

爽

(shuang)

平成 15 年 7 月 16 日 第 2 号

はしづめだいさぶろう

橋爪大三郎先生来校！

去る6月25日(水)、大講堂にて高校生全員を対象に、進路講演会を行いました。講師には昨夏、国語科課題として現高3生全員が読んだ『はじめての構造主義』(講談社現代新書)の著者で、現在日本の社会学界を代表する存在でられる橋爪大三郎先生にお越し頂きました。先生はお手製のレジュメを配布の上、「私たちはどのような世界に生きていくのか」と題し、研究対象の現在の世界情勢(戦争・宗教など)から、今の生徒たちにとって最も切実な話題である大学進学・そして就職の話といった幅広い内容について、約40分という短い時間の中で整然と、そしてわかりやすくお話下さいました。

講演会後生徒たちから回収した感想文(先生にすべて送付)は、いずれも興奮と感動に満ちたものばかり、予想以上に有効な機会となったようです。この体験と先生の言葉をばねに、勇敢に今後の進路にまい進して行ってほしいものです。

橋爪 大三郎(はしづめ だいさぶろう) 1948年神奈川県生まれ。
東京工業大学大学院社会理工学研究科価値システム専攻教授。
専門は理論社会学・宗教社会学・現代アジア研究・現代社会論。
著書『仏教の言説戦略』(勁草書房)、『はじめての構造主義』(講談社現代新書)、
『橋爪大三郎コレクションⅠ・Ⅱ・Ⅲ』(勁草書房)、
『橋爪大三郎の社会学講義1・2』(夏目書房)
『正義・戦争・国家論』(共著 径書房)、『政治の教室』(PHP研究所)、
『こんなに困った北朝鮮』(メタログ)、『言語派社会学の原理』(洋泉社)、
『天皇の戦争責任』(共著 径書房)、『その先の日本国へ』(勁草書房)、
『世界がわかる宗教社会学入門』(筑摩書房)、
『日本人は宗教と戦争をどう考えるか』(共著 朝日新聞社)、
『「心」はあるのか』(筑摩書房)など、多数。

4 競争原理と大学改革

橋爪大三郎

はじめに

日本の大学は、国際的にまったく評価されていない。

筆者は一九九九年九月から約一年間、ハーバード大学に客員研究員として滞在し、いろいろな機会に日本の大学の評判を聞いた。日本の実情をよく知っている教授たちほど、根本的な大改革が必要だと口をそろえた。「日本の義務教育の水準はすばらしい(日本の義務教育はすばらしい、ではない!)。けれども、大学はお粗末きまる」が、率直なかれらの声である。

筆者は、この評価に同意する。そしてそれは、日本の大学が、適切な競争にさらされていないからだ、と考える。本章では、競争原理とは何か、いまの日本の大学にはなぜ競争がはたらかないのか、どのように制度を改めれば適切な競争がはたらくようになるのか、そして大学の改革が成功するのか、について考えよう。

1 市場メカニズムと競争原理

競争の代表的なものは市場競争なので、競争原理はしばしば市場原理と混同される。そして、「教育に市場原理を持ち込むことは、場違いで不適切なプランだ」という議論になる。教育の専門家のみならず、経済の専門家の中にもこういう議論をする人がいる。これは、競争原理をよく理解していないためと思われるので、まず市場とはどういうメカニズムなのかを復習し、市場原理と競争原理はどこが同じでどこが違うのかを整理することにしよう。

①市場とは何か

市場という場合、人々が常識的に思い浮かべるのは、近代社会の市場経済である。

各人の持ちもの(財)を交換する場のことを、市場といい、交換の媒介となる財を、貨幣という。財と貨幣を交換すること、売買という。貨幣によって、あるタイプの財(例えば、胡椒や貴金属や奴隷など)に限って売買することのできる社会の経済を、商品経済という。それに対して、原則としてすべての財(土地や資本や労働力などの生産要素を含む)を売買できる社会の経済(典型的には、近代社会の経済)を、市場経済という。

市場経済をうまく理論化しているのは、ミクロ経済学である。ミクロ経済学は、市場を、どのような特徴を持つメカニズムとして捉えているだろうか。

標準的なモデルでは、市場には二種類の主体、すなわち、消費者(家計)と生産者(企業)がいることになっている。消費者はあらかじめ、ある組合せで財を持っているが(初期手持量)、自分の満足の度合い(効用)をいっそう高めるた

