

愛知労働問題研究会



会報 第 12 号 2019 年 12 月 20 日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館 3 階 愛労連内

H P： <http://www.roren.net/romonken/> Email: aichiromonken@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/aichiromonken/>または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記の HP に掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

【目次】

第 12 回定例研究会	1
Ⅰ 報告：加速する大学改革と働き方の変容 中野裕史さん（東海地区私立大学教職員組合連合書記長）	2
Ⅱ コメント：田添篤史さん（三重短期大学准教授）	11
Ⅲ 質疑応答など	13
報告要旨・資料集	30
運営委員会からのお知らせ	47

第 12 回定例研究会

* 2019 年 11 月 9 日（土）13 時 30 分～16 時 30 分頃、労働会館本館 2 階第 4 会議室

参加者 15 名（個人会員 10 名、非会員 5 名）、＜文責在編集担当者＞

司会（浅生代表）

ただいまから、第 12 回定例研究会をはじめます。司会は、本会の代表を務めている浅生です。本日は、東海地区私立大学教職員組合連合の書記長をされている中野裕史さんから、「加速する「大学改革」と働き方の変容」と題して報告をしていただきます。それから三重短期大学准教授の田添篤史さんからコメントを頂いて、若干の休憩の後、100 分ほど質疑

討論ということで 4 時半には終了する予定です。それでは中野さんからよろしくお願いします。

Ⅰ 報告：加速する大学改革と働き方の変容

中野裕史さん（東海地区私立大学教職員組合連合書記長）

東海私大教連の書記長をしております、中野と申します。東海私大教連の正式名称は東海地区私立大学教職員組合連合と申しまして、私立大学の教職員組合の連合体で、私は専従職員として仕事をしています。前職は大学の研究員と非常勤講師として、関西のいくつかの大学で結構長い間非常勤の生活をしており、2015 年 12 月から東海私大教連の仕事をさせていただいています。もう、丸 4 年が経過して、駆け出しとも中堅とも言えない微妙な位置付けになりますが、私大教連での仕事をする中で感じたこと、文科省の主導する大学政策の中で生じている問題も交えながら報告します。

東海私大教連は、加盟組合が 29 ありまして、東海 3 県と静岡県の組合で構成されています。この地区の特徴は、非常に大きな教職員組合が加盟していることですが、ほかの地区では、大手のいくつかの大学の組合などは私大教連未加盟というところがあります。そういう中で組合の専従として、文科省等の大学政策の分析をしなければいけないのですが、最近はその政策が次から次へと降ってきて、それが加速するような状況がありますので、本報告のタイトルを付けました。「注文の多い料理店」という話がありますが、注文が次々と降りてくるような状況があり、あれを変えなければいけない、これを変えなければいけないという中で、非常に多忙化が進んでいます。

これが私の職務の 1 つということとして、今日のお話の前半は大学政策についてです。後半は特に大学教員の労働問題について、お話ししようと考えています。労働問題ということ言えば、大学では非正規で授業だけを請け負う非常勤講師という職種がありますが、非常に待遇が悪いというか、私も非常勤講師を 5 年ほど続けていたのでもわかるのですが、1 コマ 3 万円というような形で請け負った講義の数だけお金をもらえる、請け負わなければお金をもらえないということで非常に生活が不安定です。そういった非常勤講師の問題ですとか、あるいは、大学教員の中には任期がついていて、労働契約法の規定にある 5 年間の期限付き雇用の問題もあります。職員の中でも非正規雇用の問題があり、労働問題ということでは民間企業と同じような実態があるのですが、すべてをお話するには時間的な限界もありますので、今日は大学の専任教員に焦点を当てて、お話をしようとしてレジュメを準備しました。

最近の大学をめぐる情勢ということで、レジュメの方にまとめさせていただいています。もう一つは資料集ということで 20 数頁のものをつけています。大部ですが、ほとんどインターネットで入手可能なものです。新聞報道などの資料も使いながらお話をさせていただきます。

1. 転換を迫られる大学

(1) 大学をめぐる情勢

本題に入ります。大学をめぐる情勢ということで、レジュメでは主に 5 点①～⑤の問題を挙げています。仕事から私立大学の話が中心ですが、私立大学は文科省が管轄です。今日は田添さんにコメントをお願いしていますが、公立大学は管轄が総務省になっています。国立と私立は文科省が管轄です。

①この間の改革は官邸や内閣府（＋財務省・経済産業省）が旗振り役となっていて、文科省が政策の中心にはなっていないような状況です。なので、ここに書いてありますが、“どういう学生を育てるのか、どういう研究を担うのか”という文教・科学技術政策ではなく、競争と淘汰を促進する経済政策の一環と位置付けられるようになっていきます。

②2つ目として、憲法 23 条の「学問の自由はこれを保障する」というものがあり、そこから派生して大学には自治というものがある、権力からの干渉を受けないというのが基本原則になっています。しかし、文科省からあれこれ注文がつけられてガンジガラメになっていて、大学の自治どころではない状況です。可視的な数量データをホームページで公開しろなどという、過度のパフォーマンス評価に執着した極めて形式的な改革が各大学に押し付けられているという状況があります。

③3つ目は労働問題に関わってきますけれども、各大学の所属構成員に対する締め付けがかなり厳しくなって、教職員の多忙化が進行していることにより、上から降ってくる改革のメニューに対して、改革疲れ、改革への徒労感が蔓延しています。

④4つ目ですが、大学改革の一環として給与制度や人事制度の導入も進められ、民間企業の“やり方・手法”を真似て、半ば強引な査定項目の導入や制度改革が押し付けられてきて、働きにくい職場になりつつあります。全部がそうではないのですが、上記のうち主に③と④に関わって、大学ではメンタルクライシスによって休まざるを得ない状況に追い込まれたり、ハラスメントも増えてきたりというのが実情です。教員の授業に対する評価ということで、この授業が良かったか悪かったかということをして学生にアンケートをするのだけれども、悪い評価がつくと、学長から何でこんなに悪いのだと詰められ、病んでしまって、次の学期には授業どころではなくなってメンタルで休んでしまったというケースもあります。

⑤それからもう 1 つ、こうした状況が一般市民に伝わりづらく、大学＝労働条件が悪まっているというイメージも災いして、大学が“危機”に晒されていると認識されていません。最近、『大学改革の迷走』という本が筑摩書房から出たばかりですが、大学改革がいかにおかしい方向に進んでいるかということが、こういう新書などでも見聞きできる状況になっています。ただ、この本は 480 頁もあって普通の人々が教養を深めるために簡単に読めるようなものではありません。大学＝悪まっているというイメージのおかげで、かつての公務員攻撃と同様に、むしろ大学も民間並みになるべきだという議論の方向に流されやすいことがあると思います。

では、大学改革と銘打ってどういうことがやられているのかということが次の話です。さきほど、大学改革は経済政策の一環だと述べましたが、資料の①として、経済財政諮問会議が公表している「新経済・財政再生計画、改革工程表」（2018 年 12 月 20 日）の目次と、大学改革に関する該当箇所をお配りしています。大学改革は、社会保障とか社会資本整備とか地方行財政改革とかと並んで、安倍首相が改革のやり玉に上げているものの一角を占めています。大学改革と言っても財政の改革が基本なので、大学に対して補助金を出すけれども、ちゃんとした使い方をしないと補助金を減らすぞ、という方針になっています。この改革工程表をみると、国立大学に関しては、教育の質の改善についてかなり細かく方針が書かれていて、大学の裁量の範囲がどんどん狭まってきています。私立大学に対してはあまり詳しく言及されていませんが、教育の質が悪ければ補助金を減らしますよ、ということが書かれています。例えば定員割れですが、300 人の入学定員のところが 250 人しか集まらないということならば、即刻補助金を減らしますよと、首を絞めるような政策がどんどん降りてきています。

(2) 昨今の大学改革 1－大学の統廃合をめぐる動き

レジュメの(2)のところですが、「昨今の大学改革 1」ということで、「大学の統廃合」の動きが非常に活発になってきています。大学の統廃合は文科省の審査を受けなければいけないとかいろいろとハードルがあるのですが、最近は簡単とまではいいませんが、統合を進めるような方向にいろいろな制度が変わってきています。国立大学の話ですが、例えば、名古屋大学と岐阜大学が統合します。両大学の名称は残るのですが、両者の上にある法人が統合するという形です。民間でいう持ち株会社みたいなもので、持ち株会社の下にそれぞれの会社(大学)があるというような形になるということで話が進んでいます。静岡では静岡大学と浜松医科大学が統合するという話になっています。これも国立大学ですが、小樽商科大学と帯広大学と北海道畜産大学の 3 校が統合する話があり、奈良教育大学と奈良女子大学の統合など、こういう動きがかなり活発になってきています。文科省の方針ですと、国公立大学を問わず、どんどん連携統合してくださいということになっているので、場合によっては名大と岐阜大の統合の話の中に私立大学がポンと入ってみたりするというようなことが、もしかすると将来起こりうるかもしれません。三重大学は名大と岐阜大の統合には加わらないと聞いています。

発言者

独立を守る動きなどはないですか。

中野さん

独立を守ろうとする動きと、さっさと統廃合していこうとする動きの両面があります。もう 1 つ、これは私立大学に関わることですが、経済学部とか法学部とか、つまり学部というものがあるわけですが、これを(少し語弊がありますが)売り飛ばすことができるようになります。例えば、〇〇大学の経済学部をほかの大学に譲渡することができる仕組みが法改正によってできるようになったということです。もちろん、建物が独立しているとか、いろいろな条件があります。ある大学で、経済・法学・商学部などいろいろな学部が 1 つのキャンパス収まっているとすると、その大学は単独で経済学部を譲渡することはできないのですが、例えば 1 つのキャンパスに学部が 1 つだけあったというような場合には、そのキャンパスごと当該の学部を売っていいという仕組みが今できています。この仕組みを使ってすでに統合に踏み切った大学もあります。

(3) 昨今の大学改革 2－教学事項への介入、学生の学修成果の把握・可視化

つぎに、レジュメの(3)について、私立大学には私立大学経常費補助という補助金が出ているのですが、文科省がこういう改革をやってくれと言っているのにやらなかったら、補助金を減らしますという政策が強化されています。改革をやらないのだったら補助金はなし、あとはご自由にということですね。それから、先ほど言いましたが、情報公開もかなり過度に徹底させるという政策も強化されています。

レジュメ 2 頁の上にある「学生調査」の実施について、文科省が大学 3 年生に対して「あなたの大学はどうなっていますか」と WEB 調査をするのですが、この試行実施がこの 11 月からとなっています。その内容が資料の④(会報の 37～39 頁)に載せてあります。11 月 7 日に文科省から「全国学生調査」の試行実施をやりますよという方針が示されました。調査項目の内容が資料にあります。4 段階で学生に授業評価を聞くというような内容になっています。良い教育をしている大学はそれでいいのですが、この学生調査の内容は大学毎、学部毎にホームページで公表されることになっています。今回の試行調査は大学単独での

公表はされませんが、次年度以降の本格実施の際には大学ごとに公表される予定です。〇〇大学の〇〇学部の学生は、自分自身の大学・学部についてこう思っているということが一般に公表される形になるわけです。『週刊ダイヤモンド』や『週刊東洋経済』などの雑誌が、そういう情報を掴んで大学の教育の質ランキングという特集を組みそうですが、そのデータが良い方向に使われればいいのです。でも、結構、悪い方向に使われるのではないかとということで警戒しています。

(4) 昨今の大学改革 3－新たな修学支援制度

それからもう 1 つ、レジュメの(4)のところになりますが、新たな修学支援制度が導入されます。授業料及び入学金の免除(国公立で減免額に違い)、返還不要の奨学金給付をするというのですが、その対象が住民税非課税世帯(年収約 270 万円未満)及びそれに準ずる世帯の学生(年収 380 万円の世帯まで段階的に減免・給付)ということになっています。貧困対策の一環という見方もありますが、世帯年収が 270 万円未満であれば、国立大学の学費相当部分を私大でも免除するというものです。これが 270 万円以上になると、半分だけ助成しますとか、3 分の 1 だけ助成しますよということですね。これについては、資料の⑤(会報の 40~42 頁)として載せてあります。大学の種別によって援助の額や授業料の額などが違うという仕組みになっています。対象者が少ないものの、こういう制度自体があることは良いことだと思うのですが、これが各大学に入学する学生に無条件で支給されるものではないのです。ある条件をクリアした大学にこれを適用しますというものです。つまり、受入れ先の大学に要件が課されています。ある大学がその条件をクリアしていなかったら、その大学には適用されない(学生を受け入れることができない)ということになります。もちろん、学生にも収入以外の要件はあります。例えば、①高校の成績+学習意欲を図るレポートや面談、②大学進学後の習得単位数、GPA、授業等への出席率等を単年度で確認することが求められます。成績や授業態度が良くないと、途中で打ち切られてしまうのです。

各大学に課される「確認要件」としては、①から④の要件が求められます。①実務経験のある教員による授業科目の配置が標準単位数の 1 割以上あるということ。実務家教員などという言い方をしますが、民間企業で働いた経験のある教員や、企業の人事や営業などで 10 年以上仕事をしてきた教員、NPO などで 5 年・10 年の経験を積んだ教員など、現場の経験がある教員ということです。②理事に産業界等の外部人材を複数任命するということ。私立大学は学校法人が運営を行っていますが、この運営を担う理事会の中に産業界の人材を登用しなさいということです。③適正な成績管理を実施・公表(授業シラバスの作成や評価の客観的指標を設定)しなさいということですが、やり方が形式過ぎているという問題が指摘されています。④財務諸表、教育活動に関わる情報を開示しなさいということです。

以上の 4 要件が大学に課されています。学生を受け入れるために、この 4 要件を整備しなさいよという、学費減免とは関係の無いような項目を入れてきて誘導、コントロールしようということです。後ほど質疑応答のときに説明を加えたいと思いますが、ともかくいま、大学には政府から様々な注文が付けられているということを確認しておきたいと思います。

2. 大学教員の労働－業務と労働時間をめぐる問題

(1) 大学教員の労働とその特殊性

先程、改革疲れとか改革徒労感という話をしましたが、現場にいる職員の方、教員の方は結構大変だと思います。レジュメ2頁の2「大学教員の労働」に移ります。大学の状況が一般市民に伝わりにくいと言いましたが、大学教員は授業をやったり論文を書いたりして、わりとゆったりとした仕事をしているという一般的なイメージが少なからずあると思います。それが、かつてはゆとりがあったのですが、だんだんとゆとりが無くなってきて、大学教員の過労死も問題になる状況が新聞で報じられています。まさに、大学教員の労働がどうなっているのかという話です。

レジュメに、労働内容を列挙してみました。大学における業務というと、講義・少人数のゼミ（コマ制）、授業準備（資料作成など、同じ科目を何年もしていると割と楽になることもあるが新しく持ったりすると結構大変です。）などがあります。大学は90分の授業を15回しなければならないので、それに耐えられる準備は必要ですし、自分の専門外の科目を受け持たなければならないこともあり、準備に時間がかかります。最近、多くの時間を割く必要があるのは学生対応です。当然、講義やゼミに関わる教科指導はありますが、卒業論文等の指導も大変です。卒業する学生に強制する（必修となっている）大学もありますが、自由選択の大学・学部もあります。この論文指導も10人とか15人の学生が書くとなれば、1人の教員がそれを全部見なければいけないことになります。最近の例では学生の生活指導を教員がしなければならないことがあります。大きな大学では、学生課のようところがキッチリと学生のカウンセリングや相談業務を担います（もちろん大学によります）が、中規模や小規模大学では、教員が学生の生活指導をしなくてはならないことがあります。場合によっては、両親が離婚してしまい、今後どうしたらよいかというような相談もあると聞いています。言い方が適切かどうかわかりませんが、こういう生活指導に時間を「取られる」、時間を使わざるを得ない状況があります。

