

判 決 の 骨 子

(文責 「鹿児島国際大教職員の身分を守る会」事務局)

鹿児島地裁が8月30日に言い渡した62頁におよぶ判決の骨子をまとめてみました。
多くのみなさんに判決を知っていただくために作成したものです。省略した箇所も多いの
でもし全文をごらんになりたい方はお知らせください。

判決は、「主文」で原告らの地位を確認するとともに解雇処分以降の給与と賞与とを全
額支払うように命じています。判決は毎月の給与と賞与とを分けて支払うように命じた点
で原告らの請求と違っていますが、内容的には原告らの請求を全て完全に認めました。

「事実及び理由」と題する部分で、この処分の経過・裁判上の争点・双方の主張などを整
理した上で、「第4」で裁判所としての「判断」を示し「原告らにはいずれも懲戒事由に
該当する事実が認められない」から「懲戒解雇」も「普通解雇」も「無効である」と結論して
います。

主 文〔趣 旨〕 1 頁

- 1 原告らの雇用契約上の地位を確認する。
- 2 被告は、平成14年4月から本判決確定まで原告らに毎月の賃金相当額を支払え。
- 3 被告は、平成14年度から本判決確定まで年3回に分け勤勉手当相当額を支払え。
- 4 その余の請求は棄却する。
- 5 訴訟費用は被告の負担とする。
- 6 第2項、第3項については仮執行〔仮差押〕できる。

事実及び理由 2 頁

第1 請 求

第2 事案の概要 3 頁

第3 争点に対する当事者の主張 22 頁

第4 判 断 39 頁

1～3 原告らに対する本件懲戒解雇の有効性について

4 本件各普通解雇の有効性について 59 頁

5 原告らの賃金額等について 60 頁

6 結 論 61 頁

第4 判 断

1 原告田尻に対する本件懲戒解雇の有効性（争点(1)）について

(2) H教授の証言の信用性等

労使関係論についても科目不適合の疑問を主張していたとする各証言部分は、信用性を欠き、採用できない。

また、面接時の質問内容に関する証言についても、真実「人事管理論として通用する業績がない」、「経営学の労使関係論と経済学の労使関係論は対象が違う」といった、N候補の科目適合性を直接否定するような質問がなされたのであれば、その後の投票前の段階において、科目が適合する旨主張していた委員（特に副査である原告馬頭）から何らの発言・反論もなかったというのは不自然かつ不合理であるし、また、原告田尻が投票前に何らの問いかけもしなかったとの発言も、主査が科目適合性に疑問を呈していた候補者の面接が終了したにもかかわらず、教員選考委員会としての意思を決する投票を行うまでの間、委員長が各委員（特に主査）の意見・感想を何ら求めなかったというのは余りに不自然であり、いずれも採用できない。

したがって、H教授の証言部分・発言部分はいずれも採用できない。むしろ証拠によれば、H教授は、少なくともN候補の面接前の時点では、その業績が労使関係論に適合することを肯定していたと認められる。

(3) 「1 争いのない事実等」欄記載の事実及び上記(1)、(2)の各認定事実をもとに、原告田尻の各行為が「職務上の権限をこえ、又は権利を濫用して専断的な行為をすること」（本件就業規則38条2号）に該当するか否か、また該当する場合、原告田尻に対する本件懲戒解雇が解雇権の濫用に当たるか否かにつき、検討する。

(4) 本件選考委員会における審議及び本件教授会2への報告

イ 科目適合性

人事管理論、労使関係論の概念・定義が固定されたものでないことは否定できないのであって（例えば、大学問題調査委員会の委員であったA教授は、労務管理論の中に人事管理論と労使関係論が包摂されるとし、K教授は、経営管理論の一部に人事管理論が含まれ、さらにその人事管理論の一部に労使関係〔管理〕論が含まれるとし、本件採用人事における前任者であるK助教授は、人事管理論と労務管理論は同じ内容のものであり、労使関係論は労務管理論の一領域としての労使関係管理論に限定されるものではないとし、S教授は、人事管理論と労使関係論は学問的には全く別系譜のものであるとする。）、人事管理論や労使関係論を研究するには、経済学的な分析と把握が不可欠であるとの見解、人事管理・労務管理・労使関係についての研究は、経済学を含む様々な分野で行われており、経営学

の研究がその唯一の研究ではないとの見解、労使関係論の研究について、労働経済学、社会政策学を含む広範な学際的研究であることが望ましいとの見解（なお、当該見解は、A教授が依拠されている森五郎教授のものである。）なども存するため、本件採用人事において、経済学、社会学、心理学等、幅広い分野の研究者からの応募が存したことをも併せ考慮すると、一般論としては、経済学の業績であることを理由に直ちに人事管理論、労使関係論の業績でないと結論づけることには疑問が存する。

