

UNIVERSITY
JOURNAL

全大教時報

Vol. 42 No. 4
2018.10

独法化時の「高専」と今後の進む道

岩崎 寛希 <大島商船高専商船学科 教授>

「働き方改革」という欺瞞

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(20)

— 山を越える四国の鉄道 土讃線 —

大西 孝 <岡山大学工学部 助教>

Contents

● 独法化時の「高専」と今後の進む道

岩崎 寛希 (大島商船高専 商船学科 教授)

1

● 「働き方改革」という欺瞞

和田 肇 (名古屋大学大学院法学研究科 教授)

35

● ローカル線で行く！フーテン旅行記 20 ー山を越える四国の鉄道 土讃線ー

大西 孝 (岡山大学 工学部 助教)

57

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個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こり、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ってしまいました。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で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筆を越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た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ました。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 万円超の減額になっていました。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年度人勤については、「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、他の人勤分受け入れとした。
- 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」に匹敵する大きさと賃下げされたこと
- 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喻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）が議論を重ねて平成 28 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。

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。そうなると、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視線が強くなり、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 of 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年人勸（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「人勸に沿わない、沿えない」（人勸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く

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」と言うことようです。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[※]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去っ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。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。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1万人とされています。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。

「働き方改革」という欺瞞

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。

名古屋大学職員組合主催「憲法連続講座 第 26 回（2018 年 6 月 21 日）、
第 27 回（2018 年 7 月 5 日）」より

㊤ 編集部で責任で講座原稿をまとめさせていただきました

前半 憲法連続講座 第 26 回（2018 年 6 月 21 日）

はじめに

今日はいくつかのポイントについて話をしたいと思います。現在、「働き方改革関連法案」という法律が出されています。何を変えようとしているのか、ご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、働き方改革法という法律自体は何もないのです。今回、この働き方改革関連法案というので、いくつかのまったく性格の違う法律を、一つの法律の中で全部変えてしまおうというのが働き方改革関連法案です。

1. 論争点について

いちばん中心になっているのは、労働基準法の残業規制と高度プロフェッショナル制度です。この二つが働き方改革関連法案の一つの大きな主題です。二つ目は何かと言うと、これはあまり議論になっていないのですが、改正パートタイム労働法という法律があります。パートタイム労働法と、それから有期労働契約者についての規定がいま別々にあるものを一本化するというものです。それ自体はいいのですが、この法律の表題が、同一労働同一賃金の実現によって非正規の労働状況を改善するとなっています。各新聞に、「同一労働同一賃金の実現によって非正規の雇用改善をする」と書いてあります。皆さん、どうですか？自分たちの労働条件が非常によくなると思っていませんか？しかしながら、これはまったくの看板倒れで、中身はいまとほとんど変わりありません。

なぜかと言うと、同一価値労働同一賃金とか同一労働同一賃金というのは、正規であろうが非正規であろうが、男性であろうが女性であろうが、同じ仕事をしていると同じ賃金を払う、あるいは同じ価値の労働をしているから同じ賃金を払う。どこが違うかと言うと、例えば、カナダやアメリカでは、男性が多い消防士と女性が多い看護師。これは典型的な仕事ですが、それぞれがどういう価値を持つかということを職務分析するのです。どういう資格が必要か、どういう肉体的な負荷がかかるか、どういう責任の程度があるかということを数式化して、職務分析をして、消防士の仕事はこのぐらゐの価値の仕事だ、看護師の仕事はこのぐらゐの価値の仕事だということを数値化するのです。

そうすると、男性であろうが女性であろうが関係ないし、その仕事に正規の人が就いていようが、非正規の人が就いていようが関係なくお金が払われるのが、一番典型的なILOなどが考えている同一価値労働同一賃金です。しかし、日本の同一価値労働は、日本型同一労働同一賃金というように、前に「日本型」というのが付いています。あるいは日本式同一価値労働同一賃金と

ということもあります。この「日本式」というのが実にくせ者で、ここが非常に深刻な問題なのです。

日本の賃金体系は、正社員と非正規の人たちの何が大きな違いかと言うと、正社員の場合は月給制です。年功的に上がっていき、非正規の人の場合には時間給制、時給制が多いので、あまり賃金が上がっていきません。そういう賃金体系がまず一つ。それから、正規に払われている様々な手当などが非正規には払われていません。例えば賞与、住宅手当、家族手当などですね。賞与というのはだいたい年間の賃金で言うと5カ月～6カ月分ぐらいになりますし、住宅手当ですと2万円か3万円、家族手当が払われるか、払われなかなど、非常に大きな違いが出てきます。この二つの大きな要因があるものですから、日本の賃金というのは正規か非正規かで本当に違うわけです。

これをかなり直していかないと、同一労働同一賃金にはならないのですが、日本式同一労働同一賃金というのは、その辺りはあまり修正しないような仕組みになっていて、表題としては同一労働同一賃金によって非正規の雇用状況を改善すると言っているものですから、一見、非正規の人たちは何かすごくよくなるのではないかと期待してしまいます。私たちからするとただの看板倒れですので、この働き方改革関連法案の中の大きな悩みであります。

それから、大きいところで言うと、労働者派遣のところが改正されていますね。あと細かなものは、雇用対策法という法律が変わり、全体として8本の労働関係の法律を働き方改革という名前で全部一緒に改正されています。そうすると、本来は一つ一つの法律を改正するのに、その法律ごとに議論しなければいけないのですが、各法が一緒に出てきてしまうものですから、大きなところは議論されるのだけれども、細かなところが、実は重要かもしれないのに、ほとんど議論されずに、1本の法律で変わってしまう。こういう変な仕組みの法律です。ほとんど関連しないような法律を1本にしてしまって改革するということは、基本ありませんので、そのことがいま、ご存じのように国会ではほとんど議論されておられません。裁量労働制のときに少し議論されたのですが、それで通ってしまうというのが大きな問題です。

2. 働き方改革とは

皆さんにとって働き方改革とは何かということをお話ししたいと思います。働き方改革といったときに、皆さんは何をイメージしますか？本当は皆さんにお聞きしたいのですが、実は皆さん、いまの働き方ではよくないと思っているのです。働き方の如何では、それは例えば正規の人でも長時間労働になる。なかなか休みが取れない。残業をせざるを得ない。こういうところが一番大きな働き方改革です。それから男性の育児休暇がほとんど取れない。女性の場合には、出産した人のだいたい60%が育児休業を取ります。じゃあ40%の人はどうするかと言うと、育児休業を取らずに働くか、辞めていきます。元の職場に戻る人がだいたい40%から50%ぐらいです。

