

東京私大教連 2023年春闘方針

スローガン

- ◇58 組合で手を取り合い、すべての組合で春闘をたたかい、物価上昇に見合ったベアを勝ち取ろう
- ◇財政分析力と団体交渉力を高め、攻勢的な春闘を展開し、賃金・労働諸条件の改善を勝ち取ろう
- ◇理事長・理事会の専断的な運営を規制するように私立学校法を改正し、民主的な学園・大学運営の実現をめざそう
- ◇春の組合員拡大で仲間をふやし、組合を強くしよう
- ◇私大淘汰政策に反対し、学生の学ぶ権利と教育・研究を守る
2023 私大助成運動を前進させよう

【目次】

第1章 2023年春闘をめぐる情勢	3
Ⅰ 政治と経済をめぐる情勢	3
1. 政治・社会情勢	3
2. 経済情勢	6
3. 他産業の2023年春闘	7
4. 東京都政をめぐる情勢	8
Ⅱ 私立大学・高等教育をめぐる情勢	8
1. 私大関係予算案の概要	8
2. 私立学校法改正をめぐる動向	12

3. 日本学術会議法改悪、国際卓越研究大学制度など、今国会は大学・学術をめぐる国会に	12
4. 私立大学の財政状況	13
第2章 首都圏私大 23 春闘の重点課題	15
1. 実質賃金の減少を回復し生活を改善するベアを獲得しよう。財政分析力と団体交渉力を高め、攻勢的な春闘を展開しよう。	15
2. 教職員・学生の生命と生活を守り、教育・研究・労働条件の改善を実現しよう。	18
3. 民主的な学校法人と大学の運営をもとめる要求を掲げ、前進させよう。理事長・理事会の専断を防止する日本私大教連の「私学法改正案」を実現しよう。	19
4. 任期付専任教員と非専任教職員の雇用・労働条件の改善に取り組もう。	21
5. 組合員と組合の権利擁護のたたかいを前進させ、権利侵害とたたかう組合を支援しよう。	23
6. 春の組合員拡大で仲間をふやして、組織強化しよう。	25
7. 学生の学ぶ権利と教育・研究を守る 2023 私大助成運動を成功させよう。	25
8. 軍拡・軍事研究、日本学術会議つぶしに反対する運動に積極的に参加しよう。	27
2023 年春闘の取り組みとスケジュール	28

第1章 2023年春闘をめぐる情勢

I 政治と経済をめぐる情勢

1. 政治・社会情勢

(1) 参院選後の動きと統一教会問題・改憲問題

2021年10月に菅内閣が総辞職し、岸田内閣が発足しました。直後に行われた衆議院議員総選挙では与党（自民・公明）は12議席減の293議席、野党は16議席増の172議席となりましたが、維新が30議席を増やし、改憲を目指す勢力全体では議席を増やしました。2022年7月10日には参議院議員通常選挙が行われ、自民が63議席（+8）、公明が13議席（-1）、維新が12議席（+6）となり、やはり改憲勢力としては議席を増やしています。

現在の与党である自民・公明だけでなく、野党である維新や国民民主も改憲に前のめりの姿勢を示す中、野党第一党である立憲民主党からも、改憲論議に応じる動きが出てきています。改憲をめぐる国会情勢はかつてない危機的状況ですが、解散がないかぎり今後3年近く国政選挙がないため、この情勢が当面は続く見通しとなっています。岸田首相は改憲について、国会の議論を進め、国民投票に持ち込むと語っていますが、日本が歩んできた道を逆行するような改憲への動きには警戒が必要です。

参議院選の最中、安倍元首相が銃撃に斃れる事件が発生し、これを契機に安倍晋三氏本人のみならず、自民党全体が世界平和統一家庭連合（旧統一教会）と癒着していたことが明るみに出て、大きな批判を呼びました。旧統一教会は「靈感商法」での消費者被害や信者家族への献金強要などが問題となっていますが、旧統一教会の名称変更承認をはじめ、政権が団体に便宜を図っていた可能性が指摘されています。速やかに事実解明がなされるべきですが、一向に進んでいません。

さらに、この大スキャンダルへの批判も、時と共に次第に薄れつつあることが危惧されます。昨年12月には旧統一教会の被害者を救済するための新法が制定されましたが、「信者家庭の子どもを救えない」「献金問題についても実効性に疑問がある」などの多くの指摘がある中、それらの課題を先送りした不十分な内容である点は否めません。また、そもそもの教団に対する解散命令など、多くの被害をもたらした教団の責任を問う取り組みは未だなされていませんし、自民党を中心とする政治家たちと教団の関係の清算も不透明なままです。

(2) 軍事力強化による安全保障環境のさらなる悪化の懸念

2022年2月24日にロシア軍がウクライナに侵攻しましたが、戦闘は現在も続いており、泥沼化の様相を呈しています。こうした情勢を受けて、日本でも中国を仮想敵国として軍事力強化を主張する人たちが目立つようになりました。昨年4月、安倍元首相が「核共有」「防衛費倍増」等の発言を行う一方、岸田首相も5月の日米首脳会談の共同宣言で「日本の防衛力の抜本的強化」に言及していました。

2022年12月16日には、「国家安全保障戦略」などの防衛三文書を改訂し、敵基地攻撃能力を意味する「反撃能力の保持」を明記し、閣議決定しました。従来の「専守防衛」方針を放棄する重大な変更ですが、内容のみならず、徹底して国会審議を回避して進める手法にも批判が集まっています。結局、一度も国会質疑を受けることもないまま決定した方針を、2023年1月14日に日米首脳会談でバイデン大統領に報告しました。国会・国民無視のふるまいに歯止めがかかりません。防衛予算をGDP比で1%から2%へと大幅に引き上げていく方針にもとづき、2023年度の防衛予算についても大幅な増額が盛り込まれました（前年度比1兆4000億円増の6兆8219億円で過去最高）。その財源については、税制改正大綱では法人税増税、復興特別所得税の流用を挙げています。

2022年4月に成立した「経済安全保障法」にも注意が必要です。同法は、官民協働での先端技術の保護・育成、海外からのサイバー攻撃の防止等の目的を掲げていますが、「経済安全保障」の定義がなく、138件に上る具体的規制を政省令に委ねています。これら規制が国会を経由せずに行使されることで、企業や研究者個人が国策へ動員されていく可能性にも注意を払う必要があるでしょう。

沖縄については、2022年で復帰から50年が経過しましたが、米軍基地等の負担軽減は進んでいません。辺野古新基地建設は、軟弱地盤の問題等を抱えたまま完成の見通しもなく工事が強行されており、自然環境への深刻な影響が危惧されます。また、2010年に防衛大綱で「南西シフト」の方針が示されて以来、石垣島など南西諸島への自衛隊配備が進められており、自衛隊関連の基地負担も増大しつつあることにも注意が必要です。また、いわゆる「思いやり予算」を含む米軍関連の公財政支出は総じて増大しており、日本の経済負担は重くなる一方です。

一連の施策は、中国を仮想敵国とした、軍事力を増強していく方向での施策ばかりです。しかし、こうした施策が自国の安全性を高めることにつながっているのでしょうか。そもそも、自国の軍事力の強化は、相手国にとってはそのまま軍事的脅威であり、双方がそれぞれに軍備を強化していく軍拡競争のジレンマに陥る危険性があります。経済運営に失敗し、経済大国から凋落しつつある日本が軍拡競争に駆り立てられることになれば、国民負担は増大し、貧困国家への道は避けられなくなります。軍事力強化によってむしろ安全保障環境を不安定化させるのではなく、軍事的緊張を緩和する方向での施策を考える必要があります。

たとえば、国連は本来「集団安全保障」の枠組みで平和を維持することを国連憲章に掲げています。戦争を違法とし、ルール違反を犯した国に対しては、国連全体で対処するという考えです。この理念は、冷戦期は国連安全保障理事会の常任理事国の拒否権に阻まれ機能しなかったという過去があります。しかし、「仮想敵国も集団のうちに包摂し、その中で解決する」という方向性には大きな可能性があります。実際、1991年の第一次イラク戦争に際しては、戦争プロパガンダの問題など課題も多くありましたが、一方で、多国籍軍によるイラクへの攻撃開始と終了を国連安保理の管理下に置くことに一定程度成功しました。

こうした観点から見れば、NATOが対ロシアの軍事同盟としてではなくロシアをも包摂した集団安全保障の枠組みとなっていたら違った可能性がありえたのではないのでしょうか。東アジアにおいても、日米同盟を基軸とした軍事同盟による対抗からではなく、中国や北朝鮮、

ロシアなども含めた枠組みを構想するなど、検討すべき方法はいくらかでもあるはずです。軍拡一辺倒にならない、より柔軟な姿勢が求められています。

（３）学術会議会員任命拒否に代表される原理原則の無視

法を捻じ曲げ、民主主義を軽視する政権の姿勢が学問との関係で表面化したのが、日本学術会議会員任命拒否問題でした。日本学術会議は、学問的見地から政府への政策提言等を行う機関です。学問的見地に立つとは、政権の意向から独立していなければならない、ということでもあります。学術会議会員について、最終的な任命こそ内閣総理大臣が行うものの、その人選については学術会議の自治のしくみが確保されているのはそのためです。

しかし、菅前首相は 2020 年 9 月、日本学術会議が推薦した会員候補 105 人のうち 6 人を任命しませんでした。それだけでなく、任命拒否の理由を示すことさえしませんでした。任命拒否された 6 人は政府に対し、任命拒否に関する政府情報の開示請求を行いました。2021 年 6 月、政府は開示しないことを決定しました。