これに加え、本件採用人事における前任者であるK助教授や平成14年度に本件大学において人事管理論、労使関係論を担当したS教授も、本件大学の科目である労使関係論について、経営学的見地に限った理解をしていないと認められること、前認定のとおり、N候補の面接前の時点では、本件選考委員会においてH教授を含めた各委員が、N候補の業績が労使関係論に適合することを肯定していたこと、たとえ業績が公募科目に完全には合致していなくとも、選考委員会としては、相応に合致していると認められる候補者の中から最も適任と判断される者を選択して推薦し、採否についてはその後の教授会審議及び理事長の判断に委ねるとの方法を採ることも、その裁量の範囲内の行為として許されると解されることからすれば、N候補の業績が本件大学における経営学科経営コースの専門科目としての人事管理論、労使関係論に合致するか否かは一応おくとしても、少なくとも、本件選考委員会がN候補の業績が公募科目に合致すると判断したことをもって、その委員（委員長である原告田尻を含む。）が職務上の権限を逸脱し、または権利を濫用して専断的行為を行った（本件就業規則38条2号）とすることはできないというべきである。

ウ 1科目のみによる推薦

もっとも、原告田尻の行為は、公募科目が2科目であるにもかかわらず教員選考委員会のみの判断で採用科目を1科目にしてしまったものといえるから、この点で職務上の権限を逸脱し、または権利を濫用して専断的行為を行ったと評価し得る余地が存する。

しかしながら、前認定のとおり、原告田尻は、本件教授会2において、N候補を労使関係論の教授として推薦しただけでなく、人事管理論についても、同人に授業を担当してもらう旨口頭で報告しており、同科目を完全に排除して教授会に対する報告を行ったものではない。

労使関係論について、N候補の面接前の時点では、H教授を含めた各委員が、N候補の業績が労使関係論に適合することを肯定しており、候補者の中ではN候補が突出していることを全委員が了承していたこと、人事管理論についても、主査であるH教授以外の委員（特に、副査である原告馬頭及び経営学科会議から選出されたU助教授）が、科目適合性に問題はない旨述べていたこと、過去の内部昇格人事において、2つの科目で申請されたが1科目のみで昇格が認められた人事が存したこと、本件選考委員会は第4回委員会における投票によりN候補を採用する旨決定しており、その後の論点は同人の科目適合性に絞

られているのであって、同人以外に適当な候補がいるとの主張はH教授からもなされていないことを総合考慮すれば、H教授が明確にN候補の業績は公募された2科目いずれにも適合しない旨主張し始めた後の段階（第7回本件選考委員会）において、本件選考委員会が、主査である原口教授の意見（特に、同人が当初から主張していた人事管理論に関する科目不適合の点）に配慮して、労使関係論のみにつきN候補を担当教授として教授会に推薦し、人事管理論については、担当教授として推薦しないものの本件大学で授業を担当してもらう予定であると口頭で報告するにとどめることを決定し、その後の判断は教授会審議に委ねることとしたとしても、かかる決定は、本件選考委員会の裁量の範囲内であるというべきである。このように解したとしても、当該候補を採用するか否かは、その後の教授会審議及び理事長の判断に委ねられており、公募科目中一部の科目についてのみ担当教授として推薦されたことは教授会及び理事長に明らかであるから、特段の事情のない限り、不都合は存しないと解される。

したがって、本件選考委員会が1科目（労使関係論）に絞ってN候補を担当教授として教授会に推薦すると決定したことに従い、原告田尻がN候補を労使関係論のみにつき担当教授として推薦した上記行為についても、その職務上の権限を逸脱し、または権利を濫用して専断的な行為をしたとすることはできないというべきである。

(5) 投票後の審議継続

実質的にも、本件選考委員会における投票の結果、各委員の意見が分かれていることが判明した場合、その審議を継続して意思統一を試みることは、教員選考を依頼された委員会としての裁量の範囲内と認められるのであって、上記本件選考委員会の審議継続行為をもって、原告田尻が本件選考委員会委員長としての権限を逸脱し、またはその権利を濫用したとは認められない。

(6) 委員交代についての承認

上記交代は本件選考規程11条2項に基づき行われた適当なものであり、仮に、事前の諮問に限らず、本件大学等において、教員選考委員会の委員が交代した場合にその直後の教授会において承認を求めなければならないとの申し合わせ又は慣例が存したとしても、（上記本件選考委員会の行為が、本件選考委員会によるN候補の選考・推薦過程の瑕疵となつてその選考・推薦の効力に影響を及ぼす可能性が存するか否かは格別）諮問、承認を欠くといった形式的瑕疵のみをもってその委員長たる原告田尻の懲戒事由とするに足りないことは明らかであるから、被告主張は理由がない。

