

Contents

● 国民全体の利益に奉仕する大学

ー 学問の自由・大学自治の意義を問い直すー

中嶋 哲彦（全大教中央執行委員長、名古屋大学 教授）

1

● 大学教員への年俸制適用

藤内 和公（岡山大学 法学部 教授）

13

● 2025 年モデルを考える

ー 医療・介護崩壊の危機ー

馬田 哲次（山口大学 経済学部 教授）

31

● 私の南極物語ー その 10ー 最終回

竹内 智（全大教中央執行副委員長、山梨大学 教授）

55

国民全体の利益に奉仕する 大学 ―学問の自由・大学自治の 意義を問い直す―

全国大学高専教職員組合 中央執行委員長
名古屋大学大学院教育発達科学研究科 教授

中嶋 哲彦



「専門は、教育行政学と教育法学。地方分権的教育行政・自律的学校
運営とその民主主義的規制に関する論理的・実践的研究を進めている。」

はじめに ―本稿の課題―

今年6月、学校教育法と国立大学法人法が改正された。これは政府及び設置者による大学・高等教育に対する支配介入をこれまで以上に強化し、あるいは「学問の自由」と「大学自治」を徹底的に換骨奪胎しようとするものだ。政府がこの法律改正に込めた政治的意図を実現させないことが、これからの課題だ。その意図が実現するようなことになれば、大学・高等教育の劣化と国策遂行手段化は言うまでもなく、大学・高等教育に従事する者の労働条件の劣悪化を防ぐことはさらに難しくなるし、教育者・研究者・医療従事者及びこれらの支援者としての良心に反する職務に従事させられかねない。

政府はこれを「大学のガバナンス改革」の一環と位置づけており、今後は中期目標・計画、運営費交付金、法人評価などの既存の制度や、「ミッションの再定義」に基づく組織改編の誘導と組み合わせることで、いわば国立大

学の国策大学化を推し進めようとしている。その狙いが、(1)「イノベティブ」な産業創出のための研究開発と、(2)グローバル人材・競争力人材育成に、大学・高等教育を動員することにあることはすでに指摘してきた。しかし、今日の状況を踏まえれば、(3)「戦争する国」と「軍事技術・武器輸出で稼ぐ経済」を支える軍事研究の促進を加えなければならず、(4)後期中等教育改革に連動する大学再編（具体的には、大学の種別化、とりわけ非「研究大学」の職業訓練重点化＝非高等教育機関化）も遠くない将来の課題とされていると見るべきだろう。

このような高等教育をめぐる情勢分析や課題提起に対して、全大教は組合員の労働条件の改善に専念すべきであり、政治的問題を取りあげることは組合員拡大を阻害するものだとの批判もある。しかし、大学職員の労働条件の維持改善やその前提となる職場としての国公立大学の現状は、上記の大学政策と不可分の関係にある。また、民間労働者の労働条件が総体として劣悪化している現状にあって、国公立大学の職員の労働条件が相対的には高水準にあることを踏まえれば、全大教運動は全勤労者の労働条件改善の取り組みと連帯するとともに、それぞれの職場で国民全体に奉仕する研究教育医療の発展に努め、それを阻害する政策にははっきりと反対していかなければならないだろう。そうすることではじめて、単組・全大教の要求に対する国民的支持を獲得し、相対的に高水準な労働条件に対する同意を得ることができるのではないだろうか。

小論では、学問の自由・大学自治を出発点にして、全大教運動の在り方をやや原理的な視点に立って考察する。

1. 学問の自由・大学自治は幻想にすぎないのか

い まや、大学関係者の中にも「学問の自由はすでに換骨奪胎されている」、「大学自治はもはや存在しない」と考える人びとは少なくないようだ。「教授会はまったく機能していない」とか、「大学自治の担い手だ」という意識

は誰ももっていない」といった声もしばしば耳にする。

こういった考えに立てば、学問の自由・大学自治を守り発展させようとする取り組みは無意味だと結論に達し、労働組合の任務は労働組合員の雇用確保と賃金引き上げにのみあるとする運動論が導かれることになるだろう。すなわち、学問の自由・大学自治はもはや存在しないのだから、それらを「守る」という課題は非現実的であり、大学構成員に自治主体性の自覚がない以上、学問の自由・大学自治の創造は絵空事にすぎない。さらに、学問の自由・大学自治はもはや存在しないのだから、今回の学校教育法・国立大学法人法改正は大学管理・運営に対して少しも影響を与えるものではなく、これら法改正の影響をあれこれ論じても得るところはないと考えることになるだろう。

さらに、この考えによれば、今回の学校教育法・国立大学法人法改正は本来必要のないものであり、学問の自由・大学自治の亡霊に怯える政府・与党の偏執的行為だったと理解することになるのかもしれない。したがって、学問の自由・大学自治をめぐる対峙する者同士が、ありもしない学問の自由・大学自治という共同幻想にとらわれているということになるのだろう。

しかし、このような考えにはいささか同意しがたい。学問の自由・大学自治はもはや存在しないという趣旨の言説を聞くと、国立大学の法人化が政治的アジェンダになった2000年前後の状況と、そのなかで感じた苦痛がフラッシュバックしてしまう。

その頃、私は12年間勤務した私立大学から名古屋大学に移ったばかりで、着任と同時に名大職組に加入したものの、全大教の活動にはまだコミットしていなかった。ところが、1999年に国立大学法人化問題が独立行政法人化問題として登場すると、東海高等教育研究所から、国立大学法人化の問題点を分析し、機関誌『大学と教育』に寄稿するよう依頼された。教育行政学・教育法学を専門としているためだ。

当時は独立行政法人制度に関する研究はほとんどなく四苦八苦したが、大雑把に言えば、国立大学の独立行政法人化は学問の自由・大学自治を否定するものだという趣旨の論文を寄稿した(「国立大学独立行政法人化の問題」『大

学と教育』第27号（2000年4月）4～17頁、<http://www.geocities.co.jp/CollegeLife-Cafe/3141/dgh/004-nakajima.html>。これは国立大学法人制度構想が登場する前の、独立行政法人化の問題点を検討したもので、独法化を「行政改革としての大学改革」及び「科学技術創造立国路線の推進装置」化と把握しつつ、業務範囲の法定、中期目標・中期計画、運営費交付金、法人評価を通じて、国立大学における学問の自由・大学自治が阻害されかねないことを指摘した。

周知のとおり、国立大学の独立行政法人化には文部省（当時）も消極的で、これは一旦頓挫した。しかし、2003年には、独立行政法人制度の枠組みを利用しつつ、国立大学の業務（教育研究）の特殊性に配慮するとの触れ込みで、国立大学法人制度の構想が登場した。文部科学省はこの実現には積極的だった。独立行政法人化とは違って、大学の特殊性が配慮され「自主性・自律性」が保証されるし、政府による予算管理・定員管理を免れるうえ、職員の公務員としての身分も安堵されると説明された。このためか、国立大学法人化に反対する声は独法化反対ほどには広がらなかった。

私に苦痛を与えたのは、そしてここで重要なことは、日本の国立大学にはもともと大学自治は存在していなかったといった言説が大学関係者からも主張されるようになったことだ。

国立大学は概算要求を通じて予算も定員も政府・文部省に管理されてきたという認識に立てば、大学自治の主張は絵に描いた餅にすぎないという言説は、国立大学で働く者には受け入れやすいものだったのかもしれない。

しかし、近代憲法に国民の権利自由の保障を定めたのは、それが現実に充足されているからではなく、むしろ国民の幸福追求が阻害され人間的尊厳が蹂躪されているという現実に直面していたからである。あることが侵害されているからこそ権利自由が自覚されるのであって、侵害が存在しないところには権利自由の主張は生まれない。つまり、学問の自由・大学の自治を否定しようとする動きがあるからこそ、学問の自由・大学の自治を守り創造することが課題として認識されるのだ。

ところが、当時、国立大学に大学自治は存在しないという言説は、国立大

学は行政機関であるがために上級機関である文部省の管理から逃れられないという誤った制度認識によって強化された（「国立大学長・大学共同利用機関長等会議における文部大臣説明」2000年5月26日）。しかも、これは中央省庁等改革法による国立学校設置法（旧法）改正に引きずられた制度認識だった。行政機関と教育機関との区別や、学校設置者と学校との関係などの、教育法制の基本を理解していない一部の憲法学者・行政法学者がこれを安易に受け入れ、その流布に協力してしまった。そして、国立大学の法人化は、行政機関であった国立大学に国から独立した法人格を得させるものであるとして、国立大学法人の自主的・自律的運営を保証する国立大学法人制度こそ政治介入・官僚支配からの自由への道だという自己欺瞞的展望を切り開いてしまった（この点について、詳細は拙稿「国立大学法人における大学自治の復興」『日本の科学者』第47巻第11号（2012年11月）654～659頁）。

今日、大学自治を主張する人びとの間にも、大学自治と国立大学法人の自主的・自律的運営とを混同した議論が多く見られる背景には、上記の事情が関係していると考えられる。国立大学法人の自主的・自律的運営は、制度的には国立大学の設置者である国立大学法人の政府から中期目標達成を目的とする法人経営の自主性・自律性を意味するものにすぎないし、現実には自主・自律の実質をまったく欠いていることはもはや論を俟つまでもないだろう。自主性・自律性といっても、経営目標も経営手法も国家管理されていることを見落としてはならない。他方、国立大学は本来、その設置主体である国立大学法人と、国立大学法人の設置者である国に対して、日本国憲法第23条に基づき大学自治を主張しうる立場にある。ところが、国立大学法人制度は国立大学法人とその設置する国立大学を一体のものとして運営する体制になっているため、大学自治と法人運営の自主性・自律性との区別が曖昧にされ、本来存在すべき大学運営における教学と経営の緊張関係が表面化せず、大学自治をめぐる問題が不可視化されているのである。

2. 国民一般の学問の自由と、大学教員の学問の自由

日 本国憲法第 23 条には「学問の自由は、これを保障する。」と定めている。学問の自由は、学問研究のプロセスに即して分節化して言えば、研究テーマ選択の自由、研究実施の自由（これはさらに資料収集の自由、実験の自由、調査活動の自由、研究に関する議論の自由などに分節化できる）、研究成果公表の自由などによって構成されている。これを憲法で基本的人権として保障する意義は、国民は学問研究の遂行を国家権力によって妨害されることはなく、また学問研究の結果を理由に国家権力による迫害を受けることはないということにある。

重ねて言おう。ここで強調したいのは、学問の遂行主体は国民一般であり、憲法上学問の自由の名宛て人は国民一般であるということだ。学問の自由は、歴史的には学者の特権的な自由を意味した時期もあったが、日本国憲法第 23 条は「学問の自由は、これを保障する。」と定めるのみで、この権利の主体を大学教員・研究者に限定する根拠はどこにも存在しない。

これには次のような反論がありうるだろう。すなわち、学問というものは高度に知的な営みであり、主として大学教授をはじめとする学者によって担われている。第 23 条が権利の名宛て人を明示的に特定していなくても、学問研究を現実に担っているのは大学教授なのだから、学問の自由は大学教授の自由を意味すると理解すべきだ、と。しかし、この見解が前提とする学問観は、あらゆる人びとがそれぞれの仕方学問に自由にアクセスし、学問の形成に参加し、学問を主体的に活用することを拒否し、学問を知的エリートの秘伝または秘技として独占しつづけようとするものではないのか。民主主義社会においてはそのような学問観は国民一般に対して説得力をもちえないだけでなく、情報化社会（これ自体が情報の存在形態を歪めていることは一旦おくとして）においては学問の秘伝性・秘技性はその現実的根拠を失いつつある。

さらに、この学問観は「単位と卒業証書を求めて大学に入学する学生には、学問の神髄は理解できまい」という独善的高等教育観を生み出してしまう。

この高等教育観は学生たちの不出来を学生の能力や努力の不足に帰するものだから、大学教授にはたいへん都合の良いものだ。そして、学問の自由はそれを担いうる知的エリートである大学教授の特権的自由であるとの観念は、これによりますます強化されることになる。ところが、ここで大学教授が気づかなければならないのは、自分が大学教授でいられること自体、大学の大量化状況に依存しているということだ。つまり、学問から排除したはずの国民一般の学問への参加がなければ、自分自身が大学教授として学問に従事する現実的・物質的基盤が崩れてしまうのだ。

したがって、独善的で高踏的・特権的な学問観を払拭し、大学における学問と教育研究の新しい姿を創造することが課題として自覚されなければならないのだ。

英語の study は、場合に応じて「研究する」または「学習・勉強する」と訳し分ける。I study English in this junior high school. を「私はこの中学校で英語を研究している」と和訳したら、おそらく「勉強している」と訂正される。この背景には、学習と勉強はほぼ同義である一方、研究と学習・勉強は本質的に異なるものであるとの観念が存在している。学問は創造的な営みであると信じられる一方、創造性は学習・勉強に非効率性をもたらすと考えられがちだ。そして、学習・勉強の世界では正解はひとつしかなく、そのひとつの正解を効率的に提出できるようなことが学習・勉強の目標とされる。そして、その苦行に耐え抜いた者だけに、創造性に輝く学問の扉を開くことが許される。しかし、扉にたどり着くころには、何度も創造性の若芽をむしり取られた枝はもう堅く萎縮しまい、新緑を芽吹かせることは容易でない。

そもそも、学問という知的・創造的活動への参加は、長く苦しい苦行を乗り越えた者だけに許される特権なのか。多くの基礎的な知識を土台にしなければ、知的・創造的活動の領域に足を踏み入れることはできないものなのか。これは学問の世界では常識かもしれないが、この常識に挑む創造性が自らに欠如している可能性を問うべきではないのか。教授たちはただ、学生の基礎的学力の不足を指摘し「彼らには学問は無理だ」と嘆きつつ、ネットから答案用紙へのコピー＆ペーストを禁じる一方、教科書から脳細胞へ、脳細胞か

ら答案用紙へのコピー＆ペーストを要求しているのではないか。ここから抜け出さないかぎり、学びはいつまでたっても苦行でしかなく、学問研究の意義が国民によって承認されることも、政府の大学・高等教育政策を乗り越えるための国民的連帯を構築することも、望むべくもないのかもしれない。

