

# 大学に新しい風を

第 8 号

2005年12月16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

## 新大学のブランドの大暴落の現状とその原因は何か？

### 大学の再建策はどうあるべきか

2005.12.15 新大学を憂える教員有志

「法人化に際しては、大学の教育研究の特性に配慮すること」、「法人化は大学と十分に協議し、双方の協働作業として進めていくこと」という'03.10.2の公立大学協会（西澤潤一会長、現学長）見解を無視し、教員・院生・学生の要望・意思を無視した都（旧大学管理本部）による法人設立と法人当局による管理運営は、大学からの教員の大量流出や事務の混乱などを招き、危機的状況にある。ところが、法人当局はこの状況の深刻さを全く理解しておらず、それらに対する対処方針や長期的戦略が欠如していると言わざるを得ない。このことは、この間の動きや法人当局からの「提案」等で明白である。

そもそもこの危機的状況の根底には、法人当局が、学校教育法、地方独立行政法人法、労働基準法、大学教員任期制法、教育基本法、憲法など数々の諸法規を軽視して、明らかにそれらに抵触する施策を進めようとしていること、また国際標準であるユネスコの「21世紀の高等教育宣言 展望と行動」（1998年10月、注）とユネスコの「高等教育の教育職員の地位に関する勧告」（1997年11月）に反するやり方で管理運営をしてきたことに起因している。世界に前例のないこのような強引なやり方がまかり通るなら、中期的にはそれが前例となって他の公立大や国立大・私立大に悪影響を与えかねないものであり、根本的な是正が必要である。

短期的には、4月以降に現れてきた種々の実害を取り除くこと、特に学生・院生が意欲を持って取り組める学習環境と教職員が安心して研究教育活動に専念できる職場環境を作ることが、当面の緊急の課題である。この課題に本気に取り組もうとすれば、新大学法人は、都民の財産としての50年に及び都立4大学の教育研究の蓄積を継承発展させ、大学構成員が夢を持てる大学とすべく、運営のあり方を抜本的に改める立場に立つ必要がある。具体的には、大学構成員、とりわけ教員集団が、憲法・教育基本法をはじめとする関係法規に従い、学生ないし都民・国民に対して大学の教育研究サービスを提供するという直接的責務の遂行が出来るよう自由に意見を述べる事が出来る権利の保障・地位の確立を求めるとともに、事態打開のために協力する必要がある。

(注):「教育および教育研究への権利は、高等教育機関での学問の自由と自治の雰囲気のみ十分に享受することができること、そして、発見や仮説および見解の自由な交流こそが、高等教育の中心に存在し、かつ学問および研究の正確さと客観性を最も強固に保障する(「ユネスコ勧告」前文)」

## 序 大学の危機的状況

法人は、新大学が抱えている次のような重大な状況の認識に立脚して、その原因を把握し、抜本的な打開策を考える必要がある。

1. 重大な状況の頭脳流出: 多数の就任承諾書非提出者を含む百名以上に上る教員の大量転出が続いており、有能な教員の頭脳流出は重大である(03年7月31日以降、今年3月31日までに転出した教員数は、学科によっては、この3月に12~40%の教員が退職した)。教員任期制導入後、最近行われた新大学の公募人事で、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が創り出されていることの背景を十分に吟味する必要がある。

2003年度の文部科学省の科研費獲得額が、12.00億円(採択件数、299件)(内、都立大11.52億円)そして今年度配分額が昨年度と比べて、12.5億円から9.8億円へと2.7億円も大幅に減少した。採択件数については大幅な変化はないので、優秀な研究者の頭脳流出によっている可能性がある。学生たちから「学びたいと思っていた教員が流出し受講が出来ないので困る」、院生たちからは「国文学では先生が転出してしまった。今後も先生の転出があり、来年がどうなるか心配、新大学院の新しい構成がどうなるか不明」などの声が出ている。

2. 受験界の評価によると、新大学志望の大学受験生の偏差値が「暴落」の状態にある。また、大学内部における学部から大学院への進学希望者の他大学への大量流出は深刻である(優秀な学生が東大、東工大など他の大学院へ流れている)。大学院説明会への参加者の激減により、新大学院進学の志願者の大幅減少が予想される。

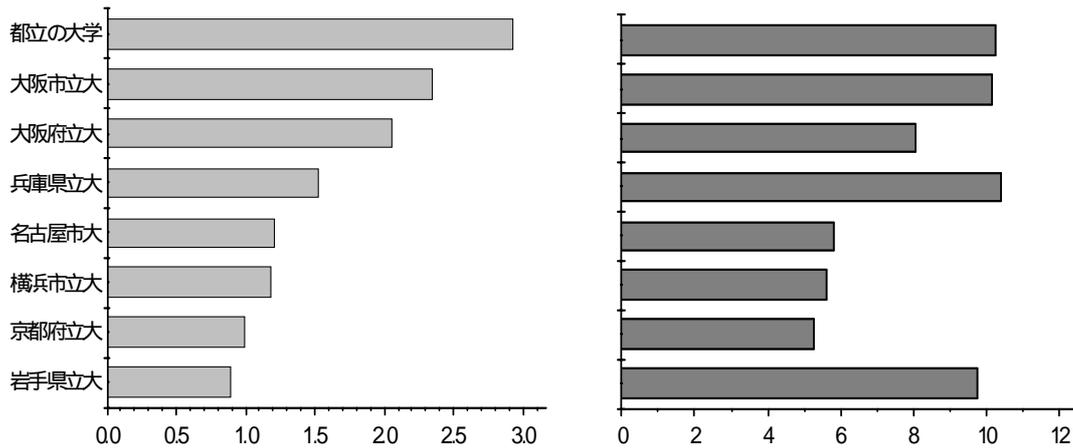
### 3. 教員・院生・学生の研究教育環境の劣悪化

都立の4大学の教員1人当たりの学生数(10.23人)や院生数(2.93人)は、他の公立大と比べて異常に多い(下図参照)。2004年度 学部学生数 7704人(短大888人を含む)

大学院生数 2049人

教員 753人(学長3人を含む。助手187人を含む。短大を除くと699人)

公立大学協会の報告(2004年5月調査)に基づき以下に比較する。



教員 1 人当たりの院生数

教員 1 人当たりの学生数

教員（助手を含む）1 人当たりの院生数（院生数/教員数）:

岩手県立大  $186/208 = 0.89$  人、京都府大  $324/327 = 0.99$  人、横浜市大  $703/594 = 1.18$  人、名古屋市大  $631/520 = 1.21$  人、兵庫県立大  $835/550 = 1.52$  人、大阪府大  $1283/625 = 2.05$  人、大阪市大  $1966/836 = 2.35$  人、都立大 + 科技大 + 保科大  $2049/699 = 2.93$  人。

教員 1 人当たりの学部学生数:

京都府大  $1718/327 = 5.25$  人、横浜市大  $3340/594 = 5.62$  人、名古屋市大  $3019/520 = 5.81$  人、岩手県立大  $2025/208 = 9.74$  人、兵庫県立大  $5718/550 = 10.40$  人、大阪府大  $50.1/625 = 8.05$  人、大阪市大  $8476/836 = 10.14$  人、都立 4 大学（都立大 + 科技大 + 保科大 + 都立短大） $7704/753 = 10.23$  人（都立短大生を除くと、 $6816/699 = 9.75$  人）。

以上のデータは、都民から見て明白に新大学の「ブランド」が大暴落したことを示しており、「今後ブランド価値が、一番の大学の価値になる可能性があります」という第 1 回の都の大学法人評価委員会（04 年 10/15、公開の議事録より）の指摘をふまえるならば、新大学は中長期的に見て衰退を余儀なくされるであろう。またこれらのデータは、人によって成り立っている大学が、内部崩壊の過程にあることを残念ながら客観的に示している。そもそも大学の最大の社会的貢献とは、真理を生み出し、有能な人材を世に送り出すことであり、ひとえに、優れた人材としての教員・院生・学生を獲得して育てることができるかどうかにかかっている。これこそが、五十年、百年後の東京、日本の将来にとって大きな富と利益をもたらす基礎となるのである。この根本的戦略が明確にされる必要があり、そのための具体化の施策が語られる必要がある。

## 1. 新大学が抱える問題点

### A. 学生・院生教育上の問題点

- 1) . 大学案内のパンフに説明されている単位バンク制度は、あたかも学生が聴講料を支払わずに他大学でも単位が取れるという、重大な誤解を与える内容であり、学生に幻想を与えている。
- 2) . 単位バンク制度は、専任教員の雇用を必要とする必修科目をなくし、学外資源を利用し、学内に必要な分野の教員を持たないという方針でもあるが、この方針では、JABEE（日本技術者教育認定機

構)による工学系の大学の教育水準に関する国際的品質保証の認定が得られないことが危惧される。なぜなら JABEE は大学が自前で行うことのできる教育に基づいて教育水準を認定するからである。これでは工学系の学生の資格取得に支障となり、彼らにとって不利益である。