(7) 議事運営の可否及び威嚇等の有無

本件選考委員会は、H教授に対して上記要求が行われた第7回本件選考委員会の段階に

において、既に委員会としてN候補の業績が公募科目に適合する旨判断しその採用を可とすることを決定していたのであるから、主査であるH教授が反対意見である以上いったん教授会で方針を協議することも選択肢としてはあり得たとしても、各委員が本件選考委員会内で解決することとし、研究業績評価書作成の責任を負う主査（H教授）に対して、上記委員会決定に沿った内容の研究業績評価書を作成するよう求め、それができないとしてもかかる評価書に連署するよう求め、または上記委員会決定に賛成する副査（原告馬頭）を主査として研究業績評価書を作成させることを検討することが、何らかの懲戒事由に該当すると解することは相当でない。

また、前認定のとおり、原告田尻が第2回本件選考委員会においてH教授を大声で批判したのは、第1回委員会において次回（第2回）までに検討しておくことが決定されていた論文をH教授が読んでこなかったためであり、その際、原告田尻が当該論文の掲載予定証明の有無を事務局に問い合わせていることから明らかなように、同人は当該論文に掲載予定証明が存しないことを知らなかったのであるから、結果的にH教授の行為が正しかったとしても、上記行為が社会的に許容される範囲を超えて何らかの懲戒事由に該当するといったものでないことは明かである。

(8) 小括

以上より、原告田尻に関して被告が主張する各行為は、いずれも原告田尻が本件選考委員会委員長としての権限を逸脱し、またはその権利を濫用したものとは認められないため、原告田尻に対する本件懲戒解雇は無効である。

2 原告馬頭に対する本件懲戒解雇の有効性（争点(2)）について

(1) 本件業績評価書の記載

一般論としては、N候補の業績が経済学のものであることを理由に直ちに人事管理論、労使関係論の業績でないと結論づけることには疑問が存する上、本件採用人事における公募科目が経営学科経営コースの専門科目としての人事管理論、労使関係論であることを考慮しても、本件選考委員会がN候補の業績が公募科目に合致すると判断したことをもって、その委員が職務上の権限を逸脱し、または権利を濫用して専断的行為を行ったとすることはできないというべきであるから、原告馬頭が本件業績評価書に、N候補が本件大学の「労使関係論」の担当教授に適任である旨記載し、それに沿う内容の各評価を記載したことをもって、権限逸脱又は権利濫用とすることはできず、また、職務上の地位を利用して自己の利益を図ったと認めることもできない。

(2) 本件選考委員会の審議及び報告

被告は、原告馬頭が同田尻による不当な議事運営及び報告を幫助（ほうじょ）した旨主

張するが、被告主張の各事情（①公募科目と異なる委員会審議及び報告，②投票結果報告の懈怠（けたい），③交代の強要等）は、いずれも原告田尻の懲戒事由に該当するとは認められないため、かかる被告の主張は理由がない。

また、原告馬頭がH教授を威嚇したとの主張については、原告馬頭は、第5回本件選考委員会及び第8回選考委員会において、H教授を批判しまたは大声で怒鳴っているが、かかる行為は、いずれもH教授の行為（論文配布差し止め、本件業績評価書に対するごまかしとの批判）に対する批判・反論として行われたものであり、議論の域・社会的に許容される範囲を超えたと認めるに足る証拠も存しないし、また、副査であるにもかかわらず本件業績評価書を作成し及び教授会に報告したとの主張についても、主査であるH教授が本件選考委員会の判断に沿った内容の研究業績評価書の作成を拒んだ以上、本件選考委員会の決定に従い副査である原告馬頭がかかる研究業績評価書を作成し教授会に報告したことが、何らかの懲戒事由に該当すると解することは到底できないから、上記被告の主張はいずれも理由がない。

(3) 小括

以上より、原告馬頭に関して被告が主張する各行為は、いずれも原告馬頭が本件選考委員会副査としての権限を逸脱し、またはその権利を濫用したものとは認められず、本件選考委員会副査としての地位を利用し自己の利益を図ったものとも認められないため、原告馬頭に対する本件懲戒解雇は無効である。

3 原告八尾に対する本件懲戒解雇の有効性（争点(3)）について

教授会の議長が、教員選考委員会による採用人事の議案につき、その内容が不当であることをもってそもそも議案としてこれを採用しないとするは許されるのかとの疑問が存する上、本件選考委員会が、労使関係論のみにつきH候補を担当教授として教授会に推薦し、人事管理論については、担当教授として推薦しないものの本件大学で授業を担当してもらう予定であると口頭で報告するにとどめることを決定し、その後の判断は教授会審議に委ねることとしたとしても、当該決定は、本件選考委員会の裁量の範囲内であるというべきである以上、かかる採用人事の議案を提出された教授会がこれを審議するのは当然であり、当該議案を採用した原告八尾の行為は、議長としての権限を逸脱しまたは権利を濫用したものとは認められない。

