組合だより

第１７２号
２０１４年
１月１０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（代表）
7168（内線）
直通 TEL&FAX　086-252-4148
ホームページ http://hb4.seikyou.ne.jp./home/ODUnion/　　メールアドレス ODUnion@mb4.seikyou.ne.jp

目次：　1：新春のご挨拶　　1~2：高齢層職員の昇給抑制に関する再質問と回答　　3~4：学長選と岡大改革の課題
5~6：グローバル人材育成特別コースについて　　6~7：全大教情報　　8：フーテン旅行記

皆さんの声を大学執行部に届けます！
今年も組合へのご支援とご協力をお願いします。

新春のご挨拶

明けましておめでとうございます。本年も宜しくお願いいたします。

昨年の職員組合の活動は，学長選挙，団体交渉を軸としながら，大学の開かれた運営，教職員の労働条件の改善に一定の役割を果たしえたように思います。(団体交渉の取組および成果については「組合だより」170 号，171 号を，また学長選への取り組みについては，169 号，170 号および本紙３～４頁「学長選と岡大改革の課題」をご覧下さい。)

今年は，学長選を経て，また文科省からの強い圧力の下，新たな大学改革が始まります。まずは，岡山大学憲章の策定，そして全学的規模での大学改革が予定されています。それには，教養教育改革，スーパーグローバル大学への対応も含まれるでしょう。

国会で与党が安定多数を占める後３年は，政治改革，教育改革を含め，改革の嵐が吹き荒れることが予想されます。大学も無事ではないでしょう。

それに対し職員組合は，人権の擁護，とりわけ国民の教育を受ける権利の擁護，教職員の労働条件の改善の観点から声を上げていくことが求められると思われます。

岡山大学では，大学改革を進めるために，昨年 12 月 26 日に大学改革推進本部が設置されました。ここでは学部，研究科の枠を超えて改革案が作られることになります。これに対し職員組合は，改革の理念，その具体的構造について議論の場を求め，その議論に皆さんの声を反映させていきたいと思っています。案が作成されれば，個々の教職員の同意を取り付けながら改革を進めるのは大学執行部の役目でしょう。しかしそこに理不尽な人事の疑いが生じるならば，その組合員の権利を擁護するのは職員組合の役割となると思います。

今年もまた多くの課題が産まれてきそうです。皆さんとともに頑張って行きたいと思います。本年もどうぞ宜しくお願いいたします。

（中富公一／執行委員長）

高齢層職員の昇給抑制で，退職金100万円以上の減額に！

「組合だより」171号に掲載した「高齢層職員の昇給抑制に関する質問と法人からの回答」に続いて，組合は12月24日に再質問をし，12月27日にその回答を得ました。これによると，人事院勧告に準拠した55歳を超えた教職員の昇給が実施されることで，深刻な給与および退職金の減額となることが判明しました。

【質問１】

2013年12月6日付けの回答では本学における高齢層職員の昇給抑制の取扱は人事院勧告に準拠しているということでしたが，岡山大学病院の医師は医療職員俸給表（一）の取扱に準拠して特例的な取扱となるのでしょうか。

【回答】

岡山大学病院で診療業務に従事している者も教育職員であり，教育職員俸給表（一）を適用しています。よって，国家公務員に対する医療職員俸給表（一）の取扱いに準拠した特例的な取扱いは行いません。

【質問２】
大学の教員に関しても，医師と同じく個人の長年の経験が極めて有用であると考えます。その職務は高齢だからといって軽減されているわけではありません。大学の教員として就職した年齢も他業種と比べて高く，ほとんどの人が中途採用で岡山大学に来ています。また，世界的に見れば民間での博士号取得者(大学の教員は博士号取得者かもしくはそれと同等と認められたものです)の給与は年齢にかかわりなく相当高い状況にあります。教員は，人事院勧告において特例的な取り扱いを受けている職員と同様の条件を備えていると考えますが，その点はどのように考えていらっしゃいますか。

【回答】
本学は，国立大学法人法で義務づけられている職員の給与を社会一般の情勢に適合させるため，その時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定められる国家公務員の給与改定に準拠することとしています。よって，教育職員俸給表（一）が適用される教員についても，国家公務員の取扱いに準拠し，特例的な取扱いは行いません。

