

全大教時報

Vol. 39 No. 3
2015.8

首都大学東京発足後10年

－これまでのたたかいの成果と今後の課題－
公立大学公人首都大学東京労働組合

高等教育機関における学問の自由の危機

－「学問の自由」の内側からの破壊－
西崎 緑 <福岡教育大学 教育学部 教授>

ホワイトカラーエグゼンプションと

過労死等防止対策推進法の経済的背景
馬田 哲次 <山口大学 経済学部 教授>

ローカル線で行く! フーテン旅行記(3)

大西 孝 <岡山大学 工学部 助教>

Contents

● 首都大学東京発足後 10 年
—これまでのたたかいの成果と今後の課題—

1

公立大学法人首都大学東京労働組合

● 高等教育機関における学問の自由の危機
—「学問の自由」の内側からの破壊—

25

西崎 緑（福岡教育大学 教育学部 教授）

● ホワイトカラーエグゼンプションと
過労死等防止対策推進法の経済的背景

36

馬田 哲次（山口大学 経済学部 教授）

● ローカル線で行く！フーテン旅行記 3
—夏休みに乗りたいローカル線—

61

大西 孝（岡山大学 工学部 助教）

首都大学東京発足後 10 年

ーこれまでのたたかいの

成果と今後の課題ー

公立大学法人首都大学東京労働組合

公立大学法人首都大学東京労働組合は、1946 年に旧制都立高校と都立専門学校 5 校の教職員組合、東京都立大学・短期大学教職員組合として出発し、2007 年 8 月に現在の名称に変更しました。公立大学法人首都大学東京に働く教員・職員、具体的には、首都大学東京と産業技術大学院大学に所属する教員（常勤・非常勤）および職員（都派遣、正規・非常勤・アルバイト）、および東京都立産業技術高等専門学校に所属する職員（都派遣、正規・非常勤・アルバイト）などから構成されています。組合機関紙『手から手へ』を通じて、組合活動の最新情報を発信しています。

はじめに

2015 年 5 月 9 日（土）、公立大学法人首都大学東京労働組合主催によりシンポジウム「高等教育政策の動向と公立大学ーこれまでの 10 年をふり振り返り、これからを考えるー」が開催されました。全国大学高専教職員組合、東京地区大学教職員組合協議会の共催を得ての開催となりました。この短文では、組合が報告した「これまでのたたかいの成果と今後の課題」の一部を紹介させていただきます。

1. 法人化以前の動き

2003 年4月、石原都知事が再選されました。3月議会にて、「日本にないまったく新しい大学」をつくると発言していた石原都知事は、6月の公立大学法人法・地方独立行政法人法の成立後、8月の都知事記者会見の席で「都立の新しい大学の構想について」を突然発表しました。

これに対して10月には、東京都立大学総長声明が発表されました（資料1参照）。そして翌2004年2月には、「都立の大学を考える都民の会」の呼びかけにより、日比谷公会堂にて2000人規模の集会が開かれました。この集会には、大学内外から多くの支援者が駆けつけてくださいました。

<資料1> 【声明】新大学設立準備体制の速やかな再構築を求める

（『手から手へ』第2216号 2003年10月8日）

【声明】

新大学設立準備体制の速やかな再構築を求める

2003年10月7日

東京都立大学総長 茂木俊彦

私は、東京都大学管理本部長に対し、新大学の設立準備の進め方をめぐって、現都立大学を代表し、かつその全構成員に責任を負う立場から、これまで2回にわたって意見を表明してきた（9月22日および29日）。

それらは、去る8月1日、大学管理本部が唐突にもそれまでの設立準備体制を廃止し、新しい準備体制に入ったと宣言したこと、またすでにまとめられていた「大学改革大綱」とその具体化の努力の成果を破棄し、現大学には何の相談もなしに「新しい大学の構想」なるものを一方的に

資料1（1/5）

公にしたうえで、今後はトップダウンでその具体化をはかるとしたこと、そしてそれを実際に強行していることに対応したものであった。

しかるに、その後の推移を見るに、大学管理本部はこうした検討・準備体制を改めることなく事を進めていると判断せざるを得ない。これはきわめて遺憾である。

私を含む都立大学の構成員は、大学改革の全国的な動きの中で、改革を自らの課題として真摯に受け止め、これまで相当の精力を注いできたし、今後もそれを継続させる意志がある。

新大学を清新の気風あふれるものとし、学生や都民、時代と社会の要請に応える素晴らしい大学として発足させたいという赤心の願いを含めて、ここに改めて総長としての見解を表明することとする。

記

いま設立の準備過程にある新大学は、現存する都立の3大学1短大の教員組織、施設・設備を資源として設立されるものであり、全く新しく大学を設置するのではない。これは、大学設置手続きという面からみれば、現大学から新大学への移行であるに他ならない。「既存大学廃止・新大学設置」という言い方が許容されとしても、それは既存大学の有形無形の資源が実質的に新大学に継承されるという条件が満たされる場合であり、これを移行というのである。

しかも、ここでいう教員組織は、単に抽象化された員数の集合にすぎないのではない。それは、憲法・教育基本法をはじめとする関係法規に従い、学生ないし都民に対して直接に責任を負って大学教育サービスを提供することを責務とする主体の集団であり、また長年にわたって研究を推進し、今後それをさらに発展させようとする主体の集団である。それゆえ既存大学からの移行、新大学設置を契りあるものにするには、教員がその基本構想の策定から詳細設計にいたるまで、その知識と経験を

資料 1 (2/5)

生かし、自らの責任を自覚しつつ、自由に意見を述べる機会が保障されなければならない。

ところが東京都大学管理本部は、都が本年8月1日に公表した「新しい大学の構想」にあらかじめ「積極的に賛同する」という条件を設定し、これを認めなければ設立準備過程に加えないという方針を、いまだに維持している。これは設置手続き上、また市民常識的にも、正当なものだとは到底言えない。

私は、言うまでもなく新大学の設立に反対なのではない。重要なことは、大学およびその構成員と都・管理本部の間で自由闊達に議論が行われ、合意形成へのていねいな努力が重ねられることであると思う。そうしてこそ豊かな英知を結集することが可能となり、学生・都民さらに広くは時代と社会の要請に応える新大学ができるのだと思う。総長としての私は、このような認識は本学の部局長をはじめ、すべての教員・職員にいたるまで基本的に共有されているものと確信している。

また、このような合意形成過程が推進されていくなれば、本学で学んでいる学生、院生の間にすでに生じている不安・動揺を除去し、安心して学べる環境を作り出し、本学を志望する受験生により影響を与えることもできるであろう。

新大学を東京都が設置するに値する優れた大学とするために、大学管理本部が上記のような準備体制を刷新し、大学との開かれた協議を行う新たな体制を急ぎ設定し直すことが、喫緊の課題となっている。私は、大学管理本部がかかる課題に誠実に対応し、可及的速やかに設立準備の推進体制を再構築することを強く求めたい。

大学管理本部は最近、「新しい大学の基本構想を実現していくための教員配置案」を示し、教員1人ひとりに、①この配置案、②それを前提にした新大学に関する今後の詳細設計への参加、③詳細設計の内容を口外しないことの3点に同意する旨を記した書類（同意書）に署名して提出することを求めてきた。大学教員の中には、この構想に基本的に賛同

資料1 (3/5)

する者、一部賛成・一部反対の者、さらに全体として反対の者もいて不思議ではない。問題は、いかなる立場の者も自由に意見を述べ、それを戦わせ、そのことを通じて大学づくりに参加できるかどうかにある。9月29日付で管理本部長宛に提出した総長意見ですでに指摘したことであるが、このようなことを無視し、あらかじめ新しい構想に包括的に賛成することを条件として、詳細設計への参加を求めるのは、大学管理本部の言うトップダウン方式に含まれる問題点の象徴的な一例である。管理本部は早急に「同意書」提出要求の白紙撤回をすべきである。

ここに重ねて強調しておきたい。われわれはよい大学をつくるための努力をいささかも惜しまない。特に、現都立大学を代表しかつ全構成員に責任を負う立場にある者として、私は、都立大学のすべての教職員の一致した協力を得つつ、かつその先頭に立って、都立の新大学をすべての都民及び設置者の負託に応え、活力と魅力にあふれる充実した教育・研究・社会貢献の場とするためのあらゆる提案を真摯に吟味し、その実現のために最大限の努力をする所存である。この立場からここではあえて3点についてのみ言及しておくこととしたい。

第1は、独立大学院を含む大学院問題である。新大学の大学院は、学部と同時に発足させることが重要であり、大学院の構成等についても学部と同時に検討を進めるべきであると主張してきた。それは前者を考えずして後者を適切に構想することは難しいという認識に立ってのことであった。それは同時に現大学の院生、来年度入学の院生の身分と学習権の保障のための方策を明確化する上でも有効である。大学院としてどのような研究科を設置すべきかについて、われわれは、すでに提示しているものも含んで、新たな提案を行う用意がある。

第2は、基礎教育、教養教育の充実の問題であり、それに向けても積極的提案が可能であることを明言しておきたい。とくに語学教育および情報教育、基礎ゼミ、課題プログラムなどに関して、われわれには何回もの審議を経て検討を深めてきた実績がある。これらを生かし、さらにインテンシブに吟味すれば、短期間しか与えられなくても、ゼロから出

資料1 (4/5)

発するよりもはるかに豊かな内容を提示できるという確信がある。念のために付言しておけば、これらの問題の正しい解決は、専門教育、さらに前項に述べた大学院における教育のあり方の検討にもプラスの効果を与えることは明らかである。

第3は、教員免許や資格取得の問題である。都立大では現在多くの教科の教員免許状を取得できるだけのカリキュラム編成と教員配置を行っている。しかるに、現段階で管理本部が提示しているコースの設置案と教員定数配置では、文科省による教職課程の認定も難しい状況が生まれ、少なくともいくつかの教科の免許状の取得が困難な大学となる危険性がある。また工学系においては主要な大学が採用しつつある技術者資格（JABEE）に必要な科目編成が困難になることが予想される。これらの問題が学生や受験生、ひいては新大学の将来に与える影響がきわめて大きいことは、大学を知る者の常識である。

最後に、新大学における人事の問題について一、二の言及をしておきたい。これまで教育研究に重要な役割をはたしてきた助手の問題について突っ込んだ検討が行われていないのは遺憾である。加えて教員の任期制・年俸制の導入に関する問題についても指摘しておきたい。管理本部はこれについて積極的であることが伺えるが、仮に新大学ではすべての教員について任期制・年俸制を適用する方向をとろうとするのであれば、これを看過することは難しい。任期制・年俸制の問題は、軽々に結論を出す性質の事柄ではない。国際・国内動向に目を向け、また合法性の検討を行い、現大学で仕事をしている教員の意見を聞く等々のことをせず、安易に結論を得るようなことは断じて避けるべきである。

東京都立大学も加盟する公立大学協会は設置団体と国に向けて「公立大学法人化に関する公立大学協会見解」（平成15年10月2日付）を提示したが、そこでは「法人化に際しては、大学の教育研究の特性に配慮すること」「法人化は大学と十分に協議し、双方の協働作業として進めていくこと」等が強調されている。私は、これらについて賛意を表しつつ、今後の準備作業がよい形で進むことを切に願うものである。

資料1 (5/5)

2. 法人化後のたたかい

2005年4月の法人発足直後から、組合は中央執行委員会声明を発表しその問題点を指摘しました（資料2参照）。

法人発足当初は混乱の連続でした。任期制教員の給与表は50万円刻みというずさんなものであっただけでなく、再任基準も不在のままの見切り発車でした。また、任期制をとらなかった教員に対しては昇給と昇任なしをおしつけてきました。職員についても、有期雇用の非常勤職員（1年任期・更新2回まで）を大量に導入しての発足となっていました。

こうした状況のなかで、組合は当局側とねばりづよく交渉を続け、非正規職員の正規化、図書館司書の正規化、非常勤講師の年次有給休暇などを一つ一つ実現させてきました（資料3参照）。

<資料2> 【声明】法人発足に当たり、新たな段階に入った運動と組合への結集を訴える

（『手から手へ』第2341号 2005年4月1日）

【声明】

法人発足に当たり、新たな段階に入った運動と 組合への結集を訴える

2005年4月1日

東京都立大学・短期大学教職員組合 中央執行委員会

本日、2005年4月1日公立大学法人首都大学東京が発足します。一昨年8月以来の石原都政による大学破壊、教育と民主主義への攻撃との闘いもひとつの重大な節目を迎えることになりました。このときに際して、教職員組合中央執行委員会は4大学のすべての教職員に、新たな段階に入った運動と組合への結集を強く呼びかけます。

資料2（1/7）

1年半の闘い ―― 失ったもの、得たもの

この間に私たちは様々なものを失いました。まず、知事と大学管理本部の横暴、差別と偏見を振りまく教員抑圧方針によって、多数の有能な研究者、教育者が大学から去ってゆきました。それによって我が国有数の研究教育機関として蓄積されてきた成果や経験が継承の危機にさらされています。また、これまでの大学の自治と学問の自由の基盤であった教授会の自律機能と権限が法人の定款と新学則で消し去られ、少なくとも文言上は、知事によって送り込まれた少数の法人トップが強大な権限を振るう組織に変質させられました。

しかしながら、苦しい闘いの過程で得たものもまたありました。ことに法人化を目前にして、全教員一律の任期制・年俸制押しつけが、組合の呼びかけに応えた多数の教員の抵抗でくじかれたこと、また、当局が企図した教員組織の上意下達組織への変質策も各所で破綻し、実質的に教員組織による大学運営を再建する動きが始まっていることは重要です。そして、就業規則、労使協定をめぐる過半数代表の選出、当局との交渉の過程で、これまでになく広範に教員と職員の情報交換、討議の場が形成されつつあります。さらに、「署名の会」や「開かれた大学改革を求める会」などに象徴される運動の結果として4大学の教員の様々な交流、協力の基礎が作られたことは今後の大学再建の運動にとって重要な土台として残っています。

法人化 ―― 残された問題、今後の課題

こうして、法人は発足するものの、私たち教職員にとっても、大学支配をたくらむ勢力にとっても未解決、中途半端な課題山積の出発となりました。私たちは直ちに、一年半にわたる大学破壊の傷跡の修復と再建に立ち上がらねばなりません。

第一に、未完かつ容認しがたい就業規則の民主的な修正の運動です。その主な獲得目標は、大学教員の特性にふさわしい、学校教育法や教授法の趣旨を受け継ぐ「教員就業規則」の付加、未規定で労働基準法違反状態にある「昇給規則」を作成、記載させること、「集会条例」「治安維持法」まがいの非民主的条項の撤廃などです。とくに、旧制度の「昇給機会の明示」は必ず成し遂げなければならない課題です。

資料2 (2/7)