それぞれの考えが違おうとしても、それぞれの主張とその根拠を誠実に示し合うことを通じてより合理的な考え方を探し出すという点に学問的手続きの本質があります。この観点からすれば、こうした菅前首相の対応は、学問という営みそのものを破壊する暴挙と言うほかはありません。当然の結果として、その後も政権と学術会議の対立は平行線を辿っていました。

岸田首相も菅前首相の立場を踏襲し、過ちを是正する兆しが無い中、2022 年 12 月 6 日、内閣府が「日本学術会議の在り方についての方針」を公表したことで、問題は新たな展開を見せています。その内容は、これまでの学術会議への支配介入路線を踏襲するもので、到底容認できるものではありません。これに対し、早くも 21 日には日本学術会議が「声明・内閣府『日本学術会議の在り方についての方針』（令和 4 年 12 月 6 日）について再考を求めます」を発出しました。その中で、「日本学術会議の性格を根本的に改変させて独立性を侵害しかねない深刻な問題がある」ことを指摘した上で、政府方針の再考を求めています。日本学術会議の反応は当然とも言える内容ですが、強硬姿勢を変えようとしないう政府の今後の動向を強く警戒していく必要があります。

森友学園問題、加計学園問題についても、なお真相が明らかにされていません。その背景には、行政文書の隠ぺい、改ざん、廃棄など、不都合な真実を隠そうとする政府の姿勢があります。森友学園問題で 2018 年に自殺した近畿財務局職員が残した「赤木ファイル」の存在が明らかになっても再調査せず、妻が国などに損害賠償を求めた裁判では審理を進めさせないために請求を認諾してしまいました。本来、政府には国民の代表機関である国会の場で、疑惑に対して説明する責任があります。国民に正確な情報を提供することは民主主義の基本であるにもかかわらず、説明責任を果たさない姿勢は、故安倍元首相時代から顕著となった政府の特徴です。

このことは昨年 9 月 27 日に行われた故安倍元首相の国葬でも大きな問題として現れました。国が全額費用負担し 10 億単位の支出をする行事を国会での議論を経ずに実施すること、全国民に呼びかけるような行事を、基準を曖昧にしたまま「これまでの実績」というだけで実施することは、国民の大きな反発を招きました。その結果、各種世論調査で国葬反対が過半数

を超えました。このような姿勢を政府が続ける以上、政府に対する国民の不信はなくならないでしょう。

また政府の縁故主義、公費の中抜き蔓延は「アベノマスク」などをめぐって以前から指摘されてきましたが、特に2021年の東京オリンピック・パラリンピックも例外ではありませんでした。先に、電通出身で大会組織委員会元理事の高橋治之容疑者がAOKI、KADOKAWA、大広、ADK、サン・アローから賄賂を受け取ったとして逮捕・起訴されましたが、さらに組織委が2018年に実施した各競技のテスト大会に関する業務の入札26件について談合の疑惑が持ち上がり、東京地検特捜部と公正取引委員会が捜査に乗り出す事態となっています。

一方、政府はこうした汚職や談合疑惑の解明に消極的です。年明け早々には、東京オリンピック組織委員会の清算法人が2023年3月に業務を終了することで最終調整に入っていることが報道されました。このまま委員会が完全に消滅すれば、疑惑は闇に葬られてしまうこととなります。言うまでもなく、汚職や談合は容認できない悪行であり、これを隠蔽し責任を免れさせるような振る舞いは厳しく批判されなければなりません。

2. 経済情勢

2023年の世界経済は、長期化する新型コロナの感染拡大やロシアによるウクライナ侵攻、物価高騰などの影響で一段と減速することが予想されています。日本経済も物価の高騰や実質賃金の低下、企業の倒産件数の増加など、昨年から明るい材料がみられません。

改めて日本経済の状況をふり返ると、2022年は値上げラッシュが続きました。民間の調査会社によると、上場する主要飲食料品メーカー105社の昨年の価格改定品目数は、2万822品目、値上げ率は平均14%という結果となりました。特に10月には、約6700品目の飲食料品が値上げされる事態となりました。この時期は、円安も加わり海外からの輸入品が価格を押し上げることになりました。なお、2023年も飲食料品をはじめ様々な商品の値上げラッシュが続く見通しです。主要飲食料品メーカーが2月に予定している値上げ品目は4000品目、さらに3月から4月にかけても2000品目の値上げが予定されています。

昨年11月、東北・北陸・中国・四国・沖縄の電力大手5社は、多くの一般家庭が契約している電力の規制料金の値上げを経済産業省に申請しました。これらに続き、東京電力ホールディングスも規制料金の値上げを経済産業省に申請することが明らかになりました。東京電力が規制料金を上げるのは、東日本大震災の影響により収支が悪化した2012年以来、11年ぶりとなります。値上げ幅は、3割前後が見込まれております。政府は、2月以降に電力料金の値上げの緩和策として2割程度の抑制を図ろうとしておりますが、東京電力の値上げ申請が認められれば、電力料金の抑制効果はより小さくなります。

次に、総務省が発表した2022年12月の全国の消費者物価指数（生鮮食品を除く）は、前年同月比4.0%上昇でした。16カ月連続の上昇で、上昇幅としては41年ぶりの高い伸びとなりました。項目別では、エネルギーが前年同月比で15.2%の上昇、生鮮食料品を除く食料品が7.4%の上昇となりました。

先行指標として公表されていた東京都区部の消費者物価指数は、12月が前年同月比4.0%上昇となりました。都区部の消費者物価指数が前年同月比4%を超えるのは、40年8ヵ月ぶ

りとなります。また、2022年通年での物価上昇率は2.2%となり、この値も消費税増税時を除くと、30年ぶりの水準となりました。

こうした物価上昇にともない賃金の目減りが進んでいます。厚生労働省が発表した2022年11月の毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上）によると、実質賃金は前年同月比3.8%減少となりました。実質賃金は、8ヵ月連続で前年同月比マイナスとなりました。減少幅は、11月としては過去最大となりました。賃金の上昇が物価の上昇に追いついておらず、消費の低迷と生活水準の低下を招いています。

このような状況を受けて、岸田首相も物価上昇を上回る賃金上昇が必要だと主張しています。また、日本経団連も2023年の春闘の指針となる「経営労働政策特別委員会報告」において「賃上げは企業の社会的責務」とまで謳っています。特に利益を蓄えてきた大企業は、賃上げを実行して社会的責務を果たすべきです。今回の物価上昇は、エネルギーや食料品など生活必需品に及んでいるため、人々の暮らしに深刻な影響をもたらしています。労働者の生活水準を維持するためにも、経済を活性化するためにも賃金の引き上げは不可欠となっています。

3. 他産業の2023年春闘

岸田首相は、政権の看板政策である「新しい資本主義」実現に向けて、経団連など経済3団体の新年祝賀会に出席し、物価上昇分を超える賃上げを呼びかけました。10分余りのあいさつで「賃上げ」に11回言及し、強い意気込みを示したと報道されています。また、昨年にかけて連合の新年交歓会にも参加し、労働界の取り組みを支援する考えを表明しました。連合は昨年を上回る3%程度のベア、定期昇給相当分2%を合わせた5%程度の賃上げを目標として掲げています。

全労連や純中立労組を中心に構成する国民春闘共闘委員会は、2023春闘の具体的な賃金引き上げ要求を①月2万5000円以上+ α 、時給150円以上+ α 、②誰でも、どこでも時給1500円以上、月22万5000円以上の産業・企業内最低賃金」としています。

日本経団連は、1月17日に2023年春闘の経営側の交渉指針となる「経営労働政策特別委員会報告」を発表しました。日本経済が約30年ぶりの物価上昇局面を迎え、転換点との位置づけで賃上げの検討を企業に促しました。経団連が報告を公表ようになった2003年以降、消費税増税時以外で初めて「物価動向を特に重視する」と言及しました。

企業別で見ると大手企業のベアはほとんどの組合で昨年の要求額を2倍以上上回る要求額を出す見通しです。また、組合の要求提出前から、賃金引き上げの意向を公表している企業も複数あります。

2023春闘は、コロナ禍は収束せず、記録的な物価高のなかでの春闘となります。長引くコロナ禍は私大教職員の働き方に大きな変化をもたらしました。記録的物価高による可処分所得の減少とコロナ禍での多忙化に見合った賃上げで私大教職員の生活を改善するために、何年にもわたって実施されなかったベースアップ要求を軸として、私大教職員の要求を実現する春闘に取り組みましょう。

4. 東京都政をめぐって

東京都の2023年度の当初予算案は、一般会計の総額で過去最大の8兆410億円となる見通しです。18歳以下の都民への月5000円給付や、2歳までの第2子の保育料無償化、少子化対策など子供に関連する取り組みに、およそ1兆6000億円を盛り込んでいます。また、私立中学生がいる世帯のうち、世帯年収910万円未満の家庭を対象に年間10万円を助成するとして約40億円が盛り込まれています。都立大学の授業料減免では、すでに年収478万円未満は全額免除となっていますが、2024年度からは年収910万円未満を全額免除とする方針が発表され、2023年度予算にはその準備経費が措置されています。

