

「コンプライアンス」違反はどちらだ？

——この時代に混乱する大学組織の現状分析——

城 達 也

一．事象

2022年・令和4年8月、大阪経済大学は任期付きの経営学部元准教授による不正事案があったと文部科学省に報告した。告発受理は2021年・令和3年12月である。学内の紀要論文であるこの『経大論集』において、2020年に1編、2021年に2編、合計3編で「盗用」が行われたという。文部科学省のホームページに掲載された報告書によると、「調査対象論文の大部分が英語の元文献の日本語訳であった。」「脚注に元文献の表示はあるものの当該脚注だけでは適切な表示とは言えない。」「故意があったと断定するまでには至らなかったが、参照・引用元文献の表示の仕方は研究者であれば当然に習得すべき基本的事項であり、研究者としてわきまえるべき基本的な注意事項を著しく怠ったことにより発生した行為に該当する。」として、「盗用」だと認定している。

この事案によって、大学側は当人に、「調査対象論文の取り下げを勧告した」。同時に「被認定者は任期満了に伴い、令和4年3月末日をもって退職のため、大学の就業規則に基づく処分は行わない。」とも書いてある。もしも継続して勤務している者ならば、就業規則によって処分していたという趣旨だろう〔大阪経済大学元准教授による研究活動上の不正行為（盗用）の認定について〕https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/fusei/1360847_00019.html〕。

はたしてこれが「盗用」の「不正行為」に該当するのだろうか。調査委員会も書いている通り、これは「英語の元文献の日本語訳」である。実際に2020年と2021年の『経大論集』に掲載されているこの「論考」を閲覧すれば、論文「流用」を意図しているのではなく、「はじめに」と「おわりに」以外はそのまま「翻訳」しようとしていると理解できる。「脚注に元文献の表示はある」のであり、したがってようはその文献の「翻訳」をしたのに「投稿申込書」の分類欄に「論考」として印をしてしまったということではないのか。「故意があったと断定するまでには至らなかった」のは当然である。実際、この元准教授は調査対象となった三つの「論考」の後、別の英語文献の和訳を続けて『経大論集』に「翻訳」の分類として投稿している。このときは最初に「論文の紹介」として本人が短い文章を書いている。形としては上記の「論考」とまったく同じく「本人の解題＋翻訳」であるが、「翻訳」分類であれば問題にされていない。「研修」を受けずともご本人の自己修正によってすでにこの段階で通常のスタイルとなった。やはり当初は解題と翻訳とのセットをどの

分類で投稿するのか分からなかったかもしれない。すでに自己修正した本人によるこの分類変更について調査報告書は何も言及しておらず、あくまで3編の「論考」だけ取り上げて判断している。どの大学でも学内紀要への投稿はそれほど厳しくない。それどころか薄い冊子になるとみっともないから、大学としてはどんな投稿も大歓迎である。ご本人の感覚としては肩の力を抜いて投稿したら、いきなり厳しく「不正行為」だとして文部科学省にまで報告されたというところだろう。

のちに詳しく見る文部科学省の平成26年改正『ガイドライン』では、「不正行為」は何よりも「故意性」を判断材料として重視している [17ページ]。そうでない場合は「基本的な注意義務を著しく怠った」ときである [10ページ]。結局は調査報告書では「認定理由」として、「研究者としてわきまえるべき基本的な注意事項を著しく怠ったことにより発生した行為に該当する」と述べられている。「研究者であれば当然に習得すべき基本的事項」である「参照・引用元文献の表示の仕方」ができていなかった、だから「不正行為」として本来ならば就業規則で処罰する事案であるというのが最終的な大学側の「科学的な合理性ある理由」の認識となっている。

学生レポートのごとく、教員に対しても文献表示ができていないから「研究不正」の認定をするとは、調査委員会が最後まで理屈付けに苦慮しているのが分かる。「投稿申込書」の分類ミスでは「研究者としてわきまえるべき基本的な注意義務」とは言えないので、調査委員会は参照・引用元文献の表示の仕方の問題にして、なんとか研究上の心得にしている。小さな大学なのだから「告発」などと仰々しいことなく、本人にメールででも「これは、論考に分類するのではなく、翻訳ではないですか？」と助言すれば本来は済んだ話だったのではないかな。

それができずに調査をしてしまう。本調査をしてから「何も不正はありませんでした」とすると格好がつかない。いや、文部科学省の『ガイドライン』に則るならば逆に今度は「告発者」が「悪意に基づく告発」として問題視されることにもなり得る。そこで、「不注意」という理由に持ち込んだとも推測できる。その結果、『ガイドライン』にある「故意」の原則はどこかに飛ばしてしまっているが、これは調査委員会の「不注意」にならないのだろうか。それとも調査委員会の「故意」か。じつは現在の大学組織におけるこうした「論文不正」の「認定行為」という事象にはさまざまな問題が隠れている。

二. 表面的問題

①「コンプライアンス」という言葉は、2005年・平成17年11月に国土交通省が公表した「構造計算書偽造事件（姉歯事件）」をきっかけにマスコミで取り沙汰された。この概念についてはその直前の同年2月に、弁護士の浜辺陽一郎がタイムリーにも出版した本の中でうまく説明されているだろう。「コンプライアンスでは、法令などの政府レベルの規制だけではなく、行動規範とか、実務基準をも遵守の対象としていくことが不可欠である。特に他の企業の模範となるべき大企業や企業ブランドを売りものになっている企業には、法令の規制以上の倫理的な行動も期待されている。」業務上のさまざまなリスクを回避するた

め、「コンプライアンス」の対象は法令に限定されないものであり、「企業倫理、業務マニュアル、守秘義務、その他の社内ルール、さらにはコミュニティとの関係のような行動指針などを広く遵守」することだという。ただし「コンプライアンス」は、個人的な課題や哲学という位置づけではなく、組織的な対応手法だとも述べている [浜辺 2005: 5, 8-9]。

「コンプライアンス」が「法令」だけでなく「企業倫理」までを対象とするという主張のために、浜辺はさらに法律がいかに不完全かを延々と述べる [浜辺 2005: 9-12]。浜辺の発想の前提はタカ派的な態度がある。「企業社会とは、放置すれば人々が法令やルールを守ることをほとんど期待できなくなるような場であると思った方がよい。」 [浜辺 2005: i]。よって、「法」でも「倫理」でもあらゆる方法で（社会学でよく知られる「ボンド・セオリー」の言う「4つの絆」を駆使して）コントロールせよという訳だ。彼のこうした考え方はまさに通俗的な「社会統制論」である。

さらに浜辺は「企業倫理」について語るときも、「倫理」は、「法」を補完し、「法令」に先んじて実行するものだという。消費者や取引先との関係も考慮した行動である [浜辺 2005: 39-55]。さらには、自発的にルールを守るよう従業員を研修し、ときには「ペナルティ」も必要だと述べている [浜辺 2005: 115-142]。浜辺の書物を読むと、「コンプライアンス」という概念は、マスコミで騒がれる以前から、専門家の意見においてもあらゆる内容を含んだ包括的で曖昧な概念だったことがよく分かる。

こうした議論の問題点は明白である。「法律」と「倫理」とを同一に論じてしまうことで、「法」に付きものの「処罰」行為を、「倫理」違反にまで拡大してしまう危険性である。定義的に「法」と「倫理」の違いは、処罰の有無である。「倫理」違反の場合は人びとの「非難」はあれども「処罰」はない。ところが、「コンプライアンス」という概念でこれを一纏めにすることによって、「倫理」から逸脱した場合、個別組織内部の私的な「制裁」までが「法令」に従ったかのような「処罰」として正当化されてしまう。その境界線は曖昧になり、私たちは何をもって処罰されるのかがまったく分からなくなる。すべては組織内部の管理・監督者の「胸先三寸」である。

土木工学で国土計画論を専門とする藤井聡は、「良識的で真面目な人は、まさか『法律そのものが悪い!!』と声高に主張もできず」、困っていたところにお上から出てきた有り難い「蜘蛛の糸」が「コンプライアンス」の概念だったと述べている。企業防衛、あるいは自分自身の防衛のために、「制裁」をちらつかせて強要してきた「リスク回避」が「コンプライアンス」の実態だという [藤井 2012: kindle 版 No.133-163, 196-203/2638]。

一般に知れ渡っている「コンプライアンス」の概念は、「ボンド・セオリー」のようにいくつかの統制段階がある。例えば転職サイトを運営する「パーソナルキャリア株式会社」の電子情報誌「d's JOURNAL」では、「弁護士の溝口哲史監修」と述べて、一般社会人向けに「コンプライアンス」の概念を図式で説明している [https://www.dodadsj.com/content/191203_compliance/]。ところがほとんど同じ図式（当てはまる事項が多少違うが、色使いはどれも一緒）は、オンライン研修サイトを運営する株式会社 Schoo のサイト「Schoo for Business」 [https://schoo.jp/biz/column/305] や、同じく情報サイト運営

の Paddle 株式会社による「マネジメント Tips」[<https://blog.manetore.net/management-50/>] など多くのサイトでも使われている。どこか元となるものがあるのだろうが、とにかくこの概念図がこのネット時代に一般社会人にもっぱら流布していると言えそうだ。

これらではいずれも「コンプライアンス」を四層に分けており、まずは「(1)法律・法令・省令の遵守」、つぎに「(2)組織内規定、就業規則、寄付行為の遵守」、それから「(3)社会規範、社会常識、モラル」、最後に「(4)社会的責任、役割」となっている。「法」に触れるのはもちろん最初の(1)だけであり、それが「犯罪」である。問題は(2)であり、組織の権力者によっていくらでも統制内容を作り上げることができる。しかも組織内部の個別「制裁」も「コンプライアンス」の概念で正当化される。

さらに(3)や(4)は会社組織や大学組織で統制すべき内容として扱うレベルを逸脱している。しかし学校の「校則」では生徒に対して、「買い食いをしてはいけない」とか「男女交際をしてはいけない」などという社会常識レベルの行動制約が氾濫している。「髪の毛を染めない」「制服の改装をしてはいけない」「バイクに乗らない」などなど、そういう組織文化のある学校組織は、教職員に対しても当たり前のように、社会常識や個人の役割レベルの事項を平然と「学内規則」に盛り込んで統制しているようだ。

極端な場合、これは「コンプライアンス」の名の下になされる「組織的パワハラ」の状況だと言える。過剰な規則で従業員を縛り処罰することになってないか？問題は、(2)のレベルの組織側の内部「規則」などの措置が、(3)の社会常識や(4)の社会的責任に照らして過剰になっていないかどうかである。お客への対応をミスった、営業先を怒らせた、そのことが「教育」によって改善を促されるのか、それとも内規で「処罰」がなされるのか。

