

# 総長選挙ニュース

2014年8月 発行：名古屋大学職員組合・大学問題専門委員会

電話：052-789-4913 メール：nuufs@nuufs.org

## 名古屋大学の現状と課題について — 第3期中期目標期間に向けて

### はじめに

名古屋大学総長選挙が、2014年7月15日に公示され開始された。選挙日程は次の通りである。

☆第1次投票：9月4日(木)

投票者(専任教員、教諭、事務職員、技術職員、看護職員等)

☆第2次候補者の所信表明：10月1日(水) 13時30分から

実施場所 豊田講堂(ホール)

☆意向確認投票：10月7日(火)(予定)

投票者(学生、非常勤職員、特任教員、寄附講座教員等)

☆第2次投票：10月20日(月)

投票者(専任役員、専任教員)

今回の総長選挙は、法人化後3代目を選出するものである。それは、これまでの濱口総長の下での5年強に及ぶ大学の管理運営を評価・総括するものであると同時に、次期に向けて名古屋大学がどういう方向に進んでいくのかを選択することを意味している。

現在、国立大学は改革の大きな波に飲み込まれ、そして行き先が見えない航海をしている旅客船の如く状態にある。安定的な財政基盤が切り崩され、大学が競争的な環境に置かれ、グローバル化への対応という名の下に改革が強要されている。その結果、真理を探究し、人類的課題に大胆に挑戦し、またそうしたミッションを担っていける人材を育成するという大学の使命が、蔑ろにされかねない状況にもある。多くの教職員や学生には、ただただ改革に右往左往しているようにも見える。

こうした状況の中で、名古屋大学で働き、研究や教育に従事する私たちの課題を職員組合として提起すべきであると考えている。このニュースは、そうした目的で発行するものである。

# 総長選挙ニュース(要約)

①名古屋大学で働き、そして教育、研究、医療あるいはその支援に従事している多くの人は、荒波の中に投げ出された国立大学が、そして名古屋大学が今後どのような方向に進もうとしているのか、大きな関心を抱いている。今回の総長選挙は、こうした中で大学に関する高い知見を有し、教育や研究あるいは大学運営に対して適切な理念を示してくれる人を選ぶ絶好な機会である、と私たちは考えている。

②大学のガバナンス論、総長のリーダーシップが強調され、その方向での法改正が進められているが、それ故にこそ高い識見と高潔な人格を備えたリーダーが求められる。そのためには、時には政府に対してもきちんと発言できる勇気と能力も求められる。このことは、単に総長だけでなく、役員や大学・学部の執行部にも求められる資質である。

③「国立大学改革プラン」には、無視できないが、それを忠実に実行していくだけでは、やがて大学は営利企業と墮し、国民の信頼を失いかねない要素が含まれている。このことの本質は、国や文科省に長期的な視野で大学の理念や将来像を考える知見、定見が無いことにあるが、だからといってそれに唯々諾々と従っているだけでは大学の将来は見えない。多くの人が抱いている不安感は、そこから生じている。

④この間の大学改革は、機構の改編や建物の建設、大型プロジェクトの獲得等に集中しており、その中で大学の本来の使命である安定した教育、勇気ある知識人の涵養、そして世間から信頼の置かれる研究（作法も含め）が蔑ろにされてきた、そうではなくても等閑視されてきたのではないか。教育や研究の本来の姿について議論することなく、評価のための制度作りや数字合わせに、多くの教育者や支援者は心を痛めている。

⑤事務職員、技術職員、医療職員等は、大学の重要な構成員であるにもかかわらず、企画・立案・運営において十分に能力を発揮できていないのではないかと考えている人が多い。特に非常勤職員は、基幹的な業務を担っているにもかかわらず、必ずしも正当な評価を受けていない。

⑥私たちは、こうした諸問題・課題について、ビジョンを示してくれる人を総長として望んでいる。それは単に夢物語を論じるのではなく、筋道を示しながら、その実現のプロセスも示すことでもある。

## も く じ

1	大学におけるガバナンスのあり方	3
2	国立大学改革プランへの対応	4
3	学生の学ぶ環境の整備	8
4	若手研究者の養成	9
5	職員各層の現状と課題	10
6	まとめ	12

# 1 大学におけるガバナンスのあり方

## (1) 総長のリーダーシップとは

現在、急速な大学改革が推し進められているが、その中に大学のガバナンス改革がある。それは、2013年11月に提案された「国立大学改革プラン」にも示されており、総長の強いリーダーシップの下での大学の管理運営が叫ばれている。

名古屋大学を運営していく上で総長にリーダーシップが必要なのは言うまでもない。何も決められず、責任を取れない総長では困る。しかし、5,000人を超える人員を擁し、20を超える部局を抱え、900億円の収支があり、しかも多様な任務・ミッションを有する組織を運営していくためには、何よりも大学論、教育論、研究論のそれぞれについて優れた見識が求められる。それは、場合によっては、国や文科省、国大協、あるいは経済界に対してもきちんと物が言える見識でもある。国大協の機能が低下している今日、名古屋大学総長は、それをリードしていけるような能力と見識を有していなければならない。

