

控

1



## 再審の理由

平成30年10月29日

大阪高等裁判所 御中

再審原告（原々審原告）

吉井康雄



〒634-0805

奈良県橿原市地黄町172-2

再審原告（原々審原告）

吉井康雄

〒533-0015

大阪市東淀川区大隅二丁目2番8号

再審被告（原々審被告）

同代表者理事長

同所

再審被告（原々審被告）

同所

再審被告（原々審被告）

学校法人 大阪経済大学

藤本二郎

井形浩治

池島真策

### はじめに

再審原告（第1節～第4節は原告と表記する）が再審被告大阪経済大学（以降、再審被告大学と表記。ただし、第1節～第4節は被告大学と表記する）を訴えた地位確認等請求事件は、平成26年9月30日に原々審、大阪地裁の判決があり、平成27年4月23日に原審、大阪高裁の判決があり、既に確定している。

再審の必要性を感じているのは次の2点である。

- ・定年退職教員の内、特任教員任用規程（新規程）の要件を充たす教員が特任教員を申請すれば、再雇用されるという労使慣行が存在することを確認し、原審で新規程の要件を充たすと判示されている再審原告のように、再審原告の特任教員申請書類を故意に特任教員推薦委員会に提出しないと、パワハラ行為を撲滅すること。
- ・再審原告の雇用機会を不法に奪ったことによる損害賠償請求に応じさせること。

したがって、再審請求の目的は、再審原告の敗訴部分を勝訴に導き、上記2つの目的を達成することにある。

勝訴の判断の分岐点となるのが、前述した次の事項であり、再審原告はこれが再審原告の地位確認を担保する必要十分条件であると確信している。

特任教員として再雇用を申請した際、特任教員任用規程（新規程）の要件を充たし、かつ、特任教員として教育・研究活動継続の意欲のある教員であれば、特任教員として再雇用されるという労使慣行が毅然として存在する。

### (1) 裁判所が誤判決せざるを得なかった背景となる情報

再審原告が誤判決と主張する重要な原審判決の判示部分①、②、③と、再審被告大学の文書や証拠からイメージされる理事会および経営学部教授会の**虚像**と歪な教授会自治を遂行する**経営学部教授会の実像**を④として、以下に示す。なお、歪な意思決定機関になっている**理事会の実像**は、別途明らかにする。

#### ①特任人事における労使慣行の存在を否定する、下記の判示部分

「里上教授、A教授及びB教授が特任教員に任用されなかったことについて、控訴人が主張するような事情があったとしても、既に認定したような経過を経て特任教員に任用されなかったことは事実であり、このことは、控訴人が主張する労使慣行が存在しなかったことを推認させるものといえることができる。したがって、控訴人が主張する労使慣行があったと認めることはできないとの前記判断が左右されることはない（原審判決、主に19頁参照）。」

このような判示になった要因は、**再審原告が原審で提出した3つの証拠(甲25、甲24、甲23)が審議対象から除外されていること、および、再審被告大学の虚偽事実、捏造された特任人事データなどを、裁判所が信頼したことによる誤審**である。

- ・甲25では、井阪理事長および重森学長の合同教授会での「里上教授の件は例外中の例外で、特任人事における労使慣行は従前と変わらず」との発言
- ・甲24では、山田学長補佐が定年を70歳から67歳にした時に共有されていた特任人事に関する発言
- ・甲23には、再審被告大学の理事会が正常に機能していないことに少なくとも疑問を抱いていただける草薙副学長・理事の発言

これらが原審の審議の対象から除外された結果、原々審の判決が踏襲されている。

**次の新たな証拠は、歪な意思決定をする理事会の実像を知らしめるものである。**

- ・再審原告が原審で証拠とした結果、**理事会の懲戒等検討委員会で懲戒処分された草薙副学長・理事が、懲戒処分の無効と名誉回復を図った別件訴訟の文書**
- ・特任教員申請をしないことを条件に懲戒処分を免れた、**山田学長補佐の文書**

これらから、井阪理事長および重森学長の「特任人事における労使慣行は従前と変

わらず」と発言された理念、思いが、理事長を代行するほどの影響力をもつ北村理事らによって歪められていることが立証され、本文で後述する予定である。

**②再審原告が特任教員に任用された高度の蓋然性があることを否定する、下記の判示部分**

「控訴人は、原判決第2の1(2)アの現行規程第2条(1)及び第4条の諸要件を満たしていたものと解される(22頁)。」

「特任教員推薦委員会、教授会及び理事会において、控訴人を**特任教員に任用すべきと考えていた者が過半数を超えていたというべき事情を認めるに足る証拠がないこと**からすると、控訴人の特任教員への任用申請に必要な書類が、特任教員推薦委員会に提出されたからといって、控訴人が特任教員に任用された高度の蓋然性があったということはできない(24頁)。」

この判示は、**特任教員任用規程(新規程)の手続き、カリキュラム委員会の役割とその運用、さらには、新規程と教授会の係わり、カリキュラム委員会と教授会との係わりが誤って理解されたために、再審被告大学の虚偽記述や偽装された新規程の説明などが正しいと信頼されたことによる裁判所の誤審**である。

**③井形・池島の共同不法行為と再審原告との特任教員任用の因果関係を否定する、**

**下記判示部分**

「被控訴人井形及び被控訴人池島の不法行為がなかったとしても、控訴人が被控訴人大学の特任教員に任用された高度の蓋然性があったとは認められないので、**被控訴人井形及び被控訴人池島の行為と、控訴人が特任教員に任用されなかったとの結果との間には、相当因果関係があると認めることはできない。**したがって、被控訴人井形及び被控訴人池島の不法行為と、相当因果関係のある損害として、上記逸失利益相当額の損害が生じたと認めることはできない(25頁)。」

この判示は、2010年10月22日の二宮教授の特任人事を承認した当事者である、北村学部長・理事、井形副学部長兼カリキュラム委員長、池島カリキュラム委員が、**何故、特任教員推薦委員会に再審原告の特任申請書類を提出しなかったのか、提出できなかったのかについて、十分な審議がされていないことに因る誤判決**である。

再審原告に特任申請要件を充たさないとの北村、井形、池島に確信があれば特任教員推薦委員会に特任申請書類を提出すれば、推薦委員会が推薦を取り消し、再審原告の特任不採用が確定するだけで、故意による共同不法行為という不名誉な判決は生起しなかったはずである。これは、再審被告大学の虚偽事実およびデータの捏造などにより、特任人事には労使慣行は存在しないという前提条件のもとで、原審の「再審原告の特任申請要件は充たしていた」との判示のもとで、教授会の投票で推薦が否決され、不採用となるリスクが高い、推薦委員会が推薦を取り消す可能性、理事会が却下する可能性があるとの認識のもとで、**控訴人が特任教員に任用された高度の蓋然性が**

あったということとはできないと誤審されている。残念なことは、新規程の手続きを正しく認識されなかったことである。

#### ④判決の下敷きとなる、歪な教授会自治を遂行する経営学部教授会を示す、下記判示部分

「渡辺教授が、かつては、特任教員への任用は自動的な雇用延長であると理解していたところ … 再雇用であるとする、少なくとも1年くらい前には任用手続を完了しておくというような方法が必要ではないかとの趣旨の発言をし、これに対しては、他の出席者からは特段の意見は述べられなかったことが認められる(17頁)。」

この部分は判決の下敷きとなったと推認される事実認識の部分であり、**教授会で否決されれば、「再雇用であるから、不採用も当然あり得る」と教員が認識しているではないか、誰も反対していないから、教員は労使慣行は存在しないと認識している、との誤った確信を裁判所に与えた部分**である。

これは、教授会が自由闊達に審議されない環境にあること、教授会構成メンバーの大半が最近採用された教員であること、特任人事は稀であり、新規程を知らない教員が殆どであることなど、**適切に判断するための事前情報が欠落していることにも起因**しており、下記にその事実を示す。

- ・大阪府庁舎放火事件の北村ゼミ生が北村不在のゼミでナイフを振り回し、危険を感じた女子学生が他のゼミに移った件を例に、理事会が多忙でも教育を優先すべきと発言した再審原告に対し、殆ど新任教員に変わった今、何故、その発言をするのか、北村を貶めようとしているのかと追求することから、**学長選挙の投票数確保のために不利に働く人物の排斥を意図している**と感じていたこと。
- ・執行部による、**意向に従わないとみる教員にはパワハラが続いていた**こと。
- ・他学部にはない期限付教員が2割程度占め、執行部の顔を窺う環境にあること。
- ・特任人事は稀で、**特任人事の実態を知る教員は殆どいない**こと。その理由は、経営学部の特任人事は、1999年7月2日の2名、2010年10月22日の二宮教授と、その間、**11年間も特任人事がなかった**ことによる。
- ・井形、池島、吉野の経営学部執行部および北村理事は、特任人事は再雇用であって新規採用と同じ手続きが適用されると誤った情報を教授会で繰返し発言するが、これは**教授会メンバーに誤認識させる悪意ある情報操作**であること。
- ・下記の表が示すように、**新規採用の割合が高く、退職率が高く、2003年度在籍者が3割を切っている**ことから、新しい教員に入れ替わっており、特任規程を知る由がない状況にあること。

学部在籍状況の推移 (2003年～2012年)

資料：学部別教員名簿

単位：%

年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
(現職)	81.0	76.0	85.7	78.1	81.1	82.1	92.1	82.1	87.8	68.9
(新規採用)	19.0	24.0	14.3	21.9	18.9	17.9	7.9	17.9	12.2	31.1
総在籍数	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2003年度在籍者の割合	90.5	68.0	60.7	50.0	40.5	38.5	39.5	38.5	36.6	28.9
期限付教員の割合			3.6	21.9	21.6	17.9	18.4	23.1	19.5	20.0
前年度在籍者に対する退職率		9.5	4.0	10.7	6.3	5.4	5.1	13.2	7.7	17.1

このような**歪な経営学部**の環境を、再審原告は、原審では次に示す陳述書として、このような実態を述べている。

別件訴訟	原審	種目	(原本・写しの別)	作成者	立証趣旨
Z33-1	甲27-1	吉井の陳述書(1) 2012年5月以降のカリキュラム委員会の動き	原本	吉井康雄	カリキュラム委員会は2012年5月11日の北村発言「特任採用の扱いは、学部執行部でコントロール可能」以降、吉井の特任妨害策を練り、同年10月15日、井形は特任申請を辞退せよと迫る。組織的な不正行為、パワハラの実証となる。
Z33-2	甲27-2	吉井の陳述書(2) 原告の担当科目の位置づけ	原本	吉井康雄	カリキュラム委員会は、吉井の担当科目は全て不要、不開講とする。担当科目のない吉井の特任は認められない、と井形が特任申請を辞退せよと迫るが、吉井の担当科目は経営学部の戦略科目として有用という証拠を提示している。
Z33-3	甲27-3	吉井の陳述書(3) 原告は経営学部教授会を変えたかった	原本	吉井康雄	吉井が学部の改革を求めて、 <b>教授会、理事会、学長、理事長に働きかけていたという事実を記載している</b> 。これはホームページの情報公開の目的は、公共性にあることを示す証拠となる。
Z33-4	甲27-4	吉井の陳述書(4) 特任推薦委員会の位置づけと機能について	原本	吉井康雄	特任規程を作成したと発言する北村、井形らが、2012年9月28日の教授会で、「カリキュラム委員会の承認が必要」、「学部長が書類を作成する」など、 <b>新規規程を偽装し、この規程を遂行しており、不正行為を立証する証拠となる</b> 。
Z33-5	甲27-5	吉井の陳述書(5) 被告井形、被告池島の発言に正義はあるか	原本	吉井康雄	2012年9月28日の教授会から2014年8月8日の大阪地裁の尋問までの音声データとその反訳書をもとに、不正行為やパワハラ、尋問での虚偽応答などを整理して記載している。これは不正行為を立証する証拠となる。

別件訴訟：再審被告大学が再審原告を名誉権侵害などで訴えた裁判

## (2) 再審請求の事由があること

再審原告は、前述したように、民事訴訟法第338条の次の事由があるため、再審請求している。

- ・判決の証拠となった文書その他の物件が偽造又は変造されたものであったこと
- ・宣誓した当事者若しくは法定代理人の虚偽の陳述が判決の証拠となったこと
- ・原審の判決が、次に示す後の裁判により変更を余儀なくされる事実があること
  - 再審被告大学が再審原告を名誉権侵害などで訴えた別件訴訟
  - 草薙副学長・理事が再審被告大学による懲戒処分は無効を求めた別件訴訟
- ・判決に影響を及ぼすべき重要な事項について判断の遺脱があったこと

原審判決の誤審は、これら事由が相互に絡み合った結果であり、次の構成で誤審であることを立証する。

第1節では、平成2年度～16年度における被告大学の**虚偽事実、データの捏造**のもとで、また、平成16年度～24年度の期間では**判断不可能なデータ**のもとで、**特任人事における労使慣行の存在が否定されている**。

これを、**真実若しくは真実と信じるに足る事実データ**をもとに、特任申請した教員は100%特任教員として採用されていることを立証し、第2節は、23年間の長きに亘って特任人事における労使慣行が存在していることを述べている。

第3節は、原審の判決「里上教授、A教授及びB教授が特任教員に任用されなかったことについて、控訴人が主張するような事情があったとしても、**既に認定したような経過を経て特任教員に任用されなかったことは事実であり、**」が誤りであることを、**審議されなかった証拠**、甲25の井阪理事長および重森学長の「例外中の例外」発言、理事会が正常に

機能していないことを立証する**原審後の草薙裁判の証拠**、経営学部教授会が歪な状況にあることを立証する**審議から漏れた山田学長補佐の文書**などをもとに、特任人事における労使慣行の存在を立証している。

第4節では、判決文にそって事実確認をしながら、争点1～4の判決の誤りを修正し、第5節結論で、原確定判決の内、再審原告の敗訴部分は取り消されると主張している。

- 1 特任人事における労使慣行の否定には被告大学による虚偽事実、データの捏造がある
  - (1) 平成2年度～16年度における、被告大学による虚偽事実、データの捏造
    - ア 被告大学の悪意ある虚偽事実およびデータの捏造を立証する
    - イ 平成2年度～16年度の期間での、特任人事における労使慣行の存在
  - (2) 平成16年度～25年度における、被告大学による虚偽事実、データの捏造
    - ア 被告大学の悪意ある虚偽事実およびデータの捏造を立証する
    - イ 平成16年度～24年度の期間での、特任人事における労使慣行の存在
- 2 23年間の特任人事の実績が証明する労使慣行の存在
- 3 原審の判決には、「特任人事における労使関係の立ち位置」に関する証拠の遺漏がある
  - (1) 井阪理事長・重森学長の「特任人事における労使関係」の基本姿勢
  - (2) 特任教員任用規程に託された役割
  - (3) 経営学部では、被告大学の最高経営責任者である理事長および教学の長である学長の理念、思いが何故、否定されるのか？
    - ア 組織に求められる調整機能、バランス感覚の欠如が要因
    - イ 組織の目的と個人の自己実現の欲求のバランス感覚の欠如が要因
      - (ア) 経営学部教授会
      - (イ) 理事会
    - ウ 小括：特任人事における労使慣行の不存在は、北村およびそのグループの主張
  - (4) 「特任人事における労使慣行の存在」の判断から除外すべき事項
    - ア 学長選挙に係わる3名が例外処理の対象である理由
  - (5) 小括：特任人事における労使慣行は存在する
- 4 判決の証拠とした事実の虚偽・偽造の確認と争点1～4の誤判決か否かの確認
  - (1) 特任人事における労使慣行の存在について
  - (2) 原告の特任人事について
    - ア 山田元学長補佐の文書「経営学部教授会で配布された2文書への批判」が語る真実
    - イ 別件訴訟、被告大学が原告を名誉権侵害等で訴えた大阪地裁判決文が語る真実
      - (ア) 池島カリキュラム委員長の説明に関して
      - (イ) 井形学部長の特任申請手続きに関して
      - (ウ) 井形と池島が相互に意思を通じ、意図的に特任申請を妨害したことについて
  - (3) 争点1（被告大学において、特任教員の任用を申請すれば任用されるという労使慣行が