育児休業を取る男性はどれぐらいかと言うと、ずっといままで0.何パーセントでしたが、昨年の統計ではようやく2.6%になった。女性の場合は60%で、男性の場合は2.6%。女性の場合の育児休業はほとんどの人が産後休業をくっつけて6カ月以上という取り方です。ところが男性の場合には、ほとんどが1週間から2週間です。極端な場合、出産日とその次の日の1日付き合うというぐらいのものも育児休業の取得に入っています。このようなものを含めて2.6%。一方では、イクメンとかイクボスということが言われていますが、実際には男性は育児休業を取りたくても現実にはなかなか取れていません。

われわれが働き方改革といったときに、男性の育休が取れる、あるいは女性も取って職場に戻れる、休暇も増える、こういうことをイメージします。年間の年休の取得率は、20年ぐらい前に50%を割って、いまは45～46%ぐらいです。年間、私たちに与えられている年休日数はだいたい18日です。18日のうちの45%ですから8日か9日、だいたい8日ぐらいです。ヨーロッパのドイツやフランスなどは、ヨーロッパ基準でだいたい30日の年休で、ほぼ90%の人が取得しています。26日とか27日、普通に平均そのくらい取ります。そうすると皆さん、夏休みをゆっくり取る、あるいは家族旅行をする。こういうことを考えると、日本でももう少しゆっくり年休を取れるようにしてほしい。こういうのが働き方改革です。

3. 高度プロフェッショナル制度

■時間規制は目安時間

残念ながら、今回の働き方改革にはそういう発想はまったくありません。一時この点も問題になりました。それはなぜかと言うと、今度出ている法案の中の一番大きな問題は高度プロフェッショナル制度です。実は小泉内閣のときと第1次安倍内閣の2006年ぐらいだったと思いますが、この話がホワイトカラー・エグゼンプション制度といって国会に出ようとしていました。ところが、当時は市民とか組合が、これは残業代ゼロ法案だということで非常に批判をして、結局法案にはなりませんでした。そういう反省を受けて、ずっと前から同じようなものをやろうとしていたのですが、なかなかできなかったという経緯があります。

そこで条件整備をしようとしたのです。ホワイトカラー・エグゼンプション制度を入れるためには、もう少し年休を取れるようにしようとか、あとで話すインターバル制度を入れようとした。そういうものとの抱き合わせでホワイトカラー・エグゼンプション制度を入れようとしたのです。ところが、この部分が今回いっさいなくなってしまって、高度プロフェッショナル制度だけが入っているのです。

高度プロフェッショナル制度とは何かと言うと、いまの労働基準法は、原則は1日8時間、1週40時間で、週休は1日制です。法律上は1日制ですが、実際には可能であれば2日。これは単純に計算すると、1日8時間で5日働くと40時間になるものですから、そういう体制をとっていると週休2日制をとらざるを得ない。法律上は週休1日で、1日8時間、週40時間ですが、中には週休2日制の実施も含まれています。

残業させるときには、これが大きな問題なのですが、名古屋大学などもそうですが、36協定を締結します。36協定を締結しないで残業させると、いくつかの間、大学と病院での指導を受けていますが、これは違法残業になりますから、そもそも残業はさせられません。

それで36協定の締結の中に、残業をどのぐらいさせたらいいかというこ

とが労働基準法のどこにも書いていないのです。極端なことを言えば、昔は36協定を締結させれば、1日24時間、1年365日働かせることも可能だったのですが、さすがにこれはまずいというので、30年ぐらい前に36協定の目安時間というのができた。1週15時間、年間で360時間を超えて働かせてはいけないというのですが、いまの法律は、これはあくまでも目安時間で、強行的な性格を持っていないのです。これが一つの問題。

■特例協定と休暇の問題

二つ目は特例協定というのが認められています。臨時の必要がある場合には、さらにこの時間を超えて働かせてもいいという協定があるのです。現在の経団連の加盟企業は、それぞれ特例協定がどのぐらいになっているかというと、1年間に、例えばトヨタ自動車は720時間、東芝は1000時間、日本電信電話は1000時間、三菱ケミカルホールディングスは1200時間。これだけ残業させてもいいという協定を結んでいるのです。

年間1200時間とはどういうことかと言うと、単純に言ったら1ヵ月100時間残業させることになります。これはどれくらい恐ろしい時間かと言いますと、過労死とか過労自殺の認定基準では、平均して過去3カ月の間に80時間を超えて残業させていて、その人が死亡したときには過労死に認定されるという時間になります。あるいは直前に100時間、120時間を超えて働かせていた人が亡くなっていたら、過労死として認定される時間なのです。つまり、そういう過労死になるような特例協定を、経団連の加盟企業ですらこんな時間を結んでいる。トヨタ自動車は720時間。これは覚えておいてください。

いまの法律というのは、1日8時間、1週40時間となっているのですが、非常に穴が大きくて、むちゃくちゃ働かせるような仕組みになっているのです。さらに年休がどのようにあるかと言うと、いま10日から始まって、だんだん増えて20日まで伸びてきていると思います。幸い、われわれ公務員の時代は昔から20日で始まりましたから、いま名古屋大学は20日ですが、民間企業は10日から始まって20日ぐらいにしかならないのです。

ところが、ILO の休暇条約というのは、40 年も 50 年も前にできた条約ですが、その条約ではどのように決められているのかと言いますと、3 労働週。3 労働週というのは、週休 2 日制だと 15 日、週休 1 日制だと 18 日の最低の年休を与えなさい。かつ、そのうちの 1 回は 2 連続週を与えなさい、1 回は必ず長期休暇を与えなさい、全体としては 15 日以上与えなさいと。日本の労働基準法はこの条件を満たしていないものですから、ILO 条約をいまでもって批准できないでいるのです。アメリカも少しおかしいのですが、ヨーロッパのような先進国の中で、この条約の基準に達していないのは日本と韓国ぐらいです。そういう状況が一方ではあるのです。残業はむちゃくちゃできる。他方ではなかなか年休が取れない。こういうのが基本的な仕組みです。

■適用除外は管理監督者だけだった

さらに言うと、もう一つ、管理監督者は通常企業で言うと課長以上です。基準としてはだいたい従業員が 20 人ぐらいいる規模のトップです。それはだいたい基準でいきますと、名古屋大学の課長ですが、課長クラス以上の人たちは労働基準法の 41 条、労働基準法の規制が外れることになっている。これはどういうことかと言うと、1 日 8 時間、1 週 40 時間という規制がなくなります。週休制の規制もなくなります。残業という考え方もない。だから所定内賃金、残業代という区別がなくなります。年休だけは規制がありますけれども。

唯一、いまの労働基準法で適用除外になっているのは管理監督者だけです。この人たちは非常に権限が強くて、立場的には、どちらかと言うと労働者ではあるのですが、経営の管理を代理するような、そういう立場の人たちについては外す。これはだいたいどの国も持っています。日本だけではなくて、多くの周辺国は持っていますけれども、現在のところは緩い規制なのですが、管理監督者については外れる。