次に、締結し残した労使協定を、大学という職場の実態に即して検討することです。過労や不払い労働を生まずに教育現場を円滑に支えるための歯止めを持った「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」、「休憩時間の一斉付与の除外に関する協定」、そして教員の自由で創造的な研究、教育活動を阻害しない勤務時間制度を、労使対等かつ教員と職員との相互理解のもとで十分議論しなければなりません。

できたての法人は、知事や送り込まれた学外者のかけ声とは裏腹に、公務員時代の硬直した官僚主義が色濃く残っています。呆れるほど数多い「規則」の中の「都条例」の残滓の無用で煩雑、形式的な部分を払拭し、合理的で働きやすい規則に修正するには時間がかかるでしょうが、ここにこそ法人化の唯一のメリットがあるのですからやり遂げなくてはなりません。これが第三の課題です。

これらの「宿題」を解決する過程で、私たちはまた、今後の大学の民主的再建を行う運動を開始しなければなりません。

大学再建に向けての運動を構築しよう

法人の下での大学、という職場を働きやすくするためには、乱暴に持ち込まれた「新旧制度」という差別的かつ不安定な雇用制度の撤廃は不可欠です。同じ仕事、同じ職責を果たしながら、一方は「雇い止め」の不安を抱え、他方は低賃金に甘んじなければならない不満を持っているのでは、大学の将来はありません。来年までに、外からの押しつけを排除して、私たち教職員自身で「任期制」のメリット、デメリットを検討しましょう。導入の是非、制度のあるべき姿を追求し、不幸にも始まってしまった二重賃金制をそこに接続してゆく方途を工夫しましょう。教員相互の不信を煽り、分断を狙う策謀を許さず、オープンで公正な教員評価制度と、平等で将来設計が可能な給与制度の両方を確立してこそ優秀な教員の確保と円滑な世代交代が可能となるのです。

また、学生の期待、都民の負託に応えられる大学づくりには、教員と職員が互いの役割を理解し尊重し合う職場づくりをする必要があります。そのための課題はたくさんあります。

今後、都からの派遣職員が減じ、固有職員の比率が増大することが確実である中で、その有期雇用が大学運営の重大な桎梏になるでしょう。

資料 2 (3/7)

永続的に勤務し経験を積んだ固有職員の確保は教員の要求でもあります。常に「雇い止め」の恐れがある彼らは職場の中でもっとも弱い立場にあることも考えるべきです。大学が差別、不平等の横行する場になってはなりません。少なくとも中核的な職員を「期限の定めのない雇用」とする運動を開始しましょう。また、長期的には教員と職員の定年の差をなくしてゆくことも必要です。大学事務手続を合理化する工夫をし、勤務時間を尊重する風潮を育て、教員と職員が互いの特性を理解し合い、協力する労働環境を作りましょう。

何よりも大学の自治と民主主義の回復を

定款や学則などの中で奪われた大学の自治と民主主義を回復し、教職員、学生・院生ら大学の全構成員に開かれた、真に都民の期待に応えられる大学そのものを再建していくことは、何よりも重要な課題です。

定款・学則などの規定にかかわらず、人事やカリキュラム、研究費配分などの重要事項について教授会における民主主義的な討議に基づいてその実質を決めていくこと、学生自治会や院生会などがこれまで持っていた大学との間の交渉権を引き継がせ、学生・院生らに開かれた大学運営を継承させることなどは、法人のものの5つの新大学・現大学にとって決定的に重要です。そのためには、私たち教職員をはじめ、大学構成員の一人ひとりが、大学の自治と民主主義について、一層自覚的になることが必要です。そして最終的には、定款や学則など法人と大学の仕組みそのものをも、大学にふさわしいものに变えていくことです。

大学の自治と民主主義なしに、真に都民に応える教育・研究は生まれてきません。知事らの押しつけた薄っぺらな新大学理念ではなく、「都立の大学を考える都民の会」などとも力を合わせ、真に都民の期待に応える大学づくりを私たち自身の手で、進めていこうではありませんか。

この4月に健康被害をうまないために

大学は新入生を迎え入れ、1年でもっとも忙しい時期となります。今年は、さらに新大学の発足とそれに伴う組織改編、法人化と繁忙を極める要因を多く抱えた出発となります。しかし、当局の「既存の大学とは協議を行わない」とした弊害で、十分な準備がなされているとは、到底

資料2 (4/7)

言えない状況です。集団で議論し、調整をはかる教員組織も解体され、それにかわる組織が機能するかも疑わしい中で、問題解決のために、膨大な仕事に追いまくられる職員がでることも予想されます。1年前に法人化された国立大学では、一月に190時間という超過勤務が生じた例も報告されています。

組合は、この繁忙期を一人の健康被害者も出さないことを目標に、未整備の就業規則の交渉と平行して、労働条件の改善、整備を当局に要求していきます。職場で起った些細な問題でも、組合に相談をしてください。みんなの力で、健康被害を防止しましょう。

過半数組合へ

これら多くの課題を成し遂げてゆく運動の中核を担うのが教職員組合です。

法人化に伴い、組合は「職員団体」から労働組合法に基づく「労働組合」へと脱皮します。それは単に「争議権をもつ」だけでなく、勤務条件法定主義の公務員の労使関係から、使用者と対等に交渉し、自らの労働条件を創造しうる組織に変わることを意味します。しかしながら、その力は当然、どれだけ多数の教職員が結集し、団結するかにかかっています。この間の闘い、運動においても組合は様々な局面で教職員の多数の意思を代表し、その先頭に立ってきたと自負していますが、大学そのものと職場の新たな段階に際して、その力量をさらに飛躍させなければならないと自覚しています。そして、ぜひとも過半数の教職員が参加した組合へと成長しなければ、と痛感しています。

当面する就業規則、労使協定をめぐる運動、そして、攻撃を跳ね返して真に民主的な大学を再建するために、将来の生活と働く環境を守るために、すべての教職員が労働組合「東京都立大学・短期大学教職員組合」に参加することを心から訴えるものです。

労働契約時の制度選択、「発令」について

〈給与制度の変更、新たな選択機会を確認〉

本日よりの法人化にあたっての教員の給与制度等について、大学管理本部は昨日、組合に対し、これまでの4大学教員については労働契約に

資料2 (5/7)

あたって、いわゆる「新制度」「旧制度」間の変更を認めることを回答してきました。管理本部の回答は以下の通りです。

- ①今後各教員に送られる、労働契約書依頼文の中で、新旧制度選択の変更を申し出たい人があれば、受付する旨記載する。
- ②労働契約書は年始に新制度を選択した人には新制度の労働契約書を、旧制度を選択した人は旧制度の労働契約書を、未提出の人には旧制度の労働契約書を送付する。変更を申し出た人にはすぐに変更後の労働契約書を送付できる体制をとる。
- ③変更の申し出は、平成17年度においては契約書締結時の年度当初のみとする。
- ④制度変更の事務処理が完了するのに相当な時間がかかるため、給与支給は、当面選択変更前の支給額により支給するものとする。

昨年末の制度選択に関する意向調査の際、管理本部は、1月に提出を求めているのはあくまで給与支払い準備のための意向調査であり、最終的な契約に代わるものではないこと、最終的な選択の確認は労働契約書締結時に行うことを表明していました。したがって1月時点ではあくまで暫定的な判断として回答した人や、未決定のことが多く決断できないので回答を保留にした人も決して少なくありませんでした。

組合は、この点について2月の交渉でも再度確認し、そのことを手続も含めて全教員に周知するよう求めています。しかし、4月1日を迎えた現時点でも、未だ労働契約書さえ送られてきておらず、最終的な選択の機会がはたしてあるのかとの疑問と不安がこれまでに大きく広がっていました。

労働契約書締結時に変更を含む最終選択（ただし本年度末には「新制度」から「旧制度」への変更を含めて変更が可能、「旧制度」から「新制度」への変更は今後毎年度末に可能）を受け付けることを認めたこの回答は当然です。それとともに、本来4月1日までに交わされるはずの労働契約について、未だに契約書すら送られてこず、このような重要な事柄についてさえこれまで伝えられなかったことは、極めて遺憾です。

資料2 (6/7)

〈違法な「発令通知」の撤回を求める〉

労働契約も交わされず、任期付き雇用への変更についての本人同意もないままに、「准教授」「准教授B」「研究員」などの「発令」が一部で各教員に対して行われています。大学管理本部は、これまでに各大学に対して、法人に移行する全教員について職層・配属先等を示した一覧を送り、これを持って発令にかえるとしています。一部の大学・学部ではすでにこの一覧が各教員に送られていますが、これを見ると助教授・講師・助手については誰が「新・旧」どちらの制度を選んだかが一目瞭然であるばかりか、一部には誤りさえあり、ひんしゆくを買っています。そもそも、先に指摘したように、1月の回答は、本人の最終的な選択ではないのですから、そのことの確認もないままに、このような「発令」が行われ、しかも、本人の最終選択の結果ではないことや明白な誤りまで含めて、一覧としてみんなに配られることは常識を越えたことです。

さらに重大なことは、「准教授」「准教授B」「研究員」は法人規則に明記されているように任期付きの「新制度」のみの職層ですが、労働契約も交わされず、本人同意が得られていない今日現在、任期付きの「発令」を行うことは、労基法に明らかに違反する行為です。設置者の法人への変更にしたがって、所属の変更になる教員がいる以上、配属先を本日、各教員に発令することは当然必要です。しかし、合法的な発令は、「准教授」「准教授B」「研究員」ではなく「助教授」（「講師」）「助手」という学校教育法上の職名でしかできないはずです。

組合は、この一覧を直ちに撤回し、合法的な発令を行うよう強く求めます。また、一覧を送って発令にかえるなどの粗雑な方法ではなく、常識的な方法をとることを求めます。

〈「旧制度」教員の昇給を直ちに行うことを求める〉

都条例とこれまでの慣行に基づけば、この4月に昇給が予定されたはずの教員が多数存在します。すでに指摘したように、就業規則等のなかでは「旧制度」について「昇給できない」という規定は存在しません。当然、4月に昇給させるべきです。組合は、こうした4月昇給予定者について、直ちに昇給を実施することを、強く求めます。

資料2 (7/7)

<資料 3> 正規雇用拡大をめざすとりくみ

正規雇用拡大をめざすとりくみ

2005 年 4 月に法人化された首都大学東京の職員は当初、東京都からの派遣職員と法人固有職員（有期雇用の非常勤契約職員及び人材派遣職員で発足した。しかし、都派遣職員については、公益法人等派遣法で派遣期間の上限が 5 年と定められていることに加え、計画的な削減を求められていた。組合は、「大学事務を円滑に運営するためには、正規職員（無期雇用）の採用が不可欠である」と、当初より要求してきた。その後、新たに常勤契約職員（任期 3 年更新 2 回の有期雇用。）制度が設置されることになり、非常勤契約職員から常勤契約職員への内部登用制度、常勤契約職員から正規職員の内部登用制度により、無期雇用への拡大にとりくんできた。

また、今まで法人運営の業務基幹を担ってきた都派遣の削減を受け、主任級正規職員の採用、正規職員の主任級及び係長級選考を実施など、法人運営の基盤を担う法人固有職員の確保・育成への提言も行ってきた。

2006 年 11 月 非常勤契約職員から常勤契約職員への内部登用選考創設の労使合意

2007 年 4 月 非常勤契約職員から常勤契約職員への内部登用採用

2008 年 4 月 正規職員採用 当初計画より 1 年前倒し

2008 年 4 月 一般公募による常勤契約職員採用

2008 年 11 月 常勤契約職員から正規職員への内部登用選考創設の労使合意

2009 年 4 月 常勤契約職員から正規職員への内部登用採用

2009 年 4 月 主任採用（経験者採用）

2011 年 1 月 法人職員の主任選考、係長選考実施

2012 年 常勤契約職員の一般公募を中止

2013 年 法人の職員人事制度改正発表。「2014 年度末で常勤契約

資料 3 (1/3)

職員制度廃止。現行の常勤契約職員は 2015 年度 4 月より主事級 1 級格付の正規職員へ一括切替」という内容
 2014 年 8 月 現行の常勤契約職員から 2 級格付正規（現行の正規）への昇任選考実施

公立大学法人首都大学東京の職員数の推移

	都派遣	正規職員	常勤契約	非常勤	特定任用	人材派遣	役員	職員合計	教員総数
2005 年	226	0	0	143	4	26	5	404	702
2006 年	210	0	0	142	11	34	5	402	696
2008 年	226	11	47	150	14	42	6	496	863
2013 年	148	149	41	122	19	19	8	506	842
2014 年	133	177	38	123	22	13	8	514	847

（以上、毎年度 5 月 1 日現在）

注 非常勤職員数には、2005 年に 51 人、2006 年に 29 人、2008 年に 8 人の都派遣再雇用職員を含む。

2006 年に産業技術大学院大学発足、2008 年に高専が法人化された。教員総数には、これらを含む。

内部登用選考合格者数

	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	合計
常勤契約職員	22	8	10	6	6	7	7	6		72
正規職員	—	—	6	4	5	13	11	7	5	51
正規職員	法人職員人事制度改正に伴う 1 級正規職員内部登用先行合格者								9	9
正規職員	法人職員人事制度改正に伴う 常勤契約職員からの切替								40	40

内部登用制度

☆非常勤契約職員から正規職員へ（経過措置・2015 年度まで）

資格要件：2013 年度以前に採用された職員

（募集する職種と同種の非常勤職員）

資料 3（2/3）

募 集 数：募集の有無、募集数については翌年度の配置計画数等を踏まえて決定

試験内容：資格審査、適性検査(事務能力判定、職務適正)、面接(2回)。
試験結果のほか、当該年度を含めた非常勤契約職員の期間の勤務成績を踏まえて可否を決定

☆非常勤契約職員から正規職員へ

資格要件：前年度以前に採用された職員
(募集する職種と同種の非常勤職員)

試験内容：年齢要件を除いて、一般公募と同様。論文試験、一般教養試験、適性検査(職務遂行上の基礎能力判定、職務適正)、面接(2回)。以上 2014 年実施の正規職員選考内容

☆常勤契約職員から正規職員へ

(参考・2014 年度末をもって常勤契約職員制度廃止)

資格要件：募集する正規職員の職種に対応する職種の常勤契約職員

ア 一般公募採用の常勤契約職員 職務経験 3 年以上

イ 内部登用からの常勤契約職員 職務経験 2 年以上

募 集 数：募集の有無、募集数については翌年度の配置計画数等を踏まえて決定

試験内容：資格審査、論文、面接(2回)
試験結果のほか、当該年度を含めた常勤契約職員の期間の勤務成績を踏まえて可否を決定

主任選考 (14 年度実施内容)

資格要件：正規職員歴 6 年以上
(大学卒業後の民間企業等における職務経験は 4 年まで加算。)
基準日(年度末) 現在 28 歳以上

選考方法：論文及び勤務評定に基づき、総合的に判定

係長選考 (正規職員係長級昇任選考)(14 年度実施内容)

