



277号

2024年

2月16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 <https://odunion.jp>

メールアドレス info@odunion.jp

目次： 1：新しい裁量労働制について 5：2/9 人事院勧告の影響を受ける教職員数についての質問書を提出
6：2/9 入試などの休日勤務に伴う学童保育サービスに関する要求書を提出
7：全大教合同地区別単組代表者会議報告 8：サイクリングで里山探訪

裁量労働制適用に同意する前に・・・

労働法の専門家に聞きました 「組合員は裁量労働制のここが知りたい！」

裁量労働制の適用に本人同意が必要となったことから、岡山大学は現在、裁量労働制で働く先生方に Moodle を使った同意・不同意の回答を求めています。回答するにあたり、不明な点、不安な点もあると思います。組合では、人事課の説明にないこと、組合として疑問に思うことを、法学部の土岐将仁さん（労働法がご専門）に聞きました。

組合：なぜ政府は今回の改正をおこなったのでしょうか。背景は？

土岐さん：裁量労働制には、「専門業務型」と「企画業務型」があります。我々大学教員に適用されているのは「専門業務型」で、対象となる業務がはっきりしています。それに対して「企画業務型」は対象業務が必ずしも明確ではありません。そのため濫用の懸念もあり、以前から本人同意が必要とされていました。

2018年の働き方改革のときに、政府は「企画業務型」の対象業務を追加しようとしたのですが、不適切なデータ比較や、信頼性や有意性に懸念のある統計に依拠していたため、問題となりました。これをきっかけに、ちゃんと専門家を入れて、裁量労働制に関する実態調査をしようということになりました。今回の改正にあたり参考にされたデータや分析結果をみると、裁量労働制に「満足している」「やや満足している」人は調査対象の約80%で、不満を持っている人は多くないという結果でした。また「専門業務型」では、実際に働いている時間の平均は8時間57分、裁量労働制ではない人の平均は8時間39分で、両方とも法定労働時間の8時間を超えています。専門業務型裁量労働制の人がやや長いという結果でした。

職場によっては「専門業務型」でも本人の同意をとっているケースがあり、本人同意が働き方に

与えている影響も分析されました。その結果、本人同意があると、長時間労働（週60時間）となる確率も、健康状態の悪化を訴える確率も下がることがわかりました。

もともと裁量労働制では基本的に時間外手当が出ない仕組みなので、労働時間の長さや給与額は切り離されています。実労働時間に比例して割増賃金による処遇をするのではなく、能力や成果を評価の軸に据えることができる制度です。業務の遂行手段や時間配分は労働者の裁量に委ね、労働者は自律的主体的に働きます。つまり労働者本人の自律性主体性が大事で、そのためにも労働者本人の同意があった方がいいだろうということになります。それで今回「専門業務型」についても本人の同意を取るようになったのです。

組合：「専門業務型」の場合、「企画業務型」のような濫用の危険はないのですか。

土岐さん：「企画業務型」では、先に述べたように以前から本人同意が必要でした。「専門業務型」では、研究教授など非常に専門性が高い業務に適用されるので、「企画業務型」と少し違いますが、それでも濫用される可能性はあります。

組合：では同意と取るということは労働者にとってもメリットですか。

土岐さん：はい、今までは最初に裁量労働制が適用されると聞かされるだけで、それについてあまり考えることもない場合も多かったと思います。今回の改正で選択肢は増えるということですね。

組合：「同意する」「同意しない」を選べるわけですが、「同意しない」方がいいというケースは考えられますか。

土岐さん：選択肢が増えることはメリットではあるのですが、「同意しない」ことがメリットになることは正直あまりないと思います。金銭的に得をするのは、7時間45分を超えて働いたり、深夜休日に働いたりして、時間外手当が発生する場合だと思います。しかし、業務がその日に終わらず



残業をしようとしても、大学は明日やってくださいと言って残業許可は出さないのではないかと思います。

締め切りがあり、どうしてもその日に働かなければならない場合は、黙示的に残業を指示したとされて、時間外手当が発生する可能性があります。しかし大学はそうならないようにするだろうと思います。