しかし、予算案の詳細はまだ不明であるものの、東京私大教連がこの間求めてきた私立大学・私立大学生に関する施策が新たに盛り込まれた形跡はありません。

大学・大学生が東京都と同様に多い京都府は、令和4年度6月補正予算で「物価高騰対策緊急生活支援事業費」として、1億1600万円を措置し、学生食堂等での割引や食料・生活必需品の配布など大学・専修学校等が実施する学生生活支援のための取り組みに要する経費を補助しました。また兵庫県は、令和4年度6月補正予算で「物価高騰に直面する生活困窮者への支援」として3600万円を措置し、大学、短期大学、専修学校を対象に食料品等を支給するための経費の1/2を補助しました。

東京都内には約68万人の私立大学生が在学し、都内の大学生のうち89%が私立大学生です。都内の私立大学で学ぶ多数の私立大学生は、東京都の社会・経済に大きな役割を果たしています。コロナ禍でのアルバイト収入の喪失等による私大生の生活・雇用環境は回復したとはいえ、いえない状況が続いています。東京都は「高等教育は国の所轄」という理由で予算措置を講じない従来の姿勢を改め、他の自治体の先例もふまえて積極的な学生支援に乗り出すべきです。

II 私立大学・高等教育をめぐる情勢

1. 私大関係予算案の概要

岸田政権が昨年末に閣議決定した2023年度予算案のうち、私立大学等経常費補助、施設設備関係経費補助、学生への経済的支援について、文科省「令和5年度予算（案）のポイント」と財務省「令和5年度文教・科学技術予算のポイント」をもとに、概要を確認します。

(1) 私立大学等経常費補助

私立大学等経常費補助の予算額は、前年比1億円増の2976億円にとどまります。内訳は、＜一般補助＞が前年比5億円増の2771億円、＜特別補助＞が前年比4億円減の205億円となっています（次頁表参照）。

2018年度以降、＜一般補助＞は削減から増額へと転じました。しかし、その狙いはすべての私立大学を対象とした評価に基づく配分を強化することにあります。文科省は予算資料に、「教育の質に係る客観的指標を通じたメリハリある資金配分により、教育の質の向上を促進」と明記しています。大学等の運営に不可欠な教育研究経費（基盤経費）を定量的基準に

よって支えることを目的としてきた一般補助を、政策誘導と選別・淘汰の原資に変質させるものです。

同じく評価に基づく配分方法である私立大学等改革総合支援事業は、前年同額の 112 億円が盛り込まれています（一般補助・特別補助の内数）。この間の配分実績の傾向からすると、一般補助で約 71 億円、特別補助で約 41 億円程度が、支援事業の選定大学に上乗せ配分されるものと推測されます。この一般補助 71 億円は、当該事業がなければ、学生数や教員数などの定量的基準により各大学へ配分されていた予算です。

さらに、教育未来創造会議第 1 次提言を受けて、メリハリある資金配分の強化策として、「収容定員未充足による不交付措置の例外措置の見直し」が実施されます。一部の学部が定員充足率 50%未満であっても、大学全体で 50%を超えていれば、当該学部にも補助金を交付する例外措置が廃止されます。定員確保に苦心している私大をさらに苦境に追い込む、許しがたい政策です。

また、政府は 2022 年度補正予算で、成長分野への学部再編を促進するために 3000 億円の基金を創設しました。一部報道では、文科省は 2023 年度予算から、経常費補助の算定において理系学部を優遇する措置を導入する方向と報じられています。一般補助の予算額は前年度比 5 億円の増額で、専門職大学 3 校が新たに補助対象となることも加味すると、理系以外の学部の算定基準が引き下げられる可能性もあります。

私立大学等経常費補助 予算額の推移

(単位:百万円)

	11年度	対前年	12年度	対前年	13年度	対前年	14年度	対前年	15年度	対前年	
経常費補助額	320,922	▲ 1,260	318,753	▲ 2,169	317,515	▲ 1,238	318,399	884	315,250	▲ 3,149	
内訳	一般補助	281,169	69,201	279,325	▲ 1,844	278,253	▲ 1,072	276,202	▲ 2,051	271,105	▲ 5,097
	特別補助	39,753	▲ 70,461	39,428	▲ 325	39,262	▲ 166	42,197	2,935	44,145	1,948
特別補助割合	12.4		12.4		12.4		13.3		14.0		
補助率(%)	10.5		10.4		10.3		10.1		9.9		

※2012年度以降は上表のほか特別補助に震災復興特別会計による加算あり。

	16年度	対前年	17年度	対前年	18年度	対前年	19年度	対前年	20年度	対前年	
経常費補助額	315,250	0	315,250	0	315,400	150	315,900	500	297,692	▲ 18,208	
内訳	一般補助	270,136	▲ 969	268,873	▲ 1,263	269,677	804	271,177	1,500	274,275	3,098
	特別補助	45,114	969	46,377	1,263	45,723	▲ 654	44,723	▲ 1,000	23,417	▲ 21,306
特別補助割合	14.3		14.7		14.5		14.2		7.9		
補助率(%)	※以降非公開										

	21年度	対前年	22概算	対前年	22年度	対前年	23概算	対前年	23年度	対前年	
経常費補助額	297,500	▲ 192	301,500	4,000	297,500	0	302,100	4,600	297,600	100	
内訳	一般補助	275,600	1,325	278,600	3,000	276,600	1,000	278,600	2,000	277,100	500
	特別補助	21,900	▲ 1,517	22,900	1,000	20,900	▲ 1,000	23,500	2,600	20,500	▲ 400
特別補助割合	7.4		7.6		7.0		7.8		6.9		
補助率(%)											

< 経常費補助率について >

文科省は 2015 年度を最後に経常費補助率の公表を取り止めています。日本私大教連が昨年 8 月に行った予算要望行動の際に担当者は、経常的経費の算出方法について疑義が唱えられた

ことにより、算出自体を取り止めていると説明していました。

しかし、昨年 11 月 29 日の衆議院文部科学委員会での質疑のために、宮本岳志議員室が文科省にこの件を質したところ、文科省が「本来、経常的経費に含むべきではないものが含まれているために、算定を取り止めた」と説明したため、宮本議員室は「経常的経費に含むべきではないもの」を除いたデータの提出を要求、文科省が新たなデータを開示しました（下表）。

このデータによると、文科省算出の 2015 年度の経常的経費は、従来公表のものより 6794 億円も少なくなっています。その結果、補助率は 9.9%から 12.6%に上がっています。

補助金の対象となる経常的経費の範囲は、文科省が定めた「交付要綱」と、これを踏まえて私学事業団が定めた「配分基準」等で明確に定義されています。そうであるにもかかわらず、文科省は「本来、経常的経費に含むべきではないもの」が何であり、2016 年度以降なぜ公表をとりやめたのか、全く説明していません。

私大助成制度は、経常的経費の 2 分の 1 補助を目標として設計されており、経常費補助率は重要な指標です。今後、明確にさせていく必要があります。

			→文科省作成データ							(億円)
	2014公表	2015公表	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
経常的経費	31580	31,884	25,090	25,404	25,568	25,500	25,951	26,266	25,179	
経常費補助額	3184	3,152	3,166	3,205	3,159	3,159	3,157	3,054	2,915	
補助率%	10.1	9.9	12.6	12.6	12.4	12.4	12.2	11.6	11.6	

※文科省作成データの経常費補助額には、被災私立大学等復興特別補助、補正予算額を含む。
 (2015年度までの公表数値はこれらを含まない当初予算額で算出。)

(2) 施設設備関連予算

耐震化等の促進予算は前年比 4 億円減の 90 億円（全教育段階合計）、教育・研究装置等の整備予算は前年比 4 億円減の 50 億円が計上されています。

後者のうち私立大学向けの予算額は、安全・安心な生活空間の確保に必要な基盤的設備等の整備費が 7 億円、社会的ニーズや分野横断領域に対応した人材育成に必要となる設備・装置の整備費が 30 億円の計 37 億円となっています。残り 14 億円は私立高校の ICT 環境整備費です。

(3) 学生への経済的支援に関する予算

岸田政権は目玉政策の一つである「人への投資」ともからめて、①修学支援新制度の対象を多子世帯や理工系・農学系の学部生に限定して中間所得層に拡大すること、②大学院段階に授業料の「出世払い」制度を導入することを決定しました。このうち、①の修学支援新制度の予算額は、前年比 115 億円増の 5311 億円が計上されています。

一方で、修学支援新制度の機関要件を厳格化し、定員未充足私大の一定数を支援対象外とすることを決定しました。この厳格化は、これまで組み合わされていた定員充足率、財政状況を、それぞれ単独の基準にするというものです。具体的には、①直近 3 年度すべての定員充足率

が収容定員の8割未満（ただし直近の収容定員充足率が5割以上、進学・就職率が9割以上の場合は猶予）、または、②直近3年度の経常収支差額がすべてマイナスで直近年度の外部負債が運用資産を超える状態、に該当する大学へ進学する学生を支援対象から外すというものです。この案が実行されれば、大学等では、現時点で対象外となっている24校に加え、最大で144校、私立大学の約19%が対象外となります（文科省資料）。日本私大教連は昨年12月16日に厳格化に反対する意見書を発表し、文科大臣等に送付しています。

（4）定員割れ私大つぶしの政策

政府の「教育未来創造会議」第一次提言が打ち出した定員割れ私大つぶしの施策が、次々に実行されています。前述したことを含めて改めて整理すると、定員割れ私大つぶしは、以下のとおり3つの制度を用いて行われています。

