

組合だより

240号

2020年

1月31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：委員長挨拶 2～3：センター試験手当て廃止に関する要求書を提出 3～5：学習会報告
5：テニユア・トラック・ジュニア助教の雇用について 6～7：全大教より声明
7～8：旅日記 8：単組だより（附属）

2020年

安心して生活できる労働条件を
充実した仕事ができる労働環境を
岡山大学職員組合に参加して実現しましょう！



新年明けましておめでとうございます。
本年もどうぞよろしくお願いいたします。

2019年は、私たちが重点課題として取り組んでまいりました60分4学期制の見直し、改善につぎまして、大学側も徐々に具体的に動きを見せてきました。そのような中、職員組合では、12月18日に全学教研集会として立命館大学の仲井邦佳教授をお招きし『大学の単位制度と学年暦 一クォーター制、時間割、単位互換等の諸問題一』についてお話しいただくなど、教員のみならず職員の立場からも見直す必要性について慎重に検討してまいりました。2021年度からの実施とそれまでの移行措置については、様々な情報が交錯する中、まだまだ十分な改善策とはなっていないと考えています。2020年は、この点についてははっきり目を見開き、声をあげていきます。

また昨年は、新年俸制が走り出すと共に、旧年俸制の制度的な問題点、とりわけ、旧年俸制テニユア・トラックの教員がテニユア化の後に降級するという問題などが浮き彫りになりました。さらに、一部の人が知り得た情報により住居手当分に



大きな差が生じるなど不公平な結果を生み出しています。このような制度的欠陥を保障するように要求していますが、いまだ受け容れられていません。

賃金の問題については、2019年度の人事院勧告を最低水準とし、それを上回る賃金アップを要求しましたが、かろうじて人勧遵守にとどまりました。他にも、教育学部附属学校園の労働環境の問題が露呈するなど、労働環境については、働き方改革も絡めた新たな課題として積極的に取り組んでまいります。

そして、私たちの取り組みがより強固で力強いものとなるよう、組合加入者の増加をめざします。ぜひ、皆様方のご理解・ご支援・ご参加をよろしくお願いいたします。



2020年1月

岡山大学職員組合 執行委員長 大橋 功



副委員長解任について

本執行委員会において、組合員に対するメールによるパワーハラスメントにより、役員一名を解任することを決定いたしました。岡山大学職員組合においてパワーハラスメントが発生し、被害者をはじめとする組合員のみならず多大なるご迷惑をおかけしたことを深くお詫び申し上げます。今後このようなことのないよう再発防止に努めます。

1/7 センター試験手当廃止に関する要求書を提出しました



今年度のセンター試験から、センター試験手当が廃止され超過勤務手当での対応となったことは、すでにみなさまのところにも通知が来ていることと思います。センター試験において1日7時間45分を超えた場合に超過勤務手当を支給することは、筋の通ったことであり、組合としても支持するところですが、そのこととセンター試験手当を廃止するというのは本来別問題として考えるべきだと思います。さらに今回、センター試験実施直前になってセンター試験手

当廃止を決めたことは、実際にセンター試験業務に従事する教職員として納得できるものではありません。

岡山大学職員組合は、下記の要求書を提出し、センター試験手当廃止に関する団体交渉を行うこととなりました。日程の関係上、団体交渉はセンター試験終了後の2020年2月6日の予定ですが、粘り強く交渉していく所存です。この件についてご意見のある方は是非組合へお寄せください。

今年度の大学入試センター試験から、従来のセンター試験入試手当を廃止し、超過勤務手当にて対応すると聞いています。

今回のセンター試験手当廃止に関しては、2020年1月のセンター試験の直前の2019年11月に岡山大学職員組合に対して提案がなされました。しかし、組合と十分な交渉を行うことなく、2019年11月29日に「博士論文審査手当および入試手当支給基準」が変更されています。またこの変更は、この件に関する事業場別・部局別職員代表委員会が開催された12月13日より前でもあります。今回の変更は手当の廃止であり不利益変更であることは明白です。手当を含む給与に関する変更については、十分な時間をとって組合と交渉しかつ丁寧に教職員に説明・周知をすることが必要ですが、今回の変更はそれが十分行われていないということに、岡山大学職員組合としてはまず抗議します。その上で、この件について組合と真摯な交渉を行うことを要求します。