それから大学によって月1回とか2回とか教授会があり、原則これに出席しなくてはなりません。1回3時間とか場合によっては5時間かかる場合もあります。大学には教務・学生・図書などの各種委員会業務があります。これも委員の担当が回ってくればやらなければなりません。また、大学執行部の仕事として、学部長や教務部長などの役職につくと、その業務もやらなければならないし、授業をやれば単位認定試験があり、入試等の監督・採点業務、入試問題も作成しなければなりません。入試問題を民間に外注しているところもありますが、基本は大学教員が自分のところの入試問題をつくります。それからオープンキャンパスや高大連携業務です。高校を訪問して、うちの大学に来てくださいねと宣伝する活動、就職先訪問、教員免許や各種国家資格等の免許に関する実習先の巡回、部活動・サークルの引率・責任者の仕事も最近はありません。サークルは学生が自主的にやっているもので、これまでは教職員が顧問をするということもあまりなかったのですが、最近では学生が問題を起こす事態にならないよう教員や職員が顧問として引率することもあります。高校訪問や就職先訪問など、従来は教員の仕事ではなかったこともたくさん担うようになってきています。

教員は教育研究活動が本分ですので、上の業務以外に研究活動（論文執筆、学会発表、実験、各種調査）をしっかりとしなくてはなりません。それ以外に、社会的活動として政府の委員をやったり、公益委員の依頼をされたり、自治体などでは、公契約条例の委員会や情報公開条例の改定に向けて委員会などが設置されると、大学教員が駆り出されることがあります。市民団体からの講演依頼などは「労働」といえるのか、という問題もあります。つまり、何ををもって「労働（業務）」と言えるか判断に難しいということです。研究活動自体は自主的に取り組むものですが、中には依頼された論文もありますし、例えば大

学の中でのプロジェクトで、明確に執筆の指示を受けて論文を書くこともあるでしょう。なかなか境目が難しいこともあります。執筆の準備として書籍や論文を読む作業自体は電車の中でもできますよね。つまり場所を選ばない。そういう点でも境目が判断しがたいのです。

とはいえ、総じて多忙であると認識する教員が多いのが実情であり、研究時間の確保がしにくいという状況は多くの教員が一致するところです。特に、教育研究活動以外の業務が昔と比べて格段に増えているということが大きな変化と言えます。そういう中で、ごく最近では労基署からの摘発を受けて、残業代を支払えというような指導が〇〇の大学に入ったという報道もありました。したがって、大学としては労働時間の把握や管理をしなければならないという話が出てくるのですが、今言ったような事情で線引きが難しいので、大学当局も頭を抱えています。例えば、公益委員の仕事があった場合、その会議時間は労働なのかどうか、そのようなことがレジユメの 3 頁の最初に「何をもって「労働時間」と言えるのか?」と書いたところの趣旨です。

先程言った通り、大学教員にとって一番重要なのは教育研究業務です。これは間違いの無いことです。業務の中で大きなウェイトを占める「教育研究業務」ですが、労働時間と研究時間、余暇時間の境界が非常に曖昧であるという特徴があります。もう一つ言うと、一般的な民間企業や大学の事務職員などは、始業時間と終業時間はこうだ、休憩時間は 45 分ですよ、1 時間ですよというように決まっており、就業規則に書かれているのですが、大学教員の場合はこれが良くも悪くもルーズになっていることが多いのです。講義や教授会がなければいつ出勤してもいいようになっている大学もあり、月曜日に授業がなければその日は大学に行かなくてもいいとか、授業が午後からなら昼から行けばいいとか、という大学があります。もちろんこれは大学によります。始業時刻と終業時刻を決めてその通り出勤しなくては駄目なところもあります。しかし、わりと多くの大学ではこの始業時刻と終業時刻はある程度緩くなっているのが一般的です。

労働時間－研究時間－余暇時間の境界が曖昧という点に絡んで言えば、大学にいる時間がすべて出勤時間なのか、という論点もあります。事務職であれば職場にいる時間が労働時間ということになるのですけれども、大学の研究者の場合は必ずしもそうはいかない。そういう中で 2019 年 4 月から働き方改革関連法ができて、労働時間の客観的な把握が求められるようになった。しかし、労働時間の境目が曖昧なものですから、いろいろな大学でどう把握したらいいのかが大きな課題となっています。就業規則の例でいうと、大学の教員と職員は同じ就業規則が適用されていることが多いのですが、「教育職員の勤務時間については別に定める」と書いてある場合もあります。さらに内規で、大学教員の場合にはこれくらいが標準の授業コマ数です、他に教授会出席や各種委員会業務などがあって、これがだいたいの仕事ですと定めてあります。

そういう中で、最近では規定の違反になっているとか、残業代が支払われていないとか、あるいは規定通りに運用するために専門業務型裁量労働制を導入せよという形で、労基署が動く例が出てきています。労働基準法の 38 条の 3 にあるのですけれども、ざっくり言うと、決められた時間に働くものではなくて、決まった時間数分働いたものとみなしますよという仕組みが裁量労働制ですが、これが既にいくつかの私立大学で導入されています（国立大ではほとんどこの形になっています）。これを適用して形式上は法令違反ではない状態にするわけです。

法令上、大学教員は「専門業務型裁量労働制」の対象業務（19 業務）のひとつで、適用が可能な職種と位置付けられています。「学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に規定す

る大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」と定義されています。ただし、導入にあたっての留意点として、通達では、「研究の業務のほかに講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね 5 割に満たない程度であること」が要件になっています。つまり、法定労働時間の 40 時間で考えると、その半分の 20 時間は自由に研究ができるというような体制をとらなければ裁量労働制の適用は出来ませんという言い方をしています。ただ、昨今、大学の先生方にいろいろ聞いてみると、法定労働時間の半分の研究時間が確保できていると明言できる方はいないし、大半が出来ていないと答えます。

これに関連して、NHK の「NEWS WEB」で「“勤務ではない研究” 大学教員の働き方を考える」という記事（2019 年 8 月 20 日付）が物議を醸しました。島根大学で、教員が土日に出勤したのを労働時間に算入しろ、その分残業代を支払っていないのだから残業代を支払いなさいと労基署から是正勧告が出されたという話です。月曜日から金曜日までは講義やら委員会業務などで忙しいので、研究時間を確保するためには土日しかないということで、土日に来る大学に来て研究していたのです。そこで労基署が、土日に大学にいるではないか、そこに残業代・休日出勤手当を付けろと言ってきたのです。大学教員の場合、土日に大学に来ている人は結構いると思いますが、休日労働をしているという意識の方はほとんどおられないと思います。そこで労基署が残業代を払えと言ってきたので、大学当局もびっくりしたし、もらえるのは嬉しいのだけれども教員も困惑しているという状態になっている、ということも NHK のニュースが報じました。島根大学は裁量労働制が入っている大学でしたが、裁量労働の範囲を超えているということで残業代を払えとなったわけです。

もう 1 つ、大学教員の労働実態について新聞記事が出ています。中日新聞の 2018 年 9 月 2 日および 9 月 16 日に上・下という形で出ているものですが、「疲弊する大学教員」という非常に物々しいタイトルです。教員の過労死の問題ですね。正確には過労自殺ですが、この記事の真ん中のところに「入試監督や草むしり」などと書いてあります。東北大学の事例で、職場の片付け、膨大な報告書類の作成、始まったばかりの研究プロジェクト、8 人の大学院生の指導、週 3 コマの授業、草むしり、清掃活動、学内の駐車違反のシール張り、試験監督等々の業務が重なり、非常に大変だったということに加え、研究もしなければならぬということで研究もしていたのですが、結局、最終的にはプロジェクトがもう終わりますよと告げられ、パワハラも受けて、仕事量が多いということで参ってしまっとうつ病を発症して亡くなったという事案です。これは労災認定を受けましたが、大学教員は恵まれているという一般的な印象を覆す一つの例だと言えます。

さらに、この新聞記事の「下」で、学生のサービスに欠かせないということで担任制を採用している大学があると報じられています。今の大学生は結構相談に来るようで、下宿のことやバイトのことなど多岐にわたる相談があり、危機的な状況にある学生に対応しないと退学や休学につながってしまうということで、夜に保護者に電話して状況を伝えるような仕事、授業料未払いの連絡など、本来の役割分担という意味では事務職員が担当するような仕事を教員がやらざるを得ないという状況もあるのです。事務職員が少ない大学では、教員が多くをやらなければいけない状況になっていて、研究時間が全然とれないということです。研究時間が少なくなっているということは、この間の文科省の調査でもはっきりしていますが、大学教員の多忙化が進んでいることの最たる例です。

3. 大学教員の労働－教員評価制度

(1) 教員評価制度とは何か？

つぎに、大学教員の労働に関する制度改革で紹介したいのが、レジュメ 3 頁の下のところを書いてある、教員評価制度の問題です。大学の教育改革が進む中で、国や文科省が教員の評価制度を入れなさいと言ってきていることもありますし、大学の執行部も業績によって評価されなければいけないから、こういう制度を入れますよという大学が増えています。その内容ですが、こんなことまで評価の対象にするのかというか、そういう仕組みになっていること自体が問題だということの例として、資料集の 17 頁で評価制度（教育研究等業績報告書）の例を紹介しています。これは、いくつかの大学で行われている教員業績評価書を、私が一つにアレンジしてつくったものです。大学教員の業績評価をしようとすると、こういう方向性になるという例（良くない例）として出しています。レジュメの 4 頁の上の方にある「教員評価制度の導入状況」では、私立大学：39.3%、公立大学 38.5%、国立大学 100%（ただし全数調査ではない）とあります。これは日本生産性本部大学人事戦略クラスター「大学教員の人事処遇制度に関するアンケート 2016」の数字です。

大学教員の職務は、おおよそ 4 つにわけることができると言われています。教育研究等業績報告書の左側で、教育活動、研究活動、管理・運営、社会貢献の 4 つに区分されていて、これにしたがっていろいろなものを点数化します。評価項目の教育実績に授業時間数という項目がありますが、この例では 1 つ授業を担当すると 5 点の評価になります。卒業論文などの研究指導がある場合に、学生 1 名について何点というように点数化します。教育方法のところでは、アクティブラーニングという双方向の授業をすると 5 点というように、この方式を授業で採用すれば点数が伸びることになります。授業アンケートで、授業評価をした学生の中でよい点を付けた人の人数に応じて 1 人につき 0.5 点など、というように点数をつけていくのです。それだけでなく、それぞれの項目について 2 段階とか 3 段階に分けて点数に差を付けるものもあります。本を書いたら 20 点、論文を書いたら 5 点とか、論文の場合は査読が付いているかどうかポイントです。学会誌等に論文を出す際に審査を受けて掲載が決まった論文を査読論文といいます。この査読論文ですと 5 点、査読がない論文だったら 1 点というようになります。あるいは、国の省庁や県の委員会の委員をやると 5 点つきますとか、社会貢献活動にも点数をつける大学もあります。

このように全部点数化して、今年 1 年間は何点でしたというように大学に出す（申告する）というような業績評価が、少なからずいくつかの大学で行われているのが実情です。点数化することが一律に悪いとは言いませんが、あまりに形式的になりすぎて大学教育の中味とか質の良さなど、大学教育の本質から実態がズレてくる問題があります。

この業績評価に加えて、目標管理シートも導入されてきています。大学の事務職員には先行して結構入っています。これは何かというと、自分で目標を掲げなければいけないのです。今年 1 年あれやりたい、これやりたいと、まず目標を書きます。その次に理由を書きます。1 年経ってそれが上手くできたかどうか、自分で評価を下します。さらに、その自己評価に対して、例えば法学部や経済学部などの所属長が、うまくできたとかできなかったとか、考課者が評価をつけるというものです。こういう目標管理シートが一部の大学では導入されています。当然、達成しやすい目標を立てれば評価がよくなりそうですが、考課者からもっとチャレンジングな内容にしろとか、いろいろ言われるわけですね。このように自分で目標を管理させるという仕組みが入ってきています。

私立大学については、評価制度の導入が強制されているわけではなく、国や文科省が間接的に圧力をかけています。問題は文科省の補助金事業です。文科省が各大学に補助金を出すのですが、私立大学には経常費補助といって、学生数や建物の大きさなどの定量的な基準に従って補助金を払いますという仕組みがあります。その中に「教育の質に係る客観

的指標による増減率」というものが入ってきています。これは私立大学等総合改革支援事業の説明資料にあったものですが、文科省が示す様々なメニューに基づいた点数配分表について、所定の点数を条件に補助金を交付するというもので、たとえば、本来 100%出すところを点数に応じて 90%や 80%などに減らしますよという仕組みが昨年から導入されています。場合によっては、数億単位で補助金が減らされることもあります。資料集の 19 頁（会報の 43 頁）に、教員の評価制度（ただし教育面の）を入れないと補助金を減らしますと書いてあります。ほかに、IR（Institutional Research）機能の整備とか IR 情報の公開とか、学生の学修時間、学修行動などを大学が把握しておかなければならないとか、いろいろあります。文科省は、習うではなくて修めるという字の「学修」を語句として使いますが、授業評価の仕組みをつくっておけば補助金をあげますが、これを全部やっていないと経常的・定額的に入ってくる補助金を減らしますということです。そういった中で、この制度の運用と問題点がいろいろとあるわけです。

レジューメに戻りますが、教員の様々な業務活動を（場合によっては業務外活動を含めて）数値化していくのが教員評価制度ですが、これを俸給表の昇給や昇格人事等に活用（任期付き教員の昇格審査等でも活用）したりするということも行われています。大学の場合、講師から准教授、教授というように肩書が上がって行くわけですが、その際の審査にこういうものを使うこともあります。もちろんこれまでも、たとえば、准教授から教授に上がるのには審査があつて、この 10 年間ほどで査読付き論文はこういうのがありました、論文たくさん書きました、外国語で論文書きましたなどを評価したうえで、教授に昇進するということがありました。しかし、先ほどの教員評価制度の例は 1 年毎で、1 年間の成果を審査すると、だからいろいろな問題がでてきます。

数値化による評価の問題ですが、ポイントを高くするための教育、たとえば学生の受けや評価をよくするとか、また研究活動でも沢山の学会に入れば点数が上がるとか、社会貢献もいっぱいやっていけば点数が上がるとか、いろんなことをやる教員が増えます。本来は研究を積み重ねていって准教授、教授と上がっていくはずですね。授業評価でも、学生に対して「良い評価をつけてくれれば皆さんに単位上げますから」と宣言してテストの評価基準を甘々にするとか、こういう事態が起きかねないのです。授業アンケートは本来、授業の質を上げるために実施されるものなのに、目的が変わってきます。授業内容も、学生の良い評価を得やすいようなものにすることが最大の目的になることだってありうるわけです。おかしいですね。そうになっていく可能性があるということで、何でもかんでも短期間で数値化するというにはいろいろな問題があるのです。

先程、教員の本分は研究活動だという話がありましたが、論文の数も点数化されていることがあります。研究論文の執筆と評価について言うと、論文を“量産”しやすい分野とそうでない分野があります。私は、前職では経済学が専攻で、労働経済や社会政策という分野の統計分析を専門にしていたので、比較的論文は書きやすい、実際に沢山書いていたかは別として、とにかく私の分野は結構論文が書ける素材があるのです。でも、例えば理学部などで、宇宙の壮大な仕組みについて物理法則を使って計算するものなどは、2 か月や 3 か月で論文が書けるはずがないのです。2 年、3 年かけて良い論文が 1 本書けるということもあるでしょう。いまのような形で数値化されてしまうと、そうした学問の特性を考慮していないのではないかとされています。

それから、大学によっては、大学改革への「形式的対応」をするところと「実質的対応」をするところに別れています。つまり、改革メニューが文科省から降りてきているけれども、中身の具体的なところは、たとえば、先程の教育研究等業績報告書の内容に書いてあ

るようなものは大学に任されているので、とりあえず形だけ対応するということで、5分でも出来るような教員評価制度を形式的に作る大学もあれば、教員間の序列化・差別化を目的とした「実質的対応」をしようとする大学もあります。いろいろ対応が分かれるのですけれども、特に実質的な対応をするところではいろいろな問題が生じてきています。

最後に、こういう評価制度は教職員組合と協議をしたうえで導入することが本当なのですが、最近の私立大学では、組合との協議をせずに強行導入するところがあります。組合との交渉を重ねて納得したところで導入しようというならわかるのですが、最近では、「とにかくやります」「4月からやりますから組合とは協議しません」といって強行導入するところが増えてきています。プロセスとかの問題もあって、大学教員の意見を反映しないような一方的な評価制度を導入しようとする大学があるということです。

問題点を挙げれば尽きないのですけれども、いずれにしても大学教員が働きにくいような状況が生まれてきているというのが実情です。いろいろな資料をつけてありますので、ご質問などがあれば質疑応答の中で答えさせていただきます。ありがとうございました。

