



《私の意見》

学園民主主義の創造への課題——新しい「規模問題」への対応にむけて

加藤 直樹(元産業社会学部教授)

- 編集後記・・・カンゴロンゴ(漢語・論語?)とパラサイトミドル
- 1/23 「実現する会」シンポジウム参加のお願い

【私の意見】

学園民主主義の創造への課題——新しい「規模問題」への対応に向けて

「立命館の民主主義を考える会」世話人
元産業社会学部教授 加藤 直樹

「立命館の民主主義を考える会(元教職員)」(「考える会」)が結成されて1年が経過しました。去る12月5日には「総長公選制を実現し、学園民主主義を創造する会」(「実現する会」)が設立されました。この一年間の推移は、予想以上の変化であると感じています。

しかし立命館の「民主化」の課題は、これからこそが本番であると思います。それは、ほとんどどこでも経験したことのない、まさに「創造する」というにふさわしい容易ならざる課題であると思うからです。

「実現する会」は、総長公選制を中心に積極的な検討を進めつつありますが、その活動とそこでの基調に敬意を払いつつ、私なりの意見を述べたいと思います。

私に関わりを持ってきた、障害者の作業所やグループホームなどを経営する団体の組織、「きょうされん(旧称:共同作業所全国連絡会)」では、綱領的文書である「わたしたちのめざすもの」に、「わたしたちは、障害のある人びとと関係者一人ひとりが大切にされる事業体として民主的な経営をめざします」と謳っています。

その施設経営管理者の部会で10年近く前に「民主経営研究会」が何度かもたれました。それは、民主的経営を謳っているにもかかわらず、

財政的危機に見舞われたり、内部的団結に亀裂が入ったりするなどの困難が生じていたことが背景にありました。このような問題は、今日の情勢のもとでさらに広がっています。

私は以前から、集団の組織問題や管理運営問題に関心をもってきましたが、そのような時に、いつでもその手本と思ってきたのが立命館学園でした。「全構成員自治」に代表される民主的運営の考え方、いくつかの具体的制度等は、社会福祉法人などに生じてくるさまざまな問題に対応するためにも有効であると感じてきました。

ですから、その立命館の民主主義が崩されつつあるということは、私にとっては立命館だけの問題ではない重大問題を意味するものでした。

「きょうされん」の加盟団体において、民主的運営が危ぶまれる事態になる契機は、ひと

つは財政的困難に直面したときでしたが、もう一つあるように思われました。それは、事業が発展して量的質的に規模が拡大したときです。

「きょうされん」には、学校を卒業しても働く場がない障害者のために、家族や教師など身近な関係者が、やむにやまれず自らつくってきた、いわゆる「無認可共同作業所」から出発した



ところが多く集まっています。当時、国の制度の枠外で、自治体の補助金もわずかな中で、関係者は、何でも一緒に話し合っただけで、いわば直接民主制によって作業所を運営してきました。その事態が変化するのは、作業所が社会福祉法人などの法人格を獲得して、複数の作業所を抱える、また労働支援の事業だけではなくグループホームなどの生活支援事業も行い始める、といった発展を実現したときでした。つまり、無認可時代を企業になぞらえて「零細企業」にたとえるならば、「中小企業」の規模になったときに、これまでとは異なる運営のあり方が求められてきます。もはや、すべてをみんなで相談して決めることは不可能です。そこでの民主的運営を図るためには、規模が大きくなるにつれて、「間接民主制」を取り入れて行かざるを得ません。しかし、その移行の過程はそう簡単ではありません。経営陣からすると、今までのような意志決定のあり方では時間がかかりすぎて情勢に対応できないと感じますし、一般の職員からは自分が関知しない中で事態が進んでいくように感じます。つまり構成員の意識においては、これまでのシステムを変えていく必然性が見いだせず、内部的な不協和音が起こってきたように思われます。

私は「考える会」ニュース 2 号に、立命館民主主義をこれまでの形で継続することが難しくなってきた背景として、ひとつは機敏な対応を必要とするような情勢変化を挙げ、もう一つの問題として「立命館学園が量的にも質的にも発展してきて、それまでの規模における民主主義の形態では対応できない状況になってきている」ことを述べました。

