

# 私大教連 かんさい

〒542-0012 大阪市中央区谷町7丁目1番39 新谷町第2ビル102号  
TEL(06)4303-5400 FAX(06)6763-3206  
o-sidaiky@next.odn.ne.jp http://ksfpu.jimdo.com/  
発行：関西地区私立大学教職員組合連合

1部250円(送料別)年間9回2000円(送料込)組合員の購買料は組合費に含まれています。

No.158 2020年7月29日

## CONTENTS

- |   |  |
|---|--|
| 1面～2面<br>勝利判決!! 解雇は違法無効、<br>大学教員としての地位を保障 | 6面～7面<br>「緊急事態」対応において<br>組合が果たした役割(下)      |
| 2面<br>[声明]                                | 8面<br>文科省等の諸会議、発表資料                        |
| 3面<br>奈良地裁勝訴を受けての所感<br>奈良学園事件判決を考える       | 9面～10面<br>「科学技術基本法改正法」成立<br>に抗議する声明        |
| 4面～5面<br>遠隔授業の苦心                          | 10面<br>第31回全国私立大学教育<br>研究会の開催案内<br>私大教連の動き |

## 勝利判決!!

### 解雇は違法無効、 大学教員としての地位を保障

2020年7月21日、奈良地方裁判所は、奈良学園大の教授ら7名が2017年3月末で解雇・雇止めされた事件について、7名のうち5名に対する解雇が違法・無効であったとして、学校法人奈良学園に対して、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認するとともに、2017年4月以降の未払賃金・賞与として総額1億2000万円余りを支払うよう命ずる判決を下しました。なお、定年後再雇用であった2名については雇止めを有効としました。

#### 経過

奈良学園大は2012年1月、人間教育学部、保健医療学部の新設と、ビジネス学部・情報学部を改組し、現代社会学部を新たに設置することを計画しました。しかし、2013年8月、現代社会学部の設置申請を突如取り下げると同時に、「新学部が出来ない場合、現行学部で募集再開」という両学部の決議を覆させ、両学部の学生募集を停止し、

2017年3月末までに両学部所属の教員ら全員を転職又は退職させようとした。この方針に反対した教員が2014年2月に労働組合を結成すると同時に関西私大教連に加盟し、奈大連にも加盟し、大学教員として雇用を継続するたたかいを継続してきました。

大学は、その後現代社会学部に代わる社会科学系の学部の設置を検討したものの、再びその設置を凍結・延期しました。また組合が求めた「教育・研究センター(仮称)」の設置を誠実に検討さえしませんでした。大学教員としての雇用継続努力をまったくしないまま、2017年3月末、労働組合員を含む教員らの解雇・雇止めを強行した事件です。

#### 整理解雇法理に 該当しない

教基法に照らし、大学教員としての地位保障の雇用なので整理解雇法理は適用されないと大学が主張し

ましたが、「職種限定の合意があったとしても、そのことから直ちに本件解雇及び本件雇止めの有効性の判断に当たり、いわゆる整理解雇法理の適用が排除されることになるものではない」とし、大学の主張を退け整理解雇法理に従うべきとしました。

人員削減の必要性については、ビジネス学部・情報学部の学生募集停止により大学教員が過員状態になったとされています。しかし、大学は資産超過の状態にあつたうえ、社会科学系の学部設置検討をすすめ、合理的な理由なくこれを凍結し、本件解雇の意思表示がされた後、学部設置の検討を再開しています。これは教員を削減する必要性を強調することと整合しないとし、大学は、「(原告らを)解雇しなければ：経営破綻するなどの逼迫した財政状態ではなかった」ので、人員「削減の必要性が高かったということはない」としました。

解雇回避努力については、大学が希望退職や事務職員への配置転換の希望を募り人件費の削減の取り組みをしようとしていたことを認めています。しかし「原告らは、大学教員であり、高度の専門性を有する者であるから、教育

基本法9条2項の規定に照らし、基本的に大学教員としての地位の保障を受けることができると考えられる」とし、大学は、「原告らを人間教育学部又は保健医療学部に変更させることが出来るかどうかを検討する前提となる文部科学省による教員審査を受けさせていない」としました。また「原告らを人間教育学部又は保健医療学部に変更させ、担当可能科目を担当させることがおおよそ不可能であるとはいえず、そのために必要な手続きである文部科学省によるAC教員審査を受けさせ、「可」の判定が得られるかどうかを確認することは十分に可能であったと考えられる」が、「原告らについてAC教員審査を受けさせる努力をした形跡は認められない」として、「解雇回避努力が尽くされたものと評価することは困難である」としました。

人選の合理性については、「使用者は、客観的に合理的な基準を設定し、これを公正に適用して行う必要がある」とし、「一応は選考基準が制定されてはいるものの、当該選考基準を運用するための前提となるAC教員審査を受ける機会を付与していないから、当該選考基準を公正に適用したものとはいえない」としました。

手続の相当性についても、奈良県労働委員会でも、2016年7月26日に組合と大学が受諾した「労使双方は、今後の団体交渉において、組合員の雇用継続・転退職等の具体的な処遇について、誠実に協議する」とのあつせんを踏まえた協議が十分に尽くされていらないとしました。

なお、定年後再雇用であった2名については、有期雇用が更新される合理的期待があったものと認めつつも、人員削減の必要性がある中、有期雇用の労働者を優先的に雇止めすることも合理性があるとしていました。

判決は、大学の学部再編を理由とする解雇に整理解雇法理を適用し、解雇を無効としたものです。少子化等による経営悪化を口実に全国の大学で安易な統廃合が行われる中、学校法人に対して教員らの雇用継続について責任ある対応を迫るものとして、大きな意義があります。



