正　本

訴　状

平成２１年９月24日

長崎地方裁判所　民事部　御中

〒[redacted]
[redacted]法律事務所
ＴＥＬ　[redacted]
ＦＡＸ　[redacted]
原告訴訟代理人弁護士　木　佐　茂　男　[redacted]

〒[redacted]
[redacted]法律事務所（送達場所）
ＴＥＬ　[redacted]
ＦＡＸ　[redacted]
原告訴訟代理人弁護士　北　爪　宏　明　[redacted]

当事者の表示

別紙「当事者目録」記載のとおり。

地位確認等請求事件

訴訟物の価額　　金１２，６００，０００円

貼用印紙額　　金５９，０００円

請求の趣旨

1　原告が、被告に対し、平成２１年９月１５日付停職処分の付着しない労働契約上の権利を有することを確認する。

2　被告は、原告に対し、金１１，０００，０００円及びこれに対する本訴状送達の日の翌日から支払い済みまで年５分の割合による金員を支払え

3　訴訟費用は、被告らの負担とする

との判決並びに仮執行の宣言を求める。

請求の原因

第１　当事者

1　原告は、被告が地方独立行政法人化前（被告大学設立当初）から地方独立行政法人化後の現在に至るまで、被告大学において教授として勤務している。

2　被告は、長崎県西彼杵郡長与町まなび野１－１－１（シーボルト校）及び長崎県佐世保市川下町１２３（佐世保校）において、大学を運営するものである。

3　被告の地方独立行政法人化に伴い、原告と被告との関係は、労働契約の各当事者という関係に移行した。なお、原告・被告間での雇用関係について契約書等は存しない。

第２　本件停職処分の無効

被告は、原告に対し、平成２１年９月１５日、「長崎県公立大学法人職員就業規則第４６号第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」との意思表示をした（以下、「本件停職処分」という。）（甲１）。

しかし、本件停職処分は、無効である。以下、詳論する。

１　本件停職処分の手続に重大な瑕疵がある

(1)　前提事実等

ア　被告は、地方独立行政法人化前は、行政機関として厳格な適正手続が採られていた。

イ　前記第１－３の労働契約移行にあたり、原告と被告との間で、懲戒手続が緩和されるということはなく、むしろ後述のように従前以上の厳格な手続規定が設けられることになった。

ウ　被告の地方独立行政法人化後、被告において、長崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程（平成２１年規程第５号）（以下、「懲戒規程」という。）として次のような規定が設けられた（甲２、３）。

「(調査)

第４条　学長は、就業規則第４６条各号の懲戒の事由（以下本条において「懲戒事由」という。）のいずれかが存在すると思料する場合には、教育研究評議会の中に事実確認等の調査のための調査委員会（以下「委員会」という。）を設置するものとする。

なお、当該調査の際には、委員会は調査の対象となっている教員から事情を聴取するものとする。

２　前項の委員会は、学長が任命する次の者をもって組織する。

（１）副学長の中から１名

（２）学部長又は研究科長の中から１名

（3）大学事務局長又はシーボルト校事務局長の中から１名

（4）総務課長又は総務企画課長の中から１名

（5）必要により学長が指名した者　若干名

3　第１項の規定にかかわらず、懲戒事由にかかる事実の内容が極めて明白である場合等調査の必要がないと認められる場合には、学長は調査を省略することができる。」

「(教育研究評議会における審議)

第６条　第４条に規定する調査が終了した場合には、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。

2　教育研究評議会は、前項の報告を受けたときは、教員の懲戒処分の要否等について審議を行い、その結果を学長に報告するものとする。

3　教育研究評議会は、調査対象となる教員に、文書又は口頭による弁明の機会を与えなければならない。また、必要があると認めるときは、参考人の出頭を求め、又はその意見を聴取することができる。

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」

エ　上記ウの各規定の趣旨は、懲戒処分の前段階において、懲戒処分の前提となる具体的な事実の存否、正当理由の存否等を被懲戒（予定）者に懲戒処分前に述べさせる機会を与え、もって懲戒（予定）者が当該具体的事実が懲戒事由に該当するかどうかの公正な判断ができるよう手続的に担保するための制度を定めたものである。

