

組合だより

238号

2019年

12月 2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

目次： 1~3：団体交渉報告 3~4：全大教と文科省との会見報告 5~6：全大教単組代表者会議報告
6~7：非常勤職員の労働条件について 7：観劇感想, フラワーアレンジメント講習会報告 8：旅日記

11/19 給与引き上げ等に関する団体交渉 報告



2019年11月19日15時より2時間にわたり団体交渉を行いました。今回の団体交渉での要求項目は15項目にのぼり、2時間という限られた時間の中で、少しでも良い回答を引き出すため、ぎりぎりまで交渉を行いました。組合からは9名の参加があり、三役の他に3名の執行委員と組合員の参加がありました。特に参加者が当事者として関係する要求項目については、細かい事情も踏まえて切実に訴えることができ、理事も真剣に耳を傾けていました。各要求項目の成果について簡単に報告します。

1. 2019年度の人事院勧告を最低水準する賃金改善をすること

今年の人事院勧告はプラス補正でしたが、最近の物価や消費税の上昇を踏まえて、人勧を超える賃金上昇を要求しました。大学からの回答は、人勧に準拠するのも難しい状況になりつつあり、人勧を超える賃金上昇はできないとの回答でした。なお、旧年俸制は、人勧に連動しないが、新年俸制は人勧に連動してグレード表が書き換わることが確認できました。

2. 特別契約講師について昇給昇格制度を設けること、また常勤教員となる機会を設けること

現在の職種を退職して、評価を基に上位職種に再任用すること（実質的な昇任）を否定するものではない、実績もあり、検討していかなくてはならないとの回答がありました。また、高橋理事は、

たくさんの特別契約職員を雇い、お金が無くなったら終わりということが続いていることに憂慮を示されましたが、簡単に解決できない問題であるとのことでした。

3. 旧年俸制の問題点を改善すること

旧年俸制の住居手当の取扱について教員間で不公平あったことを訴えました。大学は、旧年俸制に移行する教員に対するアナウンスに不備があった可能性は認めましたが、旧年俸制の制度設計の見直しや、過去の不利益に対する救済は行わず、住居手当の不满については新年俸制への移行を提案しました。

4. 旧年俸制テニユアトラックのテニユア化降給問題を改善すること

大学は、退職金の割り振りなど国の制度に準拠するため設計の変更はできないと回答しました。組合は、働く事に対してインセンティブのある制度になるよう見直しを訴えましたが聞き入れてもらえませんでした。

5. 附属学園の労働環境改善すること

附属学園での団体交渉の開催について、高橋理事から懇談会を持つことを提案されました。手当などの県との処遇の違いについては、前向きに改善していきたいとの回答がありました。

6. 教員の活動評価を改善すること

学会活動を評価項目に入れることを要求しま

したが、学会活動は業績評価に含まれており二重評価になるので入れないとのことでした。また、評価に当たっては、学会などへの貢献よりも大学への直接の貢献を重視するとのことと強調していました。教育関係の評価については、学生アンケートの結果を教員評価からはずすことを検討中とのことと、その点は組合として評価しました。

7. パートタイムの非常勤職員に夏季休暇を付与すること

前向きに検討しているとの回答がありました。

8. 夜間看護手当の改善についてその後の進捗状況を明らかにすること

看護部から意見を伺いながら改善を続けており、現状では看護部からの強い要望はないとのことでした。

9. 理学部の新棟建設に伴う駐車場不足を解消すること

本館の減築予定箇所を駐車場として整備するよう要求しましたが、まだ計画にもなっていないのでなんとも言えないとの回答でした。津島キャンパス全体では駐車場は不足していないので我慢して欲しいとのことでした。



10. 大学院を含む法学部と経済学部の夜間コースでの特殊勤務手当の復活、またはそれに相当する手当の新設をすること

以前、法学部・経済学部の夜間が二部として開講されていたころは、法学部・経済学部の教員が夜間の講義を行うと学内非常勤手当として特殊勤務手当が支給されていました。しかし、現在は学内非常勤手当が一律廃止となったため、法学部・経済学部の教員が夜間の講義を行っても特に手当はでていません。そこで、法学部・経済学部の教員が夜間の講義を行った場合の手当を組合は要求しました。しかし、学内非常勤手当は、夜間主だけの問題ではないので夜間主のみ復活させることはできないとの回答でした。また、法学部と経済学部の共同で夜間主のコマ数を減らす検討をしているとのことでした。

