



RIETI Policy Discussion Paper Series 03-P-002

国立大学法人法と国立大学改革

澤 昭裕
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

国立大学法人法と国立大学改革

澤 昭裕*

要旨

2003年7月、国立大学法人法が国会で成立した。現在、2004年4月の法人化を目指して、各国立大学では移行作業が始まっている。国立大学法人法は、国立大学に予算、人事等について、意思決定の自由を委ね、活動の第三者評価を受けた上で、結果責任を負うという、これまでの護送船団方式的大学行政からの決別を狙いにする法律である。しかし、実際に行われている移行作業のプロセスにおいては、これまでの行政と国立大学のもたれあい構造が、陰に陽に新制度構築に悪影響を及ぼし始めている。この論考では、国立大学法人法の問題点を分析し、法人化の本旨に沿った大学改革を実現するためには、どのような点に注意していくべきかについて提言を行う。

* 経済産業研究所コンサルティングフェロー

ここに記された意見は著者個人のものであって、経済産業研究所または著者が所属する組織の見解ではありません。

2003年7月、国立大学法人法が国会で成立した。現在、2004年4月の法人化を目指して、各国立大学では移行作業が始まっている。筆者は、2000年以来、折に触れて日本の科学技術研究開発システムの非競争性や閉鎖性について論考を発表するとともに、行政官として工業技術院の独立行政法人化（産業技術総合研究所の設立）、独立行政法人経済産業研究所の立ち上げ、さらには第二期科学技術基本計画の策定や大学改革政策に積極的に関与してきた。そのなかで、例えば競争的研究資金制度の拡充やオーバーヘッド（間接経費）制度の実現、任期付任用制度の拡大、学部学科の設置に関する規制緩和など一定の改革を進めてきたが、根本的な制度改革には、道いまだ遠しの感がある。

日本の科学技術研究開発システムは、政府、国公立研究所、企業などからなるが、その根幹は大学、特に国立大学にあることは疑いない。特に大学は、その時々々の研究のみならず、高等教育という機能を通じて、次代の研究者や技術者を育成するという重要な任務を担っている。その国立大学が、長い間グローバルな競争とは隔絶され、研究者育成システムも硬直化し、外部の社会との関係も希薄なままで放置されてきた。それゆえに、日本経済の低迷を背景に、国立大学制度の改革は焦眉の急であるとの認識が広まっている。1996年に行政改革会議において、大学の独立行政法人化が議論の対象に上ってから、現実に法人化が実現するまで、既にほぼ8年が過ぎている。この8年が、大学改革にとって「失われた8年」にならないよう、法人化された後の制度構築には細心の注意が必要とされる。

国立大学制度の問題点は、枝葉末節まで含めれば数限りなくあろうが、法人化による改革の最大の眼目は、文部科学省という行政機構と国立大学とのもたれあい構造を打破するとともに、国立大学間においても護送船団方式による一律の改革に陥らず、いかに個性を発揮した競争構造を構築していくか、という点にある。私立大学を含め、大学間の教育・研究両面にわたる競争が促進され、グローバルに通用する研究や人材（逆にローカルを支えていく技術や人材も）が、それぞれの国立大学から輩出されるよう改革を進めることが重要である。

本稿では、法人化の基本を定めている国立大学法人法¹を読み進めながら、その問題点を指摘するとともに、条文の趣旨を徹底させていくためには、実務上どのような工夫を講じていかなければならないかについて検討することとしたい。

1. 国立大学の存在根拠・・・国立大学法人法「別表」に記載

各大学の存在自体が、法的にどのような形で規定されるのかという問題は重要である。大学ごとに法人化するという点は、文部科学省の調査検討会議においても合意されていたが、最終的には国立大学法人法では別表に各大学の名称が列挙されることとなった。

独立行政法人の場合、各法人全てに横割りの適用される組織運営原則を、独立行政法人通則法という法形式で定められ、それとは別に個別組織の設置法が制定されている。このことによって、他の独立行政法人の政策的意義付けやミッションに変化がなくても、ある独立行政法人は、環境の変化に応じて自己のミッションや業務を変化・展開させていくことが可能となっている。

¹ 文部科学省のHP：http://www.mext.go.jp/b_menu/houan/an/030202c.pdf 参照。

行政の常識からすれば、国立大学のミッションは大学によってそれほど異なることはないという考え方が一般的であろうし、各大学ごとに設置法を制定するべく約90本もの法案を一国会で審議・成立まで持っていくことは、実際上不可能に近いことから、今回の国立大学法人法のように別表方式が選択されたものと考えられる。

しかし、これでは大学の多様化・個性化という大学改革の基本的方向性に逆行すると言わざるを得ない。大学には、教育と研究を軸とする共通のミッションがあるので、別表方式でもことさら問題はないと考える向きもあろうが、行政実務家の観点から見ると、個別法方式と別表方式では、将来の法改正の可能性に関する認識において、雲泥の差がある。個別法であれば、例えば産学連携を志向する国立大学法人には、産学共同で設立する会社に対する出資機能を付け加えたり、国立大学法人間で効率化のために事務機構を統合してアウトソースする場合を考えると、必要となる法改正が、当該国立大学法人の個別法のみで完結する。一方別表方式では、全ての国立大学法人がそうした事業を希望したり、遂行可能な実力を伴わない限り、法改正まで行おうということにはならないのが、護送船団方式的行政の思考性向である。

今後、国からの研究資金に占める競争的資金の割合が増大していく中で、研究重点大学と教育重点大学の種別化が生じたり、グローバルな競争に参加する大学が出てくる一方で、地域との連携を強める大学の数も増すといった事態が生じてくる。少なくとも政策として、大学間競争を促進し、こうした本格的な多様化を指向するならば、中期計画の差別化のみで実現できるものではない。個別法で自己の存在が規定されておれば、自大学のミッションを他大学と差別化することを法的に明確にしながら、経営体としての意思決定組織やガバナンスの仕組みに工夫を凝らして、民営化するなどの設置形態の変更を目指したり、国境を越えた大学間連携をも模索することが、比較的容易に可能となる。究極、大学の自己責任による選択を制度的に担保するのは、各大学個別の設置法であるといっても過言ではない。

