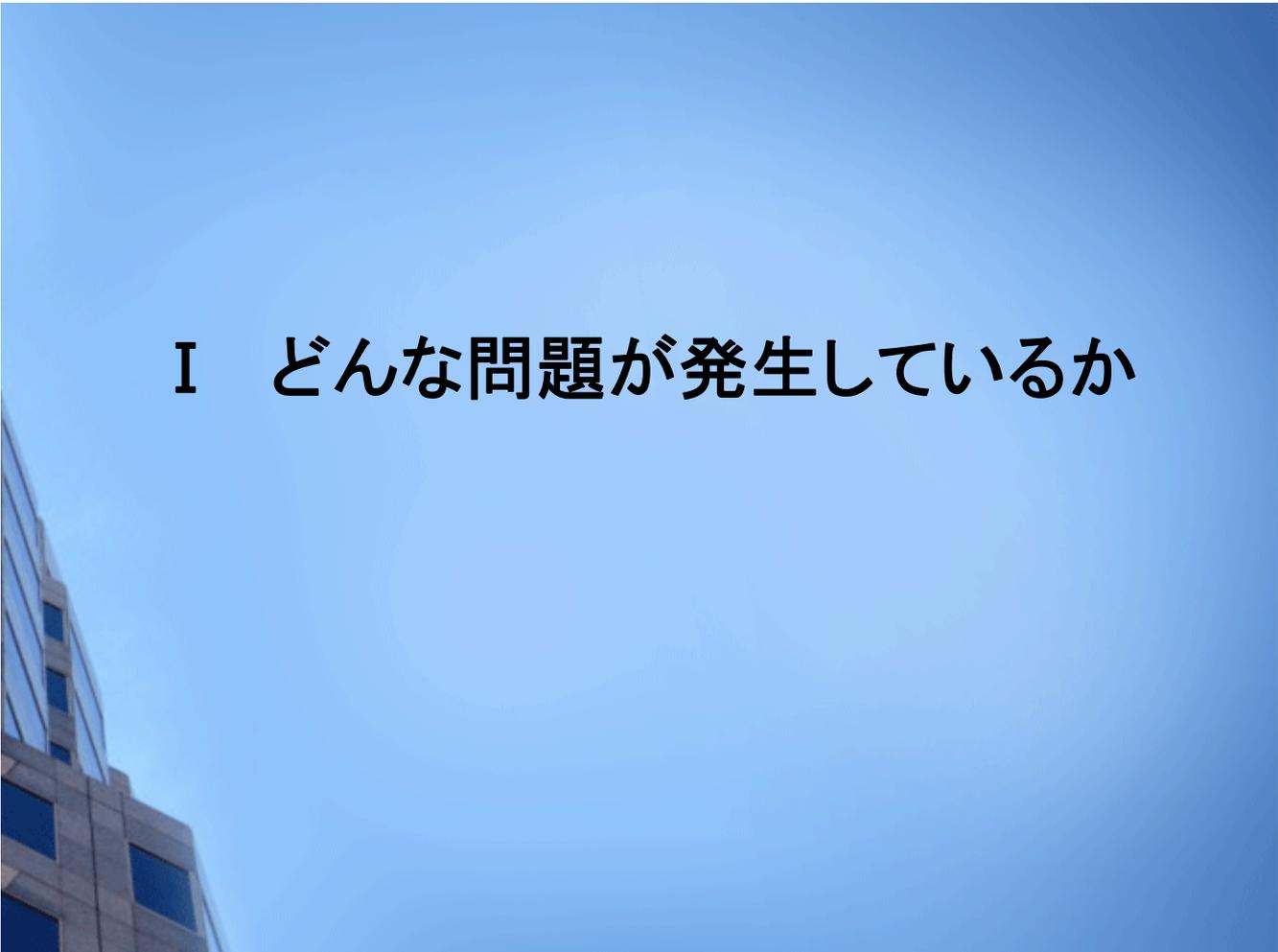


## 公正な管理組合運営を継続させるための理事長選任・解任の工夫は...

### 問題意識

- 理事会で理事長を解任できるということだけでは解決しない問題があるのではないか。
- 理事長解任の背景にある問題の発生を予防する方策はないか。



# I どんな問題が発生しているか



＜理事長を解任したいという人の相談＞

## ●理事が理事長を解任したい理由

- 理事会に掛けないで勝手に契約したり、物を購入する
- 他の理事の話を受かない
- 理事会で暴言を吐く
- 特定の業者と癒着がある(と思われる言動がある)
- 管理会社のいいなり

