

《名誉教授より》

大学教官教員の任期制について

海野 和三郎 (名誉教授)

一つの改革には、目的とした事柄へのプラスとマイナスの影響があり、それ以外にプラスとマイナスの波及効果が必ずある。また、それらの効果には短時日で消えるものと長年月生き残るものとあり、それも後々の手当での仕方で変わる。マイナスの影響を恐れているのは進歩はないが、つまらぬ改革をすると後始末が大変で、元に戻すには改革に要したエネルギーの何倍ものエネルギーを要する。先例の有無を先ず考えるお役人根性も理由がないわけではない。しかし、教育は未来志向の業であるから、大学は知力の限りを尽くして良い改革を絶えず行う必要がある。宇宙観、生命観、世界観は21世紀に向かって激しく変わりつつある。大学の姿もそれに伴ってすでに変わって来ているし、これからも変わっていくことであろう。大学人の未来を洞察した深い知性がいま問われているのである。

国公立大学教官および私立大学教員の任期制が問題になっている。任期制の趣旨は、教員人事の流動性の促進にあり、それによって大学の閉鎖性を打破し、独創性を奨励して学問の進歩を図ろうというものである。任期制は結果として半強制的な人事異動になるから、直接の効果は人事の流動性の促進になるといえる。問題は、大学人事を複雑系と見たときに非線型効果まで入れて果たして任期制が流動性の促進になるかどうかであるが、この問題は一般には予測不可能であるので、後で少し触れるのに止めることにする。次の問題は任期制が閉鎖性の打破になるかどうかであるが、形式的にはイエスで当事者がこれをうまく使って閉鎖性をなくすようにできる場合もあるが、もともと閉鎖性の強い大学や部局に対しては結果はむしろ逆になるものと考えられる。例えば、学問的にはたいしたことはないが政治的に強力な学界のボスがいたとしよう。これはえてして伝統のない大学やそうでなくとも保守的な学部などではよく見られることである。そのボスは学問的に自信がないので自分の息のかかった者を自分の関係する部局の教員に採用することになる。自分の所属の助教授や助手には自分より優れた者は決して採用しない。そのボス自身が任期制ですぐに居なくなればよいが、いま考えている任期制ではそうはならないようである。その結果閉鎖性は任期制で一層助長されるという皮肉なことになる。勿論、学問的に力のある大学については、そんなボスはいないだろうからいずれにしてもあまり関係ない。被害はむしろ閉鎖性を打破しなければならない大学で起こる。一方、私立大学に於いては人事権の半ば乃至それ以上が企業体としての大学の管理者側であって教授会側にはないことが多い。もし文部省

が任期制導入を奨励すれば、管理者側はそれを教員の生殺与奪の権を今以上に握る道具にすることになるであろう。私立大学の教員は現在でもあまり強い立場にはないが、管理者側に阿って保身を図ろうとする輩が勢力を持つことになろう。独創性の推進どころの話ではない。結果としての私立大学の精神的沈滞は国家的な大損害となるであろう。この辺りの機微は私立大学にいたものでなければ理解できず、文部省の役人やエリートコースを歩いた学長クラスの人には恐らく分からないであろう。かつて教養部を学部を組み込んで教養基礎科目を専門科目と一体にして基礎の充実を計る動きがあった。多くの私立大学ではこれを教養科目の軽視と理解し、常勤の教員が止めた後はその科目の講義を廃止するか非常勤の教員にするなどの措置が取られた。例えば、地学はいまや唯一の総合的な理科の科目であるが、多くの私立大学の講義がらも入試科目からも消えてしまった。それがまた高校にも波及し、地学を教える先生も減り、これを学ぶ学生も著しく減って来ている。人類は地球とともに生きて行かねばならないこの時代に、宇宙や地球規模の物の見方をする総合的な理科教育がこのところ急速に衰微しているのである。この点に関しては文部省の意図は完全に裏目に出たと言わざるをえない。実学を重視し効率を重視することはそれ自体は決して悪いことではないのだが、創造する人間にとってはもっとたいせつなものがあることを忘れてはならない。

ところで、任期制の直接のマイナス面は、長期間地味な基礎的研究をする人が落ち着いて研究を続けることが難しくなることである。上に述べたように任期制の御利益が期待できないとすると、この直接的マイナスにも拘わらず任期制を導入するにはそれなりの理由が必要である。例えば、長期的に見て任期制のプラスだけを残し、マイナスを減衰させる手だてがあればよいわけである。人事にボスの介入を許さない大学人の自覚、教員の自主性を高く評価しなければ私立大学の自滅となることの認識すなわちある種の私立大学の自浄作用などがその手だてとなるであろうか。しかし、こうした他力本願では必ずしもうまくいくという保証はない。任期制に代る何かよい方法はないものだろうか。私の考えた案は以下の二つの案である。一つは、他からの評価の制度化である。教員一人一人に対し同僚、学生、第三者からの評価を制度化してこれを公表する。ただし、その評価は一切の拘束力を持たないただの評価で、これを人事等に一切利用してはいけない。どんなに自分に対する評価が厳しくても自信があれば平然としているのが、大学人としての資

質である。そういった人が実質的に被害を被らないようにしておかなければならない。第二の案は、人事異動に伴って給与を何がしか増やすことである。増やす割合によってどんな効果が期待できるか計算機シミュレーションをやって見てはどうであろうか。もっとも私はどんな

結果になっても責任を取る気はない。さもあらばあれ、大学改革は高度の知性の問題である。われとおもわん人はこの問題にチャレンジしてよい知恵を出してくれることを切に願うものである。

