

新大職組新聞

新潟市西区五十嵐2の町
新大厚生センター内
新潟大学職員組合
TEL/FAX (025)262-6096

速報版

中央執行委員会発行

2021.09.07

新潟大学職員組合2020年度

第4回学長交渉報告

9月3日、2020年度第4回学長交渉報告が行われました。以後、2つの論点のうち一つについて緊急報告をします。

■理事暴言問題と学内ガバナンス

組合からの質問(①「理事の発言はいかなる立場からなされたのか」、②「学長による嚴重注意の事実経緯を時系列で明らかにすること」、③「再発防止策」として何を講じているのか)に答えて。

○学長…

「①澤村理事が大学執行部の基本的な方針を理解した上で、担当理事の立場で意見を添えて、改革に向けた具体的な方策案を提示し、教育学部執行部に向けて出した。執行部全体の総意で出したものではないので、澤村理事の単独名で出された。」

②顛末の経緯は以下の通り。

・3月11日から12日、教育学部ヒラが出て、学長、状況報告を事務から受ける。
・同月29日「体調不良」で休暇を取っていた澤村理事が出勤したので呼び、学長個人として嚴重に注意。役員として不適切な言動を諫める。

・4月5日同理事より辞任の申し入れを受ける。学長これを慰留

③再発防止策としては、すでに経緯の中とあわせて個人的には注意をしていたものの、公的には「28の役員会にて「公的な立場に立つ理事として不適切なことをしないように」と理事に注意したことと果たした。」

○組合…

「1. 再発防止策とは、どうしたら同様の別の事態が未然に防げるかを組織として対策を講じるものである。事故ないし事件を起こした人間への単なる口頭注意を指して、これを「再発防止策」とは一般には言わないのではないか。」

2. 学長は、就任前の組合のアンケートに、「理事の選任で大学の将来や教職員の

の明暗が決まると言っても過言ではありません。理事の選任の善し悪しが、学長

としての最大の資質です。」「○○学長はいい人だけど、理事が・・・」の声をよく

聴きました。もし、学長になったときに、どのようにして理事を決定しますか。

以下の欄に具体的に記述ください。」の質問に対して、「理事の選任は、学長のガ

バナンスであるとともに、学長の最大の任務です。上述の理念に沿って、大学

の重要な課題、すなわち総務、財務、教育、研究、産学連携、国際連携について

の活動を考慮し、学内外から適正な人材を確保することを目指します。もしも不

適格であった場合は、当然のことながら学長の責任です。また、任期を2年とす

ることから、教員同様に評価に基づいた再任を行います。」としている。今もこ

の認識に変わりはなく、「教員同様に評価に基づいた再任」を行うとわれわれは

考えてよい。評価は相当のマイナスになるのは間違いないと考えるが。

3. 学長は前回、「今回は初回だから(大目に見た)」が、今回はそうはいかない。」

と発言されている。その認識は今も変わらないか。」

などの質問を組合はした。学長は1には明瞭に返答せず、2には「今もその認識

に変わりはない」、評価については「マイナス部分とプラス部分を併せて評価する」

と答え、3には「変わらない」と答えた。

この流れでスイングバイプログラムについて質した。「この学長裁量ポイント

プログラムは二段階あり、第一段階で専門性を学系が評価したうえで発議と推薦

を行い、第二段階目で執行部が総合的に評価するというプロセスをとることは承

知している。しかし「新潟大学の学系助教公募」にもし第一段階で理事が介入し、

ひとりの人物を採用させるべく複数の学部に通きかけ、特定分野の人事を発議さ

せるようなことがあったとしたら——すなわちいわゆる「紐付き人事」をなすべ

くそもそも最初の段階から理事が口を出し、手を出したという事実があったとし

たら、これを学長は問題と考えるか？」と質問した。ところ、学長は「問題であ

る」と答えた。

なおこの後さらに、複数の組合員から、当理事の問題は学内ガバナンスと、

それを保障するコミュニケーションの上で、将来に絶ちがたい禍根を残した、再

発防止策は不完全であるとの指摘があった。

学長は、「学内にはハラスメント防止のための委員会、公益通報保護などの制

度がある。必要ならばそうしたものを使うなど、システムは整っている」と返答

した。

これに対して組合は、次のような異論を呈した。

「1. ハラスメント防止策は、通常は当事者のあくまでも個人間のハラスメント

加害・被害の調査と調停、懲戒を行うべく設置されたものである。これを大学執

行部という経営・使用者の代表者として、すなわち「学長の代理」として一部局

の教授会に臨席する権利を求めて承認され、その上で「人事は私のところで留め

学長交渉が行われました

大学法人のガバナンスの根幹を揺らがせる理事の
暴言問題は、このまいうやむやとされてしまうので
しょうか？ジェンダーに関わる新たな問題提起も。

置く。人質とする」なるきわめて越権的で恫喝的な発言をした言動を、単にハラメントと同質の問題と捉えることには、根本的な錯誤がある。単に個人ないし複数の枠内で留めおけるものではなく、大学経営上の組織的なガヴァナンスの違法性の是非に関わるものであるからである。

