

組合だより

第157号
2012年
10月31日

発行所 岡山大学職員組合
〒700-8530 岡山市北区津島中2-1-1
電話 086-252-1111 (代)
7168 (内線)
直通 TEL&FAX 086-252-4148

ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

岡山大学の改革はどこへ向かうべきか —学長との懇談をふまえて—



10月18日(木)、岡山大学職員組合新三役は、森田潔学長に就任挨拶をしてきました。その際、今年度の活動方針を説明し、今年度も良好な関係を保ってよりよい岡山大学の実現のために協同することを求めるとともに、学長の大学運営に関する方針を尋ねました。

なお当日は、許南浩理事、江原総務・企画部長、前川人事課長、早川人事課総括主査が同席されました。

この懇談の内容を、今日の大学をめぐる状況と組合の活動方針とを交えて報告します。

「目指すところは同じ」

冒頭、組合から今年度の活動方針を説明すると、学長は「目指すところは同じである」「私自身も労働者であり、気持ち的には変わらない」と受け止めました。そして、「大学の自治の担い手として」活動するという方針に対して学長は「大学は今社会や政治・行政から攻められっぱなしで、大学の自治が脅かされているので、組合との良好な関係をもとに一緒になって大学の自治を守り、いい大学をつくっていきたい」と決意を語りました。

「大学改革実行プラン」への対応

「大学改革実行プラン」は今年6月に文部科学省が発表したもので、「激しく変化する社会における大学の機能の再構築」、そのための「大学のガバナンスの充実・強化」を柱とし、8つの改革の課題について今年度より改革を進めることを求めています。岡山大学はこれにどう対応するのでしょうか。

「ミッションの再定義」への疑義

早速今年度、教育学部、工学部、医学部は「大学・学部の設置目的を明確化し、公的教育機関としての存在意義を『見える化』」するための「ミッションの再定義」を求められています。納得できるミッションを掲げられない大学・学部は統合の対象にするというウワサも出ています。これに対して学長は「誰に対するミッションなのかがあいまい」であり、「各大学・学部のミッションは文科省や政治家、国家戦略会議によって判断されるものなのか、それが国民の判断になるのか」と指摘しました。

また、文科省主導で再定義の作業を進めるとも言われています。ミッションの押しつけは受け入れられません。9月19日に全大教が文科省と行った会見の中で、文科省は「例えば工学部であれば、東京大学の工学部と戦後できた地域振興のための工学部では、教員数が倍違う。そうした中で、科研費が取れる大学、論文数が高い大学以外はい

らないという経済界の意見があるが、そうではないと思う。47都道府県なのに60の工学部があることに、数が多いという批判があるが、これに対して地域への貢献という強みと特徴を見出して、その必要性のアピールをする。」と述べています。各大学・学部の個性をふまえたミッションを各大学・学部が自律的に確定していくことが必要です。

「リサーチ・ユニバーシティ」？

では、岡山大学はどうやって生き残っていくのでしょうか。大学改革実行プランには「大学の研究力強化の促進」のための「世界で戦える『リサーチ・ユニバーシティ』群の増強」や、地域課題の解決・地域貢献につながる教育研究機能を強化する「大学COC（Center of Community）機能の強化」、機能別・地域別の大学群の形成のための大学間連携（「アンブレラ方式＝一人法人複数大学方式」）が提起されています。

これに関して学長は、「何よりも岡山大学は『リサーチ・ユニバーシティ』として生き残っていく」、「本学がただ医師や教師を養成するだけの大学となっては魅力が半減する」と発言しました。

大学の研究力の向上は欠かせません。文科省は「研究拠点の形成・発展のための重点的支援」と言っているわけですから、リサーチ・ユニバーシティとして名乗りを上げることが予算獲得には不可欠です。しかし、それによって学部・研究科間の格差を拡大するのではなく、全学の英知をつないで新しい成果をつくり出すような共同研究を組織し、全学的な発展をもたらす「学長のリーダーシップ発揮による全学的な研究力強化策」を推進する必要があると考えます。



