National Teachers Union of Private Universities and Colleges

で私大ユニオソ・ニュース

第74号 2022/11/30 全国私立大学教職員組合(私大ユニオン) 〒101-0003東京都千代田区一ツ橋2-6-2 日本教育会館6階 電話03-3262-2151 FAX03-3262-2152 郵便振替00190-3-28088 http://upuc.org/

実務家教員を大学に送り込む産業界 企業人材に徐々に浸食される大学

10月1日付の大学設置基準改正で、「専任教員」の概念が消滅し、「基幹教員」に置き換わった。産業界は企業人材を「実務家教員」として大学に送り込み、「基幹教員」として学部運営に参画させようと企んでいる。昨今、よく聞くようになった「実務家教員」とは、どのような存在なのかを確認したい。

「実務家教員」の定義は何か。実は法令上の定 義は明確ではないが、通常は次の二つの条件を満 たしている者と理解されている。

- ○専攻分野におけるおおむね5年以上の実務経 験を有している者
- ○高度の実務の能力を有する者

専門職大学院で登場した実務家教員

「実務家教員」は、2003年度に創設された専門職大学院とともに事実上登場した。専門職大学院は、高度専門職業人の養成に特化したもので、MBA(経営戦略・経営管理)・MOT(技術経営)・知財管理・公共政策などの分野で次々と開設され、その後法科大学院や教職大学院も設置され、「実務家教員」が一定数雇用されている。

修学支援新制度で増える実務家教員

当時の安倍政権は、産業界の強い意向を受けて、2020年度からスタートした高等教育の修学支援新制度において、本来は学生の修学支援とは無関係な機関要件を不当にも大学に課した。学外理事の複数人配置とともに「実務家教員」による授業科目の1割以上の配置が要件だが、このように学生の教学上からも問題をはらんだ制度と言える。

これを契機に *水面下" で徐々に増え続けていた「実務家教員」は各大学現場において産業界の 思惑通りずいぶん「脚光」をあびることとなった。

すでに新規教員の10%は企業人

「実務家教員」の候補者としては次のようなも のが典型例として考えられる。

- ○産業界の技術者・研究者
- ○企業経営者・経営コンサルタント
- ○国や地方公共団体等の政策立案担当者
- ○ジャーナリスト・NPO法人の関係者 等

文部科学省の調査によると、<mark>昨今は新規教員採</mark> 用者の約10%が企業人で、官公庁関係者が約4%、 その他の「実務家教員」が約1%となっている。

実は課題が山積の実務家教員

中教審将来構想部会制度・教育改革WG第14回会 議(2017/5/15)では委員各位の「御意見」が纏 められている。当時のものだが紹介しておこう。

- ○ここでいう実務家教員は、専任教員なのか、非 常勤で一部の授業のみを担当する教員なのか、 両方含まれているのかが不明確。
- ○実務家教員という新たな教員種を制度化したい のか、教員組織に占める実務家教員の割合を増 やしたいのか、どちらが目的か不明確。
- ○特に実務家教員については、学生への教授法、 動機付けの方法などを習得しなければ、学生に 知識を十分に伝えることができない。
- ○実務家教員が質の高い教育を行えるようにする ため、実務家教員対象の研修プログラムが必要。

【豆知識】労働協約の締結拒否は、団交拒否と同じこと

私大経営者の中には、ときどき団交での合意内容について、労働協約を締結することを嫌がるケースがありますが、これは団交拒否と同じことで不当労働行為に該当します。労働協約は、厚生労働省の実態調査によると、全国の労組の90%以上で締結されています。締結を嫌がる経営者は、労働法の基礎知識や労使関係の実態をよく知らないケースがほとんどです。労組側も根気強く説明することが必要でしょう。(以下、参考として、労働省通知を転載しました。)

○労働協約の締結促進について (各都道府県知事あて労働省労政局長通知)

(労発第 157 号) (昭和 25 年 5 月 13 日)

表記に関しては、今般労働次官より通牒が発せられたのであるが(昭和二十五年 労働省発労第二十一号「労働協約の締結促進について」)右通牒による労働協約の 締結促進についての具体的措置は、下記によられたい。 (中略)

(4) 問題点の解明

別紙二「労働協約締結上の問題点」により、協約に関する疑義に対する妥当なる考え方を明かにし、(2)(3)を通じてその趣旨を周知徹底せしめること。(中略) [別紙二]

労働協約締結上の問題点

- 一 協約に対する考え方及び交渉の態度について
- (1) ギヴ・アンド・テイク

労働協約は、ギヴ・アンド・テイクの取引交渉により労働者側は一定期間の 労働条件の安定と地位の確保、使用者側はその間の労使関係の安定による企業 の平和という利益を得るのであつて、自分側のみに一方的に有利な協約を相手 に押しつけようと固執することは協約の本旨に反し、又協約の円満な締結を阻 むものである。

(2) 無協約思想

協約によって相手方の拘束をうけるよりむしろ無協約を可とする考え方は、 労使いずれたるを問わず民主的な労使関係を破壊する考え方である。

(3) 交渉回避

使用者の団体交渉に応ずる義務は、誠意をもつて妥結の為に努力する義務を 含むのであつて、形式的には交渉に応じつつ、実質的には悪意を以て故らに妥 結を不可能ならしめるような態度をとる事は、やはり交渉義務に反するもので ある。(中略)

(4) 連合体との交渉

当該単位組合と交渉するか全国組合その他の連合体と交渉するか何れが適切であるかは具体的実情により選択せられるべきであるが、何等正当な理由なく全国組合、連合体との交渉に応じないことは不当である。(後略)

私大ユニオン・ニュース No.74 2022.11.30