

奈良女子大学教職員組合大学分会 ニュースレター（創刊号）

1. 【挨拶】奈良女子大学教職員組合の紹介と加入のお願い
2. 【調査報告】組合によるハラスメント・アンケート調査結果（抜粋）
3. 【解説】「国立大学法人ガバナンス・コード」とは？
4. 【紹介】学習会（2021年3月31日開催）の内容
5. 【論点】教育研究評議員指名拒否問題について
6. 【資料】学長選考のあり方について（大学間比較）
7. 【紹介】これまでの奈良女教職員組合の取組成果から

1. 【挨拶】奈良女子大学教職員組合の 紹介と加入のお願い

数は力

奈良女子大学教職員組合執行委員長
石井邦和（理学部）



奈良女子大学で働くあなたが仕事や職場環境について悩みや相談事をもったときに、あなたはそれを解決したいと考えるはずですが、その悩みはさまざま、仕事量が多すぎる、仕事内容に納得がいかない、休暇が取れない、人間関係が悪い、職場環境を改善してほしい、などなど個人的な悩みから制度上の問題の解決まで、あなたが抱える職場における悩みを解決するために教職員組合があります。

教職員組合の主な活動は、教職員の皆さんの声を代表して、大学の執行部と対等な立場で「団体交渉」を行うことにあります。同じ職場で働く仲間が労働組合として集まり、大学と交渉することは憲法28条に保証された基本的権利であり、団体交渉権と呼ばれます。大学側に仕事の内容や職場環境について要望する場合、あなた個人でその交渉を行うか、教職員組合に入り団体交渉で行うかの2通りの手段がありますが、個人交渉には限界があることが多いです。

現在の奈良女子大学教職員組合への加入率はとても低いのが現状ですが、それでも憲法に守られている教職員組合は大学執行部ときちんと交渉する場を用意することができます。今年度は法人統合に伴い職場環境が激変することが予想されます。さあ、あなたも教職員組合に加入し、仲間と一緒に教職員としての立場を守り、職場環境の改善などに取り組んでみませんか。



2.【調査報告】組合によるハラスメント・アンケート調査結果（抜粋）

教職員組合では、大学事業場におけるハラスメントの実態調査をアンケート形式により行いました。ご協力いただいた沢山の教職員に感謝したいと思います。ここにアンケート集計結果の抜粋を載せますのでご確認くださいとともに、ハラスメント事案を削減し、よりよい職場環境の構築にご協力いただきたいと思ひます。なお、抜粋版ではなく、完全版をご覧になりたい方はご連絡ください。（実施日2021年3月10日、回答数95）

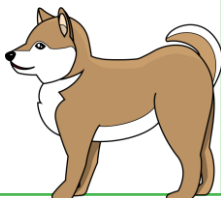
ハラスメントの現状について

○今回のアンケート調査でわかったこととして、ハラスメント事案があると認識している教職員がある程度の割合でいることです。右図に示したように、ハラスメントを受けた当事者とハラスメントを見たことがある方を含めると、95名の回答の中でほぼ半数の方が該当しています。ハラスメントの内容に関しては、暴力こそありませんが、様々なハラスメントがあり、女子大であるにもかかわらずセクシャルなものも未だにあるのが現状です。またその行為者および年齢層で多かったのは、50代以上の上司が圧倒的でした。また、ハラスメント行為をしたことがあるかもしれないという方が25パーセント以上いたことが驚きでした。これはハラスメントの線引きがとてもむずかしく、教職員へのハラスメント教育がとても大切であることを示していると言えます。

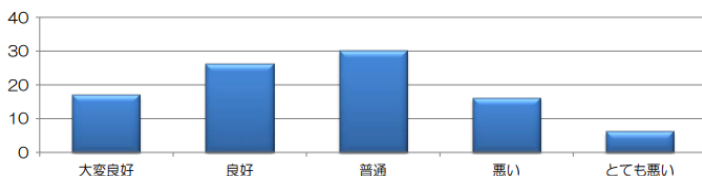
○ハラスメントの事案が起きてしまったときにどのように対応するかはとても難しい問題です。大学は、ハラスメントを未然に防ぐためにガイドラインを作成しています。また、ハラスメント相談員を代表とする様々な相談機関も配置されていますが、職務上の不利益やその刺激によるエスカレートを心配して何もできないという方も多いようです。組合としても大学と交渉を通じて協力しながら解決していきたいと思っています。