このような法と倫理、法と道德との境が曖昧になってきたのは、平成になってよく使われるようになった「ハラスメント」という概念がきっかけだったと記憶する。いったい何が「ハラスメント」になるのか。当初はそれは「当事者が嫌だと感じたことすべて」だと言われもした。同じ行動でも相手が不快に感じるならば「ハラスメント」になるという。しかも、そのような一方的な「ハラスメント」の認知・告発を受けて、今度は管理・監督者から処罰される。相手に不快な思いをさせることは「倫理」ではなく処罰を伴う「法」になっていた。その後数年間の極端な処罰事案など混乱期を経て、平成期のあいだにだんだんと「行動基準」に関する社会的合意らしきものが定着してきたという経緯がある。

それが落ち着いたかと思われた段階で、今度は「コンプライアンス」という概念が平成の半ば以降に組織体内部で広がってきた。「ハラスメント」という概念がそうであったように、「コンプライアンス」という言葉はネットの世界でもさまざまな意味で用いられるようになっていく。しかも、先に取り上げた浜辺が当初に、いくら「個人的な課題でなく組織的な対応手法」だと述べていたとしても、実際には個人攻撃が焦点となる場合も多く、組織が従業員個人を処罰することのほうが目立つのである。

こうして何でも含み込んだ概念として社会的に流布した「コンプライアンス」の御旗の下、大阪経済大学の調査も開始されているのだろう。今回の被告発者は「コンプライアンス」という概念の曖昧さについて根本的な議論をして、「そもそも今、あなたたちはいっ

たい何をしようとしているのか説明せよ」と主張することもできただろう。しかし現実的には、「研究コンプライアンス委員会」という聞き慣れない部署から連絡が来て、行ってみれば年配の人物が三人、当該大学の副学長理事、有名大学の教授、弁護士の先生と肩書きを揃えてきたのだから、茫然自失になったのも無理がない。

構築主義社会学では常識の通り、「問題設定」つまり「アジェンダ・セッティング」(M・マコームズ)は常に権力を握る側にあり、議論の主導権は「被告発者」という立場の者にはない。こういう案件は場馴れに拠る。そもそも単身で乗り込んだならば不用意だ。もし私がこの方の立場ならば、面談会場にパソコンを持ち込んで話し合いの様子を全国にYouTubeで同時配信していただろう。果たして「コンプライアンス委員会」に正義があるのか、それとも任期付き教員という立場の人間に対する過剰な措置か、世間に判断してもらえばよい。

②「姉齒事件」を経た2006年・平成18年、文部科学省は『研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン』を制定する。さらに2014年・平成26年8月に、「研究活動における不正行為の事案が後を絶たない」[1ページ]ことから、この『ガイドライン』の見直しをおこなった『研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン』平成26年8月26日、文部科学大臣決定 1351568_02_1.pdf]および「『新たな『研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン』概要』20200803-mxt_kiban02-000004257_3.pdf.pdf」。

これは2014年2月から「STAP細胞問題」が世間を騒がせたことへの役所的対応だっただろう。ようは規制強化策であり、「文部科学大臣決定」として「ガイドライン」の重みを高めるとともに、「不正行為への対応が研究者個人の責任に委ねられている側面が強かったことを踏まえ、今後は、…(中略)…大学等の研究機関が責任を持って不正行為の防止に関わる」[2ページ]という改正をした。

改正『ガイドライン』を見ると、「不正行為」は「科学そのものに対する背信行為」であり、「研究者自らの規律」「研究機関の自律」という「自浄作用」を強調し、大学が責任をもって不正行為の防止に関わるよう要請している。そのための環境整備として、大学での「研究倫理教育」と「一定期間のデータ保存・開示」を求めている[5-6, 7-8ページ]。

「告発」によって「処罰」へと進んでいくが、しかしそれでもまだ完全に「公式ルート」に乗ったことにはならない。そもそも何らかの「告発」を受けるとどうなるか。『ガイドライン』には、「不正とする科学的な合理性のある理由が示されているもののみを受け付ける。」と明記してある[『ガイドライン』12ページ]。さらに予備調査がなされ、告発内容の合理性などを検討し、本調査をすべきか判断する[14-15ページ]。つまり、ある人物から告発を受けた事案をつぎに「調査」へと進めるかどうか、そこには大学側の判断というクッションがある。「告発を受けた場合に大学としては自動的に調査せざるを得ないのだ」などという弁明は『ガイドライン』の手順を無視した責任回避に過ぎない。いくらウェーバーやマートンが「官僚制」組織が人間個人の手から離れていくと述べても、しか

し組織体はマシンではないし、「0 か 1 か」のマトリックスでもない。「科学的な合理性のある理由」が示しているかどうかという人間の判断がそこには介在する。

調査委員会で「特定不正行為」を認定するのは、物的証拠、証言、被告発者の自認などを「総合的に判断して」なされる。「様々な点から客観的不正行為事実及び故意性を判断する」のである [17ページ]。このように「故意性」が焦点だが、大阪経済大学の事案では「故意性を認めるまでに至らなかった」。そこで『ガイドライン』の記述を遡るかたちで「研究者としてわきまえるべき基本的な注意義務を著しく怠った」[10ページ] という部分を援用している。

さらに、調査の結果「不正行為」だと「認定する」とどうなるか。『ガイドライン』では、被認定者に対する措置として文部科学省は「特定不正行為に係る競争的資金等の返還」や「競争的資金等への申請及び参加資格の制限」をおこなうと定めている [『ガイドライン』20ページ]。文部科学省からの処罰はあくまで「競争的資金」に関する部分にとどまっている。研究活動で不正をした者にはその資金を使わせない。これはまだ教育的な措置の範囲である。例えば図書の返却が遅れた者には一定期間、図書の貸し出しを中止するというレベルであり、ペナルティとしては常識の範囲であろう。つまり大学組織のほうも、もし文部科学省と同じレベルであるならば、一定期間、当該大学の学内研究費の執行停止措置という程度が妥当なところである。

他方で文部科学省が「不正行為」への大学側の対応として求めるものは、「内部規程に基づき適切な処置をとるとともに、特定不正行為と認定された論文等の取下げを勧告するものとする。」ことである [『ガイドライン』19ページ]。ここで問題は、「内部規程に基づき適切な処置」である。実際にはこれは大学の判断に任させることになる。ただし、文部科学省の『ガイドライン』にはどこにも「被告発者に対して処罰を実施せよ」とは書いていない。あくまで「倫理」であり、大学における事前対応は「研究倫理教育」である。文部科学省から下駄を預かった大学側が内部規程に「処罰」を盛り込むとしても、「コンプライアンス」概念によって正当性を得た大学側がどんな内規を作っても処罰実施してもよいとは言えない。社会通念に合わせて「適切な処置」なのか、大学側に問われている。

さらには、「公表する調査結果の内容」も、たしかに大学の責任で定め、社会に対する「調査結果の公表」の方法も大学が定めることができる。しかし被告発者の「氏名」については、文部科学省へは報告するものの、世間にまで公表することを文部科学省からは求められていない [『ガイドライン』11ページ]。実際に文部科学省のホームページでは、すべての大学の事案に関して大学名は公表されているが、研究者氏名は記入されていない。文部科学省のこの措置は社会通念上、常識的判断である。それぞれの「不正行為」の程度まで分からないが、もしも軽い場合にも研究者氏名まで公表していれば、過剰な制裁として逆に文部科学省が当人に訴えられる可能性もあるだろう [「文部科学省の予算の配分又は措置により行われる研究活動において不正行為が認定された事案（一覧）>令和4年度（2022年度）」https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/fusei/1360847_00009.htm]。

ところが大阪経済大学の事案について大学側はすでに文部科学省もしなかった「氏名公

表」を大学ホームページで実行してしまっている[「大阪経済大学における研究活動上の不正行為に関する調査結果について」2022年9月26日、大阪経済大学, report20220927.pdf]。[研究活動における不正行為に関する調査結果について <https://www.osaka-ue.ac.jp/news/detail-6853>]。さらには「就業規則」によって処罰もあり得るという態度を示している。氏名公表という処置がどれほど当人にとってダメージになるか。政党からの除名で氏名公表されるレベルと違い、勤務先での処分や氏名公表は重大である。「故意だと断定できなかった」事案にも関わらず、はたして「氏名公表」という対応と「就業規則による処罰」の方針とが、事案の大きさから考えて大学側の「コンプライアンス」として妥当な措置だったかどうかが問われるだろう。

そもそも文部科学省は、あくまで「教育」による「自浄作用」を求めている。『ガイドライン』の冒頭にあるように、「研究不正」は基本的に「倫理」の問題であり、従って対応も「倫理教育」という手段で対応している。「倫理教育」なのであるから、事前措置として「研究倫理教育責任者を部局単位で設置し、組織を挙げて、広く研究活動に関わる者を対象として研究倫理教育を定期的に行うこと」である。

今回の事案で大学側は「研究者であれば当然に習得すべき基本的事項」が出来ていなかったことが原因だと認識しているのであれば、「処罰」ではなく論理的には研究活動の作法を「再教育」する事案だといえる。面白いことに調査委員会の報告書は、「研究倫理教育」を受講していたのに十分に学習できていないから「処罰」するのだという。我々が子供の頃にずっと受けてきたあの「体罰教育」を思い出す。このような理屈を大学教育に持ち込んで学生たちにも実行してよいのなら、期末試験で合格点を取れなかった学生はどんどん「処罰」してよいことになるのだろうか？

③ところでそもそも「盗用」とは何か？ 文部科学省が問題にしている対象は従来から、とくに理系を中心にした「データや調査結果等の捏造、改ざん、盗用」である。「構造計算書偽造事件（姉齒事件）」は「改ざん」、「STAP細胞事件」は「捏造」に該当するだろう。それに対して「盗用」について「ガイドライン」では「他の研究者のアイディア、分析・解析方法、データ、研究結果、論文又は用語を当該研究者の了解又は適切な表示なく流用すること。」と記している[『ガイドライン』10ページ]。ここで問題とされているのは、「アイディア」や「研究結果」や「論文」そのものを、自分の「オリジナル」であるかのごとくコピー元の出典を明記せずに使ってしまうことである。つまり「適切な表示なく」という言葉はその部分を筆者の「オリジナル」だと装うという意味であり、そうした論文が「盗用」となる。

ところが、今回対象の文章は「オリジナル」の装いはない。「はじめに」と「おわりに」における筆者独自の文章とは明らかに異なり、当該部分はただ「翻訳」しているだけである。翻訳なのだから、元の英語文献と文章構成が同じなのは当たり前であり、内容合致率ほぼ100%などという指摘は意味がない。だから調査委員会の報告でも最終的には、文字通りオリジナルを装う「盗用」というよりは、「適切な表示がない」という言葉だけを抜

