（次回期日　６月４日）

平成２２年（モ）第４号　仮処分異議申立事件

債権者　久木野憲司

債務者　長崎県公立大学法人長崎県立大学

第１準備書面

平成２２年５月26日

長崎地方裁判所　御中

債権者訴訟代理人弁護士　　木佐　茂男 [redacted]

同　　北爪　宏明 [redacted]

記

第１　本件懲戒処分の違法性

１　乙９の恣意的な割愛

(1)　本件の本訴（長崎地裁平成２１年（ワ）第７４５号　地位確認等請求事件）において、債権者が債務者に対して、乙９の議事録が恣意的な割愛があるこ

とから正確な議事録の提出を求めたところ、なお不正確な議事録が提出されたままであった。乙９は、〈中略〉により発言の分量・重点が不明となっており、あたかも関係あることのみを調査したかのような体裁を繕おうとするものである。そこで、改めて正確な議事録の提出と編集がなされていない録音媒体の提出を求める。

(2) 本訴事件において債務者大学が調査委員会議事録として裁判所に提出した議事録（乙９）は３０頁であり、一部が〈中略〉とされ、あたかも関係あることのみを調査したかのような体裁であるが、その実、重要な発言の分量・重点が不明となっている。債権者の求めにより〈中略〉部分を復元して再度提出された本訴事件における議事録（疎甲９５）も、同様に３０頁であるが、記録部分が付加されたはずであるのに、１行の短縮版となっている。これは、議事録の１行の字数を乙９は４０字に、疎甲９５は４５字に設定しており、いずれも真正性が疑われる。この疎甲９５においても、なお、調査委員会における発言部分が欠如しているため、債権者の本訴事件第２準備書面において、録音媒体の提出を求めているところである（疎甲９６）。乙９及び疎甲９５ともに、文頭であれ文末であれ、議事録に署名がないことも共通である。なお、債務者大学は、乙２４として、議事録の一部と思われる記録を提出しているが、疎甲９５とも乙９とも一致しない内容であり、調査委員会議事録の正式な存否自体が疑われる。この事情も、裁判所による審尋を避けざるを得なかった一因と考えられる。

2 乙２９～３３について

(1) 乙２９～３３のような具体的日時に関する資料は、最近になってようやく提出された。これまで、債権者は、仮処分事件・本訴事件や訴訟前から再三にわたり、反論の対象が不明であることを指摘し続けているところである。それにも拘わらず、このような書類を今さら提出されても、懲戒処分後にそ

れが問題になったということであわてて作成したものとしか考えられない。債務者大学に都合のいいように割愛された乙９などを見ても、これらの資料に出てくるような具体的日時を債務者大学から指摘されたことが窺われる遣り取りは一切ない。そして、乙２９～３３だけでは、欠勤と判断される日数をいかなる根拠規定に基づきいかに算出したのか一切不明である。

そこで、乙２９～３３の具体的な作成年月日、作成者、作成の根拠となる資料等、各日時の具体的算定基準とその根拠規定を証拠上明らかにされたい。

⑵　乙２９～３３の会社業務のために無断欠勤をしたとしてリストアップされている事例は、その判断根拠となる資料自体が何ら示されておらず、これらの欠勤日とされる事実の存否・適否等について事後的な客観的検証が不可能である。そして、その判断（算定）基準・根拠もまったく不明である。

また、平成１７年度に２回、平成１９年度に１回の休講があったと債務者は述べているが、これについて債権者は、平成２１年９月１日の第９回（債務者の説明によると）調査委員会も含めて一貫して、休講と補講実施日の控えが無いものもあるが授業内容は毎年年初に計画されているので補講を実施しなければ授業が完遂しない仕組みにしているため補講は実施していたと説明してきたのが（疎甲６４、６６）、いつの間にか債務者によって補講も実施していなかったようにすり替えられている。学生への聞き取りなどを実施していた様子を見ても、債権者の担当する授業が滞りなく実施されてきたことを債務者も把握しているはずである。それにも拘わらず、懲戒処分が実施されたころから債務者は補講が実施されていなかったとの主張を始めたが、それを裏付ける証拠があるのであれば明らかにされたい。

加えて、平成１７年１月３日～６日や平成１８年１２月２５～２９日など、明らかに大半の教員が手続を取ることなく自宅勤務などしている冬期休業中も債権者の欠勤日としてカウントしているが、そうであるなら他教員についてはどのように平等に調査等を行ったのか、釈明を求める。

⑶ア　債務者が補助金実績報告書により確認したとするバイオラボ関係の欠勤日として挙げているもののうち現在すぐに分かるものだけでも、平成１６年１０月１５～１６日は日本家政学会九州支部役員会への参加（疎甲９７：熊本にある研究会社より人材をリクルートするために夜間に会食・交渉することはあった。）、同年３月９日は１６時３０分から島原市にある長崎県畜産試験場にて大学と試験場の連携についての協議を県立大学放射線実験施設長の立場で行ってから福岡に夜間出張（疎甲９８）、など明らかな間違いが含まれており、その他すぐに確認できないものも含めて債務者がバイオラボ社業務による欠勤日としてカウントしているものには大いに疑いがある。その他、現在、債権者において確認作業中であるが、これらは本来的に欠勤を主張する債務者においてその具体的証拠を示す必要があり、しかも処分後においては容易かつ早期に示すことができるはずのものである。

イ　債務者がバイオラボ社の出張伺い・復命書により確認したとするバイオラボ関係の欠勤日としてあげているもののうち現在すぐに分かる範囲でも、平成１７年５月２７日は昼の間は[redacted]学会へ参加（疎甲９９：学会出張と併せて、夜間は会社業務として大学研究者との会合を持つ機会が多かった。第９回調査委員会の席でも[redacted]委員長が研究活動と研究会社業務の峻別が難しいと認識していると発言している通り。）、同年９月２９日～１０月３日とあるものは知事の指示を受けた長崎県商工労働部の[redacted]部長と同伴で[redacted]業理事との打ち合わせ（疎甲１００：債務者大学も誘致に加わっていた[redacted]センターの取扱いなどを相談するという大学業務も含む。）などを行ったもの、同年１２月８～９日は筑波にて[redacted]研究会で研究発表（疎甲１０１：研究会出張と併せて、夜間は社員との打ち合わせ。）であった。

平成１８年１月２６～２７日は鹿児島にて[redacted]学会への参加

（疎甲１０２）、平成１８年７月３～７日は名古屋出張となっているが父の危篤と死去により急遽帰省して特別休暇を取得した（疎甲１０３）。同年９月７日は[redacted]大学にて講演をした日（疎甲１０４：前日の夜は会社業務で[redacted]らとの交流会。）、同年１１月２９日は長崎県から債務者大学を通じた依頼で[redacted]省の[redacted]委員会に出席のため出張（疎甲１０５）であった。

平成１９年５月１５日は夕刻学内であった学部交流会に出席後に夜間出張（疎甲１０６）、同年９月２８～２９日は[redacted]学会九州支部評議会への参加（疎甲１０７）、同年１０月１２～１３日は[redacted]学会九州支部への参加（疎甲１０８、１０９）、同年１２月２７日は出張先より朝から債務者大学佐世保校へ出発して朝１０時に到着して理事長に要請された事業報告を行ってからシーボルト校に帰着（疎甲１１０：バイオラボ社の出張届けでは前日の業務が終えてからそのまま出張先から会社まで移動したものとみなして処理。会社業務と債務者大学業務が混在していたためにこのような出張処理が多くある。両業務の峻別を行おうとするとかなり煩雑な作業となり、バイオラボ社出張記録だけでは判別はできないのである。）、などなど多数の明らかな間違いが含まれており、その他すぐに確認できないものについても債務者がどのような根拠資料を基に大学業務と峻別しつつバイオラボ業務による欠勤日を割り出したものなのか、債権者にはまったく見当もつかない。その他債権者において確認作業中である。

ウ　もっとも驚くべき点は、１８年度１１月２８日、１９年度１１月２１日、１月２４日、などのように債務者の作成した一覧表からしても欠勤になっていない日（債権者の確認でも欠勤ではない。）にも拘わらず、欠勤日としてカウントしているものまで散見されることである。さらに、１７年度１０月２６日などのように欠勤日とした理由が分からないものや、平成１９年７月９日などのように意味不明のもの（７月９日と１０日は授業と学

生実験指導を行っていた日である。疎甲１１１）など、債権者がどう弁明すべきか判断できないものなども多い。加えて、１時間以内の出張が１日扱いされているものが多数見受けられるなど、債務者が示すこれら資料からは針小棒大に欠勤日を拡大解釈しても構わないとの意志が読み取れ、提出された欠勤日一覧は全く信用できない。欠勤日を算定した根拠となった全資料の提出を債務者に求める。

エ　このように、具体的日時が示されて初めて債権者は正しく弁明することが可能となるのであり、債務者の主張する「懲戒処分書に明確に記載している」ことからは、懲戒の対象となっている具体的日時が明確どころか債権者にとっては処分を受けるまで（今現在も）全く不明だったのであり、債権者として適正な弁明などの手段を講じることができない状況に追い詰められていたことは明白である。懲戒手続の初期段階から、明確に具体的日時と理由を示されていない以上手続として違法であることはもちろん、債務者は債権者に防御の機会を意図的に与えず不存在の事実で処分をするという違法を犯してしまっているのである。

また、容易に指摘できる間違い（上記２(3)ウ参照。）を調査委員会の委員の誰も指摘しなかったというのが事実であるならば、あまりにもずさんな調査委員会の調査であったと断ぜざるを得ない。債務者自身が考えた懲戒処分事実すら特定することなく、極めて拙速に債務者は懲戒処分を決意したことになる。あるいは、全１０回開催されたと債務者が主張する調査委員会は実はそのほとんどが開催すらされていなかったのではないか、との強い疑念が生じる。

(4)　債務者が本訴事件でようやく提出した調査委員会の報告書（疎甲１１２）や懲戒処分書（疎甲３）程度の記載をもって「処分理由の根拠」とすることはできない。債務者の主張を前提としても懲戒処分書において処分の対象となった行為は何ら特定されていないのである。そして、債務者の主張する「簡

明な指摘」では、争訟の対象も特定できないし、「法条を引用」されても、争訟の争点の特定化はできないから、「必要にして十分」なはずがない。行政手続法や行政不服審査法が直接適用されないとはいえ、公務員法適用時代の、債務者のいわゆる違法行為を懲戒するには不十分な根拠付けであり、法人化したからといってただちに従前「必要にして十分」足り得なかったものが「必要にして十分」となる理由は何ら存しない。

被処分予定者が十分意見を述べ、証拠を提出するためには、「何について」意見を述べ、証拠を提出すべきかが、被処分予定者に明らかでなければならないことは、理の当然である。処分原因となるべき違反事実が告知されなければ、被処分予定者は、適切な意見を十分述べ、証拠を提出することができないといわなければならない。債務者の主張するような法条を示せば足りるということでは、被処分予定者としては、処分予定者に示された法条を手がかりにして、いかなる意味の違反もないことを主張、立証しなければならないことになる。しかし、そのような主張、立証は極めて困難な事柄であるばかりか、もし、これを試みるとすると、主張、立証事項が広範囲に亘り事情聴取・弁明手続に要する時間が長くなり、かつ、事実についての不存在の主張、立証が一部脱落したり、あるいは極めて密度の低いものになってしまったりしてしまうのである（本件でも現にそうなっている）。これでは、被処分者の利益を保護し、その関与のうえで正しい事実認定と判断をさせようとする本件懲戒規程の趣旨が没却されることが明らかである。被処分予定者に対して、事情聴取及び弁明手続前に意見と証拠をより十分に提出することを可能にするような手続がとられなければ、その後の事情聴取及び弁明手続が違法となり、本件懲戒処分も違法無効となる。（大阪地判昭和５５年３月１９日判決参照　疎甲１１３　なお、同判決においては、判断に必要な前提事実として、弁護士の同席についての事実が挙げられている）。