○また、自由記述欄では、「現在の制度では被害者の対応について不備があり、事後対応について考えてほしい」とのご意見や、「ビジネスマナーやハラスメントの講習会をもっと増やしてほしい」との提言がありました。また、「ハラスメントはだれでも被害者になり、加害者にもなりえるので、気づきと話し合いが大事である」との旨を書いていた方もいました。

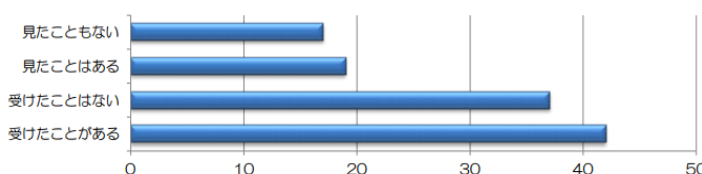
○普段の職場にいる方とは違う場所にいる仲間と話すことができる組合のような組織は大事なのではと再認識しました。



1. 現在の職場の人間関係についてどのように感じていますか？



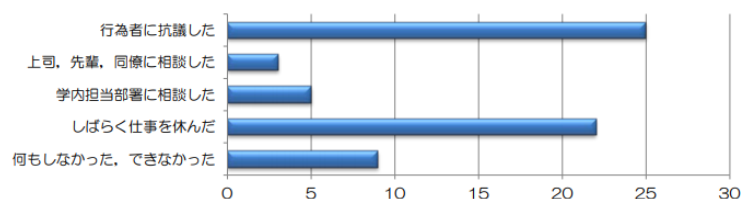
2. 本学においてハラスメントを受けたことがありますか？



3. それはどのようなハラスメントでしたか？



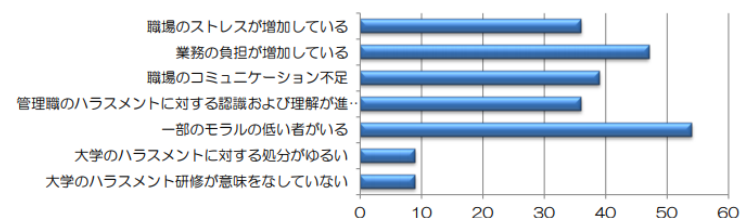
6. ハラスメント行為を受けたとき、または見たときにどのような対応をしましたか？



9. あなたは本学において、ハラスメント行為をしたかもしれないと感じることをしたことがありますか？



10. ハラスメントが起こる原因は何だと思いますか？



3.【解説】「国立大学法人ガバナンス・コード」とは？

教職員組合では、奈良女子大学の学長選に関して、意向投票に代表される民主的な手続きをもって学長選考を行うように求めてきました。現在、国立大学法人には、「国立大学法人ガバナンス・コード」(2020年)という基本原則がもうけられ、各大学の特性に応じて同コードを活用することが期待されています。しかし、注意すべきは、同コードは**法的拘束力を有するものではなく**、その実施に当たっては「コンプライ・オア・エクスプレイン」(原則を実施しているか、実施していない場合には、その理由を説明するか)の考え方を基礎としていることです。ガバナンス・コードの全文は、右のQRコードでご確認いただくとして、ここでは学長選考について考えてみましょう。



【資料3-①】国立大学法人ガバナンス・コード(抜粋)

3-3 学長選考会議

【原則3-3-1 国立大学法人のミッションを踏まえた明確な理念に基づく責任ある法人の長の選考等】

学長選考会議は、国立大学法人法等に則り、**経営協議会の学外委員と教育研究評議会の評議員から同数を選出し**構成され、法人の長の選考や解任、大学総括理事の設置の要否の検討、法人の長の業績評価等を担う会議体である。このため、学長選考会議は、自らの権限と責任に基づき、法人の長に求められる人物像(資質・能力等)に関する基準を明らかにするとともに、広く学内外から法人の長となるに相応しい者を求め、**主体的に選考を行うべき**である。

補充原則

3-3-1① 学長選考会議は、法人の長の選考に当たって、国立大学法人のミッションや特性を踏まえた法人の長に必要とされる資質・能力に関する基準を定め、当該基準を踏まえ、国立大学法人法等の規定に則り、**意向投票によることなく**、自らの権限と責任において慎重かつ必要な議論を尽くし、適正に選考を行い、基準、選考結果、選考過程及び選考理由を公表しなければならない。

