

訴 状

2003(平成15)年6月26日

横浜地方裁判所民事部 御中

原告ら訴訟代理人	弁護士	田	原	俊	雄
同	弁護士	金	井	清	吉
同	弁護士	斉	藤		豊

〒215-0001 神奈川県川崎市麻生区細山1丁目7番1シャンボール - 107号
原 告 河 口 央 商

〒244-0815 神奈川県横浜市戸塚区下倉田町250番地1
コープ野村戸塚下倉田708号
原 告 菊 地 慶 祐

〒160-0003 東京都新宿区本塩町4番地4 祥平館ビル9階
東京中央法律事務所(送達場所)
電 話 03(3353)1911
F A X 03(3353)3420

上記原告ら代理人弁護士	田	原	俊	雄
同	金	井	清	吉
同	斉	藤		豊

〒251-0046 神奈川県藤沢市辻堂西海岸1丁目1番25号
被 告 学校法人湘南工科大学
代表者理事 系 山 英 太 郎

雇用関係存在確認等請求事件
訴訟物の価格 金###円
貼用印紙額 金###円

請 求 の 趣 旨

- 1 原告らが被告に対して、雇用契約上の地位を有することを確認する。
- 2 被告は、2002(平成14)年8月から支払済みまで、毎月20日限り、原告河口中央商に対して金###円、同菊地慶祐に対して金###円、及び各支払日の翌日から支払済みまでこれらの支払いに対する年5分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、2002(平成14)年12月から毎年12月7日限り、原告河口中央商に対して金###円、同菊地慶祐に対して金###円を、2003(平成15)年3月から毎年3月20日限り、原告河口中央商に対して金###円、同菊地慶祐に対して###円、同年6月から毎年6月28日限り、原告河口中央商に対して金###円、同菊地慶祐に対して金###円及び各支払日の翌日から支払済みまでこれらの支払いに対する年5分の割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告らに対し、それぞれ金600万円及びこれに対する、原告河口中央商に対しては2002(平成14)年8月2日から、同菊地慶祐に対しては同年同月5日から、それぞれ支払済みに至るまで年5分の割合による金員を支払え。
との裁判を求める。

請 求 の 原 因

第1 当事者

1 被告

(1) 被告は、1961（昭和36）年4月13日に学校法人相模工業学園として設立された私立学校の設置を目的とする学校法人（1990 平成2 年4月に現名称に改称。）であり、肩書住所地に法人の本部を置き、湘南工科大学（以下「本件大学」という。）のほか、湘南工科大学大学院、湘南工科大学附属高等学校を設置している。本件申立時点で被告に在職する教職員は約230名である。

(2) 本件大学は、1963（昭和38）年4月に相模工業大学として開設され、1990（平成2）年4月に現名称に改称したもので、本件申立時現在、機械工学科、電気電子メディア工学科、情報工学科、マテリアル工学科、システムコミュニケーション工学科の6学科からなる工学部のみ単科大学である（甲1、甲3・2条）。

(3) 被告の管理組織は、被告を代表する理事長のほか、理事会、本件大学の教育面での統括者であり、かつ理事として経営的責任を負う学長、理事長の諮問機関である評議員会などから成り立っている。理事長には、1981（昭和56）年4月に糸山英太郎が就任したが、1983（昭和58）年12月28日に辞任し、同人の妹の夫である糸山武生が理事長代行を経て1984（昭和59）年11月に就任した。1996（平成8）年5月には再び糸山英太郎が理事長に就任したが、2000（平成12）年4月9日に松浦昌吾に交代し、2002年5月21日に再度糸山英太郎が理事長に就任し、現在に至っている。本件大学の学長には、1981（昭和56）年7月に糸山英太郎が就任し、1983（昭和58）年12月28日にいったん休職したが、翌1984（昭和59）年11月15日に復帰し、現在に至っている（以下、「糸山学長」という。）。

2 原告河口央商

(1) 原告河口央商（1940 昭和15年 6月15日生、満62歳。以下「原告河口」という。）は、1969（昭和44）年3月東北大学大学院理学研究科修士課程数学専攻修了後、同年4月相模工業大学（現湘南工科大学）工学部数理工学科（現情報工学科）助手として被告に就職し、1971（昭和46）年4月に同学科専任講師を経て、1974（昭和49）年4月に同学科助教授に昇任した。原告河口的専門は、微分幾何学とその応用分野であり、特筆すべき研究活動上の実績としては、この分野の国際学会であるテンソル学会の学会論文誌の編集委員、組織委員会次長等を歴任するなどの国際的な研究活動に従事したことである。原告河口は、東欧諸国との研究交流を進めた中で、1991年にはルーマニア国の名門アルアイ・クーザ大学から理学博士（数学）の学位を授与されている。

(2) 原告河口は、1973（昭和48）年7月に発足した相模工業大学教職員組合（現湘南工科大学教職員組合、以下「本件組合」という。）の設立当初からの組合員である。組合役員としての経歴は、初代の代議員会議長に就任したのを皮切りに、1974（昭和49）年7月に副執行委員長、1975（昭和50）年7月に書記長、1976（昭和51）年7月から1982（昭和57）年6月まで6期連続して労金対策委員会書記、1982（昭和57）年7月に代議員会書記等を経て、1983（昭和58）年7月から執行委員長に就任（1984 昭和59 年6月退任）するなど、組合発足以来、執行委員長退任に至るまで11年間切れめなく組合役員を務めてきた。原告河口は、本件組合だけではなく、1984（昭和59）年10月には上部団体である東京地区私立大学教職員組合連合（本件組合の上部組織、略称「東京私大教連」）の中央執行委員に就任し、以来10期10年間連続して同委員の地位にあった。その後1996（平成8）年7月からは本件組合の執行委員に戻り2期を務め、1998（平成10）年7月から執行委員長を5期連続して務め現在に至っている。

(3) 原告河口は、1986（昭和61）年3月に、本件大学の教授会（以下、単に「教授会」という。）において他の8名の助教授とともに教授昇任の推薦を受けたが、原告河口と同じく本件組合の組合員であった訴外平良邦夫助教授（以下「組合員平良」という。）及び同岩__助教授（以下「組合員岩__」）とともに、本件組合を脱退しないことを理由に被告から教授昇任を認められず、現在に至っている（組合員岩崎は、2000（平成12）年12月31日付で助教授のまま被告を退職し、組合員平良も病気のため、2003（平成15）年3月31日付けで助教授のまま被告を退職した。）。組合員平良、同岩崎とも、本件組合設立以来の組合員であり、執行委員長（組合員岩崎）、副執行委員長、書記長（組合員平良）等の役職を歴任した組合活動家であり、これら3名に対する教授不任用は、組合員であることを理由とした不利益取扱いにほかならなかった。

(4) 原告河口は、1991（平成3）年7月以来、組合員平良及び同岩崎とともに（以下「原告河口ら3名」という。）、被告を相手として、原告河口ら3名を教授へ昇任させない行為が不当労働行為であるとして、神奈川地方労働委員会（以下「神奈川地労委」という。）に対して救済申立手続を行い、同手続は神奈川地労委及び中央労働委員会（以下「中労委」）における全面救済命令を経た後、これを不服とする被告が東京地方裁判所に中労委の救済命令取消の行政訴訟（以下「本件取消訴訟」という。）を提起するという経緯をたどった。東京地方裁判所は本件取消訴訟につき、2002（平成14）年4月24日、原告の請求を全部棄却する判決を下したが、これに対し被告は同年5月1日付で東京高等裁判所に控訴を提起し、現在は控訴審が係属中である。原告河口は、本件取消訴訟が進行する最中である本年8月2日、本件取消訴訟で被告が同原告の教授不任用の理由として主張していた交通費の「不正受給問題」を理由に、被告より同日付で懲戒解雇に付される処分を受け（甲5。以下「原告河口に対する本件懲戒解雇」という。）、その効力を争っている。