## [声明]

### 1 判決の趣旨

奈良地方裁判所（裁判長島岡大雄、裁判官千葉沙織、裁判官佐々木健詞）、本日、奈良学園大学の教授ら7名が平成29年3月末で解雇・雇止めされた事件について、教授ら7名のうち5名に対する解雇が違法・無効であったとして、学校法人奈良学園に対して、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認するとともに、平成29年4月以降の未払賃金・賞与として総額1億2000万円以上を支払うよう命ずる判決を下した。なお、定年後再雇用であった2名については雇止めを有効とした。

### 2 本件整理解雇・雇止めに至る経緯

原告らは、学校法人奈良学園が運営する奈良学園大学（旧・奈良産業大学）の教授、准教授、講師であった。

学校法人奈良学園は、平成23年頃、学部の再編を計画し、人間教育学部、保健医療学部及び従来のビジネス学部・情報学部の後継学部としての現代社会学部を新たに設置することを計画した。しかし、平成25年8月時点で現代社会学部の設置申請が取り下げられると、学校法人奈良学園は、ビジネス学部・情報学部教授会への事前の説明に反して、両学部について学生募集を停止し、平成29年3月末までに両学部所属の教員ら全員を転職又は退職させようとした。

この方針に反対した原告らは、平成26年2月に労働組合を結成した後、奈労連一般労組にも加盟し、奈良学園大学において大学教員として雇用を継続することを求めてきた。

しかし、学校法人奈良学園は、現代社会学部に代わる社会科学系の学部（第3の学部）の設置を一旦は検討したものの、その後、不合理な理由でその設置を凍結・延期し、組合が求めた「教育・研究センター（仮称）」の設置を真摯に検討せずに、大学教員として原告らの雇用を継続するための努力をしないまま、最終的には、平成29年3月末、労働組合員を含む教員らを解雇・雇止めにした。

### 3 判決の意義及び内容

本判決は、学部再編を理由とする解雇について、整理解雇法理

を適用し、人員削減の必要性は高かったとはいえず、解雇回避努力を尽くしたものといえないとして、解雇を無効としたものである。少子化等による経営悪化を口実に全国の大学で安易な統廃合が行われる中、学校法人に対して教員らの雇用継続について責任ある対応を迫るものとして、大きな意義がある。

すなわち、本判決は、①人員削減の必要性については、ビジネス学部・情報学部の募集停止により学生らがほとんどなくなったため教員が過員状態になったとはいえ、被告は資産超過の状態にあって、解雇しなければ経営破綻するといった逼迫した財政状態ではなかったと判示した。また、②解雇回避努力については、原告らを人間教育学部や保健医療学部に変更させる努力を尽くしていないことや、総人件費の削減に向けた努力をしていないと判示した。さらに、③人選の合理性については、一応は選考基準が制定されてはいるものの、これを公正に適用したものとは言えないと判示した。また、④手続の相当性についても、組合と協議を十分に尽くしたものとは言えないと判示した。

学校法人奈良学園は、本判決を重く受け止め、原告らを直ちに大学教員として復職させ、本件解雇・雇止めをめぐる紛争を全面的に解決するべきである。

なお、本判決は、教授らのうち定年後再雇用であった2名については、有期雇用が更新される合理的期待があったものと認めつつも、人員削減の必要性があるなか有期雇用の労働者を優先的に雇止めすることも合理性があるとしたが、この点は遺憾である。

### 4 原告らの要求と決意

学校法人奈良学園は、本判決を真摯に受け止め、控訴をすることなく、原告らを大学教員として奈良学園大学に復職させ、解雇・雇止めをめぐる紛争を全面的に解決し、奈良学園大学が本来の大学としての役割を果たすことができるようにすべきである。私たちは、本件の全面的な解決に向けて、引き続き奮闘する決意を表明する。

2020年7月21日

原告団 弁護士団 奈労連一般労組 関西私大教連

## 奈良地裁勝訴を受けての所感

奈良学園大学教職員組合 西川 弘展

このたび、奈良地裁判決でほぼ勝訴の判決を得ることができました。この間、私たちの裁判闘争を物心両面で支えてくださった皆様、関西私大教連の皆様には、2014年の組合結成以来、温かいご支援と激励、ご指導を惜しみなく頂きました。篤くお礼を申し上げます。

奈良地裁での6つの争点の根幹は、整理解雇の4要素(必要性、回避努力、人選、手続き)の法理を基礎として設定され、判決は大筋でこの整理解雇法理を適用し解雇を無効とするものでした。さらに、解雇された教員は、「高度の専門性を有する者であるから、教育基本法9条2項の規定に照らしても、基本的に大学教員としての地位の保障を受けることができる」と、教育法の側面からも、大学に教員の雇用を守ることの責任を迫る意義深いもので、私たちの「大学の正常化」を掲げた主張に対する裁判所のシンパシーを感じさせます。このことは大学をめぐる運動を今後も力強く勇気づけるものと思います。

他方、今回の判決に力を發揮した整理解雇の法理は、大学そのものを守るかといえ、限界があると痛感せざるを得ません。たとえば「大学の自由はもともと、法律や制度によって自動的に守られるという性格のものではなく、大学人が一致して、明確な目的意思をもって守るものであり、またそのことが、政府や国民一般に十分理解され、共感を呼び起こすものでなければならぬ。」(宇沢弘文「社会的共通資本」岩波新書、第4章)との提唱が注目されるのですが、ここでも法律が自動的に大学を守るものでないことが強調されています。

