

全大教時報

Vol. 37 No. 5
2013.12

◆ 特集 ◆

全国大学高専教職員組合第25回教職員研究集会

開会集会あいさつ

記念講演 本 秀紀(名古屋大学教授、憲法学)
『「憲法改正」問題と大学・高等教育』

基調報告 竹内 智(全大教 中央執行副委員長、教文部長)

学習講座 伊藤 圭一(全国労働組合総連合常任幹事・調査局長)
『大学における賃金問題の現状と課題』

分科会報告

閉会集会まとめ

◆ 特集 ◆

全大教第 25 回教職員研究集会

- ❖ 開会集会 ❖ 中嶋 哲彦 (全大教 中央執行委員長) ❷
 -あいさつ- 森迫 清貴 (京都工芸繊維大学 副学長) ❹
 前田 耕治 (京都工芸繊維大学職員組合 執行委員長) ❻
 横山 政敏 (京滋私立大学教職員組合連合 執行委員長) ❸

- ❖ メッセージ ❖ 鈴木 元 (全国公立大学教職員組合連合会 中央執行委員長) ❶

- ❖ 教職員研究集会 参加単組一覧 ❖ ❶

- ❖ 記念講演 ❖ 『「憲法改正」問題と大学・高等教育』
 本 秀紀 (名古屋大学 教授、憲法学) ❶

- ❖ 基調報告 ❖ 竹内 智 (全大教 中央執行副委員長、教文部長) ❻

- ❖ 学習講座 ❖ 『大学における賃金問題の現状と課題』
 伊藤 圭一 (全国労働組合総連合 常任幹事・調査局長) ❸

❖ 分科会 ❖

A 分科会報告 ❶

- A1: 高等教育改革の現状と課題を考える
 A2: 大学における教育研究現場からの発信
 A3: 男女共同参画
 A4: 教員養成系大学・学部問題
 A5: 教職員の賃金と大学財政

B 分科会報告 ❶

- B1: 要求活動と結合した組合づくり
 B2: 教員の待遇・労働条件と教育研究環境
 B3: 事務職員
 B4: 技術職員
 B5: 図書館職員
 B6: 大学共同利用機関
 B7: 附属学校
 B8: 非常勤職員

C 分科会報告 ❶

- C1: 青年部増のための戦略と戦術とは
 C2: 教えてください、あなたの職場の過半数代表と組合の関わり方
 (情報交換と経験交流)

- ❖ 閉会集会 ❖ 参加者発表 飯田 浩美 (名古屋工業大学) ❶

- 教研集会まとめ- 下山 智裕 (弘前大学) ❶
 竹内 智 (全大教 中央執行副委員長、教文部長) ❶

- ❖ 教職員研究集会レポート一覧 (レポート集掲載分) ❖ ❶

- ❖ 教職員研究集会スナップより ❖ ❶

全国大学高専教職員組合 第 25 回教職員研究集会

全大教は、「新自由主義・大学改革・憲法改悪の潮流に私たちはどう対峙するか」をテーマに、京都工芸繊維大学において9月21日～23日の日程で第25回教研集会を開催しました。未加盟組合も含めて59大学・高専・大学共同利用機関から221人が参加しました。



1日目の全体集会では、主催者・中嶋 全大教中央執行委員長、来賓として、横山 京滋私大教連執行委員長、会場校を代表して森迫 京都工芸繊維大学副学長および前田 京都工芸繊維大学職員組合執行委員長より挨拶がありました。また、鈴木 公大連中央執行委員長よりメッセージが寄せられました。本氏（名古屋大学教授、憲法学）による講演、竹内教文部長が基調報告を行いました。2日目午後は、伊藤氏（全労連常任幹事・調査局長）による学習講座が開催されました。各分科会では、3日間にわたり活発な交流・討論が行われ、閉会集会では竹内教文部長が集会まとめを述べ、教研集会を終了しました。

以下に、基調報告の内容と、分科会、講演、学習講座等の報告を紹介します。

開会集会

－主催者あいさつ－

全国大学高専教職員組合 中央執行委員長

中嶋 哲彦



こんには。皆さん、お疲れさまです。今日から3日間、第25回教職員研究集会を開催します。

今回の全体テーマは「新自由主義・大学改革・憲法改悪の潮流に私たちはどう対峙するか」です。「潮流」とは時代の流れです。新自由主義・大学改革・憲法改悪は、どういった方向に向かっているのでしょうか。改革にもいろいろあって、今日の動向は決していい潮流だとは思えません。逆風というべきかもしれません。教文部長の基調報告の中で詳しく報告があると思います。

ところで、皆さん、「新自由主義・大学改革・憲法改悪」という言葉の並び順に違和感を覚えますか。私はこの並び方は論理的には十分に整理されたものではないと思っています。この3つが今日の日本の社会にどのような構造で存在しているかということを、私たちは見極めなければならないと思います。今、大学で起きていることが、どういう構造の中で起きているのか。これを見極める必要があると思っています。

もちろん、これらの関係について私なりの考えはもっていますが、全大教全体としてみれば議論が不足しており、理解を共有するには至っていないと思います。この言葉の並び順はそれを反映していると思います。ここに、違和感や疑問をもち、認識を深め共有するための問いを発していただきたいと思います。

最近、ヘイトスピーチという言葉がしばしば聞かれます。街のあちこちでヘイトスピーチが起きています。在日朝鮮人の人々に対するヘイトスピーチであったり、社会経済的に弱い立場の人々に対するものであったり、少数者・弱者に対するヘイトスピーチがあちこちで起きています。「何々を殺せ」という言葉まで叫んで。こういったことが起きてしまう、そして許してしまう状況が私たちの社会にはあると思います。

私たちはしばしば、「私たち」という言葉を使います。では、その「私たち」の範囲はいったいどこまで及んでいるのでしょうか。「私たちの社会」と言うとき、その社会はどこまで広がっているのでしょうか。広がるどころか、それは収縮の方向に向かっていて、小さな「私たちの社会」が排他的に併存するようになっていないのでしょうか。ヘイトスピーチは「私たち」の範囲を狭め、均質で独善的な「私たちの社会」を求めるものだと思います。

私たちは、こういった社会状況を見据えながら、大学がどういう役割を果たすべきかを問い直さなければいけないと思います。また、それを社会に発信することが、大学本来の使命だと思います。「私たち」の範囲を限りなく押し広げ、「私たちの社会」を無限に拡張することによってこそ、大学は教育・研究という本来の社会的使命をまともに果たせるのではないのでしょうか。

教職員研究集会では、こういった課題を念頭におきつつ、それぞれの課題について議論を深めていきたいと思っています。最も広い意味での「私たち」と「私たちの社会」を念頭に置くことで、大学・高専・研究機関で働く私たちの仕事や暮らしもより良いものになると思います。そういう議論ができるいいと思っていますので、ぜひよろしく願いいたします。(拍手)

開会集会

一 会場校あいさつ一

京都工芸繊維大学 副学長

森迫 清貴



皆 さま、こんにちは。ようこそ京都に来ていただきましてありがとうございます。
ございます。また、本学に来ていただきましてありがとうございます。

京都はだいたい暑い、寒いということは有名でございますが、もう9月の末になろうかというのに、今日は本当に暑うございます。これは日本全国、今年の気象条件としては非常によろしくないといえますか、そういう状況だと思います。つい先週の台風では京都府下いろいろなところで災害も起こっております。少し落ち着いてきたなというところではございます。

本学でこの教研集会というのは何回目かな。初めてでしょうか。京都では前に京都大学でやられたのが、何年か前の法人化直後だったと思います。そのとき私は、法人化直前で職組の委員長を退任した直後でありまして、本学は過半数組合を達成したということでお話をさせていただいたことがあります。法人化直前に過半数にすべきだろうということでがんばって過半数組合を実現しました。そのことによりまして、その後、私は研究科課長等をやりにまして、昨年からは理事をやっております。昨年度からは本当に厳しい状況になりまして、私のタイミングとしては総務、人事労務を担当しておりますので、まずは給与の10%削減の話、それから非常に理不尽な退職金の切り下げというようなことを、どちらかというと職組の側に座っていたかったのでありますが、それを説明する側に回りまして非常に厳しい思いをしました。しかし、若干兆しがよくなっているのではないかと考えております。

今回、前田先生が本学の組合委員長でございますが、またこの前田先生のところと私のところはちょっと縁がありまして、前田先生の教え子と私の教え子が結婚しております。そんな仲ではありますが職組の交渉のときはこの

話はいっさいしておりません。が、先生にはいつも厳しく攻め立てられております。非常によかったなと思っているのは、本学に今おいでいただいてよくわかると思いますが、いたるところで工事をしております。これは去年の補正予算というのが一気に付きまして、その後本学のレベルを非常に超えているというか、能力を超えたぐらいの量の建設関係の仕事がきました。私のその教え子が施設マネジメント課におりまして、そちらは少ない人数で非常に厳しい職場状況になっています。そのことを的確に委員長のほうからお伝えいただきまして、毎回その点について速やかに少しでもよくなるようにと努力ができるというか、早い情報がいただけるということで随分と助かっております。

職員組合関係はそうなのですが、この建物は有形登録文化財になっております。ご存じの方がおられるかどうかはわかりませんが、この建物をテレビ朝日系が専らドラマ等のロケに使っております。一番長く使われたのがオリンパスという会社の胃カメラの開発に使われた「光る壁画」というものでございました。その放送があってすぐあとに、オリンパス粉飾事件というのが発覚いたしました。そのときは、この建物が東京大学の病院でございました。それから「砂の器」というのがありまして、「砂の器」では学部長室が使用されましたがこちらはこの建物ができた当初のものでございます。そこに森本レオ教授が入っておりまして、玉木宏さんと中谷美紀さんが来られて撮影が行われました。本当はテレビ朝日 60 周年記念で 2 年前の 3 月 12、13 日の土日に連続放送映という予定でしたが、ご存じのとおり 3 月 11 日に震災がございまして、本学を使うと何かあるというようなことでございますので十分お気を付けいただきたいと思います。最近専ら使われておりますのは「科捜研の女」でございます。「科捜研の女」はこの学内でしょっちゅう事件を起こしておりまして、この建物からの飛び降り自殺みたいな事件がございました。そういうことになっておりますので、しっかり勉強していただくということは非常に重要でございますが、思い詰めでないでいただきたいと思います。

それでは、この教研集会が非常に実りあるものになることを祈っております。どうもありがとうございます。(拍手)

開会集会

－会場校単組あいさつ－

京都工芸繊維大学職員組合 執行委員長

前田 耕治



ご紹介いただきました、今回の教研集会の会場校としてお世話をさせていただきます、京都工芸繊維大学職員組合の委員長の前田といいます。「おいでやす、京都へ」ということで、歓迎にあたりましては職員組合も法人も一体となって快く歓迎したいと思います。

先ほど、隣の森迫理事に教え子同士が結婚したとか、いろいろいわれると、氣勢がさがれてしまうところではありますが、日頃は横には並ばずに面と向かって少し目をつり上げながら、「給料下げるな」「退職金削るな」とがんばっているところではあります。今回これが終わりますと職員組合は定期大会がすぐあるのですが、その議案書には今度給料が戻らなかったらうちも裁判も辞さないと一応書いてありますので、ぜひこの場をお借りして、よろしく願いたいと思います。

本当に先週はたいへんなことで、京都は災害が非常に少ないとはいわれていたのですが、渡月橋で水があふれるとか、全国的にもかなり衝撃的な映像が流れたと思います。本集会の日程も先週にしようかという案もあったのですが、諸般の理由で、少し遅いのですがこの日程にしようという日程を決めて本当によかったなと思っております。

この京都工芸繊維大学は、北側には五山の送り火で有名な「妙」と「法」の山がすぐそこにありますし、山を越えればもうすぐ床もみじで有名な実相

院、東のほうには詩仙堂、その他いろいろな名跡もたくさんありますので、もし最後日の日程が終わってからお時間が許せばいろいろと見て回っていたければと思います。

京都工芸繊維大学をうちでは略して工織大とか工織とか、つい言ってしまいうのですが、この全大教では工織というと高等専門学校と混乱、混同してしまいますので、京工大という略称で呼ばれています。私たちはすごく違和感があるのですが、しかたがないことと思っています。今日から3日間は京工大としてお世話をさせていただきたいと思っています。

会場校担当ということですが、実際のいろいろな受付実務とかは、京都大学の職員組合の方はもちろん全大教の事務局の方と一体となってお世話をさせていただきます。いろいろと不都合が生じた場合には、この赤いストラップを下げているのは一応地元の人間ということなので、トイレの場所、自販機の場所、喫煙所の場所等々、わからないことがあれば何でも聞いていただければと思います。

それでは3日間、裁判闘争を挑まれている単組の方も来られていますし、ぜひ議論、討論、発表を盛んに交わしていただきたいと思っています。では、これをもちまして挨拶に代えさせていただきます。3日間、よろしくお願いします。(拍手)

開会集会

一來賓あいさつー

京滋私立大学教職員組合連合 執行委員長

横山 政敏



京 滋私大教連は、京都・滋賀にある私立大学の教職員組合で構成する地区組織ですが、私はその委員長を仰せつかっております。本日は、第25回の大教教研集會に際して一言連帶の挨拶をさせていただきます。

先日、8月30日～9月1日の日程で、日本私大教連の教研集會も開催されましたが、その中で活発な意見交流が行なわれるとともに、今後の運動にとって実りある成果、教訓を得ることができたのではないかと考えています。本日はその詳細な内容をお話することはできませんが、一つ言えることは、国立や公立、私立には様々な条件格差があるものの、現在進められている「大学改革」を見ると、トータルな動きとして進んでいるので、国立大も公立大も私立大も、お互いに連携・協同して運動を進めていく必要があることを教研集會に参加して改めて強く感じました。私が参加した分科会の討議では、憲法改悪や原発の再稼働をめぐる問題について意見交流を行ないましたが、ある大学の9条の会は大学教員を中心に組織されていて、活発に活動されていることが報告されていました。こうした運動をローカルなど含めて、単組レベルでも広げて行く必要があるのではないかと提起がなされました。また、条件や環境の違いもあると思いますが、是非そういう先進的な経験を教訓にして課題を追いかける必要があるのではないかと感じています。それと、近年私立大の職場では、経営側から厳しい労働条件に対する攻撃が行なわれています。不当解雇や不当配転をはじめ、不誠実団交などの不当労働行為が後を絶たない状況となっています。そのような中、各私大の組合では訴訟や労働委員会を活用した闘いも展開されていますが、十分な成果を勝ち取るまでには至っていない状況です。しかし、いくつか注目すべき闘いもあります。立命館大学では一時金が突如1カ月分カットされる中で、裁判闘争にまで発展しましたが、昨年3月29日、京都地裁において「学校法人における一時金は賃金の後払い

であり、生活給的な性格が強い」と明言し、被告理事会側に減額分1カ月分のうち0.9カ月分の支払いを命じる判決が下されました。被告・理事会側は、地裁の判決を不服として即日控訴の手続きをしましたが、このまま裁判を継続するか、どの辺で手を打つか、いろいろな事情があって大変難しい問題でした。8回にわたる和解協議の結果、地裁判決よりも減額した金額が支払われることにはなったものの、1億数千万の支払いを勝ち取ることができました。これによって、先の京都地裁の判決も確定することとなり、大きな意義をもつ裁判闘争になったのではないかと考えています。そういう経験が、広範に広がっていくことを今後期待したいと思います。もう一つの大きな問題として、改正労働契約法の問題があります。国立大学でもこの問題の検討をされていると思いますが、先日、私どもの会議で関西圏大学非常勤講師組合の方からご報告を頂きました。形式的には5年を超えると「無期契約」に転換するという権利は、非常勤講師にも適用されることになります。しかし、本務校を持たないプロパーの「専業非常勤」の方が、5年を超えて特定の大学の「無期契約非常勤」…名称はどうなるか分かりませんが、そのような身分に変わることは望んでいません。むしろ、非常勤講師の「5年上限問題」を考える際には、基本的に5年間で雇い止めに反対しつつ、色々な事情を考えた上で対応していく必要があると感じています。

最後になりますが、今日の状況下で、国立大学、公立大学、私立大学の設置主体の違いを強調しすぎることは、あまり好ましくないのではないかと考えています。先日開催された日本私大教連の教研集会の基調報告でも、「私立・国立同等の原則」による格差是正が強調される一方で、国立も含めたトータルな大学労働組合運動の展開の必要性が強調されています。

現在、全大教に加盟する8つの組合の方々が、未払い賃金の支払いを求めて訴訟を起こされています。この訴訟の動向は非常に注目されますが、この問題は単に国立大学の賃金問題だけではありません。私学も含めた賃金問題であり、給与制度のあり方にかかわる重要な問題であると思っています。それ故、今後協同していく必要性がますます強まってくるのではないかと考えています。

本日の教研集会においても、重要なテーマをめぐって活発な意見交換がなされ、それが今後の運動の発展や交流に資する成果を生み出すことを期待しております。簡単ですが、以上で私の挨拶に代えさせていただきます。(拍手)

130921-23

**全大教第25回教研集会に
寄せられた MESSAGE**



全大教第25回教研集会の開催、心よりお祝い申し上げます

全大教第25回教研集会の開催に当たり、執行部をはじめ、全大教組合員の皆さんの日頃の地道な努力の積み重ねに敬意を表します。

大学と教育を取り巻く状況は歴史を巻き戻す懐古的・集権的な動きは、昨年も増して著しくなり、非常に危険な事態を迎えています。とりわけ安倍政権の下発足した教育再生実行会議の提言は、憲法・教育基本法に逆行する国家主義を前面にした諸施策を展開しています。

大学に関しては、早速、教育再生実行会議の提言を受け、中央教育審議会の大学分科会に組織運営部会が新設されました。教授会の役割見直しなど、大学の「ガバナンス改革」を目的にしています。今後、組織運営部会は「学長を補佐する体制の充実」「予算や教員人事に関する学長の権限強化」「学長の選考方法」などを検討し、年内に一定の方向性を決めようとしています。

このような安倍政権の大学政策は、大学を成長戦略の道具と位置付け、大学の教育研究を産業政策に従属させる「押し付け」改革を迫るものと言わざるを得ません。そして、同時に、学問の自由と大学の自治を侵害し、大学の本質を根底から歪めるものです。

現在、拙速に進められている大阪府大と大阪市大の「統合」は、安倍政権の大学政策の先取りと言っても過言ではありません。大学が外からの注文に従うだけで、予算配分に誘導された「押し付け改革」に陥る傾向に、今こそ国・公・私の大学教職員が全力を挙げて立ち向かわなければなりません。大学は、学問の自由が保障され、自治に基づく民主的運営をされてこそ、教育・研究を通して公共的な役割を遺憾なく発揮できる学術の場です。

大学が本来持つておかなければならない「自由・民主・公共」の条件をより充実・発展させるためにも、今回の教研集会が、実り多い集会となることを祈念いたしまして、公大連からのメッセージとさせていただきます。

2013年9月21日

全国公立大学教職員組合連合会 中央執行委員長 鈴木 元

◆ 参加単組一覧、59 単組 221 人 ◆

北海道大学(※) 2	富山大学 2	高知大学 5
北海道教育大函館 1	金沢大学 5	高知県立大学 1
北海道教育大釧路 4	福井大学 3	九州大学 1
室蘭工業大学 3	静岡大学 3	福岡教育大学 1
北見工業大学 1	名古屋大学 13	九州工業大学 4
弘前大学 2	名古屋工業大学 3	佐賀大学 7
岩手大学 3	愛知教育大学 2	大分大学 2
秋田大学 1	岐阜大学 2	熊本大学 2
山形大学 4	京都大学 22	
東北大学 1	京都工芸繊維大学 9	富山商船高専 1
福島大学 5	和歌山大学 1	都城高専 1
宇都宮大学 3	奈良教大附属 3	【未加盟単組】
茨城大学(農) 2	奈良女子大学 1	横浜国立大学 2
高工ネ研 2	大阪大学 6	名古屋市立大学 2
信州大学 4	大阪教育大学 3	
新潟大学 1	大阪府大教 2	【取材・他団体・個人】
東京大学 7	神戸大学 10	4
東京学芸大学 2	鳥取大学 1	
天文台 1	岡山大学 3	【来賓・講演】
一橋大学 2	島根大学 1	5
筑波大学 2	山口大学 5	
東京芸術大学 1	香川大学 2	【中執・書記】
電気通信大学(※) 1	徳島大学 2	21
首都大学東京 1	愛媛大学 1	
国語研 1		

(※)運営委員等のみ参加のため単組数に含んでおりません

開会集会

記念講演

名古屋大学大学院法学研究科 教授（憲法学）

本 秀紀



「憲法改正」問題と

大学・高等教育

※ 当日配布のレジュメ 34 頁、資料「日本国憲法改正草案」は 65 頁掲載
㊤ 編集部の責任で講演原稿をまとめさせていただきました

はじめに

皆 さん、こんにちは。紹介にあずかりました本と申します。講演に行く
とこのように紹介して下さるのですが、こんなにきちんと紹介して下
さることは非常に珍しくて、今日は自己紹介を割愛することができます。

名古屋大学で憲法を担当しておりまして、名古屋大学職員組合の組合員で
あります。安倍さんのおかげで毎週講演に行かせていただいて、非常に忙し
くさせていただきありがたいことです。私の勤務校でも同じようなことをし
ているのですが、役割分担がございます。私はだいたい地元回りですので、
愛知県あるいは岐阜県とか、そういうところに行くことが多くて、今日は全
国の組織の全大教で講演ということで非常に緊張いたしております。お手元
にレジュメと資料があると思います。これは数日前にお送りしたのですが、
日々ニュースが更新されるので、口頭で補いながらお話をさせていただきます。

タイトルが、「『憲法改正』問題と大学・高等教育」となっています。これ
は基本的には主催者側からいただいたタイトルであります。この憲法改正に
かぎ括弧が付いているのは二つの意味がございます。一つは、これは改正で

はないということです。正しくする、あるいは、良くするというものを改正と呼ぶならば、今回出されている問題はそうではないだろうというニュアンスです。最初いただいたときは、改正のところだけにかぎ括弧が付いていて、おそらくそういう意味で主催者は考えられたのではないかと推測しております。私はその改正のところだけではなくて、憲法改正という文言そのものにかぎ括弧を付けていただくようお願いをいたしました。これは二つ目のかぎ括弧の意味でありまして、いわゆる明文改憲ですね。憲法そのものの条文を変えるという動きが今強まっているわけですが、それにとどまらず、実質的に憲法構造を改変しようということも含めて、国家体制の改革全体を考えてみようという意図でございます。

もともと憲法という言葉は英語の constitution を翻訳したものです。この constitution というのは法的に言えば憲法という意味ですが、それとオーバーラップして国の構造やかたちとか、そういうものを含むものなので、広い意味で憲法改正ということを捉えれば constitutional change ということで、実質的な憲法構造の改変も含めて考える必要が、とりわけ今日の状況では、あるだろうという趣旨です。それに加えて、“大学・高等教育”とあります。これはいただいたタイトルで私には少し荷が重いのですが、全てのことをお話しできるわけではありませんから、大学あるいは高等教育のあり方ということに、今お話ししたような広い意味での「憲法改正」という問題が直接的に影響するということに留まらず、その大学や高等教育の基盤の大変動ということが考えられている。これが重要ではないかという趣旨に全体としてはなります。これについては、終わりのところでまた触れたいと思います。

現在の状況がどんなふうかということで、7月に参議院選挙がありましたので、そのことを簡単に触れておきたいと思います。ここには自民圧勝と書きました。実際に自民党の政策が支持を受けて、それで議席の多くを獲得したものではないということは明らかです。レジュメの最初のところに書いておきましたが、比例区で自民党が得票したのは34.7%です。絶対得票率というのがありまして、有権者全体の中で、どれくらいの得票を得たかということとでいいますと18.1%です。しかしながら、今回の参議院選挙においては

53.7% という 5 割以上の議席を得ている。これはまさに現在の参議院選挙の選挙制度がそのようなしくみになっているからであって、国民が自民党あるいはその政策を支持したわけではないということがいえます。

実際に参議院選挙後の世論調査などを見てみても、そこに朝日新聞の例を挙げておきましたが、自民党が進めようとしている政策の中心的な課題に対しては、原発の再稼働についても、消費税引き上げについても、あるいは何に力を入れてほしいかという事柄についても、国民の意見はむしろその反対の方向に行っているわけであります。したがって、国会内の議席数を見ると圧倒的に与党の力が強く、特に自民党の力が強いと思われるかもしれませんが、国民の指示からいうと、それはかなりズレがあるのだということをこの話で説明したいわけです。しかしながら他方で、さまざまな法律とか、あるいは憲法改正の場合の発議も含めて、国会においていかなる党派がどれだけの議席を持っているかということは非常に重要な問題ですので、そのことも客観的な情勢として踏まえておかねばならないだろうということです。

議席数を書いておきましたが、衆議院ではご存じのように与党が 3 分の 2 以上の議席を持っているわけです。今回の参議院選挙ではそれが一つの問題の争点になりましたが、与党は全体として 55.8% ということで 3 分の 2 には届かなかったと言われています。そうはいつても、いわゆるねじれというのは解消されたので、法律レベルであれば、与党の力でこの秋の臨時国会からさまざまな法律が出てきて、今日もお話ししますが、それが場合によってはかなり成立していくという状況にありますし、改憲の発議としての 3 分の 2 以上ということでみても、この与党に維新の会やみんなの党などを含ますと、全体として 162 議席になります。参議院の 3 分の 2 というのは 161.33 …なので、ちょうど 3 分の 2 を超える議席数になるわけです。

今後、この改憲の問題、いわゆる明文改憲をめぐつても、どのような条文をどのように変えるかということと、いかにして 3 分の 2 以上を集めるかという数合わせのゲームが進んでいくのではないかというのが客観的な情勢であるということがいえると思います。それを前提にしまして、先ほど申し上げたような現在の「憲法改正」問題について考えてみようということです。

1. 原点としての日本国憲法

原点としての日本国憲法という箇所は、いうまでもないことですが、これを確認しておくことは意味があると思っています。その前提として、大日本帝国憲法の体制というものがあるわけです。大日本帝国憲法の第1条をレジュメに挙げておきました。一応憲法というものが存在していて、憲法という名前を持つものが存在して、それによって国が運営されていくという建前があるわけです。その意味ではかたちとしては立憲主義ということが言えるかもしれませんが。権力の行使には歯止めがかからない体制になっていたのです。天皇を中心とする国家の体制です。こういうのを憲法上、外見的立憲主義、見た目だけの立憲主義といいます。その結果、歯止めなき侵略戦争に突入していったという歴史を前提として日本国憲法ができたということです。そこで原点の再確認といいましたけれども、そのような侵略戦争への反省から、これを二度と繰り返さないためにはどのような国のかたちでなければならないのかというところから日本国憲法ができたということが考えられると思います。

レジュメでは①、②、③と挙げましたが、いわゆる3原則が書いてあるわけです。これらがいわば三位一体となっているところが日本国憲法の場合は重要ではないかと思っています。先ほどもお話ししましたように、天皇を中心とする国家の体制によって、天皇のための国とその臣下としての民、臣民と、そういう国の体制が全体主義国家ということになっていったわけです。それを否定するところから出発する。国家の体制としては当然、国民主権となるわけです。

そして、そのような全体あるいは天皇のための国というのが中心にあって、その国の一つの臣下としての構成員として考えられるというところを否定し、日本国憲法の13条が個人の尊重ということを謳っています。その個人の尊重ということを中核にして、さらにさまざまな人権を保障する。一言でいえば、平和で人間らしく自分らしく生きる権利を日本国憲法は保障したということになります。

侵略戦争の否定から始まっていますから、平和主義というのも当然重要な一つの柱になるわけです。これが、先ほどいいました三位一体ということだと思いますと、単に戦力は持ちませんか、戦争はやりませんといったことにとどまらず、国のかたち全体に規制を加えているということが重要です。

一般に主権国家であれば当然軍隊は持つものといわれるように、これまでの近代国家はそのようなかたちであったわけです。9条があらゆる戦力を否定していることによって、あらゆる軍事的なものを否定したということは、人権保障という側面でも、あるいは国民主権という側面でも非常に大きな意味をもっています。自由を保障するということに関して、いわば例外なき自由の保障ということになります。もちろん実際には例外といえるものもあるかもしれませんが、他の国々の憲法と比べても非常に例外のない、憲法条文のかたちもそのようになっています。

樋口陽一さんの「自由の下支えとしての9条」という標語をレジュメに掲げておきました。私の理解では、大日本帝国憲法の体制下にあっては、そもそもかけがえのない個性を持った存在としての個人から出発するというコンセプトもなかったわけです。それに伴う自由というコンセプトや現実というものも存在しなかった日本にあっては、本来は自由とか権利というものに対する制約は例外的なものだったということにならなければならない。それが野放図に拡大するおそれがあるということです。例外的に権利や自由を制約するとなったとしても、そこから実際に本来守らなければいけない人権までが制約されていく。

その一番の大きな震源地となるのは軍事的なものです。これがあることによって、さまざまな例外が設定されて、そしてそれが例外にとどまらず、本来的な自由、権利まで侵食していくということです。この「自由の下支えとしての9条」というのは、あえてそのような自由の制約に対する口実となりやすい軍事的なものを全面的に否定することによって、日本にあって自由を保障する社会的基盤を形成するという機能が9条にはあるという趣旨だと理解しています。あとで出てくるように、たとえば緊急事態という条項は日本国憲法にはありません。普段の憲法体制、自由や民主主義を保障するような

そういう憲法体制は制限されなければいけないというようなことも存在しません。あるいは今、話題となっている秘密保護法制です。実際には部分的につくられていますが、問題となっているのは全般的な秘密保護法制というものはないということ、それはこの9条との関わりで、そもそも軍事的なものは否定されているという建前があることによって、それを正面から自由制約の理屈にすることが難しいということでもあります。

あるいは先ほど例外なき自由の保障といいましたが、日本国憲法には公共の福祉という文言があります。それに反しない限り、人権の保障は最大限の尊重を必要とするとなっています。先ほどお話ししたような、いってみれば自由とか、個人とか、そういうコンセプトがなかったら、大日本帝国からの転換をした時期にあっては、この公共の福祉が全面的に使われて、正面から公共の福祉に反するぞ、したがってこれは権利を制約してもよろしいというふうになっていったわけです。今日ではこの公共の福祉というのはそういう文言ではない。権利と権利が衝突するということがある。個人を尊重するということは、要するに自分を尊重するということでもあるし、同時に他人も同じように尊重しなければいけないわけですから、権利が衝突する際に、人の権利を踏みにじってまで権利というものはそもそも存在しませんよという言葉として今は理解されているわけです。

これらもすべて私が今お話しした、本当は半年間の講義でやるぐらいの話しを今3分で話をしましたので、分かり難いかもしれません。三位一体としてのこの三つの原理が、日本のこれまでの、要は戦後レジームとして、少なくとも建前として現実政治に規制を加えていく。そういう重要な柱だったと思ってください。

まとめますと、大日本帝国憲法体制を否定することで、いわば憲法にもとづいて人権を保障する近代立憲主義にとどまらず、先ほどの外見的立憲主義ではなくて、本来の立憲主義を近代的立憲主義というのですが、日本の場合はそのような近代立憲主義を、それまでそういう伝統を持たなかった日本において十全ならしめるために、いわば突き抜けた立憲主義というか、徹底した立憲主義というか、何とっていいかはわかりませんが、そういうものを

採用しているといえると思います。ですから、いわば近代立憲主義のモデルだった欧米諸国とも異なるかたちを持っているのが日本の国のかたちだということがいえると思います。

それを前提にした戦後の憲法運用史では、一方で一貫して政権の座に就いてきた自民党は自主憲法制定を通せという政党でしたから、その下で常に憲法を変えるという動きがあり、他方でそのような日本国憲法の理念を実現しようとする人々との間でせめぎ合いが行われて、今お話ししたような儀礼的あるいは建前としての国のかたちというものによって、現実の政治は規制されてきたというのがこれまでの歴史であっただろうと思います。

今お話ししたような理念あるいは原点から現実乖離しつつあるとはいうものの、この日本国憲法なるものが70年近くにわたってそのままのかたちで存在してきた。そして、その時々改憲への動きの対抗拠点となることでこの国のかたちがつくられてきたといえます。

これに対して安倍政権が行おうとしているのは、そのような国のかたち、安倍さんの言葉を使えば、最近少しわかりにくいので使わなくなりましたが、いわゆる戦後レジームというものです。この戦後レジームから脱却をするといっております。このためには手段は選ばない、何でもやるぞ、こういう構えが非常に強く出ているのが昨今の自民党です。

改憲ということ 키워ドにするならば、いわばこれまた三位一体の改憲手法ということで、憲法そのものを変えるという明文改憲。それから、憲法そのものを変えなくても憲法の解釈を変えるということで実質的に憲法を変えたのと同じような効果をもたせようとする、いわゆる解釈改憲。あるいは先ほどもいったように、与党で過半数になりますから、法律をつくることによって実際に憲法の条文は変わらなくても、その憲法の中身が実質的に変わってしまったことと同じような効果をもたせ、いわゆる立法改憲。このようなものをとにかくどれでもいいのだと。もちろん理想的には憲法そのものを変えると思っていらっしゃると思いますが、どこからでもいい、最終的にそこにたどり着けばいいということが非常にあからさまになっています。この話をレジュメの2と3のところでお話ししたいと思います。

2. 自民党の「日本国憲法改正草案」(2012.4.27)

自民党の「日本国憲法改正草案」についてお話をします。これは今お話しした三位一体ということでいいますと、いわゆる明文改憲ということです。私自身は当然明文改憲しか改憲ではないと思っているので、解釈改憲などという言葉を多用することについては警戒心があります。ここではかぎ括弧を付して使います。お手元に「日本国憲法改正草案」という、自由民主党が昨年(2012)の4月27日に決定した全貌があると思います。これは便利ですので、いろいろなところでの講演会のときに使えます。下に現行憲法、つまり日本国憲法の条文が書いてあって対比してあります。これを見ることによって何がどう変わるのかがよくわかるので、これを使っています。これを全部お話しするのは、時間の関係で全く不可能です。資料をご覧いただければわかりますが、棒線を引いてあるところが変わったぞというところで、ずっと最初から最後まで棒線が引いてあります。そういう意味でいえば全面的改正なのですが、逐一やることはできませんので重要な部分をこのレジュメに列挙しておきました。そのレジュメの2ページの上から4分の1ぐらいのところから基本的な特徴を挙げてあります。あと、お配りした資料の草案です。この三つをあっちこっち行ったり来たりしながらお話をしますので、少しわかりにくいかもしれません。ついてきて頂けるとありがたいです。

まず1番目に、主な特徴を5つぐらい挙げようと思います。1番目に個々の条文がどのように変わったのかという以前に、憲法というものの性格そのものを変えようとしている点が非常に重要だと思います。したがって、これは「日本国憲法改正草案」ですから、そのあとで仮にこれが成立した場合であっても日本国憲法という名前は残ります。しかし、それはそもそも性格の異なったものを同じ名前と呼ぼうとしているという話であります。

たとえば、非常に重要な典型的なことをお話しします。「憲法改正草案」の資料の5ページから6ページにかけて、先ほどこっとだけ言及しました憲法13条というのがございます。われわれ専門家の間では、すべての人権保障の前提というか、出発点になるのがこの13条だということです。日本国

憲法の中で非常に重要な、全部重要なのですが、その中でもいわば論理的に中核を占める条文だと意識されているのがこれです。平和主義なども、その個人の尊重を徹底していくと、先ほどいったような軍事的なものをすべて否定することになるということです。ですから、「すべて国民は、個人として尊重される」というところから始まり、「生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利」、これを幸福追求権といい、これが先ほどお話ししたような意味での「公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする」という条文になっています。

上の「憲法改正草案」のところを見ていただいて、どうなっているかというと、「すべて国民は、人として尊重される」となっています。変わっているところはこの個人の「個」が取れているということです。それからもう1点は、先ほどの6ページの「公共の福祉に反しない限り」のところの「公共の福祉」という言葉が「公益及び公の秩序」に変えられているというのが重大なところであります。これは普通に読むと「個人」が「人」となっても別に大して変わらない。人として尊重される、いいことではないか。「公共の福祉」といっても「公益」とか公の利益ですし、あるいは「公の秩序」といったって、それほど言葉の問題がなければ何も変わらないでしょう。大した問題ではないと思われるかもしれませんが、これが非常に重大な問題だと考えます。先ほどもいいましたように、個人というコンセプトそのものが日本国憲法では非常に重要で、それまでなかったものなのです。そもそもこの国のかたちを考える際にどこから出発するかという問題です。大日本帝国憲法のときは天皇を中心とする大日本帝国という国があって、そこから出発してすべてが成り立っている。これに対して、そういう体制を否定し、その帰結を反省して、それぞれかけがえのない個性をもった存在としての「個人」から出発しようというのが、この日本国憲法の基本的コンセプトです。そこから「個」というのを取り出すということは、単なる誤植とか文字を少し変えたという問題ではなくて、憲法構造全体を変更しようとするということです。