要求項目

1. センター試験手当廃止について岡山大学職員組合と真摯な交渉を行うこと。また今後、手当を含む給与に関する変更を行う時には事前に岡山大学職員組合と十分な交渉すること。
2. センター入試手当を廃止し、超過勤務手当にて対応することとした理由を説明すること。
3. 大学入試センター試験実施経費として大学入試センターから岡山大学に配分される経費の金額を明らかにすること。全体の金額と人件費に関する金額について昨年度の実績額と今年度の見込み額を明らかにすること。また今年度の「大学入試センター試験実施経費支出基準」を明らかにすること。
4. 11月の役員会等の資料によると、従来のセンター試験手当の場合の人件費は1300万円、超過勤務手当で対応した場合のセンター試験にかかる人件費の総額は1000万円となっている。超過勤務手当で対応した場合の1000万円の試算根拠を明らかにすること。
5. 教員の場合は裁量労働制であるため、超過勤務手当の支給基準があいまいである。裁量労働制の教員の場合の入試関係での超過勤務時間の計算方法とそれに基づく超過勤務手当の計算方法を明確にし明文化すること。休日に実施する入試のときの超過勤務時間および超過勤務手当の計算方法については、振替を同一週内に取った場合、振替を同一週外に取った場合、振替が取れず代休扱いとなった場合について明文化すること。明文化した超過勤務時間および超過勤務手当の計算方法については岡山大学職員組合に示すとともに、教職員全てが参照可能な規則として学内ウェブページに公開すること。
6. 大学入試センターから配分される大学入試センター試験実施経費の人件費と1000万円との差額について、プラスである場合は差額の使い道を、マイナスである場合はその経費をどのように捻出するかについて明らかにすること。
7. 大学入試センター試験のために出勤した教職員は、振替を取得することとなっている。しかし、1月は卒論・修論提出期限が近く、休日を取得することが困難な場合もある。講義、会議、卒論・

修論指導などの理由があり振替を取得できない場合は「代休」扱いとしセンター試験当日業務による所定労働時間内の休日出勤について割増賃金を支給すること。

8. 大学入試センター試験業務については、

- 1) 全国一律の環境での実施を保証しなければならず、個人の裁量の少ないストレスの高い業務であること
- 2) 事前説明会が実施されるなど、他の入試業務より慎重な取り扱いを要求される業務であること
- 3) 1日目の最後のリスニングの試験を円滑に進めるための精神的負担が極めて大きいこと
- 4) リスニングに関しては機械の調子が悪いとやり直しになり、入試業務が長時間となる場合があること
- 5) 厳冬期に二日間連続して長時間行う入試であるため、肉体的・精神的疲労が極めて大きいこと
- 6) 多くの受験生にとって最初の入試であり、また受験生の数もその他の入試より多い。体調不良を訴える受験生も比較的多いなど、慎重な対応が求められることが多いストレスの大きな業務であること

などから、これまで特別にセンター入試手当が支給されていたと理解している。大学入試センター試験の特殊性はこれまでと変わらない。一方、実際に働いた時間に応じて超過勤務手当を支給するというのは通常の労務管理に基づいた対応である。労務管理の適正化は組合として理解を示すが、センター入試手当を廃止することには合意できないので、以下の折衷案を提案する。

大学入試センターから配分される試験実施経費の人件費分のうち、超過勤務手当（割増賃金、休日給を含む）分を控除した額を当日業務従事者全員で頭割りしたものをセンター入試手当として配分すること。



12/18 全学教研集会「大学の単位制度と学年歴：

～クォーター制，時間割，単位互換等の諸問題～」報告



単位互換等の諸問題」講師は立命館大学教授の仲井邦佳氏です。

ご存知のように岡山大学は現在 60 分 4 学期制を取っておりますが、再来年度にそれが見直されることが決定しています。岡山大学の 60 分 4 学期制の評価を考えるにあたって、そもそも大学の単位制度とは何なのかを確認しておくことが重要であると考え、今回の全学教研集会を企画しました。

講師の仲井氏のご専門はスペイン語学とのことですが、大学の単位制度と学年歴に興味をもたれ、実際に中教審大学教育部会等を何度も傍聴されたとのこと。今回はその集大成とも言える