11. 初任給の決定ルールにおいて、博士取得の評価の重みを現在よりも重くすること

初任給は国の制度に準拠して決めており変更はできないとの回答でした。

12. 学内書類の印鑑を廃止すること

できるかぎりの印鑑の省略をめざし、学内手続きの簡素化は鋭意努力しているとの回答でした。



13. 本部の英語での書類や窓口対応を増やすこと

今年度は25文書の英文化対応を行い、十分ではないが文書の英文化を進めているとの回答がありました。窓口対応については、事務職員の方の高度化の取組の中で海外研修などを通して国際通用力のある人材育成を進めているとのことでした。

14. 教職員の健康診断の追加日程を夏休み中に設定すること

6月までは学生の健康診断があり、教職員の定期健康診断は7月になっている。8・9月は、診断結果の通知書の作成や発送作業、その他事後処理などで忙しく追加検診はどうしても10月になるとのことでした。7月の定期健康診断の日程は部局ごとになっているが、都合の良い日に変更してかまわないので5日間のうちに受診して欲しい。要望を受けて検討課題とはするが、現時点では難しいとのことでした。

15. 安全保障技術研究推進制度への申請の審査制度について審査基準を文書にして明確化すること、また学内審査過程とその結果を開示すること

申請への可否は研究担当理事が決定することになっており、関係者とともに検討を行っています。今回、岡山大学からは、代表1件、分担1件の申請がありましたが、両方とも不採用とのことでした。組合からは、審査委員会の設置を訴えましたが、その要望については研究担当理事に伝えておきますとの回答でした。

今後の組合の活動について

まず、附属学園での労働環境改善については、団体交渉への道筋がつけられつつあります。理事との懇談を経て近いうちに団体交渉を実現したいと思います。

次に、学内書類の印鑑に関連して、事務手続きの簡素化について組合では議論が高まっています。こちらも団体交渉を見据えて活動を展開していく予定です。

パートタイムの夏季休暇付与に関連して、現在働き方改革により、不合理な待遇差の見直しが進められていますが、この機会に遇差改善に向けた活動にも力をいれていきます。



夜間主, 夜間看護手当, 理学部駐車場については, 大学の回答について各部局単組で吟味していただいたうえで今後の対応を考えていきます。

最後に, 旧年俸制関連の問題について, 長年にわたり組合として旧年俸制の制度的な問題点を指摘し続けてきましたが, 大学はそれを認めない状況が続いています。結果として, 大学経営に対

する不信感という形で労使関係に影を落としています。今, 新年俸制が導入され始めたところですが, 新制度をより良いものとし, 喜んで教職員に受け入れられるものにするためにも, 大学には旧年俸制の問題を認め, 反省点を明らかにしてもらう必要があると考えています。そのための活動を模索していきたいと考えています。



全大教と文科省との会見報告

副委員長 笹倉万里子

全大教(全国大学高専教職員組合)は全国の国立大学, 高専, 大学共同利用機関の教職員組合の



連合体です。岡山大学職員組合も加盟しています。それぞれの大学等の組合はそれぞれの雇用者である大学等を相手として団体交渉を行っていますが, 全大教はそれら大学等の管轄省庁である文科省と毎年会見を行っています。組合ですので本当は団体交渉を行いたいところなのですが, 全大教と文科省は雇用関係にないので, 団体交渉ではなく「会見」となっています。近年は概算要求前と予算編成前に要望書を提出し, 年に2回, 文科省との会見を実現しています。

2019年9月26日に概算要求前に提出した要望書に基づき文科省との会見を行いました。私も参加してきましたので簡単にご紹介します。

文科省側の出席者は法人支援課の課長補佐を始めとして関係するさまざまな部署から計7名でした。全大教からは中央執行委員長を始めとして10名が参加しました。全大教からは全部で15項目の要望を出しましたが, 時間の関係上そのうち11項目について意見交換を行いました。詳細な報告は全大教から出ていますので, お知りになりたい方は組合事務室までおしらせください。ここでは重要と思われる5点についてご報告します。

