

# 報告集

## 早稲田大学裁判

「公募制度の公正性」と「採用問題の団体交渉拒否」

労働組合東京ユニオン

早稲田大学支部

2024年11月9日

# 早稲田大学裁判 報告集

## 目次

- 1 裁判をふり返って  
石井知章（原告）  
渡辺秀雄（東京ユニオン執行委員長）  
中野麻美（弁護士）  
志賀千秋（東京ユニオン書記長）  
岡山茂（東京ユニオン早稲田大学支部長）
- 2 上告理由書
- 3 交渉と裁判の経緯 2016 - 2023
- 4 資料
  - 1) 文科省記者会見のお知らせ
  - 2) 地裁判決
  - 3) 高裁判決
  - 4) 最高裁判決
  - 5) 写真その他

# 1 裁判をふり返って

## 長い裁判を終えて思うこと

石井知章  
明治大学(教授)

より公正で透明な採用をおこなうという趣旨から、私立大学でも教員採用の際に公募が行われるようになってすでに久しい。大学人事政策をめぐる一定の国際化の進展もあって、文科省も公募を推奨するようになっているのは事実である。だが、2016年に早稲田大学大学院アジア太平洋研究科で行われた公募では、その選考の過程に大きな疑念をいだいた応募者であるこの私が、法的にも道義的にも不当としか思えない「沈黙」という名の理由で、書類選考の段階であっさり弾かれた。

当時の研究科の科長に事実確認を求めたのが本事案のそもそもの発端である。いまさらそれ以降の詳細について触れることは差し控えたいが、原告である私としては、そのことを要求するだけの法的根拠と、そのための間接的証拠もすでに押さえていたからこそ、そうしただけのことである。だが、研究科の科長が回答することを拒否したため、私は同じ理由に基づいて大学当局にも同じ訴えをおこなった。しかし、それもあっさり拒否された。それ以降も、私は何度も説明責任を果たすように訴えたのだが、それらもすべて拒否されたことから、裁判という最終手段に訴えざるを得なかった。

もとより大学教員の採用にあつては、採用する側が選考の経過を明らかにすることはない。少なくとも「形式的」には、大学教員の採用は、それぞれの大学の学部や研究科が定めたプロセスに従って行われているからである。たしかに、そこに手続き上の問題が一切なければ、仮にその経緯について説明を求めるといふ「権利」が認められていたにせよ、そもそもその「権利」を行使する必要性はないであろう。しかし、そこに少しでも疑念がある場合、それを晴らそうとするのは応募した者の「権利」であると同時に、今後同じように公正なる審査を求めて応募してくる他の多くの研究者に対する「義務」であるとはいえないだろうか。なぜなら、自分が関わったことのある採用人事での経験からいっても、公募とはいってもあまりにも恣意的な選考がまかり通っているのが大学における公募採用人事の実情であり、しかも応募者は「採用してもらおう」という弱い立場にあるため、声も上げられずにいるのが、裁判を終えた現在においてすら、日本の大学の現実だからである。

私は明治大学の専任教員であるが、現在でも早稲田大学政治経済学術院で非常勤講師をしている。この制度的重複という特殊な事情もあって、早稲田大学という制度の「内部」から大学の責任を問うことは自分の「権利」であると同時に「義務」であると考えた。また同じく原告となった労働組合東京ユニオンでは、早稲田大学支部を結成し、大学と団体交渉を何度かおこなったものの、大学側は非常勤講師の労働条件などについては議論に応じたとはいえず、この公募の問題については団交事項ではないとして交渉を拒否したのである。つまり、義務的交渉事項ではないという一方的な判断が下されたわけだ。私が東京ユニオンとともに裁判に訴えることになったのはまさにそのためであったが、その経緯と法的評価については、中野麻美弁護士による別稿でのご判断に委ねた

いと思う。

いずれにせよ、原告である私としては、本件で最高裁での法律論として争われることすらなく門前払いに終わったことがもっとも悔やまれる。そのことによって、私自身の精神的苦痛がいまなお深く継続していることが、ここで多くを語るにも語れないという現状として尾を引いていることも否めない。しかし、なにはともあれ、本裁判で争われたいくつもの重要な論点は、今後の文科省における大学教育・研究をめぐる政策立案や、「学問の自由」そのものをめぐる大学における議論の深化にとって、何らかの形で役立てられるであろうとだけは信じたい。

最後に、これまで長期にわたって私を支えてくださった中野麻美弁護士、故宮里邦雄弁護士、そして東京ユニオンの皆さんやそれに集う多くの仲間たちによる長期にわたるご支援を賜ったことに対して、改めて心から感謝の念を表したいと思う。

本当にお世話になりました。

2024年10月20日

石井知章

## 「早稲田大学公募事件」の裁判闘争で考えたこと

東京ユニオン 渡辺秀雄

2021年12月のGU「こころざ志」を再掲する。東京ユニオンがこの裁判にかけた意気込みを感じ取ってもらえると思う。私は本当に「三菱樹脂事件」の最高裁判例に小さな風穴を開けることができると信じていた。風穴は開かなかった(なぜだろう)。

団体交渉が憲法 28 条の「勤労者の団結権」に由来する根本的な労働者の重要な権利であるのに、その議題がいつの間にか、せまい労働条件に関わるものに落とし込まれ変質させられている。私も「義務的団体交渉事項」という枠組みで議論をすることは正しいと思っていた。この議論が早稲田の裁判闘争の意見交換で、労働組合の活動の手足を縛っているのではないかと気がつき、苛立ちを感じたものである。私は老兵なので「義務的団体交渉事項」の問題点を解明するエネルギーを持ち得ていないがチャレンジする労働者を応援したい。

『▼早稲田大学での公募の公正性を問い、団体交渉拒否が東京ユニオンの無形の財産権の侵害として損害賠償を求める「早稲田大学公募事件」の証人尋問が行われた。提訴から 2 年余を経て大詰めである▼キャリアを棄損された原告の早稲田大学支部石井書記長と東京ユニオンから志賀書記長が証人として陳述した。承認尋問の準備に何回か参加したが組合活動の基本的なテーマが尋問で取り上げられ、興味深いものであった▼団体交渉で大学側は、「雇用する労働者の労働条件以外は団体交渉に応じない」の一点張りで、公募手続きの情報を開示する必要はないと繰り返すばかりであった。石井書記長は当時早稲田の非常勤講師であったが、大学は専任ならまだしも非常勤では公募システムについて説明する必要がないという対応をとっていた。早稲田大学の非常勤講師に対する差別意識は突出しており、ユニオンとして容認できるものではなかった▼労働組合法という労働者の概念は広く、失業者(解雇者)や採用が想定される労働者(石井書記長はこの枠組みである)の労働条件も団体交渉の議題になるのは常識である。早稲田大学の論法では解雇された労働者の相談を受け組合活動で解決する東京ユニオンや全国ユニオン傘下のユニオンなどの団体交渉は否定されてしまう。早稲田大学の公募プロセスの説明は、雇用の入口の重要な労働条件の説明であることは疑いのないところだ▼大学側が強気ているのは1973年に確定した「三菱樹脂事件」の最高裁判例が背景にある。労働者の思想信条を判断することも含め、使用者には採用の自由があるという判例は 48 年を経ても力をもっているのか?▼早稲田大学公募事件は最高裁判例に最初の風穴を開ける闘いだ。団体交渉なくして労働組合の存在はありえない。勝利に向けて奮闘しよう(W)』

