

組合だより

249号

2020年

12月23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： 1~5：団体交渉報告 5：入試関連業務についての要求と回答 6：全大教学習会報告
7~8：寄稿ベーターヴェンによせて 9：旅日記 10：学習会お知らせ

12/4 給与・労働環境等に関する団体交渉報告



2020年12月4日10時より「給与・労働環境等に関する要求書」に基づいた団体交渉を行いました。今回は全部で14項目の要求事項をあげての交渉でしたが、2時間の交渉ではすべての項目を交渉することはできず、一部の要求事項に関しては後日文書での回答をいただきました。この記事ではその文書回答も含めて報告します。



1. 給与・ボーナスの水準は昨年と同じとすること ―― 大学側が強行実施

2020年の人事院勧告は、賞与(ボーナス)については0.05月のマイナス、給与については据え置きというものでした。大学側は以前から学長裁定で、岡山大学の教職員の給与は国家公務員準拠と定めているということを根拠に今回の団体交渉を行う前の12月1日に給与規定を改定しすでに賞与の引き下げを決めていました。つまり、2020年度の12月期のボーナスは0.05月マイナス、また2021年度以降は2020年度6月期に比べて6月期0.025月マイナス、12月期0.025月マイナスです。

大学側が組合との団体交渉との前に賞与の引き下げを決定し規定を変更したのは大きな問題です。給与・賞与の額は雇用者である大学と私たち雇用されている教職員との間の雇用契約で決まります。今回のような賞与の引き下げは教職員にとって不利益な変更です。このように労働者に対する不利益な変更を、就業規則を変更することによって雇用者側が一方的に行うことは労働契約法9条で禁止されています。大学側が就業規則の変更により労働条件を変更するには「変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則



の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるとき」(労働契約法10条)に行えることです。ですから今回の賞与の引き下げは、組合からの団体交渉申し入れがあったのに、その団体交渉を行う前に給与規定を変更したということで、法律に違反しているということになります。



組合側は団体交渉前に給与規則の変更を行ったことに対して、今回は不利益変更なので、規則改定まえに組合との団体交渉をすべきであると強く抗議しました。大学側は不利益変更であるのに組合との団体交渉前に規則を改定したことは不適切であったと認め、謝罪しました。あわせて今後不利益変更を行う時には必ず事前に組合と交渉することを約束しました。

今回の0.05月のボーナス減額の総額は約6500万円(病院以外が3700万円、病院が2800万円)とのことです。組合側は国家公務員準拠という学長裁定だけでは切り下げの必要性の説明になっていないとして切り下げの必要性の説明を要求しました。少なくとも今年度の運営費交付金の額は年度当初に決まっており、人事院勧告がマイナスだったからと言ってその分運営費交付金の下がるわけではありません。大学側も今年度の賞与分は人事院勧告前の金額で予

算立てして
いることを
認めました。
組合は特に
今年度は新
型コロナウ



イルス感染症対策等で教職員は例年以上に働いていることを全大教が行ったアンケート等を根拠に主張し少なくとも今年度は賞与を減らすべきではないと主張しましたが、大学側は学長裁定を根拠とするという姿勢を崩さず平行線でした。

給与・賞与に関しては国立大学のほとんどが国家公務員準拠という方針を立てています。しかし、今年度の賞与引き下げについてはかなりの大学で引き下げ見送りあるいは引き下げ幅縮小を行っています。



例えば徳島大、鹿児島大、琉球大では今年度の賞与引き下げは行いません。鳥取大では人事院勧告通りの引き下げ提案がありましたが、組合との団体交渉がまとまらず12月1日までに給与規定を変更することができないということで引き下げは見送りになりました。福岡教育大では今年度の12月期の引き下げ幅を0.05月ではなく0.025月に圧縮しました。山口大や大分大では今年度の賞与の引き下げ幅は0.05月ですが、特別な手当を0.025月つけるということで、実質の引き下げ幅を0.025月としています。これらの事例を団体交渉時に紹介して大学にこのような対応が可能であるかどうかの検討をしたのか問いましたが、岡山大学ではこのような対応可能性は全く検討せずただ学長裁定にしたがって賞与減額を決めたとの回答でした。このことは大変残念なことと言わざるを得ません。給与・賞与というのは労働者にとっての「最後の砦」です。ここを切り崩すのは一般的には他の手段を検討したけれども、どうにもならない場合です。結果的に減額することになるとしても本当に減額しなければならないのか、あるいは減額幅を少しでも少なくすることはできないのかということを検討する姿勢を求めます。

その後の全大教からの情報では、北大、岩手大、福島大、埼玉大、三重大、高専機構でも今年度の賞与の引き下げは見送り、東京農工大、室蘭工大、東京海洋大では引き下げ幅縮小、群馬大、高エネ研では一時金等を支給、となっています。

