

ISSN 0918-3922

UNIVERSITY
JOURNAL

全大教時報

Vol. 37 No. 4
2013.10

**全大教高専協議会の訴訟に至る経過と
意見陳述書にみる賃下げ被害の実態**

岩崎 寛希＜大島商船高等専門学校 商船学科 教授＞

最も重要な成長戦略は教育改革だ

馬田 哲次＜山口大学経済学部 教授＞

私の南極物語 -その5-

竹内 智 ＜山梨大学 生命環境学部環境科学科 教授＞

Contents

● 全大教高専協議会の訴訟に至る経過と 意見陳述書にみる賃下げ被害の実態

岩崎 寛希 (全大教高専協議会議長、大島商船高専 教授)

1

● 最も重要な成長戦略は教育改革だ

馬田 哲次 (山口大学経済学部 教授)

54

● 私の南極物語 — その5 —

竹内 智 (全大教中央執行副委員長、山梨大学 教授)

75

全大教高専協議会の訴訟 に至る経過と意見陳述書 にみる賃下げ被害の実態

大島商船高等専門学校 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



専門は、操船シミュレータ、船体運動論。現在は、会話インターフェースを用いた航海支援システムの開発をすすめている。

※ 資料「訴状」は 28 ページ以降に掲載

はじめに

高等専門学校（高専）は、全国に国立 51 校、学生総数 5 万人余、教職員 6 千人余からなる「実践的技術者の育成」を担っている高等教育機関である。高専の創設は昭和 37 年であるので、ちょうど 50 周年にあたる。その国立 51 校はもともと国立の組織であり、教職員は国家公務員であった。2003 年、独立行政法人国立高等専門学校機構法が設立した。それに伴い、全国の高専も、2004 年度から独立行政法人に組織変えることになったが、国立大学が一大学一法人なのに対し、高専機構の 1 法人となり、51 校すべての運営を担う事とされた。

1. 高専職員を取り巻く問題

この法人化に伴い、職員の身分は非公務員となり、労働契約法、労働基準法、労働組合法などが適用されることとなり、自主的・自律的な労使関係のもとに労働条件を決定することとなった。しかし、政府からの運営費交付金は機構の設立以来、人件費で毎年1%、その他物件費で3%の効率化係数と称する予算減額が実施され、かれこれ10年目となっていることから、財政的に大変苦境に陥っていると言える。

高専職員を取り巻く問題としては、第一に、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「独立行政法人」であることである。2004年に多数の付帯決議が付加され法人化されたが、成立した同法案の当初から懸念された問題点がここにきて顕在化してきている。

当時、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た。また、国の機関ではなく、行政法人であるのだから、「自律的・自主的な労使関係の中で、賃金や労働条件は自ら決めている」ものだと、国会議員は思い込んでいるようで、実態が理解されていないことも問題である。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った。今後もこの「独立行政法人たたき」という嵐は再燃すると見なくてはならない。

高専職員を取り巻く問題の第二は、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、「政府から賃下げを要請」されたとして自立的には抗えないとしていることである。高専機構は財務省や総務省等の上目づかいで見過ぎて、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る。

2. 政府・文科省の給与減額要請と組合の団体交渉

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2年間、平均7.8%の給与臨時減額措置が講じられることになった。同4月5日には2012年度政府予算が成立したが、独立行政法人、国立大学法人への運営費交付金が補正予算あるいは行政ベースの執行留保などの形で減額されるという憶測が流れた。

政府は、独立行政法人に対しても、この国家公務員に準じて役職員の給与を自主的に見直すよう閣議決定し、要請を出しており、各法人に対し給与削減に向けた労使交渉を急ぐよう示唆した。ついには、対応が遅い独立行政法人があるため、運営費交付金を減額し、実質的に強制するとまで踏み込んできたのである。(2012年5月11日 日経新聞、朝日新聞)

これらを受け、安住財務大臣の「国家公務員の給与削減と同等の給与削減相当額を運営費交付金から削減する」旨の発言や、岡田副総理の「適切な対応を求める」旨の発言を国立大学法人、高専機構に対し、文科省は、「連絡」した。さらに文科省は、5月29日、同法人長に対し、各法人の約職員の給与の見直しについての対応を文書で「要請」した。

一方、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いた。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（高専教職員の約半数）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た。しかし、高専機構は、「給与臨時減額」に関し、これら政府の「連絡」「要請」に応える形で、組合に対し国家公務員と同等の賃金減額の協議を申し入れ、5月28日、6月13日、6月22日の3回にわたり団体交渉を行った。

高専機構は給与減額の根拠として前述の大臣発言や文科省からの要請をあげるだけで、なぜ人件費以外の部分で対応できないのかという組合の疑問に

対しては、財政上の根拠をほとんど示すことはなかった。組合は不要不急の事業の見直しを求めたが、高専機構はなんら具体的対応をしめすことなく「必要最小限のものとなっており、教育の質を下げる減額は難しい」というのみであった。

結局、高専機構は、3回目の団体交渉で「賃金削減を7月1日実施を前提としての話し合いであれば受ける」などとして、事実上それ以後の団交を拒否し、7月1日から就業規則を変更して賃金引き下げを強行実施した。一方、全大教は文科省に対して6月21日、6月29日に団体交渉を申しれたが、文科省は労使関係がないことを理由に団交を拒否した。

3. 東京都労働委員会への救済申し立ておよび訴訟提訴

全 大教・高専協議会は、2012年7月12日、文科省の団交拒否と支配介入、高専機構の団交拒否について、東京都労働委員会に対し、不当労働行為の救済命令を申し立てた。また、11月27日には全大教・高専協議会の呼びかけに応じて248人（2次原告含め、281人）の組合員が未払い賃金の請求、組合の団結権・団交権侵害による損害賠償請求する訴訟を提訴するに至った。

(1) 法廷闘争の目的

高専機構は、今回の給与やボーナスの賃下げについて、就業規則を不利益に変更して実施した。ということは、今後の運営費交付金の減額の有無にかかわらず、何も取り組まなければ、給与やボーナスの減額分が給与として戻ってくる可能性はほとんどないと言える。唯一、賃金を取り戻す道は法廷闘争しかない。今回の法廷闘争の目的は、以下の3点である。

- ①高専職員に対し、2012年年7月から実施された、大幅な賃下げを高専機構に撤回させ、賃下げ相当分を払い戻しさせること
- ②そうすることで、8割に及ぶ未組職員から組合のさらなる信頼を得て、組

合員の倍増につなげること

③法廷内外で、粘り強く訴訟活動に取り組むことで、今後、政府、文科省、高専機構などが同様な方法で迫ってくる不合理な要求に対し、強力な歯止め策とすること

(2) 訴訟の争点

訴訟であるので、具体的に争う法律の条文に沿って、争点を提起しなくてはならない。

今回の事件は、復興財源として国家公務員の給与減額を閣議決定し、「自律的で自主的な労使関係の中で」と言いながら独立行政法人へ「必要な措置を講ずるよう」要請したことが発端である。しかも、政府は、臨時減額相当分の運営費交付金を削減するというほのめかしを通じてなかば無理強いしている。それに対しては、独立行政法人の非公務員の教職員としては認められた、次の労働契約法における①～⑧について、争点を展開するべきである。

◆労働契約法 9 条において、「使用者は、①労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、②労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」として不利益変更の禁止を定めている。

◆その例外規定として、同 10 条では「使用者が就業規則の変更により労働条件の変更をする場合において、③変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける④不利益の程度、⑤労働条件の変更の必要性、⑥変更後の就業規則の内容の相当性、⑦労働組合等との交渉の状況、⑧その他の就業規則の変更に係る事情に関しても合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」と例外を認めている。

(3) 法廷闘争に関する提案と勝訴するため取り組み

①全員原告団方式という訴訟の形態：訴訟の立ち上げや法廷内外での運動の提起、維持等においてスピーディーな対応が求められる。一旦訴訟となれば 2 年以上の長期に渡る闘争が続く。この間には被告側である政府、文科省、

高専機構側の圧力や安易な提案といったゆさぶりにも動じてはならない。

訴訟形態として、被害を蒙り、訴訟での回復の意思を持つすべての者で原告団を組織して訴訟に臨む方式（全員原告団方式と記述）とした。この方式の長所は、勝訴する、和解する、いずれの場合も原告への支払いが明解で、相手への打撃効果も大きい。さらに、追加訴訟の煩雑さやリスクも存在しない。また、訴訟が進む間、継続的かつ細部にわたる訴訟経過についての因果関係情報を、原告団が情報共有できた場合は、そこには信頼関係が醸成され、結束力が自然と培われることとなる。一方、短所は、原告団が大人数となり、名簿、証拠の集約といった事務処理が膨大化する。何より、立ち上げの速さはもとより法廷の進捗に対応する起動力に欠ける。また、長期にわたる訴訟期間における原告団管理（非原告側のゆさぶりに対する訴訟理念の維持、退職者、入会、退会等の処理）が必要となる。

②勝訴するための取り組み：「はたしてこの裁判、そもそも勝てるのか」という議論があるが、当初から勝ち負けが決まっているなら法廷闘争などありえない。法廷内外で、粘り強く訴訟活動に取り組むことで、今後、政府、文科省、高専機構などが不合理な要求を出す際の強い躊躇を呼び起こし、強力な歯止め策となるのである。さらに、8割に及ぶ未組職の教職員から組合のさらなる信頼を得て、組合員の大幅増に繋げるために取り組むべきである。

勝訴するためには第1審の役割が大きい。第1審は9ヵ月から1年かかる。その間、月1回程度の審議が行われる。その審議を勝訴に導くタクティクスとしては、以下のことが重要と考える。

◆月1の法廷ごとに、事前集会、傍聴行動、事後集会を確実に緻密に実施する。そして、継続的かつ細部にわたる訴訟経過についての因果関係情報を、原告団が情報共有するように努めること。そうすることで、そこには信頼関係が醸成され、結束力が自然と培われることとなる。

◆大原告団であることから、これらの法廷闘争に入れ替わり参加を募り、原告団の問題意識を継続的に維持することが重要と考える。

4. 臨時減額に対する高専機構の財政的な対応

さて、第1回公判では裁判長から高専機構側の弁護士に対し、「運営費交付金のマイナス補正があるのか。あるのであればその対応について3月15日までに書面で提出すること」と要請があった。そして、3月15日には、高専機構から「準備書面」が提出され、高専機構の財政的な対応が大分明らかになってきた。それによると、以下の内容が読み取れる。

① 高専機構は昨年4月、5月、6月、ボーナスと払ってしまった減額分を12億5000万円¹捻出する必要ができたこと

② 高専機構は運営費交付金の減額に対応するために、予備費を約9億5000万円に割増した。この予備費だけでは対応できないので、昨年7月中旬に現場高専に対し、1学科あたり300万円の予算を執行留保させ、7.6億円²を捻出した。

③ 給与として支払ってしまった12.5億円に対し、予備費で9.5億円、執行留保で7.6億円用意したので、結局は4.6億円余ったことになる。

ここで問題なのは次の2点であり、コメントを付記する。

◆ 予備費9.5億円の財源は何か！

ここ5年間の人事院勧告はほとんどマイナス勧告であり、この人事院の給与と勧告に準じて高専機構は教職員賃金を引き下げてきた。中には、8月に勧告されたにもかかわらず、4月に遡及して実施されたものもある。運営費交付金は渡し切りなので、これら人事院勧告準拠による人件費削減分を高専機構は、人件費以外の教育研究等の予算として執行できる。その額は毎年、15～16億円と予想され、機構戦略経費等の財源とされていることが予想される。

◆ 「教育の質を落とさない」と高専機構は広言していたが、各高専現場で

¹ 平均7.8%臨時減額の総額は40億円となる。これを、ボーナスを2ヵ月分として年間16ヵ月で除して、減額されなかった4月、5月、6月、ボーナスの5ヵ月分が12億5000万となる。

² 現在、1高専当たり3～5学科あり、全国国立51高専で235学科。これに対し各300万円の運営費交付金の執行留保分(結局、同年度3月には補正予算にて運営費交付金削減となり、この留保分は吸い上げとなった。)は、300万円×235学科で7億6千万円となる。

は 900 万円～ 1500 万円をどう捻出したか！

この「執行留保」は高専機構から事務連絡として各高専現場に通知された。その時期、高専現場では、予算が決定しており、教員にも教育研究費として配布され、運用が始まっていた。そのことから、各高専としては、まだ配布先が決まっていない「校長裁量経費」のヒアリングを取りやめ、公募案件はゼロ回答として「留保分」に当てなどしたようだ。その他事務方などにも経費留保を求め、入学・卒業式準備費用、校内美化費用などといった、いわゆる学校としての生活費にしわ寄せがなされた。一部、教員への教育・研究実施経費の召し上げがあった高専も見受けられた。

結果として、2012 年度は運営費交付金がマイナス補正されてしまい、今年度は当初から減額されてきた以上、今後の争点は

- ①高専機構は、人件費穴埋め分に一部使った予備費の残金の 4.6 億円を何故、大学や一部独法のように臨時減額の緩和措置として職員の人件費に充てなかったのか？
- ②そもそも、この「予備費」というのは、高専機構の財政上どうして出てくるのか。また 2013 年度分の「予備費」は人件費に使えないのか？
- ③高専機構は、各高専現場には財務努力を強いた。しかし、この予備費拠出以外の本部としての財務努力は、なぜできないのか？
- ④高専機構の予算編成過程における人件費の物件費への「流用」が判明し、給与減額の回避が可能であったこと。以下は 5 月 16 日付の原告準備書面から引用である。

機構は「運営費交付金が約 40 億円削減される見通しにあった」「そうである以上、国家公務員と同等の給与減額は避けられなかった」と、当時の団体交渉以来、一貫して主張している。

しかしながら、今般、原告らの調査により、被告の 2012 年度当初予算における人件費相当額は 540 億 8045 万円で、被告が、そこから 49 億 9249 万円を物件費等に流用していたことが判明した。

今回判明したこの重大な事実には照らせば、仮に 2012 年度中に運営費交付金が約 40 億円減額されたとしても、人件費当初予算（540 億 8045 万円）からの流用（49 億 9249 万円）を見直すことにより、給与減額支給措置を回避できたことは明らかである。この事実だけでも、被告主張の必要性の根拠は崩れ去ったというべきである。高専機構の財政問題が公判で明らかにされことを望みたい。

5. 高専教職員の賃下げによる被害実態

今回の臨時減額に対し、組合は組合員と未組合加入職員に向け、「臨時減額反対署名」を求めた。その結果、ひと月あまりで、高専教職員の過半数を超える約 3200 超の署名が集まり、なかには反対署名に応じた校長もいた。また、全大教・高専協議会では「誰でも原告団になれる」方式で、原告団加入を職員に募ったところ、全国 248 人の原告団を組織できた。

これら 2 つの事柄からも、いかに今回の問題に対し、職員の関心が高く、被害が甚大で、切実な問題であるかがわかる。

私自身を含めた高専教職員は、独立行政法人のなかでも極めて薄給であるにもかかわらず、技術者を育成する教育に日々邁進してきた、と強く自負している。その高専教職員に対し、なぜ、今回の減額は、懲戒処分にはほぼ匹敵する賃下げ幅なのか。それに、懲戒処分でも、2 年間も続く減額はないはずである。私自身、10 年前の給与に若返ってしまった。この 10 年間の仕事の評価がゼロと判定されたと、憤りが止まらない。何が何でも、高専教職員の給与を回復していただきたいと、強く訴えたい。

以下、表のように公判での口頭弁論は進み、もともとラスパイレス指数 8 割の高専職員と平均給与が私立高校教諭より低い高専教員は、毎月の食費や医療費、被服、交際費等を削ったり、子供の習い事をやめたり、専門書の定期購読を中止したりすることを余儀なくされている、その被害の実態を意見陳述という形で吐露していただいた。ここに全文を掲載する。

	月日	意見陳述
第1回口頭弁論	2月6日	1 岩崎（大島商船）、 2 津浦（都城）
第2回口頭弁論	4月3日	3 小吹（松江）
第3回口頭弁論	5月24日	4 小林（有明）
第4回口頭弁論	7月3日	5 岡本（富山）
第5回口頭弁論	9月13日	6 古瀬（大島商船）、 7 山口（奈良）

