

静岡大学・浜松医科大学のアンブレラ方式について

論壇 No.72



川瀬 憲子
経済学博士。専門は財政学、地方財政論。日本地方財政学会理事、日本地方自治学会理事。著書は拙著(2001)『市町村合併と自治体の財政』、同(2011)『分権改革』と地方財政、同(2012)『アメリカの補助金と州・地方財政』など多数。

静岡大学学術院人文社会科学領域教授

川瀬 憲子

国立大学法人法改正とアンブレラ方式

2019年5月の通常国会において、国立大学法人法の一部が改正され、国立大学の一人複数大学(アンブレラ方式)の導入が可能となった。公立大学法人ではすでに導入されているが、国立大学では2004年に国立大学が法人化されて以降、一人一大学での運営がなされてきた。つまり、法人の長が学長を兼任するしくみである。これに対して、アンブレラ方式では、法人の長が複数の大学を統括することとなり、その傘下に「学長」が置かれ、トップダウンによる効率性を重視した大

学運営がますます強化されることとなる。

現在、名古屋大学と岐阜大学、静岡大学と浜松医科大学など4組9大学で法人統合をめぐり動きが急ピッチで進んでいる。いずれも法人の枠組みの中に、各大学を設置する法人統合は、何らかの学内の組織再編等を伴うため、岐阜大学では地域科学部廃止をめぐって、学内署名が多数集められるなどといった反対運動が展開している。それ以上に、深刻な問題を呈しているのが静岡大学のケースである。

静大が2つに分離される構想

静大と浜松医科大学の法人統合が、他のケースと決定的に異なる点は、70年もの伝統を有する静岡大学を東西2つに分離し、浜松医科大学と静大浜松キャンパスの2学部(工学部と情報学部)を中心とした大学と、静大静岡キャンパス(人文社会科学部、理学部、農学部、教育学部)を中心とする大学

に再編成することにある。

3月には、大学の執行機関である教育研究評議会において、14対13の僅差で統合再編案が了承された。学長の独断で決定できるとはいえ、学長と学長の指名による理事4人を除けば、6割が反対で、静岡側の大多数の反対意見を押しのけての強行採決であった。

3月末には経営協議会での機関決定を受けて、両大学の学長による基本合意がなされ、

大学の「分離」と反対運動の高揚

ところで、静岡大学において、公式に統合に向けた連携協議会が立ち上がったのが、2018年6月のことであり、2021年度に新大学体制への移行、さらに将来的には静岡県内の国公私立大学を、各法人はそのままにした上で、「大学等連携推進法人(仮称)」に組み入れていくような構想が掲げられていた。

この急速な統合再編をめぐっては、学内から反対の意見が多く寄せられ、激しい反対運動が展開することとなる。特に、静岡キャンパスにおいて、「十分な合意がなされていない」、「大学を2つに分離す

不可解な大学再編と問われる民主主義

最後に、静大再編をめぐり論点を整理しておきたい。第一に、法人化以降、学長のトップダウンによる大学運営が常態化し、ボトムアップによる学部自治が形骸化したことである。そのことが、静大でも反対運動の引き金となった。

第二に、2018年に国立大学改革強化推進補助金が不採択となったが、その理由の一つが「静岡地区の統合メリットが見えない構想」とされた点にある。つまり、大学と浜松一部財界による「医工連携」に主眼が置かれた構想になっており、その他の領域におけるメリットは不透明である。第三に、ステークホルダー

現在、両大学において、再編の内容についての具体的な審議が進められている。

「メリットがない」といった意見が多く寄せられた。教員による学長への十分な合意を求める「反対声明」、さらには、副学長らを含む教員有志による「反対」記者会見も実施した。

5月にはシンポジウムを学外で初めて開催、地域の方々を中心に会場が満席となった。6月には学内でのシンポを開催したが、ここでも予想を上回る多くの教職員や学生らの参加があり、大盛況であった。これを機に学生たちの署名活動も始まった。地元では多くのマスコミ関係者に注目されることとなり、多くの反響を呼んでいる。

