

訴 状

平成 27 年 12 月 28 日

大阪地方裁判所 御中

原告ら訴訟代理人

弁護士	戸	谷	茂	樹
同	豊	川	義	明
同	城	塚	健	之
同	河	村		学
同	遠	地	靖	志
同	楠		晋	一
同	服	部	崇	博

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

地位確認等請求事件

訴訟物の価額 円

貼用印紙額 円

請 求 の 趣 旨

- 1 原告らが、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
 - 2 被告は、原告落合正行に対し、平成 27 年 11 月 21 日から毎月 21 日限り金 円及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
 - 3 被告は、原告田中耕二郎に対し、平成 27 年 11 月 21 日から毎月 21 日限り金 円及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
 - 4 被告は、原告落合正行に対し、金 円及びこれに対する平成 27 年 12 月 5 日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
 - 5 被告は、原告田中耕二郎に対し、金 円及びこれに対する平成 27 年 12 月 5 日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
 - 6 被告は、原告落合正行に対し、金 円及びこれに対する平成 27 年 10 月 25 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
 - 7 被告は、原告田中耕二郎に対し、金 円及びこれに対する平成 27 年 10 月 25 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
 - 8 訴訟費用は被告の負担とする。
- との判決、及び 2 項乃至 7 項につき仮執行の宣言を求める。

請 求 の 原 因

第 1 はじめに

本件は、学校法人である被告が経営する追手門学院大学（以下「本件大学」という）内で起き、本件大学や関与した理事らが訴えられたセクハラ訴訟に関する原告らの行為が問題である等として、原告らを懲戒解雇処分（以下「本件解雇」という）にした事案である。

しかし、被告が挙げる本件解雇の事由は、事実無根であるなど到底懲戒解雇を正当化できるものではなく、無理に事由として仕立てあげられたものに他ならない。

本件解雇の真の理由は、従来の教育と学問研究を担う大学とこれを経営する法人との分

離（いわゆる「教学と経営の分離」）を廃して、法人が大学の教育研究を管理し実質上支配しようとする理事会・理事長にとって、大学の自主性、自立性を守り、大学の民主的運営に力を尽そうとする原告らが目障りであることから、これらを大学外に排除しようとして行われたものである。

第2 当事者

1 被告

被告は、昭和22年11月27日に設立された学校法人であり、現在、追手門学院大学（以下「本件大学」という）のほか、高等学校2校、中学校2校、小学校1校、幼稚園1園、認定こども園1園を設置運営している。

本件大学は、経済学部、経営学部、地域創造学部、社会学部、心理学部及び国際教養学部の6学部を有し、また、大学院を有する。

被告の歴史は、1888年に発足した大阪偕行社附属小学校に遡ることができる。被告の教育理念は「独立自彊、社会有為」とされ、被告はこれを「礼節と秩序を重んじ、自主・自由・自立の精神のもと個性尊重の教育を行い、もって創造性と国際感覚豊かな社会有為の人材を育成すること」と説明する。

2 原告落合正行

原告落合正行（以下「原告落合」という）は、昭和50年4月、本件大学文学部心理学科助手として採用され、専任講師、助教授を経て、平成3年4月から文学部心理学科教授に就任した。その後、組織改編があった（平成7年4月から文学部が「人間学部」となり、平成18年4月から「心理学部」となった）ものの、平成24年7月26日、不当配転によって心理学部教授としての地位を剥奪されるまで、一貫して心理学を専攻する教授としてその職務に従事していた。

また、原告落合は、本件大学において、平成11年4月から平成13年3月まで同大学入試部長、平成18年4月から平成19年3月まで同大学心理学部長、平成19年4月から平成21年9月まで同大学副学長、平成22年4月から平成24年5月まで同大学学長等の職に従事してきた。

平成24年7月26日以降は、不当配転により教育研究所等に所属させられた（以下「本件配転」という）。これについては、原告落合が提起した地位確認請求訴訟において、平成27年11月18日、配転を何れも無効とする判決が出されている（大学心理学部教授としての地位確認請求事件（大阪地裁平成25年（ワ）第3197号））。なお、本件配転事件については、現在、被告が大阪高等裁判所に控訴している。

