



236号	発行所 岡山大学職員組合
2019年	〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1
9月 27日	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](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp)

- 目次： 1：人事院勧告について 1~4：臨床系教員への裁量労働制の適用についての質問書への回答  
4：非常勤講師授業開発改善手当に関する質問書への回答 5：要求書への回答  
5~6：教員の裁量労働制について 7：旧年俸制について意見募集，お知らせ 8：旅日記

## 2019 年度人事院勧告について

2019 年度の人事院勧告が 8 月 7 日に出されました。



令和元年人事院勧告

[https://www.jinji.go.jp/kankoku/r1/r1\\_top.html](https://www.jinji.go.jp/kankoku/r1/r1_top.html)

岡山大学は、学長裁定により国家公務員の給与改定に原則準拠することを基本方針として例年給与改定を行っており、勧告の内容は月給制の教職員の給与に大きく影響します。本年の給与勧告のポイントは以下の 3 つで、月例給，ボーナスともに引上げとなっています。

- ① 民間給与との較差 (0.09%) を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ (0.05 月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

①の若年層の俸給月額については、30 歳台半ばまでの職員が在職する号俸が平均改定率 0.1% で改定となっています。

②のボーナスについては、今年度は 12 月の勤勉手当が 0.05 月分増額し、来年度以降は 6 月と 12 月の勤勉手当がそれぞれ 0.025 月分増額されることになっています。

③の住居手当については、家賃額の下限を 12,000 円→16,000 円に引き上げ、これを原資として、手当額の上限を 27,000 円→28,000 円に引き上げとなっています。

ボーナスの引きあげ分は昨年と同様ですが、月例給の勧告率は 0.16% から 0.09% と昨年より少下がっています。ここ数年の物価上昇や、10 月の消費税増税を考えると、決して十分なプラスであるとは言えないでしょう。

11 月ごろ行う団体交渉では、人勧準拠を最低限守るのはもちろんのこと、大幅な給与増を目指して要求していきたいと考えています。

## 臨床系教員への裁量労働制の適用についての質問書への回答について

大学院・大学病院の臨床系教員への裁量労働制の適用が検討されています。もともとは臨床系教員の「働き方改革」の一つとして、業務のないときに早めに帰宅できるように、との発想で裁量労働制の導入が検討されていると聞いています。うまく活用できれば診療系教員の働き方が改善される可能性もありますが、結果として単なる残業代カットの制度になる可能性もあります。そのため、岡山大学職員組合としては、慎重な制度設計を求め、2019 年 4 月 1 日の導入を見送らせたと

いう経緯があります (組合だより 231 号)。現在も大学側は臨床系教員への裁量労働制の導入を進めており、本年度中の導入を目指して具体的な裁量労働制導入案が医歯薬学研究科の教授会で提示されています。



岡山大学職員組合では、この件についてはまだまだ検討が足りないと考え、2019 年 8 月 2 日に質問書を提出しました。その回答が 2019 年 9 月 9 日に届きましたので 3~4 ページに掲載します。

## 質問 1 超過勤務の状況

質問事項 1 は、主に現在の超過勤務の状況を聞いています。2019 年 3 月にどのような業務が超過勤務とみなされるかが明確にされ、それ以前より超過勤務をつけやすくなったと聞いています。もっともその超過勤務とみなされる勤務の中に本来は超過勤務とみなすべきと思われる勤務が入っており、組合から見ると不十分なものではありません。例えば、学会発表の準備が一律「自己研鑽」あつかいで超過勤務の対象となっていないことなどは、教員の裁量労働制の考え方と矛盾します（参考：p.6~7 教員の裁量労働制とはどういう制度なのか）。

今回、超過勤務の状況を質問したのは、裁量労働制を導入するときのみなし労働時間を何時間にするのが妥当かを検討するためです（みなし労働時間については組合だより 231 号 p.6 を参照）。大学側からは診療科ごとの詳細なデータを回答としていただきましたが、ここでは個人が特定されないようにまとめてお知らせします。

## 回答として得られた超過勤務データの概要

大学から回答としていただいたデータは 2018 年度 92 診療科等、2019 年度 91 診療科等のものです。2018 年度は 1 年間、2019 年度については 4 月から 6 月のデータです。臨床系教員の数は、時期により少々の変動がありますが、380 名から 385 名の間です。ここでは 2018 年度と 2019 年度の両方に存在している 85 診療科等について、臨床系教員の現員数が 6 名以上の 31 診療科等と 5 名以下の 54 診療科等に分けてグラフで表示してみます。