今回の奈良地裁判決で、解雇が無効とされましたが、そもそも奈良学園大学で生じた既存2学部廃止とそれとは全く別系統の新設2学部の設置、40名規模での教員の繰入れ替えともいえるべき驚くべき事態は、大学における学問の存立を根本から脅かすものであり、宇沢の社会的共通資本の提唱からも大きく逸脱するものです。奈良学園大学の学問そのものを著しく軽視した

学部再編劇に端を発する深刻な労働問題は、法律だけに頼り司法の領域に閉じ込めることなく、もっと広い視野のものと

と社会からの理解と共感の中で解決していくことが、本質的に求められているのではないか、と考えております。

## 奈良学園事件判決を考える

原告 井上 眞理子

7月21日、奈良地方裁判所において、奈良学園大学教授等7名が解雇・雇止めされた事件について、7名のうち5名に対する解雇が違法・無効であったとする判決が下りました。定年後再雇用であった2名の雇止めが有効と見なされたのは大変遺憾でしたが、原告側の主張がほぼ全面的に

認められた気持ちの良い勝利判決でした。提訴以来、それ以前に組合結成以来、関西私大教連には大変な支援・指導を賜り心より御礼申し上げます。

現在全国の大学で労働問題が頻発していますが、その背景に政府の「大学改革」政策があり、とりわけ安倍政

権になってその傾向が加速化されています。2018年に公表された中教審答申『2040年に向けた



奈良学園大学(旧奈良産業大学)にお

いても、2012年に梶田毅一氏を理事(後に学長)に迎え、文科省路線に棹さした大学再編に着手しました。梶田氏はかつて中教審副会長を務め、また大阪府私立学校審議会会長として森友学園小学校に設置認可を出した人物です。私自身も新学部設置のために招聘され、「その実現に向けて奔走し」(判決文)しましたが、設置計画は突然凍結され、法人は私に対して「何ら合理的な説明をしていない」(判決)まま、解雇に至りました。学部再編のため大量の教員に対して転退職を迫り、これに従わなかった者を整理解雇・雇止めた奈良学園事件はこのような状況の中で生じた。判決は法人が整理解雇法理の4要素を充足していないので、解雇は違法・無効としましたが、定年後再雇用の2教員への雇止めは有効としました。その理由として「人員削減の必要性が認められる場面においては……有期労働契約を締結している労働者を優先的に……雇止めすることは合理性を有する」と述べられています。しかしコロナ禍で有期雇用労働者の雇止めが頻発している現在、この問題は、今後検討していくべき重要な課題ではないでしょうか。

# 遠隔授業の苦心

## 環境が整っているも学生の苦勞

2020年4月7日、政府より緊急事態宣言が発令され、ほどなくして本学でも前期オンライン講義の実施が決定した。私は情報系の学科に所属しており、学科の学生は全員、指定のノートPCを所持している。そのような背景を聞くと、オンライン講義に對し、何ら障壁がないように思われる人もいるだろう。実際、他大学では自宅に常時オンライン講義を受ける環境がない学生が一定数いて、その対応に苦勞しているとの話も耳にする。幸い、その部分での苦勞は比較的少なかった。今回は、受講環境が整っている状況下でも経験した遠隔授業の苦勞について述べたいと思う。

Lineなどに慣れていない学生にとっては非常に使いやすツールだ。新入生の大半は、交友関係を構築する間もなくオンライン講義となったことから、学生同士で解決できていた初歩的なことすら、そのSNSで質問してくるようになった。普段なら「自身で調べるか、学生同士で解決しなさい。」と突っぱねているだろうが、新入生の不安な気持ちも理解できる。その不安が少しでも軽減できるならばとの思いから、可能な限り即座に對応していた。夜中でも休みでもだ。過剰なサービスだと言われれば、その通りだと自覚しているが、経験したことない状況下で困っている学生を無下にはできなかった。登校できない際の情報発信方法の選択は慎重になるべきだと実感した。

も授業をカメラの前で実施するだけであり、学生からのリアクションが見えないという違和感はあるが、それほど苦勞なく実施できる。しかし、演習科目となると話は違う。例年ならば、机間巡視しながら、手が止まっている学生の画面を見て直接指導したり、学生同士で教えあったりしながら進めていたが、オンライン講義ではそれができない。試行錯誤しながら、オンライン会議室を複数使用することで、何とかこれまでに近い運用を実現した。実験科目も同様に、実験内容を自身のノートPCでも実施できるように大幅に変更して対応した。オンライン講義の実施が決定してから授業開始までの短期間に、通常とは違う運用方法を考え、それを軌道に乗せるのは想像以上に大変だった。

また、本学では学生がオンライン講義を受講したことを示すため、すべての講義後に課題を提出させるよう指示があった。個人的にはこれが一番辛かった。私が担当している科目の多くは、受講者数150名以上であり、課題のチェックだけで相当な時間を要する。それに加えて、オンライン講義用の資料・課題作り、受講できなかった学生向けの動画収録、大学院生・卒業研究生の研究指導、自身の研究の推進……。まさに猫の手も借りたい状況である。



自身の苦勞話をつらつらと書いてしまったが、今の状況を考えると後期もオンライン講義となる可能性が高い。このような経験したことのない難局を乗り越えるには、各教職員の目に見えない学生支援と努力が必要であり、そのことを正しく理解できる法人であることを切に願う。

### 不安を拭えないまま、日々教育

早坂 昇（大阪電通大）  
ゴールデンウィーク明け、私の務める大阪芸術大学では1ヶ月以上遅れて新学期の授業がスタートしました。多くの教員にとって初めての遠隔授業でした。スカイプでの会

