



231号  
2019年  
3月29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](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp)

目次： 1～4：団体交渉確認事項 4～5：軍事研究の受け入れの岐路に立つ岡山大学に問う  
6：臨床系教員裁量労働制について 7：全大教単組代表者会議報告 8：旅日記

## 1/16 の団体交渉の確認書を交わす

無期転換を避けることを目的とした雇い止めはダメ、ということを確認



2019年1月16日に行った団体交渉の確認書を交わしました。特筆すべきことは、「無期転換を避けることを目的とした雇い止めは法律の趣旨にも反し望ましくない」という考え方は組合と岡山大学で一致しているということを確認できたことです。

例えば、5年の雇用期間が終わったので雇用契約を終了（つまり雇い止め）し、6ヶ月後に再び同じ人を雇用するというケース。これは法律違反ではありませんが、無期転換を避ける目的とした雇い止めと解釈される典型的なケースです。他にも、特に評価が悪くなく本人は雇用の継続を希望していたのに5年で雇用契約が満了（雇い止め）し、その後別の人が同じ条件で雇用されているような場合、これは無期転換を避ける目的ではないかと疑われるケースです。基本は、仕事があり、財源があり、本人が希望していて評価が良好であれば、当然5年を超えて雇用継続するというのがそもそもの法律の趣旨であり、組合の主張であり、大学の方針でもあります。



部局によっては「財源があり」というのは「雇用される人の定年までの財源が確保できていることだ」としてそれが無いから5年を超えての雇用契約はできないといわれた、という話が組合にも聞こえてきていますが、それは全くの解釈間違いです。そもそも期限のない雇用契約（いわゆる無期雇用）である労働者であっても、定年までの雇用が絶対に保障されているわけではありません。普通の会社なら、会社が倒産すれば当然そこで働いていた労働者もそこで解雇されますし、倒産までしなくても、業績が悪化したらリストラの名で解雇される労働者はたくさんいます。業績が悪化しなくても会社の方針で不要とみなされた部署がなくなりそこで働いていた人の雇用が終了するということはなんら違法ではありません。すでに国立大学で働くわれわれは公務員ではなくは労働法上では普通の会社の労働者と同じですから、当然上記のような可能性は十分にあるわけです。

5年を超えての雇用契約の関係で少しでも疑問に思うことがあれば是非組合にお聞きください。

以下、2019年1月16日に行った「非常勤職員に関する団体交渉（有期雇用職員に関する要求書）」の結果交わした確認書です。



1. 無期雇用となる臨時事務職員に、配置転換が行われる部署がありますが、恣意的な配置転換が行われることがないよう、臨時職員の配置転換について全学的なルールを作ること。また、配置転換にあたっては、当事者の意見を十分に聞いて決定すること。

法人側は非常勤職員就業規則に業務の都合などの理由があれば非常勤職員の職種若しくは職場を変更することがあると明記されている、配置転換を行うためには相応の理由が必要であると理解していると回答した。もし恣意的と疑われるような事例があれば知らせて欲しいと回答した。

2. 無期雇用となる臨時事務職員について、非常勤職員規則を見直し、特別休暇などの休暇制度を常勤職員と同等にすること。

現在常勤職員就業規則にあって非常勤職員の就業規則にない特別休暇はいくつかあり、そのうち結婚休暇については人事院規則に定められたので岡山大学でも2019年4月1日から有期・

無期にかかわらず非常勤職員就業規則で定める予定と法人側は回答した。それ以外の休暇についても具体的な要望があれば検討すると回答した。

3. 研究室雇用、プロジェクト雇用の職員についても、雇用年数の制限をなくし、業務と財源がある限りは、本人が希望すれば5年を超えて雇用を継続できるようにすること。

法人側としては無期転換ルールに関して、比較的早い段階から労働契約法第18条の趣旨に則った運用をしていく方針を掲げて制度設計をしている。研究室雇用であれ、事務部雇用であれ、「無期転換を避けることを目的として無期転換権が発生する前に雇止めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいとは言えない」という考え方は同じである。

