

平成17年8月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成14年(ワ)第1028号 解雇無効・地位確認等請求事件

口頭弁論終結日 平成17年5月17日

判 決

鹿児島市

原 告 田 尻 利

鹿児島市

同 馬 頭 忠 治

鹿児島市

同 八 尾 信 光

原告ら訴訟代理人弁護士 増 田 博

同 小 堀 清 直

同 井 之 脇 寿 一

同 森 雅 美

同 林 健 一 郎

鹿児島市城西三丁目8番9号

被 告 学 校 法 人 津 曲 学 園

同 代 表 者 理 事 菱 山 泉

被告訴訟代理人 弁護士 金 井 塚 修

同 金 井 塚 康 弘

主 文

1 原告らが、被告に対し、それぞれ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 被告は、平成14年4月から本判決確定の日まで毎月20日限り、原告田尻利に対し金 円、原告馬頭忠治に対し金 円、原

告八尾信光に対し金 円をそれぞれ支払え。

3 被告は，平成14年6月から本判決確定の日まで毎年3月，6月及び12月の各末日限り，原告田尻利に対し金 円，原告馬頭忠治に対し金 円，原告八尾信光に対し金 円をそれぞれ支払え。

4 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。

5 訴訟費用は被告の負担とする。

6 この判決は，第2項，第3項に限り，仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

1 主文第1項と同旨

2 被告は，平成14年4月から本判決確定の日まで毎月20日限り，原告田尻利に対し金 円，原告馬頭忠治に対し金 円及び原告八尾信光に対し金 円をそれぞれ支払え。

第2 事案の概要

本件は，被告設置の鹿児島国際大学（旧名称は鹿児島経済大学。以下，旧名称時も含めて「本件大学」という。）において教授を務めていた原告らが，被告より，同大学の教員採用人事または大学院・新学部の設置に関連して不正な行為をしたなどとして懲戒解雇され，さらにその後，予備的に普通解雇されたため，被告主張の原告らに関する懲戒事由はいずれも存せず，仮に存するとしても，その懲戒解雇の意思表示はいずれも解雇権の濫用に当たり無効であると主張するとともに，普通解雇事由も存せず，仮に存するとしてもいずれも解雇権の濫用に当たり無効であると主張して，被告に対し，それぞれ，雇用契約上の権利を有することの確認及び懲戒解雇以降の賃金等の支払を求めた事案である。

1 争いのない事実等

以下の事実は当事者間に争いがないか、括弧内掲記の証拠（証拠の枝番号については、括弧を付して表記する。）及び弁論の全趣旨により容易に認めることができる。

(1) 当事者等

ア 被告は、本件大学のほか、短期大学、高等学校、中学校及び幼稚園を設置する学校法人である。

イ 原告ら

(ア) 原告田尻利（以下「原告田尻」という。）は、昭和45年、本件大学経済学部講師として被告に採用され、昭和55年に同学部助教授、平成元年に同学部教授となり、中国語、東洋経済史、東洋史及び外国史等を担当してきた（甲58）。

また、同人は、平成2年4月から平成6年3月までの間、同学部長を務めていた（甲58）。

(イ) 原告馬頭忠治（以下「原告馬頭」という。）は、昭和58年、本件大学経済学部講師として被告に採用され、昭和63年に同学部助教授、平成6年に同学部教授となり、経営学総論及び経営組織論等を担当してきた（甲59(1)）。

また、同人は、平成12年4月から平成14年3月までの間、同学部経営学科長を務めていた（甲59(1)）。

(ウ) 原告八尾信光（以下「原告八尾」という。）は、昭和58年、本件大学経済学部助教授として被告に採用され、平成2年に同学部教授となり、経済原論、現代資本主義論及び経済学史等を担当してきた（甲60(1)）。

また、同人は、平成9年4月から平成12年3月までの間、同学部長を務めるとともに（甲60(1)）、本件大学の評議員を務めていた（弁論の全趣旨）。

ウ 被告の寄附行為（以下「本件寄附行為」という。）には、以下の規定が存する（甲14）。

13条 この法人の業務は、理事会で決定する。

エ 被告の就業規則（以下「本件就業規則」という。）には、以下の各規定が存する（甲5。なお、54条4号規定の「第4章に規定する服務規律」とは、同規則36条ないし46条を指す。）。

(ア) 遵守義務（5条）

職員は、常にこの規則及びこれに付属する諸規程を誠実に守り、上司の職務上の指示に従い学園の秩序を維持するとともに、互に協力してその職責を遂行し教育目的の達成に努め、もって学園の発展に寄与することを本分としなければならない。

(イ) 任命権者（6条）

職員の任免その他人事に関する事項は、理事長がこれを行う。

(ウ) 解雇（19条1項）

職員が次の各号の1に該当する場合は解雇する。

（1号は省略）

2号 勤務実績が著しく不良の場合

3号 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えられない場合

4号 前2号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合

（5ないし8号は省略）

9号 その他前各号に準ずる事由のある場合

(イ) 遵守事項（36条）

職員は、服務については次の事項を守らなければならない。

1号 学園の名誉を重んじ規律を維持し職員としての品位を保つこと。

2号 就業規則，同付属規程及び上司の職務上の指示に忠実に従うこと。

(以下省略)

(オ) 禁止事項(38条)

職員は，次の各号に掲げる行為をしてはならない。

1号 職務上の地位を利用し，自己の利益を図ること。

2号 職務上の権限をこえ，又は権利を濫用して専断的な行為をすること。

3号 職務上知り得た秘密を漏らし，又は学園の不利益となるおそれのある事項を他に告げること。

(4号は省略)

(カ) 懲戒(54条)

職員が次の各号の1に該当する場合には，これに対して懲戒処分をすることができる。

1号 学園の教育方針に違背する行為のあった場合

2号 上司の職務上の指示に従わず学園の秩序を乱した場合

3号 職務上の義務に違反し，又は職務を怠った場合

4号 第4章に規定する服務規律に違反した場合

(キ) 懲戒処分(55条)

懲戒処分は，次の区分によって行う。

1号 譴責 始末書を提出させて将来をいましめる。

2号 減給 1年以下の期間，本俸の月額の10分の1以下に相当する額を減給する。

3号 停職 1日以上1月以内出勤停止を命じ，この間給与を支給しない。

4号 降職 役職を免じ，又は役付の格下げを行う。

5号 諭旨退職 講責した上で退職させる。

6号 懲戒退職 所轄労働基準監督署長の認定を経て予告又は予告手当なしに直ちに解雇し退職金を支給しない。

オ また、本件大学の学則（甲12，乙123）には、平成13年3月30日に改正されるまでの間、以下の各規定が存した（甲13，弁論の全趣旨。以下、当該改正前の学則を「本件旧学則」という。）。

(ア) 38条4項

教授会は、次の事項を協議する。

1号 学則及び諸規定の制定、改廃に関する事項

（以下省略）

(イ) 40条2項

評議会は、次の事項を協議する。

（1号は省略）

2号 大学の機構、組織並びに制度に関する事項

（以下省略）

(2) 大学改革事業の経過

ア 平成8年4月、本件大学学長に就任した菱山泉（現在の被告代表者。以下「菱山学長」という。）は、同年5月29日、本件大学の評議会において、前学長の教学改革構想案（乙46）の基本構想を継承した「大学改革に関する学長構想（案）」を提案して（乙135）、本件大学の大学院及び新学部の開設に向けた準備を開始し、これを受け被告理事会の下に各開設準備委員会を設置することが被告理事会において決定された（乙116(1)(2) 弁論の全趣旨）。

イ 大学院関連

(ア) 前記決定に基づき、鹿児島経済大学大学院開設準備委員会（以下「大学院開設準備委員会」という。）の第1回委員会が平成8年10月19日に開催され、平成10年12月5日まで合計10回開催された（甲32，

60(2), 65, 弁論の全趣旨)。

(イ) 原告八尾は、平成9年4月の経済学部長就任に伴い、第3回大学院開設準備委員会(同年5月開催)以降、大学院開設準備委員会の委員となってこれに出席した(甲60(2))。

(ウ) 大学院開設準備委員会は、平成9年7月、鹿児島経済大学大学院基本構想(乙47)を発表し、被告は、大学院開設準備委員会の審議を受け平成10年6月25日、文部省(当時)に対して申請書類を提出したところ、同年12月22日に認可の通達がなされ、平成11年4月1日から本件大学において、大学院経済学研究科修士課程が発足した(甲65, 弁論の全趣旨)。

ウ 新学部関連

(ア) また、新学部についても、前記の設置決定に基づき、鹿児島経済大学新学部開設準備委員会(以下「新学部開設準備委員会」という。)の第1回委員会が平成8年11月30日に開催され、平成11年12月18日まで合計11回開催された(甲33(1), (2), 60(2), 65, 弁論の全趣旨)。

(イ) 原告八尾は、新学部開設準備委員会についても、経済学部長就任に伴い第3回委員会(平成9年6月開催)以降、その委員となってこれに出席した(甲60(2))。

(ウ) 本件大学経済学部教授会(以下「教授会」という。)は、平成10年7月15日、平成10年度第6回教授会(以下「本件教授会1」という。)を開催し、新学部の設置に伴う本件旧学則の改正について協議のうえ、無記名投票を実施し、その結果、賛成18票、反対10票、白票8票となった(甲30(3))。

本件教授会1は経済学部長たる原告八尾が議長を務めていたところ、かかる投票結果を受け、同会の議事録(甲30(3))には、「以上の結果、

賛成数が投票総数の過半数に達しなかったため、学則改正（案）は承認されなかった。」と記載された。

(I) 被告は、新学部開設準備委員会の審議を受け、文部省（当時）に対し、平成10年9月25日に新学部の第1次設置申請を、平成11年6月24日に第2次設置申請を行ったところ、同年12月22日に新学部（国際文化学部）設置認可の通達がなされ、平成12年4月1日から本件大学において、国際文化学部が発足した（甲65、弁論の全趣旨）。

エ 大学改革事業に関する原告八尾の行動

(ア) 原告八尾は、平成9年6月ころから平成13年6月ころまでの間、菱山学長らに対し、本件大学の改革事業に伴う被告の財政問題に関する原告八尾の推測、要望及び意見並びに同問題についての菱山学長の方針に対する批判等を記載した書簡を、少なくとも計41通提出又は送付した（乙89(1)ないし(41)、被告代表者菱山泉）。

同各書簡の中には、平成12年2月7日付けで菱山学長が「評議会規定改正に関する学長見解」（乙52）を示し、その中で、評議会規定を改正するにあたり教授会の協議を必要とすべきでないとしたことに対する反論（同年4月17日付け、乙89(23)。以下「本件反論」という。）や、文面中に「先生は、この機会に御自身の判断で進んで勇退を決意された方が良いのではないかと思います。」と記載されたもの（平成12年4月25日付け。乙89(24)）が存する。

(イ) また、原告八尾は、平成11年3月8日、鹿児島大学で開催されたシンポジウム「21世紀の大学像を探る」に本件大学の経済学部長として参加し、「役職者としてではなく個人として発言します。」と予め断つた上で、「私の勤務校である経済大学の場合は、一応黒字を出しながらやっているが、全国の私立大学を見てみると、かなり持ち出しをして、先が約束されていない新設や増設のために巨額の投資をしているように私に

は見える。」と発言した(乙97)。

(ウ) さらに同人は、平成12年4月17日付けで、本件大学の評議員らに対し、菱山学長に送付した本件反論(乙89(23))や、被告の財政問題に関する原告八尾の推測及び意見等、を記載した文書を配布した(乙103)。

(3) 教員選考の経過

ア 本件大学の教員選考に関しては、以下の各規定が存する。

(7) 鹿児島経済大学教授会通則(乙3。なお、本通則は平成12年「鹿児島国際大学教授会通則」と名称を改めた後、平成13年3月31日付で廃止された(弁論の全趣旨)。)3条

教授会は、次に掲げる事項につき審議する。

(1号ないし3号は省略)

4号 教員の定員及び教員組織に関する事項

5号 教員の任用又は昇任に関する事項。ただし、教員の選考に関する細則は別に定めるところによる。

(以下省略)

(1) 鹿児島経済大学教員選考規程(甲4,乙4。以下「本件選考規程」という。)

a 選考の方針(1条)