図は横軸がひと月当たりの診療科の超過勤務時間数をその診療科の現員数で割ったもの（すなわち一人当たりの超過勤務時間、単位は時間）、縦軸は診療科の数です。

2018 年度と 2019 年度を比べて見ると、明らかに 2019 年度の方が超過勤務の時間が増えていきます。これは 2019 年 3 月に超過勤務となる業務が

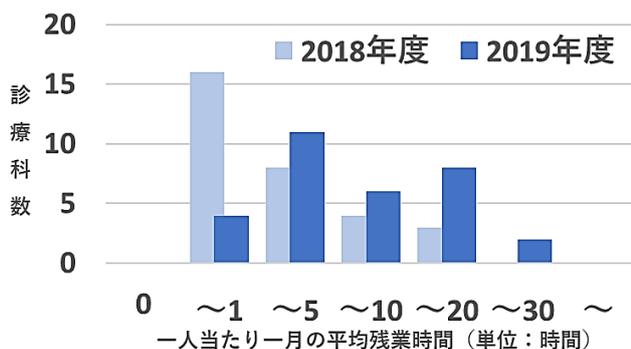
明らかになって超過勤務を記録する人が増えたためだと思われます。少なくとも 1 年間は超過勤務のデータを蓄積してからでないとい裁量労働制のみなし労働の検討には入れないと思いますので、少なくとも 2019 年度はこのまま超過勤務時間の推移を見るべきではないかと組合では考えます。

診療科の現員数で比べますと、人数の少ない診療科の方に超過勤務時間が長い診療科がある傾向であることがわかります。もともと臨床系教員へ裁量労働制を導入できる根拠として「チームで診療しているので融通がきく」というものがありますから、そもそも人数の少ない診療科には裁量労働制は導入すべきではないのではないかと考えられます。ちなみに一人当たりの月平均超過勤務時間数がもっとも多いのは 2019 年で 35.8 時間（6 人以上診療科）、34.7 時間（5 人以下診療科）となっています。すべての診療科での平均は 9.6 時間です。裁量労働制を導入するのであれば少なくとも平均値程度の超過勤務時間はみなし労働時間に組み入れるべきではないかと考えます。

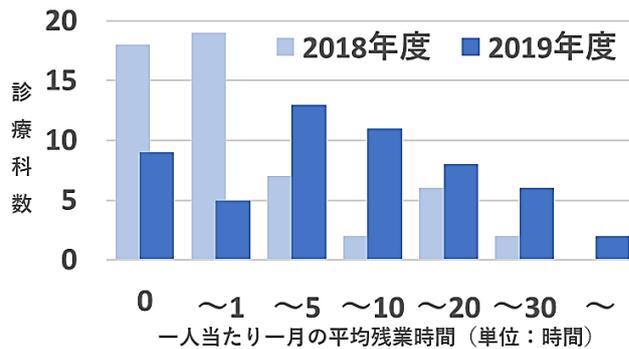
## 裁量労働制を導入するためには現在の超過勤務の状況を正確に把握するべき

今回いただいたデータでは 2018 年、2019 年ともに超過勤務を申請していない人が 100 名以上います。大学病院では勤務時間内は診療を行っているため、会議や研修会などは勤務時間外に設定されることが多いと聞いています。このことは大学からくる様々な通知からもわかります。津島地区では 17 時までで開催されているほとんどの説明会・研修会・講演会が鹿田地区では 17 時半以降に開催されています。超過勤務を申告していない 100 名強の方々は、このような会議や研修会などに全く出席されていないのでしょうか？実態を考えるととてもそうとは思えません。超過勤務をしてもきちんと申告していない人が相当数いるのではないかと組合では見ています。

そもそも超過勤務として認めるべき業務を超



(a) 所属する臨床系教員が6人以上の診療科



(b) 所属する臨床系教員が5人以下の診療科

過勤務として認めていないこと、そしてかなりの人が実際に行った超過勤務を申告していないと推測できること、この2点だけから考えても現在のデータでは実態をきちんと把握できているとは思えません。裁量労働制を導入する前に現在の勤務実態を正しく把握することが必要だと組合は考えます。

