



日本大学教職員組合文理学部支部報

さくら 90号

発行: 日本大学教職員組合文理学部支部

2019年6月5日発行

日本大学教職員組合・新Webサイト、2019年6月10日に公開予定です。
「日本大学教職員組合」でご検索下さい！

今号のトピック

- 支部交渉報告
- 意見交換集会—日本大学再生に向けて

支部交渉報告

古川 隆久（史学科）・鈴木 功眞（国文学科）

3月26日午後2時から4時まで、本館会議室Fで支部交渉（学部側は「話し合い」と呼称）が行われました。出席者は、学部側が紅野謙介学部長、岡隆学部次長、谷聖一学部次長、齊藤政之事務局長、高橋潤事務局次長、金木聰和事務長、武内典久経理長、大和田恭成庶務課長、坂爪信介庶務課課長補佐、組合支部側が古川隆久支部長、十代健副支部長、鈴木功眞書記長、初見基支部役員でした。

以下、議論のたたき台として事前に学部に手交した「支部交渉案件」の全文と、当日のやり取りの概要を掲載しました。紅野学部長からは重要な言明があり、また多くの点で組合からの知恵を求められました。支部としましては、組合員メーリングリストも作りしましたので、支部組合員の皆さまのご意見を取りまとめ、引き続き学部執行部との協議体制のなかで成果をあげていきたいと考えております。

支部交渉案件

2019/1/24 日本大学教職員組合文理支部

2019/03/26 支部交渉（話し合い）回答

1. 学部の運営方針について（新規）

紅野学部長の学部の運営方針について、昨年12月13日の合同教授会で説明された「文理学部運営方針」（以下「方針」）にもとづき、雇用・待遇・労働条件の維持向上の観点から疑問点を質す。

1) 「国際教育研究センター」（仮称）（「方針」3頁）について

①コンピューターセンター、外国語教育センターを再編統合して設置するとのことであるが、これに伴い任期制の教職員や嘱託職員が事実上の雇止めなどの不利益を被らないようにする必要がある。これについてどのように考えているか。

○学部長 コンピューターセンター、外国語教育センター、留学生・日本語教育センターを包括する組織を作り、学科専門科目・資格科目を除く共通教育を統括、連携する総合教育の部門として機能させ、管理運営以上の機能、例えば教学 I R なども期待しているので、任期制職員や嘱託職員の雇い止めなどにはつながらない。

②これに関連して、各学科の専任教員の減員を求めると同時にセンター再編などに伴う新採用人事が進められているが、財政的な見通しとの整合性について組合員の間では不安の声が出ている。この組織再編に伴う人事計画及び学部財政との関係について、現時点ではどのような考えを持っているか。

○学部長 教員雇用体系の変化により設置基準を満たさない例が出てきているため、学科の減員をこの1年は求めている。

特任教授は大半が承認されているが、非常勤扱いとなってしまうため、設置基準数不足が昂じている。学科枠は設置基準を満たしているが、学部枠で教員数が不足している。一般教育部分の教員数が不足しているからである。そのため、急遽、一般教育教員を新規採用で増員している。増員は、学生確保を少しでも期待できる分野、資格取得に関わる分野、学科横断に少しでも関わる分野で行った。

財政的な見通しで言うならば、特任教授の年俸と新規採用教員の給与で、少しだけ人件費が圧縮できた。次年度も数名の専任教員不足が生じるので、1年後の4月にも数名の新規採用を予定している。

特任教授は次年度で十数名、最大で30名ほどになる見込で、研究室確保の点でも対策を講じる必要が生じるが、現段階では方針を定めきれていない。

○十代 総合文化研究室の肥大に対する危惧、昇格人事などで多岐にわたる分野の判断が問題になるのではないか。

○学部長 コンピューターセンターの情報教育分野、外国語教育センター、教職支援センター、留学生・日本語教育センターと、いずれも複数の教員が総合文化研究室所属となったことで、近い専門領域で複数教員がいる分野が多くなってきた。また、業績審査では総合文化研究室と各学科との共同で行えるような形にしている。実際、教職関係では教育学や体育学の先生が共同で業績審査を行ったので、全く分からない分野の業績審査をすることは、これまでよりもはるかに減ったと認識している。

2) 副専攻制度の導入（「方針」3頁）について

一般論として趣旨は必ずしも悪くなく、文理学部の長所として打ち出せる可能性もあることは確かである。ただし、これが単純に教員一人当たりの担当コマ数の増加、あるいは1授業当りの学生数の増加、あるいはゼミや研究室の指導学生数の増加、職員の事務作業量の増加につながると、教育や職員の学生サービスの質の低下を招き、労働環境の悪化、研究の停滞、学部・研究科の受験者数減少につながりかねず、ひいてはさらなる労働条件の悪化につながりかねない。

本気で副専攻制度の導入を考えるのであれば、拙速な上意下達や特定の委員会だけの閉じた検討ではなく、広い視野から出来るだけ多くの教員が参加できる形での慎重な検討が必要ではないか。

○学部長 組合も一般論として副専攻制度を認めてくれている点は大変ありがたい。担当コマ数は前学部長の方針を堅持する。組合は1授業あたりの学生数増加を危惧しているが、全教員の1人あたりの学生数は文理学部は少ない方なので、この実情を理解してもらいたい。