- 3) . カリキュラム関連で、学生から次のような不満が出ている。「都市教養プログラムの選択が非常にやりづらく、不便(時間割の割付が問題)。新大学中心にカリキュラムが作られており、旧大学の学生に対する配慮が欠けている。2年生以上の開講数が減った。昼夜開講なし。法学系など土曜日に重要な科目が集中するのは問題。履修申請が統一されてない」。また、新大学と旧大学間の単位互換協定が存在していないので、学生にとって不利益である。
- 4) . 国際性に逆行する弱体化した語学教育となっている。国際的視野の重要性が叫ばれてきたにもかかわらず、英語以外の語学は軽視されて、履修する学生の数が非常に限定されている(その原因として人文学部の教員の大量削減と流出がある。語学力が単なる実践的コミュニケーション能力に矮小化されている)。
- 5) . 食堂が混雑して時間がなく食べられない(カリキュラムの編成の仕方が、1~3限に集中していることに起因)。来年に学生が2倍になれば事態はもっと大変になる。昼休みの一定時間に利用が集中するが、全体の利用数は減少しているので、生協経営が破綻する恐れがある。
- 6) . 2・3年後に授業料の値上げが不安であると学生が心配している。「授業料のほかに、実験実習費や施設費などの導入」が中期計画で検討されており、理工系や健康福祉系で、大幅な学費の値上げとなる危険性がある。
- 7) . 予算の減少により、図書の学術雑誌・全集の購入が、大幅に停止または減少している。
- 8) . 消耗品費の減少など予算の削減で、理系では実験的研究を控えざるを得ない状況も生まれている。
- 9) . 傾斜型研究費の配分がない非就任者(新大学への就任を拒否し旧大学に留任)の教員の研究室では、研究費が不足した結果、院生の研究継続に著しい困難が生じている。
- 10) . 院生・卒研生の極端に狭い机(時には2人で1つ)や狭い研究空間は、学生院生の定員増によりさらに劣悪化する。
- 11) . 課外活動費が5年間で半減している。学生会館の修理が滞っている。
- 12) . 学生自治会の交渉相手である学生サポートセンター長が任命されておらず、学生との交渉相手にならないので、別の教職員が対応しているが、決定権・裁量権をまかされていないので、交渉の意味がない。

#### 少ない教員数(他の公立大と比べて最悪な教育条件) 抜本的改善策を示すべき

2001年の教員の大幅削減目標素案では、都立の4大学の教員数795名(教授会構成員590名+助手205名)を「専任教員の定数530人、研究員(助手)の定数190人の早期実現に向け、適切な現員管理を行う」ことが計画されていたが、05年4月1日現在では学生・院生の人数の増加の一方で、教授会構成員と助手の各人数は、528人と176人(短大および学長を含む教員数合計704名)へと減少し、教育条件がさらに悪化した。これは教員の定員削減計画が、教員の流出により皮肉にも超過達成されたことを示している。このことにより多忙化が促進され、公立大の中で最悪の教育研究条件がさらに悪化した。さらにインダストリアルアートコース(06年度)と観光ツーリズムコース(07年度)そして法人の中に産業技術大学院(06年度)の新設が計画されており、定員削減下でのコースの新設は、教員の多忙化の促進を招き、影響は重大である。新大学が少人数教育やきめ細かい指導をうたい文句

にしているのとは逆の現実となっている。大学院の部局化（大学院を中心とした大学）にともない重要性が増す大学院教育において、現状は教員 1 人当たりの院生数が、他の公立大と比べて異常に多い（序を参照）。教員数を増やさない限り、高度な教育研究指導が必要な院生の指導は、現状よりも希薄にならざるを得ない。少なくとも、他の公立大の中で最悪の大阪市大の教員数のレベルにまで改善するには、704 名を 874 名の教員数へと増やす必要がある（170 名の増員）。大阪府大の教員数のレベルであれば 999 名の教員数へと増やす必要がある（295 名の増員）。

## B. 研究遂行上の問題点

### 教員研究費の削減と劣悪化する研究支援体制

- 1) 研究費の総額の大幅な減少が、恒常的に継続されてきたことにより、研究環境が劣悪化した。1997 年度と比べて、2002 年度では研究費（教員研究費だけでなく重点配分予算も含めて）や図書費が 40% 以上も削減されたが、更に 2005 年度現在は 50～60% 削減されたことになる。
- 2) 教員研究費のうち基礎的研究費に関しては、南大沢（都立大）の多くの学科では、教員に配分されたこの予算で図書予算の削減を補填する結果、約 8 割が消えるので、教員への基礎的研究費配分がほとんどない学科が多い。また大学の実態を踏まえないで、各教員に「実験」・「非実験」の区別を設けて研究費を配分しようとしたため、なかには昨年の半分しか基礎的研究費の配分が行われなくなった学科・専攻もある。
- 3) 教員研究費のうち残りは傾斜的研究費として配分されているが、この研究費はプロジェクト的意味を持っているにもかかわらず、非常に少額である。これらの研究費の水準は、少しましな通常の私立大学の水準にも及ばない。
- 4) 新大学への就任を拒否して旧大学に留任している教員に対して、傾斜型研究費へ応募する権利だけでなく共同研究者として参加することをも当局は禁止したが、その不条理に対する組合等による抗議の結果、研究分担者としては、配分を受けられることになった。
- 5) 傾斜型研究費の全学分の配分に関して、公正さ・透明性が危惧されている。
- 6) 研究支援体制があまりにも貧弱となった。後述する職員の項目（D 参照）と関連して、非常に危機的状況となった（そもそもインフラ、支援体制は一朝一夕にできあがるものではない。欧米の研究者が我々の大学に来ることが少ないのは、支援体制と教育研究環境の貧弱さが大きく影響していると考えられる）。
- 7) 研究スペースが極端に狭い都立大（特に理学研究科）の問題は、新棟建設時にも放置され、さらに健康福祉学部などでは研究スペースがほとんどなく、実習室の脇にしかスペースが取れないほど劣悪のところがある。そのそも、新棟建設計画の中に研究が全く位置づけられていなかったのが問題であった。

### 移転費、その他

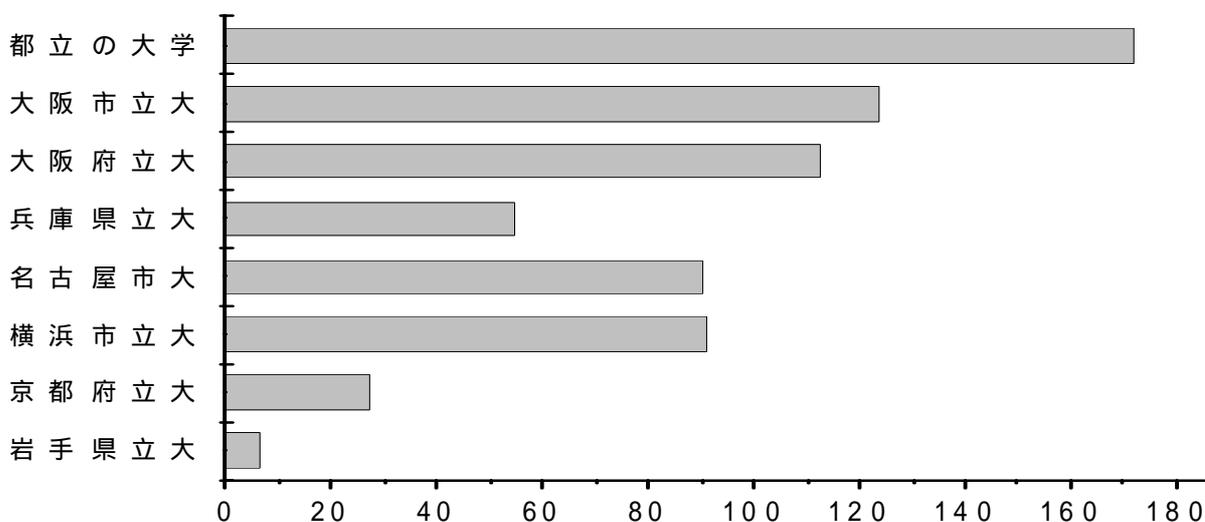
- 1) 日野 - 南大沢間の研究教育施設・設備の移転費に関して、予算が付くかどうか危惧されている。
- 2) 入試が複雑化したにもかかわらず、実施体制や入試準備に大幅な不備がある。最近の入試でのミスの発生は、担当する教員の不注意だけに帰すべき問題ではなく、構造的・体制的問題がある。
- 3) 南大沢以外のキャンパスから南大沢での講義に行った時に、教員の控え室がない。

## C. 大学の地域貢献・学外社会に対するサービス

### 1) 文部科学省の科学研究費補助金の獲得

2003年度における各公立大学における文部科学省の科学研究費補助金(科研費と略)の獲得額を以下に比較する。

岩手県立大 1390万円、京都府大 8890万円、兵庫県立大 3.02億円、名古屋市大 4.70億円、横浜市大 5.36億円、大阪府大 7.04億円、大阪市大 10.36億円、都立大+科技大+保科大 12.00億円。以上により、都立の大学が、公立大で最大の獲得額となっており、よく健闘していることが分かる(ただし、本年度は、9.80億円へと大幅な減少により、第1位を12.36億円の大阪市立大に譲っている)。



各公立大学における教員1人当たりの科研費獲得額の比較(万円)

岩手県立大 6.7万円、京都府大 27.2万円、兵庫県立大 54.9万円、名古屋市大 90.4万円、横浜市大 90.9万円、大阪府大 112.7万円、大阪市大 124.0万円、都立大+科技大+保科大 171.7万円。

[公立大学協会の報告(2003年12月、短大を含まない統計データ)]

以上から都立の大学とりわけ都立大の研究者は、教員数が少ないにもかかわらず非常に健闘していることが分かる。高い研究教育水準により、優れた卒業生を世に送り出しているとともに、研究成果でも都民・国民に貢献していることが推察される。

### 2) オープンユニバーシティの現状と問題点

オープン・ユニバーシティ(OU)の基本計画はOU検討部会で作成することになっているが、法人による一方的な方針の押しつけが行われ、教員と事務室に混乱がおきている(経営審議会が教員に対して非公開であり、その議を経ているのかどうかも不明)。来年度基本計画案として「300講座実施」という「法人の方針」がOU検討部会に示され、昨年の倍のノルマが教員の実態を無視して提示された。基本計画案について教授会で議論するなどの、大学として最低限の手続きも取られておらず、調整

