

# 企業に於ける懲戒の研究（その二）

平岡一實

## 目次

- 一、懲戒権の本質
- 二、懲戒の方法
- 三、懲戒の基準
  - (一) 業務命令違反
  - (二) 無届欠勤
  - (三) 刑事法令違反
  - (四) その他の問題点
- 四、懲戒の手続
- 五、その他の諸問題
  - (一) 懲戒解雇と退職金
  - (二) 経歴詐称と懲戒解雇
  - (三) 違法争議の責任者等に対する懲戒処分
- 六、判例の検討
  - (一) 東亜ベイント事件
  - (二) 洋書センター事件

（以上日本政教研究所紀要第二二号所載）

（三）三菱重工相模原製作所事件

（四）金井学園福井工大事件

（以上日本政教研究所紀要本号所載）

## 六、判例の検討

### （三）三菱重工相模原製作所事件

（昭六二・七・三一東京地裁決定、速報一三〇八号三頁）

本件は通勤費補助の不正受給等を理由とする懲戒解雇の効力が争われた事件である。

#### ○ 判旨

1、主たる事実関係

本件に関して認定された主たる事実関係は左の通りである。

（1）債権者Xは、昭和五七年一月一日以降、「相模原市内のアパートから通勤するようになったにも拘わらず、自宅から通勤するものとして」債務者会社に「通勤交通費補助を申請し、本件懲戒解雇に至るまで、（中略）定期券の現物支給及び（中略）バス定期代（中略）の現金支給を」受けた。

（2）債権者Xの勤務先である相模原製作所で、昭和六〇年七月一日以降勤務時間の変更があり、これにより「通勤

困難と思われる者について」過渡的措置がとられたが、これについても債権者は、「自宅から通勤するものとしてのその適用を申請し」て、右措置（筆者註―出勤午前八時のところを午前八時半迄猶予され、又残業は終業後一時間単位で行なわれるところを、午後五時から三〇分間の残業が認められるもの）の適用を受けた。

(3) 昭和六一年三月頃行なわれた神奈川県相模原警察署によるアパート等の居住者の確認調査及びこれに基づく同署による債務者会社への債権者Xの在籍確認照会により、債権者Xの居住関係が債務者会社の知る処となった。

(4) 債権者Xは、「日頃職場の同僚に対し、さしたる理由もなく執拗ににらみつけたり、体をぶつけたりすることが度々あり、また労働組合の機関紙を債権者に配り忘れた者に『なぜ俺に配らない。この馬鹿者め』といって頭を小突いたり」等、職場内における行動に異常なものが見受けられた。

(5) 債権者Xは英字新聞の翻訳を担当せしめられたが、その翻訳は「極めて稚拙」であり、又販売関係の仕事を担当させられた際にも、「詳細に指示を与えられても手取り足取りされなければ何も進ま」ないという工合であり、「職級も同期同学歴（大学卒業）の者より低く、成績考課も最低であった。」

## 2、本件懲戒解雇の根拠規定及びその適用関係

(1) 債務者会社の就業規則には、「従業員に、『出勤常ならず、又は業務に著しく不熱心なとき』（第七十二条一号）、『正当な理由なしに業務命令若しくは上長の指示に反抗し、又は職場の秩序をみだしたとき』（同条五号）、『会社の金品を許可なく持ち出し、又は窃取若しくは横領したとき、あるいはこれらの行為をしようとしたとき』（同条七号）、『会社の事業に関する虚偽の報道その他会社の信用を傷つけ、又は会社の名誉を毀損する行為をしたとき』（同条八号）、『その他前各号に準ずる程度の特に不都合な行為があったとき』（同条一五号）等の事由があるときは、その従業員を

懲戒解雇に処する旨の規定があることが一応認められる。」

(2) 前記(1)の債権者の行為は、「平常の通勤経路を偽り、債務者から金品を騙取するものであって、右就業規則第七二条七号に準ずるものとして、同条一五号に該当し、又同(2)の行為は、「通勤所要時間を偽り、一定時間内の遅刻を免責する特例的措置の適用を受けて、始業時間後の出勤を続けていたものであるから、同条二号の『出勤常ならず』に該当するものといえる。」