国立大学法人法の「別表」扱いで、一大学の発想やチャレンジだけでは制度を変革できないのであれば、一つの護送船団方式が別の護送船団方式に変わっただけに過ぎない。全ての国立大学が文部科学省の一組織に過ぎなかったこれまでと同様、一律の枠組みの中で、自由な経営展開を阻むばかりか、またもや法人制度を運用する行政への依存体質を強めるだけにならないか危惧される。立法実務的な観点から別表形式が選ばれたとするならば、上記のような問題意識にどのような考慮が払われたのか、明確にしておく必要がある。しかし、この点については、調査検討会議、国会審議はもちろん、法人化反対論者も含めて議論されたことはなく、今後禍根を残したといえよう。

2. 法人化の目的・・・「均衡ある発展」

第一条の目的の条文は次のとおりである。

「この法律は、大学の教育研究に対する国民の要請にこたえとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図るため、国立大学を設置して教育研究を行う国立大学法人の組織及び運営並びに・・・について定めることを目的とする。」
(下線は筆者)

国立大学の法人化をめぐる議論の中で、最も懸念されていた問題の一つが地方国立大学の行く末である。大学間競争が激しくなれば、旧帝大に比べて予算や人員が乏しく、

施設も老朽化している地方大学は、将来廃校も含めて検討せざるを得なくなるのではないかという議論が、地方大学学長から多くなされていた。下線部の「均衡ある発展」という部分は、そうした声に配慮した結果挿入された文言であろう。

「均衡ある発展」の意味は、学部教育と大学院教育との間、学問分野間、地域間の3つのバランスを意味するというのが、文部科学省の国会答弁²である。しかし、前二者は具体的な「政策」や行政側の所為に結びつくものではなく、基本的には大学側が判断すべきものであり、結局「政策」的な意義を持つのは「地域間のバランス」ということになる。学生の修学機会の確保と地域社会発展のために、各都道府県に少なくとも1校の国立大学を配置するという政策が、この目的規定によって将来とも維持されることが明らかにされたと解することができる。

これまで、学校教育法その他の国立大学に関連する法制度の中に、こうした「均衡ある発展」といった目的が規定されていた例はなく、国立大学法人法の制定を契機に、こうした全国一律の高等教育機会の確保という事実上採用されていた政策を法的に根拠づけることによって、地方国立大学からの存続維持に対する不安を払拭することを狙ったものだと言えよう。

しかし、この「均衡ある発展」という概念は両刃の剣なのである。文部科学省自身が護送船団方式への批判に対応したと国会で述べているとおり³、国立大学法人法は、個々の大学が行政による一律的な規制と保護から脱し、自律性を持ちながら個性化を図っていくことを狙ったものであるにもかかわらず、「均衡ある発展」という概念は、全ての国立大学の横並び的取扱いを含意するものである。

確かに、地方国立大学が置かれている状況は、財政面や資産面を考えれば非常に厳しい。地域経済社会においては、人材育成や産業発展、さらには文化の継承発展等に対して大学が果たす役割に、大きな期待が寄せられているが、限られた経営資源の中では、教育研究の範囲や規模について、集中と選択を迫られることになる。法人化された後には中期計画を策定することになるが、地方国立大学こそ特色ある内容をもつ計画を示すべきである。

本条文を根拠として、他県他大学との横並びを訴えていくような言動や地元選出国会議員に対する利益誘導の働きかけなどの政治的活動が見られれば、大学に対する信頼感は失われ、再び政治・行政の介入を強く受けることになる。「国土の均衡ある発展」という概念が、公共事業の重点化を妨げ、非効率な社会資本投資が全国的に行われたことを思い起こせば、「均衡ある発展」というマジックワードが持つ危険性を理解できるだろう。

そもそも今回、国立大学の改革が必要であるとされた理由は、1996年の行革会議での議論の結果である中央省庁等改革基本法第四十三条第2項に端的に表現されているので、長くなるがここに引用しておきたい。

「政府は、国立大学が教育研究の質的向上、大学の個性の伸長、産業界及び地域社会との有機的連携の確保、教育研究の国際競争力の向上その他の改革に積極的かつ自主的に取り組むことが必要とされることにかんがみ、その教育研究についての適正な評価体制及び大学ごとの情報公開の充実を推進するとともに、外部との交流の促進その他人事、会計及び財務の柔軟性の向上、大学の運営における権限及び責任の明確化並びに事務組織の簡素化、合理化及び専門化を図る観点から、その組織及び運営体制の整備等必要な

² 遠藤純一郎文部科学省高等教育局長答弁、第156国会衆議院文部科学委員会4月16日。

³ 遠山敦子文部科学大臣答弁、第156国会衆議院文部科学委員会5月14日。

改革を推進する。」

この条文から明らかなように、後段は国立大学法人法の大学運営に係る諸規定によって実現されているわけだが、その前段にある考慮要因の諸要素は、国立大学法人法第一条において、全て「大学の教育研究に対する国民の要請」として曖昧化され、特に「大学の個性の伸長」という点は、全く欠落したものとなっている。「個性の伸長」よりも「均衡ある発展」を行政・大学関係者が望んだ結果、中央省庁等改革基本法がないうがしろにされているとすれば、今回の大学改革は道半ばに終わっていると断じざるをえない。

3. 「国立大学法人」と「国立大学」…経営と教学の一致

第二条の定義規定に、「…『国立大学法人』とは、国立大学を設置することを目的として、この法律の定めによるところにより設立される法人をいう。」とある。また、第四条第2項に「別表第一の第一欄に掲げる国立大学法人は、それぞれ同表第二欄に掲げる国立大学を設置するものとする。」との規定がある。これらの規定は当然のように見えるが、背景は少し複雑である。

学校教育法第2条には学校の設置者の規定があり、学校は国、地方公共団体、学校法人(私立)のみが設置することができることとされているが、この規定との関係で、改革後の国立大学は誰が設置するのかという点が問題になった。というのも、学校教育法第5条に「学校の設置者は、その設置する学校を管理し、法令に特別の定めのある場合を除いては、その学校の経費を負担する」と規定されているため、国立大学が国立大学法人によって設置されるものとする、国が経費を負担する根拠が失われるのではないかと懸念されたからである。

さらに学校教育法第2条には、国以外の選択肢は学校法人すなわち私立学校しか規定されていないため、国立大学が法人化されると、民営化への第一歩となってしまうのではないかと国立大学関係者の心配があった。国が設置者だという点に対する誇りや安心感がその深層心理にあったことは否めない。