したがって、「処分理由は，懲戒処分書に明確に記載しているが，そもそ

も処分事由の明示は，処分の対象となった行為，その他の事実の簡明な指摘と処分根拠となった法条を引用すれば必要にしてかつ十分なものである」との主張が、実態を顧みない形式論であり裁判例に照らしても不合理極まりないものであることは明らかである。

(5) 懲戒処分の正当性を裏付けるものとして債務者が提出してきた懲戒処分に関する文書の多くは、債務者大学の文書取扱規定に違反したものである。長崎県公立大学法人文書取扱規程（疎甲１１４）によれば、「事務の処理は文書（帳簿、図表、電磁的記録）をもって行い、適当な方法によってその処理の経過を記録しておかなければならない」とされている。さらに、本件懲戒処分に関わる文書は重要書類として位置づけられており、１０年ないしは５年の保存が義務づけられている。しかるに、保存が義務づけられている文書の提出を債権者が訴外（情報公開制度）や裁判にて求めても当該文書は存在しないと主張したり、およそ議事録の体をなしていないメモを議事録と称して提出したり、債権者から不正箇所を指摘される度に変造された議事録が提出されたり、果ては存在するはずのない公文書が提出されたりしており、本件懲戒処分に関して債務者が提出する証拠文書は以下のとおり全く信用できない。

3　乙１９について

法人化に伴う勤務条件の変更に伴い、懲戒手続がいかに変更されたのか乙１９の記載からは不明であり、懲戒手続についての具体的記載がない以上説明がなされていないと言わざるを得ない。また、「説明」ではなく「報告」とはいかなることを意味するのか具体的事実を明らかにされたい。特に、法人化前の公務員時代と比べて懲戒事後手続が簡略化されているが（公開の口頭審理の廃止等）、この点は債権者を含む教員にどのように説明されたのか当時の利用資料等とともに明らかにされたい。

平成２１年４月２１日に開催された看護栄養学部教授会では、直近３回行われた評議会について簡単に報告がなされたが、評議会の審議事項の中にただ一行「就業規則に定める懲戒を行う手続きに関する規定が承認された。」の文言がある資料を教授会で配付されただけで（疎甲１１５）実際には教授会において特にこの内容について具体的な説明があったわけではないというのが事実のはずである。

長崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程（疎甲１）を平成２１年３月２５日になって制定した理由を明らかにされたい。なぜ法人化の際ではなく、あえて債権者に対する県議会等からの非難が始まった後になされたのか。債務者が主張するところの懲戒処分理由の根拠なる資料すら入手されていなかったこの時期に、加えて理事長、事務局長、総務企画課長の全てが交代するという異例な人事異動が行われている最中に、なぜ急いで無理に制定されなければならなかったのか。県議会の圧力に屈し、大学の自治をかなぐり捨てて、平等原則に違反した狙い撃ちを画策したと疑わざるを得ない。

４　乙２３の１、２３の２について

乙２３の１、２３の２は、出席者の押印もなく、乙２２のような単なる報告事項のメモでさえ行われている回覧用の押印欄もなく、正式な記録としての形式・内容は具体性のかけらもない。前述のとおり、懲戒処分の前提となる重要な手続の議事録が、事後的に検証不能な体裁で作成されているということ自体問題である。

５　調査委員会の不存在

(1)　債務者は、調査委員会は全１０回開催され、債権者からの事情聴取を実施した第９回調査委員会以外は議事録を作成しておらず、招集通知（書面のみならずメールを含む）もメモさえもないのである（疎甲１１６）。

調査委員会は、懲戒処分のための極めて重要な手続であるにも拘わらず、議事録を作成していないということは考えられない。法人化前も、法人化後も、現在に至るまで債務者大学では評議会、教授会、各種全学委員会のいずれの場合でも事務局が録音を採り、会議後には出席者の承認の上署名（記名）・押印のある議事録が作成・保存されるのが通例である。そうした実務が行われている債務者大学において懲戒処分に関わる調査手続という重大な手続において記録を残さないなどということはおよそ考えられない。特に、債務者大学においては、乙２２のような手続上は何らの意味のないような文書まで丁寧に作成しているのであるから、調査委員会のような重要な手続における議事録の不存在は、第９回以外の調査委員会自体の不存在を裏付けるものである。

仮に、調査委員会が開催されていたのであれば、議事録という書面により前回の議事内容を各委員が正確に確認し共通の認識の下で手続をするという会議の基本中の基本を、この調査委員会に限ってのみ懈怠していることであり杜撰な手続であることの証左である。

それでも第９回以外の調査委員会が開催されたと主張するのであれば、各調査委員会の開催日時（開始時間・終了時間）、開催場所、議事の具体的内容（各委員の具体的発言内容、議事に用いられた資料等）、出席者、前回の議事内容の確認方法等を証拠により明らかにされたい。あわせて債務者大学事務職員の書面による記録等に関する事務規程を提出されたい。

(2) 本件懲戒処分の２日後の平成２１年９月１７日開催の長崎県議会文教厚生委員会に長崎県立大学の太田理事長、池田専務理事、百岳事務局長の三名が参考人として招致され、債権者処分について詳しく質問されている。この時、百岳氏は処分が遅すぎるとの議員の質問に答えて、「・・・８月の上旬に弁護士法に基づいて破産管財人に資料の提供、それから長崎県知事あてに資料の提供を求めまして、８月下旬にその資料の内訳が大体わかったという

ことでございます。それで、１週間かけてこの５年間の兼業期間中のいわゆるバイオラボ業務の実態を整理をして、そして学内の手続に基づいて事情聴取、それから弁明の機会を与えて９月の半ばの１５日の処分に至ったということでございます。」と答えている（疎甲１１７）。

そうすると、９月１日の調査委員会の時点まで懲戒処分に値する何ら具体的な事実もないままに（債務者の主張によれば）８回にわたる調査委員会が開催され、また、債権者に調査委員会への出席を要請していたのである。特に、教員の委員は、百岳氏のような事務方の者とは異なり、本件だけに取り組んでいればいいというわけではなく、通常の教授・研究業務もあるのであるから、全ての資料を精査する時間を確保することさえ極めて困難と思料される。８回もの調査員会で一体何を議論していたのか債務者は明らかにしなければならない。また、９月１日の調査委員会では、質問する側（調査委員会）ですら把握できないでいた懲戒事由を、債権者が自ら推測して弁明することを大学は求めていたわけである。債務者らの議会での発言から理解できるのは、９月１７日に債務者理事長らが県議会に呼ばれていたから、唯々、それに間に合うように何が何でも処分をしようとの債務者らの意思である。そのような事情であったために、９月１日の調査委員会の会話も雑談に終始するしかなかったのである。処分ありきで大学が行動していたことは明らかである。９月１日の調査委員会の時点では懲戒処分に値する何ら具体的な事実がなかったことは、調査委員会において委員の誰からも一言も「勤務の振り替え」について債権者に質問が無かったことでも明らかである。懲戒処分の理由とされる「勤務の振り替え申請がなされていなかった」との事実はこの調査委員会の時点では問題にされていなかった。そして、この時点において、調査対象となる具体的事実自体が特定され、各委員に共通の認識があったのかという点についても極めて疑わしい。懲戒処分の理由（懲戒処分の法的根拠となる具体的事実）であるところの「勤務の振り替え申請がなされて

いなかった」ことに関して一切質問すらされていない調査委員会で、債権者は一体何を弁明すればよいと、債務者は主張するのであろうか。債権者が本件懲戒対象事由を理解できなかったことは明らかである。そうすると、９月１日の調査委員会の前に開かれたという（そう債務者が主張する）第１回から第８回までの調査委員会において本当に具体的な中身のある議論がなされたのか極めて疑わしい。調査委員会としての実体が存すると主張するのであれば、懲戒対象事由の基となる資料すら無かった状態の中で、調査委員はどのような資料を基に何が議論されたのかを債務者は明らかにされたい。

(3) また、恣意的な編集がなされた議事録（乙９）を見ても、何が必要な質問で何が必要な回答であるのか不明であり、債務者の主張も具体的に一切明らかにされていない。そして、各質問・回答をみてもいずれも雑談程度の話で、債務者のいう「慎重を期す」という制度趣旨に沿ったものとはほど遠いものである。３８３日も欠勤があったとするのであれば、当然あるはずの各欠勤日に関する具体的な質問及び回答は一切ない。日数が多いから具体的な調査が必要ないという理由はどこにもない。日数が多いから具体的な質問や調査ができないというのは事実確認をしていないこと以外の何ものでもない。何よりも、債務者が懲戒理由としている勤務の振り替えに関しての質問は調査委員の誰からも一言も無かった。すなわち、債務者は，債権者に対し，同事情聴取の１時間２０分の中で必要な質問は一切行っていなかったのである。後述のとおり、本件懲戒処分の根拠である振り替え義務は、もともと存在しなかった上に、これを根拠として処分するものであることについて、全調査委員が全く認識していなかったことの証左である。

(4) 各種の重要証拠文書の不存在とその意味

債務者大学は、調査委員会は全１０回開催されたとし、そのうち本件懲戒処分に至るもっとも重要な手続である９月１日の被懲戒予定者に対する聴取の機会であった第９回を除き、第１ないし第８回及び第１０回については、

開催通知（書面のみならずメールやメモ）も存在せず、議事録も作成していないという（疎甲１１６）。他方で、債務者大学は、およそ些末な債権者からの情報提供に対する対応について事務職員作成の稟議書までを作成して、債権者への対応をしたことについて一種のアリバイ工作まで行っている（疎甲１１８）。

以上の慎重さを比較すれば、第９回目を除く９回の調査委員会は、開催通知記録もなく署名（記名）・押印のある議事録も作成していないとする答弁から判断する限り、開催されていなかったものと推測するしかない。

ところで、長崎県公立大学法人文書取扱規程（疎甲１１４）は、以下のように定めている。

（定義）

第２条 この規程において、文書とは、法人において取り扱うすべての文書（帳簿、図表、電磁的記録（電子的方式及び磁気的方式その他人の知覚によっては認識することのできない方式で作られた記録をいう。以下同じ。）等を含む。）をいう。

（文書取扱いの原則）

第３条 事務の処理は、文書をもって行うことを原則とする。ただし、特に軽易な事件で急施を要するものは、電話又は口頭で処理することができる。

２ 文書の取扱いは、正確、迅速かつ丁寧に行い、常にその処理の経過を明らかにしておかなければならない。

３ 第１項ただし書の規定により事務を処理する場合においては、前項の規定にかかわらず、適当な方法によってその処理の経過を記録しておかなければならない。

調査委員会が、懲戒処分のための極めて重要な手続を実施したにも拘わらず、議事録を作成していないということは「文書取扱規程」に照らしても考えられない。法人化前も、法人化後も、現在に至るまで債務者大学では評議

会、教授会、各種全学委員会のいずれの場合でも事務局が録音を採り、会議後には議事録が作成されるのが通例である。それを懲戒処分に関わる調査手続という重大な手続において記録を残さないことは、文書取扱規程上も実務上も考えることができない。

