

平成28年(ワ)第36999号 損害賠償請求事件

原告：小林勝

被告：学校法人中央学院

平成29年5月15日

東京地方裁判所 民事36部合議B2係 御中

住所 千葉県◎-△-***

館 幸嗣

陳述書（1）

私は、被告の経営する中央学院大学法学部で民法を担当する教授をしています。

週3日（月、水、金）に出校し、6コマを担当しています。

私は透析を週3日（火、木、土）受けており、1級の身体障害者ですが、労働時間の軽減等を特に申請しておらず、労働可能な月、水、金、日の行事であれば、参加に努めています。

なお私は、原告が執行委員長をしている全国教職員組合の組合員でもあります。

被告や補助参加人の土橋氏の提出した準備書面に書かれていることの多くは、この大学の実態をまったく反映したものではなく、事実にも反しています。以下、私のこれまでの行いの反省を込めて、陳述いたします。

1. 専任教員の「業務の内容」の検討

被告第2準備書面の1～2頁にも記述されているように、専任教員は、その就業規則上、①講義等の教育、②教授会や委員会等を通じて行う教育行政、③研究活動、を行う「義務」を負っています。

(1) 惨憺たる研究業績

この被告第2準備書面は、非常勤講師と専任教員とでは、①と②に係る労働の量と質が違っていると縷々述べていますが、一読して気づくのは、③の研究活動の成果についての具体的な主張が全くないことです。

それもそのはずです。中央学院大学の専任教員の研究が不活発であることについては、第三者機関である「大学基準協会」によって再三指摘されているからです。お恥ずかしい限りの状態なのです。

被告がその第2準備書面において、専任教員が①講義等の教育②教授会や委員会等を通じて行う教育行政に係る労働の量と質について、具体的に主張したように、専任教員の研究業績の量と質についても、具体的に主張したらいいと思います。専任教員と非常勤講師との間の、特に専任教員並みに多数の授業を担当してきた原告との間に存在する、これほどの賃金格差を正当化するには、これが絶対に必要であると思います。

さて、被告は専任教員には「専攻分野についての研究活動」を行う「義務」があるとしていますが、本学に25年も30年もの間専任教員として勤務したというのに、書いた論文は数本にすぎず、助教授で定年退職した者が複数います。また5年も10年もの間、1本の論文も書かない教員もおりましたし、現在でもいます。歴代学部長、学長の中には、まともな論文などほとんどなく、自分の専攻

分野についての研究書さえ出版せずに定年退職した者さえいます。原告の専任化に強硬に反対し、専任教員の待遇と、非常勤講師とりわけ原告の待遇とは、均衡がとれていると主張している現学長の佐藤英明氏でさえ、専任教員として本学に20年も勤務し、教授に昇格して10年経っているというのに、専攻分野についての単著の研究書を一冊も持っていないという悲惨な状況です。佐藤英明学長は、法人の陰に隠れているのではなく、自分の例を引き合いに出して、均衡がとれているという主張を、積極的に裏付けたらいかがでしょうか。

専任教員は、3年に1度は、学内の紀要に研究成果を発表することを「義務」付けられていますが、多くの教員はこれを守っていません。

このような状況が放置されているのは、就業規則には、この研究活動の義務に違反した場合の罰則規定がなく、処分をされることも、降格されることも、また賞与の減額等の経済的不利益を被ることも全くないからです。

こうした不活発な研究活動は、2008年に大学基準協会が公表した「認証評価結果2008」においても指摘されており、「助言」として次のように述べられています。「提出された資料によると、過去5年間に著書・論文等がなく、研究活動が不活発な教員がいる。研究活動の活性化に向け、大学全体として組織的に取り組むことが望まれる」と(594頁)。

被告第2準備書面3-(2)-イ(3頁)は、就業規則を挙げて、専任教員は「職務専念義務」を負っていることを指摘しています。そして「その現れとして、他大学の授業を担当するときには、制限時間数の範囲内であり、かつ本務に支障がないことを条件として、学長の許可が必要である」と指摘しています。しかし、実はこの規定は、「職務専念義務」の免脱の規定でもあるのです。こういう理由か

らです。ここでいう「本務」とは、①の講義等の授業、②の教授会や委員会等を通じて行う教育行政だけではなく、当然にして③の研究活動も含まれるのですが、本学では、この「本務」を①と②であると解釈し、他大学でアルバイトすることの許可を求める申請を、週2日、合計8時間4コマ以内であれば、すべて認めてきましたし、認めています。他大学でアルバイトをしても、この制限以内であれば、週3日で済ませることができる①や②に、支障がないことは明らかですから、申請すれば認められるのです。こうして専任教員の一部は、アルバイトに精を出しています。

研究成果を上げ、自分の専攻分野において世に問う一冊を出版するのが、専任教員の当然の責務です。ところが、多くの専任教員がこの責務を果たさぬまま、定年退職しています。先述したように、佐藤英明学長自身も、すでに本学で20年も専任教員をし、教授に昇格して10年経ちますが、いまだに研究書を1冊も出していないというのに、法政大学で長年非常勤講師をしているのです。その「モラル」が疑われます。専任教員の「本務」に研究活動が含まれ、研究活動に専念すべき「義務」を自覚し、自分の研究成果が上がっていないことを自覚していたなら、このようなアルバイトなどできるはずはありません。彼自身が、「職務専念義務」に違反し続けているのです。現法学部長の大村芳昭氏、前法学部長の土橋貴氏、前々法学部長の内村國臣氏に至っては、学部長として授業負担を軽減されながら他大学でアルバイトをしていました。

要するに、専任教員の就業規則上の「研究の義務」は、努力義務にすぎず、個々の教員の中には確かに成果を上げている者がいるとはいえ、本学においては、全体として研究活動は不活発であり、この義務は不十分にしか履行されていないの

です。

したがって、就業規則に「専攻分野において研究活動」を行う義務を定める規定が置かれていることをもって、専任教員と非常勤講師との間に、特に専任教員並みのコマ数を担当してきた原告との間に存在する、大きな賃金格差を正当化することはできないのです。

なお、中央学院大学の専任教員の研究業績の質の面について言うならば、一部は全く悲惨です。「てにをは」ができない専任教員が複数いることは学内では周知の事実ですし、授業を担当し、「論文」なるものを書き散らかしています。長年、これは放置されてきました。

(2) 「年間180時間」の根拠は不明確

被告第2準備書面2頁は、専任教員は授業担当や研究活動の他に、①教授会での審議、②任命された大学組織上の役職、③各種委員会等の委嘱・任命された事項、④学生の修学指導及び課外活動の指導、⑤その他、学長が特に必要と認めた事項を挙げ、「別紙2」を末尾に添付し、年間180時間の労働時間が標準的であると主張しています。しかし、これは実態を反映していません。

この時間を検討する前に、ぜひとも述べておかねばならないのは、サバティカルの存在です。被告は意図的にこの存在を伏せているからです。これは専任教員に与えられている特権で、語源的には、すべての義務から解放されて無為に過ごすことを許される休息時間のことです。原則として1年間の休息時間です。その間の給与が保証されるだけでなく、外国へ行く場合は、滞在1日に付き1万円が、また往復の渡航費も実費が、支給されます。

子弟の英語教育のために滞在を延長して2年もサバティカルを取得したものが

いたため、2015年度に制度の改正が検討され、2年以内に研究成果の発表を
求めるなど、権利の取得・行使の条件が厳しい案が提案されましたが、結局、休
息の時間を与えるというサバティカル制度趣旨を維持するために、変更されま
せませんでした。

このサバティカルは、最長1年間の取得が可能で、学長の許可を得れば、さら
に1年延長することもできます。本学では、年間2人という制限はありますが、
専任教員として3年以上在職した者にはサバティカルの権利を行使することが可
能です。在外研究の場合は、前回のサバティカルの終了後5年以上を経過してい
れば、再度の申請と権利の取得・行使が可能です。もちろん、研究のために利用
する者もいますが、研究成果を求められませんから、無為に過ごし、休養し、ま
た旅行三昧等をすることも可能です。私はこれを利用したことがありませんが、
同僚教員の中には複数回利用する者がいました。

専任教員がこの特権を行使できることを考えれば、被告が主張する学内行政に
係わる「177時間」(モデルケース)は、たいしたものではありません。

被告が主張するように、仮に専任教員が、専任教員が義務的に担当する週5コ
マの年間労働時間である225時間と、この177時間の合計の約400時間の
労働を行っているとしましょう。しかし、専任教員が10年に1回サバティカル
を取得し、すべての義務から解放されるなら、年間の平均労働時間は360時間
にしかありません(=400×9÷10)。そうすると、原告の週6コマの年間
労働時間は被告の計算によると270時間であり、専任教員と原告の労働時間の
差は、被告が主張するほどの大きな差はないということになります。

また、後述するように、この「177時間」に根拠はなく、普通の専任教員の

「感覚」では、教授会の時間を含めて、4分の1（45時間）から3分の1（60時間）程度です。せいぜい、多くても90時間です。

仮に90時間とすると、専任教員の年間労働時間は授業時間と合計して315時間（ $=225+90$ ）であり、同じように10年に1回サバティカルを取得すると、10年間の年間平均労働時間は約284時間となります（ $=315 \times 9 \div 10$ ）。これは、原告が週6コマ担当して場合の年間労働時間270と、ほとんど違いがありません。教育行政等に関わるこの時間を「75時間」とすると、原告と専任教員の労働時間は、全く同じになります。

要するに、このような特権を享受することができる専任教員と、専任教員並みないしは専任教員以上の授業を担当してきた原告との間の賃金格差は、このような労働時間の比較では決して正当化できないのです。

なお、いうまでもなく、サバティカルで外国に滞在する場合には、給与とは別に1日に付き1万円が支給されることを勘案すれば、専任教員と原告の賃金格差はさらに広がります。

こうした計算は別としても、平均180時間というのは実態に合っていません。先ず「部会」（商学部では「分科会」という）です。この部会の任務は、人事に関して教授会（学部長）に要望することです。私は「私法部会」にずっと属していますが、正式に部会の会議が開かれたことは1～2度しかありません。専任教員の人事も非常勤講師の人事も、ほとんどが補充人事なので——被告が財政悪化を理由に専任ポストの削減をすることはあっても、新規科目での専任の人事を認めることはほとんどなかったためです——、会議を開く必要がないのです。部会の主査が、私を含む他の教授に、「補充を要求するから」と声をかけ、了承を取