大学間連携は必至？

また、学長は「アンブレラ方式、大学間の統合や連携について考えなさい」という文科省による誘導があることを認めた上で、「岡山大学としてのアイデンティティを失うような統合・連携はありえない」と述べました。

しかし、「今日86大学で多すぎると言われているが、それが必要だと言うだけでは耐えられない。連携はしていかないといけない」、「岡大だけで生き残っていくのは難しいのではないか」と思うので、「岡山大学としてのアイデンティティを保ちながら連携できるにはどうすべきかを考えている」とも語りました。

「アイデンティティ」を生み出すもの

「岡山大学としてのアイデンティティ」とは何でしょうか。それは今どこにあるのでしょうか。給与は削減され、教員評価は面倒で給与に反映され、担当授業科目数は多く、様々な会議に時間をとられ、福利厚生は貧相な岡山大学から出て行く教員が続出し、募集をかけても優秀な人材が集まらない状況が広がっています。大学病院の看護師不足は深刻です。岡山大学で働く喜びや充実感を実感できなければ、岡山大学としてのアイデンティティなど成立しないのではないのでしょうか。

これに関して学長は「優秀な人材の集まる、魅力のある、求心力のある大学になるためにはお金、環境、働きがいが必要だ。お金も重要だが、一番最初にお金の問題を出すのではなく、環境・やりがいを充実させるところから取り組むことが重要と考えている」と述べました。

人件費10%分削減の13年度の概算要求

文科省による来年度の概算要求では、国立大学人運営費交付金は11,267億円で前年度より155億円減、うち一般運営費交付金は8,642億円で前年度より678億円減となっています。これは運営費交付金の人件費相当額のうち給与改定臨時特例法に基づく給与削減相当額とほぼ同額です。来年度も給与を臨時削減することを前提にした概算要求と言えます。2年間にわたって給与が削減されている状況では「お金」の問題を出さざるを得ません。組合では、お金の問題を一番にしつつ、教職員の労働環境改善のための総合的な施策の推進を求めています。

組合が大学の自治の担い手に！

この日、「団体交渉」とは別に、組合と大学側とが懇談・協議する場を多様に設置していくことが約束されました。ここで今組合が取り組んでいる労働契約法改正に伴う有期雇用（非常勤）職員の就業規則改訂について協議する予定です。

このように組合が大学の自治の担い手として大学運営に積極的に参画していくためには、組合が組合員の意思を反映し、大学と社会の未来を展望した政策を提案する力を高めることが求められます。そのためには、みなさまのご協力とご支援が不可欠です。岡山大学の未来をともに考えていきましょう！（文責：執行委員長 住野好久）

学長への挨拶に出席して

組合と執行部は“教職員にとって働きがいのある職場の創出”という全く同じ方向を向いている。この「結論」に到達したのは、委員長が会談の口火を切ってからほんの5分後のことでした。「大枠」については殊更に異を唱え合う関係にはない、つまり、「今日、多方面から攻められすぎている大学」の再建のために手を携え、労使ともにそのあり方と意識を変えていかねばならない。このことの大切さは私たちも十分に・正当に受けとめつつ教育・研究活動



を行っていくことももちろんであります。しかしだからこそ、労使協調という関係もまた、これまで以上に生産的な相互批判の関係へと発展して行かねばならない、「働きがいがある」という感覚にしても、現場の教職員と執行部との間にはやはり重要な違いがあり、それをぶつけ合って相互教授しあっていかねばならない。どれも当然のことではありますが、今回はじめて学長挨拶に参加させていただくという貴重な機会を得て、改めてそのように強く感じました次第です。

(副委員長 吾妻 聡)

6月21日の団体交渉確認書を取りかわしました

団体交渉確認事項 2012-4

団体交渉に基づく確認事項

岡山大学職員組合（以下「組合」という。）と国立大学法人岡山大学（以下「法人」という。）は、2012年6月21日にもたれた、労働組合法第6条に基づく団体交渉結果を以下のように確認した。

