

UNIVERSITY
JOURNAL

全大教時報

Vol. 41 No. 1
2017.4

医療労働者の長時間労働の改善に向けて
－看護師過労死裁判に学び
労働時間規制の基礎を知って活用しよう－
早田 由布子 <旬報法律事務所 弁護士>

人をつなぐ対話の技術から学ぶ組合活動
山口 裕之 <徳島大学総合科学部 准教授>

福岡教育大学「外史」～独裁的大学の運営の記録
鶴成 久章 <福岡教育大学教育学部 教授>

男性働き主モデルは今後どのようになっていくのか
和田 肇 <名古屋大学大学院法学研究科 教授>

ローカル線で行く! フーテン旅行記(11)
－沖縄周遊路線バス紀行 前編－
大西 孝 <岡山大学工学部 助教>

Contents

● 医療労働者の長時間労働の改善に向けて — 看護師過労死裁判に学び 労働時間規制の基礎を知って活用しよう —	1
● 早田 由布子 (旬報法律事務所 弁護士、全大教顧問弁護士)	
● 人をつなぐ対話の技術から学ぶ組合活動	28
● 山口 裕之 (徳島大学総合科学部 准教授)	
● 福岡教育大学「外史」～独裁的大学の運営の記録	68
● 鶴成 久章 (福岡教育大学教育学部 教授)	
● 男性働き主モデルは今後どのようなようになっていくのか	102
● 和田 肇 (名古屋大学大学院法学研究科 教授)	
● ローカル線で行く！フーテン旅行記 11 — 沖縄周遊路線バス紀行 前編 —	115
● 大西 孝 (岡山大学 工学部 助教)	

医療労働者の 長時間労働の改善に向けて

－看護師過労死裁判に学び労働時間規制の 基礎を知って活用しよう－

旬報法律事務所 弁護士

全大教顧問弁護士団

早田 由布子



著書に「未払い残業代請求法律実務マニュアル」（2014年、共著、学陽書房）、「憲法カフェへようこそ！意外と楽しく学べるイマドキの改憲」（2016年、編著、かもがわ出版）等。労働法、憲法、集団的自衛権、秘密保護法に関する講演多数。

全大教第27回医科系大学教職員懇親会 講演より（2016年11月5日）

はじめに

皆 さんこんにちは。ただいまご紹介いただきました弁護士の早田と申します。今日は「医療労働者の長時間労働の改善に向けて」というお題をいただきました。特に看護師の方が過労死をされた事件の裁判を題材にして、そこから教訓として得られることや、今後どのように改善につなげていったらいいかということを含め、基本的なところからお話をさせていただきます。最初に、看護師の過労死裁判の事例などを紹介させていただき、長時間労働に対する法律上の規制の問題、そして過労死・過労自殺の問題の三つを柱としてお話をさせていただきます。

1. 看護師過労死裁判はどのような事件か

まず、看護師の過労死裁判とはどういう事件かということで、25歳の看護師の方がくも膜下出血を発症されてお亡くなりになったという、本当に痛ましい事件です（資料＜事案の概要＞は次のページに掲載）。25歳でくも膜下出血は極めて珍しいと言っているのではないかと思います。過重労働の結果、こういうことになってしまったということです。

この方は1997年3月に看護学校を卒業して、その年の4月に国立循環器病センターに看護師として入職され、その約4年後にお亡くなりになりました。まず、この方は脳神経外科に配属され、入院患者が37人前後のところに看護師21人という体制で勤務されていた。国立循環器病センターですから、極めて高度な専門性が要求される。また、研究活動なども重視されるということで、通常の看護業務のほかに、研究活動や、3～4年目なので新人の方の研修も担っておられました。

勤務体制は、こういう体制は特殊なのか、よくあることなのか、私はよくわからないところではあるのですが、深夜勤、日勤、準夜勤、早出、遅出という5種類のシフトを組み合わせた体制でした。時間外労働時間数は、資料＜事案の概要＞に判決の認定を紹介しました。過労死においては、過労によって病気を発症したとなったら、その発症時点からさかのぼって6カ月の間にどれぐらいの長時間労働があったかということに基づいて、過労死と言えるかどうかという認定をすることが多いです。

これは後で詳しくお話をさせていただきますが、この看護師の方は、月平均50～60時間程度の時間外労働をされていたということです。そして、2001年2月13日にくも膜下出血を発症され、3月に死亡、25歳でお亡くなりになった。50時間程度というのは、過労死の事案にしては、時間外労働の時間数だけを見れば決して多いわけではないのが特徴の事案です。翻って考えると、どれだけ看護師の方々の労働が過重であるのか、負担が重いものであるのかということがわかる事件ではないかと思います。

資料 < 事案の概要 >

1997 年 3 月 看護学校卒業

1997 年 4 月 国立循環器病センター入職

脳神経外科 9 階東病棟に配属

在院患者 37 人前後 看護師 21 人体制

通常の看護業務のほか、研究発表、新人教育（プリセプター業務）などを担当

勤務体制

深夜勤 午前 0 時 30 分～

日勤 午前 8 時 30 分～

準夜勤 午後 4 時 30 分～

早出 午前 7 時～

遅出 午前 11 時～

時間外労働時間数	一審	二審
発症前 1 週間	10 時間 30 分	11 時間 15 分
発症前 1 か月間	51 時間 30 分	54 時間 45 分
発症前 2 か月間	54 時間 30 分	59 時間 10 分
発症前 3 か月間	56 時間 20 分	64 時間 45 分
発症前 4 か月間	55 時間 22 分	50 時間 25 分
発症前 5 か月間	51 時間 57 分	38 時間 15 分
発症前 6 か月間	52 時間 22 分	54 時間 15 分

2001 年 2 月 13 日 くも膜下出血発症

3 月 10 日死亡（死亡当時 25 歳）

2. 労働基準法による規制

労働基準法で長時間労働に対し、こういった規制がなされているのかという話をさせていただきたいと思います。ご存じの方には基本的なことになってしまい、物足りないかもしれませんが、ちょっとお付き合いください。

(1) 労働時間に対する規制

① 1日、1週あたりの労働時間規制

まず、1日の労働時間はどのように規制をされているのか。原則として1日8時間、そして週40時間が原則の労働時間です。先ほどから言っている「時間外労働」とは、すべて1日8時間、週40時間を超えた労働時間がどれくらいあるかという話になります。1日8時間、週40時間の労働時間を法定労働時間と言ったりしますが、労働基準法で1日の労働時間、週の労働時間を合計この時間数以下にしなければいけないと定められている時間です。これを超えて働かせれば残業代を払わなければいけないことになります。

② 労働基準法という法律の特徴

労働基準法という法律の特徴に少し触れたいと思います。皆さん、「労働法」という言葉は聞いたことがあるかもしれませんが、本屋さんに行くと法律書のコーナーに行くと、労働法というタイトルの本がたくさんありますが、実は労働法という名前の法律はありません。労働基準法、労働契約法、労働組合法、最低賃金法、労働安全衛生法といったいろいろな法律が束になり、労働分野にかかわる法律の分野を指して労働法と言っています。

そのうち、最低賃金法はたぶんいちばんイメージしやすいですね。最低時給はいくら以上でなければいけないというのを都道府県ごとに定めた法律です。これに対し、労働基準法は労働条件の最低基準を定めた法律です。例えば長時間労働をさせました、あるいは児童労働をさせましたといった場合には、労働をさせることが労働者の健康を害したり、あるいは成長に害を与え

たり、そういった害を与えることが往々にしてある。そのような害を防止するために基準を設け、例えば契約で労働基準法の定めている基準以下の労働条件を定めたとしても、それは無効だという法律です。

そして、労働基準法に違反した場合には罰則があります。これが適用され、使用者が起訴されたりすることは実際上あまりないのですが、いちばんひどい場合には労働基準監督署の監督官が踏み込んでいき使用者、経営者を逮捕することまでできる強い法律です。逆に言えば、労働基準法を守らないことが労働者にとってどれだけ害かということが、その裏返しであると言えるかと思います。

③ 零細企業に対する例外

これが労働時間の原則で、週40時間と言いましたが、実は零細企業に対する例外があり、ある事業所内で働いている労働者の数が10人未満という場合には、週の労働時間の上限が40時間ではなく44時間になります。簡単に言えば、月曜日から金曜日まで1日8時間働き、普通だったらそれで終わりですが、プラス土曜日に半分の4時間働いてもいいということです。そういった特例があります。これは病院も対象になっているので、例えば小さいクリニックで常時働いている労働者が10人未満であるような場合には、週の労働時間は44時間まで。それを超えた場合には法定の残業代が発生することになります。

(2) 休憩時間

休憩時間についても定めがあります。もちろん、8時間ぶっ通しで勤務したら大変です。1日の労働時間が6時間を超えるときは45分以上の休憩を途中で与えないといけません。また、8時間を超えるときは1時間以上与えないといけません。与えないといけません休憩時間は最低、いちばん短いところを労働基準法で定めているということです。

ただ、労働基準法の休憩に対する規制で私が足りていないと思うところは、まず一つ、最長時間の定めがないことです。例えば休憩時間3時間、4時間と

いう定めも有効になってしまう。そうすると、1日の拘束時間が長くなってしまいます。朝から晩までいなければいけないことになってしまうので、これは問題ではないかと私は思います。

また、45分とか1時間という休憩を分割で与えることも禁じられていないので、8時間労働で1時間休憩があります。ただし、10分ごと6回やりますという定め方も、実は労働基準法には反しないことになります。でも、10分の休憩では疲れが全然取れない。私は大学生のときにミスタードーナツでアルバイトをしていたのですが、元日は人がいないので開店から閉店までずっといました。その間に取れた休憩は10分ずつしかないのです、10分の休憩なんて、疲れが全然取れないことを実感したことがあります。

これが違法になることを主張している学者もいますが、疲労が回復しないような休憩の取らせ方は、もう休憩の実質はないのではないかと行って差し支えないと思います。万が一こういった定めがある場合には、労働組合としても対応しなければならないことになってきます。

昼休憩1時間と言われているけれども、その昼休憩の間に看護日誌を書かなければいけないのですけどという相談をよく受けることがあります。また、ナースステーションにいて電話番号をしなければいけないのですという相談を受けることもあります。それは休憩とは言えないことになります。

どこまで労働時間と言えるのかという話を過労死のところでさせていただきましたが、電話番号をしているとか、看護日誌を書いているとかいうのは労働時間です。休憩時間ではないことになるので、これは休憩を取らせていないことになります。例えば、所定時間が8時間で、うち1時間休憩となっているけれども、そのうち30分は電話番号をしていましたというときは、その30分間は残業になるわけです。合計8時間半働かせたわけなので、その30分は残業がつくことになります。

(3) 二交替制はなぜできるか

1日の上限8時間といっても、シフト自体が8時間を大幅に超えている例があると思います。典型的には2交代制の場合です。私が見聞きした日勤・夜

勤の交代制の例として、日勤が午前8時から午後5時までで、夜勤が午後4時半から翌日の午前8時半までとなった場合には、それぞれ休憩が1時間あったとしても、この場合、日勤は8時間労働です。それに対し、夜勤は15時間労働になってしまいます。これは1日8時間労働を大幅に超えているのではないかと。なぜこれができているのかというと、変形労働時間制というものを活用しています。

変形労働時間制は、1日8時間を厳守するのは難しいけれども、1カ月間合計してならば1日8時間を超えない。夜勤で15時間労働をする代わりに、その後2日間お休みにするといった形になります。そういった変形労働時間制を活用して2交代制が導入されている場合があるかと思います。ただし、変形労働時間制は、1日の労働時間がとても長くなり、労働者の体を与える影響はすごく大きいことになるので、変形労働時間制を導入する要件も、法律上、厳しく定められています。

変形時間労働制の例: 1か月単位の変形労働時間制の要件（労基法32条の2）として、まず①労使協定または就業規則で定めないといけない。就業規則で定めたらいいことになってしまうと、実質、使用者が一方的に定めていいに等しいので、ちょっとどうかとは思っているのですが、かつ、②変形期間を1か月として、どの日から数えるかをきちんと文書にしておかなければいけない。ある月は1日からで、ある月は15日から数えるなどということを経たら、ものすごく不規則になります。ある期間の労働時間がものすごく長くなっていることを許してしまうので、起算日をきちんと定めないといけないということです。③変形期間中に1週間当たりの所定労働時間を平均40時間以内とする。ある1週間にぎゅっと詰めてはいけないということです。④期間中の労働日と所定労働時間を特定すること。

私はいろいろな病院の相談を受けていて、④の要件が満たされていない病院がたいへん多いです。事前にシフト表のような形で、この日は夜勤で、その翌日、翌々日は休みみたいなことをきっちり定めておかないと、変形労働時間制そのものが無効ということになります。どうしてかということ、いきなり「明日、夜勤お願い」というと、体調を整える時間がないので、スケジュール

ルに関して予測できるようにする。予測できるようにすれば、ある程度体調を整える余裕も出てくるので、そういうことができるようにしないといけないという趣旨で④が要件になっています。ご自分の職場でこれが守られているかどうかをチェックしていただいてもいいかと思います。

こういった四つの要件を満たさない変形労働時間制は無効になります。変形労働時間制が無効になったらどうなるかということ、1日8時間を超える労働については残業代が請求できることになるので、先ほどの夜勤15時間というものを例にとると、8時間までは通常の労働時間だけれども、超えた7時間分については残業代が発生する話になります。

ただし、これが法律上できるとはいても、2交代制は拘束時間がすごく長いことになるので、労働者の健康に与えるリスクはすごく大きくなります。また、安全リスク、特に医療の現場では、労働時間が長くなるとミスが発生しやすくなるので、安全に対するリスクも増えることになります。また、生活リスク、例えば、夜勤が多いと家庭がきちんと維持できないとか、お子さんを育てている方だと、お子さんを預ける先がないとかいったリスクを伴うことになるので、2交代制は問題のある体制であろうと考えられています。しかし、現場の看護師さんの意見を聞くと、2交代制のほうが楽だという意見も多いです。そういった職場の要望を出し合っただき、労働組合としてどういう要望を出すのかということを議論していただければと思います。

(4) 閑話休題：弁護士と労働組合、それぞれの役割

少し脱線しますが、私が弁護士と労働組合は役割がどう違うのかということをお話しするときに、よく「賃上げ」と「賃下げ」と言います。弁護士はある意味、法律違反のことは主張できない。法律に基づき、法律違反だからこれは権利がありますよという主張しかできない。少なくとも法律違反であると言えなければ裁判まで持っていきません。先ほどの賃上げと賃下げの話で言うと、賃下げは法律違反の可能性が高くなります。ずっと裁判で争っていた例の賃下げの話も、賃下げだから裁判で争えた。ですから、これは弁護士の仕事になるわけです。

しかし、賃上げは、賃上げをしないからそれが違法になる、ということはほとんどありません。ただ、賃上げをずっとされないまま働かせ続けている職場はおかしいと思いませんか。労働者にとってはすごく不満ですよ。ですから、職場環境の改善、あるいは労働条件の向上のために、労働組合が賃上げさせようということで交渉していくことになります。これが弁護士と労働組合の役割の違いということで、私がよく説明をするところです。

労働組合の大きな役割としては、職場の声を皆さんから集め、その中で、ではどういう要望を、病院なり、使用者なり、大学なりにぶつけていくのかということを経営者側と議論することです。これこそ、先ほど長山書記長がおっしゃっていた「これぞ民主主義」ということになるわけです。皆さんも職場の要望はどのようなところにあるのかということをご自身で出し合ってください、労働組合の方針の決定をしていただければと思います。どのような方針を取るかを定めることから民主主義なので、民主主義をいちばん体験できる場所は労働組合ではないかと思っています。

(5) 妊産婦、育児・介護中の労働者への配慮

① 妊産婦の場合

2交代制が取られていて、変形労働時間制の要件をきちんと満たしている場合でも、こういう人たちには適用してはいけないという例が二つあります。一つは妊産婦の場合です。妊産婦は妊娠中および産後1年を経過しない女性のことを言いますが、妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制を取っている場合でも、法定労働時間1日8時間を超えて労働させることは禁止されています。

労働基準法66条に条文があるのですが、ポイントとしては「請求した場合」で、自分で主張しないと適用除外にならないので、妊娠中の方、産後1年を経過しない方は、遠慮なく請求をしてもらえればと思います。そこで万が一、職場の上長から、「あなた、困るのよね」などと嫌みを言われたときは、そのときこそ労働組合の出番なので、そういった事例も含め、労働組合を活用していただければと思います。

2 交代制の場合だけではなく、妊産婦に対してはそもそも夜勤をさせてはいけないのです。これも請求した場合ということになるのですが、妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、深夜業、深夜は午後 10 時から午前 5 時までのことを言いますが、をさせてはならないことになっています。これも労働基準法 66 条に書いてあるものです。妊産婦の場合には、特に気をつけていただければと思います。

これは結構話題になりましたが、全労連という労働組合の女性部が去年(2015 年)の 4 月から 7 月に行った調査で、妊娠経験のある働く女性のうち 4 分の 1 が流産を経験している。しかも、全職種のうちで流産の率が最も高かったのが看護師で、37.4%であったというアンケート結果を公表しています。また、労働ジャーナリストの小林美希さんが「職場流産」という本を書いています。その中でも、やはり看護師さんが職場のことを考えて夜勤に入らないことはできないから無理して夜勤に入り、その後、流産してしまった例も紹介されています。ぜひ、ご自分の体のことを最優先に考えていただき、特に妊産婦の場合にはこういった権利をきちんと使っていただければと思います。

② 育児・介護中の労働者

さらに、育児中、介護中の方には、育児や介護に必要な時間を確保できるような配慮をしないといけないということで、労働基準法の施行規則、ちょっとマイナーな規則ですが、定めがあるので、こういった規則も活用していただければと思います。

(6) 時間外労働のしくみ

① 2 種類の残業

時間外労働はどのように請求できるのかという話をさせていただきたいと思います。残業は 2 種類あり、法内残業と法外残業があります。これが問題になるのは、所定労働時間が 8 時間に満たない場合だけになります。所定労働時間が例えば 7 時間の職場で 8 時間労働させたといったら、1 時間の法内残

業が生じたこととなります。8時間を超えた部分は、どういう契約になっていようが法外残業ということで、労働基準法に基づいて残業代が発生することとなります。

例： 9:00 12:00 13:00 17:00 18:00

所定労働時間	休憩	所定労働時間	法内残業	法外残業
--------	----	--------	------	------

(↑ 所定7時間、休憩1時間の例)

② 何が残業時間にあたるか

では、何が残業時間に当たるのかという話です。ここも職場で問題になることが多いのではないのでしょうか。先ほど、休憩中に看護日誌を書いていたとか、電話番をしていたとかいう例を紹介しましたが、何が残業時間に当たるのかは、その時間が労働時間と言えるかどうかによって決まります。労働時間かどうかは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間かどうかによって決まります。

この指揮命令という言葉が結構問題で、私は残業代の請求の裁判を何十件ではきかないぐらいやっていますが、そこで使用者からよく言われるのは、勝手に働いていた、会社は知らないということです。あるいは残業を事前に申請するので、事前申請がない残業は認めませんというパターンもあります。ただこれは、残業が発生するかどうか事前に予測できる場合もありますが、できない場合も多いので、事前申請がなければ残業とは認めませんというのは、裁判所にはほとんど相手にされていないと思います。

タイムカードがある職場の場合、職場にいた時間はタイムカードからわかることが多いですが、何時から何時までいたことがわかるからといって、それがすべて労働時間なのかどうかということが争いになったりします。また、タイムカードを打ち終わった後に何か作業をしなければいけないといったルールがある場合もあります。

先ほど紹介した看護師の過労死裁判で、どういったものが労働時間とされ

たのかと言いますと、チーム会、消耗品係としての作業、教育委員会、クリティカルパス勉強会、研修会、大掃除、休日の病棟相談会およびチーム会、新人教育業務、看護研究（自宅で従事したものを含む）です。結論から言うと、職員互助会が主催するクリスマスパーティー以外はすべて労働時間と認定されています。チーム会、消耗品係としての作業、教育委員会、クリティカルパス勉強会、研修会、大掃除、休日の病棟相談会およびチーム会、あるいは新人教育業務、また看護研究。これは自宅で研究していたものも労働時間と認定されました。

弁護士としての感覚で言うと、自宅でやっていたのは立証が難しい。どうやって立証するのかというと、例えばメールなどです。自宅で例えば書面を作成して、それをメールでどこかに送りました。そのメールの送信時刻をもって労働時間の算定基礎にしますなどということをするのですが、その書面をいつからつくり始めたのかというところが立証できないので、非常に難しいところにはなります。

労働時間のメモも、タイムカードよりは証拠としての価値が低いと考えられてはいますが、ないより絶対がいいです。ぜひ自分の身を守るためにも、自分が何時から何時まで働いているのかは記録ができるように工夫をしておいた方がいいと思います。

あとは、仮眠時間は労働時間なのかがよく争いになります。裁判例で有名なもので言うと、ビルの管理人さんです。24時間管理人がいるビルで、仮眠時間が労働時間に当たるかどうか争われたのが、この点についてのリーディングケースになります。仮眠時間は労働時間と言えるかどうかについては、必要に応じて労働に従事しなければならないかどうかということで決まります。例えば、呼び出しがあったらいつでも駆けつけないといけない場合。私は弟が医師なので弟から聞くのですが、仮眠室にインターホンのようなのがあり、〇〇先生来てくださいと呼ばれるそうです。そういったものは労働時間に当たる可能性が高いことになります。それに対し、仮眠時間中はパジャマに着替え、呼び出し音も鳴らない、同僚は仮眠者を起こさないことになっている、それぐらい仮眠時間が確保されている場合は労働時間に当たらず

ないとされる可能性が高いこととなります。

また、研修です。最近よくあるのは、一般企業で語学研修を行い、それが労働時間に当たるのかどうかということが裁判で争いになったりします。病院や会社の業務のための研修である場合や、福利厚生のため、自分自身のキャリアアップのため、いろいろな場合があると思います。この看護師の裁判でも、研究時間が労働時間に当たるかどうかということがありましたが、自主的に行っている研究、あるいは論文の執筆などは労働時間に当たるのかどうかということも問題にはなってきます。

ケース・バイ・ケースですが、参加の自由が確保されているかどうか。その研修は参加自由になっているのか、それとも基本的には来なさいということになっているのか、あるいは業務との関連性があるか。自分の担当病棟に関しての研修、あるいはキャリアアップのための語学研修なのか、関連性の強さにより、労働時間かどうかが変わってきます。

研修への不参加にペナルティーが科されていれば100%労働時間ということになるのですが、これほど明確な場合はそう多くなく、上司の命令で救急医療の研修を受ける場合はどうか。上司の命令ということなので、実質的には断れないことになると労働時間に当たる可能性が高まるでしょう。これも必ずということではないので、諸般の事情を総合考慮してということとなります。

これに対して、病棟の業務とはほとんど関連はしないのだけれども、福利厚生のために語学研修をする場合は労働時間に当たらないとされる可能性が高いことになってきます。

(7) 残業に対する規制

では、残業はどういう条件が整えばしていいのかという話をさせていただきます。原則として、法定の労働時間、1日8時間、週40時間を超える労働は違法です。原則違法である残業を違法でなくする方法が36協定というものです。皆さんお聞きになったことがあるでしょうか。労働基準法36条に定めているので36協定と呼ばれています。1日8時間週40時間の労働時間

を超えて残業させる場合、または、週1回の法定休日を与えなければいけないことになっているのですが、法定休日に労働をさせる場合には、あらかじめ労使の間で書面による協定を締結して、これを労働基準監督署に届け出なければいけないことになります。36協定が締結されていないのに残業させるのは直ちに違法ということになります。

36協定には、残業時間の上限を書かなければいけません。これについては厚労省で基準があり、延長限度時間と言ったりします。図1をご覧ください。これは厚労省のパンフレットから引っ張ってきたのですが、1週間で15時間、2週間で27時間、だいたい4週間に定めることが多いのですが、4週間で43時間を限度としなければいけないことになっています。例えば4週間の上限の時間が43時間だと書いてある36協定の場合に、4週間の間の残業時間が50時間でした、60時間でしたということになると、それは36協定違反になります。

【図1】

チェックポイント2

36協定は以下の基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

● 業務区分の細分化

36協定の締結に当たっては、容易に臨時的業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

● 一定期間の区分

<input type="checkbox"/> 1日を超えて3か月以内の期間	}	の双方について協定しなければなりません。
<input type="checkbox"/> 1年間		

● 延長時間の限度

(1) 一般の労働者の場合

36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期間	限度時間
1週間	<input type="checkbox"/> 15時間
2週間	<input type="checkbox"/> 27時間
4週間	<input type="checkbox"/> 43時間
1か月	<input type="checkbox"/> 45時間
2か月	<input type="checkbox"/> 81時間
3か月	<input type="checkbox"/> 120時間
1年間	<input type="checkbox"/> 360時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

ただし、これには例外があります。図2ですが、特別な事情がある場合には43時間を超えて残業させることは可能だということになっています。世間一般で行われているものすごい長時間の労働時間は、この特別事情によって許されていることとなります。本当は、このパンフレットに載せてあるような特別な事情というのは臨時的なものだけです。常に特別事情があったというのはだめだということになっていて、例えば予算・決算業務などがあるので、3月決算の会社だから3月はすごく忙しいので、3月はすごい残業が多くなりますとか、そういった場合に限って認められることにはなっているのですが、ほとんど野放しになっているに近い現状です。

【図2】

「特別な事情」は、「臨時的なもの」に限られます。

「臨時的なもの」とは、一時的または突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別な事情は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。

「特別な事情」の例

〈臨時的と認められるもの〉

●予算・決算業務 ●ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ●納期のひっ迫 ●大規模なクレームへの対応 ●機械のトラブルへの対応

〈臨時的と認められないもの〉

●(特に事由を限定せず)業務の都合上必要とき ●(特に事由を限定せず)業務上やむを得ないとき

●(特に事由を限定せず)業務繁忙なとき ●使用者が必要と認めるとき ●年間を通じて適用されることが明らかな事由

電通の過労自死事件は、私の事務所の先輩が担当した事件です。あの事件でも、電通は36協定を労基署に提出をしていました。しかし、労基署が認定した残業時間は103時間でしたか、36協定で定められている上限時間をはるかに超える残業をしていたこととなります。36協定が形ばかりあっても、その限度内にきちんと収めるような体制が取られていない職場で、ああいった悲劇が起こってしまうこととなります。

例えばですが、労働組合の活動としては、36協定の限度時間がしっかりと守られているのかということをチェックしていただくこともあり得るのかとは思いますが、もちろん、それぞれの労働組合の実情に合わせて活動していただければと思います。

3. 過労死・労災

こ
こまで、長時間労働に対し労働基準法でどういった定めがあるかという話をさせていただきました。続いて、過労死と労災という話をさせていただきますと思います。

(1) 脳・心臓疾患の労災認定

① 労災認定基準

過労死と言われるものの典型は、脳・心臓疾患、脳卒中や心疾患によるものです。精神疾患やこれによる過労自死の場合は、厚生労働省で定めている労災認定の基準も別のものがあるのですが、ここでは脳・心臓疾患の話を中心にさせていただきますと思います。

過労がたたり、脳卒中になってしまい、倒れてしまったなどという話をお聞きになるかと思いますが、一口に脳卒中と言っても、例えばその方の体質の問題や生活習慣など、いろいろな要因があり、過重労働がもしなかったとしても脳・心臓疾患は発生し得るわけです。ほかの原因もあり得る脳・心臓疾患の中で、過労が原因であるのはどういったものか、という部分が過労死の認定基準の問題になってきます。これを法律上の言葉で言うと、どこからが業務起因性があるか、業務に起因して当該疾患が発生したと言えるかどうかという話になってきます。