これらの点は、結局、国立大学法人が国立大学の設置者となり、国立大学法人法と同時に制定された「国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」において学校教育法第2条が改正されて、設置者のカテゴリーに国立大学法人が追加されることによって決着を見た(設置者費用負担問題については、国立大学法人法で国立大学法人に対する運営費交付金が交付されることが明記されたため、学校教育法第5条の「法令で特別の定めのある場合」に該当するものとして問題はなくなった。)が、その過程で、制度設計上の重要なオプションが失われた。それは経営と教学の分離モデルである。

経営と教学が分離していることが基本になっている「学校法人」は、前述のように民営化への第一歩となるかもしれないということ及び設置者負担主義の観点から国による財政措置の根拠がなくなるとの懸念から関係者に忌避されたため、最終的には国立大学法人の長=国立大学学長という経営と教学が一致した運営モデルが唯一の選択肢だとみなされることとなった⁴。個々最近の文部科学省の大学改革政策は、学長のリーダー

⁴ 放送大学学園は特殊法人でありながら、経営と教学(放送大学)が分離されており、学校教育法第2条第3項に放送大学学園は大学を設置することができるとの例外規定が設けられている。

ーシップ強化（その反射として、教授会の関与の縮小）が基本になってきた。その方向性に誤りはないが、国立大学のような総合大学の場合、学部間の価値観や伝統の違いは、産業で言えば異なる業種間ほどの差があり、また組織帰属意識自体を持たない構成員も多数存在する。そうした大組織をまとめあげつつ運営する任務を、ひとり学長のキャパシティに依存することは、極めて困難であろう。

これまでは、経営面での権限と責任が文部科学省という大組織に属していた。したがって、国立大学の学長は教学のみの代表者であったことから、人事・予算その他組織運営についてのノウハウやスキルを問われることは少なかった。しかし、今後は自己の責任、それも自己のみの責任において、一大学全体の行く末が決せられることになる。確かに、副学長の増員などスタッフ機能を強めることも同時になされることになるだろうが、トップが全ての権限と責任を有するという設計になっている限り、スタッフはトップの物理的業務負担を軽くすることはあっても、本質的な解決にはならない。むしろ、経営責任をとる人物と教学の責任をとる人物を別の存在としなければ、伝統的に尊重されてきた大学の自治や学問の自由が侵される危険性をもはらんでいることに留意しなければならないだろう。

後述する国立大学法人の意思決定システムにも関連するが、経営と教学の分離運営モデルを機能させようとするれば、部局長に相当の権限と責任を分配する必要となる。そもそも「大学間競争」とは、実は学問・研究分野を一にする（したがって相対評価も可能な）学部・研究科間の競争であることが自然である。また、工学部、医学部、農学部などより経済社会との関連性が高い学問分野に属する教官と、理学部、文学部などより真理探究型で市場経済との距離が離れている分野に属する教官とでは、その価値観や学問観の開きもある。組織内に同一のルールで律しきれないサブユニットを含む場合には、組織設計論としては、特に権限の中枢を構成する人事権・予算配分権について、当該サブユニットの長に、権限の大きさと同等の責任を配分しておき、サブユニット間で調整しなければならないことが生じた場合に処理するルールを全学的に定めておくことが効率的である。

これは、文部科学省の政策であった学長のリーダーシップ強化という命題からみれば、権限分散という点で、一見逆方向の改革に見えるかもしれない。しかし、大学を個々の構成員からなるギルド的組織ではなく、現代的な有機的一体性をもつ組織だととらえれば、組織の運営執行部がこれまでより大きな権限と責任を負うという意味で、同じ方向を向いた考え方である。国立大学とは異なるが、同様の研究組織体である独立行政法人産業技術総合研究所の組織設計においても、こうした配慮がなされ、3000人を越す大組織が運営されている⁵。

4．教育研究の特性への配慮と評価問題

第三条に、「国は、この法律の運用に当たっては、国立大学及び大学共同利用機関における教育研究の特性に配慮しなければならない。」と規定された。さらに国会審議の

国立大学法人についてもこうした道をとることが可能だったにもかかわらず、経営と教学の一致モデルが選ばれたもう一つの背景には、日本の私立大学の経営の不透明性や非効率性に対する否定的評価もあった。

⁵ 澤昭裕(2001)。

結果採択された衆参両院の附帯決議にも同様の趣旨が規定されている。

国立大学の法人化問題は、当初国立大学のみならず、文部科学省も強く反対していた。1971年の中央教育審議会答申「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について」(いわゆる「四六答申」)や1988年臨時教育審議会答申において、すでに国立大学の法人化論は議論の俎上に上っていたが、いずれも日の目を見ず、行革会議で独立行政法人化が議論された際も、大学の特性から法人化はそぐわないという意見が大勢を占めた。いずれの時代も、大学における教育と研究の特性が、法人化に反対する理由となっているが、実際のところ、その「特性」とは何だろうか。学生という自立していない構成員を組織に内包するところから生まれる特性もあろうが、大学改革の文脈で議論されるのは大半が研究の側面であり、つまるところ、個の創造性を活かす自律的研究環境が侵されるような改革は反対だということに尽きよう。

文部科学省による微細にわたる研究環境のコントロールのなかで、国立大学には本来の意味の「自治」(=自己の資源で自己のあり方を選択できる)が欠けているにもかかわらず、大学の構成員が「自律的」な研究環境が保証されているとどうして感じているのか、外部者は疑問に感じる。しかし、実際には人事、会計その他の諸制度が定着し、ある種の秩序が成立すると、その秩序自体は窮屈なものであっても、安定的かつ継続的なものであれば、結果予測性が高まるため、当事者にとっては最も居心地のいい環境となる。したがって、当該秩序を少しでも改変したり、乱したりする要因に対しては、それが「自律性」を今より高める可能性を持つものであっても、抵抗する勢力が現れるのである。

その秩序の変更に対して、旧秩序を維持するために使用される大義名分が「特殊性」である。これは大学改革問題に限ったことではない。例えば、他の規制改革問題で見られる対立においても、同じような構図がある。貿易自由化問題では農業(特にコメ)、経済的規制問題では、医療や教育分野への株式会社参入など、全てその「特殊性」が改革を阻んでいる。確かに「特殊性」に応じて、新たな制度の弾力的運用が必要な場合があるが、だからといって「特殊性」がゆえに改革の本旨がないがしろにされてしまっただけでは本末転倒である。

