



平成17年(三)第580号 地位保全等仮処分命令申立事件

決 定

債 権 者

代 理 人 弁 護 士

梅 本 弘
片 井 輝 夫
池 田 佳 史
川 村 和 久
池 野 由 香 里
嶋 津 裕 介
内 藤 裕 史
石 黒 昭 吉
田 中 満

京都市北区等持院北町56番地の1

債 務 者

代 表 者 理 事 長

代 理 人 弁 護 士

学 校 法 人 立 命 館
川 本 八 郎
高 木 茂 太 市
濱 川 登
玉 田 裕 子
種 村 泰 一
里 井 義 昇

主

文

- 1 債権者が債務者に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める。
- 2 債務者は、債権者に対し、平成18年4月1日から本案訴訟の第1審判決の言渡しまで、毎月20日限り金25万円を仮に支払え。

- 3 債権者のその余の申立てを却下する。
- 4 申立費用は、債務者の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 申立ての趣旨

- 1 債権者が債務者に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める。
- 2 債務者は、債権者に対し、平成17年8月1日以降本案判決の確定に至るまで、毎月20日限り金45万0800円並びに毎年6月及び12月の各20日限り金135万2400円を仮に支払え。
- 3 申立費用は、債務者の負担とする。

第2 事案の概要

- 1 本件は、債務者の設置する立命館アジア太平洋大学（以下「本件大学」という。）の専任講師であった債権者が、債務者による解雇は解雇権行使の濫用であって無効であるとして、労働契約上の地位を仮に定めること及び解雇の意思表示後の賃金等の仮払いを求める仮処分の申立事件である。

2 前提となる事実

- (1) 債権者は、平成14年10月1日、債務者に雇用され、債務者の設置にかかる本件大学において環境社会学の専任講師（本件大学の職制上は、「講師（専任）」と呼ばれる。）として勤務していた。（甲1ないし3）
- (2) 本件大学の就業規則（立命館アジア太平洋大学教職員就業規則）には、教職員の「勤務成績が不良で改善の見込みがないと認められたとき」には解雇（解職）をすることができる旨の規定がある（乙1）。
- (3) 債務者は、平成17年7月30日付けで、債権者に対し、債権者が「勤務成績が不良で改善の見込みがない」として、同月31日の経過をもって解雇（解職）する旨の意思表示をした（甲2。以下「本件解雇」という。）。
- (4) 債権者の1か月間の給与の平均額は45万0800円であり、給与の支払

日は、毎月20日である（甲9ないし12，乙2の3，乙3の3）。

3 当事者の主張

(1) 被保全権利について

ア 債権者の主張

本件解雇は、合理的な理由がなく無効である。

債権者は、かねて申請していた文部科学省の科学研究費補助金の受給が決定されたことから、これを使用して外国において研究をしようと計画して、平成17年5月30日、債務者に対してフランスへの出張申請を行った。債務者は、同年6月1日、債権者に対し、上記出張は承認しない旨を通知してきたものの、債権者は、平成15年6月19日から同年9月25日まで、平成16年6月19日から同年9月27日までの間も、同様に出張の申請をして、債務者からは明確な承認のないままで主として英国に出張したが、特に問題とされていなかったため、上記不承認も申請書類の不備等が理由であると考えて、そのままフランスに赴いて研究をしていた。しかし債務者は、債権者に対して帰国するよう命令をしてきた（命令は、平成17年7月4日及び同月15日の2回である。）ことから、債権者はこれに対して本件大学の事務局と協議してきたものの、最終的に承認を得ることができなかったことから、同月19日には帰国の意思を連絡して、同月21日に帰国したのである。このように、債権者の上記出張は、確かに債務者により不承認とはされているのであるけれども、科学研究費補助金を用いた学術目的の計画的な出張で承認されるべきものであった上、過去2年間には同様の出張を行っても特に問題とはされていなかったのであるし、債権者は、上記帰国命令についてもメールで協議をしつつ誠実に対応していたのである。また、確かに債権者の上記出張中に演習科目が6回休講になっているけれども、本件大学においては、教員の自主性に配慮し、演習科目の指導方法については、担当教員が最善と考える方法で行うこと

が認められており、従前の出張の際には補講さえ行われていれば特段問題とはされていなかったし、平成17年の出張の際にも、債権者は、メールを使用して学生に対する指導を行ってきており、学生に対する影響は最小限に止める措置をとっている。

