

控

1

平成31年（ラク）第125号 特別抗告提起事件

特別抗告人 吉井康雄

相手方 学校法人 大阪経済大学代表者理事長

学校法人 大阪経済大学内

藤本二郎

井形浩治

池島真策



特別抗告理由書

平成31年4月19日

最高裁判所 御中

特別抗告人 吉井康雄



特別抗告人は、次のとおり、特別抗告理由を主張する。

第1 概要

本件は、基本事件・大阪高等裁判所平成26年（ネ）第2955号、同平成27年（ネ）第176号（以下、基本事件という）の当事者である特別抗告人が、相手方の大阪経済大学代表者理事長佐藤武司、井形浩治、池島真策を相手に特任教員の地位確認を求めた事件に関し、再審請求を求めたところ（平成30年（ム）第180号）、再審請求が却下されたが、当該基本事件には、相手方大学の一貫した虚偽による公正な裁判の妨害および虚偽文書の内容の「実質的証拠力」についての自由心証主義による法令違反の存在から憲法第32条に反する憲法違反があること、原審が再審理由を却下した判決には反論の事由、すなわち、尋問での虚偽の供述に科される民訴法第209条より再審期間内の再審理由が存在すること、新たな再審理由が存在すること、さらに、再審判決を却下すべきとする最高裁の判例があることから、原審判決の却下を求めて、特別抗告を申し立てた次第である。

第2 経過

1 基本事件に至るまでの経過

特別抗告人は、平成9年4月から平成25年3月31日まで相手方大阪経済大学経営

学部教授の地位にあった。経営学部教授会を実効支配してきたのは北村實を核とする経営学部執行部（以下、北村 G という）であり、特別抗告人が経営学部の問題点を指摘し、教授会をはじめ、理事会、井阪理事長、重森学長らに経営学部改善を求めてきた、その結果として、特任教授を申請する時期に申請書類を特任教員推薦委員会に提出しないという不法行為のもとで、特任教授の機会を失い、地位確認を求めた訴訟である。

再審理由の事由を理解していただくために、再審理由とする事由(a)、(b)、(c)と北村 G による平成 15 年から平成 25 年 3 月に亘る不法行為を述べる。

<再審理由の事由>

- (a) 判決の証拠となった準備書面、陳述書、特任実績のデータは、偽造又は変造されたものであったこと（民訴法 338 条 1 項 6 に該当する事由）
- (b) 宣誓した当事者である再審被告井形および池島の虚偽の陳述が判決の証拠となったこと（同条 1 項 7 に該当する事由）
- (c) 基本事件の控訴審で提出した、判決に影響を及ぼすべき重要な事項、すなわち、特任人事における労使慣行は従前と変わらずと合同教授会で全教員に話された井阪理事長および重森学長の趣旨説明の証拠（甲 25）、その背景を明示する証拠（甲 23、24）について判断の遺脱があったこと（同条 1 項 9 に該当する事由）

<北村 G による平成 15 年から平成 25 年 3 月に亘る不法行為>

- (i) 平成 15 年 2 月頃、留学中の特別抗告人と当時のカリキュラム委員会委員長樋口及び経営学部長北村との間で、同年 4 月からの特別抗告人の担当科目についてメールでやりとりがなされた結果、特別抗告人の担当科目が不開講となり、非常勤講師へ担当者の差し替えが行われたというものである**(事実①)**。
- (ii) 平成 16 年 6 月 24 日、北村 G の青水司教授が同年 2 月 23 日に教授会メンバーに教授会運営の健全化を図るために議事録を音声で残すなどの提案をし、教授会での議論を求めた文書を配布したところ、その文書に名誉を棄損する部分があるとして人権委員会に訴えられ、人権委員会規程にある人権擁護特別委員会開催通知の連絡のもとで懲戒処分される危険に遭遇し、藤山弁護士に相談、窮地を逃れる。

第12条 教済処置は以下のように分類する。

- C 人権擁護特別委員会の通知・勧告により理事会が行うこと
 - 9. 教職員の人事異動
 - 10. 教職員の懲戒
 - 11. その他適当な処置

- (iii) 平成 17 年 6 月 21 日、北村 G の樋口克次副学部長に名誉棄損で訴えられる。藤澤人権委員会委員長（経営学部所属の憲法の准教授）と OH 人権委員は事実の認定をし、名誉棄損に当たらないとしたため、藤澤人権委員長は北村主導のカリキュラム委員会のもとで担当コマ数を割る状況に追い込まれ、OH 人権委員

は理事会の北村理事と高橋理事により平成 18 年 9 月、退職に追い込まれた。

- (iv) 平成 17 年 7 月 1 日、井阪理事長および重森学長（司会は北村副学長・理事）が合同教授会をもたれ、「**里上教授の特任教授を承認しなかったのは例外中の例外であり、人事における労使慣行は従前と変わらないことを申し上げたくてこの合同教授会をもった**」ということと、里上教授の採用を却下した事由は学長選挙管理委員長の立場でありながら特定の学長候補の選挙参謀を務めたこととの理由のもとで、「**特任教員の任用基準を見直すように**」指示された（**甲 25**、音声データの反訳書）（基本事件当事者尋問で裁判官の尋問に虚偽供述をする）。
- (v) 平成 17 年 5 月 9 日、北村 G の二宮正司学部長が研究費の不正使用を調べるために特別抗告人宛郵便物を無断で開封し、サイバーブレインズに請求書の内容を問い合わせたこと（**事実②**）。
- (vi) 平成 22 年 10 月 22 日教授会で、北村 G の北村学部長・理事、井形副学部長兼カリキュラム検討委員会委員長、池島カリキュラム委員は、二宮正司の特任人事を何の議論もなく、投票もなく承認する（基本事件当事者尋問で裁判官の尋問に虚偽供述をする）。
- (vii) 平成 24 年から 25 年にかけての経営学部長井形とカリキュラム委員会委員長池島が意を通じて、特別抗告人の特任教員の認容申請を妨害したこと（**事実③**）。

注) 基本事件の後、相手方は名誉権侵害、業務遂行権侵害などで特別抗告人に 1500 万円の損害賠償を求めた訴訟で、大阪高裁が北村 G の執行部による長期に亘る不法行為と判示した時にその判断事実としたのが、この事実①②③である。

事実③は、基本事件の特任教員の地位確認に関する不法行為のため、以下に述べる。

- (viii) 平成 22 年 8 月 6 日、**井形カリキュラム委員長**から特別抗告人の「1 部科目の 2 部重複開講を認める」との連絡があったが、**文科省に報告せず、特別抗告人が教学ルール違反した形を装い、**新規程の任用基準第 4 条に反する行為を勝手にしているとして、平成 24 年 10 月 15 日に井形が自主的に特任申請を辞退せよと迫った第 1 の理由にしている。なお、この教学ルール違反は井形本人が教務課員に直接指示しており、平成 23 年 2 月 15 日の教務課員のメールで判明する。なお、この教務課員は即刻、外部に出向を命ぜられて、復帰したかは不明である。
- (ix) 平成 23 年 11 月 11 日の教授会で、北村 G の北村實と田中健吾が**教授会規程に反する欠席者の投票を認める規程「経営学部教授会決議方法」を動議し、**1 年限りの試行と強行採決する。投票の事前工作をしてきた北村 G の動議である。
- (x) 平成 24 年 5 月 11 日のカリキュラム委員会で北村實が、**特別抗告人の特任人事は執行部（井形、池島、吉野）でコントロール可能と打ち合わせをする。**

