

独法化時の 「高専」と今後の進む道

大島商船高専 商船学科 教授
全国大学高専教職員組合 高専協議会 議長

岩崎 寛希



商船学博士。神戸商船大学商船学部航海学科卒業。専門は、科学教育・教育工学、船舶海洋工学。現在、海事分野における高専・産業界連携による人材育成システムの開発をすすめている。書籍等出版物、『船しごと、海しごと』（海文堂出版 2009 年）、『これ一冊で船舶工学入門』（海文堂出版 2016 年）など多数。

はじめに

2004 年（平成 16 年）に「高専機構」として独法化されて 15 年目となり、5 年毎に中期計画をたてながら、その第 3 期の最終年が今年度（2018 年）になります。ですから、高専機構は、第 3 期の業務実績に関する評価を文科省のみならず、総務省におかれた独立行政法人評価制度委員会による、その評価指摘事項が第 4 期中期目標・計画に反映されることになります。

この 14 年間、他の百近い独法と同じように運営費交付金は、毎年、効率化係数（人件費▲1%、物件費▲3%）を掛けられ、人件費と物件費を加えた

基盤的経費は、2004 年度 782 億→2014 年度 750 億→2018 年度 680 億と目減りしてきております。

この報告では独法化された 2004 年から、年を追いながら 2018 年までの「高専と全大教高専協議会」の歩んできた道をたどり、「これからの進む道」を考えてみたいと思います。

1. 学校教育法や設置基準（文科省令）にみる 「高専」に関する規定のおさらい

現在、「高専機構」はその基盤的経費を削がれ、教育組織としては禁じ手である教員の削減に手を付けようとしています。役人が造ったと言われる「高専」という教育組織を振り返るうえで、改めて学校教育法における「高専」の項と、「高専」の設置基準をそれぞれ抜粋して、以下にメモしておきます。

「昭和二十二年法律第二十六号・学校教育法」

第十章 高等専門学校

第百十五条 高等専門学校は、深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成することを目的とする。

2 高等専門学校は、その目的を実現するための教育を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

第百十六条 高等専門学校には、学科を置く。

2 前項の学科に関し必要な事項は、文部科学大臣が、これを定める。

第百十七条 高等専門学校の修業年限は、五年とする。ただし、商船に関する学科については、五年六月とする。

第百十八条 高等専門学校に入学することのできる者は、第五十七条

に規定する者とする。

第百十九条 高等専門学校には、専攻科を置くことができる。

2 高等専門学校の専攻科は、高等専門学校を卒業した者又は文部科学大臣の定めるところにより、これと同等以上の学力があると認められた者に対して、精深な程度において、特別の事項を教授し、その研究を指導することを目的とし、その修業年限は、一年以上とする。

第百二十条 高等専門学校には、校長、教授、准教授、助教、助手及び事務職員を置かなければならない。ただし、教育上の組織編制として適切と認められる場合には、准教授、助教又は助手を置かないことができる。

2 高等専門学校には、前項のほか、講師、技術職員その他必要な職員を置くことができる。

3 校長は、校務を掌り、所属職員を監督する。

4 教授は、専攻分野について、教育上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者であつて、学生を教授する。

5 准教授は、専攻分野について、教育上又は実務上の優れた知識、能力及び実績を有する者であつて、学生を教授する。

6 助教は、専攻分野について、教育上又は実務上の知識及び能力を有する者であつて、学生を教授する。

7 助手は、その所属する組織における教育の円滑な実施に必要な業務に従事する。

8 講師は、教授又は准教授に準ずる職務に従事する。

第百二十一条 高等専門学校を卒業した者は、準学士と称することができる。

第百二十二条 高等専門学校を卒業した者は、文部科学大臣の定めるところにより、大学に編入学することができる。

「昭和三十六年文部省令第二十三号・高等専門学校設置基準」

(趣旨)

第一条 高等専門学校は、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）その他の法令の規定によるほか、この省令の定めるところにより設置するものとする。

(学級)

第五条 高等専門学校においては、同一の学科につき同一の学年の学生をもつて一又は数級の学級を編制するものとする。ただし、教育上有益と認めるときには、異なる学科の学生をもつて学級を編制することができる。

2 一学級の学生の数は、四十人を標準とする。

(教員組織)

第六条 高等専門学校には、学科の種類及び学級数に応じ、各授業科目を教授するために必要な相当数の教員（助手を除く。次項及び第三項において同じ。）を置かなければならない。

2 教員のうち、第十六条に規定する一般科目を担当する専任者の数は、次の各号に掲げる数を下つてはならない。

一 入学定員に係る学生を一の学級に編制する場合は、十人

二 入学定員に係る学生を二の学級に編制する場合は、十二人

三 入学定員に係る学生を三の学級に編制する場合は、十四人

四 入学定員に係る学生を四の学級から六の学級までに編制する場合は、十四人に三学級を超えて一学級を増すごとに四人を加えた数

五 入学定員に係る学生を七以上の学級に編制する場合は、二十六人に六学級を超えて一学級を増すごとに三人を加えた数

3 教員のうち、工学に関する学科において第十六条に規定する専門科目を担当する専任者の数は、当該学校に一の学科を置くときは八人、

二以上の学科を置くときは八人に一学科を超えて一学科を増すごとに七人を加えた数を下つてはならない。この場合において、一学科の入学定員に係る学生を二以上の学級に編制するときは、これらに一学級を超えて一学級を増すごとに五人を加えるものとする。

4 工学に関する学科以外の学科において第十六条に規定する専門科目を担当する専任者の数は、別に定める。

5 高等専門学校は、教育の実施に当たり、教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制を確保し、教育に係る責任の所在が明確になるように教員組織を編制するものとする。

6 高等専門学校は、教育研究水準の維持向上及び教育研究の活性化を図るため、教員の構成が特定の範囲の年齢に著しく偏ることのないよう配慮するものとする。

第八条 専門科目を担当する専任の教授及び准教授の数は、一般科目を担当する専任教員数と専門科目を担当する専任教員数との合計数の二分の一を下つてはならない。

第三章 教員の資格

(教授の資格)

第十一条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、高等専門学校における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

一 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者

二 学位規則（昭和二十八年文部省令第九号）第五条の二に規定する専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する業務についての実績を有する者

三 大学（短期大学を含む。以下同じ。）又は高等専門学校において教授、准教授又は専任の講師の経歴（外国におけるこれらに相当する教員

としての経歴を含む。）のある者

四 学校、研究所、試験所、調査所等に在職し、教育若しくは研究に関する実績を有する者又は工場その他の事業所に在職し、技術に関する業務についての実績を有する者

五 特定の分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者

六 前各号に掲げる者と同等以上の能力を有すると文部科学大臣が認めた者

(准教授の資格)

第十二条 准教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、高等専門学校における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

一 前条各号のいずれかに該当する者

二 大学又は高等専門学校において助教又はこれに準ずる職員としての経歴（外国におけるこれらに相当する職員としての経歴を含む。）のある者

三 修士の学位又は学位規則第五条の二に規定する専門職学位（外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。）を有する者

四 特定の分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者

五 前各号に掲げる者と同等以上の能力を有すると文部科学大臣が認めた者

(助教の資格) 及び (助手の資格) は略。

2. 2004 年～2006 年（平成 16 年～平成 18 年） －「高専」の独法化－

独立行政法人とは、独立行政法人通則法第 2 条で、「国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、国が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体に委ねられた場合には必ずしも実施されないおそれがあるものの又は一の主体に独占して行わせることが必要であるもの（以下この条において「公共上の事務等」という。）を効果的かつ効率的に行わせるため、中期目標管理法人、国立研究開発法人又は行政執行法人として、この法律及び個別法の定めるところにより設置される法人」であると規定されています。12 省庁から独立していると言っても、主務官庁が独立行政法人の中長期計画策定や業務運営をチェックすることに加えて、中期計画期間が終了する年には総務省の審査におかれた独立行政法人制度評価委員会からの意見・勧告を受ける必要がありました。国立大学法人となった国立大学も広義の独立行政法人とみなされますが、一般法である「独立行政法人通則法」の上に、特別法としての「国立大学法人法」が規定され、単なる独法より自主自立性が保たれています。