本件大学における教員の選考は、建学の精神に則り、広く人材を求める方針の下に、学問の自由と社会的責任を深く自覚する者の中から、次章の基準に該当する者につき、公平な手続を経て行われなければならない。

b 目的(2条)

この規程は、本件大学教授会通則第3条第4号に基づき、教員選考の基準並びに教員選考委員会の組織、運営に関する事項を定めること

を目的とする。

c 審査資料の基準（9条）

1項 審査の対象となる研究業績は、おおむね次の基準による。

1号 著書（公刊された専門書）

2号 論文及び報告書（学術雑誌において発表されたもの）

2項 著書，論文，報告書の発表回数は，原則として次のとおりとする。

著書，論文については，講師にあつては2以上，助教授にあつては5以上，教授にあつてはさらに5以上とする。

（3項以下は省略）

d 設置（10条）

教員の選考を行おうとするときは，教授会は，教員選考委員会（中略）を設けなければならない。

e 組織・運営（11条）

1項 選考委員会は，教授会で選出された若干名の委員で構成し，委員長は委員の互選による。

2項 選考委員会の委員となることのできる者は，教授選考にあつては，教授，助教授選考にあつては，教授及び助教授，講師選考にあつては教授，助教授及び講師，助手選考にあつては，教授，助教授及び講師とする。

3項 選考委員会は，委員長が招集しその議長となる。全委員の3分の2以上の出席がなければ選考のための会議を開くことができない。

4項 審査に関する決定は，出席委員の3分の2以上の賛成を必要とする。表決は無記名投票による。

f 答申（14条）

委員長は、審査の結果をすみやかに教授会に答申しなければならない。

(ウ) 鹿児島経済大学教員選考規程経済学部施行細則(甲4,乙5。以下「本件施行細則」という。なお、本件施行細則にいう「規程」とは本件選考規程を指し、「委員会」とは教員選考委員会を指す。)

a 1条

本件大学教授会通則第3条第5号に基づく経済学部の教員の採用及び昇任の選考手続は、本件選考規程(中略)に定めるもののほか、この施行細則の定めるところによる。

b 2条

1項

採用人事に関しては、学科会議の協議を経て、教授会がこれを審議し決定する。ただし、採用すべき人員については、事前に評議会の承認を得るものとする。

2項

前項の審議事項には、採用候補者(中略)の資格要件、募集方法及びその時期等を含む。

(3項は省略)

c 4条

候補者の応募があったときは、学部長は、その候補者の資格審査を行うかどうかについて教授会に付議しなければならない。

d 5条

教授会は、前条の手続に基づき、資格審査を行うことを必要と認めるときは、教員選考委員会(中略)を設ける。

e 6条2項

委員の構成は、規程第11条に定めるところによるほか、次の通り

とする。

1号 その候補者の担当予定科目に最も関連する専攻領域から 2名

2号 その候補者の所属予定の学科会議から 1名

3号 他の学科会議から 各1名

f 9条

委員会は、審査の結果を文書に基づき教授会に報告しなければならない。

g 12条

この施行細則の運用又は解釈について疑義が生じたときは、教授会がこれを決定する。

h 運用上の申し合わせ事項2条（第6条関係）2項

委員会には主査を置く。また副査を置くことができる。

(I) 教員選考規程に関する経済学部申し合わせ事項（乙13。以下「本件申し合わせ事項」という。）

a 申し合わせ事項3

教員選考委員会の設置について、(中略)採用予定職位が講師・助教授、教授のいずれかと多種にわたっている(中略)選考委員会の構成について(中略)2段階方式(第1段階として、講師以上で委員会を構成し、選考の過程で必要に応じ教授会にはかかって、委員会の構成を切り換える)とすることです承された。

b 申し合わせ事項5 (本件選考規程9条に関する運用上の申し合わせ事項)

本規程第9条に明記されていない研究業績の換算は、おおむね次の各項を目安とする。

(1ないし4項及び6項は省略)

5項 執筆担当箇所を明記していない共同執筆にかかわる業績は、各

研究業績の2分の1として取り扱うことができる。

なお

- ・原稿段階の業績の取り扱いについては、発行責任者機関の掲載予定証明を必要とする。

(以下省略)

イ 被告は、本件大学経済学部経営学科の人事管理論及び労使関係論を担当していた助教授が他大学へ転出したことに伴い、後任者の公募採用を決定し(担当科目を「人事管理論および労使関係論」とし、教授又は助教授1名を募集した。以下、当該採用人事を「本件採用人事」という。)、平成11年7月31日付けで、各関係機関に対して菱山学長及び原告八尾の連名による公募文書を発送したところ(乙1)、同年10月13日の締切りまでに10名がこれに応募した(甲23, 60(1), 乙1)。

これを受け教授会は、同年10月20日、本件採用人事に関して、教員選考委員会(以下「本件選考委員会」という。)の設置を決定し、原口俊道教授(以下「原口教授」という。)及び原告馬頭を本件選考委員会の専門委員(本件施行細則6条2項1号参照)として選出した(甲60(1), 62)。また、その後の教授会の一任を受けた各学科会議等において、経済学科会議から原告田尻、経営学科会議から上原慎一助教授(以下「上原助教授」という。)、一般教育会議から亀丸政弘教授(以下「亀丸教授」という。)が、一般委員(本件施行細則6条2項2, 3号参照)としてそれぞれ選出された(甲58, 60(1), 71)。

ウ 第1回本件選考委員会(平成11年11月2日開催)

同委員会において、原告田尻が委員長に、原口教授が主査(本件施行細則運用上の申し合わせ事項2条2項参照)に、原告馬頭が副査にそれぞれ互選された後、前記応募者10名の中から、候補者が5名に絞り込まれた(甲58, 59(1), 64, 乙88)。

なお、亀丸教授は同委員会を欠席した（甲 6 3）。

エ 第 2 回本件選考委員会（同月 2 6 日開催）

同委員会において、候補者が 5 名から 4 名に絞られた（甲 6 3，6 4，乙 8 8）。

オ 第 3 回本件選考委員会（同年 1 2 月 1 7 日開催）

同委員会において候補者が 4 名から 3 名に絞られ、そのうちの候補（以下「候補」という。）につき、次回の選考委員会で面接を実施することが決定された（甲 6 3，6 4，乙 8 8）。

カ 第 4 回本件選考委員会（平成 1 2 年 1 月 8 日開催）

同委員会において、上原助教授に代わって黒瀬郁二教授（以下「黒瀬教授」という。）が選考委員となり、候補の面接が実施された（甲 6 3，6 4，乙 8 8）。

上記面接後、同候補について投票が実施されたが、主査である原口教授は反対票を投じ、賛成 4 票、反対 1 票となったことから、本件選考委員会は、業績評価の対象となる論文を追加して更に審査を続けること、主査（原口教授）及び副査（原告馬頭）が審査対象として新たに論文 7 本を選択し、両名がこれらを検討して委員会に報告することを決定した（甲 5 9 (1)，6 3，6 4，乙 8 8）。

キ 第 4 回本件選考委員会後

原口教授は、第 4 回本件選考委員会後、原告馬頭とともに審査対象たる 7 本の論文を新たに選択したが、その後、既に投票が行われた以上審議を継続することはできないのではないかと考え、平成 1 2 年 1 月 1 1 日、上記 7 本の論文の配布を一時差し止めるとともに、同日付けで、原告田尻に対し、投票後に審議をやり直すことはできないこと、次回の委員会では教授会に報告するための報告書（委員会報告書。本件施行細則 9 条参照）及び研究業績評価書の検討をすべきこと、したがって追加論文の受取りを拒

否することなどを記載した書面（乙 15）を送付した（甲 59(1), 64, 乙 85, 88）。

ク 第 5 回本件選考委員会（平成 12 年 1 月 14 日開催）

同委員会において，原告馬頭は，原口教授が論文配布を差し止めたことを批判し，他の委員からも追加の論文を審議した上で判断をすべきとの意見が出され，結局，選考委員会として追加論文 7 本を検討することが改めて決定された（甲 63, 64, 乙 88）。

ケ 第 6 回本件選考委員会（平成 12 年 1 月 31 日開催）

同委員会においては，候補の科目適合性についての議論，委員会報告書の内容についての検討がなされた後，研究業績評価書を誰が作成するかが話し合われ，副査（原告馬頭）がその原案を作成し，その内容を次回委員会で検討することとなった（甲 63, 64, 乙 88）。

コ 第 7 回本件選考委員会（平成 12 年 2 月 8 日開催）

同委員会においては，原告田尻作成の委員会報告書原案（乙 19(1)）及び原告馬頭作成の研究業績評価書原案（乙 20(1)）。候補が労使関係論・人事管理論の担当教授に適任であるとする内容であった。）が提出され，その内容についての検討が行われた（甲 63, 64, 乙 88, 原告田尻本人, 原告馬頭本人）。また，原口教授作成の研究業績評価書（乙 17。候補の科目適合性を否定する内容であった。）も提出された（甲 64, 乙 17, 88）。

各委員らは，原口教授に対し，副査（原告馬頭）の作成する研究業績評価書に連署するか，主査を降りるか，どちらかを選択するよう求めたところ，原口教授は次回までに検討させて欲しい旨申し出た（甲 63, 64, 乙 18, 88）

サ 第 8 回本件選考委員会（平成 12 年 2 月 17 日開催）

同委員会においても，委員会報告書の内容の検討が行われた。

また原口教授は、研究業績評価書への連署、主査交替につき、いずれもこれを拒否したため、副査（原告馬頭）が単独で研究業績評価書を作成すること、原口教授が教授会において口頭で意見を述べることを了承することが決定され、本件選考委員会の議論は終了した（甲 63, 64, 乙 18, 88）。

シ 平成 11 年度第 13 回教授会（平成 12 年 2 月 22 日開催。以下「本件教授会 2」といい、学部長である原告八尾が議長を務めた。）

(7) 同教授会において、本件採用人事が議題とされ、本件選考委員会委員長である原告田尻が、同日付け委員会報告書（乙 19(2)。以下「本件選考委員会報告書」という。）を提出し、その選考経過を報告した（甲 19, 20, 乙 21）。

(1) 続いて、副査の原告馬頭が、候補は労使関係論の研究者として適任である旨記載された同月 8 日付け研究業績評価書（乙 20(2)。以下「本件業績評価書」という。）に基づき、同候補の業績評価を報告し、原告田尻が、本件選考委員会の結論として、同候補を労使関係論の教授として推薦する旨を述べた。

(ウ) その後、原口教授（主査）は、資料を配布した上で詳細な報告を行い、長時間にわたる議論の末、同人を含む 7 名の教授及び助教授が退席した後に投票が行われ、その結果、投票総数 32 票、うち賛成 17 票、反対 7 票、白票 7 票、無効 1 票となった。

(I) これを受け原告八尾は、有効投票（24）の 3 分の 2 以上の賛成が得られたので本件選考委員会の提案は承認されたとし（甲 19, 20, 乙 21）、同月 24 日ころ、菱山学長に対して、候補を採用するよう要請した（乙 71）。

(4) 懲戒解雇に至る経緯

ア 原口教授は平成 12 年 3 月 6 日に、同人を除く本件教授会 2 を退席した

6名は同月7日に、被告理事長（当時）及び菱山学長に対し、本件選考委員会や本件教授会2の審議の不当性を記載した上申書を、それぞれ提出した（乙22, 23）。

イ 菱山学長は、同月16日、原告八尾に対し、
候補に対して採用を見合わせる旨記載した文書を同月13日付けで送付したこと、本件採用人事に関する本件選考委員会の運営及び結論に疑義があり、本件教授会2の投票結果は不当であるとの所見、本件採用人事に関する調査委員会（本件大学に関する諸問題を検討すべく、同年2月8日の時点で既に被告理事会がこれを設置することを決議していた。）を設置する考えを説明し、これを受け原告八尾は、同年3月24日開催の教授会において、上記ないしを報告した（乙24ないし26, 76。118）。

ウ 鹿児島国際大学問題調査委員会（以下「大学問題調査委員会」という。）

(7) 大学問題調査委員会は、理事長、理事である大学事務局長、2名の外部評価委員を構成員とし、菱山学長（当時）を委員長とする理事会の下に設置された委員会であり、平成12年4月5日から同年11月25日まで5回の委員会を開催し、本件採用人事に関し、原告らを含む関係者からの聴聞等を行った（乙26ないし28, 29(1)ないし(5), 30(1)ないし(3)）。