## 大学の自治と団体交渉権（中野麻美）

### 1. ユニオン運動とともに

個人加盟制の労働組合（ユニオン）は、組合員それぞれの顔がみえて個性が発揮される「粒餡」タイプの団結体で、「漉し餡」タイプとは違ったきらりとした「人間」の輝きがある。地域に結成された「コミュニティ・ユニオン」は、「パートで何が悪い」という、いまでは「ジェンダー主流化」とされる権利主張を、すでに1980年代から高く掲げた。労働統計は、週30時間で「正規かパートか」が線引きされてきた。しかし、週30時間労働制で働き生活する自由な時間を確保する、それをすべての人に適用することで誰もが職場や地域社会における権限と責任を平等に分かち合うことができる。こうした「非正規」運動の旗は、「正規並み」の生活と権利を求める「非正規」の闘いのウイングを質的に広げるものだった。そして、ユニオンは、職場のみならず、地域・自治体にも活動のウイングを広げ、非正規で働く人たちの生活と権利確立を求める全国的な流れをつくってきた。相談活動のなかに社会がかかえる構造的な矛盾と人間としての普遍的課題をつかみとって、まさに働き手が職場や地域社会において主人公として尊重されるよう、法制度や社会の仕組みにも声をあげてきた。社会の矛盾を噴出させる災害（阪神淡路大震災、リーマンショック、東日本大震災と津波・原発事故、）などに直面させられると、社会的・人権労働運動の流れを作って影響力を行使してきた。

労働者が新しい権利をわがものとして制度や待遇の改善を求めるようになるのは当然のことである。そうした点でいうと、ユニオン運動は、そうした日常の生活のなかから噴出する問題を解決するために、新しい権利課題に挑戦するようにもなった。

ホットライン活動を通して労働者の悩みに向き合い、一人ひとりが抱える問題の解決が決して個人の責任で対処させられるものではなく、社会の仕組みや制度の問題であること、それは、私たちの課題であり責任であることを明らかにしていった。そして、数々の権利闘争が取り組まれた。“One for All, All for One”は、世界の労働運動とともに生まれた協同組合運動の合言葉にもなってきたが、まさに、そうした精神が運動を支えてきたのだと思う。そうした挑戦的な権利のための闘いに宮里先生とご一緒させていただいたことは大きかった。妊娠・出産・子育てのための権利行使を理由とする不利益取り扱いに挑んだ東朋学園事件は、その後の均等法の改正につながる闘いになった。トルコ航空機に搭乗する乗務員の雇用と権利をめぐる取り組みは、「労働者派遣」の定義にもかかわって、労働者が、権利侵害の大元の航空を機運するトルコ航空に向けて団結権を行使し、それがもとで契約関係を打ち切られることの不当労働行為性も問われた。この取り組みは、労働者の権利が労働者派遣制度によって歪められる構造をあぶりだし、その後の法改正にも影響を与えた。これらの課題を解決するために、「憲法に保障された団結権」（労働組合法上の団結権とはあえて言わない）の意義はどれだけ強調しても足りない。

こうしてユニオンの権利闘争は、何より団結権の行使を核心において取り組まれたが、他方で、ユニオンは「個人の権利主張を代理して実現する」存在であるという側面に着目した問題が浮上することにもなった。この「労働組合代理説」ともいうべきものは、ともすると、労働組合が働き手の団結体として、固有の権能を行使する存在であり、それは社会において尊重されるべきものであるという考え方を「後退」させたり、雲散霧消させてしまうことにもなりかねない。最近の労働委員会における使用者側の主張や、労委命令の傾向からそうした危惧を痛感させられるなかで、もう一度、憲法27条の

労働権と、同28条の団結権・団体交渉権・争議権の人権としての基本的性質に立ち返って、労働者の権利を再生させる必要を痛感させられるようになった。

## 2. 公募手続における情報開示を求める組合員の権利と団体交渉権

宮里先生と一緒に取り組んだこの事件は、そうしたユニオン運動の歴史と新しい権利主張の挑戦を受けたものであった。

W大学の研究科教授職の後任ポストの公募に応募したX氏(母校であるW大学非常勤講師を務め、同時にM大学の教授職にあった)は、ハイレベルに設定された公募条件を充足しているのに一次選考からも排除されたことに疑問を抱いた(前回公募では最終選考まで残った)。ハイレベルの公募条件はすでに後任が決まっているのに公募の形をとったのではないかという疑問もよぎった。また前任者とX氏とは、学問上のアプローチや見解を異にしており、X氏に対する否定的な風評が恣意的に流されていたことも気になっていた。にもかかわらず公募に応募したのは、母校での教育研究に力を注ぎたいという希望があった。結果を前に、後任者の登用に異議はなかった。しかし公募手続は、前任者の影響を受けず、教育研究の実績を偏見なく客観的資料をもとに公明正大で説明可能なものでなければならない、そうでなければ「学問の自由」を核心とする「大学の自治」の機能が問われる。採用選考プロセスに前任者が関与してはいけないということは、「公募」であるという以上不可欠の前提であるはずだ。

X氏は、大学に対し、本件公募における採用選考の過程について情報の開示及び説明を求めたが、大学は答えられないとした。そこでX氏は、労働組合東京ユニオンW大学支部を結成して団体交渉に挑んだ。団体交渉事項として設定した議題は、要旨、非常勤講師の待遇改善を織り込みながら公募手続

についての情報開示・説明であった。ユニオンは粘り強く交渉し、公募手続については、交渉義務がないとする大学を説得して交渉に応じるよう求め、文書によるやりとりも重ねてきたが、大学は拒否回答をつづけた(最終は2019年5月16日)。