3 原告菊地

(1) 原告菊地慶祐（1953（昭和28）年4月2日生、満49歳、以下「原告菊地」という。）は、1983（昭和58）年3月に東京大学理学系大学院相関理化学（数学専攻）博士課程を修了（理学博士）し、1986（昭和61）年4月より相模工業大学（現湘南工科大学）に教養課程専任講師として就職し、1991（平成3）年4月助教授に昇任した。その後、教養課程が廃止され、電気工学科（現電気電子メディア工学科）に配属され現在に至っている（工学部共通講座である工学基礎担当者会議との両属）。原告菊地は、主として工学基礎科目および教職科目（ともに数学分野）を担当しており、専攻分野は「関数方程式」であり、修士論文以来、一貫して「流体方程式の数学的理論」の研究を行っている。

(2) 原告菊地は1986（昭和61）年10月に本件組合に加入し、1989（平成元）年3月から1990（平成2）年2月にかけて書記次長を、1993（平成5）年、1997（平成9）年、2000（平成12）年において書記長を、2001（平成13）年（第29期）において書記次長を、2002（平成14）年において執行委員をそれぞれ務めている（いずれも任期は7月から翌年6月まで）。

(3) 原告菊地は、本件取消訴訟に参加人として訴訟参加をしている本件組合側申請の証人として、2001（平成13）年10月4日、東京地裁で原告ら河口ら3名に対する不当労働行為に関する証人として採用され、事前にその証言事項を内容とする陳述書を書証として提出し、その内容に従って証言を行ったところ、2002（平成14）年8月5日に、被告から、上記の証言内容等が本件大学の関係者を誹謗、中傷し、本件大学の対外的信用を傷つけたなどとして、同日付で懲戒解雇処分に付され（甲6。以下「原告菊地に対する本件懲戒処分」といい、原告河口に対するものとあわせていう場合は「本件懲戒解雇」と総称する。）、その効力を争っている。

4 湘南工科大学教職員組合

本件組合は、1973（昭和48）年7月に結成された労働組合であり（結成当時の

呼称は、相模工業大学教職員組合であり、1991(平成3)年7月に現名称に改称した。)、本件大学に勤務する教職員で組織され、本件申立時点での組合員数は約20名である。本件組合は、上部団体として東京私大教連に加入している。

第2 本件解雇に至る経緯と本件解雇の無効

1 賃金請求権の内容

(1) 原告河口

原告河口は、毎月20日に被告から、本俸###円、扶養手当###円、住宅手当###円の合計###円の給与の支給を受けていた。賞与については、冬季一時金として2001(平成13)年12月7日に###円、年度末一時金として2002(平成14)年3月20日に###円、夏季一時金として同年6月28日に###円の支給を受けていた。なお、原告河口は、同年3月13日に、###円を入試手当として支給されていた(甲7~11)。

(2) 原告菊地

原告菊地は、毎月20日に被告から本俸###円、扶養手当###円、住宅手当###円の合計###円の給与の支給を受けていた。賞与については、冬季一時金として2001(平成13)年12月20日に###円、年度末一時金として2002(平成14)年3月20日に###円、夏季一時金として同年6月28日に###円の支給を受けていた。原告菊地も、同年3月13日に約###円の入試手当の支給を受けていた(甲43・19頁)。

2 本件解雇の背景事情

(1) 原告河口らに対する教授昇任推薦とその不実施

本件大学の教授会は、1986(昭和61)年3月12日、昭和60年度第11回教授会を開催し、原告河口ら3名を含む11名の助教授を教授昇任候補者として被告理事長に推薦することを決議した(以下「本件教授推薦決議」という。)。このとき本件教授推薦決議の対象となった者のうち、自己都合で早期に退職した1名及び原告河口ら3名を除いた7名は、すべて決議後数年以内で教授昇任を果たしたが、本件組合の組合員であり続けた原告河口ら3名をのみが、1991(平成3)年度になっても教授に昇任されず、昇任の予定もないままに放置された。

(2) 神奈川地労委・中労委における審理の内容と不当労働行為救済命令

ア 本件組合及び原告河口ら3名は、被告が、本件推薦決議を受けたにもかかわらず、原告ら3名を教授に任用しなかったこと(以下「本件教授不任用」という。)は、原告ら3名に対する不当労働行為に該当するとして、1991(平成3)年7月1日、神奈川地労委に対して、不当労働行為救済申立てを行った(神労委平成3年(不)第11号事件)。

イ 本件組合らによる救済申立てに対して、被告は、1991(平成3)年7月23日に、「神奈川地方労働委員会に対する申立事件(3助教授昇任問題)についての理事会見解」と題する書面(以下「本件理事会見解」という。)を公表し、理事長名で本件大学の各職員に送付したほか、同年8月5日から7ヶ月間以上、本件理事会見解を本件大学構内の各館の入り口付近、被告の事務局掲示板及び本件大学の事務局掲示板等に掲示した。これに呼応し、教授会は、同年9月18日に、教授が管理職であることを制度的に明確にする、原告河口ら3名に対する教授推薦をいったん取り下げ、再検討を行う、旨の決議(以下「本件推薦取下げ決議」という。)をし、これを翌19日付で被告理事長に報告した。

ウ 本件組合及び原告河口ら3名は、被告が本件理事会見解を掲示したこと及び教授会に原告ら3名に対する教授昇任推薦を取下げの決議をさせたことが新たな不当労働行為に該当するとして、1991(平成3)年12月18日、神奈川地労委に対して、再度不当労働行為救済申立てを行った(平成3年(不)第30号事件)。

エ 神奈川地労委は上記各事件を併合して審査し、1995(平成7)年12月2

7日、被告に対して本件組合らの主張を全面的に認める救済命令（以下「本件初審命令」という。）を発した。その内容は、被告は、原告河口ら3名を平成3年4月1日付で教授に任用したものと取り扱わなければならない、被告は原告河口ら3名に対し、平成3年4月1日以降教授として支給されるべきであった賃金の額と現に支払った賃金の額との差額に相当する額に年5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない、ポスト・ノータイスの掲示、の3点を命ずるものであった（甲12）。

オ 被告は、同月28日、本件初審命令を全部不服として、中労委に対し再審査の申立てをした（中労委平成7年（不再）第52号事件）が、中労委は、2000（平成12）年2月16日、本件初審命令を一部変更しただけで（変更部分はポスト・ノータイスの内容の一部で除斥期間にかかる不当労働行為に関する部分のみ認めないというもの）基本的に本件初審命令を支持する命令（以下「本件中労委命令」という。）を発した（甲13）。

（3）取消訴訟第1審東京地裁における審理の内容と請求棄却判決

ア 被告は、本件中労委命令を全部不服とし、平成12年4月28日付で東京地裁に対し救済命令取消請求訴訟を提起したが（民事第19部係属、平成12年（行ウ）第115号事件）、同地裁は、2002（平成14）年4月24日、本件中労委命令を全面的に支持し、被告（原告）の請求を全部棄却する判決を言い渡した（以下「本件東京地裁判決」という。甲14）。本件東京地裁判決は、被告（原告）の主張をことごとく斥けるもので、要旨次のとおり判断した（甲14・57～62頁）。すなわち、被告の原告河口ら3名に対する本件教授不任用は、労組法7条1号に該当する同人らに対する不利益取扱いの不当労働行為であり、かつ本件組合に対して打撃を与えることを意図した同条3号の支配介入の不当労働行為にあたる、本件理事会見解は、本件組合の運営に介入する同条3号の不当労働行為に該当し、かつ原告河口ら3名に対し、同人らと一般教職員らとの離反を図ろうとして、同人らに不当労働行為救済申立て手続を取り下げを暗に求めるものであり、原告河口ら3名に精神的苦痛を与える不利益取扱いとして、同条4号に該当する不当労働行為に該当する、本件推薦取下げ決議は、被告の意を受けてされたものであり、教授昇任候補者の推薦を取り下げることにより本件組合の組合員である原告河口ら3名を教授に昇任させないとするものであり、同条1号に該当する不利益取扱の不当労働行為に該当するとともに、組合員を不利益に取り扱うことにより本件組合の弱体化を図ったものとして同条3号の支配介入にあたる。

