

平成21年 (ワ) 第745号 地位確認等請求事件

原告： 久木野憲司

被告： 長崎県公立大学法人

原告第5準備書面

平成22年9月15日

長崎地方裁判所 民事部2係 御中

原告訴訟代理人弁護士 木 佐 茂 男

同 北 爪 宏 明

記

第1 本件懲戒処分は無効

1 重大な手続違反

(1) 懲戒事由の不特定

後述(2)とも関連するところであるが、懲戒処分事由とされる勤務の振替申請がなされていなかった日時、すなわち具体的事実の特定は、有効な懲戒処分を行う上で必須のものである。そして、具体的事実は、被懲戒者に対し、証拠と法的根拠を示して弁明に際して明示されなければならない。

しかるに、被告は、原告自身のことであるから具体的事実を示すまでもなく分かるはずだと主張するのみである。本件においては、被告が懲戒事由として挙げる勤務の振替申請を怠ったとされる日時は過去5年間にわたって多数挙げ

られているが、被告がそれらの日時をどのようにして特定したのかさえも何ら示さずに行われた事情聴取の場ないし弁明手続の場において、原告はこれらの日時のいずれについても何ら把握できていなかったし（具体的日時が示されない以上当然である）、被告もそのことは反証できないでいる。懲戒処分という重大な不利益処分に関わる手続においては、被懲戒予定者たる原告に懲戒事由とされる具体的事実を明示した上で弁明の機会を与えなければ、使用者の一方的な意志を通すための不意打ち、狙い撃ちの懲戒処分を無制限に許すことになる。

本件懲戒処分において、具体的日時とされるものが被告により明らかにされたのは、本訴提起後、長期間経過してからのことであることは、被告が原告に懲戒処分事由を示すことなく一方的に懲戒処分を断行したことを顕著に現わす事情である。そして、原告が本訴において個別の日時ごとに行った反論などは本件懲戒処分前には一切原告に機会が与えられなかったことから今さらながら初めて行うことができているのである。このことはまた、原告が、事情聴取時ないし弁明手続時に懲戒の対象とされている具体的事実を被告から知らされることも無く、懲戒事由を一切認識できず、適切な弁明を行うこともできず、一方的に懲戒処分を受けた、事実経緯の証左に他ならない。

同様に、調査委員会や教育研究評議会の委員が、どのような資料をもとに審議を行っていたのかを被告が一切立証できていないことからすると、審議自体が存在せず、具体的事実は何ら特定されていなかったと言わざるを得ず、学内規定に沿って適正な情報が提供された大学の意思決定機関によって決定された懲戒処分では無かった可能性さえ有り得る。作成しているならば、即座の提出が容易な懲戒規程第6条第2項に基づく学長への報告の際に教育研究評議会が学長に提出した報告書さえいまだ提出されておらず、具体的事実の特定は何らなされていない。

また、被告が、議事録と強弁するものを見ても本来であれば繰り返し出てくるはずの「振替」という重要なキーワードさえ出てこないありさまである。

したがって、懲戒事由の不特定は、重大な手続違反である。

(2) 弁明の機会の付与がなかった

ア 議事録の原本の未提出

被告は、乙3と乙7では、乙7に明らかに内容を付加している。被告が述べるような枚数調整のためではない。秘匿していたことを付加した事実は乙7（19頁4行目～20頁2行目、21頁4行目～23行目）で判明している。さらに、乙7においてもいまだ秘匿されているやりとりが存するので、原告は編集されていない録音媒体の提出を何度も求めているのである。

被告は、原告が指摘するたびに議事録と称するものを恣意的に修正して提出するばかりで、署名・押印（または記名・押印）のある正式な議事録の原本及び録音媒体を一向に提出しない。正式な議事録は、仮に存在する場合には1つしか存在しないのに、そのときの都合によって内容を書き換えたようなものは議事録足り得ないことは明らかである。被告の提出したもの（被告の平成22年6月8日付け準備書面（2）の2頁によれば「会議次第」）は、証拠説明書も付されていないため、何を立証しようとするものか明らかではないが、いずれも作成者も作成年月日も不明でありおよそ信用性がない。このような杜撰な会議運営と議事録の欠如については、国内の地方公共団体職員、ことに公立大学の現職事務局長らからも、あり得ないこととして痛烈な消極的否定的評価が示されているところである（甲253の1ないし甲254の4）。