(3) 前記(3)関連の債権者の行為によつて「債務者の信用が傷つけられ、または名誉が毀損されたものとまでいうことはできず」右行為が右同条八号の懲戒解雇事由に該当するものとはいえない。

(4) 前記(4)の「債権者の行為はいずれも些細なものであって、これが日常的に行われている点を考慮しても、未だ同条五号の『職場の秩序をみだしたとき』に該当するものとまでいうことはできず、また、これに準ずるものとして同条一五号に該当するものといふこともできない」

(5) 前記(5)の債権者の行為につき、「債権者は勤務成績が劣り、また、上司の指導や命令に従おうとしないとはいえなくても、同条二号の『業務に著しく不熱心なとき』や同条五号の『正当な理由なしに業務命令若しくは上長の指示に反抗し』に該当する事由があるとまではいえず、また、これに準ずる同条一五号に該当する事由があるともいえない。」

### 3、懲戒権濫用の有無

(1) 前記1の(1)及び(2)記載の各行為は、「長期間にわたり債務者を欺罔して不正に利益を享受していたものであって、その態様は悪質であり、」またそれらの行為が債務者に発覚した後、債務者側から「四回にわたり面談を受けて

問い正されたに拘わらず、自分本位の主張を繰り返し、一向にその不正を改めようとしなかったことが一応認められ、反省の情も薄いといえ、その背信性には見過ごし難いものがある。」

(2) しかしながら、「右各行為が債務者の企業秩序に及ぼした現実の侵害について考えると、」前記1の(1)の「通勤交通費補助の受給は債務者に経済的損害を与え、」また、前記1の(2)の「通勤困難者として過渡的措施の適用を受けて始業時間後の出勤を続けた行為は債務者に業務上の支障を与えたものとはいい得るものの、右いずれについても、制度的措置として行われていた通勤交通費補助や始業時間後の出勤の許容が、債権者の申告していた通勤経路や通勤所要時間が虚偽であることによって経済的損害あるいは業務上の支障として観念されることとなるにすぎず、債務者に生じた現実の経済的打撃あるいは業務阻害という点では軽微なものといわざるを得ない。」

(3) 「債権者の勤務期間は（中略）通算すれば二四年間（中略）の長きにわたるものであり、（中略）その間債権者には全く処分歴がないことが一応認められる」

(4) 以上のような諸「事情に鑑みれば、（中略）債権者に対し、最も重い処分たる懲戒解雇をもって臨むことは、企業秩序維持のための制裁としての懲戒処分の合理的範囲を越え、社会観念上著しく妥当を欠き、裁量の範囲を逸脱するものといわざるを得ない。」

(5) 仮に前記事実関係の(4)及び(5)記載の「各事実を情状として加味するとしても」右の判断は左右せられることはない。

4、懲戒解雇を普通解雇に転換することの可否

(1)

企業に於ける懲戒の研究（その二）

① 「懲戒解雇の場合にも、除外認定回避のために、解雇予告手当を提供することが多分に考えられるのであって、懲戒解雇の際に解雇予告手当が提供されたからといって直ちに予備的に普通解雇の意思表示があつたものとする事はできない。」

② 「債務者においては、諭旨退職は、懲戒解雇に該当する場合に選択しうる処分として定められており、」したがつて「本件懲戒解雇の後、諭旨退職の意向が示されたからといって、これが、右懲戒解雇の意思表示とあいまって、普通解雇の意思を表示したものと解されるべき余地はない。」

(2) 債務者が、「本件懲戒解雇が無効であつても、債権者には普通解雇事由があり、無効行為の轉換により、右懲戒解雇の意思表示に普通解雇としての効力を認めるべきであると主張する」のに対して判旨は、左の理由によりこれを却けている。