それから、「公共の福祉」を「公益及び公の秩序」に変えようというのも、先ほどお話ししたように「公共の福祉」は戦後の最初の時期にあっては、公

のために権利を制限してもいいという規定ということで、「公共の福祉」という文言を持ち出せば、権利をあたかも、それこそ自由に制限できるかのような憲法運用があったのです。それは憲法研究者がそういう意味ではないという批判とか、あるいはそれが一定程度、たとえば裁判とかで影響を及ぼすなどして、今日では「公共の福祉」と持ち出せば、国家の好きなように権利や自由を制限できるという考え方も成り立たないわけです。ですから、それならば「公共の福祉」ではなくて、もっとそれをはっきり書いてほしい。公の利益とか公の秩序を制限するようなものは、そもそも権利として認めませんということになっているわけです。この「公益」とか「公の秩序」というのはたくさん出てきます。今 13 条をお話ししていますが、12 条でも出てきますし、21 条の 2 項もそうです。つまり、現在の日本国憲法で「公共の福祉」となっているところは全部書き換えられていくわけです。

なぜこんなことをするのかというので、自民党のこの「憲法改正草案」には Q&A というのがございます。これは皆さんもホームページで見られますのでご覧になっていただきたいと思います。そこでは日本国憲法は、現在の憲法は西欧、ヨーロッパの天賦人權説、これによると人権というのはヨーロッパのレトリックでいいますと神が与えたということになるわけですが、日本的な文脈で申しますと、人は生まれながらにして権利を持っているのだということになります。国家から与えられた、あるいは君主から与えられた、日本でいえば天皇から与えられたものではなく、人は人として存在する限り、人であればだれでもが権利を持っているという考え方です。日本国憲法はそういう考え方にもとづいている節がある。節があるのではなくてそのとおりですが、自民党の「憲法改正草案」は、これを否定するということが書いてあります。わが国の歴史や文化や伝統というものを強調して、人権保障のような考え方そのものを否定しているわけです。これはつまり、私がいうところの出発点がそもそも違っているということです。ですから前文を見ていただくと、これが全面的に改められています。もう今は説明する時間がありませんが、日本国憲法の前文は、先ほどいったような侵略戦争への反省から、いかなる国のかたちをつくるのかということから出発しているわけですが、

それを丸ごと削除して、「改正草案」の冒頭を見ていただくと、「日本国は長い歴史と固有の文化を持ち、国民統合の象徴である天皇を戴く国家であって、……」と始まるわけです。「日本国民は、国と郷土を誇りと気概を持って自らの」とあり、最後は、「日本国民は、良き伝統と我々の国家を末永く子孫に継承するため、ここに、この憲法を制定する」となっています。建前としては、私が冒頭でお話をしたいわゆる三原則、国民主権とか平和主義とか人権保障とか、こういうものは尊重するんですよ「改正草案」はいつているのですが、個人の人権を最大限保障しようという気持ちはさらさらないだろうと思われます。したがいまして、私はその三原則の尊重ということの意味合いを最初にお話ししたわけです。

典型的に表れているのは、たとえば現在の憲法 97 条、26 ページにあります。最初からいきなり最後に飛んで恐縮です。時間がないからといって、ここで焦ってはいけません。ここを見ていただくと、「改正草案」を見ると、97 条は全面的に削除されています。この 97 条は、まさにこの基本的人権の保障というのは、単に日本国憲法が思い付きではなくて、これまでの人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であると。つまり、人類が何百年にもわたって本来あるべき国の姿はどういうものかということを試され済みというか、何回もさまざまな紆余曲折を経ながら、やはりいろいろと難しい問題があるとしても、「これだよね」というかたちで確認をしてきたものかどうかということです。しかし自民党は気に入らないわけですね。だから、全部これを削除するということです。むしろ自民党のこの「憲法改正草案」の考え方としては、先ほどいったように国家が発出したのではだめで、公が重要であるとなっているのです。その極め付けが 21 条です。表現の自由あるいは結社の自由について定めている条文です。資料の 7 ページのところにあります。

第 1 項はほとんど変わっていません。「集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由はこれを保障する」とあります。先ほどもお話ししたように、日本国憲法の場合は何の条件も付いていません。先ほどいった 13 条のような一般的な条項で「公共の福祉に反しない限り」というのは、この条文にもかかるといわれています。しかしながら表現の自由について、こういう場合

には例外的に制約してもよろしいというのはないわけです。このことそのものは、ほぼそのまま第21条1項に残っているのです。それだったら別に問題ないと思われるかもしれませんが。しかしながら2項のところを見ていただくと、これは現在の2項ではなくて新設されているものです。「前項の規定にかかわらず」、つまり表現の自由とか集会の自由、結社の自由、そういうものは1項で定めているけれども、「公益及び公の秩序を害することを目的とした活動を行い、並びにそれを目的として結社をするのは認められない」となっているわけです。1項の規定にかかわらずとありますが、この2項の規定を置いてしまったら1項の規定はほぼ意味がなくなるわけです。だから、表現の自由とかは2項に反しない限りでは認められるかもしれないけれども、表現の自由とか結社の自由というのは非常に重要な権利だとされているのです。なぜかという、あらゆる言論、あらゆる結社、そういうものが認められていることによって、その時々国家権力に対して、「これ、おかしいんじゃないか」と異議申し立てをしたり、「もっとこういう国のかたちがいいんじゃないか」とか「こういうふうにするべきではないか」ということが自由に表明できて、それにもとづいて国民がいろいろな議論を交わして、「なるほど、そっちのほうがいいかもしれないね」というふうに議論できるからこそ、この条文は非常に重要なのです。

したがって、その時々政府に対して、あるいは国家のやり方に対して、「これ、おかしいんじゃないか」というところが重要なのです。ところが、新しくつくられる2項が入ると、「それは公の利益に反します」あるいは「公の秩序を害するものです」になると、そういうものは認められなくなります。ほとんど表現の自由、結社の自由が認められている非常に重要な部分が消し去られて、憲法でわざわざ保障している意味のない条文になるということがここに表れています。たとえば脱原発デモとか、こういうものですね。公の利益、公の秩序を乱すものだとすると、「取り締まっても大丈夫。だって、憲法にそう書いてあるから」という話になるわけです。

さらに、現在の憲法の99条というのが非常に重要な条文でございまして、26ページです。あっち行ったり、こっち行ったり申し訳ないです。実は憲法

とは何かという話を今日はお話ししていません。今までお話ししてきたことに表れているとは思いますが、個人から出発して、その個人からさまざまな人権というものが出てくるわけです。それを保障するために国家の権力に対して歯止めをかけるというのが、この憲法が存在している意義です。それを非常に強く表しているのが日本国憲法のいわゆる 99 条なのです。これは、私たちの世界では公務員の憲法尊重擁護義務といっているものです。「天皇……その他の公務員は、この憲法を尊重し擁護する義務を負う」というのが現在の 99 条です。これに対して「改正草案」の 102 条です。この間に新しい章が入るので条文番号がずれていますが、102 条の第 1 項は「全て国民は、この憲法を尊重しなければならない」となっています。

現行憲法の 99 条に国民が入っていないのは、先ほどお話ししたような憲法の存在意義に対しては当然のことなんですね。憲法はむしろ現在の憲法体制が気に入らないと思ったら、それを変えるような、そういう思想を持ったり、あるいはそういう言論活動、表現活動、あるいは結社をつくるという自由を持っているわけです。それに対して公務員は、憲法によっては縛られるところの国家権力の現実に運用する主体ですから、それが憲法を尊重し擁護するというのは当然の義務であるとなっているわけです。これに実は国民もこの憲法を尊重しなければならないと入れているのが、この新しくできる 102 条であります。

ですから、これは「日本国憲法改正草案」という名前を付けていますが、これは改憲案ではないのです。あるいは全面的に改めるので新憲法制定かというと、一つ前に自民党が出したやつは新憲法草案だったのですがそれでもない。新憲法の制定でもありません。つまり、これは憲法ではないからです。名前がいくら憲法と付いていても、本来の憲法の意味というのがここで変わっているわけです。公の利益や公の秩序を尊重しなさいと国民に命じる国民統制法の色彩を持つもので、しかもそれが最高法規であるということは変わっていないわけです。現在の日本国憲法では 98 条、そして自民党の「改正憲草案」では 101 条がそれにあたります。つまり、最高法規であるということの意味がここで転換しているわけです。国民の人権を守るはずの憲法が、

逆に国民を縛ることになる。「安倍さん、これは、あべこべじゃないですか」。普通のところでこれをいうとうけるのですが、さすが大学の教職員のところでは完全にすべりましたね。

二つ目は9条の問題です。9条を変えることによって、正面切って戦争ができるという国にするということになるわけです。9条の1項はほぼそのままです。4ページのところになります。細かいことは本当に申し訳ないですが全部省略します。全体としていいますと、9条の1項はほぼそのまま残しています。それをQ&Aで強調して、平和主義というのはこれで変わらないといっています。そして現在の2項を削除して、その2項に「前項の規定は」、つまり戦争を放棄するということは、「自衛権の発動を妨げるものではない」というかたちで、この自衛権の中にいわゆる集団的自衛権というのも含めるというかたちにしようというのがこの条文です。そして、9条の2以下で国防軍というものを設置するということになっています。

これによって、国防軍を持ちますということをおっしゃいます。それに加えて第9条の2の3項を見ていただくと、国防軍という名前ですが、国防、国を防衛するという任務のほか、国際社会の平和と安全を確保するために国際的に協調して行われる活動、これを縮めていえば国際協調活動ですが、それから公の秩序を維持し……という活動、これらにこの国防軍なるものを使うことができるということになっています。いわゆるあとのほうは治安出動ですね。治安維持をするために国防軍が出動するということです。変更の狙いは何か。実際に何が変わるかということで考えていただければいいかと思います。あるいは、なぜこのような変更が必要なのかということです。自衛隊という名前ではあっても軍事的な組織は今でも存在しているわけです。それがやれる活動というのは、日本国憲法が存在することによって、この9条、とりわけ2項というものが存在することによって非常に制約がある。これを突破したいということでもあります。端的に言えば、国際協調活動という名前です。アメリカと共に海外で共同して軍事行動ができる国へ、そういうことが考えられています。今は集団的自衛権の行使を解釈の変更でもって認めるかどうかというのが話題になっていますが、そことリンクしているというこ

とです。条文そのものを変えてしまえば、先ほどいった9条2項で自衛権の発動ということを経済的とか軍事的とか関係なく認めることと相まって、海外でアメリカと共同軍事行動ができるようになるという話になるわけです。

国民にアピールするレトリックとして、尖閣問題とか、あるいは北朝鮮の問題が持ち出されて、国防軍というところが強調されているわけですが、実際にはそうやって海外で活動するということに力点があることは明らかです。ですから、国防という概念は基本的にはイデオロギー的なものだと考えるのですが、これに軍と付いているということは、おそらく重要な意味を持っていると思います。この話をしたかったのです。ちょっと時間がないので、今は省略します。自民党の幹事長さんの新聞記事に戦前回帰の軍法会議ということが書いてありますが、これは今の第9条の2の第5項に「国防軍に審判所を置く」というふうに書いてあるものです。あとで見ていただければわかるのですが、これは実は戦前にあった軍法会議と同じなのではないかということです。

石破さんは非常に率直な方なので、現在のままでは今後、自衛隊員に、たとえば集団的自衛権の行使が解禁されて、それでもって一緒に海外で軍事行動をして来いという話になったときに、「いや、自分はそういうつもりで自衛隊に入ったんじゃない」という人が、その命令には従えないとなったときにどうなるのか。今の憲法では、自衛隊は軍隊ではないために、それに対する歯止めが非常に限られていると書いてあります。これを国防軍にして、そしてきちっといわば軍隊ですから人殺しのための軍隊として規律あるものとするためには、この軍事裁判所、昔流の軍法会議が必要であり、これを置くのがこの第9条の2の5項だという説明がしてあります。ちょっと衝撃的なこともありますし、懲役300年とか書いてある言い回しもありますから、あとでご覧になっていただければと思います。

だいたいこのように、これまで日本国憲法が、とりわけ9条、そしてさらにその2項が存在することによって、日本の軍事組織は他の国々の人々を殺戮するというところを行ってこなかったわけです。それが初めて他国民を殺戮するという事態になるかもしれないというのが現在の状況だろうと思います。

さらに緊急事態条項というのをつくって、これは24ページから25ページのところにありますが、新しく第9章があって、緊急事態にかかわるものが置かれています。先ほどお話ししたように、日本国憲法はそもそも軍事的なるものを一切否定しているので、緊急事態なるものを想定する必要がないということになっていて、現在条文がないわけです。それを設けるというわけです。これを簡単にお話しします。どういうことになっているかということ、まず「緊急事態」と首相が宣言します。そうすると、政令、つまり政府の命令を法律と同じものにできるという話です。法律というのは国会がつくります。国会というのは与党もいれば野党もいる。政府がやろうとしていることに対して反対していく勢力がいて、それに対して国会の審議の中でいろいろと議論して、それが国民に明らかにされ、本当にそれでいいのかということが議論になるわけです。そういうことを前提にしているので、法律というものの正当性が担保されるわけです。

政令というのは政府がつくれます。これはいってみれば国民の中の選挙制度の力によってつくられた多数派がそれを構成しているわけなので、政令が法律と同じ意味をもつということになると、その時々政治的な多数派が緊急事態だからと宣言することによって、さまざまな法的な規律をすることができるという話になってしまいます。そして、それに対して国民は服従しなければいけない。服従義務ということになっていますので、そうすると、これは麻生さんが「ナチスの手口になったらどうかね」といって話題になりましたが、ちゃんとならっているから大丈夫です。これはナチスがつくった授權法あるいは全権委任法というのに非常によく似ているわけです。もちろん限定的なものですけれどね。限定的というか期間的です。しかし、本当にそれが限定的に運用されるかどうかなんていうことは、最初にお話ししたように「？」マークであります。

3番目は天皇をいただく国家を強調するということです。これはもうお話しする時間がないので省略をしますが、完全な復古的かというよりは、どちらかというと私は天皇という存在を強調することによって、国家的な権威に対して国民を服従させるということだろうと思います。日の丸や君が代を尊

重しなさいという義務が憲法に新しく書かれていたりしますが、最近、大阪府の教育長は君が代の斉唱は服務であるということをいっているようです。かなりこれで締め付けをしようと。現在の状況であれば、憲法との関係でいえば、思想、良心の自由との関係で少なくとも批判的言論ということで可能になるわけですが、この条文になってしまったら憲法にこう書いてあるという話になるわけです。

4 番目は、最近少し下火になってきていますが、いわゆる 96 条を改正するという問題です。憲法を改正する手続きを規制緩和して改憲しやすくしようという話です。資料の「改憲草案」によると 25 ページです。新しい条文では 100 条ということになります。これは説明しなくても皆さんご存じだと思います。発議の要件を 3 分の 2 以上から各院の過半数にするという話です。これには二つの問題がありまして、一つはなぜそのようなことをするのかということです。今まで本当に不十分ながらお話ししてきたような憲法のかたちそのものを変えてしまおうとするために、とりあえずまずは変えやすくするところから入ろうという話であるといえます。しかしながらこれだけではなくて、二つ目の問題が非常に重要なのです。安倍首相は国民の半分以上は憲法改正すべきだと思っているのに、3 分の 1 を少し超える国会議員が反対したら改正できないという現在の憲法は、国民主権の考え方からいうとおかしいのではないかと批判するわけです。これは憲法というものの存在意義に対して、あまりにも無理解ということがいえます。

だいたい自民党の Q&A を見ると、日本国憲法は世界的にみても改正しにくい憲法だとして書いてありますが、これはほとんどデマであります。資料のおそらく 2 枚目になると思います。中日新聞の、「外国と比べても高くないハードル」という記事を挙げておきました。今はこれを説明しませんが、ご覧になっていただくと実際に各国でどのようになっているのか、そしてこの条文が存在している意味、つまり変えにくくなっているというのは当たり前なんだ、なぜかという話を書いてあります。

変えにくくなっている憲法のことを硬性憲法といいます。硬いという意味です。先ほどいいましたように、国民の人権を保障するために国家権力に歯

止めをかけるというのが憲法の存在意義ですから、それが普通の法律と同じように変えられることになれば、時々多数派が好きなように憲法を変えることができるようになるわけで、これはほとんどおかしな話です。なんのために憲法が存在するかということが意味不明になってしまうわけです。憲法が憲法としての役割を果たせないということになります。実はこういう憲法の改正条文を改正しようという話は聞いたことがなくて、たぶん私が不勉強だからではないと思います。こんなことをしようとしていることが世界的に知れ渡ったのです。日本には立憲主義の常識がないのかと疑われてもしかたがない問題だと思います。私はドイツ憲法を専攻しているのですが、ドイツの友人から安倍首相は憲法の A（アー）、B（ベー）、C（ツェー）も知らないのかと。またすべりましたねといわれてもしかたがない。こういう話はもうやめませうね。

5 番目は、これでいうと、安倍さんは日本を取り戻すといっているわけですが、基本的に大日本帝国を取り戻すというふうに見えてきます。確かにそういう側面も非常に大きいわけで、これはいわば復古的色彩ととりあえずいっておきます。この間ありました全大教の定期大会の議案では、この安倍政権を国家主義者によって担われた新自由主義推進政権と特徴付けていますし、この「憲法改正草案」の条文の中にも、新自由主義的と考えられる条文も正面には出てきていませんが、あります。今その話をしたいところですが、時間の関係で省略します。この新自由主義との関係であるいは今お話した復古的色彩とそれから新自由主義的な改革とのいわば混成体という意味でいうと、26 条の 3 項というのが追加されている意味を考えることになるのではないかと私は思います。9 ページをご覧ください。これはまさに本日の講演タイトルの「大学・高等教育」にかかわる部分なので、ここだけは少しお話をしておきます。

第 26 条というのは教育を受ける権利に関する条文で、ほとんど第 1 項、第 2 項と現在あるものについてはいじっていません。これに第 3 項を加えています。「改正草案」の 26 条の第 3 項を見てください。「国は、教育が国の未来を切り拓く上で欠くことのできないものであることに鑑み、教育環境の

整備に務めなければならない」。どうです。いい内容でしょう。教育環境を整備するようなことをしていないから、ちゃんとする。これが26条の1項がうたっている教育を受ける権利を十全に保障しようという趣旨であれば、もう1項でそれをいっているわけですから実はいらないわけです。むしろ本来、現在の日本国憲法が等しく教育を受ける権利を保障しているにもかかわらず、これまで、あるいは現在、この教育を受ける権利を保障してこなかった、あるいはしていない人々が、この教育環境の整備ということの意味を考えないといけなidthinkだろうと思います。つまり、どういう方向性で教育環境を整備すると考えているのかということです。

先ほどから出てきている自民党のQ&Aを見ると、「この規定は国民が充実した教育を受けられることを権利と考え、そのことを国の義務として規定したものです」という説明がしてあります。その限りではいいように思いますが、これはデマだと思います。先ほど読んだように、26条の3項では何のために教育環境の整備をするかということ、「教育が国の未来を切り拓く上で欠くことのできないものであると鑑み」となっているわけです。この文言は国民の教育を受ける権利を十全に保障しようという趣旨で教育環境を整備するのだと憲法に定めたとは読めない。国の未来を切り拓くかどうかによって選別され、そしてそれにもとづいて重点配置、あるいは切り捨てというものが現在行われているし、これからさらにいっそう憲法の条文を根拠にしてそれが進むということは明白であると考えられます。おそらく26条の3項はそうのように読むべきであろうし、あるいは復古的色彩との関係でいえば、たとえば愛国心を教育によって子どもたちに教え込む、刷り込もうということに、これを教材として配布することを教育環境の整備と呼ぶかもしれませんし、学習指導要領に愛国心教育を書き込むというようなことを教育環境の整備と呼ぶかもしれません。そのようにとらえるべきだろうと思います。

さて、以上のところが実際に現在出されている自民党の「憲法改正草案」なるものが現実になるとするとどういう問題点があるかということだったのですが、ここで時間がきてしまいました。申し訳ないです。不手際はお詫びしますが、3のところでお話ししたかったことの趣旨だけお話しします。

3. 「憲法守って国滅ぶ」？ ー着々と進行する「戦後レジームからの脱却」

「**憲**法守って国滅ぶ」と付けましたが、これは昔、日本国憲法を変えようと、現在でも改憲派だと自称されている小林節という憲法学者の本のタイトルです。1992年に出たと思います。そのときに小林さんは、「憲法を守れ、守れといわれているが、そのことによって国が滅んでしまったらどんな意味があるのか」という問いかけだったのですが、私は全く逆の意味でいっているわけです。いわゆる明文改憲にだけ目を奪われていると、何だかんだといって憲法の条文そのものは変わらなくても、実際に憲法の条文が変わってしまったのと同じような状況を生じてしまったのでは意味がないぞということをこのように書いたわけです。

実際に最初にお話したように、いわゆる戦後レジームというふうに安倍さんがいうものに対する総攻撃というのは、憲法を変えるという、明文で変えるということにとどまらず、さまざまところで出てきているわけです。これはあまりにもすべてに触れられないと思って、いくつかを挙げておきましたが、これに触れる時間はありません。

皆さんには説明しなくて大丈夫だと思いますから、レジュメの2ページから3ページにかけてのところ、歴史認識を転換するとか、あるいは憲法9条によって現在歯止めがかかっている条項をどんどん撤廃していく、特に集団的自衛権の行使ができるようにするとか、あるいは教育再生といいながら教育方針に統制を加えていくとか、そういったものについてはとりあえずレジュメをご覧になって、本はこういうことがいいかったんだろうと推測していただき、もしもあとで、ここを補足せよということでしたら、質疑のときにいっていただければと思います。

これだけはいっておかないとだめだというところがあります。教育のところだけはいわなければいけないと思います。これも先ほどお話したように、26条の3項が置かれるというところでお話したように、現在進められていることは、復古的色彩とそれから新自由主義的な変革との融合だといえるだ

ろうと思います。

復古的色彩のところは2行ぐらいにわたって書いてあるところで、今は省略します。プラスして安倍成長戦略の柱に位置付けられた国立大学、これは先ほどの全大教の大会の議案のところでの表現を用いているわけですが、大学や高等教育に競争原理を持ち込み、この競争原理によって分断されるということと、教育というのはいわば水と油であるといえます。安倍さんの見えて、国の発展につながるような分野や、あるいはその国の発展のためのエリートの教育というところには重点配置するけれども、その他のところは自分たちでがんばってください、自分たちでがんばれないなら「さようなら」という話ですね。まさに、ここに組合の出番があるだろうというのが、私の、これは憲法研究者としてというよりは一組合員としての意見であります。

競争に対して連帯ということが重要なのではないかと思います。そのときに、大学教育やあるいは高等教育に関わる者同士の共通の利害が基盤になるのがもちろんであります。それにとどまらず、安倍さんの側が考える国の発展にとってこれが重要だということに対して、私たちが真に国民生活に資するような高等教育とはいったい何かという観点から連帯して取り組む。その連帯は単に私たち同士の連帯だけではなくて、最初に京滋私大教連の執行委員長さんがいわれましたように、私立大学とか、そういう大学教員の連帯はもちろん含みますが、それにとどまらず、最初に中嶋委員長がお話をされたように、「私たち」というのを広くすることにつながってくるのではないかと思います。



おわりに

現在、とにかく手段を選ばず、日本国憲法が定める国のかたちを全体として「かたち変え」しようという状況になっています。したがって、憲法条文そのものを変えようとするのももちろんですが、それに加えて、実質的にそれと同じような意味をもたらすような、3のところでお話をするはずだった、この国のかたちについても考えていく必要があるだろうということになるわけです。

明文改憲の動きが大学や高等教育のあり方を直接ターゲットにしているわけではないといえるかもしれません。しかし、第1にこれまでの大学や高等教育の理念が日本国憲法の定める国のかたちを前提にして成り立ってきた。第2に国立大学改革を含む「現在の憲法破壊路線」というものは明文改憲と軌を一にしているということを考えあわせると、現在の「憲法改正問題」は大学や高等教育のあり方と深くかかわっているだろうと思います。

第1の点について少しお話をすれば、先ほどもお話したように日本国憲法は平和で人間らしく、そして自分らしく生きる権利を保障している。そのような国のかたちとしての憲法体系があるわけです。たとえば、思想、良心の自由や教育を受ける権利、あるいは学問の自由、こういったものの上に大学とか高等教育は成り立っているわけでして、第1次安倍政権のときに全体がそっくり変えられた昔の教育基本法にしたがって、憲法価値の実現というのは教育の力に待つべきものといっていたわけです。

第1次安倍政権のときに変えられた教育基本法は、したがって、この国のかたち全体を変えようとする一つの布石であったということが言えますし、今お話したような憲法体系を根底から覆して別の国のかたちを目指そうとしているのが現在の安倍政権だろうと思われます。このような全体状況と切り結びつつ、真の意味での国民の利益と結びついた本来の大学、高等教育のあり方というのを再構築して、国民に対して広くアピールしていくことが組合員等の課題なのではないかという個人的な感想を付け加えて、私の講演にさせていただきます。どうもありがとうございました。(拍手)

「憲法改正」問題と大学・高等教育

2013.9.21 京都工芸繊維大学

本 秀紀 (名古屋大学・憲法)

はじめに——参院選「自民圧勝」の実質と客観的情勢

- ・ 自民党＝比例区の得票率 34.7% (絶対得票率＝18.2%) で 53.7% の議席を獲得
cf. 7/24 朝日世論調査：原発再稼働に「賛成」33%、「反対」52%。消費税引上げに「賛成」30%、「反対」58%。力を入れてほしい政策「景気・雇用」35%←→改憲 4%
- ・ 与党（自民＋公明）の議席数：衆院 325 (67.7%)、参院 135 (55.8%)

1 原点としての日本国憲法

- ・ 前史としての大日本帝国憲法（＝外見的立憲主義）：大日本帝国ハ万世一系ノ天皇之ヲ統治ス（1条）
- ・ 原点の再確認：侵略戦争への反省→「三位一体」の①国民主権、②平和主義、③人権保障（←個人の尊重＝13条） cf. 「自由の下支えとしての9条」（樋口陽一）

2 自民党の「日本国憲法改正草案」（2012. 4. 27）

- ・ 前文の全面改定：現行＝侵略戦争を二度と起こさないという決意→信頼醸成による平和・安全保障、「人類普遍の原理」としての社会契約の論理 ←→改憲案＝歴史・文化・伝統・誇りの強調（「天皇を戴く国家」！） →平和的生存権の削除、「社会契約の論理」の抹消
- ・ 天皇の**元首化**（1条）、日の丸・君が代の憲法化＋尊重規定（3条）、元号の憲法化（4条）：「天皇を戴く国家」の明確化
- ・ 9条1項を残し、2項を削除：「国防軍」規定の創設＋「国防軍」なのに「国際協調活動」・「公の秩序維持活動」への出動＋軍事審判所（軍法会議）の創設＋在外邦人の保護（25条の3） →「普通の」軍事国家へ
- ・ 「**個**」人の尊重の削除（13条）＋「**公益・公の秩序**」の強調（12条、13条、21条2項、29条） ←Q&A「西欧の天賦人権説」の否定 cf. 97条削除
- ・ 外国人選挙権の否定（15条3項、94条2項）
- ・ 政教分離原則の緩和（20条3項）：靖国参拝の合憲化
- ・ 家族の尊重・相互扶助義務の憲法化（24条1項）
- ・ 公務員の労働基本権の制限（28条2項）

- ・ 投票価値の平等の相対化 (47 条)
- ・ 首相の衆議院解散権の憲法明文化 (54 条 1 項)
- ・ **政党条項**の新設 (64 条の 2) →政党法制定による政党活動の規律
- ・ 住民負担の義務化 (92 条 2 項)
- ・ **緊急事態条項**の新設 (第 9 章) : 首相による緊急事態宣言→政令の法律化・知事等への指示 + 国民の服従義務
- ・ **改憲手続の規制緩和** : 各院 2/3 以上の発議から過半数へ
- ・ **国民の憲法尊重義務** (102 条 1 項) + 憲法尊重擁護義務からの天皇の除外 (同 2 項)

※ 基本的特徴 : 「全面」改定ではあるが、天皇・9 条・憲法観がターゲットで、統治機構は「音無しの構え」 cf. 首相公選制、参院「改革」、道州制、憲法裁判所……

※ これは「改憲」ではない : 憲法の性格そのものの変容 憲法＝国民の人権を保障するために国家権力を縛る規範 (cf. 現 99 条)。←→「改憲」案 : 「伝統」を重んじ「公益・公の秩序」を尊重せよと国民に命ずる統制法

※ 9 条改定の意味 : アメリカとともに海外で共同軍事行動ができる国へ
→加害の視点の重要性 cf. 沖縄の基地問題 + 「緊急事態」条項の新設

※ 「天皇を戴く国家」の強調 :

※ 96 条改定の意味 :

- ① 真のねらい＝改憲の突破口→9 条改憲の容易化 (二段階改憲論)
- ② 「国民主権の発動」としての改憲? ←硬性憲法・憲法の実在意義への無理解

※ 復古的色彩 + 「新自由主義的改革」促進 cf. 前文、24 条 1 項、92 条 2 項、93 条 1 項・3 項、83 条 2 項…

※ 26 条 3 項追加の意味 :

3 「憲法守って国滅ぶ」? ——着々と進行する「戦後レジームからの脱却」

- ・ 歴史認識の転換 : 「村山談話」(1995)・「河野談話」(1993) の見直し、靖国参拝…
- ・ 憲法 9 条に基づく歯止めを次々に撤廃 + 「日米同盟」のなし崩し的強化
「武器輸出三原則」の事実上の撤廃 ←→「国際紛争の助長回避の基本理念」

「改憲」の先取りとしての「**防衛計画大綱**」の再改定 (7/26 「中間報告」) : 海兵隊創設、敵基地攻撃能力保有、ガイドライン見直し (日米「軍」の一体的運用の深化) …… + 国家安全保障戦略 (NSS) の策定へ

- ▷ 中国の軍事力近代化と海洋活動の拡大、北朝鮮の核・ミサイル、サイバー攻撃に対する防衛力構築
- ▷ 水陸両用機能（海兵隊の機能）の確保やミサイル対処能力の強化、高高度滞空型無人機導入を検討
- ▷ 防衛駐在官を含む人的情報収集機能の強化検討
- ▷ 日米の役割分担に関するガイドラインを見直し協力強化

集団的自衛権行使の容認＋国連「集団安全保障」（軍事的制裁措置）への自衛隊参加

内閣法制局長官、異例の人事【資料】

「安保法制懇」年内にも集団的自衛権行使（＋軍事行動を含む国連の集団安全保障への参加）の容認を提言へ（8/5 朝日）【資料】

cf.「国家安全保障基本法案」（2012.7.4 自民党総務会決定）：集団的自衛権行使の容認、国連安保理決議等に基づく軍事行動への参加＝事実上の9条消去

3条3項：国は、我が国の平和と安全を確保する上で必要な秘密が適切に保護されるよう、法律上・制度上必要な措置を講ずる。

8条1項：外部からの軍事的手段による直接または間接の侵害その他の脅威に対し我が国を防衛するため、陸上・海上・航空自衛隊を保有する。

8条3項：自衛隊は、第1項に規定するもののほか、必要に応じ公共の秩序の維持に当たるとともに、同項の任務の遂行に支障を生じない限度において、別に法律で定めるところにより自衛隊を実施することとされる任務を行う。

10条1項：第2条第2項第4号の基本方針に基づき、我が国が自衛権を行使する場合には、以下の事項を遵守しなければならない。

1 我が国、あるいは我が国と密接な関係にある他国に対する、外部からの武力攻撃が発生した事態であること。

11条：我が国が国際連合憲章上定められ、又は国際連合安全保障理事会で決議された等の、各種の安全保障措置等に参加する場合には、以下の事項に留意しなければならない。

- ・ 「教育再生」という名の教育統制：教育を通じた国家による価値の注入
教育委員会制度＋教科書検定制度の「改革」 ＋道徳の教科化
＋安倍成長戦略の柱に位置づけられた「国立大学改革」
- ・ 市民的自由の抑圧・国民監視：市民集会の監視・不当逮捕、「共通番号法」……
＋日本版 NSC（国家安全保障会議）法案：「4 大臣会議」（「外交・安保の司令塔」＝首相・外相・防衛相・官房長官）の設置＋内閣情報局の新設（8/30 朝日）→厳格な情報保全措置
→「特定秘密保護法案」（＝情報統制法）を秋の臨時国会に提出予定
- ・ 社会権の切り崩し：生活保護法「改正」、解雇規制の緩和……
- ・ 国民生活の破壊：TPP、消費税増税、原発再稼働……

おわりに——「憲法改正」と大学・高等教育

〔参考文献等〕

渡辺治『安倍政権と日本政治の新段階—新自由主義・軍事大国化・改憲にどう対抗するか』旬報社
渡辺治「参院選後の情勢をどう捉えるか？」（2013.9.1 福祉国家構想研究会での講演）

<http://www.ustream.tv/recorded/38091641>

奥平康弘・愛敬浩二・青井未帆編『改憲の何が問題か』岩波書店

樋口陽一『いま「憲法改正」をどう考えるか—「戦後日本」を「保守」することの意味』岩波書店

上脇博之『自民改憲案 VS 日本国憲法 緊迫！ 9 条と 96 条の危機』日本機関紙出版センター

川村俊夫『憲法 9 条 VS 集団的自衛権』学習の友社

長谷川一裕『自民党改憲案を読み解く』かもがわ出版

伊藤真『赤ペンチェック！自民党「憲法改正草案」』大月書店

特集「『96 条からの改憲』に抗する」（伊藤真・内橋克人・小森陽一ほか）世界 2013.6

小沢隆一『憲法を学び、活かし、守る—強まる危機に立ち向かう』学習の友ブックレット

大江健三郎・奥平康弘ほか『いま、憲法の魂を選びとる』岩波ブックレット

奥平康弘・高橋哲哉ほか『憲法の力』日本評論社

青井未帆『憲法を守るのは誰か』幻冬舎ルネッサンス新書

NHK取材班＋北博昭『戦場の軍法会議—日本兵はなぜ処刑されたのか』NHK出版

川口 創 弁護士ブログ「内閣法制局の憲法解釈権限(1)・(2)」

<http://kahajime.exblog.jp/20974025/> <http://kahajime.exblog.jp/20974054/>

田島泰彦・清水勉編『秘密保全法批判—脅かされる知る権利』日本評論社

二宮厚美『安倍政権の末路—アベノミクス批判』旬報社

〔MEMO〕

4 この裁判官の報酬についても適用する。 5 改正後の日本国憲法第八十六條第一項、第二項及び第四項の規定はこの憲法改正の施行後に提出される予算案及び予算から、同条第三項の規定はこの憲法改正の施行後に提出される同条第一項の予算案に係る会計年度における暫定期間に係る予算案から、それぞれ適用し、この憲法改正の施行前に提出された予算及び当該予算に係る会計年度における暫定期間に係る予算については、なお従前の例による。 6 改正後の日本国憲法第九十條第一項及び第三項の規定は、この憲法改正の施行後に提出される決算から適用し、この憲法改正の施行前に提出された決算については、なお従前の例による。	者の任期は、これを三年とする。その議員は、法律の定めるところにより、これを定める。 第百三條 この憲法施行の際現に在職する国務大臣、衆議院議員及び裁判官並びにその他の公務員で、その地位に相応する地位がこの憲法で認められてゐる者は、法律で特別の定をした場合を除いては、この憲法施行のため、当然にはその地位を失ふことはない。但し、この憲法によつて、後任者が選挙又は任命されたときは、当然その地位を失ふ。
---	---

第十一章 最高法規

〔削除〕

（憲法の最高法規性等）

第百一条 この憲法は、国の最高法規であつて、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。

2 日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。

（憲法尊重擁護義務）

第百二条 全て国民は、この憲法を尊重しなければならない。
2 国会議員、国務大臣、裁判官その他の公務員は、この憲法を擁護する義務を負う。

附 則

（施行期日）

1 この憲法改正は、平成〇年〇月〇日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

（施行に必要な準備行為）

2 この憲法改正を施行するために必要な法律の制定及び改廃その他この憲法改正を施行するために必要な準備行為は、この憲法改正の施行の日よりも前に行うことができる。

（適用区分等）

3 改正後の日本国憲法第七十九条第五項後段（改正後の第八十条第二項において準用する場合を含む。）の規定は、改正前の日本国憲法の規定により任命された最高裁判所の裁判官及び下級裁判所