大学の大衆化は、歴史上、現在の世代がはじめて体験する事態だ。学問と高等教育の在り方が問われている。基礎的であって同時に創造的な学びを保障する大学・学問の在り方を探求することが、我々の世代に課せられた学問的課題ではないのか。

安倍政権の大学・高等教育改革は、これほど多くの国民に大学で高等教育を受けさせる必要はないという考えに立って、高等教育をスリム化・特権化しつつ、圧倒的に多くの若者を後期中等教育と連結させた中等後教育における職業教育・訓練に流し込もうとするものだ。安倍政権は学問と高等教育を再び特権的・高踏的なものに引き戻し、学問・大学から大衆を排除しつつ、学問研究の成果を一部の者の利益のために独占しようとしている。だからこそ、大学が多すぎると主張させ、国立大学の機能別分化と淘汰が政策課題として重視されるのだ。この意味で、安倍政権の選別主義的大学政策と高踏的・特権的学問観はきわめて親和的な関係にある。しかしながら、安倍政権の選別主義的大学政策は、高踏的・特権的学問観に寄り掛かって成り立っている大学の大半を廃棄しようとするものでもある。

3. 大学における学問の自由と、内包する国民への責務

これまで、国民一般の学問の自由と大学教授の学問の自由との同質性に着目して、学問と高等教育の新しい在り方を創造することが、現世代に課せられた学問的課題であることを指摘した。これは大学と国民の連帯を、ほかならぬ学問を基盤に築こうとするものだ。

そこで、次に、大学教授の学問の自由は、国民一般のそれとは異なって、その行使に当たって国民に対する責務を伴うものであることも指摘しなけれ

ばならない。

国民一般の学問の自由は、近代憲法に保障する市民的自由つまり「国家からの自由」の一つに数えられる。国民は学問を理由に政府による迫害を受けることもなければ、逆に特別の保護が与えられることもないという原理だ。学問は、表現・思想良心・職業選択などとともに、政府が不法に立ち入ることのできない自由の領域を構成するものであり、その領域内では国民の自由な学問活動が保障されている。政府は国民の自由の領域に迫害者として立ち入らないだけでなく、社会権保障の必要がない限り原則として特定の国民に対する庇護者としてもこの領域に足を踏み入れてはならない。ある国民を特別に庇護することは、他の国民を相対的に迫害することを意味するからだ。同じことは、信教の自由を保障するための政教分離という形で典型的に現れている。つまり、国民一般の学問の自由は政府がこれに関与しないことによって成り立つのだ。(ただし、図書館・博物館などの環境整備は国民一般の学問研究を成り立たせるために必要なインフラであり、これらの条件整備義務を政府が負わないということを意味するものではない。)

ところが、大学における学問研究はこれとは異なる側面を有する。政府は、法人化前の国立大学に対しては設置者であり、したがって大学管理者・財政負担者として関与し、法人化後においてもその設置管理に関与しつづけている。国立大学法人制度は、それを構成する中期目標・中期計画、運営費交付金、法人評価といった仕組みを通じて、国立大学を縛り続けている。公立大学も、主語が地方公共団体が変わるものの、権力機関が管理者・財政負担者として関与する点は変わらない。

このように、公権力（政府・地方公共団体）による管理と財政負担を受ける国公立大学における大学教授の学問の自由は、国民一般のそれとは異なる構造の下に置かれている。そして、政府はこれを国公立大学における教育研究に制限を加える論拠にしてきた。新しいものとしては、教育再生実行会議の「これからの大学教育等の在り方について」（2013年5月28日）は、ステークホルダー論を屈折させて、国立大学法人に対する時の政権による国立大学法人の統制を正統化しようと試みている。

国立大学法人のステークホルダーは「広い範囲に及び、その意思を、法人運営に直接反映させることは難しくなる」が、「国立大学法人の場合には、国民の代表である所管省庁の大臣が、法人の中期目標を示すとともに、当該目標を達成するための中期計画について、認可を行うこと、また、国の評価委員会による評価を行うことで、ステークホルダーである国民の意思が法人運営に反映される仕組みになっている」。

要するに、国民一般の学問の自由は国家を排除することによって成り立つが、国公立大学における大学教授の学問の自由は、国公立大学の設置者であり大学管理者・財政負担者でもある公権力からの自由が担保されなければならないのだ。ここに大学自治の現代的意義がある。国公立大学においては、この意味での大学自治が確立しないかぎり、大学教授の学問の自由を確保することは難しい。教育研究のために必要な資金を国家財政から支出させつつ、学問の自由、教育研究の自由を担保する論理を構築することが必要なのだ。

戦後日本の国立大学はこれを追求してきた。たとえば、日本学術会議、国立大学協会、国立学校特別会計は言うまでもなく、そして大学審議会の設置にもその意図があった。公立大学の場合、設置者である地方公共団体からの自治が確保されなければ、公立大学における学問の自由は地方公共団体の首長や議会による侵害にさらされかねない。私立大学も、設置者である学校法人・理事会に対する大学自治が確保されなければならない。

では、政府や設置者からの学問の自由・大学自治を主張しうる論拠はどこに求められるのか。国立大学は政府から教育研究費を受けているのだから、国民一般の学問の自由をもって国家からの自由を主張することは難しい。政府に対抗するためには、国民一般の学問の自由とは異なるロジックを介在させなければならない。

国立大学では高度な教育研究を行っているのだから、当該学問に精通しない政府や官僚がこれに介入することは許されないという主張もある。大学が主体的に取り組もうとする教育研究の意味や意義を理解しえない文部官僚に

よる予算配分の配分や大学改組の引き回しに辟易とする大学関係者には、この主張は受け入れやすいかもしれない。しかし、これは政府の介入を排除するロジックであるとともに、国民をも排除するロジックでもあるから、大学教授の特権要求あるいは独りよがりとの誹りは免れえないだろう。

むしろ、国民全体の幸福実現に奉仕するかぎりにおいて、大学教授には相対的に手厚い身分保証と必要な教育研究経費が与えられるものであり、大学教授の学問の自由は国民全体の利益に奉仕する教育研究を遂行すべき責務が内包されていると考えるべきだろう。つまり、日本国憲法第23条が国民一般に保障する学問の自由にはこういった制約は存在しないが、公的資源を用いて学問研究を遂行しうる地位にある大学教授には、全体の奉仕者として国民全体の利益に奉仕することが要請されると考えるべきだろう。この意味で、大学教授の学問の自由は特権であるどころか、むしろ国民全体への責務を内包したものと捉えなければならない。

しかし、ここで国民全体の利益への奉仕とは一体どういうことを意味するのか。どういう教育研究が国民全体の利益にかなうのか。また、それは誰がどう判断するのかといったことが直ちに問題となる。政府はここにステークホルダー論を介在させることで、国立大学を経済界・産業界の利益に奉仕させようとした。また、先に紹介したように、大学が応答すべきステークホルダーの多様性を指摘して、国民を代表する立場にある政府に従うことが国民全体の利益にかなうことだとの主張も見られる。政府はこれまでつねに自らが唯一、「公」の利益を代表する立場にあると主張してきたし、たとえ新自由主義が「小さな政府」を志向するとしても、政府が自らその地位を手放すことはないだろう。

とすれば、大学における学問の自由を保証する制度原理である大学自治を軸に、大学管理の原理と制度を構造的に転換させることが課題となる。今日の情勢にあっては、学長の専制的大学運営に対抗するために、各部局における教授会自治を強調する必要があるのだが、「大学自治＝教授会自治」の問題点はすでに1970年代に指摘されている。「大学自治＝教授会自治」を超克するため、多くの大学で全構成員自治を志向する制度が誕生し、その一部は今

日も継承されている。また、平和と民主主義、公害・環境汚染、地域経済の活性化などの国民的・地域的課題に、多くの大学が国民・地域住民とともに取り組んできた。つまり、日本の大学は、国民全体に奉仕する大学づくりとそれを支える大学自治を創造する取り組みを、これまでに数多く蓄積してきたことを今一度思い起こす必要があるのではないだろうか。

これらは大学と国民・地域住民が自らの力で国民全体に奉仕する大学を創造しようとする取り組みであり、その意味で国民自ら公共性の内実を確定し、その実現の担い手となろうとする取り組みであった。自らを唯一絶対の公共性の担い手であると僭称する国家が最も恐れるのは、国民が自ら公共性を樹立し、その公共性を実現する組織（この場合は大学）を国民自ら運営し始めることだろう。2014年6月の学校教育法・国立大学法人法改正によって、政府が大学自治を徹底的に根絶やしにしようとする背景には、大学が国民自身による公共性樹立の拠点となりうるからにほかならない。

おわりに

生 協の書籍コーナーで、大学院生と思われる青年たちが、「何だ、この本。いまさら学問の自由でもないだろう。」「大学自治なんて幻想だよ。」と呟き合うのを聞いた。しかし、学問の自由は国民の知的活動の自由を国家権力による侵害から擁護する原理であり、大学自治はその権利自由を擁護するための知の砦を築きあげるための制度原理である。これらを国民自ら手放し、国家権力が国民の知的活動の自由を蹂躪することを許す法はない。

国民全体の利益に奉仕する大学づくりのために、学問の自由・大学自治をもう一度掲げ直すことが求められているのではないか。筆者の考察には欠けるところが少なくないと思うが、この課題を提起すべくあえて小論を上梓する。

大学教員への年俸制適用

岡山大学法学部 教授

藤内 和公



□ 専門は労働法。企業決定に対し、従業員代表制や労働者の処遇を左右する人事考課制度のあり方に関して研究を進めている。 □

はじめに

文部科学省による「国立大学改革プラン」発表（2013年11月）以来、各大学でこの問題が活発に議論されている。年俸制を導入するか否か、導入する場合にどのように制度設計するかは、各大学で自主的に決定すべきことであり、団体交渉で議題として取り上げられることになる。そこで労使合意が成立すれば法的紛争は少ない。以下では、法的問題が生じうるであろう、大学側から一方的に就業規則改定を通じて導入される場合を主に念頭におきつつ、教員に適用されている現状および将来につき、論点を整理し法的課題を検討する。

1. 民間企業における現状

■ 定義

年俸制とは、通常1年間を単位に、賃金の重要部分につき、労使合意された目標の達成度評価または適用労働者に対して画一的基準による体系的な業

績評価で個々人の成果を測り、賃金額を個人毎に決定する賃金制度である。

2 民間企業における実情(1)

参考までに民間企業の実情をみておく。上場企業およびそれに匹敵する企業では、導入は2001年の61%をピークに以後低下し、2009年には47%で行われている。適用されている労働者は管理職、営業職および専門職など、その労働者の一部であり、労働者全員に適用するのは一部の企業にとどまる。制度設計は企業によりさまざまであるが、代表的な年俸制は、労働者の役職・担当職務などによって定まる基本年俸（役割給、職能給など）と、業績評価によって毎年変動する業績変動年俸からなる。前者の構成比率は7-9割であり、変動部分のそれは1-3割である。基本年俸がない完全年俸制は稀である。目標管理制度が代表的であり、労働者と上司の間で個別に合意される目標協定（複数事項にわたる）の達成度により業績評価される。「業績」には個人業績だけでなく、「企業全体の業績」が含まれることが多い。これは企業業績が悪い場合に賃金原資を確保しがたいことを根拠づけることになる。期首の4月時点で年俸額が確定している確定型が主流である。目標事項ないし（体系的業績評価制度における）評価事項は2000年以後、労働者間の協力・調整が確保される方向で、短期的な目標だけでなく長期的な目標も加えられるように、また、結果だけでなくコンピテンシー（他の課題を与えられてもこなす能力）を含めるよう、修正が加えられてきている。すなわち、年俸制当初の趣旨とは異なる方向に修正され運用されている。達成度評価では、「仕事の難易度」が考慮されることが多い。

業績評価手続は労働者の自己評価にもとづき評価懇談が行われ、最終的には使用者による決定を明示または黙示で認めている。年俸制の代表例ともいえるプロ野球選手の場合、年俸交渉で球団側は各選手の試合毎のデータを示して球団側の年俸更改額を根拠づけている。労働者がそれに不服である場合に備えて苦情処理制度があるが、利用は少ない。その背景には、日本では30代後半以後、転職は容易ではなく、不本意でも当該企業にとどまらざるをえないという労働市場の構造がある。その意味では、日本の企業内労働市場は

閉鎖的で逃げにくい世界であり、労働者に不利な構造である。苦情を提出するとトラブルメーカーとみられかねない。

3 民間企業での運営上の問題点

現状につき、目標設定時の問題点として、設定する目標レベルの基準が不明確であり、かつ設定する目標等のレベルが各部門・労働者でばらばらであることが指摘されている。また、目標遂行過程時の問題として、管理者による部下への目標達成への支援不足やモチベーションアップのサポートが乏しいとされる。達成度評価時の問題として、評価面談が義務づけられていてもそれが形式的になり、面談が自己評価の確認程度になっているといわれる。

目標管理制度自体の問題点として、部署や部門によっては目標を数値化することが困難であること、条件の異なる部署・部門であっても同一の目標管理制度で行われることによる納得感の得がたさ、目標設定が上から一方的に課される傾向があることなどが指摘されている(2)。

2. 法的判断基準 (3)

1 合意原則

年俸制が教員に適用される場合、それが個別の合意にもとづいて適用される場合と、就業規則にもとづいて適用される（かつ、使用者による単独決定が認められる）場合で、それが有効か否かにつき法的判断基準は異なる。労働条件は労使が対等な立場で決定すること（労働基準法2条）を前提に、個別の労働契約（労働条件）は労使が対等な立場で自主的に交渉し合意して決定される、いわゆる合意原則が法律上の原則である（労働契約法1条、3条）。年俸制では賃金という中核的な労働条件を個人毎に、たいていは毎年決定するのであるから、合意原則を徹底させる法的要請は強い。新規採用者に対して適用する（そのさいには募集要領の給与事項で年俸制によることが明示される）、またはすでに雇用されている教員に対しては本人が同意した場合の

み適用するという取り扱いであれば、その者に適用される根拠はある。だが、すでに雇用されている教員に対して労使合意によらず就業規則によって年俸制を適用する、そして使用者が年俸額を単独決定する場合には、合意原則との整合のために特別な根拠づけ、および限定が必要である。