主体であるOU長（現在は学長が兼務）が「不在」である。本来ならばOU長が、教員の意見を集約し調整を行う役割を負うべきである。OU所属教員は、従来通り短大、学部や、大学院の授業をも担当しており、各学部・学系に諸属する教員にも講座の割り当てが機械的に降ろされた。教員の実態をふまえた講座数の設定などを強く申し入れた後も、法人トップは聞き入れない態度をとっており、それどころか2年後には500講座の実施を至上命題としている。当面の300講座実施の方針ですら来年度の教育・研究指導に重大な支障をきたすものであるとして、教員の意向を反映した基本計画案とすることを求める意見表明を行うことが、人文学部では教授会で決議された。また講座担当者は頑張っているものの、肝心の都民への宣伝費がわずかであることから、参加人数が非常に少なく、非常に苦慮している状態である（6000万円の事業収入の当初予算が建てられているが、収入の実態はそれに見合っていないようである）。

### 3) 他の地域貢献に関して

1. 都の産業科学技術政策           この関連で の1を参照。

2. 外部資金依存は、「大都市の課題解決」という都の望む使命の遂行と矛盾

現在、民間企業からの外部資金としては、7億8千万円（2003年度）を獲得している。しかし問題は、激減している研究費の状態を反映して、科技大では59%、保健科学大56%、都立大47%を外部資金に依存せざるを得ない状況（2002年度）であることである。中期計画では外部依存体質をさらに加速させることを目指している（企業等から当面10億円/年、6年後に20億円/年）。これは、大学における研究の中味に関して、外部資金の配分を決める審査側の意向を強く反映させる結果を招く。科研費等の中立的な公的資金に応募する研究テーマは、とくに都市問題に限定されるものではないことは自明であり、より普遍的な真理追究を目的とする研究テーマが採択される傾向がある。従って、外部資金の獲得増加目標と都市問題解決をもっぱらとする新大学の目標は必ずしも一致せず、外部資金が増えるほど矛盾傾向が強まると考えられる。また、企業等からの資金も個別の企業の関心が高いテーマに限定されるから、大都市問題にかかわるものは例外的であると推測される。

## D. 教職員の労働条件           問題点

### 1. 法人当局による数々の不当労働行為

教員の給与制度を任期制・年俸制とする「新制度」を再任や年俸査定のための評価基準が決まる以前に新大学の開設に至ったが、それゆえ重大な不当労働行為がまかり通っている。

- 1). 組合との団体交渉なしに、当局は雇用契約書提出を個別の教員に迫った（しかし、組合の呼びかけに応じて、過半数の教員は、雇用契約書の提出を拒否。また地方独立行政法人法59条2項（身分の自動継続）の規定に基づき、提出の必要がないという組合の呼びかけにより任期制教員も含めて提出をしていない）。
- 2). 任期制を拒否した過半数の教員（「旧制度」教員と称している）に対して、当局は定期昇給を停止という懲罰的制裁（戒告処分の場合、昇給が3ヶ月遅れるが、4月昇給の人は、すでに6ヶ月以上昇給が遅れているので戒告2回分の処分を受けたことに相当する）・不合理な差別を行い教員に経済的な損害を与えているが、勤勉に働いても昇給・昇任がないことは、公序良俗に反するだけでなく、地方独立行政法人法57条（注）に違反している。

- 3) . 「任期制を選択しなかった教員は、昇給なし」という就業規則の不当な規定を当局側が削除したが、全ての教員給与を規定する就業規則（新旧両制度とも）に昇給の規定が存在しないことは、労働基準法 15 条（文書による昇給を含む労働条件の明示義務）に違反している。
  - 4) . 昇任（昇格）者および新規採用教員は、すべて任期制をとるという措置を当局がとっているが、これは大学教員任期制法の主旨に反する一律的な任期制であり、教員による給与制度選択の自由を奪うものであるとともに、教員公募に外部から応募する教員数の激減を招いている。
  - 5) . 当局は、深夜労働が必要な教員（健康福祉学部の職場）の時間外手当を支払っていないが、労働基準法 37 条（時間外、休日及び深夜の割増賃金支払い義務）違反である。
  - 6) . 法人は、教員が時間外労働をした場合に時間外手当を支払わなくてすむ制度である裁量労働制をとるように組合と労働者代表に対して要求している。
  - 7) . 労働基準法 36 条（時間外労働）協定なしに、労働者に時間外労働を（事実上）命じるなど、違法な状態となっている。
- （注）：地方独立行政法人法第 57 条（職員の給与）第 1 項 一般地方独立行政法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない。

## 2 . 低い教員の処遇

以前から、国公立大に比べて、基本給が低く、大学院手当（院生を指導する教員に対する手当で、都では特殊勤務手当という名称）もかなり低い状態が続いている。さらに問題は、この手当が調整額になっていないことから、ボーナスの算定基準に含まれていないことである。その結果、国立大の教員の年収と比較して、教授 30 万円、助教授 24 万円、講師 15 万円、助手 4.4 万円も給与が低くなっている。そして、これが退職金や年金にも反映されないという基本的仕組みのために、生涯賃金で見ると国立大よりも 1000 万円以上（教授の場合で 1200 万円超）も劣悪な処遇となっている。このような低い処遇と劣悪な教育研究環境から、他の国立大や私大へ流出する教員が多く出ていることは既に指摘した。「中期計画期間に、人件費総額を平成 15 年度比 %減少させる」と事業活動の開始前から成功失敗にかかわらず削減を大前提としているので、その削減率が大きい場合は深刻である。

- 1) 新規採用の教員の赴任旅費がつかない例が多く、国立大と大きく異なっている。
- 2) 国立研・国立大から昇任なしで異動した教員の給与が大幅に下がった。

## 3 . 事務・技術職員の人員削減の危機的状況

都立大では最大時 311 人（1975 年）いた事務・技術系職員が、2001 年に 175 人、2002 年に 137 人へと大幅に削減され、現在では、都立 4 大学合わせても職員が 252 人にまで削減されている。

公立大学協会の報告（2003 年 12 月）によれば、

3 大学の職員数 2003 年度 以下の合計 235 人

職員 165 人（都立大 121 人 + 科技大 22 人 + 保科大 22 人）

嘱託 70 人（都立大 46 人 + 科技大 8 人 + 保科大 16 人）

このような非人間的な職員削減により職員の負担が増大し、精神的肉体的病欠者の激増とその予備軍が増大した。よく知られているように、レベルの高い大学では、学生実習・実験についても正規職員の実習・実験補助者が配置されて、専門家集団として教育研究を支えているが、彼らは同じ職場に 10 - 20 年いて経験を蓄積し、専門家として育成されている。ところが都立の大学の事務の職場では、

多くの職員が2年以内に職場を異動させられ、業務の専門家としての養成が困難になっている。すなわち、教員と協力しながら学生を育成する主体としての事務部門の専門家を育てて配置するという配慮が根本的に欠落している。

#### **4. 職員の有期雇用化の重大な誤謬**

従来からの職員（現在は都から派遣された公務員よりなる）を、1年任期の有期雇用の固有職員（3年まで更新可の契約職員）や人材派遣会社からの職員へと代替える計画が進められている。この代替え計画が教員組織あるいは労組との協議を全く無視して強引に進められており、ますます貧弱な教育研究環境となることが危惧される。このような計画は、支援・管理の質を下げ、大学の教育研究の質を切り下げ、教員の事務的作業の負担を増大させるものであり、学生にとっても受け取るサービスの著しい低下を招くであろう。世界のCOEとしての優れた大学では、同じ職場に20年以上ものベテランのテクニシャンを配置するなど専門的な技術職・事務職が育成されている。また私立大学でも、学生が十分なサービスを受けていないと感じることは経営の危機に直接つながるので、多くの有力私立大学では、事情を知り尽くしたベテラン事務職員を計画的に養成している。

- 1) 固有職員の雇用が来春に継続されるかどうか、非常に不安定な状態におかれている。彼らの基本給や一時金等の給与は極端に低くおさえられている。
- 2) 固有職員は時間単位での休暇や慶弔休暇が取れない。
- 3) 固有職員に仕事を教えても来年雇用が継続されるかが不明であり、仕事の負担が軽減できるか不透明である。

#### **5. 教学と経営事項の単純分離という二元化の重大な誤り**

教学と経営事項の分離という2元的な事務管理方式の導入により、各キャンパスにおける事務処理システムの混乱と停滞が重要な問題となっている。

- 1). 一部の事務が滞っている。たとえば放射線健康診断が大幅に遅れたのは問題である（実験をする上で義務づけられている）。
- 2). 生協や業者にとっては、大学予算の事務処理執行が遅れているので、入金が遅れ等が深刻である。
- 3). 事務のミスも生じている。退職していない教員が退職としてあつかわれ、保険が解約されかけた事例がある。

#### **E. 法人による大学運営上の重大な問題点**

経営の優位の名の下に、教学側の機能を剥奪して「トップダウン」で大学を運営することで迅速な意思決定ができるというのがその理由であったが、むしろ「トップダウン」によって、法人それ自体においても、大学においても、ごく当たり前のルーチンの運営が滞ってしまっている。経営側の優位を誇示する態度があらゆるところで現れる結果、教授会、評議会など教学側の機能が奪われており、停滞を克服しようとする教員の努力は個人的なものにとどまっている。このように、協議を経て集团的に問題を解決する手段を奪われた現状は、明らかに学術の府としての大学にふさわしくない運営方式である。大学の自治がほぼ完全に剥奪されているという違憲状態だけでなく、国際標準としてのユネスコの高等教育に関する宣言や勧告（1998、1997）の基本の重大な侵害が行われている。このよう

な強権的なやり方で、大学構成員とりわけ教員・教授会との意思疎通を図ることなく大学を運営することで、常識はずれの多くの矛盾と軋轢を大学構成員に与えてきており、国際水準からも全くかけ離れた大学となりつつある。

