

大学教員の不祥事と懲戒解雇の判断基準

星野 豊

- ・東京地判平成29年9月14日平成28年(ワ)34555号
- ・東京高判平成30年6月18日平成29年(ネ)4271号・4397号

大学教員としての資質は、基本的には各自の専門とする分野における研究能力によって判断されるが、「教員」として学生を教育指導する立場にある以上、教育をはじめとする種々の能力のほか、人格、品性に関わる点も相当程度重視されることは、特段異論のないことと思われる。他方、かかる能力評価や人格評価は、あくまで教員としての立場及び業務に関して行われるものであるから、私生活上の行為については、例えば犯罪に当たる等、所属大学の評価を明らかに引き下げるものでない限り、評価の対象とならないことになる筈である。そうすると、業務上の行為であるか私生活上の行為であるかが判然としない場合、例えば私生活上の行為の一部が大学内でなされたような場合については、かかる事態の評価をどのように考えるべきかが問題となってくる。

本稿では、大学教員が、研究室に設置されていた大学所有のコンピュータに、私生活上の行為に関するデータを大量に保存していたことを理由として懲戒解雇されたことが争われた事案を取り上げ、大学教員の資質の評価基準について考えてみる。

【事実】

原告 X は、平成16年に被告 Y 大学の教授となり、平成23年以降は、学科長、学部長等を歴任していたが、学部長であった平成25年11月に、同僚教員に対する言動が恫喝的でありパワーハラスメントに当たる、として自宅待機命令を受け、翌平成26年に学部長を解任され、戒告処分を受けると共に、授業担当のない部署に配置転換された。

X は、同部署のキャンパスにはほとんど出講せず、専ら自宅等で研究に従事していたが、平成28年になって、Y 大学が X の研究室にあってのコンピュータを検査したところ、X 自身の性行為等を撮影した動画ファイル約110ギガバイト（約222時間分）が発見されたため、Y 大学は X を懲戒解雇した。

本件は、X が Y 大学に対して、懲戒解雇の無効と未払賃金等の支払を求めて提訴したものである。なお、前記動画ファイルが研究室内のコンピュータに保存された経緯について、X は業務上のファイルを保存する際に誤って同時に保存されたものであり、大学内で当該ファイルの作成編集等の作業を行ったことはない旨主張している。また、当該ファイルが大学外に流失したことはなく、撮影された動画の内容は、民法上の不貞行為に当たるかは格別、刑法その他の法令にいう犯罪に該当するものではなかったようである。

【第1審判旨】

一部認容（懲戒解雇無効、未払賃金支払）。

1① 「本件行為①は、極めてわいせつな内容である本件動画を本件パソコンに保存したというものであって、研究目的とは相容れないものであるから、コンピュータ利用規則10条に違反し、就業規則31条1項（8）号に該当する。また、そのようなわいせつ性の高い本件動画の保存行為は、専任教員としての品位を欠くものであるし、そのような本件動画が外部に流出した際には、Y 大学の名誉及び品位を著しく損なうものであるから、就業規則31条1項（7）号に該当する。」「この点、X は、本件行為①によって X が

職務遂行に支障を来したことも、Y大学に過度の経済的負担がかかったものでもなく、削除は容易であるから、コンピュータ利用規則10条違反にも就業規則違反にも該当しないと主張する。しかしながら、本件パソコンの再利用のためにY大学のITシステム担当の職員が本件動画の内容を確認せざるを得なかったこと、Xが使用していた旧研究室において、本件パソコンはインターネットに接続されていたこと(弁論の全趣旨)から、本件パソコンがコンピュータウイルスに感染して、本件動画がインターネットを通じて外部に流出する可能性が全くなかったとはいえなかったことを考慮すれば、Xの主張は採用できない。」また、「本件行為②は、本件動画が保存された外付けハードディスクを普段から、持ち歩いて本件パソコンに本件動画を保存したというものであるが、これも上記と同様、就業規則31条1項(7)号に該当する。」「この点、Xは、外付けハードディスクを持ち歩いていても、外付けハードディスクにはパスワードがかけられていたし、Y大学の外部には本件動画の内容どころかその存在すら明らかになっていないので就業規則違反には該当しないと主張する。」「しかしながら、Y大学の外部に本件動画の存在が実際には知られていなくとも、……Xは、普段から本件動画が保存された外付けのハードディスクを持ち歩き、しかもそれを紛失したことがあるというのでは、パスワードをかけていたとしても本件動画が流出する可能性はやはりあったし、その点を措くとしても、自らが出演したわいせつな動画である本件動画をY大学のキャンパスの構内に度々持ち込むこと自体が専任教員としてY大学の品位を損なう行為であるといわざるを得ないから、Xの主張は採用できない。」

