

大学に新しい風を

第 2 号

2004年7月13日
発行：東京都立大学・短期大学教職員組合
「大学に新しい風を」編集委員会

目 次

- 大学の自治と首都大学の性格 新大学学則案についての
の意見 (大串隆吉 [文系・事務支部])
「財界」6/8号の記事から高橋宏理事長予定者の経営方
針・能力を検証する
(「大学に新しい風を」編集委員会 経営分析グループ)

大学の自治と首都大学の性格 新大学学則案について の意見 大串 隆吉 (文系・事務支部)

首都大学東京(以下、新大学)の学則案が発表された。これには見過ごすことが出来ない問題点があるので、細かい実務上の問題は別として、二つの点に絞って意見を述べたい。二つの点とは、首都大学東京の使命と大学の自治に関することである。

1. 基礎研究か地域貢献か

本来、公立大学は大学としての普遍性と地域性を統一して成り立つと考えている。しかし、新大学の目的・使命が規定されている第一条は、そうになっていない。そこでは、「大都市における人間社会の理想像を追究すること」が使命とされ、「大都市の現実に立脚した教育研究の成果を上げ」と地域貢献性が前面に出されている。

これに対し、大学の普遍性にあたる「広い分野の知識と深い専門の学術を教授する」という部分には、研究が抜けており、研究は「大都市の現実に立脚した教育研究」に限定され、「深く専門の学芸を教授研究」(学校教育法第52条)するという大学の普遍性の軽視が見られる。したがって、基礎研究が軽視されるという不安を教員が抱くのも当然である。新大学学長予定者西澤氏が「朝日新聞」6月16日朝刊で言ったことはそれを裏付けている。

ひるがえって、東京都立大学の学則をみてみよう。そこでは、大学の普遍性が強調され、地域貢献性は勤労学生の資質向上のため、昼夜同等の教育機会を提供することに限定されている。そして、大学の普遍性の追求をしていけば、自然に「都民の生活と文化の向上に寄与する」ことになるという文脈になっている。(ただし、都市研究に力を注ぐ部門があったことは事実である。)

新大学と東京都立大学の学則を比較すれば、重点が正反対になっている。それでは、どちらが良いかと言えば、私はどちらにも賛成ではない。なぜなら、公立大学は大学の普遍性と地域性を統一する必要があるからである。

西澤学長予定者は、先の「朝日新聞」の記事で、基礎研究は国立大学で、公立大学は該当の地域の課題に応えることを役割とすべきだと述べている。これは、公立大学の役割の一面的な解釈だと思う。なぜなら、基礎研究は特定の大学だけで出来るわけではないからである。

例えば、都立大学では朝鮮史研究の先鞭がつけられた。それは他の大学で十分にされていなかったからである。ある分野の基礎研究が、為されていないなら、自分の大学で行うしかない。さらに、応用研究が必要なときに、基礎研究がないために、応用研究が成果を上げられないことは、1970年代の公害問題のときに見られたことである。逆に、公害問題に積極的に発言した研究者が基礎研究に成果をあげていたのである。近年のアラブ問題の論評にあたってもそうであった。アラビア語を解し、アラブの社会、歴史の基礎研究をしていた人であるからこそ、その発言に現実性があったことは我々の見聞していることである。

しかも、社会福祉や看護学は国立大学ではなく、公立大学が担っている。したがって、これらの基礎研究は、公立大学が行っているのである。この点からも、公立大学地域課題、国立大学基礎というわけかたは、現実にそぐわない。

しかしながら、基礎研究をもって大学の使命とすることだけでは、地域貢献は地域住民への知識の「分与」だけになってしまう危険がある。知識の「分与」は百科事典が必要なように必要であり、知的な関心と要求をひろげることは、人々を結びつける上で大事である。そのうえで、さらに進まなければならない。