き出して、技術的な点での「不注意」あるいは「未習熟」として処理せざるを得なかったのだろう。

それにしても、一般論として話をするが文系の研究において、たしかに他人の収集した「データ」を拝借したかどうかは明確に分かるが、しかし「アイディア」「分析方法」「用語」をどこまで「適切な表示」にすればよいのか、その基準は明確ではない。

「核家族」という言葉はすでに一般化したとしても、「格差社会」の概念は小沢雅子氏、橋本健二氏、刈谷剛彦氏、山田昌弘氏らへの言及なく何からの社会的格差が広がったという意味で用いるならば「盗用」か？ またP・ブルデューの「文化資本」の分析視点に言及せずに階層と文化様式との関連を分析する調査方法は「盗用」だと見なされるのか。共産党員の研究者ならばつねに「これは党中央の公式アイディアである」と明記するのか。しかしこれらはすべてその程度は研究作法として感覚的に身につけていくものだ。

しかし仮にそのように「分析方法」や「用語」を発案者への言及なく使用したとしても、それが即座に「盗用だ」「告発だ」「処罰だ」とはならない。むしろたんに「筆者は不勉強だな」とほかの研究者からバカにされるという社会的サンクションがあるだけであり、対応としては「もっとしっかりと研究すべきだ」という「善意」での助言がなされる。それが本来の「研究倫理教育」である。

今回の大阪経済大学の事案も、「研究者であれば当然に習得すべき基本的事項」である「参照・引用元文献の表示の仕方」ができていなかったのならば、論理的には当然それは「教育」という方法をもって対処するものである。「不勉強」だから「不正行為」として「処罰」したとは、理屈になっていない。しかも今回は本当に「注意義務を怠った」のか。調査委員会は何とか『ガイドライン』の文言に合わせようとしている。しかし実際は本当にこのケースの表現作法を知らなかったのかもしれない。

本来、「教育」機関である学校・教員が、「処罰」に走る傾向があるという知見は、「逸脱論」社会学では何年も前から問題にされてきたことである。いまは警察・警察官のほうが教育的だ。逆に教員は子供たちを「停学」や「退学」で済ませる。同僚教員に対してもまた同じく「勉強不足だ、もっとしっかりと研究しなさい」という教育的対応で収まらず、就業規則違反だといって、場合によっては悪意で、処罰を望む傾向があるのかもしれない。

「コンプライアンス社会」は、ようは過剰な相互監視社会である。フーコーの言うように権力が個人身体を規律化することによる自己統制を基盤とし、さらにはドゥルーズの言う社会的な情報統制による管理社会とが折り重なる中で、今度は組織構成員による相互監視が広がる。その結果、社会全体は巧妙に「オートマティック」を装う。無機質で均質化された空間が構築されると、たしかに物質的な豊かさはあるが、鬼神が住むような要素を排除してしまっている分、「ヒューマニズム」が見えない。しかしそうは言っても、社会システムは機械でない以上、そこにやはり個人の意思は作用している。大学も人間組織である以上、その都度の人間たちの意思が働く。処罰するのも人間以外にない。「It's automatic!」などと言ってしまうと宇多田ヒカルもビックリするだろう。

三．構造的問題

①議論すべきは、前章で述べたような「コンプライアンス」概念の曖昧さと、それによって過剰に正当化された個別組織による従業員の「制裁」問題だけに留まらない。さらにもっと構造的な問題として、いまの私立大学が置かれている状況を考慮する必要がある。つまり近年、旧来の「研究者教員」ではなく「実務家教員」の雇用促進が大学に求められている現実と、旧態依然の大学内部規則との「乖離」という構造的問題である。

今回対象の教員がどうだったのか分らないが、「引用の基本」はともかく、研究方法や論文の書き方の点で研究者としての訓練を受けていない可能性もある。おそらく実務出身の方だろう。「研究者教員」ならば、若いときから厳しいレフェリーのいる学会誌などに投稿して、そういうものを身につけていく。しかし実務の世界にいて、年齢がいったから大学教員となり「研究論文」を書けと言われても簡単にはできない。そうしたことに對する批判的立場の人物からすると「基本もできていない」ことは「不正認定」に該当すると感じるのかもしれない。少なくとも例の調査委員会の報告書はそういう立場である。しかし当然のことながら、研究者教員が実務能力を持たないのと同じく、実務で長年やってきた人物がいかに文章を書こうとも、20歳代のころから「研究者」としての訓練を受けてきた者と方法論にしても、引用のようなテクニックにしても、同等ではないのである。

その差を見て「だから実務家教員はそもそもコンプライアンスが守れていない」などと言う。これは「法令」を盾にして、時代が求めている実務家教員の大学参入を阻止したい旧来型研究者教員の既得権維持に見える。そして紀要論文レベルの問題をわざわざ調査委員会まで立ち上げて、その結果をもって今後は全員に論文の基本から学ぶ研修を施すというのである。

すでに言及したように「STAP 細胞問題」が露呈したときにこの文部科学省の『ガイドライン』も厳格化されている。ところが文部科学省は他方で、「実務家教員の登用促進」も旗振りしている。2018年・平成30年の文部科学省における中央審議会の制度・教育改革ワーキンググループの議事報告は以下のようにまとめている。

「○大学等において、学生の社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培う機会を確保するという観点や、AI・IT等の新たな社会的ニーズが生まれている分野における高度専門人材の育成の在り方を革新する観点等からも、学段落階から、企業等と有機的に連携した実践的な教育の更なる展開が期待。○その実現のため、どのような役割を担う大学等であれ共通して求められるのは、学問追求の観点とともに、様々な実務の観点を踏まえながら、学生の社会的・職業的自立等のために最適な教育課程と授業は何かについて開かれた形で検討を加え、改善していくこと。○実務の観点を踏まえた教育課程・授業の改善を促すには、これらのプロセスに、実務家などの学外の人的資源を参画させることが必要。」[平成30年5月15日制度・教育改革ワーキンググループ（第14回）資料3「実務家教員の登用促進について」1405040_3.pdf https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/043/siryo/1405040.htm]。

また、同じ会議の第17回資料3「実務家教員の登用促進について」でも大学における実務家教員の在り方」として「大学教育がより社会のニーズを踏まえた教育を幅広く展開することができるよう、実務家の大学教育への参画を促す。特に専任ではない実務家教員が教育課程に携わることを努力義務化することにより、教育課程の充実化を図る。」あるいは「実務家教員が自らの実務における経験を教育課程に反映することで教育の質を向上させるために、専任でない実務家教員であっても一定以上の担当授業科目を持つ場合には、教育課程の編成等に対して責任を負う者とするよう努めるべきことを規定してはどうか。」などと意見が出されている [1407795_3.pdf]。ただしこれらの意見が最終的にどのように大学の通達となつてののかについては確認できていない [https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/043/siryo/1407795.htm]。

じつは実務家教員の雇用を促進する法令はすでに1985年・昭和60年に改正された「大学設置基準」で定められている。同基準では、「大学で担当させようとする専攻分野について優れた知識及び経験を有する者について、学位、研究上の業績又は教育の経歴の有無にかかわらず、広く大学の教授又は助教授へのみちを開くものであること。」を目的としている（下線部は引用者による）。

そのため「審査及び判定に当たっては、当該専攻分野について優れた知識や経験を有する者を広く教授等に採用しようとする趣旨にかんがみ、単に論文や著書の有無によることなく、例えば1 当該専攻分野に関連する職務上の業績、2 当該専攻分野に関連する職務経験の期間、3 当該専攻分野に関連する資格などを考慮して審査、判定すること。」となっている（下線部は引用者による）。つまり実務家教員には当然ながら「研究」は求めているのである [https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/06102415/006/004.htm]。

②ところが、法改正から30年以上経てもいまだに大学での実務家採用は進まない。さらには大学によっては学内規程が旧来のままになっていて、実務家は採用するが、しかし昇任のためには「研究業績」が必要だという規程を残している。今回、一見すると「研究不正」という「コンプライアンス」違反に見られる問題は、じつはこうした大学の教員採用の状況変化に内部規則が放置されたままであることに端を発している可能性が大きい。

上記の昭和60年の改正「大学設置基準」は現在も継続している。第十三条において「教授となることのできる者」は「次の各号のいずれか」と六項目を示してある中で、「五 芸術、体育等については、特殊な技能に秀でていると認められる者」「六 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者」とされている。この第六項が改正によって追加された項目である。「研究業績」どころか、「教育歴」も書かれていない。教育に関しては、「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」と書いてあるだけだ。ところが大学によっては「大学等での教育経験年数」を加味するところもあり、それが混乱をもたらしている。

たしかに「大学設置基準」では「昇任」については何も書かれていない。しかし他方で

「任用」という言葉もない。つまり「任用」も「昇任」も含めて、「大学設置基準」にあるのは「教授（准教授/講師）になることのできる者は」という文言だけである。もちろん「論文数が何本」などという規定もない。それに関わらず大学によっては、「任用」や、さらには「昇任」に関して、やれ論文数だ、やれ教育経験だと述べている大学もある。まさに「法令」の趣旨に反したその大学独自の内部規定となっている。

一方で実務家教員の登用促進が求められているにも関わらず、他方でそれを阻害するような中途半端な規定を継続する。その結果、実務家として任用された教員が「昇任」するために「基本もできていない」論文が出されたと認定して「不正行為」が発生したと報告する。それは当該大学のマッチポンプとしか言いようがない。さらには「これから倫理研修を厳格にする」とますます旧態依然の制度が強化される。こうした現状こそが、今回のような事案を発生させた構造的な根本要因だと考えられる。

ひとたび「研究不正」の認定という古典的な内部統制をしてしまうと、ますます「研究業績の厳格化」や「研究倫理の強化」につながる。すでに権力集中になった大学組織で既得権維持のために「コンプライアンス」概念が利用される。実務家教員たちはせっかく自らの実務経験を学生たちに伝えようとしても、それよりまずは「研究」を始めることに労力を割かれてしまう。これまでの自らの実務経歴に不安を持ち、「大学の世界で生きるには無理にでも研究者にならなければならない」と強迫観念を持つ者さえ出てくるだろう。これこそが今回の問題の本質である。

さらに言えば、今回の事案は大阪経済大学の特殊事情も関係していると推察する。一昔前はとくに文系の教員は知識の吸収はするが、自らが論文を産出することは少なかった。国立大学でも医学部など理系分野のおかげで研究機関としての地位を維持していたと言える。しかし文系しかない大学では、大学全体が生産性の低い大学となってしまう。この点に、「大学設置基準」ではまったく書かれていないにも関わらず、「論文数」に関して大阪経済大学が拘った背景があるとも言えるかもしれない。もしも仮に今回の件が「故意」によるものだと仮定しても、どうして「実務家教員」が研究者型の教員たちに合わせてそんなに「論文」に拘る必要があったのかという根本原因を考えるべきだろう。

