

弁 明 書

長崎県公立大学法人
理事長 太田 博道 様

長崎県立大学教育研究評議会
議長 池田 高良 様

平成21年9月10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9月7日付け長崎県立大学教育研究評議会 池田高良議長の名義による「通知書」に対して、以下のとおり弁明いたします。

第1 懲戒処分の事前手続について

長崎県公立大学法人職員就業規則（平成17年4月1日 規則第5号、改正平成18年4月1日規則第1号、改正平成19年3月28日規則第3号。以下、「就業規則」という。）における「職員」には、「常勤の教員及び事務職員」をいうとの規定が存する（同規則2条1項）。

貴法人は、公立大学法人になったことにより、公務員法制度とは異なる労働

法制度が適用されることになった。現に、就業規則には、「労働条件」、「労働契約」（例、第9条）なる文言が用いられている。他方で、教員（研究者）が多数勤務しているが、一般公務員と同様に、超過勤務手当（残業手当）のある制度が採用されている。言い換えれば、裁量労働制は執られていない。このことは、現実には裁量労働制に近い教員の労働形態・労働条件と、一般の定時の勤務時間が適用される公務員の労働条件が事実上は異なるにもかかわらず、法的建前においては同一であるという矛盾した状況で長年にわたり大学人事管理が行われてきたこと（例えば、実際に教員（研究者）に対し、超過勤務手当は支払われていない）を示すものである。

他方で、貴法人は、公立大学法人となったものの、それ以前の教職員は公務員の身分を有していた。労働法制が概括的に適用されることになったとはいえ、従前から勤務している教職員にとっては、慣習法化した大学特有の勤務条件の尊重も必要である。

1 懲戒規程第4条に定める調査手続の瑕疵

貴法人は、平成21年8月31日夕刻に至って、久木野に対し、「兼業従事許可等に関する事実確認について」と称する文書（以下、「出席依頼書」と称する）を手交し、「（懲戒規程）第4条第1項の規定に基づき、事実の確認のために事情を聴取したいので、お手数ですが、下記のとおりご出席くださいますようお願い致します。」として、翌日9月1日16時20分に本部棟2階応接室を尋ねることを求めた。後述のとおり、上記文書には、いかなる具体的事実を確認するのか全く明示されておらず、しかも時間的にも久木野側の事前の準備等の事情を一切考慮しないものであった。この文書手交から調査終了に至る過程は違法である。

（1）事情聴取の内容の不明確性

出席依頼書の標題には、「兼業従事許可等に関する事実確認」とある。久木野に対する懲戒処分がすでに前提となっていることは、この事情聴取出席依頼書から読み取ることができる。しかるに、「兼業従事許可等に関する事実確認」のために、被調査者が何につき、いかほどの準備をすべきかは全く不明であり、調査内容を想定し、そのための回答の準備をすることは常識以前のレベルで不可能である。

（2）事情聴取の機会とされたのは、事情聴取出席依頼書の本人への手交から24時間以内である。この24時間という短時間の内に、上記のような調査対象不明の事柄に、説得的資料を準備し、回答をすることは不可能であり、久木

野は極めて強い精神的苦痛を負わされた。

(3) 弁護士同席拒否の違法

上記事情聴取は、久木野の依頼・懇願にもかかわらず強行された。通常はこのような「出席依頼書」に対しては、「お断りする」ことも可能であるが、「出席のお願い」という柔らかな文言に反して、懲戒規程第4条に基づくものとされているところから、久木野は、不出頭が不利益に連なることを恐れて、やむなく急遽弁護士[REDACTED]に都合をつけさせ同弁護士同行のうえ出頭した。この種の法的手続において、法的に十分な知識を持たない出頭に当たっては、出頭者は、弁護士に依頼し、代理ないし同席をしてもらう権利を有するが（この点について、後述）、弁護士[REDACTED]が現に本部棟2階応接室にまで出向き、同席を強く要請するとともに法的根拠を示されたい旨申し出たのに対して、「答えられません。」「答えません。」と正当な理由なく一方的にこれを拒否した。本拒否行為は、久木野が有する弁護士による助言を受ける権利を大きく侵害するものである。（人権侵害救済申立事件について（警告） 東弁人第234号 2007年2月28日 参照）