厚生労働省の基準、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」という通達を紹介します。これが労働基準監督署に労災の申請がなされた場合の認定の基準になりますし、労災の裁判でもかなり参考にされている基準になります。この中で、どういったものを業務起因性ありと判断するのかという考え方が説明されています。脳・心臓疾患は、まず血管病変が発症の基礎になっているということで、長い年月の中で血管病変がどんどんひどくなり、発症に至ります。自然に暮らしていたらだんだんひどくなっていくのだけれども、その中で、業務で過重な負担がかかることにより、自然の経過よりもこれで著しく悪くなった場合というのが出てきます。そういった場合に

は業務と疾患の発症の間に因果関係があるということで、業務起因性ありと判断する。つまり、労災と認定するという考え方がなされています。

◆脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について（平 13・12・12 基発 1063 号）

脳・心臓疾患の発症の基礎となる血管病変は、長い年月の生活の営みの中で形成され、それが徐々に進行し、増悪するといった自然経過をたどり発症に至る

↓

業務による明らかな過重負担が加わることによって、血管病変等がその自然経過を超えて著しく増悪し、脳・心臓疾患が発症する場合がある

↓

そのような経過をたどり発症した脳・心臓疾患は、その発症にあたって、業務が相対的に有力な原因であると判断し、業務に起因することの明らかな疾病として取り扱う

なお、公務員については「心・血管疾患及び脳血管疾患等業務関連疾患の公務上災害の認定について（平 13・12・12 勤補 - 323）」

これは厚生労働省が定めた労災についての基準なので、公務員については別の基準があります。人事院が定めた「心・血管疾患及び脳血管疾患等業務関連疾患の公務上災害の認定について」こういった基準が人事院のほうでも定められているのですが、厚生労働省が定めている基準とほとんど変わりません。細かい違いはありますが、ほとんど一緒です。

② 業務による明らかな過重負担とは

では、どういう業務負担があれば、業務による明らかな過重負担があったのでこれは労災ですねと言えるかどうかということです。先ほどの電通事件に関して、残業 100 時間ごときで死ぬなんて甘いというようなことを言っている人がいましたが、同じ 100 時間働いても死ぬ人もいれば死なない人もい

るわけで、人によって違う。しかし、これぐらいの業務上の負担があれば、客観的に業務が原因でその病気を発症したと言えるという、ある程度客観的な基準を定めたものが三つ（下記の㊦から㊨）ありますが、厚労省の基準だということです。

㊦ 異常な出来事に遭遇した。例えば、自分のミスが原因で患者が死亡したような場合には、ものすごくショックを受けますよね。自分のせいで患者さんの死亡を招いてしまったことになると、これは異常な出来事に当たる典型例かと思います。

㊧ 発症に近似した時期において、特に過重な業務に就労したこと。これは発症の時点から1週間のことを言います。1週間の中に特に過重な業務に従事した結果、倒れてしまったという場合です。

㊨ 発症前の長期間にわたって著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと。これがいちばん多いです。

(1) 発症前の長期間にわたり著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと。これが先ほど申し上げた発症前6カ月の長時間労働ということになります。発症前の6カ月間に、1カ月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働をして、それが長くなればなるほど、その業務と発症の関連性が徐々に強まるのが基本的な考え方なので、45時間を超えない残業は業務との関連性が否定される方向に行くことが多いです。45時間を超えただけでもいけなくて、これはグラデーションの問題ですが、45時間を超えれば超えるほど関連性は高くなるという考え方です。そして、ほぼ確実にこれは労災だねと言える基準が次の(2)になります。

(2) 発症前1カ月におおむね100時間、または、発症前2カ月間から6カ月間にわたり平均して月80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症の関連性が強いことになります。私たちが過労死の相談を受けた場合には、発症前6カ月間の月80時間という時間外労働時間を立証できるかどうか細心の注意を払います。立証できないといけな

ので、実際は電通事件の被害者も103時間どころではない残業をしていると思いますが、立証できた範囲が103時間ということです。1カ月間に100時間または半年間平均80時間という時間外労働が立証できれば、ほぼ確実に労災認定がされる基準になってくるということです。

ここで、資料<事案の概要>に戻っていただきたいのですが、今回取り上げた看護師の過労死裁判の時間外労働時間数を挙げておきました。一見してわかるとおり、1カ月80時間に届いていません。平均して50時間から60時間という時間数になります。では、これがなぜ労災と認定されたのかという話で、この事案に入っていきたいと思います。

(2) 労災の裁判のしくみ

その前に、労災の裁判のややこしいところをあらかじめ説明しますが、労災の裁判は2種類あります。①労災の認定に関する裁判と②民事裁判、労災民訴と言われるもので、同じ件について裁判が2件起きているのが通常パターンと言ってもいいです。1件しかないケースもありますが、2件起きているのが結構普通です。

労災ではないかと考えると、まず労働基準監督署に労災の申請をします。そして、労働基準監督署が労災に当たるかどうかという審査をします。労働基準監督署の判断で、これは労災だということになれば労災認定が出るし、労災ではないと労基署が判断した場合には労災は下りないので、遺族に対する年金や一時金の給付もないことになります。遺族の方が、この労基署の判断に不服の場合に、その労基署の判断が正しいかどうかを争って起こす裁判が一つ目の類型です。労災の認定を求める。労災上の給付を求める裁判が一つあります。

ただ、労災が認められたとしても、例えば慰謝料などは労災からは出ない。そういった足りない部分の給付を求める裁判が、会社あるいは使用者を相手にした裁判で、民事訴訟、労災民訴と言われるものになります。まずはこの2種類の裁判があることだけ頭に置いていただければと思います。

(3) 看護師過労死事件

①裁判の経過

看護師の過労死の事件に戻りますが、この裁判でも二つ裁判が起きています。

●裁判の経過

- ア 国家公務員災害補償法に基づく遺族補償金一時金等請求
2005年提訴
大阪地方裁判所 2008年1月16日判決（労判958号21頁）
大阪高等裁判所 2008年10月30日判決（労判977号42頁）

- イ（関連事件）損害賠償請求事件
大阪地方裁判所 2004年10月25日判決（労判880号186頁）
大阪高等裁判所 2007年2月28日判決（労判958号93頁）
最高裁判所平成2007年10月23日決定（判例集未搭載）
上告不受理決定

「ア 国家公務員災害補償法に基づく遺族補償金一時金等請求」が、最初に言った労基署の判断を争う裁判みたいなものだと思います。みたいなものと言ったのはなぜかという、この方は公務災害の適用のある方で、人事院の判断を争ったので、労基署の判断がされたわけではないのですが、民間の場合の労基署のようなものと思ってください。人事院のほうで、公務員の場合の労災は公務災害と言いますが、公務災害に当たらないという判断がされたので、その人事院の判断を争う裁判が起こされたこととなります。

イが、国を相手に争った民事上の損害賠償請求事件になります。この裁判の難しいところは、イのほうの損害賠償請求事件では、業務と彼女の死亡との間には関連性がない、業務起因性がないと認定され、請求が棄却されています。

②本件の特徴

この件の特徴は冒頭にも申し上げたとおり、被災者の方が25歳でたいへん若いことが一つの特徴です。月平均50時間ないし60時間程度の時間外労働であったということで、先ほどの労災認定基準をそのまま当てはめただけでは業務起因性が認められない可能性がある事案でした。だからこそ、損害賠償請求のほうでは棄却されてしまったわけです。

さらに、彼女の体にウィリス動脈輪の形成不全という、もともと、くも膜下出血を起こしやすい形成不全があったということで、業務とくも膜下出血との間に相当因果関係があるかという医学的な因果関係も争いになったことになります。今日は、この医学的な問題には触れないでにおいて、過重性の判断のところだけ取り上げたいと思います。

③判断のポイント

㊦看護業務の質的過重性

ア事件の2008年10月30日大阪高裁判決でどういう認定がされたかを紹介したいと思います。彼女が行っていた看護業務がたいへん重いものだったということで、いくつかポイントを挙げています。一つ目が、看護業務そのものが質的に過重な業務ではないかということが挙げられます。彼女が配属されていた病棟が脳神経外科であったということで、体が不自由な患者を介助するために体への負荷の重い重労働があるということです。動かすのも大変な患者さんを常に相手にしていなければならないという、体に対する負荷の高さが一つ、ポイントとしてあります。

さらに、生命にかかわる複雑かつ緊急を要する判断を要求されるということで、その業務についている間はずっと緊張していなければならない。緊張すると血圧が高くなるので、血管に対する負荷が高いので、緊張がずっと続く業務は脳・心臓疾患を起こしやすい業務であると考えられます。さらに、循環器病センターという病院そのものが高度専門性を要求される病院であるということで、看護師の皆さんに求められている水準も高度で、体への負担と精神的な負担もすごく高かったという判断がされています。

①人員配置上の過重性

さらに、二つ目ですが、人員配置上の過重性ということで、この病院は看護師の定着率が悪く、5～6年目の中堅看護師がほとんどいない状況の中で、彼女は3～4年目の看護師だったということです。本来であれば5～6年の中堅看護師と言われる世代の人たちがやらないといけなような新人の教育や、ある程度のリーダーシップを取っての業務を彼女が担わなければいけなかった状況にありました。これも人員配置上の過重性があったと判断をされています。

②変則的勤務の過重性

さらに、ここが恐らく判決の中でもいちばん重視されたところだと思えますが、変則的勤務の過重性です。日勤や夜勤を組み合わせた勤務になるので、簡単に言えば、勤務と勤務の間の時間が短かったことになります。

判決の中で二つ、例として取り上げられています。

シフト①

日勤→深夜勤（発症前6か月間に22回）

午後7時30分に勤務を終え、翌日午前0時30分に出勤

勤務の間隔は5時間

シフト②

準夜勤→日勤（発症前6か月間に8回）

午前2時15分に勤務を終え、同日午前8時に出勤

勤務の間隔は5時間45分

↓

通勤、食事、入浴、必要な家事を考えても、睡眠にあてることのできた時間は3～4時間にすぎない

→疲労の回復のために十分な量の睡眠をとることはできなかった

シフト①をご覧ください。まず日勤が午前8時30分からで、深夜勤が午前0時30分からなのですが、日勤の次の日が深夜勤だったというようなシフトの組み立て方が発症前の半年間、22回あった。そうすると、彼女の働き方から

言うと、夜の7時半に勤務を終え、その日の深夜12時半にはまた出勤しないといけない。こういうシフトが半年間で22回あった。月平均3回以上あったことになります。そうすると、勤務の間隔が5時間しかない。家へ帰り、お風呂に入り、食事をするだけでだいたい2～3時間かかるので、まともに寝ることができないようなシフトが月3回以上あったということです。

さらに二つ目、シフト②です。準夜勤が午後4時半から、その翌日が日勤、午前8時半からというシフトで、これが発症前半年間に8回あった。月1回以上あったことになります。そうすると、深夜の2時15分に勤務を終わり、翌朝また8時に出勤しなければいけなかったということで、勤務の間隔が5時間45分しかなかったことになります。

この二つを合わせると、半年間にこんなシフトが30回ある。月平均5回あるということなので、判決の中でも、通勤、食事、入浴など、あるいは必要な家事ということを考えても、睡眠に充てることのできた時間はどんなに長くても3～4時間ではないかということで、これでは疲労が回復しないまま次の日の勤務をしないといけないので、次の日の勤務にかかる重さはすごく高いものだったと判断され、結論として公務災害に当たる。業務と関連性のある疾患であると判断されたことになります。ただ単に時間外労働の時間数だけを見るのではなく、こういった不規則な勤務をしていることが、ポイントとしてかなり判断された事案であったことになります。

(4) 医療従事者の過労死・過労自死事件

参考ということで、ほかの医療従事者の過労死、過労自死、労災事案をいくつか紹介させていただきました。過労自死の場合には、うつ病をまず発症して、そのうつ病の症状として自死をされると考えられています。業務とうつ病の発症の間に業務起因性がある場合とか、うつ病を患っている中で過重な業務をさせられ、重篤化して自死をしてしまった場合などに労災が認定されることになります。

いくつか事案を紹介したいと思います。本当に痛ましいことに若い方ばかりです。まず、土浦労基署長事件は外科医の方ですが、死亡当時29歳で、

転勤後1週間たたないうちに過労自死されたという事案です。転勤前の職務が非常に厳しかったということで労災の認定がされました。この方は月平均170時間を超える時間外労働をしていて、外科医なので集中力がすごく要求されます。手術の間、ずっと緊張していないといけないし、専門的な技術も必要である。そういった業務の重さ、あるいはオンコール、呼び出しがあれば常に応じなければいけないという制度がありますが、そのオンコール自体も負担であるということで、この方の自死は業務と関連性があると判断されたということです。

二つ目は新宿労基署長事件。佼成病院事件ですが、新宿労基署長事件は労災認定を争った事件で、こちらでは労災であると認められているのですが、病院を相手取った損害賠償事件では業務起因性が否定されています。同一事件でも裁判所の判断が分かれている事件です。この方は小児科の部長代行という管理職の方で、死亡当時44歳です。小児科の部長代行に就任した後に、自分の部署で2人のお医者さんが退職すると言ったので、代わりのお医者さんを探さなければいけないという職務にあった。しかし、うまく探せない、見つからない、人が来ないということで、そういったストレスの高さ、あるいは業務自体も非常に重いものだったということ。さらに、1カ月間に宿直が8回、そのうち十分に仮眠時間を取れたのが3回ということで、過重な労働があったということで労災の認定がされたという事件です。

三つ目の積善会事件ですが、この方は麻酔科の研修医で、死亡当時28歳。この方も非常に若いです。この事件の特徴は、自死されたわけですが、うつ病を発症している中でも通常どおりの業務をさせた。うつ病発症との因果関係は否定されたのですが、うつ病だということを病院もわかっていたのに業務を軽減させなかった。通常どおり宿直をさせていたし、通常どおりの業務をさせていたということで、自死との間の因果関係を肯定したことになります。これは損害賠償請求事件なので、損害賠償請求の場合は業務と死亡との因果関係だけではなく、病院が安全配慮義務を尽くしていなかったことも要件になってくるので、安全配慮義務違反が一つ争点になっていました。うつ状態にあることを病院がわかっている、病院としても何も対策を取らなかつ

たわけではないのですが、十分でなかったということで損害賠償請求が認められたということです。

ちなみに、安全配慮義務違反についてリーディングケースと言われるのが、前回の電通事件です。自死をした方の事件ですが、使用者は労働者の時間を拘束して働かせているわけなので、業務によって労働者が健康を害さないように気をつける安全配慮義務があることを言ったリーディングケースの裁判例として知られています。安全配慮義務は、労働契約法5条として条文化されました。

最後、大阪府立病院です。これは急性心不全によって亡くなられた医師の事件です。この方も死亡当時33歳。本当に皆さんお若いです。府立病院なので、これも公務災害ということにはなるのですが、公務災害としては棄却されている事件の損害賠償請求です。この方も麻酔科医で、通常の勤務のほかに宿直、日直、重症当直、オンコールといった制度で拘束をされていた。この方の残業時間は6カ月で平均88時間と認定されているのですが、88時間は宿直、日直、重症当直、オンコールを除く時間なので、88時間のほかに日直や宿直で病院にいなければいけなかった。オンコールで待機をしていなければいけなかったことになります。この方は非常に勉強熱心な方で、論文をたくさん書いておられます。2年の間に論文を4本発表して、学会で3回発表しておられる。そういった勤勉さ、真面目さも一つ、死亡とつながっているのではないか。自分で業務を過重にしていたのではないかとすることも争いになったので、少し過失相殺をされている事案です。

仕事にやりがいがあるのだからということで、自分で追い込み、自分で自分の労働状況を重くしてしまうことが往々にしてあります。ご自分の体をまずは守ることをしていただかないといけないし、職場の状況に配慮して、人がいないから夜勤に入らないとは言えないことが往々にしてあるとは思いますが、ご自身の健康を守ることを、まずお考えになっていただければと思います。こういった過労死をされた事件、医療労働者の方はいへん多くいらっしゃるので、このような事件も参考にしながら、配慮を求めるなり、工夫を求めるなりしていただければと思います。

4. 医療労働者の健康を守るために

最後に、医療労働者の健康を守るためにということで少しお話しさせていただきます。看護師の方の過労死の事件でもわかるとおり、残業時間が月80時間を超えなければいいというわけではなく、その間隔が不規則であるとかいうことによっても体に対する負担は非常に高くなります。最近、働き方改革などと安倍政権が押し出していますが、その中にはホワイトカラーエグゼンプション、ホワイトカラーの方々については残業代をゼロにしようということも含まれています。ただ、残業代は通常の給料の1.25倍は払わなければいけないのです。なぜ、そのように定められているかという、残業代を払わせるのは使用者にとってのペナルティーです。ペナルティーを使用者に課して過重な長時間労働はさせないようにしようという制度趣旨で、1.25倍払わなければいけないようになっているので、このペナルティーがなくなると、際限なく使用者が労働者に対し長時間労働をさせることが起こるのではないかと危惧しているところです。

これを推進している方々は、残業代が払われなくなれば残業代目的の残業が減るといようなことを言っています。残業代がどうせ払われなから残業しても無意味だと思い、労働者が自ら仕事を切り上げて帰ようになるだろう。だから、これは長時間労働対策にもなるのだと。ただ、残業代請求事件を多数取り扱っている私から見ると、推進派は、労働者の実態が見えてないと思います。

残業代が出ない会社はたくさんあります。違法ですが、出ない会社はたくさんある。そこで、残業代がどうせ出ないから帰ろうとなっているかという、なっていないくて、残業代が出ないから残業していけど上司から言われたりするわけです。あるいは、帰りたくても帰れない。職場の雰囲気や帰れるような状況ではない方はたくさんいらっしゃいます。残業代をゼロにすると、残業を少なくしようという使用者のモチベーションを下げることはなると思っています。

また、それと同じようなことが裁量労働制の拡大でも言われています。医

療現場ではあまりないかもしれませんが、例えば営業職の方や企画をするような職業の方や、自分である程度裁量をつけられる方に関して、裁量労働制の拡大ということが言われています。これによっても、ますます長時間労働がまん延するのではないかとということで心配をしています。

むしろ必要なのはインターバル規制ではないか。インターバル規制は、勤務と勤務の間を最低何時間以上あけなければいけないという規制です。例えば、朝の9時から、本来であれば18時までが所定労働時間だけれども、それを超えて23時まで5時間残業したことになると、仕事が終わってから次の勤務までの間が10時間しかない。10時間で、家に帰り、お風呂に入り、食事をして寝なければいけないわけなので、10時間は最低ないと、少なくとも健康は守れないのではないかとということも言われています。10時間で足りるのかということも当然あると思います。こういったことも規制として入れなければいけないのではないかと考えているところです。

参考ということで、公益社団法人日本看護協会が交代制勤務に関するガイドラインを出しています。交代制勤務が看護師の皆さんの健康を害さないようにするために、どのようにしなければいけないかというガイドラインです。やはり、最初はインターバルです。①勤務間隔。勤務と勤務の間隔を11時間以上あけなければいけない。当然だと思います。通勤に1時間以上かかり、睡眠時間を確保しようと思うと、11時間以上は必要ではないか。あるいは勤務の拘束時間を13時間以内にしなければいけないのではないだろうか。夜勤回数が3交代制勤務は月8時間以内を基本としなければいけないのではないだろうか。あるいは夜勤の連続回数を2連続までにしないといけないのではないだろうか。

こういったガイドラインなども参考にいただき、それぞれの職場の中で、もし過労の実態があるのであれば、どういう制度が導入されれば看護師の健康が守られるのかということ、ぜひ議論していただければと思います。

とりあえず私からは以上にさせていただきます。どうもありがとうございました。(拍手)

人をつなぐ 対話の技術から 学ぶ組合活動

徳島大学総合科学部 准教授
徳島大学教職員労働組合書記長

山口 裕之



専門はフランス近代哲学（コンディヤック）、科学哲学、エピステモロジー。著書に『人間科学の哲学』（勁草書房）、『ひとは生命をどのように理解してきたか』（講談社）、『人をつなぐ対話の技術』（日本実業出版社）等。

全国書記研修会 講演より（2017年2月24日）

はじめに

ご紹介にあずかりました山口でございます。以前、マイケル・サンデルの「白熱教室」というのが流行りましたが、実際に私レベルの者が授業をやると、先生は熱いけど学生はイマイチ、微熱教室という評価です（笑）。きょうも微熱な感じになるのではないかと思います。私が昨年書いた、『人をつなぐ対話の技術』という本をもとに何か話すようにと言われたので準備してきました。

徳島大学教職員労働組合のこれまでのとりくみ

私は何者かをご説明するために、「徳島大学教職員労働組合のこれまでのとりくみ」から、簡単にお話をしようと思います。いま、長山書記長からのご紹介のなかで、すごい成果を上げているようなことをおっしゃいましたが、穴があったら入りたい、たいしたことはできていないと思って聞いておりました。でも、とりあえず、誇れるような成果かと思えるものを列挙してみました。

私が組合に入ったのは2010年頃だったと思います。就職したのは2003年ですが、しばらくは大学に組合があることを知りませんでした。あるとき知り合いの事務職員の方から、月の残業時間が80時間を超えて過労で非常にしんどい、しかもまともに残業代をもらっていない。そういう話を聞いて、これはいけないと思い、何とかできるのは組合だろうということで組合に入りました。1年半ほどやっていたら書記長にされてしまって、それ以来、辞めるに辞められず今に至ります。専従の方がおられなくて、齊藤委員長と副委員長の今井をはじめ、ここ5年ほど役員の大きな入れ替わりがなく、なんだか専従のような感じになっております。

さて、これまでの成果ですが、2010年に、有期雇用職員の正規雇用採用試験を実現しました。普通の試験だと29歳の年齢制限がありますが(今年度から30歳)、うちで非正規で働いていた人は年齢制限はなし。30歳でも40歳でも、正規採用できるという制度を始めました。私の知り合いの非正規職員の方が正規採用を希望されていたのですが、30歳を過ぎておられた。そういう話を聞いて、交渉してみたら、比較的すんなりいきました。その方も、この試験のおかげで正規職員になれました。ただし、毎年数人程度の採用枠しかなくて、最初の年は80人受けて通った方は10人ぐらい。それ以来50～60人ずつ受けて3～4人しか通らないという、かなり狭き門ではありますが、一応非正規から正規へのルートができました。

2012年には、看護師の雇用期限の撤廃を実現しました。どこの国立大学病院もそうだと思いますが、7対1看護が始まったときに、新人看護師を

ワットと増やしましたね。それには全部5年の雇用期限が付いていました。たいていの国立大学病院で、同じように5年任期が付いていたかと思います。それで、5年たてば辞めさせられる。2010年頃、そのときはまだ新人の大量採用が始まってから5年たっていなかったのですが、調べてみると5年たったら60人ぐらいがクビになるというか、雇止めになる。それで病院長や看護部長に、「60人辞めさせて病院は回るのですか？」と聞くと「回りません」。「どうするんですか？」「検討します」と。そこで雇用期限をとることになりました。その前年に熊本大学で、同じように雇用期限が撤廃されていました。うちが2件目か3件目ぐらいだったと思います。

あとは、先ほど長山書記長におっしゃっていただきました、有期雇用職員の無期雇用への転換権の獲得という成果を上げました。今年で4年目が終わりましたので、2018年度早々には無期雇用への転換権が得られる状況になっています。また2014年、東日本大震災の特例減額で給与が10%（教授の場合）減らされたのを、2ヵ月前倒しで2月に終わらせて元の給与に戻しました。おカネ関係で得たのはこれぐらいです。

今日配布された組合加入促進のパンフレットの中に、「非常勤職員を守ります」というコーナーがあって、そこに「フルタイム職員の正規雇用化、雇止めの廃止、夏季休暇、忌引き休暇、病気有給休暇の実現、有期雇用看護師の正職員化」とありますが、これは全部、うちの組合で得た成果です。要するに、成果が上がっているのは有期雇用職員関係のところ集中していて、おカネに関してはほとんど成果が上がっていない状況です。人勧準拠で給与を下げられても、ビター文上げることができませんでした。給与の特例減額ときは少しだけ金銭面で成果を上げることはありましたが、不当に下げられたのを元に戻しただけなので、あまり誇れるものではありません。

金銭関係では、いま、看護師の夜勤手当の増額を交渉しています。看護師の夜勤手当が安い。人勧準拠の金額ですが、民間給与と比較したら、かなり安いですね。それを増やせと言うと、恒久的に増やすのは難しいと言うので、せめて一時金を出すよう交渉しているところです。今期の黒字が6億円以上出たら3000万円は一時金に回す、ということまで約束しています。

交渉の過程で学んだこと：日本総中間管理職

国立大学は独立行政法人化されて、学長トップダウン体制になりました。何でも学長の権限でやるという形になっています。給与も当然学長の権限で決める建前ですが、交渉してみると大学は人勸準拠の一点張りです。予算、おカネを国に握られているものですから、ほとんど手足を縛られているような感じです。だから、大学当局はいつでも、文科省の顔色をうかがって、文科省の意図を忖度^{そんたく}して考えています。

それで、交渉しているうちに、「あ、学長は、学内ではトップだけれど、中間管理職なのだな」ということがわかります。そうするとこちらも気持ちが楽ですね。それまでは、「何だ、トップのくせにそんなことも決められないのか」と腹を立てていたのですが、「そうか、彼らは中間管理職、普通の会社で言えば係長さんなのだ」と思ったら、学長がかわいく見えてきて、心安らかに交渉できるようになりました。全大教も、文科省と交渉や懇談をして頑張っていますが、文科省も政府のなかでは中間管理職ですね。財務省や内閣府が威張っている。文科省が財務省に行って、「これだけおカネが要るのです」と言っても、パッと蹴られるわけです。「きちんと成果を見せてください」とか言われて。困って大学に「何か成果ない？」と言う。仕方がないから、大学を一生懸命改組して、看板をかけ替えて「ほら、こんなのができました」と財務省に持っていく。変わった看板だけ見せるという構造になっています。

では財務省、内閣府が偉いのかというとそうでもなくて、やはり安倍晋三首相が威張っている。では、安倍首相は偉いのかと思うと、アメリカで大統領が替わったら大慌てで出かけていく。一緒にゴルフしてもらって、握手してもらって喜んで帰ってくる。一生懸命アメリカの顔色をうかがって生きていくという感じですね。それを見て思いました。「あ、なるほど。アメリカがトップで、日本人はみんな中間管理職なんだ」。というわけで、「日本総中間管理職説」を最近唱えております。そういうふうに見ると、とりあえず、学長はかわいいものだな、という気持ちになります。

中間管理職の特徴を考えると、まず決定権限がない。「給与を上げてください」と言っても、「カネがありません、財務省が……」としか言えない。それから、上に言われたことの実現を請け負うのが中間管理職の本質です。上から「大学改革だ」といわれると、「ははあ」（平伏）とやらざるを得ない。そして最後に、下には威張る。こういう特徴があります。現在の徳島大学の学長はそれほど威張っている感じはありませんが、首相は威張っていますね。すぐ怒るし。中間管理職はストレスが溜まるのでしょ。