賞与引き下げに対する代償措置について問うたところ、大学側は代償措置は考えていないと回答しました。組合は不利益変更であるので賞与引き下げを行うならば代償措置を要求すると伝えています。

2. オンライン授業の支援を行うこと ―― 手当については拒否、撮影用設備については検討中



今年度急にオンライン授業を行うこととなり、教職員はその準備の多くの時間を費やしました。それに対し組合からは i) 特別手当の支給, ii) 物的支援、人的支援例えば撮影用設備の整備や動画配信にかかる経費を研究費に上乗せするなど、の2点を要求しました。

それに対し、大学側は i) 手当については今のところ検討していない, ii) 支援についてはすでにさまざまな支援をしていると回答しました。ii) の支援についてはオンライン授業のコンテンツ作成にあたり研修会・や講習会を開催したこと、「EdTech サポートオフィス授業実践支援チーム」を設置してさまざまな相談や教材作成補助、トラブル対応、機器貸し出しなどを行っておりすでに130件の相談に対応したこと、各部局に照会の上1学期には教材作成や機器整備の経費として計780万円、2学期はTA経費として87万円を支援したと回答しました。動画撮影用のスタジオを用意することは現時点では難しいが録画装置の導入などを検討しているとのことです。

i) 組合からはオンライン授業対応に対してなんらかの手当の支給を求めた。法人側は手当については検討していないと回答した。

ii) 法人側はさまざまな対応を行っていると回答した(文書回答依頼中)。

3. 在宅勤務(テレワーク)が可能なように規則整備をすること ―― 前向きに検討

現在、新型コロナウイルス関連を理由とした在宅勤務は可能となっています。これを今後、新しい働き方として新型コロナウイルスによらずとも在宅勤務を可能とするよう規則を整備していくことを求めました。大学側は今すぐには実現は無理だが、検討したいと回答しました。

4. 非常勤講師授業改善手当の継続 ―― 別な手当として存続させる予定、ただし額は下がる見込み



現在非常勤講師の時給は5,500円。それに授業改善手当が1時間につき1,500円ついています。この授業改善手当は本来2019年度までの予定であったものを昨年の組合との団体交渉の結果1年延長されています。

組合からは、非常勤講師アンケートの結果をもと

に、非常勤講師は1コマの授業を行うための準備に1時間以上かかっており、十分な対価が支払われていないとして、授業改善手当の継続を求めました。

大学側は非常勤講師の時給は準備の時間も見込んで通常の時給の4倍としている、つまり1時間の授業を行うのに3時間の準備時間を見込んでいる、と回答しました(これについてはコラム「非常勤講師の時給の計算式」で解説します)。ただ来年度から1つの学期が8週から7週に変更になり、非常勤講師の方々の収入が減ることを勧告して、現在の授業改善手当は廃止されるがあらたに教育推進手当(仮称)を新設する予定であるとの回答がありました。ただ、教育推進手当(仮称)の具体的な金額はまだ決定していないそうですが、現在授業改善手当よりは低い金額になるだろうとのことでした。また1コマ60分から50分に変更になりますが、非常勤講師手当は今と変わらず1コマあたり1時間で計算するとの回答でした。



組合としては引き続き非常勤講師の時給・手当の改善に取り組んでいきます。

5. 非常勤職員にボーナスを支給すること ― 情勢をみながら検討

2020年4月施行のパートタイム・有期雇用労働法に規定されている同一労働同一賃金の考え方にに基づき、非常勤職員へのボーナスの支給を求めました。それに対し大学側は情勢をみながら柔軟に検討したいと回答しました。本年度のボーナスは非常勤職員には支給されていません。

6. 特別契約職員勤務評価において、中間評価ならびに最終評価の結果を被評価者に開示すること ― 開示方法を検討と回答

勤務評価の結果は、常勤の職員については昇給や賞与額に反映されています。期限付き雇用である特別契約職員の場合は、雇用契約が継続されるかどうか勤務評価の結果により決まります。

現状では特別契約職員は年度の途中の中間評価と年度の終わり頃の最終評価がありますが、被評価者である特別契約職員には最終評価として雇用の継続が「可」か「不可」であるかしか通知されていません。一応、中間評価が悪かった場合にはその旨を被評価者に告げて指導を行い、最終評価でも評価がよくならなかった場合に「不可」とすることになっています。しかし、このシステムには以下のような問題点があります。

- a) 中間評価が悪かった場合にその結果を被評価者にどのように伝えるのが明確になっていない。
- b) 評価に不服があった場合に不服申し立てできる制度が岡山大学にはあるが、最終評価は2月末