るのが「部会の会議」です。立ち話で行うのです。これは他の部会でもほとんど同じです。実際に会議を開いたとしても、さしたる議論など必要がありません。

委員会は少し事情が異なります。すなわち、委員会によって繁閑の差があるのです。昔と違って、最近の入試の回数が多くなり、入試の形態も多様化しているため、入試・AO委員会の委員（10名）が最も忙しいようです。AO入試は土曜日に行われることが多く、そのため負担感は強くなりますが、しかし毎週行われているわけではありません。年間10回程度です（土曜に行われるのはこれより少ない）。他の委員会の委員とは異なり、入試・AO委員には別途一律の手当が支給されています。この入試には、作問、面接、試験監督、採点等に他の専任教員も協力することがありますが、入試業務ごとに手当が支給されています。

なお、本学はFランクの大学、すなわち「自由^{フリー}」に入れる大学ですから、大学が学生を選べる状況にはありません。それゆえ、入学生を確保するために、受験者のほぼ全員を合格させています。AO入試も、ほぼ100%合格させています。緊張を強いられるような業務とはいえないのです。委員は何年か務めると、この委員会から解放され、交代します。

忙しいのは、6名の専任教員と3名の教務課職員によって構成される教職課程委員会のようです。教育実習の事前指導等があるからです。ただし、本学では、教育実習を経て教員免許を取得する者は20名程度にすぎず(CGU 訴訟 **T-2**)、指導に当たる教員数（4名程度）と比較して、負担は見かけほどではありません。

この委員会の専任教員は全員、教職科目を担当しています。私のように教職科目とは直接関係のない科目を担当する専任教員が、この教職課程委員になること

はなく、委員は毎年だいたい固定されています。本学の両学部に教職課程を設ける際に、教職科目が設置されましたが、彼らはこれを担当することを条件に雇用されており、ある意味で、当然にしてこの教職課程委員会に所属しているのです。要するに、法・商両学部の約70名の専任教職員は、この6名を除いて、この教職課程委員会に所属することはほとんどないのです。任命の打診をされても断るでしょう。

次に比較的忙しいのが、私が所属している学生委員会（専任教員6名と職員2名）です。各種奨学金の審査があります。面接を義務付けられていますので、これを行います。しかし、一人数分の型通りの面接で、実際には書類審査で「合否」が決まっており、たいした仕事ではありません。学生が試験の不正行為等を起こした場合には、その処理・処分が議論になることがあります。特に学生が不正行為を否認した場合には、処分について意見が割れ、丁寧な議論が必要になる場合もありますが、そのような場合は滅多に生ずるものではありません。

その他の委員会は、語弊があるかもしれませんが「ヒマ」です。制度の変更とか、特に議論しなければならない事項が生ずるのはまれであり、たいていは前年度の例を踏襲するだけで済みます。要するに、委員長の提案を了承・確認だけで済む場合がほとんどです。そのため、委員会の会議は、専任教員全員の出校日である水曜日の昼休み時間（12時10分～12時間50分）の、12時15分から設定されることが多く、会議は短時間で終わります。

学生の修学指導や課外活動の指導等については、下で述べますので、重複を避けるため、ここでは述べません。

以上要するに、被告が主張する「180時間」は根拠の乏しいものです。前述

の入試・AO委員になれば別ですが、普通の専任教員の「感覚」では、教授会の時間を含めて、4分の1（45時間）から3分の1（60時間）程度です。

(3)「授業内容」に質的な違いはない

a)授業内容と授業形態の混同、授業形態の過る価値評価

被告第2準備書面2頁、2-(3)「授業内容についても、専任教員と非常勤講師には相違がある」を読んで、驚きを禁じ得ません。というより、あきれ果てています。こういう主張をする者の見識と責任が問われます。

被告は、大学を営んでいる法人であるというのに、「授業形態」と「授業内容」の区別ができていません。大学で行う授業には、①講義、②演習、③論文指導等の相談、④実習（実験）の4つの形態があります。それぞれ目的が異なり、教育効果を上げるために、組み合わせて授業がなされているのです。この4つの授業形態の間に優劣はなく、どれを担当するかで、教員の行う労働の質の優劣が生ずるものでもありません。

被告の大学では、専任教員の行う授業形態は、専任教員ごとに異なっています。①のみを行う教員、①②③を行う教員、①②④を行う教員等がいます。法学部では、現在では多くの非常勤講師が①のみを行っていますが、2015年度までは、非常勤講師にも、①とともに②を、すなわち講義と演習を担当して頂きました。また現在でも、非常勤講師の中臺由佳里氏に、「フィールドワーク実践」という、実習と演習を組み合わせた授業を担当して頂いています。

被告は、「本件における不合理性の評価障害事実」として、専任教員と非常勤講師の担当する「授業の内容の違い」——上記のとおりこれは単に「授業の形態の違い」にすぎない——を挙げているところから判断しますと、明らかに授

業形態に優劣の評価を持ち込んでいます。「演習」を担当することを、「講義」を担当することよりも高く評価し、賃金格差の「不合理性の評価障害事実」だと主張しているのです。これが失当であることは、論を俟ちません。

なお私は上で、4つの授業形態の間に優劣はないと述べましたが、後述しますように、法学部で行われている1年生用の「基礎演習1」や「スポーツ学演習I」等は、大学という高等教育機関で行われる「演習」という授業とは全く無縁の単なる入学前準備教育、導入教育にすぎず、「講義」と同じ評価を与えることはできません。商学部で行われている「プロゼミナール」も同じです。また、法学部の専任教員の一部が担当している3年生用の「専門演習I」や4年生用の「専門演習II」は、履修者数が数人程度のものがあり、「演習」という授業形式が実際には行われていない場合があり、さらに4年生用の「専門演習II」の中には、もともと履修者数が少ないうえに、就職活動が重なって、実施できず、頻繁にしかもひそかに休講とされているものがあります。こういう実態をみれば、中央学院大学の法学部において専任教員の一部が行っている「演習」に係る労働に、「講義」——非常勤講師の行う労働のほとんどがこれである——に係る労働と、同等の評価を与えることはできません。すなわち、「演習」の実態をみれば、中央学院大学で行われている「演習」に対する評価は、総じて低めなければならない、専任教員の一部が「演習」を担当していることをもって、賃金格差の「不合理性の評価障害事実」だと主張することなど、できようはずはありません。

b) 本学の行うFDによっては、専任教員の教育能力は向上しない

授業の形態が異なれば、当然にも授業の内容に違いが生じます。講義では、

教員が一方的に学生に知識を伝達します。演習では、学生に積極的に議論させ、思考力、問題解決力をつけさせることが目的とされます。

しかし、被告第2準備書面が主張するところの、専任教員と非常勤講師との間の「授業内容の違い」とは、この違いのことではありません。被告は明らかに、第一に、すでに述べたように、「演習」形式の労働の質のほうが「講義」形式の労働の質よりも優れているという主張をしているのであり、第二に、専任教員はFDに参加しているのです、その教育能力は、非常勤講師の教育能力よりも高いという主張をしています。

この後者の主張は、全く馬鹿ばかしい限りです。第一に、被告の大学で行われているFDのほとんどは、「授業の内容や方法を改善し向上させるために行う組織的な取り組み」ではないからです。地域の自治会等との懇談会や被告の財政状況についての説明会が、どうしてFDなのでしょう？ また、これに参加することで、いかにして「専任教員の行う教育」の「能力向上」が実現されるのでしょうか？ 第二に、専任教員の多くは、学内で行われているFDはFDとは無縁であるとして、出席しなくなっているからです。要するに、FDの出席は、義務などではないのです。私は、このFDに数回出席しましたが、財政の窮状についての説明などばかりで、馬鹿ばかしく、もはや出席していません。

学内にFDを実施する組織や制度を作ったのはよいのですが、被告も学長も、FDが何たるかを理解していません。また、FDに盛り込むべきコンテンツを実施できる教員もほとんどいません。そのため、前述の通り、地域の自治会との懇親会や法人の財政状態の説明会も、FDとして行い、御茶を濁しているの

です。制度や組織を作っただけで、ほとんどFDとしての実体がないのが実態です。これでどうして、「専任教員の行う教育は、制度的に能力向上の保障がなされている」など、「評価障害事実」として主張できるのか、驚きを禁じ得ません。

この点については、原告弁護団が詳細に論じるということなので、これ以上は論じません。

c)ゼミ合宿等は「評価障害事実」になりえない

被告第2準備書面2-(3)-イは、「ゼミ形式の科目においては、正規の授業以外に課外の自主ゼミや休暇中のゼミ合宿の指導、卒業論文の指導（特に、商学部）等の義務がある」と述べています。

演習に参加する学生が課外に行く「自主ゼミや休暇中のゼミ合宿の指導」が、専任教員の「義務」であるという主張は、明らかに「虚偽」です。どうしてこのような嘘を書くのか、理解に苦しみます。

私は、本学の研究所から法学部に移籍して専門演習の授業を持ってから15年ほど経ちますが、同僚教員のなかでゼミ合宿を行うものは少数でした。ゼミ合宿の実施は義務などではありません。ゼミの学生たちが、課外の自主ゼミを行うというのも、中央学院大学ではほとんど聞いたことがなく、その自主ゼミに専任教員が義務として毎回出席し、学生の指導にあたったなどという話は聞いたことがありません。

商学部では、4年生用に「演習Ⅲ」という授業が設定されています。これは必修科目ではありません。これは、先ほどの授業形態の分類で示した③の「相談」形態の授業です。すなわち、卒業論文を提出する学生の相談に応じ指導す

るという授業であり、正規の授業であって課外の指導ではありません。

この「演習Ⅲ」の授業が行われる場所や時間は、時間割表には載っておらず、夏季と冬季に「集中授業時間」が3～4日程度指定されているだけです。実際にこの時間に、合計45時間ちゃんと行われているかは怪しいものです。卒論の指導は、教員の研究室で行われるのです。

商学部の専任教員が、この正規の授業である「演習Ⅲ」を担当し、卒業論文の指導をしていることが、どうして「評価障害事実」となるのか、不思議です。これも、論文指導という労働に対しては、講義という労働に対してよりも高い評価を与えているために生じた誤った主張です。