【資料3-②】令和2年度 第3回学長選考会議議事要録(8月17日)(抜粋)

議長から、学長選考会議は自らの責任と権限において学長を選考するので、**意向調査を実施すべき意味を見いだせない**と説明があった。

(出典)奈良女HP「法人情報の公開」

【資料3-③】学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律及び学校教育法施行規則及び国立大学法人法施行規則の一部を改正する省令について(通知)平成26年8月29日(抜粋)

2. 国立大学法人法及び同法施行規則の一部改正

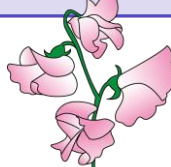
国立大学法人法及び同法施行規則の改正は、全ての国立大学法人等に適用されるものである。

(1) 学長又は機構長の選考の透明化(国立大学法人法第12条及び第26条関係)

① 学長等選考会議は、当該国立大学法人等にふさわしい学長又は機構長の候補者を選出する重要な責任と権限を有しており、この責任と権限に基づき、広く学内外の候補者から主体的に選考を行うこと。このため、学長等選考会議が定める基準には、学長又は機構長に求められる資質・能力、学長又は機構長の選考の**手続・方法に関する具体的な事項が盛り込まれることが想定されること**。

② 学長等選考会議は、候補者の推薦への関与、所信表明の機会の設定やヒアリングの実施、質問状の公開など適切な方法を通じて、主体的な選考を行うこと。なお、**選考の過程で教職員による、いわゆる意向投票を行うことは禁止されるものではないが**、その場合も、投票結果をそのまま学長等選考会議の選考結果に反映させるなど、過度に学内又は機構内の意見に偏るような選考方法は、学内又は機構内のほか社会の意見を学長又は機構長の選考に反映させる仕組みとして設けられた学長等選考会議の主体的な選考という観点からは適切でないこと。

(出典)文部科学省 https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/_icsFiles/afieldfile/2014/09/10/1351814_7.pdf



【解説】今日、国立大学法人においては、学長選考会議の権限が非常に強くなっています。専門家によってしばしば指摘されているのは、次のような問題です。

1) (選考の不公平性) 学長が学長選考会議委員を選任する構造上、現職学長あるいは執行部が圧倒的に有利になりやすい。

2) (評価の不透明性) 学長選考会議が選出した学長であるため、学長の実績評価が甘くなる恐れがある(厳しい評価をすることは「学長選考の失敗」となるため)。

上記1)・2)から、今日では「学長の暴走」を止める手立てがほとんどありません。大学運営の継続性が重視される結果、方向を間違えた場合にも、別のより良い可能性がある場合にも、軌道修正ができにくいのです。

このため、今国会に上程されている国立大学法人法改正(案)では、監事の役割を強め、「学長の暴走」に対するチェック機能を強化しようとしています。しかし、監事も学長に選任される役職であり、客観的判断ができるかどうかについては疑問も持たれています。

【解説】2014年国立大学法人法改正に伴う文科省通知(左記)は、意向投票を禁止したのではなく、意向投票のみによって学長選考を行うべきではないとしました。このため、今日、多くの大学で「意向投票」ではなく、「意向調査」(参考として意見分布を調査する)が実施されるようになっています。**2020年ガバナンス・コードの「意向投票によることなく」の解釈についても、2014年通知の説明は変更されていません。**

教職員の支持を得ない学長が学内運営を十全に行うことはできません。したがって、学長選考会議が学内事情を把握する一手段として意向調査は重要な役割を果たすと思われます。学長選考会議が「自らの責任と権限において学長を選考する」のであれば、意向調査を「外圧」とはとらえず、有効に利用する意味は十分にあります。意向調査で学内支持がほとんどない候補をあえて選ぶ場合もありえるでしょう。その場合には教職員に対して選考理由をていねいに説明することが期待されます。