- 1) 知事は、大学構成員の総意に基づき選出した総長を新大学の学長として任命せず、外部からの別の人物を任命した。また学長よりも権限を持った理事長および事務局長（筆頭の副理事長）をその上に置き、事務局長が、副理事長を兼ね、人事委員会と研究費配分・評価委員会の長をつとめるだけでなく、「経営企画室」を総括している。これは、事務局長が、予算、人事、企画運営などほとんどの重要権限を一手におさめることであり、実質的に副理事長である学長を超える権限を持つだけでなく、実務部門を掌握していることから、事実上 No.1 の権限を掌握していることを意味する。しかし事務局長は、法人を代表する理事長と異なり、都の幹部職員からの強いコントロールのもとに置かれるから、本来独立性を保持すべき法人が都からの直接支配におかれてしまい、地方独立行政法人法の趣旨にも反する事態となっている。
- 2) 都からの派遣幹部職員でもある事務局長は、都のコントロール下に権限を行使している。このことは、都が事務局長を介して法人を強力にコントロールできることを意味している。
- 3) 経営部門が明白に教学部門の上位に立つ制度となっており、経営と教学とが役割分担を行うという「均衡論」による当初の説明から考えても、大学にとり全く不適切な制度となっている。
- 4) 大学の自治の核心であり、学問の自由（憲法 23 条）の不可欠な柱である教員の人事権に関して、法人組織である人事委員会（長は事務局長）が教員の任免分限の権限を握っており、また研究費配分・評価委員会（長は事務局長）が研究費の配分と評価権限を持っている。このように法人が、大学内の人事から予算に至るすべてを上意下達で決定することになった。
- 5) 学長は、学長の専決権に基づき学部長を任命してきた（これは、学部構成員の総意に基づき選出してきた大学の伝統を無視するものである）。大学の一部では学科長（コース長）も上意下達で選任・任命しているところがある。
- 6) 副学長（2 名）、図書情報センター長、学生サポートセンター長、オープンユニバーシティ長という大学の主要ポストが空席のままであり、教育者としての責任が取れないだけでなく大学の体をなしていない。とくに副学長が空席の結果、人事委員会の委員として副学長など教員の参画がなく、法人および事務局長を始めとした事務幹部の裁量のもとに置かれている。
- 7) 学内の運営委員会は理事長・事務局長の裁量事項となっており、教員組織における意思決定システムとの関係が不明確。
- 8) 一般運営費交付金（全交付金 150 億円のうち、135 億円を占める）は、年率 2.5% の効率化係数で削減するという高率で減少する。毎年約 3.4 億円の削減であり、研究費と人件費に集中してしわ寄せされる可能性が大きい。現在の教員研究費（昨年は 10 億円）は、3 年間で消滅の可能性がある。削減額は、中期計画終了時には、20 億円 / 年という膨大な額に達する。企業等からの外部資金として当面 10 億円、早期（6 年以内）に 20 億円獲得を目指すという中期計画は、上記の運営費交付金の削減額に一致しており、研究費は、将来すべて外部資金のみとなる可能性を示唆している。
- 9) 単位バンク制については、教授会による単位認定権限を侵すだけでなく、学内の教員の授業科目を審査・認定する権限を持つ科目登録委員会、およびコース・学科の組織改廃を設計できる権限を持つ学位設計委員会（いずれも経営者等の外部委員を含む）は、学問の検閲につながり、学問

の自由（憲法 23 条）を侵すことが危惧されている。

- 10) 学生サポートセンター長が空席で、しかも学生サポートセンターは、経営マターとなっており、教員との連携ができていない。
- 11) 図書情報センター長がないので、責任の所在が明らかでなく、予算を含めた図書のあり方の基本の方策が立てられていない。
- 12) 生協に対して施設使用料問題が当局から出ており、生協がつぶされるおそれがある。生協の宣伝に当局の許可が必要とされている。

## II. 危機の原因となっている法人の方針・施策とその問題点の分析

法人当局は「公立大学法人が設置する大学における教育研究の特性に常に配慮しなければならない」（地方独立行政法人法 69 条）と強調されている条項を無視し、また同法に対する国会の附帯決議（注）を無視して、正規の教授会・評議会や正規の大学代表と協議を全くすることなく、大学の自治の完全な剥奪を行ってきた。また、教職員の意思や労働組合や労働者代表を無視して、教職員の身分を一方的に任期制年俸制という不安定雇用の身分へと変更する給与体系を導入し、それを認めないものは昇任昇給なしという、どちらにしても身分の不利益をとまなう変更を行ってきた。これらを世界にまれに見る強権的なやり方でやってきたのが、旧大学管理本部と法人当局である。次の問題点について詳しく述べる。

- 1 . 産業に奉仕する大学への改変の発端 東京都 産業科学技術振興指針（03 年 2 月）
- 2 . 大学自治権の剥奪 国際水準からかけ離れた大学
- 3 . 都の人事の系列下に置かれた大学管理
- 4 . 法人と大学の混同 諸々の業務運営上の混乱の原因
- 5 . 法人が大学に介入・業務の混乱 根本的誤りを生む根拠 = 定款 24 条「業務の範囲」
- 6 . 大学にふさわしくないピラミッド状の組織形態 理事長の絶大な権限
- 7 . 「効率主義」、競争原理は、機能するのか？
- 8 . 実学偏重 低い投資効率
- 9 . 学部名称と 5 学部を都市教養学部と大括りした無理 都市教養学部
- 10 . 私立大学型の経営方式 人文系削減は経営上の過ち
- 11 . 教員の任期制 法人の無理解と高コスト
- 12 . 単位バンク制 教学権の損なわれた大学は機能するのか

（注）：地方独立行政法人法案に対する参議院附帯決議（衆院でも同様）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について十分配慮すべきである。

二、地方独立行政法人への移行等に際しては、雇用問題、労働条件について配慮し、関係職員団体又は関係労働組合と十分な意思疎通が行われるよう、必要な助言等を行うこと。

六、公立大学法人の設立に関しては、地方公共団体による定款の作成、総務大臣及び文部科学大臣等の認可等に際し、憲法が保障する学問の自由と大学の自治を侵すことがないように、大学の自主性・自律性を最大限発揮しうるための必要な措置を講ずること。

## 1. 産業に奉仕する大学への改変の発端 東京都 産業科学技術振興指針（03年2月）

大学管理本部（旧）が現行都立4大学の教員組織との話し合いを無視したまま、文科省に対して05年4月からの新大学設置の事前折衝を進めていた最中の03年11月27日に、東京都は二つの重要な文書を発表した。一つは『東京都 産業科学技術振興・基本指針』で、04年2月に『東京都 産業科学技術振興指針』として最終確定（以下、『産業指針』）したものであり、もう一つは『平成16年度重点事業』である。もとよりこの両者は切り離せない関係にあるが、その双方に東京都が現行4大学をどのように改変しようとしているのか赤裸々に示されている。

『産業指針』の立案は「東京都産業力強化会議」である。これは03年9月に都庁内に設置された新組織で、「産業労働局の所管の事業にとどまらず、ものづくり企業が今後も存続するための環境整備や人材育成についてまで」立案するために、「関係する複数の局が全庁的な立場から参加し、施策化を図っていく」（2002.9.12の都議会経済・港湾委員会での産業労働局、泉本参事の説明）組織である。この組織が作られた当時の産業労働局のナンバー2の山口一久総務部長が大学管理本部長（旧）となった。

『産業指針』では、平成16年度から20年度までの目標として 産業技術力の強化と産業の活性化、研究開発の促進、 科学技術を担う人材の育成、の3つを掲げている。これらはどれも「産業力強化」策としてはごく当たり前に見えるが、驚くべきことに、この『産業指針』の検討、策定の中心は、産業労働局ではなく大学管理本部なのである。当時、大学管理本部は「産業力強化会議」で主導的なポジションを占めており、そのことは『産業指針』と同時に発表された『平成16年度重点事業』の7項目中、第3「東京の特性を生かした産業力強化」の担当局のトップに掲げられたのを見てもわかる。別の見方をすると、03年春からの人事異動で、大学管理本部の副参事以上の幹部はほぼすべてが産業労働局と湾岸開発担当の港湾局出身者で占められて事実上産業開発の主力部局となってしまったのである。さらに、大学関係者ならずとも『産業指針』を一読して驚かされるのは「研究」とか「科学技術」という言葉がすべて「産業のため」のみの概念と成り下がっていることである。以下、3つの目標に沿って見てゆく。

### 都のすべての研究開発資源を産業力強化のために

第1の目標、産業技術力の強化と産業の活性化では「日本経済の中心となっている都においては、広い領域に 응용、かつ波及効果の高い科学技術に焦点をあてて、産業を活性化し雇用を創出していかなければならない」とし、そのために東京都は、「都が有する設備・施設、大学や公設試験研究機関、あるいは情報といった資源を有効活用していくことが重要である」と前提する。そのために、施策の方向性を一元的に検討、調整する全庁的司令部として「東京都産業力強化会議」を位置づけ、知事直結の中央集権体制の下で行政を進めることを宣言している。

振り返れば、この「東京都産業力強化会議」が発足した02年秋、その時点ではまだ教育庁系その他で構成されていた大学管理本部に突如として知事本部から「新大学では大田・品川地区に『ものづくり』大学院を作れ」という指示が下されたことがあり、4大学と協議しながら設計を行っていた管理本部が不快感を隠さなかったことがある。その時点から「東京都産業力強化会議」の「資源としての都立の大学の有効利用」の画策が始まっていたことがわかる。

その後一年経た『産業指針』では、もうはばかりことなく「都立の大学については、平成17年度の新設に際し、積極的に産業との連携を図るとともに、社会のニーズを反映させた組織機能をもたせる

ようにする」と言い切っている。『産業指針』後半では「大学改革」の目的として「科学技術面においては、産業の活性化に貢献できるような新たな産学公連携を構築し、研究機能を高める研究体制とあわせて大学の運営体制を整備する」こととし、公設試験研究機関研究員とともに大学スタッフを企業現場に派遣する制度や大学スタッフが公設試験研究機関研究員に一定期間出向する制度にも言及している。ここには大学の自主性に対する認識はかけらもなく、大学という資源をいかに効果的に行政目的に使うかという思考パターンしかない。