それよりも、組合には、学科内の不均衡を考えて欲しい。学科内の教員の間での受講生の差、これをどう改善したらよいか、組合として考えて欲しい。

副専攻制度は当面は大学院文学研究科の日本語教育から考えていて、すぐに大きな影響をもたらさないかもしれないが、今後、副専攻制度を強化したいと考えているので、このあたりの課題をどう解決するかという問題は残る。

学部レベルで労働条件や教育環境を悪化させるつもりはないので、当面の問題として学科内の不均衡について学部としても解決していきたいが、組合の側で見えている状況や解決策を学部へ提示してもらいたい。

○古川 学科内の不均衡、受講生数の差については、分野の特性も考えられ、単に専任教員数で割った定員を設定するのはそれはそれで問題であって、史学科の場合、人数制限を設けずに好きな分野に学生を進ませることによって「学びたいことが学べる」という評価にもなっているので、非常に難しい問題ではないかと考える。

○学部長 これは非常に難しい問題で、正解はない。領域による違いは確かにある。しかし、この問題を放置するわけにはいかないので、各学科でも解決策を考えて欲しい。

3) 専任教員の基準授業時間（「方針」3頁）について

①労働条件の維持改善の観点から、基準授業時間に専任教員の「シャドウ・ワーク」をカウントする方針には賛成である。その方針を堅持して行くのか確認したい。

○学部長 労働条件の改善に努めていきたい。「見えにくい労働」をどうカウントするかの方法はさらに検討していく。例えば通信教育部への労働などもある。このようなものの「見える化」を強化して、文理学部としての理論武装をしっかりと行っていきたい。

②関連して、助教や准教授は、任期更新や昇格のために教授よりも研究時間の確保がより重要であり、将来大学院を担当する場合の「余白」も残しておく必要があるので、現状以上のコマ数負担は避けるべきである。その点についてどう考えているか。

○学部長 学部としては助教や准教授に対して労働強化を求めてはいない。学科内の問題だ。

③さらに関連して、職員数の削減と事務量の増加により、教員にも事務作業が割り当てられたり、あるいは事務のミスが教員がカバーしたりということがここ数年激増している。これは教員の過重労働、教育や窓口サービスの低下による学部評価の低下、ひいては労働条件の悪化につながる問題である。対策として、まずは書類や手続の簡略化や整理集約、ついでITシステムの改良（より使い勝手を良くする）、最後の手段として職員の増員などが考えられる。以上の点についてどう考えているか。文理学部としてできることの実行は当然として、法人本部への働きかけも必要ではないか。

○学部長 業務委託でサービスが向上した部分もあるので、一概に「悪化している」とはいえない。ただし、職員研修が十分だとは思っていない。従って学部内でのSD研修を増やすことを学部長として要望している。職員のスキルアップを図って、とりわけ学生の評価を上げるための工夫をしていかなければならない。

ITは、現状では業者に開発を委託することで逆に仕事を増やすことになっている。そこを改善するために、ITの開発段階で、プログラムなどを協議しながら設計導入することなど、仕事を増やさないように慎重に検討したい。

○十代 学生・院生アンケートによると教務課や学生課など窓口職員の悪評が高い。事務職員全員に問題があるとは考えていないが、アンケート結果を真摯に受け止めて対応してほしい。

○学部長 アンケート結果はオープンにして対応を図っていくことが大事だ。

4) FDの本格化（「方針」3～4頁）について

授業評価として公開するというが、雇用や労働条件の確保の観点から、評価の手法や基準、公開の度合いが学部内で十分に合意を得られるものでなければ、勤務評定や任期更新、昇格にあたって恣意的に用いられて不公平を生じかねない点が危惧される。組合としては、少なくとも個人を特定できるようなやり方での公開はすべきでないと考え。検討の段取りや公開方法について現段階ではどのように考えているか。

○学部長 評価の公開方法などは組合の意見も出してもらって進めたい。組合としてはどのような方法であるならば公開して良いと考えているか教えて欲しい。また勤務評定や昇格に当たって、公平に用いるならば組合は納得するとも読める質問だが、そのあたりの真意も聞かせて欲しい。

実際に授業等では人権問題に関わる状況が起こっている。受講生の被害者を出さないためにも、担当教員

だけに知らせている授業評価という方法だけでは不十分なのではないか。このあたりを、組合は教員を助けることを優先順位が高いと考えるのか、それとも組合としても放任できないと考えるのか、聞きたいし、できれば公平な形での公開方法を組合と一緒に考えていきたい。

5) 研究推進に関する取組み（「方針」4～5頁）について

①博士後期課程在籍者の授業料免除を打ち出しているが、財源についてはどのように考えているか。個人研究費の廃止や減額は研究活動の停滞、ひいては労働環境の悪化につながりかねないので、その他の方策を考えるべきであるが、研究費に手をつけずに財源を確保できる見通しはあるか。

○学部長 学部長の方針として後期課程在籍者の授業料免除を打ち出したが、組合が懸念している個人研究費廃止や減額は考えていない。文学研究科の定員をどう充足させるかが緊急の問題。後進育成とも結びつく。本当は前期課程の授業料免除も行いたい、人数が多いのでなかなか難しい。そこで後期課程の授業料免除をまず提案した。