1. 運営費交付金, 共通指標に基づく評価配分 文科省からは運営費交付金の総額について

2020年度予算では2019年度より333億円増額の概算要求を出したということです。昨年度から始まっている, 運営費交付金を各大学に分配する際の共通指標による評価配分については, その配分割合や変動幅を予算編成過程の折衝で決定との回答でした。つまり, 現時点では詳細はまだ決まっていないということです。

共通指標に基づく評価配分については, 2019年

度は運営費交付金のうち700億円が5つの共通指標に基づいて, それぞれの項目ごとに配分率を90%から110%として配分されました。

文科省としては, 運営費交付金の配分率が単年度での評価で決まってしまうことや過度の傾斜配分はよろしくないと考えてはいるようですが, 共通指標に基づく評価配分の割合は順次拡大する方針を政府が決めているので拡大することになるとの見解でした。具体的には文科省としては重点支援配分部分を縮小して共通指標の方に持っていくことも考えているが, 財務省と調整していくことになるとの回答でした。

文科省は, 高等教育への公財政支出は足りていないと認識していると明言していました。この点は国立大学への公的支出は実質的には法人化以降増加しており「主要先進国の国公立大学の中でトップクラスの水準にある」とする財政審の見解(「令和時代の財政の在り方に関する建議」2019年6月19日)p.43)とは異なるようです。文科省としても, 人手不足の解消, 消費税増税への対応等, 運営費交付金の増額が必要だという認識はあるようでした。

2. 教員の研究時間確保問題

全大教は, ほとんどの教員が裁量労働制となっているが, 裁量労働制の前提となる研究時間(労働時間の5割以上)の確保がなされていない実態があるということを指摘しました。このことは文科省の「平成30年度大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」でもあきらかです。また, この調査によると教員の研究時間割合は法人化以降減少しつつあります。

これに対し文科省は研究時間の減少はその通りで, 今回のアンケート結果によれば, その原因は大学運営業務, 会議や評価の業務などマネジメントに関わる業務が増えていることにあると認識しているとのことでした。今後, 大学にヒアリングしたら解決するか議論していきたい



との見解でした。全大教としては大学執行部だけでなく現場の教職員、労働組合から意見を充分に聞いて進めてほしいと要望しました。

3. 修学支援法関連

2020年度から高等教育の修学支援新制度が始まります。「真に支援が必要な者に支援する」ということで住民税非課税世帯とそれに準じる学生について国公私統一で支援を行うことになっていますが、これまで各大学で行なっていた学費免除制度では対象となっていたのに新制度では対象とはならない学生が生じてくるのが明らかになっています。全大教はこれらの学生に対する対応を求めました。

文科省としては、それらの学生にも何らかの配慮が必要であると認識しており、予算編成期において財務省と調整しながら検討すると回答しました。また大学院生については、従来通りの折衝を行い、新制度ができたからと言って大学院生が影響を受けるといえることはないと言明しました。

4. 若手教員雇用問題

若手教員の雇用については、2018年の統合イノベーション戦略で2023年度までに研究大学の40歳未満の本務教員割合を3割以上とするようとの数値目標が挙げられ、2019年度の運営費交付金の共通指標の一つにも「若手研究員比率」が挙げられています。全大教は、若手教員の確保と研究環境の改善を以前から要望してきていますが、若手率を単純に目標にすると現場で弊害、歪みがでる



ことを指摘し、スタッフを十分に確保できる予算の確保を要望しました。文科省側は、若手の雇用確保・安定とキャリアパスの確立は社会的要請なので、積極的対応をお願いしたいと回答するのみでした。

5. 大学ガバナンスとくに学長選考意向投票について

大学ガバナンスについて、現在もっとも大きな話題は一法人複数大学の件、またそれに伴い、法人に理事長を置くことができるようになる件です。特に今回の会見で全大教は学長や理事長の選考において意向投票の実施を妨げないことを求めました。

それに対し、文科省は、これまでの方針通り、学長選考会議の判断と責任で学長、理事長を選考するが法の趣旨であるとの回答を行いました。学長選考会議がどのような選考方法を取るかは文科省がいうべきことではなく、ただ、意向投票の結果に学長選考会議の判断が拘束されることは不適切であるとの従前通りの見解を示しました。とはいえ意向投票の実施自体は妨げないということです。