この授業を担当している商学部のある専任教員は、この「演習Ⅲ」には2人の履修生しかおらず、毎週1回論文指導しているわけではなく、労働時間的には、講義よりもはるかに楽だと話しています。

法学部には「フィールドスタディーズコース」があり、このコースの学生は卒業論文の提出が義務付けられています。このコースには、これまでは毎年15～20名程度が在籍しており、3名程度の専任教員が論文指導に当たっています。これらの専任教員の論文指導がどの程度のものであるのかは、学生が提出した論文を吟味すればわかります。そこで私は、法学部教授会において、何度となく担当教員に、学生の提出した論文を見せるよう要求してきましたが、

「いわゆる卒論ではなく、たいしたものではありません。強いて言うならレポートをちょっとよくしたものです」との理由で、これまでずっと拒否され続けています。私は教授会で、卒業論文の提出をコースの卒業資格要件にするなら、教授会の中に「卒業論文審査委員会」を作り、審査にあたることを何度も提案

していますが、担当教員に拒否されています。

要するに、論文指導という授業形態が存在しているからといって、この論文指導という労働に、講義という労働よりも、高い質的評価を与えることなど、できないのです。ましてや、この課外のゼミ合宿や自主ゼミの指導を、「評価障害事実」とすることなどできようはずがありません。

d) オフィスアワーは「評価障害事実」にはなりえない

被告第2準備書面は、「専任教員は毎週オフィスアワーを設ける義務があり、ここで学習指導や進路指導に応じている」ことが、「評価障害事実」としだと主張しています。

この主張はチンプンカンプンです。ほとんどの専任教員は週3日しか出校していません。そのうち水曜日の4時限目の時間、だいたい午後2時40分から、月1回の定例教授会が設定されていますので、この時間帯にオフィスアワーは設定できません。学部所属のすべての専任教員が、このように3日の出校日の1日を教授会のある水曜日としており、法学部では約20名の専任教員がこの水曜日の2限目と3限目に自分の授業の2コマを入れており、水曜日の2時限目と3時限目は、オフィスアワーとして指定する者は少数です。要するに、水曜日はオフィスアワーとして指定する者はほんの少数なのです。

そのため、専任教員たちのほとんどは、残りの2日の出校日のどこかの時間帯にオフィスアワーの時間帯を指定しています。

専任教員たちが毎日必ず出校し、研究室で仕事をし、オフィスアワーの時間を複数指定するのなら、これは効果を上げるかもしれません。しかし、アリバイ的に或る時間帯をオフィスアワーに指定しても、その時間が必修授業や取り

たい授業に重なっている学生は、これを利用できないのです。専任教員のうち、研究室で仕事をする者は、中央学院大学では少数です。東京方面から通う者が多く、授業が終わればすぐに帰宅する者が大半です。一部の専任教員は、他大学でのアルバイトのために移動します。

講義内容についての学生からの質問は、講義終了後に教壇に来て出されることがほとんどです。私はオフィスアワーの時間に限らず、私の出校日にはいつでも質問に来て構わないと学生に常々言っていますが、わざわざオフィスアワーの時間に研究室に来て質問する学生は、私の教員生活ではまったくありませんでした。非常勤講師の先生方も、講義終了後に学生につかまり、長時間、講義時間外に応じているのを良く見かけます。学生からの質問は、専任教員だけが応じているわけではありません。

また、進路指導も、専任教員だけが行っているわけではありません。学生にとっては、専任教員も非常勤講師も同じ先生であり、自分の生活上の悩みや進路についての相談は、専任・非専任の区別なく持ち込まれています。非常勤講師の先生方は、その分の賃金が払われていないというのに、本学の学生のために、真剣に対応されています。

原告の小林先生は、法学部と商学部で2005年までの10年ほどドイツ語を担当し、現在でも商学部でドイツ語を担当しています。この間、学生の語学留学の希望を受け入れて、受け入れ機関と直接コンタクトを取り、書類の作成、送付等、手続きの一切を学生に代わって行ってきました。送り出した学生は二桁に上っていると聞いています。進路相談も多数受け、学内のいじめの相談にもものってきたということを聞いています。本学には外国を研究対象とする専任

教員はほとんどおらず、ましてや外国に留学経験があり、外国事情に詳しい教員はほとんどおらず、法学部、商学部以外の大学院への進学を希望する学生や、将来外国での仕事を希望する学生の相談にのれる教員はほとんどいません。そうした相談を持ち込む学生は、他の専任教員から小林先生に回されてきました。数年前にも、教務課から小林先生に回されたことがあったと聞いています。

要するに、オフィスアワーの存在が、「本件の不合理性の評価障害事実」だという主張は、実体を知らぬ者が行う主張であり、失当なのです。

もしオフィスアワーの指定が、「教育内容」を高めるというのであれば、当該科目を担当する非常勤講師にも、正当な報酬を与えて、オフィスアワーを指定して頂き、学生の学習指導等を行って頂いたらいいと思います。相談場所となるべき研究室は余っており、非常勤講師の出校する曜日は異なっているのですから、共同で使用すればいいと思います。数年前、場所の提供も報酬の提示もせずに、非常勤講師にオフィスアワーの指定を要求したことがあり、非常勤講師の失笑を買ったと聞いています。今からでもおそくはありません。それほど効果があるなら、報酬を与え、場所を提供して、非常勤講師にもぜひオフィスアワーをやっていたらいいかと思いますが。

2. 「職務の内容及び配置の変更の範囲」の検討

被告第2準備書面は4の「職務の内容及び配置の変更の範囲」において、「評価障害事実」を幾つか挙げています。これも、実態を知らない者、実態を知らせてくれない者の作文にすぎません。

- (1) 授業の実施曜日や時間帯の決定について非常勤講師を優先することは、「評価障害事実」ではない。

もし実際に、専任教員の担当する授業の実施曜日や時間帯が、非常勤講師の出講する曜日や時限を優先することによって、頻繁に変更されているとしたら、専任教員の平均出校日数は週3日ではすみません。しかし、こうした変更はなされていませんし、専任教員の平均出校日数が、週3日を大きく上回ったという事実はありません。このこと一つをとってみても、「変わりうること」や「変わったこと」が、「評価障害事実」になりえないことは明白です。週3日の出校日内で処理されており、何の問題もないのです。

非常勤講師の希望を受け入れているのは、別に本学に限ったことではありません。教室稼働率が、2007年度に44%に過ぎず（「認証評価結果2008年」591頁）、昨年度までは4割に満たなかった本学では、非常勤講師の希望を受け入れない理由など存在していません。都心の大学は最近、郊外に設置した学部を整理して、都心回帰を強めているため、教室が足りなくなっており、中には特定の授業の行われる曜日や時間を固定している大学があると聞いていますが、本学にはその必要がないのです。

この被告第2準備書面は、専任教員が非常勤講師を「事実上」排除している曜日と時間帯があることを明らかにしていません。例えば法学部では、水曜日の2時限目と3時限目です。2015年度に法学部の専任教員が行う1年生用の必修授業である「基礎演習Ⅰ」「スポーツ学演習Ⅰ」「コース演習Ⅰ」「ビジネス法基礎演習Ⅰ」「調査・表現法・基礎演習」の合計21コマは、すべてこの水曜日の2時限目または3時限目に行われました。水曜日の4時限に月1回の教授会が設定されており、専任教員全員が出校する曜日なので、この水曜日の2時限目と3時限目に、1年生用のこれらの必修授業が設定されています。これ

は商学部でも同じです。

1年生の選択科目や選択必修科目、特に1年生を対象としたいわゆる第2外国語の選択科目の授業を、非常勤講師がこの曜日のこの時間帯に組むには、「覚悟」が必要です。履修者が少なくなり、結局はクラスの統廃合となり、職を失いかねないからです。

被告第2準備書面は、非常勤講師が曜日、時限を変更することによって、専任教員が担当する授業の実施曜日や時間帯は年度によって変わりうることを主張していますが、非常勤講師側の変更がなくても、専任教員は自由に曜日や時限を変更することができることを明らかにしていません。後任補充人事で新規採用された教員は、前任者の授業の曜日や時限をすべて踏襲するわけではありません。ある程度、自由に設定しています。そして、専任教員の担当する授業の曜日や授業の変更が、非常勤講師の雇用の危機を生むことさえあるのです。例えば、必修科目を担当する専任教員が、曜日や時限を変更すれば、当該の曜日・時限に選択科目や選択必修科目を担当している非常勤講師の授業の履修者は激減し、それが続けば、科目の廃止やコマ数の削減が行われる可能性があるのです。それを避けるためには、非常勤講師の側でも、曜日や時限の変更をせざるをえないのです。

要するに、「授業の実施曜日や時間帯の決定については非常勤講師を優先しており、そのため、専任教員が担当する授業の実施曜日や時間帯は年度によって変わりうる」ことが、「評価障害事実」だとする主張は、実態を無視した主張であり、失当です。

(2) 新設科目を担当する義務は存在していない

被告第2準備書面は4-(2)(5頁)において、「専任教員は、新設科目を設けて特定の専任教員に担当させることになった場合、これを受けるべき義務があり、被告による職務命令の発令が可能である。これに対して、非常勤講師には、本学が依頼した授業科目を受けるか受けないかの任意選択権がある」と主張し、これを「評価障害事実」だとしています。

この主張にも驚きを禁じ得ません。「義務」など存在しておらず、したがって「被告による職務命令」が発令されたこともありません。

「新設科目」の設置が必要とされ、専任教員に担当させることが望ましいが、しかしそれを担当できる専任教員がいなければ、それを担当する専任ポストの設置要求を、教授会は学校法人に要求するのです。専任ポストの設置が拒否されれば、非常勤講師の雇用を要求するのです。

被告がここで述べている主張は、学校法人中央学院の高等教育に関する認識に、重大な欠陥があることを露呈させています。大学の教員、特に専任教員は、それぞれ専攻分野を持ち、研究し、高い専門的知識を持っていないければなりません。自分の専攻分野とは全く異なる科目を引き受けることはありません。自分の学問的良心が許さないだけでなく、高等教育機関としての大学における教育の質を維持するためには、そうすることが必要だということが分かっているからです。「義務」があるから、「職務命令」を発令できるなどという主張は、前代未聞です。ましてや、この「義務」とやらの存在や、「職務命令の発令の可能性」が、「評価障害事実」であるなどという主張には、我が耳を疑います。