国立大学法人法の審議においても、国立大学法人の業績評価を巡って、この条文が議論になった。国立大学法人の業務実績評価は、一義的には文部科学省に設置される国立大学法人評価委員会が行う(国立大学法人法第九条)ことになっているが、総務省に設置される政策評価・独立行政法人評価委員会がダブルチェックを行うこととされている。国会審議では、このダブルチェック機能の内容や意義に関して、できるだけ総務省の政策評価・独立行政法人委員会の権限を弱めるよう野党から求められた結果、最終的には同委員会が中期計画期間終了時に行う主要な事務・事業の改廃に関する勧告を行う際の方針は第三条の趣旨に配慮されること、またその際に行われる調査についても、第三条の規定の趣旨を踏まえ、必要な資料の提出依頼は国立大学法人直接ではなく、文部科学大臣に行われることとなった⁶。前半の事務・事業の改廃についての勧告ともなれば、大学の存廃にもかかわる重大事であることから、第三条の趣旨が踏まえらるべきことについては、正当化される理由も存在するだろうが、後者の資料提出の依頼先まで、「第三条の規定の趣旨」を踏まえる必要があるのかどうか、大いに疑問である。

国立大学が文部科学省の管理から離脱し、法人化を契機に自由な運営を享受するため

⁶ 田村政志総務省行政評価局長答弁、第156国会参議院文教科学委員会6月26日。

には、種々の評価制度をむしろ積極的に活用しながら、自らが国会を含めた国民一般に対して説明責任を果たしていくことが必要条件となる。国立大学法人法その他の関連法の改正によって、大学が受ける評価は、上記に述べた国立大学法人評価委員会、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会のほか、各大学による自己評価、大学評価・学位授与機構による評価、学校教育法に規定する認証評価（いわゆるアクリディテーション）という公式制度が予定されている。また、民間の調査機関などによる大学ランキング評価が増えてきているし、金融機関による私立大学の格付け評価も最近現れた。自大学のセールスポイントは何にするのか、またその質と量を改善していくために、どのように学内の資源配分を考えていくのか、といった戦略的経営手法を取り入れることを怠った大学は、こうした多様な評価軸による外部評価の中で、他大学に取り残されていくことを覚悟しなければならない。

評価問題について最後に付言すれば、右に挙げた評価制度は、すべて機関（組織）評価が中心である。国会審議でも、公式な評価制度は、教官個々人の業績評価を行うものではないとの見解が、当局から示されている。しかし一方で、国立大学法人制度では、実績主義の人事システムを導入することが恣意されており、また機関（組織）評価といっても、機関（組織）としての実績は、個々の構成員の教育・研究実績の積み重ねであることから、教官個々人の業績評価システムが、各大学において遠からず導入されることとなる。これまで国立大学教官個々人の評価は、全くと言っていいほどなされていないため、今後どのような評価基準を設けるのか、その基準は部局ごとに異なるものとするのか一律なのか、誰が評価するのか、評価結果のフィードバックは何に反映されるのか、教育と研究はどのような比重にするのかなど、学内の議論が容易に収斂しないだろう。各大学の執行部は難題を抱えることになるが、手をこまねいているわけにはいかない。

工業技術院人事課長として、独立行政法人産業技術総合研究所の人事制度構築に携わった筆者の経験から述べれば、どのような業績評価システムを導入する場合にも、次の諸点に留意することが重要である。（教育評価については、別途考慮する必要がある。）

被評価者の自己申告、自己評価を基本とすること（被評価者が、評価者に対して評価してもらいたい実績を、エビデンス付きで申告する仕組み。ほとんどの研究者は、自らの研究業績の意義付けや質は、学会による評価などで自己認識している。）

1年単位の短期評価だけでなく、5～10年の業績蓄積を評価する長期評価も組み合わせる

定量的評価と定性的評価をミックスすること（定量的評価は恣意的な評価から被評価者を守る目的、定性的評価は数値に表れない重要な研究の芽を摘まない目的で行うこと。一般にはその逆のように思われていることに注意。）

公平公正な一律の評価基準は存在しないことを認識し、基準自体の作成よりも、評価プロセスの公平公正性を明確にすることに重きをおくこと（苦情申し立て制度の構築を含む）

どの評価制度も完璧ではありえない。ある程度の時期と経験を経て修正していくことを前提に、まず導入することが重要だと認識すること

5 . 国立大学法人の意思決定組織・・・不明確な権限・責任分担

国立大学法人法第二章第一節に、国立大学法人の意思決定組織が規定されている。先述した経営と教学の分離モデルが排除された結果、経営と教学双方を「総理」する学長のほか、役員会、経営協議会、教育研究評議会が設置される。学長のリーダーシップを改革の基本的方向としながらも、これまでの大学運営が教授会⁷中心としたコンセンサス方式で行われてきた伝統に配慮した、トップダウン・ボトムアップの折衷型となっている。こうした意思決定システムの問題点は、次の二点にある。

第一に、役員会と学長の権限・責任分担が不明確である。その理由は、第十一条第二項に「学長は、次の事項について決定をしようとするときは、学長及び理事で構成する会議（第五号において「役員会」という。）の議を経なければならない。」（傍線筆者）と規定されていることにある。役員会の「議」とは「議決」の意味であろうか、それとも「審議」の議であろうか。国立大学法人の制度設計の基本的考え方によれば、学長は全ての決定権限を持ち、責任を負うことになっているが、前者の解釈であれば、役員会が議決しないものは、学長が決定することができない。後者の意味であれば、経営表協議会や教育研究評議会での審議事項と役員会での審議事項が重複し、内部調整コストは増大し、意思決定のスピードが犠牲になる。

この解釈については、第二十、二十一条に、経営協議会や教育研究評議会の任務として、重要事項を「審議」するという別の用語が当てられていることから見て、前者すなわち「議決」を意味するものだと考えられる⁸。もしそうだとすれば、学長がある重要事項、例えば業績の上がない学部を廃止を決定しようという際に、役員会が否決した場合、その学部は廃止できなくなってしまう。その結果、もし国立大学法人評価委員会で、当該大学の評価が下がり、たとえば運営費交付金を減額されたとすれば、それは学長の責任であろうか、それとも役員会の責任であろうか。また役員一人ひとりには何の責任も生じないのだろうか。国立大学法人の制度設計上、最も重大な曖昧さが、ここに潜んでいる。

