

大学経営政策研究

第12号 (2022年3月発行) : 241-256

私立大学における労働組合に関する研究

—A大学教職員組合の歴史的な分析から—

森 田 尚 子

私立大学における労働組合に関する研究

—A大学教職員組合の歴史的な分析から—

森田尚子*

A Study on Unions in Private Universities in Japan: Based on a Historical Analysis of a University Faculty and a Staff Union

Naoko MORITA

Abstract

This study examines the activities and organizational characteristics of unions in private universities in Japan. Despite unions in universities exerting some influence on university decision-making, such unions have rarely been discussed in Japanese higher education research. This study uses a case study of a university faculty and a staff union to conduct a historical analysis by classifying the activities into four categories: economic struggles, demand for democratization of the university, organizational strengthening and cultural welfare activities, and political and solidarity activities. The analysis found that university unions not only negotiate working conditions but also engage in activities to democratize the university and supplement its welfare functions. Meanwhile, the emphasis and content of these activities have changed over time. Additionally, the characteristics of the organization demonstrate that workers from different professions work together and that the democratic system, with no fixed committee members, allows the union to represent all members. While this characteristic can be considered the strength of the union, it could also trigger internal conflicts owing to differences in positions between occupations and avoidance of a role in the union.

1. 問題関心

本稿では、私立大学における労働組合の活動と組織の特性について考察を行う。先行研究のレビューでも指摘するように日本の高等教育研究において、労働組合はほとんど注目されてこなかった。その背景には、大学の被雇用者の多くを占める教員は教授会の構成員であり、大学の意思決定手段の関心は教授会が主であったことに加え、組合に対する曖昧なイメージにより、大学組織について考える際に研究対象として扱うことへのタブー視もあったと考えられる。しかし大学における

* 東京大学大学院教育学研究科 博士課程

労働組合は大学の被雇用者が学内における個々の役割を超えて連帯できるという独自の特性を持ち、また労使交渉において大学に直接影響を与えうる、大学運営への参加ルートの一つである。また、組合の活動を見ることは働く側から大学を見ることにもつながる。本稿では大学の運営に影響を持つ重要なアクターであるにもかかわらず、これまで焦点が当てられてこなかった大学内の労働組合の活動と特性を、1校の事例大学の歴史的分析を通して明らかにする。

2. 先行研究

米国における大学の労働組合（Faculty Union）と組合による団体交渉（Collective Bargaining）は、DW Hedrick 他（2011）による給与に対する組合の影響を明らかにした論考や、1960年以降の組合による影響とその評価を検討したDaniel J. Julius 他（2019）の論考などがあるが、日本においては労働組合を大学のアクターとして捉えている研究はほとんどなく、当事者による書籍や論考がいくつか存在するのみである。大学について広範な視点で編纂されている書籍を確認しても、労働組合への言及は見られない。例えば、東京大学大学経営・政策コース（2018）では、大学の経営に関わる事項について多岐にわたって論じているが、組織やガバナンスの項目、団交事項と密接にかかわる財務管理や人事管理で労働組合への言及はない。広田編（2013）や羽田（2019）なども同様である。

しかし、言及しているものが全くないわけではない。まず、組合自身がその歴史を自ら書籍として出版している。個別の大学教職員組合では明治大学（1997）と法政大学（1994）の労働組合がそれぞれの歴史や成果をまとめており、大学における被雇用者の待遇改善に尽力するとともに、学園民主化や大学の自治にも寄与してきた旨が述べられている。各大学の教職員組合の連合である東京地区私立大学教職員組合連合（以下、東京私大教連）（2004）もその歴史を書籍として刊行し、労働条件に関する活動のみでなく学園民主化や私学助成運動なども主な取組として記述されている。

組合に参加している教員が執筆した論考もあり、大学の民主的な運営には組合が必要であることを指摘している。尾形（1966）は私学の民主化について、私学独自の特性即ち、経営者の理念が大きな影響力を持つ、経営基盤が弱いために内部環境の劣悪さを補うために非民主的な事態が温存される等を指摘したうえで、組合の役割は民主化闘争であると述べる。古庄（1981）は教学権が宗教法人と学校法人に二重に従属している駒澤大学を事例に、自治の確立の過程を整理し、そこにおける教職員組合の役割について述べている。以上の論考では、大学の教職員組合が労働条件を交渉する機能だけでなく、大学の理念とも関わる「民主」「自治」にも寄与すべき存在であると認識されている。また、1990年代以降になると、設置基準大綱化以降の大学改革や非常勤講師の増加を踏まえた論考がある。碓井（1999）は、私立大学の改革期における組合活動について、社会的使命を確認しなおすことが肝要と論じ、大学の組合は大学改革のチェック機能を持つ社会的公正を担保する砦となる必要があると述べる。そして現行の問題は、正規の従業員から成る企業内組合が中心で、劣悪な労働条件下に置かれている不安定雇用の労働者の権利が守られていない点にあり、組織を守るためだけでなく社会に寄与できる組織になる必要があるとしている。1990年代以降は非

常勤講師の増加にともない、非常勤講師組合の特性と結成の意義に言及した碓井（1998）や非常勤講師組合の運動内容と今後の展望を論じた南雲（2005）がある。以上のように、当事者を中心とした論考はあるものの、日本において労働組合は大学のアクターとして明確に捉えられておらず、実証的研究の積み重ねに乏しい。