裁量労働制では、どういう業務をどういう順番で進めるか労働者が決められます。それに対して実労働時間で働く（裁量労働制にしない）場合、使用者に指揮命令権があり、何をどういう順番で処理するかは上司が命令することができます。例えば、締め切りの近い校務の仕事から順番に処理するように命じられ、研究は後回しで校務が優先されてしまう可能性もあります。研究を時間外にしようとしても、それは他の日に、時間のある時にやってください、と言われるでしょう。大学の先生は校務よりも研究をしたい人が多いと思いますが、所定の時間内で大学にとって優先度の高い仕事（書類仕事等の校務・学内行政）を完了することが求められることで、結果的に各教員の研究が自由にしにくくなると思います。

組合：でも例えば科研などの研究は大学も獲得を奨励し、獲得したら大学にお金も入ります。それでも研究を業務とするのは難しいのでしょうか。

土岐さん：裁量労働制が適用されない場合には、7時間45分以内で研究をなささいということになるでしょうね。その時間内にできない場合は、不十分な研究成果しか出なかったということでも終わってしまうこともあり得ます。科研の研究のために時間外勤務を認めてもらうのは難しいと思います。逆に言うと、裁量労働制の場合は時間管理をされないのです、そのような心配がなく、自分で時間のつじつまを合わせることができるのです。

時間外賃金のことだけを考えて裁量労働制に同意しないでメリットになるケースは、ものすごく多くの授業や学内行政の負担を抱えていて、それらが恒常的に7時間45分では終わらないケースですね。研究以外でそれだけの負担を抱えている人です。その場合は、いかに大学が残業をするなどと言っても、実は黙示的に残業を指示しているのと同じだからです。そのような場合以外は、裁量労働制に同意しなかったら、定時勤務の時間管理をされますし、非常勤講師などの兼業をする場合、いちいち休暇申請をしなければならず、ペーパーワークの増大が見込まれます。

組合：恒常的に7時間45分を超える授業や校務を抱えている場合、時間外手当が発生したとしても、そもそもそのような業務量は見直しが必要なのではありませんか。

土岐さん：その通りです。それは部局長等がちゃんと是正しなければいけないでしょう。そうしたケースでは、授業を減らす、指導学生を他の先生に振り分け直すということは必要です。また、学内行政の負担が大きい場合はそれを他の先生に分担してもらうか、その業務自体を止めてしまうということはしなければいけないと思います。

組合：校務と授業でいっぱい先生方は、研究する時間がないと業績が出ず、勤務評価が下がるのではないのでしょうか。

土岐さん：そうですね。研究も勤務評価の対象になっているので、研究をやらないと評価が下がるということは、研究をせよという暗黙の指示が出ているとも考えられますが、裁量労働制を適用しない場合には7時間45分の中で成果を最大化することが求められることになります。労働基準法で割増賃金の支払い対象となるためには、使用者の指揮命令下に入っておく必要があります、研究は7時間45分（厳密には法律で支払い義務が生ずるのは8時間超です）を超えてやる必要はないという指示が出されていると、逆に黙示的に研究に従事すべき旨の指示があったとは言えないということになりやすいだろうと思います。

組合：では、裁量労働制では、勤務時間の5割以上は研究をなささいという厚労省通達があるので、その通達をしっかりと守ってもらった方が研究者としては身を守れるのですか。

土岐さん：それは十分に言い分として成り立ちますし、本当はそうしないといけないと思います。大学側も裁量労働制が通達に沿って適法に施行されることを望んでいるでしょうから、部局で問題が解決されないのであれば、人事課に言えば対

応されるでしょう。もちろん、身近なところでは、労働組合に言うというのも方法です。その他、制度的には学内に苦情処理委員会もありますので、そこに苦情を出すこともできます。直接、部局長等に言い辛い環境であれば、組合に行くのがいいと思います。