### 岡山大学病院では新しい勤怠管理システムの導入を計画中

折しも、岡山大学病院ではスマートフォンとパソコンを用いた勤怠管理システムを導入する予定とのことです (<https://tech.nikkeibp.co.jp/atcl/nxt/event/18/00072/00011/?ST=health>)。このシ

ステムの導入に対しても、組合としていろいろと問題と考える点はありますが、実際に導入されれば少なくとも出勤時間と退勤時間の客観的な記録はできるでしょう。裁量労働制を導入するのであれば、きちんとした出退勤のデータに基づいて行うべきでしょう。



質問 2,3,4 の回答は岡山労働局と調整や確認を行っているところということですので、その結果を待ちたいと思いますが、いずれにしても少なくとも2019年度は慎重に検討を行い、導入するにしても2020年度以降というのが妥当ではないかと考えます。

### 組合からの質問

1. 診療系教員の超過勤務については、2019年3月以降、どのような業務が超過勤務とみなされるかが明確にされたと聞いています。また超過勤務命令簿自体も形式が変更になったと聞いています。そこで以下の点について明らかにしてください。

- i) 2019年3月以降の超過勤務命令簿の概要。
- ii) 2019年3月以降の超過勤務の集計結果。とくに超過勤務をした人の人数と超過勤務の平均時間。診療科別（または分野別）での超過勤務をした人の人数と超過勤務の平均時間。
- iii) 超過勤務をした人の人数と平均時間について2019年2月以前との比較。全体と診療科別（または分野別）でお願いします。

裁量労働制は、本来一人一人の労働状態を確認して個別に適用するかどうかを判断すべきもので、労働協定を結んだからといって全員一律に適用できるものではないと組合では理解しています。そこで現在検討している裁量労働制適用の対象者は誰かについて詳しく教えてください。

2. 裁量労働制は、本来一人一人の労働状態を確認して個別に適用するかどうかを判断すべきもので、労働協定を結んだからといって全員一律に適用できるものではないと組合では理解しています。そこで現在検討している裁量労働制適用の対象者は誰かについて詳しく教えてください。

3. 医歯薬学研究科の教授会で配布された裁量労働制導入案によると助教も適用対象となっています。しかし、現在も有効である平成19年4月2日付の厚労省の通達によれば、岡山大学病院で働く診療系教員の助教は裁量労働制を適用するための要件を満たしていないと岡山大学職員組合では考えています。今回の裁量労働制導入の対象に助教を入れることのできる根拠を説明してください。

4. 岡山大学病院では学会発表の準備は一律「自己研鑽」という扱いだと聞いていますが、厚労省が令和元年7月1日付で出した基発「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」によれば上司の明示・黙示の指示によって行われる研鑽は労働時間に該当するとなっています。これは岡山大学病院の扱いとは矛盾すると岡山大学職員組合では考えますが、岡山大学病院における「自己研鑽」の考え方を変更する予定はありますか？またもし変更しないとすればこの厚労省の基発との整合性を説明してください。

### 大学からの回答

#### 1. についての回答

i) 昨年度、医師・歯科医師用の労働時間管理のためのガイドラインを作成し、このガイドラインの中で勤務時間外に行うもののうち労働時間とされない活動を示しているところですが、このガイドラインに基づき勤怠管理を開始したのは2019年4月からになります。このこととあわせて、2019年4月から医師・歯科医師の労働時間を報告する様式を別紙1のとおり変更しています。従来の様式は時間外労働・休日労働時間のみ報告するものでしたが、所定労働時間も含めた全労働時間と所定労働時

間外に院内で行う自己研鑽・業務外活動に従事した時間も報告するものに変更しています。

なお、ii), iii) については、このガイドラインの運用開始と合わせたデータ集計を行っています。  
(注意事項文は略)

### 2.3. についての回答

労使協定を結んだからといって全員一律に適用できるとは考えておりません。岡山大学病院において診療に従事する教員は、当該診療行為は臨床研究の一環であると考えられ、当該診療業務と研究に従事する時間の従事比率が、総体として、教授研究（主として研究に従事）に従事する講師以上として5割、専ら自然科学に関する研究に従事する助教として9割の適用条件を満たすことにより、専門業務型裁量労働制を適用することの是非について、岡山労働局と調整を行っているところです。