(1) 原告八尾は、平成12年9月21日付けで、調査委員会の構成員で事情聴取に同席した京都大学の赤岡功副学長及び関西大学の瀬地山敏教授に対して、本件採用人事に関する自己の意見を記載し、「今回の件に関する学長の御判断と行動とは、全く一方的で公平を欠き、適切を欠いたものであったと思われます。」「（菱山学長へ）上手にアドバイスをしてくださるようお願いを申し上げます。」などと記載した手紙（乙106(1)）を送付するとともに、上記瀬地山教授に対しては、同日付けで「本当は、先生御自身が本学の学長になってくださるとありがたいのですが、

そういう訳にはいかないでしょうか。」などと記載した手紙（乙106(2)）も送付した。

(ウ) 大学問題調査委員会は、前記聴聞等に基づき、平成13年7月23日付で「鹿児島国際大学問題調査委員会報告 - 経済学部『公募採用人事』（人事管理論および労使関係論）について - 」と題する報告書（乙33。以下「大学問題調査委員会報告書」という。本件選考委員会における原告田尻及び同馬頭の行為を問題とし、それぞれ責任を負うべきとする内容であった。）を作成した。

エ 学校法人津曲学園懲罰委員会（以下「懲罰委員会」という。）及び採用人事調査委員会

(ア) 被告は、大学問題調査委員会報告書を踏まえ、平成13年10月1日、理事会において懲罰委員会の設置を決議した（乙36(1)、(2)）。

(イ) 懲罰委員会は、原告八尾に対して、平成13年10月19日、懲罰理由書（乙37）を送付し（乙45(2)）、同月25日及び同年11月14日、同人に対する弁明聴聞手続を行った（乙45(2)）。原告八尾は、11月14日の手続において弁明書（甲43）を提出した。また、懲罰委員会は、同月5日、原告田尻、同馬頭及び亀丸教授に対して、懲戒理由書（乙38ないし40）をそれぞれ送付し（乙45(2)）、同月22日、同人らに対する弁明聴聞手続を行った（乙41(1)ないし(3)、45(2)）。

(ウ) 懲罰委員会は、 候補の科目適合性に関し改めて調査を行うべきであるとの結論に達したため、菱山学長は、平成13年12月17日開催の大学評議会において、当該調査を行う採用人事調査委員会の設置を提案し、承認された（乙42、45(2)）。

(エ) 採用人事調査委員会は、3回にわたって、 候補の科目適合性の一点に絞った調査を行い、平成14年2月27日、菱山学長（採用人事調査委員会議長）に対し、「大学評議会における調査委員会議長（菱山学

長)への報告書」(乙43。公募された2科目双方につき、科目適合性を否定する内容であった。)を提出した(乙44)。同報告書の内容は、同年3月14日、本件大学の評議会において報告された(乙44)。

(オ)懲罰委員会は、審議の結果、原告ら3名を懲戒退職、亀丸教授を減給6か月とする処分案を作成し、その後同処分案は、平成14年3月29日、被告理事会に提案され、承認された(乙45(1)、(2))。

オ 懲戒解雇

(ア)被告は、平成14年3月29日、原告らに対し、処分通知書(甲1ないし3)をそれぞれ送付し、原告らを同月31日付けで懲戒退職とすること(本件就業規則55条1項6号。以下、各退職処分を「原告田尻に対する本件懲戒解雇」、「原告馬頭に対する本件懲戒解雇」、「原告八尾に対する本件懲戒解雇」といい、これらを総称して「本件各懲戒解雇」という。) 、本件大学構内及び被告施設内への立ち入りを禁止すること、同年4月30日までに申し出れば諭旨退職の手続を採ることを通知した。

(イ)前記処分通知書には、原告ら各人の懲戒理由として、以下の内容の記載が存する(甲1ないし3)。

a 原告田尻

本件選考委員会の委員長であったところ、 候補の業績は、公募書類に記載された科目(人事管理論及び労使関係論)のいずれについても適合せず、同候補は経営学科の教授として不適合であるにもかかわらず、本件選考委員会において、公募科目のうち人事管理論を削除して労使関係論だけでも採用を可とする方向で審議を行い、教授会に採用候補者を「労使関係論」の教授として推薦した。第4回本件選考委員会において、 候補の面接を実施し投票を行ったにもかかわらず、その結果を速やかに教授会に報告せず、第8回まで本件選考

委員会を延長した。同投票において反対票を投じた主査（原口教授）に対し、副査（原告馬頭）との交代や副査作成の研究業績評価書への連署を迫ったなど、不当な議事運営がなされた本件選考委員会を主導した。

b 原告馬頭

本件選考委員会の副査であったところ、候補の採用を可とする委員4名の意に添うべく、主査報告に代わる本件業績評価書を作成した。候補の業績は、人事管理論及び労使関係論のいずれについても科目が適合せず、同候補は経営学科の教授として不適格であるにもかかわらず、本件業績評価書（重要な公的文書）に同候補が本件大学の「労使関係論」の担当教授に適任であると虚偽の記載をし、教授会を欺く評価書を作成した。

c 原告八尾

本件採用人事の審査が教授会で行われた際の学部長であったところ、本件選考委員会の不当性を指摘する多数の教員の意見を無視して、多くの疑義を含む同委員会の報告を是とする方向で議事運営を行い、教授会審議を誤った結論に導いた。経済学部長として参加していた大学院開設準備委員会及び新学部開設準備委員会において、教学の一責任者でありながら一貫して経営問題に介入し、議長である学長の指示に従わず議事進行を妨げた。学長を補佐すべき学部長としての責務を果たさないばかりか、学園の方針として理事会で決定された新学部（国際文化学部）の設置を否決した教授会の越権的審議を主導した。

大学院及び新学部の増設について、誤りであることが明らかになった赤字予測の恣意的なデータに基づく文書を作成し、繰り返し学内外の多数者に送付した。的はずれな予想に基づき、学長に私信を送り辞職を促した。

(5) 普通解雇に至る経緯

ア 原告らは、本件各懲戒解雇後、被告に対し、雇用契約上権利を有することの確認、同各解雇以降の賃金等の支払、及び研究室の利用妨害禁止を求める地位保全等仮処分命令を申し立て（当庁平成14年（ヨ）第84号）、平成14年9月30日、これが認められた（甲65。）

イ(ア) 被告は、同年10月25日付けで、原告らに対して、処分通知書（甲6ないし8）を送付し、本件就業規則19条1項2号、4号、9号に基づき、同書面到達日の翌日から起算して30日を経過した日をもって、同人らをそれぞれ予備的に普通解雇した（以下、各普通解雇を「原告田尻に対する本件普通解雇」、「原告馬頭に対する本件普通解雇」、「原告八尾に対する本件普通解雇」といい、これらを総称して「本件各普通解雇」という。）

(イ) 前記処分通知書には、本件各懲戒解雇の際、自らの過去の行為を反省し、懲戒対象とされた不正行為の非を悟り悔悟するなら諭旨退職とする道を用意したにもかかわらず、原告らはこれを無効と断じ、仮処分決定を求めて争う行動を採ったとの指摘、並びに本件各普通解雇の理由として、従前の懲戒解雇事由に加え、記者会見等によって本件各懲戒解雇の有効性を貶め被告の名誉を毀損した行為、反省が全く見られないこと、教師・研究者・大学教授としての不適格性、及び協力性・協調性の欠如等が挙げられる旨の記載が存する（甲6ないし8）

(6) 原告らの給与等

ア 原告らは、平成13年に被告から、原告田尻が金 円、同馬頭が金 円、同八尾が金 円の給与・賞与等の支払をそれぞれ受けた（甲9ないし11）

イ 原告らの給与は月給制で、毎月20日に支払われていた（本件就業規則48条2項、津曲学園給与規程3条）

2 争点

- (1) 原告田尻に対する本件懲戒解雇の有効性（懲戒事由の存否〔本件就業規則 38条2号の該当性〕及び解雇権濫用の有無）
- (2) 原告馬頭に対する本件懲戒解雇の有効性（懲戒事由の存否〔本件就業規則 38条1号及び2号の該当性〕及び解雇権濫用の有無）
- (3) 原告八尾に対する本件懲戒解雇の有効性（懲戒事由の存否〔本件就業規則 36条1号，2号，38条2号及び3号後段の該当性〕及び解雇権濫用の有無）
- (4) 懲戒解雇における教授会決議の要否
- (5) 労働基準監督署長の認定を経ない懲戒退職処分の有効性
- (6) 本件各普通解雇の有効性（本件就業規則19条1項2号，4号，9号の該当性及び解雇権濫用の有無）
- (7) 原告らの賃金額等

第3 争点に対する当事者の主張

- 1 原告田尻に対する本件懲戒解雇の有効性（懲戒事由の存否〔本件就業規則 38条2号の該当性〕及び解雇権濫用の有無）(争点(1))について
(被告の主張)

- (1) 原告田尻には，以下の懲戒事由が存し，これらはいずれも本件選考委員会の委員長としての権限を逸脱又は濫用した専断的行為であって，「職務上の権限をこえ，又は権利を濫用して専断的な行為をすること。」(本件就業規則 38条2号)に該当する。

なお，本件における懲戒事由の存否及び解雇権濫用の有無の判断については，高い学識，見識，品格等が要求される教授職の特殊性，学部長，評議員などを務め，役職手当を受領していた原告らの管理者的地位，教授公募人事に関する不正行為であるがために，これに対する本件大学の対外的な姿勢，識見が広く問われるという問題の特殊性，大学の教授採用人事にお

いて、多数決の濫用により専門性、科目適合性を欠く採用が行われると、当該大学においては、高度に専門的な教育・研究が不可能となる上、新学部、大学院の設置に際して行われる文部省（当時）の資格審査に合格しない教員が続出して大学の発展・改革を阻害し、大学の存在意義を喪失しかねないことを十分考慮し、懲戒事由を積極的に認め、解雇権濫用を消極的に解すべきである（原告田尻のほか、同馬頭及び同八尾についても同様である。）。

(2) 公募科目と異なる科目での委員会審議及び報告

ア 原告田尻は、主査である原口教授から 候補の業績が公募科目に適合しないことを理由に反対されるや、教授会や学長の承認を得ずに、公募科目から人事管理論を削除し、労使関係論のみで採用し得る旨主張し、原口教授を除く各委員の同意を得て、 候補を労使関係論の教授として推薦するとする本件選考委員会報告書を作成し、本件教授会 2 において、候補を労使関係論 1 科目の担当教授として推薦するとの委員会報告を行った。

かかる行為は、本件採用人事に関して、学長が承認し教授会が決定した公募条件に明らかに違背しており、教員の選考採用について、公正な基準に基づき公平な手続で選考する旨を定めた本件選考規程 1 条、2 条に違背し、本件施行細則 2 条 1 項、2 項に抵触する。

イ この点に関し、原告らは、人事管理論についても審査し、本件教授会 2 において報告した旨主張するが、本件委員会報告書及び本件教授会 2 の議事録の記載からは、かかる主張が誤りであることは明らかであるし、仮に口頭で人事管理論についての報告をしたのであれば、当該報告は、文書での報告を要求する本件施行細則 9 条に違反する。

また、原告らは、 候補の業績が本件採用人事の公募科目に適合する旨主張するが、 候補の業績は、本件選考委員会において原口教授が指摘したとおり、経済学の技術論、生産力論に属し、経営学コースの科目で

ある人事管理論及び労使関係論と適合しないことは明らかである。かかる科目不適合は、大学問題調査委員会の外部委員による審査や採用人事調査委員会による調査においても、明らかにされている。

(3) 投票結果報告の懈怠

ア また、原告田尻は、第4回本件選考委員会において、候補の面接及び投票が実施され、その結果も、主査である原口教授が反対するという前例のないものであった以上、本件選考委員会の委員長としてこれを速やかに教授会へ報告し、その審議に委ねる手続きを採るべきであったにもかかわらず（本件選考規程14条の「審査の結果」は、投票結果を意味するのであって、同11条4項も「審査に関する決定は、出席委員の3分の2以上の賛成を要する。」としており、「審査の結果」が票決を意味する旨の規定をおいている。）、これを行わぬまま、第8回まで40日以上も本件選考委員会を延長した。