相手の権限でできることを見極める

そ の中間管理職を相手に交渉するときに、どういうふうを考えねばならないか。相手にできることと、できないことがあります。係長に「給与を上げてくれ」と言っても上げられないですよ。給料に関しては、いくら交渉しても「うちの給与は人勸準拠です」と、断固として譲らない姿勢を堅持します。まあ、現在は人勸準拠が維持できなくなって、うちでは地域手当を人勸よりも低くしていますが。上からの圧力なのか、横並びを気にしているのか、理由はわかりませんが、とにかく給料は人勸準拠で絶対譲りません。法律的にはおかしいですけども。以前、「給与を自分たちで決められないのか」と言うと、「それ（民間の給与水準を調査して妥当な給与額を決める）だけの調査能力はない」と断言しました。だから、給与額を決める能力がないということもあるのかもしれません。でも、考えてみたら、給与額を決めるのって、出発点が人勸でもいいから、そこから少しずつでも上げられるかどうかですよ。出発点を決めておいて、そこからの微調整はできるだろうと思います。やる気がないのでしょ。

さて、そういう交渉を重ねているうちに、給料アップで頑張っても、向こうができないのだから、闘っても成果がでないのではないかと、あるとき気がつきました。人勸準拠で下げられた最初の1年だけ頑張ったのですが、2年目ぐらいには「あ、彼らは決められないのだ」とわかったのです。こちら

は少人数の「事実上の専従組」でやっていますから、成果が出ないところに戦力は割けない。兵力が足りないのに戦果を上げようと思ったら、一つのこと集中するしかありません。給与は人勸準拠してくれればいい。人勸より下げるとなれば怒りますけれど、人勸準拠だったらそれほどうるさいことは言うまい、ということで、給料については、戦略として捨てました。

そこで、彼らは何ができるんだろうと考えました。有期雇用職員の雇用条件はかなり自由に決められるようなので、そこを攻めることにしました。小さな成果でもいいから、少しずつ上げ続ける、勝ちグセをつける。そうすると、「組合の成果」として、説明会のパンフに書けます。「有期雇用職員の忌引きの有給化を実現しました」とか。実際問題、利益としては少ししかないのかもしれませんが、一応書けます。今年の成果として、「有期雇用職員の病気休暇を有給化しました」と書く予定です。

あと、成果を上げたのは、有期雇用職員の年次有給休暇の取得条件の緩和。採用されて、いきなり年休を取れるようにしました。有期雇用職員には、女性の方が多く、雇われて最初の週に、子どもの小学校の入学式があるので休みたい。でも、そうすると年休にならなくて欠勤になる。そういう声があったので、昨年から、採用されてすぐに年休を使えるように改定しました。

このように、細かなことですけれど、ずらっと全部並べると、けっこうやった感があります。「組合なんて何の役にも立たない、組合に入っても何の利益も得られない」という批判を、少しは回避できるということです。

有期雇用職員の無期雇用化は大きな話題にもなり、「赤旗」は一面ぶち抜きの特集を組んでくれました。関西テレビの取材も来ました。同時期、青色ダイオードを作った中村修二さんがノーベル賞を受賞し、徳島大学工学部の前に「中村修二先生、祝ノーベル賞」と垂れ幕がかかっている前を、私が大威張りで闊歩する映像が関西一円に放映されました。

この交渉をしていた時は、ちょうど給与の臨時特例減額と重なっていたので、交渉に行って「不当な給与減額に断固反対します」と机の一つもドンと叩いてその次に、「ところで有期雇用職員の雇用期限の件は……」と言うと、向こうはズッコケる。でも、こちらの戦略としては、給料の方は置いて

において、まずは勝てそうなところをやるということです。それに、向こうも給与を下げるのは中間管理職なりに心苦しいんですね。自分らの給与も下がりますし。「おかしいやないですか」と言うと、「そう、おかしいです」と言わざるを得ない。ちょっと良心が痛んでいるらしい。そこで「何かしてくださいよ」と言われると、「何かしてあげなきゃな」という気持ちになる。できることは何か、向こうに考えさせるのも一つの手です。人勧準拠の給与減額の時に、「代わりにできることは何かないですか」と聞いたら、「有期雇用職員の妊産婦検診の有給化」という、こちらが思いつかないほどの細かいことを言ってきた。いや、ありがたいですよ。それで、「できることを言ってくれ」と言って出してきた回答だから、絶対実施します。

あとは、大学が絶対に認めざるを得ないことを突きます。サービス残業の問題で労基署に入られたら、特に病院などは困ると思います。サービス残業支払いでは、今まで何度か交渉しましたがけれど、たいていは払ってくれます。「サービス残業で困っています」と、事務職員の方とかが時々駆け込んでこられます。「どのくらいやっていますか」と聞くと「このくらいです」と。「証拠はありますか」と聞くと、そういう人たちはだいたいメモをつけています。そのメモで概算して、「これくらいですね」と団体交渉申し入れの書類を作る。「このくらいの残業をしていますよ。払ってください」と言うと、たいていはその金額を払います。一昨年に団体交渉を要求した時に、「交渉はやめときましょうよ。負けるとわかっている相手をボコボコにしても、おもしろくないでしょう」と。もちろん、向こうは向こうで調査して、こちらの言い値が妥当かどうか検証しているんだと思います。

人事課を味方につける ～お互いに信頼できる、よきライバル

交渉の場には、必ず人事課の職員が陪席しますが、彼らは、組合の言うことはもっともだと思ってくれているようです。組合は、法律や原則に則って正論を言います。向こう側に学長や事務局長がいて、横で人事課の職

員が聞いている。こっちが言う、向こうが言い返す。大学執行部の言っていることの方が苦しい、組合の言っていることの方が正しい。横でそう思います。そういうことを繰り返しているうちに、組合はおかしなことを言わないと思うわけです。交渉の場には、人事課の課長、課長補佐や専門職員がいて、課長はよそから来て2、3年で出ていきますが、補佐や専門職員など、徳島大学にずっといる人たち、組合の交渉にいつもいる人たちは、うちの組合は変なことは言わないと認識していると思います。つまり、交渉の結果、学んだことは、人事課を味方につけるということです。そういうとなれ合いみたいですが、少なくとも敵に回したらいけない。互いに信頼できる、よきライバルみたいな感じの見方をしたほうがいいのではないかと思います。

国立大学が法人化されて、向こうも初めて労働法を勉強していくことになったわけです。こちらが何か言うと、向こうは必死で勉強してきます。お互いに労働法を勉強して知識の闘いになったりします。駆け引きはするけれども卑怯な手は使わないで、法律と判例をカードにして冷静に闘う。そうすると、「敵」とも信頼関係が築いていけます。交渉前の打ち合わせの時など、役員などに法律的な基本をきちんとレクチャーしておいてくれたりします。

組合活動と研究活動

組合活動をしていると、日本社会のあり方が見えてくるものです。先ほども言いましたが、大学は社会の縮図で、大学を通じて日本全体の総中間管理職という構造が見えます。私は、哲学が専門だと最初に紹介していただきましたけれども、哲学の研究は「人間とは何だろうか」「正しいとはどういうことか」「あるべき社会の形は何か」などを考えるものですから、実践面に応用できる。「理念として考えて、大学のこんなあり方はおかしいだろう」とか、「日本には中間管理職ばかりでいいのか」とか、さまざまな問いが出てきます。倫理学や哲学の研究は、組合活動に応用できます。しかも逆に、組合活動の方も哲学の研究に応用できます。日本社会について、机

上の空論でなくて、非常にリアルな形で事例が手に入ります。つまり、組合活動は単に「負担持ち出し」の時間だというわけではなくて、研究にフィードバックもできるということです。僕ら、金をもらって活動するどころか、組合費を払ってやってるんで、そこだけ見れば、金銭的には赤字です。でもそれで本の1冊でも書けば、おカネも多少は入ります。こうやって講演に呼んでもらって、多少の謝金も入る。そうやって、ちまちまと活動しています。

先ほど長山書記長に紹介いただきました本は昨年（2016年）3月に出しました。いま、『大学とは何か』という本を、9割方書いて今年の前半には出せると思います。このように、組合活動を哲学に生かして研究しています。

『人をつなぐ対話の技術』について

次に、その『人をつなぐ対話の技術』で考えたことをお話しします。民主主義的な社会とはどのような社会か、その中で大学はどのような役割を果たすべきか、という点です。日本社会は民主主義だ、ということになっていますが、どうも実態はトップがアメリカで、日本はみんな中間管理職。政治家は国民の声と言うけれど、実はアメリカの声、みたいな構造が、現実としてはあるとしか思えない。そうしたときに、この社会のあり方はどこおかしいのではないかと思うわけです。それをきっちりクリアな形にしないと、もやもやしたままだったら解決に結びつかない。物事を動かす、解決するためには、問題点を具体的に特定しなくてははいけない。具体的に触って動かせる、そういう形にまで問題を具体化しないと物事は動きません。

そこで、まずは民主主義とは何か、ということ具体的に考えることが必要です。そして、それを実現するためにはどうすればいいのかを考えるためには、私ができること、あるいは組合ができることという形にまで具体化することが必要です。もちろん、大学にできることは何かということも、具体的に特定することが大事です。本では、それを書いていますので、買って読んでいただければ幸いです、ここでは概略だけお話しします。

橋本徹氏のインタビュー

まず、民主主義的な社会とはどんな社会か。現代社会に生きる人はみんな、民主主義者ですよ。ところが「民主主義ってなに？」と聞かれると、答えるのは難しいですね。「すぐ答えられます」という人は、意外と少ないのではないのでしょうか。

今年の一月、アメリカでトランプが大統領になりました。そのタイミングで、橋下徹氏のインタビューが毎日新聞の紙面に大きく掲載されました。橋下さんを「元祖ポピュリスト」と位置づけて、「元祖ポピュリストはトランプのポピュリズムをどう見るか」という企画です。そんなインタビュー、よく受けたなと思いましたけど（笑）。

読んでいて面白いと思ったのは、「メディアや知識人は政治家に対して国民の声を聴けと言う。で、国民に耳を傾けると今度は大衆迎合主義と言う。どっちやねん！」と彼が言うわけです。おそらく、これが彼の率直な思いでしょう。彼は彼なりの善意でポピュリストをやっている。自分の主張は国民のためだと思っているようで、これを読んで、「あ、なるほど。彼は民主主義がわかってないんだな」ということがよくわかりました。でも同時に、メディアも民主主義とは何かがわかってないことがわかりました。要するに、橋本さんもメディアも、多数決と民主主義を混同しているようです。私が本で書いたことは、民主主義は多数決ではないということです。どうしてなのかということを哲学的に説明してみます。専攻は哲学なので、哲学的に考えていきます。

もともと民主主義というものは哲学者が考えだした思想です。ジョン・ロックやジャン・ジャック・ルソーなどの「哲学者」といわれる人たちが、民主主義の思想を形づくりました。私の専門の立場から見て、民主主義は多数決ではないということです。このことは、ぜひ橋下さんにもわかってほしいと思います。

民主主義は多数決でない

まず、民主主義は多数決ではないということについて。多数決で正解が得られる場合は確かにあります。多数決は正解を得るためにやるのではないと思われるかもしれませんが、多数決は集団の意思決定のために行うもので、間違った決定が下されたら困ります。決定した意思に従って、物事に対して妥当な対応をしなくてはいけない。間違った対応をすれば、結果が間違ったことになりますから困ります。なので、まず多数決が有効なのは、それによって物事に対する適切な対応、つまりは正解が得られる場合となります。では、どういう場合に多数決で正解が得られるだろうか。これは、18世紀のフランスの哲学者、数学者であるコンドルセが考えた問題です。当時は、まさしく民主主義が芽生えた頃です。コンドルセもフランス革命のときに政治活動をして、恐怖政治の時に死刑判決を受けて獄中で自殺しました。

数学者の彼が言っていることは、各人が平均して50%を超える確率で正解が出せるのであれば、多数決で正解が出る。当たり前のことですね。一人ひとりの判断は間違っているかもしれないし、正しいかもしれない。ところが100人集めて多数決をとれば、もしも平均して50%を超える確率で各人が正解を出せるのであれば、高い確率で正解が得られます。統計でいうところの大数の法則です。一人ひとりが50%を超える確率だったら、何人かが間違っても全体としては正解になる。これが多数決の有効性に関する数学的な考察です。

それ以外の場合に多数決を取ってはだめです。具体的にどういう場合かというと、まずよく知らない場合。知らないことについて聞かれたらどうしますか。適当に答えますね。適当に答えるということは、それが正解である確率は2分の1、ちょうど50%です。あと、どうでもいいことについても適当に答えますね。適当に答えるのは、コインを投げるのと同じです。それで、100万人が適当に答えたらどうか。一人一人が正解である確率は2分の1ですから、結局、100万人が適当に答えても、その結果が正解かどうかの確率は50%です。

橋下徹にせよ、小泉純一郎にせよ、ポピュリストと言われるような政治家は、すぐ「国民投票だ」と言います。では、何でも国民に聞けばいいのか。たとえば小泉純一郎は郵政選挙で大勝した。だからおれは正しいみたいな顔をしていました。でも、はっきり言って、私たちにとっては、きちんと郵便配達をしてくれれば、公務員でも民間労働者でも、誰がやってもいいと思うわけです。この中に、郵便局の方はいないですよ。郵便局の方は、民営化されて労働環境が悪化してヒイヒイ言っているようですから、どっちでもいいなんて言ったら怒られてしまいます。それに、みなさん、郵便局に関する知識はありますか。私は、ほとんどありません。郵政民営化の時に、郵便貯金は民間銀行と同じなので国がやる必要はない、という議論がありました。それで、郵政民営化したときに、郵便貯金が切り離されて、「ゆうちょ銀行」になりました。みなさん、なぜ郵便局が貯金を行っていたかご存じですか？

郵便貯金という制度は、イギリスのグラッドストーン内閣のときに、金融支配を打破するために始めたそうです。郵便局へ国民がおカネを少しずつ預ける。その少しずつ出し合ったおカネで国債を買います。銀行が自分の資本で国債を買うと金融支配になり、金融業界が政治力を持ってしまいます。それを排除したかったらしく、郵便局で小口のおカネを集めて、民間の金融資本ではないのが国債を買う。国民が少しずつ国債を買うという仕組みにしたようです。でも、そのことを知らなかったら、貯金なんて銀行がしてもいいと思ってしまう。そこで郵便局が民営化されて、今に至っているわけです。

小泉内閣のときに国立大学も独法化しました。私たちは国立大学の仕組みをよく知っていますが、大部分の人はよく知らないでしょう。国が行う意義を知らなければ、国立でも私立でもどちらでもいいと思ってしまうものです。知らないことについては、誰に聞いても適当に答えるので多数決をとっても意味がありません。結局、政治家の人気投票みたいになってしまうだけです。非常に有害でポピュリズムとしか言いようがないわけです。

代議制民主主義の代表の資質

では、どんなことであれば多数決を取っていいのかを考えてみましょう。

まず、代議制民主主義は選挙で代表を選ぶ。このときに選挙で選ばれた代表が、有能かどうかが重要です。そこで問題は、われわれは有能な人間を、50%を超える確率で見分けることができるか、ということです。これについて、ジョン・スチュアート・ミルという19世紀の功利主義の哲学者が、『代議制統治論』という有名な民主主義の基本的な文献を書いています。ある人が公開の場で誰かと討論する。横で大衆が見ているわけです。大衆は、たとえ自分には討論に参加するほどの知識がなくても、どちらの言うことがもっともらしいかというのは、横で見えていたらわかるものです。討論する人間の、どちらが有能か、どちらが優秀かはわかるだろうというわけです。

交渉の場で、組合と大学当局が討論する。横で人事課職員が見ている。かれらは、なるほど、組合の言うことはもっともだとわかるのです。

要するにJ.S. ミルは代議制の民主主義を擁護し、その根拠は、代表となるべき人間が有能かどうかは、多数決で決めても正解になる可能性が高いだろうということです。これは、ある意味で非常に楽天的な考えです、当時はテレビもありませんから、大衆向けの一方的な扇動が行われるリスクが低かったのでしょう。でも、理念として代議制民主主義は、自分たちよりも対話の能力の優れた人たちを選ぶということです。よしんば自分に対話能力がなくても、対話能力に優れた人が誰かはわかる。そうして選ばれた代表に託された任務は、理性的な対話によって、合理的な結論を出していくことです。代議制民主主義とは、対話のための代表を選ぶ制度だ。だからこそ、国会で議論するわけです。もしも民主主義は多数決だというのなら議論する必要はありません。いきなり全部強行採決すればいいでしょう。そんなことをしたらどうなるか。そもそも議会を開く必要もなくなる。選挙が終わった瞬間に、もうおしまいです。議会で多数決をとったら、多数政党が勝つに決まっているから、議論するだけ無駄だ。でも、それはおかしな話ですね。

ところが最近、選挙で選ばれた代表に全権委任するのがいいという発想

が広がっているようです。先ほどの橋下さんや安倍さんといった人たちは、どうもそう思っているのではないか。トランプさんもそう思っているでしょうね。アメリカは行政府の代表を選挙で選ぶので、また話が違いますけれど。

要は、誰がきちんと対話できる人間かどうかは、多数決で決めたら正解が得られるはずだ。これが代議制民主主義の本質的な正当化の理論です。これがうまくいかないと、代議制はうまくいかなくなってしまいます。

多数決は多数派の専制になる

なぜ多数決ではいけないのかということをおいいますと、多数決は多数派の専制になる、多数派の独裁になってしまうからです。これが18世紀以来、多数決の大きな問題だと考えられています。ジャン・ジャック・ルソーは、特にこの問題にこだわりました。

ジョン・ロックはルソーの少し前の17世紀の人ですが、基本的に何でも多数決で決めたらいいと考えていました。なぜかという、各人が理性を持っていると考えていた。キリスト教ですから、神が与えた理性をみんな保有していると考えます。理性をもって考えたら、誰でも、どんな問題についても50%を超える確率で正解が得られるだろう。そこまで数学的に明確には考えていなかったけれど、多数派の専制ということは、あまり考えていない。だから何でも多数決でいいという発想があるようです。

でもジャン・ジャック・ルソーは、無造作に多数決をしたら一部の人が虐げられる結果になることを見据えていました。無造作な多数決はあまりよろしくないと考えました。

身近な例で考えてみましょう。たとえば沖縄に米軍基地を置き続けるか否かという話でここ何十年の間、ずっと揉めています。では、これを国民の多数決で決めたらどうなるか。沖縄が負けるに決まっています。沖縄の人口は140万人くらいで、日本の人口の100分の1を少し上回る程度ですから、勝ち目はありません。迷惑施設をどこに置くかを多数決で決めたら、少数者

のところを押しつけられるに決まっています。だから多数決で決めてはいけません。このような問題は、世の中にはたくさんあります。さすがにそこまで日本の民主主義は落ちぶれてないので、今のところは多数決で決めるということにはなっていませんが、最近、多数決どころか、国家権力がゴリゴリの力で押しまくっている感じになって非常によろしくありません。

多数派が決めたら少数者の人権が奪われてしまうような場合、たくさんあります。だからこそ日本国憲法で人権を規定するわけです。多数決だろうが何だろうが、人権を奪ってはいけません。それが憲法で人権を規定してあることの根本的な理由です。原子力発電所の廃棄物を福島県に置き続けるかどうか。多数決にしたら福島県が負けるに決まっています。そういうことがたくさんありますので、何でも多数決だ、すぐ国民投票だ、というのは一見すると民主的でいいように思われますが、だまされてはいけません。少数者の人権が奪われるようなケースではないのかということを、常に考えなくてはなりません。

民主主義とは、共同してよく生きるための制度である

では、民主主義とは何なのかを哲学的に考えてみます。民主主義の思想に先立って、社会契約の思想が17世紀くらいから出てきました。初期の思想として1651年、ホッブズの『リヴァイアサン』があります。日本でいうと江戸時代の初めですね。一般に「万人の万人に対する戦い」というフレーズが有名です。記憶をたどれば高校の倫理とかで、そういう言葉を聞いたことがある人もおられるのではないかと思います。

どういうことかということ、人間、みんな利己的だと。だから、放っておくと、それぞれが自分の利益を最大化しようとします。利益がぶつかると、戦いになる。でも、そうすると、結局はみんなが不幸になる。だから戦いをやめるためには、誰か一人の権力者に権力を移譲して、みんなの権利を守ってもらうという思想です。

人間は放っておくと戦い始めてしまう、というのが「万人の万人に対する戦い」です。一見するともっともらしいようですが、人間は利己的だ、という前提が間違っています。人間の生物学的な、非常に特異な特徴は利他的ということです。他の生物は利己的ですが、人間はなぜか利他的です。つまり、血縁関係にない者に対しても、進んで餌を分け与えたりする。なぜ人間だけそうなのかというのは、生物学で非常に大きな問題です。人間は利己的だというのはうそですから、皆さん、だまされないようにしてください。

さて、ホッブズの理論は、国王の支配を正当化したと普通はいわれます。当時、絶対王制の確立期でした。中世には、それぞれの地方を領主が治めていたのが、国王に権力が集中して絶対王制が成立する。その時代にあって国王の支配を正当化したと、普通はそういわれます。しかし、じっくり『リヴァイアサン』を読んでみると、そうでもありません。なぜ王の支配を認めるのか。それは国民の人権を守るためということです。すると国民の人権を守らない王は支持できない。みんなが服従する理由は、自分の権利を守ってもらいたいからで、王様に好き勝手にやらせるためではない。王様は権力を持っているけれど、それは国民一人ひとりの福祉のために使われなくてははいけない。そうでなければ正当化できない。そういう理論として読めるのです。

実際、ホッブズの場合は、そういうことを考えていたのではないかといわれています。伊豆藏さんというホッブズの研究者は、次のように言います。「ホッブズが考えていた国とは恐怖専制国家といわれているけれど、そうではない。どちらかというが高福祉国家だったのではないか」と。「万人の万人に対する戦い」で、ホッブズは戦闘的な絶対王制主義者だと思われているのですが、そうではない。国王の権力は人権の保障のためにこそ使え。そうでなければ使ってははいけない。このように考えたと思われまます。

その少しあとにジョン・ロックの『統治二論』が1690年に出されました。これも同じ発想で、イギリスの議論ですから結局は国家権力を正当化します。でも国家権力、国王の権力の正当性は、やはり人権の保障である。基本的な発想はホッブズと同じです。そしてロックがホッブズよりさらに踏み込んだところは、国家権力が人権の保障というその義務を果たさずに専制、国王の

利益のためにということを始めたら、そのときは契約違反だからぶち壊して構わない。つまり革命する権利があると言いました。

いま革命権を憲法に記入している国はあまりないですが、ドイツは入っています。ドイツ連邦共和国基本法には、ナチスへの反省から、「この憲法を破壊しようとする者が出現したときには、すべてのドイツ人は抵抗する権利を有する」と書いてある。アメリカの憲法にもありません。アメリカ憲法には人民の武装する権利というのがありますけど。

というわけでロックは革命権も主張した。ただ多数派の専制という問題意識はあまりなくて、議会で多数決して決めたらうまくいくだらう。そして国王は議会と拮抗する権利を持っていて、行政を担うという発想です。それから数十年たってジャン・ジャック・ルソーが出ます。

民主主義とは一般意思に従うことである

ルソーはロックの議論をよく知っていたんですが、そんなことを言っていると王様は暴走するに決まっているじゃないか。ルソーが生きていたのは、絶対王制の爛熟期、フランスのアンシャンレジームですね。フランスは、国王のルイ14世が「朕は国家なり」と言ったように、典型的な絶対王政国家です。イギリスは議会制の伝統があり、ルソーの時代までにピューリタン革命、名誉革命があって、一応議会の権力が国王と拮抗する状況にありました。一方フランスの場合は、国王の権力のほうが圧倒的でした。そういう状況からすると、国家権力を信用していたらだめだというのがルソーの問題意識だったのでしょう。

それでも、国家権力は必要だと認めざるを得ない。国家権力がないと「万人の万人に対する戦い」になるかどうかはともかくとして、世の中には「困ったちゃん」がいるわけです。「そんなことしたらあかんやろ」と言っても、武器を振り回されたりすると普通の人には対応できないわけです。そういう人にどう対処するかを考えたら、やはり国家権力は必要だろう。それに、よ

それから集団で侵略されるかもしれません。防衛するためには、やはり国家というものは要る。でも、たしかに権力は必要だけれど、特定の個人である国王に服従するのはおかしい。人間は生まれながらにして自由であり、それを契約で放棄することはあり得ない。

ルソーは、国家権力の必要性は認めるけれど、服従は認めない。権力というのは人を従わせる力です。でも従わせることは認めない。でも権力は要る。矛盾です。では、どうするのかということ、ルソーは一生懸命考えて答えを出した。共同体の意志と自分の意志が一致するなら、強制されなくても共同体の意志どおりに行動するだろう、というのがその答えです。つまり国家の意志と自分の意志が一致すればいい。そうすれば強制されなくても国家の意志に従う。だまされたような感じがしますね。非常に難解です。同時代に生きたルソーの大ファンのイマヌエル・カントは、この国家の理論を個人に当てはめました。それが『実践理性批判』です。ルソーの社会契約の思想を、自分の従うべき道徳法則を自分の意志で決めると読み替えた。カントへの影響を考えても、ルソーの社会契約の思想は、哲学的に重要なものです。

要するに、国家権力は必要だと認めざるを得ない。だけど服従は認め難い。では、どうすればいいのか。そこで、国家と自分の意志が一致する場合は、強制がなくても権力が働くという答えをしたわけです。

共同体と個人の意志はどうして一致するのか？

では、それはどうして一致するのか。この点だけを見たら、すごく全体主義国家のような気がします。ルソーは全体主義者だと言う人が時々いますが、ルソーはそんなことを考えているわけではありません。どうして共同体あるいは国家の意志と個人の意思が一致するのか。それはすべての人にとって、生存のために必要なものは基本的には同じだからです。誰だって寒いときに服が要ります。それだけじゃなくて、人前に立つときは、少し良い服を着ることも必要です。あるいはご飯を食べなかつたら死んでしまいま

す。雨露をしのぐ家も必要です。「そんなものは要りません」という人はいません。このように考えると、必要なものはみんな同じです。「おれはヴィッツではいやだ。やはりフェラーリでなければ」と言うのは個人のわがままです。でも、みんなが「それは必要だ。なくて困っていたら、あげなくては」と思うものは一緒ではないか。フェラーリを買えないと言っている人に、フェラーリを買ってやるべきだ、と言う人はいませんが、生活に困っていて、駅まで20キロあって公共交通機関がない人が、車を買えないと言うと、それは何とかしなければと、みなさん思うでしょう。国家の意志と個人の意志が一致するというと、一見すると妙なことを言っているようですが、その個人の意志、国家の意志なるものは、基本的人権を保障するという意志です。ルソーが考えたのはそういうことです。国家が「これをやれ」と言うとき、どこかの国みたいに「はっ」とみんながやる。そういうことを考えていたわけではなく、国家の意志と基本的人権は表裏一体です。

ここから先が難しいところですが、ルソーが言うには、「目のみえぬ大衆は、何が自分たちのためになるのかを知ることがまれだから、自分が欲することを知らないことがよくある」。ここで「欲すること」というのは、要するに、「自分が必要とするもの」という意味です。翻訳書の文章をそのままってきたので、日本語として読むと少し誤解を招くかもしれませんね。要するに、物の分かってない大衆は、自分にとって本当に必要なものが何か分からないことがある。勉強してない学生に、「おまえに必要なものは勉強だろう」と言っても分からない。教師をやっていると、日々そういうことを繰り返しています。そういうときは、自分にとって本当に必要なものは何かを教えるべきではありません。

ここからいえることは、共同体の意志は多数派の意志ではないということです。自分にとって本当に必要なものは何かをわかってない人がたくさんいる。そういう人たちに「何がほしいですか」と、多数決をとっても全員にとって本当に必要なものが何かは分からない。このポイントは、大衆がバカだと言いたいわけではなくて、共同体の意志は多数派の意志ではないということ、そして多数派の利益とすべての人の利益は違うということです。