- (xi) 平成 24 年 9 月 28 日の教授会で、**特任教員任用規程（新規程）を偽装した規程を井形浩治が説明し、北村實が補足する**。特別抗告人は北村 G の二宮正司の特任人事にも同じ手続きをしたかと質問する[○]としたと答える。**その内容は、「特任教員の推薦にはカリキュラム委員会の承認が必要」、「学部長が特任教員の 3 カ年の講義計画を作る」、「学部長が推薦委員会への推薦を決める」**（甲 118）。
- (xii) 平成 24 年 10 月 4 日、特別抗告人は特任教員申請書類を井形学部長のメールボックスに投函する。
- ((13) 平成 24 年 10 月 12 日の**カリキュラム委員会**で、特別抗告人の担当科目は全て不要若しくは必要度が低いので不開講とする。**担当科目の無い特任教授は認められない、これがカリキュラム委員会の総意**であると決議し、池島副学部長兼カリキュラム委員長は井形学部長に伝える（乙 26）。
- ((14) 平成 24 年 10 月 15 日、**井形学部長は特別抗告人の研究室を訪れ、特任申請を辞退せよと迫る**。特任採用は新規採用と同じで、教授会メンバーの 3 分の 2 の可が必要だが、とれる自信はありますか、などと所謂脅しの文言が続く（甲 10）。
- ((15) 平成 24 年 10 月 16 日、井形は徳永学長兼推薦委員長に面会を求め、草薙副学長同席のもとで、書類の不備ある場合は推薦委員会は特任申請書類を受理していないという言葉聞き出し、**推薦委員長が「書類の不備による不受理」と判断したので、特別抗告人の特任人事は終わりましたとメールで連絡**してきた。
- ((16) 平成 24 年 10 月 19 日の教授会で、池島カリキュラム委員長は、来年の担当科目に変更はないと報告、これに特別抗告人が「私の担当科目を全て不開講にしたのではないか」と質問、池野准教授らの質問にも一切答えず。
- ((17) 平成 24 年 10 月 19 日教授会終了後、山田文明学長補佐（3 代の学長補佐経験者で、元理事）に個人的に相談する。**カリキュラム委員会の行為は逸脱していること、教授会で議論をさせないことは問題、特任教員任用制度を決めた当時の背景**などを説明してくれる（甲 24）。
- ((18) 平成 24 年 10 月 19 日、山田氏に相談後、草薙信照副学長・理事に個人的に相談する。**井形には個人的に申請書類を出すように説得したが、学部教授会の専決事項、教授会決議の不可侵性で公式の場では発言できない**などと現状の説明があり、裁判も手であるなどのアドバイスがあった（甲 23）。
- ((19) 平成 24 年 11 月 16 日教授会で、**井形学部長は特別抗告人の特任人事について「不受理になりました」と報告**、山田氏、池野氏らの質問には応じず、井形は「書類の不備」、北村は「井形さんが作る書類が整わなかったからだ」、「議題にない」などと**議論を拒否**する（甲 14）。
- ((20) 平成 24 年 11 月 29 日の特任教員推薦委員会で**人間科学部学部長の城推薦委員が井形に特別抗告人の申請書類を提出するようにと激しく追及するが、井形が頑として応じなかった**とのこと（城メールのお礼の時の説明である）（甲 18）

2 基本事件の経過

基本事件は特任人事における労使慣行の存在のもとで特別抗告人の地位確認を求める訴訟であり、平成 25 年 2 月 25 日に大阪地裁第 5 民事部保全 1 係に地位保全仮処分命令の申立を行って以降、現在まで 6 年を超えて訴訟が継続している、その起爆剤となった訴訟が、この基本事件である。

2-1 基本事件

基本事件の第一審では、特任人事における労使慣行の存在は否定されており、その誤判決に至らしめた相手方大学の準備書面の陳述、尋問での供述、捏造した事実データに問題がある。その一部を以下に示す。

- (a) 平成 26 年 8 月 8 日の当事者尋問において、宣誓した井形と池島の供述は殆どが虚偽であり、**民訴法 209 条による過料対象行為であり、かつ、民訴法 338 条 1 項 7 に該当する再審理由である。**
- (b) 特任教員の任用に係わる実績データでは虚偽表現と事実データの捏造がある。
- (c) 平成 25 年 11 月の準備書面(1)から平成 26 年 8 月の準備書面(5)に亘る特任教員任用の事実データおよび手続きに関する陳述には一貫した虚偽があり、準備書面(4)に記載の手続き、「理事会が特任教員として採用する旨の承認(決定)を行う前提となる教授会決議は、本学経営学部においては実質審議の上出席教授会員の 3 分の 2 以上の同意という厳格な方法によっている(経営学部教授会規程の第 9 条)も真正ではない、全くの虚偽の陳述である。これを裏付ける根拠は、教授会の議題は当日知らされるために事前には知りえない教授会議題において、第 9 条では出席者が投票権を有するが、北村 G は平成 23 年 11 月 11 日の教授会で欠席者による事前可否投票を新たな決議方式として強行採決し、1 年間の試行とした前述の(ix)からも経営学部教授会が真正の教授会運営でないことが立証される。

この(b)と(c)は、民訴法 338 条 1 項 6 に該当する再審理由である。

基本事件の控訴審では、第一審の判決を却下するために、次の事由を控訴理由書に示し、審議を求めている。

- ・理事に特別抗告人の控訴理由書に、特任教員の精査した事実データを示し、
- ・かつ、合同教授会で発言された最高経営責任者である井阪理事長および教学の長である重森学長の「里上教授の件は例外中の例外で、人事における労使慣行は従前と変わらず」(甲 25)を示し、
- ・学長執行部の 2 人、草薙副学長・理事(甲 23)と山田学長補佐(甲 24)から特任

教員任用規程の趣旨がどこにあったか、北村 G のカリキュラム委員会が正規の手続きから外れたことをしていること、教授会で議論させないこと、その対策などの事由を控訴理由書に示している。

平成 27 年 4 月 23 日の控訴審判決では、この甲 25、甲 24、甲 23 については一言も触れず、特任人事における労使慣行の存在を否定している。

これは、民訴法 338 条 1 項 9 に該当する再審理由である。

この基本事件に関連して次の 2 つの裁判が生起している。

- ・平成 27 年 8 月 13 日に草薙氏が大阪地裁に訴えた懲戒処分無効確認請求事件
- ・相手方大学が平成 27 年 9 月 29 日に特別抗告人を名誉権侵害、業務遂行権侵害などによる 1500 万円損害賠償請求とホームページ削除を求めた事件

これらは、基本事件の判断に有用な、次に示す新たな証拠を呈示している。

2-2 甲 23 により懲戒処分となった草薙裁判

特別抗告人が基本事件控訴審において、真正な教授会運営、カリキュラム運営が行われているかの証拠とした甲 23 により、「有利に基本事件を進めていたものを妨害した」として、草薙氏は理事会を追われ、理事会を専横する力をもつ北村實総務担当理事主導の懲戒等検討委員会で年俸 10%減俸という懲戒処分を受けたことによる懲戒処分無効確認請求事件である。ここにおいて、次の新たな証拠がある。

草薙裁判で、草薙氏に証人として呼び出された北村實の次の供述は、刑法 169 条で規定された偽証罪の対象となる証人尋問であり、再審理由とした(a)、(b)、(c)の事実の真実性はかなり高い精度で担保される、客観性のある重要な証拠である。

学内理事会に設置された調査委員会が平成 27 年 2 月 20 日の理事会で「吉井さんのインターネットで、ホームページ等でアップされたものの中身は、ほぼ真実だという報告だったと思います。」と報告したと証言している(甲 115、4 頁)。

北村實は平成 24 年 4 月以降の経営学部教授会で、「特任人事は教授会の専決事項、教授会決議の不可侵性」、「特任人事は再雇用であるが手続きは新規採用と同じ 3 分の 2 以上の可が必要」と繰り返し発言し、教授会メンバーを洗脳している。この特任教員の任用について北村實は次のように供述している。

(質問) 処分対象事実としての「特任教員の採用(再雇用)に関する発言は、本大学の

これまでの見解を越権的、専断的に歪め」と、…

(北村) 特任教員の制度は長く本学にあります、ある事件を通して、その性格をはっきりさせるべきだということがあつて、規程を手直しして、趣旨をはっきりさせたときの、その趣旨を指してます。(甲 115、8 頁)

(北村) かつて、定年引下げの代替措置としての特任という性格で理解する方もおられましたし、曖昧なところがありましたが、**里上事件を通して、特任制度はいわば新採用であると、再雇用と表現してますけれども、新採用であるという性質をはっきりさせようという改正でありました。**

(質問) これは学内には周知はさせたんでしょうか。

(北村) **もちろん規程集に載せて、誰もが見える状態にしていますし** (同、9 頁)

北村の特任人事に関するこの供述は、**甲 25** の井阪理事長および重森学長の発言と対比して虚偽であることが明瞭であり、山田学長補佐も甲 24 で虚偽と証言しており、草薙裁判での草薙氏の陳述書 (甲 114) にも北村発言に反論している。

これに加えて、特任教員任用規程 (新規程) には、北村発言は明記されていない。

草薙氏の懲戒処分理由「本大学のこれまでの見解を越権的、専断的に歪め」をしているのは北村本人である。その理由は、井阪理事長および重森学長の経営理念、経営方針に相応する趣旨説明を司会者の立場で直接聞きながら、その趣旨を無視し、特任人事の採用手続きは再雇用であるが新規採用と同じ手続きが適用されるなどと理事長を代行する立場で周囲を洗脳し、自分が作ったと公言する新規程から外れた適用を、前述の、(x) 平成 24 年 5 月 11 日のカリキュラム委員会で、井形および池島の執行部で処理可能と打ち合わせをし、((13)) 平成 24 年 10 月 12 日のカリキュラム委員会で「書類の不備」を偽装し、申立人の申請書類を特任教員推薦委員会に提出しないで、教授会で不受理になりましたと虚偽報告をしている。

