National Teachers Union of Private Universities and Colleges

私大ユニオン・ニュース

題字：奥平　康弘

第９３号
2023/10/31

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/

小規模私大・短大で定員割れが急増
三大都市圏と地方の格差も拡大

18歳人口減少期に入り、新入学生確保に苦慮する小規模私大・短大が急増している。三大都市圏とそれ以外の地方との格差も拡大しつつある。定員割れは財務状況の悪化に直結しかねない。小規模私大では天下りの理事や事務局長が多く、当事者意識の低い「サラリーマン経営者」による安易な夏季・年末一時金のカットや人員削減等が横行しつつある。今こそ、教職組の存在が重要となってきている。

入学定員割れの小規模私大が急増、50%を上回る

「2018年問題」といわれる18歳人口の減少期（2017年 120万人→2023年 109万人）に突入し、定員割れの小規模私大が急増している。日本私学振興・共済事業団の「私大等入学志願動向」（2023年度）によると、次のような数値となっている。

	2020年度	2023年度
集計私大数	593校	600校
入学定員	491,012人	502,635人
入学者数	503,830人	500,599人
定員充足率	102.61%	99.59%
未充足校数	184校	320校
未充足率	31.03%	53.33%

特徴的なことは、2020年度と比較して翌2021年度から入学定員充足率が急激に悪化した。2023年度ははじめて未充足校が50%を超え、未充足校が3年間で184校から320校に一機に1.7倍も急増した。短大の未充足校は92%と危機的状態だ。

定員充足は、東京都・愛知県・京都府・大阪府だけ

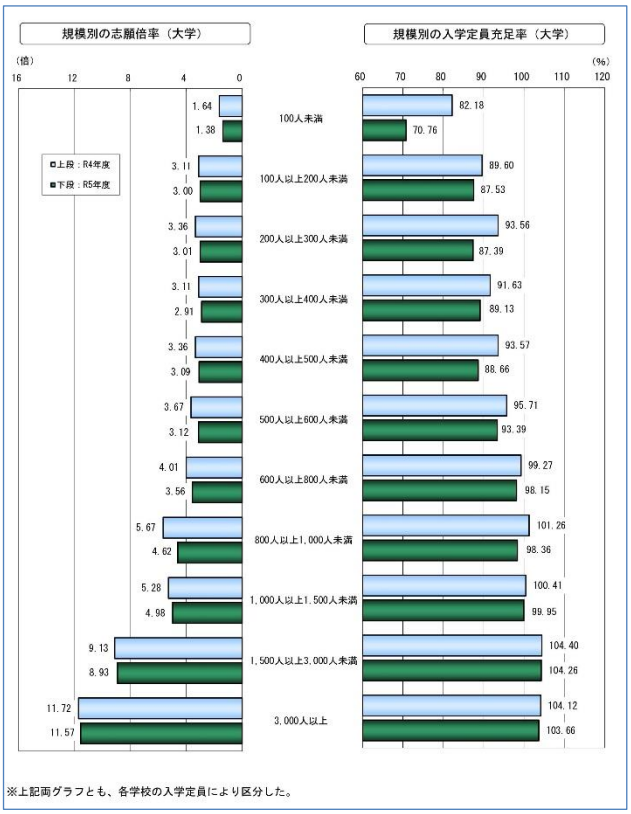
地域別にみると、入学定員充足率が100%を超えたのは、東京都・愛知県・京都府・大阪府の4都府県だけで、福岡県と京都府のみが微増している。

短大（集計短大数276校）全体の入学定員充足率は72%で、全都道府県で定員割れが生じている。

小規模私大・短大で進行する深刻な定員割れ

私学事業団の「入学志願動向」で規模別にみると、入学定員1500人以上の大規模・中規模私大で入学定員充足率が100%を超えているが、1500人未満では未充足で、定員数が少なくなるほど定員割れが拡大する傾向が顕著だ。（下図を参照）

短大では、入学定員数の大小にかかわらず、充足率はだいたい 70%台となっていて、状況は深刻だ。



日本私学振興共済・事業団「私大等入学志願動向」（R5 年度）より

【豆知識】「パワハラは許さない！」パワハラ防止法とは

私大ユニオンにはさまざまな労働相談が寄せられますが、近年、ハラスメント被害の問い合わせが増加しています。ストレス社会といわれる現代、労組の組織率が徐々に低下して労働者一人一人が孤立しつつあることと関連があると言われており、労組の役割が再評価されつつあります。

こうした状況下で、2019年に旧来の雇用対策法をリニューアルし、パワハラ防止法（労働施策総合推進法）が制定されました。2020年6月から大企業に適用され、2022年4月からは中小企業も対象となり、行為者だけでなく企業（事業主）も責任が問われる体制が確立されています。

(1)職場におけるパワーハラスメントの定義とは

パワハラ防止法第30条の2では、職場におけるパワハラとは以下の3項目の要素を全て満たすものであると定義しています。

〇職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であること
〇業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること
〇労働者の就業環境が害されるものであること

(2)事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置

① ハラスメントの内容、方針の明確化と周知・啓発

社長による「パワハラの許さない」との強いトップメッセージを社内に発することが重要です。とくに中小企業などでは、創業者やその一族の社長自らが「社員を怒鳴る」ケースがみられます。私学の理事長や学長自身にパワハラがあれば、学長の資格要件には「人格が高潔であること」とされていることから、その職には適さず、退陣すべきです。

② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

就業規則にパワハラ禁止規定を入れ、パワハラ防止規程を制定することが重要です。

③ パワハラ防止対策研修の実施

研修は毎年度繰り返し行うことが必要で、外部講師の活用やワークショップ方式を取り入れることなど、いろいろな方法で行うことが望まれます。

④ パワハラアンケート調査の実施

匿名でもOKとし、秘密が保持されることが大切です。パワハラの実態把握のためのものと、パワハラへの意識調査・注意喚起を目的とする者が考えられます。

⑤ 相談窓口の設置

秘密保持がなされ、相談しやすいことが重要ので、人選がポイントです。社内（学内）に適任者がいないときは、弁護士やカウンセラーなどの外部委託することも一案です。

⑥ 当事者・協力者のプライバシー保護と不利益取扱いを行わないことの周知・啓発

パワハラ防止法第30条の2の第2項には、「事業主は、（中略）当事者・協力者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」と明記されています。