2 使用者による単独決定が正当とされる条件

この点で労契法は、合意原則を前提としつつも、例外的に使用者が一方的に制定・変更しうる就業規則による労働条件決定を認め、その要件として、手続き的にはそれが周知されること、内容的には合理的であることを求めている（労契法 10 条）。変更する場合の合理性有無の判断要素として、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情、を挙げる（同 10 条）。なお、不利益変更の合理性いかんは、制度としての合理性判断とともに、具体的に争いとなった原告労働者個人にとっての合理性いかんも問われる。これは賃金体系の変更と退職金引き下げをセットで行うような事例で、制度としては変更にも合理性があっても、高齢労働者である原告にとっては合理性がないということがあるからであり、一部の労働者に大きな不利益を及ぼす変更の場合には経過措置・激変緩和措置が不可欠だということになる。これは年俸制にも適用され、日本システム開発研究所事件判決(4)は、次年度の年俸額につき労使合意が成立しない紛争事案で使用者が一方的に年俸額を決定することができるか否かにつき、労契法 10 条が定める基準を当てはめて、「使用者と労働者との間で、新年度の賃金額についての合意が成立しない場合は、年俸額決定のための成果・業績評価基準、年俸額決定手続、減額の限界の有無、不服申立手続等が制度化されて就業規則等に明示され、かつ、その内容が公平な場合に限り、使用者に決定権限がある」と判示する。要するに、評価基準および手続きが整備され、かつ、公平に運用されている場合に初めて使用者による単独決定が正当とされる。このように判例が使用者による年俸額の一方的な決定に大きな制約を課している理由は、本来年俸額は労使が合意して決定するのが原則であるので、合意がなくても

利害対立当事者間の一方当事者による決定が相手方を拘束するといえるためには、「たとえ合意がなくてもこれだけの条件を備えていれば、一方が決定しても相手方の利益を損なうことはないであろう」といえることが必要だからである。制度と手続きの妥当性・公正さが、それから生じる結果を正当化する。権限あるところには義務があるとの一般的考え方である。後で紹介する現時点での各大学の規定は不備であり、この判決の基準に照らして、就業規則にもとづいて学長が単独で決定することを正当化できるものではない。

判例は以上のとおりであり、労使交渉の場で大学側もこのような取扱基準を認めなければならない。なお、労働法学説は、年俸制において使用者単独の業績評価による年俸額決定が認められる制度では、その評価が年俸額決定に直結する、賃金額を左右するという重大性にかんがみて、高度にフェアに評価する義務（公正評価義務）を課している（後述）。

3 公正評価義務

その内容は、第1に、公正かつ客観的な評価制度を整備・開示することである。具体的な内容として、(a)目標管理制度を含めた双方向的制度の整備、(b)透明性・具体性のある評価基準の整備と開示、(c)評価の納得性・客観性を保つための評価方法の整備、(d)評価を処遇に反映させる明確なルールの整備、などである。

第2に、それに基づいて公正な評価を行うことである。その内容は、評価基準に即した評価を行ったか、労働者の能力に即した目標設定の適切さ、能力発揮のための環境整備の有無、評価者の評価能力いかんである。

第3に、評価結果を開示・説明する責任を負う。その内容は、評価結果をフィードバックして労働者の納得を得ることであり、判断材料を示すことを含む。

第4に、労働者が評価に不満を抱いた場合の紛争解決制度（苦情処理制度、異議申立制度等）の整備である。

これらの内容理解は論者によりやや異なりうる。この義務は、制度として整備されているとともに、運用上でも求められること意味する。制度として

は整備されているが、運用に問題がある場合には個別の事例で使用者の権利濫用であり違法であると評価されることがある。権利濫用であると判断された場合、労働者の請求内容のうち根拠ある部分が認容されることになる。日本では裁判官が諸事情を考慮して賃金額を決定することが認められていないので、労働者の請求に即して認容されるか否かが判断される。場合によっては、前年度の年俸額の支払いが命じられることもある。

この義務は学説上の議論であり、判例では使用者の単独決定権が認められる条件いかんとして議論されている。大学内における運用でも考慮されるべきである。

4 大学での実施規定の法的評価

今後、新規採用者に対してだけでなく、就業規則改定という方法で、現職教員（例、部局長）に対しても適用され、かつ、使用者（学長）が単独決定する可能性がある。その場合はいかに法的に評価されるか。労契法 10 条が定める前述の判断指標に照らして検討する。第 1 に「労働者の受ける不利益の程度」は、年俸制の性格上、教員個々人により利害が異なり、いちがいに不利益になるとはいえない。ここでは前述の判例が述べるように、制度上の整備いかに重要である。移行に伴い総人件費が減額されていないことも判断要素に入るが、今回は文科省が退職手当財源を措置するとのことであり、移行時に直ちに減額にはならないのであろう。だが、運営費交付金削減の穴埋めに利用され、人件費削減にいたる場合には、そのことは判断要素のなかに入ってくる。第 2 に「労働条件の変更の必要性」では、今回、文科省のスーパーグローバル構想に採択されるために学内条件を整備するためであり、変更の必要性を否定はできないが、「大学存続のためには不可欠である」とはいえず一般には高いとはいいがたい。第 3 に「変更後の就業規則の内容の相当性」は第 1 点で述べたことと同じである。第 4 に「労働組合等との交渉の状況」は当該大学における導入手続き次第であり、少なくとも組合側に説明し同意を得て改定しようとする努力が求められよう。第 5 に「その他の就業規則の変更に係る事情」は個別事例で意味をもつことがある。このように総合

的に判断される。要点は、変更の必要性がさほど高いとはいえないもとでは、制度設計を整備することが重要な分岐点になる。

5 その他の法律問題

年俸制適用者が労働時間規制を受けるか否かにつき、労働基準法上の適用除外(41条)や裁量労働制(38条の3、38条の4)等の特別規制が認められる場合には、時間外労働の割増分の支払いは必ずしも義務付けられない。しかし、そのような場合に該当しなければ原則通り支払い義務はある。

＜補論 成果主義賃金の導入・適用をめぐる裁判例(5)＞直接に年俸制にかかわるものではないが、成果主義賃金の導入をめぐる裁判例につき、紛争タイプに分けて代表的な判例を紹介する。いずれも就業規則の変更による。

第1に、賃金制度変更により新たな賃金制度のもとで賃金が減額された事案で、就業規則変更の合理性いかに争われた。

①アーク証券事件・東京地判平12・1・31 労判(労働判例)785号45頁：〔事案〕人事考課による職能資格の降格または職能給の号俸の引き下げがなされる変動賃金制(能力評価制)の導入により賃金が大幅に(ほぼ3分1へ)減額された。

〔判旨〕賃金等の重要な権利に実質的な不利益を及ぼす就業規則変更については高度の必要性にもとづいた合理的な内容であることが必要であるとしたうえで、当事案につき、導入しなければ企業存亡の危機にある等の高度の必要性はないこと、労働者が納得できるような労使間の利益調整がされていないこと、代償措置等がとられていないこと等を理由に変更に合理性がないとした。

②ハクスイテック事件・大阪高判平13・8・30 労判816号23頁：〔事案〕年功型賃金体系から能力・成果主義型賃金体系への変更により、月給が約40万円から1万円程度減額された。

〔判旨〕原告の不利益が小さいこと、8割程度の労働者については増額されて

いること、国際競争力が要求される時代には能力・成果にもとづく賃金制度に変更する高度の必要性があることから、変更には合理性がある。

第2に、賃金制度変更後、役職を廃止・変更したことにより賃金減額された事案であり、制度変更の合理性いかんおよび使用者による一方的な格付変更の権限の有無が争われた。

③ノイズ研究所事件・東京高判平18・6・22 労判920号5頁：〔事案〕職能資格制度にもとづき職能給を支給する年功型から、職務等級の格付けにもとづき職務給を支給し、人事評価によっては降格もありうる制度に変更した結果、原告らは職務等級を降格され賃金を減額された。

〔判旨〕変更の必要性につき、経営悪化のもとで組織や個人の実績に見合った報奨でインセンティブを与え従業員の活力を引き出す高度の経営上の必要性があった。変更の内容は、賃金原資の配分の仕方を合理的に改めるもので、個々の従業員の賃金額を直接に減少させるものではなく合理的である。経過措置はいささか性急ではあるが緩和措置としての意義がある。人事考課制度は評価の主体、評価の方法、評価基準など旧制度と同様であり最低限必要な合理性を備えている。具体的な格付けは使用者の経営上の裁量的な判断に委ねられている。よって、変更は合理的であり、原告の請求は認められない。

第3に、成果主義賃金制度への変更後、使用者による業績評価の妥当性等が争われた事案である。

④エーシーニールセン・コーポレーション事件・東京高判平16・11・16 労判909号77頁：〔事案〕営業譲渡にともなう就業規則変更の結果、目標達成度の業績評価と各人につきあらかじめ定められた行動（コンピテンシー）発揮度に関する評価が、昇格・賞与に反映される。原告らはコンピテンシー評価が低かったために、6500円から約2万円の幅で降給がされた。

〔判旨〕労働契約の内容として成果主義による給与制度が定められている場合には、人事考課による給与査定は基本的に使用者の裁量に任されている

として、法律違反や公序良俗違反がないかぎり有効であるとして請求が認められなかった。

以上、判例は概して経営環境変化にともなう成果主義賃金への変更の必要性を容易に認め、また人事評価につき使用者の裁量を広く認める傾向にある。

3. 国立大学における年俸制の現状

イ インターネット検索により私が入手した各大学の就業規則または関係規定にもとづいて現状をみる。(大学名のみ記述)

1 適用対象者

多くの大学では教員全員を対象に適用可能な規定であるが、対象教員の範囲を特定している事例がある。

- (イ) 特任教授のみー北海道、横浜国立、京都工繊、大阪、大阪教育、和歌山、
- (ロ) 期限付き教員のみー埼玉、
- (ハ) プロジェクト型研究および戦略的強化部門の従事者のみー島根、長崎
- (二) 特に優秀な教員のみー長岡科技、滋賀

これらの適用者範囲を限定している事例では、大学側が今後適用者範囲を広げようとする場合には、これらの対象者限定を緩和する、または撤廃することが予想される。

2 年俸制の構成

これは基本年俸一本だけの場合と基本年俸＋業績年俸の2本立ての場合がある。いずれの制度かにより基本年俸のなかに業績評価が反映されるか否か異なってくる。

基本年俸決定にあたり考慮される要素を適用される労働者の範囲別に分けて概観する。

(a)適用対象者を限定しない事例:「学歴、研究歴、業績および予算等」(群馬)、「責任の度合い、勤務環境、事業計画、能力及び業績、その他の勤務条件等」(お茶の水)、「学歴、研究歴、業績、予算等」(名古屋)、「職務内容、学歴、免許、資格および教育研究その他の職務に係る経験等」(大阪)、「職務の内容、期待度及び採用前の業績、成果等」(高知工科)、「職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮」(九州) などである。

これが明示されていない事例もある(千葉、東京)。この場合には年俸制に関する規程の下位規定の細則で定められている可能性が高い。しかし、年俸制の基本的事項は就業規則に定められる必要がある。

(b)特任教員に適用:「その者の業績評価、経歴及び前職の年収額等」(北海道)、「その者の経験、能力、業績等に応じて」(長岡科技)、「当該特任教員の学歴免許等の資格を取得した時以後の経験年数に基づ」く(横浜国立)、「学歴、教育研究歴、職責、業績等」(大阪教育)、「業績評価、経歴、前職の年収額及び雇用しようとする特任教員に係る業務等」(和歌山)

(c)有期教員に適用:「学歴、免許・資格、業務経験、その他の教職員との均衡および予算」(埼玉)

(d)プロジェクト型に適用:「学歴、業績、経歴、予算等」(島根)

戦略的に強化すべき分野に適用:「役割及び職種の区分に応じ」。なお、「対象者の年度ごとの目標の達成度」を評価して変更可(長崎)

以上、対象者範囲による違いはさほどない。ただし、これは制度設計と深くかかわることである。

このうち「勤務時間」(九州)を考慮要素に含めることにつき、「勤務時間」の長短は本来時間外労働手当などで処理されるべきであると考えられる。

なお、評価対象事項は研究と教育なのか、研究だけなのか、規定からは読

み取れない。対象教員の担当職務が研究・教育の両方を担うのであれば教育活動面の評価が必要になろう。

インターネットで調べたかぎり、2014年9月時点の年俸制規定で文部科学省の「国立大学改革プラン」が予定する退職手当相当分の上乗せを定めるものはない。

3 業績年俸

前述した年俸制が2本立て構成の場合、この部分の名称は、業績年俸部分（島根、長崎）、特別手当（群馬、東京）、業績・成果手当、業績変動賞与等である。

その金額決定にあたって考慮される要素は、「業績、成果、能力又は成果の向上に貢献した等の実績」（東京）とされている。

4 基本年俸額

その最高額は大学により大きく異なる。一方で、2,100万円（京都工繊）、2,040万円（岡山）のように高額を払う可能性を定める例があるが、他方で、普通の教員と同程度または低額の例もある。ただし、なかには定年退職教員の再雇用を想定する事例があるかもしれないので、そのような制度設計と離れて最高金額を論じる意味は乏しい。ただ、最高金額が高い事例では、特別に優秀な人材を獲得しようとする意図は読み取れる。ただし、その原資をどこから調達するのかという問題がある。

5 決定権者

いずれも学長（総長）による決定である。

規定を読むかぎり、使用者側が一方的に評価、決定するようにみえ、業績評価につき使用者側と本人との間で対立した場合に協議・調整手続を定める例は、長岡科技で「本人との協議」を経ることが定められている例を除き、ない。

6 その他

給与表があるので、最低保障給は定めがある。減額・降格される場合に、その限度を定める例はない。

「業績年俸は、年俸対象者の年度ごとの目標の達成度を学長が別に定める基準により評価して変更することができる」（長崎）と定める例があるが、目標の設定手続きは特に定めはなく使用者側が一方的に行うものと推測される。

年俸はその金額を12等分して毎月支給されている（労基法24条2項、毎月1回以上払い原則）。夏季および冬季賞与に相当する臨時支給はない。

年俸額は原則として固定されていて、通常行われる勤続年数にともなう自動的な上位等級への格上げである定期昇給はない（大阪はその旨を明示する）。基本年俸が昇給するには、上位等級への格付け変更が必要となる。