また、2015 年の改正独立行政法人通則法の施行により、独立行政法人には、中期目標管理法人（53 法人で非公務員）、国立研究開発法人（27 法人で非国家公務員）、行政執行法人（7 法人で国家公務員）の 3 種類があります。「高専」は中期目標管理法人に分類されています。そのうち、国庫からの支出を受けていないのは、郵貯・簡保機構、造幣局、国立印刷局等 6 法人あり、他は運営費交付金の交付を受けて頼っており、合計 2 兆 8000 億円の予算を国庫から得ています。そのうち高専機構は 640 億円となっています。

「高専」は法人化後、高専機構を本店とした 55 の支店といった組織となりました。つまり、各高専の管理者である校長や事務部長は中間管理者となったわけです。

では、独法化前はどうかであったかというと、校長によってはワンマンに経

営を行い、よい意味でパフォーマンスを発揮する方もいましたし、ユニークな管理を実施する方もいました。法人化後は、それらも本店を必ず通す必要があることから、大手門の文科省や本丸の財務省はますます遠ざかり、管理や統制だけが強まりました。

一方、法人化になってよかった点は、公務員ではないので労組法に沿った“団体交渉”ができるようになったということだけでしょうか。しかし、就業規則一本化と人件費本部一括管理の高専機構体制の組織的制約がある中で、校長・部長といった経営側は、交渉に対して自律的な手腕は限られた事項にしか^{ふる}揮えなくなっています。

また、2005 年に沖縄を除いた高専に「専攻科」の設置が行きわたりました。学教法 121 条に「高等専門学校を卒業した者は、準学士と称することができる。」とあります。当時 55 高専のうち、神セブンと言われたトップ校では、「大学、何するものぞ!」と鼻息荒く、高専を出た学生の袋小路を憂い、自

表 1 高専専攻科の設置年

1992 年（平成 4 年）	奈良、新居浜
1993 年（平成 5 年）	仙台電波、富山、鈴鹿、久留米
1994 年（平成 6 年）	秋田、豊田、八代
1995 年（平成 7 年）	群馬、岐阜、徳山
1996 年（平成 8 年）	沼津、明石、阿南、北九州
1997 年（平成 9 年）	津山、宇部、佐世保
1998 年（平成 10 年）	宮城、福井、呉
1999 年（平成 11 年）	旭川、小山、高松
2000 年（平成 12 年）	長岡、石川、舞鶴、高知、熊本電波、鹿児島
2001 年（平成 13 年）	一関、木更津、有明、茨木
2002 年（平成 14 年）	八戸、和歌山、松江、都城
2003 年（平成 15 年）	苫小牧、鶴岡、東京、長野、大分
2004 年（平成 16 年）	函館、釧路、福島、米子、宅間電波
2005 年（平成 17 年）	富山商船、鳥羽商船、広島商船、大島商船、弓削商船
2009 年（平成 21 年）	沖縄高専

ら「専科大学へ打ってでる」という構想がかつてありました。結果はそれぞれの高専に「専攻科」を設置し、「学位授与機構」においての審査を経て、「学士」を取得できるようになったことです。表1に各高専に「専攻科」が設置された年度を示します。

専攻科の学生が「学士」を取得するためには、学習成果（大学学部でいう卒業論文）を学位授与機構に、修了半年前に提出します。つまり、「専攻科」は就業2年間ですが、1.5年間で特別研究をまとめる必要があります、審査待ちの残り半年間は「企業のインターンシップでも行っとけ」ということでした。この半年の審査に対する高専教員側の評判は極めて悪く、その状況については、後の「学士の特例認定」の項で書きたいと思います。

3. 2008年～2011年（平成20年～平成22年）

－ 臨時賃下げと熾烈な団体交渉 －

この頃、高専職員を取り巻く状況としては、まず第1は、高専が、高等教育機関であるにもかかわらず、「国立大学法人」に比べ自主性や独立性が制限され、行政管理が厳しい単なる「独立行政法人」であることです。2004年に多数の付帯決議が付加され法人化されました。2009年から2012年の民主党政権下で、消費増税と社会保障の一体改革を進めるために、まずは身を切る改革ということで、公務員の人件費削減、独法改革などを強行しようとしていました。高専は、「独立行政法人」であるがために、公務員人件費削減・独法改革の双方からやり玉にあげられ、消費増税と社会保障の一体改革をすすめるためのパフォーマンスに使われているようでした。また、「独立行政法人」といっても、実態は国家公務員と横並びで十分だ」という国会議員も多く、制度が正しく理解されていないことも問題でした。また、2010年の事業仕分けに引き続き、2011年の行政刷新会議、2011年末の提言型政策仕分けいずれにも、「独立行政法人」であるがゆえに取りざたされてしまいました。今後もこの「独立行政法人たき」という嵐は弱まらないと見なけれ

ばなりませんでした。

また、この頃の高専職員を取り巻く問題の第2は、身分が国家公務員ではなくなったにもかかわらず、高専機構は、「人事院勧告に従うよう、政府から賃下げを要請」されても自立的には抗えないということです。比較的財務状況のよい独立行政法人の中には、自らの経営努力を理由に「人勧賃下げ」に対し、4月遡及を実施しなかったり、下げ率を圧縮したりと「法人」としての自主性を打ち出しているところもでてきております。それに対し、高専機構は財務省や総務省等の外圧に目が行き、独立行政法人になった唯一のメリットである「賃金や労働条件は自ら決めていく」という権限を積極的に行使できないでいました

2011年3月に、三陸沖で発生した東北地方太平洋沖地震による未曾有の大震災が起り、東北地方を中心に死者・行方不明者あわせて18,434人の尊い命が失われました。復興へ立ち上がるためには、全国民の支援が必要とされました。そんな中、2012年2月29日に「国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律」が成立し、国家公務員に対して2014年3月までの間、平均7.8%の給与臨時減額措置が講じられることになりました。まずは、国民全体に対して「復興特別税」が課され、国民全体で身を切り復興を支える点はよいとして、何故に国家公務員や独法・特殊法人の交付金が削減され、二重の負担を負うことになりました。

このような状況の中で、全大教高専協議会は、高専における労働環境の改善及び教職員の待遇改善を求めて高専機構と2月27日、3月21日、3月28日、4月6日と断続的に団体交渉を重ねてきました。まず、「運営費交付金の確保、国家公務員臨時特例法案に反対」する署名3164筆（高専によっては校長自ら署名に応じたところもあった）を機構に提出し、「中期目標・計画を達成するため、運営費交付金が減額されないよう努力する」という発言を高専機構より引き出しました。また、2011年度（平成23年）に遡及して人事院勧告実施の提案に対しては、労使協議会で協議するべき事項として強く反対し、2011年度（平成23年）年額調整分は実施を取り下げさせ、2012年5月からとさせました。また本給の現給保障を2014年（平成26年）3月で廃

止するとの機構の提案にも「改めて交渉提案する」というところまで押し戻しました。その他、不利益変更を押しとどめさせただけでなく、専攻科長手当、衛生管理者手当を新設させ労働改善を進め、非常勤職員の病気休暇制度の改善を交渉に乗せてと迫ったのです。

その後は運営費交付金減額阻止を掲げ、たとえもし運営費交付金下がったとしても、減額幅を圧縮させ、賃下げにリンクさせない運動を展開しようと決意しておりました。また、このことを社会問題化し、高専機構の自主・自立的な経営努力を促し、教職員の生活を守るよう、訴えました。

4. 2012 年（平成 24 年）

高 専が独立行政法人化されて 8 年が過ぎようとしていました。しかし、この頃の「高専」は、文科省が提唱していた「55 高専 1 法人のスケールメリットを活かし、高専の活性化をはかる。」という大義名分を実現できないままでいました。この原因には、私たちの労働環境が、多忙化の一途をたどっているところにありました。例えば、法人化後に行われた財務会計システムの導入、文科省共済支部の統合、給与支払いの一元化、出張旅費システムの一元化等は、各労働者のレベルにおいて手続の簡素化にほとんど貢献していませんでした。その一方で、高専の認証評価、JABEE 認定や専攻科の拡充、外部資金獲得活動、高等学校等就学支援金受給手続き業務等によって仕事の範囲は拡大し、教職員は文書作成・資料作成に追われていました。その作成期間も非常に短いものが多く、今まで以上に多忙となり、健康に障害が出るケースすら目立ち始めておりました。

