

「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について（審議まとめ）」に対する見解

2022年4月22日

東京私大教連中央執行委員会

中央教育審議会大学分科会質保証システム部会は、2022年3月18日に「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について（審議まとめ）」（以下、「審議まとめ」）を公表した。

審議まとめには、「大学を設置するのに必要な最低の基準」（大学設置基準第1条第2項）を切り下げ、科学的知見の習得をはじめ高等教育機関として学生の多様な願いにこたえる質の高い大学教育の実現や、これを保障する社会に開かれた質保証システムの実現に逆行する点が含まれる。とりわけ重大な問題をもっているのは、「先導性・先進性の確保（柔軟性の向上）」を口実にした「改善・充実」に示された内容である。それは、「学術の中心」（学校教育法第83条）たるべき大学の水準を引き下げ、根幹を破壊しかねないものである。

以下で、「審議まとめ」における重大な問題点について指摘する。

1. 「専任教員」制度を「基幹教員（仮称）」に変更

大学設置基準では「教員は、一の大学に限り、専任教員となるものとする」（第12条）と定められている。審議まとめは、この「専任教員」の制度を「基幹教員」（仮称）に改めるとしている。その定義は、「教育課程の編成等に責任を担うものであって、一定以上の授業科目を担当する教員（例 年間8単位以上等）とし、大学設置基準上最低限必要な教員の数の算定にあたり一定以上の授業科目を担当する常勤以外の教員については一定の範囲（例 半数まで、1/4程度）まで参入を認める。また、主要授業科目の担当を基幹教員（仮称）とする」としている。また、「一の大学に限り専任教員となる」という現行制度を改めることで、「複数の大学や学部で基幹教員（仮称）となることが可能になるとともに、民間からの教員登用が促進されることが期待される」と述べている。

「常勤以外」の教員は、たいてい任期付きの雇用であり、賃金水準も低くされていることが多い。「常勤以外」の教員を設置基準上の教員にカウントする途をひろげることは、身分の不安定な大学教員を増加させるものであり、とうてい容認できない。

また、多くの私大は、政府・文科省による「競争と淘汰」の私立大学政策のもとで、大学設置基準ぎりぎりの専任教員数で、教育研究、大学運営を行わざるをえない状態となっている。専任カウントする有期雇用かつ常勤ではない専任教員の増加は、期限の定めのない通常の専任教員に業務の集中をもたらし、研究活動もままならない深刻な多忙化を引き起こしてきた。任期付き専任教員の増加は、大学教育や大学運営の継続性・安定性にいっそう深刻な影響を及ぼすものである。

審議まとめは、「クロスアポイントメント等多様な働き方が広がっている」ことを理由にしているが、「クロスアポイントメント」が広がっているとは言えないし、そもそも「教員の流動化」と称して任期制など不安定な雇用形態を広げてきた文科省の責任こそ問われるべき問題であり、現状を追認・肯定して拍車をかけるべきではない。教育基本法9条2項は、教員の「使命と職責の

重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられ」なければならない、と定めている。専任教員の身分・待遇の改善のために私大経常費補助を増額することこそ必要である。

専任教員制度を基幹教員とする大学設置基準改正は、教育の質向上どころか低下をもたらすものであり、撤回すべきである。

2. 「学位プログラム」への誘導

「審議まとめ」は、学部のように教員組織と教育組織が一对一对応ではない、教員組織と教育組織を別組織とする「教教分離」の拡大を先導的・先進的としている。この点も重大な問題である。

文科省はこの間、従来の学部・学科の教育課程を「学位プログラム」に転換することを強調してきた。文科省は、2019年6月に「学部横断的な教育に積極的に取り組むこと」を可能にするため、「学部等連携課程」（学部横断的学位プログラム）を実施する基本組織を制度上位置づけるために、学校教育法施行規則と大学等設置基準を改正している。しかし、今回の改正は、これらの効果の検証が十分になされないまま、さらなる改正を行おうとするものであり、拙速である。

学位分野に対応する教育課程の安定的運営に責任を果たす教員組織を確保するうえで、ほとんどの大学が、設置基準の定める「必要な最低の基準」ぎりぎりの専任教員数しか確保していない点に注目しなければならない。学部組織から独立した「学位プログラム」教育課程の運営に携わっている教員は、所属する学部の教育課程を担っている専任教員が大半であり、その他は「民間」からの採用も含め、有期雇用の教員である。こうした現状を踏まえれば、安易な「教教分離」の推奨が教職員のより一層の負担の増大と、その結果として大学教育の質的低下を招くことは容易に想像がつく。また、仮に「民間」からの採用を含め有期雇用の教員を増やした場合、教育課程の中長期的な安定的運営に支障をきたすだけでなく、「学位プログラム」を基礎にした教育組織自体が「学部等の専攻に係る専門の学芸を教授するとともに、幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養する」（大学設置基準第19条2）大学の本分から乖離した組織となる危険性がある。

3. 「大学設置基準の特例制度」の新設

「審議まとめ」は、「大学設置基準の特例制度」の新設を提起している。その「イメージ」では、「遠隔授業による修得単位上限（60単位）」「単位互換上限（60単位）」「校地・校舎面積基準等」等の「特例事項」について、「大学設置基準に拠らない取組を認める」としている。

これらは、「新型コロナ感染拡大」への対応を口実にしているが、その恒常化は拙速である。最低基準をソフトとハードの両面から緩和し、「安上がりの大学」を可能にすれば、大学の教育研究の質の低下をもたらすことは、構造改革特区における株式会社立大学の経験からも明らかである。

そもそも、特例制度を適用する要件として、「学位プログラムに先導性があり、一定の質担保の方策が講じられていること」等を示しているが、「大学を設置するのに必要な最低の基準」である大学設置基準に、このような政策誘導の「特例」を組み込むことは、設置基準のあり方を歪めるものである。

以上のように、「審議まとめ」が求める大学設置基準の改正内容には、教育基本法や学校教育法が定める大学のあり方に影響を及ぼす重大な問題がある。大学設置基準は省令であるが、省令の改正手続きだけで実施するのは拙速であり、「審議まとめ」に基づく大学設置基準の改正を行わないよう強く求める。

以 上