①経常費補助での措置

文科省は、学生数などの実数をもとに交付される一般補助について、定員割れ私大に対しては、実際の定員充足率よりも低い割合に減額する措置を実施してきました。この措置は2007年度から盛り込まれ、その減額幅が徐々に拡大されてきました。収容定員充足率が5割を下回ると減額どころか不交付となりますが、これについては例外措置があり、大学全体で50%を超えていれば、当該学部も不交付とはなりません。しかし、前述のとおり、政府はこの例外措置を2023年度から廃止しました。定員割れ私大を財政的にいっそう困難な状況へ追い詰めるものです。

②設置認可制度での措置

2022年10月に文科省は、設置認可基準を改悪し、収容定員充足率が5割以下の学部・学科が一つでもある場合、当該大学が授与する学位の種類および分野の変更を伴う学部の改組・新設などの設置認可申請を認めないものとししました。定員割れ私大から、設置認可をとまなう改革によって状況を打開する手段さえも奪ったのです。また、社会的使命や大学の方針にもとづき、たとえ定員割れであっても、その学部・学科を維持し続けるという判断は珍しいことではありません。そうした私大から学部等の再編という選択肢を奪うことに一片の合理性もありません。

③修学支援制度での措置

前項（3）のとおり、学生に犠牲を押しつけてまで、定員割れ私大つぶしを行おうとしています。

さらに政府は、「経営困難大学に対して計画的な規模の縮小や撤退等も含めた経営指導の徹底を図る」ことも実行しようとしています。①～③の手段で追い詰めたあげく、それでも頑張っている私大には行政指導で縮小・撤退を迫ろうとしているのです。

定員割れをきたしているとしても、すべての大学は設置基準を満たし、認証評価を受け、公教育機関として日々の教育・研究を行っているものであり、学生の学修環境、学修内容に悪影響を与えるものではありません。また、定員割れをしていても、学生にとって魅力的な大学であれば、その大学への進学を希望するのは当然のことであり、進学した大学が定員割れをしているというだけで、その学生が国の支援から外される理由は一切ありません。

それにもかかわらず政府は、定員割れ＝質が低い大学と決めつけ、自ら「縮小・撤退」するように追い込み、淘汰しようとしているのです。この言語道断の政策を、転換させなければなりません。

2. 私立学校法改正をめぐる動向

文科省が昨年5月20日に改正法案骨子を決定・公表して以来、たなごらしになっていた私立学校法改正が、いよいよこの通常国会で法案審議入りする見通しです。

今般の改正に向けた有識者会議は当初、目的に学校法人理事会による「法令や社会規範から逸脱した業務執行の防止・是正」を掲げ、理事会と評議員会の権限関係の見直しに、私学法定以来、初めて踏み込み、主として評議員会の権限・機能を強化することに焦点を当てていました。ところが、改正を最小限に抑え理事会権限を維持しようとする私学各団体の抵抗により、改正法案骨子は、「執行と監視・監督の役割の明確化・分離」や「理事・監事・評議員の選出に係る在り方の改善」など重要な枠組みを提起しながら、随所に抜け穴を設けたばかりか、理事会に「校長その他の重要な職員の選解任」権を付与するなど、逆に権限を強化し大学の自治を侵害するものとなりかねない恐れがあります。

日本私大教連は、改正法案が与党審査にかけられる前に、法案をよりましなものにするために、自民党文部科学部会などに働きかけを行っています。1月16日に行った文科省高等教育局私学部長との会見の際にも、法案をよりよくするための要求事項を説明し、善処を求めました。私学部長は、自民党文部科学部会ともしっかり相談したいと応じました。

3. 日本学術会議法改悪、国際卓越研究大学制度など、今国会は大学・学術をめぐる国会に

上記の私立学校法改正法案のほかにも、今通常国会には大学・学術をめぐる以下の法案が上程される可能性があります。

(1) 日本学術会議の独立性を毀損し学問の自由を侵害する法改正

前述のとおり（I、1(3)）、日本学術会議つぶしとも言えるべき法改革がねらわれています。

内閣府は昨年12月6日、日本学術会議と協議も行わないまま、突如として「日本学術会議の在り方についての方針」を公表しました。「方針」では学術会議が「政府等と問題意識と時間軸を共有」し、会員選考において「第三者の参画」を行い、「内閣総理大臣による任命が適正かつ円滑に行われるよう必要な措置を講じる」こと、この通常国会に日本学術会議法改正法案を提出することなどが明記されています。

学術会議は12月8日・21日に開催した総会で対応を検討し、21日付けで「声明・内閣府『日本学術会議の在り方についての方針』（令和4年12月6日）について再考を求めます」を採択、公表しました。「声明」は、政府方針には日本学術会議の性格を根本的に改変させて独立性を侵害しかねない深刻な問題があることを指摘するとともに、強い決意をもって「方針」の再考を政府に求めています。

日本学術会議法改正の方針は、学問の自由（憲法第23条）の侵害であり、ひいては思想・良心の自由（同19条）および表現の自由（同21条）を脅かすものにほかなりません。会員

選考と活動の独立性は、世界のアカデミーの常識です。この原則を蹂躪し日本学術会議を政府の御用機関に改変することは、国民の幸福と人類社会の福祉、さらには日本の国益に反することになりかねません。

東京私大教連は、1月31日に「日本学術会議の独立性と学問の自由を侵害する政府「方針」を撤回し、日本学術会議法の改正を直ちに中止することを求める声明」を発表しました。日本私大教連は1月12日に、政府「方針」の撤回を求める声明を公表。また、“大学の危機を乗り越え明日を拓くフォーラム”（大学フォーラム）が実施している賛同署名行動への協力を加盟組合に呼びかけています。学術会議法改悪に反対し、同改正法案を国会に出させないために緊急の取り組みが求められています。

（2）大学のあり方を歪める国際卓越研究大学（大学ファンド）の問題

政府は、大学ファンドを創設する国際卓越研究大学法案を2022年5月に成立させました。2022年秋には、「国際卓越研究大学法施行規則を定める省令」、「国際卓越研究大学の研究及び研究成果の活用のための体制の強化の推進に関する基本的な方針」を定め、着々と準備を進行しています。国際卓越研究大学の条件として、学外者主体の合議体が、大学の設置者の長の選解任など重要な意思決定を行うなどが示されています。この方針に基づき今通常国会には、国立大学法人法の改正案が提出される見込みです。

一部の大規模私大では、国際卓越研究大学への申請が検討されていると報じられています。採択されなくても、申請するために条件を満たすよう学内制度を整備するわけですから、「真理の探究」という大学の目的を大きく逸脱し「稼ぐ大学」に変えていこうとする「国際卓越研究大学」制度は、私大にも重大な影響を及ぼしかねません。

4. 私立大学の財政状況

まず、私学事業団が発行する『今日の私学財政』令和4年度版（2023.1.19刊行）の事業活動収支計算書から全体的な採算状況を見ます。

医歯系を含む大学法人562法人の事業活動収支差額比率^①は、2021（令和3）年度で7.2%（前年度560法人5.5%）、医歯系を除く大学法人520法人では6.4%（前年度518法人5.2%）とともに大きく伸びています。

法人、付属校等を含まない「大学部門」（医歯系を除く）569校でみると、2021年度で9.1%（前年度566校7.9%）と高い水準にあります。

いずれもコロナ前はほぼ横ばいで推移し安定して採算が取れていましたが、コロナ禍において採算状況が改善していることがわかります。

^①事業活動収支差額比率＝基本金組入前当年度収支差額／事業活動収入計（以前の「帰属収支差額比率」）

同じく貸借対照表から2021年度の全体的な資産状況を見ると、医歯系を含む大学法人562法人が保有する金融資産〔特定資産＋有価証券＋現金預金〕の総額は11兆5465億円にも上ります。前年度560法人の11兆379億円から5087億円（4.6%）増、対2015（平成27）年

度比で1兆4650億円(14.5%)増と、着々と積み増されています。2021年度の金融資産総額11兆5465億円は、資産総額の40.1%を占めるまでに膨らんでいます。

春闘団交において多くの理事会は、巨額の金融資産を保有する口実として施設設備の新設更新やキャンパス移転など「将来への備え」を挙げますが、明確な計画にもとづく第2号基本金は2020年度でわずか7439億円しか保有していません。これに用途が一定程度明らかになっている第3号・4号基本金を合わせても2兆9971億円であり、保有している金融資産総額11兆5465億円の26.0%に過ぎません。つまり、金融資産の74.0%、8兆5494億円もの巨額な資金が用途を明瞭にしないままに漫然と貯め込まれていることになります。

このように貯め込みが進行している大きな要因として、私学事業団が「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」によってそれを推奨していることがあります。「経営判断指標」は、「経常収支差額」^②の過去3か年のうち2か年黒字であることを「正常状態」(区分A1～A3)の条件としたうえで、「黒字幅」が10%以上の場合をA1・A2としています。2021年度決算の562法人の事業活動収支差額比率が6.4%であることをみても、この指標の過大さは明らかです。そのうえ、最高区分のA1は「積立率」^③が100%以上で「蓄積が十分」な状態であるとしています。いくつかの理事会はこれを利用し、「A1」状態にするために、経常収支差額比率を10%以上で維持する必要があるなどと主張して、人件費削減や学費値上げを強行しています。

② 経常収入(教育活動収入計+教育活動外収入計)－経常支出(教育活動支出計+教育活動外支出計)