議はそれなりに経験があったので、ゼミは比較的問題なくできるだろうとの見込みが私にはありましたが、講義と特に実習が問題でした。講義は当初ユーチューブでの配信を目論んでいました。期限内の自由な時間に受講できるという学生のメリットを考えてのことであるが、これがまずかった。カメラに向かって喋る自分の映像をチェックしている、わずかなミスが気になり、撮り直しの連続で、1コマ（90分）の講義を仕上げるのに丸一日以上かかることになりました。またこれまでの授業ではこのような喋りを教壇で晒していたのかと申し訳なくも感じる羽目に。このようにして取り敢えず仕上げた講義映像をいざアップしようとする、ユーチューブ側に拒絶されることしばしばありました。途中に挿入した資料が著作権に抵触するというのが理由らしい。作品を視覚的に提示できなければ、芸術教育はお手上げで、これらのことがあり、この方法は早々に断念し、講義もゼミ同様ズームに切り替えました。

ところがゼミではあまり問

題にならなかつた事態が、ズーム講義で発生しました。人数が大きくなることで回線に負担がかかるのか、単に数が増えたことで発生の確率が高くなるのか理由はわかりませんが、一部の受講生が正常に受信できないというトラブルが頻発したのです。発生の度に授業を一時中断し、回復を待っていては授業の進行すらままならないため、事前にユニバーサル・パスポートで配布する資料(レジュメ)の記述を詳細にすることで、学生の不利益を軽減することにしました。これらの準備にかかる負担は重く、自転車操業状態に陥っています。

そして最大の問題は実習です。実習や実技指導は芸術大学の核心部分で、これを欠く訳にはいきません。ダンス、歌唱、楽器演奏などパフォーマンス系の実技指導もズームで行われているようで、指導者側の苦勞もさることながら、

自宅や下宿先で受講する学生の困難は想像に難くありません。そもそもキャンパスは練習場でもあり、彼らはそれを求めて芸術大学に入学した側面があるのです。

私の所属する映像学科でもこれは深刻な問題です。遠隔授業は映像でのやり取りを伴うため誤解されがちですが、映像の技術習得の大半は実際の機材・設備を手にしての対面指導でなければ成立しません。また映像制作は原則的にグループによる集団作業であることも、困難さも深めていきます。我々は映画業界、放送業界の現場で採り入れられているガイドラインを参考に、実習の指針を策定し、大学・学生・教員の間で共有し、この6月下旬より実習授業を再開いたしました。この制約の中で本当に映像作品ができるのか、教育効果上がるのか不安を拭い去れないまま、日々教育に取り組んでいます。

#### 大橋 勝(大阪芸術大学)

### 遠隔授業準備の大変さ

私は二つの私立大学と一つの公立大学に出講している。

A 大学(中規模私立)は、

プラットホームを急遽作成し、そこにレジュメをアップするか、動画をアップするか、非常動に選択させた。私はレジュメのアップを選択したが、いくらマニュアルを読んでもうまくいかない。しばらくすると、マニュアル訂正のメールが届く。また、しばらくすると、「システムがダウンしたので、こうしてくれ」とのメールが来る。やり直してみたが、うまくいかない。すると、また訂正メールがくる。こういうことが何回続いたのだろうか。幸い、親切な事務職員さんのおかげで、うまくアップすることができたが、これに費やした時間と労力は大変なものである。レジュメの内容について、「もっと親切に書いてやってくれ」というようなメールも来たから、書き換えた。

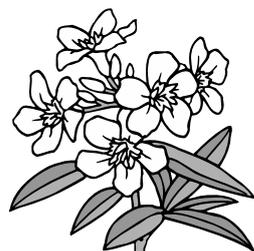
学生からは「字を読むのはしんどいし、わからなければ自分で調べよという投げやりな(原文のママ)やり方には不満がある。動画にすべきだ」というクレームも来たが、私は動画を配信するスキルはない(字を読んでくれ。自分で調べてくれ)。

B 大学(大規模私立)は数

年前からプラットホームを整備していたので(私はほとんど使わなかったが)、システム・トラブルはなかったように聞いている。ここでも私はレジュメアップを選択したが、講義内容に関する指示が細かく、それを理解し、実施するだけでも大変であった。例年はテキスト必携なので、レジュメを作成しないで講義しているが、「テキストをもっていないことを前提にレジュメを作成せよ」「定期試験の代わりにレポートを提出させよ。その回数・分量の基準はこれこれである」との指令が来る。私は、2クラス分、A4に換算して1700枚のレポートをこれから読んで、講評を書かなければならない。給与に関する組合の質問に、理事会は「これらの労働量は通常の賃金にすでに含まれている」と回答しているそうである。

C 大学(地方小規模公立)

は財政規模が小さく、プラットホームをもっていないため、遠隔授業はすべてレジュメと音声配付で行っている。選択肢はない。一回の講義分の音声は20分毎に分割して録音し(それ以上長いと、大学のやり



方では配信できないそうである)、内容を自分で聞いて確認して、mp3(低音質)に変換して、さらにレジュメの過不足を調整する。大学の示す手順に従ってレジュメと音声を「アップ」できるまで3時間かかる。それを、通常の間隔通りに私から個々の学生にメールで届ける。質問は個人のメルアドに届く。録音機材整備に関わる費用は自前である。私は無料の録音アプリを見つけたのでそれを使用しているが、その手順の煩雑なことと言ったら……。授業回数はかなり少なくなる(12回)が、給与は通常通り、半期で15回分が支払われるそうである。