それは、上記のような「きょうされん」での経験をもとにしたものでした。



立命館学園は、1990 年代中頃近くから、私流の言い方をすれば「中企業から大企業へ」という規

模に発展してきたと思います。それは、量的規模だけでなく、「事業」の質的拡大をも意味するものであり、比喩的に言えば、能力あるトップでも、すべての教職員の顔と名前さえ知ることはできず、諸課題の個々の部分について把握することも不可能であるような状況に変化したということです。逆にいうと、教職員でもすべてのキャンパスを訪れたことがある人はごく少数になっているということです。

このような新しい質の規模になってきた学園においては、それにふさわしい民主主義のあり方をどう構築していくか、全学の英知を集めて検討していくことが求められていたと思います。しかし、前理事長たちは、わたしたちがめざす民主主義的運営の対極にある、「専断的」で「トップダウン」なやり方を推し進めてきました。そのもっとも大きなひとつが、立命館民主主義の象徴ともいえる総長選挙制度の改悪だったと思います。

今、学園民主主義を新たに創造していくための力強い一歩が踏み出されつつありますが、そのさいに検討すべき問題のひとつとして、新しい意味での「規模問題」があるように思います。

1988 年に私が立命館に赴任してきた時、新任教員向けのガイダンスで、当時の教学部長は、立命館学園の課題について、ほとんどの時間を費やして「規模問題」について話されました。それは、スケールメリットが立命館の経営を支え、それが教学を支えることになるという主旨でした。そのような観点から学園の拡大政策がとられてきたのがこの間の経過だと思います。しかし今、わたしたちの前には、財政問題とはまた別の、「新しい民主主義システム創造」への課題としての「規模問題」があるように感じます。

以下、私なりの経験を通して感じている若干の課題意識を記し、議論していく素材のひとつにしていただければと思います。

第 1 に、立命館民主主義の優れた特徴のひとつに、学園の個々のパートの改革についても全

学の了解のもとで行うというルールがありますが、これを今の規模のもとでどのように具体化するかという問題です。

ニュース2号において私は、これからの学園民主主義のあり方、とりわけ意志決定のあり方について、「たとえば、基本の方針の合意を前提にして、一定期間について指導部の判断を全体として尊重して運営する権限を委託することとし、そのかわり一定期間の後には構成員全体からの審判を受けることを明確にしたシステムにする」ことの可能性に言及しました。

このうち、チェックシステムについては、前号の井上さんの問題提起が重要であると思います。特に、理事長の任命・解任問題にも言及しておられることは、この間の立命館での経過からしてもきわめて重要だと思います。

他方、「権限の委託」については、慎重な検討が必要だと思います。

例えば、近年の学園指導部の対応を見ていると、付属校増設問題は法人課題であるとして全学協議にかけることを回避しようとしています。しかし新たな付属校ができることは、ある一定部分の推薦入学を大学が受け入れることを意味するものであり、それは明確に大学の教学問題でもあります。ですからこれは教学に関わる全学的パートでの検討が必要だと思います。

ただし、個々のパートの対等性に留意することも大切だと思います。

例えば、私は、付属校の問題は大学中心の学園ではなかなか理解してもらうことが容易でないことを、関わってきた経験を通して感じてきました。付属校だから大学に従属していると見るのではなく、対等な立場で発言できる保証も必要です。優秀な生徒を立命館大学に送ってほしいという要請は、それ自体おかしいと思いませんが、しかし立命館大学への推薦入学が多数を占めるシステムの中では、立命館大学の「レベ

ル」が付属校の志願者を規定するともいえます。そのような、相互の関係の課題として議論できることが必要だと思います。

第2に、「全構成員自治」のあり方、「全学協方式」といわれる合意システムをどのようにし



ていくかの問題です。

ここで取り上げようとするのは、構成員の意識に関する問題にどう対応するかです。

先に、共同作業所が法人化して、複数の事業が展開される際に問題が起こってくる場合が多いことを述べましたが、それは意志決定システムだけのことではありません。そうした規模の拡大は、自分の実感が伴わないことも理解しなければならなくなることを意味します。自分が毎日仕事をしていることはそれなりにわかっても、同じ法人の他の事業所のことはよくわかりません。昼に障害者の労働支援をしている人には、夜のホームでの生活支援の仕事についてほとんどわからないこともあります。そのような中で構成員が民主主義を担う一員であるためには、「感覚を超えた理解」が求められると思います。そして同時に、他のパートについても可能な限り「実感を伴ってわかる」ようにする工夫が必要になります。法人としての団結を考えるさい、一方では指導部が情報の伝え方を工夫したり、可能な限り構成員の声を実際に聞き、また肉声で思いを伝えるなどの工夫をすることによって「信頼関係」をもてるように努力する必要があると共に、民主的経営の担い手の一人として、構成員も他のパートの構成員とも関わりながら人間的に成長していくことを期待しないわけにはいきません。