一方で、企業の労働組合研究には多くの蓄積がある。紙幅の都合もあり、ここでは大学における労働組合にも共通している面があると想定される歴史と機能について概観する。歴史について、熊沢（2013）が日本における戦後の労働組合史を4つの時期に大別している。第1期（1945-1954）は戦後まもなくの労働運動の高揚と、間もない経営者の反撃とその成功の時期であり、結果としては経営者の勝利に終わるものの、労働者的な秩序作りと抵抗の爪痕を残した。第2期（1955-1974）は経済成長期であり、春闘が一定の成功を収めたものの労働現場における労働組合の規制が衰退に向かった。第3期（1975-1993）は経済的に低成長期であるものの、「良好な労使関係」によって、ジャパン・アズ・ナンバーワンと言われる時代であり、このころ経営主導的な労使関係の基本が出来上がった。第4期（1993-現代）はバブル崩壊から平成以降の不況の時代であり、グローバル化の進展期である。この時期は春闘の形骸化・労働条件決定の個人処遇化・「希望退職」という実質のリストラの実施・雇用形態の多様化などがあり、特に前者3点について、組合はこれらを「はね返す知恵も力も失って」いたとしている。組合の機能については多くの考察があるが、西谷（2012）の①経済的機能、②政治的、社会的、文化的機能、③経営参加機能、④相互扶助機能、⑤雇用保障機能の5分類が包括的に組合の機能を記載している。労働組合の成立過程においては、政治機能や相互扶助機能が前面に出ることもあったが、現在では主として経済的機能を担う団体であることは国際的に共通の理解があるとしている。同時に組合員の教養を高め、雇用に関連する政治参画に伴う機能（②）や、今日では社会からコーポレート・ガバナンスの一環として経営に対するチェック機能（③）も期待されている。相互扶助機能は組合員の福利厚生をはかり、組合加入のメリットを組合員に実感させるものであった。雇用保障機能は、かつて職業能力別組合が中心であったころには組合員への職業紹介が重要な役割を果たしていたが、歴史的变化の中で相対的に衰退したとしている。このほか、「共済的機能」「経済的機能」「政治的機能」の3つに大別した堀（2001）や、経済学的・政治学的・社会学的に捉えることが出来るとする熊沢（2013）あり、分類に違いはあるものの、言及されている機能はほぼ同様で、経済的機能と政治的機能は必ず言及されている。なお、職能別組合の機能である雇用保障機能と共済機能は内容的には同一のものを指しており、かつ衰退していったとされる。

企業組合の研究からは組合が果たしている役割や機能は時代によって異なっており、労働組合の活動はその時の社会背景と密接な結びつきがあることが分かる。そこで本稿では、特定の大学内組合を事例として取り上げ、通史を整理することを通して、私立大学における労働組合の活動と特性を明らかにしたい。

3. 考察の対象と分析の方法

(1) 分析の枠組

通史の整理によって活動と特性を考察するあたり、組合の活動がどのような変遷したかを明らかにするため、西谷（2012）の機能分類を参照し、組合の活動を次の4つの種類に大別した。1つ目が「経済闘争」である。これは経済的機能にあたり、賃金（ベース・アップ）のほか労働・研究条件改善に関する活動である。年に1回の大学との団体交渉が主たる活動内容である。2つ目が「学園民主化要求」である。学園民主化要求は、学内の民主的な運営への要求で、不祥事が起きた際の追及や、意思決定フローに対する抗議活動等を行う。学園民主化要求は先行研究で指摘されているように、大学における労働組合の特徴的な活動であると同時に、西谷が指摘する経営参加機能の側面を持つ。3つ目が「組織強化・文化厚生活動」である。組合の広報活動や組合員に対するレクリエーション活動が主な活動であり、相互扶助機能および文化的機能にあたる。4つ目が「政治・連帯活動」で、大学外でのデモ・署名活動や他大学の教職員組合および私大教連との連帯に関する活動である。これは政治的、社会的機能にあたる。また雇用保障機能については、該当の活動が見られないため、除外した。以上の、経済闘争、学園民主化要求、組織強化・文化厚生活動、政治・連帯活動の4つを軸として分析を行う。

(2) 対象と資料

本稿では、都内大規模私立大学のA大学を事例とする。A大学は、戦前から設置されている歴史の長い大学であり、現在では学生数が2万人を超える大規模大学である。キャンパスは1990年半ばまでは都心のキャンパスのみであったが、新学部の設置に伴い、系列中学高校がある郊外にもキャンパスを開いた。偏差値は高く、また経営は比較的安定している。経営はオーナー系ではなく、大学全体の意思決定は各学部長を中心に構成される部長会で行われる。A大学教職員組合は、教員・職員が同一の組合に所属しており、A大学における唯一の労働組合である。また、東京私大教連に所属している。考察の期間は組合が設立した1946年から資料が入手できた1998年までとする。

分析する主な資料は、組合が発行している定期総会資料と組合ニュース速報である。定期総会資料は、年に一度、執行部交代の際に開かれる定期総会の資料である。主な記載事項はスローガン、活動報告、春闘要求と回答、運動方針、予算案と決算報告、構成員比率、役員名簿、規約であり、内容は1959年から1998年までほぼ同様である。組合ニュース速報は組合員に対する不定期発行の広報資料であり、組合執行部（広報部）のニュースの他に、組合員からの投書も掲載される。発行版数は年度によって異なり、15～100以上と大きく開きがある。掲載内容は主に、団交結果等の速報、職場委員会報告、役員紹介、集会広報、レクリエーションの広報、組合員による投書、などである。以上の他に、組合において組織された委員会での発行物など、不定期もしくはある一定期間にのみ、発行されていたものは分析の際に適宜参考にする。また、大学側の資料としてA大学が出版している100年史、150年史を参照する。