ところが、今度の高度プロフェッショナル制度は、権限やその人の働き方などは関係なく、年収が 1075 万円以上の人について、労働基準法の規制は外

してしまう。恐ろしいことを言っているのは、竹中平蔵さんが、今朝（2018年6月21日）の中日新聞の2面「高度プロフェッショナル制度」の特集記事に出てくるのですが、例えば「過労死促進法案との批判がある。まったく理解していない。過労死を防止するための法案だ。その精神がすごく織り込まれている。例えば年間104日以上の日を取る。そんな何の規制にもならない」と言っている。いまでも普通にやったら週休2日制ですから、これを年間52週やったら104日が休日になるのです。これをやったから、規制があるから大丈夫だと言っている。その次に、4週で4日以上の日も定めているが、裏を返せば24日間、24時間働かせても違法ではない。「そういう言い方はいくらでもできるが、休みを義務づけているわけだから。しかも、適用されるのはごく一部のプロフェッショナル。労働者の1%くらいで、高い技能と交渉力のある人たち」。その次に、「個人的には、結果的に対象が拡大していくことを期待している」と。

■小さく生んで大きく育てる

これは2015年に当時の榊原定征という、経団連の会長だったと思いますが、この高度プロフェッショナル制度について、「小さく生んで大きく育てたい、将来はもっとこの対象を拡大していく」ということをずっと言っているわけです。そうすると、いまの年収が1075万、統計上の平均年収の2.5倍から3倍ぐらいの年収のある人だったら、会社と交渉力があるから、嫌だったら適用されなければいいのだし、1回やっても嫌だったら外れればいい。だから全然労働者にとって不利益になるような制度ではないということを言っているのです。しかし年収が1000万だったら、どうして労働基準法の規制を外していいのか。だって1日8時間、週40時間というのが、憲法上も、人間らしく働くためにも最低の基準だと世界的に認められている条件ですから、これをどうして外していいのか。この説明がつかない。

それから、これを入れていったら、労働者派遣法のことを思い出していただきたいのですが、労働者派遣法というのは最初、ものすごく小さなもので始まったのです。当時言われたのが、通訳やコンピュータエンジニアなど非

常に特殊能力があって、時給が高くて、相手との交渉力がある人について入れるということで、最初は12業種に入れたのです。たった12業種。それがすぐ26業種と倍ぐらいに拡大した。1999年の改正で、ほとんどすべてのところに労働者派遣が入れられる。ただし医療と、港湾という港で積み下ろしをやっているような仕事と、介護の仕事だけは駄目だと。それが1999年です。さらに2003年になったら、いままでは入れられなかったが、今度は製造業にも入れられる。

そういうことになると、最初はこんなことを言われていたけれども、その後、明らかに1年の間にものすごく増えているような、そういうことがベースにあってやってきているわけです。そういうことを考えると、どこに歯止めがあるのか。例えば管理監督者の場合には課長以上という歯止めがあります。いつも裁判になるのですが、昔はマクドナルドの事件が有名でした。マクドナルドの店長は管理監督者かどうか争われた事件です。裁判は結果的に、マクドナルドの店長は管理監督者ではないと判定されたのです。

これはどうしてかと言うと、マクドナルドというのは正規の人は1人か2人で、あとは十数人の高校生とかのアルバイトを使ってやっているのです。その人たちの採用権限は店長が持っている。ところが、そんなアルバイトの採用の権限ぐらいでは管理監督者にはなれない。正規の職員を雇えるような判断力を持っているのが管理監督者だと。それからマクドナルドの店長は、ほかの人たちが帰ってからあとは全部を自分で処理するのですが、そんな長時間労働をやっている人たちは管理監督者ではない。それから三つ目、決してマクドナルドの店長の収入は高くないのです。そんな高くない収入の人は管理監督者ではないといって、三つの規制があるのです。権限、収入、それから労働時間の裁量性。これは非常に厳しい条件なものですから、こういう条件でようやく、私はいままで裁判を何百本と見ていますが、管理監督者を認めた判決は、私の知っている限り1本もありません。いわゆる名ばかり管理職問題になったのは、そういうことです。

■高度プロフェッショナル制度がもたらすもの

ところが今度の高度プロフェッショナル制度は、そういう規制がないのです。収入の規制だけ。かつ、収入の規制も今後落とされてくるとなると、何がそこを制限するものかまったくわからない。どうしてそういう人たちに入れたいかと言うと、彼らが考えているのはアメリカの制度のことです。アメリカは大卒で働いている労働者のだいたい60%が管理監督者、ホワイトカラー・エグゼンプション。エグゼンプションとはどういう意味かと言いますと、ホワイトカラーは分かりますね、事務労働をしている人たち。エグゼンプション、エグゼンプトというのは規制を外すという意味なのです。アメリカの労働基準法の規制を外す、そういうのがホワイトカラー・エグゼンプションなのです。それだったら最初すごくその言葉が悪くて、残業代ゼロ法だと言われたのですが、今度は名前を高度プロフェッショナル制度という格好いい名前にしたのです。そうすると、みんな高度プロフェッショナルだよ、専門性も高いし、収入も高いんだから、労働基準法の適用もこれからは除外するよと言われたら、私みたいなへそ曲がり拒否できるかもしれませんけれども、実際の多くの人たちは拒否できないわけです。

竹中さんはそういうことを知っていながら、個々の労働者が同意できればいいんだ、拒否できるんだというようなことを言っているのです。そういう働き方を日本のサラリーマンの中に入れようとしている。

これはずっと、彼らは何を考えているかと言うと、日本のホワイトカラーの生産性が非常に低い。それはそうです。同じトヨタ自動車の平均労働時間でいきますと、いま日本は1700時間ぐらいです。ドイツやスウェーデン、北欧はだいたい1400時間。なぜそんなに短いかと疑問に思われる方がいるかもしれませんが、分母はパートの人たちも入れた全労働者、分子は労働時間全部の相場です。ですから、パートタイム労働者が増えていけば、労働時間は当然少なくなる。さすがに厚労省もそれではまずいというので、何年か前から正規労働者だけの労働時間統計をとっています。そうしますと正規労働者だけの労働時間統計は、ほとんど年間2100時間と変わっていません。

要するに、パートなどが非常に増えている。1980年代前半までは10%台

の前半、現在は37%です。つまり3～4倍に増えている。そうすると当然一人一人の正規の労働者の労働時間が減らなくなつて、全体の労働時間は短くなる。こういう仕組みになっている。正規の労働者の場合はだいたい2000時間。他方ヨーロッパでいくと1600～1700時間ぐらい。トヨタで言うと、同じフォルクスワーゲンとトヨタが2100時間と1600時間でやっていたら、非常に単純な計算ですが、日本の労働者の生産性は非常に低いという話になるのです。