ご講演だったと思います。

単位制度の概要

そもそも大学の単位制度とは、19 世紀末にアメリカで選択科目導入の際、異なった科目間で同じ価値とみなす必要性から発生したものだそうです。それぞれの科目ではもちろん違う内容を教えるのですが、各科目に「単位」を付与して数値でその価値を表すことにしたのが最初だそうです。

そのためには 1 単位がどういう価値なのかを規定しなければなりません。そこで使われたのは労働とのアナロジーです。当時のアメリカでは一週間の標準的な労働時間は月曜から金曜までが各 8 時間、土曜日が 5 時間、日曜日は完全な休日でした。つまり一週間に 45 時間働くのが標準でした。そこで、標準的には 1 週間の労働時間分の学習でもって 1 単位としよう、と決まったとのこと。すなわち、もともと「単位」とは労働（＝学習）の対価という位置付けだったということです。

一週間の労働(学習)に対して1単位、ということになりますと、1年では何単位となるのでしょうか?

大学の1セメスターは15週にわたって授業が行われます。すなわち、1セメスターでは15単位取ることができるわけです。1年は2セメスター(前期、後期)ですから1年で30単位。それが4年間なので全部で120単位。これがもともとの日本の新制大学発足時の卒業に必要な単位となっていました。その後保健体育4単位が必修になったので、現在は大学の卒業要件単位は124単位となっています。本来は1年に30単位を4年で習得することを前提としたこの卒業要件単位ですが、現在の日本の大学ではそのほとんどを3年間でとるようなカリキュラムになっています。無理がでるのは当然と言えましょう。

さて、1単位45時間ですが、これは学習にかかるすべての活動を含みます。そのすべてを教室で行う必要があるわけでは



ありません。もともと、大学の学習は自学自習が本来の姿だと考えられていますので、講義と自学自習の時間の比率は1:2であるのが標準と考えられています。具体的には、教室での1時間に対して教室外の予習・復習等が2時間となります。

さらにこの「1時間」というのも「大学時間」とか「アカデミック・アワー」と呼ばれる単位だと解釈されるのが一般的です。国際的には大学時間での「1時間」というのは45分~50分のことです。日本では、小中高では学校教育法の細則や学習指導要領で定めがありますが、大学に関しては定めがありません。そのため岡山大学では「1時間とは60分ということだ」と主張して60分授業を実施しているわけですが、国際的な主流からは外れていると言えましょう。

1セメスターの「15週」というのも授業を15回行うという意味ではもともとありません。1単位は学習にかかるすべての活動を含んで45時間分ですので、講義の時間も、自習の時間も、定期試験もすべてが含まれます。したがって、15回は定期試験を含んで15回です。15週と授業15回というのは同じことを指しているわけではないということがポイントだそうです。

15週問題

大学での授業は必ず15回しなければならない、そこに試験を含めてはならない、というのは、

2008年の中教審の「学士課程教育の構築に向けて(答申)」で初めて出たものです。このため日本のすべての大学で非常に学年暦が厳しくなっているのはみなさまご存知の通りです。しかし、これは授業期間15週と授業回数15回を混同したのではないかと、というのが仲井氏の見解です。

大学設置基準によると、1単位の授業において15時間の授業が必要となっています。1回の授業が1時間であるならば、15回の授業が必要ということです。この15回に試験を含めてはいけないとはどこにも書いていないそうです。

一方、授業を行う期間について大学設置基準では定期試験等の期間を含めて1年間で35週、各授業科目は10週または15週にわたるとの規定があります。15週を二倍しても30週にしかありませんから、1年間35週というのと単純には合いません。「授業」に定期試験を含むのか含まないのかは大学設置基準の文言だけでは判断できないということです。

国際的に見ると、授業期間の「15週」には祝日も含まれていて、欧米では実質的に講義を行っているのは14週程度、アメリカでは13週が普通とのこと。日本では現在祝日を含めなくて15週としています。それは欧米に比べると1.2週間長いということになります。また定期試験は、それなくして授業の評価ができないということを考えると学修時間の一部と考えるべきだとのこと。

