

2021 年 7 月 7 日

学校法人 近畿大学  
理事長 世耕 弘成 殿

近畿大学教職員組合  
執行委員長 阪本 洋三

### 団体交渉要求書

近畿大学教職員組合（以下、本組合）は、学校法人近畿大学（以下、貴法人）に対し、ハラスメント関連規程の運用について、以下のように要求する。これは、労働者をハラスメントから守り、また、適正なハラスメント対応が行われることで、安心して働ける労働環境を実現するため必須のことである。

1. ハラスメント行為が認定された者に対し、所属長が「嚴重注意」処分を言い渡すことがあるが、当該処分は就業規則に規定されていない。しかし、学生懲戒規程には、学生の非違行為に対する対応として「嚴重注意」が明記されている。このことから類推するに、教職員に対する「嚴重注意」も非違行為への対応として存在しているものと考えられ、発出するにも慎重な判断が必要とされるはずである。貴法人は、「嚴重注意」を所属長による業務命令の一種であると説明するが、その就業規則上の根拠、発出要件、およびその効力について説明せよ。本組合は、現状では所属長が当該命令を発出する根拠が不明瞭であるため、恣意的な発出を懸念している。なお、本組合は、同様の条件下で嚴重注意処分が発出されたケースとされなかったケースがあることを把握しており、所属長による濫用が許容されている状況は看過できない。
2. 一方で、「訓戒」は就業規則に規定されており、懲戒委員会で審議した結果、懲戒に該当しない場合、この処分となることもあるとのことである。また、訓戒は懲戒処分ではないため、学報には掲載しないというのが貴法人の説明であるが、同様の理由で嚴重注意も掲載されないものと判断できる。しかし、2016 年に判明した医学部附属病院における不適切経理については、教授ら 4 人を嚴重注意としたことが産経新聞（Web 版 2016 年 8 月 5 日）で報道されている。学報に掲載されていないにしても、貴法人が処分内容について産経新聞に情報提供したということであり、処分内容の周知方法や周知の可否について、恣意的な判断をしていると判断できる。これは、懲戒処分であっても同様であるが、貴法人は教職員への処分内容について、「行為」ではなく「人」によって対応を変えているとしか思えない。学報やメディアに対する処分内容の情報開示基準があるならばそれを開示し、なければこれまでの開示・非開示に関する判断根拠を説明せよ。

3. ハラスメント行為が認定された場合はもちろん、認定に至らずとも申立人・被申立人および関係者の人間関係が悪化した場合、速やかに配置転換等の措置を講じ、就労環境の悪化を防ぐこと。その際、ハラスメントを受けた者が二次被害を受けたり、就労上の不利益を被ったりすることのないよう十分な配慮をすること。現状、貴法人によるこうした対応が滞っているため、業務に支障が生じている部署が複数あることを申し添える。
4. ハラスメント調査の過程で明らかとなった非違行為については、ハラスメント認定の可否とは別に、法人として然るべき対処をすること。

回答は一週間以内とする。

以上