めにその一部を市場で販売し、代わりに別の財を購入する。効用を最大化することが、消費者の目標である。企業は、原材料を市場で購入し、製品を販売して、その差額である利潤が最大になるようにする。利潤の最大化が、生産者の目標である。

さて、それぞれの財について、購入予定量(需要)と販売予定量(供給)が一致することを、均衡という。均衡は無条件で成立するわけではない。その財の価格が上昇/下落すれば、需要は減り/増え、供給は減る/増える(価格法則)。すべての財の価格が適切に調節されれば、すべての財の需給が均衡すると考えられる(一般均衡)。この状態は、すべての消費者が効用を最大化し、すべての生産者が利潤を最大化した結果であるから、その意味で最も望ましい状態である。これを「パレート最適」という。市場は、自由な取引を通じてパレート最適を実現できるので、それ以外の経済メカニズムに比べて優れている、と経済学者は説明する。

このようにモデル化された市場は、完全競争市場と呼ばれる。

「完全競争」とは、一物一価、完全情報、参入退出の自由、などといった市場経済の特徴を抽象したものである。これは、物理学にたとえると、摩擦や空気抵抗を無視した落体の法則のようなもので、現実の現象とはずれがある。しかしその一次近似として、このような理想状態を考えておくことには意味がある。

完全競争ではない市場の例としては、参入退出の自由が成立しない、独占市場や寡占市場がある。この場合には、需要側/供給側の少なくとも一方を、単独ないしごく少数の主体が占めているために、競争が十分にはたらかず、価格が適切に変動しない。

完全競争を究極とする市場は、もっと一般的な文脈の中では、どのような特徴を有するであろうか。まずその特徴の第一は、無数の主体が任意の相手と契約を結ぶという、自由にある。それ以上の固定した社会関係や社会構造

は、そこでは想定されていない。第二に、実数値の価格(貨幣との交換比率)が人々の行動を調節する鍵変数となるという特性がある。この特性は、どの財がいくらか少なくて、ほかの財を十分多く得られれば同じ満足ないし利潤を得られるという、すべての財と財との間の代替可能性に由来する。言葉をかえれば、市場においては、究極的にいて一つの価値が支配している(ゆえに、すべての財はすべての財と交換可能である)のである。これらのことは、市場ではあてはまるかもしれないが、それ以外の場所では必ずしもあてはまらない。のちに教育を考察する際、そのことをみるであろう。

②競争とは何か

市場の中で、人々は不断の競争にさらされる。売り手と買い手は利害が反するのみならず、売り手は売り手同士と、買い手は買い手同士と、競争しなければならぬ。売り手は同じ商品をより安く供給し、買い手は同じ商品をより高く需要しようという圧力にさらされている。

けれども、競争は市場の中にだけあるのではない。貨幣が媒介とならない、市場以外のさまざまな社会のメカニズムの中に、競争原理がはたらいている。

近代社会を例に、どのように競争が組み込まれているか、考えてみよう。

政治の領域では、選挙が典型的である。あるポストに、複数の候補者が立候補する。誰がそのポストにふさわしいか、討論を重ね、有権者が投票によって当選者を決める。公共的な意思決定の場で、選挙は最も一般的な手続きである。

組織の領域では、人事が典型的である。採用や昇進の際に、ポストは限られており、潜在的な候補者は多い。人事の決定権者が会議を開き、投票によるとは限らないが、検討の上人事を決定する。競争を明示的に、かつ公平に行うためには、人事を公開し、候補者を公募して採用することができる。大勢を一律に採用する場合には書類選考を行ったり、筆記試験や面接試験を行ったりすることもできる。

医師や弁護士、会計士などの資格を認定するために、資格試験を行う場合もある。資格試験は、一定の基準を満たせば合格が認められるものなので、ほかの受験者と競争する性質のものではない。ただし、合格者の人数に枠を設ける場合には、競争試験(ほかの受験者との優劣によって合格が決まる試験)の性質を帯びる。

