

## 「野路便」を冊子体にするに当たって

T先生が e-mail で「野路便」を発行されてからまだ半年しかたっていませんが、この間、「野路便」では実に様々なことが取り上げられてきました。それだけ、立命館学園が激動の時代であったと言うことです。

ここで論じられた諸論説は、一過性のものとしておくにはあまりにも惜しいものばかりですので、それらを一冊に纏めてみました。

最初は利用の便を考えて、テーマ別に編集することを試みましたが、作業量が膨大であることが分かりましたので、細かく表題を付け、 $\text{\TeX}$  の目次自動生成機能により目次に反映させることとしました。

この冊子体編集者が行ったことは

- ・各文章に表題を付けたこと
- ・その他最小限度のことを【冊子編集者注】と明示して記したこと

です。従って、本文中にある「編集者」とは、T先生を指します。

凡例：

章節の表示は、第一文字と第二文字で野路便の発行月日を、第三文字でその日の文書番号を表す。

【】に囲まれた数字は、一文字のときはその日の文書番号を、三文字の場合は、月、日、文書番号を表す。この表示は殆ど原文通りであるが、冊子編集者により挿入されたものもある。



# 目次

<b>第1章 1月</b>	<b>13</b>
1.21	13
1.21.1 発刊の辞	13
1.21.2 「今次回答についての常任理事会の基本的見解」(11月24日)に 対する簡単な意見	16
1.21.3 教育研究機関の人件費は研究費	16
1.24	17
1.24.1 第3回月曜会案内	17
1.24.2 「新ガバナンス文書を議論する前に」(投稿)	18
1.24.3 投稿	19
1.25	20
1.25.1 理工学部教授会決議	20
1.25.2 「衆議統裁」方式	21
1.27	22
1.27.1 卒業生からの便り	22
1.27.2 常勤講師の雇用継続についての大分地域労働組合APU分会とA PUの間で第5回目の団体交渉	22
1.27.3 常勤講師の雇用継続をもとめる要請書	23
1.27.4 賛同メッセージ紹介	24
1.27.5 大分地域労働組合からAPUへの争議行為通告書	26
1.27.6 共同通信記事-APU 講師14人がスト	27
1.30	28
1.30.1 留学生の立場から一言語教師の新雇用方針についての一考察	28
1.30.2 APU常勤講師が学生向けにビラ配布	28
1.30.3 APUの学生向けblogサイト閉鎖	29
1.30.4 集会案内「学園創造フォーラム」	29
<b>第2章 2月</b>	<b>31</b>

2.3	.....	31
2.3.1	「トップのレベルで組織のレベルが決る」というレベル.....	32
2.3.2	学園創造フォーラムの感想.....	32
2.3.3	「大学教師は魅力のある職業ですか?」:教育学術新聞より.....	33
2.3.4	「学内情報交換 HP」の意味を考える(衣笠・教員).....	35
2.7	.....	35
2.7.1	(論文紹介) E. ベルント「過剰順応と模倣的な業態変質による罨」	36
2.7.2	『経営学部20周年誌』より.....	38
2.7.3	APU 留学生のブログ Together for APU より転載.....	39
2.7.4	お便り紹介-樹氷の冬景色のドイツにて.....	40
2.14	.....	40
2.14.1	高校での常勤講師制度もヘン.....	42
2.14.2	外国人常勤講師 Jaspersen 先生の投稿.....	43
2.14.3	第4回月曜会のご案内.....	45
2.18	.....	46
2.18.1	ガバナンス文書に対する各学部教授会の意見抜粋.....	48
2.18.2	常勤講師の雇用継続をもとめる署名協力をお願い.....	53
2.25	.....	54
2.25.1	第4回 BCK 月曜会報告.....	54
2.25.2	ハーバード大学のサマーズ総長が辞任.....	54
2.25.3	『IDE 現代の高等教育』より.....	55
2.25.4	APU 常勤講師に対する雇い止め問題.....	55
2.25.5	「怪メール」とならないために.....	55
2.28	.....	56
2.28.1	雇止予定の APU 常勤講師二名が京都に来ます。.....	56
2.28.2	ハーバード大学のサマーズ総長の辞任.....	56
2.28.3	「全学園投票」のページを試作しました。.....	56
<b>第3章 3月</b>		<b>59</b>
3.3	.....	59
3.3.1	APU 常勤講師の記者会見.....	59
3.3.2	APU 常勤講師問題-理事へのメール.....	59
3.20	.....	61
3.20.1	BKC フォーラム (3/16) 報告.....	61

3.20.2	法政大学理事会の豹変	62
3.20.3	サイト ac-net.org とは	62
3.20.4	自己紹介	62
3.23		63
3.23.1	A P U常勤講師解雇問題についての大分県労働委員会の斡旋開始	63
3.23.2	立命館大学の一時金カット問題についての京都労働委員会の斡旋について	63
3.23.3	第5回「BKC 月曜会」案内	64
3.31		64
3.31.1	A P U常勤講師解雇問題の大分県労働委員会による斡旋打ち切り	64
3.31.2	第5回「BKC 月曜会」報告	66
3.31.3	「ウェブ進化論」	66
3.31.4	投稿をお願いします	66
<b>第4章</b>	<b>4月</b>	<b>67</b>
4.8		67
4.8.1	第6回BKC月曜会案内	67
4.8.2	総長インタビュー：京都新聞	68
4.8.3	守女は泣いていた- web 上のコメント紹介	68
4.8.4	香積さんからのメッセージ	70
4.8.5	理工・情報理工教員集会案内	71
4.8.6	一時金カット紛争に関連する京都地労委の斡旋：再論	71
4.8.7	A P U文書「地域労組の主張に対する大学の見解」	72
4.18		73
4.18.1	白バラ展	73
4.18.2	守山女子高校の移管	73
4.24		75
4.24.1	第7回BKC 月曜会案内	75
4.24.2	第2回衣笠フォーラム案内	75
4.27		76
4.27.1	一時金未払い分の支払を求める署名	77
<b>第5章</b>	<b>5月</b>	<b>81</b>
5.10	憲章検討素案について-月曜会フォーラムの世話人によるまとめ	81

5.16	85
5.16.1 『中期計画』配布さる	85
5.16.2 第7回BKC月曜会案内	86
5.16.3 川村副総長との意見交換会の報告	86
5.16.4 昨年の給与カットについての要望書への賛同署名状況	86
5.16.5 「立命憲章素案」についてのお便り2通	87
5.16.6 ゼネラルユニオンのネット署名運動	88
5.16.7 訃報：向井俊彦先生	88
5.17	88
5.17.1 未払い一時金の支払い要求署名	88
5.23	89
5.23.1 禁衛隊と滝川事件の同時性の謎について	90
5.23.2 第3回衣笠フォーラム案内	91
5.23.3 中期計画検討案についての意見	92
5.23.4 APU常勤講師による地位保全仮処分申請	94
5.23.5 第81回「職場の人権」研究会案内	94
5.23.6 ゼネラルユニオンによる署名の英語版	95
5.30	95
5.30.1 小嘶：『中期計画』長屋問答	95
<b>第6章 6月</b>	<b>101</b>
6.1	101
6.1.1 雇用差別と労働強化—遠藤礼子氏のレジユメより	101
6.2	106
6.2.1 春闘回答出る	106
6.2.2 芦田文夫先生の講演を聞いて—藤岡 惇	107
6.2.3 APU元常勤講師の方が地位保全の仮処分申請をされました	108
6.2.4 月曜会案内—生命科学系の新学部構想	110
6.5	110
6.5.1 春闘回答書について	110
6.5.2 春闘回答書抜粋	113
6.9	116
6.9.1 UNITAS 電子版創刊さる	116
6.9.2 一時金支払い要望書—理事長に面会を申し込んでいましたが	117

6.13	.....	118
6.13.1	「立命館の賃金水準」－あるメールニュースより	118
6.13.2	春闘フォーラム「立命館の財政分析」案内	122
6.16	.....	123
6.16.1	6/13「立命館の財政分析」報告	123
6.16.2	第10回月曜会案内：教養教育	123
6.16.3	国立大学に進学した卒業生の意見：転載	124
6.16.4	関大の給与水準、中京地区私学の「共生」の路線	126
6.16.5	他大学の労働条件データ	127
6.20	06-20	127
6.20.1	編集者所感	127
6.20.2	立命館大学が直面する現状：投稿	128
6.22	.....	130
6.22.1	憲章(案)についての意見より	130
6.23	.....	132
6.23.1	理事長通知に対する組合の即日「申し入れ」について	132
6.24	.....	133
6.24.1	対理事会要望書署名	134
6.25	立命館大学に求められるリーダーとはなにか	135
6.25.0	はじめに	136
6.25.1	「第1章」の特殊性、それをどのように読むのか	137
6.25.2	人間形成論、真実、倫理道徳、美	137
6.25.3	大学組織の問題点をどのように理解するのか	138
6.25.4	改革への推進母体の創造と手法	142
6.25.5	「大学行政学」の構築は何をめざすのか？	146
6.25.6	おわり	151
6.28	.....	151
6.28.1	感想：UNITAS HOT NEWS No 10-産学連携活動	152
6.28.2	感想：UNITAS HOT NEWS No 11-新財政政策	153
6.28.3	感想：UNITAS HOT NEWS No 12- APU	154
6.28.4	新学部構想と「憲章」第二次案について	154
6.29	06-28a	156
6.29.1	第11回月曜会案内	157

6.29.2	新財政政策概要へのコメント	157
6.29.3	常勤講師「雇い止め」事件-ネット署名	160
6.29.4	深草常勤講師懇談会での意見の紹介	160
6.29.5	立命館学園組合連合のホームページ創設	161
<b>第7章</b>	<b>7月</b>	<b>163</b>
7.4		163
7.4.1	「中期計画」(案)について	163
7.4.2	「人件費」に関連する「トリック」	164
7.6		165
7.6.1	対理事長要望書賛同者250名達成	166
7.6.2	中期計画案改訂版	166
7.6.3	中期財政政策の2つの特徴-賃金引下げ根拠の創作/加速度的資本投資	167
7.7		168
7.7.1	第12回BKC月曜会案内	169
7.7.2	APU、予備校に推薦入試枠	169
7.7.3	理事長談話-毎日新聞	170
7.7.4	教育現場からみたAPU	170
7.7.5	「暴力事件をうけての学長・副学長・学部長声明」を読む	173
7.7.6	「暴力事件」広報内容への批判	174
7.11		176
7.11.1	学園財政Q&Aより	177
7.11.2	あるべき賃金水準について/立命館の理事会の詭弁について-メール通信から2通	179
7.11.3	全国立大学法人 役員の報酬等及び職員の給与の水準	180
7.12	APU常勤講師を支援する立命館教員ネットワークの呼びかけ	181
7.15		186
7.15.1	APU常勤講師支援カンパのための口座開設	187
7.15.2	仕事同じならパート賃金社員並みに 厚労省が法制化検討	187
7.18		188
7.18.1	業務協議会直前決起集会案内	189
7.18.2	APU常勤講師を支援する立命館教員ネットワーク参加者統計	190
7.18.3	立命での経験から(京都市・他大学特任教員)	190

7.18.4	学園財政 Q & A より (2)	191
7.18.5	A P U 同窓会議決書 – HP 紹介	193
7.20	「ヤクザに学ぶ交渉術」	194
7.21		194
7.21.1	中期計画意見集約–理工学部物理科学科 (1)	195
7.21.2	現実を見てください – A P U ・日本語常勤講師	196
7.21.3	業協傍聴者の意見より – 2 通	197
7.23		199
7.23.1	第 12 回 BKC 月曜会案内	200
7.23.2	教養教育の立場から – 第 10 回月曜会要約	201
7.23.3	集会案内：A P U の教育と研究を考える/総長選任のあり方	202
7.23.4	業協傍聴者からの意見	203
7.23.5	科研費流用に関連するコメント	204
7.24		205
7.24.1	労働者代表の選出の件	205
7.24.2	従業員代表とは？	206
7.24.3	従業員代表選挙立候補届出について (告知 7/1)	207
7.24.4	「労働者の過半数代表」選出 – ゆにおん	208
7.26	立命館憲章決定さる	209
7.26.1	地位保全仮処分命令を求めるネット署名より – 2 通	210
7.26.2	次回業協で言った欲しいこと	211
7.26.3	学友会 – 「京都新聞記事」問題	212
7.26.4	上記の京都新聞記事	213
7.27		214
7.27.1	A P U 常勤講師を支援するカンパ	214
7.27.2	理事長への要望書への連署者数は 2 7 9 名に	214
7.27.3	A P U 日本語セクションの現況・コースバック問題など	217
7.27.4	京都新聞 – 学友会と理事会の対立	219
7.28		219
7.28.1	本日業務協議会	219
7.28.2	理事長への要望書と賛同者名簿を全理事に発送	220
7.29		222
7.29.1	労働者代表に 3 名が立候補	223

7.29.2	九大教授ら研究費不正-5人処分-私的流用なし	224
7.29.3	高中の現場から	225
7.29.4	集会案内 - 総長選挙とAPUをめぐって	225
7.29.5	立命館大：新学部構想 - 新聞記事	226
<b>第8章</b>	<b>8月</b>	<b>227</b>
8.5		227
8.5.1	APU 常勤講師支援カンパ総額は7万7千円に	228
8.5.2	「APUの教育と研究」の感想	229
8.5.3	APU 校友会則	231
8.5.4	研究費流用・立命館大 - 新聞記事	231
8.7		232
8.7.1	迅速で公正な地位保全仮処分命令を求めるネット署名より	233
8.7.2	要望書の賛同者 291 名に	234
8.7.3	公示：衣笠キャンパス労働者代表の立候補者について	237
8.7.4	「過半数代表者」に立候した方の感想	238
8.22		241
8.22.1	常勤講師雇止 - 市民による支援する会の結成総会	242
8.22.2	APUの教員公募の現状	242
8.22.3	中教審大学分科会でのAPU学長への質疑応答	243
8.24		247
8.24.1	地位保全等仮処分命令申立事件審尋内容要約	248
8.24.2	APUの健全な発展をねがう市民集会	248
8.24.3	立候補者から選管への問い合わせと回答	249
8.24.4	従業員代表選挙-ゼネラルユニオン 立命館大学支部 ブログより	250
8.31		252
8.31.1	「総長選挙における理工学部選挙人の選挙ML」より	252
8.31.2	「APUの健全な発展をねがう市民集会8/27」	253
8.31.3	職場復帰勝ち取る会発足 - 今日新聞	254
8.31.4	上記集会への立命館教員ネット参加者からのメッセージ	254
<b>第9章</b>	<b>9月</b>	<b>257</b>
9.1		257
9.1.1	(転載) 一時金カット撤回要望書の3度目の提出報告	257

9.10	.....	259
9.10.1	『中期計画2007-2010常任理事会案』批判文書.....	260
9.15	.....	260
9.15.1	人件費比率と人材ポートフォリオ.....	260
9.15.2	2002年の大学基準協会による認証評価.....	262
9.15.3	総裁選挙.....	262



# 第1章 1月

## 1.21

### 1.21.1 発刊の辞

立命館学園で働く方々へ

琵琶湖草津キャンパス教員の T です。ときどきお便りさせていただくことを許していただければ幸いです。

新しい年が明け、立命館学園は大きな岐路に直面しているように感じます。

2005 年度初頭から、立命館学園の性格を一変させるような驚愕すべき諸「事件」が次々と発生しました。A P U における常勤講師の解雇予告 (\*1)、常勤講師制度の廃止 (\*2)、守山附属高校開設にいたる不透明な経緯への社会的批判の高まり (\*3)、昨年 12 月の一時金一箇月分カットの強行、来週の常任理事会が決定しようとしている学園機構の中央集権化。いずれも理事会の明確な意思に由来するものです。

\*1 <http://www.geocities.jp/apuunion/page-03-4.html>

\*2 <http://gurits.exblog.jp/2981455/>

\*3 [http://university.main.jp/blog3/archives/2006/01/3\\_6.html](http://university.main.jp/blog3/archives/2006/01/3_6.html)

ひょっとすると、立命館学園の発展のためには、きれいごとだけではだめで、きたないことも良しとしなければならない、批判も甘んじて受けよう、と考えておられる方が理事の中にはおられるのかもしれませんが。しかし、これらの事件には教育研究を支える学校法人の行為として正視に耐えぬものがあり、それを放置し続ければ、学外においては立命の社会的評価を著しく劣化させ、学内においては教育研究活動を急速に弱体化させることはほぼ確実に予想されます。

これらの事件を契機に、理事会の理念や姿勢への根本的な疑義が学園全体に急速に広がっており、それが種々の合議の場における批判として析出しているにもかかわらず、「いずれ理解してもらえる」として一切無視する姿勢を理事会は崩していません。これらの事件と、それに対する理事会の硬直した姿勢は、理事会に近い一部の人を除く、学園の全構成員に冷水を浴びせ、学園の空気は急速に凍てつきつつあるように感じます。

2004 年の私立学校法改正に伴い必要となった寄付行為改訂の際に、立命には必要のない改訂も加えられ、理事会が学園の最高意思決定機関となりました。また、総長選挙が廃止され理事会が総長を決定する制度となりました。こうして、2005 年度初頭に、理事

会は学園の支配権を実質上完全に掌握したとすることができます。上の諸事件はそれと同時期に始まっていますので、権限集中の成立と同時に権限集中の弊害が発生したことになります。「ガバナンス文書」で扱われていることとは比較にならないほど重要な学園機構の改変が隠密裏に行われてしまったことも現理事会の誠意への疑義を深めるものがあります。

隠れたカリキュラム 大学教育には”隠れたカリキュラム”(hidden curriculum) が伴っています。親の背を見て子が育つように、正規のカリキュラムだけでなく、教職員の背や、学長や理事長の背を見て学生は人格やモラルを形成していきます。隠れたカリキュラムに関しても大学は社会的責任を持っており、違法でないとしてもやってはいけないことが大学には無数にあります。そういう目に見えない基準を高く保つことにより学生は気づかぬうちにある種のモラルを体得していくのではないのでしょうか。立命はそういう教育にかなり成功してきた大学だったのではないのでしょうか。

ガバナンス文書 来週 25 日に常任理事会は「部体制」「学部執行部体制」「会議」の再編に関する執行方針を全学園の意見集約を踏まえて決定しようとしています。しかし、昨年末の各教授会意見集約では、上の方針も含めて強い批判がありました。特に「業務執行」と「教育研究組織にかかわる事項」を分離して議論することへの批判はほぼ全教授会から上っていました。朱雀キャンパスへの移転は、教育研究の立場からの徹底した批判を退けてまで事務機構の中央集権化を強行することを正当化する性質のものでないことは言うまでもありません。

事務機構のありかたは教育研究活動に直接影響を与えますから、まさに教学事項の核心をなすものです。各教授会や大学協議会におかれましては、これを経営事項として発言を控えることのないよう一教員として切にお願いしたいと思います。

一次金カット問題についても若干触れておきたいと思います。これは「労使問題」であると考える方もおられるかもしれませんが、これもまた教育研究活動に直接にかかわる問題です。

それは、士気の低下だけでも重大な問題ですが、それにとどまらず、ある程度の教職員の流出も避けられないように思うからです。東京都知事のように「やめたいやつはやめろ」と言う理事のかたがおられないことを願っていますが、教職員の流出が続くとすれば、それは教育と研究の活力を低下させずにはおかず、そのダメージは、COE (\*) 獲得のために「有力研究者」を数年だけ招聘する代償としては余りに大きいように思います。

(\* 21 世紀 COE プログラムは「研究拠点形成費補助金」の名称。COE は Center of Excellence の頭文字)

また、教職員の給与は単なる「人件費」ではなく研究費の中核的部分をなすものです。総務省が昨年末に発表した平成 17 年科学技術研究調査では教育研究機関の人件費は研究費として取りあつかわれています【3】。実際、教員にとって給与と研究費の境界は明確なものではありません。豪雨のように研究費が降って使い途に困るという少数の国策分野以外では常に不足しがちな研究費を給与の一部で補うのは普通のことであり、先月の

給与カットは、わずかではあっても貴重な自由裁量の研究費の削減として作動しています。この意味でも、一次金カット問題は教育と研究の核心にかかわるもので教学の重要事項として、教授会や大学協議会でも深く議論し意見表明すべきことのように思います。

実は、経営の観点からしても、教職員の人件費を「コスト」と考え、その削減に腐心する理事会の姿勢は時代遅れのものであることを経営学部の先生に教えていただきました。慶応大学の嶋口教授（「顧客満足」の日本における代表的研究者）は、サービス向上のためにかかる経費を単なる「コスト」ととらえるのではなく積極的な「投資」と考えることの重要性をヤマト運輸が宅急便を立ち上げたときの事例を引き合いにだして強調しておられるそうです。

なお、構成員の給与を承諾なしに経営展開に流用したことはほぼ確実に違法なことです。今後、訴訟を通しその点が明確にされることもあると思いますが、先ほど言いましたように、遵法であつても許されないこともある大学運営において、訴訟で争わなければならないような違法すれすれのことを意図的にする方々に立命の運営を委ねておいて良いものなのでしょうか。

最後に一時金カットについての常任理事会の文書（2005.11.24）に対する若手教員のご意見を添付しました【2】。教員、特に若手教員の方の思いを代表するものと感じます。

この中で言及されている理事会の主張「公的資金を得ているから社会的責任があり、したがって社会的責任を果たすために一時金をカットする」については次のような指摘もあります。私学助成は私立学校が公教育を担っているから助成されていること、それに応える社会的責任は良質な教育・研究活動で応えるべきものであること、競争的研究資金に関しても専門分野における研究成果でもって応えるべきものであること、賃金カットと他大学支援で応えるのは公的資金の目的からしてはずれであること、特に他大学支援は公費助成の目的外使用であり返還を求められても仕方のない性質のものであること、等の指摘です。

大学「経営」と教育・研究の間に明確な線引きができるものではありません。教育と研究のすべては大学「経営」にかかわる一方、大学「経営」のすべては教育と研究に直接かかわります。しかし、理事会の方が経営活動に没頭される中で時間のかかる教育や研究を自分自身でする時間的資源がなく教育や研究を教職員に委ねておられるのと同様に、教職員は教育や研究の現場で日々の活動に没頭しており大学全体のことを考える時間的資源がなく複雑で複雑な大学運営の多くを理事会やシニアメンバーの方々の誠意と見識に委ねています。しかし、それはあくまで大学における分業としてであつて、この分業は相互信頼に基いてのみ機能するものです。理事会が学園の教職員を支配する意図を持つなどということは想定外のことでした。分業体制そのものが破壊されつつあるとすることができるでしょう。

立命は今、岐路ではなく危機に直面していると言うほうが適切かもしれません。

2006年1月21日 TT

### 1.21.2 「今次回答についての常任理事会の基本的見解」（11月24日） に対する簡単な意見

（以下はある若手教員の見解。承諾を得て転載します。）

1. 今回の理事会の提案は、一時金の1ヶ月カット、生涯賃金にすれば1000万円を超えるもので到底受け入れられません。

2. 仮に、これだけの条件変更をするのであれば、それ相応の理由（危機的な経営状態に陥っているなど）が必要です。理事会はこれを「社会的責任」ということでまとめています。社会的責任の内容をみると、公的支援を受けているからということに集約されるようです。

3. 確かに公的支援の額は多いのですが、これだけの公的支援を受けるに至ったのは、なにより、教職員の不断の努力により立命館が社会的に評価されたからに他なりません。

4. 「公的資金を得ているから社会的責任があり、したがって社会的責任を果たすために一時金をカットする」という論理は間違っています。社会的責任を、給与カットによって果たすことはそもそもできません。むしろ、いただいた支援を活かして仕事の内容を充実させなければなりません。

5. また「公的資金を得ているから社会的責任があり、したがって社会的責任を果たすために一時金をカットする」という論理は、社会的評価を受けるための努力を教職員がすればするほど、給与を減らすと言っているのに等しいものです。これは、教職員の努力を愚弄するものに他なりません。

6. 理事会の論理が正しいと仮にしたとすれば、公的資金を得るための努力については、教職員は今後一切しないほうがよいという考えにつながります。

7. 理事会は、これだけ大きな賃金条件上の変更を組合との妥結なしにはできないはずで、強行すれば、労働意欲を大きく減退させ、学生へのサービスが低下し、ひいては社会的責任も結果的に果たせなくなることとなります。

### 1.21.3 教育研究機関の人件費は研究費

#### 概要

<http://www.stat.go.jp/data/kagaku/2005/17gaiyo2.htm>

の表1の注2及び表6を参照。

なお、この概要にある表40の説明には、大学における研究本務者ひとり当たり研究費について次の記載があります：

「平成16年度の研究本務者1人当たり研究費は1223万円で、前年度に比べ2.0%減となっている。組織別にみると、私立が1414万円、国立が1075万円、公立が997万円となっている。これを前年度と比較すると、公立が1.2%増となっているのに対し、国立が4.9%減、私立が0.1%減となっている。

次に、学問分野別にみると、人文・社会科学部門は 1310 万円（対前年度比 0.5 %増）、自然科学部門は 1188 万円（同 3.4 %減）などとなっている。」

（なお、企業の研究者の一人あたりの研究費の平均は 2603 万円と記載されています。また、私立大学の「研究本務者」は 12.2 万人と記載されていますので、8.9 万人の私立大学教員ほか、スタッフの多くも含むと考えられます。）

この統計における研究費を給与と同一視はできないとしても、大学については良い近似にはなっていると思います。国立大学法人とほとんど変わらない立命の給与水準は私立大学の中ではかなり少ない方であることがこの統計から推察されます。

また、理事の方々が鸚鵡のように繰り返す、立命の教職員の給与が社会的水準からすると高すぎる、という主張は、日本の研究者の平均給与は社会的水準に比べ高すぎる、と主張するのに等しい暴論と言えるでしょう。

---

【冊子編集者注】毎回書かれている以下の文章は今後採録しません。

・このメールは BCC 機能を利用して送信しています。配信不要の場合は本文が空のメールを [teishi@rtm.ac-net.org](mailto:teishi@rtm.ac-net.org) に送信ください。

・ご意見等は、[tjst@rtm.ac-net.org](mailto:tjst@rtm.ac-net.org) へお寄せください。

・情報提供・意見交換のページが <http://ac-net.org/rtm> にあります。学外からアクセスするときは、以前お知らせしました、id とパスワードが必要です。ac-net.org サイトは T が個人で管理しています。

・「野路」は琵琶湖草津キャンパスの住所の一部です。

## 1.24

本日、BKC (琵琶湖草津キャンパス) で開催される第 3 回月曜会の案内がありましたので転載します。

また、前便 (06-01-21 Sat) に関連するご意見二通を許可を得てご紹介いたします。

### 1.24.1 第 3 回月曜会案内

Date: Sat, 21 Jan 2006 18:26:28 +0900

Subject: 月曜会

From: IKEDA Kensuke

第 3 回月曜会を次の要領で開きます。ふるってご参加ください。

2006 年 1 月 23 日 (月) 午後 5 時 30 分より

ところ エポック立命 307 号室

第一部 「新ガバナンス文書」と「集約文書」をめぐって

・各学部(理工は各学科)の討議状況の報告と交流

第二部 立命館・BK Cの研究・教育と「ガバナンス」はいかにあるべきか

話題提供：世界史の趨勢に照らして考える 藤岡 惇(経済学部)

自由討論

BK C月曜会は立命館大学・BK Cの将来を議論し構想するBK C教職員の学部横断的なフォーラムです。大学の将来を憂慮されている方、教学優先の大学改革が必要だと考えられる方は是非ご参加ください。会則は特にありません。情報交換のメーリングリストに登録された方が会員であり、入会、脱会自由な会です。議論が長きにおよぶ可能性もあり、飲食物の持ち込み可です。

新年会のどさくさに紛れて決まりましたように、今回は既に月曜会MLに登録された方で参加される方は若手教員と職員の方を任意一名づつご同伴の上、出席される事を希望いたします。特に常連の方は是非に。

連絡先

池田 研介(理工学部) ahoo@ike-dyn.ritsume.ac.jp

藤岡 惇(経済学部) fujioka@ec.ritsume.ac.jp

## 1.24.2 「新ガバナンス文書を議論する前に」(投稿)

Date: Sat, 21 Jan 2006 14:22:16 +0900

From: 理工学部教員

私見を述べます。

理事会は、本文書の後半のみを教授会で討議することを要請しているようであるが、前回のガバナンス文書及び本文書の前半を切り離して後半のみを議論することは不可能である。

全学の教授会等の見解文書を見れば明らかなように、前回のガバナンス文書のこの部分が了承された、あの部分が不十分と指摘されたといったレベルの纏め方は不可能であって、全面否定としか纏め得ないであろう。以下具体的に述べよう。

法学部教授会はその冒頭に、「本文書に全学が納得できない」ことを周知の事実とした上で、その理由を、大学の役割が学術の発展と学生の教育にあり、管理運営体制はそれとの関係で如何なるものが望ましいかを論じるべきなのにその理念がないと断じている。

経済学部教授会もその末尾において、立命館大学の使命についての深い考察無しにガバナンスが論じられていることを批判している。

政策科学部教授会は、この文書が政策提案にもなっていないならば、制度設計にもなっていないことを、専門の立場から詳しく論じている。

経営学部教授会は、大学の根幹ともいべき教育研究組織のあり方を先に提起すべきであり、その後に本文書は再提出するべきであると述べているが、これなどおとなしい方で、国際関係学部教授会に至っては、端的に「白紙撤回」を要求している。

このどこに、「この部分は合意された」などという部分があるのだろうか。

理工学部教授会に、「ここ1年間の経過から理事会に対する信頼感が急速に薄れてきている」と書かれる理事会に、そもそも、ガバナンス文書の改訂版を出す資格があるのだろうか。

### 1.24.3 投稿

Date: Sun, 22 Jan 2006 17:57:14 +0900

From: 衣笠キャンパス教員

( 転載時の註：メール中の「提案」部分を転載します。)

○新潟大学でしたか、新学長の「選出」をめぐって、学部長が辞任されておられますが、25日に話し合われる今回の課題は、そうした大学人の倫理性と理性に関する問題だと思われまます。もし常任理事会方針(\*)がそのまま決定されるのであれば、この1月25日を「立命精神死亡の日」とし「葬式」を開催し忘れないようにすることを学園内に提起したい。

( \* 転載時註：「部体制」「学部執行部体制」「会議」の再編に関する執行方針案(2006.1.11 常任理事会))

○理事会はAPUの解雇予告を撤回することをはじめ、公序良俗に反する雇い止めの内規を廃止し、希望する教職員の雇用を保証すること

○立命館大学教職員組合は正規教職員の雇用を守るためには、やはり学園内での非正規教職員問題を避けて通れないわけであり、至急「雇い止め」内規の廃止の方針をかかげて社会的な責任を果たし、APU分会からの支援要請に至急応えて、一緒に理事会と交渉することをはじめること

○立命館の将来を考えて、滋賀県と守山市に守山女子高校と平安女子大学の守山キャンパスを相当額で購入することを、立命館学園の道義的社会的責任を痛感する立場から、提案する。それと同時に、不明朗な交渉を行った主体に責任をとっていただく。

説明：次の「補足説明資料」の指摘は、直接には「守山市長」ですが、実質的には立命館理事長にも向けられたものとして理解されなければなりません。したがって、そのように理解すれば、上の提案のような方向を今からでもおそくないので真剣に検討し、学内の合意にする必要があるのではないか。理事会をはじめ、教授会、組合は、この点が問われていることを肝に銘じなければならない。

( 転載時の註：以下は「立命館への守山キャンパス無償譲渡差止め・平安女学院に補助金返還を求める住民監査請求書」の附属資料からの抜粋。資料 URL:

[http://university.main.jp/blog3/archives/2006/01/3\\_6.html](http://university.main.jp/blog3/archives/2006/01/3_6.html)

[http://university.main.jp/blog3/archives/2006/01/post\\_958.html](http://university.main.jp/blog3/archives/2006/01/post_958.html) )

□ 「立命館と平女の財政や運営の支援の関係から見れば、そして平女が守山キャンパス廃止に関わって県・市からの補助金返還に苦慮していることを思えば、守山キャンパスを立命館が安く買えば済むことです。そこに付属高校を開設し、そのための許可申請手続きをすれば済むことです。」(転載時の註：資料(1)『平安女学院、立命館、守山市(市長)ーその3者の動きと背景』より。)

□ 「立命館大学教職員組合は、このことが市民の知るところになれば、平女への守山市民の批判が立命館に飛び火して、社会的な批判を浴びるとまで指摘しています(きわめて正当な批判です)。またこの組合ニュース(転載時註：2005年8月3日発行)によって、そうした事態を招きかねないとの立命館当局のあわてふためいた「緊急の対応」の情報から、立命館、平女、守山市長3者の仕組んだ「仕組み」は崩壊する危機的状況に陥っていたことがうかがえます。さらには、少子化の時代での中学・高校の新設は困難であり、設置者の変更か移管しか付属高校・中学の拡大はできないこと、守女の移管と平女の再建援助が一連のものであることも明らかになってきています。まさに、「平女と立命館が得をし、守山市だけが一方的に損をする」(資料2)仕掛けに守山市(守山市長)が加担したということです。その背景や事由・意図を明確にしなければなりません。また、守山市長は、この仕掛けの中に守女を「政治生命をかけて」組み込んで、生徒、教師と親を混乱に陥れた責任は重い。これら一連のことは、犯罪であり、市の財産の横領(共同不法行為)に当たるのではないかと、告発も視野に入れて監査にあたる必要性を指摘します」

(転載時の註：資料(3)『立命館当局の動きと3者による共同不法行為』より)

## 1.25

昨日の理工学部教授会で、理事会文書(1/11)について3時間を越える議論がありました。個人的報告を転載します【1】。また、理事会文書に頻出する「新しい民主主義」は「衆議統裁」方式そのものであるという指摘も転載します【2】。

### 1.25.1 理工学部教授会決議

(<http://ac-net.org/rtm/bunsho/40> より転載)

1月11日付理事会文書に対する理工学部教授会の意見(1/24)

1月11日の理事会文書について昨日(1.24)理工学部教授会で議論があった。夜9時50分までに出席者の中の十数名が発言し5時間20分の会議中の3時間半を要した議論をまとめる以下の文案が提案され、その可否について無記名投票が行われた。結果は、投票数73、賛成54、反対14、白票5であった。

【冊子編集者注】次便で票決結果を

投票数 73、賛成 54、反対 13、白票 6

と訂正。

---

2006年1月24日

#### 理工学部教授会決議

(1) 理事会の1月11日付文書前半の「意見集約結果に対する基本的考え方」は、理工学部をはじめとする各学部教授会からの集約意見に答えていない。大学の使命たる教学の実現という基本原則を推進するとの視点からの再検討を要請する。

(2) 理事会文書後半の「執行方針」の詳細は、この再検討抜きに拙速に進めるべきではない。

---

上の投票に先立って、決議の形式をとることへの反対意見があり、この文言を意見集約前文とする提案が議長から出された。無記名投票の結果、この提案は否決された。

意見集約の形式では理事会が意に介さないことが最近の理事会の対応で明らかとなった以上、今回のような教学の重要事項については決議の形式によって教授会はその意思を理事会に明確に伝える必要と義務があることが共通認識となったことが確認されたいであろう。

なお、理事会文書後半の「執行方針」には朱雀キャンパスへの本部移転に本当に必要なものはほとんどなく、移転を口実に全学的合意のない組織改編を強行するものだという趣旨の批判が多かった。これは、理工学部からの意見集約書に明記されるはずである。

### 1.25.2 「衆議統裁」方式

( <http://ac-net.org/rtm/bunsho/39> より転載 )

今の立命と全く同様に昭和初期の日本でも国家の危機を理由に種々の組織改革が叫ばれ中央集権的体制が形成されていったが、その中で、衆議は尽くすが最終的決定は総裁が下す「衆議統裁」方式が高く評価され大政翼賛会等の組織の意思決定方式となっていた。

衆議統裁は日本の社会風土になじむ面もあり、今でも大多数の組織は実質的には衆議統裁で運営されていると思われるし、「総裁」が野望をもたず高い見識とモラルと構成員に対する誠意を持ち、全構成員から信頼されている、というような理想的状況では効率的な意思決定方式であると思われる。しかし、昭和10年代に起きたように、視野と度量の狭い者が「総裁」になった場合、衆議統裁という意思決定方式がいかに危険で破滅的であるかを、日本は多大な犠牲を払って学んだ。

理事会がいう「新しい民主主義」は衆議統裁制に他ならないが、この形式を担える指導者が現理事会におられるかどうかは、最近の諸事件により、定かではなくなっている。その理事会が衆議統裁により重要事項の意思決定を行いつつあることは、教授会

意見集約を実質的に無視する理事会の対応が続いていることで明確になった。この状況では、教学の重要事項に関する見解を決議という形で教授会が表明する意義は大きい。

## 1.27

(このところ、お便りする頻度が多くなっていますが、どうぞご容赦いただければ幸いです。)

### 1.27.1 卒業生からの便り

卒業生の方からお便りをいただきました。厳しいご意見ですが、母校を大事にする気持ちからの厳しさと感じました。ご許可を得られましたので転載します。

Date: Tue, 24 Jan 2006 13:31:32 +0900

私は、立命館の卒業生であり、現在、非常勤講師を務めています。すでに在学中に、立命館の教育研究の視点を欠いた量的拡大路線が顕在化していました。小さな声でしたが、それについて折に触れ反対してきました。状況はその時以上に悪化しているようで陰鬱たる気分になります。

「野路便り」を拝読するにつれ、理事会が強行しようとしていることは、泥でできた足をもつ巨人の話のように思われてなりません。倒錯した量的拡大路線に基づく大学経営に終止符を打ち、教育・研究水準を質的に充実させ、成熟を求めていく方向を明確にすることが、立命館のあるべき姿であるように思われます。現状はあまりにもお粗末です。大学の品格はおろか、知性そのものを疑わざるを得ません。理事会は、歴史的転換点を迎えている大学教育のあるべき理念を語るができないどころか、量的拡大路線の「成功」に酔いしれたまま、一種の無能力状態に陥っているようです。「地獄への道は善意に敷きつめられている」というわけです。

心ある人たちが手を取り合い、教育と研究が花開く場をつくるために協力し、その事業に成功することを祈ります。立命館の教職員であれば、そのことを実現する力量がじゅうぶんにあるのではないのでしょうか。想像力に力を。教育と研究を守るために。

### 1.27.2 常勤講師の雇用継続についての大分地域労働組合 A P U 分会と A P U の間で第 5 回目の団体交渉

一昨日 (1月25日)、解雇予告された A P U (立命館アジア太平洋大) 常勤講師の雇用継続について大分地域労働組合 A P U 分会と A P U の間で第 5 回目の団体交渉があり、その際「常勤講師の雇用継続をもとめる要請書」【3】と賛同者名簿 (ネット署名 431 筆

を含む)と争議通告書【5】が提出されたそうです。賛同メッセージの中からいくつかを転載します【4】。

交渉では、APU側は雇用継続を約束してはいないという主張を譲らず、「学生数が1.5倍になる4年後までは少なくとも雇用を継続する」という組合側の譲歩案に対しても回答はなかったそうです。この譲歩案は先週と先々週の事前折衝でも分会が呈示したものだそうですので実質的に拒否したようです。

メッセージ【4 No242】で、立命OBの方が「継続雇用の約束を言った、言わないで争うような大学」は社会的に見向きもされなくなると懸念されています。この懸念は、学園で働く多くの者に共通するものであり、この問題を放置する経営的リスクの大きさに理事会が少しでも早く気づかれ、柔軟な姿勢に軌道修正されることを祈ります。

共同通信がAPUで26日にストライキがあることを予告する記事を配信し全国各地の地方紙に掲載されました【6】。ストライキは、休み時間に約4000枚のピラを学生へ配布する内容(APUの学生数は約4000)。共同通信は地方紙を通し1000万を越える読者を持つと言われていいますので、この記事の影響は予測できません。APU入学定員は来年度から5割増の1250名となりますが、1月26日現在の応募者数は2436(\*)、昨年度の最終応募者数は3053。

(\*)<http://www.apumate.net/sigansya-sokuhou/sokuhou.html>

### 1.27.3 常勤講師の雇用継続をもとめる要請書

<http://university.sub.jp/apu/youseisho.html>

2006.1.25

立命館アジア太平洋大学

学長 モンテ・カセム 殿

#### 常勤講師の雇用継続をもとめる要請書

貴大学が開学以来、「自由・平和・ヒューマニズム」、「国際相互理解」、「アジア太平洋の未来創造」を基本理念として運営され、着実な発展を遂げられていることに対し敬意を表します。

さて、大学は今年になり常勤講師に対し2006年4月からの「雇い止め」を一方向的に通知してきました。しかし開学にあたって、常勤講師は雇用が継続されると説明されてAPUに着任してきました。しかも、日本語の常勤講師は開学前1999年10月24日に京都にあつめられ、大学から雇用が継続されるとの説明を受けています。このことから、今回の「雇い止め」は問題があります。

また、大学は「知的創造の場」であり、経営側(理事会)と教職員、学生が力をあわせて運営に当たらなければ教育・研究の質を高め、内外の期待に応える大学に発展することはできません。現在の立命館アジア太平洋大学にとって、常勤講師・非常勤講師の

力も結集して大学運営にあたることは重要と考えます。その点からも今回の常勤講師の「雇い止め」が教育・研究の「質」を低下させるのではないかと危惧しています。

今後、多くの期待に応えうる大学に発展していくためにも、貴大学が常勤講師「雇い止め」の問題を早期解決するよう下記のとおり要請いたします。

#### 記

1、常勤講師の「雇い止め」を撤回し、従前の契約条件で雇用を継続すること。

We demand the President should annul the dismissal of two JokinKoshis. We demand the President should keep the “renewable” employment contract with JokinKoshis.  
(From <http://university.sub.jp/apu/english/>)

2、常勤講師、非常勤講師ともっと誠実な話し合いを行い、合意形成に努力すること。

以 上

#### 1.27.4 賛同メッセージ紹介

全メッセージ：

<http://university.sub.jp/apu/index.php?job=showmessage&aux=1&nummsg=-1>  
( 転載時に氏名は省略させていただきました。)

メッセージ No 13 2005-11-19

開学前の「雇用継続」の約束を守っていただきたい

(立命館アジア太平洋大学・アジア太平洋学部)

<http://university.sub.jp/apu/index.php?job=kobetsuhyouji&aux=261>

A P U (立命館アジア太平洋大学) 開学前の集会 (京都の立命館大学) で説明された「雇用継続される」という約束を経営者側には守ってもらいたいと切に望みます。その約束は口頭でのものでしたが、集められた採用予定者の90%がその約束について聞いたと署名しています。この約束があったからこそ、採用までの数年を待てたのであるし、以前の勤め先を辞めてまで赴任したのです。「この約束がなかったら赴任しなかった」とほとんどの教員が言っております。大学という人間を作っていく教育機関が、人生を狂わすようなことをするとは、ましてや開学前には夢にも思っていませんでした。みなさま、何卒御支援をお願い致します。

メッセージ No 14 2005-11-19

APU 大学の宝ー常勤講師全員の継続雇用をお願いします

(立命館大学・法学部・教授)

<http://university.sub.jp/apu/index.php?job=kobetsuhyouji&aux=262>

新しい大学づくりにご尽力にいただいている APU 分会の皆様、心より敬意を表します。ご掲載の各種文書を読ませていただき、京都からではわからないご苦労がこの間あったことがよくわかりました。ほんとうにお疲れ様でした。

実は私は2002年の秋に、そちらへ視察にうかがったことがあります。その当時には皆様の雇用条件が、書かれてあります継続雇用の「確認」説明のもとでなされていたことをまったく存じ上げませんでした（「交渉経緯」によりますと、当局には、別の考えがあるようですが）。

勤務校（大学・附属校）におきまして、すでに90年代中ごろから実施されております同様の常勤講師制度（これと同様に職員にも「契約職員制度」があり、同様の雇い止めの内規がある）につきまして、実施当初からこれがもつさまざまな事柄について、いろいろと話題になっていたことを見聞きしておりました者の一人として、皆様のお立場やお気持ちを、お察しするに余りあるものがあります。

最後に同一法人に働く正規雇用者として、その「恩恵」に十分に与る者の一人として、またこの間のさまざまな財政対策が講じられてきたことを少しでも見聞きしてきた者の一人として、今回の事案の発生に関して道義的責任を少なからず感じております。

メッセージ No187 2005-12-04

To Ritsumeikan Trust and APU executives (APU・English Lecturer)

<http://university.sub.jp/apu/index.php?job=kobetsuhyouji&aux=437>

### **STOP LYING TO PEOPLE!**

You and/or your predecessors have made commitments to many people, but you refuse to honor those commitments. Many teachers who came to work at APU gave up opportunities at other universities and now our lives and livelihoods are in danger because of your lies. Ritsumeikan and APU are now in trouble with the government and strikes because of your calloused attitudes and behavior toward the people who work hard for you and your organizations. Why don't you learn from those things and start being honest with us and treating us like human beings? You boast about things such as "humanism" and "democracy," but that's just "tatema." You don't act accordingly at all.

メッセージ No 242 2005-12-09 (京都市)

<http://university.sub.jp/apu/index.php?job=kobetsuhyouji&aux=492>

立命館中学・高等学校、立命館大学の出身です。「あかき血潮 胸に満ちて 若人 真理の泉を汲みつ」立命校歌を歌い続けてきた全ての卒業生が、この事態は一体なんだろうと思うことでしょう。APU開設の頃は機関誌 Rits にもよく取り上げられてましたが、最近のことは知らされていません。当時に募金した人達は、継続雇用の約束を言った、言わないで争うような大学に協力してないはずですよ。

私は立命の校風から多くのことを学びました。民主・自治の伝統からすれば、全学協議はどうですか。学園経営拡大路線をひた走るオール Rits、立命が立命でなくなるような気がしています。中身は違えど滝川事件の精神、未だ健在とあって欲しいです。

母校跡地には来春、立命館小学校が開設されます。まず教育現場の人材を大切にすることを、常勤講師の問題からも伝わってくるような解決を望みます。

メッセージ No272 2005-12-12

**Leading by Example** ( APU・Professor )

<http://university.sub.jp/apu/index.php?job=kobetsuhyouji&aux=523>

APU has an opportunity to lead the way in the Asia Pacific by taking an enlightened approach to the treatment of employees. By using length of employment, rather than job performance, as the determinant for dismissal, APU is setting a poor example—especially at a time when workers in the Asia Pacific are struggling to improve their working conditions and their quality of life.

メッセージ No 457 2006-01-26

ニューチャレンジ? (別府市民です)

<http://university.sub.jp/apu/index.php?job=kobetsuhyouji&aux=709>

本日の大学の主張を自分なりに考えてみました

< APU の言語教育体制はいつその充実をはかって行きます >新体制の言語教員の求人欄の募集条件を見ると [大学院修了していればベストで経験があればけっこう] との事。その上1年契約で24コマを教え、給料は現在より約40%オフ。他の教員、職員さんが受けている住宅補助もカットです。そうですね、活動的で流動的な腰掛けの大学生と変わらない先生が今後1、2年で(流動)して行くのでしょうか。先生の数も足りない状況で教育の充実とはなんなんのでしょうか。

<常勤講師は、有期限の雇用制度>一定の期限で人を雇い入れるのは立命館の得意技。職員さん達を見てみて下さい。いったいどれくらいの人数で有期限雇用の契約社員、パートさん達がおられるのか。その制度を教員に当てはめるなんてお茶の子サイサイでしょうに。給料は上がりませんし、そして数年経てば音も無く去って行かれる訳ですから。今回任期満了の常勤講師の方が新教員制度に応募されたそうですが 応募が新体制への賛同と簡単に思うのは都合が良過ぎますね。

<任期期間終了後も継続雇用を約束することは制度上あり得ない—「解雇」の主張は不当>大学の方針からしてその様な説明はありえないとの事ですが、本当でしょうか? 開学時は4年契約、その後3年と変わりませんでした。そして この文面では1年ごとの契約となっています。??あれっ?おかしいな~ ほんとは3年間の契約なんて言っただけで実質は1年だったのでしょうか。

### 1.27.5 大分地域労働組合からAPUへの争議行為通告書

<http://www.geocities.jp/apuunion/page-19.html>

2006年1月25日

立命館アジア太平洋大学 学長

モンテ カセム 殿

大分地域労働組合 闘争委員長

池本 和之

### 争議行為通告書

私たち大分地域労働組合は、大学当局と常勤講師に対する06年3月末をもっての解雇通告問題で、昨年の8月27日以来、4回にわたって団体交渉を重ねてきた。

これらの交渉のなかで、私たちは、常勤講師が開学前に大学当局の、「4年後も契約を継続できるが、条件・待遇は変わらない。どうぞ定年までいて下さい」と説明を受けた事実、そして常勤講師がその説明を受けて、「継続雇用」ができることを確信して、それぞれの退路を断って、APUに今後の人生をかけ、骨を埋める気概をもって着任した心情も明らかにしてきた。

解雇通告問題の解決の前提は、大学当局がこの事実を認め、この事実に向き合うことにあるにも関わらず、大学当局のこれまでの対応は、「継続雇用説明」の事実を認めない不誠実な態度に終始している状況にある。

大学当局がこの事実を目をそむけ、「有期雇用」に固執して常勤講師の継続雇用を拒否する立場は、教育・研究の場であり、「自由・平和・ヒューマンイズム」を基本理念に掲げる大学として、許しがたい態度としか言いようがない。

私たち大分地域労働組合は、大学当局が問題解決の誠実な話し合いに応ずること、並びに常勤講師の継続雇用を実現するために、スト権を確立し闘争体制に入ったことを通告する。

以 上

#### 1.27.6 共同通信記事—APU 講師 14 人がスト

共同通信 2006年1月25日19時12分

講師14人がスト実施へ 立命館アジア太平洋大

<http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20060125-00000183-kyodo-soci>

大分県別府市の立命館アジア太平洋大の語学講師14人が、大学側に雇用継続などを求めてストライキを起こすことが25日、分かった。

学生に影響が出ないよう講義と講義の合間にビラを配布するだけだが、こうした時間も勤務時間のためストになるという。全国私立大学教職員組合の伊藤正純中央執行委員長は「大学教員によるストはあまり例がない」としている。

大分地域労働組合によると、ストは26日に実施。その後は検討中という。

14人の講師は、2000年春の開校に先立ち4年契約で常勤講師として採用された。講師らは「契約終了後も継続雇用され定年まで働けると説明を受けた」などと主張している。

## 1.30

### 1.30.1 留学生の立場から――言語教師の新雇用方針についての一考察

A P U の学生さんたちが運営している bilingual メディア <http://apupost.com/> があります。最近の記事に、常勤講師制度をなくし数名の上級講師と多数の嘱託講師の制度にすることの是非を留学生の立場から論じているものがあります：

”It is more than reputation—Japanese language teachers will be employed as part-time workers”(2006-1-10)

<http://apupost.com/modules/news/article.php?storyid=22>

訳『これは、私達の問題です～APU 言語教師の新雇用方針についての一考察～』(2006-1-10)

<http://apupost.com/modules/news/article.php?storyid=23>

記事へのコメント欄に”part-time worker”という訳語は不適切、という以下のような指摘があり、インターネットメディアの特徴がでています。

What you are actually referring to in this article by the term part-time work is a short-term contract worker. It is important to understand this, since these workers work just as much and hard as people with a long-term or indefinite contract and most importantly: they are working full-time; with a work load of (probably) 36 or 40 hours per week. The Japanese language teachers (and the English ones alike by the way) will thus be working on a contract-basis with oftentimes a duration of only one or two years. These contracts are renewable if both parties agree, but that is where the tricky bit comes in. As a teacher, the best that can happen is that every year APU will agree to renew your contract. In other words: you will have to work under exactly the same conditions as last year and never have a hard job security. This, as opposed to having a contract of indefinite duration, which not only offers more security, but also more prospects for a career and pay rise.

#( Student media APU-POST. )

### 1.30.2 A P U 常勤講師が学生向けにビラ配布

A P U 常勤講師の方々が中心となって1月26日に学生向けに4000枚配布した bilingual ビラ：

<http://university.main.jp/blog3/apu20060126bira.pdf>

#( Bilingual leaflet delivered to APU students on 26th Jan. )

### 1.30.3 APUの学生向けblogサイト閉鎖

ところで、APUの学生向けblogサイト [www.apu-boundless.com](http://www.apu-boundless.com) があります。教員による英文ブログ [tangent@apu](http://tangent@apu) は留学生に人気があったようですが昨年7月に消滅しました。学生のブログ Together が”What happened to Tangent@APU?”(2005.8.4) でとりあげ

(excerpt) So where did the blog go? One of the last posts of Tangent@APU mentioned that one of the other faculty blogs had also disappeared: pink-no-idenshi (this blog was also critical towards APU) and the post speculated in if the blog had been forced down by APU management. We can of course only speculate, but was Tangent@APU also forced down by the management? And if so, what kind of university tries to stop free speech? Are faculty now not allowed to have a blog where they can express their opinions? ( <http://www.apu-boundless.com/together/?p=20> )

というように書いています。そのコメント欄に「管理者」が、本人が抹消を希望した伝えていますが、しかし消滅する少し前に [tangent@apu](http://tangent@apu) は、大学を批判するブログを閉鎖しても何も解決にならないと発言をしているので、管理者による一方的閉鎖であった可能性もあります。

学外にも公開されているブログですから、内容によっては大学当局として責任をもって対処する必要もあるとは思いますが、ネットに残っている痕跡を見る限りでは、[tangent@apu](http://tangent@apu) の発言は、誹謗中傷ではなく見識ある冷静な鋭い批判が多かったようです。そこに記載されていた具体的内容の一部の真偽は関係者にしかわからないものもあることは確かですが、建設的批判も含め批判を一切拒絶するに近い姿勢は、末期に近い組織に共通するもので、危ういものを感じました。

#(On disappearance of faculty blog last August.)

### 1.30.4 集会案内「学園創造フォーラム」

以下のような集会がありますので案内を転載します。本日はです。

学園創造フォーラム 「学園ガバナンス」を徹底検証！

いま、立命館全学園を揺るがしている理事会の「学園ガバナンス」提起について、あらためて、学部をこえ、職場をこえ、教員・職員の別をこえて、各職場の議論や問題指摘を共有し、今後のたたかひの方向性を交流したいと思います。2006年度事務体制再編整備、二条への本部転出、総長選挙、そして教育研究組織のあり方・・・1月25日常任理事会の決定では終わりません！このままでは教育・研究も業務もまわらない政策の強行は認められません。ぜひご参加を！そしてぜひ問題提起を！

日 時 1月30日(月) 18:00～20:00

場 所 [衣 笠] 中川会館401西会議室

[BKC] コアステーション大会議室

組合執行部からは、1月26日の拡大事務折衝内容を報告して今後の組合としての取り組み方向を提案します。また、「学園ガバナンス」に規定される「2006年度事務体制再編整備」問題への取り組みについても問題提起をします。

各学部・研究科などの議論状況をご報告いただきます。学部執行部や全学役職経験のある先生方の参加・発言をぜひお願いします。立命館大学・BK Cの将来を議論し構想するBK C教職員の学部横断的なフォーラムとして集まられている「月曜会」からもご報告いただきます。

判断理由も学園政策との関係も示さずに再編・統合・発展的解消の結論が示された部門・部課を中心に、今回の提起・判断がいかに業務の実態を無視したものであるか、ご報告いただきます。

組合員・未組合員の別を問わず、幅広い教職員の皆様のご参加大歓迎！

#( Video Meeting 1/30 connecting Kinugasa and Biwako-Kusatsu campuses)

## 第2章 2月

### 2.3

[ Bilingual version : <http://ac-net.org/rtm/bunsho/49> ]

入試が始まりました。意欲ある優秀な学生さんたちが一人でも多く来てくれることを祈りたいと思います。

学園広報紙 UNITAS No 382 (1月25日発行)の理事長の年頭所感にあった「立命館学園のレベルは長田総長と私のレベルで決まる」というご発言がありました。【1】はそのコメントです。

前便で紹介しましたように、今週の月曜日(1/30)に、衣笠・草津キャンパスを結ぶ第一回の「学園創造フォーラム」がありました。ガバナンス文書に関連して、各キャンパスからそれぞれ約10名の方が種々の角度から、立命の過去・現在・未来を視野において発言され、たいへん啓発されました【2】。

APUでの「ストライキ」(1/25)の際に、大学側が学生に配布したチラシ(\*)があります。その中で「優れた教員を安定的に、多数確保するためには、有期限雇用とすることが適切と考えています。私立大学の財政的な制約も背景にあります。教育に対する社会的なニーズがめまぐるしく変動する中では、一定の期限の中で目的に最大の力を発揮していただくことが有効と考えるからです。」とありました。任期制を批判する記事が教育学術新聞の1月25日号にありましたので抜粋転載しました【3】。

(\*)[http://university.main.jp/blog3/archives/2006/02/apu\\_6.html](http://university.main.jp/blog3/archives/2006/02/apu_6.html)

サイト「立命館の岐路」(<http://ac-net.org/rtm>)について、衣笠の教員のかたから励ましのメールをいただきました。いささか過分なご期待をもたれたようにも思いますが、ご許可を得て転載します【4】。学内の「市民社会空間」という言葉は新鮮に感じました。

なお英語の「野路便り」も送ってほしいという趣旨の連絡がありました。完全な訳を付ける力と時間がないため、自動翻訳を少し修正したものを以下に置いています。

<http://ac-net.org/rtm/bunsho/49>

・英訳を付したもの：<http://ac-net.org/rtm/bunsho/49>

You can find an experimental bilingual version of this letter based on an automatic translation at <http://ac-net.org/rtm/bunsho/49>

Authentication (id: ritsumeimei, passwd:20051209) is required to access from the outside of [ritsumeimei.ac.jp](http://ritsumeimei.ac.jp) or [apu.ac.jp](http://apu.ac.jp).

### 2.3.1 「トップのレベルで組織のレベルが決る」というレベル

[ "On the level of a university whose level is determined by the top" ]

<http://ac-net.org/rtm/bunsho/48>

2006-02-02 草津教員

学園広報紙 UNITAS No 382 (1月25日発行) を先日受け取りましたが、理事長の年頭所感に「立命館学園のレベルは長田総長と私のレベルで決まる」と書かれていることが印象的でした。大学間の「競争」には、創造的な業種に共通するアイロニカルなところがあります。他大学に抜きんでることに熱中し、特定した数値目標達成に特化した組織を構築すると、その組織形態自身が大学の創造性を殺いで競争力を失ってしまいます。競争を意識することが競争力を失わせるというパラドックス—これは「大学間の競争」を普通の競争と混同することの危険性を端的に示すものとも言えるでしょう。

戦時中に「高度国防国家」建設のために整備された希少な効率的中央省庁機構が戦後のめざましい経済発展を推進しましたが、「経済大国」になり創意工夫が必要な段階に至ったとき中央省庁による支配自身が桎梏となって日本が低迷するようになったと考えられています。ここでも、明示的目標をもたない「競争」の段階に至った段階でも、通常の競争を続けようとするものの過誤があるように思います。

ところで、企業の研究活動と大学での研究活動との間に明確な線引はできないのは当然ですが、企業の研究活動では結果がある程度予測できることを他に先んじて実行することに価値がおかれるのに対し、大学でしかできない研究活動のタイプとしては、たとえば、自分の価値観に忠実であることを通して普遍性に達することを目指すような活動です。これは、時間と比例して成果が必ずしも出ないような、暗中模索を本体とするような活動であると思いますが、教員が教育活動と平行しておこなうそういった日常的な息の長い研究活動の総体が「大学の研究力」の実質です。

創造性が鍵となるような「競争」、ナマの競争ではない「競争」、においては、「トップのレベルで組織のレベルが決る」ような中央集権的組織は、多くを構成員の自律性に委ねる謙虚なトップをもつ分権的組織と互格に戦うことはかなりむずかしいのではないかと、ほとんど不可能なのではないかと、というのが、理事長の年頭所感を讀んだ感想でした。

### 2.3.2 学園創造フォーラムの感想

[ A brief report on 1/25 forum ]

2006-02-02 草津教員

<http://ac-net.org/rtm/bunsho/47>

1月30日に、衣笠・草津キャンパスを結ぶ第一回の「学園創造フォーラム」がありました。ガバナンス文書に関連して、各キャンパスからそれぞれ約10名の方が種々の角度から、立命の過去・現在・未来を視野においた発言をされ、たいへん啓発されました。印象に残ったことの一つは法学部の方が言及された「開発独裁」という体制です。キャッ

チアップで発展できる後発工業国によく見られるが、タイでは1997年の通貨危機で頓挫し「身の丈に合った経済」を考えるようになり、農村と都市・工業と農業などのバランスをとる「両軌政策」に転換されつつある、とのこと。

また、総合情報センターの方の発言も印象に残りました。理事会の1/11「執行方針」ではセンター廃止の記載がありますが、センター関係者はセンター長を含め蚊帳の外におかれてきたそうです。また、IT推進はどの組織でも最も重要な課題の一つである時代にあつて、立命でも重要政策の一つと位置づけられている中で、それを担うコア組織を廃止し財務部の下に移すことへの疑義もありました。財務部の中でIT推進が効果的にできるかどうかを危惧されていました。現場では「これからは言われたことをやれば良いですね」という声が聞かれる、という報告も紹介されました。

ガバナンスについては経営学部の方が、利害関係者が経営者を監視するコーポレートガバナンスの基本的考えかたを紹介された後、大学のような非営利組織では「利害関係者」が明確ではないためガバナンスの基盤となる評価の尺度の設定が困難であるが、理事会文書ではそのような問題が意識されていないと発言されました。また、経済学部の方は、EUでグローバルガバナンスとリージョナルガバナンスのバランスをとる「補完性の原理」が必要となっていることを紹介され、朱雀にはインフラ整備や情報収集など全学園共通に必要な最小限の権限のみ集中し、教学関係は各キャンパスに分権することが必要であり、それが学校法人と大学の健全な関係であると述べられました。

今後の方針についても種々の提案がありました。衣笠でもBKC月曜会のようなフォーラムを作る声もありました。また、こういったフォーラムを通じて得られる基本的視点を具体的文書として呈示することの重要性を指摘する発言もありました。

他にも啓発される発言が数多くありました。全体の報告が主催者からなされることを期待しています。

### 2.3.3 「大学教師は魅力のある職業ですか?」: 教育学術新聞より

教育学術新聞1月25日付

私学高等教育研究所より アルカディア学報 No 230

[From Private school high education research institute, Arcadia Bulletin, No 230,]

「大学教師は魅力ある職業ですか?」[?"Is university teacher a charming occupation?"]

矢野真知(東京大学大学院教授)

[Yano Masachi (Professor, University of Tokyo)]

<http://ac-net.org/rtm/bunsho/46>

抜書

「考えてもほしい。学部を卒業してから、さらに5年間以上も高い授業料を払い続けて大学院の博士課程に進学するのは、大学の教育者になりたいからではなく、研究者になりたいからだろう。ところが、30歳近くまで授業料を支払っても、卒業後に研究職

に就ける保証はまったくない。たとえ幸運に恵まれたとしても、大衆化した大学の教育に追われて、静かに研究できる環境にはならない。そのような職業に人生を賭ける若者は、よほどの研究好きに違いない。優秀な研究好きばかりなら救われるが、現実には決してそうではない。」

「学問の後継者が育たなくなったのは、最近の現象ではない。いまさら指摘することでもない事柄である。にもかかわらず、憂慮するのは、これまでの衰退に拍車をかけるような改革が進行しているからである。致命的な改革（改悪）は、奨学金制度と任期制度である。

奨学金は、一昨年から、大学教師のための返還免除がなくなった。5年間の奨学金は総額にして600万円ほどになる。大学教師になれば、この奨学金の返還は免除されたが、これからは返還しなくてはならない。給与が高いわけでもないのに、600万円の借金をかかえることになる。このように改悪されたのは、大学の教師だけを特別に優遇するのはおかしいと判断されたからである。民間企業に就職する者も免除すべきだからという理屈から、就職先ではなく、本人の業績によって評価し、優れた奨学生だけを選抜して免除する制度に変更された。日本学術振興会の特別研究員制度が整備されたから、奨学金による支援は縮小してよいという判断も重なった。もっともらしい理屈のようだが、こうした政策が効果をもつためには、少くとも次の3つの条件が不可欠である。

(1) 優秀な研究者志願者が需要をはるかに上回る。要するに人気がある。〈過剰供給の条件〉

(2) そのプールから優秀な者を評価し、選抜する方法が適切である。〈適切評価の条件〉

(3) 大学の教師になれなくても、他に就職できる機会が開かれている。〈労働市場の開放条件〉

こうした条件を満たす労働市場になっていれば、このような制度改定も上手く機能するかもしれない。しかし、この市場の三条件がすべて成立していないのが日本の現状なのだ。

特別研究員制度は、いまひとつの改革である、任期制の問題と関係している。若手教員の任期制が急速に導入されている。任期制のなかった世代が、次世代の若者に任期制を導入している。大人の身勝手もはなはだしい。三年ほどの任期で特別研究員や研究員、助手、助教授などのポストがあっても、将来の保証は何もない。ポストに就けても、すぐにその後の職を考えないといけない。落ち着いて研究することはできないだろう。しかも、評価、評価の合唱だ。評価能力のあやしい者が、評価の包丁を振り回すから、危険この上ない。30歳をすぎても安心して仕事に打ち込める職業に就けない。これでは結婚もできない。

任期制に反対するのは時代遅れだと批判されるに違いない。しかし、任期制が機能するためにも、先に三つの条件を満たすことが不可欠である。日本の現状は、任期制よりも「移動したら得をする」システムに変更するのが先だろう（現実には、移動すると損をするシステムである）。

大学教師が若者にとって魅力的な職業にならなければ、すべての大学改革はバブルに

なる。」

「私の読みが杞憂だと思われる方は、普通の若者ではなく「優秀な」若者に問うてみればよい。「大学教師は魅力のある職業ですか？」」

#### 2.3.4 「学内情報交換 HP」の意味を考える（衣笠・教員）

[The meaning of "the intramural information exchange HP" is considered (Kinugasa and teacher).]

『この HP(<http://ac-net.org/rtm>) の意味を少し考えて、日ごろのご苦勞を慰勞したいと考えました。2004 年 6 月の公益通告法の成立以降、学園内部に市民社会を建築する課題が現実味をおびていると考えており、この HP はそのひとつの重要な回路となると、大いに期待しております。

(1) 学科・学部・キャンパスをこえて、横の関係で自由に語り合える「市民社会空間」となっていること

(2) 従来の理事会と学部教授会（没個人）の垂直関係とは別に、個人を単位した水平関係の論理を軸とする学内の「対話空間」となっていること

(3) 掲載されている内容の特徴はいわゆる「学内広報」の限界を超えて、「批判的な記事」に目配りしており、健全なバランス感覚を發揮していること、またそこで支配している価値規範は教育機関の社会的責任性・公益性・自己規律性等、きわめて自律した成熟した市民の公益活動の表現となっていること

(4) したがって学園内のいずれの個人も、与えられた職責・権限の高低と範囲からくる自己主張の優先性を、この空間においては一義的に主張できないこと、それをあえて試みたところで「私見」の開陳の類のものであることを自戒しなければならないこと

(5) 以上の帰結は蝸壺に逃げこんでいる個々人までも、連結していき、学園を「有機体」に変換し、信頼感を醸成することにつながっていく可能性を秘めていること、しいては学園文化を自発的に「想像」し、生き生きと「創造」することになること』

## 2.7

[Bilingual version =j, <http://ac-net.org/rtm/bunsho/52> ]

経営学部のベルント教授が 2003 年に立命の現状と将来について論じておられます【1】。現在は「大学教育」が「組織としての大学」の手段となっているが、転倒したこの関係を正さないと「組織としての大学」は生きのびることはできないと警告され、すすむべきオルタナティブの素描をされています。

『「大学教育」を空洞化させて、「組織としての大学」を膨張させる現行の路線は、維持不可能であり、やがて、その制度は、バブルのように、破裂

する運命を迎える。だからこそ、「組織としての大学」は、画一性にに基づいて効率化を追求する「人材工場」でもなく、規模維持のために短命多品種大量消費を促進する「教育スーパー」でもなく、知的な対話を展開し、研究と教育とを融合しながら、メタ知識を形成する場へ変化させる意味も可能性もある。』

ベルント教授の論文に関連して立命O Bの大学教員のかたから頂いたお便りを転載しました【2】。1962年に立命の拡大路線への批判運動の結実として経営学部が創設された経緯や、1980年代後半に、「一夜潰け」で作られた「国際化」路線を立命が走りはじめた様子を知ることができました。「教学理念と現実の教育研究スタンスが根本的に乖離しているからこそ、どんなことでもできるのだろう」と指摘されています。

ベルント教授の論文では「組織としての大学」が、自己維持と自己発展を主目的することにより自己維持すらできなくなる、という「パラドックス」の背景をかなり具体的に説明されています。政府の大学政策は、「組織としての大学」をゼロサムゲームの中に置く方向で一貫していますので、日本の大学全体が、このパラドックスにやがて直面せざるをえなくなります。そのパラドックスを体験することにおいても立命はフロントランナーであるようです。誰でもヤバイとわかっているが、もはや方向転換できない、という人も多いようです。本当にそういう段階に既に達してしまっているのでしょうか。一時代前の日本のように、崩壊することによってしか「方向転換」できないのでしょうか。

際限のない拡大路線がもたらす学内の人権軽視が、種々の場で表面化し係争化しつつあることは、崩壊の前兆だと感じます。その一つは、何度か言及していますが、APU常勤講師に対する「雇用継続の約束」の有無問題です。（口頭での雇用継続の約束か、あるいは、雇用継続の約束があると誤解させるような紛らわしい説明が、意図的だったかどうかの問題は別にしても、あったことは確かのようなようです。裁判になれば大学側はほぼ確実に敗けるでしょう）。この問題について、APU留学生のブログ Together with APU が、「守れない約束をしてはいけない」ことを立命の運営者を反面教師として学んだ、と書いています【3】。この素晴しき「隠れたカリキュラム」を理事会やAPU教授会は誇れるのでしょうか。そのような「隠れたカリキュラム」で有名となった大学の未来はどういうものとなるのでしょうか。

最後に、立命内部のことは、かなり距離を置いて見ておられる非常勤の方から軽快なお便りをいただきましたので、許可をえてご紹介します【4】。

### 2.7.1 (論文紹介) E. ベルント「過剰順応と模倣的な業態変質による罣」

<http://ac-net.org/rtm/doc/berndt-062.html> に転載

齊藤毅憲監修／藤永弘監修／渡辺峻監修

『外国人教授が見たニッポンの大学教育?これでいいのか経営学の教え方・学び方』、中央経済社、2003年9月、150-178頁

ISBN 4-502-37010-X

<http://www.amazon.co.jp/exec/obidos/ASIN/450237010X>

(以下、抜書)

『現在日本の「組織としての大学」が発展する方向を、「人材工場」から「教育スーパー」への転換に例えるなら、少なくとも3つの問題が浮上する。

一つ目は、規模を大きくし「大学教育」の単位単価を削減する「経済的合理性」以外にどのような「合理性」があるか。

二つ目は、「大学教育」に不可欠と思われる特殊な資源（＝思考・行動する特徴）が、一体、どこで、誰によって形成・育成され、どのように「生産」されるのか。

三つ目は、本来の「大学教育」を提供しない「組織としての大学」は、低コスト型教育を供給する他の教育産業の業態と区別できなくなる。』

-----

「大学教育」への投資は「元本割れ商品」を割高で買うと父母が考えるようになり、代わりに専門的な職業訓練をより安価に提供する教育業態へ切り替えるか、教育への投資をやめるようになるのは時間の問題である。「組織としての大学」は規模を拡大（維持）し占有率を向上させようとしかしないが、そうすることによって、長期的な生存と発展を危うくする。理念と戦略のない規模拡大が機能しないことは、90年代以降の日本における大型倒産から学べたはずの教訓である。

-----

内部崩壊と自己破滅へ進展する速度を如何に減速させるか、あるいは、その加速（場合によっては、その進展自体）を如何に阻止できるかは、急務であり、戦略的な課題であろう。それに当たって、何をすべきか、何が出来るかを最後に考えてみたい。

○個々の大学教員が、多様性・多元性の育成とそれに基づく豊富な選択肢へ貢献することによって、「組織としての大学」にとっても、自己破滅的な同質化と低価格化をもたらす路線と異なる選択肢が生まれる可能性がある。とはいえ、この動きが今すぐ一つの勢力になる可能は少ないが、その努力は種と遺伝子を残し異質性・多様性・多元性の発展につながる可能性はあるだろう。

○仕組みの改造：現場（学部）への権限移譲と経営戦略の透明化：

教育現場（学部）が「大学教育」を自主的に運営・実行し、その過程と結果に関しての責任を果たすことを可能にすること。そのために、戦略を策定し、収入に見合って、資源を分配・投入する権限を現場（学部）へ委譲する。

○学部レベルを超えて、新たな調整・統合を実施することが必要となる。そのために、総べて仕切る中央管理機構を求心力を発揮する支援センターへ変貌させる。

○「組織としての大学」は、今迄の入口重視選別型の入学試験制度を廃止し、支援センターと各学部が連携して、社会に対して、就職斡旋と流行追求を超える価値提供を提唱して学生を呼びこむ。そして、大学教員は、学生と知的に対話しながら、学生がメタ知識を身につけることを目指して、学生に対して、そのような知的能力の形成を促すた

めに、社会からも信頼されるように、厳しく評価する。

○分権的化により中央集権制度による浪費（無駄遣い）も削減できるだけでなく、第三者が透明な財政とコスト構造を把握できる形で公開されるようになり、それに基づいて、利害関係が戦略的に議論できる条件と誘因も生まれるだろう。

○そのような対話を行う場として、「大学教育」の利害関係者から幅広く構成される委員会を設置する。そのような委員会を中心に、「組織としての大学」、又、その活動中心である学部に対して、戦略的な監視・助言・提案・批判をしてもらう。そうすることによって、「大学教育」に関する理念・戦略・実施からなる構想を巡って、「組織としての大学」の内外との連携を通じて、創造的な競争と協働が展開される可能性があるだろう。

## 2.7.2 『経営学部20周年誌』より

立命OBの大学教員のからのお便りより

Subject: 立命館経営学部

Date: Mon, 6 Feb 2006 18:27:04 +0900

「外国人教授が見たニッポンの大学教育?これでいいのか経営学の教え方・学び方」の論文に呼応して、立命館大学経営学部が設置された歴史的経過についての文書を添付します。

出所は立命時代にもらった『経済学を基礎にした経営学—経営学部20周年誌』（1982年）一部抜粋です。

註：以下に転載 <http://www.ac-net.org/rtm/bunsho/51>

経営学部は、やや誇張して言えば、学園の膨張主義路線とのたたかいの中で、その設置と学部教学が確立されたようです。文書の中にある「平和と民主主義」の教学理念を具体化した「教育・研究の現代化、総合化、共同化」というフレーズ（これは私たち全ての学生に深く染みついています）は、おそらくちょうど私が立命を去った段階の時期で死滅したと思います。それに変わって登場したのが現在の「国際化」（西園寺を登場させた理由でもある）というものだと思います。ただし、これは「平和と民主主義」理念を教育事業において思想的に掘り下げ今日的に昇華・結晶させて登場させたものではなく、時流に乗り立命の歴史から言えばほぼ「一夜漬け」で作成されたと思われるものであって、その意味で、現在の立命館は、教学理念と現実の教育研究スタンスはどこかで根本的に乖離しているように感じます。乖離しているからこそ、どんなことでもできるのだらうと思います。ベルント先生にはこの点も強調してほしかった。

因みに、経営学部は1962年の設置ですので、設立当時の先生たちは、私の学部時代にはほとんど残っていません。そして、これらの先生方はまさに教育研究の「現代化、総合化、共同化」を实践され、立命館大学が中心となって企業利益を目的とする学問とは無縁の新しい経営学（経済学を基礎にした経営学）を集団で想像されようと努力されてきました。それは学生・院生が経営学を学ぶ上で、この上ない刺激となりました。

(自分が立命館にいたころ)

私の立命館在籍は、立命の長期計画から言えば、第二次長計（1971年～80年）が学部時代、院時代は第三次長計に入っていました。第三次長計は1979年全学協を踏まえて出発したはずであり、この79全学協は私は学部の4年生で関わりました。この全学協はその後の拡大路線に途を開いたものではありません。むしろ、衣笠一拠点化が完成して、次は教学に関する内部充実策に移ることが中心課題でした。「相対的低学費」という経営理念（憲法9条のように今こそ旬の理念）も確実に維持されていました。

1982年院協当時、川本八郎氏はちょうど常務理事になっていたように思います。そして、いま思えば、研究生になったころから、経営側の姿勢が序々に変わってきました。当時、私たちに直接関係のあった問題では、大学院政策の変更がありました。研究者養成という5年一貫制からマスターの拡大に重点を移行させるために、既存の研究生を学外に追い出す政策（研究生は6年目以降、在学籍を抜き院生研究室から完全に閉め出す失業者創出政策＝これはオーバードクター問題に苦しむ少なからぬ院生にとって死活問題でした）がとられ始めました。立命最後の年、この問題で正式交渉では埒があかないので、院生が大挙して中川会館・教学部の事務室に直談判と抗議に行ったこともあります。立命館を卒業した後、末川博を葬りさり西園寺公望を理念の中心に置いて、まさに大日本帝国のように急速に膨張主義が台頭しました。

末川博先生の直筆かレプリカかわかりませんが、82歳の時に書いた額縁入りの毛筆書が、私にとって立命館にゆかりのある唯一の宝です。公式HPでは全く姿を消した平和主義のシンボル「わだつみの像」はかつて学生が毎日目に入る衣笠・中央図書館2階のど真ん中にありましたが、今はどこにいったのでしょうか。「未来を信じ未来に生きる。そこに青年の生命がある」の言葉を台座に刻むこのシンボルが立命館の宣伝媒体から消え去ったこと自体、「平和と民主主義」という教学理念の希薄化を象徴的に物語っているように思えてなりません。

### 2.7.3 APU 留学生のブログ Together for APU より転載

"A good night's sleep?" (2006.2.4)

<http://www.apu-boundless.com/together/?p=27>

We would usually believe that the ones employed and set to manage a university (APU) should act as idols and set a good example for students. Is this a good example?