そうすると、実際に、事情聴取や弁明手続における正式な議事録は存しないと云わざるを得ない。

イ 被告の提出した議事録なるものや会議次第なるものには証拠力はない

被告のように、元々県の組織であった公立大学法人にあっては、職務遂行にあたり、書面により記録化され決裁されることが通常である。特に、懲戒処分のような重大な処分を行うような場合には、全ての手続につき、慎重に文書による記録化がなされるはずである。議事録を作成していないということなどあり得ないことである。議事録を作成していないというのは、被告のような組織にあっては、議事がなかったことの自白に等しい。

また、会議次第なるものは、委員会の出席者や成立要件さえも確認できな

いものであり、作成者・作成年月日も不明で、それが会議で使用されたという証拠もない。第1回調査委員会のみ「資料」と書いてあるだけで、他の回は、①以下の記載事項が何を意味するかの標題（表題）さえない。例えば、議事録の基本である「前回議事録の承認」、「審議事項」、「報告事項」、など。少なくとも第1回は、「資料」が書いてあるだけで、それ自体が、会議次第ではありえない。事後的に容易に誰でも作成できるような極めて私的メモ様のものである。そして、原告の再三にわたる提出要求の後、極めて遅い段階において提出された。加えて、8月21日に報告書（案）ができていたことになっているが、県議会で被告大学の百岳は8月下旬に資料を入手したと言っていることと明らかに矛盾するものがある。さらに、議題とされている部分を見ても、どのような具体的資料を元にして振替行為の不存在が見つかり、なぜ5年間の長期にわたって大学がそのことを把握していなかったのか、懲戒処分の法的根拠となる処分に関わる法人規程のどの条項がなぜ適用されるのか、全く理解できない。このように、形式的にも実質的にも証拠としての価値は皆無である。

そうすると、これらに証明力がないことは明らかである。

ウ 実質的な弁明の機会の不存在

形式的な場を設ければ足りるものではなく実質的に弁明の機会が与えられなければならない（甲246～249）。

「懲戒解雇の適否について公正な決断をするためには、就業規則等に特段の手続規定が定められていなくても、懲戒解雇に該当する具体的事実を被懲戒者に告げて弁明の機会を与え、その事実の有無のみならず、動機、態様、懲戒事由該当性についての本人の認識等について明らかにすることが最低限必要であると解される」（甲248、東京地判H15，10，9）。

本件についてみると、被告から提出された証拠に仮に証明力が認められるとしても、上記判決が指摘するような具体的な事情については一切やりとりがなされていないのである。

したがって、実質的な弁明の機会はなく、本件懲戒処分は重大な手続違反

があり、無効である。

(3) 結論先にありきの本件懲戒処分

本件懲戒処分前後の流れを下記に示す。

- ・ 2009年9月7日15:00～16:50
《教育研究評議会》(甲255)
配布資料 【資料1】 調査結果報告書
議 事 【報告事項】 兼業従事許可等に関する事実確認について
規程に基づき、調査結果の報告が行われた。
- ・ 2009年9月10日11:00～11:45
《教育研究評議会》(甲256)
議 事 1. 弁明について
規程に基づき、弁明の機会が与えられた。
- ・ 2009年9月10日(木)11:00～11:45
《実質のない形式的な弁明手続》
原告は、この場において、代理人が原告との打合せもなく懲戒事由等
をやむなく想像・推測して書いた弁明書(甲95)を提出した。
- ・ 2009年9月10日15:00～16:30
《教育研究評議会》(甲257)
【審議事項】 1. 処分の要否等について
規程に基づき、処分の要否等について審議が行われた。
- ・ 2009年9月11日(金)
《懲戒処分禁止の仮処分申請》
- ・ 9月12日(土)
《休日》
- ・ 9月13日(日)
《休日》
- ・ 9月14日(月)
《上記仮処分申立書送達》
- ・ 9月15日(火)午前10:45頃
《本件懲戒処分》
被告大学職員が原告代理人に手交(その態様は従前の主張のとおり)

