

控

1

平成27年(ワ)第9715号

原告 学校法人大阪経済大学

被告 吉井 康雄



被告準備書面(5)  
組織的な不正行為、パワハラは事実

平成28年7月23日

大阪地方裁判所 第24民事部 合議2係 御 中

被告 吉井 康雄



原告は、「2003年頃から2012年までの組織的パワハラなるものは認定されていない」、「経営学部執行部が組織的に被告に対しパワハラ、アカハラ行為をしてきたとの事実は認定されていない」、「真実性を否認する」、「公益目的も否認する」と同じ主張および反論を繰り返すのみで、具体的な立証をされていない。

被告は、原告の主張および反論を否認するために、1997年から2012年に亘って、井形執行部および北村・二宮元執行部による、組織的な不正行為、パワハラがあったこと、それが、「学校教育法 第九章 大学 第八十三条」および「学則の目的」に反することを、以下の枠組みで立証し、原告の主張する名誉棄損権侵害などの訴えを強く否認する。

なお、被告の特任人事に係る組織的なパワハラについては、被告準備書面(6)で、その事実の真実性を立証する。

## 立証の枠組み

1. はじめに .....	3
(1) 原告の名誉権侵害などの主張を否認する前提条件 .....	3
(ア) 原告の組織の構成要素 .....	3
(イ) 組織責任 .....	4
(ウ) 大学が遵守すべき「学校教育法 第九章 大学 第八十三条」 .....	4
(エ) 学則 第1章 目的 第1条 .....	4
(オ) ハラスメントの定義 .....	4
(2) 理事会・学長ら大学経営陣の経営責任、社会的責任が問われていること .....	5
(ア) 大学経営陣は、大阪高裁の判決を重く受け止めていない .....	5
(イ) 大学経営陣は、被告の証拠をもとに元学長執行部の一人を懲戒処分している ..	5
(ウ) 故意による共同不法行為の1人、井形を人権委員とする原告の倫理観を疑う ..	6
(エ) 被告の改善提案、提言は徒労に終わっていること .....	6
(3) 理事会・学長ら大学経営陣に関する小括 .....	7
(4) 中間管理層の経営学部井形執行部および北村・二宮元執行部の経営責任、 社会的責任が問われていること .....	7
(ア) 採用人事 .....	8
(イ) 昇格人事 .....	8
(ウ) 教授会メンバーのカリキュラムへのパワハラ、アカハラ .....	9
(エ) 研究・教育活動へのパワハラ .....	12
(オ) セクハラ .....	12
(カ) カンニング不正処理 .....	13
(キ) 事務職員OH氏の解雇のケース .....	14
(5) 中間管理層の経営学部井形執行部および北村・二宮元執行部に関する小括 ---	16
2. 結論 .....	16

## 1. はじめに

原告訴状、原告第3準備書面、同第4準備書面において、「2003年頃から2012年までの組織的パワハラなるものは認定されていない、経営学部執行部が組織的に被告に対しパワハラ、アカハラ行為をしてきたとの事実は認定されていない」などと主張し、名誉権侵害などの根拠としている。

被告は準備書面(1)、(2)でこれらを強く否認し、「批判が気に入らないからといって、これを理由として裁判所に法的救済を求めることを許したのでは、憲法が保障する思想・信条の自由、表現の自由が保障されなくなってしまう。原告は、本件訴訟を提起し、損害賠償請求という圧力によって被告による正当な言論、意見・論評を封殺しようとしているのであるが、極めて不当である。大学という学術機関がこのような暴挙に出ることは断じて許されない」(被告準備書面(2)1～2頁)と強く原告の主張を否定している。

原告の経営学部執行部(濱本、渡辺執行部を除く)が教授会メンバーにしてきた過去の不正行為、パワハラ行為が事実であることを立証することが、原告の主張が不当であることの証拠となり、結果として、被告のブログ(本当はホームページが正しい呼称であるが、ブログを用いる)の主張の公共性、公益性を担保することになるため、前述の立証の枠組みのもとで事実の真実性を立証する。

### (1) 原告の名誉権侵害などの主張を否認する前提条件

#### (ア) 原告の組織の構成要素

なお、原告の主張の不適切さを明確にするために、原告の組織の構成要素を次のように定義する。すべてにおいて優先されるべき対象の学生、**理事会・学長ら大学経営陣、中間管理層の経営学部井形執行部および北村・二宮元執行部**、その他教職員の4層とする。なお、この原告大学は社会の構成要素の一部を形成している。