あったか)について

- ア 原々審判決の第3の2(1)では、井形の虚偽陳述に因る、裁判所の誤認識がある
  - イ (2)では、被告大学の文書などの虚偽説明に因る、裁判所の誤認識がある
  - ウ (3)では、渡辺元経営学部長の「再雇用」の発言を、裁判所は誤認識している
  - エ (4)では、裁判所は特任教員任用手続きを誤認識して、労使慣行の判断をしている
  - オ 小括： 特任人事における労使慣行について
- (4) 争点2 (控訴人の特任教員への任用申請に対する被控訴人らの対応が、著しく信義に反するものであり、控訴人に対する違法な加害行為に該当するか否か)について
- 争点3 (控訴人の特任教員への任用申請に対する被控訴人らの対応が、著しく信義に反するものである場合に、被控訴人大学の任用行為がなくても、任用行為がされたのと同視することができるか否か)について
- 争点4 (控訴人に生じた損害及びその額)について
- (5) 小括

## 5 結論

### (3) 再審請求期間内であること

再審原告が、再審の規定を何時知ったのかということと、再審の訴えを提起できる再審期間内であることを以下に立証する。

原審判決が確定したおよそ半年後、再審被告大学は、インターネット上に公開した再審原告のウェブページが名誉権侵害などに当たるとして損害賠償請求する一方、人格権侵害、業務遂行権侵害によるウェブページの削除請求権を求めて、2015年10月、再審原告を大阪地裁に訴えている(甲116)。

この時期、再審被告大学は、原審では99%勝訴という状況にあったのをぶち壊したのは草薙副学長・理事であるとして、理事会で北村理事らの攻撃にさらされているという情報が再審原告にもたらされていたが、それを裏付ける下記の草薙裁判の再審被告大学の準備書面(1)(甲106、4頁)を読んだ時に、原審の審議過程で論理的な審議がされていないのは代理人による駆け引きがあるのではと疑っていたことと符合しており、再審被告大学が名誉権侵害などで再審原告を訴えた別件訴訟では、途中で本人訴訟に切り替えたのは正解であったと判断している。

(3) 吉井は、特任教員への任用について、学部内で支持者がなく、これ以上争うことを妻が反対し、本人も争うことによって懲戒解雇となり退職金をもらえなくなるかも知れないと危惧し、「99%ギブアップ」(102)している状況のもとで、原告は「辞めてからやるとい手もありますけど」(228)

本人訴訟に切り替えた最初の被告準備書面が2016年8月受付の被告準備書面(5)である(甲109)。

この別件訴訟の控訴審において、再審原告が準備書面（１）を作成していた２０１７年１０月頃、再審の事由を規定した民事訴訟法第３３８条の存在を知り、その１項の６、７、９に該当する事由があることから再審請求の道が開かれていると判断し、当該準備書面の３４頁、第７部第１章第２節に「前件訴訟の争点１「労使慣行の存在」は再審請求対象の可能性が大」と題して、次に示すように再審の意思表示を行っている。

この経緯より、再審期間を規定した民事訴訟法３４２条２項のもとで再審原告の再審請求手続きのタイミングは再審期間内にあることが立証される。

**（２） 前件訴訟の争点１「労使慣行の存在」は再審請求対象の可能性が大**

控訴準備中に再審制度があることを知り、前件訴訟の争点の幾つかが民事訴訟における再審請求の要件に該当するのではとの疑いをいただき、第１審被告の控訴状ではその可能性を表明したが、草薙裁判の資料一式（但し、証拠書類の一部は欠落）と山田文明氏の文書を精査した結果、再審請求の対象となり得るとの確信を持つに至った。第１審被告は再審請求の仕方などを調べ、速やかに再審請求する意思を有していることを第１審原告大学に表明する。

**1 特任人事における労使慣行の否定には被告大学による虚偽事実、データの捏造がある**

第３章当裁判所の判断、１節には、「大阪地裁が前提事実のほか、証拠（後掲の各証拠、乙２６、乙２７、被告池島本人、被告井形本人）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。」とし、（１）従前の特任教員の任用のア（ア）～（エ）では、下記の表を掲載して、平成２年度から平成１６年度において、定年退職となった者３０名の内、任用された者２１名、任用されなかった者９名とし、その内訳を不明２名、申請取下げ１名、不申請４名、推薦取消し２名とし（乙３０、３１）、これに加えて平成１７年１０月頃、経済学部Ｂ教授も推薦取消し（乙２９）となったと述べている。

最初に、この平成２年度から平成１６年度の記載には虚偽事実があり、データが捏造されており、その結果、誤った判決を導いていることを立証する。

年度	任用された者	任用されなかった者及び理由
平成２年度	２名	０名
平成３年度	１名	０名
平成４年度	１名	０名
平成５年度	０名	０名
平成６年度	１名	０名
平成７年度	１名	１名（不申請）
平成８年度	０名	１名（不明）
平成９年度	０名	１名（申請取下げ）
平成１０年度	１名	０名
平成１１年度	６名	１名（不申請）
平成１２年度	２名	０名
平成１３年度	１名	２名（不明、不申請）
平成１４年度	２名	０名
平成１５年度	２名	１名（不申請）
平成１６年度	１名	２名（里上教授（人間科学部）、推薦委員会推薦取消し（経済学部教授））



**(1) 平成2年度～16年度における、被告大学による虚偽事実、データの捏造**

被告大学の狙いは、特任人事は再雇用ではあるが、新規採用と同じであり、特任教員任用規程の要件を充たしておれば採用されるという労使慣行は存在しないということを裁判所に認識させることが狙いである。

したがって、ここでは平成2年度〈1990年度〉から平成16年度〈2004年度〉の15年間において定年退職者30名の内、9名が任用されていない。加えて、平成17年のB教授をいれると10名も任用されていないから、当然、特任教員の申請をしたからといって採用される訳ではない、すなわち、労使慣行は存在しない、という説明を被告大学は前掲の表を用いて準備書面で主張し、原々審（大阪地裁）、および原審（大阪高裁）は「労使慣行は存在しない」との判示の有力な根拠としていると解される。

**ア 被告大学の悪意ある虚偽事実およびデータの捏造を立証する**

原々審が判決の有力な証拠としたと推認される、前述の表の元データを以下に示す。

表1. 原告訴訟、第1審被告大学の証拠(乙30) 表2. 里上裁判での被告大学の証拠(甲101)

教育職員定年退職者			教育職員定年退職者		
年度	定年退職後特任となった者	定年退職したが特任とならなかった者	年度	定年退職後特任となった者	定年退職したが特任とならなかった者
1990(2年度)	経済学部		1990(2年度)	浜田幸策	
1991(3年度)	経済学部			竹林祐吉	
1992(4年度)	経済学部		1991(3年度)	元浜清海	
1993(5年度)	経済学部		1992(4年度)	井手経三	
1994(6年度)	経済学部		1993(5年度)		
1995(7年度)	経済学部		1994(6年度)	成瀬 洋	
1996(8年度)	経済学部	経済学部(不申請)	1995(7年度)	山本晴義	
1997(9年度)	経済学部	経済学部(取り下げ)			大川正人(不申請)
1998(10年度)	経済学部		1996(8年度)	大槻 弘	
1999(11年度)	経済学部	経済学部(不申請)	1997(9年度)		香川尚道(取り下げ)
	経済学部		1998(10年度)	山田達夫	
	経済学部		1999(11年度)	北崎豊二	
	経済学部				西野証治(不申請)
	経済学部			松村幸一	
	経済学部			千葉勇夫	
	経済学部			浜本 泰	
	経済学部			泉谷勝美	
	経済学部			高寺貞男	
2000(12年度)	経済学部		2000(12年度)	内海健一	
2001(13年度)	経済学部	経済学部(不申請)		久野晋良	
	経済学部		2001(13年度)	中川 操	
	経済学部				入江 正(不申請)
	経済学部			高城 寛	
2002(14年度)	経済学部		2002(14年度)	松原和男	
	経済学部			藤本周一	
2003(15年度)	経済学部		2003(15年度)	久保田 諒	
	経済学部			伊藤 武	
	経済学部				近藤秀憲(不申請)
2004(16年度)	経済学部	里上謙衛(取り消し)	2004(16年度)		里上謙衛
	経済学部				森田寿一(取り消し)
合計	23人	7人	合計	23人	7人

これは原本と相違ありません。  
2005年4月19日  
大阪市東淀川区大隅2丁目2番8号  
学校法人 大阪経済大学  
理事長 井阪健一

これは原本と相違ありません。  
2005年4月19日  
大阪市東淀川区大隅2丁目2番8号  
学校法人 大阪経済大学  
理事長 井阪健一

マスキングした左側の表1が原々審で被告大学が提出してきた資料(乙30)であり、右側の表2が里上教授の裁判で被告大学が提出した資料(甲101)である。

同様に、表4(甲102)をマスキングしたのが表3(乙31)である。

表3. 原告訴訟、第1審被告大学の証拠(乙31) 表4. 里上裁判での被告大学の証拠(甲102)

<p>債務者が既に提出致しております乙24の「教育職員定年退職者」について誤記が判明しましたので、以下のとおり訂正いたします。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>【誤】(乙24)</th> <th>【正】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>定年退職後特任となった者</td> <td>定年退職したが特任とならなかった者</td> </tr> <tr> <td>1996(8年度) [マスキング]</td> <td>[マスキング]</td> </tr> <tr> <td>2001(13年度) [マスキング]</td> <td>[マスキング]</td> </tr> </tbody> </table> <p>この結果、最近15年間で定年退職者30名のうち、7人が特任教員に採用されていないと主張していましたが、正しくは9人が採用されていないということになります。また、1号特任と2号特任との採用について区別して規定していることを簡潔にまとめましたので別紙として添付いたします。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>	【誤】(乙24)	【正】	定年退職後特任となった者	定年退職したが特任とならなかった者	1996(8年度) [マスキング]	[マスキング]	2001(13年度) [マスキング]	[マスキング]	<p>債務者が既に提出致しております乙24の「教育職員定年退職者」について誤記が判明しましたので、以下のとおり訂正いたします。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>【誤】(乙24)</th> <th>【正】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>定年退職後特任となった者</td> <td>定年退職したが特任とならなかった者</td> </tr> <tr> <td>1996(8年度) 大槻 弘</td> <td>大槻 弘</td> </tr> <tr> <td>2001(13年度) 高城 寛</td> <td>高城 寛</td> </tr> </tbody> </table> <p>この結果、最近15年間で定年退職者30名のうち、7人が特任教員に採用されていないと主張していましたが、正しくは9人が採用されていないということになります。また、1号特任と2号特任との採用について区別して規定していることを簡潔にまとめましたので別紙として添付いたします。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>	【誤】(乙24)	【正】	定年退職後特任となった者	定年退職したが特任とならなかった者	1996(8年度) 大槻 弘	大槻 弘	2001(13年度) 高城 寛	高城 寛
【誤】(乙24)	【正】																
定年退職後特任となった者	定年退職したが特任とならなかった者																
1996(8年度) [マスキング]	[マスキング]																
2001(13年度) [マスキング]	[マスキング]																
【誤】(乙24)	【正】																
定年退職後特任となった者	定年退職したが特任とならなかった者																
1996(8年度) 大槻 弘	大槻 弘																
2001(13年度) 高城 寛	高城 寛																

**これらは同一の資料のため、特任教員申請要件を満たしていたか、特任教員を申請したか、特任教員の申請を辞退したか、特任教員の申請を却下され不採用となったかの分析が可能となり、任用されなかった者のデータの記載が正確か、虚偽かが立証される。**

なお、被告大学は個人の特定とその理由を追跡できないようにマスキングし、「プライバシー保護の観点から」(平成26年8月8日づけの被告大学の準備書面(5)、3頁参照)という説明をしているが、もっともな配慮に聞こえる、巧妙な悪意に他ならない。

里上教授の里上裁判での陳述書(補充書)(甲103)には、元学長や同僚の協力のもとで調べた事実、すなわち、定年退職者が特任教員を申請したのか、辞退したのか、申請資格がなかったのかなどの情報が記載されており、被告大学のデータの誤りを指摘しており、その結果、被告大学は乙30のデータの一部を修正した乙31を提出している。

なお、原告も同様に、原告代理人が準備書面を作成する原々審(大阪地裁)において、

当時をよく知る元学長や先輩の協力のもとで自ら事実確認をし、里上教授のデータの信頼性をチェックしている。その結果を下記に示す。

**立証資料：被告大学の「任用されなかった者及び理由」は虚偽説明**

年度	任用されなかった者 及び理由	真実、若しくは真実とみなせる事実
平成7年度	1名（不申請）	大川正人（申請辞退、九州の実家へ帰る）
平成8年度	1名（不明）	不明は、乙31記載の大槻弘（申請資格無し、業績不足）
平成9年度	1名（申請取下げ）	香川尚道（申請辞退、出版した著書は従前と殆ど同じで業績とはみなせないという樋口助教授の執拗な追求により、申請を辞退する。原告が経営学部着任時の出来事（甲XY5）
平成11年度	1名（不申請）	西野証治（申請辞退、病気のため）
平成13年度	2名（不明、不申請）	不明は、乙31記載の高城寛（申請辞退、病気のため） 入江正（申請資格無し、業績不足）
平成15年度	1名（不申請）	近藤秀麿（申請辞退、奥さんの病気のため）
平成16年度	2名 （里上教授（人間科学部）、推薦委員会推薦取消し（経済学部教授））	里上讓衛教授（人間科学部）、森田寿一教授（経済学部）、平成17年度の瀬岡吉彦教授（経済学部）も同様で、学長選挙に起因して、不採用となったケースである。 <b>井阪理事長、重森学長は、合同教授会で、「例外中の例外であり、特任人事の労使慣行は従前と変わらず」と発言されている（原審（大阪高裁）の甲25参照）。</b>

上記の分析および検証の結果、被告大学の虚偽表記、データの捏造が立証される。

**被告大学は**、「特任教員申請の有資格者が特任教員を申請すれば、特任教員として採用されるという労使慣行が存在する」ことを否定するために、「特任教員申請の有資格者で不採用となった者」とすべき表頭を、乙30および乙31では「任用されなかった者及び理由」として、そこに「申請資格のない定年退職者」、「特任申請を辞退した有資格者」、「例外中の例外の事由で不採用となった特任申請有資格者」を記載し、「例外中の例外の事由を除いた特任申請有資格者で不採用となった者」は記載していない。

**この結果**、被告大学のいう「定年退職者30名の内、9名が任用されていない」は、定年退職者30名の内、採用された者21名、採用されなかった者9名の内訳は、「申請資格のない定年退職者」は2名、「特任申請を辞退した有資格者」は5名、「例外処理すべき不採用となった特任申請有資格者」は2名、「**例外中の例外の事由を除いた特任申請有資格者で不採用となった者**」は**0名**となる。

その結果、特任申請有資格者23名のうち、井阪理事長および重森学長が「例外中の例外で、特任人事における労使関係は従前と変わらず」と発言された、学長選挙に係わる2名を除く21名は、全て特任教員として採用され、この期間の労使慣行が確認される。