公募に関する団体交渉事項は、労働者の情報開示及び説明を受ける権利に関わる事項であり、それ以上に採否の結果や、選考過程の各段階における実質的な判断の当否を問題にしたものではない。団体交渉を通じて実現しようとした権利の枠組みや団体交渉事項は、当事者組合員、支部・組合本部に弁護団が協議を重ねた結果である。そして、大学が、公募に応じた教育研究者であるX氏への情報開示及び説明を拒否したり、団体交渉義務を負わないとする交渉拒否にどんな権利救済手続をとるかについても議論を重ねた。

労働組合の団体交渉権について、宮里先生は迷うことなく労委への救済申立ではなく、権利侵害を不法行為とする民事損害賠償請求の道を提起された。その意図は、労働組合法による救済手続の限界を意識しながら、少しでもその限界を押し広げようとするところにあった。この課題は、大学のみならず、一般企業における公正採用選考手続における労働者の権利を問うものでもあった。公正採用選考が労働者を雇用するに際して使用者が遵守しなければならない原則であるとしても、一般企業は経営の専権事項とする三菱樹脂最高裁判決以来の確立された「採用の自由」をもって労働者の権利を否定する。大学はこの法理をさらに強固に貫くべき根拠として「大学の自治」を持ち出していた。団体交渉権を憲法上の権利として位置づけたうえ、労働者の採用過程における権利を少しでも押し広げることにつなげたいという思いもあった。この権利闘争は、採用手続における労働者の権利、大学の自治と学問の自由、そして、これに関する労働組合の固有の権利としての団体交渉権が問われることになった。

### 3. 公正採用選考手続における情報開示請求とユニオン運動

大学の最終拒否回答から1か月後に提訴された訴訟は、組合員個人とユニオンそれぞれに対して弁護士費用を含む110万円の損害賠償金の支払いを求めるものとなった。争点は、①大学が組合員に対し、公募による採用選考過程について、情報開示および説明義務を負うか、②ユニオンが団体交渉を申し入れた本件公募採用選考過程にかかわる情報開示および説明について、大学に団体交渉応諾義務があるか、である。そして、①の組合員個人に対する情報開示・説明義務の法的根拠と、②の集団的労使関係としての団体交渉における情報開示・説明義務の法的根拠は異なるものとして構成されている。これは、ユニオン運動が、憲法 28 条に保障された団結権・団体交渉権・争議権を駆使して社会に問題提起し、制度改革も射程におきながら、雇用か否か、雇用であるとしてその形態の如何を問わず、労働者の権利を広げてきたユニオン運動の真髄を象徴するものである。

そもそも公正採用選考手続における労働者の個人情報開示の要請は、個人情報保護法制定以前から非正規雇用の権利保障とともに職業安定法や労働者派遣法の見直しを通して制度に盛り込まれてきた経過があり、労働者派遣制度においては、個人情報保護法制定以前から、派遣元事業主が講じるべき措置を定めた指針において義務付けられるようになっていたものである。指針は、1991年の派遣自由化に向かう規制緩和の一方で、派遣労働者が差別なく正当な権利を保障されて働くための基盤として、登録から就業経過を含めて派遣元事業主が把握している個人情報の開示・修正等の権利を認め、それが個人情報保護法や公正採用選考を旨とする職業安定法の改正へと進んだ。ユニオン運動が、古くは就職情報誌による被害救済から職安法改正を求め、非正規(雇用かどうかは問わない)

で働く労働者の生活の安定と差別の撤廃を求めて制度改革に挑んできた一環である。そして、大学の教育研究者が、「公募」手続きに疑義が生じて、公募のプロセスにかかわる情報の開示・説明を求める行動に出ることは、学問の自由とこれを保障するはずの大学の自治に貫かれるべき正義を実現しようとするもので、自らの待遇のみならず、すべての教育研究者の人権の問題でもある。

こうした課題にユニオンが挑戦するについては、厳しい検討が重ねられた。大儀があるからといって救済を申し立てればよいというものではなく、法制度やこれまでの裁判例から問題を世に問う可能性が問われる。しかし、よくある、「負ける訴訟は提起しない」という判断は、ともすると現在の支配的な考え方=レジームの中に自らの権利行使をとどめてブレーキをかけ、次第に諦めとともに権利行使の幅を狭めていく。宮里先生の議論は、ユニオンもそうだったが、厳しくもありながら、常に前を向いていた。だからこそであるが、法理論の緻密な積み上げを求めた。権利や取り組みの意義を政治的に打ち上げるのはいいが、権利救済を司法に委ねる以上厳密な論理の積み上げが求められる、宮里先生は、そのことを懸念を含めて漏らされたこともあったが、先生が一貫していたのは、取り組みの主体・主人公は組合員とユニオンだということだった。振り返ってみれば、そうした厳しい議論と取り組みを通して司法が確立してきた支配的判断レジームによってこの権利主張を否定する判断をしようと、「私たちにこそ正義がある」「負かされても負けな」という誇りを確たるものにしていったと思う。

### 4. 闘いの半ばで

ユニオン事務所で打ち合わせが終わってエレベータで1階に下りたところで、「歩行に不安がある」とつぶやかれ、くれぐれも気を付けてくださいと申し上げて見送らせていただいた(ユニオンの事務所は私の法律事務所の隣のビル)のが、宮里先生とお

話をする最後となった。大学に対する文書提出命令申立が却下され、第一審のファイナルとなる証拠調べ手続を前にしたときだった。

宮里先生は、主に団体交渉権に関する部分を担当されていたから、当然先生がユニオン関係者の尋問を担当される予定だった。これまで数々の事件で一緒にさせていただいた私としては、先生の尋問技術からまた学ばせていただけるという期待が大きかったが、残念なことに、先生は尋問に出頭できなかった、先生と同じ事務所の弁護士から、労働法学会での講演を依頼されていること、またそのことを随分と気にかけて構想を練っておられること、それに自分たちでできることがあればお手伝いを申し出たが断られたと聞いて、私などには想像を絶する葛藤と苦しみの中におられることに衝撃を受けた。いろいろ相談したいこともあったが、できなかった。

ユニオンの情報開示・説明を求める団体交渉権の法的根拠について、宮里先生がたてた根拠を要約すれば以下のとおりである。

第1に、労働組合は使用者に対し、雇用・労働条件に関する事項について団体交渉権があり、使用者が正当な理由なく、これを拒むことは不当労働行為として禁止されていること(労働組合法7条2号)を前面にたて、それを憲法論に引き寄せて、労働者に団結権、団体交渉権、団体行動権を保障する趣旨は、労働者が個々に使用者に対していたのは社会的・経済的地位の格差、それによる交渉力の格差によりその主張を貫徹することが困難であり、この困難を解消するためには労働組合の団結の力を利用する必要があるからであるとする。