1 意見陳述（岩崎 寛希・大島商船）

<自己紹介>

全大教・高専協議会議長の岩崎です。国立高専は全国に51校あります。中学卒業後入学し、本科5年間、専攻科2年間で毎年約1万人技術者を世に出しています。約6割が就職（就職率はほぼ100%）、3～4割が大学編入しています。私自身は、山口県にある大島商船高専の教員をしています。

今回、高専組合が何故訴訟に踏み切ったか、またその原因の一つでもある高専機構の不誠実な交渉の姿勢、今回の賃下げによる被害について、意見陳述いたします。

<どうして、高専組合が訴訟に踏み切ったか>

昨年7月1日から平均7.8%賃下げられ、多い職員で年収にして80万円年減額という、大幅な賃下げがなされました。

高専機構にその根拠を問いますと、「政府・総務省・文科省からの要請である」「従来どおり給与を払ってしまい、もし補正予算で運営費交付金が減額されたら、債務超過となってしまう」と繰り返すばかりでした。

結果的に訴訟に踏み切った理由は、以下3点

- ①組合と合意なく、強引に「就業規則の不利益変更による賃下げ」を実施された。もし、運営費交付金の減額がなかったとしても、その減額分は給

与として戻ることはない、と考えた。となると、「訴訟を起こして取り戻すしか方法がない」

② 2年後、臨時減額が終わっても、給与が回復するか、まったくわからない

③「東北大震災の復興」は、国民全体で取り組むべきもの。そのことを理由にして、国家公務員でもない高専教職員の給与を減額することに、どうしても納得がいかないからであります。

<交渉での高専機構の不誠実な姿勢>

この臨時賃下げに対し、高専機構と3回の団体交渉を行いました。その交渉に対する高専機構の姿勢や発言に、不誠実さを感じる理由は次の6点。

①高専教職員の賃金水準は、対国家公務員ラスパイレス指数84.6と低く、101独立行政法人の中でもボトム2である。にもかかわらず、高専機構は賃下げの必要性を求めてきた。

②大幅で重大な労働条件の不利益変更であるにもかかわらず、組合との団体交渉は3回だけであり、最後は組合の継続交渉要求を拒否して団体交渉を打ち切った。

③労働者に「この大幅な賃下げの説明をどのように果たすのか」と聞いたが、明らかにならなかった。

④賃下げを行わなければならない財務的根拠を高専機構は示さない。また、賃下げに至った財務努力の十分な説明を行わない。

⑤高専機構は、自主的・自律的に運営していくのではなく、政府や省庁からの要請にだけ目を向けている。それに「逆らった場合のバッシング」のみを恐れている。自らの経営努力によって、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、と思える。つまり、どれもこれも、独立行政法人となった自覚に欠けている。

⑥国家公務員に準拠するのであれば、まず給与水準を国家公務員並にすべきである。高専機構は、「法人に移行した時点で給与は低かった」と言い訳を繰り返すばかりで、その待遇改善について、努力しようとししない。

2意見陳述（津浦 洋一・都城）

私は現在、宮崎県にある都城工業高等専門学校にて、教育研究支援組織の技術職員として働いております。主な業務として学生や教員の研究支援、学生に対する技術指導、地域と連携した技術支援を行っています。また労働組合員として都城高専教職員労働組合では書記長を、全国大学高専教職員組合高専協議会では事務局長をしております。

早速ですが私の給与は、平成24年7月より大幅に減額されました。一緒に働く常勤の同僚たちも減額理由の説明もないままに給与減額が強いられました。6月末に突然に就業規則の改正を通知するメールだけが各教職員に送信されて、いとも簡単に私たちの給与は大幅に減額されたのです。教職員としての怠業が指摘されたわけでもないのに、労基法で定められている減給処分の上限に近い給与減額が、一方的に実施されたことへの憤りは教職員の皆が感じており、現に都城高専からは47名の教職員が原告として提訴しています。減額による被害状況は、それぞれ教職員の家庭事情により異なりますが、何かの節約でまかなえるような減額ではなく、これまでの生活環境を大きく変えなければならない、それほどの大きな減額であったことは間違いありません。

学生へ技術指導を行う上で、新技術を習得することは必要不可欠であり、日々の自己研鑽を欠かすことができません。しかし、そのような目的の予算は高専機構本部から技術職員に対して措置されていません。必要な書籍やデバイス等を自らの給与から何とか捻出して購入し、研鑽に努めておりましたが、今回の給与減額によりその機会さえも奪われてしまいました。

学校では、労働組合の委員として同僚の相談を受けることがあります。受験生や大学生の子供を抱え、学費等の支出に突然の大幅な給与減額が影響し、精神的にも大きな負担となっていると複数の教職員から聞いております。それでも何とか気持ちを切り替えて、学生に対しては今まで通りに教授しなければならないが、取り崩すことができる預貯金にも限界があり、日々の不安は募るばかりで、そのことを考えると眠れない日もあるという相談も受けました。

私は高等専門学校ロボットコンテスト（高専ロボコン）の製作活動で30名程の学生を指導しております。時代とともに変わる学生たちの資質をとらえて、彼らにものづくりの楽しさを教えていくことは、決して容易ではありません。教育現場である学校の中でしっかりと彼らと向き合って、学生たちが本来持つ能力を引き出し、喜びを与えること、また失敗を経験させることが学生たちを大きく成長させるとしています。即戦力を育てる高専の技術教育は、時として学生を、危険と隣り合わせの環境で行なうことが余儀なくされます。当然ですが、そのような中でも私たち技術職員は、学生たちの安全を確保して、危険というものはどういうところに潜んでおり、危険を回避するためにはどうすればよいか等を教えていきます。そのことは、彼らが技術者として、人々の安全をいかに守り続けていくかという命題に大きく寄与すると信じております。

高専教職員の業務は、中学を卒業して入学してくる若い人材を、あらゆる面でしっかりと育てて、日本の中間技術者を輩出していくことです。昨今の就職の厳しい時期であっても高専学生への求人倍率は約20倍を維持して、就職内定率も100パーセントを達成しています。経済協力開発機構(OECD)の調査団も高専を高く評価しました。このように国内外から高専が高い評価を得ている事実を考えると、私たち高専教職員が教育現場で行っている教育業務や教育支援業務は間違っていないと考えます。

私は今回の給与減額に関する労使交渉に出席しておりましたが、その中で使用者側である高専機構本部から、現場で高専を支えている教職員に対して、具体的な評価につながる発言を聞くことが出来ませんでした。直接学生と接する私たち教職員に目を向けることもなく、高専機構本部は勝手な解釈の中で労使交渉を一方的に打ち切り、昨年の7月より給与減額を強行実施しました。

私は学生時代も高専で過ごしました。民間企業に就職しましたが、縁があって、その後も高専で働くことになりました。学生時代も高専という学校に魅力を感じておりましたが、今はそれ以上に大きな魅力を感じています。技術立国日本を支えるためにも、このすばらしい高専のシステムを発展させ

て維持していかなければなりません。しかし、現場の教職員の貢献に目を向けない高専機構本部の指導性や方向性は、高専教職員の士気の低下や今後の人材確保にも影響を与え、高専の発展に大きな影を落としています。とても大きな不安を感じます。

全国に配置されている 51 高専で働く教職員の頑張りがなければ、高専機構は成立しません。高専機構本部はそれに報いるためにも、まずは昨年 7 月に強行実施した給与減額を早期に撤回して、高専教職員のさらなる給与水準の改善に取り組むことを強く望みます。

3 意見陳述（小吹 健志・松江）

私は、昨年の 4 月に島根県の松江工業高等専門学校で技術職員採用となった者です。現在 31 才です。所属部署の主な業務として、実習授業における技術指導、学生の課外活動や研究活動、地域貢献にかかわる技術支援とそれに付随する製作依頼対応などを行っております。

現職に就く前の 10 年間、民間企業で働いておりました。一般的に、現職は民間の業務に比べ、「授業では学生レベルの簡単なことを教えて、その他の時間はお茶を飲んでゆっくりしている」といった楽なイメージを持たれるようです。しかし、実態としては肉体的にも、精神的にも民間の業務との大差はありません。それどころか、多感な時期の学生に直接関わり、正しい倫理観を持ったエンジニアに育て上げる仕事であるということから、個々人にかかる責任や、組織活動としての社会的責任は、非常に重たいものがあると感じております。

私自身、この松江高専は母校であり、ここからエンジニアとしての第一歩を踏み出しました。学生時には気づいていませんでしたが、エンジニアとして働く中で、高専教育の素晴らしさを次第に実感するようになりました。高度な授業と、その内容に絡めた高度な実践作業が同時に経験できる環境は、エンジニア教育にとって、他にない素晴らしいものであると今では確信しています。そのような思いから、自分もこれからを支える技術者に対して何かを伝えることができないか、と考えるようになり、高専への転職を希望しま

した。その当時、私の周囲には、教育機関での就業に興味を持つ者は少なくありませんでした。

しかし、その多くは、「給与水準が低すぎる。」「自分の能力の維持・向上が望めない」という理由で、近づくにくい職種と感じているのです。

そのどちらも、「待遇が悪い」という真実と、「待遇が悪いから、やる気をなくし、授業以外は遊んで過ごしてしまっている」といった間接的な誤解からくるものであります。こういった声が聞こえてくるのは、新卒者採用、中途採用関わらず、高専を発展させていくために有用な人材確保の機会を多く失ってきたことの証であると考えられ、残念でなりません。

私には家族があり、当時は専業主婦の妻と、小学生の子どもが二人おります。妻は以前から慢性的な体調不良が続いており、なかなか一定収入のある仕事に就くことができません。自ら希望して転職した現在の職場ですが、前職と比較すると基本月収にして6万円近くの減収となり、当初から給与面での不安はありました。もともと、技術職員の待遇が悪い上、私のような中途採用者は同年代の技術職員よりもさらに悪いようです。

それでも、同じ状況の中で情熱を傾け頑張っている教職員の姿や、私自身の高専に対する思いもあり、家族の理解を得て、家計を切り詰め、なんとかやっていこうと頑張っていこうと決意しました。しかし、そこに追い打ちを掛けるように、今回の約1万円の減額が強行され、家計と家族間に与えるストレスを更に大きいものとなりました。結局約7万円の減額で、基本給は10年前の民間企業就職時の初任給以下となりました。それにより、毎月の食費や医療費、衣服、交際費、通勤交通費の不足分等は、貯蓄を崩しながら捻出しなければならない状況になりました。その貯蓄も、これまでの家庭の事情から、大した額はなく、底をつきました。賞与も毎月の生活費として補填するため、子供や夫婦の将来に向けた貯蓄も当然できません。冠婚葬祭等の突然の出費があっても、生活に必要な家財道具が壊れても、それらに対応する余裕はありません。給料日4日前に、手持ちの現金が千円、貯蓄がゼロとなったこともあります。体調が悪くとも、病院に行くことを躊躇してしまいます。なので、大きな病気に罹っていても気づけません。借金をしようもの

なら、返す当てはありません。そのような、生活に不安な状態となった影響で、夫婦共に不安定な精神状態となることが多く、家族全体が暗い雰囲気になりました。私自身は、これからの人生プランが本当に立てられず、一家離散となってしまうのではといった絶望感に苛まれ、病死や自死により保険収入を得る事も頭をよぎり、眠れない日が続いたこともあります。

これまで、モチベーションが仕事の質を左右することがあってはならないと自分に言い聞かせてきましたが、生活の維持にエネルギーを使い果たしてしまい、1年目として学ぶべきことを、全てすべて消化できていないのではないか、何のために転職し今の道を選んだのか、と採用当初の思いを忘れ迷うこともありました。

学生と向き合う私たち教職員にとって、自分達が時代遅れの技術者とならぬよう、新しい知識と技術を身に着け、常に感覚を研ぎ澄ませ、成長し続けておくことが非常に重要であると考えています。しかしそれには、教職員個人のエネルギーと、ある程度の自費による支出が必要とされますが、先に述べたとおり、日常生活を何とか送るためにだけに、殆どの時間とエネルギーと、全ての自己資金を費やしてしまいました。

私にも家族があり、守るべきものがあるからこそ、震災復興に対しては可能な限り協力したいという思いがあります。そして、生活はとても辛いですが、学生たちにできる限りのことを経験させてあげたいという思いは今も変わりません。しかし、現在のこの生活が続けば、自分たちの身が破たんしてしまいます。

元々の、軽視されているとしか思えない待遇に加え、一方的な給与減額は、本当に残念で、悲しみと悔しさと怒りで胸がいっぱいです。民間企業では、社員一人一人の努力が、結果につながり、業績が向上すると待遇も良くなる希望があります。しかし、教職員がいくら努力しようとも、それを正当に評価せず、低待遇を維持するような状況では、それが永遠に続くかのような絶望が訪れます。もう一度、職員一人一人の生活と、高専の発展を考え、一刻も早い給与の回復と待遇の改善がなされ、私たち教職員の頑張りが報われる事を願います。

4 意見陳述（小林 正幸・有明）

<自己紹介>

私は小林正幸と申します。職業は教員で、福岡県にある有明工業高等専門学校物質工学科で准教授をしています。大牟田市、隣の熊本県荒尾市は、かつて石炭の町として栄えていましたが、閉山後は、高齢化など色々な面で厳しい状況にある地域です。有明高専は、この地域での唯一の工業系（理科系）高等教育機関で、それらの研究・教育拠点として機能しています。私が、有明高専の教員になったのは、平成 17 年 4 月、ほぼ 8 年前です。主な業務は、学生への授業、学生実験・実習、学生指導、研究活動です。16～22 歳までの人間形成に重要な時期の子供に接し、学生を大人として成長させる非常にやりがいのある仕事と思っています。

家族は、専業主婦の妻、小学 2 年生、幼稚園年長の子供の 4 人家族です。

<現状>

私の給与は平成 24 年 7 月に 4 万円程減額されました。減額前で、収入と支出はほぼ拮抗しておりました。減額後、私は昼ご飯は手弁当で外食は必要最小限にしているほか、家で飲酒は一切することは無くなりました。妻も家計を切り詰めてはいますが、家計として 4 万円の減額に対応できておらず、預貯金を取り崩し続けている状況が続いています。ただ、減額前でも、特に贅沢をしていたわけではありません。家は賃貸で、少し高額とは感じていますが、引っ越すとなると、引っ越し費用、敷金、礼金など種々の経費がかさみ、現在では、現実的な選択ではないと考えています。現住所には 5 年前に引っ越しましたが、その時の給与レベルでは預貯金に手を出さなければならぬようなレベルではなかったので、社会情勢と言えはそれまでですが、本当に辛い状況です。

地域柄、公共交通機関では買い物をするのも不便で、移動等には車が必需品ですのでその維持経費がある程度必要です。また、妻は喘息、子供も喘息と特定物質へのアレルギーの持病があり、継続的な投薬が必要です。黄砂、汚染物質 PM2.5、季節的要因でも体調を崩すことが多く、喘息発作へとつな

がることが珍しくありません。発作が起これば、更なる投薬、夜間診療、吸入器レンタルなどの経費が重くのしかかります。子供の食物アレルギーは誤食で重篤になる状況ですので、食事は原材料から吟味し、大人やもう一人の子供とは別メニューしなければならない場合も多く、その分食費もかさみます。子供の将来の事を考えると、十分な事をしてやりたいと考えますので、食事や習い事などはある程度はさせていますが、それをどうするか考えなければならぬのかもしれないかもしれません。

また、私の親は 80 歳を越え、家内の両親は共に 70 歳を越えています。現在はそれぞれ兵庫県で年金で暮らしています。幸い早急に介護などが必要という状況ではないですが、遅かれ早かれ、必要が出てきます。距離的にも離れており、その負担も考えなければなりません。先日、10 年乗っていた自家用車が故障しましたが、修理不可能で買い替えることになりました。このような臨時支出は 100%、預貯金の切り崩しです。妻や子供の持病が悪化することですが、両親や我々家族に新たに大病が出てくればどうなるのか、夫婦の老後、子供の将来、退職金も大幅に減額されることを考えると、未来は「不安」以外の何ものでもありません。