(3) 時期の区分

組合の活動は、組織率や構成員数によって変化しているため、分析にあたって、組織率の推移と構成員数の推移を図1、2にまとめた。期間は資料が確認できる1959年から1998年であり、常に職種が存在する教員・職員は職種別も記載した。また、構成員数のグラフでは教員・職員以外の職種を「その他」でまとめた。図1・2を参照し、A大学教職員組合の通史を3期に区分した。まず、急速に拡大し、高い組織率を維持していた1972年までを第1期とする。次に、職員の所属率に急激な減少が見られる1973年から1980年を第2期とする。最後に、組織率が停滞しやがて減少をしていく1981年以降を第3期とする。

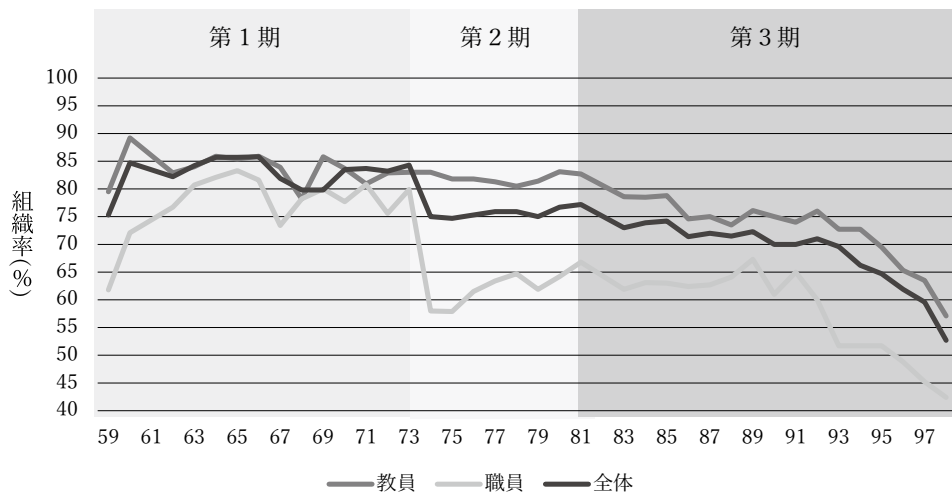
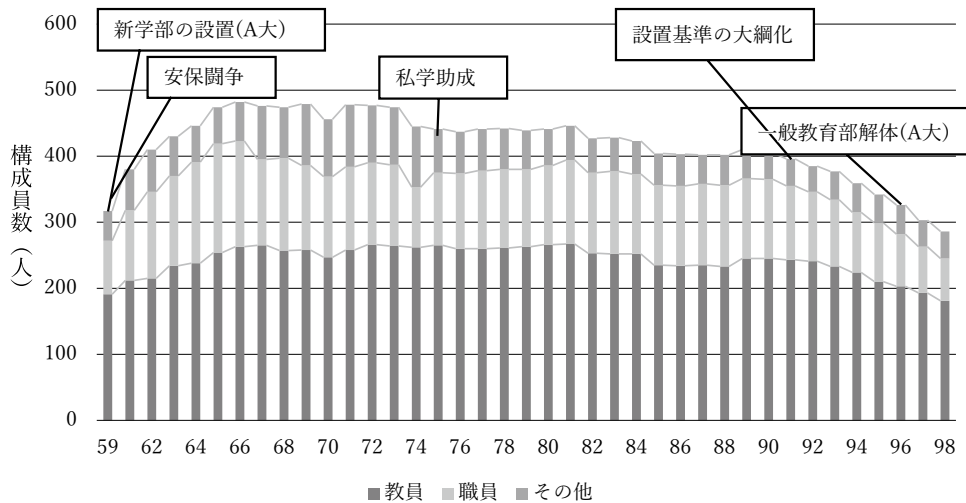


図1. 組織率推移



(定期総会資料より筆者作成)

図2. 構成員数の推移

4. 分析

本節では前節で設定した4つの活動と3つの時期区分に基づき通史を記述する。

(1) 第1期：1946年～1972年 設立と発展

設立から組織改組まで A大学教職員組合は、戦後まもない1946年6月3日に設立された。1959年定期総会資料に設立当時について「なによりもまず教職員の待遇改善を要求し、組合員の生活権を確保すること」に注力したとあり、経済闘争を活動の中心に据えていた。終戦直後は、様々な団体で労働組合が結成され、大学も例外でなく、明治大学や法政大学においても同様の時期に組合が結成されている。しかし大学の組合の活動は1950年の新学制への移行に伴う混乱などにより徐々に減衰していった。A大学では、1949年に起きた雇用問題がきっかけとなり、活動は急速に衰退し停滞する。この雇用問題はA学院事件¹として、A大学百年史にもその記載がある。その後の10年間は大学の拡大期であり、新学部が設置され、学生数は2倍に、教員数は1.5倍になった。大学側の大きな動きにもかかわらず、組合の活動は長らく停滞していたが、1959年に安保闘争の刺激を受けて、臨時大会が開かれ、今日につながる組合の体制が作られた。規約が整備され、委員長・副委員長・書記長から成る執行委員会と各職場を代表する一般委員会について明記され、組合員全員から意見を集約することが可能な体制が明記された。1960年の定期総会資料に書かれた「経過報告」のまえがきでは「本学の教職員層および学生たちをも広く包み込んで激しい高揚を示した昨年度の『安保闘争』のなかで私たちの組合は急速に拡大し、強化された。組合のその後の着実な発展の基礎はこの時期にきずかれたとあってよい。」と書かれており、安保闘争は組合にとって本格的な活動を再開する直接的な出来事であった。