1. Give a bunch of language teachers promise of job security if they come to APU from their previous jobs, giving the impression that their contracts will be renewed for sure.
2. Let them go after a few years, denying that any promises or impressions of the long-term employment was ever made.

Maybe the university by the president has a legal right to end their contract, but I doubt those people who were responsible for hiring the teachers can sleep well at night.

Breaking a promise, or even give people the impression that they will gain something they won't, and then deny everything, is maybe not so uncommon in today's world. But it's not a way to gain respect from students and peers (and absolutely not a way to improve Ritsumeikan's bad reputation regarding labor policy).

With the new terms in place, it is predicted that the quality and level of language education in APU will go down, and so we got one more thing we don't have to thank the management for. Why can't they learn that it is the quality that makes a university good - not the quantity.

Maybe we can learn one important lesson from this: be honest and don't promise anything you can't hold - then you can avoid ending up in the same situation as the poor management here.

(see previous post for links and more information)

#### 2.7.4 お便り紹介-樹氷の冬景色のドイツにて

Date: Fri, 03 Feb 2006 18:25:45 +0900 (JST)

樹氷の冬景色のドイツにて、最近の野路便りを面白く拝読しております。ヨーロッパでは、68年5月をピークとする大学や社会の<自由>の問題ですが、ドイツでも、学生ストライキが(たとえば伝統的教養対実証的研究・教育)は今日でもめずらしくありません。とはいえ、私立大学のないドイツですので、興味深く、立命館の社会運動状況を私はみえています。交換経済社会の世俗のなかでの労働者としての契約と自分自身との契約(職業への使命感や道徳的要請)とがいかにスムーズに身体感覚的に合致するのか。ともかく、コミュニケーション的理性を信じたいところです。対話や運動が楽しくすすんでいくことを願っています。

#### 2.14

[ Bilingual Version in preparation: <http://ac-net.org/rtm/bunsho/55> ]

長山徹先生が急逝 昨日、名神京滋バイパスでの事故(\*1)で、立命館高校の長山徹先生が急逝されました。先生は、高校での情報教育についても熱心に取り組まれていましたが、立命の雇止規定のある有期雇用制度が、附属高校においても教育現場を崩壊させつつあることを危惧され、その懸念を公的に表明もされてきました【1】。立命館学園の健全な発展の担い手の一人を失ったことは測りしれない痛手です。

(\*1)<http://www.kyoto-np.co.jp/article.php?mid=P2006021300045>

雇止め契約 3年あるいは5年を越えて雇用継続はしない、いわゆる雇止め契約のついた教員雇用は、熱意と経験の蓄積とが決定的に重要な教育という業種においては馬鹿げたシステムです。「立命での勤務が長くなりましたので止めてください」という「通

告」がなされ、優れた教育をおこなっている教員が大学を去っていくことが、どれだけ大きな痛手であるかは、教学の立場からすれば自明なことです。

Jaspersen 先生から「投書」【2】をいただき転載しました。投書の内容とは直接関係ないのですが、先生は立命館大学で、非常勤として4年間、常勤講師として8年間、ドイツ語を教えてこられました。が、「立命での勤務が長くなりすぎたので契約は更新しない。非常勤も今後おもしろくない」という「通告」を受けたそうで、この3月で立命を去られるそうです。

ネイティブによる質の高い外国語教育が行なわれていることは立命館大学が誇る点の一つと感じていますが、それを担う常勤講師制度には雇止規定があり、しかも、来年度から、立命館大学でもAPUと同じように、この制度さえ廃止され、嘱託講師制度に移行します。嘱託講師制度は、雇止規定に加え、大学での研究活動には便宜を与えず、雇止後の転職についての配慮のない制度です。

上のような「通告」をした主体や、その背景となる雇用システム改悪の主体は一体どれなのか、と考え込んでしまいます。

教員の任免や教員制度の設計は教学の最も重要な事項ですから、学校教育法によって、その最終的責任は理事会ではなく、教授会や大学協議会が負うものです。理事会が例外的であっても教員人事権を持てば、それは違法だけでなく、ほぼ確実に教学を破壊するので、各学部教授会と大学協議会は、その逸脱を正すことが法的に義務付けられています。それにもかかわらず、立命では教育を破壊するような教員雇用制度がとめどなく拡大しているのを見ると、それを推進している主体は私たち教職員自身であるという主張も決して暴論ではない、と感じます。

なお、立命学園における非正規雇用制度の拡大は、悪質な教員雇用システムを日本全体に普及させる大きな原動力となっていることは忘れるべきではないように思います。

「平和と民主主義」 このことは、本学の理念とされている「平和と民主主義」にもかかわることです。この理念の基盤は、言うまでもなく、人を大切にすることです。戦争においても独裁制においても、人がモノや機械として扱われ、命も尊厳も無視されてしまうので、「平和と民主主義」には重要な意義があるわけです。しかし、平和と民主主義のために原爆や絨毯爆撃によって無差別に人を焼却する国もあります。その偽善に比べれば規模は限りなく小さいとはいえ、同質の偽善に今の立命ははまりかけている印象を受けます。

実際のところ、立命の「偽善」は白日の下に曝されつつある、とさえ言えます。Jaspersen 先生は、投書 [§2.14.2] で二つの問題を指摘されています。教学に関する現場の提言を求める形をとっていながら実際の提言は無視されていることが一点、もう一点は、ドイツ連邦共和国が主催者となって日本で行われている行事「日本におけるドイツ 2005/2006」(\*2) の約 1200 件の企画の一つである「白バラヒトラーに抗した学生たち」(\*3) のパネル展示を BKC で行うことを、政治的であることを理由に BKC 学生センターが拒否したことです。これにはドイツ関係者は一様に驚愕したとのこと。

(\*2) <http://www.doitsu-nen.jp/>

(\*3) <http://wwwsoc.nii.ac.jp/jgg/osirase/weisserose.htm>

しかし、立命に限らず、日本の大学全体が、批判的精神そのものを「政治的」であるとして（あるいは非生産的であるとして）忌避する空気で充されていますが、「政治的」であることを排除すること自身は極めて偏った強硬な政治的姿勢であることは意識されていないように思います。かつて、右や左の種々の政治的諸団体に利用されて大学が混乱した苦い経験が背景にある偏向とは推測されますが、流通している価値観を無批判には受け入れない精神を育き維持することは大学の存在理由の核心にあることを考えるとき、今の日本の大学セクタそのものが社会的存在理由を失いつつあることを象徴するような現象であるように感じます。

「寄らば大樹の陰」で動く日本社会には、権力に抗して命を失うようなことを「愚行」とする空気があります。（私自身は展示をみる機会を逸したのですが）「白バラヒットラーに抗した学生たち」の展示をみて「権力批判はやバイ」と感じた学生も少なくなかったかもしれません。しかし、逆に自分自身のそういう思いを通して権力者を愛する日本社会の性を認識した学生もいたかもしれません。もちろん、認識したとしても、それからすぐ自由になれるわけではないと思いますが。

第4回のBKC月曜会の案内がありましたので転載します【3】。今回は金曜日です。なお、衣笠でも同様の学部横断的な会の設立の準備が進んでいるようです。

## 2.14.1 高校での常勤講師制度もヘン

2005-11-28 12:47:23

（長山 徹／立命館高校）

<http://university.sub.jp/apu/index.php?job=kobetsuhyouji&aux=351>

一番最初は退職教員をピックアップして常勤に迎えるという制度でした。だから給料が安い理由も「年金があるので」ということで納得していました。しかし最初期の年輩の方々がおやめになってからは若い人ばかりです。それでもその頃からしばらくは常勤から専任へという幻想があったのではないのでしょうか？三年目に採用試験を受ける方はおられても一年目から他校を受験する方はおられなかったと思います。三年たったら首ですから本校に慣れ、教育力も上がったところでよそに差し上げるわけです。そしてまた新しい方と一から始まります。高校では同じ科目を複数で持つことが普通です。その相担当がころころ変わってゆくのです。

しかし常勤から専任になる方が実際におられても、それは単に偶然のことにすぎないということが周知のことになってきたのではないのでしょうか。だから一年目から採用試験を受ける、二年目で他校へ行くという方が出てきたような気がします。これ以降常勤講師が三年でではなく、一年毎に変わるような事態が多発することさえ予測されます。そうなったら常勤講師がこれだけ増えている中で本校の教育力はいったいどうなるのでしょうか？三年で何があっても首を切る制度から、その前にやめる方が増えて行けば常勤講師制度の内部崩壊です。

ただ実際に内部崩壊しない限り、理事会にはこの無茶な制度が無茶であることが理解されないかも知れません。

## 2.14.2 外国人常勤講師 Jaspersen 先生の投稿

Date: Mon, 13 Feb 2006 13:18:41 +0100

転載註 ( Jaspersen 先生からのバイリンガルな投書です。外国人常勤講師は、毎年、業績と活動を報告するときに、項目 (3) において、教育の現状についての改善点をコメントすることが求められているそうです。そのときのコメントの内容が以下です。そのコメントを読んだ人がいるとは思えない、ということでお寄せくださいました。なお、個人名は転載時に省かせていただきました。)

This is the text, first English, Japanese follows

(3) Other comments : Give any suggestions you may have on how education at Ritsumeikan can be improved. Also, do you have any specific requests?

### 1. Educational reform

In the last year, we, the foreign teachers were invited to participate in the upcoming language reform at Ritsumeikan. Being invited so kindly is of course an honour, so I wrote an essay, in which I discussed several possibilities for an improvement of the current language education system ("Some thoughts concerning the "BKC 2006 Language Education Reform" and the "Kinugasa Campus 2007 Language Education Reform" at Ritsumeikan University, Kyoto, Japan; July 2005). I refrain from repeating the details, you find a copy at your office. This essay I sent to the head of the Office of Language Education, to the head of the BKC Language Education Center, to the head of the doitsugobukai, to the Kyougakubu and many other involved Japanese language teachers. The reaction was close to Zero. Except for two teachers, I did not even receive some sort of acknowledgment, that my essay was received.

If Ritsumeikan University really intends to be taken seriously in its reform efforts, if Ritsumeikan is really interested in that the invitation to "share the reform efforts" will be not solely understood as cumbersome lip-service, the responsible persons at the Language Education centers and the Kyogakubu should respect the efforts and opinion of people who are concerned - at least to a minimum degree. I'm afraid to say, that in my country this is a matter of common sense.

### 2. "Education of responsible individuals"

On Ritsumeikan's official homepage, Chancellor Toyo Omi Nagata postulates: /"Today, what is most vital for Japan are energetic individuals who have well-grounded educational backgrounds and who possess the knowledge and wisdom to handle the challenges that will arise."

/URL:<http://www.ritsumeai.ac.jp/mng/gl/koho/annai/profile/vision/index.html>

In the context of last years "Germany in Japan Year", I was involved in organizing the exhibition "The White Rose - Students against Hitler" at BKC. "The White Rose" was a group of students, who formed a resistance group against the German Nazi regime. Its main leaders group were sentenced to death for spreading leaflets. While the Gakusei Center at BKC supported other events like the concert of a high profile German jazz band and the Photo exhibition of MAGNUM (events, which I also helped arranging), the Gakusei Center refused to support the exhibition of "The White Rose". Reason: The content was political!

Leaving aside, that such an attitude amounts to an insult to any history-conscious person, and that official German institutions involved in this event were - to say the least - "astonished" about this attitude; refusing support of this exhibition has a much broader impact. Please correct me, if I am wrong, but in order to educate independent and responsible individuals, I think the least is to enable your students to inform themselves about people who gave an extraordinary example of such an attitude. Refusing this, leaves unfortunately the impression, that Mr. Nagatas demands on the homepage are nothing more than cheap PR. I probably do not have to comment, how Ritsumeikan's attitude is interpreted in Germany, especially in the light of the present political climate in Japan. The fact, that Ritsumeikan also houses the "Peace Museum", seems obviously to be unknown to at least the Gakusei Center.

"The White Rose" was shown, after all, thanks to the support of concerned individuals and the Kyoushokuin Kumiai.

\*\*\*\*\*

(3) Other comments : Give any suggestions you may have on how education at Ritsumeikan can be improved. Also, do you have any specific requests?

#### 1. 教育改革

昨年、私達外国人教師は、来たる立命館の言語教育改革への参加を依頼されました。好意的に招かれたことは、もちろん光栄なことでした。ですからそれに応えるために私は、現行の言語教育システムを改革するためのいくつかの可能性を検討した小論文を書きました。(立命館大学「BKC 2006 年度・言語教育改革」と衣笠キャンパス 2007 年度・言語教育改革」に関する考察) この書類はみなさんすでにお持ちのはずですから、その内容をここで繰り返すことは控えます。私はこれを立命館大学言語教育推進課長、BKC 教学推進課長、ドイツ語部会長、そして教学部をはじめ、言語教育改革に関わる多くの語学教師陣に送りました。しかし、現在に至るまでお二人の先生方以外何の反応もありませんでした。さらには、その書類を受け取ったという何らかのかたちでの通知もいっさいありませんでした。

もし立命館大学が 改革に対して本当に真剣に取り組もうとしており、「共に改革への努力をしよう」という呼びかけが口先だけの言葉ではないのなら、言語教育センターや

教学部の責任者は、その目的に対して貢献しようとしている者の努力や意見に対して何らかのかたちで最低限のレスポンスを示すべきです。これは残念ながら、私の母国では常識の問題です。

## 2. 「責任感ある個人の教育」

立命館の公式ホームページで、長田豊臣総長はこのように述べています：「今日のわが国で何よりも必要とされるのは、このような豊かな教養に裏打ちされた、個性的で危機対応能力のある、エネルギッシュな人材なのです。」

\*参照 URL: <http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/koho/annai/profile/vision/index.html>

「白バラ展 昨年、「日本におけるドイツ 2005/2006」(\*1)に関連して、私はBKCでの展覧会「白バラ—ヒトラーに抗した学生たち—」(\*2)の企画に関わりました。「白バラ」とは、ドイツのナチス政権に対する抵抗組織をつくった学生達のことです。彼らのリーダー達は、ビラを配布した罪で死刑判決を受けました。

転載者註

\*1 [http://www.doitsu-nen.jp/DEU\\_JA.html](http://www.doitsu-nen.jp/DEU_JA.html)

\*2 <http://wwwsoc.nii.ac.jp/jgg/osirase/weisserose.htm>

BKC学生センターは、一方で知名度の高いドイツのジャズバンドによるコンサートや写真展MAGNUM等の他のイベント（私はこれらの企画にも助力しましたが）を援助しながら、「白バラ—ヒトラーに抗した学生たち—」展に対しては、それを拒否しました。内容が政治的であるという理由です！

そのような態度は、史実を認識する人々への侮辱となるということ、またこのイベントに公式に関与したドイツの各機関が少なからず驚いていたことはひとまず置いておくとしても、これは非常に大きな衝撃でした。私が間違っているのなら訂正していただきたいものですが、独立心と責任感ある個人の教育のために、学生達にそのような精神の素晴らしい一例を伝えられる状況を持つということ、これは教育者ができる最小限のことではないでしょうか。この意味を踏まえ、この展覧会を拒否した事実によって、ホームページに書かれた長田氏の言葉は安易な広報活動以上のものではないという印象を残してしまったのは残念なことです。立命館のそのような態度がドイツではどのように解釈されるかについては、特に現在の日本の政治情勢を照らしてみれば、私がコメントする必要もないと思います。立命館には「国際平和ミュージアム」がありますが、少なくとも学生センターには明らかにこの存在は知られていないようです。

様々な経過の後、「白バラ—ヒトラーに抗した学生たち—」展は実現することができました。関心を持ってくださった方々と教職員組合のサポートに感謝いたします。

### 2.14.3 第4回月曜会のご案内

月曜会とは、立命館・BKCの未来を考える教職員の自由なフォーラムです。今回は、社系学部の事情にあわせて金曜日に開きます。場所は、社系のメディアライブラリのあ

る時計台の建物の7階です。どなたでも参加できますので、ご案内します。

とき 2月17日(金) 午後6時—

ところ アクロスウイング7階の第3研究会室

第一部「この間の動きをふりかえって」

第二部「立命館・BKCの研究教育とガバナンスを考える」

話題提供 中村 雅秀さん(経営学部)

とくに若い教職員のかたがたの参加を歓迎します。食事の持ち込みもOKです。

世話役(連絡先)

池田 研介(理工学部 ahoo@amber.plala.or.jp)

藤岡 惇(経済学部 fujioka@ec.ritsumei.ac.jp)

三浦 正行(経営学部 内線7479)

## 2.18

[Bilingual Version in Preparation: <http://ac-net.org/rtm/bunsho/60>]

ガバナンス文書さる 2月1日の常任理事会は1月11日の執行方針案をほぼ無修正で「決定」したようです。1月24日の常任理事会では、各学部・研究科教授会から、「1/11執行方針案」が教育と研究の機能に深刻な悪影響があることを指摘する具体的批判が多数報告されていました【1】。常任理事会は、これらの批判のいくつかを「執行方針の考え方と判断について」という文書で詳しくとりあげたうえで退けていますが、退ける理由としてあげていることは、「今後の検討事項に属する」か「朱雀キャンパスへ本部機能を移転する以上仕方がない」に尽きていると言っても過言ではなく、真摯に批判を受けとめたものにはなっていません。

国際関係学部教授会の意見書は、本部機能の朱雀移転計画自身の正当性について疑義を述べています：

「『部体制』『学部執行部体制』『会議』の再編議論にあたっては、本部機能の移転を前提にした提起ではなく、まず本部機能移転に関する教学的な必要性の説明があつてしかるべきである。教学現場から離れた朱雀キャンパスに本部機能を移転することは、教学現場とは離れたところに管理部門を置くことであり、高等教育機関として適当かどうか疑問が残る。そもそも朱雀キャンパスへの本部機能移転などの議論がどのように行わる、決められていったのか、その経緯とともに、本部機能の朱雀キャンパス移転が教学的に必要なことなのかどうか改めて説明を求めたい。」

2月1日の常任理事会文書では、「朱雀への本部機能移転を前提とする以上、各教授会が懸念する悪影響を解消するために合理化を進めなければならない」という趣旨の議論が

繰り返えされていますが、これは、はからずも、朱雀への本部移転が、学校法人としての立命館学園の機能に根本的な悪影響があることを常任理事会が明確に認識していることを示しています。それどころか以下のような文言もあります：

「従来キャンパスに学園本部がおかれていたことで可能であった様々な組織間の迅速な意思疎通は、本部機能の多くが衣笠キャンパスから移転する物理的条件の下では従来のように機能しなくなり、新たな合理的運営が必要となる。」

学校法人としての使命遂行機能にも本質的な悪影響があり、組織において最も優先されるべき意思疎通の効率も犠牲となるような、本部朱雀移転を強行する理由は何でしょうか。わたしたちが立命館学園の運営者に期待する合理的判断力が失われつつあることを危惧します。

ガバナンス文書に関する年末の意見集約では、常任理事会が的確な判断力を失い暴走する場合に歯止めが必要であるという指摘が多数ありました。それに対し常任理事会は、学部長理事制度こそ「歯止め」である、と回答しました。しかし、全学の批判を退け実質的に無修正のまま「1/11 執行方針」を2月1日の常任理事会が「決定」したことは、危惧されている「暴走」に他ならないと思いますが、学部長理事制度は「歯止め」として機能しなかったように見えるのです。

昨年より発生している、運営上の種々の「判断ミス」と、それを判断ミスとは気付かない、あるいは認めようとしない運営責任層の判断力と認識力と柔軟性の低下は、立命館学園の健全な発展にとり大きな脅威になりつつあります。高い認識力と適切な判断力をもつ方々が立命には多数おられることを考えると、運営責任者の交替は立命館学園にとっての緊喫の課題になりつつあると思います。

残念ながらリコール制は制度上は存在しませんが、「リコール」の原点は、構成員の大多数による不信任の意思表示です。朱雀キャンパスへの本部機能移転の是非、そして、中央主権的事務体制への転換の是非についてレファレンダム（全体投票）をIT技術を利用して行うことは、リコールに近い効果を持つ可能性があります。立命館学園の構成員に限定すれば、短期間にかなり正確な意向確認は可能と思われれます。立命の現在直面している内的危機を回避する方法の一つとして、このような方向について、ご意見や提言をお寄せください。

「APUにおける常勤講師の雇用継続をもとめるネット署名」 昨年11月から始まった「APUにおける常勤講師の雇用継続をもとめるネット署名」への賛同署名数は500名を越え、アクセス数は4万を越えています。立命館学園からは、学生さんの署名は多いようですが、教職員の署名はまだ少ないようです。

ネットの最近の状況を見ると、ネット上に実名を出すことを躊躇う人が多いのは当然と思いますが、この署名では、ネット上では氏名非表示とする選択肢がありました。立命館学園の健全な発展にとってもこの問題は看過できない面がありますので、懸念される方で要望書【2】に賛同される方は署名しメッセージを残されますように：

署名場所：<http://university.sub.jp/apu/>

## 2.18.1 ガバナンス文書に対する各学部教授会の意見抜粋

1月24日の常任理事会に提出された各学部教授会の意見抜粋

<http://ac-net.org/rtm/bunsho/57>

(以下のファイルは <http://ac-net.org/rtm> と同じアクセス制限があります)

意見全体 (24 ページ)

<http://www.ritsumei.ac.jp/se/tjst/doc/kyoujukai-iken-061.pdf>

各学部毎に分けたファイルは

<http://www.ritsumei.ac.jp/se/tjst/doc/kyoujukai-iken-061/>

にあり、ファイル名は各小見出しに記しています。なお、抜書以外にも重要な論点が多数指摘されています。

○法学部教授会意見 law.pdf

抜書「議論にあたって踏まえるべき課題

1. 意思形成や業務執行を検討する際には、大学の役割が「学術の発展」と「学生の教育」であることを基本に置き、立命館学園がいかなる貢献をするかの目標設定がなされるべきである。

2. 学校法人は、教育と研究に奉仕する公的な役割を担った公的存在である。大学や教学組織のあり方を考える際には「学部」が基本とならなければならない。学校法人はそのような大学と協働して教育と研究を進めていく責務を負っている。

3. 意思形成の段階で十分な議論を行うことが迅速性を果たすことになる。

6. 常任理事会に対するチェックシステムと責任の取り方についての方針が必要である。

8. 部の再編にあたっては、学生と教学実態にもとづいた方針に基づかなければならない。

9. 衣笠・BKC 毎に管理運営を行い、それを朱雀キャンパスの本部が調整する形態をとるべきである。」

○経済学部教授会意見 ec.pdf

抜書「教育研究組織のあり方については慎重を期した議論が必要であり、これらを含んだ学園ガバナンス改革の議論は今後の提起をふまえて総合的に議論していく」(『基本的考え方』)との判断にもとづき、教育・研究(組織)に係る議論を先送りにし執行体制のみが提起されているが、教学議論を優先させる、というこれまでの学園方針に反する。

教育・研究のあり方の十分な議論なしに、執行体制のみを議論することはできない。また、教育・研究のあり方の十分な議論なしには執行体制再編後の業務負担が明確にはならないため、学部の体制(執行部体制を含む)や組織体のあり方に対する議論もできない。」

○文学部教授会意見 lt.pdf

抜書「1. 今後は、常任理事会・常務理事会に権限と責任が集中していくことになるので、理事・常務理事はそうした位置づけに相応しい人材が選任されなければならない。しかし、現在の理事・常務理事の選出方法および任期については(規定はあるものの)わかにくく不透明な面もあるため、具体的な選出過程を示してほしい。

2. 常任理事会の執行力を高め、その責任を明確にする方向性は強調されているが、「結果責任(失敗した場合)」の取り方にかかわる具体的な記述がない。執行権限は常任理事会に集中させるのに、失敗した際には「合意した全学の責任」という論理は成り立たないので、明記してほしい。」

○理工学部教授会意見 se.pdf

抜書「5. 教育研究に係わる方針を議論しないまま、時間が無いという理由で事務体制の変更だけ先に行うのは、教育組織の健全な改革とは言えない。正しい順番で、時間をかけても十分な議論を行うべきである。

6. 「理工系学部組織再編」についての関連性が述べられているが、これについては公式に理工学部教授会で一度も議論した経緯はない。

上記議論の末、1月24日の教授会意見として下記文書を教授会決議として付記するように要請され、種々議論の結果、賛否の数を付記して理工学部教授会意見とすることで合意した。

(1) 理事会の1月11日付文書前半の「…意見集約結果に対する基本的考え方」は、理工学部をはじめとする各学部教授会からの意見に答えていない。大学の使命たる教学の実現という基本原則を推進するとの視点からの再検討を要請する。

(2) 理事会文書後半の「…執行方針」の詳細は、この再検討抜きに拙速に進めるべきではない。」

(賛成:54、反対:13、白票:6)」

○経営学部教授会意見 ba.pdf

抜書「意見集約の結果と今次の「執行方針」提起との関係が不明である。」

「朱雀への本部移転としながら、全体の部再編が出されている。教育研究組織の論議は「中期計画」の策定次第で、部のあり方が変更される可能性もあるのに、再編が先行している。

学部執行部体制や副学部長のあり方は、教学部の今後の体制や、教育組織のあり方と深く関わる議論であるにもかかわらず、潜行して提起されている問題がある。」

「教学、財務、総務などが本部に集中していくと同時に、教育研究の現場である学部との距離が拡大する。」

○産業社会学部教授会意見 ss.pdf

抜書「今回の提案についての産業社会学部の意見は、学園運営や民主主義的な合意形成のあり方、とりわけ「常任理事会の独断専行をチェックできる大勢」に対する共通認識がない限り、「執行方針」についての議論はできないというものである。常任理事会は、二条移転と同時に執行方針の策定を急ぐ必要があるというが、なぜ二条移転と同時に全てのことを行うべきか、理解に苦しむ。ガバナンスの議論・部の再編等々全てを二条キャンパス移転と同時に行う理由についての説明がなされていない。こうした点について理事会から具体的な回答がなければ、権限と責任のあり方について議論の出発点にも立てないし、全学的な合意を得られない。」

○国際関係学部教授会意見 ir.pdf

抜書『『部体制』『学部執行部体制』『会議』の再編に関する執行方針』について、朱雀キャンパスへの大学院及び本部機能移転が主たる理由として、2006年度4月段階での実施が必要とされている。だが、朱雀キャンパスへの本部機能移転に関しては、学園規模の拡大などが理由として挙げられているが、教学的観点からすると、二条駅前に立地する朱雀キャンパスは学生・院生の学習・研究の場として高い利便性を持つものであり、もっぱら学生・院生の教育施設として活用されるべきである。また『部体制』『学部執行部体制』『会議』の再編議論にあたっては、本部機能の移転を前提にした提起ではなく、まず本部機能移転に関する教学的な必要性の説明があつてしかるべきである。教学現場から離れた朱雀キャンパスに本部機能を移転することは、教学現場とは離れたところに管理部門を置くことであり、高等教育機関として適当かどうか疑問が残る。そもそも朱雀キャンパスへの本部機能移転などの議論がどのように行わる、決められていったのか、その経緯とともに、本部機能の朱雀キャンパス移転が教学的に必要なことなのかどうか改めて説明を求めたい。

○政策科学部教授会意見 sps.pdf

抜書「第一に、現状分析がまったく欠落している。何が現状の問題であるかの分析をせずに、総長・理事長が推進したいことを強行しようとしているとしか思えない。どの会議において、どんなメンバーが何を決定しているのかという会議体のリストアップと、その問題分析がなされない限り、会議体の再編成の提案はありえない。(以下略)

第二に、権限委譲についてはまったく言及がない。朱雀キャンパスに本部が移転した場合、本部は現場と物理的に遠くなり、結果として情報の集まりが遅くなる。本部は現場であるキャンパスとセットでなければ機能を全うすることができないにもかかわらず、キャンパスには本部と直接につながる職員が置かれておらず、日常業務にかかわってキャンパスで起こるさまざまな問題に、誰が決裁権限を持つのかまったく書かれていない。(中略) 権限委譲の範囲が明確にした分権がなされない組織では、中枢機能は生きてこない。

第三に、総長・理事長室、ならびに総務部の役割についての合理的な説明がない。総

長と理事長はそれぞれ教学と経営の責任者であり、本来緊張関係にあるはずである。それがなぜ一つの部署となっているのか、疑問である。(以下略)

第五に、「常任理事会は民主主義的な議論や情報の開示に積極的につとめなければならない」とあるが、自由な討議をどのように保障するのか示してほしい。この間のやり取りを見ていると実質的な議論はまったく保障されていない。」

#### ○情報理工学部教授会意見 is.pdf

抜書「教育研究組織に関わる課題は、「管理運営機構改革検討委員会」で検討し、6月下旬に「常任理事会」から提起されることになっているが、それまでは教授会での情報交換はないのか。一度提起されると、内容の検討よりも内容の説得が最近の傾向であり、十分な全学討議ができない可能性がある。」

#### ○法務研究科教授会意見 gr-houmu.pdf

抜書「教学対策会議、研究科主事会議、大学院教学委員会を統合して「教学対策会議」を設置し、このいわば「大教対」において、学部、大学院を含めたすべての教学事項につき議論、調整するという仕組が提案されている。(中略)「大教対」がすべての学部、大学院にわたる多様で大量な教学課題を議論、調整するという仕組が機能するのか疑問である。」

「大学院委員会について、その権限を学位取得に関わる事項に限定し、他の役割は大学協議会へ統合することが提案されている。これは大学院に関わる事柄についての権限の構造の変更を提案するものである。(中略)本提案を実施するためには、大学院学則の改正が必要だけでなく、諸規程等において「大学院委員会の議を経て」等となっているものについては、「研究科の研究委員会または教授会の議を経て」等と修正する必要がある。(中略)大学院委員会の役割、権限の変更は、まさに教学諸機関のあり方にかかわるものであり、本文書の提案の趣旨からはずれるものである。」

#### ○応用人間科学研究科教授会意見 gr-ningen.pdf

抜書「1) 政策のない提起となっていること。大学院のあり方が今後の大学の質を決める重要な環となりつつある段階で、大学院政策の理念や具体像のない事務体制再編として本文書が提起されていることに問題がある。しかし、その事務体制再編のなかに、重要だと推測できるような改革が埋め込まれている。大学院部を廃止すること、博士後期課程における研究者養成の課題の再編と研究部の関連、独立研究科の運営体制の再編(独立研究科の主事の負担増=学生担当、教務担当、研究担当として、すべてにかかわる想定図が描かれている)などである。これらはすべて教学問題であり、研究科の運営に大きな影響を与えるだけでなく、立命館大学大学院の今後に大きく影響する。いったん、この文書を撤回し、大学院改革の理念と政策とあわせて、再提起されるべきだと考える。いわゆるガバナンス文書のいう「責任ある学園運営と新しい民主主義的な合意形成」に

相応しい提起の仕方ができていないと言わざるを得ない。」

○言語教育情報研究科教授会意見 gr-gengo.pdf

抜書「執行方針」文書について。この文書の提起は、朱雀キャンパスへの本部移転を直接の契機とする大学の機構再編の提起であるが、「2007年度に見込まれる教育研究組織の再編や新たな学園ガバナンス改革をも考慮したものである」とされている。それならば、教育研究組織の再編や新たな学園ガバナンス改革の具体的な提案と合わせて検討しなければ、きわめて部分的な情報のみで判断することになってしまう。たとえば、大学院大学院部の再編も、今後の大学院のグランドデザインに合せて検討しなければ判断のしようがないが、これは別途の委員会で議論中であり、全学には公表されていない。」

○先端総合学術研究科教授会意見 gr-sentan.pdf

抜書「大学院部は解体再編され、研究者養成は研究部に、前期課程は教学部に統合されるという。また独立研究科は教学部の管轄となるという。これらの記述は独立研究科でありかつ一貫制博士課程である先端研のありかたを度外視した、少なくとも先端研の今後の発展を助長するような体制の保証という視点がいっさいないものと受け止めざるをえない。(中略)「研究部における大学院生対応は今後の検討課題とする」と平然と断言されてしまつては、われわれとしても唯々諾々と承服することは、現に先端研で研究に取り組む院生たちに対する責任からしても、けっしてできるものではない。」

「教育と研究を専門家の要請という視点からどのように結合し、独自の意思によって方針として実施するか、というのがまさに「教育と研究」が独自の形で結合する大学院レベルの執行責任部署である大学院部の役割であり、そうした役割がこの数年の状況の推移のなかで消失したと判断する根拠はひとつもないとわれわれは考える。今後の大学院の重要性をことあるごとに強調する現理事会執行部が、大学院レベルでの固有の政策と意思決定をおこなうべき大学院部の解体の方針を出していることはきわめて不可解としかいいようがない。」

○テクノロジー・マネジメント研究科教授会意見 mot.pdf

抜書「教育・研究の基礎単位である学部や研究科の持つ教育・研究上の機能・役割からして、それら教学機関や教授会の戦略的な意思決定が正しく尊重される学園運営が行われる必要がある。それは、教授会と常任理事会が双方に持つ「権限と責任の明確化」であり、『常任理事会の責任のあり方は「教学と経営を統一」して運営してきた』(3p) ことにとどまらない、教学と経営管理の住み分けの課題としても学園の新しいガバナンスの関係が整理されなければならない。」

## 2.18.2 常勤講師の雇用継続をもとめる署名協力をお願い

<http://university.sub.jp/apu/youseisho.html> より転載

署名ページ：<http://university.sub.jp/apu/>

### 【要望書】

2005年11月

各 位

大分県労働組合総連合

議 長 後藤 俊光

大分地域労働組合

執行委員長 池本 和之

立命館アジア太平洋大学における常勤講師の雇用継続をもとめる署名協力をお願い

日頃からのご活躍に敬意を表します。

さて、2000年4月より大分県別府市に「立命館アジア太平洋大学」（以下「APU」という）が開学しました。内容のユニークさもあり日本だけでなくアジア周辺諸国をはじめ世界から学生があつまり、「自由・平和・ヒューマニズム」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」の基本理念のもと学生も4000人となり着実な発展を遂げてきています。開学までは地元自治体の経済負担もあったことから、批判の声が上がりましたが、現在私たちをふくめ少なくない県民がAPUの理念の実現にむけて発展することを願っています。

ところが今年になり大学側は教員の3分の1以上をしめる常勤講師の雇用について突然来年4月以降は継続雇用せず、一応の任用期間のおわった常勤講師から次々と「雇い止め」することを通知しました。しかし開学にあたって、常勤講師は雇用が継続されると説明されており、雇用の安定を確信してAPUに着任してきました。しかも、日本語の常勤講師は開学前1999年10月24日に京都にあつめられ、大学側から「4年契約の後も契約を継続できる」「どうぞ定年までいてください」と説明をうけています。

そのため他の大学での仕事をやめたり、他の大学への就職も可能だった中でAPUを選択し、APUに着任してきた人たちばかりです。そのような中で突然の「雇い止め」は絶対に認められません。

常勤講師は「雇い止め」の通知をうけ、大分地域労働組合に加盟し、現在も「雇い止め」撤回、雇用継続をもとめる話し合いを続けています。ところが、大学側は雇用契約書が有期雇用であったことから問題ないとの立場にたっており、解決に至っていません。

大学は常勤講師を「雇い止め」とし、新たに「上級講師・嘱託講師」制度を導入することを一方的に通知しています。しかし「上級講師・嘱託講師」制度は新たな待遇改悪と不安定な身分となるものです。現在、言語教育と研究を担っている常勤講師はAPU

教員の3分の1以上をしめ、大学運営と教育・研究の中でも重要な部分をすでに担っています。常勤講師の「雇い止め」と「上級講師・嘱託講師」制度の導入は教員の意欲とレベルを低下させ、教育・研究の質までも低下するのではないかと危惧されます。

また今回の「常勤講師の廃止」と「上級講師・嘱託講師」制度の導入は当事者にとっては突然発表されたものであり問題です。大学運営こそ、経営側（理事会）と教職員、学生が力をあわせて民主的に行うことが大切であり、経営側（理事会）には常勤講師、非常勤講師とのもっと誠実な話し合いと合意形成への努力が必要だと考えています。

つきましては、常勤講師の雇用継続とAPUの民主的発展のために別紙署名に取り組むことになりました。ご理解、ご協力のほどお願い致します。

以 上

【冊子編集者注】この後に「常勤講師の雇用継続をもとめる要請書」【1.27.3】が再掲されていましたが、ここでは割愛します。

## 2.25

( <http://ac-net.org/rtm/bunsho/67> )

長すぎる、というご意見がありましたので、「立命館の岐路」サイト等の記事を紹介する形式にしてみました。

### 2.25.1 第4回BCK月曜会報告

第4回BCK月曜会(2/17)では、10数名の教員が参加し、立命の現状についての意見や情報の交換がありました。経営学部の中村雅秀先生が「立命館の光と影」と題し、種々の話題と洞察を述べられました。他に、立命で進行している職場崩壊の実態や、松山大学で寄付行為を改訂して学長のリコール制が導入されたことなどの紹介もありました。

=> <http://ac-net.org/rtm/bunsho/62>

### 2.25.2 ハーバード大学のサマーズ総長が辞任

ハーバード大学のサマーズ総長が辞任しましたが、学部自治の伝統を無視した強権的  
大学運営に対する反発が大きくなり大学運営が破綻したため、と報じられています。

=> <http://ac-net.org/rtm/bunsho/65>

### 2.25.3 『IDE 現代の高等教育』より

上記に関連しますが、慶應義塾の安西祐一郎塾長が、執行部だけに権限を持たせるのは、大学の本質に照らしても行き過ぎであり、学長のリーダーシップの本質は分散型と集中型のトップマネジメントをバランスさせるところにあると、述べています：

(IDE 現代の高等教育 2006年1月号 学長の可能性 p4-8 「大学改革とトップマネジメント」)

=> <http://ac-net.org/rtm/bunsho/66>

同じ号の巻頭言で大崎仁氏が「改革に望むこと」と題して、大学改革に転用されているニュー・パブリック・マネジメントの手法について、英国の研究者が指摘している問題点を紹介していますが、「経費を削減してサービスを改善するのはときには、困難である」「専門家から経営者に権限を移行させると、医療や教育のようなサービスでは問題が生じる」「多くの方法で目標と業績指標を導入することは、市場の導入というよりは中央計画に近い」などは、立命館の現状と無関係ではないように感じます。

=> <http://ac-net.org/rtm/bunsho/59>

### 2.25.4 APU 常勤講師に対する雇い止め問題

APU 常勤講師に対する雇用継続の約束の有無に関する紛糾は上で指摘されている諸問題の具体例と感じられます。

雇用継続の要請書への賛同署名サイトで、別府出身の立命館大学文学部の非常勤講師の方が意見を述べています。「任期制にすれば人が自由に流れて、活性化がすすむと大学当局は思っているようですが、別府というロケーションではそれは無理だと思います。」また、留学生のアルバイトの実態に関する懸念も提起されています。

=> <http://university.sub.jp/apu/?job=kobetsuhyouji&aux=759>

また、APUの学生さんが「良い学校をつくるためには長い時間がかかるものの、それが崩れるのにはそれほど時間を要しません。失う前に、今ある当たり前だと思いがちなものの大切さについて考えましょう。誰の味方とかではなく、今回の学校側の考え方が全体の不利益につながると考えるので賛同いたします。」と書いて賛同署名しています。

=> <http://university.sub.jp/apu/?job=kobetsuhyouji&aux=757>

### 2.25.5 「怪メール」とならないために

お前は偉いのか、という種類のことが書かれた、学園内から発信された、差出人不明のメールを受け取りました。私が名前を出しているのは、単に、責任の所在を明確にし、上のような「怪メール」とならないようにするためです。

## 2.28

### 2.28.1 雇止予定の APU 常勤講師二名が京都に来ます。

きょう (2/28) と明日 (3/1)、理事会が3月に雇止を予定している APU 常勤講師の方二名が別府から京都に来られます。法人執行部と立命組合との会談の他、ビラの配布、種々の団体への働きかけ、記者へのレクも予定されているとのこと。きょう (2/28) 夕刻には、京都駅近くで、BKC 月曜会と衣笠フォーラム (仮称) のメンバー等、教員有志との懇談が予定されています。個人的に支援のご意思のある方はご連絡ください。

この問題の基礎資料としては、細字で印刷しても約 50 ページになる、5 回にわたる団体交渉記録があります。

=> <http://www.geocities.jp/apuunion/page-06.html>

特に第 5 回 (1/24) の記録は、約 20 ページあります：

=> <http://www.geocities.jp/apuunion/page-22.html>

第 5 回では、組合 (APU 分会) 側が、失職直前の現実的な提案として、APU の定員を 5 割増にした来年度からの 4 年間は雇用継続してもらえないかと提案しています。

### 2.28.2 ハーバード大学のサマーズ総長の辞任

ハーバード大学のサマーズ総長の辞任についての詳しい情報がネット上で増えています：

=> <http://ac-net.org/rtm/bunsho/68>

### 2.28.3 「全学園投票」のページを試作しました。

「本部移転中止を求める全学園投票」というテーマで実験中です。実験に参加いただき改善点やお気づきの点をお知らせいただければ嬉しいです。

=> <http://ac-net.org/rtm/poll.php>

ポイントは

(0) 対象：立命館学園の全教職員 (含非常勤)。

(1) 投票を確認するメールを立命ドメインのアドレスに送付するので匿名では投票できない。

(2) しかし、何名の投票があった段階で氏名を公表するかを選択できる：1 名, 20 名, 200 名, 600 名, 1000 名, 2000 名の 6 段階。(1 名とすると、最初から氏名公表、ということになります。)

(3) 投票の際に意見を付すことができる。

(4) 投票内容を後で本人が修正・削除できる。

(5) 賛同者数の部局別内訳と職種別内訳を表示。



## 第3章 3月

### 3.3

#### 3.3.1 APU常勤講師の記者会見

京都に来られたAPU常勤講師の方々の記者会見が、3月1日午後、京都府政記者クラブでありました。10名ほどの記者が約一時間半の質疑をしたそうですので、この問題に一定の関心を持った記者が少なかったようです。翌朝の京都新聞には以下の記事がありました。他紙で記事を見られたかたはご一報ください。

2006年3月2日付 京都新聞朝刊

雇用継続求め組合が要望書 立命館アジア大

大分県別府市の立命館アジア太平洋大の講師雇用問題で、大分地域労働組合などは1日までに、学校法人立命館（川本八郎理事長）に雇用継続などを求める要望書を出した。

同組合によると、2000年春に4年契約で採用された常勤講師らが、05年度末に雇用打ち切りを通告された。「大学の説明会で契約終了後も雇用継続できると説明を受けた」などと主張している。立命館は「組合の主張は全くの事実無根。制度運用に何ら問題はない」としている。

#### 3.3.2 APU常勤講師問題-理事へのメール

以下のメールを理事の方々にお送りしました。

( <http://ac-net.org/rtm/bunsho/72> にも転載)

Subject: 理事のみなさまへ

From: TSUJISHITA Toru

Date: Fri, 03 Mar 2006 00:37:02 +0900

2006年3月3日

学校法人立命館 理事会

理事のみなさまへ

立命館大学の一教員として、お願いがあります。

みなさまが、教員・職員の多様な雇用形態の導入を学園の経営戦略の柱として位置付

け進められていることはよく認識しております。この雇用戦略を10年近く展開してきた今、その成果を評価し、この戦略の是非を教学的合理性、経営的合理性等、種々の角度から吟味し、必要があれば戦略の転換を図ることは全学園的課題になりつつあると感じていますが、そのことについては別の機会にまたお願いしたく思っています。

今回のお願いは、APUの立ち上げに尽力されてきた常勤講師の方々についての特殊事情に関することです。

開学前、採用内定者に対し1999年10月24日に衣笠で説明会があり、そこに参加した人たちは一様に4年後の「契約更新」があるという心証を得て人生設計をしAPUに赴任されました。

当日、法人側が用意した説明会資料「質問リスト」の19番目に「4年後の更新について知りたい」という項目がありました。説明を聞いて、その項目の余白に、ある人は「二期目の契約可(条件は1期目と同じ)」と書きこみ、別の人は「4年+1年。その後の契約更新あり。しかし、給与条件はかわらない。常勤講師、講師..60才まで」と書き込んでいます。他にも同様の書きこみをされている方も多いそうです。実際、常勤講師14名の方が、同様の説明を受けた旨、昨年7月に署名されています。さらに、教授・助教授各1名の方も同様の説明を聞いたと署名されています。

しかし、団体交渉の記録や、本日の京都新聞記事を見ますと、みなさまは、上のようなことは事実無根であると主張されています。例外を認めると「多様な雇用形態」の運用に支障がでると懸念しておられるのでしょうか。しかし、開学時の特殊事情を考えれば、それが慣例となる懸念は杞憂ではないでしょうか。

APUを開学し軌道に乗せるまでの教職員の方々のご苦勞は想像も及ばないほどのものと思っています。海外からの学生さん達に対する教育には、日本の信用にもかかわり、重い責任が伴っています。日本語を全く知らなかった留学生が短期間に日本で不自由なく生活できるまでに育ったのは、日本語教育にたずさわった先生方の功績であることは、みなさまがただでなく、多くの人達が認識するところとなっています。この尋常ならぬ功績に対し、特別な配慮をしたとしても、それが慣例となるような類のことではないことは誰でもわかることです。

1月24日の団体交渉の記録をみますと、常勤講師側は、開学前説明会に関する問題は棚上げとし、2002年4月以前に着任した常勤講師の方を学生が5割増となる2010年3月末まで雇用することを求めていましたが、昨日、皆様はそれを拒否されたと聞きました。

この問題について、心の通う対応をされることは、みなさまの学内外での信望を高めることです。みなさまが受ける信望は、立命館の受ける信望と不可分であり、わたしたち教職員が社会や学生から受ける信頼とも不可分です。

一教員として、いまひとたびの賢慮を切に願う次第です。

## 3.20

### 3.20.1 BKC フォーラム (3/16) 報告

先週 (3/16) の BKC フォーラム『ガバナンス文書と BKC 事務組織再編について考える』では、職員の方々が現場の声を伝えられました。ビジョンも不足、これまでの総括も不足する中での見切り発車に、これ以上もてあそばないでほしい、という思いが現場に広がっている、ということを知りました。

「走りながら考えさせてくれ、途中でおかしいところがあれば直す」と現理事会は公言していますが、そこまで拙速に行う緊急性と必要性が朱雀への本部移転にあるとは誰も思っていないにもかかわらず、二年前の決定事項を今変更できるわけがない、と聞かされるばかりです。

また、「中期計画」策定の作業が始まろうとしています。中期計画の内容によっては事務組織のさらなる変更が予想されるため、来月に発足する「再編」の準備作業に忙殺される職員の方々の間に、すぐにまたやりなおすことになるのではないか、という思いから徒労感が広がっているとも聞きました。逆に、中期計画を見越した事務組織再編であるとすれば、全学で作るはずの「中期計画」の大枠が実質的には決まっていることを意味します。(そもそも「中期計画」自身も、全学園から種々の疑念や批判があった形式です。)

フォーラムでは、話題提供のあとに意見交換があり、組合幹部の方々と参加者の間で夜 10 時過ぎまで活発な議論がありました。

組合の主張や教授会の意見には左右されることなく学園運営を行うことを決意し実行に移している経営層に対し、不信任と退陣要求の声は、学園運営の中核にいた層も含め学園内で広範に聞かれるようになっている。退陣要求書に組合員の中から 500 名規模、場合によっては 1000 名規模の署名を組合が集めることは不可能ではないし時間がかかるものでもない。個人ベースとなる困難で時間のかかる訴訟の支援体制作りをするだけでなく、組合として検討してもよい、迅速で有効な現実的手段なのではないか。

という趣旨の意見がありましたが、まだその方向を検討する時期ではないというのが組合の公式の判断のようでした。

凧と同じように、現場からの強い牽引があつてこそ、外からの強い風を揚力として高く登りつつも安定した学園運営が有りえたのだと思いますが、立命館の経営層は、いまや、現場からの牽引力を有害無益な桎梏とみなし、現場と結ぶ糸を明確に断ってしまったと言えるでしょう。現場との絆を断って高く高く舞いあがる凧は教育と研究の現場とはもう関係がないのです。糸が切れた凧の行く末は誰でも知っています。現場としっかり糸でつながった凧を揚げなおす努力は、現場に課せられた重い緊急の課題です。

### 3.20.2 法政大学理事会の豹変

法政大学の五十嵐仁教授が「転成仁語」という公開ページで法政大学理事会の豹変を3月18日に伝えています(\*)が、立命館と酷似する「構造改革」が約1年遅れで進行中のようです。「発言の自主規制は民主主義者の取るべき道ではなく、私は民主主義者としてありたいと願っているのですから....」と躊躇しつつも学外にメッセージを発信する決意をされたようです。

\* <http://sp.mt.tama.hosei.ac.jp/users/igajin/home2.htm#0600318>

### 3.20.3 サイト ac-net.org とは

「立命館の岐路」のページ ( [ac-net.org/rtm](http://ac-net.org/rtm) ) を含むサイト ac-net.org について質問がありましたので簡単にご説明します。

2000年頃のことですが、大学を「知の共同体」の場とは位置付けず、財政的操作で大学間競争を人工的に加速させれば「大学改革」が進むだろう、という考えに基く近年の大学政策の悪影響が急速に広がりつつあることを懸念した人達が、ICT (Information communication technology) 革命を活用しインターネット上に”Academia e-Network”を形成し、知の共同体のインフラの一つとすることができないかと夢想したことがありました。ac-net.org は、その設立準備会のサイトでした。

種々の提案がありましたが、Academia e-Network を、浅いが広く機動的な新しい連携様式(\*)ととらえ直し、準備会は2003年に解散しました。当時の諸資料を保存する目的もあり、サイトとドメイン名を私が個人で受けつぎ今日に至っています。従って ac-net.org は、今は私個人のサイトで個人で管理しています。

\* <http://ac-net.org/item/12>

クーデターと言っても過言ではないほどの意思決定構造の急変に衝撃を受けて「野路便り」を始めましたが、一つの組織内部でも、広く浅い機動的な連携様式”Academia e-Network” が何らかの意義を持ち得る状況ではないかと感じています。

### 3.20.4 自己紹介

なお、最初に自己紹介すべきでしたが、わたくしは2004年4月に立命館に来た者で、専門は数学、研究上の最近の関心については立命館大学数物会誌第6号(2006)p12(\*)に簡単に書いています。

ホームページは <http://ac-net.org/tjst> です。

\* <http://ac-net.org/tjst/06/suubutsu.html>

## 3.23

### 3.23.1 APU常勤講師解雇問題についての大分県労働委員会の斡旋開始

APU常勤講師解雇問題についての大分県労働委員会の斡旋にAPUが応諾し明日から斡旋が始まるそうです。

日時： 3月23日（木） 13:30より

場所： 大分県庁7階 大分県労働委員会

実質的な斡旋が成立すると良いのですが。

3月15日の大分県議会でAPU問題に関する質疑応答があり、その中で、労働委員長が答弁し(\*)、どちらが正しいかは判断せず「労使双方の歩みよりによる円満解決を促す」ことが労働委員会の役割だと述べています。

(\*)<http://www.geocities.jp/apuunion/page-26.html>

なお、署名サイトには以下のようなメッセージがあります：

雇用継続を（東京都） 2006-03-17 22:49:04

安定的な雇用または双方の納得のいく任期付をしなければ、教員の教育・研究へのモチベーション低下を招き、口コミで教員志望の方たちへも広がるでしょう。買い手市場とはいえ、今回の一件は、長期的に見れば、大学にとっても決して利益にはならないはず。APUへの新たな教員志望者の減少、受験者の減少、別府市民からの信頼の低下…。むしろ、不利益のほうが多いのではないのでしょうか？ 最悪でもこれまでの3、4年間と同様の条件での任期（2－3年）をすべきではないのでしょうか。

<http://university.sub.jp/apu/?job=kobetsuhyouji&aux=769>

また、3/12に、独立行政法人となった旧国研の契約職員の方が雇用の「立命館モデル」についてコメントしています：

<http://university.sub.jp/apu/?job=kobetsuhyouji&aux=768>

### 3.23.2 立命館大学の一時金カット問題についての京都労働委員会の斡旋について

一方、立命館大学の一時金カット問題についての京都労働委員会の斡旋案「労使双方は、学園の発展のため現下及び将来の諸課題について合意できる環境作りに向け、真摯に対応されたい。」を労使が受諾し、労働委員会の斡旋が成立しました。なぜか、争点が「現下及び将来の諸課題」まで拡大され、一時金カット問題は小さな問題だという「使」の主張を「労」が認めた形になり、「使」が一本とった感が否めません。

非組合員も含む千名を越す構成員の未曾有の抗議署名がこのような斡旋への「労使合意」で終わり、後は、個人ごとに訴訟という大きな種々の負荷がかかる事業によってし

か一時金を取り戻す可能性がない、という終りかたに納得できる人は少ないのではないのでしょうか。

### 3.23.3 第5回「BKC 月曜会」案内

明日、第5回の「BKC 月曜会」があります。案内の一部を転載します。

詳細の転載：<http://ac-net.org/rtm/bunsho/86>

とき 3月23日（木）午後5時から

ところ エポック立命の会議室K305

テーマ：「立命館の明日はどうあるべきか――

現状の問題点の把握のうえで、月曜会から具体的提案を行うばあいの論点と方策について」 問題提起： 藤岡 惇（経済学部）

関連レポート

「APUの今日は、立命の明日？――APUの経験から学ぶべきこと、学んではならないこと」 金丸 裕一（経済学部）

BKC月曜会世話人

理工学部 池田 研介

経営学部 三浦 正行

経済学部 藤岡 惇

Summary: APU accepts the help of Oita Committee on Labor Affairs about the APU full-time lecturer dismissal problem, and negotiation will start tomorrow.

As for the bonus cut issue in RU, both the board of trustees and the union accepted the conciliation of Kyoto Committee on Labor Affairs, which sounds advantageous to the board.

The fifth BKC Monday forum will be held tomorrow.

## 3.31

### 3.31.1 APU常勤講師解雇問題の大分県労働委員会による斡旋打ち切り

APU常勤講師解雇問題をめぐる問題で、大分県労働委員会による斡旋が3月23日にありました。一切譲歩しない意思をAPU側が斡旋委員に明確に示したため4時間弱で斡旋打ち切りとなったそうです。

=> <http://www.geocities.jp/apuunion/>

斡旋は非公開で、労働委員会は経過を公表しませんが、斡旋の公式な場で当事者が知り得たことは、当事者の責任で公表して良いとのこと。以下は当日の経過で、組合

側の参加者による情報に基づいています。なお、事前に労使双方に対する事情聴取が行なわれています。(大分労働委員会が斡旋形式の概略を説明しています：

[http://www.oita.plb.go.jp/sodan/sodan03\\_01.html](http://www.oita.plb.go.jp/sodan/sodan03_01.html) )

A P U側は4名、組合側は10名が参加。最初に、斡旋委員3名〔公益委員・労働者委員・使用者委員〕、A P U側4名〔副学長(委任状持参)、事務局長、副事務局長、アカデミック・オフィス課長〕、組合側6名、労働委員会事務局(6～8名程)が一同に会し自己紹介。その後、

(1) A P U側が退出し、組合側がまず調査を受ける。事前に労働委員会から指示されていたように、組合側の要求の根拠と、これまでの経緯の説明を行った後、質疑を受ける。組合側の譲歩案は、雇用継続の約束の有無は棚上げし、学生を1.5倍にする4年間、実績のある常勤講師の雇用を継続し、その4年間の成果を見てその後の提案を大学側がする、4年間大学運営のために双方協力し、相互の信頼関係を作り、4年後のことについても話し合っていく、という内容。

(2) 次に組合側が退出し、A P U側が調査を受ける。組合側は上記の譲歩案の対象者として、2000年から2002年に着任した日本語常勤講師8名を想定していたが、A P U側は1名のみを対象とする案と解釈。委員が解釈の違いを指摘したところ、8名についても1名についても受け入れられないと回答。

(3) 斡旋委員間での相談後、組合側に労働側委員を派遣し、A P U側の上記対応を説明し、「今回は、緊急性のある1名に限定して雇用を確保するために歩み寄れるところを探り、他メンバーについてははしかるべき場で改めて話し合いをもつ」という趣旨の譲歩案を提示し、組合側は受け入れる。

(4) これを受け使用者側委員がA P U側の説得を試みたが、A P U側は、99年の説明会の責任者は継続雇用を約束していないと言っているし、人事の根幹に関わることから歩み寄れるところは何もない、と回答。

(5) 斡旋委員三者はこれ以上斡旋を進めても何ら進展なしと判断。労働者側委員がA P U側の上記の対応を組合側に伝え、残念ながら不成立になる、と言い渡す。

(6) 最後に、また全員で会し斡旋不成立で終わると公益委員が結論を伝え解散。

種々の意味で残念な結果です。時と場合によっては心を鬼にして冷徹に決断することは、組織トップに必要な資質とは思いますが、何のために鬼になるか、が肝心です。豪華な建物を次々と建設する費用は惜しまないが、人件費を縮小するためには鬼になる、そういう学校経営者は、学内でも学外でも信用されません。

今回、立命館理事会は全構成員に対し鮮明なメッセージを送ったことになりました——「与えられた職務以上に立命館のために努力することは求められていない」というメッセージです。

### 3.31.2 第5回「BKC 月曜会」報告

先週の「BKC月曜会」では、藤岡先生（経済学部）が立命館が直面している岐路の様相を8争点にまとめて明快に説明されました。（許可を得てレジュメをアップしています\*。）また金丸先生（経済学部）の報告では、教授会での投票を経ない教員選考が増えており、そうして選考された「教員」が教員人事を担当することが進行している、という指摘がありました。

\* => <http://www.ac-net.org/rtm/#3>

「これほど重要なこと（教授任用）に、教学の責任者である総長・副総長には何の権限もないのである。そんな組織があつていいのか。」（「大学行政論I」 p10）という思いに基く「改革」の一環なのでしょう。京都大学もそうですが、かつての事務局長が副学長となっている国立大学法人はかなりあります。幹部職員が「教学責任者」となり、猿回しが猿を扱うように教員を扱う時が近づいているようですが、そんな大学があつていいのか、と思います。

### 3.31.3 「ウェブ進化論」

最近「ウェブ進化論」

( <http://d.hatena.ne.jp/umedamochio/> )

という新書(\*)が一部で話題になっていますが、キーワードとして、チープ革命、ロングテール、不特定多数無限大への信頼、があげられています。立命館で働く人の数は三千〜四千で、「不特定多数無限大」という言葉には該当しない規模のようですが、多様な専門をもつ二千余名の専門家集団を内包する点では、不特定多数無限大同様の創発知が期待できないわけではないと思います。大学運営全般への関心は誰でも薄いものですが、三千余名が、それぞれ、ときどき、数分でも関心をもち、簡単に相互作用できる形式があれば、教育と研究の現場にある無数のひらめきが、密室ではなく広場で、芽吹き成長していくようになるのではないのでしょうか。

(\*) <http://www.amazon.co.jp/exec/obidos/ASIN/4480062858>

### 3.31.4 投稿をお願いします

「立命館の岐路」のページは、この3ヶ月余、管理者以外の投稿はわずかしかなかった。メールによる投稿確認ステップを入れたため、個人が特定される懸念や手間の繁雑さが敷居を高くしていたと推測し、匿名で簡単に書き込める形式に「改善」しました。一度使ってみてください。学内限定はそのままです。個人攻撃・誹謗中傷・粗暴な言動等は削除します。

=> <http://ac-net.org/rtm>

## 第4章 4月

### 4.8

( <http://ac-net.org/rtm/a/bunsho/90> に転載)

=見出し=====

- 4月10日 第6回BKC月曜会
- 京都新聞4月4日付 立命館総長インタビュー記事
- 香積さんからのメッセージ
- 4月11日理工・情報理工教員集会
- APU文書「地域労組の主張に対する大学の見解」06.3.10

=====

#### 4.8.1 第6回BKC月曜会案内

第6回BKC月曜会が4月10日午後5時30分からエポック立命307会議室で開催されます。

案内： <http://ac-net.org/rtm/doc/06410-bkcmnf.html>

(学外からは、このメール最後部にある、認証が必要。)

案内より：「理工学部、情報理工学部の態様を一変させる新学部＝生命科学部構想が当該学部教員に殆ど周知されないままにマスコミに流布されています。(中略) 構想をみる限り<生命(いのち)>を標榜しながら生命をテクノロジーの対象としてしか扱わない学部のように見受けられます。(中略) 新学部を設立するこの早急な手法、手続きのありかたはガバナンス文書で問題とされた経営側による素早い教学コントロールが先取りされているかに見えます。(中略) 新学部構想にはBKCの理工、情報理工が直接関与するわけですので情報交換の意味でも、是非多数の方が参加していただきたいと思います。」

案内で言及されている記事：京都新聞4月4日付生命科学系学部を新設へ 立命館大 医薬融合目指す

<http://www.kyoto-np.co.jp/article.php?mid=P2006040400043>

次の記事で、総長も新学部に言及しています。

#### 4.8.2 総長インタビュー：京都新聞

京都新聞 4月4日付 立命館総長インタビュー記事

<http://www.kyoto-np.co.jp/kp/rensai/shidai/060404.html>

スト 「最近、教職員のストが続けて起きた。どう考える。」という質問への以下の返答が波紋を呼んでいます：

「学生のためになる教育のあり方を考えている。教職員の賞与1カ月分カットは、元の6カ月分が高すぎた。貴重な学費をいただくのだから、研究費などに有効活用すべきだ。今後議論は必要だが、給与も優秀な人には加算し、逆は削る方向に向かうだろう。」

語学講師を派遣する会社 「非常勤講師の雇用問題に対しては、語学教育の再編を考えている。専門の語学講師を派遣する会社を数年内にもつくりたい。教育の質が良くなるし、非常勤に頼るいびつな形も解消することができる。」

General Union サイト <http://gurits.exblog.jp/3444440> には種々のコメントがありますが、「専門の語学講師を派遣する会社」は文脈から推測される意図を実現するためのものならば違法であるという指摘もあります。(なお、General Union はストについての動画「非正規労働者 立命館の乱」を公開しています：

<http://www.generalunion.org/kumiai/video/Rits2005JP.wmv> )

守山女子高移管 守山女子高移管については「移管の件では一部に批判もあるが、誤解が大きい。公的補助を受けてキャンパスを建てた平安女学院大の撤退で市や県と裁判になりかねないのを、うちが間に入ることで三方が喜ぶ形にした。批判はあたらぬ。」とあります。総長のこの発言について、立命館OBの方が管理しているサイトに「守女は泣いていた、多くの人が悲しんでいることを知って欲しい！」という見出しのコメントがあります。

[http://university.main.jp/blog3/archives/2006/04/post\\_1323.html](http://university.main.jp/blog3/archives/2006/04/post_1323.html)

この移管により、全国の高校の先生方の中で立命館の評判が大きく低下したとも言われています。高校教育関係者に広く知られていることは何か、それを知るてかかりとして、コメントの一部を転載します。

#### 4.8.3 守女は泣いていた— web 上のコメント紹介

『…(略)…立命館大学は移管問題に対する批判は「誤解」であって、むしろ逆に平安女学院大学守山キャンパス移転問題における「救世主」であるという驚くべき認識をここに示した。

まず、自らの大学は「救世主」と公言するならば、キャンパス移転問題に関わる関係者・関係機関との協議過程をすべて明らかにすべきである。昨年1年間、マスコミの多くは、この問題の処理が立命館・平安女学院・守山市長の3者による水面下での協議(密室協議)に委ねられたと報じてきた。事実、立命館は、昨年5月の守山女子高校

移管に関する「覚え書」調印に至るまでの全経過に関して、現在に至っても社会的な説明責任を放棄している（保護者会での説明会も関係者以外追い出した）。

立命館守山高校への移管については、守山女子高校の置かれている状況、移管せざるを得ない理由、公教育機関としてのこれまでの歴史と果たした役割、その他もろもろの一切について、本来責任を負うべき当の市教育委員会でも、また市議会においても事前の議論は全くなされてはいない（2005年度守山市議会審議経過）。すなわち、関係機関における議論を経た結果としての立命館への高校移管では決してなかった。このような移管劇はかつて日本の教育界においてあったであろうか。要するに、高校移管は正式な機関に十分諮られることなく突然発表され、そのまま形式的な手続きだけが進行し、今日に至ったのである。

立命館が、守山キャンパス移転問題に乗り、密室協議を経て、公立高校と莫大な価値をもつキャンパスを、平安女学院への7億円に達する資金提供の見返りとして「乗っ取った」との誹りを受けたくなければ、自らの説明責任を果たすべきである。立命館の川本理事長は平安女学院の理事長と2人でいつ何を話したのか。自民党の県会議員（これらの議員は平安女学院大学からキャンパス移転の「功労者」として表彰された）とどのような話をしたのかも含めて明らかにすべきである。

そもそも、キャンパス移転に絡む守山市への補助金返還問題は、立命館への高校移管問題とは全く別ものである。それを一緒にくたにして処理したことは紛れもない事実である。ここに至って守山市の血税25億6000万円と県の補助金分6億円が、当初の目的・趣旨とは全く異なる立命館大学の高校拡張事業のためにいわば「横流し」された。従って、高校生のみならず、地域住民に対しても多大な被害を与えた。上記、立命館総長のように「移管の件では一部に批判もあるが」などとコメントを返し、女子高校生が述べるように「多くの人が悲しんでいる」事実を認識しないようでは、この大学のまともな発展などあり得ない。』

このコメントには、次のようにも述べられています。

『下記の囲みは、今春守山女子高校を卒業した短大生の新聞投書である。守山女子高校の立命館への移管に関わって、犠牲となった女子高校生の心情を吐露するものであり、読んでいてとても悲しい思いにさせられる。

人の痛みが分かる人間になりなさい」と小さい頃から言われ続けた生徒たち、しかしそのなかであって直接教育に責任を負う当事者たちの「人の痛み」など一考だにしない立命館大学および守山市教育行政のやり方に対する怒りと悲しみがここに込められていると感じる。同時に、この怒りと悲しみはこの事件に関連して、キャンパスを突然奪われた平安女学院大学の学生たちにも通じるものがある。この点も決して忘れてはならないと思う。』

母校なくなる悲しみを知って

3月末、卒業したばかりの母校を訪れた。雨が降っていた。滋賀県の守山市立守山女子高校。玄関の校名が取り外されていた。ショックだった。守女が泣いていると思った。

移管話が出たのは1年前。財政難に苦しむ市が、高校を新設にしたい立命館に移管

し、4月から守女はなくなった。最初に守女を見たときは、小さな高校だなという印象だった。けれど、入学してからわかった。生徒はあいさつができて、元気が良く、生き生きとしていた。

先生方はとても親切で、生徒一人ひとりをきちんと指導してくれた。人生について教えてくれる先生、雑談のおもしろい先生、教え方のとても上手な先生。様々な先生がいて、とても楽しい高校だった。守女の生徒であったことを本当によかったと思っている。

多くの反対があった。しかし、思いは届かなかった。小さい頃、「人の痛みが分かる人間になりなさい」と言われた。今度の問題で、人の心に触れられたことがあつただろうか。多くの人が悲しんでいることを知って欲しい。私も守女を生涯忘れない。

この投書は、大阪の坂朝日新聞4月4日付け朝刊の「声」の欄に掲載されたそうです。

#### 4.8.4 香積さんからのメッセージ

情報理工の立ち上げのときに欠かせない役割を果たされた、情報理工学部事務室（教務センター）の香積さんは、昨年の研究政策や、一時金カットに対する反対運動で、BKCにおける中心的な役割を果たされていました。その香積さんが先月末に退職されました。（香積さんによると昨年11月末に上司に相談、かなり悩んだ末、1月末に上司から大学本部に伝えて貰ったそうです。また、理由は一つではなく様々なことを考えて悩んだ末のことだそうです）。以下は強いてお願いし、いただいた「皆さんへのメッセージ」です。

（略）…ですので、気の利いたメッセージは特に出すことは できませんが、強いてあげるならば

皆さんには、

・非常に多忙なのは承知のうえで、是非とも組合での 教職協働をさらに強化し、教員と職員がもっと交流、理解しあってほしい

・それにはまず参加し議論に加わることが大事

理事会に対しては

・ある政策を考えたのなら、是非とも現場の意見を汲み取り、現場と一緒に政策立案してほしい（聞く耳を！）

・現場から乖離した政策は絶対にそこから元気は生まれません

ということでしょうか。皆さんのご奮闘を陰ながら応援しております。

---

職員の支えなしには大学で何もできないことは多くの教員は日々実感しています。幹部職員が文部科学省から派遣される旧国立大学とは違い、立命館では教職協働はごく自然に実現されているように感じていました。これは、教員側の独善的な印象であることを香積さんのメッセージから知りました。

なお、前便(06-03-31, <http://ac-net.org/rtm/a/bunsho/89>)で、国立大学で事務局長が副学長となることが多いことについて、批判的な文脈で、言及しました。職員が副学長となることを全否定するものと感じたかたもおられたようですが、前便で批判したのは、教員人事に職員が強く介入する逸脱を懸念しただけであって、担当業務の内容によっては副学長として職員の方が適任な場合が多いことは当然であり、大学運営の中核でも教職協働は不可欠と思っています。しかし、教職癒着に退化しない教職協働が肝要であり、経営と教学の間に一定の緊張が残る協働こそが組織の縮退を防ぐ健全なダイナミズムをもたらすもののように思います。

#### 4.8.5 理工・情報理工教員集会案内

4月11日(火)午後7時から「ボーナス1ヶ月分を取り返す理工・情報理工教員集会」があります。

詳細：<http://ac-net.org/rtm/doc/06411-rikou.html>

(学外からは、このメール最後部にある、認証が必要。)

#### 4.8.6 一時金カット紛争に関連する京都地労委の斡旋：再論

野路便り(06-03-22 Wed, <http://ac-net.org/rtm/a/bunsho/87>)で、一時金カット紛争に関連する京都地労委の斡旋についてのコメント(【3.23.2】)については、組合の執行部の見解をふまえていないという批判がありました。斡旋成立後の組合の見解と対応が上の案内でわかりましたので、その部分を転載します。

理事会は、斡旋委員の個人的見解まで「公表」しています。組合側は、そのような逸脱はしないよう注意しつつ、斡旋過程で公式に知りえた経緯を早急に公表すべきであると思います。

(転載)