被告が作成しホームページに掲載している議事録なるものから流れをみると、教育研究評議会が弁明手続を行った後、昼食の1時間を除くと、2時間後に評議会が再開されている。この間に、各委員は、弁明手続での原告の発言を議事録もなしに各々の記憶のみに基づき検討し、さらに原告が提出した弁明書を読み込み法的问题を検討し、さらには、調査委員会報告と併せて、懲戒処分要件充足の検討までして、同日15時からの評議会に臨んだことになる。これ

だけの膨大な作業をこの短時間に全ての委員が行うことは不可能と言わざるを得ない。しかも、教員の委員は、弁明手続の後、他の業務を行っていたとしたら到底不可能である。

また、弁明手続後の評議会では、原告の弁明、弁明書、調査委員会の報告、その他資料をもとに、懲戒処分要件充足及び懲戒処分の法的有効性の判断をわずか90分で行ったことになる。これは、法律の専門家であっても不可能な作業である。それを素人の集まりである委員が90分で行えようはずもない。これだけの作業を行ったというのであれば、その審議についての録音媒体を提出しない限りは、被告の主張は不自然・不合理で到底認められるものではない。

なお、懲戒規程6条4項は、次のように定められている。

「4 教育研究評議会は、第2項の審議を行うにあたっては、次に掲げる事項に留意しつつ、総合的に判断するものとする。

- (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」

以上からすると、結局のところ、被告は、既に本件懲戒処分の結論を決めた上で、体裁を整えるためだけに原告を呼び出し、評議会なるものを行い（そもそも開催されていない疑いが強い）、中身のない議論がなくても容易に作成できるような書類を作成しているのである。これは、重大な手続違反で違法であることは疑いようがない。

- (4) 本件懲戒処分の根拠が明らかにされていない

本件懲戒処分は、いかなる根拠に基づきそれがいかなる理由で本件に適用されるのかさえ明らかにされていない。

2 平等原則違反

東京地判S49.9.19は、「当時、勤務時間割振表が厳格に守られておらず、申請人以外の多くの教員の出勤状況も週三日程度ではなかったかという推測が十分可能であるのに、他の教員の出勤状況については主張、疎明がない。のみならず、申請人が出勤不良のため学生に対する教授、研究指導を怠ったり、又は研究に従事しなかったという事実についても、これを問題としなければならない程の職務怠慢を認めるに足りる疎明はないのである。以上の諸事情を考え合わせると、申請人の出勤状態をもって、未だ勤務実績がよくないとか、大学教員として不適格であると認めることはできない」と判示している（甲250）。

本件において、原告が再三にわたり他の教員との平等原則遵守に関する証拠の提出を求めていたが、被告はこれを一切提出しなかった。そのため、被告は、平等原則違反であることを認めたと云わざるを得ない。

本件については、振替表の提出・未提出という全ての教員について問題となる事項を懲戒事由としている。そして、大学教員が学会への出席や企業等との共同研究により、日常的に出張することは公知の事実である（甲250参照）。そうだとすると、本件懲戒処分に先立ち他の教員の振替表の提出状況につき、いかなる調査がなされたのかの立証がなければ、原告を狙い撃ちした懲戒処分であると判断せざるを得ない。

したがって、被告が、平等原則に関し、何らの立証をしない以上、本件懲戒処分は平等原則違反である。

3 懲戒事由の不存在

(1) 振替義務の不存在

被告は、振替義務の違反を懲戒事由としているが（甲1）、そもそもそのような義務が存しないことは、従前の主張のとおりである。

また、他の教員が、毎回振替表を提出しており、原告のみが被告大学事務局の求めがあるまで振替表を提出していなかったとすれば（甲112、113）、原告の義務不履行は、兼業開始後1年もあれば発覚するような事柄である。これは、そもそも振替義務が存しないか（甲117）、仮に振替義務があるとして