1. 臨時特例法に対応して6月1日から実施された給与削減の代償措置として、7月1日付で職員就業規則及び非常勤職員就業規則を一部改正し、産前休暇の期間を6週間から8週間とする。これに関しては、以下の4つの補足事項がある。
 - 1) 非常勤職員の産前休暇は無給休暇であり、出産の日以前42日間から出産の日後56日までの間において労務に服さなかった期間については、出産手当金として、1日につき、標準報酬日額の3分の2に相当する金額が社会保険から支払われるので、産前休暇を6週間とするか8週間とするかは各自の判断となる。
 - 2) すでに産前休暇を申請しているものは、7月2日までさかのぼって産前休暇を再申請することができる。
 - 3) 職員が産前休暇を取ることによる代替要員の雇用の事務手続きに関して、簡素化を図る。
 - 4) 代替の非常勤講師・職員の雇用をすでに申請している者は、代替要員の雇用を7月2日までにさかのぼらせることができる。
2. 「教育学部附属学校園から要望が出されている、授業参観への出席等に対する特別休暇について、何らかの形で全学を対象に実施する」ことに関しては、法人は今後さらに検討を進め、年度内には実施案を組合に提案する。
3. 上の2つの代償措置以外のものについては、法人は組合の意見を聴きながら引き続き検討する。
4. 4月1日に実施された人事院勧告に準拠した給与削減の代償措置については、政府による運営費交付金削減の状況を見据えた上で検討する。
5. 「看護師の夜間看護手当の改善」に関しては、法人はすでに病院幹部に検討するように依頼しており、病院側はこれを「次の実施項目」として認識している。

2012年10月9日

国立大学法人岡山大学学長

森田 潔



岡山大学職員組合執行委員長

住野 好久



全大教第24回教研集会に参加して

笹倉万里子



昨年の東日本大震災、それにともなう今年の臨時給与削減、そして国立大学法人化以降ずっと続いている国主導の大学改革など、私たちの生活および教育・研究活動がおびやかされるような事態が昨今次々と起こっています。そのような中で、今年全大教教研集会は「大震災・原発事故を教訓として『公共』と『共生』のあり方に高等教育はどう応えるのか」をテーマとし、2012年9月21日から23日に行なわれました。

1日目の記念講演では、元福島大学長の今野順夫氏が講演されました。題目は「大震災・原発事故を教訓として『公共』と『共生』のあり方に高等教育はどう応えるのか」でこの教研集会のテーマと同じです。西日本にずっと住んでいる私は、ややもすると東日本大震災はテレビの向こうの世界で起こったことと思ってしまう。震災から1年以上経って(元)大学人という立場から様々な活動をされている今野氏のお話を伺いながら、「震災」はまだ終わっていないのだな、と感じました。

1日目から2日目にかけては分科会1「大学改革実行プラン」を越える大学づくり」に参加しました。政府が発表した「大学改革実行プラン」とそれを越える大学づくりに関する議論をしようという趣旨の分科会でしたが、時間の関係もあり、また各大学の状況がさまざまであることもあり、具体的な大学づくりに関する話にはなりません。ただ、このプランが大学に及ぼす影響の大きさは認識できたように思います。

2日目の午後は全大教の顧問弁護団の一人でもある笹山尚人弁護士による「国立大学法人等の労働者の権利侵害に対する戦い」と題した講義でした。全大教では、今回の臨時給与削減に対し、

裁判闘争を行うという方針を出しています。笹山弁護士はこれまで労働者側の弁護士として多くの裁判を闘ってこられた経験を語ってくださいました。特に私の印象に残ったのは、笹山弁護士が労働組合の重要性を熱く語っておられたことでした。労働問題でいざ裁判ということになったとき、やはり一番たよりになるのは労働組合だそうです。笹山弁護士はまだ40歳代前半と比較的若手です。是非若い世代の方々に笹山弁護士の話を聞いていただきたいと思いました。

全大教によると、今回の教研集会の参加人数は少し少なめであったとのことですが、参加された方はみなさん熱心に議論され、たくさんの有意義な話を聞くことができました。是非みなさんも一度参加してみてください。