<今後>

現在の減額が来年の 3 月で終わるのかという思いが強いです。別の言い方をすれば、高専機構が我々教職員の事を考えて、種々の方策を取ってくれている組織に見えていないということへの不安の表れです。働けど働けど、例え評価はされても、私の生活は楽にはならないです。我々高専教職員の給与レベルは非常に低いです。我々高専教職員はそれを認識しながらも、やりがいを持って一生懸命仕事に当たっています。高専機構は、それを認識しながら、待遇改善をすと言いつつ、実施することは人事院勧告による給与削減です。給料 100 万円の 10% は 10 万円で、給料 35 万円の 10% は 3.5 万円です。減額率は同じ、減額も給料 100 万円の方が大きいです。

しかし、生活になると、90 万と 31.5 万ではどちらが大変なのか。高専機構はそれに気付いていないのではないのでしょうか。このままの待遇

が続けば、折れる教職員が出てきます。私もその一人になるかもしれません。

高専機構は、本当に学生を見ているのでしょうか。学生と直接接し、評価される人材を創って、自らが雇用している教職員のことを親身に考えているのでしょうか。一片の経営努力を見せることなく、文部科学省のいうことを表面上で実行している。高専機構は、自らの保身に力を注ぐ組織にしかみえない現状が続いています。高専機構は自らの行動を見つめてもらいたい。そして、理由、今回は減額の理由、をしっかりと示すこと、「そう。減額も仕方なかったんだ」という理由を示すこと、それができないなら「自ら過ちを認めて改める」ということ、が教育機関として大事ではないでしょうか。どちらが、示されれば、私は、まだ、折れずにやっていけるような気がしています。その様な希望を与える裁判になるように切に希望して、私の意見陳述を終わります。

5意見陳述（岡本 勝規・富山）

<自己紹介>

私は岡本勝規と申します。職業は高専教員で、富山高専国際ビジネス学科准教授です。今回は、我々が被っている被害がどのようなものかを中心に、私の経験などから述べさせていただきます。

<直接の被害>

私個人としては、2012年6月分と7月分の給与を比べると、本給と地域給をあわせて、月に3万1915円減らされました。2014年3月分までの全損害額はボーナスへの影響も含めて84万5747円になります。2ヶ月以上タダ働きをさせられる計算になります。

この減額は私にとっても将来設計に少なからぬ影響を与えるものです。恥ずかしながら、現在ようやく結婚しようという状態にあるのですが、結婚資金もさることながら、今後家庭を築いていく上で資金的な不安を禁じ得ません。家族の規模をどの程度にするか、子供たちの夢を叶えてやることのできるのか、真剣に悩んでいます。

<今の被害はこれまでの被害の上に>

そもそも高専の教員の賃金は低い水準に留め置かれています。例えば私は現在、従業員 6000 人以上の高専機構という組織に勤める、42 歳男性で勤続 15 年ですが、この 3 月の給与月額は地域手当を含めて 38 万 5119 円でした。一方、同じような条件で高校教員の給与月額を、厚生労働省の「平成 24 年賃金構造基本統計調査」を使ってみえますと、52 万 2900 円となっているのです。高専教員は大学教員のように研究も行わねばならない一方、高校教員のように学生指導や部活指導も行わねばならないというのにです。

その上、過去 8 年間を振り返れば、たびたび俸給表を切り下げられてきました。平均賃金は 2004 年を 100 とすると、2010 年は 93 になっています。一方で消費者物価指数はほぼ横ばい (100 → 99.3) です。更に同じ時期、高専学生数は 100 から 104 増えているのに、教職員数は 100 から 93 に減らされています。加えて独立行政法人化以降、専攻科の設置や地域貢献、留学生の受け入れなど新たな仕事が生まれました。

要するに、仕事も学生も増えて、機構理事長が認めるほど忙しくなっているのに、人は減って元々低い賃金も減り続けているのです。特に私の勤務校について言えば、2009 年 10 月に隣接する高専と統合した関係で、2007 年頃から教職員はこれまでの日常業務、独法化後に生まれた業務に加えて、学校統合に向けた業務にも追われて大変でした。

それでも高専教職員は、耐えてがんばってきたのです。にもかかわらず、今回、懲戒にも等しい賃下げを被ったわけで、職場では言いようのない怒りと、無力感、モチベーションの低下が発生しています。

去年 7 月の賃下げに先立つ 9 ヶ月前、私は講師から准教授に昇進することができました。講師末期の時の給与月額は 38 万 0070 円 (2 級 70 号) でしたが、准教授になることで 40 万 3966 円 (3 級 49 号) と 2 万 3896 円の給与月額増となりました。ところが今般の賃下げによって現在の給与月額は 38 万 5119 円になってしまったのです。講師末期の時と比べて約 5000 円上回っているに過ぎません。それでも准教授として仕事をしなければならないのです。講師の時とはさほど変わらない給与で。以上のような、求められる仕事の内

容と与えられる給与とのギャップを考えていただければ、我々が被った被害は単に減額幅以上のものであることがわかりいただけるのではないのでしょうか。

<賃下げ後に更なる被害も発生>

機構本部は今年の3月1日で退職金支給額を段階的に引き下げるという規則改定を行いました。今年2月末日までに退職した者に比べて、来年7月以降に退職する者は、平均400万円程度の退職金を失うことになります。これまで何度も賃金を下げられ、更に昨年7月には懲戒に等しい賃下げがなされ、そのあげく退職金まで減らされたのです。我々が被る被害はいったいどこまで拡大するのか、止まることを知りません。

今回、退職金を削減した機構本部は、我々の給与水準が低く、退職金支給額が民間ベースを上回っていると言い難いことを無視して、国家公務員と同じ減額率を適用しました。そして、なぜそのようなことをするのかまともな説明はなかったのです。

このように不誠実で理不尽な賃下げがまかり通るような状態で、まともな労働契約が成立しているといえるのでしょうか。私は本当に心配しています。使用者側が恣意的に賃金を引き下げることには歯止めがかからない時が来るのではないかと、いずれ収入がいつどうなるかわからないと怯えて暮らすことになるのではないかと。

<まとめ>

本来、我々の給与という労働債権は、使用者側が第一に守るべきものではなくです。しかしながら機構本部は使用者側としての責から逃げ、残念ながら経営努力を十分に行おうとしませんでした。

私は恐れています。使用者側の姿勢が変わらないことによって、高専の労働者が抱える憤りが、あきらめになってしまうことを。そうなればモチベーションの低下は計り知れず、人材は流出し、教育機関としての高専の発展は望むべくもなくなります。内外に高い評価を得ている、高専という教育

機関が将来そのようになっていくことを、私は望んでいません。もちろんすべての高専教職員も望んでいません。

どうか公正な判断を示していただくことで、高専の未来に光を与えて下さいますようお願い申し上げます。

6意見陳述（古瀬 宗雄・大島商船）

発言の機会を与えていただきありがとうございます。審理にあたって一言のべさせていただきます。私は、原告で大島商船高等専門学校の古瀬宗雄です。電子機械工学科の教授です。

本件、未払い賃金請求訴訟において、企業から転職して高専教員になった者としての立場から、口頭弁論 陳述書を述べるに至った主な理由を、以下に示す3点にまとめて述べさせていただきます。

最初に、私の経歴を述べます。2012年4月より大島商船高等専門学校において教鞭をとっておりますが、以前は日立製作所および日立ハイテクノロジーズに務めており、基礎研究から装置開発、製品設計から製品の不良対策等に至るまで、多彩な業務を経験しております。会社生活30年を機に、これまで得られた知識や経験を若い学生に伝えるべく、大島商船高等専門学校の教員募集に応募し、採用されるに至りました。大島商船高等専門学校においては、機械設計や材料系の科目を担当しており、学生には実際の製品例を取り入れた授業をするように心がけております。

原告となった理由の第1点は、企業から高等専門学校に転職した時の給与の問題です。若い学生を指導するという志を持って赴任いたしましたが、実際の給与は思っていたより少し低い水準でした。これは、各方面で公表されておりますが、国家公務員を100としたラスパイレス指数が、全国平均87.5(2012年4月時点)に落ち込んでおりました。この、ラスパイレス指数という言葉も高専教員になって初めて知りました。その後さらに追い打ちをかけるように、東日本大震災の復興という目的のため、国の指示を受けた独立行政法人国立高等専門学校機構は、各高等専門学校の教職員の給与に対し、平均で7.8%の減額を実施しました。国家公務員全体の給与が減額されたため、

定性的な値であるラスパイレス指数は変化しませんが、定量的な値である実際の給与は大きく減少しておりました。また、2012年度と2013年度の減額された給与の使い道が、東日本大震災の復興のために使用されるのであれば「被災者の痛みをわかちあう」という給与減額の趣旨には合致するのですが、震災復興のためだけに使われなかったことは、既に報道機関が記事にしております。このような実態が明らかになった今、今回の給与減額は教職員の善意を踏みにじるものと言えません。

理由の第2点は、給与削減の手法に関する問題です。今回の削減手法はまさに、国からの要請で就業規則を変更し、国家公務員と同様の賃金カットを実施したことになり、労働契約法第9条および10条に定める「就業規則による労働契約の内容の変更」に違反しております。特に、高等専門学校教職員は民間企業と同じく、労働基本法や労働契約法などが適用されていますが、不利益の程度や労働組合との交渉等の事情が合理的でなければなりません。今回の賃金削減では上記条件を満足していないと判断いたしました。

理由の第3点は、今後の若年者教育を憂いているためです。現在、全国の高等専門学校では、専門的な技術や知識を、実践的に学ぶ事ができるようにカリキュラム編成が施され、考える力を鍛えるように配慮されています。特に「ものづくり教育」を取り入れている高等専門学校には、企業での即戦力となり、第一線で活躍できる人材の輩出が求められております。私が大島商船高等専門学校に転職した動機も、高専の若い学生に、企業における製品開発の理論と実際を伝える「ものづくり教育」を実践することでした。「高専教員の給与のことで不満を述べるのであれば転職しなくても良いのではないか」という考えもありますが、これからの日本を支える学生に対し、企業における仕事のおもしろさ（リアルビジネスの醍醐味）を伝えることが、私の責務と考えて転職した以上は、初心を全うする所存です。しかし、突然行われた給与の減額と、若者を教育しようという情熱を天秤にかけられてはたまりません。高等専門学校機構からこのような理不尽な対応をとられると、企業内において、若者の教育に貢献するために、高専や大学に転職しようという志の高い人はいなくなります。「ものづくり教育」を強化しようという高等

専門学校では経験豊かな人材が不足し、技術立国日本の屋台骨を揺るがしかねない状況になります。未払いの賃金を取り戻す訴訟は、個人的な利害関係で起こしたものではないということを、理解していただきたいと思います。

以上、本件の訴訟に至った理由に関して、その目的を述べさせていただきますが、速やかな訴訟の進行を求める次第です。

7 意見陳述（山口 賢一・奈良）

<自己紹介>

私山口賢一と申します。現在 36 歳です。職業は高専教員で、奈良工業高等専門学校情報工学科で准教授をしています。私が、平成 15 年 4 月に母校である奈良高専情報工学科に採用され現在に至ります。家族は、妻、小学 4 年生の娘、5 歳の娘、77 歳の父の 5 人構成です。

<私の現状>

私の給与は、平成 24 年 7 月に月額 32853 円減額されました。また、平成 24 年 8 月に同居していた母親が長い闘病生活の末亡くなり、その葬儀などにも多くの費用を要しましたので、この給与削減により厳しい家計運営を迫られる状況となっています。給与の削減分は、半期週一回の私立大学の非常勤講師を引き受けるなどして埋めようとはしていますが、十分に補てんできるものではありません。また、娘たちが成長するにつれ、衣食住にかかる費用も年々増加しております。所有していた自動車を手放し、自分にかけていた生命保険の補償を薄くすることによって、残りの減額分に対応しています。娘たちが成長していく過程で、私の身に万が一のことがあってと思って加入している保険を薄くすることは、家族には非常に申し訳ない思いです。

高専教員業務の多忙化が問題になっている折に、さらに新たな業務を引き受けることによる負担もかなりなものです。結果的に、休日にも、学校に出て授業の準備や自身の研究、研究室の学生対応、さらに受託研究の対応を行うこととなっています。

それに加えて、建設国債による大型施設、整備導入に係る業務や、モデルコアカリキュラム対応など、心身ともに疲弊しているというのが現状です。

<給与削減に対する考え>

学生や保護者の気質の変化や、社会情勢の悪化に伴い日々の業務はどんどん複雑になっています。それに加え、独法化以降、機構は様々な施策を打ち出し、それを各高専および教職員に強いてきています。

高専の教職員はそのような状況の中でも、社会のニーズに応えた高い教育効果を上げていると自負しています。そのような教職員の頑張りに応えることもなく、また多忙化にもほとんど効果的な手を打てないまま、給与削減を強行されたことに強い憤りを感じています。頑張っても報われない組織に輝く未来が待っているとは思えません。

教職員が疲弊して一番迷惑をこうむるのは学生諸君であり、それは結果的に高専にとって一番不幸な結果になるのではと危惧しております。

<まとめ>

給与削減に引き続き、退職金の減額も実施されました。高専教職員の給与は低い水準であるのにも関わらず、削減に関しては他と横並びで行われています。また、来年4月からの給与もどうなるのか不透明な状況です。このような状況の中、多くの教職員にはあきらめにも似た感情が芽生えつつあるように思います。そのような状況下で、機構が望む高い成果が上げられるとは到底思えません。

高専をよりよくしていくためには、機構、教職員が高いモチベーションをもって種々の問題に取り組む必要があると思います。高専機構には、教職員に頑張りを望むだけではなく、自らも積極的に経営努力をし、教職員の頑張りに報いてほしいと思います。これで、私の意見陳述を終わります。

6. 高専機構の主張と組合の反論

高専機構の主張は、

- ① 2012 年 6 月の時点で、運営費交付金約 40 億円の削減が避けられない見込みであった。
- ② 物件費を削減すれば教育・研究に支障が出るので、人件費を削るしかなかった。
- ③ 実際に 2013 年 2 月の補正予算によって 2012 年度の運営費交付金は 41 億円削られた。
- ④ 高専機構は予備費 9.5 億円を充てて人件費削減 5 ヶ月分軽減努力をした。
- ⑤ 3 回の団交以外にも予備交渉を複数回行って減額措置の必要性を組合に説明した。

というものである。

確かに、高専機構は、収入の 8 割以上を運営費交付金に頼っており、支出の 7 割程度は人件費としてつかわれることから、運営費交付金が削られれば人件費に影響が出やすい財政構造となっている。

しかし、訴訟中の組合の調べでは、そもそも 2012 年初頭の予算編成の際、高専機構は運営費交付金から算出された当初の人件費相当予算約 540 億円のうち、約 50 億円を物件費等に流用していたことが判明した。すなわち、運営費交付金が 40 億円減額されても、当初予算の人件費予算の流用を見直せば、給与減額は十分回避できたのである。

また、労働委員会では、文科省の使用者性も論点となっている。運営費交付金の削減を背景とした「要請」によって、文科省は高専機構の賃下げを現実的、具体的に決定できる地位にあるから、労組法上の使用者にあたるというべきだというのが組合の主張である。これに対しては、文科省は、あくまでも「要請」に過ぎず「強制」はしていないという形式論で逃れようとしている。

もっとも、文科省がこの形式論を強調すればするほど、文科省の要請を根拠に賃下げした高専機構の合理性が否定されることになる。

7. 決意表明

そもそも今回の臨時給与減額は、2年前、消費税増税を決めるための露払いとして、当時の政権・民主党、他の自民・公明の3党合意に基づいての議員立法で国家公務員が減額され、閣議決定でその他大学法人、独法、地方公務員にも減額要請がなされたのが、事の始まりである。そうして、大減額の実施に躊躇するみなし公務員の法人組織に対して、「運営費交付金を減額するぞ」という脅しめいたメッセージを政府が発し、ほとんどの法人が昨年7月までには減額した。高専機構も交付金の総額の7%強にあたる40億円の減額に怯え、強行した。これは、もはや「政府による要請ではなく、強制」であったわけである。