##### 1) 地労委の斡旋と組合の対応

3月9日に一時金カット問題で、組合が京都地方労働委員会にあっせんを申し立てていた件で、以下のあっせん案が示されました。「労使双方は、学園の発展のため現下及び将来の諸問題について合意出来る環境作りに向け、真摯に対応されたい。」組合は、「このあっせん案は、事実上、一時金カット問題について、理事会が主張するように「すでに決着済」とは言えないこと、理事会には説明しきる責任があることを、公的な機関が評価したといえます。」と評価し、これを受け入れました。そして理事会に対して団体交渉を申し入れましたが、理事会はこれを拒否しています。

##### 2) 理事会の対応

理事会も斡旋案を受諾しその理由を大学のHPに公開しています。

<http://www.ritsumeai.ac.jp/mng/gl/koho/kyousyokuin/kyotofuroudou.htm>

それによると理事会は「2005年度の一時金等に関する組合交渉について、誠実な団体交渉等を尽くしたうえで、その権限と責任において年末一時金の振込みを行ったことによって終了したと考えている」のです。「それにも関わらず（中略）斡旋協議に常任理事会が応じたのは、今次の常任理事会提起が社会的に見てどのような意味をもつか、そして本学の労使慣行がいかにか時代に遅れた状況にあるかを明らかにするためであった」というのです。（以下略）

#### 4.8.7 APU文書「地域労組の主張に対する大学の見解」

06.3.10

APUのサイトに「地域労組の主張に対する大学の見解」という文書が3月10日に掲載されていることがわかりました。

<http://www.apu.ac.jp/home/modules/news>

[/article.php?storyid=278&sel\\_lang=japanese](http://www.apu.ac.jp/home/modules/news/article.php?storyid=278&sel_lang=japanese)

ここには『日本の私立大学では通常、語学教育の多くの部分が非常勤講師によって担われています。これは大学の教育方針の徹底においても、教員の雇用の不安定さにおいても問題が大きいと考えています。APUにおける従来の常勤講師制度、新たな上級講師制度、嘱託講師制度は、この問題の前進的な解決にも資するものです。』と書かれています。これについて、立命館の過去・現在・未来サイトにあるコメント：

<http://ac-net.org/rtm/#9>

『非常勤講師制度の問題の前進的解決として常勤講師制度が導入されたのであれば、常勤講師制度の「改革」である上級講師制度・嘱託講師制度は、常勤講師制度よりも教員の教育・研究環境を改善させるものなのでなければならぬ。しかし、両制度の比較表\*を見れば、常勤講師制度とは違い新制度は、教員の研究活動は一切支援せず、人件費の節約以外に「改善」と言えるものはない。しかし、このような教員軽視の改悪を断行した立命館は、次第に高級専門学校のような大学と評価されるようになり、人件費節約で得た目先の利益などでは決して回復できないような損失—大学としての品格の劣化—が始まり止め処なく進行していくであろうことを直視しなければならない。』

\* <http://www.geocities.jp/apuunion/page-03-4.html>

また全国国公私立大学の事件情報は『そもそも大学の教育機能を実現する上で、有期雇用制度が好ましい採用形態であることを論理立てて証明することなど不可能である。「優れた教員を安定的に、多数確保するためには、有期限雇用とすることが適切と考えています」と主張するものの、何故そう言えるのか、理由を述べる段になると、せいぜい「私立大学の財政的な制約」といった一般論でお茶を濁す程度である。』とコメントしています。

<http://university.main.jp/blog3/archives/2006/04/apuhp.html>

## 4.18

( <http://ac-net.org/rtm/bunsho/91> )

「野路便り」には、関係者に納得がいかない内容もあるようです。申しわけなく思います。そのような場合はぜひご指摘ください。ご指摘のあった2点について補足したいと思います。

### 4.18.1 白バラ展

野路便り (06-02-14 <http://ac-net.org/rtm/a/bunsho/55>) に掲載した白バラ展に関する投書【2.14.2】について、2月末に、その時にBKC学生部長だった岡本先生から、白バラ展は「不戦の集い」の中の一つのイベントとして昨年12月に実施され、学生部が「不戦の集い」の多くの企画を支援したことを教えていただきました。また、学生部は学生のイベントを支援する部局であり、教員の提案による種々の企画のすべてを学生部の主催として実施することは難しく、昨年の春の時点では白バラ展は実現できなかったが、この企画の意義を理解し、学生たちが企画する12月の「不戦の集い」のイベントとして組み入れるよう努力した、という経緯を説明されました。

また、白バラ展についての投書の件で、学生部には色々な批判が寄せられ、関係した方々はつらい思いをしたそうです。たとえば、「BKC学生部は平和ミュージアムを知らないのか！」という批判も寄せられたそうですが、BKC学生部はオリターを通じて、BKCの学生が一度はこの施設を訪れるよう指導しており、経営学部オリター団の場合は、一回生を平和ミュージアムにバスで連れて行く企画を毎年実施しているそうです。

岡本先生は、昨年の春の段階で学生部の意図を十分に説明できなかったのは自分の責任であり他を責めないでほしい、とコメントされています。配慮が不足していたため、学生部の方々に迷惑をかけたことを、編集人として深くお詫びします。ご容赦いただければ幸いです。

なお、投書された方は3月に退職され学外の方となっておられ、また、ドイツのメディアの日本通信員をされているだけに、学生部の真意が伝わらないままであるように思われることが残念です。学生部の方々の激務は想像に余りあるものがありますが、立命館の人件費抑制政策は、この激務を限度を越えたものになっているのではないかと懸念します。そのため、組織としての信頼性を保ち向上させるのに必要な意思疎通のための精神的・時間的ゆとりが失われているのではないのでしょうか。これは氷山の一角のように感じます。

### 4.18.2 守山女子高校の移管

前便 (06-04-08 Sat, <http://ac-net.org/rtm/a/bunsho/90>) で、守山女子高校の移管について、学外からの批判を紹介しましたが【4.8.3】、移管後も守山女子校の伝統や同窓

会を大事に受けついでいること、在校生は以前と同じ学費で新守山高校の二年生・三年生となっていること、守山女子校の先生方は他の公立学校に全員転勤できたこと等々を関係者の方から教えていただきました。

開校前後の激務の中で、説明を尽す余裕がまだないと推察します。しかし、守山女子校の関係者や卒業生に対しては、つらい思いを厳粛に受けとめていることを伝えるとともに、上のような諸事実を説明し、新守山高校の生徒となった彼女達が悲しみを乗り越えて誇りと喜びも持って守山高校を卒業していけるよう教職員が尽力していることを伝えることが、立命館の名誉のためにも、また、学内の私達の士気を傷つけないためにも、必要なのではないかと、思います。

また、開学した今、できることならば、守山市民に対し、立命館に対する巨額の公的支援を感謝し、守山市民の誇りともなる新しいタイプの優れた高校を形成することで期待と好意に十二分に応える決意でいる、と伝えるべきではないのでしょうか。すでに伝えてあるのであれば、できれば、学内のわたしたちにも、また、一般の人にも、その意を伝えていただきたく思います。

守山高校を新しいタイプの名門校に育成することで、批判的な人達でも「いずれわかってもらえる」と、関係者の方々は考えておられるのかも知れません。実際、立命館学園には、それを実現するだけの実力とノウハウがありますから、そう考えるのは当然と思います。しかし、やはり、今の時点で、上のようなことを伝えておくべきではないでしょうか。

事実や意図を詳しく伝え説明を尽し、誤解と思われることを解くことは、信頼を形成していくのに不可欠です。それには静慮と意思疎通のための多くの時間とが必要ですが、学園全体でそのような余裕が失われているように感じます。それは、日本の大学全体が置かれている困難な状況に原因があるというよりは、改革の日常化に主因があるのではないのでしょうか。

いま学園憲章と中期計画が検討され、憲章の検討素案には「不断の改革」という言葉もあります。しかし、改革に邁進するだけでは得ることができず、むしろ、過度の改革によって損われることもある「品格」をどのように保ち高めていくか——これが、規模が大きくなったがゆえに立命館が取りくむことが可能となった新しいレベルの目標であり、それ故に、それと取りくむことが当然のように期待される高次の目標であるように思います。また、それと取りくむことがそのまま「品格」を向上させるという、不思議な種類の目標と、思います。

しかし、この目標は一气呵成に実現できるような種類のものではなく、落ち着いた教育や息の長い研究活動が可能となる学園環境の実現と不可分です。そのためには、全構成員の精神的・時間的余裕の生成が不可欠であり、これこそ、いま立命館が最優先すべき「改革」課題なのではないのでしょうか。

## 4.24

—目次—

- [1] BKC月曜会 4月24日(月) 午後6時より
- [2] 衣笠フォーラム 4月26日(水) 18:30 - 20:30

### 4.24.1 第7回BKC月曜会案内

(転載) 第7回BKC月曜会 2006年4月24日(月)

エポック立命 K307号室 午後6時~8時

Date: Mon, 24 Apr 2006 07:20:19 +0900

From: IKEDA Kensuke

4月24日 第7回BKC月曜会

(1) ガバナンスとは何か <== 講師の都合が見つからない可能性もあり。

(2) 立命館憲章検討素案を検討する。

エポック立命 K307号室

6時-8時

飲食物持込可

立命憲章検討素案が出されました。その内容に関して検討したいと思います。

(1) 連休明けに教員間の検討案を理事会に返し、5/10に常任理事会で案への意見をとりまとめ

(2) そこで作られた検討案を5月上旬-6月上旬に全学討議にかける事になっている様ですが、実際には(1)で案が固まってしまうでしょうから素早い対応を迫られています。

編集人註

○「立命館憲章検討素案」:

<http://ac-net.org/doc/06-kenshou-kentouan.pdf> (要 認証)

○ BKC月曜会のメーリングリストへの参加申込方法:

所属・氏名を小笠原宏先生 [ogasawar@se.ritsume.ac.jp](mailto:ogasawar@se.ritsume.ac.jp) に連絡

### 4.24.2 第2回衣笠フォーラム案内

(転載) 衣笠フォーラム 2006年4月26日(水) 18:30 - 20:30

Subject: [kinugasa-forum:0073] 第2回の集まりのご案内

Date: Sun, 23 Apr 2006 18:29:14 +0900

- 日 時：4月26日（水） 18:30 - 20:30
- 場 所：中川会館 101 会議室
- テーマ：「学園の将来像を考える」
- 話題提供者 奥田 宏（国際関係学部）  
もうお一人（交渉中）

一時金カット撤回の取り組みに始まった私たち教職員の運動は、現在、学園の民主主義のありかたの論議へと、大きなうねりになりつつあります。ガバナンス文書に対しては、立命館の民主的教學の伝統をあやうくするものとの大きな疑問の声もあがっています。

今回は学園の将来像に深い考えをお持ちのお二人の先生を話題提供者としてお招きし、民主的学園のありかた、これからの立命館の将来について語っていただき、自由に意見交換を行います。総長選挙を控え、立命館の将来を展望する討議の場を提供いたします。

#### 編集人註

- 案内のチラシ：<http://ac-net.org/rtm/doc/6426-kinugasa-forum.pdf>
- 衣笠フォーラムのメーリングリストへの参加申込法：  
所属、氏名、電子アドレスを [owner-kinugasa-forum@freeml.com](mailto:owner-kinugasa-forum@freeml.com) に送付。

## 4.27

昨年度の一時金未払い分の支払を求める川本八郎理事長宛要望書への連署を教員有志（現在22名：法学部1名・産業社会部1名・政策科学部1名・文学部1名・経済学部3名・経営学部1名・理工学部11名・情報理工学部3名）が呼掛けています。呼掛け文書を転載します。

要望書の内容は、直接的には専任教職員に関するものですが、立命館における種々の機能不全の広範な進行を回避するために必要なことと思いますので、多くの方にご理解いただければと思います。

立命館の給与システムでは、基本給と一時金が一体となっており、昨年の一時金カットは、約6%の給与カットということになります。この重い負担を納得させるような明確で客観的な根拠を提示できないまま給与カットを強いたことは、現理事会が異常に硬直化しているのではないかと、改革を急ぐあまり物理的可能性を遥かに越えた速度で急なカーブに進入しつつあるのではないかと、という疑念や不安を多くの教職員に抱かせたように思います。昨年度の理事会の種々の提案や意見集約の扱いかた等から強く感じられる性急さと頑迷さが、この疑念と不安に拍車をかけました。このままでは、立命館学園は徐々に機能不全に陥っていく危険性があります。

これを回避するには、この危険を引き起こした方々により、その発端となった原因を取り除いていただくことが最も効果があるのではないかと考えた教員有志が、この要望書を川本理事長に提出することにしました。トップと現場の間の亀裂が広がっていくこ

とを回避すべきと思う教職員の方々に、この要望書の趣旨に賛同される方は、ご署名くださいますようお願いいたします。

署名だけでなく呼掛け人にも加っていただける方は、その旨を小笠原宏先生 (ogasawar@se.ritsumei.ac.jp) にご連絡ください。メールで署名の意を伝える場合は、主題欄に半角で shomei と書くことを提案します。

#### 4.27.1 一時金未払い分の支払を求める署名

— 以下転載：署名への呼掛け（2006.4.21） —

この要望書に賛同される方は、下記のいずれかの方法でお返事頂ければ幸いです：

ogasawar@se.ritsumei.ac.jp に賛同の意、ご所属・ご氏名をメールする。

要望書\*を印刷・記入し、理工・物理科学科 小笠原宏 宛で学内便で送付

（編註：\* <http://ac-net.org/rtm/doc/6421-youbousho.pdf>）

**A**

——— 理事会宛要望書への署名のお願い ———

呼びかけ人(2006.4.27 現在)

赤堀 次郎、荒井 正治、小野 文一郎、小笠原 宏、坂根 政男、里見 潤、杉本 末雄、  
高山 茂、辻下 徹、中島 淳、吉田 真（以上理工学部教員）

小川 均、島川 博光、樋口 宜男（以上情報理工学部教員）

佐藤 卓利、田中 宏、藤岡 惇（以上経済学部教員）

三浦 正行（経営学部教員）

小堀 眞裕（法学部教員） 朝尾 幸次郎（文学部教員）

山下 高行（産業社会学部教員） 勝村 誠（政策科学部教員）

理由の詳細は次のページに説明しますが、私たちは、学園内の士気低下の進行と、相互信頼の崩壊とを食いとめるため、一部未支払のままである昨年度一時金を完全に支払うことを川本八郎理事長に求めます。以下の要望書に賛同される方は署名をお願い致します。

なお、私たちは、署名数が100名を越えた場合に、署名簿を提出いたします。さらに、署名を続け、200名、300名、等々の段階でその時点での全署名簿を提出いたします。その際に、要望書の日付と人数（\*印）をupdateいたします。

**B**

\*\*\*\*\*年\*月\*\*日

## 要 望 書

川本八郎理事長 殿

謹 啓

日本の大学全体が困難な状況におかれている中で、立命館学園運営に日夜尽力しておられることに感謝の意を表します。

さて、わたくしたち教職員有志\*\*\*名は、昨年度の一時金の一部が未払いのままに新年度を迎え、学園内の広範な士気低下が恒常化しつつあることに強い危惧を持ち、この文書を提出することを決意致しました。

一時金カットに明確な意義があるのであれば、それにより士気を低下させる者はいません。しかし、理事会と組合との昨年度を通しての交渉過程を見まもってきましたが、一時金カットについて教職員が納得できる合理的な理由はついに提示されないまま、今日に至っております。

理事会が、わたしたちに果すべき最低限の義務を独善的な理由で不履行のままで済せようとしていることで、わたしたち教職員は立命館の運営責任者である貴理事長への信頼感が根本から崩れつつあることを感じています。立命館の大きな発展の主要な功労者の一人である貴理事長への信頼感を失うことは、わたくしたちにとってたいへん辛いことです。しかし、昨年度の給与が未支払のままで終るのであれば、貴理事長への信頼感の崩壊は回復不能なところまで達することは避けられません。そのようなことにならないことを私たちは強く願っておりますので、この問題について、再考を要望いたします。

なお、わたくし達の中の非組合員は、立命館教職員組合が、この問題に責任を持って忍耐強く持続的に取り組んでおられる姿勢に強い共感を抱き、根本から支持しております。貴理事会が、教職員組合の要請を全教職員の心願・励声として捉えられ、種々の交渉の場に臨まれることを要望いたします。

学園内の相互信頼の崩壊を回避することは、立命館学園の発展のためには、あらゆることに優先すべきことと切実に考えておりますが、貴理事長も同じように考えてくださることを信じつつ、以上を要望いたします。

敬 具

-----  
(編註：以下は呼掛け文の一部ですが、参考文書として要望書に添付することも検討されています。)

□C

### 要望書提出の理由

一時金カット問題などで組合が京都地方労働委員会にあっせんを申し立てていた件で、3月9日に以下のあっせん案が示されました。

「労使双方は、学園の発展のため現下及び将来の諸問題について合意出来る環境作りに向け、真摯に対応されたい。」

組合は、「このあっせん案は、事実上、一時金カット問題について、理事会が主張するように「すでに決着済」とは言えないこと、理事会には説明しきる責任があることを、公的な機関が評価したといえます。」と評価し、これを受け入れました。そして理事会に対して団体交渉を申し入れましたが、理事会はこれを拒否しています。

理事会も斡旋案を受諾しその理由を大学のHPに公開しています。

<http://www.ritsumeai.ac.jp/mng/gl/koho/kyousyokuin/kyotofuroudou.htm>

それによると理事会は「2005年度の一時金等に関する組合交渉について、誠実な団体交渉等を尽くしたうえで、その権限と責任において年末一時金の振込みを行ったことよって終了したと考えている」のです。

本当にそう考えているのなら、理事会はこの斡旋案を受諾すべきではなかったはずです。組合は一時金カット問題を主要な理由として労働委員会に申し立てていたわけですから、あっせん案の「現下の諸問題」に一時金カット問題が含まれていないと解釈するのは、誰がみても不自然です。

私たちは昨年の一時金カットを認めていません。ここで私たちが、理事会が給与支払義務を怠っていると認識していることを明確に示さなければ、理事会の独走がさらに加速することになるでしょう。これが、私たちが教職員の皆さんに広く署名をお願いする理由です。

理事会への信頼崩壊を回避することは、わたしたちにとっても重要です

このHPで理事会は、「それにも関わらず（中略）斡旋協議に常任理事会が応じたのは、今次の常任理事会提起が社会的に見てどのような意味をもつか、そして本学の労使慣行がいかに時代に遅れた状況にあるかを明らかにするためであった」と述べています。

さらに理事会は、「今次の府労委の斡旋協議は、常任理事会にとって、昨年の一時金等に関する組合交渉の経緯が妥当なものであり、労使関係が前時代的なものであることが社会的にも理解されたという意味で重要な成果があったと考えられる。特に昨年の団体交渉を実施する際にも、組合に対して要望してきた労使関係のルールづくりの必要性について、本学が歴史的に実施してきた業務協議会等は事実上の大衆団交であり、今日の段階においては前時代的なものであることを、府労委の斡旋をつうじて明らかにした。」と述べています。

あっせん案が極めて抽象的なものであることから、上述のような解釈も可能だと理事会が思っているのかもしれませんが、普通に考えれば、これはあっせん案の抽象性を逆手にとって自分たちに都合がいいような解釈をあえてしたと言われてもやむを得ないのではないのでしょうか？少なくとも、あっせん案を受諾はしたが、一時金問題を中心とした協議を組合と再開する気が理事会にないことは明白です。

理事会が、「本学が歴史的に実施してきた業務協議会等は事実上の大衆団交であり、今日の段階においては前時代的なものである」と述べているのも、気になるところです。

業務協議会が前近代的というのなら、理事会はどんな「近代的な」交渉システムを考えているのでしょうか？

この1、2年の間に矢継ぎ早に出されてきたさまざまな政策や意見集約の方法に対しても、私たち教職員は多くの疑問を持っています。これらの政策は、一時金カットのような経営者の最終手段ともいえる方法により、教職員に生活環境の悪化を強いなければ、実現できないものなののでしょうか？これらの疑問の放置と一時金カットによって起こる教職員の士気の低下と、理事会への現場の信頼感の崩壊により、立命館学園が機能不全に陥ることを非常に憂慮しています。

以 上

—転載終—

## 第5章 5月

### 5.10 憲章検討素案について—月曜会フォーラムの世話人によるまとめ

4月24日の月曜会フォーラムで行われた立命館憲章検討素案についての議論を世話人の方がまとめられましたので、許可を得て転載します。

(素案: <http://ac-net.org/rtm/doc/06-kenshou-kentouan.pdf>)

転載始

立命館憲章検討素案についての意見

BKC月曜会

2006年4月24日

目次-----

I. 憲章を定める手順について

II. 総論的批判

III. 逐条的批判

立命館憲章（検討素案）第一節

立命館憲章（検討素案）第二節

立命館憲章（検討素案）第三節

-----  
I. 憲章を定める手順について

○”答申にあたって”は、この憲章の必要性を

(a) 「今年の秋に総長を選任し、新たな出発をとげる時期」なので

(b) 「全学の構成員が改めて立命館学園のミッションを確認・共有する必要がある。」

としている。(a)を前提とするならば、この憲章は、4-5年を視野に入れて書かれれば十分であろう。他方、同文書 p. 4 最下行には

(c) 憲章が想定する当面、数十年単位

とある。一方、憲章とは大学が学内に対してのみならず社会に対して発する当該大学の教学の基本理念、学園運営の基本思想の宣言である。数十年を想定し、かつ社会に対して宣言する大学理念の真髄ともいえる重要な憲章の策定が (a)(b) という短期スケールの事象のためにろくな検討もなくあたふたと決定するという精神は大学のあり方とそもそも矛盾する。その事から考え直すべきである。憲章の策定にはすくなくとも2年をかけ、学園各層からの様々な案をつのり、それらを公表し、原案に実質的な(アライブづくりのものではなく)フィードバックをかけつつ作成すべきものである。

○”答申を受けて”によれば、

現計画では：起草委員会の検討素案を … などの可能な限り幅広い学園関係者から意見を聴取し、シンポジウム等を開催し、(起草委員会が)原案を策定し、全学へ提起

とある。未だシンポジウム等の日程も公表されていないのに、連休明けの5月10日意見とりまとめが可能とは到底思えない。

原案提示後に行われる「全学討議」をどういう形で行うのかが全く明確でない。

原案は全学討議の如何によっては改案される。

と明記すべきである。全学討議を原案を通過させる為のアライブ作りの儀式として使うのは許せない。

○この検討委員会の委員長が学長ではなく、理事長であることは疑問がある。理事会、法人の憲章なのか、学園の憲章なのか？学園の憲章たる事を明確にするためにも総長を検討委員長とするべきである。

## II. 総論的批判

○憲章は少なくとも今後半世紀の時間スケールで本学園のとるべき基本思想を万人に伝えるものでなければならない。その観点からすると素案は学園憲章としての品位や志が、低すぎる。

○教学が学園運営の全てに優先すべき事を明記した部分が見当たらない。明記すべきである。同時に、教職員、学生の教育、研究に対する活力の源泉となるよう、理事会・法人・主導ではなく、全構成員自治を基礎とする事を明言すべきである。

○「性急に成果を求める短期かつ過度の成果主義の大学」ではなく、明確な理念の下で「落ち着いて教育研究できる大学」「長期かつ着実に社会全体と人類全体に貢献できる大学」が求められている。これを具体的、適切に表すフレーズを検討すべき。

○「改革」という言葉が多過ぎる。大学の使命は改革ではなく明確な教学理念にもとづく教育、研究の推進にある。改革は節目節目に行うべきものであり、明確な教学理念が存在すれば、猫の目のように変わる恣意的「改革」は必要ない。「改革」が常態的が横行する大学は、教育理念の薄弱な大学であり、むしろ恥ずべきである。

○教学理念の根幹は「平和と民主主義」である事はいうまでもない。しかしそれに基づいていかなる教育、研究を行うのかという明確な実行理念が提示されていない。それ

に言及すべきである。ここでは一案として：

1. 教育という観点からは、民主主義を担う市民としての責任感と自覚を備えた人、真の教養を身につけ世界市民たる自覚を備えた人(人材という言葉は機能という観点からしか人間を見ていないので使っていない。)の育成。
2. 研究という観点からは、(世におもねらず)自らの信念に従って真理を探究する精神に基づく独創的、創造的研究の発展。(白川静先生に範をとればよい。)

をあげておく。

### III. 逐条的批判

#### 立命館憲章(検討素案)第一節

『立命館は、西園寺公望を学祖とし、1900年、中川小十郎によって「自由と清新」を建学の精神として、日本の古都京都に京都法政学校として創設された。戦後、過去の戦争の反省の上に立って、「平和と民主主義」を教学理念と定め、創造的に改革を進めてきた。』

「自由と清新」や「平和と民主主義」が、過去のものとして解釈される余地を残している。ここは、現在進行形で書かれるべきである。

「…創造的に改革を進めてきた。」となっている。本学の創立以来100年以上の歴史を述べる記述の文末としては、余りにも貧弱。学園の使命は単に改革を進めることではなく、明確な理念に基づく教育・研究の推進であり、社会や人類への貢献の筈である。

『立命館は、絶えず時代と社会に真摯に向き合い、学園の自主性を貫き、構成員の勇気と愛校心をもって学園紛争の克服など幾多の困難を乗り越えながら発展を遂げてきた。』

この段では立命館の歴史の光と影を正直に語るべきである。ここでは光の部分が抽象的にのべられているに過ぎない。学園紛争など長く重い立命館の歴史からほんの最近の些事に過ぎない。影の部分では、今次大戦時の誤った国策に翻弄された歴史もある。今の立命館がそうでないとは言いきれない。歴史に学ばなければ、賢い発展はありえない。

もし学園紛争を語るとすれば、学園紛争で学生が提起した問題に大学がどのように真摯に対応したのか、それがどう教学に生かされたかを記述すべきである。立命館はそれを実行した日本の数少ない大学であるという評価もある。次の段に語られている大学規模の拡大よりその事実を記載する方がはるかに価値があるし、立命館の歴史の誇りとできる。

『2000年に「自由・平和・ヒューマニズム」を基本理念とする立命館アジア太平洋大学を広く内外の協力・支援により創設、2006年に立命館小学校を開設し、学園は初等・中等・高等教育を担う総合私立学園となった。』

「2006年立命館アジア太平洋大学」や「2006年立命館」の設立は、記述に値するであろうが、憲章が想定する数十年単位を視野に入れるときには、ごく最近の、評価が未だ定まらぬ事項に過ぎないこれらの記述は不要である。この全文削除し、上の段と合わせて、立命館の歴史の光と影を正直に語る部分とすべきである。

#### 立命館憲章（検討素案）第二節

『立命館は、アジア太平洋地域の日本に位置する学園として、過去を誠実に見つめ、人種、宗教、言語、性別等の違いを超え、相互理解、多文化共生の学園を確立し、学術・文化・スポーツを通じて、互恵と連帯の精神のもと、社会的、国際的交流に努め、国際社会から支持される世界水準の学園づくりを進める。』

「世界水準」が何を意味するか明確にすべきである。この表現は曖昧で、品位がなく、内容が不明確である。何における世界水準をめざすのかを明言すべき。拡大路線・ビジネス優先の社会の評価を受けるのではなく、「真の教養を身につける教育、創造性豊かな研究という点に於いて世界の模範となる大学を目指す」べきだろう。

ここの段および次の段で、総論で述べた教育研究の実行理念について語るべきである。

『その運営に当たっては、私学に徹し、教職員、学生の英知を集め、自主、民主、公正、公開、暴力否定の原則を貫き、学園の高度化を図る。』

この段で「大学の自治」及び、「全構成員自治」の語を是非入れるべきである。

私立学校の特性に言及することは評価する。しかしこの表現のままでは意味が不明。私学に徹して「経済的採算を最大重視する市場資本主義大学を目指す」のではないと思うが。立命館の歴史の明暗を学び、しばしば誤る国策に翻弄される事なく国家政府から一線を画し、私立学校独自の理念と良識にもとづいて学園をつくりあげる事を謳うべきである。

「学園の高度化」が何を意味するか明確にすべきである。この表現は曖昧で、品位がなく、内容が不明確である。真の教養が皆無の専門馬鹿が集う学園を「高度な学園」というのではないと思うが。

およそ法治国家の公的機関で「暴力否定」は自明の原則。立命館学園ではいまなお暴力が横行しているかのような印象を外部に与える。やめるべき。

#### 立命館憲章（検討素案）第三節

『立命館は、教育・研究を不断に改革し豊かにするとともに、その営為を通じて人類の未来を切り拓くために、紛争、環境破壊、人権侵害、貧困等の人類の諸課題の解決はもとより、普遍的な価値の創造とその実現をめざし努力する。』

この段落には「学問の自由」の語を入れるべきである。より正確に言えば「各構成員が

自らの信念にしたがって真理を探求する自由にに基づき豊かで創造的な教育、研究実践を行う」事を謳うべき。

「教育・研究を不断に改革し・・・」とあるが、教育、研究の「改革」とは何を意味するのか不明である。「不断の改革」の名目で行われる「不断の組織いじり」は大学を疲弊させるのみである。自転車操業的改革は大学運営の根本理念と基本思想のみすぼらしさを露呈するに他ならない。

「改革」をはずし例えば

「立命館各成員は自らの信念に従って真理を探求する自由にに基づき、より豊かでより創造的な教育、研究を実現すべく不断の努力を行うとともに……」

とすべきである。

「普遍的価値の創造と実現を通して人類的諸課題を解決する」とかくべきではないか。

『そもそも“立命館”の名は、孟子の「尽心篇」に由来し、「学問を通じて、自らの人生を切り拓く修養の場」を意味する。』

「尽心篇」の「修身」をこのように、「自らの人生を切り開く」ことというふうに、個人レベルの問題と解釈して良いのであろうか。専門家の意見を聞くべきであろう。

『立命館の役員・教職員、学生・生徒・児童は、この修養の場に集う者として、「未来を信じ、未来に生きる」を旨とし、ヒューマニズムと倫理性をもって勉学・教育・研究に取り組み、21世紀の世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献することを誓う。』

役員・教職員、学生・生徒・児童という順序づけをやめるべきである。あたかも、上位が役員、下位が児童と準位が定まっているかの如し。ランダム(たとえば、学生、生徒、児童、役員、教職員)にするべきである。立命館の学是に反する書き方である。

## 5.16

### 5.16.1 『中期計画』配布さる

検討案「2010年の立命館(中期計画2007-2010年)」が配布されました。常任理事会は、今秋の総長選では「あらかじめ定められた政策を全学の先頭に立って具体化、執行する人物を選任する」と述べていますので、中期計画の策定作業が実質的な総長選挙であることに注意を喚起している、と考えることもできます。

検討案の読後感を <http://ac-net.org/rtm/No/32> に書きました。

### 5.16.2 第7回BKC月曜会案内

[ml-cm-bkcmf 241] より転載

詳細 => <http://ac-net.org/rtm/No/31>

○ 立命館民主主義に学ぶ

5月19日(金) 午後4時-6時 エポック立命 306号室

講師 立命館大名誉教授 芦田 文夫氏

### 5.16.3 川村副総長との意見交換会の報告

月曜会ではすぐる5月8日に川上副総長と月曜会のメンバー若干名で理工再編に関する懇談会を開きました事を報告させていただきます。今回は忌憚のない意見の交換という事でクローズした会にさせていただきました。

月曜会の大きな目的の一つは50%が大学進学する大衆化大学社会に相応しい、大学教育の目的と理念を明確にする事、特に社会に巣立つ学生の人生において本当に力になるような教養教育とそれを実行する具体的なプログラムを提案する事にあります。この観点から、生命科学系学部の新設がBKC全体にとってどういう意味があるのか、それが会が目指すものと合致する点、合致しない点がどこにあるのか、早急な学部新設と現存の理工、情報理工の再編がどう関係するのか、それは目下提案されている中期計画案と関連するのか否かそういう点をめぐって、副総長とかなり突っ込んだ意見交換がなされました。

生命科学系学部新設が生命科学系をもたない立命館にとって、意義がある事を副総長、月曜会とも認めつつも、学科展開の内容、学部新設を推進する時間スケール等に関しては、意見が一致しませんでした。しかし副総長は教育現場に熟知しておられ、学部新設に対し可能な限りの関係各部局との話し合いを重ねてながら慎重に進めておられる事が確認できた事は、これからの対話の礎石がつけられたという意味で収穫であったと考えます。

### 5.16.4 昨年の給与カットについての要望書への賛同-署名状況

<http://ac-net.org/rtm/No/22>

(月末まで、メールでの署名は [shomei06@rtm.ac-net.org](mailto:shomei06@rtm.ac-net.org) へ)

理事長宛の要望書 <http://ac-net.org/rtm/bunsho/93> への賛同署名数は5/12(金)までに181名となりました。

理工76名、情報理工42名、経済17名、経営17名、  
法3名、文2名、産2名、政2名、国1名、職員16名、  
退職者3名

これまでは、理工と情報理工で主に署名運動をしており、情報理工では専任教員の過半数、理工でもほぼ半数に達しています。衣笠での署名運動はこれからになります。

百名を越えましたので、まもなく全理事へ郵送されます。

### 5.16.5 「立命憲章素案」についてのお便り 2 通

その1 一通は『憲章の議論にあたって、名古屋大学が構成員の過半数で採択した「平和憲章」もみなさんに視野に入れていただけないものかと思っています。』とあり、以下の URL を教えていただきました。

<http://www.nagoya-u.ac.jp/out/heiwa.html>

<http://nuufs.org/Bukai/heiwa/heiwakensyou.html>

その2 もう一通は月曜会の意見書 <http://ac-net.org/rtm/No/24> に関するもので、いわば、その核心部分の「要約」となっています。

「理事会の立命館憲章草案の問題点」

月曜会の指摘によって理事会による立命館憲章草案に多くの問題点があることがわかりました。特に以下の点を心配するとともに、全額の英知を結集するために憲章策定に2年程度の時間をかけてほしいと思います。

#### 1. 品位を欠く拡大優先の理念

憲章草案は規模拡大（学部数、付属校、学生生徒数の増大）が至上の価値を持つかのように述べていますが、この理念は実に貧弱であり品位を欠いています。憲章は本来今後半世紀を視野に入れ、教職員、学生が日々精神的支えにできる理念を謳うべきではないでしょうか。もっと理想主義的な内容、たとえば、企業や自己の利益をもっぱら重視する人間ではなく、人々との連帯、社会的弱者や社会全体に貢献できる人材の育成のようなことを盛り込むべきではないでしょうか。

#### 2. 理事会法人主導の学園運営ではなく、全構成員自治を重視してほしい

理事会法人主導の大学運営こそ「世界水準の学園」「学園高度化」（その内容は明確でない）にとって望ましいとしていますが、全構成員自治こそ教職員、学生生徒の教育研究に対する自主性、創意性の最大限発揮を可能にするのではないのでしょうか。

#### 3. 拙速な憲章策定手順

理事会の憲章草案は「大学の基本理念、学園運営の基本思想の宣言である」と述べています。そうであれば拙速に策定（2～3ヶ月間で）するのではなく、全学の英知が結集できるように、2年ほどの期間をかけるべきではないでしょうか。

（以上は <http://ac-net.org/rtm/No/30> に転載）

## 5.16.6 ゼネラルユニオンのネット署名運動

「立命館の一部の教職員の雇用年数上限に反対します」

<http://www.generalunion.org/kumiai/petition/index.cgi>

『学校法人立命館では、フルタイムの有期雇用の教職員に3～5年の雇用年数上限があり、毎年数百人の教職員が、自らの意思とかかわりなく退職を余儀なくされています。

このように労働者を常に入れ替え続けることは、労働者の生活を不安定にするだけでなく、立命館における教育に対する影響も懸念されます。

学校法人立命館が、雇用年数上限撤廃の検討をただちに開始することを私たちは強く希望します。』

(編註：立命館の民主主義をささえるとされる「全学的議論」では、過半数の構成員が除外されていることをまず認識する必要があります。)

## 5.16.7 訃報：向井俊彦先生

転載 [kinugasa-forum:0100]

『哲学担当者として教養教育の再建と組合運動の発展のために尽力されてきた向井俊彦先生がお亡くなりになったという訃報に接しました。これからの立命館の発展のためにも、残念のかぎりです。』

告別式 日時 5月16日(火) 14時～

場 所 公益社北ブライトホール4階

詳細 => <http://ac-net.org/rtm/No/29>

## 5.17

### 5.17.1 未払い一時金の支払い要求署名

昨年度の給与カット撤回をもとめる要望書への賛同署名数が先週末に178名となり、昨日、理事長および全理事に送付されました。今後、賛同者数が300名、400名等々に達するごとに賛同者名簿を付して要望書を理事長に送付する予定です(その必要がなくなることを願っていますが)。集約作業をされている小笠原宏先生がご出張のため、今月末までは、[shomei06@rtm.ac-net.org](mailto:shomei06@rtm.ac-net.org) に賛同署名をお寄せください。このアドレス宛のメールは小笠原先生と私に転送されます。

なお、呼掛け人が賛同者を代表し理事長に要望書を手渡し趣旨を説明できるよう面会を申し込んでいます。

以下、理事長への送り状を紹介し、要望書を再掲します。賛同者名簿と、全理事への送り状は <http://ac-net.org/rtm/No/35> に掲載しています。

-----  
理事長への送り状

2006年5月11日

川本 八郎 理事長 殿

拝 啓

新緑の候、理事長におかれましてはますますご健勝のことと、お喜び申し上げます。

さて、私たちは、昨年度の一時金の一部が未払いのままに新年度を迎え、学園内の広範な士気低下が恒常化しつつあることに強い危惧を持ち、ここに理事長宛の要望書を賛同教員の氏名を添えて提出いたします。

学園内の相互信頼の崩壊を回避することは、立命館学園の発展のためには、あらゆることに優先すべきことと私たちは考えております。従って、一部未支払のままである昨年度一時金を完全に支払っていただくことが学園運営における現下の最重要事項であると認識する次第であります。

この趣旨を十分にご理解いただきますよう、お願い申し上げます。なお、現時点では賛同者が理工学部・情報理工学部に偏っておりますが、これはこの二学部を中心に賛同者を募ったためであります。賛同者は今後さらに増加すると思われましますので、そのつどご報告を申し上げる所存であります。なお、現時点で、3名の退職者からも賛同が得られていることを申し添えます。

敬 具

呼びかけ人一同

赤堀 次郎、荒井 正治、小野 文一郎、小笠原 宏、坂根 政男、里見 潤、杉本 末雄、高山 茂、辻下 徹、中島 淳、吉田 真（以上 理工学部）、

小川 均、島川 博光、樋口 宜男（以上 情報理工学部）、

佐藤 卓利、田中 宏、藤岡 惇（以上 経済学部）、三浦 正行（経営学部）、

小堀 眞裕（法学部）、朝尾 幸次郎（文学部）、山下 高行（産業社会学部）、勝村 誠（政策科学部）、小林 誠（国際関係学部）

-----  
【2】要望書

【冊子編集者注】日付が2006年5月11日となった以外は、【4.27.1】の文書Bと本文につき掲載略。

## 5.23

- [1] 禁衛隊と滝川事件の同時性の謎について
- [2] 第3回衣笠フォーラム5月25日（木）

- [3] 中期計画検討案についての意見
  - [4] APU 常勤講師による地位保全仮処分申請
  - [5] 第 8 1 回「職場の人権」研究会 2006.5.27(土)
    - [5-1] ゼネラルユニオンによる署名の英語版
- 

### 5.23.1 禁衛隊と滝川事件の同時性の謎について

憲章案について BKC 月曜会の意見 <http://ac-net.org/rtm/No/24> に関連して以下のようなコメントをいただきました。

「改革は、教育研究機関としての大学のバックボーン（国家百年の計ならぬ、大学百年の教学理念）確立のためのそれのみを、改革とすべきですね。今の立命館学園は、二次大戦中、次々と戦時体制の時流に乗り、立命大生が銃を担いで京都御所を練り歩いたと言う「禁衛隊」と大きく変わるところはありません。安易な改革は時代が変われば、瓦解します。かつ、ご意見にあるように、常に改革が必要な大学は、バックボーンのない大学と見られても仕方ありませんね。」

先週金曜日におこなわれた芦田先生の講演会「立命館民主主義に学ぶ」であった質問『「禁衛隊」で御所を守らせると同時に、滝川事件

(<http://ja.wikipedia.org/wiki/滝川事件>)

では京都帝大法学部を抗議辞職した教官 17 名を受け入れるなど、戦前の立命館も揺れていたのではないか』に対し、戦前は一貫していた、と芦田先生は答えられました。意外でしたが、創設者の中川小十郎 (1866-1944, <http://ja.wikipedia.org/wiki/中川小十郎>) が 44 年にわたり立命館学園を実質的に支配していたという一貫性かもしれません。追悼記事で、当時の新聞は中川について「果断実行、学園の刷新改革を行った」と書いていたそうです。

中川は青年時代に文部省官吏として 1897 年の京都帝国大学設立に大きな役割を果し、京都帝大の初代大学書記官(事務長) となったそうです。第 1 次西園寺内閣で総理大臣秘書を務め、樺太庁部長、台湾銀行頭取などを歴任し、貴族院の終身議員にも勅撰される一方、実業家としても活動し広い人脈を持っていたようで、大学で同窓だった夏目漱石とも親交があったそうです。

1900 年に「京都法政学校」を設立しましたが、1913 年に財団法人立命館設立（学校法人という制度ができたのは戦後）の際に『学制の要は如何なる階級の者にも教育を受ける機会を与ふる様にするのが要点でありまして、此意味に於いて私学は官学に対して独立の存在の必要性を持っているのであります』と設立の意図を述べています。

より具体的には、京都帝大が、政府のための大学であるだけでなく、社会のための大学でもあるよう、その活動の場を設けるのが開学の当初の意図だったかもしれません。

実際、開学時は、料理屋「清輝楼」二階で、開学直後の京都帝大の教授たちが夜に講義したそうです。なお、定款「寄付行為」には「本財団を解散するに至りたる時は、その所属財産の全部を挙げて京都帝国大学に寄付すること」という異例の規定もあったと言います。

以上は中村龍平氏（当時毎日新聞記者、現在大手前大学教授）の「挑戦する立命館」（星雲社 1996 ISBN 4-7952-4482-0）から知ったことですが、この本で中村氏は（禁衛隊と滝川事件での決断のような）「一見矛盾したこの動き、特に中川の判断が不思議がられているが、いまだに解明されていないようである。」と書いています。

禁衛隊は皇室へ畏敬の念により、滝川事件をめぐる判断は京大の人への思い入れとりべらるな精神により、また、戦線の不拡大方針を主張して東条に罷免された天才的軍略家の石原莞爾を国防学研究所所長に迎えるリスクをとったのは反体制的な精神により、日満高等工科大学の設置は実業家としての精神により、文部省の「学校教育の敵前転回」という方針に従い 1944 年には大学の門標を下し専門学校となったのは元文部省官吏としての義務感により、等々、一貫性がないように見える諸判断も、中川個人の中ではそれぞれ必然性があったようにも見えます。要するに、戦前の立命館は中川個人の信念や思いを実現する「中川学園」であったと言わなければならない。

一個人の意思で動く組織は、既成観念にとらわれず機動的に改革ができますが、気紛れで独善的で普遍性を失うリスクがあります。一方、一個人の意思で動く組織は、気紛れで独善的で普遍性を失うリスクがあるものの、既成観念にとらわれず機動的に改革が可能となります。いずれの言いかたをするかで「ワンマン経営」に対する評価があらわれますが、現常任理事会は後者の見方にたち、少数者が長期間にわたり学園運営の実権を持つことで、戦前の立命館のように時流に連動した「絶えざる改革」が可能な機動的経営体制を実現することを目指していると言えるでしょう。

芦田先生は講演の中で、「立命の民主主義」は、立命館大学が戦後に直面した種々の危機的問題を解決する過程の中で全構成員の熱意と智慧を通して徐々に形成されたものであり、高い普遍的意義を持つものだ、と強調されました。しかし、大学運営の全責任を担う決意を固めている常務理事の意気込みと対照的に、構成員側の大学運営への関心は低下しており、「立命の民主主義」は存続の岐路にあり、自他共に誇れる「全構成員自治」を時代に適した形に進化させることなく「立命の民主主義」を単に消失するだけならば、社会からの信用を失うであろうと警告しておられました。

芦田先生の講演会は、第三回衣笠フォーラムで、衣笠でも今週開催されます。ぜひ、多くの方が芦田先生から数々の深いメッセージを受けとられますように。

### 5.23.2 第3回衣笠フォーラム案内

- 講師 芦田 文夫（立命館大学名誉教授）
- 題目 立命館民主主義の到達点と課題
- 主旨 この第3回フォーラムでは、1400 ページに及ぶ『立命館百年史通史2』編

纂の中心となられた芦田文夫先生を講師にお招きし、「立命館民主主義の到達点と課題」というテーマでお話をうかがいます。

1 時間、お話をうかがった後、先生を囲んで自由な討論を行います。過去の歴史から何を学び、どのような学園をつくっていけばよいかを考える機会にしたいと思います。

■ 日時： 5 月 25 日 (木) 18:30 - 20:30

■ 場所： 中川会館 101 会議室

■ 呼びかけ人 有賀郁敏 (産業社会学部) / 朝尾幸次郎 (文学部)

奥田宏 (国際関係学部) / 勝村誠 (政策科学部)

小堀眞裕 (法学部) / 南野泰義 (国際関係学部)

山下高行 (産業社会学部)

### 5.23.3 中期計画検討案についての意見

( 詳細 ==> <http://ac-net.org/rtm/No/39> )

昨年度の「ガバナンス文書」をめぐる議論の経緯から、真剣に議論しても最後は、「学部長理事の説明の仕方が下手で理解してもらえなかったのは残念だが、常任理事会の責任において、このように策定させていただく。」で終ることが予想され、議論をする気力が全学的に湧いていないようです。ガス抜き効果こそ「ガバナンス文書」の真の意図であったと言いたくなります。

とはいえ、やはり、立命館の今後を決定するような重要な文書ですので、40 字 \* 40 行 \* 30 ページで 5 万字近い文書ですが、多くの人が気を取りなおして一読され、気付いた問題点を、しかるべき場で発言されることを強く勧めたく思います。いま手元にない方は

<http://ac-net.org/rtm/No/34>

を利用してください。

よく検討された構想です。起草された方々の努力は大変なものであったと思いますし、このような多数のアイデアに満ちた壮大で具体的な構想を描ける執行部を持つ大学は日本には少ないと思います。しかし、だからといって良い案であるとは思いません。形式的長所と同じくらい内容的問題の多い案であると思いました。以下、特に気になった点だけ書きます。

(i) まず、精神主義に陥ることなしにこのような規模の計画を実現できるかどうかはきわめて疑わしく感じます。

実力の何倍ものことを実現しようとするとき、組織は構成員の一致団結を必要とし、陰に陽に精神主義に頼るようになります。精神主義は言論の自由を圧迫し価値観の多様性を衰えさせるため、軍隊や企業でも精神主義により機能不全に陥る例は多いと思います。ましてや、精神の自由や価値観の多様性の堅持は、大学の存在理由の中でも中心的なも

のである以上、精神主義の導入は大学を大学ならざるものに急速に退化させるでしょう。また、壮大な計画は、経営部門の人件費を膨張させ、教学部門の人件費を圧迫し、教育と研究の質の低下をもたらすことも不可避です。さらに、教学部門の人件費の節約により、教員に対する非正規雇用を増大させ学園内部の雇用格差が拡大し、日常的機能を不全に陥らせる危険が拡大していくとともに、真善美の理想と不可分な平等の理念の放棄が露骨となって、大学としての品格以前に大学としての「精神的資格」そのものが問われることとなります。

以上の点から、精神主義に陥らず、精神的余裕をもって構成員が取りくむことができる計画であるかを吟味し、さらに、教学機能に不可欠な精神的余裕がなくなならないよう、必然性のない不要不急の計画を省き、計画全体を現実的規模に調整すべきです。

(ii) 組織としての生き残りや発展に直結する活動だけでは、大学としては不足であり、組織として益にはならないとしても、学術活動全体の発展に資するような目標と計画が必要と思います。

どの組織も生き残りのための一定の努力は不可欠ですし、攻撃は最大の防御と考え、絶えず成長していくことが生き残るための最も有効な戦略ということになるかもしれません。これらの活動は、どのような組織も生き物として不可欠なこととは思いますが、しかし、大学はそれだけでは大学ではないように思います。

時代や権力から独立した（古くは真善美といわれていた）普遍性のある価値観を固持し、皮相的には損をするような場合でも、その価値を固持しそれに忠実に教育と研究を展開する「非常識」が、大学の存在理由だと思います。これは大学というものを相当に理想化した見方だと思いますし、アカデミズムの閉鎖性との線引きが難しいところもありますが、普遍性ある価値観に無関心になれば、大学として信用されなくなるだけでなく、時流に右往左往して大学としての精神的基底を形成できず、時代の大きな変化の際には、生き残りそのものが困難になることも十分に想像できます。

中期計画検討案では、日本社会から関心が失われて久しい「平和と民主主義」を教学理念として固持し活そうという計画があり救われる思いがありましたが、全体としては立命館の益に結びつける関心が大部分を占めている点で寂しい思いがしました。

学園の生き残りや発展だけでなく、多少は損があっても、日本の学術活動全体を活性化させるような活動も展開することは、立命館の規模の学園であれば十分に可能であるだけでなく、ノブレス・オブリージュでもあるのではないのでしょうか。戦前にあった出版部を再興し、学術書や権威ある学術雑誌の刊行を目指すこともできます。また、学位をとった少数の若い人達が、ほとんど何の財政的支援もなしに進めている、科学と社会を結ぶ「サイエンスコミュニケーション」の活動を支援促進することもできます。こういった種類の活動は、次期 COE 獲得のために高額な給与で「世界水準の研究者」を招聘するよりも、社会的意義は大きいし、品位も高いし、良質の受験生を得るための「効果」は、もしかするともっと大きいかもしれません。

(iii) 検討案では、ネットにおける情報発信に言及がないのも気になります。

図書館の中期計画では、この方向の重要性がよく認識されているように感じましたが、

学園全体の中期計画検討案では全く言及されていません。ここでいう「ネットでの情報発信」とは、大学のホームページを充実するというようことではなく、教職員や学生や院生が情報発信しやすいネット環境をととのえることや、広義の学術活動を支援するプラットフォームを立命館が提供する、といった活動などを想定しています。それにより、立命館の教職員や学生や院生がネットで自発的に情報発信しやすくなることや、広義の学術活動を支援することになるでしょう。ネットの世界が日常生活と連続的につながっている若い世代にはネットで存在感のある大学は大きな魅力があるはずです。

(iv) 立命館アジア太平洋大学 (APU) と立命館大学 (RU) の全面的連携 (p16) は、現段階ではやめるべきです。

APU, RU は、ともに立命館が設置する大学ですが、ミッションは明確に異なります。安易な連携は両ミッションの不明確化をもたらすでしょう。両大学への学生の進学意図も共通点が少ないので、全面的連携は従来の RU 進学者層を失う心配もあります。

また、APU において、教授会が実質的審議権を持ち、学長が選挙で選ばれるなど、「立命館の民主主義」が実現され教員主導による教学運営が保障されることが、APU と RU の教学上の連携のためには不可欠な条件です。

#### 5.23.4 APU 常勤講師による地位保全仮処分申請

4月に失職された、元 APU 日本語常勤講師のかたが、先週、大分地裁に地位保全の仮処分申請をされました。今週中に報道発表も行われるとのこと。

仮処分申請前に、分会は APU に予告したそうですが、話しあいをする姿勢はなかったそうです。立命館学園が公の場で「約束があったかどうか」を議論する道を選んだことは、種々の意味で、本当に残念なことです。

支援される方は、以下へ：

郵便振替の口座番号：01750 - 5 - 75138

口座名称：大分地域労働組合 APU 分会

なお、昨年 11 月に開始された「APU 常勤講師の雇用継続をもとめるネット署名」にはこれまでに 643 名の賛同署名があります。立命館構成員で署名しメッセージを残しているかたも少なくありません。

==> <http://university.sub.jp/apu/>

問題の概要：<http://www.geocities.jp/apuunion/page-03-4.html>

参考：野路便り 06.03.03 <http://ac-net.org/rtm/bunsho/73>

#### 5.23.5 第 81 回「職場の人権」研究会案内

2006.5.27(土)1:30-4:30 (1 時開場)

於：エルおおさか5階 視聴覚室 電話 06-6942-0001

『ある私立大学の雇用差別と労働強化—使い捨てられる大学教職員—』

報告者：

遠藤 礼子さん（立命館大学非常勤講師／ゼネラルユニオン副委員長）

山原 克二さん（ゼネラルユニオン委員長）

コメンテーター：

脇田 滋さん（龍谷大学法学部教授、労働法・社会保障・有期雇用問題）

詳細 => <http://homepage2.nifty.com/jinken/news/yokoku.htm>

### 5.23.6 ゼネラルユニオンによる署名の英語版

<http://www.generalunion.org/kumiai/petitionEn/>

I support human recycling at Rits

Many full-time employees at Ritsumeikan are contracted workers and their contracts have a limit on the number of renewals (3, 4, or 5 years) and every year hundreds of employees have to leave regardless of their wish.

This revolving door of employees not only makes employees' working life unstable, but also, we fear, influences the quality of education at Ritsumeikan.

We strongly desire Ritsumeikan's immediate consideration of the abolition on the limit on the number of renewals.

日本語版：<http://www.generalunion.org/kumiai/petition/>

## 5.30

### 5.30.1 小噺：『中期計画』長屋問答

昨年来の「新しい民主主義」に憤っているかたが作った小噺です。許可を得て転載します。

改訂版 2006.5.29

\*\*\*\* 第1幕 \*\*\*\*

熊「『中期計画』ってのが出てきたんだってなあ」

八「あたぼうよ。」

熊「何で今頃、このど忙しいのに。」

八「お上のお約束じゃねえか。『ガバナンス文書』てえのを覚えてるだろうが。そこに『21世紀立命館学園における責務と役割』にもとつづいて作るって書いているじゃ

ねえか。」

熊「で、その『21世紀立命館学園における責務と役割』てえ奴はどこにあるでえ。」

八「そいつあ、『立命館憲章』で名前を変えて今議論中じゃねえか。」

熊「じゃあ何かい。まで決まってもいねえもんにもとつづいてるてのかい。」

八「そう、もとづいていらっしやるんだよ。」

ご隠居「八もそそっかしねえ。『立命館憲章』と名前を変えたのは、『立命館学園の責務と役割』だよ。」

八「同じもんじゃねえんですかい。」

ご隠居「どこにそんなことを書いてある。勝手に思いこんじゃいけないよ。文章というものは一文一句丁寧に読まねばいけないよ。」

熊「で、そのお約束を書いてある『ガバナンス文書』てのは、もう決まったんですかい。」

ご隠居「いや、『第二次ガバナンス文書』では、“今後の提起を踏まえて総合的に議論していく”ということだから、店晒しのまんまだな。ただなあ、その文書では、全学討議を”『21世紀立命館学園の責務と役割』・『中期計画』を機軸にした学園運営(とあと2つ)が、共通認識となった。”とまとめているんだよ。」

八「どこの教授会も”そんなこと共通認識にした覚えはない”てえんで、むくれてしまったってえ奴ですね。」

熊「ごちゃごちゃしてよう分わからん。こういうことですかい。お上は”こうやりてえ”てのを『ガバナンス文書』てえのに書いて下々に示した。だけど、下々がごちゃごちゃ言うので、その文書ってえのはまだ宙ぶらりんのままだ。だけど、お上は、下々がごちゃごちゃ言ってるのは別のことであり、”『21世紀立命館学園の責務と役割』・『中期計画』を機軸にした学園運営”というやり方は、下々も分かった”と思って…」

八「勝手に思うなってんだ。」

熊「俺が思ってんじゃねえよ。そう思ったお上は、まだ影も形もない『21世紀立命館学園の責務と役割』にもとづいて『中期計画』をお示し遊ばしたってとこか。ご隠居さん、ちょっとその文書貸してくんなせえ。あれ、『21世紀立命館学園の責務と役割』となってるよ。まだ影も形もないてえのは間違いで、『立命館憲章』として、今わいわいがやがやのさ中だよな。今議論中でしかないものにもとづいちゃうのかい。おっとと、2つの文書の間は、中黒だよ。それじゃ、もとづかなくて同時並行でもいいってことか。成る程ねえ。」

ご隠居「熊も文章を読む力が少しは身に付いたようだな。」

熊「どうだ八、分かったか。」

八「分かるはずねえだろう。」

\*\*\*\* 第2幕 \*\*\*\*

熊「八っあん。ケイパビリティって何だ。」

八「競馬のビリケツがどうしたって。」

熊「そうじゃねえや。ケイパビリティって何だっけいってんだよ。」

八「俺が知ってるはずなからう。ご隠居さんにでもきけ。」

熊「ご隠居。ケイパビリティって何ですかい。」

ご隠居「さあ何んだろなあ。ちょっとそこに英語の辞書があるから取っておくれよ。c-a-p-a-b-i-l-i-t-y と。能力とか手腕ということらしいな。」

熊「じゃ、”ヒューマン・ケイパビリティの向上” てえのは、人間の能力の向上てえことで、教育てえのはそういうことだから、今更何で APU だけがわざわざそれを目指さや何ねえんです。」

八「APU にやそれが欠けてたってことじゃないのかい。」

熊「横から茶々をいれるんじゃねえや。それにしても、ご隠居が辞書を引かにやならんのを、立命の先生や職員さんはすらすら分かるんですか。」

ご隠居「そりゃ、国際化だもんなあ。」

八「でもさあ、『ガバナンス文書』のときにや、理工学部の教授会じゃあ、”ステークホルダー” ってなんだか分かりません言うてたで。」

ご隠居「理工学部が一番国際化が遅れてんだらう。多分。」

八「ついでにご隠居、スクラップ・アンド・ビルドてえのは何なんです。」

ご隠居「今あるものをぶつつぶして、新しいものを作ろうってことだよ。」

熊「もったいねえ。そんなに廃棄物を作っちゃ地球温暖化にも悪いんじゃないやありませんかい。」

ご隠居「学部や学科をつぶそうというのであった、建物までつぶすわけではないから、地球温暖化にや関係ないよ。受験生が集まらない学部や学科はすぐに定員を減らしたり、廃止しましょう、てことだよ。」

八「そんなことできるんですかねえ。」

ご隠居「もうやってるな。映像学部を作るのに、産業社会学部や理工学部・電子情報光工学科、情報理工学部から定員を持っていつてるんだ。数理科学科もあわや定員減というところだったんだから。」

八「そりゃ大変だ。受験生の少ない学科の先生はみんなて手分けしたて、受験生集めに必死に走り回らなならんすね。」

ご隠居「どうして。」

八「何でって言われても。当然だよなあ、熊。」

ご隠居「そこはよくしたもので、先生達には、”あなたの首は切りません。誰かが辞めるとき、補充しないだけです。” と囁いているので、先生達の身は安泰なんだから。」

熊「そんなことしたら先生がだぶついてしまうじゃねえのかい。」

ご隠居「若くて優秀な先生は他大学から引き抜かれるだらうし。もう一つ奥の手があつてな、先生達にや、これから業績評価というものを作っていつて、それを突きつけて肩

をチョンチョンと叩けばいいのさ。」

八「じゃ、無能な先生は首を切られ、優秀な先生は引き抜かれ、中途半端な先生だけが残るといふ寸法ですか。ほんまかねえ。そんなことして日本はどの学問はどのなるんですかねえ。」

熊「八、お前変なこと言うじゃないか。何で一私学の立命館が日本の学問の心配をしなきゃなんねんだよ。」

八「だって、研究力強化って言ってんだぞ。」

ご隠居「だから、COE のとれる研究分野に ”集中” しようとしてるんだ。」

八「それで、一旦縮小した学科にまた日が当たってきても、もうそれを担える先生はいねーよな。」

熊「しんぱーいらねーよ。日本にや、おまんまにありつけねえ博士様がゴロゴロいなさるんだから。」

\*\*\*\* 第3幕 \*\*\*\*

八「ご隠居、一寸小耳に挟んだんですけど、昔の第三次長期計画ってえのは、2年もかけて、教授会と何度も往復して作られたんですけどね。」

熊「てやんでえ。日進月歩のご時世だい。そんなのんびりしたこたやってられるかい。明治は遠くなったんだい。」

ご隠居「明治じゃないよ、昭和の終わり頃だよ。」

八「なんぼ、日進月歩のご時世でも、こんなに急いで作って実効性があるんですかねえ。」

熊「またまた、八は変なことを言う。実効性って何んだ。」

八「みんなが ”よし、これでやろう” という気になるかどうかということだ。」

熊「誰のやる気だい。そんなのいらねえよ。」

八、ご隠居「!？」

熊「あつしもね、小耳に挟んだんですけどね、第三次長期計画ってえのにはお足の話がきっちり書いてあったって言うじゃないですか。今度には ”お金は外から取ってきましょう” としか書いてありませんよ。まあ、”エベレストに登りたい” というお上の夢は書いてありますがね、登頂する人にはどんなトレーニングが必要なのか、裏方の兵站基地はどこに作るのか、それにはどれだけのお金がいるのか、何も書いてませんよ。夢のお話。だから、誰のやる気も要らないの。」

ご隠居「だけど、登頂する人には、既にトレーニングを積んだ人を呼んでくるって書いてあるぞ。」

熊「そう、あわよくば、国のお金を貰って、”立命館大学” のゼッケンを付けてくれる人を雇えばいいな、というお話。」

熊「まだあるぞ。やい、八、お前この計画をやって欲しいのか。」

八「桑原桑原。わしゃ、大学と無縁で良かったよ。」

熊「何言ってやがる。てめえんとこの餓鬼や立命にいつてるんだろうが。れっきとしたステーキ・ホルダー様じゃねえか。」

八「なんだそりゃ、なんとかホルダー様ってえのは。偉えんか。」

熊「あたぼ一よ。偉えの何のって、節目節目にや大学のおえらさんがご意見伺いにやってくるんだぞ。」

八「俺のところにや来てねーよ。」

熊「そんなあほな。『立命館憲章』作るにやホルダー様にご意見伺いをするって書いてあるぞ。」

ご隠居「ステーキ・ホルダーにも松・竹・梅とあるんだろうなあ。」

熊「話元へ戻そうか。八、お前、こんな計画やって欲しくねーんだろ。なら、じっくり議論せよとか、実効性のあるものにせよとか、何でそんなゴタクを並べるんだ。実効性がないから丁度いいんじゃないやねえか。」

八「でも、スクラップはお金なしでもできるぞ。そんなのやったらどうなるんだろやねえ。」

熊「明日のはやり廃りなど誰が分かるか。ラッシャン・ルーレットみたいなもんだ。首を洗って待とれ、ってとこよ。」

八「そして順繰りに玉に当たってみんないなくなってしまったとき。」

熊「どっこい、立命館は不滅さ。アンド・ビルドもやってんだから。」

八「話は変わりますがね、ご隠居。『中期計画』の中期ってのは何年間ぐらいなんですか。」

ご隠居「07年から10年までの4年間って書いてあるな。」

熊「ご隠居も年だねえ。のんびりしてらあ。激動の時代だよ。文学部なんざあ、04年にそれまでゴチャゴチャ沢山あった学科をすっきり2学科にしたかと思えば、翌年にはもう改革して1学科にまとめてしまったんだから(出典『中期計画』p.5)。世間の動きはこんなに早いんだぜ。じっくり議論なんかしてた日にや、ご時勢に乗り遅れてしまうってえもんだ。」

八「でもさあ。そんなんでうまくいくかねえ。みんなが働くかねえ。」

熊「うまくいかんのは下々がたるんだからだ。足らぬ足らぬは工夫が足りぬ。立命魂と竹槍さえあれば怖いものはない、ってハツパをかけたときゃいいんだよ。教職員なんて。」

お後がよろしいようで。

\*\*\*\*\* 翌日 \*\*\*\*\*

熊「よろしかねーや。昨日あつしが、『中期計画』の賞味期限は4年なんて悠長なものじゃねーて言ったのを、ご隠居は、八もだ、信用してくんなさらなかったね。」

ご隠居「信用しなかったというか半信半疑というか。」

熊「『中期計画』じゃ、医学・薬学は手前一んところにやねーんで、そこんところはよそ様とよろしくしましうてーのが、今日は、薬学部と作ろーてんですからね。これを数学

じゃ ”世の中激しく動いてんだ、お店に並んだ頃にゃーもう賞味期限切れよ” 定理の証明ってんですよ。」

八「ショーもね。」

## 第6章 6月

### 6.1

今年の1から3月の労働力調査の詳細結果が昨日総務省統計局により公表されました(\*)。「役員を除く雇用者は5002万人で、正規の職員・従業員は3340万人(68%)、非正規の職員・従業員は1663万人(32%)です。昨年同期より全体で79万人の増加で、正規の職員・従業員数は5年振りの増加(7万人増)だそうです。(なお、役員数は391万人で昨年同期より10万人減)。立命館では過半数が非正規雇用であるというのは日本社会の雇用状況で突出しているようです。

(\* <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/>)

非正規雇用問題について専任教職員の関心は余りなく、立命館の雇用状況についての共通認識があまりないようです。ネットで公開されている資料(5/27「職場の人権」研究会)に、立命館の非正規雇用システムの形成過程と現状について簡潔にまとめられていましたので抜粋を紹介します。

立命館教職員の過半数が短期間に入れかわってしまうことが学園の基本的教学機能に相当なダメージを与えているであろうことは推測でき、多くの人が日常的に感じていることも、この推測を裏書しています。非正規雇用システムを維持し拡大する主たる理由は、いろいろな人に聞いても、財政的理由というよりは、「正当な理由」なしには解雇できなくなることを避けるためのようです。「平和と民主主義」を学是とすることは、一人一人の尊厳を重視し、そのために最低限、戦争や独裁者により人の基本的権利が奪われることは許さない、という意味の表明と思います。この意思と、「正当な理由なしに解雇できる権利」を堅持する意思とを調和させることは可能でしょうか。

#### 6.1.1 雇用差別と労働強化—遠藤礼子氏のレジューメより

以下 <http://gurits.exblog.jp/3664948/> より抜粋

PDF: <http://www.generalunion.org/rits/060527shokubano.pdf>

職場の人権 研究会 2006・5・27 レジューメ

ある私立大学の雇用差別と労働強化  
—使い捨てられる大学教職員—  
ゼネラルユニオン 遠藤礼子

## 1. 立命館での「多様な雇用形態」＝労働者の使い捨てと分断

学校法人立命館には、期限のない「正規」「終身雇用」の教員と職員は、あわせて約2000人いる。一方、非正規の教職員は「非常勤講師」が約1000人、「常勤講師」と「嘱託講師」をあわせて約300人、「契約職員」約300人、「アルバイト職員」約100人、その他もろもろあわせて約2000人と、非正規と正規はほぼ同数である。

### 【専任教員・専任職員】

正社員に相当する部分。専任教員・専任職員を組織する教職員組合は05年のボーナス1ヶ月カット問題で、授業時間に10分間くいこむストライキを貫徹した。だがボーナスカットは押し切られたまま。

### 【任期制教員】

通常5年契約で、更新ありのものとなしのものがある。任期制教授、任期制助教授、任期制講師。

### 【常勤講師】

週10コマ担当でフルタイムの3年契約。ただし契約書は1年契約の2回更新という形式で、そのあとに、オマケでもう1年というのが慣習化していて、実質は4年契約。年収約650万円(諸手当込み)。ほぼ全員が外国人の語学教員。4年たてば自動的にクビ。2005年に制度廃止が決定。

\*同じ「常」でも「常用」なら期限の定めのない、という意味だが、「常勤」はフルタイムの意味。

### 【常勤講師制度の歴史】

1988年「1年契約 更新可」として開始。協定校からの派遣。常勤講師5名。

1991年「3年契約」に変更。応募対象を日本在住者にも拡大。3年契約は少なくとも1999年までは行われ、その後、「任用期間3年(ただし、契約は日本国の労働基準法に基づき毎年締結する)」という形になった。

1997年常勤講師27名体制に。

2002年常勤講師47名体制に。嘱託講師制度開始。

2003年常勤講師33名体制に。

2005年常勤講師制度廃止決定。2005年度採用の常勤講師が4年目を迎える2008年度末にすべての常勤講師がいなくなる、というのが当局の目論見。

### 【嘱託講師】

週10コマ担当でフルタイムの5年契約。2002年開始。ただし契約書は1年契約の4回更新という形式。年収420万円。外国人が大半だが日本人も多い。この手の制度を日本人講師に本格的に適用する例は珍しい。語学教員。5年たてば自動的にクビ。

### 【非常勤講師】

コマ単位の1年契約で、通常一校で2～5コマ程度担当。あちこち掛け持ちして週10コマ担当しても、年収300万円。私学共済などへの加入を多くの大学が拒否しているた

め、その中から国民健康保険と国民年金を捻出。年数の上限はないので「うまくいけば」何年でも働けるが、毎年コマ減や雇い止めの不安がある。

#### 【契約職員】

フルタイムの3年契約。ただし契約書は1年契約の2回更新という形式。事務職員の多くがこの契約職員で、1年目は仕事がわからない、2年目に慣れてきても、3年目は「どうせ来年はここにはいない」。年収約230万円。3年たてば自動的にクビ。この制度は多くの大学(私立も国立も)が導入しており、3年ごとに大学を転々とする職員も多いという。

#### 【アルバイト職員】

フルタイム(35時間)の十一ヶ月契約。八月は仕事も給料もない。更に2回更新までという年数制限さえついている。時給800円。フルタイムなのに社会保険なし=健康保険法、厚生年金保険法違反。

実際は、これ以外にもまだまだたくさんある。

### 2. 非常勤講師問題の「改善」としての常勤講師・嘱託講師制度

全国の多くの大学の教育は、非常勤講師に依存している。授業の50特に語学教育(少人数クラスが必須)では、8~9割を非常勤講師が担当というのも珍しくはない。

非常勤講師の待遇が劣悪で、雇用が不安定であることは、今や社会問題となっている。最近になって、その改善のために、ようやく一部の大学では、賃上げや有給休暇の制度化などの労働条件の改善や、合理的な理由のない減ゴマ雇い止めの防止のための方策をとりはじめている。

一方、立命館大学では、2001年にコマあたり月給で100円の賃上げ(一部のランクのみ)をしたのを最後に、2004年に文科省の補助金の非常勤講師給の単価が1.5倍化されて、各大学が、大小の賃上げをしているにもかかわらず、1円の賃上げも行っていない。また、「より専門適合性がある人がいた」ということが、減ゴマや雇い止めの合理的理由となるという新しいルールまで作って、雇用の不安定化を促進している。

このように、劣悪で不安定な非常勤講師の労働環境を一切改善することなく、「非常勤問題の改善」として打ち出したのが、常勤講師や嘱託講師の制度なのである。

さらに、2006年4月4日京都新聞掲載のインタビューの中で立命館の長田総長はゼネラルユニオンのストライキについてこうコメントしている。

「非常勤講師の雇用問題に対しては、語学教育の再編を考えている。専門の語学講師を派遣する会社を数年内にもつくりたい。教育の質が良くなるし、非常勤に頼るいびつな形も解消することができる。」

### 3. 3~5年ルール

このように、非常勤講師問題を解決するものとして、導入・拡大された、フルタイムの有期雇用講師の制度だが、問題は、そのすべてに、3~5年の雇用年数の上限を定めていることである。

1年契約×3=3年でクビ契約職員 約300名

11ヶ月契約×3=3年でクビアルバイト職員 約100名\*

1年契約×4=4年でクビ常勤講師

1年契約×5=5年でクビ嘱託講師 計約300名

\* これは、大学がゼネラルユニオンとの団交の席で説明した数字だが、研究会の後に、立命館の関係者より、アルバイト職員は100人ということはありません(ずっと多い)という指摘があった。

大学の外でも、有期雇用は急激に拡大しているが、有期雇用の更新回数に上限を定めているものは少ない。しかし、大学・高校では、なぜかそれが「常識」となっており、大学・高校での、有期雇用のポストのほとんどに、更新回数の上限がある。立命館は、このような雇用形態を全国にさきがけて導入した学校で、教職員あわせて約1000名という規模の大きさでも群を抜いている。

驚くべきことだが、「3～5年の雇用年数の上限」がどんなに残酷なものか、常用で働いている人には、理解できないことが多い。もしあなたが「この不景気の中で3～5年間でも保障されているならそれだけでもありがたいと思えないの？」と思ったなら、もういちど当事者の身になって考えてみてほしい。

3年ごとに職を失うというのは、3年ごとに求職活動をしなければならないということだ。求職活動は、最も楽に決まった場合でも、非常にストレスの多いものである。3年ごとに職を失い、学校を転々としなければならないのは、自分が好きで転職するのは全く話が違う。よく、契約書にサインしたから自己責任などと冷たく言う人もいるが、好きでこのような雇用年数上限のあるポストを選んでいる者はひとりもいない。

そして、言うまでもなく、大量のスタッフが次々と入れ替わることが仕事や教育の効率を悪くすることはあっても良くすることはない。

このような首切り使いすて制度が、言葉を変えたとこのような話になるという例を紹介する。

「あなたが配ったピラの和文には、大学は先生方を「解雇」していると書かれています。私達は円満に「契約が終了」していると考えているし、契約書には契約期間が示されています。何か誤解していませんか。解雇という言葉は本当の事実と異なる訳し方で稚拙ですが、あなたが配布したものはそういう意味で世間に出ているのです。もし、あなたの意思や本当の思いと違った状態であるなら、あなたにとってそれは良くないことでしょう。さらに言えば、あなたも前任の方の契約終了があって任用され、そしてまた次の方が任用される。こうして日本での〇〇語教育に携わる方皆さんの教育経験が広がっています。」(不当労働行為の審査のために大学が労働委員会へ提出した、立命館大学専任教員の陳述書より)

これは、立命館大学の専任教員が、ピラ撒きをしたゼネラルユニオンの組合員に、電話で話した内容のうち、大学当局公認の部分である。実際は後述の通りもっとすごいことを言ったようだが、この大学公認の部分ですら、当該や当該の立場に立って考える者に

としては、ナンセンス極まりない。

しかしこれが、多くの専任教職員の認識であり、また、大学当局の認識である。残酷きわまりない首切りシステムを教育経験が広がってよろしい、と解説して平然としていられる人権感覚は、決してこの専任教員ひとりのものではない。この発言者には実際全く悪意はないのである。

こんな意味のない3-5年ルールが何故あるか。（「教育経験が広がってよろしい」的な理由を除けば）唯一の理由は、3年以上雇うと、期限の定めのない雇用とみなされて、そのあと合理的理由なく解雇できなくなると困るから、というものである。

#### 4. 雇用形態が変われば継続雇用は可能？

(..略..)

