

組合員のみなさんへ

「現場からの学園創造」を進めるために — 学園の危機打開に向けた緊急行動提起 —

<<執行委員会緊急アピール>>

12月8日（金）の年末一時金支給を控え、改めて組合の方針を以下のよう
に提起します。この局面で重要なのは、各職場での議論と組合の運動方針
に最大限結集することです。学園の未来を造るのは私たち教職員です。「現
場からの学園創造」を実現させるためにも今一度、各職場での旺盛な議論を
要請します。

—組合がなぜ業務協議会を要請するのか…全学議論の組織こそ学園創造のチカラ！

昨年の一時金1ヶ月分カット回答以降、ガバナンス文書、学園憲章、中期計画といった、将来の立命館学園
全体の方向性を左右する重要な文書が理事会から矢継ぎ早に提起されましたが、その内容や議論の進め方につ
いて、学園を構成する各パートから数多くの根本的な疑問が提起されました。この一連の過程を通じて、理事
会の議論の進め方や合意形成のあり方に対する職場の不信感は一層強まったといわざるを得ません。立命館教
職員組合連合は、「現場からの学園創造」の視点から学園の教育研究・管理運営上の問題点を掘り起こし、その
改善のあり方と関わらせながら、昨年の一時金カット分の取戻しを含む諸要求の実現を図るための活動を展開
してきました。そして、このような取組みの一つの集約点として、労働協約の精神と労使慣行に基づく制限な
き業務協議会の開催を一貫して追求してきました。中期計画については、各種交渉や「ゆにおん」等を通じて、
組合は全学議論をリードする役割を果たし、旺盛な議論と現場の教育・研究の実践に基づく様々な意見を要求
として理事会に提起してきました。今次の総長選任に際しては、全学が政策で一致団結できるような状況を作り
出すために、あえて「学園の根本政策」を問う公開質問状を候補者に送り、校友会や院生協議会をも交えた
意見交換の場を持ちました。

このように、立命館教職員組合連合は、学園が抱えるその時々課題をいかに解決すべきなのかを常に現場
の視点から考え、学園の前進のためには組織された教職員に依拠することが必要不可欠であることを確信し、
その延長線上に、私たち教職員の働き方とそれに相応しい処遇のあり方について問題提起してきました。総長
選任に際しての取組みもまた、前期の組合運動の延長線上に位置づけられるものでした。

しかし、一時金問題についての理事会の立場は、7月19日の「業務協議会」における理事長発言に示され
ているように、頑迷固陋そのものです。また、理事会は、交渉の場で、中期計画の策定について新総長の選任
とは関係なく引き続き議論していくことを約束したにも関わらず、中期計画に対して出された基本的な批判にさ
え何ら応えることなく、これを9月27日常任理事会で職場の合意がないまま最終決定としました。そして、
総長選任に際しては、学園の将来像について候補者に質問することさえ許さず、自発的な学内世論の形成を妨
害しました。このような理事会の姿勢は、教職員のモチベーションを一層低下させ、教職員の理事会に対する
不信感を危機的な水準にまで高めています。このままでは、真の学園創造は不可能です。

—組合からの行動提起

私たち組合は、このような今日の学園情勢や教職員を取り巻く現状に鑑み、
以下のとおり「現場からの学園創造」を取り戻すために、立命館学園の危機

を打開するため緊急に行動提起します。全職場で、これまでの組合運動の到達点にたち、旺盛な議論を要請します。

◎第1ステージ 私たち組合は、理事会に制限なき業務協議会の開催を要求します！

まず、改めて、以下に掲げる議題（論点）について制限なき業務協議会を開催することを理事会に要求します。現下の学園における危機的状況や教職員の思いに鑑みると、もはや時間的余裕はありません。11月21日（火）組合は理事会に対して年末一時金支給に関する申入れをしましたが、理事会が組合との合意がないまま12月8日（金）に年末一時金を支給しようとしていることもあり、常任理事会に対して業務協議会開催要求への文書による回答を12月1日までに求めます。