なかには、「年俸制」といいながら通常の賃金を年間で合計して12等分して各月に分けて配分しているだけの例もある。

7 特徴

以上の概観を通じて、特徴的な点は次のことである。

イ、適用対象者の範囲につき、限定する例がかなりある。これは国立大学法人職員が長く国家公務員であり、年俸制という制度が考えられてこなかったことによる。

ロ、評価方法は体系的業績評価であり、これは民間企業の制度が主に目標管理制度であるのと大きく異なる。

ハ、評価対象期間は、民間では前年度1年間のみが通常であるが、大学教員の場合もそうなのか、規定には明記されていない。

ニ、基本年俸があり、それを欠く完全年俸制はない。基本年俸ではそれが固定給とされ定期昇給が排除されている例はごく一部である。

ホ、業績変動年俸は従来の賞与分を業績評価にもとづいて運用しているにとどまる。これは見ようによっては、賞与をはっきりと業績本位で運用しているものである。業績評価が反映する賃金部分（業績年俸）の比率は高くない。

この点は、今後退職手当相当分が加わることにより、その金額が増え変化してこよう。

以上、これまでは全体として各大学とも慎重に進めている様子が窺^{うかが}える。

4. 年俸制のあり方

以上の現状を踏まえ、今後大きく変化していくことを予想し、その場合に労契法等の趣旨を考慮して望まれる学内取り扱いのあり方を考える。

1 根拠規定

一律的な定めをおくのであれば、細則ではなく就業規則に明記する必要がある。なぜならば、これは賃金という中核的な労働条件に関する事項だからである。就業規則となれば、その制定にあたり組合との交渉、過半数代表からの意見聴取手続きが必要になる。就業規則変更は使用者主導の労働条件変更なので、大学側が組合に団体交渉を申し入れる必要がある。

2 適用対象者の範囲

業績評価によって個々人毎に毎年々俸額が異なってくるという年俸制の趣旨に照らして、適用される教員の範囲は、その業績・成果によって個々人の賃金に格差がつくことが正当化される、すなわちそのような取扱いに本人が責任を負うことが正当化される者に限定されよう。すなわち、(イ) 個人の能力、努力が直接に業績に反映する職務であること（グループによることを含む）、(ロ) 個人毎の役割が明確になっていて、労働者一人ひとりについて業績評価できること、(ハ) 目標・評価基準・達成度を評価するときに、数値化等による客観的評価が比較的容易な職務であること、(ニ) その成果を1年以内（制度設計によっては3-5年間）の期間で評価できること、という条件を満たす者に限定されるべきである。

3 年俸制の構成

賃金額を安定させるためには、基本年俸と業績年俸の2本立てのほうが望ましい。文科省構想では退職手当相当分が業績年俸として運用されるようである。

4 適用手続き

適用対象者として、現教員にも適用するのであれば、労使合意原則に照らして、本人同意によることが望まれる。就業規則による適用には、前述した法律問題が生じる。

5 評価対象業績

評価対象事項はその者の職務内容に対応して設定される必要があることから、教員が学部所属で教育・研究の両方を担う場合には、教育活動に関する評価指標、評価等級とその基準も明記すべきである。この点、附置研究所所属などの事情で研究にのみ従事する場合には、評価対象事項が研究に限定されることになろう。

評価対象に教育・研究以外に大学運営分担などを加えるか否かは制度設計の問題である。学部長など教育・研究以外に大学運営上の大きな役割を担っている場合には、当然に評価対象に含まれることになろう。

研究につき、評価対象期間を前年度1年間に限定するか否か、慎重な検討が必要である。研究内容・スタイルが単年度で評価可能な場合もあるが、教員が短期的に完結するような研究にばかり取り組むようになる弊害を防ぐとすれば、たとえば「理系では過去3年間、文系では過去5年間の研究業績」を対象とすることも考えられる。

研究業績の評価基準につき、専門分野による違いがある。たとえば判例研究をどのように評価するかである。これは現在教員活動評価を行う場合に学部による違いを認めていることがあるが、このような取り扱いは合理的で不可欠である。

また、教授と准教授で教育と研究の比重に違いがあるならば、評価に当

たってもそれを反映させる必要があろう。

6 説明責任

評価結果につき、評価項目毎に理由を明らかにすべきである。これは年俸制が賃金という中核的な労働条件を、業績評価にもとづいて個別に決定するものであるという制度趣旨に照らして求められる。

多くの企業・官庁では、この評価懇談で労働者の改善を要する点につき懇談され、能力開発・研修受講計画、次年度の目標設定が話される。官庁では、それは労働者のコントロールの手段としてよりも、むしろ意見交換の手段として行われる傾向が強く人材育成に役立っているという(6)。それは教員の教育活動には妥当しても、研究活動は本人の自発性に委ねられる点が多いので妥当しないであろう。

7 給与引き下げの可能性

年俸額（または等級）を引き下げる可能性の有無と、単年度の引き下げ限度を明確にすべきであり、引き下げ限度としては年俸全体の1割までとすべきであると考える。1割を限度とする場合でも、たとえば3年続けて最低評価で1割引き下げられれば通算で年俸の3割近い減額であり、教員の経済生活を脅かすには十分である。この点、日本プロ野球機構では単年度引き下げ限度を25%とし、選手の同意があればさらなる引き下げを認めている。しかし、それは年俸相場や現役寿命の違いを反映したものであり、教員には準用すべきではない。この点、長崎大学では役割等級により教授で「1 相当重要な役割 400万円。2 重要な役割 550万円。3 特に重要な役割 700万円」と、役割等級1ランクに150万円の違いをもたせているが、1ランク低い評価になった場合に150万円の減額は大きすぎる。等級毎の賃金差を縮小すべきである。

8 目標管理制度

評価方法として現在はいずれも体系的業績評価であるが、この点でもし目

目標管理制度による場合には、研究および教育の目標を使用者側（例、部局長）と本人が書面で定める。その目標は、所定時間（裁量労働制が適用されている場合には、裁量労働に関する労使協定で定める労働時間、例、週37.5時間）内に達成可能であり、達成度を計測可能であることが必要であろう。プロジェクト所属の場合には目標にグループ目標が含まれることがある。合意原則に照らせば、一般論としては目標管理制度のほうが望ましい。ただし、教員にほぼ一律に教育担当コマ数が定められている場合には、目標管理により個人毎に目標協定を合意することは煩わしいことであろう。

9 紛争解決手続

評価結果に本人が納得できない場合の取扱いにつき、前記・日本システム開発研究所事件判決によれば、少なくとも苦情処理手続きが必要であるが、評価結果が次年度の年俸額に直結するという影響の大きさを考えると、苦情処理手続きのなかに仲裁手続きを含めるべきである。なぜならば、苦情処理制度では使用者側が一旦下した年俸額決定が制度趣旨に照らして逸脱していないか否かが審査され、「著しく逸脱していなければ」可とされることがあり不十分だからである。使用者決定から離れて、申立教員の実績に照らしたらそもそもどのように業績評価されるかを判断するには仲裁手続のほうが望ましい。その場合の仲裁手続きでは、使用者側が指名する仲裁委員（たとえば3人）と労働者側（過半数組合があればその労働組合、それがなければ過半数代表者）が指名する同数の委員から構成される。仲裁委員会が当大学の年俸制規定に則って、教育・研究活動を評価し年俸額を確定的に決定する。

10 制度設計上の工夫

（イ）相対評価か絶対評価か：多くの事例では相対評価であろうが、絶対評価でおこなうことも可能である。その場合にも年俸制の財源による制約との調整が避けられない。そこで、絶対評価による点数を一旦つけたうえで、当該年度の財源規模と総ポイントを勘案して、「今年度は1ポイント××万円」という方法で運用することになろう。

(ロ) 評価の甘辛調整：部門によって評価者により甘辛度にばらつきが生じるという問題がある。この場合に部門毎に評価ランク別の配分を決めるという解決方法がある。この方法だと、相対評価に結びつくという問題はあるが。また、部局長に対する評価事項として「コスト意識」の項目をおき、甘く評価する部局長に対してはその上司が辛く評価するという取り扱いもある。

Ⅱ 教員流動化のための施策

本稿テーマから逸れるが、今回の文科省「国立大学改革プラン」は年俸制導入の主目的として教員の流動化促進を挙げ、そのために退職手当(7)相当分を年俸制財源として活用することを提案する。そこで退職金の活用方法につき考える。この点で私は、退職手当相当分を在職中の月例給に上乗せするという手法自体は、その運用方法から切り離して考えると、合理性があるとみる。

退職手当は、その金額が勤続期間と退職時の基本給額を乗じ、そのうえで一定係数を乗じて算定されているので、転職する回数が多いほど生涯退職金額は減る制度設計になっている。これは退職金制度が1920年代に本格的に導入された当初から、労働者の足止め策を意図していたことによる。現在でもそれは転職防止の機能をしっかり果たしている。研究職のように転職が頻繁な職業でも転職は生涯退職金額の減につながることから、これは転職する労働者にとってマイナス面が大きい。そこで研究開発職については転職を妨げないために、退職金をもらわない代わりに退職金相当額を月例給に上乗せして支給されることを選択できる事例が一部にある(例、パナソニック)。今回の文科省の教員流動化促進施策にあたっては、このような方法も検討されるべきである。

【参考文献等】

(1) 黒田兼一・山崎憲『フレキシブル人事の失敗』(旬報社、2012年) 64-66頁、黒田兼一ほか編『人間らしい働き方・働かせ方』(ミネルヴァ書房、2009年) 110-119頁〔守屋貴司〕、労政時報 3681号(2006年)42-63頁。

(2) 永井隆雄「成果主義における目標管理の位置付け」労務理論学会誌 14号(2005年)233-249頁。

(3) 盛誠吾「年俸制・裁量労働制の法的問題」日本労働法学会誌 89号(1997年)65頁以下、土田道夫「能力主義賃金と労働契約」季刊労働法 185号(1998年)11頁以下、古川陽二「成果主義と年俸制」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法・第5巻』(有斐閣、2000年)105頁以下、藤内和公「成果主義賃金の法律問題一年俸制を中心に」西谷＝中島＝奥田編『転換期労働法の課題』(旬報社、2003年)70-91頁、緒方桂子「成果主義人事とその法的規制の方向」労働法律旬報 1591号(2005年)28-41頁、西谷敏『労働法・第2版』(日本評論社、2013年)249-254頁。

(4) 東京高裁判決平成 20・4・9 労働判例 959号 6頁以下。

(5) 武井寛「成果主義賃金をめぐる最近の判例の動向」労働法律旬報 1591号(2005年)49-65頁、道幸哲也「成果主義人事制度導入の法的問題」労働判例 938号(2007年)5-13頁、939号 5-11頁、940号 5-10頁。

(6) O E C D 編著・平井文三監訳『世界の公務員の成果主義給与』(明石書店、2005年) 72頁。

(7) 退職手当財源を月例給に上乗せするという方法をとる場合、それは退職所得(所得税法 30 条)ではなく給与所得(同法 28 条)とされ、課税対象範囲が広がるという課税上の問題が別途ある。

(とうない かずひろ)

2025 年モデルを考える

－医療・介護崩壊の危機－

山口大学経済学部 教授
全大教病院協議会幹事

馬田 哲次



□ 専門は理論経済学。組合で病院担当（病院協議会幹事）になっ
たのをきっかけに、医療・介護問題を研究の一部にしています。□

2014年7月5日に三単産（日本医労連・自治労連・全大教）の緊急学習会で、政府の2025年構想を知り、¹医療崩壊、介護崩壊の危険性を感じた。対案を考えなければならないと思いまとめたものである。

医療・介護問題は複雑で、その解決のためには、医療・介護の内容、社会保障制度や税制、マクロ経済学等の様々な分野に精通していなければならない。また、利害関係もからみ政治的な解決も必要とされ、白紙に新しい制度を作るのではなく、今までの制度を与えられたものとして制度設計をしなければならない。従って、その案を作ることも実行することも困難である。困難ではあるが、現状の制度が制度疲労を起こし、抜本的な改革を迫られているのも事実である。

本稿では、まず、2025年モデルとその背景を簡単に説明し、きちんとした対案を作ることは筆者一人の手に余るので、対案の原則的な考え方について論じることにした。対案作りの一助になれば幸いである。

¹ 詳細は、寺尾正之（2014）参照。

2 025年モデルとは、団塊の世代が75歳以上になる2025年の医療と介護の提供体制で、2011（平成23）年10月5日の中医協（厚生労働省／中央社会保険医療協議会）総会で提出された「入院・外来・在宅医療について（総論）」に示されたものである。

その三つの柱は、次の通りである。

第一の柱は、入院医療の機能分化・強化と連携である。図1はそのイメージである。現在の一般病床を高度急性期、一般急性期、亜急性期に区分けしている。そして、表1のように、目標病床数、平均病床稼働率、平均在院日数、退院患者数等の目標数値を明確化している。これは、図2のイメージ図の方が分かりやすいかもしれない。7対1、10対1、13対1と15対1を合計したものが一般病棟に対応する。なお、2014年10月から「病床機能報告制度」を導入し、病床機能の情報収集を行い、データベースを作るようである。この制度は医療機能を高度急性期、急性期、回復期、慢性期の4つの機能に区分し、各医療機関の自主的な判断で報告する仕組みである。病床機能別に構造設備・人員配置などについても報告を求めている。これは、各都道府県による地域医療構想（ビジョン）の策定でも活用される。これら4つの機能のうち、「7対1看護」病棟は、「高度急性期」にほぼ対応し、「7対1看護」以外の病棟は、「急性期」と「回復期」にほぼ対応し、「療養病床」の病棟は「慢性期」にほぼ対応している。「7対1看護」病床は36万床であるが、「高度急性期」の病床は18万床となる。

第二の柱は、在宅医療の充実である。主なものは、看取りを含め在宅医療を担う診療所等の機能強化と訪問看護等の計画的整備等である。また、地域の拠点となるような病院では一般外来を縮小し、診療所等に外来患者をシフトするという方向性である。このイメージは図3で表される。