(4) 調査等手続の根拠規定の不開示

下に引用するように、就業規則等が改正されているが、本件で問われている問題の時期に適用されるべき就業規則等が不明である。下記掲載の電子メールで示されるように、現行の規定類を求めても貴法人から提供されることはなかった。根拠規定が明示されない状態においては、代理人らも適切な判断・助言を行うことができない。

From: 久木野 憲司 <kugino@sun.ac.jp>

Date: Mon, 31 Aug 2009 19:29:17 +0900

To: yoshino@sun.ac.jp, 大瀬良 潤 <josera@sun.ac.jp>

Cc: [REDACTED]

Subject: 先ほどの確認

吉野 様

大瀬良 様

先ほど受け取った文書については、要望のとおり急いで代理人弁護士の先生方に相談するためPDF書類にして送るようになりました。添付の文書が先ほど受け取った全てですので確認しておいて下さい。

先ほど話しましたように、「この件は弁護士の先生方に相談して対応する

旨これまで伝えておりなので、先ほど受け取った文書中にあるように明日の16時20分に急遽出席してほしいとの求めに対しての返事を今即座に私だけで判断することは難しい」事情にありますが、このことは理解して頂けたようですので、私の方ではできるだけ早く代理人弁護士の先生方と連絡を取って本日受け取ったこの文書についての対応を相談した上で何らかの返事を急いでしたいと思います。

それと、「兼業従事許可等に関する調査委員会」の設置根拠であると先ほど説明された「長崎県公立大学法人職員就業規則」ですが、18年と19年に変更になっているようなのでこの二回の変更内容（変更前の二つの就業規則）についても文書を頂きたいと思います。また、法人化前の県立大学の就業規則に当該委員会の設置根拠となる規則があるのでしたら（無ければその旨を連絡下さい）その文書についても頂きたいと思います。以上の二点をお願いしておきます。

（5）事情聴取の事実の不存在と調査手続の無効

事情聴取依頼を受けた久木野は、これまでの長崎県（議会）や長崎市（議会）の全ての要請と同様、誠実に、調査委員会が開催される事情聴取の場に向かった。その際、調査手続として行われたのは、「兼業従事許可等に関する事実確認」ではなく、いわゆる「世間話」程度であった。この調査は、懲戒規程第4条が定める調査手続としては無効である。懲戒規程第6条第1項によれば、「第4条に規定する調査が終了した場合は、委員会は直ちに教育研究評議会に調査結果を報告しなければならない。」となっているが、調査委員会委員の中には、自らが調査すべき論点・争点は何であるかを知らない委員もいたことが顕著であり、事情聴取後に、久木野自身が、該当する委員に関係資料を送付・提供するという滑稽な事態も生じた。当然のことながら、調査の対象となった久木野には、いかなる事実について調査を受けているのかさえ正確に把握できなかった。このような事情聴取ないし調査は、懲戒規程が予定する「調査」とはおおよそ言えないものであり、仮に調査結果の「報告」（書）があるとすれば、被調査者本人からの調査を省略したものであって、それは事前に作成されたものか、委員の全員によっては意見形成をなし得なかったものである。