全大教第24回教研集会に参加して

岡本一代

9月21日～23日に開催された全大教教研集会に参加しました。その中の「男女共同参画分科会」と「非常勤職員分科会」の報告をします。

<男女共同参画分科会>

「男女共同参画～ワーク・ライフ・バランスを男女ともに実現するために～」

①ハラスメント問題について

岩手大からは、相談された事案は、相談者の意向に基づき、防止委員会で委員会が当事者間のトラブルの解決を図る「調整」、または処分等が必要かどうか実態を調査し、大学に報告・提言する「調査」の対応を取ることになったこと（従来の「通知」「調停」から「調整」「調査」へ改正されたこと）、非正規雇用・有期雇用期間などの待遇をめぐるトラブルの相談が増えていることなどの報告がありました。

次いで、キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワークの全国集会の報告や、参加

者から各大学の状況が話し合われました。ハラスメント相談が組合に持ち込まれることも多いこと、複数の相談窓口があることは効果的であること（「相談室」「保険管理センター」「女性サポート相談室」「組合ユニオン」など）、上司から毎日の叱責により鬱状態になった職員の事例、指導教員を変更した事例、ハラスメントを受けたとき、メモにすることと、その場にいた人に証言してもらうことが効果的である、（架空の事例として冊子になっている）プライバシーを考慮しながら、処分を公表していくことも必要ではないか、ハラスメント防止には、啓蒙活動が必要であること、（たとえば、学生向けには、入学時に冊子配布と説明があるが、忘れてしまうので、ゼミ等で説明することが良いのではないかなど会場からも多数の事例やアドバイスがありました。

各大学の取り組みには差がありますが、少しずつより良い方向に進んでいると感じました。



②「次世代育成支援対策の取り組みについて」と「各大学の男女共同参画推進」について

「次世代育成支援対策の取り組みについて」では、各大学から育児休業取得状況、産前産後休暇の状況（産前休暇8週間など）、子どもの介護休暇、保育所・学童保育の状況の報告がありました。

東京大からは、育休102名（男2、女100）、介護休暇2名（男1、女1）、子ども介護休暇181名（男60、女121）が取得したこと、休暇は5日間、一時間単位で取れること、介護休暇の運用について、各大学の様子を調べる必要があることなどが報告されました。

岩手大からの「ジジババ休暇5日間」（子どもが出産する時の育児休暇5日間）、子育て中の人には休日業務を命じないことなどの報告と、香川大のベビーシッター補助など子育てと仕事の両立支援に向けての取り組みの報告がありました。

また、「年次休暇を取得しやすい環境づくり」として、全学一斉休業、年末年始、ゴールデンウィーク、入学・卒業式など子どもの学校行事への参加、結婚記念日や誕生日等の家族の記念行事等

の際に連続休暇を取得するよう職員に働きかけるなど、各大学での取り組みの報告がありました。

<非常勤職員分科会>

①雇用期限問題に関する取り組みについて

森田氏より資料に基づき「改正労働契約法について」説明があり、全大教として、専門チームを作り、取り組むことを話されました。

各大学からの報告は、
東大：5年目、特任専門職員制度運用だが、部局の判断によるため利用されていないところもある。交渉し学術支援職員として雇用された。
名古屋大：3年雇用が5年雇用になった。撤廃に向けて取り組み中。一昨年からクーリング期間を置かない。公募し、新しく雇用のため、時給が一年目からとなる。戻さないように要求。法改正の学習会を開催し、昼休みに30人参加。
佐賀大：3年期限雇用が、部局からの強い要望により撤廃。

徳島大：全職員アンケートを実施し、交渉へ。

福島大：昼食会、健康診断など

大分大：学習会開催予定などでした。

森田氏より、「6年期限雇用を5年期限雇用にすると、不利益変更になる」各大学での取り組みを呼びかけられました。



②フルタイム職員の取り組みについて

常勤化への要求や時給アップ、月給化、病気休暇有給の要求、共済加入の実現に向けての取り組みの報告や会場からの質問に対してのアドバイスなど活発な意見が出ました。また、非常勤職員という名称についても意見が出ました。