③ 運用資産/要積立額(減価償却累計額+退職給与引当金+2号基本金+3号基本金)

大学は、お金を貯め込むための機関ではありません。貯め込まれたままのお金は学生のために使われません。私大教職員の実質賃金の低下に歯止めをかけることもできません。私立学校も公共の教育機関であるからこそ、より良い教育研究を実現するために課税対象から外されているのであり、原理的にも学校法人は学生と教職員のために資産を適切に使わなければならない責務を負っています。今春闘では、根拠に乏しい非合理的な貯め込みをやめさせ、学生、教職員、さまざまな雇用形態ではたらく仲間たちの待遇改善に使わせましょう。

第2章 首都圏私大23春闘の重点課題

2023年春闘は、2022年11月12日の第46回定期大会で決定された第45期運動方針にもとづき、以下の基本課題を重視して取り組みます。

1. 実質賃金の減少を回復し生活を改善するベアを獲得しよう。財政分析力と団体交渉力を高め、攻勢的な春闘を展開しよう。

(1) 物価上昇と可処分所得の減少による実質賃金の減少を回復させるには、ベア、賃金改善が不可欠です

2022春闘では、2組合がベア、15組合が特別一時金、物価対応手当・コロナ対応手当等の有額回答を引き出しました。ベア実現の重要性を切実にうったえ、可処分所得の減少、物価上昇による生活への影響、社会的な賃上げの要請などを真正面からとらえて、粘り強く取り組んだ成果です。

他産業では毎年ベアが実施されてきました。2022年度は0.23%のベアでした。私大だけが長らくベアがされていません。私大教職員だけがベアゼロを強いられてきています。

2022年春に発表した「私立大学教職員の可処分所得試算」では、5年前と比較して実質賃金が約4%減少していました。この試算で用いた消費者物価指数は2021年までの数値でしたが、最近発表された2022年の消費者物価指数は2.2%増という大きな上昇になっており、これを踏まえると5年前より約6%の減少です。

賃金水準を維持し、教職員の生活を守るためには、基本給の底上げをはかるベアが不可欠です。基本給は賃金の中心であり、それを引き上げるベア要求は、待遇改善を目的のひとつとしている労働組合にとって、基本的な要求です。基本的な要求を掲げることは、春闘の前進に欠かせません。

また、教職員の労働条件を向上させることは、大学の発展にとっても欠かせません。大学の教職員は高等教育機関にふさわしい賃金水準のもとでこそ、充実した教育・研究を遂行することができます。十分な教育・研究・労働条件が保障されている大学とそうでない大学とでは、教育・研究の水準が著しく異なります。教職員の賃金水準は、大学の教育・研究の質を決定する重要な要素であることを前面に打ち出しましょう。

【活用していただきたい資料】

2023年私大教職員の可処分所得試算

私学事業団が社会保険料の掛金率を決定・発表したらすぐに発行します(3月予定)。

それまでは2022年版を活用してください。

日本私大教連「2023春闘でなぜベースアップ要求を掲げるのか? Q&A」

(2) 春闘アンケートで職場の声を丹念にすくい上げ、執行委員会での徹底した議論を通した丁寧な要求づくりをしよう

職場の要求を組織し、団体交渉を通じてその実現を図ることが労働組合の基本的な使命です。WEBを活用した春闘要求アンケートや職場集会などを積極的に開催して、各職場に潜在する切実な要求を丁寧に掘り起こし、大学の実態・現状とかみあった具体的で説得力ある要求をつくりあげましょう。その際、各質問に関する経過や補足説明や執行部の考えをつけるなど、回答者が判断することができるように、説明文章や資料をつけるなどの工夫も重要です。

22春闘要求の到達点や課題を検証し、他大学の前進事例も参考にして、執行委員会での徹底した議論を通して丁寧な要求づくりに取り組みましょう。

また、要求の根拠を文書にした要求説明書を作成することは、団体交渉において理事会を説得して要求実現を迫るためにも、要求に対する組合員の支持を高めるためにも大切です。他大学の動向や大学の財政状態、職場ごとの状況、学生の勉学条件、教職員の教育・研究・労働条件などの実態を示すデータなどの実証的な資料を準備し、できればグラフや図表も作成してビジュアル化し、理事会に理解を深めさせる工夫をしましょう。

【活用していただきたい資料】

東京私大教連「要求づくりのポイントと要求説明書の作り方」
春闘要求アンケート事例集
22春闘成果一覧

(3) 「モデル」を使って財政分析書を作成しよう

財政分析がもつ力は、単に組合要求実現が財政的に可能であることを示すだけではありません。現在の大学が抱える課題、理事会の財政政策の問題点を分析・指摘することもできます。しかし、組合からベア要求がなければ、理事会は財政についてきちんとした説明をせずに済ませることができます。財政分析によって明らかになった問題点は、組合員だけではなく、教職員、教授会、評議員や監事にも広く知らせていくことが必要です。

財政分析チームを組み、直ちにデータ入力を行い、野中郁江著『私立大学の財政分析ハンドブック』（大月書店、2020年1月）をテキストにした分析作業に取りかかりましょう。まずはやってみることが重要です。組合執行部で分析するから意味があり、交渉に使えるようになります。その際、交渉に使える分析書を作りましょう。財政分析書の作成には、「財政分析書モデル」を活用しましょう。

今期も4月に開催される財政分析セミナーには、すべての組合から複数名で参加しましょう。

【基本テキスト】

野中郁江著『私立大学の財政分析ハンドブック』（大月書店、2020年1月）

【活用していただきたい資料】

日本私大教連「財政分析書モデル」

(4) 団体交渉権の確立・強化を意識した取り組みで、団交の機能を向上させよう

日本私大教連『団体交渉の手引き』を執行委員の必携テキストとして活用し、各回の団交の位置づけ（ねらい・獲得目標）を明確にしたメリハリある団交を組み立てましょう。

団交や組合活動の状況をいち早く組合員に伝える情宣活動（組合ニュース等の発行）を強化し、広く組合員の理解と協力を得ながら、攻勢的に団体交渉を展開していきましょう。団体交渉権の侵害に対しては、東京私大教連に相談し、ともにたたかうことも大切です。

東京私大教連が春闘期に開催する団体交渉セミナーに各組合から複数名で参加し、団体交渉のスキルを高める学習を行うことを呼びかけます。

【活用していただきたい資料】

日本私大教連『団体交渉の手引き』（2010年11月）

日本私大教連『大学教職員のための判例・命令集2』（2016年6月）

(5) 不利益変更を許さないのは春闘の力

組合がベアなどの経済要求を掲げず、理事会が認めやすい限られた要求に特化すれば、実質的には労働条件切り下げのための「春闘」となってしまうかねません。その結果、組合への結集力は弱まり、組織の弱体化を招いてしまいます。

不利益変更（理事会回答も含めて）とたたかっている組合にとっても、団交を攻勢的に仕切り直しするうえで、ベア要求を軸とした、切実で、組合員から支持される要求を掲げ、春闘をたたかうことは決定的に重要です。

攻勢的な要求を掲げて実現に向けて取り組むことこそが、不利益変更を阻止する最大の防御策です。

(6) 58 組合すべての組合で春闘要求を掲げ、団体交渉を重ねよう

東京私大教連に加盟する 58 組合のうち、22 春闘をたたかった組合は 38 組合、66%でした。要求提出組合を増やし、首都圏私大春闘の取り組みを広げることがめざします。

労働組合は、「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的」（労働組合法 2 条）として、要求で団結し、団体交渉等をつうじて、その実現をめざす組織ですから、春闘に取り組むことは組合の存在意義の中心です。改めて 2023 年春闘では、要求提出組合を広げることが重視します。

春闘の社会的な性格とは、すべての労働組合が賃金を中心とした使用者との交渉を一斉に行うことで、労働者全体の生活水準を底上げしていくことです。私立大学における春闘の持つ社会的な性格も同じです。賃金要求をはじめ、教職員の広範な諸要求にもとづく団体交渉の積み上げのなかで、権利侵害と労働条件切り下げから教職員を守り、大学運営の民主化を進めることができる教職員組合がつくられます。また、全国の私立大学で統一した春闘が進められていることを意識して取り組むならば、共同の力が発揮され、さらに大きな成果をあげることができます。

現在の私立大学がおかれている状況のもとで、労働組合の果たす役割はますます大きいも

のとなっています。春闘を、労働組合を強くして、学生・父母、社会の負託に応える大学に変えるためのチャンスととらえることが重要です。

2. 教職員・学生の生命と生活を守り、教育・研究・労働条件の改善を実現しよう。

(1) 教育・研究・労働条件の改善を求める要求は大学を守る力

文科省が強いる「大学改革」、「内部質保証」といった政策によって、実態に合わないPDCA活動、補助金獲得のための対策、さらに入学者確保のための業務など、教職員の負担は年々増大していました。加えて、コロナ禍のもとで生じた事態は、緊張と多忙化を強いてきました。

どの職場でも、教育・研究・労働条件をめぐる問題が山積みされ、春闘交渉による解決がますます期待されています。教育・研究・労働条件の改善を求める要求は、大学を守る力です。一人でも多くの教職員から要求を集め、春闘要求をまとめ上げましょう。

また、2022春闘要求の到達点を整理しながら、不鮮明な要求はないか、かたちだけの要求はないか集団的に検討して、より説得力のある的確な要求に練り上げていきましょう。