仮に、調査委員会が開催されていたのであれば、議事録という書面により前回の議事内容を各委員が正確に確認し共通の認識の下で手続をするという会議の基本中の基本を懈怠していることであり杜撰な手続であることの証左である。このことは、債権者との手続上の対話をすることを避け、また、仮処分審尋手続を無視する暴挙に出るしかない事情の一端である。

(5) 証拠書類の偽造の可能性

乙２３の１、乙２３の２は、それぞれ、平成２１年９月７日１５時～１６時５０分と９月１０日午前１１時～１１時４５分、同日１５時～１６時３０分に開催されたという債務者大学教育研究評議会の第１０回、第１１回及び第１２回の議事録である。これらの議事録は、議事として掲載されている項目が、それぞれ「報告事項：１．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。」、「１．弁明について　規程に基づき、弁明の機会が与えられた。」、「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。」と記されているのみである。この種の議事録は長崎県公立大学法人文書取扱規程第４７条によれば、「人事に関する重要な文書」として３０年保存の対象と考えられる。仮にそうではないとしても１０年間の保存対象である（疎甲１１４）。果たして、上記の議事録が、処分対象となる人物名も、何の弁明かも、何の審議かもわからないような形で「文書」とされることはないはずである。出席者や事務局職員の押印もない。真実の議事録は、別に存在する可能性がある。教育研究評議会の実質的議論内容を公開できない事情も、処分禁止申立事件の審尋回避に傾く一事情となったと考えられる。

6　弁明手続の重大な瑕疵

債権者が提出した弁明書の内容は、後述９のように具体的事実が不明の状況においてやむなく作成したものであり、推測に基づいてのものに過ぎず、その中で抽象的関係事項に触れているからといって弁明としての意味があるとされることになれば、処分者側が本件のように被処分者側の有効な防御の機会を意図的に容易に奪えることになるのである。これをもって、弁明の機会が与えられたなどと評価することは、その制度趣旨に反することはもちろん、弁明手続の存在は、制度趣旨とは反対に、使用者側の懲戒を著しく容易にし、しかも不当な懲戒処分であっても全て正当化されることになってしまうのである。実際に、債権者は懲戒の対象とされている具体的事実が示されないまま推測で弁明書を作成したために、処分を覆すに足りる主張もその具体的根拠となる証拠等も示すこともできないままに終わったのであり、弁明書を提出したという形だけにとどまり、結果的に懲戒処分を防御する主張になっておらず、その提出の効果は何ら果たせていないのである。このように弁明手続に重大な瑕疵があり、この点だけを捉えても本件懲戒処分が無効となる（東京地裁平成１５年１０月９日判決参照、疎甲１１９）

7　懲戒規程の趣旨について

仮処分決定が指摘するように、債務者の懲戒等に関する規程(疎甲１)の趣旨は、懲戒処分は最終的には理事長の判断によって行われることとなるが、その前提として、委員会による事実確認等の調査（対象となる職員からの事情聴取を含む。）、調査結果に基づく評議会での審議（調査対象となる教員には弁明の機会を与えなければならない。）、審議結果に基づく学長の懲戒処分の判断がされることになっており、このように懲戒処分がなされるまでに複数の手続規定が設けられたのは、まず、懲戒処分の対象となる事実の有無を調査し、確認し

た上で、この事実に基づいて、懲戒処分の要否を評議会が審議し、さらに学長が判断するという過程を通じて、正確な事実に基づく懲戒処分の要否を慎重に審議、判断し、もって、懲戒処分が適正に行われるようにするためである。かかる趣旨に照らせば、慎重を期すという趣旨に反するような手続の緩和等について調査委員会の裁量が認められないことは明らかである。

したがって、債務者の主張するような規定の意義を債務者の意向如何によって没却することができる余地を残すような趣旨ではない。

8　職務命令の不存在

債権者は何ら適法な根拠規程を明示されたことはないし、そもそも債権者の勤務状況の把握は、時間労働制という債務者の主張を前提とすれば労働基準法上債務者自身の義務である。使用者に法律上課された義務を労働者である債権者に押し付ける法的根拠はどこにもない。職務命令の名の下に労働基準法上の使用者の義務を労働者に転嫁することができないことは明らかである。その他、本件記録等の提出の依頼文書が職務命令足り得ないことは従前の主張のとおりである。

また、後述１０のように、そもそも兼業許可の条件なるものが不存在であり、条件がない以上違反にはならないし、無断欠勤にもならない。そして、仮に、形式的に兼業許可違反、無断欠勤にあたるとしても、東京地判平成２０年１２月５日のとおり、実質的判断が必要であるが、債務者はその実質面においては債権者に問題は無かったと公言していることは後述１３のとおりである。

加えて、平成２１年９月１日の第９回（債務者の主張によると）調査委員会の場で、百岳事務局長自らが「理事長名で久木野さんの方には事実の確認をする必要があるのでということで、文書で何度もお願いをしているが、それが提出されていない・・・・・・」と述べているように（乙９）、また文書を見ても明らかであるように、職務命令ではない。また、そのお願いにも正当性がな

いことを債権者は丁寧に返事してきた。仮にそれが職務命令であったとしてもそれが平等原則違反で違法であり結果として意味をなさないことを指摘しておく。

9　懲戒の対象となっている事実の不特定とその隠蔽工作

債務者の主張するような事実では、「明示」足り得ず、違反状況について「明示」したとはおよそいうことは出来ず、それ故に、債権者代理人弁護士２名も、「事実については十分に認識」どころか、処分の対象事実や、処分理由について全く理解が出来なかったため明示があればできたはずの反論もできず（形式的に書面を出していることをもって反論があったという認識は本件懲戒処分の手続の体裁さえ整えればその中身（実質）は問題としないという債務者の杜撰な認識を顕著に示している。）、実質的な防御は不可能であった。処分事由が「明示」足り得ないことについては、仮処分決定を出した裁判官も認めているところである（本件仮処分決定参照）。

調査委員会に至る前も、その後についても債権者は何を弁明すべきかをまるで理解できない状況に置かれていた。平成２１年９月１日の第９回（債務者の説明によると）調査委員会議事録なる乙９については加工が加えられており、債権者が調査委員会の前に調査内容を知らせて欲しいと伝えていたのに債務者大学側が対応しなかったことが分かる会話部分が恣意的に削除されている。その上で債務者は、債権者に弁明の機会を通知した際に何を弁明すべきか明らかにしていたとの、事実と異なる主張を繰り返しており、正しい判断を裁判所に求める姿勢が欠如している。

弁明の目的とそれを必要とする趣旨に従い、被処分予定者の意見と証拠とを十分に提出することが可能になるように弁明前に、懲戒処分原因となるべき具体的違反事実を告知（明示・特定）する必要があるが、本件ではそれに足りる告知は不存在である。（前掲大阪地判昭和５５年３月１９日、東京地判平成１

５年１０月９日参照)。また、弁明の目的・趣旨に照らせば、被処分予定者が意見と証拠を十分に提出するために必要な合理的期間が与えられる必要があるが、本件ではそのような時間的余裕は一切なかった。とりわけ、具体的事実が特定されていれば、準備も必要な部分だけで足りるが、本件のような不特定な状況においては、通常必要な準備時間が仮に確保されていてもそれでは到底足りないのである。加えて、出席しなければ権利放棄と看做すというような一方的かつ強硬な債務者の態度により、債権者は応じざるを得なかっただけであり、了解したことは一度もない。むしろ、しっかりと事実を特定の上、十分な準備期間を設けるよう再三にわたり要求していたところである。債務者は、それを一切無視し、体裁を繕うための事情聴取、弁明の期日を形式的に設けるため、直前になってはじめて債権者に通知し、強行したに過ぎない。このような拙速な手続が採られた背景には長崎県政界の影響が大きいことは文教厚生委員会議事録（疎甲１１７）等からも明らかである。付言すれば、長崎県政界の影響を頑なに否定すること自体が、長崎県庁から派遣されてきた債務者大学事務局幹部職員らが後の長崎県政界の対応を恐れていることの現れであり、本件懲戒処分の実行が債務者大学事務局幹部職員の将来の出世（県庁復帰、昇進）と結びついており、処分自体が政治的意味をもつものであったのは明らかである。

10　兼業許可条件なるものの不存在

(1)　債務者は、これまであたかも兼業許可条件なるものが存するかのような主張をしていた。

しかし、債権者は債務者の主張するような義務を負担しない。債権者は、これまで債務者が交付したと主張する兼業許可書の交付を受けた記憶がなかったことから交付を受けたものと勘違いしこれまで探していたが、結局見つからず、債務者大学において兼業許可を受けた[redacted]教授に確認したとこ

ろ、同教授も兼業許可書なるものの交付は受けていないとのことが判明し（疎甲１２０）、債務者が交付したと主張する兼業許可書なるものの交付がなかったことが明確になった。債権者が所持していたものは、裁判所の手続あるいは長崎県や長崎市等から情報会請求で取得した写しのみであり、原本を所持していないのである。

仮に、「振り替え」を行うことが債務者において義務と認識していたとしても、債権者には一度も伝えられたことはない。法人化前に債権者に交付された（と債務者の主張する）兼業許可書には、一切、「振り替え」義務の文字は存在しないのである。債務者大学が法人化後に債権者に交付したと主張する業許可書には「振り替え」が「要」とされているが、このような許可書は、債権者にも、債務者大学において同様にベンチャー企業を立ち上げた[redacted]教授にも交付されていない。このように債務者が交付したと主張する兼業許可書なるものの交付があったとする事実は確認できなかった。

そこで、債権者が改めて当時の兼業従事許可申請書を確認して確認したのが疎甲１２１ないし疎甲１２４のＰＣ画面キャプチャーファイルである。疎甲１２１にある左上ウィンドウは兼業従事許可申請書のワープロファイル（ＭＳ－Ｗｏｒｄ 形式）が表示されたもの、左下ウィンドウは２００５年度兼業従事許可申請書ワープロファイルの情報（ファイルの作成日、変更日など作為的に変更できない基本情報）が表示されたもの、右ウィンドウは債権者が債務者に提出した２００５年度兼業従事許可申請書が表示されたもの、である（疎甲１２２ないし疎甲１２４も同様に表示）。そもそも兼業従事許可申請書は債権者が債務者大学事務局の求めに応じてその都度、大学へ提出していたものである。そのため疎甲１２１ないし疎甲１２４に示されているように作成月はまちまちであったが、債務者大学の指示に従って申請書中の日付は前年度末３月２０日と記載して提出してきた。しかし、実際は２００５年３月２０日付けの申請書は１年後の２００６年４月２４日に、２０

０６年度分と同時に作成し（そのため申請書の各項目の文字のフォント・位置、兼業必要理由も全く同じであり、逆に、２００５年～２００８年の４通の申請書のうち、２００６年のみ印鑑を変えている。）、また、２００７年度は２００７年5月３日、２００８年度は２００８年6月２４日に作成して債務者大学に提出している。すなわち、債務者が交付したと主張する２００５年度（平成１７年度）の兼業従事許可証（乙３の１）などは、そもそも債権者から申請書も出されていないのであるから作成されているはずもなく、債権者が受領するはずもなかった。しかるに、債務者は当初から（本訴事件（長崎地裁平成２１年（ワ）第７４５号）における答弁書３頁８－１４）、兼業従事許可書は各年度に債権者に交付し、勤務時間の割り振りが必要であることを債権者に告げていた、と主張している。債務者が本件懲戒処分の理由であると主張する「勤務時間の割り振りが必要であることを債権者に告げていた」ことはこの兼業従事許可書の存在を根拠としているが、この兼業従事許可書は明らかに事後的に偽造されたものであることが今回判明した。このような偽造書類が誰の指示でいつ作成されたものかについては、兼業従事許可書の作成年月日・作成者・関与者、実際に債権者に交付した者の氏名・役職、交付方法、交付場所、交付の際の具体的遣り取り等を含め、債務者の手により速やかに明らかにされなければならない。