### イ 平成2年度～16年度の期間での、特任人事における労使慣行の存在

アで、被告大学による虚偽事実およびデータの捏造を立証した結果、特任申請有資格者23名のうち、井阪理事長および重森学長が「例外中の例外」と発言された学長選挙での渡辺前学長の選挙参謀、里上教授と、瀬岡吉彦学長候補の選挙参謀、森田教授の2名を除く21名が特任教員として採用されている。

この事実から、**特任教員任用規程の要件を充たす教員が特任教員を申請すれば、特任教員として採用されるという労使慣行は、平成2年度～16年度の期間において、毅然として存在することが立証される。**

なお、この結論に至った表を下記に示す(甲104)。この表の左側の表が判決に記載されている表であり、右表が里上教授および原告が精査した事実データである。

大学提出資料は必ずしも正確ではないことを確認した資料							
特任教員 申請年度	任 用 者 さ れ	任用されなかった者 及び理由	任 用 数	任用率 (%)	任用された者	特任任用不採用者 及び理由	特任申請辞退者 及び理由
平成2年度	2名	0名	2	2	100		
平成3年度	1名	0名	1	1	100		
平成4年度	1名	0名	1	1	100		
平成5年度	0名	0名	0	0			
平成6年度	1名	0名	1	1	100		
平成7年度 1995年度	1名	1名(不申請)	1	1	100		大川正人 (九州実家へ)
平成8年度	0名	1名(不明)	0				大槻弘 (業績不足)
平成9年度 1997年度	0名	1名 (申請取下げ)	0	0	—		香川尚道(経営) (研究業績不足)
平成10年度	1名	0名	1	1	100	香川一男(人科)	
平成11年度 1999年度	6名	1名 (不申請)	6	6	100	北崎豊二(人科) 千葉勇夫(経営) 濱本泰(経営) 松村幸一(経済) 西河光雄(人科) 高寺貞男(経情)	西野証治(教養) (病気)
平成12年度	2名	0名	2	2	100	内海健一(経済) 久野晋良(人科)	
平成13年度 2001年度	1名	2名 (不名、不申請)	1	1	100	中川操(人科)	入江正(経情) (業績不足) 高城寛(経情) (病気)
平成14年度	2名	0名	2	2	100	松原和男(経済) 藤本周一(人科)	
平成15年度	2名	1名 (不申請)	2	2	100	伊藤武(経済) 久保田淳(人科)	近藤秀麿(人科) (介護)
平成16年度 2004年度	1名	2名 推薦取消し 里上教授(人科) 森田寿一(経済)	3	1	33	野々村博(人科)	里上謙衛(人科) (大学人としての資質) 森田寿一(経済) (教育上の問題)
合計			23名	21名	91%	注:里上教授、森田教授は、 重森学長の言葉による 「例外中の例外」 で、特任任用の労使慣行からは除外すべき事項である。	

## (2) 平成16年度～25年度における、被告大学による虚偽事実、データの捏造

第3章当裁判所の判断、1節の(1)従前の特任教員の任用のイでは、

「被告大学の教員のうち、平成18年度ないし平成25年度において、特任教員に任用された教員の数、平成18年度が3名、平成19年度が1名、平成21年度が3名、平成22年度が2名、平成23年度が2名、平成23年度が1名、平成24年度が3名、平成25年度が1名である。」

と記載されており、原審は、これに続けて次の文言を加えている。

「なお、平成18年度から平成25年度までの間に、特任教員任用申請を行ったにもかかわらず、任用されなかったのは、控訴人のみである。」

被告大学は平成25年11月26日の準備書面(2)で次のように述べている。

「2012年度の定年退職による特任教員Aの対象者4名(原告を含む)のうち、経営学部の甲氏は一身上の都合により辞退し、経営情報学部の乙氏は資格なしとして採用されず、人間科学部の丙氏のみが採用されている。なお、甲、乙、丙の各氏については、現時点では本人から氏名の公表について同意を得られていないので匿名としている。

また、2004年度から2013年度までの**対象者(定年に達した者)30名のうち、特任教員採用申し出をしても、推薦委員会で否定されたケース、教授会で反対があり辞退に至ったケース、要件が合わないということで申出を断念したケースなどがあり、採用された者は22名**であることを補足しておく。」

### ア 被告大学の悪意ある虚偽事実およびデータの捏造を立証する

原々審の訴訟過程で、原告が原告代理人に提示した次の表は、被告大学総務部人事課発行の「役員・教職員名簿(1997年度、2000～2004年度)」と「学部別教職員名簿(2003年度～2012年度)」をもとに作成した表である(甲105)。

これより、次の事実が確認される。

①平成16～24年度(2004～2012年度)までの**定年退職者は、30名**

②特任教員任用規程(新・旧規程)の申請資格要件を充たす教員は、27名

③申請資格のない教員は、3名

④**有資格者27名の内、申請者は23名、申請辞退者は4名**

⑤申請者の内、特任教員として**採用された教員は、19名**

⑥**不採用者は4名**であり、その内訳は、

a) 井阪理事長・重森学長が「例外中の例外であり、特任教員の人事における労使慣行は従前どおり変わらず」と発言された事由に該当する**不採用者、3名**

b) 申請書類を推薦委員会に提出しないという**パワハラ被害者の原告、1名**

## 平成16年度～24年度(2004～2012年度)における、特任教員採用状況(甲105)

特任教員申請年度	◆原々審・原審が判断したデータ (1)従前の特任教員への任用イ (大阪地裁判決、18頁)	有特 責任 格申 者請	任 用 者 数	任用率 (%)	特任申請有資格者			被告大学が カウントする 定年退職者と 不適格理由
					特任教員として 採用された者	不採用者と その理由	特任辞退者	
平成16年度 2004年度		3	1	33%	野々村 博	黒上 謙衛 森田寿一 学長選挙絡み		
平成17年度 2005年度		4	3	75%	田淵 進 岡本 昌夫 永野 仁	瀬岡吉彦 学長選挙絡み		
平成18年度 2006年度	3名	1	1	100%	大槻 裕子		山野 敏一 (経営情報)	
平成19年度 2007年度	1名	0	0				滝内大三 (人間科学部)	森川 茂 (人間科学部) 申請資格無し
平成20年度 2008年度	0名	3	3	100%	松本 良治 光田 基郎 榎垣紀久雄			
平成21年度 2009年度	3名	3	3	100%	渡辺 泉 重森 晴 田畑 稔		本田三郎(経済)	
平成22年度 2010年度	2名	4	4	100%	二宮 正司 山本慎人 桜井三枝子 田中邦夫			樽本照雄 (人間科学部) 申請資格無し
平成23年度 2011年度	2名	3	3	100%	泉弘志 関野嘉津子 小林龍一			
平成24年度 2012年度	3名	2	1	50%	中尾美喜夫	西井康雄(経営) 井形学部長が 推薦委員会に 原告の申請書類を 提出せず	渡辺大介(経営)	加藤 隆雄 (経営情報) 勤続年数不足
平成25年度 2013年度	1名	当該年度は、対象外						
		有資格 者合計	採用者 数	83%	特任教員 採用者数	特任教員 不採用者数	有資格者 辞退者数	被告大学が カウントする 定年退職した 無資格者数
		27名	19名		19名	4名	4名	3名

この結果、被告大学の、平成25年11月26日の準備書面(2)の記載内容には次の虚偽がある。

- 2012年度の…特任教員Aの対象者4名では、**3名が正しい**。
- 乙氏は資格なしとして採用されずの、「**採用されず**」という表現が虚偽、その理由は、有資格者でない人物の特任申請は存在しないため
- 採用された者は22名との記述部分において、**19名が正しい**

### イ 平成16年度～24年度の期間での、特任人事における労使慣行の存在

アで、被告大学による虚偽事実およびデータの捏造を立証した結果、定年退職者30名の内、特任教員申請有資格者27名の内、辞退者4名を除き、労使慣行の存在を判断

するうえで除外すべき特殊要因の4名を除くと、「特任教員申請者19名が全員、特任教員として採用されている。

この事実から、井阪理事長・重森学長の発言どおり、特任教員任用規程の要件を充たす教員が特任教員を申請すれば、特任教員として採用されるという労使慣行は、平成16年度～24年度の期間において、毅然として存在することが立証される。

## 2 23年間の特任人事の実績が証明する労使慣行の存在

原々審、原審が判決の根拠にした被告大学の虚偽事実およびデータの捏造を修正した、前述の、1（1）イおよび（2）イより、平成2年度から原告が定年退職する平成24年度の23年間において、2005年7月1日の合同教授会の席上で、経営の最高責任者、井阪理事長と教学の長、重森学長が発言されたとおり、学長選挙に係わる3名を例外中の例外として除外し、原審で確定した「被控訴人井形および被控訴人池島の故意による共同不法行為による特任人事妨害による原告を除くと、

**特任教員任用規程の要件を充たす教員が特任教員を申請すれば、特任教員として100%採用されるという労使慣行は毅然として存在する。**

以下に、それを立証した表を示しておく。

特任教員の採用人事における、労使慣行の存在 (平成2年度～24年度の、23年間)										
特任教員の採用における 労使慣行の存在を 確認する期間	定年 退職者 数	特任申請 有資格者数			例 外 不 採 用 者 数	労使慣行の存在の評価				被 告 大 学 が 水 増 し す る 無 資 格 者 数
		有 資 格 者 数	申 請 辞 退 数	申 請 者 数		対 象 者 数	採 用 者 数	不 採 用 者 数	採 用 率	
<b>平成2年度～24年度</b>	57	52	9	43	4	39	39	0	100%	5
平成2年度～15年度	27	25	5	20	0	20	20	0	100%	2
平成16年度～24年度	30	27	4	23	4	19	19	0	100%	3
平成2年度～16年度	30	28	5	23	2	21	21	0	100%	2
平成16年度	3	3	0	3	2	1	1	0	100%	0

### 3 原審の判決には、「特任人事における労使関係の立ち位置」に関する証拠の遺漏がある

原告は、原々審の判決を覆すために、原審では被告大学の虚偽発言を否定する、もしくは虚偽を暴露するために、粉飾不能な証拠である肉声を録音した音声データとその反訳書を証拠として提出している。それは下記の3つである。

- ①2005年7月1日の、里上裁判と特任人事に関する合同教授会（甲25）
- ②2012年10月19日、山田学長補佐に井形らの特任人事妨害を相談（甲24）
- ③同日、草薙副学長に井形らの特任人事妨害を相談（甲23）

なお、「特任人事における労使関係の立ち位置」を立証する次の3つの証拠の意図、役割を以下に述べる。

**証拠とした①は**、被告大学の最高経営責任者および教学の長の、過去から現在、今後へと引き継がれていくべき人事に関する理念、思いを示すことにある。

**証拠とした②は**、教員の定年を70歳から67歳に引き下げた時の特任教員任用規程に託された役割を示すことにある。

**証拠の②と③は**、経営学部では、何故前述の①と②の理念、役割が反映されず、原告の特任人事を妨害するというパワハラに発展していったのか、その要因を推論、あるいは問題点を認識していただくところにある。

**すなわち**、原告の特任人事妨害は邪な悪意をもつ経営学部出身の理事、特にその首謀者である北村實の理事会運営および経営学部教授会運営への関与のもとで、その追随者である井形、池島、木村といった歴代の経営学部長・理事が故意による共同不法行為を行っていることを認知し得る証拠を示すことによって、

**結果として、被告大学の主張「特任人事において特任教員任用規程の要件を充たしておれば、特任教員申請者は特任教員として採用されるという労使関係は存在しない」は、被告大学の総意ではなく、理事会執行部の、理事長を代行する北村総務担当理事の思惑であり、それに迎合する理事および経営学部執行部の思惑を反映した、被告大学の主張であることを立証することであり、これについては別件訴訟で提出された次の新たな証拠をもとに後述する。**

- ・被告大学が原告を名誉棄損で訴えた別件訴訟の資料一式
- ・元副学長・理事の草薙氏が被告大学を訴えた別件訴訟の資料一式
- ・特任教員を申請しないことを条件に懲戒処分を外された元学長補佐、山田氏の教授会および教職員組合提出資料

#### (1) 井阪理事長・重森学長の「特任人事における労使関係」の基本姿勢

2005年7月1日の合同教授会は、同年3月22日に重森学長立ち合いのもとで井阪理事長が里上教授を特任教授として再雇用しないことを伝えたため、同月31日、里上教授が大阪地裁に地位保全の仮処分の申請を行った里上裁判をめぐる問題について、



井阪理事長および重森学長の所信表明の場で、次の点を強調されている（甲25）。

- (a)今回、**里上教授を特任教授として再雇用しないことにしたのは学長選挙の問題で大学人としての資質に問題があったため**である。
- (b)現行の特任教員規程は教育と研究に関する任用基準だけであり、教学の観点から教育的な基準だけでなく、もう少し幅広く基準を設ける必要がある。
- (c)今回は、**例外中の例外であって、これまで本学がとってきた教授会自治を中心とする大学の在り方については、なんら変化がないことを申し上げるために開いた**といっても過言ではない。
- (d)今回のことは、**例外中の例外というふうに受けとめて、従来からの本学の、人事をする教授会と理事会との関係はなんらの変化はないということを申し上げたくて開いた**という趣旨です。

この(c)と(d)は、特任教員としての再雇用という人事においても、教授会と理事会との関係は従来となんら変化がないと、経営側の最高責任者である理事長と教学の長である学長が学内のすべての教員に、**使用者側の基本姿勢「特任教員任用規程を充たす教員が特任教員の申請をすれば、特任教員として採用されるという労使慣行が被告大学には毅然として存在する」**ということを述べている。

(a)と(b)は、特任教員任用規程を改変し、特任教員推薦委員会の役割を明確にすべきという、経営側の最高責任者である理事長と教学の長である学長の思いである。

前者の思いとは、特任教員申請者に求められる、教育・研究以外の要因を規定すべきという提案であり、**被告大学が特任教員に期待する「大学人としての資質」を定義し、それを特任教員任用規程(新規程)(以下、新規程という)に織り込むこと**である。

新規程では、この思いを次のように規定している。

- ・(対象)第2条 「本学の教育、研究水準の向上のために**特に必要がある**と認められるときは、…」の、「特に必要がある」の部分に、「大学人としての資質」を担保する意図が込められている。
- ・(任用基準)第4条の④「本学の教員として**ふさわしい研究・教育・運営上の活動**を行ってきたと認められること」

後者の思いとは、特任教員申請者の採用に至るすべてのステップを特任教員推薦委員会の管理下におき、**推薦委員会の推薦が唯一の判断基準となるようにせよ、という提案**であり、教授会が推薦を否決しても、あるいは理事会が承認を退けても、推薦委員会に戻され、実態調査のうえ、反対理由の真実を確認して推薦可否の確認をせよと解釈される。

これは、合同教授会での井阪理事長の発言「ある領域に限定して協議してそれを超える問題があったか、という説明ですけれども、私は、それは今後はその基礎にならない

というふうに感じております。」、および、重森学長の発言、(c)の「教授会自治を中心とする大学の在り方」、(d)の「本学の、人事をする教授会と理事会との関係はなんらの変化はない」より、経営上問題がある場合は理事会は問題提起はするが、それを決定するのは教学の長を中心とする教学組織であると解釈され、理事会および理事長が里上教授の特任任用を取り消したというようなことは例外中の例外で、今後は、特任教員推薦委員会を中心になって特任人事を進めてほしいという要望と解される。