#### 5. クレオテック

(..略..)

#### 6. 立命館の拡張主義

(..略..)

#### 7. ゼネラルユニオン立命館大学支部の活動

支部設立は2002年

2005年～の活動（..略..）

2006/5/11 構内でのピラまき

2006/6/13 団交（予定）

今までの団交の回答はすべてNO。

その中で唯一の良い回答は、2005年6月14日の窓口折衝で、今年から嘱託講師に現職の常勤講師も応募できるようになったと知らされたものだった。（前年までは常勤講師は応募できないと明記されていた）

しかし、同時に、4年目の常勤講師には、来年は非常勤のポストすら提供しない、という方針があるという根強い噂や、専任教職員からの説明があった。そしてこの噂や説明は団交では常に否定されてきた。

最終的に、2005年度に常勤講師の4年目だった者は、全員が、立命館のいかなる職からも排除された。

#### 8. 止まるところを知らない不当労働行為

2005年6月24日、初めての門前でのピラまきに対する過剰な反応

X教授からA組合員への電話の内容（..略..）

同X教授からB組合員への電話の内容（..略..）

Y教授からC組合員へのメールの内容（..略..）

2005年12月9日のストライキに対する過剰な反応（..略..）

その他にも、不当労働行為は数知れずあるが、それは現在、大阪府労働委員会で審査

中である。次回の審問は大学側証人を組合が反対尋問するという最も注目すべきもの：

6月5日(月) 1:00~3:00

\* 不当労働行為については、2006年6月のピラも参照されたい。

#### 9. 立命館争議の普遍性と特殊性

普遍性

- ・ 新自由主義
- ・ 雇用の不安定化=有期雇用の拡大
- ・ アウトソーシングによる「効率化」
- ・ 労働組合の本工主義
- ・ 職場に男性・日本人中心の差別構造があること
- ・ 不安定雇用のもとでの労働運動の困難さ

といった特徴は、何も立命館や大学の専売ではない。

特殊性 — ネガティブな面

- ・ 学部自治/全構成員自治の幻想と弊害

労働者ポイ捨てシステムも、学部自治/全構成員自治の民主主義の体制が作ったものであること。この民主主義から、非正規労働者は完全に排除されている。

- ・ アカデミズムの偽善

「進歩的」といわれる教職員が、率先して(いささかの悪気もなく)「先進的な」雇用形態であるとして、労働者ポイ捨てシステムを推進し、これこそが「進歩的」と信じていること。

特殊性 — ポジティブな面

・ しがらみが比較的少ない外国人が多いこと、その中に母国で「まともな」労働運動の経験のある者が含まれること。

- ・ 非正規といっても、大学での労働条件が比較的良く、比較的余裕があること。

・ 本工主義やセクト主義、偽善的アカデミズムを超えて連帯できる本当に進歩的な教職員も少なからずいること。

#### 10. 今後の展望

## 6.2

### 6.2.1 春闘回答出る

今年度の一時金は昨年度と同じ5.1ヶ月+10万円とすることを常任理事会は組合に昨日回答しました。種々の問題における視野狭窄と硬直化が顕著になっている常任理事会への信任を全学的に問わなければならない時期が、残念ながら、近づいているようです。

## 6.2.2 芦田文夫先生の講演を聞いて— 藤岡 惇

BKC での芦田先生の講演会について、司会をされた藤岡先生が内容を報告されています。空洞化した「中期計画」への藤岡先生の強い危惧は、琵琶湖草津キャンパス BKC の展開に力を入れてきた方だけに深く訴えるものがあります。

[ml-cm-bkcmf 283, Thu, 01 Jun 2006] より転載

学園づくりの輝かしい伝統と今次の中期計画づくりとの大いなる断絶

— 月曜会の公開研究会 — 芦田文夫先生の「立命館の戦後史の講演」を聞いた感想

藤岡 惇 (経済学部教員)

立命館学園の創立記念日の5月19日(金曜)に、月曜会主催の公開研究会として、芦田文夫(百年史編纂室長)先生をお招きして、「立命館民主主義から学ぶもの」と題したご報告をお聞きした。出席は、学生も含めて30名あまりだった。

芦田先生は経済学部の教授で、1980年代末に教学部長をされ、90年代の大南学長時代に副学長をされた。名誉教授になられた後は、立命館100年史の作成に尽力され、このたび戦後から1980年頃までを対象にした『百年史の通史2』——1450ページという大冊編纂の中心的役割を果たされた方である。

「現場の実態を直視した教学改革・学園づくりの伝統こそが、戦後の立命館を発展させてきた原動力であった」という論点を中心に、内容を紹介し、私の感想を付させていただきたい。

芦田先生は、かつての立命館づくりの長期計画——3長(第3次長期計画)・4長・5長の作り方には、つぎのような特徴があったと述べられた。

すなわち(1)いくつもの部会をつくり、現場に通曉した教職員——時には100名近くが参加して、(2)1年近くも議論をして、何回も教授会・職場会議との間を往復して、作り上げてきた。(3)その際には、長期的目標を哲学的な次元にまで掘り下げて鮮明にしてきたこと、(4)学生の実態と社会的要請とを吟味し、教学面で何が欠けており、どのような改革と教学創造が必要かを、現場の実態を知る構成員の周知を集めるかたちで議論してきた、(5)改革が財政面でも実現可能なのか、どうかも慎重に計算して、構想を固めてきた、といわれた。

「急げば回れ」という言葉があるように、深いレベルでの全学合意の形成こそが、全学の確信の源泉となり、全学が「政策」で団結する状況をうみだした。このようなプロセスがあったからこそ、全学の賛同のもとで理工学部のBKCへの拡充移転という大事業も実現したのであった、と説かれた。

この講演の趣旨は、経済・経営学部のBKC移転の際の政策形成の一端に参画した私の経験からしても、うなずける指摘であった。

ここからは、私の感想であるが、この伝統に照らしたばあい、最近の「中期計画」づくりのずさんさ、実態的根拠の「空洞化」ぶりには、目を覆うものがある。なぜそう

なっているのか。(1) 主たる動因が、外の政府文部省や経済界からどうすれば、お金を引き出せるかに偏りすぎている。したがって情勢分析がまことに空疎ないし不正確であり、学園づくりの長期的目標の哲学も不確かなままだ、(2) 現場の学生の実態と要求、これを知る教職員を土台にした政策づくりという視点が弱く、総長理事長室を中心にしたごく一部の「エリート職員」が頭のなかで考えだした「政策」という面が目立つ、(3) しかも財政的な裏づけにもほとんど触れていない。もし財政赤字になれば、いっそうの学費値上げと教職員の賃下げ・非正規化を進めればいい、と安易に考えているのではないか、という不信感が深まらざるをえない。

これでは全構成員が中期目標の実現のために、奮い立つようなパワーなど出てくるはずがない。スクラップされるのではないかという恐怖と競争の鞭だけでモチベーションは十分だと考えているのではないか。全構成員自治も教授会自治も、むしろじゃまものになった、トップに独裁的な権限を与えてくれたならば、素晴らしい学園創造が可能だと考えているのではないか。教員が曲がりなりにも、参画してきた調査企画室が解体され、今や事務職員が牛耳る「総長理事長室」に企画作りの権限が集中してしまった。その「成果」として彼らが生み出したものが、この雑で空洞化した「中期計画」にほかならなかった。理事会独裁のトップダウン型の学園創造の道は、どこにわれわれの立命館を連れて行くのだろうか。

### 6.2.3 APU 元常勤講師の方が地位保全の仮処分申請をされました

地位保全の仮処分申請の審査は厳しく、その結果にはかなり重みがあるようですので(\*)、申請が認められただけでも立命館はかなりダメージを受けます。しかし、関係者双方が種々の場で主張してきたことを聞くかぎり、この申請が認められる可能性が高く、法人が抗告し裁判となっても法人が勝つ可能性はかなり低いと思われます。このような裁判に学費を使うことは学校法人としての立命館の社会的評価を低下させることは確実で、このような道を選んだ常任理事会の責任はたいへん重いものと思います。一構成員として、できるだけ早く和解し立命館の社会的信用をこれ以上傷つけないことを切に望みたいと思います。同様の思いを抱かれる方は、その意を、元常勤講師の方へのカンパ(\*\*)や「常勤講師の雇用継続をもとめる要請書」への署名(\*\*\*)などにより表明されますように呼びかけます。

(\*) <http://plaza.rakuten.co.jp/kenryu/diary/200407280000/>

(\*\*) <http://www.geocities.jp/apuunion/>

郵便振替 : 01750-5-75138

口座名: 大分地域労働組合 APU 分会

(\*\*\*) <http://university.sub.jp/apu/>

APU 元常勤講師 地位保全仮処分申請の報道より

<http://ac-net.org/rtm/No/46>

○朝日新聞（2006/5/27 大分）

「解雇は不当」、仮処分を申請 APU元常勤講師

別府市の立命館アジア太平洋大学（APU）から昨年度末で雇用契約を打ち切られた元常勤講師が26日、「解雇は不当」として地位保全を求める仮処分を大分地裁に申請したと発表した。

申立書によると、元講師は4年契約で02年度に着任した。開学前の99年に大学側が開いた労働条件に関する説明会では「契約終了後も継続雇用され、定年まで働ける」と説明されたのに契約が更新されなかったと主張している。

大学側は「指摘されるような事実はない。法廷の場で大学の見解を改めて主張する」とのコメントを出した。

○京都新聞（2005/5/27 夕刊）

雇用契約更新求め元講師が仮処分申請 /立命館アジア大

本人が希望する限り雇用契約を更新できるとの約束を破られ解雇されたとして、立命館アジア太平洋大（大分県別府市）の元講師が二十七日までに、大分地裁に地位保全などを求める仮処分を申請した。

申立書によると、元講師は二〇〇二年四月から四年の任期で同大に着任した。大学側は着任前、「任期はあるが定年まで何回でも更新できる」と説明していたが、〇五年になり、「〇六年三月末で契約を終了する」と通達。元講師の契約は更新されなかった。

大学側は「解雇ではなく雇用期間が終了したということ。定年まで働けるとは説明していない」としている。

○大分合同新聞 2006年5月27日 土曜日（朝刊）

解雇無効と仮処分申請 元APU講師

<http://www.geocities.jp/apuunion/page-24.html>

立命館アジア太平洋大学（APU、別府市）に勤務していた日本語常勤講師一名が、当初の約束に基づき雇用の継続を求めていたにもかかわらず、解雇されたのは無効と主張し、学校法人立命館を相手に地位保全と賃金などの支払いを求める仮処分を二十六日までに、大分地裁に申し立てた。

申立書などによると、その常勤講師は二〇〇二年四月から〇六年三月までの任用期間で採用されたが、大学側から「一応任期はあるが、本人が望めば六十歳の定年まで更新ができる。ただし、昇格も昇給もない」と説明を受けたという。しかし大学側は〇五年五月に「任期满后、本人が望んでも更新しない」と通知したという。

APUは「常勤講師制度は有期限雇用の制度であり、『定年まで更新できる』と説明したこともない」との見解を示しており、「法廷で大学の見解をあらためて主張したい」としている。

（転載時に、個人情報をご省き引用ミスをご修正。）

○今日新聞（2006/5/27）[別府の地元紙]

A P U元日本語常勤講師大分地裁に仮処分申請

[http://today.blogcoara.jp/beppu/2006/05/post\\_293e.html](http://today.blogcoara.jp/beppu/2006/05/post_293e.html)

立命館アジア太平洋大学（A P U）の元日本語常勤講師が3月末で解雇されたことを不当として18日、大分地裁に地位保全の仮処分申請をした。26日に発表した。

申立書によると、開学前の99年10月24日にあった説明会で大学側から「一応任期はあるが、本人が望めば60歳の定年まで更新ができる」という説明があり、多くの常勤講師らはこの更新約束が確認できたので、他大学などへの応募をとりやめたり、他の職を辞めて着任したという。

しかし、大学側から05年5月に「更新しない」と回答があり、その後常勤講師らは組合を結成して団体交渉を行ったり、県労働委員会のあっせんを受けたりしたが、大学側は雇用継続を拒否している。

元常勤講師は「できれば司法の場に移る前に解決したかったのが残念。A P U開学前から頑張ってきたのは継続的・長期的視野から、力を注いできた。そういう常勤講師に対してひどい扱いではないかと思う」と話している。

#### 6.2.4 月曜会案内 – 生命科学系の新学部構想

今週の常任理事会で生命科学系の新学部構想が承認され、これから各学部・学系・学科での議論が始まります。この構想について久保先生が次回BKC月曜会(6/5)で話題提供されます。

== B K C月曜会6/5予告(未定稿) =====

話題： 立命館の教育はどうあるべきか：

『新学部構想における立命館の教育』

話題提供者： 久保 幹 先生

(化学生物工学科教授 前B K C教学副部長)

## 6.5

### 6.5.1 春闘回答書について

組合への常任理事会の春闘回答【2】を受けて、組合では6月3日(土)に集中執行委員会が開かれ、本日6月5日(月)に職場委員・執行委員合同会議が開かれるそうです。6月9日(金)には第一回業務協議会が開催されるようですが、理事長の出席は未定とのことです。組合側の出席者限定については譲歩しても、経営責任者である理事長出席については譲歩しないようにと願っています。

回答【2】には

「常任理事会は、2005年度の一時金についての組合との協議は、昨年度において終了したと認識している。それは、手続きの期限が終了したからという理由だけではなく、提起した内容に確信を持っており、昨年度の協議を通じて説明を尽くしたと考えているからである。」

とあります。「尽した説明」は、回答書にある三点に尽きます。すなわち

- (1) 公的資金を受けている以上、従来の「高い賃金」では社会的説明責任を果せない、
- (2) 立命館学生の父母の平均給与に比して高すぎるし、国立大学法人の給与も切り上げられつつある、
- (3) 財政的に健全な今こそ人件費をカットし将来の財政的困難に対する予防措置をしておくことは経営者の見識であり責任。

(詳細は以下転載の抜粋参照)

しかし、これらの説明の欠陥と独善性は、昨年交渉における種々の方面から批判され、理事会は反論できなくなってしまつて鸚鵡のように同じ言葉を繰り返すだけになっているものです。

たとえば、(1)については、衣笠キャンパスの若い助教授の方の昨年末の批判は多くの人の気持ちを代弁していると思いますので再掲します。

1. 今回の理事会の提案は、一時金の1ヶ月カット、生涯賃金にすれば1000万円を超えるもので到底受け入れられません。

2. 仮に、これだけの条件変更をするのであれば、それ相応の理由(危機的な経営状態に陥っているなど)が必要です。理事会はこれを「社会的責任」ということでまとめています。社会的責任の内容をみると、公的支援を受けているからということに集約されるようです。

3. 確かに公的支援の額は多いのですが、これだけの公的支援を受けるに至ったのは、なにより、教職員の不断努力により立命館が社会的に評価されたからに他なりません。

4. 「公的資金を得ているから社会的責任があり、したがって社会的責任を果たすために一時金をカットする」という論理は間違っています。社会的責任を、給与カットによって果たすことはそもそもできません。むしろ、いただいた支援を活かして仕事の内容を充実させなければなりません。

5. また「公的資金を得ているから社会的責任があり、したがって社会的責任を果たすために一時金をカットする」という論理は、社会的評価を受けるための努力を教職員がすればするほど、給与を減らすと言っているのに等しいものです。これは、教職員の努力を愚弄するものに他なりません。

6. 理事会の論理が正しいと仮にしたとすれば、公的資金を得るための努力については、教職員は今後一切しないほうがよいという考えにつながります。

7. 理事会は、これだけ大きな賃金条件上の変更を組合との妥結なしにはできないはずで、強行すれば、労働意欲を大きく減退させ、学生へのサービスが低下し、ひいて

は社会的責任も結果的に果たせなくなることとなります。

(2) については、大学教員が専門職であることを度外視したものですし、国立大学法人教職員と立命館教職員の職務の重さの違いに比して、給与の違いはほとんどないこと自身が、私立大学として突出していることを無視しているように思います。今回のカットは更にこの歪みを拡大するものとなっています。

(3) は、現在検討されている中期計画のような歯止めない学園拡大政策を前提に将来の財務危機を予測しているので全く説明にもなっていないように思います。学園の「私物化」意識を象徴するような説明と感じます。

ところで、一時金カットで昨年度得た7億円の用途はどうであったのか、説明は聞いたことがありません。特別会計として別枠になっていない以上、平安女学院への昨年度の7億円寄付は、一時金カットから捻出されたといっても間違いとは言えないでしょう。

これに限らず、立命館の「財政公開」では、どこにどれだけ支出されているか、たとえば経営部門の支出がどれだけの割合を占めるようになってきているのか、など、外部の人だけでなく教職員にも全くわかりません。研究棟の部屋まで教室に転用するような慢性的な教室不足や、学内無線 LAN スポットの絶対的不足など、巨額の費用がかかるとは思えない箱物的基本的教学環境の不全すら放置されたままで、不要不急とも思えるBK Cインフォメーションセンターの大規模な建設工事などが突然はじまるなど、学園の財政計画は、一般教職員には納得できないことばかりです。

なお、一次金カットは昨年だけのことと思っていた人も居たようですが、回答で明記されたように、常任理事会は恒久的なものと考えています。昨年度の一時金カットは決着済みとするだけでなく、それを恒久的なものとするには、説得力に欠く理由しか述べられないまま一時金カットを強行したことで蔓延している全学的不信感の炎に油を注ぐものであることさえ理解できない人達は、社会的信用の喪失にも鈍感であることが懸念されます。このまま大学運営を任せ続けることは立命館の将来にとって余りにリスクが大きすぎると思う人は序々に増えつつあると思います。

組合としては、ストライキなどの伝統的な方法だけにとらわれず、大学運営の責任者層が信頼できるかどうかについて、整然とした信頼のおける無記名全学投票を実施するなど、新しい方法で、理事会が信頼を失いつつあり学園崩壊が進行しつつある事の重大さを理事会が認識してもらうよう努めて欲しいと思います。このまま一時金カットが定着すれば年8千万余の組合費が泣き、組織率がさらに下ることは不可避でしょう。

なお、過度な危機感を口実にした止処ない学園拡張政策を見直し、専任教員と教学部門専任職員を増やすことを学園政策の中核とするような学園政策の転換が提案されるのであれば、個人的には一時金カットも許容できると思っています。6カットしたのですから、教職員数を  $1/0.94$  ( $\approx 1.06$ ) 倍できます。すなわち、一時金カットで生じた7億円により100名前後の専任教職員を増やせるはずです。

## 6.5.2 春闘回答書抜粋

【1】「立命館教職員組合連合への常任理事会の提案」抜粋

全文：<http://ac-net.org/rtm/f/2006shuntou.pdf>

2006年5月31日立命館教職員組合連合

執行委員長 木田融男 殿

2006年度 立命館教職員組合連合要求書への回答

～「立命館教職員組合連合への常任理事会の提案」～

学校法人 立命館

常任理事会

(公印省略)

<目次> (編註:\*印のみ転載)

### ■立命館の学園課題に関する常任理事会の考え方

#### 1. 2006年度、立命館教職員組合連合と協議する重要な意義

- (1) 立命館学園における組合の重要な役割
- (2) 歴史的に新たな段階にすすむ立命館学園と教職員への期待

#### 2. 立命館学園の到達点と今後の主要課題－新たな学園像構築のために

- (1) 立命館学園の到達点と主要課題の特徴
- (2) 国際大学APUの到達点に学ぶ必要性

#### 3. 2006年度の具体的課題

－「教育力・研究力・国際力」三位一体となった政策の確立

- (1) 立命館学園が目指す「研究高度化中期計画(06～10年)」とは
- (2) 国際水準の大学・大学院・附属校確立にむけた今年度の課題

－APUと立命館大学の連携、附属校間の連携の推進

- (3) 学園をめぐる厳しい課題認識と教職員への学園創造への参加の呼びかけ

#### 4. 今後の業務協議会等交渉のあり方について

\* (1) 学園創造に相応しい交渉のあり方

- (2) 今後の業務協議会や懇談会のあり方－新しい情報発信のあり方の提起

\* 5. 2005年度一時金の提起と執行について－2006年度の議論と関わって

- (1) 「社会的説明責任」を負う教育研究機関に働く者として
- (2) 「社会的水準」にそった教職員の待遇・諸条件
- (3) 私学の優位性の発揮と脆弱性の克服に向けて

■ 2006年度常任理事会の提案－今年度具体化する主要課題について

――本文より抜粋――

#### 4. 今後の業務協議会等交渉のあり方について

##### \* (1) 学園創造に相応しい交渉のあり方

常任理事会は学園課題を推進していくためには、組合と協議を進めることは重要な意味があると考えている。とりわけ、常任理事会と組合が労働協約を締結し歴史的に確立してきた業務協議会は、労使の立場を越えて学園創造を推進するための重要な議論の場であった。しかしながら、昨年度はその業務協議会が事実上の大衆団交となり、本来の業務協議会の役割が果たせないものとなってしまった。現在の本学の労使関係において大衆団交の開催はなじまない。近年学園は多キャンパス化し、専任教職員数は第3次長期計画開始時（1984年）と比較して約2.5倍に増加している。往時のように業務協議会の会場の議論を通じて、教職員が学園政策を「学ぶ」ということはいまや困難である。そもそも、学園の運営は寄附行為等学園諸規程により間接民主主義が前提である。各々の規程にもとづき選任された代表者が責任をもって運営することがきわめて重要である。個々の教職員が交渉に参加し発言をするという直接民主主義的な運営は一見民主的に見えるが、選任された代表者の責任が曖昧となり、結果としては無責任とならざるを得ない。学園運営に責任をもつ立場から常任理事会はこのような対応をとることはできない。

なお、社会的説明責任を果たすという観点等から提起をした2005年度一時金（5.1ヶ月＋10万円）に関する議論は、常任理事会としては昨年度で終了したと認識している（詳細は後述）。また、05回答で行った「大学院手当・」は細目を確認して今年度から実施することとし、学内行政の業務高度化に対応した職務手当の見直しも検討を開始するものとする。

\*\*5. 2005年度一時金（5.1ヶ月＋10万円）の提起と執行について－2006年度の議論と関わって

2005年度一時金（5.1ヶ月＋10万円）について、組合の要求に今年度も引き続いた議論要求が掲げられている。常任理事会としては、昨年度の団体交渉を通じて、2005年度一時金提起の意味、そしてその後の基本的態度を明確にしてきたが、今般回答を行うにあたって、再度丁寧にその基本的考え方を整理しておくこととする。

そもそも、常任理事会の教職員に対する基本的な責任は、長期にわたって教職員の生活を守ることである。しかしその長期にわたる保障は、立命館学園が私学として国民の支持を得てはじめて可能となるものであり、そうした観点から社会に通用する教職員の処遇条件を維持しなければならないと考えたものである。具体的には以下に示す3点がその基本であり、この考え方はいまや他の私学にも広がりつつあり常任理事会としては確信をもって社会的に提起できる内容であると認識している。

##### (1) 「社会的説明責任」を負う教育研究機関に働く者として

その第1は、本学園は、私学といえども大学や附属校をもつ教育研究機関として公的な性格を有しており、「社会的説明責任」を負っている。そのことにより、学園の人件費や教育研究の基盤的な経費に対して、国や地方自治体から補助金が支給されている。この額は昨年度一年間で約83億円に上るものである。BKCやAPUの開学にあたって、滋賀県・草津市から134億円、大分県・別府市から192億円もの多額の財政支援を受けた

が、これらは本学の社会性ある政策の評価によるものである。このことはとりもなおさず、我々が公的な存在であり、そこに公的資金の助成がなされる根拠がうまれ、したがってそこでは事業や財政のあり方について社会的な説明責任を負っていると考えなければならない。

### (2) 「社会的水準」にそった教職員の待遇・諸条件

第2は、公的な教育研究機関であるということを強く認識するならば、教育研究に勤しむとともに、その待遇・諸条件も「社会的水準」を踏まえたものにしていかなければならないということである。国家公務員や地方公務員は言うに及ばず、国立大学法人の教職員も、同様の考えにより「社会的水準」の基本ともいえる人事院勧告を参考にして給与等を整備している。先日新聞報道によると、国立大学法人の人件費は向こう5年間で5%削減するとの厳しい報道もなされている。

立命館学園における新入生父母アンケートによれば、主たる家計支持者の年収でもっとも多い層は700～800万円というところである。同一年齢層における教職員の待遇と比較してみれば、明らかに本学の水準が父母年収の平均値を上回っている。

なお、最近の情報によると、首都圏の大規模私学でも今年の待遇改善交渉において一時金0.5ヶ月分削減の回答がなされたが、その理由も「社会的水準」であるとのことである。

### (3) 私学の優位性の発揮と脆弱性の克服に向けて

そして、最後に本学は私学であるということの認識である。私学であるということの特性を意識すれば、その優位性と脆弱性も見える。私学の優位性は、いうまでもなく、建学の精神・教学理念に則って自由で個性ある人づくりを誇り高く行えるということである。他方、学費を主要な財源として学園運営をせざるを得ないということは、どのような財政政策をとるにしても、私学にとっては来るべき少子化社会のもとできわめて厳しい環境におかれることはいうまでもない。こうした脆弱性は私学にとって本質的課題であり、多様な収入の確保や社会的ネットワークによる教育研究の遂行等不断の努力により克服に取り組むべき課題であるという他ない。私学では自らの努力によって、その学園の教育研究の発展に寄与する健全で展望ある財政的見通しを切り拓く必要があり、常任理事会はその責任を負っているのである。

常任理事会は、2005年度の一時金についての組合との協議は、昨年度において終了したと認識している。それは、手続きの期限が終了したからという理由だけではなく、提起した内容に確信を持っており、昨年度の協議を通じて説明を尽くしたと考えているからである。

さらにここで明らかにしておかなければならないことは、給与や労働条件に関する議論は組合と議論すべき内容であると考えている。したがって、本回答書も組合の要求に応じて策定しているものである。この点は労働組合法の精神に則して相互にルールを守り協議に臨むことについて労使双方で確認しておきたい。

#### ■ 2006年度常任理事会の提案

－今年度具体化する主要課題について (p9－18) より

## 2. 給与・一時金について (p17)

05年度一時金の議論に関して、常任理事会としては、昨年度の一時金に関する議論は終了したと認識している。また、昨年度提起した「社会的水準」「社会的説明責任」等に関する基本視点、高度で重層的な課題に対応する教職員の力量形成に関する原則的な視点は、今日に至ってもなんら情勢に変化はないものと認識している。

このような観点から、給与に関して昨年実績どおりとする。また、06年度一時金については、立命館職員給与規程第29条(\*1)、APU教職員給与規程第27条にもとづき、年間5.1ヶ月+10万円とする。

(編註\*1) 立命館職員給与規定第29条条 職員に対しては、賞与および臨時手当を、予算の範囲内で、理事長が定める要領により支給することができる。(編註：なお、「理事長が定める要領」に意味は、立命館例規集のデータベースにはありませんでした。)

### 有期雇用教職員の課題 (18)

#### 1. 有期雇用教職員の待遇改善について

立命館学園においては、有期雇用の教職員の処遇について1980年代以降、いくつかの節目を通じてそのあり様を議論してきた歴史がある。その際、本学が整理してきた基本的な見解は、教育職、事務職各々整理の仕方は異なるものの基本的な私学の矛盾から現出する課題性は共通する。学費に依存する学校法人において、その多くを有期雇用教職員に依存せざるを得ない状況にあることは否定できない。18歳人口の減少期にある現在、こうした矛盾はますます厳しい状況になることが予想され、組合が主張する要求の根拠について、常任理事会としては理解できるものではない。

しかし、他方このような基本的な見解を前提にしつつも、附属校のように公立学校も含めて厳しい競争環境にある場合、別途の判断も必要となる。また、今後のあり様については多様な検討が必要であり、従来どおりの一律的な処遇改善は困難であるが、重点的対応を検討することとする。

以上

――転載終――

本日(6/5)のBKC月曜会(18:00よりエポック立命K307)

【冊子編集者注】 【6.2.4】と同文につき案内文省略。

## 6.9

### 6.9.1 UNITAS 電子版創刊さる

常任理事会のメールニュース「UNITAS HOT NEWS (立命館学園広報)」が創刊されました。

『今日の情勢や学園課題について理解を深めていただく契機として、各文書を裏付けるデータや解説、理解を促進する寄稿、また学園に関するニュースなどの掲載を予定しております。』

とあります。膨大な常任理事会文書が全学を辟易させ「民主主義」の形骸化を促進している状況で、その骨子を直接に伝えようという常任理事会の姿勢は高く評価したいと思います。今後、形式や内容が進化していくと予想し期待しますが、これまでの3号のような形式や内容が続くとすれば、逆効果ではないかと感じました。

これまでの記事は、

No1.(6/7)～「UNITAS HOT NEWS」を創刊します～

<http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/koho/kyousyokuin/uhn/unitashotnews01.htm>

No2.(6/7) 常任理事会の提案～「立命館教職員組合連合要求書への回答」のポイント～3回シリーズ【その1】

<http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/koho/kyousyokuin/uhn/unitashotnews02.htm>

No3.(6/8) 常任理事会の提案～「立命館教職員組合連合要求書への回答」のポイント～3回シリーズ【その2】

となっていますが、いずれの記事にも署名がなく、筆者については「総務部がまとめた」と文中に言及があるだけです。後付けには『編集・発行責任が常任理事会、発行責任者が薬師寺公夫立命館副総長、発行元が広報課』となっていて、発信したのは広報課ということはわかりますが、各記事の筆者は誰で、編集したのが誰かが結局よくわかりません。責任を分散させているためでしょうか、No 1,2,3 のいずれにも、何のメッセージ性も感じられませんでした。

小泉メールマガジンは創刊以来「批判的購読」をしています。毎週、首相自身によるメッセージが巻頭にあり、内容の是非はともかく、それなりに彼の信念を具体的なことに則して伝えようとしています。外の記事もすべて署名入りです。また、いくつかの大学のメールマガジンを購読していますが、大学の宣伝だけの話らないものが多いなかで、香川大学のメールマガジンは巻頭に「学長・理事随感」のコーナーがあり、毎回、学長や理事が、もちろん署名入りで、その時々直に直面している困難についての思いや感いを語りかけています

(<http://www.kagawa-u.ac.jp/itwinfo/i484/>)。

おそらく全専任教職員に配信されたであろう、UNITAS HOT NEWS の創刊号でも、理事長や総長が何も語りかけず、総務部が無味乾燥な事務的なことを書いているだけであることは、最近の立命館のありかたを象徴するように感じました。

## 6.9.2 一時金支払い要望書-理事長に面会を申し込んでいましたが

先日もお伝えしましたが(\*)、5月中旬に、理事長への信頼感をとりもどしたいために、一方的に未払いとした昨年の一時金を支払うよう求めた要望書に賛同署名簿を添えて提

出し、呼掛け人との面会を理事長に申し込んでいましたが、直接には会わない、総務部が対応する、という回答がありました。

(\*)(<http://ac-net.org/rtm/a/bunsho/95>)

また、本日開催される第一回業務協議会にも理事長は出席しないと聞いています。今年度最初の主要な交渉会議に経営責任者だけでなく総長も学部長理事も欠席することがわかっているのに、組合が出席しようとしていることは全く理解できず謎ですが、それはともかく、何事も組合を通して言え、と常々言いながら、組合との重要な折衝に出席しようともせず、また、専任教職員 1500 名余、全教職員でも 3000 余名の小規模社会で「間接民主性」を強調して教職員に直接には会わず総務部に丸なげ、というのでは、引退したも同然です。やはり、以前そうであったという伝説の通り、忍耐強く対話をしていただきたいと思っています。

そういう思いから上記の要望書への賛同署名が（これまで主に理工と情報理工で展開され、それぞれ、専任教員の過半数の賛同署名を得ていますが）衣笠でも広がり、再度、理事長に要望書が提出できればと願っています。趣旨に賛同されるかたはぜひご署名ください。衣笠での集約先が近いうちに決るようですが、それまでは、超ご多忙の中、集約の労もとってくださいている理工学部の小笠原宏先生\*までまでご連絡ください。

(\* [ogasawara@se.ritsumei.ac.jp](mailto:ogasawara@se.ritsumei.ac.jp))

## 6.13

- 
- [1] 「立命館の賃金水準」 — あるメールニュースから
  - [2] 「立命館の財政分析」 — 春闘フォーラム 本日 (6/13)
- 

### 6.13.1 「立命館の賃金水準」 — あるメールニュースより

50 代の教授の方が、学術的メールニュース (本年 5 月創刊) に、立命館の賃金水準について以下のように書いておられます。立命館の大多数の教員が感じていることを的確に表明されていると感じました。転載許可を得ましたのでご紹介します。

— 転載 —

No 243 (2006.6.13)

皆様

今回は立命館の賃金水準について考えて見たいと思います。

従来は、立命館は相対的低学費だから、低賃金は当然という論理でした。我々は生活苦を余儀なくされましたが、低学費なら仕方ない、とあきらめているところがありました。しかし、最近では相対的低学費とは同じ学費水準ならより良いサービスをするのが、相対的低学費だとされています。学費は年々上がり続け、私学の平均水準より高くなってしまいました。

一方、賃金とはといえば主要私学の中で最低水準です。主要10私学（早稲田。慶応。明治。立教。法政。中央。関大。関学。同志社。立命館）で最も低いのです。例えば関西大学と比べると私のもらっている賃金は年間500万円も低い水準です。

私の研究や教育が、関西大学の教授たちの3分の2以下しか価値がないのでしょうか。立命館の教職員の研究や教育あるいは行政のサービス生産性はそんなに低いのでしょうか。

私はそうは思いません。むしろ関西大学より良いサービスをしていると考えています。国立はもちろん、普通の私立大学より働かされていると感じます。もちろん、関西大学の人の中には私より良い研究・教育をされている方がいらっしゃるかもしれないと思います。しかし、平均的に見れば、立命館のほうが関西大学よりより強度な労働密度で働いていると思うのです。

一人当たり受験者数、一人当たり学生数、一人当たり持ちコマ数で、そんなに関西大学より低いとは到底思われません。同じ賃金水準でより良い生産性を提供せよというなら、そのようにします。事実は違うのではないのでしょうか。

私は広島修道大学に講演に行った際、立命館の人たちは我々の3分の2以下の低賃金でよくまあそんなに働いていますね、と皮肉を言われました。広島修道大学は学費も高いからある程度は仕方ないとして、関西大学と立命館は、同じ学費水準なのになぜ私たちだけが、絶対的にも相対的にも、低賃金ではたらかねばならないのでしょうか。高い授業料を支払う人たち（父母や学生達）も不思議に思うと私は考えます。

高いローンを支払って子供が高等教育を受けている私達の世代は本当に生活が厳しいのです。

おまけに仕事のし過ぎで年間数十万円の医療費の支払いを余儀なくされています。その上、研究費も権力に擦り寄るような研究しか研究費がつきませんから毎年100万円以上、家計から持ち出しです。

このような現状を皆様はどのように感じられますか？

**No 244** (2006.6.13)

皆様

既に前号で記しましたように、同じ学費水準の関西大学との賃金格差は大きく広がっています。その原因のひとつはボーナスが昨年1ヶ月カットされたことで決定的に拡がりました。

そのとき理事側が取った戦術は3種類あります。まず夏と冬のボーナスの支給を夏は少なく春(3月)を廃止して、一時的に冬を手厚くする作戦に出たことです。これで冬に

限っていえば、ボーナス水準は高くなりましたが、全体とすればボーナスは削減されたのです。こうした不利な条件を組合側に認めさせました。これは2005年度に冬のボーナスをカットするための準備作業であったわけです。

第2の戦術は多様な雇用形態をつくり出し、従業員の分断を図ったことです。非常勤講師の採用を始め、5年間の期限付き教員の採用が大胆に採用され、非組合員を大量に作り出したことです。これにより、教職員の団結が分断されたばかりでなく、組合の存在基盤を極めて脆弱にすると言う作戦です。内部に格差を持ち込んで下の条件に全体を引き下げるという戦略です。これは実際功を奏し、教授会に属しない教員数を増やし、教職員の団結にひびを入れました。

第3に理事会が労使合意のないままに一方的に労使交渉を打ち切るという作戦です。怒りの抗議が殺到しても、理事長はなんに説明もなく、労使交渉を打ち切り「理事会の責任で」一方的に交渉を打ち切るどころか、無責任に労使交渉の場に顔を出すことすらしないのです。

組合側はこうした戦術に戸惑い、右往左往するばかりで一方的な労働条件を受け入れてしまっているのです。

敵を知り己を知らば、百戦危うからずという孫子の兵法の言葉があります。理事会は常任理事の任期を3年間にしてプロの戦略家を雇い、徹底的に組合の分断に出ているのです。

そしてこの8年ほど日本の雇用情勢が厳しかったことを受け、組合の要求を受け付けられないばかりか、授業料を引き上げ続けているにもかかわらず、賃金は年棒にして大きくカットされ、私学の中で一人勝ちを納めようとしているのです。

立命館は単に賃金が低だけでなく、私学全体の水準を引き下げる役割を果たして、文科省に気に入られようという魂胆です。

このようなことを許していけば組合は分断されつぶれるでしょう。不当な労働行為です。悪質な労働協約違反です。

立命館は「自由と清新」「平和と民主主義」を理念として永らく掲げていました。しかし、働く組合員には交渉の自由がなく、民主主義も分断されているのです。

わたしはこうした戦術に対して、「共生」を掲げるべきだと思います。日本の私学全体が父母や学生の支援の下に、横暴な理事会を、自らが裸の王様と化していることを広く世間に訴えて、全父母に授業料を値上げしながら、労働条件を厳しくしつつ、賃金カットを行っている実態を知ってもらう必要があると広く知らせるべきだと思います。そして少子減少化社会の中で手を携えながら共存しながら進んでゆく方向を示すべきだと思います。そういう方向で、全父母に向けて手紙を出すべきだと思います。そのためには全父母に、全学生に、全交友にピラをかいて訴える価値があるとおもいます。父母、学生、交友、全国の大学関係者と共同で苦しい私学経営危機を力を合わせ乗り切る方向で働きを強めることが重要だと思います。

父母は立命館の経営戦略をある程度知っていますが、そこで働く人々の実態を知らないのです。高い授業料を支払っているのに、働く人々の人権が侵害されている事実を知

らされていません。その実態をビラでも書いて父母に訴えるべきだと思います。

誰の主張が正しいのか、を丁寧に説明する必要があります。そして「多様な雇用形態」の置かれている人々の不安定な生活を、正規雇用にして味方を増やしてゆかねばならないと、私は考えます。父母は高い学費でもあるにもかかわらず、また、立命館が厳しい職場であるにもかかわらず、労働条件が他の私学より低い点に不思議さを感じるでしょう。そして賃金を引き下げているのに授業料は毎年上がっていることを不思議に思うでしょう。びっくりするかもしれません。高い授業料はどこに使われているのでしょうか。

研究や教育を担う人材を養成するためには、最低限に賃金の保証と研究時間の保証が必要です。

私はこの18年あまりで約20冊の本を出版してきましたが、研究費はたった一度しかもらえていません。地道に研究をやっている研究者には、研究費がつかず、国家の意向に沿う研究だけが、優遇されるのです。このようなことは宇宙の隅々までを研究する大学研究者の意欲をデスカレッジしているのです。

本を出せば、儲かっていると人々は考えるかもしれません。しかし、本を出せば出すほど、自腹を切らねばならないのです。たとえば、3000円の本を1500部刷ったとしましょう。総経費は450万円です。このうち著者に印税として入ってくるのは1割で45万円ということになります。そこから1割が源泉徴収で引かれるのです。40万円しか残りません。しかも100人から200人あまりの人に献本しなければなりません。そうなると40万円は吹っ飛んでしまい、手元にも残るのは借金です。それでも研究者として社会的責任を果たすため、私達は出版しなければならず、やむを得ず赤字で出版しているのです。

研究費も権力に迎合するものしか採用されない仕組みになっています。私はこの18年間、単著で15冊の本を出版してきました。編著を入れると20冊を上回ります。論文数は120本を優に上回っています。しかし、この私に大学は何を援助してくれたのでしょうか。学内の研究費がもらえたのはたった一度きりです。私は身銭を切って研究を進めざるを得ませんでした。地道に研究する者が損をする仕組みになっているのです。毎年私が私費で支払う研究費は100万円を超えるのです。そして高い住宅ローンと、子供の教育費がかさんでおり、食費もぎりぎりに切り詰めています。家族の衣服も十分買えません。

こうした状況は当然なのでしょうか？許されて良いのでしょうか？

このままで行くと立命館にいるメリットは感じられません。ジョブホッピングをしたくなります。どうか皆様、立命館の置かれている状況を冷静に見て欲しいのです。

皆様はどのようにお考えになりますでしょうか？

忌憚ない御意見を是非お寄せください。

立命館大学教授、53歳

——転載終——

(編註) 同種類の他大学と学費は同程度でありながら教員給与が格段に低い大学に子供を積極的に行かせようとする父母がいるかどうか、社会的常識で考えてもわかることです(低給与に耐える教員を尊敬すべきなのに、何故転職しないのか、と低く評価する

のが、残念ながら世間的常識)。このメールニュースで提案されているように、組合は、学生の全父母に、現状を正確に伝えるべきだと思います。ストライキや訴訟より遥かに簡単な運動ではないでしょうか。

アクティブな方が（アクティブであればこそ）転職を意識しはじめること自身が「研究高度化」の原資を給与カットから得ようとする常任理事会の経営方針の誤りを明白に証明するものと感じます。

組合弱体化により理事会の一人勝ち体制が発生し、「給与カットによる研究高度化」に象徴されるような愚かな経営により立命館がとめどなく衰退することを食いとめるためにも、過半数となった非正規雇用の教職員の多くが参加できるような方向に転換することを、組合は真摯に検討すべき時がきたのではないのでしょうか。

### 6.13.2 春闘フォーラム「立命館の財政分析」案内

本日(6/13)春闘フォーラム「立命館の財政分析」

立命館学園の財政構造の正確な全体像が全構成員の共通認識となることは「立命館民主主義」再生に不可欠なステップです。

—ゆにおん No 43 [2006.6.8] より抜粋転載—

春闘フォーラム第3弾  
立 命 館 の 財 政 分 析  
—中期計画の見通しにもふれて—

日時：2006年6月13日(火) 18時30分～

場所：教職員組合会議室 (KIC/BKC)

話題提供：松村 勝弘さん(経営学部) <専門分野：経営財務論>

「理事会は、今次回答書で昨年の一時的な金カットの理由に「私学の脆弱性」にふれ、学費依存の厳しさと、自らの努力によって財政的見通しを切り開く必要を強調していますが、はたして、教職員の一時的な金の一ヶ月カット(年収の7割まではいけない理由が、財政的にあるのか？それとも「厳しい」「危機だ」というあいまいな不安だけを煽られて、賃金カットを納得せよとされているのか？中期計画のてんこ盛りの政策は、財政的裏づけはあるのか？我々のカットされた賃金分はどうなっているのか？

学園財政の問題点について参加者とともに解明・分析をおこないます。多くの方のみなさんの参加をお待ちしています。」

問合せ先：組合書記局(内線：衣笠 511-2782, BKC 515-7800)

## 6.16

### 6.16.1 6/13「立命館の財政分析」報告

感想 火曜日の「春闘フォーラム」で、立命館の財政構造の解説を聞くことができました。「中期計画」の学園拡張政策が全学的批判を浴びていますが、その資金となる「学園将来構想推進準備資金引当特定資産」は、昨年度に積み立てた50億円も加えて、すでに256億円に達しています。これは説明を要することと感じました。財政民主主義を立命館で実現するために、今回のフォーラムの記録や資料が公表され、立命館財政の実態が全構成員の共通認識となることが望まれます。

#### 配布資料からの引用

「立命館大学の資金配分は一言で言えば、「競争に打ち勝つため」の拡大戦略である。「理念なき拡大」と言われても仕方がないような状態である。だからこそ、「21世紀の立命館学園における新財政政策－戦略と目標－」でも言うように、同志社大学に規模では勝るようになったが「星取表」の結果が変わらないわけである。」

「当初予算と決算の乖離からわかるように、財政的に見る限り、事業の推進がアド・ホックなのである。…中期計画が論じられているのであるから、その中に財政の民主的なあり方を組み込む必要がある。」

### 6.16.2 第10回月曜会案内：教養教育

BKC 第10回月曜会 2006年6月20日(火曜)午後6時より

Subject: [ml-cm-bkcmf 310] 来週火曜日6時から月曜会を開きます

From: "atsushi fujioka"

以下の要領で第10回目の月曜会を開きたいと思います。テーマは、立命館・BKCの教養教育の現状をどう把握し、どう改革したらいいのかという問題です。

これまで立命館学園憲章、中期計画、生命科学系の新学部構想などを議論してきましたが、その底にある問題は、煎じ詰めると、立命館・BKCにおける学士課程教育をどのような理念と内容・制度のもとで再設計すべきなのかという問題に帰着すると思います。

BKCには多様な「学部」が林立しています。この多様な扇を束ねる「要」になるのが、「文理融合」という教学理念であり、教養教育ではなかったでしょうか。この「要」がなくなったとき、扇はばらばらに分解し、「総合大学」が解体していく「危機」に直面しないでしょうか。

話題提供者は、長年全学の教養教育センター長を務められ、現在教養教育改革の原案づくりに奮闘されている吉田 真先生です。先生のご都合で、開催日を定例日を一日遅らした火曜日の6時からに設定しました。キャリア教育の立場、学生の立場からコメントしていただく方にも、出席していただきます。充実した議論が期待されますので、ぜひ、ご参集ください。

とき 2006年6月20日(火曜)午後6時—

ところ エボック立命308会議室

テーマ 「BKCにおける教養教育の現状と課題」

— BKCにおける学士課程教育の再設計の理念を求めて

話題提供者 吉田 真(理工学部教員・教養教育センター長)

月曜会世話人

理工・池田 敬介 経営・三浦 正行 経済・藤岡 惇

### 6.16.3 国立大学に進学した卒業生の意見：転載

前号で紹介したメールニュースに、「就職試験予備校」となってしまった母校を悲しむ卒業生の意見が掲載されていましたので許可を得て転載します。

No 251 (2006.6.13)

皆様

ある国立大学に進学したS君から「立命館の賃金問題」を巡って、以下のような意見が寄せられました。

X先生

いつも、通信を配信いただき誠にありがとうございます。今回は立命館の賃金問題について意見を述べさせていただきたいと思います。毎回、自分なりの意見を述べようと思っているのですが、なかなか思うようにいきません。でも、何分、母校のことですので今回はとペンを執らせていただきました。

私は学部の4年間を立命館でお世話になり、現在は(ある国立)大学の大学院に在籍しておりますが、外部から立命館を見ていて思うのは、学生時代つまり学部4年間を過ごすには良い大学だということです。実際エクステンションセンターは本当にありがたかったですし、京都大学も立命館に倣って就職に力を入れだしたほどです。しかし、大学院において研究生活を送るには良い大学だとは思いません(ここでは大学のシステムについてのことで、先生方の研究水準についてのことでありません)。私は学生時代にお世話になったある非常勤講師の先生に大学院進学について報告に行くと、こう言われました。「立命館に来なくてよかったな」と。私はどういうことかと真意を正すと今回、先生がおっしゃっていた問題と同じようなことを言われました。

立命館は大きな発展を遂げました。私が在籍したたった4年ですらそのように感じました。それほどのスピードで発展を遂げてきました。それと同時に社会的評価も著しく上昇しました。国家I種試験の合格者もトップ10の常連となりましたし、内定者も年々増加しています。このようなことがクローズアップされてくると出身者としてはうれしい限りですが、学外に移って最近こう思うのです。立命館は就職試験予備校になってしまったと。

大学の評価とは学生の就職先の良し悪しで決まるのでしょうか？私は決してそうだとは思いません。このことは周知の事実です。こんな基本的なことを理解していないというのは非常に残念でなりません。もちろん立命館も私学ですから経営のことも考えなくてはならないのは知っています（国立でも法人化後は特に理系で苦慮されています、特に医学部）。しかし、経営の効率ばかりを優先してみたところで長期的なスパンで考えた場合、このことは決してプラスには作用しないと思います。「二兎追うものは一兎も得ず」ということわざがあるように、経営と研究を両天秤にかけることすらナンセンスだと考えます。

これも時代の流れだという人もいるかもしれません。小泉政権に移ってからというものの改革という言葉を目にした日はないといっても言い過ぎではないでしょう。でも、実際何が変わったのでしょうか。もちろん景気は回復しました。それは紛れもない事実です。ただ、失業者をはじめとする社会的弱者および自殺者、凶悪犯罪者、税金の額およびその種類が増えただけです。「小さな政府」とは裏腹にむしろ「大きな政府」になってしまいました。小さくなったのは国民に行政サービスを提供する機能とセーフティ・ネットです。肝心の既得権は打破されたとは言いがたいでしょう。それは談合事件が物語っていると思います。

通信を拝見していて立命館もこうした小泉政権と同じような経路を辿っているように思えてなりません。「改革」とは「著しく非効率なものあるいは悪いものを、新たに改めることあるいは作り直すこと」です。もう一度、「改革」という言葉の意味をよくよく吟味する必要があるのではないかと考えます。同時に、大学という場の本来の意味を考え直すことも大切です。大学は学問をするところ。これが本来の大学の姿なのです。地方においても、地域ブランドというものの登場で、特色ある地方ということが盛んに新聞で見受けられます。人に追従するのは簡単です。地方の場合で言えば、国に従っていればよいのですから。しかし、それでは駄目だということをこのことは証明してくれています。

また、こうしたものを作り上げていくのは人です。つまり、大学で言えば先生方です。人をないがしろにしては何も生まれません。イギリスは民営化に成功した国として賞賛されますが、実際その中身はひどいものであると聞きます。例を挙げれば、イギリスの鉄道はよくトラブルが発生すると聞きます。しかし、たいいていその問題は放置されるそうです。人がいないからです。いざというときに対処できないのです。

今後、立命館においてもこうしたことを踏まえて今とは違う真の特色ある、つまり研究の多様性で特色ある「立命館ブランド」というものを持つてほしいと切に願うところです。そのために改革するのであり、そのための改革であるべきです。そうすれば通信にあるような出来事も起こらないし、またできないはずです。私はこのように思います。

(以上)

学生や校友からは、このように立命館が見えているのです。彼のいうように、「就職予備校」としてではなく、「研究」の場として「立命館ブランド」を育てていかねばなりません。

#### 6.16.4 関大の給与水準、中京地区私学の「共生」の路線

関西大学教員の給与が500万円多い、という前回の記事について「本当か」という意見も多いようです。それについての続報を許可を得て転載しました。

No 254 (2006-6-14)

皆様

No.245 で記した関大の給与水準につき、これは事実か、という問い合わせがきています。私の昨年の年俸は約1100万円程度ですが、ある関西大学の教授が1600万円台をもらっているという話を(京大の経済研究所から教授から)聞きました。関大は教員組合と、職員組合が分かれていて、教員組合は高い給与水準であるのは確かなことです。お調べになればわかることです。もし1600万円台の中に役職手当が含まれていたとしても、少なくとも300万円は離されていることは事実です。知り合いの方に聞いてみれば判ることです。

関大の水準は確かに高すぎるという印象を持ちます。しかし、メーカーに勤めた友人ももし大学に転職すれば給与水準は3分の2に落ち込んでしまうから、大学へこないのだといっています(松下電器の社員)。広島修道大学では私達の約1.5倍の給与水準で研究費は一人当たり100万円を超えています。これも事実です。

京大と比べても、立命館の給与水準は低いのです。彼らは都市調整手当がつきますし、さらに大学院手当が付きまますので、私のように大学院手当をもらっていない人間に比べると、明らかに高いのです。

かつて低いといわれた龍谷大学も既に10年ほど前から立命館を上回る給与水準をもらっています。

もちろん中小の私学には、立命より財政事情が厳しく立命を下回っているところもあります。でもそれは例外なのです。

慶応は低い水準でしたが数年前から優秀な人材の確保のため、賃金水準をぐんと引き上げました。

また名古屋近郊の大学の水準は関西の私学より遥かに高いのです。これは人材が首都圏や関西に逃げなくするために意識的に採っている政策です。

名古屋や愛知の私学について言えば、明らかに「共生」の路線を行っています。一人勝ちするのではなく、私学全体が父母の協力を得ながら、政府や自治体などへの私学助成運動に熱心に取り組んでいます。そうした教職員と父母との連携に、理事会側も手を貸さざるを得なくなり、一丸となって「子供を大切に作る」教育に取り組んでいます。一人勝ちを狙う立命館とは対照的なやり方です。

こうした多様な経験に、立命館も謙虚に学ぶ必要があるのではないのでしょうか。

—転載終—

### 6.16.5 他大学の労働条件データ

2005年調査の京都私大教職員連絡協議会の『労働条件等資料集』には次のようなデータが記載されているそうです。

50歳の教授(配偶者・こども2人の扶養)

立命 1166.7万円

関西大学 1326.7万円

同志社 1333.9万円

55歳の教授(配偶者・こども1人扶養)

立命 1221.9万円

関西大学 1383.5万円

同志社 1386.7万円

60歳の教授(配偶者1人扶養)

立命 1241.6万円

関西大学 1416.1万円

同志社 1410.5万円

一時金カットが定着すると50代教員の給与は、関西大学や同志社との格差が少くとも年200万円を越えることとなります。

先週の「業務協議会」で、理事側発言に「私たちは、モチベーションというときは、教職員の力量を高めるということや働き甲斐を含めて考えます。賃金だけがモチベーションではない。」がありました(ゆにおん No 45)。人をなぐっておいて「なぐられてモチベーションが下るとは思わない」となぐった方が言うも同然の破廉恥なことを言っていることに気付かない鈍感さに心底驚きました。一事が万事ですので、社会的信用についても鈍感であろう人達が学園運営において一人勝ち状態になりかけている事態は、立命館の将来にとって憂うべきことと思います。常任理事会が最近提案したと聞く(BKCにホテルやプールを作る)ウェルネス計画は、その鈍感さを証明するものです。

## 6.20 06-20

### 6.20.1 編集者所感

今日のBKC月曜会で、ある出席者が『僕達に対する大学の姿勢は「釣った魚に餌はやらぬ」という感じだ』と言う在学生の不安を紹介されました。学生に限らず、構成員すべてに対する現理事会の基本姿勢は「釣った魚に餌はやらぬ」に尽きるとも言えるでしょう。留学生に対しても同様であることが懸念されます。

5月23日の第55回総合科学技術会議(\*)で、議長の小泉首相が海外に開かれた大

学として「大分の立命館」に言及しました。国際交流活動は、日本への好意を産む機会であると同時に、日本への憎悪や軽蔑を産むきっかけにもなります。国際交流への真の関心がない国際的活動の中で日本を知る異国の人達は、日本への不信や軽蔑や憎悪の念を抱いて母国に戻ることにあります。中期計画案のように、A P Uを学園拡張と学園改革の推進装置とみなし続けるならば、立命館は日本への憎悪を草の根的に世界に広げる罪科を負うことになるでしょう。

(\*) <http://www8.cao.go.jp/cstp/siryu/haihu56/siryu06.pdf>

そうならないためには、少くとも立命館大学における同様の権限を教学部門に付与し、教員身分を保障し待遇をよくし、また、A P U開学時と同様の潤沢な奨学金を今後も用意し、入学した留学生が日本の学生とともに、落ち着いた質の高い理念ある教育研究環境の中で思う存分に学び成長し、日本への好意と感謝と尊敬の念をもって母国に帰ってもらうことが不可欠です。こういったことは、立命館の余裕ある資金積立状況では、理事会が決意するだけで実現可能です。

また、A P Uだけでなく立命館学園全体で教鞭をとる外国籍の教員の方々が多数おられますが、その方々は立命館に対して良い印象をもっていただくこともきわめて重要です。しかし、立命館について悪印象を持ち不信と憎悪に近い感情とともに立命館を不本意に去る教員も少なくないようです。残念です。異国の研究者に立命館への悪感情だけでなく日本への悪感情まで植えつけてしまっているとすれば、その科は容易に免じられるような類のものではないと思います。こういった重大な問題を立命館が抱えていることに全く気づかないようにみえる教員人事政策は、立命館の現運営体制には国際交流への真の関心が無いことを証明しています。

昨年、A P Uの外国籍専任講師のかたが解雇されましたが、5月10日に京都地裁は、そのかたの地位保全仮処分申請を認めました。「平成17年(ヨ)第580号地位保全等仮処分命令申立事件」の決定文書には『以上から、債務者(編註:立命館大学)の主張にかかわる債権者(編註:解雇された専任講師)の解雇理由を認めることはできないから、本件解雇は解雇権を濫用したものと無効というほかない。』と述べられています。地位保全仮処分申立の審査は厳しいことを考えると、立命館学園が社会的良識に反する理由で外国籍の専任教員を解雇していたこととなります。しかし、立命館は和解するわけではなく訴訟は続くようです。

これだけでなく、現運営体制の種々の問題を概観し、近未来の崩壊が必至であると警告するメールをいただきましたので、許可を得てその一部を転載します。

不治の改革病に冒され消尽しつつある立命館学園が、外科手術によるのではなく禅譲に近いプロセスを経て自然治癒し活力を取りもどし、やがて品格と良識ある学園に向けて第一歩を踏み出す日が到来することを祈ります。

## 6.20.2 立命館大学が直面する現状：投稿

――転載始――

Date: Sun, 18 Jun 2006 01:39:15 +0900

現体制の崩壊は、A P U（立命館アジア太平洋大学）問題は本質的な引き金にはならないでしょう。既に、昨年解雇されたA P U外国籍専任講師に対しては、地位保全仮処分が認められ、京都地裁より「解雇権濫用」との判断が下されていますが、衣笠やB K Cでは、特に教員層には事実の認知が浸透していない事から見ても、相対的に関心は薄いと思われます。

むしろ、立命館大学本校が直面する現状、すなわち賃下げ、及び専任・非専任の賃金格差問題による労働の分断と勤労意欲の慢性的低下、特別任用教授制度の初年度からの実施執行に対する50代後半から60代前半の教員における不満の蓄積、「学園憲章」はじめとする学内重要案件に関与する教職員の固定化傾向、非論理的な理事会側文書の横行、学部の声を見殺した盲目的拡大路線への不安などが、直接の導火線になると考えます。さらに、芦田先生をはじめ、旧理事者の方々による反発も表面化しており、まさに「品格ある大学運営」や「オーナーでもないのに学園を壟断支配する理事会への異議申し立て」が、どこからか発火し始めたら、原野の火種のように、瞬く間に燃え広がるのではないのでしょうか？

別府問題についても、理事会は「飛んで火に入る夏の虫」的な失策をおかしたと考えます。黙っていれば構成員（特に教員。職員の場合は配置転換でA P U勤務という可能性もあるため、相対的に「危なさ」を知っています）もあまり気にしなかったところを、組合への春闘回答において、あたかも「A P Uに学べ運動」的な提起がなされたために、その実態はいかにあるかという関心は、否応なしに高まります。（中略）組合などが、実態調査や教職員のヒアリングなどを主導するならば、更に加速度的に「正体みたり枯れ尾花」といった評価が定着すると思います。

この段階で、これまでに発生した数々の不祥事（教員の実質的解雇事件、当人の責任にも起因するものも多いが、このような人物を採用した側の責任はどうするのか？）の多発、外国籍専任講師の地位保全仮処分問題、職員の高い離職率（最近では立命館大学でも増加傾向）、学生や職員の自殺者や精神疾患発病者の頻発などなど、陰の部分、隠蔽していた部分が浮かび上がって来て、更に本年3月末に失職させられたA P U常勤講師の地位保全仮処分申請の行動も知れ渡るならば、「救いようがない」大学が、どうして立命館大学の未来像、あるいは各種交流のパートナー足りうるのかといった、本質的議論になるのではないのでしょうか？

（中略）

しかしそれでも、理事会に先見性があるのならば構いません。だが最近の事例では、「中国政府との約束」で、「日本には一校だけ」設立されるはずだった「孔子学院」が、確かに第一号は立命館に誘致してきたようですが、現時点で既に愛知大学・北陸大学・桜美林大学にも「孔子学院」が開設され、中国側から様々に「値踏み」されるようになるでしょう。要するに、数年先の予測も出来ていないのに「理事会の責任」で強行突破する事例が、あまりに増えています。しかも、まもなく数字がでる法科大学院、入学者数に泣いた初年度の会計大学院、日大芸術学部や早稲田大学文学部など「業界」におい

て寡占的な人材配置が行われている「映像文化学部」設立、共学よりも一段と厳しい環境下にある「女子大学」との提携→系列化、市立守山高校の買収にともなう地域住民からの反発など、「極楽トンボ」を絵に描いたような「改革」を自画自賛していますが、時間的推移と共に、理事会が予測していない（予測したくない、あるいは予測できない？）マイナス面が顕在化するの、ほぼ確実だとだと分析しています。

（中略）

長々と書き続けてしまい、申し訳ございません。どんな国家であれ組織であれ、20年も30年も同じ体制が継続した試しは、大枠としての江戸時代（パクス・トクガワナ）を除くと、世界史の中に例がありませんので、日時の予言は不可能ですが、これまでに書きなぐったような「変容」は必至です。

――転載終――

## 6.22

【冊子編集者注】この日から始まる連載記事

立命館大学に求められるリーダーとはなにか  
は一括して、§6.25 に集めた。

### 6.22.1 憲章(案)についての意見より

「憲章案」改訂版についての意見集約が行われています。学科長に意見を送付しました。憲章案第2節へのコメントより：

「学園運営の原則として「非暴力」を敢えて掲げることは、学園運営者が暴力をしばしばうっかり行使してしまうか、学園内で組織的暴力が横行しているか、いずれかの問題が背景にあつてのこと、と通常はみなされるので、立命館の信用を著しく損ねるのでやめてほしい。昨日のUNITASで、学長および全学部長が署名して大仰に全学に報じたような突発的暴力の発生は、どのような社会でも避けられない性質のもので、「非暴力」を学園運営の原則として憲章に敢えて記載する理由にはならない。」

---

立命館憲章(案)についての意見(抜粋)

---

あれだけの多様な批判があつたことは、このような憲章を作ることに意義がないことが全学園の意思であることが確認されたとも言える。小学校から大学院まで、すべてにわたって意味ある憲章をつくることには無理がある。作るとすれば立命館大学憲章と思

われる。しかし、このまま憲章を強行することは、ほぼ確実なので、気になることを記したい。(中略)

#### (第1節)

立命館は、西園寺公望を学祖とし、1900年、中川小十郎によって京都法政学校として創設された。「立命」の名は、孟子の『尽心篇』に由来し、立命館は「学問を通じて、自らの人生を切り拓く修養の場」を意味する。立命館は、建学の精神を「自由と清新」とし、第2次世界大戦後、戦争の痛苦の体験を踏まえて、教学理念を「平和と民主主義」とした。立命館は、時代と社会に真摯に向き合い、自主性を貫き、幾多の困難を乗り越えながら、広く内外の協力、支援を得て私立総合学園への道を歩んできた。

西園寺死去のさいに「学祖」にしたいと中川が申し出たとき西園寺家が断った手紙が残っているが、その後受け入れられたという証拠はみつからないようである（「挑戦する立命館」に引用されている、百年史編集委員であった衣笠安喜教授の報告より）。新島譲のような思想家・宗教家とは違い、中川小十郎は多くの言葉を残してはいないが、格差が当然とされていたあの時代に社会に広かれた大学を構想し実現した見識と「博愛」の精神を創設者が持っていたことは学園として誇るべきことであり、あやしげな根拠や意図で西園寺を「学祖」としてかつぎ出す必要などない。「西園寺公望を学祖とし、」は省くべき。

#### (第2節)

立命館は、アジア太平洋地域に位置する日本の学園として、歴史を誠実に見つめ、多様性を尊重し、多文化共生の学園を確立する。立命館は、研究・教育および文化・スポーツ活動を通じて信頼と連帯を育み、地域に根ざし国際社会に開かれた学園づくりを進める。立命館は、私立の学園であることの特徴を活かし、自主、民主、公正、公開、非暴力の原則を貫き、教職員と学生の参加、校友と父母の協力のもとに、社会連携を強め、学園の発展に努める。

研究・教育が文化・スポーツ活動と同列に置かれ「信頼と連帯を育む」ための手段としてしか位置付けられていないのは、立命館大学の現状を反映しているとはいえ、大学を含む学園の憲章として適切とは思えない。

学園運営にかかわる原則（学園運営にかかわる原則であることは文脈から明らか）に「非暴力」を置くのは、常識的に推測すれば、学園運営の手段として暴力がしばしば行使されているか、組織的暴力が学園内で横行しているか、のいずれかを意味するので、立命館の恥なのでやめてほしい。6/21のUNITASで報じられたような突発的暴力が起きることは、どのような社会でも避けられない性質のもので、「非暴力」を敢て憲章に記載する理由には全くならない。

#### (第3節)

立命館は、人類の未来を切り拓くために、普遍的な価値の創造と人類的諸課

題の解明に邁進する。その教育にあたっては、建学の精神と教学理念に基づき、「未来を信じ、未来に生きる」の精神をもって、確かな学力の上に、豊かな個性を花開かせ、正義感と倫理性をもった地球市民として活躍できる人間の育成に努める。立命館は、この憲章の本旨を踏まえ、世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献する。

「その教育にあたっては、…に努める」の主語である立命館が、「未来を信じ」るのはわかるが「未来に生きる」という言葉は言葉として調和しないように思われる：立命館が未来に生きていて、どうして今ここにいる学生の教育ができるのであろうか、など。

また、大学が中核とする学園の憲章に「学力」という言葉は適切とはいえない。「学力」は「成績」と不可分の言葉であるが、大学教員は、学生が良い成績をとるように教育をしているわけではなく、学生の知性を鍛え洞察力を深めることを、減多に達成できない目標とはいえ、目指している。そういうことが「学力」という言葉では伝わらないように思う。

## 6.23

【冊子編集者注】連載記事

立命館大学に求められるリーダーとはなにか(2/4)

は一括して、§6.25 に集めた。

### 6.23.1 理事長通知に対する組合の即日「申し入れ」について

「組合執行部の方々のご多忙と日々のご尽力は十分承知していますが、雇用条件にかかわる最も根幹の問題について「抗議」だけでなく、解決につながる効力ある行動を戦略的に展開し、組合の存在意義が多くの教員にとって明らかに感じられるような戦略をとっていただきたいと願っています。」

-----

「ゆにおん No51」(6/22)によれば、6月14日に理事長から組合執行委員長宛に夏期一時金を2006年6月30日(金)に算定基礎×2.0ヶ月  
年末一時金を2006年12月8日(金)に算定基礎×3.1ヶ月+定額100,000円  
を支給する通知がありましたが、組合は、同日、理事長に対し、理事長の言うとおりに夏期一時金を2006年6月30日(金)に算定基礎×2.0ヶ月

を支給してくださいと申し入れました。この申し入れが慣行的儀式であったとしても、昨年度の合意なき一時金カットに象徴される理事会の「暴力」が、大多数の教員にとって現在もお許しがたいだけでなく、その憤りが日々強まって大きなうねりになりつつある状況を認識した上での申し入れとは感じられませんでした。

なるほど、申し入れには「2005 年度に引き続き、2006 年度一時金の支給に関する協定書を締結するには至っておりません」と記載し、「しかし、組合への加盟の有無を問わず教職員の生活条件等を保障する立場から、2004 年度の協定の支給基準を準用し、2006 年度夏期一時金の教職員への支給を以下の通りお願いいたしたく申し入れます。」とあります。

しかし、「教職員の生活条件等を保障する立場」というのであれば、昨年度の一時金カットで悪化した生活条件を回復すべく、6月30日に「算定基盤×3.0ヶ月」を支給することを求めるのが筋ではないでしょうか。実現するかどうかは別としても、こちらとして当然のことを要求してこそ「申し入れ」と言えるのではないのでしょうか。

なお「ゆにおん No51」は、

「組合は、当然、この「通知」を容認することはできません。この対応について抗議・批判するとともに、再度、2004 年度実績で「給与2ヶ月分の夏期一時金」のみ暫定執行し、年末一時金については然るべき交渉の場で、引き続き交渉することを求めています。ただし、残念ながらすぐに状況が好転するというレベルにはありません。今後も各個別交渉や業務協議会で、年末一時金の回復と取り戻しを求めて粘り強く協議し、たたかっていきます。」

と結んでいますが、このような非常事態であれば、この儀式的「申し入れ」もまた、実質的な「然るべき交渉の場」になっています。昨年度の一時金カットを不問にして、理事会の言う通りの夏期一時金の額を夏期に支給してください、と「申し入れ」たことは、行為として、昨年度の一時金カットを容認したも同然ではないのでしょうか。抜目ない理事会側は今後の交渉で言うことでしょうか：「組合はすでに一時金カットを容認しているではないか。もし容認していないのなら、なぜ6/14の申し入れで夏期一時金として昨年の一時金を支払うことを申し入れなかったのか」、と。

抗議や批判をしても、今回の申し入れのような重要な場で具体的要求をしないとすれば、事実上容認することにならないのでしょうか。

組合執行部の方々の多忙と日々のご尽力は十分承知していますが、雇用条件にかかわる最も根幹の問題について「抗議」するだけでなく、解決につながる効力ある行動を戦略的に展開し、組合の存在意義が多くの教員にとって明かに感じられるような戦略をとっていただきたいと願っています。

## 6.24

【冊子編集者注】連載記事

立命館大学に求められるリーダーとはなにか(3/4)  
は一括して、§6.25 に集めた。

### 6.24.1 対理事会要望書署名

対理事会要望書賛同者数 200 名を越え、第二段階へ

一部未払いのままの昨年度給与を支払うことを求める要望書の賛同署名運動が、衣笠でも本格的に始まりました。理工系専任教員のほぼ半数が署名した要望書の第一次提出時に、理事長との面会も申し入れましたが、理事長から「対応」を指示されたという総務部長から、組合への春闘回答書が返事である、との連絡がありました。理事長および理事会には、教員からの信頼の有無には関心がないことがこれで明確になった以上、次の行動に移るべきだという意見も呼掛け人の中にはありましたが、専任教員中の賛同署名者は、理工および情報理工では過半数となりましたが、BKC全体では約4割、立命館大学全体では約2割ですので、衣笠でも専任教員の賛同署名を集め、第二次提出の際の対応を見てから決断すべき、という意見が多く、第二次の運動が始動しました。

-----  
(転載) 対理事会要望書賛同者数 200 名を越え、第二段階へ  
-----

対理事会要望書、賛同者数のさらなる増加に向けてご協力をお願いします！

呼びかけ人：赤堀 次郎、荒井 正治、小野 文一郎、

小笠原 宏、坂根 政男、里見 潤、杉本 末雄、

高山 茂、辻下 徹、中島 淳、吉田 真 (以上理工学部教員)、

小川 均、鳥川 博光、樋口 宜男 (以上情報理工学部教員)、

佐藤卓利、田中 宏、藤岡 惇 (以上経済学部教員)、

三浦 正行 (経営学部教員)、小堀 眞裕 (法学部教員)、

朝尾 幸次郎 (文学部教員)、山下 高行 (産業社会学部教員)、

勝村 誠 (政策科学部教員)、小林 誠 (国際関係学部)

1. 私たちは、学園内の士気低下の進行と、相互信頼の崩壊とを食いとめるため、一部未支払のままである昨年度一時金を完全に支払うことを川本八郎理事長に求めています。賛同者は5月11日に178名に達し、教員162名の氏名を明示した要望書を理事長と全理事会メンバーに送りました。その後も賛同者数は増え、理工学部と情報理工学部を中心に、200名に達しました。理工学部・情報理工学部では専任教員の過半数を超えました。

しかし、今年も一時金1ヶ月カットが示され、本来の形で業務協議会が行われることもありませんでした。また、要望書の趣旨を直接に伝えるために呼掛け人との面会を理事長に申し入れていましたが拒否されました。理事長がわたしたちの要望を真剣に受

けとめるまで、賛同者数のさらなる増加を目指したいと考えています。よろしく願いいたします。

現在、学部別賛同者数（呼びかけ人含む）は、下記の通りです。理工 79, 情報理工 43, 経済 20, 経営 20, 法 4, 文 4, 産 2, 国 2, 政 2, 職員 21, 退職者 3

教員の賛同者氏名は、下記URLの要望書（6月19日版）の通りです。呼びかけ人の先生方、賛同の意が未表明の方々が一人でも減るように声をかけて下さるよう、ぜひともお願いいたします。

要望書および賛同全教員氏名（ユーザー名: rits, パスワード: yobosho）:

[http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060619\\_yobosho\\_V2.doc](http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060619_yobosho_V2.doc)

2. 意思表示は下記のいずれかの方法でお願いします。

- (1) 賛同者の所属学部・学科・氏名を所属学部の呼びかけ人にメール。
- (2) 下記URLの賛同署名用紙を印刷・署名。所属学部の呼びかけ人に送付。
- (3) [ogasawar@se.ritsumei.ac.jp](mailto:ogasawar@se.ritsumei.ac.jp) に、賛同者所属学部・学科・氏名をメール
- (4) 下記URLの賛同署名用紙を印刷・署名。「理工・小笠原宏」へ学内便。

趣旨説明と署名用紙（ユーザー名: rits, パスワード: yobosho）:

[http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060615\\_shomei\\_bosho.doc](http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060615_shomei_bosho.doc)

## 6.25 立命館大学に求められるリーダーとはなにか

【冊子編集者注】元々、06-22, 06-23, 06-24, 06-25 を4回に分割して連載されていたものを、ここに最後の日付で一つに纏めた。なお、06-25には他の記事無し。

昨晚、本学のある教授のかたから論説を投稿いただきました。「リーダーの条件」を読んで違和感に圧倒されなかった教員はいないと思いますが、その違和感を冷静に分析し展開した約1万6千字の力作です。

「今日の学生が抱えている危機的な問題は、氏が必ず例にだす暴力学生や違法迷惑駐車する学生ではなく、働く意欲、学ぶ意欲の萎縮や社会性と日常生活の持続性、主体性をも獲得することにできない精神的・神経的疾患が蔓延していることであらわれている。」

-----  
立命館大学に求められるリーダーとはなにか

<http://ac-net.org/rtm/No/60>  
-----

目次

立命館大学に求められるリーダーとはなにか

川本八郎氏の「リーダー論」を読む

1. 「第1章」の特殊性、それをどのように読むのか
2. 人間形成論、真実、倫理道德、美
3. 大学組織の問題点をどのように理解するのか
4. 改革への推進母体の創造と手法
5. 「大学行政学」の構築は何をめざすのか？