(＊以上、報告時間約 61 分)

II コメント：田添篤史さん（三重短期大学准教授）

三重短期大学の田添と申します。三重短期大学は三重県津市にある公立大学ですので、中野さんは私大教連ですが、私は公立大学の立場からコメントをさせていただきます。まず、私自身のことをお話ししますと、大学の学部、大学院生時代、博士号をとってからしばらく国立大学に在籍しており、昨年度から三重短期大学に来ました。ですので、基本的には国立大学、公立大学を経験してきております。私立大学の改革とは少し離れるかもしれませんが、自分自身の経験を交えながら話をさせていただきたいと思います。

公立大学の設置者は総務省ですが、教育の内容に関しては文科省の管轄で指導を受けることになります。ですので、そうした 2 つの省庁が絡んでいるということがありまして、短期大学に関しては、改革の圧力は少ないかなと感じております。私が 2 年前まで所属していた国立大学、これは完全に文科省の管轄ですので、そこでは改革の圧力は強かったと感じております。私は博士号を取った後、しばらくは正規の職員ではなく、非常勤ないし教務補佐（時間雇用職員）という立場で働いていました。そうした中で、国立大学で行われているプロジェクトの事務にも関わらせていただいたので、やはり、文科省の言うことに振り回されているなと感じました。言っていることがだんだん変わってきて、去年言っている事と今年言っていることが変わってくるのです。政治の影響とかがあるのでしょうけれども、それに応じて予算配分が変わるということもあります。私自身の経験からいうと、アジアに留学生を出すというプロジェクトに関わっていたのですが、日中関係が悪化した時期がありました。そうすると、中国ではなくてアセアンに留学生を出すという評価が高まるという形で、政治の影響が直接出ることもあったりしました。

プロジェクトの場合、ずっと予算がつくということではありませんので、5年間なら5年間だけという形で予算がついています。このようにしてプロジェクトを推進するので、財源が非常に不安定になることがあります。大学としては、当初のプロジェクト期間が終わって財源が無くなったからといって、すぐに中止することはなかなか難しいので、大学の他のところから予算を取って来てプロジェクトに回すということをします。そうすると、最終的に予算的に厳しいことになったりする、そうしたことも経験します。

中野さんの報告では、大学の非正規職員のことがあまり触れられていませんでしたが、

職員を非正規で賄うということになっています。管理職クラス、係長とか課長クラスになるとさすがに正規の職員ですが、それ以下の窓口などは非正規で賄っているのです、正規の職員が非常に少ないため、中野さんがおっしゃっていたように本来職員がする仕事を教員がやるようになっているのが実情です。そもそもお金がないので正規の職員を雇えないという構造が広がっていて、そうすると教員がある程度事務作業も負担しなければならないという構造ができ上がってしまっていると、所属していた国立大学では感じていました。これと比較すると、今所属している公立短期大学では、改革圧力があまり感じられないという感じはします。それでも時代の流れに沿って変わって来ているところもありますので、そうしたところをお話ししたいと思います。

中野さん報告要旨の流れに沿ってお話しします。私が所属している大学は市が設置していますので、予算については市議会が決めることになっています。そうしたこともあって、文科省の政策とは切り離されている気もいたします。最近、問題になりましたのは、報告要旨 2 頁目の「確認要件」と「新たな修学支援制度」です。これについても、当然、三重短期大学でも対象にするとということでやっております。実務経験のある授業科目については、私の所属しているところは、もともと弁護士や会計士や経営者などに授業を依頼していたということもありますので、それほど問題はなかったです。産業界からの理事選出ということでは、一応、学長の諮問機関として一番重要なのは市議会ということになりますので、こちらの方もあまり問題とはなっていないかと思います。

変えなければいけないということで問題となった一つは、成績評価の厳格化です。こちらは年々厳格化を求められています。昔ですと、総合的な評価ということでよかったのでしょうけれども、今は授業への出席・態度を評価の何%にする、レポートは評価の何%にするなど、どのような項目を評価のどういう割合で使うのかということ、シラバスの段階で明確にしておくということが強く求められています。とにかくそうした客観性を担保しつつ、成績評価を行うというリクエストが強く行われています。

これに関連して問題となったことは、授業の出席管理です。これについては、今まで何でやってこなかったのかと思われる方もおられるでしょう。私立大学などでは学生証に IC が入っているところが多いので、IC を使って簡単に出席を管理することが可能なのですが、三重短期大学はそうしたものを導入するお金がありませんので、昔ながらの出席票を配って、それを教員が回収して手書きで集計していくということを、今年から、すべての科目でやるのが正式な要請として出されています。このように、出席管理についても、時代の流れに沿いつつ厳格化されていると思います。

それから、授業回数についても 15 回きっちりやりなさいと要求されています。三重短期大学では、15 回の最後の 1 回は試験期間に当ててもよいことになっていたのですが、これについても、来年からは 15 回分の授業が終わってから試験期間を設けるということが正式に決まりました。平均的な大学の基準に追いついたと言えばそうなのですが、こういうことでも厳格化の波が及んでいます。

次に、大学教員の労働について、報告要旨 2 頁目で中野さんがあげていたことでお話しします。私は大学の執行部に入っていないので、大学執行部業務はありません。私の短大では就職先訪問や、私は経済系そもそも実習がないので実習巡回は担当していませんが、それ以外については基本的に全部存在しています。特に正規の教員になって驚いたのは、高校訪問です。これは、夏と冬の 2 回、三重県を中心にですが、教員がいろいろな説明をして、学生にうちの大学を受験するように伝えてくださいということで、毎年のように行われています。オープンキャンパスは年 1 回だけですが、県下の高校に入試説明会を年数

回実施することになっています。

このようにいろいろな業務がありますが、短期大学ということもあるのですが、学生対応の時間が多くを占めていると感じています。生活指導や就職相談などは当然やっていますし、4年制大学へ編入したいという学生も多くいて、その志望理由書の添削とか、面接の練習も業務の中で増えているなと思います。三重短期大学は教員の数が少ないこともあって、委員会を複数掛け持ちしたり、入試の時は全教員が参加して監督をしたり、採点も全教員で行ったり、そういうことでの忙しさはあります。

さらに、教員の労働時間については、何を持って労働とするのかということが問題ですが、大学教員の場合、少なくとも学部生時代以後、修士と博士課程の5年間は研究活動を行います。大学院生の時、私が在籍していた大学では25時になっても研究室の明かりがついているのは当たり前でした。そうした経験を通じて、教員は、四六時中研究活動するのは当たり前だという生活習慣が身についていることもあるかと思います。そうした流れの中で、土日にも研究をしていることもあります。中野さんが報告されたように、平日は学生対応に忙しいし、委員会や他の業務も入って来て忙しいということです。この2つが合わさって、つまり、自分の中に沁みついた習慣と平日は忙しいという実情が合わさって、土日に研究をすることの理由になっていると思います。

島根大学の問題も報告されましたが、大学としても休日出勤手当を無限に払い続けることは予算の関係で無理ですので、労働時間を厳格に管理していこうとすると、大学側は施設を閉鎖するということが起きるのではないかと思います。例えば、午後10時には退勤しましょうということで、電源を落とすような形式的な管理がなされていくことが危惧されます。とはいっても、教員は研究しないと研究成果を出せませんので、隠れて労働するということになりかねないという気がします。

最後に、教員の評価制度についてですが、公立大学では、もともと大学教員の評価制度というよりは公務員の評価制度という側面からの導入であったといえるかと思います。したがって、資料にあるような文科省の言うことに従っていくような評価制度、文科省の政策に合わせて教員の行動を誘導するような評価制度とはなっていないのだと思います。

以上の状況ですので、報告では改革圧力が強くなっているとおっしゃったのですが、三重短期大学ではまだそこまでのものはない、それほど教員の待遇が悪化してはいないといえます。教授や准教授など正規教員の集まりである教授会が、大学の教学のことを決めていくということが伝統的な大学のあり方でした。しかし、最近は、多くの大学で教授会の力が弱くなって来て、外部の理事会が決めて、その決まったことに対して従うというパワーバランスの変化が進んでいると言えます。私が前にいた国立大学もだんだんそうした流れが強まってきているなという気がしていたのですが、現在所属している大学では教授会を通すということになっているので、まだ恵まれているのかなと思います。

自分の経験からコメントさせていただいたのですが、中野さんにお伺いしたいことは、果たしてこうした流れを押し返す力があると感じておられるのかどうかということです。
(＊以上、コメント時間約19分)

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約10分）・・・・・・・・・・・・・・・・

Ⅲ 質疑応答など

司会

それでは、再開します。最初に田添さんからの質問に対して、中野さんから答えていただくということでお願いします。

中野さん

質問は、こうした流れを押し返すには何が必要なのかということですね。対応としては、政治的な課題と現場の実践的な課題の 2 つに分かれると思います。1 つは、やはり、国会議員の力を借りて要請することが結構大事だと思います。今年の 5 月に大学に関する法律で、新たに出来たものと改正されたものがあります。新たなものは、レジユメにある修学支援制度に関する法律です。同じ時期に学校教育法や私立学校法も改正されています。これは改正というより改悪という方向がいくつかあります。学校法人には理事会があって、そこに理事長がいるのですが、こういう人が大学の中を引っ掻き回したりする場合もあるし、理事会の制度について、理事長の権限をすごく強め、教授会の権限を弱めて一方的に理事長が決められるようになりかねない法改正の動きがあったのですが、これを多少ともまともな方向に押し返しました。それはなぜかと言うと、いろいろあるのですが、ちょうど、いくつかの大学で不祥事が起きました。例えば、東京福祉大学で「留学生が所在不明で消えた」事件がありました。

この状況に関わって、文部科学委員会で国会議員の方が理事会のガバナンスをしっかりとさせろと質問してくれました。実は、その時に私大教連として文部科学委員会の議員の方に申し入れをしました。改正の文言でこういうのが入っているけれども、これはこれまでの理事長権限を強くするものではないと、教授会の権限を弱くするものではないということ委員会場で発言してほしいと要請をしたのです。このように、文科省に対して政治的な呼びかけというのでしょうか、プレッシャーをかけていくということが流れを押し返す 1 つの方法だと思います。

もう 1 つ、現場の実践的な課題でいうと、先程、教員評価制度の問題で形式的な対応ということが出てきたと思うのですが、いろいろ改革が降ってくるのですが、形だけ整えることもできます。つまり、最低限のことだけをやって改革に備えること、文言を少し変えるだけで文科省に提出して、改革しましたと述べることも可能なのです。向こうが形式的に言ってくるので、こちらでも形式的に対応することができるのです。すべてを押し返すことができなくても、そういう形で大学改革の影響を最小限に抑えて、大学の教職員が働き過ぎにならないようにすることも可能なのです。教職員組合にとっては、そういうことを大学に訴えていくことが大学改革の流れの悪い影響を最小限に食い止める 1 つの方法になるのかなと感じています。答えになっているかどうか分かりませんが、一応そういうことです。

司会

どうもありがとうございました。では参加者から質問等をお願いします。

発言者

中野さんの報告には、典型的な問題があると思うのです。それは、肝心なことが押さえられていないことです。何をもって労働時間というかということです。日本の労働法制は一日 8 時間・週 40 時間が上限ですが、この上限だという認識が大学の先生方にあるのかどうかということです。これについて、中野さんが一言も言わなかったのが、まさに大学の先生方がそういう認識を全くしていないということを反映していると思います。週 40 時間は絶対的なものですが、変形労働時間制になっていたり、裁量労働制になっていたりしています。前私大教連の委員長に言わせれば、わざわざ私学は裁量労働制をとっていないということらしいのですが。

ということかということ、雇用の問題です。報告要旨の 2 頁目の下の方に、大学教員の労働としていくつかあげられていますが、授業や研究は本来の業務であって、これを趣味だなどと言われると、非常に困るわけです。大学の先生たちは、確かに、大学院時代から夜中まで仕事をしていますが、しかし、いったんこれが雇用関係になった場合には、質的に変わってくるわけで、学部長の指揮命令のもとで仕事をしているということになるはずですが、そうっていないことが問題なのです。一言いっておかなければいけないこととしては、大学教員の労働として、社会的活動とありますが、これは兼業であって、本来業務から外れているのですけれども、これが評価項目に入っているのはおかしいわけです。兼業ならば、安全配慮義務は大学（法人）ではなく、兼業先にあるはずで、大学として、安全配慮義務、労基法 32 条以下の規定を厳格に守らせるために、原則的なことを押し通さないといけないと思います。原則的なことがどこにあるのかということをもう一度きちんとしないと、大学の働き方がブラックだとは誰も思わないのではないのでしょうか。

司会

他にいくつか質問などを出していただいてから、中野さんに応えていただきたいと思います。

発言者

先ほどの発言に対する補足ですけれども、教員評価制度が入ると、評価されてもよいこととかどうかという項目が一杯入っていると思うのです。本来、業務でないようなことが評価項目に入ることは、あり得ないですね。もし、評価項目に入っているのだったら全部業務になるわけだから、自宅で研究していても研究業績は評価対象になる、ということは指揮命令下にあることになるから、どこで仕事をしているかは関係ないのです。大学でやっていようが家でやっていようが、業務は業務です。業務ならば、賃金を払えるか、払えないかではなくて、労働者としては時間外賃金を請求しなくてははいけないし、それが労働組合の役割だと思います。業務に入らないのであれば、教員評価制度の項目に入ってはおかしいわけです。

発言者

私は 5 年前に大学を退職しましたが、そこでは、基本的なことは自主的にやるというか、民主的にやるということで、何か問題が起こっても教授会で議論して決めて、それでいいですよということでやってきました。労働時間にしろ、何にしろ、授業はきっちりやってくださいよ、研究はいつどうやってもいいですよ、というのが基本的な了解事項でした。我々が育ってきた約 40 年間はそんな感じでしたが、今はすごいですね、時間がどうだ、査定がどうだ。文科省がやろうとしていることに一番障害になっているのは教授会と労働組合ですから、それをつぶしにかかってきています。組合が気に入らないのでつぶせ、教授会で勝手なことをやっているのを減首だ、民主的に選ばれた学長だから減首だ、教員のポストに組合ニュースを入れたから首だ。どの国の話だというようなことが私の周りで続々と起っています。そんなことが通用するのかなと思うのですが、通用してしまって、裁判をやっています。

どこで闘うかということですが、ある大学では、これだけやられると組合員が減るのかなと思ったら、意外に減らずに、新たに入ってくるという状況もありますし、教授会が全員で拒否をして学部長を誰も引き受けないので、困り果てた挙句に退職者を呼んで来て学部長をやらせて、それをサポートするために事務員を雇っているということになっています。あらゆる場面で対応しうるので 1 つ 1 つが全部大事で、そこで負けると文科省のいうとおりに何でも通ってしまうことになります。闘うということは 1 つ 1 つを、きっちり、

どう勝っていくかということなのです。教授会全員にどう闘ってもらうのかとか、組合にどう結集していくのかが、現場では一番大事だと思います。日本の教育制度が完全に崩壊してきているので、国の政策をにらんで自分の持ち場でしっかりやっていくことと、大事なことは私教連とか私大教連とかの横のつながりです。本当に大事な時期に私大教連も来ているなと思います。

司会

主に大学教員の労働をどうみるかということに関わって、質問や意見等について、中野さん、田添さんの方からご意見等があればよろしくお願いします。

発言者

その前に、中野さんに追加で質問します。これまで、大学教員に対する意識調査を私大教連として実施したことがありますか。

中野さん

最近はありませんが、15 年ほど前に実施した意識調査を復活させて、比較しようかという話は出ています。

田添さん

労働時間の上限である週 40 時間をどう考えているかということですが、三重短大の場合は、津市の公務員なので、週労働時間が 38 時間 45 分となっています。そのうえで勤務表というものを前期と夏休み、後期と冬休みの年 4 回出すことになっています。ですので、私たちの場合は、週何時間働くのか、どの時間に大学に出勤しているかということはきちんと認識している形にはなっています。私立大学などは、勤務表について厳密ではないのでしょうか。