イ かかる原告田尻の行為は、会議の基本原則たる一時不再議の原則に反するばかりか、本件選考規程14条や本件大学の慣例にも違背しており、本件就業規則38条2号に該当する。

(4) 委員交代についての承認手続の懈怠

ア 教員選考委員会の委員交代については、選考の過程で必要に応じ教授会に諮るか（本件申し合わせ事項3）、または、主任会議で協議の上、教授会で事後承認の手続を採ることとされていたところ、原告田尻は、第4回本件選考委員会において選考委員が交代したにもかかわらず、いずれの手続も採らなかった。

原告田尻は、本件教授会2において、委員交代の事後承認手続が探られておらず、本件選考委員会の手続に瑕疵がある旨指摘されたにもかかわらず、その瑕疵を認めなかったばかりか、手続逸脱につき全く反省していない。

イ 原告田尻のかかる行為は、本件申し合わせ事項等に違背したものであり、
本件就業規則 38 条 2 号に該当する。

(5) 不当な議事運営の主導，威嚇

ア さらに、本件選考委員会においては、主査（原口教授）に対し、副査（原告馬頭）との交代若しくは主査の辞任、または副査が作成した学問的に反する内容の研究業績評価書への連署の強要がなされたところ、原告田尻は、本件選考委員会の委員長として、このような不当な議事運営を主導したほか、自らも原口教授を大声で何度も威嚇するなどした。

この点に関し、原告らは、強要はしておらず、候補の推薦も委員会として決めたことであるなどと反論し、これを正当化しようとするが、大学の教員選考手続において、主査が学問的に反対している事項を覆させる要求をすること自体問題である。

イ したがって、原告田尻のかかる行為も、本件就業規則 38 条 2 号に該当する。

(6) 懲戒退職処分 of 正当性

原告田尻には、上記各懲戒事由が存する上、教員人事は本件大学経営の根幹にかかわる重要事項であること、上記各懲戒事由の悪質性、事実の影響の重大性に照らせば、前記の解雇権濫用を消極的に判断すべきとの観点からして、原告田尻に対する懲戒処分は、懲戒退職（本件就業規則 55 条 6 号）が相当であり、原告田尻に対する本件懲戒解雇につき、解雇権濫用は存しない。

（原告らの主張）

(1) 原告田尻は、以下のとおり、本件選考委員会の委員長として真剣に同委員会をまとめ、その職責を果たしたのであって、同人に対する懲戒事由は存しないし、仮にこれが存するとしても、原告田尻に対する本件懲戒解雇は解雇権の濫用に当たり、無効である。

(2) 公募科目との合致

ア 委員会審議及び報告

被告は、本件選考委員会につき、人事管理論を削除し労使関係論だけでも採用を可とする方向で審議がなされ、本件教授会2において、候補を労使関係論1科目の担当教授として推薦するとの報告がなされた旨主張するが、本件選考委員会は、一貫して、採用候補者の業績が人事管理論及び労使関係論の2科目に適合するか否かを検討し、最終的に候補に絞られたのであって、本件選考委員会が人事管理論を削除して審議したとの事実は存せず、また、人事管理論についても担当できる旨口頭により報告した。

イ 科目適合性等

候補は、抜群の業績を有する極めて優れた学者であり、その業績において両科目とも適合性を有し、担当能力も存するのであるから、同候補が科目不適合であるとする被告主張は全く理由がないし、そもそも、本件採用人事が経済学部のもので「担当科目：人事管理論および労使関係論」と表示されていたこと、その応募者が、経済学、心理学、社会学、公共政策、経営学及び商学など幅広い分野にわたっていたことから明らかなように、本件採用人事の公募科目は広く理解されていたのであり、公募書類に科目内容に関する限定は存しなかった。

(3) 投票結果の報告

また、原告田尻は、第4回本件選考委員会における投票後、その結果を直ちには教授会に報告しなかったものの、本件選考規程は3分の2以上の議決によって候補者を推薦するとしているのであって、投票で主査が反対したとしても、これにより直ちに教授会に報告し審議にかけることを要するものではなく、ましてや責任を問われるべき性質のものではない。原告田尻が投票後直ちに教授会に報告しなかったのは、同投票において、主査（原口教授）が反対票を投じたために候補者の業績の検討がさらに必要となり、その後も

委員会報告書及び研究業績評価書の作成に時間を要したからであって、報告を解怠したということはないし、業績検討の継続に反対する者も存しなかった。

選考委員会としては、主査が反対したことを含めて多数決により決したことを教授会に報告すべきであり、これをもとに教授会がその是非を判断するというのが、大学の自治の在り方である。

(4) 交代の強要等の不存在

ア 本件選考委員会は、主査（原口教授）が委員会決議に従わずに研究業績評価書の作成を拒否し、その作成に協力しようとしなかったことから、やむなく副査（原告馬頭）が研究業績評価書を作成することとし、主査に対して、副査と交代するか、そうでなくともせめて研究業績評価書に連署して欲しい旨要請したのであって、これらを強要したことは一切ない。

イ また、原告田尻が原口教授に対し、暴言を吐いたり、大声で威嚇したとの事実は存しない（ただし、第2回本件選考委員会において、同人が候補者の論文を一部閲読してきていなかったため、これを論難したことはある。）。

2 原告馬頭に対する本件懲戒解雇の有効性（懲戒事由の存否〔本件就業規則38条1号及び2号の該当性〕及び同人に対する解雇権濫用の有無）（争点(2)）について

（被告の主張）

(1) 原告馬頭には、以下の懲戒事由が存し、これらは「職務上の地位を利用し、自己の利益を図ること」（本件就業規則38条1号）、または「職務上の権限をこえ、又は権利を濫用して専断的な行為をすること。」（同条2号）に該当する。

(2) 本件業績評価書への虚偽記載

ア 候補の業績は、経済学の分野の技術論、生産力論に属するものであ

って、本件採用人事において公募された経営学コース科目である人事管理論及び労使関係論とは科目適合性を有しないところ、原告馬頭は、本件業績評価書において、検討した12点の同候補の業績が何の分野のものであるか敢えて述べず、これらが経済学分野の業績であって経営学分野の業績ではないことを隠蔽し、また、各業績について、労使関係論に関係のありそうな部分（経営学分野の労使関係論にとどまらず、経済学分野の労働経済学又は社会政策としての労資関係論に関係ありそうな部分）を拾い上げ、あるいは記述を捏造して、論文全体が経営学コース科目である労使関係論の業績であるかのような印象を持たせる虚偽の記述をした。

イ この点に関し、原告馬頭は、候補の業績が公募科目に適合する旨主張し、また、主査である原口教授が本件選考委員会の結論に沿った研究業績評価書の作成を拒否したためやむを得ずこれを作成した旨主張するが、候補の業績が労働経済学又は社会政策としての労使関係論・労資関係論の業績とみなし得るとしても、公募科目である経営学コース科目としての労使関係論と科目適合性を有するとはいえない上、「個別資本ないし企業における労働の管理論的研究」という経営学分野の人事管理論及び労使関係論としての中核部分を備えていなければ、公募2科目との科目適合性は存せず、応募者の出身学部等が幅広いということも科目不適合を正当化する理由とならない。また、学問的見解、見識と相反する評価書の作成などできるはずはないのであるから、上記原告馬頭の主張は、いずれも理由がない。

ウ したがって、原告馬頭のかかる行為は、その専門的知識、副査としての地位。権限を逸脱又は濫用して本件業績評価書に虚偽記載をし、教授会を欺いた専断的行為であるから、本件就業規則38条2号に該当する。

また、原告馬頭の行為は、専門的知識から、学問的に正しくないことを知りつつ、共同研究等で旧知の候補の科目不適合性の隠蔽を敢えて行

い、特定の立場の同僚を増やそうとしたもので、自己の利益を図る行為ともいえ、本件就業規則 38 条 1 号にも該当する。

(3) 不当な本件選考委員会審議及び報告の幫助

ア 原告馬頭は、原告田尻による前記 公募科目と異なる科目での委員会審議及び報告、投票結果報告の解怠、本件選考委員会における不当な議事運営について、原告田尻を支持し幫助した上、自らも原口教授を大声で何度も威嚇するなどし、慣例として、研究業績評価報告を副査が行ったことはないにもかかわらず、主査である原口教授が反対する労使関係論のみの研究業績評価書（本件業績評価書）を同人に代わって作成し、本件教授会 2 で報告した。

イ 原告馬頭のかかる行為は、副査としての地位・権限を逸脱又は濫用して、教員選考に関する諸規程や慣例に違背した悪質な専断的行為であり、本件就業規則 38 条 2 号に該当する。

(4) 懲戒退職処分 の 正当性

原告馬頭には、上記各懲戒事由が存する上、教員人事は本件大学経営の根幹にかかわる重要事項であること、上記各懲戒事由の悪質性、事実の影響の重大性に照らせば、前記の解雇権濫用を消極的に判断すべきとの観点からして、原告馬頭に対する懲戒処分は、懲戒退職（本件就業規則 55 条 6 号）が相当であり、原告馬頭に対する本件懲戒解雇につき、解雇権濫用は存しない。

（原告らの主張）

(1) 原告馬頭は、以下のとおり、本件選考委員会の副査として忠実にその義務を果たしているのであって、同人に対する懲戒事由は存しないし、仮にこれが存するとしても、原告馬頭に対する本件懲戒解雇は解雇権の濫用に当たり、無効である。

(2) 本件業績評価書の記載

候補の業績は、主として経済学の労働経済、社会政策であり、同人は

労使関係論について極めて優れた業績を持ち、人事管理論の基礎に通ずる研究も存在し、公募科目の人事管理論及び労資関係論を担当することが十分に可能なのであって、原告馬頭が作成した本件業績評価書に虚偽の記載は存しない。

被告は、候補が人事管理論はもとより、労使関係論についても科目適合性を有しないと主張するが、被告は、同評価書のどこが虚偽記載であるのか全く明らかにしておらず、自己の誤った解釈をもって、一方的に同評価書の記載を虚偽と主張しているにすぎない。

(3) 権限逸脱・濫用の不存在

また、原告馬頭は、主査（原口教授）が本件選考委員会の決定に従わず研究業績評価書の作成を拒否したため、やむなく同委員会の意向に従い、副査として同委員会の結論に従った本件業績評価書を作成したのであり、当然の行為をしたにすぎない。本件大学において、研究業績評価書につき、主査以外の者が作成してはならないという慣例や規程は存しない。

さらに、原告馬頭が、原口教授に対し、暴言を吐き、強要、恫喝をしたこともない。第5回及び第8回の本件選考委員会において、原告馬頭が原口教授に対し、大声で抗議したことはあるが、これは同人が追加論文の配布を差し止めたり、原告馬頭作成の研究業績評価書を根拠もなくごまかしがあるなどと非難したためであって、暴言を吐いたのではないし、強要等がなかったことは、原口教授が本件選考委員会において自己の意見を十分に表明していることから明らかである。

3 原告八尾に対する本件懲戒解雇の有効性（懲戒事由の存否〔本件就業規則36条1号、2号、38条2号及び3号後段の該当性〕及び同人に対する解雇権濫用の有無）(争点(3))について

(被告の主張)

(1) 原告八尾には、以下の懲戒事由が存し、これらは「職務上の権限をこえ、

又は権利を濫用して専断的な行為をすること。」(本件就業規則38条2号)、または「学園の不利益となるおそれのある事項を他に告げること。」(同条3号後段)に該当し、また「規律を維持し職員としての品位を保つこと。」(同規則36条1号)及び「上司の職務上の指示に忠実に従うこと。」(同条2号)に違反する。

(2) 不適切な議案の採用

ア 原告八尾は、本件教授会2において、原告田尻から労使関係論のみの不当な提案がなされた際、本件大学においては、公募採用人事の公募科目と採用科目が一致しなかったことはなく、2科目で公募しながら1科目で採用を可とする推薦が行われたことも、当該専門領域の選考委員である主査が反対した候補者を採用したことも存しなかったにもかかわらず、原告田尻の上記提案に反対しないばかりか、これを議案に採用し本件教授会2の審議に付した。

イ 教授会の審議事項の選択は議長である学部長の権限事項であるが、原告八尾のかかる行為は、議長、学部長としての地位・権限を逸脱又は濫用して、本件大学の諸規程や慣例に違背した不当な議案を教授会審議に付した専断的行為であり、本件就業規則38条2号に該当する。