4.【紹介】学習会「専門家から学ぶ労働者の権利と法律～旺盛なる活動と発言を～」(2021年3月31日開催)の内容から

【問題の所在】このたび、生活環境学部から選出された評議員の1名(A教授)が学長により評議員指名を拒否されました。教職員組合が共催した緊急フォーラム(2020年12月開催)における発言(スライド)が問題視されたのです。指名拒否の理由の一つとして学長が挙げているのが、発言が「威力業務妨害罪」にあたるということです。本フォーラムに学長は参加しておらず、生活環境学部教授会において、スライド資料は第三者から提供を受けたと明言しています。組合が共催する学内フォーラムにおける資料が許可なく学長に入手されて人事判断に使われることは、組合活動への「支配介入」という「不当労働行為」にあたる可能性があるのではないのでしょうか。この点を含め、労働者であるわれわれ教職員の権利について専門家のご意見を伺いました。以下、学習会の内容をご紹介します。

講師
笹山尚人弁護士

(東京法律事務所)
2000年弁護士登録
全国大学教職員組合
(全大教) 顧問弁護団
の一人



ポイント① 労働者の人権は憲法上いかに守られるのか？

【結論】労働者個人の発言は、憲法第21条(表現・言論の自由)や、場合によって第23条(学問の自由)、第28条(労働三権)の団体行動の一環として理解される。表現活動は、公共の福祉による制約に服すが、基本的には高い保障を受ける(=不利益の対象とならない)。

○基本的人権(憲法第3章第10条～第40条)の保障は憲法の究極的目的である。基本的人権とは、「人が人であることのみを理由に国家に対して保障される権利」であり、人権の「保障」とは、「国家がその行使を妨げてはならない」「国家がその実現のために積極的な援助を行う義務を負う」「私人間の法律関係の公序をなす」ものである。

○表現・言論の自由(憲法第21条)は、民主政の過程に不可欠なことから保障の位置は高いとする憲法学説が通説である。

○学問の自由(憲法第23条)には、大学の自治が含まれると解するのが通説である。

○勤労の権利(憲法第27条)と労働三権(団結する権利、団体交渉する権利、団体行動する権利=憲法第28条)は社会権であり、国家がその実現のために積極的な援助を行う義務を負う。

ポイント② 労働者の権利はどう保障されているのか？

【結論】労働法は雇用者が守るべき「必要最低限のルール」を定める。「必要最低限」以上のことについて労働者に有利な労働条件の設定や雇用の確保等に役割を発揮するよう期待されているのが、労働組合である。労働組合員の労働条件は、法と集団的労働関係の規律による二重の規律が適用される。組合の活動は重層的に高い保護を受けている。

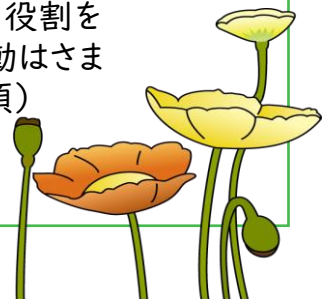
○労働法は、労働者が食い詰めないよう、法律が契約の内容をある程度決めてしまい、万が一当事者が法律と異なる内容の合意をしても、その部分を無効にし、法律に合わせる内容にする。

○ボーナス・退職金・休暇や福利厚生充実については、労働法はなんらの決まりもしていない。こうした場面で、労働者に有利な労働条件の設定や雇用の確保等に、役割を

発揮するよう期待されているのが、労働組合である。このため、労働組合の活動はさまざまに保証されている。労働組合の活動の刑事上の保護(労働組合法1条2項)

／労働組合の活動の民事上の保護(8条)／不当労働行為の禁止(7条)／

労働協約の保護とその効力(16条以下、労働基準法92条)



ポイント③ 評議員指名拒否をめぐる法的問題は？

【結論】A教授の発言は憲法によって保障される表現・言論の自由に属し、憲法上、高度の保障をうける。発言内容はとうてい「威力業務妨害罪」にはあたらない。そもそも違法入手された資料は犯罪立件の証拠にはなりえない。A教授の発言内容を大学経営者が違法入手しているとすれば、「不当労働行為」の可能性が高い。

○A教授の発言は、憲法第21条、第23条、第28条のいずれかにより、保障の対象であることは疑いない。人権の限界は「公共の福祉」である。学長というポジションは、国立大学という現在は一法人ではあるが、国家予算が投じられる機関の責任者であるから、公益性のある職務であり、その点についての批判的な検討がなされるのはいわば当然の公共の関心事である。

○「威力業務妨害罪」には到底該当しない。威力業務妨害罪は、暴力的圧力的な手法を用いて他人の業務事業を阻害するに足る行動のことであり、営業の自由に対する阻害になり得るとして犯罪として類型化されているものである。

