（次回期日　６月１６日）

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長崎県立大学

原告第３準備書面

平成２２年６月　１　日

長崎地方裁判所　民事部　御中

原告訴訟代理人弁護士　　木　佐　　茂　男　[redacted]

同　　北　爪　　宏　明　[redacted]

記

１　乙７の恣意的な割愛

(1)　本件において、原告が被告に対して、乙３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、議事録と称するなおも不正確な乙７が提出された。乙３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り、証拠価値がないことは明らかである。

(2) 被告が調査委員会議事録として裁判所に提出した議事録（乙３）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。原告の求めにより〈中略〉部分を復元して再度提出された乙７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３は４０字に、乙７は４５字に設定しており、いずれも真正性が疑われる。この乙７においても、なお、調査委員会における実際の発言部分が欠如しているため、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。乙３及び乙７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、被告は、本件の仮処分事件において、議事録の一部と思われる記録を提出しているが（甲１３８）、乙３とも乙７とも一致しない内容であり、調査委員会の正式な議事録の存否自体が疑われる。

２　乙８に信用性がないこと

乙８にリストアップされている欠勤日とされている日について、すぐに判明した明らかな誤りについては、原告第２準備書面のとおりである。その裏付けとして、甲１３９～１５３を提出する。

３　各種の重要証拠文書の不存在とその意味

(1) 懲戒処分の正当性を裏付けるものとして被告が提出してきた懲戒処分に関する文書の多くは、被告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（甲１５４）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原告が訴外（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、原告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被告が提出する証拠文書は以下のとおり全く信用できない。

⑵　被告は、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（甲１５４）。他方で、被告は、およそ些末な原告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、その上、上司である総務Ｇリーダー・総務企画課長・事務局長にまで回覧に供し、原告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（乙１３）。

以上の慎重さを比較すれば、第９回目を除く計９回の調査委員会は、開催通知記録もなく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（甲１５４）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、現在に至るまで被告大学では評議会、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。しかるに教員の懲戒処分に関わる調査手続という重大な手続において正式の議事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、原告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１１、乙１２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被告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（甲１５４）。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。

4　懲戒の対象となっている事実の不特定とその隠蔽工作

被告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、原告代理人弁護士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被告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（甲１２７）。

調査委員会に至る前も、その後においても原告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（被告の説明によると）調査委員会議事録なる乙７については加工が加えられており、原告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被告側が対応しなか

ったことが分かる会話部分が恣意的に削除されている。その上で被告は、原告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。（甲１５６：大阪地判昭和５５年3月１９日、甲１５７：東京地判平成１５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被告の態度により、原告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。被告は、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原告に通知し、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（甲１２１）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被告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被告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。

5　兼業許可条件なるものの不存在

(1) 被告は、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、原告は被告の主張するような義務を負担しない。原告は、これまで被告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、被告において兼業許可を受けた藤沢等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（甲１１７）、被告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。原告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」を行うことが被告において義務と認識していたとしても、原告には一度も伝えられたことはない。法人化前に原告に交付された（と被告の主張する）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。被告が法人化後に原告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、原告にも、同様にベンチャー企業を立ち上げた藤澤等教授にも交付されていない。このように被告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、原告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甲１５８ないし甲１６１のＰＣ画面キャプチャーファイルである。甲１５８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、右ウィンドウは原告が被告に提出した２００５年度兼業従事許可申請書が表示されたもの、である（甲１５９ないし甲１６１も同様に表示）。そもそも兼業従事許可申請書は原告が

被告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。そのため甲１５８ないし甲１６１に示されているように作成月はまちまちであったが、被告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、２００６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日に作成して被告に提出している。すなわち、被告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２の１）などは、そもそも原告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ないし、原告が受領するはずもなかった。しかるに、被告は当初から、兼業従事許可書は各年度に原告に交付し、勤務時間の割り振りが必要であることを原告に告げていた（答弁書３頁８－１４）、と主張している。被告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原告に告げていた」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、実際に原告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、それが平等原則違反にならないとする理論的・具体的根拠とともに被告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、被告は兼業従事許可書を交付する際や折に触れて、被告大学職員から原告に対して、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。被告は、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何ら提出できない。

ちなみに、被告提出の乙８には、原告の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（乙８「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被告側で書き加えられたものである。

なお、原告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、九州大学箱崎地区事務部庶務第三係〔法学研究院担当〕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、熊本県立大学総務課楠田氏、及び、福岡県立大学総務班長 平（ひら）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。

⑵ 原告が被告職員から、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、被告は当然に知り得た原告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。原告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被告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（甲１６２：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（甲１６３～１６５：長崎県産業振興財団にてプレゼンテーション。山口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（甲１６５～１６９：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（甲１７０：大村市長との面談。山口事務局長同席。）がある。

また、平成１７年３月１４日（甲１７１：在長崎中国総領事館にて総領事と面談。山口事務局長及び長崎県商工労働部数名同席。）、同年４月２８日（甲１７２：在長崎中国総領事館にて総領事と面談。山口事務局長同席。）、同年６月１５日（甲１７３：在長崎中国総領事館にて領事と面談。山口事務局長同席。）がある。

加えて、平成１８年４月１８日（甲１７４～１７６：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（甲１７７：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原告はいずれのケースでも振り替え手続など取っていない。もし被告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、この時点で原告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被告はそれ以後の兼業許可を原告に与えるべきではない。しかるに被告がそのような行動をしたという事実はないのである。

⑶　「勤務時間の割振り状況報告書」（甲１１３、１１４）を提出したのは、被告総務企画課長らが提出を要請したためである。そして、被告の本訴の主張によるとこれらは被告の所定の書式ではないとのことである。

原告が被告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被告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。このことは原告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被告が所持していないこと、すなわち被告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、そもそも原告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被告が主張するのであれば、まずは現物を提出の上、原告に交付した年月日・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。原告が被告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、被告職員の求めを否定する被告の主張は不自然極まりないものである。

また、被告は原告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のもの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、被告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、原告の勤務状況を把握してそれを確認するのは被告の義務である。被告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、それを原告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、原告が、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、原告の報告の有無とは関係なく、被告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２の１～２の３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。被告の主張するような指導があったのであれば、

原告が指導に従ってないような場合には被告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（それを懈怠すれば被告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。要するに被告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、とりわけ厳しい国際基準を満たした研究所を日中両国に設ける必要がある今回の国際事業に経験・知識のなかった原告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被告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被告の主張は不自然・不合理極まりなく、仮に当時の大学が被告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被告が主張するなら、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被告の主張が不自然・不合理であることは誰の目にも明らかである。

6　労働管理の実態

(1) 被告は、「被告において、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、本件に先行する仮処分手続、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、被告に対し、①被告において、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) 原告としては、被告において、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（甲１１７、１１８）。さらには、乙９の１～９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、大学の業務が被告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、被告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（甲１１９、１２０）、長崎県の文教厚生委員会において被告自身も認めているところである（甲１２１）。また、被告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日から被告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、原告を処分しなければならない理由は、被告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（甲１２１、乙１５）。被告はこの点を殊更に否定するが、県議会における被告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、被告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。

被告は、被告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、被告の主張する兼業許可条件の不存在については前述５のとおりである。

(3) 原告ら被告の教員は、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、被告は、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、被告が拠って立つ時間労働制が成り立つものではなかった。原告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、被告事務局に立ち入り、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（甲１７８の１～１８０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、被告はやむなく平成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、結局のところ、平成２２年４月１日より裁量労働制を実施するに至った(甲１８１～１８８)。

被告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、被告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。

以上