第2に、組合員がユニオンに加入したのも、個人として情報開示および説明を求めたことに対し、これを拒否されたことによるものであり、ユニオンの団結を背景になされる団体交渉によって、情報開示および説明がなされることを期待したからにほかならないところ、使用者の団体交渉応諾義務は、

雇用・労働条件にかかわる情報開示および説明義務を含むものであり、大学は組合が公募採用にかかる団体交渉事項について、情報開示および説明義務を負うとする。

第3に、組合員であるX氏は専任教員の公募採用に応募した時点で非常勤講師であったことからすれば、ユニオンの団体交渉申入れは、原告組合の組合員である非常勤講師の専任教員への労働契約の変更にかかわるものとして雇用・労働条件に関する事項であるとした。そして、専任教員の登用であればともかく非常勤職員の専任への登用は契約を異にするものの「採用」に他ならないから使用者の専権事項にあたり、情報の開示・説明の義務もないとする大学側の主張に対し、それは差別であって、ユニオンの団体交渉権は等しく認められるべきだとした。

尋問を経てなされた裁判所の結論は、請求棄却であり、法制度の改善にもかかわらず、一般企業における企業の「採用の自由」という、三菱樹脂事件去高裁判決や「契約のちがひ」をもとにした旧態依然たる大学側の主張を承認するものであった。控訴審も基本的には同趣旨のものであって、ユニオンも組合員もこれに上告・上告受理の申立を行った。

このときユニオンと組合員は宮里先生を代理人とする委任状を作成し、私も宮里先生と連名で上告状・上告受理申立書を作成した。先生の意思はお聞きしなくてもともに闘っていただけると信じて疑わなかったが、宮里先生他界の悲報が伝えられた。代理人としてこのまま残っていただきたいのに自分の手で先生の名前を下げなければならないのは辛かった。

## 5. 現在進行形の権利闘争とユニオン運動

憲法に保障された教育研究者の学問の自由とびキャリア権の制度的保障としての「大学の自治」の在り方が問われている。そもそもこの憲法上の権

利は大学の人事権を制約するものであるのに、裁判所は、一般の企業における契約法理に従属させて、X氏とユニオンの権利を否定した。

公募制は、学問の自由の制度的保障である「大学の自治」のもとで手続が進められるものである。公募に応募した時点から、憲法 23 条が保障されるべき法的関係が成立していると解すべきであって、裁判所が応募の段階では、信義誠実の原則も適用されず法的保護に値する期待権も保障されないとする判断は憲法に反している。そして、憲法 23 条に基づく学問の自由の保障は、学術教育研究に従事する大学教員には憲法 13 条を核心とする「キャリア」権とともに最大の尊重を要するものであり(それは公共の利益でもある)、その権利が憲法 14 条第 1 項後段にかかる差別禁止条項に抵触して侵害される疑いがある以上、大学は憲法 23 条・同 13 条・同 14 条 1 項に基づいて他の合理的な根拠の有無及び内容について説明責任があるはずである。にもかかわらず、各種法整備が進められてきたのに、説明責任の一環としての情報開示・説明義務を認めないという点においても憲法上の重大な問題がある。そして、「公募」という公正採用選考手続において応募者に保障される権利を確保するためにこそ、憲法 23 条に基づく大学の自治が機能させられるべきであり、そこでは憲法 14 条 1 項に基づく権利保障が不可欠の要請となるべきであるのに、「大学の自治」を企業の採用の自由と同レベルの広範囲な裁量を認めることは、憲法の否定という以外にない。

さらに、ユニオンが求めた団体交渉事項は、大学における学問研究の自由及びその制度的保障としての「大学の自治」にかかわる事項で、ひいては大学人に保障されるべき学術専門分野におけるキャリア権が憲法 14 条 1 項後段の差別禁止事由によって侵害された恐れにかかわる事項であるから、「現に雇用する労働者」であるか否かを問わず憲法 28 条に基づき団体交渉権が認められるべきであ

る。ところが原判決は、専任教員に係る本件公募の選考過程は労働契約上の労働条件その他の待遇に当たらないことのみをもって、組合の団体交渉権を認めなかった。

また裁判所の判断には、使用者の個人情報開示義務についての法令の解釈適用及び過去の裁判所の判断にも抵触すると考えられる部分もある。第 1 に、労働契約の締結過程における信義則の適用及び法的保護に値する期待権についての判断、第 2 に、職業安定法及び個人情報保護法の解釈適用、第 3 に、労働組合法 7 条 2 号の解釈適用、そして、第 4 に有期雇用法制の解釈適用の誤りである。

とくに団体交渉事項は、大学における組合員の学問研究の自由及びキャリア権の制度的保障としての「大学の自治」にかかわる事項であり、かつ応募者にも認められる職業安定法 5 条の 4 及び個人情報保護法に基づく開示請求にかかるから、労働契約上の労働条件その他の待遇に当たらないということのみをもって、ユニオンの団体交渉権を否定することは許されない。このようなことが許容されるというなら、およそユニオンには法律に定める権利以上のものは要求するなというに等しいものであって、労働組合の存在意義そのものを否定することになる。

学問の自由と大学の自治も、有期雇用法制の教職員への適用とともにその在り方が問われるようになって今日、公募手続をめぐる提起されたこの事件は、大学や研究機関における学問研究の在り方を根底から問いかけるものと受け止められる。

労働法学会大会に向けて先生が構想された講演はついに実現しなかった。先生の構想も私たちにわからない。学術会議人事への政府の介入の動きもあって、学問の自由をめぐる問題が学界・大学の自治とともに労働問題として浮上するところで、歴史は、私たちが何をしたのかを問うことになるだろう。ユニオンと組合員は、上告等の手続とあわ

せて、改めてこの情報開示・説明義務二に関して新しい角度から団体交渉に挑戦している。機会があればその内容を紹介させていただくとして、宮里先生のご冥福を心よりお祈りして本校を閉じる。

陳述書

2022年11月17日

東京高等裁判所第23民事部E八係 御中

控訴人労働組合東京ユニオン書記長

志賀千秋 

私は、今回の早稲田大学大学院アジア太平洋研究科の公募による教員採用に関する要求を含めた団体交渉に労働組合東京ユニオンの書記長として出席していました。原審ではその経験に基づき証言しています。