中野さん

大学によりますが、出勤についても出校時間を明確にしないで判子だけ押すというところもあります。大学の職員は 36 協定を締結しているのですけれども、大学教員の場合、36 協定をほとんど締結していません。法律の上限として週 40 時間ですが、そこで研究時間の問題があるのです。教員評価制度で評価に入ってくるということは業務なので、業務として研究し、社会貢献活動に関しても業務であると主張することは確実にできるはずだと思います。さもないと評価するなということになります。研究活動とか社会貢献活動について評価の対象にするならば、業務になると言っていかなければなりません。その上で週 40 時間の範囲で何ができるかを議論していかなければならないと思うのですが。

発言者

ものすごく誤解しているのではないかと思います。労基法の規定は週 40 時間を超えて労働させてはならない、ということですから、義務の主体は使用者です。大学の先生方が週 40 時間を超えて働いてはならないとは一言も書いていないのです。つまり、どういうことかということ、先生の中には、自分が社長や自営業者と思っているような方が多くて、それだと完全にひっくり返っているじゃないですか、雇用されているのだから、それとは違うという認識が、大学や教員にあるのかということを知りたいのです。

中野さん

大学教員の労働時間問題は非常に難しく、週 40 時間ということは当然あるのですが、それだけではうまくいかないことが多いのです。ただ、大学によっては、そもそも実習巡回などが多すぎて、研究時間を除いても 40 時間を超えてしまう場合があって、そこでは、36 協定を結べという要求が出されています。こうしたところでは、自営業者ではなくて労働者であるという意識はけっこうあるのではないかと思います。

司会

報告要旨の 2 頁にある大学教員の労働の概念ですが、質問された方は、雇用関係を前提にした場合には使用者の指揮命令下にある活動だと言っているわけですね。逆にいうと使用者の指揮命令下でない活動は労働と言っても雇用関係の下にないので、労働基準法上の適用対象にならないということですね。2 頁にある大学教員の労働の定義がはっきりしていないので、雇用関係を前提とした使用者の指揮命令下にある活動が労働だと定義してよいのかどうかということを明確にさせていただきたいと思います。

中野さん

大学における業務：講義・ゼミ（コマ制）、授業準備（資料作成など）の業務、単位認定試験および入試等の監督・採点業務、入試問題作成、オープンキャンパスや高大連携業務、高校訪問、就職先訪問、実習巡回などは、明確に指揮命令下にある労働だと思います。二つ目の「研究活動」については、指揮命令下の労働ではないと捉えることもできます。ただし、大学で評価の対象になることがあるので、曖昧になるのですが・・・。

発言者

ということは研究費を配分しなくてよいということですね。

司会

研究が使用者の指揮命令下の労働でないとするれば、それに対して大学が研究費をつける必要がないのではないかというのが、質問の趣旨ですね。

中野さん

確かに研究費も労働条件の問題として団交の交渉事項になるのですが、業務として研究費を配分せよということではなしに、別の論点で要求することもできるのではないですか。

発言者

それは働き方という概念に引きずられて、雇用という発想を忘れた言い方です。

中野さん

研究時間も業務に含まれると考えて、週 40 時間を超えたら残業代を支払うべきだし、自宅でやっというがどこでやっというがということですか。

発言者

そうです。もちろん、本当にそうすべきかどうかでなく、原則の問題としてということです。

中野さん

原則に当てはまらないものだから非常に難しくて。

発言者

当てはめようとしなないといけないのです。

中野さん

本当にそうです。最初に今の仕事についたときに、それを当てはめようとしたのですが、当てはまらなくて困っている問題です。

発言者

さきほど、大学で夜 10 時になったら電気を消すと言われましたが、研究業務をどこでやっていたって、在宅でやっていたってよいのですよ。大学が電気を消したからと言って、そこからさきが業務でないということにはならないのです。

司会

民間大企業でも在宅勤務は認められつつありますからね。

発言者

それは、会社が認めればよいのだから、労働法上規制されているということではないと思います。

発言者

営業マンもどこで働いているのか分からないのですが、いろいろ夜の 9 時まで回ったりしています。

中野さん

営業マンの場合、みなし労働時間を適用されるからですが、きっちり全部残業代を払えと要求するべきだと思います。研究時間は人によって差があるのですが、その辺りはどう捉えたらよいのでしょうか。

発言者

どこの会社でも、残業時間は人によって違うじゃないですか。

中野さん

そこに研究をピタッと当てはめてよいのかどうか。

発言者

当てはめようと努力する必要があります。当てはめる努力をしなかったら、まさに「働き方改革」になってしまって、それは自営業者じゃないですか。働かせ方の多様性のもとに、大学の先生が一人ひとり自主的に選択して自由な働き方をする代わりに、研究は趣味だと、研究のための出張も旅費は自腹を切れと、そうしたら研究費の問題も消滅します。これは、組合運動としては自殺行為です。

司会

関連して、専門業務型裁量労働制を大学教員に適用しようという動きがあるとの話でした。専門業務型裁量労働制を大学教員に適用している場合、何時間をみなし労働時間としているのか、みなし労働時間が 1 日 8 時間、週 40 時間を超えた場合に、時間外手当を支払っているのでしょうか。

発言者

それは制度の趣旨を理解していないということで、上限は週 40 時間です。

司会

労基法の法定労働時間を超えてみなし労働時間を導入することもできるのです。

発言者

その場合は時間外労働が発生しますが、それを請求した話を聞いたことはありません。

司会

請求したかどうかではなく、大学教員に専門業務型裁量労働制が適用されている場合に、週 40 時間、1 日 8 時間を超えたみなし労働時間を導入した例があるのかという質問です。

発言者

みなし労働制の場合でも週 40 時間の範囲です。

司会

残業が発生しないようにということですね。本来は、大学教員に専門業務型裁量労働制を導入する場合、通常の業務をこなすには実態としてどのくらいの時間がかかるのかということ踏まえて、みなし労働時間を設定しなければいけないわけです。

発言者

みなし労働時間制でも、週 40 時間が絶対的な上限です。労基法では、もともと「1 日 8 時間、週 40 時間」であったのが、「1 週 40 時間、1 日 8 時間」に逆転・改悪され、変形労働時間制で 1 日 8 時間を超えることができるようになったのです。

司会

変形労働時間制の場合は平均で週 40 時間を超えなければ、1 日の上限が 8 時間を超えても時間外労働にはなりません。みなし労働時間制では、1 日 8 時間を超えてみなし労働時間とした場合は時間外労働が発生します。

中野さん

労基署が調査に入った島根大学の場合は、みなし労働時間を超えて大学に出勤していたので、時間外が発生し残業代の支払いを命じられたという形です。労基署は大学にいた時間を業務として認定したということです。

司会

それは、ちょっと変です。みなし労働時間制は、労働者が実際に働いた労働時間と関係なく働いた時間とみなす制度ですから、みなし労働時間が 1 日 8 時間・週 40 時間ならば、実際に 1 日 10 時間働いたとしても 8 時間とみなす、極端な話、週 100 時間働いていても、40 時間とみなすということなので、みなし労働時間を超えた分の時間外手当を労基署が払えというのは制度の趣旨からいっておかしいのではないかと思います。

中野さん

もともと、みなし労働時間制というのは、労働者の出退勤時間（労働時間）が客観的に把握できないということで設けられたと思うのですが。

司会

外回りの営業など事業場外労働の場合は、そうです。しかし、専門業務型裁量労働制の場合は裁量労働制だから、例えば、何時から何時まで、どういう段取りで仕事をするかという指示をいちいち上司から受けて仕事をするではなくて、労働者の裁量で仕事ができるという業務についてのみ、専門業務型裁量労働制を適用できるということが趣旨ですから、外回りの営業などとは若干違います。

発言者

だから、みなし労働時間制は、労使協定で「これだけ働いた」ことにするわけで、それを超えた分について時間外手当を請求することできるはずです。

司会

そうではありません。私の理解が間違っていたらごめんなさい。私の理解ではみなし労働時間は、労使協定で週 40 時間とか、週 45 時間とみなす場合に、実態を踏まえてみなし労働時間が設定されるわけだから、働いている労働時間と全く関係がないわけではないけれども、みなし労働時間制を適用されている個々の労働者が実際に何時間働いたのかということは関係ないのです。

発言者

だから、所定労働時間というものを労使協定で決めて、それを超えた分については時間外手当を請求できるはずです。

司会

みなし労働時間を超えた分について時間外労働が発生するのではなく、みなし労働時間それ自体が、労基法の週 40 時間・1 日 8 時間労働を超えた分について時間外労働が発生するのです。みなし労働時間が週 48 時間だと決められて、それを適用される労働者は、週 8 時間分の時間外手当を支払われるのです。私は、このようにみなし労働時間制を理解しているのですが、制度の理解についてあまり時間を費やしてはよくないので、間違っていたら後で確認して訂正します。

以下、専門業務型裁量労働制（みなし労働時間制の一種）について補足します。

専門業務型裁量労働制は、労働基準法第 38 条の 3、第 1 項に、次のように定められています。

「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第 1 号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第 2 号に掲げる時間労働したものとみなす。

1 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）

2 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間

3 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。

4 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

5 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項」

上記の規定にあるように、専門業務型裁量労働制は、みなし労働時間制の 1 種です（他に、事業場外労働と企画業務型裁量労働制がある）。専門業務型裁量労働制では、上記の第 2 号にある「対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間」を労使協定で定める必要があります。労使協定では、（1 日当たりの時間数を定める）必要があり、この労働時間を算定する場合、当該労働者の（各日の労働時間は相当長短が生じることもあり得るが、当該労働者については、各日の実際の労働時間によるのではなく、平均的に当該業務の遂行に必要な時間として労使協定で定められた時間労働したものとみなされること）になります。

また、労使協定で定めた 1 日当たりの（労働時間が、法定労働時間（1 日 8 時間）を超える場合には、時間外労働をすることになるので、当該業務に従事させる場合には 36 協定の締結・届出、割増賃金の支払いが必要）となります。例えば、1 日 9 時間と定められている当該業務に週 5 日従事した場合は、その週に 5 時間の時間外労働をしたものとして、5 時間分の割増賃金を支払わなければならないということです。なお、1 日当たりの労働時間を定めた労使協定は、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりませんが、労働基準法第 38 条の 4（企画業務型裁量労働制）による労使委員会または労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第 7 条による労働時間等設定改善委員会が設置されている場合は、その決議によって労使協定に代えることができ、その場合、労働基準監督署長への届出も免除されます。

さらに、専門業務型裁量労働制などのみなし労働時間制が適用される場合でも、労働基準法の休憩時間、深夜業、休日に関する規定は適用されます。

（（ ）内は引用で、厚生労働省労働基準局編『改訂新版 労働基準法 上』労務行政、2005 年、p. 522, p. 527, p. 536 より）。

中野さん

さきほどの島根大学の場合は裁量労働制が入っていたのですが、実態として裁量労働制とはいえないということで、時間外手当が支払われたのではないのでしょうか。

司会

報告要旨の 3 頁にあるように、大学教員なら誰でも、専門業務型裁量労働制の対象になるものではなくて、講義等の授業の業務が 5 割未満の場合、つまり、研究の時間が 5 割を

超えなければ、専門業務型裁量労働制の対象にならないという趣旨です。現状は、大学教員の研究時間がどんどん減っているわけですから、一部の教員は除いて、専門業務型裁量労働制は適用されないはずだと思います。

発言者

大学の研究職も適用されますか。

司会

そうです。適用されるのは研究職であって「教育職」ではありません。民間企業でも研究職には専門業務型裁量労働制を適用してもよいとなっています。たとえば、弱小短大では、教員は、研究する時間がほとんどなくなってきて、教育などに追われています。ほとんど 100%教育者といってもよいくらいです。そういう人には、専門業務型裁量労働制を絶対適用できないはずですよ。

中野さん

そういう大学ほど、その教員の方から、研究以外の業務だけで週 40 時間超えているので、36 協定を締結しろという話が出てきます。

発言者

その場合、組合の側から 36 協定を締結しようということですか。

中野さん

組合の側からです。実習巡回などの業務を多く抱えた大学などでは、週 40 時間に収まらないのです。委員会なども 1 時間・2 時間を超えているという場合もあり、研究ができないので、せめて残業代を支払えということで、36 協定の提案を組合の側の要求として出すという例があります。

司会

労基法の遵守ということで、別の例をあげると、私立の大学教員が年次有給休暇を取得するときにいちいち申請していないのではないのでしょうか。

中野さん

大学によります。管理は緩いのですが、この日は年休取得日ですということを一応出すところもあります。逆に、ある大学の先生が、年休をとって教授会を休みますと申請を出したら、前例がないので出さなくて結構です、出さないで休んで下さい、と事務から言われたというのです。

司会

私も最後の 13 年間私立大学に勤めていましたが、年休を取得しようと思って、事務に申請をしに行ったら、出さなくてよいですよと言われました。

発言者

それは標準的な話として言うては良くないです。

司会

標準的な話として言っているわけではありません。私学に勤務する前は国立大学にいたので、その時は国家公務員でしたから、年休の申請をきちんとしました。今は、国立大学法人になりましたから、どうなっているのかわかりませんが、大学は以前からかなりばらつきがあって、労働時間に関しては曖昧なことが多いと思いました。

発言者

週 40 時間・1 日 8 時間という法規制があって、それとの関連でサービス残業などが生じるようになってきて、そうした法規制の延長線上にある話だから、最初から大学教員には法規制が適用できないと決めてしまうのは大間違いです。全体を週 40 時間・1 日 8 時間に

揃える、人間の労働は1日8時間が上限ということが基本にあるということなので、そこを堅持した上で、物事を考えるようにしないといけません。最初から大学教員はどこからが仕事なのか分からない、どこからが研究なのか、教育なのか、評価の方法も分からないというような話だと、立脚点がはっきりしないので、答えの出し方が逆になってしまうと思います。答えの出し方が逆になっているのが、いまの現状です。

発言者

大学教員の労働は多分特殊だと思うのですが、特殊だからと言って曖昧にしていくとどんどん変な方向に行ってしまう。外国の大学教員で、国立だろうが民間だろうが、原則的に週の労働時間を守っている例はないのでしょうか。日本でも、たとえば、医者（勤務医）の場合、本来は1日8時間勤務だけれども、全く守られていないし、自ら残っているというか、8時間以上働いているのですが、これはおかしいと思います。外国では、医者は8時間で帰ってしまうと、治療の途中でも、当然、交代するのですが、帰ってしまうと、そういう国があると聞いたことがあります。大学の場合も、そういう例があれば、日本でも出来るし目指ささなければならないと思います。

司会

外国の大学で、勤務終了時間が5時だったら、5時にぱっと帰っていく教員はおそらく多いでしょう。そういうことを個別に聞いたことありますけれども、全体的として制度的にどうなっているのかは知りません。

発言者

議論を聞いていて、門外漢ですが、大学教員として勤務する場合に、雇用契約であれば使用者も労働者もそれを守ることが大前提ですから、大学教員が雇用契約で働いているという意識を持つこと、そうした意識を教員が持つように労働組合が努力する必要がありますね。

司会

先程、私大教連の意識調査のことが話されましたが、意味のある調査になると良いですね。

田添さん

雇用条件に関する意識ですが、特に私立大学に雇用される場合に労働条件がよく分かっていない場合が多いのではないのでしょうか。採用が決まり、4月1日に新しい大学に行って、初めて労働条件がなんとなく分かる、そういう形で大学教員の採用が行われている気がします。

中野さん

最初に、雇用条件契約書というものが出されないのです。私は非常勤講師が長かったのですが、非常勤講師の場合は雇用契約書が明確にあって、何コマの授業で、給与は幾らということが書いてあります。常勤の場合に、雇用契約書をきちんと結んで採用されているのかどうかポイントです。

発言者

三重大大学の場合、雇用契約書ではなくて、辞令です。

司会

国家公務員や地方公務員の場合には、人事院規則などの規則があって、そこに労働条件などが書いてあるので、個々の辞令に労働条件を書く必要がないということだと思います。私が国立大学（法人化前）に勤務した時は、学部長名の採用通知があり、その後、4月1日付で、任命権者である学長名の「人事異動通知書」で、「〇〇大学助教授に採用する、

9号俸を給する」と記入されているだけでした。勤務して気がついたことは、基本的な労働条件は人事院規則などに明記されていますが、たとえば、週何コマの授業を担当するかはどこにも書かれていないのです。それは毎年の教授会で決まるわけです。大学と組合で協定を結んでいれば別ですが、それが無ければ、しばしば授業科目が変わったりしますね、たとえば、大学院ができると、新たに担当科目が増えますが、それは教授会で決まるわけです。このように教授会で労働条件の一部を決めている実態がありました。