⁷ 教授会については、国立大学法人法に定めはないが、学校教育法第五十九条の規定は維持されることから、今後とも組織として維持される。ただし、国会審議の過程では、文部科学省側は、教授会の審議事項は学部等の教育研究に関する重要事項に限られるとの認識を示すとともに、教授会の人事権についてや設置単位も法人側に委ねられると次のように答弁をしている。

「（教授会は）審議事項を真に学部などの教育研究に関する重要事項に精選するということが大事だと思っております。」（遠山敦子文部科学大臣答弁、第156国会衆議院文部科学委員会5月14日）

「法人化後は、非公務員型の法人ということでございまして、教員の任命権者は文部科学大臣から学長になるとともに、教育公務員特例法の適用がなくなって、人事については教授会の議に基づいて行うということの規定の適用はなくなるわけでございます。したがって、教員人事については、今後は各国立大学法人の創意工夫にゆだねられる、これが原則になるわけでございます。」（河村建夫文部科学副大臣答弁、第156国会衆議院文部科学委員会5月16日）

「これまで教授会の設置の単位とされておりました学部や研究会については、法律上、規定はないわけでございます。こうした点を踏まえて、どのような教育研究組織の単位にどのような形で教授会を置くか、これについては法人の定めゆだねることになるわけでございます。」（河村建夫文部科学副大臣答弁、第156国会衆議院文部科学委員会5月16日）

また、教育研究評議会の審議事項に「教員人事に関する事項」（第二十一条第三項第四号）が含まれているが、これは人事制度のことを指しているのか、個別人事も含まれるのかは判然としない。

⁸ 「…事柄によっては役員会の議決を経て学長が最終的な意思決定を行う。」（遠山大臣答弁、第156国会衆議院文部科学委員会5月14日）

第二の問題点は、現実の場面で重要な事項について意見の相違が出てきた場合、学内調整が、校務・学務に支障が生じない時間内で完了するかどうか、心もとないことである。例えば、学内予算配分のように、教学と経営双方に関連するような事項は、経営協議会も教育研究評議会も審議することができる。特に、経営協議会は半数以上が学外者であり、内部者で占められる教育研究協議会と考え方の相違が生じることは、大いにありうる(むしろ、それが経営協議会の任務であるといっても過言ではない。)その結果、例えばある付置研究所の施設建設や大型設備の導入予算を巡って調整に手間取った場合、年度前半に配賦予算が確定しないことも考えられるが、その場合には年度内の物品調達や工事発注はあきらめざるをえないようなことも予想される。その案件に土地の処分などが関係していた場合、文部科学大臣の認可を必要とされるため、役員会の議決も必要になるし、文部科学省との事前調整にも時間を要することになる。競争的な研究テーマの場合には、研究現場は一刻も早く研究をスタートさせたいと考えているだろうが、こうした場合、学長が自己の責任において「見切り発車」できるのだろうか。

6 . 中期目標と中期計画

国立大学は、独立行政法人通則法による法人化に強く反対してきた。その理由は、通則法の各規定の中でも、所管大臣が法人に対して業務に関する中期目標を付与し、法人側はその目標を達成するための中期計画案を策定して、所管大臣に認可を受けるという仕組みが、国立大学に対する行政の介入や縛りを強くし、大学の自治が守れなくなるという点にあった。

確かに、所管省である文部科学省の官僚に、個々の大学の目指すべき中期目標を作成する権限を与えては、大学の自治や学問の自由が侵されるという大学側の懸念は、首肯できるものがある。しかし、その論理を飛躍させて、大学は社会との関係性を持たずに、何をやっても許される場所であるということにはならない。特に、国立大学のステークホルダーは多岐にわたる。教育研究予算を配分する政府、その財源になっている税を支払っている国民、教育サービスを受けている学生、授業料を実質的に支払っている学生の保護者、卒業した人材を受け入れたり研究費を供与する産業界など、大学が説明責任を負う相手は、経済社会全体に広がっている。

もし日本の法制上許されるならば、こうした現代の大学に適合する仕組みは、社会全体と結ぶ「契約」だろう。国民の代表である国会及び国会で議決を受けた予算を国民の負託を受けて執行する政府と大学の間で、対等な立場で一種の契約を結ぶ。その履行状況を監視するために第三者機関を置き、契約期間終了後、遵守度を測定したうえで契約を更新する。

残念ながら、現在の日本の法制度はそれほど柔軟ではなく、既に例のある仕組みである独立行政法人通則法を修正することによって、同様の効果を得るしかない。その工夫が国立大学法人法第三十条第三項の規定である。同項は「文部科学大臣は、中期目標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、国立大学法人等の意見を聴き、当該意見に配慮するとともに、評価委員会の意見を聴かなければならない。(傍線筆者)とする。傍線部分は、独立行政法人通則法の該当条文には存在しておらず、国立大学法人を独立行政法人と差異化する最も重要な部分である。

当然、国会審議においても、この部分についての解釈が議論になり、遠山文部科学大

臣は、次のように国立大学の懸念に相当配慮した答弁を行っている。

「(中期目標は)実際的には私は大学が定める、あるいは大学の原案というものをベースにして決めていく…(中略)…大学ないし大学法人の意図というものが生かされていくわけでございます。私の今言っております実際的にはというところを是非とも将来にわたって記録に残しておいていただきたいと思う」⁹

しかし一方、同じ国会において、文部科学省が昨年12月に国立大学法人に宛てて発した中期目標関連項目作成に係る提出依頼資料が明らかにされ、今後の中期目標策定過程における文部科学省の介入が懸念される事態となっている¹⁰。文部科学省側としては、国立大学協会から、中期目標及び中期計画のイメージ的なものを出すよう要請されたために、大学側で行う中期目標及び中期計画策定の準備資料として、作成したという認識であることを答弁しているが、これまでの文部科学省と国立大学とのもたれあい構造を示している好例といえよう。文部科学省の介入に対して、大学の自治をタテに大学の自律性を表では強調しながら、実際的な実務になると、文部科学省が持つ行政能力に依存する国立大学という図式である。国会では、文部科学省に対する批判が前面に出ていたが、実際には国立大学法人のミッションを表現する最も重要な中期目標さえ、自ら作成する創造力やイマジネーションに欠ける国立大学側も、同様に批判されて当然であろう。