## 6.25.0 はじめに

はじめに

今年（2006年）、立命館大学の大学行政論にかんする報告書が2冊東信堂から出版され、「大学行政研究・研修センター」から学内の重要部署にある教職員に無料で配布された。この本は次代の求める大学「アドミニストレーター」を組織的・戦略的に養成するために開講された授業「大学行政論」の講義録である。それは大学の中で表舞台に登場することのなかった職員の対社会的発信であり、大学の未来と自らの仕事を考える絶好の手引きでもあるとされる（「はじめに」）。

立命館大学で働く教職員の多くは、今日の立命館大学はひとつの転機にさしかかっていると感じている。その中には日々働いているこの職場がどのように変わっていくのだろうか、不安に思っている人もいるだろう。特に、若手の職員の離職が現場では目立つ。一方では立命館大学のダイナミックな展開に期待を持ちつつ、他方ではこのままの立命館大学では将来に不安を抱えるというのが正直な感情だろう。その二律背反的な感情をどのように理解していけばよいのか。そのための考える素材を提供したい。

以下では、立命館大学がどこに向かって進んでいるのか、この問題を川本理事長のリーダー論を検討することによって接近してみたい。なぜなら、現在の立命館大学のダイナミックな発展は、川本八郎理事長の積極的な手腕によってもたらされたという外部からの言説が存在するからである（「カリスマ性の神話」）。

今回そのために取り上げるのは、理事長自らが編集した『大学行政論』Ⅰ、Ⅱである。ここでは、第1章が「『リーダーの条件』－歴史認識をとぎすませ－」となり、自らのリーダー論が巻頭論文の位置にあり、立命館の将来の事務機構を担う職員のあるべき姿がしめされている。また、終章は「「大学行政学」の構築をめざして」（「大学行政論」ではない）ことに注意されたい）となっており、これも第1章との関係で取り上げる。さらにこの論文に加えて、「日本私学連盟「平成14年度財務・人事担当理事社会議第1回全体会議報告書」より抜粋」を利用した（以下「抜粋」と省略し、第1章を「第1章」と省略する）。「抜粋」は「第1章」よりも赤裸々に川本八郎氏の持論が展開されているからである。

## 6.25.1 「第1章」の特殊性、それをどのように読むのか

### 1. 「第1章」の特殊性、それをどのように読むのか

『大学行政論』を紐解くと最初に気がつくのが、第1章の特殊性である。他の章が現場で長年蓄積した経験と知識、情報、それによる一定の洞察を客観化し、文章化しているのに対して、この章は口述筆記をもとにして書かれている（かなり省略されているようだ）。論文の冒頭は「人は年輪を重ねると過去を語るが多くなる」という文章で始まる。「『リーダー論』をふりかざし、抽象的なことをのべるより、立命館において君たちはリーダーとして何を必要とされるか、をリアルに述べていきたいと思う」と書きすすみ、ここでの論証の方法論を限定する。このような限定が、個人の私的研究所ではなく大学で「大学行政学」の構築をめざそうとしている本書の形式に相応しいかどうかすぐに疑問として出てくるだろう。少なくとも世界水準を目指す現場で働く教職員に訴えている理事会の長がやるべき形式ではない。

だが問題はそこに留まらない。第1章では大学（＝立命館大学）の職員でリーダー＝幹部職員として相応しい基準をリアルに述べるとしている。「リアルに述べる」とは川本氏自らの経験を基にすることを意味する。その経験から教訓化されるものが幹部職員としての適格基準である。その適格基準は、他大学や他の分野の組織にも当てはまるかどうかの手続きが全くされていない。それは「抽象的なことを述べること」として排除されている。ところが、抽象化の行為によって普遍性を追求するところに大学のひとつの特質がある。

この指摘はもう1つ、裏の面をもっている。「リアルに述べる」川本氏自身は外部者ではない。立命館学園のリーダーの中のリーダー＝理事長である。だから、ここで氏が「リアルに述べる」こと、つまり幹部職員としての適格基準は、自らが立命館学園の理事長として相応しい資格、素質をもった人材であることを自己証明しようとしていることにもなる。だから「語り」が許される。2冊の「大学行政論」はその自己証明の実践的各論ということになる。

第1章をこのように読み直すと、この章は違った新鮮味を持つてくる。つまり、川本八郎氏は立命館大学のリーダーとして本当に相応しい人物なのかを考える素材を与えてくれるからである。

## 6.25.2 人間形成論、真実、倫理道德、美

### 2. 人間形成論、真実、倫理道德、美

さて、いよいよ本論に入ろう。第1章は2つの大きなパーツ（大学教育と組織問題）からなっている。最初は大学教育が直面している問題として、どういう学生を育てるのか、に焦点を合わせる。教育体系は現代日本社会の1つの重大な欠陥であり、人間教育の3要素、真実、倫理・道德、美の観点から偏差値主義、成績主義の弊害を指摘し、さら

に家族内教育の崩壊がこれに加わって、人間のあり様、生き様、道徳を教えることが出来ていないことを批判する。これに対して川本氏は、知識を学ぶことの重要性以上に考えることの重要性、学生同士が影響しあうことの重要性、人間関係を学ぶことの重要性を指摘する。ではどうすればよいのか。ゼミナールに参加し、それに読書と課外活動に参加することを対案として示す。このような現代社会の教育の矛盾把握と大学教育のあり方、その解決策への示唆はわれわれを驚かせる。今日の学生が抱えている危機的な問題は、氏が必ず例にだす暴力学生や違法迷惑駐車する学生ではなく、働く意欲、学ぶ意欲の萎縮や社会性と日常生活の持続性、主体性をも獲得することにできない精神的・神経的疾患が蔓延していることであらわれている。川本氏は立命館大学（あるいは大都市部の私学）と比較して、地方国立大学の活性化されていない学生生活を見よと、これを批判する。この指摘は本当だろうか。大量の学生を抱える私立大学には表面化していない精神的・神経的疾患をもつ学生が滞留し、臨界点に接近している。氏が常に原点とする学生とは30年以上前のステレオタイプ化された「学生像」にすぎないのではないか。果たして人間教育の真実、倫理道徳、美からこれらの問題に接近できるのであろうか。

### 6.25.3 大学組織の問題点をどのように理解するのか

#### 3. 大学組織の問題点をどのように理解するのか

(T先生による抜き書き)

「その意味で大学教員の仕事が川本氏には見えていない。それだけではない。氏の攻撃は大学教員の側、少なくとも立命館大学に働く教員からすると皮膚感覚に合致しない。この不一致は2つに解釈できる。ひとつは川本氏がしきりと主張するように教員の側に「危機意識」が欠落しているためかもしれない。川本氏はそう主張する。だが、別の解釈も可能である。上に出された大学教員や教授会にたいする「リアルな」批判は2・30年前につくられたステレオタイプ化された「大学教員像」や「教授会像」である。氏は虚像と相撲をとっているのである。ではなぜ虚像と相撲をとる必要があるのか。——この相撲は2つのことを正当化するための伏線である。」

第2のパーツに移ろう。問題として、日本のどこの大学もあるべき姿、組織が構築されていないことを指摘する。この点は川本氏の非常に得意とする分野である。氏は最初に学問研究の本質的自由を認め、権力に対抗する自治を擁護する。しかし、その裏ですぐに次のように疑問を呈する。大学の自治は「～しない自由」が居座っているのではないか。この点を川本氏は豊かな事例をだして様々なところで力説する。学内の放火事件があり、カメラの設置を教員、教授会はプライバシーの侵害として拒否した、放置自転車・バイク学生の退学・停学処分の方針をある教授会は反対した、大学の自己評価は眉唾もので教員は「自分が一番いい教授である」と思っている、小さな学科・専攻では「その人間の一人か二人で次の教員を決める」、「自分の子分を連れてくるだけ」である、大

学教授は教育が苦手で、声が聞こえなからうが関係なしに授業を行う、と「リアル」に批判が続く。

川本氏はこのような批判されるべき状態を「無政府状態」と呼ぶ。大学教員を弁護士に置き換えて、みんな好き勝手なことをいっており、自分の大学をどうしようかということについてあまり熱心ではない、大学も似ています、と主張する。ここには明らかに比喩、修辞法の誤りがある。弁護士は社会の法秩序の形成、あるべき姿の追求に貢献し、その意味で日本社会の発展に熱心である。もちろん既存の法的秩序に既得権益を持っている人にとっては弁護士が追求するあるべき姿は「無政府的」「好き勝手」かもしれないが。

その意味で大学教員の仕事が川本氏には見えていない。それだけではない。氏の攻撃は大学教員の側、少なくとも立命館大学に働く教員からすると皮膚感覚に合致しない。この不一致は2つに解釈できる。ひとつは川本氏がしきりと主張するように教員の側に「危機意識」が欠落しているためかもしれない。川本氏はそう主張する。だが、別の解釈も可能である。上に出された大学教員や教授会にたいする「リアルな」批判は2・30年前につくられたステレオタイプ化された「大学教員像」や「教授会像」である。氏は虚像と相撲をとっているのである。ではなぜ虚像と相撲をとる必要があるのか。

#### ■理事長としての自己正当化■

この相撲は2つのことを正当化するための伏線である。ひとつは次の点であるが、その主張を聞こう。

「大学の指導部、責任者という大学の歴史的・社会的使命を持っている人たちが一番基本となるの人間を選び採用する時に、そのことに携われないのです。どんな組織があろうが、どんな規則があろうが、その学校をよくするかしないかは教職員の力量で、人間です。その人間を選ぶのに学長が携われないなど、組織ではないと私は思います」（「抜粋」）。「立命館での教授の任用は学部教授会で決める。そして大学協議会の承認を経て最後に理事会で形式的に承認される。これほど重要なことに、教学の責任者である総長・副総長には何の権限もないのである。そんな組織があっているのか。」（第1章）。

この引用文に触れる前に、1つだけ、横道にそれたコメントをしたい。「どんな組織があろうが、どんな規則があろうが、その学校をよくするかしないかは教職員の力量で、人間です」という主張は半面正しく、判断危険である。今日の企業をめぐる反社会・不正行為、特定の企業の衰退をみれば、人間以上にその組織のあり方、組織内規則・ルール構築が現在は重要になっている。現代は生存競争ではなく、ルールをつくる競争の時代である。

話を戻そう。上の引用の言を聞くと、大学関係者以外の多くの人は理事長に賛成するだろう。うちの会社では社長が人事採用を決定している、トップが決定するのは当然、と。だから川本氏はその点を狙ってしきりと攻撃する。しかし、大学は民間の経営組織と異なる側面も持っている。それは大学が真理の追究、法則の発見と普及という仕事を社会的に担うことを委託された機関、団体であるという点である（知と真理のそれに基づ

づく教育の共同体であるが、それは知と真理と教育を独占するという意味ではない)。これは営利団体、行政団体と決定的に異なる。

なぜ社会はそのような委託、信託を行ったのか。それは追究されるべき真理、発見と普及されるべき法則が時の権力だけでなく様々な利害団体（例えば宗教）、個人によって攻撃され、その曲解が社会に対して絶大な被害をもたらしてきたからである。この信託・委任事業の発展・継承は誰でもが出来るわけではなく、その学術に関連する分野で長年、真理の追究、法則の発見と普及に携わってきた者に社会が委託している。なぜ非専門家に任せないのか。それはその分野で長年陶冶されて来た人材が犯すかもしれない誤謬の方が非専門家の犯すかもしれない誤謬よりも被害が少ないと社会が判断してきたからである。もちろんその審議決定に関与したものは情報の公開と判断基準の正当性を証明しなければならない。それが出来るのは立命館大学では教授会と大学協議会のラインである。

この点でも川本氏の主張には意図的な誤りがある。人事案件で採用されるはずの候補者が担当する教科科目は、1～2人の教授や教授会が単独で決定するのではない。新規の募集から決定に至る過程は様々な機関（教学と企画）が複合的に関与している。転出・退職した教員ポストをそのまま募集するのかあるいは募集科目を変更するのか、は学部内で常に検討される。さらに、大学のルール規則に従って立命館大学「大学協議会」は教員の人事に関する事項、大学教員任命の基準および手続きに関することを協議決定することができる。その「大学協議会」の議長は学長であるから、教学の責任者である学長（総長）が何も権限がないわけではない。協議決定に実質的に関与できないのは学部の教員、教授会の問題ではなしに、学長総長の能力の問題である。

川本氏の発言は次の点で曖昧である。総長・学長が教員の採用の人事権を持つべきだといっているのか、さらに広がり「学園のトップ集団」（「抜粋」）、つまり理事会、理事長まで入るのか、不明である。いずれにせよ「これで大学改革ができるはずがない」（「第1章」）「日本の大学の改革を邪魔しているのは教授会です」（「抜粋」）から、そこから人事権を取り上げることを川本氏は公然と主張している。現場で研究や教育に従事している人間が関与できないシステムを目指しているのである。

#### ■第2の正当化 職員、教員、教授との差別化■

第2の伏線に移ろう。ステレオタイプ化された「大学教員像」や「教授会像」への批判は職員、とりわけ理事長のリーダーシップを際立たせるために利用されている。

しかし、その前に、教員との対比ではなく、一般の職員との対比で自己の地位を正当化していることについての言説を見よう。それについての多くの話題の中でそのひとつ、鯨の話は傑作である。瀬戸内海で鯨が岸辺に上がって死んだという記事を見て、川本氏は入試部長にその意見を求め、次のように論ず。個人的意見として、鯨は大きな凶体をしているから、岸辺近くに来ると戻れないという「巨大凶体説」を披露して、立命館大学もそれに似ていると笑い話を披露する。「私はそれぐらい、責任者は滑っても転んでもわが学園のこと」について思案していると自慢する。このように差別化することで自分が学園責任者であることを正当化する。だが、正当化の論理は川本氏が批判する

教員による「自己評価」の「川本」版にすぎない。別のところでは「トイレのなかでも、お風呂のなかでも必死に考える」（「第1章」）私（川本氏）を見習えと訓示される。

ところで、鯨のこの現象は「自殺説」でも、「寄生虫感染説」でも説明できず、今のところ一番有力な説は「米軍ソナー説」「GPS説」である。従って、一般常識的な「巨大図体説」では理解できない。むしろ、外部の信号と情報によって学園の基本政策が主観的には正しいと判断しながら、客観的には「死亡」の方向にむかっている例として考えなくてはならない。立命館はそうかもしれない。したがって、そこから出される示唆は、川本理事長が推進しようとしている理事長、常任理事会への権限の集中ではなく、むしろ分権的な学園運営であろう。

次に教師との対比を取り上げたいが、この点を検討する前に、すこし寄り道をしたい。それは後に見る川本氏の主張を判断するための基準を得るためである。

#### ■「10のマネジャーの仕事」から検討する■

カナダにヘンリー・ミンツバーグという戦略的経営論研究者、組織理論学、経営思想家がいる。なぜミンツバーグを引き合いにだすかという、立命館学園の政策文書や「大学行政論」に「戦略」というタームが踊っているからである。ところで彼の控えめな著作に『マネジャーの仕事』（奥村哲史/須貝栄訳、白桃書房）がある。その定義によると、彼が問題にしているマネジャーとは職長から社長までを包括しており、かつ民間企業だけでなく大学等の組織も考察の対象となっているので、ここでの議論に参考になる。

マネジャーには10の役割がある。それは3つの対人関係、3つの情報伝達、4つの本質的意思決定に関わる3つのグループに大別される。それらは、1つの組織単位を預かることにより公式権限が生まれ、そのことで組織内の特別の肩書き・地位が生まれ、その両者の結果、3つの対人的役割が生まれる。つまり、自分の組織を代表するフィギュアヘッド、その地位によりリエゾン（連結）の役割、そして部下との関係ではリーダーとしての役割である。この3つの役割はマネジャーを情報入手のための特異な位置、情報の神経中枢の位置に置くことになる。その結果、情報の受信と統御で組織把握するモニターの役割、自己組織に特別の情報を流す周知伝達役（デイセミネーター）、外部に情報を伝えるスポークスマンの役割を産みだす。この情報系と特別の地位と役割とは、マネジャーを組織の戦略的意思決定の中心に据える。この企業家的な役割では組織の変革を起こすこと、外部からの脅威にたいしては障害処理者の役割（デイスターバンス・ハンドラー）を果たすこと、資源配分者として発展分野を定めること、そして交渉者として組織の利益のために交渉を処理すること、である。この『マネジャーの仕事』論は何をわれわれに明らかにしているのか。

第1に、川本氏のリーダーの3つの条件論と彼の7点に渡る個人的感想の経験談（「抜粋」）は未整理ながらさすがにマネジャーの仕事の要点をついている。しかし、その内容の99.9%は『マネジャーの仕事』のなかですでに整理されている。さらに言えば、後で述べるよう「終章」で展開されている「高等教育機関における教育・研究機能」つまり組織が仕事をしている分野の特殊性と組織運営機能との有機的あり方を実践的見地から探求する作業はすでに研究されている。最近の日本では、例えば、加護野忠男氏が「組

合せの経済」論や「融業化」論を展開している。マネジャーの10の仕事をどのように遂行しているのか、を川本氏が具体的に語り、点検した方が将来の幹部職員にとってはよほど有益であったろう。

第2に、川本氏が批判する大学教員と教授会の特徴は、それが研究に関わる自由と決定権をもつがゆえに発生するものではなく、1つの組織単位のなかで預かる公式権限と組織内の特別の肩書き・地位から生まれるものである。それは組織原則が変更されても、別の形で諸問題が発生するだけであろう。反対に言えば、氏がBKC移転やAPUの設立の成功については理事会の指導性を強調し、関八州論を例として出しても、それはマネジャーとしてのポジションから当然派生するものである。そのポジションをこなす能力をもっているであろう人材をマネジャーに据えることしか組織の発展はない。それを「今日の大学経営者、学園運営を背負っている責任者と、1教員の認識の違いだと思えます」（「抜粋」）といっても何も語っていないのと同じである。

さらに注目すべきは、立命館の管理運営の責任者に教員でなく、職員になることの優位性を次のように証明していることである。つまり、責任者になろうと思って教授になった人はいないが、職員は違う。職員は課長や部長になることを考えて立命に就職する。これに対して立命館大学を責任もって発展させていこう、と考える人はごく少数である。教育研究をするために教授として大学に来ている人だから、立命館大学が社会に貢献し、発展していくことを考えようとしてきているのではない。これが大学教授の特質である、と。非常にすっきりとした、しかも教員が立命館大学で積極的に働こうとする意欲を削ぎ落とすような、氏の特異な2分法である。ここでも教員との対抗関係のなかで自己のリーダーとしての地位が正当化されている。その言説は自己の内面告白でもある。

第3に、ミンツバーグの議論で注目したいのは、「定型的任務とシステムの変革やその不完全性に関連する任務を組み合わせると、組織がマネジャーを必要」とするという視点である。つまり、日々の大学業務を遂行しながら、同時に不確実性と不完全性に対応しつつも、それを変革＝改革する課題とマネジャーがいかに関わり結ぶのかを考察するという視角である。川本のリーダー論はこれをどのように処理したのか、をあらためて検討して行こう。

#### 6.25.4 改革への推進母体の創造と手法

##### 4. 改革への推進母体の創造と手法

(T先生による抜き書き)『ところで、立命館大学の政策能力の衰退にかんじて川本氏は興味深い指摘を行っている。常任理事会から見て、新たに提起する政策課題にたいして、反対する教員をその政策決定に意図的に参加させ、これを反対派の口封じに利用したと自慢している。それは政策の合意を取り付けると同時に、反対論を封じ込めることで政策の円滑な全学合意と遂行を保障しているかもしれない。だが、様々な意見を衝突させながら、合意を構築していくという立命館の伝統を空洞化するものである。改革に熱心であつ

た教員の改革離れと、ほとんどの全学委員会がほとんど金太郎飴のように同じメンバーで構成されているところに立命館大学の将来の危険性を感じる。』

話の歯車をすこし戻そう。川本八郎氏は常に立命館の研究教育管理運営を担う高い専門性をもった「アドミニストレーター」の育成と立命館学園の戦略的適応を問題提起してきた。その切り口は一般の職員教員と異なる経営陣のあるべき姿であった。この問題提起は、日本の企業が抱える課題、「失われた10年」の日本企業の経営課題と多くが重なる。後者は否定的な例として考えられるが、前者はいわばそれなりに成功した例と言えるかもしれない。だから「カリスマ性の神話」が生まれる。そこで、以下では後者の総括から前者の問題点を抽出する作業を行っていきこう。

人本主義経営学者の伊丹敬之氏は、マスコミに流布されている日本企業の「失われた10年」の原因は悪平等な日本型経営であるという説を否定する（伊丹敬之他編『リーディングス 日本の企業システム第2巻企業とガバナンス』有斐閣2005年）。平等な日本型経営の「オーバーラン」説である。この説は成果主義賃金を導入し、教員の研究費の引き上げを断固拒否する常任理事会の姿勢ではなくむしろ、その背景的認識とだけ一致する。では何が問題か。伊丹氏によれば日本企業の経営には3つの構造的不足が問題であった。3つの「不足」とは、(1)新しい企業が生まれにくい、という意味での不足、(2)トップ・マネジメントのキャパシティ、パワー不足、(3)ホワイトカラーの鍛錬不足、である。日本企業がこの3つの不足を抱えながら、発展してきたのは、基本的には日本企業の現場の強さゆえである。立命館の例におきなおすと、これまでのダイナミックな発展は、現場を支えるシステムを構築してきた現場の教職員の優秀さということになる。それを川本氏は半ば認識しようとしなない。

もちろん、伊丹氏は歴史転換期のトップ・マネジメントが極めて重要であると主張する。この点では川本氏と認識を同じくするだろう。しかし、認識の方向が違う。川本氏は、「1教員、1職員と常任理事、理事長を一緒にしてはならないのです。今、日本はそうになっています。その責任の重さと責任の重要性を構成員は自覚していない、何でも平等で何でも画一主義ではないですか。なにも改革はすすまないではないですか。それはその責任をもっている人たちのことを重視しないからです」（「抜粋」）と主張する。しかし、この主張は2つの欺瞞によって成り立っている。日本企業社会のなかで企業のトップと平社員が同じに待遇されていることはありえない（第1の欺瞞）。ここでも一般的風説によって論理を運ぶ川本氏の論法がある。さらに、日本の企業、官庁の不祥事を率直に観察すると、ヒラの構成員がトップを重視しないからではなく、トップのマネジメントが犯す犯罪、トップとしての管理能力不足が決定的である。むしろヒラの構成員がトップをあまりに「重視」して、批判的意見を発することができない点にある。わが立命館でいえば、常任理事会で理事長と総長が大声でわめき、常任理事が発言できない姿がそこに重なって見える。つまり、改革がすすまない原因を自分たち以外の「ヒラ」の教職員にもとめている。自分たちはきちんとしたトップの自覚をもってやっているのだけれども、他のものは自覚と危機意識がたりない、と。これは明らかに第2の欺瞞である。

伊丹氏の分析はそれと異なる。優れて世界的なトップ・マネジメントへの需要と供給

の両面から問題を抑える。需要面では早すぎるスピードで世界のトップランナーに日本企業がなってしまったので、「急仕立てのフロントランナー」のマネジメント、「哲学なきフロントランナー」のマネジメントになってしまった。それは日本や平均的日本人が駄目だからではなく、日本の客観的な位置がそうさせたのである。立命館も全く同じ局面にある。それは「1 教員、1 職員」の欠陥を取り上げても主観的にかつ短期間に解決できる問題ではない。

伊丹氏はトップ・マネジメントの供給面も同時に観察する。それは3つの側面をもつ。(1) 80歳代世代は戦後復興に仕事を覚え、高度成長期に組織のなかのリーダーとして責任を担った世代であり、その後の世代と明確に経験の豊かさと量で異なるとしている。そこに今日の企業のトップ・マネジメントの危機がある。同じことは、立命館大学にも当てはまるだろう。ただし豊かな経験世代は大学紛争と1979年全学協議会確認の時代をどのように経験しているのか、その前後で分かれるかもしれない。

(2) 第2の側面は、役員就任年齢の遅れ、在任期間の短縮化、個性豊かな社長が長期政権を維持することがすくなくなったという意味で、企業の普通のポストの1つになったことが挙げられる(「社長のポスト化」)。

(3) 次に特に問題にしたいのは、第3のシステム疲労の面である。システム疲労とは日本企業のなかでの人の処遇の仕方、仕事の分担のあり方の問題である。伊丹氏は、多くの人に平等に機会を与えること、年齢による秩序を重視すること、現場主義のおもんばかりの重視が、若い優秀な人材が大きな仕事の間を与える機会を奪い、大きな絵を描く個性を消耗させる、と指摘する。だからといって、氏は、多くの人に平等な機会を否定し、年齢による秩序を無視し、現場主義の軽視をすることがトップのリーダーを育成する道だと意見しているわけではない。これは「民主主義の中でのリーダーの育成」という制度的ジレンマとして理解して、単一の解だけで解決できないと主張している(ひとつの例示として傍系企業や海外子会社のトップに注目している)。

以上の伊丹氏の「トップ・マネジメント論」と、先のヘンリー・ミンツバーグの「マネジャーの仕事」論はひとつの違いがある。後者はトップ・マネジメントとミドル・マネジメントの仕事を同一性という観点から観察しているのに対して、前者は育成論という観点から区別している。

#### ■立命館大学の経営組織的ブレイクスルー■

さて、ようやくヘンリー・ミンツバーグの第3の論点に戻ることができる。川本氏のリーダー論＝マネジャー養成論を次にとりあげよう。第1に注目されるのは調査企画室の意義である。マネジャー養成論の観点から見れば次のように指摘している。

調査企画室がなかったときは、こういうことをしたいと、関係する部・次長や、課長を呼んで、調査してみたいとお願いしてから、1週間経っても、1か月経っても出てきません。そこで呼んで聞くと、「わかっていますけれども、日常のこれがあつて、あれをやらないとならない」と、結局進みません。職員の定数が多いからといって立派なことができるとは限りません。(「抜粋」)

これは「定型的任務とシステムの変革やその不完全性に関連する任務を組み合わせる

と、組織がマネジャーを必要」とするというヘンリー・ミンツバーグの、先に紹介した第3点目に重なる。この点で、立命館大学は経営組織的ブレイクスルーを行った。企画室の設置である。「企画室ができたことにより、長期計画を策定するための安定的な仕組みが整備された」と『大学行政論 I』は総括している（強調は引用者、p.28）。しかし、この総括の奇妙な点にすぐに気がつく。それは次の点である。

今回の朱雀キャンパスへの本部機能の移転に伴う事務組織の改変で一番の特徴は、各部署に企画部を新增設し、それを総長事務長室で統括する形にしたことである。ところが、現在立命館大学で審議が行われている『中期計画（案）』は長期計画の策定を放棄している。激動する情勢に対応する長期計画が策定することが出来ないという理由である。ではなぜ長期計画を放棄したにもかかわらず調査企画室の拡大が必要なのか。疑問がわく。あらゆる組織にある「成功神話」の歯車が動きはじめている。だが、問題はそれに留まらない。

先に述べたように、理事長は、「能力のない職員」から企画権限を取り上げて、企画室に集中させたことを高く評価している。ところが、今日の立命館大学の現場では、それとは反対に「政策能力の低下」ということが将来の展望するときさまざまなところで指摘されている。その指摘は「総合企画室」という政策能力をそれ自身専門に業務とする部署が生まれているにもかかわらず、である。この評価の乖離をいかに理解したらよいのか、それも2つ目の疑問としてでてくるだろう。

この点を考えるためのヒントを成毛眞氏から借りてこよう。成毛眞氏とは、ご存知のとおり、1991年マイクロソフト社日本法人社長に就任して、「パーシステム・ロイヤリティ」を発売した人物である。この発売はマイクロソフト社が世界のOSを支配する上で画期的な手法となった。その彼は現在新しいビジネスモデルを追求して、「インスパイヤ」というコンサルタント会社を経営している。そのかれはある談話のなかで次のように、日本の企業組織のあり方について指摘している（金子勝/成毛眞著『希望のビジネス戦略』ちくま新書2002年）。

彼によると、日本の会社には必ず企画部と人事部がある。人事部は労組との闘いのなかで出来たもので、必要がなくなっているのに現在も存続している。他方、コンサル業界では「企画部をつぶせ」という言葉がある。そもそも企画部という部署はお役所との折衝窓口として日本の企業では作られた。厳しい規制があったからだ。大企業のビジネスは行政という「企画部門」が作り出し、企業内の企画部はその下請けの存在となった。ところが、規制緩和で「企画部門」がなくなり、そのため、企業の企画室は、現場と離れて、自分の存続のために自分で商売の種を探すという新たな役割を担うようになった。

この成毛眞氏の日本企業にたいする指摘が当たっているとすると、立命館大学では（1）人事部ではなく学生部のあり方の根本的再考、と同時に（2）自己増殖した総長理事長室－総合企画室－各部署の企画課体制を再考する必要がある。ましてや総長理事長室－総合企画室が朱雀キャンパスに移転し、現場と離れることを考えると、事態はさらに深刻となるだろう。

成毛眞氏の指摘は「長期計画の放棄」「政策能力」をめぐる先の矛盾をきちんと説明し

てくれる。立命館大学では外部資金が増加すると同時に、企画系の権限は強化された。そこが作成する諸計画は、もともと現場から発想されたものではなく、外部の「企画部門」が作成されたもののコピーにしか過ぎない。その作成に現場が関与することは排除されているのだから、現場から育った教職員が「政策能力」を蓄積する道は閉ざされている。他方、企画室系列で働いた職員は「政策能力」を形成しているかというそれは元々できない。現場から切り離された所で仕事を行い、その仕事は国際化を担う行政の「企画部門」の政策のコピーに過ぎないからである。立命の政策的文書のほとんどが金太郎飴のような味気のない政策文書になっている秘密はここにある。

しかし、次のような反論が帰ってくるだろう。あの時点ではそれしか選択肢はなかった、他にどのような選択肢があったのか、と。このような考えは3点で問題を孕んでいる。第1に、「大学行政論」のなかではその「神聖化」が始まっている。第2に、新しい政策を創造することと、「企画部門」の政策からコピーされた政策を実施する早さとスピードの速さ、その実施の応用とが混同されて議論されている。第3に、現場で政策立案が出来ない状態であった場合、経営者は2つの選択が迫らせる。第1の選択は、その職員、部署はそのような能力を持たないものと判断・理解して、その権限と機能を上部に吸い上げることである。第2の選択肢はその職員、部署は本来的にそのような能力を持っているが（『マネジャーの仕事』をみよ）、管理の制度的枠組みあるいは特殊な環境的条件のもとで、それを発揮できない、したがって、現場の日常的業務を一方ではこなしながら、他方では政策提言能力を育成、形成できる制度的保障を探求・改革する道である。後者の道は放棄された。改革の源泉を枯らしているのである。

ところで、立命館大学の政策能力の衰退にかんして川本氏は興味深い指摘を行っている（「抜粋」）。常任理事会から見て、新たに提起する政策課題にたいして、反対する教員（や職員）をその政策決定（あるいはそれに関与する部署）に意図的に参加させ、これを反対派の口封じに利用したと自慢している。それは政策の合意を取り付けると同時に、反対論を封じ込めることで政策の円滑な全学合意と遂行を保障しているかもしれない（そしてそれが経営者としての手腕かもしれない）。だが、様々な意見を衝突させながら、合意を構築していくという立命館の伝統を空洞化するものである。改革に熱心であった教員の改革離れと、ほとんどの全学委員会がほとんど金太郎飴のように同じメンバーで構成されているところに立命館大学の将来の危険性を感じる。

## 6.25.5 「大学行政学」の構築は何をめざすのか？

### 5. 「大学行政学」の構築は何をめざすのか？

(T先生による抜き書き)

「(引用文は) 教員の研究教育分野とは異なる「教育研究分野」が存在すると主張しているのである。それを大学教員は担えない。職員が担うべきである。教員の教育研究はそもそも「個人的」、その意味で「私的なもの」であり、それとは違う、大学における「公的なもの」=大学の「理念とミッション

ン」は職員が担う、と主張する。これも悪しき二分対立法である。それ以上に、これは教育・研究プロデューサーを担いたいと望む職員による大学内クーデター宣言である。」

最後に2冊本のまとめ、終章をみることにしよう。

この章を川本八郎氏のリーダー論として取り上げることに多少のためらいがある。そのためらいは次のようなことから発生している。つまり、この終章のオリジナル原稿は『大学時報』2006年1月号にのったエッセイ論文「大学行政学」とは何かである。それが加筆・修正されている。終章とオリジナルを比較すると、主張と論点の運びは全く同じであり、主に事例としていくつかの情報が付け加わっているにすぎない。それゆえ終章はオリジナル原稿をそのまま掲載したと理解できる。ただし題名が変更になって「大学行政学」の構築をめざして」と変更されている。変更されたタイトルからは実質的内容の変更、前進があった印象を受ける。だが、実際はまったく同じである。その点はエッセイの最後に注釈してあるのでまったく問題ではない。ではなぜ躊躇がうまれるのか。

#### ■ひとつのなぞ：終章の本当の著者は誰なのか■

実は、オリジナル論文の執筆者は伊藤昭、伊藤昇、近森節子の3氏であるのにたいして、「終章」は川本八郎、伊藤昭、伊藤昇、近森節子の4氏となっている。これをどのように解釈したらいいのか。考えられる仮説は以下の通りである。例えば、第1節「トートロジーかアイデンティティか？」では学問が分枝する例として「建築学の場合であれば、建築デザイン学、… 鉄骨学などがある」と加筆されている。そのような細かな加筆をわざわざ川本氏がやったとは思えない。次に考えられるのはオリジナル論文のアイデアは川本氏でありながら、他の3氏が代筆したケースである。だが、代筆に3名もの著者名が必要だと思われない。ではなぜ川本八郎という名前を使わなかったのか。『大学時報』という雑誌の性格から理事長名が出せなかったのか。『大学時報』がそのような雑誌だとは思えない。では反対のケースは想定できないか。オリジナル論文のオリジナリティは伊藤昭、伊藤昇、近森節子の3氏にありながら、川本氏が理事長であり、大学行政研究・研修センター長でありかつこの2冊の編集責任者であるという理由で自分の名前を4氏の順番の最後ではなく最初に記入した。このような仮説的解釈も成り立つ。いずれが真実か分からない。川本氏に説明が求められるだろう。最後のケースであれば、学術の世界では常識的にありえない。それは川本氏のいう「教養」に基づく行為なのか。

#### ■「大学行政学」とはどのような学問か■

話題が脱線したので、本論に戻ろう。終章の内容は、成立のプロセスがどうであれ、川本氏も合意していることを前提に議論をすすめよう。終章は最初に「大学行政学」を定義することから始める。しかし、その定義は学術集団のための名称にしかすぎず、定義の模索はトートロジーである。にもかかわらず「大学行政学」という名称を追求するのは「アイデンティティ形成としての価値」があるからである。ここでわざわざ「アイデンティティ」という視角を重視した理由は後に明らかになってくるだろう。先に進めよう。定義によれば「高等教育機関における教育・研究機能と組織運営機能との有機的あり方を実践の見地から探求する学問」が「大学行政学」である。その中身は3つの系

列（部門・分野）に分かれる。教育・研究プロデュース系、ネットワーク系、マネジメント系である。この3つの系列は機能系列であり、これとは別の系列に人事、財務、学務、広報などの職場系列があり、両者の系列のクロスとして、現実の大学の業務をイメージすることを提案する（経営学一般からすると、このような分類が相応しいのかは別途検討する必要があるが、ここでは問題にしない）。

では、クロスした現場で働く職員に何が求められるのか。その回答は「アマ」ではなく「プロ」である。「アマ」と「プロ」との違いは何か、というと「アマ」はプロセスで評価され「プロ」は結果で評価される。この「アマ」と「プロ」との区分はまったく通俗的である。スポーツのそれをイメージするのであれば、両者の区分は職業集団として社会的認知、制度化の違い及びその結果としての所得のあり方の相違に表現される。決して結果とプロセスの相違ではない。「アマ」も常に結果で評価されているからである（アマチュア野球を見よ）。「プロ」とはプロフェッション、つまり専門的知識、技能を持つ職業人であり、それを公式、非公式に社会的に認知されたものを示す。自分がプロであると宣言しただけではプロになれない。この点は後の議論との関連で重要である。

さて、社会的に認知されるプロの内容とはなにか、それが次に問題である。それを「職能とプロフェッション」の項目は明らかにしている。ここでは職能（＝職務遂行能力、日本の賃金体系の基準とされる）とだけ表現しないで「職能とプロフェッション」としたことが味噌である。大学職員一般ではなく、「アドミニストレーター」と呼ばれる職員の職能がプロフェッションであること理由は3点ある。第1に、業務の高度化、国際化と広がり、複数の部署の協議と政策提起である。そのためには専門的知識とネットワークが必要となり、そのような人材を育成する。第2に、大学の組織と制度と人との関係性を明らかにすることとされる。この根拠は極めて不明瞭である。職能としてのプロフェッション性といっても、職員論や管理職論のうち経営学や組織科学とは異なるものが存在し、何かが残るのか全く不明である。さらに分からないのが第3の根拠である。専門職員とアウトソーシング問題である。専任職員でなければならない職能は何か、という基準を「状況分析力、問題発見力と政策提示能力」だとする。ここにはアウトソーシングされた仕事の大学におけるあり方についての考察は何もなく、採用の際に専任職員と非専任職員とを選別する基準として明示し、それと混同している。ところがそれら諸能力が「大学職員としての直感力」だとすると、プロフェッション性が必要とされる職務とはいったい何なのか、分からなくなってしまう。

以上から判断すると、プロフェッション性の根拠となりうるのは第1の論拠ということになる。しかし、業務の高度化、国際化と広がり、複数の部署の協議と政策提起とはいまや一般のビジネス社会で言われている内容であって、それが特段の社会的認知を必要とするものかどうか、疑問がすぐにでてくるだろう。

さて、このようなプロフェッションをもつ大学職員の業務には2つあるとされる。経営スタッフとしての役割と教育研究を企画推進する業務であり、それを「適切な比重」でそれぞれの「業務」に落とし込んで「専門性」を高めることである。次の点を注意されたい。医者というプロフェッションは生命＝人間そのものの治療という業務の独自性ゆえにプロフェSSIONナルと認知されている。それとは違って、終章では業務内容それ自

体ではなく、諸業務の結びつき＝「適切な比重」のあり方が専門性の中身となっている。先に指摘した「教育・研究機能と組織運営機能との有機的あり方」が焦点となる。その専門性は教育研究プロデュース系、ネットワーク系、マネジメント系の機能の組み立て具合によって測定されるとされる。では、専門性と呼ばれるほどの、3つの系の組み立てを担保する原理とはなにか。明確な指摘はない。そんなものは不必要なのか。そこでは、ひとつひとつの業務を明らかにすること、「業務の解明の固まりが大学行政学ということに収斂していく」と逃げ道が作られる。もちろんそのような「学」（「論」ではない）が既存のアカデミズムの世界から承認されることがないことは最初から分かりきっているのだろう。だから、同じ関心をもつコミュニティーを作るために「学」を立ち上げて学会を作り上げたい、と主張する。そのコミュニティーにとっては先に述べたアイデンティティ形成がもつ意味が重要となる。それを立命館が作り、その中核に立命館がなると宣言する。しかし、誰でもがそのメンバーになれるわけではなく、大学人あるいは知識人としての属性を持っている人のみが許される。その大学の知識人とは大学教員のことではなく、職員をさしている。その職員は「それに値する教養を身に」つけることが究極的にはプロフェッションとしての価値を創造する、という結論になる。この結論では9章までの仕事の専門性に関する素晴らしい成果と議論がすべて吹っ飛んでしまっている。だが、その議論とは別次元で、皮肉なことに、大学改革という名のもとに、立命館大学では学生の教養教育の解体が進行している。

#### ■教育研究プロデュース系＝大学内グーデター論■

「大学行政学」は職員のもつ教養を基礎にして教育・研究機能と組織運営機能との「有機的あり方」を究明する「学」であるという主張がされてきたが、「大学行政学」の「学」としての根拠はそれには留まらない。もうひとつ重大に論拠が示されている。それは「研究・教育プロデュース系」論である。「大学行政学」が実践的見地から探求する3つの系列のひとつである。

3つの系列とは、教育・研究プロデュース系、マネジメント系、ネットワーク系である。マネジメント系とは財務、人事であり、ネットワーク系とは産学連携、校友政策、寄付政策などの広報である。後ろ2系列は職員によって明確に担われている。では職員が担う教育・研究プロデュース系とは何か。その主張点を正確に再確認するために以下全文を引用しておこう。

純粹に個人的関心でのみ学問（教育・研究）に取り組むのであれば、従来通り教員だけでこれを担えばよい。教員の研究は、基本的には、個人の裁量あるいは個人技の世界に委ねられているのである。これに対して、高等教育機関は組織である以上、それを形成する理念とミッションを確実に達成しなければならぬ組織的課題が発生する。つまり、個人技に左右されることなく、組織力をもって一定の水準で安定的に供給されるべき教育・研究分野が存在するはずである。この分野のプロデュースを職員集団が担い、開拓するのである。そのような専門家、いわば教育・研究プロデューサーを意識的に育成することが今後ますます必要となってくるだろう。

引用文では不明な点がある。立命用語のなかにカタカナの氾濫があるが、教育・研究プロデュースの「プロデュース」とは何を意味するのか。英語では大別して産出、生産の行為そのものと、舞台監督として劇を演出、上演することを意味するだろう。前者の意味で理解するのであれば、教育・研究の産出、生産とは教育研究活動そのものであり、これを職員が担うことは大学のルール違反である。したがって前者の意味では職員が教育研究活動そのものに従事することはできない。したがって、後者の意味、つまり舞台監督として劇を演出、上演することを採用しているのだろう。この説を採用するために、引用文ではひとつの論理的工夫がされている。それは教員の研究教育は個人関心、個人技、個人裁量であるという断定と仮定である。その「純粋な」個人関心、個人技、個人裁量である教員の教育研究を大学の営みから論理的に捨象すれば（10年近く維持されている研究費、1ヶ月のボーナスをカット、その資金を他の学園課題に回すことをみると現実的にも「捨象」「縮小」したいのだろう）、そこには「一定の水準で安定的に供給されるべき教育・研究分野」が存在する（あるいは「存在するはずである」）。職員が行う仕事が教育的側面をもつとか、あるいは教育研究支援的側面をもっているとか主張しているのではない。教員の研究教育分野とは異なる「教育研究分野」が存在すると主張しているのである。それを大学教員は担えない。職員が担うべきである。教員の教育研究はそもそも「個人的」、その意味で「私的なもの」であり、それとは違う、大学における「公的なもの」＝大学の「理念とミッション」は職員が担う、と主張する。これも悪しき二分対立法である。それ以上に、これは教育・研究プロデューサーを担いたいと望む職員による大学内クーデター宣言である。

では、ほんとうに大学職員がマネジメント系、ネットワーク系の仕事ではなく大学の「理念とミッション」を実現する仕事を監督できるのだろうか。舞台監督であれば俳優＝教師をつかって、演劇＝教育・研究をプロデュースできそうである。しかし、それはレトリックのもつ幻想である。立命館大学が好んで用いる「世界水準」を観察するならば、サッカーを例にすれば十分であろう。サッカーの選手の出発点はすべて個人関心、個人技、個人裁量である。それなしには試合は成り立たない。かれらはサッカーチームの「理念とミッション」からかけ離れた試合をやっているのだろうか。確かに一面では個人技と試合を楽しんでいる。だが、個人関心、個人技、個人裁量であるからといって誰も批判できない。それがなくなるとサッカーは魅力を失うだろう。同じようにありとあらゆる教育研究活動も個人を出発点としなければ絶対に成立しない。

もちろんサッカーは集団スポーツであるから、監督とその周囲にスタッフが必要である（オリンピックなどを観戦すると、最近では個人技のスポーツでも必要である）。スタッフには各分野で様々な能力、高い能力・才能を備えた人材が集っている。両者の調和、ハーモニーがあって初めて世界的な試合に勝利することができる。ここには二分対立法はない。世界的レベルあるいは準世界的レベルのサッカーの経験がなく、アマチュアとしての経験しかないスタッフが監督あるいは監督に準ずる役割をすることは不可能である。そのようなチームは悲劇である。

だから、「大学行政論」の創造が必要であると主張したいのだろう。だが、「それに値する教養を身に」つけることが究極的にはプロフェッションとしての価値を創造するよ

うな「大学行政学」で、「世界水準をめざす」立命館の教育・研究を監督する職員がどの程度育成されるのだろうか。これが成功すると、画期的な「職員私立大学」が誕生するだろう。それはきっと世界的な大学イノベーションになるだろう。

## 6.25.6 おわり

### おわり

現在、21世紀初頭の立命館大学のありかたを左右する新学長選出過程が開始されている。規定によれば、その総長候補者推薦委員会の議長に理事長が当たることになっている。同じく規定によれば、同時に、総長候補者選考委員会のメンバーに理事長がなっている。まさにプロデューサーである。これまでの分析は理事長がはたして新学長選出のプロデューサーの資格があるのか、疑問を投げかけている。

もう一度理事長の言を思い起こして欲しい。「大学の指導部、責任者という大学の歴史的・社会的使命を持っている人たちが一番基本となるの人間を選び採用する時に、そのことに携われないのです。どんな組織があろうが、どんな規則があろうが、その学校をよくするかしないかは教職員の力量で、人間です。その人間を選ぶのに学長が携われないなど、組織ではないと私は思います」この文章のなかで、「人間」を「総長」にそして「学長」を理事長に置きなおして読み直して頂きたい。理事長は自分の願いを実現する一歩手前まできている。しかし、その理事長をリコールしたり、罷免したりする手続きはまったく存在しない。この非対称性がもたらす結果はすでに日々の生活のなかで感じることができる。その行き着く先はどこなのか。これまでの考察はひとつの考える素材を与えてくれている。

## 6.28

【1】感想：UNITAS HOT NEWS No 10.(6/26)

産学連携活動調査で立命館大学が2年連続第1位に！

【2】感想：UNITAS HOT NEWS No 11.(6/27)

「21世紀の立命館学園における新財政政策—戦略と目標—」

概要～財務担当常務理事懇談会 (6/23) から～

【3】感想：UNITAS HOT NEWS No 12.(6/27)

「APUの到達点と課題」懇談会 (6/23) 概要

【4】転載：新学部構想と「憲章」第二次案について

[ml-cm-bkcmf 330] 月曜会 ML より許可を得て転載

-----

たて続けに配信された常任理事会の UNITAS HOT NEWS についての編集人の感想（【1】【2】【3】）。【2】は新財政政策文書にある「赤字演出」のトリックについて。

憲章についての大局的見地からの批判が月曜会のメーリングリストに掲載されていたので、許可を得て転載します【4】。「スクラップアンドビルド」は「創造的組織再編」と改名されたそうですが、品が良くなった分だけ問題点が隠蔽される懸念もあります。

### 6.28.1 感想： UNITAS HOT NEWS No 10—産学連携活動

-----  
感想： UNITAS HOT NEWS No 10.(6/26)

産学連携活動調査（経済産業省）で立命館大学が2年連続第1位に！  
-----

旧通産省産業政策局産業技術課大学等連携推進室のホームページ(\*)で紹介された日米技術系大学の比較・評価(1996)の印象的結果を思い出しました。

(\*<http://ac-net.org/dgh/01/714-sangaku.html>) 順位は

- 2. 9 マサチューセッツ工科大
- 2. 8 スタンフォード大
- 2. 7 カリフォルニア大バークレー校
- 2. 6 イリノイ大学、カーネギー・メロン大
- 2. 5 カリフォルニア工科大
- 2. 1 立命館大
- 1. 9 東海大
- 1. 8 筑波大
- 1. 6 東北大、慶大、早大
- 1. 4 京大

となっていましたが、上の指標の説明のなかに、以下の記述がありました：

「本調査は、 $A$ （産学連携の成果） $= B$ （科学技術的潜在能力） $\times C$ （それを引き出し、社会経済的価値に転換する能力）と定義した上で、 $C$ のみを対象としている。従って、組織的な対応は全くないが、個々の教員の「科学技術的能力」によって、結果としてたまたま「産学連携」が実現されていたという状態は、評価されない。また、個々の教員の「科学技術的潜在能力」を測定し、大学としてその総和を求めるようなことは、できるはずもない。これに代わるものとして、論文の数に被引用回数に乗じたものを用いる試みもあるが、論文偏重主義を助長する等のおそれがある。」

立命館が苦勞して開拓した $C$ のノウハウを他の大学が利用しつつありますが、10年を

経過したいまでも順位がかわらないのは、このノウハウは、それほど簡単に習得できる性格のものではないということかもしれません。

とは言え、Cのノウハウが当たり前になるのは時間の問題ですから、他を先駆けてCを実現して得たものを、どういう形で活かすか、という岐路に立命館はあると思います。拡大路線を突進し全国いや全世界に展開して空洞化が完成し殻だけとなって崩壊するか、先見の明によりタブーにとらわれず全大学に先駆けて得た種々の有形無形の「蓄え」を基盤として、空洞化しつつある内側を充実する地味で時間のかかる本来の事業に手を戻し、品格ある大学に脱皮するのか、そういう歴史的岐路にあると思います。今度の総長選任の争点は、いずれの道を立命館学園が選ぶのか、ということであり、その結果は立命館の将来の明暗をかなり決するようには思います。――総長選任の新制度で、構成員が実質的に総長を選択できる可能性があるかと仮定してのことですが。

ところで、気になったのは、UNITAS HOT NEWS で紹介されていた経済産業省の「技術移転を巡る現状と今後の取り組みについて」という文書の最後の方で、最近の技術移転をめぐる全般的傾向として、「成果の帰属が原則大学となる委託研究が減少している」と指摘していることです。企業にとって使い勝手が良い大学ランキングのトップであることは、たしかに企業や政府から資金を得やすいメリットはありますが、その資金による研究成果の大半が企業のものとなるとすれば、大学は企業の研究所として利用されただけであり、諸活動の公共性を人々から期待される大学として、単純に喜ぶべきことかどうか判断が難しところがあります。

## 6.28.2 感想： UNITAS HOT NEWS No 11-新財政政策

-----  
【2】感想： UNITAS HOT NEWS No 11.(6/27)

「21世紀の立命館学園における新財政政策―戦略と目標―」

概要～財務担当常務理事懇談会 (6/23) から～  
-----

No 11 の新財政政策にある「赤字演出」の種々のトリックについては、組合や専門家からの体系的な反論を期待しています。単純なトリックだけ指摘しておきます。

① 繰越消費収支差額は 2010 年度末には 200 億円の支出超過に達すると推計されます。

とありますが、消費支出には「原価償却費」という項目があり、これが、1990 年代初頭では 10 億円であったのが最近では、この 10 年の設備投資の「成果」で、約 60 億円にまで脹れ上がっています。これが「赤字演出」のトリックの中で最も初歩的なものとなっているようです。学校法人会計では、原価償却費は定額法で計算されますから、この額は相当の期間、減ることはなく、2006 年～2010 年で、約 300 億円の自由な資金が「原価償却費」として別にとっておかれることとなります。他の大学では「原価償却費積立金」として明示的に資産の中に組み込んでいるところが多いですが、立命では原価償却

費という資金がどのように流れているのか、会計文書では明記されていないようで、「学園将来構想推進準備資金引当特定資産」の一部となっているのかもしれませんが、一部はすぐに設備投資に使われている可能性もあり、後者は、さらに原価償却費を賸れあがらせ、「赤字」を更に大きく演出できると同時に「自由な資金」がさら増えるという、経営者としては笑いが止まらないような状況です。この原価償却費という消費支出 300 億円を考慮すれば 2010 年までに、「200 億円の支出超過」ではなく、実質的に「100 億円の収入超過」ということになります。

ほかにも「赤字演出」の高度なトリックはいろいろあると聞いていますので、専門家の方の批判を期待したいと思います。

### 6.28.3 感想：UNITAS HOT NEWS No 12- APU

-----  
【3】感想：UNITAS HOT NEWS No 12.(6/27)

「APU の到達点と課題」懇談会 (6/23) 概要  
-----

APU について輝かしい側面をいくら言っても、地位保全仮処分申立の判定で解雇権濫用で解雇無効と宣告されるような粗雑な専任教員解雇が行われたり (\*)、新たな地位保全仮処分申立が行われるなど、教員人事の粗雑さが表面化してきています。教学の独立性の最も基本となる、教学セクタの教員人事権を確立することが、APU と RU との教学上の「連携」を検討するに先決する「課題」です。

(\* ) [http://university.main.jp/blog3/archives/2006/06/apu\\_12.html](http://university.main.jp/blog3/archives/2006/06/apu_12.html)

### 6.28.4 新学部構想と「憲章」第二次案について

[ml-cm-bkcmf 330] 月曜会 ML より許可を得て転載

Date: Fri, 23 Jun 2006 19:03:50 +0900

#### I. ライフサイエンス系学部構想について

財政的裏付けがなされていない点や何の説明もなく既成事実かの如く一人歩きしている学術院構想の不明朗さという、多くの人が指摘している点に加えて、次の点を指摘したいと思います。

本構想が理工学部応用化学系の新展開という内発的意図の下に練られたものであるとはいえ、今やそれをそのようなものとして素直に議論できる状況にはない。理事会が「中期計画」の中で、スクラップ・アンド・ビルドを「原則」として掲げている以上、「ビルド」提案は「スクラップ」提案と表裏一体のものであり、「ビルド」提案を受け入れることは、同時に「スクラップ」提案をも一般論としては受け入れることを意味し、残されるのはどこを「スクラップ」するかという各論部分だけということになるであろう。

学問や教育という息の長い営為に対して、スクラップ・アンド・ビルド原則がどのようなダメージを与えるかについて真剣な議論を行うべきであろう。

応用化学系の先生方の真摯な議論がそのようなものとは作用し得ないびつな論理構造を作ってしまった理事会の責任は重い。

## II. 「憲章」について

「憲章」の第二次案は、第一次案に比べて、文言上は

(i) 行動規範的文言を入れないことにしたこと

(ii) 少なくとも数十年単位の文章であるとの意識が明確になったこと等、一定の前進が見られるものの、矢張り本質的な所において疑義を提起せざるを得ない。

### [A] 「立命館憲章」の位置づけについて

本憲章は、その起草委員会の名称にあるとおり、「21世紀立命館の責務と役割 立命館憲章」として想定されたものの名称変更であるが、それでは、「21世紀 立命館の責務と役割」とは何であろうか。それは所謂「ガバナンス文書」において、初めて提起され、”（ひとたび「責務と役割」と「中期計画」の合意を得たならば、後は）個別課題は常任理事会の判断のもと、該当する部署が責任を持って推進する”ものと規定されている「責務と役割」と同一文書であるようだ。（ここで推量形を用いたのは、この前後の表題が「21世紀 立命館の責務と役割」とありながら、本文中では、「21世紀 立命館における責務と役割」を「責務と役割」と略記するとあるからである。）

この「ガバナンス文書」とは、各学部教授会からの強い批判を受ながらも、”本部移転に係わる部分だけ”は強引に実行に移されたものである。従って、本憲章を了承することは、「ガバナンス文書」の一部先取りを認めることであり、到底容認できるものではない。

### [B] 内容について

(i) 孟子の言う「命を立つ」とは「自らの人生を切り開く」といった、個人の問題に収斂されるものであろうか？専門家の意見を聞きたい。

(ii) 憲章案中には、どのような研究、どのような教育を行うかが何点かに渡って記されている。その文言をめぐって様々な意見が表明されているが、ここではそれについては論じない。それがどのような文言として合意されようと、それに続けて、”学園の運営はこの教育と研究の目的を推進するために行われるべきものである”の一文を入れるべきである。多くの人々は「そんな当たり前のことをわざわざ書く必要はない」と考えるであろうが、我々はそれを共通の認識として共有していない理事会を頂いていることに留意するべきである。

「スクラップ・アンド・ビルド原則」のもと積み木崩しに狂奔する理事会が、これを当たり前のことと認識しているかどうかはいささか疑わしいところであるし、「新財政政策」（2006年6月21日 常任理事会）において、教育・研究・国際化の三者を同列に扱い、「教職員人件費や教育研究経費は削減が困難」と書く理事会が、このことを認識しているとは思われない。是非、上記一文を入れるさせるべきである。

## 6.29 06-28a

【冊子編集者注】06-28 付が2つありましたので、PC の処理上後者を翌日付としました。

-----  
【1】第11回月曜会：7月3日(月曜)午後6時、エポック立命307

『教育研究的観点から中期計画・新財政政策をどう考えるべきか』

【2】UNITAS HOT NEWS No 11 新財政政策概要への某専門家のコメント

【3】立命館アジア太平洋大学の常勤講師「雇い止め」事件の迅速で公正な地位保全仮処分命令を求めるネット署名開始

<http://university.sub.jp/apu/saiban/>

【4】常勤講師懇談会(6月21日)での意見の紹介6/27発行「ふかくさ」No1229

(立命館中学高等学校教職員組合職場新聞)より

【5】立命館学園組合連合のホームページ創設

<http://www.j-union.com/rits-union/html/index.html>

-----  
(<http://ac-net.org/rtm/No/71> に転載)

6月21日に常任理事会は中期計画案の全学討議を提起しました。学園の壮大な展開を目ざす中期計画案をめぐる議論は、立命館が形成した「外枠」にふさわしい教育と研究の実現、という地味で困難だが最もやりがいある活動に、学園の全力と全資金を注ぐ方向へ180度転換すべき時は今以外にない、という大多数の構成員の思いを結集する良い機会と感じます。最後の機会かもしれません。次回月曜会【1】は中期計画案について議論があります。

なお、前便で、月曜会メーリングリストから転載しました、憲章案への意見は、古いバージョンでした。お詫びします。ログ：<http://ac-net.org/rtm/No/67> は新しいものに置きなおしています。主な違いは、次の挿入です：

「学問や教育という息の長い営為に対して、スクラップ・アンド・ビルド原則がどのようなダメージを与えるかについて各教授会は真剣な議論を行うべきであろう。

参考：「新財政政策」(2006年6月21日 常任理事会) p. 12 は、スクラップの指標を

『競争力を喪失した教学分野は縮小ないし撤退も避けられない経営環境にある。たとえば、入学志願者が入学定員の10倍以下、実質競争倍率が3倍以下、合格者入試偏差値50以下、入学(予算)定員割れの学部・学科等は、縮小・撤退の検討対象になる可能性がある。』

と、もっぱら、受験者動向のみにおいている。」

このような政策は、立命館大学内に、あるいは、同じ学部にて、受験生の取り合い合戦をもたらすもので、教員に不毛な重い活動をもう一つ新たに課すものです。

前便で、「赤字演出」の方法として減価償却費（昨年度は66億円でした）のことに触れましたが、某専門家に、UNITAS HOT NEWS no 11 の新財政政策概要へコメントをお願いしました【2】。その中に、収入を過少に見積もるトリックも指摘されています。また、人件費伸び率の過大な見積もりや、固定資産維持管理費を人件費に組み入れて人件費支出を多く見せるトリックなどについても、ある方から教えていただきましたので次便でご紹介します。

雇止めにされた APU 常勤講師の地位保全仮処分申立を支援するネット署名が始まりました【3】。立命館大学でも支援ネットワークが立ちあがる予定です。

6/27 発行の「ふかくさ」No1229（立命館中学高等学校教職員組合職場新聞）に、常勤講師の方々の意見が紹介されていました【4】。

立命館教職員組合連合のホームページが創設されました【5】。多くの資料に組合員以外もアクセスできるような学内オープンなサイトとなることが期待されます。

### 6.29.1 第 11 回月曜会案内

-----  
【1】第 11 回月曜会：7 月 3 日（月曜）午後 6 時、エポック立命 307  
『教育研究的観点から中期計画・新財政政策をどう考えるべきか』  
-----

（[ml-cm-bkcmf 343] より転載）

急なご案内になりましたが、以下の要領で第 11 回目の月曜会を開きたいと思います。

中期計画・新財政政策がどうあるべきかを考えることは、今、大変、重要です。このテーマをきっかけ、下記のように月曜会を開きたいと存じます。どうぞご参集いただきますように、ご案内いたします。

とき 2006 年 7 月 3 日（月曜）午後 6 時—

ところ エポック立命 307 会議室

テーマ 教育研究的観点から中期計画・新財政政策をどう考えるべきか

月曜会世話人

理工・池田 研介 経営・三浦 正行 経済・藤岡 敦

### 6.29.2 新財政政策概要へのコメント

-----  
【2】UNITAS HOT NEWS No 11 新財政政策概要へのコメント  
-----

-----  
某専門家におかしコメントをいただきました。許可を得て転載します。

(行頭に\*がある段落は UNITAS HOT NEWS No 11

<http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/koho/kyousyokuin/uhn/unitashotnews11.htm>

よりの引用)

「2010年の財政試算を見てみると、収入が過少に見積もられています。手数料など、2006年度予算ベースで見積もられていますが、例年予算ベースは過少であって、決算ではこれが当初予算比6割増(2005年度の場合)などとなるわけです。補助金収入なども同様に3割増し(同)などとなります。一番大口の学生生徒納付金でも5%増(同)などとなるわけです。帰属収入全体で2割増し(同)などということになります。2010年度の財政試算はその意味で収入を過少に見積もっていると思われる。

もちろん減価償却66億円は資金的にはゆとりのはずです。これは理事会も十分認識しているはず。基本金組入を13%に抑えれば、2005年度組入は89億円(編註:実際の組入は24%の166億円)でよかったはずで、そのうち66億円が減価償却費でまかなえていた計算になります。帰属収入の13%で抑えていくとすれば、理事会の言うようにそんなに支出超過が起こると思えません。ですから、年次ごとの、資金収支、消費収支、貸借対照表の見積もり計算を提出すべきです。

\* (1) 検定料に直結する志願者数は立命館大学8~9万人、APU7,000人を堅持する

これだけの志願者を見込めば、左記の通り、手数料がそんなに少ないはずがない。理事会は、ここでも平気で矛盾した数値をあげているわけです。

\* (2) 寄付金を経常ベースで30億円(基礎ベースで現状の3倍)を達成する

これも校友を大事にするということとセットにしないといけないと思います。

\* (3) 外部研究資金(受託研究、学外共同研究等)を15億円とする

いったい大学の主体性はどこにあるのでしょうか。こういう研究を受託研究も含めて行うという、「こういう研究」というのがなくて、金額だけを問題にするのはいかならうのでしょうか。

\* (4) 金融ストックを主要私大平均水準に引き上げ資金運用収入10億円を達成する

今の立命館大学の資産運用利回りは0.3%(これは3年大口定期の金利並です)と極端に少ない。国債利回り(1%余り)並にも行っていないわけで、国債利回り並に運用すれば、今すぐに10億円になるはず。

運用資産が多いのは結構ですが、その積み上げ方が問題です。他大学の場合、建設が緩やかな場合に運用資産が積み上がるわけです。立命館大学も建設を抑制したら、自然に積み上がるはずですが。

\* 「中期計画」期における事業費は政策を具体化する中で精緻化していくこととなりますが、上記の戦略目標を達成し、基本金組入額を帰属収入の13%水準にすることによって、2007～2010年度には約370億円の事業費を確保できる見通しです。

13%組入という抑制基調でも370億円も積み上がるということですから、今の雰囲気ではシャカリキになって締め上げたら、きつともっとたくさんのお金がたまることになるでしょう。

\* なお、中期計画を遂行する具体的な財政計画は、中期計画の確定とより詳細な方針を受けて別途検討することになっています。

だから、結局13%に抑制しないと言うことを「明言」しているわけです。だからシャカリキになってためようとしているわけです。

\* 立命館学園の金融資産ストック（施設更新資金を含む特定金融資産ストック）は、主要私大と比較して、2/3程度（資産総額比）と低い水準にあります。

建設を急げば、金融資産のストックの積み上げが遅れるのは当然です。そういう政策を選択したのは理事会です。その責任を棚上げにするのはいかなものでしょう。

\* 今後の事業投資においては、相対的に乏しいストックを取り崩すことのない経営・財務管理が必要になっています。あわせて、将来の施設設備更新に備えたストックの充実計画を策定し、実行しなければなりません。

こうした条件の下では、多様な財源の確保・拡大が喫緊の課題となります。これまで本学では寄付金を例えばSG奨学金のように、取り崩し型で運用していましたが、今後は資産の運用果実で事業展開を行っていくことが課題となります。新寄付政策との連結を前提としつつ、ストックの脆弱性を克服するため、基金寄付をはじめとする長期運用可能資産の拡充、資金運用政策の展開と運用収入の拡大（2010年に、運用収入10億円以上を確保することを基本目標）をはかります。

そこへ行く道筋は示されていない。願望です。あちこちに矛盾した表現を平気で使っている理事会のことですから、まともに取り上げにくいように思います。

\* 冒頭でご紹介したように、大学をめぐる条件が大きく変化し、学納金の増額に依拠した学園・大学財政の拡大が困難になっている極めて厳しい環境の中、新財政政策にもとづく取り組みが十分に進行しなければ、2010年には200億円の累積支出超過になります。

最初に申し上げたように、こんなことを言って危機感ばかり煽るのは教職員のフラストレーションがたまるばかりです。もっともっと建設的な表現にしてもらいたいものです。

\* 昨年および今次の常任理事会の回答は、財政を長期的な観点から見た場合、避けられない政策であると判断しています。こういう厳しい財政環境の下で、社会的水準、社会的説明責任に照らして判断した政策であることをご理解ください。

研究高度化については、2010年までの6カ年度、単年度で約11億円を「研究力強化予算」として判断しています。

まともな経営者なら、去年の研究費のための一時金1ヶ月カットで余った資金は供託しておくはずで、その金はいったいどこに行ったのでしょうか。「供託」は当然のはずです。一時金カットに見合った部分がこれだと表記すべきだと思うのですが。「立命館学園教育研究充実資金引当特定資産」7億8千万円がそれに近いと思うのですが、それならそうといってもらいたいと思います。というのも、それは04年度末の23億円が05年度末30.8億円に積み上がっていますから、「供託」部分があるのかないのかわかりません。「研究高度化推進資金引当特定資産」が04年度ゼロから05年度末10.4億円ありましたから、これが一時金カット部分でいずれ、還元するつもりなののでしょうか。そうとすれば、これを要求すべきだと思います。

なお「教育研究高度化資金引当特定資産」は04年度79.2億円だったのが、05年度には26.6億円積み増しされて、05年度末には106.3億円になっています。

### 6.29.3 常勤講師「雇い止め」事件—ネット署名

-----  
【3】立命館アジア太平洋大学の常勤講師「雇い止め」事件の迅速で公正な地位保全処分命令を求めるネット署名

<http://university.sub.jp/apu/saiban/>

-----  
(編註) 本日開始されましたが、すでに48名が署名しています。

### 6.29.4 深草常勤講師懇談会での意見の紹介

-----  
【4】常勤講師懇談会(6月21日)での意見の紹介

6/27発行「ふかくさ」No1229

(立命館中学高等学校教職員組合職場新聞) より

---

懇談会には6割以上の先生が参加したそうです。紹介されている意見には、給料が公立で努める同じ年の常勤講師よりも少ない、退職金が出ない、扶養手当が出ない、公立では出る住宅手当も出ない、という悪条件が指摘されています。しかも、採用通知が遅く新居の契約ができなかったり、契約内容について立ち話して済まされ、雇用条件の全体は正式には提示されないこともあるそうです。しかし、「契約期間は1年で、場合によっては2回まで更新されるかもしれません。」ということは必ず言われるそうです。

更新確定は年度末ぎりぎりとなることが多く、継続されないときは別の職を捜すことができない不安といつも直面していること、また、(採用試験の)勉強ができないほどの過酷な労働条件下にあること、などを知りました。

A P Uでも教員酷使の度合いが年々進行していますが、多数の教員が立命館ほど基本的な人権を無視されている学校法人は、余り多くはないかもしれません。(編集人)

#### 6.29.5 立命館学園組合連合の ホームページ創設

---

【5】立命館学園組合連合の ホームページ創設

<http://www.j-union.com/rits-union/html/index.html>

---

(編註) 大半のページは組合員限定であり、さらに、執行委員限定のページも多いようです。貴重な情報が多い「ゆにおん」も、組合員にしか公開されていないとすると、本当に残念です。公開を前提とした編集が多くの時間を要し困難な作業であることはよく理解していますが、その作業の困難さを帳消しにするほどの価値はあると思うので、是非、多くの資源を投入して、多くの情報を、組合員か否かにかかわらず提供してほしいと思います。



## 第7章 7月

### 7.4

#### 7.4.1 「中期計画」(案)について

「中期計画」(案)が先週末配布されました。5月の意見集約で全学からの多様な徹底した批判を受け、この「中期計画」は、実は計画ではなく、『戦略目的を明確にして学園構成員の基本合意を確立する』(\*1:p3)ものとなりました。「中期計画」確定後も、個別課題については、従来通り、その都度全学で論議をかけた上で常任理事会が決めて執行する、という点が強調されています(\*1:p4 上から4~7行)。中期計画がテーマとなった6/28の組合と理事会の交渉(\*2)でも、理事会側が強調したのは、これが「執行計画」ではなく「方向性を示す」だけのものだ、という点です。

(\*1)『「中期計画」(案)の全学討議を提起するにあたって』

(\*2) 第1回副総長・教学担当常務理事交渉議事メモ

その方向性を示す「戦略目的」は、中期計画のサブタイトル『世界に開かれたアジア太平洋地域の学術拠点へ』であり、中期計画案 p10 の表現では

「アジア太平洋地域の日本に位置し、私立総合学園である立命館は、「平和と民主主義」を教学理念とする立命館大学と「平和・自由・ヒューマニズム」を設立の理念の一つとしているAPUとの協力を軸に、世界の拠点大学等と共同で特色ある研究成果を発信し、附属校を含めた総合学園として21世紀の世界を切り拓く人材を育成する、ネットワーク型のアジア太平洋地域の学術拠点を目指す。」

となり、この「方向性」ではAPUを理想の学園とする認識を基盤としています。

ところが、科研費研究遂行のための海外出張申請を承認せず、やむをえず「無断」出張したAPU専任講師を「教員として不適格」として解雇し、京都地裁に解雇権濫用として解雇無効と判定(\*3)されてしまうような杜撰な教員任免がAPUでは行われています。

(\*3)[http://university.main.jp/blog3/apu\\_karishobun\(20060510\).pdf](http://university.main.jp/blog3/apu_karishobun(20060510).pdf)

また、雇用継続の約束があると参加者全員が思ってしまう説明会を開催しておきながら、それを聞いて就職したAPU常勤講師を雇い止めたため(\*4)、地位保全仮処分申立があり、大分地裁での審理が始まりました。

(\*4)<http://ac-net.org/rtm-net/index.php?job=apushousai>

「立命館ブランド価値」(\*5 p16)を台無しにする解雇権濫用事件を起した己が責任を明確にしない常任理事会が提示する「方向性」に、現在の立命館教員が基本合意することは、将来の立命館学園構成員に対し余りに無責任なことですし、教員も常任理事会と同罪となって「立命館ブランド価値」の形成を絶望的なものとするでしょう。活気あるのは経営部門だけで、教学部門は青息吐息で経営部門の言うなりとなる大学に「ブランド」と縁があるようには思えません。大学の根幹にかかわる教員任免で重大な問題が発生しているAPUを理想とする「方向性」に合意するようなことを大学教員はしてはならないと考えています。

(\*5)「21世紀の立命館学園における新財政政策－戦略と目標－」

#### 7.4.2 「人件費」に関連する「トリック」

前便で言及しました、人件費に関する「新財政政策」にある「トリック」を指摘するメールを許可を得て転載します。

-----  
(転載)「人件費」に関連する「トリック」

- ・人件費の伸び率の過大な見積もり
- ・固定資産維持管理費の「人件費」への組み入れ

-----  
◎「人件費の伸び率の過大な見積もり」があること

『まず、問題なのは2005年決算の人件費(246.9億円)から2006年予算(297.9億円)に大幅に増加しているが、その根拠ははっきりしていないこと

次に、その根拠不明の2006年予算の人件費(297.9億円)をベースに2010年の目標基準なる予算がくみ上げられていること(現状ベースでもほぼ同じ)財政見積もりの具体的数字が上げられている裏面では、2006年→2010年の人件費予算の伸びについて「人件費の定昇分など経費単価に一定の伸び率を見込んだ数値と説明されていますが、

○定昇分は、新規若手教職員の採用と比較的高い高齢退職者との相殺(人事の新陳代謝)が見込まれるため「増加する」ということは通常であれば考慮に入れません。

○仮に、この議論が正しいとすれば、無理な拡大で無計画に大量人員採用した結果として将来的に人事年齢構成に歪な構造ができることを前提としていることになり、これは労務政策の失敗を意味します

○ところで、そうではないと主張するとすると、「伸び率の根拠」を示さなければなりません。小生が計算したところ、どうも2005年予算を起点にしてそこでの人件費に、財政政策文書のP.10の「将来の消費者物価の上昇率予測」を加味して積算すると、目標基準の323億円になることがわかりました。

○そうすると、理事会は、定昇分と「ベア」をはき違えている可能性があること

○そうでないとすると、実施するつもりのない「ベア」（物価上昇率分の賃上げ）を予算上は約束するという「二枚舌」を使っていることとなります

全体を結論すれば、人件費という消費支出を過大に見積もる「トリック」を弄して、「高賃金・財政危機論」→「賃下げ」の根拠にしているように見えるのです。

-----

◎ 固定資産維持管理費を「人件費」に組み入れるトリック

中期財政政策の文書の最後のページに算定根拠が出ていますが、この中で人件費について次のような記述があります。

「なお、目標基準では教育研究経費・管理経費に含まれる人件費的支出（委託費、手数料・報酬）を9%（67億円）見込んでおり、人件費との合計である「総人件費」は52%（390億円）である」。

これは、建物の管理などの節減を目的にアウトソーシング（おそらく、クレオへの外注大半かと思われる）した費用を「人件費」であると強弁し、人件費ないし人件費率の高さ（「高賃金論」）を側面から補強しようとするものですが、これも詭弁だと考えます。つまり、

建物の管理費は、あくまでも固定資産の維持管理費である。したがって、理事会も、当初固定費用の削減と費用内容の明確化の意味からアウトソーシングしたのではないかと考えられます。しかし、こうした経理操作をしてきたこの金額を今の段階で人件費であると強弁する理由は、

○過大な投資によってふくれあがった固定資産の維持管理費について、理事会の見通しの甘さを隠蔽するもの。

○固定資産の維持管理費の増大（計画の見通しの甘さ）を教職員の賃金部分にかぶせる形で、賃金引き下げの理由にしようとする責任転嫁

以外のないものでもないように考えられます

——転載終——

## 7.6

【1】（転載） 对理事会要望書賛同者250名達成

【3】（転載） 中期財政政策の2つの特徴：

賃金引下げ根拠の創作・加速度的資本投資

-----

### 7.6.1 対理事長要望書賛同者250名達成

理事長宛要望書への賛同署名数が250名（内、専任教員225名）となりました【1】。専任教員のなかで理工学部・情報理工学部では過半数、法学部・経済学部・経営学部で4割、産業社会学部で1/4に達しました。教学現場が学園運営者に対する信頼感をもてなくなるような大学運営を止めてほしいと感じる方は、ぜひ要望書に賛同署名されますように。

署名方法 => <http://ac-net.org/rtm/No/65> (id, passwd 共に rtm ).