までに出せば良いことになっているので、仮に最終評価に対して不服申し立てをしても雇用期限の3月末がすぐきてしまう。

組合は、被評価者が評価に対して不服がある場合の申し立てを、中間評価でできるように、中間評価の結果を被評価者に原則として開示するように規則を改定することを要求しました。

法人側は中間評価が悪かった場合の指導は各部署で適切に行われるので問題ないと主張していましたが、組合側が適切な指導が行われているかどうか確認しているのかと問うとそれはしていないとの回答でした。最終的には中間評価の開示に関してどのような形で開示するのかも含めて検討すると回答しました。

7. 事務業務を簡素化すること ― 検討中と回答



i) として組合からは押印を廃止できる書類については押印の廃止を求めました。また休暇の申請・承認、津島宿泊所の予約・入室・退室管理をオンラインでできるようにすることを求めました。大学側はすでに押印の廃止についてはすでに検討を進めていると回答しました。休暇の申請・承認については現在人事課で検討を進めている勤怠管理システムが導入されればオンラインでの処理が可能になると回答しました。この勤怠管理システムについてはまだ詳細は決まっていないということで、導入されるにしても2022年度以降になるだろうとのことでした。津島宿泊所については、費用対効果を考えるとオンラインシステムを導入するのは難しいとの回答でした。

ii) に関しては12月4日の団体交渉では時間が足りなくて交渉できなかったのので後で文書回答をいただいています。それによると出張関係書類については旅費システムを導入して内申書と報告書の連携を可能にすること、さらに旅費お手続きそのものの簡素化についても現在検討中とのことでした。学生の振込口座については例えばTAの申請時にすでに申請していても初めての出張時に口座申請をしなくてはいけないのですが、これについても一度申請したら済むように検討したいとのことでした。

8. 子の看護休暇の対象を現状の9歳から12歳に引き上げること ― 考えていない(文書回答)

この件に関しても団体交渉では時間がなくて交渉できなかったのので後日文書での回答をいただきました。それによると現在新型コロナウイルス感染症による場合の子の看護については12歳まで認めているが、それ以外の通常の場合は9歳のままで12歳への引き上げは考えていないとの回答でした。

9. 学部統合に伴う人員削減を行わないこと — 行わないと明言

工学部と環境理工学部の統合にともなって、人員削減があるのではないかと懸念がありましたので、その点を質しました。大学側は部署の異動などはあるかもしれないが、人員削減をする予定はないと明言しました。

10. TA 雇用書類関係の簡素化 — 検討中と回答



組合から、TA 雇用書類が多く、締め切りまでの時間も厳しく、4月の最初からTAを雇用しようとする事務量が大変であるということを説明し、書類の簡素化を要求しました。大学側は現在書類の簡素化を進めている最中でTA雇用書類に関しても検討中であると回答しました。

11. 全学的なPC, Web 支援員の雇用 — 予算的に難しい (文書回答)

組合からは、全学的なPC, Webに関する支援員を雇用して支援を充実してほしいとの要求を出しましたが、時間切れで団体交渉の中では交渉ができませんでした。後から文書回答をいただきました。大学側からは財政事情等を鑑みると新たな雇用の創出はむずかしく、今の人員で可能な限り対応するとの回答でした。

12. 全学的な英語対応要員の雇用 — 大学としては対応しているとの回答 (文書回答)

組合から、国際化に対応するために書類の英語化・日本語化、海外との連絡、添削等に対応する専門的な英語対応要員の雇用を求めました。現状では、英語の得意な教員等にこれらの仕事が個別に依頼されているという状況があるためです。この件についても時間切れで団体交渉の中では交渉ができませんでした。後から文書回答をいただきました。大学側の回答は、現状でも必要な人員を、国際部には常勤職員、各部局には特別契約職員・非常勤職員として計画的に配置しているとの回答でした。また学内文書の多言語化や校閲などは業者委託、謝金等で対応しているということです。今後も国際通用生を見据えた人材育成を推進していくとの回答でした。組合としては、きちんとした対応がされていくのか、注視していきたいと考えています。

13. 海外からの学生の受け入れの際の受け入れ担当教員へのサポート体制の充実 — 留学生の入国時のサポートを行なっている (文書回答)

