

2006 年度 全大教第 18 回教職員研究集会 基 調 報 告

目 次

はじめに	1
第 1 章 法人国立大学・高専をめぐるこの 1 年	
1. 大学・高専をめぐる諸問題	2
2. 公立大学と法人化問題	3
第 2 章 高等教育財政と政策誘導	
1. 高等教育財政の実態	4
2. 基盤的経費の縮小と競争的資源配分のひろがり	5
第 3 章 大学等の管理運営と認証評価・法人評価の課題	
1. 大学・高等教育の政策主体をめぐる混迷と大学の自立性への道	6
2. 新教員制度の施行と教育研究組織の再編の課題	7
3. 認証評価・法人評価の問題	8
第 4 章 教職員の権利擁護・地位確立の課題	
1. 賃金制度と人事評価・考課制度	10
2. 昇給制度のあり方と組合の取り組み	12
3. 教職員を対象としたメンタルヘルス・ケアの緊急性	13
4. 事務職員の養成・あり方について	14
5. 男女共同参画	16
第 5 章 今後の公的高等教育機関のあり方に向けて	
1. 機能別分化	16
2. 大学自治の再構築と社会的支持基盤の拡充	18
3. 地域・産学連携の新しいすがた	19
結び	20

2006 年 9 月

全国大学高専教職員組合

はじめに

自律性強化を旗印に立ち上げられた法人国立大学・高専は、この1年の経緯のうちでも、むしろ政府の意向を常に伺うように運営されている。人勸準拠による「給与構造」見直し、行政改革推進法による人件費削減としての中期計画修正など、自身が策定した計画を、政府の意向を先取りするなどして、「自主的」に決定してきている。公立大学の法人化に伴う混乱の拡大もまた深刻である。

これら政府「行革」方針と法人制度のゆがみによる困難の中で、私たちには、大学・高等教育の充実と教職員の権利擁護を実現するため、大学・高等教育における自律性の確立、大学・高等教育の組合組織づくり、健全な労使関係の構築などが求められている。同時に、高等教育の現状についての十分な理解とその改善へ向けた学内外の世論・社会的応援団の形成へ向けた取り組みの強化が必要である。

このことをふまえ、全大教第18回教職員研究集会では、主に以下の点について検討と交流を深めることにする。

第1に、教育研究実践の現状と課題についての交流である。個々のキャンパスで取り組まれている教育実践・経験の交流を行い、その上で大学・高等教育の現代的理念と教育研究のあり方、評価と資源配分の問題、法人運営のあり様、学部・大学院など教育研究組織のあり方、高等教育への社会的応援団形成へ向けた取り組みについて交流と政策的検討を深める。

第2に、「過半数を組織する組合づくり」をはじめとする全大教と単組の組織財政の再構築の課題についての議論と交流である。とくに過半数に向けて飛躍的に組織を拡大させた単組の経験を共有し、同時に困難を抱える単組の課題を検討する。

第3に、行政改革推進法による削減計画の押しつけ、効率化係数、運営費交付金の配分方式の変更問題など法人財政をめぐる現状と、教育研究費の減少、人員削減計画などの問題、老朽化・耐震などの施設整備を含む、高等教育財政の充実に向けた課題について交流を深める。

第4に、教職員の権利擁護・地位確立、男女共同参画をめぐる課題については、この間の賃金交渉等を踏まえたさらなる交渉とその成果の協約化・就業規則改定、サービス残業撲滅と超過勤務縮減、労働安全衛生対策、評価と人事考課、職員の養成システムなどについて検討し、労使協議制の活用や団体交渉にかかわる成果を交流する。

第5に、公立大学、附属学校、大学共同利用機構等の校種別及び職種別の現状と取り組みについて経験交流を行うとともに、今後の課題を明らかにする。

第1章 法人国立大学・高専をめぐるこの1年

1. 大学・高専をめぐる諸問題

この間しばしば指摘される社会的格差拡大は大学・高等教育界においても、見逃せない状況を迎えている。法人化2年余を経過して、毎年の効率化係数及び附属病院の経営改善係数適用、さらに人件費5%削減の強要、によって、教育研究環境は一層劣悪化している。経費が確保できないために、学生の実習ができず、コンピューターでのシミュレーションを反復するしかないといった実験系の研究室まであらわれている。こうした財政基盤の問題は、公的資金においてはCOEやGPなどの競争的資金の獲得を迫り、同時に産学共同や地域との連携などによって外部資金の獲得を促されている。しかし、従来より大学間には予算規模・中央と地方といった格差が存在しており、多様な教育研究組織をもつ大規模大学と小規模な地方大学とが資金獲得を「公正」に競行っても、そこにある「基礎的体力」の差のために、さらなる格差の拡大につながるばかりである。実際、年度内に使い切れないほどの巨額の科学研究費を獲得して、ずさんな管理と流用の実態がマスコミなどで指弾される一部大規模大学の研究室がある一方で、地方国立大学では教員一人あたり年額十数万円台の研究教育費しか確保できない事例も現れている。しかも、それには学会旅費、コピー、電話などを含んでいる。事態をいっそう深刻にしているのは、今年度より各国立大学に準用された「地域給」人事院勧告である。これにより、従来は教育研究環境面だけであった中央・地方の大学間格差が、教職員の賃金面にまで拡大され、とりわけ全国市場となっている教員については、大学への人材の確保・大学からの人材流出に関して困難な状況を迎えている。財政規模、スタッフ数、都市・地方などの格差をそのままにしたのでは、「わが国の高等教育の将来像」（2005年1月28日中教審答申）で謳われた大学の個性発揮と機能別分化はとうていおぼつかない。

高等教育をめぐるきわめて厳しい環境に対して、学長・役員会をトップとする運営体制は、十分に練り上げ、教職員が誇りをもって働くことができる運営方針を作り上げているとは到底いえない。給与構造見直し等の人事院勧告の導入、国家公務員と同様な5年で5%の人件費削減に対してほとんどの大学で独自の有効な手立てを打ち出すことはできず、通達・勧告通りに適用する方針をとってきている。すでにいくつもの大学で事務機構の大幅なスリム化や人減らしの本格的な検討が始まっている。これは、困難な課題の解決を組織内部の犠牲によって乗り切ろうとする運営方針の結果ともいえる。これら象徴するのが不払い残業の更なる悪化である。40近い大学で、労働基準監督署からの不払い残業実態への摘発と、追加支給が命ぜられたことにもつながっている。

格差拡大という点では、学生層においても事態は深刻だ。個々の大学では授業料の減免を求める学生数が近年めだって増加しているというのが実感するところである。しかしながら、政府は、国際人権規約の高等教育無償化条項の留保を、6月に期限を迎え

たにもかかわらず、さらに継続する方針であることを明らかにした。

高等教育が抱えるこうした状況のもとで、時々の社会・経済状況のみに左右されるのではなく、中・長期的視野に立つ大学・高等教育づくりとそのための基礎的財政基盤の確立が必要である。具体的には、効率化係数・経営改善係数等算定ルール of 改善・国会附帯決議に基づく運営費交付金の増額、中期目標終了期間時（2009 年度）における評価と資源の再配分における公正性・透明性担保、高等教育への公的支出 GDP 比 1% の年次的達成、学費の漸進的無償化、などである。同時に、これを実現するためには、高等教育充実に対する社会的な応援団を広範に形成することが喫緊の課題である。いまや大学、高専等の教職員組合はこうした社会的応援団形成のための取り組みを全大教第 38 回大会方針に基づき、直ちに開始・強化していかねばならない状況にある。