その結果、改変された新規程では、教授会が特任教員推薦委員会の推薦を却下しても、特任教員推薦委員会が教授会の却下理由を実態調査し、却下理由が適正か、パワハラのような不法行為は無いかなどを判断して教授会への推薦の可否を決めるということになっており、理事会が却下しても同様の手続きとなることが明文化されている。

## (2) 特任教員任用規程に託された役割

特任教員任用規程に託された役割を知るために、次の2つの事実を示す。

(e)原告が経営学部執行部による特任人事のパワハラを相談した山田氏は、山田達夫、重森暁、徳永光俊の3名の学長のもとで学長補佐を務めた、学内の教学システムを熟知している人物で、彼の次の発言は傾聴すべきである（甲24、5頁）。

「再雇用と、仕組みとしてそうだとすることに立脚していますから、それはそうだとしてもね、定年が70だったのを67にした。その時の処置としてですね、希望者には70までいてもらうようにしよう。但し、給与は半分になりますよという処置だったんですよ。でも、手続きはやはりそこで退職金も払うんですから、一旦打ち切って、再雇用という形に学校としてはなりますと。それはそれでいいと思います。」

「ただ、趣旨としてはね、ご本人が希望されれば、これまで長い間役割貢献していたことだからね、ちゃんとできる元気なお姿でいてもらえるなら、やってもらおうということだった訳ですよ。それをね、自分の好き嫌いでね、科目止めてですよ、人材はぐるのをやめるなんてことを理由にしてね、卑怯千万ですよ。」

(f)草薙氏が懲戒処分無効確認を請求した草薙裁判での、被告大学および草薙氏の次の準備書面をもとに、特任教員任用規程に託された役割を確認する。

・平成27年11月13日付けの被告大学の準備書面（1）（甲106）：

「被告の特任教員の任用制度は、退職者の新規採用であり、任用申請さえすれば、特任教員に任用されるという労使慣行も存在しないというのが被告の基本的・統一の見解であるにも拘わらず」

・平成28年1月8日付けの草薙氏の第2準備書面（甲107）：

「退職者の「新規採用」であることについて、新卒採用と同じ意味での新規採用であるというのなら争う。「特任教員任用規程」は高齢者雇用安定法に基づく制度ないし

それを強く意識したものと思われ、その種の雇用制度が全くの新規採用ではないことは明白である。また、退職が原則になるか、継続雇用が原則となるかは、多分に運用実態によるものであり、一般論として、運用についての評価が分かれたとしても何の不思議もないし、いずれにせよ、申請の権利がある者（吉井）が応募してはならないということにもならない。」

一般の読者の普通の注意と読み方とを基準として、上記2つの事実の内容を読めば、**特任教員任用規程は高齢者雇用安定法に基づく制度ないしそれを強く意識したものと解するのが自然**であり、一旦退職しての再雇用であっても、公募による新規採用と同一の雇用形態ではないことは明白である。

したがって、人間科学部学部長の城推薦委員の次のメール（甲18）、

「承認について、録音の中では井形学部長は、「3分の2以上だ」と発言していますが、それは学部によって違います。人間科学部では、専任教員の新規採用と、昇任人事とは、たしかに3分の2の方の「可」が必要です。しかし、特任教員に関しては文章には明記されていません。**ただ例年、投票もなく、「とくに異議がなければ承認されたとみなす」という慣例です。**」

および、原告が経験した1997年7月2日の経営学部教授会の特任人事の資料（甲108）から、新規採用と同じ、出席した教授会メンバーの3分の2以上の賛成を求めた痕跡はなく、教授会では何事もなく、推薦委員会の推薦に同意している実態が理解される。

### (3) 経営学部では、被告大学の最高経営責任者である理事長および教学の長である学長の理念、思いが何故、否定されるのか？

#### ア 組織に求められる調整機能、バランス感覚の欠如が要因

経営学部は被告大学の悪しき部分が色濃く残っているところ、と原告が被告大学に着任した1997年頃、当時の濱本泰学部長から聞かされ、その改善を託そうとされていると感じていた。

**その悪しき部分が、理事会や経営学部教授会の活動を歪め、不法行為へと導いてきたことを推認するために、2001年度～2014年度までの14年間の経営学部執行部体制の推移を他学部のそれと比較した表を以下に示す。**

この表から次の事実が見いだせる。

(a) **他学部（経済学部、経営情報学部（情報社会学部へ改組）、人間科学部）では学部長は凡そ、2年で交代し、繰り返し学部長に選出されていない。**

(b) 経営学部では、繰り返し学部長に選出されている人物として、北村と二宮の名前があるが、この表から漏れている木村も2014年度から2017年度まで2期連続選出され、2018年度には池島は2回目の学部長・理事に選出されており、

**北村グループで経営学部教授会はコントロールされているという現実がある。**

- (d)北村は、この14年間、実際はそれ以上の期間、経営学部出身の理事として、理事会で大きな影響力を築いている。
- (d)北村は、西口教授が二宮をセクハラで人権委員会に訴えた1999年3月末の事件で、人権委員の立場を利用して彼の問題を丸く収めた結果、二宮グループ（含む、樋口、青水など）を北村グループに取り込むことに成功している。
- (e)北村は、採用人事・昇格人事などに大きな影響力を持ち続けており、井形、池島、木村が採用された当時、北村の手足となる人物と事務方は噂していた。
- (f)その結果、2007年度の渡辺執行部を除く全ての期間に亘って、経営学部執行部を北村グループで固め、教授会をコントロールしてきた。これが事実である。

特定のグループに偏した経営学部執行部体制											
				経営学部執行部体制			他学部の学部長・理事				
	学長 ・理事	副学長 ・理事	学長補佐	学部長 ・理事	副学部長 兼 カリキュラム 委員長	学部長補佐	経済学部	経営情報学部 情報社会学部	教養部 人間科学部		
2001年度	渡辺泉	-	?	二宮正司	樋口克次	今西宏次(1997) ※退職	山本恒人	田淵進			
2002年度		-	北村貴	山田文明						朴泰勲(2001) ※退職	櫻井幸男
2003年度		-			里上讓衛	関口倫紀(2003) ※退職	齊藤栄司	中尾美喜夫			
2004年度	重森暁	北村貴	?	二宮正司	樋口克次	木村俊郎 (2004)	小谷融	山田裕康	森川滋		
2005年度			?						渡辺大介	後藤一郎	伊藤裕人
2006年度			?	中尾美喜夫	山田文明	北村貴	井形浩治 (2007)	田中健吾 (2006期限付、 2008専任)	小川雅弘	高松亨	門田俊夫
2007年度			?								
2008年度			?	草薙信照	山田文明	井形浩治 (2007)	池島真策 (2007)	吉野忠男 (2008)	梅原英治	家本修	城達也
2009年度			徳永光俊	?	?	池島真策 (2007)	吉野忠男 (2008)	高原龍二 (2012)	?	?	?
2010年度	徳永光俊	?	?	木村俊郎 (2004)	?	?	?	?	?		

注1) 氏名にある数字は、着任年度を示す。例：井形浩治(2007)は、2007年に着任したとの意味。  
注2) 井形浩治は、2010年10月より学部長・理事、池島真策は、2010年11月26日より副学部長  
注3) 吉井康雄は、2013年3月31日で定年退職  
注4) 山田文明は、山田達夫学長の時に学長補佐をしていたが、大学作成のデータがないため、割愛する。  
注5) 2010年8月6日のカリキュラム委員会メンバー：  
井形浩治カリキュラム委員長、渡辺大介、後藤一郎、二宮正司、池島真策、田中健吾、松田佳久

**イ 組織の目的と個人の自己実現の欲求のバランス感覚の欠如が要因**

アでは、経営学部の学部執行部は北村グループで固められ、教授会の自治は北村グループのコントロール下にあるという事実を示した。

なお、北村に追随している教職員を指して北村グループと被告大学では呼ばれていたが、その北村の目指すものが何か、それが北村をはじめ、グループの行動に反映されることになる。ここでは経営学部教授会および理事会での反映された事実を、第三者の目で評価した証拠でもって、以下に示すことにする。

### (ア) 経営学部教授会

北村およびそのグループは、経営学部教授会での体制を強化するために、採用人事、昇格人事を掌握し、カリキュラム委員会、学内の人権委員会や学生委員会、さらには教職員組合などにもグループの人物を配置し、影響力を高めていた。

その一方で、グループに迎合しないとみなす人物には、昇格人事や担当科目への圧力をかけるなどを行っており、これについては、被告大学が原告を名誉権侵害、業務遂行権侵害などで訴えた別件訴訟で、原告が被告本人訴訟として初めて提出した被告準備書面（５）組織的な不正行為、パワハラは事実（甲１０９）を参照されたい。

ここでは、原審で証拠とした山田氏との会話（甲２４）から、**北村は大望(学長、理事長を目指していたとの噂があり、事実、学長選挙にも名乗りをあげている)を抱いているが、そのために選択した行動がよくないと、次のように発言している。**

	山田	彼はもう、あの一、10年20年かけて、そういう	152
	吉井	用意してきたんか	153
19分29秒	山田	***をつくるために、本当に人事を握って一生懸命やってきましたからね。	154
19分32秒	吉井	じゃ、俺、天敵やな、<笑い>	155
19分38秒	山田	その執念たるや、よくあそこまでそんなことにこだわって無茶苦茶平気でするな一と思いますね。	156
	吉井	あ、そ一	157
	山田	そりや、そりや一、ひどいもんですよ。今日だって、あの一、	158
	吉井	うん	159
	山田	本田先生の担当している科目でも、いや、担当	160
	吉井	あ一	161
	山田	***した担当してられるよね。あれ、どういうことであんなことになったのか	162
	吉井	あ一、あの一、36歳か？なんかの	163
	山田	うん、あの一、あの審査のなかにも、北村さん、入っているでしょ。	164
	吉井	あ、そう	165
20分19秒	山田	何故、管理会計のなかにな、自分が審査に入るのか。やっぱり、管理会計の地位に心配してんですよ。自分に敵対する人間が入ってこないように。で、係わってれば、自分も申請して入れたということで関係つけられるでしょ。あの人、そういうことを狙いますからね。	166

教授会構成メンバーの期限付き教員に関しては、以下のように述べている。

	山田	この9月で2人の期限付きの人が終わっていきましたけどね、	28
	山田	あの人たちなんて、ほんとにかわいそうですよ。	38
	山田	その間ね、	40
	山田	特にあの一、育てる努力をしたかとかね	42
	山田	うちで駄目なら次の職場についてね	44
3分6秒	山田	それなりの努力をして、みんな、見つけてあげようとするのかも無い。何もしないでしょ。それでね、給料半分 *** で仕事せというだけだね、そして、そういう立場だからモノ言えないですからね。	46
	山田	*** は可哀そうですよ。	48
	山田	絶対ダメですよ。	50

この記述にあるように、**期限付き教員**は不安定な立場におかれているため、発言もできず、学部長や期限付き教員の延長を審査する教員の顔色を窺うなど、**完全なコントロール下にあることが推認される。**

これは**正規雇用の教員**にも当てはまり、学部長や評議員の選出、新採用や昇格人事などの投票行動は**北村グループによりコントロールされるリスクがあることを示唆している。**

期限付き教員の実態を他学部と比較した表を以下に示す。この表から、経営学部教授会の組織構造・体制は、少なくとも歪であることが理解される。

経営学部											経営情報学部										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
教授	9	11	11	12	14	14	16	16	17	15	教授	12	13	13	13	12	12	13	12	14	13
助教授	7	8	10	10	11	12	12	13	14	15	助教授	4	4	6	4	5	5	3	5	6	8
講師	5	5	5	3	4	5	3	1	1	4	講師	2	2	1	1	1	3	4	4	3	3
(小計)	21	24	26	25	29	31	31	30	32	34	(小計)	18	19	20	18	18	20	20	21	23	24
(ウエイト) %	100	96.0	92.9	78.1	78.4	81.6	81.6	76.9	78.0	75.6	(ウエイト) %	100	100	95.2	90.0	90.0	95.2	95.2	91.3	92.0	96.0
特任教授	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	特任教授	0	0	1	2	2	1	1	2	2	1
(ウエイト) %	0	4	3.6	0	0	0	0	0	2.4	4.4	(ウエイト) %	0	0	4.8	10	10	4.8	4.8	8.7	8	4
期限付教授	0	0	0	3	3	1	0	0	0	0	期限付教授										
期限付助教授	0	0	0	0	0	0	0	3	3	4	期限付助教授						0				
期限付講師	0	0	1	4	5	6	7	6	5	5	期限付講師										
(小計)	0	0	1	7	8	7	7	9	8	9	(小計)						0				
(ウエイト) %	0	0	3.6	21.9	21.6	18.4	18.4	23.1	19.5	20.0	(ウエイト) %						0				
総数	21	25	28	32	37	38	38	39	41	45	総数	18	19	21	20	20	21	21	23	25	25
経済学部											人間科学部										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
教授	16	14	13	13	15	15	18	16	16	16	教授	33	31	30	27	26	24	21	21	14	14
助教授	7	8	9	10	17	20	21	25	28	28	助教授	9	9	8	6	6	8	6	5	6	6
講師	5	5	10	15	8	10	11	8	4	4	講師	2	2	2	1	1	0	1	1	0	1
(小計)	28	27	32	38	40	45	50	49	48	48	(小計)	44	42	40	34	33	32	28	27	20	21
(ウエイト) %	93.3	93.1	91.4	92.7	90.9	91.8	96.2	94.2	92.3	88.9	(ウエイト) %	93.6	93.3	93.0	89.5	89.2	97.0	90.3	90.0	83.3	84.0
特任教授	2	2	3	3	4	4	2	3	4	6	特任教授	3	3	3	4	4	1	3	3	4	4
(ウエイト) %	6.7	6.9	8.6	7.3	9.1	8.2	3.8	5.8	7.7	11.1	(ウエイト) %	6.4	6.7	7.0	10.5	10.8	3	9.7	10	16.7	16.0
期限付教授											期限付教授										
期限付助教授						0					期限付助教授										
期限付講師											期限付講師										
(小計)						0					(小計)										
(ウエイト) %						0					(ウエイト) %										
総数	30	29	35	41	44	49	52	52	52	54	総数	47	45	43	38	37	33	31	30	24	25

## (イ) 理事会

北村および北村グループは、教学の場では経営学部教授会をコントロール下におき、経営の場である理事会では、北村総務担当理事と経営学部学部長・理事の2名および北村に追随する理事らが連携して理事会での発言力を高め、かつ、北村は理事長を代行するほどの強い影響力をもっていたとのことである（甲114）。

原告は、経営学部教授会をコントロール下におき、「教授会の自治」の名のもとで好き勝手しているように、理事会も北村の大望を達成する手段として、好き勝手をしているのではないか、それが立証できれば、

**特任人事において労使慣行は存在しない、再雇用であっても新採用と同じ手続きが求められるという被告大学の主張は、それは本来の被告大学の主張ではなく、北村の大望を達成する手段として派生した言い分に過ぎないという論理が成立する。**

この論理のもとで、経営の最高責任者である井阪理事長および教学の長である重森学長の理念、思いが今も被告大学には引き継がれていることになり、原告も、北村およびそのグループの邪な妨害がなかったならば、特任教授として採用され、被告大学及び学生や社会に貢献し続けていたということが推認されると強く主張する。