2-3 相手方大学による名誉権侵害、業務遂行権侵害等による損害賠償等請求事件

名誉権侵害などによる 1500 万円損害賠償請求とホームページ削除を求めた事件であるが、その訴訟を提起するための相手方大学理事長佐藤武司の平成 27 年 7 月 2 日の陳述書には、井形および池島の故意による共同不法行為が確定している大阪高裁判決を無視し、3 現主義 (現場・現物・現実) が欠落した経営センスのもとで、報復訴訟、つまり、力づくで特別抗告人を抑え込もうとする、そのような魂胆が窺える下記内容である。

- ・本学のカリキュラム委員会は学部内の一委員会であり、最終意思決定は学部教授会で行っているため、上記経営学部執行部としては、適正に職務を行っているも

のであり、アカハラ、パワハラなどを行ったという事実はありません。

- ・人権委員会を利用したパワハラなどは制度上不可能です。
- ・北村教授、二宮教授、樋口教授らについては、パワハラを行ったという事実はなく、吉井ブログの記載は真実ではありません。
- ・吉井ブログにより発生した損害賠償請求をするにあたり、吉井氏は激しく抵抗する可能性が高く、仮に訴訟しても任意で支払いを受ける可能性は考えにくく、**現在把握している財産については保全を行う必要があると考えます。**

この理事長佐藤武司の陳述書をみる限り、最高経営責任者として次の疑問を感じる。

- ・控訴審判決で、北村 G の井形と池島の故意による共同不法行為が確定している
- ・井形および池島には懲罰を科さずに、草薙元副学長・理事に懲罰を科している
- ・アカハラ、パワハラの実態はないと信じ込んでいる
- ・カリキュラム委員会も教授会も人権委員会もパワハラとは無縁な組織と信じている
- ・理事長を代行する北村實総務担当理事を信じ切っている

草薙裁判での草薙氏の陳述書（甲 114）の次の記載より、理事会は北村 G によって専横されていることが理解される。

- ・法律の専門家である**佐伯照道理事（弁護士、元大阪弁護士会会長、元近畿弁護士会連合会理事長）の「この件が裁判になれば負ける」という発言にさえ聞く耳を持たず、一意として退け、自身の主張のみを押し通してきました。**
- ・井形、池島の不法行為が吉井裁判の直接の原因であり、大学に損害を与えたことは疑いようもないのに対して、<略> **吉井裁判で不法行為の判決を受け入れた 2 名は処分の対象にならず、むしろ被害者であるかのように北村理事は彼らを擁護しています。**その一方で、吉井裁判を懲罰したなどの理由により草薙を懲戒処分としたことは、明らかに公正さを欠く判断です。
- ・教授会の意見書が無視され、教職員組合からの団交要求も拒否されてきた状況を見れば、**もはや理事会の議論に正義を見出すことはできず、**私は裁判に訴えるほかないという結論に達して行動に移しました・

この事件では、相手方大学の主張は却下され、経営学部教授会では、北村 G による長きに亘る不法行為、パワハラ行為があったこと、特別控訴人のホームページは表現の自由のもとで削除不要であること、名誉権侵害では公共性、公益性、事実の真実性といった免責要件が判断されたこと、特任教員の申請資格を有していたこと、などの判示がなされている。

2-4 相手方大学による損害賠償等請求事件と再審請求との接点

特別控訴人は、相手方大学による損害賠償等請求事件の大阪地裁での訴訟中に、基本事件で経験した相手方大学による訴訟の駆け引きを断つために、被告本人訴訟に切り替えた平成 28 年 7 月頃、準備書面を作成するために、憲法および民法などの情報を収集する過程で、名誉棄損で訴えられているのは刑法の罪ではなく民法であること、名誉棄損の免責要件とは何かをほぼ完全に理解し、相手方大学には名誉権侵害などで訴える権利がないこと、特別控訴人には名誉棄損で訴えるべき権利があること、その過程で、再審制度があることを知り、基本事件で疑問に感じていたことが再審理由であることを知ったのである。

この訴訟は、高裁判決の判断基準を確認するために、最高裁に上告し、平成 30 年 9 月 4 日の判決に、理由は記載されていないが、想定していた事由と納得し、満足している（平成 30 年（オ）第 798 号 平成 30 年（受）第 976 号最高裁判所第 3 小法廷）。

この段階で、再審請求すべく、平成 30 年 10 月 29 日に再審申立書を大阪高裁に提出している。なお、再審請求をする段階で、民訴法 342 条 1 項により再審請求できないと判断したが、同条 2 項の「判決が確定した日（再審の事由が判決の確定した後に生じた場合にあつては、その事由が発生した日）から五年を経過したときは、再審の訴えを提起することができない。」と民訴法 338 条 2 項の「前項第四号から第七号までに掲げる事由がある場合においては、罰すべき行為について、有罪の判決若しくは過料の裁判が確定したとき、又は証拠がないという理由以外の理由により有罪の確定判決若しくは過料の確定裁判を得ることができないときに限り、再審の訴えを提起することができる。」との 2 つの条文を発見し、特別抗告人が再審理由とする民訴法 338 条 1 項 7 の事由、すなわち、**前述の(b)が再審請求の理由となる十分条件を規定した条文であることを確信し、再審請求している。**

なお、特別抗告理由書の作成にあたり、何故、公正な裁判がなされないのか、その原因を考えてみると、次の事由にたどり着いた。

- ・ 訴状や答弁書、準備書面、当事者尋問、その他証拠の虚偽は処罰されない
- ・ 司法手続きを熟知しておれば、この虚偽を有効に活用して勝訴に導けるシナリオを描くことが可能
- ・ 一度判決が下されると、その判決はよほどの事由がない限り覆ることはない、これに加えて、再審請求の可能性は皆無に近い、という司法制度が現実の姿

相手方大学との訴訟は、資金力、有能な弁護士による裁判上の交渉力、法曹界に影響力をもつ外部理事の任用など、「見えざる資産」で、特別抗告人には太刀打ち不可能な現実にあるという自覚のもとで、たどり着いたのが、憲法 32 条である。

公正な裁判を求めるために、相手方大学の虚偽を立証し、裁判官はどのように判断を下したか、そこを客観化する、というところに解決の糸口を見出した。

それが、第4で述べる「**虚偽文書の内容の「実質的証拠力」についての自由心証主義による法令違反**」である。これは民訴法第247条に該当する法令違反である。

第3 基本事件での争点と審理状況

基本事件の争点の内、争点1の判決における審理状況を確認し、相手方の不法行為や虚偽を示し、それらが如何に判決に影響を与えたかを、控訴審判決をベースにして明らかにし、特別抗告の理由がそこにあることを示す。

争点1 被控訴人大学において、現行規程における任用基準を満たす者が特任教員への任用を申請すれば、特任教員に任用されるという労使慣行があったか

この争点1を下記に表記するにあたり、最初に第一審を表記し、控訴審が修正した部分は取り消し線を引き、控訴審が修正加筆した部分は<>で囲んで表記する。

そのうえで、**相手方の不法行為や虚偽の部分を赤色で示す。**

次に、その下部に、注釈として、相手方の不法行為や虚偽とする理由を「基本事件での準備書面および証拠」のみで示し、その結果として、判決を誤判決に至らしめていることを明らかにする。

1 争点1

- (1) ~~前記第2の1(2)~~<前期第2の3で付加・訂正の上引用した原判決第2の1(2)>のとおり、被告大学においては、特任教員の任用に関する規程が変更されている。そこで、旧規程と現行規程を比較すると、任用資格の点について、旧規程では被告大学での在任期間は問題とされていなかったものが、現行規程においては、被告大学に一定期間在任したことが要件とされており、退職事由についても、旧規程においては中途退職等の場合も認められていたものが、現行規程においては定年退職の場合に限定されている。そして、任用に必要な条件としても、現行規程においては、旧規程では設けられていなかった研究論文あるいは著書の公表や、任期中に担当する授業の時間数に関する条件等が設けられたほか、任用手続の点についても理事会の承認を得ることが加えられている。他方、特任教員の種類、任期は同様であるといえ、**特任教員推薦委員会の設置についても同様であるほか、特任教員推薦委員会や教授会における手続もほぼ同様であるといえる。**