昨年、都立大学に「センター問題WG」が設けられ、昨年12月に「エクステンションセンター(仮称)について」の報告が総長宛出された。そこでは、知識の「分

与」である大学院レベルの学習・研究の機会の提供だけではなく、都民と協同したプロジェクト研究や、子育て問題などの相談機能、文化活動の相談・援助、リカレント教育、海外ボランティアの研修、外国人・留学生への日本語教育を含めた遜弾・援助機能などを提言していた。しかし、オープンユニバーシティ案では、知識の「分与」と企業・自治体との連携に役割が絞られ、都民との直接的な学習・研究の協働は後景に退いている。

新大学では、中小企業等との連携が強調されている。そこで、考慮されなければならないのは次の点である。第一に、中小企業自体が大学との連携を望んでいるか、あるいは望んでいても、具体的にどのようにするかという問題である。東工大の富士原寛氏は、大学のオリジナルなアイデアと企業の高度なものづくり技術によって、大学では優れた研究が進み、企業は新製品を手にするような関係がなければ、連携は発展しないことを指摘している。（『中小商工業研究』76）第二に、中小企業問題は、単に技術・工学の問題だけでなく、日本の産業構造の問題でもあるから、工学分野の学問領域だけでは対応できず、総合的な学問が必要である。それゆえに、中小企業の再建についての方策には、いろいろな提案があり得る。都の政策目標に沿った研究だけをすれば良いというわけには行かない。

2. 学則に左右される業績主義

学則が教員に持つ意味は、新大学のほうが現大学より大きい。なぜなら、新大学の使命が業績に反映するからである。率直に言って、現大学の教員で現学則を読んで就職した人は少ないと思う。新大学では、そうではすまないであろう。その理由は、研究予算の傾斜配分方式に如実にあらわれている。「傾斜的配分研究費の考え方」にある「特定重点分野に向けた傾斜」と「学際的分野に向けた傾斜」「外部資金の獲得に向けた傾斜」「知的財産獲得、地場のベンチャー起業創出に向けた傾斜」は、新大学の使命にこたえた研究である。ようするに「若手奨励に向けた傾斜」を除いて新大学の使命にこたえた研究でなければ、傾斜配分の対象にならない。

このことは、給与制度の業績給も同様に新大学の使命にこたえる業績給であることを示している。業績は、研究費配分に連動するからである。それだけではなく、昇格にも反映する。

このような仕方は、企業経営方式と同じである。日経連の「能力主義管理」は能力とは業務遂行能力だとし、会社への貢献度を基準とした。「能力主義管理」は失敗し、かわって成果主義賃金方式管理が登場したが、この両者の目的が企業貢献度であることにはかわりがない。

成果主義賃金管理方式の功罪はすでに明らかにされている。この賃金管理方式は、人件費の削減が目的とされていることや、一部の高い業績者を優遇するため、低い

業績者は整理されるという指摘がある。(これらの詳細は、次号に掲載予定。)その意味で、一部には活性化が生じる一方で、業績評価の困難さやチーム志向の劣化がおこるという指摘は重要である。特に、教育にはチーム志向が大切であるから、その劣化は、教育の劣化を生み出しかねないのである。特に、教育活動にも業績給の評価が導入されるのであるから、チーム志向の劣化を教育活動にも促進させることになりかねない。

確かに、業績評価は難しい。しかし、評価により給料が下がることや任期制によって不安にさせることによって活性化が生み出されるのであろうか。優れた業績を評価するなら報奨金を与えることではあるまいだろうか。そのうえ、指摘したように、大学の使命を地域貢献だけに一面化すること自体が、学術研究そのものに使命を限定することが誤りであるように、誤りではないのだろうか。

3. 知事に振り回される危険 大学の独立を

企業経営方式になぞらえれば、一般教職員(役職のない教授も含む)はラインにあたる。ラインの意欲をかきたてるために、小集団管理や提案制度、自己啓発が提唱されてきたが、ラインは、組織の再編や人事、企画について意見を言うことは出来るが、決定する権限は与えられない。