1 学園内外の情勢

- 1) 7月19日に開催された「業務協議会」において理事会側は一時金カット回答の根拠として「私学危機」論を挙げました。
短期大学を中心とした定員割れの増加、私立大学同士の合併による大学勢力図の激変、大学全入時代の到来、私立学校法の改正、COEやGPに代表される高等教育政策による教育への市場原理の導入による大学間格差の広がり、中等教育段階での理科離れや履修漏れに代表される教育実態に対して社会的関心が高まっています。また、日頃教職員が身近に接している学生・生徒の実態に照らしても、学園そして学生や私たち教職員を取り巻く情勢の厳しさは誰もが認めるところです。しかし、理事会は、一時金カットの理由として一般的な「私学危機」を唱えるだけで、そもそも、その内実をどのようなものと捉えているのか、「私学危機」にいかに対処すべきだと考えるのか、なぜ、そのような、「私学危機」が一時金カット回答の根拠たりうるのか、については何ら具体的な説明はありません。これらについて理事会の見解を求めます。
- 2) 一私学として立命館学園が「私学危機」を克服するためには、組合は、現場の教職員の奮闘に依拠することこそが必要であり、これこそが学園創造の要だと考えます。そして、それに相応しい待遇条件を示すのが理事会の責任であると考えています。この間の学園創造の前進は現場の教職員の奮闘によるものであるにもかかわらず、これに対する評価が一時金一ヶ月カット回答に反映されているのだとすれば、到底納得がゆきません。
- 3) 教育基本法改悪をめぐる情勢が切迫してきましたが、この新たな情勢を受けて、理事会として教育基本法改悪阻止に向けて、どのような行動を起こすのかについて改めて説明を求めます。学園案内等にもあるとおり憲法と教育基本法に基づく「平和と民主主義」を教学理念として掲げる立命館学園の理事会として、この問題について何ができて、何ができないのか全学構成員に明確な態度を示すべきです。

2 学園の将来像

- 1) 7月19日の「業務協議会」において組合が中期計画の性格や議論の進め方について提起した疑問をどのように受け止めたのか、理事会に釈明を求めます。とりわけ議論の進め方については、副総長・教学担当常務理事交渉の場で、副総長が中期計画の策定について新総長の選任とは関係なく引き続き議論していくことを約束したにも関わらず、職場の合意がないままに理事会は9月27日に中期計画を最終決定しました。現場の教職員の叡智を結集せず理事会の舵取りだけで、この厳しい情勢を切り開き、真の学園創造を進めることができるはずはありません。教育・研究・業務を実践するのは、現場の教職員です。教職員の確信が得られない政策では、「私学危機」を乗り越えることはできません。こうした状況を生み出した責任は理事会にあります。今こそ全学の教職員をしっかりと巻き込んだ教育・研究議論を展開し、現場のチカラに依拠した学園運営を行うことを理事会に要求します。
- 2) 教育研究課題を中心として、中期計画の内容、ひいては学園の今後のあり方と関する重要な課題となる点について提起をしたいと考えます。
教育課題では、①生徒・学生・院生実態の捉え方、②「総合的人間力」の観点から見た全学課題について理事会の見解を問い質したいと考えます。
①については、7月19日の「業務協議会」で、生徒・学生・院生実態をもとにした政策づくりの重

要性を確認しました。9月27日に常任理事会で確認された「中期計画」ではどのような実態に基づき学園の将来を展望したのか理事会の見解を求めます。②については、大学だけを捉えた場合、入試～入学前教育～導入期教育～各学部の専門教育、あるいはキャリア教育など多面的な課題を内包しています。この間、組合が論点として重点的に検討しているのは、導入期教育における課題です。小集団教育（基礎演習など）、外国語教育、教養教育、コア科目など、高等学校での教育から大学での教育への転換を図り、自立的・自主的な学びを身につけさせ、大学での学びを実感させ、確信に変えることが今切実の求められており、そのために授業内容・目的だけではなく教育方法・実践（FD）も含めて再検討する必要があります。これらは、学園全体としてどのような学生を育てるのが問われる課題であり、理事会は、全学課題として議論を組織する責任があります。

そして、これらの教育課題に取り組む上での学びの環境の保障についても理事会は重大な責任を負っています。BKCを中心に顕在化しているゼミ教室の不足問題への対処は当然のこととして、自学自習を行うアカデミックラウンジ等の学習空間の保証も今後の大学の学習環境には大切なものです。

また、私語問題やキャンパスでの喫煙マナーなど、立命館が社会に送り出すために必要な「モラル」の涵養もまた明確に教学課題として位置づけ、これにいかに関与し取り組むかも、今の生徒・学生の実態に照らして検討する必要があります。さらに、立命館小学校が設立され、小学校から大学までの一貫教育のビジョンを示さないと、小学校に質のよい児童を集め続けることは困難になると考えます。しかし、本学園の一貫教育の将来像、とりわけ「総合的人間力」涵養の観点からの一貫教育のビジョンは、残念ながら理事会が決定した「中期計画」にはありません。この点の理事会の見解を求めます。

研究課題では、研究力強化のための視点と具体的施策について合意点と今後の課題を確認します。立命館に限らず教員が今最も欲するのは「研究時間」です。この時間をどのように捻出していくのかという点が前期までの論点であり、組合の要求として「研究コーディネーター」をとりあげ、研究時間の創出についての議論を行ってきました。この間、研究高度化中期計画が提起され、組合要求が一定反映されたのは率直に評価できますが、研究時間が創出されるような抜本的な手立ての提起には至っていません。これは、教育・研究・行政のあり方にも関わる問題です。研究部だけの論点とはせず、全学的な課題として議論を速やかに進めることを理事会に対して要求します。組合は、研究を立命館総体として底上げすることには異論はありません。この点については理事会と率直に議論を積み重ねたいと考えています。