この論理が成立するとみなせる事実2つを以下に提示する。

- ①原告を調べる調査委員会が理事会に設置されたという、別件訴訟の事実情報
- ②和解で終結した別件訴訟の草薙裁判の事実情報

①の**事実情報とは**、被告大学が原告を名誉権侵害などで訴えた別件訴訟の控訴審における原告の控訴理由書（甲110、9頁）に記載の下記事実情報である。

b 2005年9月24日、理事会・評議会に経営学部教授会運営の改善を提案する配布文書は、『教員活動評価に関する規程と“パワハラ”に関する資料』である。

経営学部教授会が自らの手で体質改善することが不可能と判断し、学内理事会、学外理事会に焦点をあてて、体質改善の必要性を問いかけたもので、ここでの提案は、進行中の教員活動評価に関する規程は、経営学部では、昇格人事や給与などとリンクさせて執行部の意向に従わせる手段となるリスクが潜在化しており、その対策の必要性を訴えている。さらに、控訴人が青水司、樋口克次により2度も人権委員会に訴えられたが、その実態が人為に偏していることと人権委員会規程には規程本来の趣旨に反する懲罰規程があり、懲罰委員会がもたれると、他の組織から独立させているため、万一、不当に扱われると、教授会で護られることもなく、職位を失う、最悪は解雇のリスクがあること、カンニング不正処理への問題提起、業務品質向上を目指してISO9001認証取得の提案などを行っている（乙137）。

この提案をしたことにより、逆に、2005年10月19日、「貴殿が配布された「教員活動評価に関する規程とパワハラに関する資料」に係る通告」を受け、配布文書の回収と費用弁済を命じられることになり（乙122）、さらに、同11月8日には学内理事会に控訴人の調査委員会が設置され、2006年1月20日付で調査委員会委員長から質問書が届き、控訴人は弁護士をたてて身分保全を図る窮地に追い込まれている（乙123）。

この事実情報により、理事会は経営学部教授会の悪さ加減を知りながら、北村と二宮の経営学部出身の理事の発言を尊重して正論を主張する原告の口封じに動いており、経営を監査する機能もない、お粗末な組織と感じた記憶がある。

ここでは、「教員活動評価に関する規程と“パワハラ”に関する資料」（甲111）、羽根事務局長からの通告文（甲112）、八木田委員長の質問書（甲113）を証拠として提示する。

なお、この件で、理事会に**原告の動きを監視または調査する調査委員会**が設置され

たが、この委員会は、原告が退職する2012年度まで存続していたと、北村が教授会で発言している。

②の事実情報とは、原告が原審で証拠とした草薙副学長・理事の音声データにより、理事会の懲戒等検討委員会で、年俸10%減俸などの懲戒処分を受け、その無効と名誉回復のために訴訟を起し、実質、勝訴の和解で帰結した草薙裁判において、草薙氏が提出した陳述書に記載の下記事実情報（甲114、5～8頁）のことである。

- ・ 北村理事は理事会において、草薙が吉井氏に対して言った「裁判に訴えるか」という趣旨の発言を「教唆」や「共犯」と呼び、草薙を擁護する意見を述べる者に対しては「背任」と言い放つなど、法学者（北村氏は民法がご専門です）の立場を利用して、私がまるで刑法犯であるかのように言い募りました。
- ・ 法律の専門家である佐伯照道理事（弁護士，元大阪弁護士会会長，元近畿弁護士会連合会理事長）の「この件が裁判になれば負ける」という発言にさえ聞く耳を持たず、一意見として退け、自身の主張のみを押し通してきました。
- ・ 北村理事は、自身が吉井氏から「パワハラ加害者」と指摘されていることを無視しつつ、懲戒等検討委員会において警察のように捜査を担い、理事会においては検事のように追及するとともに裁判官のように判決を下す、という3つの役割において主導的な役割を果たしてきました。

以上のことから、私としては学内において公正な裁きがなされると期待できるはずもなく、やむを得ず裁判に訴えた次第です。

ではなぜ、北村理事がここまで執拗に私を責めるのかと考えたとき、思い当たることとして以下の点をあげることができます。

- ・ 平成22年および平成25年の学長選挙において、北村理事は徳永学長に連続して大差で敗れたことから、現在に至るまで、徳永学長に対して異常ともいえるような敵対心をもってきました。そのため、平成22年～25年の間に徳永学長を支えてきた副学長・草薙、学長補佐・山田文明先生をも敵視してきたという背景があります。

特に、副学長は理事でもあるので理事会で対立することが多く、平成25年には草薙が副学長に再任されることを阻み、理事会における徳永学長の孤立化を実現させました。

- ・ 平成26年11月に情報社会学部教授会において、草薙が次期学部長候補（次期学部長候補は、同時に評議員・理事候補でもある）に選出されたことから、順当にいけば、草薙は平成27年4月から学部長に就任することになっていました。

しかし、平成27年1月の理事会において北村理事は、懲戒等検討委員会によるヒアリングの前に本件を歪めて取り上げ、利害関係者でありながらその後の調査と議論を主導する形で草薙の学部長就任を阻み、草薙が理事会に復帰することを阻止して、徳永学長の孤立を継続させることに成功して現在に至ります。

- ・ このように北村理事は一貫して徳永学長と対立し、学長を孤立させて力を削ぐ一方で、理事長の陰に隠れて理事会運営における主導権、つまり実質的な最高権力の掌握を画策してきたように見えます。北村理事は自身の野望を妨げる者として、どのような理屈を付けてでも草薙を理事会から排除し続ける気ではないかとすら思ってしまう。



それにもかかわらず、吉井裁判で不法行為の判決を受け入れた2名は処分の対象にならず、むしろ被害者であるかのように北村理事は彼らを擁護しています。その一方で、吉井裁判を懲戒したなどの理由により草薙を懲戒処分としたことは、明らかに公正さを欠く判断です。

・ 当時から現在に至るまで、北村理事のやり方は一貫しており、理事会においても学部教授会においても問題事を公の場に出さず、自分とその周辺に不利な事はどのような手段を用いてでも揉み消そうとする、というものです。吉井氏は裁判に訴える以外の方法で、自身の問題を公にして争うことはできなかったと思います。

これらの事実情報は、真実、若しくは真実と信じるに足る次の事実を提示している。

- (a)北村は学長選挙で勝利し、学長になることが北村の大望であったという事実
- (b)理事会では、徳永学長と常に対立していたという事実
- (c)北村は、**自身の野望(大望?)達成のためには不条理なことをする**という事実
- (d)北村は、理事長の陰に隠れて理事会運営の主導権を握っていたという事実
- (e)北村は懲戒等検討委員会では警察のように捜査を担い、理事会では検事のように追求し、裁判官のように判決を下す一人3役の主要人物であったという事実
- (f)北村は、**共同不法行為者の井形、池島を被害者であるかのように庇う**
- (g)北村は、**不利なことはどのような手段を用いてでも揉み消そうとする人物**
- (h)原告は、裁判に訴える、公の場で争う以外の方法はなかったという見方

ここでは、(c)、(f)、(g) の事実の真実性確認のために、次の2つの証拠を提示する。

**1つは、草薙裁判での北村の尋問調書(甲115)**である。北村の応答する言葉の背景にある論理が北村の行動規範とみせるため、上記事実の真実性が推認される。

ここではそのような判断の参考になる応答部分の幾つかを下記に摘出する。

- (i)吉井裁判での証拠として出されたもの、あるいは、**吉井さんのインターネットで、ホームページ等でアップされたものの中身は、ほぼ真実だという報告**だったと思います(同、4頁)。
- (j)里上事件を通して、**特任制度はいわば新採用であると、再雇用とは表現してまずけれども、新採用であるという性質をはっきりさせようという改正でありました**(同、9頁)
- (k)パワハラだという判断があったのならば、人権委員会から…報告があるはずですので、そういうことがなかったということです。パワハラだと、**吉井さんからの訴えで認定された事実はないと判断していました**(同、15頁)。
- (l)原告代理人の質問、草薙氏は原審で音声データを証拠とされたことにより、懲

戒処分を受けているが、原々審で井形の特任辞退要請の音声データが証拠とされ、しかもそれは任用規程とは外れる行為をしていることは問題にならないのに対し、**北村は任用規程と外れるとは考えていませんと答えている**(同、38頁)。

**今1つは、原審の判決後、被告大学が原告を名誉権侵害などで訴えた別件訴訟の裁判所の判断部分の次の判示より、(c)、(f)、(g)の事実の真実性が推認される。**

- (m)学部教授に係る人事、運営の適否は社会の正当な関心事といえることができる。したがって、本件記事等の掲載は、公共の利害に関する事実に係り、専ら公益を図る目的で行われたものと認めるのが相当である。… 本件記事の掲載につき公共性ないし公益目的が失われるということもできない(甲116、23頁)。
- (n)本件大学経営学部において、**執行部により継続的かつ組織的に被告に対するパワハラが行われていたとの見解を示したものと解される**(同、31頁)。
- (o)一般の読者の普通の注意と読み方を基準として本件記事等を読めば、本件記事等は、… 本件大学経営学部において、1審被告に対して執行部から継続的かつ組織的にパワハラが行われていたという見解を示したものであることは、引用に係る原判決説示のとおりである(甲117、9～10頁)。
- (p)本件記事等の掲載は、公共の利害に関する事実に係わり、専ら公益を図る目的で行われたものと認められ、**執行部による継続的かつ組織的なパワハラという意見の前提となる事実の重要な部分は真実であり**(同、10～11頁)、

以上を総合評価すれば、北村およびそのグループは北村の学長をめざすとう大望のもとで、経営学部での影響力を維持するために、原告に対し、継続的かつ組織的にパワハラを行ってきたように、理事会においても、草薙裁判で明白になったように、理事長を代行する立場を利用して、対抗勢力を不法に抑え込む行動をしていたことが推認される。

**ウ 小括：特任人事における労使慣行の不存在は、北村およびそのグループの主張**

アでは、経営学部の学部執行部は北村グループで固められ、教授会の自治は北村グループのコントロール下にあるという事実を示した。

イでは、経営学部においても理事会においても、対抗勢力を抑えるためには手段を選ばない北村および北村グループであることを、草薙裁判で草薙氏が懲戒処分の無効と名誉回復を勝ち取った証拠をもとに示した。

その結果、特任人事における労使慣行の不存在は、北村およびそのグループの主張という結論に達した。

そう判断する根拠を2つ示す。

1つは、特任教員任用規程(新規程)は自分がつくったと教授会で標ぼうする北村の、

草薙裁判での尋問における次の応答である（甲115）。

「特任制度はいわば新採用であると、**再雇用とは表現してまずけれども、新採用であるという性質をはっきりさせようという改正でありました**」

北村本人の口から、新規程の任用手続きには規定されていない大変重要な言葉「新採用」が実は規程の裏に隠されていると公然と発言することは、規程などあって無きがごとしと同義となり、法令順守に欠ける精神構造の持ち主ということになる。

今1つは、木村経営学部長・理事の理事会および教授会での次の説明である。

「特任教員制度は「再雇用」制度であることは**すでに過去の事案において確定している**。したがって通常の雇用契約締結の手続きが踏襲されることは当然のことである（**特任教員申請・任用に関して特別な労使慣行は存在しない**。）」。

北村も木村も、民法学者であることから、何をか言わんや、である。

**この延長線上で理事長代行の北村発言「特任人事は新採用であって、労使慣行は存在しない」は、理事会の主張というよりも、むしろ、北村個人の主張に過ぎないということになる。**

その結果として、北村が副学長・理事として仕えた、経営の最高責任者井阪理事長および教学の長である重森学長の理念、思いを踏みにじり、被告大学を貶めている人物という判断に至ると、原告は主張する。

#### (4) 「特任人事における労使慣行の存在」の判断から除外すべき事項

データ処理において、一般に、例外処理は大変重要な作業である。適切に異常データを除去すると、真実の姿を見誤りなく見出すことが可能となるためである。

今回の労使慣行の検証の重要性は、

**労使慣行が労働法の法源の一つであり、  
労使間の合意に根拠をおかなくとも、労使慣行が成立するには、  
原則として相当長期間にわたって行われること(継続性)、  
何回か繰り返し実施されること(反復性)が必要とされ、  
それが合理的な内容をもつものとして認容されるかぎり、  
法的拘束力をもつとされているためである。**

特任人事の23年間の事実データから、特任申請をすれば、繰り返し特任教員として採用されるという反復性とそれが23年間の長きに亘って継続されているという事実の存在を検証することにあり、

例外処理すべき対象のデータを次の2つとする。

- ・学長選挙に係わる3名
- ・井形が特任申請書類を推薦委員会に提出しないという不法行為による1名

例外処理すべき対象で、不法行為された1名を除くことには異論はないと思われるため、ここでは、学長選挙に係わる3名が例外処理の対象である理由を以下に述べる。

## ア 学長選挙に係わる3名が例外処理の対象である理由

2004年10月の学長選挙に係わる3名とは、里上、森田、瀬岡の3名の教授を指し、当時の学長選挙で選出された重森学長とこの3名の選挙体制の構図は以下のとおりである。

学長候補	選挙参謀
渡辺泉学長（経営情報学部）	里上讓衛学長補佐（人間科学部）
重森曉教授（経済学部）	北村實教授（経営学部）
瀬岡吉彦教授（経済学部）	森田寿一教授（経済学部）

特任人事との関係でこの学長選挙を鳥瞰すると、

- (a) 2004年10月29日、渡辺泉学長のもとで特任教員推薦委員会が開催。
- (b) 里上教授は同日の教授会に特任教授として推薦され、同教授会で承認される。
- (c) 森田教授は、同委員会の推薦を受け、同日の教授会に特任教授として推薦される。
- (d) しかし、同日、経済学部の重森教授が学長に選出されると様相は一変する。
- (e) 里上教授は理事会等の反対があり、2005年3月22日、重森学長立会いの下で井阪理事長は特任教授として再雇用しない旨を申し渡し、同月31日、里上教授は大阪地裁に地位保全の仮処分申請を行い、里上裁判が始まった。
- (f) 同年7月1日の合同教授会で、井阪理事長および重森学長が「里上教授の件は例外中の例外」と話されたが、その理由として、学長選挙では選挙管理委員長の立場にもかかわらず、渡辺前学長の選挙参謀を務めたことが挙げられており、これが新規改定の理由になっている。したがって、里上教授を例外処理の対象とすることに異論はないはずである。
- (g) 一方、**経済学部の森田教授は、同学部の重森教授が学長になった直後の教授会で推薦が承認されず推薦委員会に戻され、実態調査の結果、重森推薦委員長の推薦委員会が推薦を却下している。重森学長は合同教授会で教育上の問題と話されたが、大学院委員長を2年務めるなど、教育、研究に業績のある立派な方であり、単純に教育上の問題とみなせるかは疑義がある。したがって、森田教授が選挙参謀をつとめた瀬岡教授の特任推薦却下理由を調べ、瀬岡教授が例外処理の対象となるか否かを検討し、それと同じ処理をすべき対象と位置づける。**
- (h) **瀬岡教授には原告が電話で確認している。特任教員推薦委員会では経済学部教授会に推薦するか意見が分かれ、50対50になり、最後に重森推薦委員長の1票で決まることになり、推薦しない方に投じたためとのことで、重森学長から直接話があり、学長選挙における重森学長の推薦母体が経済学部であることから了承していると答えた**ということであった。また、瀬岡教授の勤続年数が5年であったことから、新規規程では、本学に6年以上勤務と修正されたと話された。これより、瀬岡教授も例外処理の対象として異論なく、森田教授も同様の取り扱いとなる。