イ 被告（原告）は、本件中労委命令取消の理由として、本件中労委命令が、教授昇任人事という大学自治の根幹に関わる問題に行政が関与するものである点で違憲・違法であり、また、教授に任用したものと取り扱えとする救済の方法が被告の人事権を制約するものであり、労働委員会に与えられた裁量の範囲を逸脱しているとして争ったが、いずれの主張も本件東京地裁判決では明確に排斥された（甲14・53、63頁）。

ウ 被告は、本件東京地裁判決を不服とし、平成14年5月1日付で東京高裁に控訴の提起をし（平成14年（行コ）第141号）、同控訴審は同高裁第9民事部に係属中である。控訴審の審理は、本件申立時点までに、2回の口頭弁論が開かれており（同年8月21日及び9月25日）、現在審理が進行中である。

（4）緊急命令の発令

被告が本件取消訴訟を提起し、かつ本件中労委命令を任意に履行しなかったため、中労委は、平成12年8月7日付で、労働組合法27条8項の規定に基づき、本件中労委命令が認めた本件初審命令の前記及び（2）エ）の履行を求める緊急命令の申立を東京地裁に提起し、東京地裁は、本件東京地裁判決と同日付で、上記申立のとおりの内容の緊急命令を発した（甲15）。被告はこの緊急命令についても争い、平成14年5月8日付で、緊急命令取消を東京高裁に申し立てており、徹底的に争う姿勢を崩していない。

（5）取消訴訟において新たに追加された教授不任用の理由

ア 本件取消訴訟の東京地裁の審理において被告が突如として主張した原告河口に対する教授不任用の理由が、同原告に対する本件懲戒解雇の理由ともなっている同人の交

通費「不正受給問題」なる疑惑であった（以下「本件不正受給問題」という。）。この主張は、被告が同地裁へ提出した平成12年12月4日付準備書面（二）で「補助参加人河口に係る教授不任用の理由の追加」としてはじめて主張されたもので、神奈川地労委及び中労委の審問の過程では被告側から一切主張のなかったものであり、その意味で著しく時機に遅れた主張でもあった。被告は、原告らが1991（平成3）年7月に本件教授不任用を不当労働行為として救済申立てをして以来約10年経ってはじめて被告河口を教授としない理由を明らかにしたことになる。

イ 本件取消訴訟における被告の本件不正受給問題に関する主張の要旨は、原告河口は、昭和44年から現在に至るまで一貫して、校務出張の際の交通費を自宅起点ではなく、本件大学起点で請求しており、実際にどのような経路をたどったかにかかわらず、実費精算による忠実な請求をしてこなかったというものである。要するに、原告河口は、出張に際し自宅から直接用務先に出かけた場合でも、自宅の直近の駅（1980 昭和55 年までは辻堂駅、同年から現在までは小田急読売ランド前駅）ではなく、本件大学起点として交通費を請求しており、経路によっては、自宅から本件大学までにかかる交通費差額分を不正に請求及び受給していたことになるとの非難であった。

ウ 被告のこの非難がまったく根拠のない言いがかりに過ぎないものであり、原告河口に対する教授不任用の理由を説明できない被告が本件取消訴訟の段階に至って苦し紛れに考え出したでっち上げであることは後に詳しく述べるとおりである（3(4)）。本件東京地裁判決は、この原告の主張を一蹴し、被告が原告河口の出張精算・報告書の調査を開始したのが本件取消訴訟提起後の2000（平成12）年9月であり、それまで被告は本件不正受給問題を把握していなかったのであるから、仮に原告河口の交通費請求に不適切な部分があったとしても、被告がこれを理由として同人を教授に任用しなかったとは到底考えられないとした（甲14・56頁）。

（5）原告菊地の証言

東京地裁の審理においては、参加人本人である原告河口とともに原告菊地が証人として出廷し、本件組合を代表して被告における系山英太郎の理事長就任以来一貫した不当労働行為の事実、同理事長による大学私物化の実態等の背景事情と、原告河口に対する本件不正受給問題に対する反論を述べる証言をした。証言は、2001（平成）13年10月4日に行われ、原告菊地は事前に提出した同人名義の陳述書・丙第33号証（本件での号証番号は、甲16）に基づいて参加人代理人による主尋問に答え、同日被告代理人による反対尋問を経た（甲17）。陳述書及び証言の内容は、同人が直接見聞した事実にとどまらず、同人が被告に就職する以前の事件等にも及んだが、これらは神奈川地労委、中労委等で組合から提出されている数々の書証、その他組合作成の文書及び関係者からの伝聞によって補足されたもので、原告菊地は証言に当たって、あらかじめその旨を明らかにして証言をした（甲17・1, 2頁）。

3 本件解雇に至る経緯

（1）東京地裁における本件取消訴訟の審理は、上記のとおり原告菊地に対する証人尋問期日が2001（平成13）年10月4日に開かれ、翌2002（平成14）年1月29日には、参加人である原告河口の当事者本人尋問が行われたが、この両証人の尋問が進行する中で、本件大学内では、原告菊地と原告河口を処分しようという動きが発生した。この当時原告らは、2001（平成13）年12月の教授会の際に系山学長から「3人のうち残った者は河口一人である。裁判で不当な発言があり、公の場で学長を傷つける証言をしたのはけしからん。2月末を待って会議を開いて処分する。」という趣旨の内容の発言があったことを出席した複数の教授（教授会出席者）から確認している。

（2）2002（平成14）年2月27日に本件取消訴訟の東京地裁での審理は結審したが、その直後の同年3月4日に、元工学部長（同年2月20日に系山学長から副学長に任命された。）が人事委員会議長となり、原告河口と同菊地に対する懲罰問題の諮問書を理事長から受け取り、被告内において同人らに対する処分の手続が具体的に開始された。原告菊地は、4月20日に、所属学科の学科長である 電気電子メディ

ア工学科長から、東京地裁に提出した原告菊地の陳述書が人事委員会で取り上げられて問題になっており、近々弁明の機会を与えるために同人を人事委員会に呼び出すことになったとの電話連絡を受けたが、人事委員会での審理の詳しい内容は一切秘密であるとのことであった。同様の事実は、前同日に原告河口の所属する学科の 情報工学科長代行からも告げられた。

(3) 以上のような事態の進行に対し、本件組合は、4月23日に抗議及び団体交渉申し入れを東京私大教連と共に行い、あわせて人事委員会の中止を文書と口答で申し入れた(甲18)。また、本件組合は、同月26日に人事委員会の審理に対する申し入れとして、労使間の紛争手続の中で証言した事項等について処分を前提とした人事委員会を開催することはあらたな不当労働行為となること、また人事委員会を続行するのであれば、組合員の傍聴及び弁明弁護のための代理人の出席を要望したが(甲19)、被告の法人事務局は、「人事委員会は秘密会だから何も答えられない。」との対応に終始し、5月1日付の文書回答では、「団体交渉は開催しない。人事委員会の組合員による傍聴や弁明弁護のための代理人の出席は認めない」と本件組合の要求を全面的に拒否した(甲20)。

(4) 原告らに対しては、5月2日付で、人事委員会議長名の「人事委員会への出席通知(要請)」が配達証明郵便で届き、同月10日(原告河口)及び11日(原告菊地)に、陳述の機会を与えるので原告らの出席を要請する(甲21, 22)との呼び出しがなされた。これに対して、同月9日付で、本件組合から人事委員会に関する抗議と団体交渉の申し入れを再度東京私大教連と連名で行ったが(甲23)、これに対する回答のないまま原告らの出席要請日を迎えたため、原告らはそれぞれ指定の日時に開催された人事委員会に出席した。