ちなみに私の調べた限りでは、大規模な総合型大学の場合は、「昇任」に際して「論文数」などの基準を設けているところはなかった。大阪経済大学はもともと戦前の専門学校上がりの新制大学である。それゆえ逆に「学問研究」に拘るのかもしれない。いまだに「本学では哲学者の久野収が教壇に立っていたのだよ」と自慢する人もいる。しかし彼がいたのは戦前の専門学校のとき、彼がまだ二十代の若き日の一年間程度である。そんな人を無理矢理に持ち出すのは、「国立大学のようにになりたい」という学歴コンプレックスと、「なれるかもしれない」という幻想とがあるのかもしれない。

大学も自由競争の時代に突入し、ちょうど文部科学省も競争的資金獲得を奨励していた時期である。大阪経済大学が全学的に研究活動の充実と外部資金の獲得を唱えたのはある意味納得できる。ところがもはやその「研究奨励」の時期が遅すぎただろう。高度成長期あるいはせめてバブル期の1980年代にそのような方針を出せば間に合っていたかもしれない。

い。平成不況に突入してから、とくに日本経済の関数で学生を集めていた「経済大学」は学生が集まらず偏差値が低下した。国公立大学も合わせると、下から1/3の学力の子供たちが入学してくる状態である。さらに人口動態からすると今後も低下が予測される。「ボーターフリー」の大学ではすでに授業が成り立たないと聞く。

P・ブルデューの学説を待つまでもなく、学力の低い学生たちが持つ「文化資本」としては、抽象的な概念が不得手であり、むしろ具体的な実学に関心を持つという特性がある。ところがそこに抽象的で非実用的な「学問」教育を投入しようとした。教員たちにいくら研究活動を奨励しても、学生たちの興味関心と大きな開きがあり、その研究を教育で活かすことはできない。社会から隔絶した「概念世界」を充たしたい研究者教員たちに対して、実社会に出るための「経験」の広がりを求める学生たちは授業に不満を持つ。教員たちの中には、日本最高峰の伝統的な私立大学を真似て、日本語文章すら十分書けない学生が入学してくる大学であっても、自分たちも英語でおこなう専門の授業を増やしさえすれば大学レベルが高くなると考える者もいる。しかしそれが「先富」になるのか（いまさら鄧小平の言葉なのだそう）、それとも的外れの幻想に終わるのか、すぐに結果が出るだろう。

③「コンプライアンス」云々の問題が起きる構造的な問題を考える上でとても参考になるのは、東京地検特捜部勤務などを歴任した郷原信郎の議論である。郷原は、「コンプライアンス」という言葉が広まるきっかけとなった「耐震強度偽装問題」の本質的な問題を取り上げている。そもそも摘発側にいた郷原のような人物が、単純な法解釈論を超えて社会の本質について語っており、非常に興味深い〔郷原 2009: 43-57〕。「姉齒事件」とも世間で呼ばれるとおり、2005年11月の国土交通省の発表から、マスコミでは一人の建築士の「偽装」行為が焦点となって騒がれた。しかし、何よりも郷原の言うように、本来の焦点とすべき社会的目的は、「安全性の確保」そのもののはずである。そう考えた場合、郷原の問題とするのは法令と現状との乖離である。

この事件ではあらゆる法律を適用して関係者を法令違反で摘発した。それに追随して国土交通省は建築基準法を改正したが、その趣旨は世論に従って、偽装が絶対に行われないような建築確認手続きの厳格化であった。ところが郷原によるとそれは申請手控えや審査の遅延を招いただけであったという。建築基準法改正による「手続きの厳格化」で構造不況がもたらされたのである。

郷原は「建築基準法」は何のための法律なのか、それを社会で「運用」するにはどういう方向がよいのかという本質的な議論が大事だという。郷原によると、そもそも木造一戸建てを前提に作られたこの法律は、高層化・大型化する建築物を想定しておらず、「建築士の設計と建築主事の建築確認によって安全性を確保する」という法律制度そのものが実態では形骸化していたという。もはや設計図上の建築確認という手続きでは耐震性能は確保できない。構造計算はあくまでひとつの計算方法に過ぎず、実際の「安全性」は地盤など自然条件によって異なる。しかも設計上はよくても施工時点の手抜き工事などの問題もこの法律では対応できていないのである。

郷原によると、安全性の確保が目的であるならば、耐震性が低い建物の存在が問題であるはずなのに、社会の関心は「偽装行為」になり、偽装の再発防止ばかりになった。つまり本来の目的ではなく、郷原の言うように法令こそが水戸黄門の印籠のようになってしまい、「偽装」叩きだけに世論が走り、役所もそれに追随したわけである。耐震強度不足の建物が建築される構造的要因を明らかにし、安心して生活できる建物が供給される総合的対策を講じることもなく、事件の表面的なことだけが関心となった。「偽装」「ねつ造」をするな、「法令」や「基準」を遵守しろと命令するだけでは問題は解決しないのである。

すでに見たように、実務家教員の大学雇用という状況変化もこれまで想定されていなかった新事態である。ようやく1985年の「大学設置基準」の改正によって文部科学省は実務家教員の雇用促進を図るものの、しかしその後も実際には大学において実務家の雇用は促進されていない。そこで平成になってからもすでに見たように中央審議会の部会・ワーキンググループなどで議論が繰り返されることになる。それほどに大学において「研究者教員」たちの牙城が強固だということである。

そもそも一昔前までは「研究者教員」の内部だけでも競争が激しかった。何よりも旧帝大が幅をきかせていた。そこに私立大学出身者が食い込もうとしていたのである。さらには履歴書に顕れない特定の政治団体関もある。ましてや「実務家」が参入してくれば、ますます自分たちの就職先がなくなってしまう。そんな大学教員ポストを巡る戦いだけが状況を形成していった。研究者教員たちは「大学設置基準」を無視して、大学内部の規定において事実上実務家教員が参入できないように防衛線を張ったのだった。

ちなみに実務家教員雇用促進とともに2004年・平成16年に文部科学省はまた「私立学校法」も改正して、理事会設置の法制化をおこなう。「様々な課題に対して主体的かつ機動的に対処できる体制にしていくなため」管理運営制度の改善を図った〔私立学校法の一部を改正する法律等の施行について（通知）平成16年7月23日、文部科学事務次官、御手洗康〕。しかしここでも教員たちは財界出身の理事を事実上「名誉職」に祭り上げて骨抜きにする。「研究能力」はともかく、「権力闘争能力」の点では教員は優れているのかもしれない。

郷原はさらに、現実と法令との乖離が問題だったもっとも酷い事例として、2008年5月から6月に鉄鋼業界で起こったステンレス鋼管のデータ捏造問題も取り上げている。ステンレス鋼管はJIS規格によって水圧試験を実施することが義務づけられていた。しかしすでにこの方法は原始的であり、業界ではそもそも水圧試験はまったく実施しなくなった。それにも関わらず規格上は全量検査の記載が必要であった。このような「基準」と「実態」の乖離に根本的な「捏造」恒常化の根本原因があると郷原は言う。2004年の法令上の「軽減措置」も実際には「負担増」でしかなかったため、結局はデータ捏造がその後もずっとなされたという。こうした組織体が恒常的に起こう不正行為を郷原は「カビ型」違法行為と言う。個人的にはなく、組織内のポストに随伴してなされるこうした「カビ型」は、いくら「法令遵守」を上意下達で述べても効果がないのである〔郷原 2009: 53-56〕。

郷原の議論は、法律問題ではなくこの国のシステムの問題であり、また個別の組織体の社会的責任のあり方の問題である。旧態依然とした中央官庁のお役所仕事と、管轄官庁の

言うとおりに誤魔化してきた企業などの組織体の問題。これは大学行政にも当てはまり、文部科学省と大学に置き換えることができる。それぞれの大学が「自浄努力」として所属教員の「不正行為」を摘発してくれるならば、いちおうそれで世論も納得するだろうから、文部科学省にとっても有り難いことである。また大学としても教員管理になるのであり、文部科学省のお墨付きを得たように見せかけて内部統制が取れる。個人がおこなった「不正行為」だけに焦点を当て、「大学設置基準」など「法令」を都合良くすり抜ける。組織体として「カビ型」の違反をやっているのに、個人のコンプライアンス違反ばかりを俎上に載せるのである。

例の事案の調査報告書には被告発者のことを「教員」とは書かずに「研究者」と書いてある。つまり大学教員はすべて「研究者」であり「実務家」ではない、という当該大学の考え方がすでに反映されている。「そもそもどんな教員がうちの大学の学生たちに必要なのか？」という問いを発することすら許されない雰囲気である。それぞれの大学ごとに相応しい「社会が求めている教育あるいは教員の質の向上」のための本質的な制度改革もなく、内部規則に反する「不正行為」を断罪して終わるのである。

四. 組織による外部言及

①当初は組織体そのものを対象としていた「コンプライアンス」が従業員の管理となったことに関連して、大学組織においてもやはりトップの「不正行為」には甘いという事案を見てみよう。

Yahoo ニュース12/28（水）11：10配信にて、「FNN プライムオンライン」の報道で、福岡大学の現学長による研究業績水増し問題の記事が掲載されている（「イット！」12月12日放送分）。「研究論文」とは思えないものまでカウントされているという指摘である。記事ではノーベル生理学・医学賞を受賞した山中伸弥教授の論文数と比較して、朔啓二郎学長の論文数は明らかに多すぎると書いてある。しかし最終的には「大学に確認すると、朔学長は『入力ミスや分類ミスがあった』として『今後、修正していく』とコメント。さらに大学側も、論文の掲載基準を明確にするためシステムを改修するという。」という文章で終わっており、「退陣」などの追及まで出来ていない。[「いくらなんでも多すぎる2089本の“論文” 仰天内容…水増し疑惑の大学トップ直撃」<https://approach.yahoo.co.jp/r/QUyHCH?src=https://news.yahoo.co.jp/articles/5421c48477c8de60d598e1cdfde80c1acbf079d2&preview=auto>]

本来は大学組織の「コンプライアンス」で問題にしていたのはこのように学長や理事長の不正である。あとでみる日本大学のように理事長が賄賂を受けていた、あるいは組織ぐるみで法令違反していた、あるいは特定業者と癒着していた、そういう組織体そのものの社会的責任が対象となる。しかしながら福岡大学の例では、大学からのコメントは「修正する」というだけで終わりである。大学側はこれから文部科学省に「論文不正」として報告はしないだろう。

この件は福岡のFNN系放送局の取材に先行して、すでに福岡にあるデータマックス社

「NetIB-NEWS」という媒体が取材している。何十回にもわたって「徹底告発／福岡大・朔学長の裏面史」という特集記事を組んでいる。その最初は「序文 現学長による大学私物化」という2022年7月1日13:00の配信である〔<https://www.data-max.co.jp/series/fukuokadai-kokuhatsu>〕〔<https://www.data-max.co.jp/article/48216#>〕。