### 4. についての回答

厚労省の基発の通達の適用範囲・解釈については、現在、岡山労働局に確認中です。

## 非常勤講師の皆さん

### 授業開発改善手当が一年間延長されます！！



#### 組合の コメント

9月9日に非常勤講師授業開発改善手当に関する要求書の回答が届きました。授業開発改善手当の一年間延長が要求通り実現します。非常勤講師の皆さんが不安な気持ちを組合に寄せてくださったからこそその成果です。しかし、安心はできません。要求事項2と3への回答にあるように、2021年度からどうなるかは不透明なままであり、これを機会に実質賃金切り下げを狙っているとも考えられます。皆さんは教壇に立っている時間以外にも教材準備、宿題添削、試験作成、採点など、多くの時間を割いて授業に取り組んでいるはずで、その労働を未払いにすることは不当です。ぜひ組合に加入して、一授業当たりの授業外労働時間をお知らせください。

#### 組合からの要求

2019年5月8日に提出した「非常勤講師授業開発改善手当に関する質問書」に対する回答として、当該手当の2020年度以降の支給については、「本年中には判断をしていきたい」との回答をいただいています。しかし、この手当は60分授業・4学期制の導入に伴って新設されたものであり、60分授業・4学期制が継続する2020年度は、手当も同様に継続するべきです。大学の制度変更が、非常勤講師に不利益をもたらすことのないよう、以下のことを要求します。

1. 2020年度も継続して非常勤講師授業開発改善手当を支給すること。
2. 60分授業・4学期制が変更になる2021年度以降、非常勤講師の1時間当たりの賃金と手当の合計額が現状（時給5500円＋手当1500円＝7000円）より減額とならないような賃金体系とすること。
3. 非常勤講師の1時間当たりの賃金や手当の変更を検討する場合は、事前に組合と十分に相談すること。

#### 大学からの回答

##### 1. についての回答

現在、60分授業・4学期制の抜本的見直しの検討が行われているところですが、新制度は2021年4月からの予定ですので、それまでの間は、現行どおりの予定です。（1年延長）

##### 2. についての回答

非常勤講師授業開発改善手当は90分授業から60分授業に変更された際に、当面の間、授業開発の改善を目的として支給しているものでしたので、新制度の内容によって判断することとなります。

##### 3. についての回答

就業規則改正のスケジュールと同様に進めていく予定です。

## 「銀婚式休暇改善に関する要求書その2」, 「天皇の即位の日および即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律への対応に関する要求書その2」とそれらへの回答について

2019年8月2日付提出の銀婚式休暇改善に関する要求書その2と2019年8月2日付提出の天皇の即位の日および即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律への対応に関する要求書その2に対する回答が届きました。残念ながら組合の要求は受け入れられませんでした。紙面の都合上、回答書をそのまま掲載はいたしません、概要をお伝えします。直接回答書をご覧になりたい場合は組合事務室までお知らせください。



銀婚式休暇改善に関する要求書その2は、2019年4月に新設された銀婚式休暇について、すでに銀婚式を過ぎている人への対応と銀婚式休暇が取得可能な期間に他機関に出向しているものに対する対応を求めたものでした。しかし、どちらも大学側としては特別な対応はせず、銀婚式休暇は銀婚式を迎えてから1年の間にしか取得できないという回答でした。

天皇の即位の日および即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律への対応に関する要求書その2は、今年度に限り、天皇即位の関係で4

月30日、5月1日、5月2日、10月22日が休日となり、岡山大学でもこれらの日を休日とするにあたり、時給で勤務している非常勤職員のみなさまへの対応を求めるものでした。前回、この4日間について非常勤職員の方々については有給休暇とするよう求めましたがそれは拒否されました。今回は、この4日間は休日のまま、非常勤職員の方々には今年度に限り4日間の特別有給休暇を求めるものでした。この対応では非常勤職員の方々の収入減を補うことはできませんが、収入減に対する代償措置という位置付けで要求したものです。実際にいくつかの国立大学ではこの件の対応として非常勤職員に特別有給休暇を付与したところがあります。それらを例に出して要求しましたが、残念ながら受け入れられませんでした。



今回は、残念ながら結果になりましたが、今後も岡山大学職員組合としては、みなさまの待遇を少しでもよくするための要求をしていく所存です。小さなことでも構いませんので、ぜひみなさまのお声をお聞かせください。