プロジェクト経費で雇用されている教育職員については、プロジェクト期間中に限り5年を超える雇用を可能としており、教育職員以外の職員については、業務の必要性、定年後再雇用まで財源確保等をした上で、5年を超える雇用を承認しているところである。

ただし、財源確保については、「原則」としているものの、各部局の運営上、5年が経過する時点において、業務の必要性等を勘案し、可能な限り雇用を継続する意思がある場合も雇用を可能としている。この場合、継続雇用を行う職員に対しては、6年目の契約を締結する時点及び無期雇用契約締結時点において、将来、現実的に雇用財源が不足することとなった場合は、労働契約法に定める解雇法理に基づき、解雇予告又は雇止めの予告を行った上で解雇又は雇止めするものであることを明示しておくことを各部局には通知しているところであるとの回答であった。

しかし実態としてそうっていない例を組合では聞いているということをお伝えしたところ、具体的にどこの部署でそうになっているかを教えてもらえば指導すると法人側は回答した。

4. 特別契約職員、任期付き教員の任期終了年に、本人が希望すれば、雇用継続の審査を受ける機会を与えること。同じポジションに5年ごとに新たな人を採用するのは、職員の経験や知識を無駄にするだけでなく、採用業務にかかる時間と労力の無駄にもなります。業務と財源があり、審査基準を満たしていれば、5年を超えても雇用を継続できるようにすること。

法人側としては3.と同様の回答となるが、ただ、教員の特別契約職員については全学的には評価制度が確立していないので、日々の業務により評価を行っており、評価のあり方については今後検討したいと法人側は回答した。

5. 非常勤講師にとって担当コマ数の減少は収入の減少となり、生活を脅かす事態につながります。無期雇用となった非常勤講師の担当コマ数を減らさないこと。またカリキュラムの変更などにより、止むを得ず減コマする場合は、事前に十分に話し合い、担当できる他科目への振り替えなどを検討すること。

可能な範囲で検討すると法人側は回答した。

組合側は、現在担当している科目以外も担当できる非常勤講師はいると思われるので他科目の担当への振替等も含めて検討してほしいと要望した。法人側は学務にその旨を伝えると回答した。

## 12/10の団体交渉の確認書を交わす

1. 2018年度の人事院勧告を最低水準としそれ以上の賃金改善を行うこと。

法人側は人事院勧告に準じた賃金改善を実施したと回答した。

2. これまでの人事凍結、予算カットによる弊害を全学で調査すること。

法人側は、大学として調査することは、コストを考えると難しいと回答した。研究費や教育費に

関して組合が把握している状況を述べたところ、理系について特に厳しい状況にあることは聞いている。また、人事凍結についても、今年度は、各部局における10年後を見据えた将来構想に基づき凍結解除を認めており、今後も弊害が生じないように、削減できるところを削減していくよう努めていきたいと回答した。



### 3. 年俸制についての制度の改善を行うこと。具体的には以下の改善を行うこと。

文科省から新しい年俸制の導入を求められており、現在の年俸制の抜本的な改正は考えていないと法人側は回答した。

新年俸制について、法人側は、文科省の説明会がまだ開かれておらず詳細はまだこれから検討するが、2019年4月からの採用者は新年俸制での採用となる見込みであると回答した。現在の制度で年俸制となっている人も希望すれば新年俸制に移行することが可能である。

組合のアンケートによると採用時に年俸制についてきちんとした説明がされていない場合が多々あるということを組合は指摘した。それに対し法人側は、新規採用時の年俸制の説明については、岡大との雇用契約を結ぶかどうかを決める前にきちんと説明するように法人として部局に周知していること、改めて周知すると回答した。



### 4. 夜間看護手当の増額、および、夜間看護手当の改善を行うこと。

夜間看護手当の増額は、今のところ考えていないと法人側は回答した。

組合側は現在8回を超えて夜勤が行われた時に夜間手当を増額していることについて、2交代の場合は月8回を超えるというのはないので月4回を超えたら増額して欲しいと要求し、2交代と3交代での制度上のバランスの悪さを指摘した。それに対し法人は2交代と3交代が混在している現状はよくないと認識している、全部を2交代にする方向で考えていると回答した。看護部と意見交換してよい方法を考えたいと回答した。