そこに書かれてあるように、取材のきっかけはやはり内部告発・リークである。それを受けて同社で取材して、朔学長の「国立大学コンプレックス」のような「人格」面とともに、「ファーストオーサー」でない共著論文の多さ、ダブルカウント、「ギフトオーサーシップ」の問題、そもそもの「論文」カテゴリーに含める文章の問題などが列挙されている。ジャーナリズムの一員としての「NetIB-NEWS」の面目躍如というところか。その甲斐あって、半年近くの連続記事の結果、ようやくFNN系列が後追いしたという訳である。

こういう内部告発がらみの情報は、だいたい組織内対立が原因である。福岡大学の内情は分からないが、どこにでも方針や利害をめぐる対立はあるのだろう。それゆえ週刊誌的なネタであり、一般新聞は「客観報道」として扱いにくい。データマックス社だけが受け付けてくれたというところか（記事からするとこの記者は福岡大学OBのように見受けられる）。しかし今のところこれ以上に広がりはない。大学側の対応も入力ミスや分類ミスによる「修正」で終わりそうである。

もしも学内に朔学長に対する強烈な対抗勢力があるならばまた状況も違うかもしれない。しかし学長は専務理事を兼務し、さらに4人の副学長も常務理事になっており、学長体制は万全である。そのうえ外圧であるマスコミがこのレベルであり、それゆえ組織内での行動もこれ以上いかないだろう。「NetIB-NEWS」自体の記事にあるように、もし福岡大学の理事長が経済界の天下りのような「お飾り」であり（実際、理事長はJR九州と九州電力から交互に出ている）、実権は学長一派が握っているとすれば、実力者本人である学長そのものに「コンプライアンス」は何も効かない。これが現在の組織コンプライアンスの問題である。学長一派ではない教員の「研究論文」を問題にするときだけに「コンプライアンス」という言葉は使われるのが現実だ。はたしてすでに取り上げた大阪経済大学の場合はどうだろうか？

「コンプライアンス」云々が叫ばれるようになったのは、そもそも多くの企業で不祥事が出てきたからであり、組織ぐるみの粉飾決算など明確な法律違反が問題化したからである。すでに1997年・平成9年の山一証券の「不正会計」と自主廃業時に社長が「私らが悪いのであって、社員は悪くありませんから！」と絶唱したのはその通りである（このときの社長も前任者たちの後始末で就任していた）。しかしそれから何十年も経て、当初の意図からズレてまたもや、従業員への労働管理と責任押し付けだけになっている。

労働問題が専門の栗田隆子は、「コンプライアンス」活動は、小さな政府を目指した新自由主義と関係し、自由に活動する企業に自己責任体制の構築を求めることで政府の負担を軽減するものだという〔栗田 2019: 53-59〕。たしかに自由競争が高まったなかで、個々の組織の体制強化が求められた時代、組織強化のために内部の権限集中がなされた。政府の求める各企業の「ガバナンス強化」の号令は、それぞれの組織の権力者には都合がよ

かったに違いない。場合によっては競合する二派閥がチキンレースで互いに権限強化を打ち出し、最終的にどちらがその果実を得るのかを争っていたはずである。

栗田の議論で興味深いのは、「コンプライアンス」を仕切る責任の主体は、「その企業で働く「労働者」ではなく企業経営者だ」と指摘している点である。法令遵守のチェックを働きかける主体は経営者であり、「内部の業務違反を防ぎ管理する」のが目的である。逆に「労働者が企業に働きかけて法律を守らせるといった話はほとんど出てこない」のである〔栗田 2019: 53-59〕。なんのことはない、日本の組織において「コンプライアンス」は昔ながらの労務管理に過ぎない。上司が部下をコンプライアンス違反として「告発」して処罰する。そして外部向けには組織そのものが法令遵守していて、従業員のうち違反者を処罰したとアピールするための作業となっている。

だから栗田も言及しているヒット映画で、「コンプライアンスによって塗りつぶされるこの時代」を吹き飛ばそうというようなキャッチコピーが出てくる。理不尽に組織から押しつけられる「法令遵守」という内部統制に対する反感である。しかもそんな組織トップ自らは「法令遵守」をしているという「正義」すらも有している。「正義」とは「秩序」であり、「秩序」とはトップへの従属である。かつてのように権力者に立ち向かう「正義」は存在しない。従業員は権力も正義も持ち合わせておらず、処罰を待つだけの存在となっている。権力者は従業員を処罰することで自らの「正義」を社会にアピールし、内部の権力強化もできるのである。

そもそも理事たちは大学の憲法とも言うべき「寄附行為」を遵守しているのだろうか。これまた都合が悪ければなし崩しにしているのではないか。「就業規則」を教職員に遵守させる一方で、「寄付行為」に理事が従っていない。「寄付行為」違反を何食わぬ顔で行っている理事たちが、教員の極めて細かな行為を問題化するのは、まさに「どの口が言っているのか？」である。

②こうしたトップの不正に甘い「組織内部」の処置は、すでに見た一般に流布している「コンプライアンス」の包括的な概念の中では(2)の内部規則の「運用」の問題である。しかしさらなる問題は、(3)の社会規範の問題、とくにそれを構築する「世論」と、そのような社会からの評判に対する組織内部からの認識の問題がある。

引き続き福岡大学の話に言及すると、現学長の論文不正の件に組織内部からの批判の弱さは分かるとしても、マスコミ世論がそれほど騒がずに関心を持たないのはどうしてだろうか？ その答えは簡単である。それは失礼ながら「福岡大学」だからである。記事にあるようにこの医学部教授の学長氏が持っていると言われる「国立大学コンプレックス」の通り、世間では福岡大学にそもそも研究など期待していない。日本大学でも近畿大学でも福岡大学でも、医学部に期待されていることは「医者の育成」である（近大はマグロ養殖研究で産業界に貢献しているが）。したがって教授たちは医師免許試験に合格するように学生たちを教育し、また外科の先生ならば上手に手術できるテクニックを学生・インターンらに授けることが求められる。医学研究をどれほど実施しようがしまいが、それは外部か

らみてどうでもよい。この点が本件で世論が盛り上がらない最大の原因だと言えよう。

残念ながら、福岡大学の内部告発者は自分たちの大学に対するそういう社会的な評判を理解していなかったのだろう。「NetIB-NEWS」の記者も「記者魂」を発揮したものの、マスコミを通じて世論が「集合沸騰」(E・デュルケム)するのかどうかという感覚がなかった。そもそも「大学」に期待される事柄は一律ではない。これがもし同じ九州地区でも九大、熊大、長大の医学部教授の行為であつたら、全国ネットのマスコミがもっと騒いでいただろう。もしかすると私学でも久留米大学医学部のほうが研究に対する社会的期待が高いかも。しかし福岡大学医学部ではFNN系列が扱っただけだった。

社会学者の小松丈晃がリスク論の観点から組織のコンプライアンス行動を述べているように、「評判リスク」に対する組織の管理活動は、「人権」や「環境」というお題目のためではなく、組織そのもののイメージ悪化の阻止という組織防衛に過ぎない。大学内での研究不正に対して処罰したことをわざわざホームページで宣伝することは、不正にしっかり取り組む大学という社会的評価を得るためである。小松がN・ルーマンを援用して述べているように、大学内部からの自己評価は当該組織からみた「外部言及」であり、組織にとって関心事である事柄に限定した外部からの評価である [小松 2019: 99-110]。つまり当該の大学にとって目下の関心事がもしも「研究活動」だとすれば、自らがそのことを過剰に意識するゆえに、外部の社会的評価についてもこの点ばかりを取り上げる傾向となる。しかし福岡大学レベルでは、いくら内部からそのような研究面で「外部言及」しようとも、実際のところ世間はそれほど研究面で当該大学に期待を持たないのである。

こういう点からすれば、近畿大学よりも関西圏ではさらに研究機関として評価されていない大阪経済大学がわずかの「論文不正」で騒ぎ立てたのは、組織内部による「外部言及」としても的を外している。組織体が「コンプライアンス」として注意を払うべき「評判リスク」ですらないわけである。実際にこの件を取り上げたマスコミは現在まで一社もない。検索しても文部科学省の広報ページと大阪経済大学のお知らせページが出てくるだけである。唯一それ以外としては「世界変動展望」というひたすら研究者の論文不正記事ばかりを転載している個人ブログがあるだけだ。ご丁寧にこのブログでは被告発者の氏名まで転載されている。誰がこのブログの制作者なのか明記もされていない、そんなネット上の個人ブログである [https://blog.goo.ne.jp/lemon-stoism/e/a0422a7efdf96c00e82366f6651e2d2e]。

福岡大学や大阪経済大学レベルで世間の評価として気をつけたいのは、むしろ学生指導・教育である。7-8年前に同志社大学の教授が「IS・イスラム国」の戦闘に加わるため渡航準備をした学生を手助けしてマスコミを騒がせた。そうしたテロ組織、運動体、宗教団体に学生を導いたとなるとたちまちマスコミが騒ぐ。だからいま大学組織にとって「コンプライアンス」を気遣うのであれば、適切に学生教育ができる者を教員として採用することが必要となる。いくら研究者教員たちが述べてきても、「研究業績」の有無などという基準ではなく、いま社会に必要とされている教育は何か、社会に受け入れられる学生たちを養成するためにどんな人物が教員に相応しいか、これを明確に世間に示すことが「コ

ンプライアンス」の第一だ。「西の慶応」は宣伝文句でのみ有効である。実際に慶応のような教育を末端の大学までやってしまえば不可や留年が増えて、「アカハラ」として「コンプライアンス」の問題となる。はたして「学問教育」は当該大学の学生にどれほど必要なのか。各大学別に求められている役割を考慮することが大学組織における「倫理」の確立であり、「社会的役割」の遵守だろう。

③次に日本大学の事例を見ていこう。「研究不正」が焦点だった福岡大学に対して、日本大学では学生教育が問題となった。それゆえ世間はこの大学組織を許すことはなかったのである。日本大学が田中英壽前理事長の逮捕以前から、2018年のアメフトのタックル問題ですでに全国ネットで取り上げられたのは、それが日本大学に期待される「外部からの評判」としてピッタリくるものだったからである。福岡大学などと同様に日本大学に社会が求めるものは学生教育であり、なかでも「スポーツを通じた人間形成」は社会的期待として大きい。ところがそれが「不正タックル」というかたちで破られた。しかも監督・コーチの指示があったというのだから、社会的評価の司令塔であるマスコミも騒ぎ、日本大学自体もそうした世間の「評判」に言及せざるを得なかった。