注釈①：朱記の部分に虚偽がある。その理由は「特任教員推薦委員会」が遂行する手続きを規

定した特任教員推薦委員会規程(新規程)の名前を借りて、北村 G の井形は、新規程を偽装し、それを特別抗告人に適用する真正な規程であるとしているところに虚偽がある。教授会もその名前だけで相手方の内容を真実と信じるのではなく、教授会が順守する規程を判断の拠り所にしてほしいということで、北村 G は、真正な規程ではない邪な規程を1年限りの試行として、欠席教員による採用人事などへの投票を認める規程を強行採決し、真正な規程としているのである。

これは、カリキュラム委員会も同様で、カリキュラム委員会規程にはない手続き、例えば、特任人事において「カリキュラム委員会の承認を必要」などの手続きは、真正なカリキュラム委員会規程にはない内容で、それを真正な規程として陳述し、巧みに裁判官に誤認識させ、誤判決に誘導しているのである。したがって、組織の真正な規程をもとに、相手方大学の陳述、特別抗告人の陳述を対比し、何が真実と信じるに足るかという判断を裁判官に望む、その最初の部分である。

以上に加えて、前記1(1)ア(ウ)<原判決第3の1(1)ア(ウ)>のとおり、理事会の関与が明示されていなかった旧規程のもとにおいても、理事会の判断により、任用されなかった事例があることに照らせば、現行規程において理事会の関与が規程されたのは、旧規程において規定されていなかったものを明示したものと評価できること、任用基準として定められた研究論文の数等についても、旧規程においては基準が明確でなかったことから、明確にしたものと解する余地があること、により、被告井形が、規程の変更前後を通じて、特任教員の任用の審査手続において、具体的に変更になった点はない旨明確に供述していること(被告井形本人尋問調書25頁)をも併せ考慮すれば、旧規程と現行規程において、特任教員の任用については、実質的には大きな変更はなかったと解するのが相当である。

注釈②: この朱記部分は、井形が尋問で虚偽供述をして、裁判官が判決に際して、重要な誤判断をさせたという証拠である。控訴審の控訴理由書の12頁に記載の重森学長の発言とその証拠甲25を精査すれば旧規程から新規程に修正された意図が明確になり、新規程の(任用基準)第4条(1)に④が追記された理由が理解される重要な変更があったのである。これについては、井形は尋問で裁判官に虚偽供述をしたが、相手方大学の控訴審の答弁書ではこれを事実として認めている。しかし、相手方大学は真正な新規程には記載されていない「本件事案を正しく理解するために、特任教員は新規採用であることを看過すべきでないことを強調しておきたい」(控訴審の答弁書、2頁)という趣旨を新規程の一部として虚偽陳述し、裁判官の誤判断を誘導している。

そうすると、労使慣行の有無の判断においては、現行規程下における事情のみならず、旧規程下における事情も考慮することとなる。

- (2) ~~前記1(1)ア(イ)のとおり、~~＜原判決第3の1(1)ア(イ)のとおり、被控訴人大学においては、＞平成16年度にA教授が特任教員への任用申請をし、特任教員推薦委員会もいったんは推薦したものの、教授会において継続審議となることが繰り返されたことを受け、再検討した結果、推薦を取り消すこととしたものであり、~~A教授は特任教員に任用されなかったものである~~＜とあり、その結果、A教授は特任教員に任用されていない＞。

また、~~前記1ア(ウ)~~＜原判決第3の1(1)ア(ウ)＞のとおり、平成16年度には里上教授が特任教員への任用申請を希望し、特任教員推薦委員会が任用を推薦し、教授会も任用する決議をしたものの、理事会等において議論がなされ、最終的には理事長が特任教員に任用しない旨の決定を行い、里上教授は特任教員に任用されなかった。

さらに、~~前記(1)ア(エ)~~＜原判決第3の1(1)ア(エ)＞のとおり、平成17年度においては、B教授が特任教員への任用を申請したものの、特任教員推薦委員会が推薦を行わなかったため、B教授は特任教員に任用されていない。

注釈③：この部分は、相手方の原審終審時の準備書面(5)と控訴審答弁書の陳述を真正とした判決であり、虚偽事実を巧みな表現で誤認識させている。控訴審の控訴理由書の11～16頁に虚偽事実を立証し、「被控訴人らの主張だけを鵜呑みにして安易な認定をすることは許されないはずである」と陳述している。この控訴理由書の審議がなされていない審理不届による判断遺脱であり、第312条2項6の「理由に食違いがあること」に該当する上告理由である。

これらの事情に加えて、~~前記1(1)ア(ア)~~＜原判決第3の1(1)ア(ア)＞のとおり、平成9年度において特任教員への申請をしたものの、その後、申請を取り下げたという事例もあること等をも併せ考慮すれば、旧規程下においても、特任教員への任用申請をすれば必ず特任教員に任用されたのではなく、特任教員推薦委員会の判断、教授会の判断、理事長あるいは理事会の判断により、特任教員に任用されないという事態もあったことが認められる。

注釈④：この部分は、控訴審での相手方の答弁書5頁の陳述部分「原判決も決定するように特任教員への任用を申請したものの、その後申請を取り下げた教授がいることや、特任教員申請後あるいは申請前の時点において、説得して申請を辞退された事例があること(本件事例は後者に該当し、被控訴人井形が控訴人に説得を試みたが不調に終わったものである)に照らして…」において、朱記の部分であるが、控訴審判決で、故意による共同不法行為とされ、80万円の過料をされた事実を、真正とする虚偽陳述を立証する箇所である。これらは控訴審の控訴理由書の11～16頁に虚偽事実を立証しており、裁判官は相手方の虚偽の内容を真正と信じた、誤判決である。注釈⑩を参照されたい。

(3) ~~さらに、証拠(甲14の6ないし8頁)によれば、平成24年11月16日の教授会において、渡辺教授が、「あのー、かつてはね」、「特任というのは、ま、自動的な雇用延長というようなことで私たちは意識してたんですね」、「ところがあるときに」、「理事会が特任を希望している先生を拒否したと」、「それで、これは再雇用なんだという認識になりました」、「その再雇用に関してね、じゃ、再雇用を願い出る時に、あるいは再雇用契約を結ぶためにはどういう手順を踏んでいけばいいのかということに関して、私はどういう規定があるのかというのをね、知らないんですね」、「それと同時にね」、「あのー、再雇用のことに関して、ね」、「そのー、定年を迎えた年に」、「手続をとるのか、とるといのはね」、「ちょっと私、あのー、納得できないところがあるんですね。少なくとも1年前までにね」、「再雇用ができるとかできないとか見通しがついておかないと」、「やっぱり、この、再雇用を希望している人にとっては」、「突然ダメだったということになればね」、「それはやっぱり問題ではないかなと思いますし、例えば、再雇用しないとなった場合にその先生が再雇用を前提にしてゼミを担当されている場合はどうなるのかという問題もありますのでね」、「少なくとも1年ぐらい前には手続を一応完了しておく」と、「というような方法が必要ではないかなと私は思います」と発言していることが認められる。~~

注釈⑤：この部分は、教授会メンバーの殆どが新人で、北村、井形、池島らにより平成23年に二宮教授が報告のような形で何の議論もなく特任教授になり、原審記載のように渡辺教授が、「私はどういう規程があるのか知らないが」と前置きして発言した部分で、事実の引用が不適で、裁判官が判決に至るシナリオを描く時に、相手方の虚偽に誘導された誤認識の部分と推認される。

かかる発言に照らすと、渡辺教授は、理事会の判断で里上教授が特任教員に任用されないという事態が発生する以前は、特任教員への任用を申請すれば任用される自動的な雇用延長であるとの認識であったが、理事会の判断により里上教授が特任教員に任用されないという事態が発生したことから、特任教員への任用というものが、従前認識していた自動的な雇用延長というのではなく、再任用であり、当然に任用されるものではないとの認識に改まったとした上で、直前になって再任用されないとの判断がされた場合の任用希望者の今後や、再任用されないこととなった者がゼミを担当していた場合にどうするのかなどの問題があるので、再任用の手続について、少なくとも1年ぐらい前に、再任用されるか否かの手続を完了しておくべきであるとして、任用手続の時期等について意見を述べているものと評価することができ、また、渡辺教授の上記発言に対し、他の出席者から特段の意見は述べられていない。