2. 公立大学と法人化問題

これまで「国立大学準拠主義」を貫いてきた公立大学は、国立大学の法人化の流れを受け、法人化を推進すべく検討が進められてきた。

2003 年 7 月に成立した地方独立行政法人法は、法律の中で、「公立大学法人制度の特例」として、国立大学法人法の枠組みに沿った制度設計とされた。

これを受けて、2004 年 4 月に開設された公立大学法人秋田国際教養大学を皮切りに、現在までに 22 大学が法人化され、公立 76 大学中 60 大学が法人化を検討している。（公立短大・高専を除いた文科省調査）。そして、公立大学の法人化は、深刻な地方財政危機とあいまって、「大学改革」というよりむしろ地方「行財政改革」の観点から検討・具体化が進められている。また、設置者である地方公共団体に大学を担当する専門部局が少なく、大学の特性への理解が希薄であること、学内協議や労使交渉・協議が十分になされていないなど、多くの問題が今なお、残されている。

「首都大学東京」では、標準運営費交付金は毎年 2.5%（効率化係数）が削減されることになり、「教員の新たな人事制度」提案に基づく教員の任期制・年俸制が導入された。大阪府立大学では、基盤研究費は教員一人当たり 25 万円となるなど国立大学法人以上に厳しい大学運営が強いられている。横浜市立大学では、教員任期制が導入され、任期付教員への移行に同意しなければ、昇任させないなど差別的取り扱いが行われようとしている。また、評議会や教授会の意思を軽視したトップダウン的手法による大学運営や、教員等を非公務員とし、事務系職員を自治体からの派遣職員とするなど今後の教職連携による大学のあり方や身分保障にとって、重要な課題が山積している。

しかし、このような動きに対し、各単組、例えば「首都大学東京」では、「年俸制・教員評価」は全教員を対象とすることにされたが、任期制選択は本人の自由意思で行うことの確認、任期のつく教員の再任回数増加と任期延長、任期のつかない教員への昇給（当面 2010 年度まで）を認めさせた。また、「教員の新たな人事制度」の非合意事項については引き続き協議することにさせるなど粘り強い取り組みがすすめられている。

法人化することによって、大学本来の使命が果たせるのか、本当に大学の自主性・自律性が高まるのか、この事を見極めることが非常に重要である。公立大学の将来や、教職員・学生にとって禍根を残すことのない大学改革を推進するため、取り組みを強めていく必要がある。

具体的には各単組での取り組みと連携した全大教公立大学協議会の機能の強化・情報交流、総務省、文科省、財務省等との交渉、困難単組への支援の強化、組織拡大等の課題がある。

また、新たに全国公立大学教職員組合連合会が発足したこともふまえ、国・公・私立大学の「大産業別組織」をめざし、さらに具体的な共同をすすめていくことが求められている。

第2章 高等教育財政と政策誘導

1. 高等教育財政の実態

法人化後の国立大学や高専等には、運営費交付金への効率化係数(1%)、病院への経営改善係数(2%)が適用されてきた。さらに 2005 年末には「行政改革」に名を借りて、国立大学法人にも5年で5%の人件費削減を求める中期計画変更が強要され、教育研究に必要な財政基盤の浸食がますます進行している。多くの国立大学では、新たに必要となった役員手当や各種の損害保険費用などの負担増に加え、効率化係数(1%)の予算削減に対処すべく、非常勤講師削減や語学教育の削減等、教育上の配慮を無視した弥縫策を講じてきた。また物件費に関しても、多くの大学で、教材費・印刷費の減少、学生図書、雑誌購入の制限、実験設備を維持・更新する経費の不足など、深刻な教育研究費不足の声が上がっている。今後5年間のさらなる人件費削減によって、教員ポストの削減、学科、コースの改廃までが避けがたい状況となり、教育・研究環境の基盤が危機にさらされつつある。

このような事態は、法案成立時の政府答弁を反故にし、国会付帯決議「法人化前の公費投入額を踏まえ、従来以上に各国立大学における教育研究が確実に実施されるに必要な所要額を確保するよう努めること。」(2003.7.8 参議院文教科学委員会)に反するものであり、到底容認できない。

2005 年1月中教審「我が国の高等教育の将来像」同年 9 月「新時代の大学院教育-国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて-」では、高等教育を現代社会の基盤と位置づけ、「高等教育を受けた人材によって支えられる現在及び将来の社会もまた受益者」として、公財政支出の抜本的拡充を唱えており、とりわけ、OECD25ヶ国の最低水準である(GDP 比0.5%)という日本の高等教育への公的支出の貧困な状況を資料により提示している。しかしながら、政府(文科省)は、2006 年 6 月回答期限にあたり、「高等教育無償化条項の留保撤回」を見送った。全大教・日本私大教連共同の文科省会見において、無利子奨学資金の前年度比約3.7%増などの経済支援増を行うことが表明されたが、米国を始め、EU諸国と比べても学生へ

の経済的支援は依然として貧困である。

2. 基盤的経費の縮小と競争的資源配分のひろがり

近年の文教予算の特徴として、競争的経費の拡大と基盤的経費の削減がある。

2006年7月7日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（いわゆる骨太方針2006）は、2011年度までに基礎的財政収支（＝プライマリー・バランス）を均衡させる為に必要な要対応額16.5兆円の内、少なくとも11.4兆円を歳出削減で捻出するという歳出改革を打ち出した。

文教予算の内の国立大学運営費交付金については、効率化を徹底し、各年度予算額を名目で対前年比▲1%とする一方、科学技術予算は、例外的に（+1.1%～経済成長の範囲内）とされ、国際競争力強化のため「戦略重点科学技術」への資金シフト、優先順位の劣るプロジェクトの廃止・抑制、投資効率の不断の検証等を明示している。

これは、「総合科学技術会議」が競争的資金としての科学研究費補助金の拡充について述べる中で、「科学研究費補助金などの競争的資金と、運営費交付金などの基盤的な資金の適切なバランス」について検討を行なうとしながら、「国立大学法人への運営費交付金などの経費と一体として運営費交付金の競争経費化」の方向性を示していることを受けるものである。

国公私への競争的資金の投入額は年々増加し、法人化した2004年度には3,606億円（2000年は2,986億円）に達している。その中で、科研費は2006年度1,895億円（2000年は1,419億円、2005年度は、1,880億円）となっている。国立大学関連予算においては、すでに1999年に競争的研究資金（1,497億円）が教育研究基盤校費（1,340億円）を上回る事態となっている。これ以降格差は拡大の傾向にあり、ここ数年は300億円ほどの格差に拡大している（総合科学技術会議基本政策専門調査会「第三期基本計画における科学技術システム改革の検討」14頁）。

また、COE、「グッドプラクティス（GP）」など、研究、教育の両面にわたって、大学ごとの競争的資金の新設や増額が行なわれており、その獲得をめざす大学間の競争圧力が非常に増大している。