2 教育研究評議会通知書における記載の瑕疵

（1）地方独立行政法人法と公立大学法人

貴法人は、地方独立行政法人法（平成15年7月16日法律118号）に基づいて、平成17年4月に長崎県公立大学法人長崎県立大学と長崎県公立大学法人県

立長崎シーボルト大学として改組したものであって、独立法人になる前の教職員は、地方公務員の身分、さらに教員にあつては教育公務員特例法の適用を受ける身分であった。当時において、懲戒処分は、地方公務員法の諸規定に基づいていたが、現在では、貴法人の就業規則及び懲戒規程によるところとなっている。しかしながら、貴法人改組にあたり、教職員との間で、労働条件変更の合意がなされていないこと及び貴法人改組の歴史的経緯及び設置主体が長崎県であるという事実からみて、教職員に対する諸手続の原則は、長崎県の諸条例とまったく無関係であるということとはできない。長崎県の諸条例が定めている全体構造を理解した上で、懲戒処分手続も行われることが必要である。

(2) 聴聞手続と弁明手続

不利益処分を行う際の事前手続には、聴聞と弁明の機会の付与の2つの方法があるが、本件においては、弁明手続が採られている（懲戒規程第6条）。弁明手続は、一般に簡易な手続であるが、貴法人にあつては、以下のとおり、懲戒規程においてより慎重な手続が採用されている。

(3) 懲戒規程第6条の解釈

現在の懲戒規程は、第6条が記すとおり、第4条の調査手続を受けて行われることになっている。

すなわち、上記のとおり、第4条自体が「就業規則第46条各号の懲戒の事由」につき、その存在に疑いを持って調査を開始したことになっているのであるから、これに引き続く第6条の教育研究評議会における審議手続においては、適用されるべき条項がすでに明らかになっていなければならないものである。

しかるに、平成21年9月7日付け「通知書（以下、単に「通知書」という。）」には、「貴殿には、長崎県公立大学法人職員就業規則（平成17年規則第5号）第46条に規定する懲戒の事由が存在すると思料されます。」との記載がなされているに止まる。第46条には計9号に及ぶ懲戒事由があり、そのいずれが具体的に選択されたか、そして、予定処分内容が告知されている必要がある。

現代の行政処分手続においては、国にあつては行政手続法、各地方公共団体においては独自の行政手続条例を定めており、それらにおいては、公務員に対する処分や行政指導については適用を排除しているのが一般的である。そして、懲戒処分手続について定めている国家公務員法や地方公務員法が処分の事前手続において、諸国家に例をみないほど公務員を無権利者として扱っているのは知られたところである。しかし、法治国家において、処分前に一定の「告知と聴聞（Notice and Hearing）」を行うのはすでに当然の事理となっている。

現に、貴法人の懲戒規程においては、第6条の弁明手続の前に、第4条が置

かれ、あえて処分を受ける可能性のある職員に対して、懲戒がありうる該当事由を告げ、「懲戒事由にかかる事実の内容が極めて明白である場合」（懲戒規程第4条3項）以外には、義務的に事情聴取が必要であるとしている。これは、事実上、疑義を持たれている職員に対して、法的聴聞の場を調査段階で保障するものであって、例えば、近隣自治体から例を挙げれば、福岡市は、「福岡市職員の懲戒に関する条例」（昭和26年8月1日条例第57号。最終改正平成21年3月26日条例第44号）を定め、「（懲戒の手續）第5条 任命権者は、職員の懲戒に当つては当該職員の陳述及び書類、記録その他あらゆる客観的な事実又は資料に基いて、これを行わなければならない。」とし、「第6条 任命権者は、職員に対し懲戒処分を行うとするときは、口頭審理を行わなければならない。但し、当該職員において、その機会を抛棄したと認められるとき、又は当該職員の所在不明等已むを得ない事情があるときは、この限りでない。」としている。

このような例と同様に、貴法人にあつては、単に弁明手續で済ませるのではなく、より慎重な調査手續を介在させているのである。

（4）調査手續と弁明手續の関係

この点で、まず、長崎県行政手續条例（平成7年12月22日長崎県条例第47号）そのものが参考になる。同条例によれば、「第28条 行政庁は、弁明書の提出期限（口頭による弁明の機会の付与を行う場合には、その日時）までに相当な期間において、不利益処分の名あて人となるべき者に対し、次に掲げる事項を書面により通知しなければならないとし、（1）予定される不利益処分の内容及び根拠となる条例等の条項、（2）不利益処分の原因となる事実」を列挙している。