4. ドイツの労働時間制度と日本の場合

労 働生産性の話は、私は専門ではないので詳しくお話しできませんけれども、ドイツの労働時間制度の仕組みのお話をしておきますと、ドイツの労働時間法は1日8時間、1週48時間、法律上はそうになっています。ただし、ドイツはある意味では非常に厳密で、1日の最長労働時間は10時間です。残業時間を含めて10時間。日本のように青天井で残業させられる仕組みではありません。

もう一つ重要なのはインターバル制度と言われていて、1日の労働が終わってから次の日に働くまでの間に必ず11時間入れなければいけない。これはヨーロッパ基準で、EUですべて共通になっている基準です。日本では今度、これを努力義務規定として入れようと。企業としてはできるだけ入れてください、高度プロフェッショナル制度を入れるようなところでは入れてくださいと言うのですが、インターバル制度について時間規制も何もないのです。例えば、これが6時間のインターバル制度だとほとんど意味がありません。ヨーロッパ基準は11時間です。ということは、10時に仕事が終わって帰った人は、次の日は9時からしか働けない。アッパーリミット10時間、インターバル11時間、年休は先ほど言いましたように27～28日は平均にみんな取る。こういう法律の仕組みの中で、彼らは働かざるを得ないわけです。

そうすると使用者はどうするかというと、常時20%の労働者が休みを取ります。年休、産前産後休業、育児休業、病気休業等々、全部で100人の労働者がいたら、常に100人が出てくるわけではないのです。80%ぐらいの人しか出てこない。80%ぐらいの人をどのように配置するかを企業は最初から考えなければいけない。

ところが日本は、そんなことを考えなくていいわけです。「あした、急に仕事が入ったから来てくれ」と。トヨタ自動車は計算できます。それはなぜかと言うと、かんばん制度をやっているからです。かんばん制度はなぜ成り立つかと言うと、下請け企業の犠牲で成り立つのです。金曜日の午後にファクスが入ります。「月曜日の9時に部品をこれだけ持ってこい」と。そうするとトヨタ自動車は5時から月曜日の9時までの間は休みますけれども、下請け企業はそれに間に合わせるために週末働くことになり、その上、9時に荷物を届けるものですから、高速道路を夜半通して走行し、9時までに何がなんでも到着しなければならないのです。

トヨタ自動車本体はそういうことで、かんばん制度の中で成り立つのですが、そういう下請け企業をとってみると、それが全部成り立っているわけではないのです。このような仕組みを本当に変えないと、働き方改革にはならないのです。そういう発想が今回の法案の中に出ておりません。ホワイトカラーは何時間働いたって高い収入だからいいでしょう、自分の好きなときに働いてください、ということです。

5. ITと働き方について

も う一つ、今回は出てきませんが近いうちに出てくるのは、ITを使った労働に対してどういう問題が出てくるかということは、今後大きな問題になってきます。ITは便利ですがけれども、場合によっては家にいずっと仕事をすることもできるのです。昔は風呂敷残業と言いましたけれども、いまはそんなことをしなくたって、コンピュータでつながって普通に仕事で

きます。いま、ヨーロッパなどで起き始めている新しい問題として、実際にフランスでは法律ができましたけれども、夜6時以降はiPhoneやコンピュータを自分から切断することが認められています。ドイツなどでもそうですが、新しい技術に対応するような新しい働き方を指導しています。

ところが日本ではまったくそういう議論はされていません。高度プロフェッショナル制度の、例えば裁量労働制の話をなぜやりたかったかと言うと、一番彼らが入れたかったのは、証券会社などで外国とリアルタイムで取引をしている人の働き方を変えたかったのです。欧米だと昼間、日本だと夜。この人たちの働き方について、いまの日本の基準だと深夜手当を払わなければいけないのですが、そんなの払いたくないものですから、いつでも自分の好きなときに働いていいですよ、その代わりこういう規制を外したいというのが、裁量労働制で2018年1月、2月に問題になりました。

どうということかと言いますと、全体として私たちの働き方を、本当に働き方の改革をしたいのだったら、もっといろいろな意味で制限、規制をしていって、その中で休みが取れる、残業しなくていい。こういうことが本当は働き方改革なのですが、いま出てきている案を見ますと、そうではなく、使用者はできるだけ自由に、規制がない中で働かせるような仕組みをつくっていきたい。それが成長戦略だと考えているわけです。

だからとんでもない話です。成長戦略で働き方なんて考えてほしくないです。カジノもそうです。成長戦略の中でカジノと働き方改革が出てきているところに、いまの政権の考えているいろいろな問題の根本的なおかしさがあるということを今回のお話としています。次回は非正規の話をしたいと思います。

後半 憲法連続講座 第27回 (2018年7月5日)

6. 「働き方改革関連法案」が国会を通過

先 日、「働き方改革関連法案」が国会を通過してしまいました。今度の関係法案は、前にお話ししましたように実は八つの法律案を、「働き方改革」ということで、一気に改正してしまうものですので、問題があるところについてもほとんど議論されずにそのまま通ってしまいました。二つ目のポイントである「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」がもう一つの目玉だといわれていて、ずっと政府は、同一労働同一賃金を実現することによって非正規の人たちの労働条件を改善すると言ってきました。では実際に法律案はどうなったかといいますと、実態的には何も変わらない法律になっただけです。

7. 変わらない日本の「同一労働同一賃金制度」

■パート有期雇用法

非正規職員の法律で、労働者派遣は労働者派遣法というものがあります。それから、パートの人については短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、パート労働法といわれている法律があります。もう一つ、有期労働者についての法律は実はあちこちに散らばっていて、有期労働契約法という法律はありません。例えば労働基準法の14条には最長労働期間は3年という規制があります。ではどういう場合に有期雇用を使っていいか。「入口規制」とわれわれは言っているのですが、そういう規定は全くどこにもありません。

労働契約法の中には、昨年から今年にかけて大きな問題となった労働契約法18条に、5年を超えて雇用を更新すると、無期雇用にするという規定があります。19条には反復更新されている雇い方についての規定があります。

もう一つ重要なのは 20 条で、不合理な差別を禁止するという規定があります。有期雇用の形態はそうになっていたのですが、今度この 20 条の部分がなくなり、パート労働法の中に全部取り込まれます。そこでパート労働法の名称が変わって、「パート有期雇用法」という法律に変わりました。

その中の 8 条以下に非常に重要な規定があるのですが、労働契約法の 20 条にあったような「不合理な差別をしてはいけない」という規定が 8 条の中に入ってきます。9 条には、ある条件を満たす労働者については差別をしてはいけないという規定があります。10 条以下は賃金についてどうするか、一人ひとりについてどうするかという規定があるのですが、9 条から先に話をすすめていきたいと思います。

