

「見解の相違」では済まない！！

合意なきプランに未来なし

大学が学問の府であり、大学教員の研究業務が学術的な手続きの元に遂行されている以上、目的や根拠が明確にされてこそ多くの教職員の協力が得られると考えます。本プランのように大がかりな施策は多くの教職員の尽力がなければ実現されませんから、教職員の納得できる論理の構築は必須と考えます。しかし、教職員からの多くの意見に対して、ほぼ「見解の相違と史料します」「施策としては原案維持とします」と回答がなされています。回答者は目的や根拠を示す必要を感じていないようです。

また、提出された意見の中でとくに目立つのが、学域入試と英語科目の導入問題です。これは教職員だけでなく、学生や受験生に大きな影響をおよぼし、本学の社会的評価を決定する最大の要素となると思われる。ここに、かくかくしかじかの受験生や学生の要望などがあって、これを断行することが多くの人々の利益になるという根拠が示されていれば、多くの教職員を説得で

きるのではないかと思います。しかし、ここでもやはり「見解の相違」「原案維持」でほとんどの意見を切り捨てており、現場で学生や受験生と接している立場からの発言を採用する姿勢は見受けられません。

つまり、本回答は、教職員はもとより、学生・受験生といった本学を構成する最大の存在を軽視する一方、誰から、どのような評価を受けたいのかがわからない構造になっています。これは、組織運営の上で最大の問題点ではないかと考えます。

どのようなプランであれ、その決定に際しては構成員の意見を聞き、それを反映させるプロセスが必要と考えます。トップダウン型の組織であっても、むしろトップダウン型だからこそ、多くの意見やアイデアを聞いたうえでの決定であるべきなのは、組織運営の鍵となります。それができない組織は、風通しの悪く古くさいワンマン経営の烙印を押され、淘汰されるのが世の常です。

都合のよい意見は無条件で受け入れ？

一方、提出された意見の中には、そのまま取り入れられているものもいくつかあります。では多少なりとも意見集約というプロセスは守られたのかというと、その数はたいへんに少なく、なかには、看過できないルール違反の事例が見受けられます。

それは、整理番号108番として「教育職員の早期退職制度の導入」を「追加」するという修正要求があることです。理由を記す欄には「より若い教員を採用し、余分の賃金を有効利用（教員数の増加など）する。旧帝大などでは既に実施され効果を見せている。」と書かれています。

これに対する回答は、「意見を踏まえ、

施策に「教育職員の早期退職制度の導入」を追加します。」です。

これは明瞭なルール違反ではないでしょうか。もともと、「修正箇所」の指摘しか求めない意見集約のありかたも問題ですが、原案にないものを「修正」というプロセスを利用して潜り込ませるのであれば、この「追加」に対しては誰も意見を述べることはできません。経営者にとって都合のよい一部の意見だけを批判的検証のプロセスなく本学教職員の総意とみなすことはできません。整理番号108ほかの追加事項についてはいったん撤回し、別な機会を設けて議論すべきです。

大学執行部の経営責任を明確にせよ

この回答から立ち現れてくる本学の経営スタイルが、洗練されたトップダウン型経営のそれと、旧来のワンマン型経営のそれとのどちらか、もはや明らかでしょう。

また、トップダウン型経営が許されるには、組織に不利益をもたらした場合に責任を取るという条件があると考えます。

その点について、整理番号2では、「施策により期待された成果が出なかった場合、執行部は、自らの執行方針、経営判断について構成員や社会に対して如何なる責任をとるつもりなのかを明確にすべき」との質問がなされ、これに対して「成果等が出なかった場合の執行部の責任の明確化が必要との指摘については、貴見のとおりです。」と回答しています。

しかしながら、この回答では「どのように責任をとるつもりなのか」についてはまったく明示されていません。また、スーパーグローバル大学創成などの具体的な目標を明示していない以上、「成果」をどのように図るかについての尺度が存在せず、検証ができません。