この定義のもとで、組織的にパワハラをしている原告は4層の1つ、原告大学の井形執行部および北村・二宮元執行部の井形浩治、池島真策、北村實、二宮正司、樋口克次、田中健吾、吉野忠男の7名のグループを指す。**この根拠は、経営学部執行部はマネジメントに係る重要な案件や教授会に諮る審議事項などを常に緊密な連携のもとで執行していること、および、前裁判の大阪高裁の判決「被控訴人井形および被控訴人池島の故意による共同不法行為」は確定しており、民法第719条1項後段**

「共同行為者のうちいずれの者がその損害を加えたかを知ることができないときも、同様とする」に依拠して7名を故意による共同不法行為者と被告は位置付けている。

#### (イ) 組織責任

ここでは、大学経営陣、学部執行部は組織の構成要素を効果的効率的に活用し、学則の目的を達成するために、社会のニーズ、学生のニーズに積極的に適合することを組織責任の定義とする。

**理事会・学長ら大学経営陣**は「学校教育法 第九章 大学 第八十三条」および「学則」の目的を果たす経営責任とそれを遂行するための経営管理責任を負う。

**中間管理層の経営学部井形執行部および北村・二宮元執行部**は、第八十三条の趣旨および学則を体して、学部の目標を明確にし、教授会メンバーの総力を結集して具体化する責任を負う。

#### (ウ) 大学が遵守すべき「学校教育法 第九章 大学 第八十三条」

大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

② 大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする（**Z74**）。

#### (エ) 学則 第1章 目的 第1条

本大学は、教育基本法にのっとり、学校教育法の規定するところにしたがい、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的および応用的能力を展開させ、人間性豊かな実学教育の成果をあげることによって、社会の発展に寄与することを目的とする（**甲5-1**）。

#### (オ) ハラスメントの定義

原告人権委員会は、パワハラ、アカハラなどハラスメントを次のように定義しており、この定義が、被告の指摘する事例がハラスメントに該当するか否かを客観的に評価する基準となる。なお、原告は、原告第4準備書面の（7）パワハラの種類（厚労省）を論拠とするよりも被告の提案を採択されるべきである（**Z76**）。

##### a パワー・ハラスメント（パワハラ）

職場において、地位や人間関係で弱い立場の者に対し、本来業務の範囲を超えて精神的または肉体的な苦痛を与えることにより、働く者の環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること。



- 客観的に見て、達成不可能な目標を設定し、達成できないことを個人の目標にする
- 1つのことで何度も注意、叱責を繰り返す
- 性別や学歴で差別する
- 職務上必要な情報を意図的に与えない
- 人格を否定するような暴言を吐く、など

b アカデミック・ハラスメント（アカハラ）

教育・研究の場における立場や権力を利用したいやがらせなどにより、勉学・研究意欲を低下させることや学習・研究環境を悪化させること。

- 不適切な環境下(深夜や無意味な休日指導、雑務など)での指導の強制
- 指導教員が不当に指導拒否、卒業妨害、学位論文の取得妨害
- 教員が、指導的立場にある者からの研究妨害、昇任差別、退職勧奨を受けること、など

c セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

キャンパスにおけるセクハラでは、被害者は学生や院生、教職員、加害者は教職員、クラブ・サークルの先輩など、様々なケースが考えられる。セクハラの実義は難しいが、その内容により代償型と地位利用型と環境型に大別される。

上記、前提条件のもとで、原告の組織の構成要素の観点から、被告の主張の正当性を検証し、これを主張する。

(2) 理事会・学長ら大学経営陣の経営責任、社会的責任が問われていること

原告の訴状が指す原告とは、原告の組織の構成要素4層の1つ、理事会・学長ら大学経営陣と解釈される。経営責任、経営管理責任を負う立場にあるこの理事会・学長ら大学経営陣は、次の事実から、その責任を果たしていないと主張する。

(ア) 大学経営陣は、大阪高裁の判決を重く受け止めていない

「被控訴人井形および被控訴人池島の故意による共同不法行為」(甲2-2)とされた井形は経営学部長・理事であり、その後、2013年度は全学の教務委員長に就任し、副学部長兼カリキュラム委員長の池島は、学部長・理事に就任している。

(イ) 大学経営陣は、被告の証拠をもとに元学長執行部の一人を懲戒処分している

前裁判の被告の陳述書(2)(乙33-2)に記載した「井形学部長が自ら1部科目

の2部重複開講というカリキュラム制度を逸脱する指示をした」というメール（Z107）を被告に送付した教務職員は外部機関に出向（原告大学教職員は懲戒処分としての出向と被告に説明している）を命ぜられている。