活動の拡張 1960年代からは経済闘争を中心に据えつつも、急速な組織率の高まりという勢いを背景に、経済闘争に加えて他の3つの活動も行われるようになる。活動再開のきっかけとなった安保闘争に関連するデモへの参加をはじめとし、1969年には大学紛争の解決に向けて制定された「大学の運営に関する臨時措置法」への反対運動、公費助成運動、社会情勢を背景としたベトナム戦争反対運動といった政治・連帯活動をはじめ、学内では学園民主化要求に位置付けられる活動も行った。代表的な取組として挙げられるのは、総長選挙規定の改正と雇員の名称変更である。総長選挙規定について、キリスト教系大学であるA大学では、総長の資格が「聖職又は信徒」に限られていたが、資格要件が緩和され、聖職者や信徒でなくとも総長に立候補できることとなった。この規定の下で最初に総長に選出されたT氏は、組合の元副委員長である。組合の執行役員を務めたもので総長になったのはT氏が初めてであった。また、1970年には「雇員」という名称は差別的表現であるとして、職名を「校務職員」と改めさせた。これらは組合員に経済的恩恵があるものではないが、積極的な活動により成果を残し、職場の民主化という理念を実現するため行われた活動であった。この時期は、組合内における文化厚生活動も活発であった。財政基盤が脆弱であった大学に代わり、短期貸付金や組合文庫、組合旅行の実施などの福利厚生機能が発展し、組織率が8割を超えていたこの時期においては組合の活動を通して大学内の構成員の交流が促進されていった。この活動の担い手となったのが、1963年に発足した職員を中心とする青年婦人部であり、組合内サークルの発足

や機関紙の発行など精力的に活動を行い、組合の組織強化・文化厚生活動を担った。以上のように1960年代は経済闘争の盛り上がりのみならず、学園民主化要求、組織強化・文化厚生活動、政治・連帯活動それぞれの活動が活発に行われた。特に学園民主化要求と政治・連帯活動について、執行部は経済闘争と合わせて「総合的闘争」と称して各活動を統合して行うべきであると1969年の定期総会資料で述べている。

(2) 第2期：1973年～1980年 混乱と組織運営の見直し

職員層の離反 1972年頃までは組織率も高く、活動も活発で、順調に発展していたが、1973年11月に組織の分裂という大きな事件が起きる。分裂は前述した青年婦人部が中心となって職員および実験補助員²が別組織を作ったことによるもので、1973年から1974年の構成員の状況を比較すると、教員の組織率が83%と変らない一方で、職員は80%から50%に、実験補助員は91%から52%に激減した。執行委員会の下に位置付けられる青年婦人部が執行部と明確に対立するようになったきっかけは、団交における研究手当要求に対する反発である。一般委員の職員が、団交の場で教員の研究手当の要求は「教員の特権的要求」であり、これによってベース・アップ要求に支障が出ているとして、執行部に猛烈に抗議した。その後、この抗議を組合投書に投函するも組合ニュースに掲載されず、それに対して言論・出版の自由が保障されていない、とさらに抗議活動が過熱していった。この動きは青年婦人部以外の職員と実験補助員をまき込んで、1973年9月18日には職員114名、実験補助員17名（各組合員の90%）が署名した「声明」を出すにいたる。ここでは、青年婦人部の活動を金銭的にもっと支援すべきであることやその独立性を尊重すること、そして上部団体（大学の外の産業別労働組合や特定の政党）との関わりを見直すことなどを要求している。同年の定期総会において、大会の決議に抗議声明を出したことで決裂は決定的となり、離反した職員により「A大学勤務員連合³」という別組織が設立され、職員および実験補助員の組織率は大幅に低下することとなった。

ストライキ権の確立 一連の混乱の後、組合の運営は総合的闘争から、経済闘争中心へと方針を転換する。1974年度定期総会資料「1973年度活動報告 はじめに」では「執行部は、組合が思想信条を統一する場ではなく、生活と権利を守るために行動を統一して闘う組織であるという観点から、徹底して生活を守るための行動の統一を呼びかけた。」と記載があり、それまでは3つの活動を統合していく総合的闘争を前面に打ち出していたが、組合はあくまで経済闘争を行う団体であることを強く主張している。

1974年の狂乱物価も経済闘争の過熱を後押しすることになった。A大学ではこれまで経済闘争でストライキを行うことはしていなかったが、5月2日に緊急一般委員会が開かれ、有権者75.5%の賛同を得てA大学教職員組合で初めてのストライキ権が成立し、6月13日午後ToStrikeを実施することとなった。結果的には6月7日の団交で、総長が折れる形となり、ストライキの実施には至らなかったものの、ストライキ権の確立は、職種を問わず利益があるベース・アップを中心とした経済闘争に活動の軸が戻った象徴的出来事であったといえる。なお、この時期はA大学としても財政的困難に直面している時期であった。私立大学における財政的困難、いわゆる「私学危機」