3 原告田中耕二郎

原告田中は、昭和56年4月、本件大学の文学部専任講師として採用され、その後、助教授を経て、平成5年4月から同学部教授に就任した。その後前記組織改編により学部名は変更となったが、平成25年まで、一貫して教育行政学を専攻する教授としてその職務に従事し、具体的には、全学部の教員免許状取得希望者を対象とする教職課程の授業を担当してきた。

また、原告田中は、平成9年4月から平成12年3月まで同大学学生部長、平成10年6月から平成12年3月まで同大学就職部長（学生部長と兼任）、平成14年4月から平成18年4月まで同大学国際交流教育センター長などの役職を務めた。

さらに、平成17年4月から平成25年3月まで同大学アメリカンフットボール部の顧問、平成20年4月から平成25年3月まで同大学チアリーディング部の顧問を務めた。

原告田中は、平成25年4月に、原告田中を含む教職課程教員4名を心理学部に集約させず、各学部に分属させるという本件大学の方針により、原告田中は経営学部教授に配置換えさせられた。

第3 労働契約の締結及びその内容

1 原告落合

- (1) 原告落合は、被告との間で、昭和 50 年 3 月頃、期間の定めのない労働契約を締結し、本件懲戒解雇処分が行われるまで被告において勤務してきた。
- (2) 賃金
 - ア 月給
(略)
 - イ 賞与
(略)

2 原告田中

- (1) 原告田中は、被告との間で、昭和 56 年 3 月頃、期間の定めのない労働契約を締結し、本件懲戒解雇処分が行われるまで被告において勤務してきた。
- (2) 賃金
 - ア 月給
(略)
 - イ 賞与
(略)

第 4 原告落合に対する本件懲戒解雇とその無効

1 被告による懲戒解雇

- (1) 被告は、平成 27 年 10 月 25 日、懲戒通知書の交付をもって、原告落合を懲戒解雇に処した。
- (2) 懲戒通知書には、「貴殿は事案発生当時の追手門学院大学就業規則第 30 条第 1 項第 1 号、第 2 号、第 3 号、第 4 号に該当する行為を行った。よって追手門学院大学就業規則第 35 条第 1 項第 5 号を適用し、懲戒解雇に処する」と記載されていた。

同就業規則（平成 21 年 4 月 1 日施行）第 30 条第 1 項第 1～4 号には以下の記載がある。

「（懲戒）

第 30 条 職員に、次の各号に掲げる行為があった場合は、懲戒を行うことがある。

- (1) 就業規則その他学院諸規則に違反するとき。
 - (2) 職務上の義務に違反し又は職務を怠ったとき。
 - (3) 職務上知り得た秘密を他に漏らしたとき。
 - (4) 学院の名誉又は信用を毀損する行為があったとき。
- （以下、略）」

また、同就業規則（平成 24 年 4 月 1 日施行）第 35 条第 1 項第 5 号には以下の記載がある。

「（懲戒の種類）

第 35 条 懲戒は、次の 5 種類とする。

- (1) ～ (4) 略

(5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時解雇し、退職金を支給しない。この場合、行政官庁（労働基準監督署長）の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

（以下、略）」

- (3) 被告は、原告落合に対し、平成 27 年 10 月 25 日、前記懲戒通知書の交付とともに、「懲戒処分説明書」を交付した。この書面には、「処分の理由」として以下の記載がある。

「対象者は、学院等を被告とする損害賠償請求訴訟等の提起を教唆し、その遂行に深く関わり、マスコミを通じてその事実を公表すれば学院の評価が低下することを認識しながら、学内を混乱させれば理事者に対する責任を迫及できると考えてあえて記者会見を画策し、もって学院の名誉及び信用を毀損する行為を行った、学長・理事という立場を利用して職務上知り得た秘密を他に漏らして前記訴訟に荷担し、守秘義務を課されている理事会等の資料を前記訴訟の証拠書類として無断で提供しておきながら、理事会等において理事会資料の提供をしたことがない、などと虚偽の説明を行った、その他多数の職