① 「懲戒解雇と普通解雇とは、その根拠、要件及び法律効果がそれぞれ異なるのであり、懲戒解雇の意思表示に普通解雇の意思表示が当然に含まれているということとはできない。」

② 「解雇の意思表示のような単独行為について無効行為の轉換を認めることは、相手方の地位を著しく不安定なものにするから適当ではない。」

③ また、「実際上の見地からいっても、これを認めることになれば、安易に懲戒解雇が行われて就業規則に懲戒解雇事由を定める意味が半ば失われるおそれがある。」

④ 更に、「これを認めなくとも、使用者は別個に普通解雇の意思表示をすればすむのである。」

本決定は以上の外、「債権者の賃金請求権の金額及び支払時期」について判断を示しているが、本論文では敢えて

これを取り上げないこととする。

### ◎ 私見

1、判旨2の(2)は、債権者の行為が「平常の通勤経路を偽り、債務者から金品を騙取」したものであり、「就業規則第七二条七号に準ずるものとして、同条一五号に該当」するものであるものであり、正当というべく、何等異論を挟む余地はない。

しかし次いで「通勤所要時間を偽り、一定時間内の遅刻を免責する特例的措置の適用を受けて」いた点を、同条二号の「出勤常ならず」に該当するものとしている点、必ずしも釈然たらざる感を免れず、むしろ同条二号に準ずるものとして、「同条一五号に該当」するものとなすべきではないかと思われる。ただし右の「出勤常ならず」は、通常、或いは出勤し、或いは欠勤する等当該者の出勤が予定できず、ために業務遂行上支障を生ずる場合を指すものであり、本件の如く恒常的に毎日遅刻し、且つそのことが予定せられているが如き場合をいうものではないからである。

2、判旨2の(3)は正当である。ただし所轄警察署による居住者の確認調査に関連して債権者の居住関係が明らかにせられた経緯から、それが、「債務者の信用が傷つけられ、または名誉が毀損されたもの」であり、したがって「懲戒解雇事由に該当する」とすることは、いささか事態をオーバーに捉えたさらいがあり、到底肯認することはできないからである。

3、判旨2の(4)が、債権者の行為を、「いずれも些細なもの」である等として、「同条五号の『職場の秩序をみだした』もの乃至「これに準ずるものとして同条一五号に該当するもの」とはいえないとしている点、私見によれば債権者の右各行為は、むしろ、異常性格者による異常行動ともみるべく、正常人による職場秩序違反を以て擬すべき性質

のものではなく、したがって判旨は、いささかの外れの感を免れないものといわざるを得ない。

4、判旨2の(5)は概ね妥当である。けだしそれは要するに債権者の一般的な業務遂行能力の有無等に関わるものであり、それ自体必ずしも企業秩序違反をもつて論すべき性質のものではないからである。

5、判旨3の(1)が、債権者の各行為につき、「その態様は悪質であり」、且つ「反省の情も薄く」、「その背信性には見過ごし難いものがある」としながらも、これに「懲戒解雇をもって臨」んだことは懲戒権の濫用に当たるとし、その根拠として、それらの行為によって「債務者に生じた現実の経済的打撃あるいは業務阻害という点では軽微なもの」に過ぎないとしている点、必ずしも釈然たらざるものがあるといわざるを得ない。けだし右は、それらの行為がもたらした経営上の現実的な障害にウエイトをおき、それらの行為自体の悪質性を軽視したきらいがあるからである。

なおその際判旨3の(5)が、債権者の性格異常によるとみられる行為乃至業務遂行能力の低劣等を、「情状として加味するとしても云々」としている点、到底納得することはできない。けだし後者は、その性質上懲戒処分の対象たり得ないものである以上、これらを懲戒処分の適否の判断に加えることは、理論的にみて妥当性を欠くものといわざるを得ないからである。