「カリキュラム委員会は提案はできますよ、決めるのは教授会です。教授会で議論もさせず、葬り去ろうなんて絶対に許せません」と発言した山田学長補佐（経営学部准教授）は懲戒処分の対象になったが、本人の特任申請の意向を無視して、特任申請をしないことを条件に懲戒処分の対象から外れたとのことである。

「特任申請書類を推薦委員会に出すのが先やで、当然でしょう。間違いなくパワハラや」と発言した草薙副学長・理事は、その任を解かれ、懲戒処分に遭遇し、「平成27年8月7日付けでした始末書の提出、給与月額10分の1を総額より減ずる」といった内容の懲戒処分の無効を求めて、訴訟を起こしている（大阪地裁第5民事部、事件番号平成27年（ワ）第8053号）。

本来、懲戒処分の対象になるべきは、大学人としてふさわしくない行為をした井形および池島と思われるが、「間違いなくパワハラ」とその事実および経営学部の歪んだ体質を指摘した人物を懲戒処分する理事会ら経営陣の意思決定は、（ウ）大学が遵守すべき「学校教育法 第九章 大学 第八十三条」および（エ）学則 第1章 目的 第1条の観点から疑問と言わざるをえない。

#### （ウ）故意による共同不法行為の1人、井形を人権委員とする原告の倫理観を疑う

「被控訴人井形および被控訴人池島の故意による共同不法行為」とされた井形浩治は、人権委員の任を解かれることなく、2015年度も人権委員として「あなたの人権を守ります」という旗のもとでハラスメントの相談にのっている（Z77）。

#### （エ）被告の改善提案、提言は徒労に終わっていること

被告は、前裁判の「陳述書（3）原告は経営学部教授会を変えたかった」（Z33-3）に記載したように、経営学部の問題点を指摘し、教授会メンバーに「教授会議事に関するテープなどのメディアによる記録方法の採用のお願い」文書を送り、教授会での議論を求める働きかけをする（2004年2月23日）、理事会には改善要望「教員活動評価に関する規程と“パワハラ”に関する資料」を出す（2005年9月24日）、教学の長である重森学長には面会を求める（2005年1月7日）、最後に、井阪理事長には「ガラス張り経営 松下幸之助」というタイトルの資料を作成し、面会を求める（2008年2月22日）動きをし、一人では組織を変えることに限界を感じ、そ

の後はこのような活動を行わないようにしていたが、経営学部では、その後も、伊藤正之講師の昇格人事、吉垣實准教授の昇格人事、藤嶋肇准教授の担当科目の問題など、執行部による不正行為、パワハラが散見されている。

被告に関しては、2006年1月21日の理事会の質問書（甲第1号証の1、2頁）にあるように、被告の調査委員会が理事会内に設置され、2012年の教授会での北村発言「調査委員会が解散された」まで存在していた。

このような事実関係から、原告の理事会・学長ら大学経営陣は経営学部の悪しき風土を正すという改善に挑戦していたとは思われない。

### （3）理事会・学長ら大学経営陣に関する小括

2015年の特任申請の時期に、山田准教授には申請する機会が懲戒処分の代わりとして与えられていないこと、および、前述の（ア）、（イ）、（ウ）、（エ）より、原告の訴状の趣旨および主張は、「学校教育法 第九章 大学 第八十三条」および「学則」の趣旨に反していることが明白であり、訴状を取り下げるべきと強く主張する。

次に、**中間管理層の経営学部井形執行部および北村・二宮元執行部**に焦点をあわせて、原告の訴状の根拠とする「2003年頃から2012年までの組織的パワハラなるものは認定されていない」、「経営学部執行部が組織的に被告に対しパワハラ、アカハラ行為をしてきたとの事実は認定されていない」といった主張が不適切であることを、事実を挙げて、その真実性を立証する。

### （4）中間管理層の経営学部井形執行部および北村・二宮元執行部の経営責任、

#### 社会的責任が問われていること

原告の訴状が指す原告とは、原告の組織の構成要素4層の1つ、理事会・学長ら大学経営陣であり、組織的な不正行為、パワハラをしたのは組織の構成要素4層の1つ、中間管理層の経営学部井形執行部および北村・二宮元執行部である。

前裁判の大阪高裁の判決「被控訴人井形および被控訴人池島の故意による共同不法行為」の意味を原告は真摯に受け止めるべきである。民法第709条の4つの要件（**①** 故意または過失、**②** 権利侵害（侵害の違法性）、**③** 損害の発生、**④** 因果関係）にすべて適合し、かつ、民法第719条の共同の不法行為に適合することから、「故