(5) 5月10日に開かれた原告河口に対する事情聴取のための人事委員会は、文字通り形式だけを整えようとする中身の無いものであった。当日出席した委員は、本件大学側から 副学長(人事委員会議長)、 工学部長、 工学研究科長、 機械工学科長、 情報工学科長代行、 マテリアル工学科長、 学生部長、 教務部長の8名、被告法人側から小坂橋正光常務理事、 大学事務局次長の2名の計10名であった。冒頭、人事委員会議長は、被告監事から原告河口の交通費不正受給問題についての問題提起があり、これを受けて理事長から人事委員会に対して、不正受給の有無、不正受給があった場合の懲戒の可否、懲戒事由となる場合の処分内容について諮問があり、3月21日から5回にわたる人事委員会を開催して調査した結果、原告河口に不利な結果が出たので、弁明の機会を与えるために出頭を求めた旨の説明があった。しかしながら、人事委員会側からは、原告河口が出張旅費を不正受給したとの疑惑について、いつ、どの出張について、いくらの不正受給があったかという点についての具体的な指摘は一切なされなかった。会議の席上原告河口に示された資料は東京地裁の法廷において被告から提出された証拠資料であったため、人事委員会で問題とされている不正受給の疑惑なるものが、本件取消訴訟で被告が原告河口の教授不任用の理由として提起した問題であることはわかったが、処分の前提とされている事実自体は全く具体性を欠くものであった。原告河口は、本件不正受給問題に対する自己の弁明として、東京地裁の法廷での陳述の要旨を内容とする書面(甲24)を読み上げて、委員会は終了した。

(6) 原告菊地は、5月11日の人事委員会に出席した。同日の人事委員会出席者は、 情報工学科長代行の代りに原告菊地の所属学科の 電気電子メディア工学科長が出席していた以外は、5月10日の会議出席者と同じメンバーであった。原告菊地に対しても、手続の冒頭、人事委員会議長から、同原告が本件取消訴訟に提出した陳述書及び証言の内容に虚偽の事実があり、同被告が公の場で大学及び大学の管理・運営体制に対する誹謗・中傷を行ったことを理由として、同原告が懲戒相当であるか人事委員会で審議するよう理事長から諮問があったこと、これに基づき当日までに5回の人事委員会を行った結果、本件大学に対する誹謗・中傷があったとの結論に達したので、本人の陳述を聞く機会をとった旨の説明があり、原告菊地に、同人の陳述書(甲16)の抜粋が示され、これに対する弁明を求められた。原告菊地は、陳述書の抜粋の中で指摘されていた7箇所に対して、要旨後記3(4)に述べるとおりの反論をした。

(7) 本件組合は、5月9日付での団体交渉申し入れに対する被告の回答がなかったため、同月13日に神奈川地労委に団交促進の斡旋を申請し(甲20)、これを受けて同月23日には同地労委から被告に調査が入ったが、被告が「人事委員会の答申がまだきていないので一切対応できない。」と頑なな対応をしたため斡旋は不調に終わった。その後、本件組合は、6月20日付での団交開催申し入れ及び人事委員会についての質問・要求書の提出、7月4日付で同じく人事委員会についての質問・要求書の提出、7月26日付で人事委員会への申し入れを行ったが(甲26, 27, 29)、被告からは、この間7月3日付で本件組合の6月20日付文書に対し、理事長名で、人事委員会は秘密会であり、審議経過、方法、内容は明らかにできないとの回答が来ただけであった(甲28)。

(8) 原告河口は、被告より8月2日に呼び出され、同日理事長から懲戒解雇辞令(甲5)の交付を受けたが、同辞令によると同原告に対する懲戒解雇は、被告就業規則57条5号、同63条1項4号及び5号に基づくものとされ、懲戒解雇の事由は、「昭和57年以降の出張について、……学校法人湘南工科大学旅費規程に違反した不正な交通費請求を繰り返し、もって故意に本学により金員を詐取して不正受給を行って来たことが明らかであり、これらの行為が就業規則の上記各条項に該当するというものであった。しかしながら、同辞令には、具体的に、いつ、いくらの金額の不正な請求若しくは金員の詐取があったかは一切触れられておらず、口頭でも指摘はなかった。

(9) 原告菊地は、被告より8月5日に呼び出され、原告河口と同様に理事長から懲戒解雇辞令(甲6)の交付を受けたが、同辞令によると同原告に対する懲戒解雇は、就業規則57条4号、同27条3号、同25条1号並びに63条1項及び2項に基づくものとされ、懲戒解雇の事由は、「公然と公共の場において7項目以上に渡り明らかに虚偽の事項をもって本学および本学関係者を誹謗・中傷し」というものであるが、「7項目以上」とは具体的にどのような事項がいくつあるのか、何が「明らかに虚偽」なのか、それがなぜ「本学および本学関係者を誹謗、中傷し」と言えるのかがまったく不明であり、口頭でのこの点の指摘もなかった。

(10) 人事委員会の審理の経過については、会議が秘密会にされているという理由で、5月10日、同月11日に原告らが呼び出された会議についてしか明らかにされていないが、被告がその後本件取消訴訟の控訴審で提出した平成14年9月25日付準備書面(2)で明らかにしたところによると、原告らの懲戒処分を審議するための人事委員会は、上記2期日のほか、本年3月15日、同月26日、4月12日、4月20日、5月2日、5月24日にそれぞれ開催され、人事委員会は5月24日付で、原告らを懲戒解雇に処すべきとの答申を理事長に行ったとのことであった。

3 本件懲戒解雇の無効

本件懲戒解雇は、以下の理由により明らかに懲戒理由を欠き、また懲戒解雇権の濫用として無効を免れない。

(1) 手続違反

ア 被告の就業規則57条は、教職員の懲戒については「審議の上懲戒に付する」とし、10条1項は、「教職員の表彰・懲戒及び人事上の不利益処分を行うときは、理事長はあらかじめ人事委員会に諮ってその意見を聴取するものとする。」と定めている。被告は、同条項の規定に基づき湘南工科大学人事委員会設置規程(甲4、以下「人事委員会設置規程」という。)を制定しており(ただし、制定、改正の年月日は不明)、同規定により設置される人事委員会が、被告理事長に対して教員の懲戒処分に関する意見を答申する。本件懲戒解雇にあたってその実質的な審議をしたと思われる8回の人事委員会(以下、全体を通じて「本件人事委員会」という。)は、上記就業規則及び人事委員会設置規程の定めにより設置されたものであるが、これらの規則等が定める手続上の要件を明らかに充たしていないものであることが、まず第1に指摘できる。すなわち、人事委員会設置規程2条では「人事委員会は、学長、法人事務局長、学監理事、大学事務局長の外、教育職員に係わる案件については、学科長及び課程主任並びに学長の指名する教育職員6名を、……臨時委員として加える組織とする」と構成メンバーが規定されているが、少な