○評議員拒否あるいはその理由の告知は「不当労働行為」あるいは「名誉毀損」「不法行為」に該当する可能性がある。不当労働行為に該当しうるとすれば、7条1号の「不利益取り扱い」か、7条3号の「支配介入」となる。名誉毀損に該当する可能性もあるが、刑事責任を問うこと自体はややハードルが高い。侮辱的表現が「不法行為」（民事賠償責任）に該当する可能性は高い。

【参考】不当労働行為の禁止

○不当労働行為禁止の趣旨

労働組合の団結や正当な活動を妨げるような使用者の行為を禁ずることで、憲法第28条が保障しています。

○禁止される不当労働行為は、次の5種類です。

- ①労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、もしくは、労働組合を結成しようとしたこと、又は労働組合の正当な行為を行ったことを理由として、解雇その他の不利益取扱いをすること
- ②労働者が労働組合に加入しないこと、もしくは労働組合から脱退することを雇用条件としたこと（黄犬（おうけん）契約）
- ③正当な理由なく団体交渉を拒否すること
- ④労働組合の結成、もしくは運営に対する支配介入又は経費援助を行うこと
- ⑤労働者が労働委員会に対して、不当労働行為の救済申立をしたこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすること

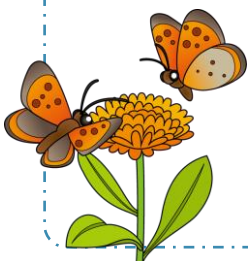
【コラム】法人統合——これからの重大課題にどう立ち向かうべきか？

奈良女子大学と奈良教育大学とでは、給与等にかかなりの格差があります。64歳以降の給与、調整手当額、非常勤職員等の時給など、奈良女の水準が低すぎるのです。法人統合をした以上、同一基準での支給は必須です。奈教では組合に対して「不利益変更はしない」と説明しているそうですので、奈良女の引き上げしか選択肢はありません。しかし、奈良女も奈教も運営費交付金に占める人件費比率が8割近くに達しており、経営の観点から見ると非常に厳しい状況です。これまでも人件費を削るために、退職教職員の後を埋めないという手法が用いられてきました。しかし、それでは、教育・研究の質が落ち、教職員の教育・事務・行政負担が増えます。大学の教育・研究の質を落とさず、労働者としての教職員の権利を守るために何が必要なのか——組合として最優先課題として取り組むべきと考えます。



第4期中期目標・中期計画についても、法人統合後の奈良女はどのような目標を設定すべきか——現在示されている案には多くの難点があります。また、今年度からはじまった教員評価については、新年俸制の導入にともない、業績評価を賞与のみならず、本給にまで反映するものです。そもそもこのような評価制度は妥当なものでしょうか？評価の透明性・公平性をどう確保すべきなのでしょう？

組合が取り組むべき重大な課題が山積しています。労働条件の改善に向けて、組合こそがみなさんの不安・不満の声なき声をすくい上げることができます。



5. 【論点】 教育研究評議会評議員指名拒否問題について

【Q】今回の評議員指名拒否にはどのような問題があるのでしょうか？

【A】大きく3つの論点があります。論点(1) A教授の名誉を侵害すること、論点(2) 組合関係資料の違法収集による「支配介入」の恐れが高いこと、論点(3) 「指名」の一方的な解釈変更であること、です。

これまで、学部から選出された評議員が学長によって指名されなかった例はありません。慣例上、「指名」は形式的な行為でした。しかし、今回突然、学長の「個人的判断(人物評価)」にもとづく実質的権限へと解釈変更されました。不確実な根拠にもとづいて学長が評議員選出に関する教授会の決定を覆すことは、「教授会の自律性」を損ない、「教育研究に関する重要事項を審議する機関」(国立大学法人法第21条)である教育研究評議会への教授会の意思表出機会を奪うとともに教育研究評議会の存在意義をないがしろにし、ひいては「大学の自治」を否定することにつながります。



【資料5-①】3月5日学長文書「評議員の選任についての私の立場」(要旨)

A教授が評議員に相応しくない三つの理由は以下のとおり:

1. 学長選考会議にいかなる圧力も加えてはならない。激励であれ抗議であれ圧力を掛ける行為である。

(→論点(1)に該当)

2. 多数の読み手に議長に激励の手紙を出しましょうと呼びかけていることが、威力業務妨害罪に当たる可能性がある。(→論点(1)に該当)