【質問３】
実際に大学の提案通りに昇給抑制が実施された場合，どのような影響があるのかを明らかにするために，下記の資料の提示をお願いします。
(1) 昇給抑制がされた場合，該当者の年間給与損失額の計算書(例えば，55 歳教授の場合，55 歳准教授の場合，55 歳係長の場合などにわけてお示しください)。
(2) 該当者の退職手当の損失額(例えば，55 歳教授，55 歳准教授，55 歳係長などがそのまま定年まで勤務した場合，昇給抑制が実施された場合とされない場合でどの程度退職手当の金額に違いが出るかをお示しください)。
(3) これによる大学法人全体での人件費削減総額と退職手当の削減総額(団体交渉の場で口頭で回答があったと思いますが，文書でお願いします)。

【回答】
(1) 年間の給与差額（概算）

教　授（５６歳）	６２，０００円
准教授（５６歳）	１９，０００円
主　査（５６歳）	２３，０００円

※ 平成２５年１１月１日在職者の平均給与額により，昇給区分を良好として試算したものです。

(2) 退職手当への影響額（概算）

教　授（５６歳）	１，１３６，０００円
准教授（５６歳）	３４２，０００円
主　査（５６歳）	３０７，０００円

※ 平成２５年１１月１日在職者の平均給与額により，昇給区分を３年に１回，特に良好として試算したものです。

(3) 人件費の減額総額（概算）
１４，０００，０００円
※ 平成２６年１月１日に昇給抑制を受ける者について試算したものです。

退職手当への影響額（概算）
３４，０００，０００円
※ 平成２６年１月１日現在，５６歳の者の職種毎等の平均給与額により，昇給区分を３年に１回，特に良好として試算したものです。退職手当への影響額は，段階的に大きくなり，平成２６年１月１日に５６歳で昇給抑制をうける教員が，６５歳で定年を迎える平成３４年度以降の見込額です。

【質問】
４．大学の提案通りに昇給抑制が実施された場合，その代償措置に関して検討されていますか。検討されているとしたらその状況をお知らせください。

【回答】
昇給抑制については，全職員を対象とするものではないこともあり，代償措置は考えていません。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

年間給与は 56 歳ではこの程度の減額ですが，退職時にはもっと大きな減額になります。退職金はすでに 2013 年 1 月より 400 万円を超える減額が始まっています。このような重大な給与削減の連続に対して組合は，退職まで働きがいのある岡山大学をめざし，引き続き撤回を求める予定です。

学長選と岡大改革の課題

― 立会演説会報告 ―

森田学長が任期満了を迎えるため，学長選が行われることになった。2013年10月31日公示，11月25日意向投票，11月末学長選考会議による学長選考という日程が示された。職員組合では恒例となっている学長候補への文書による質問，そしてそれを踏まえての立会演説会（11月21日）に取り組んだ。結果は周知の通りだが，そこで繰り広げられた論戦は，今後の岡山大学を考える上でも重要な問題が提起されたと思われる。ここでは若干の論点を取り上げ，何が争われたかを整理したい。なお，以下の文章は，質問状作成の一員に加わった中富の独断と偏見によるものであることをお断りしておきたい。

教養教育について

これについて最も危機感を訴えたのは佐藤候補であった。「現状の状態が進行すれば，教養教育とは名ばかりで，結局のところ，『各学部の専門基礎科目』を受講すれば，教養教育科目を受講したことと見なす，といった事態の発生も予測される。この様な事態に至れば，教養教育は崩壊する。現状は崩壊の危機に直面している」と述べ，負担を軽減しつつ現状を維持・改善する工夫がなされていないと訴えた。

これに対し森田候補は，「現在の教養教育科目は，ガイダンス科目，主題科目，個別科目，外国語科目の４分類となっているが，新しい時代の要請に即したリベラルアーツと呼べる内容ではない。また，全学出動による教養教育の実施体制も，責任の所在が不明確になっており，抜本的な見直しが必要となっている」として，現在の抜本的改革を訴えた。方向性としては，「双方向の授業，教室外学習，社会との連携による実践的授業などにより，学生の勉学意欲を高める工夫が必要」を挙げ，佐野候補も同様の観点から，「現在の日本や世界が抱える社会的課題を認識させ，それらを解決するための方策を学生とともに考える姿勢が大切である」と述べた。

