

「大学改革」と教職員組合の取り組み

中京大学教職員組合

1. 中京大学の「改革」2017-2019

①「新研究費制度」発足を強行 2017.9.6.「中京大学奨励研究費規程」「同施行細則」制定、愛知県労働委員会斡旋と労使交渉を経て、「労働協約解約通知」(2018.3.19.)

▲科学研究費等申請奨励研究費の新設：競争的資金採択代表者に90万円交付、不採択者に審査結果に応じ交付額を決定、▲個人研究費執行限度額65万円から30万円への一律減額

10・27 団交での理由説明：i) 研究振興を図る目的から科研等競争的資金獲得を重視する制度を設計、ii) 新研究費制度により個々の教員の客観的な研究業績評価が可能となる。

②学長・学部長等大学役職者選挙による選任制の廃止 「中京大学学長選任規程」「同選任規程施行規則」の廃止、「中京大学学長に関する規程」制定、さらに「中京大学教員の役職者に関する規程」廃止「同学部長・研究科長等の役職者に関する規程」制定(2018.8.8.)

▲学長は常任理事会で選考し、理事会の議を経て、理事長が任命する。学長の解任については寄付行為第11条第1項の規定を適用する。▲学部長、副学部長、研究科長、教育機構長及び副機構長は、学長が常任理事会に諮り、その審議を経て、理事長が任命する。▲副学部長に「教職協働」との理由で行政職員(事務職員)を指名。

学長選出方法変更が議題とされた教学審議会では、全学部長が「学部としての見解」として、理事会指名制に反対であると述べた。とくにスポーツ科学部は、見解書を用意し読み上げたが、安村学長は見解書を受け取らなかった。定年に達し退職金が支払われた安村氏を、理事会は引き続き学長に指名した。その後、学長となった者の教授身分を75歳までとする規程を作り、つじつま合わせをした。副学部長に事務職課長級が指名されたのは、3学部だけで、なぜその3学部なのかは、前年度までの学部長が、いわゆる「もの言う」学部長だったからと噂されている。指名された事務職員は何をしたらよいのか、いまだに戸惑っている。指名制は、学科長も対象とされている。

③「授業改善のためのアンケート」目的外使用さらにはアンケート結果の教員採用・昇格への利用

学部長懇談会(2019年4月)において、「授業アンケート結果による振り返り」の取組みが報告された。

▲授業アンケート結果に対する「省察コメント」を全教員が記載し、その点検を学部長が行い、全体の平均点が3.5未満の者には必要に応じて面談による指導を行う(5月教授会報告)。

授業アンケート結果への省察コメントの記入様式が、何の前触れもなく2019年の今学期から突如として、前学期までの結果総体に対する省察記述から、学生へのアンケート項目それぞれについての省察記述(6項目、人によってはそれ以上)が求められるようになった。アンケート結果の個別情報はこれまでも公開されていたが、何の前触れもなく今学期から、学内ウェブ上で教員個人ごとにまとめたスタイルへと変更され、2011-17年までの情報(アンケート結果と各教員が書いたコメント)が公開されている(学生、教職員なら誰でも、非常勤を含めた個々の教員の、過去の評判を知ることができる)。2019春闘における組合からの目的外使用の禁止要求に対し、理事会回答書(2019年6月20日付)には、「採用及び昇格においては、各担当教員によるアンケート結果の評価報告書を参考にすることもあります」と、アンケート結果の教員採用・昇格審査での利用可能性を明言し、目的外使用を公言するまでに至っている。

2. 中京大学教職員組合の取り組み

2011年4月21日、「学園運営における中京大学運営の指針」を小川英次理事長(当時、故人)と組合とで労働協約として締結。; ①大学を運営する学園としての社会的責任に照らし、規範意識の強化、法令の遵守、透明性の確保、説明責任の履行を含めた危機管理の見直しを図る。<中略>⑤アカデミックプランの策定・実施にあたり、学内意見を反映するよう努める。⑥情報公開の推進に努め、学内のコミュニケーションの活性化を図る。

2017年4月団交の席上、理事会側交渉員から「そんな前の約束」「時代は変わっていくのだから」との発言。

2017年2月組合学習会：「大学『ガバナンス』の背景～『稼ぐ力』への傾斜と『ルール』の軽視～」。同年3月学習会：「梅村学園のガバナンスを問う」。2月28日付梅村学園監事あて「学校法人梅村学園の業務監査に関する質問状」として、理事会のコンプライアンスのあり方について質問状を送付。

1-①研究費問題に関しては、添付資料（以下、同じ）「組合ニュース」第23号（2018年4月12日）「研究費問題をめぐる理事会『説明』の検証と組合の見解」参照。

1-②大学役職者選任規程の改定問題は、「組合ニュース」第37号（2018年8月30日）「めざすは日大ですか？ 学長・学部長等は不在!? 研究費問題、なんと理事会はあっせん案を拒絶！」および「組合ニュース」第2号（2019年1月23日）「突如発表された来年度の学部長・研究科長等について」参照