これと同様なことが新大学の学則に表れている。法人のスタッフからなる経営審議会は、人事計画・選考に大きな影響力を持ち、教学部門のスタッフである教育研究審議会に、学則の改廃、人事方針などの教学の計画、企画に関する権限が集中され、事務局長(法人理事)が、学外者を含む人事委員会の長とされ、ラインの集まりである教授会には、それらの権限は付与されていない。6月24日に管理本部より出された「4大学教員の皆様へ」では、「教授会は、教員の採用及び選考に関する方針・計画に係わる事項について意見を申し述べることができます」と譲歩をしたが、あくまで「意見」なのである。意見を述べることは出来るが、協議し審議・決定する権限はない。

日本の大学にとって、教員人事の審議を大学教員が行うことは、1892(明治25)年の久米邦武事件(「神道は祭典の古俗」という主張により久米博士が帝国大学を追われた事件)以来、滝川事件、美濃部達吉の天皇機関説事件など苦い経験を経て、大学の自治、学問・研究の自由を確立するために必須のことで確認されてきた。したがって、新大学の学則はそうのように修正されるべきだし、修正する努力がされるべきである。

ところで、学則と法人の定款との関係が問題になる。まだ、定款はできていないが、地方独立行政法人法によれば、理事長は都知事の任命、学長は選考機関の選考をもとに理事長の任命である。理事長と学長を分けているのであるから、大学は法

人から独立した存在である。その意味で、学長選考機関は法人から独立し大学に設けられるべきであり、その選考の過程には、教員、職員、学生が参加できるようにすべきである。

法人理事長の任命・解任は都知事の専決事項である。したがって、都知事が変われば、理事長を解任できる。新大学の学則では、教員が教員人事や大学運営に参加できないのであるから、法人や大学のトップの方針に賛成できない場合、理事長の交代と都知事の交代に期待せざるを得なくなる。

また、都知事、理事長が交代するたびに方針が変わることが可能になる。そして、役職教員も変わる。したがって、四年ごとに大学に波乱が起こっても不思議でないことになる。ようするに、大学が都知事選をめぐり政治の争いに巻き込まれる危険性がある。やはり、大学は独立していなければならないのである。

「財界」6/8号の記事から高橋宏理事長予定者の経営方針・能力を検証する

「大学に新しい風を」編集委員会 経営分析グループ

雑誌「財界」6/8号に特集「試練の大学改革 vol.2」として「首都大学東京はどんな大学になるのか」が取り上げられており、高橋宏理事長予定者のインタビュー記事が載っています。この記事には数々の事実誤認・誤謬が含まれおり、都立大人文学部仏文学専攻と独文学専攻から編集部への抗議文が、6/19に送られています（注1）。また、この記事に様々な問題があることは、すでに他で詳しく指摘されています（注2）。このことから、高橋宏理事長予定者が、現都立4大学や新大学について極めて浅薄な知識しか持ち合わせていないことが明らかになったわけですが、単なる知識不足というだけでなく、この記事の高橋宏理事長予定者の発言から経営姿勢や経営方針そのものにも大きな問題があることが推察されます。

また「新大学は効率化により4,5年で黒字にする、そのために人件費を削る」という彼の本音の現れた発言が掲載されています。これは、私立大学と同様な経営の大学を目指すことを意味します。「私立大学方式の法人運営を目指す」ことは、大学管理本部が、かつて法人化の委員会において口頭で述べているのみで、発表されてない管理本部の本音を彼が代わりに述べたと思われる。運営方法にとどまらず財務構造までも私立大学と同様にするというを公表したのは、今度が初めてであり注目すべきことです。

