

**学長アクションプラン及び第二期中期目標・計画素案（第二次案）  
について組合意見書を提出**

2009年3月4日

国立大学法人金沢大学評価室 殿

**学長アクションプラン及び第二期中期目標・計画素案について組合意見書**

金沢大学教職員組合

執行委員長 直江俊一

以下、学長アクションプランを「学長AP」、第二期中期目標・計画第二次素案を「中期計画」と略記します。

**(1) 学長APと中期計画の両者の役割について説明願います。**

学長APは研究・教育などの現状の総括を行い、それらを発展させるための様々の計画内容を具体的に提示することで、学内検討を促進させる役割を果たすべきものであります。また、中期計画はそのための制度・組織の工夫や数値目標などを決めるものと考えています。即ち前者は研究・教育のプランの集合による大学の計画の「内容」となり、後者は前者実現の方法論的検討による大学の計画の「形式」に相当するものと考えてます。

ところが、今回の学長APと中期計画には同じことが書かれており、「内容」なしの「形式」のみの提案となっています。このため、学内での検討において、具体的に議論できず、これまでの各組織や教員の努力がどのように生かされ、方向付けされるのかが不明のままに、「形式」に関する判断を迫られ、大きな戸惑いを作り出しています。

至急、各組織から将来計画などの資料を集め、それらによって学長APを「内容」ある

ものに作り変え、中期計画の検討が進むように求めます。（例えばある大学の学長APは約100頁にわたるものとなっています。）

以上のような問題点を発生させた背景として、学長APに示されている文科省関係文書のみを資料として検討し作成した事にあると考えます。文科省の役割は研究教育の制度環境整備にあり、研究教育の内容は各大学の教職員が形成してゆくものであります。従って、文科省と関連する問題は大学の考えることの一部でしかありません。ところが、今回の学長APでは「(大学の考えること) = (文科省の考えること)」になっています。この呪縛から至急解放されることを期待します。

また、学長APの検討の資料として金沢大学憲章についての言及が全くない事について、その理由をお示してください。

**(2) 学長AP及び中期計画には従来の大学の研究教育や労働条件の基本を変更する重要事項が多数盛り込まれています。おのこの項目について、大学当局は説明責任を果たし、正確な理解の下で教職員の判断を求めるべきと考えます。**

今回は主に中期目標・計画（研究に関する目標）に関して意見を申し述べます。

(a) 「テニユア・トラック教員を含め任期付き教員の割合を全学で30%以上」について。

「テニユア・トラック教員を含む任期付教員」の数値目標は削除されるべきです。また、任期制とテニユア・トラックは全く違うシステムですが、これを一括りにして数値化すること自体、理解に苦しみます。

任期制に関しては、この間の学内審議により、一部学域においてはデメリットが大きく、計画としては認めない意向が固まって来ております。したがって「全学何%」とする表現はすでに支障が生じておりますので、取り下げを求めます。任期制について中期計画の数値目標とする大学は極めて少数になると思われれます。現行任期制を含め、任期制は適宜縮小すべきものと考えます。

(b) テニユア制はテニユア・トラック制（任期制）の後、上級の任期の付かないポストに就任することを保障する制度であります。テニユア制は、「任期なし」が教育・研究の責任をもつ教員の処遇であることを意味します。組織全体に任期が付く分野では、恒久ポストをどのように確保するおつもりでしょうか。

また、テニユア・トラック制について詳細な説明がありません。以下の諸点について詳しい説明を求めます。

- ポストはどのように準備するのですか。
- 待遇、予算条件およびその費用の捻出方法を説明してください。
- 募集テーマはどこで決めるのですか。
- 教育の分担はどうするのですか。
- 期間中の病気、事故、出産・育児への対応について説明してください。
- 特別な人材として優遇する場合、既存制度の教員を含む変更の全体像はどうなりますか。

(c) 「大学の教員等の任期に関する法律」（任期法）では、組織に任期を付けるためには、特別の理由が必要であり、教育・研究を本務とする通常の部局を組織ごと任期制に移

行するようなことは認めていません。また、上位管理者のみの検討によって組織全体を任期制に移行させる場合、その制度の影響を受ける全ての構成員の意見を求め、十分な合意が少なくとも必要です。しかし、教授会だけで決定しその後、個人単位での同意強制など違法行為に近い手法が行われたと言われております。先ず金沢大学で現行の各種任期制（テニユア・トラック制、特任教員、助教、保健学科、ガン研）それぞれについて制度と導入理由を当局が説明するよう要求します。