しかしこうした社会からの大学への期待に対して、当の教員たちの意識はかなり乖離している。2018年5月の日本大学の不正タックル事件を受けて、日本大学教員でドイツ文学の初見基は同年発行の雑誌記事において、日大の内部事情に関する文章を書いている。日本大学では理事そのものが理事長の意向で選出される「一元的な支配体制」に陥っているという。彼は人文科学に対する無関心を「反主知主義」だと述べて経営優先の大学を批判している〔初見 2018: 18-25〕。

初見氏は2007年度まで東京都立大学人文学部教員であったが翌年から日本大学に異動した。石原都政により2005年度・平成17年度に「首都大学東京」が開学している。「虚偽意識」論で有名な西洋マルクス主義者のG・ルカーチについての素晴らしい著書があるオーソドックスな研究者として、移籍後は日本大学文理学部の「文理的思考」を代表しただろう。

オーソドックスなこうした教員がいるからこそ、今日的なニーズに合わせた大学をつくらうとする職員や学外理事への権限委譲が高まったのかもしれない。これは2004年・平成16年の「私立学校法」改正によってどの大学にも見られる。あまりにも社会的ニーズと、最先端の「知性」を自認する教員たちの「象牙の塔」との乖離が大きいのである。それよりは少子化時代の生き残りをかけて、スポーツ局トップ職員だった田中氏に設置の法制化した理事会を任せようと組織が判断するのは理解できる。結局は私欲にまみれたが、当初は社会からの期待に対応した大学づくりという点で田中氏はできていたのかもしれない。

ちなみに、初見氏のこの論考が掲載された『現代思想』の同じ号では吉見俊哉の談話が巻頭を飾っている。談話であるゆえ深く考えたものではないが、かえって吉見氏の「常識」がよく表れている。カルチュラルスタディーズの旗手としてナショナリズム批判をしてきた吉見氏だが、しかし彼の大学論は極めて一般的でオーソドックスである。大学設置は過

剩競争なので制限すべき、リベラルアーツは素晴らしい、英語は大事だ、留学生を獲得せよという。何も目新しいアイデアはない。デジタル化によって大学は知識の発信源として2番手になったという認識がありながら、その解決法が副専攻制やリベラルアーツ復活と言う。ますます情報化時代に取り残されるだろう〔吉見 2018: 8-17〕。

さて、それまで総長が兼務していた前任の理事長に代わって、田中氏が理事長に就任したのは2008年9月である。このとき総長になったのが農獣医学部長だった酒井建夫教授である。しかしわずか3年で総長は歯学部長だった大塚吉兵衛教授に交代した。日大内部の路線対立は外部からよく分からない。しかし理事長や総長・学長の変遷からあくまで推測であるが、日本大学では、理工学部、文理学部、そして医学部による研究重視の「守旧派」と、歯学部、農獣医学部を中心とする実務重視の「改革派」との路線対立があったのではないかと。そして、純粹基礎科学である理工学部や医学部という陣営に対して、より実学重視の「改革派」だった農獣医学部・歯学部が、あるいは言い換えれば学問の本流である医学部に対して傍流であるともいえる農獣医学部・歯学部連合が、あえて職員で当時のスポーツ局長であり校友会本部長だった田中氏を担ぎ上げたのかもしれない。「傍流」部局が力を合わせて、本流の医学部から抜け出すために、体育会と「田中」という御旗を掲げて反旗を翻したのか。あるいは全共闘時代からの対立が底流にまだあったのか。繰り返すが以上はあくまで憶測である。結局は日本大学内部の教職員がどこまで社会の要求を考慮して「外部言及」を適切にしていたか分からない。しかし最終的には理事長たちの犯罪行為に至って世間を、そして学生を裏切っているのであるから、うまくできていなかったと言えよう。

こうして2022年・令和4年に林真理子氏が理事長に就任し、「マッちょ体質」の改革を宣言する。作家である林氏の文学的表現を社会科学的に言い換えるならば、「マッちょ体質」とは内部統制好きの権威主義体質だと言える。いわば「朕こそ法令なり」と放言する「タカ派」である。一方では「度胸と恫喝」だけで経営組織を生きてきた御仁。他方ではすべて自分たちに都合よく、内規を盾に「分派活動」のレッテルで除名処分にするような組織体質を体現する人物。いずれも自分に逆らう部下には厳しい。はたして「コンプライアンス違反」はどっちだ?!

こうした状況の中で林氏だけが「非マッちょ」として孤軍奮闘し、援軍に精神科医の野田秀明氏などを呼んで来た。さらに9号理事の渡辺美代子氏と浅井万富氏を常務理事に追加している。しかしまだ強烈なマッちょ軍団に比べてひ弱すぎる感じがする。「マッちょ」を駆逐するには、リベラルな組織体制を尊重しながらも、しかし権威主義者に負けない強さを持つ人物が必要である。そして「外部言及」を正しく実行して「評判リスク」に対応することだろう。

ちなみに林氏の目指す「女性登用」の発案は分かるが、目下のところそれも十分に出来ていないように思われる。理事24名のうち「常勤理事」だけを推測するとその数は14名であり、そのうち女性理事は3名でほぼ1/5に過ぎない。つまりまだまだ「常勤は男性で、女性は非常勤」という図式は崩れていないだろう。また「出身大学」でも、林真理子氏も

含めて日本大学の卒業生が16名いる。他大学出身者は理事長推薦として名前のある和田秀樹氏と、9号理事の学識経験者7名だけある[日本大学HP]。ただし今回常務理事になった2人は他大学出身者である。少しずつは改革されてはいる。

自由競争の時代、どの組織体も社会に対応できるリーダーを求めた。企業では、労働組合も絡んで内部対立の酷かった日産自動車のカルロス・ゴーンの例に顕著である。大学でも、目前に迫る18歳人口の明確な減少と大学間競争に対処して「私学法」改正をきっかけに「強力なリーダーシップ」を求めた。しかしそのあまり、意思決定の弱いリベラル派よりも、統制好きの権威主義者に権力を渡す。それによってそれまでルーティンワークばかりだった大学組織は改革に向かったように見えた。しかし組織内部の「息苦しさ」に変わりにはなかった。慣習による支配が個人権力による支配に取って代わっただけだった。それをシンボリックに表すのが「コンプライアンス」違反の名の下での組織内部の「処罰」であろう。

はたして「マッチョ体質」でなければ大学改革は難しいのだろうか？ いや、いくら「強いリーダーシップ」であったとしても、旧来型の考えしかできない人物や私利私欲に走る人物には何の改革もできない。そのことは、「私立学校法」改正で名ばかりの大学ガバナンス改革で散々な経験をした大学教職員たちは実感しているだろう。無能なトップほど組織をオモチャにする。問題は組織論ではないのである。いくら権力を集約したところで同じである。上に立つ人間に能力があるかどうか、これこそが問題だ。

五. 「ブルシット・ジョブ」

①巧妙な組織管理は「コンプライアンス」の名の下の内部統制だけではない。さらには、組織の仕組みとして様々な部署を配列し、そこでムダな業務をドンドンと増やしていくという管理手法もある。これが組織が行う「ブルシット・ジョブ」である。

たとえばこういう事例がある。トップが従業員にこのように告げる。「他組織の理事長が公金で別荘を買ったことがいま世間で問題になっている。そこで我が組織では君たちに対して購入する備品をすべて現物チェックすることにした」。世間が問題にしているのは社長あるいは理事長という組織トップの法令違反体質である。ところがそれを他山の石として、自分たちは従業員の管理強化のために、ムダなチェック作業を強いるのである。

これは権限の集中と同時進行でなされる。「もはや皆さんは余計な会議に出なくてよいですよ。だから皆さんの仕事は楽になりますよ」と言いながら、権限をますます特定個人に集中させる。ところが一般の従業員は「自己点検」「他者点検」という「義務」がたくさん増える。倫理なのか規則なのか分からないまま、とにかく「コンプライアンス」を守らされる。「しまった!!」と思ってもすでに権限を自らの手に取り戻す手段を放棄しているのである。

こうして始まる「ムダな作業」は購入物品管理だけでない。ネット上に公開している各個人の文章についても「組織のメンバーだからおかしいことを書いていれば組織まで問題になるから内容を組織がチェックする」という。まるで、組織決定の批判を公共の場で厳

禁とするどこかの政党組織のようだが、これはまだ序の口。次には、あらゆる活動実績について、「各自は1年間分の実績を項目別に自己点検して提出するように」との指示がある。しかも「自己点検」のはずなのに、提出した報告書は上司からの「ABCD 評価」が記入される。いったい何のための業務なのかははっきりしないが、実行しなければ「処罰」が待っている。

このようなよく分からないムダな業務のことをアメリカの文化人類学者グレーザーは「ブルシット・ジョブ (Bullshit Jobs)」と呼んだ(ドイツ語でいう「クワッチ Quatsch」である)。はたしてこうした制度は、従業員に課せられた倫理なのか、それとも規則なのか。倫理だと見せかけておいて、いざそれに違反すると「処罰」がなされる。共産主義社会でよく見られることだが、「法令」と「道徳」の区別ができない。「コンプライアンス」という概念はこの両者を含む権力者に非常に都合のよい概念となる。

たしかにこの数年間、大学組織においても「クソどうでもよい業務」が非常に増えたという感覚は、多くの教員・職員が持っているだろう。会議業務がなくなって決定権限が奪われてしまった一方で、その分の「自己管理」は非常に膨大な量になったのは言うまでもない。しかも「しっかり研究しろ」「教育しろ」と余計なお節介まで大学側からさかんに言われる。はたして「大学の生き残り」のためではなく、たんなる「組織管理」、「一部の人間たちの権力維持」のためなのではないのかと全員が感じている。

大学組織でのムダな業務の事例を以下に羅列してみよう。これは多くの大学で当てはまるのではないだろうか？ 実際はまだまだあるだろう。こうやってムダな仕事を作り出しておいて、「忙しいから教員を増やしてくれ」と理事会に要望する。この人件費が最大のムダなのだ。

