

## 転勤

滋賀大学経済学部 近藤 豊将

私事で恐縮だが、私の両親は中学校と高校の教員であった。中学校や高校では、7〜8年に一度程度の頻度で転勤があるらしい。通勤圏内に多数の学校があるので、引越しを伴うことなく、容易に転勤が可能なのだ。

定期的な転勤には、いくつか明らかな利点がある。第一に、すべての教員が複数の学校を経験するため、自校を他所と比較する視点を持つことができる点である。自校の良い点とともに改善すべき点にも目が届きやすい。また、地域によって異なる様々な学生、同僚、保護者の方々との出会いがあるため、多様な価値観に触れることができる。

第二に、教員間の人間関係が定期的にリフレッシュされることである。一人当たり数年に一回転勤するので、たとえ、特定の同僚との間に確執を抱えることになったとしても、数年のうちに離れることができる。長期間にわたって同一の対人ストレスに直面するリスクを散らすことができるのだ。

第三に、自分自身が心機一転する好機が定期的にやってくることである。どんなに立派な人物でも、全く反省すべき点の無い人

生などはあり得ない。転勤を機に自己反省し、新たな心持で仕事に対峙できるというのは、誰にとっても好ましいことだろう。

このような利点が存在するにも関わらず、中高の場合と異なり、大学教員にとって転勤は困難である。東京や関西圏はともかく、地方では通勤圏内に大学は数えるほどしかない。しかも、研究者の世界では、専門の細分化が著しいため、自分の専門分野で都合よく人材を募集している大学が近辺に見つかる可能性はいよいよ低い。経済学部などは、県内に一つ（またはゼロ）の大学しかないケースも多いのだ。結果、人的資源の流動性は概して低い。一度奉職した大学に定年退職まで30〜40年勤めあげるという事例も珍しくない。

先に挙げた転勤の利点の裏返しとして、大学業界において、幾種類かの弊害が発生しやすいことを容易に想像できるだろう。教員の視野は狭くなりがちで、心理的にも淀みやすいのである。この欠陥の実害は小さくないように思う。

業界が抱えるこの構造的難点をいかにカバーするかは、今後の大学行政の課題にもなりえる。国公立の垣根を越えた大学間の提携を実現した上で、業務命令として、強引に転勤を導入するの一案であろう。その場合は、引越しや単身赴任などに伴う経

済的、および心理的負担を補償するだけの手当を付ける必要があるかもしれない。せめて大学内で部局を異動させたり、様々な委員などの役に順にランダムに割り当てたりするという策も、問題の緩和作用があるかもしれない。学会活動や外部での研究会など、大学外での活動を、大学として積極的に奨励し支援するのも効果があるだろう。

大学のため、学生のため、そして我々自身のためにも、気持ち良く働ける職場環境整備のための工夫が俟た<sup>ま</sup>れているのである。

(平成二十二年六月六日)