第三の柱は、在宅介護の充実である。主なものは、地域包括ケア体制の整備とケアマネジメント機能の強化等である。

この一番の問題点は、必要とされる病床数が確保されていないことである。一般病床に関しては、2011年度の一般病床数107万で、2025年度に必要と

される病床数は129万床（現状投影シナリオ）であるにも関わらず、病床数を103万（22万+46万+35万、または、18万+35万+26万+24万）床としている所である。予想される必要な病床数より26万床も少ない。長期療養に関しては、34万床必要と見込まれるのに、28万床と6万床も少なく、精神病床に関しては、37万床必要だと見込まれるのに、27万床と10万床も少ない。介護施設に関しては、161万人分必要だと見込まれるのに、131万人分と30万人分少なく、居住系は52万人分必要だと見込まれるのに、61万人分とこれは9万人分多い。急性期の病床数が確保されていないということは、必要な医療が必要なときに得られない可能性が大きく、大きな問題である。

高度急性期、急性期、回復期、慢性期への割り当ては、地域医療構想（ビ

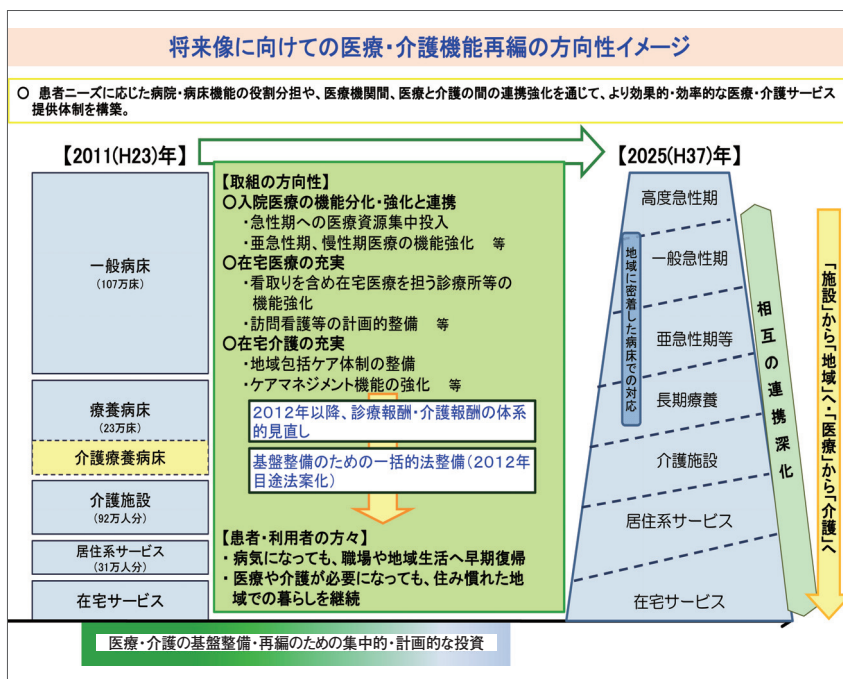


図1 将来像に向けての医療・介護機能再編の方向性イメージ

出所：「入院・外来・在宅医療について（総論）」p 7

表 1 医療・介護サービスの需要と供給（必要ベッド数）の見込み

医療・介護サービスの需要と供給（必要ベッド数）の見込み				
パターン 1	平成23年度 (2011)	現状投影シナリオ	平成37(2025)年度	
			改革シナリオ	
			各ニーズの単純な病床換算	地域一般病床を創設
高度急性期	【一般病床】 107万床 75%程度 19～20日程度	【一般病床】 129万床 75%程度 19～20日程度 (参考) 急性 15 日程度 高度急性 19～20日程度 一般急性 13～14日程度 亜急性期等 75 日程度 亜急性期等57～58日程度 長期ケア 190 日程度 ※推計値 152万人/月	【高度急性期】 22万床 70%程度 30万人/月 15～16日程度	【高度急性期】 18万床 70%程度 25万人/月 15～16日程度
一般急性期	125万人/月	【一般急性期】 46万床 70%程度 109万人/月 9日程度	【一般急性期】 35万床 70%程度 82万人/月 9日程度	【地域一般病床】 24万床 77%程度 19～20日程度
亜急性期・回復期リハ等		【亜急性期等】 35万床 90%程度 16万人/月 60日程度	【亜急性期等】 26万床 90%程度 12万人/月 60日程度	
長期療養（慢性期）	23万床、91%程度 150日程度	34万床、91%程度 150日程度	28万床、91%程度 135日程度	
精神病床	35万床、90%程度 300日程度	37万床、90%程度 300日程度	27万床、90%程度 270日程度	
（入院小計）	166万床、80%程度 30～31日程度	202万床、80%程度 30～31日程度	159万床、81%程度 24日程度	159万床、81%程度 25日程度
介護施設 特養 老健（老健＋介護療養）	92万人分 48万人分 44万人分	161万人分 86万人分 75万人分	131万人分 72万人分 59万人分	
居住系 特定施設 グループホーム	31万人分 15万人分 16万人分	52万人分 25万人分 27万人分	61万人分 24万人分 37万人分	

(注1) 医療については「万床」はベッド数、「%」は平均稼働率、「日」は平均在院日数、「人/月」は月当たりの退院患者数、介護については、利用率数を表示。
(注2) 「地域一般病床」は、高度急性期の1/6と一般急性期及び亜急性期等の1/4で構成し、新規入院退院が若干減少し平均在院日数が若干長めとなるものと、仮定。
ここでは、地域一般病床は、概ね人口5～7万人未満の自治体に暮らす者(今後2000～3000万人程度で推移)100人当たり1床程度の数値量を仮定。

出所：「入院・外来・在宅医療について（総論）」 p 9

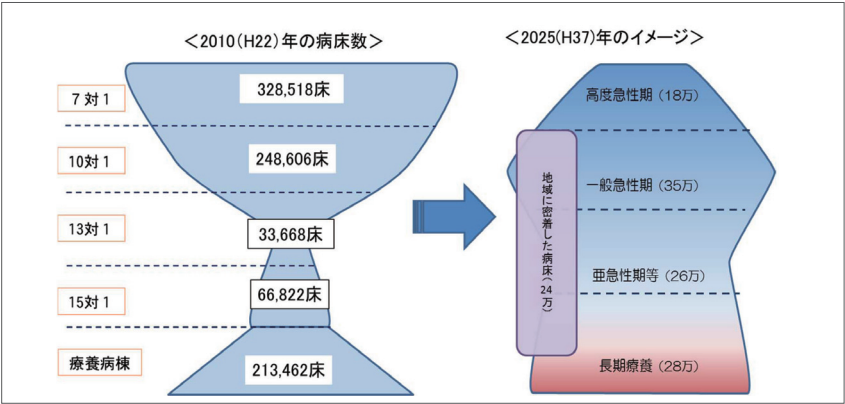


図 2 病床数変化のイメージ

出所：「社会保障制度改革の全体像」 p 24

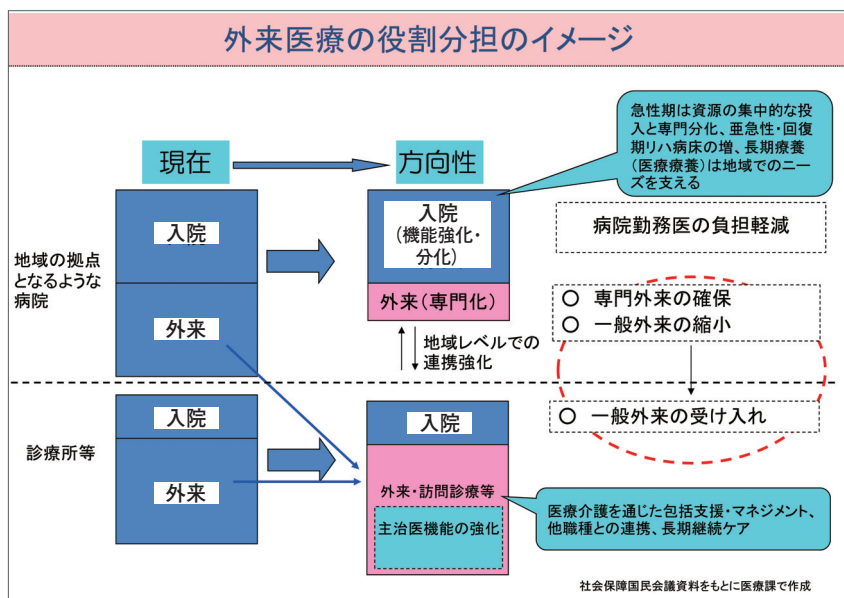


図3 外来医療の役割分担のイメージ

出所：「入院・外来・在宅医療について（総論）」p 58

ジョン) を策定し、「病床機能報告制度」等を用いて、各病院や病棟の機能を「協議の場」で話し合って決めるようだが、話がうまくまとまらない可能性も高い。ある病院が急性期の病院を希望しても、競合する病院との関係で回復期に回されたりするのをすんなりと認めるだろうか。合意しない場合は、都道府県知事が、要請や命令、指示をするようだが、何よりも問題なのは、本当に必要な病床数ではなくて、予算上の理由から、機能ごとの病床数が決められ、必要な病床数が確保されないことである。

第二の問題点は、この不足する病床数等を在宅医療や在宅介護で対応するようであるが、それが上手いく可能性が低いことである。診療報酬による対応等で、在宅医療の提供体制を作るようであるが、24時間対応できる体制を作るのが難しく、連携体制の構築が重要な課題となっている。

医療の供給体制ばかりではなく、自宅で看護や介護をすることが、核家族

や狭い自宅を考えると、対応可能かどうか疑問である。健康で自分一人でも生活できるようであれば、自宅や居住系の施設でも構わないが、介護が必要であると自宅や居住系の施設では無理がある。自宅に病人がいる場合はその日常的な世話をする人が必要になるが、誰がやるのだろうか。現状でも介護の為に働き盛りの人が仕事を辞めているケースが多くみられるが、それに拍車をかけ、介護疲れによる悲劇が後をたたなくなるのではないだろうか。

第三の問題点は、7対1看護を減らす方向で、現場の看護労働がより一層厳しくなる可能性があるということである。7対1病床の数が当初の国の想定を超えてはるかに多くなっているようであるが、ギリギリの人数で7対1を確保しているので、現場の労働条件は必ずしも満足できる状態にはない。実際の労働時間、夜勤回数、年休の取得日数等でみても十分とは言えない。7対1看護が10対1看護等に変わることにより、労働条件が現状よりも厳しいものになることが予想される。

第四の問題点は、患者が必要な医療を受けられない可能性があるということである。例えば、7対1看護を取得するためには、自宅等の退院患者割合が75%以上必要になるので、退院しても在宅復帰できないようであれば、入院患者として受け入れられない可能性がある。

問 題の背景としていくつかあるが、第一は少子高齢化である。日本の人口動向をみると図4のようになっている。2030年には、65歳以上の人口が31.9%を占めることになる。

第二の背景は、図5のように、国の歳出・歳入構造の変化である。歳入に占める公債金の割合が、1990年度の決算では10.2%だったのが、2014年度当初予算では、43%になっている。また、社会保障費は、1990年度の決算では11.5兆円で歳出全体の16.6%だったのが、2014年度の当初予算では30.5兆円と歳出全体の31.8%を占めるようになった。

第三の背景は、健康保険財政の悪化である。日本の健康保険の種類には、大企業の従業員や家族を組合員とする、組合管掌健康保険（組合健保）、中

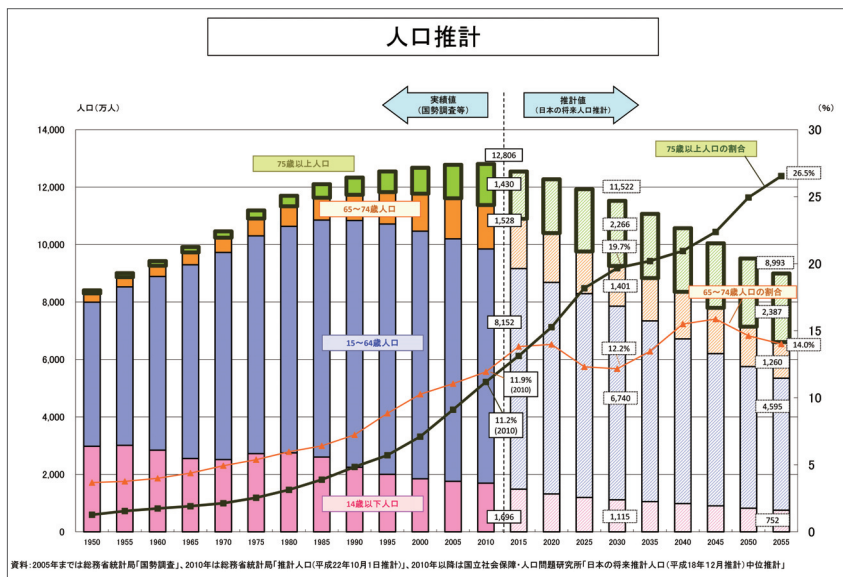


図 4 日本の人口の動向

出所：「入院・外来・在宅医療について（総論）」p 3

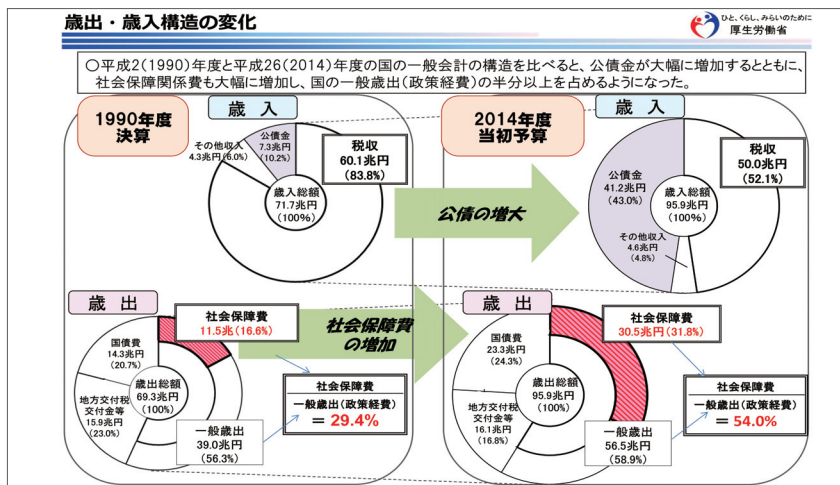


図 5 歳出・歳入構造の変化

出所：「社会保障制度改革の全体像」p 9

小企業の従業員や家族を組合員とする、全国健康保険協会（協会けんぽ）、国家公務員共済組合、地方公務員共済組合、私立学校教職員共済組合、自営業者や無職の人を組合員とする国民健康保険、医師や税理士などを組合員とする国民健康保険組合がある。これらの保険と介護保険のキャッシュ・フローは次の表2のようになっている。