財源は、個人研究費減額は考えていないが、身を切る覚悟が必要である。どの財源を削るかについて4月頃に提示して、出来れば半年くらいかけて議論していきたい。どういう奨学金ならいいかという議論も必要で、最大として「授業料全額免除」を考えている。財源と併せて考えて議論し合意点を探りたい。本部の財政状況も厳しいので、さまざまなしわ寄せが学部にとってきている。文理学部の予算は、今年度に関しては5%削減をクリア出来たが、毎年クリア出来るとは限らない。5%削減が出来なかった場合、本部はさまざまな手当の廃止を提案してきている。とりわけ、ボーナス時支給の研究・研修手当の廃止が言われかねない。この問題をつなげて考えてみたい。つまり、この研究・研修手当を廃止し、本部に返上するのか、むしろ逆に、文理学部に有効な利用法を考えられぬか。これは駆け引きの部分が起きてくるが、TAやGSAといった形で学部教育にも関わってもらうためにも、ちゃんとした大学院生の確保するために、一定の条件を整えなければならない。しかし、財源はない。そのためには、部分的には身を切る覚悟で臨まなければならないと考えている。それは個人研究費を削る形ではない方法を考えている。

○古川 ここでは具体的に研究費を例に挙げているが、もう少し広い意味での手当の削減も危惧している。研究費としては個人研究費の他に、共同研究費、総合研究費もあり、そして研究研修手当もある。それらの削減につながるのとは問題だ。

○学部長 確かに研究費はそれぞれに有効に機能している。この問題は、執行部と組合との間での議論で終わらせるのではなく、もっと広い形で議論していきたいが、それにふさわしい委員会はないので、主任会で情報を示して、最終的には教授会で議論したい。

研究・研修手当の廃止は、広い意味では不利益変更だということになる。かつて個人研究費がなかった時代は私が組合側に立ち、個人研究費の獲得に動いていたわけだが、その時の執行部は研究・研修手当があるので個人研究費は出さないと断っていた。当時の組合の立場で私は研究・研修手当は要らないから個人研究費を出すべきだと主張していた。いま教員向けの個人研究費は制度として整っている。しかし、研究・研修手当は依然として教員にも出ている。当時、個人研究費の整備を決断した執行部が見逃したのかどうか分からないが、実はこれはおかしいことではないか。

②また、こうして後期課程の学生を確保したとしても、行き先についても考えなければ学生は集まらず、授業料免除のしわ寄せが教職員の待遇や労働環境の悪化につながりかねない。その点についてどのように考えているか。

○学部長 懸念はわかるが、後期課程の学生の就職先が見つからないから後期課程の学生確保を考えなくて良いというのはおかしい。就職先が見つからないから後期課程の学生がいなくていいなら後期課程の統廃合を考えなければならなくなる。そうではなく、たとえば、附属高校の採用で大学院出身者を積極的に採用すべきだと強く主張するという方法もある。

○古川 たとえば、学位は積極的に出すけれども、就職先の確保は学生に任せるということでは、後期課程学生数も頭打ちになってしまうので、就職先の確保についても積極的に考えて欲しい。その点から考えても、ポストの削

減は良くないであろう。

○初見 これに関しては、非常勤講師問題も関わってくる。非常勤講師の採用は専任職を有するものを優先するというのを続けていく、非常勤講師を削減していくのは問題である。この方針について、考え直して欲しい。

○学部長 これについては、大学全体でダブルスタンダード、トリプルスタンダードで動いてしまっている。非常勤講師を含めた若手のポストを削減していけば、当然若手に教歴をつけられないなど後進の育成にしわ寄せが来る。このような矛盾は自明のことである。

○古川 学部によっては本部が指示する非常勤講師の削減を実行しているところもある。

○学部長 本部はそのような学部に対しては、逆に専任の出身者数が少ないことを是正するように指導していたりする。このようなダブルバインドの状態をかいくぐりながら進めていく必要がある。

③関連して、若手研究者育成としての助手制度の向上について。助手制度がめまぐるしく変更されており、研究室の上司としての専任教員にも把握しにくくなっている。研究者先輩として若手がどんどんと有能に育つよう、制度の充実をはかるべきではないか。

○古川 助手が助教になり、授業も持てるようになったのが、また助手になり授業を持てなくなり、任期も2回更新できるとされていたところが、5年問題が出てきて変更されたりと、変更が多過ぎることが問題だ。

○学部長 当方も制度の混乱に困惑している。人事制度は10年くらいは続けてくれないと困るので組合の主張は非常によく分かる。しかし、このような制度になってしまっている以上、そのなかでやりくりをせざるを得ない。非常勤講師でも大きな問題を抱えている。

○古川 助手制度で大きな問題は、最初、助教という格上の立場でかつ任期も最大9年という形だったのが、途中で助手に格下げされ任期も短くされてしまった。特に途中段階での助教・助手の方々に問題があった変更だと考えている。その立場の人たちに対するフォローをしっかりとやっていただきたい。