森田候補は，現状の教養教育を批判し抜本改革を訴えたわけであるが，現状に責任のある現職の学長でもあり，「現状の崩壊」と改革の内容およびそれが進んでいないことについての説明責任が問われよう。今後の動向を注視しなければならない。

大学のガバナンス改革

文科省は大学のガバナンス改革を謳い，学長の責任とトップダウンを促進しようとしている。学長による学部長任命なども視野に入れているようだ。これについてどう考えているかを問うた。具体的質問としては，学長の権威の源泉，そして学部との関係について質問した。

学長の権威の源泉について，佐藤候補は「将来を見通した的確な大学ビジョンを提示し，そして，そのビジョンを大学構成員に説得力ある言葉で語ることができ，必ずビジョンを実現するという強い意志を持っている」こと，そして，日々の気品ある行動について語った。森田候補もほぼ同様と言えよう。これについて佐野候補は異なった視点を打ち出した。「我々が一本立ちするまでは国の援助が必要である。当然文部科学省とのパイプ役は強いほうが良いであろう」と，文科省との繋がり，顔が利くかどうか，そして民間人とも人脈を擁して資金を集める能力を学長の資質として語った。

学部との関係はどうだろうか。これについて佐藤候補は「学長も，全学部において，誰が最適な学部長であるのかといった完璧な情報を持っている訳ではない。不完全な情報の下で任命すると，かえってミスマッチが発生するのではないか。学

部長選出は分権化した方が望ましいと思う。また，学長のイエス・マン（ウーマン）ばかりが教育研究評議会の構成員であっては，大学運営にとって望ましいことではないと考える」と学部自治の重要性について語った。

これに対し佐野候補は，財務省・文部科学省との連携強化，政財官学界から約 300 名の岡大サポーター制の確立の上で，岡大執行部の機構改革を掲げた。これは中央集権的ガバナンスを志向したものといえる。

この二人を両極とし，”Middle up, Middle down” を掲げる森田候補は，「部局の意見を十分に反映するとともに，…大学における学部の枠を越えた予算等の資源再配分や組織再編を」と語り，二人の中間のスタンスのようにも見える。しかし他方で，ガバナンスの強化として” Middle up, Middle down” の強化を掲げ，「学内に根強く存在する保守的、…既得権を重視」する層を批判し，機能的な大学運営の確保，役員の強化，優秀な人材の大学運営への参画を謳ったことは，中央集権的ガバナンス改革に一定の舵を切ったようにも見える。それを「岡山大学憲章」を策定し，その権威の下に行おうとしているところが注目される。今後の注視が必要であるとともに，職員組合としてもその議論に積極的に参加していく場を作ることが必要であると思われた。

研究大学としての岡山大学

これについて森田候補が，「臨床研究中核病院」「研究大学強化促進事業」の獲得を成果として掲げ，「研究力強化」をはかる意味においてもブランドが確立されたと評価したのは現職として当然であろう。そして「スーパーグローバル大学」採択を当面の目標として掲げた。これに対し，佐藤候補，佐野候補とも，大型競争的資金の獲得の失敗などを挙げ，このままでは岡山大学の地位は危ういと批判したのも対立候補として当然であろう。問題は，研究大学としての地位を築くためには，博士後期課程の院生を獲得して研究者として育てる環境をつくることが必要であると思われるが，そのための方策について立会演説会では充分議論されなかったことである。

雑感

その他にも様々な論点が提起されたが，ここでは紹介しきれないのが残念である。組合としては岡大教員の給与水準が全国の国立大学法人の 50 位であることについて学長見解を求めた。「知らなかった」とのことであったが，知ってもらったのだから今後の改善を求めたい。なお，この演説会に集い議論した構成員は 70 名弱にとどまった。これでは意向投票の尊重を掲げても内実を失うのではないか危惧された。他方で，ここに集まった人たちが岡大のオピニオンリーダーであるようにも思われ，立会演説会の意義を改めて認識できた。

さらに，それにとどまらず，今回の学長選では，各候補から直接構成員にメールが届き，選挙戦が繰り広げられたのは，開かれた選挙戦として注目に値した。組合員も良く読んでいて，様々な声を聞くことができた。学長選を経て，新たな動きも始まるようである。学内意向投票の意義を改めて感じた学長選挙であった。三人の先生にご苦労様の言葉を贈りたい。