は全国の私立大学に共通しており、1975年には「私学デー」として、中央集会および各都道府県集会が開かれ、A大学教職員組合も参加し、私学勤務員の賃金改善に必要な経費の助成を求めている。**三役輪番制の導入** 職員および実験補助員の離反があった後、活動の-effortは経済闘争と共に組織強化にも割かれる。1975年に組合内における役職者の固定や負担の偏りを解消する制度として執行部三役を各職場の持ち回りで選出する三役輪番制が導入された。この制度を導入することになった直接の出来事は1975年にスケジュール通りに執行部が発足できなかったことである。その理由について1975年度定期総会資料「活動報告 VII組合活動の発展のために」では、執行部の負担が大きく「執行部請負い体制」が克服されていないためだと述べられている。これを改善する方策として三役を輪番とする制度が設けられたが、この制度は継続性の低下という弱みも抱えており、1976年の定期総会資料では以下のように記載されている。

「三役輪番制が実質的にスタートしたが、輪番制三役を中心とする執行部の組合運営には強力なリーダーシップを発揮すべき基盤を持ちえず、必然的に執行部のリーダーシップは低下した。したがって、組合の意思決定は形式的にも、実質的にも一般委員会がなうこととなった。今後、三役輪番制を推進する以上は、各職場における意思決定のありかた、一般委員会における意思決定のありかたに再検討を加えることが必要であろう。」

三役輪番制が導入されてから、それまでもたびたび議論にあがっていた執行部の負担と負担の大きい執行部に選出されること、ひいては組合活動に対する忌避感がこの時期以降の課題となる。1980年の定期総会資料には1975年同様、三役の選出が難航したという記載があり、三役輪番制は一定の効果はあったものの、組合の抱える問題点の解決にまでは至らなかった。その理由は、定期総会資料に記載のある執行部の負担や平均年齢の上昇のほかに、職場間の差も挙げられる。組合所属率は各職場で大きく異なり、所属率が低く人数が少ない職場においては執行部の選出に苦慮する状態であったためであった。

(3) 第3期：1981年～1998年 停滞から組織率の衰退

経済闘争の変容 1981年から1990年頃までは、学園紛争がほぼ完全に収束し、大学は安定期であった。財政も安定し、組合も従来のような激しいベース・アップを中心とした経済闘争ではなく、状況に応じたテーマが活動の主体となっていった。1982年には「家計実態調査」「税金、社会保険料負担調査」「大学財政分析・恩給」「退職金問題調査活動」の4つの調査活動が行われ、これらは春闘における要求の根拠として使用された。このような調査活動を担ったのがその時々設置された委員会である。1980年代は「生協を考える専門委員会」、「コンピュータ利用専門委員会」などその時々組合員が抱えていた課題に応じて様々な委員会が設立された。しかし、各種委員会の十分な活用は課題であり、委員会の活動がその後の組合活動や成果に繋がらないものも多かった。運営についても、執行委員会頼みであり、早期の自立が望まれると書かれている。それまで経済闘争の主軸はベース・アップを中心としていたが、上記のような、細かいテーマに対応する交渉が主軸となっていく。特に1990年代以降は、これまでできる限り統一して提案していた団交での要求を職種ごとに分割している。ベース・アップは、組合員がその立場に関わらず活動の意義を実感できる取

組である一方、テーマごとの取組は組合員全体の利益に還元できるものばかりでない。従来の中心であったベース・アップはバブル崩壊以降、更に低調になる。組合側は団交の場で大学の経営活動と社会の経済動向が密接につながっているわけではないと主張するが、結果としては一般企業のベース・アップと同じ傾向となっている。

文化厚生活動の変化と衰退 第1期に特に大きな役割を果たしていた文化厚生活動は、組合自体の変化や、大学の福利厚生の実態によって変化していく。文化厚生活動には、レクリエーションによる組合員同士の交流の促進と大学の福利厚生への補完という2つの機能がある。組合内のレクリエーションを中心として担っていた青年婦人部との対立はあったものの、組合旅行や運動会など、様々な企画は変わらず行われていた。1976年度定期総会資料「1975年度活動報告VII. 文化厚生活動(1)文化厚生関係の行事」において、これらの行事は「大学の福利厚生施設が貧弱な点からも存在意義のある行事」と記載され、大学の機能を補完する役割があったことが分かる。組合は大学との交渉の中で福利厚生への要求も行うが、1980年代からその実現によりかえって組合加入のメリットが減少するという現象も起きる。例えば、大学近隣の文化会館の利用を組合が法人として1985年に契約したが、1991年に大学の健保組合が加入したことを理由に、組合での契約を停止する。これは組合独自のサービスが一つなくなったことを意味する。1980年代後半にはレクリエーションに参加する人の固定化が課題となっていた。1988年には福利・文化厚生検討委員会が新設され、組合員10名以上のイベントに対して補助金を出すという、文化厚生補助金制度を導入した。従来の文化厚生活動の形であった、組合がイベントを主催し、交流を生むという形が変容した。文化厚生補助金制度もあまり活用されなかったと記載されており、組合員が組合に文化厚生活動を求めなくなったといえる。

大綱化の影響 1990年になると、組織率は急速に低下しはじめるとともに、それまで定期総会資料の冒頭に記載されていたスローガンがなくなる。組織率の低下は、大学のみではなく一般企業の労働組合と同様である。組織率は低下の一途をたどるものの、人数の減少が組織の活力を減退させているとは言い切れず、団交を基本とした経済闘争や学園民主化要求の一環としての総合発展計画に対する意見表明などが変わらず行われていた。また、1990年代に組合は大きく2つの役割を果たした。1つ目が勉強会の実施である。大学設置基準の大綱化の法制化をきっかけに行われた全国私大春闘フォーラムの参加を始めとし、他大学との勉強会への参加報告が積極的に行われている。職員についても「職員問題連続学習会」を実施し、早稲田大学から講師を招くなど、組合独自の勉強会も積極的に開催され、精力的な活動が行われた。組織強化・文化厚生活動は、これまでのレクリエーション的な活動から勉強会中心の活動へ性質が変化している。