各大学において、非常勤職員の雇用期限対応や雇用環境は様々ですが、非常勤職員の方々が大量組合に加入され、懇談会や団体交渉の場で大学側に要求されておられる様子に感銘しました。岡山大学も、現場からの意見をすくい上げ、より良い職場環境への取り組みができると良いと思いました。

～全大教教研集会A4 分科会に出されたレポートを紹介しす～

キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク第18回全国集会報告

笹倉万里子(岡山大学)

1 はじめに

キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク第18回全国集会は、2012年9月8日にプレ企画が、9月9日に本集会が京都で行われました。キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワークは、1997年に、教育の場、とくに大学におけるセクシュアル・ハラスメント問題の解決に寄与するために結成されたネットワークです¹。全大教もこのネットワークの団体会員となっています。

今年の全国集会は、

- ・プレ企画:「シェルター設置型ハラスメント相談室の実践」
- ・分科会1:「大学におけるセクシュアル・マイノリティとハラスメント」
- ・分科会2:「当事者の視点に立った支援とは～SACHICOの取組み」
- ・分科会3:「大学はハラスメントの事例に具体的にどう対応していくのか」
- ・シンポジウム:「体育会系文化とハラスメント」という内容でした。このうち、私が参加したプレ企画、分科会3、シンポジウムについて報告します。

2 プレ企画:「シェルター設置型ハラスメント相談室の実践」

JSTの平成23年度「女性研究者研究活動支援事業」に採択された奈良県立医大の取り組みの紹介でした。奈良県立医大では、女性研究者支援センター「まほろば」を設置しさまざまな取り組みをされていますが、特に「シェルター設置型ハラスメント相談室」について紹介いただきました。ハラスメントを受けている研究者の緊急避難を受け入れる相談室を設置したということです。¹ホームページ<http://cshnet.jp/>

ハラスメントを受けた(あるいは受けたと思った)被害者を加害者(もしくは加害者と思われる人)から物理的に「引き離す」ことは、ハラスメントを深刻化させないためにも非常に重要です。しかし、これまではそれを実行しようとする、被害者の側が被害の場である大学に行かないようにするか、あるいは加害者に大学に行かないように強制するか、というような強行的な手段しかありませんでした。

奈良県立医大では、そのような被害者が緊急避難的に他の研究室もしくは女性研究者支援センター内の研究室にて研究を続けられるようにしているということです。実際にすでに一人利用者があり、精神的に疲弊していた被害者が研究を続けられるようになったとの報告がありました。

このような場所があればハラスメントが起こった時にその被害を最小限に食い止めることができる可能性があり、非常に有意義なものと思います。発表された奈良県立医大の御輿久美子さんも是非他の大学にもこのような制度を作ってほしいとおっしゃっておられました。

しかし、実際にこのような制度を各大学が作るには大きな課題は二つあると思います。

(1) 資金的な問題

このような制度を維持するには緊急避難用の研究室を用意する必要があります。サポートするための人も必要でしょう。奈良県立医大では現在はJSTの支援を受けて運営されています。その支援が終わった後の資金に関する質問をしたところ、「医者がもっている資金の一部をまわしてもらおうことを考えている」ということでした。しかし、それは医大だから言えることで、一般にどこの大学でもできることではないのでは、と思います。



(2) 緊急避難の後どうするのか

緊急避難の後、どうするのかは大きな問題だと思います。奈良県立医大の例では、実際にシェルター型相談室に緊急避難された方は最終的には他大学に転出されて研究を続けられているということです。この方のように他大学にポストを見つけられればよいですが、必ずしもそううまくはいかないのではないかと思います。緊急避難の後どうなるのかの見通しが必要なのではないかと思います。

また、そもそもハラスメントがあるということを前提としてこのような制度を作るのはハードルが高いのではないかと意見もありました。課題はあるにせよ、このような試みを実践されてることはすばらしいことだと思います。今後注目したいです。

