



Vol.63

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 懲戒手続における弁明の機会の実質的付与

今回は、大学が教員に対して懲戒処分を行うにあたり学部教授会の意見を聴かなかったことが懲戒処分の有効性に影響するののかについて判断された裁判例（松山地裁令和7年12月23日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

- (1) 本件は、A大学を運営する学校法人である被告に雇用されB学部の准教授として稼働し、同大学の運動部の監督も務めていた原告が、部員に対するハラスメントを理由として被告から懲戒処分（停職45日）を受けたことを不服として、その処分の無効確認等を請求した事案です。

被告が懲戒処分の対象としたハラスメント事案の概要は、「部員の前でダンベルを投げ、プランターを蹴り飛ばす」、「部員に対して熊手を投げる」、「アルコールを摂取した後に部員を乗せた車を運転する」などという行為でした。

- (2) 被告では、懲戒処分の手続について、以下の定めがありました。

＜A大学就業規則＞

職員を懲戒処分に付すときは、常務理事会又はその命を受けた者が事実確認を行い、常務理事会は、確認された事実に基づき、懲戒が相当であると認める場合は、懲戒の種類についての意見を理事長に対し述べるものとする。(51条1項)

常務理事会は、懲戒の種類についての意見を述べるに先立ち、教育職員については各学部教授会において、当該職員に弁明の機会を与えなければならない。(51条2項本文)

理事長は、常務理事会において懲戒処分を決定し、その内容、理由を当該職員に告知する。(51条4項)

＜A大学各学部教授会規則＞

教授会は、教員(教授、准教授、講師及び助教をいう。)の資格審査並びに任免案及び懲戒案のうち、教育研究活動に関し学長が決定を行うに当たり、意見を述べるものとする。(4条1項9号)

学長は、4条1項に係る判断及び決定について、教授会構成員の過半数から疑義を示された場合、理事会において、教授会により指名された代表者に疑義を報告させなければならない。ただし、この報告行為は学長の決定を妨げない。(4条4項)

教員の資格審査並びに任免案及び懲戒案については、構成員の4分の3以上の出席をもって成立し、議事は出席者の3分の2以上で決定する。(6条3号)

- (3) 懲戒に至るまでの時系列を整理すると、以下のとおりです。

R1. 11. 11 部員からハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」）に原告ほか1名を相手方としてハラスメント等に関する申立て。

R2. 4. 13 頃 防止委員会は原告に対し合計9つの行為がハラスメントに該当すると認定した旨を通知。

- R2. 7. 24 学長はB学部長に対し、就業規則51条2項に基づき、B学部教授会において、原告に弁明の機会を与える措置を講じることを依頼する旨の文書を手交。
- R2. 10. 15 令和2年度第8回B学部教授会が開催され、原告に弁明の機会が与えられ、原告は資料を用いて約1時間にわたり弁明。
- R2. 11. 19 令和2年度第9回B学部教授会が開催され、〔1〕常務理事会へ上程する文書（後述の11月19日文書）の内容及び〔2〕常務理事会が懲戒処分をするに先立って、常務理事会からB学部教授会への説明を求めることについて、賛成多数で承認。
B学部長は上記〔2〕を含む内容を記載した〔1〕の文書を常務理事会に提出。
- R2. 12. 4 学長はB学部長に対し、どのような説明を求めているのか書面で質問。
- R2. 12. 22 B学部長は学長に対し、B学部教授会に出席の上、原告に対して決定する懲戒処分の内容及び理由について説明することを求める旨、こうした説明が困難である場合、それに代えてその趣旨に沿う何らかの方策を検討して欲しい旨を書面で回答。
- R2. 12. 25 常務理事会はB学部教授会の要望には応じられないと判断。学長からB学部長に対し、処分に付すことが決定した場合は、その内容及び理由を原告に告知するとともにB学部長にも説明する旨を伝達。
- R3. 1. 26 被告の学長が原告に対して本件懲戒処分を行う。
- R3. 2. 3 原告は代理人を介して本件懲戒処分に対する不服申立てを行う。
- R3. 11. 16 被告の懲戒委員会は学長に対し、本件懲戒処分は妥当である旨報告。
- R3. 11. 26 学長は原告に対し、本件懲戒処分の始期・終期を通知。