債権者は、本件以前には債務者からその勤務態度等について注意や勧告を受けたことはなく、また、本件大学の副学長も、平成17年5月25日には、債権者を助教授に昇進させるよう申請するなどして、債権者の教員としての資質を評価していた。債務者は、平成17年になって、従前行われていた教員の自主性を尊重する取扱いを改めて、教員の出張に対する審査を厳格化したことから、債権者をリーディングケースとするために本件解雇をしたにすぎないのである。このようなことからすると、債権者の教員としての資質に問題はないのであって、本件解雇には合理的な解雇事由がないというべきである。

イ 債務者の主張

債務者が債権者を解雇（解職）したのは、債権者が本件大学の専任講師として学生に対して授業を行うべき責務を負っているにもかかわらず、債務者の帰国命令を3回も無視して外国に滞在し、これにより1学期で14回行わなければならない演習科目（ゼミナール）を6回も休講にしたばかりか、帰国後も上記休講を正当化しようとする弁解に終始しており、このため、教員として上記責務の認識に著しく欠けると判断したからであって、解雇には合理的理由がある。

すなわち、債権者は、平成17年5月30日に債務者に対して出張の申請をし、債務者がこれに対して不承認の通知をしていたにもかかわらず、同年6月11日に日本を出国し、英国を経由して同月28日からフランスに滞在していたところ、債務者は、この間、債権者に対し、同月17日、同年7月4日及び同月15日に3回にわたって帰国を命じる業務命令を発

出したのに、債権者はこれをことごとく無視し、ようやく同月21日に至って帰国した。本件大学においては、1学期の間に14回(1週間に1回)の演習科目を行うこととなっており、演習科目は、債務者の指定する場所と曜日時限に担当教官と学生が現に出席して行うものとされていたのに、債権者は、上記帰国命令を無視した外国滞在のために、上記14回のうち6回を休講としたのである。このような行為は、学生に対して授業を行うという教員としての最も基本的な責務に違反するものであることから、債務者は、事態を重視して、債権者の上記帰国後、債権者から事情を聴取する機会を設けたが、債権者は、研究者としての地位を強調して自らの行動について正当化することに終始し、反省や謝罪等をすることもなかった。そこで、債務者は、債権者が教員としての責務や職場規律についての認識を欠いている上、これを改善することは不可能であると判断して、本件解雇をしたのである。

なお、債権者は、かねて「APU-Boundless」という本件大学の学生が運営するブログに、本件大学の信用を毀損するような書き込みを行っており、このような事情も、本件解雇にあたって考慮された。

(2) 保全の必要性について (債権者の主張)

債権者は、債務者からの収入を唯一の生活の糧として生活してきたが、債務者を解雇されたことによってこれを失い、また、学者としての経歴にも大きな疵が残ったのである。

第3 当裁判所の判断

1 被保全権利について

(1)ア 上記前提となる事実に加えて、疎明資料(甲2, 5, 6, 13ないし19, 乙2ないし15, 17, 21(各枝番を含む。))及び審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

(ア) 本件大学では、平成15年度から、単位の認定期間を春semesterと

秋セメスターの2学期に分けた上、各セメスターをそれぞれ第1クォータ及び第2クォータに分け、講義科目については原則として各クォータごとに、演習科目については各セメスターごとに単位認定を行うものとされた。各セメスターの授業週は15週であり、その間（講義科目については各クォータの間）に、講義については週2回の授業を14回及び期末試験を1回、演習科目については週1回の授業を14回及び期末試験を1回行うこととされていた。各クォータの期間は、おおむね、春セメスターの第1クォータは4月から5月、第2クォータは6月から7月、秋セメスターの第1クォータは10月から11月、第2クォータは12月から1月である。

(イ) 債権者は、平成15年度は春セメスターの第1クォータ及び秋セメスターの第2クォータについて講義を担当し、春セメスターには3回生の演習科目を担当していた。債権者は、上記第1クォータ終了後、平成15年6月19日から同年9月25日までの間、出張申請をしたものの本件大学からの許可を得ないまま、主として英国における研究のために出張した。上記出張期間中、春セメスターの演習科目は休講となったが、本件大学は、債権者の帰国後、特に当該演習科目の運営について特段の指導等を行ったことはなかった。