たとえば、「沖縄以外に住んでいるすべての人の利益」と「日本人全員の利益」は違うということです。あっと、日本には外国籍の人たちも住んでいるから、「日本人」だと限定してしまいますね。日本に住んでいる人全員の利益とは、大多数の日本人の利益のことではない。多数決を無造作にとれば多数派の専制になるぞ、という根本的な理由はそこにあります。

一般意思とは、理性の声である

では、この共同体の意志はどうしたらわかるのか。これは非常に難しい問題です。要するに「理性的に考えましょう」というのが、ルソーの答えですが、これは非常に楽天的です。18世紀は啓蒙の時代、理性の時代ですから。キリスト教の伝統もありますし、人間の理性に対する根本的な信頼があります。

ルソーは、具体的にどうすればいいと言っているか。共同体の意思、つまりすべての人が欲するはずのもの、すべての人にとって必要なはずのもの。それを明確に言葉にすることは普通の人にはできないですね。普通の人には、自分の欲するものがわからないのです。それができるためには、「異常なまでの才能を持つ立法者が必要だ」とルソーは言っています。普通の人間は、自分では考えつかない。でも、「こうじゃないですか」と言われると、普通の人でも「あ、それはそうだよ」とわかる。自分で発見できなくても、できる人に見せられたら、「あ、それはそうだ」とわかる。これはジョン・スチュアート・ミルの言っていたことと同じですね。つまり自分でできるということと、他人がやったことの良さがわかるということは別です。何でもそうですね。たいてい人は、絵を描いても、それほど上手には描けないですよ。でも、すごい作品を見たら、「すごいね、うまいね」とわかりますね。というわけで、誰にだってよいものをよいと評価する能力はあるだろう、作り出す能力は別だけど、ということです。ある意味、当たり前ですね。

スライドを見てみましょう。「共同体の仕組みを作りあげる」、これはフラ

ンス語で *constituer* です。「共同体の仕組みをつくりあげる仕事は、共同体の仕組みの中には含まれていない。共同体の制度を設計する仕事は特別で超越的なものであり、実際に人々を支配する仕事と重なる点は全くない」。何か難しい哲学っぽいことを言っていますね。私は日々、学生の前に立って、「何を言っているのかわからない」という顔を日々観察していますが、その同じ顔が今日ここにも並んでいます（笑）。何を言っているのか。*constituer* は「作り上げる」というフランス語で、名詞は *constitution* です。辞書を引くと、最初に「憲法」と書いてあります。平たくいって、「憲法を制定する仕事は、国を支配する仕事ではない」。国の根本的な制度を設計することと、実際に国を憲法に従って運営することとは別だ、とっています。

憲法は外国人が作ったほうが良い

そ の次に、ルソーがもう一つ面白いことを言っているのは、憲法は外国人が作ったほうが良いということです。共同体の構成メンバーが憲法を作ると自分の利害関心をぬぐいきれない。誰が中心メンバーになるかという金持ち、貴族でしょう。彼らは自分たちが現実に国を支配しているから、どうしても自分たちの支配に都合のいい決まりを作ろうとします。それでは全員の利益ではなくて、一部の人の利益が憲法になってしまいます。というわけで国の仕組みをつくりあげる、憲法をつくるという仕事は、共同体のメンバーがやるべきではないのではないか。

そこでルソーは、憲法は外国人がつくったほうが良いと言います。「古代ギリシアの諸都市の大部分では、その法の制定を外国人にゆだねることが習慣であった」。私は歴史学者ではないので、ルソーの言うことが本当かどうかはわかりませんが、ルソーは、スパルタのリュクルゴスは法を作るときには国を捨てた、という例を挙げています。「近代イタリアの諸共和国は、しばしばこの習慣をまねした。ジュネーヴの共和国もそうして、うまくいった」。ルソーのふるさとのスイスのジュネーヴでは、フランス人のカルヴァンが法

を整備したと、ルソーは言っています。

つまり、外国の人が第三者的な立場から、利害関係のないところで国の仕組みをつくらないといけない。その国のメンバーがつくればどうしても自分の利益に引っ張られてしまう。自民党改憲草案などを見たら、それ以外のなものでもないですよ。彼らは国民を主権者と思っていなくて、国民は保護の対象で、自分たちは支配者だと思っています。そのことが行間から垣間見えるというレベルではなくて、もう全開でびっくりします。

その自民党の人たちの間では、憲法押しつけ論というのがありますけれど、実は憲法の理念からすると、日本国憲法の原案をGHQが作ったというのは、べつにおかしいことではなくて、むしろ誇るべきだということになります。GHQが異常なまでの才能を持っていたかは別ですけど、現在の日本国憲法が非常によくできていることは、憲法学的には明らかです。身の回りに「憲法押しつけ論」の人がもしも居ましたら、「民主主義の元祖であるジャン・ジャック・ルソー先生は、憲法は外国人が作ったほうが良いとおっしゃっている」と言って、言い負かしてあげればいいです。団体交渉の場などでは、あまり使う知識ではないかもしれませんが、もし学長が押しつけ憲法論者だった場合には活用してください。

ここまでのまとめ：民主主義とは

民主主義とは何かと聞いたら、マスコミも橋下さんも安倍さんも、きっと多数決だと言うでしょう。それは真っ赤なうそ、間違いだということです。そもそも民主主義とは、共同体のメンバーの人権を保障するための制度である。これが最大のポイントです。一部の人の人権を抑制して全体の利益を、などというのは、本当は民主主義の理念にもとります。まずここが重要です。

そして民主主義のルールは多数決ではない。人権保障という理念に合致しているかどうかを、論理的、理性的に判断した上で決めなくてはいけない。

選挙で勝ったから、多数決だからといって正しいとは限らない。では正しさの根拠とは何かというと、それは人権がきちんと保障されるかどうかということである。

問題点：誰が正しいのか

ただし、どういうルールがその理念に合致しているかどうかを判断することは難しい。これまで、安倍さんや橋下さんの悪口を言っていますが、おそらく彼らには彼らなりの正義感があると思います。人間、基本的に悪意では動かないと思います。安保法なども、本当に日本のために必要だと、彼らなりに思っているのでしょう。ただ、安倍さんは、違う意見を聞いたら逆切れするので対話するのが難しい。おれの方が正しいんだから、お前の間違っている意見なんかには答える必要はない。そういう態度はおかしいですが、主張の内容のどちらが人権保障という理念に合致していて正しいのかは、にわかにはわかりません。僕らから見たら安保法はおかしいけれど、安倍の支持者から見たら、きっと僕らのほうがおかしいと思うのでしょうか。というわけで、誰の主張が正しいのかを判断するのは、とても難しいということです。

数学の場合、違う答えを主張する人がいた時に、どちらが正しいかは計算すればわかります。ヨーロッパの理性の思想は基本的に数学モデルなので、計算すればわかるだろうという発想があります。

でも、計算にとりかかる前に、そもそも何を計算すべきかを考えなければなりません。思考は二段構えになっていて、まずは、何が大事なことなのか、何を計算すべきなのかを選別する。すると、あとはある意味、計算で決まってしまう。たとえば、中国は軍備増強しています、アメリカの国力は低下しています。それらを考慮すべきこととして選択する。すると、どうすべきかということは、計算と同じような推論過程でわかってしまいます。日本も軍備を増強すべきだ、とか。でも、そういう結論を出す前に、その前提の

部分の選択が妥当かどうかを考えることが重要です。

そこには、物事の重要性を判断する価値判断があるわけです。その判断が正しいかどうかということは、数学ではわからない。価値判断したあと、つまり、重要な情報はこれとこれとこれだと選択してしまった後については、そこからひき出される結論が正しいかどうかは、理性で判断できる。この前提条件から最も適切な結論はこれだ。前提条件から結論に至る計算プロセスが正しいか計算間違いかは、理性でわかる。でも、そもそも出発点の価値判断の部分が正しいか間違っているかは、理性ではわからない。そういう問題があるわけです。しかも、みんな自分が正しいと思っています。というわけで、意見が対立したときに、どちらが正しいのかを互いに納得することは難しいのです。

共有された判断基準がないからそうなるのですが、そうは言っても、いくつかの基本的な価値観は共有されています。たとえば、おそらく人権保障という理念では、みんな一致するでしょう。安倍さんに聞いても、「人権は大事だ」と言うに違いありません。それで、「人権を守るために、やはり武力も必要なんですよ」と言うでしょう。それに対してこちらが、「いや、そうじゃない」というわけです。その出発点の人権保障という理念は、安倍さんの腹の中まではわかりませんが、一応一致するでしょう。何が言いたいのかと言うと、意見が対立した時に、まずやるべきことは、相手の意見の前提となっている価値判断の部分問い直して、共有できる価値観を探していくことです。人権保障という価値観は、おそらく共有できるはずですよ。

一人で考えることと多数で考えること

そこを出発点にするとして、ではどのように具体的なルールを決めていけばいいのかということが次に問題になります。ルソー先生の言っていることは、私には受け入れがたいのです。それは、「それぞれの人が十分な情報を与えられた上で、誰とも相談せず自分一人で熟考して出した結論を投

票で表明すればいい」。結局、多数決ですね。ここで、ルソーは無造作に「十分情報を与えられた上で」、と言うわけです。いくつかの前提条件を情報として与える。そのあとは、理性的に考えたら結論は一緒のはずだと。前提条件が決まったら、あとは計算だけです。計算は誰でもできるだろう。間違ふこともあるかもしれないけれど、計算問題だったらみんな平均して50%以上は正解するだろう。そう考えると、十分情報を与えられた上で結論を出せば、多数決で正解が得られるはずだというわけです。しかし、先ほどお話ししたとおり、誰がどんな情報を与えるのか、そこが問題なのです。

2年前の国会で、SEALDsの奥田君が演説しました。「政治家の先生たち、たった一人の『個』として考えて、孤独に判断して行動してください」と。「あ、彼はルソーを読んだんだな」と思いました（笑）。しかし、なぜ誰とも相談してはいけないのか。ルソーが言うには、相談すれば徒党を組むだろうからです。相談の名を借りて脅されることもあるかもしれません。徒党を組んでどうするか。自分たちの利益を押し通そうとするだろう。相談とまでいなくても、人間、右見て、左見て、多数に流れたりします。そしたら結局、多数派の専制になるだろう。ルソーの理論は、多数派の専制を繰り返し、繰り返し警戒する構造になっています。

「誰とも相談することなく」というのは、その後のフランスにいささか悪い影響を残しました。フランス革命で、ルソーの『社会契約論』は聖典のように扱われました。一言一句、「ルソー先生は偉い」と。だから、誰とも相談してはいけない、徒党を組んではいけない。革命政府はこれを愚直に実行に移したので、すべての中間団体を排除しました。たとえば、フランス革命の1795年、当時の大学は中世以来の組合ですから、全部解体されました。19世紀のフランスでは、徒党を組んではいけないので労働組合もずっと禁止されていました。他方、資本家も経団連みたいなものを作ってはいけないというのですが、それでは労働者が不利ですね。19世紀のフランスは、政党もずっと禁止していた。フランスで政党ができるのは19世紀末から20世紀頭ぐらいです。ルソー先生は、組合の敵だったんです。

ところで、この「熟考する」というフランス語の「*délibérer*」という言葉

は面白いです。フランス語で名詞だと *délibération*、英語で *deliberation* です。出版社から、この『対話の技術』の本の装丁に使うから、英文題目を考えてくださいと言われて、*Pour la délibération et les liens de gens* と、フランス語で付けたんですが、よく考えたら普通の人は読めませんので少し後悔しました。実は、もともと「対話がつくる民主主義」という題名で書いていたんです。いろいろあって『対話の技術』というタイトルになり、せめて英文で、*Deliberation Makes Democracy!* とか、表紙に大書すればよかったです。

さて、*deliberation* ですが、これは非常に面白い。なぜかという、一人で考えることも *deliberation*、みんなで考えても *deliberation* なのです。日本語に訳したら「熟考する、よく考える」というのと、「熟議する、討議する」という二つの意味があります。われわれに言わせたら、自分で考えているのと、みんなで討論するのは違うだろうと思うけれど、英語でもフランス語でも、同じですね。だから英文の中で *deliberation* が出てきたら、一人で考えているのか、みんなでしゃべっているかは文脈で考えなくてははいけません。

なぜ一人で考えるのとみんなで考えるのが同じ言葉、*deliberation* なのか。なぜかという、基本的にはみんな、同じ理性を持っているから、十分な情報が与えられれば、結論は同じはずだという発想のようです。だから一人で考えても、複数で考えても、与えられた情報が同じなら出す結論は同じではないか。おそらくそういう思想です。ヨーロッパの理性中心主義がよく表れた言葉だと思います。

理性は対話の中で育つ

ここで、十分な情報とは何か、というところが問題です。実は、討議では、情報が与えられた段階で、もう勝負は半分決まっている。そこから先は誰が考えても同じになるはずだからです。情報の概念というのは18世紀にはなくて、*informer* という動詞は「知らせる」という意味です。だから、この「十分な情報が与えられた」と訳した言葉は、原語では「十分知らされ

ていれば」という意味です。日本語で「情報」というと、あたかも客観的な気がします。究極には0と1、ビットに還元できる気がします。でも本来、情報は、いろいろな状況の中からピックアップしていかざるを得ない。そこに価値判断が入ります。

たとえば「日本の大学についての情報」というときに、何を取り出すかによって、見えてくるものが明らかに違ってきます。目が見えない人がゾウを触ると、ある人は丸太のようなもの、ある人は切り株のようなもの、ある人はひものようなものだと言う話があります。「群盲象を撫でる」ということわざですが、そういう状態になります。だからといって100%の情報を、という情報量がほとんど無限になってしまいます。大学についてすべての情報となると、本当に無限です。僕らの一挙手一投足だって、ある意味、入ってくるわけですから。だから取捨選択しなくてははいけません。するとどうしたって価値判断が入らざるを得ない。何を取り出すべきで、何は無視しているのかを考えると、どうしても価値判断が入らざるを得ません。

この『対話の技術』の本に書いたのですが、第二次大戦、日米開戦したとき、国民はみんな支持したわけです。日本軍が真珠湾を攻撃したときには、みんなで提灯行列しました。でも、当時のアメリカの工業生産力は日本の20倍とも言われます。合理的に考えて、自分より20倍大きい相手と戦って、勝てるわけがありません。普通に考えてそう思うわけですが、どういうわけか、みんな勝てると思った、あるいは少なくとも開戦を支持しました。当時の軍部は、アメリカとまともに戦って勝てるわけがないことを知っていました。にもかかわらず、開戦に踏み切ったのは近代史の一つの謎です。

それにはいろいろな説がありますが、私が思うに、一つは、判断するときに重要な情報として、アメリカはABCD包囲網で日本を経済封鎖して追い込んだとか、アメリカの敵対行為ばかり選んでしまったということでしょう。それから判断すれば、「このやろう、倒してやる」と思いますね。このように、判断するときに用いる情報を選ぶ段階で、ある意味、答えが決まってしまう。そのとき冷静に「いやいや、アメリカの国力を考えてごらんよ」と言うと、感情的に「おまえ、非国民だ」と言われてしまう。価値判断には感情が重大

な影響を与えてしまいます。計算能力としての理性が働くのは、情報が与えられてからです。価値判断が入る場面には、その判断が合理的かどうかを言うことは難しく、価値判断抜きの客観的情報というものは普通は存在しない。しかも、どうしても人間は、自分に都合のいい情報ばかり集めてしまいがちです。そういう傾向がありますから、ものを考えるときの技術としては、あえて自分と反対の立場について考えることが非常に重要です。それは『コピーと言われないレポートの書き方教室』で書いたことです。こちらも、ぜひご参照いただければと思います。スマホを使えばこの場で買えます。何て便利な時代でしょう。実は、本を持ってきてこの場で売ろうと思っていたのに、電車に乗ってきたものだから、たくさん荷物が持てなくて手ぶらで来てしまいました。今回最大の判断ミスです（笑）。

さて、もう一つ、ルソーの思想の問題点ですが、すべての人が理性を持っているといっても、多くの場合、それは潜在的に持っているというだけです。現実的に理性が開花しているわけではない。うちには6歳の子どもがいますけれど、現在のところ、現実的に理性を持っているとは言い難い。でも潜在的には持っていると信じているから、子育てもできるわけですがけれども。この、「潜在的」を英語でいうとポテンシャルです。そして「現実的」はアクチュアル。この対概念は、哲学的には非常に重要です。アリストテレスにさかのぼります。日本語ではわかりにくいですが、ものの性質には、ポテンシャルとして持っているものとアクチュアルに現れているものがあります。

たとえば、柿の種をまいて、水をやって、肥料をやったら柿の木になります。絶対に栗の木にはなりません。アリストテレスはそういう現象を見て、柿の種はポテンシャルとしては柿の木である。でもアクチュアルには柿の種である。この世の中の現象はすべて、ポテンシャルがアクチュアルなものに開花していく。そういう形でこの世界、自然を説明しようとした。そうした思考は、おそらくすべてのヨーロッパ言語、あるいは日常的な思想に強力に関係しているのでないかと思います。潜在性としては理性があっても、現実的にそれが使えるかどうかはまた別だ。アリストテレスの理論を背景にして考えると、人間の実態はそういうことになります。

では、どうやって理性が現実的なものへと開花するのだろうかと考えたときに、実際問題として理性はひとりでに育つのかどうかということが問題ですね。ある意味、理性主義は人が成長するということをあまり考えていない。人は成長して変わっていく。赤ちゃんが子どもになって、大人になって老人になっていく。そして、成長するときに、単に自分一人だけで考えていては、理性はちゃんと育たないのではないか。柿の種も、水や肥料がなければ柿の木になりません。だとすると、一人で考えるのと、多数で考えるのと、やはり違うのではないかと思われる。他の人の話を聞くことで、新しい見方や、知らなかった情報が得られる。同じ情報についても、別の価値づけができるようになる。あるいは、そもそも物の考え方を学ぶこともあります。「あ、そういうふうを考えればいいのか」と。

高校のときに数学をやっていて、「ああ、こうやって解くのか」と感心したことがありますよね。全然わからないときに、「こうすれば?」と言われて「ああ」ってということがあります。考え方も、実は学ぶのですね。理性というのは、でき上がった論理規則みたいなものではなくて、その規則を現実の問題にどうやってはめるのか、どういうふうに物を見たらいいのか、といったことも含まれる。そういうものは経験して、人から聞いて学ぶことがあるのではないかと思います。deliberationという言葉は、自分で考えるのと、みんなで考えるのを一緒にしてしまいます。しかし、「それは違うのではないか、ヨーロッパ人よ」と思うわけです。

まとめると、理性というのは、はじめからできあがった形で頭の中に備わっているようなものではなく、人との対話の中で育つものではないのか。とくに、重要情報を選択する際の妥当な価値判断とか、与えられた情報に対する妥当な価値判断とかいったものは、対話の中で学んでいくしかない。つまり、理性が十全に開花することの中には、妥当な価値観を形成することが含まれており、それはひとりでに育つようなものではないということです。

理性という言葉は、日本語ではあまり日常的に使う言葉ではありませんが、要するに思考力ということです。フランス語で理性はraisonと言いますが、フランス人はこのraisonを日常語で使います。フランス語で「なるほど」と

というのは「Vous avez raison. Tu as raison」と言いますが、直訳すれば「あなたは理性を持っている」ということですよ。英語でいうと reason(理由)です。これは日本では中学校の英語で習いますが、その程度のレベルの英単語です。動詞で使うと「推論する」という意味です。

学生がよく「理性とは何か」と聞きますが、要するに「推論する能力」ということです。そのように考えると、なぜ、「同じ情報を与えられたら同じ答えが出る」という発想になるのかがよくわかります。つまり理性は推論能力、計算能力なのです。ただし、どのように計算するか、たとえばある文章題をどういう戦略で解くか、規則をどういう具合に当てはめるのかといったことまで reason に含めて考えるなら、それは単なる機械的な操作ではなく、生まれつき初めから備わってものではなく、人から学ぶ部分もあるのではなからうかと思うわけです。

対話のない社会

理性とは何か、民主主義とは何かを考えてくると、現代社会のさまざまな問題がよく見えてくる側面があるのではないか。それは対話のない社会ということです。

これまで、日本政府が実施して失敗した様々な政策があります。それらは、物事を一面的にしか考えなかったことの帰結です。対話によって、多面的な思考をすることができなかつたのです。たとえば、二大政党制への流れを作って政権選択を可能にするということで、小選挙区制が鳴り物入りで導入されましたが、これで野党勢力が壊滅しました。二大政党どころか、自民党一党独裁みたいになってしまった。それだけでなく、自民党内部も多様性が喪失し、国会はただの数合わせになったようです。最近、昔の自民党は派閥があってよかったみたいなことを言う議論が出てきていますが、当時は派閥の弊害をギャング言っていたんですよ。

日本の戦後史を考えると、自民党は農村から都市労働者までに利益誘導を

続けた結果、右派から左派まで広い範囲の支持を取り付けることに成功しました。その結果、日本では野党が育ちませんでした。中道リベラルぐらいまでを自民党がカバーしたので、どうしても社会党がかなり左寄りに行き着かざるを得なくて、結局、大衆的な支持が得られなくなりました。そこに小選挙区制で、中小の野党が壊滅し、寄り合い所帯の民主党は、一度は政権交代を実現しましたが、大失敗。おかげで中道リベラル政党が今いないという、非常に大きな問題になってしまったわけです。日本の現状を考えずに、二大政党制がいいと小選挙区制に飛びついた、その政策決定の誤りのツケを払っているところです。

大学関連で例を挙げますと、大学院重点化。これまた悪名高い失政です。文科省が、珍しく方針の過ちを少し認めました。1990年代後半から大学院をたくさんつくり、ポストクの若者の大部分がワーキングプアになりました。博士号を取得した人の就職率のデータが学校基本調査にありますけれど、近年の人文系の正規採用は20%で、5人に4人があぶれているという悲惨な状況です。私の同級生にも、いまだに就職できずに非常勤講師をやっているとか、塾講師とか、大勢おられます。塾講師はまだましで、非常勤講師をして回っている人は本当に大変です。この大学院重点化政策の根拠としては、日本の大学院の進学率はアメリカの5分の1ぐらい。研究教育を重視するためには大学院重点化だということで、一応は善意だったのだらうと思います。しかし結果として失敗した。日本では、博士号取得者の就職口がそれほどない。日本社会における大学院の位置づけを考えなかったからです。

国公立大学法人化も失敗としか言いようがありません。皆さん、疲弊していますよね。組合活動もどんどん低下し、研究論文も減少しています。これは、政府の審議会の資料に示されており、各国の論文の生産数はずっと右肩上がりだけれど、日本だけは2006年を境に下降しています。衝撃的なデータです。日本の大学の研究力の低下が端的に示されています。おそらく政府、文科省は知っているはずですが、なぜ政策の誤りを認めないんでしょうかね。

さらに言いますと、法科大学院。これを始めたのは2004年でしたか。ブームに乗り遅れまいと全国で70もの法科大学院ができましたが、いま、確

か 28 校ぐらいが募集停止しています。法科大学院の開設に併せて、司法試験の合格者を激増させたのに、検察官も裁判官もポストをあまり増やさなかった。結局、増えた合格者はほとんどみんな弁護士になった。大多数は、ノキ弁、タク弁と言われるようなワーキングプア弁護士になったようです。大きな弁護士事務所の軒先だけ借りて、所属事務所を名刺に書いてもいいけれど給料は出ないのが「ノキ弁」。自宅で開業するのが「タク弁」。彼らは、政策の失敗のツケを払わされているのです。

これら失敗した政策の共通点は、物事の一面しか見てなくて多面的に見ないことです。たとえば、大学院重点化の時には、アメリカの大学院は進学率が 1000 人当たり 10 人ぐらい、日本は 1000 人当たり 2 人だと。そこだけ見て理性的に計算すれば大学院を増やせ、と合理的な結論として出るわけです。でも他の側面も入れて計算しないと、実際の大学院がどういう結果になるかはわからない。大学や大学院、弁護士だって、それだけで孤立して存在しているわけではない。社会の中で、他の様々な要素と関連しながら存在している。だから、妥当な政策を立案するときに、考慮すべき情報は、実はたくさんあるはずです。

でも自分の価値判断で見ると、自分が見たいものしか見えない。その観点からすれば合理的と思える政策をおそらくとったのだろうけれど、考えていなかった要素が逆襲してくるわけです。そういうことの繰り返しです。しかも政策決定者は現場にいませんから、責任を問われぬ。割を食っているのはノキ弁タク弁の人、高学歴ワーキングプアとかですよね。政策に踊らされた弱者ばかりです。上から目線で答申を出した審議会などは、何の責任も問われません。自分たちは痛くない。会社で経営を失敗したら自分たちの収入が減りますけれど、国の政策が失敗しても自分たちは痛くないですからね。必然的に無責任体制になってしまう。政府は、われわれには「PDCA サイクルを回せ」とか言ってますけど、自分たちは政策の C（チェック）も A（見直し）もしない。自分にできないことを人にやらせるなどと思います。

感情尊重社会

物事を一面しか見ない風潮は、最近の「感情尊重社会」ともいうべき傾向と重なっています。感情を尊重してはいけないということは、私は以前から言っているのですが、最近は大統領のおかげで、「ポスト・ファクト」なんて言っているといけないという認識が、マスコミの間でも多少は広がってきたように思います。しかし、感情を非常に尊重する傾向は、もうだいぶ前から表れています。「心が大切です。心を傷つけてはいけません」という不愉快な言葉が、テレビにも新聞にも、かなり、まん延しています。

それで、学生はすぐ「心が傷ついた」とか言います（笑）。授業で出したレポートをコメントで真っ赤にして返したりすると、心が傷つくらしいのです。自分の思い込みや思い付きを訂正されると、自分の存在が否定されたと思うようです。そんなこと言われても、ある意味、教育って心を傷つけてなんぼじゃないですか。教育するということは、つまり、「今の自分にできないことをやれ」と言っているのですから、いまは苦しいし、傷つくこともあるでしょう。しかし、こちらも苦労して、時間をかけてレポートを直しているのに、「お前の言い方のせいで心が傷ついた、だからおまえが悪い」。そういう責め方をしていると思っている人間が増えているとするならば、非常に怖いですね。

感情と近いのが、信念です。「信念」は日本語だとポジティブワードで、「固い信念を持っている」というと誉め言葉です。でも、英語で belief だと、どちらかというとなegティブな言葉です。belief は、ギリシア語でいうとドクサ (doxa)、要するに根拠のない思い込みです。古代ギリシアでは、エピステーメーとドクサは対立概念です。エピステーメーは科学的知識や正しい知識、それに対して個人の思い込みはドクサ (doxa)。英語だと belief と knowledge が対概念です。ドクサは、正しい知識によって修正されなければならないのです。固い信念をもって、対立する立場には逆切れする人っていうのは、われわれから見たら「困ったちゃん」以外の何者でもないですが、

何故だか分かりませんが、支持率が55%もありますね。どこで支持率を調べるかによるのですが、もしも、この会場で支持率を集計しましたら、きっと0%ですよ。そう思うと、アメリカのマスコミや知識人と同様に、われわれも大衆から遊離したエスタブリッシュメントになってしまっているのではないかと自らを反省したり（笑）。