### 5. 職員が休日に試験監督を行う際、託児所に子どもを預ける必要があるときはそのための費用を大学が負担すること。

法人側は、現在センター試験、前期後期試験では大学の学童施設を使って子どもを割引料金で預かっている、ベビーシッター補助も実施し、費用の一部を負担していると回答した。

組合からは本来なら子どもがいる教職員には休日の試験対応をさせないようにすることを求めたい、しかしそれが無理ならば子どもを預ける費用を大学に負担して欲しいと要望した。利用料無料にするのは無理ならもう少し安くできないかと要望した。

現在は利用者が数人ということもあり、どういう形で対応するのがいいのか考えると法人側は回答した。



### 6. WTT 制度について通勤手当を支給すること。

組合からは生活に関する手当を支給しないとしている現行の年俸制でも通勤手当が支給されていることを指摘し、なぜWTTは通勤手当が支給されていないのか、支給して欲しいと要求した。

法人側はWTTの給与は諸手当を加味した制度設計になっているため、新たに通勤手当を別途支給することは考えていないと回答した。また、通勤手当としてではないが、今年からWTTのボーナス額を上げたと回答した。

### 7. 事務業務量の削減に努めること。

組合から事務業務量の削減を要望した。具体的事例を問われたので例えばということで旅費精算の件を挙げた。

法人側も事務業務量の削減については努力していると回答した。ただ、小手先でできる改善には限界があり、全体的なシステムの見直しが必要と認識している、重要な課題だと認識している



と回答した。

8. これまでの団体交渉において「検討する」との回答があった以下の2点についての検討結果の回答を早急に行うこと。

- (1) 2017年に実施された配偶者手当削減に対する代償措置
- (2) 2018年に実施された退職金削減に対する代償措置



法人側は主に休暇での対応を考えていると回答した。

2017年実施の配偶者手当削減に対しての代償措置としては組合側が提案した銀婚式休暇を前向きに検討すると回答した。

それ以外の休暇については、2019年4月からの年次有給休暇取得義務化と合わせてトータルでの休暇制度を考える必要があると考えていると回答した。

## 11/30 防衛装備庁による安全保障技術研究推進制度の研究助成についての質問書への回答が届きました

(質問内容)

1. 2018年度に助成金を受けることになった研究「メカニカルストレス負荷システムの開発」を防衛装備庁の研究助成に申請する際、学内ではどのような審査が行われましたか？
2. その審査の結果、申請を許可する根拠を示した書類がありましたら開示をお願いします。
3. 京都大学や名古屋大学など多くの主要国立大学が軍事研究を行わないという声明を出しています。安全保障技術研究推進制度については、軍事研究であるとして北海道大学がこれまで受けていた助成金を辞退しました。安全保障技術研究推進制度への申請件数は2017年度に比べて2018年度は大学からの応募が半減していると発表されています。このように多くの大学が軍事研究や安全保障技術研究推進制度から距離を置こうとしている動きの中、岡山大学が2年続けてこの制度からの助成金を得ているというのは国立大学の中で突出して軍事研究に取り組もうとしていると見られても仕方がないと思われまます。この点について岡山大学執行部としてはどのようにお考えですか。
4. 研究のタイトルを見る限りにおいて、今回助成をうけることになった研究は、科研費での申請でもよかったのではないかと意見があります。科研費で研究費が確保できるものは安全保障技術研究推進制度ではなく文科省管轄である科研費に申請すべきではないかと考えますが、岡山大学ではこの研究を科研費ではなく安全保障技術研究推進制度へ申請した理由を教えてください。

(質問事項1. についての回答)

「岡山大学における「安全保障技術研究推進制度（防衛装備庁）」への対応について」（平成29年6月26日役員会決定）を決定し、同決定の規定によりなされました。

(質問事項2. についての回答)

お示しいただいているような書類はないものと承知しています。



(質問事項3. についての回答)

本制度は「先進的な民生技術の研究」について公募しているものであり、対応については、1で述べた役員会決定を行ったところであり、現時点では変更を行うことはないものと承知しています。