務上の義務に違反する行為を行った。これらの行為は、追手門学院大学就業規則に定める懲戒事由に該当する。」

2 本件解雇の無効

- (1) 被告は、「学院等を被告とする損害賠償請求訴訟」に関する原告落合の行為を問題としている。

この訴訟とは、平成23年6月23日付で訴えが提起された訴訟のことである（大阪地裁平成23年（ワ）第8182号。以下「セクハラ訴訟」という）。

この事件は、被告事務局の職員（当時法人事務局次長兼財務課長）で、本件大学のチアリーディング部の顧問をしていたAがチアリーディング部内で起こした多数のセクシャル・ハラスメント行為について、チアリーディング部のコーチであり自らもセクハラ被害を受けたB子がこれを止めさせるため、当時法人事務局長として事務の最高責任者の立場にあり、かつ、セクハラ相談窓口の相談員であったC等に相談したが、Aをクラブ顧問から外すのみで何らの対応もとろうとしない一方で、Cや被告大学アメリカンフットボール部顧問のDはB子や学生に対しては口外しないように迫った。

B子は平成22年7月に本件大学のキャンパス・ハラスメント防止委員会にAのセクハラ行為を訴え出た。同委員会では申し立てたほとんどの行為が事実として認定されたにもかかわらず、処分について当時の懲戒委員会は結論を出せず、最終的に被告のE理事長（当時）の判断により、一片の謝罪文の提出を求めたのみで、それ以上の処分を行わなかった。

そこで、B子は大阪地方裁判所に損害賠償請求訴訟（セクハラ訴訟）を提起するとともに、大阪弁護士会に人権救済申立を行ったという事件である。

- (2) 被告は、懲戒理由として、原告落合が、セクハラ訴訟等の提起を教唆し、その遂行に深く関わり、あえて記者会見を画策したことにより、学院の名誉及び信用を毀損する行為を行ったとする。

しかしながら、セクハラ訴訟はその原告であるB子の意思に基づいて行われたものであるし、原告落合がこの訴訟に深く関わった事実も、原告落合がセクハラ訴訟の記者会見を画策した事実もない。

同訴訟にかかる記者会見は行われておらず、学院の名誉及び信用が毀損されたこともない。

- (3) また、被告は、原告落合が、学長・理事という立場を利用して職務上知り得た秘密を他に漏らしてセクハラ訴訟に荷担し、守秘義務を課されている理事会等の資料をセクハラ訴訟の証拠書類として無断で提供しておきながら、理事会等において理事会資料の提供をしたことがない、などと虚偽の説明を行ったとする。

しかし、原告落合が、「秘密」にあたる事実を他に漏らしたり、守秘義務の課されている資料を提供したという事実はない。

- (4) さらに、被告は、原告落合がその他多数の職務上の義務に違反する行為を行ったとする。

しかし、これについては何らの事実も摘示されておらず、「処分の理由」とはなり得ない。

- (5) 以上のように、原告落合は、懲戒事由に該当するような行為をそもそも行っていない。

したがって、就業規則に規定する懲戒処分事由該当性がなく、本件懲戒解雇処分は無効である。

- 3 また、本件懲戒処分は、後記のような事実経過のもと、理事会・理事長の意に沿わない原告落合を排除しようとする不当な動機、目的によって行われたものであり、その点でも無効である。

第5 原告田中に対する本件懲戒解雇とその無効

1 被告による懲戒解雇

- (1) 被告は、原告落合と同日である平成27年10月25日、懲戒通知書の交付をもって、原

告田中を懲戒解雇に処した。

- (2) 懲戒通知書には、「貴殿は事案発生当時の追手門学院大学就業規則第 30 条第 1 項第 1 号、第 3 号、第 4 号及び第 7 号に該当する行為を行った。よって追手門学院大学就業規則第 35 条第 1 項第 5 号を適用し、懲戒解雇に処する」と記載されていた。

原告落合と異なるのは、原告田中の懲戒根拠規程の摘示には、同就業規則第 30 条第 1 項第 2 号がなく、別に同第 7 号が加わっている点だけで、あとは同じである。同第 7 号は「その他前各号に準ずる行為があったとき」とされている。