文科省にはなかなか国立大学の実態は伝わっていません。文科省に組合員の生の声を伝えるのは重要なことだと考えます。全大教と文科省の会見は、組合員の声を文科省に伝えるよい機会です。全大教では2020年1月ごろに次回の文科省会見を計画しています。



<用語解説>

概算要求 予算編成のために各省庁が財務省に次年度に必要と思われる経費の見積書（これを概算要求書という）を出すこと。大学の予算については文科省から財務省に概算要求書が出される。例年8月下旬に行われる。

予算編成 概算要求をうけて財務省で次年度の予算案を作成すること。時期的には9月から12月にかけて行われ、例年であれば12月下旬には政府による予算案が閣議決定される。

重点支援配分 国立大学を「地域貢献」型、「教育研究」型、「卓越した教育研究」型の3分野にわけてその分野ごとの評価に応じて配分する部分。2016年度に導入。岡山大学は「卓越した教育研究」型。

共通指標による評価配分 2019年度に導入されたもの。全国立大学にたいして共通の指標を示し、その評価により傾斜配分を行う。2019年度は総額700億円がこれにあたり、評価による再配分率は90%から110%だった。今後、配分総額も、再配分率も拡大される方針と言われている。

5つの共通指標 2019年度から始まった共通指標による評価配分で用いられている評価指標。1)会計マネジメント改革状況、2)教員一人当たりの外部資金獲得実績、3)若手研究者比率、4)運営費交付金等コスト当たりTOP10%論文数（世界・卓越等を選択している大学のみ）、5)人事給与・マネジメント改革状況。今後この共通指標についても見直しがあると思われる。

全大教合同地区別単組代表者会議報告



2019年10月12
～13日の2日間に
わたり、岡山市勤
労福祉センターに

において全大教中国・四国、九州地区合同地区別単組代表者会議が開催されました。中国・四国地区から9単組、九州地区から4単組、中執も併せて22名の参加がありました。全大教合同地区別単組代表者会議は、秋・冬季と冬・春季の年2回開催されます。秋・冬季は、ほとんどの単組が団体交渉に向けて準備を進めている時期であるため、会議も、主に団体交渉に向けた各単組の取り組みについて交流が行われます。

会議は、セッションを3つに分けて行われました。セッション1では、大学・高等教育の課題について、セッション2では労働条件の課題について、セッション3では、組織拡大・強化の課題について議論が交わされました。

1. 大学・高等教育の課題

中執からは、9月26日に行われた文部科学省との会見を中心に大学・高等教育が置かれた情勢について報告がありました。

運営費交付金の基盤的経費充実について文部科学省は、単年度評価や過度の傾斜配分が良くないことに理解を示すものの、「改革のインセンティブと運営費交付金の安定的な確保を重視する」と回答しており、基盤的経費拡大はあまり期待できない状況です。

授業料免除の新制度導入に伴う従来枠の維持については、「新制度で対象から外される学生さんには何らかの配慮が必要なので財務省と調整しながら検討する」としていますが、見通しがはっきりしません。大学院生については影響を受けないとのことです。

改正国立大学法人法、所謂アンブレラ施行時の各大学の判断の尊重については、「一法人複数大学で経営を担う法人の長を置くことができるという制度的な選択肢を拡大しただけで、強制・誘導の意図はない」と回答しています。なお、意向投票については、「従前通り学長選考会議の判断は投票結果に拘束されない」とのことです。

裁量労働制大学教員の健康管理のための環境整備については、「各大学の裁量で使える運営費交付金の充実に努めていきたい」と回答しています。

各単組からの報告では、鳥取大、福岡教育大、佐

賀大、大分大などから学長選考に関する報告がありました。

鳥取大では、学長意向投票立候補者が一名であったため、立会演説会や意向投票は全くシラけたものだったそうです。学長の統括能力が低下しており、そうした傾向に歯止めを打つため学長懇談会を申し込みましたが、職員の準備不足を理由に日程を延期された末、組合大学間で懇談内容が折り合わず中止になりました。その後、懇談会の内容を公開質問状にして学長に提出しましたが回答期日を過ぎても回答がないという状況とのことでした。