現在行なわれている2007年度にむけた概算要求を見ると、この「基盤的経費の縮小と競争的資源配分の広がり」はいつそう進行することが予見される。

文科省は運営交付金について77億円の増額要求はしているが、内閣の方針変更がない限り、削減は必至と思われる。（また、来年度には、再び授業料が改定され、その分の運営費交付金が減らされる可能性もある。）その一方で、文部科学省は科学研究費については、2,106億円と、211億円の増額を要求している。また、「21世紀COEプログラム」に代わって新設を要求している「グローバルCOEプログラム」（要求額231億円）は、現在の274拠点に対して、150程度に絞り、一拠点あたりの額も現在の平均年1億2000万円から2億5000万円程度、最高金額も現行3億円から5億円とするなど、より重点化されたものとなっている。

また、大学法人による外部資金獲得への傾斜も強まっているが、国立大と私立大、大規模代

大と中・小規模大との間で資金獲得力に著しい差がみられる。

競争的資金や外部資金への比重が高まっていることに対して、大学の長期的発展のためには、基礎的基盤的経費の拡充が決定的に必要であることを強く主張するとともに、学内における資金の配分のあり方を改善する取り組みも追求されねばならない。

中期目標・計画の第1期の暫定評価、法人評価への対応とともに、第2期に向けて、こうした大学・高等教育財政の貧困、ゆがみを是正した財政のあり方—運営交付金の算定ルールの見直しと増額政策に転じさせ、大学・高等教育の自律性を活かし、獲得していく運動をつくりださなければならない。

第3章 大学等の管理運営と認証評価・法人評価の課題

1. 大学・高等教育の政策主体をめぐる混迷と大学の自立性への道

1) 大学・高等教育の改革と政府からの自立の条件づくり

2003年度にあわただしく国立大学、大学共同利用研究機関や高専を法人管理とする法律が強行され、2004年度からスタートした。多くの大学、大学共同利用研、高専が作成、文部科学省に提出し、認可を受けた中期目標・計画、さらに年次計画などを如何に作成するか、実績づくりに追われているというのが実際の姿であるように思われる。これまでのところ国立大学、共同利用研、高専にしても法人のメリットとして掲げられた自立し、自前の大学づくり等を実現できているところは少ない。

大学・高等教育改革の流れは、

第1に、国立大学等が法人化され、従来の概算要求方式の変化や学部等の設置等大学の裁量権が高まったと見る向きもあるが、財政権、評価と資源配分権は政府にあり、自律性を発揮しうる基盤は極めて脆弱である。

第2に、この間の大学・高等教育政策が、行政改革や国際競争力強化という国策に大きく規定され、大学・高等教育の理念に基づく自主的主体的改革が困難にさらされている。そうした国策の中で、大学間格差がさらに拡大しつつあるのが実態である。

第3に、文科省の二面性である。文科省は、国家機構の一員として政府の政策を大学法人等に誘導するという側面と、自らの存在基盤を防衛するためにも、財務省等に抵抗するという側面を有している。その中で政府内部や産業界を含めて高等教育政策をめぐる立場の相違も存在しており、これらの矛盾も活用した幅広い運動の視点も必要である。

第4に、国立大学協会の「大学連合」としての機能が法人化以降後、むしろ低下しつつある。それは、国大協内部で、個々の法人の自律性と国立大学としての共通水準の担保をどう調和させるのかという本質的問題での合意が形成されていないことにある。

こうした状況の下で、大学等は、その使命や本質的役割の方向性も指針も不十分なまま、外部資金稼ぎの多寡を競い、評価が高いのではないかとの憶測に基づく大学院の拡

充、文部科学省の教育研究の奨励施策としてのCOE、教育GPなどの獲得に向けて走っている。

大学・高等教育機関は、法人制度設計のもとで、いつまで、学生や社会から信頼される学術、研究さらには教育の拠点としての役割を担い続けることができるだろうか、が問われ続けている。何のための、どのような大学・高等教育が求められるか、を真剣に問うことが求められている。

2) 法人ガバナンスの基本組織の活動とその問題点

法人国立大学、高専機構等は、その法人のメリットを活かす主体的力量を発揮するには、制度そのものとそれを担う人的能力が相揃う必要がある。その意味では、法人組織の学長、理事等の役員組織をいかに選び、どのような人が担うかは、法人組織が機能するための重要な条件である。『論座』2006年6月、7月号に掲載された国立大学学長アンケートでは多くの学長は自前の大学の目標、理念、人的編成等が可能になり、リーダーシップが取れるようになったと自画自讃をしている。しかし、リーダーシップの実態は、職場の教職員からみても、学生や社会からみても相当に乖離している例が多い。それらからは学長の新しい大学像、理念、計画を読み取ることはできないし、国大協もそうした展望、計画が発せられていない。

そうした法人ガバナンスの低調さは学長の選び方にあるのだろうか。法人法では学外委員を含めた学長選考会議が学長を選任することになっており、事前に教職員の意向投票を行うしくみが多くとられているがその方法は多様である。この意向投票が学長選考会議で覆されたり、無視されたりということが起きた。国立大学の学長職の正統性は、いかにあるべきか、民主制を基本に考えれば教職員、学生の意向投票の結果が正当に反映されなければ大学の秩序は維持できないし、大学等を良くするために頑張ろうという意識の低下を招くことは必至である。一部であるように、学長選考の意向投票は、あくまでも意向であり、学長選考会議が選ぶのだということであれば、その意向投票とは別の選択をしたことの説明をしっかりとしなければならない。

学長選出と同様に重要な課題は、理事等の役員を選任である。多くの国立大学は、学長4年任期と異なり理事等の役員は2年任期であり、本年に新たに選任されたところが多い。その役員等は、学長が単独で指名選任をしているところ、教育研究評議会の候補者推薦、学部の候補者推薦を経ての学長選任のところなどがある。全国的な調査例はないが、民間的経営が導入されたことの功罪と学術、教育研究の「知の共同体」に適合する役員選出とその組織のあり方は検証の必要がある。

2. 新教員制度の施行と教育研究組織の再編の課題

2007年4月1日施行とする学校教育法一部改正（2005年7月成立）で「大学には学長、教授、准教授、助教、助手及び事務職員をおかなければならない。ただし、

教育研究上の組織編制として適切と認められる場合には、准教授、助教又は助手を置かないことができる。」(58条1項)と定め、教授は「専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有するものであって、学生を教授し、研究を指導し、又は研究に従事する。」とし、准教授にはその資格の部分での「特に優れた」を「優れた」とし、助教には「優れた」を外した。したがって、教授、准教授、助教の職務においては、「学生を教授し、研究を指導し、又は研究に従事する」ということで同一となった。改正学校教育法は助手について「その所属する組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する。」と規定した。

しかし、いくつかの大学では新教員制度は、人事の流動化、助教への任期制導入、期間での成果を競わせる競争主義、人件費の削減などの法人政策と意図的に結び付けられた教員管理制度に陥る危険をもったものが提案されてきている。こうした危険を除去しつつ、大学、高専等の教育研究条件の改善にふさわしい教員制度を模索し、提案する課題がある。

