

2015年3月6日団体交渉の概要

東北大学職員組合執行委員会

交渉事項：(組合申入れ事項)

東北大学職員組合は2004年4月の法人化に際し、教員の懲戒について、教育研究評議会の議を経る必要性、および懲戒処分に対する不服申し立て制度の整備を提案し、またこの間「要求と提案」にて具体的な文言での提案も大学側に示している。東北大学における教員の懲戒制度には不備があり、制度の再考を行うこと。(その他に、教員の懲戒問題について個別案件の交渉があったが、ここでは省略する)

組合からの要求・質問

- a) 東北大学では懲戒処分が決まった際に、不服申立ができない。7大学の内、東北大を除き、教育研究評議会の議を経ることとなっている。また2大学では不服申立制度がある。東北大学ではいずれも無い(1)(2)。しかも就業規則の懲戒(3)は非常に簡単で、曖昧さがある。公平性、公正性が担保され、さらに懲戒処分が決まった場合にも第三者に不服申立ができるようにすべきだ。
- b) 就業規則の懲戒に関して、第49条の第八号では「その他この規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合」とあるが、「準ずる」とは「重大」や「著しい」ということか。さもなければ、軽微な問題であってもこれを使えば罰せられてしまう。
- c) 懲戒事由で、「本学の名誉又は信用を著しく傷つけた場合」ということは、発生している事実に基づくのか
- d) 組合員個人の懲戒問題であっても当然に義務的交渉事項だと考えるのがいかがか。

当局の回答

- a) 東北大学の懲戒規程に問題があるとは考えていない。不服申立について、懲戒規程の中に、懲戒委員会は「審査を行うにあたっては、対象となる職員に対して陳述の機会を与えなければならない」と定め、陳述の機会を与えるというものになっている。その意味で、不服申立の制度が必要だとは考えていない。陳述の機会を与えた上で、最終的に懲戒委員会が審査結果をまとめて総長が意思決定する。それは適正な手続きを踏むという仕組みになっている。
- b) 「準ずる」は懲戒委員会の中で審査の上判断される。
- c) 事実に基づく。
- d) 個別具体的な係属中の案件については、申入れに応じて交渉の席について、交渉可能な事項については交渉するが、その事柄の性質上、一定の配慮を要するというので、一切交渉に応じないという趣旨ではない。

(1) 国立大学法人東北大学職員の懲戒に関する規程

http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u101RG00000433.html

(2) 国立大学法人東北大学懲戒委員会規程

http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u101RG00000347.html

(3) 国立大学法人東北大学職員就業規則

http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u101RG00000423.html#e000000859

第48条～50条