(ウ) 債権者は、平成16年度は春セメスター及び秋セメスターの各第1クォータに講義を担当し、春セメスターには3回生の演習科目（リサーチセミナー及びリサーチプロジェクト）を担当していた。債権者は、平成16年6月8日、本件大学に対し、出張期間を同月9日から同年9月29日まで、出張先を英国として出張申請書を提出し、本件大学からは明確な許可を得ないまま同日程により出張した。その間、債権者は、同年6月18日、同月25日、同年7月2日、同月9日、同月16日及び同月23日の6回にわたって上記演習科目を休講とした。本件大学は、債

権者の帰国後、上記休講に対する補講の実施状況について債権者から聞き取り調査を行ったが、債権者が、既に同年4月17日、同年5月1日及び同月15日の3回にわたって2コマずつ補講を実施した旨回答したことから、上記休講については特段の指導等を行わなかった。

(エ) 債権者は、平成17年度も春semester及び秋semesterの各第1クォータに講義を担当し、春semesterには3回生の演習科目（リサーチセミナー及びリサーチプロジェクト）を担当することとなった。

(オ) 他方、債権者は、同年4月20日ころ、文部科学省から、平成17年度科学研究費補助金交付の内定を得たため、同年5月ころ、文部科学大臣に対し、研究課題を「日本とフランスにおける原子力発電に対する住民意識の文化人類学的比較研究」として、上記補助金の交付申請をし、同年6月17日ころ、同補助金として140万円が債権者に交付される旨の決定がされた。同補助金の交付申請書には、上記研究を、東京で2か月間、フランスで4か月間行う旨の計画も記載されていた。

(カ) そこで債権者は、上記補助金を使用して東京及びフランスで上記課題につき研究をする計画を立案の上、同年5月30日、本件大学に対し、出張期間を、国内においては同日から同年6月11日、フランスにおいて同日から同年9月18日までの間とし、用務を、東京及びパリで民俗学に関する予備調査その他の調査を行うとして出張申請書を作成し、その提出をデイビッド・アスキュー助教授に依頼した上、東京に赴いた。同申請書は同日に提出されたが、これに対し本件大学は、同年6月1日、債権者に対し、上記出張は、本件大学の「教職員ハンドブック」の規定に違反するために承認することができない旨の通知をした。

(キ) 上記「教職員ハンドブック」は、本件大学の教職員が遵守すべき職務規律等を記載した冊子であり、かねて作成されていたものの、本件大学は、平成17年4月にこれを改訂し、「開講期間中で1週間を超える出

張は原則として認めない」旨、「3回生の演習科目についてはWebやEメールを採用した遠隔指導をすることは許されず、必ず対面による授業を行うべき」旨を記載して、更に、上記規定に違反した場合には懲戒の対象となり得る旨が明記されたものとなった。本件大学は、同月5日、上記改訂について、教職員にメールで通知し、また、上記不承認通知にも、上記規定を引用していた。

(ク) 債権者は、上記不承認の通知を受けて、同年6月6日、本件大学のマルコム・クーパー副学長（以下「クーパー副学長」という。）に対し、「出張申請書を再提出し、演習科目についてなぜ補講が必要ではないかを詳細に説明するし、本件大学に赴いて直接に会談したい」旨を記載した書簡を送付した上、同月9日、本件大学に対し、上記出張申請書のうち、休講となる授業に対する対応の欄に、「第1クォータに学生を集中的に教え込むために普通のセミナーの2倍の仕事量を学生に課すようセミナーを企画し、第2クォータは学生の提出した成果物を個別に検討する期間であって、学生のなすべき作業は既に終わっているため、補講は必要ではない」旨を記載し直して提出した。そして、債権者は、同月11日ころ、日本を出国した（以下「本件出張」という。）。

(ケ) 債権者は、その後、英国を経由して同月28日からフランスに赴いて研究活動に従事していたところ、本件大学は、クーパー副学長名で同月17日、債権者に対し、「承認されずに大学を不在にしているため、同日中に大学に出頭するよう」求める出頭命令をした。これに対して債権者は、同日及び同月19日、上記副学長に対し、既に調査地に赴いているため更に上記補助金を用いて帰国するのは不合理であること、過去にも同様の目的や期間で出張した際には問題点を指摘されたことはなかったこと、出張申請書に問題があるのであれば、再度提出する用意があることなどを内容とする書簡及びメールを送付した。