また、債務者は兼業従事許可書を交付する際や折に触れて、債務者大学職員から債権者に対して、勤務振り替えの必要性や服務関係手続の徹底を行うよう、指導してきている、と主張しているが、未だこのような指導がなされていたことを裏付ける具体的証拠を一切提出していない。債務者は、兼業従事許可書を偽造するのみならず、このような懲戒処分理由の根幹に関わる主張を裏付ける証拠を債務者が何ら提出できない。

ちなみに、債務者大学提出の本訴事件における乙８（疎甲１１２）には、債権者の２００７年３月２０日付兼業従事許可申請書につき、印刷された

「平日３時間以内」という部分に手書きでアンダーラインが引いてあり、さらに手書きで「※勤務時間内であれば勤ム時間の振り替えをする様依頼済」との記載がある（同事件における乙８（疎甲１１２）「久木野教授の兼業従事許可に関する事実確認について（調査報告）」４頁）。これは何らかの時点で、何らかの目的により債務者大学側で書き加えられたものである。

なお、債権者代理人木佐も他大学ではあるが教授を勤めており兼業許可を受けているが兼業許可書なるものの交付を受けたことはない。実際にも、[redacted]大学[redacted]部[redacted]係[redacted]担当〕職員によれば、１度も教員に対して、兼業許可証を発行したことはないという。さらに、[redacted]大学総務課[redacted]氏、及び[redacted]大学総務[redacted]氏からも、両大学とも教員に兼業許可証を交付したことは一度もないと断言された。さらに、木佐の同僚にあたる全国の他大学で兼業に従事している多数の教員に問合せをしたが、いずれも兼業許可書という書面の交付を受けたという回答は１件もない。すなわち、兼業許可があれば兼業許可書を交付しているという経験則は存しないのである。

したがって、兼業許可書は事後的に偽造された可能性が高い。債務者において、債権者に対し兼業許可書を交付したと主張するのであれば、兼業許可書の作成年月日・作成者、実際に債権者に交付した者の氏名・役職、交付方法、交付場所、交付の際の具体的遣り取り等を具体的に主張・立証されたい。また、債権者のみに条件を付したと主張するのであればそれが平等原則違反にならないとする理論的・具体的根拠も明示されたい。

(2) 債権者が債務者職員から、勤務振り替えの必要性や服務関係手続の徹底を行うよう指導受けたという事実はなく、そのような指導を裏付ける証拠も提出されていない。

また、債務者は当然に知り得た債権者の昼間における学外活動についても勤務振り替えを求めたことはなかった。債権者が振り替え表を出すことなく

学外で活動していたことを債務者大学が承知していたかあるいは知っていた日時（事例）として、以下、平成１６年7月２０日（疎甲１２５：知事への状況報告。県庁秘書課より大学事務局経由で連絡を受けるため、大学が知らないことは無い。）、同年7月２６日（疎甲１２６～１２８：長崎県産業振興財団にてプレゼンテーション。[redacted]事務局長と何度か打ち合わせ済みの行事。）、平成１６年8月5日（疎甲１２８～１３２：大学等発ベンチャー支援金交付式。県庁にて開催、新聞テレビで報道される。）、同年９月１４日（疎甲１３３ [redacted]市長との面談。[redacted]事務局長同席。）がある。

また、平成１７年3月１４日（疎甲１３４：在長崎中国総領事館にて総領事と面談。[redacted]事務局長及び長崎県商工労働部数名同席。）、同年４月２８日（疎甲１３５：在長崎中国総領事館にて総領事と面談。[redacted]事務局長同席。）、同年6月１５日（疎甲１３６：在長崎中国総領事館にて領事と面談。[redacted]事務局長同席。）がある。

加えて、平成１８年4月１８日（疎甲１３７～１３９：中国嘉善県政府訪日団を案内して知事表敬と市長表敬に同行。新聞テレビで報道される。）、平成１９年3月２６日（疎甲１４０：知事への状況報告。県庁秘書課より大学事務局経由で連絡を受けるため、大学が知らないことは無い。）など多くのものがあり、その他全てを挙げるとキリがないほどである。

当然振り替え表の提出などを求められたこともなかった債権者はいずれのケースでも振り替え手続など取っていない。もし債務者の言うとおり勤務振り替えの必要性があり、指導していたというならば、この時点で債権者に勤務振り替え表なるものの提出を実行させなければならないし、さらにその勤務振り替え表なるものは提出されていないわけであるから当然にして債務者はそれ以後の兼業許可を債権者に与えるべきではない。しかるに債務者がそのような行動をしたという事実はないのである。

(3) 「勤務時間の割振り状況報告書」(疎甲８２、８３)を提出したのは、債務者大学総務企画課長らが提出を要請したためである。そして、債務者の本訴の主張によるとこれらは債務者大学の所定の書式ではないとのことである。

債権者が債務者大学所定の様式で報告書を提出していないのは長期間にわたる勤務の振り替えを列記して記載することが可能な所定の様式が当時は無かったためであり、そのことを承知していた債務者大学事務局より任意の様式で提出して欲しいとの要請に応えて作成したものだからである。このことは債権者のような兼業従事に関して利用可能な勤務振り替え申請の所定の様式を当時の債務者大学が所持していないこと、すなわち債務者から振り替えについての具体的説明や指示がなかったことを示す事情である。また、そもそも債権者のような兼業従事者が利用可能な所定の様式が当時からあったと債務者が主張するのであれば、まずは現物を提出の上、債権者に交付した年月日・交付した者の氏名・役職、交付場所を証拠上明らかにされたい。債権者が債務者職員の求めもないのに報告書を提出する理由は何も無いのであるから、債務者職員の求めを否定する債務者の主張は不自然極まりないものである。

また、債務者は債権者が学内にいないときにそれがバイオラボ社事業に関連してかどうか報告を受けたことは一度もなかった主張するが、これも何ら立証されていない。そもそも、債務者が強弁する時間労働制を前提とするならば、労働基準法上、債権者の勤務状況を把握してそれを確認するのは債務者の義務である。債務者自身に課せられるべき義務を果たさずに法令違反を犯しておきながら、それを債権者に責任転嫁をしようとするものであり、論理矛盾にもほどがある。そして、債権者が、バイオラボ社事業で学外にいるということがあったことについては、債権者の報告の有無とは関係なく、債務者が認識していた事実については従前の主張のとおり証拠上も明らかである。

乙１、３の１～３の４のような記載のある兼業許可書の交付を受けた事実は無いし、指導の事実も無い。債務者の主張するような指導があったのであれば、債権者が指導に従ってないような場合には債務者のような公立大学にあっては次の段階として文書による指導もなされるはずであるが（それを懈怠すれば債務者大学職員は職務怠慢により懲戒等の対象になる。）、そのような事実はないのである。要するに債務者の主張するような口頭での指導がなかったからこそ、指導に関する文書も存在しないのである。

(4) 会社の立ち上げに多大の労力と時間を要することは、周知の事実であり、とりわけ日中両国に厳しい国際基準を満たした研究所を設ける必要がある今回の国際事業に経験・知識のなかった債権者が一から取り組むということについては、単に既存の企業に兼業する場合とは違って尋常ならざる労力を要することは如何に役所仕事しか経験のない債務者らであっても容易に理解できたはずである。それを前提に兼業許可を出しているのであるから、勤務時間については柔軟に対応することを取り決めた発言があったのは極めて自然な経緯である。むしろそのような取り決めが無かったかのような現在の債務者の主張は不自然・不合理極まりなく、仮に当時の大学が債務者の言うような形式的な態度であったならば、およそ兼業許可などが発せられるはずもない。また、もし仮に、兼業に伴う勤務状況を予測することもできないまま、また兼業状況を把握できないまま、５年間にわたって兼業許可を発していたと債務者が主張するなら、根本的に大学執行部の労務管理能力の欠如が問われる事態である。客観的状況からしても債務者の主張が不自然・不合理であることは誰の目にも明らかである。

11 労働管理の実態

(1) 債務者は、「債務者において、どのように労働者の現実の労働時間を把握していたのかを明らかにされたい。」との求釈明に対し、本件手続、本訴、

訴外のいずれの場においても一切答えていない。そこで、債務者に対し、①債務者において、適法に労働者の現実の労働時間を管理・把握してきた事実があるか否か、②そのような事実があるのであれば、どのような適法な方法をとっていたのかを明らかにするよう求める。

(2) 債権者としては、債務者大学において、時間労働制を前提とした適法な労働時間の管理・把握は一切なされていなかったものと認識している。この点は、他の教員、労基署の認識も同様である（疎甲１２０、８８）。さらには、疎甲１４１の１～１４１の３を見ると、３年間もの間、時間外手当の支給が一切なく、大学の業務が債務者大学の主張する勤務時間内で収まるようなものではないことからしても労働時間の適法な管理・把握がなされていなかったことが容易に推認できるところである。形式的には時間労働制であったとしても、実態として他大学同様の裁量労働制のような運用がなされていたからに他ならない。この点については、債務者も労基署からの指導に従い、是正報告書を作成・提出しており（疎甲１４２、１４３）、長崎県の文教厚生委員会において債務者自身も認めているところである（疎甲１１７）。また、債務者が労基署に提出した是正報告書が実態を反映していないとして指導票の交付（行政指導）を受けている。これはとりもなおさず時間管理制が実態として不可能であり（それゆえに平成２２年４月１日から債務者大学では実態に合わせる形で裁量労働制を採用することになったのである。）、従前も行ってこなかったことを顕著に現わしている。それにも拘らず、形式的に時間労働制を殊更に持ち出しそれを前提とした本件懲戒処分は、懲戒権の濫用以外の何ものでもない。

そこまでして、債権者を処分しなければならない理由は、債務者が県議会の強い影響を受け、大学の自治を自ら放棄したからに他ならない（疎甲１１７、１４４）。債務者はこの点を殊更に否定するが、県議会における債務者大学関係者の発言からはこれを否定することは不可能である。なお、当然の

ことながら、大学の自治の侵害に繋がるような発言をした県議会議員の責任問題は、債務者の責任とは別途の問題として残るところであるが、そのことについては別の機会での検証に譲ることとして本件では深入りしない。

債務者は、債務者大学において時間労働制か裁量労働制かという制度面の形式論ばかりを展開しているが、本訴請求との関係では、その実態がどうであったのかを検討しなければ全く意味がない。

なお、債務者の主張する兼業許可条件の不存在については前述１０のとおりである。

(3) 債権者ら債務者大学の教員は、すべて裁量労働制の実態を前提に研究・教育活動を以前より行っているのである。しかるに、本件においては、その現実態を一切無視して、債務者は、突如、時間労働制による教員の労働時間の管理を行っていることを前提として、懲戒処分に至った。もとより、時間労働制を採っても本件の如き重大で回復困難な名誉毀損等を伴う懲戒処分が可能となるものでないことは、縷々説明してきたところであるが、債務者が拠って立つ時間労働制が成り立つものではなかった。債権者が処分を受ける段階では、どのような労働時間の管理が行われていることを前提とするものかの対話さえ両当事者間であったわけではない。