3. 「不透明な選考をすると何々新聞の何々記者にたれ込むぞとか書いては駄目です」という文章は明らかに脅迫文である。自らの主張を通すためなら刑法上の犯罪さえ犯しかねない人物が本学評議員に適しているとは私は思わない。(→論点(1)(3)に該当)

学長選考会議

- ・ 議長は【氏名=大学HPの学長選考会議記録で公表】
【企業での役職名=大学HP上で公表】です(公開情報)
- ・ 議長の住所は【勤務先企業の住所=企業HPで公開】
です(Webに出てます)
- ・ 議長に激励の手紙を出しましょう
 - 不透明な選考すると●●●新聞の●●●記者【大学学長選考
に関して記名記事を連載中】にタレこむぞ、とか書いたらダメ
です
 - 公明正大な選考をお願いします

【資料5-③】問題とされたスライド (赤字箇所が実名=すべて公開情報)

【参考】国立大学法人法は、「国立大学法人の経営に関する重要事項を審議する機関として、経営協議会を置く」(第20条)と定めるとともに、「当該国立大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として、教育研究評議会を置く」(第21条)と定めています。

【資料5-④】奈良女子大学教育研究評議会規程第2条 教育研究評議会は、次に掲げる評議員で組織する。

八 各学部及び人間文化総合科学研究科から選出され、学長が指名した教授 各2名

第3条 教育研究評議会は、次に掲げる事項を審議する。

五 教育課程編成に関する方針に係る事項

【資料5-②】3月19日学長回答「生活環境学部の質問に答えて」(要旨)

文書が拡散されては本学の評判を落とすこととなりますので、コピーの配布等はいりません。要点だけであれば、評議会の議事録を見ていただきたい。

A教授の発表情報は参加された複数の方から教えてもらったが、指摘した事実は映像によって確認したので、事実誤認はない。情報元は迷惑が掛かるので、教えられない。(→論点(2)に該当)

A教授に対する名誉毀損に当たるという指摘ですが、公開の場で示された事実に基づき、なぜA教授に対して責任を持って評議員に指名できないか、その理由を申し述べただけなので、名誉毀損には当たらないと思う。(→論点(1)に該当)

評議員のポストに誰が相応しいか見極めるのは、まず学部教員の仕事である。それを見極めるために教員が選挙している。そして、教員の見極めを受けて、私が指名するかしないかを定めるのがルールである。したがって、教員の見極めが示される前に、私から評議員に指名できない教員リストを示すことなど、論外のことだと思う。(→論点(3)に該当)

重要なことは、A教授が、私がそのように判断する個人攻撃を、学長選考会議議長という要職にある方に、しかもその方は何ら瑕疵もなく職責を全うされていたにも関わらず、仕掛けられ扇動されたという事実です。私はその事実に照らしてA教授を評議員に指名することに私自身が責任を持っていないという理由でA教授を評議員指名を拒否した。あくまでも学長としての責任の自覚から取った判断なので、顧問弁護士の見解等は関係ない。

(→論点(1)(3)に該当)

自由闊達な意見交換をすること、当人が嫌がるあるいは恐れる個人攻撃を行うこと、あるいはその教唆を行うこととは大きな開きがあります。自らの意見をそのような個人攻撃で表明する行為は評議員に相応しくない不適切な行為と判断している。(→論点(1)(3)に該当)

6. 【資料】学長選考のあり方について（大学間比較）

諸大学の状況は次の通りです。（いずれも2020年秋実施）

1) 神戸大学

学長候補者の推薦が行われ（学内外を問わず推薦対象とするもの）、2名の候補者が公表された。候補者には所信表明と学長選考会議による面接が課せられ、その模様はともに**ビデオ収録のうえ、大学構成員に公表**された。その後、広く構成員に対し、**意向投票**が行われ、**投票結果が公表**された。最終的に学長予定者として選考されたのは意向投票第1位の候補者であった。

2) 静岡大学

学長候補者の推薦が行われ、2名の推薦があった。2名に対しては**学長選考会議主催抱負等発表会**が設けられ、候補者より抱負の発表と質疑応答が行われた。また、学長選考会議による面接が行われた。その後、広く大学構成員に対して**意向投票**が行われた。投票結果については**候補者別に、かつ、投票者の職種区分別に得票数が公表**されている。意向投票の結果も踏まえ、意向投票第1位の者が学長予定者に選考された。同大学の学長選考は浜松医科大学との法人統合を引き続き推進するか否かも大きな争点となっており、学長選考の経緯はメディア等でも多数報道された。（**学長予定者は法人統合慎重派**とされた）