3 分科会3:「大学はハラスメントの事例に具体的にどう対応していくのか」

この分科会では、福井県立大学、大阪大学、関西大学の取り組みについての紹介がありました。どの大学も大学としてハラスメント問題にきちんと取り

組んでいることがわかる発表でした。フロアからは、「発表があった大学のようにちゃんとしているところから、まだまだ制度自体がきちんとしていないところまで大学による格差が広がっているのを感じる」という発言もありました。

3大学のお話を聞いて感じたのはいわゆる「調停」の重要性と難しさです。ハラスメント問題に対する処置としては、加害者に対する「処分」を行うことで決着をつける場合と被害者・加害者の間で「調停」を行って解決を図る場合があると思います。3大学とも「調停」をうまく行っているな、と感じました。「調停」をうまく行うには、

- (1) 優秀な(経験のある) 専門調停員(相談員) がいること
- (2) (1) の専門調停員の位置づけが大学内ではっきりしていること
- (3) 大学として、事件を隠蔽するためではなく、よりよい解決のために「調停」を行うというコンセンサスがあることなどの課題をクリアしなければならないと思いました。

その点、特に大阪大学の例では、ハラスメント相談があがってきた時にそれにどのように対処するかを相談員、室長、事務の人など総勢20人あまりで討議するとのこと。個人の判断ではなく、「調停」を行う場合には明確に組織の判断として行うというのはよい体制だと思いました。

4 シンポジウム：「体育会系文化とハラスメント」

シンポジストとしてスポーツ・ライターの山田ゆかりさん、大阪府立大学の熊安貴美江さん、関西大学の多賀太さんが話をされました。スポーツの世界では、強くなるために強烈な師弟関係や上下関係が結ばれ、指導の過程でマッサージ等身体に触ることが日常的にある、などの要因で、セクハラが起りやすいと言われています。フロアからは「スポーツとは何か、ということから考えなければならない問題だ」という意見もありました。

スポーツ界のセクハラ問題はひどい状況のようですが、しかし、私は今回のみなさんの話を聞いて、未来はそう悲観するほどではないと感じました。その理由は、

- ・スポーツ・ライターの方のようにスポーツ界でのセクハラ問題に真剣に取り組んでいらっしゃる方が早稲田で講義をもっていらっしゃる学生たちにセクハラに関する授業をされていること。
- ・大阪府立大学の熊安さんの発表にあったアンケートで、スポーツの男性指導者のほとんどが「セクハラ」はよくないという認識があること。

ということです、そして何よりみなさんがあきらめることなく、スポーツ界のセクハラ問題に対してできることをしようとしていらっしゃることを感じ、心強く思いました。

5 おわりに

大学におけるハラスメント問題対策は、特に国立大学では形としての制度はかなり整っています。しかし、実際にそれをきちんと運用できるかどうかを、これからは問われて行くだろう、という思いを強くしました。

新規加入キャンペーン中です！

あなたも組合の仲間になりませんか？
あなたの声を大学運営に、労働条件改善に反映させてみませんか？私たちは、あなたの参加を期待しています。

岡山大職員組合では、10月より11月まで、新規加入キャンペーンをしています。この間に加入された方には、**組合特製のクリアファイルと5,000円の図書カード**を贈呈します。図書カードは、第1回目組合費の自動引き落とし完了後にお渡しします。

まだ未加入の方で、組合に興味をお持ちの方はお知り合いの組合員または組合事務所までご連絡ください。組合費に関する規定は各単組によって異なりますが、本組合は比較的低めに設定されています。



また、有期雇用（非常勤）職員の方で短時間勤務職員の方の組合費は一律**500円**となっています。この機会に是非組合加入をご検討下さい。

無料法律相談 『ユニオン』をご利用ください

セクハラ、アカハラなどの労働環境問題、あるいは個人的な問題でも結構です。プライバシーを厳守するために、組合執行部とは別組織である人権部が相談を受け付けています。法的な相談をしたい組合員のために顧問弁護士を置き、希望者には、最初の弁護士相談を無料で受けられる「ユニオン」を設けています。法律相談は、随時、弁護士事務所で行います。相談を希望される方は、人権部までお申し込みください。