結婚も、一種の競争と考えることができる。ある人間の配偶者は、ある時点で一人に限られる。そこで既婚者はあきらめて、未婚の異性から伴侶を選ばなければならない。

以上を要するに、近代社会は、個人の自由意思(選択)を最大限に重視する社会である。社会そのものさえ、人々の自由意思に基づく契約によって構成されたと考える。政治的なリーダーにしろ、組織にしろ、資格を持った専門家の集団にしろ、結婚の紐帯にしろ、人々相互の選択に基づいて形成される社会関係は、競争の側面を持つこととなる。市場も貨幣を媒介にした売買関係、すなわち、人々の自由意思に基づく相互の選択に基づいて形成された社会関係なのは、いうまでもない。

この意味での競争は、近代社会と不可分である。競争なしに、近代社会は成立しない。

競争はたしかに、厳しい側面を持つ。他者より優れていなければ、相手から選択してもらえず、自分の望む行動をとることができない。けれども反面、自分自身は、競争する大勢の中から、自分にとって最も望ましい相手を選択することができる。冷静に考えるなら、このことは大きな利益をもたらしていることがわかる。もしも競争を排除するならば、誰もが、望みもしない職業や配偶者に我慢しなければならなくなる。競争は、自由の代償なのである。

③教育をめぐる競争原理

市場原理は、市場にふさわしい競争原理である。市場原理を、市場以外の場面に無理やりあてはめようとするれば、競争原理としてうまくはたらかなくても当然である。

市場原理が適用できないということは、ほかの競争原理が適用できないとか、競争原理が不適切だとかいうことをただちに意味しない。どのようなかたちの競争が必要なかは、ケース・バイ・ケースで、個別に考えていくべきである。

そこで、教育という場面に、どのような競争原理がどのようなにはたらいっていると考えられるか、またはたらくべきなのか、考えてみよう。

教育とは、どういう活動か。それは、現存する年長世代から現存する年少世代（将来世代）に対して、その社会の行動様式や知識を伝達することである。最初は親が、子どもに対してそれを行い、次第により広い範囲の集団、あるいは別の集団がそれを担当するようになる。

伝統的な社会は、静的である。ほとんどの子どもは、親の職業と社会的地位を受け継ぐ。そのため教育は、家族や近隣集団、職場で個別に行われれば十分であり、普通教育（すべての子どもたちを対象に、一律な内容を教える教育）は必要なかった。それに対して、近代社会は、動的である。親の職業や社会的地位と無関係に、子どもは職業を選択し、都市に移住し、新しい産業セクターに移動していく。そのために普通教育が必要となり、先進工業国の間では、初等教育が公教育のかたちで普及していった。識字能力と計算能力、初歩的な科学知識は、近代社会のナショナル・ミニマムである。

このことを、市場との関係で考えてみよう。伝統的な社会では、限られた財を限られた人々の間で交換する市場（商品経済）が存在したにすぎなかった。教育は、家業の継承や職業集団の再生産というかたちで、市場とはほぼ無関係に行われた。それに対して、近代社会では、あらゆる種類の財やサービスがあらゆる人々の間で売買されることになり、市場を通じての交換が全面化する（市場経済）。とくに、労働力市場が成立したことで、人々は新しい職業、新しい産業セクターに、市場を通じて移動していくことが可能になった。そして教育（とりわけ、初等の普通教育）は、市場と距離をとったかたちで、公教育として位置づいた。

公教育の構造について、簡単におさえておく。市場は、資源を最適に配分し、効率的な経済活動を実現するメカニズムである。ここで「最適」とは、所与の初期手持量に対して、それを最適に再配分するという意味にすぎない。すなわち、そもそも初期手持量の乏しい経済主体に、最低限の生活を保障するものではないのである。さらに、公共財や行政サービスのような、市場の環境をととのえることも、市場メカニズムそのものによってはできない。そこで、近代国家と租税システムが、近代社会の市場経済には、その反面として不可欠になる。租税は、交換ではなくて、財の一方的な移転である。公共財の供給や、行政サービス、軍事外交、社会福祉などの公共的な活動は、この財源によってまかなわれる。初等普通教育は、公共性が高いので、こうした活動の一環として、中央または地方の政府によって行われる。これが、公教育である。中等教育や高等教育は、その社会のすべての人々に必要とされる教育であるとは限らないので、しばしば私立学校によって行われる。