国際的な状況も含めて考えると大学設置基準の授業期間「15週」というのは学年暦上の表現でこれには定期試験は含まれておらず、単位計算上の授業「15回」という場合には15回のうちに定期試験を含むと解釈すべき、というのが仲井氏の見解です。

大学の授業は15回でそこに試験を含めてはならないとする2008年の中教審の答申は、その後中教審大学分科会大学教育部会の議論で実質的に修正されているとのこと。

4学期制

4学期制については一般的に(1)留学の促進、(2)短期集中による学習の効率化、(3)研究専念学期による研究強化の3つの目的があるとされています。これまでいくつかの大学が4学期制に移行しましたが、総合するとこれらの目的に対しては以下のような評価がなされているそうです。

(1) 留学の促進 → あまり効果なし。理由: 学生が留学しないのは学年暦より金銭的問題、就活



問題の方が大きい。

(2)学習の効率化 → 一定の効果がある。しかし多くのデメリットもある。

(3)研究強化 → ほぼ効果なし。授業をなくしてもゼミや委員会業務があり教員がその期間研究に専念するのは困難。

結論として、4学期制は全般的には問題が多い、ただしメリットもあり、セメスター制か4学期制かという二者択一は不毛ということでした。科目によってセメスターがふさわしいもの4学期制がふさわしいものがあるので、柔軟に両立させるべきとのご意見でした。2021年度からの岡山大学も両者の両立を可能とすることを目指すものであることは評価できることだと考えます。

教研集会後、岡山大学の教養科目の時間割をご覧になった仲井氏は「4学期制のメリットは、週2回授業による学習の効率化ですが、外国語科目の一部を除いて原則、週2日でなく、1日に2コマ連続となっています。残念ながらこれでは4学期制のメリットがほとんどありません。」とおっしゃってられました。



今回の講演は、普段私たちがもやもやと考えていることに対してきちんとした根拠を示していただき、大変有意義であったと思います。単位制度、学年暦は大学の教育の根幹をなすものです。大学で教育に携わるものとして、これからもよりよい制度について議論していきたいと考えます。(笹倉万里子)

テニユア・トラック・ジュニア助教の雇用について

本年1月16日のメールでテニユア・トラック・ジュニア助教の雇用についての通知が届きました。「テニユア・トラック・ジュニア」制度を試行的に導入し、年俸360万円、通勤手当あり、任期3年で契約更新なし、という条件で、本年4月1日又は5月1日付けで10~15名の採用を予定しています。本学では教員の定員削減が続いてきたため、若手教員の数が減り、大学評価の基準の一つである若手研究者比率が低下したため、若手教員の採用を急遽決定したものとされます。

当初、テニユア・トラック助教の雇用があるという情報が流れたときには、少なからずの若手研究者が興味を示したと聞きました。優れた業績を出したら、その後も雇用が継続されるならとても魅力的です。その後、公表された処遇が期待はずれであったため、応募を取りやめた方もあったと聞きます。この処遇で、トップクラスの若手研究者の採用ができるか疑問ですが、大学の財政がそこまで逼迫しているのでしょうか。それでもかなりの応募者がいたらしいので、若手研究者の厳しい状況が偲ばれます。

本制度には賛否両論が聞こえてきます。否定的な見解は、処遇が悪くしかも3年たった切り捨てられる、大学の若手研究者比率を上げる一時しのぎではないか、若手研究者のポスト問題の先送り過ぎない、などです。一方、肯定的な意見もあります。博士後研究員ポストは不十分なので、この様なポストがあることは、若手研究者には救済にはなります。私は良い制度であるとは思いますが、無いよりましだと思います。



しかし、この制度の運用に関して気になることがあります。本制度があるからと言って、学位を取得した後、海外の研究室でポストをする機会を、見送らないでほしいです。また、応募者の研究業績を審査して優秀な方を採用すると思いますが、受入研究室の研究力が十分でないと、3年間で成果が上がらず、採用された若手研究者がキャリアの積み重ねに失敗しないことを祈ります。

「テニユア」とは、十分な業績をあげると審査により大学教員として定年まで雇用される権利を得られることを意味する名称です。にもかかわらず、「任期3年で契約更新なし」という処遇にこの名称を冠するのは、羊頭狗肉ではないでしょうか。アパートのことを日本では「マンション」と言いますが、この制度は、ワンルーム・マンションに相当するのでしょうか。