- (3) 被告は、原告田中に対し、平成 27 年 10 月 25 日、前記懲戒通知書の交付とともに、「懲戒処分説明書」を交付した。この書面には、「処分の理由」として以下の記載がある。
「対象者は、学院等を被告とする損害賠償請求訴訟等の提起を教唆し、その遂行に深く関わり、マスコミを通じてその事実を公表すれば学院の評価が低下することを認識しながら、学内を混乱させて理事者に対する責任を追及できると考えてあえて記者会見を画策し、もって学院の名誉及び信用を毀損する行為を行った、また、学院等を被告とする前記訴訟の遂行にあたり、本来の原告の意思を超えて荷担し、職務上知り得た秘密を他に漏らした、または、それに準ずる行為を行った。これらの行為は、追手門学院大学就業規則に定める懲戒事由に該当する。」(下線部分は、原告落合と異なる箇所)。

2 本件解雇の無効

- (1) 原告田中の「処分の理由」にある「学院等を被告とする損害賠償請求訴訟」とは、前記セクハラ訴訟のことである。

- (2) 被告は、懲戒理由として、原告田中が、セクハラ訴訟等の提起を教唆し、その遂行に深く関わり、あえて記者会見を画策したことにより、学院の名誉及び信用を毀損する行為を行ったとする。

しかしながら、この点は原告落合と同様で、セクハラ訴訟はその原告である B 子の意思に基づいて行われたものであるし、原告田中がこの訴訟に深く関わった事実も、原告田中がセクハラ訴訟の記者会見を画策した事実もない。

同訴訟にかかる記者会見は行われておらず、学院の名誉及び信用が毀損されたこともない。

- (3) また、被告は、原告田中が、セクハラ訴訟の原告である B 子の意思を超えて訴訟遂行に荷担したとする。

しかし、原告田中が、B 子の意思を超えてセクハラ訴訟に荷担したという事実はない。セクハラ訴訟は B 子とその代理人と相談の上、その意思をもって提起されたものである。

- (4) さらに、被告は、原告田中が職務上知り得た秘密を他に漏らしたか、それに準ずる行為を行ったとする。

しかし、原告田中が、「秘密」にあたる事実を他に漏らした事実はない。

- (5) 以上のように、原告田中は、懲戒事由に該当するような行為をそもそも行っていない。したがって、就業規則に規定する懲戒処分事由該当性がなく、本件懲戒解雇処分は無効である。

- 3 また、本件懲戒処分は、後記のような事実経過のもと、理事会・理事長の意に沿わない原告田中を排除しようとする不当な動機、目的によって行われたものであり、その点でも無効である。

第 6 地位確認請求及び賃金請求

1 地位確認請求

以上のとおり、原告らに対する本件各懲戒解雇処分はいずれも懲戒処分事由該当性を欠くものであるから無効であり、原告らは被告において労働契約上の権利を有する地位を有するのでその確認を求める。

2 賃金請求

- (1) 給与

原告らと被告との間には、労働契約が継続しているにもかかわらず、被告は、平成 27 年 11 月 21 日の支払い分から賃金の支払いをしていない。

前記のとおり、原告落合の賃金は月額 [] 円であり、原告田中の賃金は月額 [] 円であるから、原告らは、被告との各労働契約に基づき、平成 27 年 11 月 21 日から毎月 21 日限り、それぞれの賃金額について支払請求権を有するので、その支払を求める。

なお、被告から、原告落合には平成 27 年 10 月 23 日付で金 [] 円が、また原告田中には同日付で金 [] 円が解雇予告手当と称して振込まれている。しかし、原告らはこれらを 11 月分以降に支払われる給与の一部として受領する旨伝えている。

(2) 賞与

原告らと被告との間には、労働契約が継続しているにもかかわらず、被告は、平成 27 年度下期期末手当を支払っていない。

前記のとおり、原告落合が受けるべき平成 27 年度下期期末手当は [] 円であり、原告田中が受けるべき同手当は [] 円である。

よって、原告らは、被告との各労働契約に基づき、それぞれの平成 27 年度下期期末手当について支払請求権を有するので、その支払を求める。

第 7 慰謝料請求

1 本件懲戒解雇に至る経緯

(1) 原告らは、いずれも、採用以来、長年にわたり、それぞれの専攻分野の研究・講義等を熱心に行うとともに、また、大学の運営に関しても要職を歴任するなど誠実にその職務を行ってきた。