公教育は、政府が経費を負担するだけであって、市場経済と無関係なわけではない。例えば、教員や事務員の賃金は、労働市場で決まる一般労働者の賃金と同様に支払われる。学校に必要な物品は、通常の価格で市場で購入する。私立学校に対しても、しばしば補助金などのかたちで政府が経費の一部を負担する。

公教育の場合には、教育の需要者（親や子ども）が、教育サーヴィスを代価を払って購入しているというかたちにはならない。経費の大部分を、税によって間接的に、国民ないし住民一般が（子どもの有無や人数に関係なく）負担するからである。この限りで、教育サーヴィスの需要／供給は、市場原理に基づかない。無理やりに市場原理をあてはめるなら、公教育の理念と必要性を否定するに等しい。

けれども、この場合でも、競争原理がはたらくような制度を考えることができる。なぜなら、先に述べたように、選択があるところにはどこにでも、競争があり、よりよいものが生き残り、よくないものは淘汰されるという力学がはたらき得るからである。学区制による割当てではなしに、親や子どもが通う学校を決める学校選択制。教育委員会による任命制ではなしに、学校ごとに校長や教員の任用を決める公募人事制。そうした競争原理は、公教育の範囲内で、公教育の理念をよりよく実現するために、取り入れることができる。

一方、私立学校が補助金なしで教育を行う場合には、教育サーヴィスの提供を市場原理に任せて行うことが可能である。私立学校は、公立学校と違った付加価値のある教育サーヴィスを提供することを存在理由にしている。リカドの差額地代説と同じ理由で、その付加価値の分だけ、追加の教育費用をその受益者から集めることができる。この付加価値と追加費用との費用効果が均衡する場合に、私立学校の経営が成立する。初等・中等教育を行う私立学校は、公立学校があることを前提として運営されるから、補助金を受けないことで適性な市場競争が実現する。大学教育の場合には、公立学校の存在は前提とせず、すべてを私立学校と同等にみなして運営する方が、より適性な競争が実現する。このことは、次節で扱う。

2 大学になぜ競争がはたらかないか

市場原理と競争原理との関係、そして、教育の場における競争原理の可能性について、考察した。そこで節を改めて、高等教育、とくに大学教育における競争原理について、考えてみよう。

大学教育は、先進諸国、とくにアメリカにおいて最も発展・普及している。わが国の場合、大学進学率だけからみるならば、アメリカと遜色ない水準になるが、大学の社会的機能や実質的な充実度からみると、アメリカに大きく水を空けられているといわざるを得ない。アメリカと日本の大学の最大の違いは、アメリカの大学が競争原理を最大限に活かしているのに対して、日本の大学の間には競争原理がほとんどはたらいっていないことである。本節ではまず、その実態を確認し、どこにどう競争原理がはたらくべきなのか考えよう。

①大学入学のための競争

大学で教育を受けることは、限られたチャンスである。しかも大学には差があり、評価の高い大学とそうでない大学がある。そのため、よりよい大学で教育を受けようとする競争が生ずるのは自然なことである。現在、日本では、この競争が、大学の入学試験というかたちに集約されている。

このことは、きわめて大きな不合理を生んでいる。

大学入試によって学生を選抜するシステムは、大学の進学率がきわめて低く、ごく一部の学生が高等教育を受けていた時代の産物である。その時代には、大学入試がいくら厳しくても、大部分の人々は関係がなかったから、初等・中等教育をゆがめることが少なかった。入試をくぐり抜けたひと握りの学生たちは、高い学力と意欲を持って

いたから、ほっておいても大学でよく学び、卒業後は社会の指導的人材となった。大学が大衆化し、進学率がほぼ五〇％に達している現在、大学入試は、合格者の高い学力や意欲を保証できなくなっている。にもかかわらず、文部科学省の定める学生定員の制度によって、入学者は全員が四年後に卒業することが原則となっているために、大学で何をどう学んだかと関係なしに卒業している。学生定員があれば、人気校に入学できる学生は限られているから、どんな不人気校にも入学する学生が回ってくる。こうして大学の、よい教育をする努力と競争が阻まれている。総じていうなら、大学入試は、大学間のあるべき競争を、学生間の受験競争に置き換えるシステムであるといえる。