○学部長 制度変更による被害者を減らしていきたいが、問題もいろいろと発生している。

補足 「事態の早期打開と根本的解決に向けて」(昨年6月20日付文理学部HP掲載)について

①標記文書の内容は、雇用・労働条件の安定の観点から意義あるものと評価できる。それを前提として以下2点質問する。

②HPでは「今後理事長宛に提出する予定」とあるが、いつ提出したのか。

○学部長 標記文書について組合も評価してくれたことはありがたい。一方で、組合のアンケートがもっと数字が伸びても良かったのではないかと。また、私自身も、この件についてはもっと戦術、戦略を考えて進めていく必要があると考えている。文書は前学部長が夏休み明け、後期の早い段階に理事会に提出したはずだが、確認する。これを提出したことは内容も理事長・学長も承知しているはずだ。

③この文書の内容について、現段階での学部長・現執行部の見解はいかなるものか。

○学部長 認識としてはまったく変わっていない。

2. 雇用の安定に関する件

1) 再雇用制度、その運用停止、特任教授について

理事会自体が不利益変更であることを認めている定年延長制度廃止の代償措置として、再雇用制度が強行導入された。このこと自体が労働契約法に違反している可能性が高いものであるが、理事会はさらに2018年度からの再雇用教員の年俸を大幅に引き下げた上、2020年度末で再雇用制度を運用停止することを決定した。当初から指摘されていた制度的欠陥(設置基準問題発生の必然性)を糊塗して、二重三重の不利益変更を何ら合意のないまま強行することは暴挙と言わざるを得ないし、組合として到底受け入れられない。学部を代表して、再雇用制度運用停止の撤廃を理事会に求めるよう、要求する。

さらに 2021 年度からの特任教授についても、現在検討されているカリキュラム改訂における大幅な授業科目数・コマ数削減を考慮に入れれば、有名無実化する可能性が高い。逆に、特任教授を認めていけば、他の非常勤講師の職を奪うだけでなく、かえって人件費も高騰することが予測される。なぜなら設置基準を満たすためには、退職教員の補充を行わなければならないからである。そこで、以下のデータを明らかにすることを要求する。

□今後 5 年間の定年到達教員の人数

□同じく設置基準上必要な補充人数（割愛などの可能性をひとまず考慮せず、定年退職者のみで計算）

□同じく上記期間における教員人件費の予測（定年退職者が特任教授になる比率を、とりあえず 70%、30%の 2 段階で計算）

○学部長 この制度に個人的には疑問を持っているが、始まった以上廃止は困難なので、当面は本部人事課と相談しながら問題を洗い出して徐々に修正してゆけしかたない。

要求の定年到達人数や、補充人数などのデータ開示は執行部で検討して、できるだけ開示したい。

2) 任期制職員制度への切り替えに伴う再任拒否問題について

一応決着をみたが、助手 B から任期制職員への制度変更に伴い、旧制度のもとで雇用契約を締結したにもかかわらず、3 年任期終了後に再任を拒否された事例が問題になった。いうまでもなく、制度の切り替えは雇用者側の事情であり、これによって労働者が不利益を受けることは許されない。また、こうした恣意的な制度の運用によって、学科事務の継続性と健全な運営に支障を来している。

それゆえ、もし正当な再任拒否であることを主張するのであれば、大学は再任拒否事由を開示すべきである。また、契約時に交換されるはずの契約書の労働者側への交付が大きく遅れた理由を開示すべきであると考えているが、この点について新執行部の見解を求める。

○学部長 執行部としても悩ましい問題で心を痛めている。学科事務室の運営の継続性や、個々の職員の質を考えて、再任して欲しいというケースもある。法の変更にとまらぬ運用を弾力的に行いたいと考えているが、判断の主体が学部でないため、たいへん残念だけれどもというケースが稀に起きているのが実情だと考えている。学科が再任したいと考えているケースは、出来るだけ再任したいが、出来ないケースが生じていることはやむを得ない。

○古川 見える形で努力していただき、上の壁があるからだめなんだということであれば、そのことを明らかにして欲しい。ただし、それでいいというわけでは決していない。

3. 労働条件（賃金や勤務時間など）の改善に関する件

1) 責任コマ数の増加にともなう労働環境の悪化の問題について

現在、非常勤講師割合の削減に伴い、半期 5 コマ（通期 10 コマ）となっている責任コマを、半期 3 コマ程度増やすことが検討されている。現時点でも、すでに多くの学務負担で研究活動に大きな影響が出ている状態で、さらなる教育負担を上積みすることは、大きな問題がある。それゆえ、半期 5 コマの責任コマ数の維持を確約すべきである。

もし、それが無理だとしても、現状でコマ数にカウントされていない「卒業論文指導」や大学院生指導の時間、通信教育部兼担、そのほか業務をコマ数として明示的に加算するところから始めて欲しい。その上で、どのような項目が見えるコマ数として加算する予定であるか、具体的な方針を示して欲しい。→1-3) で回答済み

2) 給与と前歴換算の問題について

前回までの支部交渉でも、再三にわたって、給与額決定の根拠となる「経験年数換算表取扱基準」とその解釈・適用事例の開示を求めたが、「本部の方針」として開示できないとの回答しかなく、公開しない理由も示されていない。また、新規採用者に対して給与算定基準を明示することについても、行わないとの回答がなされたのみである。これらの公開、明示を引き続き求める。