資格要件：主任歴 6 年以上
(主任級職で採用された職員については、大学卒業後の民間企業等における職務経験は 4 年まで加算。)

選考方法：勤務評定等を総合的に判定

資料 3 (3/3)

3. 2015 年 4 月からの首都大学東京

そして、2015 年 4 月からは、教授・准教授については採用時から無期雇用、これに伴い在職教員（教授・准教授）の任期制が撤廃されました。助教については、5 年＋5 年の任期は残りましたが、審査を経て無期雇用とする制度となりました。職員に導入されてきた常勤契約職員制度（3 年任期・更新 2 回まで）も廃止されて正規職員化されました（資料 4 参照）。

また、教学組織については、2015 年 3 月教育研究審議会において、2017 年度（第 3 期中期計画当初）より都市教養学部を廃止し、7 学部を基本とする組織に移行する方向性がすでに決定されています。「都市教養学府」という名称は残るものの、学部組織としては、人文・法・経・理工など、学問ディシプリンを基本にしたオーソドックスな学部編成を回復することとなる予定です。

教育課程についても、「石原改革の目玉」の一つとされていた「単位バンク」などは消滅しています。

<資料 4> 【声明】誇りをもって働き続けることのできる大学をめざして

（『手から手へ』第 2727 号 2014 年 11 月 19 日）

【声明】

誇りをもって働き続けることのできる大学をめざして

2014 年 11 月 19 日

公立大学法人首都大学東京労働組合中央執行委員会

2005 年 4 月 1 日、公立大学法人首都大学東京が発足し、組合は地方公務員法上の職員団体から、労働組合法上の労働組合となり、「法人発足に当たり、新たな段階に入った運動と組合への結集を訴える」と題した中央執行委員会声明を発表した。声明では、2003 年に始まった石原都政による大学破

資料 4（1/4）

壊、教育と民主主義への攻撃に対して、「私たちは直ちに、一年半にわたる大学破壊の傷跡の修復と再建に立ち上がらねばなりません。」と表明し、以来 10 年にわたって、たたかい続けた。

その間、不合理な就業規則の改正を求めてきた。オープンで公正な教員評価制度と、平等で将来設計が可能な給与制度の両方を確立させ、優秀な教員の確保と円滑な世代交代が可能となる制度を要求してきた。その結果、2015 年 4 月から、教授・准教授は無期雇用となり、助教については 5 年+5 年の任期制は残されたものの、審査を経て無期雇用となる制度を確立させた。

全員任期制の破綻

組合が指摘したとおり、全員任期制によって教員公募の応募者は激減し、大学教員の採用における他大学との競争力は大きく低下した。内定者の就任辞退や適任者不在で採用人事をとりやめる事態も生じた。企業からの応募者は皆無となった。やや遅きに失したとは言え、2015 年 4 月採用より、教授・准教授についてはプロジェクト採用などの一部の例外を除いて、無期雇用での採用という決断を下した法人当局の判断を組合は歓迎する。全員任期制は完全に破綻した。

組合のたたかいを勝利に導いた要因の一つは、給与差別を受けながらも非任期を貫いた教員の存在があった。彼らは教育・研究をはじめとする教員としての職務は任期制への切り替えという外的強制ではなく、自らを律することによって遂行すると決意し、それを実践しきったのである。ある人は、任期制の押しつけに反対して、誇り高くたたかい抜いた。またある人は、家族を守るため、雇い止めの不安を抱える任期制を選択しなかった。いずれの非任期教員も教育・研究、社会貢献、学内運営のすべてに力を尽くし、同僚の教員とも協力し、十二分に大学に貢献してきた。そのことは、業績評価においても、任期制教員となら変わることがなかった事実が証明している。こうして、彼らは「全員任期制」という教員管理手法の誤りを、身をもって示したのである。

残された給与差別

しかし、公立大学法人首都大学東京当局は、団体交渉を通じて、新人事制度への切り替えにあたって、不当にもこの間の給与格差解消を決断しなかった。完全に破綻した全員任期制の痕跡を残そうという人たちが、法人・大学内

資料 4 (2/4)

外に存在する証左である。

ユネスコの高等教育教員の地位に関する勧告(1997年11月11日 第25回ユネスコ総会採択)は、こう述べている。「高等教育教員の雇用者は、効果的な教授、研究、学問及び地域社会における活動に大いに役立ち並びに公平な及びいかなる差別もない雇用条件を設定すべきである。」今回の法人の回答は、公立大学法人首都大学東京が差別を容認する大学であることを内外に示したものである。

首都大学東京労働組合は、「賃金差別解消」という組合要求を完全に実現できなかったことは遺憾であり、当局が差別を温存・容認して恥じないことに懸念し、強い失望を表明する。

有期雇用職員の正規化

法人固有職員制度についても、組合は大きな成果をあげてきた。

国内の非正規雇用者は、1992年から2012年の20年間で倍増し、現在2040万人を超え、労働者の38.2%となり、全労働者に占める年収300万円以下の労働者は、40%を超えた。政府は、生涯派遣を可能とするため労働者派遣法を改悪し、有期雇用労働者をさらに増やそうとしている。

こうした状況のなかで、2005年には、すべて有期雇用であった法人固有の職員は、組合の要求によって内部登用制度を創設、今年度末で常勤契約職員制度を廃止させ、正規職員へと移行される。2009年4月から、内部登用制度によって、無期雇用となった法人固有職員は合計で89名となる。組合の要求によって、2008年に1年前倒しで採用を開始した正規職員は、現在内部登用選考合格者を含めて177名まで、増加した。

オリンピック・パラリンピック開催都市東京

2020年には、東京でオリンピック・パラリンピックが開催される。オリンピック憲章には、つぎのようなことが定められている。

〈オリンピズムの根本原理〉

6. 人種、宗教、政治、性別、その他の理由に基づく国や個人に対する差別はいかなる形であれオリンピック・ムーブメントに属する事とは相容れない。

資料 4 (3/4)

〈IOC の使命と役割〉

6. オリンピック・ムーブメントに影響を及ぼすいかなる形の差別にも反対すること。

オリンピック開催都市は、オリンピック憲章を遵守しなければならない。首都大学東京の設置者は東京都であり、公立大学法人首都大学東京理事長は、東京オリンピック組織委員会の評議会議長を務めている。

賃金差別を容認する大学に、明るい未来はあるか。オリンピック・パラリンピックを開催する都市にふさわしいかが、問われている。

残された課題

2003年8月に始まった石原都政による大学破壊攻撃と、それに抗した私たち首都大学東京労働組合のたたかいは、2014年11月14日、一つの節目を迎えた。

今回、組合が団体交渉で不十分な新人事制度について合意したのは、受忍しがたいほどの給与格差を7割程度回復させることを勧告したからであり、自由で創造的な教育・研究活動を保障する大学において、こうした差別を組合は決して容認するものではない。この日から、完全解消に向けて、あらたに足を踏み出した。

国や文部科学省が強行している、教授会権限を限定する学校教育法や国立大学法人法改悪に反対し、大学自治を破壊するすべての勢力とのたたかいを継続する。

石原教育改革のもとで踏みにじられ、押し付けられた不合理な定款や設置理念の改正を求める。学生にも不評な大学・学部名称、さまざまな支障をきたしている研究・教育組織についても、学内での論議を提起し、その合意に基づいて変更を求める。

とりわけ、教員と職員の管理手法に関して法人発足時に強制された各種の制度は、これまでの組合を先頭とするたたかいで一定の改善、変更がなされてきたが、この際、根本的な見直しを行うよう強く求める。

大学に自由と自治を取り戻し、誇りをもって働き続けられる大学とするため、私たちは歩み続ける。

資料 4 (4/4)

4. たたかいの成果と残された課題

以上のように、教員人事制度、および教育課程の面では、首都大学東京発足時に生じた負の作用を、かなりの程度まで回復させてきています。学校教育法改定を含む「ガバナンス改革」圧力が強められている現在の状況に鑑みれば、そのような圧力作用からは現在のところ一定の距離を保つことができている状況といえます（資料5）。

しかし、東京都による大学への、露骨で乱暴な介入は収まったものの、東京都による大学に対するコントロールは基本的に変化しているわけではありません。任期をとった教員ととらなかった教員のあいだの給与格差も残されてしまっています。基幹的な大学事務が、身分の不安定な非常勤契約職員によって担われている実態も続いています。また、委託業者の労働条件悪化についても見過ごせません。

近年の高等教育政策動向に対しては、公立大学における研究と教育の自由を実現していく取り組みを、今後も粘り強く追求していくほかはありません。

<資料5>

「定款（たたき台）」・法人組織の骨格に対する見解（組合 2004.11.8）で取り上げられた事項

	定款たたき台・定款	組合見解	現状	備考
理事長・学長の分離	[定款たたき台] 11 条 理事長と別に任命 [定款] 12 条 変更なし	国立大学と同様、学長が理事長を兼ねるのが望ましい		
法人・大学間の業務区分	[定款たたき台] 23 条 (2) 以下、法人の業務範囲学生の修学・進路選択・健康等への相談・援助外部からの委託研究等公開講座・研究成果の普及等 [定款] 24 条 変更なし	①大学の教学上の事項が法人業務事項に含まれており、区分が不明確。 ②大学の意思発信において、自律性が失われる。		原島学長長期に学長より再三の是正要求

	定款たたき台・定款	組合見解	現状	備考
理事構成	[定款たたき台] 8条 理事長 1 人、副理事長 2 人以内、理事 3 人以内、 <u>監事 2 人以内</u> [定款] 9条 理事長 1 人、副理事長 3 人以内、理事 4 人以内、 <u>監事 2 人以内</u>	理事会構成上、 大学的意思を 反映できる構成 となっていない	理事長：川淵 副理事長：上野(学長) 石島(産技学長) 奥田(事務局長) 理事：田原(高専) 奥村(学長特任補佐) 西村(副学長)	原島 1 期目 (2009)より 副学長理事 2 名、2013 より副学長 1 名、学長 特任補佐 1 名
理事会	[定款たたき台] <u>理事会の規程なし</u> [定款たたき台] 変更なし	合議体としての 理事会を設ける べき	特定事項に関する 理事協議会	
人事 委員会	(法人組織規則 2 条の 3、人事委員会規則) 事項ごとに構成員規程、 採用・昇任等は事務局 長・総務部長・経営企画 室長のほか副学長・部局 長・経営審学外委員 [定款たたき台] 22 条 (教研審審議事項) (3) 教員の採用、 <u>選考等に関する事項</u> [定款] 23 条 (3) 人事の方針に関する 事項のうち、教育研究 に関する事項	教員人事は教授 会決定事項であり、 事務局幹部職員・ 外部委員等の多数 加わる法人機関で 審議・決定すること は学校教育法等に 反する 教研審といえども 個別人事ではなく 人事方針・計画 のみにとどめるべき	教員選考委員会の他 ほとんどの部局で教授 会審議を経て人事委 員会に上程、経営審 学外委員は出席せず	学校教育法 改正 (2015)



「新大学設置認可を受けて一現状評価と課題」（茂木総長 2004.10.7）
で取り上げられた事項

	総長意見	現状	備考
都市教養学部	「都市教養」が不明確、 人・法・経・理・工の 大括り化に無理	第3期中期計画 (2017年度)に 都市教養学部廃止、 人・法・経・理工・ 都環・SD・健の 7学部制	
単位バンク	単位互換からはじめる べき、学位設計委員会・ 科目登録委員会は教授会 権限を侵すおそれ	「単位バンク」消滅、 学位設計委員会・ 科目登録委員会廃止 (2010年度?)	
学生サポート センター	法人のもとにおくことは 適当でない	法人事務組織のもと に、センター長？ 副センター長は 副学長が兼務	
教員の 身分保障	(全員任期制により) 教員の流出、公募の 著しい低調など	2015年度教授・ 准教授の任期制廃止、 助教任期10年の後 無期転換	2014年4月法改正 (但し実効は10年後) 研究開発力強化法

その他重要事項

	発足時	現状	備考
学長選考	学長選考会議構成： 教研審委員・経営審委員 各3名 [旧学長選考会議運営内規] 議長が候補者推薦議長を 含む出席委員の過半数に より決定、同数の場合は 議長決定	[改正規則（2014）] 候補者は①教職員 20名の連名による 推薦、または②選考 会議の推薦出席委員 の過半数、同数の 場合は議長	2014選考時： 選考会議より教研 審委員発議による 学内外複数候補者、 教職員推薦による 学内候補者1名 学内出身者の学長 就任（2015）
部局長選考	[任命規則] 学長が選任、理事長が任命 [当初運用] 8学部・系のうち4学部・ 系が選挙任期制選抜者のみ	7学部・系が 選挙任期制条件消滅 (2009)	

おわりに

本 シンポジウムの内容は冊子などにして公開する予定です。詳しい内容はそちらをご覧ください。また、2003年からのより詳しい経過については、公立大学法人首都大学東京労働組合HP（<http://tmu-union.org/>）の刊行物よりご覧ください。



【資料】

- 1 2003年10月7日 東京都立大学総長声明「新大学設立準備体制の速やかな再構築を求める」
- 2 2005年4月1日 東京都立大学・短期大学教職員組合中央執行委員会声明「法人発足に当たり、新たな段階に入った運動と組合への結集を訴える」『手から手へ』第2341号
- 3 正規雇用拡大をめざすとrikumi（シンポ当日配布資料7頁）
- 4 2014年11月19日 公立大学法人首都大学東京労働組合中央執行委員会声明「誇りをもって働き続けることのできる大学をめざして」『手から手へ』第2727号
- 5 定款などに対する組合見解、総長意見と現状の比較一覧（シンポ当日配布資料11頁－12頁）

高等教育機関における 学問の自由の危機 －「学問の自由」の 内側からの破壊－

全国大学高専教職員組合 中央執行副委員長
福岡教育大学 教育学部 教授

西崎 緑



□ 専門は社会福祉学。地域福祉とアフリカ系アメリカ人による社会活動、
自助活動および社会事業専門職教育の歴史を主に研究している。 □

はじめに

2014 年 3 月 20 日朝、他大学組合員の I さんから、私が学生達と制作したブックレット紹介の記事が大学公式ホームページから突如削除されたことを知らせるメールが届いた。本稿では、そこから最終的に平成 27 年 1 月 8 日付福教大人事第 1638 号「授業等において取得した学生にかかる諸情報の取扱いについて（重要通知）」という統制強化に至ったこの事例を通して、学長のガバナンス強化によってもたらされた国立大学の意思決定過程の劣化と学問の自由の危機について考察したい。