今回の制度を発展させ、岡山大学に若手研究者が活躍できる環境を整備することを進めないと、今回の制度は若手研究者比率を上げるだけの方便に過ぎなかったと批判されるでしょう。テニユア・トラック・ジュニア制度に引き続く制度として、恒常的な若手育成制度を検討予定であると聞きます。岡山大学にとって、若手研究者を育成し、ポストを用意していくことが、研究大学として生き残るためには重要です。今回の制度の試行を契機に、全学の教職員が若手研究者の採用に積極的になることを期待したいと思います。

(高橋裕一郎)

全大教中執が教員の「働き方改革」に関する声明を発表



2019年4月から本格的に始動した「働き方改革」。その影響は大学教員の働き方にも及んでいます。

2019年6月には、島根大学が裁量労働制の教員の深夜・休日の研究活動に対して、割増賃金を支払うよう労働基準監督署から是正勧告を受け、およそ2年分の未払い賃金の支払いを行っていたことが報道され、大学関係者に大きな衝撃を与えました。

深夜・休日の研究活動の取り扱いには各大学も頭を悩ませているようです。国立大学のほとんどで教員は裁量労働制となっていますが、裁量労働ができる時間は平日の5時から22時までとなっており、深夜・休日は裁量労働制の範囲に入っていません。深夜・休日に研究をすれば、そこで割増賃金を払わなければならない仕組みになっています。しかし、みなさまご存知のように、岡山大学を含め今のほとんどの国立大学に教員の深夜・休日の割増賃金を支払う体力はありません。そこで、大学によっては深夜・休日には教員が大学で研究することを許可しない、というところも出て来ています。

研究者でもある大学教員にとって、時間に縛られずに研究できる環境は大切です。そのことは各大学の執行部も理解しており、現在の法律と大学教員の研究活動との間にいかに折り合いをつけるかが、喫緊の課題となっています。

国大協は2019年11月8日に「我が国の教育・研究力強化の推進に関する決議」1)を発表しました。その「2.創造的活動を行う大学の研究者(教員)にふさわしい労働時間法制の改善について」の中で「勤務状況把握の義務化や時間外労働上限規制が大学の研究者(教員)の創造的活動の実態

に馴染まない」とし、「自律的・自主的な学術研究の場である大学の研究活動の特質を十分に踏まえた労働時間法制に改めることを求める」としています。

日本学術会議は2019年11月7日に「研究者の「働き方改革」と自由な研究時間確保の両立についての日本学術会議幹事会声明」2)を発表しました。その中で、「勤務時間管理についても学術研究の特性に配慮した取り扱いが望まれる」とした上で、高度プロフェッショナル制度について触れ、「今後の検討においては、裁量労働制との関係を含め、大学の研究者の自由な学術研究活動に資する方向での検討を求めるものである」としています。

これらの決議・声明では、大学教員には時間に縛られずに自由な研究ができる環境が必要だ、ということが強調されており、その点に関しては同意できます。しかし、これらの決議・声明において全く無視されているのは、現在の大学教員が、研究以外の非裁量的な業務に忙殺されているという実態です。仮に現状のまま深夜・休日勤務に対する歯止めがなくなったら、大学教員は深夜・休日に研究以外の業務をすることになってしまうのではないかという危惧を組合としては持っています。

そのことを指摘した声明を全大教が発表していますので、それを以下に掲載します。この問題に関してのみなさまの忌憚のないご意見をお寄せください。

- 1) <https://www.janu.jp/news/files/20191112-wnew-sokaiketsugi.pdf>
- 2) <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-kanji-3.pdf>

大学教員の「働き方改革」に関する声明

2020年1月6日

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

長時間労働の是正などを目的とした「働き方改革」が実施され、そのなかで、労働時間の状況の把握や、時間外労働の取り扱いが厳格化されつつある。しかしながら、これらの規制が大学教員の労働時間の自由な設計と相いれない面があるとして、大学教員の働き方への法規制に関して議論が起こっている。