佐賀大では、意向調査の無効力化し、選考プロセスが不透明になっているとのことです。

大分大では、医学部だけ優遇する現学長に対し、対立候補をたてて圧倒的な推薦者数を得たにも関わらず選考会議は現学長を指名しました。その後、理事や役員の人数が増え学部長選考にも影響がでているとのことでした。

福岡教育大では、長らく労使関係がこじれた状態が続いていますが、役員はハラスメントで訴えられても法人として対応しないことを人権教育推進委員会が決定しました。大分大の状況について、学長が強大な権限を握っていく過程で福岡教育大が経たのと同じ道をたどっていると指摘しました。

島根大からは、過去5年間に激減した教員個人に配分される実質的な基盤経費について行った調査について報告がありました。調査の結果、問題の根本は基盤経費ではなく一般管理費にあることが分かりました。光熱水費、印刷代、清掃費、建物修繕費などの学部運営にとって必要不可欠な一般管理費を極端に少額にし、その赤字分を基盤経費の予算から流用しています。単組は、この問題に団体交渉で取り組んでいくとのことでした。

山口大からは、防衛装備庁「安全保障推進制度」への山口大教員の応募と採択について詳細な報告がありました。

2. 労働条件課題

無期転換、人事院勧告、同一労働同一賃金など多くの報告がありました。今回はとくに働き方改革に関連した報告に話題が集中しました。

香川大教育学部からは、「働き改革関連法（2019年4月施行部分）に対する香川大学の対応状況」と題して特別報告がありました。全学説明会資料をベースに、年5日の年次有給休暇の確実な取得や労働時間把握について説明がありました。



島根大学では、昨年、労基署から深夜・休日の賃金未払いについて是正勧告を受けました。このとき労基署は「自主的な研鑽」であっても「勤務」であり、深夜や休日の「割増賃金」が支払われるべきとしました。これを受けて島根大は、4月から職員証による打刻システムを導入し、夜間(20時～5時)と休日の出勤に関しては事前の書類提出が義務づけられ、若手教員や実験系の研究に大きな影響がでています。単組は労基署を尋ね、休日深夜の自己研鑽による研究は本当に認められないのか確認したところ、「業務による研究」と「自己研鑽による研究」を区別していれば、認めうると説明されたとのことでした。

3. 組織拡大強化課題

大分大の取組で、一言カードと折り鶴の作成が興味深いものでした。一言カードは、雇い止め説明会の参加者に配布し思いの丈を書いてもらったカードです。それをボードに貼り付けて団体交渉の場に持ち込み、現場の生の声を法人側に読み聞かせたとのこと。折り鶴は、雇い止めをなくすために折られたものです。雇い止めと折り鶴の関係性が不明瞭なので乗り気ではない執行委員もいましたが、やってみると非常勤職員の皆さんにウケがよく交流を深めるよい機会になり、組合員を増やすことに成功したとのこと。 (書記長 藤原貴生)



～非常勤職員の労働条件を調べました～

事務系・技術系非常勤職員の労働条件について調査しました。岡山大学の非常勤職員には定時勤務職員(フルタイム:1日7時間45分かつ週38時間45分または31時間)と短時間勤務職員(パートタイム:1日7時間45分以内かつ週29時間以内または30時間)の2種類があり、待遇に差があります。



賃金について

	フルタイム	パートタイム
昇給	なし	なし
通勤手当	あり	あり
期末・勤勉手当	あり 4.39 か月分	なし
退職手当	なし	なし
住宅手当	あり	なし

休暇について

	フルタイム	パートタイム
年次有給休暇	6ヶ月勤務後10日, 最大20日	6ヶ月勤務後10日, 最大20日 (勤務日数条件あり)
忌引き休暇	あり	あり
病気休暇	無給 6ヶ月勤務予定, または勤務後10日	無給 6ヶ月勤務予定, または勤務後10日
夏季休暇	有給 6ヶ月勤務後3日	なし
結婚休暇	有給 5暦日の範囲内	有給 5暦日の範囲内
子の看護休暇	無給 5日(対象の子2人以上の場合は10日) 9歳年度末まで取得可	無給 5日(対象の子2人以上の場合は10日) 9歳年度末まで取得可
介護休暇	無給 5日(対象家族2人以上の場合は10日)	無給 5日(対象家族2人以上の場合は10日)
夏季一斉休業	有給特別休暇3日	有給特別休暇(勤務日が夏季一斉休業日と重複する場合)
即位日等休日法による減収対応	なし	なし