これまで大学の自治は、研究者の学問の自由を中心に、教授会の自治として発展してきた。他方で、大学を内から支える多様な構成員（教員、その他の職員、学生）の自治的な機能がなければ、大学は健全な形で発展しない。こうした自治の姿は、トップ・ダウン型とは異なり、ボトム・アップ型を基本としている。名古屋大学の総長には、ボトム・アップ型の叡智を集めながら、全体をまとめあげていく能力が必要となろう。

今、改めてこう主張するのは、総長の独断専行で改革を進めようとしている大学が昨今かなり見受けられるからである。それは大学に混乱をもたらすだけである。大学の教員は、上からの命令に従って動く習性が身につけておらず、自らの内的な欲求が常に仕事の原動力となっている。こうした力をうまく引き出すのが、優れた組織のトップたる者である。

この間の改革は、多くの教員や事務職員の知らないところで構想され、それが事実上決まった段階で知らされ、そしてお金が付いたから頑張るしかない式に進められてきた。例えば新たな助教の採用については、テニュアトラック方式を導入することが強要された。スーパーグローバル大学創成支援構想でも、英語コースの開講コマ数の増加、外国人教員の目標値設定、留学生の急増、学生の留学積立金制度等、コンセンサス型意思決定に反するような方式が採られている。しかも、この構想には、大学を変質させかねない要素が多分に盛り込まれている。

3月以降の総長選考会議では、現行の総長選考規程を超法規的にでも変更すべきとする意見が学外委員から強行に主張されたと仄聞する。同様の事態は京都大学でも起こり、総長選挙が日程通りに進行しなかったようである。このことがマスコミでも大きく取り上げられた。同様のことは他の大学でも起こっている。以上の事態は、大学の自治機能が危機的な状況にあることを指しているのではないだろうか。大学という知的空間に、効率性、成果主義、競争原理という企業の論理を持ち込むことの是非の検討が、今後重要になってくる。

## (2) 大学法人法・学校教育法改正と管理運営

総長に権限を集中させるガバナンス改革が、先の通常国会において成立した学校教育法と国立大学法人法の改正である。この改正に今後どう対応していくのか、次期総長には大きな課題が課されている。

まず、教授会の権限の変更で、「重要な事項を審議」する機関・組織から、単に「学長に意見を述べ

る」機関・組織に変えられる（学校教育法 93 条）。これまでは学部運営、将来設計、教員人事（採用、昇進等）等も教授会でやってきたが、改正によってこうした権限は教授会から剥奪される。場合によっては、まず学長・総長が人事計画を練り、その意向に沿ってしか人事が行えなくなる。かくして教授会の自治を中心とした大学の自治は、崩壊させられかねない。

次に、学長の選考基準や選考結果の公表が求められるようになる（国立大学法人法 12 条）。自民党内には、意向投票を禁止すべきとの意見もあり、そうした方向での制度見直しも今後の検討課題とされている。また、経営協議会の委員のうち過半数を外部委員にしなければならない（同法 20 条 3 項）。かくして経営者等が多く占める外部委員の意向が大学運営を大きく左右することになる。

こうした動きはいずれも、機敏な大学改革が伝統的な大学の自治、教授会の自治によって阻まれており、これを改革しないと文科省、政府、自民党の考えているような大学のミッションの実現が不可能である、との認識に基づいている。しかし、この改革を押し進めていけば、文科省の設定するミッションに忠実な、あるいはその意向が働く学長の選任、その指令の下に動く教授会、そして狭い研究分野に蝸壺化し、大きな視点で物事を考えることを放棄し、大学運営に関心を持たなくなる教授、そして単位のこと以外に無関心となる学生という構図ができあがる危険性があるのではないか。

こうした本質的な問いを発せず、安易に学長の権限を強化するという発想は、真理の探究や批判精神を持った知識人の涵養、といった大学の本来の指命を蔑ろにし、大学人にとって重要な真摯な知的営みの姿勢を放棄するものと言わざるを得ない。

## 2 国立大学改革プランへの対応

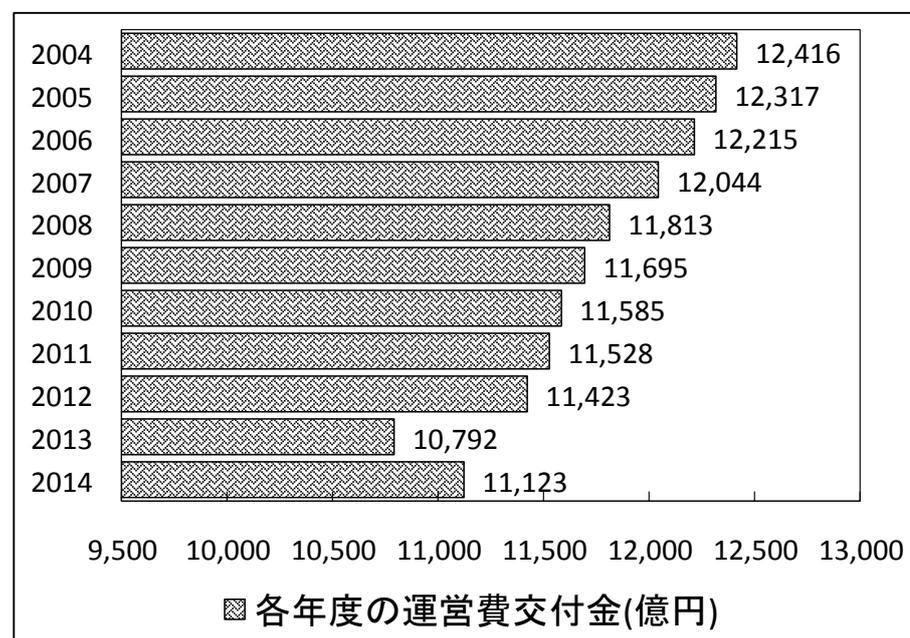
### (1) 改革プランの中身

自民・公明両党は政権に復帰して以来、これまでの様々な分野での規制を「岩盤」と捉え、それをドリルによってこじ開ける提案を出している。安倍内閣は、教育改革（教育委員会制度の改革等）を打ち出してきたが、その中で大学改革にも積極的に取り組んできた。