(質問事項4. についての回答)

本学では外部資金の獲得は重要と考えており、1の手続きを踏みこの申請を承諾しているものと承知しています。

## 軍事研究の受け入れの岐路に立つ岡山大学に問う 戦争を目的とする科学の研究は絶対にこれを行わないことの再確認を

日本の大学の研究力はつるべ落としのように低下していると言われています。残念なことです。国立大学の独立行政法人化に伴う多忙化、自由に使える研究費である運営費交付金の激減、大学を競わせる評価疲れなどが原因でしょうか。しかも、自由な発想での研究が保証される科学研究費などの競争的資金の採択は、容易ではありません。研究のための時間と資金が逼迫した状況では、すぐれた研究成果を出すのは難しく、追い込まれた気持ちの大学教員が増えているのではないでしょうか。



このような状況で、大型の研究資金が新たに獲得できそうなチャンスが出てきました。防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度です。多くの科学者や市民の様々な批判にこたえて、安全保障技術研究推進制度の公募要項には「研究とその成果発表の自由は保証する」と書かれています。しかも、基礎科学研究で得られた成果でも軍事技術に利用されることはあるし、軍事技術として開発された成果も民生技術に利用されることがあるので、軍民両用（デュアルユース）研究にそんなに目くじらを立てることはないという意見もあります。

しかし、私たち大学教員かつ研究者は何のために研究をし、その研究の自由がなぜ支持されているのかをもう一度考えてみる必要があるのではないでしょうか。1949年に創設された日本学術会議は、「戦争を目的とする科学の研究は絶対にこれを行わない」旨の声明を1950年に発しました。その後も1967年に「軍事目的のための科学研究を行わない声明」を、2017年には「軍事的安全保障研究に関する声明」を発しました。軍事研究を行わないことは日本の科学者の使命であり、それを守ることにより国民から研究の自由を支持されているのではないでしょうか。

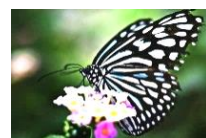
防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度は日本の防衛のための技術（軍事力）の優越を確保するために、大学、独立行政法人の研究機関や企業等の研究へ投資すると謳っています。日本の戦後の科学推進の基本的な考え方を大きく転換する

制度であり、研究環境の悪化にあえぐ大学の研究者を見下すがごとく制度とも言えるのではないのでしょうか。



ところが、今回の岡山大学執行部の安全保障技術研究推進制度を含む軍事研究助成への対応に関する要求書についての回答は、「禁断の果実」を前にして困惑している岡山大学の研究者にとっては、なんとも事務的で、素っ気ないものでした。「戦争を目的とする科学の研究は絶対にこれを行わない」という声明を共に掲げて研究を進めていこうという気概が感じられません。

純粋な科学研究が軍事技術に応用されることを防ぐことは難しいので、軍民両用（デュアルユース）研究でも「民生技術の基礎研究」ならよいと考える人がいるかもしれません。しかし、防衛装備庁による安全保障技術研究推進制度の説明では、基礎研究・応用研究・研究開発を経て軍事技術の実用化・事業化が可能となると述べています。そして、大学が基礎研究・応用研究を担当することを期待しているのです。したがって、「民生技術の基礎研究」のように見えても、そこから研究開発を経て、装備品の実用化・事業化につながる可能性が常にあると考えるべきではないでしょうか。安全保障技術（軍事技術）の実用化・事業化・装備化をにらんだ軍民両用（デュアルユース）研究は、純粋な科学研究とは出発時点での方向が大きく異なるはずで



岡山大学としては、安全保障技術研究推進制度により研究費を確保するのではなく、科学研究費の獲得を増やすことが大事であることは言うまでもありません。このままでは、研究費が必要なら、安全保障技術研究推進制度からの研究費が取りやすい研究課題を検討したらどうですか、という状況に研究者は追い込まれてしまうのではないかと危惧します。そうならないよう、岡山大学の執行部も考え直していただき、岡山大学の教員と共に軍事研究を絶対に行わない道を歩んでいただきたいです。