ともに非常勤職員でありながら、フルタイムとパートタイムの間にはボーナス、住宅手当、夏季休暇に待遇差があることがわかります（パートタイム職員の夏季休暇に関しては、11月19日の団体交渉で要求し、前向きな回答を得ています）。今後は職員間の待遇差をなくすための活動が必要です。



また、2020年4月1日にパートタイム・有期雇用労働法が施行され、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます。組合では、上記の非常勤職員の労働条件をさらに常勤職員の労働条件と比較して、不合理な待遇差を洗い出し、その解消を目指します。パートタイム勤務または有期雇用の皆さん、不合理な待遇差に気付いたり憤ったりしたことはありませんか。組合までご一報ください。（副委員長 五十嵐潤美）

劇団四季ミュージカル「エビータ」を見て

劇団四季ミュージカルは、「李香蘭」などのオリジナルの他に「キャッツ」や「オペラ座の怪人」などを見てきたのだが、「エビータ」は未見だったため、教職員組合から岡山へ来るとの案内を得て、家族とその友人達を誘って観劇してきた。一行は、大人5人と子どもが3人である。

15歳で都会ブエノスアイレスへ出た主人公エヴァは、男達を次々に手玉に取って芸能界でのし上がっていく。その前時代的展開に、私は徐々に青ざめた。我が子の隣の席に並んで座る、10代の女兒2名の反応を思わず窺ってしまった。

その後、ペロン大佐と結ばれたエヴァは、ペロンが大統領に転じるとともにファーストレディとなり、貧しい人びとを援助するなどして、エビータとして大衆の人気を集めるが、やがて癌に侵されて道半ばで倒れる。貧しい生活から抜け出して社会進出を果たした女性が、絶頂期で倒れる悲劇に、女兒たちを始め同行した女性たちも共感し満足気であった。

歌唱とダンスで構成されるミュージカルの中でも、「エビータ」は歌唱が多く、子どもたちには理解が難しかったようだが、歳のせいで聞き取り能力があやしいオジサンも同様であった。しかしダンスは、劇団四季らしい、躍動感と統制が一条乱れることなく舞台上で展開され、それは女兒達がそれぞれの自宅に帰宅してから、ダンスしたり歌ったりして親から怒られたというエピソードにもその感動ぶりが伺える。子どもミュージカルではなかったのに、子どもたち3人にはお気の毒ではあったが、それなりに子どもたちの心に残る作品となったことは幸いであった。

ただ、ダンス・歌はともかく、描かれた女性像としての「エビータ」は、もはや現代に通用するロールモデルではなくなっているのではないかと私には思えた。（10月31日（木）18:30開演、21:00前終演。）（木村巧）



フラワーアレンジメント講習会報告

11月20日昼休みに、秋のフラワーアレンジメント講座を開催しました。参加者は17名、初めて参加してくださった方もいらっしゃいました。今回も小田泰子さんに講師をお願いしました。バスケットにアレンジした花を、最後にラッピングペーパーとリボンで包み、華やかな作品に仕上がりました。忙しい仕事の合間でしたが、少しは心が和んだのではないのでしょうか。また、今回の講座をきっかけに1名の方が組合に加入していただきました。（五十嵐潤美）



フラワーアレンジメント講座に参加しました。ハサミで生花を1本ずつカットし、オアシス（緑の吸水スポンジのことです）に、花の表情が一番きれいに見えるようアレンジし、最後にラッピングしました。講師の小田さんや一緒に参加した皆さんと、アレコレ談笑も交え、とっても楽しい時間を過ごしました。有難うございました🌸（寺西雅子）

The recent Ikebana lesson arranged by the 岡山大学職員組合 had a very casual and friendly environment. The instructors were extremely helpful in providing useful tips, but they left the final flower arrangement to the participant's imagination! It now decorates my living room. Thank you! (Sabina Mahmood)