6、

(1) 判旨4の(1)が、懲戒解雇の際「解雇予告支当が提供されたからといって直ちに予備的に普通解雇の意思表示があったものとすることはできない」としている点、及び本件懲戒解雇の後、諭旨退職の意向が示されたからといって、これが右懲戒解雇の意思表示とあいまって、普通解雇の意思を表示したものと解されるべき余地はない」としている点、いずれも正当であり、異論を挟む余地はない。けだし前者については判旨のいう如く、「除外認定回避のため」



予告手当を支給する場合があるのみならず、右手当の支給は、何等懲戒解雇そのものを変質せしめるものではないからであり、又後者については、諭旨退職自体、懲戒処分の一環たるものであり、これを普通解雇と解すべき余地は全く存しないからである。

(2) 債務者が本件懲戒解雇につき、「無効行為の轉換により」、普通解雇としての効力を認めるべき旨主張するのに対して判旨が、「懲戒解雇と普通解雇とは、その根拠、要件及び法律効果がそれぞれ異なる」ものであるとして却けている点、さきに明らかにした私見と略同じものであり、賛意を表したいと思う。したがって更に判旨が右に加えて、「無効行為の轉換を認めることは、相手方の地位を著しく不安定なものにする」等、種々の理由をあげている点、むしろ蛇足という外はないものと考える。

7、以上本件判旨について私見は、個々の賛否いずれかに分れて帰一する処がないが、本件懲戒解雇を無効とする判決の結論に左袒することについては、いささか躊躇せざるを得ない。

#### (四) 金井学園福井工大事件

(昭六二・三・二七福井地裁判決、速報一二九八号八頁)

本件は、大学が、助教授職の原告を、大学の方針に反する態度をとったことを理由に、事務職への職務変更を、次いで懲戒解雇を行ったことに對し、原告が地位保全等を求めて争った事件である。

なお本件に於ける争点は、地位保全、給与支払請求及び不法行為にもとづく損害賠償請求の三点に亘るが、本稿では、便宜前者のみを取扱い、後二者はこれを割愛することとする。

① 判旨

本判決は、被告大学の行った原告に対する職務変更及び懲戒解雇をいずれも無効とするものであり、その理由は左の通りである。

1、「一般に、職種等を限定した労働契約において、それに定められた範囲を超えて職務内容の変更を命ずる場合は、（中略）労働者の同意が必要であり、使用者の一方的命令によってはなしえない」。

2、ところで本件においては、職員就業規則二九条に、『業務の都合により、職員に勤務の配置転換又は職務の変更を命ずることがある』旨の条項が定められ「しており、したがって「原告は、職務変更につき事前に包括的同意を与えているものとして被告の一方的職務内容の変更命令に従うべき労働契約上の義務があると解される余地がないではない。」

3、しかし、就業規則中に右の如き規定があり、かつ、原告が「採用の際右と異なる意思表示をした形跡のないことをもって直ちに（中略）被用者が無制限に職務の変更を予め承諾し、使用者に一方的な職種の変更権を与えたものと解するのは必ずしも相当ではない場合もあり、労働契約締結の際の事情、従来の慣行、当該職務変更における新旧両職務間の差異等を参酌して、被用者が右文言にかかわらず職務内容の一方的な変更権を限定して使用者に与える旨を同意したにすぎないものと解するべき余地もある。」

4、「本件についてみると、」被告の採用時における「労働契約における職種は、その労務提供について法規及び被告の職員任用・任命規定、管理規則の定めるところ並びに前示職種間の処遇の状況（筆者註、被告の常勤の職員は、教育職員、事務職員等に区分され、その給与本俸は、福井県人事委員会の定める行政職給料表、教育職給料表が準用