しかして、本事件が発生して以降、長崎労働基準監督署は繰り返し、債務者大学事務局に立ち入り、時間労働制の管理を行っているのであれば、それにふさわしい実態を把握できる方法による労働時間の管理を行わなければならないことを指摘し、改善措置内容を労基署に報告するよう求めた（疎甲１４５の１～１４７の２）。再三にわたる労基署の行政指導に対応することができないがために、債務者はやむなく平成２２年１月１日より時間管理制による教員の労働管理を実施することを大学内の教員に通達し、教員の労働時間を把握するために各教員に勤務時間を自己申告するように依頼するとともに、時間外勤務を申告した一部の教員に残業手当を支払い始めた。しかし、

大学研究者の労働実態を変えて時間管理制の労働管理を行うことは実際には不可能であり、時間外勤務を申告した一部の教員に対してのみ残業手当を支給するという急場しのぎの方法が長続きするはずもなく、時間管理制の労働時間の管理は、ついに不完全なままに、ほころびだけが目立つこととなり、ついに、平成２２年４月１日より裁量労働制を実施するに至った（疎甲１４８～１５５）。債務者は時間管理制による労働管理が不可能である学内の実態をよく承知していたので、時間管理制を導入したと宣言した翌月２月には教員に過半数代表者の選出を依頼し、すぐに裁量労働制に移行する準備を並行して進めていた。このような経緯は、債務者が時間労働制という労働管理が教員の勤務実体とかけ離れた制度であることを実はよく認識しており、また、裁判上の都合および労基署の行政指導上の都合から方便として一度は時間管理制の労働管理を宣言せざるを得なかったという事情を如実に示している。

12　債務者幹部の起工式への出席等バイオラボ社と債務者との当初の深い関係

(1)　債務者大学幹部が、平成17年９月のバイオラボ中国研究所の起工式へ出席したことは、いかに本件事業が債務者大学にとって重要であったかを逆に示しているものである。個々の教員の兼業としての業務に関連して、わざわざ大学の幹部が手続をして兼業業務の「祭典」に出張して参加すること自体が、通例の大学教員の兼業業務ではあり得ないことである。

債務者は、自らに都合の悪いものは大学業務と位置付け、他のバイオラボ社の業務が少しでも含まれていれば大学の研究業務としての側面があるなしにかかわらず（実際にこの点について調査・検討をしようとすると本件のような短期間の間に通常勤務をこなしながら事実確認をすることは不可能であり、不可能であることは債務者自身が最も認識していたはずである。）

大学の業務との関連性を明確な判断基準を持つこともなく、恣意的に否定するという扱いをしている。

平成１７年９月の大学行事予定表（疎甲１５６）を見ると、９月５日の週だけ大学行事が完全に停止していることが分かる。大学のトップ３名（理事長は法人の顔、学長は大学の顔、副学長は学内行事の顔）が全て海外出張するということはその間の大学行事を全て停止することであり、儀礼的な行為の代償としては考えられない。大学行事を停止させてもなお出席すべきと、それほど大学にとって重要なイベントであるとの大学執行部の判断があったことは客観的にも明らかである。平成２１年６月２２日の長崎県議会百条委員会における、バイオラボ社設立資金を提供した[redacted]株式会社関係者も次のような証言をしている。

「長崎のシーボルト大学で新しいベンチャービジネスをやるみたいだよ」と、「近いうちにシーボルト大学の方が長崎の事務所に見えて概略の話をするだろうから、聞いておくように」というお話があって、[redacted]事務局長と久木野さんが、うちの事務所にお見えになったと思います。そして、概略はお話をお聞きしまして、その後、多分、久木野さんなりが、東京におりました新園の方に連絡をとって、それで私どもの会長の松園のところに、久木野さんと[redacted]と[redacted]さんと[redacted]さんの４人で[redacted]の方に行って、その際に出資の要請をされたというふうに記憶しております。それで私どもは、シーボルト大学が当時独立行政法人になるというようなお話で、シーボルト大学も大学として新たなビジネスを考えないといけないというようなお話だったものですから、あくまでもシーボルト大学及び県が新たなベンチャー企業を立ち上げるんだなということで、大学のものだというふうに考えておりました。

久木野さんは当然大学の教授でありましたしご一緒にお見えになっていた事務局長の[redacted]さんもご一緒で、それで独立法人等々のお話があっ

て、[redacted]さんもそういう部分を説明されていましたので、私どもとすれば、大学の新たな事業ということで、大学から正式にそういうお話だと、久木野個人ではなくてシーボルト大学としての事業だというふうな受け止め方をしておりました。

(2) 債務者は会社のロゴに関し本件との関連性さえ否定しようとしているが、債務者がバイオラボ社事業に大いに関心を持ち推進・支援してきたことすなわちバイオラボ社の事業を把握していたことの裏付けとなることは明らかであり、本件と十分関連性がある。バイオラボ社ロゴの原型となった債務者大学（当時はシーボルト大学）の図形ファイルは債務者大学事務局に保管してあったが、債務者は債権者にその画像ファイルを提供し会社ロゴ作成に協力している。ちなみにバイオラボ社ロゴの中心にある三つの円は県立大学（債務者）、長崎県、バイオラボ社を意味しており（産学官連携の象徴である。）、その意味を承知で県立大学はロゴ作成に協力したのである。このロゴの意味については債務者大学の教授会や学科会議の折りに債権者が事業報告を行った際に何度となく配布した資料を示して説明されていたことでもある。

(3) 債権者は、債務者関係者にバイオラボ社事業について報告しており、報告もない兼業に関し、儀礼という名のもとに中国での起工式等にまで出席することなどあり得ないことである。

また、適時の報告がなければ、債務者のような組織にあっては、報告を求める文書をその都度出しているはずであるが、そのような事実もない。

さらには、長崎県との繋がりの強い債務者大学にあっては、長崎県からも多くの情報を提供されていたはずである。

13 本件の兼業は大学業務に支障がなかったこと

債務者は、振り替え手続という手続の不備の点のみを殊更に取り上げ、重大な違反云々と主張するが、裁判例（疎甲１５７：無許可で通訳などの業務に従事し、そのために講義を休講、代講としたことなどを理由とする大学教授に対する懲戒解雇処分が、就業規則に定める懲戒事由に該当せず、無効であるとされた事例。東京地裁　平成２０年１２月５日判決。）を無視した債務者独自の見解に基づく論理のすり替えである。長崎県の文教厚生委員会において債務者が、本件の兼業が債権者の大学業務に支障がなかったことは自ら認めているところであり（疎甲１１７）、債権者を懲戒処分にするという結論先にありきで行動したがゆえにこのような不都合が生じてしまっているのである。

また、本件おいて非違行為が明らかになった理由はどういった事情に基づくかを明らかにされたい。適法な労働時間の管理・把握をしているか否か、平等原則違反となるか否か等とも関わる重要な問題である。

債務者の言う債権者の欠勤には産業振興財団との面談も含まれているようであるが、第９回調査委員会の場で調査委員長である[redacted]副学長も同じ行為を為していることをこの時自らが明らかにしている。調査委員会は調査委員長のこの欠勤行為をどのように平等原則に反しないよう評議会に報告したのか、また、債権者の求釈明があるまで債務者はあえてこの会話部分を削除した乙９を裁判所に提出した理由は何故か、釈明を求める。

14　本件懲戒処分前から懲戒処分という結論が存在していたことを窺わせる事情

⑴ア　平成２１年３月ころから債権者が施設長として管理責任者であった大学内放射線実験施設（放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律など関連法規にその運用が厳しく規定されているＲＩ実験施設）の管理に関し、文部科学省に施設管理者として届けられていた債権者本人の知らないところで勝手に管理者の任を解き、他者を新たに任命したことについて、実行者である[redacted]氏（現長崎県立大学副学長で、本件懲戒処分の責任者）

はどのような法的な根拠に基づいてこれを行ったのか明らかにされたい。

イ　また、この施設管理者の変更について、学内の手続をどのように行ったのか、さらに、監督官庁である文部科学省にどのような届け出を行ったのか明らかにされたい。

ウ　当該研究施設は近隣住人に放射線被曝の被害を及ぼさないように配慮する必要がある特別な封鎖施設であることから厳しくその運用が関係法規によって規定されており、施設運営のための管理体制の変更や管理者の変更は非常時の即応体制を損なわないように慎重に進められなければならない。そのため、管理体制の変更は速やかに関係部署に周知徹底が行われなければならず、施設長本人が解任されたことを知らないなどという運用は安全管理上許容されるはずのない施設である。９月２４日、放射線実験施設で実務的管理を行っているＲＩ取扱主任者である[redacted]氏（以下、[redacted]氏」という。）の管理指示・制止を無視して[redacted]氏が違法な施設使用を続けていたことから、[redacted]氏は施設管理者（施設長）であった債権者に連絡して（疎甲１５８）、文部科学省にこのような運用実態が知れた場合には[redacted]氏が法的責任を問われることになるのでそうなる前にその職を辞したいと相談した。その際、[redacted]氏は被告大学事務局にも相談して事態の改善を図ったのであるが、被告大学は、かかる[redacted]氏の違法なＲＩ施設の使用を看過するのみならず、[redacted]氏の言うがままに、任命権者である学長は適正な管理運営を心掛けていた債権者を本人の知らないうちに解任させたことを追認したが、債権者を施設長から解任した日時と解任の理由を明らかにされたい。また、なぜ施設長を解任したことを債権者本人に秘匿し、安全管理の上からも最低限必要と思われる放射線施設の管理業務引き継ぎを行わないという異常な処置を決断したのか、その理由を明らかにされたい。

エ　債権者が施設管理者（施設長）を本件懲戒処分前に無断で外されたこと

は、債権者が後述の平成２１年の前期授業担当を突如外されたことと共に本件懲戒処分が結論ありきのもので債務者が形式だけの懲戒手続の体裁を繕ったことを裏付ける重要な間接事実である。

すなわち、債権者を施設長から解任した時期が明らかにされることで、調査委員会が懲戒理由を特定する以前にすでに債務者が懲戒処分を決意し、実質的な懲戒処分後の処理を学内で実施していたことを裏付ける重要な証拠であり、なおかつ厳しい法規制の中にある当該施設の施設長の解任作業が本人も知らないところで行われるという無法な債務者大学法人執行部の体質を明らかにする上で釈明を求めているのである。「本件停職処分とは全く無関係である」としてこれを明らかにしない債務者の態度は事実を隠蔽するものである。

当該施設の現場責任者である[redacted]氏（嘱託の身分で当該施設の実務的管理を行っている者である）の話では、平成２１年の春頃には[redacted]副学長より施設長が変更されたような話を聞き、５月頃には長崎大学に債務者大学助教の研修依頼書類を提出する際に債権者に署名押印をもらうことができないと判断して異例ではあるが主任者の署名押印で提出したということがあった、とのことである。このように事実として懲戒処分理由も明らかでない時点から懲戒処分ありきで債務者大学が行動していたことは、授業担当まで一方的に外しているということと合わせ考えれば明らかである。

⑵ア　本件懲戒処分前である平成２１年４月当初、債権者の知らない間に債権者担当授業を突如外す処置がとられ、債権者が授業のため、教室に行ったらその旨伝えられた。

平成２１年３月１９日午後、債務者大学佐世保校にて債務者法人の専務理事と債権者が話した内容は、「２１年度前期の期間においては長崎市や県議会の告訴告発による冤罪事件が具体的に進行することは予想しにくいので前期講義については通常通り債権者が講義し、もし講義ができない不測