かかる上記ウの制度が設けられた趣旨に照らせば、形式的に弁明等の機会

だけが与えられても、実際の当該弁明の機会において、懲戒処分の前提となる具体的な事実の存否、正当理由の存否を述べることができない状況であれば、上記ウの有効な手続とはいえないことは明らかである。

被懲戒（予定）者が、懲戒処分の前提となる具体的な事実の存否、正当理由の存否を述べる前提として、懲戒（予定）者より、いかなる事実が、懲戒処分の対象とされようとしているのかを明示される必要があり、かかる明示がなければ、被懲戒（予定）者としては、懲戒処分回避のための行動をとり得ず、上記ウの有効な手続とはいえないこともまた明らかである。

オ　本件事案の概要

原告は、被告の兼業許可（甲４～８）のもとバイオラボ株式会社（以下、「バイオラボ社」という。）の代表取締役社長として、大学発のベンチャー企業を立ち上げることとなった。長崎県や長崎市は、長崎県の大学発のベンチャー企業ということで当初は、本社を長崎市に積極的に誘致したり（甲９、１０）、バイオラボ社に補助金を交付したりするなど、原告を全面的に後押ししていた。同様に、県立大学である被告は、長崎県の意向を強く受け、原告を全面的に後押ししていた（甲１０）。被告は、原告に対し、最初の上記兼業許可を出すにあたり、原告が大学教授としての業務に支障を来さない限り、上記兼業許可の形式に拘泥することなく勤務時間等については柔軟に対応するとの説明をした。

その後、世界的な金融危機のあおりを受け、バイオラボ社が破綻するに至り、同社に補助金を支出していたということもあり、長崎市（同市議会）や長崎県（同市議会）の態度は、豹変し、原告の細かな荒探しを始め、原告に全ての責任を押し付けるような対応を取るようになり、現在に至っている（甲１１～７９）。独立行政法人であるにも拘らず、被告は、独自の意思もなく長崎県等と歩調を合わせ、原告に対して強硬な態度に変わった（甲８０～９１）。

後述のように、被告は、原告の大学教授としての業務に実質的に何らの支障を来していないにも拘らず、兼業許可違反等（この理由も不明確である）

を理由に、懲戒処分をしようとしていたため、原告は、懲戒処分禁止仮処分申立てをしたが、被告は、原告がその審理を受けることができないよう懲戒処分を強行したのである。

(2) 懲戒規程第４条に定める調査手続の瑕疵

被告は、平成２１年８月３１日夕刻に至って、原告に対し、「兼業従事許可等に関する事実確認について」（甲９２）と称する文書（以下、「出席依頼書」という。）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分に被告大学シーボルト校本部棟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、しかも時間的にも原告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。このように直前に連絡を受けても原告は、自ら対応を検討する時間がないのみならず、弁護士に相談することもできない。加えて、具体的にいかなる事実（懲戒事由）に関しての事情聴取なのかさえ、明示されておらず、いわば、意図的に原告の防御の機会を剥奪する違法な開催であった。

したがって、上記出席依頼書手交から調査終了に至る過程は違法である。

ア　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。原告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。

イ　事情聴取の機会とされたのは、事情聴取出席依頼書の原告本人への手交から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、原告は極めて強い精神的苦痛を負わされた。

ウ　弁護士同席拒否の違法

上記事情聴取は、原告の依頼・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、原告は、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北爪宏明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者の出頭に当たっては、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）、弁護士北爪宏明が現に被告大学シーボルト校本部棟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、原告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　甲９３）

エ　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被告から提供されることはなかった。また、根拠規定を開示しないことにつき、被告から一切の合理的説明はなされなかった。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かった。

From: 久木野 憲司 <kugino@sun.ac.jp>

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

To: [redacted]@sun.ac.jp, [redacted] [redacted]@sun.ac.jp>

Cc: 木佐 茂男 [redacted]n>, 北爪 宏明 <[redacted]>

Subject: 先ほどの確認

[redacted]様

[redacted]様

先ほど受け取った文書については、要望のとおりに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しました。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いるとおりなので、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。

オ　事情聴取の事実の不存在と調査手続の無効（不存在）

事情聴取依頼を受けた原告は、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ないし不存在である。

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、自らが調査すべき事実、論点・争点が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、原告自身が、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原告には、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る。仮に調査結果の「報告」（書）があるとすれば、被調査者本人（原告）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しかない。