も振替義務違反については被告が黙認していたことの端的な現れである。この点について被告は一切合理的説明ができていない。

(2) 振替義務違反の不存在

従前の主張のとおり、原告に振替義務違反となる行為は存しない。原告の個々の日時についての反論に対し、被告は再反論しているがいずれも証拠に基づかないものであり感想の域を出ない。

多岐にわたるテーマで研究・教育活動を行うべき教員が、単一の出張目的で単に出張先との単純往復のみをしているのであれば、そのような教員は、研究者としては不適合である。このような事情は被告自身がかつともよく理解しているところである。そうすると、大学業務か否かということは本件懲戒処分前に当然に調査すべきことである。

したがって、被告がこの点の証拠を示せないことは、前述のように事実の特定ができていないことの裏返しである。

(3) 被告大学業務への支障がなかった（甲122、246）

被告は、本件懲戒処分の懲戒事由として挙げる行為により、被告大学業務にいかなる支障があったか何ら立証していない。

したがって、仮に義務違反があったとしても、原告が従前主張・立証するように大学業務への支障がない以上、懲戒処分をすることはできない。

(4) 業務命令の不存在

上記業務命令なるものが存在しないことについても従前のとおりである。そして、平等原則違反になることは前述2同様である。

4 懲戒処分の不相当性

本件の停職6か月という処分は、長期にわたり大学教授としての活動が停止することになってしまうものであり、懲戒解雇に次ぎ重く、仮に被告の主張する義務違反があったとしても重すぎるものである。とりわけ、本件においては、事前に一度たりとも注意・警告したという警告書のような書面が交付された事実もなく、突如の処分であり、手段としても相当性を欠くものである。

この点、福岡地決H4.9.9は、「(1)債権者は、教授として、従来、大学研究室の利用を認められ、学問研究活動に専念し得る環境を有していたところ、教授を解任されたことにより、研究室の利用を禁止され、事実上、研究活動が極めて困難になっていること、(2)債権者は、現在、日本法政学会、日本社会福祉学会及び九州法学会に加入しているが、教授たる地位を失うことにより、学会での研究発表の機会も事実上制限されるおそれがあるうえ、新たに他の学会に加入することについては困難な面のあることを否定し難いこと、(3)債権者は、教授の地位を失うことによって、出版著述活動に事実上の支障が生じており、現に、刊行予定であった四冊の著書について、事実上刊行ができないでいるなどの不利益を受けていることが一応認められるところ、これらの不利益は、本件教授解任が教授会の審議を経ていない無効なものであることを明らかにし債権者の教授たる地位を仮に定めることにより回避し得る可能性が十分にあると考えられるから、右仮処分の効用は肯定できるし、その必要性を認めるのが相当である。」

(甲252)と判示しており、これは本件においてもあてはまる(甲245)。

また、東京地判H15.1.17は、「本件解雇は、懲戒事由となる事実がないか…仮に、懲戒事由となる事実があるとしても他の者の過失に比較すれば軽微であるものであって…就業規則に定めた懲戒手続を遵守していないものもある…から、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認し得ないというべきであって、懲戒権の濫用として無効というべきである」と判示しており(甲247)、他の教員に対する調査がなされず、実質的な弁明の機会が与えられなかった等の事情が存する本件にも妥当するものである。

加えて、本件懲戒処分が、単に振替手続のミスを理由とするものであれば、しかも、それが他の教員も含めて周知されているわけでもなく、また、そもそも根拠規程さえあいまいであることからすると、原告の名前を公表する必要もない(破廉恥事件などでもない)単純事例であったのに、わざわざ記者会見の場を設けてマスコミへ公表するという被告の行為は極めて不均衡な懲戒処分であった。

5 禁反言

被告は、これまで時間労働制による労働管理を適法にしていなかったことを認めている。そのため、教員の出張等につき振替表の提出を求めようにも管理をしていないためできなかったのである。そのような大学の実情であったにも拘わらず、原告についてのみ事後的に強引に有りもしなかった時間管理を前提とした懲戒事由を持ち出して、懲戒処分を行うことは禁反言の原則に反する。

第2 結論

以上より、原告の請求は認められるべきである。

以上