規模の質は異なりますが、立命館においても、学園全体の活動を俯瞰することが容易ではない規模になった現在でも、構成員のパート間交流、情報の伝え方の工夫などによって、「実感が伴い

にくいことを理解する」ことができるようにしていくことが「全構成員自治」、「全学協議会方式」のために必要であると思います。しかし、それでもこの規模になった学園で、実際には構成員である期間が数年間である学生の参加の仕方をどうするかなど、さまざまな問題について今後検討が必要になると思われま

す。今、「実現する会」を中心に進めている総長選挙規定の検討に際しても「規模問題」に関わる課題があると思います。早い話、北海道から九州まであるキャンパスの構成員が、ひとりの総長をどのようにして自分の意志で選ぶことができるかという問題があります。総長候補者をどのようにして選ぶかも大きな問題ですが、各パートの選挙人が候補者の政策を十分に把握できるような配慮と、やはり候補者が全キャンパスの構成員に直接所信を語るような、「実感でわかる」ための仕掛けも必要になると思われま

す。民主主義的システムを構築していくに際しては、指導的立場の者たちの力量と共に、構成員の「社会的人間発達」の状態を考慮する必要があると思います。

形式的には異議を唱える余地がないシステムであっても、構成員の意識実態などにそぐわないものであれば、教学を発展させ、学園全体の団結を高めていくように機能するとは限りません。

私は、政策や制度は、構成メンバーを育てるように策定することが重要だと考えてきました。人間に関わるシステムをつくる際には、構成員がそのシステムの中での営みを通して、より民主主義を大切にしていけるように成長できるようなあり方をめざすべきだと思います。「人間発達」を生涯のテーマにしている私は、学園の発展が構成員個々人の発展につながり、構成員個々人の発展が学園の発展に結びつくようなダイナミックなシステムの構築を心から望んでいます。

賛同者 (50音順)

[2009年1月19日現在]

朝日 稔、芦田 文夫、荒井 正治、荒川 重勝、安藤 哲生、井川 定雄、石田 昌幸、石飛 幸子、伊藤 堅二、伊藤 武夫、伊藤 澄子、井上 純一、岩井 忠熊、梅田 四郎、岡尾 恵市、奥地 正、奥村 功、**奥山 修平**、小野 一郎、恩田 良昭、笥 文生、香積 学、加藤 直樹、荻屋 公明、川上 勉、菊井 禮次、栗山 崇、桑原 博昭、小檜山 政克、小村 英一、近藤 英城、坂田 典子、坂野 光俊、阪本 欣三郎、佐々木 嬉代三、佐藤 嘉一、杉野 圀明、島貫 志津江、須田 稔、園田 充則、代田 純、高内 俊一、高木 彰、高橋 悠、田坂 和美、田中 宏道、辻村 寛、津田 孝司、堤 矩之、戸木田 嘉久、友藤 信明、中谷 猛、中谷 義和、中村 泰行、中山 康之、永原 誠、夏原 嘉弘、浪江 巖、**原木 康夫**、廣末 良子、藤原 莊介、二場 邦彦、松田 全功、南 直樹、三木 照雄、宮澤 正男、（故三代澤経人）、三好 正巳、森野 勝好、山口 幸二、山崎 信三、山下 弘、山辺 昌彦、山本 岩夫、（故山田潤子）、角 正子、**蓮佛 治巳**、若井 勉、和田 武

※**太字**は、ニュースNo.11 (2008.7.9) 以降、賛同者になられた方

賛同者合計数：110名 (匿名31名含む)

【編集後記】

カンゴロンゴ（漢語・論語？）とパラサイトミドル

「カンゴロンゴ」は風変わりな服装で平幹二郎が演じる謎の人生相談師、ラーメン屋を舞台に娘役のタレント夏川純と織りなす世直しバラティエ番組のタイトルです。（NHK、日曜日；夜11時～30分放送、再放送BS・木曜日朝8時30分～）