の事態が起きた場合は集中講義等で対応する。学生実験については前期の期間内に３週間ほどの集中授業で実施しているので、もし不測の事態が起きた場合は実施時期を調整することで対処できるだろう。事故等で教員が授業できない場合など万が一の時にも、教員相互で対応するのが通例であるから授業は予定通り実施する考えである。」といったものであった。その時、専務理事も了解し、とくに反対の意見は述べていない。

ところが、翌月になると事態は急転した。債権者は、授業を突如外されたときの様子について直後にメモを作成していた（疎甲１５９）。その内容は次のとおりである。

授業を外された経緯：

今期の授業開始当日、私が授業のある教室に赴いたところ、一足先に[redacted]学科長と授業代行を依頼された同僚教員が教室に入って授業担当者の変更を学生に告げて授業を開始しようとしていた。私は、[redacted]学科長を教室外へ手招きして呼び、廊下にて状況の説明を求めました。[redacted]学科長は感情が激していたようで、私を肘で小突いて私を向かいの空き教室に押しやりながら、「ちょっと二人で話があるからこっちにこい」（日頃とは違って乱暴な物言いで、興奮していました。）と言った。

私は「では、聞きましょう。しかし、もう少し冷静にならないと話ができないのじゃないですか」と言いながら空き教室に二人で入りました。

[redacted]学科長は椅子に座り、私を指さしながら「あんたもここに座りなさい」と声を荒げて言っていたことが印象に残っています。最初に「あんたが授業の処置について私に何も相談してこないから、しかたなく私が授業の対応をすることになったのであって、こんなことまで私がやらなければならなかったのはあんたのせ

いだが、その辺は分かっているのか。もしあんたが大学から処分を受けて授業に差し障ったら学生に迷惑が掛かるじゃないか。あんたはどう考えているんだ。」といった内容の話を始めました。
私は座らずにそのままの姿勢で、「このまま聞きましょう。話を聞きますが、まずもう少し冷静に教員らしく振る舞ってもらいたい。あんた呼ばわりで、口汚いもの言いでは、それだけで喧嘩になりますよ。そうしたいわけではないでしょう。」「学生に不利益とならない方法を協議することはやぶさかではないし、良い方法があれば私も賛成するでしょうから落ち着いて話し合えば良いのではないか」といった内容の返事をしました。
少し、興奮していたのを恥じたように[redacted]学科長の態度がいつもの状態に戻ってきたようです。（もともとは私に対してだけではなく誰に対しても控えめな物腰で、シーボルト大学設置時に長崎県衛生公害試験場の技官だったのを抜擢して教員に加えたことから大学事情に不案内な自分を知ってか、会議でも皆の意見に従って行動するタイプでした。それが、2年前学科長に指名されてからは管理職として私たち教員の上司になったような錯覚を持ってきたようで、めったにないのですが時折そのもの言いが高圧的になることが見受けられます。）その後は冷静に普通の話し方になりました。
私は「現状では今後の展開が私自身にも分からない。もし冤罪でもでっち上げられて大学がその理由をもって私を処分するようなことがないとは私も言い切れない状況であると考えている。その際、学生の授業に支障があると困るので私なりに3月時点で大学法人専務理事（池田和明）と対応を話し合っていた。その話し合いで私が専務理事に話して了解してもらった対応は、当面長崎

市も長崎県も6月議会に百条委員会の結論を報告するまで何らか不測の事態が起こる可能性は低いと思われるので、講義については通常通り実施して7月上旬までに終える。学生実験については本学科の特性として集中授業形式を取っているので何らか不足の自体が生じても、仮に私が一定期間処分を受けるようなことがあっても、授業実施時期をずらすことで対応することが可能であろうから今のところは時間割通りの期間で実施する予定である。」といった当方の事情を説明した。

ところが、[redacted]学科長の話では、[redacted]副学長から聞いた久木野先生と池田和明法人専務理事との話し合いの中身はまるで違うようだ。自分が聞いたのは、前期については久木野先生は授業を外れるという対応を行うことを二人の協議で決めたと聞いている。それで、[redacted]副学長から授業代行者を決めて授業を実施するように自分が調整した。異論があるなら副学長に直接話してくれ。」ということであった。

そこで私は、「すでに学生に授業担当者を変更したとアナウンスし、同僚教員が授業を始めた状況では、不本意ながらこれをまた覆して私が授業をすることも学生の混乱を招く可能性もあるので難しいであろう。私の知らないところで全て段取りをして進めているようなので、現状では私としては従うしかないように思う。」「ただ、事後処理かもしれないが、私に同意を得てから学科長として学科の意見を聞きながら授業担当者を変更したという手順を踏まないと先生も責任を問われる行為であることは分かっていますか。[redacted]副学長から間違った情報を与えられたのでそうしましたでは説明できない手続きですから、そのことは理解しておいて下さい。」といった内容の話をしました。

[redacted]学科長は「先生の了解を得た形になるよう、学科会議では先生から皆さんに説明してくれませんか。そのような手続きをしたいと思います。」といった話をし、私は「こういう状況だと、私としてもどうしたら良いのか分からないのだが、少なくとも学生に妙な影響を及ぼさないよう、騒動にはしたくない。そうすると、私が授業を外れる件については大学の希望を学科長が私に伝え、私の考えを聞いた上で学科に提案し、それを学科の先生方が了解したということで前期の授業担当者のみ変更し、それを大学に伝えた、そういった手順を踏みましたということにするしかないのじゃないですか。」といった話をした。

[redacted]学科長は「では、そのような手順で決めたということにいてくれませんか。学科の先生方には久木野先生からそのように説明して欲しいのですが。」といった話をし、私は「学生のことを考えるとやむを得ないのでしょうから、取り合えず、わたしからそのように話すことにしましょう。」といった話をしてその場は終えました。

その後、学科会議での説明をしました。

このように、債務者は、本件懲戒処分前から懲戒手続とは対照的に入念に債権者の懲戒後の体制を手配していたのである。そして、債権者を授業担当から外すことは、研究・教授を主たる業務とする大学教授にあった債権者に対しては、業務に対する制裁に他ならず準備という言葉では済まされない不利益処分である（授業担当を少しでも避けたい教員にとっては受益的処分となろうが、むしろそれは例外的であり、真面目に業務に取り組んでいた債権者にあっては、そのような事情は当てはまらない。仕事を取り上げることに勝るハラスメントは無い、というのが大学関係者の共通認

識である)。何らの正当な手続を踏むことなく債権者にかかる不利益処分を科すことが違法であることは言うまでもない。

[redacted]学科長が、水面下での調整をしていたことは平成２１年３月１７日、同月１９日（上記授業の一件の後）のメールからも容易に推認できる（疎甲１６０、１６１）

イ　また、平成２１年６月９日、[redacted]学科長から債権者に対し下記メールが届いた（疎甲１６２）。

「久木野先生

前期も後半に入り、学生実験も３期のプログラムが始まりました。

先生が担当されている、解剖生理学実験(特)は４期の予定されており、そろそろ準備しなくてはなりません。 本日の学科会議に先生は欠席されたので、私がこのことについて下記のような提案をし、先生方から同意をいただきました。

１．基本的にはこれまで久木野先生がされていた実験を行う。

２．実験書もすでに生協に届いている従来の実験書を使用する。

３．[redacted]助教が、これまで先生について実験を行っているので、 二人と私を含めた先生で相談し、実験の進め方を検討する。

４．実験を実施する際は、その分野に精通している先生に分担してもらう。

このような形で進めたいと思いますが、先生から、何か意見等がありましたら、 ご連絡ください。」

かかるメールを[redacted]学科長がわざわざ債権者に送って債権者の意向を確認したという事実は、債務者が主張するような事実がないということを示し、逆に債権者の上記メモの真実性を裏付けるものである。

上記メールが来た後の同月２５日ころ、債務者大学職員[redacted]総務課長と大学院研究科長が債権者の研究室に来て、同月３０日に予定されていた大学院講義を他の者に担当変更して欲しいとの申し出があったのである。結局のところ、債権者の懲戒処分という結論がまずあったが故に、それに向けた下準備のため債務者大学ぐるみで上記のような行動に出たということである。

(3) 以上のように、債務者は、債権者の処分に向けた動きを懲戒処分書（疎甲３）交付前から着々と進めていたのである。すなわち、債務者が本件懲戒処分をしたのは、振り替え手続の不備が問題であると考えたからではなく、既に処分をするという結論が決まっていたからである。後付けの理由で体裁を繕ったものの、実体として懲戒処分に該当するような事由がないのに、懲戒処分を強引にしてしまったが故に、多数の不都合・不合理な事情が次々と明るみになってきているのである。

15 懲戒規程の遡及適用の根拠がない

平成２１年３月２５日に制定した長崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程(疎甲１)が、本件懲戒処分の対象となっている平成１５年１０月１７日から平成２０年１１月３０日（疎甲３）のことについて、遡及的に適用される法的根拠につき債権者が具体的に説明を受けたことは一度もないし、現在においても理解不能である。合理的な説明を債務者がしない以上、平等原則に違反して債権者を狙い撃ちするために制定した規程と解さざるを得ない。そして、処分を目前にして、債務者から債権者に対していかなる法条・規程に基づく処分が行われるか全く告知されることもなかった。さらに付加すれば、法人化を経た公立大学において、労働契約法が被処分予定者に対して、どのように適用されるかも不明のままであった。

第２　労働契約法（以下、「労契法」という。）１５条を中心とした本件懲戒処分の違法性（疎甲９４）

１　労契法１５条の適用にあたって

⑴　法人化前の非違行為に対する労契法１５条及び法人就業規則等の適用

ア　平成２１年９月１５日言い渡しの本件懲戒処分は、「被処分者は、平成１５年９月１５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」おける無断欠勤を、理由の一つとするものである。

一方、債務者長崎県公立大学法人は、平成１７年４月１日に法人化され、その時点より職員は労働法の適用下に置かれ、同日施行された「長崎県公立大学法人職員就業規則」の適用を受けるとともに、懲戒に関して現時点では、平成２１年３月２５日に施行された「長崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程」の適用を受けている。

そうすると、債権者の処分事由とされている上記期間の行為は、①平成１５年９月１５日～同１７年３月３１日には地方公務員法２９条（懲戒）及びそれに基づく懲戒規程が適用され、②平成１７年４月１日以降については就業規則４６条のみが適用されて、懲戒手続に関する規程の設けられない状況の行為をいうことになる。

イ　まず、①に関しては、公務員身分の時期に行為のなされた処分事由に対して、法人化後に労契法や法人の就業規則を適用し、処分を決することが妥当であるかが問題となる。

企業の懲戒処分については、企業の秩序罰という性質から刑事罰の類推という観点から論じられることが多く、刑罰不遡及の原則や事後法適用の禁止の諸原則が問題となるからである（この点につき、山口観光事件・最１小判平成８年９月２６日労判７０８号３１頁を参照）。

しかし、刑事罰の類推が及ぶとはいえ、懲戒処分の本質が、労働契約の当事者間でなされる民事的な責任追及の一手段であることは否定できない。そうだとすれば、刑罰不遡及の原則を、厳格に適用することはできないといわざるを得ず、債権者の地方公務員時代の処分対象行為について、法人化後に、労契法及び就業規則の各規定が、地方公務員法の規定等と矛盾しない限りにおいて、適用されることは許容せざるを得ない。

しかし、それでも、それらの規定の解釈・適用においては、上記最判に照らし、同行為が、地方公務員法の身分保障原則のもとでなされた行為であることを十分に斟酌すべきである。

ウ　次に、②については、処分対象とされた行為が終了した後、さらに４ヵ月近くを経過した時期に施行された前掲「長崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程」を、処分対象行為に適用することは、いかに学校法人の民事レベルの懲戒処分であるとはいえ、看過しがたい遡及適用であり、手続的正義に反するといわざるを得ない。