大学の方針として海外からの学生の受け入れが推

進されてきていますが、受け入れ教員へのサポートが十分ではないのではないかと声が組合には寄せられています。例えば留学前の書類作業から始まって、場合によっては日本に来た後の留学生の生活の面倒まで受け入れ教員が担当している事例があります。以前はグローバル・パートナーズという部署がかなり積極的にサポートをしてくださっていたように思いますが、グローバル・パートナーズが国際部になり、各部局にもサポートの要員を配置する方針となってから、かえってどこにサポートをお願いしたら良いかわかりにくい状況になっているのではないのでしょうか。組合ではそのことを大学側に訴えたいと思っています。残念ながら今回の団体交渉では時間がなくなり直接このことについて交渉することはできませんでした。後日文書回答をいただき、人事課とも懇談をしました。文書回答では留学生の入国手続きの情報提供、留学生の入国の際のさまざまなサポートを行なっていることが書かれており、そのことについては受け入れ教員の負担の軽減になっていることは組合も認めるところです。しかし、入国時以外にも留学生の受け入れ支援が必要とされる場面は多々あり、支援体制を充実していただきたいというのが組合からの要望です。



14. 今後もWeb会議を活用すること — 今後もオンライン会議または対面との併用会議を継続 (文書回答)

時間切れで団体交渉の場では交渉ができませんでした。要求事項の最後として組合からは引き続きのWeb会議の活用を要求しました。現在新型コロナウイルス感染症対策として多くの会議がWeb会議となっており、そのメリットを感じているところです。新型コロナウイルス感染症の危機が一段落した後も、Web会議のメリットを活かし、また会議の短縮化や研修・説明会などの整理統合を行うことを要求しました。大学側からの文書回答でも、今後もオンライン会議または対面との併用会議を継続し、効率的な会議運営となるように推進するということでした。

今回は、14項目の要求事項をあげて団体交渉に臨みました。そのうち実際に団体交渉で交渉できたのが9項目で、残りの5項目は文書回答をいただきました。十分に交渉できなかったところもありますが、おおむね組合と意図は大学に伝わったと思われます。今後もさまざまな事項について組合は大学と交渉していきますので、大学へ要求したい事項のある方はご遠慮なく各単組の役員あるいは組合事務室にお知らせください。



「コラム：非常勤講師の時給の計算式」

2020年12月4日の団体交渉において大学側から「非常勤講師の時給は通常の4倍、つまり、1時間の授業を行うためには授業時間以外に3時間を費やしているとみなして時給を設定している」旨の発言がありました。その根拠となっているのは2001年の文部科学省の通知です。この当時はまだ法人化されていなかった国立大学の給与は文科省により決められていました。それによると非常勤講師の

時給は
$$\frac{[(\text{俸給月額} + \text{調整手当}) \times 12]}{(52 \times 10)}$$
 で計算するとなっています。



少しわかりにくいので右のように書き換えます。
$$\frac{[(\text{俸給月額} + \text{地域手当}) \times 12 \text{ 月}]}{(52 \text{ 週} \times \text{週} 40 \text{ 時間})} \times 4$$

調整手当というのは現在の地域手当のことですのでそれも書き換えました。この当時は一週間の所定労働時間が40時間であったため、週40時間で割って、さらに4倍しているのです。これが時給の4倍を払っているという根拠です。この「俸給月額」というのはその非常勤講師を常勤で雇った場合の俸給月額を基礎とするとなっています。

さて、現在の岡山大学の非常勤講師の時給は特別な場合を除いて一律5,500円です。本来俸給月額はその人の年齢等によって変わるものですが、現在では岡山大学の非常勤講師の時給は一律に決まっています。実際にこの5,500円が通常の時給の4倍になっているかを計算してみましょう。常勤の講師の俸給月額は現在の給与表では教育職員俸給表(一)の3級にあたります。同じ3級でも1号俸から117号俸まであり、俸給月額もかなり違うのですが、とりあえず一番俸給月額の低い1号俸を例にして計算してみたいと思います。

3級1号俸の俸給月額は2020年12月21日現在の俸給表によると277,100円、岡山の地域手当は3%です。さらに現在の岡山大学の所定労働時間は1週38.75時間(38時間45分)ですので、3級1号俸の場合

の時給は
$$\frac{277,100 \times 1.03 \times 12}{(52 \times 38.75)} \approx 1699.7 \text{ 円}$$
 となります。

この4倍が非常勤講師の時給であるならば $1699.7 \times 4 \approx 6798.8$ となり、およそ6800円となるはずですが、文科省の通知の2001年当時ならばもしかしたら非常勤講師の時給5,500円は普通の時給の4時間分であったかもしれませんが、現時点ではそうになっておりません。1時間の授業を行うにはその準備も含めて4時間の業務があると考えておられるのであれば手当もそれに応じたものにするべきであると考えます。