組合健保と共済組合は税の投入はないが、協会けんぽと国民健康保険は保険料を給付が下回り、税が投入されている。また、各組合は後期高齢者支援金に支出があり、負担と受益の関係があいまいになっている。

また、組合健保の中には、企業が存続したままで健康保険組合を解散する例も出てきているようだが、この理由の一つは、高齢者医療保険制度に対する支援金等の負担が大きいことにあるようだ。保険制度は、本来、負担と受益を一致させるものであり、訳が分からない負担が増えるようであれば、今後健康保険組合の解散が増えることも考えられる。

2025年モデルの背景を整理すると次のようになろう。健康保険、特に、国民健康保険の財政が悪化し、税金を投入してきたが、国の財政赤字により税の投入が難しくなった。それでも社会保障の充実を名目に消費税の増税を行い、今後も行う予定であるが、目に見える形で改革をしようということだろう。方向性として、これ以上の税金の投入は、財政赤字を考えると難しいので、医療費や介護費用を抑制し、限られた資源を何とか効率的に利用しようという方向性のようだ。

しかしながら、少子高齢化のため、高齢者の数はますます増加していくので、この方向性は医療や介護の悪化を招く可能性が大きく、不安な老後が予想されると少子高齢化に拍車をかけ、事態はますます悪化する可能性が高い。健康保険制度が制度疲労を起こしているようなので、抜本的な改革が必要である。

表 2 健康保険と介護保険のキャッシュ・フロー（2008 年度）

(兆円)																
制度	収入	保険料	税	国	地方	交付金 前期高齢者	療養給付費等 交付金	その他	支出	給付	支援金等	支援金 後期高齢者	納付金 前期高齢者	拠出金 前期高齢者	退職者給付	介護納付金 その他
組合健保	6.9	6.7	-	-	-	-	-	0.2	7.2	3.4	2.7	1.1	1.0	0.5	0.5	0.6
協会けんぽ	8.0	6.7	1.0	1.0	-	-	-	0.3	7.7	4.3	2.9	1.3	0.9	0.4	0.6	0.3
共済組合	2.4	2.1	-	-	-	-	-	0.3	2.5	1.1	0.9	0.3	0.4	0.2	0.2	0.3
国民健康 保険	11.9	3.5	5.0	3.4	1.6	2.4	0.9	0.0	11.9	8.8	2.6	1.6	0.0	-	0.7	0.4
計	29.2	19.0	6.0	4.4	1.6	2.4	0.9	0.8	29.2	17.6	9.2	4.3	-2.3	-1.1	1.9	1.5

制度	収入	保険料	税	国	地方	交付金 後期高齢者	支出	給付
後期高齢者 医療制度	9.9	0.8	4.9	3.1	1.7	4.1	9.6	9.5

制度	収入	保険料	税	国	地方	交付金 介護給付	支出	給付
介護保険 制度	7.2	1.4	3.7	1.6	2.1	2.0	7.0	6.4

(資料) 以下により筆者作成。健康保険組合連合会「平成20年度健保組合決算見込みの概要」、財務省「平成20年度決算概要」、全国健康保険協会「平成20年度決算報告書」、厚生労働省「国民健康保険事業年報平成20年度」、厚生労働省「後期高齢者医療事業年報平成20年度」、厚生労働省「介護保険事業状況報告書平成20年度」、総務省「地方公務員共済組合等事業年報平成20年度」、財務省「国家公務員共済組合事業統計年報平成20年度」、国立社会保障・人口問題研究所「社会保障統計年報平成21年版」。

(注1) 健康保険と介護保険の患者負担、公費負担医療給付分は含まない。

(注2) 支援金等計には、老人保健拠出金も含むが、内訳は掲載していない。

(注3) 支援金等、介護納付金は、当年度拠出すべき額のほか、前年分の精算のやりとりがある。加えて、社会保険診療報酬支払基金にいったん納められ、そこから、各交付先に交付される。この間、資金繰りがあることなどもあり、納付額と交付額が必ずしも一致しない。

(注4) 数値は、小数第2位を四捨五入。内訳と合計は必ずしも一致しない。

出所：西沢和彦（2011）p 198

次に、2025年モデルの対案について考えるが、制度の詳細について論じるのは筆者の手に余るので、基本的な考え方について論じることにする。

医療・介護制度の理念

第一に、医療・介護制度の理念について考えてみる。自助・(互助)・共助・公助という考え方があるが、医療・介護に関しては、原則として自助であろう。自助というのは、自分の健康は自分で管理するのが基本だということである。というのは、今日の日本の病気の主なものは生活習慣病で、食事を正しくし、適度な運動を行えば防げるものが殆どだからである。高カロリーで脂肪分が多い食事をし、殆ど運動をしなければ、間違いなく病気になるだろう。身体に必要な野菜や青魚を摂り、定期的に有酸素運動やインナーマッスルを鍛えること等をすれば、多くの病気は防ぐことができるようだ。

しかしながら、全てを自助に任せることは出来ない。アメリカでは原則として自助という考え方で医療制度が作られている。「シッコ」という映画では、医療費を払えない人が病院から路上に放り出されるシーンが印象的に残っているが、病気には、遺伝子や体質の関係、職場の労働条件や人間関係によるストレスや感染症等必ずしも自己責任だとは言えない原因で病気になることもあるので、病気の原因を全て自己責任にすることは出来ない。従って、共助は絶対に必要になる。ここでいう共助は社会保険という意味である。日本では国民皆保険制度もあり、全ての人が必要な医療を受けられる医療・介護保障制度を作り、維持することには殆どの人が賛成すると思われる。

家庭と職場が、退職したら地域が、生活の大部分を占める。労働者が病気になる場合、感染症を除けば、生活習慣等の個人の生活に原因がある場合か、職場の労働条件に問題がある場合が殆どだろう。労働者が健康であるということは会社にとっても重要なことなので、企業も労働者の健康管理に責任を持つべきである。しかしながら、どんなに注意をしても病気や事故は防げないことがあるので、保険制度を作り、それに備えることが必要になる。

ところで、医療と一口にいても様々なものがある。病気の程度から言えば、治療を受けなければ命にかかわるものから、寝ていれば治るものまであり、別の視点から見れば、急性のものから慢性のものまでである。治療方法にも外科的手術から薬の服用と様々であり、治療法が確立してほぼ治るような病気もあれば、現代医学では治療法が確立していないものまでである。また、効果や安全性がよく分からない最新の治療法もある。どのような病気とどのような治療法を社会保険の適用にするかは難しい問題で、理念からきちんと議論することが重要である。

公助というのは色んな意味があるが、税金という意味であるならば、医療と介護に関する財源は、後で少し詳しく論じるが、社会保険方式で賄い、税で賄うことはやめた方がいいと思われる。

国民の健康を守るために、医療保険や介護保険の収入不足に税金を投入する以外にも、国がやるべきことは色々となる。それらのことを公助、つまり税を財源とし政府が責任を持ってやるべきであろう。

第一は、労働条件をよくするための法整備をきちんとし、その法律をきちんと守るようにすることである。ブラック企業が問題になっている。また、看護師の数が少なく、法律を守っていても現場が回っていかないので、法律を緩くし、過酷な労働条件を強いるような動きもあるが、本末転倒である。

第二は、食品の安全性をきちんと確保することである。食品の原材料等の表示を分かりやすくしたり、食品添加物や残留農薬等の基準をきちんと定め、守らせるようにしたり、海外から汚染された食品が輸入されることが無いように、検査のための人員をきちんと確保すること等が重要である。

第三は、防災対策・災害対策をきちんとすることである。近年は、ゲリラ豪雨により毎年どこかで土石流による被害が起きている。森林の保水能力が落ちているのではないだろうか。森林や棚田等をきちんと整備し、災害が起これにくいようにすることは重要である。棚田や森林の維持を民間に任せていては難しい場合は、補助金を出すなどして、それらを維持することが重要である。

第四は、エネルギー問題である。原子力エネルギーが安いと言われる

が、費用をどこまで考えているのか疑問である。使用済みの核燃料の保存や処理、一旦事故が起こった場合の費用等を考慮に入れると、原子力発電が一番高つくのではないだろうか。放射能に人が直接汚染され、また、海・土壌・大気等が汚染されると、国民に重大な健康被害を及ぼす。国民の健康を第一に考えてエネルギー問題も考えるべきである。

医療・介護制度と財源

第二に、医療・介護保険制度と財源について考える。医療保障・介護保障を考える場合、一番問題になるのは財源である。財源として大きく税方式と保険方式があり、これは似ているようで基本的な考え方は全く異なる。この点を曖昧にして健康保険の不足する財源を補うために、きちんとした議論をしないまま、税金を投入している所に問題がある。

税方式と保険方式の違いはいくつかある。第一に、税方式の場合は、徴収した税金を何に使うかは国会の承認を得る必要があるが、保険方式の場合はその必要はない。第二に、税方式は扶助原理に基づくものであるのに対して、保険方式の場合は、病気や事故に対して確率的に備えるものである。第三に、税方式の場合は税金が未払いであっても給付が受けられるが、保険方式の場合は、保険料を払っていない人は給付を受けられない。

保険料を支払うことが出来ず、無保険者がいる現状を考えると、税方式の方がいいような気がする。しかしながら、医療機関のほとんどが公的機関であり、そこで働く医療労働者が公務員である場合は、税方式の導入も容易だと思われるが、日本の場合は民間の医療機関が多く、現状、国民皆保険制度をとっているので、保険方式のほうがいいと思われる。むしろ、国の財政状態を考えれば、保険方式に純化した方がいいのではないだろうか。消費税を社会保障の充実と言われているが、所得税と法人税を引き下げた穴埋めとして消費税を引き上げているのであり、社会保障の充実に使われることは基本的にありえない。医療や介護の充実は、保険料を財源とし、現状の問題点を解決するような社会保険制度を作ることが重要である。

どのような保険制度がいいかという、都道府県を保険者にする制度に統

一したら様々な問題が解決すると思われる。保険料率は所得を基準にし、累進的な構造としつつも、罹病率等の違いにより、都道府県毎に必要な医療費を賄えるように保険料率を決めていく。従って、罹病率が低い都道府県は、保険料率が低いことになる。

財政的に一番問題があるのは、国民健康保険であり、これは退職した人が加入するからこうならざるを得ない側面がある。所得が高い現役の労働者や企業が保険料を払うようにすれば、このような問題も解決するだろう。

国民健康保険の保険料の仕組みは複雑で、支出項目は、医療給付費分、後期高齢者支援金分、及び、介護納付金分に分かれている。課税ベースは、一般的な場合は、所得、固定資産、世帯人員一人当たりの定額部分、及び、一世帯当たりの定額部分からなっているが、都道府県を保険者とすることにより、所得のみで保険料を決めた方がいいのではないだろうか。もちろんクロヨンの問題があるので、所得をきちんと補足することは重要である。そして、社会保険料は逆進性があるようなので、累進的な社会保険料にすることが重要である。

また、組合健保から高齢者医療保険制度に対する支援金が支出されているが、罹病率が高い人だけで保険を組むと、保険料が高くなるのはあたりまえである。統一した保険にした方がいいのではないだろうか。誰でも年を取るし、地域ごとに少子化対策をとった方がいいのではないだろうか。

大企業は内部留保を溜め続けている。それにもかかわらず、法人税が引き下げられようとしている。企業は労働者の健康管理に責任を持つべきであり、労働者が健康的に働けた方が生産性も向上する。従って、組合健保も作っているわけであるが、退職者は国民健康保険に加入していることを考えると、企業が負担する保険料を引き上げ、都道府県を保険者として保険料を納入すれば、自企業の退職者の多くはその地域に住むので、納得が得られるのではないだろうか。大企業の内部留保が増加することが経済回復を妨げている一因なので、大企業の社会保険料を引き上げ、医療や介護を充実させることは、民間消費を増やし、働き盛りの労働者が介護の為に仕事を辞めることもなくなることにつながるので、大企業にとってもメリットがあると思われる。

医療費は、病人が少なくなり、罹病率が下がれば少なくて済む。そのために、高齢者を対象とした様々な取り組みが自治体で行われている。気候や伝統は地域によって異なるため、全国一律で病気にならないような取り組みを行うのは無理があり、地域ごとに特色を持った取り組みがなされてしかるべきである。そういう意味でも、保険者は都道府県で統一した方がいいのではないだろうか。

また、企業にとっては労働者を雇っていれば、その労働者のために保険料を支払わなければならないが、たとえ労働者を使い捨てにしても、雇う労働者の給料が変わらなければ、保険料の負担も変わらない。しかしながら、それは地域での病人が増えることを意味し、地域での医療費がかさむことになる。都道府県が過酷な労働に対する監視を強化することに繋がるのではないだろうか。

消費税が引き上げられるとき、それが社会保障の充実に使われるのであれば仕方がないと考える国民も多いようだが、社会保障を充実させるためには、社会保険料を上げましようと言った方がいいのではないか。消費税引き上げは財政赤字の解消が目的であり、財政赤字を解消するために消費税を上げましようと言っても国民の理解は得られないので、社会保障の充実を理由にしているが、消費税の引き上げで社会保障が充実することは国の財政状況を考えるとありえない。また、税金は無駄も多く、何に使われるか分からない面もある。そういう意味でも、医療や介護の充実のための財源は社会保険料で賄った方がいい。

健康で長生きをし、無駄に病院に行かないことは保険料の引き下げにつながる。かつて老人医療費が無料の時、病院が老人の憩いの場になっているとして問題になった。地域の様々な取り組みにより、健康な高齢者を増やし、彼らの生きがいを持てるようになれば保険料も引き下げられる。保険料が引き下げられると社会保険料の負担が少ないとして、そこに企業も集まってくるかもしれない。法人税を引き下げるより、地域で健康に暮らすことによって企業が負担する社会保険料を引き下げた方が、地域の活性化にもつながるのではないだろうか。