1月11日のテーマは「パラサイトミドルが会社をつぶす？」でした。重要な判断にはたずさわず責任は取らない。かといって現場で汗を流すわけではなく、実務は若手に丸投げをする管理職を「パラサイトミドル」というようです。（参考文献：「パラサイト・ミドルの衝撃—サラリーマン45歳の憂鬱」三神万里子信州大学経営大学院客員准教授著）＜NTT出版＞

今回のドラマの主人公は、「仕事の中身より役員に気に入られること」を会社人生の信条とする有名な食品会社課長。新商品を開発した挙句、会社の上層部は、利益を拡大するため、無茶苦茶なコスト削減を命令。彼は出世のため、自分の良心を捨てて上層部の無理な要求を受け入れます。が、現場を無視した低コストの粗悪な食材を使った結果、食中毒事件が発生。結局、会社はつぶれてしまいます。

そこで、困った課長はラーメン屋へ相談に行く。ここで人生相談師「カンゴロンゴ」が登場、行くに径（こみち）に由らず【論語】というお言葉を与え語ります。

「他の人に喜んでもらうことが、仕事の大道である。しかるに、大きな会社におると、往々にして大道を見失ってしまう。古くなった会社には、たくさん小さな道ができるからです。そういう小道というのは、一見、近道に見えることがあります。しかし、進んでいくとへびがでたり、落とし穴掘ってあったり、途中で途切れていたりするものです」と。

11日の他のお言葉は、「苦言は薬なり甘言は疾（やまい）なり」、「驕兵必敗」

このバラエティーを見ていて、わが学園のトップ層の周辺を垣間見るようでした。

「考える会」ニュース No. 6号「編集後記」で、“裸の王様”に近い学園トップと指摘しましたが、この“王様”の周辺に副理事長を新たに任命する方針のほか、学園規模と課題に応じた6人の副総長がいるにも関わらず、役職を降りた人間を規程にもなく任務・役割もあいまいな「総長特別補佐」として、囲いはじめようとしています。このような「私的集団」を学園民主化の観点から許しても良いのでしょうか？

世の東西、古今に至るまで、上にへつらい、下に威張る管理職がはびこるようで、皆さんも学園トップ層の周辺に、思いあたるような人がいませんか？

契約職員さんをアゴで使い、酒を飲んだ時だけお世辞を言い、他方でゴルフや囲碁の世話を一生懸命する人。また、トップの雲行きが怪しいとなると、トップに抵抗していた人達に擦り寄っていく変わり身の早い人。生徒・学生・院生や若手教職員の成長を喜びとしないで、数値だけを評価基準にする「ヒラメ思考」の強い人。市民への説明会で、生徒・学生を「パイ」扱いする言葉が平気で口をついて出る非常識極まりない人。そんな人を「評価制度」導入で重宝するような学園にしたら、とんでもない学園になります。

先頃も聞こえてきそうな現・元トップの発言「こんだけベア出したのだから、文句を言う奴はいないだろうな！」と。「信頼回復」に値しない品格のない“お言葉”とは思いませんか？

(M&H)

第2回 「実現する会」シンポジウム参加のお願い

「実現する会」第2回シンポジウムが開催されます。時間帯が夜ですので、参加しにくい状況もおありかと思いますが、現教職員が立命館の民主化に向けて具体的に行動を開始している様子を、見守っていきたいと思います。ご参加をお願いいたします。

総長公選制を実現し、学園民主主義の創造をめざして

学園のあり方を考える 第2回 シンポジウム

報告

「新しい総長選挙規定に向けた 論点整理」

宮井 雅明 法学部教授

69年規程をどのように踏まえるか、間接か直接か、立候補制をどう取組むか等、いくつかの論点を提示する

日程 2009年1月23日(金)
18:30～(18:00開場)

会場 立命館大学
衣笠 至徳館304東・西会議室
BKC コアステーション大会議室
朱雀 B01 会議室

組合の「緊急提言」の実現の第一歩である
総長選任制度の見直しについて、
みんなで考えませんか？



事務局連絡先：

〒603-8577 京都市北区等持院北町 56-1 立命館大学教職員組合 気付
「立命館の民主主義を考える会 (元教職員)」
TEL: 075-465-8200 (宮澤気付) FAX: 075-465-8201
メールアドレス rits.democracy@gmail.com
ホームページアドレス <http://rits-democracy.blogspot.com/>