### 産業のためだけの「研究開発」の推進

第2の目標である「研究体制の推進」ではより具体的に、都立の大学を産業力強化のために再編して利用する方針が語られる。いわく、「大学は、次世代の人材育成と真理の探究をその使命としていた（過去形！）が、最近では第三の使命として社会貢献が求められ」ており、「特に公立大学の法人化と再編成を控え、都立の大学ではこの機会に、よりいっそう社会に貢献していく大学づくりを進めていく。」

この社会貢献の具体策として、ナノテクノロジーとITを重点とする産業の活動と結びつけた研究開発拠点を教育や研修訓練機能をもたせた「ものづくり産業支援拠点」として形成する施策を講じる。ナノテクノロジーは城南地区、ITは秋葉原地区を指定している。『平成16年度重点事業』ではさらに具体的に、05年1月に「ナノテクノロジーセンター」、06年4月に「都立の新しい大学づくりの一環」として「産業技術の大学院」を開設する準備のために7億円の予算を提示している。これらの重大な内容が一度でも四大学の教授会などで議論されたことがあっただろうか。教員に知らされぬまま新大学の方向が決められてしまっている。

秋葉原には06年3月に完成する「秋葉原ITセンター」の建設が進行している。これは東京都が01年12月、都用地を払い下げることの見返りに、IT関連産業の拠点とすべく、集客機能（ショールーム、コンベンションホール、多機能イベントホール、デジタルワークショップ）、産学連携機能（サテライト連合大学院、プロフェッショナル教育センター、企業センター、総合情報センター、プレゼンテーションセンター、産学連携のプラットフォーム）、情報ネットワーク機能（秋葉原IT拠点情報センター、学びと創造の場、データセンター）をもつ「ITセンター」構想をコンペ形式で募り、あまりの条件指定の厳しさから結局、鹿島建設とNTT都市開発の共同出資のUDXという特定目的会社1社しか応募がなく、405億円で落札されたが、その過程の不明朗さが取りざたされたものである。「連合大学院」は年間250名の学生が高度な専門分野を学び、研究開発を行うものとされ、「教育センター」は企業の中核技術者を年1万人、主として遠隔教育（インターネットを使った教育）で育てることになっている。

02年、都は国土交通省募集の「都市再生緊急整備地域」にこの秋葉原地区、晴海などの臨海地区、大森地区などを申請し、指定を受け、03年5月の「秋葉原ITセンター」の起工祝賀会に石原知事が出席して都心再開発の目玉としてぶち上げた。そして、『産業指針』発表の前日、UDXグループは大学、関係省庁などのメンバーを集めた「秋葉原産官学連携懇話会」を発足させ、いよいよ具体的な「ITセンターによる産官学連携機能」の計画作りに入っている。（<http://www.akiba-cross.jp/top.html>）

この秋葉原ITセンターの計画の進展、具体化と都立新大学の設計方針の急転（03年5月からの秘密裏の検討会議の設置、6月の管理本部幹部の入れ替え人事、8月1日の知事発表による突然の計画変更）は明らかに連動していると見るべきである。「サテライト連合大学院」を実体化するためにまずどこかの有力な情報系大学院を入れなければならないからである。05年4月に学部と一緒に開設する

はずだった新大学院が、白紙状態のままなぜか 06 年 4 月に延期され、05 年には「新大学法人が経営する 1 年だけの暫定旧大学院」というわけの分からないものになったのは、「IT センター」竣工が 06 年 3 月であることと無関係ではないであろう。実際、大学管理本部（旧）は秋葉原進出を公然と口にしていたのである。

『産業指針』ではさらに法科大学院がおかれる晴海を含む臨海地区には「大学や研究所などと連携した次世代型の産業・業務・情報機能等の導入に取り組む」としており、これはシステムデザイン学部の「経営システムデザインコース」の上に作られるであろう大学院の内容を髣髴とさせる。これらの「都心部への展開」を図るために、新大学では徹底的に文科系学部を圧縮し、既存の教員と経費を減らし、産業に奉仕する「任期つき教員」を雇わねばならないのである。

### **資本のための「人材」の育成**

第三の目標は、「科学技術を担う人材の育成」だが、長期的にはこれがもっとも危険な狙いである。科学や技術の教育を完全に行政のコントロールの下に産業に従属させることを宣言しているからである。文字通り行政の権限をフルに利用した「市場創造」の下支えのプランであると言える。

『産業指針』では「都立の大学及び都立高専において産業対応型の人材の育成を進める」と言い放つ。これが「大都市における人間社会の理想像の追求」の新大学に与えられた使命である。

さらに都立専門高校でも「最先端技術の実用化を担う人材の育成や企業からのオーダーに応える高度受託訓練を行うべく、体制の整備を行っていく」のである。そのために、既存の科学技術高校（進学を前提とした工業高校）に加えて、単位制の工業高校、「確かな勤労観と専門性を身に付けた人間や、自ら起業を目指そうとする人間等の育成を図る産業高校」を新設するとしている。

児童・生徒に対する科学技術教育の充実のために「初等中等教育、また高校において職業調べ、職場体験、インターシップやボランティア活動の充実を図る」とされており、教育委員会の圧迫の下で上意下達の世界となっている東京の初等中等教育の現場で、どれほど心貧しい教育が展開されるか懸念される。「子どもたちに、生きる力の土台となる学力や、社会生活の基礎となる規範意識・倫理観を確実に身につけさせ、一人ひとりの能力や個性を發揮させる都独自の教育改革を推進」（『平成 16 年度重点事業』のスローガン）してきた東京の教育の結果と重ね合わせると、産業に従属する教育の行く末が恐ろしいと言わざるを得ない。

### **市場を無視した「市場」作りの支離滅裂な都の政策**

石原都政はその第 1 期に、種々の都独自の規制や予算の重点配分によって、都の行政機能をフルに使って資本の権益擁護、利益増大を図ってきた。それは、ディーゼル車規制（自動車メーカー、石油会社との連携）、認証保育所制度の導入（教育産業との連携）、カジノに代表される観光資源の開発（家電、ゲーム産業との連携）、債券市場の創設（中小企業の選別）などに代表される。これまでに達成してきた都民の社会福祉や生活権を行政がサポートするのではなく、「民活」と称して行政がその権限を利用して資本のために「市場」を作り上げる手法である。2 期目の石原都政は、この手法を、破綻した「土地バブル」の復活に使おうとしている。都立の新大学をめぐる強権的な大学への干渉、大学破壊は、IT、ナノテクに名を借りて都心再開発、湾岸開発に大学を利用するためのものである。

以上の施策は、明らかに小泉 - 竹中流の「市場原理主義」とも異なっている。都の財政を利用して無理矢理に需要を創出しようとする試みである。すなわち、国政レベルで言えば少し前の公共事業への予算垂れ流し政策と同等である。しかしながら、資本主義である以上、新たな需要創出も所詮は市場メカニズムを利用して行われるからその原理から逃れることはできない。そもそも、市場メカニ

ズムを重視するなら、少子化傾向にあつて、授業料高騰を招く「法人化」は原理的に誤っている。少子化ならば授業料低減につながる政策でない限り、大学間競争に勝てないのは自明であるからである。（優秀な学生の逃散、人材流出も含めて）大学がつぶれては大学を産業界に奉仕させることもできない。

さらに問題は、国政レベルにおいてさえ、総合科学技術会議による施策に基づいた財政政策や金融政策をもってすら、ナノテク、バイオ、ITの遅れを取り戻せないのに、東京都は大きいとはいえ、一自治体レベルで何かができるように錯覚していることも大きな誤謬である。もちろん、中国、インド、韓国などから猛追されているナノテクや、あるいは既にアメリカより7 - 8年は遅れていると言われるITを再生させる施策は必要である。しかし、これらの分野での遅れの原因が全く別のところにあることが分析されていないのは致命的である。その意味で、都の教育・産業の連合政策は中長期的にみれば支離滅裂であると言わざるを得ない。首尾一貫しているのは、都民からの税金を、自ら知的に経営努力しようとしめない怠惰な企業にばらまくことと、内容はともかく目立つ政策を実行して知事の名をモニュメントとして後世に残したいという個人的動機だけである。当然に、産業科学技術大学院が優秀な学生を確保することも難しいであろう。

## 2. 大学自治権の剥奪 国際水準からかけ離れた大学

旧大学管理本部および法人当局は「教員の非公務員化により、教育公務員特例法の適用の対象外となったことから、教員の任免懲戒分限などの身分に関する権利が、法の対象外となり、教授会・評議会という大学管理機関の権限がなくなった」という誤った解釈を前提に、教員の権利と教授会の権限を無視する方針・施策を強行してきた。しかしこのような法規の解釈は、全く恣意的かつ重大な誤認であり、大学に深刻で危機的な事態を招いてきた。そもそも学問の自由（注）を保障する憲法23条の制度として実現されているものの重要な一つが、大学の自治（注）であり、私大を含めてすべての大学に適用されているのが、学校教育法59条1項「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」という条項である。また、国公立大学を適用の対象とした教育公務員特例法が、私立大ではその精神が様々な大学の定款（私大では寄付行為と称する）、学則、就業規則あるいは習慣法として定着している。法人化された国立大や国立共同研などでも、教育公務員特例法の精神を、定款、学則、就業規則あるいは労働協約として生かす方向で、法規範が作られている（実例で示す）。非公務員化という制度改変の中で、これらの動きに見られる根本的な特徴は、いかにして大学の自治を引き続き大学内の法規範として存続させるかという強い指向性であり、全国の国立大学等で工夫がされてきた。このような全国の大学の動きに逆行した上意下達型方式による法人当局のやり方は、国際的にも異例のものである。