第十章 最高法規

第九十七条 この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であつて、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

第九十八条 この憲法は、国の最高法規であつて、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。

② 日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。

第九十九条 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。

第十一章 補 則

第百条 この憲法は、公布の日から起算して六箇月を經過した日から、これを施行する。

② この憲法を施行するために必要な法律の制定、参議院議員の選挙及び国会召集の手続並びにこの憲法を施行するために必要な準備手続は、前項の期日より前に、これを行ふことができる。

第百一条 この憲法施行の際、参議院がまだ成立してゐないときは、その成立するまでの間、衆議院は、国会としての権限を行ふ。

第百二条 この憲法による第一期の参議院議員のうち、その半数の

の承認を得なければならない。 4 第二項及び前項後段の国会の承認については、第六十条第二項の規定を準用する。この場合において、同項中「三十日以内」とあるのは、「五日以内」と読み替えるものとする。	(緊急事態の宣言の効果) 第九十九条 緊急事態の宣言が発せられたときは、法律の定めるところにより、内閣は法律と同一の効力を有する政令を制定することができ、地方自治体の長は、対して必要な指示をすることができる。 2 前項の政令の制定及び処分については、法律の定めるところにより、事後に国会の承認を得なければならない。 3 緊急事態の宣言が発せられた場合には、何人も、法律の定めるところにより、当該宣言に係る事態において国民の生命、身体及び財産を守るために行われる措置に関して発せられる国その他公の機関の指示に従わなければならない。この場合においても、第十四条、第十八条、第十九条、第二十一条その他の基本的人権に関する規定は、最大限に尊重されなければならない。 4 緊急事態の宣言が発せられた場合においては、法律の定めるところにより、その宣言が効力を有する期間、衆議院は解散されないものとし、両議院の議員の任期及びその選挙期日の特例を設けることができる。 第十十章 改正 第一百条 この憲法の改正は、衆議院又は参議院の議員の発議により、両議院のそれぞれの総議員の過半数の賛成で国会が議決し、国民に提案してその承認を得なければならない。この承認には、法律の定めるところにより行われる国民の投票において有効投票の過半数の賛成を必要とする。 2 憲法改正について前項の承認を経たときは、天皇は、直ちに憲法改正を公布する。
〔新設〕	第九十六条 この憲法の改正は、各議院の総議員の三分の二以上の賛成で、国会が、これを発議し、国民に提案してその承認を経なければならない。この承認には、特別の国民投票又は国会の定める選挙の際行はれる投票において、その過半数の賛成を必要とする。 ② 憲法改正について前項の承認を経たときは、天皇は、国民の名で、この憲法と一体を成すものとして、直ちにこれを公布する。 第九十章 改正

〔地方自治体の財政及び国の財政措置〕

第九十六条 地方自治体の経費は、条例の定めるところにより課する地方税その他の自主的な財源をもって充ててゐることを基本とする。

2 国は、地方自治体において、前項の自主的な財源だけでは地方自治体の行うべき役務の提供ができないときは、法律の定めるところにより、必要な財政上の措置を講じなければならない。

3 第八十三条第二項の規定は、地方自治について準用する。

〔地方自治特別法〕

第九十七条 特定の地方自治体の組織、運営若しくは権能について他の地方自治体と異なる定めをし、又は特定の地方自治体の住民にのみ義務を課し、権利を制限する特別法は、法律の定めるところにより、その地方自治体の住民の投票において有効投票の過半数の同意を得なければ、制定することができない。

第九章 緊急事態

〔緊急事態の宣言〕

第九十八条 内閣総理大臣は、我が国に対する外部からの武力攻撃、内乱等による社会秩序の混乱、地震等による大規模な自然災害その他の法律で定める緊急事態において、特に必要があると認めるときは、法律の定めるところにより、閣議にかけて、緊急事態の宣言を発することができる。

2 緊急事態の宣言は、法律の定めるところにより、事前又は事後に国会の承認を得なければならない。

3 内閣総理大臣は、前項の場合において不承認の議決があつたとき、国会が緊急事態の宣言を解除すべき旨を議決したとき、又は事態の推移により当該宣言を継続する必要がないと認めるときは、法律の定めるところにより、閣議にかけて、当該宣言を速やかに解除しなければならない。また、百日を超えて緊急事態の宣言を継続しようとするときは、百日を超えるごとに、事前に国会

〔新設〕

第九十五条 一の地方公共団体のみに適用される特別法は、法律の定めるところにより、その地方公共団体の住民の投票においてその過半数の同意を得なければ、国会は、これを制定することができない。

〔新設〕

(財政状況の報告) 第九十一条 内閣は、国会に対し、定期に、少なくとも毎年一回、国の財政状況について報告しなければならない。	第八章 地方自治	(地方自治の本旨) 第九十二条 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。	(地方自治体の種類、国及び地方自治体の協力等) 第九十三条 地方自治体は、基礎地方自治体及びこれを包括する広域地方自治体とすることを基本とし、その種類は、法律で定める。 2 地方自治体の組織及び運営に関する基本的事項は、地方自治の本旨に基づいて、法律で定める。 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。	(地方自治体の議会及び公務員の直接選挙) 第九十四条 地方自治体には、法律の定めるところにより、条例その他の重要事項を議決する機関として、議会を設置する。 2 地方自治体の長、議会の議員及び法律の定めるその他の公務員は、当該地方自治体の住民であつて日本国籍を有する者が直接選挙する。	(地方自治体の権能) 第九十五条 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。
第九十一条 内閣は、国会及び国民に対し、定期に、少なくとも毎年一回、国の財政状況について報告しなければならない。	第八章 地方自治	〔新設〕	〔新設〕 第九十二条 地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基いて、法律でこれを定める。 〔新設〕	第九十三条 地方公共団体には、法律の定めるところにより、その議事機関として議会を設置する。 ② 地方公共団体の長、その議会の議員及び法律の定めるその他の吏員は、その地方公共団体の住民が、直接これを選挙する。	第九十四条 地方公共団体は、その財産を管理し、事務を処理し、及び行政を執行する権能を有し、法律の範囲内で条例を制定することができる。

がないと認めるときは、暫定期間に係る予算案を提出しなければならない。

4) 毎会計年度の予算は、法律の定めるところにより、国会の議決を経て、翌年度以降の年度においても支出することができる。

(予備費)

第八十七条 予見し難い予算の不足に充てるため、国会の議決に基づいて予備費を設け、内閣の責任でこれを支出することができる。

2) 全て予備費の支出については、内閣は、事後に国会の承諾を得なければならない。

(皇室財産及び皇室の費用)

第八十八条 全て皇室財産は、国に属する。全て皇室の費用は、予算案に計上して国会の議決を経なければならない。

(公の財産の支出及び利用の制限)

第八十九条 公金その他の公の財産は、第二十条第三項ただし書に規定する場合を除き、宗教的活動を行う組織若しくは団体の使用、便益若しくは維持のため支出し、又はその利用に供してはならない。

2) 公金その他の公の財産は、国若しくは地方自治体その他の公共団体の監督が及ばない慈善、教育若しくは博愛の事業に対して支出し、又はその利用に供してはならない。

(決算の承認等)

第九十条 内閣は、国の収入支出の決算について、全て毎年会計検査院の検査を受け、法律の定めるところにより、次の年度にその検査報告とともに両議院に提出し、その承認を受けなければならない。

2) 会計検査院の組織及び権限は、法律で定める。
内閣は、第一項の検査報告の内容を予算案に反映させ、国会に
対し、その結果について報告しなければならない。

〔新設〕

第八十七条 予見し難い予算の不足に充てるため、国会の議決に基づいて予備費を設け、内閣の責任でこれを支出することができる。

② すべて予備費の支出については、内閣は、事後に国会の承諾を得なければならない。

第八十八条 すべて皇室財産は、国に属する。すべて皇室の費用は、予算に計上して国会の議決を経なければならない。

第八十九条 公金その他の公の財産は、宗教上の組織若しくは団体の使用、便益若しくは維持のため、又は公の支配に属しない慈善、教育若しくは博愛の事業に対し、これを支出し、又はその利用に供してはならない。

第九十条 国の収入支出の決算は、すべて毎年会計検査院がこれを検査し、内閣は、次の年度に、その検査報告とともに、これを国会に提出しなければならない。

② 会計検査院の組織及び権限は、法律でこれを定める。
〔新設〕

審裁判所である。	ある。
(裁判の公開) 第八十二条 裁判の口頭弁論及び公判手続並びに判決は、公開の法廷で行う。 2 裁判所が、裁判官の全員一致で、公の秩序又は善良の風俗を害するおそれがあると決した場合には、口頭弁論及び公判手続は、公開しないで行うことができる。ただし、政治犯罪、出版に関する犯罪又は第三章で保障する国民の権利が問題となつてゐる事件の口頭弁論及び公判手続は、常に公開しなければならない。	第八十二条 裁判の対審及び判決は、公開法廷でこれを行ふ。 ② 裁判所が、裁判官の全員一致で、公の秩序又は善良の風俗を害する虞があると決した場合には、対審は、公開しないでこれを行ふことができる。但し、政治犯罪、出版に関する犯罪又はこの憲法第三章で保障する国民の権利が問題となつてゐる事件の対審は、常にこれを公開しなければならない。
第七章 財政	第七章 財政
(財政の基本原則) 第八十三条 国の財政を処理する権限は、国会の議決に基づいて行使しなければならない。 2 財政の健全性は、法律の定めるところにより、確保されなければならない。	第八十三条 国の財政を処理する権限は、国会の議決に基づいて、これを行使しなければならない。 〔新設〕
(租税法律主義) 第八十四条 租税を新たに課し、又は変更するには、法律の定めるところによることを必要とする。	第八十四条 あらたに租税を課し、又は現行の租税を変更するには、法律又は法律の定める条件によることを必要とする。
(国費の支出及び国の債務負担) 第八十五条 国費を支出し、又は国が債務を負担するには、国会の議決に基づくことを必要とする。	第八十五条 国費を支出し、又は国が債務を負担するには、国会の議決に基づくことを必要とする。
(予算) 第八十六条 内閣は、毎会計年度の予算案を作成し、国会に提出して、その審議を受け、議決を経なければならない。 2 内閣は、毎会計年度において、予算を補正するための予算案を提出することができる。 3 内閣は、当該会計年度開始前に第一項の議決を得られる見込み	第八十六条 内閣は、毎会計年度の予算を作成し、国会に提出して、その審議を受け議決を経なければならない。 〔新設〕 〔新設〕

のために職務を執ることができないと裁判により決定された場合を除いては、第六十四条第一項の規定による裁判によらなければ罷免されない。行政機関は、裁判官の懲戒処分を行うことができない。

（最高裁判所の裁判官）

第七十九条 最高裁判所は、その長である裁判官及び法律の定める員数のその他の裁判官で構成し、最高裁判所の長である裁判官以外の裁判官は、内閣が任命する。

2 最高裁判所の裁判官は、その任命後、法律の定めるところにより、国民の審査を受けなければならない。

3 前項の審査において罷免すべきとされた裁判官は、罷免される。
〔削除〕

4 最高裁判所の裁判官は、法律の定める年齢に達した時に退官する。

5 最高裁判所の裁判官は、全て定期に相当額の報酬を受ける。この報酬は、在任中、分限又は懲戒による場合及び一般の公務員の例による場合を除き、減額できない。

（下級裁判所の裁判官）

第八十条 下級裁判所の裁判官は、最高裁判所の指名した者の名簿によつて、内閣が任命する。その裁判官は、法律の定める任期を限つて任命され、再任されることができ。ただし、法律の定める年齢に達した時には、退官する。

2 前条第五項の規定は、下級裁判所の裁判官の報酬について準用する。

（法令審査権と最高裁判所）

第八十一条 最高裁判所は、一切の法律、命令、規則又は処分が憲法に適合するかしないかを決定する権限を有する最終的な上訴

ることができないと決定された場合を除いては、公の弾劾によらなければ罷免されない。裁判官の懲戒処分は、行政機関がこれを行ふことはできない。

第七十九条 最高裁判所は、その長たる裁判官及び法律の定める員数のその他の裁判官でこれを構成し、その長たる裁判官以外の裁判官は、内閣でこれを任命する。

2 最高裁判所の裁判官の任命は、その任命後初めて行はれる衆議院議員総選挙の際国民の審査に付し、その後十年を経過した後初めて行はれる衆議院議員総選挙の際更に審査に付し、その後も同様とする。

3 前項の場合において、投票者の多数が裁判官の罷免を可とするときは、その裁判官は、罷免される。

4 審査に関する事項は、法律でこれを定める。

5 最高裁判所の裁判官は、法律の定める年齢に達した時に退官する。

6 最高裁判所の裁判官は、すべて定期に相当額の報酬を受ける。この報酬は、在任中、これを減額することができない。

第八十条 下級裁判所の裁判官は、最高裁判所の指名した者の名簿によつて、内閣でこれを任命する。その裁判官は、任期を十年とし、再任されることができ。但し、法律の定める年齢に達した時には退官する。

2 下級裁判所の裁判官は、すべて定期に相当額の報酬を受ける。この報酬は、在任中、これを減額することができない。

第八十一条 最高裁判所は、一切の法律、命令、規則又は処分が憲法に適合するかしないかを決定する権限を有する終審裁判所で

又は權利を制限する規定を設けることができない。 七 大赦、特赦、減刑、刑の執行の免除及び復権を決定すること。	(法律及び政令への署名) 第七十四条 法律及び政令には、<u>全て</u>主任の国務大臣が署名し、内閣総理大臣が連署することを必要とする。	(国務大臣の不訴迫特権) 第七十五条 国務大臣は、その在任中、内閣総理大臣の同意がなければ、<u>公訴を提起されない</u>。ただし、<u>国務大臣でなくなった後に</u>、公訴を提起することを妨げない。	第六章 司法	(裁判所と司法権) 第七十六条 <u>全て</u>司法権は、最高裁判所及び法律の定めるところにより設置する下級裁判所に属する。 2 特別裁判所は、設置することができない。行政機関は、最終的な上訴審として裁判を行うことができない。 3 <u>全て</u>裁判官は、その良心に従ひ独立してその職権を行い、この憲法及び法律にのみ拘束される。	(最高裁判所の規則制定権) 第七十七条 最高裁判所は、裁判に関する手続、弁護士、裁判所の内部規律及び司法事務処理に関する事項について、規則を定める権限を有する。 2 検察官、弁護士その他の裁判に関わる者は、最高裁判所の定める規則に従わなければならない。 3 最高裁判所は、下級裁判所に関する規則を定める権限を、下級裁判所に委任することができる。	(裁判官の身分保障) 第七十八条 裁判官は、<u>次条第三項に規定する場合及び心身の故障</u>
ては、<u>罰則を設ける</u>ことができない。 七 大赦、特赦、減刑、刑の執行の免除及び復権を決定すること。	第七十四条 法律及び政令には、<u>すべて</u>主任の国務大臣が署名し、内閣総理大臣が連署することを必要とする。	第七十五条 国務大臣は、その在任中、内閣総理大臣の同意がなければ、<u>訴迫されない</u>。但し、これがため、<u>訴迫の権利は</u>害されない。	第六章 司法	第七十六条 <u>すべて</u>司法権は、最高裁判所及び法律の定めるところにより設置する下級裁判所に属する。 ② 特別裁判所は、これを設置することができない。行政機関は、<u>終審として裁判を行ふ</u>ことができない。 ③ <u>すべて</u>裁判官は、その良心に従ひ独立してその職権を行い、この憲法及び法律にのみ拘束される。	第七十七条 最高裁判所は、<u>訴訟に関する手続</u>、弁護士、裁判所の内部規律及び司法事務処理に関する事項について、規則を定める権限を有する。 ② 検察官は、最高裁判所の定める規則に従わなければならない。 ③ 最高裁判所は、下級裁判所に関する規則を定める権限を、下級裁判所に委任することができる。	第七十八条 裁判官は、<u>裁判により、心身の故障のために職務を執</u>

(内閣総理大臣が欠けたとき等の内閣の総辞職等) 第七十条 内閣総理大臣が欠けたとき、又は衆議院議員の総選挙の後、初めて国会の召集があつたときは、内閣は、総辞職をしなければならぬ。 2 内閣総理大臣が欠けたとき、その他これに準ずる場合として法律で定めるときは、内閣総理大臣があらかじめ指定した国務大臣が、臨時に、その職務を行う。	第七十条 内閣総理大臣が欠けたとき、又は衆議院議員総選挙の後、初めて国会の召集があつたときは、内閣は、総辞職をしなければならぬ。 (新設)
(総辞職後の内閣) 第七十一条 前二条の場合には、内閣は、新たに内閣総理大臣が任命されるまでの間は、引き続き、その職務を行う。	第七十一条 前二条の場合には、内閣は、あらたに内閣総理大臣が任命されるまで引き続きその職務を行ふ。
(内閣総理大臣の職務) 第七十二条 内閣総理大臣は、行政各部を指揮監督し、その総合調整を行う。	第七十二条 内閣総理大臣は、内閣を代表して議案を国会に提出し、一般国務及び外交関係について国会に報告し、並びに行政各部を指揮監督する。 (新設)
2 内閣総理大臣は、内閣を代表して、議案を国会に提出し、並びに一般国務及び外交関係について国会に報告する。 3 内閣総理大臣は、最高指揮官として、国防軍を統括する。	(新設)
(内閣の職務) 第七十三条 内閣は、他の一般行政事務のほか、次に掲げる事務を行う。 - 一 法律を誠実に執行し、国務を総理すること。 - 二 外交関係を処理すること。 - 三 条約を締結すること。ただし、事前に、やむを得ない場合は事後に、国会の承認を経ることを必要とする。 - 四 法律の定める基準に従ひ、国の公務員に関する事務をつかさどること。 - 五 予算案及び法律案を作成して国会に提出すること。 - 六 法律の規定に基づき、政令を制定すること。ただし、政令には、特にその法律の委任がある場合を除いては、義務を課し、	第七十三条 内閣は、他の一般行政事務の外、左の事務を行ふ。 - 一 法律を誠実に執行し、国務を総理すること。 - 二 外交関係を処理すること。 - 三 条約を締結すること。但し、事前に、時宜によつては事後に、国会の承認を経ることを必要とする。 - 四 法律の定める基準に従ひ、官吏に関する事務を掌理すること。 - 五 予算を作成して国会に提出すること。 - 六 この憲法及び法律の規定を実施するために、政令を制定すること。但し、政令には、特にその法律の委任がある場合を除く。

第六十五条 行政権は、この憲法に特別の定めのある場合を除き、内閣に属する。	第六十五条 行政権は、内閣に属する。
(内閣の構成及び国会に対する責任)	
第六十六条 内閣は、法律の定めるところにより、その首長である内閣総理大臣及びその他の国務大臣で構成する。	第六十六条 内閣は、法律の定めるところにより、その首長たる内閣総理大臣及びその他の国務大臣でこれを組織する。
2 内閣総理大臣及び全ての国務大臣は、現役の軍人であつてはならない。	② 内閣総理大臣その他の国務大臣は、文民でなければならない。
3 内閣は、行政権の行使について、国会に対し連帯して責任を負う。	③ 内閣は、行政権の行使について、国会に対し連帯して責任を負ふ。
(内閣総理大臣の指名及び衆議院の優越)	
第六十七条 内閣総理大臣は、国会議員の中から国会が指名する。	第六十七条 内閣総理大臣は、国会議員の中から国会の議決で、これを指名する。この指名は、他のすべての案件に先だつて、これを行ふ。
2 国会は、他の全ての案件に先立つて、内閣総理大臣の指名を行わなければならない。	
3 衆議院と参議院とが異なつた指名をした場合において、法律の定めるところにより、両議院の協議会を開いても意見が一致しないとき、又は衆議院が指名をした後、国会休会中の期間を除いて十日以内に、参議院が指名をしないときは、衆議院の指名を国会の指名とする。	② 衆議院と参議院とが異なつた指名の議決をした場合に、法律の定めるところにより、両議院の協議会を開いても意見が一致しないとき、又は衆議院が指名の議決をした後、国会休会中の期間を除いて十日以内に、参議院が、指名の議決をしないときは、衆議院の議決を国会の議決とする。
(国務大臣の任免)	
第六十八条 内閣総理大臣は、国務大臣を任命する。この場合において、その過半数は、国会議員の中から任命しなければならない。	第六十八条 内閣総理大臣は、国務大臣を任命する。但し、その過半数は、国会議員の中から選ばなければならない。
2 内閣総理大臣は、任意に国務大臣を罷免することができる。	② 内閣総理大臣は、任意に国務大臣を罷免することができる。
(内閣の不信任と総辞職)	
第六十九条 内閣は、衆議院が不信任の決議案を可決し、又は信任の決議案を否決したときは、十日以内に衆議院が解散されない限り、総辞職をしなければならない。	第六十九条 内閣は、衆議院で不信任の決議案を可決し、又は信任の決議案を否決したときは、十日以内に衆議院が解散されない限り、総辞職をしなければならない。

第六十一条 条約の締結に必要な国会の承認については、前条第二項の規定を準用する。	第六十一条 条約の締結に必要な国会の承認については、前条第二項の規定を準用する。
(議院の国政調査権) 第六十二条 両議院は、各々国政に関する調査を行い、これに関し、証人の出頭及び証言並びに記録の提出を要求することができる。	第六十二条 両議院は、各々国政に関する調査を行い、これに関し、証人の出頭及び証言並びに記録の提出を要求することができる。
(内閣総理大臣等の議院出席の権利及び義務) 第六十三条 内閣総理大臣及びその他の国務大臣は、議案について発言するため両議院に出席することができる。	第六十三条 内閣総理大臣その他の国務大臣は、両議院の一に議席を有すると有しないにかかはらず、何時でも議案について発言するため議院に出席することができる。又、答弁又は説明のため出席を求められたときは、出席しなければならない。
2 内閣総理大臣及びその他の国務大臣は、答弁又は説明のため議院から出席を求められたときは、出席しなければならない。ただし、職務の遂行上特に必要がある場合は、この限りでない。	
(弾劾裁判所) 第六十四条 国会は、罷免の訴追を受けた裁判官を裁判するため、両議院の議員で組織する弾劾裁判所を設ける。 2 弾劾に関する事項は、法律で定める。	第六十四条 国会は、罷免の訴追を受けた裁判官を裁判するため、両議院の議員で組織する弾劾裁判所を設ける。 ② 弾劾に関する事項は、法律でこれを定める。
(政党) 第六十四条の二 国は、政党が議会制民主主義に不可欠の存在であることに鑑み、その活動の公正の確保及びその健全な発展に努めなければならない。 2 政党の政治活動の自由は、保障する。 3 前二項に定めるもののほか、政党に関する事項は、法律で定める。	〔新設〕 第五章 内閣
第五章 内閣 (内閣と行政権)	第五章 内閣

特に秘密を要すると認められるものを除き、これを公表し、かつ、一般に頒布しなければならない。 3 出席議員の五分の一以上の要求があるときは、各議員の表決を会議録に記載しなければならない。	(役員)の選任並びに議院規則及び懲罰) 第五十八條 両議院は、各々その議長その他の役員を選任する。 2 両議院は、各々その会議その他の手続及び内部の規律に関する規則を定め、並びに院内の秩序を乱した議員を懲罰することができる。ただし、議員を除名するには、出席議員の三分の二以上の多数による議決を必要とする。	(法律案の議決及び衆議院の優越) 第五十九條 法律案は、この憲法に特別の定めのある場合を除いては、両議院で可決したとき法律となる。 2 衆議院で可決し、参議院でこれと異なつた議決をした法律案は、衆議院で出席議員の三分の二以上の多数で再び可決したときは、法律となる。 3 前項の規定は、法律の定めるところにより、衆議院が両議院の協議会を開くことを求めることを妨げない。 4 参議院が、衆議院の可決した法律案を受け取つた後、国会休会中の期間を除いて六十日以内に、議決しないときは、衆議院は、参議院がその法律案を否決したものとみなすことができる。	(予算案の議決等に関する衆議院の優越) 第六十條 予算案は、先に衆議院に提出しなければならない。 2 予算案について、参議院で衆議院と異なつた議決をした場合において、法律の定めるところにより、両議院の協議会を開いても意見が一致しないとき、又は参議院が、衆議院の可決した予算案を受け取つた後、国会休会中の期間を除いて三十日以内に、議決しないときは、衆議院の議決を国会の議決とする。 (条約の承認に関する衆議院の優越)
特に秘密を要すると認められるもの以外は、これを公表し、且つ一般に頒布しなければならない。 ③ 出席議員の五分の一以上の要求があれば、各議員の表決は、これを会議録に記載しなければならない。	第五十八條 両議院は、各々その議長その他の役員を選任する。 ② 両議院は、各々その会議その他の手続及び内部の規律に関する規則を定め、又、院内の秩序をみだした議員を懲罰することができる。但し、議員を除名するには、出席議員の三分の二以上の多数による議決を必要とする。	第五十九條 法律案は、この憲法に特別の定めのある場合を除いては、両議院で可決したとき法律となる。 ② 衆議院で可決し、参議院でこれと異なつた議決をした法律案は、衆議院で出席議員の三分の二以上の多数で再び可決したときは、法律となる。 ③ 前項の規定は、法律の定めるところにより、衆議院が、両議院の協議会を開くことを求めることを妨げない。 ④ 参議院が、衆議院の可決した法律案を受け取つた後、国会休会中の期間を除いて六十日以内に、議決しないときは、衆議院は、参議院がその法律案を否決したものとみなすことができる。	第六十條 予算は、さきに衆議院に提出しなければならない。 ② 予算について、参議院で衆議院と異なつた議決をした場合に、法律の定めるところにより、両議院の協議会を開いても意見が一致しないとき、又は参議院が、衆議院の可決した予算を受け取つた後、国会休会中の期間を除いて三十日以内に、議決しないときは、衆議院の議決を国会の議決とする。

(衆議院の解散と衆議院議員の総選挙、特別国会及び参議院の緊急集会)	〔新設〕
第五十四条 衆議院の解散は、内閣総理大臣が決定する。	第五十四条 衆議院が解散されたときは、解散の日から四十日以内に、衆議院議員の総選挙を行ひ、その選挙の日から三十日以内に、国会を召集しなければならない。
2 衆議院が解散されたときは、その選挙の日から三十日以内に、特別国会が召集されなければならない。	② 衆議院が解散されたときは、参議院は、同時に閉会となる。但し、内閣は、国に緊急の必要があるときは、参議院の緊急集会を求めることができる。
3 衆議院が解散されたときは、参議院は、同時に閉会となる。ただし、内閣は、国に緊急の必要があるときは、参議院の緊急集会を求めることができる。	③ 前項但書の緊急集会において採られた措置は、臨時のものであつて、次の国会開会の後十日以内に、衆議院の同意がない場合には、その効力を失ふ。
4 前項ただし書の緊急集会において採られた措置は、臨時のものであつて、次の国会開会の後十日以内に、衆議院の同意がない場合には、その効力を失う。	第五十五条 両議院は、各々その議員の資格に関する争訟を裁判する。但し、議員の議席を失はせるには、出席議員の三分の二以上の多数による議決を必要とする。
(議員の資格審査)	第五十六条 両議院は、各々その総議員の三分の一以上の出席がなければ、議事を開き議決することができない。
第五十六条 両議院は、各々その議員の資格に関する争訟を裁判する。但し、これについて審査し、議決する。ただし、議員の議席を失わせるには、出席議員の三分の二以上の多数による議決を必要とする。	② 両議院の議事は、この憲法に特別の定めのある場合を除いては、出席議員の過半数で決し、可否同数のときは、議長が決すところによる。
(表決及び定足数)	第五十七条 両議院の会議は、公開とする。但し、出席議員の三分の二以上の多数で議決したときは、秘密会を開くことができる。
2 両議院は、各々その総議員の三分の一以上の出席がなければ、議決することができない。	② 両議院は、各々その会議の記録を保存し、秘密会の記録の中で

数を改選する。	(選挙に関する事項) 第四十七条 選挙区、投票の方法その他両議院の議員の選挙に関する事項は、法律で定める。この場合においては、各選挙区は、人口を基本とし、行政区画、地勢等を総合的に勘案して定めなければならない。
(両議院議員兼職の禁止) 第四十八条 何人も、同時に両議院の議員となることはできない。	(議員の歳費) 第四十九条 両議院の議員は、法律の定めるところにより、国庫から相当額の歳費を受ける。
(議員の不逮捕特権) 第五十条 両議院の議員は、法律の定める場合を除いては、国会の会期中逮捕されず、会期前に逮捕された議員は、その議院の要求があるときは、会期中釈放しなければならない。	(議員の免責特権) 第五十一条 両議院の議員は、議院で行った演説、討論又は表決について、院外で責任を問われない。
(通常国会) 第五十二条 通常国会は、毎年一回召集される。 2. 通常国会の会期は、法律で定める。	(臨時国会) 第五十三条 内閣は、臨時国会の召集を決定することができる。いづれかの議院の総議員の四分の一以上の要求があったときは、要求があった日から二十日以内に臨時国会が召集されなければならない。
数を改選する。	第四十七条 選挙区、投票の方法その他両議院の議員の選挙に関する事項は、法律でこれを定める。
第四十八条 何人も、同時に両議院の議員たることはできない。	第四十九条 両議院の議員は、法律の定めるところにより、国庫から相当額の歳費を受ける。
第五十条 両議院の議員は、法律の定める場合を除いては、国会の会期中逮捕されず、会期前に逮捕された議員は、その議院の要求があれば、会期中これを釈放しなければならない。	第五十一条 両議院の議員は、議院で行った演説、討論又は表決について、院外で責任を問はれない。
(新設) 第五十二条 国会の常会は、毎年一回これを召集する。	第五十三条 内閣は、国会の臨時会の召集を決定することができる。いづれかの議院の総議員の四分の一以上の要求があれば、内閣は、その召集を決定しなければならない。

罪とされた行為については、刑事上の責任を問われない。同一の犯罪については、重ねて刑事上の責任を問われない。

（刑事補償を求める権利）

第四十条 何人も、抑留され、又は拘禁された後、裁判の結果無罪となつたときは、法律の定めるところにより、国にその補償を求めることができる。

第四章 国会

（国会と立法権）

第四十一条 国会は、国権の最高機関であつて、国の唯一の立法機関である。

（両議院）

第四十二条 国会は、衆議院及び参議院の両議院で構成する。

（両議院の組織）

第四十三条 両議院は、全国民を代表する選挙された議員で組織する。

2 両議院の議員の定数は、法律で定める。

（議員及び選挙人の資格）

第四十四条 両議院の議員及びその選挙人の資格は、法律で定める。この場合においては、人種、信条、性別、障害の有無、社会的身分、門地、教育、財産又は収入によつて差別してはならない。

（衆議院議員の任期）

第四十五条 衆議院議員の任期は、四年とする。ただし、衆議院が解散された場合には、その期間満了前に終了する。

（参議院議員の任期）

第四十六条 参議院議員の任期は、六年とし、三年ごとに議員の半

された行為については、刑事上の責任を問はれない。又、同一の犯罪について、重ねて刑事上の責任を問はれない。

第四十条 何人も、抑留又は拘禁された後、無罪の裁判を受けたときは、法律の定めるところにより、国にその補償を求めることができる。

第四章 国会

第四十一条 国会は、国権の最高機関であつて、国の唯一の立法機関である。

第四十二条 国会は、衆議院及び参議院の両議院でこれを構成する。

第四十三条 両議院は、全国民を代表する選挙された議員でこれを組織する。

② 両議院の議員の定数は、法律でこれを定める。

第四十四条 両議院の議員及びその選挙人の資格は、法律でこれを定める。但し、人種、信条、性別、社会的身分、門地、教育、財産又は収入によつて差別してはならない。

第四十五条 衆議院議員の任期は、四年とする。但し、衆議院解散の場合には、その期間満了前に終了する。

第四十六条 参議院議員の任期は、六年とし、三年ごとに議員の半

第三十五条 何人も、正当な理由に基づいて発せられ、かつ、捜索する場所及び押収する物を明示する令状によらなければ、住居その他の場所、書類及び所持品について、侵入、捜索又は押収を受けられない。ただし、第三十三条の規定により逮捕される場合は、この限りでない。 2 前項本文の規定による捜索又は押収は、裁判官が発する各別の令状によつて行ふ。	第三十五条 何人も、その住居、書類及び所持品について、侵入、捜索及び押収を受けることのない権利は、第三十三条の場合を除いては、正当な理由に基いて発せられ、且つ捜索する場所及び押収する物を明示する令状がなければ、侵されない。 ② 捜索又は押収は、権限を有する司法官憲が発する各別の令状により、これを行ふ。
第三十六条 公務員による拷問及び残虐な刑罰は、禁止する。	第三十六条 公務員による拷問及び残虐な刑罰は、絶対にこれを禁ずる。
(刑事被告人の権利) 第三十七条 全て刑事事件においては、被告人は、公平な裁判所の迅速な公開裁判を受ける権利を有する。 2 被告人は、全ての証人に対して審問する機会を十分に与えられる権利及び公費で自己のために強制的手続により証人を求める権利を有する。 3 被告人は、いかなる場合にも、資格を有する弁護人を依頼することが出来る。被告人が自らこれを依頼することができないときは、国でこれを付する。	第三十七条 すべて刑事事件においては、被告人は、公平な裁判所の迅速な公開裁判を受ける権利を有する。 ② 刑事被告人は、すべての証人に対して審問する機会を十分に与べられ、又、公費で自己のために強制的手続により証人を求める権利を有する。 ③ 刑事被告人は、いかなる場合にも、資格を有する弁護人を依頼することが出来る。被告人が自らこれを依頼することができないときは、国でこれを附する。
(刑事事件における自白等) 第三十八条 何人も、自己に不利な供述を強要されない。 2 拷問、脅迫その他の強制による自白又は不当に長く抑留され、若しくは拘禁された後の自白は、証拠とすることができない。 3 何人も、自己に不利な唯一の証拠が本人の自白である場合には、有罪とされない。	第三十八条 何人も、自己に不利な供述を強要されない。 ② 強制、拷問若しくは脅迫による自白又は不当に長く抑留若しくは拘禁された後の自白は、これを証拠とすることができない。 ③ 何人も、自己に不利な唯一の証拠が本人の自白である場合には、有罪とされ、又は刑罰を科せられない。
(遡及処罰等の禁止) 第三十九条 何人も、実行の時に違法ではなかった行為又は既に無	第三十九条 何人も、実行の時に適法であつた行為又は既に無罪と

(財産権) 第二十九条 財産権は、保障する。 2] 財産権の内容は、公益及び公の秩序に適合するように定めらる。この場合において、知的財産権については、国民の知的創造力の向上に資するように配慮しなければならない。 3] 私有財産は、正当な補償の下に、公共のために用いることができる。	第二十九条 財産権は、これを侵してはならない。 ② 財産権の内容は、公共の福祉に適合するやうに、法律でこれを定める。 ③ 私有財産は、正当な補償の下に、これを公共のために用ひることができる。
(納税の義務) 第三十条 国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負う。	第三十条 国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負ふ。
(適正手続の保障) 第三十一条 何人も、法律の定める適正な手続によらなければ、その生命若しくは自由を奪われ、又はその他の他の刑罰を科せられない。	第三十一条 何人も、法律の定める手続によらなければ、その生命若しくは自由を奪はれ、又はその他の他の刑罰を科せられない。
(裁判を受ける権利) 第三十二条 何人も、裁判所において裁判を受ける権利を有する。	第三十二条 何人も、裁判所において裁判を受ける権利を奪はれない。
(逮捕に関する手続の保障) 第三十三条 何人も、現行犯として逮捕される場合を除いては、裁判官が発し、かつ、理由となつてゐる犯罪を明示する令状によらなければ、逮捕されない。	第三十三条 何人も、現行犯として逮捕される場合を除いては、権限を有する司法官憲が発し、且つ理由となつてゐる犯罪を明示する令状によらなければ、逮捕されない。
(抑留及び拘禁に関する手続の保障) 第三十四条 何人も、正当な理由がなく、若しくは理由を直ちに告げられることなく、又は直ちに弁護人に依頼する権利を与えられないことなく、抑留され、又は拘禁されない。	第三十四条 何人も、理由を直ちに告げられ、且つ、直ちに弁護人に依頼する権利を与へられなければ、抑留又は拘禁されない。又、何人も、正当な理由がなければ、拘禁されず、要求があれば、その理由は、直ちに本人及びその弁護人の出席する公開の法廷で示されなければならない。
2] 拘禁された者は、拘禁の理由を直ちに本人及びその弁護人の出席する公開の法廷で示すことを求める権利を有する。	