1. 事件の経緯

原 発事故の後、九州地区に自主避難することを選択した人々がゆるやかな結びつきで結成した、「ふわりネットワーク・福岡」からアンケート調査への協力依頼があったのが、2012年12月のことであった。現在では関東地区にもホットスポットがあったことが知られているが、当時、福島県外から来た人たちには支援策が十分ではなく、彼らはアンケート調査によって生活実態を明らかにして支援獲得運動の材料にしようと考えていた。

アンケートは、2013年6月と9月に彼らが実施した無料甲状腺検査¹の会場で行われ、その回答から経済的困難、家族関係の困難、学校給食の問題など、多岐にわたる生活困難の実態が明らかになった。そこで第2段階として、社会福祉士を目指す学生たちに授業の一環として聞き取り調査を行わせることにした。それは、自主避難者の生活困難を理解し、その苦しみに寄り添い、受け入れ地域で実現可能なことを提案する、ということが、社会福祉学の生きた訓練であるからである²。

2月の授業最終日に行ったプレゼンテーションでは、学生たちが、自主避難者の生活環境改善方策について実現可能なレベルまで煮詰めた提案を行い、ふわりネットワークの人々からも「自分たちが本当に必要だと思っていることをよく理解し、単なる同情だけでなく本当に役立つ支援策を考えてくれて嬉しい」と高く評価された。マスコミも避難者と学生の共同作業に注目し、3社が新聞記事を掲載してくれた。

この授業の後、学校給食の食材にこだわる自主避難者が「モンスターペアレンツ」扱いされる問題に対処するため、アンケート結果とインタビュー及びそれを行った学生の感想をブックレットにまとめ、小学校に配布すること

1 福岡医療団千鳥橋病院（民医連）の協力で行われた。

2 この間の状況については、ふわりネットワーク版の作成のために彼らが募金活動を行ったので、<https://readyfor.jp/projects/1326>に掲載されている。

とした。その完成は原発事故から3周年となる3月になった。この頃には、マスコミ各社が自主避難者の問題に強い関心を示し、新聞とTVの取材を受けた。これらの記事を広報するために大学のホームページでブックレットのPDF版とともに掲載したところ、原発反対者を敵視するネット右翼による誹謗中傷がネット上で行われた*。

(※ ネット右翼とは、インターネット上の掲示板やブログで右翼的意見を発表したり、自尊自大で排外的な表現を用いる人々を指す。

[記事] <http://megalodon.jp/2014-0319-2145-06/www.fukuoka-edu.ac.jp/view.rbz?cd=1144>)

これに対して大学執行部は、3月20日、広報活動を管理する広報企画室で問題を検討することなく、突如、この記事とPDF版のブックレットをホームページから削除してしまった³。さらに3月31日、人権教育推進委員会において、文科省から出向の安田総務財務担当理事が悪意を持ってこのブックレットをとりあげ、学位ももたず大学での勤務経験もない安高監事が、自らを「素人である」と称しておきながら、この取り組みを「質が低い」と断じ、理事に追随する発言を行った⁴。

そこで2014年4月17日、私から監事に以下の公開質問状を送った。(資料1)

3 無論、これはネット右翼を喜ばせるものであり、記事やブックレットを削除しても何者かによって「ウェブ魚拓」というサイトにコピーが作成されているため、現在でもコピーを入手できる状態になっている。

[ブックレット] <http://megalodon.jp/2014-0319-2302-34/www.fukuoka-edu.ac.jp/download.rbz?cmd=50&tg=24&cd=1144&inline=1>

4 これは、公式記録(議事概要)には記載されていないが、複数の出席者から確認した。なお、本ブックレットを読んだNaoko Oyabu-Mathis教授(Mount Union College)は、本プロジェクトを高く評価し、2014年5月にハワイで開催された学会で発表を行った。

<資料 1> 公開質問状

2014 年 3 月 31 日開催 国立大学法人福岡教育大学人権教育推進委員会での 責職の発言についての公開質問状

ご存じの通り、国立大学法人法は、国立大学法人に置く監事の職務内容について、「国立大学法人の業務を監査する」ものとし、また、「監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができる」としています(第 11 条第 4 項及び第 5 項)。そして、監事の職務上の義務については、「①独立性の保持に努めるとともに、常に公平不偏の態度を持ち、正当な注意を持って監査を行なうこと、②役員、教職員との意思疎通をはかり業務運営の実施状況を把握するとともに、課題の認識を深めること、③意見の形成に際しては他の監事と協議して、よく事実を確認し合理的な判断をすること、ただし、監事間の協議は各監事の権限の行使を妨げるものではないこと、④秘密を保持すること、さらに、⑤国立大学法人等の健全な発展と統治・統制・遵法体制の確立・運用のために監事監査が不可欠であるという意識を醸成すること」(国立大学法人東京工業大学監事 国立大学法人等監事協議会会長 富浦 梓「国立大学法人等における監事の役割と責任」より)とされています。特に業務執行と業務監査の関係については、「監事が業務を執行するのではないことに留意する必要があります。(中略)特別な事情がない限り、教育研究の個々の内容には学問の自由の原則に配慮して立ち入らない方がよいと考えています」(同上「国立大学法人等における監事の役割と責任」より)と理解されており、要するに、独立性・第三者性・中立性を確保しつつ、

資料 1 (1/3)

学問の自由に配慮し適正な手続に基づき職務を遂行することが強く要求されています。

これらの点を踏まえた上で、2014年3月31日開催の国立大学法人福岡教育大学平成25年度第9回人権教育推進委員会において貴職が「私は素人ではあるが、これは質が低い」と私の教育研究活動を不当に否定的に評価した発言について、下記の通り質問をさせていただきますので、4月23日まで文書にてご回答くださいますよう、お願い申し上げます。

なお、貴職の発言内容については、現時点ではその公式記録が法人から公開されておりませんので、複数の同席者から確認いたしました。したがって、万が一、質問内容と発言内容に齟齬がありましたら、回答にてご説明ください。また、本質問状は、国立大学法人法における監事の職務執行状況という公共的にきわめて重要な事項に関するものであることから、広く学内外に公開することといたしますので、その旨ご承知おきください。

記

1. 貴職は、人権教育推進委員会で取り上げられた私の件について、授業での学生の社会的な取り組みが新聞・テレビで報道されたことを本学ホームページにおいて広く社会に発信するという、大学として当然の広報活動の一環であったことをご存じでしたでしょうか。また、当該ホームページの記事を確認し、その内容を正しく把握されましたでしょうか。

2. 上記1のホームページ記事は、インターネット上で言われなき誹謗中傷を受けるや、法人が広報企画室による審議及び私に対する聴取等の適正な手

資料1 (2/3)

続を経ることなく短慮のうちに削除するところとなりましたが、貴職は、監事という立場から、この点をコンプライアンスの問題としてどうお考えでしょうか。

3. 貴職は、そもそも人権教育推進委員会の構成員ではなく、監事として列しているに過ぎないにもかかわらず、同委員会において私の件につき積極的に発言し、その議事に少なからず影響を与えておられます。これは、法人の業務執行に介入しその当事者となる行為であり、貴職自らが監事に要求される第三者性・中立性に違背しているというほかありませんが、この点についてどうお考えでしょうか。

4. 上記3の点を措くとしても、監事は、あくまで組織体としての国立大学法人の業務を監査するのであって、貴職のように大学教員である私個人の教育研究活動に正当な理由なく立ち入り、そのうえ一方的にこれに否定的な評価を加える公的発言をなすことは、学問の自由を侵害し、監事としてのコンプライアンスを大きく損なうものというほかありませんが、この点についてどうお考えでしょうか。

5. 私の件が人権教育推進委員会において取り上げられ、そのうえ、貴職に加え学長及び理事から私の教育研究活動に対して否定的評価を加える公的発言が相次いだにもかかわらず、このような不利益的な取り扱いを受けた私に対しては、事前に一切の告知や聴取が行われていません。これは、私に対する適正手続の保障を欠いた人権侵害行為であり、貴職は、監事としての独立性・中立性を放棄し学長及び理事と一体となって当該行為に関与したというほかありませんが、この点についてどうお考えでしょうか。

以上

資料1 (3/3)

この公開質問状には、これまで書面でも口頭でも回答はされていない。しかしこの後、大学執行部は、本件を全く性質の異なる別件と合わせ、「学生の個人情報の保護」として処理しようとした。人権教育推進委員会において、4月から12月まで8回にわたり審議を経て、最終的に平成27年1月8日付福教大人事第1638号「授業等において取得した学生にかかる諸情報の取扱いについて（重要通知）」を発するに至った（資料2）。

人権教育推進委員会では、教員側の委員から、通知の目的や趣旨が曖昧であり、表現の自由、学問の自由、思想良心の自由の制限などの法的権利に抵触するのではないか、他の国立大学の状況を精査したり、個人情報を保護する他の手段の検討がなされたのか、大学やコースの教育活動に関する情報公開や広報活動が阻害される、大学に出入りする地域住民や高校生が持ち帰る情報の制限は実質的に不可能である、などの意見が出された。しかし大学執行部は結論をあらかじめ設定していたため、原案の内容をほぼ修正せず、以下のような通知文面を発出した。

<資料2> 福教大人事第1638号(通知)

	福教大人事第1638号 平成27年1月8日
各 部 局 長 殿	国立大学法人福岡教育大学長 寺 尾 慎 一
授業等において取得した学生にかかる諸情報の 取扱いについて(重要通知)	
本学教員が、授業等において取得した学生にかかる諸情報の取扱いを下記 のとおり定めましたので通知します。	
	資料2 (1/3)

部局長におかれましては、貴部局の教職員に対して遺漏なきよう周知徹底願います。

記

1. 「学生にかかる諸情報」の定義

この通知において「学生にかかる諸情報」とは、本学教員が、自身が担当する授業又は研究指導（以下「授業等」という。）において学生から取得した当該学生本人及び本人以外の学生に係る全ての情報（提出物（レポート、作品）ほか学生の発言、演習等の画像を含む。）のうち、個人を特定することができるものをいう。

2. インターネット又は刊行物による公表行為の禁止

教員は、学生の承諾の有無にかかわらず、授業等において取得した学生にかかる諸情報、学生の提出物からの引用・転写並びにそれらに対する個別の論評を、インターネット又は刊行物により不特定かつ多数の者からの閲覧、視聴等が可能となる状態にすること（以下「公表行為」という。）を禁止する。

3. 公表行為の特例

前項にかかわらず、学生本人の承諾が得られているもので、学生の利益を損なわず、教育上公表することが必要又は適切と考えられる場合は、別添の申請書により人権教育推進委員会へ具体的な内容等を添えて申請し、同委員会からの承認が得られた場合に限り、公表行為を行うことができる。

なお、卒業論文及び修士論文の要約・集録等に関しては、学生本人の承諾が得られている場合には、上記の申請手続きを経ることなく、公表行為を行うことができる。

4. 紀要、学術誌等への掲載

学生が共著者となる紀要、学術誌等への掲載に関しては、この通知によらないものとする。ただし、本学の名義で発行する各種刊行物については、人権教育推進委員会における点検を受けなければならないことを改めて付記する。

資料 2 (2/3)

申請書

平成 年 月 日

国立大学法人福岡教育大学
人権教育推進委員会 御中

所属_____

氏名 _____

授業等にて取得した学生にかかる諸情報について、公表行為を行うこととしたいので、福教大人事第1638号「授業等において取得した学生にかかる諸情報の取扱いについて」第3項の規定に基づき、次のとおり申請します。

公表行為を行う 学生情報の内容	
公表する媒体等	☐ インターネット（ホームページ・Facebook Twitter その他（ ）） ☐ 刊行物（具体的に： ）
学生本人からの 同意の取得方法	
公表することが 必要又は適切 と考えられる 理由	
その他特記事項	

※ 該当する□にレ点を付して下さい。

※ 公表する際、原稿等、具体的なものがある場合には、可能な限り添付してください。

資料 2 (3/3)

2. 事件の総括

(1) 大学の機能分化と研究素材の制限

学問の自由には、各研究者の思想信条及び価値観が反映されることも当然含まれている。しかし、本件のように原発反対の立場を明確に表明している出版物について、大学当局は禁止や抑制を求める行動を取り易くなっている。その背景には、昨年からの改革の加速期間の中で、国立大学の機能分化が進められていることや、第3期の中期目標・中期計画期間には「メリハリのある予算」配分が表明されていることがある。福岡教育大学では、文科省や財務省に「受けが良い」ということが、大学執行部の唯一の物差しとなってしまっているため、「国策」の遂行に支障のある研究や教育をできる限り排除しておきたいという意向が強くなっている。それ以外の大学でも少しずつそのような傾向が出始めており、今後、国立大学全体でその傾向が強まることが予想される。

(2) 大学の情報発信とメディアの取り扱い

本件の公式ホームページからの記事削除についての深刻な問題は、「巷の噂」レベルの中傷に高等教育機関が屈し、自らの存在を貶めたことである。学問は、正当な研究手法を用いて検証することによって成り立っており、大学における教育は、その過程を学生に学ばせることにある。本件の場合、マスコミの記事や番組のどれもが、それに敬意を払った好意的な論調であった。しかし、残念ながら福岡教育大学のように大学当局者のメディア・リテラシーが低い場合、ネット情報よりも圧倒的多数の国民に情報を伝えている、（そしてそのために情報を精査して掲載する）マスコミを重視する、という冷静な判断ができず、短絡的行動に走りがちである。こうしたことが続けば、大学自らが、本物の知である学問の権威と価値を地に落とすことにもつながっていく。これこそが、大学の危機であり、内部からの崩壊である。

(3) ガバナンス強化による独裁と手続きの正当性の破棄

文科省が躍起になって進めている学長のガバナンス強化は、結局のところ

大学運営のすべての分野での学長の独裁体制を進めることになっている。福岡教育大学では、2013 年 11 月に行われた学内意向投票で、現学長が大差で敗れた。しかし学長選考会議が現学長を据えた為、これまで学内構成員からのフォロワーシップなき運営が続いている。こうした運営体制は、(文科大臣の任命という以外に) 権威の正当性を欠くことから、独裁体制とならざるを得ない。さて、本件について考えてみると、当事者である私に一度も事情聴取がなく、さらに教授会での審議も一度もなく、学長の土俵である「人権教育推進委員会」にかけられた。そこでは、全く質の異なる他の案件とともに「学生の個人情報保護」案件として包括するという「言説の操作」が行われた。そして研究や教育に全くの素人である理事や監事による侮蔑的発言が繰り返され、教員側委員からの再三の反論があったにもかかわらず、欠席裁判的審議が行われたのである。

おわりに

これまで研究や教育に関する問題については、教授会において専門職によるピアレビューが行われてきたため、私たち教員の人権が侵害されることは少なかった。しかし、学長のガバナンス強化によって、教授会の審議内容が制限され、素人が発言権を持つ会議を重視するとき、学問の自由はどこまで担保されるのか、大きな疑問が残る。