予算面でもこの数年来、運営費交付金の 1% を超える削減が毎年実施されてきました。2012 年度（平成 24 年）予算に到っては、文部科学省からの概算要求であらかじめ 1.4% 減額した概算要求を政府に対して行い、前年度予算より 9 億円削減され、結果として前年度比 1.4% 減の政府予算案となりました。専修学校は支援経費 9 億円増を獲得したにもかかわらずです。

仕事は増え、予算は減っていく負のスパイラルの結果、各高専の運営は益々厳しさを増し、もはや教職員の頑張りだけでは高専教育が維持できない状況に追い込まれておりました。

このような状況の中で、全大教は、高専における労働環境の改善及び教職員の待遇改善を求めて高専機構本部と団体交渉を重ねておりました。高専機構職員の給与水準はラスパイレース指数（年齢勘案）で 83.7（2010 年度）と、当時 105 独立行政法人中下から 2 番目であり、職員の新規採用にも支障をきたしていることから、早急に国家公務員並みに引き上げる必要がありました。この中で、全大教高専協議会は、技術職員の職群の確立並びに待遇改善について取り組み、高専機構本部に組合案を考慮した技術職員の組織化案を示させて、その中で技術長の新設と、その処遇を技術専門員と同程度とすることを認めさせました。さらに技術職員の 6 級昇格実施も確認し、その基礎となる 6 級昇格基準を定めさせたところです。

人勧による減額要請では、あくまでも「賃金の不利益 4 月遡及反対」を掲げ、2010 年（平成 22 年）12 月には中央労働委員会に訴え、

①独立行政法人国立高等専門学校機構（以下「機構」という。）及び全国大学高専教職員組合（以下「組合」という。）は、2011 年度（平成 23 年）からの年額調整のあり方について、見直しを図ることを含め、検討し協議を行う。

②機構及び組合は、今後の期末・勤勉手当を含めた給与のあり方について、労使協議会（仮称）を設置し、速やかに検討を始める。

というあっせん案を受け、高専機構側も受諾しました。

今後も昇格・昇任等労働条件等は団体交渉を実施いくことと決意し、この労使協議会と団体交渉という 2 つの交渉ツールで高専機構と協議していくことになり、人勧からの一連の交渉シナリオにその真価が問われるようになっていきました。

そして、2011 年（平成 23 年）9 月 21 日に第 1 回労使協議会を開催し、不利益遡及をやめるために高専機構、全大教双方が知恵を出し合うことを確認しました。11 月 21 日、第 2 回労使協議会を開催しましたが、国家公務員給

与減額法案との関連で、人事院勧告の取り扱いが不透明であり、取り扱いが明確になる時点で、再度協議することを確認して終えました。

さらには、東北大震災復興に供する平均 7.8% 国家公務員給与賃下げ問題は、人勧準拠と同様に、これにも独立行政法人への「要請」が、2011 年 6 月に閣議決定されていました。役職によっては 10% の賃下げになり、この減額規模は、「懲戒処分」での減給を上回る金額であり、職員のローン破綻など深刻な影響が必須となることが懸念されておりました。

全大教高専協議会は「運営費交付金の確保・国家公務員給与臨時特例法に反対」として、機構に対する校長自身のアピールを要請するとともに、組合組織の有無を問わない緊急署名運動を全国高専に展開し、3000 筆を超える賛同を得ました。この、復興に供するとしたことにも疑義がありますが、復興予算 15 兆円のうち 5.9 兆円執行されなかったり、調査捕鯨、海外青年交流、沖縄国道整備など「なんでもあり」の理不尽な使われ方もありました。

他方、2011（平成 23 年）年度人勧は、震災の影響で民間調査が遅れ、9 月 30 日に人事院勧告が出されました。本俸については、平均 0.23% マイナス、40 歳台以上を念頭においた俸給表引き下げを行うとしています。また、2006（平成 18 年）年の給与構造改革の際のマイナス 4.8% から続いている現給保障について、2012（平成 24 年）年 4 月に半減（上限 1 万円）、2013（平成 25 年）年 4 月に廃止とすることを勧告しておりました。

国家公務員給与減額法案及び人勧の取り扱いを巡り、民主、自民、公明の与野党間で協議が行われ、国家公務員の労働協約権付与の是非について、対立が続いていましたが、2 月 17 日、主要マスメディアは、「民主党・自民党・公明党の政調会長間協議で、国家公務員給与減額の取り扱いについて、2011 年度（平成 23 年）の人事院勧告（人勧）に盛り込まれた平均 0.23% 削減を昨年 4 月にさかのぼり実施、今年 4 月から 2 年間は、毎年度の人勧分を含めて全体で 7.8% 引き下げることで合意した。」と報じました。

全大教は基本要素として、「各単組は 3 月末までに 2012 年度（平成 24 年）賃金確定の団体交渉を実施します。交渉の要求事項には「2012 年度の賃金（本給および一時金）は、賃下げは行わず定期昇給を実施することで確定する

こと」を掲げ、要求の獲得を目指します。」という方針をたてました。

加えて、超勤手当支払いについては、多くの高専で適正支払に向けた改善が見られる一方で、一部高専ではいまだに適正な支払を拒む使用者が存在していました。このような「高専」に対しては、当該高専の教職員組合による労使交渉に、全大教高専協議会として直接・間接の支援を行い、問題の解決を図ることも必要でした

以上の活動をより強化するためには、25 加盟高専で 3 桁の組合員拡大や、未組織未加盟の高専の全大教加盟へ向けて全単組の協力が必要となります。高専協議会は一昨年度からの取り組みが実を結び組合員 1,100 人以上を達成していました。また、2010 年（平成 22 年）1 月には久留米高専教職員組合が全大教加盟を果たし、全大教高専協議会に 26 単組が集結することとなりました。今後、増々の拡大を進めると共に、全国の教職員の要求を実現するために、全国の高専の労働者代表と緊密に連絡を取りながら運動を強める必要がありました。

■このころの高専・高専機構をめぐる情勢

- | | |
|--------------|--|
| 2010 年 1 月 | 久留米高専教職員組合が全大教加盟（26 高専） |
| 2010 年 3 月 | 高専機構、事業仕分けで事前ヒアリング受けるが、仕分けから除外 |
| 2010 年 4 月 | 仙台、富山、香川、熊本各高専に統合後、初新入生受け入れ |
| 2010 年 9 月 | 人勧：高専機構は、期末・勤勉手当 4.15 月／年
→ 3.95 月／年に 0.2 月引き下げ、
本給 55 歳以上 0.15% 下げ、
40 歳以上 0.1% 下げを 4 月遡及と提案 |
| 2010 年 10 月～ | 5 回団体交渉：中央労働委員会へ斡旋申請 |
| 2010 年 12 月 | 中央労働委員会の斡旋を受け、給与等に関して労使協議会を設け、労使協議することになった
独法の事務・事業の見直しについて閣議決定、高専の高度化・再編引き続き検討 |

2011 年 6 月	平均 7.8% 下げとする国家行員給与削減特例法への独立行政法人への要請、閣議決定
2011 年 6 月	行政刷新会議による独立行政法人へのヒアリング (高専機構含む 102 法人すべて)
2011 年 9 月～	第 1 回労使協議会 (その後 2012.3 までに計 3 回開催)
2011 年 9 月末	人勸：国家公務員給与、平均 0.2% 下げ提言 文科省概算要求、高専機構は前年度比 3.66% 減で提出
2011 年 10 月末	「人勸を内包する平均 7.8% 下げとする国家行員給与削減特例法」に対して独立行政法人へ再度、要請する閣議決定 (地方公務員へは期待のみ)
2011 年 11 月	機構理事長会見と団体交渉：推薦された船員 5 級への昇格協議確認、第 2 回労使協議会 衛生管理者手当新年度早々に発足確認。業務改善目標評価の非給与直結、再度確認要請。船員食卓料および生え抜き課長補佐の調査依頼
2011 年 12 月	平成 24 年度予算案において、高専機構は概算要求より 9 億円減らされ、630 億円となった。 高専機構と交渉し、技術職員 6 級昇格実施を確認し、6 級昇格基準を定めた
2012 年 1 月	独法の制度・組織見直し方針が閣議決定、高専機構は成果達成法人とされた。文科省、研究開発 8 独法人統合発表
2012 年 2 月	民主・自公両党と人勸と 7.8% 減特例法をダブルで実施合意。しかし、民主党内では、労働基本権付与合意できなければ、この合意認めないと迷走