(3) 不適切な本件教授会2の運営

ア 原告八尾は、本件教授会2において、出席者から、副査が研究業績評価書を作成し、教授会で報告を行うことは妥当でなく、慣例にも反するなど指摘を受けたにもかかわらず、副査(原告馬頭)による報告を是とする意見を述べてこれを続けさせたほか、選考委員交代の事後承認手続がなく手続違背が存するとの指摘も、採り上げず、主査である原口教授から、候補が2科目とも科目不適合であり採用推薦すべきでない旨指摘され、他の出席者からも、労使関係論のみに絞って委員会審議及び報告をしたことは対外的な背信行為であるなどと指摘されたにもかかわらず、2

科目で公募しながら1科目のみで採用することも認められ、前例も存すると虚偽の意見を述べて原告らの提案を擁護し、さらに、原告八尾が議論を打ち切り、投票による採決の意向を示したところ、主査を含む7名がこれに抗議して退席し、再審議にしてはどうかとの意見が出されたにもかかわらず、採決を強行した上、その結果、上記退席者を反対票と評価すれば3分の2以上の多数を得られなかったにもかかわらず、選考委員会の提案が承認された旨学長に報告した。

イ 原告八尾のかかる行為は、議長としての地位・権限を逸脱又は濫用し、被告の諸規定や慣例に違背した不当な本件選考委員会の報告を是とする方向で強引に本件教授会2の議事を進めたものであり、極めて不適切な議事運営を行った専断的行為であって、本件就業規則38条2号に該当する。

(4) 大学運営の妨害

ア 学園改革事業の妨害

また、原告八尾は、大学院開設準備委員会及び新学部開設準備委員会において、経済学部長として教学に関する意見を述べるべき立場にあったところ、同人は、各委員会においてそのような意見をほとんど述べなかつたばかりか、再三にわたって経営問題に介入する発言を行い、「学生に過大な負担を強いる」、「年々数億円の赤字になる」などと事実無根の意見を述べ、「赤字部門」の削減や「経営破綻」を警告する根拠薄弱なメモや資料を理事長や理事会に再三送付し、議長である菱山学長の指示に従わずに議事進行を妨げるとともに、当時の被告理事長や菱山学長に対し、経営計画を批判する書簡を多数送りつけた。

さらに、原告八尾は、新学部設置に伴う本件旧学則改正案の否決に仮託して、理事会が決定済みであった新学部設置を否決した本件教授会1の審議を主導した上、既に文部省に対する新学部設置の第1次申請が済んだ段階であるにもかかわらず、新学部開設準備委員会の委員でありながら、正

当な根拠，理由もなく新学部申請を直ちに取り下げよう理事長に進言するなどして学園の秩序を乱し，理事長，学長らの心理的負担を増大させた。

かかる経営介入行為は，各開設準備委員会の委員として無責任極まりなく，その権限を逸脱又は濫用した専断的行為であって，議長の指示に従わず秩序を乱した行為であるから，本件就業規則 38 条 2 号に該当し，同 36 条 2 号にも違反する。

イ シンポジウムでの発言

さらに，原告八尾は，鹿児島大学で開催されたシンポジウムに本件大学の経済学部長として参加し，「私の勤務校である経済大学の場合は，(中略)先が約束されない新設や増設のために巨額の投資をしているように私には見える。」と発言し，新設，増設等をしている全国の私立大学の 一つとして，多数の学外者の前で被告の学園事業計画を根拠なく批判した。

かかる行為は，開設準備委員会の一員として無責任な発言であり，微妙な表現をとってはいるが，学園の不利益となるおそれのある事項を不特定多数人の前で告げたものであって，本件就業規則 38 条 3 号後段に該当する。

(5) 学長に対する名誉毀損

加えて，原告八尾は，大学改革事業に関し，自己の意見が容れられないとみるや，本件大学の評議会や教授会における菱山学長に対する批判を含むメモや資料を学会関係者等の不特定多数の人々に送付し，また，同学長に対して，同人を批判し，あるいはその名誉を傷つける文書を執拗に送り続け，その中で，「進んで勇退を決意された方が良い」，勇退しないと 1 年後には「学園財政が大赤字に転落し，先生もボロボロになってしまう」などと同人に辞任を迫ったり，他方で，外部の教授に対し，「本当は先生御自身が本学の学長になって下さるとありがたい。」等と記載した書簡を送りつけたりした。

かかる行為は，自らの職分を逸脱又は濫用し，学長の名誉を毀損する行為

であるばかりか、自らの勝手な願望を押し付ける非常識な行為であって、本件就業規則 38 条 3 号後段に該当し、同 36 条 1 号及び 2 号に違反する。

(6) 懲戒退職処分 of 正当性

原告八尾には、上記各懲戒事由が存する上、教員人事、学部新設は本件大学経営の根幹にかかわる重要事項であること、上記各懲戒事由の悪質性、事案の影響の重大性に照らせば、前記の解雇権濫用を消極的に判断すべきとの観点からして、原告八尾に対する懲戒処分は、懲戒退職（本件就業規則 55 条 6 号）が相当であり、原告八尾に対する本件懲戒解雇につき、解雇権濫用は存しない。

(原告らの主張)

(1) 原告八尾に対する懲戒事由は、以下のとおり全く存しないし、仮にこれが存するとしても、原告八尾に対する本件懲戒解雇は解雇権の濫用に当たり、無効である。

(2) 本件教授会 2 の運営

原告八尾は、本件教授会 2 において、本件選考委員会報告に対する反対意見を尊重し、原口教授の資料配付を認め 30 分もの発言時間を与えた上で投票に入ったのであり、審議にも相当な時間をかけており、本件選考委員会報告を是とする方向で議事を運営したり、強引に投票に持ち込もうとしたことはない。

なお、被告は、原告八尾が 2 科目で公募しても 1 科目で採用することは認められる旨説明したと主張するが（前記 ）、かかる事実は存しない。また、被告は、原告八尾が採決を強行した旨主張するが（前記 ）、議長である原告八尾としては、賛否両論を闘わせ最終的には採決に入らなければならなかったものであり、例え退席者が出たとしても、そのルールに従うべきである。

(3) 各開設準備委員会における行動等

ア 原告八尾は、各開設準備委員会において、本件大学の将来を懸念し財政

の意見を述べたが、私立大学において学部新設等の具体案を策定する際、財政見通しを考慮するのは当然であり、これにより委員会の議事進行を妨げたことはないし、大学院及び新学部の設置が遅れたこともない。

本件旧学則40条2項2号は、「大学の機構、組織並びに制度に関する事項」を評議会の協議事項としていたのであるし、原告八尾の行動は、ひとえに本件大学の将来を案じてのものであり、処分されるべきものではない。

イ また、本件教授会1は、学則と慣例に従って新学部設置に関連した本件旧学則の改正案を審議し否決したにすぎないし、原告八尾がこれを主導したこともない。

ウ さらに、原告八尾は、本件大学の財政面を心配し、これに関する資料、試算表及び文書を作成の上、菱山学長らに提出又は送付したことはあるが、かかる行為は、被告が各開設準備委員会において経営計画の実施に伴う財政見通し等をほとんど示さなかったがために、将来を案じて行ったものである上、原告八尾は本件大学と無関係の人物にこれを提出又は送付したことはなく、また、上記試算等は必ずしも誤ったものではない。

(4) シンポジウムでの発言

被告は、原告八尾のシンポジウムでの発言が本件就業規則に反する旨主張するが、原告八尾は、個人の発言と断り、かつ本件大学は一応黒字を出していると指摘した上で、全国の私立大学を見ると、先が約束されない新設や増設のために巨額の投資をしているように私には見えると発言したのであり、被告の大学改革事業を批判したものでないことは明らかである。

(5) 菱山学長に対する書簡送付等

原告八尾は、本件大学の将来計画と大学運営に関する意見・要望を菱山学長に伝えたのであって、同人を一方的に非難したり、その名誉を傷つけるような言動をしたことはないし、新学部設置準備委員会において、議長が財政

問題を検討しないと表明したことはなく、また、原告八尾が菱山学長に対して勇退を進言したのも一度だけである。

4 懲戒解雇における教授会決議の要否（争点(4)）について

（原告らの主張）

大学において教授や研究者が処分される場合、憲法上保障される学問の自由、大学の自治の観点から、適正な手続として教授会の議を経ることが必要であり、特に解雇のような重大な処分については教授会の議決（承認）を要すると解される（「大学には重要な事項を審議するために教授会を置かなければならない」と規定する学校教育法59条1項の「重要な事項」には、教員の任免その他人事に関することが含まれ、同条項は、私立大学においても適用される。）、本件各懲戒解雇はこれを欠く。

したがって、かかる各解雇は適正手続を欠き、いずれも無効である。

（被告の主張）

(1) 教員の懲戒処分に関する事項は、被告においては理事会の決議事項であつて（本件寄附行為13条）、教育職員を含む「職員の任免その他人事に関する事項は、理事長がこれを行う」と規定されており（本件就業規則6条）、教授会の承認を要する旨の規程等は存しない以上、本件各懲戒解雇について教授会の承認は不要である。

(2) とりわけ本件各懲戒解雇は、教授会が選出した本件選考委員会の各委員で、かつ、当時の学部長、前学部長及び学科主任らに関する懲戒処分であったため、本件各懲戒解雇を教授会の審議に付すことは、有効・適正かつ実行可能な措置でなかったのであるし、また、被告理事会は、本件各懲戒解雇を行うにあたり、大学問題調査委員会、懲罰委員会等による調査を行い、原告らに対する聴聞、弁明聴取に十分な時間をとるなど、本件大学構成員の多くの理解を得るべく最大限の努力をしたのであって、本件各懲戒解雇の手続は、内容的にも手続的にも適正に行われたといえる。

5 労働基準監督署長の認定を経ない懲戒退職処分の有効性(争点(5))について
(原告らの主張)

本件就業規則55条6号は、懲戒退職処分をなすにあたって所轄労働基準監督署長の認定を経ることを要求しており、かかる認定を受けることが懲戒解雇の有効要件とされている。

被告は、本件各懲戒解雇をなすにあたり所轄労働基準監督所長の認定を経で
おらず、同各解雇はいずれも無効である。

(被告の主張)

本件就業規則55条6号は、労働基準監督署の認定を懲戒解雇の有効要件として定めている訳ではなく、労働基準法20条1項ただし書きが「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合」を適用除外としていることから窺えるように、労働基準監督署の認定を経ていなくとも本件各懲戒解雇は有効である。

6 本件各普通解雇の有効性(本件就業規則19条1項2号,4号,9号の該当性及び解雇権濫用の有無)(争点(6))について

(被告の主張)

(1) 普通解雇事由該当性

ア 懲戒解雇事由の普通解雇該当性

本件各懲戒解雇における原告らの各懲戒事由は、大声での威嚇や公募採用人事の不正に関わり、大学教授としての適格性に直接結びつくため、懲戒事由に該当すると同時に、本件就業規則19条1項4号または同9号の普通解雇事由にも該当する。

イ 原告馬頭の普通解雇事由

これに加え、原告馬頭は、研究業績が質量ともに大学教授としては著しく少なく、本件就業規則19条1項2号にも該当する。

ウ 対外的信用毀損行為、名誉毀損行為

(ア) さらに、原告らは、自らの不当な行為を反省するどころか、個人名で、または連名で、反復継続して虚偽を含む記者会見や意見表明を行い、被告について「感覚が異常」、「恐怖政治」、「独裁体制」、「ファシズム体制」などと非難を繰り返し、被告や理事会・理事長、学長を誹謗中傷しているほか、被告を誹謗中傷する文書をインターネット上の「鹿児島国際大学三教授を支援する全国連絡会」のホームページを通じるなどして公開し、その発信を続けている。

(イ) 原告らのかかる行為は、本件就業規則 36 条 1 項 1 号に抵触する重大な非違行為である上、同第 4 章に定められた服務規律、同 5 条 1 項に抵触する非違行為であり、同 19 条 1 項 4 号又は 9 号に該当する。