現行任期制の見直しや、任期制のポストを新設するにあたっては、任期法の趣旨との整合性があるか、教育研究を柱とする大学の使命を損なうことにならないか、また「任期」についての一般の社会通念やローンなど金融制度、病気や産休問題への対応を考慮し、人権を侵害していないかなどについて、慎重に検討し決定すべきものと考えます。

(d) センター設置の制度は、従来の学系学類の教育研究体制の制度とはどのような関係になっているか示してください。

また、先進的研究拠点の中核が、センターの設置によって可能となる理由を示してください。

以下の諸点について詳しい説明を求めます。

- センターは時限的なものですか、恒久的なものですか。
- センターの教員は任期付ですか。
- センター教員の職務として既存学系、学類の関連でどうなりますか。
- センターのためのポストはどのように工面するのですか。
- センターのための財政措置はどうなるのですか。
- 既存の教育研究組織において既に十分なカリキュラムが組めないなどの人手不足が発生しています。センター設置によりこの点が解消される予定を具体的に示してください。

(e) 「少数の」研究者、「所属組織にとらわれない」、「新領域」のための人員を組織する仕組みは既存組織とどのように異なるのでしょうか。また、その人員への処遇を明らかにしてください。任期制との関連はありますか。

(f) 各教員を研究、教育、管理運営、地域貢献などに区分する事（教員へのキャリアパスの導入）には疑問があります。特に教育と研究の分離はありえず、教員のキャリアパスの構想は「大学教員」としての役割を不可能にするものです。大学を「研究所」と「学習塾」に分解することになり、社会、特に受験生の父母からの厳しい批判にさらされることとなります。

また、基礎的・訓練的側面の強い分野では大学1年から修士段階まで含めて、各教員における教育と研究の総合的指導により、学系学類の存在を支えている実態があります。提案によればその実態の崩壊に繋がります。

(g) サバティカル制度について詳しく説明してください。

- サバティカル制度下の教員とセンター等の教員とはどのように異なるのでしょうか。

- 各教員に公平に機会が与えられるものになりますか。
- 大学としての支援体制を具体的に示してください。

(h) 大学の組織制度や管理運営の責任の扱いに比べて、教職員の個人責任を突出的に追及する「評価・査定制度」の導入は、大学の課題を解決することに繋がらず、むしろ教職員の疲弊を招き、大学の空洞化をもたらすものになります。また、査定結果を労働条件や待遇に連動させる動きは労働者の権利を侵害する幾多の危険を孕んでおり、検討においては組合との協議を求めます。

(i) 中教審答申「大学の多様化」については疑問があります。いかなる大学も、大学たる必要条件が満たされた上での多様化であるべきです。国立大学法人である地方大学（金沢大学を含む）の本来の役割の堅持が基本となるべきと考えます。

(j) 学生支援に関する目標または計画の項目として、下記を追加してください。

「学生への健康教育・指導の推進」と題して、飲酒、たばこ、栄養科学や薬物問題などについて、啓発・教育活動を推進します。

### (3) 中期計画の審議体制について

各教育研究組織の基幹会議において正式議題として提起し、各組織から意見を提出するよう指示を出すこと。さらに、今後各組織から提出された意見を公表すること。これらの努力によって、合意形成のための透明性を計るよう要求します。

具体的には、今後、全構成員に対して第3次案を提示し、さらに意見聴取することを求めます。同様に、文科省とのあらゆるレベルの折衝に入る前に、構成員の了解を得ることを求めます。

提案についての責任所在を明確にしてください。現在、問い合わせや、同じ仲間の教員として関係者に率直に語り合いたいと思ってもかかないません。

スケジュールによれば4月から5月にかけて、文科省は案に対し、第一期計画の評価に基づき厳しく追求し、内容の変更をせまる予定であることが2月5日付け事務連絡により宣言されています。従来のような大学の諸計画の上申時期での相談の程度より相当厳しいものになると思われまます。そのときに大学内合意が力になると思います。この段階においても構成員に対して情報を公開し、合意をとりよう要求します。