組合：研究者にとっては、裁量労働制で働くメリットが大きいというのはわかりました。では、使用者にとってはどうなのでしょう。

土岐さん：出退勤の厳密な管理をせずに済む分、事務量は減りますね。また、あとは残業代削減がメリットともいえますが、実態調査の結果では、事業主側の導入理由としては、残業代削減を理由とするという回答は割合としては10%台と少なかったです。ただし、導入してみたものの評価では、残業代の削減に効果があったと57%の事業主が回答しています。

組合：裁量労働制のみなし時間が岡大では7時間45分ですが、例えば夜間クラスを教えたり、多くの仕事を抱えたりして恒常的に勤務時間が長い場合、みなし時間を8時間や8時間45分にしておいて、給与を増やすということもできますか。

土岐さん：労使協定や就業規則の改正で可能です。みなし時間を増やしたら、その分だけ俸給表全体を加算するなどすることになります。加算しなければ一方的不利益変更となってしまいますから。

組合：裁量労働制が適用されている教員の一部に、かなりの長時間労働が見られますが、考えられる対策は何でしょう。

土岐さん：特に裁量性が薄い業務で、恒常的に長時間労働になっているのであれば、業務見直しは絶対必要ですね。長時間労働の対策は、原因を切り分けてみる必要があります。自身の労働状況を把握する資料には皆さんが毎月出している勤務状況等報告書があります。これは、実際に作業している時間だけではなく、勤務場所で業務を提供している状態の時間を記入しますので、部屋にいますが仕事をしていない時間も含めて申告することができます。ですから、申告された時間は実作業時間より長いのが普通です。7時間45分より長い時間が報告された場合は、実作業だけで7時間45分を超えているかどうかをチェックする必要があります。そして、超えていた場合は、業務全体の量が多すぎる可能性が出てきます。仕事の効率が悪いという可能性もありますが、効率化を図ると言ってもそれで短縮できる時間には限度があります。裁量性の薄い業務だけで長時間労働となっている場合には、どの業務で時間を超えて

いるかを分析し、負担が重い業務を割り出して、それを減らしていかなければなりません。裁量性の薄い業務は、学内行政や授業関連でしょうから、一番身近な責任者である部局長か教務委員長などに事情を説明して、業務を減らしてもらい、改善していく必要があります。

組合：勤務状況等報告書に本当のことを書かない人も多いと聞きます。以前、ある人が本当の勤務時間を書いたら、とても多かったので、産業医の面接があったということでした。

土岐さん：はい、それは法律で義務付けられています。面接が必要なほどの勤務状況であれば、部局長はちゃんと見ているはずですから（少なくとも所属部局ではそうです）、その責任において本人に事情を聴いたり、必要な是正指導をしたりすると思います。裁量によらない業務が多すぎる場合、部局長等による業務の再分配が必要でしょう。研究による時間が多すぎる場合は、健康を維持するために、在室時間を制限するなどの施策が行われる場合もあり得ます。

裁量労働制は、十分な報酬が払われていて、健康を害しないように業務量のコントロールがされていれば、非常にいい仕組みです。しかし、逆にそのどちらかが欠けていると結構危険な仕組みだと思います。自身の勤務状況は、自分の健康を守るためにもちゃんと把握することが必要です。本当は、研究室にいる時間だけでなく、例えば文系の研究者が自宅で研究している時間なども含めて把握して、自覚することが望ましいと思います。本当に休息が取れているのか自分でもわかりますから。そういう意味では、裁量労働制は労働者の自律性主体性に基づくものですから、仕事の部分だけでなく、休息の部分にも自律性主体性が求められていると思います。

組合：以前土岐先生がおっしゃっていましたが、今回の同意表示は、自分の労働条件、労働実態を見直すいい機会なんですね。

土岐さん：その通りです。

組合：他大学では、不同意の場合、フレックスタイム制の導入を考えているケースがあるようです。これにはどんな利点がありますか。

土岐さん：フレックスタイム制とは、労働者が出退勤の時間を自分で決められる制度です。「コアタイム」という必ず出勤しておく時間を定めている場合や「スーパーフレックス」と言って「コアタイム」もない場合などがあります。しかし、裁量労働制と違って、実労働時間がちゃんとカウントされますので、出退勤の時間を自分で決められ

