

大学自治の盲点

東京大学社会科学研究所教授
東京大学教職員組合執行委員長
佐々木 弾



▲幸いにも「天王山」である東京大学は2017年12月、安定雇用の重要性を正しく認識し、有期雇用更新上限（旧来は5年）を廃止、無期雇用転換を推進する方針を発表。他の多くの国立大学の良き模範となることをこいねがうや切です。

大学自治といえば、思想・学問の自由や学生自治などを指すことが多いなかで、見落とされがちなのが人事・労務面です。

多くの国立大学では、人事・労務の総責任者である担当理事や人事部長などがいわゆる天下り、すなわち文部科学官僚出身者で占められ、学内からの生え抜きの人材はその下に置かれています。換言すれば、少なくとも人事・労務面では、これらの大学は「自治」からは程遠い状態にあります。

その弊害の露呈したのが、労働契約法による無期雇用転換申込権が初めて発効する2018年4月を前にした有期雇用職員大量雇い止め騒動、いわゆる「2018年問題」です。

天下りの人事・労務責任者たちは「腰掛け」であり、安定継続雇用には概して無関心なことは、驚くに当たりません。正規雇用の官僚出身、しかも比較的高齢であるなど、経歴的にも世代的にも「既得権者」そのもの。雇い止めの不安に慄く有期雇用職員たちとは共有経験に乏しく、職場の同僚として、共に働く者としての連帯感も薄いといえます。

言い換えると、そのような天下りたちは、大多数の国立大学職員を代表・代弁すべき適任者ではありません。にもかかわらず一握りの天下りたちが大学法人の要職を握って放さない現状は、組織の設計として望ましいもの

ではありません。

人手不足による労働需給の逼迫を背景に、民間企業の大多数が人材確保のために無期雇用転換を急ぐなか、国立大学の多くがその流れに逆行、無期雇用転換をむしろ阻害するかのような「勤続5年で雇い止め」「6カ月のクーリング（再任待避）期間」などの愚策に赴いたことは、決して偶然ではなかったのです。実際そのような愚策を主導した国立大学人事・労務責任者の約10割が、広義の天下りでした。

そもそも一般論として天下り人事は、職業選択の自由、機会均等といった原則にも違反しています。国立大学法人要職の異動履歴をひも解くと、天下りの前任・後任の約100%は、同じく天下りであったことが判明します。つまり天下り人事は文科官僚の「植民地」としていわば治外法権が敷かれ、官僚出身者以外はいかに優秀・適材であっても到達不能な「開かずの扉」「聖域」です。

国立大学の約10割が異口同音に「優秀人材の確保」を連呼しながら、このような天下り人事を法人化以来「十四年一日」のごとく漫然と続けてきた「主犯」は、文科省の「圧政」か、それとも国立大学法人側の「忖度」か、はたまたその両方でしょうか。