また、負担という側面からは、税も社会保険料も同じであろう。低所得者に対しては、社会保険料を税控除の対象とすることは考えられる。

かかりつけ医

第三に、大きな総合病院をいきなり受診できない仕組みを強化することは重要であろう。大きな総合病院の方が最新の医療機器を備え、何となく安心できる側面もあるが、そのような病院を軽い病気で受診すると救急で重篤な患者の治療が十分に行えない可能性がでてくる。

国によっては、登録制にして、かかりつけ医を厳密に決めているところもあるが、「総合診療医」の養成が十分進んでいない現状では、無理であろう。ただ、症状によっては何科を受診したらいいかわからない場合もあるので、そのような場合に相談できる窓口を作るといいかもしれない。

必要な看護師数の配置

第四に、必要な看護師数が配置される仕組みが必要である。入院医療の機能分化の真の目的は、増えすぎた「7対1看護」を減らすことにあるようだ。看護労働は慢性的に厳しい労働条件下にあるので、「7対1看護」で診療報酬が高くなるなら、それに合わせて看護師を増やそうとするのは当然である。病状毎に最低限必要とされる看護師の数は客観的に決まってくると思われる。また、日本看護協会が『看護職の夜勤・交替制勤務に関するガイドライン』で勤務編成の基準を出している。これらのことと年休がきちんと取れること等を考慮に入れば、必要な看護師の数は計算できると思われる。必要な看護師数が配置される仕組みが必要である。

現状では、入院基本料は看護師の配置数のみにより決まり、ギリギリで「7対1看護」を行う場合が利潤は最大で看護師数を増やすと利潤は減るようになっている。これを病状や年休の取得日数等を基に必要な看護師数を計算し、必要な利潤を確保するような仕組みにできないだろうか。

例えば、収入は入院基本料のみ、一日8時間労働の3交代勤務だと仮定すれば、次のような式を書くことが出来よう。

収入＝入院基本料 × 患者数 (1)

看護師費用＝看護師一人当たり賃金 × 看護師数 (2)

必要看護師数＝調整係数 × 3 × 患者数 ÷ n (3)

ここで、nは「n対1看護」を表す。これを図で表すと次の図6のように

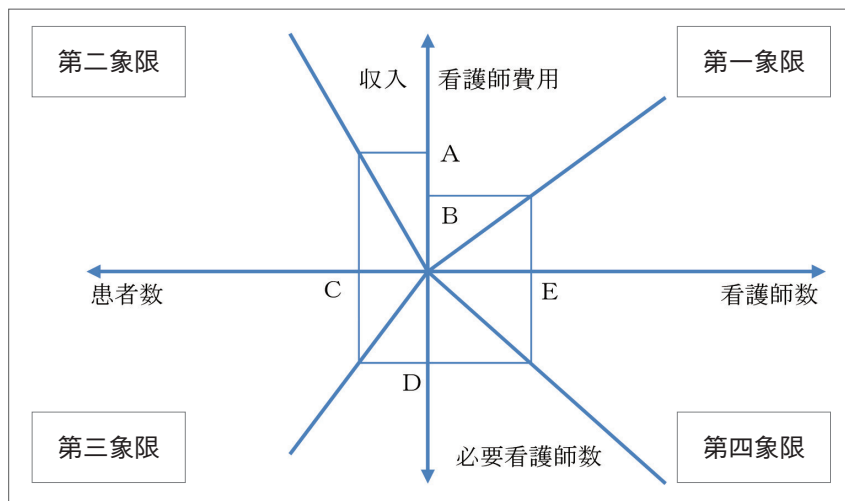


図6 看護師数、患者数、看護料等の関係

出所：筆者作成

なる。調整係数は、年休等がきちんととれるようにかける係数である。

第一象限は(2)を表し、右方向に伸びている横軸が看護師数を表し、上方向に伸びている縦軸が看護師費用を表す。従って、収入と看護師費用の差であるABが利潤の大きさとなる。

第二象限は、(1)を表し、左方向に伸びている横軸は患者数を表し、上方に伸びている縦軸は収入を表す。患者数がC点にあると、収入はA点になる。

第三象限は、(3)を表し、下方向に伸びている縦軸は、必要看護師数を表す。患者数がC点にあると必要看護師数は、D点になる。

第四象限は45度線であり、下方向に伸びている縦軸の値をそのまま右方

向に伸びている横軸に移す働きをしている。従って、看護師数はE点となる。

現行の仕組みでは、(1)と(3)(に類似のもの)が看護師数と関係しているが、ここで提示している新しい仕組みでは、(1)と(3)は看護師数と独立して決まる。(3)は患者の病状で決まるので、無理矢理看護師数を増やすということとはなくなる。なお、(1)と(3)は関連付ける必要があるだろう。つまり、より多い看護師を必要とする病状には、入院基本料も高くするということである。看護師数を増やせば利潤は少なくなるのは現行の仕組みと同じだが、患者数に関わりなく、看護師数が増えるほど収入も増えるという仕組みは、理解が得られないのではないだろうか。

2025年モデルは、高度急性期のみを「7対1看護」にし、その要件として在宅復帰率も考えているようだが、それはおかしい。あくまでも患者の病状により患者一人当たり必要とされる看護師数は決めるべきであろう。

病床区分

第五に、病床を高度急性期、一般急性期、亜急性期等に細かく分ける必要があるのか疑問である。診療報酬を決めれば、それに合わせて必要な医師や看護師等を確保するなど、医療機関は自主的に行動するだろう。そもそも患者の数を正確に予想することは出来ないので、上から計画的に決めようとしても、情報収集に時間がかかり、それを基に医療機関の数を決定し、「協議の場」で調整するのは、無駄な時間と調整するためのコストがかかりすぎるような気がする。制度は大まかに作り、各医療機関が基本的に自主的に決められるようにすべきであろう。もっとも、必要な医師・看護師等の医療労働者の数は推計し、必要な医療労働者は養成しなければならない。

医療・介護・看取りの連携

第六に、医療・介護・看取りがスムーズに連携する仕組みを考えなければならない。2025年モデルでは、病床数を減らし、在宅医療を充実させる方向性のような方向性であるが、それはうまくいくのだろうか。医療供給体制、患者の状態、在宅・居宅・施設の状況を考える必要があるだろう。

医療供給体制を考えると、24時間往診に来てくれる診療所と病状によっては、救急車で病院に搬送できる体制が必要である。しかしながら、一人の医師が24時間往診に行くことは不可能なので、一つの診療所に複数の医師が勤務し、交代で往診に行くような体制か、複数の診療所がグループを作って対応する体制等が必要になると思うが、このような体制は簡単には出来ないのであろう。また「総合診療医」を養成する必要があるが、この養成にも時間がかかるだろう。「専門医」を目指す人が多く、「総合診療医」を目指す人が少ないようであれば、診療科の開業にあたって何らかの規制が必要になるかもしれない。

患者の状態としては、若くて回復力が高い人が事故等で手術をして入院したような場合では、退院後自宅で療養しても問題は少ないと思われるが、病気がちの高齢者の場合は、自宅で療養していても、頻繁に入退院を繰り返す可能性がある。このような場合は、長期療養施設で療養する方がいいのではないだろうか。また、認知症を発症すれば、家族が24時間自宅で看ることはかなり困難な場合も多い。

自宅・居宅・施設の状況では、住み慣れた自宅にいる方が患者としては落ち着く面もあると思うが、彼／彼女を誰が看るか、そのための空間が自宅にあるかどうかが問題になる。昔の日本のように農業が主な産業であれば、家も広く家族も多いので、自宅で看ることも十分可能だと思われるが、核家族や老親の一人暮らし、老親の二人暮らし、親一人子一人と自宅で看るのは困難な状況がある。

女性の社会進出が進み、生産年齢人口が減少しているので、今後女性が働きやすい環境を整えていくことが重要になる。介護や看護のために仕事を辞めざるを得ないのは、様々な面から問題がある。預貯金の理由として、将来の病気や介護等の不安があげられる。また、80歳の老人が老後の不安を抱えているという話を聞いたことがある。社会保険料を上げて、それで病気や介護の不安が無くなれば、国民は納得するのではないだろうか。

いずれにしても、医療・介護・看取りの連携をスムーズにするためには、「病床機能報告制度」やレセプトの分析等から必要な医療機関、介護施設等の

数を推計し、それらを確保し、各医療機関や施設間での連携の仕組みを作ることが重要になる。

医療費の二側面

第七に、医療費は費用という側面もあるが、見方を変えれば、病院の収入である。従って、医療費を削減することはばかり考えると、必要な収入がなくなり、医療労働者の労働条件が悪くなる。また、ビッグデータを活用して医療費を削減するような動きもあるようだが、医療費の格差を生み出している原因をしっかりと分析して医療費を削減するようにしないと、必要な医療が受けられなくなる。医療費の削減のみを強調すると医療の崩壊につながる。

医療費と経済成長

最後に、医療費が増えると経済成長を妨げるという考えについて検討する。お金という側面から考えるのではなく、実物面から考えた方が分かりやすいと思う。非常に単純な経済モデルで考えてみる。

人口は生産年齢人口と非生産年齢人口に分けられるので、

$$\text{人口} = \text{生産年齢人口} + \text{非生産年齢人口} \quad (4)$$

とかける。

生産は、米・パン・自動車等の通常財と医療・介護サービス（以下医療サ）に大きく分け、完全雇用を仮定し、

$$\text{生産年齢人口} = \text{通常財生産人口} + \text{医療サ生産人口} \quad (5)$$

と書く。

通常財の労働生産性を m 、医療サの労働生産性を 1 とすると、

$$\text{通常財生産量} = m \times \text{通常財生産人口} \quad (6)$$

$$\text{医療サ生産量} = 1 \times \text{医療サ生産人口} \quad (7)$$

生産年齢人口の罹病率を α 、非生産年齢人口の罹病率を β とすると、

$$\text{医療サ生産量} = \alpha \times \text{生産年齢人口} + \beta \times \text{非生産年齢人口} \quad (8)$$

となる。なお、非生産年齢は 15 歳未満と 65 歳以上なので、通常、

$$\alpha < \beta \quad (9)$$

であろう。

(8) は (4) を用い、人口に占める非生産年齢人口の割合を非生産年齢人口比率として、変形すると、

$$\text{医療サ生産量} = [\alpha + (\beta - \alpha) \times \text{非生産年齢人口比率}] \times \text{人口} \quad (10)$$

となる。罹病率や、非生産年齢人口比率が高くなると医療・介護サービスの生産量も増えなければならないことが分かる。

これらの関係を図示すると、次の図7のようになる。

第一象限の右に伸びた横軸は通常財の生産人口を、上に伸びた縦軸は通常財の生産量を表す。斜めの線は、(6)を表し、A A線は、国民が生活していくために必要な通常財の生産量を表す。

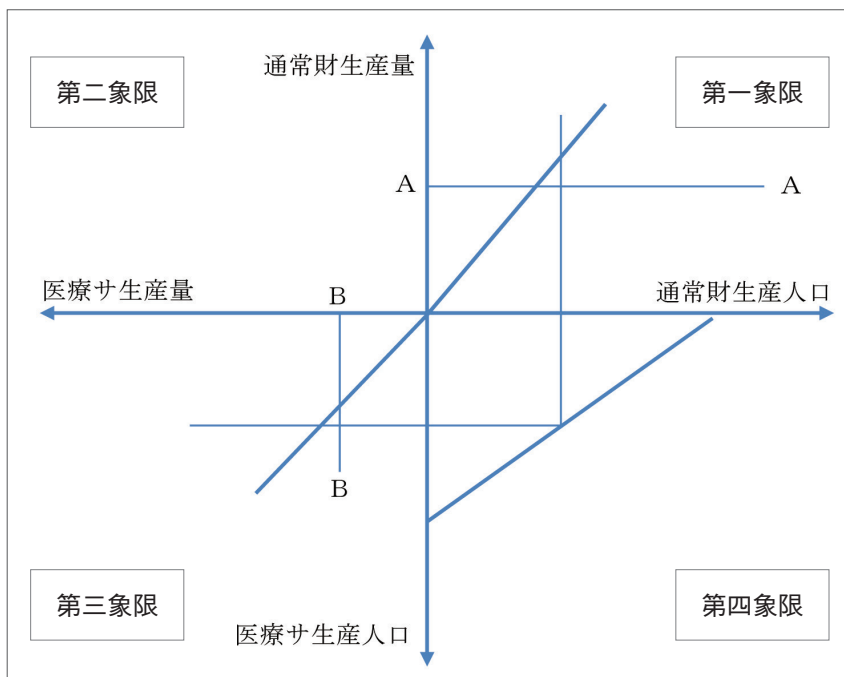


図7 通常財生産と医療・介護サービス生産の関係(その1)

出所：筆者作成

第三象限の左に伸びた横軸は、医療・介護サービスの生産量を表し、下に伸びた縦軸は、医療・介護サービスの生産人口を表す。斜めの線は（７）を表し、B B線は最低限必要な医療・介護サービスの生産量を表す。

第四象限は、（５）を表し、通常財の生産と医療・介護サービスの生産はトレード・オフの関係にあることを表す。

図7のような状態は、まだ生産年齢人口に余裕がある場合である。

生産年齢人口が減少してくると、図8のようになる。第四象限の斜めの線が原点方向にシフトする。そして、第三象限の水平な線が、上方にシフトする。つまり、最低限必要な通常財を生産しようと思えば、医療・介護サービスの生産量は必要な量の生産をすることが出来なくなる。第三象限の水平線と斜めの線である（７）との交点がB B線よりも右にあるので、必要なだけ

