

職員会による大学自治への参画

田上 義弘

たがみ・よしひろ

名古屋自由学院短期大学総務課長

短大組織の現況

名古屋自由学院短期大学は、名古屋市北部に隣接した平和都市宣言のまち師勝町にあり、四学科の学生総数九百十名、専任教員数四十八名、専任事務職員数二十三名で構成されている。同一法人内に、名古屋芸術大学、名古屋保育専門学校、幼稚園二園を併設。事務機構は、事務部、教育部、学生部、図書館の四部編成で、事務部長以外の部長は、教授会で教員から選出、任期は二年。事務部長は学長？の任命制で、任期についての規程はない。その他のデータに

については、ホームページ [http://www.cjn.or.jp/jiyutan/]、東海地区私立大学教職員組合連合発行の実態調査等を参照されたい。

民主化運動と職員組織設立

はじめは 教職員組合の 民主化運動

学園民主化運動が本格化したのは、十七年前の一九八一年の組合活動に遡る。一九七九年十二月に再建された短大組合は、これまで個別に活動を行っていた芸大組合と共に、教学権の確立と労働条件の改善を実現するために、法人事務局職員を含めた学校法人名古屋自由学院教職員組合の結成に加わった。

職員問題に関して組合は、職員の採用について、「中学校長等の定年退職者」「縁故」採用等、学生への責任よりも、紹介者や保証人などを重視するヒモツキ人事についての問題を指摘した。念のために一言加えるが、私自身「縁故」採用であり、採用時の前理事長の期待に反し、黄犬契約違反で紹介者や保証人に迷惑をかけた者の一人である

が、ここではいずれに迷惑をかけたかという個人的な問題に言及してゐるのではない。

団体交渉の結果、職員採用については「新卒公募原則」が理事会との間で確認され、民主化の基礎が築かれた。

同時期に、法人事務局・芸大・短大の若手事務職員有志による職員研修が勤務時間外で開始された。業務分析・業務改善から職員の資質向上、さらには、アメリカの大学のアドミニストレーター（雑誌『学校法人』一九八四年十二月号）一九八五年一月号に連載された論文、村上義紀「大学にアドミニストレイタは必要か（上）（下）」などをテキストとして学習する」との比較検討等、研修テーマは多岐に渡った。

組合は、理事会に対して発足以来毎年の春闘要求の中で、学生の学習権の保障を含めた良質の学生サービスを行うために必要な職員研修について、「勤務時間内の開催」と「予算措置」を要求し続けた。この結果、一九八四年、ついに理事会は、正当な要求として了解せざるを得なくなり実現した。

この間の民主化運動で、教員との討議や共同作業の体験を通して、大学という職場で働く意義、各々の役割分担等、大学職員としての基本的事柄や認識についての多くを学

び、教学システム上で職員の守備範囲に責任を持つ意識が形成された。このことが教員の教授会に對置する事務職員の職員会設立の核にあり、はじまりであった。

職員研修会制度の

発足

一九八四年発足した勤務時間内の職員研修会は、規程づくりから始まり、以下の体制でスタートした。定期開催日は、毎月第一水曜日の午後三時から一時間半、構成員は教員以外の職員（図書館長、教務部長、学生部長は教員なので除く）、研修委員会を組織して研修計画の立案と研修会の運営を行った。研修委員は、各部職員の互選で選出（課長等役職とは無関係）した。また、必要に応じ各種委員会・検討会を年度の研修方針立案時に編成した。

職員研修会発足当初は、「大学らしさ」を取り戻すために、民主化された他大学の見学研修やそこに働く職員の方を講師として招き、意識改革と業務の標準化推進、さらに大学に勤める職員としての自覚と力量をつけること等が中心課題であった。

就業規則変更問題で

討議加速

急速な学園民主化の流れの中で、一九八四年、理事会は、管理強化をねらって就業規則の変更を組合に提案した。組合が対応したのは勿論であるが、この問題

は非組合員を含むすべての専任教職員に関係する事柄であった。当然、本職員研修会は（教授会も）、この提案が教育と研究を守り、職務に専念でき、安心して働ける職場を保障する内容であるかどうかの視点で逐条審議した。その結果、職員研修会（教授会）は、提案の問題点を明確にし、教学代表理事である学長を動かし理事会審議に反映させた。この職員研修会の討議は、理事会のねらいとは反対に、非組合員を含めた職員全体に一層の学園民主化の必要性を確信させる結果となった。

大学自治は教員が担うのか!?

教員と同じ土俵で

大学運営に参加

一九八八年～八九年、教授会は、将来構想、および、新本館建設の特別委員会を設置した。同委員会には、はじめ教員と対等平等に位置づいた委員としての職員代表が加わることになり、職員研修会において、役職に関わらず投票により委員を選出した。

これまで、特に事務職員が参加するこの種の委員会は、担当課長等の役職者が指名され、事務的なサポーターとして位置づいた経緯からみると画期的な方針転換であり、以降、職員が学内運営に参加するという制度のはじまりであ

った。

新本館建設

事務フロアー企画は

職員の手で

地上七階地下一階の新本館建設にあたって、建設委員会から一階事務フロアーの提案依頼が職員研修会になされた。ワンフロアーでの事務機構の理念、学生・教員サービスの展開方法、各部レイアウト、サインシステム、機器選定等の検討を経て、企画書が作成された。一例として、細かいことだが部長・課長等役職者の椅子を検討したとき、ヒジツキ椅子がなぜ必要かという素朴な疑問からはじまり、結果として役職に関係なく椅子はすべて同じにしたことは記憶に新しい。役職者を軽視するわけではなく、また、職階上位であるからといって奉るわけでもなく、本質のところでは判断することの重要性を問い、結論づける資質を養成する機会となった。

