

2014年11月28日

大阪高等裁判所 御中

原告 吉井康雄

**陳述書（3）原告は経営学部教授会を変えたかった**

原告が何故、被告井形および被告池島に不法な特任任用手続きを踏まない行為を受けたか、それは経営学部の体質を変えねばと思ったことに因る。原告の行った行動を簡単に述べ、原告の行動および被告井形・被告池島の行動の是非を問う材料にしていきたい。

1. 1990年～2012年に至る特任任用状況
2. 原告の特任拒否の最大の理由は、学部執行部への問題提起と改善要望にある
 - ① 学部教授会に改善しようと呼びかけた最初の文書
 - ② 井阪理事長に経営学部執行部の行動には問題ありと原告の気持ちを伝える
 - ③ 何故、原告は経営学部の同僚の賛同を得られなかったのか

1. 1990年～2012年に至る特任任用状況

最初に特任任用実態を説明する。1990年から2012年の23年間の特任申請者43名、採用者39名（91%）、不採用者4名（9%）である。

任用基準を満たさない者3名、申請を辞退した者10名の内、9名は介護や病気などの理由があり、残る1名は経営学部元学部長香川尚道教授である。香川教授は樋口克次助教授1人の業績不足とする執拗な反対で教授会が前に進まなくなり、特任申請を辞退されたと原告は記憶している。不採用者4名の内3名（人間科学部の里上教授、経済学部の森田教授と瀬岡教授）は合同教授会での井阪理事長、重森学長のお話から学長選挙に因るものと推察され、残る1名が原告である。

申請者43名の内42名（98%）は特任任用規程を適用され、特任推薦委員会の手続きを経ている。原告1名（2%）のみ、被告井形と被告池島が連携して故意に特任任用規程を適用せず、特任推薦委員会に推薦していない。このことから不法性の存在が強く疑われる。

2. 原告の特任拒否の最大の理由は、学部執行部への問題提起と改善要望にある

原告は何故そのような扱いを受けることになったのか、その唯一の原因は経営学部を変えたいと思ったことによる結果であると、原告は判断している。

原告は、Social Value の向上を Code of Conduct としていることから、問題のある行為、経営学部にとって好ましくない行為は見逃せなかったこと、第2の西口敏子教授（教授会で講義させないことを投票で決める、二宮教授によるセクハラなど）、第2の原告を生まない健全な経営学部教授会にしたかったためである。

原告が学部執行部の仕掛けた「名誉毀損」で人権委員会に2回訴えられている。青水司教授、前述の樋口克次助教授である。3現主義に基づく情報収集の過程で二宮正司教授にセクハラされ、学部教授会で退職に追い込まれた彼女を訪問、人権委員会に二宮教授を訴えた書類、人権委員会とのやりとりの文書、挨拶文を手渡された。その挨拶文の次の言

葉に学部教授会のグレーゾーンが明瞭に表現されている。

「彼らはいって“いけにえ”を必要としているのです。吉井さんが頑張って私のこの舞をなさないでください」

問題提起の発端は、ヨーテボリ大学GRI研究所在籍中に前述の樋口克次カリキュラム委員長が原告の2部科目を不開講とし、非常勤講師に担当させ、原告を2部担当から外したことによる(甲12、乙10)。担当者の意向を無視し、学生への配慮を2の次にする学部執行部をソフトに牽制するために教授会議事録を音声で残せば効果があるだろうと学部教授会メンバーに議論を求める文書を2004年2月に投函したが、それ以降、学部執行部と対立し、2012年、被告井形、被告池島のもとで、一旦雇用関係が切れる特任教員任用の機会に特任任用規程すら踏ませない不法な行為に及んだと原告は判断している。

それは、2012年10月15日特任辞退を強いる被告井形の「だから、先生には今まで(科目を)持ってきていただいたわけですよね」(甲11、26頁)発言より担当科目を廃止しなかったのは原告の定年までの雇用を守るためだったという言葉である。

原告は被告井形には学部長の立場で3現主義にたち、現場に足を運びそこで何が起こったかを観察して情報収集し、それを分析して自分の判断にせよと強く要望してきたが、原告に非があるとの判断をしたためか、率先して被告池島と連携、原告の特任手続きを妨げる不法な仕掛けを少なくとも2年前から準備をし、実施に移したと原告は判断している。