## ●なぜその人を理事長に選んだか

- 立候補したのでありがたいと思って(自分はいやなので)
- 自分がやる気であるのをダメだとは言えなくて
- 一番年長で見かけが理事長らしかったから
- 温厚そうに見えたから
- 抽選で選ばれた

## ●何が問題か

- 理事会という狭い人間関係の中で立候補者を否定できない
- 相手を知る機会がないうちに役職を決めた
- できればやりたくない人の中で押し付け合いだった
- 理事長や理事の役割や倫理について確認する機会がなかった

<理事に退任を迫られている人からの相談>

## ●なぜ、退任を迫られているのか

- 総会で決議された内容に間違いがあったことを指摘したから
- 修繕委員会が勝手にはコンサルに発注するのを止めようとしたから
- 管理費から自治会に助成しているお金の使い道を確認したので
- 管理会社が不誠実なので、管理会社変更を検討しようとしたため
- 周り(専門委員会、自治会、管理会社等)から理事に圧力がかったため
- 理由はわからない

## ●退任を迫られた理事長の気持ち

- 長年の馴れ合いの癒着構造を理事になるまで知らなかった。知ってしまった以上、このまま組合員に明らかにしないで自分が辞めさせられるのは納得いかない。
- まるで、自分が悪いかのような怪文書が配布されたり、嘘のうわさを流されている。自分の名誉のためにもやめられない。
- やめてしまう方が楽だとも思う。こんなマンションは引っ越そうと思う。

## ●何が問題か

- 問題がある運営であっても長年の慣習を変えことには抵抗がある
- 当初からの入居者等これまでの人間関係があると、合理的な判断をするのが難しい
- 不適切なことをしている人ほど、全力で抵抗する
- 一般住民である理事は外圧に弱い
- 力のある業者が、個人の人格攻撃に加担することもある

## Ⅱ では、どうしたらいいか

## ● 理事長を真剣に選ぶべき

- 毎期の理事会がきちんと機能することが、継続的な管理組合運営に不可欠



- そのためには、理事長を限られた状況の中でも最善を尽くして選任することが重要



- 理事候補は事前に顔合わせをして、お互いの考え方等を知る機会を設け、役職案を決めるべき
- ざっくばらんに話す機会を設けると、よりそれぞれの個性にあった役職を決められる