私が、私立大学に移る時は、理事長名の辞令には「〇〇大学〇〇学部教授を命ずる」としか記されていませんでしたが、辞令とは別に、授業日数は週何日で、どういう科目を担当するか、本給と賞与、個人研究費はいくらかということを、理事長名の文書（就任に係わる勤務条件について）で確認しました。そうしないと、どんな授業を担当させられるかわかりませんから、それは詰めました。ただし、委員会などの業務がたくさんあるので、それをどこまでやるかなどということは確認していませんでした。とくに担当コマ数については、余程のことがない限り最初の条件に大幅な変更がないように自分としては意識していました。そうでないとどんどん増やされますから。ともかく、大学教員の雇用条件は曖昧で、多分今でもそうだと思います。

中野さん

大学教員の場合、採用後に、最初の給与明細をもらって初めて自分の賃金が分かるということを知るので、多くの場合、採用前に賃金表を示して、あなたの賃金はこうですという説明をしないのではないのでしょうか。

司会

私の場合、私立大学に移動する前（就任を承諾する際）に、国立大学を退職した年の給与を保障しますという文書を交わしました。

中野さん

文書を交わしたのですか。

司会

そうです。「就任依頼書」という理事長名の文書です。給与がいくらかわからないまま、移れないじゃないですか。

中野さん

そのようにされない場合が多いということです。とくに若手の教員の場合には。

司会

そうでしょうね。口約束で勤務する教員もいます。たとえば、採用前に、宿舍を用意しますと言われたのに、実際には宿舍が用意されなかったと後で文句を言っている教員がいました。きちんと文書で交わさないと駄目なのです。そういう曖昧な点多々あります。

発言者

国立大学の場合は職員就業規則があり、賃金については俸給表があって、どこが出発点だということだけが書いてありますが、それはあらかじめ示されていません。国も自治体もそれと同じような感覚で、ずうっとやってきて、今でも変わっていないということです

司会

そうでしょうね。見直すなら、そういうところもきちんとやらないと、労働基準法をきちんと適用させるという風にならないのではないのでしょうか。

発言者

あれかこれかということではないと思います。

司会

全面的に見直さないといけないということです。

発言者

途中から参加したので、話がずれてしまうかもしれませんが、報告資料の 17・18 頁で、業績報告書の評価は賃金と連動しているということでしたが、教育職員目標管理シートは賃金に連動していないのですか。また、目標管理シートで一次考課者に負担がかかるのではないかと思います。一次考課者は組合員ですか、組合員だとなかなか難しい話になるかなと思います。

中野さん

資料にある目標管理シートは、私がイメージでつくったものですから、実際にこれが使われているというものではありませんが、賃金と連動しているところとそうでないところがあります。業績報告書と目標管理シートの両方ある大学の例ですが、業績報告書は賃金と連動するけれども、目標管理シートは連動しないとか、千差万別です。目標管理が入っている大学で、学部長の下に学科長がいて、この人が組合員だと。その学科長が一次考課者になっているという話を聞いたことがあります。この場合、学科長は組合員なので、やりにくいという問題があると思います。

司会

細かいことの確認ですが、業績報告書の場合、下にコメント欄がありますが、基本は自己評価ですね。

中野さん

そうです。

司会

それに対して目標管理シートは、誰が考課者が明示されていませんけれども、一次考課者が評価をつけるわけですね。

中野さん

はい。例えば、ABCDE というようにつけます。その場合、評価の開始時期や終わりの時期に面談もしなければいけないケースがあるので、考課者は負担になります。ちなみに、今日は大学職員のことを扱いませんでしたが、職員には目標管理制度が結構入っています。大学職員の場合、最初 4 月頃に面談をしますが、目標を職員が書いても、この目標では簡単すぎるでしょうなどと上司に言われて、面談を繰り返し、最後に 2 月頃の期末に自己評価と課長の評価という形でまた面談をします。ある大学では、最初の評価は絶対評価でつきますが、最後の目標管理の会議の中で相対評価に変えて、全員に順位をつけて、上から何%の職員は昇格させるというように、総額で人件費が上がらないようにしています。

発言者

資料の 17 頁の業績報告書は基本的には職能評価制度ですよ、この評価制度はどういう基準を取っても曖昧さが残るし、評価される本人にも不満が残るし、これを突破するために導入されてきたのが、18 頁の目標管理制度です。この目標管理制度は、目標設定の段階で、先程、中野さんが言われたように、君は熱心だし優秀なんやから、もっとやれるだろうと、目標を高いところ、無理なところに設定させて、それで達成出来なかったら、なんでなんだと、怠慢なんじゃないのかと評価されるのです。そうして高い目標を掲げさせられて、未達成で評価が下げられ、給料が低くなるという形でやってきたのが、民間企業です。大学の教職員は、民間企業のことは自分たちに関係ないと思っていて、あまり知らないと思うのですが、民間企業が目標管理制度を追求した結果、どういう状況に陥ったか、ということをはっきりとすることが大事になっていると思います。

発言者

今の話で先がどうなるのか見通せた気がします。国立大学では、面談は今のところ実施されていませんが、教員評価制度に似たようなことは入っています。たとえば、業績報告として、論文のタイトルなどを毎年 6 月に出します。これを点数化するかどうかは、まさに当局との力関係で決まってきます。文科省は、大学に対する評価として、これまでは各大学が自主的に評価を設計してきましたが、たとえば、被引用論文数とか、投下した資金（研究費）に対する論文の成果などを共通項目にしようとしています。そうしたことが、非常によくわかる話でした。大学の先生はそういうことについてあまり緊張感を持たないので、民間企業と交流しないと、大変なことになると思います。

司会

目標管理などは、民間企業ではかなり前から導入されていますが、地方自治体で民間企業に準ずる評価制度が導入されて、それがどのような結果を生んだかということについて、まとめたようなものはありますか。

発言者

全体的な状況は良く知りませんが、個別の自治体でいうと、目標管理を導入せよと言われるから、面談はするのだけれども、それは形式的で、賃金に連動させないという形で行っているところがあります。それがよいのかどうかは分かりませんが、労働組合としては、導入させないということだと思いますが、導入された場合、少なくとも賃金には連動させないということです。

発言者

賃金と連動させないという意味では、ドイツの職能資格制度がかなり公平だと思います。

司会

ドイツの全体的な状況は知りませんが、30 年近く前のフォルクスワーゲン（VW）の例では、成績査定制度（考課制度）が、ブルーカラーには入っていませんが、ホワイトカラーにありました。成績査定の結果がどの程度賃金に反映されているのか分かりませんが、ドイツの事業所には従業員代表組織 Betriebsrat（ベトリープスラート）がありますから、成績査定制度についても、従業員代表組織と経営側との間で、日本で言う労使協定を結ぶわけです。この成績査定協約においては、成績査定の結果について個々の労働者が承認する場合にサインすることになっています。労働者が評価について納得できない場合には、サインをしません。その場合、異議申立になるわけですから、労使の苦情を処理する機関があって、多分、そこで問題になるわけですね。実際にどのくらいの規模で異議申立がなされているのかは知りませんが、ドイツの VW 場合、そういう仕組みを取っていました。日本でも一部の民間企業で、成績査定結果を労働者本人に返すところができていますけれども、ドイツの VW のように、査定結果について本人の了解をとるところまでは、やっていないのではないのでしょうか。仮に評価制度を導入したとしても、個々人が納得するような仕組みが必要だということです。

発言者

もう 1 つは、導入させないということです。

司会

それはそうですが、評価制度を導入させないとか、賃金に反映させなければ導入させてもよいのかなど、いろいろな議論があります。仕事について全く評価をしないということは問題の生じる場合があるので、そこはなかなか難しく、私もどういう風にすべきか、明確な答えを持っているわけではないのですが、何らかの評価は必要だと思います。その

場合、誰が評価するのか、本人がその評価について異議申立てできるのか、その評価を何に使うのかなど、評価のすべてについて、組合が関与せずに経営側の一方的なやり方で導入されてはまずいと思います。

発言者

その通りだと思います。ドイツの資格制度は賃金と連動させないで本人の技能をどのように伸ばすのか、どこに目標を設定するのか、上司と話し合って、本人の納得の上で決めると、本人もその目標の下で頑張るということです。原則的には賃金と連動させないことだと思います。

発言者

そう言われますが、大学で理系の先生の中には、評価をどんどん給料や研究費に連動させて多くもらいたいという人が沢山います。ほとんどこれはイデオロギー闘争です。国立の場合は、私立とちがって、たとえば、年俸制を一斉に導入するということが特徴ですが、その場合、推進勢力は理系の先生で、三重大学でいうと、病院の先生です。彼らの場合、大学の給料はほとんどアルバイトみたいなもので、診察・診療で稼いでいるので、原則がなかなか通用せずに、困ったことです。私学で理系の先生はどうなのでしょう。

中野さん

ユニオンショップ協定を結んでいる場合は別として、文系学部比べて理系学部の教員は労働組合に入らない人が多いという話も聞きます。もちろん組合に入っている人もいますが、たとえば、理学部だけど英語を担当している方とか、そういう事情もあります。

司会

他にいかがですか、まだ発言されていない方もおられますので、質問でも結構です。

発言者

教員評価制度の問題として、どういう悪用をするのですか。解雇などあるのですか。

中野さん

解雇や降格の理由として使うことがよくやられます。業績報告書の評価は点数が出るので、その意味で客観的で点数は動かせませんが、目標管理シートの評価はかなり主観的なので、評価者の判断で如何様にも評価を変えることができますという事で、かなりあいまいさを残しているものです。したがって、これを使って、目標が達成できていないですよ、あなたの評価は1番下ですよという形で追い込んでいくのです。もちろん前提としては、この人を解雇したいとか降格させたいなどの理由があって、この目標シートをその材料の一つとして使う、悪用するという事もできるでしょう。

司会

業績報告書ですが、任期付き教員が増えている中で、任期付き教員の任期を更新するかしないかということにこれは使い易いですね。何点以上でなければ任期は更新しませんと、あらかじめ点数を設定しておけば、本人が契約時にそれを承認しているとなかなか覆すことが難しくなります。そのように使われる可能性があります。

中野さん

先ほど業績報告書の方は客観的だと言いました。しかし、この点数は本人が付けるのですが、計算ミスがおきることがあります。講義の担当時間数などではそういうことは無いのですが、そのミスを見つけ、虚偽報告だと難癖をつけて、退職に追い込んでいくというような悪用の仕方もあると思います。

田添さん

業績報告書の中で、研究業績などは、本人の頑張り次第である程度変わり得るのですが、

所属委員会の数や執行部に入っているかどうかなどは本人の意思ではどうにもならないことですね。こういった項目を入れることに対して反対意見などはないのですか。

中野さん

当然出るでしょう。こういうものを賃金と連動させて使うのは、そもそもおかしいということになります。ただ、反対意見をいっても、これは決まったことだと、強行導入されるケースがあります。こういう制度が入った大学では、組合がこれを無力化させるということで取り組んでいるところです。

発言者

学部によっては何ともしがたい項目もあります。たとえば、査読付き論文ですが、そもそも法律の分野では、査読付き論文はありません。

中野さん

本人としてはどうにもならないような評価項目が入ってくること自体が困ったことです。しかし、理事会は、これは評価には使わないけれども、文科省がやれと言っているから導入すると言ったりします。点数は出すけれどもあくまで自己研鑽のためなので、ご了解下さいと言って入れようとするのです。しかし、導入当初は評価に使わないと言って、後から評価に使いますと、理事長や学長などが変わると方針が変わることが当然あります。

発言者

私学は大学によっていろいろですね。国立でも名古屋大学みたいにむちゃくちゃなことをするところがありますが。

発言者

業績報告書で、先ほど客観的と言われましたが、どういう人が主導するかで点数の付け方は、全く変わりますよ。例えば、『Nature』『Science』などの雑誌に掲載される場合と、一般の本を1冊書く場合で、その評価は違うし、分野によっても違うし、価値観によっても違ってくのに、それを画一的にすることは、その大学の中で、ある方向のインセンティブを与えるわけです。そうすると、例えば理系の査読付き論文(5点)を書くよりも単行本を書く方が20点になるなら、本を書こうという風になるわけです。もし全体でそういうことが起こると、研究がある方向に誘導されることになると思います。

発言者

ちなみに、単著論文1本とはどのようにカウントするのですか。

発言者

知りません。

発言者

去年、三重大大学の教授会で、2人で書いたら0.5本だとか、5人で書いたら0.2本だとか、話題になりました。

発言者

生物学の分野では、1人で書くことはほとんど考えられません。

発言者

中には、1年間で2000本くらい書く立派な先生がいるでしょ。

発言者

それは、いろんなところに自分の名前を書いて出すからです。

司会

理系では、論文の執筆者で最初に名前が出ている人、ファースト・オーサーの評価が高いと言われていますが。

発言者

ファースト・オーサーが一番評価の高い人で、たいていラスト・オーサーがそのラボのボスで、その間にいる人は協力者ということになります。しかし、そうではない場合もあります。たとえば、ゲノム研究では、論文の著者が100人以上いることがあります。1ゲノムのこの部分を解読しましたということで、少しずつ分けてゲノムを解読しているから、100人位著者がいるのですが、この100人のオーサーは同等の貢献をしていると、一所懸命、論文の初めに書かれています。これは、この業績報告書でいう単著ではないですね。

中野さん

この業績報告書では、枠におさめるために結構省いています。大学によっては、単著や共編著などに項目を分けて、細かく点数を変えているところがあります。

司会

文系の場合は、共著でも執筆分担箇所を明示することが多いです。そうすると、全体は単著ではありませんが、単独論文と同じような扱いができます。また、本来は、大学教員の研究評価は、その専門分野に通じている人が評価するということです。私が勤務していた大学でも、民法に関する論文を評価する場合に、学内に法律の専門家が誰もいなかったので、外部の専門家に評価をしてもらったことがありました。専門分野に関する業績の質的評価はその専門分野に通じた人でないと評価できないはずなのに、この報告書のように、本数だけを点数化して評価するのはおかしいと思います。

発言者

評価制度は運用に必ずそのような問題を孕むのです。数値化したり、順位化したりできないものがたくさんあるのです。そうしたことを組合員の中に明らかにすることが課題だと思います。日本福祉大学でも、10数年前に職能評価制度を導入しようとしたことがありました。その時、民間企業で同じように実施されているものが、いかに矛盾の多いものか、不公平なものか、ということをかなり宣伝しました。組合員の中にもかなり共感を得たのです。そうしたら、理事会自身が躊躇して、それから3年間は提案しなかったということがありました。そういう経験からしても、民間企業ですら、うまくいかなくなっているものを今頃大学が遅まきながらやっても、うまくいかないぞ、こういう矛盾を孕んでいるぞということを明示する必要があるのではないかと思います。

中野さん

ちなみに、大学の職員に対する人事評価では非常に恐ろしいことになっている場合があります。職員個人ではどうにもならないようなこと、例えば、オープンキャンパスに何人来たかということなど、これは個人ではどうしようもないことですが、それを無理やり評価項目に入れることがあります。民間企業の評価制度を、大学にそのまま持ち込めばよいという感じで、無理やり当てはめていこうとするのです。コンサルタントが民間企業の評価制度を、大学にそのまま持ち込もうとすることが結構多いです。その場合、1,000万円、2,000万円のコンサル料をコンサルタント会社に支払ってですね。ある大学の評価制度の例ですが、本当に酷いもので、大学でこれがやれるのかというようなものをコンサルが作ってくることがあります。これは大学にそぐわないからと、人事部長や総務部長などが理事会で言えばよいのですが、やりますと言って入れてしまう大学の経営者がいます。

発言者

自治体は総務省の管轄なので、コンサルタントが総務省の手先になっている場合が多いのですが、大学の場合、コンサルタントは文科省ではなくて経済産業省の手先だったりするのでか。

中野さん

そこまではつかんでいませんが、国からお金をもらって講演活動などを行っているコンサルタント会社があります。高い受講料をとって、大学の教員評価制度とは何かみたいな講演をしています。また、私大の中では有名なコンサルタント会社があります。少し前に、とある大学で「腐ったミカン事件」というのがありました。その時、職員をやめさせるようなパワハラ的な研修を主導していたコンサルタント会社です。この会社は、ほかにもガバナンスが壊れているような大学で研修や職員評価制度の改革を請け負ったりしています。ブラック土業という言い方がされますが、それに相当するような、ブラックなコンサルタント会社が私学に入ってきているという実態があります。