本件事実の時期的経緯から見ると、同規程は、債権者の懲戒処分を実施するために策定されたとの疑念を抱かされるほどである。

したがって、本来、同規程を適用して本件懲戒処分の適法性・効力を論じることはできないし、この規程の定める手続が履践されたとしても、労契法１５条の求める懲戒処分の合理的な手続要件が満たされたと解することはできない。むしろ、同規程を本件懲戒処分に適用できない以上、本件処分は、一切の手続規程なしに実施されたものとして、労契法の同条にいう「客観的に合理的な理由」の存在に疑いを生じさせるものであり、この点で解雇権を濫用したものとして無効と判断する余地が生じる(この点については、後述３（４）参照)。

なお、前掲「長崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程」は、その趣旨が「就業規則に定める懲戒を行うにあたっての手続に関し必要な事項

を定める」ものである（同規程１条）にすぎないことからすれば、被処分者に対して不利益とならない部分に限り斟酌し得るにとどまる。

⑵　労契法１５条の趣旨と構造

労契法１５条は、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。」と定める。

このように、同規定は、①使用者が「懲戒することができる場合」に、さらに、②懲戒権の濫用が成立することを定めるものである。その意味で、一般に懲戒処分の有効性については、当該事案において使用者が「懲戒することができる場合」すなわち懲戒権を行使しうる場合であるかをまず検討し、さらに、懲戒権を有する場合でも、懲戒権の濫用になるかを検討して結論を導くべきことになる。

そこで、本件事案についても、この二つの判断を基本構造として検討を行うこととする。

２　懲戒権行使の適法性

⑴　懲戒権と就業規則

使用者の懲戒権については、近時の判例ではこれを就業規則の規定に依拠して判断する法理が確立している。すなわち、平成１５年のフジ興産事件（最２小判平成１５年１０月１０日労判８６１号５頁）によれば、「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する」とされ、就業規則の定めが懲戒処分の有効要件とされている。したがって、本件事案における懲戒権の存否についても、就業規則の規定に照らして判断するのが妥当である。

本件懲戒処分についてこれをみると、債務者は債権者の処分対象行為が「就業規則４６条第１号及び第７号」に該当することを明らかにしている。そこで、以下にこれら各号の規定該当性について検討する（より本質的と思われる、７号から先に検討を加える）。

⑵　就業規則４６条７号該当性

債務者就業規則４６条７号は、懲戒事由として「正当な理由なく無断欠勤をした場合」と定める。

そこで、本件懲戒処分について考えるに、本規定に該当するためには、債権者において、仮に債務者の主張するような事実があったとしても、それが「正当な理由なく」なされた「無断欠勤」といい得るものでなければならない。

こうして、債務者における教員に対する労働時間把握及び勤怠管理のあり方を問題にする必要がある。

⑶　債務者が裁量労働制を採用していないこと

労働基準法（以下、労基法という）３８条の３に定める、いわゆる専門業務型裁量労働制は、高度に知的な専門的業務において、業務の性質上、時間管理が困難となる者について、労使協定で定めた「みなし時間」による労働時間算定を認める制度である。この裁量労働制の対象となるのは、同条において、命令で定める者に限定されており、この対象業務の中に「大学での教授研究」が含まれている（労基則２４条の２の２第２項、平成９．２．１４労告７号）。この「大学の教授研究」については、大学の法人化（国立大学法人化または公立大学法人化）に際して、大学教員の勤務実態に即して労基法を適用するために追加されたものであった（平成１５．１０．２２厚労告３５４号）。この通達により、法人化した大学はいっせいに、労基法３８条の３の規定にもとづき、過半数組合または過半数代表者との労使協定を締結して裁量労働制（みなし労働時間の導入）を開始したのである（「教育研究

の業務」の意義については、平成１５．１０．２２基発１０２２００４号を参照)。

ところが、債務者は、平成１７年４月に公立大学法人に法人化して教員に労働基準法が適用されるに至ったのに、就業規則及び「長崎県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程」を読んでも、専門業務型裁量労働制を導入していない。その結果、少なくとも制度上のこととして、債務者は、教員についても、労基法に基づく次に見る通常の労働時間把握のルールのもとに置くことを、あえて選択したことになる。

⑷　使用者の労働時間の管理責任

労基法のもとでは、使用者が調製を義務づけられている賃金台帳において、各労働者の「労働時間数」が必要記載事項に含まれること（労基法１０８条、労基則５４条１項)、及び、使用者は時間外・休日割増手当の支払い義務があること（労基法３７条）から、当然の前提として、使用者は、各労働者の労働時間を正確に把握し、適正に管理する義務を負っている。

しかし、実際には長時間労働やサービス残業の実態が見られることから、厚生労働省は平成１３年「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成１３．４．６基発３３９号）を出して、①使用者は労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認・記録すべきこと、②その方法としては、使用者自らによる現認またはタイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録が原則であること、③自己申告制を取らざるを得ない場合には、制度導入前に正しい申告を行うよう労働者に十分な説明を行った上で、申告時間の正確性につき必要に応じて実態調査を行うこと等の措置を求めている。いわゆる「四六通達」として、広く知られているところである。

債務者は、通常の労働時間制を制度として採用する限り、債権者を含む教員に対して、使用者としてそのような時間把握責任を果たさなければならず、労働契約にもとづく労働により労基法３６条に定める時間外・休日労働の実

態があるときには、同法３７条の定めに基づき割増賃金を支払わなければならない。

なお、「長崎県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程」２条１項によれば、債務者は、４週間変形制を採用されているように見受けられるが（ただし、文言が不正確である）、そうであっても、毎日の始終業時刻の把握や出勤管理が義務である点に変わりはない。

債務者において、そうした労働時間や出勤の把握と管理を、法の要求するところに従い十分になされていた事実はない。したがって、教員において発生している時間外・休日労働につき、その把握が適正になされて、割増賃金等の法定義務が履行されていなかった。少なくとも、債権者に対しては、労働時間の把握や出退勤の管理が適正になされていなかった。

債務者は、乙８において、債権者の処分対象期間の「欠勤」日数について、「長崎県上海事務所の業務日誌」、「ホテル領収証」その他にもとづき算出しているようであるが、そうした算出方法しか提示できないこと自体が債務者の労基法違反についての自白に他ならない。

要するに、債務者が、債権者のような「教育研究の業務」従事者に対して、裁量労働の手続を採っていないところに問題の発端がある。教員の業務は、上記のように、労働時間の管理が適当でなく、また困難であるものとして、裁量労働制の適用対象となることが予定されている。実際、時間外の手続をしないで夜間や土曜・日曜に研究活動をしたり、休日労働の手続なく学会・研究会に出席する研究活動をしたり、大学に届け出ることなく学外で取材や講演などの活動をするのは、教育研究の職としては日常の行為である。この点については、兼業をしているか否かで差違はなく、せいぜい程度の差があるに過ぎない。債務者は、教員の勤務実態に対して裁量労働制を導入する手続を敢えて取らず、あるいは手続を怠り、しかし他方で、通常労働者としての適正な時間把握・時間管理をすることもしないで、債権者に対して「無断

欠勤」を問責しているのである。これをもって「正当な理由なく無断欠勤した」として就業規則４６条７号を適用するのは、著しく信義に反するものであり（労契法３条４項、民法１条２項参照）、不当といわざるを得ない。その結果、本件懲戒処分はその核心の部分で対象事由が存在しないというしかなく、そのことだけでも違法、無効というしかない。

(5)　「無断欠勤」の意義

就業規則４６条７号は、「無断欠勤をした場合」に懲戒処分を行うこととする規定である。ところが、平成２１年９月１５日付発令交付の本件「懲戒処分書」の「処分の理由」には、「無断欠勤した日には……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」としている。

そもそも、「停職６月」という労働者に対する重大な不利益処分を行うにあたって、その処分理由として、このような拡張解釈をほどこすことは論外の行為であり、看過できない事柄である。

通常「１日のうち部分的に欠勤した日」とは、遅刻、早退、離席といった言葉を用いるのが常識である。ところで、法人の就業規則には、４６条８号に、「正当な理由なくしばしば遅刻、早退等の職務不良があったとき」という規定があるのであるから、債務者の主張を前提とすると「１日のうち部分的に欠勤した日」については、同号を処分理由とすべきであったはずである。それにもかかわらず、上記のおかしな拡張解釈をして７号で処断しようとしている。

思うに、その理由として２点が予想される。１点は、上記のように、債務者は教員について裁量労働制を採用していないにもかかわらず、教員の労働時間の把握も管理もしていないから、債権者の「遅刻、早退等の職務不良」を全く把握できないのである。２点目は、「しばしば遅刻、早退」があったという程度では、「停職６月」を導くには無理があると考えられたからである。

しかし、かかる解釈は、繰り返すが、あってはならない拡張解釈であり、決して容認することはできないものである。これだけでも、懲戒処分の適法性に基本的な疑念を生じさせるほどのものである。

なお、懲戒処分書はこれらの「無断欠勤」行為について、就業規則３３条（職務に専念する義務）違反も付加している。同義務は、公務員等の服務原則をいうものであり、債務者大学では、地方公務員法３５条をそのまま法人就業規則に残してしまっている。しかし、債務者大学職員は労働法上の労働者であって、特に免除されない限り（就業規則３４条）職務専念義務のもとに置かれると解することはできない。労働者は、労働契約にもとづき労働時間に職務を誠実に履行することが義務づけられるにすぎず、それ以上の義務は求められていない（労契法１条及び３条を参照）。労働者に不利益となる形で根底から発想の異なる公務員の「職務専念義務」を、安易に労働契約に持ち込むべきではない。

⑹　就業規則４６条１号該当性

同号の該当理由について、上記「懲戒処分書」でいうところの「無断欠勤」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、これに応じなかった」ことが挙げられている。

これは、債務者の発した、「記録等の提出について」と題する、①平成２１年５月１５日付文書、②同年６月１０日付文書、③同年６月３０日付文書、④同年７月１７日付文書に対して、債権者がこれに応ずることなく提出しなかったことを意味するものと思料される。これらで要求されているのは、各書面記載の４種類の資料であるが、その目的として、①では「貴殿の勤務実態について正確に把握する必要」、②では「関係業務への貴職の従事の状況（場所、時間等）を把握する」、③④では「貴職の勤務実態を把握する」ことが記載されている。

使用者の業務命令または職務命令について、「業務」、「職務」の意義は一般に広く解されているから、記録の提出の要請を一般論としては職務命令と解する余地はある。

しかし、先に述べたように、裁量労働制の適用されていない労働者に対して、労働時間の把握の義務を負うのは、他ならぬ使用者である債務者である。それは、上記のように、労基法上の使用者に課された義務である。自らその把握・管理責任を怠っておいて、後になって労働者である債権者にその資料把握のための資料提出を求めることは、適法な職務命令とはいえない。

しかも、これらの文書に対して、債権者は、①及び②に対しては同年６月１０日回答書、③に対しては同年７月７日回答書、④に対しては７月２６日付回答書で、回答と反論を行っている。その経緯を無視して「報告を求めたのに、これに従わなかった」ことを処分事由とするのは、労使対等による合意を基本理念とする労働契約の原則（労契法３条１項）に背馳するものである。