ともいえる地域への説明責任が不十分だということにある。実際、学長が3月の経営協議会において、知事や市長から賛同を得ていると説明しているが、これに対して、県知事や静岡市長は、定例記者会見において、「賛同とは言っていない」として大学に抗議している。

現在、2004年の国立大学法人化に続く、大学再編の時代を迎えようとしているが、地方圏においては地域経済にとって大学の存在意義は大きい。不可解な大学統合再編・分離を、民主主義と世論の力でどこまで止めることができるのか、いま問われているといえよう(詳細は静岡大学の分離再編を考えるHP参照)。



職場のQ&A(15) 賃金・労働条件部

Q1. 過半数代表者ってなんですか？

A1 労働基準法などの労働法令には、「時間外労働(1日8時間、週40時間を超える労働)させる」「賃金から一定の費目を控除して支払う」「休憩時間を交代で取らせる」などの労基法の本来の規定に反する運用や、「変形労働時間制」や「裁量労働制」などの特例的な制度の導入を、その事業場(企業全体ではなく、工場や事務所、事務所などの組織上、一定独立して事業が行われている単位を言います)の使用者側が労働者の代表と書面で協定を結ぶことを条件として認める規定があります(こうした労基法等の規定に基づく協定のことを「労使協定」と呼びます)。この場合の労働者の代表のことを「過半数代表者」と言います。

Q2. 過半数代表者には、他にどのような役割がありますか？

A2 前述した労使協定の締結以外に、「就業規則(の変更)に対して意見を述べること」があります。使用者は、就業規則(「〇〇就業規則」と題する規則だけでなく、賃金、退職金、労働時間・休日・休暇、退職・解雇、安全衛生、懲戒などおよび労働条件にかかわる規程が含まれます)を作成する場合や変更する場合、事業場の過半数代表者の意見を聴き、その意見を記した書面を付けて労基署に提出しなければなりません。この意見聴取に不応することも過半数代表者の役割になります。また、これ以外に労働安全衛生委員会などの「労働者と使用者の代表で構成されることが法律で定められている委員会」の労働者側の委員を推薦することも、過半数代表者の役割です。

Q3. 過半数代表者はどのようにして選ばれるのですか？

A3 その事業場に労働者の過半数以上で組織する労働組合がある場合には、その組合(過半数組合)が過半数代表となります。過半数組合がない場合は、その事業場の労働者から民主的手続き(投票・挙手など)で過半数代表者を選出します。労働者同士の話し合いや書面による持ち回り決議などでも構いませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確となる民主的な手続きがとられていることが必要です。

Q4. 過半数代表者の選出にあたって、どのようなことに注意する必要がありますか？

A4 過半数代表者は、次の3つの要件に該当する者である必要があります。①労基法でいう「管理監督者(実態として労働条件の決定、その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある者)でないこと。②過半数代表者を選出することを明らかにして実施される民主的手続きで選出された者であること(親睦会の幹事を自動的に過半数代表者にした場合などは無効とされます)。③使用者の意向に基づき選出された者でないこと(選出について使用者側から打診があったり、一方的に決定されたりした場合は無効とされます。2019年4月より新たに労働基準法施行規則に明記されました)。これらの要件に該当しない過半数代表者と労使協定を結んでも無効と判断されます。また、「事業場の労働者」には、パートタイムや有期雇用の労働者など、過半数代表者の選出を行う時点でその事業場で雇用されているすべての労働者が含まれることに注意が必要です。これまでに、パートタイムや有期雇用の労働者を除外して過半数代表者の選出を行っていたために、その事業場で現に締結されている労使協定がすべて無効と判断された事例、過半数代表者の選出を行う旨の周知が非常勤講師にはされていない状態で過半数代表者の選出を行ったために、過半数代表者の選出のやり直しが必要となった事例などがありました。過半数代表の選出については、非正規雇用にかかわる問題の深刻化や過半数代表自体の役割の重要性から、近年労基署がより厳しく判断する傾向になっています。単組で疑問が生じた場合は、「以前はこうだったから」で判断せず、全大教や専門家のアドバイスを求めましょう。