12/1 入試関連業務についての要求書を提出、12/16 回答が届きました

通常の授業もさることながら、大学入試における新型コロナウイルス感染症対策も感染防止には非常に重要です。組合には組合員が直接たずさわる業務として、採点業務や合格資料作成業務の感染症対策はどうなっているのか、との疑問が寄せられています。これまでこれらの業務は機密保持の観点から一つの部屋に人員を集めて行われてきました。今年度はどのような対応になるのかをあきらかにすることを要求しました。その回答です。

要求事項

1. 入試の採点業務、合格者資料作成業務等の業務を行う際、新型コロナウイルス対策として、密閉・密集・密接とならない環境を確保すること。

<要求事項1. についての回答>

入試における採点業務や合格資料作成業務等は、高度な機密保持を要求される作業です。そのため、そのような作業は、全館を閉鎖した上で特定の入り口のみ職員証を用いての入館を可能とできる大学会館を使用して行っています。

しかし、今年度は、機密保持を確保しつつ新型コロナウイルス感染防止対策も講じる必要があります。そのことは大学としても認識しており、例えば作業の人数によって昨年度よりも大きな部屋に変更する、距離を保てるように作業のためのテーブルを増やす等の作業環境を用意して業務に従事していただくように勧めていますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

「パート有期労働者への均衡均等待遇実現 へ向けて：労働契約法20条最高裁判決 学習会」 参加報告

五十嵐潤美（副委員長）

2020年4月1日「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が施行されました。これは「パート有期法」とも呼ばれ、短時間・有期雇用労働者(以下パート有期)と通常労働者の間の不合理な待遇差、またパート有期への差別的取扱いを禁じるものです。これで同一労働同一賃金への道が大きく前進することが期待されています。しかし、10月に正職員とパート有期の待遇差の是正を求める複数の裁判の最高裁判決が出て、結果はパート有期の主張が全面的に認められるものではありませんでした(判決の詳細は「組合だより248号」参照)。12月9日にこれらの判決に関する学習会が開催されました(主催：全大教、講師：今泉義竜弁護士)。以下はその報告です。

まず重要なポイントは、これらの判決は新たな法律をもとにしたものではなく、2012年に改正された労働契約法に基づいて争われたということです。同法20条では、有期であることによる不合理な労働条件を禁じています。しかし、不合理な労働条件とは何を指すかが明確ではないため、裁判では当該事業所の手当、退職金、賞与の性格・目的をまず個別に認定した上で、当該有期労働者の業務・責任範囲・勤続年数などを考慮して、それぞれの判決が出されています。



例えば、非正規職員の退職金不支給の合理性が問われたのが、メトロコマース事件です。東京メトロの売店で働く契約社員に退職金が支給されないことは不合理な相違であるかどうか争われました。メトロコマースの退職金は「職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報酬等の複合的な性質」があり、「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的」で支給されるものと認定されました。その上で、正社員と契約社員の間には配置転換の有無や職務内容の相違があるとして、退職金の不支給を不合理ではないと判断しました。しかし、これには反対意見を出した裁判官もあり、当該契約社員は更新を繰り返し長期間にわたって継続的な勤務をしていることから、退職金の支給要件に当てはまると主張しました。これは少数意見でしたが、いかに個別の判断が困難なものであるかを示しています。

契約社員の主張が認められたのは日本郵便事件です。日本郵便では「扶養手当」は「長期にわたり継

続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養家族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的」で正社員にだけ支給していました。しかし、今回裁判所は当該契約社員にも「扶養家族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれる」のであれば扶養手当支給の趣旨に妥当し、現在支給していないのは不合理な労働条件の相違と判断しました。同様に「年末年始勤務手当」「年始期間における祝日給」「有給の夏期冬期休暇」「有給の病気休暇」の支給・付与要件には契約社員も当てはまるという判断をし、契約社員に支給・付与しないのは不合理だという判決を出しました。

上記の裁判の根拠となった労働契約法20条に替わるものとして今年施行されたパート有期法では、不合理性の判断基準がより明確になっています。重要なポイントは以下の三つです。



- ①正職員とパート有期職員で職務内容が違う場合は、違いの程度(内容・責任範囲・配置変更範囲その他)を考慮し不合理な待遇の相違を禁じる【均衡】
- ②正職員とパート有期職員で職務内容が同一の場合は、基本給、賞与その他の待遇についての差別を禁じる【均等・同一労働同一賃金】
- ③事業主に対し、相違の内容と理由、考慮した事項を、パート有期職員に説明する義務を負わせる
- ④行政による助言・指導・勧告

今後、この新法をもとに裁判が行われ、パート有期の待遇が改善されていくことが望めます。また、裁判にはならなくても、不合理な待遇差のある事業所の職員は、組合等を通じて新法の趣旨に沿った改善を求めていくことが可能です。