## ● 役職は組合員の目を通すべき

- 規約は理事の互選であっても、議案書には役職予定も入れ 理事選任後、休憩とし臨時理事会開催し、総会内で役職発表

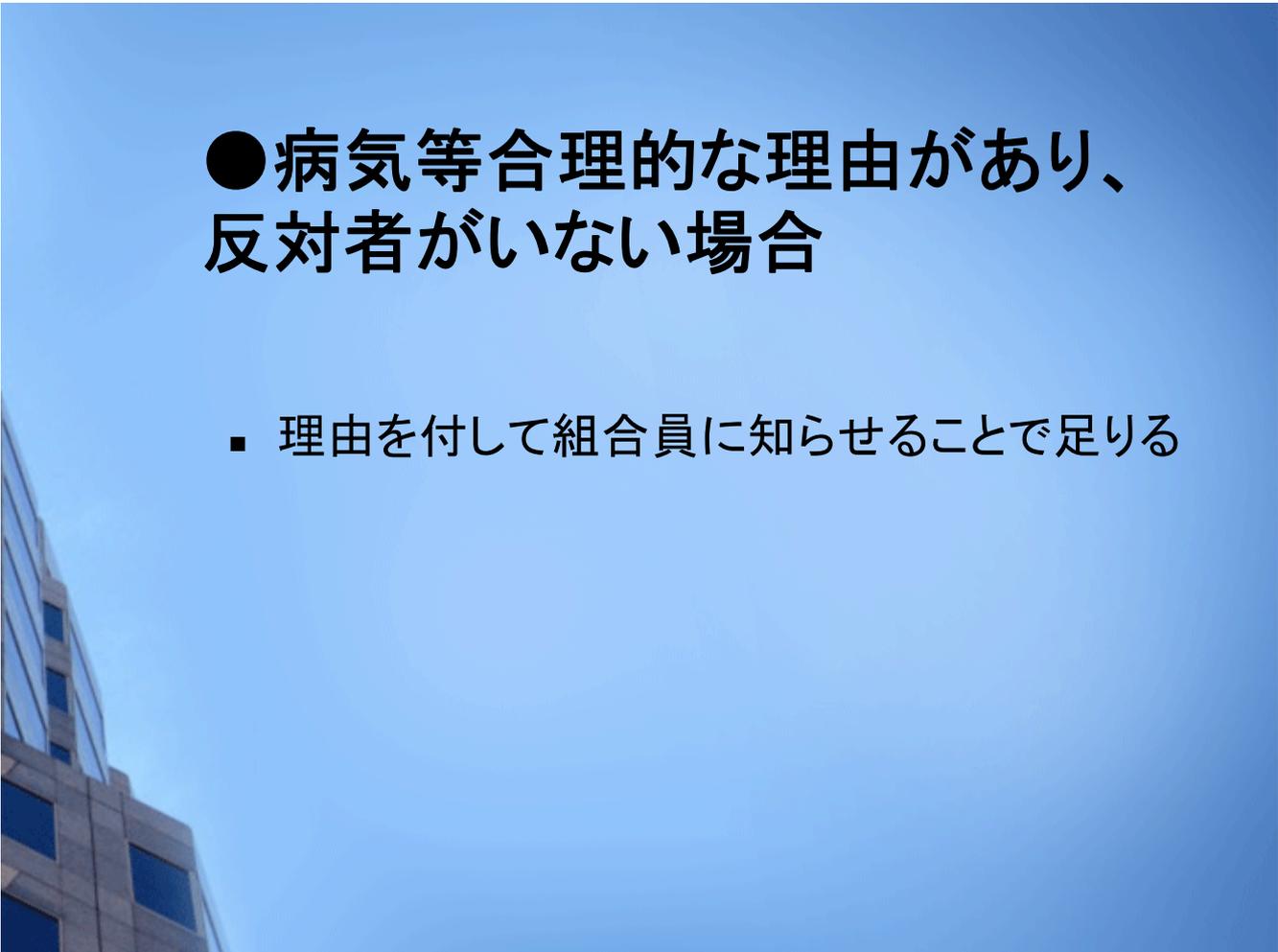
なぜなら

- 「近隣とトラブルになっている」「規約違反をしている」「以前理事のときに問題になった」等、組合員の中には、あの人は理事長に選ぶべきではないという情報もある。
- 数人の理事の中で、手を上げる人を辞めさせるのは難しい。理事会の中では、実際は声の大きい人に引きずられる。