（法／中富公一／執行委員長）

岡山大学では、文部科学省「スーパーグローバル大学」事業をも見通しながら、外国語教育の改善・充実に取り組んでいます。全学的にグローバル人材の育成を進めるため、今年度より「グローバル人材育成特別コース」が設置されました。そこで、岡山大学職員組合副委員長の荻野先生に、このコースの趣旨や現状について寄稿していただくことにしました。次ページをご覧ください。

「グローバル人材育成特別コース」について

言語教育センター所属、グローバル人材育成院
広報専門委員会委員　　荻　野　　勝

岡山大学では、平成２５年４月にグローバル人材育成院が設置され、５月にグローバル人材育成特別コースがスタートした。ここでは、グローバル人材育成特別コースの概略、および本コースの現状と今後の展望について述べる。

【目的】

本学がめざす「グローバル人材」とは，以下のとおりである（グローバル人材育成院 HP：http://global.okayama-u.ac.jp/p2_global.html）。

岡山大学がめざす「グローバル人材」とは
１．高度な外国語力とコミュニケーション力
２．グローバルな社会を牽引する気概
３．グローバルな社会変動の実態を洞察する力
４．地域文化・日本文化に対する深い理解とアイデンティティー
５．固有分野における高度な専門知識
以上を備えた人のことを指します。

すなわち、岡山大学のグローバル人材育成特別コースの目的は、「グローバル化した複雑な社会において、自分の専門分野の知識を持ちながら、日本文化にも深い理解と価値を示し、高度な外国語力とコミュニケーション力を駆使して、グローバルに社会を牽引する人物の養成」である。

【カリキュラム】

岡山大学グローバル人材育成特別コースのカリキュラムは、以下のように構成されている。

１．英語力を増強するためのプログラム（SPAcE: **S**pecial **P**rogram for **A**cademic **E**nglish）
２．一般教養および専門を学ぶ科目（グローバル・コア科目）
３．サマー・スプリング　スクール
４．海外留学・インターンシップ

【SPAcE について】

SPAcE は、教養英語として岡山大学の全学生が１・２年次に履修する、スキル別に特化した授業「総合英語１－５」と、グローバル人材育成特別コースのために特別に設けられた授業とから構成される。

グローバル人材育成特別コースのために設けられた必修授業は以下のとおりである。

・Independent Study Class
１年次履修。学生が自分に合った教材・学習方法を発見するのを支援する自律学習クラス。

・Academic Class1・2
１年次履修。受講者の英語力を伸長させるとともに、英米の大学の授業に近い形で授業を行い、英米の大学に留学した際、すぐに授業や学校生活に適応できる実力を養うクラス。

・Intercultural Relations and Communication
２年次履修。異文化理解をテーマに、英米の大学の授業形式で行われる実践的クラス。

・TOEFL Preparation Class
１年次履修。TOEFL 受験準備のためのクラス。

【グローバル・コア科目について】

グローバル人材育成特別コースでは、英語科目以外にも、幅広く知識や教養を身につける授業が設けられている。当コースは、英語力の育成だけでなく、異文化を理解すること、日本を、そして岡山を理解することにも重点を置いている。講義名として以下のものがある。

・異文化理解１・２
・コミュニケーション開発
・日本文化理解１・２
・瀬戸内の自然理解と地域の産業
・グローバルスタディズ１・２

上記の中で、「コミュニケーション開発」では、英語で授業が行われる。また、「グローバルスタディズ１・２」とは、学生が留学前及び帰国後に、英語で受講する専門分野の授業である。

【サマー・スプリング　スクールについて】

学生は、２年次以降に留学するが、その準備段階として、１年次の夏休みあるいは春休みに１ヶ月間、海外あるいは国内で英語研修又は異文化体験研修を受ける。平成２５年度のサマースクールは、イギリスのヨーク大学、タイのチュラロンコン大学・カセサート大学、カナダのヴィクトリア大学にて実施された。

【海外留学・インターンシップについて】

グローバル人材育成特別コースの最大の特徴は、海外留学である。海外留学は、各学部の事情により、その時期や期間が異なる。また、留学の代わりに海外インターンシップを選択することもできる。

【グローバル人材育成特別コースのサポート体制】

学生一人一人に対し、各学部・国際センター・言語教育センターの３機関の教員が履修アドバイザーとして、定期的に面談をしている。

学部のアドバイザーは、各学部における留学の時期や関連分野での留学先の相談を受ける。国際センターのアドバイザーは、留学先の相談を受けたり、留学する上での細かい指導を行ったりする。言語教育センターのアドバイザーは、英語学習や英米の大学の授業に関する相談を受ける。