することができるよう、その保全に努めなければならない。	
〔在外国民の保護〕	〔新設〕
第二十五条の三 国は、国外において緊急事態が生じたときは、在外国民の保護に努めなければならない。	
〔犯罪被害者等への配慮〕	〔新設〕
第二十五条の四 国は、犯罪被害者及びその家族の人権及び処遇に配慮しなければならない。	
〔教育に関する権利及び義務等〕	〔新設〕
第二十六条 全て国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、等しく教育を受ける権利を有する。	第二十六条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。
2 全て国民は、法律の定めるところにより、その保護する子に普通教育を受けさせる義務を負う。義務教育は、無償とする。	② すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。
3 国は、教育が国の未来を切り拓く上で欠くことのできないものであることに鑑み、教育環境の整備に努めなければならない。	〔新設〕
〔勤労の権利及び義務等〕	〔新設〕
第二十七条 全て国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。	第二十七条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律で定める。	② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
3 何人も、児童を酷使してはならない。	③ 児童は、これを酷使してはならない。
〔勤労者の団結権等〕	〔新設〕
第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、保障する。	第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。
2 公務員については、全体の奉仕者であることに鑑み、法律の定めるところにより、前項に規定する権利の全部又は一部を制限することができる。この場合においては、公務員の勤労条件を改善するため、必要な措置が講じられなければならない。	

3 検閲は、してはならない。通信の秘密は、侵してはならない。 (国政上の行為に関する説明の責務) 第二十一条の二 国は、国政上の行為につき国民に説明する責務を負う。	② 検閲は、これをしてはならない。通信の秘密は、これを侵してはならない。 〔新設〕
(居住、移転及び職業選択等の自由等) 第二十二条 何人も、居住、移転及び職業選択の自由を有する。 2 全て国民は、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を有する。	第二十二条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。 ② 何人も、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。
(学問の自由) 第二十三条 学問の自由は、保障する。	第二十三条 学問の自由は、これを保障する。
(家族、婚姻等に関する基本原則) 第二十四条 家族は、社会の自然かつ基礎的な単位として、尊重される。家族は、互いに助け合わなければならない。 2 婚姻は、両性の合意に基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。 3 家族、扶養、後見、婚姻及び離婚、財産権、相続並びに親族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。	〔新設〕 第二十四条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。 ② 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。
(生存権等) 第二十五条 全て国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。 2 国は、国民生活のあらゆる側面において、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。	第二十五条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。 ② 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。
(環境保全の責務) 第二十五条の二 国は、国民と協力して、国民が良好な環境を享受	〔新設〕

に、その賠償を求めることができる。	(身体の拘束及び苦役からの自由)	第十八条 何人も、その意に反すると否にかかわらず、社会的又は経済的関係において身体を拘束されない。	2 何人も、犯罪による処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。	(思想及び良心の自由)	第十九条 思想及び良心の自由は、保障する。	(個人情報 の不当取得の禁止等)	第十九条の二 何人も、個人に関する情報を不当に取得し、保有し、又は利用してはならない。	(宗教の自由)	第二十条 宗教の自由は、保障する。国は、いかなる宗教団体に対しても、特権を与えてはならない。	2 何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。	3 国及び地方自治体その他の公共団体は、特定の宗教のための教育その他の宗教的活動をしてはならない。ただし、社会的儀礼又は習俗的行為の範囲を超えないものについては、この限りでない。	(表現の自由)	第二十一条 集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、保障する。	2 前項の規定にかかわらず、公益及び公の秩序を害することを目的とした活動を行い、並びにそれを目的として結社をすることは、認められない。
ることができる。	第十八条 何人も、いかなる奴隸的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。	第十九条 思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。	(新設)	第二十条 宗教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。	2 何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。	3 国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。	第二十一条 集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。	(新設)						

追求に対する国民の権利については、公益及び公の秩序に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大限に尊重されなければならない。	(法の下平等)	第十四条 全て国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、<u>階級の有無</u>、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的關係において、差別されない。 2 華族その他の貴族の制度は、認めない。 3 華族その他の貴族の制度は、認めない。 榮譽、勲章その他の榮典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。	(公務員の選定及び罷免に関する権利等) 第十五条 公務員を選定し、及び罷免することは、主権の存する国民の権利である。 2 全て公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。	3 公務員の選定を選挙により行う場合は、日本国籍を有する成年者による普通選挙の方法による。 4 選挙における投票の秘密は、侵されない。選挙人は、その選択に関し、公的にも私的にも責任を問われない。	(請願をする権利) 第十六条 何人も、損害の救済、公務員の罷免、法律、命令又は規則の制定、廃止又は改正その他の事項に関し、平穩に請願する権利を有する。 2 請願をした者は、そのためにいかなる差別待遇も受けない。	(国等に対する賠償請求権) 第十七条 何人も、公務員の不法行為により損害を受けたときは、法律の定めるところにより、国又は地方自治体その他の公共団体	幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。	第十四条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的關係において、差別されない。 ② 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。 ③ 榮譽、勲章その他の榮典の授与は、いかなる特権も伴はない。 榮典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。	第十五条 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。 ② すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。 ③ 公務員の選挙については、成年者による普通選挙を保障する。	④ すべて選挙における投票の秘密は、これを侵してはならない。 選挙人は、その選択に関し公的にも私的にも責任を問はれない。	第十六条 何人も、損害の救済、公務員の罷免、法律、命令又は規則の制定、廃止又は改正その他の事項に関し、平穩に請願する権利を有し、何人も、かかる請願をしたためにいかなる差別待遇も受けない。	第十七条 何人も、公務員の不法行為により、損害を受けたときは、法律の定めるところにより、国又は公共団体に、その賠償を求め
---	----------------	---	--	---	---	---	---	--	--	--	--	---

るために国際的に協調して行われる活動及び公の秩序を維持し、又は国民の生命若しくは自由を守るための活動を行うことができる。 4 前二項に定めるもののほか、国防軍の組織、統制及び機密の保持に関する事項は、法律で定める。 5 国防軍に属する軍人その他の公務員がその職務の実施に伴う罪又は国防軍の機密に関する罪を犯した場合の裁判を行うため、法律の定めるところにより、国防軍に審判所を置く。この場合においては、被告人が裁判所へ上訴する権利は、保障されなければならない。	(領土等の保全等) 第九条の三 国は、主権と独立を守るため、国民と協力して、領土、領海及び領空を保全し、その資源を確保しなければならない。	第三章 国民の権利及び義務 第十条 日本国民の要件は、法律で定める。 (日本国民)	(基本的人権の享有) 第十一条 国民は、全ての基本的人権を享有する。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利である。 (国民の責務) 第十二条 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。	(人としての尊重等) 第十三条 全て国民は、人として尊重される。生命、自由及び幸福
[新設] 第三章 国民の権利及び義務	第十条 日本国民たる要件は、法律でこれを定める。	第十一条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。	第十二条 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つて、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。	第十三条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び

4 天皇の国事に關する全ての行為には、内閣の進言を必要とし、内閣がその責任を負う。ただし、衆議院の解散については、内閣総理大臣の進言による。 5 第一項及び第二項に掲げるもののほか、天皇は、国又は地方自治体その他の公共団体が主催する式典への出席その他の公的な行為を行う。	第三條 天皇の国事に關するすべての行為には、内閣の助言と承認を必要とし、内閣が、その責任を負ふ。 〔新設〕
〔摂政〕 第七條 皇室典範の定めるところにより摂政を置くときは、摂政は、天皇の名で、その国事に關する行為を行う。 2 第五條及び前條第四項の規定は、摂政について準用する。	第五條 皇室典範の定めるところにより摂政を置くときは、摂政は、天皇の名でその国事に關する行為を行う。この場合には、前條第一項の規定を準用する。
〔皇室への財産の譲渡等の制限〕 第八條 皇室に財産を譲り渡し、又は皇室が財産を譲り受け、若しくは賜与するには、法律で定める場合を除き、国会の承認を経なければならない。	第八條 皇室に財産を譲り渡し、又は皇室が、財産を譲り受け、若しくは賜与することは、国会の議決に基かなければならない。
第二章 安全保障 〔平和主義〕 第九條 日本国民は、正義と秩序を基調とする國際平和を誠実に希求し、国権の発動としての戦争を放棄し、武力による威嚇及び武力の行使は、國際紛争を解決する手段としては用いない。 2 前項の規定は、自衛権の発動を妨げるものではない。	第二章 戦争の放棄 〔新設〕 第九條 日本国民は、正義と秩序を基調とする國際平和を誠実に希求し、国権の発動たる戦争と、武力による威嚇又は武力の行使は、國際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する。 ② 前項の目的を達するため、陸海空軍その他の戦力は、これを保持しない。国の交戦権は、これを認めない。
〔国防軍〕 第九條の二 我が国の平和と独立並びに国及び国民の安全を確保するため、内閣総理大臣を最高指揮官とする国防軍を保持する。 2 国防軍は、前項の規定による任務を遂行する際は、法律の定めるところにより、国会の承認その他の統制に服する。 3 国防軍は、第一項に規定する任務を遂行するための活動のほか、法律の定めるところにより、國際社会の平和と安全を確保す	

3 天皇は、法律の定めるところにより、前二項の行為を委任することができる。	〔削除〕 〔削除〕 第六条 天皇は、国民のために、国会の指名に基づいて内閣総理大臣を任命し、内閣の指名に基づいて最高裁判所の長である裁判官を任命する。 〔天皇の国事行為等〕 2 天皇は、国民のために、次に掲げる国事に関する行為を行う。 一 憲法改正、法律、政令及び条約を公布すること。 二 国会を召集すること。 三 衆議院を解散すること。 四 衆議院議員の総選挙及び参議院議員の通常選挙の施行を公示すること。 五 国務大臣及び法律の定めるその他の国の公務員の任免を認証すること。 六 大赦、特赦、減刑、刑の執行の免除及び復権を認証すること。 七 栄典を授与すること。 八 全権委任状並びに大使及び公使の信任状並びに批准書及び法律の定めるその他の外交文書を認証すること。 九 外国の大使及び公使を受け受すること。 十 儀式を行うこと。
② 天皇は、法律の定めるところにより、その国事に関する行為を委任することができる。 第五條 皇室典範の定めるところにより摂政を置くときは、摂政は、天皇の名でその国事に関する行為を行ふ。この場合には、前条第一項の規定を準用する。 第六條 天皇は、国会の指名に基いて、内閣総理大臣を任命する。 ② 天皇は、内閣の指名に基いて、最高裁判所の長たる裁判官を任命する。 第七條 天皇は、内閣の助言と承認により、国民のために、左の国事に関する行為を行ふ。 一 憲法改正、法律、政令及び条約を公布すること。 二 国会を召集すること。 三 衆議院を解散すること。 四 国会議員の総選挙の施行を公示すること。 五 国務大臣及び法律の定めるその他の官吏の任免並びに全権委任状及び大使及び公使の信任状を認証すること。 六 大赦、特赦、減刑、刑の執行の免除及び復権を認証すること。 七 栄典を授与すること。 八 批准書及び法律の定めるその他の外交文書を認証すること。 九 外国の大使及び公使を受け受すること。 十 儀式を行ふこと。 第四條 (略) ② 天皇は、法律の定めるところにより、その国事に関する行為を委任することができる。	② 天皇は、法律の定めるところにより、その国事に関する行為を委任することができる。 第五條 皇室典範の定めるところにより摂政を置くときは、摂政は、天皇の名でその国事に関する行為を行ふ。この場合には、前条第一項の規定を準用する。 第六條 天皇は、国会の指名に基いて、内閣総理大臣を任命する。 ② 天皇は、内閣の指名に基いて、最高裁判所の長たる裁判官を任命する。 第七條 天皇は、内閣の助言と承認により、国民のために、左の国事に関する行為を行ふ。 一 憲法改正、法律、政令及び条約を公布すること。 二 国会を召集すること。 三 衆議院を解散すること。 四 国会議員の総選挙の施行を公示すること。 五 国務大臣及び法律の定めるその他の官吏の任免並びに全権委任状及び大使及び公使の信任状を認証すること。 六 大赦、特赦、減刑、刑の執行の免除及び復権を認証すること。 七 栄典を授与すること。 八 批准書及び法律の定めるその他の外交文書を認証すること。 九 外国の大使及び公使を受け受すること。 十 儀式を行ふこと。 第四條 (略) ② 天皇は、法律の定めるところにより、その国事に関する行為を委任することができる。

第一章 天皇 (天皇) 第一条 天皇は、日本国の元首であり、日本国及び日本国民統合の象徴であつて、その地位は、主権の存する日本国民の総意に基づく。 (皇位の継承) 第二条 皇位は、世襲のものであつて、国会の議決した皇室典範の定めるところにより、これを継承する。 (国旗及び国歌) 第三条 国旗は日章旗とし、国歌は君が代とする。 2 日本国民は、国旗及び国歌を尊重しなければならない。 (元号) 第四条 元号は、法律の定めるところにより、皇位の継承があつたときに制定する。 (天皇の権能) 第五条 天皇は、この憲法に定める国事に関する行為を行い、国政に関する権能を有しない。	
第一章 天皇 第一条 天皇は、日本国の象徴であり日本国民統合の象徴であつて、この地位は、主権の存する日本国民の総意に基づく。 第二条 皇位は、世襲のものであつて、国会の議決した皇室典範の定めるところにより、これを継承する。 第三条 天皇の国事に関するすべての行為には、内閣の助言と承認を必要とし、内閣が、その責任を負ふ。 (新設) 第四条 天皇は、この憲法の定める国事に関する行為のみを行い、国政に関する権能を有しない。	除去しようとする。と努めてゐる国際社会において、名誉ある地位を占めたと思ふ。われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。 われらは、いづれの国家も、自国のことのみに専念して他国を無視してはならないのであつて、政治道徳の法則は、普遍的なものであり、この法則に従ふことは、自国の主権を維持し、他国と対等関係に立たうとする各国の責務であると信ずる。 日本国民は、国家の名誉にかけ、全力をあげてこの崇高な理想と目的を達成することを誓ふ。

○日本国憲法改正草案対照表

※ 主な（実質的な）修文事項については、ゴシックで表記

>

日本国憲法改正草案	現行憲法
目次 前文 第一章 天皇（第一条―第八条） 第二章 安全保障（第九条―第九十条の三） 第三章 国民の権利及び義務（第十條―第四十條） 第四章 国会（第四十一條―第六十四條の二） 第五章 内閣（第六十五條―第七十五條） 第六章 司法（第七十六條―第八十二條） 第七章 財政（第八十三條―第九十一條） 第八章 地方自治（第九十二條―第九十七條） 第九章 緊急事態（第九十八條・第九十九條改正（第百條） 第十章 最高法規（第百一條・第百二條） 第十一章 （前文） 日本国は、長い歴史と固有の文化を持ち、国民統合の象徴である天皇を戴く国家であつて、国民主権の下、立法、行政及び司法の三権分立に基づいて統治される。 我が国は、先の大戦による荒廃や幾多の大災害を乗り越えて発展し、今や国際社会において重要な地位を占めており、平和主義の下、諸外国との友好関係を増進し、世界の平和と繁栄に貢献する。 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つて国家を形成する。 我々は、自由と規律を重んじ、美しい国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。 日本国民は、良き伝統と我々の国家を末永く子孫に継承するため、ここに、この憲法を制定する。	（前文） 日本国民は、正当に選挙された国会における代表者を通じて行動し、われらとわれらの子孫のために、諸国民との協和による成果と、わが国全土にわたつて自由のもたらす恵沢を確保し、政府の行為によつて再び戦争の惨禍が起ることのないやうにすることを決意し、ここに主権が国民に存することを宣言し、この憲法を確定する。そもそも国政は、国民の厳肅な信託によるものであつて、その権威は国民に由来し、その権力は国民の代表者がこれを行使し、その福利は国民がこれを享受する。これは人類普遍の原理であり、この憲法は、かかる原理に基くものである。われらは、これに反する一切の憲法、法令及び詔勅を排除する。 日本国民は、恒久の平和を念願し、人間相互の関係を支配する崇高な理想を深く自覚するのであつて、平和を愛する諸国民の公正と信義に信頼して、われらの安全と生存を保持しようと決意した。われらは、平和を維持し、専制と隷従、圧迫と偏狭を地上から永遠に

日本国憲法改正草案

（現行憲法対照）

自由民主党

平成二十四年四月二十七日（決定）

開会集会

基調報告

全国大学教職員組合 中央執行副委員長、教文部長

竹内 智



□ 新自由主義・大学改革・憲法改悪の潮流に □ 私たちはどう対峙するか

先の参議院選挙において自民党が圧勝し、共産党を除く野党は伸び悩みの結果となりました。「アベノミクス」による金融緩和、財政出動等の経済政策に関心が集中し、それ以外の重要な課題（憲法改正、TPP 参加、原発再稼働、消費税など）については議論が進みませんでした。景気好転の報道がなされていますが、日本が抱える負債は 1,000 兆円を超え、大企業の内部留保 260 兆円の貸金への還元が進まないこと、消費税率 8% に向けた税制改革など、景気が腰砕けとなる要因がいくつもあり、日本の社会はまだ迷走せざるをえない状況です。

国会で自民党・公明党の連立政権は安定多数を獲得し、第二次安倍内閣が発足しました。その下での政治の右傾化にも、注意を払う必要があります。閣僚や有力地方自治体首長による、近隣諸国への「侵略」を否定する言動や人間の尊厳を蔑ろにする「慰安婦の強制性を示す証拠はない」という発言、さらには、憲法「改正」について「ナチスの手口を学んだらどうか」という最近の発言に至っては、国内はもとより国際的にも大きな波紋が広がっています。このような言説を発する政治家たちが、日本国憲法の「改正」を声高

に叫んでいます。これが武力放棄を詠う九条の改悪や人権に関する制約と義務の強化、政府権限の拡大に繋がっていることも看過できません。

東日本大震災と福島原発事故以来2年以上が経過したにも拘らず、不自由な仮設住宅の中で将来への展望を描けない人々や公的支援を受けることのできない被災企業が数多く存在しています。安倍内閣はスピード感を持って「日本再生」に取り組むとしていますが、その一方で被災地復興事業への取り組みは遅々として進まず、復興に向けた被災者の道のりはいまだ険しい状況にあります。また、生活保護法の改悪によって社会格差がさらに助長され、ワーキングプアやホームレスなどの社会的弱者が増加し続けており、国民のセイフティーネットが確実に脆弱化していることを意味しています。安倍政権は国を挙げて国際競争力を高め、大企業に利益を誘導しようとする一方で、国民にはこれまで以上の負担を強いることが明らかです。

産業競争力会議は、国の人材の育成機能強化やグローバル化の推進に向けて、運営費交付金の戦略的配分や年俸制の抜本的導入、外国人教員の採用枠拡大などをはじめとして具体的な改革パッケージを大学・高等教育機関に求めていくことを表明しています。これに呼応して、教育再生実行会議は第三次提言として「これからの大学教育の在り方について」(2013年5月28日)を発表し、「グローバル化に対応した教育環境づくり」や「社会を牽引するイノベーション創出のための教育・研究環境づくり」など、競争的・戦略的資金を導入し、効率・成果主義に基づく大学・高等教育機関の管理運営を強化することで、国策としての大学改革を押し進めるよう提言しています。さらには「ガバナンス改革」と称して教授会の諮問機関化を実現し、さらなるトップダウンの権限強化も目指しています。このような施策は、人類の叡智としてこれまでに築き上げられてきた大学自治や学問の自由を根底から覆すものでしかありません。

このように「アベノミクス」は、社会の民主制を毀損しつつ、社会的格差をさらに拡大するように動き出しています。我々はこの大きな流れの中に巻

き込まれています。いろいろな出来事が複雑に絡み合いながら社会が急激に変化しており、その核心的要因が何なのかを見極めることが極めて困難な時代となっています。高等教育機関に携わる教職員として、私たちが確たる羅針盤を持ってこの大きな潮流を乗り越えていくことができるのかどうかが問われています。

大学自治と学問の自由を柱とし、国民のための高等教育と大学の府にふさわしい国立大学に改革してゆくことと、大学に働く教職員が自律的・自主的な労使関係の下で、働きやすい労働環境を守り改善してゆくことは、不可分の課題です。教研集会で多くの教職員と意見を交流し、そして行動していくことが、いま求められています。

A分科会は従来から行われているテーマ別の分科会となっています。B分科会は職種別の分科会ですが、特に、裁判闘争に携わっている各単組の交流会を中心とした分科会も設定しました。さらに初の試みとして、C分科会では自由セッションを設定し、職種を越えた教職員の交流を深める取り組みも行います。各分科会での活発な討論や意見交流を期待しています。



全国労働組合総連合 常任幹事・調査局長

伊藤 圭一



大学における賃金問題の現状と課題

※当日配布のレジュメは92ページ以降に掲載

はじめに

こんにちは。全労連調査局長の伊藤圭一と申します。今、国家公務員には7.8%もの大幅賃下げが押し付けられ、それが自治体や独立行政法人にも広げられようとしています。国公労連や自治労連の仲間が、自民・公明・民主三党合意で決められた、不当な賃下げ攻撃とたたかっている状況にあります。皆さんは、すでに人事院勧告制度とは離れ、労使自治によって自らの賃金・労働条件を決める世界に移っているはずですが、国の要請に使用者側が屈服し、賃下げを押し付けられている法人もあるという状況です。

労働者の賃金の抑制、これは今の日本社会全体に広がっています。本日は、「大学における賃金問題の現状と課題」というタイトルでのお話ですが、裁判も含めたみなさんの賃金闘争についてもふれつつ、労働者全体について、何が賃金を下げてしまっているのか、どうやったらみんなの賃金を上げられるか、そうした観点でもお話をさせていただきたいと思います。

論点の中心は、サブ・タイトルにある、「労使関係の構築と交渉力の強化をめざし、学内・外で取り組むべきこと」についてです。皆さんに、学内での団結を固め、交渉を強化させ、労使関係を確立しつつ、学外での取り組みをやっていただきたいと思います。

1. 交渉単位で直面している賃金問題

2004年、国立大学は自立的な経営組織として、行政から切り離され、労使自治で労働条件を決める世界に移りました。以来、人事院勧告制度を横目に見ながら、それをベースに労使協議で労働条件等を決めるということでやってこられたと思います。今回の場合、当初、大学当局・使用者側は、国の賃下げ要請に対して、はね返すか減額幅を圧縮させる姿勢を見せていた。ところが、文科省と会った後、態度が一変し、事前の労使の話し合いの経過は捨て去られて、とにかく国の要請どおりやるのだというように変わってしまった。

「国の要請だから従うのか」というと、「要請だから無理やりやらされるわけではなくて、大学の判断として下げるのだ」と、こんな言い方をしたりして、皆さんに賃下げを押し付けてきた。まさに就業規則の一方的な不利益変更です。このような賃下げは許されるはずのものではありませんので、裁判では勝利確実。といたいところですが、日本の裁判所のことですから、どんな判決を下すかわかりません。皆さんには、とにかく裁判に勝利していただきたいと思いますが、併せて、私は裁判闘争のプロセスを重視していただきたいと思います。こうしたひどい事態は、リスクと同時に、大きなチャンスともなり得ると考えていただきたいと思います。

大学の先生方といえば、自分の才覚と腕と努力で、道を切り開き、研究職・専門職の最上級位についた方々です。逆に言えば、人と団結して物事を決めていくことがいちばん苦手な方々ではないかと思うわけです。すみません、失礼なことをいって。そうしたメンタリティが、今回のような、不当な労働条件切り下げ、研究環境の劣化という事態に直面することで、大きく変わらうのではないかと。私が大学院にいたとき、非常勤講師をしていた先輩たちが労働組合を結成されました。いい人たちでしたが、ちょっと変わった人も多くて、およそ人と団結してものを進めるという行動パターンを取らない方々だったのですが、ある日、飲み屋で大学での処遇についての不満を愚痴っていたら、労働組合のオルグと称する人物に声を掛けられ、何と労働組

合を作ってしまったというのです。びっくりしました。でも、これは面白いなと思いました。自分の専門性や才覚を頼み、研究者として生きる道を望む人たちが、不当な労働条件、研究環境、大学自治を守るためには、自分一人で努力しても駄目だと気付いたということです。

皆さんは、地位も名誉も確立した教授の先生方も含め、今、団結の重要性を理解しやすい状況にいらっしゃると思います。給与特例法による賃金大幅カットは来年3月までで、そのあとどうなるかまだわかりませんが、闘わなければ良い時代は来ません。人事院は、もう皆さんの味方ではありません。人事院は、一瞬、労働基本権制約の代償措置機関としての意地を見せましたが、今は政治の意図を深読みし、先取りして、皆さんの賃金・労働条件をどう下げるか、そのための制度提案しかしてこなくなると思います。それはそれで、国公労連の大きな取り組み課題ですし、皆さんにも影響のあることですから、制度闘争にご協力いただきたいと思いますが、原則的には、皆さんは人事院勧告制度から離脱をして、労使自治でものを決められる世界に入っていますので、とにかく使用者の使用者性を「育てる」ことをしないとダメです。

今回の事件のいちばんの問題は、本来使用者としてしっかり労働者側と協議をして物事を決めなければいけない、そういう立場の人々が、まだ使用者になっていないということです。国からの運営費交付金は財源の約6割を占めていますから、それを盾に脅されたら、確かに苦しいでしょうが、そういう中でも、使用者たるもの、外圧にめげずに跳ね返すか、少なくとも国からの提案を緩めるような交渉をするべきです。財源に関しても、大学運営の仕方を工夫して、研究職や職員のモラルが落ちないような状況をどうつくるか、そこにこだわるのが、使用者としてのレゾナートル（存在価値）です。そういう使用者を育てることが、みなさんに課せられた大きなテーマです。労使で協議し、知恵を絞り、国からの不当な要求をはねのけるための方策を練る。そういう労使関係を確立することが大事です。裁判で勝つのは当然、重要ですが、勝って不払い賃金を取れてよかった、で終わるのではなく、「労使関係をしっかり確立する」ことを目標に掲げていただきたいと思います。

なぜなら、大学が直面している問題は、今回の賃金問題にはとどまりません。安倍政権の成長戦略の中には、大学改革も位置づけられています。ひたすら産業の要請に合う人材を輩出せよ、産業に利益をもたらす情報と知識を提供するための研究に専念せよ、運営費交付金は減らす、経営効率を上げよ、という方向を示しています。大学自治や人格面も含めた人の成長を求める教育・研究環境など、ないがしろにされています。今後、教育・研究体制をよくしていくためには、国のいいなりにならない大学自治を確立し、さらには、労使一緒に国にももの申す大学となることが大切です。

どうすれば、そうした労使関係を確立することができるか。使用者の在り方が問われているとき、実は、労働組合の在り方も問われています。使用者が育たない最大の原因は、労働者が労働組合に結集する力が弱いから、団結が小さいから、労働者性が弱いからです。

今回、裁判をやるとうことで、皆さんは学習会を何回もやり、原告も募って頑張っておられます。危機感と問題意識を共有する中で、「俺は俺でやっていくよ」、「賃金はこのぐらい下がったって、わしは大丈夫じゃ」、そういう人に対しても「そんな個人主義を装った無関心こそが、相手の思うつぼです。みんなで団結して良い環境をつくりましょう!」と語りかけた。大幅賃金削減という危機を突破口に、皆さんが労働者性を発揮して、団結の水準を高めることができたのなら、それは大きな財産となります。そこから始めて、大学自治を確立するための財源をどうするか、国の財政の在り方自体をどうするか、そういう政策闘争を強めることにもつながって行くと思います。自主財源を増やし、効率的な運用を、というと、経営者の発想であれば、常勤職員の採用を減らして非常勤でやっていくという方向に走る可能性があります。それでは大学は成り立たない。常勤を増やし、臨時職員や非常勤講師の先生方の差別的な賃金・処遇は改善する。格差の縮小・根絶を進める、そういうことを合意ができるような労使関係をつくっていただきたいと思います。

さて、まともな雇用と賃金・労働条件を確立するためには、「学外の取り組み」も大事です。大学の中での皆さんの賃金・労働条件は、労使関係がしっ

かりして労働組合が強ければ一定程度、自立的に上げられることになりますが、それとて社会の影響を被らずにはられません。社会全体の雇用情勢がひどくなって賃金がどんどん下がる中、大学内だけが無風というわけにはいかないのです。ぜひ、学外の賃金改善に向けて、大学のみなさんが何ができるか、ということも考え、積極的にコミットしていただきたい。

大学の教職員の皆さんは、社会的に見ると非常に発言権・アピール力の強い方々です。この方々が、今の低賃金問題、ワーキングプア問題について、これじゃ駄目だ、社会が壊れるという話を、それぞれのお立場から発言していただく。今は、賃金など、どれだけ下げてもいいのだと非常に乱暴なことを言う、ユニクロの柳井会長みたいな人が経営者の間で幅をきかせています。年収1億円稼ぐ人がいれば、片や年収100万円の社員もでてくるだろう、今は生きるか死ぬかというサバイバルな時代。これは面白い、なんていつている。そして、自分では何億もの収入を得ている。こういう経営者がはびこる中、皆さんはこれでは社会が壊れると、強い発言力をもって発信していただきたいということです。

とりあえず中間的にまとめますと、皆さんにお願いしたい取り組み課題は、

- ①なにはともあれ、団結の強化・拡大をはかること、
- ②裁判闘争に勝利をすること、
- ③強化した団結を背景とした交渉をとおして、使用者性を正しく発揮させ、労使関係を確立すること、
- ④そのプロセスにおいて、学内における賃金格差問題と処遇の改善を進めること、
- ⑤学外での賃金闘争に何らかの形でコミットしていただくことです。

これらが、今日申し上げたいことの柱です。

2. 学内の賃金問題を誘発している、学外の賃金問題 ～長期にわたる日本の賃金下落

話 を、学外の賃金問題に移していきたいと思います。図1を見てくださ
い。日本の賃金は1997年がいちばん高かったといわれます。その
1997年を基準として、名目の賃金変動を指数化して諸外国と比べたもので
す。データの出典はOECD統計です。経済グローバル化の中、どこの国の労
働者も賃金は下がってきているのではないかな…と思ったら、賃金下がっ
ているのは、実は日本だけです。

なぜ日本だけ下がるのだろうか。それを考えながらこのグラフを見よう、
と職場の組合員さんに話しかけています。日本のグラフを見ると、2008－
2009年でストンと落ちています。リーマンショックをきっかけとした、い
わゆる世界的金融危機の時。どの国だって賃上げどころではない、という話
が日本中に広がりました。ですがふたを開けてみると、その時も他の国々で

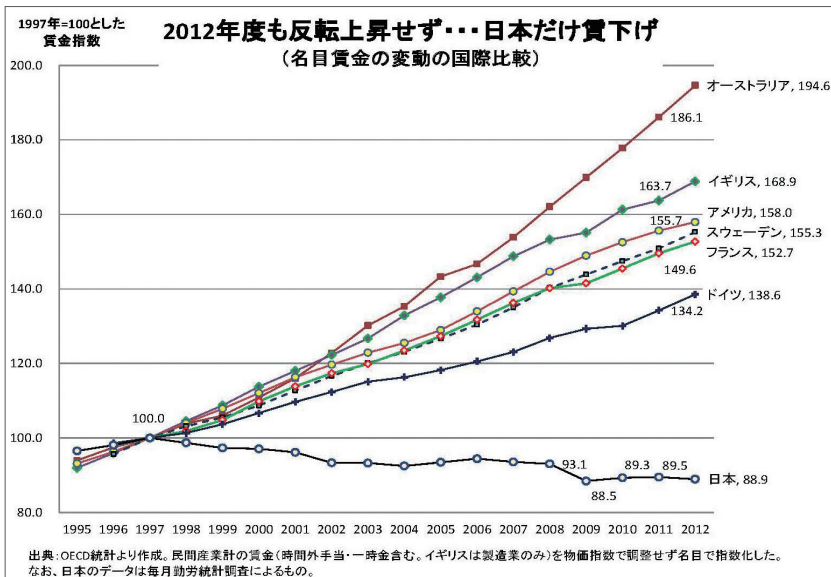
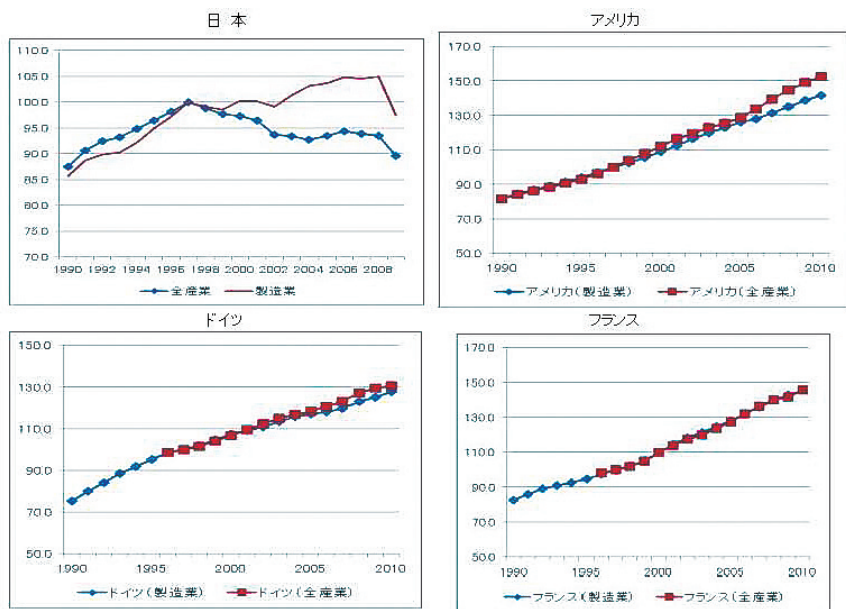


図1 賃金(名目)が下がっているのは日本だけ? !)