司会

4 時半を過ぎようとしているので、この辺で終わりたいと思います。最後に中野さんと、田添さんの方から、まとめの発言や感想などがありましたら、お願いしたい。

中野さん

大学教員の労働時間については、不勉強のことが多くて、法律に当てはめることが結構難しく、手付かずにしていたということもあります。議論を重ねて形あるものにしていき、方針としてしっかり固めていくことが必要になってきていると思いました。

田添さん

私自身、大学教員の労働時間について、それほど考えたことがありませんでした。若手の場合、非常勤講師あるいは常勤にしても任期付きとして勤務することが非常に多くなっています。いつ契約を切られるのか分からないという状況の下では、「働けるだけ幸せ」というような考えになりやすく、そうしたことも労働時間についてあまり考えない原因となっているかと思います。改めて、そうした労働について考える機会を与えていただきありがとうございました。

司会

では、これで第 12 回の定例研究会を終わります。中野さん、田添さん、参加者の皆さん、どうもありがとうございました。
(＊以上、質疑応答等の時間約 90 分)

報告要旨・資料集（30 頁～46 頁に掲載。なお、資料集は当日配付したものの抜粋です。）

加速する「大学改革」と働き方の変容

中野 裕史

1. 転換を迫られる大学

(1) 大学をめぐる情勢

- ・本来、私立大学に関わる政策の立案は文科省の管轄だが、この間の改革は官邸や内閣府（＋財務省・経済産業省）が旗振り役を担い、“どういう学生を育てるのか、どういう研究を担うのか”という文教・科学技術政策ではなく、競争と淘汰を促進する経済政策の一環と位置付けられること。
- ・「大学の自治・学問の自由」といった大学にとっての重要な理念が危機に晒されており、可視的な数量的データに基づくパフォーマンス評価に執着した極めて形式的な改革が各大学に押し付けられていること
- ・各大学で所属構成員に対する締め付けが厳しくなり、教職員の多忙化が進行していること。上から降ってくる改革のメニューに対して、改革疲れ、改革への徒労感が蔓延していること。
- ・大学改革の一環として給与制度や人事制度の導入も進められているが、民間企業の“やり方・手法”を真似て半ば強引な査定項目の導入や制度改革が押し付けられ、働きにくい職場になりつつあること（上記2点に関わり、メンタルクライシスやハラスメントも増えてきていること）
- ・こうした状況が一般市民に伝わりづらく、したがって大学が“危機”に晒されていると認識されていないこと（かつての公務員攻撃と同様に、むしろ大学も民間並みになるべきだという議論の方向に流れやすいこと）

(2) 昨今の大学改革 1－大学の統廃合をめぐる動き

①政策の方向性

- ・規制緩和：事前規制から事後チェックへ（新たな大学の設置は依然として厳しいものの、学部学科の再編や、学校法人間の連携統合に関わる規制の緩和・撤廃）
- ・選択と集中：基盤となる予算（私立大学の場合は私立大学等経常費補助など）の縮減と重点配分、補助金による改革の誘導

②直近の動き

- ・大学の統廃合や新設：国公私の枠を超えた統合と再編、学部等单位での事業譲渡、経営困難大学に対する指導強化（存続が困難場合に経営判断を促す）、学校法人の破綻処理手続きの明確化、専門職大学の創設
- ・補助金政策：定員割れ私大に対する私学助成の減額ないし停止、入学定員充足率に応じた補助金増減措置、情報公開の度合いに応じた補助金の減額など

(3) 昨今の大学改革 2－教学事項への介入、学生の学修成果の把握・可視化

①政策の方向性

- ・補助金政策をテコとした教学事項に対する介入
- ・過度なまでの情報公開の徹底とパフォーマンス評価

②直近の動き

- ・「教育の質に基づく客観的指標」による補助金増減率の強化→後述

- ・「学生調査」の実施（2019年度は試行実施、2020年度からは本格実施、3年生を対象とした全数調査－文科省が直接学生に対して調査を行い、結果を大学・学部ごとに文科省等 HP で公表）

（4）昨今の大学改革 3－新たな修学支援制度

①「大学等における修学の支援に関する法律」の制定

- ・ 2017 年 12 月閣議決定「新しい経済政策パッケージ」が初出、具体的な方針の提示は 2018 年 6 月 15 日閣議決定「経済財政運営と改革の基本方針 2018」
- ・ 2018 年 12 月 28 日関係閣僚合意「幼児教育・高等教育無償化の制度の具体化に向けた方針」
- ・ 2019 年 5 月に「大学等における修学の支援に関する法律」が成立

・制度の概要

支援の方法：授業料及び入学金の免除（国公立で減免額に違い）、返還不要の奨学金給付

支援対象：住民税非課税世帯（約 270 万円）及びそれに準ずる世帯の学生

（年収 380 万円の世帯まで段階的に減免・給付）

学生に課される要件：①高校の成績＋学習意欲を図るレポートや面談、②大学進学後は習得単位数、

GPA、授業等への出席率等を単年度で確認

②各大学に課される「確認要件」の問題

- ・対象学生を受け入れるために大学に課される要件（確認要件 資料⑤）

①実務経験のある教員による授業科目の配置（標準単位数の 1 割以上）

②理事に産業界等の外部人材を複数任命

③適正な成績管理を実施・公表（授業シラバスの作成や評価の客観的指標の設定）

④財務諸表、教育活動に関わる情報を開示

※ただし、経営に問題がある大学は対象外→「運用資産－外部負債」がマイナス、経常収支が 3 か年連続マイナス、収容定員の 8 割割れが 3 か年連続

- ・学生への支援等は 2020 年 4 月より実施（消費税率 10%引き上げ分による増収分の一部を財源に）

- ・この 9 月に文科省ホームページで確認大学の一覧が公表、11 月以降から在学生の申請開始

→各大学に強制されているわけではないが、機関要件を満たさないと無償化の対象となる学生が進学先として当該大学を選択できないという事態に

2. 大学教員の労働－業務と労働時間をめぐる問題

（1）大学教員の労働とその特殊性

①大学教員の労働

- ・大学における業務：講義・ゼミ（コマ制）、授業準備（資料作成など）、学生対応（教科指導、論文指導、生活指導等）、教授会出席、各種委員会業務、大学執行部業務、単位認定試験および入試等の監督・採点業務、入試問題作成、オープンキャンパスや高大連携業務、高校訪問、就職先訪問、実習巡回、部活動の引率・・・？

- ・研究活動（論文執筆、学会発表、実験、各種調査）は「労働」と言えるのか？

- ・社会的活動としての公益委員の依頼、自治体や市民団体からの講演会などは「労働」か？

→何をもって「労働（業務）」と言えるか判断に難しいこともあるが、総じて多忙であると認識する教員

が多いのが実情であり、研究時間の確保がしにくいという状況は多くの教職員が一致するところ

②何をもち「労働時間」と言えるのか？

- ・業務の中で大きなウェイトを占める「教育研究業務」：労働時間と研究時間の境界
- ・形式的な始業時刻と終業時刻（大学による）、研究室にいる時間が出勤時間？、労働時間の把握の問題と働き方改革関連法との関連
- ・大学教員ではおよそ想定されない「残業」という概念
- ・労働基準監督署による専門業務型裁量労働制（労基法第 38 条の 3）の問題
大学教員は専門業務型裁量労働制の対象業務（19 業務）のひとつ
「学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」
ただし、導入にあたっての留意点として、「研究の業務のほかに講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、1 週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね 5 割に満たない程度であること」が要件に
- ・疲弊する大学教員（大学教員の過労死：『中日新聞』2018/9/2 および 9/16 朝刊の記事）

3. 大学教員の労働－教員評価制度

(1) 教員評価制度とは何か？

①教員評価制度の定義と目的

- ・日本私立大学連盟（使用者団体）の見解（日本私大連盟教育評価委員会（2006）「教員評価システム」）
個々の教員の様々な領域における活動能力を高めることによって、大学全体の能力向上・活性化に資するという目的で行われる重要な活動（FD：Faculty Development）
- 大学全体の組織としての運営に一定の役割を果たすこと、学生等に対する説明責任、社会に対する貢献（社会的使命・責任）・・・？

②評価の基準

- ・教育面における評価：自己点検・評価、学生による評価、持ちコマ数、授業参観
- ・研究面における評価：量的評価（論文数）と質的评价（査読、学会における影響力など）、学会発表、競争的研究資金の獲得状況など
- ・大学運営における評価：委員会活動、研修参加、教授会等会議出席、高大連携、公開講座、大学執行部業務など
- ・社会的活動における評価：公的機関の委員会業務（審議委員等）など

→上記の評価制度と並行して、目標管理制度に相当する評価制度を導入している大学もある

③教員評価制度の導入状況

- ・日本生産性本部大学人事戦略クラスター「大学教員の人事処遇制度に関するアンケート 2016」
私立大学：39.3%、公立大学 38.5%、国立大学 100%（ただし全数調査ではない）

(2) 制度の導入圧力（改革圧力）

①認証評価制度との関係

- ・法律による義務付け：学校教育法第 109 条（2004 年度から施行）
→全ての大学、短期大学、高等専門学校は、7 年以内ごとに文部科学大臣が認証する評価機関の評価を受ける（大学基準協会、日本高等教育評価機構、大学評価・学位授与機構の 3 機関のいずれか）
- ・（各評価機関によって違いはあるものの）教員・教員組織に関する評価項目の存在、評価者からの「助言」による教員評価制度導入の圧力
- ・2019 年 5 月に成立した改正学校教育法・私立学校法では、認証評価の結果を反映した中期計画の作成を各大学に義務づけ

②文科省の補助金事業

- ・私立大学等経常費補助における「教育の客観的指標」
本来は定量的な基準で配分される補助金に対して、改革実施状況を加味した圧縮率を設定
→項目の中に「教員の教育面における評価制度」が含まれており、全学部での評価の導入＋処遇への反映が高得点となるよう設計
- ・私立大学等経常費補助における「特別補助」制度（例：私立大学等総合改革支援事業）
→補助金を受領するか否かは各大学にゆだねられているが、文科省が示す改革メニューに基づいた点数配分表について、所定の点数をクリアしていることを条件に補助金を交付（処遇に結び付けた教員評価制度の導入が評価項目に含まれている）

（3）制度の運用と問題点

- ・教員のあらゆる業務活動を（場合によっては業務外活動を含めて）数値化し、俸給表の昇給や昇格人事等に活用（任期付き教員の昇格審査等でも活用）
- ・数値化による評価の問題→ポイントを高くするための教育・研究活動？社会貢献？、研究論文の執筆と評価（論文を“量産”しやすい分野とそうでない分野、査読が付くことの重要性和学会との関係）
- ・大学改革への「形式的対応」か、それとも教員間の序列化・差別化を目的とした「実質的対応」か
- ・教職員組合との協議と強行導入の問題

（目次）

1. 総論 p3

2. 社会保障

政策体系	p5
2-1 予防・健康づくりの推進	p24
2-2 多様な就労・社会参加	p37
2-3 医療・福祉サービス改革	p38
2-4 給付と負担の見直し	p64
2-5 再生計画の改革工程表の全44項目の着実な推進	p67

3. 社会資本整備等

政策体系	p83
3-1 公共投資における効率化・重点化と担い手確保	p88
3-2 PPP／PFIの推進	p101
3-3 人口減少時代に対応したまちづくり	p104

4. 地方行財政改革・分野横断的な取組

政策体系	p113
4-1 持続可能な地方行財政基盤の構築	p122
4-2 個性と活力ある地域経済の再生	p132
4-3 国民の利便性の向上、行政の効率化、公平・公正な 社会の実現	p135

5. 文教・科学技術

政策体系	p145
5-1 少子化の進展を踏まえた予算の効率化と 教育の質の向上	p152
5-2 イノベーション創出による歳出効率化等	p156
5-3 官民一体となったスポーツ・文化の振興	p159

6. 歳出改革等に向けた取組の加速・拡大

6-1 先進・優良事例の横展開 (含む業務イノベーション)	p162
6-2 インセンティブ改革（頑張る系等）	p164
6-3 見える化	p166
6-4 公的サービスの産業化	p170
6-5 既存資源・資本の有効活用等による歳出改革	p171
6-6 公共調達改革	p173
6-7 その他	p175

注記	p176
--------------	------

経済財政諮問会議

「新経済・財政再生計画 改革工程表2018」

(2018年12月20日)

	取組事項	実施年度			K P I	
		2019年度	2020年度	2021年度	第1階層	第2階層
少子化の進展を踏まえた予算の効率化、教育の質の向上	5 教育研究の質的改善に向けて、複数併存・重複する大学評価制度の関係整理、効率化、客観的指標に基づく、厳格な第三者による相対的かつメリハリのある評価への改善、大学への財政支援についてメリハリ付けを強化し、頑張る大学の後押し 教育研究の質的改善に向けて、複数併存・重複する大学評価制度の関係の整理 教育研究の質的改善に向けて、複数併存・重複する大学評価制度の関係整理、効率化、客観的指標に基づく、厳格な第三者による相対的かつメリハリのある評価への改善。国立大学法人運営費交付金等について、PDCAの確立、学内配分や使途等の「見える化」、戦略的な配分割合の増加 大学の連携・統合等、外部人材の理事登用促進による大学の経営力強化	外部資金獲得実績や若手研究者比率、運営費交付金等コストあたり質の高い論文数など、成果に係る客観・共通指標により実績状況を相対的に把握し、これに基づき配分（配分対象額700億円。なお、重点支援評価は300億円。これらをあわせると1,000億円）。 夏頃までに、教育研究や学問分野ごとの特性を反映した教育研究の成果に係る客観・共通指標及び評価について検討。 《文部科学省》 一国立大学法人の下で複数の大学を運営するために必要な制度や国立大学に複数の外部理事を任命するために必要な制度改正等を実施 《文部科学省》 私立学校のガバナンス強化や、学部単位での事業譲渡が円滑に行われるための運用改善を図る 《文部科学省》	検討結果を教育・研究の成果に係る客観・共通指標に活用 成果に係る指標による配分対象割合・再配分率を順次拡大。 各国立大学において制度改正の活用も含めた組織再編等を検討・実施 各私立大学における運用改善の活用に係る実施状況に係る状況の調査を実施	制度改正の活用も含めた組織再編の事例等を収集し各国立大学に周知 運用の改善の活用を含め連携統合の事例等を収集し、各私立大学に周知	○「評価による無用な負担が軽減された」と回答した大学の割合（目標）2022年度：80% ※認証評価の制度改正は関係審議会の審議を経て行われる予定のため、制度改正後に現状値を調査 ○運営費交付金のうち、外部資金の獲得状況や質の高い論文数など、教育・研究の成果にかかる客観・共通指標による相対評価に基づく配分対象額及び当該部分の割合の増加と影響の把握・評価。 ○学部・研究科別のセグメント毎の予算管理を実施している大学数、これに基づき、教育・研究成果を評価した上で学内予算配分を行う大学数 ※（目標）2021年：すべての国立大学 ○研究大学における外部理事を複数登用する国立大学法人数の増加 ※2017年度：5法人 ※2023年度までに研究大学における外部理事を複数登用する法人数を2017年度の水準（31%）から倍増	○国立大学法人における寄附金受入額の増加 ※2014年度：約729億円→2020年度：2014年度比1.3倍 ○若手研究者比率の増加 ※40歳未満の大学本務教員割合を3割以上 ○我が国の大学の研究生産性（インプットに対する論文数等）の向上 ※2019年度の改革工程表改訂までに、具体的な指標（現状値や目標値を含む）を設定
	6 私立大学等経常費補助の、教育の質に応じたメリハリ付け、教育の質が確保されず定員割れとなっている大学や赤字経営の大学等への助成停止等も含めた減額の強化 大学への財政支援について、改革の取組や教育成果に応じてメリハリ付けを強化し、頑張る大学の取組を後押しする。国立大学法人運営費交付金等について、PDCAの確立、学内配分や使途等の「見える化」、戦略的な配分割合の増加を進めるとともに、私学助成について、教育の質に応じたメリハリ付け、教育の質が確保されず定員割れとなっている大学や赤字経営の大学等への助成停止等も含めた減額の強化を図る。	メリハリある配分方法への見直し（定員未充足に対する調整係数の強化及び教育の質に係る客観的指標導入、特別補助の交付要件見直し等の配分見直しを導入） 《文部科学省》	私学助成に係る調査研究結果や私学助成の配分の実態等を踏まえ、教育の質保証や経営力強化に向けたメリハリある配分を引き続き検討		○一般補助における教育の質に応じたメリハリの強化の状況 ※2018年度予算：▲2%～＋2% ○赤字経営、定員割れ大学への減額ルールの設定・実施の効果 ※入学定員充足率90%未満の私立大学の割合（2017年度：26.3%→2020年度：半減） ※情報の公表状況により私学助成の減額となる大学数（2017年度：36校→2020年度：半減）	○定員充足率80%未満で赤字経営となっている大学について①学生一人当たり経常費補助と全大学平均（全大学平均を下回る水準へと引き下げ等）※2017年度全大学平均：157千円 ②学生一人当たり経常費補助額が全大学平均を上回る大学数の減少

