、二回目は日本に帰省中の現役留学生、海外留学後に国内の大学に編入した学生などさまざまな経歴の学生との対話が行われ、留学についての意見が交わされた。

足を運んだ高校生、大学生やその保護者は、全国の大学や各種団体、企業などが提供する留学や国際教育プログラムの内容について情報を集めるとともに、各担当者に直接質問を行った。

さらに、いくつかの大学によるプレゼンテーションには、多くの傍聴希望者が訪れたために、急遽実施回数を増やすなど、会場は多くの人たちで終日にぎわった。

### (六) アンケート結果

今回のEXPOでは、来場者にアンケートの協力をお願いしたので、以下に紹介する(編集の都合上、一部内容を修正しているものがある)。

#### ● 学生の声

・日本の現在の教育やこれから世界で生きるために必要なこと、体験談を聞くことができ、多くのことを知ることができた。

・興味があった留学について、「実際のところどうなのか」という生の声、情報を手に入れることができた。勉強の刺激にもなった。

・詳しい資料をもらうこともでき、留学してみたいという

ばんやりとしたイメージが少しくっきりしたものとなってきた。

・(各大学のブースでは)進学と留学の両方について聞くことができ、さまざまなプランの立て方も教えてもらうことができた。

・パネルディスカッションがとてもおもしろかった。高校生の質問も鋭くてハツとさせられた。

### ●保護者の声

・(開会イベントの)会場である大隈講堂では熱気が感じられた。基調講演は、本質的なこと、(講演者の)経験したことを聞くことができ、良かった。

・パネルディスカッションが良かった。「グローバル」という言葉が乱立する中で、具体的な意味や方向性について考えるための良い機会であった。

・子どもが描いている将来の希望を理解する助けになった。選ぶのに困るくらい、プログラムがたくさんあった。行けないのもあり残念だった。

また、アンケート回答者のうち、九二%が今回のExpoを「大変良かった」「良かった」と評価し、また、九七%が今後も同様のイベントがあることを期待しており、イベントへの満足度と、継続しての開催への期待の高さを見ることができると。

今回のExpoは、初めての開催にもかかわらず、イベント全体で四一〇〇名程度の参加を得て盛大に開催された。大学や各種団体・企業から高い関心が寄せられ、新聞やテレビな

どのメディアでも多く取り扱われた。本年中に第二回Expoを開催すべく、今後、GGJ採択四二大学と協議を進めていく予定である。

### 三 GGGJの今後の展開と私立大学に期待すべし

本事業は、一昨年十月から開始し、まだ二年目であるため本格的な成果が表れるのはこれからとなるが、事業期間中に全採択大学で約五万八〇〇〇名の海外留学を計画している。

平成二十四年度の卒業生数に占める海外留学経験者の達成目標は、採択四二大学で一三・五%のところ一三・八%の実績と、初年度は目標を上回り、事業最終の平成二十八年度には二八・七%となる計画である。グローバル人材への社会からのニーズがますます高まる中、本事業を通じて、より多くの日本人学生が外向きになり海外留学等を経験し、外から日本と自分自身を見つめ直す機会に触れられるようにしたい。さらには、海外に対して「Go Global Japan (GGJ)」の知名度の向上とブランドの確立を図るとともに、採択四二大学が連携してグローバル人材育成の拠点として事業を実施することにより、わが国の高等教育全体への広がり推進したい。

特に、本事業の採択大学の半数は私立大学が占めている。

各大学は特色に応じた優れた取り組みを展開しており、わが国の大学全体の学生数の約八割を占める私立大学へGGJ採択大学の取り組みを波及させ、それぞれの建学の精神や地域特色なども生かしながら、世界で活躍する人材の育成に取り組んでももらいたいと強く期待している。