意による共同不法行為」という判決が確定したのである。

したがって、名誉棄損などの権利侵害の根拠とする「組織的な不正行為、パワハラ、アカハラがあったとの事実を否認する」、「訴外北村、井形、池島の共謀を否認する」、「被告が組織的な嫌がらせと主張するカリキュラムの決定手続きにおいて、数十名で構成される教授会においてカリキュラムが承認されており、被告個人に対する嫌がらせを組織的に行うことは不可能である」（原告第3準備書面4～6頁）などの主張および反論は、これによって棄却され、訴訟の根拠を失うことになる。

ここでは、過去(1997年)および現在(2013年3月)に亘って、井形執行部および北村・二宮元執行部が関与している不正行為、パワハラ、アカハラがあったという事実を述べ、それが真実であることを立証する。なお、この不正行為、パワハラ、アカハラは、採用や昇格人事、教育や研究活動などの局面で生起しており、大学が遵守すべき「学校教育法 第九章 大学 第八十三条」および「学則」の目的に反する行為、学生不在の行為であることを、被告は強く主張する。

なお、原告の「学部長が許可した者しか教授会議事録を閲覧することはできず、謄写は許可されていない」（原告第3準備書面、4頁）は虚偽である。

学部教授会メンバーは学事課の所定の場所で随時閲覧でき、学部長の許可は不要で、必要な部分の転記も認められている（乙27の2頁の（付記）参照）。

#### （ア）採用人事

平成16年5月の経営学部教授会議事録に、「公募採用と公示しながら、特定の教員を採用する」という不正行為を行った事実が記載されている。原告大学が提出している教授会議事録（甲4）から、数十名の公募者には不知の、採用過程での不正行為「その方がパスできるように適宜変更すればよい」（北村實学部長・理事、二宮正司審査委員長）記載部分はその証拠である（甲1の4、6頁参照）。

#### （イ）昇格人事

昇格人事において、北村グループ（この言葉は、被告のみならず、多くの教職員が衆知の事実である）の圧力のもと、昇格人事が流れた事実を被告が転記した教授会議事録をもとに述べる。なお、この事実は、北村グループの威光を教授会メンバーに知らしめるためと、渡辺執行部が被告に説明したケースである。

平成19年、渡辺執行部は、伊藤講師を准教授に昇格させるには北村グループの協力が必要なため樋口克次を審査委員長にしたが、11月30日に突然辞退され、昇格人事



が流れ、平成 20 年、北村執行部のもとで、准教授昇格人事が成就している（乙18）。

① 2007 年 7 月 6 日教授会 （3）伊藤正之准教授昇任の件＜渡辺学部長＞

昇任審査資料配布後、伊藤講師の准教授昇任審査の可否を審議し、投票の結果、審査に入ることが承認され（可 23 票、否 2 票、白票 8 票）、樋口克次准教授らが審査委員を担当することとなった。昇任可否は夏休み後の教授会で行う。

② 2008 年 2 月 14 日教授会 （4）昇任人事について＜渡辺学部長＞

伊藤正之講師の准教授昇任について、樋口克次審査委員が、2007 年 11 月 30 日に口頭で審査できないとの報告を受けたが、執行部としては是非とも 3 月の教授会で准教授昇任審査を行いたいと考えている。

③ 同年 5 月 9 日教授会 （北村学部長）（1）昇任人事について

2007 年 7 月 6 日教授会にて准教授昇任審査可となった伊藤正之講師の昇任審査について、当時の樋口克次審査委員長が既に辞任しているため、改めて、審査委員長に二宮正司教授を選出し、次回教授会で選出するとの報告があった。

この事実は、北村グループというインフォーマル組織が経営学部教授会をコントロールし、その組織的圧力のもとで伊藤講師の昇格人事が流れたというのが真実である。

（ウ）教授会メンバーのカリキュラムへのパワハラ、アカハラ

原告は、「被告が組織的な嫌がらせと主張するカリキュラムの決定手続きにおいて、数十名で構成される教授会においてカリキュラムが承認されており、被告個人に対する嫌がらせを組織的に行うことは不可能である」（原告第 3 準備書面 4～6 頁）と述べ、経営学部のカリキュラム委員会規程ではない「経済学部カリキュラム委員会規程」（甲 5 の 3）を証拠として「被告個人に対する嫌がらせを組織的に行うことは不可能」、すなわち、公正な意思決定がされたと主張する。