関連して、給与格差是正の実情、またそれが完了しているというのであればその具体例の開示を求める。

○庶務課長 労働条件を学部単体で答えるのはむずかしい。他の組合では大学本部との間で団体交渉が行われていて、それと学部との格差が生じることはということが本部からのお話であった。ただ、給与の前歴換算の問題については、過去の支部交渉でも再三にわたって話題に出たことだが、現時点でも経験年数換算表取り扱い基準をそのまま見せることはできないことにご理解をいただきたいという回答となる。

○古川 なぜ公開できないのか。

○庶務課長 個々人の給与に関わることであり、担当の中で決めたルールと言うことなので、ただ、新規採用の方の独自の問い合わせに対しては個別にはなるべく答えるようにする。

3) 入試手当について

入試手当の制度が変更され、上限が設定されることになった。本学部においては、本部が設定する上限で手当を支給することを求める。また、従来明細書には出題手当などの項目があったが、その内訳は明らかではなかった。一般入試だけでなく大学院入試なども含めて、どの入試の出題手当なのかの明細を各教員に示すよう求める。

○庶務課長 本部で基準が定められていることである。文理学部では上限金額で支給している。各教員に明細は明らかにしていない。

○古川 各教員に示さないのか。

○庶務課長 個別の問い合わせに対しても、説明はするが、明細を答えるのは難しい。ただ、上限金額を支給しているということだけは伝えている。

○古川 現時点では上限が支給されているということだが、やはり働きがちゃんと換算されているかを確認したいところだ。

○学部長 組合で調べることはできないか。

○古川 組合側で調べることも可能であるが、本来の筋は執行部が提示するものではないか。また、予備問題に対する換算も確認したい。

○学部長 特任教授問題も絡んでくるのでややこしくなっている。個々人への負担の偏りも問題だ。特任教員には無償でやってもらうのかという問題も出てきている。文理学部としても特任教授制度に問題があることを本部に指摘し続けているが、本部も困っているようだ。

○古川 本部も特任教授制度で困っているようであれば、元に戻してもらえると良い。特任制度で労働負担として一番問題になっているのは、この入試業務だ。組織として自分の首を絞めているような状況なので、改善をはかれるよう、繰り返し指摘し続けてもらいたい。

4. 職場環境の改善に関する件

1) 氏名の取り扱いについて

2017年4月20日の教授会にて、理事会報告のひとつとして、学長候補者推薦委員会委員選出有資格者名簿記載氏名は戸籍名に限るという報告があった。2014年4月にも同様事例を発端とし、文理学部に所属する十数名の教員が記載氏名についての書面による「異議申し立て」を行った。その後、本部からの「異議申し立て」は認めないという回答を受けて、2015年3月には複数の学科主任名にて「氏名の取り扱いについて」という文書を学部長に渡し、文理学部における運用の改善と本部への強い働きかけを要請した。しかし、その後本件に関する進展について、学部長から公式な説明はなく、4月20日の教授会での報告となった。そこで、改めて文理学部における運用の改善と本部への強い働きかけを求める。

○学部長 個々のアイデンティティを規定する名称の使用を推奨していきたい。前学部長の方針を受け継ぎ、本部に対して弾力的運用を求めてゆく。一般的に見ても社会的に「通称」の使用は認められてきており、本学だけが古い考え方を踏襲しているのは好ましくない。

○古川 これに関連することとして、女性の社会進出という点でも、女性の進出の度合いの面で日本大学はそもそも目標値も低く、学部長にも女性はおらず、他から見ても日本大学は古くさい感じがする。この「通称」の使用を

認めている大学もたくさんあるので、この点は早急に改善していかないと、職場としても学校としてもさらに評判を悪くする要素なので、学部長も事務役職者にもさまざまな場で改善に向けた発言をしていただきたい。

2) 「全学共通教育プログラム」の導入問題について

現在全学で検討されている「日本を考える」などの全学共通教育プログラムの内容は、専門外の教員にも担当させる画一的な内容であり、十分な教育水準を満たせるものではない。今後は強い態度でしっかりと不適切なものを拒んで欲しい。

○学部長 「日本を考える」はもちろん論外である。「自主創造の基礎」も科目名称と内容について効果の検証が必要である。本部は各学部からの反対意見を真摯に受け止めるべきである。「共通」と「画一的」の間の矛盾があって、「画一的」だと教育理念からの乖離が生じる。共通部分と各学部の独自部分を切り分けて、実践的に運用できるように持って行きたい。ただ、拒否は出来ないなので、受け入れながら運用の方法を考えて対応していきたい。

○古川 我々としては、強制的にやれと言われて、実情にあうか、という問題と、労働環境としてやる気が出るかという点でも問題がある。他学部でも同じような問題になっているので、他学部と協力して実質が伴うような内容となるよう、ご尽力をお願いしたい。

○初見 加藤前学部長は教学戦略会議の答申に過ぎないと言われていたが、例えば「日本を考える」は、いつ、どこで決定されたものか。

○学部長 私の出席している範囲ではまだ理事会で決定されたという話は聞いていない。

○初見 文理学部としては「反対」表明をし、経済学部や商学部でも反対表明が出ている。

○学部長 この間の学部長会議や理事会では議論されたことはない。出てきた場合はあのままならば反対する。

3) 非常勤講師削減と開講コマ数の減にともなう教育環境の悪化防止について

文理学部が他学部比べて多くの非常勤講師を抱え、多くの科目を開講しているのは、広範な学問領域から学生が自由選択科目を選んで履修できるためであり、文理学部における文理融合の理想を体現するものである。にもかかわらず、現在進行している非常勤講師と開講コマ数の削減は、学生の教育・研究環境の悪化に直結することが懸念される。とりわけ、大学の大規模化に抗い少人数教育を貫いてきた文理学部において、500人教室の設置をひとつのきっかけとした大規模授業を導入する動きには、危機感を強くせざるをえない。