ローカル線で行く！フーテン旅行記 第66回 高原列車で陶芸の街へ！ 信楽高原鐵道

工学部職員組合 大西孝

NHK で放送中の連続テレビ小説「スカーレット」。陶芸に情熱を注ぐ女性が活躍するドラマの舞台は、滋賀県の南部にある信楽（しがらき）です。狸の置物でおなじみの信楽焼の産地には、信楽高原鐵道という全長約15kmの小さな鐵道が走っており、今回は、この列車に乗って陶芸の街を訪ねます。

信楽高原鐵道は、1933年に草津線の貴生川（きぶかわ）駅から信楽駅を結ぶ国鉄信楽線として開通しました。戦時中には不要不急路線として、一度線路が撤去されましたが、戦後の1947年に復活し、その後、1987年に第三セクターとして再出発しました。1991年に信楽町（当時、現在は甲賀市）で開かれた「世界陶芸祭」に合わせて、路線の途中に列車がすれ違えるように信号所を作り、多くの乗客で賑わっていましたが、そのさなかに、JRから乗り入れてきた京都発の臨時快速列車と、貴生川行きの普通列車が正面衝突し、快速列車が満員だったことも災いして42名もの犠牲者が出る大惨事が発生しました。事故の後、1時間に1本程度、一列車のみが信楽と貴生川を往復する単純なダイヤになっています。

貴生川駅は、JRの草津線のみならず、滋賀県の南東部に路線を延ばす近江鐵道も発着するジャンクションです。草津線のホームの横に設けられた乗り場にやって来たレールバスの車体一面には、「スカーレット」の文字と主演の戸田恵梨香さんが描かれおり、ドラマの舞台へ行くという気分を高めてくれます。貴生川駅を出て、草津線につ



貴生川駅に到着する信楽高原鐵道のレールバス。車体の側面には「スカーレット」の主人公を演じる戸田恵梨香さんが描かれています。



貴生川駅を出ると列車は上り坂を登り続け、高原列車の趣きとなります。

ながら錆び付いたレールと合流すると、列車は大きくカーブして、山間部へ入っていきます。ここから次の紫香楽宮跡（しがらきぐうし）駅までは、10km近くあり、その大半が急な上り坂で、レールバスはエンジンの音も高らかにゆっくりと高度を上げて、高原列車の趣きとなります。上り坂が終わると信号所があり、今は使われていない信号機や待避線が残っています。ここからは下り坂になり、新名神高速道路をくぐると、衝突事故の慰霊碑が車窓の右手に見えます。あの日、なぜ普通列車は安全を守る手順を踏まずに赤信号を無視して信楽駅を出発したのかという疑問と、二度と悲惨な鐵道事故が起きないでほしいという願いが頭の中で交錯し、複雑な思いで慰霊碑に黙礼しました。

貴生川から15分走り続けて到着した紫香楽宮跡駅の周辺には、奈良時代に造営された紫香楽宮の遺跡群が広がっています。紫香楽宮はごく短期間の間に平城京へ遷都されたため、幻の都とされており、近年、発掘調査が進みつつあるそうです。ここから先は、平坦な区間となり、信楽へ向けてレールバスは軽やかに走ります。各駅には、狸の置物が駅名標の下に置かれ、陶芸の街に入ったことを実感します。終点の信楽駅では、列車に沿ってホームの端に多くの狸の置物が置かれ、駅前には巨大な狸形の公衆電話が置かれており、度肝を抜かれます。駅から徒歩10分程度の場所にある信楽伝統産業会館では、信楽焼の歴史を学べるほか、常設展、企画展などで様々な信楽焼を鑑賞できます。また、駅前から便数は少ないものの大津市へ向かう甲賀市コミュニティバスが出ており、バスの終点で路線バスに乗り継ぐと、石山寺方面へ抜けることができます。陶芸の街を訪れるには、約25分の高原列車の旅がお勧めです。



甲賀は近隣の伊賀と並び、忍者の里としても有名です。信楽駅では忍者が描かれた「忍びトレイン」が車庫から顔を出していました。



終点の信楽駅では、信楽焼の狸が所狭しと並び、乗客を出迎えてくれます。