(2) 平成 21 年 6 月頃、被告理事の中には、E 理事長をはじめ教授会・職員・学生による大学の自主的・自律的運営に理解を持たない人物が多数を占め、大学役員の人事や運営に関し、理事会が介入できるような制度をつくらうとするようになった。

当時、これら多数派の理事らにより具体的に提案されていたのは、大学学長を教職員の選挙により選出する制度から、被告理事会の指名する者を選出できる制度へ変更するというものであった。

そこで、多数派理事らは、同年 6 月 22 日に開催された大学評議会において、学長選考制度を変更するための学長選考検討委員会の設置を求めた。

なお、大学評議会とは、学長など大学役員及び各学部の評議員で構成され、大学運営の重要事項について審議する機関である。

(3) 原告落合は、当時、本件大学副学長で、かつ、理事でもあったが、これまでどおり民主主義的な手続きに基づき行われることが重要と考え、大学評議会において、学長選考委員会の設置が決まった後の取りまとめ発言の際に、「『私立学校法一部改正の参議院付帯決議』には、『理事長及び理事の権限の明確化に当たっては、教学面における自律性の確保を図るよう配慮するなど、評議員会、教授会等との信頼関係の確立に努めること』ともされているので、学長選出の制度のあり方については教職員の意見を十分聞いて進めていきたい」旨の発言を行った。

(4) しかし、その後、この原告落合の発言が理事会内で問題とされ、同月 26 日に開かれた「金曜連絡会」（大学・法人の主立った人間が自由に意見交換する会合）において、F 常務理事から「落合の発言は理事者側の発言でない」と批判され、他の常務理事や出席者からも批判された。

そこで、原告落合は、G 学長や F 常務理事等から不信をもたれていると考え、副学長職は学長から委嘱された身分でもあったので、同月 29 日に副学長の辞任届を提出した（正式に承認されたのは同年 9 月の理事会である）。

なお、この副学長辞任については、教員などからその理由を明らかにするよう求められ、同年 7 月上旬頃、5 学部長、5 大学評議員の主催で説明会が開催された（約 130 名の教職員が参加した）。原告落合も参加してその経緯を説明した。

(5) その後、本件大学では、同年 9 月から学長の教職員による選挙が実施された。

本件大学での学長選挙は、まず一次選挙において、教員の中から適当と思う者につい

て記名投票し、多数を得た5名を学長候補者とする。その後、学生による排斥投票（可決された者は候補者から排斥される）が行われた後、教職員全員による投票で学長を選出する（教職員の過半数票を獲得するまで最下位の者を脱落させて投票を繰り返し行う）という形で行われることとなっていた。

原告落合は、一次選挙において多数票が集まったので学長候補者となり、平成22年1月14日、投票で過半数を獲得して学長に選出され、同年4月1日より正式に学長に就任した（同時に規定上理事に就任した）。

- (6) その前後を通じ、原告落合の学長就任をよしとしない多数派理事は、原告落合を理事会の中で孤立するようにし、また、その影響力が広がらないような措置を次々ととっていた。

例えば、E理事長などは、理事会の度に、原告落合に対し学長辞任を要求した。

また、従来慣行では例外なく、理事会により、大学の学長が被告法人の学院長に選任されていたが、原告落合については選任しなかった。

さらに、平成23年10月、理事会は、学長選考規程を変更し、学長について理事会の決議で解任できるようにした。

また、平成24年2月の常任理事会では、学長の信任職（慣行により学長が指名した者が例外なく任命されていた）であった学生部長、入試部長等についても原告落合が指名した者の任命を拒否し、3月の常任理事会では、同様に学長の信任職であった副学長についても次年度の任命をしなかった。

- (7) このような事態に至り、原告落合は学長の職務を責任をもって行うことができないと判断し、同年4月2日、理事会に学長辞任届を提出し、同年5月26日理事会において承認された。

なお、原告落合が学長を退任したことに伴って7月20日頃行われた学長選挙では、原告落合の指名により副学長職となっていた者が当選したが、被告理事会は、変更した学長選考規程に基づいて、当選した者を任命せず、大差で当選できなかった対立候補を学長として指名した（その後、被告は、平成25年1月に、さらに学長選考規程を改訂して選挙を無くし、学長は理事会が決定するものとした）。