2つ目が新職種・身分の創設の内容を大学と交渉し、決定事項を覆したことである。大学設置基準の大綱化を受けて、A大学では一般教育部を解体し、新たな学部共通教育の組織を作ることになる。新しい共通カリキュラムの発足にあたって、大学側は嘱託講師制度の導入を検討し、団交ではなく意見書を求めるとしたが、組合側は雇用制度に関わるものは団交事項であるとして大学に申し入れた。しかし、大学としてはそれを受け入れず、結果的に意見書の提出がなかったものとして労働基準監督署にA大学嘱託講師就業規則を提出し、受理された。これに対して組合は、団体交渉

中かつ十分な討議が行われていないということで、東京都地方労働委員会にあっせん団交を依頼し、大学は新しい職種を創設する際には、労働組合に説明し、意見聴取の場を設け、意見のうち適切なものは可能な限り取り入れるという確認書を交わすにいたった。このあっせん団交は、改めて組合の機能が確認されたという意義があり、東京私大教連史25年史においても紹介されている。組合が全体として縮小・衰退傾向にあったなかでのこの成果は、組合の規模が縮小したとしてもその機能が失われるものではないことを示した。

5. 考察

(1) 活動内容の変遷の意味 前節で明らかにした通史をまとめたものが表1である。4つの活動は等しくエフォートが割かれていたのではなく、時期に応じて活動の重点は異なり、また各活動の傾向も変化していた。盛衰は、企業組合とほぼ同様であり、戦後間もなく発足し、一時的衰退、1960年代以降経済闘争による隆盛、1980年代からの停滞、1990年代からの衰退となるが、学生紛争や大綱化など、企業とは異なる大学独自の要因に影響を受けている。また、東京私大教連の大まかな活動の流れとも殆んど一致している。特に、政治・連帯活動はA大学独自の活動となるわけではないので、所属している東京私大教連の方針に大きく影響を受けていると思われる。

表1. 4つの活動の変遷 太字=特に中心となっていた活動

	組織率	①経済闘争	②学園民主化要求	③組織強化・文化厚生活動	④政治・連帯活動
第1期	上昇 ⇒高	設立・改組のきっかけ ベース・アップ中心の 活動	総長選挙、職種名称変 更	大学福利厚生を補完	安保反対、ベトナム戦 争反対
第2期	減少 ⇒ 停滞	ストライキ権の確立 停滞		職員の離反後、三役輪 番制の確立 厚生機能の減退	私学助成への取組
第3期	減少	個別条件を中心とする 交渉へ変化	嘱託講師問題への取組	勉強会中心の活動	

組合の活動は組合内での位置づけや課題が異なっている。まず、経済闘争は組合内でその活動が重視され、構成員の関心も高い。しかし、ベース・アップとその他条件交渉との両立の困難さや、諸手当における職種間の対立という課題がある。次に、学園民主化要求も構成員の関心が高い。しかし、法的に保障されている機能ではなく、大学内での組合の存在感（組織率）が、機能するにあたって重要となる。組織強化・文化厚生活動は、時代に応じて位置づけや具体的な活動内容が大きく変わる。大学の福利厚生が脆弱であった時代には大学側の福利厚生の弱さを補填する役割を担ってきたが、時代と共にその役割は縮小していく。文化厚生活動は組合員の交流を促進する役割を担っており、文化厚生活動の衰退と、組合活動自体への消極化は相互に影響しあい、組合本体の衰退にも影響を与えていると考えられる。政治・連帯活動は、第1期では非常に関心が高かったものの、積極的に活動することに忌避感を感じる構成員もおり、構成員間の対立が激化した際には、その認識の差が浮き彫りになった。

また、第3期における経済闘争と組織強化・文化厚生活動という2つの活動の変容は、組織のあり方や組織率に影響を与えていると考えられる。従来の経済闘争の中心であったベース・アップは、

構成員全員が利益を享受し、組合の意義を実感しやすいが、個別条件での成果は全員が等しく利益を感じられるものではなく、またベース・アップよりも利益が実感しづらいと考えられる。そのため、組合員自身も組合活動に高い関心を抱きづらく、組織としてまとまるのが困難になることが想定される。また、組織強化・文化厚生活動は通史でも述べたように、大学の福利厚生への貧弱さを補うとともに、組合員（組織率が高かった時期では職場での）の交流を生み、コミュニティ生成の場になっていた。しかし、福利厚生の役割が減退することで組合加入のメリットは小さくなり、そのことで組織率が下がるとコミュニティ生成の場としての魅力も失われていったと考えられる。

(2) **組織体制がもたらした影響** A大学教職員組合の特徴は、複数の職種によって構成されること、委員会制による全員参加機能である。大学における労働組合は、早稲田大学のように教員と職員で別に組織している場合と法政大学や明治大学のように教員と職員が同じ組合に所属する場合がある。A大学教職員組合は後者であり、A大学で勤務するあらゆる職種の構成員が所属することが出来る。また、組合は各職場に委員会が設置され、そこで集約された意見は執行部を通して伝えられるという全員参加の機能が備わっている。