以上より、学長選挙に係わる3名は、特任人事における労使慣行の存在の判断からは除外すべき、例外処理の対象とすることが適切と解釈される。

#### (5) 小括：特任人事における労使慣行は存在する

(4)で例外処理の対象4名は適切な判断との確認を行った。

これにより、2節の「23年間の特任人事の実績が証明する労使慣行の存在」で述べたように、**23年間の長きに亘って、特任申請の要件を充たす教員39名が特任申請をし、繰返し特任教員として採用されており、その実態は100%の採用率である。**

したがって、特任人事における労使慣行は毅然として存在することが確認され、2005年7月1日の合同教授会で井阪理事長および重森学長が話された、人事における労使慣行は従来と変わらずという姿が今も続いているということである。

### 4 判決の証拠とした事実の虚偽・偽造の確認と争点1～4の誤判決か否かの確認

原々審判決の第3の1(1)では特任人事における労使慣行の存在について、(2)では原告の特任人事について、次の争点を判決するための基礎事実を述べている。

争点1 (被告大学において、特任教員の任用を申請すれば任用されるという労使慣行があったか) について

争点2 (控訴人の特任教員への任用申請に対する被控訴人らの対応が、著しく信義に反するものであり、控訴人に対する違法な加害行為に該当するか否か) について

争点3 (控訴人の特任教員への任用申請に対する被控訴人らの対応が、著しく信義に反するものである場合に、被控訴人大学の任用行為がなくても、任用行為がされたのと同視することができるか否か) について

争点4 (控訴人に生じた損害及びその額) について

ここでは、第3の1(1)から争点4の順に、次の(a)～(d)の事由があるかを分析し、裁判所が誤認識をしていないか、誤判決に至っていないかを確認し、結果として、争点1～4において、原告が勝訴することを目的とする。

(a)被告大学による虚偽の陳述が判決の証拠となっていないか

(b)の証拠が偽造、あるいは変造されたものであるか

(c)原審の判決が、後の裁判(被告大学が原告を名誉権侵害などで訴えた別件訴訟、草薙副学長が理事会による懲戒処分を不当として、懲戒処分の無効と名誉回復に成功した別件訴訟(草薙裁判とも表記する)、それらにより変更されていないか

(d)判決に影響を及ぼすべき重要な事項について判断の遺脱がなかったか

#### (1) 特任人事における労使慣行の存在について

原々審判決の第3の1(1)従前の特任教員への任用では、裁判所が特任人事における労使慣行の存在を判決する基礎とした事実データが記載されている(17～20頁)。

この事実データをもとに、原審の判決では、労使慣行があったと認めることはできない（19頁）としていることから、被告大学は、特任人事に関する虚偽の陳述をし、データを捏造し、労使慣行は存在しないという制約条件の形成に成功したといえる。

この誤判決に至らしめた要因は次の2つである。

1つは、被告大学が特任人事に関する**多くの虚偽事実、虚偽表現をし、虚偽データを捏造したことで、これについては、本文の下記、第1節および第2節で立証している。**

- 1 特任人事における労使慣行の否定には被告大学による虚偽事実、データの捏造がある
- 2 23年間の特任人事の実績が証明する労使慣行の存在

今1つは、原告の提出した重要な証拠（甲25）が原審では審議されず、

**判決の判断に遺脱があったことで、これについては、本文の下記、第3節で立証している。**

- 3 原審の判決には、

「特任人事における労使関係の立ち位置」に関する証拠の遺漏がある

なお、ここでいう重要な証拠とは、被告大学の最高経営責任者である井阪理事長および教学の長である重森学長の「特任人事における労使慣行従前と変わらず存在する」という理念、思いのことで、合同教授会で全教員に話している。

**この第1節から第3節において、**

被告大学には特任人事における**労使慣行が存在することを立証している。**

## (2) 原告の特任人事について

「第3の1(2) 原告の特任教員への任用申請に関する経緯」の部分において、前述の(a)～(d)の事由があり、それらが判決にどのような影響を与えたかを分析し、原告の特任任用手続きが踏まれておれば、任用されるという高度の蓋然性があり、かつ、被告大学には損害賠償責任があることを立証することが、ここでの目的である。

被告大学は、争点1に係わる重要な事実において、特任人事に関する虚偽の陳述をし、データを捏造し、労使慣行は存在しないという制約条件の形成、すなわち、誤認識させることに成功していた。

次は、争点2～4に係わる重要な事実、原告の特任申請の手続きは進めることができないという事由があるという虚構の形成に成功することであるが、それは、半ば成功、半ば失敗に終わっている。

半ば成功の部分は、偽装した新規程がその運用にあたって、正規の新規程の運用の解釈の1つと裁判所に思い込ませることに成功したと推認されることである。

この巧みさは、次の事由においても、裁判所に真実に足る事実と信じさせることに成功したと推認される。

- (e)特任人事は再雇用であって、必ずしも再雇用される保証がないこと
- (f)特任人事の再雇用の手続きは新規採用と同じであると思込ませたこと
- (g)特任教員の任用の可否は投票の可否で決まると思込ませたこと
- (h)経済学部瀬岡教授の特任人事では、推薦委員会では過半数の可を獲得できなかったために推薦が却下されたという事実があること。ただし、これは真実である。
- (i)教授会では、新規採用と同じ手続きで、出席教員の3分の2以上の賛成が得られなければ、推薦も採用も否決されると思込ませたこと

その結果、争点3において、これらが相互に複合的に絡み合っ、特任人事の労使慣行が存在しない状況下では、原告が特任申請しても、採用に至る可能性は極めて少ないというところに帰結させることに成功したことである。

半ば失敗の部分は、特任教員任用手続きに疑問を抱かせる不法行為があったことを原審の判決では見破られたことである。その結果、控訴人井形および控訴人池島の故意による共同不法行為が確定し、かつ、「書類の不備」があるという事由で新規の申請要件を充たさないという既成事実をつくることに失敗し、原告は特任申請要件を充たしていたと判示されている。

半ば成功した部分と半ば失敗した部分の秤量は、特任人事における労使慣行は存在しないという制約条件のもとでは、故意による不法行為ではあるが、任用の決定を左右するほどのものではないという半ば失敗した部分は過小評価され、故意による「申請書類を推薦委員会に提出しなかった」という手続きのミス程度の軽さで判断され、争点4において、被告大学の望む判決に至らしめることに成功し、損害賠償責任を免れている。

原々審および原審の判決に至らしめた背景、因果の情報を所与として、原々審の判決が事実として認めた20頁以降、および、原審の判決が事実として認めた13頁以降の記載内容を照合しながら、裁判所が事実とした記載内容を順に、前述の(a)～(d)の事由があり、それらが判決にどのような影響を与えたかを分析して説明することとする。

**アの記載事実は、**原告の特任任用を妨害するために、新規を偽装して、特任任用手続きにカリキュラム委員会を潜り込ませたことを指している。その意図は、特任申請書類が整わないという「書類の不備」を工作するため、その手段は原告の担当科目をなくすことである。したがって、この内容全てが**正規の新規を無視した不法行為である。**

**イの記載事実は、**新規を偽装した規程にもとづく手続きで、学部長がカリキュラム委員長に原告の担当科目を検討させている。なお、新規を偽装した規程では、3か年の授業担当計画はカリキュラム委員会の承認を必要とし、その計画は学部長が作成するとなっている。したがって、この内容全てが**正規の新規を無視した不法行為である。**

**ウの記載事実は、**新規を偽装した規程にもとづく手続きで、カリキュラム委員会の総意として、原告の担当科目を不必要・不開講とし、担当科目のない特任は認められな

いとしている。カリキュラム委員会は教授会で審議するための代替案を提出する本来の機能を逸脱した不法行為をどのように行ったか、その事実説明をしている部分であり、したがって、この内容全てが**正規の新規程を無視した不法行為である。**

**エの記載事実は、**池島委員長からのウの報告を受け、井形学部長は、カリキュラム委員会の総意は原告の担当科目は不要で不開講とのことだから、担当科目がないため、自主的に辞退せよと迫り、更に、推薦委員会が教授会に原告を推薦しても、教授会の投票で落とされますよ、新採用と同じ3分の2以上の賛成票は無理でしょと辞退を迫るパワハラ的事实を述べている(甲10、甲109)。新規程(甲1)も旧規程(乙6)も同様で、教授会が推薦委員会の推薦を投票で否決しても推薦委員会に戻されて否決理由に関する実態調査を行い、そのうえで推薦の可否を検討する規程のため、学部執行部がカリキュラム委員会に原告の担当科目を奪う(甲23、5頁)というパワハラをした事実が明らかになる。それを理解したうえで、この記載事実を裁判所は正しく読み取って判決したかが重要な点である。したがって、この内容全てが**正規の新規程を無視した不法行為であり、それに対する原告の「とにかく、推薦委員会に挙げてくれ」という要望である。**

**オの記載事実は、**特任申請を自主的に辞退させるという原告の説得に失敗した井形が、徳永学長に面会を求め、「書類の不備」がある場合は推薦委員会は受理しないという言葉を引き出し、それを口実にして、原告の特任人事を進めるうえで、カリキュラム委員会は担当科目を全て不要・不開講としたため、3か年の授業計画が作成できないという「書類の不備」があるため、事実上不可能になったとしている。

したがって、この内容全てが**正規の新規程を無視した故意による共同不法行為である。**

**カの記載事実は、**井形学部長が教授会で原告の特任教員の任用申請が不受理になったと報告した事実が記載されている。教授会で池野准教授、山田学長補佐らの質問に答えない、教授会で審議することを拒否する井形執行部の応答(甲14、甲113)は判決するにあたっての事実認識には記載されていない。したがって、**特任申請書類を推薦委員会に提出しないで、どうして「不受理」と表現されているのか、それは偽証にほかならない。**

以上が、原々審および原審の裁判所が判決の拠り所とした事実であり、その事実の何処に疑義があるかを原告が指摘したものである。

そのため、原々審および原審の裁判所が判決の拠り所とした事実を、第3者はどのように見ているかをもって、原告の示す証拠と指摘の適切さを評価することは極めて意味がある。

したがって、次の2つの新たな事実を証拠として提示する。

#### **ア 山田元学長補佐の文書「経営学部教授会で配布された2文書への批判」が語る真実**

山田氏は、全学のカリキュラム委員長を務めるなど、教学システムはもちろん、特任人事の手続きについても何が正しく何が間違っているかを正せる人物である。



彼は前述したように、原告が原審で音声データを証拠としたために、理事会の北村主導の懲戒等検討委員会によって、特任申請をしないことを条件に懲戒処分を免除するという、本人には理解し難い不当な扱いを受けた人物である。

彼は、この文書（甲119）の6頁に、前述のア～カは不当な手続きであると論破している。その部分を下記に示す。

特任任用申請の「授業担当計画」は本人が現に担当している科目で作成するものです。勝手に科目を作って作成するものではありません。したがって、井形氏が吉井さんから「授業担当計画」を受け取って「問題を感じなかった」のは当然で、井形氏の提案もあって教授会で決定した担当科目で作成されていたからです。その限りでは書類として完全なもので、「書類上の不備」などなかったのです。ですから、「書類上の不備」との主張には合理的根拠がなく、「不必要又は必要度が低い」と主張する作為で作り出された表現なのです。

こうした上で、提出すべき「書類が整わなかった」「不備のある書類です」と説明されたなら、そう聞かされた方は誰でも「そのような書類は受け取れない。不備のない書類にして提出してください」と話すのは当然のことです。

これでは受け取れないような説明を作為的におこなったと判断するしかありません。そうして「学長が不受理にした」と責任を転嫁しているのです。

#### イ 別件訴訟、被告大学が原告を名誉権侵害等で訴えた大阪地裁判決文が語る真実

原告がウェブページにアップしたことによる名誉権侵害を判別するための事例の1つに原告の特任人事が挙げられており、この事実の真実性等について判示されている（甲116、25～31頁）。

結論は、この事実が名誉棄損の免責要件（公共性、公益性、真実性）を充たすと判示しており、その内容は前述の第3の1(2)ア～カと同じ内容のため、重要な意味をもつ。

**この別件訴訟、平成29年6月13日の大阪地裁の判示は、原々審および原審の判決が、その拠り所とした事実認識を悉く否定する内容になっており、それを以下に示す。**

#### (ア) 池島カリキュラム委員長の説明に関して

- (j)原告の担当科目の検討は、わずか1回の審議が行われたのみで、カリキュラム委員会の総意であるとして、原告の担当する講義を不要とする結論が出されたもので、**カリキュラム委員会の決定に至る経緯は不自然な感を拭えない**（同、26頁）。
- (k)本件教授会の諮問機関であるカリキュラム委員会において原告のカリキュラムの廃止等が十分に審議されたとすれば、本件教授会においても、**重点を置いて積極的に説明されるべき事項であるにもかかわらず、池野が池島に説明を求めても「特任問題は後でやっていただいて」**のような対応に終始したことも、**不自然というべき**

である（同、26～27頁）。

- (l)池島は、別件訴訟（原々審のこと）の本人尋問において、カリキュラム委員会において十分な審議がなされ、審議の結果、メンバーの総意として、被告の授業担当計画のほとんどが不要もしくは必要度が低いという結論に一致したと供述するが、(j)、(k)の事実に加え、原告の講義内容を理解していたわけではなかったと供述していることから、それは不自然である（同、27頁）。
- (m)上記より、**池島の供述内容は、採用することができない(同、28頁)**。

#### (イ) 井形学部長の特任申請手続きに関して

- (n)原告が特任申請に提出した「特任教員任用資料」の記載内容について、新規程上、問題があったというような事情は窺われない(同、28頁)。

(注) この記述は、原告の申請書類に「書類上の不備」はないと判示されたことを意味する。

- (o)井形は原告の授業担当計画を推薦委員会に提出する申請手続を進めなかったことについて、別件訴訟（原々審のこと）の尋問で、原告が憤っていて取り付く島がなかったためと供述するが、それを裏付ける証拠はなく、むしろ、原告は平成24年10月19日、11月16日の本件教授会で、原告の担当科目廃止の是非を議論してほしい旨意見を述べるなど、話し合いを求めていると認められることからすれば、**井形の上記供述は、採用できない(同、28頁)**。
- (p)同年11月16日の教授会で、「不受理」と報告し、山田らの質問にも、井形は、「…特任にもしなられて持たれる科目が不適合だと私が判断した」などと抽象的な回答を述べるにとどまっている。特任教員任用申請は人事上重要な事項であるから、詳細な説明を行わず、抽象的な説明に終始したことからすると、**原告の特任教員任用申請が不受理になったことについて、合理的な理由は存在しなかったものと推認される(同、28～29頁)**。
- (q) **井形は、何ら合理的な理由がなかったにもかかわらず、被告の授業担当計画に「不備」があるとして、特任教員任用申請手続を進めなかったと認められる(同、29頁)**。

#### (ウ) 井形と池島が相互に意思を通じ、意図的に特任申請を妨害したことについて

- (r)井形と池島は、相互に意思を通じたうえで、カリキュラム委員会の決定を口実としている。**意図的に原告の特任教員任用申請を妨害したものと認めるのが相当である(同、29～30頁)**。
- (s)井形と池島が原告の特任申請を故意に妨げた事実はないと主張するが、原告の特任申請を不受理とする過程及び説明の際に合理性のある根拠が示されたとは

認め難いから、いずれにしても、**被告大学の主張は採用できない**（同、30頁）。

(t)被告大学は、カリキュラム委員会及び数十名で構成される本件教授会においてカリキュラムが承認されており、原告の特任申請を故意に妨害することは不可能と主張する。しかし、**池島と井形が意を通じれば、原告の特任申請を故意に妨害することは十分可能であったと考えられる**し、実際にも、(ア)、(イ)などから、池島及び井形がその主導により原告の特任申請を故意に妨害したものと認められるから、**被告大学の上記主張は採用できない**（同、30～31頁）。