既述のように、公務員に対する処分については、長崎県行政手續条例も明文上適用排除措置をとっている。しかしながら、それは、個別法令である地方公務員法の手續に委ねるとともに、地方公共団体独自により充実した権利保障手續を妨げたり、憲法の精神に遡って運用することを否定するものではない。本件においても、長崎県の行政手續に関する基本的な条例の精神は、すでに一般条項化したものとして遵守されなければならないものと思料される。

ちなみに、長崎県行政手續条例は不利益処分のうち、弁明手續に関しては、原則的に書面提出主義を執っている（第27条第1項）。しかし、貴法人懲戒規程においては、「口頭による弁明の機会を与えなければならない」となっており、教育研究評議会の面前における口頭陳述が認められている。さらに、懲戒規程によれば、教育研究評議會は、懲戒処分の要否等の審議を行う際には、第6条第4項の第1号ないし第5号の定めにより、（1）非違行為の動機、態様、及び結果、（2）故意又は過失の程度、（3）非違行為を行った教員の職責及びその

職責と非違行為との関係、(4) 他の職員及び社会に与える影響、(5) 過去の非違行為の有無、が検討されなければならない。これらについても、後述する。

加えて、長崎県行政手続条例第28条においては、弁明書の提出期限、口頭による弁明の機会がある場合にはその日時までに「相当な期間」を以て、かつ、次の事項を書面により通知しなければならないとされている。

すなわち、同条例は、(1) 予定される不利益処分内容及び根拠となる条例等の条項（下線部引用者）、(2) 不利益処分の原因となる事実、(3) 弁明書の提出及び提出期限、を明示すべきとしている。

さらに特筆すべきは、県条例においては「聴聞に関する手続の準用」として、第29条は、同条例「第16条の規定は、弁明の機会の付与について準用する」としていることである。この第16条とは、「代理人」の規定であって、以下のとおりである。下線部は引用者による。

(代理人)

第16条 前条第1項の通知を受けた者(同条第3項後段の規定により当該通知が到達したものとみなされる者を含む。以下「当事者」という。)は、代理人を選任することができる。

2 代理人は、各自、当事者のために、聴聞に関する一切の行為をすることが出来る。

3 代理人の資格は、書面で証明しなければならない。

4 代理人がその資格を失ったときは、当該代理人を選任した当事者は、書面でその旨を行政庁に届け出なければならない。

貴法人の懲戒規程は、第4条と第6条があいまって、実質的に「聴聞」手続を保障しているに等しいことを指摘したが、長崎県においては、それと平仄を合わすように、軽微な処分で「弁明」手続が適用される事件においても代理人が補助することを認めているのであり、平成21年9月1日に行われた「調査」手続は、長崎県行政手続条例第14条以下にあるとほぼ同一の手続が履践されるべきものであった。この点で、懲戒規程第4条違反があったことを再確認することができる。貴法人改組にあたり、かかる手続を採用しないという内容の不利益変更についての合意は教職員との間で何らなされていないのである。

改めて、本件通知書によれば、「就業規則第46条に規定する懲戒の事由が存在すると思料されます。」というのみであって、具体的条項も予定される不利益処分の内容も示されていない。県議会全体の意志として制定された行政手続条例に比べ、貴法人独自で定められた懲戒規程が、人の権利保障において、これほど大きな運用上の差を持ってはならないと考えられる。

(5) さらに言えば、被調査者である久木野は懲戒規程第4条の調査結果報告

書を閲覧する権利がある。第4条の手続が事実上、事前聴聞手続に当たることを指摘した。長崎県行政手続条例第18条は、「聴聞の通知があった時から聴聞が終結する時までの間、行政庁に対し、当該事案についてした調査の結果に係る長所その他の当該不利益処分の原因となる事実を証する資料の閲覧を求めることができる。この場合において、行政庁は、第三者の利益を害するおそれがあるときその他正当な理由があるときでなければ、その閲覧を拒むことができない。」とする。

