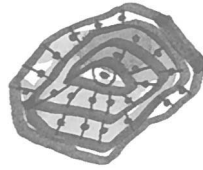


研究室の窓から



大学異動の効用と盲点

加藤 義信

昨年、私は大学をかわった。私立大学から公立大学への異動である。そのもつと前は地方国立大学に十七年間勤めていたので、勤務先としては三つ目の大学となる。日本の大学教員が生涯、平均何校に勤務するか私は知らないが、三校はけっして多いほうではないだろう。ただ、私の場合は、国立、私立、公立と異なる設置形態の大学をその都度、退職金をも

らって移つたことになり、その意味ではめずらしい異動の仕方をしたといえるかもしれない。ここでは私の経験に基づき、大学異動にともなう問題の幾つかについて述べてみたい。

大学人である限り、異動に際してまず気になるのは研究・教育条件がどう変わるかという点であろう。研究に関しては、主に研究費や研究時間の確保という点でどれだけ有利な条件が得られるかが重要なポイントとなる。しかし、実はそれ以上に大切な点がある。それは、不断に刺激を与えてくれる人的環境がどれぐらい自分の回りに用意されているかという点である。私は二十七歳の年から十七年間高知大学に在職し、十年前に愛知県に戻ってきたが、大学の雰囲気も高知という土地柄も共に気に入っていたのに、このとき敢えて異動を選んだのは、四国の片隅から東京や関西である学会、研究会へ出かけていくことが経済的にも心理的にも年々敷居が高くなっていくように感じ始

めていたからである。愛知淑徳大学に移って、学内の研究条件も決して悪くはなかったが、なにより名古屋の複数の大学に勤める仲間と恒常的に研究会を開くことができ、東京や関西にも日帰りで移動できるようになったことが、決定的に私の研究の質と量を変えたように思う。

もちろん、中央から遠い地方の小規模大学が必ず人的研究環境において劣るということではない。問題は、年一回東京へ出張するにも満たない少額の旅費しか保障されていない地方の国立大学の劣悪な条件や、大規模大学をそのままスケールダウンしたフルメニユー型の大学構成のあり方にある。とくに後者の点で、ここからの地方の小規模校は特定の専門に特化して他の大学と差異化をはかり、そこに分厚い人材を集中的に集めて人的環境を整備し、研究水準を上げていく方策が必要になるのではないだろうか。

教育条件に関しては、学生の学力水準、勉学意欲、授業の持ちコマ数などが異動

にあつての考慮の対象となる。しかし、ここでもいちばん大切なのは、自分の専攻領域の専門教育をどれだけ高いレベルで行える条件があるかどうかだろう。私の専門は発達心理学なので、愛知県立大学に移るにあつては、発達福祉研究科の設立構想があるということがいちばん大きな誘因となった。残念ながら、私の異動後、この構想は県の財政難もあつて現在棚上げ状態にあるが、それでも残された定年までの十数年間を発達研究を中心に過ごしたいという望みは、私の研究に関心を示し一緒になつて熱心に卒業研究に取り組んでくれる学生たちの存在によって、いまは十分に満たされている。教育においては、どんな物理的条件よりも、教師と学生の間で知的好奇心が共有され、「学びの共同体」という名にふさわしい関係の生まれていくことがすべての基本であるが、それは始めから与えられた条件としてあるのでなく、お互いの幸運な出会いとしか言いようのない面を

もつ。私の場合は、そうした出会いがいまのところ実現していることを幸せに思う。

最後に、異動にともなつて生じた経済的問題にふれておきたい。考えてみれば奇妙な習慣だが、日本の大学の教員公募書類には、給与等の経済的条件が記されることはほとんどない。異動にあつても、露骨に給与を尋ねることはばか

霧囲気がある。私の二回の異動の場合も、自分の給与金額を前もつて正確に確認することはしなかつた。しかし、県立大学への異動にあつてはこれが大きな失敗の元となつた。私立から公立への異動であつたので、多少の給与ダウンは覚悟のうえであつたが、最初の給与袋を開けてびっくり！ほぼ同年齢の教員から聞いた額とは大きなひらきがあつたので、大学当局に問い合わせたところ、愛知県には私立大学から異動する教員の履歴はすべて「講師」として計算するという規定があり、私の国立大学での助教授歴十

六年、私立大学での教授歴九年はすべて「講師」扱いで初任給の格付けが行われたことがわかつた。これでは同じ大学で働く同一年齢の他の教員の給与より七、八号俸下となり、著しい不利益を被ることになる。このことがわかつて以後、組合からも改善を要求してもらつたが、基本的にこの格差は解消されず今日に至っている。

経済的条件はもちろん、生活の基本であると同時に、労働の質に対する評価でもある。したがつて、できるだけ公募条件に明記し、それができない場合は、ある程度人が絞られた段階で、経歴に基づく実際の給与格付けを行い、あらかじめ本人に提示するといったルールがこれからは必要ではないだろうか。採用される教員の側も、お金にまつわる話を恥とせず条件提示を求めることのできる、ふつうの「近代的個人」になる必要がある。

かとう・よしのぶ

愛知県立大学