大学教員の主たる職務の一つである研究は創造的な活動であり、大学教員が自由な意思に基づいて活動できるよう、労働時間に関しても大学教員が自由に設計できることが望ましいことは当然である。しかしながら、国立大学の経営の実態やその下で大学教員が置かれている現状を踏まえれば、留

意すべき点があり、労働時間の自由な設計のみを主張する意見には慎重にならざるを得ない。

近年、大学の業務のうち、学生教育とそれぞれの大学のミッションに沿った全学的な取り組みの比重が増大している。その中で、大学教員が行う業務も、授業や授業準備、学生対応等の教育業務と、大学の組織的業務にかかわる会議や資料作成、入試業務等といった、研究活動以外の非裁量的業務が増大している。

文科省が実施した「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」によると、大学教員の勤務時間に占める研究活動時間の割合は平均で32.9%であり、講師以上の専門業務型裁量労働制の適用条件である最低研究活動時間である5割をはるかに下回っている。

専門業務型裁量労働制の適用をうける研究者が、みなし労働時間をはるかに超えて深夜・休日にも研究活動を行っている背景には、「労働時間を自由に使いたい」というニーズ以前に、こういった非裁量的業務の増大により、深夜・休日に研究活動を行わざるを得ない、という面が大きいことを看過すべきではない。教員が自由な発想に基づく研究を行うことができる時間を確保するためには、大学の業務を整理し、非裁量的業務を縮減する等の改善を行うことこそ、最優先で求められている。

大学教員の研究活動には、所属する大学の業務と不可分な研究と、研究者としての成長を目的とした面が強い自己研鑽的な研究とがある。大学という機関は大学教職員の働きにより成り立っており、大学の業務と不可分な研究に関する時間に対しては、非裁量的な業務と位置付けられ、適正かつ相応の対価の支払いが行われるべきである。厚生労働省が病院に勤務する医師の自己研鑽について行なった通達を参考にすれば、少なくとも、所属する大学の業務と不可分な研究や、行わなければ制裁がなされたり低評価につながったりするような研究は、非裁量的な、あるいはそれに近い業務であるから、それらが深夜・休日に行われた場合には割増賃金の対象と整理すべきであるし、逆に非裁量的業務を適正な範囲にさえ抑えておけば、それによって自由な研究を阻害するような心配はない。



この問題に関しては、大学教員への「高度プロフェッショナル制度」の拡大など、労働時間の規制を緩和する方向での検討を主張する声もある。しかし、非裁量的業務が増加する一方である大学教員の働き方の実態を踏まえずに、労働時間の規制を緩和することは、対価の支払いが伴わない「働かせ方」をますます強めることになりかねないのは、大学に限らない原理であろう。

労働時間規制の緩和よりも、大学の業務自体の精選と、大学教員の業務の内訳の整理を行うとともに、教育研究を支える教職員の増員やそれを保障する基礎的な運営費交付金の増額を行うことなどが、大学教員の自由な学術研究活動の充実と健康確保を両立させるためには必要なのである。

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第68回

新旧の電車で初詣！ 桜井線、阪堺電車

工学部職員組合 大西孝

読者の皆さん、明けましておめでとうございます。今年のお正月は、休みの日が続いたこともあり、あちこちにお出かけになった方も多いことと思います。筆者も年末年始は関西で電車に乗って神社へお参りに行きましたので、今回はその様子をご紹介します。

一つ目の目的地は、奈良県桜井市の大神（おおみわ）神社。「日本最古の神社」として知られ、同社のホームページによると、古くは「古事記」や「日本書紀」などに由緒が記されているそうです。奈良県では三輪（みわ）明神としても有名で、橿原神宮、春日大社とともに、多くの参拝者が初詣

に訪れます。大神神社の最寄り駅は、JRの桜井線の三輪駅で、奈良駅から約30分で着くほか、近鉄の天理駅や桜井駅からJRに乗り換えてお参りする人も多いようで、正月三日は臨時列車が増発されます。桜井線を走る電車の多くは今年の秋に最新型の車両に置き換えられ、快適に移動できます。三輪駅は古い木造駅舎の残る静かな駅ですが、参拝客で賑わう時期には臨時の改札口が設けられ、ホームの端から参道へ直接出られるようになっています。踏切を渡り参道を歩くと、やがて三輪山の麓のうっそうとした木々の間に入り、さらに進むと、開けたところに江戸時代前期に作られた拝殿があります。巨大なネズミの絵馬が飾られた拝殿に参拝者が押し寄せ、普段の静けさとは異なるお正月の光景です。