他の組合の要求書を参照することも、要求を豊かにしていくうえで参考になることもあります。

法改正が行われている育児・介護、ハラスメント防止対策など、活用できる社会的動向を積極的に利用することも重要です。とくにハラスメント問題では、日本私大教連が2022年12月に開催した学習会の佐々木亮弁護士の報告資料で学習し、理事会にパワハラ防止の措置義務を果たすことを求めています。

(2) 多忙化の解消、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざそう

私大教職員の多忙化は深刻化する一方です。コロナへの対応、入試の多様化、オープンキャンパスの増加、15週授業確保のための休・祝日授業の実施、新入生の導入教育、政府から迫られる大学「改革」に対応する業務、補助金を獲得するための申請業務など、教職員の負担は5年、10年前とは比較にならないほど増大しています。そのなかで身体や精神の不調を訴える教職員も増えています。

教職員の疲弊は、当然の結果として大学の教育・研究の質の低下につながります。心身ともに疲れ果てた状態では、十分な教育・研究や学生支援を行うことはできません。理事会には、多忙化を解消し、教職員が余裕をもって業務に従事できる労働環境を整備する責任があります。このことをまず突きつけることが必要です。

(3) 専任職員の増員を求めよう

コロナ禍は、この間、各大学が専任職員数を削減し、嘱託職員や派遣職員に置き換えてきたことの弊害を浮き彫りにしました。学生対応やオンライン授業支援を担当する職員が不足し、緊急事態宣言下においても十分な在宅勤務態勢を取れなかった大学が多くあります。職員の不足が教員の事務業務負担の増加も招いている現状からは、専任職員の増員を教職員全体の

労働条件改善を求める要求として位置付けることが重要です。専任職員が不足している事実を示すデータ（専任職員数の年次の推移、学生数増加との対比等）を突き付け、理事会の責任で計画的に増員することを求めましょう。

今期も私大職員交流会を開催します。各組合から複数名で参加し、職員職場の問題点と課題について交流・議論しましょう。

（４）コロナ感染防止に関わる要求を引き続き意識しよう

政府は新型コロナの感染症法上の位置づけを２類から５類に変更することを決定しました。さしたる対策もとらず、なし崩しで一気に緩和する方針に、警鐘を鳴らす専門家は少なくありません。先んじて対策を緩和したイギリスでは、継続的に高い感染レベルが続く状態となり、医療現場の逼迫がいつそう悪化しているとも報じられています。

基礎疾患をもつ教職員や、感染することで後遺症リスクを長期にわたって負うことになりかねない学生たちの切実な不安に寄り添い、国の施策に唯々諾々と従うのではなく責任ある施策をとるよう法人に求めていくことは、今春闘でも重要な課題です。

３．民主的な学校法人と大学の運営をもとめる要求を掲げ、前進させよう。理事長・理事会の専断を防止する日本私大教連の「私学法改正案」を実現しよう。

（１）私立大学の公共性を担保できる私立学校法改正をめざす運動に参加しましょう

今通常国会にいよいよ私立学校法改正法案が提出されます。私立学校法の最大の問題は、理事長・理事会が、すべての理事、監事、評議員を選任・解任すると各学校法人が寄附行為で定めることができる点にあります。理事長・理事会の専断的運営の原因は私立学校法にあり、それを改正させなければなりません。

私立学校法がどのように改正されるかによって、各私立大学と学校法人との関係性、各大学の運営のあり方にも重大な影響を及ぼします。東京私大教連は、日本私大教連とともに、私立学校法が正しい方向で改正されるよう、国会議員や政党等への要請行動を展開していくこととしています。行動日程等は決定次第随時お知らせしますので、各組合の積極的な参加を呼びかけます。

また各組合へ最新の動きなどの情報提供や資料提供を行い、現場で活用できる取り組みを進めるようにします。

（２）寄附行為の点検を行い、学校法人の管理運営の改善を求めよう

理事長・理事会の専断的運営を排し、理事長・理事会による不祥事を未然に防止して学校法人の公共性を高めるためには、公益法人制度と同じく、評議員会を議決機関とすること、とりわけ理事の選任・解任は評議員会の議決事項とすること、評議員の選任については理事長・理事会による指名を禁止し、選出区分ごとに民主的な手続きとすることが必要不可欠です。このことを日本私大教連は一貫して訴えてきました。

理事長・理事会の絶大な権限に規制をかけていくことが、私学法改正の争点になっています。私立学校法改正をめぐるこうした議論状況は、学園・大学の民主化、大学の自治の確立を求めてきた私たち教職員組合にとって、重要な追い風です。この追い風を力にして、各組合において、学校法人の寄附行為を点検し、問題点を見つけ、その改善を求める要求づくりに取り組みます。

私立学校法改正法案が成立すると、すべての学校法人で寄附行為の改正が行われます。後手に回らないためにも、今春闘で寄附行為改正の要求を具体的に掲げることが重要です。

寄附行為のとくにチェックすべきポイントは、

- ①理事長の選出・解任
- ②理事の選任と解任の規定
- ③理事の定数（多すぎないか、学内理事が少なすぎることはないか）
- ④理事会の権限（教学への不当な介入が行われる危険性はないか）
- ⑤評議員会の機能・権限

・私立学校法は現行でも「議決機関にすることができる」と定めており、現にそうしている法人は少なくない。議決機関化を求める。

・理事会や評議員会が教職員の選挙結果を覆して学長・学部長等を任命する権限をもつなどの問題がないか。

- ⑥評議員の選任方法（理事長・理事会の任命ではなく各学校・職場等での選出を）
- ⑦評議員の定数（学内教職員の比重は適切か）
- ⑧監事の選任

です。

寄附行為は、長いものでも、複雑なものでもありません。とくに上記のチェックポイントに関する条文はさほど多くはありませんから、尻込みせず、日本私大教連の「私立学校法改正案」などを活用しながら検討し、問題点については具体的な改正要求をつくり、交渉しましょう。

（3）大学の自治を回復する学校教育法再改正と民主的な大学・学園づくりの取り組み

学校教育法 2014 年改正や同施行通知に便乗した一部私大理事会の専横によって、教授会の大学運営への直接的な関与が後退させられています。2022 年の大学設置基準改正による「教育研究実施組織」を持ち出して、さらに教授会を形骸化しようとする動きも広がりかねません。寄附行為改正の要求と合わせて、大学運営の民主化を求める要求をかかげ、団体交渉を行うことは、ますます重要になっています。この間、組合と教授会が連携して、学内規則の改悪を最小限にとどめさせ、従来の教授会機能や合意形成機能を維持させた大学もある一方、いくつかの大学では教授会を形骸化させ、学長、学部長等の選挙制度を廃止する動きも進んでいます。しかし、そうした動きを押しとどめる組合の粘り強い取り組みも行われてきました。

全大教、公大連、日本私大教連の 3 団体による「学校教育法改正の提案」が今春にまとまる予定です。その実現をめざすとともに、各大学においては教員の人事、カリキュラムの編成、入試や単位認定・学生の身分などに関わる重要事項を審議できる機関として、改めて教授会などの教学組織の権限を拡大するための要求を掲げ、交渉することが重要です。学長・学部長の

民主的な選出を確保し、教授会・教員集団を中心に民主的に大学を運営することは、学問の自由、大学の自治の観点から当然であるだけでなく、学生、教職員にとって健康で、学びがいのある、働きがいのある大学づくりにつながります。

【(1)～(3)で活用していただきたい資料】

- 日本私大教連中央執行委員会『日本私大教連の私立学校法改正法案』(2020年6月)
- 同 『「私立学校法改正法案」の与党審査に向けた要請事項』(2023年1月)
- 同 『私立大学政策提言2023』(2022年12月19日)

(4) 大学設置基準の改悪に乗じた攻撃を許さない取り組み

2022年10月1日に施行された改正大学設置基準により、大学自治の破壊、専任教員削減や有期雇用の拡大が引き起こされかねません。学則・就業規則などの学内規程を拙速に改定させず、教授会など教学での十分な議論を保障させる、教育研究・労働条件に大きく関わる問題として誠実に団体交渉を行わせるなどの取り組みをすすめます。

各私大の動向を集約・発信を行い、改正内容や文科省の説明(行政指導)を明らかにして各単組に随時発信していくことを重視します。

(5) ユネスコ『高等教育の教育職員の地位に関する勧告』の普及・活用

1997年にユネスコ総会で採択された『高等教育の教育職員の地位に関する勧告』(以下、ユネスコ地位勧告)は、大学の「自治は学問の自由が機関という形態をとったもの」とし、加盟国の政府には「高等教育機関の自治にたいするいかなる筋からの脅威であろうとも高等教育機関を保護するべき義務がある」と勧告しています。勧告の採択に賛成した日本政府にもこの責任があります。

ユネスコ地位勧告の全文が掲載された東京高等教育研究所・日本科学者会議『大学改革論の国際的展開・・・ユネスコ高等教育勧告宣言集』(2002発行)が、復刊します。本書を活用して、大学の自治の確立、大学教員の身分保障をめざす取り組みにおいて、ユネスコ地位勧告を広く普及・活用していきます。

4. 任期付専任教員と非専任教職員の雇用・労働条件の改善に取り組もう。

(1) 任期付き専任教員の無期化や、非専任教職員の労働条件を改善させる具体的な要求を掲げよう

現在、私立大学では多くの任期付き専任教員が雇用されています(2015年の文科省調査では約2万9000人)。大学職員についても、多様な雇用形態の非専任職員が雇用されています。このように様々な雇用形態で働いている教職員は、専任教職員とともに大学教育を担っている仲間であり、その雇用・労働条件は専任教職員の待遇や働き方にも影響します。