注釈⑥：この部分は、注釈⑤を参照されたい。渡辺教授の発言を判断の真正事実とされている

が、第一審判決の引用に明記されているように、「規程を知らない」と前置きして述べており、相手方の虚偽に基づく誤判決である。再審で証拠として提出した山田学長補佐の発言(甲24)で、控訴理由書の9～10頁に、特任教員任用規程を定めた時の趣旨が記載されている。なお、山田氏は、副学長という職位が置かれる前から学長補佐を3代の学長のもとで務めてきた人物で、彼の発言には重みがある。この控訴理由書の当該事項が審議されていない審理不盡による判断遺脱であり、第312条2項6の「理由に食違いがあること」に該当する上告理由である。

<(3) さらに、証拠(甲14の6～8頁、甲15)によると、平成24年11月16日の教授会において、渡辺教授が、かつては、特任教員への任用は自動的な雇用延長であると理解していたところ、理事会の判断で特任教員に任用されないという事態が発生したことから、再雇用であると認識するようになったが、再雇用であるとすると、少なくとも1年くらい前には任用手続を完了しておくというような方法が必要ではないかとの趣旨の発言をし、これに対しては、他の出席者からは特段の意見は述べられなかったことが認められる。>

注釈⑦: この判決部分の記載内容は重複しており、注釈⑤、注釈⑥を参照されたい。

(4) 以上を総合考慮すれば、被告大学においては、特任教員への任用申請があったとしても当然に任用されるものではなく、任用には、特任教員推薦委員会の推薦、教授会の決定及び理事会の推薦あるいは承認が要件となっており、特任教員推薦委員会、教授会及び理事会の各段階において、特任教員に任用するか否かの判断がなされ、特任教員に任用することが相当ではないとの判断がなされるという事態があったことが認められるのであり、また、労使双方ともがそのような認識を有していたというべきである。そうすると、被告大学において、特任教員への任用を申請すれば形式的な審査が行われるのみで必ず任用されるという労使慣行があったと認めることはできない。

注釈⑧: この判決部分の記載内容は、原審での特別抗告人の準備書面(3)で、特任教員任用状況の事実データを示し、例外とすべき3名を除けば、推薦委員会に特任申請書類を提出しないという不法行為による特別控訴人のケースを除けば、特任教員有資格者で、特任教員を真正した教員は100%任用されているという事実を示している。また、控訴審の控訴理由書には、例外中の例外とみなせる事実関係を13頁に示し、井阪理事長および重森学長が合同教授会の席上で「里上教授の特任人事は例外中の例外で、人事における労使慣行は従前と変わらず」と発言された肉声の反訳書(甲25)を証拠とし、労使慣行の存在を11頁以降16頁に亘って陳述している。裁判所は、原審の終審前に相手方が提出した平成26年8月8日の準備書面(5)、および、控訴審での答弁書を真正な真実と認

識されており、そこには、明白な審理不盡による判断遺脱があり、第 312 条 2 項6の「理由に食違があること」に該当する理由不備があり、上告理由となる。

- (5) なお、原告は、①~~里上教授との仮処分~~（以下「別件」という。）<里上教授との別件の地位保全仮処分申立事件(以下「別件仮処分申立事件」という。)>において、被告大学が特任教員推薦委員会の審査が形式的であることを認めていた、②過去に問題を起こした教授であっても、特任教員に任用されていることも主張する。

①については、確かに、証拠(甲 13)によれば、被告大学が、別件において、原告が指摘するような主張をしていたことが認められる。しかし、前記 1(1)ア(ア)(イ)のとおり、**里上教授と同時期に A 教授が特任教員への任用申請をしたものの、推薦委員会が推薦を取り消し、特任教員に任用されなかったという事例があることからすれば、別件における被告大学の主張は、実態を正確に反映したものでなかったといえ**(A 教授と里上教授の所属学部が異なっていたため、別件においては、A 教授に関する事情が把握されていなかった可能性がある。)、その点において、別件における被告大学の主張が適切でなかったことは否めないが、別件は、原告と被告大学との間の紛争ではないことなどからすれば、本件において、被告大学が、別件における主張と異なる主張をすることができなくなるものではない。

また、前記 1(1)ア(エ)のとおり、**B 教授が特任教員への任用申請をしたものの、特任教員推薦委員会が推薦しなかったという事例があるが、これは別件より後のことであり、同事例を踏まえた主張を被告大学が行うことができるのは当然である。**

注釈⑨： A 教授とは森田教授であり、B 教授は瀬岡教授であり、森田教授は瀬岡教授の学長選挙の選挙参謀を務め、里上教授は選挙管理委員長でありながら、現職の渡辺学長の選挙参謀を務め、北村實は重森学長の選挙参謀を務め、その功績によるかは定かではないが、副学長・理事というポストが設けられ、着任している。瀬岡教授に関しては、重森学長が推薦委員会で 50 対 50 と票が割れ、自分が推薦しないと判断した経緯を直接瀬岡教授に説明されている。この事由は、特別抗告人は直接本人から聞いており、その証拠に新規程で勤続年数が 5 年から 6 年に変更になったのは瀬岡教授の勤続年数が原因との説明から事実の真实性が理解される。このことは、控訴理由書の 13 頁に陳述している。

さらに、前記 1(1)ア(ア)のとおり、いったんは特任教員への任用を申請したものの、その後申請を取り下げた教授がいること、**特任教員への任用申請後あるいは申請前の時点において、説得して申請を辞退させたという事例があること(被告井形尋問調書 26, 27 頁)**からすれば、特任教員推薦委員会等における審査が短時間で終了していたのは、事前に特任教員推薦委員会等の意向を踏まえ、申請をして

も特任教員に任用されない可能性がある者に対しては申請を辞退するよう説得が行われ、説得を受けた者が任用申請を取り下げた結果、任用の可否が問題とならない者のみについて審査が行われていたためであることがうかがわれる。

注釈⑩： 被告井形の虚偽供述を真正な真実としたことによる誤判決の理由の1つである。注釈④を参照されたい。平成9年11月21日経営学部教授会議事録に学部長から香川尚道教授の定年に伴い特任で残っていただくようお願いしたが、辞退されたとの報告があったと記載されている。これは、北村 G の樋口助教授の発言「特任推薦委員会提出の業績で、香川先生の著書は過去の出版物と内容は酷似しており、なんら新しく執筆されたものとは認めがたい」という執拗な抗議で、教授会が度々審議不能となり、辞退されたもので、「説得して申請を辞退させた」には該当しない。

＜上記①については、確かに、証拠(甲 13)によると、被控訴人大学が、別件仮処分申立事件において、控訴人の指摘するような主張をしていたことが認められる。しかし、先に認定・説示したとおり、A 教授や B 教授の例のように、特任教員推薦委員会や教授会で審議が行われた結果、特任教員推薦委員会が推薦しないとの判断をした事例があることからすると、別件仮処分申立事件における被控訴人大学の上記主張は、実態とは異なるものであったといえるのであって、被控訴人大学が上記のような主張をしたことから、特任教員推薦委員会の審査が形式的なものであったと認めることはできない。＞

注釈⑪： 注釈⑧、注釈⑨を参照されたい。

したがって、別件における被告大学の主張をもって、被告大学において、原告が主張するような労使慣行があったことの証左と評価することはできない。

~~②については、証拠(甲 21)及び弁論の全趣旨によれば、平成 23 年度から特任教員に任用された二宮教授が、平成 13 年 7 月に、人権委員会・調査委員会から、調査対象とは別件の学外の行為ではあるものの、歓送迎会の席上で従業員の体の一部を触る行為を行ったことが認められるところ、同行為は問題であるとして注意を受けたことがあることが認められる。~~

＜上記②については、証拠(甲 19～21)及び弁論の全趣旨によると、被控訴人大学は、経営学部の二宮教授について、平成 12 年に、平成 11 年に退職した元女性教授からセクシャル・ハラスメント被害に関する申告を受けて人権委員会及び調査委員会で調査を行ったところ、当該行為については、セクシャル・ハラスメントの有無を判断することができなかったものの、その過程で、二宮教授が、学外で行われた歓送迎会の席上で女性従業員の体の一部を触る行為を行っていたことが

判明したことから、平成13年7月頃に注意を行ったこと、二宮教授は、平成23年に特任教員に任用されたことが認められる。>

しかし、上記のような行為が不適切な行為であることはいうまでもないが、同行為は、二宮教授が特任教員に任用される約~~10年前の~~<10年以上前の>行為であり、~~また、当該行為がどの程度悪質なものであったのか判然としないこと~~<被控訴人大学における二宮教授に対する措置も、上記認定のような経過を経て、注意に留まっていること>などに照らせば、二宮教授が特任教員に任用されたとしても、そのことをもって、直ちに、被告大学において、原告が主張するような労使慣行があったことの証左と評価することはできない。