団体交渉は労使双方が誠実に話し合いをする場です。意見の相違があっても、どこかで一致できる部分はないのか、少し修正すれば合意できるのではないかと、いつも考えながら交渉に臨んでいます。この件の交渉ではそのことを特に気遣って打ち合わせを重ねて交渉に臨んできました。

早稲田大学との団体交渉では、はじめから違和感がありました。公募に関する件は議題にしない、要求にはすべて応じないという結論ありきの交渉だったからです。

双方で考え方や意見を言いながら、理解を進め、知恵を絞って解決する場のはずが、大学側は、話しすら聞かず勝手に話せばいいという態度で、こちらの要求に対しては、「一切お答えしない」「見解の相違」との回答を繰り返すだけでした。

ユニオンが求めていたのは、公募が公正に行われていたのか、手続きに歪みがあったのかについて疑問があったことから、そのために内規を開示してほしい、担当者に団交に出席してほしいなど要求していました。この要求どおりの回答ができないとしても、大学には回答できることがあったはずです。

石井さんが開示を求めた情報と組合として求めた情報は重なり合っていますが、研究科専任教員採用人事内規は開示しても問題のない情報でした。大学側は、石井さんはすでに内規をもっているからこの裁判で開示の必要はないと言って

いましたが、正式に確認できる内規を示して、この内規通りに進めたことを説明することに全く問題はないと思います。また、組合も石井さんも、選考手続きや石井さんが採用面接に至らなかった理由の開示を求めましたが、そのうち、以下の項目については回答可能だったと思います。

1. ユニオンは応募要綱を満たしていたという前提で説明を求めていたが、実際に満たしていたと認識しているのかそうではないのか。

2. ユニオンは応募要綱を満たしていたら一次選考を通過するという前提にたって話をしていたが、その前提は間違っているのか。

3. 応募要綱の条件は満たしている応募者のなかで選別が行われたのか。

4. 面接まで到達するには平均点以上でなければならないのか、上位何名という順位で決まるのか。

5. 公募の内規は渡せないとしても、手順はどのようなものなのか。例えば、

- ①公募書類を開封
  - ②要綱どおりかどうか確認
  - ③選考委員に配布
  - ④採点する
  - ⑤採点結果を集計する
  - ⑥結果を応募者に通知する
- など

また、公募に関する要求事項とは違いますが、

労働条件を変更するときにはユニオンに対して事前に通知するという協約は締結できたのではないかとということです。

大学は、ユニオンが「協議を尽くす」ということにこだわっていると主張しましたが、ユニオンはとことん「協議を尽くす」まで交渉をし続けると言っているわけではありません。団体交渉は、議論をする場にお互いが席に着き、誠実に話し合うものであり、必ず結論を出さなければならない場ではないからです。お互いの主張が折り合わないことも当然ありえます。ただ、議論を尽くすことにより、より良い労使関係を築くための必要な手段です。一方の提案に対して、それはダメだと一刀両断するのではなく、問題のある部分を指摘し、ここを修正したら妥結できるのではないかと、と労使双方で話していくのが団体交

渉であるべきです。「事前に協議をして同意を得る」から「事前に通知する」への修正も提案しましたが、「事前通知できなくて実施することもあり、その時に協約違反だと言ってくるだろう」と大学側は曲解し、「教室を100メートル移動しても労働条件の変更でしょ」と突拍子もないことを言い出し、だめな理由を述べるばかりで、できるためにはどうするか、という前向きな交渉に向かうことができませんでした。ユニオンが理不尽で非常識な団体だと大学側は考えているのではないかと思うような対応でした。

一方の主張を否定するだけでは、団体交渉（話し合い）は成立しません。

私は、ユニオンと大学との間で、どちらも誠実に話し合って、100%ではなくても譲り合ったりすることで、より良い労使関係が形成できるものと信じていました。

私は、誠実に団体交渉に応じる、というのは使用者に課された義務だと信じています。繰り返しになりますが、それがより良い労使関係を築くために必要だからです。

早稲田大学のこれまでの対応は、誠実を欠いているという以上に、そもそもユニオンを認めない姿勢を痛感させるものでした。交渉の席にはついても、慇懃無礼に、最初から「否定ありき」で臨む交渉態度は、とてもより良い労使関係を築くとはいえません。大学は、前述のように対応できることが少なくないはずなのに、私たちユニオンの努力を徒労に終わらせた責任を問われるべきだと思います。

## 早稲田大学裁判の後に

岡山茂（東京ユニオン早稲田大学支部長）

明治大学の専任教員で早稲田大学政経学部の非常勤講師をしていた石井さんは、早稲田大学の大学院アジア太平洋研究科の教授ポストの公募に応募して落とされました。しかし内部にいる人から、選考のプロセスにそのポストの前任者がかかわっていたということ、そしてそれは公募のやり方を定める内規に違反している可能性があるということを知られました。もとより石井さんとその前任者のあいだには学問上でも意見の対立があったため、石井さんは真実を知るために大学側に問い合わせることにしました。しかし大学側は「選考は厳正に行われ、何の問題もなかった」というのみでまったく答えません。石井さんは労働組合東京ユニオンに加盟し、団体交渉によって大学に問おうとしましたが、大学側は交渉には応じたものの、この問題を議題にすることを頑なに拒みました。かくして石井さんと東京ユニオンは、裁判に訴えることになったのです。しかし地裁や高裁は訴えを退け、最高裁も上告を棄却しました。

「公募」であるからには、そして応募者が選考のプロセスに疑念を表明したからには、募集する側はきちんと説明すべきではないのでしょうか。また「内規」は見せられないというけれども、それはどこまで公的な文書なのでしょう。教室では専任教員と非常勤講師の区別はつきません。しかしどうして非常勤講師は大学の構成員ではないのでしょうか。最高裁の判決のあとでもこれらの疑問は残っています。被告の早稲田大学は企業における「採用の自由」の論理をもちだして自らを正当化し、それを裁判所も肯定しました。かつて早稲田大学の副学長（当時）は、「財の独立なくして学の独立なし」と述べ、教職員組合との団体交渉のときにもそれをくりかえしていましたが、もとより財に乏しい日本の私立大学に、「学の独立」と「高等教育無償化」は不可能です。最高裁の判決はこれからも日本の大学を縛りつづけます。われわれはこれからも闘いつづけるしかありません。

