

組合員に対する不当な雇止めを撤回することを求める意見書

2021年9月28日

新潟大学職員組合 中央執行委員長
逸見龍生

(本文書は、組合から大学に提出したものであり、組合員のお名前、および部局名は非公開とする。なお、評価を記した文書の詳細は「国立大学法人新潟大学文書処理細則」を遵守し、公開する本文書には記さない。同じ理由から直接の引用も差し控えた。また公開にあたりタイトルおよび本文を一部変更した。2021/11/12)

再任審査に臨んでの組合員A氏に対する取り扱いには、事実と異なる点、同氏に対する評価上の不利益となる予断ないし誤解をもたらす点があることを本組合は確認している。再任審査に当たって、公平で正確な評価がなされねばならない。以下、要点を6点について記す。

ハラスメント相談報告後の講義科目の停止処分について

○停止された講義科目について

まず事実を確認しておく。

2019年9月下旬月以後、ハラスメント委員会による調査と結果認定が提示される2020年1月31日までの間に、B学部により組合員に対して学生1名へのハラスメントの疑いを理由に、当初の組合員が担当する予定でありながら出講を停止された科目は、講義科目すべてであった。

なぜすべての講義科目の担当から組合員は外されたのか。

講義科目のうち、学生が履修を要しなければならない必修科目は1科目のみであった。その他に停止された科目は、いずれも選択必修科目(B学部科目)であり、配属はすべて学生の意志により自由に選択可能なものであった。

被害者学生と加害者とされる教員の接触を避けるという理由があったとしても、当該学生が受講しないことが明らかな1年生および2年生講義科目、さらには他学部の講義科目まで停止させる必然性がなんであったかに関わる理由についての合理的な説明は、2019年8月23日の対面においても、その後もなされていない。

教育研究環境配慮とハラスメント被害の防止に対する職場環境調整義務への配慮は、組合としても一定程度認容する。しかしながら、その適用期間と様態については相当性と合理性が必要である。このことは、大学でのハラスメントに関わる従来の裁判等によっても判示されている点である（文献1および2）。殊に、ハラスメントの相談が大学側になされたのみでハラスメント防止委員会によってその認定が未だなされていない段階にあって、多数の「講義科目出講停止」という強い措置がなされながら、その措置の理由については必要にして十分な説明責任が果たされていなかったことは遺憾である。

なお、8月23日の対面日に、B学部執行部に対して当該組合員は、授業改善の方針を具体的な内容とともに口頭で伝えて述べており、また学部長も「指導方法については改善がみられたと学生から確認した」と伝えている。

2. ハラスメント認定後の講義科目の停止処分の継続について

○「授業改善計画書」提出要求について

ハラスメント委員会の認定が出た2020年1月31日から、懲戒処分が出る8月24日までの間に、当該の組合員が授業担当する条件として、授業改善計画書の提出を求めているが、ハラスメント認定を受けた教員が授業担当をする条件として「授業改善計画書」の提出を要するという規定は本学にはない。にも拘わらず、B学部執行部は、それを授業担当の条件と命令した上でその不提出を持って授業担当停止を措置した。しかしこれは、人事命令権の濫用であり相当性も合理性もない。「計画書」は当人と学部長との契約関係であり、それを他の教員や学生に示し諒承を得る（改善について学生から確認を取る）手続きは、常軌を逸している。

先述したとおり、同組合員はすでに同学部執行部に授業内容改善の意思を口頭で伝えている（2019年8月23日）。それにもかかわらず、執行部側から明確な説明がなされぬままに2020年1月31日まで授業停止を命じられていたことに、すでに重大なコンプライアンス上の瑕疵があり、同組合員はそのことを何度も学部長らに伝えている。

この間にはまた、B学部執行部（学部長、副学部長1名）の他の学生（当該組合員の研究室での課外教育活動に自主的に参加していた学生のひとりであった）へのハラスメント行為の疑いが露見されており、当該組合員は当該学生と相談して同執行部の上記役員を相手どり、ハラスメント相談を大学側に依頼しているなど、当該組合員と学部執行部はそもそも互いに当事者となっており、正常なコミュニケーションが成立していない状況でもあった。

本来こうした状況にあってなされるべきは、B学部執行部が中立的な第三者委員会を学部内に設けるなど、労使間の調整や対話を可能とする場の構築をすることであった。しかし、そうした努力は学部執行部側からはいちども為されていない。