## 教員の裁量労働制とはどういう制度なのか～おさらいしてみましょう

島根大学で裁量労働制の教員に対して未払い賃金(残業代未払い)を支払うよう労働基準監督署(以下労基署)からの是正勧告があったというニュースは、教員の間で非常に話題になりました。裁量労働制なのに残業代ってどういうことなのか?という素朴な疑問を持った方もおられるでしょう。自分のために研究をしているのに残業代が発生するのか?と思った方もおられるでしょう。



岡山大学では現在医歯薬学研究科や病院の診療系教員に裁量労働制を導入しようという動きもあります。ここで一度裁量労働制がどういう制度なのかきちんと確認しておきたいと思います。

### 教員の裁量労働制とは

労働者は基本的に使用者の指揮・命令に従って労働を行うものですが、専門業務型裁量労働制というのはその業務の性質上業務の遂行の手段・方法・時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる制度です。労働基準法によって現在の日本では19業務に限って認められており、その中の一つに「大

学における教授研究の業務」が入っています。使用者側と労働者の代表が労使協定を結ぶことによって教員裁量労働制を導入することができ、おそらくすべての国立大学で教員に裁量労働制を導入しています。

### 教員に裁量労働制を適用できる要件

労使協定を締結しても、本来はすべての教員に一律に裁量労働制を適用できるわけではありません。「自分の裁量で研究できる」教員だけに適用可能です。「自分の裁量で研究できる」とは、教授、准教授、講師の場合は、研究以外の業務が労働時間の5割未満であること1)、助教の場合は研究以外の業務が労働時間の1割未満であること2)(それぞれ厚労省による)とされています。しかし、現状では個々の教員の状況を確認されることはほとんどなく、教員であれば一律裁量労働制としているところが多いというのが実態です。

- 1) <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/a12.html>
- 2) [https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=00tb3941&dataType=1&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb3941&dataType=1&pageNo=1)

## 裁量労働制でも深夜出勤、休日出勤は割増賃金の対象

労働基準法では深夜 22 時から朝 5 時まで、および休日に業務を行った場合には、割増賃金を支給しなければならないと定められています。裁量労働制であってもそれは同じです。ただし、休日勤務に対して振替休日をとった場合は割増賃金を支払う必要はありません。大学側が休日に勤務した場合は必ず振替休日を取るように言うのはそのためです。多くの大学では深夜の割増賃金の支払いを避けるため労使協定の時点で裁量労働制の勤務時間を平日の 5 時から 22 時までの間に限定し、深夜業務や休日業務に関しては部局長の許可制としています。岡山大学もそうなっています。



### 自己研鑽は業務か？

研究者は、四六時中いつでも研究のことを考えているものだ、とよく言われます。実際に 24 時間ずっと研究のことを考えている人というのはさすがにいないと思いますが、没頭して勉強していたらつい夜中になってしまったり、休日に大学にきてちょっと調べ物をしたり、などの経験したことがある人は多いと思います。これらは「大学の業務」をしているというよりは「自分のため」に行っている「自己研鑽」であると思っ

ている方が大半ではないでしょうか。一般的には、自己研鑽としての活動は、それが自主的なものである限り労働時間にはあたらないと考えるそうです。では教員の「研究活動」は「自己研鑽」なのでしょうか。これはなかなか難しい問題のようです。

例えば、学生の卒論の添削や卒論発表スライドの添削などは、教育業務なので「自己研鑽」にはなり得ません。学生と一緒にいる研究活動は、学生指導の側面があるので教育業務とみなされる可能性があります。学生でなくても企業との共同研究で行なっている研究は「業務」として行

っているという位置付けになると思われます。みなさんが行っている「研究活動」のいくらかは明確に「業務」として行っていることとなります。

それでは、学生も共同研究も関係なく、全く自分だけで行なう研究活動は「自己研鑽」なのでしょうか。これにもいろいろと議論がありそうです。例えば、業績評価として論文数がカウントされ、それによって給与が変動するならば、論文執筆は業務であると言えるでしょう。

島根大学から得た情報によると、今回の島根大学の件での労基署の見解は、大学教員にとって研究活動は業務の一部なので、自己研鑽を業務と区別することができない、というものだったということです。