【1】(賛同署名者へのメールから転載)

対理事会要望書賛同者250名達成

From: Hiroshi OGASAWARA

Date: Tue, 04 Jul 2006

-----

――転載始――

法学部・法務研究科の先生方から多数の賛同があり、賛同者総数が250名に達しました。法学部で賛同下さった先生方の数は一挙に過半数に近くなりました。

所属毎の内訳は下記の通りです。

理工 80 情報 43 法 24 経済 22 経営 20 産 18 文 5 国 3 政 5

法研 5 職員 22 退職者 3

中期計画・新財政政策の集約、総長選挙など7月は目白押しです。今、各パートから、過半数を超える賛同があがることは、非常に重要な意味があると思います。

夏休みが始まる前により多くの賛同が集まるようご協力よろしくお願ひします。

引き続き、賛同者数がより増えるよう協力お願ひいたします。

――転載終――

【冊子編集者注】この後に要望書が再掲されていたが省略する。

### 7.6.2 中期計画案改訂版

一昨日7月4日火曜日に理工学部では、中期計画案改訂版についての学部長説明会がありました。

「戦略目標」は、大きな方向性を言うものと思っていましたが、質問したところ、文書全体が「戦略目標」であり、スクラップアンドビルド（改名 創造的再編）のような手法もまた「戦略目標」に含まれるようでした。多種多様な課題があのように満載された文書全体を一人一人が「基本合意」できるはずもなく、『戦略目的を明確にして学園構成員の基本合意を確立する』ことが中期計画文書を定めることの意味だ、とした常任理事会の説明が理解できなくなりました。

しかし、批判ではなく代案を、という常套句が繰り返かえされています。そういうことでしたら、芦田先生のいわれる「内実化」を今後10年の立命館の方向性とするを中期計画の核とする代案を、全学の声として常任理事会に要求すれば良いように思います。「大きな方向性」という位置になったのですから、中期計画案改訂版のような不適切な膨大性をもつ文書ではなく、代案は、2～3千字程度が適切であるように思います。こういうコンパクトなものであれば、意見調整を十分した後は、本当に構成員の大多数が「基本合意」できる可能はあると思います。

副題は「飛躍前後の内実化の時期」として今後の10年間の方向性を明確にし、財政計画でも明確に具体的に方向性を打ちだし、内実化の鍵となる教員人件費の対帰属収入(消費収入+基本金組入れ)比を(たとえば)6割とし、専任教員数を2割増やすことを目指す、という具体的「枠」を明記した代案を、全学で提起すれば良いように思います。いかがでしょうか。

一定の実力に裏うちされた盛大な「事業欲」については、現運営者の方々に敬意を持っておりますが、しばらくは禁欲の時期とし、会計「粉飾」【2】で構成員を煙にまくような姑息なことはやめ、本当の選択肢を全構成員に示すべき時が来たのではないのでしょうか。人件費を増やすか否かの選択において財政的制約などはなく、どのような学園を目指すか、全構成員の意思次第であることを明確に示すべきでしょう。

これまでのように、外見で大学を判断する受験生を多数呼び寄せようとするか、内実で判断する優秀で聡明な受験生を確実に呼びよせようとするか、岐路にたっているのではないのでしょうか。

内実化がある程度実現して初めて国際化の取り組みが形だけのものではなく実質的なものとなります。内実化なき国際化がもたらす種々の危険性を、立命館は身近に経験しはじめているのではないのでしょうか。

### 7.6.3 中期財政政策の2つの特徴 – 賃金引下げ根拠の創作/加速度的資本投資

-----  
【3】(転載) 中期財政政策の2つの特徴：賃金引下げ根拠の創作・加速度的資本投資  
-----

前便に「人件費見積」に関するコメント【7.4.2】を頂いたかたから続報です。中期財政政策全体についてのコメントです。

――転載始――

今回の中期企画はいくつの特徴があると思いますが、私は二点を強調したいと思っています。つまり、

- 1) 賃金引き下げの根拠をなんとかひねり出そうとする数字いじり
- 2) 加速度的な資本投資を目的とするために

\* 加速度的な減価償却と

\* 基本金組み入れ額の増大

をひたすら追求すること目的とする財政政策

そのために、予定もしてない「教職員の定員」をすべて埋める計画をたてたり（50億円、つまり500人近い「純増」をおこなうつもりなのではないでしょうか）、必要のない退職給与引当金の100%積み上げをおこなったり、アウトソーシングした費用を再び人件費に戻したり、といった姑息な会計処理が行われているように見えるわけです。

しかし、計画立案者はすでに書いてきたような問題が潜んでいることに気づいていないことが滑稽です。

\* 過大な見積もり（2006年）をベースに「物価上昇率」を掛け、「定昇分」かのような主張をしたため、理事会が「ベア」と「定昇」の違いも理解できていないこと、あるいは予定していない「ベア」を「定昇」と言ったことで「二枚舌」を使っているかもしれないと言うことがはっきりしてきたこと。

\* さらに、次のような問題も出てきます。予定定員の教職員を採用すると支出が収入を上回る「赤字」事業を平気で計画していることです。どこの世界に赤字が出ることははっきりしている事業を計画し、推進する経営者がいるのでしょうか。しかも、自らの責任は頬被りをしておいて、赤字を賃金引き下げ・抑制でカバーするように求めているわけです。中期財政政策がそのようなものであるとすると、尋常ではとても考えられない政策と言わざるを得ません。

\* 過大に退職給与引当金を積み上げることによって、理事会側には運用可能な基金が積み上がる構造になっていることです。退職給与引当金は現職員が中途退職を含めて退職した場合に備えて引き当てておく、引当金です。一部は、私学振興財団か私学共済で運用されていると思われます。しかし、すべての職員がいつべんに退職することはないわけだから、実職員数の一部を賄える額を積み上げればよいこととなります。仮に、100%積み上げれば、資金ベースでは「優良」なるわけですが、そればかりではなく理事会側に運用できる「余裕資金」が残ることとなります。（減価償却基金）と同じです。したがって、ここでも「教職員向け」には「人件費圧力」といつつ、他方では「運用可能資金の積み上げを誇る」という「二枚舌」を使い分けることができるのです。

経理上、退職給与引当金は教職員に対する学校側の債務です。つまり、私たちは「大学に給与の一部を一時的に貸し付けているのと同じ」です。したがって、過大に積み上げ、余裕資金として運用された利子、配当収入の一部は賃金として還元しても良いではないかなどと思うのですが、いかがでしょうか？

――転載終――

## 7.7

-----

【1】(予告) B K C月曜会 7月10日(月曜)18時エポック立命 307 教育研究的観点から中期計画・新財政政策をどう考えるべきか

【2】読売新聞 2006/7/5: A P U、予備校「早稲田塾」に推薦入試枠

【3】毎日新聞 2006/7/2: 21世紀の大学職員像／京都

【4】(転載) 教育現場からみたA P U

UNITAS HOT NEWS 12 「APU の到達点と課題」の感想

-----

A P Uは予備校「早稲田塾」に推薦入試枠5人を設け、その枠からの合格者に対する入学前教育を同予備校で施すと、読売が報じています【2】。予備校からの推薦枠は初めてのことらしく「大学改革」のフロントランナー健在、という感じですが、このような教学政策の実質的意思決定はA P Uの誰が行っているのか気になるところです。「職員が学園すべての分野において主要な主人公として登場する大学をつくらなければだめ」【3】という理事長の信念をA P Uはほぼ実現したように見えます。

教育現場からみえるA P Uのスケッチを頂きました【4】。

-----

#### 7.7.1 第12回B K C月曜会案内

【1】第12回B K C月曜会の案内

7月10日(月曜)午後6時～

エポック立命 307 会議室 自由討論会

教育研究的観点から中期計画・新財政政策をどう考えるべきか

今回は中期計画・新財政政策に如何に我々の主張を盛りこませるべきか月曜会の見解をだすべく自由討論という事で進めたいと思います。

自治会代表の学生諸君にも討論に加わっていただきたいと思います。

参加は、会員の方に限りません。どなたでも関心のある方が広く参加されるよう会員の方はご報知をお願いします。

夕食もちこみでどうぞご参加ください。

月曜会世話人

理工・池田 研介 経営・三浦 正行 経済・藤岡 敦

#### 7.7.2 A P U、予備校に推薦入試枠

【2】読売新聞 2006年7月5日

A P U、予備校「早稲田塾」に推薦入試枠

<http://www.yomiuri.co.jp/kyoiku/news/20060705ur01.htm>

(要約) A P Uは高校生向け予備校「早稲田塾」の推薦枠5人を設けた。この推薦枠の合格者については、英語力などについての入学前教育を同予備校で施す予定。

### 7.7.3 理事長談話—毎日新聞

【3】毎日新聞(2006/07/02) 21世紀の大学職員像 /京都

川本氏「職員が学園すべての分野において主要な主人公として登場する大学をつくらなければだめ」

<http://www.mainichi-msn.co.jp/chihou/kyoto/mori/news/20060702ddlk26070056000c.html>

### 7.7.4 教育現場からみたA P U

【4】教育現場からみたA P U

UNITAS HOT NEWS 12 「APUの到達点と課題」の感想

教育現場から見えるA P Uのスケッチをいただきました。新入生の留学生は全員、大学のそばにある寮に住むが、別府の町に出るのにバス代が高いので、寮からほとんど出ない学生もよくいること、町からこんなに離れているのを知っていたらA P Uに来なかったという学生もいることなども、聞きました。(編集人)

—転載始—

A P Uには、大学が学生の意見を尊重してくれないという不満を持っている学生が少なくありません。

例えば、2005年度にこのような出来事がありました。軍隊に入隊するために休学していた韓国の男子学生たち(韓国では男性に兵役義務がある)が、A P Uに復学した際に授業の選択肢が非常に限られてしまっていることに対して、何とかしてほしいと、同じ境遇の一定の人数の学生が大学側に要請しました。その際、「徒党を組む奴は退学にする」と脅され、門前払いになったそうです。1人で要請に行っても聞いてもらえないと分かっているので同じ境遇の学生でまとまって要請しただけであるのに、それだけで「退学」などと言い出す大学側の対応は、常軌を逸しているのではないのでしょうか。

また、このような例もあります。

留学生は歌ったり踊ったり達者な学生が多いのですが、そういったお祭りのな「国際交流」を進めるのを大学側は大変好んでいるようで、そのようなイベントを大学の管理の下に推進しています。ところが、国連HABITATのA P U支部を作りたいと申し出た学生たちに対しては、それを認可せず、「あなたたちは自分たちで独自の活動ができる力

があるから、独自の活動をしなさい」などと却下したそうです。立命館大学を含め多くの主要大学には支部があるのに、なぜこのようなことを言うのでしょうか。学生を大学の管理下に置いておきたいということなのでしょうか。

遠方から高校生の子の訪問などがよくありますが、APUがかなりの負担をしているそうです。海外から高校教員の子の訪問が訪れることも多くあり、それについても同様です。宣伝にはお金を惜しまないという考えのようですが、もう少し今いる学生を満足させることを考えた方がよいのではないのでしょうか。在学・卒業生の声というのは新入生に対して大きな影響力をもっていると思われまふ。在学が有意義で充実した大学生活を送れていれば、後輩たちにも是非APUに来るよふにと心から勧めるものでし、逆に反感や不満だけをもつて大学生活を送つていれば、絶対にAPUには来るなと後輩たちにアドバイスすることでしょう。兄弟が在学しているから心安いので自分もAPUに来たという留学生はいますが、逆に、在学が母国の後輩にAPUには来るなとアドバイスすると言つてゐることを聞くこともしばしばあります。実際の姿よりも良く見せて学生を入学させ失望させるというのは、大学のブランドという面から見ても逆効果ではないのでしょうか。

APUは入学時に英語基準か日本語基準のいずれかで入つてくることになっており、入学時にどちらかの言語でコミュニケーション可能なレベルであるはずなのですが、実際はそうでないことがまあります。英語基準として日本語のクラスに入つてくる学生の中に、「big」や「post office」というよふな基本中の基本の英単語さえ分らない学生が1人や2人でなく存在します。アカデミック・オフィス（学部事務室にあたる）やアドミッションズ・オフィス（入学課にあたる）に相談しても、もう入学させてしまったのだから…と教員に理不尽な苦勞を押し付けてきます。それが毎学期あり、これからはこういう学生を入学させないでほしいと何度も言つていますが、いつこふになくなりません。このよふな極端な点については入試の面接などで分らないはずはなく、知つていながら入学させているのだと思われても仕方がないでしょう。学生自身も大変苦勞することになり、結局退学する羽目になることも多いのですから、入学させればよいというものではないのです。

学校法人立命館の経営サイドは、APUのプレゼンテーション能力の高さ・二言語教育を褒め称えているよふですが、にもかかわらず、実際にはそういう体制を崩壊させる方向に向かっていることは確かであると思ひます。APUの学生の子の4割を占める留学生の教育を支える日本語教育で言へば、APUでは日本語ゼロの学生を二年間で、日本語でなされる専門科目の授業が受講できたりプレゼンテーションができたりレポートが書けたりするレベルにまで引き上げるということを目標としてきました。留学生にとってはそれがAPUに来ることの魅力でもあつたはずですが、この目標を外して、できる学生だけが選択的にそういう教育を受けるよふにしようという提案も出ていて、これに対して現場の多くの教員は反対しています。留学生に日本語でのそのよふな能力がついているからこそ就職時にも有利になつてゐるはずなのですが、そのことが十分に大学側には認識されていないよふに思ひます。言語教育において、マルチプル・チョイスの問題だけで構成されている検定試験の点数を重視する方向を打ち出してもいます。語学

の検定試験を受けることを奨励し、それに合格した場合、そのレベルを目標とする授業の単位分の授業料を払わせ、学生に単位を「売る」ということもしているようです。これはサービスを全くしないで済むので経営的には丸儲けということになりますが、教育機関としてはいかがなものでしょうか。英語では英会話学校への外注もすでに始まっています。日本語もそうなるのではないかと危惧されています。総長のインタビュー記事(\*)に出ていましたが、立命が語学講師派遣会社を数年内に作り、「非常勤講師に頼るいびつな形を解消する」ことを企図しているようです。目下大きな問題となっている常勤講師の雇止め問題とも合わせて考えると、大学に教育・研究のプロが必要ない状態を目指しているのだろうかと思えてきます。

(\*) <http://www.kyoto-np.co.jp/kp/rensai/shidai/060404.html>

言語教育はA P Uにとって生命線です。この点は立命館大学や他大学とは明らかに異なるのです。立命法人もA P Uのアジア太平洋学はまだ端緒についたばかりだと認めています。学生の意見を聞いてみれば、A P Uに来る学生にとって、言語教育がいかに重要であるかは容易に分かるはずです。A P Uにおいて言語教育を軽視し、二言語体制を崩壊させるような方向性を選択すれば、自殺行為になるだろうと多くの教員や学生が危惧しています。」

――転載終――

setcountersection section

-----  
【1】(投稿 7.3)「学長・副学長・学部長声明」を読む

【2】(投稿 6.24)「学長・副学長・学部長声明」について  
-----

「立命憲章」に、学園運営の基本原則の一つとして「非暴力」を記載すれば、暴力が恒常的に、あるいは組織的に、学園内で横行している印象を与えるのでやめるべきだと思っていました。Unitas Hot News No 7 (2006.6.21) に記載された学長・学部長声明「学生、院生、教職員みなさんに訴える」(\*)は、この事件が氷山の一角で、暴力や暴言や恫喝が日常的に横行していることが立命館学園の真の姿であることに驚愕し注意を喚起するものだったようです。憲章に「非暴力」を明記して、世間にこの実態を言外に「伝える」ことは、社会に対する誠実な姿勢かもしれません。

(\*)<http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/koho/kyousyokuin/uhn/unitashotnews07.htm>

上記学長声明にある「解決に向けて全面的に取り組む」決意を展開し、T A・レインボースタッフや教員が、学生の暴行や暴言に怯える状況がどのくらいの頻度で起きているのかを至急調査し【1】、「非暴力」の精神論で済ますことなく、「内実化」の重要なポイントの一つとして、資金を惜しまず、具体的解決法を至急検討し【2】、暴力問題に対する理事会の現在の取組み状況を、できるだけ早い時期に、全学に提示する義務があると思います。

なお、暴言や恫喝も正真正銘の暴力です。「立命館の方針が気にいらぬなら立命館を

やめれば良い」という類の暴言を職員の方々が聞かされることがあると聞きます。これでは、現場からみて明らかにおかしいことでも上の方針であれば批判しようもなく、現場の士気はとめどなく低下し学園の機能不全は不可避と言えますし、立命館の将来を真摯に考える職員の方ほど悩むのではないのでしょうか。実際、上司の暴言と恫喝で心を病み療養している若い職員の方もおられます。

こういったパワーハラスメントの訴えを調査する機関は、学園の権力構造から独立したものでないかぎり、訴えが公正に取り扱われるはずがありません。この点でも、立命館の「ガバナンス」は遅れており、事務機構におけるパワーハラスメントを根絶し、職場に心身の健康を取りもどすという「内実化」も立命館の最優先課題の一つと思われます。

以上のように、学園憲章に「非暴力」を記載しなければならないほど慄然とする暴力的事態に立命館学園の教学現場や事務機構が直面していることが明らかになりつつある以上、「国際化の推進」は日本の名誉を深く傷つけることになるので中断すべきように思います。「非暴力」を学園運営の基本原則として掲げることが不必要な学園となったとき、初めて「国際化」を推進する資格ができるように思います。

#### 7.7.5 「暴力事件をうけての学長・副学長・学部長声明」を読む

【1】(投稿 2006.7.3)

「暴力事件をうけての学長・副学長・学部長声明(\*)」を読む

<http://ac-net.org/rtm/No/73>

-----

この声明を読んで曰く言い難い異様さを感じたのは私だけでしょうか。

これは暴力行為一般を批判する声明ではないようです。一般的な意味での暴力行為批判は、《第4に》の前半と第7段落の終わりあたりに述べられているだけですし、なによりも、暴力行為一般を批判する声明ならば、学生部長声明でこと足りますから、このように仰々しく署名者を並べる必要はないでしょう。

それならば、この声明は何を問題とし、それにどう対応しようとしている声明なのでしょうか。

この声明は事件を「TAの教育《業務遂行》に対する暴力行為」と捉え、「大学は、教育に当たる教員と教育補助業務を行う学生・院生のスタッフに対して、その安全を守り、教育環境の適正化を行うべく責任ある対応を行う」ことを宣言し、「(学生は)教員、TA、学生のいずれにより注意がなされたかを問わず無条件でしたがわなければならない。」としています。こうように、教育を行う者と教育を受ける者とを対立的に捉え、一方は他方に無条件に従えと高圧的に宣言することが、教育の現場において問題を解決する有効な方法でしょうか。違和感の第1はここにあります。

声明はまた、「近年大学内でTA、レインボースタッフなど大学スタッフとして院生・学生が一般学生と対応する際に、一部の学生の中に、場合によっては身の危険を感じさ

せられるような対応や侮辱的な言動があると言う声も寄せられている。」ということを描いています。《身の危険を感じさせられるような対応や侮辱的な言動》が頻発していることが事実ならば重大な問題ですが、声明は《と言う声も寄せられている》程度にしか受け止めていなくて、大学がそれに対してどのような処置を講じたのか、最低限の行為である事実確認を行ったかどうかさえ分かりません。これが、違和感の第2です。

そして声明は、唐突にも《多文化共生》へと論点が移しています。風聞によりますと、暴力行為を受けた TA は外国人であるといわれていますが、そのことで即《多文化共生》が論点となるものではないでしょう。私語を注意され暴力行為に及んだ学生は、注意した TA が外国人だから暴力行為に及んだのでしょうか。それとも、注意した TA が日本人だろうが外国人だろうが、注意されたから暴力行為に及んだのでしょうか。このことが声明からは一切分かりませんが、もし後者ならば、すなわち、被害を受けた TA はたまたま外国人であったに過ぎないのであれば、この事件から直ぐさま《多文化共生》を論じることは、外国人が加害者である犯罪事件の報道に、「だから外国人は云々」と排外的に反応するのとコインの裏表に過ぎず、外国人を一人ひとりの個人として捉えず、十把一絡げに「外国人」として捉える、危険な思想と言えましょう。これが、違和感の第3です。

発端となった私語問題については、「私語問題に伏在する深刻な問題点についての的確な認識が教員と学生のなかで不十分である」と現場に問題を押しつけた上で、「本学は、今後私語問題に対して当然のことではあるが厳格かつ適正に対処していく」と恫喝するのみです。一人ひとりの教員は、私語が自分の教室だけのことなのか、大学全体に広がっている問題なのかさえ分かりません。実態の把握と、その認識の共有化から取りかかるべきです。恫喝でこと足りると考えに違和感を禁じ得ません。

なお、野路便りへの投稿【2】として非常勤の方が「私語のマスプロ原因説」を述べられました。それはご本人の経験と若干の人々の話からの帰結であって、大学全体における私語の実態を踏まえての発言であったかどうかは分かりませんが、「軽々に結論をだすな」とたしなめるよりも、大学に対して実態把握を迫ることの方が先決でしょう。

#### 7.7.6 「暴力事件」広報内容への批判

-----  
【2】(投稿 2006.6.24)

「暴力事件」広報内容への批判 (非常勤講師より)

<http://ac-net.org/rtm/No/63>  
-----

(編註:「立命館の過去・現在・未来」サイトに投稿されましたので、既に読まれたかたもいると思います。)

2006年6月24日(土) 10:17:13

初めて投稿いたします。

私は立命館大学で非常勤講師として教壇に立っております。私は、学部生、大学院生、そして非常勤講師として立命館大学に関わって今年で17年目を迎えます。

さて、今回の投稿ですが、先日産業社会学部で発生した暴力事件についてです。この事件に対して、大学側は学長、副学長、各学部学部長の署名入りの声明文を公表しました。その声明文は、広報課よりメーリングリストを通じて学生に送信されました。私は学生ではないのでそれを直接受け取ったわけではないのですが、知人を介してその内容を目にしました。そして、その内容にあきれ、怒りを覚えました。おそらく、管理者の方はすでにその内容をご存じかとは思いますが、資料としてまず貼り付けておきます。その後、私の意見を述べさせていただきます。

○以下広報課からメーリングリストを通じて学生に送信された声明文

広報課アドレス koho-ka@ml.ritsumei.ac.jp このメールマガジンは、在学生専用です。

6月5日(月)に発生した、産業社会学部における暴力事件をうけて学生、院生、教職員のみなさんに、学長・副学長・学部長が声明を公表しました。声明の内容は下記の通りです。

(編註：略)

○上記の声明に対する私の意見

私はこの声明文を読み、広報課のアドレスに抗議文を送りつけました。しかし、システムの問題なのか届くことなく返信されてきました。そこで、このようなおかしな声明文に対する抗議を表明するために、この場を利用させていただきたく存じます。

この声明文の内容ははっきり言ってピントがずれています。それは、現在の立命館大学の教学の現状に対する認識の欠如に他なりません。その根本原因はマスプロ教育に他なりません。「暴力事件が発生した講義、またTA等が業務上身の危険を感じたという講義は、大講義＝マスプロ教育であった」と私は同業者との情報確認を通じて認識しております。そもそも、この間の大講義へのTA等の配置は、マスプロ教育のサポートもしくは、マスプロ教育を前提とした教学カリキュラム以外のなものでもありません。

この件に関して端的に申し上げれば、マスプロ教育の解消なくして、今回のような暴力事件を抑止するための方策を検討するのは、お門違いと言わざるをえません。この事態の改善を「学生の良心(講義を受ける権利)」や「教員の教える権利の侵害(しかし、それは声明文のトーンからすれば「教員の講義力量」とも解釈できます。この点が声明文に対する私の怒りを増幅させます)」に訴えかけるような声明文では、立命館大学が真摯にこの問題に取り組んでいるとはとても評価できません。ましてや、親御さんに高学費を払ってもらって、もしくは自分で高学費を工面して立命館大学にやってきた学生さんたちにこの程度の声明文でこの事件の重大さを訴えるということは、「笑止千万」という言葉以外にならざるを得ないでしょう。

以前の野路便りで大学と父母との「共生(連帯)」の話がありましたが、今回の事件もそれを考え、実践する契機になると思われます。やはり、「高い学費払っているのに大

学キャンパス内でこんなアホなことが起こるのはなんでや？」という怒りこそ、現在の  
教学内容、大学経営の根幹への率直かつ的確な批判になるのではないのでしょうか。当然、  
共生（連帯）の道を構築するためには、非常勤職員・講師の役割も重要となるでしょう。

なお、声明文の最後に学長、副学長、各学部長が雁首揃えて署名していますが、この  
なかに心ある理事がいるのであれば一いて欲しいですけどねー、この程度の声明文の後  
に自分の名前が入ることに嫌悪感を抱いている方もいるのではないのでしょうか。わかり  
ませんが。

最後に。野路便りでは立命館に関する様々なことが紹介、議論されていますが、今回  
の暴力事件も現在の立命館大学を象徴するものです。学生、常勤・非常勤教職員を問わ  
ず、全構成員にとっても重要な課題であると思われます。この件に関して他の教職員は  
どう考えているのか、意見を聞いてみたいものです。

長くなりました。このあたりで失礼いたします。

-----

【追伸】

<http://ac-net.org/rtm/No/64>

2006年6月24日(土) 10:48:11

先ほどの産業社会学部での暴力事件に対する抗議文を書いた者です。本文中に「声明  
文は広報課より学生宛に送信された」と書きましたが、正確には「学生、院生、教職員  
宛に送信された」と記す必要がありました。失礼いたしました。とはいえ、声明文送信  
対象となっている「教職員」のなかに、私たちのような非常勤講師・非常勤職員はそこ  
から外されているんですね。(中略)このような事件に遭遇するのは、常勤も非常勤も関  
係ない。ましてや、遭遇してはならないからこそ、その問題を徹底的に追求する必要が  
あるというのに！

## 7.11

-----

【1】ゆにおん No 64 (2006.7.11) 学園財政 Q & A より (1)

1. 大学大学の財政問題を理解する基礎

Q1-1 学校法人会計の仕組みについて、簡単に説明してください。

Q1-2 基本金繰入の金額は、どのように決められるのでしょうか。

2. 本当に本学の財政は逼迫しているのか？(続く)

【2】某メール通信からの転載

No.486 (今回はあるべき賃金水準についての私の見解を述べます)

No.487 (立命館の理事会の詭弁について触れたいと思います)

【3】国立大学法人 役員の報酬等及び職員の給与の水準

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/18/06/06062713/001.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/06/06062713/001.htm)

-----  
組合発行の「ゆにおん No64」(06/7/11)に学園財政 Q&A がありましたので抜粋を紹介  
します。今回紹介した部分は、すでに、投書でも説明されていたことですが、学校法人  
の支出超過は企業の赤字とは全く意味が違うことが詳しく説明されています。

常任理事会は、

「大学をめぐる条件が大きく変化し、学納金の増額に 依拠した学園・大学  
財政の拡大が困難になっている極めて厳しい環境の中、新財政政策にもとづ  
く取り組みが十分に進行しなければ、2010 年には 200 億円の累積支出超過  
になります。」

<http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/koho/kyousyokuin/uhn/unitashotnews11.htm>

と書き、構成員が「累積支出超過」を企業の累積赤字と混同することを前提とした書き  
かたをしているところに、「彼等は信用できない」という全構成員の思いを確信に、また  
一歩、近づける不誠実さがあります。

### 7.11.1 学園財政 Q & A より

-----  
【1】ゆにおん No 64 (2006.7.11) 学園財政 Q & A より

<http://ac-net.org/rtm/f/unionNo64.pdf>

-----  
Q1-1 学校法人会計の仕組みについて、簡単に説明してください。

A1-1 あらかじめ収入から「基本金組み入れ」を差し引いて消費収支を計算するため、  
消費収支差額のマイナスは一般企業の赤字ではないことが大きな特徴です。

(抜粋)

帰属収入 - 基本金組み入れ = 消費収入

帰属収入とは、授業料、検定料、補助金、寄付、受取利息等。

消費収入 - 消費支出 = 消費収支差額

「帰属収入」は、株式会社の総収益にあたりとみて良いでしょう。しかしそこから先  
が違います。「帰属収入」から引き算するのは「基本金組み入れ」です。

「基本金」とは何でしょうか？株式会社の場合には、株式を所有している株主=出資  
者がいて、出資額が会社の元手となる出資額= 資本金です。ところが学校法人には出資  
者もいなければ資本金もありません。国は、資本金に代わるものとして、収益の一部を  
積み立てて「基本金」という名称で資本を創り出し、安定した財政を作り上げようとし  
たのです。

Q1-2 基本金繰入の金額は、どのように決められるのでしょうか。また「新財政政策」では、13%と想定していますが、妥当なのでしょうか。

A1-2 基本金には4種類あり、制度的に金額が決るものとそうでないものがあります。従って、13%が妥当かどうかは、具体的な計画内容から評価する必要があります。(略)

2. 本当に本学の財政は逼迫しているのか？

Q2-1 それでは、「新財政計画」で「2010年度(現状ベース)」で「翌年度繰越収支差額」が200.9億のマイナスとなっていることについて、改めてその意味を説明してください。

A2-1 基本金を組み入れた残りから消費支出を引くとマイナスになるというだけで、赤字というわけではありません。

まず、計算のベースとなっている消費収入(学生生徒等納付金など)、消費支出(人件費など)の各項目の金額が妥当か、適正な算定かどうかはひとまず置いて検討します。

この計算表の意味するところは、消費収入・消費支出について現状(2006年度予算をベースに算定)のまま推移すれば、2010年度には、帰属収入(692.2億円)の13%分の90.0億円の基本金を組み入れると、単年度で消費収支差額が33.6億円マイナスになったということです。33.6億円の赤字と考えてしまうと心配になりますが、そんなことはありません。

この計算表をもとに、株式会社と同様の計算をすると、

総収益(帰属収入 692.2億円) - 総費用(消費支出 635.8億円) = 当期純利益(56.4億円)

と計算できます。株式会社で配当や利益留保の対象となる当期利益が56.4億円(帰属収入の8.1%)であることを意味します。しかし、学校法人会計では剰余が上記のように56.4億円であるのに、内部留保、蓄積を意味する基本金組入れを優先させますので、帰属収入の13.0%の90億円を先に引いてしま1います。すると、

$$56.4 \text{ 億円} - 90.0 \text{ 億円} = - 33.6 \text{ 億円}$$

となり、消費収支差額がマイナスの33.6億円出たということの意味します。式をひとまとめにすると、次のようになります。

$$\begin{aligned} & \text{帰属収入 692.2 億円} \\ & - ( \text{基本金組み入れ額 90 億円} + \text{消費支出 635.8 億円} ) \\ & = \text{消費収支差額} - 33.6 \text{ 億円} \end{aligned}$$

繰り返しますが、株式会社の会計計算で言えば、2010年度は56.4億円の黒字です。(中略)「翌年度繰越収支差額」も同様に、計画通り基本金組入れできない金額が2006年度から2010年度までのあいだに200.9億円累積されるという意味であって、累積赤字が200.9億円あるわけではありません。【7.18.4】へ続く)

## 7.11.2 あるべき賃金水準について/立命館の理事会の詭弁について- メール通信から 2 通

---

### 【2】某メール通信からの転載

---

Date: Fri, 07 Jul 2006 21:25:40 +0900 (JST) No.486

---

皆様

今回はあるべき賃金水準についての私の見解を述べます。

日本は一人当たりGDPが3.5万ドル(約400万円)です。一人当たり国民所得はここから資本減耗分を控除しなければならないから、3万ドル(350万円)です。

私のような世代では夫婦と2人の子供がいるのが標準世帯だから、350万円×4人が平均所得です。つまり1400万円が平均所得です。この平均所得には利子も含まれているわけです。

しかし、金融資産は1世帯当たり1500万円といわれるものの、実際には1パーセントの人口(126万人)が全金融資産の3割を占めています。これは公平な状況でしょうか？

そして勤労国民の世帯年収は800万円といわれています。1400万円と大きく離れているのです。もちろん、年功序列制ですからこの勤労世帯は30歳後半くらいの年収です。初任給は年間400万円から500万円ですから、これは単身者にとってほぼ平均所得を確保していることになります。

年功序列は一面では生活費が上昇するにつれ賃金が上昇することになっています。ですから私のような50代前半の世代は平均で1400万円プラス高等教育費が支給されてしかるべきなのです。従って、私は以前関西大学の1600万円台は高すぎると書きましたが、これは訂正します。1600万円くらいもらって当然なのです。高いローンを負担して、しかも2人の高等教育を受ける子供を抱えている世代ですから、1600万円でも少なすぎるくらいです。

ところがわが職場の実態はその3分の2の水準の1100万円程度。一方、常任理事クラスは2000万円近いでしょう。激職はどちらも激職なのです。それなのにこれは不公平ではないでしょうか。私は年俸1600万円を要求したいと思います。

---

Date: Fri, 07 Jul 2006 21:23:25 +0900 (JST) No.487

皆様

立命館の理事会の詭弁について触れたいと思います。

昨年、ボーナスカットをした時の常任理事会の言い分は「我々だって苦しいのは同じ

だ」というものです。これは明らかに詭弁です。

子育ても終わり、住宅ローンも払い終わり、年間2000万円以上をもらっている人が1ヶ月カットされると、高い教育費を負担し、住宅ローン返済に苦しみ、1100万円程度しかもらっていない人間の1ヶ月カットとでは、全く重みが違うのです。我々は本当に苦しいのです。

彼らは深夜まで働いているかも知れないが、私だって毎朝3時前にはおきて仕事をしているのです。仕事のしんどさは同じだ。

好きな仕事をしているから、という話もうそです。我々は苦しみながら仕事を命がけでしているのです。理事会が苦しいのであれば、さっさと辞任していただきたい。みんな慶びます。ところが、我々は家族の生活を守るため、絶対に辞めるわけには行かないのです。ですから理事会の言い分は3重に詭弁です。

全くけしからん連中だと思います。

### 7.11.3 全国立大学法人 役員の報酬等及び職員の給与の水準

-----  
【3】全国立大学法人 役員の報酬等及び職員の給与の水準

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/18/06/06062713/001.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/06/06062713/001.htm)  
-----

#### 京都大学

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/18/06/06062713/001/051.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/06/06062713/001/051.pdf)

法人長：

理事6名：1億694万円（給与+賞与+その他）

教員52-55歳平均1100万円（55歳で1200万円）

職員52-55歳平均750万円（55歳で800万円）

#### 大阪大学

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/18/06/06062713/001/054.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/06/06062713/001/054.pdf)

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/18/06/06062713/001/051.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/06/06062713/001/051.pdf)

法人長：2461万円

理事7名：1億2954万円（給与+賞与+その他）

教員52-55歳平均1200万円（55歳で1250万円）

#### 滋賀大学

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/18/06/06062713/001/049.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/06/06062713/001/049.pdf)

法人長：1833万円

理事4名：5891万円（給与+賞与+その他）

教員 52-55 歳平均 1000 万円 (55 歳で 1000 万円)

## 7.12 APU 常勤講師を支援する立命館教員ネットワークの呼びかけ

APU 常勤講師雇止め事件が正しく解決されるかどうかは、今後の立命館学園の健全な発展を左右する鍵の一つであると考え、立命館教員有志 19 名が、地位保全仮処分申立をした APU 常勤講師を物心両面から支援することを、立命館学園の全教員に呼びかけています。

立命館学園でも、教員には言論の自由が、ある程度、保証されていますが、保証されているその自由には当然ながら重い責務が伴っているように思います。こういった問題について、各教員が独自に判断して必要と考える行動を取ることは、そういった責務の一つではないでしょうか。少し長いですが、呼びかけをぜひお読みいただければ、と願っております。

理事の方々が早期和解に向けて真摯に努力されることを心から願っています。

-----

APU 常勤講師を支援する立命館教員ネットワークの呼びかけ

-----

2006 年 7 月 12 日

立命館学園教員の皆様

APU 常勤講師を支援する立命館教員ネットワーク

参加者 19 名一同

法学部 専任教員 (1 名)

産業社会学部 専任教員 (1 名)

国際関係学部 専任教員 (1 名)

政策科学部 専任教員 (1 名)

文学部 非常勤講師 (2 名)

文学部 後期課程院生 (1 名)

言語教育センター 嘱託講師 (1 名)

経済学部 専任教員 (4 名)

経営学部 専任教員 (2 名)

理工学部 専任教員 (3 名)

立命館アジア太平洋大学 常勤講師 (1 名)

立命館アジア太平洋大学 非常勤講師 (1 名)

3月末に失職させられたAPU常勤講師の方が5月18日に地位保全仮処分を大分地裁に申立てられました。(報道：<http://ac-net.org/rtm/No/46>)

わたくしたちは、以下の支援をみなさまに呼びかけたいと思います。

(1) 大分地裁への要望書への賛同署名：<http://university.sub.jp/apu/saiban/>

(2) 裁判活動を支援するカンパ：

郵便振替口座：01750-5-75138

加入者名：大分地域労働組合 APU分会

(詳細は以下を参照)

APU開学直前の1999年秋に、日本語教員就任予定者18人(含常勤講師14人)への説明会が衣笠のアカデメイアでありました。出席した常勤講師就任予定者全員が、大過なければ形式的任期4年を越えて雇用は継続されるという心証を得てAPUへの就任を決意されました。説明会で「4年後も契約を継続できるが条件・待遇は変わらない」「どうぞ定年までいてください」という口頭説明があったとする文書に、出席者18人の内、日本語常勤講師14名全員と、専任の教授・助教授各1名が、同様の趣旨の説明を聞いたことを記憶しているとして、署名しています。

しかし、法人側は雇用継続の約束などありえない、と主張し、昨年7月には、常勤講師制度そのものを廃止し、形式的任期が切れる常勤講師を順次雇止めとすることを通告し、今年3月に最初の雇止めを実施しました。なお、今回雇止めとなった常勤講師は採用から3年半待たされ2002年4月に就任しています。開学直前の2000年3月、および2001年4月に就任した常勤講師は全員1期雇用継続されましたが、次に任期が切れる時に雇止めとすることを通告されています。

常勤講師とAPUの主張を、当ネット参加者が整理した文書を最後に添付します(添付文書1)。なお、当ネットに参加している金丸裕一教授は、APU設置準備委員会の委員として指示を受けたリクルート方針から推して、常勤講師側の主張は正しいと判断しています(添付文書2)。

たとえ法人の主張が正しかったとしても、参加者のほぼ全員(当事者である常勤講師就任予定者全員)が「誤解」する説明をしたことにより法人として重い責任が発生しています。その最低限の責任すら認めようとしない法人の姿勢は、良識とモラルを期待し学校法人に種々の便宜を与えている社会の善意と信頼を裏切るものです。

バイリンガルな卒業生を輩出するという困難な事業をAPUの完成年度と同時に達成し、日本語を全く知らなかった第一期生の留学生が日本で不自由なく生活するだけでなく日本人と互格に働くことができるまでになったことは、初期APU教職員全員の奮闘の成果であり、また、大分県民・別府市民の支援に支えられたことは言うまでもありませんが、中でも、日本語教育の中核を担った日本語常勤講師の方々が、決められた職務を越え、全身全霊を挙げて日夜、日本語教育の方法の開発に取り組んだからこそ実現したことであり、これは理事会も認めていることです。特別な配慮があってもおかしくない尋常ならぬ功績に対する「雇止め」という評価は、立命館学園で働く者の善意と誠意

と献身に対する冒涇であり、深い憤りの念を抑えることは容易ではありません。

同僚の誠意と献身を冒涇する粗暴な経営行為を看過せず、心が通う、筋の通った解決がされることを願い可能な行動をとることは、学生の人格形成に従事するわたしたち教員の責務の一つであるだけでなく、立命館学園の標語である「平和と民主主義」の核心をなす人間尊重の理念を受肉させることでもあると考えます。

若い常勤講師の方が地位保全仮処分申立という重い行為に踏み切られたことは、立命館の不義が立命館を荒廃させつつあることに深く心を痛めてのことであり、勇気ある犠牲的とすらいえる行為に対し、わたしたち教員有志は深い尊敬と感謝の念を抱きつつ、以下の支援を強く呼びかけたいと思います。

(1) ネット署名：<http://university.sub.jp/apu/saiban/>

担当する大分地裁民事第二部神野泰一裁判官へ提出する要望書

[http://university.sub.jp/apu/saiban/shomei/apu\\_tiihozenshienyousei.pdf](http://university.sub.jp/apu/saiban/shomei/apu_tiihozenshienyousei.pdf)への賛同署名を呼びかけます。メッセージも是非お願いします。

なお、紙媒体による署名も行われています：

<http://university.sub.jp/apu/saiban/index.php?job=shienyousei>

(2) 支援カンパ：

郵便振替 口座記号番号：01750-5-75138

加入者名：大分地域労働組合 APU分会

裁判費用・弁護士費用等に用いられるとのこと。

少額でも多数の立命館教員がカンパすることは、常勤講師の方の裁判活動を物心両面で支えるはず。

なお、失職させられている常勤講師の方の生活支援カンパ用に、立命館教員ネットの口座を準備しています。準備でき次第ご案内します。

(3) 今後、理事会に対する直接的な交渉の窓口を持つ立命館学園教職員組合連合に対し、この問題について独自に調査し、早期和解を理事会に働きかけるよう要請すると共に、ネットワーク自身も理事会へ早期和解を要請する予定です。その際にはネット署名の形式で賛同署名を募る予定ですので、ご協力ください。

なお、立命館学園が、この事件に象徴されるようなモラルハザードに広汎に陥っていると推測されることは、立命館の健全な発展にとって憂慮すべき事態です。教員は、言論の自由をかなり担保されていますが、その自由に伴う責任を果すべく、特定の重大問題毎に、信念や利害や価値観やキャンパスの違いを越えて、動ける状況にある教員が機動的にネットワークを形成し、問題の解決に努めようとするのは、種々のモラルハザードの進行に対して、たとえわずかな効果しかないとしても、歯止めの一つとなる可能性はあると思います。APU常勤講師の方を支援する立命館教員ネットワークは、そのようなものの先例の一つとなれば、と願っています。趣旨に賛同される方は、

<http://ac-net.org/rtm-net/>

からご参加ください。

ネットワークへの参加者に負荷が余りかからないようにするとともに、機動性を高めるため、インターネットによる活動を主とします。「参加」の意味は、「立命館教員ネットワーク」のメーリングリスト rtm-net に加わっていただくこと、ネットで意見表明をしていただくこと、そして、上記のような種々の呼びかけに、賛同できる場合は、加わっていただくことなどです。

なお、気軽に参加できるよう匿名での参加をデフォルトとし、サイトには、参加者の所属と職種、および、統計（参加者総数、学部・年齢・職種分布）のみを掲載予定です。

以上

-----（資料 1）-----

A P U の常勤講師（日本語）の「雇止め」問題の概要

<http://ac-net.org/rtm-net/index.php?job=apushousai>

以下、大分県労連の大分地域労組 A P U 分会（約 50 人のうち 14 名を占める分会）の HP の 5 回の団交議事録（\* 1）、および A P U の公式見解（\* 2）から浮き上がってきた問題の経緯と論点はつぎのとおり。なお、2 月 28 日に分会関係者と懇談をしたうえで補筆。また 3 月 23 日の大分地労委の斡旋結果を追加。

（\* 1）<http://www.geocities.jp/apuunion/page-06.html>

<http://www.geocities.jp/apuunion/page-22.html>

（\* 2）<http://www.apu.ac.jp/home/modules/news/>

[article.php?storyid=278&sel\\_lang=japanese](http://www.apu.ac.jp/home/modules/news/article.php?storyid=278&sel_lang=japanese)

2006/07/11 ネットワーク参加者作成

1) 4 年後の再任用を約束することで、日本語教員を A P U にリクルートしようとしたのかどうか、発端の事実。

A P U の立ち上げ直前の 1999 年 10 月 24 日に日本語教員就任予定者 18 人（含常勤講師 14 人）への説明会が衣笠のアカデメイアであった。

○分会の主張 「A P U に来てもらえると住宅手当もはずむ、4 年終了後も雇用は継続・更新可能だ、定年の 60 歳まで働ける」という説明があったと分会側は主張。

◇ある教授の証言：当時、日本語教育のしっかりとした教員組織をつくるのが、戦略的に重要かつ困難な課題だった。これをやりきるために、日本語教員のリクルートのために特別な体制を作って運動した。日本語教員のリクルートには、アメが必要であり、「大過なければ再任する」と宣伝した。友人は、「普通にはない安定したポストのようですね」と言って、応募してくれた。

◇関係者の証言：「4 年の任期を何回でも更新できる」という説明があった。採用後 3 年半待たされて、2002 年にやっと着任できた。

◇別の関係者の証言「任期切れ後も継続できる。定年の 60 歳までどうぞいてください」といわれた。

### ●理事会側の主張

説明会の担当者から聞き取りを行ったが、「任期が切れた後に再応募はできる」とはいつたが、「再任用の約束はしていない」と言っている。ただしこの時点をふくめ2002年までは、4年後どうするかについて、理事会には明確な方針がなかったことは認めざるをえない。

○分会側：任用継続可能とする説明があったと主張する文書が、居合わせた16人（常勤講師14名・教授1名・助教授1名）の連署で提出されている。また裁判等になった場合、この日に参加者が筆記した「メモ」を提出する用意もある。

理事会側は4年後の任期終了とともに雇用関係が消滅するというを契約時に明確にせず、「雇用の継続・更新が可能」という期待をいだかせ、遠隔のAPUで働こうという決断を参加者にさせたことは、理事会の責任である。

2) 2006年4月からAPUでは、常勤講師制度を廃止し、上級講師・嘱託講師制度に移行すると、当局が言明したことについて2005年7月20日に常勤講師全員が呼び集められ、「2006年の3月末に常勤講師制度自体がなくなる、現在APUにいる常勤講師は任期満了と同時に漸次雇い止めしていく」と通告された。

4人の日本語・英語の常勤講師（分会員）は、常勤講師としての再任用を求めていたが、常勤講師制度がなくなるというので、やむなく2005年9月に常勤講師とほぼ同ジャンルとされる上級講師ポスト（ただし研究室や研究費がなくなる、研究者性の否定、任期1年、最長3年の継続可、その後は確実にやめてもらうという制度）に応募した。その結果、4人のうち1人は上級講師に。残る3人は2006年3月に雇止めとなった。うち、2人（英語教員、日本語教員）は他の道を確保した。

3) 本年1月24日の第5回回交で分会側から妥協案を提示（非公式には12月の折衝から）

### ○分会の主張

2006年度から学生数が50%増加し、4年後には学生数は4000名から6000名となる。2言語教育の充実のために貢献してきた日本語常勤講師の実績を評価し、学生が大幅に増え続けるこの4年間で、雇用を継続せよ。60歳定年になるまでの継続雇用の要求はとりさげろ。（4年間の雇用継続要求の対象は、2002年4月以前に着任したすべての日本語常勤講師。例えば2001年に着任した教員の場合、2008年3月まではすでに確保されているので、+2年となる。）

### ●理事会の回答 分会の提案を拒否する。

4) 2006年3月23日に行われた大分地労委による斡旋で、APUが斡旋案を拒否。

詳細：<http://ac-net.org/rtm-net/index.php?job=showdata&no=101>

地労委が示した斡旋案は「今回は、緊急性のある1名に限定して雇用を確保するために歩み寄れるところを探り、他メンバーについてははしかるべき場で改めて話し合いをもつ」というものだった。分会は受け入れたが、APUは「99年の説明会の責任者は継続雇用を約束していないと言っているし、人事の根幹に関わることだから歩み寄れると

ころは何もない」として拒否。斡旋不成立。

----- (資料 2) -----

立命館アジア太平洋大学時代の同僚が年度末に解雇され、目下法廷闘争以外の術をなくしました。立命館アジア太平洋大学設置準備委員会委員として、さらに同大学に四年間出向した時の知見から、小生は解雇された側の主張に道理があると判断し、支援しています。このまま行くと、語学の講師は全員解雇されてしまい、年収3百万の嘱託講師、あるいは語学学校からの派遣講師に代替されます。これは教育機関の自殺行為に等しく、人材養成という大学の社会的使命にも反する行為だと考え、憂慮します。

金丸裕一

立命館大学経済学部教授

## 7.15

-----  
【1】 A P U 常勤講師支援カンパのための口座開設のお知らせ

【2】 仕事同じならパート賃金社員並みに 厚労省が法制化検討  
-----

前便で、A P U 常勤講師の地位保全仮処分裁判への支援を呼び掛けた立命館教員ネットが、口座を開設し支援カンパを呼びかけています【1】。

この裁判への支援は、自らが所属する組織への批判も意味しますから、署名や意見表明による支援は種々の不利益をもたらすことを心配される方が多いのは当然と思いますが、カンパは匿名ですから安心できる支援法で、しかも、大きな実質的効果があります。この形式の支援は、苦境に置かれている同僚の果敢な抗議の行動を支持する意思表示になるだけでなく、最近視野狭窄に陥っている学園運営者に対する不信任の意思表示にもなります。多くの立命構成員のみなさまが、この支援法を「活用」されることを願っています。

このような動きが組織内部で高まることは、立命館という組織の健全性を示すもので、立命館学園の社会的信用を高め、「立命ブランド」の形成に、わずかでも寄与するものと信じております。

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

野路便り (06-07-11 Tue) の記事【7.11.2】について非常勤講師の方からコメントがありました。1ヶ月カットには反対だが、と断りつつ、以下の事実に注意を喚起されています。

「ご存知と思いますが、非常勤講師の年収は、5コマ担当なら150万、10コマ担当しても、年収300万円にしかありません。経験年数によって1コマ36万円/年くらいまでは上がりますが(学校による)年を追うごとにコマ数を減らされたり、若い頃

ほど無理がきかなくなるので、必ずしも年取は上がりません。つまり、一生、200万円か、せいぜい300万円台ということです。」

立命館では、私学財政の厳しさを理由に、大きな待遇格差が容認されてきましたが、立命の財政は、現在の極端な格差を放置することを正当化できるような逼迫状況にないことは、全構成員の共通認識となりました。また、厚生労働省は、仕事と同じならパート賃金を社員並みにすることを法的に義務つける検討をはじめたそうです【2】。

極端な待遇格差をなくすこと、そして、継続性が本質的に重要な業種である学校法人には百害あって一利なしの「雇止め付雇用形態」を立命館から根絶することは、学園の発展と学園の名誉のために不可欠であり、中期計画の核心におこななければならない課題の一つです。

### 7.15.1 APU常勤講師支援カンパのための口座開設

-----  
【1】APU常勤講師支援カンパのための口座開設のお知らせ  
-----

立命館教職員のみなさまへ

立命館教員ネットワーク参加者一同

地位保全仮処分裁判に取り組んでおられる、常勤講師の方を支援するカンパ振込み用の口座を開設しました。振り込まれたカンパは常勤講師の方にそのまま転送します。

滋賀銀行 南草津駅前支店

普通預金 口座番号 633143 名義人 立命館教員ネット

失職状態に置かれた4月から、地位保全仮処分申立に対する判決が予想される11月までの生活の一部を支える120万円(月15万円)を学内からのカンパ目標としますが、目標を大きく越えるカンパが寄せられることを期待しております。

カンパ件数とカンパ額を定期的にご報告いたします。カンパ件数は、この事件における理事会の判断に対する学内からの批判のバロメータにもなるように思います。

### 7.15.2 仕事同じならパート賃金社員並みに 厚労省が法制化検討

-----  
【2】朝日新聞 2006年06月30日  
-----

仕事同じならパート賃金社員並みに 厚労省が法制化検討

<http://www.asahi.com/business/update/0630/136.html>  
-----

『厚生労働省は30日、パート社員と正社員との賃金格差などを是正するためパート労働法を改正して処遇改善に取り組むことを決めた。正社員と同じような仕事をしているパート社員には同じだけの賃金を払うことなどを法律に明記し、企業へ指導を強める方針だ。同省の労働政策審議会雇用均等分科会で議論し、来年の通常国会への改正案提出を目指す。

93年にできたパート労働法は、企業にパート社員の雇用管理の改善を求めたが、具体的な基準がなかった。03年の「パート労働指針」には、

○仕事の内容や責任が実質的に正社員と同じなら、同じ賃金表や査定方法を使う

○正社員と異なる場合も、一律いくらではなく、能力や経験に応じて評価する「均衡処遇」をとる○正社員への転換制度の創設――

などが盛り込まれたが、強制力がなく行政指導が出来なかった。

同省では、これらの措置を法律に明記して、企業への指導を強めたい考え。また、処遇の改善だけでなく、能力開発など「機会の均等」についても、盛り込むことを検討している。

週の労働時間が35時間未満のパート社員は、05年で約1266万人で、雇用者の4人に1人を占める。店長など基幹的な役割を担う「戦力化」も進み、女性だけでなく、男性もこの10年で120万人増えている。

一方で正社員との賃金格差は、女性で正社員の71%、男性で63%（05年）と開いたままで、昨年、同省の外郭団体が実施した調査でも「正社員のパート」なのに、賃金は正社員の7割以下しか払っていないという企業が、全体の28%に上っていた。』

## 7.18

- 
- [1] (転載) 業務協議会直前決起集会 7/18
  - [2] APU 常勤講師を支援する立命館教員ネットワーク参加者 21 名統計
  - [3] (ネット署名からの転載) 立命での経験から (他大学特任教員)
  - [4] ゆにおん No 64 (7/11) 学園財政 Q&A より (2) : 減価償却
  - [5] (紹介) "between apu & me" My Absentee Ballot 2006.7.13
- 

◇◇ 前便で、雇止め規定のある非正規雇用システムは学校法人の発展に有害だと書きましたが、その導入は、人件費を圧縮して事業費を捻出する財政政策の下での教学側の「苦渋の決断」であった場合もあるそうです、もちろん、苦渋なしに積極的に導入した場合もあるそうですが。

また、契約職員制度はBKC開校をきっかけに導入され、それが運営を改善し人件費も圧縮できる理想的システムだと「上級職員」が理事会に伝えたため、現場では種々の間

題が認識されていたにもかかわらず衣笠にも広がり、やがて他の私大にも広がっていったそうです。しかし、職員の過半数が3年程度で入れかわり、生きた経験の蓄積が行われず、現場は前方性健忘症に陥っていると推測される一方、上層部は過去の成功体験に囚われている現状では、組織としての全般的機能低下は止処がなくなるようで心配です。

◇◇「学園財政Q&A」に、減価償却のからくりと「意義」がわかりやすく説明されています。既存施設の改修・更新だけでなく新規投資資金も、現在の立命の財政状況では、減価償却費（年66億円）だけで十分確保できることがわかります【4】。ぜひ、ご一読を。

◇◇APU留学生のブログで、APU同窓会役員選任への批判記事【5】がありました。その批判は、立命館の総長選任新システムにも妥当するよう思います。

### 7.18.1 業務協議会直前決起集会案内

業務協議会が明日（7月19日）に開催されるようです。今度も括弧付の「業務協議会」（理事長と総長は欠席、参加者は執行委員のみ）になるようです。公式の交渉形態である団体交渉の実現に向けて取りくみ、スト権は批准されましたので、在学生に迷惑がかからないオープンユニバーシティ日のスト等を検討するなど、組合の原点に忠実であってほしい、と思います、一組合員として。

-----

【1】（転載）業務協議会直前決起集会 全組合員のチカラを結集し、一時金一ヶ月カットを撤回しよう！！

[http://www.j-union.com/rits-union/html/index\\_s.html](http://www.j-union.com/rits-union/html/index_s.html)

-----

びわこ・くさつキャンパス

日 時 : 7月18日(火) 11:45~12:45

場 所 : コーニングハウスI・403

衣笠キャンパス

日 時 : 7月18日(火) 18:30~20:30

場 所 : 存心館702号教室

『この間、組合は拡大事務折衝（APUの到達点と課題、新財政政策・財政見直し）、2回の副総長・教学担当常務理事交渉、APU学長交渉、初等中等常務理事交渉と交渉を重ねてきました。理事会は不誠実にも交渉の人数を制限してきたため組合員のみなさんにリアルに状況をお伝えすることができませんでした。そこで、7月19日（水）に業務協議会を迎えるにあたってこれまでの到達点と業務協議会での「中期計画・総長選挙・一時金カット撤回」三位一体の論点について共有化をはかり、全組合員のチカラを結集し、交渉に臨みたいと考えています。開催形態については、理事会側と折衝中です

が、当日もぜひ結集してください。』

### 7.18.2 APU 常勤講師を支援する立命館教員ネットワーク参加者統計

APU 常勤講師を支援する教員ネット参加者はまだ 21 名ですが、年齢分布が  
一様であることは意外でした。多くの方が参加されますように。

---

#### 【2】 APU 常勤講師を支援する立命館教員ネットワーク参加者 21 名統計

<http://ac-net.org/rtm-net/>

---

2006.7.17 現在

年齢統計

20 代後半 (1 名)、30 代前半 (1 名)、30 代後半 (3 名)、40 代前半 (4 名)  
40 代後半 (3 名)、50 代前半 (3 名)、50 代後半 (3 名)、60 代前半 (3 名)

所属統計：

経済学部 (4 名)、文学部 (3 名)、理工学部 (3 名)、APU (3 名)、  
政策科学部 (2 名)、経営学部 (2 名)、法学部 (1 名)、  
言語教育センター (1 名)、国際関係学部 (1 名)、産業社会学部 (1 名)

職種統計：

専任教員 (15 名)、常勤講師 (1 名)、嘱託講師 (1 名)、  
非常勤講師 (3 名)、後期課程院生 (1 名)

(後期課程院生は立命の研究者として参加)

### 7.18.3 立命での経験から (京都市・他大学特任教員)

---

【3】 ネット署名からの転載：2006-07-14 14:01:13

立命での経験から (京都市・他大学特任教員)

<http://university.sub.jp/apu/saiban/?job=kobetsuhyouji&aux=148>

---

「以前、立命で非常勤として働いていました (5 年以上)。経営・教学方針に由来する  
のでしょうか、同様条件で勤務の他大学 5 校に比べ、威圧的な印象が残っています。

学生のなかにも、授業とは関連ないのに、過度の競争心や愛校心を表明したり、出席  
してもないのに、期末レポートで授業内容を賛美したりなど…。唯我独尊的な傾向や

目先のつじつまあわせに汲々とする例が、しばしば目に付きました。大学で学ぶべき知性が、視野のせまい大学版「ナショナリズム」や目先の競争主義によって、おとしめられているのでは、と感じざるをえません。

大学が改革という以上、何を指すかについては、「こだわり」や哲学が必要です。また、社会人は実社会のなかで生きてきた先行者として、若者に道義的な責任もおっています。

今回のような事態が一般化すると、教員全般の労働条件のみならず、他大学の教学全般にも影響を与え、若者の知性にも質的「変化」さえ、予想されます。最近のフランスの抗いを振り返る時、雇用問題としては勿論ですが、上記の点からも、考えさせられました。公正さを求める声は、必ず届くと確信します。

なお、立命の正規雇用在職者も、大学への意見をお持ちでしょう。もっと声を聞かせてください。」

#### 7.18.4 学園財政 Q & A より (2)

-----  
【4】(転載) ゆにおん No 64(7/11) 学園財政 Q & A より (2)

【7.11.1】よりの続き

<http://ac-net.org/rtm/f/unionNo64.pdf>

-----  
Q2-3 そうはいつでも「利益」が確保され、「利益留保」である基本金組み入れが無ければ、やはり設備投資はできないのではないのでしょうか。

A2-3 既存施設の改修・更新は現在の状況ならじゅうぶんまかなえます。また、収益で費用がまかなえる水準であれば、減価償却のからくりで新規投資資金も確保できます。

そもそも、既存施設の改修・更新などに備える設備投資資金としては、2005年度でも66億円の減価償却が消費支出の中に計上されています。減価償却費自体は既存の施設設備にともなって必然的に発生するものですが、何かに使われるわけではないので、実際には現金が66億円新たに蓄積されたのと同じ効果をもちます。もちろん、このお金を将来の施設設備の改修・更新のためにとっておくこともできますが、当座は新規の施設設備の購入に使うことも、投資資金として運用することも可能なのです。

2005年度の施設関係支出111億円のうち、実際には朱雀キャンパス建設47億円、小学校建設29億円は新規設備なので、これを控除すると残りは34億円となり、66億円でもかなりの金額だと言うことがわかります。現状ベースで考えるならば、減価償却費を計上するだけで施設維持はできるはずであり、そうではないというのならその根拠が示されなければなりません。

ちなみに166億円も基本金組入が行われているのは、ほとんどが上記建設支出111億円と守山関係での現物寄付40億円に対応したもので、いわば成り行きで組み入れられた

といえます。残りは建設以外の基本金組入ですが、全体のなかでは相対的に少ない金額でしかありません。つまり、もともと計画的な利益留保としての基本金組み入れが行われているかどうかは実は疑わしいのです。

しかも、実は減価償却という会計処理にはからくりがあり、設備投資額の大きい経営体の場合、収益で費用がまかなえる程度の収支バランスでさえあれば、新規投資資金が自動的に確保されてしまうのです。

前項を前提に説明しましょう。株式会社の場合でも、最終利益が確保され、株主配当をした後で企業内に資本として留保される利益剰余金は、資産としてその分の現預金が確保されることが多いのです。

しかし仮に利益が大きく確保できなくとも、収益で費用がまかなえる水準（かつかつ黒字）であれば、新たな投資資金を獲得できます。それは、これまで投資した建物、機械装置、器具備品などの減価償却によって獲得できる資金です。

仮に1台5億円の教育用の機械装置5台を新規に購入したとします。これを5億円の価値の機械装置が5台なので【5+5+5+5+5】と表します。この機械装置の耐用年数が5年であり、年間均等に減価償却が行われると1年目に1台1億円の減価償却で合計5億円の減価償却費が発生します。この減価償却費は、企業会計の計算上の費用ではあるけれども、現金支出は伴いません。

確かに購入した時点で25億円を支出していますが、そのぶん25億円の機械装置を入手していますので、帳簿上は現金が機械装置に置き換わっただけで差し引きゼロです。紙やインクならたちまち使ってしまうので、一年単位の計算では現金が消耗品に置き換わり、さらに使われてなくなってしまふのがそのまま大学の持っているお金の減少として帳簿上も記録されます。しかし、機械装置は何年も使えるので、毎年少しずつ価値が下がっていくと考えて、毎年少しずつ帳簿上お金を減らしていきます。これが減価償却なのです。帳簿上減らしているだけですから、その減らした分を手持ち現金から減らしたことにすれば、フリーハンドに使える現金ができてしまうのです。

したがってこの事例では1年間に5億円の減価償却費相当分の現金が事業体の内部に留保されます。その5億円で、あらたに5億円の機械装置を購入すると、2年目は価値4億円の5台と新規に購入した5億円の合計6台の機械装置を運用できます（【4+4+4+4+4+5】と表します）。2年目の6台の機械装置の減価償却費6億円で、3年目にはさらに1台追加できます。年次ごとにまとめると次のようになります。

1年目	5+5+5+5+5	5台
2年目	4+4+4+4+4+5	6台
3年目	3+3+3+3+3+4+5	7台 あまり1億円
4年目	2+2+2+2+2+3+4+5	8台 あまり3億円
5年目	1+1+1+1+1+2+3+4+5+5	10台 あまり1億円
6年目	1+2+3+4+5+5+5	7台

というように、単純計算ですが、減価償却から得られる資金で最大2倍の機械装置を運用することができることがわかります。もちろん、実際には人員を増やしたり、水光熱費が余分にかかるなどしますが、計算上は、減価償却を利用することによって、5台の購入資金でもっと多くの設備に投資することが可能となります。

低成長期の企業ではこうした減価償却の内部金融効果が設備の更新・追加の有力な政策として採用されてきました。したがって、学校法人においても、こうした減価償却によって教育設備の更新・追加が可能となります。とくに学校法人は、人件費とならんで資金の使途として、建物・設備・機械装置などが大きな比率を占めています。

立命館の2005年度の減価償却費は、総計65億58百万円で、帰属収入に対して9.5%に相当します。また2005年度の土地を除く有形固定資産の増加額は64億円ですから、2005年度で見ると減価償却費で設備投資増加額をカバーできる金額です。

(1) ==> (06-07-11 Tue) <http://ac-net.org/rtm/No/85>

#### 7.18.5 APU同窓会議決書 – HP 紹介

-----

【5】(紹介) "between apu & me" My Absentee Ballot 2006.7.13  
<http://www.beautiful-people.org/betweenAPUnMe/?p=58>

-----

APU同窓会に提出した議決書に対する不在投票内容が転載されている。

- A. 新役員選出の件：反対
- B. 2005年度事業報告・決算報告の件：反対
- C. 2006年度事業計画・予算案の件：反対
- D. 会則変更の件：反対

とあり、それぞれに具体的な理由を記載していて、APU留学生のレベルの高さを実感する。Aの反対の理由として、自由な選挙の原則である、能動的参加の自由と、受動的参加の自由がともに満されていないことを挙げている。

「能動的参加の自由とは、どの市民（この場合は同窓生）も自己推薦して候補者になれる、という考えである。APU同窓会の場合は、役員の指名は秘密裏に行われて、リストにある候補者がなぜリストにあるのか、その理由を誰も知らない。

受動的参加の自由とは、全同窓生が役員を選べる、ということである。しかし、この「選出」では、選挙することは何もない。出来合いの委員会がすでに結論を出していて、あなたにできるのは、その結論に賛成するか反対する以外に何もない。」(編集人の素訳)

立命館の総長選任システムでは能動的参加の自由はないし、選考委員が誰に投票するか明確にされないまま、選考委員を選ぶ間接選挙では、受動的参加の自由もあるとは言

えない。立命館の総長選任システムは「自由な選挙」の予測不能性、制御不能性を恐れてのものと言えるので、当然のことではあるが。

(編集人)

## 7.20 「ヤクザに学ぶ交渉術」

一時、話題になった「ヤクザに学ぶ交渉術\*」(山平 重樹著)という本があります。「相手のちょっとした言葉尻をつかまえては完膚なきまでにたたきのめし、そうすることで十中八九自分の負けであった交渉を有利にひっくりかえす」ことに極意があるそうですが、アマゾンのカスタマーレビューの中に、端的に言えば詭弁・強弁・因縁の類いでしかないこと、最終的には暴力に訴える意思がこの「交渉術」を支えていること、法を尊重し民主的に生きようとする読者には「暴力を背負って初めて成立するような交渉術」は学習対象になりえないこと、等が指摘されていました。

\* <http://www.amazon.co.jp/gp/product/4344403126/>

昨年来、RUとAPUで行われた数々の団体交渉の記録を見ると、相手の言葉尻をとらえて執拗に攻撃し正論や批判を封じるパターンが理事会側に余りに多く、とても悲しく情けなく感じていましたが、昨日の「業務協議会」中継を傍聴し、実際にその現場を目撃し衝撃を受けました。常任理事会が最近機能していないのは、詭弁・強弁・挙げ足取りでまともな議論が封じられているからだ、と推測しました。

大学が一キャンパスにあって、大多数の構成員が互いに顔見知りであった時期には、この種の「交渉術」も効果があったのかもしれませんが。また、常識にとらわれず立命館をここまで「大きく」するには学内の反対を押し切るために必要だったのかもしれませんが。しかし、現在の規模の学園では、学園知を封殺するこの種の「交渉術」は有害無益なだけです。理事長の功績を尊敬する者として、勇退を決断されるべき時が来ていることに早く気づいて欲しい、という思いを深めました。

## 7.21

-----  
【1】理工学部物理科学科の中期計画意見集約結果より(1)

【2】(転載) 現実を見てください (APU・日本語常勤講師) 迅速で公正な地位保全仮処分命令を求めるネット署名より

【3】業務協議会傍聴者者の意見より

【3-1】学園の亀裂、分裂をさらに広げた理事長発言ーボーナス1カ月カットに対する理事会の態度ー

【3-2】『理事会自身が「私学危機」を促進している』(要約)

-----  
◇◇ 理工学部物理学科が、中期計画案とは基本的方向が異なる「代案」を出しています。多くの構成員が立命に今必要だと感じている方向転換を象徴する簡潔な代案としますので数回に分けて紹介します【1】。

◇◇ 雇止強行後の日本語教育現場の様子をAPU常勤講師の方がネット署名で伝えています【2】。

◇◇ 業務協議会の傍聴者からの投稿や意見がありましたので紹介します。【3-1】では、「私は経営責任者として君達には見えないものが見える」「経営の論理を組合が理解できるはずがない」と理事長が強調したことで、理事会が時代遅れの経営陣であることが誰の目にも明らかになったことは良かったと述べています。【3-2】理事会が推進する立命ナショナリズム政策が私学全体の衰退の遠因となっていることに注意を喚起しています。

◇◇ 「交渉術」については、いくつかコメントをいただきました。この主の交渉術はすでに20年前から始まっていて、BKC移転の成功以来「本性を剥き出し」になったという意見もありました。

また、規模拡大期に「非常識に一致団結して神風特攻隊のような雰囲気」を感じたというコメントを専任職員の方からいただいておりますが、「一致団結させられて」という面もあったのではないかと推測します。愛校心は、学園が普通に機能していれば、学生でも教員でも職員でも誰でも自然に抱くものです。愛校心を煽ったり強制する度合は、自然な愛校心がもてなくなるような事態の進行と、あるいは、特殊な目的に向けて学園全体を駆動しようとする一部の人の意図の存在と、連動しますので、学園が陥っている危機の度合を知る手掛りの一つとなるように思います。

### 7.21.1 中期計画意見集約-理工学部物理科学科 (1)

-----  
【1】理工学部物理科学科の中期計画意見集約結果より (1)

[ml-cm-bkcmf 364] Date: Wed, 19 Jul 2006 13:56:50 +0900

全文 <http://ac-net.org/rtm/No/96>  
-----

(1) 全体を見渡して：専任教員を早稲田、慶応なみに充実させ、立命改革を教育の内実化にむけよ。

ここ十年の立命館の大学としての規模拡大が、教育に於ける内実化をまったく伴っていない。立命館の評価は官界財界では高いのかもしれないが、高校教員、受験生とその父母の評価や受験界の評価は依然として、全く残念な事に、同志社以下である。教育界での評価が高くない。それは立命改革が教育に於ける内実化を伴っていない事の反映である。

一方で基本金への組み入れという見掛け上の財政赤字化政策のおかげで、立命館の実質的人件費への財政収入に対する割合は(35%前後か)は他大学(50%前後)に比べ著し

く低い。

「早稲田、慶応につぐ私大」である事を標榜する立命館の学生一人当たり専任教員数は早稲田慶応の学生一人当たり専任教員数に比して60%以下という貧困さである。早稲田（学生3万8千／教員数1995人）。慶応（学生2万8千／教員数1925人）。立命（学生数約3万2千／教員数1017人）

要するに、カネがあるのにヒトに使わない。この悪弊を撤回し教員の充実という＜内実化＞へに着手すべきである。それを中期政策最優先課題とするべし。物理科学科の全員一致した意見である。

〔2〕 「第2は、学びのありようと社会的需要変化に対応した選択と集中創造的再編……」 (P.11)

==> 以下の「創造的再編の原則」を明文化せよ。

提案文書は旧文書と比べ、スクラップ.アンド.ビルドを”創造的再編”と書き換えただけで何ら本質的内容は変わっていない。「創造的再編の原則」とあるがその原則が書かれていない。定義がない。

学科の再編は当然ありうる。しかし以下の原則が必要。これが我々が提起する「創造的再編の原則」である。

a) 教育組織再編には研究教育に与る現場がこれを協議決定する責任をもつ。

b) 教育組織には長時間スケールで変えてはならない古典的、基幹的組織と逆に再編が活性化をもたらす流動的組織がある。この二種の教育組織をバランスよく合わせ持つ事を前提として再編が議論される。

何を古典と看做し、何を流動的と看做すかは正しく大学の見識である。受験人気のように世間の表層の動きに支配されるような教育組織の再編を「創造的再編」とは呼ばない。

(続く)

## 7.21.2 現実を見てください – APU・日本語常勤講師

-----  
【2】(転載) 現実を見てください (APU・日本語常勤講師)

迅速で公正な地位保全仮処分命令を求めるネット署名より

<http://university.sub.jp/apu/saiban/?job=kobetsuhyouji&aux=175>  
-----

2006-07-19 15:50:07

「APUの開学時の実情を全く知らない人たちが、これまでの一番の功労者を切り捨て、絵空事のような将来の展望を語っている様子は、あまりにも情けなく、訴える気力まで無くなってしまったのが、今の現場の現状です。

新入生の半数が日本語が全くわからない外国人で占められているAPUの教育全てが、

他の大学（もちろん京都の立命館も含めて）とはかなり違って、彼らに教室で日本語を教える語学教員に負うところが大きいことは誰が見ても明らかです。

今春3名の日本語常勤講師の契約更新が打ち切られてから、最初の学期が終わろうとしています。代わりに数人の嘱託講師や非常勤講師が新しく加わり、なんとか授業はこなしてきましたが、経験の少ない新任教員が増えたために、様々な面で以前からいる教員の負担は多くなりました。大学側の考えどおりに来年、再来年ですべての常勤講師が契約を打ち切られた場合、次々に入れ替わるであろうAPUでの教育経験の無い、条件の悪い（仕事は以前より増え、収入は減少している）講師たちと、現場でほとんど教えていない数人の専任（担当授業数は全体の数パーセント）で、APUの語学教育が成り立つと大学側は考えているのでしょうか？どうか現実を見てください。

既に、誰にとっても今後の保証がない不安定な職場であることがはっきりしている現場では、この大学のために自分がかんばらなければという士気は完全に落ちてしまっています。

開学前の約束を守ってほしいのは言うまでもありませんが、開学時から今までの常勤講師が果たした働きをもう一度確認した上で、今回の大学側の措置が正しいといえるのかどうかを判断していただきたいと思います。」

### 7.21.3 業協傍聴者の意見より – 2通

-----  
【3】業務協議会傍聴者の意見より  
-----

【3-1】学園の亀裂、分裂をさらに拡げた理事長発言

ーボーナス1カ月カットに対する理事会の態度ー

<http://ac-net.org/rtm/No/94>

7月19日に常任理事会と組合との団体交渉（業務協議会）が約2時間半行われたが、その模様を中継で聞くことができた。この交渉は「ボーナス1ヶ月カットの撤回」要求や中期計画などを議題としていた。この議論を通じて学園の深刻な実情が浮き彫りになるとともに、明るい兆しも見えてきた形である。

1. 「はじめにボーナス・カットありき」

ー説得力のない賃金切り下げの理由

組合側は教職員の意思、反発を背に、重ねて昨年来の「ボーナス1ヶ月カットの撤回」を強く要求し、理事会があげる3つの理由に合理的な根拠や説得力がないことを懇々と論じた。

理事会は紋切型の答えを時に大声を上げて繰り返したただけであったが、「はじめにボーナス・カットありき（熟慮してカットを決めたのではなく、決めてから理由をつけた）」ということことがまたしても確認された。たとえば理事会が「私学が危機にあり、九州

の私学の25%は定員割れである。将来の危機に備えて早めに賃金切り下げに踏み切った(予算化もし、財源はあるにもかかわらず)「他の大手私学の水準と比較し給与が低いから、ボーナス・カットが不当であるというのは間違いである」と断言したことに表れている。「世界水準」まで行かなくても、ほぼ同等レベル、規模の大学と同じ給与水準を確保することなくして、教育や研究のレベルを引き上げられると考えているのだろうか。

## 2. 「光の見てきたボーナス・カットの撤回」

— 孤独、動揺の中にある権力者、独裁な者

組合委員長、書記長はじめ執行部の厳しい態度、道理ある説明に対して、理事会側には乱暴な言葉、「賃金はできるだけ低く、労働は長く強める」という旧式の経営感覚が露骨に表れた。それは次の発言によく表れている。「長期的に教職員の生活を保障するためにボーナス・カットを断行した」(現在は充分支払い能力があることの表明)「大学の運風に理事会は責任を持っているが、組合は持っていない」(理事会は法的にはそうだが、組合=教職員は同等の責任を持っていると考えるべき)「賃金やボーナスは組合が納得するまで、話し合いを続ける必要はない」。この点は特に重要である。ボーナス・カットに正当な理由、合理的な根拠があるなら、理事会は自信を持って組合が納得できるまで話し合いを続けるべきではないだろうか。「経営の論理を組合が理解できるはずがない」というのは今日、営利企業の経営者ですら取らないスタンスである。理事会はいつから、そのように旧式の経営者になったのだろうか。権力者や独裁者は孤独の中にあり、周りが見えなくなって動揺するという。理事会に道理がほとんどないのに対して、組合、教職員の要求の正当性がいつそう鮮明になったという意味でボーナス・カットの撤回(2005年を含めて)に、光が見えてきたと思うのである。

## 3. 空疎に響く「学生のため」「社会貢献」という言葉

理事会は発言の冠詞にしばしば「学生のため」「社会貢献」という言葉を用いる。組合は「理事会が人心の分裂や業務への動機の低下、学園指導部に対する不信、不満、不安をどれほど知っているか」(組合ニュース71)と問うているが、これを解消せずによい教育の条件は失われる。今回の団体交渉でも空疎にしか響かないのは、「大学運営が経営、ビジネス優先で、学生(教育)や社会をその手段としている」からではないだろうか。そうでなければ、ボーナス1ヶ月カットというひどい仕打ちはできないはずである。長田総長は今年末で退任する。一定の功績をあげたが、ボーナス・カットによって総長に対する尊敬や感謝は水泡に帰しつつある。交渉での総長挨拶が心なしか哀調を帯びていたが、そのせいだろうか。「ボーナス・カットの撤回」を決断することによって、「立つ鳥跡を濁さずに」してもらいたいものだ。

---

### 【3-2】『理事会自身が私学危機を促進している』(要約)

<http://ac-net.org/rtm/No/95>

---

理事会自身が「私学危機」の元凶となっていることが指摘されている:(i) 私学危機の原因とされる「少子化」の最大の原因は若い世代に正規職が保障されていないことにあ

るので、非正規雇用率が日本で突出している立命館は私学危機の元凶となっている。(ii) 立命館のように授業料の値上げを続け教員人件費の削減に情熱を持つ大学の存在は、私立大学で学ぶことの費用対効果の目減り感を日本社会に与え私学危機を進めている。(iii) 他の私学から種々のものを奪って立命を大きくする「一人勝ち」経営は、私学危機を促進させている。

また、組合側は、非正規雇用者、学生・父母、マスコミに、わかりやすく問題を訴え、社会的に理事会を包囲する必要があることと、一時金カットで具体的に困っている人の声を伝えることも重要と指摘。(編集人)

## 7.23

---

### 【1】第12回BKC月曜会:中期計画を検討する そのII

「世界水準の研究成果の創出」の意義

### 【2】第10回(6月20日)月曜会要約

学士課程教育の再構築－教養教育の立場からの提案

### 【3】7月28日(金):「APUの教育と研究を考える」

教職員組合・衣笠フォーラム・BKC月曜会 共同企画

### 【4】業務協議会傍聴者からの意見より

### 【5】(転載) 科研費流用に関するコメント

---

◇◇ 7月28日金曜日に、APUでの教育と研究についてAPUの専任教員の方に話をしていただくテレビ会議が、衣笠とBKCを結んで、組合・衣笠フォーラム・BKC月曜会の共同企画で行われます【3】。

◇◇ 6月20日の月曜会では、教養教育センター長の吉田先生が話をされました【2】。印象的だったのは、立命館では「創造的再編」が絶えず行われているため新カリと旧カリの同時並行が常態となっていることも原因で、専門科目の開講数が1万1千余り(第二位の早稲田は4千)に達しているため、教誰科目のための「時間枠」を設定して学生が多様な科目から選択できるようにはできず、そのため、興味のない教養科目の履修を強いられる学生が多く私語が蔓延する、という実態でした。出席者5～600名のクラスでは、私語がどうしてもコントロールしようがなくなる場合もある、という体験を複数のかたから聞きました。理工学部では、企画委員会と教務委員会が中心となって理工学部の教養教育のあり方を議論する検討委員会が立ち上がることになり、今週木曜日に「新たな教養教育改革の必要性」という報告書の説明会があります。

◇◇ 野路便り(06-07-21)に、業務協議会で、一時金カットの根拠として「私学危機論」が突如として出てきたことに関連したコメントを紹介しましたが、直接会議に臨ん

だ方が、『理事会側は「私学危機論」と「賃下げ」が論理的につながるような議論は何もしていない』とコメントし、野路便りで言及した「交渉術」を目の当たりにした憤りを記しておられます【4】。

◇◇ 研究費流用事件で、経済的に困窮する留学生の存在が知られるようになりました。この例は決して例外ではないというメールをいただきましたので紹介します【5】。早急に、全留学生の経済的困窮度の実態を調査し、困窮者数が多い場合は、抜本的な救済策を講じるべきです、すでに、関係者が取り組んでおられるのではないかとはい思いますが。

◇◇ 立命館学園同僚の協力により部分的な英訳版を、外国から来られた同僚に配信しています。Partial translations of the Noji Letters, thanks to a colleague, are sent to colleagues from abroad.