次のような事実を指摘しておきます。補助参加人の土橋貴氏の後任補充人事が2014年夏明けから、法学部において始まりました。雇用対策法第10条

に違反して行われた人事です。この事件については後述します。募集要項に記載された担当予定科目は、「政治史」「政治学」「演習」でした。審査の過程で、3人の審査委員は、「政治史」の業績のみを「審査」し、「政治学」の業績を審査しませんでした。それもそのはずです。意中の候補者には「政治学」の研究業績がなかったからです。こうして61名の応募者の中から花房氏ただ1人を候補者として教授教授会の審査にかけ、採用を決定しました。

当然、花房氏は「政治学」(1コマ)を担当し続けるものと思われましたが、担当したのは採用初年度の2015年度だけで、その後は担当せず、別の専任教員が担当しています。この事実は、私も組合員である全国教職員組合と被告との団体交渉の場で、私が指摘しました。しかし、被告が「職務命令」を発令し、募集要項に記載し法学部教授教授会が確認した採用後の担当予定科目である「政治学」を、担当させようとした事実はありません。花房氏は、現在では「政治学」を担当していません。要するに、本人が「できない」と言えば、それまでのことなのです。

なお被告は、「これに対して、非常勤講師には、本学が依頼した授業科目を受けられるか受けられないかの任意選択権がある」と主張し、これが「評価障害事実」だとしていますが、この主張にも呆れます。上述の通り、専任教員にも「任意選択権」があるのですから、この主張は成り立ちません。また、非常勤講師に、その専攻分野以外の科目を依頼することはありませんから、「非常勤講師には任意選択権がある」とする主張は失当です。英語学専攻の非常勤講師に、来年度から民法総則の講義を依頼することはないのです。

なお、ついでに述べますが、法学部および商学部が、本件訴訟の原告に、そ

の専攻分野以外の科目を次々と依頼したことが、まさに異常なのです。原告の能力を見抜いての異例の依頼なのでしょうが、原告としても、専任化の約束がなければ、そのような依頼を引き受け、まったく新しく勉強する決断はしなかったでしょう。

(3) 外部関係機関からの依頼の実態

被告第2準備書面4-(2)は、「被告に対して外部関係機関の委員等の推薦依頼があった場合、本学近隣の機関からの依頼を断ることは事実上できないため、専任教員が依頼に応じている」として、その実績を、末尾別紙3で挙げ、「もし、自主的に依頼に応じている者がいなかった場合には、被告が相当と認めた専任教員に対して職務命令を発令することもありうる。しかし、非常勤講師はこの職務命令の対象とはならない」などと主張しています。

これも、実態を隠蔽した笑止千万な主張と言わざるを得ません。そもそも、外部関係機関から委員等の推薦依頼があったという事実は、すべての専任教員に、逐一知らされるわけではありません。学長や学部長の「権力者」が、自分の周囲の者にあてがい、彼らも喜んでやっているのです。私にそのような依頼がきたことはありません。

一部の専任教員がこのような委員を喜んでやるのは、次のような理由からです。第一に、名誉がほしいからです。肩書が増えるのです。第二に、忙しくないからです。年数回程度の会議で、特にこれといった労力は必要ではありません。外部機関が自治体であれば、その委員会や審議会に出席すれば、日当・手当も支給されます。第三に、この委員会等での活動を、「自己点検評価報告書」の中の「社会における活動」欄に書き込むことができるからです。本学では、

5年に1度、専任教員各自の過去5年の活動を記入したものが作成され、研究業績等が他人の目に触れます。専任教員の少なからぬ者の研究業績は、みすぼらしく、真っ白です。本来は研究業績でもないものさえ、この「研究業績」欄に書き入れ、涙ぐましい努力をしている者もいます。

「社会における活動」欄に、委員会等の活動をたくさん書き込むことができるならば、研究活動の成果が上がっていないことの「エクスキューズ」にもなるのです。

委員や審議員として参加するぶんには、たいした労力はいりません。それに対して、「別紙3」の末尾に記載されている「香取市市民カレッジ講師」や「我孫子市生涯学習出前講座講師」は違います。これは、社会人相手の講演です。この講師は、専任教員のみが引き受けているわけではありません。非常勤講師にも依頼していることを、敢えて伏せているのはいかがなものでしょうか。非常勤講師の金津謙氏や辻本衣佐氏等がこの講師依頼を何度も引き受けています。委員会や審議会の委員でさえ、専任教員の中に適任者がいなかったら、非常勤講師に依頼したらいいのです。適任者は非常勤講師の中にもいます。

年間数回程度しか開催されず、その多くには日当さえ支給されているというのに、外部機関の委員会や審議会の委員になるよう、「専任教員に対して職務命令を発令することもありうる」ことをもって、「評価障害事実」であるとする主張は、明らかに失当です。

(4) 企業における職務変更や配置変更に対応することはない

被告第2準備書面は、上記の(1)(2)(3)で検討した事項が、「いわば、企業における職務変更や配置転換に対応する」と主張しています。

これは、私にはほとんど理解不能です。被告が有している大学は1つであり、所在地は我孫子市久寺家であり、大学の専任教員の勤務場所を、命令をもって変更することはできません。制度的にも不可能です。以下では、職務内容の変更という意味での「職務変更や配置転換」を検討します。

専任教員の「職務」が、専任教員一人一人の仕事のことなら、それは確かに、時々変更されます。担当する科目やコマ数に変更されたり、所属する委員会や部会が変更になったりします。しかし、「職務」を、仕事の内容の類似性・共通性や必要とされる知識、熟練、責任などの同一性に着目して区別した一群の仕事の指すとするなら、専任教員の職務は、人事権を持つ教授と持たない准教授以下との間に若干の違いはあるものの、学部長、学長、研究所長等にでもならない限り、ほぼ同一です。

先述したとおり、専任教員の仕事は、①授業等の教育、②教育行政、③研究に大別されます。①と②を、専任教員はほぼ週3日の出校日に行うのです。

仮に、i) 非常勤講師の希望を優先した結果、専任教員の担当する授業の実施の曜日や時限が変更を受けることがあったとしても、これを「企業における職務変更や配置転換」と同一視できましようか。できません。専任教員は、前述のとおり、これを3日の出校日のなかで処理するだけのことです。一方、企業における職務内容の変更は、前職務との同一性や類似性が大きく絶たれて行われることがほとんどです。大学の専任教員の火曜日の3時限に行われる授業が、水曜日の4時限に変更されたからといって、これを「職務内容の変更や配置転換」であるなどと主張する者など、皆無です。

また、ii) 専任教員は新設科目を担当する義務があり、被告には担当を強制す

る職務命令の発令が可能であることが、「企業における職務変更や配置転換に相当する」という主張も、失当です。大学の教員になろうとする者は、専任職であろうと非常勤職であろうと、募集科目や担当予定科目を見て応募するのであり、専任教員に採用されてから、自分の専攻分野ではない科目を担当する義務など負っていないし、職務命令によって担当を強制されることなどありません。たとえそのような職務命令が発令されても、拒否することができます。

さらに被告は、iii) 外部関係機関が被告に依頼した委員会や審議会への適任者の派遣に応じるため、適当と認める専任教員に職務命令を発令することもありうるが、「企業における職務変更や配置転換に相当する」と主張していますが、この主張も失当です。年間数回程度の外部関係機関の委員会や審議会への参加は、専任教員が、先述の理由から喜んでやっているのです。企業では、現実には、職務変更や配置転換がなされています。それは労働者の生活に重大な影響を与え、しばしば争議を引き起こします。本学で、嫌がる専任教員に職務命令など出されたことがないというのに、「職務命令を発令することがありうる」ということが、どうして「企業における職務変更や配置転換に相当する」のか、全く理解に苦しみます。

(5) 「その他の事情」には該当しない

上記で取り上げた(1)(2)(3)の事項が、「その他の事情」に該当しないことは論を俟ちません。実体がないものを、待遇の格差を正当化する「その他の事情」に入れることなど、できようはずがないからです。

3. 専任教員のみが教育に責任を負っているのではない

(1) 単位の二重認定

被告準備書面(2)は、本学においては、非常勤講師は教育に責任を負っていないと主張しているのを読んで、全くあきれ果てています。中央学院大学は、教育に責任を持たない非常勤講師に、高等教育をゆだねているということにはならないのでしょうか？ そのような非常勤講師に講義科目の半分もゆだねていいのでしょうか？ 被告はまじめにこの主張の持つ意味を考えているのでしょうか？

非常勤講師は、ほとんどが講義科目（一部、体育の非常勤講師は実技を担当）を担当しており、本学の教育を担い、重大な責任を負い、また大きな貢献をしています。

法学部においても、全開講科目の4割、講義科目の半数以上は非常勤講師が担当していますが、非常勤講師の授業等の教育における実際の貢献は、この数字以上です。

一年契約の彼ら、特に専業非常勤講師は、休講することが稀です。彼らが授業を90分行わず、毎回早く切り上げて帰ってしまう、との話はほとんど聞いたことがありません。解雇または雇止めされてしまうからです。専任教員の中には、そのような者がいますが、解雇されることはありません。

非常勤講師が休講すれば、正確に記録されますが、専任教員の休講は正確には記録されません。というのも、専任教員は多数の「演習」という授業をもっており、概してそれは少人数であり、当日または事前に休講することを学生に知らせるだけでよいからです。教務課には知られないのです。こうしたことは、本学では普通に行われています。もちろん、私も行っています。

私の所属する法学部の同僚教員の中には、重い疾病で数ヶ月にわたる長期の休

講をする者がいました。単位を与えるのに必要な授業実施回数が、大きく不足していました。代講を立てたわけでもなく、補講を行ったわけでもないのに、なぜか単位を与えています。

法学部の専門科目を担当する専任教員は、「専門演習」という授業を複数持っています。もちろん「演習」という授業形式は、学生が主体となって発表・討議を行い、教員は助言を与えるものですが、本学においては機能していない「演習」がたくさんありました。

そのため、法学部では、長年にわたって、5名ないし10名程度の教員が、3年生用の「専門演習Ⅰ」と4年生用の「専門演習Ⅱ」を、同じ曜日の同じ時に設定していました。3年生と4年生を一緒にするのです。同じ内容の「授業」を、毎年行うのです。私もやっていました。