（注）：学問の自由（academic freedom）= 大学の本質は、真理の探究にあり、学問の発展をはかることにある（ユネスコの21世紀の高等教育宣言第2条a項）。その役割の遂行において、各個人が行う真理の解明等の高度な知的活動がすべてを決める。「真理の探究に基づいた専門家としての発言が可能であることを社会は必要としている（宣言第2条b項）」。そのためには「学問の自由」の保障が、学術の創造・発展の基本原則として尊重されなければならない。専門家として真理を社会に提供するという大学の使命の実現のために、「（大学の教職員・学生が）完全な学問の自由と自治を享受しなければならない（第2条e項）」と規定しており、日本政府もこれを批准し

ていることから、政府・自治体の規範たらざるをえない。

大学の自治： 「自治は、学問の自由が機関という形態をとったものであり、高等教育の教育職員と教育機関に委ねられた機能を適切に遂行することを保障するための必須条件である（ユネスコ高等教育の教育職員の地位に関する勧告第 18 条）」と位置付けられており、高等教育機関の自治とは、自らの機関を統治する権限を自ら行うように社会から与えられ、まかされたものである。「加盟国は、高等教育機関の自治に対するいかなる筋からであろうとも脅威から高等教育機関を保護すべき義務がある（ユネスコ勧告 19 条）」と国（したがって都）には大学の自治を保障する義務がある。

### 3. 都の人事の系列下に置かれた大学管理

都では、理事長が学長を指揮する方式、つまり一部の私大の運営方式を採用した。しかし、慶応、早稲田等の有名私大では、総長（学長）が、理事長を兼ねており、教員出身の理事が重要な役割を担い、合議制の理事会で運営されている（我々の新大学法人には未だに教員出身理事が存在しない）。初代の学長を知事が選任し任命する点は、大学の自主的な選任を尊重する国立大と大きく違う点である（これは、地方独立行政法人法の大きな欠陥の一つである）。知事は、大学の教授会の議に基づいて学長を任命することも可能であったはずであるが、それを拒否してきた。二代目以降の学長は、理事長を議長とし、経営審議会と教育研究審議会から各々 3 名の委員の計 7 名という少数で構成する「学長選考会議の議を経て、理事長が任命」と教員等の大学構成員による学長の民主的選挙を否定する方式となっている（定款）。これでは、少数による談合に近い形での選考となり、大学構成員の意思を反映しない学長が選任されることになり、學術の府にふさわしくないものである。もちろんこれは、明白な大学の自治の否定であり、法人による大学支配である。一方、同じ非公務員型である国立大では、選考会議議長は互選で選ばれるとともに、教員の意向を聞く制度としては、従来の学長選挙を事実上存続させるように、学則等の形で教育公務員特例法の精神を引き継ぐ民主的選挙で選ばれる仕組みが作られている。都からの派遣職員の人事は、新大学設置にともなう過渡的・一時的な実態として都の系列下にあるだけでなく、定款上の根拠によっても、管理職人事は事務局長の権限に属することから、中長期的にわたって法人独自の判断なしに、事務局長を介してすべて都の人事の系列下に置かれることが危惧される。

### 4. 法人と大学の混同 諸々の業務運営上の混乱の原因

4 月に法人当局は、今年度の科学研究費内定分の交付申請書類をめぐって、所属機関の代表者に「理事長・高橋宏」と記入するよう各教員に誤った指示をし、大きな混乱を起こした。これは、學術研究を行う機関である大学と大学を設置している法人とを法人当局が区別できていないことを露呈した事件であった。

法人と大学とは一体または同一であるように扱われているが、地方独立行政法人法第 21 条（注）に基づいて作られた「公立大学法人首都大学東京」は、あくまで新大学および旧四大学の設置主体であり、大学そのものではない。国立大学法人と（私立）学校法人の設立の法的根拠は、それぞれ国立大学法人法、私立学校法にもとづいている。これに対して、それらの法人が設置する大学（「首都大学東京」「東京都立大学」など）は、設置者の如何に関わらず学校教育法に根拠を持つものである。法的根

拠が違うことを見れば、両者が別個の組織であることは明らかである。ちなみに法令に定められた許認可申請・届出などは、法人に関する届け出者は「理事長」であり、大学に関するものは「学長」と区別がなされている。従って、法人組織と大学組織との間を区別することは、私立大学では大前提の事柄である。

(注): 公立大学法人の設立根拠 = 第 21 条「地方独立行政法人は、次に掲げる業務のうち定款で定めるものを行う」と規定し、その第 2 項の「大学の設置および管理を行うこと」。

## 5. 法人が大学に介入・業務の混乱 根本的誤りを生む根拠 = 定款 24 条「業務の範囲」

法人組織と大学組織との間を区別することは、私立大学では自明な事柄であるが、我々の法人では定款 24 条に「業務の範囲」という独立の規定が存在する。すなわち、

第 24 条 法人は次に掲げる業務を行う。

- (1) 大学を設置し、これを運営すること。
- (2) 学生に対して、修学、進路選択及び心身の健康等に関する相談その他の援助を行うこと。
- (3) 法人以外の者からの委託を受け、又はこれと共同して行う研究の実施その他の法人以外の者との連携による教育研究活動を行うこと。
- (4) 公開講座の開設その他の学生以外の者に対する学修の機会を提供すること。
- (5) 教育研究の成果を普及し、及びその活用を促進すること。
- (6) 前各号の業務に付帯する業務を行うこと。

第 2 項から 5 項までは、これまで大学が行ってきた業務である。一方、私立大学の「寄附行為」では法人の業務として大学等を設置するという以上のことを独立に規定していない。すなわち、学校法人を律する法律と、大学を律する法律（学校教育法）は独立なので、2 つの概念を明瞭に区別しており、法人が直接かかわるものについてのみ規定している。

24 条で (2) 以下を法人の直轄業務と定義することにより様々な問題が生じてきた。まず第一に、事務機構や業務の分担がきわめて複雑になった。教学・研究にかかわる事項は大学が主体的に行うが、第 2 項以下の項目は教育上の判断が含まれる以上、教職員がかかわらないわけにはいかない。そうすると、教員が大学に所属するとして発令されている場合、その職務（たとえば公開講座の準備など）は大学の業務として行っているのか法人の直轄業務として行っているのか区別がつかない、あるいは兼業として扱われなければならないなど、複雑な問題が生ずる。これは明らかに法人のめざす「簡素化・効率化」の原則にすら反する。第二の問題は、大学の意思を外部に向かって発信する場合に生ずる。大学の意思は研究・教育にかかわる様々なテーマを含むと考えられるが、それらの意思を発信する前に、法人が直接管轄する第 2 項以下の業務との調整が必要になる。この調整は時間がかかるだけでなく、本来大学が考えている意思の内容を歪曲する可能性があり、実際、大学がその意思を自立的に決定して外部に発信する過程での実効性が脆弱になった。

## 6. 大学にふさわしくないピラミッド状の組織形態 理事長の絶大な権限

さらに深刻なことは、「経営」と「教学」の意思を対等かつ公平に調整し、教育研究機関である大学をその目的に沿って運営するための理事会（役員会）が存在せず、最終的に理事長単独で重要な決定

がなしうる仕組みとなっていることである。国立大では国立大学法人法第 11 条で学長（理事長）および理事で構成される役員会について規定し、役員会の議を経なければ決定できない事項を指定しており、また、私立大では今年 4 月から施行された改正私立学校法第 36 条で理事会の必置および成立要件、権限等について明記されており、我々の法人の定款と大きく異なっている。わが法人では、理事長による決済について法人内部で何らかの制約やチェックを加える仕組みが、定款上は存在しない。多くの私立大学の法人では学内教職員が理事の多数を占めるが、我々の法人では定款上、理事長は、国立大・私立大にない絶対的な権限を持っている。理事（理事長、副理事長を除き 3 名以内）はすべて理事長の任命で、教学側の意向が反映されにくい構成となっているが、それすら半年経ってもいまだに任命されていない。

私立大学の場合でも学部長会議など教授会の議を踏まえて全学的意思決定を行う機関が通常設置されている。そして私大の場合、このようにして決定された意思是、通常は法人の理事会においてもそのまま承認され、対外的に提示されるのである。大学の意思を法人の意思に正確に反映させることを担保するため、理事会の構成も学内教職員から選出された者が多数を占めるような配慮がされている例が多い。たとえば早稲田大学では、総長を含めた 14 - 17 人の理事のうち、10 - 12 人は教職員から選出され過半数を占める。以上と対比すると、我々の法人の理事は（旧大学が存在する過渡期を除くと）定数が 6 名以内であり、また理事はすべて理事長が任命すること（定款案第 12 条）になっているが、本来は教職員から選出すると規定すべきでなのである（理事長による理事の任命権は、地方独立行政法人法第 14 条に基づいており、理事会の設置義務がないなど法律に重大な欠陥がある）。

## 7. 「効率主義」、競争原理は、機能するのか？

教員の任免分限などを決める教員人事権、予算配分権、そしてカリキュラムや学生の教育研究指導などの教学権は、これまで教員組織（教授会・評議会）または教員組織で選任された学長・学部長等の管理職が行ってきた。すなわち、教員の総意あるいは総意を代表する者（選出された者）による裁量が行われてきていた。しかし、教授会・評議会は決定が遅く非効率であるとされ、理事長・学長・学部長に権限を集中することにより、リーダーシップが発揮でき、機動的な運営が可能であり競争に勝つことが出来るとされ、その多くが法人組織およびその長（理事長・副理事長）によって任命された管理職が、決定する仕組みに変えられた。「効率主義」は、会社や役所におけるピラミッド構造の上意下達型運営となり、この結果、決定は、教育研究に直接責任を負う教員にとっては、教育・研究の現場から懸け離れたものとなるばかりか、自らの参加意識の欠如した決定となるので、教員にとっては、責任の負えない、あるいは外部からの強制力による義務的なものと感じる教員が増大した。その結果、面従腹背や非協力を極端に拡大させ、多くの教員の英知の結集・活用を不可能とした。このように現場を無視した上意下達型の決定は、民主的に決定されたものと異なり、結局のところ実践主体の英知が生かされないために、かえって、「効率」どころか非常に非効率な結果を招いてしまった。まさしく大学の特殊性をかえりみないことから生じた大混乱であるが、その数多くの具体例がこの半年間の実際を通じて判明しつつある。従来は、教員による選挙に基づく管理者（学長、学部長、学科長など）の選出という形態でのフィードバックが働き、破滅的な運営や暴走が避けられてきたが、新法人の運営形態ではそれが機能する仕組みが存在しないのである。