(2) 解雇権濫用の不存在

本件各普通解雇に関し、原告らはこれが解雇権濫用に当たる旨主張するが、高い学識、見識、品格等が要求される大学教授職の特殊性、原告らの管理職的地位、公募教員人事問題という対外的信用にもかかわる本件事項の重要性、特殊性に鑑み、また、被告においては、原告らによる前記の継続的な対外的信用毀損行為、名誉毀損行為や雇用関係上の信頼関係破壊行為を甘受してまで雇用関係を継続しなければならない理由がない以上、本件各普通解雇の合理性、相当性は優に認められるのであり、解雇権濫用に該当する事由は存せず、かかる各解雇は当然に有効である（最高裁判所平成 6 年 9 月 8 日判決参照）。

(原告らの主張)

原告らが被告同様記者会見を行ったり、インターネット通信で事実を述べ、自己の行為が誤っていなかったと訴えることが解雇事由になるのであれば、もはや言論の自由、大学の自治は存しないのであって、本件各普通解雇は、大学の教学上の問題に関してなされた、明らかに大学の自治を侵害するものである。

原告らの上記行為は本件就業規則 19 条 1 項 2 号、4 号、9 号に該当せず、

または、本件各普通解雇は解雇権の著しい濫用であり無効である。

7 原告らの賃金額等（争点(7)）について

(原告らの主張)

原告らの平成13年度の給与は、原告田尻が金 円、同馬頭が金 円、同八尾が金 円であったのであるから、被告に対し、本件各懲戒解雇後の平成14年4月から本判決確定まで、原告田尻は毎月 円、同馬頭は毎月 円、同八尾は毎月 円の賃金請求権をそれぞれ有する。

(被告の主張)

原告らの平成13年度の本俸月額額は、原告田尻が金 円、同馬頭が金 円、同八尾が金 円であって、原告ら主張の総支給額には、勤務実績や勤務成績に応じて支給されるべき賞与（年2回）や勤勉手当（年1回）等も加算されているから、原告らの請求は過大なものである。

第4 判断

1 原告田尻に対する本件懲戒解雇の有効性（争点(1)）について

(1) 証拠（甲63, 64, 乙16, 29(2)ないし(5), 30(1)ないし(3), 41(1)ないし(3), 88, 証人原口俊道, 証人亀丸政弘, 原告田尻本人, 原告馬頭本人）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 第2回本件選考委員会

第1回本件選考委員会において、絞り込まれた5名の候補者のうち3名の論文を2本ずつ読んで次回（第2回）までに検討しておくことが決定されていたところ、原口教授は、第2回本件選考委員会までに、上記3名の候補者のうち 候補の論文1本を、掲載予定証明のない原稿であることを理由に読んでこなかったため、原告田尻は、同委員会において原口教授を大声で批判した（なお、その際、原告田尻は、当該論文の掲載予定

証明の有無を事務局に問い合わせ、同証明の存しないことを確認した。)

また、原口教授は、同委員会において、候補の業績につき、「理論的で内容も深く力作であるが、労働経済論に属するのではないか。労使関係論はよいとして、人事管理論の適合性に疑問を感じる。」旨述べたのに対し、原告馬頭は、「両論文とも高く評価できる。経営学の編著もあり、特に労使関係論として適合する。」旨述べ、上原助教授も「科目適合性に問題はない。」旨述べた。

イ 第3回本件選考委員会

同委員会において、原口教授は、候補の業績につき、「社会政策の業績ではないか。」と述べ、人事管理論の科目適合性に疑問を呈したのに対し、原告馬頭は、「業績は経営学者の著書にも利用されている。労使関係論の一部を構成する。」と述べ、亀丸教授は、「科目の適合性を狭く固定化するのではなく広く解釈してはどうか。」と述べた。

同委員会において、候補者が4人から3人に絞り込まれ、当該3候補の中では候補が突出していることを本件選考委員会の全委員（原口教授を含む。）が了承し、次回面接を実施することが決定された。

ウ 第4回本件選考委員会

同委員会において候補の面接が実施され、原口教授が候補に対し、科目適合性及び担当科目について質問したところ、候補は、「専門分野とストレートではないが、根っこは同じであり、関連領域（科目）である。講義については、両科目とも担当できる。」旨回答した。

面接後、各委員がそろったところで原告田尻が「皆さんどうでしたか。」と意見を求めたが、誰も発言しなかったことから投票を行うことになり、これを実施したところ、賛成4票、反対1票との結果となった。原告田尻は、当該投票結果に驚き、一同唖然とした雰囲気になった中、原口教授が反対票を投じたのは自分であると表明したため、他の委員らは原口教授を

批判したが，原口教授は，自分は最初から反対であったと主張し，人事管理論について 候補に業績が存しないため反対したと述べた。

エ 第6回本件選考委員会

同委員会において，原口教授は， 候補の業績に関し，経営学の中の人事管理論として通用する論文，経営学の中の労使関係論として通用する論文はいずれも存せず，経営学の中の人事管理論に関連する論文は0.3本，経営学の中の労使関係論に関連する論文は0.4本であり，科目適合性が著しく低く， 候補は経営学の中の人事管理論及び労使関係論の教授又は助教授として不適格であるとする内容の「 氏の研究業績と科目適合性」と題する書面（乙16）を提出し，その旨主張した。これに対し，副査である原告馬頭は，「経営学は経済学をベースとする。峻別は簡単にはできない。個別企業しか対象にできないとすれば，欧米の産業別組合の研究は不可能ということになるのではないか。追加論文でますます適格性は強化されたといえる。」などと主張した。

オ 第7回本件選考委員会

同委員会において，教授会における選考委員会報告及び研究業績報告の方法について議論が行われ，本件選考委員会としては 候補を労使関係論1科目の教授として推薦し，人事管理論については，これについても授業を担当してもらう旨口頭で報告することが決定された。

なお，本件選考委員会が当該推薦方法を採用した時期については，原告田尻，同馬頭及び証人亀丸政弘が，第3回本件選考委員会であると供述又は証言しているが，亀丸教授作成の「教員選考委員会の経過報告」と題する書面（甲63）及び原口教授作成の「教員選考委員会（人事管理論および労使関係論）経過報告」と題する書面（甲64，乙88）の該当部分には，かかる記載が何ら存せず，むしろかかる推薦方法の決定が第7回本件選考委員会においてなされた旨の記載が存することからすれば，原告田尻

らの上記各供述部分又は証言部分には疑問があり，採用できない。

カ 第 8 回本件選考委員会

同委員会において，原告田尻作成の選考委員会報告書及び原告馬頭作成の研究業績評価書について検討が行われたところ，研究業績評価書の検討の際，原口教授は，「全体的な感想として，候補者を教授会で通すために一部ごまかしがあり，多くの問題点があり，主査はその責任が持てない。」と発言し，これに対して原告馬頭が「ごまかしとは何事か。承服できない。何様のつもりか。」と大声で怒鳴った。

(2) 原口教授の証言の信用性等

ア 上記(1)の各認定事実に関し，原口教授は，証人尋問において，第 2 回本件選考委員会において，候補の業績につき，労働経済の分野はいいが経営学の分野は無理だと述べた旨，第 3 回本件選考委員会において，候補の業績は人事管理論も労使関係論も科目適合性が非常に弱いと述べたが，原告田尻が面接の結果採用しないこともあり得ると提案したため，候補の面接に同意した旨，第 4 回本件選考委員会(面接)において，候補に対し，「経営学の中の人事管理論として通用する業績がないように見受けられますけれども，もしあれば教えてください。」，「経営学の中の労使関係論は，企業レベル，職場レベルの中の労使関係であります。先生は全国レベルの労使関係を取り上げた業績がありますけれども，企業レベル，職場レベルの労使関係論に関する業績があれば教えてください。」と質問し，基礎的なところで重なりと答えた候補に対して，「経営学でいうところの労使関係論と経済学で一般にいうところの労使関係論は，対象が違うんじゃないでしょうか。」と質問した旨，また，第 5 回大学問題調査委員会において，候補の面接終了後，いきなり投票しようということになったのであって，原告田尻は，投票前に「何か問題はないか」といった問いかけをしなかった旨(乙 30(1))，上記各認定事実と矛盾する

証言ないし発言をする。

イ しかしながら，真実第3回本件選考委員会において，主査である原口教授が 候補は公募されている2科目とも業績が適合しない旨主張していたのであれば，同委員会において，そのような候補につき面接や投票をする前に適合性の有無につき議論されるはずであって，それを十分に経ることなく，本件選考委員会としての最終的な意思を決するための面接及び投票を次回実施することが決定されるはずがないのではないかとの疑問，また，面接後の投票において反対票が投じられたとしても，原口教授が2科目とも適合性に疑問を抱いていることを認識していたことになる原告田尻らは，その投票結果に驚くはずがないのではないかとの疑問が存する。これに加え，原口教授作成の「教員選考委員会（人事管理論および労使関係論）経過報告」と題する書面（甲64，乙88）には，第3回本件選考委員会において委員長（原告田尻）から人事管理論に関する疑問点を 候補の面接で質問して欲しいと要請された旨の記載があり，当該記載に関し，第3回大学問題調査委員会において菱山学長から事実関係を確認された原口教授が，労使関係論については質問するよう要請されていないと答えているため（乙28），第3回本件選考委員会以前の段階で原口教授が科目不適合を主張していたのは人事管理論のみであり，労使関係論についてはかかる主張をしていなかったと推測されることからすれば，労使関係論についても科目不適合の疑問を主張していたとする上記 ， の各証言部分は，信用性を欠き，採用できない。

また，面接時の質問内容に関する上記 の証言についても，真実「人事管理論として通用する業績がない」，「経営学の労使関係論と経済学の労使関係論は対象が違う」といった， 候補の科目適合性を直接否定するような質問がなされたのであれば，その後の投票前の段階において，科目が適合する旨主張していた委員（特に副査である原告馬頭）から何らの発言・

反論もなかったというのは不自然かつ不合理であるし、また、原告田尻が投票前に何らの問いかけもしなかったとの上記の発言も、主査が科目適合性に疑問を呈していた候補者の面接が終了したにもかかわらず、教員選考委員会としての意思を決する投票を行うまでの間、委員長が各委員（特に主査）の意見・感想を何ら求めなかったというのは余りに不自然であり、いずれも採用できない。

ウ したがって、上記 ないし の原口教授の証言部分・発言部分はいずれも採用できず、むしろ証拠（甲 6 3，乙 2 9 (2) ないし (5)，3 0 (2)，(3)，4 1 (1) ないし (3)，証人亀丸政弘，原告田尻本人，原告馬頭本人）によれば、原口教授は、少なくとも 候補の面接前の時点では、その業績が労使関係論に適合することを肯定していたと認められる。

(3) 前記第 2 「 1 争いのない事実等」欄記載の事実及び上記(1)，(2)の各認定事実をもとに、原告田尻の各行為が「職務上の権限をこえ、又は権利を濫用して専断的な行為をすること」(本件就業規則 3 8 条 2 号)に該当するか否か、また該当する場合、原告田尻に対する本件懲戒解雇が解雇権の濫用に当たるか否かにつき、検討する。

なお、この点に関し、被告は、教授職の特殊性等に照らして懲戒事由を積極的に認め、解雇権濫用を消極的に解すべきであると主張するが、本件就業規則は職員である教授らにも適用されることを前提に規定されているのであり(本件就業規則 2 条 2 項，3 項参照)、教授であることが積極的に懲戒事由を認める根拠となるとは解されないし、他にこれを肯定するに足る事情も存しないため、上記被告の主張は採用し得ない。

(4) 本件選考委員会における審議及び本件教授会 2 への報告

ア 前認定のとおり、本件採用人事において公募された科目は「人事管理論および労使関係論」であるところ、本件教授会 2 において提出された本件選考委員会報告書(乙 1 9 (2))及び本件業績評価書(乙 2 0 (2))には、

候補が「労使関係論」の担当教授として適任である旨の記載が存し、人事管理論についての言及が存しないことから明らかなように、原告田尻は、第7回本件選考委員会の決定に従い、本件選考委員会委員長として、教授会に対し、公募された2科目のうち1科目（労使関係論）に絞って担当教授の推薦を行っており、人事管理論については、口頭で候補に授業を担当してもらう旨報告したにとどまっている（証人外面幸一、同衣川恵第2回、原告田尻本人）。