るという点以外は、普通の定時勤務と同じです。遅刻早退はありませんが、兼業などの私用外出ではいちいち休暇申請の手続きが必要です。一か月の所定労働時間が決められるでしょうから、それに満たない勤務時間だと厳密には給与減額の可能性もあります。裁量労働制をやめてフレックスタイム制にすることに特に大きなメリットは感じられません。また使用者側にとっても、労働者がいつ来ていつ帰ったか常に確認しなければならないなど、事務負担は増えるでしょう。

組合：今回の労使協定は3年間の有効期限があります。その間に裁量労働制の再同意と再撤回が1回だけというのは少ないのではないですか。

土岐さん：裁量労働制の本人同意は、労使協定の更新毎にとらなければいけません。大学としては1年更新だと毎年やらなくてはいけなくなりますので、事務が大変です。また、その期間内に、同意と撤回、再同意を何度も繰り返すとすると、事務負担は膨大になります。同意していない期間は細かい勤怠管理も必要です。他方、専門型裁量労働制が適用されているのは、専門的な職種であることによるのですから、頻繁に同意・撤回を繰り返すというのは本来なじまないと思います。実際のケースは想定しづらいですが、例えば短期間のプロジェクトで一時的に校務が増えて裁量労働制を外れたいとか、理系の研究者がチームで研究をしていて、決まった時間の勤務が必要で裁量労働制を一時的にやめたいなどでしょうか。それにしても何度も繰り返す必要があるケースはまれでしょう。

組合：1年の内、特定の期間だけ裁量労働制撤回ということは可能でしょうか。

土岐さん：例えば、授業期間中は実労働時間管理にし、授業のない期間を裁量労働制にするということがあり得るケースだと思います。しかし、業務全体を1年単位で考えた時に、この時期は同意して、この時期は同意しないというのは、本来的には馴染みにくいと思います。

組合：そのような授業中と授業以外で変更するよりは、厚労省通達の「研究時間5割確保」を守ってもらう方がいいのではないかと思います。

土岐さん：その通りですね。5割というのがきちんと守られるように仕事の割り振り方を対応してくれるように求める方がいいと思います。

組合：それが守られていれば、授業中、授業のない期間でのそんな変更は必要なくなるのではな

いでしょうか。

土岐さん：あの5割というのは週の労働時間の5割ですが、大学の仕事は繁忙があって、どの一週間かというのは難しいです。一年間通じて平均で見た場合に、授業と校務が半分を超えていたら、それは明らかに問題だと思います。夏休み中にも学内行政や教育で時間を取られているなら、問題は大きいですね。

組合：例えば、4学期制になった時に、学期毎に成績評価をするようになったので、採点業務が倍増しました。

土岐さん：業務の改善を考えるときに、それは重要な視点ですね。それで業務が圧迫されていることは否定しがたいですから。

組合：授業・校務を5割未満にするために、そのような業務の改善を求めていくというのが正しい方向ですね。



土岐さん：そうだと思います。基本的には、まずは部局の責任で、授業や校務の調整を図るということですね。原因次第では、大学本部の施策で生じている可能性もあり、そのような場合には部局での対応にも限度があるため、大学本部による対応も必要になってくると思います。

組合：そうしなければ、裁量労働制を適用してはいけない先生が大量に発生しますから、大学も困るでしょうね。

土岐さん：それは困ると思います。しかし、たとえ授業・校務が5割を超えていても、多くの先生にとって、同意しないことは得策ではないかもしれません。同意しないと裁量労働制のもとで持っていた自由度がなくなりますから。

