

2014年11月28日

大阪高等裁判所 御中

原告 吉井康雄



陳述書（4）特任推薦委員会の位置づけと機能について

被告井形、被告池島は、2010年、特任任用規程（新規程）にもとづき、北村實学部長、井形浩治カリキュラム委員長、池島真策カリキュラム委員という職位のもとで二宮正司元学部長の特任人事をすすめた当事者である。

そのことを尋問では正しく答えていないことは問題ではあるが。

その被告らが何故、原告の特任人事において特任任用規程を曲解するこじつけを行ってまで特任推薦委員会にあげることを拒んだのか、それは特任推薦委員会の機能を正しく理解しているが故の行動のためである。それをここで明らかにするのが目的である。

1. 特任推薦委員会の位置づけ
2. 特任推薦委員会はどのように運用されているか
3. 何故、原告を特任推薦委員会にあげるのを避けたのか
 - (1) 原告の特任任用が確実に現実味を帯びるため
 - (2) 推薦を拒否することは上層部に体質改善要求の口実を与えることになる
4. そのために被告井形、被告池島が打った手とは何か
5. 徳永推薦委員長と草薙副学長の評価、被告井形・被告池島による原告の特任辞退のさせ方

1. 特任推薦委員会の位置づけ

定年を迎え、特任を希望する教員のために人為に偏ることなく公正に運用する唯一の組織、それが特任推薦委員会である。経営学部でもなければ、カリキュラム委員会でもない。

したがって、今回の被告らはなんとかしてこの特任推薦委員会にあげない口実を「学部教授会決議の不可侵性」「教授会の専決事項」といった言葉を用い、「認識の関」を高くし、正しい判断を遠ざける必死の努力をした、その結果が、原告による裁判である。

それは草薙副学長の「カリキュラム、奪うという、まー、裏技やわな。学部から出てきえへんもんに対して、学部長には直接そういうぐらいのことは言うんだけど、公の場では言えないわな、学長執行部としては、なんで吉井のやつが出てこないんじやいうて、それはできないわな」（今回証拠説明書とする反訳書）が、徳永推薦委員長の真意を代弁しているとみなせる言葉である。

2. 特任推薦委員会はどのように運用されているか

「陳述書（3）原告は経営学部教授会を変えたかった」で、「1990年から2012年の23年間の特任申請者43名の内42名（98%）は特任任用規程を適用され、特任推薦委員会の手続きを経ている。原告1名（2%）のみ、被告井形と被告池島が連携して故意に特任任用規程を適用せず、特任推薦委員会に推薦していない。このことから不

法性が明確である」と原告が主張する。

特任推薦委員会の手続きは新規程になり、より明確になっている。特任推薦委員会と学部教授会との間の特任任用手続きについては、特任任用規程に基づいて森田教授（経済学部）を不採用に導いたケースが参考になる。なお、2004年里上教授と森田教授、2005年瀬岡教授が特任教員不採用になっているが、これは学長選挙の要因が大きいがここでは説明を省略する。とはいえ、この3名の不採用は、労使双方誠実に対応した結果の結論と原告は理解している。

経済学部長は学部の意向はあるものの、森田教授の特任申請書類を推薦委員会にあげ、形式審議のもと、推薦委員会は教授会に推薦している。その後、数回、教授会からの意向を推薦委員会に述べ、推薦委員会は教授会が推薦委員会に戻す理由について実態調査を行い、これによる実質審議を経て、教授会には推薦しないという結論に至ったケースである。

このように、事前に教授会が問題とみなした「教育上の問題」（大学院委員長を2年務めておられることから、原告は「教育上の問題」とすることには疑問をもつが）があっても、特任人事をする場合は特任推薦委員会であることがしっかり認識されている。

これに対して原告の所属する経営学部では恣意的に被告井形、被告池島により特任任用規程を曲解し、カリキュラム委員会の機能を“人事の採用可否”を決めるといったところまで拡大し、その結果、大学の特任推薦委員会の機能・役割をも無視したのである。

新規程の任用手続きでは「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。」として、推薦委員会が特任任用を担う唯一の組織であり、教授会でも、任用規程に出てこないカリキュラム委員会でもないことを明らかにしている。

3. 何故、原告を特任推薦委員会にあげるのを避けたのか

(1) 原告の特任任用が確実に現実味を帯びるため

そのようにみなす根拠の1つが、2011年11月11日に強行採決した「経営学部教授会決議方法について」（動議：北村實、田中健吾）である。

この決議方法は「教授会欠席者も人事案件を含む議事に、委任による決議参加ができる」としており、「人事案件は原則としてすべて投票決議とする」、「1年間試行し、2012年11月の再検討のうえ継続、中止あるいは修正を決める」としている。