は平均賃金を上昇させており、日本だけが大幅に下げています。

日本経団連は、当初、「日本の賃金は世界最高水準。上がっている」と話をしていました。そこで、製造業と非製造業に分けて賃金動向がどうなっているかを、日本、アメリカ、ドイツ、フランスのそれぞれについて比較した図2をみてみましょう。日本でも製造業について見ると、1997年以降いったん下がりますが、その後、ちょっと持ち返して上がっています。日本経団連は製造業だけにしぼって国際比較をやることで、全労働者の賃金下がっていないかのようにみせたわけです。ですが、第三次産業、流通業を中心に賃金の大幅な下落が続いているために、全産業ベースでは先ほどみたように賃金は下がっている。よその国はどうか。アメリカもドイツもフランスも製造業にしぼっても、全産業で見ても、みんな賃金はしっかり上がっています。労働経済学の先生が会場にいらっしゃるかもしれませんが、賃金は下方硬直性



出典：OECD stat (<http://stats.oecd.org/>)より

図2 日本の異常な賃金下落 ～特に非製造業で顕著

があるというふうにテキストで教えられていると思います。一般的な消費財は、需要と供給の関係で価格は上がり下がりますが、賃金については下方硬直、つまりなかなか下がらないという特性がある。諸外国を見ると、その教えは正しい。しかし、日本だけが下方硬直性の法則から外れています。これは衝撃的なことです。

今では、日本経団連も、日本の賃金下がっていることを認めるようになりました。しかし、それでも、名目賃金は下がっているが、日本はデフレで物価が下落しているため、それを考慮すれば、実質的には下がっていないなどと言いました。そこで、各国それぞれの消費者物価指数（総合指数）で名目賃金をデフレートした実質賃金指数のグラフを作ってみました（図3）。これを見ますと、物価を考慮した実質で見ても、ドイツは10.7%賃金が上がっている。オーストラリアでは28.8%上がっている。日本はどうか。物価の下がり具合よりも賃金の下がり幅のほうが大きいので、物価変動を加味した実質指数でみても、10%近く賃金下がっているということです。さらにいえ

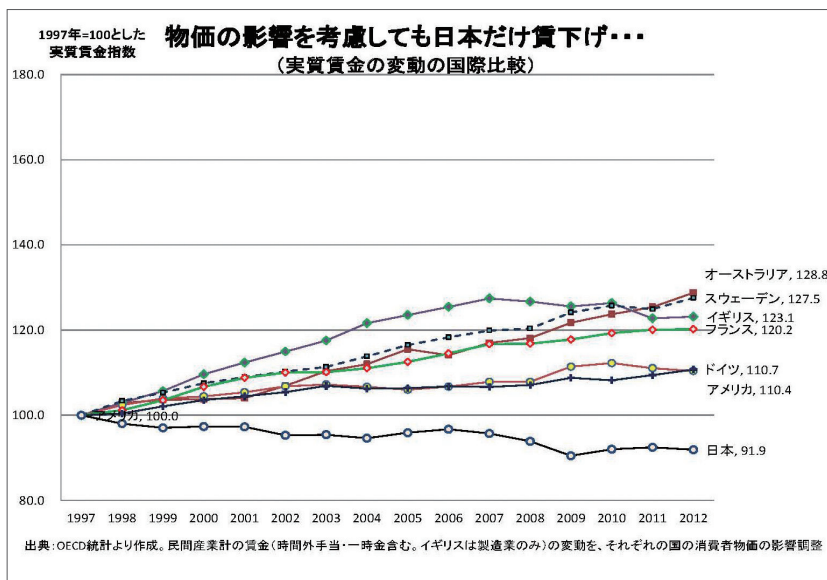


図3 物価動向を考慮しても、やっぱり日本だけ賃下げ(実質賃金の下落)

ば、消費者物価指数というのは総合指数です。この間の価格下落は、家電品などが牽引して起きていて、生活必需品は下がっていません。光熱費など、むしろ値上がりしています。ということは、日本の労働者の生活実感からいくと、先にみた実質賃金指数の下がり具合より、もっと可処分所得が減っているように実感しているといっていると思います。

この日本の異常をどう見るか。もしかすると、日本は1997年に世界的にトップクラスの高い賃金水準に到達してしまっていて、それ以降のグローバル化の中で、徐々に下方均衡して他の国と一緒にになったのではないかと。そんなことも考えられなくないと思いますが、実は水準も高くないのです。図4は、1997年時と2011年時点のそれぞれについて、国民経済計算における労働者の賃金を、フルタイム換算して、労働者数で割った国際比較統計です。フルタイム換算とは、例えば、パート労働者が正規労働者の半分の時間で2人働いている場合、1人のフルタイマーとしてカウントするというやり方です。これで見ますと、1997年時点、賃金水準が過去最高だったときも、消費

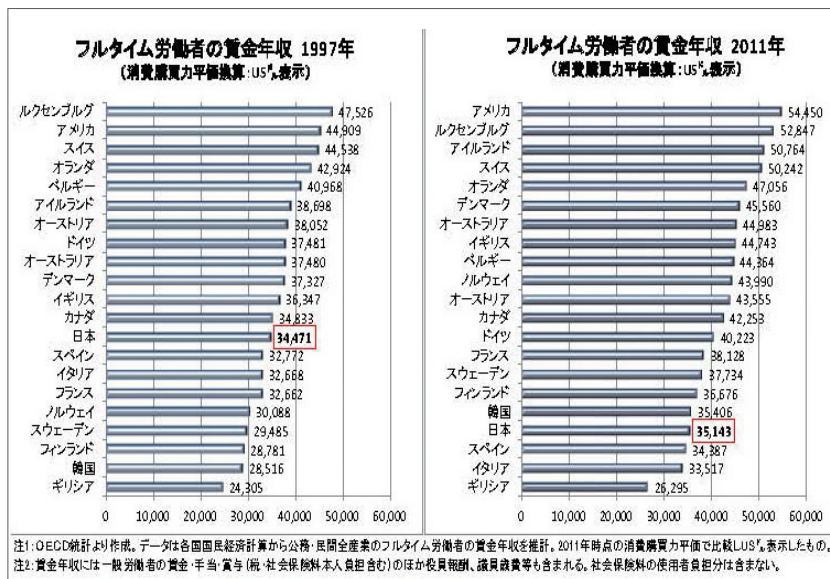


図4 日本の賃金は低下傾向にあるだけでなく、水準も高くない

購買力平価で比較した賃金水準は、同様な統計データが得られるOECD加盟の21カ国中、13番目です。ドルベースで見て3万4000ドルですから、このときの日本円換算にして400万ちょっとになります。これが2011年になると、さらに順位が下がっています。購買力平価では3万5000ドルとありますが、よその国はもっと購買力を上げています。日本の下にあるのは、スペイン、イタリア、ギリシャ。この間の財政破綻問題で経済情勢がきわめて緊迫している国くらいです。つまり、日本の賃金はもともとそんなに高い水準でもなかったのに、それがさらに下がってきたということです。

では、その原因は何なのでしょう。途上国との価格競争にさらされているのだから、仕方がないではないか、という話がよくされますが、他の国もアジアでの市場を競い合っているわけですから、日本と同じ。ですが賃金は下がっていない。国際競争だけでは説明がつかないということです。日本の賃金がよその国より突出して高く、グローバル化の中で調整されたというのも違うということは、先ほど確認しました。では、日本だけが何か特殊な長期不況に見舞われたのか。確かに東日本大震災や原発事故など、一時的に経済が後退する固有の問題に見舞われました。しかし、2002年から2007年、いざなぎ景気の局面でも、賃金は下がっていますし、大災害からの復興需要でも賃金は上がっていない。結局、企業の調子がよくなっても、賃金が上がらないということが、日本固有に起きてきたといえます。日本は賃金引き下げに柔軟である代わりに、雇用を守ったのではないかという見方もあります。確かに、雇用統計を見ると、日本の失業率は先進諸国の中では比較的低めです。ヨーロッパが10%ぐらいあるのに対して、日本は4～5%。潜在失業者を加味すると、日本では実はこうした方々が多くて7%ぐらいになるのですが、それでも欧州ほどでない。では、日本の選択は、賃金を犠牲にして雇用を守ったのかというと、それも正しくないと思います。皆さんご承知のとおり、正規雇用がどんどん非正規に置き換えられ、非正規は安易な首切り・雇止めにあっています。因果関係としては、雇用を守らず、非正規化を進めることで、賃金を下げてきた。しかも、日本では、失業保障、生活保障のカバー率が低く、職業訓練から就業へとつなぐ制度が充実していない。だから、安

心して失業ができない。どんな低賃金でも働かざるを得ないという労働者をたくさんうみだしている。それが日本の雇用構造です。低賃金労働者を増やすようにドライブをかける。そういうことが起きている。

少し脱線しますが、安心して失業できて、失業率が高くても、その人たちが職業選択や次の産業に移るための準備期間として普通に暮らせる、そういう状況を作ったほうが、賃金を下げないのではないのでしょうか。ヨーロッパ的な、そういう構造を目指すことが、賃金相場を守ることになるのではないかと思います。

私は、問題は労働組合と労働者にあるのではないかと考えています。ここでドイツの話をしましょう。ドイツだって理想の国ではありません。良いことばかりではないし、この間、低賃金労働者が増えているそうです。しかし、平均賃金はしっかり引き上げている。リーマンショックのあった2008～2009年時、ドイツの経営者はどうふるまったか。世界的な金融経済危機の時には、ドイツの経営者も賃金を上げるどころではない、事業所閉鎖でアジアに工場を移したいといった提案をしています。しかし、労働組合がそれを許さない。リーマンショック後の賃金協約改定期、ドイツのIGメタルという金属産業労働組合は8%の賃上げ要求をぶつけています。統一ストライキの呼びかけを前に波動的な部分ストライキも仕掛け、結果、4.2%の賃上げを勝ち取っています。半分まで妥協するわけですが、4%という数字はなかなかではないのでしょうか。これだけの賃上げを、金融危機のときに勝ち取っている。また、2012年には、ドイツ自体の経済状況は、ヨーロッパの中では良い方でしたが、スペイン、ギリシャの財政危機を救済するための措置をドイツが負うべきだという議論がEUの中でされており、決して順風満帆ではありませんでした。そのときでも、公共サービス関連の労働組合も4%前後の賃上げ協約を結んでいます。全労連加盟の労働組合が頑張っても、今年2%にやや届かないという水準です。その倍の賃上げをとるのは相当大変です。

他の国の賃金闘争を調べると、どうも経営者が優しいわけではなさそうです。結局、日本の労働組合の賃金闘争の在り方に問題があるのではないかと、そんなふうに思うようになりました。

3. 賃金下落の背景

春 闘の変質ということでは、「管理春闘」の問題があります。時間の都合もありますし、広く知られたことですので、詳細はふれませんが、とにかく支払能力がたっぷりある大企業の労働組合がまともな賃上げ要求をしないで、春闘相場を抑え込んできました。首相が賃上げを要請しても、日経新聞が社説で、そろそろ賃上げしなければと書いても、日本経団連が、個別企業は賃上げをしても良いのではないかとガードを緩めても、それは2007年の話ですが、それでも、実際の交渉に当たる労働組合がベースアップの要求を出さない。これでは賃金が上がるはずがありません。下請け単価も抑え込まれる中で、中小企業労働組合の賃上げ闘争は、極めて厳しい状態におかれる。こうしたことが、この間ずっと続いてきました。

公務員賃金の引き下げも、一部の労働組合のひどい動きが影響しています。国公労連は賃下げ違憲訴訟に至るまで、一貫して、職場の労働者の立場でたたかってきましたが、一方で、国家公務員の賃下げに柔軟に合意をしてきた労働組合もあります。しかも、国家公務員だけに賃下げは限定し、地方公務員には波及させないなどといった取引をして、結局、その後は政権交代でそんな約束も反故にされた。労働組合にあるまじき動きをする労働組合が、この国には存在します。公務員に対する労働基本権の回復がセットだったとしても、労働組合として職場の要求と違う賃下げに合意することは、やってはいけないことです。こんなことをやっているから、日本だけ異常な賃下げが起きるのです。

賃金の低下は、労働者が悲惨になるというだけではなく、国民経済が縮小します。賃金下がれば、物やサービスは売れない。売るために価格を下げる。価格を下げるために、また、賃金を下げる。正規を非正規に変える。そしてさらに売れなくなる。デフレの悪循環です。これを20年やってきてしまったわけです。安倍さんの成長戦略、日本再興戦略では冒頭で「失われた20年」という言葉が出てきますが、そこでは原因と結果がごちゃ混ぜに書いてあります。高齢化が進んだこと、そして社会保障負担が増えたことが主た

る原因であるかのように読める書きぶりとなっていて、そうした中で賃金
の下落が起きたというように書いてあります。根本的には、企業が支払能力
が十分にある際にも、賃金を上げず、雇用流動化、非正規化を進めた。それ
が原因で消費不況に入ったのですが、そこを明確には指摘しない。このこと
は、アベノミクスの「的外れの矢」にも関係してきます。安倍首相は、経済
の好循環をもたらすためには「賃上げが必要」と明言しています。2013 年の
春闘期には経済三団体に賃金引き上げの「お願い」もしました。ところが、
他方で、「日本を世界で一番企業が活動しやすい国にする」とのキャッチフ
レーズで、雇用の流動化や労働時間法制の規制緩和、労働条件の改悪をしや
すい制度づくりを進めようとしています。労働者を雇いやすくして、雇用を
増やし、それが賃上げにつながるというのです。しかし、不安定雇用を増や
して賃金が上がるはずがありません。消費が低迷している地域に企業は投資
をしません。経営者に対して、どういう国に投資をするかを尋ねると、「マー
ケットがあるところ」と答えています。アジアになぜ投資するか。賃金が安
いからと、昔は答えが返ってきましたが、今では、消費が盛んな大きなマー
ケットのニーズをつかみたいから、その傍に投資をしたいと答えています。
消費低迷の日本には投資をするはずがないし、現にこの間、国内投資は減り、
事業所の海外移転が進んでいるわけで、アベノミクスの成長戦略がうまくい
かない根拠のひとつがそこにあると思います。

私は、今、賃金闘争が国民経済をまともにするために一番大事なことだ
ということを強調したいと思います。図 5 の国税庁の民間給与実態調査によれ
ば、1 年を通して働いた労働者の賃金の平均年収は、1997 年の 467 万円から、
2012 年には 409 万円へと下落している。これでは、車も買わないですよ。
年収 200 万円以下、300 万円以下の人たちがじわじわと増えている。

図 6 を見ていただけますでしょうか。男性と女性と分けて年間の賃金の人
数の分布がどうなったかを示しています。波線が 1997 年、実線が 2011 年
です。これは百分比ではなくて、実数の分布を折れ線で表現しています。人数
の増減の差は棒グラフで示しています。男性をみると、ただ収入の低い層が
増えただけではなく、賃金が相対的に高い層が減っていることが確認できる

と思います。賃金の低い人たちが増えるなか、賃金の高い層が守られてきたわけではないのです。女性はどうか。低賃金の層が増えている一方、賃金の高い層は維持されているように見えます。しかし、この間、女性は平均勤続年数が伸びていますので、賃金水準が維持されていれば、賃金が高い層が増えるはずですが、それがそうになっていないことに、問題が現れていると思います。

格差賃金を放置して、低賃金労働者がどんどん増えたということは、ただ統計的に平均賃金を下げるだけではなく、相対的に高い賃金の人たちの賃金水準を下げる効果があるということを、私たちは確認しなければなりません。今や、非正規労働者は4割に迫る勢いで増えています。流通業でいえば、非正規が主流、非正規が基幹的業務についているほどです。低賃金でも基幹的な職務を担う事態が進む中で、何が起きるか。正規が担っていた職務を、正規の3分の1の賃金でやってしまう人が登場したわけですので、正規の賃金は、上がるどころか現状を維持する根拠も失ったということになります。

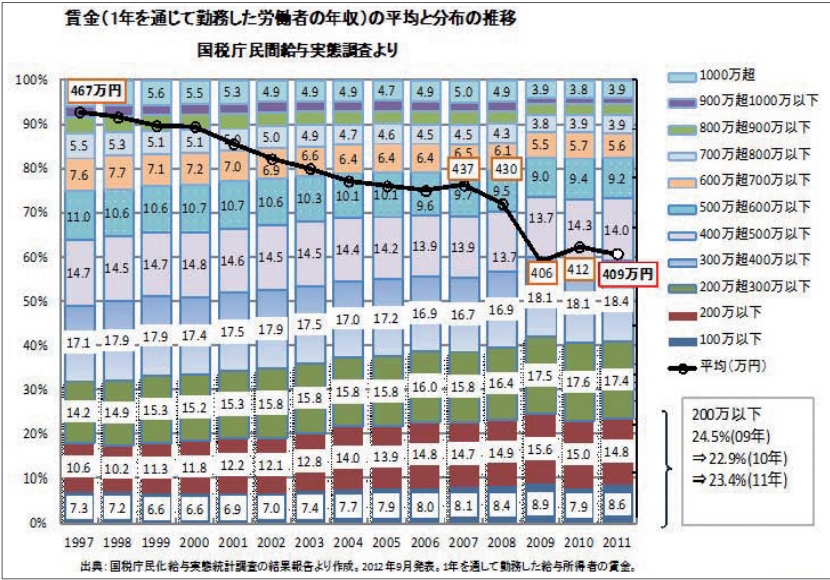


図5 低賃金層が増え、平均賃金は下落

正規雇用で働く人でも、非正規雇用問題は、かわいそうだからとか、差別は人権問題として取り組まなければ、という人はいます。しかし、まだ、正規雇用で働く自分の問題としては認識されていない。むしろ低賃金で解雇しやすい労働者がいた方が、正規の賃金や雇用が守られる、いわゆる「雇用の調整弁」として非正規雇用を位置づける人も、いまだにいます。しかし、使用者はそうは考えていません。「あなたの3分の1の賃金で、あなたと同じ仕

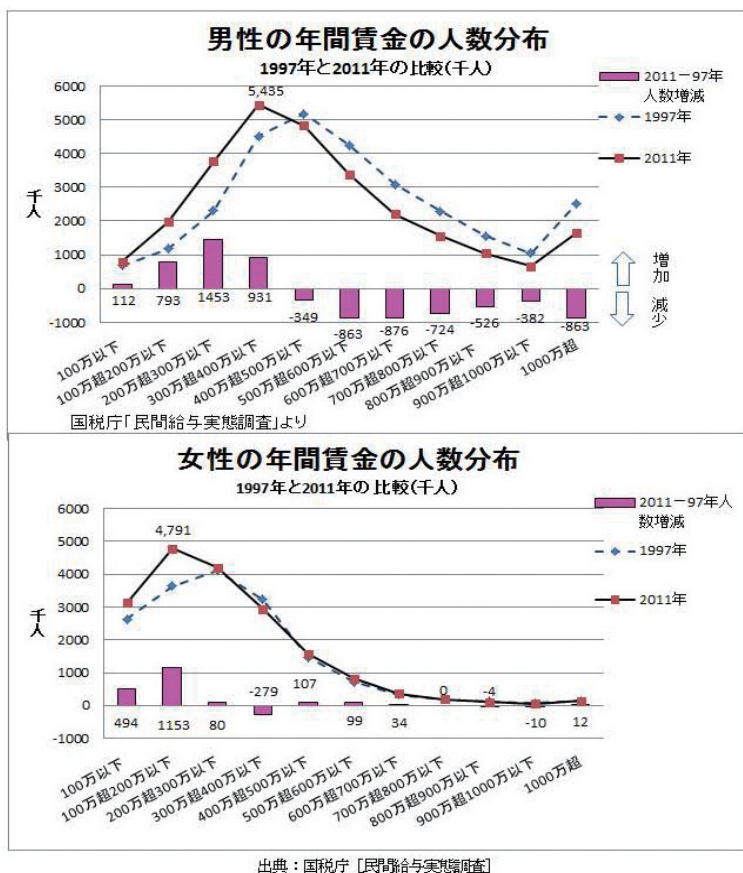


図6 年間賃金総収入、1997年と2011年で平均55万円減少…
その背景で何が起きていたのか？

事ができる労働者がいる。なぜ、あなたの賃上げ要求に答えなければいけないのか?」。春闘では、正規雇用中心の労働組合の要求に対して、使用者は、こうこたえるわけです。要は、非正規労働者を差別的な低賃金に押さえたまま、そういう雇用契約を職場に増やすことは、「賃金ダンピング」を進めることなのです。非正規の低賃金を黙認している正規雇用労働者は、自分の職務価値を3分の1に値切ることを容認しているということです。もはや、非正規の低賃金の改善は、正規にとって人助けの問題ではない。自分の賃金の土台、水準、相場を守るための闘いです。我が事として、やらなければいけないのです。

大学においても、非正規の教職員、研究者の方々が非常に多くなっています。その処遇は、随分ひどいと聞いています。例えば、労働契約法の改正に伴って、有期雇用契約の5年の期間を超えて雇う人については、期限の定めのない雇用に転換しなければならないことになりました。労働組合があるところでは、これをきっかけに、繰り返しの雇用契約更新をしてきた人たちを、無期転換する取り組みが実際に進んでいます。労働契約法の本来の趣旨を踏まえれば、短期の雇用を繰り返すのは法に反することであり、もう無期雇用にしよう。賃金を、正規と同一には、いきなりは上げられないのですが、雇用を無期に変え、交渉力を引き上げ、賃上げもしていくことをしています。ところが、大学では、国立も私立も、有期雇用の扱いにかかわって、5年を前にした雇止めという法の趣旨にもとることをやっています。有期雇用で働く低賃金の人たちが、学内にたくさんいること、これこそ皆さんの交渉力を引き下げる原因なのだという視点に立って、動き出したいと思っています。

もう一つ、日本の場合、組織率が18%を切るような状況の中で、組織労働者だけが頑張っているもなかなか波及しない。こういうことについて、考えなければいけないと思っています。8割強の労働者が、未組織労働者であり、使用者と対等な立場に立って賃金を上げてくれとは、いえない。「法定最低賃金が上がったから、このままだと違法になりますよ」と社長にいっただけで解雇される。こんな労働相談も入る状況です。これでは、平均賃金など上

がるはずがありません。組織労働者が、賃上げ要求を満額勝ち取っても、8割の労働者は沈んだままということであれば、社会全体の賃金上がるはずがないと思います。

ここで図7を見てください。上が団体交渉の妥結結果、協約の適用率を示しています。下が労働組合の組織率です。日本の場合、少し古いデータですので組織率は18.5%、その労働組合が賃金・労働条件の改善を働きかけ、労働協約で勝ち取った成果が波及するのは、雇用労働者全体の16%となっています。ドイツはどうか。組織率は19.1%で日本とあまり変わらないのに、賃金・労働条件改善の協約は雇用労働者の62.5%に波及しています。産業別統

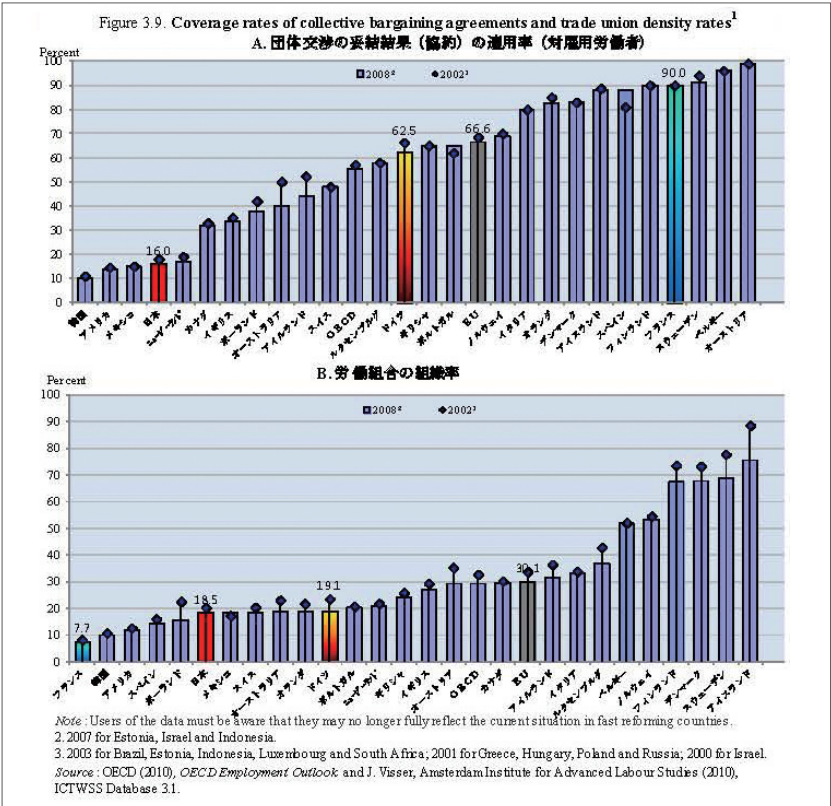


図7 組織率と協約適用率の国際比較

一協約が未組織職場にも影響力を及ぼすという、社会的なシステムがあるからです。フランスを見ると、組織率はわずか7.7%ですが、労働組合の決定した事項、協約の波及効果は9割方の労働者に及ぶということになっています。これも、フランス特有の制度があるからです。スウェーデンのように組織率も、協約の効果の波及率も高い国もありますが、組織率は低いのに、法制度によって、労使代表の決定した事項は非組合員も拘束するというシステムを作って、労働組合の取り組み、賃金の改善が社会全体に波及するようにしている国もあるのです。

日本の私たちは、とにかく、仲間を増やす。労働組合を拡大する、それも、まともに要求をし、活動する労働組合を増やすことが大事ですが、同時に、ヨーロッパにみられるような、労働組合の影響力を広げる制度をどうつくるかということも追求すべきだと思います。日本でも労働組合法第18条に、地域的な一般的拘束力という協約の拡張適用の規定がありますが、昔、週休二日制の拡大で使われた事例があったぐらいでほとんど使えていません。条件が厳しすぎて使えなくなっている制度を改善しつつ、地域で労働組合の組織率を引き上げて、労働協約の一般的拘束力を地域に波及させられるようにしたいものです。

また、制度的な賃金の引き上げも大事です。表1は、法定最低賃金の国際比較をしたものです。日本でも、労働基準法には、労働条件は、人たるに値する生活を営むに足るものでなければならないと書いてあります。にもかかわらず、その趣旨をまっとうするだけの賃金が保障されていません。法定最低賃金（地域別最低賃金）は、最高の東京で869円、最低の地方では664円です。年間にして税金や社会保険料込120万～150万円では、可処分所得で支払われる、生活保護よりも低くなります。法定最低賃金は、地域の未組織、低賃金の労働者も含めた、みんなの賃金の土台です。その改定が、毎年、最低賃金審議会で議論されていますので、ぜひ大学の皆さんの発言力を生かして、引き上げの後押しをしていただけないかと思います。

最低賃金を上げると中小企業はつぶれるのではないかと、むしろ経済的にマイナスだという意見もあります。しかし、イギリスの事例などを見ると、

決してそうではない。イギリスでは、この10年の間、毎年平均30～40円くらいの最低賃金の引き上げをしています。イギリスでは、労働党が1997年に政権に就いた際に、全国一律最低賃金制度を導入することを掲げ、実践しました。1999年に制度を導入するときには、不安も多かったようです。ところが、やってみたら、いや、なかなかいいぞ、という話になったのです。イギリスのLow Pay Commission、低賃金委員会と訳したらいいのでしょうか、その委員会が、毎年、引き上げた効果を調査・検証しながら、妥当な上

表1 年間賃金総収入、1997年と2011年で平均55万円減少…
その背景で何が起きていたのか？

日本と欧米各国の最低賃金額								
国名	時間額	購買力平価換算 (円)	月 額	購買力平価換算 (円)	為替レート換算 (円)	年 額 購買力平価換算 (円)	改定有効	
ベルギー(22歳以上)	€ 9.03	¥1,140	€ 1,472.42	¥185,856	¥188,337	¥2,230,267	2012.7	
フランス	€ 9.43	¥1,226	€ 1,435.72	¥186,598	¥183,643	¥2,239,178	2013.1	
ルクセンブルグ	€ 11.05	¥1,199	€ 1,801.49	¥195,455	¥230,429	¥2,345,461	2012.1	
オランダ(23歳以上)	€ 9.33	¥1,230	€ 1,456.20	¥191,835	¥186,263	¥2,302,022	2012.7	
アイルランド	€ 8.65	¥1,034	€ 1,503.37	¥179,710	¥192,296	¥2,156,518	2011.7	
イギリス(21歳以上)	£6.19	¥1,027	£1,075.82	¥178,517	¥161,664	¥2,142,205	2012.10	
(18～20歳)	£4.98	¥826	£865.52	¥143,621	¥130,062	¥1,723,454	2012.10	
スペイン	€ 4.31	¥650	€ 748.30	¥113,005	¥95,715	¥1,356,061	2013.1	
オーストラリア	\$15.96	¥1,196	\$2,635.16	¥197,393	¥262,356	¥2,368,721	2012.7	
ニュージーランド	\$13.75	¥1,059	\$2,389.75	¥184,111	¥194,956	¥2,209,326	2013.4	
カナダ(ヌナブタ準州)	\$11.00	¥996	\$1,911.80	¥173,146	¥184,259	¥2,077,758	2011.1	
(アルバータ州)	\$9.75	¥883	\$1,694.55	¥153,471	¥163,321	¥1,841,649	2012.7	
アメリカ(全国)	\$7.25	¥817	\$1,260.05	¥142,016	¥123,951	¥1,704,190	2009.7	
ワシントン州	\$8.67	¥977	\$1,506.85	¥169,831	¥148,228	¥2,037,976	2009.7	
大統領令	\$9.00	¥1,014	\$1,564.20	¥176,296	¥153,870	¥2,115,546	2013.?	
ドイツ(ビル内清掃)	€ 8.82	¥1,238	€ 1,342.85	¥188,447	¥171,763	¥2,261,363	2012.11	
(派遣労働/西部)	€ 8.19	¥1,149	€ 1,246.93	¥174,986	¥159,494	¥2,099,837	2012.11	
(公共調達法・高)	€ 8.88	¥1,246	€ 1,351.98	¥189,729	¥172,932	¥2,276,746	2012.11	
(公共調達法・低)	€ 8.00	¥1,123	€ 1,218.00	¥170,927	¥155,794	¥2,051,123	2012.11	
日本	¥749(全国平均)		—	¥130,176	—	¥1,557,920	2012.10 ～11	
	¥850(最高)		—	¥147,730	—	¥1,768,000		
	¥652(最低)		—	¥113,318	—	¥1,356,160		

注1 1.00(ユーロ)=127.91円, \$1.00(米ドル)=98.37円, £1.00(英ポンド)=150.27円, CA\$(カナダドル)=96.33円

豪\$1.00(豪ドル)=99.56円, N\$1.00(ニュージーランドドル)=81.58円、(2013/3/12～2013/6/12: 3ヵ月平均)

注2 ヲツツが設定基準。例えばベルギーは平均月額最低所得保障(RMMMG)と称する月額が基本。時間額はフルタイムの労働時間との比例で減額(法定労働時間換算)して適用。ベルギールクセンブルグ・豪週38時間、蘭36時間、仏独35時間、英米日西24時間、月173.8時間換算なお、月173.8時間の就労仮定は厚生労働省の計算方式による。日本のフルタイムの平均所定内労働時間は155時間/月前後。

注3 購買力平価は2010年のOECD推計値。対1.00(米ドル)に換算(1\$=112.7円、0.679€、0.8674€、0.856蘭€、1.50豪\$, 1.24加\$…)

注4 アメリカは全国一律連邦最賃と州別最賃がありワシントンは最高。カナダは州別。英蘭ベルギーは標記外に低年齢層の減額最賃あり。

注5 ドイツは全産業対象の法定最賃はなく、特定産業(清掃、建設、派遣等)について派遣法、労働者送出国法等に基づく最賃規制あり。

資料: 各国政府のホームページ、OECD統計より作成

※ 購買力平価(Purchasing Power Parity: PPP)は、ある国の通貨と他国の通貨との換算比率の一種。それぞれの通貨の購買力を、買える財やサービスの量を等しくするように計算して求める。例えば、1商品だけで購買力平価を考えると、ビール1缶の値段が日本で200円、米国で70セントの場合、円とドルの購買力平価は1ドル=285.7円(200円÷0.7ドル)となる。国際比較の方法としては、為替レートによる通貨換算が一般的だが、為替レートは1)貿易の対象にならない国内の物価(教育、医療、建設、政府サービス等)が反映されず、2)投機や国家間の資本移動の影響を受けやすいという問題がある。そこで、国内の広い範囲の商品・サービスの価格を反映し、投機の影響を受けにくく安定性のある購買力平価によって通貨を換算する意義がある。商品価格を基準にするため、生活実態に近い値が求められるメリットもある。為替の換算を伴う長期計画や、経済規模や賃金水準の国際比較などに使用される。

げ幅を出していくのですが、企業についていうと、「コストが上がった分、企業は苦しいだけか」というと、「いや、そうでもないよ」という話が出ているそうです。今まで低賃金で働かせて、少しでも条件が良いところがあればすぐ辞めてしまう。そういう労働者が逆に今の就労先で、働き続けて賃金上がる。こういう考え方になったら、定着率があがる。それにより労働の質が上がる。定着率の低い企業は、いつも人探しをして、新しく人を雇い入れて一人前に育てなければならない。それにもコストが掛かります。それを思えば、賃金を引き上げた方が、経営の効率も良くなる、という声もでているそうです。

労働者のほうも、今まで社会的な交際などができなかった方ができるようになった、消費を増やすことができた、という声があがっています。生活保護に頼っていた人たちが自立し、税金・社会保険料の担い手に代わることで財政に貢献していくという数字も発表されています。賃金を下げたおいて、社会保障で生活を支えるのは、使用者に怠慢を許してしまう。支払い能力のある使用者ですら、生計費原則を満たさない労働者を働かせて、社会保障に頼って生活すればいいではないか、ということになってしまう。まともな経営者に育てるためにも、最低賃金の引き上げが必要、こういう議論もされ、最低賃金の引き上げを、イギリスでは全国的に支持してきているわけです。この10年で、イギリスの最低賃金は、私たちが長年求めている1000円クラスの最低賃金要求が実現し、その経済的効果についても経験しているということです。日本でも、ぜひ発想を変えてこういう世界をつくりたいと考えます。

併せて最近では、自治体が発注する事業で働く労働者の最低賃金規制をすることも広がりつつあります。例えば、大学の中で働く業務委託の労働者。その方々の賃金の最低規制を、大学が締結する契約の中で義務付けることはできないだろうか。これを、労働組合として働き掛けてはどうか、こんなことを考えています。

アメリカの大学では実践事例もあります。賃金闘争の基本は、やはり当事者がたたかうべきです。他人任せではいけませんが、交渉力を発揮できる人

がいれば、その人が支援をしてあげてもいいではないか、ということです。例えば、大学で働く清掃の労働者が労働組合を作って賃上げを要求しても、なかなか当局を動かすことはできない。それどころか、業務を委託している使用者が嫌がって解雇するなど、対抗手段に出られる可能性が非常に高いです。そこで、清掃会社の社長との労使関係だけではなくて、仕事を出している大学が労働者の賃金を引き上げるような仕事の提供、契約の仕方を工夫すれば、労働者は首切りの恐れを感じることなく、賃上げの要求ができるようになります。使用者に対して影響力を行使し得る、発注元が、契約で経営者を善導するという発想で、賃上げや労働条件の環境改善を勝ち取っていくことが、アメリカ、イギリス、そして日本では8つの自治体で実践されつつあります。大学も、大量の仕事を発注する発注主としての顔も持っていると思いますので、皆さんも自らの労働条件に加えて、そういうところを上げることを、ぜひ考えてあげたらと思います。

これは、実は公務員バッシングにかかわることでもあります。皆さんの賃下げは、不当です。が、そもそも、自民党政権および民主党政権が、なぜ公務員の賃下げを労働者の反発も気にせずに平気で、むしろ選挙でプラスになると思ってやってしまったか。その辺りを、私たちは考えないといけないと思います。シビアな話になりますが、公務の世界はいま、ものすごい勢いで非正規が増えています。そして、責任の違いなど内容的には正規と非正規とで職務の違いはありますが、外形的には正規と非正規の職員は、ほとんど同じ仕事をしています。それにもかかわらず、非正規の職員には、低賃金。一時金も出ない。定期的に、雇止めされ、クーリング・オフの期間を経たら、また雇用される。経験を積んでいるにもかかわらず、リセットされたところでは前歴も換算されないで、また低賃金で働く。これに怒りを持たない人間はいません。そうした人たちが、職場の外で発信するわけです。「公務の職場では、私はこれだけのことをしているのに、こんなに低賃金。正規の職員は、なぜあんなに高い賃金なの？」と。この声は、自治体や国が発注する、公共事業、公務・公共サービス関連の職場の労働者、建設労働者であれ、清掃労働者であれ、警備や施設管理の労働者、そういう人たちも、やはり発注

元である国や自治体に恨みのような気持ちを抱いている。アンケートや聞き取りに行くと、そうした声はいくらでもあがります。これは構造改革路線という政治の圧力のもとで、進められている事態であるのに、怒りは、職場の職員、担当の職員に向かうわけです。そういうところを政治はきちんと嗅ぎ取っていて、公務員をたたいたって、マイナスにならない、むしろ、公務員バッシングが票取りになるというような読みまでしてしまう。私たちは、自分の身の回りにいる、差別的な条件で働いている労働者に、想いを寄せていけないと、自らの首を絞めることになるということです。

4. 賃金闘争の再構築に向けて ～基本的視点と課題の整理

まとめに入ります。とにかく、日本の賃金の異常を正す。まともな賃上げができる、経済成長ができる状態に持ってくるためには、労働組合がまともにも要求して交渉して、成果を勝ち取っていくことが大事です。その基本は、職場の団結を固めること。それに応え得るような、まともな使用者を育てること。労使関係を確立することです。こちらがしっかりして、使用者側にも、良い大学をつくるためにはどうしたらいいか、ということをちゃんと考えてもらう。

加えて、格差是正のための学内の取り組みと、大学の外での労働者の賃金・労働条件の改善のたたかいに、大学で働く皆さんとしても、できることを工夫してやっていただきたい。そのために、他の労働組合との連帯を強めていただきたいと思います。

全労連も、派遣切りがされたあと、様々な団体との連携を広げてきました。日比谷での派遣村の行動は、アメリカの労働組合を訪問して、いろいろ見聞きしたことがヒントになって実現しました。「組合に結集できるという恵まれた労働者のことだけを考えていては、もう持たない」という話がアメリカでもなされていて、リビングウェイズ条例制定運動を、市民団体に出资して

進めていた。私たちも、貧困根絶の取り組みに、労働組合として積極的にかかわって行かなければいけない。貧困問題に特化して、取り組んでいる市民団体はありますが、彼らが一生懸命、路上生活にまで落ち込んでしまった人たちを救い上げようとしても、その人たちがせっかく立ち上がって何とか仕事に就いたとしても、労働条件がひど過ぎるからまた落ちてしまう。こういう状況があるわけです。私たちもそうした現場に足を運んで当事者に話を聞いてみると、かつてはきちんとまともな仕事をして、それこそ「あのビルは俺が造った」、「あの橋は私が造ったのだ」という建設労働者も多いです。日比谷の派遣村には、それこそイオンでマネジャーをやっていた人もいた。「なぜ俺がこんなになっちゃうんだよ」といいながら、路上生活に落ちてしまう。そんな事例もあります。とにかく生活するためには、どんな低賃金でも何でもやらなければいけない人たち、そういう人がどんどん増えることは、私たちの労働条件の土台を崩すことになってきます。だから、彼らがまともに暮らせるような社会保障制度、失業扶助制度などをきちんとすることも大切です。