それにしても、感情と同様に、信念が大事だという風潮も、この社会では強くなっているのではないのでしょうか。「頑張れば必ず夢がかなう」みたいな歌詞の流行歌が垂れ流されています。子どもがよく見るアニメ、「プリキュア」とかですね。弱そうなヒロインが悪役にやられて、やられまくって、負けそうになっている。そこで、「友達を救うのだ」という強い信念を持って、「友達を助ける、助ける」とかブツブツ言っていると、パーと光っていきなり必殺技が出る。頑張ったら何かパワーが出るぞ、というメッセージを子どもに向かって垂れ流している。もちろん、頑張るのはいいのですが、頑張ったら何でもうまくいくと思っはけませんよね。そもそも、その固い信念が間違っていたらだめです。つまり、単に信念を持てばいいのだというメッセージだけで、その信念が正しいかどうか、という問いを持つことの重要性が伝えられていません。

beliefというのは、「本当に正しいかどうか」という問いに開けた言葉です。日本語で信念というと、疑ってはいけないみたいな語感になるので、非常に危険です。固い信念でもって反対者に逆切れをして、強行採決でごり押しするような人がポジティブに評価されて55%の支持率ということは、非常に危険なのです。

なぜ、感情や信念を尊重してはいけないのか。なぜかという、感情というのは眼前の状況に対する反射だからです。たとえば、目の前のおじさんが、何か攻撃的なことをパーッと言い出したら、腹が立つでしょう。怖がる人もいるかもしれません。要するに、「こいつはヤバイ、怖い」とか、「こいつは弱そうなくせに、おれに威張って」とか、人間は眼前の状況をとっさに価値判断して反応する。これは、ほとんど反射的です。怒る、ビビる、喜ぶ、悲しむといった感情が、反射的に生じるということです。ところで、眼前の状

況は普通一つですね。おじさんが来てワーッと言うと、そのおじさんしか見えません。そのおじさんにも家族がいて、生活があって、といったところは見えない（笑）。だからこそ「このやろう」と腹が立つわけです。

でも、相手の立場を知ってしまったら、そんな単純に怒れません。最近、交通事故がどんどん厳罰化されています。いくつかの重大事故がそのきっかけです。たとえば、てんかんの持病があるドライバーが、それを会社に黙っていて、トラックを運転していたら、発作が出て交通事故を起こした。てんかん患者に免許を持たせるのは、けしからんという話になる。そんなの、運転せずに済むのだったら、するわけじゃないじゃないですか。トラックのドライバーが、運転できなくなったら仕事を辞めざるを得ません。嫁さんがいるかもしれない、お子さんもいるかもしれない。そういうことまで見えてしまったら、怒りようがありません。他の立場を知ってしまったら怒りようがないはずですよ。

要するに片方の立場しか知らないから、心置きなく怒れるわけです。複数の立場を知ってしまったら、怒りようがない。怒り任せて行動するということは、一面的に行動していることとイコールです。自分の狭い視野の中で見えていること以外のことは考えない。そんな行動が正しいわけがありません。事態というのは必ず複数の側面がある。それに対して感情で行動するということは、その一部しか見てないということの証拠です。だから感情を尊重してはいけない、感情で行動してはいけないのです。

信念に従って行動するのもいけません。さきほど言いましたように、beliefは客観的な根拠がないものです。だから信念に従って行動しても、問題の解決につながらないわけです。そもそも、問題が存在しないのに、問題が存在していると信じ込んでいる場合だってあります。「日本国憲法はGHQの押し付けだ、何としても変えてやる」と、固い信念に基づいて、憲法をないがしろにする人が首相になっていますけれど、歴史的によく見てみれば、単なる押し付けとは言い難い。前述のルソーのところでありましたように、憲法は外国人が作ったほうが良いという考えもあるのです。固い信念の人は、自分の信念に対する疑問や問い直しの姿勢がありません。しかし、信念の内

容がそもそも客観的に間違っていたとすれば、それに従って行動しても問題の解決につながりません。というわけで、信念に従って行動してはいけないのです。

感情や信念は、個人の行動の動機となるものではありません。ですが、感情にしる、信念にしる、それに従って集団の行動、政府の政策を導くのは間違いです。たいていの場合、個人は、自分の感情や信念に従って行動します。腹が立ったから殴ってやろうとか、怖いから逃げるとか。個人の行動だったら、それでもいいのですが、自分の感情や信念に従って、他人の行動を変えさせようとしてはいけません。その他人にも、その人なりの感情や信念があり、それを曲げさせて自分の言うことを聞かせようとするれば、暴力になります。

それでは、どうすればいいのかと言いますと、自分の感情や信念を動機として、それを共有しない他人と対話を行うべきだということです。そうすることで、複数の立場を総合的に理解して、その上で合理的な解決、行動を決めていかないとはいけません。お互いが納得できるような解決策を探して対話を続けなくてはなりません。それできちんと合意が成立すれば、暴力的に強制しなくても、各人が自分の意思に従って、みんな同じ行動を取るようになります。ルソーの一般意思の理論は、対話という要素を入れて、はじめてきちんとうまくいくのです。

対話を拒む「人それぞれ」論

も う一つ、最近の風潮として問題にしたいのが、「人それぞれ」が、まん延していることです。何かあるとすぐ「人それぞれですから」と言ってしまう。一見すると、これは相手を尊重するいい言葉のように思えます。10年以上前から、学生をつかまえると、異口同音に「人それぞれ」と言います。異口同音に「人それぞれ」。たとえば、学生が出した哲学のレポートについて、「ここ、間違っているよ」と言うと、授業評価アンケートで「哲学は人それ

ぞれのはずなのに、一つの考えを押しつけられた」とか書く。

「人それぞれ」はどのようなときに使うのかを考えてみれば、明らかに、「もうそれ以上、話を聞きません」というときですよ。たとえば、安倍支持者に「安倍政権はよくないね」と言うと、「ま、考え方は人それぞれだからね」。それでシャットアウトです。

「人それぞれ」という言葉は、要するに、一見すると相手を尊重するよい言葉であると見せかけて、その実、相手の話をよく聞かずに切り捨てる言葉であるということです。その話は、『コピペと言われないレポートの書き方教室』のあとがきに書いてあります。その文章が、慶應大学の商学部の小論文入試に出題されました。ぜひ、全国の学生に読んでもらいたいですね。

もう一つ、「人それぞれ」という言葉の有害性を言いますと、みんなが「人それぞれ」と言っていると、連帯を阻むわけです。「人それぞれなんだから、あなたと私は違いますよ」と対話を遮断する。共通の合意を形成しない。人々が分断されます。それでどうなるかというと、結局、力のある者が爾々と自分に都合のいいことを進めていってしまいます。われわれ弱者は、連帯しなければ、権力に対抗しようがありません。だから、「人それぞれ」というのを、何とかしてなくさなければなりません。

私は、大学1年生の初年次教育を行っていますが、それを「人それぞれ撲滅キャンペーン」と呼んでいます。でも、そしたら「考え方は人それぞれなのに、一つの考えを押しつけられた」と逆切れする学生が必ずいます。「正しいこと」に従うのは当然じゃないかと思いますが、私の説明と自分の思い込みと、どちらが正しいかを考えようともせずに、自分の思い込みを否定されると逆切れしてしまう。そこで冷静に、むしろにこやかに理路整然と説明してみると、「山口先生は怖い」という評判が立ちます。「人それぞれ」は本当にまん延していてよくないですね。

対話の技術を広めていくことが大学の役割

大学の役割について言いますと、それは対話の技術を広めていくことです。民主的な社会を維持していくためには、それぞれの人が、複数の立場を知ること、その上で合意を形成していくことが重要です。

ところが、どうもそうではないような政治家がまん延している、あるいはそれを支持する市民が大勢いる。安倍政権は支持率55%だし、アメリカではトランプさんが大統領になってしまいましたね。そのことを考えると、やはり大学を改革しなければいけないだろうと思うわけです。財界や政府がどう思っているかは別にして、やはり、大学を変えないといけないのではないのでしょうか。

どこを変えないといけないかという点、対話の重要性、あるいは民主主義の重要性を、われわれはきっちり教育してこなかったのではないかという点です。大学で教えるべき対話の技術とは、まずは物事について十分に多面的な情報を収集して、自分の意見を根拠づけて主張する。それに納得しない相手がいた時には、その意見を理解して、その上で双方が合意できるような点を探すということです。

これは単にお題目ではありません。具体的に、いくつかのステップを踏んで、反復練習をしてトレーニングすることができる一つの「技術」です。『人をつなぐ対話の技術』という書名には、そういう意味を込めています。大学生向けには、先ほど紹介した『コピペと言われないレポートの書き方』です。これが大学で教科書としてもっと広く採用され、対話の技術を着実に教育する大学改革の輪が広がってほしいと思っています。

大学人の連帯としての組合活動

大学における組合活動も重要だと思います。大学人は連帯しないといけません。連帯できないから、いいようにされてしまうのです。「人それぞれ」は、大学人の間でも広がりつつあります。「一緒に授業をやりましょうよ」と言うと、「いやだ。個人でやるべきだ。個人個人が競争して切磋琢磨したほうがいい授業になる」とか言われたりします。

現在の政府や財界が推進している大学改革は、非常に有害であることが目に見えてきています。特に大きな問題は、各大学が交付金削減に対応するために、教員のポストを削減していることです。これでは若手が就職できません。本当に10年後、20年後の日本の大学の研究教育が、ガタガタになるのは間違いないでしょう。「人それぞれ」とか言っている場合ではなく、連帯して何とかしなければなりません。

大学人というのは、ふつうに就職できなかった人たちですから、一匹狼的な人が多いのも確かです。組織を嫌がる傾向があります。「組合に入ろう」と言うと「入らない、おれは自由人だ」とか、「政治的に中立を保ちたい」とか言われます。でも、一匹狼は一匹ずつプチプチとつぶされていくわけですよ。間違いないです。いくらどんなに頑張ってみても、さすがに1匹では戦えないです。

そういうことを考えると、大学人も連帯しなくてはいけない。大学のあり方について、財界がどうしてほしいのかはだいたいわかってきましたけれど、それに対抗する大学のあり方をこちらも示して、それを実践していかなければならないでしょう。そうしないで、目先の政策について批判するだけだと、ただの批判のための批判で、昔の社会党みたいになってしまいます。大学人は、大学のあるべき姿をきちんと示さなくてはなりません。それは、民主主義を支える市民を育成すること、そのために対話の技術をきちんと教育することだろうというのが、私の言いたいことです。

おわりに

大学人は、単に大学のあるべき姿を考えるだけではいけません。昨今の日本社会のあり方はおかしいのではないか。日本社会のあり方について、民主主義の理念からして、あるべき姿を示さなくてはいけないと思うわけです。

昨今、「生活保護バッシング」とか、その逆に「保育園落ちた日本死ね」というブログが話題になったりしましたね。いままで話してきたように、民主主義国家は、構成メンバーの人権保障のために存在しているのです。はっきり言って、現在の日本政府は、その役割を果たしていません。それを柵に上げて、保育園にも日の丸、君が代というのでは、怒り、反感を買うだけでしょ。国を愛してほしいなら、愛されるような国になるのが本筋でしょう。その他にも、人々の人権がないがしろにされていることがたくさんあります。たとえば、雇止めの問題とかもそうです。そうした状況に対して、大学人の間でも「自己責任論」とか「受益者負担論」とか「自由競争主義」とか、むしろ肯定的にとらえるような立場がけっこう浸透しているのです。

何度も言いますが、民主主義社会は何のために存在しているのか。それは、共同体メンバーの人権保障です。今の日本社会は、それに全く逆行しているとしかいいえないと思うわけです。きょうこの機会に、民主主義の理念はこういうものだということを、ぜひ広げていただきたいと思います。そのためには、私の本を今すぐアマゾンで、いや、アマゾンは巨大資本ですね、地元の本屋で注文して買っていただいて、ぜひ連帯の輪を広げていただけたらと思います。ありがとうございました（拍手）。

福岡教育大学「外史」

～独裁的大学の運営の記録

福岡教育大学 教育学部 教授
福岡教育大学教職員組合書記長

鶴成 久章



専門は、中国哲学（朱子学・陽明学）、中国思想文化学（科学史・書院史）。現在おもに取り組んでいるテーマは、陽明学と書院との関係に関する思想史的考察。

はじめに

ある王朝が公式に認めた歴史記録のことを「正史」と称する。一方、民間人が、独自の立場で私的に編纂した歴史記録のことを、「外史」「野史」「稗史」等と呼ぶ（専門家の皆さんからすると、甚だ大雑把な言い方ですみません）。「正史」には、王朝にとって都合の悪い事実は記録されないか、あるいは記録されても都合よく改竄されるのが普通である。

福岡教育大学でも、大学の歴史を後世に伝え、伝統を社会に発信していくために、大学で起きた様々な事実を記録し、関連の資料を保存し続けている。その一部は、大学の公式ホームページや「大学概要」等に公開されているが、その内容は、言うまでもなく、大学執行部の立場を正統とする視点で書かれており、これはいわば福岡教育大学の「正史」である。それに対し、大学執行部の立場とは異なる視点から、「正史」とは違った記録、いわば福岡教育大学「外史」を残すことは、将来、「正史」の内容を相対化して検証することに

資するはずである。福岡教育大学教職員組合は、組合独自の視点から「外史」を残すことに重要な意義を見だし、大学執行部とは異なる観点から諸事実を記録し続けている。

ここでは、福岡教育大学教職員組合が記録し続けてきた福岡教育大学「外史」の中から、過去6年間にわたり独裁的な大学運営を行ってきた寺尾慎一前学長（現副学長）とその直系の後継者である櫻井孝俊現学長の大学運営に関わる部分を簡潔に整理した上で公開することにする。福岡教育大学教職員組合は、公器である国立大学法人の職員団体として、福岡教育大学で現実にかきた問題の記録を広く公開することで、全国の国立大学法人の経営者が、この記録を鑑として、健全な大学運営に取り組むことを願っている。

1. 天下り・情実人事と不公正な懲戒処分

2011年4月、就任後1年を経て、それまで様子見をしていた寺尾氏が「本性」を露わにして、意に沿わぬ者を排除し、言うことを聞かない講座を差別する恣意的な人事を強行しはじめた。また、非常識なまでに多く、異常なまでに偏った人選の役職者を配置するようになり、文科省から天下り・出向者が増加の一途をたどった。そして気に入った者は、「適材適所」など関係なく優遇する一方で、目障りな者に対しては、不公正な懲戒処分を度々行うなどが見られた。

■ 2011年4月 教員の「現員＝定員」方針を発表。それまで講座間のポストのやりくりで均衡を保っていた教員の昇任人事が停止し、教員人事の不均衡が固定化した。

■ 2011年9月 「大学教員人事制度の改革（案）について」発表。ポスト不足のため、資格を満たす教員が定年まで准教授に留まらざるをえない可能性が生じる。教授会で多くの反対意見が出されたにもかかわらず一方的通告で終わり、教育研究評議会で強行決定。

■ 2012年2月 再雇用特命教授の申請拒否。3講座から申請された特命教授が人事委員会による事前審査を通過したにもかかわらず、学長によって全て却下された。2011年9月の教授会では総務財務担当理事から「本人と講座が同意すれば（再雇用を）適用する」との説明があったにもかかわらず、約束を反故にした。

■ 2012年7月 センターの統合と専任教員の配置換え強行。情報処理センター・図書館から学術情報センター、保健管理センター・体育研究センターから健康科学センター、教育総合実践センター・特別支援センターから教育総合研究所、という統合・再編が、歴代センター長の反対の意見書をも無視して強行された。さらにセンターの専任教員を一時、学長付という不明確・不安定な立場に置き、センター教員としての研究にも支障を及ぼした上に、強引に講座へ配置換えを行った。

■ 2014年2月20日 役職者の大幅増員。文部科学大臣が寺尾慎一氏に二期目の福岡教育大学長の辞令を交付。理事・副学長3名、副学長5名（教育組織・カリキュラム改革担当、学生指導・学生支援担当、学術情報・ICT担当、入試改革・就職担当、研究開発・外部資金獲得担当）、副理事8名。それまでは副学長3名、副理事5名であった。（前学長の時は、副学長は理事兼任のみで、学長特別補佐が4人置かれていただけであった）。

■ 2014年2月20日 「職員懲戒等規程」の変更を強行。それまでは教育研究評議会で慎重に審議のうえ投票で決していた教員の懲戒処分が、学長指名の役職者のみが招集され、密室で決定するかたちになった。組合は、団体交渉で規程変更を止めるよう求めたが、大学側は、「責任を負うのは学長なのに評議会で4分の3の賛成がないと処分できないのはおかしい。」「懲戒というのは刑罰を課すわけではなく、大学内の秩序や規律の維持、大学の信用の保持のためにやる。社会的要請として迅速化が求められている。被害者や職場環境のことも考えなければならぬ。」という信じられない理由を述べて、組合の要求を拒絶した。

■ 2014年3月19日 教授会を経ずに教員を採用できる教員選考特例法制定を強行。「学長は、本学の大学改革を迅速且つ確実に実施するために特に必要と認める場合には、国立大学法人福岡教育大学教員選考規程及び国立大学法人福岡教育大学教員選考基準に関する規程によることなく、大学教員の採用のための選考を行うことができるものとする」という特例法を評議会での投票もせずに決定（3月24日規程制定）。役員の下に置く資格審査委員会（理事・副学長・副理事）で教員資格を審査できる体制。それまでは教員採用は全て教授会を経ていたが、これにより教授会を無視することが可能な仕組みができあがる（既にその弊害が顕在化している）。

■ 2014年4月1日 役職者のさらなる増員。副学長を1名増員（教職大学院改革・現職研修担当）。計6名に。

■ 2014年7月 「教員養成の質向上に関する諮問会議」をめぐる問題。当初の会議規程では委員20名だったが、第1回会議で女性の委員が一人もないことの指摘があり、急遽規程から人数部分を削除して委員を29人に増員して女性に委員を依頼。最初の委員依頼時点での学長の見識が疑われる。

■ 2014年8月10日 度重なる役職者の増殖。副学長を1名増員（博士課程設置構想）。計7名に。文科省からの出向者。

■ 2015年7月 「教職教育院」への移籍を強要。「教職教育院」の移籍を希望していない人に、櫻井理事が「業務命令」だと言って移籍に向けてプレッシャーをかけていた事実が判明。

■ 2015年10月 不透明な英語習得院特任准教授の採用人事。9月18日に開かれた教育研究評議会で、突然、議題1で以下の3件の規程改正を強行した。

- ・国立大学法人福岡教育大学教員選考の特例に関する規程（一部改正）、
- ・福岡教育大学英語習得院規程（一部改正）、
- ・国立大学法人福岡教育大学英語習得院講師選考規程（一部改正）

また議題5では、「特任教員採用候補者の選考開始について」を決定し、この直後に、公募はもとより、教授会での業績審査もなく特任准教授を採用した。当初から採用する人物が決まっていた、その採用の障壁となる規程を急遽改正したものと判断される。

■ 2015年11月26日 不公正な懲戒処分。2名の教員に懲戒処分(停職2ヵ月、停職3ヵ月)が下される。このうちの一件(停職3ヵ月)は、懲戒の対象となった案件の調査の結論が出る前から理事がメディアに処分について語り、処分が決まる前から当該教員の授業停止処分を行った。また、停職3ヵ月の教員は、実名まで公開された。

■ 2016年1月15日 次期役職者の発表。教育研究評議会で、櫻井理事(次期学長候補者)による執行部人事が発表される。寺尾前学長時代の役職者の留任の多さにあきれるが、寺尾氏が副学長兼教職教育院長という人事が発表された時には、会議室内に失笑の声聞こえたという。副学長は、寺尾氏(学校教育講座出身)を除けば、保健体育講座と数学教育講座出身の教員で占められており、適材適所の発想とはかけ離れていることがわかる。

■ 2016年1月26日 またしても不公正な懲戒処分。執行部が研究不正を行ったと認定した教員に懲戒処分(停職3ヵ月)が下される。実名まで公開された。懲戒の結論が出る前から、またしても理事がメディアに処分について語り、本事案の対象者である教員に対しても、「研究費使用停止」「専門の授業停止」「研究指導の停止」「非常勤先への事前通告」といった様々な信用毀損行為、不当処分が行われた。そもそも、この研究不正の認定をめぐるのは、調査委員会の報告書の内容に数々の疑義があった。また、2012年度末に改正された「研究活動不正防止規程」の運用の仕方にも疑問がある上、同時期に、不可解な理由で、「職員懲戒等規程」の変更が強行されたため、それまで教育研究評議会で審議のうえ投票で決っていた教員の懲戒処分が、学長指名の役職者のみにより密室で決定された。なお、2015年11月から2016年1月までのわずか3ヵ月間に、停職3ヵ月の処分を受けた教員が2名、

停職2ヵ月の処分を受けた教員が1名出たというのは、常識的に考えて、大学の信用を揺るがす極めてゆゆしき事態である。ところが、これらの処分を行ったあと、学長の寺尾氏自身は全く何の責任も取っていない上、教育研究担当の櫻井理事も何ら処分を受けていない。仮に、上記の懲戒処分が、「正当」に行われたのであるというなら、役職者の監督責任が問われないというのはあり得ないことである。

■ 2016年4月 寺尾氏が副学長・教職教育院長に就任し「院政」が始まる。3月31日に学長を退任した寺尾氏が、翌日から副学長として勤務を始める。寺尾氏は、学長任期が満了する直前に、大学のお金で自らの執務室を学長室の隣に整備しており、そこを「院長室」と名付けて「院政」を始めた。恐らく、国立大学法人始まって以来の異常な事態に、教職員は呆然。

■ 2016年9月 公募なしで採用された教授が、授業を一コマしか担当していないことが発覚。9月14日、組合は学長に対し、年間わずか1コマしか授業を担当していない教授がいるが、なぜそのような特別待遇を与えたのか、その理由について説明するよう質問状を出した。学長からは回答が無いままである。なお、この教授（元文科官僚）の人事に関しては、前年度の教授会において、「担当できる授業がないのではないか」という懸念が既に示されていた。

■ 2017年1月 福岡教育大学は文科省の植民地。1月に、文科官僚の「天下り」不正事件が発覚し、国民の怒りが爆発。そして、1月26日の衆議院予算委員会では、河野太郎氏（前行革担当大臣）が、「国立大は文科省の植民地」と発言したことが、複数のメディアで報道され、改めて国民の怒りの炎に油を注ぐことになった。本学の現状を見てみると、

嶋倉剛氏 文科官僚……………日本学生支援機構政策企画部長

→ 2015年7月～福岡教育大学理事・副学長（総務・財務担当）

宮内健二氏 文科官僚……………スポーツ局参事官

→ 2014年8月～福岡教育大学副学長（博士課程設置担当）

松田成史氏 文科官僚……………東京大学副理事（人事制度改革担当）

→2016年4月～福岡教育大学事務局長・学長選考会議副議長

大和淳氏 文科官僚……………独立行政法人日本芸術文化振興会基金部長

→2016年4月～福岡教育大学教授

この他にも、副理事・次長／教育・連携推進課長村山嘉審氏、副理事・次長／学務・教育支援課長人見達也氏等がおり、第一級の「植民地」であることがわかる。

■ 2017年1月 『週刊文春』で、尾崎学長選考会議議長の疑惑が報じられる。2016年4月より、福岡教育大学経営協議会学外委員・学長選考会議議長を務める元文科官僚の尾崎春樹氏（現日白学園理事長）が、『週刊文春』2月16日号（2月9日発売号）で、疑惑（「文科省天下り元幹部が理事長の学校で国家公務員法違反の疑い」）を報じられる。なお、櫻井現学長の選考の際には、文科省からの現役出向者である嶋倉理事と宮内副学長はそろって「推薦人」になり、田中正幸前事務局長は学長選考会議の副議長であった。文科省が、学長選考にまで支配介入を行っている実態が明らかとなった。

■ 2017年3月3日 寺尾院長は教員ではなく事務職員である事実が判明。3月3日の教授会において、寺尾慎一教職教育院長が、教員ではなく事務職員であることが判明。教授会の元にある教育研究組織の長が事務職員で、教員人事や入学候補者の選考といった教員の業務と考えられる業務の責任者になれるのかという問いに対し、学部長は問題無いという回答。しかし、これは「大学設置基準」に抵触する恐れがある。

2. 組織の破壊とコンプライアンス問題

学内の合意形成を図ることはせず、「部局長会議」「役員懇談会」といった法人規程にはない「会合」によって重要事項が話し合われるようになる。学内の合意が得られないと、すぐに都合のいいように規程を改正するため、あらゆる会議が形骸化してしまい学内組織が機能不全に陥る。一連の行為は、「コンプライアンス違反」に他ならない。

■ 2011年12月 教育組織改編案の強行。情報教育コース・スポーツ科学コース全廃、学部学生の総数減という学長提案が当初示され、その後総生数は維持するという内容に修正されたが、教授会では問題視する意見が出て採決の結果、投票総数123票、○55、×53、白14、無効1、であり、賛成が過半数に達しなかったため否決された。しかし、その後の教育研究評議会での採決では賛成多数で承認。両コースの2013年度廃止が強行実施された。

■ 2014年4月 戦略室の運用停止の強行。改革の加速を理由に、重要事項を審議していた複数の戦略室を運用休止に。法人規程にはない「部局長会議」による独断専決型の大学運営体制に。

■ 2014年7月31日 「教員養成の質向上に関する諮問会議」からの中間報告。初等選修制に関しては、入試やカリキュラムとも関係し、これまでの歴史や成果もあるため、今後検討を継続すべきという内容。

■ 2014年8月6日 臨時教育研究評議会で教育学部改組案を審議。初等選修制廃止について、学長は投票による採決を拒否し、評議会で承認されたこととする。諮問会議中間報告も無視。なお、2013年度以降の評議会では、議事を決するのに全く採決が行われておらず、何を以て「賛成多数」と判断したのか不明な状況で、あらゆる議題が学長の意のままに最終案とされてしまった。評議員からは、評議会規程に則って採決をするように求める意見が度々出されたが、寺尾氏は黙殺し続けた。評議会に陪席していた監事は、寺尾氏のこのやり方に賛同するかのごとき発言を繰り返した。

■ 2015年6月 理事（総務・財務担当）の交代。安田修理事・副学長（総務・財務担当）退任。鳴門市教育長に渡り。後任に、嶋倉剛氏が理事に就任。嶋倉氏は、下関市の教育長時代に、「朝鮮半島を日本が植民地支配したと言うのは歴史的事実に反する」という趣旨の発言をして、下関市の教育行政を大混乱に陥れた人物で、大学行政の経験はほとんど無し。団体交渉で、研究費が足りず、学会出張ができない窮状を説明すると、学会に考えてもらえといった趣旨の発言を繰り返す。また、やむをえず私費で休日に研修扱いで出張している教員に代休を認めるように求めると、学会を平日に開催してもらえ、という滅茶苦茶な発言をした。

■ 2015年10月～12月 学長選考会議による密室での学長選考。10月13日に、突然、学長選の公示が出され、候補者の推薦は26日に締めきられる。当該年度になって、一度も学長選考会議の議事録は公開されておらず、選考の日程を全く知らなかった教職員は戸惑った。学長選の候補者として、元東京学芸大学学長の鷺山恭彦氏と櫻井孝俊理事の二名が推薦される。鷺山氏の推薦人は全て現職の教員、一方、櫻井理事の推薦人は、全員理事と副学長（その中に、文科省から出向中の嶋倉理事、宮内副学長を含む）であった。学長選の最中、一旦ホームページに掲載された「推薦書」「履歴書」「業績書」「所信表明書」が突然、説明もなく削除されるなど不可解なことが起きる。結局、密室で櫻井理事を次期学長候補者に決定。12月1日に結果が公表されると学内が騒然となった。

■ 2015年10月16日 独善的で不可解な英語名称の変更を突然決定する。教育研究評議会で、大学の英語名称が、Fukuoka University of Education から、University of Teacher Education Fukuoka に、突然、変更される。ほとんどまともな調査もせずに学長の独断で変更。新名称は、文法的におかしいと指摘するネイティブも多数いる。財政が逼迫する状況にあって、下記のUI投票と同様、全く不急不要の変更である。寺尾氏が、自らの「学長在職記念」にしたいと思ったのであろう。