5. 2013 年 (平成 25 年)

高専協議会は、給与臨時減額に関して、昨年 3 月より、高専機構との団体交渉に断続的に臨みました。そうして、「4 月に実施… 6 月に実施」という高専機構の申し出を次々に押し返し減額を阻止しましたが、6 月には高専機構は交渉の席を立ち、強行実施となってしまいました。

その高専機構の不当労働行為に対し、高専協議会は 7 月に東京都労働委員会に救済申し立てを行いました。また、東京地裁に対して、臨時減額分の給与取り戻しと、組合の存立意義を認めさせるべく、11 月に提訴いたしました。

東京都労働委員会調査も第 6 回を数え、東京地裁の傍聴席を埋め尽くしての口頭弁論もすでに 3 回となり、法廷後の報告集会も共闘団体とともに連帯して闘うことを確認いたしました。いずれも今後の争点は、独立行政法人としての高専機構の自覚のなさが論点となり、①反対する組合を押し切っでの強行実施という不誠実な団体交渉、②独立行政法人として、自主的・自立的な経営努力を怠っている点、③政府・省庁のみの要請にだけ目を向け、働いている高専教職員の生活基盤を守ろうとしていない、などの点に絞られてくるでしょう。こうした論点に対し、高専機構の財政対応の仕方が審問の場で問われました。

人事院による国家公務員と民間との退職金の比較調査に基づき、僅か 1 年半の短期間での経過措置でもって、約 400 万円にも及ぶ退職金の減額要請が、1 月に突然組上に上がってまいりました。それに対し、①高専は対国家公務員ラスパイラル指数は 84.6 であり、退職金も同様に低い。減額するなら、退職金の算定基準となる本給を国家公務員のレベルまで給与を引き上げてから行うべきだ ②駆け込み退職を自ら誘発するような施策を強要するべきでなく、激変緩和としての減額時期を国より遅らせる ③今後退職する職員に対する代償措置を講ずる、と交渉し、実施時期を押し戻してまいりました。しかし、国の基準と同様の退職手当規則改正 (3 月 1 日施行) としたものの、「激変緩和措置及び職場環境改善事項」を実施条件を勝ち取ったうえで、合意致しました。

有期雇用の教職員の無期労働契約に転換する制度新設について、①高専機構は、有期労働契約への運用上の「ガイドライン」を策定し、各高専に周知させる②有期雇用教職員の手当等の改善や契約更新年数上限の撤廃に係る協議を今後行う、とした合意を取り付けました。

6. 2014 年（平成 26 年）

独立行政法人となり 10 年が経過しました。その間、運営費交付金において、人件費▲1%、物件費▲3%、毎年削減されてきました。運営費交付中の 75%強が人件費である高専機構。その高専機構に対し、「ラスパイレス指数 84.6 であり、これ以上人件費は下げない」という運動をすればするほど、残りで運営費交付金の効率化削減分を支える構図となり、学校のいわゆる生活費はますますジリ貧となってきてしまいます。組合がこのジレンマに陥らず、冷静に高専機構の施策を監視していないと、知らぬ間に労働条件を改悪されたり、理不尽がまかり通る職場になってしまいかねません。

また、当時、高専機構小畑理事長との会見及び懇談では、①繰り返す前年比マイナスの概算要求の理由②新規公募に苦勞する教職員の採用・人材確保について③当初の目的からずれてきている教員交流制度について④専攻科生の学士認定について、理事長の考えを求めました。また、第 2 期中期計画最終年であり、不正経理に対する会計検査院監査に端をなした、総務省政策評価の内容についてのコメントも求め、「国立高専は 51 校が個別に設置された経緯があるが、国立高専間でシナジー効果を発揮し、51 校全体としてミッションを達成していくため、本法人は、産業構造の変化、技術の高度化、少子化の進行、社会・産業・地域ニーズ等を踏まえ、機構本部がその機能を発揮し、イニシアティブを取って、51 校の国立高専の配置の在り方の見直し及び学科再編を行うものとする」と言い渡され、その他口頭で「商船高等専門学校船員就職率が 6～7 割にとどまっている問題」、「定員割れしている高専、各県において複数ある高専や瀬戸内に集中している 3 商船高専などの高

専再配置問題」などの指摘があったことが披露されました。

高専機構に対し、こういう現場の悲鳴に近い状況や総務省の理不尽な指摘などに対し、臨時減額裁判、都労働委員会、団体交渉などの公の場で、根気よく高専の頑張りを訴えてまいっております。

臨時減額裁判については、2013 年 2 月（第 3 回口頭弁論）、4 月（第 4 回口頭弁論）、9 月（第 5 回）、11 月、12 月（裁判進行協議）と取り組んでおり、今後証人喚問に法廷は移っていく。この間、高専組合・皆様の御協力もあり、口頭弁論では法廷傍聴席を毎回埋め尽くしてきました。また、裁判所向けの「公正な裁判を求める」という署名運動を高専・大学、他団体にも展開し、2 万 4 千筆が集約され、裁判所に提出の運びとなりました。今後の証人喚問においても、この署名をもとに政府や文科省の要請にだけ目を向け、教職員のために自主的・自立的に判断しなかった高専機構を追い詰めると決意を固めました。

都労働委員会では、団体交渉を自ら席を退って臨時減額を強行した高専機構に対し、「救済命令」を要求する段階まで進みました。その証人審問の場において、高専機構・後藤事務局長は返答に窮し、追い詰められたのか、「予め、交渉が決裂した場合、団体交渉の席を自ら退って、強行するつもりであった」と労働委員に明言いたしました。

団体交渉においては、①退職金引き下げ率については国家公務員と同率条件としましたが、退職時までの生涯賃金を改善すべく、一般職員（係長、主任）、技術職員（係長、専門職の 3、4 級、技術主任の 3 級）、海事職員（一航士、一機士の 4 級、職長の 5 級）、医療職員（3 級）などの年齢昇格基準をそれぞれ 1 歳若返らせることといたしました。今後、年齢に達したメンバーを速やかに昇格させる運動を組合で展開することとしました。②労働契約法改正に伴う有期雇用教職員の無期転換問題では、3 年雇用期限撤廃を行い、正職員化を促進するため、または通算 5 年を超えた場合、該当職員の申し込

みによる無期転換がなされるようガイドラインを設定することを要求するとともに、今後も増える有期雇用職員の雇用条件改善を運動してまいる所存です。③現給保証廃止は今年度は踏み留めさせ、45歳以下の若手の1号俸回復に踏み切らせました。さらに、55歳超の職員の昇給抑制についても、職員は55歳昇給抑制となりましたが、教員は58歳抑制にむけ、今後協議するといったしました。

7. 2015 年（平成 27 年）

独立行政法人となり 11 年が経過し、その間、高専機構への運営交付金は、毎年約 5 億円ほど減額され続け、1 高専あたり 1000 万円超の減額となっていました。しかも、この減額がいつ終わるか持久戦の様相を呈してきており、全大教高専協議会は、2月10日にも当時の小畑高専機構理事長に「高専を将来どのように持っていくのか」をテーマに会見を申し入れました。この中で、小畑理事長は、(安倍政権の方針により、)文科省で「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の創設」についての有識者会議が断続的に行われ、一部の各種専門学校が大学と同じ高等教育機関になり、大学工学部がより実践的教育にその内容をシフトしてきていることを捉え、このままでは高専のアイデンティティが失われる、と発言。今年の3月までに将来計画を取りまとめた、と表明しました。この「高専の高度化」について、ブロックごとに校長会議を持ち、「校長個人の意見ではなく、校長が集約した現場のアイデアを聞いている。」そこで、新たな資格や、職業学士の授与機能を持つであろう各種専門学校等に対抗するうえで、「7年制」や「テクノロジーカレッジ（仮称）」という案が出ており、前期課程5年と後期課程2年とするなど細部を議論している段階であると、発言がありました。さらに、文科省とは、「各種専門学校」の方向性が決まる3月末を待って、4月以降に高専改革を議論する有識者会議を設置することを共有している、と付言しておりました。