最高裁判決が出たのは2023年12月1日のことでした。6年におよぶ交渉と裁判のあいだにパンデミックの3年もあり、大学は予期せぬ困難に直面しました。授業のオンライン化が一挙に進み、教授会などの会議などにおいても慣れないデジタル空間でのコミュニケーションが常態化しました。組合もたいへんでした。そのなかで一人の非常勤講師が大学とのあいだにひきおこした事件が、最高裁の（反動的な）判決をひきだすまでに至ったということは快挙であったと言ってよいと思います。この裁判は学問の自由と大学の自治にかかわり、同じころに起きた首相による日本学術会議の会員任命拒否事件にもつながり、戦後もつ

---

<sup>1</sup> 岡山茂「大学を覆うモラルハザード」、『朝日新聞』2004年3月9日夕刊、参照。

づく日本の「帝國的社會」をどうすれば終わらせることができるかという、大学と學術の根本的な問題に触れる重要な裁判でした。そのことに裁判官たちが気づいていなかったはずはありません（弁護士である宮里さんと中野さんがきちんと指摘していました）。しかし彼らはこれらの問題に正面から向き合うことを避けたのです。こうして日本の司法の限界もあらわになりました。

私がこの裁判に関心をもったのは早稲田大学の教員だったからです。しかしフランス文學の研究者として、マラルメの「禁域」という文を読んでいたからでもあります。ここではこの文章について語ることで、早稲田大学裁判のもつ歴史的意味を示してみたいと思います。

### マラルメの「文學基金」

フランスの詩人マラルメは、1894年にオックスフォード大学とケンブリッジ大学で講演をしたときに、それらの美しいキャンパスに驚くと同時に、そこを歩く学生と「フェロー」（教官）の姿にも驚かされました。

すべては単純だろう、— 青年が思索の場であるこの建物のなかに、おのれの成長を託しているということを除いてしまえば、いやそれどころか、一群の年長者たちが、その青年たちと肩を並べて歩いている姿さえ見えるのだ、— ヨーロッパばかりか世界全体でもたぐい稀な才能の年長者たちが、かつて私がその姿にとりわけ驚いたときそのままに、私の意見ではいまま、歴史に飾られたこの地の石を支配している。こんにち、美の印象をひとつ選びだしてそれを完璧たらしめようとするとき、まぎれもなく花でありまた結実でもあるもの、それが〈フェロー〉なのである。<sup>2</sup>

マラルメによれば、この「思考のために建設されたふたつの都市」では、学問と研究のための生活が思いのままになされていました。そしてそれを支えるための自治も機能していました。そこでおこなわれている教員の採用についてつぎのように書いています。

どのカレッジの宿舎も、そういう一群の知を愛する人びとを、数世紀来、自分のものとして抱え、彼らは次々と選ばれ、受け継がれてゆく。空席が一つできる。「ロンドンとか、どこそこにいる何某なら（と、彼らの意見がまとまる）私たちの仲間になれるだろう」、そこで投票し、彼を呼び招く。条件はただひとつ、選ばれる者はその大学の卒業生でなければならぬということのみ。以後、彼は生涯をつうじて、その聖職祿に手をつけさえすればよいということになる。（…）

---

<sup>2</sup> この文章中の引用は注記のないかぎり『マラルメ全集Ⅱ』筑摩書房1989に拠ります。

大革命のときにすべての大学を廃止し、当時もパナマ運河事件や爆弾テロに揺れるフランスから来てみれば、こうした「禁域」のような大学がいまだに保たれているイングランドという国自体も驚きでした。じっさいそこには、大学人のこうした「例外的な生き方」を許す「私たちとはちがう社会的寛大さ」があるように思われたのです。しかし詩人はそのことに「不信」もいだかざるをえません。なぜならフランスにも、フランスなりの「正義」の観念があるからです。

怪しからんことだ、と私たちは叫ぶだろう。

こうした例外的な生き方—その魅惑はいまも私を追いかけてくるのだが—それが平常のものとして、優雅に、気高く機能してゆくためには、攪乱されたことがない、伝統的な土壌が必要である。人口の多い、鉄と炭塵の地方の喘ぐその同じ土壌が支えているのだ、思考のために建設されたふたつの都市が対をなして、大理石の花を咲かせているのを。

私たちの足場は、あの特権的な沈思に類した何ものかが、感じのよい紳士方の歩みのまわりに、いかにも学者らしい影をガウンさながらにひろげる、—そんなものはいささかも目指すことなく、いま一時的に組み立てられたもののように思える。（下線は岡山）

〔イギリスの大学人にくらべれば〕このように剥奪されている状態に適合する動機は、ただひとつ、すなわち不信。そこにこそ明るい正義への本能が姿を現すのだ。イギリス的な発想は、私たちとはちがう社会的寛大さを証拠立てている。

ここでマラルメは、「私たちの足場は、(…)いま一時的に組み立てられたもののように思える」と書いています。これは、革命ですべての大学が廃止された後、ナポレオンによって創られた「帝国大学」のことを言っているものと思われます。1806年に創られた「帝国大学」は、全国の教員をたばねる唯一の同業者団体（コルポラシオン）であるとともに、「帝国」を支える国家の施設でした。そのなかに含まれる高等中学校（リセ）—マラルメはリセで英語を教える教師でした—や学部（ファキュルテ）は、「帝国大学」の出先機関として全国に設置され、そこに自治や自由はありませんでした。しかもそれらは有償でした。バルザックの『ゴリオ爺さん』では、パリの法学部に入ったラスティニャックが田舎の家族に金を無心しています。またフロベールの『感情教育』では、田舎の地主の家の跡取りであるフレデリックが同じパリの法学部に遊学していますが、そこでの行状をみればとても法学に関心があるようには思えません。もとより「帝国大学」のファキュルテ（学部）は専門知識を教えるところで、学問を自由に学ぶところではありませんでした。一方オックスフォードやケンブリッジでは、ゆったりした自然のなかでエリートとなる「ジェントルマン」の養成がおこなわれていたのです。マラルメは書いています。

伝え聞くままに、学問研究というものを近づけてみたまえ、中世様式のカレッジありチューダー王朝の様式のカレッジあり、そのどれにも、牛や鹿がいて川の流れる、調教に好適な草原があちこちにひろがり、そこから爽やかな風がかよってくる、そういうカレッジの環境には不協和音を奏でるものは何ひとつない、一どの建築様式のカレッジも一致してこのような共同体をつくりあげているその姿に。大英国は次の世代の人びとをたくましく鍛えあげて育成してゆくことに専心している。王侯からの遺贈、さまざまなかたちの贈与にほかならぬこれらの修道院あるいはクラブを結びつけるものが大学なのである。