本件のように第4条で設置された調査委員会は、報告書を作成する義務があり、その報告書開示を求める権利を被調査者が有していることは明らかである。さもなければ、被調査者は、被疑事実について、これを否定する証拠収集を行うことが不可能となる。

(6) 平成21年9月7日付けの「事実」認定資料の不明確性について

上記の日付けにより「通知書」に加えて2枚からなる「久木野教授の兼業従事許可等に関する事実について（以下、「通知書説明書」と略す。）」と題する書面が付されている。

この内容面における問題点は後述するが、形式的な面に絞って指摘する。文意は不明確であるが、善解すると、(1)平成15年10月17日から平成20年11月30日までの5年余の間に、勤務時間内でありながら、兼業と言える業務のために確認できただけで少なくとも60日あること、(2)この60日(以上)は、「本学の勤務時間内にバイオラボ業務に従事していたにもかかわらず、勤務時間の振替手続を行っておらず、このことは兼業従事許可に違反し、また当該日あるいは当該時間は、無断欠勤していたといわざるを得ない」ということのようなものである。この(1)及び(2)において、貴法人は、「兼業従事許可に違反」したことを問題にしているのか、「無断欠勤」を問題にしているのか、2つの「」の部分で、「また」という接続詞が用いられていることからすると、この2つの「違反」が結合しているということを処分理由にしているのか、判然としない。

以下、各項目について、実体論として言及する。

第2 懲戒処分事由の実体問題について

1 兼業従事許可違反について

(1) 兼業従事許可違反とは

① 平成21年9月7日付け通知書説明書によれば、兼業従事許可書における

職務の内容は「取締役会への出席、会社運営の指導等」であり、従事時間は「平日3時間程度（時間外）、土日祝日は終日」となっている。しかしながら、初年度である平成15年9月29日付けの長崎県総務部人事課長名による兼業許可書においては「平日3時間程度、日祝日は終日」となっている。さらに同許可書では、「常勤（大学勤務時間外において本申請事業に従事）」となっている。

② もともと、ベンチャー事業として事業を立ち上げ、その職務内容が「取締役会への出席、会社運営の指導、シーボルト校との共同研究に関する企画・調整」という平成15年許可証のとおりのものであれば、大学の勤務時間外に3時間、そして日曜・祝日だけの利用で足りたかもしれない。しかしながら、バイオラボ事業という最先端の研究施設の用地買収、建物取得ないし建物設計、人事管理、資金調達、それらのほぼ一切の重要な企業立ち上げ時の業務を行うにあたって、他の職業人がほぼすべて休息の時間に入る「勤務時間外」と安息日そのものである「日祝日」にのみ社長（代表取締役）として兼業を許可される、ということは常識としてあり得ないことである。交渉・取引の相手方や休んでいる時間帯に一人で兼業を行うことが不可能であるために、創業時には長崎県、長崎県立大学からの明示、黙示の了解事項として勤務時間内に、兼業活動を行うことを認められていたのである。新規創立事業の社長（代表取締役）が、夕方5時半以降と日祝日のみ、複雑な社会の仕組みの中で、種々の経済行為、ことに金融機関との融資交渉、土地の売買交渉などを行え得るはずがない。その事情を熟知しながら、長期間何らの注意等もなく（もはや追認と言わざるを得ない）、経営が破綻するに至った時点において5年余も遡り形式的な兼業許可条件を主張するのは、県側としても、貴法人としても、「禁反言の法理」、「信頼保護の原則」に絶対的に違反している。

③ 通知書説明書に記された「2. 兼業従事等の状況」は、平成15年から平成20年までで、1日単位で記載されている。兼業「従事時間」が時間単位で認められているにもかかわらず、すべて日数で算出されているが、この算出方法が理解し難い。例えば、平日3時間まで許されている兼業従事時間が4時間になった場合に、1時間分の無断欠勤とされ、それが8回分あった場合に、1日と換算されているのであろうか。算出基礎を明示されたい。

