

世界の現局面と身辺雑感：教員任期制問題について考える

金融危機から実体経済悪化、そして再度の金融不安と予期せぬスピードで事態が進行し、もはや世界は恐慌に入ったとみる経済学者もいる（浜『グローバル恐慌』岩波新書）。「新自由主義」や「市場原理主義」（日本の文脈では「構造改革論」）は「イデオロギー論争」によってではなくて「実生活」によって終焉を迎えた。米国、中国、欧州主要国は既に「グリーン・ニューディール」時代に入っている。昨年のノーベル経済学賞受賞者のクルーグマン教授も従来と比べケインズ主義により傾いた発信を行っている。

学者、しかも経済学のように現実世界に深く関与する分野の学者は「失敗した過去」をいつまでも引きずり醜態をさらけ出し続けることに耐えられない。かつて「経済戦略会議」のメンバーとして「構造改革」の急先鋒であった中谷巖氏が『懺悔』の書『資本主義はなぜ自壊したのか』（集英社インターナショナル）を著し「転向表明」したことを、賛否は別として、私は容易に理解することができる。そして、「市場原理主義」離れは、他の人文社会科学でも起きている現象であろうと推察する。

振り返れば、任期制を含め1990年代以降に日本で進行した大学改革は「市場原理主義」の影響を強く受けたものであった（「市場原理主義」の影響と関わりなく大学改革を支持した人もいたであろうことを否定しないが）。けれども、任期制を推進しようと思うなら、そして推進しようとするのが他ならぬ学問に携わる人なら、世界の大局を踏まえて、換言すれば「敢えて時流に抗する」それなりの決意を持ち、独自かつ周到な論理を用意して「任期制推進」を主張すべきであろう。これが、現在本大学で話題となっている「教員任期制」という論点に絡んで思うことの一つである。「思考の耐えられない軽さ」は勘弁願いたい。

天才が天才を評価できる。ケインズがスラッファー

を見出し、ケンブリッジ大学に迎えたのは一例である。そして、教えることが苦手なスラッファーを講義から「解放」したこともよく知られている。最近、周囲で起きているのはまさにこの逆の事態である。1～2月は憂鬱である。教育面での激務に加えて、近年は研究プロジェクトの年間仕上げのための各種セミナー、ワークショップの連続で息つく暇もない。正直に言えば、一日のうちに体系性もない15の報告が予定されているようなワークショップに学問的意義はないことを知りながらも私と同世代の研究者達はそのような催しと適当につき合う術を知っている。可哀相なのは若手研究者である。目先の与えられた課題をこなすのに精一杯で、研究の持続性を保障する「裾野」を形成する時間的・精神的余裕を与えられていない。フランスやデンマークの例が示すように少子化は食い止められる。しかし、当面少子化の負の影響が避けられないならば、若手に研究の持続性を保障する環境作りが必要であろう。技術にのみならず学問の継承は現代日本が直面している根本問題である。「教員任期制」はこの根本問題に応えるようには思えない。これが、教員任期制に関して思うもう一つの事柄である。研究のレベル・アップなら他にすべきことはいくつもあるであろう。市場原理主義とともに同質性の時代も終わったことを米国大統領選は如実に示した。外国人研究者・女性研究者の比重を高める数値目標を掲げればよいではないか。（経済学経営学系一教員）



今こそ、慌てず、焦らず、良き研究体制・環境について考えよう！

研究が進むための必要条件が科学的にあるとすれば、それはあらゆる成功例に必ず存在しなければならない。

「任期制」や「テニア制」はいつも悪い例とは限らないとの意見がある。そして、今回は次期中期計画の柱となっている訳である。以下、この2つの制度が必要条件であり得るかを考えてみよう。

まず「旧帝大を中心に助教の任期制は進んでおり、そこで人は確かに育っている」の命題について検討する。

本質は、概して、旧帝大には若い任期付助教を囲んでくれるしっかりした研究室があるのである。研究設備、予算規模、研究室ゼミナール、最先端情報…がある。そして、年上のスタッフは助教の将来を常に慮り、有形無形の援助をしようとする。そのときに若き才能がすっくりと伸びるのである。即ち、ここにおいては「任期制」と「人が育つ」とは必然的關係にあるのではなく、偶然的に重なっているだけである。

従って、論理的にまとめれば、任期制がなくても「人が育つ」のであり、「任期制」は必要条件ではないことが示されるのである。かくして、このような恵まれた研究室体制がないところでの「任期制付助教」の運命はいかなるものになるのであろうか。

次に、テニア制の場合について検討する。テニア制は当大学で7例進んでいると聞く。テニア制は任期付き制度ではあるが、豊富な研究費の保障と教育負担の免除が謳われる。年間300万の研究費を5年間与えられ、朝から晩まで研究に没頭できるのであり、5年後成功すれば常勤ポストが用意されている仕組みである。しかし、1500万円とはせいぜいレーザー1台ぐらいしか買えな

い。

この時、周囲にいるスタッフは何を考えることになるのであろうか。その人が人間愛の深い人柄であれば、一人ぼっちのテニアを決して放っておくことは出来ないであろう。何とか心を配り、装置利用やディスカッション、関係分野のスタッフの紹介、他の研究グループとの協力体制づくりなどで温かく彼をとり囲み、5年後の悲劇を回避させてあげようとするであろう。また、周囲のスタッフがメンツを重んじる人柄であれば、当人の5年後の成功を確実にしようとして、必死に応援にのり出すことになるであろう。

従って、論理的にまとめれば、テニア制は、無敵のエリートのための制度ではないといえる。中期計画でその数を増やしても大学のステータスは決して上がる訳ではない。さらに言えば、当大学の多くのスタッフはテニア制なしで立派に育っているものであり、そこで、「テニア制」は良き研究条件として必要条件ではないことが示されるのである。

周囲とは関係なく、落下傘のように着地したテニアの運命はいかなるものであろうか。

当大学ではテニアの応募はそれ程進まなかったようである。また、1人のテニアに「一般教員」の10人分くらいの経費がかかり、さらに最後は既存組織から1つポストをはずし、提供することになる点も忘れられてはならない。

以上のように、良き中期計画を策定するにあたり、その他様々の側面に於いても科学性が貫かれていることが必要である。特に、「トップテン」を目指す大学にとっては、この事は不可欠の事項であろうと思われる。そのためには出発から教職員の意見を求め、民主的検討体制で次期中期計画づくりを進めることが肝要である。(一教員)

「第2期中期目標・中期計画に関する」 全学集会

日時 2月6日(金) 12:00~12:45
会場 自然科学研究科棟 1Fレクチャーホール
申込先 支部・分会役員・または組合事務所まで
教職員のみなさん！ さそいあって参加しましょう！

●南食堂	●自然研
	本館玄関
1号館	レクチャーホール
	★
2号館	→
3号館	