■臨時減額への訴えについて

全大教高専協議会は、国家公務員の給与臨時減額準拠に関わり、その団体交渉に対する不当労働行為があったとして 2012 年 7 月には東京都労働委員会に救済申し立ての提起、同 11 月 27 日には原告 282 名で就業規則の一方的不利益変更であるとして東京地裁に提訴いたしました。それに対して、都労委はこの申し立てを棄却し、不当な命令を 2014 年 11 月に出し、東京地裁はこちらの訴えをすべて棄却するという欺瞞に満ちた判決を打ち出してきました。

私たちは、これらまったく遺憾な命令や判決に対し、断固として反論するものとし、全大教・中央執行委員会から 2014 年 11 月 21 日、2015 年 1 月 21 日にそれぞれ遺憾声明を打出してもらいました。さらに、中労委へ上訴し、東京高裁へ上告いたしました。裁判を続けるなか、高専機構側の財政状況、予備費の積算状況、補正予算の執行状況などが、法廷からの要請で提出された財務データから明らかになって参りました。また、多くの大学で 55 歳から昇給停止されましたが、高専教員は 57 歳超からと押し戻しました。また、平成 26 年人事院勧告に対する団体交渉においても、地域手当の無い地域に有る地域分を按分するなど、人勧どおりでない合意事項を勝ち取ることができ、こうした裁判闘争の成果も表れました。

今後は、「二審は勝って賃金を取り戻す」という目標のみでなく、如何に有利な和解を勝ち取るかも重要な戦い方となって参ります。弁護団と意思疎通を細やかに図り、冷静に戦い抜くことが必要と考えております。

■「2 校を兼ねる校長」について

高専機構は、校長が定年を迎えた高専に対し、「近隣の校長がその職務を兼ねる」という人事を強行しています。2 校を行き来する兼務校長が不在の場合、校長代理として「副校長」を置き、新たな手当を積むようです。緊急の決済が滞る危惧のあるこの「校長の兼務」、責務が重い割には権限のない「副校長」とその影響を注視し、問題点を提示する必要があります。

この間の団体交渉においては、

- ① 55歳昇給停止については、60歳定年の5年前からという制度理念からして、教員は58歳からと交渉し、教員は57歳超から昇給抑制となった。
- ② 26年度人勧については、「勤勉手当0.15月引き上げ、年間1.5月分に増やすが、翌27年度からは本給で平均2%引下げ、それを財源に地域手当の率を変更」とこれらセットで要請されて交渉スタートし、結局、地域手当のアップする地域のアップ率を調整することで地域手当なかった高専に100分の0.5付けることで、他の人勧分受け入れとした。
- ③ 有期雇用職員について、賞与は6月、12月の支給とし、年俸的に退職金を割りつけない。長期間勤務している有期雇用職員は2級に昇格するなど給与改善を図る。

などと交渉結果概要を紹介しました。

2004年に独立行政法人となり、5年ごとに中期計画を定めながら、3度目のステージが始まっております。昨年、2期の終期には、総務省による「独立行政法人・政策評価」を受け、「国立高専間でシナジー効果を発揮し、51校全体としてミッションを達成していくため、…中略…、本法人本部がその機能を発揮し、イニシアティブを取って、51校の国立高専の配置の在り方の見直し及び学科再編を行うものとする。」と注文を付けられております。また、「51校の国立高専を設置・運営しているスケールメリットをより活用し、業務運営の効率化を図る観点から、更なる共同調達の推進や一般管理業務の外部委託の導入等により、一層のコスト削減を図るもの」とされ、これらに対し、文科省専門教育課は、追記するのみで、反論さえできずじまいでございました。その他、商船学科学学生の船員化の率の低さ、不正経理への防止とガバナンス強化を求められています。第3期3年目の中間監査には再びこれらの項目に光があてられます。

臨時減額への訴えについて、全大教高専協議会は、国家公務員の給与臨時減額準拠に関わり、その団体交渉に対する不当労働行為があったとして2012年7月には東京都労働委員会に救済申立ての提起、同11月27日には

原告282名で就業規則の一方的不利益変更であるとして東京地裁に提訴いたしました。それに対し、都労委はこの申し立てを棄却し、不当な命令を2014年11月に出し、東京地裁はこちらの訴えをすべて棄却するという欺瞞に満ちた判決を打出してきました。

私たちは、これらまったく遺憾な命令や判決に対し、断固として反論するものとし、全大教・中央執行委員会から2014年11月21日、2015年1月21日にそれぞれ遺憾声明を打出してもらいました。さらに、中労委へ上訴し、東京高裁へ控訴する所存です。

思い出していただきたい。高専組合はなぜこのように提訴し、戦ってきたか・・・をです。

- ① およそ2年間続いた臨時賃下げが、ラスパイレス指数84.6と、もともと国家公務員に比して低い高専教職員に対し実施され、さらにそれが「懲戒」に匹敵する大きさで賃下げされたこと
- ② 独立行政法人として、自主的・自律的な経営をするべき高専機構が、政府・文科省の要請のみを受け入れ、経営努力することで減額幅を圧縮できたのに、それを行った場合の国のバッシングのみを恐れて萎縮していたこと
- ③ 賃下げを回避もしくは圧縮するための経営努力として、組合の求めてきた不要不急の物件の洗出しなど一切せず、高専現場にのみ理由を説明することなく不当な執行留保を強い、本部としては予備費の工面だけで他は何ら示さなかったこと

などです。

これらの怒りを決して忘れることはできませんが、裁判を続けるなか、高専機構側の財政状況、予備費の積算状況、補正予算の執行状況などが、法廷からの要請で提出された財務データから明らかになって参りました。また、多くの大学で55歳から昇給停止されましたが、高専では57歳超からと押し戻しました。また、平成26年人事院勧告に対する団体交渉においても、地域手当の無い地域に有る地域分を按分するなど、人勧どおりでない合意事項を勝ち取ることができ、こうした裁判闘争の成果も表れました。

今後は、「二審は勝って賃金を取り戻す」という目標のみでなく、如何に有利な和解を勝ち取るかも重要な戦い方となって参ります。弁護団と意思疎通を細やかに図り、冷静に戦い抜くことが必要と考えております。

8. 2016 年（平成 28 年）

高専も 2004 年に独立行政法人となり、5 年ごとに中期計画をたてながら、3 期目のステージに入っています。2 期目までは、毎年、出身省である文科省からのフォローアップをチェックされながら、各中期計画終了の 5 年ごとに総務省による「独立行政法人・政策評価」を受けなくてはなりませんでした。同評価では「効率化やパフォーマンス」という観点で評価され、教育組織の評価としては短期視点でなじまない項目ばかりに目が向けられていました。（平成 27 年 4 月からは独法通則法が変わり、主務大臣の評価が大きくなります。しかし、総務省の高専機構に関する評価に対しては、文科省の反論はいっさいなく、すべてオウム返しに認めていたことから、出身省の評価となっても安穩なものになるとは思われません。）

その 2 期目の政策評価では高専機構のガバナンスに触れて「51 高専全体としてのミッションを達成していくため、本法人本部がその機能を発揮し、イニシアティブを取って、各高専の配置の在り方の見直し及び学科再編を行うものとする」と注文を付けられたからなのか、高専機構は矢継ぎ早に改変を迫ってきました。

■各種学校の大学化並びに

職業専門学士（仮称）の輩出と高専制度の見直しについて

一昨年からの産業競争力会議での議論で、「マルクス経済学より弥生会計簿記、司法試験より大型自動車免許」といった荒唐無稽な比喩に見られる職業教育への偏重な目線が強くなりました。その勢いのまま議論は中央教育審議会に持ち込まれ、各種専門学校の大学化並びに職業専門学士（仮称）の認