9 条は、職務内容が一緒であることが第 1 要件です。職務内容が一緒だというのはどういうふうにかと考えると、業務の内容と責任の程度が正規雇用の人と一緒にすること。普通、業務の内容が同じ仕事をしている。例えばバスの運転手として長距離バスの運転手をしていれば、業務の内容が一緒だということになるのですが、プラス責任の程度が一緒であること。責任の程度というのは非常に難しいのですが、一番大きいのは残業がしやすい人、そういうものが責任の程度になってきます。日本の雇用というのはここが非常に曖昧で、ネックになっているものですから、なかなか同一労働同一賃金の実現できないのです。これが一つの条件です。二つ目の条件は、各人事処遇が同一の範囲を定めること。つまり、全国異動をする人とその地域でしか異動しない人ではこの二つ目の条件が違うのです。

この二つの条件が全く一緒の人、あるいはほぼ一緒の人については、労働条件で差別をしてはいけないというのが 9 条にあるのですが、実際にフルタイム、有期雇用職員が非正規のうちのどのくらいかといいますと、1% ぐらいです。いま非正規が 1200 ～ 1300 万人いるといわれていますから、この 1% の非正規の人、十数万についてだけは、ほとんど正規職員と一緒になので、賃金とかその他の労働条件について差別をしてはいけないという規定が 9 条にあります。

■一般の労働者

一般の労働者についてはどのようなになっているかといいますと、先ほど言った第1要件の職務内容、業務の内容だけではなく責任の程度を含めた職務内容がまず第1条件。これは一緒です。

二つ目は人事処遇です。昇進・昇格を予定している人なのか。あるいは異動とかを予定しているのか。そうではなくて、この仕事だけをやっているという、従来いわれた職務限定職員の人なのかどうか。

三つ目は「その他の条件」というのが入っています。その他の条件とは何なのかといいますと、この6月1日に長澤運輸事件の最高裁判決が出ました。長距離のトラックの運転手で、職務内容も処遇内容も勤務時間も一緒だったのですが、60歳の定年の後、再雇用になった途端に賃金が6割ぐらいになりました。一審判決は、職務内容が一緒で、異動の人事処遇の範囲も一緒だから差別をしてはいけないといったのですが、高裁判決は「その他の事情」のところで、「この職員は再雇用職員である。定年後の再雇用職員は世間一般に勤務条件が下がるというのが実態だから、60%の賃金でもいい」といったわけです。「その他」というところは何も書いていないものですから、さまざまな要素がさらに入ってきて、今のように長澤運輸事件では定年後の再雇用が「その他」なのです。

最高裁はこの点を認めたものですから、「その他」という条件にいろいろなものが入りうるということです。この三つの条件を満たすことが、政府がいつている同一労働同一賃金である以上は、これは日本的同一労働同一賃金というわけです。この「日本的」というのが不思議で、「日本的」というのが入ることで、何が同一労働同一賃金なのか。一般的に欧米や、ILOなどで考えている同一労働同一賃金というのは、職務分析をして、責任の程度を何点、職務内容を何点、それに従事するための資格が何点、その中には責任の程度を何点というふうに点数化した上で、処遇とそれに対する賃金を決めます。これは職務分析制度というのですが、日本にはこれがありません。全国では生協労連や一部の地方自治体などでは行っていますが、こういうものがない中で、日本型の同一労働同一賃金というのがなにかというと、先ほどの

第1要件、第2要件、第3要件で判断するのが日本型の同一労働同一賃金になるわけです。

私がある雑誌に「ガラパゴス化した日本の『同一労働同一賃金』」というのを書きましたが、普通、同一労働同一賃金という言い方をしているものと、日本の同一労働同一賃金とは違うということです。これは非常に日本の独自の制度であり、いわゆる同一労働同一賃金とは違う。経済学者などは「日本的な同一労働同一賃金」という言い方をするのですが、何でも「日本的」という言葉を付けたら正当化されてしまうようなもので、いま韓国などで行われているような同一労働同一賃金とも日本は違うよということをいっています。新聞なども、同一労働同一賃金によって非正規の雇用改善と書いています。これは全く羊頭狗肉です。これは羊の頭を置いておいて猪の肉を売ったという中国の故事から来ているのですが、要するに誇大広告なのです。

8. 誰のための改革なのか

ア ベノミクスの雇用改革や他の一連の改革は、本当にこういうものが多いです。スローガンとしては非常にきれいなものが並びます。例えば、女性活躍推進法という法律があります。そうすると、安倍さんは女性が活躍するための何かをしてくれるのではないかと考えるのですが、女性活躍推進法というのは何をやるものか、皆さんご存じですか。分からないですね。雇用機会均等法だったらすぐ法律を見れば分かりますけれども、女性活躍推進法というのは何をやる法律なのか分からないのです。分からないのは当然です。何も書いていない法律なのですから（笑）。

どういう法律かというと、「300人以上の従業員を雇っている企業は、女性活躍、とりわけ管理職を登用する行動計画を作ってください。この行動計画を作って、ある程度の基準を満たしたところには厚労省が認定マークをあげます。そうすると、私たちの企業はこういう女性活躍推進をやっているという宣伝ができます。あるいは、自治体との契約（公契約）をするときには有

利に扱ってもらえます」というものです。ですから、女性活躍推進法という法律ができれば、アベノミクスは女性活躍のために非常にいいことをやってくれそうに見えるのです。これはある意味では安倍さんのブレインの頭がいいのか、こういうことをいっぱい作っているわけです。

例えば一億総活躍なんとか法。「障害者の人も高齢者の人もみんな活躍できる社会にします」というのですが、ではそのあと何をやったかという、何もやっていません。だけど、安倍さんはみんなのために非常によくやってくれそうだと。このようなものがずっと出てくるわけです。働き方改革も労働者が働きやすい法律ですというのだけど、前回、話をしましたように、では労働時間制度でどう働きやすくなるのかといったら、どこも働きやすくなんかなってないのです。

法案審議、最後の参議院のときに安倍さんがいみじくも言いました。「誰の意見を聴きましたか」と言われたときに、安倍さんはなんと答えたかご存じですか。「経団連の人たちの意見を聴いてこの法律を作りました」と言ったのです。つまり、この法律自体はどこを向いて作っている法律なのかというと、労働者の働き方を見て作っている法律ではないということです。だけれども表看板は「働き方改革」です。みんな長時間労働がイヤだから、非正規の人たちは何かしてくれ、もう少し労働条件を改善してくれと思って期待をしているのだけれども、よくよく中身を見たら大したことはないということです。

9. 正社員とパートの賃金の比較

もう一つ、「表1 労働者の種類、手当等、各種制度実施状況及び福利厚生施設の利用状況事業所別割合」という資料を用意させていただきました。上のほうが28年、下のほうが23年。5年ごとに統計をとることになっています。