私以上に苦勞している方も大勢おられると思う。大学は少なくとも私たちの労働量の増加や出費に見合うだけの金を支払うべきである。

A・A生(非常勤講師)

# 「緊急事態」対応において

## 組合がはたした役割(下)

神戸女学院大学教職員組合委員長・石川康宏

〔組合の基本的な性格についての「宣伝」も〕

最終の5月14日のメールには次のように書きました(誤記を直しています)。

▼「4月5日、大学教職員のみなさん宛にこのメールを初めて発信して、すでに1ヶ月以上となりました。

『緊急事態』への突入となつたこの間は、学生・院生、現場の教職員から本学・学院の運営者、理事のみなさんまで、それぞれの持ち場にあつて取りうるより適切な行動を模索する期間となりました。

このメールは、大学組合も少しでも役割をはたさねばとの思いから、学内各部署から届けられた情報を交流し、また各部署の困難の是正に多少なりともかわりを持つとうとして開始したものでした。

組合といえは『労働者の利益を主張することだけが役割』とする理解もあるかも知れませんが、組合HPの冒頭

のあいさつは、はっきり次のように書いています。

『私たちは学院の発展なしに、私たちの職場や生活が成り立たないことを知っています。同時に、私たちは「はたらきがい」の実感でできる経営のあり方が、教育と経営のいつそうの充実を支える土台になるとも考えています』。

この2本の柱のバランスから、今回はとりわけ『学院の発展』に重きを置いた取り組みになったかと思えます。

▼「この間、それぞれにいろいろな苦労があり、一部には避けることのできなかった軋轢もあつたかと思えます。しかし、どうにかオンライン授業の開始にたどりつき(非常勤の先生のご苦労には感謝の言葉しかありません)、本学の「緊急事態対応」にもひとつの区切りがついたかと思えます。

大学(教育・研究機関)への国の支援の貧しさには強い不満を禁じ得ませんが、それ

だけに、決して蓄えが潤沢とはいえない本学で、少ない学生支援策がまとめられていることには誇りを感じています。

もちろん新たに対応せねばならない課題はまだまだ残り、今後新たに生まれてくる試験も様々あるものと思えますが、今後とも知恵と力をあわせて乗り越えましょう。

予期しなかつた本学の収入減、支出増への対応も、その実態にそくして大学組合としても真剣に検討すべきところかと思えます。

ひとまず本メールの役割は終了したかと思えます。これを最後としたかと思えます。

この間、情報、ご意見をお届けくださったみなさん、ありがとうございます。

お読みいただき、励ましをお届けくださりました。

どこの大学でもそうだったでしょうが、この1ヶ月半は、本当に怒濤の時期となりました。

た。大学教員のほとんどはただちにテレワークに入ることができ、その結果、大学現場の状況が見えなくなる傾向が現れもしました。実際には、その時期に、多くの職員は感染の危険を肌で感じながら通勤し、夜遅くまでたいへんな労働をこなしていました。後日、それを知らせたことに感謝してくれた教員もありました。

### 〔学院・大学の運営者と組合の信頼関係をつくる〕

この取り組みのスタートは「やむにやまれぬ思いにもとづく直感的な判断」によるものでしたが、結果的に、現に大学の危機対応を部分的ではあれ、よりスムーズに行わせる役割を果たし(その意味では学院・大学の運営者にもメリットがあつたかと思えます)、現場で苦勞する特に職員の労働条件悪化をいくらかでも軽減し、それらをつうじて学内での教職員組合に対する信頼と評価を引き上げるといふ「三方良し」をもたらしたと思えます。

こういう関係づくりや関係強化の中で、大学執行部のある方から実に率直に「財政はかなり厳しいんですが、人

件費を削るついでにいたらどうなりますかね」と声をかけられたことがあります。全学生に5万円の給付を行い(1億3000万円を超える持ち出しです)、学生寮を閉鎖したことで寮費は全学返還し、さらに大学独自の奨学金制度も拡充しましたから、学院・大学財政が厳しくなっていることは間違いのないことで、学院・大学の運営者がそのことに強い不安を覚えることも当然です。しかし、教職員にもそれぞれに生活があり、むしろ過酷な労働の一時に耐えたばかりの職員も多い状況でしたから「それは、学内荒れますよ。労働は強化されている人が多いんですから」と返し、その上で、「人件費はそのままにして、その気持ちとゆとりのある人にカンパを呼びかける方がよりましですね。それなら組合も呼びかけができますから」と提案してみました。するとお相手は「ですよね、みなさんの家庭の事情もいろいろですしね」という反応でした。

もちろんこれは正式な交渉ではなく、形の上では、ただの立ち話にすぎません。ですが、この件についての学院・大学の運営は、その後、実際

に、この立ち話の線にそって進んでいくことになり。学院・大学の運営者と組合との間に、互いを信頼した上で、こういう話ができる人間関係をつくることは、経営にとってもはたらく者にとっても、とても大切なことだと思っています。組合が経営の外にあつて経営をいつでも批判するだけのものではなく、いつでも経営の内部にあつて、健全な経営の発展にとつて必要な役割を実際に果たし、そのような役割を果たすことが誰からも期待される存在になることは、私たちの組合にとつてとても大きな課題となつていきます。それは、組合の意向を考慮した大学や学院の運営が、何も特別なことではなく、むしろ当たり前の日常だという職場をつくることにもなるものです。