また、中期計画は単なる予算要求書ではない。中期計画は、中期目標を達成するために、現実にはどのような学内資源配分を行い、その進捗を測るためにどのようなマイルストーンを置き、どのようなスケジュールで計画を実行していくのが記載された実効的な経営方針でなければならない。今後、大学の個性化、多様化に向けての改革努力に真剣に取り組んでいること、またそれがゆえに行政の介入は不要であることを示すためには、各国立大学が、独自の中期目標の原案と中期計画の作成に、最も多くのエネルギーを割いていくことが必須となる。

7. 学内資源配分システム

国立大学法人に対しては、独立行政法人制度と同様、運営費交付金が国から支弁される。また、土地、施設などの国有財産は法人に移転され、授業料その他の自己収入も個別の国立大学法人ごとに帰属する。こうした予算関連制度の変更によって、国立学校特別会計は廃止され、名実ともに個別の国立大学は予算執行の自由を得ることとなった。

筆者は、法人化に当たって、国立学校特別会計制度は存続する可能性の方が高いと考えていたが¹¹、法人制度の趣旨にそって廃止されたことは合理的な判断だったと評価される。筆者が、存続する可能性の方が高いと考えていた理由は、国立大学の授業料が一種の公共料金であり、教育の機会均等の観点から、国の規制にかからしめて全国立大学一律にすることが適当であるとの考え方が根強くあることに加え、仮に特別会計を廃止して授業料を自由化した場合、大学間競争の激化から、財政的に立ち行かなくなる大学法人が出てくることが懸念されるため、特別会計制度を維持して、大学法人間に所得再分配を裁量的に行える余地を残しておきたいと、行政当局が判断するだろうと考えたからである。

⁹ 第156国会参議院文教科学委員会5月29日。

¹⁰ 第156国会参議院文教科学委員会6月10日及び26日の審議録参照のこと。

¹¹ 澤昭裕(2001, pp.420-421)参照。

この授業料設定問題に関しては、国立大学法人法第二十二條第四項において、文部省令で定めることとされ、実際には標準額（現行水準程度）±（上下10%くらいか）をその内容とすることになった。この結果、国立大学法人は一定の財務的自由度を得たわけだが、学部間での授業料差別化は認められておらず、横並び意識もあって、当面は全国一律水準の授業料に落ち着くものと思われる。しかしながら、少子化などの経営環境変化、中期計画期間終了時の評価などの制度的チェックなどによって、中期的には国立大学法人ごとや学部・専門職大学院ごとに、授業料の多様化に向けた力が働くことになろう。そうした時代を迎える準備として、今後各国立大学法人は、大学内の各部局の教育研究業績を挙げていく必要に迫られる。

こうした状況に直面しているという認識が生まれれば、次の最も大きな課題は、学内の資源配分をどのような方法で行うかということになる。ここでいう資源とは経営資源のことであり、学生定員、教職員定員・定数、新組織（行政用語では「機構」）、スペース、予算（施設建設費を含む）のことを指す。これらの配分は、中期目標や中期計画と密接に関連しており、各国立大学法人が持つミッションと整合的でなければならない。

そのうち、予算配分方式についてのオプションをみてみよう。概念的整理としては、集権的・分権的及び競争的・非競争的という両軸で構成する考え方もある¹²が、ここでは、米国の研究大学で実際に行われてきた学内予算配分方式の実証研究を行ったダニエル・ローダス¹³を参考に、以下のように分類してみる。

前年度増分方式

フォーミュラ方式

予算計画方式

インセンティブ方式

前年度増分方式

この方式は、各支出項目について特段厳しい査定をせず、一律の増分を認める方式である。部局間配分においても、部局内配分においても、最も多くみられる形態であり、日本の国立大学でもいわゆる「当たり校費」の配分方式として、広く採用されてきた。この配分方式のメリットは、ほぼ一律のルールで増分が認められていくことから、現場サイドからの不満が生じにくく、調整にかかる行政コストが最小化できるとともに、相対評価が困難な学問分野間のプライオリティづけや業績評価を回避することができることにある。しかし、こうした予算配分方式は、中期目標及び中期計画が明示される国立大学法人においては、教育研究の戦略目標と予算配分結果とのリンケージが明らかではなく、国立大学法人評価委員会など外部評価機関からは、修正を迫られる可能性が高い。また、ダイナミックな教育研究分野の改革を行ってより上位のランキングを目指す大学にとっては、こうしたスタティックな予算配分方式は、重点的資源配分の障害となるだろう。さらに、効率化の観点からみても、この予算配分方式は、次年度予算を確保するため、年度内での無理な使い切りを助長する効果をもつことから、法人化によって得られた予算執行の自由（単年度主義からの解放、剰余金が積立可能）を失うことになる。

フォーミュラ方式

米国では、州立大学システムの中で大学間配分でとられることの多かった方式である。

¹² 山本清（2002）。

¹³ Rodas（2001）

フォーミュラを構成する要素は千差万別だが、共通要素としては、学生・教官数、学位授与数などが挙げられる。国立大学法人に支弁される運営費交付金の算定根拠も、この方式に似たものとなっている。この方式のメリットは、恣意的な算定根拠要素を排除する限り、公平・公正感があり、予算要求交渉の際に生じる調整コストを最小化できることにある。その点、上記の前年度増分方式と同じであるが、この方式は大学内部での配分方式としてとられることは少なく、大学間での配分方式として採用されてきた。大学内配分方式としてフォーミュラ方式を適用しようとする、学生関連要素が算定根拠の中心を占めるがゆえに、今後同一大学内での学部間競争を招くことになるとともに、学生単位当たり費用の差が大きい理系と文系の間で、不公平感が生じる可能性がある。

予算計画方式

全ての又は一部の教育研究プログラムについて、部局長等現場のマネジメントレベルも参加してコストベネフィットを評価し、各予算について正式な了解を与えていく方式である。この方式のメリットとしては、評価過程を通じて、実際に予算を執行することになる現場のマネジメントレベルも、大学全体が抱える問題点やジレンマを理解するようになることや、予算削減が必要となる時期や重点配分を行わなければならない場合に、より正式な手続きを経て意思決定ができることが挙げられる。しかし、米国ではこの方式をとった大学は、2 - 3年のうちに取りやめたといわれる。その理由は、評価のためのペーパーワークが相当負担であり評価過程自体も時間浪費的であること、評価結果について学内からの反発が生じる例が多くなったことなどである。

