National Teachers Union of Private Universities and Colleges

JTU 私大ユニオン・ニュース

第７９号
2023/02/13

題字：奥平　康弘

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/

平和を守り真実をつらぬく民主教育の確立
第７２次全国教研 オンラインで開催

第72次教育研究全国集会が、1月27日(金)から29日(日)までの3日間、オンラインで開催された。新型コロナ感染症が流行し始めた一昨年の第70次全国教研は全体集会(基調報告・記念講演等)のみが開催され、昨年の第71次全国教研は全体集会・分科会ともオンライン開催で、今年も同様の形式となった。来年は新型コロナ感染症の流行がおさまり、日教組の全国の仲間が一堂に会することを期待したい。

全体集会では、瀧本司日教組中央執行委員長の主催者あいさつ・山木正博書記長の基調報告に引き続き、長谷部恭男さん(早稲田大学)による「大日本帝国憲法から日本国憲法へ」と題した記念講演が行われた。憲法改「正」への策動が懸念される中、時機を得たテーマである。

24組に分かれて開催された分科会には、私大ユニオンからは次の4人が共同研究者となっている。

第13分科会	人権教育	池田賢市
第14分科会	インクルーシブ教育	田口康明
第18分科会	平和教育	中條克俊
第20分科会	高等教育・進路保障等	佐野通夫

私大ユニオンからのリポートは、第20分科会における亀山亜土さんの「衰退途上国・日本における私大（理工系）の現状と課題」となっている。

私大ユニオンは、2018年度から当組合の活動を支援する意思のある個人を賛助会員（現在年会費3,000円）とする制度を導入した。国公立大に在職の共同研究者には、賛助会員への加入を積極的に呼びかけ、私大の共同研究者に個人加入を呼びかけて、日教組私学の運動の共有化を図りたい。

私学法改正案 ２月中旬に国会提出か

昨年5月に取り纏められた私立学校法改正案が、2月中旬頃に国会に提出される予定となっている。

私大経営における最大の問題点は、理事会(長)に強大な権限が集中し、公共性・透明性が制度上担保できていないことにある。日本大学の事例を顧みるまでもなく、私大でのワンマン経営や不祥事は跡を絶たない。各々の事案は、経営者個々人の資質によるとしても、制度上それを防止しうる仕組みが必要だ。

学校法人の制度改革は、2020年当初から文部科学省のもとで「学校法人のガバナンスに関する有識者会議」「学校法人ガバナンス改革会議」「学校法人制度改革特別委員会」の3組織で審議を繰り返してきた。紆余曲折を経ながら、結果的には、理事長権限の源泉である「次期評議員の理事会(長)による選任権」を容認するものとなった。今後、国会審議過程等で問題点を明らかにする必要がある。（2月6日）

「サラリーマン社長」が産業界を停滞させた

亀山 亜土(私大ユニオン委員長)

【バブル経済崩壊以降、停滞の続く日本経済】

1980年代は「ジャパン・アズ・ナンバーワン」といわれた経済大国・日本の絶頂期といえたが、1990年代初頭のバブル経済崩壊以降、日本経済は長期停滞期に突入し「失われた30年」の真っただ中で、いまだに抜け出せないでいる。かつて世界一の高水準だった日本の名目賃金はバブル崩壊以降一向に上昇せず、現在では、購買力平価ベースで、米国の6割程度、韓国にも追い抜かれている。

世界のGDPに占める日本のシェアは、18%から6%へ1/３に縮小し、2050年にはさらに半分になるだろう。世界の上位企業100社をみると、バブル期には日本は26社、今はトヨタ1社だ。1980年代には自動車の他、半導体・電気製品などのハイテク産業が栄えたが、今は見る影もない。トヨタもEVに乗り遅れており、10年後はわからない。

【「サラリーマン社長」が大半を占める産業界】

なぜ日本の産業界は、これほどまでに地盤沈下したのか。一言でいえば、大企業の経営者が近年「サラリーマン社長化」していることにある。日本は戦後の経済復興の過程で、松下幸之助や本田宗一郎などの創業者マインドの強いリーダーが企業を牽引し、高度成長経済を築いてきた。

日本的経営は、年功序列・終身雇用を特徴とするが、経営者が2代目・3代目と移るにつれて、社長や重役は創業者や腹心の部下から、大学新卒で社員となった「サラリーマン」の中から、トコロテン式に押し上げられた者が、最後にその地位にたどり着く構造に転化していった。今の経営者の90%以上はこうした人物で占められている。

【新規事業展開に消極的な「サラリーマン社長」】

大企業の新社長は、ほとんどが現社長の指名か、社長が会長と相談して決められている。結局は社長自身の子飼いで、自らが会長に就任後に自分を大切に扱う人物を選ぶことになり、業績は二の次だ。通常、社長は2期4年で交代だが、余計なことをしなければ、4年後は会長となって業界内の「重鎮」になれる。景気が不透明な状況下で、新規事業展開でもして失敗するよりは、大過なく平穏に過ごすことが大事だということになる。

内部留保がいくら溜ってもイノベーションを起こすわけでもなく、設備投資に回すわけでもなく、正規社員を非正規に替えて人件費を抑えるだけで精一杯、これが今の日本の「サラリーマン社長」の実像だ。そんなことを10年・20年と続けていけば、中国や韓国企業に追い越されるのは当然だ。

【自民党内でも問題視される大企業の体質】

この現状については、実は自民党政権下においても認識はされているようだ。菅政権で経済再生担当大臣の西村康稔さんが私的な研究会として2020年12月に発足させた「企業組織の変革に関する研究会」(事務局は内閣官房)が、2021年8月に「プライム市場時代の新しい企業組織の創出に向けて」と題した報告書を公表している。

同研究会の「デジタル化の掛け声だけで、日本の危機は解決しない。日本の組織を開放し、若者の抜擢と挑戦を!」と題した資料には、「企業の意思決定が遅い、企業の市場変化への対応が遅い、企業の柔軟性や適応性が低いなど、企業経営の効率性に問題がある。」と指摘されている。「アベノミクス8年間でも、企業の競争力が低下し続けた原因は、日本企業の経営者が、企業収益の改善によって得られた現預金を、未来への投資に回せなかったことにある。」とも記載されている。

同報告書は私的な研究会という位置づけにあるためか、纏まったものではないが、ダイバーシティ登用主義への変革を唱える方向性には賛同できない。ただ、現状認識は、筆者と大差はない。

【産業界は「大学改革」を叫ぶ前に自己改革を】

産業界は自民党政権に便乗し、常日頃から「大学改革」を叫んでけたたましいが、「サラリーマン社長」だらけで産業停滞を抜け出せない自身の在り方をまずは自己改革すべきだといえる。

〈当文書は全国教研リポートをベースにした。〉