こうした取り組みが可能であることの根底には、組合の組織率が80%を超える高さになつており（とりわけ教員の組織率が高い）、その下で学長が全教員（正規雇用者のみ）の選挙で選ばれ、理事長の選出に際しても全教職員（同）の判断を確認する事前の意向確認選挙が大きな影響力をもっているという、学院・大学運営の一定の民主的なルールあるいは一定の共同体的な性質の存在があります。組合組織率の高さは、かつて組合が「御用組合」的側面をもっていたという歴史的な「文化」の産物でもあり、少し昔話を加えておけば、その組合の性格を今日に向けて一歩ずつ変えるきっかけとなつたのは、1996年に時の「大阪私大教連」に加盟をしたということでした。

### 〔学費減免、

### よりよい教学を求める

### 学生たち〕

最後に、この間、大きく広がった学生たちの取り組みについても紹介しておきます。

1つは、大学に対して学費の減免を求めるネット署名運動です。572名が賛同しましたが、本学の学生数は全体で2610名ですから、署名者の数は全学生の1/5を大きく超えるものとなりました。私の本学での25年の勤務の中で、これは一度もなかったことです。

2つは、大学自治会が学生の生活と教学をテーマにアンケートを行ったことです。これには1256名の回答がありました。それだけ学生

たちには「言いたいこと」「聞いでもらいたいこと」がたくさんあったということです。集計結果はツイッターに公表されましたが、関西では「お嬢さま大学」と呼ばれることもある本学でも、学費納入についての質問には、支払うことが「非常に難しい」（89名、7%）、「やや難しい」（207名、16%）、「今は問題ないが、今後心配である」（561名、45%）という回答で、合計68%が学資の支払いに不安を感じています。

これは私にとつても衝撃的な事態でした。

2つの取り組みは互いに連絡を取り合つてのものではなく、完全に独自に行われたようですが、学費減免を求める前者の取り組みの正当性が、期せずして後者のアンケート結果によつて裏付けられるものとなりました。

私は大学に勤務するものの一員として、学生には、機会あるごとに「大学もできるだけの努力はしていくが、大学だけで学費の大きな減免は不

可能です。各地の運動がすでに行っているように、国に大学支援の予算をつけさせ、それをつうじて学費の減免を実現するということがもつとも実現可能性の高い道で、ぜひともに大学に『いっしょに国にはたらかかけましょう』と声をかけてほしい』と伝えています。もちろん、これは学生まかせにしてよいことではなく、何より私たちの組合が声を大にして訴えていかねばならない事柄ですが。

## 関西外大ストライキ権裁判、大阪高裁で逆転勝利をめざす

### 学習決起集会

日時 8月6日(木) 18時30分～20時

場所 メセナ枚方会館6階大会議室  
(枚方市新町2丁目1-5)

京阪「枚方市」駅下車、徒歩5分

講演 「今日における労働組合運動とストライキ権  
—大阪地裁判決を契機にして—

講師 豊川義明弁護士(民主法律協会副会長)

## 羽衣国際大片山先生を支援する会結成総会

日時 9月11日(金) 18時30分～20時

場所 大阪府社会福祉会館503号室  
(大阪市中央区谷町7-4-15)

地下鉄谷町線「谷町6丁目」駅下車、  
南へ徒歩5分

議題 1、裁判の争点と見通しについて 担当弁護士  
2、支援する会会則・役員の確認  
3、その他

## 文科省等の諸会議、

## 発表資料

対象期間は 6/25～7/26  
(情報公開日)です。

## \* 文部科学省等 \*

## &lt; 新型コロナ関係 &gt;

2020年7月1日

## \* 大学入学者選抜改革について

(共通テスト間の得点調整無し。個別学力検査では「追試験の設定」か「追加の授業料無しで、別日程での受験に振替」どちらかの実施。「共通テストの科目指定への配慮」と「個別学力検査での出題範囲等の工夫」を要請)

2020年7月17日

## \* 大学等の授業の実施状況 (7月1日時点)

(私大では面接授業が18%、遠隔授業が23%、他は併用)

## 萩生田文科大臣記者会見

2020年6月30日

(「学生支援緊急給付金」1次は対象[43万人]中の30万人が目安。現在推薦は24万件で21万件に支給決定)

2020年7月3日

(共通テストの第2日程の追試験問題は、センター試験時代の現行学習指導要領に準拠したスベアを使用)

2020年7月21日

(後期は遠隔授業と対面授業との併用の検討を。遠隔授業実施方針の公表を)

## \* 首相官邸 \*

## &lt; 新型コロナ関係 &gt;

2020年7月20日

## \* 教育再生実行会議について (配布資料)

(「秋季入学」は「学びの保障」と切り離し、ポストコロナ期の学びの在り方の中で議論。「今後の進め方」では、高等教育WGを作り、対面とオンラインのハイブリッド教育の在り方、大学設置基準等の弾力化、学事暦・修業年限の多様化[通年入学・卒業・採用、リカレント教育等]などを議論)

## \* 文部科学省 \*

## &lt; 一般政策等 &gt;

2020年6月26日

## \* クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点【追補版】

(研究者等が複数の大学や公的研究機関、民間企業との間で、雇用契約を結び活動を行うことを可能とする制度。給与額のインセンティブや、従事比率に応じた業務の調整が必要)

2020年6月30日

## \* 「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン【追補版】」

([1]産学官連携を「コスト」ではなく「価値」への投資と捉え、「知」を価値付け[値付け]する手法[常勤研究者や学生の関与時間に対する報酬、成功報酬等]を整理。[2]「組織」から大学発ベンチャーを含む「エコシステム」へと視点を拡大。[3]大学等と産業界を対等なパートナーとして、産業界向けの記載を)