有期雇用教職員の賃金・労働条件の改善を図るとともに、無期転換権の保障、無期転換され

た教職員の賃金・労働条件の整備を図る必要があります。さらに、「同一労働・同一賃金」の考えに基づく正規と非正規との待遇の均等・均衡が求められる中、諸手当や一時金・退職金の支給を認める裁判例も踏まえた適正な待遇の確保は重要な課題です。

今春闘でも、有期雇用教職員の賃金・労働条件の改善を春闘の課題に位置づけ、改正労働契約法の趣旨を踏まえた非常勤講師を含む有期雇用教職員の雇用の安定化、パートタイム・有期雇用労働法や改正労働者派遣法を活かした待遇改善、不当な雇い止めを許さない取り組みを進めましょう。とりわけ、大学設置基準改正による「基幹教員」制度を悪用して、有期・非常勤雇用を広げさせないためにも、任期付き専任教員の無期化を求めていくことが重要です。

（２）改正労働契約法の趣旨を打ち出し、無期転換権（10年）の発生を回避することを目的とした不当な雇い止めをさせない取り組みをすすめよう

2013年4月、改正労働契約法の施行により、労働契約法18条の無期転換ルールの特例とした研究開発力強化法及び改正大学教員任期法にもとづく有期雇用の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間を5年から10年とする特例が設けられました。2023年4月1日以降、施行から10年を迎え、いわゆる10年特例の対象者についても無期転換権が発生します。文科省は、2022年5月23日付け「『貴法人における無期転換ルールの円滑な運営について』の送付について」と題する事務連絡文書を各学校法人に送付し、労働契約法等の趣旨を踏まえた適切な運用を図るようよびかけています。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に反するものです。また、無期転換権が発生しないことを目的として、更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けることも趣旨に反します。有期雇用教職員の雇用・労働条件は、専任教職員の働き方にも大きく影響する問題であり、組合との団体交渉を無視して規程を制定・改正することを許さず、必ず団体交渉での交渉を求めて取り組みます。

各組合においては、対象となる有期雇用の研究者、教員等の実態をつかむとともに、労働契約法18条の趣旨を徹底して打ち出し、無期転換権の発生を回避することを目的とした不当な雇止めをさせない取り組みをすすめます。

（３）パートタイム・有期雇用労働法の前進面を活用し、専任教職員との不合理な待遇格差を改善させよう

2020年4月1日に施行されたパートタイム・有期雇用労働法は、雇用形態の違いを理由とした不合理な待遇格差を禁止しています。厚労省のパンフレット等（『パートタイム労働法のあらまし』『不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル』など）を用いて法改正の前進面を学習・活用し、非専任教職員の待遇改善をめざします。

その際、任期付専任教員や非専任教職員の「肩代わり」として取り上げるという姿勢では、要求は前進しません。例えば非専任教職員の待遇改善について、専任職員の増員要求を掲げて追求してこそ前進につながります。専任教職員の労働条件に大きく影響する課題であることを打ち出し、自分たち専任教職員の課題として取り組むことが重要です。

一方、法の趣旨を逸脱して、専任教職員の待遇を切り下げようとする私大理事会が現れない

とも限りません。厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」には、「労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえない」とし、正規雇用労働者の労働条件の不利益変更によって格差をなくそうとすることに釘を刺しています。法改正の趣旨を逸脱した不利益変更提案には、労働契約法第 8～10 条（労働契約の変更の合意原則、合意なき不利益変更の禁止）にもとづき、断固として反対して撤回させましょう。

（４）非常勤講師給について、1 コマ月額 3 万円以上に引き上げることを要求しよう

私立大学の教育活動は、非常勤講師の存在なくしては成立しません。非常勤講師の雇用・労働条件は専任教職員の働き方にも大きく影響する課題であり、その改善を要求することは専任教職員の組合にとっても重要な課題です。首都圏大学の非常勤講師賃金は各大学によって大きな格差があり、1 コマの最低月額が 2 万円以下に据え置かれている大学も少なくありません。非常勤講師給については、1 コマ月額 3 万円以上に引き上げることを統一要求として掲げ、実現させましょう。

（５）時給制の非専任職員について、時給の最低額を 1500 円以上に引き上げることを要求しよう

非常勤職員のうち、時給制のアルバイトやパートタイム職員の時給の引き上げも要求しましょう。現在、東京都の最低賃金は時給 1072 円（2022 年 10 月 1 日～）ですが、この最低賃金ぎりぎりの時給で働かせている大学も少なくありません。大学教育を担う職員として、これはあまりにも低い賃金水準です。時給制の非専任職員については「時給の最低額 1500 円」を統一要求として掲げ、実現させましょう。

5. 組合員と組合の権利擁護のたたかいを前進させ、権利侵害とたたかう組合を支援しよう。

（１）団交拒否・不誠実団交などの不当労働行為を許さない取り組みをすすめよう

団体交渉権は、組合だけに保障された重要な権利です。教職員の権利侵害は、団体交渉権の侵害による組合弱体化の攻撃から始まるといっても過言ではありません。したがって、攻勢的な要求を掲げてたたかうことが、団体交渉権の侵害を許さないための最大の防御となります。生活を守る課題と結合させて、将来計画、財政計画や大学民主化の課題についても交渉できるよう、団体交渉権の確立・拡充をめざします。また、団体交渉権の侵害については、その予兆についても決して軽視することなく、団交拒否、不誠実団交、支配介入等の不当労働行為を許さず毅然と対応します。

団体交渉セミナーに複数名で参加して学習し、不誠実団交を許さず、2023 春闘をつうじて団体交渉権の確立・拡充を意識的にすすめます。

(2) 権利闘争組合のたたかいを支援しよう

権利侵害とたたかう組合の取り組みは、憲法・労働法が定める労働者や労働組合の権利を守り発展させる取り組みでもあります。私大の理事会のなかには、憲法・労働法の趣旨を不当に狭く解釈するばかりか、労働組合の存在自体を敵視するような前近代的な理事会さえあります。こうした理事会に対して、東京私大教連の仲間の組合が、権利侵害からの回復を求めてたたかっています。

現在、明海大学教職員組合（団交拒否・支配介入、法人が中労委命令の取り消しを求め 2023 年 1 月に東京地裁へ提訴）、工学院大学学園教職員組合連合（大幅な不利益をとまなう教員評価制度に反対するたたかい、東京地裁での未払賃金請求訴訟および東京高裁での法人提訴による都労委命令取消請求訴訟）、筑波学院大学教職員組合（団交の録音を理由にした団交拒否、中労委は 2023 年 1 月 24 日結審）、目白学園ユニオン（大幅な賃金切り下げに反対するたたかい、東京地裁での未払賃金請求訴訟）の 4 組合が裁判や労働委員会であたたかっています。

こうした権利闘争に勝利し、組合と組合員の権利を確立することは、私大教職員全体が安定した身分と労働条件のもとで教育・研究活動に携わるために欠かすことはできません。

権利闘争組合のたたかいの状況を組合ニュースで情宣するなどして支援の輪を広げ、勝利命令・判決を求める署名運動に取り組むなどして、権利闘争の勝利をめざします。

(3) 夏の争議・権利闘争支援カンパに積極的に取り組もう 個人カンパを軸に組合としての「組織カンパ」を強化し、「100 万円カンパ」の達成をめざそう

東京私大教連では毎年の夏・冬に「100 万円カンパ」を目標とした「権利闘争支援カンパ&セール運動」を実施しています。

不当解雇や不当労働行為などの権利侵害とたたかうには、弁護士費用、労働委員会や裁判闘争のための闘争費、運動と支援を広げるための情宣費（ビラ・チラシなど）、被解雇者とその家族の生活を守る費用など、通常の活動費とは別に多額の闘争資金を必要とします。しかし、不当解雇や不当労働行為とたたかっている組合の多くは、組合員も少数で、資金的にも苦しい状況にあります。こうした組合のたたかいを加盟組合全体で支えることは、私大教職員全体の権利確立のためにも必要です。権利闘争組合が増加している現在、支援カンパ運動がますます重要になっており、カンパ額を増やすことが喫緊の課題です。今期も、権利侵害とたたかう組合を支援するために、「一口 500 円×組合員数」を単組目標とした夏の権利闘争支援カンパ&セール運動に取り組みます。

カンパ運動は、教職員の「個人カンパ」を軸としつつ、組合としてのカンパである「組織カンパ」の強化を呼びかけます。

個人カンパはコロナ禍での困難がありますが、オンラインカンパをメールで呼びかけるなどの工夫をして、組合員に広く知らせてください。また、すべての組合が「組織カンパ」に取り組む、カンパ額がゼロという組合がないようにしましょう。

カンパ運動の一環として実施している「支援セール」も、オンラインで注文できるようになりました。組合ニュースで教職員に紹介するとともに、退任した組合役員への感謝の品として活用するなど、各組合で工夫した取り組みを呼びかけます。