くとも原告らが弁明のために出席を要請された期日の人事委員会には糸山学長は出席していない。「法人事務局長」「大学事務局長」は、そもそも本件時点で欠員であり、該当者がいない。それぞれ次長がこれを代行するとしても、学長については出席を免除できる規定は人事委員会規程上存在しない。副学長は、被告の業務規則上、「学長に事故があるとき又は学長が欠けたときは、学長の職務を行う」（学校法人湘南工科大学組織業務管理規則，甲43・32条の2）とされているが、本件人事委員会の設置にあたり、糸山学長に事故があり又は学長職が欠員であるという事実はなく、副学長は本件人事委員会に関しては学長の代行をすることはできない。したがって、そもそも本件事委員会は成立そのものが規程上の根拠を欠く人物によって主宰されていたということになる。更に、「学科長及び課程主任並びに学長の指名する教育職員6名」の要件についてはその趣旨が明確ではないが、通常理解のとおり、「学科長及び課程主任（本件時点では、総合教育センター長がこれに該当）」のほかに「学長の指名する教育職員6名」が必要と読むとすると、本件人事委員会は、この人数の条件を明らかに満たしていない。以上からすれば、原告らのために開催されたとする本件人事委員会は、権限のない者が主宰し、規程上要請される構成員を欠いたまま行われたもので、このような不適法若しくは不適正な構成員による議決・答申に効力が認められるべきでないことは当然であり、無効な議決・答申を根拠とした被告の懲戒解雇処分も当然根拠を欠くものとして違法である。

イ 仮に本件人事委員会の構成に瑕疵がなく、また瑕疵があったとしても委員の交代、授権等により人事委員会の決議の効力に影響を及ぼさないとしても、原告らに弁明の機会が十分に与えられていなかった点で、本件人事委員会の手続には重大な瑕疵があるといえる。すなわち、前記のとおり、本件人事委員会は秘密会で行われ、その審理の様子は当事者である原告らには一切明らかにされず、5月10日、11日の人事委員会出席にあっても、それ以前5回にわたって行われたとする人事委員会での調査の具体的内容は告げられなかった。また、事前に代理人の出席を求めたにもかかわらず、何ら合理的な理由もなくこれを拒否されていた。これらは、弁明の対象となる自己に対する嫌疑に関する情報を知る機会を奪われ、また弁明の場での防御権行使の大前提としての代理人選任権を否定されたことを意味するものである。このような状態の下で、原告らは、形式的に懲戒事由の釈明を求められたが、嫌疑に関する告知弁明の機会が十分とられたといえないことは明らかであった。したがって、これらの点において、原告らは、人事委員会設置規程6条が要求する「本人に対する陳述の機会」を適正に与えられたとは到底いえず、5月10日、11日両日の弁明の手続は、規定上の形式を整えただけで実質的に弁明権の行使を保障するものといえないことは明らかであった。本件人事委員会は、同6条の手続を欠いた違法・無効な手続であり、その議決・答申が有効となりえないことはいうまでもない。

ウ 学校教育法59条1項は「大学には重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない。」と定めているが、懲戒解雇を含む大学教員の身分に関する事項が大学の「重要な事項」に含まれることはあらためていうまでもない。本件大学学則65条においても、教授会の権能として「教授及び助教授の新任及び退任については、学長は、教授会に諮らなければならない。」とされており、本件懲戒解雇が「退任」の一つとして教授会の審議事項に含まれていることは明らかである。したがって、本来教員に対する解雇手続は、人事委員会での適正な審議を経てその結果を教授会に学長が諮り、教授会の了解を得て、若しくは教授会の意見を聴取した上で、被告が懲戒処分を執行するという形になるはずであるが、本件懲戒解雇についてはこのような手続が一切とられていない。仮に上記に指摘した本件人事委員会の構成及び手続上の問題が解雇の効力に影響を及ぼさないとしても、なお教授会の審議を経ていないという点で重大な手続上の瑕疵があるといわざるを得ない。本件大学の学則と同様の規定は、全国の各私立大学が一般的に有しているが、これは私立大学における大学の自治の一内容として教授会自治（学校法人理事会に対する）を守り、教員の身分を保障するための制度的保障であり、手続の履行は厳格に解される必要があり、この手続を欠いた解雇は無効と解されるのである。この法理は、判例の認めるところでもあり、教授会においてこの審議事項である解雇の可否が議論をされなかった場合は、大学内における適正手続違反として教員に対する解雇が無効となるとする

最近の判例として、岐阜地裁大垣支部平 13・8・14 判決をあげることができる。

(2) 解雇理由としての特定性の欠如

ア 本件懲戒解雇が、懲戒処分である以上、懲戒の対象となった非違行為が特定されていることが最低限必要である。しかしながら、前記のとおり、原告河口に対する懲戒解雇辞令には、同原告が具体的にどのような非違行為を行ったのかがまったく特定されておらず、辞令以外にもこれを特定する書面等はない。本件人事委員会で設けられた弁明の際にも、原告河口の交通費の申請、受給の仕方の何が問題であるのか、不正受給があったとしたら、いつ、どこへ行った際にいくらの不正受給があったのかについて、ただの一例も人事委員会側からは特定されて指摘を受けなかった。本件人事委員会の結論は、いわば、何が悪いかはよくわからないけど、とにかく疑惑があるから処分すると言っているに等しく、およそ嫌疑としての特定性を欠いたまま処分を強行したとしかいいようがない。

イ 原告菊地に対する懲戒理由も、7項目以上とされる懲戒対象となった項目が具体的に何を指すのかがまったく明らかではなく、仮にその7項目が本件人事委員会の場で原告菊地に示された陳述書の抜粋で特定された箇所であるとしても、それ以外の「以上」の項目とは何を指すのか（これについては、原告菊地本人にはいまだかつて一切知らされていない。）まったく不明である。また、仮に懲戒理由の主たるものが上記7項目に限定されるとして、これらの供述がなぜ大学及び大学関係者を誹謗・中傷し、大学の対外的信用を傷つける行為となるのか、また、原告菊地が意図的に虚偽の供述をしたとするか（懲戒処分的前提は、懲戒解雇辞令の表現を見る限り、「過失」ではなく「故意」を前提としか理解しようがない。）等について被告からは何ら説明がない。

ウ いずれにしても、本件懲戒解雇は、人事委員会議長を含め大学人たる教員が構成メンバーとなって審議をし、結論が得られたものとはおよそ考えられないほど、杜撰な事実認定及び根拠に基づくものといわざるを得ない。このような事実認定及び根拠を前提とする本件懲戒解雇は、いずれも懲戒解雇が適法とみなされるのに必要かつ十分な特定性を有しているとは到底いえず、この点からも無効たるを免れないものである。

(3) 捏造された「不正受給問題」 原告河口に対する解雇理由の不存在

ア 原告河口は、被告が主張するような不正な交通費の請求及び受給をした事実はなく、同人に対する本件懲戒解雇は解雇事由となる根拠をまったく欠くものである。そもそも本件不正受給問題は、東京地裁における本件取消訴訟の審理のなかで初めて教授不任用の理由として持ち出されたものであるが、原告河口は、これまで被告が主張しているような問題点をいまだかつて一度も職場では指摘されたことはなく、この厳然たる事実は、原告河口の旅費申請の方法の正当性（少なくとも問題のなさ）を裏付ける何よりの証拠であった。このことは、旅費申請の実際の手順を検証すれば一目瞭然となる。

イ すなわち、本件大学における通常の出張手続は、事前に出張申請書を提出し決済を受け、事後に出張報告書を提出して決済されると交通費等の支給を受けられるというものであり（例外的に出張申請書に仮払い申請を入れて事前に支給を受けることができる。）、申請手続は、所属する学科等を経由して出張申請書および出張報告書を大学事務局に提出して決済を受けなければ、出張許可および出張旅費を得ることはできないシステムになっている。決済に至らない書類は事務局から学科へ戻って申請者（または報告者）に対して修正が求められる。決済された出張書類には、学科長・工学部長・事務局長にとどまらず事務職員の確認印が多数押印されている。被告は、本件取消訴訟の法廷に原告河口の交通費不正受給を証する証拠として過去10年におよぶ同原告の出張書類のコピーを提出したが、これらはいずれも上記の手続により正式に決済を受けたものばかりであった。被告が主張するように、大学起点として旅費を申請する方法自体が問題であり、それが懲戒解雇処分に相当するような重大な非行行為であれば、なぜこれらの申請書類が問題なく受理され、処理されていたのか、まことに不可思議としかいいようがない。なお、不正受給疑惑の標的にされた出張の起点について、過去に原告河口が、被告側の担当者から指摘または修正を求められたことは一度もない事実は、本件取消訴訟の審理の中で被告自身も認めていた事実である（甲19・16頁参照）。