これまでも、高専は国家公務員ではないものの、8月初旬に出る人事院勧告に付き合わされ、組合も「減額反対！4月に遡っての実施反対！」とぎりぎりやっていた。しかし、そのときの減額率は0.何某%であり、今回の減額幅はその30数倍にあたる。

これに対し、もし組合が何もアクションを起こさず、反応しないのであれば、私もとっくに組合を見限っている。そういうわけで、満を待して訴訟に踏み切ったというわけである。それに呼応するように、京大を始めとする全国の大学や共同利用機関でも訴訟が相次ぎ、ついに11箇所で訴訟が起きており、全国的な社会運動となってきている。

高専組合は訴訟に対し、281人の大原告団を組織し、こうして毎回傍聴席も埋めつくし、「公正な裁判を求める」とした署名運動にも取り組み、交渉の席を一方的に立った高専機構に対し、東京都労働委員会にも救済申し立てを行っている。つまり、考えられること、すべて取り組んできている。私はこの裁判、「負ける気がしない」と考えるのだが、皆さんはいかがであろうか。

是非、3000筆を超えて公正裁判を求める署名を集め、高専の心意気を占めそうではありませんか。今後も気を引き締めて取り組んでまいります。皆様のもう一段のご理解、ご支援を賜りますよう、書面を借りましてお願い申し上げます。

訴 状

2012（平成24）年11月27日

東京地方裁判所民事部 御中

原告ら訴訟代理人

弁護士 小 部 正 治

弁護士 今 泉 義 竜

弁護士 今村 幸次郎

弁護士 笹 山 尚 人

弁護士 早田 由布子

当事者の表示

別紙当事者目録のとおり

賃金請求事件

訴訟物の価額 金9,337,923円

貼用印紙額 金48,000円

請 求 の 趣 旨

- 1 被告は、別紙当事者目録記載の原告のうち原告全国大学高専教職員組合を除く原告ら各人に対し、別紙賃金表の「減額賃金額」欄記載の金員及びこれに対する平成24年7月18日から支払い済みまで年6%の割合による金員を支払え。
 - 2 被告は、原告全国大学高専教職員組合に対し、金2,200,000円及びこれに対する本訴状送達の日翌日から支払い済みまで年5%の割合による金員を支払え。
 - 3 訴訟費用は被告の負担とする。
- との裁判及び仮執行宣言を求める。

請 求 の 原 因

第1 本件紛争の意義

誇りにしている仕事がある。次代の日本を、世界を担う人材を育て、また、研究と教育、交流を通じて他の教育機関への有益な情報を提供し、自らも「学ぶ」という人権を充足させることができる仕事である。本件の個人の原告らは、みなそうした誇りをもって、全国の高等専門学校で教育者の任に当たり、またそうした学校の維持・管理・運営に必要な不可欠な業務に従事している者たちである。

こうした業務に対する対価としての個人の原告らの賃金は、決して高い金額のものではない。むしろ、増額を求めたいものである。

本件で問題になる就業規則の不利益変更で、個人の原告らは、この決して高いものではない賃金を減額させられ、その分を奪われた。その減額分は、低い場合でも4.77%、高額な場合になれば9.77%と1割違い減額幅である。個人の原告らにとっては、甚大な打撃である。

しかも、就業規則変更の理由は、理由とはいえない理由であり、かつ、個

人の原告らが加盟している労働組合の団体交渉権を踏みにじるということまで行って就業規則の変更は強行された。

被告は、減額の理由を、政府からあった「運営費交付金を減額するので人件費を削減してくれ」との要請に求めたが、要請の趣旨にあった運営費交付金は現実に減額されていない。運営費交付金の減額の理由とされた「東日本大震災復興予算確保のため」は、現実に東日本大震災の復興に充てられていない実態も明らかになった。

また何より、被告は、独立の行政法人として、政府の要請に唯々諾々とするのではなく、その職員の労働条件を守るための努力を行っていない。にもかかわらず、被告は、個人の原告らが加入する労働組合との団体交渉を形ばかり行って、労働組合がさらなる協議を求めているのにこれを無視し、賃金減額を強行した。

人が働く、そのことの対価としての賃金が、労働契約をもって使用者が支払いを約束した賃金が、このような杜撰なやり方で一方的に奪われて良いのか。賃金とは、また、その実現維持を求める団体交渉とは、そのように軽々しく奪われて良いのか。

本件で問われるのはこの点である。

本件の原告は、自ら及び高専で働く者たちの、仕事への誇りと、その対価としての賃金と、労働条件の維持改善向上を目指すための労働組合の活動を確立するために、本件を提起するものである。

第2 当事者

被告は、高等教育を行う国立の高等専門学校を運営する独立行政法人である。国立高等専門学校は全国に51あり、教職員は約6000名である。

個人の原告らは、いずれも被告の職員である。すなわち、被告と労働契約を締結する者たちである。本件で個人の原告は、全部で248名いる。

個人の原告らは、いずれも、原告全国大学高専教職員組合（以下、「全大

教」という。)に加盟する、各国立高等専門学校教職員組合の組合員である。原告全大教は、国公立大学、国立高等専門学校ならびに大学共同利用機関の教職員によって構成される労働組合の連合体である。

以下、原告全大教をのぞく原告を、「個人原告ら」という。

第3 個人原告らの労働条件をめぐる法的関係

1 個人原告らと被告の関係

(1) 被告の独立行政法人化

被告は、もともと国立の組織であり、国が運営を行っていた。

個人原告らは、いずれもこの国立組織の時代からの職員である。したがって、個人原告らはもともと国家公務員であった。

平成15年、国立大学法人法とともに、独立行政法人国立高等専門学校機構法が成立した。これにより、全国の国立大学及び高専は、平成16年度から(平成16年4月1日から)独立行政法人に組織変えることとなった。国公立大学は、大学ごとに一法人一大学という形で組織が形成された。しかし、高専については、被告一つが設立され、被告が51の学校すべての運営を担うこととされた。これは、高専としての特殊な教育と技能を、全国どこの高専であっても同質の水準を保つためとされる。こうして設立されたのが被告である。

文部科学省は、この措置によって、被告との関係では、監督官庁としての地位を持つこととなった。

(2) 労使関係の適用法

これらの法律により、各国立大学及び高専の職員は、その国家公務員としての地位を喪失し、各独立行政法人の職員となることになった。

労働関係に適用される法規は、以上の措置に伴い、それまでの国家公務員法の適用から、労働契約法、労働基準法、労働組合法といった民間と同様の

適用となることに変更された。国家公務員時代は、国家公務員法のもと、「勤務条件法定主義」のっとり、労働条件は法律に基づいて規定されてきた。

しかし、独立行政法人化によって、国立大学や高専の職員の労働条件は、労基法等がナショナルミニマムを定めるのを基礎とし、労使自治のもと、各法人と職員あるいはその職員が団結する労働組合との協議によって形成される仕組みに変更された。

2 労働条件について

1 を踏まえ、被告の職員の労働条件は、被告が独立行政法人になった平成16年当時に規定された就業規則、労働協約、その後締結された労働契約によって内容が定まることとなった。

文部科学省は、被告をはじめとした旧国立大学、高専に対して、職員の労働条件について文書を出すことがある。しかし、上記の規律にあるとおり、被告は既に国立の学校組織でなくなっている以上、この文書の法的性格は、監督官庁による「要請」あるいは「お願い」といった性格のものであり、法的拘束力はない。

3 本件就業規則変更以前の労働契約の内容

個人原告らと、被告の労働契約は、本件の就業規則の変更以前においては、次の内容を持っていた。

業務内容 高専運営に必要な教育、学校運営管理事務事項

労働時間 就業規則（甲共 1）に基づき、職務遂行に必要な時間として定められたものによる。

賃金 就業規則（甲共 1）・給与規則（甲共 2）の賃金テーブルによる。

月例給与（本給、管理職手当、扶養手当、地域手当、広域

異動手当，住居手当，専攻科長等手当，衛生管理者手当，寒冷地手当）は，当月 1 日から末日締め of 当月 17 日支払い。

期末手当及び勤勉手当は，毎年 6 月 30 日及び 12 月 10 日が支給日である。

その他 労働協約，就業規則，労働契約に定めるところによる。

個人原告らの各人の平成 24 年 6 月段階における賃金の内容は，別紙賃金表「6 月給与本給」欄及び「6 月地域手当」欄に記載のとおりである。

第 4 原告らの賃金減額の経緯

1 臨時特例法の制定と文部科学省の要請

本年 4 月 29 日，国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律（以下，「給与特例法」という。）が成立した。

これは，総務省によれば，「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み，一層の歳出削減が不可欠であることから，国家公務員の人件費を削減するため，国家公務員の給与について臨時の特例措置を定めたもの」である。

これに先立つ平成 24 年 3 月 6 日，総務省は，「独立行政法人における役職員の給与の見直しについて」という文書を各府省官房長宛に連絡した。これを受けて，同月 8 日，文部科学省官房長は，各独立行政法人の長等に対し，総務省の通知を連絡した。これは，平成 23 年 6 月 3 日の閣議決定，同年 10 月 28 日の閣議決定にある，独立行政法人の運営において，「国家公務員の給与見直しの動向を見つつ必要な措置を講ずるよう要請する」というものであった（甲共 3）。

これは，実質的には，国家公務員の給与の削減を行う方向性であるから，独立行政法人ではあるとは言うものの，もともと国立の組織であり，国からの運営費交付金で運営される独立行政法人においても，その職員の賃金につ

いて国家公務員の給与削減と同様の措置を講じるようにとの介入を、国が独立行政法人に対して行うものであった。

その後給与特例法が成立後の平成 24 年 5 月 11 日、安住財務大臣は、閣議後の記者会見において、「運営費交付金により人件費が賄われている独法等については、国家公務員の給与削減と同等の給与削減相当額を算定し運営費交付金等から減額をしたい旨、私の方から申し上げました。」と発言した（甲共 4）。

5 月 11 日には、岡田副総理も、「独法等を所管される大臣に対して、各所管法人の対応の状況について…適切な対応をお願いしたい」「国立大学法人が 90 のうち 10」が対応済みで、「その他はまだ対応できていないということとありますので、早急に対応していただきたい」と記者会見で述べている（甲共 5）。

同日の記者会見で、平野文部科学大臣は、「要は国家公務員並の削減を含めてまずは行政依頼」「お願い」をするのだ、と述べている（甲共 6）。

文部科学省は、同日、被告を含む旧国立大学法人、高専に対し、上記岡田副総理、安住財務大臣の発言内容について連絡した（甲共 7）。

また、文部科学省は、平成 24 年 5 月 29 日、各国立大学法人学長、高等教育局関係独立行政法人の長に対し、「国立大学法人及び関係独立行政法人における役職員の給与見直しについて」とする文書を発出し、各法人の役職員の給与の見直しについての対応を要請した（甲共 8）。

2 被告と組合の団体交渉の経緯

(1) 被告から原告全大教への団交申し入れ

① 被告と原告全大教との団体交渉に関する労働協約

被告に勤務する個人原告らの労働条件に関する団体交渉に関しては、被告と原告全大教との間に、被告職員である教職員の労働条件その他待遇に関する事項や、教職員の人事に関する事項等を交渉事項とし、原告全大教

あるいは被告からの団体交渉申し入れがあった場合には、それに応じる旨等を合意した、労働協約が存する（甲共 9）。

② 被告からの団体交渉申し入れ

①の労働協約に基づき、被告は、5月17日、原告全大教に対し、給与削減の実施を議題とする団体交渉を申し入れた（甲共 10）。

その後、5月28日、6月13日、6月22日の3回にわたり団体交渉が開催された。

(2) 給与削減の薄弱な根拠

5月28日及び6月13日の団体交渉において、被告が給与削減の根拠として示したのは、①5月11日に副総理が独立行政法人等について各大臣に対し「適正な対応をいただくようお願いする」と発言したこと（甲 5, 10）、②同日財務大臣が「運営交付金等により人件費が賄われている独法等については、国家公務員の給与削減と同等の給与削減相当額を算定し、運営費交付金等から減額したいと考えている」との発言があったこと（甲 4, 10）③「5月29日付けの文科省高等教育局長の事務連絡文書」（甲共 8）のみであった。それらのいずれも、運営費交付金の具体的な減額を明示するものではなかった。

(3) まともな財務資料を開示せず

原告全大教が、被告に対し、財務内容を開示し、繰越金や余剰金の内容が分かる資料を揃えた上で交渉をすることを求めても、被告が提示した資料は平成 24 年度国立高等専門学校機構予算（甲共 11）、平成 24 年度予算配分・平成 24 年度機構戦略経費配分予定事項（甲共 12）、平成 23 年度の貸借対照表（甲共 13）だけで、被告は人件費を削らなければならない財政上の明確な根拠を示さず、納得できる具体的な説明もしなかった（甲共 14, 15）。

(4) 7月1日実施に固執して団交を拒否

6月22日の団体交渉では、被告は、政府が必要な措置を講ずるよう求めているとして、人件費削減が不可避であるという説明を抽象的に繰り返すのみで、組合が何を言っても「まずは7月1日から実施させていただきたい。」「まずは7月1日に先に実施し、運営費交付金は厳しい状況にあるが、今後の状況に変化があった時に改めて対応したい」「あくまでも7月から実施して、今後の状況を見て判断したい」などと7月1日からの実施に固執する回答を繰り返した。

原告全大教が、運営交付金削減はまだ未確定であり、削減されないように努力をしていくべきであること、原告全大教としてもその努力を前提として様々な提案を行っていきたいこと、そのために6月30日までにもう一度交渉することを要求したが、木谷理事は、「7月1日の実施が前提であれば対応する」「7月1日実施を前提として話し合いであれば受けるが、7月1日の実施に向けては手続を進めさせていただく。」「（過半数代表等への）説明が間に合わなくても7月1日に実施する。」といった発言を繰り返した（甲共16）。

結局、被告はこれ以上の団体交渉を拒否し、6月25日付け文書にて、各国立高専の学校長に宛てて、就業規則の改訂をもって7月1日からの給与の臨時減額支給措置を実施する旨を通告した（甲共17）。

(5) 小括

被告の原告全大教に対する提案は、賃金の10%近くもの大幅な減額を内容とするものであった（甲共17）。このような労働者にとって極めて重大な不利益を課すことを内容とする事項について、被告は一方的に提案してきた。そして、自ら提案しておきながら、必要にして十分な根拠も示さず、検討の材料になるような財務資料もほとんど示すことのないまま、原告全大教が引き続き交渉を求めるのを断って、わずか1ヶ月にも満たない短期間で一

方的に団体交渉を打ち切ったのである。このようなやり方がされたこと自体、本件不利益変更に合理性・相当性がないことを示している。

3 被告の就業規則改訂強行

被告は、平成 24 年 6 月 25 日、就業規則の改訂を強行した（甲共 2）。

これは、被告職員の賃金を平均 7.8%削減する内容を、同年 7 月 1 日から施行する、というものであった。

具体的には、「独立行政法人国立高等専門学校機構教職員給与規則」「教職員再雇用規則」「有期雇用教職員給与規則」のそれぞれを改正するというものである。

「独立行政法人国立高等専門学校機構教職員給与規則」の場合、附則において、平成 26 年 3 月 31 日までの期間、①職位に応じて、本給月額から、4.77%、あるいは 7.77%、あるいは 9.77%の割合の金額を減ずる、②管理職手当、地域手当、広域異動手当から 10%を減額する、③期末手当、勤勉手当から 9.77%の割合の金額を減ずる、等が定められた。

「教職員再雇用規則」については、上記の「独立行政法人国立高等専門学校機構教職員給与規則」と同様である。

「有期雇用教職員給与規則」については、「独立行政法人国立高等専門学校機構教職員給与規則」にならう旨が規定されている。

本件個人原告らに関わっては、「独立行政法人国立高等専門学校機構教職員給与規則」のみが問題になり、その詳細な内容については別紙「就業規則変更部分」のとおりである。

この就業規則は、平成 24 年 7 月 1 日から被告の職場に適用された。

4 個人原告らの賃金減額

上記 3 の措置に伴い、平成 24 年 7 月分以降、個人原告らの賃金は、一律削減の措置を受けた。

原告岩崎寛希（原告番号 18-1。大島商船高専）の場合，平成 24 年 6 月分であれば，487,378 円の賃金を支給されていたところ（甲第 18－1 号証の 1），7 月以降の賃金は，439,762 円に減額させられた。実際，平成 24 年 7 月分は，439,762 円の支給であった（甲第 18－1 号証の 2）。差額は，47,616 円である。