可へと短大創設以来の改変を同審議会は打ち出してきました。この状況に高専機構も「高専制度のアイデンティティが失われる」と危惧し、文科省内に平成 28 年度の中央教育審議会やその先の今年 9 月の概算要求を睨んでの「高等専門学校の実質に関する調査研究協力者会議」（以下、高専協力者会議）が議論を重ねて平成 28 年 3 月には「高等専門学校の充実にについて」とするまとめが出されました。

そこでは、

- 本科卒の 6 割が就職、4 割が大学編入、専攻科進学している状況を維持し、「5 年制＋専攻科」の制度を追認
- 高専が学位授与機関となることのデメリットと、特例適用認定による学位授与機構を通しての学位取得でよいと追認

しています。

しかし、現高専のかかえている問題である、①高等教育機関でありながらの単純な独法で中期目標達成法人にされており、財政基盤やそぐわない評価制度に晒されている②「専攻科」は設置基準に認知されておらず、専攻科教員定員、設備の要求自体できないこと③教育・研究・学生指導と高校教員以上に多忙繁忙であることに起因してか、高専教員公募が極めて不調であり、人気がないこと④独法の中でも最後尾の給与水準（ラスパイレス 86.4）であること、などはまったく言及しておらず、予算要求の足がかりとなるのではとの期待を碎かれる「空振り」の提言にとどまりました。

■教員の退職時の 1 年間の不補充について

昨年 5 月の校長会において、人件費抑制策として「教員退職時の 1 年間の後任不補充」を打ち出してきました。これは極めてひどい施策であり、組合としては断固反対を表明していたところですが、高専機構は「労働問題ではなく、経営対策である」として、組合との協議に応じようとせず、強行実施をし始めました。大学等の大講座制ではよく聞く施策ですが、高専では一専門単学科で 10 名、複合学科で 15 名の教員定員しかなく、その分野・科目を 1 名の教員がカバーしています。1 年間不補充となると、他の教員で退職教

員の分野や科目を1年間は分担しなくてはならず、退職する本人は「迷惑をかけながら後味の悪い退職…」となってしまいます。

■ WebTV 会議システムを用いた共同教育について

外圧を発端にして、ブロック会議で無理に議論させ、強引に強行させようとしている協働教育。「1名の教員が時限をあわせて複数の高専教室にテレビ会議システムで協働に授業を実施する」というものです。「人が人を教える」のに対し、「Web映像が人を教える」ことになるわけです。果たして学生や保護者がそれに満足するかとても不安です。その先には、1名の教員を遠隔で使いまわし、効率化したことだけを外部にアリバイとしてひけらかす、愚策だと考えます。また、きちんと協同授業になるためには、受講する各遠隔地ではアテンド教員が必要ですし、講義教員とアテンド教員の連携や教材の工夫などがあって効果が出るのではと思います。つまり、効果を上げるまでには大変な労力と時間が必要となり、その労力に対する正当な評価が不可欠です。上や外から言われたので「やれ」ではこちらも積極的に応じられないばかりか、学生への教育サービス低下を招くことになります。

■高専の今後のあり方について

高専の教育・研究を整備・充実していくためには、

- 単純な独立行政法人とされているが、高等教育機関にふさわしい制度に見直し、財政基盤を維持しながら拡充すること
- 現在ある学科や教員定数を減ずることなく、1学級の学生数を30～40名程度に幅をもたせ得よう、高専設置基準の緩和をはかること
- 専攻科を設置基準の中に認知し、必要な教員定数や設備を確保し、専攻科の教育研究を充実させるために高専設置基準の整備をはかること
- 地域連携を充実させるための教職員を配置して各高専での活動を進めるとともに、全国の高専間で連携を深めるようなシステムを構築することなどが最重要であると考えます。

■高専議連の提言について

高専協力者会議に平行して自民党内に高専議連（河村建夫会長、八木哲也事務局）が立ち上がり、この高専協力者会議への提言を昨年10月に行いました。

その概要をあげると、

- 高専の学位授与の在り方(本科+1年=6年で学位、大学院に飛び入学等)の研究
- 高専機構の独立行政法人という位置づけでなく大学法人のなかに位置づけるべき
- 全県高専必置の方向性
- 商業・農業分野の高専の創設

などです。

非現実的内容ばかりか、6年で学位となると、大学・大学院を意識した教育に偏重し、「15歳からの早期専門教育」という高専制度の売りとかげ離れる可能性もあります。

■年3%減額されてきた物件費と

削減されてこなかった教員人件費の行方

中期計画2期目までの10年間、運営費交付金のうち、毎年、職員人件費1%と物件費3%が減額されてきました。しかし、教育機関であることから高専・独法化時の付帯決議によって教員の人件費分は削減されず交付されてきました。とはいえ、高専機構は支払われる教職員給与の上げ下げは、自主的には行ってこず未だに人事院勧告に従ってきたわけです。その人事院勧告は2期目の間、勧告された下げ幅は異なるもののずっとマイナス勧告でした。そうすると、教員給与分は人勧によって減額支給となり、手元には削減されていない運営費交付金が残る計算になります。教職員全体の人件費からしか読めませんが、教職員分の人勧準拠の賃金引下げによって、2009年（平成21年）から2011年（平成23年）には、法人化時点と比べ年間10億円～15億円の人件費が抑制されました。これを機構は物件費に付け替えたり、機構

戦略経費や予備費の原資としていることが臨時減額払い戻し訴訟によって明らかになりました。

高専教員は学生指導に時間を割かざるを得ず、その上、研究活動も余儀なくされ多忙繁忙となっていることが内外に知れ渡っているのか、教員の新規公募が極めて不調です。付帯決議の趣旨にそって教員の給与改善か教授・准教授への昇任促進を行うべきです。

9. 2017 年（平成 29 年）

2018 年問題とは、18 歳人口が 2009 年から 2017 年頃までは踊り場的に横ばいの状況が続くが、2018 年以降より加速的に同人口は減少します。そうして、大学進学者数も連動して減り、都市部集中が過度を越し、地方大は定員割れが激化する、という問題です。しかし、高専は 15 歳が入り口であることから、この問題はすでに 2015 年から始まっており、よりいっそう入学生確保の熾烈化が起こってきておりました。

一方、2015 年からの産業競争力会議での議論で、「マルクス経済学より弥生会計ソフトの習得を、憲法より大型自動車免許を」といった荒唐無稽な比喩に見られる職業教育への偏重な目線が強くなり、その勢いのまま議論は中央教育審議会に持ち込まれ、各種専修・専門学校・専門職大学化並びに職業専門学士（仮称）の認可へと短大創設以来の改変を同審議会は打ち出してきました。そして、遂に 2017 年 4 月 29 日には衆議院・文部科学委員会で法案可決、参議院に送られ、2019 年認可が実現することとなります。

この状況に高専機構も「高専制度のアイデンティティが失われる」と危惧し、文科省内に「高等専門学校の充実に関する調査研究協力者会議」（以下、高専協力者会議）が作られ、2016 年 3 月には「高等専門学校の充実について」とするまとめが出されました。さらに、引き続き自民党内にも「高等専門学校を考えるプロジェクトチーム」が作られ、2016 年の概算要求では第 4 期中期計画を前倒して「イニシアティブ 4.0」という 20 億円の予算要求を打ち出

しました。補助金でなく、運営費交付金の久々の増額要求であり、各高専現場の期待も多いに膨らみました。しかし、その年末の予算回答は＋2 億円で、高専機構が 6 億円持ち出し、書面上では計 8 億円と体面を保っただけの欺瞞の残る結果となりました。現場では昨年末大騒ぎで 200 件超もの同予算へのエントリーを果たしましたが、期待していただけに落胆は大きかったです。

また、2016 年人勧（期末手当等増額と扶養手当の調整）に伴う高専機構との団体交渉では、「期末手当増額分と扶養手当調整をセットで」とする高専機構を押し返し、それぞれ分けて交渉を行うこととなり、遅配はあったものの期末手当等の増額を 2016 年 4 月に遡って実施させました。しかし、扶養手当の調整は、増額される者、減額される者が拮抗する状況であり、減額対象者の代償措置としては特別休暇を要求したが、未だ高専機構からの返答は来ておらず、交渉は 2017 年度に持ち越しとなっています。今後、高専機構も「人勧に沿わない、沿えない」（人勧通り増額を行わないなど）行動をとる懸念があり、今後も注視していく必要があります。