また、トップダウンではなく、職員一人ひとりが参加し、意見の取り入れられた新本館の完成は、それへの愛着と同時に、職員集団としてより一層の自覚と自信をもたらした。

自立した大学職員を

めざして

一九九〇年、職員研修会は、職員自らの提案による配置転換人事に関する原則をつくり実施した。それは、「短大内で、今後三年間で全職員を対象に配置転換

を実施し、活性化を図る」という内容であった。

職員の視野の狭さによる独善的業務遂行、重複業務、非組織的対応等の問題点、総じて「不親切な事務局対応」が続いた要因の一つとして、これまでの消極的な（配転）人事政策を挙げた。この消極的人事とは、職員・組織の成長等はほとんど考慮せず、退職者が生じたときや理事会・教員による恣意的人事以外は、配置転換を行わなかったことをいう。

理事長による配置転換命令ならば、不合理であるとか、希望とは異なるとか、不満はもつても従う姿勢と、職員研修会で職員自らの意思と判断で職場に責任を持つための配置転換に臨む姿勢が焦点となった。なお、職員個々の氏名を挙げた配置転換の検討は、職員研修会では行わないことを申し合わせた。

実施した結果、新たな業務への対応の大変さも指摘されたが、異なる視点で客観的に前の部署をみること等、視野を広げる必要性は、実感としてさらに強く指摘された。

また、この配転人事と並行して、窓口での学生サービスに真に責任を持つて対応するため、名札を付ける議論がなされ、実施された。名札自体は、一般的で特にめずらしいという印象はないが、その提案者が管理者ではなく、現場

の職員であることが、職場自治の実践と評価され、『朝日新聞』（一九九四年九月二十六日）でも記事として取り上げられた。

職員会設立

一九九五年、教授会（規程委員会）が、実態と異なる学内規程の一斉見直しを提案した。職員研修会規程についても、規程とこれまで述べてきた運営実態と間のズレが指摘され、規程の見直しに入った。愛知県内の大学へアンケート調査による回答をお願いし、あわせて規程の提供を受けた。しかし、我々の意図する職員会は、他大学には存在せず、結果として、職員研修会で独自に作る必要に迫られた。

約一年をかけて検討の後、教授会で承認された（一九九六年十一月十五日施行、職員研修会規程は廃止）。

職員会規程の主な内容は、次のとおり。審議事項として、教授会等からの諮問事項に関すること、教授会等への提案事項に関すること、各部・課に共通する業務の連絡および調整に関すること、業務の創意改善に関すること、事務職員の人事・教育・研修に関すること等。決議は、構成員の三分の二以上の出席で、出席者の二分の一以上の賛成。学則に定める教授会審議に該当する事項は、要教授会審議とし、教授会自治および上位法令との調整を図った。

規程上の特色は、「ズバリ」教授会等への提案事項に関する「こと」。大学の最高議決機関である教授会へダイレクトに議題を提案することは、自治への参加そのものである。

発足以来の主な審議事項は、一九九八年四月実施をめざした事務機構改編、改組推進・自己点検・生涯学習センター等各委員の選出、法人内職員人事交流問題の検討、職員によるホームページ準備等が挙げられる。

また、大学設置基準の大綱化により、自己点検評価が制度化された中で、職員に関わる問題の受け皿として、職員会での今後の検討が期待される。

車の両輪論の 制度化

職員会組織の設立の活動は、二段階に区分される。初めに事務職員の組織化（そのための人事制度の確立）と学園内における組織の正当な位置づけを求めた。続いて短大内で教員と対等な関係を作り上げた。

規程上制度化され、教授会との関係が明文化されたことで、大学教職員が漠然ともつ対等意識から脱皮し、職員会の大学運営上のかかわり方が明確に位置づいた。教員との職務の役割分担の違いを互いに認め合うなかで、大学運営に責任を持つ職員会体制の確立は、長い間語られてきた「こうあるべき論」「車の両輪論」といった理想論（タテマエ

論？）が現実化したものと考えられる。このことにより、今後「求められる大学職員像」とか「大学職員の専門性」といった論議の核の一つになることは間違いないと確信する。

我がシンボルマークは短大自治を表す

かつての名古屋自由学院短期大学は、前理事長のワンマン経営の色彩が非常に強く、外部に対するイメージも理事長のイメージそのものであり、学内外の一致度の高い強固なアイデンティティを形成していた。この古いマイナスのアイデンティティと訣別し、新しい学園の文化を築くというスクラップ&ビルドで展開された学園民主化の中から、職員会は誕生した。この新しいアイデンティティを表現した本学のシンボルマークを最後に紹介する。

シンボルマークのもつ意義は、本来、縦型秩序の論理に集約される目標とするところへの「統合」「統一」にあるといわれている。それを人間教育の場にあてはめると「同質性」ともとらえられ、異質なものを排除



NAGOYA JIYU GAKUIN
JUNIOR COLLEGE

する「いじめ」問題に象徴されるとおり「なじまないもの」と理解される。本学においても、教育理念の「自由・個性・自律」とは真正面からぶつかり合う関係にあった。この矛盾を止揚する方向で、ワクから飛びだして飛んだり跳ねたりすることの必要性、多様な個性・ものの考え方などを認め合い、改編のきっかけ、あるいは改編していかうとする決意がこのマークに込められている。

旧来の体制や慣行に安住するのではなく、常に新たな改革と創造をめざすことは、「大学」にとって不可欠の要請であり、このことが大学の自治の基本にある。名古屋自由学院短期大学の事務職員で構成する職員会は、このような理念のもとで大学自治の担い手となった。