3) お茶の水女子大学

学長候補者の推薦が学内外を推薦対象として行われ、1名の推薦者があった。1名に対し、学長選考会議による面談が行われ、大学構成員に対しては所信表明書の公表と**所信表明会の開催**がなされた。それらを踏まえて、広く大学構成員に対し**意向投票**が行われ、その者が意向調査対象者288名中199票（有効投票数211票）の賛同を得て、学長予定者に選考された。

4) その他

東大・筑波大については、学長選考が令和2年度に行われ、構成員より異論が噴出した。経緯は各種ウェブサイト等で多数報道されている。また京都大学でも意向調査が実施された。（東大）<https://election.todaishimbun.org/>



【参考】工学部設置反対者は「旧態依然とした考え方」（経営協議会における学長発言）

2019年8月、工学部設置をめぐって生活環境学部教授会メンバーの意向調査が実施されました。結果は、工学部設置についても、また、令和2年3月の設置申請についても**反対多数**でした。その後、教育研究評議会において、令和2年3月に工学部設置申請を行うことについて記名投票が行われ、ここでも**反対多数**となりました（資料①）。しかし、経営協議会では、反対多数の理由は「**旧態依然とした考え方**」の教員が多いためと学長が説明し、工学部設置申請が承認されました（資料②）。

教育研究評議会は、「**教育研究に関する重要事項を審議する機関**」（国立大学法人法第21条）と位置づけられています。そして、新学部設置は、教育研究評議会審議事項として定められる「**教育課程編成の方針**」（奈良女教育研究評議会規程第3条5号）に該当します。このような法規定にもとづくならば、新学部設置に関する教育研究評議会の決議は非常に重いはずですが、それにもかかわらず、経営協議会では尊重されませんでした。

反対者は、ほんとうに「旧態依然」とした考え方の持ち主なのでしょうか？むしろ、逆です。多くの反対者が指摘したのは、**工学部教育課程に対する不信や不安、工学部学生定員確保の見通しの困難、法人統合と工学部設置の無関係性（設置根拠に関する説明の不明瞭さ）**などです。このように奈良女子大学の将来を真剣に考えている教員たちを、学長が一方向的に「旧態依然」と切り捨ててよいのでしょうか？学長発言に対して教員には反論の機会が保障されていません。**奈良女の経営協議会に参加する学内関係者は学長と理事のみ**です。一方、**東大・京大・阪大**などでは経営協議会に部局長が参加し、お茶女大では理事ではない副学長が参加しています。

いまの奈良女子大学は、教職員と執行部の「対話」が成り立たなくなっています。だからこそ、組合を通じて意見を述べる必要性が高まっています。これが、「大学分会ニュースレター」を創刊する最大の理由です。

【資料6-①】教育研究評議会議事要録（2019年9月18日）

「…生活環境学部長から、学部教員62名中48名に対し8月下旬に意向調査を実施したところ、工学部設置については賛成16票、反対24票、白票8票で、令和2年3月設置申請については賛成7票、反対35票、白票6票であったことの報告があった。…学長判断により、令和2年3月に工学部設置申請をすることの可否を記名投票により実施した。投票結果は**賛成8票、反対11票、白票2票**となり、意向投票結果も含めて経営協議会及び役員会へ付議することとした。」

【資料6-②】経営協議会議事要録（2019年9月26日）

（反対教員が多い理由について）「学長から、…本学が置かれている状況に危機感をそれほど感じておらず、むしろ**既存組織のリソースが減ることに不安**を感じている、**旧態依然とした考え方**が多いとの説明があった。」（出典：資料①②とも大学HP「法人情報の公開」から引用

<http://www.nara-wu.ac.jp/nwu/intro/institute/index.html>）

【補足】奈良女子大学では、「法人統合」は経営マターとして教育研究評議会でも審議・議決されませんでした。しかし、名古屋大学でも静岡大学でも教育研究評議会でも審議・議決されています。