④ 結果として、兼業として社長（代表取締役）の業務を認めながら、正式・形式的にはそれを実行できない条件で兼業を許可してきたのであって、書類上の兼業時間帯に関する文言と、実際の社長業務の時間帯が一致するはずがないことは、平常人なら誰でも理解できることである。貴法人や長崎県の黙示の承認行為があって初めて実現していた行動である。

（2）兼業が大学業務に支障を及ぼしていないこと

貴法人事務職員が久木野に対して持参した「営利企業等の従事制限に関する規則」（昭和26年10月12日長崎県人事委員会規則第13号）第13条には、兼業要件として、（1）職務の遂行に支障がないこと、（2）その職員の職との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと、の2つが挙げられている。久木野にあつては、前記（2）に該当する事実はないため、唯一（1）号の該当性が問題となるが、本件兼業の開始以来、講義、研究、学内行政のいずれの面においても、学内上の「職務の遂行」に支障を与えたことはない。もしも、「職務の遂行に支障」を与えていたのであれば、兼業業務開始直後にすでに、同規則第3条第2項により「すみやかに許可を取り消さなければならない」ものであつたはずである。

貴法人の言うところの手続面での無断欠勤が、仮にあつたにせよ、久木野本人は、毎学期15回以上の講義をこなし、学生指導、研究指導等も行い、休講時があれば補講を行って、自らの本来業務に支障がないように働いてきたのであつて、現に企業破綻問題が起きるまで何らかの苦情などが大学当局や教務関係の係に持ち込まれたことはないはずである。久木野の兼業は、自己犠牲の上に行われてきたものであつて、「職務の遂行に支障」を与えてはいない。

2 いわゆる無断欠勤について

（1）無断欠勤の意味

① 通知書説明書においては、貴法人の勤務時間内にバイオラボ事業に従事するため、確認できただけで60日の「無断欠勤していたと言わざるを得ない」と記されている。

平成21年5月15日付け（21長県大シ第31号）、平成21年6月10日付け（21長県大シ第74号）の各文書「記録等の提出について」においても、「本法人の服務に関する規程や兼業の許可条件等に照らして必要な手続きを経ずに勤務時間中にバイオラボ関係の業務に従事していたことが明らかになってきております」、「貴殿の平成19年出勤簿は勤務を要する日について全て出勤として捺印されているなど、バイオラボ株式会社の業務に従事した状況と大学での勤務の状況が矛盾しており誠に遺憾であります。」、としている。

平成21年7月17日付け（21長県大シ第109号）の文書「記録等の提出について」においても、「あらためて申し上げますが、当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に理解されているはずです。（改行）それに対して、貴職は様々な条件を付していますが、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。」と記されている。

② 勤務実態とは何か、無断欠勤とは何か、それらについて考え方、ないし、

基準を示されないことには、ただ一人、久木野だけが無断欠勤の対象者としてレッテルを貼られることになる。そもそも長崎県立大学発足時に、どれほどの教員が毎日、出勤簿に捺印していたのか、いつから全教員が出勤簿に捺印することを要求されるようになったのか、久木野以外に出勤簿に捺印せず、1年間のうち欠勤を数十日以上もしていた教員はいないのか、また、それらの教員を平等に調査することも同時に行ったのか。「無断欠勤」の定義も明らかにしないまま、こうした代理人の度重なる質問に一切答えることなく、何らかの事情により、久木野のみを対象として勤務実態を調べるのは憲法上、労働法上の平等原則に違反するものであるとともに、過去の実質的なフレックス勤務体制の切り替え時期を明示もせず、だまし討ちをするようなものである。