しかし、規程が公正な手続きを保証することはなく、規程の改ざん、規程を運用する組織の手段化、情報操作などを組織的に行う井形、北村、二宮の執行部であるが故に、組織的な不正行為、パワハラ、アカハラが生起しているのである。経営学部には、何故、カリキュラム委員会規程が明文化されないのかを問うべきである。ここでは、原告の証拠とする経済学部カリキュラム委員会規程（甲 5 - 3）をもとに、不正行為の事実を摘示する。

① 第 1 条「…以下の事項について審議し（教授会へ）答申する」部分の不正行為

カリキュラム委員会の基本機能は、審議すべき案件を教授会に答申することにある。井形執行部および北村元執行部は 2012 年 9 月 28 日の教授会で、被告に適用する特

任教員任用規程(新規程)を改ざんし、被告の特任人事における担当科目についてはカリキュラム委員会の承認を必要とするとして、経済学部カリキュラム委員会規程の定めとは全く異なる手続き、違法行為であることを知りながら、行動している。

この事実は、草薙副学長(乙4)および山田学長補佐(乙5)の発言より自明であり、新規程を偽装した「井形らの特任規程」のもとで被告の申請書類を「書類の不備」として推薦委員会に提出しないという不法行為の結果、被告の特任人事は頓挫している。

それ故、この教授会の執行部およびカリキュラム委員会という組織は、その組織の責任者が連名で、「被控訴人井形および被控訴人池島の故意による共同不法行為」と判決されたのであって、原告はこの事実を真摯に受け止めるべきである。

② 第2条2「教員グループ選出委員は、… 各教員グループのメンバーの意見を聴取または集約し、その意見をカリキュラム委員会へ伝える」部分の不正行為  
経済学部には存在する「教員グループ選出委員による各教員グループのメンバーの意見を聴取または集約し、」は、井形執行部および北村元執行部のもとでは存在せず、「その意見をカリキュラム委員会へ伝える」プロセスも存在していない。

なお、被告がカリキュラム委員、教務委員をしていた2000年頃はコース別カリキュラム委員会を開き、意見を集約し、カリキュラム委員会での審議を経て教授会に提案するという、経済学部のカリキュラム委員会規程と同じことを行っていた(甲1の7、11頁)。

井形執行部および北村・二宮元執行部では、2012年1月27日教授会での北村発言「これまでコース別教師が全員集まって、なんていうことは、遠い昔はありましたよ。」(乙118)より、経営学部のカリキュラム委員会という組織は、経済学部のカリキュラム委員会規程に準拠していない、リスクある組織へと変質している。

したがって、原告の主張は虚偽を積み重ねて、それを拠り所とする主張のため、その主張は却下して、訴訟を取り下げるべきである。その証拠を幾つか以下に示す。

① 北村・樋口執行部は、被告の2部科目を不開講とし、非常勤講師に振り替える  
被告の乙1、原告の甲6-1と甲6-2をもとに事実確認をすると、  
2003年1月21日、教務部から被告の講義計画受領メールがくる(乙1、11頁)。  
同年1月10日教授会議事録に、「中村氏の演習を吉井教授に引き継いで頂ければと考えているが、…」(甲6-1、2頁)という記載がある。

同年2月24日、樋口から被告宛にゼミ担当要請のメールがくる(乙1、12頁)。



同年 2 月 24 日、ゼミのスタイルが違うこと、専門性の考慮、被告に打診せず、教授会決定としないことを伝え、ゼミ担当を辞退する（乙1、13～14頁）。

同年 2 月 25 日、「演習の担当は取り下げる」、「二部の情報経営論Ⅰ、Ⅱの担当は別の担当者への差し替え又は不開講とする」との樋口メールがくる。

同年 2 月 25 日、被告は樋口に「これは行き過ぎた判断である。カリキュラム委員会と教授会が担当の先生の関係なく処理することになる」と問題提起している。

同年 3 月 18 日、北村は被告に「この間の議論の結果、先生は 2 部新カリキュラム科目を辞退されたと了知しています」（乙1、17頁）と、2 部改革に反対した人物の一人として被告の担当科目を不開講とし、非常勤講師に振り替えている。

同年 3 月 12 日の教授会で、北村はこの内容を報告している（甲6-2）。

被告は、原告大学が最も関心を払うべき、組織の構成要素の 1 つ、学生にアンケートして、北村・樋口執行部の行動を評価している（被告は同僚の協力のもと、2003 年 6 月 5 日に実施）。これによると、被告の担当科目を 3 月 20 日頃、突然不開講としたことにより、受講対象の新 1 年生の少なくとも 24% 前後が被告の担当科目の受講機会を逸したと評価される。