され、職種ごとに異なつて定められていることを指す）に徴し、教育、研究的職務に限定されたものと解すべきであり、本件職務変更は、右労働契約において限定された原告の職種を変更する場合にあたる。そして、前示のような原告の右職種の内容、教官募集の経緯、本件職務変更の前後における原告の処遇状況、及び福井工大における前示慣行（筆者註、教育職員を管理職ではない一般事務職員専任に変更した例がないことを指す）に照らせば、右配転予定条項にいう被告の変更権も、せいぜい原告の教育、研究的職務（当初の職種）に兼ねて一般事務を担当する程度のものにとどまるものというべきであり、原告の助教授職を解き一般事務職員を命ずるような本件職務変更を正当化すべき変更権が被告にないことは明らかである。そうすると、本件職務変更につき原被告の個別具体的な合意ないし原告の同意の主張立証のない本件にあつては、右変更を正当とすべき根拠はなく、本訴請求中原告の地位確認を求める部分は、その余の点について判断をすすめるまでもなく理由があるといふべきである。」

5、「被告は、本件職務変更は、原告を助教授として認めるか否かの実質的決定権を有する正教授会の決定に基づいてされたものであるから、原告の地位の確認を原告と学校法人である被告との間で確認することは許されない旨を主張する（中略）が、被告の右主張は独自の見解であり失当である。」

6、「本件職務変更は無効であるから、事務職員としての原告に対する本件解雇もその前提を欠き無効と言わざるを得ない。」

7、「のみならず、本件解雇自体について検討するに、被告が問題として指摘する原告の被告に対する反抗的態度や非協力的態度その他の各行為は、（中略）結局、被告の命令や措置に原告が素直に従わなかったということに帰するものであつて、それらが直ちに、被告の建学の精神に基づく教育方針を敵視し、これに対する反抗的態度を示した

ものとみるのは困難である。

また、学友会会則改正問題における原告の態度は、（中略）右問題を討議した被告内部の教授会において、被告の方針に口頭で強く反対したにとどまり、それ以上の挙措に出たことを窺うべき資料はないこと、原告は福井臨工計画に関する出講を被告の措置に従つてとりやめたものであること、被告の原告に対する福井大学に於けるコロキウム（研究会）への参加の不承諾、原告の講義担当の解任及び研究室の明渡しの一連の措置並びに本件職務変更が違法な措置であることは前記認定説示のとおりであるから、原告がこれらの措置に異を唱えたとしても何ら非難すべき筋合ではないこと等を総合して考察すれば、本件解雇の理由には合理性がなく、被告には、その解雇権を濫用した違法性があるというべきである。」

# ◎ 私見

判決の結論に賛成する。又その理由づけについても概ね賛成であるが、なお必ずしも同意しかねる点その他について、以下論及してみたいと思う。

1、先ず判決が大学の職員構成について、教員及び事務職員等に区別していること自体正に事実 に即したものと し、敢えて取り上げる迄もないことのものであるが、なおそこには、大学の組織構成に関する認識に於て必ずしも十分でないものの存することが指摘せられ、そのことは、本件の判断に極めて重大な関係を有するものであり、看過し得ないものと考えられる。けだし大学の組織構成を、単に教員及び事務職員等に区別するだけでは、それ自体平板な捉え方という外はなく、大学が教員を中心とする特殊な組織体であるということ、したがって事務職員等は単に補助的關係にあるものではないという決定的且つ重要な認識を欠くものといわねばならないからである。

教員は大学の存立上不可欠であり、それが提供する労働力は高度且つ代替不可能性を有するものであり、いわゆる就労請求権を伴うものとされる（註1）。右に対し事務職員等は、代替可能性を帶有するものであり、もとより就労請求権を否定せられること一般の労働力と何等異なるものではない。

かくして本件の如く、教員を事務職員に職務変更することは、単なる労働契約に於ける内容変更というに止まらないう極めて重要な意味をもつものであることが省察せられねばならない。即ちそれは単なる職務変更というに止まらず、教員たる当該本人の大学に於ける存在性そのものの否定を意味するものとして、それ自体労働契約の解除と異ならないものであり、原則として許容せらるべきものではない（註2）。

（註1） 大学教員の大学に於ける研究の従事乃至出講は、大学への単なる労働力の提供ではなく、併せて教員自身の学問上の研鑽そのものの一部を構成するものであり、したがって大学が教員に対して故なく労働力の提供を拒否した場合、これと対価関係にある賃金の提供のみを以て補償し得られるものではなく、これとは別に就労請求権侵害に対する補償の要求に必ずべき義務を負うものとせらるべきである。