昨年 11 月に「国立大学改革プラン」が公表されたが、そこで構想されている大学改革は、よりドラ

スティックに、そして短期間に（最短で 2016 年度までに）国立大学の姿を大きく変えようとするものである。そして、大学運営の視点を持ちながら、しかし他方で良識を働かせながら、これにどのように対応あるいは対抗していくのか、次期総長に求められている。

① 2016 年度から始まる第 3 期中期目標期間の課題を、「持続的な”競争力”を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学へ」と設定している。ここで指



国立大学法人の運営費交付金総額の推移 (2014 年度は予算額)。

標としてあげられている例が民間企業との共同研究の成果である。そのことは、国立大学が、国際競争力の低下した民間企業の肩代わり役、その下支え役、人材育成の失敗の穴埋め役を期待されていることをうかがわせる。また、この構想には、一步誤れば、「ノバルティス現象」が至る所で起こりかねない危険が内包されている。

②国立大学の安定的な教育研究に必要な基盤的経費である運営費交付金の額を6ないし7割に減額し、改革に応じて交付する仕組みに変える。従来から競争的資金の割合が高くなってきているが、今回の改革では、政府が示しているようなミッションに応じて改革を進めるところに優先的に資金配分をし、そのことによって改革を誘導する仕組みができあがる。と同時に、伝統的な大学の理念に従って実直に、場合によっては国の提示したミッションに反対するような人材を育てる大学は、財源的に大きな打撃を受けることになる。

この場合の運営費交付金の削減は、人件費を含んだものであるから、極端な場合には人件費自体を削減せざるを得ない、あるいは人員削減をせざるを得ない大学が出てくることになる。

③国立大学のミッションとして重視されているのは、グローバル化、大学発のベンチャー、理系人材の養成である。グローバル人材の養成も、理系人材の養成も、主として企業が求めている人材であり、そうした教育目標の設定に大学は従属させられる。名大との関係で言えば、「勇氣ある知識人」の涵養といった理念は後衛に退くことになる。

④大学が以上のミッションを遂行するために、ガバナンス機能の強化と人事・給与システムの柔軟化が必要とされる。

大学運営については既に論じたので、それ以外について検討したい。

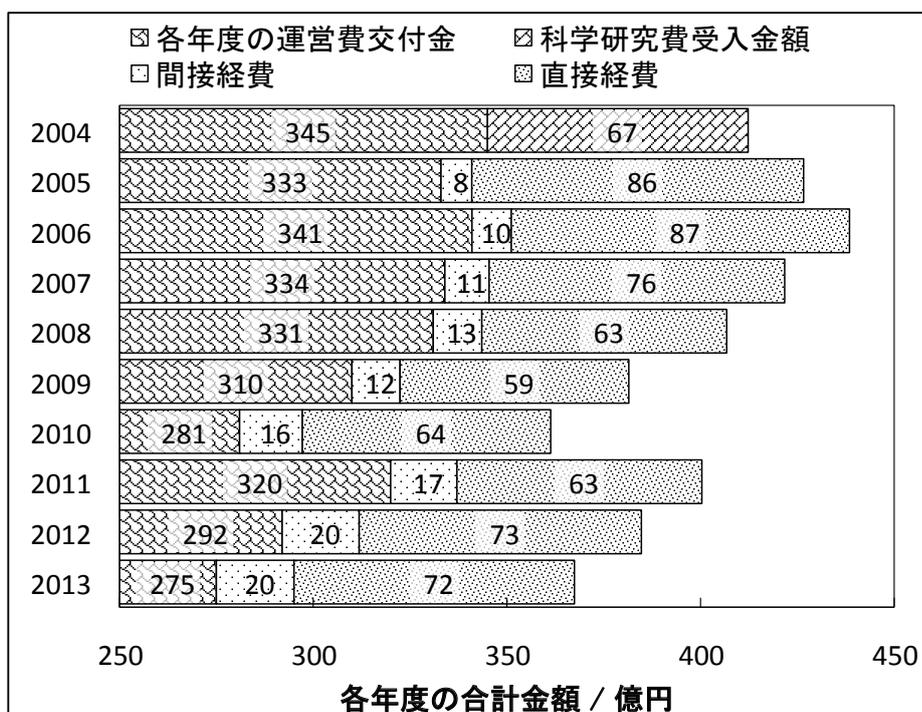
## (2) 財政基盤の確立

自律的で安定的な大学運営のためには、財政基盤を確立することが不可欠である。

国立大学が法人化されて10年強経過したが、国立大学の財政的基盤は弱体化している。

安定的な運営費交付金が大幅に減らされてきているからで、その結果、多くの大学は財政面で困難を抱えることになり、いずれの大学でも長期的で安定的な教育・研究に大きな支障を来すようになっている。名古屋大学も然りである。