連絡先：新村容子 文学部教授 内線7411

東日本大震災復興支援 ボランティアに参加して

～ 写真で見る震災1年半後の被災地 その2 ～

藤原 貴生

8月23日、学生ボランティアと現地で合流し、本格的な作業活動を行いました。この日行った作業は、津波による



浸水と火災の被害を受け廃校の決まった旧大槌中学校校舎の内装品の片付けと清掃でした。あとは取り壊されるだけの校舎だったのですが、

トロフィーや賞状などの思い出の品や資料価値の高い古い農具や漁具などが建物の中に残されており、保管する物と廃棄する物を仕分けして建物の外に運び出し、最後に建物内をきれいに掃除しておきたいとのことでした。



旧校舎1階の調理室です。1階の天井まで海水に浸かったため、天井は腐食してボロボロになっていました。床には大量の泥

がたまっていたそうですが、それは自衛隊などによって運び出されたとのことでした。

震災当時は、遺体安置所にもなった体育館です。



たくさんの亡くなられた方がここに運び込まれたとのことでした。また、草茫茫の中庭には泥と一緒に大量の瓦礫が押し寄せ、

その中で亡くなられている方もいたそうです。作業に参加されていた大槌中学校の先生によれば、たくさんの方が周辺で亡くなられているため、普段は旧校舎に近づく地元の人は少なく、先生本人も正直に言うと片付け作業のためとはいえあま

り足を運びたくなかったとのことでした。



火のついた瓦礫が押し寄せてきたため、1~2階の壁が黒く煤けていました。大槌町では、津波だけでなく火災によっても大きな被害がでており、火に包まれて亡くなった方も大勢いるとのことでした。

渡り廊下の頑丈な鋼鉄のフレームが歪んでいました。津波で流されてきた瓦礫が引っかかった



のだろうというお話でした。

グラウンドには、瓦礫と化した乗用車が積まれています。去年はグラウンド

いっぱい積まれていたのですが、1年経過してだいぶ片付いたとのことでした。



職員室のホワイトボードは、震災当時の2011年3月の行事内容が書き残されたままです。

震災のあった3月11日は、卒業式の前日で行演習が行われていました。本番の卒業式は行うことができず、卒業生の避難先を調べて校長先生が卒業証書を直接手渡しに行ったのだそうです。



職員室の机や書類なども震災からまったく手つかずの状態だったのですが今回の作業でやっと片付けることができたとのことでした。あとは

解体されるだけの校舎だったのですが、「死に化粧じゃないけれど最後にきれいにしてやるのができて本当によかった」と言っていた中学校長先生の言葉が印象的でした。

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第2回 究極のローカル線! 三江線

工学部単組 大西孝

ローカル線にもいろいろな路線があります。列車が30分から1時間に1本程度の間隔で運行される路線があれば、1日に数往復しか運行されない路線もあります。今回ご紹介する三江線（さんこうせん）は後者の極端な例で、最も運行本数の少ない区間では何と1日に4往復しか列車が運行されず、しかも全線を走破する列車はわずかです。この路線は広島県の三次駅と島根県の江津駅を結ぶ路線で、車窓には江の川が寄り添いのどかな風景が味わえます。しかし、島根・広島県境の過疎地域を走るため、とにかく列車の運行本数が少なく鉄道ファンの間では走破しにくい路線として有名で、そういった意味では「究極のローカル線」です。



たった1両のディーゼルカーが終点まで走り抜けます。

全線を走破するのにお勧めなのは、三次9時57分発の列車です、この列車は、途中の石見川本（いわみかわもと）行きとして三次駅を発車し、正午過ぎに到着する石見川本で2時間近く停車した後、江津行きの列車として運行されます。石見川本では、乗客全員をディーゼルカーから降車させエンジンを切ってしまう、その間に運転手は駅で休憩を取ります。そのため、三次から江津までの108kmを走破するのに5時間もかかります。