大学入試をなくすべきである。大学入試は、残念ながら現在のシステムでは、学生のほぼ唯一の動機づけとなっているために、大学入試をなくすと学力が低下し勉学意欲がなくなると心配する声がある。しかしだからこそ大学入試をなくさなければならぬ。大学入試は、高校で習った範囲では解けない、学力の「付加価値」をみることにするため、学校外学習（塾や予備校）が常態となる。このために、家計の教育関係費の半分が費やされており、東大など偏差値の高い大学の親の所得は昔に比べ高い階層に偏るようになった。大学入試にはコストがかかるため、それを負担できる高所得階層が高学歴を再生産するという、教育の機会均等と反する現象が現れている。さらに大学入試は、大学の専門と関係のない高校の普通教育の課程の内容を出題するものであるため、将来の適性を判断しているものとはいえない。むしろ大学において、専門での適性をめぐる厳しい競争があるべきだ。大学入試のシステムは、あるべきでないところで競争を強い、あるべき場所から競争を奪う結果となっている。

②就職のための競争

大学生の就職は、大学と社会の接点として大きな意味を持つ。大学や大学生からみれば、それは就職チャンスをめぐる競争であり、企業からみれば、それは人材獲得をめぐる競争である。就職市場は、双方の選択を接合させる場であり、本来、競争的な性格のものである。

さて問題は、現状では、この大学生の就職市場が、十分に競争機能を果たしていないことである。

その原因の一部は大学側にあり、一部は社会・企業にある。

大学は、学生に対してこれだけの教育をほどこし、学力をつけたと保証しないために、大学の卒業証書が社会的に意味を持たない。社会が気にするのは、どの学部の出たかではなく、どの大学に入学し卒業したか、すなわち入試偏差値である。入学試験の時点での学力証明よりも信頼できる、大学の学力証明が存在しないこと、すなわち大学の教育に対する社会的信頼がないことを、この事実は裏づけている。学生もこのことを知っているので、卒業できるなら強いて努力して学ぶ必要がないと思っている。大学の空洞化、レジャーランド化は、こうした大学の教育評価の崩壊に基づくものである。

大学生の就職市場をゆがめている大きな原因の一つは、日本の企業の終身雇用・年功序列システムにある。このため、中途採用が一般的でなく、転職市場が発達していない。従業員にとっては、同じ企業に在職しつづけることが有利になる。企業はそのため内部での昇進、再教育、配置転換、出向といった、企業内労働市場を発達させた。このような雇用形態を前提とするため、大学卒業生の就職チャンスは、新卒市場に集中し、しかも大学の入試偏差値を反映した人材選抜が行われている。こうしたシステムのため、日本の企業は、金融、保険、サービス、情報、法律といった専門分野での競争力を著しく損なっている。人件費・対・効果の効率も悪くなっている。また、市場や国際環境の変化に即応して、不採算部門を切り捨て新分野に進出する機動性が発揮できなくなっている。

こうした企業の旧態依然たる体質と、大学教育の空洞化とは、鶏とタマゴのような関係になっている。企業は業内教育と人材育成のシステムを持つているため、大学教育に期待しない。大学はそれに安住してきた。けれども、経済のグローバル化とともに、日本企業を取り巻く国際環境は急速に変化しつつある。大学がいま、優れた専門的能力を持った人材を供給する態勢をととのえ、それを評価できる外部基準を用意しないと、企業改革の足をひっぱることになるだろう。

③研究をめぐる競争

研究は、人類社会の利益のために、知的な公共財を生み出す活動だと考えられるから、営利事業のかたちで行うことができない。受益者(将来世代を含む)からコストを回収する方法がないからである。そのため、税金や寄付金、企業の利潤の一部などの公的資金によってまかなわれることになるが、だからといって、費用・対・効果の原則を無視してよいわけではない。

大学の研究費のかなりの部分は、文部省の科学研究費補助金(科研費)によってまかなわれてきた(現在、科学研究費は日本学術振興会の所管となっている)。文部省は科研費の申請を審査する能力がないので、分野ごとに審査のための会議を組織し、研究者を任命して審査を任せた。審査はしばしばいい加減であり、「すべての研究者にまんべんなく研究費がいきわたるように」初回の申請は採択しないことを原則にしている分野もあった。また、研究報告書の提出が義務づけられているのみで、研究成果が上がったかどうかの実質的なチェックはないに等しい。研究費の財源を一カ所に集中し、一元的に配分しようとする、不合理が起こる。

