



日 本 大 学 教 職 員 組 合 文 理 学 部 支 部 報

さくら 91 号

発行: 日本大学教職員組合文理学部支部

2019 年 7 月 19 日発行

今号のトピック

➤ 支部交渉で学部長から意見を求められた諸点について

7 月 9 日付で以下の文書を庶務課経由で学部長に伝達しました。組合員各位のご協力に感謝申し上げます。

文理学部長 紅野謙介 殿

支部交渉 (2019/3/26) で学部長から意見を求められた諸点について

2019/7/9 日本大学教職員組合文理学部支部 支部長 古川隆久

- (1) 以下は、2019 年 6 月 10 日から 22 日の間に実施した上記表題のアンケートに対し、支部組合員から寄せられた 6 件の意見（多くが一部の項目のみ回答）をもとに支部の意見を取りまとめたものである。
- (2) ※が支部としての見解、㊦以下は個別意見（要旨）である。
- (3) 5 は学部長から意見を求められた案件ではないが、支部として必要と判断した項目である。
- (4) この内容は別途『さくら』にも掲載する。
- (5) 支部としては、今回示した支部の意見について、学部執行部と支部役員での意見交換の機会を設けるよう求める。

1、各学科内の教員での受講者数の差について

①現状認識について

※教員 1 人あたりの学生数が少ないとは認識できず、副専攻制も慎重な検討が必要と考える。

㊦副専攻制度導入の項で、学部長は「全教員 1 人あたりの学生数は文理は少ない方」としている点に異議あり。文理学部の文系（哲学から地理まで）と都内のいくつかの私立大学の文学部を比較すると、次のようになる（数値は各大学発表、あるいはHPの専任教員数・在学生数から算出、断らない限り 2018 年 5 月 1 日現在）。

文理学部 学生数 6569 専任教員数 145 比率 45.30 人／専任教員一人あたり

明治大学 文学部 比率 32.0 人／専任教員一人あたり

青山学院大学 文学部 37 人／同、 同大学教育人間科学部（教育・心理・共通教科・外国語） 27 人／同

法政大学 文学部 40.0／同

国学院大学 文学部 40.1／同

学習院大学 文学部 34.3／同 (2019 年 5 月 1 日の数値)

専修大学 文学部 35.8／同

駒沢大学 文学部 49.45／同

以上の数値を見れば、文理学部が教員 1 人あたりの学生数が少ないという主張は成り立たない。学部長は「全教員」と言っているので非常勤も含むかもしれないが、一般に教員と学生の比率を問題にするときには専任教員数で算出するもの。世間では「日東駒専」と並べられるが、文理よりも比率が低いのは駒沢のみ。傾向として偏差値の高い大学

では専任教員一人あたりの学生数は少ない。文理学部が今後、より学力の高い学生を確保し、社会的な評価を高めるには、まず専任教員一人あたりの学生数を減らし、よりきめ細やかな教育を行っていることをアピールすべき。明治大学文学部では設置基準の必要な人員数 66 に対して現員 94、青山学院大学文学部は必要人員 40 に対して現員 85、教育人間科学部では必要人員 22 に対して 46 であるが、文理学部では必要人員 211 に対して助教以上が 217 人（2018 年 5 月 1 日現在）とわずか 6 人多いにとどまっている。

教員の受講生数の格差は上記の問題を解消してから取り上げるべき。そもそも大規模授業で比較的教育効果が望めるのは抽象度の高い科目である。丸山真男が 600 人教室で授業ができたのは、政治学が究極的には個々の事象から政治理論を抽象する学問だからである。このように抽象度が高くなれば大規模授業が可能になる。たとえば、概論→概説→特講と抽象度が下がるので、概論の受講者数が最大になる。受講生数の差は、このように担当授業科目や、同じ科目でも時間割によって変動する。学部長が教員の受講生数の格差を問題にする意図が理解できない。

①自学科においては各学生の希望を尊重する（不本意学習を避ける）ため、各教員納得の上で人数調整は行わず、必要に応じてゼミを増コマしている。合意なく一部の教員が多数の学生を押しつけられている学科があるなら改善すべき。

②卒論指導やゼミで、若手教員が常識を超える数の学生を担当させられるなどのために細やかな指導ができない事態が生じて、もし自分の受講者数は少ない方が負担が軽くて良いという教員がいると、学科単位では改善が難しいのではないかと。

②現状を改善した方が良いとお考えの場合、解決策について

※個々の学科の事情も考えつつ調整は必要で、かつ再雇用制度運用の再開も必要。

①再雇用制度の運用を継続し、再雇用教員は教授会メンバーとして設置基準上の人員にカウントできるようにし、手当を支給して校務・入試作成などの業務にあたるようにする。70 歳までの雇用は今や社会的な要請で、混乱している本学の人事制度を正す意味でもこのような修正が必要で、それでも人件費はそれほど増えない。