■ 2015年11月 知らぬ間にUI投票を実施して勝手にロゴマークを決定。突然、ホームページに、11月7日から13日までの短期間で、UniversityIdentity（大学のロゴデザイン）のweb投票を行うという掲示。しかし、「福岡教育大学「UI」選定投票」の投票総数は、何とわずか294票（在学生：41%、教職員：24%、卒業生：11%、保護者：5%、本学志願者：6%、一般13%）。WEB投票の結果、得票数第1位は、デザインNo.07の67票であったが、「広報企画室、役員懇談会、役員による学内選考」で勝手に選んだのは、デザインNo.08であった。学長選考と同じで、「二番手が選ばれる」不可解な選考。そして、12月16日に、「大学のロゴマークの選定について」という一方的な通知文が学長名で出される。一連の手続きは、前年度組織や規程を改悪した「広報企画室」が、寺尾学長の指示を受けて行ったものである。なお、このUI投票とロゴマークの作成のために、307万円を随意契約で城島印刷株式会社に支払った。

■ 2015年11月5日 不透明な研究不正の告発事件。突然、「本学教育学部教授による研究活動上の不正行為について」が、ホームページの「お知らせ」に掲載される。同時に、櫻井理事が、研究不正に関する記者会見を行い、例によって、学内の教職員よりも先に、メディアに発表。その後、大学が、調査対象教員に信用毀損・人権侵害行為を行ったことも判明。

■ 2016年1月4日 不急不要の英語名称変更を強行。英語名称を書き換えた看板が公開され、福岡教育大学の英語表記変更のお知らせがホームページに掲載される。封筒、名刺、その他の印刷物の刷りなおしをはじめ、莫大な額のお金が使われることになる。

■ 2016年1月 学長選考会議議事録を開示せず。12月8日に組合が行った、学長選考会議の議事録開示請求に対し、開示期間の延長を通告してくる。理由は、「議事録が未だに作成されていない」という非常識なもの。

■ 2016年4月 学長選考会議議長の見解書を隠蔽。新たに発足した

学長選考会議（議長は、元文科官僚の尾崎春樹目白学園理事長、副議長は松田成史事務局長）は、前年度3月末に学長選考会議議長が大学に宛てて送付した「意見書」を公開しないことを決定。

■ 2016年4月 「経営協議会」を欠員状態で運営した疑い。規定上、「経営協議会」の「学外委員」6人については、「教育研究評議会の意見を聴いて学長が任命する」必要があるが、2016年度の教育研究評議会では、「学外委員」6人のうち5人についてしか意見聴取が行われておらず、4月中旬になっても福岡教育大学の「経営協議会」の委員が公表されていなかった。4月1日以降、法律違反（「国立大学法人法」違反、あるいは「国立大学法人福岡教育大学経営協議会規程」違反）で運営されていた可能性がある。

■ 2016年9月 英語習得院のお粗末な実態が情報開示請求で判明。昨年度までに、4,000万円を優に超える資金を投じてきた英語習得院の2015年度のお粗末な「成果」が、組合が行った情報開示請求によって判明した。4月当初の受講登録者数が374名であったのに対し、最終的な修了者数は18名であった。2016年11月6日に、国立大学法人評価委員会が、「注目」される主な取組【業務運営面】として、本学の英語習得院のことを、「学校現場で役立つ英語力を強化する「英語習得院」創設」などと絶賛していたが、いったい何を調査したのか不思議である。2016年度からは、カリキュラム改悪で正規の外国語の授業は半減している。その一方で、このお粗末な英会話学校のために、大変な無駄遣いがなされたことになる。なお、組合が情報開示請求を行った資料によると、英語習得院の講師は、授業を行っていない時間にも給与を受け取っている可能性がある。

■ 2016年9月 櫻井学長の公私混同問題が発覚。長年にわたり、櫻井孝俊学長の娘（他大学の学部卒業、他大学の大学院修了）が、櫻井学長の研究室を自由に使っていたことが発覚。9月8日の教授会において、研究室の管理責任者である飯田慎司学部長は、その事実を以前から知っていながら、黙認していたことを認めた。櫻井学長の娘は、

櫻井氏が理事の時代から、櫻井研究室で、学生・院生が授業を受けたり、研究を行ったりしている時にも、堂々と研究室にいたことも判明。それだけではなく、櫻井氏が、学長に就任してからは、学長公用車に同乗して大学にやって来ては、一日櫻井研究室で過ごし、櫻井氏の公務が終わる時間になると、事務局に行き、学長公用車で一緒に帰宅していたことも判明。さらに、櫻井学長が、出張等、学外で仕事があるときには、娘は、櫻井学長の自家用車で来学し、櫻井学長名義の「入構証」「パスカード」を使って入構して、研究室で過ごしていたことも判明。上記の事実に対し、櫻井学長は沈黙を守ったままである。

3. 教授会への攻撃

自らの言いなりにならない教授会を敵視しはじめる。教授会の選挙で選ばれた学部長・研究科長に対し、執拗にハラスメント行為を繰り返す。学部改組や教職教育院構想については、教授会で何度も否決されたが、教授会の意見を完全に無視し実施を強行。学部長・研究科長を直接学長が任命するかたちに規程を改悪し、現場の教員からのボトムアップ機能は完全に失われた。

■ 2011年12月 教育学部長辞任とその後の混乱。2011年12月、教育組織改編案（情報教育コース・スポーツ科学コース全廃）を、教授会が否決したことに絡み、学部長が教育研究評議会席上において学長らから攻撃を受け、後日辞任した。しかし、この事実は構成員に通知もなく16日間にわたって学部長不在という事態を招いたあげく、学長自ら学部長事務取扱をし、さらにはすでに教授会で実施済みの次期学部長選考の結果についても無効であると主張。教授会は再度選考し直さざるをえず、結果は予定されていた次期候補者が再度選ばれたが、「残任期間」の規程により学部長任期が大幅に短縮されることとなった。

■ 2013年11月26日 学長選考で意向投票結果を覆す。意向投票結

果は、長山芳子候補（当時の教育学部長）123票、寺尾慎一候補（当時の学長）88票。投票率は9割近くとなり、長山候補が過半数の票を獲得。しかし、学長選考会議は候補者の適格性について十分な審議もせず、寺尾学長の再任を決定。

■ 2013年11月28日 教授会にて意向投票結果尊重の緊急動議。学部・大学院合同教授会において、「学長選考会議に対して意向投票の結果を尊重した再審議を求める。併せてその内容の公表を求める」緊急動議。投票総数150票、賛成113、反対25、白票11、無効1の圧倒的多数で可決。

■ 2013年12月12日 次期研究科長の選出。大学院教授会において、2014年4月からの大学院研究科長候補者を学内規程に基づき選出。しかし、学長は、教職員組合が学長選考を疑問視して行ったピラ配布に同候補者が参加していた点をとらえ、以下にみるように頑なに任命を拒み、後日、研究科長への任命を拒否。

→福岡県労働委員会が「不当労働行為」を認定（2016年2月）

■ 2014年1月～3月 次期研究科長の任命拒否。既に選出されていた研究科長候補者が、上記ピラ配布に関与したことを理由に、学長は研究科長任命を拒否。当時の研究科長や教授会議長団が数度説得を試みるが、学長は頑なに拒否。任命をしない理由について、当初は、事実を隠した上で、「当人と面談中である」という虚偽の答弁を重ねていたが、文科省から二期目の学長辞令を受け取った直後の教育研究評議会にて「辞令をもらったのもう心配することはなくなった。研究科長は任命しない。教授会で選び直せ」と発言。

→福岡県労働委員会が「不当労働行為」を認定（2016年2月）

■ 2014年3月31日 研究科長選出の規程改正案を強行。学長の命令によって急遽教授会が召集され、研究科長を学長が任命する規程改正案が提出される。投票総数122票、賛成15、反対96、白票10、無効1の圧倒的多数で否決。しかし直後に開かれた教育研究評議会では学長が投票による採決を認めず、規程改正を強行決定。

■ 2014年4月1日 規程違反のまま新たな研究科長の選出を強行。
規程を改正したところで既に選出された研究科長候補者の資格に影響はないはずだが、学長が相部保美氏（前附属学校部長）を研究科長に任命。規程違反・違法状態のまま大学運営が進行することに。

■ 2014年6月26日 教育学部改組案も強行姿勢。部局長会議において、教育学部改組案（初等選修制廃止、共生社会教育課程廃止、環境教育課程廃止、芸術学科の新設）を提示。以後、教授会では学部長からの報告は行われたが、本件に関する審議も意見聴取もなし。

■ 2014年7月17日 臨時教授会で学部改組案の教授会審議を求める決議。

部局長会議において、教育学部改組案の改訂版を提示。

臨時教授会において、次の動議を全会一致で可決。

「次のことを学長に求めます。

(1) 教育学部改組においては、教授会での審議を経るとともに、生涯教育3課程の意向を十分尊重して検討すること。

(2) 教育学部改組にあたっては、初等教育教員養成課程選修制廃止以外の可能性も含めて検討すること。」

今回の教授会は、教授会構成員80名の署名によって開催された。署名は教育学部長に提出されたが、学長は、教育学部長に対して業務命令により署名者名簿の提出を強要した。

■ 2014年7月18日 教育研究評議会で教育学部改組案を審議。共生社会教育課程廃止、環境教育課程廃止について、反対意見を押し切り決定。初等選修制廃止については継続審議に。

■ 2014年10月 学校教育法改正に伴う教授会規程の改定。2014年6月に成立した学校教育法および国立大学法人法は学長のガバナンス強化と称して学長権限を強化し教授会の審議事項を制限して権限縮小を図る悪法だが、文部科学省はこの改正に対応した内部規程の変更がされているかをチェックするためのチェックリストまで示して進捗状況を報告させるという支配介入を行ってきた。これに応じた教授会規

程の改定案が10月17日の教授会で提案された(学長案)。改正法対応といいながら、そこには改正法に伴う改定だけでなく、文部科学省の意向に沿った改定や学長の意向に沿った改定までもが含まれており、必要以上の改定に危機感を覚えた教授会構成員から対案が提案された。その対案は教授会の審議事項として重要な件を明記し、学部長選考時は教授会で候補3名をあげ最終的には学長が選定する方式になっていた。どちらの案も改正法および文部科学省のチェックポイントはクリアしていたにもかかわらず、教授会に説明役で登場した文科省からの出向者である副学長・学長特別補佐の宮内健二氏は、対案を「法律違反」と攻撃し、対案に賛成する教員は名前を書け、との「恫喝的発言」までする始末。結局対案を取り上げる動議は採択されず、学長原案に対する投票が行われた結果、賛成20、反対68、白票18、という大差で否決された。

■ 2014年10月18日 教育研究評議会で教授会規程の改定を強行決定。10月18日の教育研究評議会は、前日の教授会で構成員に対し、「恫喝まがいの発言」をした宮内氏が終始議論を主導し、教授会で出された対案を、「法律違反」「法に照らすと云々」と完全に否定した。それを承けて、寺尾氏が、複数の評議員の反対を全く無視して、原案にすると宣言した。ある評議員が、「規程に基づき、投票をして下さい」と言ったのに対して、寺尾氏は頑なに拒否した上、つるし上げ見せしめのためか、反対の意志を示した者に、一人一人反対の理由を述べさせたため、反対の意志を示すことを躊躇した委員も少なくなかった。この時、審議未了のため、再度、教授会で審議することを求めた委員に対し、寺尾氏は、「教授会の議論はどうでもいい。報告はもう聞いた。」という発言をした。また、寺尾氏の発言を承け、清水紀宏副理事(現副学長)が、「(教授会構成員は)コンプライアンスが全く分かっていないので、全学の教職員を対象に、説明会を開いて教えてやらないと、また、教授会で審議とかと議論とか、馬鹿なことという者が出てくる。」という発言をする。

■ 2014年10月 教育組織改編を教育研究評議会で審議。上記のように学部改組についてはたびたび教授会で審議を、という声を上げていたにもかかわらず、10月の教育研究評議会では学長案が「決定」された。初等教育教員養成課程の「選修」をなくして一括募集し「教職教育院」なる新組織で教育を行う案である。教職教育院に従事する教員の募集が行われたが、手を上げる教員は少なく、実現の可能性も危惧される案にもかかわらず、採決もせずに「決定」したこととする。

■ 2014年11月 「教授会の意見を聴くことが必要なもの」(重要通知)(案)を示す。11月末の教授会では「教育研究に関する重要な事項で教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定める事項について(重要通知)(案)」が審議された。原案では学長が必ず教授会の意見を聴かなければならない事項としては限られた5つの項目が挙がっており、それ以外に「教授会が学長の求めに応じて意見を述べるのできる事項」として15項目が挙げられていた。しかし、この両者は位置づけが全く異なるものである。前者は学長が教授会の意見を「聴かなければならない」と義務づけるのに対し、後者は「学長の求めに応じて」との文言のとおり恣意的な運用が可能なのである。教授会では後者の事項もすべて前者の重要通知に盛り込むよう意見が出され、教授会としてはその意見を取り入れて承認した。しかし、今回もまた教授会の直後の教育研究評議会では、教授会での結論を一切考慮することなく、当初案のままで「決定」したこととする。

■ 2014年11月 教育学部の改組及び大学院改革の審議。学部改組について教授会で審議をという声は長らく無視されていたが、11月になってようやく教授会での審議がされることとなった。しかし根本的な改組案の問題点について反対意見が続出した。特に初等教育教員養成課程で選修制をやめる件については、小中連携や小学校でも専科などの専門性を重視するという時代の流れに逆行するものとして懸念の声が多数上がった。これに関して選修制の廃止や生涯教育課程廃止という原案を廃棄して一から検討しなおすべき、という動議が出された

が動議は取り入れられることはなかった。その結果、当初の改組の原案に対して賛否を問う投票が行われ、教育学部改組に対しては、賛成15、反対86、白票12、大学院改革についても、賛成17、反対73、白票19、という圧倒多数で否決された。

■ 2014年12月 学長が教授会蔑視の発言を繰り返す。12月19日の教育研究評議会で、寺尾氏が、「教授会が長引くと電気の無駄。」という暴言を吐き、2015年2月20日の教育研究評議会では、「これから、全ての会議は90分以内でやる。延びても最長120分。だらだらやって、事務職員も迷惑に思っている。4月からにしようと思ったが、1～3月は練習。」という発言をする。

■ 2014年12月 教育学部の改組計画のウェブサイトでの公表。前記のとおり教授会では大差で否決された改組計画だが、大学執行部はそのまま強引に押し進め12月25日に学内説明会が開催された。この時は時間が無いとのことで、十分な質疑応答も行われず、急遽、教職員からの質問などの追加募集をするなど(しかも〆切は翌26日正午という性急なもの)、とうてい十分な説明がされたとは言えないものであった。その後、質問に対する十分な説明の時間も取られないまま、26日には大学公式サイトに「教育学部・大学院教育学研究科の改組計画について」と称する文書が突然公表されるという暴挙がなされた。

■ 2015年4月 学長指名による教育学部長の教授会運営の問題点が顕在化。大学院研究科長はすでに2014年度から学長指名になり、その問題点は1年間の研究科教授会の運営を通して明らかになっていた。2015年度になり、学部長までもが学長指名となり、学長指名の2名の議長による教授会の運営は、時間を気にして十分な意見も聞かずに議論を終了させたり、採決を求める教員の意見を無視し議題を終了させたり、重要な案件に関して学長の言いなりとなる姿が明らかになった。結果的には問題大有りだった2014年度の研究科長以上に、教育学部長に問題があることが教授会のたびに明らかになった。

■ 2016年3月22日 教授会構成員の過半数を超える有志が寺尾学長

の解任請求と櫻井学長の選考やり直しを、学長選考会議に求める。23日付の西日本新聞、産経新聞、読売新聞、朝日新聞によって、学長選考をめぐる混乱や福岡教育大学の様々な問題の一端が報道される。なお、この時に、学長選考会議の議長から福岡教育大学に送付されたはずの「意見書」は、公開されることはなく、法人側はいまだに隠し続けている。

■ 2016年6月23日 定例教授会が不成立。研究不正の問題をはじめ、教育研究に関わる様々な重要な問題に関する教授会構成員の声を教授会議長（飯田学部長、相部研究科長）が無視し続けたことに対して、構成員の怒りが爆発し、6月の教授会は定足数に満たず流会になった。これは福岡教育大学始まって以来の異常事態である。

■ 2016年10月21日 学部長・研究科長の職責放棄が判明。教授会が機能不全に陥っていることから、飯田学部長・相部研究科長から学長にどのような内容の報告がなされているのか、それは教授会の意見を正しく反映しているものであるのか、また、その報告に対して、学長はどのような対応をしているのか、という問題について明らかにするために、9月に組合から、「飯田学部長と相部研究科長による、教授会の審議結果に関する学長等への報告文書一式」について情報開示請求を行った。それに対して、10月21日、法人側から「法人文書不開示決定通知書」が届いた。「開示しない理由」は、「教育学部長と大学院教育学研究科長による、教授会の審議結果に関する学長等への報告文書は存在しないため。」というものであった。

4. 教育研究への配分削減と膨大な無駄遣い

「**費**用対効果」を検討もせず無駄なハコ物を建築したり、大学の規模を無視して大勢の役職員を置いたりする一方で、教育研究費を激減させて、教育研究の現場を大混乱に陥れた。無駄遣いの極めつけは、寺尾氏の退職金を一割増し支給にしたことである。

■ 2012年2月 追加予算配分のばらまき。教育・研究予算の追加配分を、本来その任をすべき予算配分委員会での審議・承認を経ないまま、100万円を複数の講座・センターにばらまいた。コンプライアンス（法令順守）やアカウンタビリティ（説明責任）も無視。

■ 2013年5月 必要性に疑問のあるアカデミックホール竣工。図書館改修で教室が足りなくなるとの理由で、部活動などで活用されていた多目的グラウンドの一部をつぶしてまで250人収容のホールを1億円もかけて建設。しかし一部のシンポや研修会を除いて授業での活用はほとんどなし。既存教室とのアクセスが悪いせいで、そのアクセスの悪さに対応するため授業間の休み時間の変更を教員や学生の反対を押し切って実施。この変更が年度終盤に強行されたため非常勤への連絡や学生への連絡が行き届かず大混乱を引き起こす。

■ 2014年3月27日 基盤的研究費のいきなりの半減。学長が、4月以降の教育研究費をほぼ半減することを、突如、予算編成方針として発表。4月以降既に予定されていた教育研究業務に甚大な支障を生ずる。削減した額については、全学経費としてミッションの達成に資する目的に使用するとされたが、十分有効に活用されたとは到底言い難く、本来必要な業務に資金が回らなくなった。

■ 2014年4月 正門前に突如看板を設置。正門前に突如、大学名を記した巨大な看板が立つ。残念ながら主要国道の3号線側から門に近づくと街路樹で隠されてほとんど見えないのに効果があるのか。立てるだけで260万円程かかっているのに夜間ライトアップまでしている。

■ 2014年4月 プール改修で50mが25mに。プールの改修工事が行

われたが、大学生が公式記録をとることのできる 50m プールだったが、25m プールになって残りの 25m はコンクリートで埋められる。理由は寺尾学長の「小学校のプールは 25m だ。小学校の先生になる学生には 25m プールを与えるべきだ」という考えによるとのこと。

■ 2015 年 3 月 5 日 基盤的研究費のさらなる半減。教授会において、前年度に既に半減されていた基盤的研究費(教育研究費(学部等経費))をさらに半減する予算書が提示された。大学へくる運営費交付金そのものは効率化係数のマイナス 1% 程度の減にすぎないはずだが、各教員に配分される基盤的研究費は、たった 2 年で 1 / 4 にまで激減することになる。教員に対して、残りの 3 / 4 を何に使うかの説明は全く無し。

■ 2015 年 6 月 印刷・消耗品に限った教育費使用の査定の問題。2015 年度の予算では、基盤的研究費がさらに半減しただけではすまなかった。各教員には 5 万円の研究費が年度当初に配分されたが、教育研究費として自由に使えるのはこの 5 万円だけとなった。科研費の申請をした教員には+ (プラス) 5 万円が配分されたが、申請をしていない教員にはこの配分はなく、科研費の申請の有無が懲罰的に使われた。このような形で教育研究費に影響があるならば、遅くとも前年度の申請時には明らかにされているべきだったが、そうした情報は全くないままの懲罰的措置の強行である。また、残る教育研究費は「授業に使う印刷費・消耗品費」を申請して、予算配分委員会での査定を受けて OK となったものだけに使う、という措置までがとられた。授業に使う予算と言っても、印刷・消耗品だけで済むわけがなく、10 万円以下の少額品や各種作業に不可欠の PC、教育に関係する学会出張なども「教育に必要な経費」のはずだが、そうしたものは一切査定されなかった。この結果、必要経費が賄えないために休止状態にせざるを得ない授業も出て、学生に対しても深刻な被害が及んだ。

■ 2015 年 7 月 非常識な教育研究費の配分もたらした被害。6 月の教授会でもめて収拾がつかなくなった教育研究費の配分について、教

授会の数日後に、突然、学部長名で「原案通り」の配分方針が学内掲示板に一方的に通告され、7月23日の教授会で抗議の嵐。ところが、飯田学部長は全く無反応であった。美術科のある授業では未開講が続いた挙げ句、今年度前期の授業が開講中止に追い込まれたという驚愕の事実まで判明（2015年12月の「毎日新聞」の報道の部分を参照）。

■ 2015年10月 教育研究費を大幅に削減する一方で役職者のみ優遇。10月から、副理事8名と産業医にそれぞれ2万円、教職教育院長に5万円、副院長6名にそれぞれ1万円の職務付加手当を支給する旨、学長が決定。

■ 2016年3月31日 役員会のお手盛り査定で寺尾学長の退職金を1割増しに。年度の最終日に開催された2016年度第32回役員会において、寺尾学長の「退職金」を1割増しとすることを決定（「議事概要」に「審議の結果、業績評価率を1.1とすることを承認した。」とある）。同時期に退任した国立大学法人の学長のうち、退職金を増額したのは、東大、京大、九大、東京学芸大のみであり、新潟大は逆に減額している。文科省から支給されるのは標準額のみであるから、割増した分は、「福教大の持ち出し」となる。入試検定料の大幅減収（約1千万円）や、不当労働行為認定（今も係争費用を大学に負担させている）はまったく考慮されていない。役員会のメンバーである理事は、全員学長が任命していることから、露骨な「お手盛り査定」である。

■ 2016年6月 副学長2名によるビジネスクラス・タクシーの規格外使用。組合が情報開示請求を行った結果、寺尾副学長と平田副学長が、6月24日から7月1日まで、「日独共同学長会議」に公費出張を行った際に、規格外使えないはずのビジネスクラスを使用した事実が発覚。往復の航空券代金だけで、101万1千120円も使っており、その上、やはり規格外は使えないはずのタクシー（さらに、都市高速も利用）を使用していた事実も判明した。この規格外使用について、組合からの質問に対し、櫻井学長は、「学長の代理で行ってもらったので、学長と同等の待遇を与えた」という趣旨の回答。

5. 賃金・労働条件切り下げ

賃 金・労働条件の切り下げを強行し続けて、教職員のモチベーションを下げ続けている。

■ 2012年12月 勤勉手当成績優秀者対象者の講座推薦を拒否。多様な専門を評価するために、手当や昇給の推薦は講座から行ってきた経緯があるにもかかわらず、講座推薦を「学長の総合的判断」の名の下に拒否。拒否された中には、法人を相手取って未払い賃金請求訴訟を行っている原告や、学長への反対意見書を出した過半数代表者、講座主任などが含まれており、多くの疑義があるにもかかわらず「総合的判断」の説明は一切なし。2013年6月期においても原告1名がやはり推薦拒否され、学部長と学長の面談まで行われたが、学部長に迷惑がかかることを恐れた本人が辞退する結果になった。

■ 2013年1月 大幅な退職金削減の強行。国家公務員の退職手当の支給水準引き下げに伴い、またもや対等な立場での労使交渉もなく、また国家公務員ではないにもかかわらず、公務員準拠の削減を強行。退職金から最大で500万円を超える減額が実施されることとなる。

■ 2013年4月 改正労働契約法の悪用。労働契約法改正の趣旨は「5年を超える長期雇用の非常勤職員は正規雇用へ転換」というもののはずが、逆に、5年で雇い止めになるような就業規則の改悪を、労使交渉も経ず、また過半数代表の反対意見も無視して、平然と行う。

■ 2016年2月5日 センター試験の休日出勤をめぐる怪文書で学内が混乱。突然、人事企画課長名で、「平成28年度大学入試センター試験業務の取り扱いについて」という通知が配られ、大学入試センター試験監督業務に関わる手当の不利益変更を事後通告。その内容は、平成28年1月16日（土）及び17日（日）の両日、センター試験の監督業務を行った教員に対して、1日分は規定通りに休日給を支給するが、他の1日は振替休日の手続きをするよう強制するもの。過半数代表者からの問い合わせに、問題が表面化するのを恐れたのか、教授会

の場で、休日給については旧来通りと訂正したが、課長は通知自体の誤りを認めず。

6. 大学機能の崩壊

「ガバナンスの強化」と称して、あらゆる権限を学長に集中させた。また、学長の命令通りに動く者ばかりが役職者に任命され、改革の方向性や実現性を批判的に検証し、建設的な意見を言う者は排除された。そのため、精密な制度設計もなく、取り敢えず走り出すことの繰り返いで、もはや、問題がどこにあるかを検証して対処するのが不可能な程に大学機能が崩壊している。

■ 2013年9月 教育実習の疑義ある変更の強行。2013年度の附属学校での教育実習は9月第2週からのAグループ3週間に引き続きBグループ3週間となったが、冒頭の2日間AB両グループの「参観」に当てられ、台風などの影響もあり実習に必要な3週間が確保できたのか疑義の声があがった。2014年度はさらにエスカレートし夏休み明けで児童への指導などで忙しい9月1日に「参観」を実施。附属側の強い反対も押し切って大混乱が懸念されることを「学長命令」として強行する。

■ 2014年3月～4月 大学院3次募集を強行するも定員を満たせず。3月の第2次の大学院入試の結果、定員割れが生じたため、学長は、学内の反対を押し切り、急遽新年度4月に第3次募集を強行。結果、数名の入学者を確保したものの、定員は充足できないばかりか、新年度の繁忙期に業務過多が生じ、4月からの授業進行にも影響が生ずる。

■ 2015年7月 学内のサーバーに深刻な不具合が発生。国立情報学研究所が7月1日から新しいサーバー証明書発行サービスを開始したことが原因。しかし、6月30日に旧サービスが失効するまでには十分な移行猶予期間が設けられていたのに、情報担当の大坪靖直副学長が

そのことに気付かず、何もせずに7月1日を迎えてしまったという、お粗末な理由による。

■ 2015年8月 改組後のカリキュラムの検討が暗礁に乗り上げる。教授会が否決した学生教育組織改組後のカリキュラムを、教授会の下に設けられたカリキュラム検討委員会が審議するも、暗礁に乗り上げる。

■ 2015年9月10日 学生不在の大学経営が明らかに。教授会で、美術科の授業未開講事件に対して、当該講座の教員が、学部長の責任を追及。しかし、飯田慎司学部長は、「学長が決めたことだから仕方ない」という無責任な答えを繰り返す。また、編入学試験を実施する予定のコースの主任が、「編入学後に、学生自身がカリキュラム上の授業科目の履修を希望すれば、その科目を開講できるようにして欲しい。非常勤講師予算がつかずに開講できないという事態は避けて頂きたい。」という趣旨の発言をしたところ、学部長は、「それは学長が決めることだから、学長に尋ねてみないとわからない」という驚くべき非常識な回答。学長以下大学執行部の基本的な考え方としては、「数字の上で卒業できればよい（単位が足りればそれで十分）のでそのように学生を指導しろ。だから、余計な非常勤予算はつけない」ということか？