研究費は、研究能力のある研究者、研究成果を上げる研究者やそのチームに集中的に配分すべきである。限りのある研究資源を、無駄に配分してはいけない。といっても、研究費を配分する段階では、どの研究が成果を上げるかわからない。そこで、事前審査と同様、研究成果が上がったかの事後審査にも同様のエネルギーを割き、次回以降の審査に反映させる。そして、配分のプリンシプルが一つに偏るとよくないので、複数の申請のチャンスをつくり、あちこちに重複して申請ができる(研究のみどころや特長があれば、どこから助成金が受けられる)ようにする。研究者と同様、研究費の配分機関(財団)の間にも競争があるべきだ。

具体的には、科研費を次のように改革する。すなわち、政府の公的資金はいきなり研究者に渡すのではなくて、互いに独立な複数の研究費配分機関(財団)に助成するかたちに改める。それらの財団は、独自の審査によって、研究者に資金を配分する。その事後審査もきっちり財団が行って、公表する。各財団の助成の費用・対・効果や、事務の効率性を第三者機関によって評価し、各財団に翌年度以降、どのように公的資金を配分するかに反映させる。このようにすれば、公式資金が最も効率的に、しかも多様なプリンシプルに基づいて、研究者の手に届くことになる。審査と格付けがはっきりしてこそ、研究費を獲得したことは研究者のプレステージとなり、そのような研究者を集めている大学の学術的ステータス(アカデミック・レピュテーション)にも通じよう。

④教員人事における競争

日本の大学は、教員人事に競争原理が十分はたっていない。例えば、教授への昇進審査がまことにいい加減である。

中国の大学は、助教授(副教授という)に比べて教授の数がはるかに少ない。そのかわりに教授は大きな権限を持ち、学科を総括している。当然、すべての助教授が教授に昇進するわけではなく、その昇進審査は厳格である。アメリカ

では、教授の数は多いが、一流大学で終身教授の身分(テニユア)を得るには厳しい審査をパスしなければならない。博士号の取得↓ポストドク↓講師または助教(数年の年限つき)↓准教授↓教授と昇進するたびに、業績審査の関門があり、しかも同じ大学の中での昇進はまれである。よその大学へ昇進するとなれば、大勢の潜在的な競争者を相手にすることになるから、競争の質が根本的に異なってくる。

日本の大学は、多く講座制をとっており、教授・助教の比率が1…1である。しかも、これを充足していないと、人員増の要求をする場合に不利になるので、ポストを埋めようとする不断の圧力がはたらく。その結果、年功序列によって、順送りでろくな業績審査もないまま、多くの教授の昇進が決まっていくな。驚くほど研究水準が低い大学が多い背景には、こうした組織的な理由がある。もちろんトップクラスの大学の教授は、全国の教授や助教を候補者にして選考を進め、それなりの人材を集めてはいる。しかしそうした大学も、助教のポストを充足せねばならず、かれらに昇進の機会を保証しなければならない。そのため研究者の流動性は、どうしても低くなる。

最近、各国立大学で進んでいる「大学院重点化」の動きが、これに輪をかけている。大学院重点化は、よく知られているように、公務員の総定員を増やさないという制約のもと、教授・助教のポスト増、予算増を狙ったものである。具体的には、旧講座制の教授・助教・助手の定員1…1…2を、大学院講座2…2…1に振り替える。助手のポストをつぶして、教授・助教の椅子を増やす試みである。これによって、若い研究者がキャリアをスタートさせるのが難しくなり、組織的なゆがみはますます大きくなっている。