ただ、日本の国立大学では、これまでこうした学内での真剣なプロジェクト評価がなされてこなかったこともあり、中期計画に掲げられた重点プロジェクトなどについて予算決定を行う場合などは、この方式を採用することも一案ではないだろうか。

インセンティブ方式

これは、予算執行の自由と責任を部局に持たせ、その業績を評価して予算を増減していく方式である。この方式は、財源を税収から支弁されている州立大学が、アカウントビリティの観点から採用したことに始まる。この系として、部局責任予算配分方式（部局が一種の独立採算制をとり、自己収入は当該部局に属するが、大学全体の間接費用も間接部門からのサービスの購入と認識して大学当局に支払う）や部局長責任予算配分方式（部局長が自部局の中期計画を作成し、その執行に責任を持つことと引き替えに、ブロック予算が部局に割り当てられる）がある。

前年度増分方式以外のいずれの方式においても、教育研究評価が予算の増減にダイレクトに結びついていくという意味では、国立大学法人の制度設計のコンセプトに合致する。業績評価については、当然のことながら「公正な評価基準はあるのか」「短期的な評価は基礎研究になじまない」などといった反発が出てくるだろう。しかし、だからといって評価をしなくてよいという理屈にはならないとの認識の上に立って、まずは導入することが重要である。いったん導入した後に、評価プロセスの改善、評価基準の修正などを積み重ねていくことによって解決しうる問題も多いものである。少なくとも、国立大学法人に対しては、国立大学評価委員会、政策評価・独立行政法人評価委員会、大学評価・学位授与機構による評価が、制度上行われることになっている。こうした評価を先取りしつつ、自大学内部において教育研究評価を進めていくことは、アカデミックプライドを維持するためにも必要なことだと思われる。

しかし、日本の国立大学に置いて、部局に予算執行権限と評価責任を持たせるこの方式が機能するかどうかについての本質的な点は、評価にまつわる方法論ではない。最も

重要な問題は、学長が、国立大学法人全体のミッションと統合的な部局運営を部局長に指示する権限や、指示に反した場合に適切な処分を行う権限を、現実に行使することが可能かどうかということにある。部局長の任免権は、国立大学法人においては学長が持つことになってはいるが、これまでの伝統や歴史的な理由から、部局長は部局内での選考によって選ばれてきているため、権限の所在や責任の取り方についても、これまでの認識が今後とも残存するだろう。そうした中で、大学中央執行部と部局の間の権限と責任分担の明確化が要求されるインセンティブ方式を導入することは、学内秩序に一時的な混乱を招く恐れもある。

以上の方式のオプションは、全ての予算配分を一方式だけで行うということを前提としたものではない。例えば予算の半分は前年度増分方式で配分し、残りはインセンティブ方式による、といった対応も可能だろう。また、事務局予算と教育研究部門予算とを区別して、別の方式を適用することも考えられる。さらに、人員配分については、人事制度や教官のキャリアパスの設計とともに検討することが必要であり、上記の予算配分方式をそのまま適用することは不相当である。

学内資源配分についての工夫が最も重要な実務上の課題であることは、どの国立大学法人にも共通に当てはまる。一方、大学という組織は、ヒエラルキー的な意思決定構造を有しておらず、また学生という他の組織には存在しない構成員を組織内に抱えている事情があることから、その課題を克服していくことは容易ではない。留意すべきことは、一度導入した制度は、修正・改善はできても、なかなか根本的な変革はできなくなるといことである。各国立大学法人においては、建前はともかく、自大学の実力や自己の置かれている経営環境を冷静かつ客観的に認識したうえで、自法人のミッションの的確な遂行を可能とする学内資源配分システムを構築することが期待される。

8 . 今後の国立大学協会と文部科学省高等教育行政体制のあり方

「大学の自治」についての歴史的、哲学的考察は多くある¹⁴が、組織運営の観点からの自治の定義として「当該組織が、自己の責任と権限において、自分自身の機能や公正を選択・決定でき、かつ将来の在り様をコントロールできる状態」というふうに定義すれば、これまで、国立大学には自治は制度的に担保されていなかったといえる。

第一に、国立大学は、文部科学省の施設等機関であり、行政組織の一部であった。したがって、内部組織の設置・改廃には法令の変更を要した。第二に、国立大学の定員は総定員法の枠がはめられており、教官や事務職員は文部科学省の職員として、任命権は文部科学大臣に属した。第三に、予算上も一部を除いて、国立学校特別会計によって一元管理され、個別の大学は、「省内一部局」として予算要求を行っていた。授業料や外部から獲得した資金も、個々の大学には属さず、特別会計の収入となった。また施設・設備・知的財産権（個人帰属分は除く）も国有財産であり、大学による自由な処分は許されていなかった。これらの法令上の制度に加えて、各種の法令解釈権や予算配分権、さらには文部科学省設置法第四条第十五号の「大学及び高等専門学校における教育の振興に関する企画及び立案並びに援助及び助言に関すること。」という規定に基づいて、

¹⁴ 例えば、金子（1998）、喜多村（1990）、吉川（1998）、大崎（1999）など。

国立大学運営の日常業務が、文部科学省高等教育局によってなされてきたとみることができる。

これに対して、国立大学側も、教官の個別人事や教育研究内容に関する行政介入がない限り、大学事務局と文部科学省本省との間で行われる予算や組織・定員などに関する業務について、教官はそれほど関与してこなかったのが実態である。このような「半自治」状態が長く続いたことによって、国立大学側には自らの組織運営に関する企画立案能力やマネジメント力が育成されてこなかった。国立大学法人化によって、文部科学省から様々な権限委譲を受けても、その権限を活用しきっていく能力が備わっていないとすれば、あるいはこうした能力を身につけていく努力を意識的に行わなければ、今回の改革は水泡に帰する危険性が大きい。

現時点は過渡期だということで割り引いたとしても、先述したように中期目標の例示など法人化に当たっての作業について文部科学省に助言を求めたり、個々の国立大学にとって戦略遂行上最も重要な人事制度¹⁵（特に給与体系）の構築について、国立大学協会がモデルを作成しているような状況を見ると、国立大学側が「大学の自治」を獲得していく真剣な意思があるのかどうか、疑問なしとしない。

こうした国立大学側の態度は、国立大学法人法が成立した直後に国立大学協会が発表した「国立大学法人化についての国立大学協会見解」¹⁶を見ると明らかである。同「見解」の中には、次のような記述がある。