## 8. 実学偏重 低い投資効率

法人当局は、英独仏中国などの文学専攻などを廃止し人文学部の教員数 139 人（助手を除く）を 87 人へと大幅削減し、そして都立大の人文、法、経済、理、工学部の 5 学部と都立短大とを廃止して、都市教養学部（人文・社会系、法学系、経営学系、理工学系よりなる）と都市環境学部を新設し、科学技術大と保健科学大を中心に各々システムデザイン学部と健康福祉学部とを作った。また、システムデザイン学部インダストリアルアートコースを 06 年度に新設し、都市環境学部観光ツーリズムコース（各々学科に相当）を 07 年度に新設することを検討中である。大学院には、専門職大学院として法科大学院、ビジネススクールが出来たが、同様な専門職育成の産業技術大学院が夜間部の大学院として 06 年度に新設される。総じて見ると都立大で最も有名な人文学部がリストラされ、伝統のある理学部がなくなり（理工学系の一部として存続）、工学部は、この理工学系と都市環境学部とシステムデザイン学部と 3 つに分割されたことになる。私立大での中心的な「稼ぎ頭」（対投資効率の高い）が人文系であることは常識であるが、新大学ではそこがもっとも大きく削減され、新大学が「実学」指向であることが鮮明になった。

さらに新大学は、公立大学法人の『基本理念として、「大都市における人間社会の理想像の追求」を使命として、大都市共通の次の 3 つの課題を重点的なテーマとして掲げている。具体的には 都市環境の向上、ダイナミックな産業構造を持つ高度な知的社会の構築、活力ある長寿社会の実現（定款第 1 条）』となっている。この 3 つの使命が、「大都市における」という枕詞で限定され、地域貢献の追求のみを掲げているが、これはまさに現在の自治体としての一般的な行政的課題であり、大学はそのための行政機関の代行者となることを求めるのに等しい。これらは、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」（学校教育法第 52 条）という大学の普遍性はほとんど無視され、大都市という限定的特殊な分野を目指した非常に「実学的」な目標に限定されている。そもそも学問の特性から考えて、大学の地域貢献は、学問・研究の普遍的な成果を基礎にしてなされるべきである。したがって、基礎学問を軽視し、大都市貢献、実学優先と経営主義に偏重した大学（専門学校というべきか）を指向する内容の定款の目的規定自体が、明らかに大学の設置目的と自治体の行政課題との区別を無視したものである。しかも、このような定款の目的規定はいろいろな場面に貫かれており、教員研究費の配分にもこの目的にそった類型化が行われていることは、基礎研究に携わる多くの教員の落胆・失望を招いた。

法人当局が実学重視を指向するときの問題のひとつは、たとえば理工系でいえば、本来は非常に研究投資を必要とすることを法人当局が自覚していないのではないかという危惧である。理工系で実学と言えば理論的な研究のみならず実験的な研究が不可欠である。しかしこの推進のためには、実験設備・施設・建物スペースや実験支援部門などのインフラを含めた整備・拡充が不可欠であり、そうでないと他大学との競争に勝てない。しかし、それらの整備・拡充のために短期的に大きな予算の獲得が必要であることを都や法人当局が実学重視という施策・計画の段階から本当に把握していたかどうかはきわめて疑わしい。もし法人当局が、そのような予算獲得の意思がないとすれば、結局のところ、机上でノートと筆記用具とパソコンのみで獲得出来る範囲の知識に基づいた「実学」のみを指向していると言わざるを得ない。しかし、このような教育は専門学校や各種学校の守備範囲であって、博士課程をもつ大学の主要な設置目的にはなり得ない。

また、本来の実学的研究は市場原理が作用しやすいがために浮き沈みも多く、民間の企業・研究所でも同様な研究を行っている可能性が高いのが特徴である。特に具体的製品に関わる場合は競争が激しく、特許・ノウハウなども含めて研究情報の流出には、非常に注意をしなければならない。それゆえ、企業においては優秀な研究者を手放さないための様々なインセンティブが与えられている。ところが新大学では、教員が流動的であれば、容易に研究情報が漏れる可能性があるため、後に示すような不安定な身分の任期制の教員で構成することでは、競争に勝てない。企業ではこのことは常識であるから、企業内研究者を有期雇用とすることは企業にとって自殺行為なのである。新大学においても「産学公連携センター」などが工業所有権の獲得を重視することをうたっているが、教員の流動化をそのままにしておいたのでは、ざるで水をすくうに等しい。このような、経済感覚や市場感覚の欠如したまま、いわば言葉の遊びのようなスローガンだけを宣伝することこそ、法人当局の指向パターンの致命的欠陥の一つである。

## 9. 学部名称と5学部を都市教養学部と大括りした無理 都市教養学部

出席した委員の大多数の反対にもかかわらず、大学管理本部における準備委員会の段階で座長をしていた西澤潤一氏（学長候補であった）による非民主的強引な会議運営により座長預かりとさせて決定した曰く付きの学部名称が、「都市教養学部」であった。これに関しては、大学設置審において、多くの異議が出たとのことであり、設置審の設置認可時に留意事項として「名称に『都市』を冠する「都市教養学部」の教育理念を一層明確にし、これにふさわしい特色を持つ体系的な教育課程の編成に一層の配慮をすること」と異例の注文が付けられた。聞くところによれば、教養という普遍的概念に、都市という限定的かつ特殊な概念が付けられている矛盾が指摘されたとのことであるが、大学の中での議論でも同様の矛盾が指摘されていた。このような不明確な概念・理念で、しかも5学部が1学部へと大括りに組織統合されたことは、非常に無理がある。大学設置審議会の忠告の真の意味は、名称の変更も考慮すべきことを婉曲に留意事項としたと考えるべきである。新大学の内部でも今後この名称変更を視野に入れていく必要がある。

## 10. 私立大学型の財政経営方式 人文系削減は経営上の過ち

「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」と新大学を独立採算性とする旨の高橋理事長の発言が雑誌「財界」04年6/8号に掲載された。しかし私立大で国からの私学助成金（収入の13%を占める）や科学研究費補助金などを受けずに、黒字で存在できる大学はあるだろうか。

また「私立大学並みの人件費比率にする」と山口一久大学管理本部長（元）は、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、私大等との競争のために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た（注）。その元凶が人文学部であり、「人文学部の139人の教員配置や、少数精鋭を銘打つ語学教育を温存するなら、運営費交付金の中の研究費を約8割カットするか、全員の給料を自ら1割2割は引き下げざるを得ない」と二者選択を迫り、定員を半減以下（64人。教員の反対や学会等の抗議にあい、87人に修正）にする機構案を強制した。しかし、人文系を大幅削減するということは、大学の財政的効率化という観

点からは、大きな経営上の過ちであり、人間に生きる力と知恵を与え、文明の相互理解に寄与する文学などにも携わる人文系の教員の削減は、広範な都市・国民の文化要求を否定するものである（多くの公開講座やオープンユニバーシティの演題が、人文系のものであることとも矛盾する）。

都の大学管理本部（元）は、従来から公共料金と同じ受益者負担原理に基づいて大学運営を行うと述べており、私立大と同じ方式を考えているとも言明している。しかしこれは、地方公共団体としての高等教育に対する公共的使命を放棄するものであり、憲法 14 条（法の下に平等）と 26 条（教育を受ける権利）や、教育基本法第 3 条（教育の機会均等）に反するだけでなく、ユネスコの高等教育に関する宣言（1998）でうたわれている高等教育の無償化の動きに逆行するものである。企業にとっても高等技能者の育成に要する経費がかからないという意味で受益者であり、都民・国民・人類も広く利益を受けているのである。

（注）：国公立大の人件費比率と私大の人件費比率との比較においては、利益すなわち自己資金増加額（＝基本金組入額＋消費収支差額＝企業の内部留保と利潤に相当）を除外して計算する必要がある。その場合には、1999 年度の大学法人（私立学校）の人件費比率は、69.5%となり、都立の 4 大学の 59.4%よりはるかに高くなる。私大の方が非常に高い値となっている原因は、人件費以外の経費（教育研究経費、管理経費等）が、少ないことに起因しており、国からの補助金（私学助成金、1999 年度の帰属収入の 12.8%）が、減少しており、また私立大学の大部分が文系であり、メンテナンス管理の経費がかかる設備をあまり必要としないためと考えられる。都立の大学の人件費比率が近年高くなったのは、都が人件費以外の費用（管理費、研究奨励費、学生教育費）を抑えてきたためである。

## 11. 教員の任期制 法人の無理解と高コスト

まずもって、大学教員の職務の特性に対する無理解がその根底にある。すなわち、教員の社会的人類的倫理的責務とその実現に必要な権利・身分保障という国際的にも憲法上でも法的に確立された大学教員の身分・職務に対する無理解による、有期雇用とすれば活性が上がるという誤解である。法人は、研究者の流動性を高めることにより研究教育の活性が上がることを導入の利点としてあげているが、現状の教員の大多数は、都立 4 大学の出身者ではなく、他大学出身者でしめられている。そもそも大学教員は自然に流動する本姓をもっており、またこの流動は個々の教員の能力や実績を背景になされているので、敢えて外的強制を必要としない性格のものである。