岡山大学は、このパート有期法への対応として、現状の給与・休暇・福利厚生などの待遇差をまとめた上で、不合理性はないと発表しました(4月1日)。しかし、今後は新法をもとにした裁判例も出てきますし、これらが不合理ではないという判断は変わっていく可能性もあります。大学も、今後の情勢に合わせて組合等との継続的な協議をしていくことを言明しています。大学による待遇差の説明は以下のサイト(人事課・学内限定)で確認できます。皆さんもまずはどんな待遇差があるのかを知り、納得できるのかどうかを考えてみてください。

給与(学内のみ見えます)https://pxy-admcms1.a.okayama-u.ac.jp/staff_only/up_load_files/jinji/kyuuyoteate.pdf
 休暇・福利厚生(学内のみ見えます)https://pxy-admcms1.a.okayama-u.ac.jp/staff_only/up_load_files/jinji/kyuukafukuriko_usei.pdf

ベートーヴェンイヤーによせて

2020.12.16 加藤晴子

はじめに

冬の空、ペールのように雲に覆われていても、その合間からお日さまが姿を出した瞬間に差し込む光のなんと温かなことか。皆様、いかがお過ごしでしょうか。今年にはベートーヴェンイヤーです。ベートーヴェン(Ludwig van Beethoven)は1770年生まれ(12月16日、ドイツ、ボン)、生誕250年の記念すべき年です。世界各地で彼の作品が演奏される予定でした。しかし、コロナのために、ベートーヴェンの作品をはじめ、いろいろな公演が中止となり、辛い時が続いています。ベートーヴェンもさぞかし驚いていることでしょう。私たちも声を合わせて歌うことができない日々が続いています。しかし、偉大な楽聖の存在には変わりがないし、これまで多くの人々によって築き上げられてきた音楽や芸術も、それ自体が変わるようなものではありません。

ベートーヴェンの交響曲

ベートーヴェンが作曲した9つの交響曲は、広く親しまれています。第5番と第9番を少しみてみます。

第5番ハ短調《運命》。冒頭のフレーズはとても有名です。しばしば「運命がこのように戸を叩く」という表現と結びついているようです。そして、主題(♩ ♪ ♪ ♪ ♪)による「対話」が続きます。最初の素描は、1803、1804年に始まり、この時期ベートーヴェンは、すでに絶えざる耳鳴りに悩まされていたそうです。1801年6月にボンの若い友人ベークラーに宛てた手紙には、「耳のざわざわゴーゴーは昼夜絶え間なく、人々に〈私は耳が聞こえない〉と言うことはできず、2年間程全ての社交的な事柄を避け、極めて惨めな生活で、作曲家として恐るべき状況である」と綴られています。初演は1808年12月22日、ウィーンの劇場。それにしても、「音楽家にとって耳が聞こえなくなると言うことはどういうことなのか」想像を絶するものがあります。

第9番ニ短調《合唱付き》。作曲には着手から完成まで約10年という長い時間が費やされました。完成は1824年2月、初演は1824年5月7日、ウィーン、ケルントナートーア劇場(1709-1870)。作品の演奏時間も長いです。第4楽章では、管弦楽によるそれまでの3つの楽章の回想と否定(呼応)の後、新しい動機が提示され、独唱、そして大合唱に至ります(ニ長調)。《歓喜に寄す》“An die Freude”

Friedrich von Schiller 日本でも、12月頃になると各地で第9番が演奏されます。年の瀬を感じさせる風物詩の一つともいえます。

なお、日本では、1918年6月1日、徳島県鳴門市大麻町(当時の板東町)にあった板東俘虜収容所で徳島オーケストラのメンバーによって演奏が行われました。それがアジアで初めての全曲演奏だそうです。



ケルントナートーア劇場(Theater am Kärntnertor) 1830年現在のウィーン国立歌劇場の近く



第9交響曲 自筆譜最終ページ



ベートーヴェン像
ウィーン・ハイリゲンシュタット



ベートーヴェン記念館



(オーストリア ウィーン・ハイリゲンシュタット) 外観、所蔵品(筆者家族撮影)



日本初演となったベートーヴェン第9交響曲演奏会のプログラム 1918年6月1日 徳島オーケストラ第2回シンフォニー・コンサート
 謄写版(3色刷) 27cm×19.6cm
 資料所蔵: 鳴門市ドイツ館

第九を歌おう

第4楽章〈歓喜に寄す〉では、歓喜の歌の旋律の断片が何回も出てきて、第543小節目から、完全な形で現れます。「NHK 第九を歌おう」の講師: 井上道義(指揮者)さんは、「Elysium(第548小節目), Heiligtum(第557小節目), Brüder(第570小節目)を、はっきり歌う。ここが、ベートーヴェンが一番強調したいメッセージです。付点四分音符単位ではっきり歌い、r, f, wの発音をマスターしよう。」と指導しておられます。