11月30日教授会の最後にこの決議方法の継続の有無を大きな声で叫んでいたが、教授会メンバーは全く無視。これはあまりに行き過ぎる学部執行部のやり方に対する無言の抗議と思われたが。

2011・11・11 経営学部教授会

経営学部教授会決議方法について（動議：北村、田中）

- （1）やむをえない理由で教授会を欠席する場合、人事案件を含む各議事につき委任による決議参加ができる。
- （2）委任による決議参加は次の①～③の方法により、どの方法によるかを明示しなければならない。
 - ①あらかじめ自らの賛否を表明可能な場合は、賛否を記して学部長に委任できる。
 - ②あらかじめ自らの賛否を表明できない場合は、教授会に出席する特定者に賛否の判断を委ねる趣旨で委任できる。
 - ③あらかじめ自らの賛否を表明できない場合は、出席者の相対多数の意見に従う趣旨で、学部長に決議を委任できる。
- （3）人事案件は原則としてすべて投票決議とする。
- （4）以上を1年間試行し、2012年11月の再検討のうえ継続、中止あるいは修正を決める。

理由

・教授会メンバーの意思を教授会決議によりよく反映するために、やむをえない公務・私事により教授会を欠席する場合の決議参加権を適正な委任方法により保障する。

この決議方法は不法行為を合法とする決議方法で、そのリスクを含め簡単に説明する。

- ①人事案件など、詳細な議事内容は教授会当日に配布され、しかも、人事案件の該当者は明記されていない。このような事前に知りえない情報であるが故に、欠席による委任決議参加などできるはずがないこと
- ②教授会は株主総会ではなく、「議論を経て、情報を共有して決議する」こととしている従来の慣行を無視した決議方法であること
- ③容易にリスクが想定される決議方法を指摘しても、兎に角“1年の試行”に拘ること
- ④原告の特任人事を投票で行うようにし、教授会メンバーの欠席委任決議で票読みを確実にする意図が感じられる決議方法（学部執行部は過去電話で投票依頼をしている）
 - ・被告井形が9月28日教授会で「10月19日の教授会で原告の特任任用可否を行う」と説明、この決議方法の期限は11月末であることから、時間軸で整合する。
 - ・過去投票のない特任人事にもかかわらず、被告井形は教授会でも虚偽発言を繰り返す。「二宮特任人事も投票した、3分の2の賛成が必要、新規採用と同じ」と

この「経営学部教授会決議方法について」の規程が認められた以上、原告の特任人事は投票が前提となる。再雇用だが新規採用とみなすと3分の2以上、新規採用ではなくて再雇用とみなすと過半数以上になる。道義的には過半数以上と思われるが、前述の経緯から被告井形らは3分の2以上を強行すると思われる。

過半数以上だと山田学長補佐のいう学部執行部に批判的なメンバーが多数いることから原告が有利で、3分の2以上だと学部執行部の締め付けが有利に働くという見方ができる。

しかし、このような人事で被告井形、被告池島、二宮、樋口、吉野、田中といったグループを除いては、普通は賛成票を投じるもので、それをさせない締め付け“生贄”や“みせしめ”を仕掛け（事実、自分の担当科目を相談もなく被告池島も担当すると危惧をいだいた発言が2012年1月の教授会であったように）、反対票を要請すると思われる。

しかし、要請が即反対票になる保証がないため、反対票数を確実にするためにこの欠席教員の委任決議による票読みを考えたものと思われる。

それだからこそ、2012年10月よりも1年前の2011年11月に被告井形、被告池島ら学部執行部が強引にこの決議方法を教授会メンバーに認めさせたと“深読み”する。

なお、投票についての原告の立場を明らかにしておく。教授会の大勢は被告井形、被告池島が押さえていることは事実であり、10月15日の被告井形との2者協議および教授会で原告が発言していることは、被告井形、被告池島が共同で原告に仕掛けた事実情報を理解したうえで投票で落とすなら落とすとしてくれてもよいと言っている。彼らの行っている事実を知ったうえで、被告らの締め付けに屈して原告の特任を理事会にあげるか否かの投票をしてくれてもよい。原告はそれに従うから、特任任用規程（被告井形が示す歪な特任任用規程ではない）に添って粛々と進めてくれればよいと繰り返し発言している。