(3) 本件教授会2の運営

原告八尾が2科目で公募していても1科目で採用することは認められる旨発言し、他の発言等に照らして本件選考委員会の意見に賛成していたと認められることを考慮しても、同人が本件選考委員会の報告を是とする方向で強引に議事を運営したとは認められないか

ら、この点において、同人がその権限を逸脱しまたは権利を濫用したものと認められない。

(4) 各開設準備委員会における行動等

ア 学園改革事業に関する行為

当時、本件大学において進行しつつあった大学改革、大学院・新学部新設をめぐっては、その経営見通しや将来像の策定について教職員の間に様々な意見があつて当然であり、原告八尾においても、学部長としてあるいは個人として大学の将来についてでき得る限りの機会を捉えて意見や要望を述べようとしたとしても、そのこと自体は何ら問題とされるべきものではなく、むしろ真摯に同大学の将来像を考え、意見を述べるのが自らに課された義務であると考え、それを履践したものともいえるのであって、これをもってことさら各開設準備委員会の議事や被告による改革事業の妨害を狙ったものということとはできないし、他にそのような目的があつたと認めるに足る証拠も存しないため、上記原告八尾の行為が懲戒事由に該当するとは認められない。

また、被告は、原告八尾が本件旧学則改正案を否決した本件教授会1を主導したなどと主張するが、かかる教授会の決議については、教授会の協議事項とされていた事項について審議し投票を実施しただけというべきものであって、これが懲戒事由に該当しないことは明らかである。

イ シンポジウムでの発言

なお、被告は、鹿児島大学で開催されたシンポジウムにおける原告八尾の発言が被告の学園事業計画を批判したものである旨主張するが、同人の発言内容は私学経営一般について述べたに止まり、上記発言がことさらにかかる批判を行ったものでないことは明らかであり、やはり懲戒事由には該当しない。

(5) 菱山学長に対する書簡送付等

原告八尾は、被告の財政問題に関して、菱山学長の方針を批判する内容の書簡を、菱山学長らに提出又は送付しているが、上記説示のとおり、本件大学の教員として本件大学の将来の方向性について意見を述べることは当然に認められるところであつて、上記行為が懲戒事由を構成するとは認められないし、原告八尾が被告と何らの関係を有しない第三者に対して菱山学長らを誹謗中傷するような文書を送付したと認めるに足る証拠も存しない。

また、前認定のとおり、原告八尾は、平成12年9月21日付けで、瀬地山敏教授に対し、本当は先生御自身が本件大学の学長になってくださるとありがたい旨記載した書簡を送付しているが、これについても、上記説示のとおり、懲戒事由に該当するとは認められない。

(6) 小括

以上より，原告八尾に関して被告が主張する各行為は，いずれも本件就業規則 38 条 2 号，3 号後段に該当し，または 36 条 1 号，2 号に反するとは認められないため，原告八尾に対する本件懲戒解雇は無効である。

4 本件各普通解雇の有効性（争点(6)）について

(1) 被告主張の懲戒事由の不存在等

本件において被告は，本件各懲戒解雇後に改めて予備的に本件各普通解雇を実施しており，その理由として，原告らの各懲戒事由等を主張するが，前述のとおり，原告らにはいずれも懲戒事由に該当する事実が認められないから，原告らの各懲戒事由が本件就業規則 19 条 1 項 4 号又は同 9 号に該当するとの被告主張は理由が存せず，また，研究業績が少ないこと（真実少ないか否かを問わない。）が懲戒事由に該当しないことは明らかである。

(2) インターネット等による批判

また，被告は，本件各普通解雇の理由として，原告らの被告等に対する名誉毀損行為を挙げており，原告らがホームページ上において支援者に対して宛てたメッセージを掲載し，その中で本件各懲戒解雇の不当性を訴え，被告を批判していることが認められるが，懲戒解雇された原告らがインターネット，記者会見等を通じてその不当性を訴えることは，当然に許されるべき行為であり，原告らのかかる行為が社会的に許容される範囲を超えてなされた誹謗中傷に過ぎないものと認めるに足りる証拠も存しない以上，この点に関する被告主張も理由がないといわざるを得ない。

(3) 小括

したがって，本件各普通解雇は解雇権の濫用に当たり，無効である。

5 原告らの賃金額等（争点(7)）について

(1) 〔原告らに毎月支払われていた給与〕

(2) 〔原告らに毎年 6 月，12 月，3 月に分けて支払われていた勤勉手当〕

(3) 〔原告らが本判決確定日まで被告に対して有する給与および勤勉手当の請求権〕

6 結論

よって，その余の点について判断するまでもなく，原告らの本件各請求は，上記の限度で理由があるからこれらをそれぞれ認容し，その余は失当であるから，主文のとおり判決する。