3 職員課題

次期36協定締結に向けての論点については、別途提起をしますが、ワークライフバランス、社会に生きる人間としてバランスのとれた成長、心身ともに健康に働き続けるという視点から、超勤・休日出勤を減らす立場から、現状の超勤実態・休日出勤実態について原因解明を行い、改善の要求を行います。超勤・休日出勤・振替休日残を減らすためには、職場での業務見直しだけでは解決できない構造的課題、例えば、事務体制や定員見直し、力量形成、人を育てる組織・風土づくりをおこなうための総合的な人事政策などの具体化が求められます。36協定の締結に向けた議論を進めるなかで、職員の勤務実態を明らかにし、教育・研究を高度化し、学生の学びと成長に寄与する業務創造を行うために何が必要なのか、課題を明らかにしていきたいと考えています。

4 一時金一ヶ月カット問題

- 1) 組合は、今次春闘において、情勢論議や中期計画をめぐる議論を通じて学園創造のための課題を現場から掘り起こしてきましたが、これらの課題に真剣に取り組み、真の学園創造をやり遂げるためには現場の力に依拠するほかないことが一層浮き彫りになったと考えます。それにもかかわらず、なぜあのような一時金回答になるのかを、再度問い質します。
- 2) そもそも、7月19日の「業務協議会」では、理事会が回答書において掲げた一時金回答の3つの根拠に対して組合が逐一批判を加えたのに対して、理事会は何の反論も加えることができず、漠然とした「私学危機」論でごまかしました。仮に理事会が現段階で一時金問題について説明は尽くしたのであれば、理事会は一時金一ヶ月カット回答の非合理性を自ら認めたこととなります。このまま非合理的な判断を強行するのでは、理事会への教職員の不信感は募る一方です。理事会への教職員の不信、これ

こそが組合の考える学園の危機の根源なのです。この状況を放置するようであれば、理事会からどんな政策を提起されても、現場の教職員は確信を持ってその政策を進めることができず、結果として得られるはずの成果が得られなくなります。この責任は、明確に理事会にあります。私たち教職員は、児童・生徒・学生・院生、父母、校友のためにも立命館の発展を心から願っており、その最前線で教育・研究・業務を実践することにやりがいや喜びを感じているのです。この思いを踏みにじる一時金一ヶ月カット政策は断固、認めることはできません。理事会は、およそ学園創造に責任をもって取り組むというのであれば、業務協議会に応じて、こうした教職員のモチベーションを含めた実態をどのように捉えているのかということと併せて、一時金回答について説明を尽すべきだと考えます。

◎第2ステージ 誠実な対応がなければ、次のステージへと進むことを判断します！

次に、12月1日までに理事会が業務協議会の開催に応じないという態度をとるのであれば、残念ながら昨年同様に労働組合法上の団体交渉を要求します。理事会が、団体交渉にも応じないということであれば、職場委員会でストライキ権の行使について判断します。また、一時金について再回答が得られなければ、12月7日（衣笠）と8日（BKC）に抗議集会を開催します。仮に、この状況下で理事会が業務協議会の開催に応じず、一時金問題について誠実な回答を行わないとすれば、理事会は、組合との信頼関係、ひいては全教職員との信頼関係を、一方的に破壊したとみなさざるを得ないからです。このような状況に至れば、組合執行部は、前期から一貫して確認しているとおり、組合運動に許されたあらゆる法的手段を検討せざるを得ません。

なお、組合は、一時金問題についていかなる行動をとったとしても、引き続き、あらゆる機会を捉えて、学園を取り巻く情勢と課題について現場の視点から理事会のみならず全学に問題提起する活動を続ける決意です。むしろ、そのような活動を更に豊かなものとするためにも、学園全体を危機に陥れる一時金回答の撤回にこだわらざるを得ないのです。

また、以上の行動提起の中には、現執行部が次期執行部に引き継ぐべきだと考える運動の基本的考え方が反映されています。各職場には改選論議でご苦勞をおかけしていますが、是非、今次の行動提起とリンクさせての改選論議をお願いしたいと思います。

（以上）

職場討議を組織し、組合員の団結を強め、 要求を実現しよう!!

<<行動提起>>

1. 緊急に職場集会を持ち、各職場での怒りを結集させよう！
 2. 職場集会で、制限なき業協開催、一時金取戻しなど要求を決議しよう！
 3. 決議文をもちより、全学へのアピールと行動への参加を呼びかけよう！
※ ビラまき提起：12月1日（金）朝
 4. 12月1日に理事会对応をうけ、執行委員会・新現職場委員会合同会議で次の行動提起を行います。
12月1日以降、早急に職場集会を開催できるよう準備してください！
-