注釈②：二宮教授の特任人事は、新規程(任用基準)第4条(1)4に抵触しており、申請資格を有していない。控訴審で証拠とした草薙氏の発言に、「二宮のやり方、誰が支持しますかいな、松本いうたら正義の人や、だから、あいつらと喧嘩したらそういう目にあちゅうのがな」(甲23、9頁)がある。この特任人事をすすめたのが、北村、井形、池島であり、裁判官の尋問において、井形は虚偽供述している。

<(6) また、控訴人は、①被控訴人大学の経営学部においては、特任教員への任用の申請をし、最後までその意思を有していたにもかかわらず、手続の過程で不採用になった者は一人もいない、②3名の者(里上教授、A教授及びB教授)が特任教員に任用されなかった背景には平成16年度の学長選挙の影響があり、極めて政治的な要因によるものであったと主張する。

しかし、上記①については、被控訴人大学における特任教員への任用は、旧規程及び現行規程において、その要件や手続が大学全体のものとして定められており、特任教員推薦委員会も、大学全体の委員会であること(原判決第2の1(2))などからすると、経営学部に限って労使慣行の有無を判断することは相当ではない。また、上記②については、里上教授、A教授及びB教授が特任教員に任用されなかったことについて、~~控訴人が主張するような事情があったとしても、既に認定したような経過を経て特任教員に任用されなかったことは事実であり、このことは、控訴人が主張する労使慣行が存在しなかったことを推認させるものとい~~ことができる。

したがって、控訴人が主張する労使慣行があったと認めることはできないとの前記判断が左右されることはない。>

注釈③：相手方大学の最高経営責任者である井阪理事長と教学の長である重森学長は、「(特任)人事に関しては、従前と変わらないことを申し上げたくて」と平成17年7月1日の合同教授会で発言されている。控訴審で提出した甲25および控訴理由書の事由に関し、審理不尽による判断の遺脱、および理由不備がある。相手方の事実データおよび準備書面に

虚偽があり、特別抗告人は繰り返し虚偽部分を指摘しており、これに加えて次のように陳述している。原審の、原告準備書面(2)の1頁では、「原告に対する特任教員任用のための手続が特任教員任用規程(新規程)に則っていない点については、同規程とはかけ離れた身勝手な主張で手続を正当化しようとしており、極めて不当である」、控訴理由書の12頁では、「特任教員任用申請後、これを取り下げた者が存在したことを労使慣行の判断において考慮した原判決の判断は大いなる誤りである」などである。

2 争点1の小括

基本事件の控訴審判決の争点1の判示部分の真偽を、双方の訴状、準備書面、尋問調書、証拠をもとに分析した結果を示した。

客観的な事実として、この争点1では、相手方大学のシナリオ、特に、平成26年8月8日の準備書面(5)、および、控訴審での答弁書にそって判決が下されている。

特任実績データおよびその陳述には虚偽があることを一貫して主張し、敗訴部分を却下するために控訴理由書で陳述した証拠、**甲25**については全く精査されず、「労使慣行の存在は従来と変わらず」と話された最高経営責任者である理事長および教学の長の経営理念、経営方針の類は判決の判断に寄与していない。

また、第一審原告準備書面(3)以降、新規程の規定にない事実を述べる相手方の手続きはまやかしであると主張しているが、判決では、新規程およびカリキュラム委員会、教授会の真正な姿をそれらの規程に準拠して認識されず、相手方大学の虚偽説明を真正として判決を下している。

この判決の過程に上告の理由があるというのが、特別抗告人の主張である。

これについては、以下に述べる。

第4 基本事件において、特別抗告理由が存在する

1 憲法第32条（裁判を受ける権利）に反する憲法違反がある

憲法第32条は公正な裁判を受ける権利を有することを保障しており、これに反する行為に対しては、裁判請求権の拒絶は許されないと解釈される。

最初に、基本事件の第一審および控訴審には公正な裁判を妨害する相手方の、一貫した虚偽が存在することについて述べ、次に、判決に影響を及ぼすことが明らかな自由心証主義に係わる法令違反があることを述べ、再審判決の却下を求める。

1-1 基本事件には、相手方大学の一貫した虚偽が公正な裁判を妨害している

憲法第 23 条「学問の自由」のもとで保障されている公権力から大学への不当な介入を排除する「大学の自治」を曲解し、私的目的のために「教授会自治」を悪用した北村 G 執行部は、教授会というブラックボックスの中で、特別抗告人の特任手続きの妨害工作をし、「教授会の専決事項」、「教授会決議の不可侵性」の名のもとで、学長執行部などの他の組織の介入は許されないと教授会で度々発言し、最高意思決定機関である理事会では、最高経営責任者である井阪理事長および教学の長である重森学長の合同教授会での公言「人事における労使慣行は従前と変わらず存在する」に反する「特任人事は再雇用であって、その手続きは学部教授会規程の新規採用の手続きによる」を、理事会を専横する立場を利用して周囲を洗脳し、特別抗告人の特任人事を妨害したものである。

補足：なお、この北村の特任人事に関する主張は、特別抗告人が基本事件控訴審で証拠（甲 23）としたことにより、北村主導の懲戒等検討委員会で年俸 10% 減俸という懲戒処分を科され、その無効を求めた草薙裁判で、この北村實の専横ぶりが立証され、懲戒処分が無効となったこと、および、北村の主張する特任人事に対する草薙氏の反論から、その根拠を失っているとみなされる。

この、**特任人事には労使慣行は存在しないとする北村 G のシナリオ**が基本事件の相手方の準備書面や証拠に一貫した虚偽として存在しており、特別抗告人の虚偽を立証する準備書面や証拠は採決の判断からは除外されている。

憲法第 32 条が謳う公平な判決を歪めたと特別抗告人が主張する虚偽の定義と虚偽の事実を、民訴法 209 条（虚偽の陳述に対する過料）が科せられる平成 26 年 8 月 8 日の井形および池島への尋問を例にして以下に示す。

(1) 虚偽の定義と、民訴法 209 条による過料対象行為となる井形および池島の虚偽供述

事実の真実性と判断の公平性を担保するために、「虚偽」の定義が求められる。虚偽の概要を判断する論拠には客観説、主観説などがあるが、相手方大学は教育機関であることから法令や正規の規程のもとで諸活動が展開されるため、これを判断基準として対比し、外れる事象を虚偽と定義して、その具体的な事由を以下に列挙する。

① 教育基本法、学校教育法等の法令に反すること、外れたことを供述すること

文科省への報告義務のある一部科目の二部重複開講の供述部分が虚偽である。

② 大学の諸規程に反すること、外れたことを供述すること。大学の就業規則第 1 章第 2 条 2 項「特任教員には、別に定めのある場合を除き、…」より、「特任教員任用規程（新規程）」が優先規程となる。学則のもとで「経営学部教授会規程」があ

り、経営学部ではカリキュラム委員会規程は明文化されていないが、他学部と同様の内容である。これが北村 G の不法行為、すなわち、虚偽の判断基準となる。

⑦特任教員任用規程（新規程）には規定されていないカリキュラム委員会をめぐりこませて「書類の不備」を工作する、①井形自ら特別抗告人に1部科目の2部重複開講を仕掛け、教学ルールを無視する男に仕立てて特任申請を辞退せよと迫る、⑨就業規則で定められた4コマを割る担当科目をなくす行為など。

- ③ 平成16年7月1日合同教授会で公言された大学の最高経営責任者である井阪理事長および教学の長である重森学長の趣旨「人事における労使慣行は従前と変わらずということを示し上げてたくて合同教授会をもった」、「特任人事の任用にあたっては教育の観点だけではなくと要望されたこと」に反することを供述すること（音声データの反訳書、甲25参照）

特任教員の採用は、再雇用ではあるが、新規採用と同じである。

教授会出席者の3分の2以上の可が必要などと供述する部分が虚偽。

- ④ 成文化されていないが、慣習的に繰り返されている行為に反することを供述すること

特任人事では担当科目の関係でカリキュラム委員会がいつも関与してきたという供述部分、二宮教授の特任任用では3分の2以上の可否投票をした、といった虚偽の供述部分

- ⑤ 正規の規程とは異なる規程を偽装し、それが正規の規程と供述すること

平成24年9月28日の教授会で特任教員任用規程（新規程）を偽装し、それを一貫して真実を装う、次の主張が虚偽である。

⑦特任教員の推薦にはカリキュラム委員会の承認が必要、①その特任推薦は学部長が決める、⑨特任申請者の「3か年講義計画は学部長がつくる」など。

- ⑥ 偽装した規程のもとで、その規程にしたがった行為と供述すること

⑤で述べた偽装した新規程にしたがって遂行していることを正規の新規程の手続きと供述する部分が虚偽である。控訴審での相手方の答弁書3頁の「③被控訴人井形が学部長として控訴人の授業担当計画を特任教員推薦委員会に提出したが、…、仮に提出がなかったとしても、前記のように授業担当計画は学部長に作成権限があるので、同学部長が提出しなかったからといって、同部長に責任があるとは言えない」と、「学部長に作成権限がある」とする部分が新規程を偽装し、その行為を真正な規程に定められた行為であると裁判官に誤認識させており、明白な虚偽陳述である。

