

学内規則改定で学長交渉を継続

- * 部局長選考規程（3月必定） 2-3名推薦でなく「候補者1名推薦が原則」は、譲れません。**
- * 職員懲戒規程等（3月必定でない）「団交未了なのに3月制定」の学長方針は、認められません。**
- * ハラスメント防止対策に関する規程（3月必定でない） 団交未開始です。まだ制定できません。**

学教法等「改正」に伴う一連の学内規則見直しが進んでおり、標記規程案が3月定例教育研究評議会の議題となります。これらのうち、法改正に伴い3月末までに改正・制定しなければならないのは、部局長選考規程のみです（大学側回答）。上記の2つの規程案の交渉状況と、私たちの見解についてお知らせします。ハラスメント関係の規程等は、18日に第1回の交渉を行う予定でしたが、他の規程案に時間を要したため、交渉開始に至りませんでした。したがって、同規程案は十分な交渉を経て、4月以降に制定される必要があります。

1. 部局長選考規程（3月必定）

第5条（選考及び任命）3 学部教授会等は、候補者の推薦を求められたときは、原則として2ないし3人の候補者を当該学部の教授のうちから決定し、速やかに学長に推薦しなければならない。

18日の団交において、学部教員の少数の支持しか得なかった候補者を学部長に任じて学部運営をさせた場合、学部のガバナンスがうまくいかず、かえって学長のリーダーシップは発揮されなくなるとの私たちの指摘に対して、大城学長は理解を示した上で、「他大学が採用している」「候補者の選考過程の詳細が添付されることで、これだけ多数の支持があったと確認して（1位の候補者を）選考することができる」などと述べました。

一方、複数の候補者から選考する制度を文科省が求めた事実はないことを確認しました。また、同規定案第5条4項によれば、学長は「推薦のあった候補者に適任者がいないと判断した場合には、その理由を付して、当該学部教授会等に他の候補者の推薦を再度求めることができ」ます。理由を付すことで、学長が部局長に求める資質等について構成員ははっきりと理解でき、それに沿った候補者の推薦が可能となります。以上のことから、1名を推薦する制度でも学長の実質的な選考の権限は十分に担保され、法令を満たします。

琉大での現状に照らして、1名しか候補者が出ない選考方法であってもそれを変える必要はないこと、教授会での投票で1名が過半数の票を得て2位以下の票数と圧倒的な差があるような場合には1名のみ推薦でよいこと、などの認識を大城学長は示しました。すると、1名しか推薦されない例が続出する可能性があります。

それならば、原則として1名を推薦する*ことで問題はなく、部局からの推薦の際に候補者決定の過程や理由について説明文書を付すこととし、それに基づいて学長が実質的な判断を行うことを規定に明記すればよいのです。学長のリーダーシップと部局の意思が適切に結合してこそ、学長・学部長はリーダーシップを発揮して運営にあたれます。そのためには本学では「原則として1名の候補者を推薦」する制度設計が必要です。

(* 甲乙つけがたい候補者がいる場合などに、学部の発意で複数の候補者を推薦することはありうることです)。

第5条6 …学長は、学部改組等特に必要があると認めるときは、部局長等を指名することができる。この場合において、学長は、指名しようとする候補者…について、当該学部教授会等に意見を求めるものとする。

この条項は、学部を新設する場合等に、発足と同時に学部長が必要となるが、事前には教授会が存在しないので正式の候補者推薦ができない事態を想定したものであることを確認しました。「当該学部教授会等に意見を求める」とは、新学部に所属予定の教員による推薦を意味します。既存の学部の改組の際に、学長が介入して学部長を据えるようなことはありません。そこで、そのことが明確になるようにすることを求めています。

2. 職員懲戒規程等（3月必定ではない）

教員の懲戒が、教育研究評議会・教授会の議を全く経ないまま決定される制度は問題です

教員懲戒委員会は、教育研究評議会（以下「評議会」）のもとに置かれ、評議会が委員を選任するのに、委員会の報告は評議会にはなされず、委員会運営に評議会は関与しない制度設計です（第10条5項によれば報告は学長にのみ行われる）。「学問の自由に関する場合等」で学長が必要と判断したときにのみ、評議会に付議されます（第27条2項）。学長が評議会に付議する制度的保障は全くありませんので、評議会がチェック機能をはたす制度にはなっていません。また、教授会には「必要に応じ意見照会」される（規定なし）だけです。

大学が全学に示した見解文書について、(1)「現代において…学長の権限濫用が生じるとは考え難い」との見解は、大学執行部は無謬で一切の規制は無用となる、法人統治上あり得ない前提であること、(2)「様々な面で問題のある「必ず教授会の審議を必要とする」制度」との見解は、教授会にどのような問題が現にあり、それが本質的に解決できないか説明がなく、現行制度を全面改正する根拠となる「立法事実」が存在していない（=改正の根拠・正当性がない）ことを、私たちは指摘しました。また、具体的な内容にも問題が山積です。

* **委員の除斥制度が不十分**：審査事案に利害関係のある懲戒委員は、議決権が行使できないだけで、審査そのものから除斥されません（第14条）

* **学長が利害関係者の場合**：学長が共著者となっている論文の不正疑惑など、学長が被疑者と利害関係にある審査事案について規定がなく、このままでは学長が手続を進めることとなり、公正さが担保されません。

* **一事不再理問題**：大学側回答では、「審査を終えて懲戒相当でないと結論が出たら、それをくつがえす新証拠が出て一事不再理の原則が適用されるのが妥当」（本会による要約）と明記しています。これは被疑者の権利保護の上で一つの見識といえます。しかし、逆に懲戒処分が下された場合に「処分が不当であることが明らかな新たな証拠が発見された場合には、規定がなくとも、処分の取り消し・撤回がなされることになるものとする」としています。なぜ、不当な処分を取り消すための手続規定を設けないのでしょうか。この点では、**不服申立制度を設けるよう求めた法文学部の意見も、大学側は否定**しています。

* **就業規則改定案も問題山積です**。同54条（懲戒の事由）は現行9項目ですが、17項目になります。▼第16号「前各号に準ずる不適切な行為があったとき」が新設され、「既往の規定で想定されない問題に対応するため、例示できない」と大学側は説明しています。第16号は法令や大学の諸規定で定めのない事案を罰する規定となります。20日付で送付された大学側回答は、厚労省のモデルに同様の規定があることを根拠としていますが、それでは、**学問の自由の保障のために、過剰な自己規制を助長しないようにし、「自由な空気」の保持に特に配慮すべき大学における就業規則としての特性が、全く配慮されません**。▼さらに、1-15項には、**一般の教職員が読んでも、対象が明確でなかったり、他の規程案（職員懲戒処分の指針案）と整合性がなかったりする規定が多数あり**、18日の団体交渉でそれらを指摘しました。▼これに対して20日付の大学側回答には、**団交での本会の指摘内容と全くかみ合わない回答項目が多数あり、問題は未解決**です。

以上のことから、継続審議による十分な検討と合意形成が必要です。なお、法文学部も、13日付で学部長名で、次のような見解を学長に提出しています：(1)大学の回答（対応）ではほとんど法文学部の見解が反映されず、その理由についても納得がいかないことから、「法文学部の見解を変更する必要はない」との結論に至った。(2)各部局から多くの問題点が指摘され、説得的な立法事実が語られていない中で、従来の慣行の大幅な変更を急いで行うのは疑問である。4月以降に十分議論し、各学部の合意形成も得てほしい。（以上本会による要約）

大学は20日付回答で「3月中の制定が必要」と、団交も未了のまま制定強行の構えです。認められません。