他方で、科学研究費等の競争的資金は増額しており、約10年間の増加額は約700億円であるが(助成額ベース)、この増額分は、運営費交付金の減額分に遙かに及んでいない。その



名古屋大学法人の運営費交付金と科学研究費補助金(全省庁)の間接経費と直接経費(2004年度は合計金額)の推移(財務諸表の附属明細書より)。

結果、大学が財政的基盤を整備しようとする、数年ないし5年という短期的なプロジェクトに応募し、その資金を獲得しないと、多くの事業が遂行できなくなっている。多くの研究者が文書書き等で多忙化し、疲弊感を抱くようになっている最も大きな要因は、ここにある。

また、G30プログラム等に見られるように、本来長期的な視野で実施しなければならない教育自体も、不安定な財政基盤の下で見切り発車的に遂行せざるを得なくなっている。はたして、それが教育の本質を歪めてしまいかねない。

国立大学改革プランでは、第3期の公的資金である運営費交付金のありかたについて、安定的な部分を6ないし7割に下げ、その他を競争的に運営しようとしている。そのこと自体が、過度な競争環境の創出によって国立大学全体の発展の基盤を危うくしかねないが、危険なのは、各大学のありかたも変質させかねない改革構想を提示しないと安定的な財政を確保できないことである。こうしたジレンマを解消する方策は、民主的な意思決定以外にありえない。

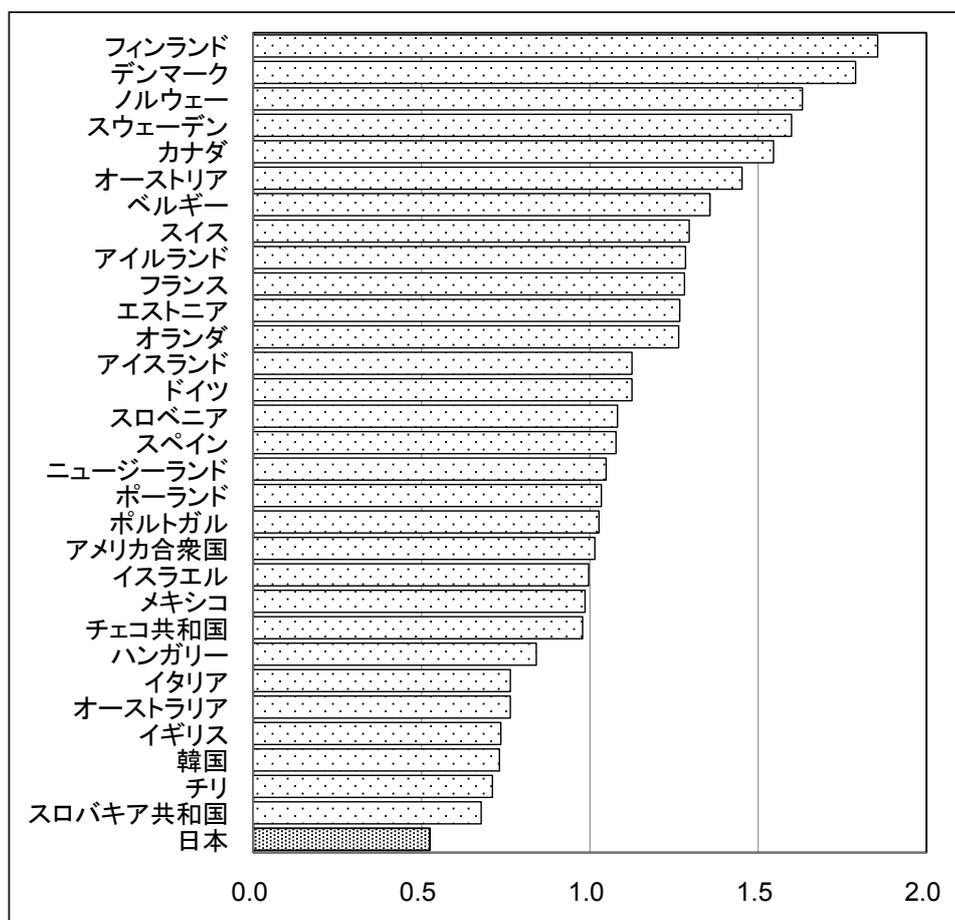
こうした中で、名古屋大学総長が行わなければならないことはたくさんある。

第1に、競争的資金の獲得は、今日の大学運営にとっては避けて通れない課題であり、そのビジョンを示すことが求められている。とりわけ大型の研究費の獲得が困難である文科系の学問研究をどのように維持し、発展させていくのか、財政面での見通しが欠かせない。

第2に、大学独自の財政基盤の確立のための方策が必要となっている。そのために必要ならば、法制度の改革案等も発信していくべきであろう。人件費の安定的な財政基盤を確立するかが、今後の名古屋大学の健全な発展には避けて通れない課題である。

第3に、名古屋大学総長は、リーディング大学の総長として、国に対して財政問題も含むあらゆる問題について、積極的に発言することが求められている。国や文科省が提出する改革構想が大学を発展させるものでない場合、あるいは阻害的に働く場合には、その見識を発揮して発言すべきである。安定的な運営費交付金の確保は、国立大学にとってまさに生命線である。