原告が試みた学部教授会改善の足跡を2つ簡単に述べる。

① 学部教授会に改善しようと呼びかけた最初の文書

2004年2月23日
<p>経営学部教授会メンバー各位殿</p> <p style="text-align: right;">経営学部教授 吉井康雄 (経営コンサルタント)</p> <p style="text-align: center;">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</p> <p>お願いの趣旨</p> <p>下記の目的を達成するために、是非、首記の件に関して採用くださるようお願いいたします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①教育および研究活動をととして大学の発展に安心して貢献できるための我々教員の身分保証を確保するため ②人為に偏さないで、目的にそった議事運営を促進するため ③審議の内容の再確認を確実に出来るようにするため ④教授会議事の記録を残すために、追加の労力が殆どないこと <p>個人的な意見</p> <p>上記に関して、私の個人的な意見なり、感想、また、私個人に関しては状況資料を添付します。したがって、主観が入っている点を考慮してご判断ください。</p>

② 井阪理事長に経営学部執行部の行動には問題ありと原告の気持ちを伝える

原告は教学の長である重森学長に面会を求め、経営学部教授会の問題をお伝えしたが、特に大きな問題とは受け取っておられなかったように感じた。学内理事会、学外理事会ならと期待した時の挨拶文の一部「私は、前は「辞める」という“逃げ”の意思決定をしました。今回は、大学側は望んではおられないように思いますが、大学をととして社会に貢献しようとする教員のためにも“あるべき姿”を訴求すること、“企業は人なり”といい

ますが、「大学も人」、それをアピールすることが、私がこの大学でやるべき最後の仕事と判断したからです。」が当時の原告の気持ちであったが、これも有効ではなく、理事会には原告の調査委員会が設置され、質問書がくることになってしまった。

2006年1月20日

大阪経済大学経営学部
吉井 康雄 殿

質 問 書

学校法人大阪経済大学 学内理事会
調査委員会 委員長 八木田 恭輔

貴殿が、昨年9月下旬に「理事・評議員・一般教員」宛に配布された「吉井配布文書」に対して、学長を含め調査し、事実を誤認し特定個人を誹謗中傷し、理事会に対する業務妨害になっているとして回収を指示しました。その調査過程で、逆に貴殿に対するいくつかの疑義が浮上したため、2005年11月8日の学内理事会において「調査委員会」が設けられました。当調査委員会は放度の会合をもち、とりあえず下記の諸点につき貴殿に質すこととしました。2週間以内に文書にてご回答下さい。

原告は最後に経営の総括責任者である理事長に意見を述べ、その判断をもとに“変える努力をするか否か”を委ねることにした。その時の説明資料の一部を示す。

経営学部を変えるためには学部長の任期を有期にする規程の変更が有効であること、人権委員会規程に懲罰規程があるのは望ましくないこと、業務品質の確保などを焦点として意見を述べた記憶がある。

2008年2月22日

経営学部 執行部 体制

●長期の体制は、悪癖を残し、組織の硬直化を促す

	95.4 ~2~ 97.3	97.4 ~2~ 99.3	99.4 ~2~ 01.3	01.4 ~1~ 02.3	02.4 ~3~ 03.3	05.4 ~2~ 07.3	07.4 ~1~ 08.3	08.4 ~?~ 09.3
副学長						北村 2	北村 中尾	中尾
学長補佐							山田	山田
学部長	北村 2	松本	渡辺	一宮 1	北村 3	二宮 2	渡辺	北村
副学部長				樋口	樋口 山田	樋口	後藤	
学生委員 長				門王	門王 樋口	徳永	山田 裕	
人権委員 長				伊玉 北 村 大 橋	大橋 山田 北村推挙 04/12まで委員	藤澤	鈴木	
大学評議 会					二宮 樋口 山田	樋口 関口 木村	樋口 木村	