これより、北村・樋口執行部は、学生へのサービスを優先する組織ではないことが識別される。

## ②二宮・樋口執行部は、被告の担当科目 1 コマ相当を減らす

2006 年度の開講科目を教授会で協議する時期に、二宮正司学部長・理事、樋口克次副学部長兼カリキュラム委員長により生じた不正行為で、事実関係を整理すると、

- ・樋口は「同一科目で週複数回開講している場合は、受講生が 300 名を割った場合、1 回のみを開講とする」新ルールをつくり、「コース別カリキュラム委員会を開催する必要がない」と発言、二宮は、「学部長要請」としている。

情報経営論Ⅰ 不受講の理由

	%
情報経営論Ⅰが開講されないと聞かされていたため、受講しなかった	24
最初から情報経営論Ⅰを受講する意思がなかったから、受講しなかった	5
2年度以降、情報経営論Ⅰを受講するため、今回受講しなかった	5
税法Ⅰを受講したかったため、今回、情報経営論Ⅰを受講しなかった	5
土曜日の開講のため、受講するのを避けた	24
特に理由はない	43
その他	14
回答者総数	21名

情報経営論Ⅱの受講意向

	%
情報経営論Ⅱが開講されないと聞かされていたため、受講の予定はない	5
情報経営論Ⅰを受講しなかったから、情報経営論Ⅱも受講の予定はない	14
税法Ⅰを受講したので、引き続き税法Ⅱを受講するつもり	0
2年度以降、情報経営論Ⅱの受講を考えている	14
情報経営論Ⅱにあまり魅力を感じていないから、多分受講しない	10
まだ情報経営論Ⅱを受講するか、しないかを考えていない	48
情報経営論Ⅱの受講を考えている	24
その他	5
回答者総数	21名

<学生のコメント>

受講する予定だったが、教務掲示板に「不開講になりました」と掲示してあったので、あきらめました。
講義の内容がわからないため



- ・ 本田教務委員長（全学の教務委員会の責任者で、経営学部教授）は、「コース別のカリキュラム委員会を開いて議論することがまず必要」と発言する。
- ・ 四方教務部長（全学の教務事務方の責任者）は、「同一科目の複数開講を増やす一応の基準はあるが、減らす基準はない」と述べる。

2006年1月13日の教授会の音声データの反訳書**乙21**より、コースによっては必須科目である被告の担当科目を一方向的に減らす行為は学生への配慮を欠く行為であり、被告の担当コマ数を減らすことのみを目的としたパワハラであることが識別される。

### ③ 藤嶋准教授のカリキュラム委員会の進め方に対する問題提起

2012年1月27日教授会の音声データの反訳書（**乙118**）には、藤嶋准教授の担当科目を本人に相談することなく、池島カリキュラム委員長ももつと決定したことに対して、藤嶋准教授が問題提起をしている。

このように、カリキュラム委員会は特定の教員の担当科目に照準をさだめ、圧力をかける、不正行為をする、そのような組織となっている（**甲1の7、11～12**頁）。

### (エ) 研究・教育活動へのパワハラ

二宮正司による信書開封罪の疑いをいだけさせる事例について述べる（**乙10～12**）。

二宮・樋口執行部が教授会メンバーによる研究費や出張旅費の不正使用を調査していた時期に、二宮による信書開封罪の疑いある行為が生起している。

この時期、被告は、アカデミックな学会に相応するVE全国大会や地域の大会にあたる京滋セミナーへの出張を認めないという嫌がらせを経験している。

したがって、原告第4準備書面の7頁、「封筒が「大阪経済大学経営学部」宛であれば、学部長へ回付し閲覧されるルールとなっている」との反論は、2005年5月9日のサイバーブレインズのメール「〒533-3533 大阪市東淀川区大隅 2-2-8 大阪経済大学経営学部吉井様宛に請求書を送付した」（**乙11**）より、**虚偽と識別される**。

また、「封書の内容について差出人に確認をすることはパワハラではない」との反論は、「内容は何か、実査は何時行われたか」という調査のプロファイルを把握する意図のある二宮の質問より、原告の反論は適切とはいえない。

### (オ) セクハラ

西口敏子教授が人権委員会に二宮正司をセクハラで訴えたこのケースでは、人権委員会は学生全員にセクハラに関するアンケートをしており、複数の学生から同一人物

の名前があがったケースでもある。

西口が人権委員会に訴えた文書には、教授会の度に西口を湯茶室に待機させ、担当科目を持たさないで学生相談員とする決定がなされた様子や二宮のストーカー行為の様子が記載されている（Z27）。