大学の教育・研究の全体の底上げには、安定的な財源措置が不可欠である。OECDの中でも下位にある(2009年段階で高等教育への公財政支出は、OECD平均で1.1%、日本は0.5%にすぎない。全教育段階でもOECD平均で



各国の高等教育に対する公財政支出の国内総生産 (GDP) 比 (%) 経済協力開発機構「Education at a Glance 2013: OECD Indicators(2010年度の統計、ドイツは2009年度分)」より抜粋。

5.4%、日本は3.6%。文部科学省「教育指標の国際比較 2013年版」) 高等教育への公的財政支出の増額が必要となる。

### (3) 大学の自律性・自主性の確立

国立大学の法人化は、大学の自律性・自主性を高めるというスローガンの下でなされたが、財政的な面での自律性・自主性がないだけでなく（大学独自の事業が困難なこと、寄付文化が十分に育っていないこと等も要因である）、他の面での自律性にも大きな疑問が出ている。これは私立大学と比較してみると歴然としている。

国立大学が自律性を確保できるようにするためには、国に対してきちんとものが言える「勇気ある総長」がいること、教授会の自治を中心に学問の自由を維持していくこと、固有の財政基盤を確立すること、国の機関であった時代の職員の意思を変革し、自律的な企画・立案能力を高めること、などが必要となる。

最近、自衛隊で不具合が起きた航空自衛隊輸送機の原因究明について、自衛隊が東京大学に協力を依頼したところ、大学は軍事研究に荷担することを理由にこれを拒否したことが報じられた。自衛隊は大学における様々な研究シーズを探し、研究支援を活発に行おうとしているが、武器輸出3原則の放棄や集団的自衛権の行使の容認などの流れの中で、こうした事例が増えていくことが予想される。平和憲章を持っている名古屋大学も、こうした格好の標的にされているが、そうした誘惑からの自由を確保し、自律性を如何に確保していくのか、今後の大学の課題となって行くであろう。

このことは、昨今盛んになっている産学の共同研究の場においても言えることである。大学は、特定の企業や集団の力から自由であり、全てのステークホルダーに対して開かれていなければならない。

### (4) グローバル展開への対応

スーパーグローバル大学創成支援プログラムに典型的に見られるように、大学のグローバル展開が国策として進められている。名古屋大学もこれに応募しているが、グローバル展開の必要性自体は、多くの人たちの共通認識になっている。しかし、その目的ややり方を間違えると、大学の本来の指命を損ないかねない危険性も内包している。

たとえば、名大のプランでは「Sustainableな世界構築の牽引力」という目標が設定されているが、過度な競争環境はSustainabilityと矛盾する要素を含んでいるし、政府のアジア進出政策の推進役として人材獲得や企業進出の露払い的な性格を持ちかねない。固有の発展と援助あるいはパートナーシップの構築という課題に如何に立ち向かうか、新たな課題の解決が求められている。

留学生3,000人計画が建てられているが、目標年である2020年までに達成するという計画について、具体的な計画案や受入体制についてどうなっているのか。受入に際しては、ハード面として、宿舍の確保が必要であると考えますが、どのように対応するのか。また、日本語教育などの学修支援体制、留学生担当などサポート体制の充実、より質の高い教育内容の提供、在籍管理の徹底が必要となると考えられ、人員の確保も重要だと思われるが、どのように考えるのか。さらに、留学生数が増えると奨学金や授業料免除の割り当て率が低くなるが、留学生の経済面の留学生生活をどのように支援していくのか。課題がたくさんある。

その他、日本人学生を全員留学させるために積立金制度を作るといっているが、それを入学条件にすることは得策なのか（実質的な授業料値上げになりかねない）、経済的に恵まれない家庭には全く配

慮がなされていないが、それでよいのか。英語を優先にした事務職員採用（30％）で優秀な人材が集まるのか。10年後に外国籍教員を現在の1.5倍にするというが、本当に可能なのか。非常勤の研究者を増やすに過ぎないのではないか。英語講義数を現在から倍加する計画であるが、それで優れた教育が可能なのか。等々、グローバル展開が名古屋大学の将来のあるべき姿のように描かれているが、それが大学の本来の指命である教育・研究の質を高めることに本当につながるのか、何処でも検証されていない。

国際教育担当部門の再編がこの間に行われたが、担当者の意見を十分に聞くことなく進められたし、再度再編計画があるなど、組織的対応のまずさも露呈している。学内の意思決定や推進体制には、未だ不透明な点が多々ある。いずれにしても、内的な発意に基づかない大学改革は、大学を危殆化させる危険性すら有している。