現在、福岡教育大学では、冒頭であげた重要通知により、学生自身の同意があっても学生の名前が掲載されたものを学外に配布したりネット上で公表することを原則禁止している。例えば、実習報告集を実習先の指導者に送付することさえも原則禁止ポリシーにひっかかるのである。こうしたことは、研究や教育の大きな制限であるが、その次に来ることは研究や教育内容への直接介入ではないか、と懸念される。

ホワイトカラーエグゼンプション と過労死等防止対策推進法 の経済的背景

山口大学 経済学部 教授

馬田 哲次



専門は理論経済学。マルクスの理論をベースに近代経済学の手
法を応用して、新古典派経済学に対抗する経済学を模索中。

ホ ワイトカラーエグゼンプションが議論されています。またそれと一見
矛盾する過労死等防止対策推進法が2014年11月1日より施行されま
した。

ホワイトカラーエグゼンプションは労働時間ではなく仕事の成果に応じて
賃金を決める制度で、野党等は「残業ゼロ法案」と批判しています。厚生労
働省の労働基準法改正案によると、ホワイトカラーエグゼンプションの導入
企業は「1年を通じ104日以上 of 休日の確保」等の必要な措置を講ずる必要
があります。

過労死等防止対策推進法では、「政府は、過労死等の防止のための対策を効
果的に推進するため、大綱を定めなければならない」とされ、2015年5月
25日に第5回過労死等防止対策推進協議会で過労死等の防止のための対策
に関する大綱（案）が議論されています。

本稿では、このような矛盾する法律が議論される経済的な背景についてマ
クロ経済学（1国全体のGDP、物価水準、失業率等がどのように決まるか説
明する経済学）とミクロ経済学（個別の企業や家計の行動から供給曲線や需

要曲線を導出し、価格が自由に動けば基本的に市場メカニズムにより需要と供給は一致すると考える経済学)の理論を基に説明しますが、通常のマクロ経済学、ミクロ経済学では、このことを十分に説明できないので、通常のマクロ経済学を少し修正した理論と、通常のミクロ経済学を紹介し問題点を説明したうえで、筆者独自の理論を用いて説明します。そして、今後の方向性について議論します。

まず、マクロ経済学の理論を説明します。以下では、議論を複雑にしないために、民間投資、政府支出、輸出、輸入、税は他の変数に影響を受けないと仮定します。通常のマクロ経済学の理論では、賃金を明示的に扱うことは少ないのですが、それを明示しているのが通常のマクロ経済学の理論と異なっている点です。海外との所得のやり取りを考えると少し複雑になるので、それを無視して考えると、GDP、民間消費、民間投資、政府支出、純輸出（輸出－輸入）の間には、

$$\text{GDP} = \text{民間消費} + \text{民間投資} + \text{政府支出} + \text{純輸出} \quad (1)$$

という関係があります。

民間消費は可処分所得（賃金から税を引いたもの）の一定割合なので、民間消費と可処分所得の比率（消費性向）を c とおくと、

$$\text{民間消費} = c \times (\text{賃金} - \text{税}) \quad (2)$$

になります。

また、GDP は、簡単に考えると、利潤と賃金の和なので、

$$\text{GDP} = \text{賃金} + \text{利潤} \quad (3)$$

となります。

したがって、(1)、(2)、(3) より、

$$\text{賃金} + \text{利潤} = c \times (\text{賃金} - \text{税}) + \text{民間投資} + \text{政府支出} + \text{純輸出} \quad (4)$$

となり、

$$\text{利潤} = (c - 1) \times \text{賃金} - c \times \text{税} + \text{民間投資} + \text{政府支出} + \text{純輸出} \quad (5)$$

となります。

$$\text{独立支出} = -c \times \text{税} + \text{民間投資} + \text{政府支出} + \text{純輸出} \quad (6)$$

とおくと、

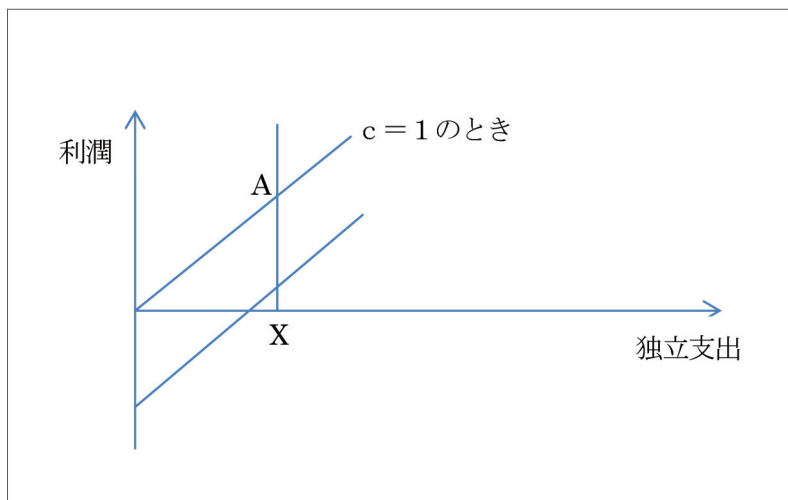
$$\text{利潤} = (c - 1) \times \text{賃金} + \text{独立支出} \quad (7)$$

となります。 $0 \leq c \leq 1$ なので、 c が 1 に等しいときは、利潤は独立支出に等しく、 c が小さくなるにつれて小さくなります。

図で書くと、図 1 のようになります。横軸が独立支出、縦軸が利潤で、上の斜線が、 $c = 1$ のときの線で、下の斜線が、 c が 1 よりも小さいときの線です。独立支出が経済全体の利潤の上限を決めます。例えば、独立支出の大きさが X のときは、 c が 1 の時が利潤は最大（点 A）で、 c が小さいほど利潤は小さくなります。

高度経済成長時代では、国内でテレビ、自動車、冷蔵庫等の耐久消費財に対する需要は大きく、国内での設備投資も増加していました。また、同時にそれらの輸出も増加していました。その結果、経済全体の利潤も大きくなりました。

図 1 独立支出、利潤、消費性向の関係



ところが、耐久消費財の普及、円高による海外からの輸入の増加、輸出の減少等により、民間投資も伸び悩み、それらを下支えしている政府支出も財政赤字のため増やすことが難しくなります。

アベノミクスの第1の矢は、金融を緩和し、期待インフレ率を高め、期待実質利子率を引き下げることにより、円安を進め、輸出を増やそうという政策です。

輸出を増やすと言っても、数量はあまり増えず、為替レートが円安になることにより、受け取る円が増えることになります。1ドルの財が1つ売れたとき、1ドル80円であれば80円の収入ですが、1ドル120円であれば120円の収入になります。

輸出量がそれほど増えるわけではないので、生産量を増やすための設備投資は増えません。輸出業者は儲かるので、そこで働く労働者の賃金が高くなれば、民間消費が増えることによって、経済全体へその効果が波及することが期待できます。また、下請け企業が大企業に納入する部品等の価格が高くなれば、下請け企業の経営も楽になります。さらに、株価が上昇すれば、株式保有者の消費が増えることも期待できます。

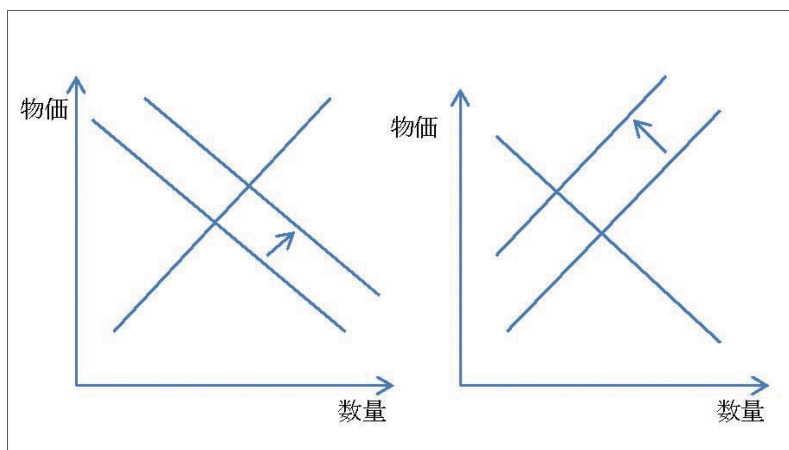
このような波及効果が働かなければ、輸入品の価格が高くなるので、輸入品を原料とする消費財等の価格が高くなります。

経済学のテキストでおなじみの需要曲線と供給曲線を使うと、輸出数量が増えないときの円安の効果は、図2のようになります。左の図のように需要曲線が右上にシフトするインフレではなく、右の図のように供給曲線が左上にシフトすることによるインフレになります。経済活動は停滞することになります。

まとめてみると、独立支出が小さくなると、経済全体での利潤は小さくなるので、その小さくなった利潤を企業で奪い合う構造になります。アベノミクスの効果は、輸出企業には、円安により恩恵をもたらすものの、輸入企業では輸入価格が高くなり、輸入価格の上昇を販売価格に転嫁できなければ、経営は厳しくなります。転嫁できれば、価格は上昇しますが、数量は減少します。輸出企業で働く労働者の賃金が増えれば、その効果が経済全体に波

及していく可能性があります、賃金が上昇しないとその効果は輸出企業にとどまります。

図2 物価上昇のタイプ



なお、2014年度の一般会計決算によると、税収は53兆9707億円で前年度よりも14.9%増えたようです¹。輸出企業を中心に企業の好決算が相次いだことと、株価売買にともなう所得税が増えたことが大きな要因です。アベノミクス効果はある程度出ているようですが、賃上げ等でこの効果を経済全体に波及させることが重要です。また、今後も円安やそれを背景とした経済成長が持続するかどうか不透明です。

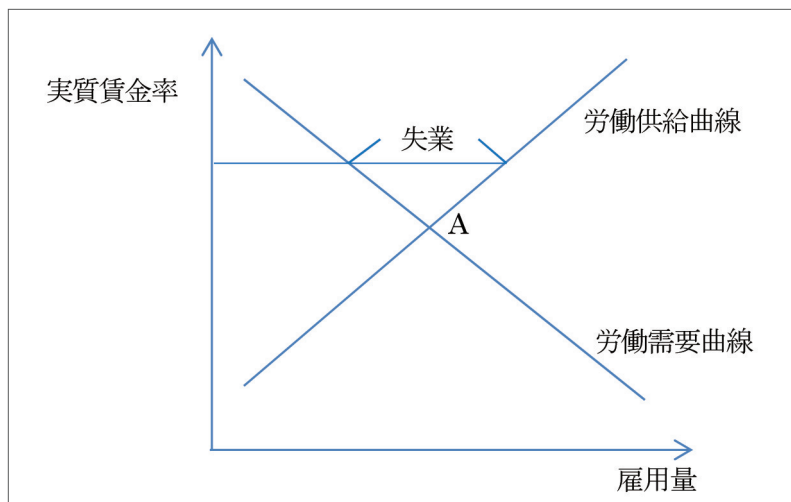
次に、ミクロ経済学の賃金と雇用の決定理論について簡単に説明します。今までにも見聞きされたことがあると思いますが、ミクロ経済学の理論によれば、縦軸に実質賃金率、横軸に雇用量をとったグラフで、図3のよ

¹ 読売新聞 2015年7月4日付朝刊参照。

うに右上がりの労働供給曲線と右下がりの労働需要曲線の交点で、実質賃金率が決定されと考えます。財・サービスの価格が自由に動けば、非自発的失業は発生せず、A点で完全雇用が達成されます。

なお、実質賃金率とは、貨幣賃金率（時給）をある財・サービスの価格や物価で割ったものです。

図3 実質賃金率と雇用量の決定



労働需要曲線上の点は、企業が満足する状態であり、労働供給曲線上の点は、労働者が満足する状態です。均衡点では労使ともに満足する状態が達成されています。

もし、失業が発生するとしたら、図3の水平の線のように労働供給曲線が途中から水平になり、実質賃金率が下がらない場合です。下がらない理由の1つとして、労働組合が賃下げに反対することがあげられます。失業をなくすためには、賃下げをすればいいということになり、そういうことを主張する経済学者もいます。

この理論からは、過労死やサービス残業といった現象を説明することがで

きません。

この理論は、次のことを仮定しています。

1. 企業や労働者には価格や賃金の決定力はなく、市場での決定を受け入れるしかない。
 2. 市場で決定された価格で、財・サービスは全て売れる。
 3. 労働者と企業は対等な関係で合理的に考えて労働契約を結ぶ。
- しかしながら、これらの仮定が満たされていないことは明らかです。

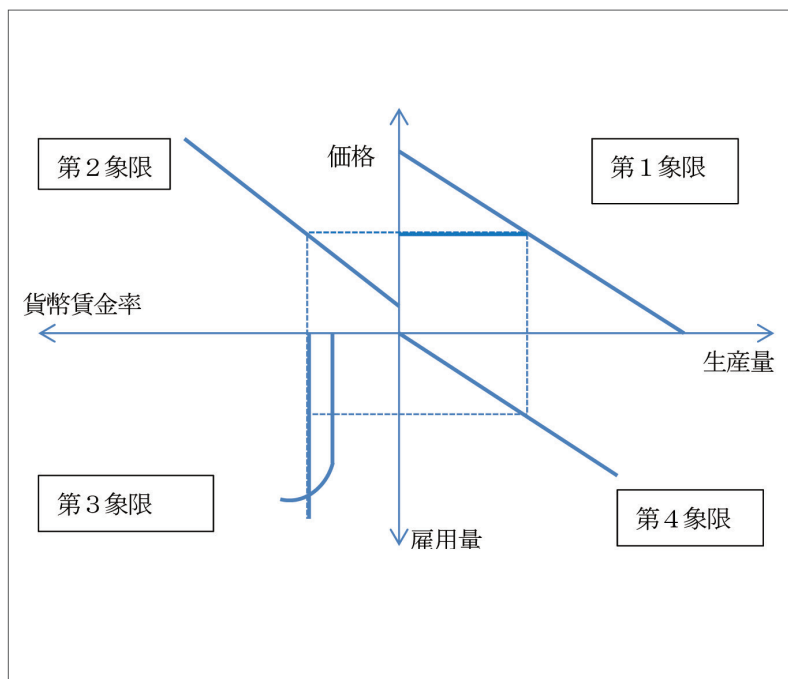
通常のミクロ経済学では過労死やサービス残業等をうまく説明できないので、説明できる理論を色々と模索しています。数年前から、筆者は次のような理論を考えています。