平成 24 年 7 月分について，個人原告らそれぞれが支給された賃金は，別紙賃金表の「7 月給与本給」欄及び「7 月地域手当」欄記載のとおりである。

6 月分と比べて，個人原告らがそれぞれ，いくらの減額をされたことになるかについては，別紙賃金表の「減額賃金額」欄記載のとおりである。

全員分の減額賃金額を合計すると，合計金 7,137,923 円となる。

第 5 就業規則による不利益変更の法理

本件は，賃金に関して，被告が原告らを含む被告職員に一方的に不利益に就業規則を変更した事例である。

就業規則の内容を労働者に不利益に変更した場合に，その変更後の就業規則が労働者に対して拘束力を及ぼすかの問題については，多くの裁判例がある。

この判例法理は，使用者の行う就業規則の変更における労働条件の不利益な改定は，原則として無効であり，例外的に合理的な内容を持つと言える場合にのみ労働者を拘束するものとなる，というものである（秋北バス事件最大判昭和 43 年 12 月 25 日判決）。更に，賃金，退職金等労働者にとって重要な権利や労働条件の改変の際は，高度の必要性に基づいた合理的な内容であることが求められる。そして，この合理性の判断にあたっては，現実の不利益を被る労働者本人のリアルな「不利益の程度や内容の勘案」にまず何よりも焦点を合わせ，そこまで敢えてせざるを得ない「高度の必要性に基づく合理性」の有無を判断すべきことを最高裁は判示している（みちのく銀行事件，最高裁判決平成 12 年 9 月 7 日，労働判例 787 号 6 頁）。

こうした裁判例の動向を受けて、平成 19 年に成立した労働契約法は、次のように定める。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

この定めは、上記の裁判例と文言が必ずしも同一ではないが、立法者は、裁判例の考え方を変更するものではなく、むしろその内容をそのまま法律にする意思である旨の立法者意思が国会で確認されている。

したがって、本件に置いては、賃金に関する不利益変更であるから、むしろ銀行事件の判断基準で検討する必要がある。すなわち、本件も、賃金・退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の変更の場合であるから、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容である場合にのみ、効力を生ずる。

第6 原告らの賃金減額の違法

1 個人原告らの誇りに対する侵害

個人原告らは、被告の職員として、高い誇りをもって勤務している。

被告が運営する各高等専門学校では、他の教育機関には見られない特徴的な教育が行われ、その中から、生徒たちは、独創的かつ創造的な学習の成果を見せる例がある。

こうした中で、高等専門学校の卒業生は、その学力、技術力の高さから、企業からも高い評価を受けている。そうした評価は、卒業生の就職内定率が、98.6%（平成22年度）という高い数値を持っていることにあらわれている。

被告職員である個人原告らは、こうした高専の職員として勤務することに誇りをもち、より良い教育機関として、各学校が発展するように日夜奮闘している。

こうした個人原告らが誇りを持って、今後も高専で高い水準の教育を実施していくためには、それに相応する労働基準が備わっている必要がある。

就業規則改訂以前の賃金水準は、こうした労働基準として決して十分なものとはいえなかった。もともと被告の職員の賃金水準は、対国家公務員ラスパイレス指数で84.6である。105ある独立行政法人の中で、賃金水準は104位、あるいは別の比較方法でも98位である。

なお、対国家公務員ラスパイレス指数とは「当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出」したものである。

こうした低い賃金水準であるにもかかわらず、この賃金基準から、更に平均7.8%もの削減を行う今回の就業規則変更は、あまりといえばあまりな変更であり、個人原告らの就労の内容を全く正当に評価するものとはいえない。こうした減額は、個人原告らの高専職員としての誇りに大きな傷をつけるものである。

2 原告らの受けた減額の内容

被告が7月から実施した給与臨時減額は、一般職員本給表（一）は7級以上（事務部長）9.77%、3級から6級以下（主任から課長）7.77%、2級以下4.77%、教育職は教授及び校長9.77%、講師及び准教授7.77%、助教及び助手4.77%の本給引き下げと、期末手当及び勤勉手当の一律10%引き下げ、その他、本給に連動する手当も引き下げとなった。国の給与削減は平均7.8%であるが、高専は平均8.2%となり、国よりも平均引き下げ率が高い（高専機構が算出）。

1年間の賃下げ総額は、30歳係員303,341円、56歳教授813,718円と極めて大きな賃金引き下げである（3/21 高専機構提出資料、人事院勧告により0.23%引き下げを含む）。

以下、その賃下げの結果、原告らが受けた生活と教育研究への被害の一部を示す。

○30才，技術職員，減額（9,263円／月）

この4月に採用となった。基本給は民間在籍時より6万円近くの減となり、現在の基本給は18万5千円を下回った。これは一般的な高専卒者の初任給以下。毎月の食費や医療費、衣服、交際費等は、貯蓄を崩してあてている。その貯蓄も半年もすれば無くなる。この生活が続けば震災復興のお手伝いどころか、自分の身が破たんする。

○31才，教員，減額（12,879円／月）

教育研究で使う資料や書籍の購入が困難になった。貯蓄の減少のため出張の立替払は無理をしている。

○33才，技術職員，減額（11,476円／月）

子供が2人。食費は削れないので、お盆の帰省を取りやめ、子供の習い事を延期、毎月購入していた専門書を中止した。

○35才，教員，減額（26,000円／月）

これまでもらっていた毎月の扶養手当がまるまる無くなった状況で、毎月の家計のやりくりはギリギリで、今後は貯金の切り崩しも覚悟している。

○45 才，事務職員，減額（26,254 円／月）

本年 6 月から住民税が月 8 千円の増。住宅ローンもあり家計の余力が全く無くなった。高校生には今年から塾に行かせたかったが不可能になった。大学進学自体が厳しい。給与大幅減額の一番のしわ寄せは教育費に掛かり、子供の将来に不安がよぎる。

○55 才，事務職員，減額（28,360 円／月）

食料品は質を落とし、買い物も安売りのものしか購入しない。嗜好品や雑誌，文化的な活動も制限し，生活に潤いが無くなってきている。北国で毎月の燃料代の捻出に頭が痛い。結局，足りない分はわずかな蓄えを切り崩していくしかなく，今後の生活に不安を感じる。

○58 才，教員，減額（44,762 円／月）

妻が今年 1 月から高額医療費の対象になっており月 10 万円程度かかります。それ以外にサプリメントといわれる補助薬品に 10 万円以上かけていたが，現在 10 万円以内に抑えている。大変な時期に賃下げを一方的にされ生活被害は切実。

○58 才，技術職員，減額（30,147 円／月）

住宅ローンの返済に加えて，2 人の子供の学資ローンがあり，既に 1 人目の返済が始まっている。来年から 2 人目の返済も始まるため非常に厳しい。学資ローンを組んだ当時の状況では，ぎりぎり返済可能と考えて行つたが，まさかの展開となり悩んでいる。別のローンを組んで定年退職までしのぐことを検討中。

3 変更の必要性

変更の必要性の内容は，文部科学省から，運営費交付金を減額する見込みであるから削減するようにしてくれと要請された，という点に尽きると考えられる。

しかし，この理由は次に見るとおり失当であり，変更の必要性が存するとはいえない。

(1) 国家公務員に関する給与改定・臨時特例法には立法事実が存しない

議員立法にて成立した給与改定・臨時特例法（以下「特例法」という）は、政府が国会に提出した給与臨時特例法案（以下「給与法」という）の考え方を踏襲し、同法案についてなされた議論等を踏まえたものと国は説明する。そして、給与法は、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、一層の歳出削減が不可欠である」として、「平成 25 年度まで国家公務員の給与について減額支給措置を講ずる」ことを具体化したものであるとする。

① 「我が国の厳しい財政状況」は理由にならない

ア、「厳しい財政状況」は、歴代政権が無秩序な公債発行を前提とした財政出動により景気を浮上させようとする政治を継続してきたことのツケにすぎない。民主党政権も同じ手法で公債発行を続けてきたにすぎない。

現に、平成 23 年度当時の国の財政は、一般会計歳出 107.5 兆円に対し、公債発行額は 55.8 兆円で、公債依存度は 51.9%にも達し、平成 24 年度も当初予算では一般会計歳出が 90.3 兆円に対し、公債発行額 44.2 兆円で、公債依存度が 49.0%にもなっている。また、公債発行残高も年々増加の一途をたどっており、平成 23 年度末の公債残高は 676 兆円に上り、平成 24 年度末の公債残高は 709 兆円に上る見込みであり、その金額は一般会計税収の約 17 年分に相当するのである。

このような政治・財政状況をチェックすべきは国会（国会議員）の役割であり、毎年予算・決算を承認してきた政党・議員にもその責任があることは言うまでもない。憲法で保障された労働基本権を剥奪されている国家公務員労働組合や労働者にその責任を転嫁することは許されない。

イ、国家公務員の給与は、民間給与と比較してその差額を是正するとの理由により人事院勧告という形態をもって、毎年変動させられてきた。しかも、民間が高い場合には、その差額の是正の一部をネグレクトすることさえ行

われてきた。しかし、近年は中小企業に勤務する労働者と比較することなど欺瞞的な方法を設けてまでして民間より高いとして連続して事実上4月に遡って賃下げすることを数年間連続してきたのである。したがって、現在においてさらに賃下げする必要は全くない。

ウ、約50%もの公債依存率を続けながら、なおかつ90兆～100兆を超える予算を当然の如く継続してきている内閣こそ異常である。2年間で国家公務員全員の削減される給与額は2900億円に過ぎない。これだけの大赤字の中で、歳出を2900億円削減したからといってなにになるのか。逆に言えば、2900億円削減する必要などあり得ない。予算の組み方の根本を変更し、金がなければならないりの一般歳出会計の縮減こそ必要かつ重要である。しかし、「事業仕分け」などのショーを国民の前に展開したが、実際の削減はないに等しい。

② 「東日本大震災に対処する必要性」は口実でしかない

ア、政府の「東日本大震災からの復興の基本方針」において、平成27年度までの「集中復興期間」に実施すると見込まれる施策・事業の事業規模については、国・地方（公費分）合わせて少なくとも19兆円程度が見込まれる。また、10年間の復旧・復興対策の規模（国・地方の公費分）については少なくとも23兆円程度と見込まれるという。

この復興費に関しては、政策的優劣を明確にして、膨大に支出している大企業向け補助金や原発関連予算や新幹線の延長工事予算などの延期などを行うことによって捻出すべきである。同時に、国に金が必要ならば大企業減税・金持ち優遇税制を直ちにやめるべきである。

イ、既に計上された17兆円にのぼる復興予算は、現実には大震災を千載一遇のチャンスとし復興を口実として従来できなかった「水産業に企業参入を認める」水産特区や農業の集団化・事業規模拡大・企業参入の拡大などの新自由主義的政策を次々と実施可能にし、そのための予算枠を設けてきた

にすぎない。

ウ、そればかりか、復興予算の枠から大震災と関係のない地域の大企業等に膨大な補助金を交付したばかりか、各省庁がよってたかって復興予算を口実に、役所の建て替え・修繕、関連しない購入品や施策に膨大な予算をぶんどり費消しているのである。最近、その実例が次から次ぎに明らかになっている。

とりわけ「全国防災関連予算」を2年間で2兆円も支出していることは異常である。これに必要なだからということは許されない。同時に、阪神淡路大震災後の予算ではこの項目は復興予算外から支出されていたものである。

エ、削減の最後にすべき国家公務員の給与に率先して手をつけることは、許されないことは言うまでもない。また、2900億円であれば他にいくらでもやりようがある。

どうしても2900億円が復興に必要なだという根拠がない。削られたものがどこに行くのか、全く不明である。

③ まとめ

以上の通り、給与改定・臨時特例法には合理的な立法事実が存しない。

(2) 独立行政法人としての独立性からいえること

① 被告は、国との間で運営費交付金を引き出す努力をすべき立場にある

上記第3で述べたように、現在の被告は、独立行政法人である。その職員との労使関係は、職員あるいはその職員の団結体である労働組合との間で協議、合意をして決定していくのが基本である。

だからこそ、上記第4で述べた閣僚たちの発言や官庁の文書は、「お願い」とか、「要請」といった言葉を使用している。国は国立運営時代と異なり、国の決定を被告を含む独立行政法人に対して強制することはできない。国と

しての考え方を示してお願いするしかないのである。

「お願い」された被告としては、これに応える義務はない。被告が自らの教育機関としての運営を行うに当たり、どうしても必要な資金を検討した際、国からの「お願い」を容認できない場合は当然あり得る。そうした場合、被告は、国に対し、「お願い」に基づく対応をとるのではなく、むしろこれに対し、運営費交付金を削減することはまかりならないとして、被告としての実情を国に対し説明し、国から従前通りの運営費交付金を引き出す努力をすべき立場にある。

しかるに、被告は、こうした対応を行っていない。これは、被告が独立行政法人として、真に「独立」した「法人」といえるのか、疑わしい対応である。

② 法が求める「中期計画」に就業規則変更が盛り込まれていない

独立行政法人国立高等専門学校機構法に基づき、被告は、「中期計画」を策定している。これは、被告が、被告としての運営をいかに行うかについて、5年ごとに計画して、その計画に基づく運営を行うものである。この中期計画においては、収支計画、賃金計画の立案を行う必要がある。もし今回、被告が今般の就業規則変更を行うのであれば、賃金計画を変更する必要がある。しかし、被告はそうした変更を実施していない。

③ まとめ

以上の事実からすれば、賃金計画を変更する必要があることを意味する。

(3) 実際に運営費交付金は削減されたか

原告全大教との交渉において、被告の説明は、実際に運営費交付金が減額されるか明らかでなかった。

そして、現実に運営費交付金が削減された事実はない。

(4) 運営費交付金が削減されたとしても他に行いうる対応をとったか明らかでない

運営費交付金が仮に減額された、あるいはその見込みがあるとして、被告の運営状況として、賃金減額の必要性がいかほどあるのか。

被告は、原告全大教との間の団体交渉において、貸借対照表等の資料を示しての交渉を行わなかった。したがって、その点について資料上明確でない。

(5) 小括

以上により、就業規則変更の必要性が認められない。

4 変更内容の相当性

(1) 懲戒に等しい下げ幅

賃金減額平均 7.8%の内容は労働者に対する打撃は大きい。最大では 9.77%の削減幅に達する個人原告もいる。

労基法でも懲戒処分としての減給処分で、賃金減額として認められるのは 10%までである。7.8%はそれに数字として近く、減額幅として相当な高額である。それ自体相当ということはできない。

(2) もともと労働条件が低い被告職員が国家公務員と同様に削減されるのは不当

上記のとおり、もともと被告の職員の賃金水準は、対国家公務員ラスパイレス指数で 84.6 である。105 ある独立行政法人の中で、賃金水準は 104 位、あるいは別の比較方法でも 98 位である。

こうしたそれだけでなくとも低い賃金水準の職員が、それより賃金水準の高い国家公務員と同率の賃下げとされるのは、不相当である。

(3) 代償措置の不存在

今回の就業規則変更によって、個人原告らは大きな痛手を被るが、かといって、今回の就業規則変更は、その痛手をカバーするに値する、代償措置については何ら講じられていない。

(4) 小括

以上により、今回の就業規則変更は、その変更内容にも相当性はない。

5 変更に至る経緯、交渉の経緯

第4、2で述べた「被告と原告全大教との団体交渉の経緯」からすれば、被告は、従業員の賃金を引き下げるという重大な内容の提案をしておきながら、原告全大教との間で真摯かつ誠実に団体交渉を行わなかった。そればかりか、原告全大教から引き続き協議が必要だとして団体交渉の申し入れを受けながら、これを無視して、就業規則の改訂を強行した。