被告が青水司教授に名誉棄損で人権委員会に訴えられた2004年7月21日以降、青水の背後にいる北村、二宮、樋口とはどういう人物かの情報収集を行っていたが、この人権委員会提出文書も右の西口の挨拶文（Z81）もその時のものである。

この挨拶文には「彼らはいって“いけにえ”を必要としているのです」と書かれているように、経営学部教授会には、特別な意図をもったインフォーマル・グループの存在が理解される（甲1の2、4～5頁、甲1の6、5頁）。

1.  
前略ごめん下さいませ  
おそくなりましたか  
人権委員に提出した事由を  
りします 彼らについていけにえを必要  
としていまるのです  
吉村さん、二宮さん、樋口さん  
下ま、眼かみえなはれの礼儀になつたこともお許  
しませ  
2004.8.26  
西口俊子

#### (カ) 北村・樋口執行部によるカンニング不正処理

2003年1月22日の試験で、3名の学生が2名の試験監督の確認のもとでカンニング行為とみなされたケースである。3名のうち、1名が樋口克次助教授のゼミ生で、ゼミ生の訴えのもとで、樋口が動き（Z86）、北村・樋口執行部は教授会で、反対意見が多いなか、多数決でカンニング行為はなかったものとし、教務課の記録では不受験としている。

学生委員会委員長の門田俊夫教授の文書「教員がましてや副学部長の立場にあるものがルールにのっとって行動した監督者の先生に詰問することは、前代未聞」（Z87）と叱責していることから、その真実性が立証される。

被告はこのような北村・樋口執行部の行為を受講生にアンケートしている。このアンケートには下記の書き込みがあり、高等教育機関として、教育者として、学生の信頼を裏切る、許されない不正行為で、学校教育法第9章大学第83条条文（Z74）および学則第1章目的第1条（甲5-1）に反する行為でもある（甲1の7、12頁）。



※ 門田学生委員長の学長への報告文書「不正行為に係る件」より抜粋

事実確認は、以上のとおりだが、今回のケースは監督者 2 名が「不正行為」と判定しているのであって、不正行為の質の軽重にかかわらず、これに従うのが本筋である。自らのゼミ生が不正行為として挙げられたことで、教員がましてや副学部長の立場にあるものが、ルールにのっとって行動した監督者の先生に詰問することは、前代未聞である。さらには、正当な理由なくして、ゼミ生ともども、学生委員長あてに、「処分取り消しのお願い」を提出するにいたっては、到底理解できるものではない。こういったルール違反は厳に慎んでいただかななくてはならない。

※ 学生に、経営学部執行部を評価させたアンケートより抜粋

ご協力ありがとうございました

大学は、教人の個人の利用の教の Tool には無い。アメリはカチリ思考回路。  
利権を好む人は、政治の世界、世帯の世界、大学ーとどこでせい何が、  
顧客である若の学生をいかにいかに有利に全無い苦!

ご協力ありがとうございました

私は樋口先生が監督の試験を2回受けた事が  
あまが先生はその2回共カンニング行為をしている生徒を見つけ処置(学生部連絡)していました。  
なので今回のアンケートの内容が少い言われませんので吉井先生の話を信じたいです。先生の話を信じた  
でも自分の目で見えた事実もある。ほとんど自筆ですがありません。でもカンニングは許せないし、しているのに  
していないと先生方(教授会)が決めたならそれは間違っていると思います。

(キ) 事務職員OH氏の解雇のケース

このケースは、前述の「(2) 理事会・学長ら大学経営陣の経営責任、社会的責任が問われていること」で取り上げるべきケースであるが、北村實副学長・理事、二宮正司学部長・理事、樋口副学部長兼カリキュラム委員長が強く関与しているので、ここで取り上げることにし、その経緯の事実確認をする (Z88)。

2005年6月21日、樋口が被告を人権委員会に名誉棄損で訴える。

人権委員会(藤澤宏樹委員長(2005年4月、経営学部助教授として着任))の調査委員会(委員長は藤澤宏樹、調査委員はOH氏)は、実態調査のうえ、この訴えは名誉棄損にあたらないと結論づける。