- ・研究費使用の際にそのつど「物品購入願」を記入・提出する。管理職はたとえ「消しゴム1つ」でもそれにすべて承諾印を押していく。
- ・自己点検として膨大な項目の教員個人の活動報告をする。それに対して管理職は集まって評価をする。あくまで「自己点検」という前提なので、全体的な統計処理をしまとめる。
- ・毎年度、部署ごとに膨大な数の「自己点検シート」を記入する。全学的にそれを一冊にまとめる。さらに「事業報告」や「事業計画」の類の文章も記入する。内容は「演習人数を制限する」というような細かなことを重大事かのように書き込む。
- ・「海外留学生」「国内留学生」「定年延長者」「客員教授」など、それぞれの決定会議を、構成メンバーはほぼ同じなのに数人だけ違う人に入れ替えて別々に実施する。
- ・「教務」「学生」「入試」「進路」「国際」など、毎回のルーティンデータを眺めるだけの会議を延々と繰り返す。結論はいつも「とにかく頑張りましょう！」で終わる。
- ・入学式、卒業式、同窓会総会、保護者会、企業人事担当者対応など、ひな壇に座っているだけでも全員参加方式にする。
- ・外注にしている授業に形式的に専任教員が後ろで参観し、専任教員が「担当者」になる。
- ・わずか1つの授業にかかる予算について、財務部による「予算査定」、人事部による「就労実態確認」、教務部による「授業執行確認」など、何重ものチェックをおこなう。
- ・まず「教育理念」「大学ビジョン」の文言を定めるのに1年以上にわたり何十回も会議をする。そのあとに「学内再編会議」をさらに2年、これも何十回も実施し、申請を何度も延期する。挙げ句に結局はよく分からない学部を作る。その際に学内からアイデアを募ったり、コンサルタントに莫大な謝礼

を支払うが、そのデータ資料は棚の奥に仕舞ったままにする。「迅速な意思決定」をモットーに組織編成した結果がこれ。

- ・「アンケート」の作り方が不十分で有効な結果を得られないと分かっているにもかかわらず、授業アンケートを実施する。

- ・挙げ句には処罰の根拠にするためムダな「研修」を繰り返す。

②少し考えれば分かるが、競争社会を大学が生き抜くためには、もっと自由な「創造」が必要とされるはずである。ところが言葉だけ「ダイバーシティの尊重」などと言いながら、実際はがんじがらめの管理強化をしている。福岡大学や日本大学の例で見たように、トップたちは相変わらず好き勝手している。それなのに、教員・職員は「コンプライアンス」を理由にされて「ブルシット・ジョブ」に駆り出されている。

まともな方針を出すこともできないトップたちは下からの突き上げが不安だからこそ、部下たちにムダな仕事をさせて権限を維持している。ある対談で竹内洋が佐藤優に述べていることが面白い。組織トップになった人間は自分がトップになったことは偶然であることを認識しており、「優越感コンプレックス」あるいは「地位不安」があるという。だからこそ周りにイエスマンばかりを置いて、少しでも反対する部下には自己不安から激高するわけだ〔佐藤・竹内 2019: 73-4〕。

たしかに巨大企業から大学組織に「名誉職」でやって来るトップたちも、周りは自分よりずっと頭の良く学歴もある「部下」ばかりであるから、その不安は大きいのだろう。自分は教授たちからバカにされていないだろうか？（残念ながらもちろんバカにされているでしょうね）。教員たちの思惑に乗じてトップになったが、いつか引きずり下ろされるのではないか？（最も信用している「味方」のはずの人物こそ黒幕になってクーデターが進行中ですよ！）。とりあえずうまく組織運営しているという内部アピールと責任転嫁がなされる。「コロナ」のせいにしたいならばコロナ対策部署をつくり、「危機管理」計画を作らせる。「宣伝」が足りなかったと言いたいならば、効果もない広告に経費無駄遣いをする。「数年後には花開く」と結論先送りしたいならば、無意味な「長期計画」作りをさせればよい。「年度末にホテルで「お疲れ様会」でもやってちょっと豪華に飲み食いさせてやればなんとかなるさ。数年後、本当に大学が立ち行かないようになった頃には、すでにおさらばよ」。

例の大阪経済大学の「研究不正」事案の話にまた戻ると、今回の告発事案の結果として大学組織の「統制強化」がなされる。大学から文部科学省に提出された調査報告書には、「再発防止策」として「基本的な注意義務（「参照・引用元文献の表示の仕方」等を含む）について、教授会を通じて周知する等の啓発活動を行う。」と書いてある。「研究倫理研修の受講」の徹底、しかも学生レベルの初歩的な文献表示のルールを学ぶという「ブルシット・ジョブ」が課せられるのである。

また「今回不正の発生した刊行物について、今後は、論文投稿時に、投稿申し込みがあった者に対し、チェックシート等により盗用等の不正行為がないことを確認するよう論文発行機関に依頼する。」などとも書いてある。またまたムダな作業が増えるのだろうか。調

査委員会は学内紀要に査読がないことも問題視している。まさかこの『経大論集』に査読導入するのだろうか。そうすると「査読委員」という「ブルシット・ジョブ」がまた出来上がる。同僚の書いた論文を査読するほどムダな作業はない。すでに「教授昇任人事」において研究レベルが低くても年齢を考慮して「御情け」で昇進させている実態を考えれば分かるはずだ。

そもそも学内紀要の類を一流学会誌と同レベルに考えること自体に無理がある。あらゆる大学研究機関の紀要類を集めてくれば一目瞭然である。「我が大学も研究機関として研究雑誌を出していますよ」というアピールだけ。いくら「オリジナル」であっても、そのほとんどがつまらない「論考」だ（私の文章も含めてだが）。ごく一部の内部の人間しか目を通さない。今回調査対象となった一流の英語文献の「翻訳」のほうがずっと日本の研究者にとって役に立つ内容だっただろう。しかしせっかく投稿された文章を今度は「不正論文」だと騒ぐ。学内紀要でしかないのに、「論考として妥当か」などと真剣に議論すること自体が「ブルシット」である。

グレーバーは、労働時間が大幅に削減されるかに思われた現代においても労働が少なくならないのは、人類史上初めてこうした「ブルシット・ジョブ」つまり「どうでもよいクソ仕事」が増えたからだという。企業法務、学校管理、人材管理、広報などの管理部門の膨張が特徴となっている。「わたしたちすべてを働かせつづけるためだけに、無意味な仕事を世の中にでっちあげているかのようなのだ」。目覚めている時間の大半を厳格な労働規律に従わせていない人間は価値がない、という感性である〔グレーバー 2019: 45-49〕。

グレーバーによると、「ブルシット・ジョブ」の五類型のうち、「コンプライアンス」ともっとも関係しているのは「書類穴埋め人・ボックスティッカー」である。すなわち「ある組織が実際にはやっていないことをやっていると主張できるようにする」ことが存在理由の職務である。これは何か不祥事があったときの「調査委員会」が該当する。世間に対して、組織がやっていないことをやっているかのように語る手口であり、事実確認が終わればあとは誰かに丸投げするだけの仕事である。グレーバーは「企業コンプライアンス産業」もこれに該当するという。取引相手が社会的に問題がないかをごく僅かな時間で調べて報告書にする。そのとき専門用語をちりばめて、よい体裁に文章をつくる。そうすれば組織の「現実」は書類上のことに変換されて終わり、本来の現実的問題から離れても平気になるのだ〔グレーバー 2020: 72-79〕。

自己点検・自己評価の事務担当者がおり、その「委員会」なるものが存在し、さらにその上位に「内部質保証」の会議体まで存在する。すべてはこの「書類穴埋め人」であり、毎年度、分厚い書類作成にエネルギーを割いている。誰も読まない報告書をたいそう丁寧に作成する。しかも実際に何回にもわたる会議の末にまとめられたそのような分厚い報告書は組織活動に反映されない。組織が実際にはやっていないことをあたかもやっていると取り繕う「書類穴埋め」なのである。

あるいは大学の「理念」や「ビジョン」や「教育方針」なども、時間をかけて議論して報告書を策っている。しかもグレーバーのいうように、綺麗に図表を作りパワーポイント

などでプレゼンされる。報告書を作成することにエネルギーをかけているとアピールすることそのものがその仕事の意義になっている。大金を払って、複数のコンサルタントに外注しても、「大金を払っている」ことそのものが意義となる。

さらに言えば、組織内メールシステムが整備されるとあらゆる部署が自分たちの仕事アップのために報告連絡を組織全員に流すようになってくる。そうすると今度はどうでもよいメールをやりとりする組織イントラネット管理のためにパスワードの複数認証システムが導入される。パスワード管理の徹底を御旗にして「研修」も増える。そういうメール氾濫と煩雑なログインシステムを超えて、本当に必要なメールを見つけ出さなければならぬ。無駄な仕事はどんどんと増えていく。

グレーバーを翻訳した酒井隆史も、「ブルシット・ジョブ」の1つとして組織の「コンプライアンス」活動が関係すると述べている。とくに酒井が問題にしていることは、現代のコンプライアンス活動が「規則のユートピア」を掲げて、わたしたちの公的生活全般を縛り上げる規則の蔓延として表れていることである。私たちがお互いの対話や合意形成でつくっていくべきモラルが、規則とその遵守という官僚制の問題へと変換されてしまっている。現代では「コンプライアンス」行動が、モラルの領域まで及ぶ。だからそれに対して生活の全面的な規則化となった「コンプライアンス」への反発が起こるという具合である〔酒井 2019: 49-52〕。

「ブルシット・ジョブ」としての「コンプライアンス」活動は、まさしく組織が法令遵守をしていることを取り繕うための行動である。しかもすでに組織内の権力集中が実現しており、トップが部下を管理する際の正当化として利用される。組織の権限を握っている者自体が対象となってしまっただけは困るのであり、従業員の誰かを問題化することで組織の対外的評判を守ろうとする。書類の穴埋めのため、「成果」報告としてのスケープゴート探しの業務である。

③グレーバーの観点は私たちがいま置かれている組織の状況を分析する視点として有効だといえる。「書類穴埋め人」以外の「ブルシット・ジョブ」の諸類型も現代の大学組織の問題分析に役立つ。

まず「取り巻き・フランキー」の仕事はドアマンや受付嬢と同じく、組織や組織トップの威厳を高めるためにある職種である〔グレーバー 2020: 50-61〕。これを大学組織で言えば、理事長、常務理事、専務理事などと仕事もないのに過剰に役職を重ねること、あるいは学長、副学長、学長補佐などと、これも学長の権威を高めるためだけの職務を作ることである。そしてそれぞれの部屋を増やして、そこに外部業者などを呼びつけて踏ん返って偉そうに振る舞うことがフランキーの仕事である。

次に「脅し屋・グリーン」は、組織の権威を高めるだけの仕事であり、グレーバーが書いているように、広報部が該当する〔グレーバー 2020: 61-66〕。効果があるかどうか検証もなく広告にお金を費やすこと自体を表現する部署があることによって、組織は一流になったように見える。さらにグレーバーが述べる「顧問弁護士」は大学で言えば「監事」

であり、お墨付きを与えることだけが仕事のポストである。

第3は「尻拭い・ダクトテーパー」であり、誰かが散らかした後始末役だ。失敗が予見できるのにそのための損失の対処ばかりをする仕事である〔グレーバー 2020: 66-72〕。教授たちがおかしな教育思想やあるいは自己利益によって、最初から社会的ニーズもなく受験生も来ないと分かっている学部のために、申請書作成から宣伝広告までしなければならぬ事務職はまさにそうである。しかもその「お荷物学部」のために設置後は他の学部が余計な負担を強いられる。これも「ブルシット・ジョブ」のダメ押しである。