（註2） 例えば稀有の例として、何等著書、論文等の業績もなく、全く大学教員としての適格性を有しないにも拘わらず、特殊な縁故関係等により教員として採用され、その後も全く業績等なく、引続き教員として雇用することに何等合理的根拠なきものについて、これを事務職員に職務変更することは、本文の場合とは本質的に異なり、寧ろ当然の措置として許容せらるべきである。

2、被告は本件職務変更につき、教授会が全員一致賛成したことを楯にとつて、本件職務変更の適法有効を主張している。もとより大学に於ける教員人事の運営に於ける教授会決議の重要性は、その根拠を憲法二三条、延いてはいわゆる学部自治の原則に求められるものであり、被告の主張は一応形式的には肯認すべきものであるが、それはあく

まで右決議が合理性を有する場合に限らるべきであり、本件の如く教員を事務職員に職務変更するが如き本来許容し得ない決議は、違法無効なものとして、何等法的効力を有するものではない。

なお右決議に関連して被告は、一教員が出張先から賛成の一票を投じたことを以て全員一致の成立を主張しているが、かかる決議に際し、教授会の論議に全く加わらぬ者の投票を有効視し得るかには多分に疑問があり、被告の主張にたやすく左袒するわけにはいかないのである。けだし本件についての教授会の審議には様々な論議がなされた上で票決が行なわれるべきものであり、かかる論議に加わらぬ者が投じた一票を、該決議形成の有効票と見ることは必ずしも妥当ではないからである。

3、本件に於いては、いわゆる建学の精神なるものが大きく取り上げられ、原告がこれに違反したことを以て被告の原告に対する一連の措置の理由としているが如くであるので、特にこれと、いわゆる学問の自由との関係を如何に把えるべきかについて、基本的な考察を行なう要があるうと思われる。

先ずいわゆる建学の精神なるものは、一般に大学設置に当ってその趣旨乃至創設者が抱懷した理念乃至動機をうたったものと解して殆ど誤まりがないものと思われる。したがってそれがそれなりに尊重されねばならないことという迄もないが、それは一般に抽象的、観念的なものであり、したがってこれを公然揶揄乃至嘲笑する等、反抗的乃至挑戦的態度をとる場合の外、これへの違反を構成することは殆ど考え得ないように思われる。況や大学教員は、憲法二三条により、広く学問の自由を保障せられている以上、その研究、教育の内容につき、建学の精神に反することを理由として、これを抑制乃至禁遏することの許容せられないこと、更めていう迄もないことである。

本件に於いて被告大学側が主張する処の建学の精神なるものは、「悠久なる日本民族の歴史と伝統とに根ざした愛

国心を培い、節義を重んずる人格の育成、科学技術の研鑽に努め、以つて人類社会の福祉に貢献する」にあるとせられており、右によれば本学が、他と著しく異なる特徴乃至性格を帯有するものとは考えられず、強いていうならば被告大学側が自ら認めている如く、「保守的傾向」を有するものであることが指摘せられるに過ぎない。したがって原告の態度、行動等が本学の「保守的傾向」と相容れないものがあるとしても、その故に原告に対し、「建学の精神」に反するすることは、いわば牽強付会の譏りを免れないであろう。況や右の故に大学教員について広く保障せられている「学問の自由」を侵すことは、断じて許容し得ないことという迄もない。

以下被告大学側が原告について建学の精神に反するとするいくつかの事実関係について、その当否を検討することとしよう。

#### (1) 学友会会則改定問題

右問題につき原告が教授会に於いて、被告大学側の方針に反する発言をしたことは、それ自体言論の自由の範囲に属することであり、右会則改定により「学友会が穩健保守的組織から変貌して、学生のみを自治会として尖鋭化する懸念」があることを理由に、「保守的傾向を有する被告の教員として穩当でないとする」非難は、全く合理的根拠を欠くものと評さざるを得ない。