しかし、これらの強みは組織の弱みにも繋がっている。通史からは組合が外的要因のみならず、組合自体の特性からくる内的要因によっても変容していることがわかる。最も顕著な事例は職種間の対立によって起きた、第2期における組合の分裂である。一職員の研究手当に対する批判が職員の大量離反という結果をもたらすまでに至った背景として次の2点が挙げられる。1点目が活動の多様化による組合員間の意識の乖離である。1968年から1972年にかけての定期総会では「総合的闘争」という言葉が頻出する。「総合的闘争」とは1969年定期総会資料によれば「生活と権利」「教育と研究の発展」「権力と反動政治への抵抗」を三つの柱として統合して闘争をすることである。この時期はベトナム戦争反対運動の盛り上がりと共に、政治・連帯活動も活発化していた時期である。一方で、青年婦人部側はサークル活動や旅行にとどまらず、機関紙を発行するなど、組織強化・文化厚生活動に注力していた。いわば執行部では外部と繋がって活動する動きがある一方で、青年婦人部側では内部活動に力を注いでいたといえ、両者の組合活動の方向性に乖離が生じていたと考えられる。2点目が、組合内で執行部に負担が集中しかつ特定の職種・学部で役職者が偏っていたことである。1959年から1973年までの三役（執行委員長・副執行委員長・書記長）の所属を確認すると、1969年から副執行委員長を教員以外が担っているが、委員長と書記長は教員となっており大学における職種間の上下関係が組合組織にも投影されている。また、経済学部と理学部が中心的に役職を担っており、執行部の出身部局の偏りが生じていた。以上を背景として、執行部と青年婦人部の対立は教員対職員という職種間の対立となっていた。組合の分裂は、複数職種で構成される組合の意思統一の困難さを象徴する出来事であったといえる。多様な職種で構成されていることは組合の強みだが、教員とその他の職種は大学での所属の仕方が異なっており、このことは組合活動に影響を与えている。教員は基本的に序列関係がなく、また役職についても一時的なものであり、組合を一度離脱してもその後には復帰することがある。教員は教授会を通じた経営参加のルートが既にあり、また大学以外にも学会という別の所属を持つが、一方で他の職種は、民間会社のサラリー

マンと同様、主たる所属は大学であり、役職者になると組合を抜け、戻ることはない。加えて、職務についても教員の研究業務は教員のみが行い、教員の成果となるという観点から特殊であるといえ、1973年に組合から分離した勤務員連合の一連の文書を確認すると研究に関わる手当を「特権的」と記載している。なお、組合内での対立はA大学特有のものではない。同時期の法政大学や明治大学でも職員の取組の優遇を不満とする教員による分裂策動が起きており⁴、異なる職種間での理解は教職協働で行う組合に共通する課題であったと考えられる。しかし、A大学と異なるのはいずれも分裂するには至っていないことであり、これは分裂策動の中心が教員であったか職員であったかの差によるものではないかと考えられる。

もう一つの特徴である委員会制による全員参加機能は、構成員の意見を平等に収集できるという強みが、同時に負担が大きい執行部への忌避感や運営の継続性の課題にも繋がっており、第2期においては負担を各職場で持ち回ることを意図して、三役輪番制が導入されたものの、問題の解決には至らなかった。組合活動の負担は、組合の重要性という建前の一方の現実的な課題であり、人数が少なれば少ないほど、役職が回ってくる確率は増え、負担感も増す。そのため、一度低下し始めた組織率の問題は解決が難しい。

(3) 大学内における組合の位置づけ A大学教職員組合は制度上、唯一の、全構成員が参加できるルートである。通常、学内の会議体では、各人の職務に応じて意見を述べられる会議は限定されるが、組合では各職場に委員会が設置され、そこで集約された意見が執行委員会に伝えられる。組合の主たる議題は経済闘争に関連するものだが、学園民主化要求など、大学運営全般について意見を言う場が確保されている。団交という法的に保障された機能によって、大学と直接交渉することが可能であり、このことから組合は制度上、教職員の総意を結集し、全学的立場から発言できる唯一の機関に位置付けることが出来、組合は構成員にとっての参加ルートの一つといえる。ただし、実際には職場間での組織率のばらつきがあり、全構成員を代表するのは困難な側面をもつ。

A大学では嘱託講師問題を除けば、裁判や警察など、外部の介入を必要とする事態は起きていない。これはA大学では大きな不祥事がなかったことや、各学部長によって構成される部長会が教学研究の意思決定機関であるという民主的な運営が行われているためと考えられる。つまり、被雇用者の中で最も割合を占める教員の参加ルートが確保されていることにより、組合を通して大学と争うことがあまり必要とされない。九州産業大学や駒澤大学では、そもそも教学権を獲得するために大学執行部や理事会と激しく対立する記録が残っており、A大学での組合の立ち位置はこのような大学とは異なっている。教員は、教授会が尊重され、機能していれば、大学に対する意思決定への参加が可能である。それに対して教授会の権限が弱い大学の場合は、組合を通してしか闘えないこともあり、大学によって組合のかかわり方が異なるのは、教授会がどれだけ意思決定に携われるかに左右されるためと考えられる。一方で、学部研究科に直接属さない課題、たとえば新組織における嘱託講師問題では、意思決定に直接携わる人が限定され、その課題に対しては組合が関わることになった。また、職員に代表される他の職種は教授会のようなルートを持っていないため、組合の位置付けは自ずと異なり、より組合の重要性は高まると考えられる。