結局、本件において、就業規則４６条１号についても、これを適用することはできない。

3　懲戒権の濫用の成否

(1)　懲戒権濫用法理の判断構造

前述のように、労契法１５条は、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において」、懲戒権濫用の可能性を定める規定である。本件では、上記２で検討したように、そもそも就業規則の懲戒事由に該当せず、「懲戒することができる場合」に当たらない（＝懲戒権を行使し得ない）のであるから、懲戒権濫用の有無を論じる必要はない。しかし、念のために、仮に就業規則該当事由があったとしても、なお懲戒権濫用が成立しないかについて、以下検討する。

同条によれば、懲戒権の濫用は、「当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」に成立する。そこで、ポイントは、①「客観的に合理的な理由を欠」いていないか、及び、②「社会通念上相当であると認められ」るかにあるので、以下、これを分けて検討する。

(2) 「客観的で合理的な理由」を欠いていないか

ア 懲戒理由の合理性について

まず、懲戒理由が「合理的」であるとは、主張される事実が真に存在し(真実性)、懲戒処分を正当化する行為(正当性)であることを意味する。

ここでは繰り返さないが、３８３日の「無断欠勤」が真実であるといいうるかが、改めて問題となる。

次に、債権者が仮に純粋な兼業のためだけに多数回の国内外の出張等を行っていたとしても、債務者は、裁量労働の措置もとらず、他方で債権者の勤務状況について何ら時間把握を行っていない。のみならず、かかる勤務実態に対して、その当時に何らかの指摘や注意を繰り返していたという事実もそれを裏付ける証拠もない。継続的な労働関係の中で、これまで何ら問責しなかった行為について、突如として懲戒処分とすることは、到底正当とはいえない。

さらに、債務者または県立大学における教員の労働時間管理において、債権者以外の教員についても無断出張や無断欠席、遅刻・離籍・早退について、債権者と同様に懲戒処分の措置がとられていた事実もない。それにもかかわらず、ひとり債権者のみに停職６月の処分に処しているのであれば、その恣意的運用は明らかであり、この点でも正当な処分とは到底いえない。

イ 懲戒理由の客観性について

次に、懲戒理由が「客観的」であるとは、それが検証できる事実に裏付

けられていることを意味する。前述のとおり、「３８３日の無断欠勤」が乙８等では客観的に検証し得るものとなっていない。

(3) 「社会通念上相当」か

懲戒処分が社会通念上相当とは、懲戒事由に一応の合理性があるとしても、なお停職６月の処分に値する程度のものであるかについての判断である。

停職という懲戒処分は、懲戒解雇に次いで重い処分であり、勤務記録に残され、将来のキャリア形成に悪影響を及ぼす烙印である。しかもそれが６月の長期に及ぶことは、停職処分の中でもっとも重いものであり、いっそう多大な影響を及ぼす。

本件の事実経緯によれば、債権者は、平成１６年８月に「長崎県大学等発ベンチャー創出事業」に採択され、出資を受けてベンチャー会社を設立したものである。それを前提に、法人化前は長崎県より「営利企業等従事許可申請書」を受け、その後は毎年債務者大学理事長より兼業従事許可を受けて、同社の運営に従事していた。しかも、債務者は債権者を含む教員について裁量労働制も採用せず、かつ時間管理もしていないのである。かかる状況の下で、仮に「無断欠勤」が多かったからとしても、これを「停職６月」という重い処分に処することが「社会通念上相当」とは到底言えないものである。

(4) 懲戒手続

労契法１５条の規定では明確でないものの、不当な懲戒手続が懲戒権濫用の要素となることは、定着した考え方である（手続に７年を要した懲戒処分について、懲戒権の濫用と判断した例として、ネスレ日本事件・最２小判平成１８年１０月６日労判９２５号１１頁)。

ア 懲戒手続の根拠不備と策出

この点について本件をみるに、上記１（１）のとおり、処分対象事実とされた期間（平成１５年９月１５日から平成２０年１１月３０日までの期間）が終了して、約４ヵ月後（平成２１年３月２５日）に制定された「長

崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程」を、本件懲戒処分に適用することは、手続的正義に背馳するものであり、到底許容されるものではない。

したがって、第１に、本件処分は、懲戒手続に関する規定不備のままなされたものと解すべきであり、適正手続の要請に悖るといわざるを得ない。第２に、同規程は、その作成時期からして、債権者の処分のために作成されたものであるとの疑いを禁じ得ず、そうした恣意的な手続の策出という点でも適正手続違反の強い疑いが生じる。

イ　本件処分における手続

本件処分に適用される懲戒手続は、同規程から離れて、懲戒法理においていわば一般法理として求められる適正手続でなければならない。また、本規程に基づき手続が実施されたとしても、それが一般的な適正手続の要請を満たすものでなければ、何の意味も持たず、その要請に応える手続が実施されていない限り、懲戒権の濫用の要因となり得る。

かかる観点から、①平成２１年８月３１日夕刻の「兼業従事許可等に関する事実確認について」の手交、②翌９月１日の「調査委員会」の開催、③９月７日の教育研究評議会で弁明機会を設ける旨の「通知書」交付、④９月１０日の教育研究評議会実施、⑤同日教育研究評議会で「処分の要否について審議」、⑥９月１５日懲戒処分の発令と流れる、一連の手続の実施が、形式に流れる手続ではなく、適正手続の要請に実質的に応えるものであるかを検討すべきである。

特に、②の調査委員会の実質的内容、④の教育研究評議会の手続が、実質的な公正手続の要請に応えるものであったかが重要である。

これを具体的に見ると、上記①の「出席依頼書」手交（平成２１年８月３１日「夕刻」）から、②の「調査委員会」開催（同年９月１日１６時２０分）までの時間は、２４時間程度の短時間であり、このように非常

識な形で調査委員会への出席を依頼することに合理性を見出すことはできない。

次に、②の調査委員会は、「(懲戒規程) ４条１項の規程に基づき」事情聴取を行うとのことであるが、その内容に具体性がないばかりか、そもそも事後法である懲戒規程に基づき手続を進行すること自体に上記のとおり問題がある。

一般に不利益処分の手続においては、正当の事由がない限り、処分対象者が権利擁護のために弁護士代理人の出席させることを拒むことはできないのが適正手続と考えられるが、債務者側は、調査委員会及び教育研究評議会の手続で、正当な事由を明らかにすることなく、実力で弁護士代理人を排除しており、合理性は認められない。

本件処分対象行為は、平成１５年９月１５日～同１７年３月３１日の、債権者が地方公務員法２９条及びそれに基づく懲戒規程の適用下にあった時期の行為を含んでおり、同法の身分保障原則の理念が十分に斟酌されるべきであるところ（上記１（１）参照)、本件手続には、地公法上の公開の審査会も、処分理由書の交付手続も実施されておらず、同理念から著しく離れた手続で処理されている。また、法人化後は地公法５０条１項が適用されず、公開口頭審理がなくなるという不利益な変更がなされるのであれば、それに伴う手当てがなされなければならないがそのような事実も存しない。調査委員会の議事録不存在等や調査及び弁明の実施までの期間等、「手続の流れ」と「証拠」の瑕疵も併せ考慮する必要がある。

以上の点を考慮すると、本件処分は手続の側面から見ても、合理性を疑わせるものであり、手続面だけをとらえても、懲戒権を濫用したものとして無効と判断されるべきものである。

4　結論

以上のより、労契法１５条を適用して解釈した場合、本件懲戒処分は、①債務者就業規則４６条８号及び１号各号に該当するとは解釈できないから、就業規則違反の行為として無効であり（労契法１２条）、②仮に、就業規則の同条に該当して適法な処分と解するとしても、懲戒権濫用に該当し、やはり無効となる（労契法１５条）。

第３　本件懲戒処分を根拠付ける規範類の不存在について

１　前述のとおり、債権者は、債務者から振り替えについて記載のある兼業許可書の交付を受けたことはなく、また振り替えについての職務命令を受けたこともない。そのような状況においては債権者が兼業をするにあたり振り替えの義務は負担してなかったのである。

２　懲戒規程や兼業許可書からは処分を根拠付ける規範類は読み取ることができないので、債務者が懲戒事由とする事実について懲戒を行おうとするならば、懲戒規程のない事業上において行われる懲戒処分の一般原則に拠るものとして、処分の可否、要件を判断せざるを得ない。

第４　本件懲戒処分事実の不存在について

百歩譲って、仮に、債権者に対して振り替えを命ずる何らかの規範、許可条件または職務命令があったとしても、本件懲戒処分を下すに当たって、その前提となる処分事実が全く示されていない。債務者答弁書等主張書面においても、いまだ、処分事実が示されていない（乙２９～３３においてもいまだ不明な点が多々存し、客観的検証が不可能であることは前述のとおりである。）。

また、上記に加え、本件懲戒の対象となっている処分事実についての具体的な

立証は一切なされていない。

上記状況において債権者が振り替え表の提出を初めて求められたのは平成２０年に至ってであり、債権者はそれに応じて提出している（疎甲２２、２３）。

したがって、処分事実が存在しないといわざるを得ない。

第５　本件懲戒処分の実体法上の瑕疵について

１　債権者における勤務時間振り替え義務の不存在

法人化前の県職員の時期において、債権者は、営利事業等従事許可申請書を提出し、同一の申請書下段に「許可されたので通知する。」との許可証があるに過ぎない。その際、「ただし、従事後半年ごとに、別紙様式により、兼業の状況を報告すること」との手書きの但書があり、県総務部人事課長名義の押印がある。すなわち、時間「振り替え」を命ずる附款は存在しないのである。

また、法人化後においては、債権者が債務者大学に提出した兼業従事許可申請書に時間「振り替え」の申し出はなく、兼業従事許可書も存在していないことに加え、その他のいかなる文書でも時間「振り替え」の指示を債権者が受ける事は無かった。

したがって、債権者における勤務時間振り替え義務は存在しない。

２　無断欠勤日数算定方法の不合理性

債務者大学側は、土日祝日は欠勤日から除外する算出方法を行っている。その時間帯は、どのように評価すべきであろうか。これほど多くのいわゆる「欠勤」時間帯があるにもかかわらず、前述のとおり、県議会答弁においては、授業・研究に差し支えはなかったと明言している（疎甲１１７）。授業準備や実験準備を９時から１８時以外の時間帯や土日祝日に行ったことは、債務者の主張を前提とすると、論理的には「労働」にはならないという極めて不合理な結

論とならざるを得ないのである。

したがって、無断欠勤日数算定方法自体に治癒し難い重大な瑕疵が内包されており、不合理の極みである。

3　比例原則違反

債権者が債務者大学における教育・研究活動において支障を与えたことがないということは、債務者大学事務局長百岳が、長崎県学事課長として勤務していた時代に県議会において明言しているところである。仮に、債権者に債務者の言う欠勤時間、欠勤日があったとしても、債務者大学に実質的損害は何一つ生じていないのである。

また、債権者は、債務者大学設立当初より勤務しているが、これまで一度も懲戒処分は受けたことはないのである。特に、本件懲戒理由と同趣旨のことで訓告等の軽い処分さえ受けたことがないのである。

本件懲戒処分が事実の基礎に基づかないものであることは繰り返し述べたが、仮にそのような事実が存すると仮定しても、債務者大学への実質的損害ない本件において解雇に次ぐ停職という重い処分の中でも特に思い停職６月という処分は、債権者がこれまで懲戒処分を受けたことがないということに照らしても、比例原則に反することは明らかである。

4　平等原則違反

前述のように、本件懲戒処分自体はもちろん、債権者の処分という確定された結論に向けられたその処分事実の調査過程も、債権者のみを恣意的に狙い撃ちしたものであり、平等原則に違反するものである。

5　以上より、本件懲戒処分は無効であることは明らかである。

以上