1-③授業アンケート目的外使用問題は、「組合ニュース」第5号（2019年7月4日）「授業改善のためのアンケートの目的外使用は許すまじ」参照。照本氏・渋谷氏を講師に教研集会を開催（2019.6.21.）

教研集会の成果に基づき、7月25日団交にて「学長及び学部長等に関する公選制の復活、もしくは学長解職制度の導入」要求を掲げ理事・執行役員に迫る。

3. 「大学改革」と教職員組合の取り組み

①問題の所在

◇上記2017-19年の間における運営施策から類推すれば、理事会は2011年「学園運営における中京大学運営の指針」をかなぐり捨て、理事会主導による大学の運営体制を確立し、教育・研究業績等評価を軸とする教員人事管理制度を設け、理事会の意に叶う中京大学とするところにあるとみることができる。しかし、理事会のめざそうとする具体的な大学像が何であるのか、大学全構成員に共有されているとは到底思われない。私学法・学教法改正等を根拠に、経済同友会がいう、学長・学部長を構成員による選挙でなく理事会による選考とすべしとの提案（「私立大学のガバナンス改革」2012）通りに断行したのは、教授会の自治・自律性の弱体化を突破口としようとするものと考えられる。

◇個別大学の管理運営体制を改変しようとする動機は、日本の高等教育政策における「言語技法（レトリック）」から発している。すなわち、「大学の主体性」の維持＝「教授会自治」を大学の閉鎖性や消極性の原因とみなし、それゆえ社会の要請に応えきれない大学の保守性とみなす認識である。この問題構築のルーツ自体は、1960年代初頭の日本社会の高度経済成長期に登場し、1970年代に確たる＜大学性悪説＞を構築する基盤を形成した（荻谷,2018）。その後、大学が求められる「変化への対応」なるものは、「キャッチアップ型近代化」の終焉を経て、「変化が激しく不透明な時代」（大学審議会答申1998）、「大学のグローバル化の遅れは危機的状況」（内閣府・教育再生実行会議2013）となり、「発展するアジア市場や新興国市場の需要を取り込んでいく」ことが可能な人材の育成（日本経団連2011）を求めるに至る。永井道雄（元文部大臣）が喝破したように、「あらためて考えるまでもなく、経済とか技術こそが手段であり、人間の成長こそが目的である。高度経済成長期から、今日にいたるまで、日本では、この目的と手段の関係がさか立ちしたままになっている」（1977,荻谷前掲論文から引用）。

◇日本企業のOJTが人材育成機能を発揮していた時代から、OJTの衰退と非正規雇用の拡大の時代へと移行した今日、日本経済の長期停滞のもとでは、企業経営者等の側から大学教育改革への要求はエンドレスなものとなる。そのうえ、政策的には「学士力」・「自ら学び、自ら考える力」・「課題探求能力」等々、美化された抽象的な教育目標が語られる。具体的な育成方法を見出し難い、内実を欠く目標の故に、外形的に観察可能な「変化」や「小道具」の類に＜評価＞の目が向けられる。こうして、学長・学部長等を理事長任命制とし、職員を副学部長に指名することが、あたかも大学の社会への対応を迅速にさせ、大学教育・研究の質が向上することができるかのように、個別大学において「大なる幻影」を抱かせるのは、以上にみた高等教育政策の結果、外形的改革を進行させ「大学改革」自体を自己目的化させる、二重の意味での「目的と手段のさか立ち」を体現するものに他ならない。

②大学自治の復権へ

＜大学性悪説＞から表層レベルの受けの良い表現を用いた教育目標を具体化させようとする思考のクセを、荻谷は「エセ演繹型の思考」と名づけ、これを払拭するには過去に生じた具体的事例に基づく帰納型思考による大学教育の見直しを提唱する。「非正規」教職員にも参加機会を保障し、大学教職員における各持ち場や学生の生の声から、大学と学生の実情を認識するところから出発し、ボトムアップ型の質保証をつくり上げることで大学の「公」＝自治が復権する。大学に対する深い認識に基づく正確な判断に依拠する形成的な政策形成と遂行にあたって、教職員組合が組織拡大により大学における「公論」をリードし、「公」の担い手の一員としての位置づけを確立する道筋が切り開かれるのではないだろうか。

以上

参考文献：荻谷剛彦『「大学性悪説」による問題構築という＜問題＞』（佐藤郁哉編著『50年目の「大学解体」20年後の大学再生 高等教育政策をめぐる知の貧困を越えて』,2018）、雑誌『世界』（岩波書店）2019年5月号