- ⑦ 教授会などの公式組織で議論したことを「発言はなかった」などと嘘の供述をすること

教授会での議論の様子を偽って供述する部分、平成 24 年 11 月 16 日教授会の音声データとその反訳書（甲 14）で自明となる供述部分が虚偽である。

- ⑧ 過去の事実と異なることを供述する場合は、職位や経験といった客観的尺度との対比のうえで虚偽の判定をすること

裁判官が井形に、特任教員の任用手続き、旧規程から新規程に変わったことによる違いはないか、特任人事に過去関与したことはあるかなどの尋問全てに虚偽の供述をしている。

1-2 虚偽文書の内容の「実質的証拠力」についての自由心証主義による法令違反

基本事件控訴審の争点 1 は「被控訴人大学において、現行規程における任用基準を満たす者が特任教員への任用を申請すれば、特任教員に任用されるという労使慣行があったか」である。

ここにおいて、特任教員に任用されるという労使慣行は存在しないとの判示は、

- ・第一審の相手方準備書面（5）および控訴審の答弁書に依拠したと推認されること
- ・控訴審判決は第一審判決に準拠して同じ判決を下していること

これらの事由より、準備書面（5）をベースにして、虚偽の内容を指摘し、それが真正であるか虚偽であるかを立証することにより、裁判所がその虚偽文書の内容の「実質的証拠力」について、自由心証主義による法令違反をしたかを立証する。

この準備書面（5）は形式的証拠力が認められた文書である。そこで、最初に、準備書面（5）を以下に記述し、要証事実の必要な部分を朱色で表記する。

次に、その下部に、注釈として、そこに記載の内容には虚偽があることを立証し、基本事件控訴審では要証事実を認定していないことを明らかにし、自由心証主義による法令違反があることにより、再審判決の却下が要請されると主張する。

相手方大学の準備書面（5）

第 1 被告準備書面(1)における主張について

- 2 特任教員採用申し出をしても、推薦委員会で否定されたケース
(ケース 1。甲 13 の 8 頁「4」の実例)

2005 年度の特任教員の推薦に関し、経済学部において、A 教授を一旦特任教員推薦委員会で当該学部の教授会に推薦する旨決定された。しかし、同教授会で継続審議となり、そして推薦委員会で再度計画書を提出してもらうことになり、教

授会にあげられたが、教授会で再度継続審議となり、再度推薦委員会で推薦の是非が審議され、推薦を再検討することになったが、最終的に同委員会は推薦しない旨の決定を行った。

(ケース2)

2006年度の特任教員の推薦に関し、経済学部のB教授について推薦委員会において推薦しない旨の決定がなされた(乙29)。

注釈⑭: A教授は森田寿一教授、B教授は瀬岡吉彦教授である。表面上の現象は事実である。しかし、「特任教員に任用されるという労使慣行の存在」という観点では虚偽である。この相手方の陳述内容が虚偽であるということの立証は、基本事件控訴審判決の争点1の注釈③と注釈⑨に詳述している。これは控訴審の控訴理由書(12~14頁)と、その証拠、甲25を関連付けて精査すれば、最高経営責任者の井阪理事長および教学の長の重森学長が、例外中の例外と公言された里上譲衛教授の事由と、重森学長が瀬岡教授に推薦委員会で却下した事由を直接説明され、了解をとられた事由、その学長候補であった瀬岡教授の選挙参謀であった森田教授を結び付ければ、学長選挙に係わる例外中の例外とみなすべき事由であることが自明であり、労使慣行の存在を考えるうえで除外すべき事由である。これより、控訴審判決は、争点1の当該箇所と対比して、要証事実の認定をしていないことになり、自由心証主義による法令違反となる。

3 教授会で反対があり、辞退に至ったケース

事務局で過去の実例すべてを把握していないが、調査の過程で教授会での意向を踏まえて、学部長が本人を説得して辞退したケースがあると仄聞している。

注釈⑮: 控訴審判決では、「学部長が本人を説得して辞退した」人物を「平成9年度において特任教員を申請した」人物として判決を下しており(第一審判決、23頁10行目)、虚偽となる部分は「学部長が本人を説得して辞退したケース」で、真実は、「北村Gの樋口助教授1人が香川元学部長の著書を業績と認めないという執拗な反対に会い、教授会が度々中断することになり、辞退されたものである。近接した担当科目の遺恨と渡辺元学部長が説明しているケースである。これは前述の判決、争点1の注釈④、注釈⑩を参照されたい。これより、控訴審判決は、争点1の当該箇所と対比して、要証事実の認定をしていないことになり、自由心証主義による法令違反となる。

4 要件が伴わないということで申出を断念したケース

2013年度の情報社会学部の特任教員の任用に関し、C教授が5年間の授業実績がなく申出を断念している。

注釈⑯: これは、論外の虚偽陳述である。注釈⑩を参照されたい。

C氏(加藤国雄教授)は勤続年数5年のため申請資格はなく、当然、本人は申請して

いないし、申請できない。相手方の陳述にみられる巧みな虚偽表現による労使慣行は存在しないと思わせる一例である。特任教員の実績データを述べる場合も、定年退職者で、特任申請有資格者の内、自主的に申請を辞退した方(家事都合や病気など)を除いて、特任申請をした方を対象に、繰り返し特任教員として採用されている事実があれば、特任人事において労使慣行が存在すると言えるものが、相手方大学は定年退職者を対象にして必ずしも特任教員として採用されていないと主張している。例外中の例外とすべき3名および特別抗告人を除けば、100%採用されており、実績からも特任人事における労使慣行が存在するにもかかわらずである。

これは、第一審判決の18頁の事実データの記載より、立証され、巧みに裁判官の誤判決を誘導している虚偽表現であり、**控訴審判決は、争点1の当該箇所と対比して、要証事実の認定をしていないことになり、自由心証主義による法令違反となる。**

5 **2013(2012年度とあるのは誤り)年度の特任教員対象者4名のうち、特定教員に任用が決まったのが1名であったこと**

経営学部の原告以外のD教授は辞退、**情報社会学部の前記4のC教授は申出なし**、人間科学部のE教授のみ任用となっている。

注釈⑩: 特任教員対象者4名のうち、特定教員に任用が決まったのが1名であったことは虚偽である。特任教員対象者は2名である。

第一審の原告準備書面(2)で立証済であるが、経営学部のD氏(渡辺大介教授)は特任申請を辞退し、情報社会学部のC氏(加藤国雄教授)は勤続年数5年のため申請資格はなく、特任教員の申請をしたのは原告と人間科学部のE氏(中尾美喜夫教授)の2人だけで、原告は申請書類を推薦委員会に提出しないという北村Gの井形学部長・理事により不当に握りつぶされている。これより、**控訴審判決は、争点1の当該箇所と対比して、要証事実の認定をしていないことになり、自由心証主義による法令違反となる。**

第2 被告・里上讓衛間の大阪地方裁判所平成17年(ヨ)第10015号地位保全仮処分命令申立事件において原告から提出されている甲13の7頁「3」で引用されている乙24について

前記第1において掲記したケースは2013年度の特任教員任用の場合を除き里上教授の件(2005年度の特任教員の任用)も含め、いずれも旧「特任教員に関する規程」(乙6)が適用されたものであり、**同規程は2010年(平成22年)より改正施行されているので、原告が主張する慣行が存在しないことは明らかであるが**、甲13で引用する乙24について乙30として提出する(ただし、乙31参照)。なお、上記仮処分事件における乙24はマスキングされていないが、原告は現在、本件訴訟における訴訟資料をホームページで全て開示しているので、**プライバシー保護の観点から本件ではマスキングして提出する**(但し、学部の記載はマスキングの関係で被告において記入

したものである)。

注釈⑧: 「同規程は … 原告が主張する慣行が存在しないことは明らか」が虚偽陳述の部分である。これは、控訴審の控訴理由書の 12 頁周辺と甲 25 より、虚偽が立証される。