以下のことを仮定します。

1. 企業は、右下がりの需要曲線に直面しています。つまり、価格を安くすればたくさん売れると思っています。この需要曲線はいくらまでも生産の計画をするときの予想であり、現実と一致するかどうかは分かりません。
2. 企業は付加価値を最大にするように、価格と計画生産量を決定します。
3. 現実の需要量が予想と違うときは、とりあえず、価格は固定して、生産量を変化させて対応します。
4. 企業は生産量に応じて雇用量（労働時間）を決め、生産量と雇用量の間には比例関係があります。
5. 企業は、計画段階では、労働分配率が一定になるように、貨幣賃金率（時給）を決めます。
6. 企業はできるだけ、賃金費用を少なくしようとします。
7. 労働者は賃金に対する要求を持っています。つまり、この仕事ならこれくらいの賃金は欲しいという水準があり、企業が提示する賃金がそれよりも大きければ、そこで働こうと思います。
8. 現実の賃金は、企業と労働者の力関係で決まります。

これらのことを仮定すると、図4のようなグラフを書くことができます。
 なお、本稿の最後に簡単に数式での説明をしています。興味がある人はお読みください。

図4 財・サービス市場と労働市場の関係



第1象限の横軸は生産量、縦軸は価格です。右下がりの線が、企業が想定する仮定1の需要曲線で、水平の線が、企業が設定する価格です。

第2象限の横軸は貨幣賃金率、縦軸は価格で、労働分配率を一定にしたときの価格と貨幣賃金率の関係を示します。

第4象限は、仮定4の関係を示したもので、生産量が多くなれば、雇用量も大きくなります。

第3象限の横軸は貨幣賃金率、縦軸は雇用量で、垂直な直線が、企業が設

定する貨幣賃金率です。それよりも右側にあり、途中から左にカーブしているのが、労働供給曲線で、労働時間と要求貨幣賃金率の関係を示したものです。

生産量が少なく、労働時間が短い間は企業が提示する貨幣賃金率の方が労働者の要求よりも大きいので、特に問題はありません。

労働時間が長くなると、疲労等により賃金が増えないと働きたくない、法律上割増賃金を払わなければならない、等の理由で労働者の要求貨幣賃金率は高くなります。

2本の線の交点で貨幣賃金率が決まると以前は思っていたのですが、サービス残業、過労死等の現実を見ると、この2本の線の交点で貨幣賃金率が決まるとは言えないと思い始めました。この2本の線は、企業が支払おうと思う貨幣賃金率と、労働者が要求する貨幣賃金率です。企業の力が強ければ、労働者の要求は無視され、企業が支払おうと思う賃金が支払われます。

仮定6により、企業はできるだけ支払う賃金を少なくしようとします。つまり、どんなに働いても支払われる賃金総額は一定のままであることも考えられます。そのような場合は、残業代は支払われないので、計画量を超えて生産量が増える場合は、貨幣賃金率が減少することもあります。また、企業は、雇う人数をできるだけ少なくして賃金費用を減らそうとします。典型的な例は、飲食業の深夜のワンオペです。従業員2人雇うべきところを1人の雇用で済ませたりします。このことは、この理論では、第4象限の線が、原点を中心に反時計回りに回転することで示すことができます。

通常、経済学では議論されませんが、労働には財・サービスを生産する労働と生産しない労働があります。企業の本社の管理部門の仕事は直接的に財・サービスを生産しません。つまり、労働の成果物を販売して売り上げを増やすということはありません。また、研究開発部門の仕事は、研究開発の成果が出るか、また、成果が新しい財・サービスの生産に結びつくかどうかは不確定です。これらの仕事は売り上げに直接つながらず、費用だけが発生しますが、必要なものでもあるので、できるだけ企業はこれらの仕事にかかる費用を少なくするか、できるだけ効率的にしようとします。

次のような図5を描くと分かりやすいと思います。横軸が労働時間です。上のグラフは労働時間と仕事量の関係を表しています。イメージとしては定型的な仕事でメールのチェックや資料作成等々です。労働時間と仕事量の関係は、概ね比例していると思います。直線の傾きが大きくなるほど、効率がよいことを表します。水平の線が1日にやるべき仕事の量を表します。下の図は、労働時間と賃金の関係を表したもので、傾きが貨幣賃金率です。

図5 労働時間、仕事量、賃金の関係（問題なし）

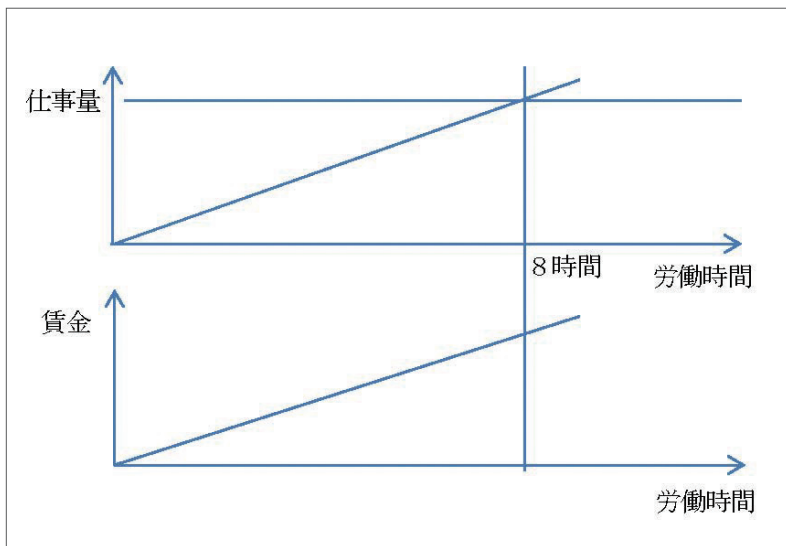
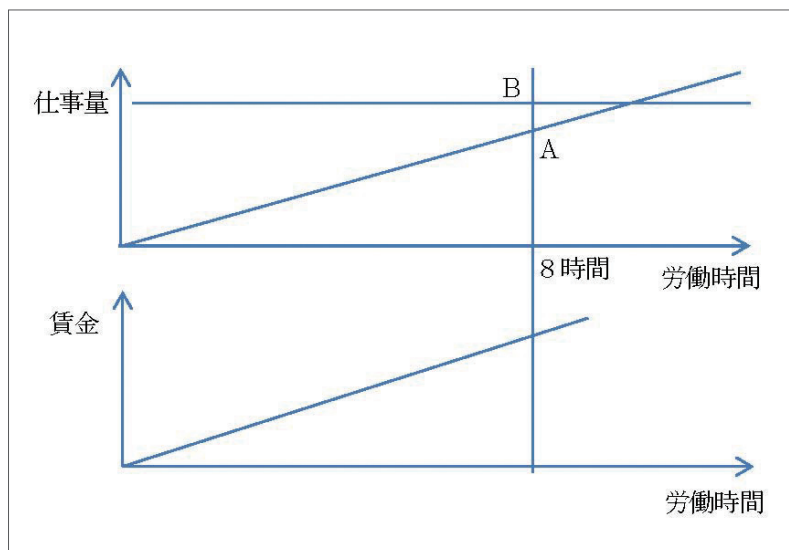


図5のように、1日の仕事量を表す水平線と8時間の労働時間の線の交点以上に、8時間の労働時間の線と仕事の効率を示す斜めの線の交点があれば、時間内に仕事が終わりと、問題はありません。

問題は、次の図6のようになる場合に生じます。8時間の労働線と仕事量と労働時間を表す線の交点Aが、8時間の労働線と1日の仕事量を表す水平線との交点Bよりも下にあります。つまり、時間内に仕事が終わらないという場合です。

図6 労働時間、仕事量、賃金の関係（問題あり）



このような場合の対応として、図7のように、労働時間を増やして、割増賃金を支払う方法や、図8のように人数を増やして一人あたりの仕事量を減らす方法が考えられます。しかしながら、このような方法は賃金費用が増えるので、図9のようにサービス残業を労働者に行わせようとする企業もあります。労働時間は増えますが、もらえる賃金は変わりません。実質的に貨幣賃金率が切り下げられることになります。

これは違法なので、法律を改正して違法でないようにしようというのが今議論されているホワイトカラーエグゼンプションの先に狙っていることのようにです。

この方法は、安易な方法です。労働自体がそれほど熟練を要しないならば、代わりの労働者はいくらでもいるということで、際限のない仕事量の増大と、際限のない労働時間の増大を招き、労働者が使い捨てにされる危険性があります。

図 7 労働時間、仕事量、賃金の関係（解決策 1）

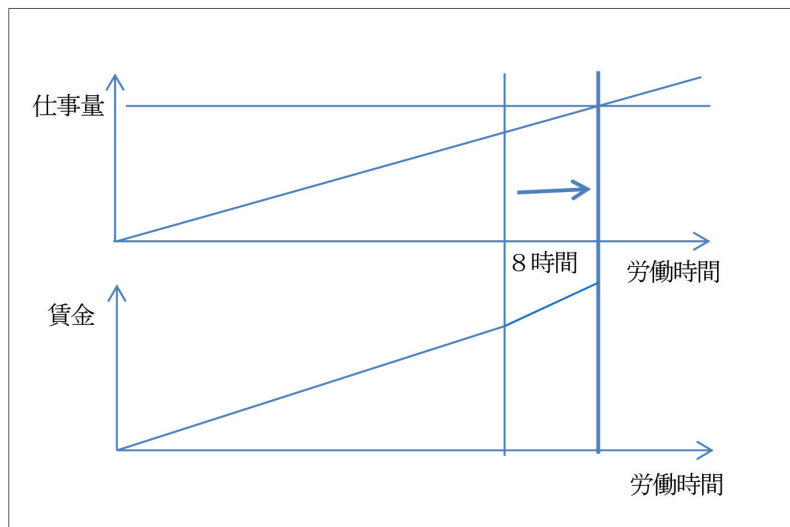


図 8 労働時間、仕事量、賃金の関係（解決策 2）

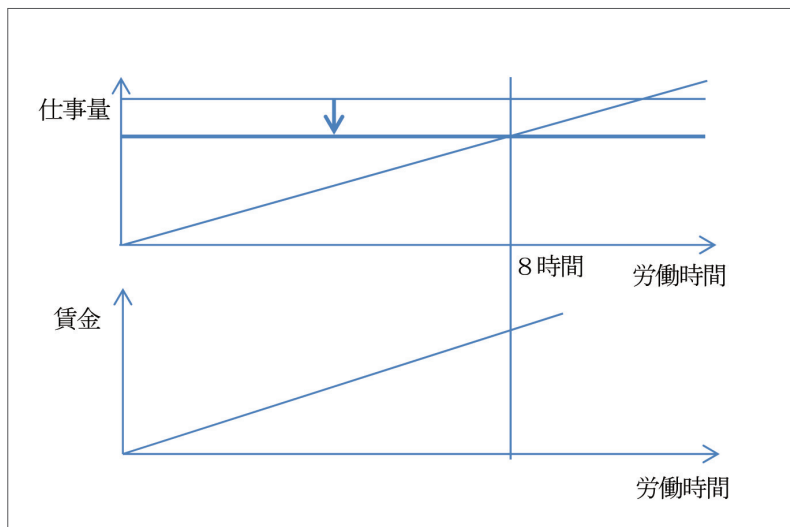
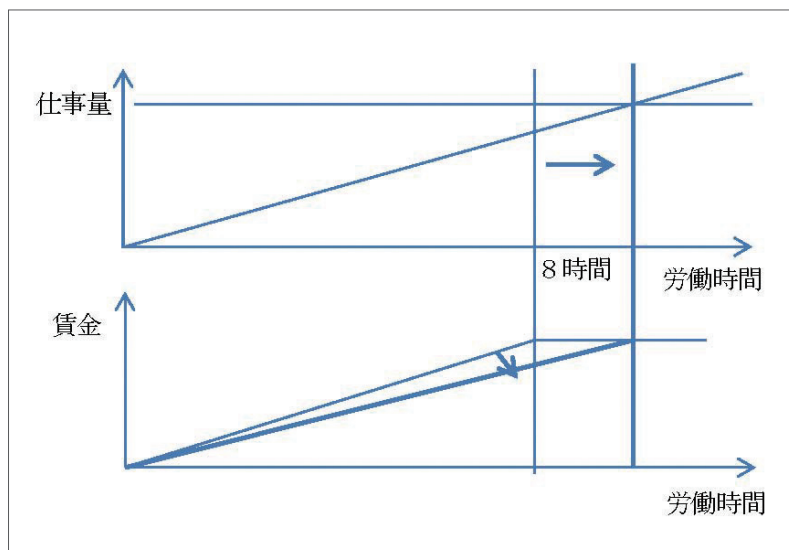


図9 労働時間、仕事量、賃金の関係（解決策3）



超過労働に対して賃金を支払わない制度を安易に導入すれば、労働時間が際限なく増加する可能性があります。超過労働をしても賃金は増えないから仕事を効率的に済ませようというインセンティブが働くだろうと考える向きもありますが、長期的な視点にたったときに、仕事量が際限なく増えることが予想されると、このようなインセンティブは働かないでしょう。

経済のもう一つの動きとして、「知識経営」があります。資本主義の初期の段階では、人々が十分な生活必需品を購入できるわけではなく、また、戦後の高度経済成長時代は、テレビ、冷蔵庫、自動車等の耐久消費財の普及期でした。つまり、簡単に言えば、作れば売れる時代でした。そういう時代では何を作れば売れるかという予想も容易で、大量生産大量消費の時代でした。

耐久消費財が普及してくると、基本性能を満たしているだけでは売れなくなります。それ以上の付加的な機能等がなければ売れず、また大量生産大量消費ではなく、特定の消費者層をターゲットにした、或いは、特定の消費者

をターゲットにした財・サービスを開発しなければならなくなりました。

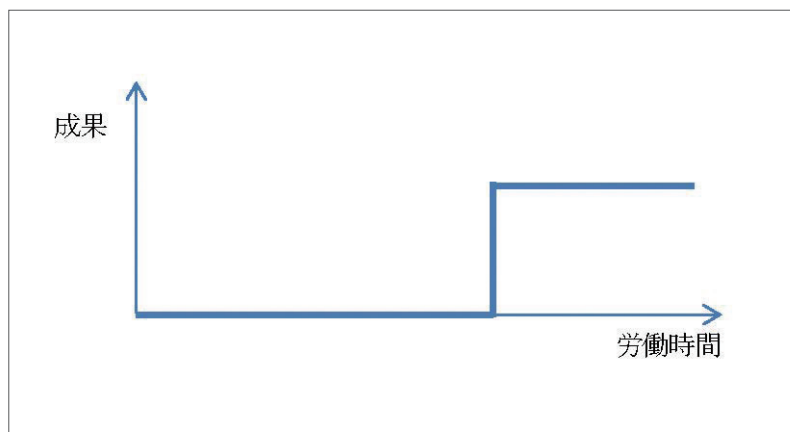
或いは、財・サービスは変わらないのに、販売の方法を変えることで良く売れるようになることもあります。お酒や食料品等では、雑誌やテレビで取り上げられることにより、急に販売数量が増加し、入手困難になるものもあります。