パリは中世のころから学生をひきよせる魅力ある「大学都市」でしたが、パリ大学はオックスフォード大学やケンブリッジ大学のように代々の卒業生やその家族からの寄付あるいは遺贈される資産や土地によって潤ってきたわけではありません。リセではグランドゼコール（帝国のエリートを養成する高等専門学校）への進学をめざす男子が寄宿舎で暮らして受験勉強をしていました。19世紀の半ばごろになると、ボードレール、フロベール、クールベ、マネ、ゾラ、マラルメ、セザンヌなどは、リセで優等生とはならず文学や絵画のなかに独自の世界を切りひらくようになります。彼らの作品が引き起こすスキャンダルは「帝国大学」とは無縁な民衆をも感化しました。文字が読めるようになった人々には、文学は無償で自由に入れる「大学」となりました。エリートのための大学が「国家と教会の魂」として大切にされているイングランドと、1996年に大学設置法によって15の大学を復活させ、1905年に国家と教会を分離するライシテ法を成立させる（1905年）フランスのあいだには、英仏海峡と同じくらいの隔りがあるのです。

詩人としてのマラルメは、オックスブリッジの大学人がほしいままにしている「学問の自由」と「大学の自治」に敵意をさえ感じています。

しかしながら私自身は、われわれの国の実情に身を置くと、〔さながら修道院内禁域のごときイギリスの大学の〕そうしたありように反対してしまうのだ。外部から認可されたこのたぐい稀な身分に対する何かしれぬ敵意が滲みこんでいるからである。そういう身分は、まぎれもなく、書くという行為とはまったくちがう。

彼らの「たぐい稀な身分」は必ずしも「書くという行為」につながっていない。これは、一度大学に入れば、論文や本を書かなくともずっとそこにとどまっていられるということでしょうか。もちろん、当時のオックスフォードやケンブリッジでも、教員は講義のためのノートぐらいは作ったと思われます。しかし書いたものを論文にして出版するかどうかは自由だった。つまり研究と教育は大学あるいはカレッジのなかで完結していたのです。18世紀のケンブリッジにいたニュートン、そして20世紀のオックスフォードにいたJ=L・オ

ースチンも、そういう生活のなかで思索していました。しかしそのことは、ウォルター・ペイターのようなすばらしい散文家がそこにいることを妨げるものではなかったとマラルメは書いています。「ここでは他の場所以上に、経験つまり発見がうまくなし遂げられてゆく、一たとえばその地に当代きっての精妙をきわめた散文家のいることを私は知っている。」

どうしてそういうことが可能であったのか。それは、この「禁域」のような大学のなかに「永遠」があったからです。そこでの思索は日々くりかえされる日没によって豊かにされていきました。マラルメはフランスに帰るときにそのことに気づいたといいます。

過去というものによって、あれらの事情は豊かにされている、出発のおりに私はそれに気がついたのだ、やがて来る落日が季節とともに〔記憶のなかに〕繰り返し蘇ることで豊かにされているのだということを。—その蘇りはちょうど〈〔修道院内〕禁域〉の概念さながらに永遠である。

永遠は過去にも未来にも開かれています。だからそこには、未来の大学も先取りされています。

そこで私はこう考える、暴力が自らの壁に襲いかかろうと中立のままであるこのような学術制度は、別の面から言えば、いわば前もってすでに存続しつづけている（訳文ではルビ）のではないだろうか、と。たしかにそうなのだ、垂直にそそり立つゴシック様式の飛躍そのものである彼の地の《ジーザス・カレッジ》の教会堂あるいは《モードリン・カレッジ》のあの物見の塔は一不偏不党の立場から見る者の眼には一遠い過去から外に出て、その直立した姿を、未来のなかに決然と立ち現わしているのではないだろうか。

だからこそオックスフォード大学とケンブリッジ大学は、いまも大学のレフェランスでありつづけ、世界大学ランキングでトップの座を占めているのかもしれませんが…。

マラルメはイングランドの二つの大学に魅了されながらも、そこで思いついた「文学基金」というアイデアをのみお土産にしてフランスに戻ります。そしてそのアイデアを『ル・フィガロ』紙に発表しました。それは、著作権が切れて「公的領域」に入った書物の売り上げの一部を、詩人になろうとする者の育英基金にしようというものでした。著者の死後50年経っても売れている著作は古典であるといってよいでしょう。それからえられる果実（著者の家族に払われなくなった著作権料）を積み立て、若い世代の詩人の育英資金に当てようというのです（この提言の詳細はマラルメの「有益な移動」という文章に読むことができます）。フランスにもアカデミー・フランセーズという学術機関はあるけれども、そこに入れるのは「不滅の人」となった老人ばかりである。詩人たちは「詩の危機」（中世以来の伝統的な韻律法が機能しなくなる危機）のなかでさまよっており、詩人となることをあきらめてテロリ

ストやアナーキストになるものもいる。イギリスの大学をそのままフランスに移植することは困難かもしれないが、せめてこの文学の「ファンド」（土地＝基金）で詩人を危機から救うことはできないか。マラルメはそう考えたのです（「限定された行動」も参照）。

しかしマラルメのこの提言は、議会からも、出版界からも、アカデミー・フランセーズからも無視されました。若い詩人のなかには、フェリックス・フェネオンやベルナル・ラザールのように、ジャーナリストとなってドレフュスを冤罪から救うのに貢献する者もあらわれました。彼らやマルセル・プルーストやシャルル・ペギーはドレフュス派「知識人」となり、ゾラを動かして「われ弾劾す」を書かせることとなります。こうしてドレフュス事件はフランスを揺るがす大事件となったのでした（1898年）。

### コレクティブ・アシッドの「普遍的自律支援」

マラルメの「文学基金」から121年経ったフランスで、大学教員のグループ「コレクティブ・アシッド（ACIDES＝酸っぱい奴ら）」が「普遍的自律支援」という提案を行っています（2015年）。フランスでは大学は第二次世界大戦後に無償となりましたが、アシッドの教員たちがいうには「無償化」だけでは十分ではありません。大学とグランドゼコールおよびその準備級のあいだにはおおきな格差があるからです。大学には貧しい家庭の出身でアルバイトをしながら生活している学生の割合が多い。だから学費の無償化に加えて生活費や住居費をすべての学生に配らないかぎり、「平等」はありえないというのです。

アシッドの教員たちは、親から離れて大学に通う学生には月1000ユーロ（今のレートで16万円ほど）、親元で暮らして住居費がかからない学生には月600ユーロ（9万6000円ほど）を一律に支給することを提案しています。また大学にも、受け入れる学生1人につき年5000ユーロ（約80万円）の補助金を与えて、その学習環境をグランドゼコールなみに改善することを提案しています。そのためには年240億ユーロ（約3兆8000億円、フランスの国内総生産の1.2%にあたる）の財源が必要だそうですが、社会保障費や軍事防衛費の額とくらべるとたいした額ではないとアシッドはいいます。フランスでは多国籍企業の税金逃れが年間500億ユーロを超えています。それをしっかり取り立てればよいのです。また累進課税を徹底し、贈与税などをみなおすことで、240億ユーロも工面できるというのです。