「プライバシー保護の観点 …」は配慮に見えるが、その反面、事実の隠蔽ともみえる。その理由は、労使慣行の根拠の有無を曖昧にするためである。乙 30 のマスキング状態では特別抗告人の「再審の理由」の 11 頁の分析は不能であり、その結果、特任申請者が特任教員として繰り返し採用されているかの実績を示す 12 頁、14 頁の表は導けない。同じ表が控訴理由書の 20 頁には「特任教員任用実績という同じ表を示している。これと第一審判決の 18 頁の乙 30、乙 31 の表を対比すれば、相手方の巧みな虚偽が立証される。これより、**控訴審判決は、争点1の当該箇所と対比して、要証事実の認定をしていないことになり、自由心証主義による法令違反となる。**

1-3 小括

基本事件の争点 1 「特任人事における労使慣行の存在」において、相手方大学の一貫した巧みな虚偽陳述により、裁判官の要証事実の認定を妨げることになり、裁判官の自由心証主義による法令違反となり、控訴審判決「特任人事における労使慣行は存在しない」に帰結したと理解される。

これより、憲法第 32 条の保障する「公正な裁判を受ける権利」を妨害したことになり、再審判決は却下されるべきと主張する。

2 再審理由は毅然として存在する

2-1 再審請求した再審理由

基本事件控訴審判決には、再審理由を規定した民訴法第 338 条 1 項の 6 号、7 号、9 号に該当する事由があることをもって再審請求している。なお、「新たな事実・証拠」として再審理由を補強できればと思い、基本事件に関連する 2 つの訴訟の判決が 8 号に該当すると思ったが、これは再審判決で却下されているので除外する。

再審理由書で訴えた民訴法第 338 条 1 項の 6 号、7 号、9 号に該当する事由は以下の事由である。

再審理由① 6 号の事由では、「特任人事における相手方大学の虚偽事実、データの捏造、判断不可能なデータ」を「判決の証拠となった偽造又は変造されたもの」として再審理由としている。

これについては、相手方大学の虚偽陳述、虚偽供述、虚偽データを真正として、特任人事における労使慣行の存在を否定した原審判決に対し、再審理由書のほぼ全

てに亘って、真実若しくは真実と信じるに足る事実データをもとに立証している。

再審理由② 7号の事由では、「尋問における井形学部長・理事と池島副学部長兼カリキュラム委員長の虚偽供述」が、「宣誓した当事者の虚偽の陳述が判決の証拠となったこと」に該当する再審理由としている。

再審理由③ 9号の事由では、相手方大学の虚偽陳述、虚偽供述、虚偽データを真正として、特任人事における労使慣行の存在を否定した原審判決には、特別抗告人の控訴理由書に陳述した証拠甲 23、甲 24、**甲 25**には一言も言及していないため、判決に最も影響を与える重要な証拠**甲 25**も精査されていないと推認して、これらの事由は裁判官の判断から抜け落ちている、すなわち、判断の遺脱に該当する再審理由としている。

この**甲 25**は、繰り返し述べているが、相手方大学の最高経営責任者である井阪理事長と教学の長である重森学長が合同教授会で公言された「里上教授の特任教授を承認しなかったのは例外中の例外であり、人事における労使慣行は従前と変わらないことを申し上げたくてこの合同教授会をもった」という経営理念、経営方針に当たる重要な事実であり、この事実を合同教授会の司会をしていた北村副学長理事が理事会を専横する立場を利用して「特任人事は再雇用であって、その手続きは学部教授会規程の新規採用の手続きによる」とする不当な方針を打ち出し、周囲を洗脳し、北村 G の井形と池島に特別抗告人の特任人事を妨害させたものである。

なお、再審理由③に述べた重要な事実が判決から抜け落ちていることは、上告理由の第 312 条 2 項 6 号「判決に理由を付せず、又は理由に食違があること」に該当する。

2-2 再審理由却下の判決事由

これらに対する再審判決は、再審理由①および②の再審事由については、民訴法 338 条 2 項により、本件においては、同事実の存在を認めるに足りる証拠はない。したがって、上記再審事由に係る再審の訴えはいずれも不適法であるとして、却下されている。

再審理由③については、本件再審の訴えは、本件確定判決の確定の日である平成 27 年 5 月 8 日から 30 日の不変期間経過後の平成 30 年 10 月 30 日に提起されている。そうすると、上記再審事由に係る再審の訴えは不適法であるというべきであるとして、却下されている。

2-3 再審理由却下の判決に対する反論

再審理由①、②、③に共通することは、民訴法第 342 条 2 項の追完と 1 項の不変期間の解釈である。

特別抗告人が再審制度を知ったのは、「再審の理由」の7～8頁に示すように相手方大学による名誉権侵害等の訴訟で、本人被告訴訟に切り替え、準備書面を作成中に知ったと記載しているように、平成28年7月頃であり、その事由がはっきりしていることから除斥期間内であり、第342条2項の規定のもとで起算日は平成27年5月8日から30日の不変期間経過後ではないと反論する。しかし、いずれにしても、第342条1項の規定により再審請求は却下されて然るべきと理解される。

特別抗告人の訴訟に関連する民法において、特別抗告人の民法の理解するレベルと法令順守の精神のもとで、特別抗告人は次の主張をする。

再審理由②は、尋問の際に宣誓した訴訟の当事者である井形および池島には、第4の1-1(1)で述べた虚偽供述(19～21頁)と第3の1の控訴審判決の争点1より、井形らの虚偽供述が判決に大きな影響が読み取れることから(例えば、15頁)、虚偽の陳述に対する過料を規定した民訴法第209条の対象となり、それが現在に至るまで過料されていない、この事実は現時点で知った事実である。

したがって、民訴法第338条2項より、「罰すべき行為について、証拠がないという理由以外の理由により過料の確定裁判を得ることができないときに限り、再審の訴えを提起することができる」こととなり、このもとで民訴法第342条が適用されることとなり、再審請求期間内と主張する。

再審理由③は、その内容の重要性に触れる前に民訴法第342条のもとで棄却されており、再審請求が受理された時に、特任人事における労使慣行の存在の判決に寄与することになる。

2-4 新たな再審理由の存在

相手方大学の準備書面や答弁書などに多くの虚偽があると述べてきたが、次の事由も再審理由となると主張する。

(1) 権利、義務に関する文書の偽造、変造およびその行使に関する事由

北村Gの執行部による教授会運営で疑問に感じたことは、多数決で物事を決めれば、その事実が真実でなくても真実とみなすことが罷り通っているという事実である。

特別抗告人が再審理由の事由とするのは次の2つである。

㊦ 平成24年9月28日の教授会で特任教員任用規程(新規程)を偽装した井形学

部長の説明と北村総務担当理事の補足説明

- ④ 平成 23 年 11 月 11 日の教授会で強行採決した欠席者の投票を認める「経営学部教授会決議方法」という 1 年限りの試行という規程

ここでは、⑦を対象にして考察すると、刑法第 159 条 3 項（虚偽文書の作成、権利、義務に関する文書を偽造、又は変造した者に対する罪）と刑法第 161 条（偽造私文書を行使した場合の罪）に抵触すると判断する。

新規程の偽装は偽造私文書に相応し、これにより特別抗告人の特任人事を妨害したことは、偽造・変造または虚偽作成に関わる文書を真正文書もしくは内容の真実な文書として他人に認識させ、または認識しうる状況に置くこととの判例（最判昭和 28 年 12 月 25 日）のもとで、裁判官も偽装した新規程を真正として判決を下していることから、民訴法においても考慮されるべき虚偽の事由として、民訴法第 338 条 1 項 6 号による再審理由であると主張する。

2-5 小括

以上述べたように、前述の 2-3、2-4 より、再審期間内での再審理由であると主張し、再審判決を却下されることを希望する。

3 原判決を棄却すべきとする最高裁の判例

判決に影響を与えるような重要な主張について控訴審判決が書き落とした、当事者の主張を整理する部分で取り上げなかった、そのような場合は、上告理由である「理由不備」には当たらないが、再審理由である「判断の遺脱」には当たるとした上で、「判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある」として民訴法 325 条 2 項で職権破棄した判例がある。（最高裁平成 10 年（オ）第 2189 号同 11 年 6 月 29 日第 3 小法廷判決・裁判集民事第 193 号 411 頁）

4 総括

以上、再審判決が却下されるべき事由を述べた。

当該再審訴訟は、特別抗告人個人の問題ではあるが、相手方大学の在籍する教員が定年退職を迎えた時に、教育・研究、社会活動に意欲のある方々が、特任教員任用規程（新規程）の要件を充たしておれば、労使慣行のもとで特任教員として再雇用されることを確認する訴訟でもある。再審請求の要件を充たしていることを望む次第である。

以上