一方、日本語で歌う場合には、歌詞に Elysium 等に当たる語はありません。私は、作者のメッセージを知った上で、日本語としての美しさを大切にしながら、のびやかに歌ったら良いのではないかと思います。

歌う、そこには、歌う人それぞれのメッセージが生まれます。これ自体が掛け替えのないものだと思います。そして合唱すれば、人数分が掛け算になる(足し算ではなく)、もっと楽しい!と思います。歌うポイントは、受信と送信だと思います。ベートーヴェンの作品に限らず、ジャンルを問わず、色々な方法で作曲者と対話する、素敵だと思いませんか。早く、心ゆくまで歌えるような環境が戻りますようにと切に祈ります。

また、演奏会という形では、作曲家、演奏者、聴衆、3者のコミュニケーションから新たなものが作り出されます。作曲家と演奏者、そこに演奏を聴いてくれる人が加わります。聴き手の反応が演奏者にダイレクトに伝わってきます。それを受け止めて演奏者も演奏する、このやり取り、空気感とでもいうのでしょうか、この一期一会のようなコミュニケーションを通して生まれてくるものとても貴重です。

演奏会という場を大切にしていきたいものだとあらためて思います。各方面のコンサートの再開がとても待ち遠しい日々です。

おわりに

《歓喜の歌》は196年前の歌です。それを今いる私たちが、時間をこえて歌うことができます。モーツァルトやハイドン、シューベルトたちと時代をこえて繋がる、対話できる、これってすごい!と思います。

また、歌うことで、場所をこえても人と人が繋がれると思います。例えば、「〇月〇日の〇時から、〇〇を歌おう」という試みも面白いかもしれません。今までとは違う繋がり方が感じられるかもしれません。

さて今年、イタリアのピアニスト、アルトゥーロ・ベネデッティ・ミケランジェリ(Arturo Benedetti Michelangeli, 1920-1995)の生誕100年の年でもあります。先日、FMラジオで特集が放送されていました。彼の奏でる音は本当に美しいと思います。ベートーヴェンイヤーの今年、彼が演奏するベートーヴェンのピアノソナタ、協奏曲を聴いてみるのはいかがでしょうか。また、ドビュッシーやラベル等、フランスの作品の演奏も素晴らしいです。図書館にもCDが各種あると思います。お薦めします。

どうぞ、皆様、お元気で。ご一緒に歌える日が早く戻ってきますように、首を長くして待っております。

【引用文献・参考文献】

NHK 趣味講座 第九をうたおう 日本放送出版協会 1986 p.63

ケルトンナートーア劇場 <https://ja.wikipedia.org>
 鳴門市ドイツ館 <http://doitsukan.com/>

組合合唱団に指導いただいている加藤晴子さんにご寄稿いただきました。合唱団は2020年度は新型コロナウイルス感染症対策として活動を休止中ですが、新型コロナウイルス感染症が落ち着き次第、活動を再開する予定です。

加藤晴子さん: 2004年兵庫教育大学大学院連合学校教育研究科終了。2002年の岡山大学職員組合合唱団の発足当時から現在まで岡山大学職員組合合唱団を指導。

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第76回 庶民の味方 近鉄特急の世代交代！ 近畿日本鉄道（近鉄）

工学部職員組合 大西孝

「フーテン旅行記で特急列車を取り上げるとは何事か!？」と思われるかもしれませんが、今回はナニワの商人（あきんど）が生んだ庶民派特急のお話です。大阪から名古屋、伊勢志摩を結び、京都や奈良、飛鳥や吉野といった歴史豊かな地域を走る近鉄は、総延長約500kmの路線網を誇る日本一の私鉄です。近鉄では支線を除く大半の路線を特急が行き交い、特急同士の接続も良く、広大なネットワークを築いています。近鉄特急へ乗るには特急料金が必要ですが、JRと比べると運賃・特急料金ともに比較的低廉に抑えられています。例えば新大阪から名古屋まで移動する際に新幹線の「のぞみ」の指定席を使うと約50分で移動できるものの6,680円（通常期）必要ですが、大阪難波から近鉄特急に乗り換えれば近鉄名古屋まで4,340円（レギュラー車両、後述の「ひのとり」は4,540円）で移動できます。スピードは新幹線にかなうわけもなく、2時間少々かかりますが、大阪の繁華街ミナミから特急に乗り換える利点があります。