### 3 学生の学ぶ環境の整備

#### (1) 学習環境の劣悪化

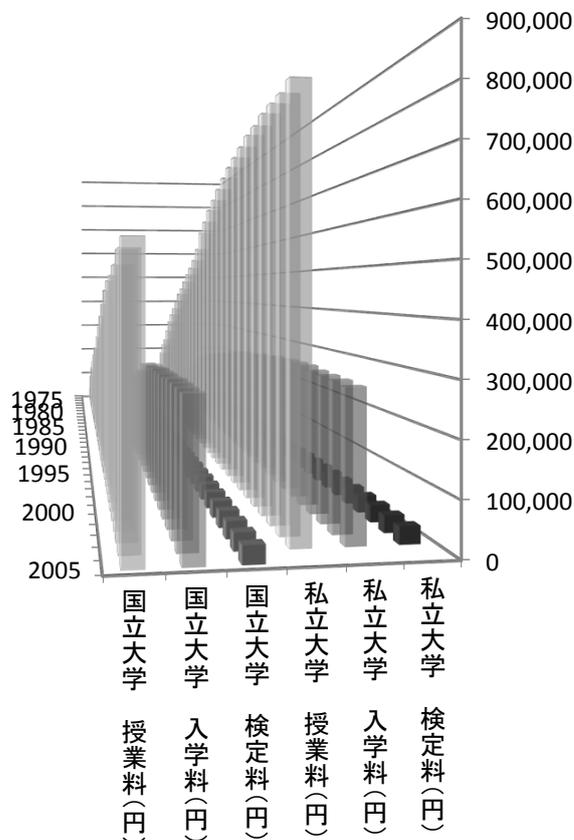
学部学生、大学院学生の抱える最も大きな課題は、経済問題である。昔と違い国立大学でも入学金（初年度納付金が約82万円）や授業料（年間53万円強）が高騰しており、家庭への経済負担が大きくなっている（自宅外生で寮生でない場合、月の経費は81,200円。以下の数値は、名古屋大学生協の2012年度学生生活実態調査より）。そのため奨学金を借りたり、アルバイトをする学生が増えている（自宅外生で寮生でない場合、奨学金が16,880円で、アルバイト代が23,850円）。

「日本学生支援機構」からの奨学金について言えば、現在ではすべて貸与制になっており、卒業後すぐに返還時期が到来し、しかも3年の滞納期間があると個人信用機関に登録されてしまう（いわゆるブラックリスト）。返還に余裕のある職に就けた者はまだしも、大学院を修了しても正規雇用などの定職につけない者にとっては、返還するあてがなく、精神的にも追い込まれている。そのような事情から奨学金を借りずにアルバイトをして学費、生活費を稼いでいる学生も増えているが、無理な労働による学習・研究生活への悪影響が懸念される。アルバイトのしすぎで授業に出られず、留年し、また学費のためにアルバイトをするようでは本末転倒であり、学生が安心して勉学に打ち込める環境を整え、本学の研究に貢献できる人材を育てることが大学としての使命である。

また、アルバイトについては、授業出席に支障を来す学生が増えている。また、法教育が十分でないこともあり、「ブラック・アルバイト」に引っかかるケースが急増している。このこともまた、学

年度	国立大学		
	授業料(円)	入学料(円)	検定料(円)
1975	36,000	50,000	5,000
2005	535,800	282,000	33,000

国立大学の2004年度以降の額は国が示す標準額である。



1975年から2005年までの国立大学と私立大学の授業料、入学料、検定料の推移（文部科学省 国立大学と私立大学の授業料等の推移より）。

生の学習環境を劣悪にしている。

具体的な数は不明であるが、メンタル的に問題を抱えた学生が増加している。保健管理室や学生相談センターは既にクライアントが飽和状態であり、1ヶ月待ちも当たり前である。さらに、引きこもりがちな学生も多く、大学として対応には限界がある。さらに深刻になれば自殺問題にも発展しかねない。

なお、「学生生活の実態」を知りたいと思い、様々な方法で調べようとしたがかなわなかった。そもそもこうしたデータがないとしたら、「evidence based」な議論ができないのであるから、大学として怠慢である。

## (2) 教養教育

名古屋大学では1990年代の初めに教養部が廃止され、その後教養教育院の統括の下で教養（共通）教育が実施されている。しかし、これについてもいくつかの問題が指摘されている。

第1に、全学出動態勢は聞こえはよいが、ある意味では無責任体制になっているのではないか。教養教育を実施するには、独自の教育哲学とそれを実施できる体制・システムが必要であるはずなのに、現在の制度はそうはなっていない。数時間だけのFDでこれに代替できないことは、明らかである。大学（とりわけ学部段階の）教育のエッセンスは、教養教育にあるのであるから、名古屋大学の教育システムは、この本質的な部分を欠いていることになる。

第2に、かつての教養部は、学生のコミュニティを形成する場でもあった。そこで作り上げられた友人関係は、卒業後も長く続く関係である。現在の学生気質からすると、こうしたコミュニティ作りが必須であるのに、それを欠いている。メンタルケアの体制作りも必要であるが、そこに行く前のセーフティネット作りに取り組まなければならない現状にある。

「教養豊かな知識人」、「勇気ある知識人」は、単なるお題目であってはならないだろう。それをどのように育てるのか、この点のビジョンが必要である。

## 4 若手研究者の養成

1990年代後半以降の大学院重点化によって、研究科によっては大学院生が急増し、定員を超過しているところと、他方では定員充足率を満たしていないところがある。2013年度の学部卒業生について見ると、2,200人強のうち約半数の1,160人弱が大学院に進学しており、全体として院生は増加している（以下、名古屋大学「教育情報の公表」による）。しかし、彼ら・彼女らの研究環境や出口問題は、依然として深刻である。安心して研究に従事できる環境にない点では、学部学生と同じである。