高橋理事長は、運営費交付金の削減のために人件費削減が必要で、そのために「任期制を採用し、不勉強な先生はやめてもらう」と述べており、任期制年俸制導入の目的をあげすげに述べている。また法人当局は、教員全員に対して一律の任期制の身分を受け入れるように、強制力を伴うやり方で押しつけてきている。しかし新大学は移行型地方独立行政法人として設立されたのであるから、有期雇用は、身分の自動継承（雇用関係・賃金などの基本的労働条件の継承）を規定した地方独立行政法人法 59 条 2 項に抵触する措置であるとともに、教員の身分保障と労働条件保障がなされないような不利益変更は明らかな法律違反であって、国会の付帯決議に反する。また、大学教員任期制法では、任期制を導入できる教員の職務内容を「先端的、学際的又は総合的な教育研究。研究助手。有期限の特定の計画の教育研究」と 3 つ場合に限定して例外的に任期を定めた任用を行うことができることを明ら

かにしたものであり、都のように無限定に「任期制」を導入することは任期制法の主旨に違反している。

さらに、任期制を実施する場合には、次の点も重要であり、以下の点の配慮や財政的な裏付けがない場合には、研究教育現場に非常に重大な否定的な問題が生じる。

- 1) 実施には大きな研究費の投資が必要である。赴任する教員の研究分野が、転出した教員と同じことはほとんどありえず、特に理系の場合には、多額の研究備品・設備・施設の投資や図書・文献、支援部門といった研究環境の新たな変更が必要であり、低額に見積もっても研究開始時に 2000 万円程度は必要である。もし毎年百人が流動する場合には、処遇するための人件費を除いても毎年 20 億円の研究投資が必要となる。この数字は架空のものではなく、基礎的な研究をやっておりかつ流動が非常に激しい文科省の総合研究大学院大学(基礎生物学研究所、分子化学研究所などが属する)の教員の例を見れば明白な根拠がある。人件費と研究費の両者を含めた準備がなければ、優秀な頭脳の招聘は不可能であり、不幸を招く。
- 2) 短期間の任期では、長期を要する大学院生の研究能力育成の教育現場にはふさわしくない。1 人の博士を育成するのに卒業研究期間も含めて、最低 6 年間を要するが、それを指導する上で任期制は大きな障害となる。
- 3) 長期的挑戦的研究への取り組みを不可能とする。業績評価次第で任期終了後に再任されるかどうかが決まるので、成功率の低い基礎的・挑戦的な研究は、成果として出せない危険性があり、論文の出やすい研究に走る傾向が指摘されている。
- 4) 通常の任期を定めない労働者の退職金は、在職年数に応じた割り増しがあり、教員の短期退職は、割増額の大幅な減額による経済的な実害が生じる(都や法人にそれを補填する給与上の救済策が存在しない。また、勤続期間の通算が可能となる協定を他大学や研究機関と締結する必要がある)。

## 12. 単位バンク制 教学権の損なわれた大学は機能するのか

教育課程編成上不可欠である必修科目をなくしたり、学外者が直接単位認定・卒業判定に関与することは、教授会の判定権限(学校教育法施行規則 67 条)を侵すものであり、「単位バンク制」は、学生に対し直接的責任を負っている教員組織による教学権の否定である。大学間の相互信頼に基づき大学間協定を結んで、単位互換を行っているが、学生の科目履修と修得単位の認定は、教授会の責任において慎重に行ってきたことと比べて、単位バンク制は根本的に教員組織を信頼していないことが背景にある。そしてなによりも、大学の学生・院生に対する大学・教員組織による教育責任を果たす上で重大な障害となる。

さらに学外者が、学内の教員の授業科目を審査・認定したり、コース・学科の組織改廃を設計できるという単位バンク制は、学問の検閲につながり、学問の自由(憲法 23 条)を侵すという重大な危惧がある。現状では、他大学の科目等履修生制度を利用するしかないことを法人も認めざるを得なくなっている。問題は他大学の科目等履修制度を利用してとった単位を無条件で本学の単位として認める方向である。したがって、検閲というのではなく、他大学の単位を取る学生の財政負担、貧富の差による機会の差、どの大学での良いので限りなく低位、あるいはとりやすい科目をとる方向に流れ、本学評価の低下を招くことは必定であり、悪貨が良貨を駆逐することになる。実際、都市環境学部からは「単位バンク」制度に関して、「全学の科目登録に関する基本的な変更の提案」(2005 年 12 月 1 日)

として、『他大学科目や他機関における学修の科目登録については、「科目登録票」および「教員プロフィール」の提出を義務づける事前認定制度を実施しない。事前認定と事後認定の区別をなくする。科目登録の形式は、各学部・系の卒業要件との関係があるため、各学部・系ごとに異なってもよいこととする。』が決議されている。

### III . 大学運営に関する当面の打開策と抜本策

上記に示したような、山積し噴出した様々な否定的な問題点の解決のために、当面の打開策と抜本策を以下に提案する。これは、全大学構成員の協力によってのみ可能である。法人当局による大学運営の抜本的是正は、憲法 23 条（学問の自由）に反した間違ったマネジメントを是正することが出発点である。

独立行政法人化のそもそもの目的は、行政機関を企画立案部門と実施部門に分けて、実施部門を法人化し大幅に裁量権を与えて独自に公共的行政の機能向上・効率化ができるようにすることにある。しかし、都が、予算権を通じて、または直接的あるいは派遣幹部職員に対する人事権を通じて間接的に法人の裁量権に介入していることは、重大な問題であり、地方独立行政法人法の主旨に反している。

また、法人と大学との明確な区別（II の 3 参照）がなされていないことも、問題の誤謬の原因となっている。経営を本務とする法人が、別組織である大学の教学権を犯し、大学の自治を侵害していることを改めねばならない。大学の危機打開のための方策の糸口は、

- 1 . 学校教育法 59 条 1 項（大学に重要事項審議のための教授会設置義務）に基づき、設置されている「教授会の本来の機能の回復」と、
- 2 . 教員の給与人事制度を 5 年任期の教員（新制度教員）とし、それを拒否する教員には昇給なし（旧制度教員）という、地方独立行政法人法 59 条 2 項（身分の自動継承規定）に反する教員の身分の不利益変更を止めること。

の 2 点に集約されるが、詳細については以下の通りである。

- 1) 理事長がすべてを決めることができる制度を改め、合議制の理事会を設け、成立要件や理事会の議を経なければ決定できぬ事項を規定すること。定款第 8 条にある 3 名以内の理事については明瞭に 3 名と規定し、大学の教職員でなければならないと規定すべきである。
- 2) 大学の重要な基本的事項を審議すると伝えられている経営審議会の審議内容を教員に開示すること。
- 3) 教員人事に関する重要な決定に関わる人事委員会および研究費配分・評価委員会の長を教員とし、教育研究審議会のもとにおくこと。
- 4) 学校教育法 59 条 1 項の「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」の条項に基づいた、教授会の機能回復を図ること。最低限、普通の私立大でも行われている教授会による教員人事・学長選挙が認められるとともに、大学の運営機能の回復をはかること。
- 5) 大学の種々の運営委員会は、教授会のもとにおくこと。

- 6) 一般運営費交付金の効率化係数（年率 2.5%）による削減をやめ、公教育の充実に責務を負う自治体として劣悪化している大学教育研究環境を改善すること。
- 7) 図書情報センター長として、教員が責任を持つとともに、教員研究費で維持せざるを得ない状況を改め、教員・院生・学生が教育研究に不可欠な図書予算の抜本的な拡充を図ること。
- 8) カリキュラムにおける混乱を解決するためには、数年先を見越した実施可能なカリキュラム編成が必要。
- 9) 教授会による単位認定権限を侵し、学問の検閲の危惧のある単位バンク制をやめ、単位互換制を他大学と協定すること。
- 10) 外国語教育を実践英語に矮小化せず、本来の語学学習 = 他文化の理解や読解力、推理能力の向上をはかること。国際性の重要性に沿って第 2 外国語の能力を向上させることを目標とすること。
- 11) 院生の研究予算を保障し、院生の研究環境を保障すること。
- 12) 学生サポートセンターの長を教員とし、大学研究教育との調整ができるようにする。
- 13) 日野 - 南大沢間の連絡バス（交通）を学生・院生が講義等への出席が可能となるよう整えること。
- 14) 生協に対する施設使用料計画をやめ、生協の活動を保障すること。
- 15) 移転教員のために必要な施設・設備を整えるとともに、移転費を保障すること。
- 16) 入試準備に対する対応策と当日の運営に万全を期すこと。
- 17) 大学院手当（特殊勤務手当）を調整額とすること。
- 18) 大学運営に欠くことができない専門家として職員を育てる方向に転換するとともに、大学の業務を知り尽くしている職員を短期間で、別の都の部局に移動させないこと。
- 19) テクニシャン・司書など専門的な技術職・事務職が大学において不可欠なスペシャリストとして重要な役割を担っていることを認識し、長期的にスペシャリストを育成すること。
- 20) 同一労働、同一賃金の国際常識に基づき、固有職員の基本給と一時金等の給与を大幅改善するとともに、雇用の安定化と身分を保障すること。
- 21) 固有職員が時間単位での休暇や慶弔休暇の取得を可能とすること。
- 22) 固有職員が仕事を覚えることが出来るように、その研修権を保障するとともに、派遣職員と固有職員との仕事の連携ができるようにすること。
- 23) 事務体制を元の 1 元的な体制に戻すこと。

\*\*\*\*\*

#### < 編集後記 >

大学管理本部（旧）や法人当局と大学との間で、これまで起こってきた色々な事実・問題点をまとめてみて、本当に大学をぶち壊すようなひどいやり方が、よくもここまで行われてきたかと感じる。知事が、「大学を売っ払う」とか「つぶす」と述べていたこと、そして「予算を削減する」という脅かしが堂々とまかり通っている。一方でまた、それに対して大学構成員、教職員集団や教職員組合が、頑張ってきたことを感じる。今回の号の発行が遅れたのは、多くの調査活動に時間を要したためである。11/30 に新たな人事給与制度が、法人当局から最終案として提案されているが、優遇されている任期制の教員ですら 3000 万円近い生涯賃金の減額が迫られているだけでなく、多くの重大な問題を抱えているがそれらに関しては次号で取り上げる。