### 裁量労働制と労働時間管理

2019 年 4 月より労働安全衛生法の改正により、労働時間管理が義務化されました。時々誤解されている方がありますが、これは使用者に労働者の労働時間を管理することが義務付けられたのであって、労働者の義務となったわけではありません。でするので、もしきちんと労働時間が記録されていなくても労働者がその責任を問われるということはないのです。ただ、この労働時間管理の目的は労働者の健康を守るからです、労働者としてはきちんと実態を記録することが大切です。

例えば岡山大学のように深夜 22 時から 5 時までが裁量労働制の勤務時間に入っていない場合、勝手に 22 時を過ぎて研究してい



るということがバレてはいけな、と考えて自主的に退勤時間を早めを書くという方がいらっしゃるかもしれません。しかしそれはお勧めできません。健康管理のための労働時間管理です。組合としては実態を書くことをお勧めします。健康のためにはできれば長時間労働をしない方が望ましいです。

### 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：中東靖恵 文学部准教授 内線 7426

### あなたも組合の仲間になりませんか？

主な活動：団体交渉、学長との懇談会、

研究科長・各部長・病院長と交渉、

講演会、学習会の開催、

レクリエーション活動、コーラスなど

教職員の給与・労働条件は、労使交渉で決まります！ 一人でも多くの皆様が加入していただくことで、労使交渉における組合の発言力は大きくなり、よりよい労働条件を実現していくことができます。お申し込みは、各単組役員、もしくは組合事務所まで。メールからも、お申し込みできます。

職員組合 ODUnion@mb4.seikyuu.ne.jp

# 旧年俸制の問題点について意見募集しています



2014年12月に旧年俸制が導入されて5年が経とうとしています。2019年4月から新年俸制が新たに導入され、新しく採用される教員は新年俸制で採用され、制度を移行する教員は新年俸制に移行することになりました。新たな旧年俸制での採用や旧年俸制への移行はできなくなってしまいました。現在でもかなり人数の教員が旧年俸制で働いています。

旧年俸制は、教員の流動性を高めることを目的として導入されましたが、退職金の前払いによって、退職金が不利になる短期で転出する教員にとっても有利な制度になっています。また、住居や扶養などの手当がつかない、職階が変わるとき以外昇給が全くない等の特徴を持ち、長期間岡山大学に勤め続ける教員にとっては、モチベーションの上がる要素の無い制度になっています。

新年俸制の評価制度は、これから細かい部分が設計されるそうですが、それは旧年俸制の問題点を良く反省した上で作り上げていかなければならないでしょう。今このタイミングは、旧年俸制がどういう制度だったのか顧みるのにたいへん良い時期であると組合では考えています。

そこで、組合では11月ごろ行われる団体交渉に向けて、旧年俸制の問題点について意見を募集します。旧年俸制の方もそうでない方も、思うところがあれば、どんどん組合まで意見をお寄せ下さい。また、「旧年俸制のテニュアトラックでテニュアに採用されるとグレードが下がった」とか、「賃金試算に誤りがあり旧年俸制移行後に下方修正されてがっかりした」とか事例報告だけでも大変参考になりますのでどんどんお寄せ下さい。

岡山大学職員組合 メールアドレス：ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

# フラワーアレンジメント講習会のお知らせ

お昼のひととき、お弁当を食べながら、フラワーアレンジメントを楽しみましょう

日時：11月20日(水) 12:10~12:50

場所：一般教育棟A31 (A棟3階)

講師：小田泰子さん(環境理工学部, 事務職員) フラワーアレンジメント講師

参加費： 組合員：1000円(お花代, 資材代) 非組合員：1500円(お花代, 資材代)



- \*当日の組合加入の方も組合員価格でご参加できます。
- \*ハサミ(工作用)と、お持ち帰り用の紙袋(ホールケーキ用などの、マチ広で大きめのもの)をご用意ください。
- \*申し込み：11月8日(金)まで
- \*お弁当は各自ご用意ください。
- \*参加希望の方は、組合までメール、お電話、学内便にてお申し込みください。



電話：内線7168 メールアドレス：ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp 岡山大学職員組合

.....きりとり.....