したがって、事情聴取の事実は不存在であり、懲戒規程第４条の調査手続が無効（不存在）であることは明らかである。

(3) 教育研究評議会通知書における記載の瑕疵

ア 地方独立行政法人法と公立大学法人

被告は、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、さらに教員にあっ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、被告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、被告改組にあたり、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被告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はできない。すなわち、従前履践されていた手続きが被告改組後に不利益に変更されたのであれば、原告・被告間で不利益変更に伴うしかるべき手続が必要であるが、そのような手続はなかった。そうすると、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。

イ　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、被告にあっては、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。

ウ　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弁明手続を行うことになっている。

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「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、国にあっては行政手続法、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、被告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、「（懲戒の手続）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、被告にあっては、単に弁明手続で済ませるのではなく、より慎重な調査手続を介在させているのである。

エ　調査手続と弁明手続の関係

この点で、まず、長崎県行政手続条例（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）までに相当な期間をおいて、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」（下線部引用者。以下同様。）を列挙している。

前述のように、公務員に対する処分については、長崎県行政手続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続に委ねるとともに、地方公共団体独自により充実した権利保障手続を妨げたり、憲法の精神に遡って運用することを否定したりするものではない。本件においても、長崎県の行政手続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、長崎県行政手続条例は不利益処分のうち、弁明手続に関しては、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、被告の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、教育研究評議会は、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」をおいて、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、（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。

（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できる。

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。

被告の懲戒規程は、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条以下にある手続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。被告改組にあたり、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、被告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。本件においては、被告の懲戒規程を労働者にとってより不利益に独自に解釈する運用がなされており、かかる運用が違法であることは明らかである。

オ　さらに言えば、被調査者である原告は懲戒規程第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。

カ　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」という。）」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」ということのようである。この（１）及び（２）において、被告は、

「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「　」の部分が、「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。

本件停職処分では、懲戒処分書における欠勤日が３８３日にもなるという計算がなされている。しかるに、通知書に記された欠勤日を示す表から「３８３日」という数字を読み取ることはできない。被告から何らの説明がない状況では、合計欄に書かれた３つの数字列をさらに合計したものが欠勤日であると読むことは困難であった。通知書のどこにも、欠勤日合計が３８３日に及ぶ旨の記載はないのである。懲戒規程第４条に定める調査手続の瑕疵の重大さゆえに本件停職処分が不意打ちとなる内容となっているのである。

(4)　懲戒規程第６条に定める弁明手続の瑕疵

同弁明手続きにおいて、被告の教育研究評議会の構成員は、原告代理人弁護士木佐茂男の同席の求めに対し何ら理由を示すことなくこれを拒否し強硬に退席を迫った。そのため、原告は、同代理人弁護士を同席させることができなかった。

平成２１年９月１０日に実施した弁明手続では、いずれも懲戒事由に関わる具体的な事実関係についての質問は一切なされず、実体のないものであった。特に、被告が懲戒事由として示したのは、形式的にも実質的にも不明確で論理的に理解するのが困難な平成２１年９月７日付通知書（甲９４）のみであり、原告としてなし得たのは、理解困難な平成２１年９月７日付通知書から被告の想定する懲戒事由をやむなく推測して書いた弁明書（甲９５）の提出だけである。この弁明書は、問題となっている事実関係も争点も正確に把握できないまま推測だけに基づいてのものであり、懲戒処分に対する実質的防御とはなり得ないことは明らかである。

したがって、第６条に定める弁明手続は、明白かつ重大な手続的瑕疵があり、

仮に明白性がないとしても手続が重大な瑕疵を伴っており、その実体がないものであるから、無効と言わざるを得ない。

(5) 懲戒処分禁止仮処分命令申立てと裁判を受ける権利の侵害

原告は、御庁に対し、被告を相手方とし、「債務者は、債権者に対し、債務者が債権者を懲戒のための調査対象として平成２１年９月１日に実施した事情聴取及び平成２１年９月１０日に実施した事情聴取が、各々、長崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程（平成２１年規程第５号）第４条第１項及び同規程第６条第３項規定の適正な手続であることを前提とした懲戒をしてはならない。」との申立ての趣旨で、懲戒処分禁止仮処分命令申立てをした（長崎地裁平成２１年（ヨ）第４８号　懲戒処分禁止仮処分命令申立事件)。(甲９６顕著な事実)