1991年のいわゆる大学設置基準の大綱化以降は、一般教育の分野別履修単位、専門分野毎の設置に必要なポスト数などを定めていた設置審の基準が緩くなり、そのことは各大学等での自主的な教育研究組織のあり方、基準を自前で作る責務が増したと言える。また、大学院の規模の拡大、教員組織の大学院部局化拡大、教員組織の大学院部局化なども起きている。教育研究組織のあり方の原則の弾力化が進み、どのような原則による教育研究組織編制か、その単位の人数構成やその名称なども便宜的になっている面がある。法人化後では COE の獲得、現代 GP、産学・地域連携などでの外部資金獲得やニーズへ応じるためと称して、学部、学科、コース名などの変更はたくさんなされている。それらの過程で、大学・高等教育の役割、将来像を見据えて、学生のニーズ、社会、文化の基盤の必要性、地域での大学の役割等を考慮して、しっかりとした大学、高等教育像に向けての教育研究組織の内容、陣容を検討し、提案することも求められている。

3. 認証評価・法人評価の問題

法人国立大学等の制度設計において、法人評価、認証評価は、その成否に関わる重要な位置づけを与えられ、また、個々の大学にとっても中期目標・中期計画のしくみと合わせて、その将来を左右するものである。

1) 認証評価の制度と特質

国・公・私立の全ての大学は、当該大学の総合的な状況について、学校教育法に基づき、2004年度から制度的に始動した「認証評価」を7年の周期で受けることが義務づけられている。専門職学院を置く大学は、当該専門職大学院の教育課程、教員組織その他教育研究活動の状況について、「認証評価」を5年の周期で受けることが義務づけら

れている。(法第 69 条の 3 第 2, 3 項、法施行令第 40 条)。

認証評価制度の目的・政策的意図は、認証評価機関を通じた各大学に対する法令違反状況の有無のチェックのほか、国・公・私立大学に横断的な「認証評価」という文部科学省の監理下にある評価システムを導入することにより、高等教育界への競争的環境の醸成を政策的に行っていこうとする点、にある。

2) 国立大学法人評価の制度と特質

国立大学（法人）は、認証評価に加え、2003 年 7 月の国立大学法人法に制度上の根拠をもつ「国立大学法人評価」を受けることが義務づけられている。この国立大学法人評価は、「中期目標期間評価」と「年度評価」の二種に分別されている。

このうち「中期目標期間評価」とは、各国立大学(法人)の中期目標にかかる業務実績に関する評価を指すもので、国立大学法人評価委員会が期間中の中期目標達成状況の評価しその業務実績全体についての総合的な評定を行うこと、総合的な評定を行うに当り、大学評価・学位授与機構が当該国立大学(法人)に対して実施する教育研究に関わる評価結果を尊重すること、国立大学法人評価委員会の評価結果は公表に付されること、国立大学法人評価委員会は、評価結果を基に、必要に応じ、当該国立大学(法人)に対し業務改善その他の勧告をすることができること、文部科学大臣は、国立法人評価委員会の意見を聴いた上で、当該国立大学(法人)の業務を継続させる必要性、組織のあり方その他その組織及び業務の全般に亘る検討を行い所要の措置を講ずること、を主な内容としている。

「年度評価」とは、各事業年度における業務実績に関する評価を指す。中期目標期間評価と年度評価の基本的な差異は、年度評価において大学評価・学位授与機構の関与が排除されている点に端的に示されるように、同評価では、教育研究の状況につき専門的観点からの評価が制度上行われないという点にある。また年度評価は、中期目標達成に向けた事業の進行状況を確認するために行われている。そしてそこでは、学内の資源配分を戦略的に見直しこれを機動的に決定・実行し得るよう、学内体制の整備を図るとともに、全学的な視点に立ったトップダウンによる意思決定の確立に向け各国立大学(法人)の取組を支援する観点が重視されている。

国立大学法人評価にあつては、中期目標期間評価において大学評価・学位授与機構の関与を制度的に認めることで、国立大学（法人）の特性へ一定の配慮がなされている。とはいえ、国立大学法人評価が制度上、総務省の評価ラインに連なっている上に、大学評価・学位授与機構自身、その設置形態から独立行政法人通則法の直接適用の対象とされている以上、国立大学（法人）が、費用対効果を重視する総務省評価の呪縛から免れることは難しい。

3) 直面する認証評価と法人評価の強行の歪み

大学が、「学問の自由」を基礎に、高等教育機関としての役割並びに学術研究機関としての役割を担っている以上、大学評価システムは各大学による自己評価を基本に構築されるべきことを再度、強調しておきたい。法人に移行してこの認証評価および法人評価は、個々の大学の自立・自律的な教育研究の充実、改善に資するものとなっているか。そのあり方を模索している状態であって、現在、実施されようとしているものが良いといえるほど、それは熟度の高いものではない。個々の大学等に法的義務付けがなされている認証評価も実施しなければならず、かつ、法人評価は年度評価と合わせて第1期中期目標・計画の終了時の評価書の作成準備に入らなければならない。国立大学法人評価委員会は、中期目標期間の評価スケジュールを示しているが、それによれば、中期目標期間の5年目、すなわち2008（平成20）年度には暫定評価を実施し、2009年度には第1期中期目標評価を早目に確定し、同時に第2期中期目標・計画を策定し、第2期中期目標・計画の予算等を決めることになっている。第1期の本評価は、2010年度に行うことになっている。このことは、実質は第1期の4年目までの実績、データによって暫定評価することになる。それと、中期目標・計画の変更修正は、期間途中で可能とはいっても、2008年度に暫定評価をするときに目標・計画を変えることになれば、それは評価に基づく改善、充実ということの論理立てはできない。こうした制度上の矛盾は、早晚、改善する必要がある。当面、こうした法人評価と第2期目の法人予算とを連動されるのではないかと、この前提で、各大学は暫定評価で悪く評価されないように苦慮したり、あるところでは「粉飾」気味の評価書作成を検討している。こうした本末転倒した法人評価制度とそれへの対応の誤りを指摘すべきである。認証評価にしる、法人評価にしる、大学の教育研究の改善、充実に役立つような評価システムはどうあるべきか、を考えるべきである。仮に、評価書作成疲れ、評価のマイナス効果をみたら、粉飾してまでして評価をするべきではなく、試行に切り替えかつ、運営交付金配分との連動は止めることを明確にするべきである。

第4章 教職員の権利擁護・地位確立の課題

1. 賃金制度と人事評価・考課制度

2005年度の人事院勧告で、給与構造の見直しとして、給与表において昇給カーブのフラット化、号俸の分割が行われた。この給与構造の見直しは、新たな昇給制度を伴うもので、人事院は現行の特別昇給と普通昇給を統合し、昇給区分を5段階設けることにより、職員の勤務成績を反映させる制度を導入した。人事院勧告に基づく給与表は、ほぼ全国の国立大学・高専で適用されている。まだ実施されていないが、多くの大学で教職員の評価制度の導入が検討されている。賃金問題は、大学・高専の教職員および組合の非常に重要な課題である。教職員がこの人事評価・考課制度についてしっかりと学

