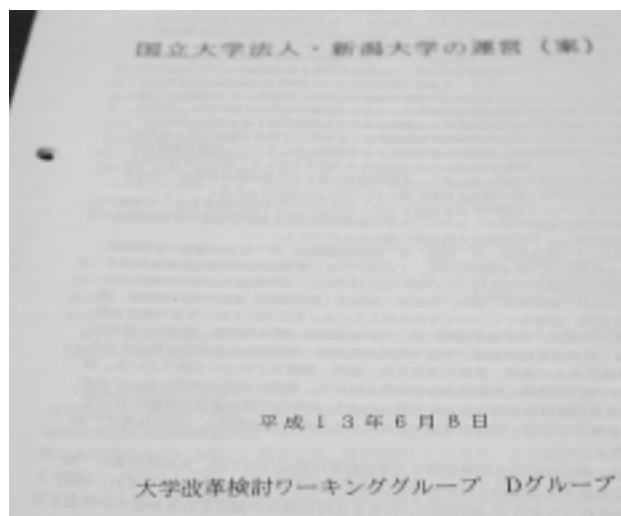


大学改革

国民のための大学はどこへ 「国立大学法人・新潟大学」?! 大学の名にふさわしい運営を

大学の再編，独立行政法人化の動きを前に、新潟大学の誰もが大学の将来を心配しています。日常の研究・教育に一層の努力を注ぐとともに、大学の運営にも智恵を極力出し合って、より良い大学づくりに邁進したいと考えています。しかし、このような願いとは逆に、大学の運営はリーダーシップという言葉を楯に、次第に少数の人たちが、強引にトップダウンの運営をはじめています。この動きの中で、大学改革検討ワーキンググループ（Dグループ）により提案された「国立大学法人・新潟大学の運営(案)」(6月8日)は、今までのいかなる文書に比較しても、新潟大学の将来にかかわる重大この上ないものです。この文書が一部の部局でしか未だ明らかになっていないこと自体にも、私達は大きな憂慮を感じています。

以下に「国立大学法人・新潟大学の運営(案)」の問題を指摘するとともに大学の運営を考えます。



大学の根幹にかかわる文書は、大学の総意に基づき作成されるべきもの。広い大学人の議論を何故に避けるのか。この文書の内容がそうさせるのだろうか。

大学運営の原則 全学での民主的討議

「人類の福祉」に大学の使命はあります。人類の幸福に関わることであれば、あらゆる不当な圧力に屈することなく、国民に責任を負うことも大学の原則です。そのため、学問の自由と大学の自治が認められています。

これに対し独立行政法人通則法は、監督官庁の統制強化、短期の目標設定、評価、その評価に見合う原資配分などが基本的性格になっています。これでは、大学が教育と研究を進めるにあたつて大きな障害となります。新潟大学は通則法を前提とした独立行政法人に反対することを表明していました。

「国立大学法人・新潟大学の運営(案)」は、基本的に通則法の問題点そのものを是認した構想となっています。法人化した大学では、大学執行部は経営を重視するため、経営についての考慮を優先させるでしょう。経営優先の大学運営は総合大学としてバランスのとれた教育・研究の発展と矛盾します。この運営案でも経営優先が明白です。

現在、国民の要求にこたえる大学の理念・目標を実現する上で、さまざまな改革を進めることが求められています。基本となるのは学問の自由を保障する自治と学内民主主義です。全学教職員の意見をくみ上げ、合意形成をはかることが

大切です。今回の運営案のはかり方とその内容には、この案がはじめに掲げた「基本理念」としての「自治」と「現場主義」を読み取ることはできません。その内容は大学の役割と目的としての教育と研究を軽視したものと言わざるを得ません。教授会軽視により、学長とその取巻きによる新たな官僚主義が生まれます。フィードバックシステム、期間、内容、いずれをとつてもきわめて問題の多いこの運営案は、撤回すべきです。教育と研究の理念とその実現のシステムを含め、評議会として責任を持った案を作成しなおし、全学にフィードバックすることを強く求めます。



建設が進む大学キャンパス、大学の民主的組織の建設も大切。

管理運営の基本理念 競争を越え 大学の発展を

運営案では、「北陸帝国大学」の名前でマスコミにも批判を浴びた「学際的基幹大学としての新潟大学」を基本方針としています。この冊子は学内討議資料の一つであったものです。大学執行部はこれを今や大学の基本方針として扱っています。このような大学運営のやり方では、全学教職員の叡智を集めた大学改革案を作ることには望めません。