フラワーアレンジメント講習会(11月20日(水)) 申し込み

氏名( )

所属( ) 連絡先: アドレスなど( )

いずれかに○をしてください。 組合員 非組合員



## ローカル線で行く！フーテン旅行記

### 第64回 こんなところに貴賓室が！ 桜井線 畝傍駅

工学部単組 大西孝

皇室や首相、海外からの賓客のために駅や空港へ設けられた貴賓室(VIPルーム)。各方面への列車が発着する駅(仙台駅や名古屋駅)や伊勢神宮に近い近鉄の宇治山田駅の貴賓室は、新聞の「首相動静」で目にする機会があります。貴賓室は大きな駅にあるものだというイメージですが「こんなところに？」と思うほど小さな駅に設けられた例もあります。今回ご紹介するのは、奈良県を走る桜井線の畝傍(うねび)駅。向かい合わせのホームに線路が2本あるだけの長閑な駅に、閉鎖された貴賓室が残っています。なぜこの駅に貴賓室が設けられたのか、駅の周辺の地図を片手にお読みいただければと思います。

桜井線は、奈良市から天理市、桜井市、橿原市を経て、大和高田市を結ぶローカル線です。歴史のある地域を走るため「万葉まほろば線」の愛称があり、沿線には百人一首でおなじみの天香具山をはじめとした大和三山などがあります。橿原市には橿原神宮に隣接して神武天皇陵があり、そこから北へ約2kmの位置に畝傍駅があるため、お召列車が発着することから同駅に貴賓室が設けられ、皇紀2600年とされる1940年(昭和15年)に大改築され、現在の姿になったそうです。東海道新幹線が開通した後は京都駅から橿原神宮前駅(その名の通り、橿原神宮の至近)を結ぶ近鉄にお召列車が走るようになり、畝傍駅の貴賓室は昭和34年を最後に使われる機会がなく、国鉄末期の駅の無人化とともに閉鎖されました。



畝傍駅の南2kmにある橿原神宮。神武天皇陵が隣接しており、お召列車の発着があるため、畝傍駅に貴賓室が設けられました。



ホームから封鎖された貴賓室の入口を望む。屋根や階段の手すりも木造で、かつてお召列車が発着した時代の様子を今に伝えています。

高田駅で電車に乗り込み、2駅先の畝傍駅を目指します。青い2両だけの電車ですが、片側に4か所のドアがあり青い長椅子が並ぶ車内は、ひと昔前の通勤電車の趣きです。この電車は、1970年頃に作られ首都圏で使われていた通勤電車を1985年頃に改造し、関西へ移動させたものです。国鉄末期に電化された奈良県の周辺の路線には、当時の国鉄の財政状況から新しい車両を導入する余裕がなく、首都圏のお下がりを使わざるを得ない事情がありました。冷房も後から取り付けたバス用のもので、能力不足のためか夏場はあまり涼しくならず、扇風機が生暖かい風をかき回していましたが、製造から50年近くを経て、ようやく今年の9月末に新型車両への置き換えが完了し、国鉄時代の名残は思い出になります。

古い電車は田園地帯をのんびり走って畝傍駅に着きます。長いホームにはずらっと木の柱が並び、古めかしい屋根が波打って続いており、かつてはお召列車が到着した風格を感じます。ホームから駅舎に降りる階段は3本もありますが、無人の改札口の正面にあるのは1本だけで、もう1本は閉鎖された団体改札口へ通じ、残る1本の階段の下に板で封鎖された入口があります。この閉鎖された建物が、かつての貴賓室で、堂々たる駅舎の横に小さな木造の建物が残っています。駅前には駐車場となり、貴賓室のある建物は車の後ろに隠れてしまっていますが、ローカル線の駅には不釣り合いなくらいに立派な駅舎が横たわっています。ところで、昼間の畝傍駅には1時間おきにか電車が発着しません。訪れるのは大変だという方は、近くにある近鉄橿原線の八木西口駅を使うといいでしょう。がらんとした畝傍駅と対照的に、京都や大和西大寺を結ぶ電車が頻繁に発着しており、鉄道路線の栄枯盛衰を感じさせます。



畝傍駅を発車する2両編成の奈良行き。ローカル線に不釣り合いな長いホームがあり、木の柱で支えられたホームの屋根には風格が感じられます。



高田駅は桜井線と和歌山線のジャンクションです。左の青い電車は、右の新型車両に今年の9月末で置き換えられます。50年近く走り続け、お疲れ様！