ウ 原告河口が、出張の際に大学を起点として交通費の申請をしていたのは、公的

な用務で出張するのであるから、大学を起点として申請書類を作るのが当然と考えたことによるものであるが、現実問題として、被告が本件取消訴訟の中で提出したケースは、実際にも原告河口が大学から出発した出張ばかりであり、大半は申請の内容と実際の経路に齟齬のないものばかりであった。すなわち、原告河口の場合出張の大半は、学生の引率目的であるところ、引率が大学から用務地に学生を引率する事である以上、起点が大学であることは当然であり、実際原告河口は、学生を引率する場合には大学を出発点としていた。したがって、そもそも原告河口には、被告が主張するような疑惑が生ずる余地はなかったのである。

エ 出張申請を大学起点で行う扱いは原告河口だけが行っていた方法ではなく、他に同様の方法を取っていた教員も多く、大学当局も当然これを是認していた。しかしながら、被告には、交通費に関する取扱いについて明確な基準がなく、学校法人湘南工科大学旅費規程（甲31。以下「旅費規程」という。）は「最も経済的な通常の経路及び交通機関を利用した運賃により計算して支給する」（旅費規程11条1項）と定めているだけで、「起点」に関する定めはなかったため、申請の仕方について担当者により扱いが異なることがあり、問題は労使間の交渉課題にもなっていた（甲32）。もっともこの問題は、最終的には、1999（平成11）年10月13日に開かれた団交において決着をつき、出張の「起点」については勤務地「本学」とし、交通費の計算については合理的なあり方の事例を蓄積していくことで労使の見解の一致を見ている（甲33，34）。したがって、この点からも原告河口の旅費申請の方法は何ら問題とされる余地のない方法だったのである。

オ 原告河口の方法が不正受給であるとする被告の主張の根拠は、大学を起点として交通費を請求しながら、実際は自宅から用務地に直行すれば、大学から計算した旅費より安くなる場合があり、実際に負担した旅費と後日精算を受けた旅費の差額が不正受給になるというもののようである。しかしながら、第1に、被告は、原告河口が出張申請書類の記載にもかかわらず、実際には自宅から直行した、若しくは自宅へ直帰した（つまり申請の内容と実際の行動が異なる）出張が、いつ、何回あって、同原告が事実反する申告によりいくらの利得を得たのか等の重要な事実について一切特定をしていない。そもそも前記のとおり、この点については被告の単なる憶測・邪推があるに過ぎず、実際に原告河口が出張申請書に記載した経路と異なる出張をしたことは、ほとんどない。第2に、仮に申請内容と実際の経路に違いがあったとしても、常に申請経路の交通費が高くなるということではなく、用務地によっては、自宅から直行した場合の方が大学起点としたときよりも交通費が高つく場合もあり、この場合は大学起点での申請は、申請者が差額を負担する（損をする）という形になるが、被告の主張はこの点をまったく考慮しておらず、極めて一面的な非難でしかない。

（4）捏造された「誹謗・中傷」 原告菊地に対する解雇理由の不存在

ア 懲戒解雇辞令にかかれた原告菊地に対する解雇事由は、前記のとおり、極めて抽象的であり、反論のしようがなく、具体的な解雇理由は本件人事委員会における審理の内容等から推測するしかない。そして、懲戒解雇辞令にある7項目というのは、5月11日の人事委員会の際に原告菊地に示された東京地裁に提出した同人陳述書の抜粋にあったものを指すものと思われるところ、同人の記憶によるとその内容は、以下のとおりであった。

本学に勤務して20年以上になる複数の助手（教員）の組合員は講義や卒業研究を担当し、また大学運営においても活躍するなど「講師職以上」に匹敵する仕事を任せられているにも関わらず、彼らに対して「昇格の資格審査」さえ一度も行われてないと述べている部分（甲16・13，14頁）

原告河口、組合員平良、同岩崎らの所属する情報工学科では、最も早い時期に大学院設置に着手したにもかかわらず、理事会の拒否により未だ大学院が設置されていないと述べた部分（同14頁）

「いわゆる『株屋』といわれている 氏」と述べた部分（同16頁）

「 氏（本学への納入業者と言われている）」と述べた部分（同頁）

この東京キャンパスと藤沢の本学キャンパスとはテレコンファレンスシステム（レンタルで導入費用がおおよそ9000万円といわれている）で結ばれているが、有効に利用されることはほとんどなく、年に1, 2回、東京の糸山学長と藤沢の本キャンパスにいる教授会のメンバーがテレコンファレンスシステムを通じて教授会を開催している程度だと述べた部分（同24頁）。

糸山学長の急な発案で本年度の新入生831名に対してノートブック型パソコンが無償貸与されることになり（中略）、大学は千数百台購入したが、残りのパソコンの一部は神奈川県下の高校に1台ずつ無償配布したものの、それでもまだ300台以上が梱包も解かれぬまま死蔵していると言われていると述べた部分（同26頁）

糸山英太郎記念教育研究総合センターは、建物の名前に学長名が入っているが、糸山の寄付によるものではなく、「学費」で建てられたようだと述べた部分（同頁）。

イ しかしながら、以上問題とされた陳述には、それぞれ相応の根拠があり、またこの事実を法廷で証言することが、被告若しくは本件大学及びその関係者の名誉を傷つけることにならないことは明らかである。すなわち、

「20年以上になる複数の助手（教員）の組合員に対しては『昇格の資格審査』さえ一度も行われていない」ことについては、東京地裁における反対尋問の際に尋問されている（甲17・42, 43頁）。この陳述は、原告菊地が甲16の陳述書を書いた時点では事実であったが、その後組合員である助手のひとりが博士号を取得し、2002（平成14）年度から講師に昇格できたという事情の変更があったため、証言時点では修正しており、何ら問題とされる理由はない。

「情報工学科が最も早い時期に大学院設置に着手した」こと等については、本件大学の元助教授であり組合役員であった が、本件の中労委で提出した陳述書において既に述べている事実であり、そこで同人は1980年代前半に学科の方から大学に対して大学院設置希望の申し出をしたと述べており、十分な根拠に基づく陳述である。仮に事実と反するとしても、この陳述が本件大学を誹謗・中傷する陳述になるとは考えられない。

「いわゆる『株屋』といわれている 氏」という表現は、原告菊地が同僚の元組合副委員長その他複数の同僚教員から聞いた話の中にあつた表現であり、十分な根拠を有する陳述である。仮に「株屋」という表現に、難があるとしても、陳述書の文脈との関係で、この部分がただちに本件大学若しくはその関係者に対する誹謗・抽象になるとは到底いいがたい。少なくとも、懲戒解雇事由となる程度の表現ということは絶対にできない。

「 氏（本学への納入業者と言われている）」に対する反論は、上記と同様である。

「東京キャンパスが利用される機会が少ない」こと、及び「糸山英太郎記念教育研究総合センターが糸山学長の寄付によるものではなく、『学費』で建てられた」ことについては、かつて団体交渉要員として出席した被告との団交時に、原告菊地自身が出席していた理事側に直接質問した事柄であり、その際の回答に基づいた陳述である。これが仮に虚偽であるとする、当時団交に出席していた理事者側団交責任者が虚偽の事実を答弁したことになる。

「大学は新生831名に対してパソコンを千数百台購入しなお300台以上余っていること」については、原告菊地が、昨年4月頃、当時の教務部長（ 現工学部長、人事委員会のメンバー）から直接聞いた話であり、仮にこれが虚偽であるとすると同工学部長が嘘をついたことになる。