岡山大学職員組合副委員長 高橋裕一郎

## 臨床系教員への裁量労働制導入が提案されたが、4/1 導入は見送り



2019年2月27日に大学院・大学病院の臨床系教員について、2019年4月1日から専門業務型裁量労働制の適用を検討中との連絡が当事者にあります。臨床系教員は、病院で診療業務を行います。そのため教員ではありますが、これまで裁量労働制は適用されていませんでした。その診療業務を「教授研究の業務と位置付け」で裁量労働制を適用するという連絡でした。

裁量労働制を導入すれば、臨床系教員も自分の裁量で労働時間を決められるので、教員にとってもメリットだとおもわれるかもしれませんが、しかし、臨床系教員は診療を行わなければならない、その業務量は現状1日7時間45分以内におさまるものではありません。多くの臨床系教員が所定労働時間を超えた長時間労働をしているのが実態だと見ています。それを1日7時間45分のみなし労働とした裁量労働制に安易に移行すれば、いわゆる残業代がつかなくなり、労働環境が悪化することが懸念されます。

臨床系教員に裁量労働制を適用するためには新たに労使協定を結ぶ必要があります。岡山大学職員組合はただちに労使協定における労働者側

の代表となる鹿田地区の職場代表者と連絡をとり、拙速な裁量労働制の導入が行われることのないよう、連携してこの問題に対処することを確認しました。そして組合から3月4日に団体交渉を申し入れました。また鹿田地区に対しこの問題に関する組合だより号外を発行しました（この組合だより号外は岡山大学職員組合のホームページから見ることができます）。

団体交渉を申し入れて7日後、大学側から2019年4月1日での臨床系教員への裁量労働制の導入を見送るとの連絡がありました。これにより3月4日の団体交渉の当初の目的は達しましたので、この団体交渉申入れは取り下げました。今回、このように一旦提案された裁量労働制導入が見送りになったのは、組合で大きく取り上げた成果だと考えています。ただ、臨床系教員への裁量労働制導入自体が見送られたわけではなく、今後も検討されていくと思われます。組合としては、臨床系教員に裁量労働制を導入するにしてみても、労使でしっかりと協議をしてから決定するよう求めています。



### 裁量労働制における「みなし労働時間」とは？

裁量労働制に関する労使協定を結ぶときには「みなし労働時間」を何時間にするかということと同時に労使で決めます。岡山大学の所定労働時間は1日7時間45分ですが、裁量労働制のみなし労働時間は必ずしも所定労働時間と同じである必要はありません。労使で決めることができます。

そもそも裁量労働制は、しなければならない業務をどのようにどのような時間配分で実施するかを労働者が決めるという制度です。しかし「しなければならない業務」は当然ながら使用者の方が決めるわけです。もし、この「しなければならない業務」が多くて、1日7時間45分で終わらない量だったとしたらどうなるのでしょうか？当然労働者はその業務をこなすために1日7時間45分を超えて働くこととなります。それなのにみなし労働時間が1日7時間45分だったら、7時間45分を超えて働いた分は「ただ働き」ということになってしまいます。普通にしていれば1日7時間45分で終わらない業務量ならみなし労働時間をもっと長くしないと労働者側に不利になります。

裁量労働制を導入する場合には、その業務量を普通にこなすにはどれくらいの時間がかかるものかという見積もりが非常に重要です。業務を遂行するのに必要な時間をみなし労働時間に設定することで、はじめて、裁量労働制が正常に機能するわけです。

例えば、1日9時間かかる業務量だとして、裁量労働制のみなし労働時間を1日9時間とする協定を結んだとすると、1日7時間45分を超える1時間15分の方は労働したとみなされて超過勤務手当に相当する金額が給与に上乗せされて払われることとなります。みなし労働時間が1日9時間という協定を結べば、実際には1日7時間45分しか働いていなかったとしても1日9時間分の給与が払われることとなります。

もし、臨床系教員に裁量労働制を導入するとしたら、今の業務量をこなすのに通常どれくらいの時間がかかっているかというデータが必要です。それに基づいてみなし労働時間を設定した労使協定を結ぶ必要があります。今回の提案では、臨床系教員の現在の働き方のデータもなく、みなし