出口問題であるが、修士課程修了者については、比較的問題は少ないが、博士課程修了者についてみると、研究職従事者が少ないだけでなく、就職先がない者が相当数に及んでいる。このこと自体が大きな問題であるが、ポストク問題が深刻化している。このことは、ここ何年間か国の予算が期限付きのプロジェクトに重点的に投資してきたことの結果であるが、名古屋大学にとっても大きな課題となっている。

リーディング大学院等のプロジェクト予算を獲得しており、努力の跡が見えるが、基本的な問題解決にはまだ至っていない。奨学金問題や教員の研究環境の改善等、魅力ある大学院を作り上げていくビジョンが必要であろう。

現在若手助教の募集については、ほとんどがテニユア・トラック制を採ることが義務づけられている。テニユア制に移行するためには、短期間の、一種の修業時代に大きな成果を上げることが要求されており、このことが研究全体の底上げになっているのかどうか、検証も必要になって来るであろう。角を矯めて牛を殺すような政策であると、長い目で見ると研究力が弱体化していくことになりかねない。

## 5 職員各層の現状と課題

### (1) 事務職員

国立大学が法人化されて以来、国立大学の事務組織の業務とその役割は大きく変化してきている。それまで国家公務員であった教職員の賃金や休暇などの労働条件は、法令や人事院規則で定められていたが、労働基準法にもとづいて、労使の交渉によって決められることになった。その多くは国家公務員に準じて決められたが、年俸制や教員の定年延長など、新たな制度も導入されている。そのため、人事院規則に従っていれば良いというわけにはいなくなった。

また、現在様々な改革が進行しているが、職員の業務も競争的資金の獲得のための業務や留学生対応、国際交流関係業務、企画・立案・管理部門などがより重視されるようになってきている。このような変化の中で、これまで事務組織は大学の管理運営において十分位置づけられてこなかった。そのため事務職員は一部を除いて、決定に参加することはできなかった。逆にそのことは、事務の遂行における無責任性や豊富に得られる情報の恣意的な操作や決定への無責任性を生み出してきた。

事務組織の現状は、人員削減、業務の増加に伴って、非正規職員、派遣職員、業務委託が増加しており、それらの職員は責任を実質上持たされているにもかかわらず、処遇の低さから意欲をそがれ、組織としての総合力を低下させる一因になっている。一方正規職員は企画、経営、管理部門に特化されていく傾向にあり、専門的な実務を担当する部署の職員を育成していくことが困難になり、このままでは大学としての力量が低下していくおそれがある。

事務組織の役割は、大学の教育・研究と運営にかかわる教育研究評議会や部局教授会の審議に当たって情報収集し、その執行に当たって総長以下の役員や部局長等を支えることにある。また、事務組織の立場からその豊富な情報や日常業務の中で培われた専門性を生かして、企画・立案をサポートし、実質的に決定に参加し、その執行にも責任を持たなければならない。

事務組織ではこれまで、組織運営が重視され、いわゆるゼネラリストの養成を柱とした人事管理が中心であった。一方事務職員は日常業務の中で、その専門性を高め、スペシャリストとしてその役割を発揮したいという意欲も高い。しかし、事務職員には今日、大学の教育研究の内容を理解し、社会における大学教育の役割と、持続可能な発展をめざす産業と経済のあり方、雇用、社会保障、公的扶助のあり方等社会の変化を把握し、大学の教育研究のあり方が提起でき、地域・社会連携、国際交流を実践できる、専門的知識と能力、大学マネジメント能力が求められている。そのため、組織運営能力を有するゼネラリストとしてだけでなく、大学マネジメントに必要な専門的知識と能力を有するスペシャリストの両方の能力を併せ持った、いわばプロフェッショナルとしての能力を養成していくことが必要である。

総長には、事務組織を大学における教員との協業と分業の担い手として、必要な専門的部門の体制の充実をはかり、教育研究を支え、大学経営を担う専門職集団として養成し、位置づけていくことが求められる。そのためには、職員の採用から、一貫性のある人事政策にもとづく異動、研修、公平で

透明性のある評価制度、昇任、幹部職員への登用など、事務職員を独自に養成していくシステムが必要である。

事務組織が、教員と連携協力して企画立案に参画し、大学運営に関し積極的な問題提起を行い、大学の運営を直接支え、専門職能集団としての機能とリーダーシップが発揮できるよう、事務職員を学内各種委員会の正式委員として加えたり、陪席であっても発言できるような運営を行うなど、大学の方針決定に、事務職員と事務組織がその裁量権と責任を明確にして、参画できる体制を確立することが必要である。

## (2) 技術職員

教育・研究を支えるには教員外の専門的職能集団が必要である。技術分野については技術職員を組織化する全学技術センターが2004年4月に発足して10年が経過しているが、実質的運用面を見ると確立された技術組織とは言えない部分が多く残されている。これは、センター化の目的が従来の部局単位から全学的に技術業務担当に変換することであったにも関わらず、現時点でも、予算、人事面等で部局に依存せざるを得ない発足時の移行処置が残っているためである。これでは全学技術センターが職種別組織として、また、技術職員が主体として行う業務対応ができていないといいたい。

現在、技術職員によるセンター運営についての検討が開始されているが、センター運営のあり方だけではなく、名古屋大学の教育・研究を支える技術組織はどうあるべきか、全学的な視点での検討と実施が求められている。それと同時に、現員の164名では多岐にわたる研究分野を支える技術分野全てを網羅できないことは明白である。技術職員の補充拡大が必要であるし、待遇に関しては、現在、多くが一般職俸給4級での退職になっており、業務で求められている技術水準に見合う処遇改善が必要である。