■ 2015年12月11日 またしてもサーバーがダウン。推薦入試、編入学試験の合格発表当日にサーバーがダウン。産経新聞が報道。

■ 2016年10月 マレーシアを中心にするはずであった国際交流計画が破綻。2015年度当初に、当時の寺尾愼一学長が、「これからの本学の国際交流はマレーシアを中心に行う。（九州工業大学の学長に仲介を頼んで）マレーシアに姉妹校を作る。」と宣言して、相当な額の資金を投入してきた事業の一部である「クアラルンプール短期研修」（多文化・多言語社会の体験によるグローバルな視野の獲得と、英語によるコミュニケーション能力の向上をめざしていたらしい）の破綻が明らかになる。英語習得院のホームページに掲げられた【基本スケジュール

ル】(募集：4～5月、事前研修：6～7月3回程度、実施：8～9月、事後研修・報告会：10月)は、何一つ実施されていない事実が判明。

■ 2016年2月 入試の志願者が激減。2016年度入試の志願者数が確定。生涯教育課程を廃止し、ほぼそれと同じ数の定員を初等の推薦入試に回したことにより、全体の志願者が激減する。これにより、入試検定料の収入が、前年度に比べ約1,000万円減少した。

■ 2016年12月 入学試験選考準備会で疑義が発生。12月5日に開かれた推薦入試の選考準備会議に、特定の講座の委員が招集されなかった。これは、委員長、副委員長、学部長、教職教育院長等、各課程等を代表する者各1名以上の出席が必要とされる規定に違反する疑いが濃厚である。12月8日の教授会は、「規程違反」で審議が行われることに対する不安の意見が続出したが、教授会議長の飯田慎司学部長はそのような意見を完全に無視し、審議を強行した。「規程違反」の審議に加わることを危惧した多くの構成員が退出したため、定足数ギリギリで審議が行われる事態に。

7. 労使関係の著しい悪化

労 使対等の原則など全く知らぬ顔で、形だけの「不誠実団交」を繰り返している。法人の「不当労働行為」に対して、福岡県労働委員会から出された命令書は無視し続けるだけでなく、「不当労働行為」を行った張本人である寺尾前学長を、副学長に任命して特別待遇を与え続けている。現執行部が労働関係法規を軽視する姿勢は甚だしい。また、研究不正を行ったという汚名を着せられた教員が不当な懲戒処分を受けたが、その決定を行った管理職が実は論文の不正を行っていたことが発覚したため、組合はその件についても追及することとなった。

■ 2011年8月 人事院勧告に係る団体交渉の引き延ばし。団交申し入れが8月10日で9月30日には人事院勧告が出たにもかかわらず、団

体交渉に応じず、応じたのは年明けになってからで、5ヵ月もの時間がかかった。これは閣議決定された国家公務員の臨時給与減額法案の国会審議を待ったためであり、その後も実質的な交渉には応じなかった。

■ 2012年7月 給与臨時削減措置の強行。5月に突如イントラネットに「本法人職員の給与減額支給措置の検討について」という文書を掲載し、まともな労使交渉も経ないまま給与減額措置を実施すると表明した学長は、7月からその表明どおりに給与減額措置を強行した。この強行姿勢によって、国立大学法人としては全国で最初に、臨時減額分の未払い賃金請求訴訟を提起される事態を生じさせた。

■ 2013年4月 労働委員会のあっせんを拒否。一向に正常化しない団体交渉について、教職員組合が福岡県労働委員会に申請した「あっせん」に対し、法人は自分に都合のよい「学長の出席がなくても交渉を進めては」というアドバイスを逆手にとり、以降は団交に寺尾学長は全く出てこなくなった。挙げ句には、法人は、「交渉のための資料を作る気もない」と断言してあっせんのテーブルを自ら蹴り、労働委員もその姿勢にあきれ果てる中、あっせん不調という結果に。

■ 2013年4月 講座推薦の評議員の拒否。講座推薦の2013年度評議員のうち、未払い賃金請求訴訟の原告の教員について、原告であることを理由に指名拒否。該当者が組合の書記長でもあったことから組合活動の妨害であり「不当労働行為」であるとして中止要求するも受け入れず。この拒否は2014年度評議員選出の際にも繰り返された。

→福岡県労働委員会が「不当労働行為」を認定（2016年2月）

■ 2013年11月 学長ヒアリングにおいて原告との対面を拒否。各講座主任を招集して行った、学生就職に関する学長ヒアリングにおいて、学長自らが招集したにもかかわらず、未払い賃金請求訴訟の原告である2名の教員が参加したヒアリングは学長が出席を拒んで実現しなかったり、わざと席をはずしたりした。同様の露骨な対面拒否は、年度当初に行われる人事要望のヒアリングの2013、2014年度でも繰り返

返され、その結果講座に迷惑をかけないため原告がそうしたヒアリングへの出席を遠慮せざるをえなくなった。

→福岡県労働委員会が「不当労働行為」を認定（2016年2月）

■ 2013年12月20日 「福岡教育大学のミッションの公表にあたって」説明会における暴言。この説明会の席において、学長は、教職員組合が学長選考を疑問視して行ったビラ配布について、関係者の処分をちらつかせる発言。当該学長発言は、大学ホームページにおいて公表され、自らの強権的姿勢を社会に知らしめることとなった。

→福岡県労働委員会が「不当労働行為」を認定（2016年2月）

■ 2015年11月30日 裁判の不当判決。福岡高裁で東日本大震災復興を名分とした2012～2015年の臨時給与減額事件に対する不当判決が出される。大学側は、即座にホームページで勝利宣言し、教育研究評議会でも早速報告を行う。

■ 2016年2月10日 福岡県労働委員会から「不当労働行為」に対する是正命令が出る。寺尾慎一学長の数々の不当労働行為に正義の審判が下る。

（命令書の概要）

命令書では申立事項4項目、

- ①平成25年の学長選考結果を疑問視して組合が行ったビラ配布活動に参加した組合員を、学長が大学院教育学研究科長に任命しなかったこと、
 - ②平成24年からの法人による賃下げに対し、組合の全面的支援を受けて原告となった組合員を、学長が教育研究評議会評議員に指名しなかったこと、
 - ③②の組合員が主任を務める講座の教員人事ヒアリングを、学長が敢えて自ら行わなかったこと、
 - ④学長が、組合による①のビラ配布を信用失墜行為であると批判し、その内容を大学ウェブサイトに掲載したこと、
- を不当労働行為として認定した。これらは、本組合の申立を大筋で

認容するもので、妥当な命令であるが、その一方で、同命令書が、団体交渉において法人が十分な資料提示による説明を怠ったことを、不誠実団交と認定しなかった点については、団体交渉の正常化を困難にするものであり、大変遺憾である。

■ 2016年2月 法人は、福岡県労働委員会からの命令に従わずに、中労委に提訴。ホームページに、「「中央労働委員会への再審査申立て」に関するコメントについて」という文章を掲載。内容は、「本学の教職員組合が、福岡県労働委員会に行っていた救済申立てに関して、平成28年2月10日に本学学長宛に命令書が送達されました。この命令書については、大学経営の自律性確保の観点から受け入れられる内容ではありません。ついては、この命令を取り消し、当初教職員組合から行われた救済申立てを棄却するとの命令を求めて、中央労働委員会への再審査申立ての手続きを行いましたことをお知らせいたします。」というもので、全く反省の色無し。

■ 2016年3月18日 寺尾慎一学長に「学長職の辞職要求」、櫻井孝俊理事に「学長職への就任辞退要求」を提出。不当労働行為を断罪されながら開き直りを決め込む寺尾学長に辞職要求、そして、自らも寺尾学長の「不当労働行為」に荷担しただけではなく、あろうことか、4月から、寺尾学長を副学長に据えるという、前代未聞の非常識な人事を行うことを内外に表明した次期学長候補者の櫻井孝俊理事に学長職への就任辞退要求を行う。

■ 2016年4月11日 櫻井学長へ辞職要求、寺尾氏の解任要求を行う。福岡県労働委員会の命令書が無視し続ける櫻井孝俊学長に対し「学長職の辞職要求」、並びに「寺尾副学長の解任要求」を提出。

■ 2016年4月26日 研究不正を組合から告発。現職の役職員(理事・副学長1名、副学長2名)が行った研究不正が発覚。不正行為の内容は、大学院生がまとめた修士論文抄録と全く同じ論文に、指導教員である被告発人らが、単に自分たちの名前を書き加えただけで、『福岡教育大学体育研究センター紀要』に掲載し、自分たちの業績としたもの。

2本の論文（被害を受けた元院生2名）を告発。

■ 2016年4月29日 賃金訴訟の上告を最高裁棄却。「大学自治を求める未払い賃金請求訴訟」の最高裁上告判決（上告棄却）届く。主文（1、本件上告を棄却する。2、本件を上告審として受理しない。3、上告費用及び申立費用は上告人兼申立人らの負担とする。）国立大学法人福岡教育大学の教職員が労働者保護法制の埒外に追いやられ、労働者としての権利を剥奪された状態に置かれている事実を、司法が容認したことに怒りを禁じ得ない。6月27日に原告団が声明を発表。

■ 2016年5月6日 研究不正の告発。新たな研究不正の告発を行った。被害者の元院生は2名（論文2本）。

■ 2016年5月11日 不適切な委員構成の予備調査委員会設置に対する異議申し立てを行う。4月29日、5月6日の告発に対し、5月10日に「福岡教育大学研究活動不正調査委員会の設置について（通知）」が届く。しかしながら、この調査委員会のメンバー（全4名）に寺尾慎一副学長と春山九州男顧問弁護士が含まれていたことから、11日付で、「平成28年5月10日付「国立大学法人福岡教育大学研究活動不正調査委員会の設置について（通知）」に係る異議申し立て」を提出し、委員の交代を要求する。

■ 2016年5月16日 研究不正の告発。新たな研究不正の告発を行った。被害者の元院生は1名（論文1本）。また、23日にも、新たな研究不正の告発を行った。これは、先に告発を行った元院生（元福岡県教員研修生）2名が、福岡県に提出した研修報告書（2本）の内容が、『福岡教育大学体育研究センター紀要』と同じであるため、被告発人らは修士論文のみではなく、研修報告書をも自己の業績としたこととなる事実を告発したもの。

■ 2016年5月25日 研究不正の告発に対する不誠実な予備調査結果の通知。「福岡教育大学研究活動不正調査委員会による予備調査結果について（通知）」が届く。また、26日付で、その内容が「公式ホームページ」に掲載された。予備調査結果の内容は実に驚くべきもので、

「研究不正の事実は全く認められない」という結論であった。また、櫻井学長名で出されたこの文章には、本学の修士論文については、指導教員も執筆者としての権利を有すると取れる文言があり、関係者一同驚嘆した。

■ 2016年6月3日 不適切な委員構成の予備調査委員会設置に対する異議申し立てを行う。5月16日付、23日付で行った研究不正の告発に対し、5月27日に「福岡教育大学研究活動不正調査委員会の設置について（通知）」が届く。しかし、前回異議申し立てを行ったのと全く同じ委員構成であったことから、6月3日付で、改めて異議申し立てを行った。

■ 2016年6月20日 研究不正の告発に対する不誠実な予備調査結果の通知。「福岡教育大学研究活動不正調査委員会による予備調査結果について（通知）」が届く。また、21日付で、その内容が「公式ホームページ」に掲載された。調査結果の結論は、前回のものとほぼ同じで、調査委員会が真摯に調査を行ったとは到底考えられないような内容であった。

■ 2016年7月1日 中央労働委員会が結審。中労委による調査が実施され、7月1日に結審となった。命令書の交付は2017年3月頃の予定。なお、現在、法人にとっては中労委に申立て中という状況であるが、地労委による「救済命令」は依然として効力を有している。

■ 2016年7月27日 研究不正の告発に対して不可解な調査結果を發表したことに抗議。5月25日付と6月20日付で組合に届いた、「福岡教育大学研究活動不正調査委員会による予備調査結果について（通知）」の内容はあまりに問題が多く、高等教育機関としての見識が問われると判断し、学長宛に抗議書を提出した。

■ 2016年9月1日 研究不正の告発。新たな研究不正の告発を行った。被害者の元院生は2名（論文2本）。

■ 2016年9月21日 不適切な委員構成の予備調査委員会設置に対する異議申し立てを行う。9月1日付で行った研究不正の告発に対し、

9月21日付で、「福岡教育大学研究活動不正調査委員会の設置について（通知）」が届く。しかし、前回異議申し立てを行ったのと全く同じ委員構成であったことから、9月21日付で、今度は4名の委員全員の交代を要求した。

■ 2016年11月 研究不正の予備調査への抗議。10月11日付で出された「国立大学法人福岡教育大学研究活動不正調査委員会による予備調査結果について（通知）」について、改めて調査の問題点を指摘した上で櫻井学長に厳重に抗議するとともに、本学における教育研究活動の健全化のために、早急に本調査を行うことを要求した。組合は、役職者が行った「研究不正」事案について、計4度にわたって告発を行った。ところが、それに対する調査は、極めて杜撰なものであり、結局、法人側は、正式な調査も行わずに、予備調査のみで「不正無し」という結論を草卒に出した。そもそも、その予備調査を行った委員の構成からしても、調査の公正さに重大な疑念を抱かせるものであった。

8. 学生の信頼を裏切る対応

学生が大学の「主役」であるという常識が通用しない大学運営。学生を「従業員」呼ばわりする態度には、胸襟を開いて学生と対話するという常識的な「学長像」など微塵も感じられない。

■ 2014年8月 改組についての学生の嘆願にも威圧的対応。まだ改組もきまっていない春の段階で副学長（教職大学院改革・現職研修担当）から、いくつかの学科を名指しして「廃止することになっている」という発言が学外の会合であった。危惧した共生社会教育課程の学生が約250名もの嘆願署名を携え学長に学科廃止反対の直訴を行った。しかし直訴を受けた学長の対応は不誠実そのものであった。「なんとも言えない」とぼかしておきながら「勝手な解釈をしないように」と釘を刺したり、「学部長や講座の先生に聞くように」と責任転嫁しつつ

「学長が言ったとか、そういうことがまた二次波及するからしゃべらないように」と口止めまでしたりする始末。最後には「みなさんが就職した会社で何かあったら、社長や管理職に直訴などするのか？経営判断が示されたら、それを受け入れるべき。あなたは学生で、私は、大学を経営している」といった威圧的発言までなされる。発言の中に「外部の雑音」ということがあったのを聞いて、該当課程の卒業生でやはり廃止を危惧して署名を集めた代表者が学長への面談を求めた際も、たらいまわしにして何日も放置したあげく、事務局次長にまる投げし、学長本人は会おうともしなかった。

■ 2014年8月 長期にわたる図書館のサービス低減と時期を失する閉館。2013年夏からの図書館の改修工事のため、長期にわたる臨時図書館での限定サービスが続いた上に、改修が2014年4月には終わっているにもかかわらず、教員採用試験等で需要の大きい8月～9月を完全閉館に。学生への教育サービスの要となる大学図書館の役割を完全無視。

■ 2015年6月29日 学生の希望よりも大学全体の教員就職率を高めることを優先。教育研究評議会で、教員採用試験の出願をめぐって、寺尾氏が、「……中等教育教員養成課程の学生には、中学校ではなく高校に出願する者が多い。高校は採用が難しく、中学校の方が易しいのだから中学校に出願するよう指導すべき。学生が高校を受けたいと言ったら、はいそうですかと言って、学生の希望の通りに高校を受験させるような教員は、福岡教育大学の教員の資格はない。……」といった趣旨の発言をする。

■ 2015年12月6日 毎日新聞に非常識な大学運営を報道される。12月6日（日）の毎日新聞（朝刊）に、芸術課程美術コースの授業科目「人体習作」が未開講となった事件が運営費交付金削減の影響として報じられる。文科省に指導されたのか、翌日すぐに「毎日新聞社掲載記事に関する本学の見解について」という見苦しい言い訳の文章をホームページに公開して、恥の上塗りをする。

■ 2015年12月7日 「少数の学生のために無駄なお金は使わない」
という方針を表明。11月に行われた編入学試験の選考準備会議で、学
部長が、「入学後に非常勤措置等で余計なお金がかかりそうな受験生
は、成績がよくても落とせ」といった趣旨の暴言を吐いて、選考会議
が大混乱。第2回目の会議が無効になり、異例の第3回目の会議が開
かれた。

■ 2014年10月 学生、市民による署名問題。上記の署名に引き続き、
学生有志および卒業生や地元市民による共生社会教育課程の存続を求
める署名が行われた。しかし、この署名に対し細かい不備をあげつ
らったあげくに、教授会構成員が情報を漏らしたかのような疑義を示
し、学長が教授会に対し注意喚起をしたことが、教授会において学部
長より報告された。

■ 2015年11月1日 組合主催のシンポを開催。組合主催のシンポに
多くの市民の方が参加。市民の皆さんは、福岡教育大学の現状のひど
さに驚愕し唾然・呆然。ぜひもっと真実を知りたいという声が殺到し
た。

おわりに

2004年4月1日に国立大学が国立大学法人に移行してからもうすぐ13年
になる。この間、国立大学法人の教育・研究の現場にいた者として
は、国立大学の法人化とは一体何だったのか、法人化することで何か良いこ
とがあったであろうかという疑問を改めて抱いている。教育研究に使用する
恒常的な予算は減り続ける一方で、アンケート調査や目的不明の書類書きに
浪費される時間だけが増えた。運営費交付金は減り続け、退職・転出教員の
後任補充は凍結ばかりである。国立大学法人に移行して以降、教育研究環境
が改善されたという実感は全くない。

寺尾慎一前学長、櫻井孝俊現学長の大学運営の実態について、福岡教育大

学教職員組合の歴代執行部が残してきた記録を編集し直す過程で改めて痛感したのは、国立大学の法人化によって学長に権力が集中することがなければ、これほどの独裁的な大学運営は不可能であったということである。また、2014年6月に行われた学校教育法及び国立大学法人法の改悪により、学長の暴走を止める抑止力の機能を辛うじて保っていた教授会が、その役割を完全に喪失させられてしまったことも非常に大きい。

折しも、この教授会の権限を弱めて学長に権力を集中させる学校教育法及び国立大学法人法の改悪を行った責任者の一人である元高等教育局長の吉田大輔氏が、国家公務員法違反で摘発されたことをきっかけに、文部科学省の官僚の天下り不正や現役出向者の問題がメディアを賑わすこととなった。新聞、週刊誌、テレビ、インターネット等々で連日のように報道される事実を眺めながら、福岡教育大学の独裁的な大学運営が可能となったのも、文科省からの天下り・現役出向者を介して、文科省の支持（黙認？）があったからであることが今更ながらよくわかった。

文科省からの「声援」に気をよくした寺尾氏は、「学校教育法及び国立大学法人法の改正の趣旨」（勿論、そもそもこれ自体が極めて問題であることは言うまでもない）を大きく逸脱し、あらゆる権力を学長に集中させることだけが目的の不適切な改正を多数強行してきた。そして、学長の命令に忠実に従う役職者に権限を集中させた結果、教育研究の現場で対処しきれない案件が続出し、学内の至るところで業務破綻が生じている。

現在の情勢では、福岡教育大学は、今後も寺尾氏の流れを汲む執行部が半永久的に続いていくに違いない。その時、寺尾氏と櫻井氏の独裁的な大学運営も、福岡教育大学の「正史」の中では輝かしい業績として喧伝されることであろう。しかし、そのような「正史」に惑わされることなく、福岡教育大学の真の歴史を検証し、真実を知ろうとする人達もきっといるはずである。そのような人達のために、この福岡教育大学「外史」を作成した。（複数人の記した文章を編集したため、文体や表記に若干の不統一が見られる点は諒とせられたい。）

男性働き主モデルは 今後どのようになっているのか

名古屋大学大学院法学研究科 教授
全国大学高専教職員組合 元中央執行委員長

和田 肇



専門は労働法。労働法の規制哲学、セーフティネット論、平等権論などに関する研究を進めている。1999年～2001年度、全大教中央執行委員長として活躍。

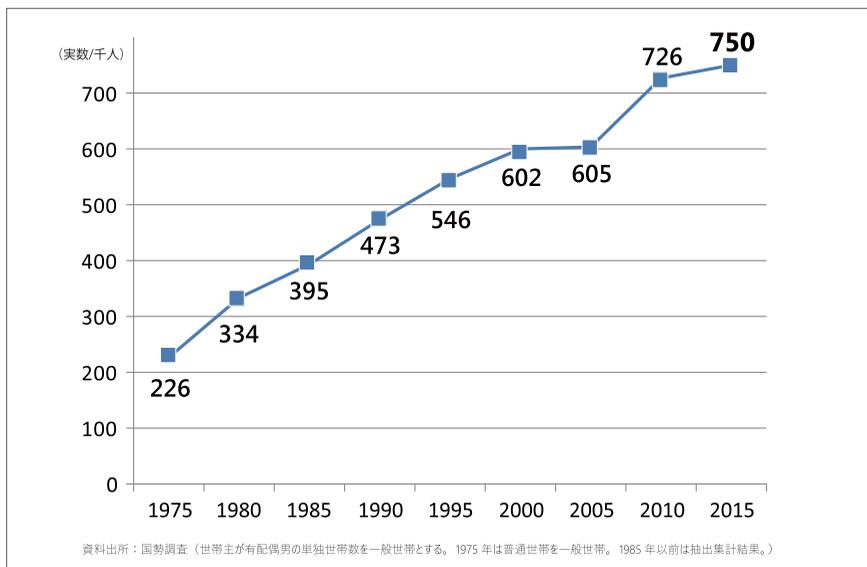
憲法連続講座 第1回「憲法連続講座『家族のありかたと雇用、社会保障』」
㊦ 編集部で講座原稿をまとめさせていただきました

はじめに

本日は時間の都合で一回では終わらないものですから、次回また後半として詳しく話をしたいと思います。「家族のありかたと雇用、社会保障」という話ですが、例えば安倍首相が2013年に、日本の税制と社会保障の仕組みを働き方に忠実的な仕組みに変えると言ったのですが、つい最近その方針を変え、従来の働き方をますます強めるような方向で、いま税制の改革が進んでいます。それはどういうことかという話をしたいのですが、きょうは今どうなっているかというアウトラインの話をしたいと思います。

1. 単身赴任者

最初に、私自身の専門は労働法なものですから雇用の問題から入りますが、グラフ1をご覧ください。これは、単身赴任者の数です。現在75万人、だいたい100万人くらいの単身赴任者がいると言われていています。単身赴任は、私がドイツやヨーロッパを見ている限りはあり得ないことです。家族が同意をして行くことはありますが、奥さんに離婚を突きつけられるという話も出るくらいです。ましてやドイツの会社の人が日本に単身赴任で派遣することは絶対あり得ません。ところが日本では、ごくごく普通にそういうことがやられています。これは、日本の家族のありかたが強く影響していて、これは皆さんもわかると思います。家のこと、例えば親がいたら親の介護、それから子どもの育児、子どもが学校に行けば学校の行事。そのすべてを妻が取り仕切ってくれているから、夫が単身赴任でも行けるという家族の伝統的なありかたが前提となっているということです。

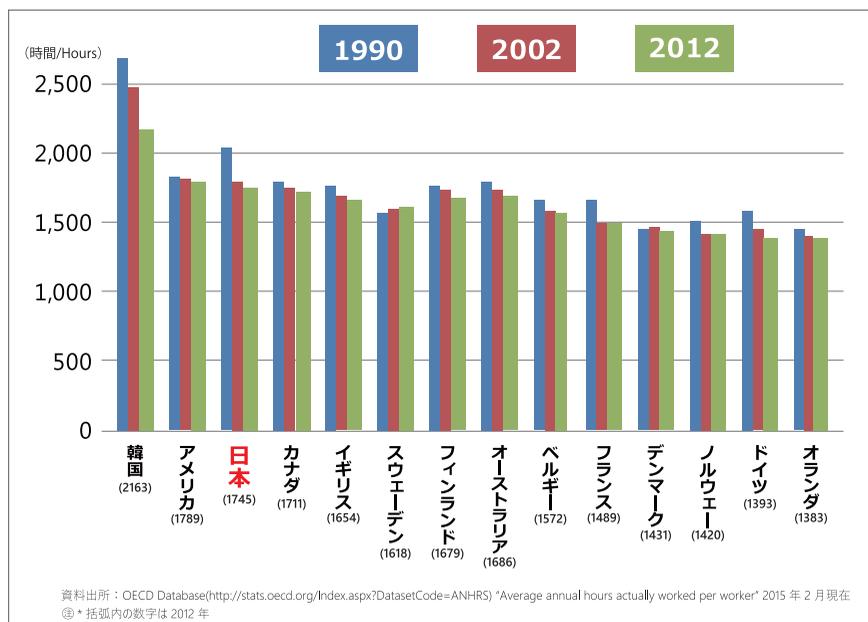


【グラフ1】単身赴任者数（男の有配偶者のうち単独世帯員）

2. 長時間労働

もう一つ、長時間労働の話をしていきます。グラフ2を見ていただきたいと思います。これは労働時間が、どう推移してきたかというグラフです。どのように労働時間をここで算定しているかという、分母に全労働者の数がきます。分子に労働時間の総和がきます。それを割ったものです。労働者の数が増えれば分母が増えていく、労働時間が増えれば増えていきます。これは総和ですから、労働時間が順調に短縮されていけば減っていきます。

日本は、1970年代に2200時間あったのが、徐々に減り、今は1700時間となっています（グラフ2は2012年の数値）。しかし、この統計には一つ大きな問題があり、いわゆるサービス残業はここには入ってきません。サービス残業は、日本では統計に表れる残業とほぼ同じくらい、あるいはそれよりも多いと言われていています。



【グラフ2】一人あたり平均年間総実労働時間

なぜサービス残業が計算できるかという点、単純に計算して労働統計には2種類あります。企業統計と労働者統計です。企業統計は、「先月あなたは労働者にどのくらい賃金を払いましたか。そのうち所定内賃金はいくらで、所定外賃金はいくらですか」という統計をとります。もう一方は労働者統計があります。労働者に「あなたは先月、何時間働きましたか」という統計をとりますので、そうすると単純に比べて差が出てくるわけです。私は経済の専門家ではなく、もっと複雑にさまざまな計算をしないといけません、だいたいこの差がサービス残業だと言われています。

これはむしろ日本的な特徴で、ヨーロッパでは、それほど大きくありません。日本はこれにプラス100時間から150時間を平均した数を労働時間へ加えると実労働時間になります。実は日本の正社員の労働時間をとってみると、ほとんど変化がありません。これは結局、どういうことをいっているかというと、この20年ぐらいの間にいちばん大きく変化しているのが、パート（短時間労働者）が非常に増えてきたということです。パートが増えると、その分だけ必然的に全体の労働時間が減ることになります。それが先ほど言った労働時間が減ってきている理由です。

つまり、パート以外の他の非正規も加えるとだいたい38%ですが、全体のうちの30%はパートです。パートの人が1970年代から、3倍か4倍くらいに増えてきています。これが先ほど言った労働時間の短縮に、いちばん大きく寄与しています。フルタイムの正社員の労働時間は、この間ほとんど減っていないというのが実態です。

これを見ても、やはり依然として日本では長時間労働が続いている。これに本当は過労死や過労自殺も、どのくらい申請して認定されているかを出せばいいのですが、きょうは出しませんでした。典型的なのは過労死、過労自殺になるような労働者群がいま非常に多い。