そこで本稿では、経営方針という観点から高橋宏理事長予定者の発言（注3）の問題点を論じることとします。

1. 経営トップにあるまじき甚だしい事実誤認・誤謬

彼は、「石原知事が、時々方向を誤ったり、手法が荒っぽかったりします。その時、石原慎太郎にノーと言えるのは天下広しといえども私しかいないでしょう」と知事のやり方に対して批判的ポーズを示しているものの、記事には、数々の事実誤認・誤謬が、書かれており、上記の抗議文によれば、17カ所と書いてありますが、それ以外も含めて20カ所以上にも上ります（注1～2）。このような誤った情報に基づいて経営を行ったのでは、適切な判断ができるか危惧されるところです。通常の経営者であれば、直属の部下のみの情報に基づいて、経営判断をすれば、状況にふさわしい正しい判断ができるかどうか問題となります。したがって、かならずその裏をとって行うことが常識です（これは、科学的判断をする場合には、研究者においても求められます）。もしもインタビューでの彼の発言が、大学管理本部の流す情報を鵜呑みにして、話しているとしたら、慎重な経営者とはいえません。高橋氏が「教員の中には石原慎太郎・都知事の大胆な改革に恐れを抱いて反発している人もいますが、その方々には私を信じてくださいと申し上げました」と発言していますが、高橋氏の事実誤認・誤謬は甚だしい。このような軽率な発言をする人をどうして信じることができるのでしょうか？ 大学改革のあり方に対する批判を封じ、大学教員との対話や協議を拒否している管理本部の態度を彼は容認し、物事を判断し、発言していることは問題です。とりわけ、50年に及ぶ都立大学をはじめとした4大学の学術的人的蓄積に対する評価が全くないことは、大学改革を考える上で重大な問題です。

2. ビジョンの欠如 - 短絡的な人件費削減による東京都からの運営費交付金削減のみを使命と考えている？！

記事から、高橋氏が「首都大学東京」の理事長になって最も意欲を燃やしている点が、東京都からの運営費交付金削減であることがわかります。そして、それを実現するための手段として「不必要なコスト、特に人件費」を削ることを重視しています。そのため「任期制を採用し、不勉強な先生はやめてもらう」ことを計画していることがわかります。特に、任期制・年俸制の導入に関する部分が、異常に詳しく書かれていますが、効率化により4.5年で黒字にするという大方針のもとに、この制度が人件費削減のために考えられたことが、明白であると思われます。

しかし、「人件費」が本当に不必要なコストなのでしょうか？ そして「人件費の削除」が中長期的にコスト削減につながるのでしょうか？ その点に対する考慮が、

この記事からは残念ながら感じられません。無理な人件費削減を実行すると、一人あたりの教育・研究指導の負担が重くなり、学生に対する教育サービスが低下する。すると学生の学力が低下したり、卒業後の学生の評価が低下したりして、学生の満足度が下がり、入学志願者が減るといった構造が生じます。また一人あたりの教育・研究指導の負担が重くなることから、優秀な教員が他大学に転出してしまい、優秀な教員を採用するためのコストがさらにかかるという構造も生じるかもしれません。都立大学の魅力の一つは、少人数教育による木目の細かい研究指導にあります。この強みを消すような短絡的な人件費削減は、大学間の競争力を低下させ、将来のコスト高を生みます。高橋氏の発言は、短期的なコスト削減しか念頭がなく、人件費削減による中長期的な悪影響を考慮していない長期的な経営ビジョンの欠如した発言といえます。

3. 学生には大迷惑 - 授業料高騰か、マスプロ教育か？

さらに、問題なのが東京都からの運営費交付金削減を実現したあとの大学の姿、すなわち、大学の将来ビジョンが見えない点です。もし、高橋氏が目標とするように「5年後をめどに黒字体質」となったとして、それが本当に学生にとって幸せな状態なのでしょうか？ざっと計算しても、現在の学生納付金の総額 50 億円を 200 億円に増加させること、すなわち、現在の授業料を 4 倍化して年間 200 万円とするか、学生数を 4 倍に水増し入学させるという可能性があります。前者は、私立大よりも高額な授業料となるので、都議会で通るわけがありません。後者は、文部科学省が認めないでしょう。黒字体質にするために、授業料が高騰し、低レベルなマスプロ教育しか受けられなくなったとしたならば、学生にとっては全く迷惑な話です。そもそも大学は営利団体ではなく、黒字体質自体を目標とするのは本末転倒といわざるをえません。重要なのは公立大学として公教育の使命を果たすことであり、その使命を果たすための経費として、東京都からの運営費交付金を含め、資金を集めてくるのが本来、大学経営のなかで考えるべき課題です。