途中の石見川本駅の遠景。山に囲まれたのどかな駅です。



車窓には江の川が寄り添い、美しい風景を満喫できます。

1両だけのディーゼルカーの旅ですが、車窓から見える江の川の美しさに退屈することはありません。また、青春18きっぷのシーズンなどは、明らかに地元の利用客よりも全線走破を目的とした旅行者が多いのも特徴です。途中で2時間近くも待つのはイヤだという人には、石見川本駅から石見銀山を經由して太田市駅まで行く路線バスもありますので、世界遺産の石見銀山を観光して、日本海側へエスケープするのもいいかもしれません。

江津 方面 for Gōtsu				三次 方面 for Miyoshi			
時刻	列車名	行先	駅	時刻	列車名	行先	駅
7:08	新幹線	江津	三次	7:08	新幹線	三次	江津
8:25	新幹線	江津	三次	14:00	新幹線	三次	江津
13:51	新幹線	江津	三次	15:14	新幹線	三次	江津
17:41	新幹線	江津	三次	17:41	新幹線	三次	江津
20:04	新幹線	江津	三次	20:03	新幹線	三次	江津

石見川本駅の時刻表、発着する列車の少なさがわかります。

岡山からこの列車を利用する場合は、岡山駅6時17分発の山陽本線で福山へ行き、そこから府中を經由して三次まで行く必要があります。さすがに「究極のローカル線」だけあって、アプローチも楽ではありませんが、それだけに全線を走破した時の達成感はひとしおです。なお、ご紹介した列車の時刻は掲載時点のもので、ご旅行前に必ず最新の時刻表で列車の時間をご確認ください。列車本数の少ないローカル線の旅行では、列車に乗り遅れると大幅に旅程が狂ってしまうこともありますので注意が必要です。



小さな駅の1本だけのホーム、どことなく懐かしい風景です。

単組だより

芋掘りのご報告

農学部職員組合

農学部職員組合では毎年恒例の芋掘りを10月6日(土)に実施しました。岡山大学職員組合に協賛



いただき、農学部をはじめとする各単組から多くの皆様にご参加いただきました。

今年は120名の方にご参加いただきました。内訳は大人60名、子供60名となり、ご家族での参加が多かったように思います。

お子さんやお孫さんと一緒に楽しそうにお芋を掘っていらっしゃいました。中には「よい体験ができました」と声をかけて下さる方もいらっしゃいました。お芋のできも上々で、1株あたりのお芋のつき具合や、お芋1個あたりの大きさもなかなかであったようです。皆さん収穫したお芋を両手いっぱい抱えて持ち帰っていらっしゃいました。

例年同様、参加賞として全員に飲み物、大人には台所洗剤やラップ、子供にはお菓子を準備させていただきました。秋のすがすがしい気候の中で、ご家族やお仲間での楽しいひと時を過ごしていただけたのではないのでしょうか。来年度も開催したいと考えておりますので是非ともご参加ください。お待ちしております。(三木直子)



.....きりとり.....



クリスマスパーティご案内

～津島と鹿田が今年ももっとつながって
岡大と組合のよい未来に一歩でも近づくための
クリスマスパーティ～

日時：12月6日(木) 19:00～

会場：岡山駅周辺

参加費：組合員 1000円、未加入者 2000円

みなさま、どうぞご参加ください

お申込みは、各単組役員もしくは、組合事務室まで



<お知らせ>

「労働契約法改正に関する学習会」

本年8月に労働契約法が改正されました。この法律の内容を正しく理解し、岡山大学職員組合としてどのようにこの問題に取り組んでいくかと話し合う会を以下のように開催します。是非ご参加ください。



とき：11月13日(火) 18:00～19:30

ところ：一般教育棟 C25

講師：藤内和公氏(岡山大学法学部教授)

主催：岡山大学職員組合

お問い合わせ/参加申し込みは

岡山大学職員組合 内線 7168

直通 086-252-4148

e-mail: ODUnion@mb4.seikyo.ne.jp

学内便、お電話、メールにてお申し込みください

岡山大学職員組合行	労働契約法改正学習会(11/13)	申込書
所属 ()	連絡先 ()	
質問事項やご意見があれば・・・		
よろしければお名前を ()		