しかし、特任推薦委員会にさえあがっておれば、教授会が否決しても特任任用規程にもとづき、森田教授の前例が示すように、特任推薦委員会に戻されるだけであり、そこで否決する理由の実態調査、実質審議になれば、草薙副学長のいう「確実にパワハラ」とみなされ、原告の正当性が認められ、結果として票読みを確実にするために教授会メンバーに強制した“「否」投票の縛り”が開放され、自主投票となれば、原告の特任任用の機会が確実に高まることになる。被告らはこのような状態を絶対に避けたいのである。

(2) 推薦を拒否することは上層部に体質改善要求の口実を与えることになる

被告井形および被告池島は、何故、原告を推薦委員会にあげるのを避けたのか、それは、前述したように、推薦委員会が原告を経営学部教授会に推薦し、教授会が否決すると特任任用規程により推薦委員会にもどされ、それを繰り返すと規程の趣旨に添って実態調査、実質審議となり、原告ではなく、経営学部執行部の問題が白日のもとに曝され、経営学部の改善を促がしたい“教学の長および理事会の要請”が入ることを恐れるためである。

その兆しは既にあり、2011年4月8日、学部執行部に対等に渡り合える人間科学部の門田教授の経営学部移籍の話を拒み、直近では神戸大学大学院の著名な経営学者(現在、特別招聘教授)に経営学部の体質の健全化と競争力強化をしていただこうと学長自らが旗振りされたのを頑固に退けたが、原告の取り扱いによっては学部の体質改善をのぞむ徳永推薦委員長はじめ上層部に口実を与えることになり、学部執行部は“学部体質改善要求”を受け入れざるを得なくなる可能性が大きい。その結果として、原告の特任任用の可能性は現実となると原告はみている。

したがって、被告井形、被告池島らは原告を特任推薦委員会に絶対に出せないのである。

大阪経済大学 特別招聘教授の設置について (案)	
	2012年2月13日
I 目的	連絡協議会
創立80周年を機に、本学における教育研究活動の推進を図り、本学の社会的地位の向上に資するため、極めて顕著な業績・社会的功績等を有する者を特別に獲得する新たな仕組みとして特別招聘教授を置く。	
II 職務条件の概要 ※規程は別途定める。	
①職務内容：学長が理事長と協議の上、決定する。	
②職 階：学部には属さない教授とする。	
③年齢制限：当該年度の4月1日現在において、原則として年齢満78歳以下の者	
④任 期：任期は1年間とし、再任を妨げない。	

なお、大学の上層部が危機意識をもっている学部執行部の問題は山田学長補佐の「本当にもう、嫌な思いをして辞めていかれるようなことになってしまう方がね、少なくないんですよ。これ、うちのね、ものすごい問題点ですわ」(検索番号134、136)に集約される。

4. そのために被告井形、被告池島が打った手とは何か

結論は、「特任推薦委員会に原告をあげない」ということである。

そのために打った手、それが、草薙副学長の次の言葉に要約されている。

「カリキュラム、うば、奪うという、まー、裏技やわな」(検索番号164)

特任任用規程の任用手続き「③学部長は教務委員長および対象者と協議の上、授業担当計画を推薦委員会に提出する」とあるが、ここで、被告井形と被告池島が採った方法は授業担当計画を推薦委員会に提出できなくするということである。

そのために、学部長 N {教務委員長 N 対象者} と3者協議とされているものを、被告井形学部長と原告の2者協議とし、原告の担当科目はカリキュラム委員会の承認が必要と

いう制約条件をつけている（「陳述書（5）被告らの発言に正義はあるか」を参照）。

この歪曲した特任任用手続きのもとで、

被告池島カリキュラム委員長が行ったことは

①カリキュラム委員会は原告の担当科目全てを不要として承認しないと決定した。

②原告の担当科目全てが不要のため、被告井形が特任推薦委員会に提出すべき「原告の3カ年の講義計画」は担当科目が無いため計画を立てることが出来ない。

被告井形は、原告を特任推薦委員会にあげないために、次のように、あらゆる手段を模索している。

①10月15日、被告池島カリキュラム委員長が被告井形に報告したメモ（乙26）をもとに原告に自主的に特任を辞退するように求めた

②原告の主張は、特任人事は学部がするのではないこと、カリキュラム委員会は教授会への提案機能だけであること、それゆえ正しい手続きを踏むことを求めた。

③被告井形はその翌日、徳永推薦委員長（草薙副学長同席）に面会を求め、「原告の3カ年の講義計画」が成り立たないという「書類の不備」で特任推薦委員会に上げられないと説明、徳永推薦委員長は「書類の不備」のある場合は特任推薦委員会は受理したことがないという説明、これを勝手に「不受理」としている。