これらを総合評価すると、被告大学の経営学部執行部らによる原告の特任人事の妨害は組織的なパワハラであると判示されており、**前述の(e)～(i)は、誤認識させるための虚偽表現、虚偽事実の捏造の類であり、前述の再審請求の要件である(a)～(d)に該当する事由がある。**

被告大学の原告に対する**特任人事妨害は極めて悪質であった**という事実を示す鳥観図を次の頁に示す。この妨害の実態は、別件訴訟の被告準備書面(6)～特任教員任用におけるパワハラは計画的に仕組まれたもの～に記載している(甲22)。

**この鳥観図は、新規程を作ったという北村と井形・池島執行部が原告の特任人事を妨害するために、少なくとも2年以上かけて練り上げた次の3つの作戦の全体像である。**

#### 作戦1「自主的に申請を辞退させる」

原告に自主的に申請辞退させる作戦とは、新規程の申請要件を欠くという作戦である。

その実例を1つ示す。新規程の(任用基準)第4条「④ 本学の教員としてふさわしい研究・教育・運営上の活動を行ってきたと認められること」に抵触するとして、2012年10月15日、井形が原告に申請辞退を迫った「原告が教学ルールを無視し、勝手に1部科目を2部の時間帯に重複開講している」が、その1例である。

これは、井形が自ら仕掛けた不法行為で、2010年8月6日のカリキュラム委員会で井形が1部科目の2部開講を認め、北村から学部長を引き継いだ直後の2011年度シラバスを組む時、自ら教務課員に「1部科目の2部重複開講」を指示、カリキュラム制度逸脱行為のため何度も確認したとの教務課員のメールから不法行為が立証される。

#### 作戦2「申請書類を推薦委員会に提出しない」

この作戦は、正規の新規程を偽装した規程をつくり、正規の新規程の申請要件を欠く状況をつくり、絶対に原告の申請書類を推薦委員会に提出しないという作戦である。

**その理由は、新規程を作ったという北村が、原告の特任申請を阻止する唯一の手段は申請書類を推薦委員会に提出しないことしかなく、その口実を作るという作戦である。**

そのために、偽装した規程に「原告の3か年授業担当計画はカリキュラム委員会の承認が必要」、「その計画は学部長がつくる」、「学部長が特任人事を決める」などを織り込

んで、2012年9月28日の教授会で、偽装した新規程をあたかも正規の新規程であるかのように説明している（甲118）。

この作戦は、経済学部教授会および推薦委員会が、学長選挙との係わりで森田教授の特任申請を却下した時の名目上の理由「書類の不備」をヒントにしたものと思われる。

その内容は、池島カリキュラム委員長のもとで、カリキュラム委員会の総意として、原告の担当科目は不要若しくは必要度が低いため、不開講とする。担当科目のない特任教授は認められない、という原告の3か年授業担当計画を作れないようにし、「書類の不備」を捏造し、「書類の不備」があるから井形学部長は推薦委員会に提出しないという偽装した新規程の「学部長が特任人事を決める」を適用したものである。

この作戦は、作戦1が失敗した翌16日、井形は徳永推薦委員長（草薙副学長が同席）に面会を求め、徳永委員長の「書類の不備あるものは受理したことがない」という言葉を悪用して、「書類の不備ある場合は推薦委員会に書類を提出しない」という井形自身の行為を正当化して、特任任用を妨害する不法行為を遂行している。

この不法行為が事実であるという証拠は繰り返し述べているので割愛する。

### 作戦3「情報操作をする」

この作戦は心理作戦で、井形らは、教授会メンバーに特任人事は新規採用と同じ3分の2以上の可が必要で、推薦委員会の推薦は教授会で否定すれば不採用となるという情報操作を行っているが、これは、新規程のグレーゾーンを巧みに悪用し、かつ、特任人事は再雇用であるが、新規採用と同じ手続きであると繰り返し発言し、周囲にそれが正しい手続きであると思込ませた、巧みな心理的操作であることを以下に立証する。

新規程のグレーゾーンについては、第9条の「⑤ 推薦委員会は、任用基準に基づき適当であると認められた者を当該教授会に推薦する」と「⑥ 当該教授会は、推薦された者の特任教員としての採用について審査し、候補者として決定する」より、教授会が否定すると、推薦委員会に戻されるのか、不採用が確定するのかが曖昧になっている。

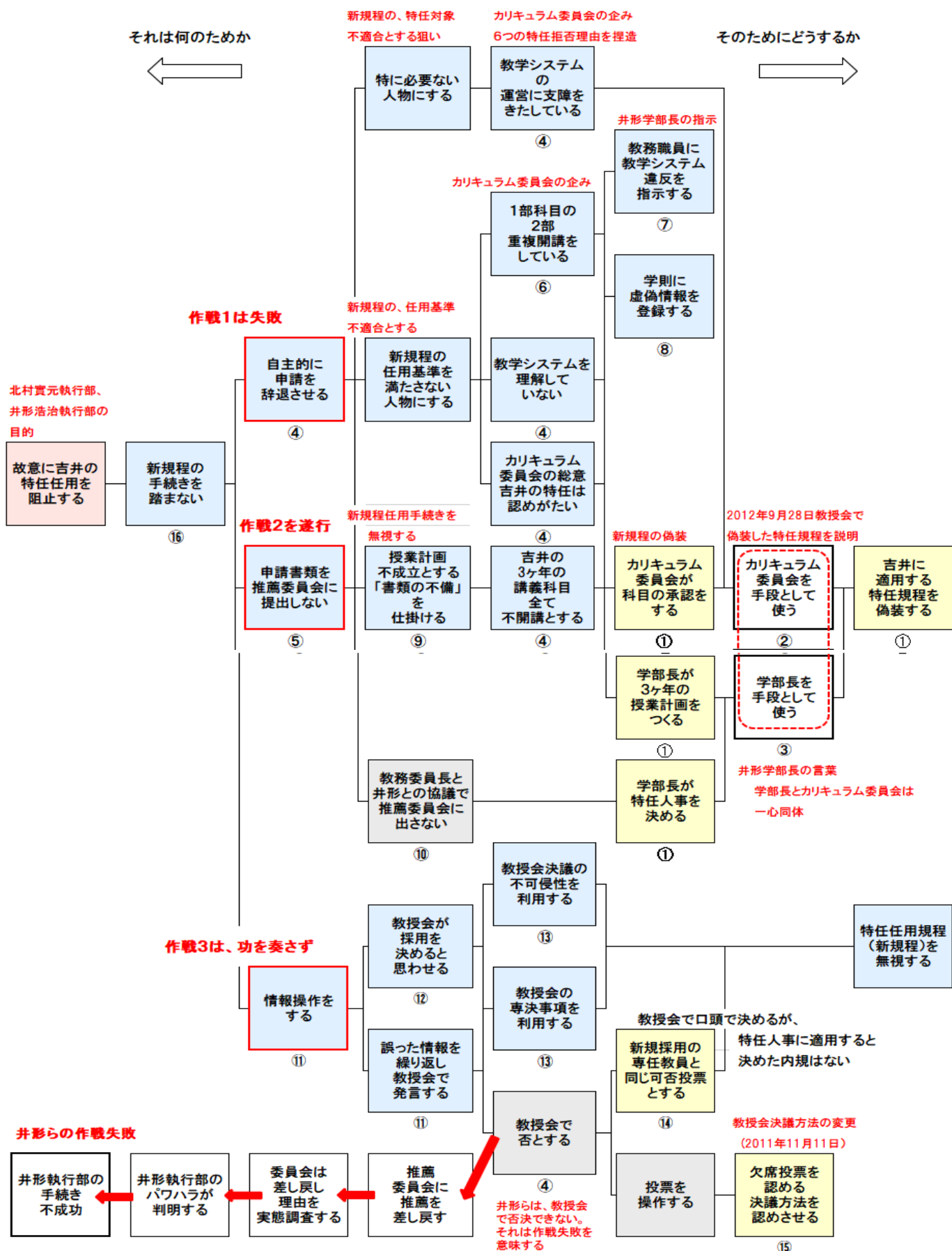
しかし、実態は、森田教授の特任人事でその手続きが確認されており、経済学部教授会が繰り返し推薦委員会の推薦を否定し、推薦委員会が森田教授の推薦を取り消して不採用が確定したように、教授会が否定しても、推薦委員会に戻されるのみである。

これに加えて、第9条の「⑧ 教授会で決定された候補者について理事会の承認が得られない場合は、推薦委員会において再度審査する」より、理事会が承認できない場合は推薦委員会に戻されることから、教授会が推薦を否定しても推薦委員会に戻され、森田教授のケースのように実態調査をして、そのうえで再審査されるのである。

特任人事は専任教員の新規採用と同じ3分の2以上の可が必要に関しては、教授会規程よりも新規程が優先規程であることから、前述の第9条⑥より、虚偽となる。

原告の特任人事妨害は、組織的な総力戦による不法行為であることが理解される。

原告の特任人事を阻止するための、北村グループによる組織的な不法行為



(3) 争点1 (被告大学において、特任教員の任用を申請すれば任用されるという  
労使慣行があったか)について

ア 原々審判決の第3の2(1)では、井形の虚偽陳述に因る、裁判所の誤認識がある

原々審判決の22頁の下記の部分において、井形が尋問の際、虚偽発言をしているが、それを裁判所は信じて、誤った判決に至っている。

「なにより、被告井形が、規程の変更前後を通じて、特任教員の任用の審査手続において、具体的に変更になった点はない旨明確に供述していること(被告井形本人尋問調書25頁)をも併せ考慮すれば、旧規程と現行規程において、特任教員の任用については、実質的には大きな変更はなかったと解するのが相当である。」

井形は尋問で多くの虚偽発言をしているが、この「具体的に変更になった点はない」もその1つであり、判決に強く影響を及ぼした事実である。

井形および池島は、下記に示すように、2012年5月11日のカリキュラム委員会で、「原告の特任人事は、学部執行部でコントロール可能」という打ち合わせを行っている。

2012年 4月6日	教授会：合同教授会の始まる前に、井形浩治学部長が吉井を学部長室に招き、「特任教授を辞退されるのでしょ。渡辺大介さんは辞退されますが」と言われ、教授会の場で、明確に「辞退の意思がない」ことを主張する。 北村實グループの妨害が始まったと感じた瞬間である。
2012年 5月11日	教授会終了後：カリキュラム委員より、これはマル秘事項だが、今朝のカリキュラム委員会で吉井の特任をはずす動きがあるので要注意、教授会を休まないように、と言われる。
2012年 5月17日	カリキュラム委員より、前回のカリキュラム委員会(5月11日)で、北村實カリキュラム委員が特任採用の扱いは、学部執行部でコントロール可能という話をしており、北村流「ごまかし」がはじまるであろうとのこと。 吉井が3年間の授業ができるか、休講回数、教授会の出席回数(出席率)などを挙げており、彼らに体制を固められると、覆すのが難しい。 吉井の特任申請にあたっては、井形浩治学部長に、「執行部、よろしく」ということが大事かと思うという内容の連絡があった。
2012年 6月8日	教授会：カリキュラム委員より、吉井の特任教員の件で今朝のカリキュラム委員会が何か仕掛けており、注意を促すメモを見せられるが、その内容が全く理解できない。
2012年 6月22日	教授会：北村實らの発言に気になるところがある。 ①北村實が欠席した理事会の議事録をテープで確認すると発言したこと ⇒ テープで残すな、文書で残すな、その場に居た者がわかればよい、と発言してきた本人の口から、理事会の議事録はテープでも残されていると判明したため。 ②特任人事では、雇用の責任はないという裁判の判定がくだされたので、教授会が認めないケースではそのような事態が発生することがあるとして、北村實は、今日の教授会を含め、繰り返し、学部の専決事項、学部教授会決議の不可侵性を強調する。 ③3つの教員審査が行われたが、そのうち、3番目と2番目の投票総数に違いがあると女性教員が指摘し、欠席投票が発覚する。 議題は事前に知らされることなく、議論に参画せずに欠席投票を認めるのは問題との吉井の意見を、田中健吾准教授らがストップをかける。 ◆2011年11月11日の、北村實総務担当理事と田中健吾元学部長補佐による動議『経営学部教授会決議方法について』を1年間試行すると採択した新規程では不具合があれば廃止するとして、欠席投票を認めている。この規程の目的は吉井の特任人事を教授会の投票で拒否するためと推測される。
2012年 9月10日	教授会：北村實カリキュラム委員が吉井に特任を希望されているのかどうかしらないけれどと発言、吉井は貴方が原告の特任を望んでいないだけでしょと反論する。
2012年 9月28日	教授会：学部執行部は、吉井の特任教員採用は「人事に関する件」の議題として取り扱うべき内容にもかかわらず、「その他」の議題で取り扱う。
2012年 10月14日	カリキュラム委員からアドバイスの連絡がくる。 原告の講義計画について北村實カリキュラム委員がクレームをつけるが、出席者は何も発言しない。 ◆「吉井は1部科目を2部で教えている」、 「外国書講読はパーバラさんと非常勤の科目である」など ◆二宮正司教授の特任教員への採用と同じように扱ってくれ ◆原告の出したカリキュラムに何か不備がありますかと聞くこと、とアドバイスをくれる。

井形および池島は、新規程のもとで二宮教授の特任人事を、北村学部長、井形副学部長兼カリキュラム委員長、池島カリキュラム委員として遂行していることから、原告の特任人事を妨害するにあたって、旧規程から新規程への改正理由を知らないはずはない。

旧規程から新規程に改正された要因を説明する、本文第3節(4)項アの「学長選挙に係わる3名が例外処理の対象である理由」を参照されたい。

なお、この合同教授会の司会者は北村副学長・理事であり、新規程を作ったのは自分だと教授会で発言していることと、前掲の「**原告の特任人事は、学部執行部でコントロール可能**」の意味と、原告の特任申請書類を推薦委員会に提出しないという、故意の共同不法行為との**関連に考慮されることを期待する**。

これより、**裁判所の「旧規程と現行規程において、特任教員の任用については、実質的には大きな変更はなかったと解するのが相当」との認識は誤認識である**。

#### イ (2)では、被告大学の文書などの虚偽説明に因る、裁判所の誤認識がある

原々審判決の23頁の下記の部分、

「旧規程下においても、**特任教員への任用申請をすれば必ず特任教員に任用されたのではなく、特任教員推薦委員会の判断、教授会の判断、理事長あるいは理事会の判断により、特任教員に任用されないという事態もあったことが認められる。**」

この部分は、原告が原審で提出した証拠（甲23、甲24、甲25）の審議不十分により、井阪理事長および重森学長の発言を知らずに、被告大学の虚偽説明、過去の特任教授の捏造されたデータなどを裁判所が信じたため、このような誤った判決に至ったと、原告は推認している。

この部分は、特任人事における労使慣行の存在を判断するうえで大変重要なため、本文の第1節から第3節で、被告大学の虚偽、データの捏造、学長選挙に係わる3名は例外処理の対象とすべきなどの事実を提示して、特任人事における労使慣行の存在を立証している。

#### ウ (3)では、渡辺元経営学部長の「再雇用」の発言を、裁判所は誤認識している

原審判決の17頁の下記の部分が、原告が原審で提出した証拠（甲23、甲24、甲25）の審議不十分により、被告大学の虚偽説明、過去の特任教授のデータの捏造などを裁判所が信じたため、渡辺発言そのものは事実であるが、誤った解釈に誘導する材料となっており、それ故、誤った判決に至っている。