(5) 明々白々な不当労働行為

ア 原告河口ら3名に対する本件教授不任用が明白な不当労働行為であることは、神奈川県労委及び中労委で確認され、更に本件地裁判決でも、被告の主張はことごとく退けられて中労委命令が全面的に支持され、公的判断機関によって三度も確認された事実である。本件教授不任用が不当労働行為であるという事実認定については、本件取消訴訟が

係属している東京高裁の審理においても覆る可能性はほとんどなく、同高裁での審理にあたり、事実調べを請求する被告（控訴人）側の請求は、事実上、裁判所から拒否されている。本件懲戒解雇は、その理由及び懲戒解雇に至る経過からして、本件教授不任用について労働委員会、裁判所で連戦連敗を続ける被告が、その闘いの中心人物である原告河口を本件大学から追放し、原告河口のために有利な証言をした原告菊地を見せしめのために、同様に学外に追放し、もって原告らに対して、大学人として、教育労働者として最も打撃となる懲戒解雇処分という究極の不利益取扱いを行うとともに、同時に本件組合をこの機会に徹底的に弱体化せんとした不当労働行為以外のなにものでもない。

イ 本件懲戒解雇の手続には本件人事委員会における審議という、一見公正さを装う手続がとられているが、この手続は本件懲戒解雇が不当労働行為であるという本質にいささかも影響を与えるものではない。本件人事委員会には、その構成メンバーとして、副学長、各学科長その他本件大学の幹部教員が参加し、その決定に関与しているが、本件大学において教授会を構成する主要なメンバーが被告の不当労働行為意思にたやすく迎合し、不当労働行為にお墨付きを与える役割をすることは、1991（平成3）年の本件教授推薦取下げ決議に至る経緯を見れば明らかである。本件大学は、本件教授推薦取下げ決議が、公的判断機関によって三度にわたり不当労働行為であったと断罪された事実をまったく反省することなく、再び重大な誤りを犯したことになる。本件懲戒解雇が、上記に見たとおり、ほとんど根拠らしい根拠もないものであるにもかかわらず、その結果が、原告らを学外に追放し、その生活を破綻させ、研究者生命を絶つほどの不利益を与えるものであることを考えると、本件人事委員会の審議に関与した副学長、工学部長、学科長らの法的、道義的責任もまことに重大なものと云わざるを得ない。

ウ 本件懲戒解雇は、あくまでも学問研究者かつ労働組合員としての矜持を保ち、法的手段により本件大学の向上をめざそうとする原告らを敵視し、学外に放逐することのみを目的として行った不当労働行為であることは明々白々であり、これらの行為は、原告らに対する究極の不利益取扱いであるにとどまらず、本件組合の活動に対する真正面からの否定であり、労働組合法7条1号の不利益取扱い、同3号の支配介入行為にほかならない。また、原告菊地に対する本件懲戒解雇は、本件取消訴訟における法廷証言を問題とするものであるが、本件取消訴訟が不当労働行為救済命令に関する訴訟であることを考えれば、実質的には、労働委員会への申し立てに関し、証拠を提示し、発言をしたことを不当労働行為として禁ずる同条4号に反する不当労働行為を構成するといえることも明らかである。原告河口に対する本件懲戒解雇も、その実質は、神奈川地労委及び中労委で同原告が問題とした不当労働行為に関する問題を理由とした解雇として、同様に同条4号違反を構成すると考えられる。したがって、以上の理由により、本件懲戒解雇がきわめて悪質な不当労働行為として無効であることは間違いない。

(6) 以上のとおり、本件懲戒解雇は、いずれも人事委員会、教授会での適法な手続のもとに行われたものでなく、懲戒処分としての特定性も欠き、何よりも処分の前提となる根拠を欠いたものとして無効たることを免れないが、同時に、本件教授不任用の是正を命じた神奈川地労委、中労委、東京地裁の命令・判決に真っ向から挑戦するきわめて悪質な不当労働行為として、解雇処分を当然無効にする高度の違法性を有するものである。

第3 本件解雇による影響及び慰謝料請求権

1 原告河口

(1) 原告河口は、現在、妻と長男の3人暮らしであるが（甲35）、妻は1991（平成3）年夏の家庭にまで及ぶ本件理事会見解の送付と取下げ署名事件以来、積年の心痛により日常生活に支障を来す状態にあって稼働ができず、長男はまだ大学生で学費がかさむ最中であり、同原告の収入が途絶えるとたちまち一家全員が生活に困窮する状態にある。加えて、私立大学教員の場合は、その多くが雇用保険に加入しておらず、本件大学の場合もその例外ではない。したがって、原告河口の場合も失職による雇用保険の給付を受ける道はなく、このことが原告河口の家族の困窮の度合いを強めている。

(2) 原告河口の家族の生活のためには、家族3人の日常生活費、長男の教育費、原

告河口本人の研究活動費が最低限必要なほか、平常月で支払を要する支出が、総額###円（1月、7月は、###円、2月、8月は###円）の支出がある。その内訳は、住民税###円、健康保険料###円、介護保険料###円、国民年金掛け金###円、管理費###円（1月、7月は###円）、住宅ローン（住宅金融公庫）###円（2月、8月は###円、甲37、38）、住宅ローン（私学共済組合）###円（プラス団信保険###円、ただし、私学共済組合からの借入金は一括返済を一時的に猶予されたと仮定した場合の金額。甲39）。この状態が3ヶ月以上続けば、僅かな蓄えも底をつき、住家を失う心配も加わり、一家3人の生活は根底から破壊されることは明らかである。

(3) 原告河口は退職金を担保に私学共済組合から住宅ローンを借りているが、懲戒解雇により退職金の支給を受けられない形になっているので（退職金支給規程により試算すると###円）、同共済組合との約款によりローン契約は直ちに解除され、原告河口は残ローンの一括返済を迫られている（甲40、なお、償還金返済まで日歩3銭の延滞金も加算される）。同共済組合に対しては、現在なお###円余の借入残高があるが、原告河口には到底これを一括で支払う資力はない。また、原告河口は、住宅金融公庫からも現在の住家を担保に住宅ローンからの借入れがあり、現在###円余の残高があるなど、本件解雇により生活の基盤としての住居を奪われる危険性に瀕している。

(4) 原告河口は、1981（昭和61）年の本件教授推薦決議以来、公然と続けられてきた被告の数々の確信犯的不当労働行為に耐えながら、地道に第三者機関に救済を求めて教育機関としての良識を懸命に維持しつつ、本務である学生の教育に専念してきた。特に、大学4年間の教育成果の集大成を図る卒業研究には力を結集し、様々な工夫と努力を重ねてきたが、その一例が、卒研導入教育のために20年間も続けてきた電総研の見学研修であった。今回の被告の懲戒解雇理由の捏造は、この研修のための学生引率出張手続に難癖をつけて懲戒処分理由とする暴挙であり、原告河口がこれまで本件大学で営々と築き上げてきた教育の成果を根底から破壊しようとするものにほかならない。

2 原告菊地

(1) 原告菊地は、妻（専業主婦）と長女（中学2年生）、次女（小学2年生）の4人家族であり（甲36）、その生活はすべて原告菊地の給与によって支えられている。懲戒解雇のため退職金は支払われず（退職金が支払われたとするならば、支給額の最も少ない「自己都合による退職」の場合を適用したとしても総額###円となる見込みである。）、前記のとおり、原告菊地の場合も雇用保険の支払いを受けることができないため、ただちに生活に困窮するという事態に直面している。なお、大学の常勤教師は、他大学の非常勤講師を兼任していることが一般であり、原告菊地も昨年度までは、東海大学で非常勤講師として勤めていたが、2002年度から、本件大学では非常勤講師に出講することが禁止され、原告菊地もその指示にしたがったため、現在他大学で非常勤講師として勤務はしていないし、年度途中で新たに非常勤の職を得ることも不可能である。原告菊地は、今回の処分によって、文字通り教員・研究者として得られるすべてのものを失った形になる。