3. 懲戒処分後の講義科目の停止処分の継続について

○懲戒処分後の講義科目担当の停止について

本組合員は、2020年8月24日より、停職5日間の懲戒処分を受けている。にもかかわらず懲戒処分後も、卒論担当以外のすべての講義科目担当を引き続き停止させられていた。この停止命令はすでに懲戒処分の対象となった組合員の行為に対する再度の不利益処分であり、一事不再理の原則に照らしても、許されることではない。

学部執行部側の授業改善計画書提出要請に同組合員が応じなかったことを執行部側は出講停止不撤回の理由とし、組合員の自己責任にあくまでも帰しているが、組合員自身は執行部による処分の不当性を学部長に繰り返し直訴している。それを取り上げ調整することを一方的に拒んだのは執行部側であり、結果的に労使間の交渉の調整に失敗した。問題をここまで長引かせた相応の責任が、執行部にはあることを自覚する必要がある。

○2021年1月、組合員提出の意見書の内容に反省が見られないため措置を続けたとの主張

B 学部執行部は組合員が授業改善計画書に替えて提出した意見書の内容に反省が見られないため措置を続けたとの主張をし、組合員にのみ損益の責任を帰するかのとき指摘を繰り返しているようであるが、当該組合員との調整と対話を拒んだのは、むしろここでは当時の学部長以下 B 学部執行部のほうである。

組合員が 2021 年 1 月の意見書で指摘し、批判したのは、B 学部執行部の初期対応の拙さとりわけ当時の学部長の関与のしかたである。B 学部執行部はその点を公にせず、事実の経緯を歪めている。

4. 講義科目出講停止措置の濫用は許されない

以上が、2019 年秋から 2021 年 9 月現在までに至り、組合員が置かれている状況である。

しかしこうした状況は明らかに異常なものである。そもそも当該組合員には、憲法および教育基本法により保障されている大学教員の教育権（教授の自由）を享受する権利がある。学部執行部の措置は同組合員の人権、教育権を侵害するものであって、相当性・合理性を欠く不当行為である。

近年、大学ハラスメントの措置については、「加害者支援」の観点が重視されている。これは以下のような趣旨に基づくものである。

- ・ ハラスメントの認定にかかわらず、加害者 [ここではハラスメントがあったか事実認定に拘わらず、加害者として訴えられた学生・教職員を含む広い概念である] に対して不適切と思われる言動への注意は必要である。しかし、本人に詳しい判断の根拠を示さずに、学生指導をさせない等の強い措置を取る場合、逆に大学側が優越的な地位を濫用したと訴えられる可能性がある。加害者が不利益な扱いを受けたと感じたときに、加害者が自分の主張を大学側に伝えられずに不本意に退職に追い込まれてしまうことは、大学にとっても大きな損害になる。加害者が相談できる窓口の設置、または是正措置を求められるような規程を設けることが重要である。

ハラスメント救済に関わる職務は、被害を訴える者と加害者とされる者の双方に関わるため、公平性が求められる。ハラスメント救済に関わる関係者がハラスメント相談を悪用し、被害者の訴えのみで結論ありきの対応をし、組織による加害者個人へのハラスメント問題へと発展してしまうケースもある。このようなケースは組織そのものが加害者でしかない。また、大学が被害者への配慮を理由に加害者を不当に扱っていると、加害者への人権侵害になりかねない。このようなことを防ぐために、対応のプロセスを透明化し、加害者への説明責任を果たすことが重要である。ハラスメント対応はすべての構成員の人権を守ることが土台である。（文献4）

B 学部執行部の当該組合員に対する一連の上の措置は、「加害者支援」の観点からして不適切かつ不公平なものであるといわざるを得ない。

上記に加え、B 学部の学生を始めとする本学の学生が自由に講義を享受する権利が、同組合員への「講義科目出講停止」という当該措置により教育権を停止させられていることも、学生の側の在学契約の侵害にあたるものとみなさざるを得ないことを付言しておく。関連判例が判示する通り、「大学と当該大学の学生との間で締結される在学契約は、大学が学生に対して、講義、実習及び実験等の教育活動を実施するという方法で、大学の目的にかなった教育役務を提供するとともに、これに必要な教育施設等を利用させる義務を負う」（文献3）。実際、同組合員の講義科目の受講・指導を積極的に期待していた学生はこの時点から現在に至るまで本学に在籍しており、本措置は権利侵害を本学の複数の学生にまで及ぼすことによって、命令権の裁量余地を逸脱している。

5. 「教育活動」について

1、および2に記した事情から、B 学部執行部は、相当性・合理性を欠く出講停止の命令と、その不撤回を続けてきた。そのような事態が続いた責任は、組合員に一方的に帰されるものではない。むしろ組合員の釈明や指摘を取り上げずにこれを否認し続けた結果、教育研究の環境を匡し、事態を解決させる方向へと向けるべく、ほんらい組織が果たすべき当然の義務を放棄してきた執行部側に、使用者としての大きな責任上の瑕疵があると言わざるを得ない。