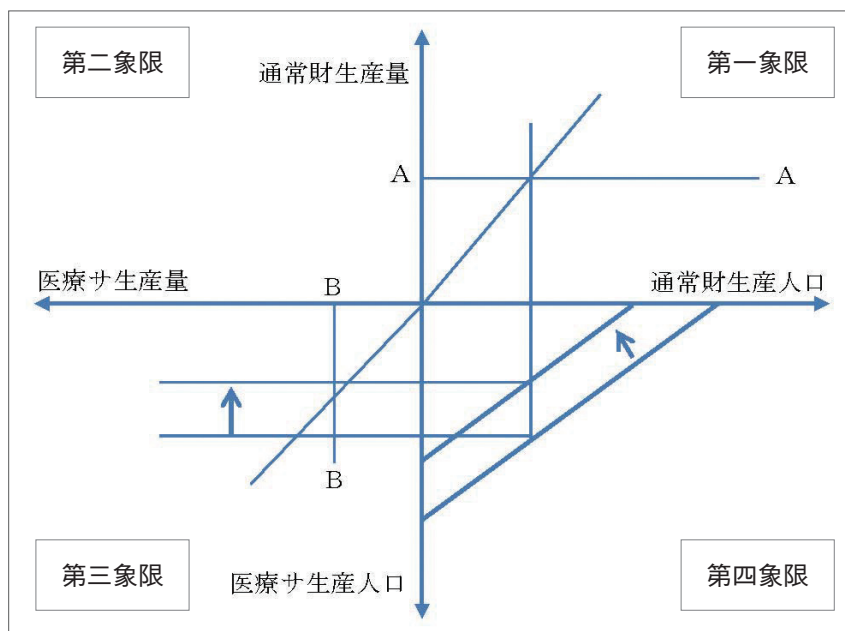


図8 通常財生産と医療・介護サービス生産の関係（その2）

出所：筆者作成

の医療・介護サービスが生産されていないことを意味する。逆に医療・介護サービスの生産量を十分にしようと思えば、通常財の生産量が不足する。2025年モデルは、このまさにこの図8のような状態になることを意味している。

このようにならないためには、次のことが必要になる。第一に、生産年齢人口を増やすこと、つまり、女性が働きやすく、子供を生みやすいように環境整備をすること。第二に、通常財の労働生産性を高めること。労働生産性を高めれば、図8の第一象限の斜めの線の傾きが大きくなり、AA線との交点が左に移動し、より少ない通常財生産人口で通常財を生産することができる。なお、理論的には、医療・介護サービスの労働生産性を高めることも考えられるが、人手をもともと必要とするので難しいのではないだろうか。介護アシストロボットの開発により少ない人手で介護できるようにすることは考えられる。第三に雇病率を引き下げること。これは、図8の第三象限のBB線が右に移動することを意味する。

本稿では、2025年モデルの対案の原則的な考え方について論じてきた。アベノミクスも学校教育法の「改正」もそうであるが、大企業のことだけを考えてそれ以外のものを切り捨てようとする政策がここにもみられる。政府が細かいことまで決定し、それをトップダウンで決めるような仕組みは、人々のやる気を失わせ、活力を奪っていく。政府が行うべきことは、国民が健康や生活の心配をしなくてすむようにしっかりとセーフティーネットをはることと、活き活きと生きられるような環境を整備することであろう。

2025年モデルは簡単に言えば、生産年齢人口の減少に合わせて、医療・介護を切り捨てようという政策である。必要なことは、生産年齢人口を増やし、労働生産性を高めていくこと、雇病率を下げていくことである。

生産年齢人口を増やすためには、女性が働きやすいように、保育所、幼稚園、学童保育等を充実させ、残業のない職場を作ることである。残業をしないためには、労働生産性を高めること、賃金を高くして、生活費のために残

業することを無くすこと、無駄に残業をしない職場の環境づくりが重要になるだろう。結婚をしない人も増えてきているようだ。非正規労働が増え、低賃金が増えてきているのも一因だと思われる。正規労働者を増やしていくことも重要である。

また、医療・介護のための財源は社会保険料で、生産年齢人口を増やすための環境整備は税金でというように、財源により、資金の使い道を明確に分けたほうが、分かりやすいし、国民の理解も得られやすいと思われる。

罹病率を下げるには、健康であることである。自分の健康は自分で守るのが基本である。生活習慣に気を付けるのが重要であるが、ストレスが多く、長時間労働の職場では、個人的な努力では限界がある。労働組合を強化して労働環境をよくしていくことが重要である。

労働組合も共助の一つだと思うが、共助を重視するなら、地域との繋がりを回復する必要がある。デンマークやスウェーデン等の社会福祉が充実した国は、人口が少ないからでき、日本は人口が多いから難しいという意見がある。それならば、国に依存するのではなく、地方分権を進め、地域の政策への住民のかかわりを強め、信頼できる地方自治体を作っていくというのが今後の方向性ではないだろうか。

【参考文献】

池上直己（2014）『医療・介護問題を読み解く』日経文庫

桐野高明（2017）『医療の選択』岩波新書

公益社団法人日本看護協会（2013）『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン』公益社団法人日本看護協会

水谷吉彦（2012）『図解入門ビジネス 最新医療制度の基本と仕組みがよくわかる本』秀和システム

寺尾正之（2014）「政府の2025年構想が地域医療に及ぼす影響」全大教時報、Vol.38 No.3

二木立（2009）『医療改革と財源選択』勁草書房

西沢和彦（2011）『税と社会保障の抜本改革』日本経済新聞出版社
読売新聞「医療費 地域差にメス」2014 年 8 月 19 日朝刊

【参考 HP・ダウンロード資料】

2025 年モデルを示す 3 枚の図

[http://www.healthcare.siemens.co.jp/laboratory-diagnostics/
/lab-management/hospital-management-information/detail/](http://www.healthcare.siemens.co.jp/laboratory-diagnostics/lab-management/hospital-management-information/detail/)
2014 年 8 月 26 日取得

2025 年に向け機能分化推進 病床機能選択のポイントと在宅医療対応
<http://www.ns-1.biz/report/i-201305.pdf>
2014 年 8 月 26 日取得

ヘルスケアマーケットの動向とビジネス機会 第 1 回 ヘルスケア産業と
2025 年モデル
[http://www.tohmatu.com/view/ja_JP/jp/services/fa/
/d968bd008a41d310VgnVCM2000003356f70aRCRD.htm](http://www.tohmatu.com/view/ja_JP/jp/services/fa/d968bd008a41d310VgnVCM2000003356f70aRCRD.htm)
2014 年 8 月 26 日取得

10 月開始へ、病床機能情報報告の方針決定
<https://www.m3.com/open/iryolshin/article/236608/>
2014 年 8 月 28 日取得

入院・外来・在宅医療について（総論）
[http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/
/2r9852000001qd1o-att/2r9852000001qd6n.pdf](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001qd1o-att/2r9852000001qd6n.pdf)
2014 年 8 月 26 日取得

社会保障制度改革の全体像
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/
/shakaihoshou/dl/260328_01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/shakaihoshou/dl/260328_01.pdf)
2014 年 8 月 26 日取得

私の南極物語 – その 10 –

山梨大学 生命環境学部環境科学科 教授
第 38 次日本南極地域観測隊越冬

竹内 智



専門はプラズマ物理、環境科学。プラズマ衝撃波による宇宙線加速や低炭素社会に向けた BDF（廃食用油から精製されるディーゼル燃料）の利活用に取り組む。越冬ではオーロラ観測に従事。

南極への夢とロマン

光り輝く自然の大パノラマと動物達の躍動する生命力を感じるのが南極の夏である。そして、極寒の暗夜を駆け巡る魅惑のオーロラは冬の南極の代名詞である。人を寄せつけない厳しさと未知へのあこがれが、人をして南極を「夢とロマンの大陸」と呼ばしめる由縁であろう。

▶ 児童たちの
夢とロマンが翻る
昭和基地



この夢とロマンを日本人として初めて実現したのが白瀬中尉である。18馬力の補助エンジンを搭載した木造機帆船「開南丸」に、予定していた物資を大幅に縮小し南極を目指した。

探検隊の中には、全国から選抜された猛者26人が参加した。南極探検隊後援会長は早稲田大学創設者の大隈重信公であった。国の補助は得られなかったものの市民の寄付金に支えられ、意気揚々とした船出となった。

明治43年11月、白瀬49歳の時であった。しかしながら、南極に到達するまでには幾多の困難を乗り越えなければならなかった。赤道通過時に暑さと病気で約半数のカラフト



▲ カラフト犬の毛皮で作った防寒服に身を包んだ白瀬中尉（白瀬南極探検隊記念館所蔵）

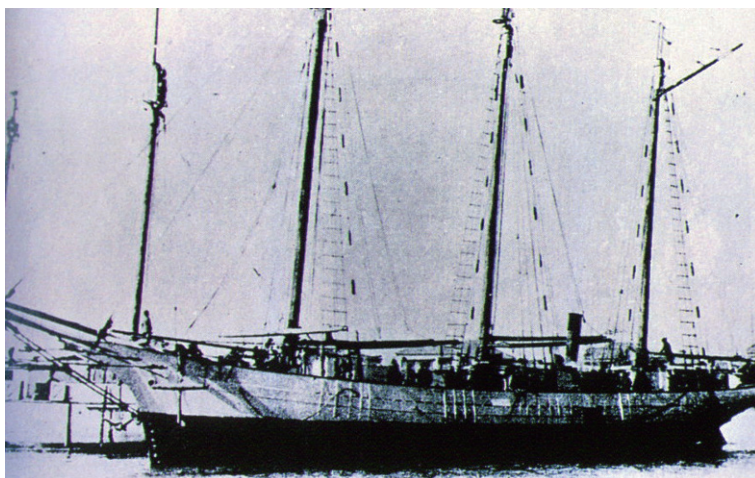
犬を失い、南極海で厚い海氷に阻まれて最初のトライをあきらめ、翌年の再挑戦に備えオーストラリアのシドニーで1年間準備をし、やっとの思いで南極へたどり着いたのである。

白瀬轟（しらせのぶ）：1861年（文久元年）秋田県金浦（このうら）村（現在にかほ市金浦）の浄蓮寺に生まれる。陸軍中尉。幼少時代から極地にあこがれ北極探検を志す。米国ペアリー隊に北極点を踏破されたため急遽方向転換し、南極点を目指すことになった。同時期に三人の探検家が南極点踏破を夢見ていた。ノルウエーのアムンゼン隊が最初に南極点を踏破し、その僅か一月後に英国の

白瀬隊は、二度目の挑戦で南緯 80 度 05 分、西経 156 度 37 分のロス棚氷まで到達し、その周辺を「大和雪原（やまとゆきはら）」と命名した。帰路ブリザードに遭遇し、20 頭のカラフト犬を南極へ置き去りにせざるを得なかったが、全員無事に帰国。無謀ともいえるこの南極探検は、白瀬の未知なる大陸への熱き想いに支えられていたのである。

帰国後、白瀬はアムンゼンやスコットと肩を並べる探検家として讃えられはしたが、後半生は探検の借金返済に追われた生活だった。しかしながら、白瀬の南極への想いは、辞世の句に集約されている。

「我無くも必ず捜せ南極の地中の宝世に出だすまで」



▲ 白瀬隊の「開南丸」(全長 30m、196トン)
白瀬南極探検隊記念館所蔵

スコット隊が極点に到着したが帰路ブリザードに会い全員遭難死。白瀬隊は南極点まで到達できなかった。最終到達地点を「大和雪原（やまとゆきはら）」と命名し、その後全員無事に帰国。現在、にかほ市金浦にある「白瀬南極探検隊記念館」には、日本人として初めて南極を目指した白瀬隊の勇気ある行動が讃えられている。URL < <http://hyper.city.nikaho.akita.jp/shirase/> >

昭和31年、「宗谷」に始まった南極観測は「ふじ」を経て「しらせ」に引き継がれた。2代目「しらせ」が就航し、54年の歳月が流れた。その間に地球環境を理解する上で重要となる観測データの蓄積はもちろんのこと、観測精度も飛躍的に向上した。

先端技術を搭載した「しらせ」は、今後も観測隊と膨大な物資を昭和基地まで安全・正確に輸送し続けるだろう。

白瀬隊の「開南丸」とは比較しようもないほど豊かな技術と物資に支えられた観測隊は、南極についてどのような熱き想いを持ち続けることができるのだろうか。



▲ 昭和基地の海水上に 着岸した砕氷艦「しらせ」
(全長134m、1万6千t)

山 梨大学附属小学校から昭和基地に届けられた旗が翻った。児童達の手
作りの旗に一人ひとりの名前が黄色の文字で手書きされていた。

地球の未来を担う子供たちに、南極を通して地球環境を考えようと呼びか
けたピーター・ワシロフスキー博士が提唱する「ブルーアイス計画」の一環
として行われたものである。

児童達の夢とロマンを乗せた旗が南極の爽やかな風にはためいていた。

遙かなる夢をかなえて今ここに 白夜の風光ときめく心



▲ 山梨大学附属小学校から届けられた旗を手にして。
旗には「南極の自然を未来に残そう！」と記されていた
(昭和基地管理棟前)



▲ 光り輝く南極大陸の眺望、
大陸氷河が海にせり出している（右上）



▲ アデリーペンギンの子供たち
ー極寒の地でたくましく成長してゆくー

最終回（10 部作・完）

原稿募集

全大教時報編集部では、各大学・高専・大学共同利用機関の具体的な動き、取り組みなど多方面からの原稿を募集しております。下記投稿要領によって、積極的にお寄せください。

❖投稿要領

- 文体 自由
- 字数 刷上がり本文については、以下を基準とします。

2 頁	2000 字	4 頁	4000 字
5 頁	5000 字	6 頁	6000 字
- 原稿締切 毎偶数月・末日
- 掲載 投稿の翌月号（但し、投稿が多数の場合は次号）
- 謝礼 規程により謝礼（図書カード）を進呈します。
- その他
 - ①投稿原稿は返却いたしません。
 - ②投稿にあたっては、標題、投稿者氏名、所属大学・高専、又は機関名の明記をお願いしております。

全大教時報

第 38 卷 4 号 2014 年 10 月
(大学調査時報・大学部時報通算 204 号)

編集・発行 全国大学高専教職員組合 電話 (03) 3844 - 1671

〒110 - 0015 東京都台東区東上野 6 - 1 - 7

郵便振替口座 00170-6-18892

印 刷 株式会社 きかんし 電話 (03) 5534 - 1234

〒135 - 0053 東京都江東区辰巳 2-8-21

乱丁本・落丁本はお取り替えいたします。

本書の一部あるいは全部について筆者と全大教の承諾を得ずにいかなる方法においても無断で転載・複写・複製することは認めておりませんのでよろしくお願いします。