大阪と名古屋を結ぶ「名阪特急」は近鉄特急の花形です。近鉄は他の私鉄を買収して1938年に名古屋まで線路を伸ばしたため、かつては大阪線と名古屋線でレールの間隔が異なり、途中の伊勢中川（大阪と名古屋から伊勢へ向かう両線が合流する三重県の駅）で乗り換える必要がありました。そこで1959年の伊勢湾台風で甚大な被害を受けた際に、復旧作業と同時に名古屋線のレールの間隔を広げ、名阪直通特急の運行にこぎつけました。これは日本の鉄道史に残る大事業で、近鉄特急の

象徴となる2階建て車両「ビスタカー」もこのときに本格的な運行を開始しました。しかし1964年の東海道新幹線の開業により乗客を新幹線に奪われ、たったの2両編成で運転されるほど名阪特急の乗客は激減しました。それに対して近鉄は車内で温かい食事を楽しんでもらおうと、軽食の調理スペースとカウンターを設けた「スナックカー」を導入し、早さを競えないなら車内サービスに努めるという姿勢を打ち出しました。

この姿勢を引き継ぎ、今年の3月に「ひのとり」という豪華特急がデビューしました。「ひのとり」は先頭と最後尾に「プレミアム車両」が、中間には「レギュラー車両」が連結されています。プレミアム車両には本革張りの座席が横3列に配置され、床の高さも高く眺望も思いのままです。ただし普段、普通列車の固い座席にばかり揺られている筆者からすれば、横4列の配置とはいえ、前後の間隔が1m16cm（新幹線のグリーン車と同じ!）もあるレギュラー車両の座席でも十二分に満足です。レギュラー車両にも全ての座席にコンセントが備わり、無料Wi-Fiが利用できるほか、座席の後ろには衝立（バックシェル）があるので、後ろのお客に気兼ねせずにシートをリクライニングできます。これだけ充実した設備が整っているときぞかし料金も高そうですが、実は通常の特急料金に200円追加するだけで乗車できます。誰もが気軽に使ってみようと思える料金設定に、商人の街大阪で育った私鉄の良心を感じます。

一方で、オレンジと青の近鉄特急伝統の色に塗り分けられた「スナックカー」は「ひのとり」の導入により、2021年の3月までに引退することが決まっています。真っ赤な「ひのとり」に後を託して去り行く伝統の近鉄特急、両者の共演は来年春までです。



大阪難波駅で発車を待つ近鉄名古屋行き「ひのとり」。シックな赤色の車体が地下駅に浮き上がります。プレミアム車両は座席が高い位置にあります。



伊勢中川駅で接続する大阪から伊勢へ向かう特急（右）と、伊勢から名古屋へ向かう特急（左）。近鉄特急は乗り換えの便利さも特筆に値します。



1969年登場の「スナックカー」。「ひのとり」の導入で来年春までに引退し、オレンジと青の見慣れた色の特急も無くなります。長い間ご苦勞様！



大阪から名古屋まで2時間少々の中車内。大阪難波駅（左）や近鉄名古屋駅（右）で売っている駅弁を楽しみ、ゆったりするには最適な時間です

「教教分離についての学習会」のお知らせ

2021年4月から岡山大学でも教教分離が実施され、教員の所属が変わります。2021年4月にまずは所属名が変わり、その後2年かけて大学院改革とともに本格的な教教分離を行う計画のようです。教教分離とは、教育研究分野と教員組織の分離のことで、すでに多くの国立大学で実施されています。しかし、それで何がどのように変わるのか、何を目的として行うのか、岡山大学の構成員の中でもよくわからない人が多いのではないのでしょうか。今回、すでに教教分離を実施している金沢大学の村井淳志さんに金沢大学での事例を紹介していただき、教教分離の目的、考えられるメリット・デメリット、組合として何に気をつけるべきかなどを一緒に考えていきたいと思えます。Webでの開催です。ご都合のつく方は是非ご参加下さい。

日時：1月19日(火) 18時～

講師：金沢大学人間社会研究域学校教育系教授 村井淳志さん

専門は、社会科教育・歴史教育

2018年4月より金沢大学人間社会学域長(研究域長を兼務)

同年7月まで全大教副委員長

Webで行います

参加ご希望の方は、各単組役員もしくは、組合までご連絡ください。

mail：ODUUnion@mb4.seikyuu.ne.jp

主催：岡山大学職員組合

寄稿募集中

組合では、みなさんからの寄稿を募集しています。採用された方には、薄謝を差し上げます。



あなたも組合の仲間になりませんか？



加入申し込みは、こちらのQRコードからどうぞ。

教員の方も、事務職員の方も、技術職員の方も、パートの方も、組合に入ることができます。



労働相談窓口

組合では、様々な労働に関する問題の相談に応じています。

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



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。

相談は、こちらのQRコードからどうぞ。お電話、メールも承ります。

2021年が穏やかな年になりますように