時代遅れの講座制は、すぐに廃止する必要がある。そして、ポストドク↓助手・講師↓助教↓教授、といった昇進(転職)のチャンスを開き、公募を原則として審査すべきだ。

さらに根本的には、「教授会の自治」を見直す必要がある。教授会の自治は国立大学、そして多くの私立大学において、学部ごとの教授会が人事権を持ち、学長や部外者の介入を排除することを意味している。具体的には、学部教授会はそれぞれの人事に対して選考委員会を選出し、候補者一人を報告させる。その候補者は投票にかかるが、選考委員会での結論がくつがえることはまずない。各学科は仕返しが恐いので、互いに人事に干渉しない慣習ができあがる。これが多く、教授会の自治は実質的に、学科の自治となる。となれば、大部分がお手盛り人事となるのは目に見えている。大学教員の身分は終身な上、業績審査の機会はないに等しいから、これで研究・教育が活発に行われている方が不思議である。大学教員の採用は、むしろ例えば、人事を専門に扱う学長の下で専門スタッフに任せられた方がよいであろう。

3 競争原理に基づく大学改革

それでは最後に、競争原理の利点を最大限に活かしつつ、日本の大学を再生させるための具体的な提案をいくつか、提示してみよう。

①国立大学は必要か

日本の大学は、歴史的・制度的に中核の部分で国立大学が、量的には大部分を私立大学が、分担するというやり方で発展してきた。これは、高等教育が国家の主導ではじまった、後発国の宿命ともいえる。ヨーロッパやアメリカは、近代国家ができるはるか以前に大学ができたので、私立大学の地位が高い。

大学の研究・教育活動は、たぶん公的な性格を帯びているので、公的な資金を直接・間接に投入すべきかもしれない。

れない。けれどもだからといって、大学を国立大学というかたちで設置する必要はないことを、はっきり理解すべきだ。国が直接に管理運営する国立大学と、そうではない私立大学が併存すると、公正な競争を阻害し、改革の足をひっぱってしまう恐れがある。

いちばん簡単なのは、国立大学を廃止し、国が直接管理するのをやめて、自立した経営体に移行することである。その形態は、独立行政法人であってもよいが、その中味は私立大学と同等で、公平に競争できるものであることが大切だ。

国立大学のよくない点は、職員が国家公務員の身分になるため、さまざまな制約が多いことである。また、文部科学省など監督官庁ができるので、管理が何重にもなり、不合理や無駄が増え、官僚主義がはびこり、効率を阻害する。特定の分野の教育・研究を政策的に振興しようと思う場合は、国立大学であれば、概算要求を財務省に認めさせて予算措置をし、組織をいじる必要がある。小回りが効かない。そうでなければ、単に、特定の分野(考古学なら考古学、素粒子物理なら素粒子物理)の教育や研究を奨励する基金をもうけて、申請ベースで配分すればよい。最も有望と認められた大学が、その基金を獲得し、教育・研究を充実させる。

大学の運営経費(の一部)を国家(税金)が負担し、学生の支払う学費を抑えて、高等教育の機会を所得の低い人々に保証するという理由で、国立大学を残しておくべきだという議論もある。しかし、機会均等を保証する機能は、学生個々にわたる奨学金で行うべきで、大学にわたる補助金で行うべきではない。政策目的を実現するのに無駄が多く(裕福な家庭の学生も国立大学に入学する)、副作用も多い(私立大学と公正な競争ができなくなる)。

②奨学金の充実を改革の柱に

大学が経営体として自立することを促すなら、経費を明確にし、それを自主財源でカバーする会計原則を明らかにすべきである。経費や学生数に連動した補助金を政府が与えて、放漫な経営感覚を助長する結果となる、国立大学の予算制度や「私学助成金」のようなやり方は望ましくない。

出発点はまず、それぞれの大学が、どのようなレベル、どのような内容の教育と研究を行おうとするのかはつきりした目標を描くことである。例えば、世界的レベルの研究を行う「科学技術先端大学」。主要企業の必要とする人材を供給する「ビジネスマン養成大学」。地方に根づいた生涯教育を行う「地域密着市民大学」など。次に、そうした教育と研究に必要な総経費をはじき出し、寄付金や基金、財団からの研究費の獲得、そのほかによつてまかなえる部分を差し引いて、残りを学生に学費として負担させる原則をはつきりさせる。一部の学生に、学費の全部または一部を免除するというかたちで、(大学ごとの)奨学金を与える場合にはその還元率を勘案して、学費をその分高めに設定する。アメリカの大学の会計原則はそうのようにできているが、その結果、おそらく日本の大学の学費は年間学生一人当たり約三百万円、いまの三倍程度になると思われる。これは、学生に負担できる金額ではないから、銀行から借りることにする。大学(および、必要なら政府)が仲介して、銀行の奨学ローンを組み、卒業後、数十年賦で学生が返済していく。学生に、大学に在籍するコスト感覚と、勉学への目的意識が生まれる(奨学ローン・奨学金の詳しいシステムについては、堤清二・橋爪大三郎編『選択・責任・連帯の教育改革・完全版』勁草書房、一九九九年の試算例を参照されたい)。