以上、今回の学長APや中期計画は大学教職員の労働条件を大きく変えるものでありますので、文書をもって2009年3月13日までにご回答いただくよう申し入れます。



## 任期制に関して思うこと



任期制というと、平成10年9月の第一日曜日を思い出す。

平成10年3月、日本学術振興会特別研究員の任期が切れた（これも任期制といえそうだが）。T大学の指導教員に破門され、研究室と疎遠となっていた私には専任職はおろか、大学の非常勤講師すら縁がなかった。しかたがないので、亡くなった父の遺産である書庫兼別宅に、「専任になったら家賃を払う」約束で、引っ越し、高校の非常勤講師・週14コマ・月収約17万円ですらすらと暮らすこととした。

9月第一日曜日、夏休みも終わり、二学期の準備で忙しい日々であったが、近場の大学で学会が開かれる。研究から縁遠くなっていた私は当初学会に行くつもりはなかったのだが、研究室で私に同情的であったT先生にご挨拶と思い、学会へ赴いた。T先生は私を見つけると、大学の空き教室に私を連れ込み、「清水君、助手のポストが空いた。私としては清水君を推薦したいがどうか」と云われた。高校の教員として2学期の準備で頭が一杯であった私は即答ができなかった。T先生は「よし、このことは清水君にとって一生の一大事となるかもしれない。一晩だけ時間をあげよう」とおっしゃった。「一晩だけかよ」と内心思ったが、なにはともあれ、その日は一つも発表を聞かずに、家に帰った。

ちなみにT先生と私とで、当該の助手に任期が付いていることは自明の前提で、その場ではその話がでなかった（後に、本来3年任期であるが、私は年次途中採用なので、2年半任期ということが判明した）。

さて、家に帰ってもなかなか結論が出ない。助手の話を受ければ、非常勤とはいえ、年次途中で高校を退職する訳で、助手の任期が切れた場合、高校に戻ることはできない。そこで父の友人で、元・T大学教授のS先生の事を思い出した。そうだ、S先生に電話して、T大学助手の待遇を聞いてみよう、と。幸いS先生はご自宅におられた。S先生は事態をすぐに把握なさって、「君、その話は受けるべきだ」と力強くおっしゃった。しかし、その後のS先生の説明は私の意図した方向とは異なった。その時、S先生と話しながら私は思い出した。S先生は大学卒業後、一旦高校の教員となったが、学問の道捨てがたく、身重の奥様を日本に残し、横浜港から船でイギリスに留学し、その成果を以て、T大学の助手に大抜擢された方であることを。S

先生は「全てを捨てても助手の話を受けなさい」とおっしゃってくださった。

S先生との電話を切った後、改めて考えた。高校の教員といっても非常勤講師で1年任期であり、コマ数が0になっても文句が言えない立場である。助手の任期が切れて、またT大学から追い出されても、家賃の要らないこの家で、食費分だけ働けばいいや、という結論に達した。

という訳で私は、年次途中で高校を辞め、T大学の任期付き助手となった。助手として順調に勤務し始め2ヶ月目に、本宅にいる母から、「邦彦、助手は専任でしょ。家賃払って」と云われ、相場の半額の家賃を払うことになった。

あの9月の第一日曜日、S先生に「全てを捨てても助手の話を受けなさい」と云われなければ、高校を退職する勇気が私にはあったのだろうか？最悪でも家賃を払わなくて良い状況でなければ、任期付き助手の話を受ける勇気が私にあったのであろうか？

しかしながら、これもこれも任期付きが原因である。任期なし助手であれば、迷うことなく、高校の非常勤講師を退職し、助手になる道を選んだはずである。

世間を見渡すと、中学・高校の教員でも大学等の研究者に勝るとも劣らない研究をなさっている方もいる。そうした方が、金沢大学の公募に、任期付きだから・テニアトラックだから、という理由で応募しないとすれば、金沢大学にとって大きな損益である。

テニアトラック制に関し、大学側からの説明を聞くと、年齢が若い方を想定した制度らしい。しかし、世の中、大学にストレート合格、大学院もストレート合格、修士論文は2年で完成、博士論文も3年で完成という人ばかりではない。諸般の事情で遅れることは珍しいことではないし、遅れた人の中に大変優秀な人もいる（自分が大学浪人し、大学院も浪人したから云う訳ではなく、S先生の事例を想定している）。そうした人を最初から排除するテニアトラック制を数値目標とするのは問題である。

金沢大学にいる全員にぜひ考えて欲しいと切に願う。

清水邦彦  
国際学類日本・日本語教育コース担当