習し、職場討論等を通じて要求を集約していくことが必要であろう。ここでは、賃金制度と人事評価・考課制度に対して論点整理を行う。

1) 事院昇給制度の制度上の問題点

人事院が説明している昇給制度は、勤務成績により昇給時に何号俸昇給させるかを定めるもので、A-Eの評価のうち、中間であるCが基本になるのではないかと思われる。しかし、評価の基準や運用についても明らかになっていない。成績によって昇給させる場合、その評価の基準は未確立であり、その段階で導入に同意は出来ない。評価制度は内容によっては評価に時間がかかり、部下の管理が管理者の職務と言えども、その能力の問題もあり、制度設計には慎重な検討が望まれる。この勤務成績による昇給制度は、民間で問題になっている成果によって大きく賃金の変動する成果主義賃金とも異なるし、年齢・経験給と評価給との組み合わせで、経験年数により一定の水準の上にプラス α の評価が加わるという制度でもない。そのため、成績によってはずっと昇給しないこともあり得るし、8号昇給が何年も続いた場合、その格差が大きく広がる場合も発生する。また、昇給カーブのフラット化で、昇給間差異の低いところで8号俸上がってもその効果は非常に低い。

2) 従来の給与制度に対する不満と成績に基づく昇給制度の問題

評価に基づく昇給制度が導入される背景としては、民間の傾向とともに、若年層の年功的な昇給制度に対する反発があり、実質的に業務を担っているのに評価されないという現実から、正しく評価され、それにふさわしい給与が保障されるべきであるという要求がある。また、正しく能力を評価し、有用な人材を確保したいという管理者側の要求もある。一方で、能力評価に対する反省もある。役職に就いても、責任が重くなるだけで諸手当・超超手当が付かないためなりたがらない傾向がある。経験年数と成績による評価以外は、入職試験制度による評価があるが、その後に獲得した各種資格について、それを評価し、昇給に反映させる制度はない。資格は勤務成績とは関係がないため昇給制度にはなじまないとも考えられる。成績により昇給に格差を設けるという制度は、新入職員と経験者とを比較すれば当然前者の評価は低く、異動により異なる職に付けば、評価は当然下がる。また、部署の違いが昇給に影響するとすれば、よい条件の部署しか希望しないという弊害が起こる可能性もある。

3) 教員の賃金および昇給制度問題

人勸準拠より、2007年1月には早くも「特定幹部職員」に対して教授及び行政職 7 級以上に査定昇給が導入され2008年1月には一般教職員にも導入される予定であることになった。しかし、査定の評価基準については各大学法人において明確に規定することは時間的に不可能であろう。そこで、当面各大学・職場において行われてきた「ローテーション」などの方式

を継承する。ただし、「ローテーション」だけではなく、特昇分が含まれ、増大した昇給源資をどう配分するか自律的に決定する必要がある。昇給源資の配分決定については、教務・入試・学生生活・就職関連など特に繁忙な委員会業務、管理職手当の設定がない委員会の長などの業務についての少数の教員に集中した業務に傾斜させるような設定とすることも検討の必要があろう。

法人化により、全般的に高度化し、さらには増加している教員の超過勤務業務に対し、かつ、賃金水準の切り下げと予算配分低下のために、賃金の中から持ち出される研究費相当分の手当てとして、教育研究調整額の新設を要求していく必要がある。ただし、教員の教育研究活動は多様であり、個人および職場状況による業務の増加や困難性については差異がある。そうした職務に就いている際に限定した効果を生む措置として、職務の困難度や勤務時間の特殊性、付加的な業務に見合った多段階の調整数の設定も考えられる。例えば、保安全管理上の業務、安全衛生管理上の付加的な業務、社会人教育や留学生の指導、夜間コースの指導などに対して、段階的に加算することがあり得よう。

2. 昇給制度のあり方と組合の取り組み

民間企業の多くは年齢給＋能力給＋資格・役職給を構成要素として運用されている。しかも、重要なことは成果主義賃金の弊害を踏まえ、このような総合的な賃金制度が広がりつつあるということである。今回の評価のみに基づく査定昇給は、民間企業の動向にも反するものであり、慎重な検討が必要な重要な問題である。最低保障としての年齢給の基準を設け、極端な格差をさけるため、運用枠を設けるなどの制限が必要である。また、就職後一定の期間は差をつけず、仕事に対する経験と能力を獲得してから、年齢・職責・資格・業績等の評価により給与を決めることが必要である。評価にあたっては、多元的な評価、評価の透明性、複数の評価者による評価および評価に対する異議申し立てなど、教職員の権利の明確化が必要である。評価のための基準を明らかにし、公平性を保障するための制度として確立出来れば、多元的な評価に基づく昇給の客観的具体性が増し、これまでの不透明な昇給昇格の運用に対して、透明性を高める役割をもたらすことが可能になる。今後の検討に当たっては、そのイメージを具体化するために運用モデルを作成する必要がある。また、その制度の運用に当たっては、「評価者」がカギを握ることになる。「上司が一番悪い見本」・「自分の仕事はするけれども運営はさっぱり」といった状態では、いかに良い制度を作ってもその効果は大きく減殺されてしまうことになる。評価者の訓練（管理者訓練）を如何にしっかり行なわせるか組合としても対応していかなければならない。大学法人・高専にとって、社会的に有用な存在として存続発展し続けることが基本であり、教職員にとっても価値ある人生を送れる場になるということが重要であらう。そのような「大学・高専づくり」に貢献する「評価・人事考課制度」の構築について検討・提言していくことが求められる時期にきている。

3. 教職員を対象としたメンタルヘルス・ケアの緊急性

2004年の国立大学および高専の法人化は、大学教職員にかつてない多忙化とストレスをもたらしている。大学の教職員の多くは、研究と教育をおのれの使命としてその職に就いたものであり、そのための多忙であるならば進んで担う覚悟はある。ところが法人化前後の多忙は、当事者である学生の利益とはほとんど無関係な業務、むしろ監督責任の追求を免れたい文教当局が弁明のための資料をかき集めているのではないかと勘ぐりたくなるような、無意味な多忙であった。その典型が中期目標を初めとする、膨大な行政文書の作成実務、およびその点検実務などであった。

さらに多くの大学で、予算削減の重圧下で独自色を出すことを迫られた結果、学部・学域の再編成など無理に無理を重ねた「改革」を余儀なくされ、それが無意味な会議を果てしなく増殖させている。そしてその重圧はとりわけ、学部の中堅として教授会で発言したり委員会の責任者に付くことの多い40歳代・50歳代の教職員層に集中する傾向がある。ただでさえ少ないリソース（予算やポスト）の奪い合いになることも多く、それがまた、教職員の人間関係に暗い影を落としている。

こうした事態は、中堅の教職員のメンタルヘルスに深刻な影響を与えていることは想像に難くない。周囲を見ても、鬱病や強迫神経症などで入院・休職に追い込まれるケースがどの職場でもありふれた現象になってきた。血圧のモニタリングをきちんと行っていない若年教職員の中には、職場の人間関係のストレスから就寝中の血圧が異常に上昇し、脳梗塞や脳出血を起こすケースさえ、めずらしくなくなってきた。

こうした事態を受けて、国立大学の保健管理センターの全国協議会である「国立大学法人保健管理施設協議会」の中に設けられた「メンタルヘルス研究協議会」は、昨年、「メンタルヘルスからの高等教育への提言ー大学法人か時代のキャンパス・メンタルヘルス」というシンポジウムを行い、報告書を発刊している。その中では次のように指摘されている。