02/1/11 教授会議事録によると、北村、人権委員長になる

ガラス張り経営

松下幸之助

経営学部教授会は外圧なくして正常化は困難
結果として、大学の信用を失うでしょう

経営学部 教授 吉井康雄

米商VE協会認定 C.V.S
全日本能率連盟認定 マスター・マネジメント・コンサルタント

問 題 点

- 北村によるセクハラに関する矛盾する行為
 - 経営学部教授 A氏のセクハラ隠滅偽装
 - 雇用したセクハラ退職（公表）職員を一方向的に解雇
名誉毀損で訴えた樋口と、北村の思惑どおり動かない人権委員への圧力
藤澤人権委員長とOH課長は名誉毀損にはあたらないと判定
樋口、訴えを却下。樋口セミ生発言をもとにOH課長を退職に追い込む
理由は、セクハラの実態が採用時の履歴書に記載されていない
- 北村・樋口主導による教授会での多数決による、カンニング不正処理
 - 学生委員会の機能への侵害行為
 - 学生には理解できない倫理に反する行為を、教授会で強行
⇒ 教授会決議の不可侵性の主張は、社会に通用するか
 - 教務部では、学生の成績、改ざんを強いられる
 - カンニング不正処理後、樋口、学生委員長に就任、学生委員内規を変更
- 北村・二宮・樋口によるアカハラ行為
 - 組織の機能、職位を利用した悪質な行為
 - あらゆる手段で敵対する人物に圧力
 - 藤澤人権委員長、伊藤組合執行委員長が心配 → 昇格人事や留学などへの妨害
 - 文書で残すな、その場にいるものがわかればよい、を強要するのは何故か
 - 教員採用人事の目的は大学の競争力強化、学生への良質なサービス向上、それ以外の目的があるのか
 - 大学や学生への配慮の欠如

●人権委員会規程、大きく変わる

- <問題点>
- ・学長、理事長が除外
 - ・教育的指導を超える懲罰規程の存在
 - ・人権委員会決定をチェックする機能無し
 - ・被疑者には決定に対する反論の機会、全く無し
 - ・守秘義務を課すこと/他の組織からの独立は、
企みをもつ者による人権委員会の悪用のリスクあり
 - ・不鮮明な議事録は、不正行為の温床のリスクあり

<問題ある教員は、理事会に名を連ねさせてはいけない>

- 05/9/24 理事会・評議会に提言
『教員活動評価に関する規程と"ハワハラ"に関する資料』
- 05/10/19 理事会から通告
事実誤認。北村・二宮の名誉を著しく毀損。理事会の業務妨害
- 06/1/20 学内理事会調査委員会から質問書
(理事会には、北村副学長・理事、二宮学部長・理事が在籍)

この理事長とのお話の後、教授会では発言をしないこと、教授会にはできるだけ出席しないことにしたが、2012年1月27日教授会で藤嶋准教授の担当科目を本人に断りもなくカリキュラム委員会が池島カリキュラム委員長ももつと決めたことに本人が危惧を表明している場面に遭遇、これは黙ってはいけなと教授会で発言することにした。

③ 何故、原告は経営学部の同僚の賛同を得られなかったのか

非を唱え機会があれば学部の体質を変えようとするのは原告のみで、何故、賛同が得られないのか、その要因は幾つかある。

- a. 雇用の不安定な期限付教員では学部執行部には逆らえない。
- b. 自分の身に火の粉が飛んでこなければよいとの「ことなかれ主義」
- c. 昇格人事や、留学などの諸制度に横槍が入るリスクがある
- d. 黙って争いを避け、自分の研究業績をつくり、他大学に移る機会を待つ

これは、草薙副学長の次の発言から類推できる。

- ・「先生（原告）のをみてて、なおさら、みんなそう思ったと思うよ。」
- ・「先生の、ほんだけ正論で闘おうとしてもやな、つぶされた訳でしょ。」
- ・「勇気をもってやろうとしても、ということは、もう止めとこ、だまっとこになりませ。そら、しゃない」

- e. “情報がオープンにされない” ことによる「情報格差」

しかし、最大の理由は“情報がオープンにされない” ことによる「情報格差」、それが教授会メンバーの正しい判断を妨げていると原告はみている。その良い例が教授会の多数決によるカンニング不正処理である。正しい情報が伝わっておれば多くの教員が少なくとも誤まった方向には誘導されなかったはずである。

カンニング不正処理の北村発言の一部を示す（甲14、8～9頁）。

北村 「 <略> 学生のカンニング問題で不正処分を不正処分の不正取引をしたと言っているらしいし、前も言ったね。」

吉井 「書類がちゃんとあるじゃないですか。門田(モンデン)さんの、」

北村 「門田(モンデン)さん、あの時あなたはカドタと言ったけれど」

吉井 「よう覚えてますね、私はその書類を見ながら言うたんですよ。」

北村 「その書類を見せてください。私と樋口がどういう意味で不正処理をしましたか。」

北村 「そして最後は重要事項ですから皆さんの賛否をとってやりました。そして、門田学生委員長もここへ来てもらって状況説明をし、やりました。あらゆる手順を踏んでその学生は処分されずに終わりました。」

参考：2003年2月6日、門田学生委員長の文末を以下に示す。

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くてはならない。