最後は「タスクマスター」であり、仕事の分配と監視だけが仕事の職務である〔グレーバー 2020: 79-89〕。部下もほとんどいないのに「部長」や「課長」になって僅かな部下に仕事を「分配」するのである。

こうして5類型を説明したあと、さらにグレーバーは、経営管理が進んだ大学のほうがいかに無駄な仕事が増えているのかを一目瞭然の図式で示しているのは非常に興味深い〔グレーバー 2020: 339-340〕。「経営管理型大学」ではなんと無駄なやりとりが多い。「シラバス作成」も「試験問題作成」も、「職員から作成の依頼」「職員から作成フォーマット変更の依頼」「主任あるいは責任者からの依頼」「それぞれの教員からの返事」「主任あるいは責任者による承認」というように何度もやりとりが必要である。近年はこれをすべてメール交換でやっているから、メールボックスは満杯になる。業務はつねに入試、教務、そのほか複数が平行して走っているから、いくら受信フォルダーを複数に別けていようと見落としが出てくる。すると「すでに期限を過ぎているのに返事がまだない」というメールがさらにやってくる始末である。

それに比べて「非経営管理型大学」は極めて簡単なやりとりで終わる。あとは教員の責任で実行するのである。しかしその教員への「信頼」がないからこそ「管理型」となっている。1回で済むところを職員と責任者として教員を何度も細かくチェックする。さらには「シラバス」でも「試験問題」でも、提出後にまた、「教員同士の相互チェック」も追加される。屋上屋を架けて、シラバスなどは「教授会での全員チェック」もある。そのような何重にも重ねた無駄な作業をやったかどうかの「自己点検作業」も追加。そして誰も読まない「報告書」記入までいってようやく終わりである。「とにかく教員は放置するとサボる。管理は絶対に必要だ」。すでに見た例のタカ派弁護士と同じ態度である。

はたしてそれで、教育や研究がよくなったのか？ 「さあ、それは誰にも分からないね!!」。とにかく「真面目に働いている」という形式が大事なのである。グレーバーはこの図式を社会のオートメーション化の話に関連させて提示しているのだが、すべてが機械に取って代わるという未来予想図とは違い、人間そのものが「ブルシット・ジョブ」によって機械になるのである。多くの教職員は、機械化によって人間の雇用が奪われるとなると反対するが、人間そのものが機械になるのは問題にしない。「知的創造性」云々といわれる大学においても、教員が情報システムを通じて「機械化」されている。とにかく「ブルシット・ジョブ」によってルーティンワークの部署をさらに拡大すれば、教職員の増員にも繋がる。雇用「創出」して仲間を増やそう。「ブルシット、大歓迎!!」という訳

である。

「教育官僚」たちは、マックス・ウェーバーも憂鬱になる現代のプロテスタントであろう。かつてプロテスタントたちはお金を使わず貯めることが「天国に召される」証なのだと考えた。本当は貯金するだけでは何も生み出さない。マルクス主義者が言う「貨幣」が「資本」に転化したところで、その資本を使ってこそ、意味のある仕事ができる。しかし来世での救済だけに意味を見いだす人たちは、大学の定員割れが目前であっても「ブルシット・ジョブ」という無意味な行為に終始する。これがいまの大学である。

そして権力を握る一部の者たちにとってこういう組織業務のあり方こそ従業員を黙らせる好都合な制度であり、ここ数年で急速に組織内に張り巡らせているのである。システム化・機械化した教員たちは、この虚構の世界で創造的な研究をしているつもりだろうか。映画『マトリックス』(1988年)で、豊かな社会の幻想空間で寛いでいる人間たちも、「真実」の世界を見るや人間がロボットに「栽培」されていることを発見するシーンが思い出されて仕方ない。

結語

本稿は、これ自体が「ブルシット・ジョブ」である。本来の私の研究からすれば、どうでもよいクソ文章に過ぎない。しかし現実に私たちが置かれている状況を顧みれば、こうした組織分析も必要不可欠かもしれない。

私もじつは数年前に、当時のある理事から「コンプライアンス」違反で吊し上げられそうになったことがある。何らかの「法令」に違反した覚えなどないのになぜか？ この論考で述べてきたように、「コンプライアンス」は「組織の秩序を乱した」だけでもよいのである。しかももっと言えば組織の「秩序」とはその理事本人が体现しており、ボスである自分に逆らったこと自体が秩序を乱す「コンプライアンス違反」だということだろう。もはや何でもアリである。あとは教授会から権力奪取した理事会でどうにでもなるのだ。

もっとも私の場合は、すでに20年以上もこの大学に勤めていて、この組織の表もウラもだいたい察しが付いている。その昔、対立する学長候補が履歴書に「〇〇帝国大学卒」と書いたところ、じつは制度が変わって新制大学卒だった（その逆だったか？）ことから「経歴詐称だ」と騒いだことがあったそう。そんな組織文化があることを聴いていたので、それでギリギリのところではなんとか回避できた。もし回避できていなければ、今頃は泥沼の戦いに陥ってムダな時間とエネルギーを取られていただろう。いや私だけでなく、この20年間を見ているとそういう先生が大勢いる。「教育のため」「研究のため」という大学組織の本来の目的よりも、「法令違反」の字面だけが焦点となり、あるいはそれ以上に「秩序」や「正義」や「倫理」などという見えないものを巡る戦いによって、本来の仕事がまったくできなくなるのである。

ここまで本稿で考察してきたことは、従来の教授会型運営から一部の人間への権力集中型に変容した大学組織の現状であり、とりわけ「コンプライアンス」を緒としたここ二、三十年の大学組織のあり方である。大学の研究者教員そのものが実社会の経験値は低い。

だからこそ文部科学省は実務家教員の採用促進をして実務家教員の担当する授業を増やせと通達しているのである。ところが従来の研究者教員たちは、「そんなことすれば研究の質が下がる」として拒否している。そして無理矢理「実務家教員」を水増ししてカウントし、「わが大学も1割は実務系の授業をやっています」と文部科学省に報告する。これこそ立派な「コンプライアンス違反」である。今回の「研究不正」摘発もこうした背景のなかで政府の政策実施を発端に、既得権を守りたい教授たちの反発、そして権力を握った者たちの利害などの諸要素が絡んでいるといえよう。

戦後日本の「教養教育」は「幅広い知識の習得」とともに、「市民感覚」の養成も含めてやろうとした。アメリカのハーバード大学を真似て、「平和で民主的な国をつくる市民養成」という「2次道徳」を身につけた人間形成を目指した。しかしこれは、1960年代以降明らかになったように過激な政治運動や宗教参画に走る若者をつくった。最近問題の「宗教二世」の話ではない。大学教育の中で教員たちによって「政治二世」「三世」が生み出されていったと言える。社会から隔絶した大学空間で頭でっかちに「概念」ばかりが独走する。教員たちの言う「市民感覚」は、「社会常識」とはかけ離れていたのだ。これは日本だけでなくドイツなどでもそうであり、研究者の中には学生運動を結果として思想的に先導した者もいた。

すでに見た吉見氏や初見氏だけでなく、保守派の研究者たちも旧態依然の教育論は同じようである。保守派の論客で有名な佐藤優は、竹内洋との対談で、ロボット製品制作の際にジェンダーバイアスの問題に直面したことに触れて、「だから理系にも文系も含めた教養教育が必要だ」と述べている[佐藤・竹内 2019: 75-85]。しかしこれは「教養教育」ではない。むしろ「社会常識」を学生たちに身につけさせろという意見である。理系にも文系の科目を受講させて、化学もできるが日本の古典も読める、というような人間をつくったところで問題は何も解決しない。それより本や実験室の中の世界だけでなく、一般社会との接触を経験させることである。そのあとに佐藤は東大の理系出身者は恋愛したことがないから困るという話もしている。これもそんな学生に恋愛小説の講義を受講させたところでどうしようもない。実際に恋愛して挫折するなどさまざまに経験をやるしかない。かつてオウム真理教でテロに関わった信者に理系エリートが多かったときも、「教養教育の復活を!!」などと言われた。しかしこのときも含めて、それは「教養教育」ではない。それよりも社会との接触を経験させることが大事である。実務家教員の雇用促進もそのひとつの方法である。

教授会・大学教授たちがそういう態度であるからこそ、平成になって大学は、教授会とはまったく別のところで大学経営をせざるを得なくなった。たしかに一方でまだ「教員こそが大学を統治すべきだ」という人もいるが、他方で教授会は「抵抗勢力」としか理解されていない。だからこそ教授会から離れて、日本大学のように誰か強烈的な「リーダー」のもと、独裁的にでも大学運営をやろうとするのである。

その理事会も、集中させた権力の有効利用ができずに、ただ権力獲得そのものが目的化するようになった。平成16年に「意思決定の迅速化」を求めて改正された「私立学校法」

だったが、結果的には一部理事の横暴を拡散することになった。そこで文部科学省は早ければ令和6年からまた新たな「改正私立学校法」を施行予定である。今度は評議員会の権限を強化し、理事会への牽制機能を大幅に拡大するようだ。「意思決定」と「チェック機能」というガバナンスの両輪をうまく働かせる施策である。

ところがすでにこれも実際の学内の運用段階で骨抜きにしようとする動きも出てきている。評議員会の無力化を画策するとともに、人々の目を細かな「不正行為」に差し向けるのもその1つの策かもしれない。これではもはやその組織は没落の一途である。いまこそ本来の目的である「社会的に求められる学生教育」という社会規範と社会的責任に立ち戻るときであろう。

参考文献

- グレーバー, デヴィッド, 酒井隆史解題「ブルシット・ジョブ現象について」『現代思想』2019-10, vol.47-13, 特集「コンプライアンス社会」青土社, 45-52
栗田隆子「『コンプライアンス』によって塗りつぶされるこの時代」?」同上, 53-59
小松丈晃「個別化されたリスクとしての<コンプライアンス>」同上, 99-110
吉見俊哉「大学の不条理と未来」『現代思想』2018-10, vol.46-15, 特集「大学の不条理」青土社, 8-17
初見基「日本大学事件の向こうに見えるもの」同上, 18-25
グレーバー, デヴィッド, Graeber, David, *Bullshit Jobs: A Theory*, 2018, =『ブルシット・ジョブ——クソどうでもいい仕事の理論』酒井隆史ほか訳, 2020, 岩波書店
藤井聡『コンプライアンスが日本を潰す』2012年, 扶桑社(新書), Kindle版2012
浜辺陽一郎『コンプライアンスの考え方 信頼される企業経営のために』2005年, 中央公論新社(新書)
郷原信郎『思考停止社会』2009, 講談社(現代新書)
竹内洋・佐藤優『大学の問題, 問題の大学』時事通信社, 2019