## (3) 非常勤職員の待遇改善

名古屋大学で勤務する職員は、約6,000人弱で、常勤職員約3,400人に対して非常勤職員が約2,400人いる。民間企業と比べると、非常勤職員の割合は突出している。

こうした非常勤職員が多い理由は、(ア)業務量が減少していない、否むしろ急増しているにもかかわらず、公務員時代の1970年代から行われている定員削減によって常勤職員が減少し、その穴を非常勤職員が埋めてきたこと、(イ)昨今期限付きのプロジェクト型研究が増えているが、それに必要な職員は期限付きで雇用せざるを得ないことがあげられる。

非常勤職員は、現在では名古屋大学の研究、教育、事務、看護等のあらゆる重要な(大学の基幹的な)業務を担っているにもかかわらず、待遇は依然として劣悪なままである。

第1に、非常勤職員のほとんどは任期付き雇用であるために、その雇用は不安定である。2013年から施行された労働契約法18条に対して、大学当局は当初、非常勤職員の雇用の上限を5年とするという非常識な(法の趣旨を取り違えているという意味)提案を行ってきた。職員組合の反対運動の成果で当局はこの案を変更したが、それでも非常勤職員の雇用が不安定であることに変わりはない。

第2に、非常勤職員の多くは、週の労働時間が30時間以内とされており、しかも給与は時間給制である。時間給も1年目には960円であり、5年目でも1,150円にすぎず、年収は最高でも約170万円である。ボーナスが支給されないし、住宅手当も支給されない。このように非常勤職員の給与は極めて低く抑えられている。国立大学がワーキングプア層を生み出しているとも言える。

非常勤職員の正規化が法人化と共に始まり、これまで30人を超す職員の正規化が実現してきた。これは非常勤職員の待遇改善であるが、その他の点についての取り組みは不十分である。

## 6 まとめ

以上で述べてきた点以外にも、役員に女性が一人もいないが、それで果たして大学内の共同参画ができていえるのか（有力国立大学を見てもこのような例は極めて稀である）、組織面でも財政面でも理系に偏りすぎている問題をどう解決し、文系部局を如何にエンカレッジしていくのか、現在進められようとしている部局再編計画をどのように展開していくのか、などといった重要な論点がある。

（国立）大学の使命は、社会にとって有為な人材の育成と科学の発展に寄与する研究の遂行にある。社会にとって有為な人材とは、ある特定の機関や企業にとって優位なというのではなく、場合によっては社会の健全な発展にとって害となるならば、所属する機関の意思に反してでも行動する人材を言う。また、科学の発展に寄与するとは、特定の企業や産業のためにする研究ではなく、人類社会が抱えている様々な問題の解決に大きく貢献する研究を言う。そうした大学の経営にとって不可欠なのは、安定的で、国民の評価に耐えうる財源の確保と、民主的なコミュニティの形成である。

今示されている国立大学改革プランは、これらを崩壊させる内容を含んでいる。つまり、上からのミッションの押しつけ、政策に追随した人材の育成と研究の遂行、そのための権威主義的な方向での大学改革、教員間の大学経営の無関心や蝸壺化を一層助長しかねない大学運営等々が、そこには含まれているからである。失われた20年の間に犯した企業の失敗、国際競争力の喪失を、何故大学が肩代わりしなければならないのだろうか。

こうした改革が、一方では、重点投資という餌によって、他方では、その分を改革が進展しないところへの支出削減という鞭によって推し進めようとしている。これを推し進めていけば、近い将来に日本の大学は教育と研究の両面でもっと大きな危機に直面することになるだろう。

名古屋大学の総長には、幅広い見識、民主的で自由な精神あるいは深い科学的な知見が、そしてこれらを背景にしながらリーダーシップを発揮することが求められる。「トップセールスマン」と賞賛されることも必要かも知れないが、国民（為政者や経済界だけではない）が我々に負託しているところに如何に真摯に向き合っていくのか、そのことを総長は示す必要がある。

----- きりとり線 -----

名古屋大学で働く教職員の皆さん、まだ組合に入られていない方は、ぜひご加入ください。

加入申込書は、組合員にお渡しいただくか、  
学内便で「名古屋大学職員組合」と宛先に書いてお送り下さい。

名古屋大学職員組合加入申込書兼組合費納入依頼書						年 月 日			
名古屋大学職員組合中央執行委員長殿 名古屋大学総長殿		私は、名古屋大学職員組合の規約の趣旨に賛同し、加入を申し込むとともに、組合費については、私の給与等から控除し、納入することを名古屋大学総長に委任します。							
所属部局	ふりがな			職員番号		0			
	氏名			職員証番号					
		電話番号							
性別 男・女	職種・職名	生年月日	年	月	日	雇用形態			
就職年月日	年 月 日	本給表	一般職・教育職・医療職・指定職(一・二)		<input type="checkbox"/> 正規職員 <input type="checkbox"/> 契約職員				
e-Mail			級	号級		<input type="checkbox"/> パート職員(週 時間勤務)			
組合費	■賃金控除								
	□賃金控除以外の方法を希望( )								
		□その他( )							