「(3)さらに、…平成24年11月16日の教授会において、渡辺教授が、かつては、特任教員への任用は自動的な雇用延長であると理解していたところ、理事会

の判断で特任教員に任用されないという事態が発生したことから、再雇用であると認識するようになったが、再雇用であるとする、少なくとも1年くらい前には任用手続を完了しておくというような方法が必要ではないかとの趣旨の発言をし、これに対しては、他の出席者からは特段の意見は述べられなかったことが認められる。」

裁判所は、この渡辺氏の「再雇用の説明」をもって、被告大学の「再雇用」は、継続雇用ではないため、雇用されないことがある、したがって、特任申請したからといって、雇用されるとは限らない、という方向に判断したと推認される。

これについては、第3節、(2)項「特任教員任用規程」に託された役割」のところの、山田元学長補佐の言葉および草薙裁判での草薙元副学長の準備書面では、高齢者雇用安定法に基づく制度ないしそれを強く意識したものであり、特任規程の申請要件を充たす教員が希望すれば、特任教員として頑張っていたかどうかの趣旨であると記載されていることから、裁判所がこれらは、真実、若しくは真実と信じるに足る証拠と認識され、裁判所の判断を修正されることを期待する。

#### **エ (4)では、裁判所は特任教員任用手続きを誤認識して、労使慣行の判断をしている**

裁判所は、「被告大学において、特任教員への任用を申請すれば形式的な審査が行われるのみで必ず任用されるという労使慣行があったと認めることはできない。」と結論付けている。

そのように結論付ける理由として、(4)では、特任教員任用手続きは下記のように説明されていることから、被告大学の文書やデータの捏造等の影響のもとで、誤った理解がなされた、と原告は主張する。

「以上を総合考慮すれば、被告大学においては、特任教員への任用申請があったとしても**当然に任用されるものではなく**、任用には、特任教員推薦委員会の推薦、教授会の決定及び理事会の推薦あるいは承認が要件となっており、特任教員推薦委員会、教授会及び理事会の**各段階において、特任教員に任用するか否かの判断がなされ**、特任教員に**任用することが相当ではないとの判断がなされるという事態があったことが認められるのであり**、また、**労使双方ともがそのような認識を有していたというべきである**。そうすると、被告大学において、特任教員への任用を申請すれば形式的な審査が行われるのみで**必ず任用されるという労使慣行があったと認めることはできない**。」

ここにおいて、「特任教員への任用申請があったとしても当然に任用されるものではなく、… 各段階において、特任教員に任用するか否かの判断がなされ、特任教員に任用す



ることが相当ではないとの判断がなされるという事態があったことが認められる」と裁判所は認識し、「労使慣行はあったとは認められない」と判示されている。

しかし、これは被告大学の虚偽事実およびデータの捏造、および、原告が原審で提出した証拠が審議対象から遺漏していることなどによる、裁判所の誤った判断であることを、本文の第1節～第3節で立証している。

すなわち、経営の最高責任者である井阪理事長および教学の長である学長が、学長選挙に係わる教員は例外中の例外で、特任人事における労使慣行は従前と変わらずと合同教授会で発言された事実が審議から遺漏していることが誤判決に至る最大の要因である。それは、最高経営責任者および教学の長の経営理念であるためである。

その結果、北村、井形、池島らにパワハラをされ、推薦委員会に原告の申請書類を提出されなかった原告を除けば、特任申請者は100%特任教員として採用されていることから、労使慣行は存在するという立証している。

なお、特任人事は再雇用であって、新採用と同じ任用手続きが適用されるとの、北村、井形、池島、木村らの発言は、被告大学の総意ではないことも立証している。

#### オ 小括：特任人事における労使慣行について

以上、原々審の判決を中心に、原審の判決も引用して、裁判所の判断が、被告大学の虚偽事実、井形らの虚偽陳述、データの捏造などにより、導かれた誤った判示になっていることを立証し、被告大学において、特任教員の任用を申請すれば任用されるという労使慣行があることを立証した。

なお、第1節～第3節において、例外処理すべき4名を除けば、旧規程および新規程の申請要件を充たす特任教員希望者が申請すれば、100%特任教員として採用されているという事実が23年の長きに亘って繰り返されており、特任人事における労使慣行の存在を立証している。ここでは当然、例外処理すべき4名の事由も適切な処理であることを説明している。

これを前提にして、原告の特任人事について見解を述べる。

第4節(2)項イにおいて、別件訴訟の、平成29年6月13日の大阪地裁の判示(甲17)は、原々審および原審の判決がその拠り所とした被告大学の説明する事実認識を悉く否定したうえで、原告が特任申請した「特任教員任用資料」の記載内容について、新規程上、問題があったというような事情は窺われないと判示している(甲116、28頁)。

これに従えば、特任教員を申請した原告は100%特任教員として採用されると推認される。

- (4) 争点2 (控訴人の特任教員への任用申請に対する被控訴人らの対応が、著しく信義に反するものであり、控訴人に対する違法な加害行為に該当するか否か)について  
 争点3 (控訴人の特任教員への任用申請に対する被控訴人らの対応が、著しく信義に反するものである場合に、被控訴人大学の任用行為がなくとも、任用行為がされたのと同視することができるか否か)について  
 争点4 (控訴人に生じた損害及びその額)について

原々審の判決は、被告大学の虚偽事実、捏造されたデータ、新規程の偽装、手続きが正しいかのように誤認識させる記述などによる誤判決と原告はみている。

原審の判決も、被告大学の手続きや事実が正しいという認識のもとで、原告の主張を考察したものの、後述する理由により、原告の特任任用の可能性は皆無という判断に至っており、原々審の判決も原審の判決も、結論は同じであることには変わりはない。

原審は、次のように判示している。

- (a)特任人事における労使慣行はなかったと判示している。
- (b)「控訴人は、現行規程第2条(1)及び第4条の諸要件を満たしていたものと解される」(甲117、22頁)とあり、被告大学が原告を名誉権侵害などで訴えた別件訴訟の大阪地裁判決文書(甲116、28頁)も同じ判示であり、任用に関する審査を受けることに関して、法律上保護に値する利益を有していたと判示している。
- (c)仮に、原告が新規程のもとで特任任用の手続きが進められていたとしても、原告が特任申請の任用基準を充たしていても、特任教員として任用される可能性は皆無に近かったと判示している。その理由として、
- ①経済学部の瀬岡教授のケースのように、特任教員推薦委員会で否決された過去の例があること、
  - ②経済学部の森田教授のように教授会で推薦を承認しなかったために推薦委員会に戻され、推薦委員会が推薦を取りやめたケースもある、
  - ③更には、里上教授のように教授会が承認しても理事会がそれを取り消したケースがある。
  - ④これに加えて、再雇用とはいっても新採用の手続きになるから、井形学部長が原告に特任申請を辞退するよう諭したように、原告は経営学部教授会で、3分の2を超える賛成票を得ることが困難な状況にあった。

上記(a)、(c)の理由により、次の判示に至っている。

- (d)原告が特任教員に任用されるという高度の蓋然性は認められないと判示し、原告が特任教員に任用されるとの期待を有していたとしても、それは個人的な期待を超えて、法的保護に値するものであったとは認められないと判示している。

原審はこの判示に加え、次の判示をしている。

(e)被控訴人井形及び被控訴人池島の不法行為によって、**控訴人の特任教員への任用申請に関する特任教員推薦委員会への必要書類の提出等が阻止されたとの事情が存在するからといって、被控訴人大学の任用行為がなくても、任用行為がされたのと同視することはできない**というべきである。

(f)被控訴人井形及び被控訴人池島の不法行為がなかったとしても、控訴人が被控訴人大学の特任教員に任用された高度の蓋然性があったとは認められないので、**被控訴人井形及び被控訴人池島の行為と、控訴人が特任教員に任用されなかったとの結果との間には、相当因果関係があると認めることはできない**。したがって、被控訴人井形及び被控訴人池島の不法行為と、相当因果関係のある損害として、上記逸失利益相当額1273万5000円の損害が生じたと認めることはできない。

ここにおいて、原告は、この判示は修正されるべき誤判決であることを、以下に示す。

(a)の「特任人事における労使慣行」については、原告は本文の第1節～第3節で労使慣行の存在を立証している。

なお、第3節、「原審の判決には、「特任人事における労使関係の立ち位置」に関する証拠の遺漏がある」のところで記載したように、原審が重要な証拠を審議せずに判決したために、この「特任人事における労使慣行」の存在が、経営の最高責任者である井阪理事長および教学の長である重森学長の理念、思いであったことを看破できなかったに過ぎない。

したがって、(b)より、原告は100%特任教授として採用されていたことになる。

(c)の、**①、②、③**については、第3節の(4)アの「学長選挙に係わる3名が例外処理の対象である理由」より、例外中の例外との井阪理事長および重森学長の言葉にあるように、「特任人事における労使慣行」の存在の判断からは除外される。

**④**の、再雇用といっても新採用と同じ手続きで、特任教員推薦委員会の推薦があっても、教授会出席者の3分の2以上の賛成が得られなければ、経済学部の森田教授のように、推薦は却下される、とする認識は誤りである。

その理由の1つは、特任教員任用規程の手続きについて、被告大学の虚偽説明により、裁判所がこの任用規程を誤って理解したことによる誤判決である。

既に述べているが、教授会が推薦を拒否しても推薦委員会に戻されるだけで、推薦委員会が拒否の理由を実態調査して推薦するか否かを定めるため、原審が、井形および池島の故意による共同不法行為と判示していることから、逆に、教授会の不法行為が正され、原告は推薦委員会の推薦を受け、理事会の承認に至ることになる。

今1つの理由は、第3節の(3)項の「経営学部では、被告大学の最高経営責任者および教学の長の理念、思いが何故、否定されるのか？」で述べたように、**特に、北村理事**

が煽動したと推認するに足る理由があり、「新採用」もその煽動の手段、原告の特任任用を妨害する手段と解される。

特任申請者の教授会の承認は他学部も同様であり、慣例として、投票もなく、教授会で承認されている。これは、城推薦委員長のメール（甲18）、経営学部教授会の過去の特任人事の議事録（甲108）から立証される。

特任人事は再雇用であって、その手続きは新採用と同じとの被告大学の主張は、被告大学により不当な懲戒処分を受け、その無効と名誉回復を図った草薙裁判での草薙副学長・理事の第2準備書面（甲107）、および、懲戒等検討委員会で「特任申請しないこと」という条件をつけられた、山田学長補佐の発言（甲24）などがあり、本文の第3節(2)項の「特任教員任用規程に託された役割」で、新採用という被告大学の主張は被告大学の本意ではないことを立証し、経営学部執行部の北村、井形、池島らによる故意による悪意であることを述べている。

## (5) 小括

以上を総括すると、争点1について、既に第1節～第3節において、特任人事における労使慣行の存在を立証し、特任教員の申請要件を充たす教員が申請書類を推薦委員会に提出すれば、100%特任教員として採用されるという労使慣行が23年の長きに亘って繰り返されていることを明らかにしている。

争点2、争点3、争点4において、原審の判決「原告は特任教員任用規程（新規程）の申請要件を充たしているが、特任教員として採用されるという高度の蓋然性は認められないことから、井形および池島の不法行為の影響で、特任教員として採用されなかったとの相関は見いだせず、逸失利益の損害が生じたとは認められない」は誤判決であることを原告は、前述のように立証している。

その結果、後述の、5 結論 で述べるように、被告大学は原告の逸失利益相当額127万3千500円の損害賠償をする責任を負うことになると、原告は主張する。

## 5 結論

以上より、原確定判決の内、再審原告の敗訴部分が取り消されることを求めるとともに、次の敗訴部分に対し、再審被告大学および再審被告井形、再審被告池島は連帯して、下記の責任を果たされることを要求する。

### 1 主位的請求1

- (1) 再審原告が、再審被告大阪経済大学（以下、再審被告大学という）に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- (2) 再審被告大学は、再審原告に対し、本判決確定の日まで、平成25年4月から3年間、毎月25日限り月額3万5千3750円の割合による金員及びこれに対する各

支払日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 予備的請求（主位的請求1との関係）

再審被告大学らは、再審原告に対し、連帯して1273万5000円を支払え

**補記 1 原審判決直後、再審被告大学では、教授会自治の1つの壁が取り除かれる**

再審被告大学は、再審原告の訴訟によって、井形、池島に対する批判があり、彼らは、下記文書（甲121）で、教授会での手続きが正当であったことを確認する努力をしているが、原審の「故意による共同不法行為」という確定判決を、再審被告大学および彼らはどのように受け取ってこのような確認をしているのか、疑問視せざるを得ない。

ここで重要なことは、次の表記の意味するところである。

**「本学において、学部のカリキュラムや人事などについては、各学部の専決事項としていました(ただし、平成27年4月より変更)」**

教授会の自治という法益で護られていた学部教授会の専決事項が、原審判決直後の平成27年4月より、変更になったという事実である。

大阪経済大学経営学部教授会

**吉井氏の問題に対する経営学部における確認依頼**

平成28年1月15日  
経営学部教授・井形浩治  
経営学部教授・池島真策

経営学部の皆様におかれましては、この問題に当たり、大変お騒がせをしております。

ところで、大阪高判平成27年4月23日の判決（以下、大阪高判とします）以降、学内外で様々な意見が出ていることから、吉井氏の特任問題における経営学部の手続について、その正当性を経営学部教授会において確認させていただきたく、こうした機会を作っていただきました。

**I 特任教員制度について**

本学の特任教員任用制度は、再雇用制度であることは既に周知のことだと思われませんが、その手続は、雇用契約締結の手続が踏襲されることは当然であります。それゆえ、当時、本学において、学部のカリキュラムや人事などについては、各学部の教授会の専決事項としていました（但し、平成27年4月より変更）。

この意図は、経営学部執行部のような、カリキュラム委員会を悪用して特定の教員の担当科目に圧力をかける行為や偏向した昇格人事や新規採用人事など、悪質な教授会の自治に歯止めをかけるべきという再審被告大学の意思の表れと思われる。

これについては、元同僚から知らされていた事実であるが、この文書で、教授会自治の特権である、「教授会の専決事項」、「教授会決議の不可侵性」という壁にメスが入ったということが第三者にも知らせることができる、貴重な情報で、再審原告のようなパワハラを受けるリスクが減少することが期待される。

しかし、その一方で、

**その首謀者である北村、および、井形、池島らは、懲戒処分されることなく、2018年の現時点で、池島は学部長・理事に再選され、井形もまた評議員に再選されている。このことから、経営学部教授会の体質改善は、未だ遠いということがわかる。**

## 補記 2 原審判決直後、再審被告大学では、教授会自治の1つの壁が取り除かれる

再審被告大学は、組織的な不法行為が原審判決で確定しているが、それが予測された状況下において、なお、大学関係者や学生等に広く、下記文書を公示している。何をか言わんや、である。

「関係各位

平成 27 年 2 月 24 日  
学校法人大阪経済大学

本学元教員による名誉毀損、業務妨害行為について

本学を平成 25 年 3 月に定年退職した元教員が、インターネット上のサイトにおいて、訴訟記録他多数の情報を掲載し、本学、本学経営学部および関係諸個人の名誉を著しく毀損し、本学の業務を妨害する行為を繰り返しています。また、本学は、適正、妥当な判断と手続きにより関係業務を行い、元教員の在職中に同人に対するハラスメント行為は一切ありません。

上記の点を踏まえ、今後元教員による名誉毀損、業務妨害行為に対し、厳正に対処する所存であります。

以上、サイトをご覧になりご心配いただいている本学関係者各位にご報告申し上げます。」

以上