「国大協が学部等の組織を省令で明示すべきとしたのは、国立大学法人の業務の中核である教育研究の基本的な内容や範囲を省令において明示することにより国の責任を明確にしようと考えたためである。これに対して、学部等の組織は省令で規定されないこととされたが、文部科学大臣が示す中期目標においてこれらを明確に記載することにより、国の責任は同様に果たされなければならない。」（傍線筆者）

法人化によって、学部学科などの組織編成権は、国立大学側に委譲される。ある機能を果たすべき組織にとって、その機能が有効かつ効率的に発揮できるような内部組織構成を自由に選択できることは、「自治」の確保にとって死活的に重要なポイントである。にもかかわらず、国立大学協会が傍線部分のように、自己の業務組織や機能について、文部科学省令に委ねようとしたことは、「自治」を自ら放棄することに等しい¹⁷。

また、同「見解」は他にも、「教育研究にかかる評価の困難性」を指摘し、評価委員会に対して「十分な配慮」を求めるとともに、「財政基盤を確立・強化」するために、

¹⁵ 国立大学法人の職員は非公務員化される。そのメリットは「優れた研究者を給与法の体系によらず柔軟に処遇できること、また、外部の優れた研究者を年俸制で短期間招請することが可能であること、サバティカルリープ等の弾力的勤務時間管理の導入が可能であること、兼職・兼業が書く方仁の判断で弾力的に許可することができること、あるいは国家公務員試験によらずに各大学の人事戦略に基づいて専門性を重視した事務職員等の採用が可能になること、大学の実態に合わせた多様な職種の設定が可能になること」（河村建夫文部科学副大臣答弁、第156国会参議院文教科学委員会5月29日）であり、各大学が個別に制定する就業規則などによって具体化される。

¹⁶ 国立大学協会のホームページ：http://www.kokudaikyo.gr.jp/iken/txt/h15_7_18.html 参照。

¹⁷ この要望の背景事情については、国会における石弘光参考人の次の発言が参考になる。「いろいろな問題を抱えている研究所をお持ちの大学もないことはないんですね、正直申しまして。そうすると、従来の省令等々で保障されている方が、予算面あるいは設置形態の変更等々ではギャランティーされているのではないかとということで、この省令化について議論になったのは事実でございます。」（第156国会衆議院文部科学委員会参考人質疑4月23日）

国の「特別な配慮を強く求め」ている。たしかに過渡期においては、こうした一定の配慮も必要だろうが、法人化された後は、自ら研究費や寄付などの外部資金の獲得に努めて政府の影響から離脱していく意思を表明したり、厳正な評価を求めることで大学のアカデミックプライドをむしろ高めていったりといった「攻めの姿勢」が必要とされているのではないだろうか。法人化によって大学間競争は厳しくなるといわれているが、国立大学協会の存在自体、曲がり角に来ている。護送船団方式的な発想法から脱皮しなければ、保護と支援だけを求める斜陽産業の「業界団体」に墮してしまう恐れがあることを指摘しておきたい。

一方、文部科学省の行政も、新しい枠組みに適合したスタイルに変化していかなければならない。この点、遠山敦子文部科学大臣も述べているように、「…行政組織の一部としての国立大学の存在から、法人としての法人格を持ってもらって自主性、自律性を高めてもらうということ」なので、文部科学省が「これまで日常にかかわっている支援したり助言したりしてきた細々とした対応というやり方そのものを変えていかなければいけない」(第156回国会参議院文教科学委員会6月5日)のである。

そのためには、「文部科学省内の高等教育にかかわる様々な組織の体制も変えていなくてはならない」(同)が、独立行政法人産業技術総合研究所を設立した際、それまで研究所運営の権限をほとんど全て掌握してきた工業技術院を廃止したように、監督局である高等教育局も、その権限を国立大学に委譲した後は廃止されるべきである¹⁸。文部科学省が、国立大学法人制度を名実ともに独立した自律的大学を生み出すものと真に理解していることを示すためには、自らの組織変革を遂行しなければ、外部に対する説得力はない。

9. 結語

国立大学法人法によって、組織運営の権限と責任は国立大学法人側に移行する。この点は制度上明解である。しかし、これまで長く文部科学省と国立大学とが相互依存関係にあったがゆえに、新法人制度の仕組みは頭で理解できても、実際の実務になると混乱が生じることが予想される。法人となった国立大学法人が決めるべきことについて、文部科学省がパターンリスティックに指導・助言したり、文部科学省の判断権に属することについて、国立大学側が「配慮」を求めたりする場面は、これからも実際になくならないだろう。

高等教育の発展に責任を負う両主体間の意思疎通は重要なことではあるが、制度の基本をゆがめるような両者間の取引や、密室での調整といった手法がとられるならば、国立大学法人制度自体に対する国民の信頼を失うことになりかねない。

本稿で見てきたように、国立大学法人制度が成功するかどうかは、関係者の意識が、制度改革によってどのくらいのスピードで変化していくかに依存している。国立大学を巡る制度について、これほどの大きな変化が加えられることは、もう数十年ないであろう。この期に、真の「大学の自治」を目指した関係者の努力に期待したい。

¹⁸ 高等教育局は、国立大学法人課、私学課、調整課(国家試験が絡む教育問題を処理する)の三課とし、大学部として大臣官房に置くなどの案が考えられる。

参考文献

Rodas, Daniel (2001), Resource Allocation in Private Research Universities, Routledge Falmer, New York & London.

青木昌彦・澤昭裕・大東道郎・『通産研究レビュー』編集委員会(2001),『大学改革 課題と争点』, 東洋経済新報社 .

大崎仁(1999),『大学改革 1945-1999』, 有斐閣 .

金子元久(1998),「政府と大学 自律性・社会性・公共性」, 所収: 岩波講座『現代の教育・変貌する高等教育』(岩波書店).

喜多村和之(1990),『大学淘汰の時代』, 中央公論社 .

澤昭裕(2001),「研究組織の独立行政法人化と大学改革」, 所収: 青木昌彦他編『大学改革 課題と争点』, 東洋経済新報社 .

山本清(2002),「国立大学の法人化と大学間及び大学内資源配分」, 広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第33集 .

吉川弘之(1998),「大学と学問」, 所収: 岩波講座『現代の教育・変貌する高等教育』(岩波書店).