イ 科目適合性

(ア) かかる原告田尻の行為に関連し、被告は、候補の業績につき、人事管理論及び労使関係論双方について科目不適合であると主張しているところ、証拠（乙7(1)、123）によれば、本件採用人事における公募科目である人事管理論及び労使関係論は、いずれも本件大学経済学部経営学科経営学コースの専門科目に位置づけられている（本件旧学則6条、同別表第4参照。経済学科ではいずれも関連科目に位置づけられている。）と認められるから、これらの科目を経営学的見地、管理論（マネジメント）的見地、企業レベルの見地から研究している者でなければ科目適合性は認められないのであって、経済学の分野である労働経済論、社会政策論に属する候補の業績（この点については争いが無い。）はこれに適合しないとの被告主張も、理解し得ないではない。

(イ) しかし、人事管理論、労使関係論の概念・定義が固定されたものでないことは否定できないのであって（例えば、大学問題調査委員会の委員であった赤岡功教授は、労務管理論の中に人事管理論と労使関係論が包摂されるとし（乙30(2)、32）、韓義泳教授は、経営管理論の一部に人事管理論が含まれ、さらにその人事管理論の一部に労使関係〔管理〕論が含まれるとし（乙83）、本件採用人事における前任者である片山一義助教授は、人事管理論と労務管理論は同じ内容のものであり、労使関

係論は労務管理論の 領域としての労使関係管理論に限定されるものではないとし(甲46), 下山房雄教授は, 人事管理論と労使関係論は学問的には全く別系譜のものであるとする(甲45), 人事管理論や労使関係論を研究するには, 経済学的な分析と把握が不可欠であるとの見解(甲44), 人事管理・労務管理・労使関係についての研究は, 経済学を含む様々な分野で行われており, 経営学的研究がその唯一の研究ではないとの見解(甲47), 労使関係論の研究について, 労働経済学, 社会政策学を含む広範な学際的研究であることが望ましいとの見解(甲61(4)。なお, 当該見解は, 上記赤岡教授が依拠されている森五郎教授のものである。)なども存するため, 本件採用人事において, 経済学, 社会学, 心理学等, 幅広い分野の研究者からの応募が存したこと(甲23)をも併せ考慮すると, 一般論としては, 経済学の業績であることを理由に直ちに人事管理論, 労使関係論の業績でないと結論づけることには疑問が存する。

これに加え, 本件採用人事における前任者である片山一義助教授や平成14年度に本件大学において人事管理論, 労使関係論を担当した佐護馨教授も, 本件大学の科目である労使関係論について, 経営学的見地に限った理解をしていないと認められること(甲25, 76, 乙137), 前認定のとおり, 候補の面接前の時点では, 本件選考委員会において原口教授を含めた各委員が, 候補の業績が労使関係論に適合することを肯定していたこと, たとえ業績が公募科目に完全には合致していなくとも, 選考委員会としては, 相応に合致していると認められる候補者の中から最も適任と判断される者を選択して推薦し, 採否についてはその後の教授会審議及び理事長の判断に委ねるとの方法を採ることも, その裁量の範囲内の行為として許されると解されることからすれば, 候補の業績が本件大学における経営学科経営コースの専門科目として

の人事管理論，労使関係論に合致するか否かは一応おくとしても，少なくとも，本件選考委員会が 候補の業績が公募科目に合致すると判断したことをもって，その委員（委員長である原告田尻を含む。）が職務上の権限を逸脱し，または権利を濫用して専断的行為を行った（本件就業規則38条2号）とすることはできないというべきである。

ウ 1科目のみによる推薦

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

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

前認定のとおり，労使関係論について， 候補の面接前の時点では，原口教授を含めた各委員が， 候補の業績が労使関係論に適合することを肯定しており，候補者の中では 候補が突出していることを全委員が了承していたこと，人事管理論についても，主査である原口教授以外の委員（特に，副査である原告馬頭及び経営学科会議から選出された上原助教授）が，科目適合性に問題はない旨述べていたこと，過去の内部昇格人事において，2つの科目で申請されたが1科目のみで昇格が認められた人事が存したこと（乙29(1)，(5)，30(3)），本件選考委員会は第4回委員会における投票により 候補を採用する旨決定しており，その後の論点は同人の科目適合性に絞られているのであって，同人以外に適当な候補がいるとの主張は原口教授からもなされていないことを総合考慮すれば，原口教授が明確に 候補の業績は公募された2科

目いずれにも適合しない旨主張し始めた後の段階（第7回本件選考委員会）において、本件選考委員会が、主査である原口教授の意見（特に、同人が当初から主張していた人事管理論に関する科目不適合の点）に配慮して、労使関係論のみにつき 候補を担当教授として教授会に推薦し、人事管理論については、担当教授として推薦しないものの本件大学で授業を担当してもらう予定であると口頭で報告するにとどめることを決定し、その後の判断は教授会審議に委ねることとした（甲63）としても、かかる決定は、本件選考委員会の裁量の範囲内であるというべきである。このように解したとしても、当該候補を採用するか否かは、その後の教授会審議（鹿児島国際大学教授会通則3条5号参照）及び理事長の判断（本件就業規則6条参照）に委ねられており、公募科目中一部の科目についてのみ担当教授として推薦されたことは教授会及び理事長に明らかであるから、特段の事情のない限り、不都合は存しないと解される。

(ウ) したがって、本件選考委員会が1科目（労使関係論）に絞って 候補を担当教授として教授会に推薦すると決定したことに従い、原告田尻が 候補を労使関係論のみにつき担当教授として推薦した上記行為についても、その職務上の権限を逸脱し、または権利を濫用して専断的な行為をした（本件就業規則38条2号）とすることはできないというべきである。

なお、原告田尻が人事管理論については 候補を担当教授として推薦しないものの授業を担当してもらう旨口頭で報告したことは、本件施行細則9条に反するものであって、この点は被告指摘のとおりであるが、原告田尻は主要部分を文書で報告しており、この違反は軽微というべきで、その職務上の権限を逸脱し、または権利を濫用して専断的な行為をした（本件就業規則38条2号）とは到底いえない。

(5) 投票後の審議継続

ア 前認定のとおり，本件選考委員会は，第4回委員会において面接を実施し，委員会として 候補の採用を可とする結論が出たものの，その後第8回委員会まで審議を続行しているところ，この点に関し，被告は，本件選考規程14条，慣例に違背し，本件就業規則38条2号に該当すると主張する。

イ しかし，本件選考規程14条は，「委員長は，審査の結果をすみやかに教授会に答申しなければならない。」と規定するにとどまるのであって，かかる規定をもって，投票を実施した場合にはそれ以上審議をしてはならないとしたものと解することは，およそ不可能というべきであり，他にかかる解釈を可能とする規定も存しない。

実質的にも，本件選考委員会における投票の結果，各委員の意見が分かれていることが判明した場合，その審議を継続して意思統一を試みることは，教員選考を依頼された委員会としての裁量の範囲内と認められるのであって，上記本件選考委員会の審議継続行為をもって，原告田尻が本件選考委員会委員長としての権限を逸脱し，またはその権利を濫用した（本件就業規則38条2号）とは認められない。

(6) 委員交代についての承認

ア 前認定のとおり，本件申し合わせ事項3は，教員選考委員会の構成について，選考の過程で必要に応じ教授会に諮って委員会の構成を切り換える2段階方式を採用しているところ，本件選考委員会は，第4回委員会において上原助教授と黒瀬教授の交代を行ったものの，事前に教授会に諮ったことはなく，また，その直後に開催された教授会において，その承認を求めていることにつき，争いはなく，この点を捉えて被告は，原告田尻による権限の逸脱又は濫用を主張する。

イ しかし，上記交代は本件選考規程11条2項に基づき行われた適当なも

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

(7) 議事運営の当否及び威嚇等の有無

ア 前認定のとおり、第7回本件選考委員会において、原口教授を除く各委員は、主査である原口教授に対し、副査(原告馬頭)の作成する研究業績評価書に連署するか、主査を降りるか、どちらかを選択するよう求めており、また、原告田尻は、第2回本件選考委員会において原口教授を大声で批判しているところ、この点を捉えて被告は、原告田尻の上記行為が権限の逸脱又は濫用に該当する旨主張する。

イ しかし、前認定のとおり、本件選考委員会は、原口教授に対して上記要求が行われた第7回本件選考委員会の段階において、既に委員会として 候補の業績が公募科目に適合する旨判断しその採用を可とすることを決定していたのであるから、主査である原口教授が反対意見である以上いったん教授会で方針を協議することも選択肢としてはあり得たとしても(本件施行細則12条参照)、各委員が本件選考委員会内で解決することとし、研究業績評価書作成の責任を負う主査(原口教授)に対して、上記委員会決定に沿った内容の研究業績評価書を作成するよう求め、それができないとしてもかかる評価書に連署するよう求め、または上記委員会決定に賛成する副査(原告馬頭)を主査として研究業績評価書を作成させることを検討することが、何らかの懲戒事由に該当すると解することは相当でない。

被告は連署等を強要した旨主張するが、原口教授を除く本件選考委員会の各委員が委員会における議論の域・社会的に許容される範囲を超えて原口教授に対し連署等を求めたと認めるに足る証拠は存しない。

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

(8) 小括

以上より、原告田尻に関して被告が主張する各行為は、いずれも原告田尻が本件選考委員会委員長としての権限を逸脱し、またはその権利を濫用したもの（本件就業規則38条2号）とは認められないため、原告田尻に対する本件懲戒解雇は無効である。

2 原告馬頭に対する本件懲戒解雇の有効性（争点(2)）について

(1) 本件業績評価書の記載

原告馬頭による本件業績評価書の記載につき、被告は、候補の業績が本件採用人事における公募科目（人事管理論及び労使関係論）に適合しないとして、当該記載が虚偽である旨主張する。

しかしながら、前記1(4)イのとおり、一般論としては、候補の業績が経済学のものであることを理由に直ちに人事管理論、労使関係論の業績でないと結論づけることには疑問が存する上、本件採用人事における公募科目が経営学科経営コースの専門科目としての人事管理論、労使関係論であることを考慮しても、本件選考委員会が候補の業績が公募科目に合致すると判

断したことをもって、その委員が職務上の権限を逸脱し、または権利を濫用して専断的行為を行った（本件就業規則 38 条 2 号）とすることはできないというべきであるから、原告馬頭が本件業績評価書（乙 20 (2)）に、候補が本件大学の「労使関係論」の担当教授に適任である旨記載し、それに沿う内容の各評価を記載したことをもって、権限逸脱又は権利濫用（本件就業規則 38 条 2 号）とすることはできず、また、職務上の地位を利用して自己の利益を図った（同条 1 号）と認めることもできない。

(2) 本件選考委員会の審議及び報告

また、被告は、原告馬頭が同田尻による不当な議事運営及び報告を補助した旨主張するが、被告主張の各事情（公募科目と異なる委員会審議及び報告、投票結果報告の懈怠、交代の強要等）は、いずれも前記 1 (4)ないし (7)のとおり、原告田尻の懲戒事由に該当するとは認められないため、かかる被告の主張は理由がない。

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

(3) 小括

以上より、原告馬頭に関して被告が主張する各行為は、いずれも原告馬頭が本件選考委員会副査としての権限を逸脱し、またはその権利を濫用したものの（本件就業規則38条2号）とは認められず、本件選考委員会副査としての地位を利用し自己の利益を図ったもの（同条1号）とも認められないため、原告馬頭に対する本件懲戒解雇は無効である。

3 原告八尾に対する本件懲戒解雇の有効性（争点(3)）について

(1) 証拠（甲19、20、乙21、29(1)、141ないし144、証人外園幸一、証人衣川恵、原告八尾本人）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 大学院開設準備委員会又は新学部開設準備委員会における行動等

(ア) 原告八尾は、平成9年10月11日開催の第5回大学院開設準備委員会及び同年11月15日開催の第6回大学院開設準備委員会において、大学院及び新学部開設に伴う収支の試算等を求め、財政問題を持ち出したところ、菱山学長は、財政問題は理事会の検討事項であり、大学院開設準備委員会の検討事項ではない旨指摘した。

(イ) また、原告八尾は、平成10年3月14日開催の第8回新学部開設準備委員会において、経営見通し、収支見通しを行っている部署等について質問し、財政問題を持ち出したが、他の委員らから理事会の検討事項である旨の指摘を受けた。