最近の英訳版は：

7月20日(木)：業務協議会についてのコメント <http://ac-net.org/rtm/No/99>

7月18日(火)：APU留学生のブログから <http://ac-net.org/rtm/No/92>

7月15日(土)：APU常勤講師へのカンパ用口座開設 <http://ac-net.org/rtm/No/98>

7月12日(月)：立命館教員ネットからの呼掛け <http://ac-net.org/rtm/No/88>

### 7.23.1 第12回BKC月曜会案内

---

#### 【1】第12回BKC月曜会

7月24日午後6時から エポック立命 308号室

中期計画を検討する そのII 「世界水準の研究成果の創出」の意義

---

我々が真にやりたい創造的研究とは一体なになのか？

それを実現させてくれる環境とは一体なになのか？

それを議論しようではありませんか!!

若手研究者の参加をのぞみます!!!!

第12回BKC月曜会

中期計画を検討する そのII

「世界水準の研究成果の創出」の意義

7月24日(月) エポック立命 308号室午後6時 - 8時

中期計画では「世界水準の研究成果の創出」や「世界水準の大学」が謳われています。しかし、世界水準の研究とは何なのか、どういう研究を世界水準と呼び、「世界水準」を目指す事で立命からどのような研究を開花させたいのか全く不明で、いたずらに「世界水準」が呼号されているだけに見えます。もしこの政策の提案者が自らが自信をもって

創造的独創的な研究を行っているならばこれほど貧しいアイデアが並ぶ事にはならないでしょう。

立命館から自立的、創造的な研究を開花させたい思いは全ての立命館教員にあるでしょう。しかしそれは中期計画で呼号されている「世界水準の研究」とずいぶん違うのではないのでしょうか。「世界水準」と銘うつ事によって研究に成果主義を導入しようという匂いがふんぷんします。成果主義に隷属した研究はくちるのも早い。自らの問題意識の上に自立して地道に自分の研究を育ててきた人なら成果主義がいかにくだらない成果しか生まないかよく知ってるはずです。

我々が立命館の土壤に開花させたい自立的、創造的な研究とは何なのか？ 個性的な研究群によって学園が輝く為のインフラとは何なのか？ そういう議論を、我々教育研究の現場で苦闘している教員がリードしてゆかないと、研究の現場を知らぬ人々にまかれた中期計画文書の金権政策という化学肥料や農薬によって、立命館の研究土壤が荒されてしまう事を強く危惧します。そういった議論を前期最後の月曜会でやるではありませんか。特に若手教員が参加される事を強く願うしだいです。

数多くの多様な自立的個性的な研究群が育っていて始めて、その中に時代と遭遇し、時代と共に輝く研究もでてくるのではないのでしょうか？ 白川静先生の研究のように。

世話人 池田研介 (理工)  
藤岡惇 (経済)  
三浦正行 (経営)

## 7.23.2 教養教育の立場から – 第10回月曜会要約

---

### 【2】第10回(6月20日)月曜会要約

学士課程教育の再構築 – 教養教育の立場からの提案

全文：<http://ac-net.org/rtm/No/89>

---

(抜粋)

#### ●「教養」の重要性

「大学の教育は出世に関係するか」という面白い報告1)を職員の方から紹介していただいた。それによると、所得を決めているのは「現在の知識能力と読書量」であって、「大学卒業時の知識能力と読書量」ではない。大学教育は無駄であるという証明に見えるが実はそうではなく、前者と後者には強い正の相関がある。つまり、「大学卒業時の知識能力と読書量」が「現在の知識能力と読書量」を左右しており、間接的に所得に反映しているのだ。考えてみれば、自分の現在は過去の積み上げで決まっているのだから、当然の結果ともいえる。

さらに面白いことに、所得や役職を決めているのは「現在の専門の知識能力」ではな

く、「現在の専門外（教養系）の知識能力」だという。そしてこれらは、「大学卒業時の専門の知識能力」および「大学卒業時の専門外（教養系）の知識能力」とそれぞれ強く相関している。また、「現在の専門の知識能力」と「大学卒業時の専門外（教養系）の知識能力」、「現在の専門外（教養系）の知識能力」と「大学卒業時の専門の知識能力」の間にも正の相関がある。これは、東大の研究者などが三つの大学の工学部卒業生数千人から集めたアンケート分析の結果であり、統計的に検証されたものである。専門と教養、現在と過去がこのように複雑に関連していることは、僕にとって衝撃的な発見であった。

「大学卒業時の専門外（教養系）の知識能力」の形成には、大学で受けた教養教育だけではなく、クラブ活動やアルバイトで得たもの、いろんなジャンルの読書など、さまざまなものが寄与していると思われる。

1) 矢野眞和・濱中淳子. 2006. 「大学の教育は出世に関係するか」カレッジマネジメント 138 : 34-38.

●教養教育の新しい波

(略)

● 2004 改革から 2008 改革へ

本学では、2年にわたる全学討議を受けて、2004年から教養教育の新たなプログラム「総合学術科目」がスタートした。しかし、専任率の低下傾向が続き、新たにできた教養教育センターや教養教育委員会がうまく機能しないなど、当初の目論見が十分に達成できない状況が続いている。

私はいま本学の教養教育センター長を務めているが、このような状況に危機感を持ち、2004年改革の精神は受け継ぎつつ、専門教育、教養教育、基礎教育をどのような関係で捉えて、新たな学生課程教育を構築するかを、この数年考えてきた。

最近になって教学対策会議の諮問委員会として教養教育改革検討委員会が作られ、つい先日その答申が出された。各学部やセンターでの論議が始まったばかりであるので、その詳細は割愛させていただき、論議が進んだ時点で改めて皆さんに紹介したい（続く）。

### 7.23.3 集会案内：APUの教育と研究を考える/総長選任のあり方

-----  
【3】7月28日（金）：「APUの教育と研究を考える」

教職員組合・衣笠フォーラム・BKC月曜会 共同企画  
-----

[kinugasa-forum:0214] より転載

「28日金曜日午後6時半から9時までで、教職員組合・衣笠フォーラム・月曜会の共同企画を行います。内容は、以下のとおりです。

「APUと総長選を考える」

話題提供：アスキュー・デイビッド（APU助教授、法学・政治思想史）

「APUの教育と研究を考える」

話題提供：未定

「総長選任のあり方について」

場所：組合会議室（衣笠・BKC）

日時：7月28日午後6時半から9時まで

（編註：BKCの組合会議室はイーストウィング1階組合室の隣）

#### 7.23.4 業協傍聴者からの意見

---

##### 【4】業務協議会傍聴者からの意見より

---

（編註：野路便り 06-07-21 で紹介した「私学危機論」批判

<http://ac-net.org/rtm/No/95> に対するコメント）

昨晚業況の場に居た者として一言感想を述べさせてもらおうと、理事会側は「私学危機論」と「賃下げ」が論理的につながるような議論は何もしていません。「野路便り」で指摘されているように

「相手のちょっとした言葉尻をつかまえては完膚なきまでにたたきのめし、そうすることで中中八九自分の負けであった交渉を有利にひっくりかえす..  
詭弁・強弁・因縁の類い」

でしかなかったと思います。おおよそ全く聞き耳を持たない。つまり、相手の言うことを一切遮断するための暴言の中で「私学危機」なる言葉が出てきたにすぎず、それが賃下げとどうつながるかなど説明する必要は彼らにはないわけです（ですから論理的関連性を説明できるわけないのです）。議論の出発点がここにあるのですから、交渉ないし議論など成立するはずもなく、立命館大学にきたばかりの若輩者としては、これが近代的な大学での労使交渉なのかと、疑うばかりです。

ちなみに、野路便りで引用されているレビュー氏は、

「ヤクザが、シノギ相手にしろカタギ相手にしろ、こうした戦術を取ることが可能なのも、最終的には暴力によって相手を殺害してしまうことがありうるということが、互いの了解事項として存在しているからでしょう。それは、核兵器をちらつかせながら外交交渉を有利に進めようとする国のようなものです。」

とコメントしていますが、現在の理事会はこうした程度の人間性の者たちか、こうした事態になることすら理解できない非民主的な、非近代人かのいずれかと思えません。

で、こうした人たちには何を言っても無駄ですので、当面採りうる手段はそれほど多くないように思えるのです。もちろん、世論形成による地ならしが必要であることを前提の上ですが..。

### 7.23.5 科研費流用に関連するコメント

-----  
[5] (転載) 科研費流用に関連するコメント  
-----

Date: Mon, 10 Jul 2006 00:33:10 +0900 (JST)

「A P U時代は、学費未納入除籍直前になると、個人研究室に留学生が訪問してきて(大講義に参加しているとはいえ、顔と名前が一致しない学生ばかりでしたが)、10万～30万といった金額の借用を懇願されることが屢々でした。

小生は、当初は全て断り、後にその時期には個人研究室にいないようにして「難」を逃れましたが、国際学生(留学生)と最も長い時間接触している日本語常勤講師の中には、何人か「貸したまま」であるという同僚もおります。留学生の動向を最も理解している職務の方々を、労使双方の合意も経ずして切り捨てる現状に、あらためて立腹します。

またかつて、経営学部所属学生(台湾出身)の保証人をつとめていた時期があります。やはり例の時期が到ると、大学からは機械的な督促状が届きます。本人は、高卒後に仕事をして貯蓄をした後に来日し、その後も南草津のラーメン屋でバイトしながら自活していたので、配偶者とも相談して学費立替を提言しましたが、彼女の場合は最後まで自力で頑張り続けました。しかし、正直なところ見るに見かねて、別府出向を機に空き家となった自宅マンションを管理してもらう代わりに、なるべくバイト時間は減少させて勉学に専念してもらう約束をとりつけ、居住スペースとコスト削減の機会は提供した次第です。

幸い、この留学生は熱心に勉強してくれて、最終年度にはロータリー奨学生として、恐らくは大学時代の最後の一年だけは、学生らしいのびのびとした生活を謳歌できたと思っています。

かたやA P Uでは奨学金を「ばらまいて」いた時期でもあり、本学との矛盾に呆れた記憶が鮮明です。

思うに新事業とは、十二分に蓄積された経験と勘こそが、成否の分かれ目となるものなんでしょうが、立命館大学においてすら満足に展開できていなかった留学生奨学金の制度を、国際学生50%の数値目標達成の為に、傾斜的に資金投入していたのでしょうか。

どなたが「不正流用」を行ったのかは存じませんが、個人的な判断で経済的苦境にある留学生に一息つかせる方策であったことは疑いようがなく、現状のシステムの中においては、留学生数の拡大など、絵に描いた餅と同じです。善意あるものを「不正」行為者におとしめた原因も、立命館の「国際化」路線だったと考えます。」

## 7.24

-----  
【1】 [kinugasa-forum:0212] 労働者代表の選出の件

【1-1a】 (GU 2006年7月1日) 従業員代表とは？

【1-1b】 2006年 従業員代表選挙立候補届出について (告知7/1)

【1-2】 ゆにおん No70 (7/18) 「労働者の過半数代表」選出を行います。  
-----

労働基準法36条は、時間外労働をさせる場合に、経営者が労働者の過半数代表と協定を結ぶことを義務つけています。立命館では、非正規雇用を含めると教員約2000名・職員約1000名が働いており、過半数を占める組織がないため過半数代表は選挙で選出しなければなりません。今年度は、ゼネラルユニオンが7月1日に選挙管理委員会を発足させネットや衣笠キャンパスでの掲示等で告知していますが、立命館教職員組合も7月18日に独自に選挙日程を公表しました。

この異様な状況について以下のような投稿が衣笠フォーラムのMLにあり組合に先週末に照会しましたが、組合による選挙の候補者受付締切が木曜ですので、この段階で転載します。

昨年度は9月20日に選挙が公示され2日後の9月22日に選出が終わっています【1編註】。7月21日に公示された組合による選挙【2b】の候補者が、締切までに組合推薦者以外にしなければ7月27日には無投票で「過半数代表」が決まることになりましたが、GUによる選挙でも候補者が一人だけであれば、やはり無投票で「過半数代表」が決まることになります。

### 7.24.1 労働者代表の選出の件

-----  
【1】 転載 [kinugasa-forum:0212] 労働者代表の選出の件  
-----

Date: Fri, 21 Jul 2006 00:43:49 +0900

「標記の件につき、GU支部とRU組合の両者が、それぞれの立場から、代表を選出するとの公示を関係者に、連絡されております。

小生はどちらにも所属しておりません関係で、両主催者に対して、とりわけ公示をあとでだされたRU組合に対して、先行して提起していGU立命支部に対する調整等がどうなっているのかを至急、明らかにされるようお願いしたい。

あわせて、その際には、RU組合は、昨年度までのこの件での選挙の仕方について、たしかGU立命支部から批判があったわけであり、その点についても、しっかりとした

説明をお願いしたい。ちなみに RU 組合は、今回の業協で理事会に対して「説明責任」をおっしゃられているということですので、同様にその責任を期待したいと思います。」

(編註：GU=ゼネラルユニオン。

GUの警告書 2005/9/8 : <http://gurits.exblog.jp/2468681/>

RU組合は 2005/9/20 に選挙を公示、立候補届出受付期間は同日から 9/22 まで (<http://gurits.exblog.jp/2444960/>)。立候補届出が 1 名のみで、9/22 付で衣笠キャンパス労働者代表決定が公示された (<http://gurits.exblog.jp/2444968/>)。

編註終)

## 7.24.2 従業員代表とは？

-----  
【1-1a】転載：(GU 2006 年 7 月 1 日) 従業員代表とは？

<http://gurits.exblog.jp/3896625/>  
-----

従業員代表とは？

従業員代表とは、36 協定や有給休暇、派遣受け入れ期間等、労基法等に定める協定を結ぶために、全従業員によって民主的に選ばれた代表者です。

使用者が従業員に残業の命令をするためには、通称 36 (サブロク) 協定という、労基法第 36 条に定める協定を、従業員代表との間で結ぶ必要あり、36 協定がなければ、残業の命令は違法です。

学校法人立命館では、これまで、非正規労働者や外国人労働者を含んだすべての従業員の代表者を選ぶ手続きが行われていませんので、ここに民主的で公正な選挙を行います。

選挙権・被選挙権は非正規労働者 (非常勤、契約等) や外国人労働者にもあります。

Do you know what a workers' representative is? <http://gurits.exblog.jp/3896629/>

A workers' representative is someone who is nominated and elected by employees in one workplace, to conclude agreements about overtime work, paid holidays, terms of despatch employment etc. according to the Labour Standards Law and other related laws.

In particular, if an employer wishes to enter into agreements about overtime work with its staff, these agreements must be made through negotiation with the workers' representative. Without Article 36 Agreements to allow overtime, such work is illegal.

Until now in Ritsumeikan there have been no free and fair election procedures for the election of a representative of all workers, including casual workers (part-time, contracted etc.) and foreign workers. Thus we are going to organize a democratic and fair election.

Casual workers (part-time, contracted etc.) and foreign workers have the right to stand as candidates and to vote in this election, too.

### 7.24.3 従業員代表選挙立候補届出について (告知 7/1)

-----  
【1-1b】 転載：2006 年 従業員代表選挙立候補届出について (告知 7/1)

<http://gurits.exblog.jp/3896625/>  
-----

2006 年 7 月 1 日

2006 立命館従業員代表選挙管理委員会

委員長 遠藤 礼子

2006 年 従業員代表選挙立候補届出について (告知)

労基法第 36 条等に定める労働者の過半数代表を選出のため 2006 年度の従業員代表選挙の届出方法を下記の通り通知します。

記

届出内容

1. 立候補者の氏名と所属
2. 立候補理由
3. 連絡先 (住所, 電話, Fax 番号, email アドレス)

書式は自由

選挙権・被選挙権 このキャンパスで働く労働者のうち学校法人立命館に雇用されている者、非常勤やアルバイトも含む。

届出方法 持参または郵送

届出先 530-0043 大阪市北区天満 1-6-8 六甲天満ビル 201

ゼネラルユニオン立命館大学支部気付

立命館従業員代表選挙管理委員会

届出受付期間 2006 年 7 月 1 日～7 月 31 日

( <http://gurits.exblog.jp/3896629/> )

1 July 2006

Chair of 2006 Ritsumeikan Workers Representative

Election Administration Committee, ENDO Reiko

Nominations for Workers Representative Election 2006

This is how to submit a nomination for the election of Workers Representative:

What you should write:

1. Name and department/section
2. Reason for nomination
3. Contact (address, telephone, fax, email)

Who is eligible and able to vote in this election?

Anyone employed by Ritsumeikan and working on this campus, including part-time and temporary workers.

How to submit: By hand or mail to the address below:

2006 Ritsumeikan Workers Representative Election Administration Committee c/o  
General Union Ritsumeikan University Branch 530-0043 Osaka Kita-ku Temma 1-6-8  
Rokko Temma Bldg 201

When: From 1 to 31 July 2006

#### 7.24.4 「労働者の過半数代表」選出 – ゆにおん

-----  
【1-2】 ゆにおん No 70 「労働者の過半数代表」選出を行います。

<http://ac-net.org/rtm/f/unionNo70.pdf> (2006.7.18)  
-----

##### ■ 「労働者代表」選出にあたって

就業規則等や、時間外および休日労働や労働時間などを定める「労使協定」は、労働基準法上、事業主である理事会と、労働者の過半数で構成される労働組合または民主的手続きを経て選出された労働者代表との間で結ぶことになっています。

しかし、残念ながら立命館大学教職員組合は、それぞれのキャンパスの労働者の過半数を組織していないのが実態です。よって、労働基準法等で必要とする労使協定締結のために、労働者代表選出の取り組みを立命館大学で働くすべてのみなさんに発議します。

そして、教職員組合として、労働者代表選出に向けて教職員組合の代表を労働者代表として推薦し、選出できるように主体的に取り組みます。これまでの教職員組合の歴史的役割と果たしてきた責務から、今後も主体的に担っていくことが重要だと判断しているからです。教職員組合は、この間も一貫して労働者の立場に立ち、教学理念である「平和と民主主義」を実現すべくよりよい学園づくりと労働条件の改善に取り組んできました。そして、毎年の春闘において教育・研究・労働条件の改善などを目指しています。これらの取り組みにおいて、組合は組合員だけの改善を求めるような運動だけではなく、組合に加入されていない労働者の条件改善も勝ち取ってきました。立命館大学で働くすべてのみなさんのご理解をお願いするとともに、ご協力をお願いします。

なお、今回選出する「労働者代表」は、2006年10月1日から2007年9月30日までの間、労使協定に関する事項について、立命館大学の全労働者を代表します。

■「労働者の過半数代表」選出までのプロセス

7月18日（火） 過半数代表者選出選挙の発議

7月20日（木） 選挙管理委員会の発足

7月21日（金）～27日（木） 選出要領の公示・立候補届出受付期間

それぞれの事業所（キャンパス）から立候補が一名ずつだった場合は信任投票を行います。なお、朱雀キャンパスは衣笠キャンパスと併せてひとつの事業所と考えます。

7月28日（金）～31日（月） 立候補公示

9月26日（火）～10月6日（金）投票および選出区集会

信任投票・競争選挙に関わらず、詳細については選挙管理委員会で定めます。

10月6日（金）18:00より 開票

10月10日（火） 開票結果の公示

## 7.26 立命館憲章決定さる

-----  
【1】（転載）公正な地位保全仮処分命令を求めるネット署名より

[243] 速やかなる司法判断を

[225] Message of unfair labor practices spreads beyond Japan's borders

【2】 [kinugasa-forum:0217] 次の交渉で言ってほしいこと

【3】 立命館大学学友会: 京都新聞記事について [07月25日(火)]

【4】 京都新聞7/22「立命館憲章」を制定／手続き不満、学生ら反発

-----

◇◇ 野路便り (06-06-20 Tue)(\*)でお伝えしたように、昨年のAPU専任講師解雇は解雇権濫用として5月10日に京都地裁により無効と仮処分決定されましたが、立命館は抗告し本裁判が始まっているそうです。勝つ見込みが余りない不名誉な裁判を法人側が続けるのは、当該教員に対する報復という意味（【1】 [243]）の他に、今後立命館を相手に裁判をしようとする「不屈者」には、裁判を長引かせ勝敗に関係なくダメージを与えぞ、という威嚇の要素もあり、立命館経営者の「交渉術」の一例と感じました。これは、学費の有効な使い方とは言えないでしょうから、学生にどう説明するつもりなのか、興味があります。

(\*)<http://ac-net.org/rtm/No/59>,

英訳：<http://ac-net.org/rtm/No/77>

◇◇ 7月21日に一般理事会が開かれ、立命館憲章が決定されたそうです。京都新

聞の記事【4】に掲載された批判について、学友会役員は大学側に「絞られ」、どうやら念書を書かされたようです【3】。その中に「マスコミの取材に対して、今後は慎重に対応する」とありますが、これには重大な問題があります。

一般に、取材を受けた者は、政治家だけでなく市井人も、記事に「どうしても良いことが書いてあって、本当に言いたかったことが書かれていない」と不満や憤りを持つのがふつうと思いますが、取材で得た情報をどういふ記事にするかは記者の判断であり、それが「報道の自由」の実質的な意味だと思います。こういう記事になるようなことを取材で言うな、というのは、報道の自由についての無理解による無理難題と感じます。

取材を受けることについて学友会に大学が注文をつけたことは、「平和と民主主義」の礎石の一つである表現の自由を制限するものであり、大学側は、立命館憲章制定直後に、憲章に反する行為をしたこととなります。「そもそも憲章が必要なのか。制定意図が不明確だ」という院生連合協議会委員長の疑義【4】の妥当性が、早くも証明されたように感じます。

#### 7.26.1 地位保全仮処分命令を求めるネット署名より – 2通

-----  
【1】(転載) 公正な地位保全仮処分命令を求めるネット署名より  
-----

[243] 2006-07-26 02:17:02

速やかなる司法判断を (弘前学院大学・文学部講師)

<http://university.sub.jp/apu/saiban/?job=kobetsuhyouji&aux=250>

通常の違法解雇についても、それを裁判で解決をつけようとするに相当な労力が要りますが、大学教員の場合、裁判をしている間の研究と教育が行えず、修復不可能な損害を蒙ります。私自身も学校法人弘前学院の不当解雇で勝訴 (正確には一部認容) していますが (青森地弘前支平成 14 年 (ワ) 第 9 号・仙台高秋田支平成 16 年 (ネ) 第 28 号・最高裁上告後取下)、その間の精神的損害・物理的損害はもとより、すべての人生設計を狂わされ、憲法に保障された健康で文化的な生活も送ることができず、それら損害はいまだ取り戻せておりません。

今般の立命館大学での一連の経緯を見ても、学校法人立命館には、学校および教員が公的存在であること、それゆえ、教育基本法 6 条 2 項で教員の身分が保障されていることを無視していると思えます。研究教育を担うものを財産と看做さない学校は、学校としての誇り・使命を忘れており、そのような経営者である以上、今後も労使間の係争を引き延ばし、教員側が精神的・経済的に疲弊することを狙うと考えられます。

学校法人立命館は、地方の財政の逼迫した中小私立大学と違い、自分たちに余裕があることをいいことに、裸一貫で研究・教育に携わるものをねじ伏せようとしています。時間がかかればそれだけ学校法人が無条件に有利になります。貴裁判所におかれましては、

諸労働法規及び諸教育法規とその判例をもって、速やかに事件を解決されますよう、切にお願いいたします。

[225] 2006-07-23 23:42:59

<http://university.sub.jp/apu/saiban/index.php?job=kobetsuhyouji&aux=232>

Message of unfair labor practices spreads beyond Japan's borders ( Durham, New Hampshire, USA ・ Japanese Instructor)

As a current instructor of Japanese at a state university in the US and a former Ritsumeikan employee, I find it regrettable that I have to explain the unfair labor practices of universities like Ritsumeikan to my many students who are considering a career of teaching in Japan. As their teacher, it is my responsibility to educate them about the realities of unfair employment practices when it comes to teaching in Japan. Unfortunately, Ritsumeikan stands as a prime example of how these unfair practices manifest. The actions of the Ritsumeikan administration not only adversely affects language professionals currently residing in Japan, but also influences future language professionals currently in training in the US. This surely cannot be the type of international reputation Ritsumeikan University hopes to create.

## 7.26.2 次回業協で言った欲しいこと

-----

[2] [kinugasa-forum:0217] 次の交渉で言ってほしいこと

Date: Tue, 25 Jul 2006

-----

(編註:衣笠フォーラムのメーリングリストから許可を得て転載。フォーラムへの参加: owner-kinugasa-forum@freeml.com にメール送付 )

ネットの新聞(\*)を見ていると、私立大学の4割が定員割れとか出ていましたね。UNITASとか、次の交渉(団交?業務協議会?)とかで、理事会がヒステリックに叫ぶあり様が目に浮かびます。

ところで、そこで、組合執行部にはこういってもらいたい。

私学冬の時代に、説明責任の欠如した攻めの経営こそが、本当に怖いと。ウェルネスをはじめとして、手をつけたら容易に戻れないプランばかりに迅速性だスピードだとか言って、飛びついてますが、見方を変えれば、迅速にギャンブルをやっているわけで、これほど恐ろしいことはありません。

私学危機が激化しているからこそ、こういう無展望なことはやめてほしいと、はっきり言ってほしい。私学危機は、理事会にとって有利な分野ではなく、組合にこそ有利な分野です。

昨年、萩国際大学のことを少し調べましたが、あのケースも、危機を打開しようとして、プロゴルファーやゴルフ場経営者らを養成するゴルフ文化コースをつくり、挙句の果てにはゴルフ場まで買い取ったりとかいろんなことをやった結果、全部失敗してしまっただけで、うちもさっちな行かなくなった。今、本学に必要なことは、賃下げしてまで攻めにすることではなく、賃金の範囲内で現実的なことをやるべきでしょう。

そもそも、攻めて実のある計画なんですか、中期計画は。理事会の説明は、少しでも具体的なところに入ると、あいまいになり、説得力なんて全くありません。現実的方針に担保されない幹部の作文の部分が大半です。こんな不安定な方針で、攻めに出る方が無謀です。責任が感じられません。

そもそも、定員を十分に充足させている経営基盤が安定しているはずの大学で、いくら将来の情勢が悲観的だからといって、賃下げするなんて、あれこれ理由をつけても、完全な経営の失敗じゃないですか。

(編註\*)

<http://www.asahi.com/national/update/0724/TKY200607240594.html>

<http://university.main.jp/blog3/archives/2006/07/182006404.html>

### 7.26.3 学友会 – 「京都新聞記事」問題

---

#### 【3】立命館大学学友会 ブログより

京都新聞記事について [2006年07月25日(火)]

[http://blog.drecom.jp/gakuyukai\\_rits/archive/37](http://blog.drecom.jp/gakuyukai_rits/archive/37)

---

「7月22日に掲載された京都新聞記事【4】に対して、学友会は(1)全学議論の到達と課題が共に記述されておらず、総体としてみれば、事実として不正確である、(2)学友会は、立命館憲章制定そのものに対して否定はしていない、(3)マスコミの取材に対して、今後は慎重に対応する、(4)理事会から京都新聞に対する抗議要請(提案)を受け入れ、学友会内部で議論する(抗議することを確認したわけではない)、を大学側と確認しました。

しかしながら、常任理事会は、本件に関わって理事会に対する謝罪か、京都新聞に対する抗議がなければ、議論のテーブルにつかないと、全学協代表者会議の事務折衝開催を拒否するという極めて非民主的な対応をとりました。議論の結果、本記事の記述は一面的だとはいえ、書かれた内容自体は正確だということは、大学側も認めざるを得ませんでした。また取材を受けたことも問題はなく、学友会側に一切の非がなかったにも関わらずです。学友会は、今回のような、脅迫まがいの行為に対し、強く抗議するとともに、全学協代表者会議における誠実な対応を求めています。

7月24日に予定されていた、第1回全学協議会代表者会議事務折衝は7月28日に、7

月 25 日に予定されていた中期計画懇談会は 8 月 1 日に、それぞれ延期されることになりました。」

#### 7.26.4 上記の京都新聞記事

-----  
【4】京都新聞 2006 年 7 月 22 日 (土)

「立命館憲章」を制定／手続き不満、学生ら反発

<http://www.kyoto-np.co.jp/article.php?mid=P2006072200047>  
-----

学校法人立命館（京都市北区）は 21 日、理事会を開き、学園運営の理念と使命を示す「立命館憲章」を制定した。これに対し立命館大の学生自治会などが「あるべき手続きを踏んでいない」「都合よく利用される恐れがある」と反発、学内に波紋が広がっている。

憲章は「立命館は、西園寺公望を学祖とし...」で始まり、「世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献する」と結ぶ約 600 字の文章。

立命館によると、1900 年に京都法政学校として開学以来、学園の理念を表す言葉は末川博元学長の「平和と民主主義」などがあるが、正式に定めていなかった。この間、運営する大学や付属校が拡大し、秋には学園本部が入る新校地を JR 二条駅前につくることから、学園運営の原則を共有し、社会に発信する憲章の制定が必要になったという。

一方、立命館大の学友会や大学院生による院生連合協議会は、▽「民主、公開」をうたう憲章を制定するのに、大学運営について全学で話し合う「全学協議会」の開催を拒否した▽憲章案を記載した学園通信の配布が 6 月末で、意見集約の時間がなく性急すぎる一などと主張。同時に検討されている 2010 年までの中期計画でも民主的な全学討議を行わず、意思決定の権限を理事会に集中するものだとして、議論を求める看板を学内に掲げている。

学友会の 大月英雄中央常任委員長 (23) は「学生の声に基づく運営をしてほしい。学園全体の協議機関を設けて話し合いを続けるべきだ」、院生連合協議会の 森下直紀委員長 (27) は「そもそも憲章が必要なのか。制定意図が不明確だ」と話す。

これに対し、立命館総長・理事長室の 鈴木元室長は「学園運営の責任は学生諸君ではなく理事会にあり、憲章の内容も制定過程も問題はない」としている。

写真：<http://www.kyoto-np.co.jp/static/2006/07/22/P2006072200047.jpg>

立命館憲章の制定をめぐる波紋が広がる立命館大。全学協議会の開催を求める看板が立てられている（京都市北区・立命館大）

## 7.27

-----  
【2】(転載) 賛同大幅増：279名。RU専任教員の賛同4割に。

【3】(お便り紹介) APU日本語セクションの現況

【4】(再掲) 7月28日(金)：「APUの教育と研究を考える」

アスキュー・デイビッド (APU助教授)、他

【冊子編集者注】この項再掲につき省略  
-----

### 7.27.1 APU常勤講師を支援するカンパ

7月14日にお知らせしましたように(\*)、一人で立命館を相手に裁判を始められたAPU常勤講師を支援するカンパのための口座を立命館教員ネットが開設しました。これまでに、3名の方から、目標額120万円の1%にあたる1万2千円が寄せられましたので、本日、常勤講師の方に転送しました。同じ学園の構成員からのカンパは、精神的にも大きな支援となると推測しますが、それだけでなく、立命館の大多数の構成員にとって恥ずかしい裁判を粛々と進める理事会の無恥加減への批判ともなります。少額でも多数の方のカンパを、よろしく願いいたします。定期的にかンパ状況をご報告すると同時に、(仮処分決定が予想される)11月には、一旦、会計監査しご報告する予定です。

滋賀銀行 南草津支店

普通預金 口座番号 633143 立命館教員ネット

(\*) 野路だより：<http://ac-net.org/rtm/No/87>

英文：<http://ac-net.org/rtm/No/98>

### 7.27.2 理事長への要望書への連署者数は279名に

理事長への要望書への連署者数は279名になりました。立命館大学専任教員の約4割(BKC4学部の教授会メンバーの53%、衣笠5学部は約25%)が連署されています。また、付属校の先生方も呼びかけ人に参加されました。

7月19日の業務協議会で理事長が示した一時金カットの理由――私学危機の中で私たち教職員の職を将来にわたって保障するために一時金をカットする――という理由に納得できない方や、憤激される方は、ささやかな意思表示かもしれませんが、この連署を利用されますように。

「署名では生ぬるいとお考えの先生方もおられると伺っています。しかし、署名よりも強い行動や取り組みを打ち出せるかは、この署名の賛同状況が大きく左右します。」

-----  
【2】(転載) 賛同大幅増：279名。BKC 衣笠教員の賛同4割に。  
-----

――転送始――

From: Hiroshi OGASAWARA [ogasawar@se.ritsumei.ac.jp]

Date: Thu, 27 Jul 2006

このメールはご自由に転送下さい。

理工・物理の小笠原宏です。

相互信頼回復の端緒となるように昨年度一時金カット撤回の要望書の賛同を、組合とは独立に、非組合員の先生方も含めて募っています。

第二回業務協議会前に理事会に提出した要望書

(ユーザー名: rits, パスワード: yobosho) :

[http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060707\\_yobosho\\_V3.doc](http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060707_yobosho_V3.doc)

要望書には、相互信頼回復と昨年度一時金カット撤回、交渉の場につくことが要望されています。

また、同時に唯一の交渉チャンネルである組合の交渉活動を支持する文言も記されています。多くの先生方はここに異論を持たれるかも知れません。

下記は、今朝、全賛同者279名にお送りした賛同状況報告メールで、BKCは教員の53%、BKCと衣笠を合わせて約4割から賛同が集まっています。

署名では生ぬるいとお考えの先生方もおられると伺っています。しかし、署名よりも強い行動や取り組みを打ち出せるかは、この署名の賛同状況が大きく左右します。

特定の支持政党の人間だけが賛同しているのではないかと想像しておられる方もいらっしゃると思いますが、理工・情報を中心に集まっている賛同が、特定の支持政党に偏っているとは到底思えません。

もし、意思表示を迷っておられる先生がもしいらっしゃったら今が、意思表示をして頂くベストな時期です。

もし、ご賛同を頂けるようでしたら、ogasawar@se.ritsumei.ac.jp に下記の内容をメールしていただけないでしょうか？

メールタイトル：賛同

(1) 職種 教員・職員・退職者 (2) 所属 (3) ご氏名

(4) メールアドレス (5) メッセージ (もしあれば)

賛同のメールを頂けた場合、賛同者数の推移やメッセージの紹介、関連の情報をメー

ルで小笠原からお知らせします。

\*\*\* 注意：氏名公表のポリシー \*\*\*

教員の方々の氏名は、要望書に記し理事長と理事会メンバーに提出いたします。職員の方々の氏名は、絶対的多数に集まるまでは、公表しませんし、要望書にも記載しません。絶対的多数に達したと判断される場合、氏名公表の可否について、職員お一人お一人にお伺いするつもりです。

ご一考して頂けると幸いです。

\*\*\*\*\*

以下は、今朝、送信された賛同状況のコピーです

\*\*\*\*\*

対理事会要望書に賛同して下さった 279 名の方々に：

呼びかけ人：赤堀次郎、荒井正治、小野文一郎、小笠原宏、坂根政男、  
里見潤、杉本末雄、高山茂、辻下徹、中島淳、吉田真（以上理工教員）  
小川均、島川博光、樋口宜男（以上情報理工学部教員）、  
佐藤卓利、田中宏、藤岡惇（以上経済学部教員）、  
三浦正行（経営学部教員）、小堀眞裕（法学部教員）、  
朝尾幸次郎（文学部教員）、山下高行（産業社会学部教員）、  
勝村 誠（政策科学部教員）、小林 誠（国際関係学部）、  
松田全功（中高深草教員）、杉浦真理、玉野典明（中高宇治教員）  
（文責：小笠原）

BKC4学部の教授会メンバーの53%から、衣笠5学部は約25%の先生方から賛同を頂いています。両キャンパスの約4割の先生方からの賛同を頂いていることとなります。

昨日から1日の間に大きな動きがありました。

産社の13名の先生方から、また、文学部の2名の先生方から さらに、1名の職員の方から賛同を頂きました。

連絡ミスにより経営学部の2名の先生方の賛同が反映されていなかったことが判明しました。大変申し訳ありません。

結果として、賛同者総数が279名。昨日ご報告したよりも19名増えました。産業社会学部の伸びが非常に大きく、学部別賛同者数で第三位。在籍教員の過半数に一気に近づきました。

できれば、夏期休暇前にもう一伸びさせて、理事会に突きつきたいと考えています。ご協力どうぞよろしくいたします。

今日現在の内訳は以下の通りです：

退職者3 理工82 情報44 産31 法24 経済23 経営22

文7 国5 政5 法研5 職員24 宇治2 深草1

2. 夏休みに入る前に、賛同者の大幅増加をお願いします。

そのために、賛同集約方法を非常に簡便な形にしました。

もし、新しくご賛同を頂ける方がいらっしゃたら、ogasawar@se.ritsumei.ac.jp に下記の内容をメールしていただけるよう、お知らせ下さい。

メールタイトル：賛同

- (1) 職種 教員・職員・退職者 (2) 所属 (3) ご氏名  
(4) メールアドレス (5) メッセージ (もしあれば)

賛同のメールを頂けた場合、賛同者数の推移やメッセージの紹介、関連の情報をメールでお知らせします。

\*\*\* 注意：氏名公表のポリシー \*\*\*

教員の方々の氏名は、要望書に記し理事長と理事会メンバーに提出いたします。職員の方々の氏名は、絶対的多数に集まるまでは、公表しませんし、要望書にも記載しません。絶対的多数に達したと判断される場合、氏名公表の可否について、職員お一人お一人にお伺いするつもりです。

新しい呼びかけ人の先生を含めた呼びかけ文

(ユーザー名: rits, パスワード: yobosho) :

[http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060725\\_shomei\\_boshu.doc](http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060725_shomei_boshu.doc)

第二回業務協議会前に理事会に提出した要望書

(ユーザー名: rits, パスワード: yobosho) :

[http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060707\\_yobosho\\_V3.doc](http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060707_yobosho_V3.doc)

どうぞ、よろしく願いいたします。

【冊子編集者注】以下に

1. 小笠原先生の、「京都新聞事件」に関するコメント
2. 理事会宛て要望書の再掲

が有りましたが、前者は、この日の最後の記事として独立させ、後者は省略しました。

――転送終――

### 7.27.3 APU日本語セクションの現況・コースパック問題など

熟練した日本語常勤講師がいなくなった後に、その方たちが開発した独自のコースパックが、著作権の関係で使えなくなることに気づいたAPUは、独自の教科書作成を始めたようです【2】。熱意を持って日本語教育に取り組んでAPUの成功で不可欠な役割をはたしてきている熟練教員を手放すとは、APUは、というよりは立命館の理事会は、何を考えているのでしょうか。

雇用継続しても給与が上がらない職種について、雇止規定を置くのは、財政的な理由からではないことは明らかです。教学的には害が大きく、財務的

にいてもプラスにはならず、むしろマイナス面がある雇止規定に、どうして立命経営者はこれほどまでに固執するのか。理由としては、有能で熱意ある教職員が、多数長く立命館に居続けると、自然に学内で大きな発言権や権威を持つようになり「民主主義」の擬装が綻び経営がやりにくくなる、それを嫌っているのではないか、ということくらいしか思いあたりません。

### 【3】(お便り紹介) APU日本語セクションの現況

Date: Mon, 24 Jul 2006

「今学期、日本語セクションでは、コースパックの問題で紛糾しています。手弁当で常勤講師が中心になって作ってきたコースパックの著作権を、APUは取り上げようとなりました。秋学期から著作権をAPUにするといい出したのです。それに対して大反対が起きました。あと半年～1年半で解雇されるだろう立場で、著作権を取り上げられたら、他大学などに移った場合、自分たちで作ったものなのに、使用料などを支払わされることになり、あまりにも理不尽だということです。APU側は、今の常勤講師がいなくなった後のことを見越して、コースパックを自分のものにしておきたい、ということでそのようなことをいい出したのだと思います。

大反対にあつて、また著作権についてのAPU内での規定を作ったとのことですが、規定を作る前に作成されたコースパックについて法的に拘束できないことを弁護士に言われたのだと思いますが、既存のコースパックの著作権をAPUにすることはあきらめるが、現在のコースパックは秋学期以降使用しない、新しい教科書を作るチームに参加してほしい、それができるまでは市販の教科書を使用する、といい出しました。新しい教科書の著作権はAPUのものとするそうで、あと半年～1年半で解雇されるだろう常勤講師や最長でもあと2年半で解雇される上級講師・嘱託講師や非常勤講師たちに対して、教科書作成の希望者を募っています。

新しく作るのはコースパックではなく、いきなり教科書として出版するとのこと。それもこの2年程で初級・中級・上級のすべてについてAPUオリジナルの教科書を出版すると言うのです。言語の教科書は、普通はコースパックとして何回も改訂して練ってから出版します。

また、この4月から新しいAPUでの経験の少ない教員がたくさん入ってきてそれだけでも混乱が絶えないのに、秋学期からほとんどの教員を今まで担当したことがない科目に移動させるということです。

これからも長く働けるならそれもいいかもしれないけど、もうすぐ解雇されるような状態の教員に今まで担当したことがない科目を担当させるのは混乱させるだけで何のメリットもないという抗議がありましたが、大幅な担当変更を主張する人によれば「その方がモチベーションが上がる」のだそうです。

慣れた教員がまだある程度は残っているからこそ、新しい教員が大量に増えても苦しいながらもまだなんとかやれていたのですが、今まで築いてきたものをすべて破壊してくそうとでもしているかのようで、狂気の沙汰としか思えません。

## 7.27.4 京都新聞 – 学友会と理事会の対立

小笠原先生より

7月22日に、学友会と理事会の対立が京都新聞に掲載されました。

<http://www.kyoto-np.co.jp/article.php?mid=P2006072200047&genre=G1&area=K10>

[http://blog.drecom.jp/gakuyukai\\_rits/archive/36](http://blog.drecom.jp/gakuyukai_rits/archive/36)

これに対し理事会は、学友会が理事会に対して謝罪するか、学友会が京都新聞に対して抗議しなければ、第1回全学協代表者会議事務折衝の開催を拒否するという対応に出ています。

[http://blog.drecom.jp/gakuyukai\\_rits/archive/37](http://blog.drecom.jp/gakuyukai_rits/archive/37)

ちなみに、7月上旬、公式の場で、「中期計画起草委員の1人から、質問した学生に対して、「あほ」「ばか」などの暴言が数度にわたって浴びせられた」ばかりです。

[http://blog.drecom.jp/gakuyukai\\_rits/archive/23](http://blog.drecom.jp/gakuyukai_rits/archive/23)

学生を育てる立場の人間として許せない行為です。

## 7.28

### 7.28.1 本日業務協議会

前便の予測は間違っていて、本日の業務協議会は、理事長と総長と学部長理事も出席するそうです。公開はされないようですが、前回とは違いBKCでもTV中継され、音声だけになりました衣笠でも他室で中継されるので、少なくとも音声では誰でも議論を直接に傍聴することが可能になりました。なお、TV中継でも発言者がズームアップされず誰かわからないことが多いので、発言者は冒頭に名前を述べていただきたく思います。

19:00～ 交渉会場中川401

慶祥・APU・BKC（コア大会議室）にTV中継

中川4F校友ラウンジで音声中継

この業務協議会でも一時金カット問題に何の変化もなければ、組合は次の「モード」に移行することも視野にあるようです。

## 7.28.2 理事長への要望書と賛同者名簿を全理事に発送

理事長への要望書と賛同者名簿が昨日、全理事に発送されました。その写しを以下に添付します(【冊子編集者注】要望書は日付が2006年7月7日となっただけなので添付を省略し、名簿だけを載せました。)

理事会権限を決定的に強化した寄付行為改訂や、理事会がほぼ総長を選任できる総長選任新システムの導入など、立命の意思決定構造の根幹を変える「改革」をひっそりと実行したあとに、それに比べれば些事とさえ言いたくなるような事を「ガバナンス文書」として鳴り物入りで前面に出す—こうした、姑息とも言いたくなる行為に直面し、教学セクタは経営セクタに信頼感をもてなくなり、膨大で冗長な常任理事会文書を、肝心なことが目立たないように細字で書かれている契約書を読むときのように、細心の注意をもって隅々まで読み、隠れた意図がないかどうか検討することに時間を奪われ、教育と研究に没頭できなくなっている教員は編集人以外にも多いと思います。

現場から運営者への信頼こそ、立命館の発展の礎石であることを理事会に理解してほしいという思いを、要望書への連署者は共有していると感じます。同様の思いを持っておられるかたは、ぜひ、連署者に加わってください。

-----

([http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060707\\_yobosho\\_V3.doc](http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060707_yobosho_V3.doc))

2006年7月7日

要 望 書

【冊子編集者注】要望書の本文省略。

要望書賛同呼びかけ人(23名;文字・漢字コード順):

赤堀 次郎、荒井 正治、小野 文一郎、小笠原 宏、坂根 政男、里見 潤、  
杉本 末雄、高山 茂、辻下 徹、中島 淳、吉田 真(以上理工学部)、  
小川 均、島川 博光、樋口 宜男(以上情報理工学部)、  
佐藤 卓利、田中 宏、藤岡 惇(以上経済学部)、三浦 正行(経営学部)、  
小堀 眞裕(法学部)、朝尾 幸次郎(文学部)、山下 高行(産業社会学部)、  
勝村 誠(政策科学部)、小林 誠(国際関係学部)

賛同者(249名=呼掛人23名+226名):

理工学部(80名=呼掛人11名+69名):

M.Shawback, 尼崎省二, 天野耕二, 池田研介, 石井明, 市木敦之,  
今村信孝, 岩清水幸夫, 遠藤彰, 大上芳文, 大坂博幸, 大野裕,  
岡田豊, 小堤和彦, 小野雄三, 笠原健一, 金子英雄, 川方裕則,  
河口昭義, 川村欣司, 城戸義明, 倉辻比呂志, 小松康廣, 笹谷康之,  
澤村精治, 清水寧, 白石春樹, 鈴木健一郎, 高木一好, 高山幸秀,

立木隆, 鳥山寿之, 中島和文, 中島久男, 中村尚武, 成木勇夫,  
難波秀利, 西尾悟, 藤枝一郎, 藤村茂芳, 前田浩一, 松岡政夫, 森崎久雄,  
安富健児, 藪博之, 山田修宣, 山本俊一, 山本憲隆, 吉村幸雄, 若山守,  
渡辺透, 永井清, 加川貴章, 花崎知則, 久保幸弘, 荒木義彦, 山崎勝弘,  
山田喬彦, 酒井達雄, 新屋均, 中西恒彦, 津田川勝, 藤田智弘,  
樋口能士, 浮田宏生, 木股雅章, 野田義光, 齊藤茂, 大恵克俊。

情報理工学部 (43名=呼掛人3名+40名) :

田中弘美, 山下洋一, 岸本了造, 吉川恒夫, 桑原和宏, 高橋卓也,  
佐々木秀康, 糸賀裕弥, 柴田史久, 徐剛, 小柳滋, 杉野直樹, 西浦敬信,  
西川郁子, 西村俊和, 西尾信彦, 川越恭二, 川合誠, 前田忠彦, 前田亮,  
池田秀人, 仲谷善雄, 仲田晋, 長野正道, 陳延偉, 田村秀行, 萩原啓,  
白井良明, 八村広三郎, 服部文夫, 福本淳一, 房岡璋, 北野勝則,

満田隆, 木村朝子, 野口拓, 野澤和典, 李周浩, 林恒俊, 鈴木優。

法学部 (24名=呼掛人1名+23名) :

安達光治, 大河純夫, 岡野八代, 倉田玲, 高橋直人, 多田一路,  
田村陽子, 出口雅久, 二宮周平, 野口メアリー, 平野仁彦, 堀雅晴,  
本田稔, 松尾剛, 水島治, 宮脇正晴, 村上弘, 山田希, 山田泰弘,  
山本忠, 徐勝, 西村めぐみ, 竹治進。

経済学部 (22名=呼掛人3名+19名) :

浅田和史, 松原豊彦, 稲葉和夫, 横山政敏, 柿原浩明, 笠井利之,  
梶山直己, 金丸裕一, 斎藤敏康, 山本信一, 四方利明, 松井暁, 松本朗,  
辻井榮滋, 田中祐二, 島田幸司, 内山昭, 畑中敏之, 野澤健。

経営学部 (20名=呼掛け人1名+19名) :

Enno BERND, 池田伸, 伊藤富雄, 今田治, 絹川浩敏, 小久保みどり,  
鈴木祥史, 田中力, 土居靖範, 中村雅秀, 橋本輝彦, 兵藤友博,  
向壽一, 吉田要, 吉田秀生, 渡辺峻, 近藤宏一, 佐藤典司, 服部泰彦。

産業社会学部 (18名=呼掛人1名+17名) :

有賀郁敏, 赤井正二, 荒木穂積, 乾亨, 遠藤保子, 小川栄二,  
金井淳二, 川口晋一, 斎藤真緒, 坂田謙司, 崎山治男, 津止正敏,  
文楚雄, 峰島厚, 岡田まり, 池内靖子, 櫻谷眞理子。

法務研究科 (5名) :

指宿信, 大久保史郎, 酒井一, 松井芳郎, 松本克美。

文学部 (5名=呼掛人1名+4名) :

高橋学, 岡田英樹, 崎山政毅, 北岡明佳。

政策科学部 (5名=呼掛人1名+4名):

宮脇昇, 三上達也, 山根宏, 本田豊。

国際関係学部 (5名=呼掛人1名+4名):

大島堅一, 奥田宏司, 中川涼司, 中達啓示。

職員 (22名)

## 7.29

【冊子編集者注】07-28付が2つありましたので、PCの処理上後者を翌日付としました。

- 
- 【1】 36協定関係の労働者代表に3名が立候補
  - 【2】 西日本新聞 7/26: 九大教授ら研究費不正  
3件1500万円、5人処分 私的流用なし
  - 【3】 (投稿) 中学校・高等学校の現場から …
  - 【4】 [ml-cm-bkcmf 372] 総長選挙とAPUをめぐって
  - 【5】 毎日新聞 7/27 立命館大: 新学部構想
- 

◇◇ 36協定関係の労働者代表選挙に3名が立候補したようです。法学部の堀雅晴先生もその一人です【1】。本当の「全構成員自治」の幕開けを象徴する選挙——立命館で働く専任・非専任の3千余名がすべて選挙権を持つ自由な直接選挙が行われることになりました。

◇◇ 九大で公的研究費の不正経理が過去にあったことが報じられています【2】。私的流用はなかったため、処分は訓告・嚴重注意等で懲戒ではなかったそうです。理工学部での研究費流用に対する処分を常任理事会がまだ決定していないのであれば、参考にしてほしい事例と思います。

理工学部の当該教員は、過去5年ほど5～6名の私費留学生(修士)の経済的窮状を救うため(このコースは学費は半年で約75万円\*)、自分の生活費の一部を割き、アルバイト謝金として可能な範囲で科研費から合法的にも支援したそうですが、それではとても足りないために、不正な経理手段を用いることになったようです。

\* [http://www.ritsumei.ac.jp/eng/international\\_programs/](http://www.ritsumei.ac.jp/eng/international_programs/)

[grad\\_programs/ipait/fees/index.shtml](http://www.ritsumei.ac.jp/eng/international_programs/grad_programs/ipait/fees/index.shtml)

なお、この事件について全学的な調査委員会が設置され、不正経理の「手口」を詳細に調べあげ、理工学部教授会でも延々と「手口」が紹介されましたが、この経済的支援

が当該留学生達にとってどのくらい重要であったか、ということは調査しなかったようです。

説明した方によれば、留学生が経済的に苦しい状態にあるのは立命館だけではなく、日本にいる約11万人の留学生の大半の常態で、大多数の留学生は其中で必死に工夫し努力してなんとかやっているのです。留学生の経済的困窮には立命館には特別な責任はなく、学費が払えない留学生は即退学となるそうです。

なお、現在の留学生数は、

学部 478名 (衣笠207、BKC 271)

大学院 224名 (衣笠 86、BKC 138)

[http://www.ritsumei.ac.jp/eng/international\\_programs/data.shtml](http://www.ritsumei.ac.jp/eng/international_programs/data.shtml)

◇◇ 付属校の先生からの投稿がウェブサイト「立命の過去・現在・未来」にありましたので、転載します【3】。「全体の統一を取るためにと称して教員間の不適切行動を教員間で見つけ出したり、場合によっては吊るし上げを繰り返す悪循環」は心配です。

◇◇ 立命館は生命科学部・薬学部の構想を公表しました【5】。この構想は理工学部では代議員会で承認されましたが、理工学部教授会規定第4条「教授会代議員会は、教授会より委任された事項を審議し、教授会代議員会の決定をもって教授会決定とする。」により教授会承認となったようです。この案件に限らず代議員会への委任が明示的に教授会で行われた記憶はないので、第4条を「教授会代議員会の決定をもって教授会決定とする」という規定として運用する慣行があるのかもしれませんが。

### 7.29.1 労働者代表に3名が立候補

-----  
【1】 36協定関係の労働者代表に3名が立候補

[kinugasa-forum:0222] Message for kinugasa-forum

-----  
「今日、小生、RU組合の方の36協定関係の労働者代表を選出するための選管の「立候補」してまいりました。

現在GUとRUの双方の組合がそれぞれ選管をつくり、立候補のうけつけをしております。

こうした場合には、一般に理解されておきませんが、それぞれの候補者が従業員の「過半数」の信任をえなければ、その選挙は成立しません。2つ選管があってもいいということです。

組合推薦者と小生のどちらが多いのかといういわゆる「相対選挙」ではありません。

RUの選管は、過年度は組合推薦者しか立候補者がいないということで、信任選挙をせず、「違法」行為をしました。GUの排除も、事実上しました。」

参考：

全国国公立大学の事件情報 2006.7.28

立命館大学従業員過半数代表者選挙、分裂選管

[http://university.main.jp/blog3/archives/2006/07/post\\_1824.html](http://university.main.jp/blog3/archives/2006/07/post_1824.html)

## 7.29.2 九大教授ら研究費不正-5人処分-私的流用なし

-----  
【2】 九大教授ら研究費不正 3件1500万円、5人処分 私的流用なし

<http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20060726-00000008-nmp-l40>

-----  
西日本新聞朝刊 2006/07/26 付

九州大の教授ら5人が、文部科学省所管の日本学術振興会から支給された科学研究費補助金（科研費）など計約1535万円を不正に処理していたとして同大から処分されていたことが25日分かった。いずれも私的流用はなかったという。

同大によると、理系大学院所属の教授と助教授は、機械購入費として1999年度に支給された科研費など約1400万円を同年度中に使い切れなかった。本来は返却しなければならないのに、機械を購入したように装った架空の伝票を作成したという。機械は2000年度に購入した。01年度に文科省に投書があり発覚。同大は教授を訓告、助教授を嚴重注意とした。

02年度には、文系大学院の教授と助教授が、研究の手伝いをした大学院生ら十数人に支払われたアルバイト代のうち、120万円を研究室に抛出させ、学生の出張旅費として保管した。同大は2人を文書による嚴重注意などにして、院生らに全額返還させた。

05年度には文系大学院教授が研究補助作業を頼んだ大学院生に、作業が完全に終わっていないのに誤って謝礼金約15万7000円を支払うなどした。同大は教授を嚴重注意とした。

また、同大は別の工学研究院の研究室も不正経理に関与した疑いがあるとして今年1月に調査委員会を設置。調査委によると、科研費からこの研究室の学生数十人に支給されたアルバイト代の一部が研究室の口座に振り込まれていた疑いもたれており、調査を進めている。（西日本新聞） - 7月26日10時7分更新

朝日新聞 2006年07月26日07時08分

九州大でも研究費を流用 不正経理1500万円

<http://www.asahi.com/national/update/0726/SEB200607260002.html>

『九大広報室は「文科省の基準に準じ、懲戒処分でない処分は発表していない。今後は監査を厳しくし、不適切な経理がないよう周知を徹底させたい」と話している。』

### 7.29.3 高中の現場から

-----  
【3】(投稿) 中学校・高等学校の現場から …

07月27日(木) 13:16:20 附属高校 専任教員 (立命歴30年)

<http://ac-net.org/rtm/No/103>  
-----

最近の各校種(国立・府立・私立)中学校・高等学校全般のうごきから私の感じていることを申し上げます。

近年、世間を騒がせる事件の発生に合わせる形で、生徒を管理する方向が打ち出され、ここから生徒側に”節度を守る”ことを強調しつつ、”集団を制御する”方向の管理体制を作ることとなってしまう傾向が出てきています。遅刻やずる休みを放置することは当然よくないことです。校則を守らせることは職務でしょうが、生徒が自治的に校則を守らねばならなくなる校風を作っていくのが本来の教育だと思うのです。しかし、”節度を守らせる”ための生徒対応と称して、どこの学校でも大なり小なり教員の役割分担は増えているといっても過言ではありません。

附属校でも、専任・常勤・非常勤のアンバランス(専任の確保の緩慢による専任役割の負担増)・時間割の偏り(非常勤率の高さから専任の時間が特定の曜日に集中することや、コースの多様化で、コース専任教員の曜日優先)、特色のあるコースの育成・新設のコース設定の独断専行(医科歯科薬科コースの新設議論)、生徒の動向を掌握する朝夕のSHRの設定で授業時間が1時間増えたような重い重圧感、担任業務を持つ教員と持たない教員(役職教員等)の固定化とその増加傾向等々があります。

このまま行きますと、忙しさゆえ近所ばかりを見渡し、全体の統一を取るためにと称して教員間の不適切行動を教員間で見つけ出したり、場合によっては吊るし上げを繰り返す悪循環に陥ることになるように思えてきました。私はまったく私学教育を見限ったのではなく、ただただ教員をしている面々が疲労困憊状態に陥ることを恐れているだけです。

府の高等学校各種教育研究会も私学連合会の教育研究会も、教育委員会補助金の削減(自主活動のための資金の欠乏)や各私学内部の事情(生徒募集活動への奔走・内部のコース拡充政策等)で停滞気味という状況です。教育界全体で生徒をどう見るかという切り口の研究会運営はできにくくなってきているといえるでしょう。

### 7.29.4 集会案内 – 総長選挙とAPUをめぐって

-----  
【4】[ml-cm-bkcmf 372] 総長選挙とAPUをめぐって、月曜会、衣笠フォーラム、組合の共済企画

Date: Fri, 28 Jul 2006

-----  
もう本日となりましたが、28日午後六時半から、イースト・ウイング一階の組合会議室で、衣笠と結んで、表記の集いが行なわれます。

主催団体は、衣笠フォーラム・月曜会・教職員組合の共催です。

総長選については、産社で選挙人に現委員長・木田さんと、前書記長・津止さんが当選するという事態もあり、教員選挙区からは理事会寄りの人の選出が見込めない情勢であることから、常務理事会は相当ナーバスになっているようです。それで、職員選挙区からは常務理事会よりの選挙人を確保しようと、選出方法について干渉をはじめています。

A P Uとの教育・研究交流が進展するためには、A P Uの実態の認識も含めて、相互理解がまず必要です。A P U助教授のアスキュー氏の率直な問題提起をもとに、意見交換したいと思います。

夏季休暇前のあわただしい時期ですが、多くの諸兄弟のご参集をお願いいたします。

藤岡 惇

#### 7.29.5 立命館大：新学部構想 – 新聞記事

-----  
【5】毎日新聞 2006年7月27日 大阪朝刊 立命館大：新学部構想

-----  
<http://www.mainichi-msn.co.jp/shakai/edu/wadai/archive/news/2006/07/20060727ddn012040038000c.html>

立命館大は26日、08年4月に生命科学部（仮称）と薬学部の2新学部を「びわこ・くさつキャンパス」（滋賀県草津市）に設置する構想を発表した。来年6月に文部科学省に申請する。認められれば、来年4月新設の映像学部と合わせて12学部となる。

生命科学部は、現在理工・情報理工両学部にある3学科を再編し、予防・健康医学などを専攻する「生命医科学科」を加えた4学科で構成する。定員280人。薬学部は薬学科のみで定員100人。施設は今後建設する。

## 第8章 8月

### 8.5

-----  
【1】APU 常勤講師支援カンパ

総額は7万7千円（目標額120万円の6%）に

【2】7月28日：組合・衣笠フォーラム・BKC月曜会共催：

「APUの教育と研究」の編集人の感想

【3】（ブログ紹介）between apu & me: 2006.8.1

APU Alumni Association Highlights

【4】毎日新聞 2006年7月31日

研究費流用：英国籍の男性助教授を懲戒処分 立命館大

【4-1】2006年7月31日 立命館大学 Headline News

研究費の目的外使用にかかわる調査結果と再発防止に向けた取り組みについて  
-----

◇◇先週金曜日に、APUの現状についての現場からの報告がありましたが、【1】はその感想。

ATU (Almost True University) についてのブログが昨年ありました。今はまだATUでないとしても、APUがATUになる日は近い、という印象を受けました。

しかし、RU (立命館大学) でも教授会での投票を経ない教員人事が少しずつ始まったころから、教員の士気は低下しはじめ、批判もしないが協力もしない、立命館には関心を持ちたくもない、という思いが序々に広がりはじめ、今ではかなりの教員がそういう気持ちではないか、とも想像されます。教員だけでなく職員の方々の大半も同様かもしれません。

常務理事が全権を掌握するために昨年から仕掛けている奇襲攻撃への反撃が、教授会でも組合でも腰砕けとなりつつある現状を考えると、RUも幹部職員主導のATU (Almost True Univ) となる日は遠くはないのかもしれない。

◇◇このことを象徴するような小さい事件があります。APU校友会則が先月改訂され「会則の変更は理事が行い、会員に報告される」となったそうですが、留学生のブログ【2】は、十文字原 (APU所在地) の民主主義は会則改訂日に死んだ、という感想を

書いています。

「トップが決め現場に通達する」という統治システムは、立命館学園全体で確立されつつあるものです。「立命の民主主義」や「全構成員自治」は、実質的には「戦前の民主主義」である「衆議統裁」（集約された意見を参考にしてトップが決める）に退化してきましたが、一昨年、の隠密裏の寄付行為改訂で、それが明文化されました。民主主義は十字原だけでなく、等持院でも野路でも、昨年の奇襲攻撃で瀕死の重傷を負い、虫の息です。復活するとしても、過去の「立命の民主主義」ではなく、新しい「立命の民主主義」の誕生を通してでしかありえないような、ほぼ完敗に近い危機的状況が続いています。

◇◇ 留学生の経済的な困窮を助けるために研究費を流用した理工学部教員の処分が報道されました【3】。20日間停職の懲戒処分となりましたが、衣笠学舎の法人掲示板に昨日公示された、文学部のセクハラ教員に対する懲戒処分「1ヶ月停職」とほぼ同じ重さです。これらの二件が学生に与えた影響の性質が正反対であることが処分の際にもう少し配慮されれば、学生を大事にする立命館の姿勢を明らかにできたのではないかと感じます。

研究費流用の件については、立命館のホームページでも詳しく報告されていますが【3-1】、その文書には、「再発防止」という問題意識以外には何も感じられず、今回事件で明らみにでた留学生の経済的困窮問題について大学は調査する意図すらありません。また、事件を誘発した無理な「国際化路線」の見直しも全く視野にないようです。

今回の事件が何の「教訓」にもならないとすると、留学生の経済的困窮は放置されたままになるでしょうし、何らかの方法で強制されない限り留学生を受け入れる教員はいなくなるでしょう。立命館の経営者が「国際化」に真の関心などないことが再確認された事件でした。

### 8.5.1 APU 常勤講師支援カンパ総額は7万7千円に

APU 常勤講師支援カンパ総額は7万7千円（目標額120万円の6%）になりました。本来、こういう事件のための「保険」として教員で「闘争資金」を積みたてておくといいますが、今回のような事件が起きたときに教員が相互に支え合う慣習ができていれば不要です。そういう慣習は事例が重なることで形成できるように思います。この意義もありますので、ぜひ、多くの方がカンパされますように。

滋賀銀行南草津駅前支店 普通預金口座 633143

加入者名：立命館教員ネット

「権利の上に眠る者は保護せず」という格言があるそうです。どんなに正当な権利を持っていても、その権利を主張しない者は（法律は）保護しない、という意味だそうですが、日本社会では、義務を懸命に果せば権利を主張しなくても報われる、という思いが人々の心の底に今でもあるように思います。しかし、義務を懸命に果すが権利は主張しない人がいるとシメタと思う経営者が日本社会の勝ち組となりつつあり、立命館でも経営者は日本社会の伝統を捨てて、権利を主張しない構成員の権利は無視することを宣言

すると同時に、権利を主張する構成員を押しえつめることに膨大なエネルギーと資金を投入しているのが現状です。この現状では、立命館で働く者も日本社会の伝統的価値観を一旦放棄し、欧米の法治国家における市民に見ならって自分の権利を主張することが「立命館の民主主義」を蘇生させるのに不可欠のようです。その蘇生に失敗すれば、立命館学園は、働く者の大半が利用されるだけ利用されて捨てられる、おぞましい組織となるでしょう。

今回、基本的人権の侵害に対し、毅然と裁判所に判断を求めた若い同僚の勇気ある行為は、立命館の今後と私たちにとって、測りしれない意義を持っています。私たちがこの方を支援できるかどうかは、新しい「立命館の民主主義」が形成できるかどうかを左右すると言っても過言ではないかもしれません。

支援の方法：<http://ac-net.org/rtm-net/index.php?#shien>

## 8.5.2 「APUの教育と研究」の感想

-----  
【2】7月28日：組合・衣笠フォーラム・BKC月曜会共催：

「APUの教育と研究」の編集人の感想  
-----

(括弧内は、講演とは関係のないコメント。)

7月28日に組合・衣笠フォーラム・BKC月曜会の共催でAPU専任教員の方が話しをされました。学内のことを学外で語ることがAPUでは禁止されているも同然のように感じられましたので、具体的な内容は紹介できませんが、全体の印象だけ紹介いたします。

最初に、APUの構造的な面として、場所、文化、設備、教員等について触れられました。場所としては、別府は国際的にも国内的にもアクセスが不便であり、都会的要素・芸術文化・経済活動等がないので国際大学としての立地条件はとても悪いこと、図書館には研究活動を支える機能が想定されていないこと、等に触れられました。

研究や教育の実態の種々の具体的な話は紹介できませんが、APUでは、教員の研究活動は有害無益なもののみなされているようです。(今年から教員電話帳でAPU上級講師の居室が「執務室」となっていることが、それを傍証しています。)

教員側では、大学を批判する人もいなくなったが、義務を越えて大学に協力する人もいなくなったようです。義務以上の協力を教員に求めるには何らかの方法で「脅す」以外には手段がなくなっているのではないかと推測されます。

これでは、APUにとって本当の戦力となっている教員の大半は次の職を捜しているはず(\*)で、APUが大学としての機能を失うのは時間の問題かもしれない、そして大学としては機能していないことが白日の下に曝されるのも時間の問題かもしれない、と暗然となりました。

そうであっても、楽に卒業させてくれること以外に大学への関心がない大多数の日本人学生には余り問題にもならないかもしれません。しかし意欲のある国際学生の落胆と怒りは大きはずで、APUの「実態」は既に世界各地に広く伝えられているでしょう。美しい建物や催し物の映像を満載したパンフレットをどれほど大量に世界に流布させても、優秀な国際学生を集めることは極めて難しくなっていくのではないのでしょうか。

政府高官も含め、多くの人に夢をもたせているAPUを、本当にその夢に近づける努力をすることが重要で、そのためには、夢と実態の乖離を隠蔽することに費している膨大なエネルギーを、APUの理念の実現に少しでも回すことが何よりも重要なのではないかと思います。

APUという美しい箱を作ることは容易なことではなく経営者にしかできないことです。しかし、この箱の中に真のAPUを形成することは、息の長い困難な事業で、教育活動と研究活動の経験のない者が引き受ける種類のものではありません。餅は餅屋です。クリティカルな時が目前に迫っており、APUの箱を作った人達は、箱の中身を作れる教員集団に、一刻も早くバトンタッチしなければなりません。しかし、そのようなバトンタッチを指揮できそうもない立命館学園理事会の硬直化した現状こそ、APUの危機の真の原因ではないかと感じました。

-----  
(\*）参考：7月14日締切で少くとも13名のAPU教員募集がありました：

<http://ac-net.org/rtm/f/apu-kyouinboshuu.pdf>

会計学：若干名

開発経済：若干名

メディア論：1名

比較社会論：1名

開発社会学：1名

日本の文化・社会、歴史：若干名

アジア太平洋地域の伝統・宗教・文化・民族：1名

マネジメント・経営学：若干名

マーケティング、イノベーション&ニュービジネス：若干名

ツーリズム&ホスピタリティ：若干名

健康・環境・生命：若干名

国際戦略：1名

情報コミュニケーション技術（ICT）：若干名

任用期間の記述が不思議で、

(1) 5年間（「大学の教員等の任期に関する法律」に基づく任期制教員）

または

(2) 定年まで（教授 65 歳、助教授 60 歳）

または

(3) 1 年間（以降、双方の合意により 1 年間の任用期間で 2 回を上限に更新することがあり得る）

となっていて、いずれかは「任用決定通知時に連絡する」と書いています。

### 8.5.3 APU 校友会則

-----  
【3】（ブログ紹介）between apu & me: 2006.8.1 APU Alumni Association Highlights  
-----

立命館アジア太平洋大学校友会則 16 条

「Any revisions to or deletions from the Association Regulations will be carried out by the Board of Directors and reported at the Student & Alumni Association Assembly.」

（「会則の改訂や削除は、理事によって行われ、学生と卒業生年会で報告される。」）について、次のコメントがあります。

Translation: the AAA's committee can add, change or delete anything it wants from the regulations as long as it informs its members afterwards. Can somebody pick up my head please, it just fell off again. If democracy ever lived on Jumonjibaru, it died on July 16, 2006.