こうして、学生は同じ授業を2年度にわたって2回受け、計8単位を取得していました。これは明らかに文科省令「大学設置基準」に違反する行為ですが、被告も法学部の専任教員も、その違法性に気づかずに行っていました。

この違法性は、首都圏大学非常勤講師組合に所属していた原告の指摘によってようやく是正されましたが、被告は文部科学省にこのことを報告していません。学生が卒業するのに必要な所定の単位を、取得していなかったのではないかという重大な問題、すなわち法学部教授会の卒業判定の有効性にもかかわる重大な問題であるにもかかわらず、学校法人は調査もせず、その結果を文科省に報告もしていません。原告ら組合が指摘していなかったら、この違法な行為は現在でも続いていたことでしょう。

上記の事実をとってみても、専任教員のみが本学の教育に責任を負っており、

非常勤講師は責任を負っていないなどと、被告が主張することなどできようはずはありません。

(2) パーキンソン病の専任教員の授業と単位認定を放置

法学部にはパーキンソン病の教授がいます。10数年前から症状が進行し、授業に支障が出ています。車椅子に乗っていますが、介助する者の助けが必要で、自力で車椅子を動かすことさえできません。講義室でも、教壇の上に顔が出ず、講義はほとんどできません。学生や保護者から苦情が出ているとのこと。教授会に出席しても、すぐに薬がきれるため、いびきをかいて寝ているような状態です。研究所の所長をしていた私は、ご本人に、研究所のほうで引き取り、法学部の講義から外れるよう説得しましたが、「授業中に死ぬのが本望だ」と述べて拒否をしました。歴代の法学部長も、学部長選の「1票」として数えていたため、そのままにしています。被告である法人も、「教学」のことだとして傍観しています。学生の教育に責任を持っているとはとても思えません。この教員は、自分の雇用をまもるために、授業をまともにできないにもかかわらず学生に単位を与えています。このような無責任な「教育」が法学部では長年行われています。この問題も、原告の所属する組合が何度も指摘し、是正を求めています、一向に実現されていません。

法人顧問弁護士は、団体交渉の席で、「職務が遂行できないのだから解雇すればいい」と法人に助言していました。そこまでしなくても、研究所に配置換えすればいいのです。被告が可能だとしきりに主張している専任教員に対する「職務命令」とは、こういう場合に発令するものではないでしょうか。

(3) 法律専門科目4つ（16単位）の取得で「法学士」を取得

専任教員のみが、中央学院大学の教育に責任を負っているなどという主張が笑止千万であることは、法学部に設置されている「スポーツシステムコース」に対する、大学基準協会の本学に対する「認証評価結果、2015年」における厳しい指弾によっても明らかです。

法学部では2006年度から、私を含めたその専任教員たちが、無責任にも、学校教育法や文科省令・大学設置基準に明らかに違反する「法とスポーツコース」（後に「スポーツシステムコース」と改名）を設置し、法律科目を36単位取得するだけで「法学士」を取得できるようにしました。その後2013年度からは、法律科目を4科目、すなわち僅か16単位取得するだけで、「法学士」という学位を取得できる制度に作り上げました。このコースでは、他方で、体育関連科目を最大64単位取得することができ、これは、卒業に必要な単位127の過半数にもなります。

私を含めた専任教員たちが、教育に責任を持っていたなら、このような違法なコースの存在など、認めるはずはないのです。被告である学校法人中央学院も、この責任をまぬかれません。高等教育機関である大学の法学部教育の使命を忘れ、学生を集めるためには何をしてもかまわないという法人の態度が、このような法学部の墮落を生みだしたのです。

この事実を鋭く追及して是正を迫ったのは、首都圏大学非常勤講師組合および全国教職員組合の組合員であった原告でした。当時私は全国教職員組合の組合員ではありませんでしたが、原告らの指摘に目が覚めました。我々専任教員たちが、高等教育に対する責任を自覚し、それを果たしていたなら、このようなコースの設置・実施を許していなかったことでしょう。私自身はこのコース

の設置に反対でしたが、大きな声を上げることができませんでした。専任教員だから教育に責任を持ち、非常勤講師だから責任を持たないというわけではないのです。原告らの組合は、単に組合員や教育労働者の賃金・労働条件の改善に取り組んでいるだけではなく、高い意識をもって、大学で行われている「高等教育」の実態を調査し、法令違反等があればその是正を迫り、改善案さえ提出しています。

4. 専任教員の教育の負担の中身

(1) 「基礎演習1」等

法学部の専任教員は、平均週6コマ程度を担当していますが、すべてが講義科目ではありません。法学部の専任教員の7～8割程度が、新入生用の「基礎演習1」「スポーツ学演習I」等という科目を担当します。履修者15～20名程度の「演習」です。これは、シラバスをみればわかりますが、図書館の使い方、新聞記事の読み合わせ、レポートの書き方等、単なる入学前準備教育、導入教育に過ぎません。レクリエーションを入れている教員もいます。この授業を担当する教員は、たいした準備をする必要がありません。私も、この授業を担当してきましたが、大学の授業にカウントすることさえ憚れます。教員にとってこの科目はさしたる負担ではなく、通常の講義科目の負担とは比べることができません。

この「基礎演習I」や「スポーツ学演習I」等の授業の内容については、教員に任されています。私は数年前、法学部にある5つのコースの内の「スポーツシステムコース」を専攻する1年生用の「スポーツ学演習I」を担当したことがあります。授業は成り立ちませんでした。授業中に騒ぐし、食事をする学

生がおり、注意しても従いません。法学部の体育専任教員である小林敬和教授にこのことを話すと、「先生、授業をしないでください。ホームルームのようなものでいいのです。出席だけとって帰してください」と言うではありませんか。まったくあきれました。授業が成り立たないので、その後は、出席だけ取り、15分程度で帰すようにしました。この科目を担当した他の同僚教員も、同じようにしていたと聞いています。

(2)「専門演習Ⅱ」

2015年度において、法学部の専任教員のうち、語学・自然科学を担当する教員以外の20名（教員総数は27名）が、3年生用の「専門演習Ⅰ」「コース演習Ⅰ」（体育の専任教員は「スポーツシステムコース」の3年生用の「スポーツ学演習Ⅲ」）を、4年生用の「専門演習Ⅱ」（「コース演習Ⅱ」）（「スポーツシステムコース」の4年生用の「スポーツ学演習Ⅳ」）を担当します。これらの専門演習は、2015年度までは、非常勤講師にも持たせていました。

専門演習は必修ではないので、全学生が履修しているわけではありません。私と平澤修教授の調査によると、2015年度においては、3年生の「専門演習Ⅰ」（「コース演習Ⅰ」を含む）を履修した者は132名です。この他、「スポーツシステムコース」の3年生用の「スポーツ学演習Ⅲ」の履修者が30名います。合計162名で、3年生280名の約6割の学生が履修しています。同様に4年生の「専門演習Ⅱ」（「コース演習Ⅱ」を含む）の履修者数は合計90名です。「スポーツシステムコース」の4年生用の「スポーツ学演習Ⅲ」は、集中授業で行われるため、2015年5月の時点で把握できておらず、履修者数が分かりません。仮に30名とすると、4年生の専門演習履修者は合計120

名程度となり、4年生250名の約5割程度が履修していることとなります。

調査で明らかになったのは、「専門演習」は、開講しても、1人の学生も集まらないものがあるということです。履修者ゼロの「専門演習Ⅰ」が4つ、同じく「専門演習Ⅱ」が2つありました。履修者数1～3人の「専門演習」の数は6つもありました。これでは「演習」の授業は成立しません。

特に4年生用の「専門演習Ⅱ」の少なからぬものは、授業が成り立ちません。就職活動に忙しく、出席しないからです。履修者数がもともと少ない演習で、出席者が少ないとなれば、「休講」となるのです。こうした演習の休講は、すでに述べたように、大学に届けられることなく行われます。

本学法学部においては、講義科目の負担は、演習の負担とは比較になりません。演習のほうがはるかに楽です。演習は履修者数が少なく、試験を行って採点する必要もありません。原告が長年担当してきた講義科目の6コマと、我々専任教員の担当する5コマないし6コマとでは、負担の度合いは決して同じではなく、原告の負担の度合いがはるかに大きいことは、専任教員なら誰でも知っています。特に原告が担当してきた講義の分野は、法学、国際関係学、社会学、社会思想史、語学と多分野にわたり、その点でも、専任教員の授業の負担とは比べものになりません。

5. 人事の実際

被告や補助参加人は、学部長や学長には人事権はなく、人事は、人事権を持つ教授会教授会（法学部）や人事委員会（商学部）の3分の2の多数を持って決せられるので、齋藤氏や補助参加人の土橋氏が、原告に専任化の約束をするはずは

ないと主張しています。また、原告もこのことを知っていたはずなどとも主張しています。

以下に私が述べること、すなわち学長や学部長は事実上人事権を行使できるという事実は、実は被告自身も補助参加人の土橋氏自身も知りぬいています。特に土橋氏は、具体的事例を小林氏に話して、専任化を餌に、自分の学位論文の書籍化のみならず、教科書の出版さえ手伝わせたのです。

確かに被告や補助参加人の準備書面が述べるように、本学の学部教員の人事においては、形式的には学部長に人事権はありません。しかし、実態は違います。また、本学の社会システム研究所の人事権が、現在ではどこにあるのかは知りませんが、私が同研究所の所長であった時までは、学長にあり、研究所長や研究所組織にはありませんでした。

私の現在所属している法学部においては、法学部長は、どうしても採用したい者がいる場合、自分の周囲の「息のかかった教授」を通じて多数派工作を行い、人事を通します。また、手練手管を使って特定の人間の採用を阻止することも可能です。

補助参加人の土橋氏が法学部長であった時代に、この役割を果たしたのが私であり、土橋氏の直接の依頼を受けて多数派工作を何度も行い、あるいは彼の意向を「忖度」して、人事を行いました。