労働時間を1日7時間45分とした裁量労働制を導入しようとしていました。これは組合としては全く認めることができないものです。裁量労働制

を導入するのであれば実態をきちんと反映したものにする必要があります。



## 全大教合同地区別単組代表者会議報告



全大教の合同地区別代表者会議が、2月23日～24日の2日間にわたって小倉の第一小倉商工会館にて開催されました。中国・四国、九州地区の14単組より全大教中執等とあわせて25名の参加がありました。

今回は、「組織強化・拡大」、「賃金・労働条件」、「大学・高等教育政策」の3つのセッションにわけて交流が行われました。とくに、新歓期を控えて「組織強化・拡大」のセッションで集中的に議論がなされました。会議全体を通してたくさんの議論がなされましたが、この報告では、その中から特に気になった2つのトピックを紹介します。

### 会議を年2回から1回に

「組織強化・拡大」のセッションで執行部から「全大教の財政再建策を含む組織運営の見直しについて現時点での検討状況」の報告がありました。その中で合同地区単組代表者会議を現在の秋冬期と春期の年2回開催から秋冬期のみの年1回開催にすることが示されました。

合同地区単組代表者会議について少し解説すると、この会議は、全大教に加盟する大学単組を地域ごとに4つのブロック、北海道・東北、関東甲信越、中部・近畿、中四国・九州に分け、それぞれの大学単組の代表者をブロックごとに集めて行う会議で、地域の大学単組間の情報交換の場として重要な役目を果たしています。現在、秋冬期と春期の年2回開催されており、ここ数年中四国・九州地区については、秋冬期は岡山、春期は小倉で開催されてきました。

会議の位置づけとしては、秋冬期は多くの大学単組で団体交渉が行われる時期のため、それに向けて情報・方針・途中経過などを交流する場として機能しており、また、春期は新歓に向けて組織拡大の意思統一の場として機能してきました。

今回の会議数の削減は、団体交渉に向けての情報交換の場としての重要性を考慮して秋冬期を維持するとしており、春期については、全大教ホームページの単組交流ルームの活用と各大学単組の要請に応じた全大教中執と地区協議会のサポートで代用していくとのことでした。

単組からの質問で、いろいろな会議の開催が秋に集中することについて懸念が示されましたが、中執からは、団体交渉をサポートする会議として、この時期の開催は外せないという見解が示されました。

### 山口大の大学院手当問題



「賃金・労働条件」のセッションで山口大単組から「大学院手当（俸給調整給）・特別貢献手当支給基準改定問題」について報告がありました。

山口大は、2018年7月の部局長会議で大学院の構義のみ担当者の俸給調整給を廃止・削減して特別貢献手当を新設することを提案しました。その後9～11月の同会議で協議を続け、ついに12月の会議で就業規則改正案を確定しました。

特別貢献手当は、講義と主任指導を行う教員につく手当で、この制度を導入することにより、教員処遇にメリハリが付き、学生指導に強いインセンティブが働きモチベーションが高まると大学は説明しました。しかし、この規則改正により全体として、3,000万円の人件費削減が見込まれており、それについては、教員に対し十分な説明がなされませんでした。

山口大単組は、この規則改正案を労働条件の不利益変更であるとして11月中旬から集中的に取り組み、12月17日の1回目の団体交渉で大学が予定していた「1月1日付け規則改正」を先延ばしさせることに成功しました。

しかし、その後、2月15日の2回目の団体交渉で、大学から2年後の2021年4月1日から適用するとした上での「4月1日付け規則改正」の提案があり、組合はこれに対し「あり得ない提案だ」と強く反発しました。最終的に大学がいったん譲歩し、持ち帰って再検討することになりました。（その後、3月1日の3回目の団体交渉で規則改正および適用の凍結が確定したとのこと。）

山口大での大学院手当問題は、組合活動により大学に譲歩させることができました。一方で、山口大以外の大学でも同様の規則改正が水面下で検討されているという情報もあるとのこと、今後、同様の問題がおきたときには、たいへん参考になる報告でした。（藤原貴生）