ドラッカーは、「知識労働」の重要性を指摘しています。最初、知識労働といってもよくイメージできなかったのですが、今では、画期的な新製品の開発、既存の財・サービスへのちょっとした工夫、販売方法の工夫、新たなビジネスモデルの開発等のことだと理解しています。

知識労働をグラフで描いてみると、横軸は労働時間になると思いますが、縦軸に具体的に何をとればいいか、よく分からないところがあります。例えば、新製品の数でしょうか。新製品と一口に言っても、売れる場合と売れない場合があるので、売れる新製品でしょうか。それとも特許の件数でしょうか色々な指標が縦軸として考えられます。

もう一つ分からないのが、グラフの形状です。多くの場合は、図 10 のような気がします。要するに、ある程度の時間をかければ、いつかの

図 10 労働時間と成果



時点で成果が出るのでしょうか、いつ成果が出るか誰も正確に予測ができません。

このことは経済学では、私を知る限り、あまり分析されてはいないようです。研究開発に関しての実証分析が行われているようですが、かなり難しい研究テーマだと思います。

マクロ経済的にみたときに企業の利潤総額が増加せず限られている状況で、企業が利潤を上げるために行っていることを説明します。それは、大きく分けて3つあります。

1つ目の方法は、価格競争です。企業が想定する需要曲線が図4の第1象限のような場合には、価格を引き下げたときに、単純に売り上げ(価格×数量)が増えるとは限りませんが、現実には、需要曲線の形状は、図11のような場合があります。つまり、ある価格以上だと競合他社製品に負けて、全く売れなかったものが、価格を下げることで競争力をもち、販売数量が増加する場合です。

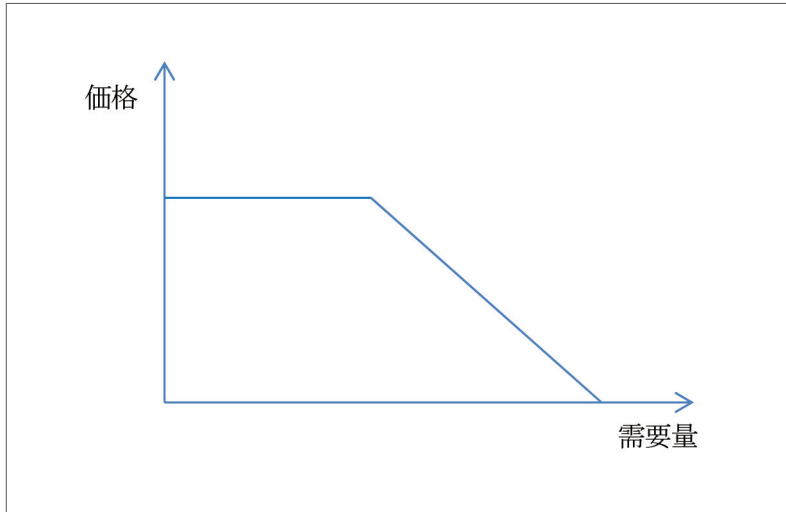
また、ライバル企業が価格を引き下げてきた場合は、自企業の財・サービスの需要曲線は下方にシフトするので、付加価値を最大にするためには価格を引き下げる必要があります。

価格を引き下げて利潤を確保する簡単な方法は、賃金費用を引き下げることです。販売数量は増えるので、労働時間は増えることになりますから、貨幣賃金率の引き下げ、サービス残業の増加による実質的な貨幣賃金率の引き下げ、本来なら必要な人員の削減等の方法がとられることになります。

この方法をとる企業にとっての問題点は、価格引き下げによる消耗戦になることで、体力的に弱い方が競争に負ける可能性が高いことです。

労働者にとっての問題点は、低賃金かつ長時間の労働につながり、心身の健康を蝕み、使い捨てにされる可能性もあることです。いわゆるブラック企業が問題になっていますが、そういうことが合法化されると、うつ病、過労死等が増加するとんでもない社会になってしまいます。

図 11 水平部分がある需要曲線



2つ目の方法は、画期的な新製品やビジネスモデル等を考え出すことです。これは、図4の第1象限でいうと、今までになかった財・サービスを考え出して、新たな需要曲線を生み出すことや、需要曲線を右上にシフトさせることです。経済学の場合は、与えられた需要曲線から議論を始めるので、このような発想は殆どないと思います。需要曲線の形状を決めているのは、あくまでも消費者と考えているからだと思います。

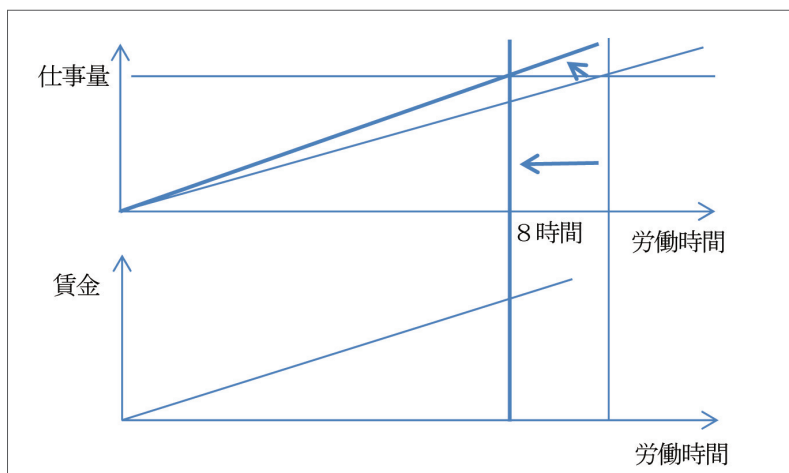
この考え方の重要なポイントは、図10で説明したように、労働時間と成果の関係がよく分からないことです。時間をかければその時間に比例して成果が出るわけではありません。したがって、企業の利潤の観点からは、成果に対して賃金を支払い、労働時間は賃金には影響を与えないということになります。これがいわゆるホワイトカラーエグゼンプションの発想です。

この方法の問題点は、何をどうすれば画期的な新製品やビジネスモデルが生み出されるのかよく分かっていないので、過剰な成果を課されると、労働時間が際限なく増加する危険性があるということです。

3つ目の方法は、事務的な労働の労働生産性を高める方法です。図で説明すると、次の図12のようになります。労働生産性を高めることにより、労働時間が短くなり、賃金コストが抑えられます。

これを狙っているのが、サマータイムの試行のようです。勤務の開始時間を9時から7時に早めることにより、残業時間を無くすことを狙っているようです。

図12 労働時間、仕事量、賃金の関係（解決策4）



なぜそういうことが可能なのかテレビで解説していましたが、朝早く起き朝日を浴びることにより、目覚めがすっきりし、集中力が増し、仕事の効率が高まることにより、16時には仕事が終わるという考え方ようです。

なかには朝早くから仕事をした方が効率的な人もいるかもしれませんが、早起きが苦手な人もいます。本来、人間の1日のサイクルは25時間で、時間を後ろにずらすのは比較的簡単ですが、前にずらすのは、最初かなりの苦痛を伴います。

また、日本看護協会の『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン』に基準11として、「夜勤・交代制勤務者の早出の始業時刻は7時より前を避

ける」というのがあります。勤務時間が朝7時からになれば、それより早い時間から出勤することにつながり、小さい子供を保育園、幼稚園に預けて働く場合もあることを考えると、働きにくくなる人がいることは目に見えています。

サマータイムの導入はうまくいかないと思いますが、生産性を高めて残業時間を減らしていくことは重要なことだと思います。

最後に、目指すべき方向性について考えてみます。現在の経済状態では、限られた利潤を企業で取り合う構造になっているので、個々の企業のとるべき方法として、財・サービスの価格の引き下げ、労働時間ではなく成果に対する支払があり、それらは際限のない超過労働を引き起こす可能性があることを説明してきました。

その危険性を政府も認識しているというか、過労死や過労自殺が問題になっていることもあり、「過労死等防止対策推進法」が制定されたのだと思われます。

その法律や現在の労働基準法の一番の問題点は、過労死等の防止の観点から言うと、労働時間の上限についてなんら実効性がある制限がないことだと思います。労働基準法によれば、一日の労働時間の上限は8時間、週の上限は40時間になっていますが、36協定を結ぶとこの上限はなくなります²。しかしながら、労働生理学の見地等から、なんらかの労働時間の上限は決まるのではないでしょう。

医療現場等の精神的に強い緊張を強いられる現場では、この上限の労働時間は短くなると思います。いずれにしても労働時間に実効性のある上限を設けることが重要です。

² 一応、厚生労働省の通達に1カ月につき45時間、1年につき360時間という上限があり、さらに、1カ月につき55時間、1年については600時間まで延長することが出来るようです。しかしながら、法的拘束力はなく、月80時間を超える36協定を結んでいる企業も多くあるようです。

法的に労働時間の上限を設けるやり方の他、超過労働に対する割増賃金を高め、割増賃金に対する税率を高めたりして、労使ともに超過労働に対するインセンティブを無くすというやり方もあります。デンマークでは、週の法定労働時間は週 37 時間で、労働時間が 8 時から 16 時までの場合は、19 時までの残業は 50% 増、それ以降は 100% 増しの残業代が支払われ、労働者も残業代の約 60% は所得税として納税しなければならない、残業はほとんどないようです。さらに、労働生産性も高めているようです。

残業をしないことが美德という考えをもつことも重要でしょう。あるテレビ番組でも言っていましたが、残業をしていると、「よく頑張っているね」と褒めるのではなく、残業の原因を探り、業務量が多ければ人員を増やし、向いていない仕事であれば、部署を変えてみる等、適材適所を追求することも必要です。

その際に重要なのは、超過労働をしなくても十分な賃金があるということでしょう。

そのためには、企業でいうと、仕事量を適度に保ったうえで、労働生産性を高めることと、画期的な新製品、ビジネスモデルを考え出すことです。

事務的な労働の生産性を高めることは、先述した適材適所という方法もありますが、ルーティンワークに関しては、タイムマネジメントの方法や渋滞学の応用等、色々あると思います。労働生産性が高くなると貨幣賃金率を高くするという仕組みも有効かもしれません。

難しいのは、画期的な新製品やビジネスモデルを考え出す方法でしょう。このための確実な方法はまだ見つかっていないと思いますが、色んなものの見方を持つ人が集まって議論し、提案するというのが 1 つのやり方だと思います。画一的なもの見方では、画期的なものは生まれません。

そう考えると、1 つには、女性の視点が重要です。例えば、自動車会社の場合は、女性が運転しやすい自動車、女性が入りやすい・居心地がいい販売店をつくるために女性の視点を取り入れている事例がありますが、それ以外にも女性の視点の活用ということは色々あると思います。

女性の視点をうまく取り入れるには、女性が働きやすい職場を作ることが

重要です。その意味でも、託児所、保育園、幼稚園の充実、残業がない企業、社会というのは、1つの方向性だと思います。

もう1つ重要な視点は、様々な学問分野の視点でしょう。理系だけあればいいという考え方があるようですが、画期的な新製品を考え出すという観点から考えると、特定の分野の専門家だけ集めて議論をしても、発想が偏る可能性が高く、画期的な新製品は生まれにくいと思います。そういう意味では、人文や社会科学の分野も重要です。これもテレビで見た話ですが、ある文房具メーカーでは、様々な文房具のアイデアを社員から募っているようですが、理系の社員よりも文系の社員からの方が、アイデアが出やすいようです。まして、画期的なビジネスモデルとなると、社会科学を学んだ人の方がアイデアは生まれやすいのではないのでしょうか。当たり前のことですが、どんなにいい財・サービスであっても作っただけでは売れません。効果的な宣伝や販売網の開拓なくしては、売れません。

目指すべき企業の方向性としては、労働時間に関しては、労働基準法の1日8時間、週40時間、週休2日を最低限の労働基準とすることでしょう。そのための法律をきちんと整備し、きちんと守り、守らせることが重要です。ここに労働組合の重要な役割があります。

そのためには、労働法をきちんと学校で学ぶことが重要になります。現状では、大学の法学部以外は、労働法は体系的に教えていないと思われます。共通教育で法学という講義がありますが、必ずしも労働法が教えられている訳ではないと思います。もっとも、民法、商法等の他の法律の重要性を否定している訳ではありません。

日本の労働組合は企業別組合のため、法律を守らず、サービス残業をして実質的な貨幣賃金率を引き下げ、価格を引き下げ、価格競争に持ち込もうとする傾向があると思われます。労働法を知らないこの傾向が強まると思われます。ブラック企業、ブラックバイトが問題になっている今日では、労働法を大学で学ぶ重要性は、ますます高まってきていると思います。

労働時間の上限を厳密に守ることによって、労働生産性を高めることと、画期的な財・サービス、ビジネスモデルを考え出すことを真剣にやらざるを

得なくなります。一人あたりの適切な仕事量を設定すること、適材適所で得意な仕事を割り当てること、事務処理能力を高めること、様々なアイデアが出やすいような職場にすること等々を実現できるような企業でなければ存続は難しくなります。

このような企業であれば、企業が生産する財・サービスの需要曲線を上方にシフトさせ続けることが可能になります。労働分配率が一定だと仮定しても、その企業が支払う賃金の総額は増えていきます。

経済全体の利潤の上限は決まっているので、このような状況が続けば、ブラック企業は市場から淘汰されていくはずです。そして、倒産したブラック企業で雇用されていた労働者は、労働条件がしっかりした企業に再就職していくということになると思います。

解雇されたら食べていけないという恐怖感がたとえブラック企業であっても働かざるを得ない状況を生み出している一因だと思われるので、まともな経営者を育てていくことがどうしても必要になります。そういう観点から考えても、人文、社会分野は不可欠です。

ここで、利潤、賃金、GDP の関係を整理しておきます。

$$\text{利潤} = (c - 1) \times \text{賃金} + \text{独立支出} \quad (7)$$

$$\text{GDP} = c \times \text{賃金} + \text{独立支出} \quad (8)$$

という式を基に考えます。

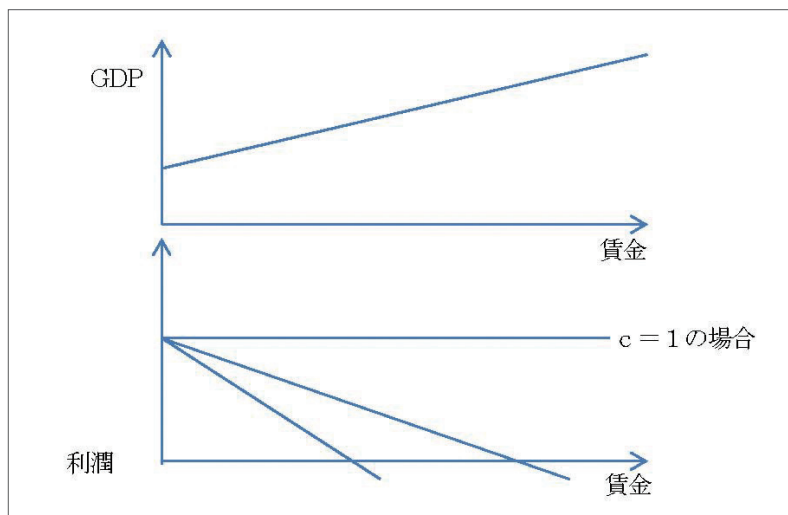
横軸に賃金、縦軸に GDP をとったグラフと、横軸に賃金、縦軸に利潤をとったグラフを描くと、次の図 13 のようなグラフになります。