学生が円滑に学習や留学準備を進めていけるように、コース学生一人一人に対して、上記の３機関のアドバイザーが連携して協力する。また、半期に１回､履修アドバイザー情報交換会を開催し、お互いに必要な情報を交換している。人的サポートと併せて、グローバル人材育成特別コース学生用の自主学習室を設置し、そこに留学や TOEFL 受験関係の書籍を置き、また Wi-Fi 接続の環境も整備している。

【L-カフェ】

岡山大学のグローバル化には、L-カフェの存在が欠かせない。L-カフェは、平成２１年５月にイングリッシュ・カフェとして設置された。開設当初から人気のあったイングリッシュ・カフェは、レッスン、イベント、ワークショップなど活動を充実させてきたが、平成２５年５月により広い場所へと移転し、L-カフェとして新たなスタートを切った。

現在、一日平均約１６０名の学生が訪れ、L-カフェは学部や国籍を超えた交流の場となっている。

英語以外にも、ドイツ語、フランス語、中国語、韓国語、日本語で、それぞれの「カフェの時間」が設けられ、多くの学生がこれに参加している。このように、L-カフェは本学の国際化、異文化交流の成熟に大きく貢献している。

また、L-カフェ内には、可動式机・椅子とノートパソコンの設置してある「クラスルーム・エリア」があり、そこでグローバル人材育成特別コースの授業が行われている。

【グローバル人材育成特別コースの現状と今後の展望】

現在、グローバル人材育成特別コースに登録している学生は５４名である。今年度は１年目ということもあり、必要に応じて修正を施しながら、コースを運営している。

１０月３０日に「サマースクール報告会」が開催された。この夏に、イギリス、タイ、カナダへ研修に行った学生が、それぞれ２０分間の発表を行った。５月に本コースが始まった当初と比べ、聴衆の前で堂々とパワーポイントを使用しながら自分たちの経験を語る学生たちの姿から、まだ半年しか経ってはいないが、このコースを通じて彼らが順調にグローバル人材へと成長しつつある、ということが伺われた。このことは、グローバル人材育成特別コースが非常に意味のあるものであることを示していると言えよう。

岡山大学では、コース生５４名の他に、１万人以上の学生が学んでいる。このグローバル人材育成特別コースが、他の学生にも影響を与え、本学の学生が英語に関心を持つだけでなく、世界に関心を持ち、さらにはこの複雑にグローバル化された世の中で賢明に生きてゆく智恵を身につけることができるようにと祈りたい。

＊本稿は、アルク社のメールマガジン「ALC NetAcademy 通信 No.114」用に執筆したものを、「組合だより」用に加筆修正したものである。

全大教情報（全国の状況）

副委員長　笹倉万里子
（全大教中執）

岡山大学職員組合は全国大学高専教職員組合（全大教）に加盟しており，全国のさまざまな大学高専の状況がわかります。また国の動きの情報も入ってきます。ここではその中から最近の話題をいくつかご紹介します。

●賃金問題（現給保障の廃止・55 歳超職員の昇給抑制問題）-大学によって対応が異なる

全国的には本年度の団体交渉での重要課題は，現給保障の廃止と 55 歳超職員の昇給抑制です。どちらも人事院勧告に基づき国家公務員で実施されたことを理由に大学が実施しようとしているものです。岡山大学では現給保障の廃止はすでに２年前に決定しています（実施は 2014 年 4 月より）。55 歳超職員の昇給抑制は 11 月の団体交渉で決裂しました。

大学の教職員は元国家公務員であり，また現在も

運営費交付金として多額の税金を投入されているのだから国家公務員の給与体系に準拠するのは当然だと考える方もいらっしゃるかもしれません。しかし，現実は違います。法的には大学の給与は雇用する側である大学と雇用される私達との契約で決まるものとされ，一方的な不利益変更は許されていません。また，すでに大学ごとに個々の問題に対する対応が違ってきています。