しかるに、被告は、上記仮処分係属後にも拘らず、殊更にこれを無視し（かかる行為が原告の裁判を受ける権利の侵害であるとして御庁に損害賠償請求訴訟を提起している)、被告大学職員である百岳敏晴及び同職員大瀬良潤は、平成２１年９月１５日午前１０時４５分ころ、原告の代理人であった弁護士北爪宏明に対し、長崎市[redacted]法律事務所内受付前において、同日午前１１時の刑事裁判のため情状証人らと打合せをしていたのを中断させてまで、強引に懲戒処分書を手交した（甲１)。

これにより、原告は、上記仮処分についての裁判を受ける権利を侵害された（なお、この点については既に訴訟提起済みである)。

したがって、本件停職処分は、原告の裁判を受ける権利を侵害してなしたものであるという点でも重大な瑕疵があると言わざるを得ない。

(6) 以上より、手続面のみを見ても、重大な瑕疵があり、必要な手続が全て無効であるのであるから、本件停職処分が無効であることは明らかである。

2　本件停職処分には合理的理由が存しない

(1)　兼業従事許可違反について

ア　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。被告は、そのような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、被告としても、「信義則」「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。算出基礎が不明確であり、処分は効力を有しない。

④　結果として、被告は、原告に対し、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。被告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。

⑤　勤務時間の振替申請が行われなかったので兼業従事許可に違反する、との点については、そもそも原告は被告大学当局からの要請を受ける形で県立大学発ベンチャー企業を創業したことから、当初より被告は被告の事業を積極的に支援していた。原告が、創業当初に被告と話し合った時の合意としては、「形式的には兼業許可書に多くの時間を兼業従事するように記載するのも憚れるので、一日3時間程度と土日の時間を使ってという程度に留めておこう、しかし、実際には大変な創業作業になるだろうから出来るだけの支援はするので大学発ベンチャーの立ち上げを頑張って欲しい」、といったものであった。素人であっても会社設立時の多忙さは理解できることで、当然大学としても創業の忙しさを判った上での兼業許可であった。最初の半年間についての兼業許可では勤務時間外の平日３時間と土日にて兼

業従事するという内容で、その後の４年間に４回提出した兼業許可では平日３時間（時間外ではない）と土日にて兼業従事する、という形で申請しているが、会社創業期の状況は被告も承知していたためその活動は黙認されていた。秘書が居るわけでもなく、被告大学業務と会社創業を行っていた原告の多忙さは被告にも周知のことであり、それ故、勤務時間の振替申請を毎回行うことも実務的に困難であった（会社の事務が確立した最後の一年は勤務振替表を提出することが可能となっていたので被告に提出された）ことから、被告はとくに手続を求めることなく終始黙認してきた。オープンに行われていた原告の兼業活動は被告周知のものであり、その実際を承知して毎年兼業申請が許可されていたのである。そもそも大学教員の勤務は実際上フレックス制であるため、勤務時間の振り分けは教員個々の判断で行われてきたし、被告大学においても原告と同様に日々の勤務の振替表を提出していない教員は多い（むしろ提出している教員を確認できない。被告大学ではルーティンの非常勤講師などを除いて、毎日の勤務振替についてその度に振替表を提出するような事務体制は採られてこなかったし、他の大学と同様、タイムレコーダーあるいはその他の方法にて教員個々の勤務実態を把握する方法などは何も採られていない）。多くの大学がそうであるように教員個々の自主的な勤務振り分けに頼ってきた。被告が勤務の振替表の提出を求めるようになったのは長崎県議会にて議員の強硬な原告の処分を求める発言が続けられた時からであり（被告大学職員である百岳氏が何度も質問に呼ばれ追及されている）（甲８１～９１）、事業が失敗した今になってこれまで毎年繰り返されてきた兼業許可の更新にあたって合意してきた内容を反故にして処分を行うのは不当と言わざるを得ない。