2 裁判所の判断

- (1) 原告は訴訟でもハラスメントにかかる事実関係を争いましたが、裁判所は事実として認定し、懲戒事由に該当する旨判断しました。

以下では、手続との関係についての裁判所の判断を紹介します。

- (2) 裁判所は、教授会での意見を聴くこととする定め趣旨について以下の言及をしました。

「文部科学省は、学校教育法の改正によって、従前、教授会の審議事項とされていた事項について、教授会が意見を述べる事項と、意見を述べることのできる事項に二分した趣旨を踏まえて、各大学に対し、内部規則の見直しを要請した。」、「被告は、学長の指揮・指導の下で検討を行った結果、学校教育法の改正の趣旨及び文部科学省からの要請を踏まえても、なお教員の懲戒案について教授会が意見を述べる事項（すなわち、意見を述べることのできる事項とはしないこと）とした」

「したがって、教員の懲戒案については、被告の大学としての実情に応じて、現行学校教育法93条2項にいう『教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの』とすることを、当時の学長自らが確認したといえる」

そのうえで「本件懲戒処分が（中略）各学部教授会規則に抵触する形で、B学部教授会の審議を経ず、B学部教授会が意見を述べることなく決定されたことは、同規則の制定趣旨を没却するものであって、被告において重大な手続上の瑕疵といえる」と述べました。

また、別のハラスメント案件についてのC学部の教員の懲戒事案との関係で「常務理事会が懲戒相当と認めてから長期間を経過した後であっても、C学部教授会において審議する機会が与えられており（中略）本件懲戒処分はこのこととの平仄を著しく欠くという点でも、瑕疵の程度は大きい」と述べました。

(3) また、裁判所は、弁明の機会の実質的付与との観点でも、以下の言及をしています。

「懲戒処分は教員に対する重大な不利益処分であるから、懲戒処分の判断者が当該教員からの弁明を聞く機会を持つことにより手続保障を図る必要がある。上記就業規則及びA大学各学部教授会規則は、**教員の懲戒案について学長に意見を述べる教授会が当該教員に弁明の機会を与えることによって、実質的な手続保障を図ったもの**といえ、**本件懲戒処分においても、先立ってB学部教授会が原告の弁明を聴取したものである**。それにもかかわらず、**B学部教授会が意見を述べることなく学長が本件懲戒処分をしたから、本件懲戒処分を受けた原告においては、懲戒処分をした学長に対する弁明の機会を、形式的にはもちろん、実質的にも付与されなかった**といわざるを得ない。」

(4) 結論として、裁判所は、懲戒事由該当性を認めつつ、「本件懲戒処分の手続上の瑕疵は、これを無効にするほど重大であって、本件懲戒処分の相当性について検討するまでもなく、本件懲戒処分は無効」と判断しました。

3 規程による懲戒手続についての縛り、弁明の機会の実質的付与はどちらも非常に重要！

本件で事実認定された行為の内容からして、一見すると使用者側に厳し過ぎる判決のような印象を受けますが、判決内容をじっくり読むと、この結論はやむを得ないものと考えます。

就業規則及び教授会規則において懲戒処分の手続についてルールを定めた以上、そのルールに則った手続を経ないことは、まさに使用者として懲戒権を濫用したものであるという評価につながります。特に本件では、そのルールに則って、B教授会において原告の弁明を聴取しています。それにもかかわらず、ルールで定められたB教授会からの意見を聴取していないと、法人として原告の弁明を踏まえることなく懲戒処分を行ったということに等しく、実質的に弁明の機会を付与されていなかったと評価されてしまいます。

弁明の機会の付与は、就業規則等で懲戒手続について特に定めをしていない場合でも、法的リスクを考えると行っておく必要があります（譴責などの軽微なものであれば付与しなくても許容されるという見解もありますが、私は付与すべきと考えます）。

ところで、本件の大学のように懲戒手続について重めの手続を定めてしまうと、迅速に懲戒処分をすることができないという問題が生じます。そのような場合、機動的な対応をできるような定めに変更することも視野に入りますが、慎重な手続により労働者に対して制裁を科すこととした定めから制裁を科しやすくする定めに変更する経緯や理由について、合理的に説明をできるように検討しておく必要があります。専門家に相談せずに安易に手続についての定めを変更すると、その変更が無効と判断されてしまい、変更後の規程に基づく懲戒処分も無効と判断されてしまうリスクもありますので、変更の際には是非専門家にご相談ください。

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)