おわりに

政 治のほうは相変わらず乱暴で、ブラック企業をどんどんつくっていく方向です。労働力を使うだけという発想の、乱暴な経営者も増えています。こういう中で、私たちは今までどおりでは駄目だと思っています。皆さん方の社会的な発信力の強さに期待しています。

乱暴な時代をどう共に生き抜くか。モンロー主義で、自分の組合だけよければとか、座別だけよければではなくて、産業を越えてさまざまな団体と交流しながら、社会問題にもかかわっていただけるような取り組みを進めてください。全労連として、皆さんと一緒に活動ができるような場をもつことに期待しつつ、今日の話とさせていただきます。以上、どうぞご清聴ありがとうございます。(拍手)

大学における賃金問題の現状と課題

労使関係の構築と交渉力の強化をめざし、学内・外で取り組むべきことは？

全労連調査局長 伊藤圭一

1. 交渉単位で直面している賃金問題

(1) 労使自治の確立

1) 賃金の一方的な切り下げ

①「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(2012 年 2 月 29 日成立)に準じ、政府の強い要請の下、各国立大学法人、独立行政法人国立高等専門学校機構が、組合の反対にもかかわらず、平均 7.8%の賃下げを強行。国家公務員と同率・緩和措置なしが多数(2012 年提訴時点)

②就業規則の不利益変更を一方的に実施。労働契約法第 9 条、第 10 条違反

⇒ 国公の賃下げ違憲訴訟とは異なる法的根拠で訴訟

2) 人勤制度離脱にも拘らず、労使自治確立せず

・法人側は、国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法第 63 条の「社会一般の情勢に適合」
＝人事院勧告を準拠として、法人化以降も労使自治にもとづく自主的な賃金決定を放棄

3) 使用者性のあり方を規定する財源等の問題

①2004 年に全国 86 国立大学すべてが行政組織から、自律的な経営組織へ。財務諸表も作成
理事会は設置せず、学長権限集中強化(教職員任命権も)。役員会、経営協議会設置。

②収入＝国等からの収入(運営費交付金、施設整備費補助金等)

＋自己収入(授業料・入学科・検定料、病院収入、産学連携研究収入、寄付金、科研費等)

＋長・短借入金

③財源は政府依存度高い。経常収益に占める運営費交付金の割合は付属病院除けば平均 6 割。

④運営費交付金の使途の決定権限は大学にあるが、文部科学大臣から中期目標・計画を策定され、それに従い業務遂行(教育研究活動等)し、国立大学法人評価委員会の業績評価を受け、時期計画中の予算配分に評価が反映される。「業績による予算配分方式」。

⑤施設補助金は、新規概算要求方式。運営費交付金とは別建て。事前予測できず。

⑥予算配分の不確実性・財源依存のため、国からの圧力に弱い。

⑦自己収入増と経費節減の両方を進めようとする。

総人件費管理＝人件費削減に傾きやすい。常勤教員の採用減、非常勤教職員の増加へ。

※私立大学は、学生数、授業料、教職員給与、提供する教育内容、基本金組み入れ、寄付金等の要素をもとに、理事会中心で経営。相対的に自律性は高い。

4) どうするか？対応・方向性は？

①教育研究体制の持続・発展を求める点では、労使は意見の一致をみる(はず)

②固定費としての人件費削減は、大学の存立基盤を壊す！そのことを労使の確認事項とする。

③法人の使用者性・経営責任を確立させ、労使自治原則に基づく交渉・妥結の世界をつくる。

人勤制度は、もはや「労働基本権制約の代償措置」として機能しない可能性が高いのでは？

政治の意向を受け、賃金引き下げや賃金体系改悪(年功要素をなくし、評価制度による格差を拡大、地域格差を拡大等)を提案し続ける機関と化しつつある。

④収入の安定化をはかる。⇒ 自己収入の増加を進める？(同時に・逆に)国の責任の強化を求める？

(2) 賃金格差の縮小・根絶と賃金の秩序の構築

- ・非正規労働者（非常勤講師、事務職、技術職、医療関係職等）の処遇改善。
簡単に雇止めができる低賃金労働者によって、業務が遂行できるという状況を広げることが、学内全体の労働条件を引き下げる梃子となる。
- ・ただし有期契約労働者の交渉力は弱い。交渉力ある無期契約労働者や、大学に対して強い立場にある人間によるサポートが重要。例：アメリカの大学現業職員の賃金改善の取り組み

(3) 学外の賃金の改善

- ・大学内の教職員の賃金は独立変数ではない。公務員賃金、民間賃金相場の影響を受ける。
それゆえ、学外の賃金事情を改善させる取り組みに、積極的にコミットするべきである。
特に、大学教職員の社会的な発言力・影響力は高い。学内労使関係の抜本的な改革には、学外的情勢を変えることが必要。他の労組との連携、貧困課題での市民団体との連携などに、足を踏み出していきたい。

2. 学内の賃金問題を誘発している、学外の賃金問題 ～長期にわたる日本の賃金下落

(1) 日本の労働者の名目賃金の下落

1997 年をピークに 15 年も下落傾向を示している。一年を通して働く民間労働者 4,500 万人余の賃金の平均年収額は、2011 年度時点では 409 万円と、ピーク時の 1997 年（467 万円）より 58 万円も下回っている（国税庁の民間給与実態調査）。リーマン・ショックの影響が春闘相場を冷え込ませた 2009 年度には、前年より一気に 23 万 7 千円（5.5%）減少する衝撃的な事態も起きた。男女間、正規・非正規間の大きな賃金格差は温存させながら、すべての労働者の賃金が、1997 年時点よりも目減りしている。

(2) 賃金下落の原因は？

①途上国との価格競争にさらされるグローバル経済において、必然的な現象？そうではない。OECD（経済協力開発機構）の統計をみると、平均賃金（名目）が長期にわたって低下しているのは日本だけ。グローバル経済環境を共有しているはずの他の国々では、先進国も途上国も「賃金は下方硬直的」という経済学の定説にそって、名目賃金を上昇させている。日本経団連は物価が下落しているから、日本の実質賃金は低下しておらず、問題ないといった。しかし、消費者物価指数で調整した結果、実質賃金も低下していることが確認できた。諸外国では、実質賃金も上昇している。

②日本の賃金が従来、他の国に比べて突出して高かったため、均衡水準に向けての調整が進んだ？そうではない。日本の賃金水準は為替レート換算でみても、購買力平価でみても、決して他の先進国より高いとはいえないからである。

③日本だけが長期不況に見舞われ続けたわけでもない。2002 年から 2007 年は景気拡大局面にあったが、それでも賃金引き上げはならず、企業は内部留保のため込んだ。東日本大震災・原発事故など、日本固有の災害・人災も起きているが、それ以前にも賃金は下がっていた。

④日本の経営者が、他国の経営者よりもシビア？でもない。世界的な金融危機を招いた 2008 年 9 月に起きたリーマン・ショックの際は、どの国でも、使用者は賃上げに否定的な姿勢をとった。が、諸外国では平均賃金を上昇させ、日本だけがガクンと下落した。

※ この間のドイツの賃金闘争

日本同様、輸出依存国のドイツ。だが、2008 年リーマン・ショック下での金属産業労働組合の賃上げ要求は 8%！過去 16 年間で最高水準をぶつけた。「業績がよい時に要求にこたえなかった。今こそ公正な分配

を」。マスコミの批判にもひるまず、各地で時限ストを展開、交渉決裂に備えた全面ストを構えて 4.2%賃上げを勝ち取った。

2012 年 3 月末、欧州財政危機の中で、統一サービス産業労働組合（ベルディ）が、公共サービス部門の労働者（賃金協定締結権のない公務員を除く病院、公共交通機関、学校、ごみ収集等に従事する 120 万人）の賃金を 2 年で段階的に 6.3%引き上げる協定を、国や自治体と締結。公共交通機関や幼稚園、病院、ゴミ収集で「警告スト」を打ち、本格ストも構える中で労使合意を勝ち取った。

2012 年の賃金協約改定交渉では、そのほか、金属・電機産業で賃上げ 4.3%（有効期間 13 カ月）、化学産業で 4.5%（同 18 カ月）、ホテル・旅館業や自動車販売・サービス業、電気系手工業で 3.5～4.0%等、欧州財政危機の中でも労働組合はたじろがずに賃金闘争を行ない、成果を獲得した。

⑤日本は、賃金引き下げに柔軟に対応し雇用を守ってきた？確かに欧米に比べれば完全失業率は低め。しかし、雇用が守られているといえるか？日本では、完全失業者に占める失業給付のカバー率が 2 割程度と低く、生活保護の捕捉率（貧困水準未満の世帯中の保護利用世帯の割合推定 18%）、保護率（人口に占める生活保護の利用者の割合 1.6%）も、きわめて低い。失業時の生活保障が脆弱なため、失業者ではいられず、劣悪な労働条件であっても働かざるをえない力が働く構造。

1 こうして、非正規労働者は増加し、雇用労働者に占める割合は、1990 年代半ばの 20%強から、最近では 36%へと増えた。同時に、年収 200 万円以下の労働者は、90 年代後半の 800 万人から、2011 年には 1069 万人 25%へと増加した。非正規労働者は、景気の動向によって簡単に雇用調整（非正規切り）される不安定な存在。結局、日本は、賃金も雇用も、ともに柔軟化させてしまった。

3. 賃金下落の背景

（1）春闘の在り方と賃金闘争

グローバル化や景気動向、経営者の姿勢、労使の合理的な選択としての一時的な賃金抑制等から、日本に特異な賃金低迷が説明できないとなると、やはり労働者・労働組合の姿勢、「賃金闘争」の責任で、長期にわたる経済の低迷、デフレ不況をもたらしてしまったとみるべきではないか。

<「管理春闘」問題>

①日本の賃金闘争は、1955 年以来、いわゆる「春闘」方式で行なわれている。

1954 年、5 単産（産業別単一組合：炭労、私鉄総連、化合労連、電産、紙パ労連）で「共闘会議」設立。1955 年、全国金属、化学同盟、電機労連が加わり「8 単産共闘会議」結成。

②軽視できないのは、1970 年代の変質。1973 年第 1 次オイルショックによる狂乱物価の中、74 年には 33%におよぶ大幅賃上げが実現したが、前年実績＋ α で進められる賃金闘争を抑制するため、企業の「生産性」の範囲内に賃上げを抑える方式が、政労使の調整によってはかられた。

経営側は「生産性基準原理」を提唱、それに呼応し、74 年 8 月鉄鋼労連大会で宮田委員長が「もはや高度成長時代の発想で賃上げをたたかうことはできない」と自肅論をぶち、75 年には春闘パターンセッター役の金属産業大手労働組合が中心となって「経済整合性論」が打ち出された。それ以降、春闘は要求提出段階から、経済全体との「整合性」の枠内に抑え込まれるようになった。この枠組みの基本的考え方は、雇用の維持を条件に、労働組合も生産性向上に協力（「適度」な賃上げ要求）し、労使の信頼関係に基づく協議の中で、生産性向上の成果の公正な配分を実現するというもの。この労使合意の枠組み

1 日本の場合、働きたくても就職先が見つからずに求職活動をあきらめてしまった潜在的な失業者（デイスカレッジド・ワーカー）が他の国に比べて多く、それを含めた「代替的失業率（アメリカの失業統計でいうところの U 4）」では欧米に接近する（第 1 表）。その理由は、「失業者であることのメリット」（給付）が少ないことが関係しているのではないか。

を、政府も側面支援し、雇用保険制度が創設され、労使合意の前提である雇用維持を図る制度的保障としての雇用安定事業＝「雇用調整助成金制度」（休業する事業者に対して休業手当、訓練・出向手当などを支給）が設けられた。

パターンセッター役の大企業労働組合が賃金要求を抑制し、全体の賃上げが低位に制御される構造は、導入当時から「管理春闘」と批判されたが、その後は批判通りの展開になった。2 桁賃上げは 1975 年の 13.1%で終了、翌年以降は 1 桁台に。1991 年のバブル崩壊後は 5%、2002 年からは 1%台となった。

2002 年から始まる景気回復期ですら、賃上げ率は回復せず、「経済整合性論」すら裏切られている。

2006、07 年の春闘では日経新聞ですら「賃金を出し渋るな」と社説を掲げた（大企業は前年を大きく上回る企業業績達成）。日本経団連ですら、個別企業の「賃金改善」に対するガードを緩める姿勢を示したが、それでも大企業労働組合はベースアップ要求を掲げず、「賃金構造維持」要求に終始。2013 春闘でも、首相が財界に賃上げ要請をしたことについて、使用者でなく労働組合が「労使自治への介入」と不快感を表明し、大手民間労組はベースアップ要求をせず、一時金の改善で「満額回答」と評価した。

2013 年国民春闘 加重平均（組合員一人あたりの平均）で 5,927 円・1.99%、連合 4,866 円 1.71%

2012 年国民春闘 加重平均（組合員一人あたりの平均）で 5,448 円・1.86%、連合 4,902 円 1.72%

③公務員賃金については、労働基本権制約の代償措置である人勸制度を、政治が破壊。安倍政権は、「デフレ不況脱却・インフレ政策にのっとり賃上げを」と主張する一方で、公務員賃下げ 7.8%×2 年、退職金平均 400 万円削減を強行した…が、このネタは民主党政権時代に蒔かれたもの。信じがたいことだが、国家公務員給与削減に、政権与党の支持母体である労働組合が賛成した。

2011 年 5 月 13 日 復興財源捻出のための給与 10%削減案を民主党政権が提示。連合と協議入り。

5 月 23 日 連合系労組、平均 7.8%引き下げで合意

6 月 3 日 給与引き下げ臨時特例法案と労働基本権拡充などの関連法案を閣議決定

9 月 30 日 人事院給与の 0.23%引き下げを政府に勧告

10 月 25 日 政府の給与関係閣僚会議で人勸実施見送りを決定（連合、人勸実施に反対）

12 月 7 日 自公両党は、人勸実施の上で引き下げ幅を 7.8%とする法案を衆院に提出

12 年 1 月 25 日 民主党、自公両党との実務者協議で人勸実施して削減幅を拡大する修正案を提示

2 月 17 日 政調会長会談で民主が自公案を丸のみ決着。新年度から 2 年間、平均 7.8%引き下げ。2011 年度給与も平均 0.23%引き下げを求めた。人事院勧告に従い、4 月に遡及して減額。6 月賞与時に差し引いた。

※連合・官公労が国家公務員賃下げ 7.8%の見返りとして取引したはずの国家公務員への協約締結権付与関連法案は審議入り見通しなし。自治労が政権と約束した地方公務員への賃下げ波及も止められなかった。

④労働組合が、賃金原資を増やす＝労働分配を増やすための賃上げ要求をしなければ、外で「追い風」が吹こうが、使用者側から賃上げ回答がでるはずはない。労働組合として、経営の先行きを慮る「責任ある賃金要求」を掲げるという姿勢は、企業内の論理としては正しく見えるが、労使の力関係で決まる賃金水準の妥結点を、最初から使用者側の土俵に引き込んでしまい、国民経済的に望ましい労働分配を実現することができなくなる。そのことが、経済成長を停滞させ、デフレ経済を招いた。

この間、日本企業の労働生産性は低迷するどころか、賃金の抑制、正規から非正規への雇用の流動化、サービス残業も含めた長時間労働も梃子にして、世界有数の労働生産性を示してきた。一方で失業率は 1975 年時点の 2%（それでも当時は脅威とみなされた）から、2001～03 年には 5%を超え、その後は 4%台で高止まりしている。結局、経済整合性論を支えた「生産性三原則」において、使用者側が守るべき事項は、労使協議の場のみで、雇用も公正な配分も守られず、経済“非”整合的な賃金抑制を、労働者は享受することになった。

企業は不況期・好況期をとおして人件費を抑制する一方、莫大な内部留保を蓄え、株主配当を倍増させ、経営トップの収入を増加させてきた。日本企業を全体としてみれば、賃上げをする支払い能力は十分にある。各種引当金も含めた広義の内部留保は莫大。資本金10億円以上の金融・保険業を除く5千社で267兆円。これは、今や政権与党も認める周知の事実となっている。引当金の取り崩しをしなくても、賃上げは可能。全法人企業（金融・保険業除く）の経営をみると、労働者の賃金が最も高かった1997年には1467.0兆円の売り上げで、人件費を203.0兆円支払い、経常利益を27.8兆円あげていた。2012年をみると売上高は大きく減らしているが、人件費を196.9兆円へと減らし、経常利益を48.5兆円も計上している。当期純利益は23.8兆円、リスク承知の投資家たちへの配当金に14兆円あてる余力があるのだから、労働契約を重視してもっと賃金にまわすべき。この間の企業の利益剰余金の行く先をみると、実態経済を支える設備投資ではなく、証券等への投資が目立つ。利益剰余金は1997年の119兆円から2012年には239兆円へと増えているが、増えた分は投機に優先的にまわされている。ヘッジファンドなどの資金源を生むより、賃金にまわして消費を活発にし、実態経済に活力を取り戻す方が企業のためにもなったはず。

※財界・規制改革会議、アベノミクス成長戦略の主張

「雇用調整助成金」を廃止して、「労働移動助成金」に変える方向が打ち出されている。

正規雇用改革、メンバーシップ型契約からジョブ型契約へ、雇用流動化（解雇自由）が成長戦略の要。労働時間規制の緩和も。地域特区、企業特区（？）まで言いだしている。

⑤こうした状況に職場の怒りはない？…賃上げ要求のエネルギーはある！

しかし、団結して発揮する道がふさがれている（労使一体型労働組合がユニオン・ショップ制で存在している）。加えて、団結の基礎条件が壊されている状況がある。⇒「賃金個別管理制度」

※一時金依存の問題

賃上げではなくても、情勢に応じて、一時金でしっかりとればよいという発想も問題。日本の賃金動向を所定内賃金と一時金とに分けてみると、所定内賃金など決まって支払われる賃金は相対的に下方硬直的である一方、一時金は可変的。企業業績が良い時はそれなりに引き上げられるが、業績連動で大きく下げられている。結局、賃金総額に占める一時金のウェイトが重くなるほど、労働者の可処分所得総額は不安定となる。実際に97年以降は、総額として減少傾向をたどっている。

先行き不安定な収入は、消費よりも貯蓄にまわされる傾向が強い。それで貯蓄や株式購入投資が増えなくても、消費が冷え込んでいるから国内投資は増えない。加えて、多額の一時金回答が出されても、多くの非正規労働者はそれを得ることができない。不況時期に消費を刺激したい場面において、一時金の増額という手は、合理的ではない。

（2）格差賃金の放置＝賃金ダンピングによる正規の賃金相場の崩壊

賃金下落の要因の2つ目としてあげたいのは、格差賃金の存在である。賃金構造統計調査より、性別・雇用形態別に賃金を比較すると、残業代を除いた正規雇用の男性の平均賃金は年間520万円、所定内労働時間で割った時間賃金で2627円となる。これを100とした指数で比較すると、女性正規は71（366万円：1861円）、フルタイムの有期雇用の男性は57（296万円：1505円）、フルタイム有期の女性は45（227万円：1185円）、短時間・有期＋無期雇用の女性は38（106万円：996円）となる。

労働者間の大きな賃金格差は、賃金全体を低下させる。コスト削減重視の経営の下、正規雇用から非正規雇用への雇用代替が進行し、非正規でも正規と同等の仕事をする労働者が増えている。労働契約は有期でも、契約更新を繰り返して経験を積み、職場で基幹的業務をこなし、さらには正規の教育までしている非正規も少なくない。それでいて非正規の賃金は正規の4～5割。正規労働者の担う職務・業務の賃金相場は、当然、値切られる。もはや正規労働者が賃上げ要求をしても、その説得力・交渉力は脆弱。つまり、女性を中心とする非正規労働者を差別的な低賃金に抑え、そうした雇用契約を増やすことは、賃金ダンピングの作用をもたらし、男性・正規雇用を含む労働者全体の賃金下落を招く。現在、正規・

非正規の労働者分断の構造のもと、格差は温存されながら人件費総額が削減され、労働者の賃金は全体として低位へと押し下げられている。

この構図は、民間だけの話ではない。公務員賃下げ強行の背景には、「同じ仕事をしているのに、こんなに賃金格差が…」「大変な仕事なのに官公需の仕事はこんなに低賃金」という公務非正規労働者や公共サービスで働く民間労働者による公務員バッシングがある。

（３）成果・業績給、役割給など、査定による労働者の分断と総額人件費の抑制

水準引き上げに関わる労働組合の交渉力が低下すると同時に、賃金体系改悪が進められ、賃金の個別管理化・査定要素の拡大がはかられた。これにより、労働組合の交渉力は弱体化させられている。

いわゆる「成果主義」的賃金とは「各人が一定期間であげた業績・成果、経営への貢献度を査定評価し、それによって個別賃金額を決定する賃金制度」である。年齢や勤続、それに対応した生計費、蓄積してきた能力などによって賃金を決めるのではなく、目標管理制度と結び付けて努力や達成度を評価し、それを賃金決定に結びつける。制度の名称が「役割給」などとなっても、個々の労働者の短期間における業務遂行の結果や経過に対して行われた評価を、賃金に直結させる制度は「成果主義的」賃金といえる。

成果主義の狙いはなにか。「成果に報いる」のであれば、頑張った労働者全員の賃金上がるはずだがそうはならない。日本企業の成果主義は、本当の成果主義ではなく、狙いは以下のとおり。

①目的の第１は総額人件費の削減。定期昇給制度を内在させた年功賃金はコスト高となる（社会保障費負担をしていないから年功賃金とせざるをえないのだが）。賃金が成果で決まるとなれば、「生計費原則」を否定し、労働組合の要求運動で積み上げられてきた賃金体系を破壊することができる。

②目的の第２は賃金個別化による労働者の分断、団結破壊。個々の労働者を評価し、結果を賃金に反映させるということは賃金の個別管理化にほかならない。労働組合のもとに結集し賃金要求をたたかう勢力を抑え込み、労働者を分断する強力な武器となる。日本経団連は「成果の現われ方や貢献度は、仕事（職掌・職務）と責任（経営上の役割・経営への影響度）の差異に応じて異なる」から「仕事と役割、貢献度に応じた多立型賃金管理」へと賃金体系を転換すべきとしている。賃金管理の個別分断と多様化は、雇用の多様化で多くの「非正規」労働者を差別的賃金に抑え込むことにも役立つ。

③目的の第３は労働者の選別支配の強化と活動家排除。使用者が査定の権力をふるい賃金格差を広げることができれば、職場で声をあげようとする労働者を弾圧し、黙らせることができる。たたかう労働者が差別是正の裁判をおこしても、活動家排除の意図を、評価の結果として正当化できる。

④目的の第４は労働時間規制の破壊。日本版ホワイトカラー・イグゼンプション制度導入を求める財界は、「成果で評価される労働者には労働時間規制は無用」と主張する。労働力の再生産のために守らなければならない週４０時間１日８時間労働の原則を適用除外させる範囲を拡大し、膨大な業務量をより多くの労働者におしつけながら、時間管理は自己責任とすることで、残業代を払わず、生み出された富を搾取できる。しかも長時間労働で過労死しても企業責任は免れる。

⑤目的の第５は労働者間の競争強化による効率・能率のアップ。“努力すれば報われる”との期待や、“評価が下があれば賃金も下がる”との不安を労働者に抱かせ、“実力主義”の組織風土を根付かせる（ただし、こうした効果がみられるのは導入当初のみであり、中長期的にはモラルも効率もダウンすることがわかっている）。

これらの狙いは、大企業職場や末組織職場で、かなりの程度達成されつつある。春闘解体、賃金水準のダウン、「非正規」不安定雇用の活用と正規雇用の低賃金化は、統計等からも明らか。労働時間の長時間・短時間の二極化・弾力化も進み、大企業の高利潤の確保にドライブをかけている。

なお、狭義の成果主義賃金は、2005 年頃から、見直し時期に入った。有名な「富士通ショック」に象徴されるような「成果主義」の弊害、企業不祥事や不良品の続出、開発力の低下、労災事故の多発など「企業の現場力」の喪失が、経営者の目にみえるようになったからである。

成果主義の経営者からみたプラス面（人件費削減と団結権解体）を活かしつつ、マイナス面（目標管理におけるサボタージュなど）を解消する制度として、主流になってきたのは「役割給」である。役割給は「各人の役割・職責や取り組むテーマ・目標などによって決まる『個人別の貢献期待』」によって決定される給与とされる。従来、手つかずとされてきた、ホワイトカラー系職種についても、詳細な職務分析が行われ、その上で、役割・職務ごとにグレードを細かく設け、それと賃金とをリンクさせている。失敗した成果主義のように、個人の裁量（目標管理）で逃げ切れる余地をなくし、役割は会社が与える。

特徴は、過去の貢献や経験を加算する「積み上げ型」でなく、「時価型」評価となることにある。「人基準」でなく「仕事基準」とも表現され、国際的に導入が迫られている同一価値労働同一賃金原則との整合性もはかりやすいと言われる。

「職務・ポストが変動すれば、賃金は大きく変化」するだけでなく、「同じ職務・ポストでも賃金は変動する」。各等級・ポジションについて、「単一給（シングル・レート）」とせず、上限と下限をさだめた「範囲給（レンジ・レート）」として、役割をどれだけこなせたかなど、貢献度・業績度、行動特性等を評価して位置づけを決める（仕事基準といいながら、業績評価など人を評価する）。賃金プロファイルを全体としてみると、右肩がりの賃金から、「ラッパ型賃金」と言われる分散を描くようになる。

総額人件費の管理・抑制が格段にしやすくなったと言われる。同時に、賃金削減をした場合の説明をしやすいため、裁判にも強いとされる。

ただし、弊害も多々。人の移動、生活設計の困難、評価への納得性の低さ等。

（４）要求提出の低下と賃上げ波及のシステムの問題

賃金低迷の 4 つ目の要因として、賃上げの社会的波及力が欠けている問題をあげなければならない。日本の労働組合の組織率は今や 18%を切るところまで低下し、8 割強の労働者は、使用者と対等な立場で賃上げ要求をすることができない。さらに、全組合員が、賃金闘争をたたかえていない問題もある。国民春闘共闘委員会に参加する労働組合でみても、要求提出率は 3 月で 5 割強、6 月で 7 割程度。スト権確立状況は産別組織で大きく異なるが、平均 6 割。スト決行組合も減っている。雇用労働者全体としてみれば、賃上げ要求をしている労働者は全雇用労働者の 15%程度、有効な回答を引き出して妥結し、賃上げを獲得できる労働者は 1 割程度と推定される。

ちなみにドイツは、組織率は 19.1%と日本と大差ないが、産別労使の団体交渉によって妥結された賃金協定は、末組織も含む雇用労働者の 62.5%に適用される。フランスでは、組織率 7.7%だが、労働者への適用率は 90%。これらの国では、日本より低い組織率でも、各国の法制度で定められた労働協約の拡張適用制度等によって、少数の組織労働者が団交で勝ち取った賃金等の労働条件が、多くの末組織に適用される。

日本でも労働組合法 18 条に「地域的の一般的拘束力」という協約拡張適用の仕組みがあるが、要件が「同種の労働者の大部分に一つの労働協約が適用される」こととされて非常に厳しく、また、労働組合がこの制度の活用を追求してこなかったこともあり、実現したのはごくわずかな事例にとどまっている。労働組合の妥結結果に社会的影響力をもたせる仕組みが欠けていることも、日本の労働者の賃金低迷の背景にある。

4. 賃金闘争の再構築に向けて－基本的視点と課題の整理

（１）賃金闘争再構築の基本的視点

現状をふまえながら、春闘（賃金闘争）の再生・再構築を進め、国民経済にプラスの影響をもたらしうる「社会的波及力をもつ賃金闘争」を構築するにはどうしたらよいか。少なくとも、以下の基本的課題をおさえておく必要があると考える。

第1の課題は、大前提の話となるが、労働者の持つ権利の周知をはかり、権利を行使する労働者を増やすことである。多くの労働者は、労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）や労働基準（労使対等決定原則、人たるに値する生活の保障と最低賃金規制、労働安全衛生等）、労働契約のルールを知らず、権利侵害をされてもその認識すら持てない状況にある。権利を知り、行使してこそ、当たり前の労働者であるという意識を広め、労働組合の結成を促し、要求の声をあげる人々を増やすことなしには、賃金闘争の社会的影響力の向上は望めない。

第2は、交渉単位の労働組合が組合員の求心力を高め、要求実現の取り組みを今以上に盛り上げていくことである。その第一は、組織労働者の要求提出の向上である。労働組合に結集している労働者が要求を出さないようでは、団体交渉も成立せず、要求の実現もありえない。景気や経営状況、賃金相場の動きなどに過度にとらわれることなく、仲間同士の対話・討議を充実させ、労働者の生活要求や労働の実感、格差は正の想いを束ねた要求をまとめる。それを具体化させるため、ベースアップ要求をたてる。その際、産業別組織も企業別組織も、企業の生産性や経済成長率の枠組みで要求をおさめたり、労働者の生活の将来展望に不安定要因を持ち込む一時金重視の要求とならないよう、管理春闘の弊害を率直に受け止め、要求づくりの原点に戻る必要がある。

要求提出ができない労働組合については、産別や地方労連等からの支援も得ながら、活動の基本に立ち返る組織点検を行ない、要求討議の仕方や交渉のあり方を改善することが必要である。賃金論的には、要求の正当性に自信を取り戻すための作業が課題となっている。成果業績主義など、賃金に関する財界・経営者的な発想が、労働者にも深く浸透し、賃金は個人の努力で引き上げるというイデオロギーが広がっているからである。労働者の視点で賃金をとらえ返すには、「生計費原則」の強調が必要である。

第3は、「ベースアップ」を基本に据えた要求の重要性を再確認することである。2012年春闘でも、労働組合側が定期昇給確保を求める傾向が広がっているが、そもそも定昇制度とは、使用者側が、賃上げ要求を抑制するために導入したシステムであることを想起すべき。賃金源資を増やさず、退職者と新規採用者の人数バランスを見ながら、退職者分の人件費を「内転」して個別労働者に前年度を上回る賃金を保障する賃金体系をつくることによって、個別労働者の賃金満足度を高め、賃上げ（ベースアップ）要求から目をそらさせるのが導入当初の定昇制度の狙いであった。勤続にとまって賃金が上昇する賃金体系自体は、労働者要求（経験や熟練の積み重ねにとまらぬ賃金増額、生活設計の見通しがつく賃金増額など）にも適合する面があるが、定昇制度に要求を限定することは、賃金闘争への結集を弱め、賃金の個別管理化への抵抗を弱め、結果的に賃金は引き下げられていくことにつながる。

第4は、同じく要求の内容にかかわるが、賃金格差のは正の視点を貫くことである。すでにふれたように、低賃金でも基幹的な業務をこなしてしまう労働者（非正規雇用労働者）が増えていることが、正規中心の組織労働者の賃金交渉力を低下させる一因となっている。今や、差別賃金をテコに賃金交渉力を引き下げる攻撃は、交渉単位である職場内部だけにとどまらず、社会全体を覆うイデオロギー攻撃となっている。本工主義といわれる正規中心の労働組合に対する「既得権擁護」といった批判や、公務員に対する大幅賃下げ・パッシングの背景にも、低賃金・不安定雇用で働く労働者からの不平等な扱いに対する不満や怒りが存在している。雇用・賃金の格差は使用者が生んだものであるが、それがさらに労働者分断の有効な道具として猛威をふるっている。こうした状況をふまえ、非正規の処遇改善（安定雇用の実現と賃金改善＝賃金における均等待遇の実現）を行なうことである。

第5は、要求を後押しする行動の強化である。具体的には、統一闘争への結集とストライキ権の行使である。企業内交渉の弱点（企業あつての労働者論）を補うため、産別交渉、集団交渉、地方・地域労連の交渉参加や支援などを取り入れ、企業横断的な労働者の連帯の力を示すことが交渉力の引き上げにつながる。そのため、闘争日程は、産別・ナショナル・センターに足並みをそろえる。ストライキについては経験のある幹部が少なくなり、「伝家の宝刀」が抜けなくなっている労働組合が増えている。交渉力を労働組合が保持するため、団体行動権の周知にとどまらず、状況判断や手続きも含めたストを打つための実践的なノウハウを次世代の執行部に継承し、春闘本番で交渉決裂した場合にしっかり行使できる体制を整えることが必要である。

第6は、法定最低賃金制度や公契約適正化等の制度的賃金闘争の強化である。賃金相場が総じて下落している中で、組織労働者がいる企業だけが賃上げを続けていくことは困難である。集団的労使関係の枠から外れている労働者の賃金引き上げを進めるための制度的な仕組みを活用しなければならない。それらの制度は、社会的な労使交渉の場を設定しており（中央・地方最低賃金審議会や、公契約条例における作業報酬審議会等）、あるべき賃金について社会的な視点での議論をすることになる。労使合意は簡単に成立はしないとしても重要な場である。

第7は、賃上げが可能となる環境づくりである。特に中小企業では、使用者が誠意をもって回答しようにも要求に答えられないケースも多々ある。「どうすれば労働者の要求に応えられる企業になるのか」と課題を提起し、労使で協議する姿勢が重要となっている。労働組合は職場内での要求実現に取り組むだけでなく、加盟している各産業別労働組合や全労連と連携し、会社や施設を取り巻く経営環境を改善するための様々な制度改善の取り組みを行っている。それぞれの産業特有の制度政策の拡充（診療報酬・介護報酬の引き上げやタクシーの台数規制等）や、消費税増税反対や社会保障の充実、公務公共サービスの拡充、中小企業支援策の拡充といった様々な領域での国や自治体への働きかけについて、使用者側にも理解と協力を求めていくことも重要である。

以上

<補足資料> 賃金闘争の取り組み課題（領域）の整理

労働組合の賃金闘争における取り組み課題を整理してみた。賃金闘争は、賃金が具体的に決定される労使の交渉単位での取り組みが起点となるが、運動を職場内にとどめず、地域・産業の賃金相場を引き上げるための様々な取り組みを行う必要がある。

A 交渉単位での賃金闘争の前進

① 賃上げ交渉（賃金源資の確保・上積みを要求）

☐ 要求討議の実施。未組織を含めた対話

・「要求アンケート」、「一言メッセージ」等の方法を工夫

・職場の年齢層・雇用形態を網羅した討議と要求づくり

・組織内未組織に要求で接近。組織化を。少数派でも要求の多数派に

☐ 要求提出と実質的な団体交渉

☐ ストライキを打ちうるだけの団結強化、実践、交渉力強化

☐ 一時金交渉（所定内賃金の重視へとシフトを）

② 配分交渉・賃金体系の改善交渉

- ☐差別賃金の根絶・賃金格差の是正＝均等待遇実現…男女別、雇用形態別の格差
- ☐低賃金を企業内からなくす。企業内最賃協定
- ☐賃金の個別管理化（査定範囲の拡大）による団結権侵害の阻止
 - ・賃金体系の改悪の阻止い。年功賃金、職務職能給、成果業績主義、役割給…
- ☐業績変動にリンクした賃金要素の縮小（一時金交渉）

③ 企業内賃金闘争の弱点の克服

- ☐産別指導・産別交渉・集団交渉
 - ・産別統一要求、単組・支部の交渉力を引き上げる産別指導
 - ・同業他社の相場情報、産業政策の前進
- ☐産別統一闘争、
- ☐地方・地域労連による交渉支援と「地域春闘」
 - ・地方・地域労連による交渉参加、交渉のサポート、単産の力が及びにくい地域の支援
 - ・「地域春闘」。地域の様々な業種の労働組合が地方・地域労連に結集し、春闘期の宣伝、決起集会、ストライキ支援などで職場を激励するほか、自治体要請行動等を通して経営環境を改善させるための制度・政策を実現する（公契約条例、中小企業振興条例、住宅リフォーム助成制度、自治体独自の中小企業支援制度）など、地域の賃金相場の引き上げにかかわる戦略的な取り組みを実施する。地域からの闘争支援（リレーストライキへの参加、ストライキ突入支援集会等
- ☐ナショナル・センターの統一闘争への結集
 - ・全国統一行動、中央統一行動

B 制度的賃金闘争の前進

- ☐法定最賃の改善
- ☐公契約条例による適正賃金の確立
- ☐公契約法による適正賃金の確立

C 団体交渉妥結結果の波及

- ☐産別統一協約の締結
- ☐協約の拡張適用
 - ・労働組合法 18 条を活用した労使協定の地域への拡張適用「地域的の一般的拘束力」

D 税制・社会保障闘争による賃金闘争の補完（所得政策の改善）

- ☐直接税の改善
 - ・フラット化した累進税を元に戻す。富裕層の負担強化。上限 32%から 50%へ
- ☐間接税の改悪阻止・改善
 - ・消費税増税阻止。食料品非課税
- ☐法人税減税撤回・引き上げ
 - ・大企業の内部留保の社会的活用
- ☐生活保護（最低賃金との整合性。「健康で文化的な最低限度の生活」保障）
- ☐医療
- ☐年金
- ☐教育 高校授業料無償化実現
- ☐住宅（公的住宅）