「日本の大学人は、1997年の大学教官任期制の導入、2001年の大学構造改革の方針（遠山プラン）による競争原理の導入、さらには激しい大学サバイバル競争の渦中で、新大学革命を实践し、新たなモデルを模索し、制度化し、自らこれに適応していくという厳しい状況と重要な新しい課題が、これら教育・研究等の従来の役割に加重されて、ここ10年ばかりの短期間に急激に押し寄せてきている。現況はかつてないほどの多彩な負荷が重くのしかかり、これが長期持続的、制度起因的なもの、つまり構造的なものになってきている。大学史上かつてない構造的な大ストレス時代を迎えていると言っても過言ではない」

「（労働安全衛生法では）身体面と安全、環境衛生面が重視されているものの、メンタルヘルスの対策についての規定はきわめて不十分である。さらには労働協約にもとづき、教員は裁量労働制が導入され、研究・仕事熱心なものが多い大学では、際限のない

労働、研究、教育にのめり込む危険があり、心身症やうつ病の発症予防とリハビリテーション、過労死や過労自殺の問題も本格的に取り組む必要がある」

そして具体的な対策として、

- 1, メンタルヘルスも含めた「大学安全保健」に関する新たな立法措置、
- 2, キャンパス・メンタルヘルスのインフラ整備、睡眠・休養・過労防止の運動
- 3, キャンパス・メンタルヘルス産業医の臨床実践と研究の充実

をあげている。しかし実態として、保健管理施設協議会でも、そもそも教職員のメンタルヘルスに関する事例収集、データ処理などが大きく立ち後れており、まさにこれからの課題であると言えよう。

4. 事務職員の養成・あり方について

国立大学は今日大きな環境の変化に遭遇している。18歳人口の減少、ユニバーサル化による学生の要求の多様化、科学技術の高度化、社会連携(産学官連携の推進を含む。)、国際化(留学生の増加、国際交流の活発化等)の発展等さらには、最大の変化として組織が国立大学法人となったことである。このような急激な変化は、事務職員の役割にも大きな変化をもたらそうとしている。このような状況の中で、大学経営の面から事務職員は大学の主人公の1人となりうる可能性がある。これは、事務職員には従来では考えられなかった活躍の場が広がったことを意味している。だからこそ現在の状況は、早期に大学の事務職員の知識や事務遂行能力の向上をすべての事務職員に求めてきているのである。

この間の事務組織、事務職員の在り方をめぐっての中教審などの提言は、「特に、教学組織との機能分担の明確化と連携協力の関係確立が求められている」ことや、「事務組織は、教員と連携協力して企画立案に参画し、学長以下の役員等を直接支えるなど、専門職能集団としての機能を発揮し、職員の構成も、教員、事務職員等の従来の画一的な区分にとらわれることなく各大学の実情に即した多様な職種を自由に設定する」ことを求めている。また、国立大学等の法人化に伴い、大学「経営」という課題が好むと好まざるとに関わらず意識される事になった。この点で、経営面での事務職員の役割が重要となる。各大学の中期目標・中期計画の中に、事務組織の効率化・外注化と新たに必要となる部門(財務、経営、労務、訴訟等)への人材確保策や職員の体系的な専門職研修、人事異動政策等が記載され、具体的検討が進められている。

こうした事務職員に求められる企画・立案への参画や専門職能集団としての機能の発揮は、その前提として教員との連携・協力の確立とともに、大学における事務組織や職員の位置づけを明確にし、大学自治の担い手として自治機構に制度的に参加するしくみが必要である。

しかし、現実には、事務職員の位置づけの問題、文部科学省人事よる課長職以上の幹部職員への不信、「事務」の「力量」に対する教員の信頼感の薄さ等の理由により、大

学の管理運営に事務職員が制度的に参加することに対して、否定的な教員もいる。

こうした状況を踏まえ、この間の全大教の政策提言では、各大学の中で幹部職員を養成し、配置していくことが自律的な大学をつくる上で重要であることを明らかにしてきた。(全大教事務職員プロジェクト第2次報告参照)

そこで、高い能力を要する事務職員を養成するためには、研修のみを捉えるのではなく、採用、人事異動、昇任等事務職員の待遇に関わるあらゆる点から考えていくことが必要である。

まず、研修について、いかなる時にも大学の理念使命を考えながら業務を遂行し、実践に役立てるための知識や能力を修得した人材を養成するためには、各大学の実情に応じた系統的な研修制度の確立が不可欠である。さらに、事務職員が自己研鑽を積極的に行うような職場の条件整備や待遇等も必要となる。

次に、事務職員の採用については、養成を行う第一歩として、慎重に進める必要がある。大学独自の採用も進みつつあるが、事務職員の能力の高度化が要求される時に、試験採用のみならず、多様な方法で採用を行うことが必要である。

人事異動については、直接に大学の教育・研究・医療を行わない事務職員に仕事を行う上で必要なのは、まず勤務する大学を知ることにより大学での第一歩を踏み出すことになる。事務職員の仕事は、教職員学生や患者へのサービスの他、新たな仕事として、社会との連携、産業界との連携、国際的なつながり等が増えつつある。しかも、これらの業務は従来の事務局や一部局に勤務するだけでは知りうることは難しく仕事を行う上でマイナスとなる。また、国立大学は、それぞれの大学に特徴のある教育・研究・医療を行っており、そのような、いろいろな性格の大学を知ることが、将来自ら所属する大学の経営戦略等を進める立場等になった場合や現実的に仕事を進めるためには非常に有効なものとなるであろう。これらのことを考慮した人事異動が必要である。

最後に、昇任についてであるが、法人化された国立大学においては、今後自ら経営戦略等を含めた大学の運営を行う必要があるため、仕事に対する熱意等を掘り起こすような昇任に対する施策が必要である。

以上のように、大学の事務職員としてふさわしい人材の採用を行い、大学の仕事を理解するために人事異動を積極的に行い、かつ、仕事を遂行した結果に対する「評価」を行うことが事務職員の積極性を育てることになり、高度な能力をもった事務職員を育てることになる。

今後さらに踏み込んで、法人制度下の事務職員について、大学における教員との協業と分業の担い手として明確に位置づけ、教育研究を支え、大学経営を担う専門職集団として養成するシステム(自治機構への参画、大学・高等教育にふさわしい採用、研修、人事の在り方の検討・具体化、専門職としての裁量権の拡大等)を確立させるための政策提起が求められている。

また、今後さらに、業績評価問題、事務職員の組織強化の方向性等に関する政策検討

を進めることが必要である。

5、男女共同参画

厚労省が発表した2005年版「働く女性の実情」によると、パートも含む常用労働者の現金給与総額では、女性は男性の49.5%に過ぎない。大学・高専でも非正規雇用の大部分は女性であり、過半数組合の職場でさえ女性の昇格・昇任差別が存在する。

中期目標でも例えば女性教員比率を数値目標としては20%掲げざるを得ないところにまで前進はしてきたが、まだ多くは数%、高い所でも10%を僅かに超えている程度であり、目標達成には格段の努力が必要である。しかし女性部アンケートからは「男女共同参画委員会」さえ設置されていない大学・高専が多い現実が浮かび上がる。OECDの正規雇用増加への「包括的取り組み」要求なども追い風にして、真に働き甲斐のある職場作りのためにも男女共同参画を実現させることが必要である。