イ　兼業が原告の被告大学業務に何ら支障を及ぼしていないこと

被告大学事務職員が原告に対して持参した「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）（甲９７）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。原告にあっては、上記（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（これは被告自身認めているところである。甲８１～９１）。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」ものであったはずである。被告において現実にそのようなことがなされていないことは、被告自身が、勤務時間の振替を不要と考えていたからに他ならない。被告の言うところの手続面での無断欠勤が、仮にあったにせよ、原告本人は、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って、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。原告の兼業は、自己犠牲の上に行われてきたものであって、「職務の遂行に支障」を与えてはいない。

⑵ いわゆる無断欠勤について

ア 無断欠勤の意味

① 通知書説明書においては、被告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 平等取り扱い原則違反

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、原告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。そもそも被告大学発足時に、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、原告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、原告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 原告は、被告に対し、何度も、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日付けの原告による

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「<u>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</u>」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、久木野にあっては、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実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。

イ　いわゆる無断欠勤の影響

前述のように、被告の懲戒規程は、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。被告（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。これらに関し、調査手続きにおいて何ら原告から事情聴取をしていないことは前述のとおりである。

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の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、経年のうちに被告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、（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。かかる軽微な手続的な不備に基づく本件停職処分の必要性について、被告において具体的に立証されなければならない。

(3) 以上より、実質面を見ても、懲戒事由となるような事実は存しないのであるから、本件停職処分が無効であることは明らかである。

3　職務命令違反について

過去に3回送付された被告からの書状は、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。

被告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、原告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、被告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。

また、前述のように、被告が懲戒事由と考えるものは、そもそも懲戒事由足り

得ず、明らかに不当なものであるのであるから、職務命令があったとしてもそれは「違法」なものであり、原告がそれに従うべき義務は何ら存しない。

したがって、職務命令違反は、本件停職処分の理由とはなり得ない。

4　以上より、本件停職処分は、客観的に合理的な理由を有し社会通念上相当として是認することは到底できず、無効である。

よって、原告が、被告に対し、平成２１年９月１５日付停職処分の付着しない労働契約上の権利を有することを確認することを求める。

第３　不法行為に基づく損害賠償

１　加害行為

前記第２のように、手続的にも実体的にも瑕疵があり、被告が、原告に対し、無効である本件停職処分を行った。

また、被告は、本件停職処分を行ったことを敢えて記者会見までしてさも適法な処分をしたかのように世間に知らしめた（甲９８～１００）。

２　被侵害権利（利益）

被告による上記１の各行為により、原告は、本件停職処分の付着しない地位の下、講義・演習・実験等の教育をする権利、研究をする権利等労働者として勤務する権利を侵害され、さらにはいわれなき処分により世間に汚名を残され名誉権も侵害された。また、被告の無効な本件停職処分は、原告の人格権自体を否定するに等しく原告の人格権も侵害された。

３　損害

上記１の行為により、原告は、回復し難い重大な損害を被った（特に一度侵害された一市民の名誉権の回復は著しく困難である）。これによる原告の精神的苦痛は甚大なものである。これを慰藉するには１０，０００，０００円を下らない。

また、本訴請求の弁護士費用としては、１，０００，０００円が相当である。

４　因果関係

被告による上記１の行為がなければ、原告は上記３の損害を被ることはなかったのであるから、因果関係があることは明らかである。

５　よって、原告は、被告に対し、不法行為に基づく損害賠償として、金１１，０００，０００円及びこれに対する本訴状送達の日の翌日から年５分の割合による遅延損害金の支払いを求める。

証 拠 方 法

証拠説明書記載のとおり

添 付 書 類

１	訴状副本	１通
２	甲号証写し	各１通
３	被告大学のホームページをプリントアウトしたもの	１通
４	住民票	１通
５	訴訟委任状	１通

以上

（別　紙）

当事者目録

〒[redacted]

原　告　　久木野　憲司

〒[redacted]

[redacted]法律事務所

ＴＥＬ　[redacted]

ＦＡＸ　[redacted]

原告訴訟代理人弁護士　　木佐　茂男

（送達場所）〒[redacted]

[redacted]法律事務所

ＴＥＬ　[redacted]

ＦＡＸ　[redacted]

原告訴訟代理人弁護士　　北爪　宏明

〒851-2195　長崎県西彼杵郡長与町まなび野１－１－１

被　告　　長崎県公立大学法人　長崎県立大学

上記代表者理事長　　太田　博道