以下、学長が事実上人事権を行使した例、学部長が事実上人事権を行使した例を幾つか示します。

(1) 学長が事実上人事権を行使した例

a) 生田富夫学長

私が研究所に勤務していた時のことで、生田学長が研究所長を兼務していた時のことです。生田学長に、研究所勤務の職員・佐藤寛氏が、職員として勤務しながら大学院に入学することになり、研究所の仕事に支障がでるが、認めてやってくれと言われました。大学院を修了すると、間もなく佐藤氏は、研究所勤務の専任教員となっていました。公募がなされたわけでも、研究所で会議が開かれ、彼の研究・教育業績が審査されたわけでもありません。

再選を目指す生田学長が、厳しい学長選を勝ち抜くための1票を確保するために、佐藤氏を専任教員にしたことは明らかでした。学長としての人事権を行使したのです。繰り返しますが、公募もなされず、研究所の教授会での研究・教育業績の審査もなされませんでした。

b)大久保皓生学長

中央学院大学の正規職員であった尻無清明氏が、職員を続けながら東邦大学の大学院（社会人枠と思われる）に通い、自然科学の分野で課程博士号を取得しました。当時の学長・大久保皓生氏は、尻無氏を法学部で採用するよう要求しました。

本学の学長選挙においては、正規職員も1票を持っており、大久保氏は、再選のためには職員票が必要だと考え、「職員に希望を持たせる」との表向きの理由で、法学部に同氏を採用するよう要求したのです。

学長の意向を無視することもできず、法学部は公募もせずに、尻無氏の助教での採用を決定しました。職員でしたから教育業績などありませんでした。研究業績はその学位論文以外にさしたるものはありませんでした。要するに、学長の意向を尊重して、実質的な審査など全くせずに採用したのです。

c) 椎名市郎学長

私が社会システム研究所の所長をしていた2007年初めでしたか、法学部長であった土橋貴氏より、福嶋浩彦氏を、社会システム研究所の教授として採用するようにとの依頼を受けました。

福嶋氏は、2007年1月に、中央学院大学の所在地である我孫子市の市長を3期務めて退き、同年2月から東京財団の研究員をしていました。

土橋氏がいうには、椎名学長（当時）が土橋氏に、福嶋氏を法学部教授として採用するようにと依頼してきたが、福嶋氏には学術論文も高等教育機関における教育業績もないので、お断りしたとのことでした。その代わりに土橋氏は、私に、私が所長をしていた社会システム研究所で教授として採用するよう依頼してきたのです。

その後、何かの折の立ち話で、同じように椎名市郎学長から私に、児玉隆昭理事長の意向なので、福嶋氏を社会システム研究所の教授として採用するようにとの依頼がありました。私は椎名学長に、社会システム研究所の人事権は学長にあり、研究所長にも研究所組織にもないので、研究所の決議は不要であり、そのようなことはできないと返事をしました。すると椎名学長は、とにかく形だけでもいいので、研究・教育業績を不問にして、社会システム研究所で教授として採用する決定をしてほしいと言われました。

また研究所の事務長であった大内氏からも、福嶋氏は2～3年で辞めて政界に転出するので、その間の一時預かりとして、理事長の意向なので、申し訳ないけど採用してほしいとの依頼を受けました。

そこで私は、研究所の会議を招集し、事情を説明して形ばかりの採用の決定

を行いました。学長や理事長の意向を無視することはできないのです。こうして福嶋氏は、2007年4月に採用されました。ただ、研究所の或る助教授が、学問的業績が乏しく教育業績もほとんどない者をいきなり教授で採用することに強い不満を述べました。自分が、研究業績の不足を理由に教授への昇格が見送られていたからでした。私は、2～3年の一時預かりだからと彼をなだめました。

いうまでもなく、この人事も公募せずに行われました。

(2) 法学部長が事実上人事権を行使した例

被告準備書面が述べるように、本学の学部においては、形式的には学部長に人事権はありません。しかし、それはあくまでも形式上のことです。

私の所属する法学部においては、土橋法学部長は、どうしても採用したい者がいる場合、自ら人事の規則を破ったり、自分の周囲の教授を通じて多数派工作を行ったりして、人事を通してきました。

すでに述べたように、補助参加人の土橋貴氏が法学部長であった時代に、この役割を果たしたのが私であり、土橋氏の直接の依頼を受けて多数派工作を行い、あるいは彼の意向を「忖度」して、人事を行いました。

以下、土橋氏の例等、幾つかの事例を示します。

a) 土橋法学部長

法学部の人事の規則によれば、人事は、担当部会（私法部会、公法部会等）が専任教員ポストの要求を行うことによって始まります。しかし、私の所属していた「私法部会」では、実際に会議が開かれることは滅多にありませんでした。前述のとおり、部会の主査である教授が他の教授との立ち話で、人

事要求を行うとの意向を示すと、それが了承されるのです。これが私法部会の「決議」の実態です。この「決議」が人事権を有する教授のみによって構成される教授教授会の承認を経ると、法学部長が法人の「経営会議」にポスト要求を行います。「経営会議」の承認が得られると、法学部は公募を行います。

土橋法学部長は、同郷（福島県）の出身であり、中央大学法学部および同大学院法学研究科政治学専攻の後輩である川久保文紀氏を専任教員にするべく、部会の決議も、教授教授会の決議もないというのに、児玉隆昭理事長に直談判し、「平和学」の新規の専任ポストの設置を承認させました（この「自慢話」を、私は何度も聞かされました）。

土橋氏は、本学で専任教員をしながら、定年まで母校の中央大学法学部でも非常勤講師として勤務しており、特に2006年4月に本学の法学部長になってからは、母校の中央大学法学部や大学院から、母校の出身者を専任教員として採用するようにとの依頼を受け、期待されていたことを、私に明らかにしていました。そこで2005年頃でしたか、先ず自分が所属する「部会」の決議を経て、川久保氏を本学法学部の「平和学」担当の非常勤講師として採用しました。なお、この「平和学」という科目は、それまで法学部のカリキュラムにはなく、川久保氏を雇用するために新たに設けたものです。

川久保氏の専任教員化の人事は次のように行われました。部会決議も行わずに、教授教授会において、「平和学」の人事要求を審議にかけ、通しました。審査委員会の主査には、大久保前学長——土橋氏は大久保氏の学長選で選挙参謀を務めましたから2人は昵懇の仲です——を据え、副査のうちの1人に

は土橋派の山本 晶樹 教授を据え、さらに残る 1つの副査ポストには土橋法学部長自身が就くという異常な方法を取りました。法学部長が審査委員を務めることはそれまでありませんでした。こうして審査委員会は、31名の応募者の中から、土橋氏の意中の人物である川久保氏一人を候補者にして、教授教授会の審査・決議に付しました。ところが、土橋氏が多数派工作を私に依頼していなかったためもあり、川久保氏の採用はこの教授教授会で、賛成8票、反対3票、白票3票で否決されました。出席者の3分の2の票を獲得できなかったからです。採用には最低10票が必要でした。本来なら、この人事は再公募に付さなければなりませんでした。一度否決された候補者は、再公募に応募しても採用しないという慣例がありましたから、川久保氏は本学においてはもはや専任教員にはなれないことを意味していました。

土橋法学部長と親しい堀毅教授が口を開きました。彼は、規程では白票は投票数に算入しないとなっているが、過去の投票においては、白票は無効票とみなし、投票数に算入していなかったはずだと主張し、今回限りとして白票を投票数に算入しないこととするとの緊急動議を提出しました。内村前法学部長が反対しましたが、青ざめている土橋氏の様子を見て私は、内村氏もかつて3分の2ではなく過半数で人事を行ったことがあると指摘しました。すると内村法学部長は反対しなくなり、動議は採決に付されました。

この動議は、賛成13票、反対1票で可決され、川久保氏について再投票が行われることになりました。その結果、賛成9票、反対4票、白票1票で、採用が決定されました。

このように、人事の発議の規則や慣例、また採否の決定の規則さえ、時に

は学部長が破り、時には学部長の意向を「忖度」した者が破っても、教授教授会の大方の者は、学部長の意向を尊重して行動するのです。

b) 内村國臣法学部長

a)の中で言及しましたが、土橋氏の前任者である内村法学部長時代にも、3分の2の多数ではなく、過半数で専任教員を採用したことがあります。国語の専任教員を採用する人事でした。

候補者3人のいずれも、教授教授会の出席者の3分の2の票を獲得することができず、本来なら再公募を行うべきでしたが、内村國臣法学部長が、1位と2位の候補者の決戦投票により、多数の票を得た者を採用したいと提案し、了承されました。そのうちの一人である田島ますみ氏が、3分の2の規定に反するにもかかわらず、採用されました。

(3)法律を破って採用した例

2014年度の後期が始まる頃のことでした。補助参加人・土橋氏の担当する「政治史」「政治学」の後任補充人事が始まりました。公募要項には、担当科目の他に、採用者の予定職位「准教授または専任講師」が書かれていました。年齢制限は付されていませんでした。

それもそのはずです。雇用対策法第10条により、公募して採用する場合には、年齢制限をすることは、同条の掲げる例を除いて禁止されているからです。

同条が2007年10月に努力義務から禁止規定に変更されて以降、本学の教員公募書類においても、年齢制限をする記述が載ったことはありませんでした。本学の職員の公募に際しては、年齢制限が付されていますが、雇用対策法第10条に掲げる理由が挙げられていました。

ところが、同年12月17日に開かれた人事を決定する法学部の教授教授会において、3人で構成される審査委員会の主査である李憲模教授は、なんと職位が「准教授または専任講師」であることを理由として、審査の段階で候補者の年齢制限を行い、「30代から40代半ば」までで線引きしたことを明らかにしました。

この教授教授会に出席していた私は、直ちにこれが雇用対策法第10条に違反することを指摘し、同条の条文を読み上げて、違法な手続きを即刻中止するよう警告しました。ところが、なんと大村芳昭法学部長は、この私の警告を無視し、審査委員会が61名の中から恣意的に選んだたった1名の候補者の採決を、促し、人事を強行しました

私は同年12月23日、原告と共に、この事実を財政担当・総務担当常務理事である三友宏氏に報告するとともに、同月27日には厚生労働省を訪問し、雇用対策法第10条違反を理由に、学校法人中央学院を告発しました。同省はこの告発を即日受理しました。

明くる2015年1月21日に行われた全国教職員組合と学校法人との団体交渉においては、佐藤英明学長は、違法な年齢制限が行われた事実を全面的に否定しました。大村法学部長も出席していましたが、違法行為を行ったことを認めませんでした。