それゆえ、非常勤講師の削減目標の見直しと、開講コマ数の削減計画の見直しをすべきである。

○学部長 専門性と横断性をどのように確保するのかは難しい。開講コマ数はどこまでが良いのかは難しいが、現状よりももう少しスリムにすべきではないか。大教室授業がすべて悪い訳ではない。500人のホールを作ったが、東大法文教室では丸山真男が600人教室で授業していた。10人前後の授業と大規模授業とをクロスさせながらやっていた経緯もあるので、大規模と少人数を組み合わせで行うのはありだと考えている。

○古川 科目によっては仕方ないが、コマ数削減で大人数授業ばかりになるのは本末転倒なので、大規模授業ばかりになることは避けていただきたい。

4) 研究環境について (一部新規)

無線 LAN 環境の相互利用である eduroam への加入に関して、デメリットがないのに関わらず早急に対応できていないのは、本部の怠惰であるといえる。

また、研究費による文具等の購入に関して、手続きが煩雑となったため敏速かつ安価に購入することが困難となっており、経費のムダや研究や教育の適時的な遂行への支障を生じている。早急に適切な解決策を講じるべきである。

学部研究費、研究所研究費等を整理してゆくという話が伝わっているが、方針は定まったのか。大幅な変更がある場合には、事前に教授会で諮るべきであるが、どのように考えているか。

○学部長 eduroam については研究担当、研究委員会で対応をお願いするしかない。

個人研究費や共同研究費などの整理統合や削減縮小は予定していない。研究研修手当は問題提起するが、逆に減額中の個人研究費を戻しても良いかもしれない。いろいろと協議しながら進めていきたい。

5) 学科の改編や定員変更について

学科の改編や定員変更について、執行部と当該学科のあいだのみで決められており、関わりのない学科の教員は事後的に知らされるだけである。学科定員の変更は他学科への受験生の動向にも影響を与えるものであり、重要な案件は教授会の中で学部全体の運営方針として議論すべきではないか。

○学部長 これは重要な問題だ。合同教授会で協議するというのは正論だが、これまでも秘密主義で行うなら当該学科にも相談せずに決めてしまうところだが、基本的には学科主任を通じて学科での協議をお願いしている。当然他の学科にも情報として広まることを想定していた。学科の内情、様々な問題点を加味しながら議論しているので、学科の内情や受験生の動向の情報を共有するのが果たして良いのか懸念がある。そのためすべてをオープンにするのは難しい。学部執行部に対して信頼感がないのであれば、学科再編の報告の段階でいろいろと意見表明をしていただきたいし、批判していただいても結構である。議論を避けるつもりはない。

一方で、このような問題を組合が提起するというのであれば、組合にも学科再編や新設、統廃合について方針や意見があるということか。

○古川 それはケースバイケースだが。

○学部長 逆にこのようなプランがあると積極的に示していただければありがたいし、考える材料にしていきたい。

○古川 議論がだいぶ進んでから出されても、ここまで来てしまっただけは何も言えないということにもなるので、もう少し早い段階から話を出して欲しいということだ。

○十代 受験生の動向が学科再編に影響するということが、受験関係の情報の少なさが問題ではないかと考えている。具体的には 2000 人ぐらいの入学率について、受験種別での留年率、文系理系での差の有無、といった情報はこれから教学 IR で出てくるのかと期待しているのだが、そのあたりはどうか。

○学部長 教学 IR をしっかりやっていきたい。今までは教務課入試係が全部やっていて、入試の運営や宣伝活動だけで、入学後の追跡に手が回らない状態である。

教学 IR はデータを読める人でないとできないが現状の教務課では無理である。複数のデータを合わせた統計的な分析もできていないので、各センターを合わせた総合 IR を作り、局次長の高橋氏に入ってもらって、コンピューターセンターの 4 人目の先生にその仕事へのアドバイスをいただこうと考えている。

○古川 大学全体でやるといった話は全然ないのか。

○学部長 理工学部は教学 IR をやっていて報告書もあるが、実情は一人の先生が担っておられると聞いている。

○古川 それ自体は大事だということはわかったが、組合としては特定の教員に負担が集中するといったことも避けるべき点である。

○学部長 そうだが、そうならざるを得ない側面もある。そのため、例えば学生指導の負担の少ない総合文化研究室にお願いするということを考えている。

○古川 その前提での採用なら問題ないが、その種の分析が得意な教員に負担が集中するのは避けていただきたい。

○初見 センター構想や総合教育の再編はかなり大がかりなことになりそうだが、企画委員会などどこかで検討して進めていることなのか。

○学部長 担当会レベルでの議論である。

○初見 なるほど。一般教員にはあまり伝わって来ていない話なので、ある程度決まって、後戻りできない段階で公表されるようなことでは困る。

○学部長 今まで個人的には考えていたことだが、学部長になって初めて、一月の運営方針で示したもので、これから幅広く議論していきたい。

○古川 これから一年くらいかけて検討して実施するというのか。

○学部長 反対論はどういうものがあるのか教えてほしい。

○初見 いや、反対と言っているわけではない。学科再編なども一緒にドラスティックにやる可能性もある。

○十代 総合文化研究室の教員の担当コマ数はぎりぎり5コマで、多くやっているという話はほとんど聞いていないが、そのような教員が増えると、学科業務もある教員にコマ数の負担がまわって来るのではないかと危機感を持っているのだが、そのあたりはどうだろうか。