月80時間平均して残業している人が突然倒れると、過労死認定ラインと言われるのですが、そういう認定ラインにいる人が30代から40代の働き盛りの男性の約20%弱くらいおられます。

3. 男性片働きモデル

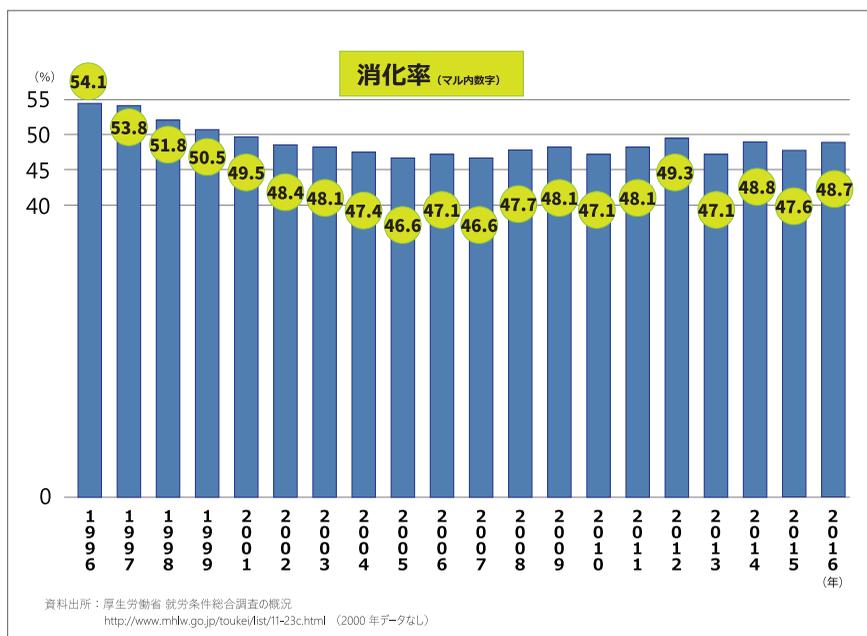
どうしてこんな長時間労働ができるのか。先ほどの問題でいくと、どうして男性の単身赴任ができるのか。という「男性片働きモデル」。これは最近、社会学とかいろいろな分野で使われます。male breadwinner model といいます。男性が正社員で働く、女性が主婦あるいは家庭の補助者として働く。これが男性片働きモデルです。男性主働き方モデルという言い方をしますが、こういうモデルを前提として日本の雇用慣行が成り立っている話をしたいと思います。

その下に、この男性片働きモデルは多かれ少なかれ、先進国ではどこの国でも見られます。ドイツでも、やはり男性片働きモデルはあります。スウェーデンでもあります。アメリカもあります。ところが、日本の場合には非常に極端ですが、その一つの例が「6歳未満児のいる男女の育児・家事時間」を見ると、家事や育児は圧倒的に女性が担っていて、男性がわずかしか担っていない。ノルウェーやスウェーデンは法律により、何パーセントかは男性が育児休暇を取らなければいけないと決まっているので、必ず男性も取るようになっていきます。スウェーデンでは内閣の大臣が育児休暇を取っているという話を聞きますが、北欧型に比べると日本の場合には片働きモデルが極端な形で出てきます。

4. ワーク・ライフ・バランスについて

ここでは年休の消化率の話をしていきます。消化率が日本の場合、統計では50%ぐらいになっています。ドイツでは友人に聞くと90%と聞いています。消化率よりも、実際にどのくらい取得しているのかが重要です。例えば、ドイツは25日から27日。ヨーロッパの今の年休の平均は30日です。1年間に平均30日間、付与されます。そのうちの、どのくらい使っているか。ドイツは統計上、だいたい90%です。100%かと聞くと、そうではないということで、10%ぐらい取り残しがあると聞いています。それでも27日です。日本の場合（グラフ3）、2016年（2015会計年度）では、年休の平均の付与日数が18.1日、そのうち実際に取得しているのが8.8日ですから48.7%。つまり半分しか取っていません。

ワーク・ライフ・バランスは、土日休むか、残業するか、育児にどれだけ



【グラフ3】労働者一人平均年次有給休暇の取得率

参加するか、家事にどれだけ参加するかなど、すべて出てきます。ここではたまたま年休をとってみると、日本の年休は非常にお粗末な年休といえます。かつ、日本の年休はどのような取り方をしているか。8日のうちの2日や3日は病気で休んだ分を年休に回しています。例えば風邪をひいて休んだとか、本来的に年休を後で回すのは変ですが、皆勤手当に引っかけたりするものですから、風邪で休んだ分を後で振り替えたりします。そういうものが2日か3日ぐらいあります。

これはヨーロッパには全くありません。どうしてかというと、ヨーロッパでは有休の病気休暇制度があるものですから、そちらのほうで取る。ついでに言うと生理休暇もそこで取ってしまうので、日本のように生理休暇は必要ではありません。日本では法律上の有給休暇制度がないものですから、そのように回すのが2日か3日ぐらい。あとは圧倒的に1日とか2日単位のものです。

もっとひどいのは、何年か前に法律が改正され、やっと時間単位で取れるようになりました。例えば午前中3時間、病院へ行くのに休暇が取れるようになりました。以前の年次有給休暇は日単位でしたので、最低の分割は日単位です。取得率を上げるために改正されたのですが、国家公務員は昔から時間単位ですので、取りやすいと言えるでしょう。しかし、ヨーロッパの人に言わせると「3時間の年休なんて考えられない、あり得ない」。では、彼らはどのように取るかということ、27日か30日というのは大きく分けて2回。1回は夏休みで3週間、2回目は人によって違いますが、年末から年始にかけ、あるいは復活祭の時期に1週間、2週間取り、あと3日とか4日は個人取得になっていて、日本とは休暇のありかたが全然違います。こういうことで、ワークライフのアンバランスができています。結局、ワークライフのアンバランスは何かということ、日本の労働者にとっては家族生活や私的な生活はないということです。

5. 社会保障と日本の賃金体系の特徴

短 時間労働者の社会保険の加入について、大きな問題としては、夫が社会保険に加入している場合、妻の年収が130万円未満だと、夫の健康保険の被扶養者になります。これは健康保険の話です。これがいわゆる103万の壁、130万円の壁と言われている問題です。結局、働けてもこれ以外に納めてしまう、場合によっては年末に働いたけれど、わざわざ少なく記録することも起きてしまっています。

安倍内閣は2013年に、こういうことに対し、もっと税制度や社会保険制度を中立的にしないといけない。これはどういうことかということ、女性の働き方のアッパーリミットを決めているということです。しなければいけないと言ったのですが、風向きがかなり変わり、女性の活躍推進ということが言われ始めました。

では、女性の活躍推進とは何か。一つは、管理職が少ないから管理職を増やさなければいけない。もう一つは、パートタイムの人たち。女性はパートタイムとかで、もっと積極的に市場に出てきてほしい。そこでどうしたかということ、この限界を上げようとしている。結局、それはどういうことかということ、男性は今までの働き方で、女性は相変わらず家計補助的に働いてください。従来よりも限界が上がるものですから、もう少し余分に働けるようになります。これが今の基本的な政策です。そうすると男性片働きモデルは、今でも維持されているということです。

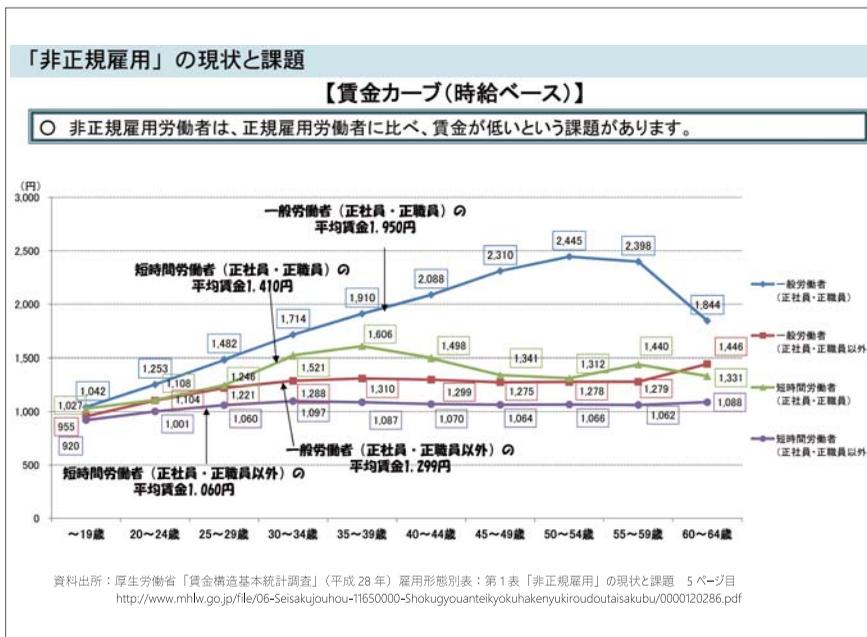
次は、賃金がどのように推移しているかのグラフを挙げておきました（グラフ4）。いちばん上は正社員の賃金、いちばん下の紫のところはパートタイム労働者の賃金です。正社員やパートタイムの人たちの賃金は、どうやって決まるかご存じですか？これは決め方が違います。

正社員の賃金は職能資格制度によって決まります。これは日本の企業すべてです。すべてというのは、日本型の賃金体系の非常に大きな特徴です。同じ仕事、例えばバスの運転手をしていて同じルートを走っていても、25歳のバスの運転手さんと50歳のバスの運転手さんの賃金は全く違います。こう

いうものが職能資格です。

ジョブはある職種、職務のことをいいますが、これに基づいて賃金を決めていると、こんな大きな違いは出てこないのですが、日本の賃金体系はそうではありません。これはまた追って話をしますが、非常に重要な点です。いま同一労働同一賃金の話をしていいますが、なかなかそこにかかない。それは日本の賃金制度と欧米の賃金制度とが根本的に違うところが大きな問題となっているからです。

正社員の賃金は企業ごとに違います。たとえば、収益の高いところと低いところ、金融はだいたい高いですし、自動車など製造業はその次ぐらいですね。これらのように違ってきますが、このカーブの描き方自身は日本的なカーブの描き方です。これは専門的な言い方では内部労働市場型賃金といいます。企業の中でどのように昇給、昇格していくかにより、賃金が上がって



【グラフ4】一般労働者と短時間労働者の平均賃金

いきます。

いちばん下のパートの人の賃金は、見ていただくとわかるように、ほとんど上がりません。パートの人あるいは有期の人の賃金は、その地域の最低賃金を基準にして決められます。この近くの私立大学のパートの人たちの時間給は、愛知県の最賃とほぼ一緒です。名古屋大学はもう少しよくなっていますが、工学研究科では、1,030円*。これは最賃プラスアルファです。かつ、この人たちの賃金はほとんど上がっていきません。世の中一般にパートタイムの人たちの賃金が上がらない仕組みが、企業の収益が上がるかどうかに関係なく決まっています。

こういう賃金の決め方を外部労働市場型といいます。つまり、正社員の賃金は企業の中で昇進して上がっていく。ところが、パートタイムの人たちの賃金は上がっていかない。同じ企業の中で働いていても賃金体系は違います。後で話しますが、このことが非常に大切なことで、これは日本型の賃金体系の非常に重要な特徴です。

もう一つの重要な特徴は、日本の賃金体系は生活給付型賃金です。これは基本給、ボーナス、諸手当。ボーナスも日本的な特徴ですが、諸手当の部分で家族がいるか、家族生活に配慮した手当が非常に多い。住宅手当、扶養手当が典型的なものです。ここでもう一つ、パートと正社員の賃金格差が出てきます。基本給自身に大きな差がある、プラス、ボーナスや諸手当の部分にも大きな差が出てきます。

こういう賃金体系が日本型賃金体系で、この二つが同一労働同一賃金の適用を阻んでいます。つまり、正社員は家族手当が払われ、住宅手当が払われますが、パートの人たちには払われない。それはなぜかという、この人たちは主たる労働力の担い手ではないし、家計を支える存在だと考えられていないからです。ところが、外国でいくと、ジョブで決まりますし、住宅手当を企業で払うことは、ほとんどありません。子どもの手当は福祉手当として国が払いますから、働き方によってお金が違うことはそれほどありません。このようなことが日本の家族のありかたと非常に大きく関わっているという

ことです。

ここでも 103 万円の壁が出てきます。103 万円以内だったら妻の所得に税金がかかりませんし、夫の税金の中で扶養控除があります。そこからなだらかに特別扶養控除になってきますが、こういう税制も、また非常に日本的な税制の仕組みになっています。

結局、社会保障にしても、税制にしても、法律にのっとっているわけではありませんが、現実には夫が正社員で働き、妻がパートで補助的に働くことが一つの大きなモデルになり、日本の社会保障や税制の仕組みができています。いや、現実にはそうではない、共働きの家庭もあるじゃないかというけれど、共働きの家庭は共働きの家庭で別の仕組みになっています。ヨーロッパは働き方が変わっても、このように夫の収入の中で控除されるシステムにはなっていません。

6. 家族について

では、家族像は、法律上ではどのように考えられているのか。日本では戦前の憲法には、家族についての規定がありませんでした。しかし、民法の家族制度、民法の中にはさまざまな規定があり、その規定が非常に封建的な家制度を中心に成り立っていました。家とは祖先から子孫に至る抽象的な二つのつながりを意味し、現実の家族においては戸主、家長を統率者として子孫へつなぐ制度として長男の家督制度。これは別に長男の家督相続は、日本だけではなくヨーロッパにもあります。

昔は土地を分けてしまうと、それぞれが生活できないものですから、長男の相続制度、そういうものがあったわけですね。たとえば、戸主権や男女不平等制度、妻の無能力制度（独自の契約ができないという法律上の無能力制度）など、こういうものが現在ではジェンダー的な視点から、さまざまな見直しをされてきて、いろいろ改正されてきました。相続については、昔は妻

が3分の1、子どもが3分の2だったのが、今は妻が2分の1で、子どもが全部合わせて2分の1に変わっています。つい最近で言うと、僕はなくすべきだと思っていますが、女性だけある再婚期間が、100日までになりました。それから、今の課題では夫婦別姓制度もありますが、少しずつ変わってきています。

憲法の家族制度はどうなっているか。大きなのは13条に「すべて国民は個人として尊重される」、個人の尊厳です。規定的な権利として配置されていることが、現行憲法の重要な点です。14条、すべて国民は法の下に平等であり、性別によって差別をされない。こういう規定が入っています。これは家族だけではなく、雇用関係、政治的な関係等々、すべてで適用される基本的人権としてあります。

さらに家族については、24条で「婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない」となっています。

先ほど出たように、現実的にすべての点で男女平等になっているかという点、今でもまだまだ課題が残されています。例えば雇用の分野でいくと、日本で大きく変わったのは1978年に国連の差別撤廃条約が批准され、日本で国際条約を批准するためには、憲法上必ずしもそうならないのですが、国内法を変えて批准するわけです。そこで、差別撤廃条約を批准するために法律がいくつか変わりましたが、その中の一つとして、均等法が制定されたこと。二つ目は国際結婚のときの父権主義、父性主義。前は国際結婚するときに、子どもは必ず夫の戸籍になり、妻の戸籍には入れませんでした。これがそのとき変わりました。それから、相続財産について、妻の相続財産が半分になったり。こういう改正がされ、現在に至っています。

もう一つ、私がいつも別居について言いますが、民法752条「夫婦は同居し、互いに協力し扶助しなければならない」。単身赴任を別に否定している

わけではないのですが、民法ですら家族は一緒に住めとっているのだから、単身赴任なんていうのはもってのほかです。日本の制度は単身赴任に同意した人に行かせるというのではなく、使用者の一方的な命令で単身赴任を命じたり、長時間労働を命じたりするところに大きな問題があるわけです。1970年代、80年代の最高裁の判例がそれでいいと言っている。それは明らかに1970年代ぐらいまでにあった男性片働きモデルの顕れです。つまり、銃後の守りがあるものですから、男性が必死になって働ける。私はこういうのは猛烈社員型の規制だと言っていますが、猛烈社会型の規制は日本的な家族制度を前提に成り立っている。

おわりに ～続きは次回へ

これらのことを変えていかないと長時間労働問題が変わっていくはずがありません。労働時間の問題について統計を見てみると、労働者からも「残業がなくなったら困る」という数値がある程度出ています。それは「手当がなくなると困る」というのですが、基準内賃金を上げていけば済む問題です。日本は最初から残業を前提にしてローンを組んだりしています。そういう問題については次回にしたいと思います。きょうはアウトラインの話でした。

ローカル線で行く！ フーテン旅行記 11

－沖縄周遊路線バス紀行 前編－

岡山大学工学部機械工学コース助教

大西 孝



専門は機械加工（研削）。主に円筒研削や内面研削を対象として、工作物の熱変形や弾性変形に伴う精度の悪化を防止する研究を進めている。趣味は列車を使用した旅行（47 都道府県を踏破済）。

はじめに

お陰様でフーテン旅行記の連載も無事3年目を迎えました。これまで取り上げてきたのは各地を走る列車（一度だけ海外の台湾の鉄道を取り上げたことも）の旅でしたが、今回は少し趣向を変えて、路線バスの旅をご紹介します。南国情緒豊かな沖縄本島は旅行先として魅力的な地域ですが、一般的なレールの上を走る鉄道は沖縄県内に存在せず、那覇市内にモノレールが走るのみです。したがって島内を公共交通機関で巡ろうとすると、必ず路線バスのお世話になります。地域色豊かな路線バスの旅も、ローカル線と同じく旅に出たことを実感できる魅力的な乗り物です。フーテン旅行記では異例ともいえる路線バスの旅、沖縄の魅力を2回に分けてお届けします。前編の今回は、那覇から沖縄本島の北部を路線バスで目指します。

1. 那覇から名護へ 古城跡へ寄り道

南 国の日差しが降り注ぐ那覇空港へ着きました。まずは沖縄都市モノレール（愛称：ゆいレール）に乗り、路線バスが集まる旭橋駅近くの那覇バスターミナルに向かいます。南北に細長い沖縄本島は、大きな都市や米軍基地が那覇市から本島の中部にかけて連続しており、名護市やその北側にある国頭（くにがみ）村は山原（やんばる）と呼ばれ豊かな自然が残り、また那覇より南の地域は、沖縄戦の激戦地となり多くの戦跡が残っています。まずは那覇市内から沖縄県中部を通り、北部の名護市を目指します。

実は那覇空港から名護までは、高速バスを使えば2時間もかからずに移動できます。しかしフーテン旅行記としては、当然ローカルな路線バスをチョイスします。名護へ向かう途中の読谷（よみたん）村に寄り、沖縄らし



多くの路線バスが発着する那覇バスターミナル。待機中のバスが並ぶ様子は壮観ですが、現在はターミナルの改修工事中でこの光景は見られません。

い古城の跡に寄っていくプランです。ゆいレールの旭橋駅前にある那覇バスターミナルからは各地を結ぶバスが次々と出て行き、まさに沖縄県民の移動を路線バスが支えているという実感がわきます。なお、那覇バスターミナルは平成27年4月に改修工事のため閉鎖され、平成30年3月まではバス乗り場が旭橋駅の周辺に散在していますので注意が必要です。乗り入れる本数は少ないですが、ゆいレールのおもろまち駅からも北部へ向かう路線バスが出ていますので、乗り場を探す自信のない方はおもろまち駅からのバスを利用するのがいいかもしれません。那覇バスターミナルから読谷バスターミナル行きのバスに乗り国道58号を北上すると、途中の宜野湾市から米軍施設が

車窓に目に入るようになり、よくニュースで耳にする普天間飛行場周辺の米軍基地、さらに嘉手納（かでな）町に入ると嘉手納空軍基地が進行方向右側に広がります。特に嘉手納基地とそれに続く弾薬庫のフェンスは、バス



バス停から歩くこと 20 分余り。読谷村の座喜味城跡
にようやく着きました。



座喜味城跡の上から臨む。整然と組まれた石垣が城
の周りを囲っています。

少々を歩きます。路線バスを使うと、観光バスのように城跡の前まで横付けされるわけではありませんが、地元の道を歩き、その土地の空気に触れるのも路線バスならではの楽しみです。座喜味城は 15 世紀初めに建設されたもので、今は石垣しか残っていませんが、アーチ状の通路が石垣に設けられ

がいくら進んでも途切れることなく並走し、米軍基地の多くが沖縄へ集中しているという現実を痛感します。

那覇から約 1 時間、読谷村の高志保（たかしほ）入口というバス停で降りて、座喜味（ざきみ）城まで 1 キロ



名護に着いた後の夕食はタコスとタコライス。これも沖縄らしい食べ物です。

るなど、本州にあるお城とは少し趣が異なっています。ゆったりと時間が流れる広大な城跡で、遠くの海を眺めながらのんびりするのも良いものです。お腹が空いたら地元のスーパーやコンビニを覗いてみましょう。沖縄らしいスパムや油味噌の入ったおにぎりなどが置いてあり、こういった地元の味を楽しむのも旅の醍醐味です。座



ポーク玉子(スパムと卵焼き)に油味噌を挟んだおにぎり。コンビニの品ぞろえにも沖縄らしさがにじみます。

喜味城からは一度国道 58 号まで路線バスに乗り、さらに国道上で名護行きのバスに乗り換え、さらに 1 時間程度バスに揺られて名護を目指します。途中の恩納(おんな)村で夕暮れを迎えましたが、海へ沈む夕日は息をのむようなきれいなものでした。

(岡山大学職員組合 組合だより 207 号より加筆のうえ再掲)



読谷村から名護までのバスの車窓から見る夕日。恩納村の海岸付近で。

2. 沖縄本島の最北端を目指して 海沿いの路線バス旅行

沖縄本島の路線バス紀行、沖縄県最北の市である名護市までやってきました。今度は名護市から突き出した本部（もとぶ）半島を路線バスで一周し、途中の海洋博公園や今帰仁（なきじん）城跡を巡った後、沖縄本島最北端の辺戸（へど）岬を目指します。



名護市のヒンプンガジュマル。道路の中央に鎮座し、車やバスは左右に避けて通ります。

名護市は人口6万人余りの街で沖縄本島北部の中心として栄え、オリオンビールの工場もあります。市内の大通りには樹齢が280～300年と推定される「ヒンプンガジュマル」が道の中央にそびえ、自動車や路線バスは高さ19m、幹の太さが10mもある巨樹をよけるように左右に分かれて進みます。「ヒンプン」とは

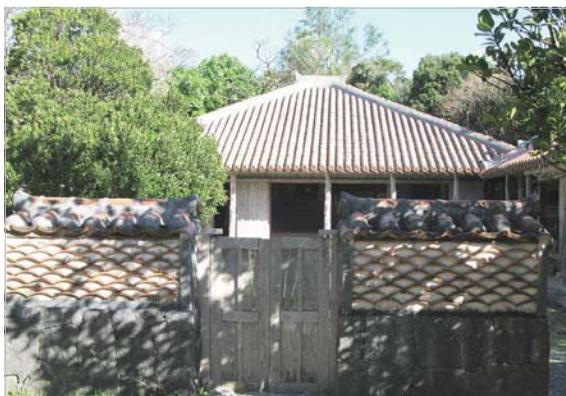
沖縄の伝統的な家屋の前に立てる目隠しの塀のことで、現地の看板によれば、この木の横に建てられた石碑がヒンプンのように見えることから、ヒンプンガジュマルと呼ばれているそうです。

名護市内から本部半島を一周する路線バスは、周る向きは異なる



海洋博公園。眼前には澄んだ海が広がります。写真の右手には美ら海水族館があります。

2路線がありますが、今回は先に海洋博公園を経由する路線に乗ります。名護市内を抜けたバスは海岸沿いを走り、車窓に広がる東シナ海を眺めていると1時間程で海洋博公園に着きます。ここは1976年に沖縄国際海洋博覧会が開催された場所で、今では全国的に有名



おきなわ郷土村で沖縄地方のかつての暮らしを学ぶ。家の構造も本州とはだいぶ違います。

な「美ら海水族館」や、沖縄地方の古くからの生活を紹介した「おきなわ郷土村」があります。水族館はまた来る機会もあるだろうと思い、次のバスまでの1時間は郷土村を見学することにします。この施設では琉球王国時代の地主の屋敷や民家、近年の民家、さらには与那国や奄美の民家も建てられており、暑い地域特有の工夫も見られ、本州とは異なる建築構造がよく分かります。



今帰仁城跡から海を望む。山の上からは城を囲む城壁がよく見えます。沖縄に来たという実感がわく風景です。

再び路線バスに乗り、今帰仁城跡入口まで約10分。この今帰仁城跡も、前回の座喜味城跡と同様、バス停から城跡まで歩く必要があります。バス停から歩いて約15分、最後は石段を上ると今帰仁城跡です。今帰仁城跡は山の上にあるため見晴らしが良く、周囲を囲む城壁の向こうには沖縄らしい澄み切った海を眺めることができます。苦労して登ってきただけあり、素晴らしい風景に感動もひとしおです。



沖縄といえばソーキそば。名護市内へ戻り、辺戸岬へ向かう前に腹ごしらえをします。



国頭村営バスは海岸線に迫る山に沿って辺戸岬を目指します。この地域を含む沖縄本島北部は山原(やんばる)と呼ばれます。

今帰仁城跡から名護に戻り、沖縄名物のソーキそばで腹ごしらえをした後は、沖縄本島最北の辺戸岬を目指します。名護バスターミナルから海岸線に沿って北上すること約1時間、国頭(くにがみ)村の辺戸名(へん

とな)バスターミナルに着きます。バスターミナルといっても、簡単な待合所があるだけの場所です。訪問したのは1月でしたが暑いので隣の商店でアイスクリームを買い、辺戸岬へのバスを待ちます。辺戸名から先は、乗客が少ないため民営の路線バスはすでに撤退しており、国頭村営バスが1日に3往復、沖縄本島最北端の辺戸岬を経て、その先にある集落を結びます。辺戸名から先の村営バスは、切り立った山が迫る海沿いの道をひたすら北上します。車内は高齢のお客さんが多く沖縄方言の会話はさっぱりわかりませんが、運転手さんが「お客さん、どこから来たの〜?」と陽気に話してくれます。辺

土名から30分余りで辺戸岬へ。天気の良い日は20km少々離れた鹿児島県の与論島が望めるそうですが、訪れた時はあいにく曇りでした。しかし県都の那覇から路線バスを乗り継いで、沖縄本島の最北端まで来たという達成感のようなものを感じました。



沖縄本島最北端の辺戸岬。訪問時は残念ながら鹿児島県の与論島は見えませんでした。

(岡山大学職員組合 組合だより 208号より加筆のうえ再掲)

おわりに

今回は沖縄本島を北上する路線バスの旅をお届けしました。那覇空港に到着した翌日には沖縄本島の最北端までたどり着くことができましたが、路線バスに乗っていると地元の香りが強く感じられ、見聞きするものが



日の暮れた名護从那覇へ戻ります。ヒンプンガジュマルをくぐる那覇行きの路線バス。

新鮮に感じられました。路線バスの旅は時間がかかりますが、観光バスやレンタカーを使った旅行とは一味違う面白さがあるのも確かです。さて、次回は南部の戦跡をめぐるとともに、沖縄唯一の鉄道路線であるゆいレールの乗車記をお届けします。お楽しみに。

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 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 毎奇数月・15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41巻1号 2017年4月
(大学調査時報・大学部時報通算220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 MSKビル7階

第39巻6号（2016年2月）までについて、冊子の購入ができます（一冊500円）ので、ご希望の方は事務局へお問い合わせください。

郵便振替口座 00170-6-18892



全国大学高専教職員組合
Faculty and Staff Union of Japanese Universities