さらに、高専機構は、2015 年より「教員採用の 1 年間不補充」として、嘱託教員の短時間労働選択への誘導を狙い、教員人経費を抑制しています。年金受給が 65 歳となり、本来は定年延長すべきところを、無年金回避策として「雇用延長」しているわけです。その経緯からして、定年教員が「フルタイムか、短時間雇用か」の希望に沿うことが前提のはずです。この「1 年間不補充」は、雇用延長しない定年者、フルで働きたい延長者それぞれの希望に水を差し、単に教員人件費抑制を目的とした愚策であります。高専協議会は、この愚策に対し断固反対し、高専教員の労働条件を守り抜く決意です。

最後に、年度末の 2017 年 3 月の校長・部長会議にて、高専機構はモデルコアカリキュラムが動き出す中、それに狙い澄ませて「最悪 3 年間で 2 割もの大幅な教員枠削減の可能性」（5 学科 75 名→58 名、4 学科 61 名→47 名に）に言及してきました。多忙・繁忙を極める高専教員に対し、教育の質の低下、学生へのサービス低下、教員の新規採用の滞り、無理な削減計画達成による労働争議などなど、さまざまな影響がでることが考えられます。高専協議会は、高専機構の暴挙に徹底反対し、高専機構に撤回を迫ります。

10. 2018 年（平成 30 年）

独 法化されて 14 年目となり、5 年毎に中期計画をたてながら、その第 3 期の最終年が今年の 2018 年となります。今年、高専機構は、第 3 期のフォローアップ評価を文科省のみならず、総務省からも受けて、指摘事項を第 4 期の中期計画に反映させたうえで、概算要求を迎えることになるわけです。

この 14 年間、他の独法と同じように運営費交付金は、毎年、効率化係数（人件費▲1%、物件費▲3%）を掛けられ、人件費と物件費を加えた基盤的経費は、2004 年（平成 16 年）782 億→2014 年（平成 26 年）750 億→2018 年（平成 30 年）680 億と目減りしております。さらに、高専機構としては、ここ 3 年間のプラス人勧により、約 5 億円ずつの捻出を余儀なくされ、予算を圧迫しています。

高専機構はこうした財政的な難題に対し、安易にも教育機関としては禁じ手である教員人件費削減「教育体制の見直し」を打ち出してきました。退職を迎えた教員に対し、その後継の枠を「要協議」するとして、実際はどんな策を提案しても、機構はかたくなに拒んで、結果として不補充とされています。各校長もこのような兵糧攻めには困り果てており、当初から教員ポストを差し出し、1 年限りの 400 万円特別経費を願い出ている次第です。「効率化係数停止が認められない場合の最悪のシナリオを想定してこの施策をやっている」という高専機構。ならば、「退職を迎え雇用延長しない教員の 1 年間不補充は、教育現場にとって 2 重の足かせとなっている」のでこちらを撤廃して欲しい。と言うと、「これで、人件費は 6～7 億、助かっている」と金勘定だけで、聞く耳を持ちません。

そもそも高専の教員は大講座制ではなく、その分野・科目担当は一人でやっています。その一人を不補充されますと、途端に学生への教育サービスに影響が及び、専攻科維持もできなくなることは必至です。どれもこれも、効率化係数がボディブローのように効いているからであり、第 4 期にはこれを止めなくては、無対策の機構本部がとんでもない悪あがきを打ち出してき

て、今日まで社会に技術者を送り出して信用を培ってきた高専教育システムを破滅に導きかねません。

また、今年度・高専機構予算において「学生指導支援体制の再整備＋3.4 億」が新規認められています。文科省曰く、「高専学生のメンタルケアのための学校カウンセラー増員等に当てるように」と言うことのようにです。カウンセラーもさることながら、現場としては学生に寄り添い、話を聞いてくれる看護師さんの増員を求めたいわけです。看護師さんを求めても、サラリーが安すぎるのか、人材が見つからないジレンマがあります。

さらに、2019 年 4 月から、実践的な職業教育を行うとした「専門職大学」が認可され、卒業時には「学士（専門職）」が与えられるようです。ファッション・ビジネス分野、ICT・デジタルコンテンツの工科学分野、医療・福祉・看護分野と都市部を中心に開学^{※注}されることになります。高専制度に及ぼす影響は図らずも多大と見なくてはなりません。

このころの機構本部との退職金減額等の交渉はゼロ回答でした。特別休暇その他の代償をこちらが求めたのに対し、高専機構の言い訳が「第 4 期の効率化係数停止を嘆願する今年、特に政府の言う通りしないと嘆願が通らない。今回は、人勧通りやらせて欲しい。」の一点張りでした。しかし、「嘆願だけで効率化係数停止がなるのか？」と文科省に問うと、「高専は大学法人と異なり、単なる独立行政法人。総務省の理解を得たうえで、財務省と掛け合わなくてはならず、『係数停止』はたいへん高いハードル」と言われてしまいました。

※注 卒業単位の 3～4 割以上を実習等の科目として、企業内実習を 4 年間で 600 時間履修。専任教員の 4 割以上は実務家教員として、産業界で高い実績をもつプロフェッショナルを採用。社会人のリカレント入学の場合、実務経験を一定期間の修業年限に通算。

11. 「高専」の進む道と今後の問題

■「高専」の進む道

その1（昇任基準の柔軟な運用）

独法の中でも最後尾の給与水準（ラスパイレス 86.4）である「高専」の給与。まず「高専」の進む道としては、教職員のモチベーションを高め、やりがいのある職場とするべきです。そのためには、単に研究業績や移動業績のみならず、学生への教育実績をも評価し、若くして昇任を進めることではないか、と考えます。

「高専」の教員に特化して記述すると、その資格については、高専設置基準・第11条、12条に教授の資格、准教授の資格については、「博士」の学位を有する者とあります。しかし、以前は「博士」は旧7帝国大学（北大・東北大・東大・名大・京大・阪大・九大）でしか、取得できませんでした。そういった事情から、この基準が作られた昭和36年ころでは、高専教員には「博士」取得者は希であり、「何と背伸びした昇任規定」であったかがわかります。

その後、2001年には各地方大学でも博士後期課程が設立され、様々な分野の博士が課程を修了することでチャレンジできるようになり、博士の後に（）付きで分野を記載するようになりました。2015年では博士は53万人にも増えてきました。だからといって、教育に汗かく教員を昇任させず、研究業績や「博士」取得した教員のみを昇任するのでは、民間から実務経験を持つ教員の導入や、学生の教育・部活動に汗をかく教員という、高専の売りを体現する職人的スタッフが消えてしまうのではないのでしょうか。

全国高専の教員配置を表2に示します。データは平成26年と古いのは、その後の「教員の不補充」施策以前で、学校ごとの状況がわかりやすいと思われるからです。各高専は5,4,3学科と規模が異なります。6学科以上をもつ4校はいわゆるスーパー高専です。