○学部長 教員の担当コマの不均等を改善するためにも、それぞれのシャドーワークを見える形にしたい。初見さんが言った大きな再編統合の目として、こういう選択を使えないか。

○初見 再編統合をすべきだとまでは言っていない。

○学部長 いろいろと公に議論していく段階で、そのようなご意見もあれば考えていきたい。

6) 学部施設の更新について (新規)

現状で大規模な取り壊し作業は完了し、キャンパス内がだいぶ落ち着いてきたように感じる。しかし、建築・取り壊しのあと、土埃のあととして、あちこちの建物の外壁、窓ガラスがだいぶ汚れているようである。例えば、窓ガラスの外面は学部としてクリーニングなどを希望したい。

○庶務課長 キャンパス内の建築が落ち着き、たしかに汚れは気になってきている。執行部と相談して計画を立て始めている。足場を組むなどの可能性もあることから、授業のある期間はできないので、夏休みなどを利用して行う計画である。

○経理長 とりあえずは教室のある3号館、本館3階以上のガラス清掃をしたい。

○古川 せっかく建物はできたのにあまり汚いとオープンキャンパスの時のこともあるので、しっかりやっていただきたい。

○経理長 窓ガラス以外にも非常時にエレベーター内に災害用ボックスも準備したい。

5. その他

1) 学部長選挙、学長と理事長の選出方法について

これらの点について、文理学部執行部が改善を進めるよう要求したい。

学部長選挙が前々回から「参考投票」という不思議な制度になっている。現状の制度ではだれがどのような学部運営方針を持っているかわからないので公正な判断をしたくてもできない。国会や地方議会、首長の選挙はもちろん、小中学校、高校の自治会の役員選挙でさえ立候補制であり、自分の意見を示して立候補した者に対して有権者が判断するのが民主主義社会におけるリーダーの選び方である。しかも「自主創造」を掲げる大学の選挙制度がこのように自主的な判断を妨げる制度であることは滑稽としか言いようがない。早急に立候補制に戻すべきではないか。

同様に「学長」「理事長」の選出も同様である。構成員による選挙を経ぬまま上層部の意向のみで執行部メンバーが決められていく現行制度の問題点は昨年明確になった。大学統治の根幹にも関わる大問題であるこれらの点について、文理学部執行部としても改善に向けて努力すべきではないか。

○学部長 学部長選挙については私自身経験して、現状が良いとは考えていない。それは学長や理事長の選出に関しても同様である。制度変更を私自身望んでいるが、これは日本大学に限った問題ではなく、文教政策全体や大学の権力構造と密接に関わっているので、うかつに問題提起するわけにいかないの、じっくり改革の機を待ちたい。

○古川 立候補も選挙運動もなく、中学や高校の自治会よりひどい。これだけ規模の大きな大学、学部で、常識では考えられない制度なので、組合でも問題提起するが、執行部側でもことある毎に問題提起をしていただきたい。

○十代 現行の学部長選挙規定を見ると「選挙活動をしてはいけない」と明確に書いてある。規定で書かれている以上、守るしかないと思うが、例えば「文理学部の将来を語る会」というものを学部長選挙直前にやると目をつけ

られそうなので、一年前の秋に第一回をやって、第二回を学部長選挙の直前にたまたまやっただと、そういうことを本気でやってみようとして執行部で考えてみたことはあるか。内容はどうであれ、いかがだろうか。

○学部長 学部で恒常的にやるのであれば、「学部の将来を語る会」などの方法も考えられる。

このあたりは各学部で学部長選挙が何回か行われて、その中でいろいろ問題点が指摘されてくるだろうから、それを見た上で考えてみたい。ただ、理事長と常務理事による学部長選出委員会で私が面接を受けた際には、「これだけの票を集めるにはどのようにしましたか」という質問を受けたりもした。そういう質問が出てくること自体、選出のあり方に問題があることの無意識のあらわれだと感じた。こうした事態をどうやって変えていくかは一筋縄ではいかない。

○古川 制度を変えるのが一番話がはっきりするが、当面それが難しいとしたら、「語る会」のようなものを、執行部でやらないのならば、組合で開催するかもしれない。どこかにそのようなものがないと、皆が困ってしまうのは事実で、ぜひ考えていただきたい。

2) 学部予算編成の前提について (新規)

1月17日の合同教授会における「平成31年度(2009年度)文理学部予算編成方針」の説明の中で、予算編成の大前提として、本部から、5%以上の収入超過を事実上義務付けられており、それを下回った場合は手当の削減もあり得るといった話があった。もちろん学部や法人全体の収支がマイナスになることは避けるべきだが、5%という数字はどの程度妥当性があるか疑問の余地があり、少なくとも金科玉条のように扱うことは、雇用や労働条件に関して不当な改悪につながる恐れがある。学部執行部としても、この目標について再検討を本部に求めるべきではないか。