- 私立大学等の振興に関する検討会議の「議論のまとめ」（平成29年5月）を踏まえ、今後の学校法人におけるガバナンス機能の強化等について検討を行うため、大学設置・学校法人審議会学校法人分科会の下に学校法人制度改善検討小委員会を設置。（主査：日高 義博 専修大学理事長）。
- 我が国の教育に大きな役割を担う私立学校が、今後も社会からの信頼と支援を得て重要な役割を果たし続けるため、学校法人の自律的で意欲的なガバナンスの改善や経営の強化の取組、情報公開を促すとともに、学生が安心して学べる環境の整備を含めた改善方策を検討。
- 平成29年11月に検討を開始し、計12回の会議を開催。パブリックコメントを経て提言をとりまとめ。今後、私立学校法等の関係法令を改正予定。

※ ○ は法改正事項

学校法人の自律的なガバナンスの改善・強化

- 責任と権限の明確化によるガバナンスの改善・強化
- 文部科学大臣所轄法人における中長期計画の策定
 - ・「私立大学版ガバナンス・コード」（自主行動基準）の策定の推進
- 役員の責任の明確化（善管注意義務、第三者に対する損害賠償責任、役員報酬基準の策定、利益相反行為の対象拡大など）
- 監事機能の充実（理事の行為の差止請求など）
- 評議員会機能の充実（中長期計画の策定の際の意見聴取など）
等

学校法人の情報公開の推進

- 積極的な情報公開と経営状況の「見える化」
- 貸借対照表、収支計算書、事業報告書、監事監査報告書等の公表（文部科学大臣所轄法人）
 - ・事業報告書の記載内容の充実
- 寄附行為、役員等名簿の公開 等

学校法人の経営の強化

- 連携・統合の推進と経営改善に向けた指導の強化
 - ・連携・統合を促進するための私学事業団等の情報提供機能の強化
 - ・学部単位等での円滑な事業譲渡の促進（審査項目の簡略化など）
 - ・新たな財務指標を設定し、法人の自主的な経営改善を一層推進するとともに、経営改善に向けた指導の強化と、資金ショート恐れを含む経営困難な場合に経営判断を促す指導の実施（文部科学大臣所轄法人）
等

学校法人の破綻処理手続の明確化

- 破綻処理手続の円滑化等による学生保護の充実
- 解散命令時の所轄庁による適切な清算人の選任による清算手続き及び破産申立の円滑化
 - ・学生のセーフティネットの充実（コンソーシアムを活用した転学支援、学生の授業料返還債権の考え方の整理） 等



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

令和元年度「全国学生調査(試行実施)」について

令和元年11月7日

中央教育審議会答申で提言された全国的な学生調査の実施について、文部科学省と国立教育政策研究所の共同により、全国の大学生を対象として大規模なアンケート調査を試行実施しますので、お知らせします。

「全国学生調査」は学生目線から大学教育や学びの実態を把握し、大学の教育改善や国の政策立案など、大学・国の双方において様々な用途に活用しようとするもので、本年度は調査方法や質問項目などを整理・検証することを目的として実施します。

1. 趣旨目的

「全国学生調査」は「学修者本位の教育への転換」を目指す取組の一環として、全国共通の調査項目により、学生目線から大学教育や学びの実態を把握し、大学・国の双方において様々な用途に活用しようとするものです。

本年度は、適切な調査方法や質問項目などを整理・検証することを目的とする試行調査という位置づけで実施します。

(結果の活用)

- ・各大学におけるベンチマーキングの可能化による教育改善への活用
- ・大学教育に対する社会の理解促進として活用
- ・国における政策立案の基礎資料として活用 など

2. 実施概要

【調査対象】(参加大学一覧は別紙1参照)

- ・試行実施に参加意向※1のあった515大学※2に在籍する学部3年生※3(約41万人)

※1 試行実施では、調査方法や質問項目などを整理・検証し、学生調査の制度設計の確立を目的とすることから、全大学に対して試行実施へ参加協力の可否等について意向確認を実施。

※2 764大学に対して意向等を確認した結果、67.4パーセントの大学から参加意向の回答。

※3 標準修業年限が5年及び6年制の場合は4年生が対象。

【調査方法】

- ・インターネット(WEB)調査(スマートフォンでも回答可能)

【調査時期】

・学生の回答期間は、令和元年11月25日(月曜日)～12月20日(金曜日)※4

※4 調査対象学生には在籍大学から周知。

【質問項目】(別紙2参照)

・大学での学習状況や学習時間、知識や能力を身に付けるにあたって大学教育が役に立っているか 等

【調査結果】

・全体の調査集計・分析結果や調査実施上の課題点等を公表※5(令和2年4月以降を予定)

・参加大学に対しては、当該大学に在籍する学生の回答結果をフィードバック※6

※5 今般は試行実施であることから、全体の集計結果として、有効回答数・有効回答率のほか、調査項目ごとの回答割合・平均値を公表。参加大学ごとの集計結果の公表は行わない。

なお、調査結果の詳細な分析を行うに当たっては、学部単位において「有効回答者数が30以上かつ有効回答率が10パーセント以上」又は「有効回答率が50パーセント以上」の回答を集計対象とする。

※6 この他、集計結果をベンチマーキングに活用するための分析資料の提供を検討。

【実施体制】(別紙3参照)

・文部科学省:制度設計の企画立案、調査結果の公表 等。

・国立教育政策研究所:調査実施の助言、調査結果に関するレポート作成 等。

・委託事業者(株式会社ケー・デー・シー):回答システムの構築、参加大学等との連絡調整、回答結果の集計 等。

3. スケジュール

令和元年	11月25日～12月20日	学生による調査回答
令和2年	1月～3月	調査結果の回答集計、分析 参加大学に回答結果をフィードバック 参加大学から調査の制度設計に関する意見等を収集
令和2年	4月～	調査結果の公表 試行実施を踏まえた検証・制度設計の改善

4. 配布資料

質問項目

※スマートフォン等のWEB回答フォームの
見やすさの観点から、設問の趣旨が変わらない
範囲で修正を行う場合がある。

学生向けチラシイメージ

別紙2

回答の際は、この用紙を見ながら回答すると効率的です！

基本情報

大学名：あなたの在籍する大学を選択してください。
学部名：あなたの在籍する学部を選択してください。

大学での授業・学習等

問1 大学に入ってから受けた授業では、次の項目はどれくらいありましたか。各項目について当てはまるものを選択してください。

項目	よく あった	ある程度 あった	あまりな かった	ほとん どな かった
授業内容の意義や必要性を十分に説明してくれた。	1	2	3	4
理解がしやすいように教え方が工夫されていた。	1	2	3	4
教員以外の者（アシスタントなど）が配置されており、補助的な指導があった。	1	2	3	4
小テストやレポートなどの課題が出された。※期末テストは除く	1	2	3	4
適切なコメントが付されて課題などの提出物が返却された。	1	2	3	4
グループワークやディスカッションの機会があった。	1	2	3	4
教員から意見を求められたり、質疑応答の機会があった。	1	2	3	4
主に英語で行われる授業（語学科目は除く）があった。	1	2	3	4

問2 大学に入ってから次のような経験はありましたか、その経験は有用でしたか。各項目について当てはまるものを選択してください。

項目	非常に 有用 だった	有用 だった	あまり 有用で はな かった	有用で はな かった	経験し ていな い
大学での勉強の方法（スタディ・スキル）を学ぶ科目	1	2	3	4	5
研究室やゼミでの少人数教育	1	2	3	4	5
（授業以外で）教員に質問したり、勉強の仕方を相談する機会	1	2	3	4	5
キャリアに関する科目、キャリアカウンセリング（就職や進学相談）	1	2	3	4	5
インターンシップ（5日以上に限る）	1	2	3	4	5
海外留学（3か月以上に限る）	1	2	3	4	5
（学内で）自分とは異なる国の学生との交流	1	2	3	4	5
図書館やアクティブラーニングスペースなど大学施設を活用した学習	1	2	3	4	5

問3 現在の授業期間中の平均的な1週間（7日間）の生活時間について、当てはまる時間数を選択してください。

項目	0 時間	1-5 時間	6-10 時間	11-15 時間	16-20 時間	21-30 時間	31 時間以上
授業（実験・実習含む）への出席	1	2	3	4	5	6	7
予習・復習・課題など授業に関する学習	1	2	3	4	5	6	7
授業以外の学習	1	2	3	4	5	6	7
部活動/サークル活動	1	2	3	4	5	6	7
アルバイト/定職	1	2	3	4	5	6	7
就職に関わる活動	1	2	3	4	5	6	7
趣味/娯楽/交友	1	2	3	4	5	6	7
スマートフォンの使用 ※学習のために使用している時間は除く	1	2	3	4	5	6	7



文部科学省



NIER

スマホでGo！（回答は10分）

問4 次の知識や能力を身に付けるために、あなたが受けた大学教育は役に立っていると思いますか。各項目について当てはまるものを選択してください。

項目	とても 役に 立って いる	役に立っ ている	あまり役 に立って いない	役に立っ ていない
専門分野に関する知識・理解	1	2	3	4
将来の仕事に関連しうる知識・技能	1	2	3	4
文献・資料・データを収集・分析する力	1	2	3	4
論理的に文章を書く力	1	2	3	4
人に分かりやすく話す力	1	2	3	4
外国語を使う力	1	2	3	4
統計数理の知識・技能	1	2	3	4
問題を見つけ、解決方法を考える力	1	2	3	4
多様な人々と協働する力	1	2	3	4
幅広い知識、ものの見方	1	2	3	4
異なる文化に関する知識・理解	1	2	3	4

問5 大学に入ってから受けた授業の形態について、全体が10割（足して10割）になるようお答えください。

大講義 （出席者数が 100人以上）	中講義 （出席者数が50 以上100人未 満）	小講義 （出席者数が 50人未満）	演習・ゼミ	実験・実習
割	割	割	割	割

以下は任意回答となります。

問6 大学での学びについて、ご意見を自由に記載してください。
（自由記述：100字以内）

※個人が特定できるような情報を記載するのはお控え下さい。

問7 本調査について、ご意見を自由に記載してください。
（自由記述：100字以内）

ご協力ありがとうございました。

【担当】

文部科学省高等教育局高等教育企画課高等教育政策室
国立教育政策研究所高等教育研究部

【サポートセンター（問合せ先）】

受付期間：令和元年11月25日（月）～12月20日（金）

T E L：0120-●●●●-●●●●

対応時間：9:00～12:00及び13:00～17:00

（土日・祝日を除く）

高等教育の修学支援新制度について（実施時期：令和2年4月1日／通常国会で法成立：令和元年5月10日）

【幼児教育・高等教育無償化の制度の具体化に向けた方針（平成30年12月28日関係閣僚合意）より】

* 政省令：令和元年6月28日公布

【支援対象となる学校種】大学・短期大学・高等専門学校・専門学校

【支援内容】①授業料等減免制度の創設 ②給付型奨学金の支給の拡充

【支援対象となる学生】住民税非課税世帯 及び それに準ずる世帯の学生
（（令和2年度の在学生（既入学者も含む）から対象））

【財源】少子化に対処するための施策として、消費税率引上げによる財源を活用
国負担分は社会保障関係費として内閣府に予算計上、文科省で執行

所要額（試算） 約7,600億円

（国：約7,100億円 地方：約500億円）

※支援対象となる低所得世帯の生徒の高等教育進学率が全世帯平均（約80%）まで上昇した場合の試算

授業料等減免

○ 各大学等が、以下の上限額まで授業料等の減免を実施。減免に要する費用を公費から支出

（授業料等減免の上限額（年額）（住民税非課税世帯））

	国公立		私立	
	入学金	授業料	入学金	授業料
大学	約28万円	約54万円	約26万円	約70万円
短期大学	約17万円	約39万円	約25万円	約62万円
高等専門学校	約8万円	約23万円	約13万円	約70万円
専門学校	約7万円	約17万円	約16万円	約59万円

給付型奨学金

○ 日本学生支援機構が各学生に支給

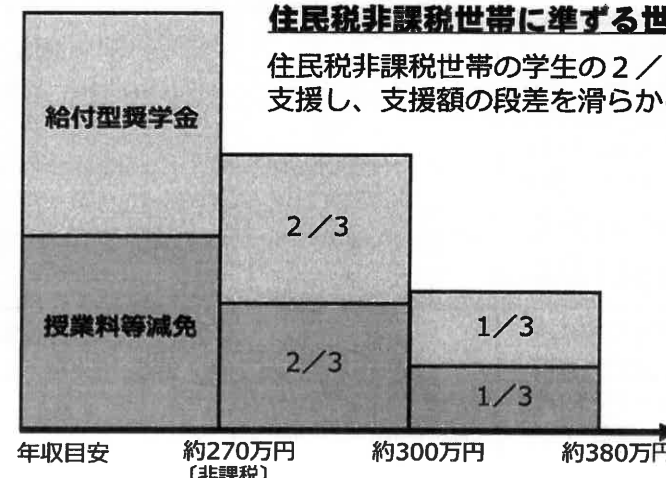
○ 学生が学業に専念するため、学生生活を送るのに必要な学生生活費を賄えるよう措置

（給付型奨学金の給付額（年額）（住民税非課税世帯））

国公立	大学・短期大学・専門学校	自宅生 約35万円、自宅外生 約80万円
国公立	高等専門学校	自宅生 約21万円、自宅外生 約41万円
私立	大学・短期大学・専門学校	自宅生 約46万円、自宅外生 約91万円
私立	高等専門学校	自宅生 約32万円、自宅外生 約52万円

住民税非課税世帯に準ずる世帯の学生

住民税非課税世帯の学生の2/3又は1/3を支援し、支援額の段差を滑らかに



（両親・本人・中学生の家族4人世帯の場合の目安。基準を満たす世帯年収は家族構成により異なる）

支援対象者の要件

- 進学前は成績だけで否定的な判断をせず、レポート等で本人の学修意欲を確認
- 大学等への進学後の学修状況に厳しい要件

大学等の要件：国又は自治体による要件確認を受けた大学等が対象

- 学問探究と実践的教育のバランスが取れた大学等
- 経営に課題のある法人の設置する大学等は対象外

支援対象者の在学中の支援の扱いについて

資料10

【適格認定の基準と支援の扱いについて】

	基 準	支援の扱い
学業成績・学修意欲に関すること 各学年末に判定し、4月からその結果を反映 (ただし、修業年限が2年以下である場合は、各学年の途中にも判定(10月からその結果を反映))	次のいずれかに該当すること ① 修業年限で卒業できないことが確定したこと ② 修得単位数が標準単位数※の5割以下であること ※標準単位数=(卒業必要単位数/修業年限)×支援対象者の在学年数 ③ 出席率が5割以下であるなど学修意欲が著しく低い状況にあると大学等が判定したこと ④ 下の「警告」に連続して該当すること	支援の廃止(打切り) (学業成績が著しく不良であり、災害、傷病その他のやむを得ない事由がないときは、返還を求める。)
	次のいずれかに該当すること (上の「支援の打切り」に該当する者を除く。) ① 修得単位数が標準単位数の6割以下であること ② GPA(平均成績)等が下位4分の1に属すること (なお、斟酌すべきやむを得ない事情がある場合の特例措置については、追って、省令で規定することを予定) ③ 出席率が8割以下であるなど学修意欲が低い状況にあると大学等が判定したこと	警告 支援は継続するが、学業成績の向上に努力するよう指導する。 (連続して「警告」に該当する場合には支援を打ち切る。)
家計の経済状況に関すること 毎年の夏頃に判定を行い、10月からその結果を反映	【収入】 ※採用時と同一の基準 以下の算式により算出された額について、学生等及びその生計維持者の合計額が、以下の基準額に該当すること (算 式) 市町村民税の所得割の課税標準額×6%-(調整控除の額+税額調整額)※ ※政令指定都市に市民税を納税している場合は、(調整控除の額+税額調整額)に3/4を乗じた額となる。 (基準額) 第Ⅰ区分(標準額の支援) 100円未満 第Ⅱ区分(標準額の2/3支援) 100円以上～25,600円未満 第Ⅲ区分(標準額の1/3支援) 25,600円以上～51,300円未満 ※地方税法第295条第1項各号に規定する者又は同法附則第3条の3第4項の規定により同項の市町村民税の所得割を課することができない者については、算式に基づき算定された額は零とする。	支援の停止または支援区分・支援額の変更 直近の収入の状況に応じて、支援の区分が変更となる場合は、支援額を変更し、いずれの基準額にも該当しない場合は、支援を停止する。 (いずれかの基準額に該当するようになった場合は、支援を再開する。)
	【資産】 ※採用時と同一の基準 学生等及びその生計維持者の保有する資産の合計額が、以下の基準額に該当すること (基準額) 生計維持者が2人の場合 2,000万円未満 生計維持者が1人の場合 1,250万円未満	支援の停止 (いずれかの基準額に該当するようになった場合は支援を再開する。)