同執行部は、2019年以後の組合員担当科目の総聴講者数の減少を持って、組合員自身の責任に帰し、同組合員の再任を妨げる教育活動上の貢献度の低さの根拠とみているようである。しかし聴講者数の多寡が教育活動の貢献度に直接に関わるとかりに主張するとすれば、相対的に少数の学生しか受講しない講義科目は教育活動への貢献が低いと断じることと同じであり、憲法で保障された大学における教授の自由を侵害しうるきわめて重大な基準であるとみなさざるをえまい。また、こうした独自の基準が再任審査において適用されるとするならば、当然に事前に再任対象者に示しておかねば、まったくの不当であろう。さらに言えば、当組合員に対する出講停止の命令と、その不撤回を続け、労使の対話と歩み寄りのための機会を縮減してきたのはB学部執行部であり、組合員の責務にこれを一方的に帰することも不当である。

授業改善計画書不提出の経緯については、すでに3で本意見書が指摘している通り組合員に対する公正さを欠く措置の結果である。また同計画書8月には提出されたにもかかわらず、出講停止措置は撤回されていない。なお2019年度以降の当該教員の授業担当停止措置が学部の他の教員の負担増を引き起こしたと同学部執行部は主張するようであるが、それは当該組合員の責任の所在とは無関係であり、ここでもまた責めを一方的に当該組合員に負わせようとしてはならない。

6. 「管理運営」について

2019年度以後に顕著となった組合員の教授会への欠席は、上記1~4まで記したとおり、相互に加害と被害が絡み合った執行部側と組合員との心理的溝の激化に並行している。欠席の事由を単に組合員ひとりの責任とし、それを持ってして管理運営への貢献度の低さを演繹することは、不適切である。管理運営の責任を放棄しているのは、いったい誰なのであろうか。

そもそもB学部も含み、他の学部において、教授会の出席率に関わり、教員に特段の事情がないか尋ねることのないまま注意や処分、懲戒を行った先例はこれ以前にあったか。ないとすれば、いったいいかなる根拠に基づき再任評価にこれを取り上げるのか。

また明確にすべきは、教授会の出席率が再任時の管理運営評価に関わると当人に説明されていたか、出席率の低下につき是正勧告はされていたかである。そのような事前の説明や中途の勧告等の事実がなければ、B学部執行部のこの点に関わる評価は合理性を欠く。それどころか組合員の評価の低下を目的とした後付けの方便とすら解釈されうる。

7. まとめ

組合員に有利な事実を一方的に糊塗し、組合員の人格を大きく侵害する評価をいたずらに併置することは、人事に関わる重大な予断をもたらすものにほかならない。上に挙げた5項目に関わる学部執行部の主張はいずれも相当性、合理性を欠くものであった。組合員A氏の再任手続きは、氏の業績にかかわる正確で客観的な事実のみに拠って、歪められることなく、公明正大に正しく遂行されなければならない。上に挙げた以外の他の事項は、氏の優れた研究業績と教育資質をむしろ存分に示すものである。正当な評価に基づく氏のすみやかな再任を組合はC学系教員再任再審査小委員会に求めたい。

国立大学法人新潟大学において、部局の長の意に沿わない教員に圧力を掛け、トップの方針に反論する教員はこれを異端者として処分するがごとき不当な処遇が放置されるならば、憲法で保障される学問の自由，大学自治を壊す由々しき事態であり、決して看過することはできない社会問題である。新潟大学職員組合はかかる姿勢に断固として抗議する。任期制なる制度には、教職員の不当処分に恣意的に濫用される危険がある。国立大学法人新潟大学は全力を尽くしてこの濫用の危険を回避し、透明で公正な人事制度を確保すべき重い社会的責任があることを自覚しなければならない。

参考文献

- (1) 吉川英一郎「キャンパス・ハラスメントの近時判例傾向について」 同志社商学 66巻 5号 797-850頁 (2015)
- (2) 松本克美 「キャンパス・セクシュアル・ハラスメントと大学の教育研究環境配慮義務」 立命館言語文化研究 13巻 3号 (2002)
- (3) 最高裁判所判例集 事件番号平成17(受)1158 事件名 不当利得返還請求事件裁判年月日 平成18年11月27日
- (4) 山内浩美、葛文綺 『大学におけるハラスメント対応ガイドブック：問題解決のための防止・相談体制づくり』 (福村出版, 2020)