- (ロ) 本件大学は、更に同年7月4日、債権者に対し、学長名で、「貴殿の行為は「教職員ハンドブック」の遵守事項に違反し、就業規則上においては無断欠勤に当たります。直ちに帰国されることを命令します。」との帰国を命令する書簡を送付した。これに対し債権者は、同月7日、クーパー副学長に対し、債権者のゼミ生に対する取り組みは、要求水準を満たしている旨のメールを送信した。
- (ハ) 更に、本件大学は、同月15日、債権者に対し、学長名で再度の帰国命令を発出した。債権者は、同日、クーパー副学長に宛てて、フランスへの出発前に本件大学に赴いて会談したい旨の書簡を送付し、出張申請書も書き直した上提出したのに、これに回答がなかったことからそのまま出発したことなどを説明する内容のメールを送信した。その後、債権者は、同副学長に宛てて、同月18日には、「私としては、日本に帰り直接お会いして話すことを含めた解決方法を探そうとしていることをご理解いただきたい」旨の、同月19日には、「2、3日中に、相当な出費と問題が生じますが、帰国します。そして、7月22日の金曜日の午後のミーティングに間に合うと思います。」との、帰国の意思を示したメールを送信した。債権者は、同月21日、日本に帰国した。
- (ニ) 債権者の本件出張により、演習科目14回の授業のうち、平成17年6月10日、同月17日、同月24日、同年7月1日、同月8日及び同月15日の6回が休講となった。
- (ス) 債務者は、同月25日、債権者に対して上記主張にかかる事情の聴取を行った。その際債権者は、不必要な出費と障害を回避するため問題をメールで解決しようとしていたこと、演習科目の休講に関しては、第1クォータに集中して学生の指導を行っており、第2クォータは課題提出を課しているので遠隔でも指導ができるなどと説明をした。しかし、債務者は、同月30日、本件解雇をした。

(セ) 債権者は、本件の以前には債務者や本件大学から懲戒等の処分を受けたことはなかった。また、債権者は、本件出張の直前である平成17年5月25日ころには、本件大学の副学長から、助教授への昇進を打診されていた。

イ(ア) 以上の事実からすると、債権者は「教職員ハンドブック」に規定された手続によらないで本件出張をしてフランス等に滞在したため、本件大学から3回にわたって帰国命令（債権者は、上記平成17年6月7日のメールは帰国命令ではない旨主張するけれども、上記メールの文言等に照らし、採用することができない。）が発出される事態となった上、その間、6回にわたって債権者の担当する3回生の演習科目を休講としたものであって、このような債権者の行為は、出張手続の適正化や演習科目は対面授業により行うべきことを定めた上記「教職員ハンドブック」の記載等に照らすと、本件大学の教員として適切を欠くものであったというべきである。

イ(イ) しかしながら、他方、上記認定事実からすれば、債権者は、平成15年及び平成16年にも、本件出張と同様の期間主として英国に出張し、特に平成16年の出張の際には、6回にわたって演習科目を休講としていたけれども、補講措置の有無について事情聴取を受けたのみで、特に出張について本件大学からの指導等を受けたことはなかったのであるし、本件出張も私用や観光目的などではなく、科学研究費補助金を用いた研究活動であった上、本件大学としても、上記補助金の申請書類等から債権者が相当期間フランスに滞在して研究活動を行う予定であることは推知し得たであろうことがうかがえる。したがって、債権者もそのような状況を踏まえて本件出張に至っているものと考えられ、むやみに本件出張を強行したものとはいえない面がある。

また、債権者は、上記帰国命令や出張の不承認通知に対しても、自己

の立場を説明するためのメールだけではなく、本件大学の趣旨に沿って出張申請をやり直す意思や、本件大学に赴いて協議する意思を示す書簡等を送信してその都度これに応答し、本件大学との間で本件出張問題の解決に向けた一定の姿勢を示していることや、しかしそれでも事態が打開されなかったため、債権者は、上記3回目の帰国命令（平成17年7月15日）から3日後には帰国の意思を示すメールを送信した上、同月21日には帰国して、本件大学からの事情聴取に応じているということもあり、債権者も、出張手続や対面授業の実施に関する本件大学の意向をまったく無視して滞在を継続していたともいい難い。