正社員とパートの両方を雇用している事業所です。左からずっと見ていきますと、「通勤手当」は正社員に出しているけども、正社員と職務が同じパー

トに出している。しかもほとんどの事業所が通勤手当は出しています。次が「精勤手当」。これはパートに払われているか。「役職手当」はなぜ払われていないかといったら、パートは役職に就いていないからです。「家族手当」は正社員に払っているけれど、パートにはほとんど払っていません。「住宅手当」も一緒です。「賞与」は、払っているかどうかということだけで、同じ基準で払っているかということは書いていないのです。払っているけど、同じ基準で払っているというのはほとんどない。「退職金」「企業年金」「人間ドックの補助」などずっとみていきます。慶弔手当はさすがに払う。こういう実態があります。

表 1 労働者の種類、手当等、各種制度実施状況及び福利厚生施設の利用状況事業所別割合

複数回答（単位：％）平成28年									
実施状況 ¹⁾	正社員とパートの両方を雇用している事業所 ²⁾³⁾	定期的な昇給	人事評価・考課	通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	
正社員に実施 パートに実施	[64.0]	100.0 100.0	71.8 32.3	61.0 38.8	90.4 76.4	20.7 5.8	70.6 7.3	49.2 2.3	38.4 1.5
（官公営を除く） 正社員に実施 パートに実施	[63.2]	100.0 100.0	70.5 33.6	60.1 40.4	90.0 76.3	20.5 6.0	70.2 7.6	47.8 2.2	35.8 1.3
平成28年 [*] 正社員に実施 パートに実施	[63.9]	100.0 100.0	70.2 34.0	59.7 40.2	89.9 76.4	20.4 5.9	69.7 7.7	47.0 2.1	35.5 1.3
前回（平成23年） 正社員に実施 パートに実施	[61.0]	100.0 100.0	66.5 27.8	62.7 36.4	85.6 65.1	23.1 6.6	72.1 7.6	53.4 2.5	37.8 2.0
実施状況 ¹⁾	賞与	退職金	企業年金	人間ドックの補助	社外活動（スポーツクラブの利用など）の補助	慶弔休暇	給食施設（食堂）の利用	休憩室の利用	更衣室の利用
正社員に実施 パートに実施	84.6 33.7	71.7 8.7	21.6 2.2	43.8 18.0	18.9 8.6	80.7 40.8	22.5 20.0	62.4 56.9	64.0 58.4
（官公営を除く） 正社員に実施 パートに実施	84.0 34.5	70.3 8.9	22.8 2.2	41.2 18.6	16.7 8.9	79.9 40.5	22.0 19.8	62.9 57.6	63.0 57.8
平成28年 [*] 正社員に実施 パートに実施	83.7 34.9	69.9 9.2	22.7 2.1	41.4 18.7	17.1 9.2	79.4 40.3	22.0 19.8	63.0 57.7	62.6 57.7
前回（平成23年） 正社員に実施 パートに実施	83.4 37.3	74.3 13.0	27.7 3.1	44.7 20.2	… …	82.7 42.2	23.7 21.8	64.7 60.3	66.7 61.8

注：1）平成28年^{*}は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。
2）正社員とパートの両方を雇用している事業所には実施状況不明の事業所が含まれる。
3）〔 〕は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

出典：厚生労働省「平成 28 年パートタイム労働総合実施調査」より

次に、月給や基本給がどうなっているかということ、100%ではないのですが、正社員の給料は基本的には月給制です。グラフを持ってくればよかったのですが、月給制で年功型です。年功型とはどういうことかということ、グンと上がっていくということです。初任給は18万から20万ぐらいです。一番高いのは50歳ぐらいで、基本給が2.5倍の50万ぐらいになります。ところが、非正規の人たち、パートや有期雇用の人たちの多くは時間給制です。時間給は1000円ぐらいが平均的なところですが。時間給に直すと、最初に入るときには18歳と22歳でそんなに変わらないのですが、パートや非正規の人たちの賃金は、上がり方が1200円か1300円。1.2倍しか上がりません。そうすると、正社員は50歳ぐらいのところでピークが来るのだけれども、パートの人たちのピークは35とか40歳ぐらいのところで来ます。これが一番大きな差です。

2番目に大きな差は、賞与があるかないか、同じ基準で払われているかどうかです。3番目の大きな差は退職金です。4番目に来る差が諸手当。手当の差です。手当の差の中でも大きな差がつく住宅手当、家族手当のところが払われていない。こういう複合的な構造によって、日本の正社員と非正規の人たちの賃金体系が決まっているわけです。

労働契約法の20条は2012年、民主党のときにできた法律ですが、この労働契約法20条という規定を使って各地で裁判が行われ、今まで判決が十数本出ています。先ほど出た長澤運輸の事件もそうです。長澤運輸の事件はどうして20条を使えるかということ、正社員は無期です。再雇用社員はみんな1年雇用の嘱託雇用ですが、時間は一緒です。時間が一緒で、たまたま有期雇用だったから賃金に格差が出たのではないかというので、労働契約法20条を使える。この20条裁判が今まで約十数本出てきています。私たちはこの8月に合宿をして、全ての弁護団と一緒に共同研究をするのですが、皆さんどういう請求をしているかということ、最初から基本給とボーナスの部分は請求しません。なぜか。勝てないからです。勝てないから請求しない。ではどこを請求しているかということ、ほとんど諸手当の部分です。通勤手当も払っていないです。それから、家族手当、精皆勤手当、年末年始手当、時間

外労働が正社員と割合が違うとか、そういうところの請求です。

日本郵便の事件が、東京と大阪でその判決が出ました。比較的ここはよかったですけども、実際の裁判でどこが勝っているかというと、通勤手当と精皆勤手当と時間外労働の割増率のところだけです。家族手当、住宅手当のところは1～2件勝っていますが、ほぼ退けられています。基本給やボーナスのところは過去何年間分という、200万、300万、400万を請求しなくても、勝訴している割合は10%ぐらいです。皆さんはもっとたくさん請求したらいいと思われるかもしれませんが、多額に請求するときは多額のお金が必要です。負けたら、勝った分の割合で訴訟費用を分担しなければいけないのです。1億円を請求して、10万円しか認めなかったら、裁判費用は全部持たなければいけない。そういう仕組みになっています。だから、勝てないところは最初から請求しないのです。こういう法廷とかで裁判の実態を見たら、とても日本の非正規雇用は同一労働同一賃金とはいえない。

そういうことの結果として、「表2 雇用形態、性別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移」では正社員と非正規の人を男女で比べると、典型的には男性の正社員と女性の非正規の人を比べるのが分かりやすいのですが、結果的には非常に大きな差が出てくるといえるものです。今度の法律の改正の中でこういう条件格差がどれだけ改善されるかといったら、ほとんど改善されません。