例えば，**九州大学**は教員は 55 歳超ではなく 60 歳超で昇給抑制を行うと大学側から提案がありました。**北海道大学**では「人事院勧告は定年前５年での昇給抑制を言っている」という組合の主張に大学側が納得して教員は 58 歳での昇給抑制（北大は教員の定年が 63 歳）となりました。**埼玉大学**では教員は 58 歳超，その他の職員は 56 歳超で実施と妥結しました。またそれらの代償措置として埼玉大学では現給保障を廃止しないことになりました。**鳥取大学**も現給保障は廃止しません。**高専**や**金沢大学**では組合との団体交渉が長引いていて，結果的に 55 歳超職員の昇給抑制は 2014 年 1 月には実施できないこと（つまり，2014 年 1 月の昇給はこれまで通り）になりました。**東京大学**では 2015 年 1 月からの昇給抑制を提案しているとのことです(2013 年 12 月 23 日時点)。

今後ますます大学によって給与の面でもさまざま違いが出てくると予想されます。組合に力があれば(すなわち組合員の人数が多ければ)待遇悪化を止めることができる可能性が高くなります。組合員増へのご協力よろしくお願いします。

●特定秘密保護法は自由な研究を阻害することになりかねない

2013 年 12 月に特定秘密保護法が成立しました。全大教はこれに反対し，特定秘密保護法の廃止を訴えています。それは特定秘密保護法によりわれわれの研究の自由が制限されかねないからです。

特定秘密保護法は，ともすると国家公務員だけの話，あとはせいぜいマスコミが関係するくらいと思われているかもしれません。しかし，われわれ研究者にとっても人ごとではないのです。研究者の研究対象あるいは調査対象が「特定秘密」に指定されることは十分あり得ます。例えば，国際関係の研究の中に「特定秘密」に指定されてもおかしくないテーマはたくさんあるでしょう。軍事に利用できそうな研究がもしあればそれが「特定秘密」に指定される可能性もあるでしょう。そもそもなにを「特定秘密」に指定するかは政府の判断ですから，なにが「特定秘密」に指定されるかわからないのです。この問題は，他人事ではありません。「真理を探究したい」という研究者の目的そのものを阻害する可能性があるのです。

●研究者に対する有期雇用の年限延長の動き

2013 年４月，労働契約法の改正により，有期雇用の年限が５年となり，５年を越えて雇用される場合には無期転換権（雇用される人が希望すれば無期雇用となる権利）を得ることになりました。しかし，「研究開発力強化法」を「改正」して大学の教員・研究者に関してその年限を 10 年にしようとする法律が国会に提出され，2013 年 12 月 3 日に衆議院を通過，12 月６日に参議院でも可決され成立しました。

労働契約法改正の趣旨は有期雇用を繰り返すのではなく無期雇用を原則とすべしというものですが，実際にはこの改正で５年での雇い止めが多発するだろうという予測があります。有期雇用の年限が 10 年に延びるのは，雇い止めされるまでの期間が延びることなので歓迎すべきと考える方もいらっしゃるかもしれません。しかし，５年が 10 年になっても雇用される側にとっては本質的な改善には何もなっていません。アカデミックポストは減る一方で，多くの有期雇用の研究職は無期雇用の研究職よりも賃金などの待遇が悪いのが現実です。研究者に対して低い処遇での不安定雇用を強いるものでしかありません。

この有期雇用の研究者に対しての無期転換権を 5 年から 10 年への変更は大学からの強い要請があったと言われています。法律の提案者は 5 年での無期転換権は大学でのプロジェクト研究と整合しないため 10 年への延長を提案すると説明しました。しかし実際の「改正」ではプロジェクト関係だけではなく大学での教員・研究者全員，さらに非常勤講師までその対象としています。

全大教はこの「研究開発力強化法一部改正法案」に反対し，政党や関連する議員に要請を行いましたが残念ながら状況を覆すには至りませんでした。

●裁判情報−提訴単組は９単組に。次回，高知大学口頭弁論は 2 月 18 日

国家公務員に準じた臨時賃金引き下げに対し，全大教加盟単組のうちこれまで 8 単組が提訴していましたが新たに福井大学職組が 11 月 11 日に提訴し，提訴単組は全部で**９単組**となりました。

岡山大学職員組合ではこのうち特に同じ中四国地区の高知大学職組を支援しています。11 月 22 日には高知大学職組の第二回口頭弁論が行われ，岡山大学職組から 3 名が傍聴支援に行きました。今回の口頭弁論では，高知大学側の反論に対する原告側の再反論がメインでした。次回は原告側の再反論に対する大学側の再反論が行われる予定で，大学が賃金削減の必要性をどのように説明するのか非常に興味のあるところです。次回は 2014 年 2 月 18 日 13 時半からです。裁判を傍聴希望の方，是非，単組役員または組合事務室までご連絡ください。