(ウ) さらに、平成11年3月20日開催の第10回新学部開設準備委員会において、原告八尾は、菱山学長から、新学部設置に伴う経営見通し、財政分析についての議論は当該委員会で打ち切るとの条件の下、その分析、試算、提案を十分に説明するよう求められたことを受け、その財政見通しを説明し、経済学部が被告の経営面を支えていることを認めてもらうよう訴えた。

イ 本件教授会2の審議状況

(ア) 本件教授会 2 においては、まず、本件選考委員会委員長の原告田尻が本件選考委員会による選考経過を報告し、続いて、副査の原告馬頭が本件業績評価書に基づき、候補の業績評価について報告したところ、原告馬頭による報告の途中、他の教授から、主査と副査の間で研究業績評価について合意に達したのか、原口教授に対して主査を降りるよう要請がなされたとの報告があったが、それは主査に問題があったからなのか、副査が業績評価報告を行うことには問題があるので今回の方法は前例としないで欲しいなどの質問や意見が出された。

これに対し、議長である原告八尾は、研究業績評価の報告後に意見交換をしてはどうかと提案し、これが了承されて原告馬頭の報告が再開され、当該報告後、原告田尻が、本件選考委員会の結論（候補を労使関係論の担当教授として推薦する）を述べたところで、他の教授から、委員交代について教授会での事後承認がなされておらず、本件選考委員会の手続に瑕疵が存するとの指摘がなされ、これについての議論がなされた。

(イ) その後、主査である原口教授の意見が求められ、その可否について議論が行われた後、原口教授は、自ら作成した研究業績評価資料を配布し、選考委員会でなされた議論の内容や審議の経過、副査の報告には多くの誤りがみられることなど詳細な報告を行ったところ、原口教授と原告馬頭の間で激しい議論がなされた。

この後、出席者から、副査の報告は不適當であるので外部に審査を委託してはどうか、人事管理論及び労使関係論で公募したにもかかわらず、労使関係論に絞って審査を行ったことは外部に対する背信行為ではないか、数回にわたり科目適合性について議論を重ねたにもかかわらず合意できなかったことは、本件選考委員会の審議自体に問題があったのではないかといった意見が出され、上記の意見に対して、原告田

尻及び同八尾は、2科目で公募していても1科目で採用することは認められる旨発言し、長時間にわたって本件採用人事に関する議論が行われた（なお、原告らは、原告八尾が上記発言を行っていない旨主張し、同人もその旨供述するが、原告八尾は、第4回大学問題調査委員会において、採用人事でも1科目で採用し2科目を担当した例はいくつもあると発言しており、上記供述部分は信用性を欠く。）。

(ウ) その後、投票を実施してほしいとの提案がなされたところ、原口教授は、抗議の意思を述べて退席し、これに続いて6名の教授らが退席した。出席者からは、このような状況下で投票を実施することは好ましくないとの、委員会を再構成するなどして再審議してはどうかとの意見も出されたが、議論の結果、本件選考委員会の提案を承認するか否かについて投票を実施することとなり、これが行われた。

(2) 議案の採用

被告は、原告八尾の懲戒事由として、まず、本件教授会2の際原告田尻による不当な議案（公募科目との不一致、1科目のみでの採用、主査が反対している採用人事である点において不当であると主張する。）を採用した旨主張するが、教授会の議長が、教員選考委員会による採用人事の議案につき、その内容が不当であることをもってそもそも議案としてこれを採用しないとすることは許されるのかとの疑問が存する上、前記1(4)のとおり、本件選考委員会が、労使関係論のみにつき 候補を担当教授として教授会に推薦し、人事管理論については、担当教授として推薦しないものの本件大学で授業を担当してもらう予定であると口頭で報告するにとどめることを決定し、その後の判断は教授会審議に委ねることとしたとしても、当該決定は、本件選考委員会の裁量の範囲内であるというべきである以上、かかる採用人事の議案を提出された教授会がこれを審議するのは当然であり、当該議案を採用した原告八尾の行為は、議長としての権限を逸脱しまたは権利を濫用したもの（本

件就業規則 38 条 2 号)とは認められない。

(3) 本件教授会 2 の運営

ア また、被告は、原告八尾の本件教授会 2 の運営について、問題とする点を種々摘示して、同人が本件選考委員会の報告を是とする方向で強引に議事を進行したと主張し、かかる行為が本件就業規則 38 条 2 号に該当する旨主張するところ、前認定のとおり、原告八尾は、本件教授会 2 において、副査である原告馬頭の報告を続けさせており、2 科目で公募していても 1 科目で採用することは認められる旨発言しているなど、被告指摘の事実も一応認められる。

イ(ア) しかしながら、前認定のとおり、本件教授会 2 において、本件選考委員会の結論に反対する原口教授は、自ら作成した研究業績評価資料を配布し、選考委員会でなされた議論の内容や審議の経過、副査の報告には多くの誤りがみられることなど詳細な報告を行っているのであり、前認定のその他の審議状況をも考慮すると、本件教授会 2 の審議において、原告八尾は、採用に賛成の教員、採用に反対の教員それぞれに意見を述べる場を与え、審議に相当時間をかけたと認められる。

(イ) また、採決を強行したとされる点についても、前認定のとおり、本件教授会 2 においては、出席者が本件選考委員会の提案につき賛成派と反対派に分かれて激しく対立していたのであるから、継続審議としても結論がまとまる見込みは全くなかったと推認でき、議論が一応尽くされた時点で結論を出すために投票を実施することは何ら非難されるべきことではないというべきである。被告は退席者が出た点を主張するが、かかる主張によると、退席することにより投票（教授会としての意思決定）を阻止することを認めることになり、かえって不都合を生じることになるから、上記主張は理由がない。

(ウ) したがって、前認定のとおり、原告八尾が 2 科目で公募していても 1

科目で採用することは認められる旨発言し、他の発言等に照らして本件選考委員会の意見に賛成していたと認められることを考慮しても、同人が本件選考委員会の報告を是とする方向で強引に議事を運営したとは認められないから、この点において、同人がその権限を逸脱しまたは権利を濫用した（本件就業規則 38 条 2 号）ものとは認められない。

(4) 各開設準備委員会における行動等

ア 学園改革事業に関する行為

(7) 被告は、原告八尾が経営介入行為を行い、かかる行為が本件就業規則 38 条 2 号に該当し、同 36 条 2 号に違反する旨主張するところ、前認定のとおり、原告八尾は、大学院開設準備委員会及び新学部開設準備委員会において、被告の財政問題は理事会の検討事項であるとの指摘を受けたにもかかわらず、複数回にわたってこれを持ち出しており、特に、第 10 回新学部開設準備委員会（平成 11 年 3 月 20 日開催）においては、菱山学長から、新学部設置に伴う財政分析等についての議論は当該委員会で打ち切るとの条件の下、その分析、試算、提案を十分に説明するよう求められ、その財政見通しを説明するなどしたにもかかわらず、その後も平成 13 年 6 月に至るまでの間、菱山学長らに対し、本件大学の改革事業に伴う被告の財政問題に関する原告八尾の推測、要望及び意見並びに同問題についての菱山学長の方針に対する批判等を記載した書簡を提出又は送付しており、その行動において一部適切さを欠いた疑いがないではない。

しかし、当時、本件大学において進行しつつあった大学改革、大学院・新学部新設をめぐることは、その経営見通しや将来像の策定について教職員の間には様々な意見があつて当然であり、原告八尾においても、学部長としてあるいは個人として大学の将来についてでき得る限りの機会を捉えて意見や要望を述べようとしたとしても、そのこと自体は何ら問題と

されるべきものではなく、むしろ真摯に同大学の将来像を考え、意見を述べるのが自らに課された義務であると考え、それを履践したのもといえるのであって、これをもってことさら各開設準備委員会の議事や被告による改革事業の妨害を狙ったものということとはできないし、他にそのような目的があったと認めるに足る証拠も存しないため、上記原告八尾の行為が懲戒事由に該当するとは認められない。

(イ) また、被告は、原告八尾が本件旧学則改正案を否決した本件教授会1を主導したなどと主張するが、かかる教授会の決議については、教授会の協議事項とされていた事項（本件旧学則38条4項参照）について審議し投票を実施しただけというべきものであって、これが懲戒事由に該当しないことは明らかである。

イ シンポジウムでの発言

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

(5) 菱山学長に対する書簡送付等

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

イ また、前認定のとおり、原告八尾は、平成12年9月21日付けで、瀬

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

(6) 小括

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

4 本件各普通解雇の有効性（争点(6)）について

(1) 被告主張の懲戒事由の不存在等

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

(2) インターネット等による批判

また，被告は，本件各普通解雇の理由として，原告らの被告等に対する名誉毀損行為を挙げており，証拠（乙 124(1)ないし(8)）によれば，原告らがホームページ上において支援者に対して宛てたメッセージを掲載し，その中で本件各懲戒解雇の不当性を訴え，被告を批判していることが認められるが，懲戒解雇された原告らがインターネット，記者会見等を通じてその不当性を訴えることは，当然に許されるべき行為であり，原告らのかかる行為が社会的に許容される範囲を超えてなされた誹謗中傷に過ぎないものと認めらるに足りる証拠も存しない以上，この点に関する被告主張も理由がないといわざるを得ない。

なお、この点に関し、被告は、最高裁の判決（最高裁第一小法廷平成6年9月8日判決）を挙げて本件各普通解雇の有効性を主張するが、当該判決は、学園の学校教育及び学校運営の根幹に関わる事項につき、虚偽の事実を織り混ぜ、または事実を誇張歪曲して、学園及び校長を非難攻撃し、全体としてこれを中傷誹謗した事実に関するものであり、本件と事実を異にすることは明らかである。

(3) 小括

したがって、本件各普通解雇は解雇権の濫用に当たり、無効である。

5 原告らの賃金額等（争点(7)）について

(1) 証拠（乙132(1)ないし(3)、133(1)ないし(3)、134(1)ないし(3)）

によれば、本件各懲戒解雇前3か月間（平成14年1月ないし3月）に、原告田尻は各月 円、原告馬頭は各月 円、原告八尾は各月 円の給与等（いずれも各種手当を含む。）の支払をそれぞれ受けていたと認められるところ、特段の事情が存しない限り、原告らがそれぞれ勤務を継続していた場合、同人らに対し、本件各懲戒解雇後も上記各給与等と同額の給与等が支給されたと認めるのが相当である。

(2) また、本件において原告らは、被告に対し、いずれも、平成13年の1年間に被告から支給された全賃金（給与・賞与等）を12（年間の月数）で除した金額を毎月支払うよう請求していることからすれば、原告らは、前記給与等のほかに、年3回の勤勉手当（乙131。賞与に該当するものと解され、毎年6月、12月、3月に支給されていた。）の支払をも求めていると解されるところ、被告の勤勉手当支給規程（乙131）は、勤勉手当の支給率を理事会が決定する旨定めており（2条）、特段の事情が存しない限り、原告らが勤務を継続していた場合、本件各懲戒解雇後も平成13年と同程度の勤務評価が行われ、同額の勤勉手当がそれぞれ支給されたと認めるのが相当である。

そして、平成13年における原告らの各勤勉手当の具体的金額は、弁論の全趣旨をもっても明らかにならないため、当該金額は、前認定の原告らの同年における全賃金から上記各給与等を差し引いた金額を3等分した額と認めるのが相当である。これによれば、平成13年における原告らの各勤勉手当額は、原告田尻が各 円、原告馬頭が各 円、原告八尾が各 円であると認められる。

(3) したがって、原告らは、被告に対し、平成14年4月から本判決確定の日まで、毎月20日限り、原告田尻は金 円、原告馬頭は金 円、原告八尾は金 円の給与等を請求する権利を有するとともに、毎年3月、6月及び12月の各末日限り、原告田尻は金 円、原告馬頭は金 円、原告八尾は金 円の勤勉手当を請求する権利を有しているというべきであるが、本件において、原告らは、原告田尻が年間 円(円×12か月)、原告馬頭が年間 円(円×12か月)、原告八尾が年間 円(円×12か月)の限度で賃金請求をしていることから、本件における勤勉手当の認容額は、それぞれ、原告田尻が各期 円、原告馬頭が各期 円、原告八尾が各期 円となる。

6 結論

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

鹿児島地方裁判所民事第1部

裁判長裁判官 高 野 裕

裁判官 山 本 善 彦

裁判官 大 島 広 規