- (8) 被告は、原告落合の学長退任後、教職員の相当の支持を受け、なおも学内に影響力のある原告落合を排斥すべく、突然、平成24年7月26日の理事会において、原告落合から心理学部教授としての地位を剥奪し、他に専任教授もおらず、学生も所属しない教育研究所に配置換え等を行った（「本件配転」）。

この配転に対しては、心理学部教授会の全構成員によって反対が決議され、被告に対し抗議文が送られている。

- (9) この配転に対し、原告落合は、平成25年3月29日付で提訴した。被告田中はこの訴訟を積極的に支援し、裁判傍聴なども行っていた。このような動きに対して被告は、原告落合が自己の地位確認請求訴訟に出廷することおよび原告田中がこの裁判を傍聴することに対し、就業時間内における学外活動を行ったとして、謝罪文の提出を求め、謝罪文の提出がなき場合は、厳正に対処するという警告を行った。

- (10) このような状況下で、平成26年9月12日、被告は、原告らに対し、突如、懲戒委員会による審査を開始するという通知を行った。

この審査の対象とされた事実が、その3年以上前である平成23年6月23日に訴えが提起されたセクハラ訴訟にかかるものであった。

被告は、原告落合に対する本件配転によっても原告落合を退職に追い込むなどすることができず、訴訟を提起され、その目的が実現できない裁判の進行経緯のなかで、原告落合やこれを積極的に支援する原告田中を学外に排除するための新たな手段として、セクハラ問題の際の原告らの言動を取り上げたのである。

- (11) その後、懲戒手続きに関しては、原告らと懲戒委員会との間で断続的なやりとりがなされたが、手続きは進まなかった。

そして、本件配転訴訟の結審間際である同年8月26日に原告田中に対して、同年8月29日には原告落合に対して、突如、懲戒委員会の聴聞が実施され、同訴訟の判決予定日の同年11月18日の直前である同年10月25日に、本件懲戒解雇処分を強行したのであ

る。

(12) 本件懲戒処分はこのような経緯のもとに強行されたものであり、その真のねらいは、理事会・理事長の意に沿わない原告らを本件大学から排除しようとする点にある。

2 慰謝料請求

以上のように、被告は、懲戒解雇事由に該当する行為が何らないにもかかわらず、原告らを学外に排除したいという意図の下に本件解雇を行った。

また、原告らは、本件処分によって、教授として研究・教育を行い、大学運営に参画する機会も奪われている。これらの機会が労働契約が存続する限り継続的に与えられることは、大学教授として就労する原告らにとって重要な人格的利益であり、原告らは本件処分によって違法にこれを侵害されている。

本件処分によって、原告らは、研究室という研究拠点を失ったことにとどまらない。連絡先として登録しているメールアドレスも失ったため、例えば所属している学会や出版社からの連絡も知ることが出来ず、原稿の執筆機会を奪われるなどといった事態も既に起きている。加えて、本件大学の教授という身分を失うことで、他大学の図書館の利用も出来なくなっている。その他にも所属がないために科学研究費助成事業（いわゆる科研費）の申請が出来なくなるなど、本件処分による、原告らの学問研究ならびに研究発表への不利益は極めて甚大である。

また原告らは、本件処分により賃金が支払われないという経済的不利益を受けているばかりでなく、例えば、退職金の支給が受けられない、本件処分により加入していた私学共済から脱退扱いとされたため、原告らは例えば共済から借り入れをしていた住宅ローンの一括返済を迫られるなどの派生する種々の不利益も生じている。

また、大学教授たる地位にある原告らが懲戒解雇処分を受けたこと自体からも多大な精神的苦痛を被っている。

これら本件処分による原告らの精神的苦痛、人格的利益の侵害を金銭的に評価した場合、それぞれ 円を下らない。

そこで、原告らは、被告に対し、被告の不法行為による損害賠償請求として、各金 円の金員の支払を求める。

第8 よって、原告らは被告に対し、請求の趣旨記載の請求を行う。

添 付 書 類

- | | | |
|---|-------|-----|
| 1 | 訴訟委任状 | 1通 |
| 2 | 資格証明書 | 1通 |
| 3 | 甲号証写し | 各2通 |