A 分科会報告

【A1】高等教育改革の現状と課題を考える

24 単組 34 人 <文責：糟谷 憲一（大学法人プロジェクト委員、一橋大学）>

安倍内閣の「成長戦略」の下で、産業の国際競争力強化の観点から、大学のグローバル化の推進を旗印として、大学の再編や「ガバナンス改革」の動きが拙速・乱暴な手法をも辞さずに進められようとしている。本分科会は、大学・高等教育改革の現状の様々な面について情報を共有するとともに、大学・高等教育の果たすべき役割について改めて議論することを目的として、設定された。

前半(9月21日)では、まず竹内智副委員長・教文部長が、「国立大学法人における高等教育政策の課題」を報告した。次の四点を提示した。①国家公務員給与特例法の「準用」による給与の大幅減額は、大学における教育研究の活動低下をもたらし、今後の高等教育政策にも大きな影響を与える。②法人化後の運営費交付金の減額は1,050億円にも及び、教育研究費のなかで競争的資金だけを上積みし、学生へも不十分な奨学金しか提供できず、高等教育の質の低下と教育機会均等の破壊を招くだけである。③安倍内閣の成長戦略（「日本再興戦略」）は産業競争力強化の観点から「大学改革」を位置づけているが、それは大企業の国際競争力を高め、国策に貢献する人材育成のための改革である。米国基準ではなく、真のグローバル化とは何かを再考する必要がある。④政治の右傾化、東日本大震災からの復興の遅れ、社会的格差の拡大という潮流を乗り越えていくための羅針盤として、「人間の安全保障の概念」が大事である。、日本国憲法は民主主義・人権擁護・平和主義を基本とした人間の安全保障そのものであり、その考え方を広めていく必要がある。ついで、竹内報告をめぐって討論が行われた。給与大幅減額に関して、労働法が適用されていることの自覚を高める必要があるという発言があり、国立大学法人の給与決定の原理はどうかをめぐって意見の交換がなされた。また、「日本再興戦略」は産業界に役立つ人材の育成を前面に出しているが、人びとには教育を受ける権利、自分を伸ばしていく権利がある、そこから起こしていくべき

との発言があった。

二番目の報告として、京都大学の西牟田祐二氏が「京都大学における全学組織再編の現局面ー「国際高等教育院」の設置と運営を中心としてー」を報告した。西牟田氏は、2012年7月の「国際高等教育院」設置方針の発表以来、現在までの全学組織再編の動向を整理して示され、①従来の教養教育改革の議論とは関係ない形で、教養教育を担う「国際高等教育院」の設置が突然に出されたこと、②「国際高等教育院」に外国人教員100人を採用するとしたが、「国立大学改革強化推進補助金」による人件費支給は一年目だけで、二年目以降に各部局に「溶け込ませて」雇用継続するとしていること、③定員・運営費交付金削減、社会的な要請による全学的改革に対応するためとして、教員組織と教育研究組織の分離を提案してきたこと、などの問題点を指摘した。この京都大における動きは、グローバル人材育成のための大学再編、ガバナンス改革の先導と言うべき重大なものであり、報告をめぐる議論では、主に事実の確認が行われた。

後半(9月22日)では、北海道大学の光本滋氏が「大学改革と到達度テスト導入・センター試験廃止問題」を報告した。光本氏は、共通テスト論議が最近再び浮上してきたのは、高校教育と大学教育の接続という教育論の論議からではなく、中等教育・高等教育再編の引き金という認識に立ったものであり、大学の種別化に対応して入試制度を変えようとするものであると指摘した。また、共通テスト論議の経緯を検討し、到達度テスト創設の動きの背後には、人材選別コスト削減を狙う経済界や新たな教育市場の確保をねらう教育産業などがあることを指摘した。報告をめぐる討論では、大学にどういう人を入れるべきか、どういうことを学ぶべきかを改めて議論すべきである、企業の採用方式にこそ変更を迫るべきである、等の意見が出された。

最後の報告として、北海道教育大学釧路校の廣田健氏から「北海道教育大学における学長選考問題と大学の自治」が報告された。廣田氏は、2011年学長選考における意向投票結果無視、2013年選考における任期延長特例提供による現学長の再々任と、異常な事態が続いている経過を説明した。報告をめぐる討論の中では、山口大学では学長による学部長指名制(部局推薦の3人の候補者の中から選ぶ)の提案がなされ、組合は反対運動を強めていることが報告された。学内の声を聞かない、資金の配分で言うことを聞かせる動きが進んでいることが明らかにされた。

A 分科会報告

【A2】大学における教育研究現場からの発信

14 単組 19 人 <文責：松田 忠大（中央執行委員、鹿児島大学）>

1. 分科会テーマの趣旨：A2 分科会では、「大学における教育研究現場からの発信」というテーマで、参加者の間での情報および意見交換が行われた。運営費交付金の削減、教員の多忙化という事情下であっても、大学教育においては、学生の自覚と自律を促し、人間力を鍛えるための教育を工夫して実施し、展開していかなければならない。今回の教研集会では、このような実践的な学生教育に関する取り組みについて、次の3つのレポート報告が行われ、活発な意見交換が行われた。

2. 事例報告および討議の概要：①前半(9月21日)では、高知大学の岡田健一郎氏から、「高知大学におけるオムニバス授業『福島原発事故を考える』(2013年度前期授業)の概要」というテーマで報告が行われた。福島原発事故についての情報を提供し、学生にこの問題を真剣に考えてもらうために、組合のメンバーの発案によって企画実施された共通教育のオムニバス授業についての内容および教育効果が示された。参加者からは、各大学における学生に復興支援のためのボランティア活動例が紹介された。福島ですら学生の関心が薄れてきていることが指摘され、この事故を風化させないためにはどのような教育を行うべきかという課題について活発な意見交換が行われた。各教員の授業において、少し福島の事故についてだけでも風化に歯止めがかけられるのではないかと意見が出された。なお、新しい小中高の理科教育では、放射線教育が復活していることから、このようなオムニバス形式の授業には教育学部の理科教育の教員を入れてはどうかとの提案もあった。

②続いて、電気通信大学(以下、電通大という。)の奥浩昭氏から、「グローバル人材の育成プログラムの紹介と問題点」というテーマで、電通大に学生の自主性を引き出す英語教育の実践例の報告が行われた。電通大大学院に進学した学生であっても、数学および物理の基礎的学力に加え、英語力も弱いという問題がある。しかし、将来、製品販売に関わるような学生は、アジアを中心とした海外において活

動することが多いことから、英語力を身につけることは必須であることが強調された。このような内容の報告が行われた後に、日本の英語教育の問題点はどこにあるのか、地方国立大学の卒業生の多くは地元就職するから、英語のコミュニケーション能力はそれほど必要ではないのではないか、入学試験などに TOEIC 等の外部試験を利用することは是非などについて質疑応答や意見交換が行われた。

③後半(9月22日)は、信州大学教職組の三木敦朗氏から、「実践教育としてのボランティア活動からみた人材育成」というテーマで、長野県北部大震災で被災した長野県栄村への教職員および学生による震災復興支援活動についての報告が行われた。この取り組みを实践して得られた教育効果としては、学生が栄村に行くこと自体で村民が元気になること、村の高齢者は極めて元気であり、いわゆる後期高齢者とは異なることを学生に実感させることができたことであった。また、ボランティアに参加することにより、復興支援に携わった栄村について、学生に当事者意識を芽生えさせることができたのも教育効果としては極めて大きかった。報告後の質疑応答および意見交換では、このような学生ボランティア活動を単位化すべきかどうかについて活発な意見交換が行われた。単位を付与する大学もあるが、ボランティア活動はあくまでも学生の自主的な活動であるし、実際にボランティアに参加した学生も単位は不要であると言っていることから、単位化の必要はないのではないかと意見が示された。また、ボランティア活動は、学生主体で行うことに意義があるが、教員はどの程度関わるべきかという質問も出された。強制的にボランティア活動に参加させることはよくないが、学生の自発的な参加を待っていては、いつまでも学生の自主的精神は養われない。したがって、教員は、学生にそのきっかけを作ってあげることが重要ではないかなどの意見が提示された。

3. まとめ：このように、A2 分科会では、学生のボランティア活動の実践事例および英語教育の実践事例が紹介されたが、これら報告内容に一貫して共通していた課題は、「学生の自主性を引き出すために教員はどのような学生支援をすべきか」という点にあったと思われる。意見交換の中で、最近の学生は、自ら積極的に仲間を誘って、ボランティア活動に参加することが少ない。だからこそ、教職員は、こういったボランティア活動に参加するためのきっかけを学生に提供するといった形で、学生支援を行うべきではないかとの意見が示されたことが印象的であった。

A 分科会報告

【A3】男女共同参画

26 単組 35 人 <文責：宮本 ともみ（女性部長、中央執行委員、岩手大学）>

当分科会では、ここ数年、各大学・高専の男女共同参画推進状況について実践交流を行い、加えてハラスメント問題や出産・子育てといったワーク・ライフ・バランスに関するテーマを取り上げてきた。昨年度は、介護問題について参加者から多くの関心が寄せられたことから、今回は特に育児・介護問題を中心に議論した。

最初に、調査依頼した男女共同参画進展状況の確認を行い、国大協が公表している教員男女構成比率（各大学の教員男女構成比のランキングも記載）をながめ、全体的には教育系大学に女性が多い、学部構成によって比率に差がある、教員の職階による男女差もある、特に工業系大学の女性比率が低いことを確認した。このような状況下において、ポジティブアクションの必要性も一定程度理解できるとした上で、問題点についても意見交流した。更に、女性事務職員の比率や昇任問題も取り上げ、女性部が行った調査に対する回答数 35 大学・高専のデータを基に議論した。女性職員の昇任については、従来通りの他薦と自薦を取り入れている法人とあるが、女性にとって自薦方式の方が昇任しやすい実態があることが明らかとなった。

次に、ワーク・ライフ・バランスの中で子育て世代と介護世代が直面している問題を整理するために、今回初めて女性部が試みた「出産・育児に関して」および「介護に関して」の休暇・休業取得状況の調査について情報交流を行った。この調査の経緯については、今後、育児・介護と仕事の両立が一層重要な課題となることが想定される中で、全国の状況を把握したデータがないことから動向を把握する必要があると判断したこと、調査回答依頼をすることで大学・高専当局でも状況を把握してほしいという意図があったこと、が説明された。今回の調査では、介護休暇・休業の取得については実績があまりないことが分かり、学内教職員は、育児に関する休暇・休業制度は把握しているが、介護に関する休暇・休業制度についてはほとんど把握していないのではないかという見解で一致した。雇用形態によって（特に非常勤職）

は、関連する休暇・休業が無給の場合がほとんどであるため、全大教としても雇用形態による差別排除に取り組んでいく必要性を確認した。また、休暇・休業中の代替員については、取得者数と同数配置している法人もあるが、必ずしも同数ではない法人もあることから、今後単組としても同数配置を要求していくことを確認した。総じて、職員の代替は用意されるものの、教員の代替については消極的な実態も明らかとなった。しかし、職員の代替についてもパートなどの臨時的な有期雇用であるために、当該部署の人員に係る負担が過剰となっていることも複数の単組から報告された。これらの議論を踏まえて、組合運動として、人数調整だけではない働きやすい労働環境の整備を目指さなければならないという意見も出され、あわせて全大教でも男女共同参画を推進していく運動として取り上げてほしいといった意見も出された。各法人によって取扱いが異なるという今回の調査結果を踏まえて、休業等の取得年数や期間変更のルール、代替員登用の仕方などのデータを詳らかにするとともに、組合員の権利行使とそれを支える職場の労働環境改善の具体的方策を探ることが課題として残された。

最後に、分科会で初めて中心的な話題の一つとして取り上げた介護休業について、参加者の経験および意見交流を行った。親の介護問題は、今後、男性にとっても女性にとってもワーク・ライフ・バランスを考える上で大きな問題となる。そういう中で、子育て世代と介護世代の年代層が異なること、介護問題は誰もが直面する問題であること、育児と異なり介護問題は先の見通しを計ることができないこと、等を理解する必要性が示された。介護問題を考えた場合はことに、上述した雇用形態による有給・無給の取扱い差別は過酷であり、たとえ雇用形態が違っていても誰でも有給になるような要求が是非必要であるとする意見が多く出された。

分科会全体を通して、未だ少数である女性の比率を増加させる運動を積み重ねていくことが必要であること、男性にも配慮した男女共同参画推進が求められること、が改めて意識された。育児・介護問題では特に活発な意見交流がなされたことを重視し、全大教としても取り組む必要があることが認識された。育児・介護問題については、各法人での育児・介護休暇や休業等の取得状況にバラつきがあり、制度自体の周知および制度内容の把握・調査等の取組を通して、単組における労働条件整備や職場内で支え合う環境づくりを促進していくことが今後の重要な課題である。

A 分科会報告

【A4】教員養成系大学・学部問題

14 単組 18 人 <文責：村井 淳志（中央執行副委員長、金沢大学）>

初日は、ミッション再定義の最終局面について、各大学から情勢報告をして頂いた。そこから、文科省の強引な教員養成行政への露骨な介入の実態が明らかになった。文科省はまず、全国の国立大学教育学部に対し、フォーマットに沿って設立経緯・沿革・現在の学生及び教員の定数・教育内容・就職実績、更に今後の学部及び大学院の運営方針や目標などについて、客観的数量的証明（エビデンス）を盛り込んだ書類を記述提出させた。当初、大学の運営方針はあくまで各大学の自主的な計画と目標設定が尊重されるのが大前提だという触れ込みだった。ただ国税を投入していることに鑑み、「社会的要請」との整合が取れているかどうかを文科省と各大学で「御相談」する、という建て前だったが、9月までに明らかになった「御相談」の経緯は、各大学の自主性は100%踏みにじられ、すべて文科省の命じた作文通りでなければ存続を認めないという信じがたい強権的介入の実態であった。

①教職大学院の設置。小規模な教育学部は、教員定員の関係から使い勝手の悪い専門職大学院の制度の利用が不可能ないし不利であるため、「教職大学院の設置を検討する」といったあいまいな表現で切り抜けようとしたところ、無理やり「設置する」に書きなおさせられた。多くの大学ではすでに、全教員出動により、旧来の大学院教育学研究科の改組に取り組み、より実践的な能力育成のためのカリキュラムを策定してきている。せっかく軌道に乗りかけた新しい大学院は、教職大学院の設置が強制された場合は廃止せざるを得ず、教科専門教員は大学院担当からはずされるという、まったく非効率で理不尽な事態を引き起こすことが危惧される。

②実務経験教員の数値目標の設定。実務経験が教育学部教員として望ましいことは当然だが、あくまで資質の一つに過ぎない。現場経験があるというだけで、研究業績も教育力量も不十分な教員が採用されてよいはずがない。実務経験も一項目として重視しつつも、大学教員としての資質を総合的に判断するというのが全うな人

事政策だろう。文科省は、財務省や国民に対する分かりやすさを重視するあまり、エビデンスに拘泥し、教育学部運営の実情とはかけ離れた目標を押しつけている。

③都道府県の教員採用者数に占めるシェアの数値目標。しかしこれまで文科省が教育学部に強制してきたのは、学生定員に占める教員採用者数の比率だった。毎年年末に文科省のHPで公表される採用者比率のランキングがどれほど教育学部教員を苛んできたか、教育学部教員なら誰でも知っている。採用者比率を上げる為の手っ取り早い方法は分母を小さくすることなので、過去20年に渡って、文科省は全国の教育学部に学生定員と教員定員の削減を強いてきた。平成10年から12年の3年間に渡って実施された教育学部定員5千人削減はその最たるものであり、未だに教育学部教員の記憶に生々しく残っている。その結果、各教育学部の定員は、現在の都道府県の教員採用数に比べてかなり少なくなっている大学が数多くある。そうした経緯を踏まえるなら、今さら文科省が教育学部卒業生の教員占有率を云々することは笑止千万であり、これまでの文科省の政策との整合性が全くない。

④いわゆる「新課程」=ゼロ免の廃止の強制（ただし単科の教員養成学部には強制していない模様）。教員免許取得を卒業要件としない「新課程」が当初、学生定員や教員定員確保のため慌ただしくスタートしたのは事実だが、すでに設置から四半世紀が立ち、専属教員の雇用やカリキュラム改善の努力を経て、それぞれユニークな課程として成熟してきていることは、入試倍率の高さなどからも明らかだ。文科省の役割は、新課程の廃止を強制するのではなく、すでに地域社会で市民権を得ている課程の学科への再編を支援し、より一層の充実を図るべきだろう。しかしこれまでに明らかになった文科省の姿勢は、廃止への圧力はかけるが、学科への転換はなかなか認めないという、やはり当該組織にとっては青天の霹靂といってよい強圧である。いずれにせよ、これほど学部運営や組織改編、人事配置について、文科省が露骨な介入をした前例はない。もちろん大学の自治に対する国家権力の許しがたい介入であることが確認された。

2日目は福井大の森透氏から、福井大学教職大学院での現職教育についてレポートがあった。福井大学の経験は中教審教員養成部会がモデルの一つとして想定している。レポートでは大学院生の勤務地での研究を重視した方式、教委との密接な協力の経緯が報告された。

A 分科会報告

【A5】教職員の賃金と大学財政

32 単組 46 人 <文責:森戸 文男(中央執行副委員長、全国大学高専教職員組合)>

8 単組の未払い賃金請求訴訟の中で、運営費交付金が臨時減額されても大学財政に賃金支払い能力があったかどうか争点の一つとなっている。給与臨時減額が大学財政の現状から本当に必要であったかどうか、賃金減額を回避する道はなかったのかどうか、単組による大学財政分析レポートなどを持ち寄り討論した。今後、深めるべき点は、目的積立金や前中期目標期間繰越積立金の使途に関わって、これらの積立金を研究教育予算として取崩すことで、結果的に人件費予算を拡大することが可能であることを明確にすること、交渉等でもこの論点を大学法人と協議することである。

◆「山形大学の財務状況と賃金支払い能力の判断 足立和成(山形大学)」: 賃金請求訴訟に対し、大学側は「大学の自治として賃金引き下げの判断をした」と答弁しているため、公認会計士の助言も得て財政分析を行い、賃下げの必要性がないことが示された。平成 24 年度の総流動資産 115 億 8 千 5 百万円のうち、現預金は 9 億 2 千 2 百万円、有価証券は 54 億 6 千 3 百万円あり、直ちに現金化できる流動資産は 63 億 8 千 5 百万円余りとなる。純資産中における利益剰余金総額は、平成 23 年度期末で 34 億 5 千 5 百万円、平成 24 年度期末でも 24 億 7 千 8 百万円ある。従業員の賃金の一方的な引き下げを行わなければならない財務状況とは、そのままの金額で賃金の支給を続けると、利益剰余金が枯渇する危険がある場合か、直ちに現金化できる流動資産の余裕がなくなり、キャッシュフローの確保ができなくなる懸念がある場合に限られる。山形大学の経営が逼迫していたとは上記の事実からは考えにくい。

◆「都労委救済申立取組報告と大学等財政(利益剰余金合計額)について 水谷孝男(電気通信大学)」: 給与臨時減額の団体交渉で大学側対応が不誠実であったため、4 月 24 日に労働委員会に救済申立を行った。また、未払い賃金請求訴訟についても総会で決めた。大学財政のバロメーターといえる利益剰余金について、30 大学ほどの 8 年間分のデーターを集約しグラフにした結果、大学間の差が大きいことが

はっきりしたこと、前期中期目標期間の終了時に取り崩しをしていることなどが判明した。

◆「総人件費改革の取組と大学財政の状況 増田健二（静岡大学）」：賃下げの代償措置は大学の剰余金（当初予算の学内配分の残額の意）を明らかにさせて交差している。例えば、H21年度の剰余金は11億円6千万円あったが、地域手当の引上げに1千3百万円を充て、多くは全学的事業・部局長裁量経費に充てられた。こうした剰余金は第1期中期目標期間で10.7%の人件費削減によって生まれたものである。

◆「京都大学の財務状況と賃金引下げに関するメモ 西牟田祐二、辻英祐（京都大）」：H25年度の利益剰余金合計は264億円、その内訳は、前中期目標期間繰越積立金が221億円、教育研究等積立金（＝目的積立金）が4億4千万円、「積立金」が22億円、当期末処分利益が16億円となっている。前中期目標期間繰越積立金が221億円の内訳は、大学の経営努力として文科大臣から認定を受け教育研究の充実のために使用できる教育研究等積立金が65億円、積立金が194億円である。京都大のH24年度の賃下げ総額は約28億円であり、教育研究等積立金を取り崩すことで対応が可能である。また、H22年9月29日の会計検査院の「国立大学法人における目的積立金の取扱について」の中で、文科省が「目的積立金の望ましい使途について基準等を定め」ることや、大学法人に対しては、目的積立金の使途や目的を定め財務諸表等に明示し公表することを求めていることの説明があった。

全大教の森戸から、法人化以降の剰余金は、学内予算配分における留保金、特に運営費交付金を算定する場合の人件費積算額（予算額）に対する執行残が構成要素となっており、高専機構でも人員削減と賃下げによる人件費予算の残をもとに本部戦略経費としていることの発言をした。H22年12月24日、文科省国立大学法人支援課から目的積立金の執行、管理について事務連絡があり、翌年9月21日の国立大学法人分科会業務及び財務等審議専門部会では、目的積立金（剰余金）を出さない会計上の工夫として業務達成基準に変更し債務扱いとすることが推奨された。

福岡教育大学から、訴訟において大学財政問題も論点とするため財務分析を行っていること。京都大から「大学の内規では、人件費は運営費交付金からであり、外部資金からは出せないとしているがこれは本当か」という疑問。高エネ研から、情報公開制度により予算決定の役員会の資料などを出させたこと、人件費と物件費の費目間流用について機構の説明に誤りあること。等の意見が述べられた。

B 分科会報告

【B1】要求活動と結合した組合づくり

25 単組 27 人 <文責:森戸 文男(中央執行副委員長、全国大学高専教職員組合)>

当分科会は、①どのようにして賃金請求訴訟に立ちあがったのか、それによる組合活動の活性化、組合加入の広がりがあったかどうか。②自律的な労使関係のもとでの労働条件改善の取り組みを交流し、労働条件改善等の要求闘争をどのように組合活動・組合加入に結び付けていくか、の主旨にそって3つのレポートが報告された。

最初に「京都工繊大職組の労働条件改善の取り組みと組合拡大」について執行委員長の前田耕治氏が報告した。退職金引き下げ反対では、教員の退職金確定は63歳の3月末とさせたこと、早期退職者が不利益なく再雇用職員となることを確認した。サービス残業根絶では、組合が要求したパソコン ON-OFF 調査が実施され、未申告残業の職員が50%を超えることが判明し、法人はサービス残業を認め残業代の支払いで合意した。任期付助教の待遇改善では、5年後以降は自動的に無期雇用に転換すること、学内の雑用を増やさないと約束させた。組合の過半数維持は、非常勤職員の増加でぎりぎりとなっていることから、昼休みのプラザ KIT で「よろず相談会」という初めての試みによって数人の職員の加入があった。

「高知大学における未払い賃金訴訟と組合活動」について、中道一心氏が報告した。昨年3月以降の断続的な団交で納得いく内容の回答を得られず、2013年度の賃下げ幅の圧縮を求めた4月の交渉でも十分な説明なく強硬実施された。また、2013年4月の賃下げ問題アンケート調査は関心が高く340通もの声が集まり、回答者の大多数が組合の考えに好意的であり、さらに60人ほどの教職員がもっと働き甲斐のある職場への転出・転職を考えるとの回答があり、大学の危うい状況が示された。これらから7月26日に未払い賃金訴訟となった。組合活動の目標は、職場環境をより充実させ、活気に満ちた大学へ再生することであり、提訴することが最終目標ではないし、裁判で勝利することでもない。提訴や強い交渉姿勢によって、退職手当の引き下げ率の圧縮や特例手当の支給など譲歩を引き出しているが、組合員数は賃金訴訟と連

動して増加していない。そのため、組合員が研究・教育・行政・地域貢献の中でそれぞれの強みを発揮している姿を示し「あのひとも組合員だったのか」という「顔の見える組合活動」を小規模組合では実現しない限り、衰退傾向が止まらないのではないのか。

「大分大学における不当労働行為（不誠実交渉・支配介入）問題と組合づくり」について、石井まこと氏が報告した。大学の現状は、理事が法人制度を悪用して教育研究をダメにしておき、組合の取り組みの目的は、みんなで盛り上げる大学にすることである。2009年度までは年度末に大学と団体交渉の確認書を締結していたが、某理事の就任以降、2011年に労働協約破棄、2013年に組合室移転拒否があり、不当労働行為の救済を申請した。この本質は法人制度の下で「やりたい放題」経営（高級学長車、お手盛り手当、理事昇給、単身理事の家族宿舍への入居など）があること。組合は学内オンブズマン的な役割を果たすため、全教職員への宣伝を行うとともに、労働委員会等を梃子にした学内正常化を目指している。また、組織戦略として組合加入キャンペーン（1年間は組合費月500円）をおこない20人ほどの加入があり、脱退は少ない。この分科会での報告と発言の特徴は次の点である。大分大、高知大は労使関係の正常化や団体交渉を誠実に行わせることに苦勞しており、労働委員会への救済申立や賃金請求訴訟を梃子にして解決を進めようとしていることが報告された。出席者からも労使関係の正常化は共通した問題であるという発言が多くあり、労使自治の確立に向けた取り組みの交流は今後も必要である。

3つのレポートとも、労働条件改善や訴訟・労働委員会の取り組みと、組合員を増やすことが一体のものであると認識し、具体的な取り組みを進め、成果を上げていることが注目された。京都工繊大の「よろず相談会」や大分大の組合加入キャンペーンの取り組みは貴重であり、他の組合でも参考になるものである。また、高知大は訴訟によって団体交渉を機能させるとともに、「顔の見える組合活動」への転換を図り、組合組織の拡大を目指しており、今後の取り組みを注視したい。団体交渉や訴訟など組合の取り組みが成功するかどうかは、教職員がその組合の取り組みを支持するかどうかにかかっている。高知大の賃下げ問題アンケートや、福岡教育大の退職金引き下げ問題のアンケートは、これまでにいく数多く回収され、大学運営への不満が強いこと、組合の取り組みが支持されていることを示しており、こうした教職員の意向をアンケート調査することの重要性も確認できた。

B 分科会報告

【B2】教員の待遇・労働条件と教育研究環境

22 単組 27 人 <文責：奥 浩昭（前中央執行委員、電気通信大学）>

当分科会では、種々の観点から熱心な議論が交わされた。その底流に二つのことがあった。

①「大学における賃金問題の現状と課題」と題する、伊藤圭一氏の講義。◆教育研究体制の持続・発展を求める点では、労使は意見の一致をみる(はず)。◆固定費としての人件費削減は、大学の存立基盤を壊す!そのことを労使の確認事項とする。との氏の提言が、分科会のさまざまな議論にある統一的な視点を与えた。

②有期雇用教員の置かれている現実之光を、との、高須裕彦氏（一橋大学）と成定洋子氏（東京学芸大学）の現場報告。改正労働契約法は、有期雇用教員や非常勤講師の不安定な状況を、一層不安なところへ追い詰めかねない現実を引き起こしている（早稲田問題はそのひとつ）。

分科会は、高須氏と成定氏の報告に始まった（レポートは、B 8 分科会・非常勤職員分科会に掲載）。裁判闘争に結実した全大教運動の高まりの中で、非常勤の身分の労働者との共闘の構築が課題、と筆者は反省を促された。12 月 25 日（水）に、両氏を含む 5 人の呼びかけで、有期雇用教員問題に関する集会がもたれる。両氏からは、有期雇用教員の雇用実態の全国調査が要請された（昨年の教研集会でもなされた由）。伊藤圭一氏の、「教育研究体制の持続・発展を求める点では、労使は意見の一致をみる(はず)」を援用すれば、「教育研究体制の持続・発展を求めるために」、正規雇用と有期（非常勤）雇用教員間の連帯・連携の構築が必要だ。

2 番目の報告は、山口大学（レポート集 P30）。「裁量労働アンケート」集計結果の報告である。鴨崎氏が報告された。組合員のいない医学部教員から熱心な回答があった。過重労働は深刻だ。自由記述に、学部を問わない教員の深刻な労働実態があらためて浮き彫りになった。教育・研究に集中しにくい日常が。記述からいくつか紹介する。「死語となりつつある『大学の自治』『学問の自由と良心』を組合が

先頭に立ち、取り戻す運動を展開できないか」「対外的な『営業』活動に追われ、研究の時間は殆どない。こういった活動は全く評価されないため、昇任に支障を来している」。最後に、裁量労働制への問いかけ。「裁量労働だからこそ朝9時出勤を認めてもらえており、助かっていますが、夜もずるずると長いので、幼子を持つ身としては大変です」。

翌朝(最終日)は、島根大学小林和弘氏の、飄々としたレポート。「2012年度島根大学職員組合アンケート解析結果(臨時賃下げの代償措置・組合の役割)」(レポート集P28)。代償措置は代償措置として評価されたのか。組合員と未組合員の評価は?メンタルヘルスの自己分析と他者分析(=メンタルヘルスを受けた方がいいと思われる他の教職員への観察)の結果等を、小林氏は淡々と、ユーモアとペースを交えて報告。味わいのあるレポートでした。「それでも組合は嫌われる?」と題しての、岩崎誠氏(東京海洋大学、全大教新中央執行委員)の報告と合わせ、あるところ全力投球で、あるところ力こぶしを抜いての、組合運動のあるべき姿を教えられる、秀逸な報告だった。

最後に、全大教中央執行委員会教員部会からの、「全大教教員アンケート(2012.5～10)の報告」。前回(4年前)のアンケートと結論は同じである。

- ・理系は研究費削減に悲鳴
- ・若手は将来の昇格・雇用に不安
- ・公務激増で研究者アイデンティティが危機に

報告者は文科系教員(英語教育担当)なので、「研究費削減に悲鳴」は正直に申し上げて実感が伴わない。ところがつい先日、職場の親しい理工系教員が、科研費書類の作成に必死な形相を目の当たりにした。教育と研究に全力投球の、40代前半の准教授だ。「研究室を維持し=研究室の学生(学部・修士・博士)の研究を保証し、かつ、自らの研究の質をも保証するためには、大学から支給された研究費では到底足りない、何としても科研費を、1,000万円の科研費を獲得しなくては、と必死の研究者。

有期雇用教員・非常勤講師との連帯、裁量労働で懸命にがんばる同僚への共感をこめた運動。伊藤圭一氏の提言を反芻しながら、ていねいな運動を、と自戒する分科会だった。

B 分科会報告

【B3】 事務職員

14 単組 19 人 <文責：辻 英祐（事務職員部常任委員、京都大学）>

当分科会では「2013 年 36 協定切れ騒動にみる小規模国立大学事務職員の意識と教員の見方」（東京海洋大学）、「名古屋大学事務職員の意識調査について」、「京都大学の事務組織改革（共通事務部の発足等）について」合計 3 本のレポートと「事務職員（特定業務）の創設、再雇用制度の見直し等に係る質問項目」（京都大学）、「第 2 回全大教事務職員アンケート結果資料」（全大教事務職員部会）合計 2 本の当日持参資料を基に議論が行われた。

初日は、自己紹介と東京海洋大学からのレポートを中心に議論が進んだ。参加者としては事務職員だけでなく、教員、専従書記の方の参加もあった。また、若手組合員の参加も見受けられた。

自己紹介の際には「事務職員、特に組合加入している者がどのようなことを考えているのか聞きたい」（教員）、「事務職員の活動に積極的な層が高齢化の一途の中、他単組での取り組みについて聞きたい」（事務）といった声が寄せられた。

東京海洋大学からのレポートでは、36 協定締結ができず、超過勤務をすることができなかった事務職場で教員組合員でもある過半数代表者にどういった意見、苦情が寄せられたのか、報告があった。レポートに対し「法人側も含めて労働関係法規を継続して学習する必要がある」「36 協定が締結されなくとも、超過勤務が発生すれば超過勤務代を支給しなければならない」「法人化以降の統一採用試験では公務員試験時の行政区分とは異なり、試験内容として労働法規が問われることなく、採用となる」などの意見が寄せられた。

2 日目は、残りのレポートと持参資料により議論が進められた。

名古屋大学からのレポートは、全大教事務職員アンケートと同時期に事務本部側が実施した事務職員向けのアンケートについて、職員の意向を調査し

たことは評価するが、待遇にどう活用されるのか、注視する必要がある、との報告があった。

京都大学からのレポートは、文部科学省本省人事の総務部長を中心に事務改革の名のもと、部局の人事事務、会計事務が統一された結果、職場で混乱を来している、職場改善には教職員の連携、教育・研究現場で働く者の声を拾う役割を担う組合員の拡大が重要との報告があった。

2本のレポートに対して「小規模校でも事務統合は行われたが、業務効率が進捗したとは思えない」「昇任を断る事例について実態、実数を把握すべきではないか」などの意見が寄せられた。過去に全大教事務職員部会で法人化後の事務職員のイメージを作成したので参考にしてほしい旨、紹介があった。(全大教公式HP <http://zendaikyo.or.jp/> > 組合員ログイン > 資料ルーム > ◎その他の全大教通知、中執決定、規約・内規 > 2006年 > 2006-9-8 法人化後の事務職員・事務組織の現状と課題について)

議論の進行上、持参資料については簡単な紹介に留まった。全体の議論の結果、大学組織の規模を問わず、効率主義、能力主義という「ふるい」にさらされる事務職場で情報と意見を交流、交換する場の重要性が再確認された。意見交換の場として2014年6月頃に私学事務職員との交流の場を予定しているので参加してほしい旨要請された。また、次年度4月の新規採用職員を組合勧誘するためのパンフレットを全大教事務職員アンケートを基に作成していく旨、報告があった。



B 分科会報告

【B4】技術職員

18 単組 26 人 <文責：荒岡 修（技術職員部常任委員、高エネ研）>

技術職員部の部長から「近年、大学及び高専で技術専門員・技術専門職員の昇格改善が図られている。技術部の組織再編が進んでいる。」との開会あいさつに続き、分科会レポート集に沿って静岡大学と名古屋大学から「技術職員の待遇改善と組織再編の現状」報告があった。

静岡大学では、2012 年度に技術部組織を再編した。これを機に交渉を重ね昇格基準の改善として「統括技術長の 6 級昇格、技術専門員の 5 級昇格」と「技術専門員の増員」を組合は勝ち取った。反面、技術部を組織化したため昇格時に技術長の推薦が必要となる矛盾が出てきた。（年功序列が崩れ、人事評価制度の導入）人事院勧告では、「55 歳を超える職員の昇格抑制と高位号俸からの昇格対応号俸引き下げ」が平成 26 年 1 月から実施される問題や定年延長問題について、引き続き当局と協議していくとの報告があった。

名古屋大学では、事務・技術職員の昇格基準の改善（技術専門員 22 人から 24 人に増員）を実現させた。そして、昇格条件を満たす 4 級の技術専門員が 7 人いたことから当局と会見を行い 5 級の昇格条件を満たす技術職員を昇級するように要求した結果、4 月にさかのぼって 7 名全員の昇格を実現した。さらに、この会見で技術専門員及び技術専門職員は定数管理されていることもなく年齢による制限もないことを確認した。

鳥取大学では 2012 年度に全学一元化に伴い、1 部（統括技術長）3 部門（技術長）12 グループ（グループリーダー）の技術部組織が発足（再編）した。技術部組織として鳥取大学規則に明示され、標準職務表には「技術専門

員4級、5級、6級・技術専門職員3級、4級」と定義された。全学一元化による技術部組織が発足したメリットとして「人事に対して技術部の意見が通る」「大学の年度計画に技術部独自の計画を提出できる」「技術長が管理職の指定になる」「技術専門員の増員」「全学での技術職員の認知」等があげられるが、デメリットとして「管理業務の増加」「各種委員会・会議の増加」「担当事務職員がいないため事務量の増加」「一部の教員と技術職員の上に溝ができた」「組織変化についていけない技術職員の意識改革」等が感じられる。そして「研修制度の確立」「人事評価制度の確立」等が課題として今後取り組んでいかなければならない。