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第14回　阿蘇を超える高原列車！
豊肥本線，南阿蘇鉄道（後編）

工学部単組　　大西　孝

前回の旅行記では，熊本と大分を結ぶ豊肥（ほうひ）本線で阿蘇山のカルデラ内にある宮地駅まで来ました。今回は，宮地駅から熊本駅を目指します。

まずは宮地駅の 2 つ隣にある阿蘇駅へ向かい，そこからバスとロープウェイで阿蘇山の火口を目指します。駅前から発車する阿蘇登山バスは，草千里を経てロープウェイ乗り場の阿蘇山西駅に向かいます。バスを使うと乗用車よりも時間がかかりますが，車内では観光ガイドの自動放送が流れ，ゆっくり走るので草千里の雄大な景色や阿蘇の米塚と呼ばれる整った形の山をじっくり眺めることができます。

阿蘇山西駅に着くと，火口までのロープウェイに乗り換えます。阿蘇山の火口は硫黄の香りが立ち込め，火山ガスの濃度が高い場合は見学できない場合もありますが，立ち込める煙の間に，美しい青色の池が見え，独特の景観です。

阿蘇駅に戻り，熊本方面の列車に乗るとしばらくの間は外輪山の中を走ります. そして立野（たての）駅に到着する直前に外輪山を抜けますが，立野駅は標高が低いところにあります。熊本から大分方面へ向かう列車は急に高度を上げなければならないため，自動車に比べて坂に弱い鉄道では一工夫必要です。それは「スイッチバック」と呼ばれる線路の配置で，階段の踊り場で向きを変えて狭い範囲で高さを稼ぐのと同じように，列車の進行方向を 2 回変えることで登坂する距離を長くすることで坂を越えます。ちょうど Z 字型に線路が配置されていると考えればわかりやすいでしょう。熊本に向かう列車は一旦停止し，バック運転で坂を下って立野駅に到着し，駅でもう一度向きを変えて出発します。

立野駅からは南阿蘇鉄道という第 3 セクター鉄道が分岐しており，外輪山の切れ目から再びカルデラの中に入ります。トロッコ列車も用意されており，気持ちのいい風を受けながら外輪山に囲まれた独特の景色を満喫できます。

沿線には名水百選に選ばれた白水水源もあり，名水の故郷としても有名です。途中には「南阿蘇水の生まれる里白水高原」という駅があり，名水の里であることをアピールしています。この駅は茨城県の鹿島臨海鉄道にある「長者ヶ浜潮騒はまなす公園前駅」と並んで日本一長い駅名（平仮名で 22 文字）を持つことでも話題になり，南阿蘇鉄道をより一層有名にしています。

また，立野駅を出てしばらくすると渡る「第一白川橋梁」は川の水面からレールまでの高さが約 62m で，日本で 2 番目に高い鉄橋として名高く，特にトロッコ列車ではスリル満点です。南阿蘇鉄道はとにかく見どころの多い鉄道で，途中下車して名水を楽しむのもいいでしょう。

次回は阿蘇を後にして熊本へ向かい，熊本市内の特徴ある私鉄をご紹介します。

南阿蘇鉄道のトロッコ列車．爽やかな高原の風を浴びながら阿蘇の山々を眺めることができます。

日本一長い駅名の「南阿蘇水の生まれる里白水高原」駅に到着した列車．周辺には名水の水源があります。

★組合員の皆様へ　署名とカンパのお願い★

「未払い賃金請求訴訟の公平な判決を求める署名」（高工ネ研、福岡教育大、高専）をお願いしています。締め切りは１月 20 日です。各単組役員または、学内便にて職員組合事務室までお願いします。また、高知大学教職員組合訴訟支援カンパを募っています。カンパしていただける方は、各単組役員にお渡しください。

～　お知らせ　～

教職員共済生協「セカンドライフへのご提案説明会」
　日時：２月 12 日（水）12:00～13:00
　場所：組合事務室
同日 17:30～18:00 は、「現職の方へのご提案説明会」を開催します。
　お申し込みは、組合まで（内７１６８）