1② 「本件懲戒解雇の相当性について検討するに、本件行為①、本件行為②がY大学の就業規則に該当し、懲戒事由となることは上記のとおりであり、本件動画の内容が極めてわいせつ性が高いものであること、Xが過去に本件戒告処分を受けており、二度目の懲戒であること、Xが弁明の процедуру放棄したことも踏まえれば、Y大学がXに対して本件懲戒解雇をしたことも全く理解できないというものではない。」「しかしながら、本件動画の内容は不適切なものであるがXの私生活上の領域の問題であること、本件動画が外部に流出したことはなく実際にY大学の社会的名誉及び信用が侵害されたものではないこと、本件行為①、本件行為②は本件戒告処分の事由となった行為とは全く種類の異なるものであること、本件動画のデータの削除は容易であること、懲戒解雇の場合には退職金も支給されないことも考慮すれば、懲戒処分としてはより緩やかな処分を選択することが十分に可能であったというべきであり、本件懲戒解雇は重きに失するものとして相当性を欠くといわざるを得ない。」「この点、Y大学は、専任教員には一般職員以上の高い倫理観が要求されること、本件動画の内容、外部流出の危険、IT担当職員が本件動画を確認するに当たり健全な職場環境が害されたこと、Y大学が過去のわいせつ事案についても懲戒解雇の厳しい処分を課してきたことなどを指摘するが、それらの事情を考慮したとしても、前記判断は左右されない。」

2① 「Xは、平成26年2月17日付けで教育研究推進機構への異動となり、同年6月12日には新研究室へ研究室が移動されたが、当該異動が不服であり抗議する意思があったことと、新研究室のあるキャンパスにはXの研究遂行上必要な図書がなく、Xの自宅から片道2時間かけて通勤するのを感じなかったことから、新研究室への異動後、平成28年7月19日の事情聴取まで新研究室に全く出勤しなかった。」「この点につきY大学は、専任教員は、広い教養と専門的能力を培う学術研究を基軸に、著書、論文、学会発表等、成果を広く社会に公表し、社会の発展に寄与することが職務とされ、専任教員が上記職務を果たすためには、当該専任教員が授業を担当しているか否かに関わりなく大学に勤務する必要があると主張し、Xが就業規則9条2項に違反したと主張する。」

2② 「確かに、Xによっても、Xのほかに海外留学中の者や休職中の者を除いて2年も全く大学に出勤していない専任教員はいないのであり、Xが2年以上大学に全く出勤しないのは異常な事態であったといえる。」「しかし、新研究室のあるキャンパスの図書館にはXの研究対象の図書がなく、Xによれば、商学部のあるキャンパスの図書館を利用しようとすると、バスで片道15分程度はかかることからすれば、Xが新研究室に出勤しなかったことも理解できないではないし、就業規則9条2項は、「専任教員の授業期間中の勤務すべき日数は、これを週4日とすることを基本とする。」とすると定めているように、専任教員が週4日勤務することが必ず義務付けられているとは文理上も解されない上、Y大学自身が、Xが他の教職員と接触しトラブルを起こすことを避けるためXを研究推進機構へ異動させ、さらには平成27年6

月16日には教育、指導業務、学内業務もすべて免除した以上、就業規則9条2項の「基本」に「例外」を認めていたものというべきである（この点、大学幹部であるAは、Xが出勤しなければ、他の教員とトラブルを起こすことはないので大学としても安心という面がないとはいえないと証言している。）「さらにいえば、Xは、Y大学の学長及び事務局長に対し、演習を担当させるよう求めて時々面会しており、また健康診断のために商学部のあるキャンパスへは出頭していたのであるから、全くY大学との関係を絶っていたというものでもないし、命じられれば新研究室のあるキャンパスに出頭する意思を表明している」「そうすると、Xが新研究室に全く出勤しなかったことをもって、解職規程6条（1）、（2）、（6）に該当するとはいうことができない。」

【第2審判旨】

一部変更（懲戒解雇無効、未払賃金に賞与分を加算）。

3 「Y大学は、在籍教員にも高いモラルを求めており、建学の精神に悖り、健全な教育環境を破壊する教員の行為、特にわいせつ事案については、一律に厳しい態度で臨んでいること、とりわけ、Xは、かつてY大学の商学部長等を歴任した教授であるから、一般の教員以上に高い倫理観が要求され、職場の規律維持について重い責任を負っていることをも考慮すると、本件懲戒解雇は有効と解すべきであると主張する。」「しかし、Y大学の上記主張を踏まえても、本件行為①及び本件行為②をもって懲戒解雇とすることは、その態様及び程度に照らしても重きに失するといわざるを得ず、本件懲戒解雇が懲戒権の濫用に当たるとした原審の判断は相当である。」