注：次に述べる「5. 徳永推薦委員長と草薙副学長の評価」を参照

④11月16日教授会で「不受理」と報告し、教授会メンバーの質問を拒否して、原告の特任申請を退けている。

原告は、被告井形と被告池島の緊密な連携プレイのもとで特任任用を阻まれている。

しかも、このような特任任用規程を踏まない手続きのもとで特任任用を阻まれたのは23年間の特任人事で原告が始めてである。これは“何をかいわんや”である。

被告井形はCSR（企業の社会的責任）の教授、被告池島はビジネス法の教授である。

今回の判決では被告井形は「過失」、被告池島においては「不法行為に当たらない」という判決である。被告池島は法律をよく知る者、グレーゾーンを心得て自己防衛する能力をもつ者である。被告池島は原告の担当科目をなくすことはどういう結論に至るかを知って行っているのであって、「不法行為に当たらない」とする判決は原告には信じられない。

法律の専門家として裁判をしてもこのような結果になると想定できるが故に、カリキュラム委員長の立場にありながら、原告の特任教員としての機会を奪ったように、藤嶋准教授の担当科目を本人の了解もなく、自分も担当するという決定をカリキュラム委員会で言い、危機意識を抱いて教授会（2012年1月27日）で議論を求められても相手にしない、これは原告のような判定に至ることを知っているが故に、法律の専門家としてグレーゾーンのような行為を行い、教授会メンバーに圧力をかけてもなお平然とできる訳である。

裁判所の限られた情報のもとでは適切な判定が困難な場合があるとしても、原告の提出している証拠書類、音声データを聞いていただければ、“決して過失ではない、しっかりとどのような結論に至るかを認識したうえで”被告池島は、“悪意をもって不法行為をしている”ことが理解していただけると思う。

被告井形も同様であるが、被告池島の「不法行為に当たらない」とする判決にはこのような判定をなされては、原告はこれからの人生、正義を貫く勇気をなくすことになる。

5. 徳永推薦委員長と草薙副学長の評価、被告井形・被告池島による原告の特任辞退のさせ方
被告井形が面会を求めた際の徳永特任推薦委員長と草薙副学長の会話を示すことによって、被告井形および被告池島の不法行為を明らかにする。

◆原告の担当科目を全て不開講にしたことに関して

- ・「推薦委員会に出す前に、もう、あんたの科目は無いんやから、講義計画たてられないというところや」
- ・「書類不備や、いわば、カリキュラムが足らん、いいよる訳やな。そら、おかしいな、採っというて足らんいうたらいかんわな。落とすよということでしょ。」
- ・「カリキュラム、うば、奪うという、まー、裏技やわな」

◆カリキュラム変更は文部科学省に提出する関係で学則変更の手続きが必要となる。

手続きはまだのはずなのに原告の科目がなくなるなどありえないという疑問

- ・「そら、おかしい。カリキュラム改革しますなんて言うてへん。言うてへんでしょ、出てへんでしょ、そんなもん。いやいや、出てへん、教授会議題では」
- ・「でも、個人的に言うてただけであって、蓋あけたら、実は来年別の人がもってましたいうたら、それはえらいことになるでな」

(注：原告の代わりに誰か担当していた場合は問題になるという意見)

◆特任任用手続きに関して

- (1)「学長と一緒に言うてんのはね、まず受け取んのが先やでと。当たり前やんかと。

①本人の希望があって、要件さえ満たしてりゃ受けとってな、審査委員会にかけんね、で、審査委員会であたかかれるのはあるかもしれんわな、まず1つね。

②審査委員会でおったとしてもな、ほな教授会がやっぱりあかんいうたらあかんわな、と。

③で、里上さんがいい例や、教授会がいけるいうたかて、ほら、過去に1回落とした例、理事会で落とした例あるで、

3回も関所あんねんで、と。入り口で止めんのはいかんやろう、いうて言うたんのよ。手続きは大事やからな」(検索番号130～136)

- (2)「学部から出てきえへんもんに対して、学部長には直接そういうぐらいのことは言うんだけど、公の場では言えないわな、

学長執行部としては、なんで吉井のやつが出てこないんじやいうて

◆被告井形・被告池島による原告の特任辞退のさせ方の最終評価

「うーん、パワハラで訴えるか。間違いなくパワ、パワハラでしょう」

最後に、原告は、大阪経済大学における直近の23年において、43名の特任申請者のうち、唯一、原告1人が特任任用規程を適用されることなく、不法な行為のもとで、特任任用を妨げられたことを重ねて強く主張する。