7.【紹介】これまでの奈良女教職員組合の取組成果から

【資料7-①】奈良女子大学学長選考に向けての組合活動（緊急フォーラム開催に至るまでの経緯）

8月31日 学長選に関する要求書

9月2日 学長から要求書の受け取り拒否（学長選考会議マターで学長は関係ない）

9月4日 選考会議メンバーへの要求書をメール送付するため、事務へメールアドレスの開示を要求するが拒否される。「その判断（メールアドレスを教えてもいいものかどうか）はできかねます」との返答。

9月10日 学長選考会議委員宛に要求書をメール送付（メアドが判明している範囲の学内委員宛）

9月29日 組合主催学習会「学長選挙のあり方を問う」（講師；中富公一先生、広島修道大学教授、岡大名誉教授）

11月5日「奈良女の未来を語る会」講演依頼

次期学長候補被推薦者3名宛にメール送付

11月6日

○I候補「せっかくのお誘いですが貴意に沿うことはできません。」

○M候補は受諾

○N候補「学長適任候補者に選ばれ、所信が公表されたら」応じる

⇒11月16日の選考以降に日程延期

11月19日「学長候補適任者の所信を聴く会」講演依頼書を3候補へメール送付

○I候補「貴意に沿うことはしません。」

○M候補は承諾

○N候補「今回の学長選考方法の考え方に鑑み、参加を見送ります」

11月20日 N候補に再依頼 同日、19日と同じ返答⇒開催断念

12月1日「緊急フォーラム 奈良女子大学の未来を考える」開催（共催）

【資料7-②】2021年4月28日に学長交渉をしてきました。今回の学長交渉では主に法人統合に伴う教職員の待遇不均衡の改善を訴え、さらにハラスメントアンケートの結果を元に職場におけるハラスメント防止のための提言を行いました。以下にその内容について紹介します。

1. 奈良教育大学との法人統合に関連して下記にお答えください。

①統合に伴う定員の増減について具体的にご説明下さい。

②期限付き雇用の撤廃をお願いします。

③年俸制の導入に伴う不利益がないよう重ねて要望いたします。

④改組と法人統合に伴う仕事量の偏在の解消について大学の姿勢をお聞かせください。

⑤雇用環境が異なる他大学等の経営統合は組合にとっても喫緊の問題です。給与・手当の不均衡、雇い止めの対応等の職員待遇の改善や附属の保証、新学部の教員確保など、職員に関する速やかな情報公開と統合による不利益変更のない雇用環境の確保をお願いします。

2. ハラスメントのない職場づくりをお願いします。以下今回の提言内容を紹介します。

①ハラスメントの実態調査を大学主体で行ってください。

②ハラスメントの講習会をもっとやってください。また、実態調査に基づいた情報公開もお願いします。

③ハラスメント加害者の再発を防ぐ方法の模索と実践をしてください。

④ハラスメント被害者のアフターケア等を含めた救済も考えてください。

⑤処分内容や懲罰規定の見直しや調査案件にかかる時間の短縮についてご検討ください。

【資料7-③】奈良女子大学教職員組合の活動紹介

2020年度はコロナ禍のため、教職員組合全体の懇親会や各分会の懇親会は開催できませんでした。しかし、学長選考会議のあり方についての問題意識から学習会を開催しました。また、大学の教職員による自主的なフォーラムに共催いたしました。

○教職員組合全体学習会 2020年9月29日 講師 中富公一（岡山大学名誉教授）

「学長選挙のあり方を問う～全国的な学長選考にかかる動向 やガバナンスコードの解釈の現状から～」

○附属分会主催学習会 2021年2月24日 講師 永井信（全大教書記長）

「奈良女子大学教職員組合の現状でできることとは？～過半数組合との違いはあるのか～」

○大学分会主催学習会 2021年3月31日（⇒本ニュースレター4を参照）

「専門家から学ぶ労働者の権利と法律」講師 笹山尚人（弁護士・東京法律事務所）

○奈良女教職員フォーラム実行委員会主催緊急フォーラム（組合共催）

2020年12月1日「奈良女子大学の未来を考える」



発行 2021年5月15日

編集・発行 奈良女子大学教職員組合大学分会ニュースレター編集委員会
奈良女子大学教職員組合にご関心がある方は、下記までご連絡ください。

専用メール kumiai.nwu@gmail.com

【お知らせ】奈良女子大学教職員組合の専用Webサイトを開設予定です。