更に、確かに春セメスターの14回の授業のうち、6回を休講とした債権者の措置は、上記のとおり対面授業を原則とする本件大学の体制の下では不適切であるというべきではあるけれども、債権者が平成16年にやはり6回の演習科目を休講としたときは、補講の措置について聴取を受けたのみであったことは上記のとおりであるし、本件出張の間の演習科目については、債権者も、出国前に副学長に宛てた書簡や帰国後の上記事情聴取の際には、一貫して、第2クォータが対面授業を行えないことを前提として第1クォータの間に課題設定をしていた旨の説明をしておき、一応の措置を講じていたこともうかがえないではない。

加えて、債権者は、本件の以前には債務者や本件大学から懲戒等の処分を受けたことはなく、本件出張の直前である平成17年5月ころには、教員としての資質を認められて助教授への昇進を打診されていたことも認められる。

- (ウ) 本件大学が、平成17年4月に「教職員ハンドブック」を改訂してこれを教員に周知したことは上記認定のとおりであって、その趣旨は、本件大学における出張手続や授業のあり方を適正化しようとしたものと看取することができる。その趣旨は首肯できるところであり、それに照ら

すと債権者の行為が適切を欠くものであったことは上記(ア)のとおりであるけれども、それと、本件出張をもって債権者の解雇事由とし得るかは自ずから別の問題であり、本件出張前後の事情や債権者の従前の勤務態度等については上記(イ)のようなことが認められることを考慮すると、債務者の主張する事由をもつてもなお、債権者が「勤務成績が不良で改善の見込みがない」とまでいうことは困難であるというべきである。

なお、債務者は、債権者が本件大学の信用等を毀損するような内容の書き込みをブログに行っていることも本件解雇に当たって考慮した旨主張する。なるほど、解職通知書(甲2)には、債権者が本件大学の信用を毀損した旨の記載もあるけれども、上記文書の体裁等からして、本件解雇の事由そのものとされているものではないし、そもそも一件記録によっても、債権者が当該ブログの書き込みを行ったことを認めるに足りないから、上記事由は、本件解雇について考慮することはできない。

- (4) 以上から、債務者の主張にかかる債権者の解雇理由を認めることはできないから、本件解雇は解雇権を濫用したものであるとして無効というほかない。したがって、被保全権利の存在が一応認められる。

2 保全の必要性について

- (1)ア 疎明資料(甲7の1, 甲9ないし12)及び審尋の全趣旨によれば、債権者は、債務者からの賃金を唯一の収入としていたことが一応認められ、また、一件記録によっても、債務者が他に資産を有している事情をうかがうことはできないから、地位の保全及び賃金の仮払いについては保全の必要性が一応認められるというべきである。

イ 債権者は、1か月45万0800円の賃金の仮払いを求めているけれども、賃金の仮払いは、本案訴訟の結果を待っているのは債権者が生活を維持することができない場合に、その限度で保全の必要性を認め得るものであって、必ずしも従前の賃金額の支払いを認めるものではない。そして、本

件における債権者の申立てもこれと事情を異にするものではなく、債権者の住所地や生活状況を考慮すると、本件については、1か月25万円について仮払いを認めるのが相当であり、その余の金額については、その仮払いの必要性を認めるに足りない。

また、債権者は、平成17年8月以降の賃金の仮払いをも求めているけれども、民事保全法第23条第2項所定の保全の必要性の要件に照らし、本件の審尋終了時を基準として平成18年4月分以降について仮払いを認めるのが相当である。

ウ 更に、債権者は、毎年6月及び12月には賞与を支給されていた旨主張して、その仮払いを求めている。疎明資料（乙2の3、乙3の3）によれば、なるほど、専任講師に対しても本俸に職務手当を加算した額の賞与が支給されることとされているけれども、債権者に対する支払額を認めるに足りる資料はないし、上記賃金についての仮払の額に加えて賞与の支払いをも認めるべき必要性があることを認めるに足りる資料もないから、結局、債権者の上記主張は、採用することができない。

(2) 債権者は、本案判決の確定時を終期として賃金の仮払いを求めているけれども、本案訴訟の第1審の判決言渡し後も債務者が賃金の支払いをしない可能性があることについては、これを認めるに足りる資料がないから、本件についての賃金の仮払いの期間は、本案訴訟の第1審判決の言渡しまでとするのが相当である。

3 よって、主文のとおり決定する。

平成18年5月10日

京都地方裁判所第6民事部

裁判官 竹 内 努

これは正本である。

平成18年5月10日

同 庁

裁判所書記官 村上 貴