③ 久木野は、従前から述べてきたとおり、教員間の平等原則違反を招来する違法行為になるようなねらい打ち的調査は、許されない旨、労働法の専門家等のアドバイスを得たうえで、回答してきた。平成21年7月7日付けの久木野による回答を再掲する。

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討ちを受けることになりかねません。また、貴法人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（貴法人に対して）録音を許可した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法人に対して、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、貴法人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、それをはるかに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、貴法人から勤務実態調査を受けたとは聞いておりません。

（2）いわゆる無断欠勤の影響

上述のように、貴法人の懲戒規程は、いみじくも、懲戒処分を定めるに当たっての配慮事項を既述のとおり第6条第4項で、計5号にわたって列挙している。貴法人（教育研究評議会）は、手続法の理念に従い、いわゆる無断欠勤が、第1号以下にいう動機、態様、結果にどう影響しているのか、故意又は過失であったのか、教員の職責にどう影響を与えたか、過去の非違行為との関係などに即して、具体的に吟味されるべきである。

無断欠勤は当然のことながら、好ましいことではない。しかしながら、世間でいう社長業のほかに、ベンチャー企業立ち上げに特有の大小さまざまな膨大な業務があった。果たして、全ての県外・国外への出張や短時間の市内出張に、教員の出張手続の遵守を求めることが兼業開始時に要求されていたかどうか、また、経年のうちに、大学側が出勤簿への捺印をどのように指示していたのかが立証されなければ、(1) 出勤簿への捺印・出張届と(2) 長崎県、長崎市、多数のベンチャー投資家等に責任をもって事業を成立させることの責任のいずれが高度の、あるいは緊急性のある要請事項であったのか。60日とされるいわゆる無届け欠勤日は、6年間で平均すれば10日である。年間30日も無届け出張をしてきた貴法人教員もいることとのバランスを、貴法人はどのように考えるのであろうか。さらには、本件バイオラボ事業を積極的に支援したベンチャー企業等の関係者による「現時点」での評価・判断も是非聞いて欲しいものである。

3 職務命令違反について

過去に3回送付された貴法人からの書状は、いずれも資料提出のお願い文書であった。加えて、資料提出要求の内容も、論理的に説明のつかないものに過ぎなかった。

貴法人文書を正確に読む限り「無断欠勤問題」について理由がないと判断し、逆に、久木野の代理人から具体的資料提出要求の理由開示を求めた。このように、前提事項の確認を求めたにもかかわらず、貴法人側が合理的な理由を一切示さなかったために、提出を求める旨の職務命令自体が存在しなかった。一度たりとも、公文書であれ、口頭であれ、本件事案に関して職務命令を発せられたことはない。職務命令があったとすれば、現物を開示されたい。

最後に、本年7月17日付け書翰に対して、再度言及しておきたい。貴法人こそ、何一つ、論理的根拠のある回答をしないばかりか（「貴職の勤務実態を把握する」こと自体を「目的」とされているにも拘らず、特定の者だけの勤務実態を把握することが正当化される明確な根拠を何ら示されていないため、詰まるところ、久木野の勤務実態を把握して何らかの対応をすることが「目的」と

言わざるを得ない。)、反って「当法人においてはこれを踏まえて今後の対応を行いますので、ご承知おきください。」という強圧的かつ手続的正義の観念の片鱗もない記述をもって閉じられている。

代理人が行った貴法人の全教員を対象とするアンケート調査においても、貴法人において現在の人事ルールのもとでは新たな企業創出はもとより、兼業をして学問・研究の発展に資する意欲さえ失われたという回答も得た。

こうした、適正手続や平等原則の思想を一顧だにしない手続が続くようであれば、貴重な研究実績を有する貴法人の重要研究者の流出が続くであろう。法を適用して人事管理を行い、人事の範を示す大学として自由闊達な学風の確立を望みたい。

再度、冷静に、貴法人が調査手続を開始するに至った経緯を、長崎県の政治的側面からも考慮し、汚点を残す人事手続が行われないように願って上申書と致します。

以上