4 「Y大学は、就業規則9条2項により、教員に対し、大学に週4日以上出勤するよう義務付けているから、Xは、平成26年2月17日に教育研究推進機構へ異動した後、同年6月12日までは旧研究室に、同月13日以降は新研究室に出勤して研究活動をしなればならなかったところ、自己の判断により、上記各研究室に出勤しなかったから、就業規則9条2項に違反したことが明らかであると主張する。」「しかし、就業規則9条2項は、その文言上、専任教員の授業期間中の勤務すべき日数は週4日を基本とする旨定めているにすぎないから、専任教員に対し週4日以上大学に出勤する義務があることを定めているとは直ちには認め難い。」「しかも、上記規定は、授業期間中について定めたものであるから、Y大学から教育・指導義務が免除されているXには、そのまま適用されないというべきである。」「そうすると、Xが教育研究推進機構に異動した後上記各研究室に出勤しなかったことが就業規則9条2項に違反すると直ちにいうことはできないから、Y大学の上記主張は、採用することができない。」

5 「Y大学は、Xの行為が解職規定に該当するか否かを判断する場合、行為ごとに判断するのではなく、それらを総合的に考慮して判断すべきであるところ、本件行為①、本件行為②、同僚等に対する恫喝的な言動、約2年半の無断欠勤、無届けでの兼業による多額の金員の受領行為を総合すると、解職規定6条（1）、（6）に該当すると主張する。」「しかしながら、上記行為のうち、無断欠勤については、上記のとおり、これを直ちに認めることができず、また、その余の行為についても、原審が認定判断するとおり、その行為だけでは、解職規定に該当するとはいえないものである。そして、上記の各行為を総合しても、解職規定6条（1）の「心身の障害、能力の不足、適性不整合等のため明らかに職務の遂行に堪えない場合」や、同条（6）の「その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合」に該当するとまではいえないというべきである。」「したがって、Y大学の上記主張は、合理的な根拠がなく採用することができない。」

【研究】

本件は、冒頭に述べたとおり、大学教員の私的な行為が研究室内で設置されたコンピュータに保存されるという、大学教員の資質に対する評価をどのように判断するかが、極めて微妙な事案である。

裁判所は、第1審及び第2審共に、本件での認定事実、すなわち、Xの私生活上の行為を撮影したファイルが大学のコンピュータに保存されただけでは、懲戒解雇事由とはならないと判断したものであるが、

仮に、前提事実が異なっていた場合、例えば、Xが動画の作成編集を大学内で行っていたとか、ファイルの中に学生を含む大学の関係者が撮影されていたとか、当該ファイルが何らかの理由により大学外に流出したとか、Xが当該ファイルにより経済的な利益を得ていたとかの事情があった場合には、結論が異なっていたものと思われる¹。

もっとも、大学の懲戒解雇事由をどのように定めるかについては、大学の裁量がある程度広く認められるものであるため、大学がかかる行為をも教員の資質として問題があると考えるのであれば、その旨を懲戒に係る規程として明記した上で、教職員に向けた研修等により、その旨を周知させることは可能であろう。また、大容量のファイルをコンピュータ内に直接保存しておくこと自体の合理性や妥当性は、当該ファイルの内容とは別に問題となり得るものであり、大学外への情報の流出を防止するために有効な対策を、併せて大学関係者に周知しておくことも、必要であると思われる。

なお、Y大学は本件訴訟において、Xがキャンパスにほとんど出講していなかったことや、一部の学外活動が無許可で行われていたことを摘示し、それらも懲戒事由に当たると主張していたが、裁判所は第1審第2審とも、かかる事実があったとしてもそれだけでは懲戒解雇事由には当たらないと判示している。

大学の教員の業務が、大学内外でどのように行われ、何を以て「大学人としての社会貢献」と評価されるべきかについては、必ずしも画一的な基準がなく、大学として給与を支払う以上大学内での業務に専念すべきであるとの見解と、大学外での活動が実質的に大学の社会的評価を高めることにつながるとの見解とが、常に拮抗している状況にある。もっとも、大学教員に対する社会からの評価は、本人自身の資質や能力を独立に評価されたものである場合はむしろ少なく、「大学教員」である事実が評価を押し上げることがほとんどであると思われるから、大学が教員の学外における行動を把握しようとするのは当然であり、教員の学外の活動が大学の評価を上げることとなるか否かについても、最終的には大学の判断となることはやむを得ないように思われる²。

本件については、第2審判決に対して双方当事者とも上告等を行わなかったため、第2審判決が確定した。

* 本件に対する判例評釈等はないようである。

(了)

(筑波大学准教授)

1 このうち、本件でXが最も疑われていたと思われるのは、大学内で作成編集作業をしていたか否かであり、本人尋問でもこの点が繰り返しXに聴かれていたが、Xは全ての作業は自宅で行っており、家族に見られることよりも大学で行うことの方に問題があると認識していたと申し立てたため、本判決の認定に到ったものようである。

2 従って、Xが主張した「懲戒解雇事由に当たらない」との主張が本判決で認められたとしても、Xが本判決の後に当該事由に関して別途Y大学から処分を受けるかについては、本判決とは別の話と考えなければならず、本件で認定されたXの行為が、Xの完全な自由であると考え、難しいように思われる。