注目すべきは、下の図です。消費性向が 1 よりも小さければ、斜めの線になり、横軸と交わる点が、利潤がゼロの点です。資本主義経済を前提とする限り、利潤ゼロはありません。消費性向が 1 に近いほど、横軸との交点の大きさは大きくなり、消費性向が 1 に等しければ水平になり、GDP は無限に大きくても利潤がゼロにはならないということになります。

通常のマクロ経済学では、独立支出が GDP を決め、GDP の一定割合が賃金になります。つまり賃金は従属変数です。ここでは、賃金が独立変数になっているので、社会構造が変わっていることを意味しているかもしれません

ん。資本主義経済であるとしても、かなり労働者の力が強い資本主義に変わっているとこのようなことが可能なのかもしれない。

図 13 賃金、利潤、GDP の関係



本稿では、ホワイトカラーエグゼンプションと過労死等防止対策推進法の経済的背景と今後の目指すべき方向について、筆者独自の経済理論を基に説明しました。聞きなれない理論であり、分かりにくいところもあったかと思います。ご意見をお寄せいただけたら幸いです。

考えられる方向性は、労働時間に実効性のある上限を設定し、多様な視点をもつ人々の議論により、画期的な財・サービスを生産し、新たなビジネスモデル等を考えだし、労働時間、賃金等の労働条件を高めることです。これを実現するためには、労働法の改悪を阻止し、労働法をきちんと学び、決められた労働時間の上限を守り、守らせることと、女性や様々な学問分野の多様な視点からしっかりと議論ができる職場を作ることです。これらの観点からも、労働組合の必要性もますます高まってきていると思います。

【数学付録】

図4のような図がなぜ描けるか興味のある方はお読みください。

企業は、次のような右下がりの需要曲線に直面していると仮定します。右下がりの線は色々ありますが、一番簡単な1次関数を仮定します。

$$P = A - aX \quad (1)$$

ここで、 P は価格、 X は需要量（＝生産量）です。 A や a は、一般的な1次関数を表す定数です。これが図4の第1象限の右下がりの線です。

費用 C として、賃金と原材料費を考えると、

$$C = wN + bB \quad (2)$$

となります。ここで、 w は貨幣賃金率、 N は労働投入量、 b は生産量1単位当たりの原材料価格、 B は原材料投入量です。

労働投入量と生産量の間に、次のような比例関係があると仮定します。

$$N = nX \quad (3)$$

これが、第4象限の線です。なお、 n は比例定数です。

また、原材料投入量と生産量の間に次のような比例関係があると仮定します。 m は比例定数です。

$$B = mX \quad (4)$$

付加価値 VA は、売り上げから原材料費用を引いたものなので、次のように表すことができます。

$$VA = PX - bB = (A - aX)X - bmX = aX^2 - (A - bm)X \quad (5)$$

これは、横軸に X 、縦軸に VA をとったときに、原点を通る 2 次関数です。
 VA の最大値は頂点の座標になり、そのときの X の値が付加価値を最大にする生産量になるので、計画生産量 X^* は、

$$X^* = \frac{A - bm}{2a} \quad (6)$$

となります。これを (1) に代入することにより、計画価格 P^* は、

$$P^* = \frac{A + bm}{2} \quad (7)$$

となります。ここで決まる価格が図 4 の第 1 象限の水平線で表される価格です。

労働分配率 μ は、

$$\mu = \frac{wnX}{PX - bmX} = \frac{wn}{P - bm} \quad (8)$$

となります。したがって、価格と貨幣賃金率の関係は、

$$P = \frac{n}{\mu} w + bm \quad (9)$$

となります。これが図 4 の第 2 象限のグラフです。

(9) を書き換えると、

$$w = \frac{(P - bm) \mu}{n} \quad (10)$$

となります。これが図 4 の第 3 象限の垂直な線で、企業が提示する貨幣賃金率です。

【参考文献】

- 馬田哲次（2015）「貨幣賃金率の決定について」山口経済学雑誌第 63 巻第 5 号
ケンジ・ステファン・スズキ（2008）『なぜ、デンマーク人は幸福な国をつくる
ことに成功したのか どうして日本では人が大切にされるシステムをつくれ
ないのか』合同出版
公益社団法人日本看護協会（2013）『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイド
ライン』メヂカルフレンド社
ピーター・ドラッカー、有賀裕子訳（2008）『マネジメント 務め、責任、実践
I』日経 BP 社

【参考新聞】

- 読売新聞「国税収 53 兆 9707 億円 株高・好業績で 15%増」2015 年 7 月 4 日
付朝刊、13S（9）.

【参考 HP・ダウンロード資料】

- 官邸 v s 厚労省 残業代ゼロ法案 年収「1075 万円」着地の裏側
<http://diamond.jp/articles/-/65359>（2015 年 7 月 5 日取得）

過労死等防止対策推進法

- [http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-
Roudoukijunkyouku/0000061009.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000061009.pdf)（2015 年 7 月 12 日取得）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

- [http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-
Roudoukijunkyouku-Soumuka/shiryoku1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/shiryoku1.pdf)（2015 年 7 月 6 日取得）

労働基準法の一部を改正する法律案要綱

- <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/189-42.pdf>
（2015 年 7 月 8 日取得）

過労死ライン超え残業協定 経団連役員企業など 40 社中 78%

- 小池議員と本紙が調査 「残業代ゼロ」の狙い鮮明
[http://www.jcp.or.jp/akahata/aik14/2014-11-
28/2014112801_01_1.html](http://www.jcp.or.jp/akahata/aik14/2014-11-28/2014112801_01_1.html)（2015 年 7 月 11 日閲覧）

36 協定において特別条項を設ける場合の留意点

- <http://www.miraic.jp/pdf/3758.pdf>（2015 年 7 月 11 日取得）

ローカル線で行く！

フーテン旅行記 3

ー夏休みに乗りたいローカル線ー

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

いよいよ夏休みが始まりました。岡山大学の組合だよりに連載している旅行記では、季節にあわせた記事を提供するように心がけていますが、夏休みの時期に発行される号にはご家族連れの旅行の参考になりそうな路線を紹介するよう、特に注意を払っています。今回は、夏休みに乗りたいローカル線を取り上げた記事をご紹介します。

1. この夏は漫画列車に乗ろう！ 山陰本線 / 津山線

日本が世界に誇る多彩な漫画。作者や作品にゆかりのある町の観光振興に注目され、以前ご紹介した境線の「妖怪列車」や JR 四国の「アンパンマン列車」など、様々な漫画列車が走り話題を集めています。今回は、こ

の夏（※組合だより掲載時の 2013 年夏）に中国地方で乗れる漫画列車を 2 つご紹介します。

最初にご紹介するのは、鳥取県の山陰本線を走る「コナンイラスト列車」。鳥取県北栄（ほくえい）町出身の青山 剛昌 氏の代表作「名探偵コナン」に登場するキャラクターが車体一面に描かれ、主に鳥取と米子を結ぶ快速列車で使用されています。鳥取県は「まんが王国とっとり」なるキャッチフレー



「コナンイラスト列車」：主に鳥取と米子の間の山陰本線で走っています。
2015 年 4 月にはデザインが異なる第 2 号も誕生。

ズのもと、県内出身の著名な漫画家にちなんだ観光 PR を積極的に行っており、北栄町には「青山剛昌ふるさと館」が建設され賑わいをみせています。このふるさと館から、徒歩約 20 分の場所にある由良（ゆら）駅では、入口の駅名板の上に主人公



「青山剛昌ふるさと館」：道の駅にも隣接。
漫画でお馴染の黄色い車も停まっています。



“CONAN STATION”こと由良駅：駅名板の上にご注目

のコナンが鎮座し、駅前にはコナンの銅像や “CONAN STATION” と書かれた記念撮影用のボードが設置され、まさに「コナンの駅」にふさわしい佇まいです。

もう一つは岡山県の「NARUTO 列車」。奈義町出身の漫画家、岸本 斉史 氏のヒット作「NARUTO ーナルトー」にちなみ、同作品のキャラクターが描かれた2種類の列車が「美作国建国 1300 年記念事業」の一環として、2014 年 3 月末まで津山を中心に運行されます。



「NARUTO 列車」：2 両編成のものは、主に津山線（岡山～津山）で運行され、頻繁に岡山駅まで顔を出していました。残念ながら 2014 年 3 月で運行を終了しました。

2 両編成の列車は主に津山線で運行され、岡山駅にもしばしば顔を見せます。2 両それぞれに異なったキャラクターが描かれ、見て楽しい車両に仕上がっています。

さらに 1 両で走る小型の「NARUTO 列車」も用意され、こちらは主に県北の因美線（津山～智頭）や姫新線（新見～津山～佐用）で運行されています。

「ドラえもん」世代の私には、どちらの漫画も馴染みが薄いですが、それでもカラフルな車体を眺めていると楽しくなりますし、これが



石積みホームや草生したローカル線の線路と「NARUTO 列車」の対比が面白いです。写真を撮るお客さんの姿も。（岡山県美作市の姫新線 美作江見駅にて踏切から撮影）

ローカル線の活性化につながるのであれば、嬉しいことです。なお、ご紹介した漫画列車の運行予定はホームページで公開されていますので、お目当ての列車の時刻は簡単にわかります。今年の夏は、思い出づくりに漫画列車の旅はいかがでしょう。

※「NARUTO 列車」は2014年3月末で引退しており、現在は運行していませんので、ご注意ください。「コナンイラスト列車」は2本に増え、山陰本線を中心に、引き続き運行されています。

(岡山大学職員組合 組合だより 165号より再掲)

2. かつての軍港に思いを馳せて！ 呉線

2005年に公開された映画「男たちの大和」で、戦艦大和に注目が集まりました。同じ年に広島県呉市に開館した「大和ミュージアム」こと呉市海事歴史科学館にも多くの人々が足を運んでいます。今回は、戦前に軍港として栄えた呉へ向かう呉線をご紹介します。

呉線は広島県の海田市駅（かいたいち、広島駅から3つ東にある駅）から三原駅の間を、瀬戸内海に沿って走ります。重要な軍港都市である呉から広島を結ぶために、海田市から呉の間は1903年（明治36年）に開通した歴史のある路線です。その後、1935年（昭和10年）に全線が開通し、戦前は重要路線として、多くの急行列車が行き交いました。戦後も1975年（昭和50年）ころまで



呉線の車窓から眺める瀬戸内海の島々。三原を出てしばらくの間は、海が車窓の間近に迫ってきます。

は特急や急行が走っていましたが、今では完全に地域の足となり、広島から呉を結ぶ快速列車と、普通列車が運行される路線になりました。

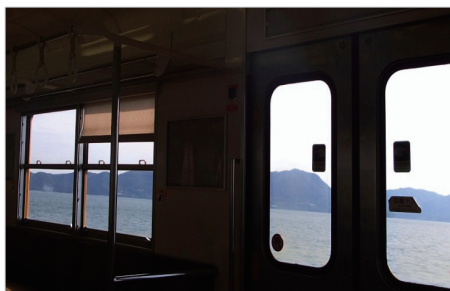
呉を訪れる場合、広島まで新幹線で行き呉線へ乗り継ぐのが最速の経路で、広島から呉までの区間は運行回数も多く確保されています。一方で呉から三原の間を走る東側の区間は、1時間に1本程度しか電車が来ず、完全にローカル線となっているものの、三原駅から途中の竹原駅にかけては瀬戸内



途中の駅で列車の行き違い待ち：ローカル線らしくらぬ広い構内と長いホームが戦前は幹線であった証。

できそうです。これは戦前の幹線だったところの名残で、長いホームにちょこんと短い編成で停車する電車というのも、呉線ならではの光景です。

呉に着くと、駅の南側つまり海側へ歩けば大和ミュージアムがありますが、その途中で西側を見ると、巨大な潜水艦が目に入ります。周りの建物と比べると、普段見る機会の少ない潜水艦の大きさに圧倒されます。これは海上自衛隊で



都会の通勤電車のようなロングシートから眺める瀬戸内海と島影：呉より東側の区間では通学時間を除くと乗客もまばらです。

海の間隙を走るため、窓いっぱいには広がる瀬戸内の景色を堪能できます。この区間を走る電車にはロングシート（窓に背を向けて座る長い座席）の車両も使われており、都会の通勤電車のような車内と車窓に広がる美しい海の対比も新鮮です。東側の区間を走る電車の多くが2両か3両編成ですが、途中駅のプラットフォームは非常に長く10両程度の列車でも停車



呉駅の南に鎮座する潜水艦：かつては海上自衛隊で実際に運用されていたもので、陸揚げされた姿は周囲の建物よりも大きく、目を引きます。

活躍していた「あきしお」という潜水艦で、2004年（平成16年）に引退し、現在は広報施設として艦内が公開されています。隣接する建物では、海上自衛隊の歴史や掃海技術（水中に設置された機雷を除去する技術）が詳しく説明されており、現在の海上自衛隊の活動がよく理解できます。

大和ミュージアムでは、大和をはじめとした戦前の造船技術が、現在の様々な身近な製品の開発や製造に生かされていることが分かります。同時に



大和ミュージアムにある戦艦大和の模型：実物の10分の1の大きさですが、25mプールよりも長く、圧倒されます。

大和の乗員の手紙や特公兵器「回天」（いわゆる人間魚雷）なども展示されており、先の大戦を思うと神妙な気持ちになります。

この夏は、歴史の香りのする呉線の旅はいかがでしょうか？海を見ながら、かつての軍港に思いを馳せれば、色々なことが頭に浮かぶことと思います。

（岡山大学職員組合 組合だより179号より再掲）

おわりに

今回は夏休み特集ということで、夏のご旅行に良さそうな記事を2つ選んでみました。実際にこの記事は、1年の間を空けて掲載されています（岡山大学職員組合の組合だより165号は2013年7月、同179号は2014年8月に発行）。組合だよりへの初回掲載当時と2015年の夏現在で変わっているところもありますが、初回掲載時の雰囲気を大事にするために写真や文章は当時のままとして、変更点は注釈で記載しております。組合だよりが単なる職員組合のニュースではなく、組合だよりをご覧になる大学の教職員の皆さんに親しまれる読み物であってほしいと思い、特に夏休み期間には旅行の計画に役立ちそうなどころを選んでご紹介しているという意図が伝われば幸いです。