2. 公益通報保護に言及されたことについても同様の錯誤がある。本学の同規定（「新潟大学公益通報者保護規程」）には、

第一条 この規程は、公益通報者保護法（平成二〇年法律第一二二号）に基づき、国立大学法人新潟大学（以下「本学」という。）の職員（派遣契約その他契約に基づき本学の業務に従事する者を含む。以下「職員等」という。）からの組織的又は個人的な法令違反行為等に関する公益通報及び相談（以下「通報等」という。）の適正な処理の仕組みに関する必要事項を定めることにより、公益通報者及び相談者（以下「通報者等」という。）を保護するとともに、本学における法令違反行為等の早期発見と是正を図ることを目的とする。

とあり、同規定の対象となるのは「法令違反行為（本学の規則を含む）」である。学長に伺いたいのは今回の理事の言動が何の「法令違反行為」だと言うことができるのか。明文化された「本学の規則」のどこに抵触しているのか。問題はむしろ、そもそも明らかに不適切であると学長自身が認め、当理事が辞表を出すに至ったような言動に関し、これを措置するためのいかなる学内規則や防止策がないこと、学内ガヴァナンスの遵法性と透明性、合理性を保障する体系が未整備であることでないのか。組合が是正を要求しているのはその点である。学長の先の返答は論点がずれている。

したがって、大学に「再発防止」のための明文化された規定もシステムもない。学長ご指摘の2つの制度は今回の問題の解決にはいずれもあたらない」と組合は主張した。

最後に、「一人目の女房、二人目の女房、いずれも「二番目」だった」という理事の教授会での喩えは、法令で定められた免許取得に関わる議論を男性による女性パートナーの「選択」の問題に強引に結びつけたもので、女性蔑視もあまりにも甚だしく、大学の公の会議でこうした発言を聴かされた多くの女性教職員はこれを強く不快に思ったのではないか。」とのジェンダー的観点からの指摘もなされた。学長は黙っていた。

この問題については、概ね以上です。新しく最後に浮き彫りになったように、今回の理事発言には、「女性活躍推進社会」を掲げた政府方針を受け、文科省の要請に基づき本学でも進められているダイバーシティ推進に逆行する、看過しがたい環境的性差別発言が含まれております。この問題についてはさらに大学側の考え方を質す必要があります。

お知らせ 次期中央執行委員が選出されました。

中央執行委員長

逸見龍生（人法経分会）

副委員長

鈴木賢司（教育分会）

書記長

中野博章（理分会）

書記次長

伊藤亮司（農分会）

書記次長

永田尚太郎（工分会）

中央執行委員

栗生田忠雄（農分会）

加藤茂夫（教育分会）

副島浩一（理分会）

会計監査委員

高橋智（直属）

渡邊恵一（理分会）

新潟大学では現在、「新型コロナウイルス感染症対策にかかる臨時的在宅勤務について」（令和2年5月29日）の規定により、裁量労働制教員（および特任教員、非常勤教員）には在宅勤務（授業・会議出席業務）が認められています。事務職員は同年6月より通常勤務が開始され、現在ではテレワーク率はゼロですが、感染状況は悪化しており、状況は見透せません。

コラム「みなし労働時間ってどんな制度？」（全大教新聞より）

Q1・在宅勤務制度の導入にあたり「みなし労働時間」が導入されます。どのような制度でしょうか。

A1・労働基準法第三十二条で「労働時間」を「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。」第二項で「使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。」と定めています。

また「時間計算」について第三十八条の二では「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該

業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。」第二項で「前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。」と「みなし労働時間」を規定しています。

Q2・教員の裁量労働制にも「みなし労働時間」が適用されているので、事務系職員にもようやく「みなし労働時間」が導入され働きやすくなりますね。

A2・今年度から在宅勤務制度を規程化し「みなし労働時間」としたA大学では、提案時に自宅で介護・看護をしながら勤務できると説明しています。一方で、期日までに仕事を仕上げるために超過勤務したという話も出ています。厚労省の「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」等も参考にし、在宅勤務制度の導入時はもちろん導入後も、長時間勤務などの問題点が生じた時は見直しをもとめてゆく必要があります。また「投書箱」など様々な意見をくみとることが出来るようにしましょう。

○毎日新聞「裁量労働制、適用者の勤務時間長く 厚労省調査 制度見直しへ」（21年6月25日）

「厚生労働省は25日、裁量労働制に関する調査結果を公表した。一日の平均労働時間は、裁量労働制は9時間で、適用されない人の8時間39分より長かった。あらかじめ定めた「みなし労働時間」より長く働いていることも判明した。厚労省は7月にも有識者検討会を設置し、制度の見直しに着手する。」