かかる経緯からすれば、変更に至る経緯、交渉の経緯の内容に、就業規則の合理化を基礎づけるものはない。

6 結論

以上で検討した事実からすれば、原告らのうける不利益を甘受させる程度に高度な必要性に基づく合理性を認めることはできない。

したがって、本件就業規則の変更は、労働契約法第9条、第10条により違法無効である。

第7 個人原告らの賃金請求権

第5で述べた通り就業規則の変更が違法無効であるから、個人原告らは、平成24年7月分以降の賃金について、第3、3で述べた労働条件に基づく賃金請求権を有することになる。

本件では、そのうち、平成24年7月分の賃金額について、個人原告らが被

告に対して請求をする事件である。

したがって、個人原告らは、それぞれ、平成 24 年 7 月分の賃金につき、別紙賃金表の「6 月給与本給」欄及び「6 月地域手当」欄記載のと通りの賃金請求権を有する。

しかるに、被告は、個人原告らそれぞれに対し、平成 24 年 7 月には、賃金目録の「7 月給与本給」欄及び「7 月分地域手当」欄記載のと通りの賃金しか支給しなかった。

したがって、個人原告らは、本来受領できるはずの賃金額と、実際受領した賃金との間の差額について、被告に対し請求権を有する。

その金額は、個人原告らそれぞれについて、別紙賃金表の「減額賃金額」欄記載のとおりである。

第 8 原告全大教の損害賠償請求

1 団結権・団体交渉権侵害に基づく損害賠償請求権

憲法第 28 条は、労働三権である団結権及び団体交渉権につき、対使用者との関係においても尊重されることが労使間の公の秩序であり、使用者においてこれを不当に侵害する行為はそれ自体違法であり、損害賠償責任を生ぜしめるという意味においてこれを保障したものである。したがって、使用者が正当な理由なく労働組合の団結権ないし団体交渉権を侵害した場合には、使用者は、不法行為に基づき、上記侵害行為により労働組合に発生した損害を賠償する義務を負う。

2 被告の団結権・団体交渉権侵害行為

被告は、上記第 4・2 記載のとおり、5 月 28 日、6 月 13 日、6 月 22 日という短期間になされた 3 回の団体交渉において、原告全大教に対し、平均 7.8% もの大幅な給与減額を自ら提案したにもかかわらず、人件費を削減しなければならぬ具体的な根拠を示さないまま、6 月 22 日、原告全大教が団交の継

続を求めているにもかかわらず、原告全大教との団体交渉を一方的に打ち切り、同年7月1日からの給与の臨時減額支給措置を一方的に実施した。

このような被告の対応は、賃金減額との結論のみを一方的に押し付けるものであって誠実交渉義務に違反するとともに、正当な理由なく団体交渉を拒否したものであって、不法行為を構成する。

3 原告全大教の損害

(1) 社会的信用の毀損

原告全大教は、使用者である被告から平均7.8%もの賃金減額の提案を受けながら、被告の上記団結権・団体交渉権侵害行為により、団体交渉を通じて労働者の経済的地位向上を図るという労働組合の機能を果たすことができない状況に追い込まれた。

その結果、原告全大教は、その組合員、非組合員である被告従業員をはじめとする社会全体の中で、労働組合としての機能を果たしえない存在であるとの認識を受けることとなった。とりわけ、ことは、賃金という労働契約の根幹に関わる問題であり、しかもその減額が提案されている際に、その問題についてまともに交渉できないということになれば、原告全大教に労働組合としての存在意義が奈辺にあるやが問われる。原告全大教は、その意味で、その社会的信用が著しく毀損されたものである。

(2) 積極的損害

また、原告全大教は、被告の団結権・団体交渉権侵害行為により、本件訴訟の提起、東京都労働委員会に対する救済申し立て、全国に分散する組合員による会議の開催等、様々な取り組みと出費を余儀なくされた。

(3) 小括

以上により、原告全大教は、少なくとも200万円を下らない無形の損害を

被った。原告全大教がこれに対し法的対応を行うために必要な弁護士費用は、本件の事案の特殊性及び専門性に鑑み、上記損害額の1割に相当する20万円を下らない。

これらの損害は、被告の団交拒否という加害行為と因果関係がある。

4 結論

したがって、原告全大教は、被告に対し、民法709条及び710条に基づき、被告の団結権及び団体交渉権侵害行為による損害の賠償として、金220万円の支払いを求める。

第9 結語

よって、

- 1, 個人原告らは、被告に対し、賃金請求権に基づき、個人原告それぞれについて別紙賃金表の「減額賃金額」欄記載の金員及び法定の遅延損害金の支払いを求め、
- 2, 原告全大教は、被告に対し、損害賠償請求権に基づき、金220万円及び法定の遅延損害金の支払いを求め、

本訴の提起に及ぶものである。

以上

証拠方法

証拠説明書のとおり

付属書類

- | | | |
|---|-------|---------|
| 1 | 訴状副本 | 1 通 |
| 2 | 甲号証写し | 各 1 通 |
| 3 | 訴訟委任状 | 2 4 9 通 |
| 4 | 資格証明書 | 2 通 |

当事者目録

〒110-0015 東京都台東区東上野6丁目1番7号 MSKビル7階
原 告 全国大学高専教職員組合
上記代表者 中嶋哲彦

その他の原告

別紙 個人原告目録のとおり

〒160-0004 東京都新宿区四谷1-2 伊藤ビル
東京法律事務所 (送達場所)
電 話 03 (3355) 0611
FAX 03 (3357) 5742
原告ら訴訟代理人弁護士 小 部 正 治
原告ら訴訟代理人弁護士 笹 山 尚 人
原告ら訴訟代理人弁護士 今 泉 義 竜

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-6-8 松井ビル6階
旬報法律事務所
電 話 03 (3580) 5311
FAX 03 (3592) 1207
原告ら訴訟代理人弁護士 今村 幸次郎
原告ら訴訟代理人弁護士 早田 由布子

〒193-0834 東京都八王子市東浅川町701-2
被 告 独立行政法人国立高等専門学校機構
上記代表者 理事長 小 畑 秀 文

最も重要な成長戦略は 教育改革だ

山口大学経済学部 教授

馬田 哲次



□ 専門は理論経済学。合理的な経済人に代わる人間観と貨幣に代わる富観を基に、新古典派経済学に対抗できる経済学を模索中。 □

全 大教時報の前号で、アベノミクスの第一の矢である大胆な金融緩和と第二の矢である機動的な財政政策について検討しました。今回は、第三の矢である民間投資を喚起する成長戦略について検討します。

その際、第三の矢のみについて検討するのではなく、まず日本経済が成長した要因とそれらの要因が現在も存在するかを分析し、次にその観点から第三の矢の検討を行います。そして、その視点から最近問題になっている自民党の憲法改正草案を検討し、最後に、経済が成長するために必要な能力、価値観とそれを身に着けるための教育の在り方について論じようと思います。

日 本経済が成功した一番の要因は、国家資本主義というシステムがうまく機能したからだと思われます¹。国家資本主義とは、研究者により定義は異なるようですが、ここでは、政府が経済の目標を決め、その目標を遂行するための産業や企業を選び、政府はそれらの産業や企業を保護し、企

¹ 日本経済が成長した要因分析の基本的な考え方は森嶋通夫（1984）を参照。

業や労働者は政府に従うようなシステムと定義します。このシステムがうまく機能するためには、いくつか条件があります。

経済の条件として重要なのは、自国のGDPの水準が比較的低く、他にGDPが高く、目標にできる国が存在し、何を生産すればいいかということが明確なことです。日本は、主としてアメリカを目標とし、鉄鋼、造船、自動車、テレビ等生産すれば必ず売れるであろうものを明確にすることができました。

それらの産業は重厚長大産業とも呼ばれ、多額の設備投資を必要とします。多額の資金が必要で私企業が調達できる範囲を超えていれば、国が容易に資金面からコントロール可能になります。設備投資の費用が少額で済むならば、資金の調達が容易になるので、必ずしも国家予算に頼る必要はありませんが、国が成長産業と決めることにより、減税や補助金等で企業に有利な条件を作り、産業や企業を誘導することは出来ます。

また、大量生産・大量消費も重要な条件です。同質の生産物を大量に作ってもそれを売ることが容易であれば、大きな工場を作り、大量に生産し、価格を引き下げることで大量に販売することが出来ます。

次に重要なのは、国内で生産することが不利にならないということです。このための重要な条件は、円が安いということと、国内の賃金が安いということです。円が安く、国内の労働力が安くて質が高ければ、設備投資は国内でなされることになります。

このような客観的な経済条件があれば、政府は明確な目標をもち、あとは実行するのみですが、実行するためには、官僚、企業家、労働者の育成が必要となります。

官僚の役割は、過去と現在の情報を収集し、制約条件の下で、最も効率のいい産業を選ぶことです。重要な能力は、多くの情報を短時間で収集し、それをよく整理してまとめ、最適なものを選ぶことです。新しいことを考え出すということは特に重要な能力ではありません。

企業家の役割は、政府から認められた企業となり、生産物をより良いものにし、より安く生産することです。新しい製品を考え出すよりも、生産工程を見直し、より安いコストで、より品質のいいものを生産することが重要に

なります。

労働者の役割としては、企業の命令に従い、効率的に働くことです。効率的に働くということは、短時間で仕事の内容を理解し、低賃金で長時間働くことができるということと、短時間により多くの製品を生産できるように、自分が関与する生産工程を改良することです。

ここに、国⇒一部の大企業⇒その企業の労働者といった縦構造ができることとなります。

教育の中で重要視されたのは、忠、孝、和といった価値観でした。忠とは主君に対して忠誠を誓うことであり、孝とは親のことをよく聞くことです。そして、和は、集団の中で争いごとをせず、一つにまとまることです。要するに、上からの命令には逆らわず、目標に向かって一致団結して頑張るということです。

価値観に加えて中心となった能力は、理解力と暗記力です。教師がいうこと、或いは教科書に書いていることを短時間で理解し、そして大量のことを暗記できる能力です。教科書に書かれていることを本当かどうかと疑ったり、それが正しいかどうか検証したりするのではなく、ひたすら理解し暗記することが重要です。なぜなら、これが国家資本主義を機能させるのに最も求められている能力だからです。

国家資本主義がうまく機能したもう一つの重要な条件は、経済が二重構造を形成し、その二重構造を国民が受け入れたことです。

経済は、大企業と中小企業からなる二重構造を形成しました。これは政府が一部の大企業を優遇したことの結果です。大企業と中小企業の賃金格差は大きく、一度大企業に雇用されてそこを辞めると、多くの場合、次は中小企業で働かざるを得ないので、一旦大企業に就職すると辞めにくくなります。

国民が二重構造を受け入れたのは、GDPが増加するにつれて、大企業との格差はありつつも、中小企業の利潤や賃金も上昇を続けたのが大きな理由だと思われます。

生産現場では、企業全体が一つのチームとなり生産を行いました。労働者が企業に忠誠を誓い、他の企業と競争しました。他の企業と競争しそれに負

けないためには、より良いものをより安く生産しなければなりません。そのために重要なことは、長時間の低賃金労働です。

通常であれば、そのような労働条件が労働者に受け入れられるとは考えにくいのですが、それを可能にしたのが年功賃金・終身雇用の成功です。会社に忠誠を誓って働いている限り、生涯の雇用は保証され、賃金は毎年上昇していきます。自分の将来を安定的に予測できるようであれば、企業を辞めるよりは、その企業で一生働くことを選ぶでしょう。

年功賃金・終身雇用を可能にしたのが右肩上がりの成長です。消費が成熟していない間は、生産したものはほぼ確実に売れ、生産量も増加を続けるので、賃金の支払い額が年々増加する年功賃金・終身雇用が維持されることになります。

企業の生産を支えたもう一つの重要な価値観は、内助の功という考え方です。夫が長時間企業で働き、妻は家で専業主婦をやることで夫の労働を支えました。

最後の客観的な条件として重要なのは、工業に欠かせない水が豊富にあることです。

この節では、前節で述べた国家資本主義を機能させる要因がいまでも存在するかどうかを分析します。

経済規模に関しては、日本は1968年にG N Pが世界で2位になりました²。そして、GDP は、1990年代からほぼ横ばいを続け、2010年に中華人民共和国に追い抜かれ、世界第3位になりました³。1990年代から国家資本主義というシステムは完全に破綻したのではないのでしょうか。

重要なのは、これを作れば売れるといったものが分かりにくくなってきていることです。自動車や家電製品はほぼ普及し、これ以上作っても買い替え需要以上のものはなかなか見込めません。

²『昭和44年版経済白書』参照。

³『平成23年版 経済財政白書』参照。

国内の需要は飽和していたとしても、海外に需要はありますが、円高が進み、海外での労働力が安くなったので、国内で生産するよりも海外で生産した方が輸出には有利です。従って、国内での設備投資はなかなか増えません。企業の利潤の大きさを決めているのは民間投資と貿易・サービス収支の黒字です。民間投資が増えないので、経済全体の利潤を上げるためには、輸出の増加に頼るしかなく、限られた利潤を取り合うために、価格の引き下げという戦略を企業がとれば、価格を引き下げのために賃金は引き下げられ、消費需要も増えません。

円高になり、海外での賃金が安くなれば、ローテクの製造業は積極的に海外に出ていくべきです。国内では、ハイテクの生産物を中心とし、そのための技術開発を怠らないようにすべきです。経済成長を続けるためには、新しい財・サービスを作り出すことにより、国内の民間投資も増えるようにしなければなりません。経済成長をしないという選択肢もあるかもしれませんが、資本主義経済を前提とする限り、それは難しいと思います。また、成長を続ければ、不完全な社会保障制度でもなんとかありますが、成長を止めた途端、その不完全な点が一気に問題になります。

また、大量生産・大量消費の時代ではなく、自分が使いやすいもの、自分に合ったものを求める時代になってきています。典型的な例は電話でしょう。以前は黒電話といわれるものがありました。電話と言えば、黒電話であり、それ以外のものは殆どありませんでした。現在は、電話はスマートフォンになってきています。ハード自体に様々な種類があり、一年に何回も新製品が出てきています。さらに、同じハードを所有していても、中身がかなり違うこともあります。自分に必要なソフトをダウンロードして自分が使いやすいようにカスタマイズしています。

さらに、財・サービスの単価が安くなり、財・サービスを生産するための初期投資額も安くなっています。そして、財・サービスの寿命も全体的に短くなってきているようです。

図1は、第一次産業、第二次産業、第三次産業のGDPに占める割合(%)の推移ですが、グラフの真ん中の第二次産業は、1970年の46.4%をピークに、

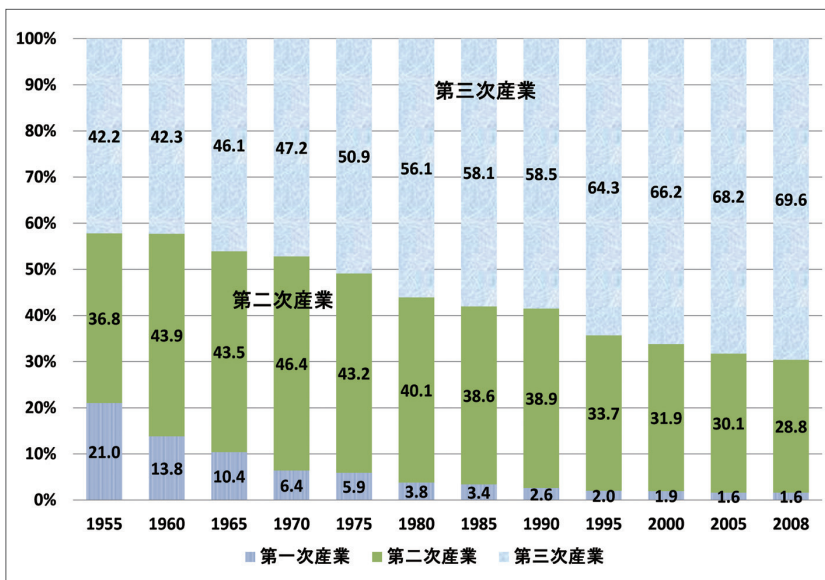


図1 産業の構成割合の推移
出所：厚生労働省 HP のデータを基に筆者作成

その後は減少傾向にあります。製造業は第二次産業に分類されますが、それが経済に占める割合は小さくなってきていて、一つの産業が成長すれば、経済全体がよくなるということはありません。