## ローカル線で行く！フーテン旅行記

### 第59回 新しいローカル線の形「BRT」 気仙沼線

工学部単組 大西孝

未曾有の被害をもたらした東日本大震災から8年が経ちました。いろいろな報道を見ているとまだまだ被災地の完全復興には時間がかかりそうです。東日本大震災では東北地方の鉄道も大きな被害を受けました。岩手県沿岸部で津波の被害を受けた山田線の宮古（みやこ）から釜石の区間は三陸鉄道へ移管され、3月23日に全面復旧します。三陸鉄道は鉄道での復旧を果たしましたが、BRTという新しい方式で復旧を選んだ路線もあります。今回はBRTで復旧した気仙沼線をご紹介します。

気仙沼線は、宮城県北部の気仙沼（けせんぬま）駅と、石巻市の前谷地（まえやち）駅を結ぶローカル線で、1977年に全線が開通しました。東日本大震災では、気仙沼市から南三陸町にかけての区間が津波の大きな被害を受け、高架の上にあった駅ですら、津波で損壊する惨状でした。津波の被害を免れた前谷地駅から柳津（やないづ）駅の間は、比較的早期に復旧しましたが、柳津駅から気仙沼駅の間は、復旧のめどが立たず、BRTによる復旧を選択しました。BRTとは、バス高速輸送システム(Bus Rapid Transit)の略称で、国土交通省によれば、公共車両優先システムやバス専用道、バスレーン等を用いて、時間通りに多くの乗客を運ぶことができるシステムのことです。JR東日本では、気仙沼線と大船渡（おおふなと）線の津波で被害を受けた区間でBRTによる復旧を選択しました。比較的被害が少なかった区間では、従来の鉄道の線路を撤去して、舗装することでバス専用道路として利用し、被害の大きかった区間や

市街地では、バス専用道を走らず、一般道をバスが走ります。もともと鉄道の線路があった区間をバス専用道路として使うことで、渋滞の不安は解消されます。さらに駅の周辺では、バス専用道路ではなく通常の道路を走ることによって、市役所や病院、学校などへ直接バスを乗り入れることも可能です。

筆者は2015年秋に、気仙沼線を利用しました。柳津駅で列車を降りると、駅前には立派なBRT専用のバス乗り場ができており、真新しいバスに乗り込みます。しばらくの間は一般道を走り、バスの車内からは放置された気仙沼線の高架橋が見えます。やがてバスは遮断機のあるバス専用道の入り口に着きました。ここでバスが感知されると遮断機が上がり、専用道へと入っていきます。もともと鉄道の線路だったので、急なカーブや坂もなく、バスはすいすいと進みます。津波の被害を逃れた区間だけあって、高い所を走っており、バスの車内からは海を見下ろすことができます。やがて南三陸町の中心地にあった志津川（しづがわ）駅に近づきました。ここでバスは専用道を降りて、消防署の跡地にできたバスターミナルへ到着します。待合室には鉄道の駅と同じようなJRの切符売り場があり、駅と変わらない雰囲気です。近くには「南三陸さんさん商店街」があり、訪問時は仮設の建物での営業でしたが、今は別の場所に移り、常設の建物で運営されています。商店街の移転にともない、バスターミナルも移動したようですが、このように地域の実情に合わせて路線を変更できるのもBRTならではといえるでしょう。新しいローカル線の形BRT、地域の赤字ローカル線の生き残る一つの方法として、注目を浴びています。いつまでも利用される存在であってほしいと思います。



柳津駅のホームから気仙沼方面の線路を望む。線路は緑の雑草で覆われ、列車が走ることはない現実を物語っています。ここから先はBRTが担います。



もともとは線路だったバス専用道。所々にバスのすれ違い場所があります。先にはトンネルが口を開けており、列車に乗っているようです。



志津川駅に到着したBRTのバス。立派な待合室にはJRの切符売り場も設けられ、駅と同じ機能を果たしています。



志津川駅の近くにあった南三陸さんさん商店街。仮設の店舗が並んでいましたが、今は別の場所に移転し、BRTの駅もそれに合わせて移動しました。