第5章 今後の公的高等教育機関のあり方に向けて

1. 機能別分化による格差拡大とその是正の取組み

2005年1月の「我が国の高等教育の将来像（答申）」（「将来像答申」）は、「個性・特色ある大学の機能別分化」をとなえた。他方で、従来から、旧帝大を頂点とする財政規模格差、都市・地方などの地理的社会的条件による格差が実質上各大学を規定してきたことを考慮すると、こうした条件から自由に、大学が自身の判断で純粋に教育研究上の特色を個性化させる余地が低いことも容易に想定されていることである。一部財界から指摘される「大九州大学」などの、単純でドラスティックな機能分化はいまだ明確な姿をとっているわけではないが、同一県に立地する国立大学間の統合は、大阪大と大阪外語大に見られるように、なお継続している。ここでは、指摘されてきた財政面での差異が、法人化以来の大学間格差としてどのように現象しているのかを素描する。

法人化初年度の決算においては、平均して10億円以上の「利益」が見られたが、これらは未払い授業料などの債権や医薬品在庫など会計処理による見かけの利益も含んでいた。そうした、整理をしてもなお、着目されるべきは純利益の大きい大学のほとんどが医学部をもつような大規模大学であることである。

こうした大学間の格差は一層拡大される傾向にあり、来年度予算において、文部科学省は「グローバルCOEプログラム」を実施するとしている。これは「21世紀COEプログラム」の後継事業とされながらも、150程度に絞りこむことで、一層、世界水準の拠点形成という性格づけをつよめようとしている。

国立大学の主要財源である運営費交付金が少なくとも当面は増額の仕組みを持たない中で、従来小規模国立大学にもある程度経常的に経費を確保する仕組みとなっていた予算要求制度の変更もまた、大学間格差を是正する役割を果たせなくなっている。第一には総額の減少である。概算要求の中心である特別教育研究経費が減少し続け、来年度

概算要求額は16年度の予算額よりも少ないという状況である。さらに、特別教育研究経費はいまや原則的には単年度のプロジェクト型となっており、恒常的に人件費や研究費を保障するものではない。また、プロジェクト型は、後述するGP等と同様に、多様な教育研究組織を持たない小規模大学にとって獲得もかなり困難であり、また、乏しい学内予算から、こうしたプロジェクト獲得前後に、対応する経費を捻出し続けねばならなくなるという状況に陥り、結果的には従来からの教育研究に大きな打撃をもたらすことになりかねない。

施設整備費についても同様に総額が減少し続けているだけでなく、今年終了した5か年計画では、先端的教育研究施設に先行して整備が行われ、老朽化対応は当初計画の5割にとどまっている。さらに、そこでも理工系の歴史が長い大規模大学が優先されている。来年度からの「第2次国立大学等施設緊急整備5か年計画」は増額が予定され、とりわけ、最重要課題として「耐震性が著しく劣るもの」が強調されているが、70年代半ば以降の新しい理工系や文系学部が包含されるのか、また耐震補強工事程度にとどまらない施設整備が行われるかどうかどうかの見通しは明らかではない。

ここで挙げた大学間格差は、もちろん「将来像答申」においても意識されてはいる。「地域社会のニーズに十分応えるべき分野（例えば医療・教育等）や、需要は少ないが学術・文化等の面から重要な学問分野については、国として全体的なバランスが図られるよう配慮していかねばならない」とされている点である。これとの関連では、文部科学省はGP等の国公私をプロジェクト型経費をこうした機能を果たすものと位置づけている。たしかに、「資質の高い教員養成推進プログラム」「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」などが昨年来新たに設けられるなど、総額としては拡大されてはいる。しかし、これらの増加分は先の国立大学関連予算の減少と表裏一体の関係をなしており、同時に、私立大学も対象となっているため、小規模地方国立大学にはより厳しい競争環境の下におかれたということになる。さらに、こうしたプログラムの多様化に対応が容易な、医学から理工系まで多様な教育研究部局を包含する大規模大学の多くが複数のプログラムを連年獲得できているが、学部数の少ない地方大学では容易とはいえず、結果的には、こうした予算措置が格差解消ではなくその拡大に作用しているともいえる。

公的資金獲得に際しての「基礎的体力」の大学間格差は、同様に外部資金獲得においても当然大きな影響を与えている。国公私を超えた競争的・重点的経費の新設・拡大により、従来大学の格差はそのままに、設置形態の違いを超えた格差拡大に連動していくことが危惧される。各大学が「保有するいくつかの機能の間の比重の置き方の違い(=大学の判断に基づく個性・特色の表れ)に基づいて、緩やかに機能別に分化していくものと考えられる。」(「将来像答申」)という状況はいまのところ一部の公的・外部資金獲得に成功した大学には当てはまるが、基礎的体力の十分ではない大学には明確な形をとっているとは言い難く、むしろ格差が際だってきているともいえる。国公私をひとつに

して扱う今日の公的支援は一見公平のようにあっても、それぞれの設置形態内部にある格差構造をそのままにしているため、既にある格差解消どころか、むしろ国公私を巻き込んで、財政基盤の弱い大学の切り捨てに拡大していくことになりかねないのである。

2. 大学自治の再構築と社会的支持基盤の拡充

1) 教育研究組織に必要な自治の仕組み

国立大学法人制度は、学長・役員会に強力な権限を与える一方、大学構成員と社会からのチェック体制はまったく不十分なものであり、したがって、大学自治を再構築するためには、各法人独自に審議機関、幹部養成、学長選考等々のあり方の改善を通じて健全な運営を保障することが必要である。

経営の論理が教育研究の必要性を圧倒してはならず、むしろ教育研究をサポートするのが経営の基本的なあり方であるようにすべきである。役員会の民主的な運営のために、役員の勤務原則や倫理規程を明確にし、重要事項については、経営協議会、教育研究評議会、教授会等審議機関での情報開示と審議を徹底すべきである。政府も、国会答弁で教育研究評議会も予算を審議できると述べており、組織の改廃と予算の審議については、役員会、経営協議会だけに委ねずに、教育研究評議会にも権限を持たせるべきである。その趣旨から、経営協議会・学長選考会議の学外委員や学外監事は、大学の特性と役割、とくに大学の自律的な運営の必要性について基本的な認識をもつべきだろう。

運営費交付金が漸減する仕組みのもとで、法人の財務状況は教職員にとって研究・教育にも人事にも関わる重大な関心事である。財務状況について教職員に定期的に説明する場を設け、予算や評価に関する学内の体制やルールを整備し、基盤的な教育研究や施設整備などの財源を確保することは、教育研究をサポートする上で最低限の経営責任ではないか。競争的資金・外部資金に対する間接経費の設定や、資源配分における全学的な計画・評価体制について学内での合意形成を進めることも必要だろう。

中長期的に大学の自律的な運営を支えるために、幹部職員の養成は欠かせない。そのため地元生え抜きのプロパー職員の昇進機会と幹部登用を拡大し、文科省からの職員受け入れを規制するとともに、広い視野と多様な経験を持つ職員を獲得できるような人事交流のあり方についても検討する必要がある。

強大な権限をもつ学長選考のあり方は重大課題である。学長選考会議に現職の学長や理事を加えず、構成員の投票制度の維持・拡大、学長選考会議における選考段階での意向投票の確立など構成員の意思反映の充実を図るとともに、意向投票にあたっては、学長候補者間の政策的争点を明確にすべきである。