②上限不設定について学科専任教員全員の合意が取れない場合は上限設定、合意が取れば多い場合はゼミを増コマ。

③教育の質を考えると、卒業論文指導やゼミにおいては、学生数の学科内均等割りが見たいが、教員の資質や専門分野の特性、学生の希望を考えると難しい面もある。そこでゼミや卒論指導において、1) 特定教員の過剰負担を避けると同時に、きめ細やかな指導を行うために担当学生数の均等割りが見たい、2) それぞれの担当教員は均等割りに近い人数の学生を自身のゼミや卒論指導に惹きつけるように授業を行うことが望ましい、という目標を学部として掲げ、共有すると同時に、学部としてゼミや卒論指導の学生の上限人数（均等割り＋何人という形で）を示すべき。

2、FD アンケート結果の公開について（現在は非公開を条件として実施）

①結果公開の是非について

※意図を明確にし、個々の教員名を出さないのであれば検討の余地がある。

②FD 委員会の閉鎖性から公開の議論をするのは時期尚早であると認識している。本部の新任教員向け FD 研修会を欠席した教員に FD に関するレポートを提出させるといった厳しい措置が行われている。FD アンケートの公開の前に FD 委員会の議論や業務内容の公開を求める。

③教員名を伏せて、各学科の満足度を見るために公開する、などは検討して良い。教員の問題というより、あくまで、受講生が多い授業はやはり満足度が低い、などの検討材料として。

④学生が公平に判断していることが統計的に証明できない限り、担当教員の实名入りで全てを公開するのは反対。どうしても模索したいのなら、アメリカで「優秀教師コンテスト」をしている大学がある（多い？）ので、実態や労働組合の対応などを調べてみてはどうか。

⑤結果公開の方法による。全てを公開するのか、教員名を伏せて公開するのかなど。また、一挙に完全公開するやり方にしなくても、問題のある事例は、FD 委員会内で情報を共有し、改善策を考える等のあり方もあり得る。

②「授業では人権問題に関わる状況が起っている。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」という学部長の意見について

※この件はよりスピーディーでより被害者の人権を守れる手段で対策を講じるのが筋と考える。人権問題に声を挙げやすい環境（窓口の数、対応）の整備が求められる。

③ハラスメントを防止する目的で FD アンケートを活用することには賛成。

④授業アンケート公開と人権問題は別の話。もし本当にこのような事態が生じているのであれば、別の方法で人権救済

を図るべき。問題は、昨年明らかになったように、日大のハラスメント対応がきちんと機能していないことである。
 ⑦FD アンケートでは、教員が授業中に書かせている以上、教員の圧力や閲覧の可能性があり、学生も率直な意見は書きにくいのでは。アンケートを書く時間も不十分。学生の不満をすくい上げる、他の手段を考える必要あり。
 ⑤人権問題については、FD とは別に、被害者本人が関係部署に安心して届け出られる方法を考えればよい。

③FD アンケートの結果を勤務評定や昇格に用いることの是非について

※FD アンケートは勤務評定や昇格の基準として使えるようなものとは考えられないので反対。

⑦反対。そもそも学生が行う FD アンケートで授業の評価を十分に行えるはずがない。学生は授業に単位を求めていることが多く、単位の取得が楽な授業のアンケート評価が高い傾向があると考えられる。

①FD アンケートは人事考課に用いないという前提で始まったはず。同じ授業であっても年度によって、学生の評価は変動する。勤務評定や昇格基準は可能な限り安定的な指標を用いるべきで、アンケートの類で行うべきではない。

⑦教員の教え方だけでアンケートの結果が決まるとは思えないので（必修か否かとか、時間割設定とか、教室の設備などでも不満は出る）、評定に使うのは無理。

⑤学生の評価の公平性が統計的に証明できない限り、かつ、教員本人が改善を図る猶予を与えない限り反対。

3、学科再編や新設、統廃合について

①学科再編や新設、統廃合が行われる場合の方法について

※合同教授会メンバーへの十分な説明が必要だと考える。

⑦合同教授会で審議する正論を求めるが、学部執行部が文理学部全体のグランドデザインを示し、その方向性に対して学科再編や学科定員の議論を進めるべき。最近の総合文化研究室の新任人事の先にどんなグランドデザインがあるのか十分な説明がなされたとは思えない。単に大学設置基準を満たすように増員したとしか思えない。

①まずは学科の意見を十分に汲んで頂く。学科内で意見を出して申請し、それを学部で共有する方がよく検討できる。

⑦再編等の必要性、どのような工程で検討が進むのか、長所短所など、具体的な情報提供が随時行われるべき。本部との交渉上当面公開できない場合はその旨を明示すればよい。「事務の友」の学部内連絡コーナーを活用すべし。