4. 文系つぶし容認は、経営破綻を招く

文系教員の大幅削減策が打ち出されているが、高橋氏はそれを容認しています。しかし、経済効率のみから純粋に考えても文系の大学の方が儲かるのです。これほど大学経営の常識を知らぬ方策はないでしょう（「オープンユニバーシティ」の提供事例で示されているのは、「江戸の文化」、「フランスの文化・芸術」等々の文系の教育・講座が、大部分であり、このことは、文系の方がもうかるということ自ら告白していることになります）。大学管理本部長は、昨年 10/23 の新大学設立の教学準備委員会で都立 4 大学の人件費比率が 6 割（59.4%）を占め、私立大学の

人件費比率 51.6%と比べて高いことから、法人化後における新大学の人件費を私大並に圧縮する必要があると述べています。その元凶が人文学部であり、人文学部の教員の半減が、最大の改革の対象であり、それなくして大学改革はあり得ぬと各教員に文章で伝えました。

しかし、理系ほど、設備・施設・機器などのための投資を必要としており、経営効率は低くなります。私立大で、理学部を持っている大学は、数えるほどしかいないことは知られたことです。実験室・機器などの施設のための建物に対する建築コストが高いこと、スペースが必要なこと、また空調等の建物維持経費がかかることから、文系に比べて授業料はかなり高く設定されています。新大学では、このような授業料の学部・学科・コース別の格差を付けるのでしょうか（大学管理本部は、これまでに受益者負担による公共料金の算定方式と同様の原価計算方式と述べています）。人文学部いじめで著名・優秀な教員を追い出しては、看板を失うことになり、取り返しの付かないことになります。この責任は誰がとるのでしょうか。ドル箱を手放して、経営破綻を招くことに対して予見ができないとすれば、経営者は失格でしょう。

5. 重大な経営指標の無視

すでに、現れている現実の経営指標として、教員の大量転出が出ていること（学科によっては、この3月に40～12%の教員が退職）や最近行われた新大学の公募人事で応募者が1桁という低調さを十分に吟味する必要があります。これまでの都立の大学の公募人事ではありえないような低調な状況を、大学管理本部がわざわざ創り出しているのです。また、都立大の人文学部への大学院志望者の大幅減少や理学研究科などの大学院説明会への参加者が従来より1/3も減少したことは、他でも大学院進学志願者の大幅減少が予想されます。また優秀な学生が東大、東工大など他の大学院へ流れているとのこと。これらは、人によって成り立っている大学が、崩壊の過程にあることを残念ながら客観的に示しています。このように重大なマイナスの経営指標の現れに対して、大学管理本部と理事長予定者が、関心を払わず、反省の姿勢を示さないとすれば、経営能力が疑われます。

6. 短期的な評価による教員選別 - 共有ビジョン形成のための努力の欠如 -

「駄目な先生にやめてもらい優秀な先生にきてもらいます」と高橋氏は発言しており、短期的スパンで教員を評価選別し、駄目だと判定された教員を切り捨てる意向と思われませんが、

(ア) 優秀な教員、駄目な教員という選別が簡単にできるのか？

(イ) 優秀な教員を外部から招聘することは可能か？

という問題について考察している様子が感じられません。教員を評価する基準として、従来の教育・研究に加えて、社会還元（市民講座を開いているかどうか）、マネジメント(大学管理)にいかに関与しているのかを加えるとしていますが、このような評価基準を加えたところで評価の難しさが解消されるとは思えません。むしろこのような本質的でない評価基準を入れることによって、優秀な教員を駄目な教員と評価してしまう恐れがあります。優秀な教員を外部から招聘するとしていますが、優秀な教員が集まってくる環境をどのように整えるのかに関する構想が全くありません。2.で述べたように、コスト削減だけ考えていると、優秀な教員は寄り付きません。所詮、外部のスター教授を高待遇で呼んでくるしか手はなく、意に反して高コスト構造を生み出すだけでしょう。