その他、参加大学から現状の口頭報告があった。報告した大学への質問があり、特に、自分の大学と比較して不明な点を質問して討論が深まった。質問した技術職員からは、「不明な点が解消された」との声が聞かれた。未組織大学や技術職員の少ない大学や学部からの質疑もあり、有意義であった。

技術職員部会への要望に、「再雇用問題（就業規則に明記されているか？）」「希望する再雇用者は全員雇用するか？」「年金支給年齢の変更に伴う制度変更」等のアンケート調査の実施要望があった。



B 分科会報告

【B5】図書館職員

11 単組 15 人 <文責:栗山 敦(前中央執行委員、京都大学)>

❖ 図書館業務の全面外注化の事情とその問題点

今回、もっとも参加者の関心を集めたのは、教研集会の会場校である京都工芸繊維大学において、3年前から導入された図書館の全面外注化についての話題であった。

初日は、参加者の自己紹介を経て、京都工芸繊維大学職員組合副委員長の塚本千秋氏より、この全面外注化の事情について話題提供があった。

- ◆外注化の経緯としては、司書資格を有していた常勤職員が他大学へ異動し、常勤職員が2人に減ったところに、さらに常勤職員の給食や育休対応が重なり、図書館運営機能が一時的に低下したタイミングに業務委託の話が進められた。
- ◆業務委託の範囲は開架図書部分で、積層書架の移動・棚卸しについて業者は関わっていない。予め契約に盛り込んでいなかった業務については、処理してもらえない硬直性はあるものの、現時点において、図書館運営に目だった支障は生じていない。
- ◆これまで図書館を運営してきた常勤職員が定年退職や学外異動してまっているため、元の図書館運営に復することは難しいであろう。
- ◆入札で業者が入れ替わった場合にスムーズに図書館運営が継承されるのか、図書館の業務改善や新たな業務導入にあたり、業務委託契約の硬直性が妨げにならないか、など将来の図書館運営に不安が残る。

といった報告があり、参加者から多くの質疑が寄せられ、活発な議論となった。

❖ 事務職員とのクロス人事の顕著化と待遇の後退

各参加者からの近況報告で特徴的だったのは、大規模大学を中心に、図書

職にも主任が設定されるなどして、事務職員と同じ昇任・昇格制度が適用される傾向が顕著になってきていることだ。結果として、退職時4級が後退している状況が報告された。加えて、上司との定期面談や、あるいは採用面接の場において、事務職への配置転換の可否を問われる事例が報告された。大学法人が、人事の効率化の面のみによって、図書職と事務職のクロス人事を推し進めようとする姿が浮き彫りになった。一方、かつて部局図書室(館)を重用し、そこに勤務する図書館職員を大事にしてきた教員たちも、予算の削減や電子ジャーナルの増加などの文献の態様変化により、大学法人が、図書館業務を縮小しようとする圧力に抗しきれなくなっている状況も報告された。

❖ 図書館職員の専門性とは何か

こうした流れに対峙するためとして、「図書館職員の専門性とは何か」というテーマに議論は展開した。「教員・研究者が、その専門分野を深く追求することに對し、図書館職員は、俯瞰的な知見を持ち図書館に蔵される文献と利用者の最適なマッチングを図ること」、「『図書館職員の専門性』について、図書館職員の間での共通認識はあるか?」「どんな職業にも必要とされる専門性はある、図書館職員に必要といわれる『俯瞰的な知見の専門性』を説明することが難しく、自身がどのような専門性を有しているのか、時折わからなくなる」、「図書館職員の専門性も大事だが、図書館職員である前に大学職員であり、大学運営の基礎的な認識を疎かにしては、学内で他の職種とわたりあって行くことはむずかしいのではないか」、「高い専門性というが、そういった人材は都市部に流れる傾向にあり、地方大学の図書館では、図書館業務の基礎的事項を身につけず採用されるケースがある。職務の中で専門性を育みたいが、図書館職員の絶対数が少ない中ではそれも難しい」といった、様々な意見や悩みが出されました。

その他、参加者の各職場の個別の業務状況についての情報交換も活発に行われ、こうした交流を今後も継続・発展させる為にも、教研集会の分科会だけに止まらず、各地区の会合などでも図書館職員の交流の場を積極的に設け、全大教としても積極的に推進することを確認し、今回の分科会を終了した。

B 分科会報告

【B6】大学共同利用機関

3 単組 3 人 <文責：栗原 良将（高エネ研）>

共同利用機関分科会は、国立天文台（自然科学研究機構）（以下、天文台）・国立国語研究所（人間文化研究機構）（以下、国語研）・高エネルギー加速器研究機構（以下、高エネ研）より、大学共同利用機関部委員会を兼ねて 3 人の委員の参加により開催された。国語研からは、2 回目の分科会（委員会）参加となった。まず、自己紹介の後、それぞれの機関の労働・研究環境、及び組合活動の現状について報告した。

天文台からは、主に①給与・退職金問題、②期限付き契約職員と労働契約法、③年俸制・URA 職員等の新しい職種、の 3 点について説明があった。まず、特例法に沿った給与臨時減額であるが、天文台では昨年 5 月より実施されており、今年度も継続中である。しかし、来年度の給与については減額なしの金額で概算要求されている、との情報であった。ただし、確実に給与減額が終了するかは、予断を許さない。退職手当は、昨年度末に国家公務員と同様の引き下げが実施された。当局側は、早期退職制度について検討しているようであるが、組合としてどのように対応するか、検討中である。次に、新労働契約法による期限付き契約職員への対応だが、5 年を超えて雇用される場合に無期雇用に転換する仕組みは用意された。但し、実際にどの程度の職員が、無期雇用に転換されるかは今のところ不明であるが、天文台としてはある程度の無期雇用職員への転換を行うことは想定しているとのことであった。三点目の新しい職種について、年俸制の導入により比較的待遇のよい契約職員の雇用が可能となった。また、研究大学強化促進事業に伴って、新たな職種として「URA 職員」が導入されようとしている。これは、研究評価を担当する職員である。待遇の良い職の導入は基本的には歓迎であるが、実際の運用にあたり問題点は無いか、他の職種との整合性はどうか等、今後の情報収集・検討が必要である。

国語研からは、最初に研究所・組合の紹介があった。国語研は、大学共同利用機関法人・人間文化研究機構に属し、4つの研究系(理論・構造研究系、時空変異研究系、言語資源研究系、言語対象研究系)と、3つのセンター(日本語教育研究・情報センター、コーパス開発センター、研究情報資料センター)から構成される、常勤職員約50人(うち、事務職員約20人)の研究所である。組合員は約40人で、そのうち30人程度が非常勤職員の組合員となる。常勤職員の組合員が限られているため、組合役員の選出が問題となることがある。特例法による給与の減額は昨年5月より行われており、年1回開催予定の組合と機構との交渉において、このことについての申し入れを行う予定である。また、研究プロジェクトの評価方法が問題となっている。評価はプロジェクトリーダーによる自己点検、および評価委員によるヒアリングの組み合わせによって行われるが、評価委員による評価結果に異議申し立てを行うことができない点、評価の手順や基本方針が説明なしに変更された点などについて、研究教育職員から大きな不信・不満の声が上がっており、所側に改善を申し入れる予定である(この件について、2013年10月23日付で申入書提出済み)。

高エネ研からは、特例法による給与減額(不払い)・退職手当減額に対する訴訟、及び現在問題となっている、昇格時給与対応表の不備の問題、2012年度人事院勧告による賃下げの代償措置不履行問題について報告された。訴訟に関しては別に報告されているので、ここでは、他の点について報告する。高エネ研では2010年に、技術職の職種の「技師」と前任技師の間に、新たに「専門技師」を導入した。その際に、技師から専門技師を経ずに前任技師に昇格する職員に関して、昇格時の給与対応表が設計のミスのために専門技師導入以前に比べて不利に変更されていた。組合は、以前よりこの事実を指摘し改善するように要求してきたが、当局はこれを放置していたため、このことによる不利益を実際に被る職員が発生してしまった。このことについて、不利益の速やかな回復を要求して、団体交渉を続けている。

その後、複数事業所にまたがって運営されている機構について、事業所ごとの不公平の問題について等、情報交換を行った。最後に、共同利用研特有の問題について、今後も情報交換を続け、協力していくことを確認した。

B 分科会報告

【B7】 附属学校

7 単組 16 人 <文責:高橋 宏和(附属学校部長、筑波大学附属駒場中・高等学校)>

9 月 22 日(日)午後 1 時 30 分から附属学校部の分科会が始まった。まず附属学校部長から「労働条件の改善と教育実践を踏まえた附属学校の意義」基調報告があった(レポート集を参照のこと)。6 月に文部科学省から提示された「ミッションの再定義」から、教員養成系大学・学部において実践型カリキュラムへの転換が図られ、学校現場で行う教育実習の強化・拡充に対して附属学校が活用されることから、附属学校園教職員への負担が確実に増える。また、教員養成や現職教員の研修・再教育を教育現場の経験が豊富な教員が大学教員と一体となっていくことが提示されていることから、附属学校教員も駆り出されることが予想される。

次に、神戸大学附属特別支援学校元副校長の井澤孝典先生から「附属学校の教育実践は子どもと教育の危機を救えるか」という題で講演して頂いた。OECD による学力調査結果を見ると、教えない方が成績がよい。スウェーデンやフィンランドでは授業の様子が日本と全く違う。1 学級の定員は 20 人以下である。情報端末(タブレット)を全生徒に与えて生徒が調べたいことを勝手にやっている。子どもの主体性を生かし、教師はコメントするだけの言わば批評授業である。教師は生徒の学習を支援するわけだが、それには教員が相当の勉強をする必要がある。日本ではまず教材研究が大事とされる。低学力が子どもの非行の原因と考えられ、ドリル学習(100 マス計算・漢字)を徹底することにより落ちこぼれを出さないことが推進された。しかし、公立学校のテーマは附属学校とずれていた。それまで附属学校の教育は子どもの側に立ったものではなく、あくまで国のための教育であった。帰国子女の教育実践をかつて神戸大学附属住吉中が行っていた。日本の公立学校に行けない子に対して、コアカリキュラムやケアプランを考えた。神戸大学の附属

学校は教育学部の附属から発達科学部の附属となり、現在では直接神戸大学附属となった。高大連携と地域連携をもとに教員養成を行うことが附属の持っている強みであり、ある意味、大学の傘の下で自由が守られているから、教育について考える機会を与えられている。働きやすい職場で、教職員とともに学び学生とともに成長する。附属あつての教育学としてさらに連携を強めることだ。

休憩をはさんで、第1分科会「学校環境・労働条件」のレポートと討議が行われた。まず、「給与改定臨時特例法に基づく給与削減および退職手当改正に基づく退職金の減額について」、実態報告が行われた。奈良教育大学附属から退職金の減額について、「交渉の継続を約束させ、1月1日の強行実施はさせなかった。退職金減額分を補填できない経営上の明確な説明も行われなかった。しかし大学法人側から、給与減額措置に伴う代償措置として地域手当を2年間2%アップ（8%→10%）してその後もとに戻すことを見直し、恒久的に地域手当を10%とする提案があった。いくつかの条件を付けることを前提に、結果的に法人側の提案を受け入れた。」という報告があった。

筑波大学附属からは、「給与削減が実行されたが、大学本部と一体となって反対・抵抗する粘り強い交渉・取り組みにより、減額の幅の縮小や実施時期の先延べ、さらに地域手当の増額や1日の職専免などの代償措置を得た。」との報告があった。

福井大学附属からは、「公立学校との人事交流で来られた先生が多く、大学採用は3人のみである。大学全体として当局と交渉したが、公立学校の教職員の給与減額に合わせて、今年8月から強行実施されてしまった。代償措置もなく、大学とともに給与の返還を求める訴訟を行う予定である。」ことが報告された。

山口大学からは、「組合の交渉で、2010年4月に附属と県の教職員で同一の給与となった。しかし2012年6月の給与削減により再び県との格差が広がった。これを不当として交渉し、2013年1月に人事交流できた教員の賃金カットはなくなり元に戻った。（2012年6月から12月のカット分を遡って支払う要求をしたが受け入れられなかった。）ところが、2013年6月に県職員

の賃金カットが決まったら、大学側から急に賃金カットの連絡があり、7月から実施された。上げるときはなかなか上げないが、下げるときはすぐに下げる、その不当性を批判した。」と報告された。

名古屋大学附属から、「附属教職員の給与が減額された。代償措置は毎月1回特例休を使えることであるが、休めといわれても休めない。」

神戸大学附属から、「粘り強い交渉を大学当局と繰り返し行い、最終的に附属学校教職員と看護師の給与を削減させなかった。」ことが報告された。

その他に、福井大学附属から出張旅費について、名古屋大学附属から県に帰ることを前提とした人事交流と退職金の問題について情報交換を行った。

9月23日の午前9時30分～11時30分までは第2分科会「学校づくり・教育実践」では、新たな外国語(英語)教育の取り組みとして、筑波大学附属駒場中・高から「中学・高校における英語教育～イングリッシュルーム」、奈良教育大学附属小から「言語・文化検討委員会の実践報告」の2つのレポートがあった。前者は母語が英語でない外国人留学生との交流、後者は英語に偏らない言語文化の授業や異文化対応能力の育成について触れられた。



B 分科会報告

【B8】 非常勤職員

21 単組 29 人 <文責：長野 祐子(非常勤職員専門部委員、名古屋大学)>

当分科会は、①改正労働契約法、②組合員拡大、③休暇・賃金等の労働条件、④正規職員への登用制度、の4つをテーマに、各単組からのレポート報告に基づいて現状を交流し、課題や今後の方策について議論した。

改正労働契約法に関連した取り組みでは、同法18条(有期雇用契約を反復更新して5年経過した場合は、労働者からの申し出に基づき、無期雇用へと転換する)に伴い、信州大や佐賀大、一橋大等から、これまでに事実上雇い止めが撤廃されていた非常勤教職員に対して雇用上限が設定される動きがあることが報告された。一方で、「部局長の判断による」といった一部条件付きではあるものの雇い止めの完全実施を阻止した名古屋大や、非常勤講師も含めた非常勤教職員の雇い止め撤廃を勝ち取った徳島大からの報告もあった。雇い止めに関して一定の成果を勝ち取っている単組では、全教職員に対するアンケートや署名によって構成員の声を法人に突き付けることや、雇い止めによる法人にとっての弊害(知識・経験を有する職員の流出や新規採用者が増えることによる指導業務の負担によって効率的な大学運営が実現できなくなる、教育・研究・医療の継続・発展に悪影響を及ぼす等)を訴える運動が共通して行われていた。また、改正法20条(有期雇用であることを理由とした不合理な労働条件の禁止)を活用して各種労働条件の改善に取り組んでいる首都大からの報告もあった。

組合員拡大については、特に雇用上限付きの職員の加入が進まないことが各単組の共通課題として挙げられたが、雇い止め問題に取り組む中で、個別相談を受けながら加入を促したり、アンケートや署名がきっかけとなって加入に結びついたり、運動と連動して一定の成果があがっている単組もあった。「組合に加入すると不利益を被るのではないか」という誤った認識が広がり、拡大が進まないという単組報告もあった。加入が進まない背景を分析し、工夫を凝らした取り組みが求められる。

休暇・賃金等の労働条件に関する取り組みでは、「正規職員には賃下げを実施し

たが、非常勤職員への賃下げは実施していない」という、何ら関係のない事項を強調して労働条件改善に応じない法人が少なからず存在することや、フルタイム非常勤職員の待遇改善が一向に進んでいない現状が浮き彫りとなった。一方で、「1年間の契約である」ことを根拠に20日間の年次有給休暇を勝ち取った金沢大からの報告もあった。非常勤職員へのボーナス支給については、前進している単組は見られなかった。特に、直接賃金とは関連しない休暇等の労働条件の改善は、戦術と取り組みの工夫で、勝ち取ることが十分可能であることが証明された。通常の労働者に比べて劣悪な環境に置かれている分、改善の余地は大きい。前進的な単組の取り組みを学び、重点的な取り組みを進める必要がある。なお、法人が休業日を設定する際、非常勤職員については「休日」（勤務を要しない日）扱いとなったという単組報告があった。休日の増加は、時間給や日給の職員にとっては収入減となり、死活問題である。法人が新たに休業日設定をする場合には、非常勤職員も有給となるよう注意する必要がある。

正規職員への登用制度では、事務系を中心に制度が確立し、少しずつではあるが前進している単組が多い。首都大や京都大等では、事務系以外の職種（図書等）についても登用制度が存在することが報告された。署名活動やビラまき等によって非常勤職員の置かれている状況と正規職員化の必要性を訴えた都城高専等の取り組み報告もあった。

その他の課題として、京都大から、正規職員と非常勤職員との中間に位置するような「新職種」の創設が来年度から計画されていることが報告された。人件費削減、運営費交付金削減への対応として、事務系職員の総数を削減し、従来定員が従事してきた定型的業務をこの職種へと振り替えようというもので、雇用期限はなくなるものの、月給は21万円で固定される等、問題も多い。職務内容や責務が同様であるにもかかわらず、待遇の全く異なる職員が同一職場に存在することにより、職員間の対立を招き、職場の分断につながる。同様の方針は他法人でも導入されかねないことから、状況を注視していく必要がある。

また、全大教非常勤職員専門委員会から、運動をより主体的・重点的に進めていく為に、「専門委員会」から「部会」へと位置付けを転換することが提案され、承認された。最後に、集会での成果を単組に持ち帰って運動に繋げること、今後も、全大教非常勤職員の交流ルールの活用等で全国的な情報共有を行っていくことが確認された。

C 分科会報告

【C1】青年部増のための戦略と戦術とは

11 単組 20 人 <文責:下山 智裕(青年部長、弘前大学)>

組合員をいかに増やすのかというのは恒常的な問題であるが、当分科会では、青年部に注目して組合員を増やすための戦略と戦術について意見交換を行った。理由は、若手の教職員が組合に加入することによって二重以上の利点を組合に与えることができるからである。それは、組合員数が増えることと、青年部員数が増えることである。さらに、加入者が女性であれば、女性部員数も増えることになり、三重の利点を組合に与えることになる。

まず、全大教青年部長が弘前大学職員組合の中で話し合った、若手職員が組合に加入しない要因とその解決策について、平成 25 年度全大教青年部総会議案書に掲載される内容も引用しながら発表を行った。加入しない理由として以下の 3 点、①組合費が高いのではないか（組合費を払った分の見返りがないのではない）、②昇進に影響するのではない、③政治団体と関係しているのではない、を取り上げた。その解決策についても、それぞれの番号に対応して以下の解決策を述べた。①については、(社)アジア社会問題研究所が実施している労働組合費に関する調査の結果概要(第 15 回版)によれば、単組が徴収する組合員一人当たりの平均月額組合費(加重平均)は 5,107 円ということから、平均に比べて各単組の組合費の方が安いとみなすことができるということである。また、各単組で行っているレクリエーションや全大教の行っている集会に参加することによって、他部署や他大学の教職員と交流することができて、視野を広め、生活を豊かにすることができて、還元されていることがわかるということである。②については、ある大学における組合員の異動の例によれば、組合に入っている人を問題ありそうな仕事をする部署に異動させたり、危険な部署には異動させたりする傾向が少ないということである。③については、政治団体と関係している事例がないということである。

次に、分科会参加者に対して、上記①～③以外に各単組で知っている組合に加

入しない要因を挙げてもらった。参加者からの意見として、④組合に加入すると組合の中でも役割が与えられて忙しくなるように思える。⑤組合で勝ち取った権利は全ての教職員で共有できるわけだから、組合費を払わずただ乗りたいと考えている教職員がいる。つまり、組合費は1円でも高いという認識がある。⑥少数加入の部署で職場の不満を組合に言ったら改善されたが、上司から嫌な扱いをされ、組合をやめてしまった。⑦忙しい教員は、組合の話すら聞いてもらえない状態である。⑧おおむね40歳までが全大教青年部に加入できる年齢制限のため、青年部に加入できる期間が短いから加入しない。⑨非常勤職員は勤務できる時間が少ないので、組合に加入しない。⑩特に事務職員に当てはまるのだが、同じ職種の職員と行方情報交換で十分なため、国立大学一般職員会議のような会議への出席で十分である。といったことが挙げられた。時間のある範囲で、上記①～⑩に関する要因の解決策を考え合った。⑤については、イベントの参加を考えれば、参加すること自体経費はかかるものの同じイベント(例えば遠足)を1人で行うよりは安く済むし、組合費自体教授が多めに払っているため、若手の負担は少ないということ、⑥については、組合員加入説明会を行っているのだが、説明会参加者全員に対して、組合に加入する加入しない等の質問項目のついた用紙を配布して回答してもらうことにより、誰が加入しようとしているのかわからない状態にするということである。その他、直接①～⑩に結び付くわけではないが、日々の組合の活動を組合員の他、非組合員にも伝えることにより、組合の活動がわかり、組合に加入するのではないかと、非常勤職員問題も常勤職員に関係するので(例えば人員に関すること)、非常勤職員だけの問題にとらえない方がいいのではないか、非常勤職員は任期が短いから加入しないという単組はあるが、逆に、任期が短いから加入するという単組もあるということ、解決までの月日がかかる案件もあるが、月日がかかるから問題から除外するのではなく、そういった問題も地道に扱うことによって組合員が増えるのではないかという意見があった。その後、青年部組合加入マニュアルの検証を行ったのだが、各単組において、時間をかけてマニュアルを見たことがないということがわかったので、この機会に勧誘活動を行う際に利用することが確認された。

最後に、日々の緊急を要する案件(給与問題、学部再編等)が先になってしまい、組合員を増やす問題は後回しになっていることがわかったので、今回の話し合いをもとに各単組においても話し合ってもらいたい。

C 分科会報告

【C2】教えてください、あなたの職場の過半数代表と組合の関わり方(情報交換と経験交流)

31 単組 42 人 <文責:岩崎 誠(中央執行委員、東京海洋大学)>

本分科会では、各法人・単組において千差万別な状況が生まれていると思われる過半数代表者の選出・運営の在り方と組合の関わり方について、経験を交流し、意見交換をはかることをねらいとした。

【アンケートの実施・報告】

今回初めて企画された C 分科会は事前の参加登録制をとらず、また臨時減額訴訟闘争本部会議などの開催時間帯と重なって参加者数が予測困難だったこと、しかし企画上全国的な状況の集約が非常に重要であったことから、運営委員会の協力を得て、集会初日の全体集会参加者に各法人における過半数代表制の状況、各単組のかかわり方の状況、過半数代表者としての経験を尋ねるアンケートを実施した。アンケート実施の事前告知ができておらず、また質問項目が詳細にわたったにもかかわらず、41 件の回答をいただき、少なくとも 29 法人（国立大学 26 法人、公立大学 2 法人、共同利用機関 1 法人。なお法人名無記入が 6 件）の状況を集約することができた。アンケート結果に現われた全国的状況は、①過半数代表者の選出手続きは投票によるものが多いが、メール審議での信任など簡略化しているものも。また選挙の運営主体は労働者側、使用者側いずれもみられる（後者が比較的多数）、②過半数代表者を選出する労働者の範囲は、非常勤職員、非常勤講師の取扱いの点で各法人まちまち、③単組の現・前役員が過半数代表者に当選している法人が多く、過半数代表者との意見対立や使用者側主導の過半数代表者擁立といった事態を経験した単組は少ない、④労使協定締結・意見書提出前に過半数代表者が使用者側と実質的協議をしているケースが比較的多く、教職員への周知、

意見・苦情等への対応を含め、過半数代表者の負担が大となりがち、といった結果であった。こうしたアンケートの集計結果については、集会2日目の本分科会で速報を資料として配布したほか、後日全大教ホームページ上の組合員向け「単組交流広場」で報告を行った。

【経験交流・意見交換】

分科会では、アンケート結果速報の資料説明後、コーディネーターの荒井・岩崎からそれぞれ所属大学での過半数代表制の運営や組合とのかかわりの現状、感じている課題の報告を踏まえ問題提起を行い、これに対して参加者から経験交流と意見交換が行われた。なお、荒井からは前日開催された首都圏大学非常勤講師組合大会の参加報告があり、過半数代表制の民主的な実施と組合による積極的関与が非正規雇用者の雇用・労働条件を守るためにも重要であることが提起された。

荒井が報告した、法人化後組合の手で実施してきた全職場からの代議制による過半数代表選出が組合にとって負担になってきているという状況については、メールや掲示による信任という形で選出手続きを簡素化している例や非常勤講師への周知方法などが交流された。後述する過半数代表者の役割の限界も考慮して選出手続きにかけるとの負担は極力軽減し、過半数代表者を通じた全教職員の意見の実質的反映をより重視していく方向性が見出された。

合議制の過半数代表委員への組合員の積極的参画、組合と過半数代表者共同の労使協議運営を通じて一定の要求実現をはかってきたが、少数組合が過半数代表を牛耳っているとの批判の存在や「過半数代表で充分」との意識の広がりから組織拡大に繋げにくい状況があるとの岩崎の報告に対しては、労働組合のもつ権利、過半数代表者の役割と限界について積極的に広報すること等について意見がよせられた。昼食時にもかかわらず参加者から活発な発言がなされ、コーディネーター側の冒頭発言で時間を消化してしまったことが悔やまれるほどの状況となったのは嬉しい誤算であった。

【分科会の成果の活用（後日談）】

東京海洋大品川職組では、本分科会のアンケート結果と分科会での意見交換内容を活用し、過半数代表委員に今後の過半数代表制の運営及び組合との関わりについて意見交換会の実施を投げかけ、10月21日に開催した。

意見交換会では、非組合員も含んだ過半数代表委員と組合が共同で労使協議に臨む意義を再確認し、両者が異なる立場で協議に参画していることが明らかになるよう、協議経過や組合の主張、過半数代表者と組合の違いを組合側から積極的に教職員に広報していくことが確認された。また、組合が過半数代表委員選挙の選挙管理委員を務め経費も負担する体制を、過半数代表委員が選出する選挙管理委員のもとで大学側の事務として選挙を行う方式に改めるべく、大学側と協議することに合意することができた。

【まとめ・謝辞】

本分科会の出発点は、それぞれ小規模な法人・単組で過半数代表制の運営や単組の活動にかかわってきたコーディネーター両名の「このままでいいのだろうか」という思いであった。

結果としては、単にコーディネーター自身が所属大学での過半数代表制の在り方、組合の関わり方を改善するヒントを得るだけにとどまらず、法人化後10年を迎えて各法人でそれらの在り方を見直す時期が来ていること、また早稲田大学の非常勤講師就業規則問題などを通じて過半数代表とは何かが改めて問われる局面が生じているという意味でも、タイムリーな課題を扱う分科会となった。今後も各法人・単組の状況や実践を交流しながら、議論を進めていきたい。

最後に、自主企画によるC分科会実施を提起された教文部、本分科会準備にあたってアンケート用紙の封入、受付での分科会参加呼びかけなど協力いただいた書記局、また過半数組合にもかかわらず参加いただいた会場校の京都工繊大の方を含めすべての参加者、アンケート回答者の方々に謝意を表したい。

閉会集会

参加者発表

名古屋工業大学
飯田 浩美



名古屋工業大学、男女共同参画室、事務補佐員の飯田と申します。
私は、4年前から教職員研究集会に訳もわからず参加していました。
回を重ねる毎に、みなさまから知恵を頂き、私の大学でも少しずつですが、
実行させてもらっています。

昨日も伊藤圭一調査局長のお話で、事務補佐員を守ることは、自分達も守ることであるとありました。本当にありがたいことです。

大学から日本や社会をより良い方向に出来たらと思います。今日も、B分
科会で良い知恵を頂きました。

ありがとうございました。



参加者発表

弘前大学

下山 智裕



組合員をいかに増やすのかというのは恒常的な問題ですが、なかなか各単組では話し合わない問題でもあります。それは、組合員を増やすのは重要な問題ではありますが、それよりも先に話し合わなければいけない懸案事項（給与問題、学部再編他）が優先してしまうからです。その為、今回の分科会は、気にしていながらも普段議論できない話題について、意見交換できる場になりました。また、青年部に注目した理由は、企画者自体が全大教青年部長である他に、年配の方よりも青年層で加入者が増えた方が、単組の組合員数が増える上に青年部員も増えるという一石二鳥の効果があるからです（もちろん、全ての単組において年配の方の組合員加入も歓迎しています）。話し合いの中で、青年層が組合に加入しない要因として、少数加入の部署で職場の不満を組合に言ったら改善されたが、上司から嫌な扱いをされ、組合をやめてしまったなど全部で10個あげることができました。解決策としては、組合員加入説明会のときに、参加者全員に対して、組合に加入する、しない等の質問項目のついた用紙を配布して回答してもらうことにより、誰が加入しようとしているのかわからない状態にするといった意見がありました。

今回の分科会では、10個の要因それぞれについて解決策を提案することはできませんでしたが、各単組において、今回のテーマについて今後話し合うきっかけとなりました。また、組合員を勧誘する場合は、全大教青年部で作成しました青年部組合加入マニュアルを再度見て、活用することにもなりましたので、実りのある分科会となりました。今回の分科会にご参加いただき、ありがとうございます。

閉会集会

教研集会まとめ

全国大学教職員組合 中央執行副委員長、教文部長

竹内 智



みなさん三日間の教研集会、ご苦労さまでした。今回は天気恵まれ本当によかったと思っています。一週間前に発生した台風 18 号によって水源地帯に大量の降雨があり、広範囲に渡って多数の床上や床下浸水が発生し一体どうなるのだろうと、渡月橋の増水のテレビ報道を見ながら思っていました。京工大に到着して最初に台風の被害状況をお伺いし、ここでは被害が無かったということで、安心いたしましたところです。とはいえ、被災されたみなさんが現状復帰できない状況がまだ続いています。この場をお借りし、心よりお見舞い申し上げます。

さて、9月21日（土）から23日（月・祝日）まで三日間にわたって教研集会が開催されましたが、今回の集会には59単組が参加し、非加盟単組や来賓、報道関係者を含め、延べ221人の参加がありました。昨年よりも20人ほど参加者が増えたことになります。これは、京都での開催ということも影響しているかと思います。

集会初日には『『憲法改正』問題と大学・高等教育』と題し、本秀紀氏（名古屋大学教授）の記念講演が行われました。現行憲法と自民党の「日本国憲法改正草案」を対比させ、改正草案の問題点を指摘し、わかりやすく説明していただきました。また、侵略戦争の反省の下に、二度と戦争を起こさないよう制定された現行憲法の原点とも言える①国民主権、②平和主義、③人権保障をどのように高等教育の中で捉え、自民党の「憲法草案」と対峙させて行ったらいいのかが今後の課題であると示されました。全大教としても、

高等教育を考える上でも重要な視点であると考えています。今後の活動に生かしてゆきたいと思います。

二日目には「大学における賃金問題の現状と課題」というテーマで、伊藤圭一氏（全労連常任幹事・調査局長）による学習講座が開講されました。具体的なデータをもとに、賃金が下落し続けているのは日本だけであること、給与特例法による裁判闘争は大学外の諸団体と連携を深めながら取り組む必要があることが述べられました。

また、今回の教研集会では、従来行われてきたテーマ別のA分科会と職種別のB分科会に加え、新しい試みとしてC分科会を設置しました。この分科会は昼休みの時間を利用して昼食を摂りながらの自由セッションで、今年は2件の申し込みがありました。一つは青年部で「青年部増のための戦略と戦術とは」と題したテーマのもと、いろいろな事情で青年部を退会した組合員数以上の数を青年部へ迎え入れるための活動について、熱のこもった議論が行われました。もう一つは過半数代表との関わりに関して、「教えてください、あなたの職場の過半数代表と組合の関わり方」と題し、各大学における事業場や各単組における過半数代表者の選出や過半数代表制の運営について組合がどのように関わっているのか、情報交換と経験交流が行われました。この経験を生かし、次回も各分科会を盛り上げて行きたいと思います。

今回の教研集会での経験・交流をぜひ各単組に持ち帰り、参加できなかった組合員のみなさんに報告してください。そのような取り組みを行う中で、高等教育を担う大学の職員として、私たちは何ができるのか、組合活動を今後どのように行っていくたらよいのか考えてください。

最後に、会場提供と運営にご尽力いただいた京工大教職員組合のみなさんへ再度感謝の気持ちを拍手でお願いし、閉会のあいさつといたします。ありがとうございました。

教研集会レポート一覧（レポート集掲載分）

※全大教ホームページ(教研集会ポータルページ)よりダウンロード
してご覧頂けます 《http://zendaikyo.or.jp/?page_id=697》

A 分科会

【A1】「高等教育改革の現状と課題を考える」

- ・国立大学法人における高等教育政策の課題

全大教教文部長 竹内 智（山梨大学）

【A2】「大学における教育研究現場からの発信」

- ・実践教育としてのボランティア活動からみた人材育成

信州大学 三木敦朗・松島憲一・千 菊夫・植木達人

- ・高知大学におけるオムニバス授業「福島原発事故を考える」（2013 年前期）の概要

高知大学 岡田健一郎・原崎道彦

【A3】「男女共同参画」

- ・「女性限定公募」で採用された女性教員として思うこと

【A4】「教員養成系大学・学部問題」

- ・高知大学教育学部における「ミッションの再定義」

原崎道彦

【A5】「教職員の賃金と大学財政」

- ・山形大学の財務状況と賃金支払能力の判断

足立和成

- ・都労委救済申立取組報告と大学等財政（利益剰余金合計額）について

電気通信大学 水谷孝男

- ・総人件費改革の取り組みと大学財政の状況

静岡大学 増田健二

B 分科会

【B1】「要求活動と結合した組合づくり」

- ・ 京都工織大職組の労働条件改善の取り組みと組合拡大

前田耕治

- ・ 高知大学における未払い賃金訴訟と組合活動

中道一心

- ・ 大分大学における不当労働行為（不誠実交渉・支配介入）問題と組合づくり

石井まこと

【B2】「教員の待遇・労働条件と教育研究環境」

- ・ 2012 年度島根大学職員組合アンケート解析結果（臨時賃下げの代償措置・組合の役割）

小林和広

- ・ 裁量労働アンケート集計結果

山口大学教職員組合

- ・ 全大教教員アンケート（2012.5～10）の報告

前全大教中執・同教員部会 奥 浩昭

【B3】「事務職員」

- ・ 2013 年 36 協定切れ騒動にみる小規模国立大事務職員の意識と教員の見方

東京海洋大学 岩崎 誠

- ・ 名古屋大学事務職員の意識調査について

武市全弘

- ・ 京都大学の事務組織改革（共通事務部の発足等）について

竹中寛治

【B4】「技術職員」

- ・ 技術職員の待遇改善の取り組みと組織化の現状と課題

静岡大学 増田健二

- ・ その組織再編に技術職員の未来はあるのか？！ 一技術専門員制度下での処遇改善の課題
とこの間のとりくみ（その 2）－

名古屋大学 佐々木康俊

【B7】「附属学校」

- ・ 附属学校分科会基調報告「労働条件の改善と教育実践を踏まえた附属学校の意義」

全大教附属学校部長 高橋宏和（筑波大学附属駒場中・高等学校）

【B8】「非常勤職員」

- ・一橋大学における有期契約教職員の状況と組合の取り組みについて

高須裕彦

- ・非常勤職員の待遇改善の取り組み

公立大学法人首都大学東京労働組合 小林喜平

- ・非常勤職員の雇用に関するこれまでの経過とこれからの要求

信州大学 折井 匡

- ・労働契約法施行に伴う5年雇い止め阻止の運動を中心とした取り組み報告

名古屋大学職員組合 契約・パート職員部会

- ・京都大学における時間雇用職員の待遇問題 ―夏季一斉休業の取り組みを中心に―

京都大学職員組合時間雇用職員部会

- ・有期雇用（フルタイム）職員の待遇改善について

京都大学職員組合 定員外(有期雇用)職員部会

- ・労働契約法改正を機に無期労働契約へ転換

徳島大学 山口裕之

- ・労働契約法施行後の法人の対応

佐賀大学教職員組合 非常勤職員部会担当

- ・非常勤職員の正職員化運動

都城高専教職員労働組合 雇用職員部

全大教第 25 回教職員研究集会スナップより



A1 分科会



A5 分科会



A2 分科会



B1 分科会



A3 分科会



B2 分科会



A4 分科会



B3 分科会

全大教第 25 回教職員研究集会スナップより



B4 分科会



B8 分科会



B5 分科会



C1 分科会



B6 分科会



C2 分科会



B7 分科会



京工大職組の皆さま☆ありがとうございました!!



大いに交流を深めましょう♪カンパ〜イ☆（交流会：9月21日）



北海道、東北地区



関東、甲信越地区



中部地区

全大教第25回教職員研究集会父流会



近畿地区



中国、四国地区



九州地区



中央執行委員会、全大教書記局

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5号 2013年12月
(大学調査時報・大学部時報通算199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りしくお願いします。