この表でまずわかるのは、単学科10名、複合学科15名の教員ですので、教員の数が学科数に比べ割に多い学校名を緑に塗った高専は複合学科を持っていることがわかります。

表2 高専の教員数

学校名	学科数	入学 定員	教員数	学生 10名 あたり	教授	学生 10名 あたり	空き定 数（予 測）	准教授	学生 10名 あたり	空き定 数（予 測）	講師	学生 10名 あたり	助教	助手	助手+ 助教	学生 10名 あたり
高専1	5	200	76	3.8	24	1.2	9	37	1.9		9	0.5	6	0	6	0.3
高専2	5	200	75	3.8	25	1.3	8	39	2		2	0.1	9	0	9	0.5
高専3	4	200	79	4	27	1.4	6	24	1.2	1	19	1	9	0	9	0.5
高専4	7	280	118	4.2	40	1.4	6	45	1.6		22	0.8	10	1	11	0.4
高専5	4	160	63	3.9	22	1.4	5	33	2.1		4	0.3	4	0	4	0.3
高専6	5	200	77	3.9	29	1.5	4	42	2.1		2	0.1	4	0	4	0.2
高専7	5	200	75	3.8	29	1.5	4	26	1.3	1	9	0.5	11	0	11	0.6
高専8	4	160	66	4.1	23	1.4	4	26	1.6		5	0.3	12	0	12	0.8
高専9	4	160	64	4	23	1.4	4	25	1.6		13	0.8	3	0	3	0.2
高専10	3	200	77	3.9	30	1.5	3	39	2		0	0	8	0	8	0.4
高専11	4	160	62	3.9	24	1.5	3	23	1.4		9	0.6	6	0	6	0.4
高専12	4	160	64	4	24	1.5	3	26	1.6		5	0.3	9	0	9	0.6
高専13	5	200	81	4.1	30	1.5	3	34	1.7		8	0.4	9	0	9	0.5
高専14	5	200	75	3.8	30	1.5	3	27	1.4	1	12	0.6	6	0	6	0.3
高専15	3	120	54	4.5	17	1.4	3	20	1.7		7	0.6	8	2	10	0.8
高専16	5	200	79	4	30	1.5	3	32	1.6		10	0.5	6	1	7	0.4
高専17	4	160	60	3.8	24	1.5	3	27	1.7		3	0.2	5	1	6	0.4
高専18	4	160	62	3.9	24	1.5	3	28	1.8		4	0.3	6	0	6	0.4
高専19	5	200	72	3.6	31	1.6	2	33	1.7		1	0.1	6	1	7	0.4
高専20	4	160	61	3.8	26	1.6	1	24	1.5		7	0.4	4	0	4	0.3
高専21	5	200	74	3.7	32	1.6	1	29	1.5	1	6	0.3	7	0	7	0.4
高専22	3	120	55	4.6	19	1.6	1	29	2.4		1	0.1	6	0	6	0.5
高専23	5	200	77	3.9	32	1.6	1	37	1.9		4	0.2	4	0	4	0.2
高専24	4	160	63	3.9	26	1.6	1	26	1.6		6	0.4	5	0	5	0.3
高専25	5	200	78	3.9	34	1.7		36	1.8		1	0.1	7	0	7	0.4
高専26	4	160	62	3.9	29	1.8		27	1.7		1	0.1	5	0	5	0.3
高専27	4	160	66	4.1	29	1.8		26	1.6		2	0.1	8	1	9	0.6
高専28	7	280	126	4.5	57	2		49	1.8		0	0	20	0	20	0.7
高専29	5	200	77	3.9	35	1.8		33	1.7		4	0.2	3	2	5	0.3
高専30	5	200	79	4	34	1.7		27	1.4	1	11	0.6	7	0	7	0.4
高専31	5	200	75	3.8	33	1.7		27	1.4	1	10	0.5	4	1	5	0.3
高専32	5	200	80	4	33	1.7		34	1.7		7	0.4	3	3	6	0.3
高専33	6	240	130	5.4	48	2		60	2.5		0	0	20	2	22	0.9
高専34	5	200	76	3.8	37	1.9		28	1.4	1	7	0.4	4	0	4	0.2
高専35	5	200	78	3.9	36	1.8		23	1.2	1	10	0.5	9	0	9	0.5
高専36	5	200	78	3.9	35	1.8		28	1.4	1	9	0.5	6	0	6	0.3
高専37	5	200	81	4.1	33	1.7		30	1.5		9	0.5	8	1	9	0.5
高専38	4	160	61	3.8	28	1.8		26	1.6		4	0.3	3	0	3	0.2
高専39	4	160	70	4.4	32	2		18	1.1	1	13	0.8	7	0	7	0.4
高専40	5	200	77	3.9	33	1.7		29	1.5	1	8	0.4	7	0	7	0.4
高専41	4	160	63	3.9	28	1.8		29	1.8		0	0	6	0	6	0.4
高専42	5	200	78	3.9	33	1.7		25	1.3	1	6	0.3	14	0	14	0.7
高専43	4	160	61	3.8	27	1.7		20	1.3	1	11	0.7	3	0	3	0.2
高専44	3	120	52	4.3	22	1.8		18	1.5		5	0.4	7	0	7	0.6
高専45	3	120	58	4.8	26	2.2		24	2		3	0.3	4	1	5	0.4
高専46	5	200	84	4.2	37	1.9		29	1.5	1	9	0.5	9	0	9	0.5
高専47	3	120	56	4.7	23	1.9		23	1.9		4	0.3	6	0	6	0.5
高専48	4	160	63	3.9	27	1.7		26	1.6		4	0.3	6	0	6	0.4
高専49	5	200	79	4	33	1.7		33	1.7		2	0.1	11	0	11	0.6
高専50	6	240	135	5.6	63	2.6		53	2.2		7	0.3	12	0	12	0.5
高専51	5	200	76	3.8	35	1.8		29	1.5	1	6	0.3	6	0	6	0.3
合計	232	9400	3808		1561		84	1541		15	321		368	17	385	

次に学生 10 名当たりの教授数、準教授数からして、空きポスト数（教授や準教授席が空いている）を推測してみました。ピンクがその空きポスト数ですが、何らかの理由で昇任していない高専がかなり存在していることが推測されます。これは昇任が現基準に厳格に従いすぎている高専であり、「教育に汗かく教員」の昇任を制御していると考えられます。人事権は学校長にあり、校長の裁量で「教育に汗かく教員」を評価してもよいはずですが、それとも、校長が昇任を推挙しても、「その教員は学位がないがよいのですか？」と高専機構がセーブしているのでは？と勘繰りたくもなります。

しかし、専攻科を維持しつつ、学校認証もパスするための教員の質の保持も重要となっており、「教育に汗」だけかいてもだめであるということは自明となってきました。重要なのは、バランスであり、高専内での役割按分（本科要員と専攻科要員と按分し、それぞれが助け合う）が重要であると考えます。

■「高専」の進む道

その 2（専攻科特例認定と専攻科維持）教員・後継者の育成）

2015 年（平成 15 年）に専攻科について、筆記試験による学習成果・小論文試験に依らず、内部審査による特例認定申請が全高専専攻科に認められました。

高専・専攻科指導教員にとっては、この小論文試験の内容や審査に大いに不満があったし、「高専専攻科が優良であるから当然である」と、大いに留飲を下げた方も多かったはずですが、しかし、一斉に特例認定申請が認められたのは、高専機構と同じ独法である「大学評価・学位授与機構」が受けた仕分けによって、「学位授与者数に対し、学位審査に予算を使いすぎ」と指摘され、外圧で「高専は特例認定で。ただし、高専教員のレビュー審査を厳しくするべし」となったと聞いています。「一斉にレビュー審査」となったことで、「機械」の分野が多い高専教員の申請が集中し、さじ加減なしで機械的に審査され多くに高専で審査にこぼれてしまったということでした。とはいえ、5 年ごとにレビュー審査が行われるわけで、審査に臨む教員は研究業

績を維持する必要があります。「専攻科」を維持し、それをブランド化するのであれば、審査に臨む教員を支える仕掛けが必要であると考えます。逆に、専攻科を支えることが難しいのであれば、複数高専で共同専攻科を保ってゆくしかなくなるでしょう。もし、効率化係数の撤廃がなされない場合は、退職時の教員不補充はぐっと進み、専攻科を維持できなくなることは自明の理です。この専攻科の共同維持はすぐに準備しておく必要があるものと思います。

■「高専」の進む道

その 3（教員・後継者の育成）

高専の年間卒業学生数は約 1 万人と言われています。景気にも依りますが、その 2 割が大学編入するといわれています。しかし、この大学編入は地方私立大学の大幅な定員割れに伴う都市部の国公立大の学生定員数の厳格化によって、編入枠は広げられなくなります。一方では、多忙繁忙薄給の高専教員への後継者が見つからない状況があります。さらに、修士、博士へ進まない大学生。大学院へはスカスカ入学状態です。

これらを踏まえ、教員後継者としてその資質を持つ学生には、専攻科へ導き、その後大学院に出すようにします。それもひも付きで「2 年後には高専教員として招聘するので」として、教員後継者を育てる場として「専攻科」を活用することが望ましいと考えます。