【上記以外の支援の廃止(打切り)について】

次のいずれかに該当する者については、支援を打ち切る。(①又は②に該当する者には、返還を求める。)

- 偽りその他不正の手段により支援措置を受けた者
- 大学等から退学・停学(無期限又は3カ月以上のものに限る。)の懲戒処分を受けた者

【上記以外の支援の停止について】

- 大学等から休学を認められた場合には、その間、支援を停止し、復学时に学生等からの申出に基づき、支援を再開する。
- 3カ月未満の停学及び訓告の懲戒処分を受けた場合も支援を停止する。支援停止期間は、停学の場合は停学期間、訓告の場合は1カ月間とし、支援停止期間経過後に学生等からの申出に基づき、支援を再開する。
- 支援の継続手続を行わなかった場合には支援を停止する。

【転学・編入学の場合の支援期間について】

- 転学・編入学をした場合(以下の※に該当する場合を除く。)は、転学・編入学先の大学等の修業年限まで支援期間を延長する。(ただし、転学・編入学前の支援期間と合算して6年を上限とする。)
- ※ 転学・編入学前の学校に在学しなくなってから、他の学校に転学・編入学するまでの期間が1年を超える場合は、支援の対象としない。

大学等の要件(機関要件)

○ 支援を受けた学生が大学等でしっかりと学んだ上で、社会で自立し活躍できるように、学問追求と実践的教育のバランスの取れた質の高い教育を実施する大学等を対象機関とするための要件を設定。

1. 実務経験のある教員等による授業科目が一定数※以上配置されていること。

※ 4年制大学の場合、13単位（標準単位数124単位の1割相当）

* オムニバス形式で多様な企業等から講師を招いて指導を行う場合や、学外でのインターンシップや実習等を授業の中心に位置付けているなど、主として実践的教育から構成される授業科目を含む。

* 学問分野の特性等により要件を満たすことができない学部等については、大学等が、やむを得ない理由を説明・公表することが必要。

2. 法人（大学等の設置者）の「役員」に外部人材が2人以上含まれること。

3. 授業計画書（シラバス）の作成、GPAなどの成績評価の客観的指標の設定、卒業の認定に関する方針の策定などにより、厳格かつ適正な成績管理を実施・公表していること。

4. 関係法令に基づき作成すべき財務諸表等（貸借対照表、収支計算書など）や、定員充足状況や進学・就職の状況など教育活動に係る情報を公表していること。

○ 教育の質が確保されておらず、大幅な定員割れとなり、経営に問題がある大学等について実質的に救済がなされることがないようにするための経営要件を設定。

▶ 次の3点いずれにも該当する場合は、対象機関としない。

① 直前3年度全ての収支計算書の「経常収支差額」がマイナス（法人の決算）

② 直前年度の貸借対照表の「運用資産－外部負債」がマイナス（法人の決算）

③ 直近3年度全ての在籍学生数が収容定員の8割未満※（大学等の状況）

※ 専門学校の経過措置 ～令和2年度：6割未満、令和3年度：7割未満、令和4年度～：8割未満

対象機関リストはこちら：http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/hutankeigen/1420041.htm

別表 9

教育の質に係る客観的指標による増減率

私立大学等が行う教育の質に係る客観的指標に応じて、別表 2、3、4（別表 5 による補正後とする）、6、7、及び 8 により算出した各増減率の合計を、▲ 9.9% を限度に下記のとおり補正する。

区 分	補 正 方 法
1. 全学的チェック体制	
(1) ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを踏まえた取組の点検・評価	
(2) 全学的な教学マネジメント体制の構築	
(3) I R 機能の整備	
(4) I R 情報の公開	
(5) 教員の教育面の評価制度	
2. カリキュラムマネジメント体制	
(1) 履修系統図またはナンバリングの実施	37点 ～ 41点……+ 2%
(2) アセスメントポリシーの整備	33点 ～ 36点……+ 1%
(3) G P A 制度の導入、活用	24点 ～ 32点……0%
(4) 履修科目登録単位数の上限設定	12点 ～ 23点……▲ 1%
(5) 準備学修に必要な時間等のシラバスへの明記	0点 ～ 11点……▲ 2%
(6) シラバス記載内容の第三者チェックの実施	
3. 学生の学び質保証体制	
(1) 学生の学修時間・学修行動の把握	
(2) 学生の学修成果の把握	
(3) 学生による授業評価結果の活用	

平成30年度 私立大学等改革総合支援事業 配点区分表

タイプ1「教育の質的転換」

設問		回答		
		実 施	一部実施	未実施
1 組織運営の活性化	1 ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー及びアドミッシヨ ンポリシーを踏まえた点検・評価への学生の参画	2 点		0 点
	2 学長を中心とした全学的な教学マネジメント体制の構築及 びIR情報を利用した教育課程の適切性についての検証	2 点		0 点
	3 IR機能強化を図るための取組	2 点	1 点	0 点
	4 学長裁量経費	3 点	2 点	0 点
	5 卒業時のアンケート調査やインタビュー等の実施	3 点	1 点	0 点
	6 卒業後のアンケート調査やインタビュー等の実施	2 点		0 点
	小計	14 点		
2 教育内容・教育方法に関する取組	7 事前事後学修を促す授業の開講	4 点	2 点	0 点
	8 アクティブ・ラーニングの授業の開講	4 点	～	0 点
	9 情報リテラシー教育の実施	2 点	1 点	0 点
	10 ICTを活用した双方向型授業や自主学習支援等の実施	2 点	1 点	0 点
	11 履修系統図又はナンバリングのホームページ等での公表	3 点	1 点	0 点
	12 GPA制度の導入及び活用	4 点	～	0 点
	13 履修科目登録ができる単位数の上限の設定及び学生の 成績状況に合わせた制度の設定	2 点	1 点	0 点
	14 学生の学修成果の把握及び活用	3 点	2 点	0 点
3 教職員等の質的向上に関する取組	15 カリキュラム編成の専門的知識を有する教職員の参画	3 点	2 点	0 点
	小計	27 点		
	16 教員の評価制度の設定及びティーチングポートフォリオ作 成の義務付け	2 点	1 点	0 点
	17 FD実施のための組織(委員会等)の設置及び教員の参加 状況	4 点	2 点	0 点
	18 学生による授業評価結果を活用した学生や学外者参加型 のFDの実施	3 点	2 点	0 点
	19 アセスメント・ポリシーを踏まえた成績評価についてのFD の実施	2 点	1 点	0 点
	20 シラバスの作成方法に関するFDの実施	2 点		0 点
	21 SDの取組状況	4 点	2 点	0 点
4 高大接続改革の推進	22 教育サポートスタッフへの研修等の実施	2 点		0 点
	小計	19 点		
	23 能力・意欲・適性等を多面的・総合的に評価する入学者選 抜の実施	7 点	～	-3 点
	24 入学者選抜体制の充実・強化	7 点	～	0 点
	25 多様な背景を持つ受験者の受け入れ	3 点	1 点	0 点
	26 入学予定者への課題提出の義務付け	2 点	1 点	0 点
	27 初年次教育の全学的な実施	2 点		0 点
	28 高等学校教育と大学教育の連携強化	3 点	2 点	0 点
	小計	24 点		
合計		84 点		

対象が学部等の一部の学生であっても構わない。

基準時点： 平成 29 年 9 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日

根拠資料： アセスメント・テスト結果、アンケート調査結果、ループリック、学修ポートフォリオ、規程、活用していることがわかる資料（議事録、対応録）等

⑮ カリキュラム・コーディネーター等、カリキュラム編成のための専門的知識等を有する専任教職員がカリキュラム編成に主体的に参画していますか。

- | | |
|--------------------------|-----|
| 1 専門的知識等を有する専任職員が参画している。 | 3 点 |
| 2 専門的知識等を有する専任教員が参画している。 | 2 点 |
| 3 参画していない。 | 0 点 |

要件等： 本設問における「専門的知識等を有する専任教職員」とは、カリキュラム編成に関する外部研修等を受講している者、またはカリキュラム・コーディネーター等の特別の職務で雇用されている者等とする。

カリキュラム編成業務について、当該教職員が一定の権限、責任等を有することが規程等から確認できること。単に事務処理のみ行う場合は該当しない。ただし、一部の学部等や課程のカリキュラムへの参画でも可とする。

基準時点： 平成 29 年 9 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日

根拠資料： 当該教職員の担当業務や役割が確認できる資料、研修報告書、規程、議事録等

3. 教職員等の質的向上に関する取組

⑯ 教員の教育面における評価制度を設けるとともに、授業を担当する専任教員に対し、ティーチング・ポートフォリオの作成を義務付けている。

- | | |
|---------------------|-----|
| 1 全学部等で義務付けている。 | 2 点 |
| 2 半数以上の学部等で義務付けている。 | 1 点 |
| 3 上記のいずれにも該当しない。 | 0 点 |

要件等： この設問における「教育面における評価制度」とは、全学部等において教育面で優れた教員を評価するための制度（全専任教員を対象とする制度である場合も含む）があり、かつ、昇任や給与（賞与、手当等を含む）などの処遇（個別の人事制度上の取扱い）に反映させていることをいう。研究面のみでの評価の場合や、評価結果を研究費のみに反映させている場合、また、顕彰のみで処遇に反映がない場合は該当しないものとみなす。

基準時点で制度が導入されていれば、評価実績の有無を問わない。ただし、その場合、当該制度が教員に周知されていることを前提とする。

教育面における評価制度の評価対象は、原則として学部等の全専任教員とするが、一部の教員等について、規程等に予め理由を定めて除外している場合にはこの限りではない。また、非常勤教員は含めなくてもよい。

「ティーチング・ポートフォリオ」とは、大学等の教員が自分の授業や指導の業績を

「教育業績ファイル」等の形で記録するものを指す。「1」については、全学部等で義務付けている場合又は授業を担当する全専任教員に対して全学的に義務付けている場合とする。

基準時点： 平成 30 年 9 月 30 日現在

根拠資料： 教員評価制度に係る規程、ティーチング・ポートフォリオに係る規程等

⑪ 教員の教育力向上を図るため、FD実施のための組織（委員会等）を設置するとともに、教育を行う全専任教員を対象としてFDを実施していますか。

- | | |
|--------------------------------|-----|
| 1 教育を行う専任教員の全員が参加している。 | 4 点 |
| 2 教育を行う専任教員の 4 分の 3 以上が参加している。 | 2 点 |
| 3 上記のいずれにも該当しない。 | 0 点 |

要件等： 「FD」とは、大学等及び大学院の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究のことをいう。

この設問において専任教員とは、ア）本年度の 5 月 1 日現在で在籍している専任教員であり、イ）本年度の 5 月 1 日現在で本年度の正課の受持授業時間（予定を含む）があるものとする。サバティカル制度に基づく海外研究や産休、病休等、合理的な理由により 5 月 1 日時点で学内にいない者や、研究に専念する教員、助教・助手等で正課の受持時間を持たない者、前年度末で退職した者などは対象外となる。本設問においては、募集停止学部等の教員も対象に含むこと。また、参加教員数は、前述のア及びイに該当する専任教員のうち、前年度の 9 月 1 日から本年度の 9 月 30 日までにFDに参加した者の実数とする。期間中にFDを複数回実施している場合、1 回以上参加していれば参加した者として取り扱うものとする。

必ずしも全ての教員が一堂に会するFDのみではなく、学内の各FD活動に参加、学外のFDプログラムへ派遣する場合でも該当するものとする。ただし、FD実施のための組織（委員会等）が管理・把握しているものに限る。

基準時点： 平成 29 年 9 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日

根拠資料： FD実施のための組織に係る規程、実施状況を確認できる資料（議事録、報告書等）、参加者名簿等

⑫ 学生による授業評価の結果を分析・検討したうえで、授業の改善を図るための制度的取組として、学生の代表者又は学外者が参画するFDを実施している。

- | | |
|-----------------------|-----|
| 1 全学部等において実施している。 | 3 点 |
| 2 半数以上の学部等において実施している。 | 2 点 |
| 3 上記のいずれにも該当しない。 | 0 点 |

要件等： 「学生又は学外者が参画するFD」とは、学生の代表者を教育改善委員として任命している、企業等から授業改善への助言を求めているなど、学生の代表者等や学外者が授業改善に係るFD活動に参画し、具体的な改善方策等について学生や学外者の意見を聴取する機会を設けているものとする。

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 12 号です。これまでと同様に、第 12 回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。また、会報をより読みやすくするために、文字フォントを変更しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会・運営委員会（romonken-committee@googlegroups.com）までお寄せください。

2. 2020 年 1 月 18 日の第 13 回定例研究会終了後、会員の集まりを持ちます。

来年 1 月 20 日で愛知労働問題研究会発足後 2 年となります。「愛知労働問題研究会の申し合わせ」にもとづき、原則毎年、会計報告と次期運営委員の選出を行う必要があります。そこで、1 月 18 日の第 13 回定例研究会終了後(16 時以降)に会員の集まりをもち、会計報告と次期代表・副代表・運営委員の選出を行いますので、会員各位の参加をお願いします。

なお、次期代表・副代表・運営委員を引き受けていただける会員の方は、できるだけ早く（遅くとも 2019 年 12 月末までに）運営委員会にお知らせくださるようお願いいたします。

3. 会員および会計状況

12 月日現在の会員数は 35（31 個人、4 団体）で、協力金は計 27,000 円（7 個人、1 団体）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

4. 愛知県労働委員会・労働者委員の公正任命を求める団体署名の提出

今年 10 月、愛労連より標記の団体署名の依頼がありました。愛知労働問題研究会は運動団体ではありませんので、団体署名などをする場合は慎重な対応が必要です。

運営委員会としては、労働委員会の在り方は、労働問題に関連が深いこと（あるいはその一部）であり、かつ、愛知県労働委員会・労働者委員の構成が、30 年間にわたり、連合愛知加盟労働組合役員の独占状態であることは看過できないことと考え、運営委員会名で愛知県知事あてに団体署名を提出しました（11 月 6 日付）。なお、この件につき、11/5 までに会員からの質問・意見などはありませんでした。

11 月 29 日、愛知県は、第 45 期愛知県労働委員会委員（任期 2 年間）の名簿を発表しました（詳しくは愛知県労働委員会事務局のサイトを参照）。今回も、7 名の労働者委員全員が連合愛知加盟労働組合役員で独占されました。なお、公益委員 7 名のうち、現職の大学教員が 3 名任命されています。酒井一・関西大学大学院法務研究科教授、杉島由美子・中京大学法学部教授、渡部美由紀・名古屋大学大学院法学研究科教授です。3 人とも専門分野は民法です。労働委員会ですから、本来は、労働法や労使関係分野を専門とする教員が任命されるべきではないでしょうか。

以上