## ● 理事長は総会で挨拶をすべき

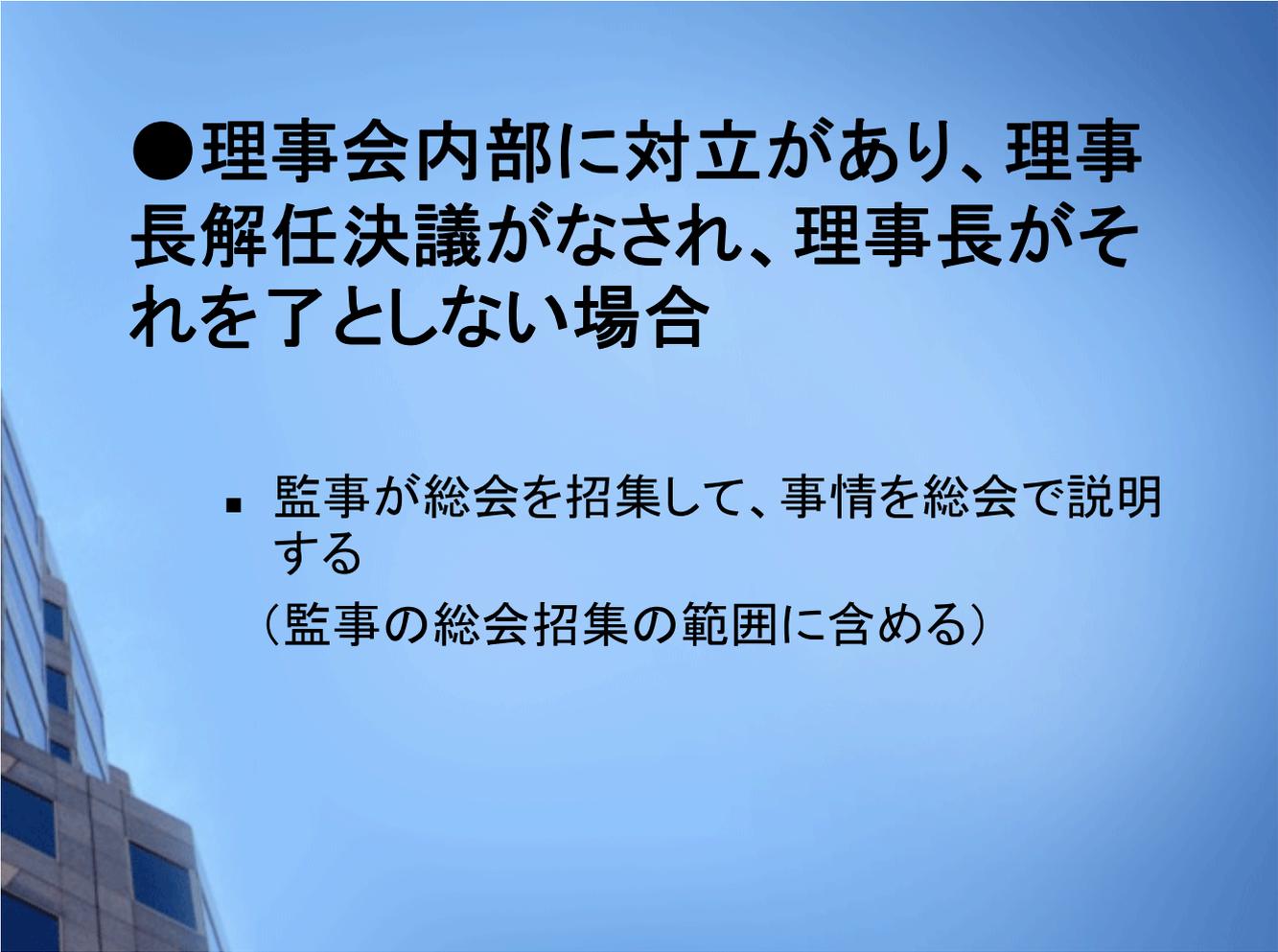
- 総会で挨拶して方針を述べることで、理事長としての自覚が生まれる
- 理事長の顔を知るのが、任期最後の総会...では、理事会運営に関心を持たれない

Ⅲ では、理事長交代はどうするか



## ●病気等合理的な理由があり、 反対者がいない場合

- 理由を付して組合員に知らせることで足りる



## ●理事会内部に対立があり、理事 長解任決議がなされ、理事長がそ れを了としない場合

- 監事が総会を招集して、事情を総会で説明  
する  
(監事の総会招集の範囲に含める)

## 重要なことは...

- 理事長を真剣に選任する
- 理事長等の選任・解任に関わる情報は常に組合員に公開する



- 広く組合員に情報を公開することでしか、密室のなれ合いや外部の圧力を排除し、公正な管理組合運営を継続していくことはできないのでは...。