組合：では、裁量労働制で働きながら、研究時間を確保できるような業務見直しを求めていく必要がありますね。

土岐さん：はい、大学の教員が研究以外のことで忙しすぎるのは問題です。特に岡山大学は研究大学ですから、研究の時間がなくなっているというのは困ります。まず部局で対応を話し合って、それで解決しなければ、組合に話すという方法があります。労働組合には団体交渉権がありますので、全学的な問題として改善を目指すことができます。

組合：よくわかりました。今日はお忙しい中、ありがとうございました。

2/9 人事院勧告の影響を受ける教職員数 についての質問書を提出

今年の人事院勧告はプラス補正ですが、旧年俸制など適用される給与制度によっては人事院勧告の影響を受けない教職員もいます。影響を受けない教職員が大学全体でどのくらいの割合でいるのか調査するために質問書を提出しました。

2024年2月9日
岡大職組申第187号

国立大学法人岡山大学
学長 那須保友 殿

岡山大学職員組合
執行委員長 高岡敦史

人事院勧告の影響する教職員数についての質問書

日頃より岡山大学の運営にご尽力されていることに敬意を表します。

11月30日に行われた団体交渉でも少し話題にしましたが、旧年俸制のように人事院勧告の影響を受けない教職員がいらっしゃいます。教職員の給与制度の種類によって人事院勧告の影響を受ける方と受けない方がいらっしゃいますが、組合では教職員の賃金・労働環境の基礎情報として、全教職員のうちどのくらいの割合の方が人事院勧告の影響を受けているのか調査を行いたいと考えております。

つきましては、2023年人事院勧告の影響する人数について常勤・非常勤別で職種別に、2023年度から影響する教職員数、2024年度から影響する教職員数、影響しない教職員数をご回答いただきますようお願いいたします。回答に当たり、別紙1の表にご記入の上ご返送いただければと思います。お忙しい中、お手を煩わせますが、2月29日までにご回答いただきますようお願い申し上げます。

以上

別紙1

2023年人事院勧告の影響する人数について

常勤の人数

	2023年度から 影響する	2024年度から 影響する	影響しない
教員	人	人	人
事務職員	人	人	人
技術職員	人	人	人
医療職員	人	人	人
その他	人	人	人
合計	人	人	人

非常勤の人数

	2023年度から 影響する	2024年度から 影響する	影響しない
教員	人	人	人
事務職員	人	人	人
技術職員	人	人	人
医療職員	人	人	人
その他	人	人	人
合計	人	人	人

2/9 入試などの休日勤務に伴う一時保育サービス に関する要求書を提出

子育て中の教職員の負担を少しでも少なくするため、入試などの休日勤務に伴う一時保育サービスを無料にするよう要求書を提出しました。

2024年2月9日
岡大職組申第188号

国立大学法人岡山大学
学長 那須保友 殿

岡山大学職員組合
執行委員長 高岡敦史

入試などの休日勤務に伴う一時保育サービスに関する要求書

日頃より岡山大学の運営にご尽力されていることに敬意を表します。

現在、岡山大学では入試などで休日勤務があったときに、幼児や学童を抱える教職員は2,000円で大学の一時保育サービスを利用することができます。一時保育サービスがあること自体については組合として大いに評価しますが、利用する教職員の保護者としての立場からすると、大学の一時保育サービスに支払う料金は、休日勤務により発生した完全な追加負担となります。通常休日は家庭で教職員自身が幼児や学童の面倒をみており保育で金銭的な負担は発生しません。特殊な事情で休日呼び出されて職務を果たしているのにも拘わらず、一時保育のサービスを利用することで給与が目減りする状態となっています。幼児や学童を抱える教職員は、平日利用する保育園や学童保育サービスなどの利用料を普段から負担しています。これに加えて職場にも一時保育サービス料を支払うということは、金額以上に大きな負担となります。

大学は、一時保育サービスを無償にしたときに際限なく利用が増えることを懸念しているのかもしれませんが、配偶者と勤務日が重複する方、子の保育者と別居中の方、ひとり親で保育者が家庭にいない方など、本当に家庭での保育を調整できない方々がお金を払い続けることになっているのは、子育て支援を政策として掲げる大学として大いに問題があると考えます。