○経理長 日本大学の予算編成方針で5%の収入超過が謳われている理由は、私立大学も私企業の一つであることによる。

一般的に企業は、自らの努力により資金を貯え自営している。この努力に該当する部分が収支目標である。その目標には決まりはないので、目標値が20%でも良いし0%でも良いが、0%では内部留保(資金の貯蓄)が出来ないので、学校の運営が継続できなくなる。同僚他大学をみると、5%から10%の大学が多いが、本学は規模が大きいので5%ぐらいが妥当と判断し、予算編成方針等で提示している。

この目標を文理学部の財政に置き換えてみた場合を考えてみたい。以前の合同教授会で文理学部の今後の財政状況と財政目標を説明したが、そのとき現状では貯蓄が少ないので、今後の目標として10年間で100億円くらい貯めたいと示した。予算上学部の収入は110億円で、5%の収入超過になるように支出を抑えると、毎年10億円くらいの貯蓄ができるようになる。

○古川 私企業とは言っても学校は学校法人で利益ではない公的なものを運営していくということで、いろいろな優遇がある制度なので、組合としては5%が金科玉条のようになって少し下回るとすぐに何だということになるのはちょっと問題だと考える。

○学部長 今、利益とおっしゃったが、純利ではない。これから第二体育館を建てなければならない。本来は、食堂部分も建て替えたいが、その資金がないので体育館だけを用意する。その後、資金が貯まったら食堂も建てたいわけである。

○古川 本部が5%と言っているから一律にというのが問題で、学部に対してこれが必要だからと、具体的に説明があればもちろん良いのである。そのあたりも合同教授会で踏み込んで説明して欲しい。

3) 組合の部屋の確保

新本館の建設に伴って、旧本館5階に設置されていた組合事務室は消滅した。現在、倉庫に書類などが置かれている状態である。新たな組合事務室を提供して欲しい。

○学部長 旧本館では最上階に組合の部屋があったが、あまり使われていなかったのが必要かどうか。しかし、組合の役割は理解している。一方、増えていく特任教授の研究室問題もあり、特任教授が30人程度になった場合、新

規採用も必要で、部屋の確保は困難だ。

もちろん、組合には十分配慮したい。一方で、労働者代表問題も起きて、組合と労働者代表、現状は古川教授が兼任なのでいいが、労働者代表の点もどうしたらよいか。組合の加入率が低い場合に、労働者代表が必要となる。そうすると、労働者代表の部屋も必要になるのかということにもなる。

○古川 法令の改正で、労働者代表から求められれば PC や机を用意する必要があることになった。一方、組合が部屋を求めるのは、配布物を刷る場合、独自に使える印刷機を置く場所が本来は必要であるといった事情があるので、ぜひ検討していただきたい。

○学部長 事情は了解した。

○古川 本日は非常に真摯にお答えいただき、感謝する。

意見交換集会—日本大学再生に向けて

古川 隆久 (史学科)

『さくら』号外で告知の通り、5月9日(木)午後6時20分より午後7時50分ごろまで、2号館2201教室で「意見交換集会—日本大学再生に向けて」を行ないました(参加者11名、司会初見基氏)。

「新しい日本大学を作る会」の沼野輝彦氏(元副総長、元法学部長、弁護士)より、同会の活動として、①文部科学省に理事長や法人に対し監査・指導を求める要望書を提出したこと、②警視庁または東京地検に背任容疑で全理事長の刑事告発をすること、③田中理事長に対し、大学運営に関する利害関係人として教職員が受けた心の傷に対する慰謝料請求の民事訴訟を予定していること、が説明されました。③については、訴訟参加の要請もありましたが、参加すると訴状に氏名が記載されることから、さまざまなリスクが想定されるので無理はされないよう付言されました。さらに、同会の長沼宗昭氏(元法学部教授)から同会の活動のためのクラウドファンディング(引受業者: ジャパンクルファンディング)への協力の要請もありました。

そのあと活発な意見交換が行われ、その中で、小生からは、リスクを考えると訴訟に対する支部としての協力は控えざるを得ないが、同会の活動に関し、組合員への情報提供は行っていきたい旨を発言しました。

◆組合に参加しませんか？

—研究できる環境づくり・充実した教育環境づくりのために—

研究・教育の実態を無視した経営のみの論理に批判的に対峙していける組織が必要です。未加入の方は是非ご参加ください。

資料請求は下記の支部役員またはお近くの組合員まで、お気軽にお声掛けください。

文理支部では労働環境をめぐるご相談を受け付けています。未加入の方も遠慮なくご相談ください。

《資料請求・ご相談》

古川隆久(史学科)、十代健(物理学科)、鈴木功真(国文学科)、中村英代(社会学科)、粕谷元(史学科)、鈴木理(体育学科)、後藤範章(社会学科)、田中ゆかり(国文学科)、土屋好古(史学科)、初見基(ドイツ文学科)、松橋達矢(社会学科)



日本大学教職員組合文理学部支部報

さくら 第90号

発行: 2019年6月5日

*本紙は、支部組合員のみなさまから拠出された組合費によって刊行されています。