表2 雇用形態、性別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

年	男女計			男			女		
	正社員・ 正職員	正社員・ 正職員以外	雇用形態間賃金 格差（正社員・ 正職員＝100）	正社員・ 正職員	正社員・ 正職員以外	雇用形態間賃金 格差（正社員・ 正職員＝100）	正社員・ 正職員	正社員・ 正職員以外	雇用形態間賃金 格差（正社員・ 正職員＝100）
	賃金（千円）	賃金（千円）		賃金（千円）	賃金（千円）		賃金（千円）	賃金（千円）	
平成 17 年	318.5	191.4	60.1	348.1	221.3	63.6	239.2	168.4	70.4
18	318.8	191.0	59.9	348.5	222.8	63.9	240.3	165.4	68.8
19	318.2	192.9	60.6	347.5	224.3	64.5	243.3	168.8	69.4
20	316.5	194.8	61.5	345.3	224.0	64.9	243.9	170.5	69.9
21	310.4	194.6	62.7	337.4	222.0	65.8	244.8	172.1	70.3
22	311.5	198.1	63.6	338.5	228.8	67.6	244.0	170.9	70.0
23	312.8	195.9	62.6	339.6	222.2	65.4	248.8	172.2	69.2
24	317.0	196.4	62.0	343.8	218.4	63.5	252.2	174.8	69.3
25	314.7	195.3	62.1	340.4	216.9	63.7	251.8	173.9	69.1
26	317.7	200.3	63.0	343.2	222.2	64.7	256.6	179.2	69.8
27	321.1	205.1	63.9	348.3	229.1	65.8	259.3	181.0	69.8

注：雇用形態別に関する集計は平成17年以降行っている。

出典：厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査の概況」より

結局、何をしなければいけないかといったら、パート法の改正とか、そういうことを私たちはもう少し一生懸命主張していかないと、とても非正規の人たちの雇用改善にはなりません。

労契法の18条についてはどういう経過が出てきたのか、まだ分かりません。そのうちいろいろな分析が出てくるかと思います。東北大学で訴訟していますし、日本大学も非常勤講師の訴訟をしたりしていますが、労契法18条はどのくらい効果があったのか。効果がなかったとは言いませんけれども、当初予想していたような効果があったかどうかということは、もう少しシビアに分析していく必要があります。法律を作ったら、それがどのように機能して、どのように雇用改善につながっていくのか、もう少し私たちも冷静な目で見て分析をする必要があるというのが、私がずっとやっている研究範囲になります。

おわりに

パート法が最初にできたのは1993年ですが、そこから十数年は全く何も改善されませんでした。2007年に改正され、少し改善がされました。2014年に改正されて、また少し改善されたのですが、それは少しずつ改善されたので、現実にはいま37%の人たちが非正規です。

その非正規の人たちの雇用をどうしなければいけないのかというのが、労働法というか、社会保障法の大きな課題になっているにもかかわらず、そこにほとんど焦点が当てられていない。結局、労働市場の分断政策といわれているのですが、非正規で一生懸命必死になって働いてくれる人が安い賃金で、補助的に支えてくれている。名古屋大学も残念ながらそういうふうになっているのですが、これは名古屋大学が悪いだけではなく、日本の社会全体がそういうふうになっているものですから、そういう仕組み自身を変えていかないと、なかなか皆さんが働きやすい環境や職場にはなっていない。それが今日の私のメッセージです。

ローカル線で行く！

フーテン旅行記 20

ー山を越える四国の鉄道 土讃線ー

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

秋の行楽の季節がやってきました。今回は少し足を延ばして、四国の鉄道に目を向けてみましょう。四国といえば海に囲まれたイメージですが、東西には急峻な四国山地があり、瀬戸内から太平洋岸へ抜けるためには険しい山を越え、細い谷に沿って走る土讃（どさん）線に乗る必要があります。土讃線は、香川県の多度津駅から、高知県西部の窪川（くぼかわ）駅を結ぶ、四国で2番目に長い路線です。高松と宇和島を結ぶ、四国最長の予讃（よさん）線が、瀬戸内海に沿って穏やかな風景が広がるのに対して、土讃線は琴平駅から徳島県の阿波池田駅にかけて讃岐山脈を越え、さらにその先も大歩危、小歩危と呼ばれる吉野川の深い谷に沿って走ります。高知駅を過

ぎて終点が近づくと太平洋が見え、窪川駅からは四万十川に沿って宇和島まで走る予土（よど）線に接続しています。まさに山あり海ありの味わい深い路線ですが、今回はまず香川県の金刀比羅宮と徳島県に入ってすぐにある秘境駅を訪ねた後、徳島県西部の山中にある大歩危・小歩危（おおぼけ・こぼけ）と祖谷溪に行ってみたいと思います。

1. こんぴらさんと秘境駅を訪ねて！

まずは四国の多度津駅から土讃線の列車に乗ってみましょう。多度津駅は予讃線と土讃線が分かれる一大ジャンクションで、広い構内にはひっきりなしに列車が行き交い、活気にあふれています。土讃線は多度津駅から琴平駅の間だけが電化されており、琴平駅までは高松からの近郊電車が頻繁に運行されるほか、1日に2往復だけですが瀬戸大橋を渡り岡山駅まで



レトロな駅舎の琴平駅。この写真は3年ほど前に撮影したのですが、この後、大正時代に建てられた当時の姿に修復されています。



こんぴらさんといえば階段。門前の参道から階段が続いています。

形登録文化財に指定されており、数年前に改修され、建設当時の外観に修復されています。

駅から歩いて10分程度で「こんぴらさん」の名で親しまれる金刀比羅宮の



本殿からさらに約580段の階段を登り人もまばらな奥社へ着きました。ここまで琴平駅から約1時間半です。

直通する普通列車もあります。この普通列車は岡山と高松を結ぶ快速マリンライナーと比べるとずいぶんのんびりと走り、途中の児島駅では特急と快速に追い抜かれるために20分も停車する始末ですが、岡山駅から乗り換えずに琴平に行ける（快速を利用した場合は、坂出で琴平方面の列車に乗り換える必要があります）ので便利です。琴平駅は1922年（大正11年）に建てられた洋風の趣ある駅舎が特徴です。この駅舎は有



本殿まであと一息。最後の133段の階段を登ります。地元の幼稚園児も参拝に来ていました。

階段に着きます。詳しいことはガイドブック等に譲りますが、折角お参りするのであれば、奥社こと厳魂（いづたま）神社まで行ってみたいところです。本殿までも約790段の階段の連続で大変ですが、奥社まではさらに約580段を登る必要があります、