#### (2) 福井臨工計画学習会講演問題

右は原告が、福井臨海工業地帯の造成等に伴う公害等についての学習会に講演を依頼された処、被告大学側がこれに難色を示し、曲折を経て、結局原告が大学側の意嚮に従ったものであり、したがって被告大学側の原告に対する非難は、根拠薄弱の感を免れないものである。

なお本問題については、右の外二、三の問題点があるので、以下簡単にふれることとしたい。

① 先ず大学側が、原告の右講演に反対したのは、大学として、右臨海工業地帯の造成等に賛成の立場をとったことに由るものであるが、右の場合大学教員として、大学の意嚮に従わねばならぬ法律上の義務があるか否かについては、これをネガティブに解すべきものと思われる。けだし公害問題等に関する学習会への参加は、それ自体学問的研究の一環たる以上、大学教員として法律上当然の権利に属すべきものに外ならないからである。

② 次に原告は、当初大学側の講演中止の要請を拒否していた処、大学側が、職員就業規則二一条二号の規定により、「職員は、勤務時間外においても学外の業務を行う場合は、被告代表者（理事長）の許可を必要とする」ことを理由として、右講演を「禁止する旨の業務命令文書を交付した」ため、これをとりやめたとされるのであるが、右就業規則の規定は、少なくとも教員に関する限り、且つ他と継続的な雇用関係を締結する場合でない限り、問題である。けだし教員が講演、執筆等、学外の業務に従事することは、当該大学の業務に支障のない限り、広く当該本人の自由に委ねらるべきであり、これについて一々理事長の許可を要することとは、大学教員の学外での諸活動を不当に制約するものとして妥当でないからである。即ちこれら学外での諸活動は、大学教員に保障せられた「学問の自由」の範囲に属すべきものであり、大学として徒らに容喙することは許されないと解せられる。

③ 第三に大学側は、当初原告が右講演に際し、大学助教授の肩書を用いることにより、右工業地帯開発に関する大学の方針を誤解される虞れがあるとし、原告に対し、右肩書を用いざることを求めたとされるのであるが、これは全く思い過しも甚しいものであり、失笑を禁じ得ないのである。けだし大学の一教員の見解の発表を目して、大学自体の方針の闡明と解するが如き、常識としては到底考え得ない短絡的思考というべきだからである。



(3) 福井大学コロキウム（研究会）への参加問題

右問題については、被告大学側は「昭和五〇年四月四日の教授会で、学外に講師として又は研究のため出講することとは原則として認めないとの決議を経て、被告がこれを禁止したにもかかわらず、原告は、これに非を唱え、参加を強行しようとした」として原告を非難するのであるが、本件も結局原告は大学側の意嚮に従い右コロキウムへの参加を取り止めたのであるから、大学側の原告に対する非難は必ずしも妥当ではない。

のみならず右問題の発端より終結に至るまでの過程については必ずしも釈然たらざるものがあるので、以下その主なものについて検討を加えることとしよう。

① 先ず第一に取り上げねばならないのは、「被告が昭和四四年一月初ころ、原告を含む東北大学大学院生らに対し行った物理教官募集には、『週二回位は、福井大学、金沢大学等へ研究のため行つてよい』旨の条件が付されていた」ことが明らかである以上、被告大学が原告の採用に当り、右条件を尊重すべきは当然であり、その後特段の合理的理由の生じない限り、右条件を撤回することは許容せられないものであると解せられ、したがって右についてその後被告大学側が原告に対してとつた措置は不当の譏りを免れない。

② 「昭和五〇年四月四日開催された福井工大教授会において、当時の事務局次長上木隆夫から『学外に講師として、又は研究のために出講する場合は理事長の決裁を得ること、学園を留守にすることは学生指導上好ましくないので学外出講は原則的に認めず、学園にとってメリットのある場合のみ許可をしていきたいので協力を願いたい』旨の依頼がなされ、右教授会はこれを承認する旨の決議を行ったものの如くであるが、右決議は精々教員が他と継続的な雇用関係を締結する場合に限り適用せられることがあるに止まるものと解せられる。けだし大学教員は、広く「学