6. 結論

本稿では私立大学の労働組合について、A大学を事例に、活動を4種類に区分したうえで、その変遷とそこから指摘できる組織の特性を明らかにした。A大学における組合と大学の対立は、他大学と比較すると激しいものではないが、組合の活動は、時期に応じて様々な役割を果たしてきた。大学と労働条件を交渉するのみではなく、学園民主化への取組や、大学の福利厚生機能を補填する活動も行い、それらの活動は外的要因や内的要因によって活動内容や重点が変化していった。特に、労働組合の中心的機能であり職種を超える共通の取組として全員が利益を実感しやすいベース・アップ活動は社会全体の傾向と同様、1990年代以降は低調となっている。組織強化・文化厚生活動も大学の福利厚生の充実や社会全体が豊かになったことにより、ニーズが減退しており、2つの活動の変容は組合組織の衰退に影響を与えたと考えられる。A大学は他大学と比較して理事会や大学の執行部と激しい対立はほとんどないが、その中でも果たす役割があり、嘱託講師問題からは組合の機能は組織率が低くとも一定の役割を果たせることを明らかになった。次に、組合の組織としての特性の一端も明らかにした。A大学教職員組合は、複数の職種の勤務員がともに活動し、かつ委員が固定されないという民主的な組織体制をもつ。そのため、全構成員を代表できる機関となることが可能であり、組合は大学に所属する構成員が大学の意思決定に関与することが出来る参加ルートの一つとして位置づけられる。しかし、この特徴は、内部対立のリスクと組合内で役割を担う事への忌避感にも繋がっていた。

本研究の限界は、A大学は比較的安定した私立大学の一例にすぎない点である。他の私立大学と比較してどの程度活動を行っていたかという相対化の視点も重要であるが、今後の課題としたい。近年では、非常勤講師の増加、第3の職種や業務委託の拡大等、大学の構成員はより多様化しているにも関わらず意思決定への参加が閉ざされている構成員が多くなっている。今後、労働組合あるいはそれ以外の組織や手段を通じて、どのように大学の構成員を尊重するか、真剣に考える必要がある。

【注】

- 1 A学院は戦前に創設したA理科工業専門学校を閉鎖し、新しく理学部を設置するために、理工科工業専門学校の教員に理学部の新任教員となることを条件として辞表の提出を求めたが、組合の委員長ほか4名が採用されなかった。組合はこのことを労働組合法第1条違反として東京都地方労働委員会に訴えたものの退けられた。大学が発行している百年史において、この時期は「民主化政策から反共政策へと転換して、政治の様相は大きく変っていった」とし、「A大学も、こうした状況と無縁でなかった」と記載されている。
- 2 特定の学部のみに従事し、専門知識を活かして働きつつ、立場としては研究活動等は行わない職員に近い職種であった。
- 3 勤務員連合は今日のA大学には存在しない。解散までどのような経緯をたどったのか詳細は不明だが、1980年代の組合ニュース速報に勤務員連合発足人の名前があることからほどなくして解

散したと思われる。

- 4 法政大学は「『組合民主主義を斗とる有志』問題」『全法政40年の歩み』78-80頁に明治大学では「組合分裂策動」『明治大学教職員組合の半世紀』45-46頁に記載がある。

【参考文献】

- 羽田貴史 2019 『大学組織とガバナンス』 東信堂
- Hedrick DW, Henson SE, Krieg JM, Wassell Jr. CS. (2011). Is There Really a Faculty Union Salary Premium?. *Ind Labor Rel Rev*, 64(3):558-575
- 広田照幸編 2013 『組織としての大学－役割や機能をどうみるか』 岩波書店
- 堀春彦 2001 「第4章 労働組合の組織率の低下 解題」『リーディングス日本の労働③労働組合』 日本労働研究機構編：266-274
- 法政大学教職員組合40年史編纂委員会編 1994 『全法政 40 年の歩み[本編]』
- Julius, Daniel J. and DiGiovanni, Nicholas Jr.(2019). Academic Collective Bargaining : Status, Process, and Prospects. *Academic Labor: Research and Artistry*. Vol.3, Article 11.
- 九州産業大学教職員組合 2011 『九産大教職組の歩み：教学権の確立をめざして』
- 古庄正 1981 「私立大学の自治と教職員組合—駒沢大学における自治確立のたたかい（大学の自治〈特集〉）」『日本の科学者 16(5)』 日本科学者会議：251-255
- 熊澤誠 2013 『労働組合運動とは何か』 岩波書店
- 明治大学教職員組合50周年記念史編纂委員会編集 1997 『明治大学教職員組合の半世紀：1947-1997 [本編]』
- 南雲和夫 2005 「大学非常勤講師組合の運動—小史・雇用実態・展望（特集:大学非常勤講師はいま）」『日本の科学者』 日本科学者会議：228-234
- 西谷敏 2012 『労働組合法』 有斐閣
- 尾形憲 1966 「私学の民主化と組合運動」『日本の科学者』 日本科学者会議：24-31, 39
- 東京大学大学経営・政策コース 2018 『大学経営・政策入門』 東信堂
- 確井敏正 1999 「大学改革と組合の役割（特集 大学改革を考える視座）」『大学創造(9)』 高等教育研究会：21-31
- 東京地区私立大学教職員組合連合 2004 『東京私大教連25年史：1979-2004：首都圏私大教職員組合の戦後からの歩み』
- 確井敏正 1998 「日本型組合，非常勤講師組合，社会的公正—非常勤講師組合との連帯の可能性を求めて（特集 大学改革の中の非常勤講師問題）」『日本の科学者』 日本科学者会議：244-248