同年9月24日、樋口は名誉棄損の訴えを取り下げる。

2006年6月12日、北村理事と高橋努理事は、樋口ゼミ生の「セクハラで退職した高校教員が本学に勤務している」発言をもとに面接し、すぐに休むこと、誰にも相談

してはいけない、といった孤立無援の状態にして、OH氏は退職に追い込んでいる。

同年8月31日の「OH氏の処分に関わる経過と問題点について」（教職員組合執行委員会）に記載のように、伊藤正之教職員組合委員長（経営学部講師）らは原告の問題点を指摘し、OH氏を全面支援することを表明したが、OH氏は原告と争う事を止め、組合の支援を断り、生活基盤を失っている（甲1号証の7、12頁）。

この余波は、伊藤正之講師の准教授昇格人事にも影響しており、2007年11月30日、樋口審査委員長の口頭による突然の辞任で、渡辺執行部の努力空しく、昇格人事は流れている（4（イ）昇格人事参照）。

さらに、藤澤助教授は、執行部より担当コマ数に圧力をかけられ、身分保障の4コマ16単位を確保するために、人間科学部の教職科目担当教授に助けを求めている。

この事実は下記に示す原告の2006年度シラバスから推察可能である（乙117）。

就業規則「週4コマ（16単位）8時間をくだらないこと」（乙25）より、16単位以上ないと教員の身分が保証されないことになる。藤澤助教授の経営学部の単位数は10単位しかなく、6単位不足という不安定な状況に追い込まれ、教職科目担当教授に助けを求めて教職科目8単位を確保したことが識別される。

これを裏付ける言葉が、2006年1月13日教授会での北村発言「藤澤さんのご担当科目をね、担当問題を介しながらね、あの一、各科目についてね、もう一度ね、みなおすというね、カリキュラム委員会、委員会がみなおす、総合的に見直すということになってるでしょう。」（乙84）である。これらより、藤澤助教授は執行部の圧力を受けていたことが識別される。

No.	年度	開講	曜日	時限	教員名	科目名	時間割コード	単位数
232	2006	春学期	火	2	藤澤宏樹	現代市民社会論Ⅰ	22326	2.0
233	2006	春学期	火	3	藤澤宏樹	教職総合演習	23371	2.0
234	2006	春学期	火	4	藤澤宏樹	演習Ⅱ	24446	2.0
235	2006	春学期	火	6	藤澤宏樹	教職総合演習	26216	2.0
236	2006	春学期	水	2	藤澤宏樹	現代市民社会論Ⅰ	32286	2.0
237	2006	秋学期	火	1	藤澤宏樹	人権教育論	21286	2.0
238	2006	秋学期	火	3	藤澤宏樹	演習Ⅰ	23431	2.0
239	2006	秋学期	火	4	藤澤宏樹	演習Ⅲ	24471	2.0
240	2006	秋学期	火	7	藤澤宏樹	人権教育論	27161	2.0



(5) 中間管理層の経営学部井形執行部および北村・二宮元執行部に関する小括

以上より、原告の訴状の、

「2003年頃から2012年までの組織的パワハラなるものは認定されていない」

「経営学部執行部が組織的に被告に対しパワハラ、アカハラ行為をしてきたとの事実は認定されていない」

「被告がブログで主張するパワハラ、アカハラ行為は、カリキュラム委員会、人権委員会が組織されている原告の学内では起こりえない」

原告第3準備書面の、

「組織的なパワハラ、アカハラがあったとの事実を否認する」

「歴代執行部からの嫌がらせとの事実を否認する」

「本件ブログ(FC2ホームページ)における「2003年頃から2012年までの組織的パワハラ」は反真実であり、違法性阻却事由はない」

「真実性を否認する」

「公益目的も否認する」

これら原告の訴状および準備書面の主張および反論は、「学校教育法 第九章 大学第八十三条」および「学則」の趣旨に反する実態が原告大学に生起していることを問題としていないため、原告の訴訟は体をなしていないと被告は主張する。

## 2. 結論

前裁判の大阪高裁の判決「被控訴人井形および被控訴人池島の故意による共同不法行為」は、民法第709条の4つの要件（①故意または過失、②権利侵害（侵害の違法性）、③損害の発生、④因果関係）にすべて適合すること、および、民法第719条の共同の不法行為に適合することから、「故意による共同不法行為」という判決が確定している。このもとで、「(3) 理事会・学長ら大学経営陣に関する小括」、および、「(5) 中間管理層の経営学部井形執行部および北村・二宮元執行部に関する小括」で結論づけたように、原告の組織的な不正行為、パワハラは事実であり、真実であることを立証し、かつ、民法第719条1項より、7名の執行部の故意による共同不法行為であることを立証した。これらを総合すると、原告は訴訟の根拠をなくしており、速やかに訴訟を取り下げるべき、と被告は強く主張する。

以上