このように、高橋氏の発言の中には、「現在いる人材をいかに育て、活用するのか」という視点が欠けています。そして、人材を育て活用するために、組織を構成する共有ビジョンをいかに形成するかという観念がありません。共有ビジョンの形成とは、管理本部が設定している「大都市に生きる人間社会の理想像の追及」といったお題目を押し付けることではなく、各教員が持っている個人的なビジョンとうまく重ね合わせられるようなビジョンのことです。これがうまく形成できれば、各教員のビジョンを達成するプロセスが大学全体を発展するプロセスと重なり、自然と組織は発展します。ただ、そのような共有ビジョンは一朝一夕にできるわけではなく、教員同士の対話と議論によってのみ達成されます。組織のリーダには、自分のビジョンを押し付けることをせず、そのような共有ビジョンを形成する仕組みをつくることが求められます。

7. 大学の経営破綻を招く「単位バンク制」を容認

単位バンク制の導入について高橋氏は言及していますが、純粋に経営戦略の観点からすれば、大学の収入減・経営破綻を招く恐れが大であり、すでに本誌「新しい風」0号でその問題は指摘されています。専任教員の雇用を必要とする必修科目を設定しない単位バンク制の実施は、他大学などの教育人材を使うことによって可能であることは、高橋氏が仏文学専攻の例を使って、はからずも示しています。しかし、このような教育研究条件の大学に学生、院生、教員が、魅力を感じるのでしょうか。また、単位別の従量料金で授業料を設定することが検討されているとのことですが経営にとって重大です。学生は単位を取れることを最優先することになれば、同じ教科であっても単位の取りやすい大学で、しかも甘い点を付けてくれる所、または科目受講料の安い所を選択することは容易に想像されます。単位を取ろうとして時間がかかるよりは、取りやすい大学でどんどん単位を取得して、早期に卒業した方が、経済的であり、当然そうなる方向を選択すると考えられ、本来の大学に入

るべき授業料収入が、激減する事態も予想されます。

上記に示すように、高橋氏の持論は、私大型経営への移行を意味する可能性が強いことがわかります。そもそも、4、5年で黒字にするということは、私大でさえ、私学助成金が大きな割合（収入の12.8%）を占めており、それが消失した時に黒字経営の私大はあるのでしょうか。私立大よりもさらに大変な経営努力を要する重大な方針の転換です。この経営方針は、運営費交付金を毎年20～25%削減して、4、5年後に運営費交付金が不要な完全独立採算制にすることを意味します（ただし都としてのコントロールが不可能となるような、完全な私大化を目指すとは考えにくく、彼の真意が不明です）。国公立大では、憲法の第14条（法の下に平等）や第26条と教育基本法第3条に基づく教育の機会均等の遵守が求められており、それに反する高額な授業料の徴収や私大のようなマスプロ授業は、その精神に反しますし、認められません。もしも、法人化が私大と同じ考え方で、高額授業料やマスプロ教育を目指したり、定員削減・人件費の縮減を狙うとしたら憲法・教育基本法に基づく公教育に逆行するものとなります。定員の大幅削減や外注化方式の拡大を大前提として大学改革を行うとしたら、大きな間違いであり、日本の学術と教育の将来に禍根を残します。

記

注 1 :

<http://www.geocities.co.jp/CollegeLife-Lounge/2076/zaikaik-current.pdf>

注2: <http://www.bcomp.metro-u.ac.jp/~jok/kiki-d.html#zaikai-takahashi>
「都立大の危機 FAQ 廃校 or 改革？」D-8: 「「財界」(2004年6月8日号)という雑誌に高橋理事長予定者のインタビューは、問題だらけだ、と聞いたのですが本当ですか？」