問の自由」の名に於て、執筆及び講演等の諸活動が許容せられていると解せらるべきこと、さきにも指摘した通りだからである。

特に右の教授会に於ける大学当局からの提言にいわゆる「学園を留守にすることは学生指導上好ましくないので学外出講は原則的に認めず」とすることは、「学生指導」の名に於て、大学教員の行動を不当に拘束するものとして、到底許容し得られるものではない。

更に学外出講について、「学園にとってメリットのある場合のみ許可」としてゐる点、一体「学園にとってメリットのある場合」とは如何なる場合をいうのか必ずしも判然としないばかりか、大学当局の恣意的措置を可能ならしむる極めて不当な言い分であり、もとより何等合理的な根拠を有しないものという外はない。

③ 右教授会の後も原告らは、被告代表者の許可を得ることなく右コロキウムに参加していた処、「被告は、これを問題とし、原告に対し、昭和五〇年五月二〇日、右コロキウム参加について、被告代表者への参加願書を提出するよう指示した」とされ、原告は右指示に従い、右コロキウム参加許可を要請する文書を大学に提出した。

これを受けて被告大学側は、「同月二六日、被告代表者も出席のうえで、各主任教授並びに学長及び副学長で構成される主任教授会を開き」、右コロキウム参加について協議の結果、これを「許可すべきでないとの方針を決定し」、原告らにその旨告知し、原告らもこれに従い、右コロキウム参加を取り止めたとせられるのである。

この場合右主任教授会なるものが当大学に於て如何に性格づけられ、又は位置づけらるべきものであるか、必ずしも判然としないが、それはさて置き、現に他の教員が同様の事例につき許可せられていることを併せ考えるならば、主任教授会に於ける右決議については、釈然たらざるものを感じしめるのである。

(4) 研究室明渡しへの非協力

「被告は、昭和五二年四月一日被告三〇年史編さんのため原告に対し秘書室勤務を命じ、授業担当を解いたが、折から被告は、定員増加に伴う教員増のため、施設が不足したため、同日、原告に対し、研究室の明渡しを命じたが、原告は、これに従わず、抵抗を続けようやく昭和五五年三月二五日に至り明け渡された。」とし、原告の非協力を非難しているのであるが、被告大学側の原告に対する非難は、全く合理的根拠を欠く不当なものといわねばならない。けだし原告に対する研究室明渡しの命令は、違法不当な配置転換命令を前提とするものである以上、それ自体不当なものであり、原告として何等協力すべきいわれの存しないものだからである。

以上大学側が原告につき、いわゆる建学の精神に反するものありとする主張は、何等説得性を有せず、牽強附会の感を免れないものという外はない。

4、その他の問題点

(1) 判旨3が、大学教員より事務職員への配置転換を配置転換一般の範疇に於て捉え、且つその不可なる所以を当事者間の雇用契約に対する意思解釈の中に求めんとしている点、賛成し難い。けだし教員より事務職員への配転はさきにも指摘した通り、所謂配転一般の概念に於て捉え得ない場合であり、寧ろ教員としての雇用契約の解除及び右を前提とする事務職員としての雇用の申入れと解すべき性質のものであり、したがってこの場合先ず右雇用契約の解除について合理的理由の存否が問わるべきものに外ならないからである。

(2) 判旨7は、原告が被告大学の命令等に「素直に」従わなかったことを認め、且つこれと建学の精神との関係について言及しているが、この点についてはさきに私見3に於て指摘した如く、これらの場合本来業務命令そのものの

成立する余地がなく、したがってこれらに対する原告の不服従そのものの成立する余地の存しなかったものであり、もとよりいわゆる建学の精神との関係を云為する迄もなかったものであることが指摘せられる。