

長崎県公立大学法人  
理事長 太田 博道 様

平成21年7月7日

長崎県公立大学法人 長崎県立大学 看護栄養学部 教授  
久木野 憲司

〒810-0042

福岡市中央区

代理人弁護士

〒850-0033

長崎市万才町

代理人弁護士

平成21年6月30日付け（21長県大シ第97号）の文書「記録等の提出について」に対し、回答申し上げます。

このたびの本書状（21長県大シ第97号）文書におきましては、以下のよう  
に記されております。①貴「法人が記録等の提出を求める理由が、貴職の勤務実  
態を把握することにあることは十分理解されているはずです。」とした上、「それ  
に対し、貴職の記録等提出拒否の理由は、当初は、会社法の規定の問題や他の教  
員とのバランスの問題、あるいは不利益に利用される虞があるからということ  
でしたが、その後、本法人から、貴職以外の「関係者についての記述部分はマスキ  
ング等を施されたもので全く差し支えない。」と改めて通知した。②この通知の後  
は、「貴学の教員の実質的勤務条件がいかなるものであったか、を明示してから」  
とか・・・（中略）・・・、提出を拒否する理由が変転するものとなっており、貴  
職の勤務実態を把握するという目的に対する直接の回答にはなっておりません。  
（改行）③「貴職は、貴職の勤務実態を把握するという当法人の調査目的そのも  
のを拒否しており、理由はそのために種々考え出しているものと断ぜざるを得ま  
せん。」とあります。

上記の前提的状況認識は根本的に誤っております。2名の代理人が貴学事務局を訪問し、記録等の提出をし難い理由について、録音を許可した上で、すでに上述の②の部分についても、1時間を遙かに超える会談の中で、さまざまの実例を挙げながら課長ほかに説明を申し上げました。前回文書を再録いたします。

その際に申し上げましたように、大前提として、

- (1) 貴学における教員の勤務時間の定めと勤務の実情・実態、時間外勤務（超過勤務・残業）手当に関する規則と支給実態を明らかにしていただくこと
- (2) 貴学において例えば文系教員が実質的に自宅で研究し、著書・論文などを執筆して相当額の印税・原稿料が入るようなケースにあつて、すべて「欠勤」になっているかどうかを明らかにしていただくこと
- (3) 本件では形式的な出勤簿との不一致だけを問題にし、場合によってはそれを処分理由しようとするのか、兼業が学内における当該教員の研究・教育・学内行政に対して影響を及ぼしていたかどうかという実質的「欠勤」を問題にするのかの基準が必要であること
- (4) 大学人が「誠意をもって」勤務しているかどうかを判断する場合には、形式的要件のみならず、当該教員の研究・教育の全実績との関係で判断する必要があるが、そうであれば、他の全教員の勤務実態調査を行う必要があり、特定教員だけを調査対象にすれば、仮に少なからぬ教員において出勤簿との矛盾がある場合に、調査対象となった特定教員のみが不利益を受ける可能性があること

という問題をクリアする必要があります。

久木野の勤務実態を把握するためには、勤務の条件が明示されていなければ、調査対象になった本人だけが不意打ちを受けることになりかねません。また、貴学の法人化以降における教員の勤務条件が、県庁職員と同様であったとすれば、別途、多額の超過勤務手当の請求も、多数の教員の共同訴訟として考えられるところです。久木野についても、土日祝日出勤や深夜勤務（実験等による）に対して、相当額の超過勤務報酬（いわゆる残業代）の請求も可能になるかと存じます。あくまで、本書状（21長県大シ第97号）は、貴職自身が記されている「他の教員とのバランスの問題、あるいは不利益に利用される虞があるからということ」を録音の許可の上で述べていることに対して、何らお答えになっているものではありません。

上記に転載しました前回の当方書面（字下げによる小さな太字の部分）につき、熟読いただきました上で、以下の諸点もご考慮ください。独立の大学法人である貴学に対して、何らかの外部からの圧力もなく、単に、常例として行われている教員の勤務実態調査に過ぎない、というものでありましたら、ご協力をするのにやぶさかではありません。しかし、貴学関係者からの少なからぬ通報によりますと、久木野のみが対象に兼業実態を調べられているようであり、報告書によれば、

久木野にあつては、新聞報道によれば数年間に66日間の欠勤ということですが、それを上回って勤務日に学内に不在であった教員がいることも把握しております。他方で、週40時間労働を遙かに超える勤務をしている教員の实態も把握しております。いずれも、貴学から勤務実態調査を受けたとは聞いておりません。

県議会や県庁の意向とは別に、「独立」大学法人としての独立した判断としてこのような調査が行われているとすれば、それは「パワーハラスメント」であると同時に、久木野の学問の自由の侵害（重大な人権侵害の問題）でもあります。

現に、貴学においては、勤務条件が硬直した運用実務に改められたため、大型研究費申請や新規の開発型研究補助金申請を断念した例も報告されております。貴学が、教員の勤務条件を明確にされない限り、いよいよ貴学からは人材流出、教員の萎縮、研究内容の劣化が続くでありましょう。自由のない大学に発展はありません。

学問や研究の前提としての貴学教員の勤務条件が、当時、いかなるものであったのかのご報告、お知らせをいただかなければ、久木野本人の処分等で一件落着となり、他の優秀な教員は転出するということを危惧いたします。

また、県議会及び県庁からの何らかの圧力のない人事対応であるかどうか（特に、県議会の委員会等における議員からの貴学の内部事情に関する各質問に回答されておりますが、そもそも回答すること自体が、また回答の内容が法的に問題ないとお考えになるのであればその根拠）についても、ご回答をお願いいたします。ついでながら、当方は、県議会議事録等を入手し、貴学による久木野の勤務実態調査の背景事情を踏まえた上で、回答を申し上げます。

以上の次第で、勤務条件開示に基づく勤務実態調査が全教員に対して平等に求められるべきである、という当初からの当方の発言、意見内容はいささかも変わっておりませんので、ご説明をいただくまでは回答の用意はございません。

#### 付記

長崎県議会の百条調査委員会その他委員会における一連の質問、質問手法、休憩中の発言等につきましては、すでに平成21年6月23日付けで、日本弁護士連合会人権擁護委員会に対して人権救済の申立てを行っております。この7月1

日の県議会・議会運営委員会における議員の発言も違法なものが多々含まれておりましたので、追加証拠として提出しております。貴学の本件対応も、パワーハラスメント、アカデミックハラスメントないし学問の自由の侵害として、一体の事件と考え、日本弁護士連合会に対して、追加申立てをすることも考慮しております。ご高配下さい。

以上