また、2022年冬のカンパ運動にまだ取り組んでいない組合は、直ちにに取り組んでいただくよう呼びかけます。

2023年夏のカンパ運動は、6月からはじまります。すべての組合で取り組むことをよびかけます。

6. 春の組合員拡大で仲間をふやして、組織強化しよう。

組合員の拡大は、組合の存在感が高まる春闘時期に取り組むことが効果的です。組合員を減らすことなく、新しい教職員が組合に結集することによって、要求を実現させ、民主的な大学運営を求めていく力が強まります。組織率が高ければ高いほど、理事会に対してより強く交渉できるようになります。23春闘では、「春の組合員拡大」として位置付け、熱意と創意工夫で、たくさんの仲間を迎えましょう。

新入教職員を対象としたオリエンテーションや歓迎会、懇親会・交流会等を開催するとともに、執行委員会で具体的な拡大目標（「今年中に*人」「退職者数+*名を最低目標に」など）を設定し、未加入の教職員を把握して部署ごとの名簿をつくり、入ってくれそうな人をリストアップして分担を決めて勧誘しましょう。その際、組合の役割や魅力、今まで勝ち取ってきた成果等をまとめたパンフレットやチラシが大変役に立ちます。組合の役割や魅力、これまで勝ち取ってきた成果や意義、あるいは課題を伝え、組合に加入してもらえよう呼びかけます。

また組合の活動が目に見えるようにニュースを積極的に作成・発行し、組合員だけでなく、未組合員にも積極的に配布しましょう。

東京私大教連は、加盟組合数70組合を当面の目標として組織拡大運動を進めることとしており、未加盟組合への働きかけを強めます。

7. 学生の学ぶ権利と教育・研究を守る2023私大助成運動を成功させよう。

（1）私大助成政策の抜本的転換を求める取り組みを進めます

私大経常費補助は、私立学校振興助成法が規定する目的（①私立大学等の教育条件の維持向上、②学生の修学上の経済的負担の軽減、③大学経営の健全性の向上）に基づき、大学運営の基盤をなす経常的支出に対し補助を行うものです。しかし、情勢で述べたとおり、経常費補助の絶対的不足と、「評価」による増減付けで、私大助成制度の理念は大きく歪められてきています。

日本私大教連『私立大学政策提言2023』を指針にして、私立大学経常費の2分の1補助の実現、「私立大学等改革総合支援事業」や「アウトカム指標を含む教育の質に係る客観的指標によるメリハリある資金配分」の中止、定員割れ私大に対する補助金の不交付・減額措置の中止など、貧困で強圧的な私大助成政策の抜本的転換を求めて取り組みをすすめます。

(2) 私大助成運動を前進させる取り組みを強化しよう

教育未来創造会議の第一次提言に基づき、高等教育の修学支援新制度の在り方検討会議が「高等教育の修学支援新制度の見直しについて（報告）」を取りまとめました。報告では、扶養される子どもが3人以上の多子世帯や理工農系学生に限定して修学支援新制度の支援対象を中間層に拡大することが盛り込まれました。修学支援制度の対象範囲と支援額の拡大を求めてきた私たちの運動の成果です。しかし、支援の対象を理工農系や多子世帯に限定していません。こうした施策は、専門分野の違いによって学生を差別することになり、「教育の機会均等」に反するものです。また、情勢で前述したとおり、機関要件の厳格化により、定員割れ私大の撤退・淘汰を強制的に進める姿勢をより一層強めています。

このような岸田政権による学生の学ぶ権利の侵害、私大淘汰政策が押し進められるもとで行われる2023年私大助成運動は、国民、若者の願いに応え、大学関係者の責任を果たす重要な運動です。コロナ禍で生まれた新しい取り組みを発展させつつ、コロナ前の取り組みを復活させていきたいと思います。署名数の減少に歯止めをかけ、増加へと転じさせるために、すべての組合が署名運動に協力することを呼びかけます。コロナ禍でキャンパス署名など学内での取り組みが実施できていませんでしたが、対面授業等が再開している状況を受け、取り組みの再開を検討し、大学全体に運動の輪を広げます。

私立大学の高学費の原因が、貧困な公財政支出にあることを学生・父母に広く知らせるとともに、春闘要求においては、理事会に対して私大助成運動への参加・協力を求める要求を掲げます。具体的には、父母郵送を行う際の住所ラベルの提供、父母郵送の協力、学長・理事長の賛同文、HPへの掲載等です。理事会に対して、「オール私大」の立場からの積極的な協力を粘り強く要求しましょう。

【23春闘 私大助成運動の日程】

1. 運動の展開

家計負担調査記者会見	4月上旬
署名運動の実施期間	4月～9月
私大助成運動キックオフ会議	5月上旬
キャンパス署名集中月間	6月～7月
私大助成運動まとめ会議	10月中旬
全国国会請願行動	10月中～下旬

(予定/日本私大教連主催)
2. 資材の発送日程(私大教連から各単組へ)

活用数の調査(父母郵送組合の署名用紙・チラシの数)	3月下旬～4月上旬
各単組へ発送(署名用紙・チラシ)	4月下旬
※父母郵送組合には、アンケート用紙等を発送	
家計負担調査結果(冊子)の発送	5月下旬
3. 集約の日程(各組合から私大教連への送付)

○第1次	7月31日(月)
署名用紙・カンパ・アンケート用紙の集約	
○最終	9月29日(金)
上記の手持ち分の全てを集約	

(3) 東京都をはじめとした自治体に対する要請に取り組みます

近年、地域振興策や子どもの貧困対策など独自の大学振興策や私立大学生の学費負担軽減を実施している自治体が増えてきています。自治体ごとに課題は異なりますが、地域の振興・

活性化を支えている私立大学生が、経済的な不安なく大学で学ぶことができるよう環境整備を行うことは、各自治体にとっても大変重要です。東京私大教連は、コロナ禍の状況にあっては、私大への感染防止のための予算措置や学生への支援を繰り返し求めるなど、東京都への要請行動を強化しています。こうした取り組みを重ねきた結果、「中小企業人材確保のための奨学金返還支援事業」が2022年4月より実施されるなどの成果が生まれています。東京都をはじめとする地方自治体による私立大学生と私立大学への支援のための要請活動に取り組みます。

8. 軍拡・軍事研究、日本学術会議つぶしに反対する運動に積極的に参加しよう。

社会・政治・経済情勢で明らかにしたとおり、国民の命と暮らしを守るという点でも、基本的人権を尊重するという点でも、この間の政権の対応は目に余るものがあります。平和についても、軍拡の動きを急速に努め、憲法改悪を虎視眈々と狙っています。

日本学術会議をめぐるのは、会員の任命拒否問題に加え、日本学術会議法を改悪して、学術会議の独立性を直接的に毀損しようとしています。そのねらいの一つは、軍事研究に学術を動員する戦前のような体制をつくることにあります。

学内外の世論を急速に広げるとともに、日本私大教連が取り組みを呼びかけている「大学フォーラム」の署名運動など、日本学術会議や学協会と連帯して、日本学術会議法の改悪に反対する運動に取り組みます。

2023 年春闘の取り組みとスケジュール

○足並みを揃えた春闘を組み立てるために、2023 年春闘の「期」を4つに区切り、前進をめざします。設定した期の節目ごとに「春闘推進代表者会議」を開催します。

○2022 年春闘を継続中の組合も要求を組み立て直し、足並みを揃えて 2023 年春闘をたたかきましょう。

【第1期】 2月1日～3月31日 春闘方針の討議と要求づくり			
大規模私大三役会議	3/1 (水)	18時～20時	<会議のねらい> 大規模私大の委員長・副委員長・書記長が一堂に会して、ベア獲得と春闘の推進・交流をはかります。
第1回代表者会議	3/18 (土)	14時～17時	<会議のねらい> 要求づくりの状況、今春闘の特徴と課題を出し合い、要求提出に向けた意思統一をすすめます。
【第2期】 4月1日～4月30日 要求を決定し、回答日を指定して4月末までに要求提出を			
【第3期】 5月1日～5月31日 足並みを揃え、5月31日までに回答の引き出しを			
第2回代表者会議	5/27 (土)	14時～17時	<会議のねらい> 要求内容、提出状況を出し合い、第1次回答引き出しに向け、足並みをそろえます。現状や課題を共有して結束を強めましょう。
【第4期】 6月1日～7月31日 諸課題での前進と運動の展開をはかり、春闘決着へ			
第3回代表者会議	6/28 (水)	18時～20時	<会議のねらい> 春闘が本格化する中で、回答の引き出し状況、理事会の姿勢を分析し、運動の前進をめざす会議です。運動を総合的に前進させるために、要求と取り組みを再度点検し、春闘決着に向けた交流・議論を深めます。
第4回代表者会議	7/26 (水)	18時～20時	<会議のねらい> 春闘決着をめざして、到達点を確認し合うとともに、春闘中間まとめ、夏・秋季への取り組みについて議論します。
秋季年末闘争方針確立のための代表者会議	10/11 (水)	18時～20時	<会議のねらい> 2023 年春闘の到達点を踏まえ、秋から年末にかけての課題を確認し、闘争方針を確立します。

◇春闘の前進を勝ちとるための会議・セミナー

- 1) 私立大学の財政分析 4月の日曜午前～午後を予定
- 2) 団体交渉権の確立・活用 4～5月の土曜日午後を予定
- 3) 私大助成キックオフ会議 5月上旬を予定
- 4) 私大職員交流会 日程は検討中

◇東京私大教連の研究集会・定期大会

- 1) 第46回首都圏私大研究集会 10月頃 <会場：未定>
- 2) 第47回定期大会 11月11日(土)午後 <会場：未定>

◇日本私大教連主催 第34回全国私立大学教育研究集会

8月下旬 <会場：未定>