

2024年3月4日

電気通信大学
理事 三浦 和幸 殿

懲戒解雇を巡る裁判における 被告・電気通信大学の対応への抗議と要求

電気通信大学教職員組合
委員長 山本 野人

2023年(令和5年)年7月27日に行われた団体交渉に関して大学側に不誠実な対応があることが判明したため、抗議と要求を申し入れる。

概要:

懲戒解雇を巡る裁判(東京地方裁判所立川支部令和5年(ワ)第1227号、第1273号 地位確認等請求事件)における被告・電気通信大学の準備書面2において、本学教職員組合を一方的に攻撃する文面が掲載された。これは2023年(令和5年)年7月27日に行われた団体交渉に係るものであった。本学教職員組合はこれに抗議するとともに、

- 本件に関する団体交渉についての真摯な対応
- 本学懲戒規程に、過半数労働者代表の意見を反映させる条項を付することを要求する。

抗議内容:

上記裁判において被告・電気通信大学は、2023年(令和5年)年9月25日に東京地方裁判所立川支部に提出した被告側準備書面2においてつぎのように述べている。

「3 被告教職員組合の申し入れには、「『諭旨解雇処分の事由となった事実関係を争うのではなく、処分として不当に重いことを訴える』と聞いている」旨の記載がある(甲28)。

しかし、本件訴訟において、原告は、本件非違行為のうち、100万円の入金は「受け取った」と評価されるものではない旨の主張を展開しており、「量定の不当」のみを主張しているわけではない。

被告教職員組合は、原告の主張を正しく理解しないままに、本件団体交渉を申し入れたものであり、また、そもそも、懲戒処分に労使の合意が必要であるかのような誤った前提に立脚している。このような被告教職員組合の行動が、量定の不当を裏付けることにはならない。」

準備書面2における上記の陳述は、次の理由によって、本教職員組合に対する不当な攻撃と見做さざるを得ない。

(1)まず、電気通信大学は本件団体交渉において、この議題にまともに対応しなかったことを指摘する。

2023年(令和5年)年7月27日の団体交渉は、他の議題とともに、本件に関しても添付の申入れ文書に基づいて行われた。

このときの大学側、特に三浦理事の対応は次のようであった。

懲戒解雇問題:

・組合は、「なぜ解雇となったかのかの理由が曖昧で、きちんと説明されていない」「そのため、現場の教職員の納得が得られず問題が生じている」ことを指摘し、裁判になった事件の内容ではなく、このことについての回答を求めた。

・これに対し、三浦理事は、「懲戒解雇については守秘義務がある」「総論は言えても各論は言えない」「個別的事例については答えられない」「一連の手続には問題があるとは考えていない」という回答を続け、真摯に答えず、最後は「時間切れ」として交渉を打ち切った。

以上のような対応を取りながら、裁判の場面では本教職員組合を名指して非難するのは、非常

に不当である。

(2) 非難の内容が不正確である。

添付の団体交渉申入れには、当該部分を次のように記述している：

「本件に関しては、労使間の合意形成のための努力が十分になされていないという疑義がある。

まず、当事者が納得できる処分であることを目指すべきである。本件の当該准教授は、大学の処分を不服とし法的手段で対抗することである。これについて

「諭旨解雇処分の事由となった事実関係を争うのではなく、処分として不当に重いことを訴える」と聞いている。まさに、懲戒規程に例示のないケースであることに起因する事態である。」

すなわち、

● 「量刑の不当を争う」という裁判における争点は、本件が懲戒規程に直接例示されないケースであることに端を発している

という主旨である。これに対し、被告準備書面では「諭旨解雇処分の事由となった事実関係を争うのではなく」という文言のみを強調し、恰も本教職員組合が誤解のもとに行動しているかのような印象を与えようとしている。さらに言えば、ここでいう「事実関係」とは100万円の授受に関する具体的なやりとりを指している。原告が展開しているのは、この「事実関係」が「受け取った」と評価されるものではない」という主張であり、これは事実の評価の問題である。したがって組合の団体交渉申入れの表現は必ずしも不正確なものとは言えない。だいたいにおいて、組合による団体交渉時の申入れ内容が不正確であると考えれば、それは団体交渉時に指摘すべきことである。

以上のように、大学は被告準備書面において、

● 団体交渉申入れの表現を一部だけ取り出して印象の操作を行い、

● 牽強付会の言説によって組合を一方向的に非難している

と言える。

(3) 労使関係に対する真摯な態度を放棄している。

法律の上では、被雇用者に対する懲戒の決定は雇用者が行う。しかしながら、団体交渉申入れでも指摘しているように、その運用において

● 特に、解雇など重大な結果を伴う場合には、労使間の合意を尊重すべきことは論を俟たない。

準備書面2では、大学は次の文言によってこのことを明確に否定する：

「また、そもそも、懲戒処分に労使の合意が必要であるかのような誤った前提に立脚している」

大学が実際にこのような立場に立つのであれば、労使関係に対する真摯な態度とは言えない。

さらに言えば、団体交渉時には大学はこの点について一言の指摘も行っていない。交渉時に沈黙し、組合が反論できない裁判において一方向的に非難するとは、まったく不誠実である。

要求内容：

(1) 昨年7月27日の団体交渉では、大学側は上述のようにまともに応えない態度を続けた。そのうえで裁判では団体交渉時の資料を使って組合を非難した。事ここに至っては、三浦理事による「懲戒解雇については守秘義務がある」「総論は言えても各論は言えない」「個別的事例については答えられない」等の主張は受け入れることができない。本件は、7月27日の団体交渉での対応を改め、あらかじめ組合が要求しているとおり

● 本事件が現場の教職員に与えた影響を真摯に慮り、対策を考えるという方向で議論することを要求する。

(2) 懲戒処分において、

● 解雇など重大な結果を伴う場合に労使間の合意を尊重すべきこと

を、大学が否定するのは看過できない。他の国立大学の事例にもあるように、懲罰委員会に労働者の代表を参入させる、など抜本的な対応をとることを要求する。

以上