つまり、いくらでも責任逃れができるし、責任逃れをしているというのがこの回答の特徴です。

「提出意見及び回答一覧」からみる

「YAMAZAKIプラン2014」は、このように論理的・科学的な手続きを無視し、結果責任を問われない構造を有しています。また、議論と同意のプロセスを軽視した決定に率先してしたがう者はあまりいないのではないのでしょうか。

民間においてトップダウン型の経営が効果を発揮するのは、そのプランが数値目標まで含めて株主総会によって明言され、成果に対しても株主による厳しい検証と批判があるためです。そしてその批判に応えるためには社員の力が必要となります。大学が基本的に個性をもって世界の第一線に立っている研究者の集団である以上、プライドを尊重して創意工夫を引き出す工夫が必要となるでしょう。それが経営者としての学長なり理事なりの示すべき、具体的な目標や対話の姿勢であるはずで

民主制なくして大学の生存は不可能

山崎学長は6月29日付「朝日新聞」石川版に掲載された記事で次のとおり答えています。

「国は大学競争力を強化するため、いろんな仕掛けを作ってくる。それに呼応した政策を大学がとれば、お金が降ってくるという仕組みができています。」
「お金の釣られていると言われればその通り。」

つまり、「YAMAZAKIプラン2014」の本質は大学の生き残りをかけた補助金目当てであると学長自ら公言しているわけで、だとすれば

本学の生き残りをかけて「スーパーグローバル大学創成支援」事業への採択を目指している、と教職員や学生に宣言してもかまわないし、そうすればよいと思うのです。

学長の名前をなぜかローマ字でつづった「YAMAZAKIプラン2014」。ローマ字で名前を綴ることがグローバル化のあかしだとはまさか誰も思いませんから、なにかそこには後ろめたいものがあるのだと思われま

それは、「お金の釣られていると言われればその通り」という前述の発言に明らかでしょう。ご自身の名前を冠したプランにそれが書き込めず、

新聞のインタビューでおっしゃっているところに、山崎学長の苦悩が透けてみえるようです。

国立大学である以上、文科省の政策への合致も必要だと個人的には思います。そして「国立大学改革プラン」が、大学の淘汰

を見据えた施策であることも理解しているつもりです。

だとすれば、せめて民主的なプロセスを通じて教職員のやる気を引き出しつつ目標に向かうのが優れた「トップダウン型経営」ではないでしょうか。（人社の一教員）

学長との意見交換会に出席しましょう

私たちは前回のニュースでYAMAZAKIプランについての説明会を要求しました。大学が以下のように「学長と教職員との意見交換会」の開催を決定する上で、私たち教職員組合の果たした役割は小さくなかったと確信します。一般教職員が学長と直接意見交換できる貴重な機会ですから、ぜひ参加して現場の声を学長に伝えましょう。

7/25 (金) 14:00～15:00 人間社会第1講義棟1階 102講義室

7/28 (月) 16:00～17:00 自然科学本館大講義棟1階 レクチャーホール

7/30 (木) 15:00～16:00 十全講堂



お申し込み

学内便等にて組合事務所までお送りください。

又はメール

kanazawa@ku-union.org

ご記入いただいた事項は「個人情報保護に関する法律」を遵守し、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取り扱いをいたします。

連絡先

金沢大学教職員組合

金沢市角間町

TEL076-262-6009 (FAX同じ)

内線(角間) 2105

http://www.ku-union.org/

金沢大学教職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな
氏名 (男・女) 生年月日 年 月 日

所属部局 職種 職名

電話番号

E-mail (職場・個人用)

組合費 チェックオフ(賃金控除)【通常はこちら】 8桁の職員番号

チェックオフ以外の方法を希望 ()

住所

差し支え無ければ記入ください。職場に組合の発行物をお届けしにくい場合にはご自宅への送付も可能です。

皆さんの加入によって組合の発言力が高まります。ぜひ組合に加入してください。