佐藤英明学長や学校法人中央学院は、大村法学部長や審査委員からの事情聴取を行っただけで、雇用対策法第10条に違反する事実はなかったと即断したのです。告発者である私や、出席していた他の教授からの事情聴取は全く行っていませんでした。

また出席していた法人顧問弁護士の柴谷晃氏は、たとえ雇用対策法第10条に違反して年齢制限が行われたとしても、「大学設置基準」(文科省令)第7条の3で対抗できるとの、頓珍漢な主張をしていました。

「大学設置基準」第7条の3とは、「大学は、教育研究水準の維持向上及び教育研究の活性化を図るため、教員の構成が特定の範囲の年齢に著しく偏ることのないよう配慮するものとする」と定めています。教員の年齢の均衡をはかるための年齢制限であれば、この年齢制限は、雇用対策法第10条が認めています。ただし、この年齢制限の理由は、公募書類に明記されなければなりません。法学部教授教授会が行ったような、年齢制限を行う理由を明記せずに、審査の段階で年齢制限をすることが違法であることは、明白です。

それは措くとしても、法律に、省令をもって対抗できるとの被告顧問弁護士の頓珍漢な主張は、私には理解できませんでした。同弁護士は、雇用対策法第10条の構成要件に該当しても、大学設置基準第7条の3によって、違法性は阻却されるとも主張していました。

また、私が出席できなかった2月27日の団体交渉において、被告の顧問弁護士は、私が教授教授会で条文を読み上げて違法性を指摘し、出席していた教授たちがそれを認識して人事を行ったのだから、この違法性は「治癒される」、との驚くべき主張を行ったと聞いています。

法学部教授教授会のこの人事が違法であることは、2015年1月30日に、厚生労働省千葉労働局が、学校法人中央学院に、行政指導に入ったことによって明白なのですが、顧問弁護士の上述の驚くべき主張は、この行政指導後になされたものです。

この違法な人事は、被告である学校法人中央学院によって次のように追認されました。すなわち、2015年4月1日、被告は先ず、法学部が違法な手続きによって「採用」を決定した花房秀一氏に、学校法人直属の専任講師に採用する旨の辞令を発令しました。通常、教員の採用辞令は、所属先を法学部または商学部のいずれかにして発せられるのですが、違法な手続きによる採用という痕跡をなくすため、法学部所属の専任講師に採用するとはせず、学校法人直属の専任講師に採用するとの辞令を発令したのです。その後1週間も経たぬうちに、佐藤英明学長名で、花房氏を法学部に転籍する辞令を発令しました。

これは、違法な手続きによる採用という痕跡をなくすための「人事ロンダリング」にほかなりません。

この事件に積極的に関与した大村法学部長や審査員3名に対しては、就業規則上の処分はまったくなされませんでした。それもそのはずです。大村法学部長は、「職位」を使用して「年齢制限」を行うことを、佐藤英明学長に事前に報告し、佐藤学長も了承していたからです。

事実上の処分権者が、違法行為を行うことを事前に承認していたのですから、自分を処罰せずに、大村法学部長等を処分することはできません。

こうして、多数の被害者を出したというのに、事件を公表し、被害者に説明、謝罪、賠償をすることなく、今日に至っています。「公正な社会観と倫理観の涵養」という「建学の精神」など、どこ吹く風といった様子です。

(4)法学部長が、特定の者が採用されないようにした例

- a) 大村芳昭法学部長
 - i) 組合委員長を排除

私は、後述するように、土橋貴教授が、専任化を餌に、自分の学位申請論文の書籍化の作業のほとんどを原告である小林氏にさせながら、専任化の約束も果たしていないことを知って、2013年10月初旬に先ず一人で法学部長室に大村芳昭氏を訪ね、事情を話し、土橋氏の定年退職まではまだ1年余りあるが、小林氏の本学への貢献度、高い研究教育業績に鑑みて、土橋氏の後任として確保すべく、直ちに採用人事を行うように申し入れを行いました。その際、大村氏は、「学長に相談して返事します」と答えました。私はさらに大村氏に、「小林さんの人事を阻止しますか」と尋ねると、大村氏は「阻止しません」と返事をしました。その後、同月18日には、土橋氏とともに再度大村法学部長を訪ね、同様の申し入れを行いました。

その後、大村法学部長は私に、「学長に相談しましたが、学長が拒否しました」と回答しました。

そこで私は、2014年初め、椎名市郎学長を直接訪ね、大村法学部長から話が来ているかを尋ねると、「そんな話は大村法学部長から出ていません」と驚いた様子でした。

「政治史・政治学」を担当する土橋教授の後任補充人事は、2014年の夏明けから始まりました。大村法学部長は、審査委員長に李憲模教授（副査に白水教授、矢次教授）を指名して、職位を「准教授または専任講師」として公募しました。

公募書類では年齢制限がされていなかったもので、他大学の現職の教授2名を含む61名という多数の者が応募しました。ところが、上述のように、審査委員の李教授らは、雇用対策法第10条に違反して、内々に「30代から

40代半ばまで」という年齢制限を行い、61名の応募者の中から、「誰か」の意中の人物1名を選考して、教授教授会の審査にかけたのです。職位を利用した年齢制限は、原告を排除するためのものでした。原告である小林氏は、募集科目と適合し、単著を持つなど優れた研究業績を有し、また、すでに本学に20数年も勤務し、週6～8コマの多数の講義科目を担当し、教育業績も全く申し分なく、有力な候補者となり得ました。大村氏は、先述した私の申し入れを拒否し、小林氏が採用されないようにするために、「職位」を使ったのです。動機は、2012年度に審議された法学部のカリキュラム改革の際の、小林氏の鋭い追及等でした。すなわち、法律科目をわずか4科目（16単位）取得するだけで「法学士」という学位を与える制度をつくることは違法であるという指摘でした。

いずれにしろ、労働組合の中心人物を、このような違法行為によって排除したことは、不当労働行為であったと言わなければなりません。

ii) 組合書記長を排除

この「政治史、政治学」の人事と同じ時期に、「東洋法制史」を担当していた堀毅教授の後任補充人事も行われました。堀氏の専門は秦律や漢律でした。堀氏担当の「東洋法制史」は、堀氏を雇用するための「一代限り」の専任ポストとして設けられ、その後はなくすという合意がありました。「東洋法制史」の専任教員ポストは、大手の大学の法学部、それもほんの少しの法学部にしかありません。中央学院大学のような小規模な法学部に、そのような専任教員ポストをおくことは非経済的でした。

この科目を担当する「公法・基礎法部会」は3人で構成され——私、堀教授、

新任の野口専任講師——堀氏の後任教員の募集科目は「東洋法制史」とせず、「西洋法制史」とするとの合意ができていました。

ところが、堀教授が突如として翻意し、大村芳昭法学部長に直談判し、「東洋法制史」で募集したいと伝えました。大村芳昭法学部長は、部会の構成員である野口専任講師と会い、「東洋法制史でいいですよ」と迫り、確認を取り、教授会に臨みました。教授会で大村法学部長は、「東洋法制史」で公募することを提案したので、私が抗議すると、野口専任講師から確認を取ったことを明らかにし、部会では2対1で「東洋法制史」だと主張し、それを通しました。

この募集科目の変更によって、全国教職員組合の書記長であった金澤秀嗣非常勤講師が排除されました。彼は、特に2012年度に行われた法学部におけるカリキュラム改革の違法性について、大村法学部長を鋭く追及していました。これも、「教授会の自治」の名のもとに行われた「立派な」不当労働行為なのです。

6. 原告・小林氏への専任化の約束

(1) 齋藤信宰法学部長の約束

齋藤氏が法学部長をすでに退任し、2004年4月より大東文化大学の法科大学院の教授として移ることが決まっていた2003年度末のことだったと記憶しています。同氏は私に、「やり残したことがある」「私は小林さんに専任化の約束をしている」と述べました。

自分に厳しい齋藤氏のことです。小林氏との「約束」を果たさずに他大学に転出することが心残りだったのでしょう。当時私は、研究所の専属から法学部の教授も兼任するようになり、年齢ゆえに、また法律担当の教授であったこと

から、いずれ私が法学部長になる可能性があるので、この約束を果たすようにとの「引継ぎ」の意味が込められていたと、私は考えています。

(2) 土橋貴法学部長の約束

2013年7月頃のことだったと記憶しています。帰りのスクールバスの中で小林氏と一緒にになりました。帰る方向が同じなので、電車でも会話が弾みました。その際、小林氏から、土橋氏が専任化を約束して、母校である中央大学法学部に提出していた学位申請論文の書籍化（スキャナーでの読み取り、句読点、漢字・仮名遣いの統一、校正・校閲、文献目録の作成、索引の作成等）を行わせたにもかかわらず、専任化の約束を果たさず、請求した額も払ってこないことを聞かされました。

私はこの話に衝撃を受けました。齋藤信宰氏の「約束」のことも頭に浮かんでいました。専任教員を上回るような多数の分野の講義科目を長期間にわたって持たせ、専任化を約束し、この大学に生活を依存させ、小林氏の人生を狂わせてきたというのに、土橋氏が、なんと専任化を餌に、小林氏に自分の学位論文の書籍化を手伝わせ、専任化の約束を果たさないだけではなく、正当な報酬さえ支払っていないことを知ったからです。私は、大学にこのようなことがあってはならないと思いました。

そこで、小林氏の話が本当かを確かめるために、私は同氏にパソコンの中にあるファイルの一部をプリントアウトしてもらい、調べてみました。スキャナーで読み取ったファイル、校正したファイル、赤が入っている校閲したファイル、文献目録や索引のファイル等です。また、「自由に書き直して構わない」という趣旨の土橋からの小林氏宛のメールも読みました。書籍化の作業のほとん

どは小林氏が行ったことに、疑いの余地はまったくありませんでした。

次に私は、土橋氏が専任化を餌に小林氏に書籍化をさせたかを確認めるべく、土橋氏を問い詰めました。土橋氏はあっさりこの事実を認めました。それから暫くたった同年10月の下旬頃、私は、大村芳昭法学部長（2012年～至現在）を訪ね、事情を話して、土橋氏の定年退職まではまだ1年あるが、同氏（政治史等の担当）の後任として、小林氏を即刻ないしは2014年4月から採用するように申し入れました。大村法学部長は、自分ではできないので、椎名学長に相談すると回答しました。