幼児や学童を抱える教職員が心置きなく職務に打ち込めるようにするため休日勤務に伴う一時保育サービスに関連して下記の2点を要求します。2月29日までに文書にてご回答いただきますようお願い申し上げます。

- ・休日職務に伴う一時保育サービスの利用状況について、何件の募集に対し何件の応募があるのか、最近の事例から資料を組合に提供すること。
- ・岡山大学が提供する入試などの休日勤務に伴う一時保育サービスを無料にすること。一律無料がどうしてもできないのであれば、やむを得ない理由で一時保育サービスを利用する方の負担を軽減する策を講ずること。

以上

全大教合同地区別単組代表者会議報告

11月25日(土)13:00~17:00に全大教秋・冬季合同地区単組代表者会議がオンラインで開催されました。今回、中四国地区は近畿地区との合同開催でした。秋・冬季の単組代表者会議では、この時期多くの大学単組で団体交渉が行われるため、団体交渉に向けての取り組みについて情報交換がなされます。

全大教中執報告では、国会で審議されている国立大学法人法改正に対する取り組みについて報告がありました。団体交渉の賃金引き上げ要求については、今年は人事院勧告がプラス改正ですが、勧告に準じた初任給、若年層だけでなく全体的な給与引き上げを要求するべきとのことでした。定年延長については、多くの大学で定年延長は段階的になされるようですが、しばらく再雇用と雇用延長が並立する状況が続くため、年齢による待遇格差が生じないように注意を払う必要があるとのことでした。

今会議は、事前に二つの希望テーマ寄せられていました。一つは、裁量労働制、助教のフレックスタイムについて各大学、特に看護系大学の事情を知りたい。もう一つは、学内会議の議事録の記載、公開状況について各大学の状況を知りたい。というもので、テーマに沿って各大学の状況が報告されました。

その他、各大学単組から、以下のような報告がありました。

- ・キャンパス内に商業アリーナが建設されようとしており、それよりも耐震基準を満たしていない大学施設の建て替えを求めている。
- ・旅費が安く、宿泊費が自腹になっている。
- ・財政的に厳しく、定年延長ができず再雇用で対応する。
- ・裁量労働にも就業管理システムが導入される。
- ・修学旅行の旅費がでるようになった。
- ・タイムカードを導入しているが、残業代とは連動しておらず、勤務時間が過労死水準になると産業医から連絡がくる。
- ・教室系技術職員の4級への昇級が遅れている。
- ・教員評価システムが、各学部から全学統一されようとしている。
- ・労基署が大学に入り、研究時間の記録を残すことになった。
- ・財政が厳しく、給与を人事院勧告に準拠してあげることができない。
- ・非常勤講師が雇用期間10年で雇い止めされる。
- ・来年の人事院勧告による給与増を見越して、余裕のある予算を組むよう3月までに交渉する。
- ・契約期間5年越えの無期転換が無く、労働契約法の改正で雇用年限3年強化された。

岡山大学職員組合からは、団体交渉に向けての取り組み、特に非常勤講師の追試業務の賃金未払い問題について報告しました。

あなたも組合の仲間になりませんか？



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。

教員の方も、事務職員の方も、パートの方も組合に入ることができます。加入申し込みは、各単組役員、もしくは左のQRコードからどうぞ。メールは、info@odunion.jpまで。

サイクリングで里山探訪（岡山編）

第3回 女子陸上競技の聖地から笠井山へ

高橋裕一郎（理学部職員組合）

大学の近くに位置しながら、あまり訪れる人もいない、けれども興味深い場所を紹介します。国体会場であった運動公園のメインスタジアムから津島キャンパスの北側に位置する標高333.9メートルの笠井山へ至るコースですが、気軽に行くことができ、いい運動にもなります。しかも、岡山市街の展望台でもあります。