奈良から大阪市内へ戻り、天王寺から阪堺電車に乗って住吉大社へ向かいます。ここは三日日に

200万人を超える参拝客が訪れる、全国屈指の初詣スポットです。住吉大社と阪堺電車については、第46回の旅行記(2017年10月、組合だより215号)でご紹介していますが、正月三が日に注目すべきは、殺到する参拝客を運ぶために、昭和3年製の古い路面電車が駆り出されるという点です。三が日は通行規制のため、住吉大社へお参りするには、阪堺電車に乗るか、南海電車の住吉大社駅を使う必要があります。阪堺電車は年末年始の特別ダイヤが組まれ、特に天王寺から住吉までの区間は電車がひっきりなしに運行されるため、4両だけ残っている昭和一桁生まれの古豪も、この時ばかりはフル稼働します。この90歳を超える電車は、普通に乘れる列車(SL列車のような保存目



大神神社の最寄り駅、三輪駅ですれ違う桜井線の電車。昨年の秋から最新の電車になりました。到着した電車に多くの乗客が乗り込みます。



参拝者で賑わう大神神社。拝殿の右には大きなネズミの絵馬も飾られています。

的のものを除く)としては国内最古だと思われませんが、冷房がないので夏場は車庫で一日を過ごし、それ以外の季節に時折、運行されているようです。ただし、いつ走るかは時の運で、行って見ないとわかりませんが、三が日だけは何本か待てば乗れるので、全国から鉄道ファンが訪れます。筆者は偶然、昨年年末にこの電車に乗ることができましたが、鈍く金色に光る真鍮の手すり、木の壁に塗られたペンキのひび割れ、床下から響く鈍いモータの音など、昭和にタイムスリップしたかのような雰囲気を味わうことができました。

新旧の電車を乗り比べた年末年始でしたが、電車に乗ってウキウキするのは、年男になった今年も変わらないようです。



住吉を発車して、住吉大社の木々を左に見ながら堺方面へ向かう阪堺の古豪。年末の静かな風景ですが、三が日は、多くの参拝者が行き交います。



賑わう正月の住吉大社。ここには4つの本殿があり、それぞれの社殿の前に参拝者の列ができます。



単組だより【附属学園職員組合】



附属学園には、幼・小・中の各教育現場としての取り組みに加えて、教育研究および教員養成(教育実習)のミッションが明確にあります。さらに、「働き方改革のモデル校」「公立校園への還元」なども含めた成果と、その“存在意義”を打ち出すことが要請されています。

一方、昨年度から今年度にかけて、病気休職者が一向に減らず、その補充教員も確保されていません。“疲弊ぶり”“ブラック”などが取りざたされる状況は、公立校園以上です。

附属学園の教職員がどれだけ「有能」「前向き」「エネルギー」「経験豊富」「食欲」…であっても、やはり、現場の思いや声に耳を傾けた上での、職場環境や福利厚生が喫緊の課題だと考えます。

去る11月20日(連合団体交渉翌日)、附属中では緊急職場会を開催し、下記の意向を確認しました；

- ・年内に高橋理事にお越しいただき、現場教員の声を聞いていただきたい。
 - ・あわせて、三村教育学部長および高橋課長はじめ担当事務方にもお越しいただきたい。
 - ・別途、附属学園の課題に焦点化した、団体交渉をおこない、職場改善を達成したい。
- …SDGs達成を経営方針に掲げる岡山大学、SDGsを意識した教育活動の推進に努める附属学園、だからこそ現場の思いや声が大切しながら、連帯していきたいと思います。

SDGs8「働きがいも経済成長も」、SDGs17「パートナーシップで目標を達成しよう」が、附属学園の職場環境や教職員の表情・様子から、公立校園に発信されることの意義を信じて、ご寄稿させていただきます。(附属学園 竹島 潤)

※非常勤講師アンケートを実施中です。ご協力よろしくをお願いします。

※事務手続き簡素化に向けての意見を募集中です。各単組役員または、組合までお知らせください。