「基幹大学」の言葉に象徴されるように、新潟大学と他大学との序列に基本理念を求めることは疑問です。あらゆる大学を競争に巻き込み、そのポジションで大学の予算などを決定するやり方は、大学、学問を荒廃させ、歴史に禍根を残します。

真理の探究、学問の場である大学の発展に、本当に競争は必要でしょうか。学際的研究をする上でも、協力が大切です。困難なテーマに挑戦している生徒への励ましと援助が必要です。大学の同胞を全て競争相手にして、相手を打負かす競争原理では、大学は自滅・荒廃するのは火を見るより明らかです。あの緑色の印刷物では、とても基幹的の大学は期待できません。富士通は競争原理の結果、協力体制の減退、新しい発想もなくなり、業績主義の給与体系を見直すことを宣言しました。この貴重な教訓に学ぶことは多いはず。

岐路に立たされている大学に必要なものは、大学の普遍的使命とそれに立脚した大学運営の原則としての大学憲章の制定です。町村の自治体ですら、広く住民に広報で呼び掛け、原案を募集して憲章を作成し、議会にかけて制定しています。

基幹大学としての新潟大学の呪縛からの解放を

この案ではこれまでの教授会の機能の多くは失われ、大学の構成員自治の基本単位がいまいにされたまま、大学運営が進みます。

例えば、教授会は簡素化して隔月にし、その代わり学外者で構成する学部運営諮問会議や学部長のリーダーシップを強調するために学部運営会議なるものが提案されています。評議会の役割も軽視され、学長と副学長、学長特別補佐等で構成される運営会議のみが強力な権限をもちます。これは「大学の自治」を守り強化することと逆行しています。教員個々の運営意識に停滞が起これば、執行部へのチェック機能が麻痺し、現場サイドに立つた大学の教育研究の改善は望めません。執行部を強化しながらも、評議会、教授会の機能を充実して大学自治の機能を高めることが必要です。

トップの権限強化を意識してか、「リーダーシップ」の文言が多く目に付きます。そもそも学長の権威は、大学構成員の厳肅な信託によるものです。学長には大学人としての良識と学問に対する真摯な姿勢こそ必要です。運営案では、学

長の資質を「何よりも上記の理念（基幹大学）を実現する意欲と将来への構想力があれば足りる」としています。これでは、あまりにも貧弱な学長象です。学長をはじめとする中枢部は、まず緑色の学内討議資料からの自縄自縛を取り除くことから始めるべきです。

完全秘密会で誕生

六年任期の長期政権

学長の選出は、第一段階は大学運営諮問会議十名と評議会から選ばれた十名の二十名で学長候補適任者推薦委員会を構成し、たった三名の候補者を推薦します。しかも、その会議は完全秘密会です。この三人から学長を無理に選ばせられます。投票率の低下も危惧されます。

中期目標と中期計画の期間に合わせて学長任期を「六年。再任不可」と定めるというのはいくらも聞かれますが、新しい期間の目標や計画は誰が責任を持って定め、実施し、自己点検するのかわからない観点が欠落しています。提案内容では新任学長は前任学長の下で定められた目標と計画を遂行せざるを得ない危惧が生じます。こうした目標や計画が全学的合意のもとに作成され、進められ、その責任は大小はあれ、全教職員が担うという視点があれば、現行四年任期、再任二年を要しなくてはならない大きな理由は存在しません。実際、他大学の構想でも四年任期になっています。また、学長候補推薦の仕組みを明確化しない段階で、「秘密会議」で候補を決めることは、大学にふさわしくありません。現行推薦委員会方式の問題点を整理し、それを構成員に提示しながら選出方法を考えるべきです。

専任副学長の増加は現場を無視した経営のみの議論に傾斜しやすく望ましくありません。また、この案では大学運営会議の運営をチェックは正すシステムが弱体化しています。

「運営案」は新潟大学の将来にとって多くの深刻な問題を抱えています。通則法にもとづく「大学運営案」づくりは、教育研究の発展の見地からみると多くの矛盾と欠陥をもたらします。新潟大学の将来を決める「運営案」づくりには、教育と研究を中心にした学内構成員の多角的視点からの検討が必要とされるのはあきらかです。今や、独立行政法人化路線の検討まで含めて構成員全員での討議が必要です。

民主的討議の場を大学当局に要求します。

この緑色の冊子への固執を捨て、全学の総意をもとに真の大学象を検討すべきです。