日本育英会の奨学金は、次の点でよくない。第一に、対象となるのが学生全員ではなく一部であり、しかも金額が少ない。第二に、学生の成績だけでなく、親の所得も審査の材料にする。学生個人に対する貸与であるから、親の所得は考慮しなくてよいはずである。第三に、貸与の条件が市中金利でないので、債権を証券化したり転売したりす

ることができない。貸付けといっても贈与もしくは恩恵の感覚があり、学生の自己責任を育てない。第四に、日本育英会(文部科学省)が各大学を経由して資金を一元的に配分するので、配分する側にも各大学にも経営感覚が育たない。配分の上で、学校格差など不合理が生まれている。奨学事業は、民間の銀行による奨学ローンに全面的に切り換え、育英会は奨学ローンで救い切れない、ごく特殊な目的の奨学金としてのみ存続させるべきである。

学生が自立したコスト感覚を持って、学費を負担しつつ大学を選択することに対応して、大学の経営も正常化する。研究や教育に対する各種の助成金、各種の奨学金、そのほかに公的資金が用いられ、各大学の経営を間接に支えることになるのは当然だが、にもかかわらず、いやそれだからこそ、大学は会計原則を明確にし、社会に十分に貢献しているかどうかを常に経営の中で確認していく必要がある。

③教員派遣機構によって流動性を促進

優れた大学教員を養成し、適正に配置するため、大学間の流動性を増す(教員の転職市場を確保する)ことが重要になる。

そのためには、私立と国公立の間の異動、また大学と官庁や民間企業との異動を妨げる制度的な障害(例えば、保険や年金や退職金その他)をなくすか低めることも大切である。号俸制による給与体系から、年俸制に移行すること、国家公務員共済や私学共済を改組解消して、より一元的なシステムに移行することも役に立つ。もちろん、異動を妨げる根本的な原因である、講座制も解体する。

その上で、大学改革が成功するまでの間、経過的な措置として、大学教員派遣機構のような組織をつくるのがよいのではないかと思う。

まず、すべての国立大学教員の身分を、各大学に在籍したまま、大学教員派遣機構に移す。そして、各大学へは、年度ごとの派遣契約によって出向しているかたちとする。すなわち当面、勤務の形態や待遇には、変更がない。国家公務員の身分についても、派遣機構が保証するので、変更がない。この状態のまま、準備期間(例えば、五年から一〇年)を据え置く。ただしこの間、新規の採用は、大学ごとの新しい雇用形態(年限契約、年俸契約)で行う。

準備期間が経過したら、今度は契約ベースで、大学を再組織する。教授・助教授の身分は、派遣機構のものなので、各大学はまったく白紙の状態で、派遣機構の内外から適任者を見つけて、スタッフを集める。この際、教授の人数は少なくし、ポストや契約は年限契約・年俸契約を基本にする。大部分の講義は、非常勤契約にする。教員の立場からこれを見ると、自分の実績によって大学と契約を交わし、勤務先をみつけないことになる。お呼びがかからない場合は、年俸や条件を切り下げる。まったく仕事が見つからない場合でも、基本給部分は保証される。このようにして、さらに一〇年程度経過したら、教員派遣機構を解散する。

国立大学を独立行政法人に移行する改革案が進んでいる。この案の問題点は、現在の国立大学が独立の法人となるため、国立大学間の流動性が阻害され、全体として、人事の停滞に拍車をかける可能性があることだ。それよりも、国立大学の教員を一律に教員派遣機構に移し、国立大学を私立大学並の経営体として再生させる方が本質的な解決である。

④そのほかの方策

競争原理を活かして、大学を再生させるための方策は、いま述べた以外にも、まだいろいろある。

まず第一に、大学の定義権を、日本政府(文部科学省)から奪うこと。

