

## コメント

(平成 21 年 12 月 17 日 12 時、長崎地方裁判所にて)

【 長崎県公立大学法人が 2009 年 9 月 15 日付で発令した長崎県立大学教授久木野憲司に対する懲戒処分は、処分理由自体に整合性が無く、不当な処分である。 】

大学法人側の主張では、勤務時間の振替申請を行わなかったことを処分の理由としている。すなわち、大学法人は教員の勤務を時間制で労働管理しており、勤務時間の変更は逐次報告(勤務振り替え表の提出など)する必要がある、これに違反したので懲戒処分した、との言い分である。

長崎県公立大学法人の主張する処分の理由。 以下、懲戒処分書より転載。

(処分)

長崎県公立大学法人職員就業規則第46条第1号及び第7号により懲戒処分として停職6月(平成21年9月15日から平成22年3月14日まで)に処する

(処分の理由)

被処分者は、平成15年10月17日から平成20年11月30日までの兼業従事許可(または営利企業等従事許可)期間において、本来兼業が認められていない法人の勤務を要する日または勤務を要する時間内に、勤務日または勤務時間の振り替え申請を行うことなくバイオラボ株式会社の業務に従事し、中国渡航や圏内出張などを行ったことは、兼業従事許可に違反するものである。

また、この結果、無断欠勤をした日は383日である。なお、この383日には、終日欠勤した日だけでなく、1日のうち部分的に欠勤した日も含まれる。

さらに、これらの事実を解明するために本職が職務命令により再三にわたり兼業従事の実施状況の報告を求めたにもかかわらず、これに従わなかった。

このような行為は、長崎県公立大学法人職員就業規則第33条及び第35条に違反するものである。

● そもそも、長崎県立大学の教員は、大学側の主張するような時間管理制による労働管理なのか、あるいは(他大学のように)見なし勤務時間の制度(裁量労働制)による勤務なのか？

①仮に、週40時間の見なし勤務時間の制度(裁量労働制)による労働管理をしていたならば(これが実態であった)勤務の振り替え表が未提出であったという理由による処分は、理論的に成立しない。

②仮に、時間管理制による労働管理をしていた(実態に反するが、大学法人側は処分を正当化するためにこの労働管理を主張している)ならば、労働基準法に従って、大学法人はタイムレコーダーなどの活用によって教員の勤務時間を把握する義務が生じるとともに、賃金台帳(少なくとも過去3年間分は保存義務がある)に教員の勤務時間を記載してその記載に基づいて時間外勤務に対する残業手当などを支給しなければならない。

しかしながら、実際は教員の勤務時間を把握する制度は県立大学には無く、教員の労働時間は週60~70時間を超えることが常態化しているにも関わらず、残業手当の支給などは一切無い。全教員の勤務実態を考えると、県立大学は単純計算でも巨額の未払い賃金の支払いを直ちにしなければならないはずである。

大学側が、裁判の中で、教員の勤務実態とかけ離れた主張を行っていることから、原告は、①と②のいずれの労働管理をしていた(している)のかという点を明らかにするために、平成21年11月20日に長崎労働基準監督署に長崎県立大学の労働管理の実態調査を行うよう申し立てを行った。

同年12月1日、労基署が大学に立ち入り実態調査を行った結果、大学は過去において②の時間制の労働管理を行っていた実態が無いことを確認した。

このように、長崎県立大学では違法な労働管理が行われていることが明らかになったことから、長崎労働基準監督署は、長崎県立大学に対して労働基準法第108条違反として改善勧告書を交付した。現在、違法な労働管理を改める是正措置を執るようには是正期限を付した行政指導が行われている。

● では、なぜ大学側は教員の労働管理の実態を偽ってまで処分を強行したのでしょうか？

この何故を皆さんに考えて頂きたいと、ずっと訴え続けています。

久木野教授を支援する有志の団体「長崎県立大学懲戒処分事件を考える会」のウェブサイトは下記にあります。

<http://sun-choukai.com/>

ちょうど今、国内で話題になっている**中国国家副主席の習(習)近平氏**(当時は浙江省書記)はバイオラボ社事業の推進に重要な役割を果たした方ですが、長崎県立大学と長崎県が表敬訪問の形で事業の支援要請をしたときの事情もウェブサイトに掲載して頂いておりますのでご覧下さい。