(2) 家族4人の生活に必要な生活費、教育費以外に、毎月支出が予定される経費としては、住民税（毎月###円）、健康保険料（###円、ただし退職により今後は月額###円）、年金（毎月###円）、介護保険料（今までは毎月###円で今後は月額###円）、住宅ローン及び管理費（年間###円、住宅ローンは1月、7月を除き毎月###円、1月、7月は###円、甲41、42。管理費毎月###円）の支払いがあり、これらすべての出費をわずかの蓄えの切り崩しによって賄うことは不可能である。

(3) 退職辞令を交付された日から研究室の鍵は法人総務課管理となり、原告らに対しては、後に述べる仮処分決定により、原告らの地位が保全されるまでは、総務課長立会いの下での私物の整理以外の理由で研究室へ立ち入ることが禁止されたため、この間、継続中の研究および他大学の研究者とのメールのやりとりを通じた情報交換等が著しく困難になったという状況が生じた。また、同様に、この間大学図書館の自由な利用ができなく

なることで、論文誌等により最新の研究成果についての情報が得難くなり、原告菊地の研究にも直ちに支障が出た。また、原告菊地は、これまで教職課程において教員志望の学生の個別指導（数学）を一手に引き受け、個人的な相談にも応じてきた。現在の状況が長く続くと、「菊地は就業規則違反で懲戒免職となった」などと大学側による一方的な説明ばかりが学生に喧伝されることにより、教育者として本件大学の教壇に再度立つことが難しくなり、原告菊地がこれまで本件大学で築いてきた教育的成果、教員としての信用が失われることになる可能性もあり、学生の同原告に対する信頼感は着実に失われ、学生との信頼関係を修復することは難しくなる。

3 仮処分決定

原告らは、本件解雇による以上のような窮状から逃れ、本訴を遂行するため、2002（平成14）年10月1日付で御庁に対して地位保全仮処分命令の申立をし（平成14年（コ）第733号事件）、本年4月22日付で、原告（債権者）らの申立をほぼ全面的に認める仮処分決定を得た（甲44、以下「本件仮処分決定」という。）。本件仮処分決定によると、原告河口について、懲戒解雇事由である出張旅費の不正請求・受領の事実はなく、懲戒解雇事由を欠くという理由で、原告菊地については、被告（債務者）の主張する同原告の言動は、「大学の教育方針を公然と誹謗し、あるいは教育方針に違背する行為を行い又は行わしめたとき」あるいは、「故意又は過失により大学に重大な損害を与えたとき」という懲戒解雇事由に該当するほどの悪質性を有するものはできず、懲戒解雇事由を欠くとして、それぞれに対し、本案判決の確定に至るまで、本年2月以降の毎月の給与全額の支払いと、雇用契約上の権利を有する地位にあること仮に確定することを命じたのである。

4 慰謝料請求権及び弁護士費用

(1) 第2に詳細に述べたとおり、原告らに対する本件解雇が、被告が原告らの組合活動及び不当労働行為救済を求める本件組合の活動を嫌悪し、原告らに対する不利益取り扱いとして、また本件組合に対する打撃を与える目的で行われた新たな不当労働行為であることは明らかである。また、本件仮処分決定が正しく認定したとおり、原告らには、被告が主張する懲戒解雇事由が存在しないことも明らかであり、本件解雇の不当労働行為性は極めて顕著といわざるを得ない。したがって、本件解雇は解雇権の濫用として解雇無効となるだけでなく、不法行為として、本件解雇により原告らに生じた損害を賠償させる義務を被告に生じさせるものである。原告らは、上記2に述べたとおり、本件解雇により一時的に家庭生活及び研究者・教育者としての生活、名誉、評価を毀損され、本案の解決に至るまで（仮処分により保全された利益を除いて）その大部分が事実上侵害されたままで本訴を遂行して自己の権利を守るしかなく、このような立場におかれたことにより精神的打撃を受けることは明らかである。本案の解決に至るまでの経過を予想することはできないが、本件解雇により原告らが被った精神的打撃を金銭に評価すると、本件申立時点においても、それぞれ金500万円を下ることはないといえる。

(2) 原告らは、本件訴訟を遂行するため、本件原告代理人らに事件を依頼し、弁護士報酬を支払う契約をしたが、原告らが負担する弁護士報酬のうち、本件事案の経緯及び本質に鑑みた場合、慰謝料として請求する金額の2割相当額を被告の負担とすることが相当である。

以上の次第で、請求の趣旨記載とおりの判決を得たく、本件提訴に及んだ次第である。

証 拠 方 法

甲 1	湘南工科大学学科案内（ 2 0 0 3 年度版）
甲 2	湘南工科大学教職員就業規則
甲 3	湘南工科大学学則
甲 4	学校法人湘南工科大学人事委員会設置規程
甲 5	辞令（原告河口分）
甲 6	辞令（原告菊地分）
甲 7	支給明細書（河口 2 0 0 2 年 7 月分）
甲 8	支給明細書（河口 2 0 0 1 年冬季一時金）
甲 9	支給明細書（河口 2 0 0 1 年年度末一時金）
甲 1 0	支給明細書（河口 2 0 0 2 年夏季一時金）
甲 1 1	支給明細書（河口 2 0 0 2 年 3 月入試手当）
甲 1 2	神奈川地労委命令
甲 1 3	中労委命令
甲 1 4	東京地裁判決
甲 1 5	緊急命令
甲 1 6	菊地慶祐陳述書（丙第 3 3 号証）
甲 1 7	菊地慶祐証人尋問調書
甲 1 8	2 0 0 2 年 4 月 2 3 日付「抗議及び団体交渉申入書」
甲 1 9	2 0 0 2 年 4 月 2 6 日付「人事委員会に関する申し入れ」
甲 2 0	平成 1 4 年 5 月 1 日付回答書
甲 2 1	「人事委員会への出席通知（要請）」原告河口分
甲 2 2	「人事委員会への出席通知（要請）」原告菊地分
甲 2 3	2 0 0 2 年 5 月 9 日付「人事委員会に関する抗議と団交開催申し入れ」
甲 2 4	弁明書
甲 2 5	団交促進あっせん申請書
甲 2 6	2 0 0 2 年 6 月 2 0 日付「人事委員会に対する団交開催申し入れ」
甲 2 7	前同日付「人事委員会についての質問・要求書」
甲 2 8	2 0 0 2 年 7 月 3 日付回答書
甲 2 9	2 0 0 2 年 7 月 4 日付「人事委員会についての質問・要求書」
甲 3 0	2 0 0 2 年 7 月 2 6 日付「人事委員会についての申し入れ」
甲 3 1	学校法人湘南工科大学旅費規程
甲 3 2	組合ニュース 1 3 0 8 号（ 1 9 9 5 . 1 1 . 8 付）
甲 3 3	第 2 8 回定期総会資料
甲 3 4	団交（ 1 0 / 1 3 ）速報
甲 3 5	住民票（原告河口）
甲 3 6	住民票（原告菊地）
甲 3 7	「住宅金融公庫借入金ご返済のお知らせ」
甲 3 8	「住宅金融公庫借入金ご返済のお知らせ」
甲 3 9	「貸付（変更）通知書」（償還明細表）（私学共済）
甲 4 0	「貸付金（即時）償還通知書（私学共済）
甲 4 1	「ローン返済予定表」（あさひ銀行）
甲 4 2	「貸付金償還表」（横浜市建築助成公社）
甲 4 3	学校法人湘南工科大学組織業務管理規則
甲 4 4	仮処分決定

添 付 書 類

1	甲号証写し	．．． 各 1 部
2	法人登記簿謄本	．．． 1 部
3	訴訟委任状	．．． 2 部