2) 大学・高等教育を支える社会的支援の必要性

日本の高等教育は非常に貧困である（第2章）。それは、外的な背景としては、①市民的な基盤ではなく国策に依拠して設立・利用され、政府にも産業界にも社会にも大学

を中長期的に支え育てる視野の広さがなかったことや、②企業が若者を再養成することを前提として関心が「学歴」（入口と出口＝入学と就職）に集中し、大学と高等教育の「内実」に対する社会の関心は希薄だったことが大きい。しかし大学自らも問うべきことがある。①社会に対して教育研究の成果を発信し、社会の声を傾聴してきたか、②学部利害を超えた大学としての共通の理念・哲学を共有し、その具現化に努めてきたか、③学生を「自律した職業人」「自律し得る研究者・教育者」として育成する共通の意思とシステムを形成してきたか、である。我々は、むしろこの自問から活路を見出すべきだろう。つまり、「中長期的視野に立つ大学・高等教育づくりとそのための基礎的財政基盤確立の必要性」について社会的な理解と支持を得るために、中央でも地域でも、政界、教育界、マスコミ、産業界等各界との対話活動を粘り強く展開しようではないか。この「大学・高等教育への社会的応援団を形成するための対話運動」は、新自由主義に基づく市場競争万能社会から芸術・文化、福祉社会への転換をめざす潮流の一翼を占めるとともに、日本国憲法の理念の本流に立つものである。

3. 地域・産学連携の新しいすがた

1) 求められる産学連携とそのあり方

産学連携産学連携を考え直し本来の大学としての機能を国立大学等が法人化されて以降、国立大学等の産学連携への取り組みがより強く求められるようになってきている。

この背景には、少資源国である日本が世界的なメガコンペティションを乗り切るための国家戦略としての「科学技術創造立国」路線がある。先端技術の開発や技術者の養成といった大学の機能への期待が大きい。

バブル崩壊後の政策転換を誤った結果として、国家財政は破綻状態に陥り、緊縮財政を余儀なくされている。その鋒先は公的セクターに向けられ、公務員数の削減の原資として独立行政法人、国立大学法人制度が導入された。定率削減という方式によって年々運営費交付金額が減額されていく中で、「外部資金の導入」が求められ、資金力のある産業界との連携は法人化された大学のとりうる少ない選択肢のうちの重要なものとなっている。さらに、少子化によって18歳人口が減少していく状況の中で、文部科学省は大学の設置認可は厳格化しておらず、「競争的環境」、すなわち受験生による選択と大学の財政状況による自然な淘汰を黙認する姿勢をとっている。

これらの背景の下、認証・評価制度や、国立大学等にあつては運営費交付金の交付額決定等が圧力となり、すべての大学等が自主的に、受動的か否かを問わず、産学連携に取り組むことが必然となっている。

産学連携の取り組みを進めるにあたって必要と考えられる留意点を列挙する。

- ① 本来の大学の機能である教育に対する資源配分についての十分な配慮
- ② 研究のテーマ選択の自由等の研究活動の自由の保障との関係の調整

- ③ 大学においてなされた研究の内容の公表と社会全体への還元への保障
- ④ 外部資金導入，短期的な社会貢献を軸とする単純な評価ではなく，多面的な評価
- ⑤ 大学の基本的な機能を守るために，外部資金の間接経費の徴収に関する学内合意の形成

2) 地域に真に必要とされる地域連携でともに学ぶ

地域との連携は地域における産学連携と混同されがちであるが，これとは区別し，地域の多様な主体との連携による地域の知識・文化の維持，創出，地域の活性化の拠点としての機能が重要である。

大学人，大学が，あるいは地域にある種々の知的セクターとの共同によって，社会教育を行うこと，地域の多様な主体，たとえば地方自治体，NPO などにとってのシンクタンクとして機能すること，などがその中核をなすものと考えられる。

これらの営みが，一方的な「教育」に終わるのでなく，地域を舞台とし，知識を現場へ還元する双方向に刺激しあうものとなるよう，長期的な視点で成果を評価していく必要がある。

結びにあたって

日々「進歩」を経験・蓄積しているはずであるにもかかわらず、人類は永らく負っている貧困・不平等・暴力を未だに克服できていない、さらに多様な文化間の共生、地球環境との調和ある発展という深刻で、困難な課題に直面している。わが国でも、様々なレベルで格差社会の到来が危惧されている。こうした閉塞的な状況を科学と理性で展望し、さらに、それを実行する次世代を養成する役割が、高等教育には課せられているはずである。しかし、私たち大学・高専に働く者は、今自信を持ってこのような気概を語る状況にあるだろうか。評価を受けるための証拠書類づくり、競争的資金、外部資金獲得のための奔走、前回集会后一年の経過の中で、私たちはそうした「業務」に日々追われている。他方、大学法人等は、政府の圧力があるとはいえ、高等教育とそこで働く教職員の現状を直視することなく、まさに人勸をコピーし、5%人件費削減を受け入れるために中期計画を修正してきた。

もちろん、私たちは、高等教育が社会からの要請に的確に応えてきたかとの批判は真摯に受け止める必要があると考える。学問の自由と自立性は、一方で、社会に対し責任を持ち、その活動を説明できなければならない、と考えるからである。

しかし、最近の、国際競争力強化をうたい、特定の分野での短期的な利益のみを追求する高等教育政策は極めて近視眼的なものであり、国民の福祉、さらには人類社会全体に貢献し得るものとはいえない。深刻な現代的課題を負っている我々の社会には、特定の利害からのみではなく、より広い視野と深い思索が必要であり、それは、高等教育自体が、直面する市場原理主義による試練をくぐり抜け、学問の自由によってたつ自主的

な改革を果たすことで、実現できると考える。同時に、高等教育界全体におけるこの挑戦は社会全体の支えがなくては果たすことができないものである。

私たちは、次代の日本および人類社会の平和と多様な文化の一層の発展に寄与すべく、学術文化研究の進展の一端を担うことを望んでいる。そのためには、短期的な成果に限定されない、基礎的・基盤的研究も含む多様な学術文化を育ていかねばならない。

また、大学・高等教育について時々の社会・経済状況のみに左右されるのではなく、中・長期的視野に立つ大学・高等教育づくりとそのための基礎的財政基盤の確立が求められている。

もちろん、今私たちの手に事態を根本的に打開する単純で明快な処方箋あるわけではない。先端的な研究成果の達成が、毎日の細かな実証の積み重ねを土台としているように、この間、全大教と単組がそれぞれに達成してきた成果を共有し、さらに前進を生み出すことが必要であろう。また、学長をはじめとした学内諸組織が自治・自律的機能を発揮しうるよう組合としてチェックアンドサポートの役割を果たすことが重要となる。

本集会における活発な論議と経験交流が、そうした前進のための今後の展望を作る契機としていくことが求められよう。

同時に、視野を高等教育界だけでなく、さらに社会全体に対して広げ、大学・高専がその教育研究成果を積極的に発信していくことが必須である。また、大学・高等教育の充実の必要性について地域・社会に理解と支援をえる社会的応援団形成の取り組みを一層進展させていくことが大学人に強く要請されている。