## &lt; 中央教育審議会 &gt;

## (大学分科会)

2020年7月3日

## \* 質保証システム部会 (第1回) 会議資料

(論点は「大学設置基準」「設置認可審査(事前)」「内部質保証」「認証評価(事後)」の機能と役割の明確化とバランス・定員管理(入学・収容定員か、学部・大学単位か等)等。「全国学生調査(試行実施)」は、大学全体の67%、対象3年次生41万人中11万人が回答。1週間で授業出席は16時間以上が49%、授業関係の学習は5時間以下が67%。アルバイト等は11時間以上が49%)

2020年7月15日

## \* 大学分科会 (第155回) 配付資料

(「教育と研究を両輪とする大学教育の在り方に関する論点整理(案)」では、「大学教員の採用・評価」について・常勤教員採用後は人事評価が不十分・教育研究活動の活性化に貢献しない教員が存在・教員が大学の教育制度を十分に理解せず等の認識。教員評価は厳しい姿勢での対応が必要と。「大学運営マネジメントの在り方」では、教員側が運営業務を手放すことに対して抵抗感があるとし、・教育研究以外の運営業務は事務職員等に任せる考え方を浸透・サバティカル制度の積極的導入を)

## \* 厚労省 \*

2020年6月25日

## \* 第161回労働政策審議会労働条件分科会(資料)

(「改正科学技術基本法等に対する附帯決議」(衆・参の委員会)。「今後の科学技術

政策がイノベーション創出に偏重することのないよう、科学技術基本法の本来の目的である科学技術の振興とイノベーション創出のバランスに十分留意すること[衆・参]、「研究者等の雇用の安定を確保するとともに、ポストドクターを含む若手研究者に自立と活躍の機会を与える環境を整備するよう努めること[参]」)

## \* 首相官邸 \*

2020年7月3日

## \* 第40回未来投資会議

(大企業の20～30代前半の社会人に対して創造性育成[リカレント教育]。企業と連携したプロジェクト型授業で、最新のIT・テクノロジー環境と、アート系大学との連携による教育プログラムを開発)

2020年7月16日

## \* 第50回総合科学技術・イノベーション会議

(首相発言「博士を目指す学生への支援抜本的強化を。若手研究者を支援するファンド[国や大学などの出資で最大10兆円規模]の創設を)」

2020年7月17日

## \* 第11回経済財政諮問会議及び第41回未来投資会議(合同開催)

(「選択する未来20中間報告」では、教育改革と、時間に縛られた働き方や労務管理への変革を。“通常10年かかる変革を一気に進める”。新卒一括採用を検証。若手研究員の雇用が任期付きや非常勤に移行する現状を改革。大学入学者中のSTEM48分野割合の引き上げ。地方圏での就学・就業促進・単位互換拡充などを提言。「成長戦略フォローアップ案」では、学位プログラム制度の活用。全学的な共通教育から大学院教育までの新教育プログラム[レイトスペシャライゼーションプログラム]の複数構築へ。「令和2年度革新的事業活動に関する実行計画案」では、教員養成のフラッグシップ大学創設を検討。産業界のニーズを踏まえた数理・データサイエンス・AIの優れた教育プログラムの認定制度の実施)

## \* 内閣府 \*

2020年7月17日

## \* 経済財政運営と改革の基本方針2020(閣議決定)

(地方国立大の定員増員等の、魅力的な地方大学実現のための改革パッケージを年内に策定)

# 「科学技術基本法改正法」成立に

## 抗議する声明

2020年6月30日 日本私大教連中央執行委員会

通常国会会期最終日の6月17日、内閣提出法案である「科学技術基本法等の一部を改正する法律案」（科学技術基本法改正法）が参議院本会議で成立した。

本改正は、科学技術基本法が1995年に制定されて以来初となる大幅改正であり、法律名も「科学技術・イノベーション基本法」へと様変わりする。改正法には多くの問題が含まれており、国会での審議に際して、学術団体、研究者、大学院生など関係各方面から慎重審議を求める声が相次いでいた。しかし法案は、6月1日の衆議院科学技術・イノベーション推進特別委員会、6月16日の参議院内閣委員会において、それぞれ約3時間という短時間審議で採決された。拙速の極みであり、国会の責任を放棄するものと言わざるを得ない。

本改正には、以下に示すような根本的な問題点がある。

今年度中の閣議決定が見込まれる「第6期科学技術・イノベーション基本計画」の策定および政策の具体化において、これらの問題点が現実のものとなることを強く懸念する。

### 1. 全学術分野を「イノベーション創出」に動員することが目的とされている

今回の改正には、大きくみて以下の4つの目的が設けられている。

- ① 現行法の目的規定において、「科学技術」の対象から「人文科学のみに係るものを除く」（第1条）とした規定を削除し、法律の対象に人文・社会科学を加えること
- ② 現行法の「科学技術の振興」と並立させて、「研究開発の成果の実用化によるイノベーションの創出の振興」を埋め込むこと
- ③ 現行法で国及び地方公共団体をのみ対象としてい

た「責務」規定を、「研究開発法人及び大学等」と「民間事業者」にも拡大し、「科学技術の進展及び社会の要請に的確に対応しつつ、人材の育成並びに研究開発及びその成果の普及に自主的かつ計画的に努める」（第6条）よう大学に義務付けること

④ 内閣府に新たに「科学技術・イノベーション推進事務局」を設置し、政府の司令塔機能を強化すること

総じて本改正は、すべての学術研究分野を、政府が推進する経済競争力強化のための「科学技術の水準の向上」政策、「イノベーション創出」政策に動員することを狙ったものと理解できる。