その後10月18日には、土橋氏とともに再び学部長室へ行き、大村法学部長に同じ申し入れを行いました。

後日、法学部長から、学長はできないと言っているとの回答がありました。

その一方で私は、書籍化の作業の正当な報酬を土橋氏に支払わせるために、「債務存在確認書および弁済計画書」を作成し、2013年11月10日に土橋氏と小林氏を呼び、土橋氏にこの書類に署名するよう促し、立会人として私も署名しました。同書面は3通作成し、土橋氏、小林氏および私が各1通を保管することとしました。

この時（2013年11月10日）、土橋氏が支払いを約束した金額は、あくまでも書籍化の作業という労働の対価の一部でありました。土橋氏はすでに2012年3月31日をもって学部長を退いていましたが、この2013年11月13日の時点において、小林氏の専任化に努力することを約束し、2014年5月頃に予定されていた学長選に勝利したら、学長権限——学長は研究所の人事権を持つ——で、小林氏を社会システム研究所の教授として採用すること

を約束しました。前述したように、土橋氏が私と共に、大村法学部長に小林氏の採用を申し入れたのも、この「約束」の一環としての行動でした。

7. 時効問題

被告は、時効を援用して、責任逃れを行っています。小林氏の人生をこれほど翻弄し、「搾取」してきたというのに、その反省が全くないことには、驚くばかりです。

土橋氏が専任化を餌に、原告に学位申請論文の書籍化を行わせたことは、全国教職員組合と被告との団体交渉や「懇談」の席でも明らかにされており、本来なら、被告は学内に調査委員会を設置して、事の真偽を明らかにしなければならなかった事案です。ところが佐藤英明学長には、個人間の問題だとして、全く調査を行いませんでした。

真偽の解明を自分で行わず、時効を援用することは、明らかに「公正な社会観と倫理観の涵養」という本学の「建学の精神」にも反するものであり、被告は全く品格・品位を欠いています。

私は民法担当の教授ですので、この時効の問題についても一言述べておきます。

すでに、本陳述書の2-(2)において明らかにしたように、2013年11月13日の時点において、土橋氏は、私の立ち合いのもとで、原告の小林氏に、専任化の努力をすることを約束しました。特に、学長選に勝利したら、学長権限で、研究所の教授として採用するという約束をしました。

この約束の履行は、十分に実現可能でした。少なくとも、私にも、小林氏にもそのように思われました。次の理由からです。土橋氏は、2010年の学長選挙に立候補し、決戦投票において、わずか5票差で、現職の椎名市郎学長に敗れました。本学では、学長選規程により、3選は認められておらず、2014年5月に予定さ

れていた次の学長選挙においては、土橋氏が当選する蓋然性が大きく、ご本人もそのつもりで、選挙運動を普段から行っていたからです。学内でも、他に対立候補がおらず、土橋氏が次期学長の有力な候補だと思われていました。

前述したように、土橋氏が私と共に大村法学部長を訪問し、小林氏の専任化をお願いしたことも、小林氏との専任化の約束を履行しようという意思のあらわれです。

土橋氏は、先述した例、すなわち学長権限で福嶋浩彦氏が研究所の教授として採用された例を小林氏にも話し、研究業績、教育業績が申し分ないので、必ず採用すると、私のいる前でも約束していました。

2014年3月には、椎名市郎学長の指示により、学長選挙のための選挙管理委員会が招集され、私も委員となりました。同委員会が、選挙人および被選挙人の名簿を作成した際、土橋氏には被選挙権がないことが判明しました。すなわち、選挙の実施される年度に満70歳になる者には、被選挙権がないとの規定が存在していたからです。土橋氏は、2014年7月に満70歳になるため、この規定により、被選挙権がありませんでした。御本人も、他の者も、この規定にまったく気づいていませんでした。

以上の事実から、原告の請求する慰謝料の時効の起算点を強いてあげるならば、土橋氏による専任化の約束の履行が不可能であることが明らかになった2014年3月下旬です。私は、土橋氏に被選挙権がないことを、直ちに小林氏にも知らせました。この時点以降、原告の小林氏が提訴する2016年11月1日までは、まだ3年経っていません。すなわち、時効は成立していません。被告も土橋氏も、原告に慰謝料を支払う義務があります。

最後に

私は37年前に中央学院大学に法学部が創設された時からの専任教員です。そのような教員はもはや数名しかおらず、いわば最後の「生き残り」の一人です。

私は定年退職まであと2年となり、この大学が、特に法学部が、品格を失い、数々の法令違反——単位の二重認定という大学設置基準違反、16単位の法律科目の取得で「法学士」を与えるコースを設置したという学校教育法・大学設置基準違反、違法な年齢制限を行った雇用対策法第10条違反等——を行い、また「中級公務員の育成」という法学部創設の目的さえ事実上忘れ去り、高等教育機関としての使命を蔑ろにしていることに、心を痛めています。

また、学部長であった齋藤信幸氏や土橋貴氏が、専任教員の義務的担当コマ数である週5コマを上回る多数の分野および多数の講義科目を、小林氏に低賃金で長期間担当させ続け、結局専任化の約束を果たさなかったことに、憤りを感じています。特に専任教員化を餌に、自分の学位論文の書籍化を行わせ、教科書の作成さえ手伝わせ、正当な労働報酬さえ払おうとしなかった土橋氏には、強い怒りを覚えました。

私が、原告の小林氏が執行委員長をしている全国教職員組合に加盟したのは、非常勤講師の待遇改善が必要だと思ったからであり、また同組合が、本学の違法行為を摘発し、是正を迫るだけではなく、改善の具体的提案も提出しているという、その活動に共感したからです。小林氏らの全国教職員組合は、高等教育を担っているという自覚を欠如させているとしか言いようがない我々専任教員以上に、高い意識をもって行動し、本学の教育を監視しています。

同組合が、小林氏の専任教員化を求め、支援する会とともに行動することは、憲法28条に保障されている団体行動権に基づく正当な行為であり、本件訴訟とは無関係であり、何ら批判されるいわれはありません。被告は、その抗議行動を撮影し

た写真や配布されたビラ等を、本件訴訟の証拠として提出していますが、これは不当労働行為というべき重大な問題を生起させています。

我孫子駅頭でのビラ配り行動や大学正門前での抗議行動には、私も賛成していません。全国教職員組合のブログの記事は正当な組合の行動であり、何の問題もありません。こうした行動をするのは非常勤講師が本学の教育に責任を負っていないからだ、という被告の主張は、笑止千万です。本学の専任教員である私も、この組合の一員です。

中央学院大学に入学すれば、公務員になる道が開けるなどという広告は、明らかに誇大広告です。かつては公務員になれた者は法学部では数十名もいたのに、2015年度にはわずか12名です。学生確保に目がくらみ、法学教育とは全く関係ない「スポーツシステムコース」（「フィールドスタディーズコース」もしかり）を法学部内につくり、僅か16単位の法律専門科目を取得するだけで「法学士」という学位を乱発させている（2016年度から同コースへの入学生は、法律科目を最低36単位取得することを義務づけられたが、問題の解決にはなっていない）大学に入学することに、警鐘を鳴らすのも、労働組合の正当な活動です。それは、不良品・粗悪品を製造販売する会社の製品に注意を喚起することが、社会的責任を自覚した労働組合の正当な業務であることと同じです。

本訴訟は、損害賠償事件として起こされています。被告は、専任教員と非常勤講師との待遇格差を正当化するために、専任教員の行う労働の質や量を過大に評価し、教育における責任は専任教員のみが持っているなどとの、あきれた主張もなりふり構わず行っています。また専任化の約束はなかったと主張するために、人事のやり方に関する規程を持ち出しています。私は、この陳述書で、被告の語る美しい物語

が、嘘に満ちていることを明らかにしましたが、今後は、これを、外部に積極的に明らかにする行動を強めなければならないと考えています。

被告は、その準備書面で語っているのとは全く違って、原告の専任教員化をはからなければならないと考え、行動していたことをお忘れでしょうか？

私は、2009年頃から法人の事務局長であった柏忠一氏が、土橋法学部長に、小林氏の専任教員化を直ちに行うようにと、何度も進言していた事実を知っています。これは、柏事務局長の一存で行われた行動ではありません。小林氏を非常勤講師のままにしておきながら、長期にわたって、専任教員の義務的担当コマ数を上回る多数の講義科目を担当させている法学部の異常な事態を、法人幹部も憂慮し、土橋法学部長に解決を促したはずです。

小林氏の専任化を阻止していたのは、土橋氏です。有力な対立候補となるような者は専任教員として採用しないことを公言していた土橋氏は、甘言を弄して小林氏を利用することはあっても、小林氏を専任化するつもりなど全くありませんでした。

法人は、当時、躊躇せずに小林氏の専任教員化を実現すべきでした。法学部での専任教員化が不可能なら、研究所で採用する道がありました。そのような例があることは、すでに私が示した通りですし、法人は知っていました。

また私は、本件提訴の1か月ほど前に、小林氏の専任教員化に強硬に反対している佐藤英明学長を、吉野賢治理事長、三友宏財務担当常務理事（総務担当常務理事を兼務）および寺島正昭企画・労務担当理事の3人の法人最高幹部が説得に当たったものの、失敗したことを知っています。先述のとおり、専任教員としての実をいまだ示していない佐藤英明氏ひとりの反対によって、法人最高幹部の意向が無視され、今回の事態に至っています。僭越ながら私は、彼は学長としての任に能わず、

と思います。

研究所の人事権を持つ佐藤学長の反対で、小林氏を研究所の専任教員として採用することができないなら、法人は、先述した花房氏の例のように、小林氏に法人直属の専任教員としての辞令を発令すればよかったです。特別プロジェクトを担当する教員を法人が雇用できる規程が存在しているとも聞いています。

本訴訟の判決のいかんにかかわらず、小林氏の専任教員化を求める組合の正当な団体交渉・団体行動は、これからも延々と続き、新たな訴訟も提起されるでしょう。それに伴い、本学で行われてきた法令違反等のお恥ずかしい実態は、広く暴露されることでしょう。

「公正なる社会観と倫理観の涵養」を「建学の精神」に掲げている被告が先ずとるべき道は、原告である小林氏の専任教員化以外にはありません。

以上