また、企業自体が今後何十年も同じような生産物を作り続けていくことは、多くの場合、恐らく不可能でしょう。その場合には、国家が計画するものを企業が待っているようではタイミングを逸してしまう可能性が高くなります。企業が独自の判断で、環境の変化に適応していくことが必要です。

つまり、計画的にある産業を重点化して、そこに資金をつぎ込んでいけば経済がよくなるという時代ではなくなっています。国家資本主義のように、国が成長産業を決定できるような時代ではありません。

また、女性の社会進出も増え、夫は仕事、妻は家事といった性別役割もなくなりつつあります。今後は、夫も妻も働き、定時に帰り、夫婦で家事も分担するような社会になるのではないのでしょうか。

ここで、アベノミクス第三の矢である、民間投資を喚起する成長戦略を検討してみます。この第三の矢は、平成 25 年 6 月 14 日に出された「日本再興戦略」です。基本的に、国家資本主義の考え方に立っているのでもう多くとは思われません。以下詳しく検討します。

成長戦略の基本的考え方として次のように述べています。デフレが長期化し、設備投資、賃金、消費が減少し、その結果企業経営者や国民個人が自信をなくしてしまった。自信がないので、新たな成長分野でリスクをとることをせず、個人の金融資産や内部留保が行き場もなく活用されなくなっている。そこで、新たな成長分野を切り開いていくことで、経済が動き出せば、それが地域や中小企業等へも波及する。

アベノミクス第一の矢は、大胆な金融緩和であり、期待インフレ率を高めれば、民間投資や民間消費が増えるというリフレ派の考え方に基づくものですが、この第一の矢は「期待」を高めるだけで「行動」には結びつかず、「期待」を「行動」に変えていくために第三の矢が必要だと考えているようです。つまり、リフレ派の考え方をアベノミクスは、全面的に信用していないということになります。

マクロ経済学的には、経済が成長するためには、民間貯蓄が民間投資に向かうことが重要であり、リフレ政策では設備投資が増えることは考えにくいので、民間投資を喚起する政策が一番重要な政策だと思われます。

しかしながらそれをどのようにして実現していくかを見てみると、大企業の内部留保がうまく投資に結びつくように、成長分野を決めて、産官学の連携を強化して行こうというやり方です。また、ベンチャーや新事業を生み出す仕組みを整備し、開業率が廃業率を上回る状態にすることを目的にしていますが、既存の中小企業が直接活性化するのではなく、中小企業・小規模事業者の成長分野への進出を支援すると述べています。想定しているのは大企業発のベンチャー企業のようなようです。要するに、あくまでも輸出企業である大企業を中心とし、製造業の復活を志向する政策です。そして、それが既存の中小企業や地方に波及していくことを期待しています。

上述したように、現在は、国が成長分野を決めて、それに合わせて国民が

一致団結して頑張るような経済状況にはありません。国民の一人一人が、働いている場で、夢と希望をもって頑張れるような仕組みに変えていくことが重要です。大企業が成功し、それが波及して地方や中小企業が潤うということではなくて、地方や中小企業が直接活性化するような仕組みにしていかなければなりません。

成長産業として、健康長寿産業、農林水産業、エネルギー産業をあげていますが、農林水産業とエネルギー産業は、成長産業ではなく、人々が安心して暮らしていけるための基盤的な産業として位置付けるべきです。

農業は、輸出を増やす前に、食料の自給率を高めることが、国の安全保障の面からも重要です。最近の気候の状況をみると、天候不良で世界的に農作物の生産が減少することは十分考えられます。「日本再興戦略」では、大企業が農業に参入し、儲かる仕組みを作るようにしようとしていると読めなくもないですが、山間部の農地を考えると、大規模化による生産性の上昇には限界があるので、大企業の本格的な参入は難しいのではないのでしょうか。

TPP と農業が問題になっていますが、ローマ法王に献上して売り上げを伸ばしたコメの話があります。また、台風の時に落ちなかったリングを「落ちないリング」として売り出し儲かったという話もあります。日本の農作物の品質は高いと思うし、マーケティングのやり方によっては輸出して利益を出すことも可能だと思います。ただ、多くの農家はそのためのノウハウを知らず、リスクを取ろうとしないのではないのでしょうか。TPP に参加するかどうかにかかわらず、根本的に農業政策は見直す必要があると思われます。それとも、農家は生産のプロなので、販売のプロがそこに参入しうまく提携するチャンスはあるのかもしれません。

そもそも、図1によると、第一次産業の経済に占める割合は、2008年には1.6%しかありません。農業の占める割合は、それよりもさらに低いです。農業を成長産業に指定しても、その経済全体への波及効果は微々たるものでしょう。

エネルギー政策は重要です。「日本再興戦略」には、風力発電や地熱発電等の再生可能エネルギーにも言及されていますが、同時に原子力発電も活用す

ると述べられています。しかしながら、脱原発を決めてしまった方が、自然エネルギーを利用する技術開発が進んでいいのではないのでしょうか。ソーラー発電は必ずしもクリーンではないようですが、高効率の太陽光パネルと高性能の蓄電池が安くできれば、基本的に個人の家庭で電力は賄うことが出来るようになります。それと、潮力発電と地熱発電等を組み合わせれば、国内の電力は全て賄えるのではないのでしょうか。電力会社の利潤が少なくなり、場合によっては存在自体も危うくするため、政策として取られることは難しいと思いますが、検討に値すると思います。

エネルギー産業は、基盤的な産業として位置付けるべきだと思いますが、高効率の太陽光パネルと高性能の蓄電池は、イノベーションと日本経済の再興にもかかわる重要な事項だとも思います。これら二つのものが実用化されれば、自動車にエンジンは必要なくなるため、自動車産業が大きく変化するでしょう。また、電池やモーターを利用する製品は数多く存在するため、需要は限りなく存在すると思われます。研究開発はリスクが伴うものですが、使われていない資金は大量にあるので、民間がやるべきことであり、国の成長戦略として位置付ける必要はないと思われます。

健康長寿を成長産業として位置付けるのは違和感があります。健康長寿はきちんとした栄養を摂り、過剰なストレスをなくし、十分な休息・休憩ができる労働条件を確保することによって実現していくものと考えます。現状の長時間労働、熱を出しても休めず、解熱剤を服用しながら勤務するような労働条件をそのままにしておいて病人を増やし、その病気を治すための産業を発展させようというのは、考え方としておかしいと思います。高校生の時の授業の話を思い出します。薬をたくさん生産すれば GNP は大きくなります。しかし、薬の生産が多いということは病人も多いことを意味します。GNP が少なくとも病人が少ない社会と GNP が多くて病人が多い社会とどちらがいいかと。

罹病率が低いほうが安い保険料で診療報酬を高くすることができるので、医療労働者の労働条件も良くなります。健康長寿産業を成長産業にするよりは、働き方を見直すことが第一でしょう。そのためには、労働基準法が実現

する社会を目指すことです。

そして、健康には、必要な栄養素を過不足なく摂取することと、不必要な老廃物を体外に排出することが重要です。そのためには、最新の栄養学を学校で教え、学校給食の食材は地産地消を原則とすべきです。旬の食材は価格が安く栄養も豊富です。また、地域の食材を利用することが地域の農業の振興にも役立ちます。

しかしながら、どんなに気を付けていても病気になることはあるので、医療機器の発展は重要です。また、医療機器の進歩には目覚ましいものがあります。ただ、許認可に時間がかかり製品化にあたって他国よりも時間がかかり競争に負けるという話は聞いたことがあります。人命にかかわるのでスピードと安全の兼ね合いが難しいと思いますが、不必要な法律をなくし、必要な法律を作ることが重要でしょう。製品化のために不必要な法律が多すぎるようであれば、これはいわゆる「規制緩和」として進めるべきことであり、特定の産業を取り出してという話ではないと思います。安全性の検査の為に人材が必要であれば、そのために予算を確保することが必要です。

ま た、「日本再興戦略」では人材の育成についても述べています。そこでは英語教育の重要性について言及していますが、英語しか触れられていません。輸出産業が国内で生産したものを海外で売ることや、海外に子会社を作り、現地で生産することを想定しているのでしょうか。「日本再興戦略」は大企業が儲かることを第一に考えているので、そこに就職する人は、英語の能力をつけさえすれば、あとの能力はとりたてて問題にする必要はないと考えているのでしょうか。

注意しなければならないのは、国立大学の改革です。今後 10 年間に世界大学ランキングトップ 100 に 10 校以上入れることを目標として掲げています。問題はそのやり方です。「人材力強化のための教育改革プラン」を見ると、ランキングを高めるには、外国人教員の比率をあげるのが一つの重要な項目になっています。その比率の上げ方として、年俸制等を導入して、海外から

著名な研究者を引き抜くことが考えられます。

海外から著名な研究者が来て、日本の大学の研究に刺激を与えてくれれば、それはそれでいいことだと思いますが、運営費交付金をそのような大学の取組に応じて重点的に配分する仕組みを考えているので、予算が限られているために、そのような取り組みが出来ない大学には、運営費交付金が削減され、研究・教育条件が一段と悪化することが考えられます。

高額な年俸で海外からの著名な研究者を引き抜くことが、他の研究者や他の大学での研究・教育条件の悪化に繋がれば、短期的にランキングの引き上げに成功したとしても、その著名な研究者が他国に移れば、ランキングは低下し、教育・研究条件が悪化した状態のみが残ることになります。

ランキングを上げるならば、もっと長期的な戦略を考えるべきでしょう。研究・教育を活性化させるためには、基盤的な研究費と研究時間をしっかりと保障することが不可欠です。自由な発想により研究は活性化するものであり、特定の分野のみに偏った研究では、短期的にはともかく、長期的には研究は停滞すると思われます。

大学の教員に占める外国人の比率を上げ、留学生の数を増やすには、次の方法が考えられます。海外からは優秀な留学生が日本の大学や大学院に来了います。彼らが日本の大学で学ぶ場合にネックとなるのが授業で使われる言語です。英語で授業が行われているならば留学したいという他国の学生は多いようですが、授業が日本語で行われていると聞いて諦めてしまうようです。

大学院の授業は原則英語にして、海外からの優秀な留学生を集め、彼ら／彼女らの一部が日本の大学に残り、学部で英語の授業をする。そして、英語の授業の割合を高めていく。そのようなやり方を検討してはどうでしょうか。

また、研究者だけが来日するのではなく、家族も一緒に来ることが考えられるので、学校や地域の生活が外国人にとって馴染めることも重要でしょう。そのためには、地域が外国人の受け入れに対して積極的であるということも大切です。

ランキングの向上は、長期的な視点から日本の大学の研究・教育にとって本当に有効かどうかきちんと点検してから取り組まないと、取り返しのつか

ない結果になりかねません。

また、教授会の役割の明確化や部局長の職務や理事会・役員会の機能の見直しについても言及されています。学長の権限を強化し、国の意向に従った大学づくり、大学の自治の破壊の危険性を孕んでいると思います。

話はそれますが、「人材力強化のための教育改革プラン」には、人事給与システムの大改革の断行として、「脱公務員型の人事給与システム」と述べられています。国立大学法人の人事給与システムは脱公務員型のはずですが、文部科学省は公務員型の人事給与システムをとっていると認識しているのでしょうか。

自 民党の改憲草案が問題になっています。小林節（2013）のように、改憲派でも立憲主義の立場からその問題点を指摘するものがあります。上述の視点からその改憲草案をみると、国家資本主義を強化するための憲法というふうに読めてきます。以下自民党の改憲草案をそういう視点から批判的に検討します。

よく指摘されることですが、現行の日本国憲法は、99条で、

第99条 天皇又は摂政及び国務大臣、国会議員、裁判官その他の公務員は、この憲法を尊重し擁護する義務を負ふ。

と、憲法が国の権力者を縛るものであるということが明確になっています。ここに、国民は入っていません。

また、98条で日本国憲法が最高法規であり、それに反する法律等は無効であることも謳っています。

これに対して、自民党の改憲案は、

第102条 全て国民は、この憲法を尊重しなければならない。

と謳い、国民が憲法を守ることを求めています。これは立憲主義に反しています。

国民に憲法を守らせて、どういう国にしようと考えているかをみると、前文に次のように謳っています。

日本国民は、国と郷土を誇りと気概を持って自ら守り、基本的人権を尊重するとともに、和を尊び、家族や社会全体が互いに助け合って国家を形成する。

我々は、自由と規律を重んじ、美しい国土と自然環境を守りつつ、教育や科学技術を振興し、活力ある経済活動を通じて国を成長させる。

「活力ある経済活動を通じて国を成長させる」というのは憲法に書くようなことではないと思いますが、経済成長を最優先するというように読めてしまいます。「美しい国土と自然環境を守りつつ」というときに、原子力発電に反対することは恐らく想定していないでしょう。経済活動が優先されて、反対運動は憲法違反として取り締まられるのではないのでしょうか。

「和を尊び、家族や社会全体が互いに助け合って」というところも、国の成長戦略に合わせて、文句を言わず国民全体で頑張りましょうと読めてしまいます。

また、次のように謳っています。

第12条 この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力により、保持されなければならない。国民は、これを濫用してはならず、自由及び権利には責任及び義務が伴うことを自覚し、常に公益及び公の秩序に反してはならない。

これを読むと、個人の自由な発想に基づく、自由な経済活動を抑圧し、国が定めた成長戦略に反することを「公益及び公の秩序に反して」といって、制限するようにも読めます。

日本国民を憲法という最高法規でしばりつけ、現在漂っている閉塞感をさらに強くするような方向性は、個人の自由な経済活動を活発にし、経済を活性化するというのとは全く違う方向を志向していて経済活動そのものが委縮していくようです。

また、地方自治に関しては、次のように謳っています。

第 92 条 地方自治は、住民の参画を基本とし、住民に身近な行政を自主的、自立的かつ総合的に実施することを旨として行う。

2 住民は、その属する地方自治体の役務の提供を等しく受ける権利を有し、その負担を公平に分担する義務を負う。

第 93 条 3 国及び地方自治体は、法律の定める役割分担を踏まえ、協力しなければならない。地方自治体は、相互に協力しなければならない。

第 95 条 地方自治体は、その事務を処理する権能を有し、法律の範囲内で条例を制定することができる。

これを読むと、「住民に身近な行政」と地方自治の範囲を狭めているようです。原発の推進が国によって決められてしまえば、それに対して地方が反対することはできなくなるのではないのでしょうか。「その事務を処理する権能を有し」、「その負担を公平に分担する義務を負う」というところからも、国が決めたことに対して負担はしつつも文句は言わず、ただ事務的に粛々とすすめ、地方自治とは名ばかりの、中央に隷属している地方像が浮かんできます。

以 上述べてきたように、これからの日本経済の目指す方向は国家資本主義の強化ではありません。目指すべき方向は、下からの資本主義だと思われます。消費需要が成熟し、何が売れるかよくわからない時に、国で成長産業を決め、その方向に国民全体をもっていこうというやり方が成功する条件はどこにもありません。民間それも既存の中小企業が様々なアイデアを

発想し、現実化することによって活性化することと、大企業発とは限らないベンチャー企業が多数開業してくることが重要だと思われます。

そして、それは地方の活性化にもつながらなくてはなりません。地方に現存する中小企業が活性化し、そこに新たなベンチャー企業が開業してくるような経済が今後目指すべき日本経済の方向性ではないでしょうか。

筆者は、耐久消費財が普及して、消費財需要は飽和していて、新しい財・サービスの需要はないのではないかと考えていましたが、テレビでティナ・シーリーグのスタンフォード大学白熱講義を見て、消費需要は飽和することはないと思いだしました⁴。ビジネスチャンスは視点や発想を変えることによって、いくらでもあるようです。そこで重要になる能力は様々あると思いますが、特に重要なのは、発想力と実行力だと思います。従って、小学校から発想力と実行力を高めるための教育が重要になります。