（素訳：翻訳すると「交友会理事は、会員に後で報告するのであれば、会則に何を付け加え、何を変更し、何を削除しても良い。」となる。（中略）十文字原に民主主義が生きていたことがかりにあったとしても 2006 年 7 月 16 日にそれは死んだ。）

### 8.5.4 研究費流用・立命館大 – 新聞記事

【4】

毎日新聞 2006 年 7 月 31 日 研究費流用：英国籍の男性助教授を懲戒処分 立命館大  
<http://www.mainichi-msn.co.jp/shakai/jiken/news/20060801k0000m040129000c.html>

立命館大は 31 日、研究費を留学生の生活費などに流用していた理工学部の英国籍の男性助教授（45）を停職 20 日の懲戒処分にしたと発表した。流用総額は 442 万円。

立命大によると、助教授は研究室の大学院生 6 人名義で架空のアルバイト費を請求し、01～04 年度に受給した文部科学省からの補助金約 299 万円と学内研究費約 143 万円を流用。バングラデシュなどからの留学生 8 人に渡航費、生活費などとして 1 人 3 万～200 万円を渡した。助教授自身も別に約 80 万円を抛出した。既に卒業した留学

生 2 人からは約 5 0 万円が助教授に返還されたという。立命大は助教授に流用分の返還を求め、補助金を文科省に返還する。

問題を受け、立命大は研究費適正執行監査委員会を設置する。川村貞夫副学長は会見で「社会からの期待と信頼を踏みにじるもの。大学として十分反省している」と陳謝した。【中野彩子】

朝日新聞 2006 年 07 月 31 日

研究費流用 4 4 0 万円、助教授を懲戒処分 立命館大

<http://www.asahi.com/kansai/news/OSK200607310196.html>

抜書

『同助教授は「経済的に困窮している留学生をなんとかしてあげたかった。全額を返済したい」と話しているという。』

京都新聞 2006 年 7 月 31 日

停職 20 日の懲戒処分と発表 立命館大教員、研究費流用問題

<http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20060731-00000052-kyt-l26>

抜書

『川村副総長は「優秀な留学生を呼びたいが経済的に苦しいので助けたのだろう。大学として十分反省し、研究費の不正使用を防止する取り組みに全力を尽くす」と話した。』

【4-1】2006 年 7 月 31 日 立命館大学 **Headline News**

研究費の目的外使用にかかわる調査結果と再発防止に向けた取り組みについて

<http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/koho/headline/info/2006/08/kenkyuhi.htm>

## 8.7

-----  
【1】A P U をより良くしていくためにも（元 A P U 教員）

【2】要望書の賛同者 291 名に

【2-1】要 望 書 【冊子編集者注】この項省略。

【3】公示：衣笠キャンパス労働者代表の立候補者について

【3-1】「過半数代表者」に立候した方の感想より  
-----

◇◇ 元 A P U 教員の方が、A P U 常勤講師の地位保全仮処分裁判についてのネット署名でメッセージ【1】を寄せられましたが、そのことで A P U から、その方が専任として現在教えておられる大学に「問い合わせ」があったそうで、その大学では A P U の非常識さが話題となり、夏休み中にもかかわらず半日で、所属学部の学部長や学科長を含む 6 人から署名が集まったそうです。今後さらに賛同者が集まるようです。「A P U の常識

は世間の非常識」を例証する事件ですが、APUは立命館理事会の指令通り動いている以上、これは、理事会の常識が世間の非常識、という立命の危機的状況の深刻さを改めて認識させる事件です。

◇◇ 5月16日に要望書【2-1】を178名の連署を付し理事長および全理事に送付(\*1)しましたが、呼掛け人の面会申入れは拒まれ、直後に今年も昨年同様の「一時金カット」方針が全学に示されました。(\*1)<http://ac-net.org/rtm/a/bunsho/95>

7月19日の「業務協議会」直前には、249名の連署を付し、再度理事長および全理事に要望書を再度送付しました(\*2)が「皆さんのためを思って断腸の思いで一時金をカットしているのです」という回答でした。その後、短期間に連署者が増え、現在、291名となりました【2】。(\*2)<http://ac-net.org/rtm/No/91>

理事長および理事会が、要望書【2-1】の内容を全否定する明確な意思表示を度々されている状況を考えると、私見ですが、この要望書への署名運動は、すでに実質的に「理事長不信任」署名運動に変化し始めているように思います。わたしたちが要望書に表明した危惧を、理事長も他の理事も理解していただけないのですから、今後は、立命館の経営に責任ある人達への「不信任」の意思表示として要望書【2-1】に連署され、メッセージを付してその意思を明確にされますことを、呼掛け人の一人として、個人的に、呼びかけたく思います。このような呼掛けを始めなければならない状況にあることは、本当に残念です。

◇◇ 労働者の過半数代表者の選挙の立候補者が衣笠キャンパス3名があったことが公示されました【3】。立候補した方の一人が選挙の方法についていくつか疑義を述べておられます【3-1】。有権者名簿の作成と吟味は、公正な選挙には不可欠な作業のように思いますし、全教職員投票――従来の「立命館の民主主義」が、なぜか、使わなかった方法――の「準備」ともなります。

### 8.7.1 迅速で公正な地位保全仮処分命令を求めるネット署名より

-----  
【1】迅速で公正な地位保全仮処分命令を求めるネット署名より転載

[26] 2006-06-29 17:52:39

APUをより良くしていくためにも (山口県・元APU教員)

<http://university.sub.jp/apu/saiban/index.php?job=kobetsuhyouji&aux=31>  
-----

「現在、APUが導入している嘱託・上級講師制度は、教員を酷使した挙げ句に使い捨てにするものであり、人件費節約のために、最良の策として導入されたものと思われませんが、これは長い目で見て、語学教育を売りとしているAPUのためになるものではありません。また、経験豊かな常勤講師を雇用止めにするのは、APUの教育の質の低下を招くのみならず、APUの語学プログラムを基礎から立ち上げた功労者に対する侮

辱以外の何ものでもありません。

新校舎を建設し、マスメディアを通して派手にバイリンガル教育を宣伝しておきながら、常勤講師に代えて経験、学識とも低い、より安価な使い捨て教員を雇い入れるのが大学の方針とすれば、それは、耐震強度偽造マンションと何ら変わりはありません。見てくれはよくても、肝心の鉄骨が入っていないのですから。

大学は利潤のみを追求する機関なのでしょうか？自分たちがやっていることが、立命館学園の将来にとってどのような影響をもたらすのか、もう一度きちんと考え直すべきでしょう。それでも大学側は利潤追求を第一に考えるというのであれば、せめて、お客様である学生に対して、きちんとした「商品」である教育を施すべきです。大学側は、経験、学識とも未熟な教員は、「教育力」のある教員が指導するから心配ない、と言っていますが、これは言い換えるならば、研修医だらけの病院と同じです。いくらいい医者も指導者がいる、といっても、執刀するのは研修医です。こんな病院に、患者は安心して命を預けはしないでしょう。

今回、辞めさせられた常勤講師の皆様は、皆、学生思いの、とても教育、研究熱心な方々ばかりです。こういう、大学にとって宝とも言える人が、何故明日の生活の糧にも困らなければならないのか、理解に苦しみます。人を大切に出来ないような教育機関は、人から見捨てられます。」

## 8.7.2 要望書の賛同者 291 名に

-----  
【2】(転送) 要望書の賛同者 291 名に

From: Hiroshi OGASAWARA

Date: Sat, 05 Aug 2006  
-----

――転載始――

対理事会要望書に賛同して下さった 291 名の方々へ：

呼びかけ人：赤堀次郎、荒井正治、小野文一郎、小笠原宏、坂根政男、  
里見潤、杉本末雄、高山茂、辻下徹、中島淳、吉田真（以上理工教員）  
小川均、島川博光、樋口宜男（以上情報理工学部教員）、  
佐藤卓利、田中宏、藤岡惇（以上経済学部教員）、  
三浦正行（経営学部教員）、小堀眞裕（法学部教員）、  
朝尾幸次郎（文学部教員）、山下高行（産業社会学部教員）、  
勝村 誠（政策科学部教員）、小林 誠（国際関係学部）、  
松田全功（中高深草教員）、杉浦真理、玉野典明（中高宇治教員）  
（文責：小笠原）

立命教職員に対してであれば、ご自由にご転送下さい。

#### 1. はじめに

業協前に 252 名であった賛同者が、業協後 291 名に増えました。

新しく中高からも呼びかけ人が加わり、賛同比率は、BKC 大学専任教員では 54%、BKC・衣笠の学部専任教員では 40% に達しています。

夏休みに入り、中・高・大学教員の方々は前期試験の採点や入試業務・研究などで、また、大学職員の方々は再度の部課再編や人事異動で、大変お忙しいかと思いますが、夏季一斉休暇が開ける頃までに、賛同者数をもう一伸びさせて理事会に三度提出することは、非常に大きなインパクトとなると確信しています。

もし、ご賛同を頂けそうな方がいらっしゃったら、ogasawar@se.ritsumei.ac.jp に下記の内容をメールしていただけるようお願いできませんか？

メールタイトル：賛同

(1) 職種 教員・職員・退職者 (2) 所属 (3) ご氏名 (4) メールアドレス (5) メッセージ (もしあれば；賛同者全員にお知らせします)

賛同のメールを頂けた場合、賛同者数の推移やメッセージの紹介、関連の情報をメールで小笠原からお知らせします。

\*\*\* 注意：氏名公表のポリシー \*\*\*

教員の方々の氏名は、要望書に記し理事長と理事会メンバーに提出いたします。

職員の方々の氏名は、絶対的多数に集まるまでは、公表しませんし、要望書にも記載しません。絶対的多数に達したと判断される場合、氏名公表の可否について、職員お一人お一人にお伺いするつもりです。

#### 2. さらに新しい呼びかけ人と賛同者内訳

中高宇治教員の北尾 悟先生が、新しい呼びかけ人として加わって下さいました。

賛同者 291 名の内訳は、以下の通りです：

退職者 3 理工 83 情報 44 経済 24 経営 22 法 24 産 32 文 10 国 5 政 5 法研 5 職員 29 独院 1

#### 3. 要望書と賛同呼びかけ文を update しました。

(ユーザー名: rits, パスワード: yobosho)：

[http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060805\\_yobosho\\_V4.doc](http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060805_yobosho_V4.doc)

(ユーザー名: rits, パスワード: yobosho)：

[http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060805\\_shomei\\_boshu.doc](http://www.ritsumei.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060805_shomei_boshu.doc)

名前が漏れている方にお気づきでしたら、小笠原までお知らせ下さい。また、まだ賛同の意志表明がない方々に、お声かけをして頂けると幸いです。

#### 4. メッセージを紹介します

(既に賛同下さっている方々もお声をお寄せ下さい)：

-----  
立命館上層部の現状を憂えています。

立命館大学が表面だけでなく本質的な部分において社会的評価を得られんことを願  
い、口先だけでない民主主義を実践するために連帯したいと思います。

当方、学部所属がないため学内の様子が非常にわかりにくく、皆さんが果敢に運動  
されていることに対しても、応答が大変遅くなってしまいました。どうぞ、いろいろ伝  
え、教えてください。

-----  
5. 組合情報など (略)

5.1. 総長選挙のとりくみ

(ユーザー名: rits, パスワード: kumiai)

<http://www.ritsumeai.ac.jp/se/~ogasawar/kumiai/unionNo77.pdf>

<http://www.ritsumeai.ac.jp/se/~ogasawar/kumiai/unionNoGG.pdf>

<http://www.ritsumeai.ac.jp/se/~ogasawar/kumiai/unionNoGG2.pdf>

5.2. 先の業務協議会をほぼ完全に再生

(ユーザー名: rits, パスワード: kumiai)

<http://www.ritsumeai.ac.jp/se/~ogasawar/kumiai/unionNo80.pdf>

5.3. 一時金カットの根拠のなさ

(ユーザー名: rits, パスワード: kumiai)

<http://www.ritsumeai.ac.jp/se/~ogasawar/kumiai/unionNo64.pdf>

<http://www.ritsumeai.ac.jp/se/~ogasawar/kumiai/unionNo53.pdf>

5.4. その他, 組合発行物一覧メニュー

(ユーザー名: rits, パスワード: kumiai)

<http://www.ritsumeai.ac.jp/se/~ogasawar/kumiai/menu.htm>

5.5. 理事会と学生の対立

7月22日京都新聞

<http://www.kyoto-np.co.jp/article.php?mid=P2006072200047&genre=G1&area=K10>

学友会

[http://blog.drecom.jp/gakuyukai\\_rits/archive/36](http://blog.drecom.jp/gakuyukai_rits/archive/36)

理事会

[http://blog.drecom.jp/gakuyukai\\_rits/archive/37](http://blog.drecom.jp/gakuyukai_rits/archive/37)

7月上旬, 公式の場で, 「中期計画起草委員の1人から, 質問した学生に 対して,  
「あほ」「ばか」などの暴言が数度にわたって浴びせられた」

[http://blog.drecom.jp/gakuyukai\\_rits/archive/23](http://blog.drecom.jp/gakuyukai_rits/archive/23)

### 8.7.3 公示：衣笠キャンパス労働者代表の立候補者について

-----  
【3】 公示：衣笠キャンパス労働者代表の立候補者について  
-----

公 示

2006年7月28日

立命館大学衣笠キャンパス

労働者代表選出選挙管理委員会

立命館大学衣笠キャンパス労働者代表の立候補者について

本年7月21日公示の立命館大学衣笠キャンパスにおける労働基準法及び育児・介護休業法等関連法規に基づく労働者の過半数代表者選出選挙において、下記の通り労働者代表の立候補がありましたので、ここに公示します。

記

1. 立命館大学衣笠キャンパスにおける労働者代表立候補者

堀 雅晴（法学部）

遠藤 礼子（文学部）

松井 かおり（法学部事務室）

2. 立命館大学衣笠キャンパスにおける投票方法

（1）投票

9月26日（火）から10月6日（金）午後5時まで

（2）投票方法 選挙区毎に実施する。

・ [学部所属の専任選挙区]

選挙区集会等で実施する。

・ [職員（専任・契約・アルバイトを含む）選挙区]

職員選挙区は投票用紙を手交し、指定投票箱へ投入する。

・ [上記以外に所属する労働者選挙区]

投票会場（調整中）にて、所定の時間までに実施する。

以上

#### 8.7.4 「過半数代表者」に立候した方の感想

-----  
【3-1】(転載) 衣笠キャンパスでの「過半数代表者」に立候した方の感想  
-----

「立候補したものの、よくわからないことが、さしあたり次の3点あります。(そもそもRU選管はこうした事柄を有権者や候補者に予め連絡しておくべき事柄でしょうに、大変自らの権威をみすみす落とすことをされていると思っています。)

まず選管は、有権者名簿の整理をして、有権者に縦覧させる必要があります。有権者に、もれがないのかどうかを確認させる必要があります。

次にその結果、確定した名簿にもとづき、有権者に、投票券等で、選挙の実施の日時と投票方法、そして肝心の過半数代表の選出にふさわしい「確定方法」、開票の日時と場所、立会人の公募等、を周知させ、異議の受付をする必要があります。

あわせて選挙の活動の方法/期間/選挙広報/立ち会い演説会・討論会の実施等の便宜を通じて、有権者の候補者選択への環境づくりを行う必要があります。」

setcountersection10 section 公正な地位保全仮処分命令を求める署名運動- 組合への要請など

「立命館アジア太平洋大学の常勤講師「雇い止め」事件の迅速で公正な地位保全仮処分命令を求める署名運動」は、8月11日現在、ネットでは277名、紙媒体では890名と59団体からの署名が集まっていますが、学園内部では支援運動は余り活発ではありません。( <http://university.sub.jp/apu/saiban/> )

これは、ある意味では自然なことです。組織の構成員にとって、組織と自分との境界はそれほど明確ではなく、場合によっては組織を自分と同じくらい大事に感じるものです。組織の発展は自分の誇りになります。それは自然な思いであるだけに、自分の属する組織に対する異議申立ては、自分への異議申立てのように不快に感じるのも自然です。たとえば、その異議申立てが、かなり妥当なものであり、しかも、同じ組織の一員からのものであっても、やはり不快に思う人が多いでしょう。

しかし組織が独自の意思を持つようになり、構成員を道具として利用する以外には構成員に関心をもたなくなり始めるときは、組織と自分を同一視する自然な思いは、不合理で危険なものとなってきます。組織と自分を同一視していると、構成員の道具化を推進する役割を演じ、自分自身を組織の道具とすることを自分自身が推進することになります。

巨大な組織が独自の意思を持ち制御不能になり始めるときは、面識のない同僚同志の連帯という、いわば「不自然な」連帯が、重要な意味を持ってきます。顔が見える日常の身近な連帯は、組織の歯車に組みこまれているために、自由な動きがほとんどできないからです。

立命館学園は巨大化し、構成員が組織のルールを通して制御ができないようなような意思決定構造が出てしまいました。その中で、構成員は急速に道具化されつつありま

す。顔を知らない構成員の間に、同じ組織に属するという事だけを通して、ゆるい浅い連帯が形成されれば、慣性が大きい現在の立命館の流れの方向を変えるきっかけとなるのではないかと、という小さな希望を感じています。

A P Uの立ち上げという困難な時期が終った途端に、それを担ってきた教員の大半を雇止めにした今回の人事方針は、まさに、教員を道具としかみなさない教学政策の開始を告げるものですが、それは同時に、そのような教学政策と不可分な没落への行進の開始を告げるものです。この岐路を認識される教員の方々は、巨大な立命館と一人で対峙している若い教員と、たとえ何の個人的な関係がないとしても、同じ学園で教えてきた縁を重んじ、支援を考えていただきたく思います。

そういう思いの教員有志が、本日、立命館学園の教職員組合連合に、支援を要請しました【1】。学内で、法人に対抗できる規模と法的手段をもつ唯一の組織である教職員組合が、学園内の広い意味の連帯にも取り組まれることを願っています。

-----  
【1】立命館教員ネットから立命館学園教職員組合連合への要請

<http://ac-net.org/rtm-net/file/1001>

-----  
A P U常勤講師を支援する立命館教員ネットから、立命館教職員組合連合に、以下の要請書を送付しました。この場をかりて、組合員の皆様にも直接、組合が組織として支援の姿勢を明確にするよう要請いたします。(立命館教員ネット参加者より)

-----  
From: 立命館教員ネット

To: 立命館学園教職員組合連合

Subject: 公開要請書

Date: Fri, 11 Aug 2006 12:21:59 +0900

平成 18 年 8 月 11 日

立命館学園教職員組合連合執行委員長 木田 融男 殿

A P U常勤講師を支援する立命館教員ネットワーク

<http://ac-net.org/rtm-net>

公開要請書

今年3月末に雇止めとなったA P U日本語常勤講師が、5月に、大分地裁に地位保全仮処分の申立をされました。公開されている諸文書や諸証言から、この申立は正当なものであると判断した立命館大学および立命館アジア太平洋大学の教員有志が、キャンパスや学部を越えて連絡をとりあって支援活動に取り組んでいましたが、7月12日に有志19名(現在22名)は、立命館学園の全教員に対し「A P U常勤講師を支援する立命館教員ネットワーク」(以下、立命館教員ネット)への参加を呼びかけるとともに、立命

館の種々の支援を呼び掛けました。

出来るだけ早い段階に和解を実現し、当該常勤講師が大学教員として充実した教育・研究生活を再開できることが何よりも重要である、と私たちは考えております。そのためには、立命館の理事の方々の多くが、この事件の真相を知り、立命館学園とご自身の名誉とのために、和解に向けて努力されるようになることが不可欠です。

私たちは、理事会（および各理事）に、事件の基本情報および和解の重要性を直接に伝える予定ですが、理事会と種々の交渉の場を持っておられる貴組合にも、ぜひ、この裁判を以下の点で支援することを検討いただきたく、お願い申し上げます。

(1) 問題の広報。

裁判が行われていることと、それにはどのような背景があるか、公開されている情報だけでも組合員に伝えていただきたい。

(2) 組合員毎の判断で支援するよう呼びかけ。

事件の詳細を知れば個人的に支援したいと考える組合員も多いと思いますので、たとえ組合として支援するかどうか決断しておられないとしても、支援運動が行われていることを組合員に伝えていただきたい。特に、大分地裁への署名運動(\*1)と、裁判支援カンパ運動(\*2)の存在を周知していただきたい。また、われわれ立命館教員ネットが行っている、当該常勤講師の生活支援のカンパ運動(\*3)についても伝えていただきたい。

(\*1) <http://university.sub.jp/apu/saiban/>

(\*2) 郵便振替 口座記号番号：01750-5-75138

加入者名：大分地域労働組合 APU分会

(\*3) 滋賀銀行 南草津駅前支店 普通預金口座 633143

加入者名：立命館教員ネット

(3) 組合として独自に調査。

組合としての情報網を用いて独自に調査し、組合として吟味し、少なくとも組合員には判断を伝えていただきたい。

(4) 組合として支援。

(3)の結果、法人側に非があると組合として判断されましたら、積極的に支援する決断をされますよう切望します。今回の問題は、専任教職員を構成員とする貴組合連合の課題ではないとお考えかもしれませんが、今回の事件が放置されれば、専任・非専任を問わず全教職員の最も基本的な権利が立命館学園全体で弱体化する懸念があります。どうぞ、組合の原点に戻って本格的な支援を決断をされることを願っております。

(5) 理事会へ和解を働きかける。

(3)の調査結果に基づき、この裁判で争うことが立命館にとって有害無益であると理事会を説得していただきたい。万が一、雇用継続が可能であると説明した人達を処分するような「似而非解決」を理事会が提示するような場合には、組合連合の存亡をかけて、真の解決が得られるまで最後まで戦っていただきたく思います。

貴組合連合も、支援に向けた諸準備を水面下で進めておられることは存じますが、支持の姿勢を組織として一刻も早く具体化され、立命館学園という巨大な組織と対峙している当該常勤講師の支援に取り組まれますことを願っております。

( 連絡先：admin@rtm-net.ac-net.org )

## 8.22

-----  
【1】(APU常勤講師雇止事件) 市民による支援の会の結成 8/24

【2】(お便り紹介) APUの教員公募の現状

【3】中央教育審議会大学分科会 5/22 でのAPU学長への質疑応答  
-----

◇◇野路便り (06-08-05 Sat) で紹介したAPUでの教員公募の他に語学教員も多数公募されているというお便りを頂きましたのでご紹介します【2】。

APUは、今年度から学生定員を5割増としたので、4年後には学生が2000名増えることとなります。「APUニュー・チャレンジ全学検討委員会答申」(2004年10月)では予算定員増1600名(学則収容定員増が1440名)に対し教員増20名となっています。実際の予算定員増は2000名となったので、単純に計算すると、教員増は25名となりますが、初年度に全員募集することはないので、4年に分割すれば毎年6-7名です。初年度で多目にとるとしても10名程度ではないかと思えます。今回の30名を越える教員募集は、APUからの教員流出の急増の影響と推測されます。

もっとも「25名増」といっても専任教員数に換算した数ですので、全員を非正規雇用とすると実際には4年間で75名増となるかもしれません。それでも単年度で30名の募集は多いようです。

なお、「APUデータ」(\*)によると、2005年4月の時点で、教員数は111で、その内常勤講師数は40。この他に客員教員数50となっています。また契約職員49名、正規職員79名となっています。(\*)

<http://www.apu.ac.jp/home/modules/keytopics/index.php?id=200>

◇◇APU学長のカセム先生が、今年の5月に中央教育審議会の大学分科会で意見発表をされました。発表時のOHPも公開されていると同時に、質疑応答の概要が公開されています【3】。

『今の説明では「立派な畑をこのようにつくる」という説明はあったが、具体的にどのような作物を育てるかについての説明はあまり明確ではなかったように思う。』

『優秀な人材が集まるのは奨学金等の諸条件が良いためであるという側面もある。今後の財政状況の如何によっては、大学にとって厳しい状況になるのではないか。』

『APUを作ることで、立命館大学にはどのような影響があり、どのように変わって

いったのか。また、APUのような拠点となる大学をつくることが、日本の高等教育の国際化について持つ意味は何か。』

など、誰でも感じる率直な懸念や疑義に対し、APUの具体的努力や諸苦勞を率直に雄弁に回答されていますが、解決に至る見通しのある現実的施策というよりは希望的観測に近くものも多く、懸念は解消されるというよりは、深まったように感じました。

なお、「APUでは何を質問しても、職員が教員と同じように、的確に答える」という最後のコメントは、誇るべきことと思います。しかし、これまで野路便りで紹介してきた諸情報からすると、APUでは、教学も含めて、幹部職員が全権限を掌握していると推測されるので、その当然の帰結ではないかと思ってしまう、単純には喜ばませんでした。

カセム先生が言及したアマルティア・センは、昨年10月27日にAPUで開催された「ノーベル賞受賞者シンポジウム」（立命館アジア太平洋研究センター（RCAPS）主催）に参加し「Against Injustice」（不正義に抗して）という基調講演をしました。講演紹介のページ(\*)には講演タイトルは記されていませんが「民主的権利の剥奪によっても人間の潜在能力は奪われ得るのです」という言葉を紹介されています。現在の立命館が陥っている／陥ろうとしている病態の本質を照らし出すメッセージです。APUで「ヒューマンケイパビリティ」を高めるには、なによりもまず、APUの構成員に最低限の民主的権利を与えることが先決問題である、というのが、アマルティア・センのメッセージの自明な帰結となります。

(\*)<http://www.apu.ac.jp/home/modules/news/article.php?storyid=247>

### 8.22.1 常勤講師雇止 – 市民による支援する会の結成総会

-----  
【1】（APU常勤講師雇止事件）市民による支援する会の結成総会 8/24  
-----

詳細：<http://university.sub.jp/apu/saiban/siensurukai01.htm>

ビラ：[http://university.sub.jp/apu/saiban/apu\\_syuukai060827.pdf](http://university.sub.jp/apu/saiban/apu_syuukai060827.pdf)

「APU常勤講師の裁判闘争を支援し、職場復帰を勝ち取る会」結成総会

1、とき 2006年8月24日（木） 18：30～（20：00 予定）

2、ところ 別府市 中央公民館 第1研究室

### 8.22.2 APUの教員公募の現状

-----  
【2】（お便り紹介）APUの教員公募の現状

-----

8月5日の野路便りで、7月14日締め切りのAPUの公募（任期の記述が不思議）が、少なくとも13名出ていることが紹介されていました。13名というのは「若干名」を1名と見た時の話ですが、2名だとすると合計21名になります。APUは、終身雇用の教員を採用する気はほとんどないと思われるので、5年か1年の任期のどちらかということになります。終身雇用（「定年まで」）の記述は完全に餌で、それを書かなければ人が集まらないだろうと思われるので、人寄せのために書いてあるだけだと思います。この「任期3種類のうちのどれになるかは任用決定通知時に知らせる」方式の公募は昨年くらいから始まった、と記憶しています。こんな公募で本当によい人材が集まると思っているのか、不思議でなりません。

上の公募に加えて、言語教員についても9月30日締め切りで以下の公募が出ています。

任期制教員（任期5年、英語助教授）：1名

英語上級講師：若干名

英語嘱託講師：数名

日本語上級講師：若干名

日本語嘱託講師：数名

スペイン語嘱託講師：若干名

さらに、2006年度後期からの日本語の非常勤講師を若干名募集（7月31日締め切り）していましたが、実際には5名も採用することになっています。後期の日本語関係の時間割に約60コマの空白（担当者が未定の授業）があり、それを埋めるために少なくとも5名の非常勤講師を採用する予定のようです。

そもそもAPUには非常勤講師以外の教員は百数十名しかいないので（06年度の2学部所属教員は98名、言語インスティテュート所属教員が12名で、計110名です。これに大学院だけ担当する教員が加わります。）、これらの公募は尋常ではない人数であると思います。

今の状況が続けば、毎年このような規模の公募が出続けることになるだろうと思います。新設大学でもないのに毎年大人数の公募を出している大学に対しては、それだけでも何か問題のある大学ではないかと警戒し、応募するのを躊躇う、というのが教員としては極普通の反応だと思われます。

### 8.22.3 中教審大学分科会でのAPU学長への質疑応答

【3】中央教育審議会 大学分科会（2006.5.22）議事録・配付資料

議題(1) 我が国の大学の競争力強化と国際展開について

【意見発表】Monte CASSIM氏（立命館アジア太平洋大学長）

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/001/06060730.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/001/06060730.htm)

-----  
発表時のOHP：

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/001/06060730/002.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/001/06060730/002.pdf)  
( <http://ac-net.org/rtm-net/f/06522-cassim.pdf> )

発表の後の質疑より：

意見1：例えば、我々が畑をつくる際には、まずどのような作物を育てるかについて具体的に考えるが、今の説明では「立派な畑をこのようにつくる」という説明はあったが、具体的にどのような作物を育てるかについての説明はあまり明確ではなかったように思う。どのような作物を育てるかという目的があり、その上でどのような学生を育てたいかという目標があり、そのために、このような手立てをとっているという説明だったが、逆に立派な畑をつくれれば、良い作物が自然と育つという考え方もある。APUの場合どちらか。

回答：我々はアマルティア・センの「ヒューマン・ケーパビリティ」の考え方を基本に置き、人間が持っている潜在的な能力をどのように高めれば良いかを目的にしている。具体的には、現在約40社と「グローバル人材育成プログラム」を立ち上げて出資を要請してもらっている。このプログラムを通じて「学部卒業段階で教養と技術の両方を備えた人材をそれぞれの分野で輩出する」ことを目標としている。企業とのグローバル人材育成プログラムでは、どのプログラムでも、基礎教養の部分と自分が取り組むべき範囲を示す部分、高度な仕事ができるように創造性を活用する部分の3つの段階に分けて実施している。

意見2：日本でもある程度の投資をすれば、かなり具体的な改革ができることを実感した。教職員の方が効率的に動き、大学自体の主体性が強いことの他に、学生に比較的高額の奨学金を支給している点が注目される。日本の大学の国際化には、相当な資金が必要であるが、それに大学の主体性が加われば、優れた教育ができるのではないか。

授業も英語で行い、全体の4分の1から3分の1は、世界に通用するほど優秀な学生であると感じた。しかし、その一方で、優秀な人材が集まるのは奨学金等の諸条件が良いためであるという側面もある。今後の財政状況の如何によっては、大学にとって厳しい状況になるのではないか。今後、奨学金についてはどのように考えているのか。また、日本人と外国人と一緒に学ぶことが理念であったが、必ずしもそれが実現していないのではないか。やはり英語で授業を行い、一定の成績を収めるというのは、学部段階ではかなり難しいのではないか。今後、このような状況をどのように解決していくのか。さらに、学生間の成績にばらつきがある。学生の中に多様性があるが、それ故、どのような苦労があるか。

回答：奨学金の問題は大きな課題である。この奨学金制度を立命館が負担したまま続けていくことは困難であり、最初の10年間位が猶予期間であると考えている。我々の教育のユニークさを活用して、資金を獲得しなければならないと考えており、グローバル人材育成プログラムが1つの試みである。現行の奨学金制度が存続しているうちに、新しいシステムを構築する可能性を検討している。

優秀な外国人留学生を呼び、日本人学生を元気づけるという発想はある程度成功したと考える。その学生が社会に出ることで、グローバル人材育成プログラムの企業の応援も集まっている。また、海外の政府機関等が自国の留学生に対して奨学金を出し始めている。以前、サウジアラビアを訪問した際、新しい国際大学をつくる動きがあり、「あなた方は何ができるか」と問われた。そこで、「『我々の大学の使命は、日本の近代化とともに大衆の人材を養成すること』である。あなた方の場合は、石油が枯渇したときには人材に投資すべきだ。」と言ったところ、共同のパートナーになってくれた。日本の大学は、基本的に功利主義ではない。その功利主義ではないところを上手に国際社会の発展に結びつければ、米、英、豪の大学と比べ、特色がはっきりした国際大学像を出せるのではないか。

財政構造については、奨学金は現在年間約 14 億円を執行しており、より一層の多様化のためには、その規模を拡大させる必要がある。そのため、今でも日本人学生と外国人学生を一緒にさせるための教室外での活動として、寮の建設や各国や地域の言語や文化を学ぶセミナー等を正課外活動等として行っている。

しかし、最も困難なのは、日本人学生の英語能力を如何に向上させるかということである。そのため、現在、言語改革を行っている。これまでの日本の大学は、格調高いシェークスピアの文学やワーズワースの詩を理解できる学生を育てる工夫をしてきたが、そのような人材は必要としていない。TOEIC や TOEFL のスコアを上げることを必要としている。しかし、現在のような転換期には、学生は両方の観点から評価され、板挟みになっている感じがする。言語政策については、特に日本人学生の英語能力に力を入れるべきである。多様性の中で、ばらつきがあるということはある意味当然である。私立大学は国立大学とは違い、様々な人材養成の使命があるため、多様であって然るべきである。私のゼミでも、成績の良い学生、良くない学生を混ぜて構成している。レベルに応じた教育も必要であるが、時には異質なもの同士が一緒になるような場をつくらないと、創造性が出てこないのではないか。

意見 3：国際的な大学をつくるということと日本の高等教育を国際化するというにはどのような関係があるのか。日本各地にいわば点としての国際大学が存在するが、財政的にも厳しく、なかなか日本全国に広がらない。日本の大学の国際化という場合に、点ではなく面、つまり大学全体の国際化が進まない限り、拠点になるような大学を作っても、それだけでは状況が変わらないのではないか。一体どうすれば、拠点としてつくった大学が、他の大学に影響を及ぼし得るのか。政策的には、そのことが重要なポイントではないか。APU を作ることで、立命館大学にはどのような影響があり、どのように変わっていったのか。また、APU のような拠点となる大学をつくることで、日本の高等教育の国際化について持つ意味は何か。

回答：APU が成功している要因は 3 つある。それは、(1) 立命館がリスクを背負いながら、設立を決心したこと、(2) 県や市が大学の創設経費の約半分を出資した公設民営型の大学であること、(3) 企業からも協力が得られたことである。今後、(1) については、立命館の代わりとなるような高等教育の国際化のためのファンドの設立を検討している。(2) については、日本各地に国際大学を設置できるように社会インフラ整備を考えなければ

ばならない。公立大学の全てとは言わないまでも、3県に1校程度設置できないかと考えている。(3)については、奨学金について、なるべく財政的に自立してやっていくことが必要ではないか。今回のニューチャレンジ計画でも、学部をつくらずに様々な工夫を行ったのは、限られた資源の範囲内でどうすれば良いかの知恵を絞った結果である。これまで、日本の大学はそのような知恵の絞り方をしてこなかったのではないか。多くの場合は、管理運営部門があまり機能していないからであり、うまく機能させるには、教職員の協力が不可欠である。

日本の大学の国際化に関連して、たとえばスリランカでは、国が学費を支払い毎年6,000人をオーストラリアに派遣している。国内で国際的な教育のニーズは高まっている一方で、日本は視野に入っていない。それは、日本は教育コストが高いというイメージがあるからである。しかし、実際に計算してみると、イギリスの大学の学費は日本の1.5倍高く、アメリカの私立大学の学費は3倍高い。これらに比べれば、日本の私立大学は国際競争力があるはずである。では、なぜ国際競争力が低いのか。それには2つの原因があると考えられる。1つは、日本語という言語の障壁である。日本語は外国人にとって学ぶのが難しく、国際言語を日本の中に導入した方が簡単である。もう1つは、PR不足である。技術大国日本で学ぶ魅力はあるにもかかわらず、PRが足りないように感じる。英豪、ニュージーランドは国策として、留学生の受入れを推進している。留学生の確保のためにも、我々は国と一緒に施策を進めていきたいと考えている。日本には、国際的な市場で競争できるだけの高等教育があるということに対してもっと自信を持つべきである。日本はあまり自信を失わずに、日本の強みを伝えるために、どうすれば良いかを考えなければならない。そして、その心がけが、日本で国際大学をつくること以上に、日本の高等教育の国際化に貢献すると考える。

現在、九州大学が中心となり「アジア学長会議」を開催している。その目標は3つある。1つ目は、日本の高等教育をより知ってもらうために、大学レベルで何ができるかについて、例えば『ネイチャー』等の有名研究発表誌のようなものを自発的に出版し、リサーチプラットフォームやインフラを共同でつくることである。2つ目が、相互の大学で認証することである。設置認可とともに、それを証明する文書を多言語で作成し、配付すべきである。現在は、そうした文書が無いため、海外の大学との連携を進める上で困ることがある。3つ目が、お互いのプロフェッショナルな資格を認め合うということである。それにより、格調高い人材交流が活発になるのではないか。宣伝のインフラづくりとともに学術的なインフラづくりが必要である。

意見4：APUが他の大学と根本的に違う点は、教職員が一体になっているということである。非常にアイデンティティーが高い。何を質問しても、職員が教員と同じように、的確に答えることができる。このような大学は、日本にはまだ少なく、学ぶべき点が多々ある。

## 8.24

- 
- 【1】地位保全等仮処分命令申立事件審尋内容要約
  - 【2】A P Uの健全な発展をねがう市民集会 8.27 (日) 13:30
  - 【3】衣笠キャンパス労働者代表候補者から選管への問合 (8/7)
  - 【3-1】選管からの回答 8/10
  - 【4】ゼネラルユニオン立命支部ブログ (8/21) : 従業員代表選挙のこと
- 

◇◇ A P U常勤講師の地位保全仮処分申立事件の審尋はすでに3回行なわれ、次回は9月28日となっています【1】。今週日曜日(8月27日)に大分市で支援の市民集会が開催されます【2】。

立命館教員ネット (<http://ac-net.org/rtm-net/>) が行っている支援カンパは8万円となり目標の6.6%になりました。一口1千円から受けつけております。振込先:

滋賀銀行 南草津駅前支店 (店番214)

普通預金口座 633143 加入者名: 立命館教員ネット

大学教員は集団を成すことを本能的に厭う種族と思うのですが、それを逆手にとられて安価に酷使される動きが広がり始めています。残念なことに、その動きを駆動しているのが、私たちが働く立命館の「大胆な」人事政策にほかなりません。この歴史的「意義」を持つ人事政策の犠牲となりかけている方をカンパという実質的方法で支援することは、徒党を成さないドライな連携であり、しかも教育や研究の時間をとられないもので、大学教員向きのものではないでしょうか。

こういう合理的で軽い連携を通し、大学教員の分断化を静かに着実に退け、大学教員が活動する場の劣化を防ぐことは、次世代の優秀な人達が大学教員という職種を選ぶことを促進するもので、それは、日本の学問を進歩させ、日本の高等教育の質を高めるのに最も効果的ある努力の一つですので、大学教員の保身的な利己的な動きというよりは、大学教員の使命の一つであり義務のように思います。もっとも、このことは、社会的意義ある職種のいずれについても言えることです。

そういう連携の実験としても、ぜひ、支援をご検討ください。

◇◇ 野路便り (06-07-24 Mon <http://ac-net.org/rtm/No/101>、06-08-07 Mon <http://ac-net.org/rtm/No/108>)

で、労働者代表選出選挙に2つの選管があることを紹介しましたが、その後の経緯は、次の文書から少しわかります: 立候補者から選管への8/7照会【3】、選管の8/10回答【3-1】、および、「第一選管」と「第二選管」について考察する記事8/21【4】。いずれもゼネラルユニオンのブログに掲載されたものです。【3、3-1】は公的文書として転載します。【4】については了解を得て転載します。

【3】の問い合わせは、関心のある教職員であれば誰でも知りたいと思うことばかりで

す。選挙の核心にかかわる重要な情報が未提示であるという指摘があった以上、検討の上、全構成員に可及的すみやかに回答するのが選管の義務ではないでしょうか。40日後に答えます、という回答の仕方には疑問を感じます。

#### 8.24.1 地位保全等仮処分命令申立事件審尋内容要約

-----  
【1】平成18年（ヨ）第49号地位保全等仮処分命令申立事件審尋内容要約

<http://university.sub.jp/apu/saiban> より

-----  
第1回審尋（2006年6月15日）

裁判官が原告側に対して、1999年10月24日の説明会でなされた説明の契約に関する法的意味について書面で提出するよう求めた。

第2回審尋（2006年7月14日）

裁判官が原告側に対して、上記の説明をした者の大学における法的地位を書面にて明らかにするよう求めた。

第3回審尋（2006年8月18日）

裁判官が、原告側主張（説明者は大学の決定を伝えた使者、あるいは説明の権限を委任された代理人である）と法人側主張（いずれも否認）を確認し、双方の主張の最終提出期限を第4回審尋に先立つ日程に定めた。

第4回審尋 予定 2006年9月28日

#### 8.24.2 APUの健全な発展をねがう市民集会

-----  
【2】常勤講師を職場にもどせ！

APUの健全な発展をねがう市民集会 8.27（日）13:30

[http://university.main.jp/blog3/archives/2006/08/post\\_1899.html](http://university.main.jp/blog3/archives/2006/08/post_1899.html)

詳細：[http://university.sub.jp/apu/saiban/apu\\_syuukai060827.pdf](http://university.sub.jp/apu/saiban/apu_syuukai060827.pdf)

と き 8月27日（日）13:30

ところ 大分県ニューライフプラザ (0977-21-8289)

講演：「増大する不安定雇用とAPU常勤講師問題（仮題）」

龍谷大学 脇田滋（しげる）教授

労働者の働き方が激変。正社員はドンドン少なくなり、契約・パート・派遣などの「有期雇用」しか働く場がない。そして、仕事は継続してあるのに雇止め...なぜ？

多くの市民・労働者の参加をご案内申し上げます。

主催：大分県労連、大分地域労組

### 8.24.3 立候補者から選管への問い合わせと回答

-----  
【3】（転載）衣笠キャンパス候補者から選管への問い合わせ（8/7）

<http://gurits.exblog.jp/4141565/>  
-----

立命館大学衣笠キャンパス

労働者代表選出選挙管理委員会御中

立命館大学 文学部 非常勤講師

立命館大学衣笠キャンパス労働者代表選挙候補者

遠藤 礼子

以下の各点は、一般の選挙で行われていることであり、民主的な選挙を行うためには最低限必要なことと思われませんが、立命館大学衣笠キャンパス労働者代表選挙管理委員会として、どのような見解、予定であるかを、ご回答願います。

記

1. 部署別、雇用形態別の有権者数および当選ラインを各候補者に明らかにされたい。
2. 選挙広報、投票、開票、票の集計の具体的な実施方法および、それに関して選管としての中立性および、各候補者によるチェック機能を、どのように確保するのかを、各候補者および有権者に明らかにされたい。
3. 選管が行う、選挙ポスター、選挙広報（各候補者の主張を印刷したものを全有権者に配布）、立会演説会の実施詳細を、各候補者および有権者に明らかにされたい。

以上

回答は、2006年8月21日（月）正午までに、ゼネラルユニオン気付遠藤礼子宛に fax いただけますようお願いいたします。

-----  
【3-1】（転載）選管からの回答 8/10

<http://gurits.exblog.jp/4141627/>  
-----

立命館大学文学部非常勤講師

立命館大学衣笠キャンパス労働者代表選挙候補者

遠藤 礼子 様

立命館大学衣笠キャンパス労働者代表選挙管理委員会

8月7日付けで配達記録郵便にて送付された3点にわたる要望について、選挙管理委員会としては、立候補者、有権者に関係なく個別に回答するものではなく、然るべき時期に公示にて知らせるものと考えており、個別に回答は行いません。ご了承ください。公示は、選挙管理委員会を経て、9月第3週ごろを予定しています。

なお、指摘されている3点については、いずれも重要なものだと選挙管理委員会としては認識しております。

選挙広報については、その方法・時期等について別途、立候補者にお知らせします。

最後に、遠藤礼子氏を責任者に、労働者代表選出のための選挙管理委員会を別途に設置し、立候補の受付を公示されました。そうした中で同氏が立候補されていますが、この選挙管理委員会の現時点の状況（立候補者の有無や選挙日程、選挙管理委員会の概要、委員会として機能しているかなど）について8月下旬までにお知らせください。労働者代表選出に向けて混乱がないように整理する必要があるためです。ご協力ください。

以上

立命館大学衣笠キャンパス労働者代表選挙管理委員会

#### 8.24.4 従業員代表選挙-ゼネラルユニオン 立命館大学支部 ブログより

-----  
【4】(転載) 従業員代表選挙のこと

ゼネラルユニオン 立命館大学支部 ブログ (2006.8.21)

<http://gurits.exblog.jp/4141755/>  
-----

立命教職組に聞かれたからというわけでもないが、他からも問い合わせがあるので、立命館従業員代表選挙「第一選管」のその後を報告する。

その後を理解していただくために、まず、昨年までの事情から説明したい。

従業員の過半数を組織する労組がない場合、従業員代表（労働者代表・過半数代表などとも言う）というものを選出し、協定を結ばなければ、残業の命令すらできないというのが、日本の労働法の定めである。その他にも、就業規則の制定・改正や、派遣の受け入れ期間を延長などにも従業員代表の意見が必要である。

立命館大学には、従業員の過半数を組織する労組がない。したがって、民主的な方法での従業員代表の選出が必要になってくるわけだが、昨年まで数年間行われていたのは「誰もいない夏休み中に、3日間立候補の公示をして、対立候補が出なかった場合は、投票をせずに自動的に当選」という方法である。それが「民主的な選出方法」であるかどうかは、疑義をさしはさむ者も多かった。選管は事実上、教職員組合が行っていた。

(2005年度労働者代表選挙公示 <http://gurits.exblog.jp/2444960/> 参照)

そのため、ゼネラルユニオンは、2005年9月8日、民主的な選挙する用意があることを通告し、そのための掲示板等の使用などの便宜供与を立命当局に要求したが、立命当局は、回答期限を超えた2005年9月21日、「労働者の過半数を代表する者が正当に選出されたと認識しております」という回答を送って、事実上、選挙のための便宜供与を拒否してきた。

そして、この当局からの回答の日、上記選挙公示が出た翌日であり、かくして、2005年度も、それまでと同様の「誰もいない夏休み中に、3日間立候補の公示をして、対立候補が出なかった場合は、投票をせずに自動的に当選」という方法がとられ、実際、対立候補が出ず、投票は行われなかった。

そのような中で、2006年度も、過去数年間と同様に夏休み中にひっそりと投票なしの選挙が行われることが危惧されたため、2006年7月1日付けでゼネラルユニオンが中心となって選管をつくり、立候補の受付を始めた。ところが、その後、授業終了直前の7月18日、教職組による「第二選管」が作られた。そして、授業終了後の21日から1週間、立候補の受付が行われた。

このように、選管が2つ出来たことについて、全国国公立大学の事件情報は、「分裂選管」「異様な光景」と解説している。

しかし、教職組の選管も前年までとは違って、授業期間中に民主的に投票を行うということであり、また、授業期間終了後ではあったが教えてくれた人がいて、受付期間中に知ることができたため、著者も立候補し、受け付けられた。

一方、「第一選管」に対しては、ポスター掲示直後から、当局からの介入があった。7月13日付け森島朋三総務部長名で「選挙ポスターを7月17日までに剥がせ、剥がさなければこちらで剥がして返送する」という内容のファックスが送られ、実際に、7月20日付けで、剥がしたポスターが選管あてに郵送された。

このような当局の妨害の中で苦勞を強いられている「第一選管」だが、本来必要なのは、「第一選管」であれ「第二選管」であれ、公正で民主的な選挙を行うことである。そもそも、教職員組合が、最初から公正で民主的な選挙を行っていたならば、「分裂選管」など必要なかったのである。「第二選管」は、いまのところ、有権者数や当選ラインといった基本的なことすら明らかにしていないため、その民主性を評価するのはまだ早い。が、「第二選管」が公正で民主的な選挙を行ってくれるなら、「第一選管」の目的も同時に果たされることになるというものである。

したがって「第一選管」をどうするかは検討中である。「第二選管」は「第一選管」があることが、混乱を生じさせると思っているようだが、別に「第一選管」は「第二選管」の選挙を妨害したり邪魔したりする気は毛頭ないので、心配は無用である。

それにしても、有権者数や当選ラインを投票直前まで公表しないというのは、いかがなものでしょうか。

## 8.31

- 
- 【1】「総長選挙における理工学部選挙人の選挙ML」より
  - 【2】「APUの健全な発展をねがう市民集会8/27」
  - 【2】集会決議 2006.8.27
  - 【3】今日新聞 2006.8.29「職場復帰勝ち取る会発足」
  - 【4】立命館教員ネット参加者からの集会へのメッセージ
- 

◇◇ 「対理事会要望書」の理工学部呼掛け人有志10名が、「立命館大学を風通しのよい大学」にしたいという思いから、『総長選挙における理工学部選挙人の選挙』のための情報交換の場として、メーリングリストを開設しました（総長選終了後廃止予定）。「対理事会要望書」への理工学部からの賛同者（理工学部教授会メンバーの約6割弱）が意見交換できる場が形成され議論が始まっています【1】。メーリングリストに参加を希望される理工学部教員は小笠原宏先生までご連絡ください：

ogasawar@se.ritsume.ac.jp

◇◇ APU常勤講師の地位保全仮処分申立裁判を支援する市民集会が27日に開催されたことが、今日新聞に報道されています【2-2】。今日新聞は、別府市の地元紙で夕刊のみです。記者クラブに所属していないそうですが、ホームページのタイトルに『「愛郷一貫」別府の事なら今日新聞』とあり、APUについても肌理の細かい暖かい報道も多いようです。29日には、集会の報道の他に、APU公認イベント C-Balloon Project 2006 を紹介\*しています。

\* [http://today.blogcoara.jp/beppu/2006/08/post\\_41e6.html](http://today.blogcoara.jp/beppu/2006/08/post_41e6.html)

### 8.31.1 「総長選挙における理工学部選挙人の選挙ML」より

- 
- 【1】「総長選挙における理工学部選挙人の選挙ML」より抜書
- 

○(8/24)

「総長候補者一人一人がどのような方であるかをできるだけ早く知り、特にその中で、どの候補者が、この間の学園のギクシャクした雰囲気や危惧し、根本的に解決したいと考えておられか知りたいと思います。」

○(8/29)

「参考までに、昨年決った総長選任規程を転載しておきます。

(略。例規集 DB 参照: <http://reiki.ritsume.ac.jp/reiki/>)

(1) (第7条) 総長候補者推薦委員会が、総長候補を推薦。この委員会構成員の8名中7名が理事。理事長が委員を推薦し理事会が決定。

(2) 総長候補者選考委員会が、推薦委員会が推薦した候補者群の中から総長を投票で選ぶ。この委員会の構成員は、教員から選ばれた委員数が過半数にならないようになっている。

となっていますので、構成員が総長選考に実質的影響を与える余地はほとんどないシステムと思いますが、せめて、理事会と関係のない人を選挙人として選出することが、バランスの点からいって良いのではないのでしょうか。」

### 8.31.2 「APUの健全な発展をねがう市民集会8/27」

-----  
【2】「APUの健全な発展をねがう市民集会8/27」

-----  
【2-1】集会決議 2006.8.27  
-----

『2005年5月に立命館アジア太平洋大学（以下「APU」という）常勤講師の「雇い止め」・解雇問題が発覚し、当事者はじめ関係労組が解雇撤回、雇用の確保をもとめてたたかってきました。しかし、学校法人・立命館との話し合いでは開学前の「どうぞ定年までいてください」との約束をみとめようとせず、2006年3月末をもって任用期間の終わった常勤講師から「雇い止め」・解雇が始まりました。

APUは開学に際し大分県と別府市から巨額の資金と財産を供与されたことから、その運営は県民・市民の理解や支持を得られることが求められています。

国際化がすすむなかでAPUは2言語教育を特徴とし、アジアをはじめ多くの外国人留学生を受け入れるなど、あらたな学術と研究が期待されています。しかし、今回の問題をとおして見えてくるものは雇用継続の約束を信じそれまでの仕事をやめて着任し、大学をささえてきた常勤講師をきりすて、安上がりな不安定雇用の講師などを採用していく有様です。模範をしめすべき大学がこのような非人道的な行為を行うことはゆるせません。問題解決のためにいっさい耳をかたむけようとしない大学の姿勢もゆるせません。これでは教育・研究の質の低下も危惧されます。

私たちはAPUが健全に発展するためにも、常勤講師との雇用継続の約束を守り解雇を撤回し職場復帰させることを要望します。

以上、決議する。

2006年8月27日

「常勤講師を職場にもどせ！ APUの健全な発展をねがう市民集会」

### 8.31.3 職場復帰勝ち取る会発足 – 今日新聞

----- 【3】 今日新聞 2006  
年 8 月 29 日 (火)

「職場復帰勝ち取る会 発足

A P U 常勤講師問題市民集会で脇田教授講演

有期雇用自体に疑問呈す」

[http://today.blogcoara.jp/beppu/2006/08/post\\_cd50.html](http://today.blogcoara.jp/beppu/2006/08/post_cd50.html)

-----  
今年 3 月末で解雇された立命館アジア太平洋大学 (A P U) の元日本語常勤講師が、開学前の定年まで働けるという説明に反する不当解雇として、大分地裁に地位保全の仮処分申請をしている問題で 27 日、「常勤講師を職場にもどせ！ A P U の健全な発展をねがう市民集会」があった。別府市野口原の県ニューライフプラザに約 50 人が集まった。

主催者を代表して大分県労連の後藤俊光議長があいさつ。大分地域労働組合の池本和之委員長が内容説明を行い、A P U 分会から現状報告があった。

引き続き、「増大する不安定雇用と A P U 常勤講師問題」と題して、龍谷大学の脇田滋教授が講演し、「立命館は民主・人権ではモデルを示してきたので複雑な思い」などと前置きして、労働法の基本原則について解説。その中で「常雇用雇用の原則」を示して、「業務は続いているのになぜ期限をつけるのか」と期限を付ける雇用のあり方そのものに疑問を呈した。

大分県労連と大分地域労働組合に加え、24 日に発足したばかりの支援組織「A P U 常勤講師の裁判闘争を支援し、職場復帰を勝ち取る会」(会長、森川登美江大分大学教授)が主催した。勝ち取る会では、会員増加の呼びかけのほか、裁判所への要請署名にも取り組むことにしている。問い合わせは同会事務局 (県労連内、電話 0 9 7 - 5 5 6 - 3 4 2 0) へ。

### 8.31.4 上記集会への立命館教員ネット参加者からのメッセージ

----- 【4】 立命館教員ネット参加者からの集会へのメッセージ  
-----

「常勤講師を取りもどせー A P U の健全な発展をねがう市民集会」に集われた皆様へ  
A P U 常勤講師を支援する立命館教員ネットワーク参加者より

この裁判の帰趨は、立命館の健全な発展を左右する力を秘めています。大組織を相手に仮処分申立という重い行動を起された常勤講師の方に、わたくし達は同僚として深い尊敬と感謝の念を表明します。

立命館は、短い年月の間に大規模な学園に成長しましたが、内部がその成長に追い付いていないことを多くの立命館教員は懸念しています。大規模な学園運営に不可欠な権限分譲が遅れ、いまなお少数の運営者が学園全体に強い権限を行使し、学園運営が粗雑化しています。今回の雇止事件は、立命館における意思決定構造が学園の実態に適合していないことを象徴するものです。

立命館の外的発展は、構成員の無償の献身による人件費圧縮を原資としてきましたが、その外的発展を内実化する内的発展には、教員が意欲をもって能力を発揮できる教学環境を構築することが肝心となります。そのためには学費を建築費や事業費から人件費にまわし、教員が教育・研究に全エネルギーを投入できる環境を用意して、「大学教員市場」における立命館の価値を高めることが不可欠です。

しかし、立命館は大学教員の正規雇用を次第に非正規雇用に置きかえて人件費をさらに圧縮するだけでなく、非正規雇用の契約時雇用期間上限を設定する非合理的な人事政策を重視しており、大学教員市場における立命館の価値は急速に下りつつあります。このままでは、教員流出の激化は避けられず、たとえ大学教員希望者の就職難ゆえに形式的な補充はできて、このような落着きのない状況は大学の基本的な機能の低下に直結すると危惧しています。

立命館は、いまなお「平和と民主主義」という言葉を学是としている日本では珍しい学園ですが、意思決定権という点でいえば、学園運営は民主主義の原則に基づいてはいません。構成員には意見を述べる権利はあっても意思決定に参加する権利はなく、構成員が選べない理事会が最高意思決定機関となっております。

経営陣の事業欲に駆動され、学校法人として不要不急な事業展開を次々と行い、地味な内実化の作業に資源を投入しない学園政策が、学園の空洞化をもたらすことを教員の多くが危惧しています。しかし、学園政策を変えるための直接的方法は立命館の非民主的学園運営システムの中には存在しません。とはいえ、構成員の意思に反する学園運営に対する不信任の意思を学外に向けて表明することは可能です。大多数の構成員が諦念の海に沈む前に、この緊急手段を発動させなければなりません。しかし、立命館学園の経営陣に対する政官財界の評価がいまなお高い現状では、上記の「緊急手段」が本当に有効かどうか定かではありません。

この裁判の結果に対する立命館学園の対応は、理事会不信任という教員の意思表示が有効となる契機になる可能性があります。その際には、ここにお集まりのみなさまにもぜひご支援をお願いいたします。

私たち立命館学園の教員有志は、支援を構成員に対し呼びかけるとともに、良識ある理事の方々を通して早期和解を決断するよう理事会に対して働きかけていく予定です。市民のみなさまの声と、わたくしたち教員の声とが、学内外で響きわたり、立命館運営者に学校法人運営者として不可欠な倫理感と使命感をとりもどさせるきっかけとなりますように。

2006年8月27日



## 第9章 9月

### 9.1

#### 9.1.1 (転載) 一時金カット撤回要望書の3度目の提出報告

立命館学園で働く方々へ Dear colleagues,

立命館の給与慣行では、一時金1ヶ月カットは給与6%削減と言う方が本質を良くあらわしています。経営危機でもない今、このような大幅な給与削減を、将来の経営危機を回避するという理由だけで、撤回しないどころか、恒久化することを理事長が明確にした今、立命館はかなり危い状況にあるように思います。このまま、構成員の大半が士気低下させつつも「仕方がない」と順応すれば、立命館は「諦念の大海」に沈み、もはや、学園には、静かな生命力のうねり、というものは期待できなくなることは明らかです。このことを深く危惧する構成員有志296名が理事長に考え直すことを求めています。その要望書が、44の新しい連署を加え、理事長と全理事に送付されました【1】。要望を伝えるのは、これで3度目となります。良識ある理事の方々が沈黙し続けておられることは、立命館にとって不幸なことと感じます。

教学側の最高責任者として総長は、経営側の最高責任者である理事長とは独立した価値観と判断基準を持つ使命を担っています。総長と理事長との独立性は、学園の健全な発展の鍵となるものです。しかし、総長候補者選出委員会の構成員8名中7名が理事であり、委員は理事長が推薦します。将来ではなく、いま現在、学園が陥っている危機を直視し、理事長とは独立の判断ができるような方を、この委員会は候補者リストの中に、何人、提示するのでしょうか。要望書の連署者の多くが懸念しています。

-----  
(転載) 一時金カット撤回要望書の3度目の提出報告  
-----

Subject: 賛同者 296 名の要望書を本日発送いたしました。

Date: Thu, 31 Aug 2006

対理事会要望書 賛同者各位

呼びかけ人：

赤堀 次郎、荒井 正治、小野 文一郎、小笠原 宏、  
坂根 政男、里見 潤、杉本 末雄、高山 茂、辻下 徹、  
中島 淳、吉田 真（以上理工学部）、  
小川 均、島川 博光、樋口 宜男（以上情報理工学部）、  
佐藤 卓利、田中 宏、藤岡 惇（以上経済学部）、  
三浦 正行（経営学部）、  
小堀 眞裕（法学部）、朝尾 幸次郎（文学部）、  
山下 高行（産業社会学部）、  
勝村 誠（政策科学部）、小林 誠（国際関係学部）、  
松田 全功（中高深草教員）、  
杉浦 真理、玉野 典明、北尾 悟（中高宇治教員）

立命の教職員に限り、ご自由にご転送下さい。

残暑お見舞い申し上げます。

業務協議会前、賛同者が252名でしたが、業務協議会以後、短期間で署名数が296名と大幅に増えました。BKC教授・助教授は54%、BKC・衣笠両キャンパス学部教授・助教授は40%が賛同していることとなります。このことを理事長と理事会メンバー、計38名に伝えるため、本日、下記の送付状を添えて、一時金カット撤回要望書：

[http://www.ritsumeai.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060813\\_yobosho.V5.doc](http://www.ritsumeai.ac.jp/se/~ogasawar/shomei/060813_yobosho.V5.doc)  
(ユーザー名: rits パスワード: yobosho)

を発送いたしました。

各学部・職場で総長選挙の選挙人が選ばれ始めましたが、我々の意見が反映された総長選挙になることを祈っています。各賛同者の方々におかれましても、各教授会・職場において、その様な選挙になるよう努力をお願いいたします。

皆さんの賛同の力が一つにまとまり、形となって現れることを強く希望していますので、要望書の賛同運動は引き続き推し進めてゆきたいと考えています。どうぞ、よろしくをお願いいたします。

\*\*\*\*\*

以下、送り状のコピー

\*\*\*\*\*

拝 啓

別紙の通り、8月13日付けの「昨年度（2005年度）一時金カット撤回の要望書」を提出します。

本年度の第二回業務協議会前の賛同者は、先日お送りしたように、252名でしたが、協議会後、わずかな日数で296名（退職者4名を含む）に増え、付属校にも運動が広

がりました。このうち、BKC教授・助教授は54%、BKC・衣笠両キャンパス学部教授・助教授は40%の賛同に達しています。

なお、これで三度目の要望書の提出になりますが、本年度も、我々が納得できる説明がないままに、理事長は昨年度と同様の一時金カットを提案されました。各学部教授会や組合との諸政策の議論についても、理事会の態度は誠実であるとは言えません。見切り発車の朱雀移転や部課再編についても同様です。さらに、学生との交渉での理事会側の発言や態度には、耳目を疑うものがあります。これらに対し、我々は非常に残念な気持ちを募らせています。また、このような状況の中で、どのような新しい総長がどのような形で選ばれるのか、我々は非常に危惧しているところでもあります。

この状況を少しでも早く解決し、学園内の相互信頼を回復するために、理事長が昨年度の一時金カットに遡り、再考されることを強く要求する次第です。

敬 具

## 9.10

経済学部の藤岡惇教授が、中期計画案(6/22)を根幹から批判する文書を公表され、野路便りにも投稿いただきましたので、転載します。

以下は、内容紹介を兼ねた抜き書きです。

『細部はこんども議論するので、今回は「基本方向として合意して頂きたい」(4ページ)と「中期計画」文書は述べているが、「基本方向としても合意」できるものとはなっていないと判断する。』

この判断を共有する立命館の構成員が圧倒的に多いことは、全学から集まった意見内容と6/22文書のギャップから明らかです。

『学園「ガバナンス」の構築にあたっては、民間企業の「時代遅れとなった管理運営」を物まねするのではなく、参画民主主義時代の到来をふまえた、「知の共同体」にふさわしいシステムを構築すべきだ(たとえば、理事長のリコール制やテーマを決めた直接投票制度、代議制の大学セネート、学生処罰・表彰にあたっての学生陪審員制度など)。』

理事長のリコール制やテーマを決めた直接投票制度は、規模の拡大にともなって形骸化した「立命館民主主義」を再生させる鍵と思いますが、その要求が全く取りあげられないのは、学園政策の基本的方向が学園内で支持を失っている現状を学園執行部が認識しているからではないかと推測されます。

特に、以下のような病的財政構造を支持しているのは、立命では百名にも満たないと推測しています。

『学園財政における帰属収入のなかの人件費比率をみてみよう。2005年のデータで、他の大手私立9大学との間で、同じ比率を比較してみよう。立命について低いのが早稲田大学で46.9%、9私大の平均は51.7%である。第2位の大学よりも10%以上も低いというダントツの「最下位」であり、9私大平均からすると、じつに15%以上も低いという異常な学園に立命館はなってしまった。』

以下で言及されている要求は三度にわたり文書で提出されていますが、学園執行部はいつまでこれを拒絶するのかを注目したいと思います。

『昨年・今年とまともな理由も提示せずに、一時金10%カットを強行した理事会の姿勢に、BKCの専任教員の過半数が、深い失望と信頼感の低下を表明する文書に署名したが、このような行動の背景には、このまま放置しておく、わが学園における人的資本と「社会信頼資本」の衰退には歯止めがきかなくなるという奥深い不安感があったのであろう。』

ぜひ、全文を読まれますように。(編集人)

### 9.10.1 『中期計画2007-2010常任理事会案』批判文書

- <http://ac-net.org/rtm/No/130>
- <http://ac-net.org/rtm/f/060913-fujioka.pdf>

## 9.15

前便で紹介した、藤岡先生による「中期計画2005-2010 常任理事会案」への充実した批判文書の新しいバージョン(9/13)が出ました:<http://ac-net.org/rtm/f/060913-fujioka.pdf>  
( id: rtm, password: rtm )

### 9.15.1 人件費比率と人材ポートフォリオ

この文書で取りあげられている、2005年度の人件費比率(人件費÷帰属収入)が極めて低い問題を前便で紹介しました。昨年度は、平安女学院の跡地の寄付(約40億)が守山市からありましたので、帰属収入が例年より高くなったことが原因の一つとなっていますので、この要因を除くため、例年の値に近い2004年度の「消費支出÷帰属収入」84.7%を2005年度の「人件費÷消費支出」47.8%に乗じて補正しても40.5%であり、全私学の平均52.5%よりはるかに低い数字です。

なお、臨時収入に影響されない指標として人件費依存率（人件費÷学生納付金）も頻用されています。月報私学 Vol 98（日本私立学校振興・共済事業団発行 2006.2）<sup>1</sup>によれば、医歯薬系を除く大学法人では、2005年度の平均は

人件費比率 52.2%（立命 35.7%、修正後 40.5%）

人件費依存率 74.4%（立命 51.5%）

です。

意外なことですが、人件費比率や人件費依存率が低いことは経営の財政的健全性を示すものと考えられ、これらの指標が大学の平均より大幅に低いことは立命館の経営が健全であることと評価され、立命館の経営者の有能性を示すものとみなされているようです。

このことは、経営的視点からすると、意外なことではなく、当然とも言えます。実際、人件費依存率を下げるには、学費を上げるか給与を下げるか教職員数を減らす以外に方法はありませんが、これは普通の大学では通常は極めて困難です。人件費比率の方を下げることは、学生納付金以外の収入を増やせば、学費を上げず給与を下げず教職員数を減らさずに可能ですが、学校法人は非営利法人ですから限度があります。上げるのは簡単だが下げるのは難しい人件費は、経営的自由度を保つ視点からすれば低い方が良く、ということになります。

実は、人件費の多寡よりも、状況に応じて増減が調整できる「弾力性」の方が、企業経営者にとってはさらに好ましいものとされており、「人材ポートフォリオ」は営利企業の経営ツールとして重宝されているようです。最近、株式会社を「格付け」する組織に「格付け」してもらう大学が増えていますが、その評価の際に、教育研究の質を落さないで人件費を低く抑えることや人件費に弾力性を持たせることが高く評価されています<sup>2</sup>。教員を低賃金でも一生懸命に熱意を失うことなく働かせることに「成功術している大学は高い格付けを得る可能性が高いようです。

しかし、大学は教育研究機関ですから、生身の人間がその活動を支えていますので、人件費が低ければ低いほど良いことにはなりませんし、教育と研究には継続性が重要な意味をもつので、人員調整が容易であればあるほど良い、というものでないことは言うまでもありません。営利企業としての評価と、学校法人としての評価とは、整合的なものではありません。

少し古い本ですが「Q&A 学校法人の財務分析」（監査法人サンワ事務所編、第一法規 1986, ISBN 2037-046367-4370）に「人件費比率が低い場合の留意点」という項目（p90）があります。

質問：人件費比率が約 40%になっています。人件費比率が低い場合の留意点は何でしょうか。また、この比率を高める必要性はあるのでしょうか。

<sup>1</sup> <http://www.shigaku.go.jp/geppou98.pdf>

<sup>2</sup> 「大学法人に対する格付けの視点（その2）——注目すべきポイントを分析—— JCR 格付け 2002年10月号」  
<http://www.jcr.co.jp/pdf/gakko02.pdf>

回答：(中略) 人件費比率が低い場合、次の点がクリアされれば、望ましいものといえます。

- (1) 帰属収入の中に臨時的異常なものが混入していないか
- (2) 教職員数が大幅に不足していないか
- (3) 近隣学校法人と比較して給与水準が低くないか

中略) 近隣法人と比較して給与水準が低い場合には、教職員の教育研究活動に対するモラルの低下を招く恐れもあるので、適正水準について検討の必要があるでしょう。

立命館では(3)がYESの状況で給与カットを断行しました。これが撤回されないまま月日が経てば、かつてあったと聞く学園の一体感がもはや存在しない今となつては「モラルの低下」は不可避でしょう。

立命館の財務を分析をしている監査法人は、このような経営上の深刻な歪みが最も基本的な財務指標に明確に現われていることを看過しているのですから、学校法人としての立命館全体の健全性にはほとんど関心のない事務的「監査」を行っていることがよくわかります。

### 9.15.2 2002年の大学基準協会による認証評価

2002年の大学基準協会による認証評価<sup>3</sup>の書類には、「各長期計画の度ごとに大きな拡張事業を行ってきているので、私大平均値を若干下回る指標もあるが、財政基盤の強固さは抜群である」と評価されていましたが、すでに「拡張事業」の時代が終わった後も、敢えて不要不急の事業を起して、それを口実に、低い人件費比率を維持し、人心を荒廃させ教育研究機能を低下させつつあることは、次回2012年の認証評価の際には問題になるかもしれません。

上の報告書には「勧告」はありませんが「助言」はかなり沢山あります。是正を義務付けられているかどうかの違いだけで、勧告と助言の間には明確な線引きがないとも言えます。その中で、言語教育センターに関連して「外国語嘱託講師に依存した教育組織が、教育責任の点で必ずしも十分とは言えない」という指摘があります。なお「総評」の部分に、独立研究科の研究科長を学長が指名する制度は研究科の独立性を阻害する危険性があるという指摘もありました。

### 9.15.3 総裁選挙

さて、中期計画案が宙に浮いたまま、総長選任のプロセスが動きだしました。立命館の総長選挙は政策を争わないものなのですが、今回だけは、候補者は中期計画案につ

<sup>3</sup>[http://www.ritsumeai.ac.jp/mng/ue/hyouka/hyouka\\_kekka.html](http://www.ritsumeai.ac.jp/mng/ue/hyouka/hyouka_kekka.html)  
[http://www.ritsumeai.ac.jp/mng/ue/hyouka/hyouka\\_kekka.pdf](http://www.ritsumeai.ac.jp/mng/ue/hyouka/hyouka_kekka.pdf)

いての見解を明確にしなければならなくなりました。というのは、新総長は教学最高責任者として、宙に浮いている中期計画の策定に、大きな発言力を持つからです。教学の最高責任者が経営の最高責任者と意気投合して人材ポートフォリオの活用に熱中するような大学にはなあってほしくないという思いは、大多数の教職員が共有していると推測しています。

もしも、総長候補者推薦委員会が推薦する候補者リストの中に、人件費比率等の指標が過度に低いことを問題と考える候補者も、6/22の中期計画修正案の方向性そのものを批判する候補者も居ないとすれば、中期計画案に対する批判的な立場—おそらくは大多数の構成員の立場—を実現する選択肢が存在しないことになります。これでは、名前が「選挙」という以外には選挙とは何の関係もない、時間と労力を無益に費やすだけのお祭り騒ぎに終始することになるでしょう。