安倍政権はこれまで、大衆を経済政策に経済界の利益に従属させることに躍起になってきた。このことは、

2014年の学校教育法改正による学長権限の強化や、2016年の実践的職業教育大学の制度化、引き続き高等教育予算の削減と「重点配分」による国策への誘導強化、予算配分基準への「成果」の導入など、枚挙にいとまがない。こうした経済界の利益従属型の歪んだ大学政策が、大学に不可欠な自治的機能を弱体化させ、自主的・自律的な研究の発展を阻害し、日本の研究力の低下を招いてきた。今般の改正により、政府による大学支配、研究支配がいつそう強化され、研究の国家統制ともいべき事態が進んでいくことを強く危惧する。

### 2. 私立大学への政府の介入が強化される懸念

学校教員統計調査(2016年度・最新調査)によれば、私立大学・短期大学で人文・社会科学系(人文学・社会科学・教育学)に分類される教員は44,500人で、本務教員112,391人の約40%にのぼる。これらの教員がすべて「人文科学のみに係る」(現行法)とは言えないまでも、相当数の教員が、今般の改正

によって新たに「社会の要請に的確に対応」し、「人材の育成並びに研究開発及びその成果の普及」に努めることを求められる対象となる。しかも、すべての私立大学が「科学技術の水準の向上及びイノベーションの創出の促進に資する」ことを前提とされているのである。

法律上は努力義務とは言え、安倍政権のこの間の政策潮流が続くならば、すべての私立大学が内閣府主導の「科学技術・イノベーション」強化政策による直接・間接の圧力にさらされ、予算配分により国策に従うか淘汰されるかの選択を迫られる危険性は極めて高い。たとえば、大学等修学支援新制度の導入に際し、実務家教員や外部理事の登用などの機要件を設け、「確認大学」とならなかった大学の学生を支援対象外としたのと同様の事態が生じることは想像に難くない。

言うまでもなく、人文・社会科学に含まれる多様な学問分野は、現在の人間や社会のあり方を相対化し批判的に省察する独自の役割を担っており、必ずしも経済的価値や、

具体的な課題解決に直結しない分野も多く含まれる。このことは理系分野においても程度の差はあれ同様である。多様な学問分野を一括りにして、「研究開発の成果の実用化によるイノベーション創出」の政策枠組みに押し込むのであれば、それら学問分野の衰退は必定である。日本学術会議が以前から政府に勧告してきたように、科学技術政策に人文・社会科学を含めるのであれば、「出口志向の研究に偏る」懸念を払拭することを前提とすべきである。

### 3. 私立大学への基盤的経費の抜本的拡充なしに科学技術の振興はありえない

国公立大学・短期大学に所属する本務教員195,302人のうち、私立大学・短期大学に所属する本務教員は116,727人で、全体の59.8%を占めている（学校基本調査2019）。私立大学（短期大学を含む）は、大学数、在籍学生のみならず、研究者数においても多数である。

しかし、私立大学に対する国の補助額は1大学あたり

平均3.4億円ではない。それに対して国立大学運営費交付金の1大学あたり平均額は127.6億円である（2019年度当初予算）。法令上、私立も国立もまったく等しく「大学」と規定されているにもかかわらず、私立大学の基盤的経費に対する国の補助額はあまりにも過少である。私立大学の研究水準は、学生・父母の重い学費負担と教員の昼夜分かたぬ努力によって、維持されているといつてよい。

多様な学術研究の発展、ひいては人類の幸福と平和、地球環境の保持への貢献は、今国会で拙速に成立した、わが国の学術研究のあり方を歪める改正科学技術基本法の方角ではなく、基盤経費の大幅な増額による研究環境の改善（基盤の整備）によってこそ、可能になる。私たち日本私大教連は、こうした私立大学の教育・研究の中核を担う教職員の声を代表し、科学技術基本法の成立に強く抗議し、その「第6期科学技術イノベーション基本計画」での実質的に反対する。

## 第31回全国私立大学教育研究集会の開催案内 (Zoomを利用したウェブ会議形式で開催)

### 1. 開催日程

2020年 8月29日(土)・30日(日)

### 2. 運営について

8月29日(土)	10:00~12:00	第1セッション	学生・大学院生の現状、取り組み
	13:00~15:00	第2セッション	教育、授業の取り組み
	15:15~17:15	第3セッション	組合活動の交流
8月30日(日)	10:00~12:00	第4セッション	職員の働き方
	13:00~16:00	全体集会	(記念講演、基調報告)

### 3. 参加費

日本私大教連加盟組合 2,000円(1人)、未加盟組合5,000円(1人)

### 4. 記念講演

前川喜平氏(元文部科学省事務次官)を招き、この間の大学行政の問題や、政府・国会で生じている諸問題の実相と打開策などについて語っていただく予定です。

\*申し込み方法など詳細は決まり次第お送りいたします。

## 私大教連の動き (6月15日~7月14日)

- ◆ 追手門大弁護士打ち合わせ(6月15日)
- ◆ 関西外大支援共闘会議役員会(6月16日)
- ◆ 第36回単組代表者会議(6月19日、Zoom会議)
- ◆ 日本私大教連中央執行委員会(6月21日、Zoom会議)
- ◆ 羽衣国際大打ち合わせ(6月23日)
- ◆ 私大教連執行委員会(6月24日、Zoom会議)
- ◆ 日本私大教連全国代表者会議(6月28日、Zoom会議)
- ◆ 私大教連執行委員会(7月8日、Zoom会議)
- ◆ 奈良学園大弁護士打ち合わせ(7月9日、Zoom会議)
- ◆ 日本私大教連組織部会(7月14日、Zoom会議)