発想力から検討します。発想力を高めるときに、何もないところから発想が浮かぶことはありません。幅広い知識が必要になります。湯川秀樹が中間子の理論を思いついたときに、荘子の一節がヒントになったということをごどこかで読んだ記憶があります。知識がどこでどう結び付くか分かりません。

幅広い知識を得るために必要なのは、読書の習慣でしょう。何かの知識を得るときにインターネットはとても便利なツールですが、サッと読み流すことが多いので、あまり身につかないような気がします。それに、検索エンジンで上位に来るものしかチェックしないので、知らぬ間に情報操作されている危険性もあります。読書の場合は、考えながら読むことが多く、一冊の本を読み終わる頃には、様々なことが関連付けられているために、内容全てを覚えておくことは難しいですが重要なことについては記憶に残りやすいようです。

読書の習慣を身に着けるために重要なのは、国語の授業でしょう。最低限ひらがな、カタカナは教えなければなりません。が、その前に重要なことは、

⁴ ティナ・シーリーグ、高遠裕子訳（2010）も参照。

文字を学ぶ前の語彙力の多さではないでしょうか。様々な経験を通して、言葉が持つ感覚を自分の五感を通して、自分の感覚としてつかむことが重要だと思われます。走ってころんで膝をすりむいて痛かった経験があるから、本を読んだ時の登場人物の体の痛み、心の痛み、実際に人の話を聞いたときの人の心や体の痛みが想像でき、共感できるのだと思います。また、自然との触れ合いを通して、観察を鋭くし、細かい感覚の違いが分かり、感受性を高めておくことも重要だと思います。

文字を学ぶ前に、体験と並んで、語彙力を増やすうえで重要なのは、読み聞かせの習慣でしょう。色んな物語の世界を話して聞かせることは、たとえ子供が言葉を話す前であっても、脳を発達させるために重要なことのようにです。赤ちゃんが現実の世界と仮想世界をどう区別しているか、それとも全く区別していないのかどうかは分かりませんが、様々な世界をイメージするということは、後々発想力を高めるうえでも重要になるのではないのでしょうか。

子供に読み聞かせをすることは、親が長時間労働で疲れていてはできません。また、早く帰らないと子供は既に寝ているかもしれません。従って、残業のない職場を作るということは、発想力の高い人材を育てるための必要条件となるでしょう。

小学校(場合によっては幼稚園)で文字を習い始めると思いますが、「いぬ」というひらがなから、実際に生きている犬がイメージできるためには、それまでの生活の中で、犬を実際に見ていることが必要です。書かれている絵からイメージすることもできるでしょうが、実際に犬を見たことがある方が、イメージはしやすいと思います。

ところで、子供にとっては、漢字が一番認識しやすく、カタカナが一番認識が難しいようです。いや大人もそうかもしれません。この文章がすべてカタカナで書かれていたら、すごく読みにくい文章だと思います。そういう意味では、教える漢字を学年ごとに割り振り、教えていない漢字は使わないということはしないで、日常生活で使う漢字は、人の名前を含めて、そのまま漢字で教えたらいかがでしょうか。教えたなら読むのはそれほど苦労しないと思います。ただし、書くのは、漢字の方が難しいと思います。

ひらがな、カタカナの読み方が分かれば、出来るだけ早い段階で、辞書の引き方を教えるべきです。それも電子辞書ではなくて、紙の辞書の方が望ましいと思います。開いたページにある別の語彙をついでに読んだりすることによって、語彙の増加に役立つと思われます。また、辞書を引いたページに付箋をはる指導をしているところがありますが、辞書を引いたことが視覚的に分かり、もっと辞書を引きたいという気持ちにもなるでしょう。電子辞書にも持ち運びが便利、逆引きが容易にできる等の様々な利点がありますが、最初は紙の辞書がいいと思われます。

読書の習慣と辞書を引く習慣ができれば、自分で本を読んで、自分で調べることができるようになります。語彙力・論理力・想像力も自然に身についてくるのではないのでしょうか。国語力はあらゆる勉強の基礎になるので、小学校からこれらの習慣を身に着けるのは、発想力を高めるうえでも必須のことです。

自分で調べ、自分で要点をまとめることが出来るようになれば、事実については、授業で教える必要はなくなると思います。授業で行うことは、ディスカッションやディベートが中心になるでしょう。自分の意見を主張したり、他の人の意見を聞くことによって、また自分の発想も豊かになります。

現在の教育は、教わって勉強する、それも分かりやすく要点がまとめられたものを理解して暗記して筆記試験でいい点数をとることが中心になっています。分かりやすくまとめたものしか読めないようであれば、自分で深く考えることもせず、容易に情報操作されるでしょう。

国家資本主義は、一部のエリートが国の方向性を決め、残りの国民はそれには無批判に従うようなシステムなので、あまり深く考えたり、国を批判するような人を育てることはシステムの維持のためには行わない方がいいのですが、上述したように、国家資本主義というシステムが機能する客観的な条件はなくなっているのです。新しいシステムに合うような人材を育成しなければなりません。

また、発想力を高めるためには、マインドマップという技法が役に立ちます。マインドマップは、紙の真ん中に中心となる概念を書いて、それから連

想することを放射線状に書きだしていくものですが、ブレインストーミングとマインドマップを組み合わせることにより、いろんな発想がどんどん浮かんでくるようになります。

また、マインドマップは、ノートまとめの一つのやり方としても優れています。様々な知識をマインドマップを使ってまとめることにより、いろんな事柄が有機的に関連付けられてくるので、自分が調べたことや授業の内容をマインドマップでまとめ直すことにより、より記憶しやすくなります。

次に、実行力をつけるためにどうするかについて検討します⁵。実行力は、小学校の頃から課題を出して、それを実行することを通して身についてくるのではないのでしょうか。重要なことは、目標を明確にし、実行し、たとえ失敗したとしても失敗から学び、同じ失敗は二度、三度と繰り返さないということと、成功するまでやり続ければ失敗したことにはならないという考え方を身につけることでしょう。できないからとやる前から親や教師がブレーキをかけていては、実行力は身につきません。

そして、成功すれば、きちんと褒めることが大切です。成功体験が多くなれば自信はつくし、逆に、成功体験がないと自信をつけるのは不可能です。小さい時から頑張って成功した、歯を食いしばって頑張ったような経験があると、うまくいかないことがあっても、それを思い出すことで立ち直っていくことが出来ると思います。

いつの頃からか、受験は安全圏狙いが主流になってきたようです。安全圏、安全圏を狙ってくると、失敗することはないかもしれませんが、失敗から立ち直った経験がないために、一度躓くと大きなショックとなり立ち直るのが難しくなります。大学生の多くは、就職活動がその失敗の初体験となりかねません。就職活動をうまく乗り切った学生は自信がつく一方で、就職活動がうまくいかないと自信を喪失してしまう学生もいます。小さい時から失敗を乗り越えてきた経験が多ければと思います。

イチローが日米通算安打4,000本を達成しましたが、4,000本の安打の陰で、

⁵ ケリー・マクゴニガル、神崎朗子訳（2012）を読むと、意志力を高めるための様々な方法が科学的な根拠と共に書かれています。意志力のコントロール法を学ぶことも重要だと思います。

少なくとも 8,000 本の失敗があると言っていました⁶。成功の陰には、常に、努力し、それ以上の失敗があるのを意識するのも重要なことだと思います。

以上、能力面で重要な発想力と実行力について述べてきましたが、それ以上に重要なことに価値観があります。国家資本主義の教育での重要な価値観は、忠、孝と和でした。忠がトップに忠誠を誓うこと、和が争いをしないこと、というように解釈されると、トップのいいなりにひたすら頑張る組織が生まれます。トップの判断が正しければ、その組織はうまく機能しますが、トップが判断を誤れば、その組織はうまく機能しません。機能しないどころか社会に対して悪影響を及ぼすことがあります。

組織が有効に機能するためには、トップの資質が重要になります。それは何かと言えば、トップが、儒教で本来重要視されてきた価値観である、五常、つまり、仁、義、礼、智、信を身に着けていることです。トップが尊敬に値する人格をもつ場合には、忠、孝、和という価値観がうまく機能すると思います。

ところで、国のトップが五常を身に付けておくのは重要なことですが、日本の経済は、国の一握りのトップが成長産業を決定し、その決定に他の全ての国民が従っていけば済むような時代ではなくなってきています。デジタルとインターネットがビジネスチャンスを増やし、社会を変える力を持っています。全ての人が中小企業のトップになる可能性があり、また海外との取引を始める可能性を持っています。

ビジネスを広範囲に広げていくために欠かせないのは、信頼です。様々な国と地域で信頼を得るために重要なのは、普遍的な価値観をもっていることだと思います。宗教の場合は、どの宗教を信じるか、どの宗派に属するかということが争いの種になることが多いようです。特に一神教の場合その傾向が強いようです。その点、普遍的な価値観の場合には、争いの種になるということではなく、むしろ、争いごとを解決する力になると思われます。そういう意味では、仁、義、礼、智、信は重要な価値観ではないでしょうか。

和という価値観も現代に合わせて、内容を変えていく必要があると思われる

⁶ 読売新聞（2013年8月23日朝刊）参照。

ます。和とは、争いごとをしないで、調和を保つことだと思われます。この価値観が、忠と一体化したときには、トップのいうことには逆らわないという形で、ある種の調和を保つことになりますが、トップに五常が欠けている場合は、見かけ上は従っているようでも、内心は不満が高まっている可能性が高いと思います。和を現代に活かすとすれば、それは、きちんとした話し合いではないでしょうか。相手の立場、意見を尊重し、自分の意見もしっかりと主張する。その過程を通じて、お互いの一致点と対立点を明らかにし、その対立を止揚する新たな解決策をお互いに見出していく。現代風に言えば、Win－Win という価値観ですが、和という価値観をそういうふう to 現代に合わせていくことが重要だと思われます。

なお、現存の中小企業の活性化として、藤本隆宏・柴田孝〔編著〕(2013)に、退職したモノづくりの専門家をインストラクターとして養成し、中小企業の生産性を高める取り組みが紹介されています。地方の現場を活性化させる注目すべき取り組みだと思っています。

仕事についた後でも、時代の変化に合わせて、様々のことを学び直すことも重要になっています。その際、長時間の残業があり、休みもないようであれば、学び直すことが、実質的に不可能になるでしょう。残業がなく、休日にはしっかり休める職場を作っていくことが、発想力があり、活力がある社会を造っていくためにも重要なことであり、その実現の為に労働組合が果たす役割には大きなものがあると思います。

本稿では、経済の客観的な状況が変化し、その変化に合わせて経済の仕組みを変えていくことが必要であり、そのためには、教育のやり方を根本的に変えなければならないということを論じてきました。

改憲も話題になっています。このままでは、失われた 20 年が失われた 100 年になりかねません。100 年後の日本や世界を見据えて、どういふシステムにしていくか、教育の在り方も含めてしっかりと議論を深めていくことが重要だと思っています。

【参考文献】

- 相田利雄（2013）「アベノミクス・第三の矢も毒だらけー安倍政権の成長戦略・総論の批判的検討」『学習の友』2013年9月号 pp.53-62. 学習の友社
- 伊藤真（2013）『憲法問題 なぜいま改憲なのか』PHP 新書
- 小幡績（2013）『成長戦略のまやかし』PHP 新書
- 経済企画庁（1969）『昭和44年版 経済白書』大蔵省印刷局
- ケリー・マクゴニガル、神崎朗子訳（2012）『スタンフォードの自分を変える教室』大和書房
- 小林節（2013）『白熱講義！ 日本国憲法改正』KK ベストセラーズ
- ティナ・シーリグ、高遠裕子訳（2010）『20歳の時に知っておきたかったこと スタンフォード大学 集中講義』阪急コミュニケーションズ
- 内閣府（2011）『平成23年版 経済座談会白書』佐伯印刷
- 藤本隆宏、柴田孝〔編著〕（2013）『ものづくり成長戦略 「産・金・官・学」の地域連携が日本を変える』光文社新書
- 森嶋通夫（1984）『なぜ日本は「成功」したか？ー先進技術と日本的心情』TBS プリタニカ

【参照データ・資料】

- 自民党憲法改正草案
http://www.jimin.jp/policy/policy_topics/pdf/seisaku-109.pdf
(2013年8月26日取得)
- 人材力強化のための教育改革プラン
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkaigi/dai7/siryou07.pdf>
(2013年8月28日取得)
- 日本再興戦略
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf
(2013年8月27日取得)
- 8000回の失敗 糧に
2013年8月23日 読売新聞・朝刊
- 平成22年版 労働経済の分析
ー産業社会の変化と雇用・賃金の動向ー
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/10/>(2013年8月26日取得)

私の南極物語 – その5 –

山梨大学 生命環境学部 環境科学科 教授
第38次日本南極地域観測隊越冬

竹内 智



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

極夜の祭典・ミッドウインター祭

日の出の時刻がしだいに遅くなり、6月1日、ついに太陽が姿を消してしまった。極夜（きょくや）の始まりである。これから7月12日までの約40日間は薄明が続くが、太陽を目にすることは無い。6月21日、南極で最も長い夜を迎えた。



「ペコも幸せ!」外気－25℃の露天風呂



実演『料理の鉄人』 タコオムレツの中に鉄のボルトが…

このような中で、昭和基地最大のイベント、ミッドウインター祭（真冬祭）が6月19日から22日にわたり開催された。この祭は南極で生活する人々だけの祭りであり、各国の



正月ではありませんが…
〈もちつきイベント〉



通路棟のラーメン屋台『ともちゃん』
野球の実況放送がテーブルから流れて…

宗教や慣習、思想に関わりなく行われている。国境を持たない世界の共有大陸ならではのイベントである。南極探検家スコットの時代にも行われていたという。

南極に点在する各国の観測基地との間で、越冬の安全と観測の成功を祈るメッセージが交換され、国内からも多くの祝電や激励のファックスが届いた。当時のクリントン米大統領からもインターネットを通してメッセージが送られてきた。南極条約の意義と観測隊への期待が格調高



「入るかなー」「何打めやねん」
ソフトボールとバット、シャベルを
使ったミニバットゴルフ

ミッドウインター祭は日頃のストレスを発散する場でもある。昭和基地に到着してから7ヵ月が経過していた。これまで野外観測や定常観測、飛行観測、あるいは施設を維持し観測を支える業務に携わってきた隊員にとって、厳しい自然の中での作業は全てに緊張が伴う毎日であった。仕事に慣れてようやく余裕も出てきたとはいえ、氷に閉ざされた南極生活で体調を崩す隊員も現れ始めていた。



「アワビ、フォアグラ、キャビア…
んー、言うことなし」調理隊員自慢の
フランス料理のフルコース

い文章で綴られていた。もちろん、日本の首相からもメッセージが届けられたが、型どおりの内容と越冬隊長の名前を間違えたファックスには言葉もなく…。



昭和基地名物ドラム缶転がし
「夏作業で鍛えたこの手さばき！
へへん、どんなもんだい」



「いくぞー！ セーの、よいしょ、オットトー」海氷上での綱引きです

調理隊員が腕をふるった自慢のフランス料理と松花堂弁当を堪能し、各種スポーツ競技やゲームで心地よい汗をかき、演芸大会で腹の底から笑うことができた。久しぶりにリフレッシュを満喫した一週間だった。そして、新たな気持ちで越冬の後半戦がスタートした。



「くるぞー」「そっちだ」「こっちだ」「どっちだ？」
ネットをブルーシートに替えた目隠しバレー居住棟対抗戦

次号、その6へ続く（10部作・完）

原稿募集

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

❖投稿要領

- 文体 自由
- 字数 刷上がり本文については、以下を基準とします。

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

全大教時報

第37巻4号 2013年10月
(大学調査時報・大学部時報通算198号)

編集・発行 全国大学高専教職員組合 電話 (03) 3844 - 1671

〒110 - 0015 東京都台東区東上野 6 - 1 - 7

郵便振替口座 00170-6-18892

印刷 株式会社 きかんし 電話 (03) 5534 - 1234

〒135 - 0053 東京都江東区辰巳 2-8-21

乱丁本・落丁本はお取り替えいたします。

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