②組合（文理学部支部）が学科再編や新設、統廃合について具体案を提示すべきか否か

※支部が具体案を示すのは筋違いと考える。

⑦組合は個々の教員の研究・教育環境と給与等の雇用に関して向上を目指す組織だと認識しており、具体案を示すことは不適切。ただ、学科再編案が出てきた場合は、個々の教員に不利益をもたらす場合もあるので注文はいい続ける。

①学科構成が労働条件の悪化をもたらしている場合は組合が再編等について提案することはあり得るが、現状では必要性を感じない。学科再編等に伴う個々の教員の処遇については組合に相談があるべき。

④学科再編や新設、統廃合について具体案があれば、ご教示ください。

※支部組合員から以下の提案があった。

⑦必要であれば、教員のワーキンググループを設けて企画して頂く。

4、学部長選挙について

①「学部の将来を語る会」の恒常的（定例）開催の是非

※開催に賛成。

賛成（4 人）。反対（0 人）

②「学部の将来を語る会」開催を是とする場合、学部主催か組合支部主催か

※支部組合員内部でも意見が二分したので、それぞれの場合の利害得失の慎重な検討が必要と考える。

⑦どちらでも構わない。

①組合主催では参加をためらう教職員が多いと思われるので学部主催が望ましいが、その場合、本部から様々な横やりが入り、実質的な議論ができない可能性もある。現在の学部長選出方法はとても最高学府のものとは言えない。

⑦共同開催。

⑤組合支部主催の方が中立的な形になる。学部主催だと学部長の再選目当ての運動と誤解される余地あり。

④開催形態は問わないが、非組合員ほか一般の文理学部教職員の参加したくなる形態が望ましい。

★以下は学部長から組合に意見を求められた点ではありませんが...

5、研究・研修手当の扱いについて

①他の財源（大学院生学費減免、または個人研究費の増額など）にあてることの是非

※基本的に反対であるが、案の内容次第では交渉に応じる可能性はあり得る。

②本部から手当を打ち切られる前に研究・研修手当に手を付けるというのは、学部執行部も本部と一緒に教員給与が高いと言っているのと同じ。私は給与以上の仕事をしていると自負しているので、この考えは非常に心外。

③不利益変更であり、基本的には反対。この10年で遂行された種々の不利益変更を考えれば、よほど説得的な理由や使い道が提示されない限り受け入れられない。しかし、経済的理由を一つの理由として大学院進学をあきらめる優秀な学生がいることも事実。経済的理由以上に、修了後の展望が持てないことが大学院進学最大の障害だと思われるので、大学院修了後の進路が安定的になるということが前提ではあるが、もしそうした状況が確保されるのであれば、大学院生の学費減免のための基金を作るなどに充てることは考えられる。

④現状では実質的に給与の一部であり、かつ、定年延長の廃止、退職金の事実上の減額など、実質的に違法性の高い収入減が続いている現状では、手当以外の費目への転用は組合としては認めがたい。文理学部特別研究員に学振と同様DCを設けるか研究中心で一部業務も行なう（たとえば院生の留学生のチューターなど）特任助手などに後期課程の院生が応募でき、3年で学位が取れば引き続き文理特別研究員（PD）や助手採用（無期転換可）というように、有給ポストに採用して職歴にもつなげていく形であれば、研究職の雇用拡大という観点から組合としても検討の余地がある。いずれにしろ、これは待遇（給与）の問題なので、変更や廃止の場合は団体交渉が必要。

⑤やや質問の趣旨とずれるが、大学院後期課程学生の授業料完全免除には反対。現状でも、動機や学力や意欲に問題がある博士後期課程の学生が皆無とはいえない。授業料完全免除の結果、このような問題のある大学院生が増えた場合の大学院の授業のレベル低下の可能性はないだろうか。

⑥手当は現状、年収に換算されていると思われる。しかし年収に換算されると課税対象となっているとすると（ここは推測）、手取り年収には反映されない。もし、これが手当廃止→個人研究費額の復活につながるならば、納税ではなく研究費充実となるので望ましい事かもしれない。この点は税額計算等の詳しい方からの御教示を仰ぎたい。一方、大学院生学費減免に対しては賛否を決めかねる。一律に減免なのか奨学金の充実なのか、その辺りが悩ましい。

⑦この問題を議論することになった場合のやり方について

※これも支部内で意見が分かれたが、支部としては本来団体交渉の対象となる事案であることは確かだと考える。

⑧学部執行部は大学院生への援助を考える前に、優秀な教員を文理に引き留める方法を考えるべき。

⑨組合との団体交渉が必要。合同教授会での意見交換はしてもよいが、そこで決定することは筋違い。

⑩現状で組合員が少ない事から、本来の姿ではないが、合同教授会等での議論しかやむを得ないと思う。

◆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・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91号

発行：2019年7月19日

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