終点が近づいてくると参道はつづら折れになり息が上がります。しかしそこを我慢して登り切ると、静かに鎮座する奥社にたどり着きます。奥社からは、讃岐名物のおむすび形の山々に加えて、天気良ければ遠くに瀬戸大橋まで見通せ、よくぞここまで登ったという達成感を味わえます。



奥社から眺める讃岐平野と瀬戸内海。遠くには岡山と香川を結ぶ瀬戸大橋も見えます。

駅に戻り、膝が笑うのを我慢して阿波池田行の数少ない普通列車に乗り込みます。琴平駅を出ると1両だけのディーゼルカーは山越えにかかりエンジン



琴平駅で発車を待つ大歩危行のトロッキ列車。残念ながら2016年秋でこの区間からは引退しましたが、現在は観光列車が走っています。

音が高なります。猪鼻(いのほな)トンネルで峠を越え、列車は軽やかに坂を下って行きます。そして、徳島県側の最初の駅、坪尻(つぼじり)駅に到着します。この駅は、秘境駅、つまり周りに人家も何もない駅として全国的に名高く、乗降客はほとんどいないにも関わらず、多くの鉄道ファンが訪れます。また、線路の

傾斜が急な部分に駅を作ったので、停車する列車は一度水平な側線に停車し、バックして駅のホームに入る、スイッチバックという特殊な運転方法が取られているのも山を越える鉄道らしいところです。ただし坪尻駅はあまりに乗



山に囲まれた秘境駅、坪尻。阿波池田行きの普通列車は右隣の本線を走ってきて駅を通り過ぎた後、バックで駅ホームへ進入し、再度向きを変えて出発します。

降客が少ないので、普通列車の中でも通過するものがあり、よく時刻表を確認しておかないと、あっけなく通過してしまう場合があります。坪尻から先、阿波池田へ向かってはさらに列車は高度を下げ、車窓の右手には遠く吉野川と池田の市街が見え、やがて吉野川を長

い鉄橋で渡ると、間もなく阿波池田です。琴平から阿波池田の間は、特急列車だとあっという間に通過してしましますが、普通列車でのんびりと秘境駅や車窓に広がる川の表情などを楽しむのも良いものです。

(岡山大学職員組合 組合だより 197 号より加筆のうえ再掲)



何も無い坪尻駅の駅前。いつ訪れても、人気のないまさに秘境駅です。

2. 大歩危・小歩危の絶景と祖谷の秘境を訪ねて！

土 讃線に乗って讃岐山脈を越え、阿波池田まできました。土讃線の特急列車に乗っていると、あまり気に留められないかもしれませんが、この阿波池田は、「阿波」が付く駅名からも分かるとおり、徳島県にあります。土讃線は、阿波池田の前後で四国三郎こと吉野川に沿って走り、特に大歩危（おおぼけ）駅や小歩危（こぼけ）駅の辺りでは、吉野川が作り出した深い渓谷を列車から味わうこともできます。ユニークな地名である大歩危・小歩危の由来は、吉野川沿い急な谷を



阿波池田駅のホームには、何とミニかずら橋も展示してあります。特急列車に乗った際もお見逃しなく。

歩く際に、それぞれ大股や小股で歩くと危ないからという説がよく知られています。特急列車だとあっという間に通過してしましますが、この区間では「四国まんなか千年ものがたり」という観光列車が運行されています。かつては春と秋にトロッコ列車が運転され、心地よい風に吹かれながら、渓谷美を



土讃線から眺める吉野川。線路から川面までの高低差は相当のものです。小歩危駅の手前で撮影。

ゆっくりと眺めることができたが、残念ながら2016年の秋でトロッコ列車の運転は中止されてしまいました。

ところで、大歩危・小歩危の渓谷は上から眺めるだけでなく、船に乗って川から屹立する岩盤を眺めるのも一興です。上流の大歩危峡から遊覧船が出ており、気軽に大歩危・小歩危の絶景を楽しむことができます。大歩危

峽が比較的川幅が広くゆったりとした風景であるのに対し、小歩危峽は川幅が狭く、船の両側に岩が壁のように迫ってきて迫力満点です。川面からずいぶん高いところに土讃線の線路も時折見え、何気なく車窓から眺める川の風景も下から眺めるとずいぶん異なった雰囲気です。

大歩危駅から、さらにバスで20分程度、祖谷（いや）の里へ分け入って



こちらは大歩危駅に近い鉄橋から眺めた吉野川。小歩危駅付近の様子と比べると、両岸がそれほど切り立っていないように見えます。



大歩危・小歩危を下る遊覧船から眺めた光景。右上に道路が見えますが、土讃線はさらに高いところを走ります。

いくと、全国的に有名な祖谷のかずら橋に着きます。かずら橋は足元から川面が見え、かなり揺れるのでスリルがあります。また、ここに来るまでの路線バスの車窓も見逃せません。深い谷の上にも家々が並んでおり、山深いところでも古くから人々が生活して

きたということに驚きます。

何気なく特急列車で通過する沿線にも、色々な見所があります。そんなところを、普通列車や地元の路線バスで一度ゆっくり訪れてみると、また今度、特急列車で通過する際にも、車窓をより楽



吉野川のすぐ横に位置する大歩危駅。かずら橋へはこの駅からのバスが便利です。



スリル満点のかずら橋。こんな山奥によくぞ橋をかけたなあと感心せざるをえません。

しめるようになると思います。特に自然豊かな四国は、海、山、川が車窓に近い路線もたくさんあります。新幹線が停車する岡山からだと瀬戸大橋を渡れば気軽に訪れることもできますので、週末のミニトリップにお勧めです。(岡山大学職員組合 組合だより 198 号より加筆のうえ掲載)

おわりに

この度の西日本の豪雨災害では、先の連載でも記した通り JR 四国の路線も被害を受けましたが、9 月 13 日に全線復旧しています。同社では「四国観光復興キャンペーン」と銘打って、格安の謝恩切符を発売したり、JR 四国全線のフリー切符と宿泊がセットになった旅行商品を発売したりしています。ぜひ、元気になった四国へ足を運んでいただければと思います。

また、貨物列車の大動脈である山陽本線も、三原市から東広島市にかけて甚大な被害を受けた区間は、災害発生直後は 11 月に復旧の見通しとされていましたが、9 月末に復旧しました。残念ながら、9 月末に襲来した台風 24 号の影響で、山口県内で土砂崩れが発生し、念願の山陽本線の全線復旧まではもう少し時間を要しますが、それでも大幅に復旧までの時間が短くなったことは関係者の努力のおかげだと思います。JR 西日本、四国の両社において、復旧作業に尽力された方に、鉄道を愛する者の一人として、感謝の気持ちでいっぱいです。また鉄道が日本の物流や地域の人々の生活を支えているんだということが再認識され、より災害に強い交通機関になってほしいと心から願っています。

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42巻4号 2018年10月10日
(大学調査時報・大学部時報通算229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