注3: 「財界」6/8号の概要 高橋氏の指摘による現在の都立4大学の問題点を以下に示す【ただし、彼の現状認識不足、事実無根、間違いを角カッコで示す】

- 1) 220億円の支出に対して、収入として50億円の学費と20億円の委託研究費などしかなく、150億円の赤字の垂れ流しで、会社でいえば倒産だ【現状認識の不足。私学助成なしで収支トントンの大学はない】。
- 2) 論文を1つしか書けないものが学部長になっている【事実無根】。
- 3) 授業は十年1日のごとく変化がないから、登録した50人中毎回の出席者は1～2名しかない【事実無根】。
- 4) 終身雇用で、一生怠け者でも食べていける【現状認識の不足からくる間違い】。
- 5) 助手はブルーカラーで、試験監督・採点などの雑務をやっており【現状認識の

不足からくる間違い】、理学部の助手に至っては、定年まで試験管を洗い続けて一生を終えるんだそうです【現状認識の不足からくる間違い】。

- 6) 「ではその方たちの定年時の年収は？」と聞くと、「まあ 700 万円ぐらいでしょう」という答えです。驚きますよね。そのような待遇を受けている教員を前にして「任期制や年俸制を導入する」と言ったら一斉に反発されましたが。【事実無根。高橋氏が一度だけ都立大に来たことがあるが、大勢の前で任期制や年俸制を導入すると発言したという事実はない】
- 7) 人文学部は、650 人【間違い。03.9/29 管理本部発表では 639 人】の学生に対して、139 人の教員で、教員当たり学生 4.6 人の割合だ【事実は、都立大平均より多い 9.9 人】。仏文・独文学科【専攻の間違い】は、学生より教員の方が多し【事実無根】。
- 8) 仏文学の重要性を再認識すべきだとか、独り善がりの論文を書いているが、新大学では不要だ。
- 9) 講座制で、大教授を頂点に、教授、助教授、講師、助手の 4 層構造となっている【現状認識の不足からくる間違い】。教授は、教授のままですが、助教授は準【間違い。准が正しい】教授、講師と助手は研究員【間違い。講師は准教授が正しい】という名称に変更し、教授、準教授、研究員の 3 層構造にします【首都大学の構想に関する知識の不足からくる間違い。構想では主任教授、教授、准教授、研究員の 4 層構造】。

これらの問題に対する対策・方針として、次のことを彼は掲げている。

新大学は効率化により 4,5 年で黒字にする、そのために人件費を削る。

任期制・年俸制の導入

- ・ 年俸制の導入とは、給与体系を基本給と職務給と業績給で構成する制度に改めるということです。これは、大学教員法【大学教員任期法の間違い】と労働基準法によって合法的なんだそうです。大学教員法では 5 年の任期で契約をすることが可能だということ、労働基準法では経営者が労働者を 3 年以上握ってはいけないということが定められています【法律に関する知識不足からくる間違い。大学教員任期法では、多様な人材の確保が特に求められる 3 特定事由に限定されており、大学の全教員に任期制での契約が可能という意味ではない】。
- ・ アメリカの大学教授はみな最長 3 年の任期でやっている・・・学生から「あの先生の講義はつまらん」と言われたらたちまちリコールされる【間違い。事実誤認】。
- ・ 任期 5 年で、教授は 5,5,5 年で、実績次第でプラス 3 年【間違い。再任の

回数制限なし。しかし管理本部の案を変更して、再任の回数に制限を設けるようにしたのか？】、準教授は5,5年プラス3年、研究員は5年プラス3年とする。駄目な先生に辞めてもらう。

- ・理事長、学長、学部長、「社外」【間違い。学外のこと？】の学識経験者で構成する評価委員会で、教員を評価する。評価基準は公表（評価システムのガラス張り）
- ・人事考課は、4本立て（教育、研究、社会還元、マネジメント）。社会還元 = 市民開放講座など、マネジメント = 大学管理にいかに関与しているかで評価する。

大学間で相互に単位を認証する単位バンク制を導入します【首都大学の構想に関する知識の不足からくる間違い。大学間で相互に単位を認証する制度としての単位互換制度は何処の大学でも導入されている。単位バンク制は、大学内外の個々の授業を単位として認定する制度であり、内部の授業の検閲が行われる重大な制度】。

- ・仏文学を学ぶとすれば、東大や慶応大の仏文科で単位を取得するようにする。