旭川の土手から望む笠井山と農家の銀色の屋根

出発点の運動公園のメインスタジアムの前には、岡山が誇る二人の女性アスリートのブロンズ像があります。人見絹枝は1928年アムステルダム五輪の800メートルで銀メダルに輝いた日本人女性初のメダリストです。有森裕子は1992年バルセロナ五輪のマラソンで2位、1996年のアトランタ五輪で3位と連続してメダルを獲得しました。また昨年には、津山高校のドルーリー朱瑛里が1年生ながら全国高校総体（インターハイ）の1500メートルに出場し、2人の留学生に次いで3位になりました。彼女のダイナミックなフォームから、世界で活躍する選手になる期待がふくらみます。さらに最近では、天満屋女子陸上競技部の前田穂南がマラソンの日本記録を打ち立てました。岡山は女子陸上競技の聖地かもしれません。

さて、運動公園を出発して笠井山に向かうには、津山線の線路の西側を並行する用水路沿いの県道386号を走ります。三野公園の丘陵を西側から巻くように進むと、備前原駅辺りで県道386号は笠井山へ向けて左に折れます。この辺りに有森選手の実家と彼女の競技歴の資料が展示されている「アニモ・ミュージアム」があります。ここから笠井山への登りの始まりです。少しずつ勾配がきつくなり、山腹の集落が近づいてきます。面白い



運動公園のブロンズ像

道を進むと、右手に大きな石碑が見つかりますが、藪が茂っていて近づくことができません。報われることがなかったかもしれない社会運動家を象徴しているようです。

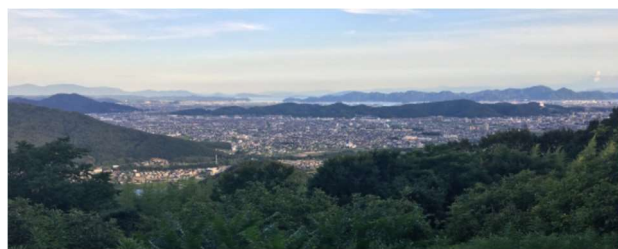
ことに、駐車場だけの「道の駅」があります。さらに登って一汗かく頃に、笠井山の直下の峠に着きます。そこには「解放戦士之碑」の簡素な案内板が道端にひっそりと立っています。東京の青山霊園には、日本の社会運動や革命運動に関わったが、志半ばで亡くなった人々を合葬する共同墓所である「解放運動無名戦士の墓」があります。同じ趣旨で作られた慰霊碑が日本各地にあり、岡山にはこの笠井山にあるのです。案内板に従って少し荒れた



解放戦士之碑

峠に戻って今度は反対側の笠井山を巻くように林の中の細い道を進むと、麓から見えた銀色の屋根の農家のある小さな集落に着きます。岡山駅から新幹線で大阪方面に走り出すと間もなく旭川の鉄橋を渡りますが、車窓からこの笠井山の集落はよく見えます。こんな山の上に住むようになったいきさつは知る由もありませんが、眼下に旭川、遠くには岡山湾、その奥に児島半島を望むことができます。この眺望を毎日拝むことができるのなら、この山中に住む理由になるのかもしれませんが、ここから山頂に向かって急な坂を登ると、途中にうち捨てられたような奈良時代創建（749年）の薬師院妙法寺があります。本堂は大正時代に改築されたもので侘しい佇まいです。さらに登ると古びたコンクリート製の展望台がある笠井山の山頂に辿り着きます。ここまで登ると達成感

を感じます。大学キャンパスの北側に自然を身近に提供してくれる里山があるのはありがたいです。しかし、途中の山中にはゴミが「不法投棄」されたり「合法放置」されたり、とあまりありがたくない情景も見つかります。車で走ると見過ごしてしまいがちですが、ゆっくり行くと目に入ってきます。スローライフのサイクリングは世相の一面を知る機会を与えてくれます。



笠井山からの市街・東山・児島半島の眺望

道の駅？



道の駅？