マラルメの「文学基金」は詩人の育英基金でした。アシッドの「普遍的自律支援」はすべての学生のための「年金」です。後者はより「普遍的」なものとなっていますが（それはベーシック・インカムへの一里塚でもあるでしょう）、いずれもフランスの「正義」にかなう「大学」であるということができません。もちろんオックスブリッジのように美しいキャンパスや、そこを歩く「フェロー」の姿は見えませんが、それでも一人一人の心のなかに、この「イマジネールな大学」はあるのです。

「普遍的自律支援」を受けるには、学生はアルバイトはやらないと誓約しなければなりません。留年も1年しか認められません。また大学を出て就職し、一定以上の給与がもらえるようになれば、留学生としてフランスで学んだ者も、フランスで生まれて外国で働くように

なる者も、この「普遍的自律支援」の基金には、収入に応じた税を支払わねばなりません(これ逆転した賦課方式の「年金」のようなものです。年金はふつう自分の老後や高齢者のために現役世代が積み立てるものですが、この「学生年金」は、現役世代がまだ就職していない若者のために積み立てます。そのような「契約」のもとに「支援」がおこなわれるということです。年金改革に反対するデモに若者も参加しているフランスだからこそありうる提言かもしれません。しかしこれは政治的な選択の問題です。フランスでは大統領選のおりに候補者にその選択が問われますが、高等教育無償化の議論が政治のプログラムにもなっている今、日本においても考えられないことではありません)。

この「普遍的自律支援」が実現すると、学生も「学問の自由」を享受できるようになります。また教員も「学問の自由」にめざめた学生に教えることができるようになります。教育と研究はこうして一つになり、人は少しでもよい就職先を探すために大学に入るのではなく、真理と正義の関係を考えるために大学に来るようになるでしょう。もちろん学生は支給される金をおそらく全部使うはずから、経済を動かすにもよい効果が出ます。労働者はアルバイトが企業のなかにいないぶん、団結して闘いやすくなります。イギリスではブレア首相のころ以来、留学生からまきあげる高額な学費で国庫を潤すようになっていますが(刈谷剛彦著『オックスフォードからの警鐘、グローバル化時代の大学論』中公新書ラクレ、2017参照)、フランスもそれにならうかのように、マクロン大統領がEU圏外からの留学生の学費を有償化しました(2019年)。しかしこうした留学生への差別的政策も「普遍的自律支援」が実施されることでありえなくなります。

しかしマクロン大統領はこのアシッドの提言をいまま無視しています。「文学基金」と同様に、「普遍的自律支援」もいまだに実現しておりません。

### ネオリベ改革と留学生

オックスフォード大学はおそらく1970年代に自国のエリートではなく世界のエリートを育成する方向に舵を切りました。外国からの学生を招き入れることは、伝統あるこの大学にとって難しいことではなかったし、政府から「改革」を迫られるなか、留学生がもたらす資金は経営の助けにもなりました。ゆたかな自己資金をもつアメリカの私立大学は慌てなかったかもしれませんが、アングロサクソン系の国々の多くの大学は、英語が母国語であることのメリットを生かしてオックスフォード大学にならいました。日本の早稲田大学などは慌てて英語で教えるコースを創り、アジアからの留学生を奪いあう競争に参加しています。

しかしこの潮流をつくりだしたのは、アメリカやイギリスではなく中国です。国内の「改革」をおし進める中国政府は、富裕層の子をエリートとして育てるために積極的に外国に留学させようとしてきました。エスタブリッシュメントをめざす、さほど富裕でない階層の若者や、さほど「優秀」でない若者も外国に留学するようになり、そういう学生は日本などでアルバイトをしながら学ぶことになりました。世界の「卓越した」大学ではアルバイトをしていると授業についていけないといわれていますが、ランキングの下位にある大学では、アルバイ

トをしてもなんとか修了証がもらえます。早稲田大学に来る留学生のなかにも富裕な家庭出身の留学生は多いですが、そうでない者は昼は働き、夜も寝ないで勉強する一九世紀のパリのプロレタリアートのような学生もいます。「世界の大学ランキング」は、イギリスやアメリカではなく中国の上海交通大学が始めたことを忘れないようにしましょう。

早稲田大学は中国からの留学生が日本でもっとも多い大学です<sup>3</sup>。「孔子学院」のような中国政府肝いりの組織も入り込んでいます。近くの高田馬場や新大久保界限には、日本語学校やアジア系レストランがたくさんあります。しかし今回の公募で落とされた中国政治を専門とする石井さんのように、中国の現政権の政治的姿勢に批判的な研究者は日本にも中国にもいるのです。教員公募のうちにそうした研究者が初めからはじかれてしまうのでは、公募は公正であるとは言えません。

じっさい真に公正な教員の「公募」は、それをおこなう大学に「学問の自由」と「大学の自治」が確立されていないとむずかしいでしょうし、「学問の自由」と「大学の自治」が社会に向かって開かれるには、アシッドのいう「普遍的自律支援」のようなシステムによって学費の無償とベーシック・インカムが保証される必要があるでしょう。しかしそのいずれもが実現していない現状（これはフランスも日本も変わりません）において、「私たちの足場は、(…)いま一時的に組み立てられたもののように思える」というマラルメの言葉は、われわれの言葉であってもおかしくありません。

オックスブリッジは19世紀にいたっても学位授与権を独占し、ゆたかな土地資産によってその自治を維持していました。しかし第一次世界大戦のころになると、インフレのせいで収入が激減し、国に助けを求めざるをえなくなります。戦後には公的資金の分配を担う「大学補助金委員会」が創られました。それでも二つの大学の自治は尊重されたといいます。イギリスが高等教育の社会的開放において他の先進国よりも「遅れている」のを自覚するのは、第二次世界大戦後のことです。1980年代にはサッチャー首相によってあらたな国家と大学の関係が模索されるようになりました。大学は「エイジェンシー」（独立行政法人）として自治を認められる一方、「ピア・レビュー」（研究者同士による査読）をとおした研究評価や教育評価を受けねばならなくなりました。研究と教育において実績のある両大学は、高い評価をえて多額の公的資金を得られますが、デモクラシーへの配慮から、教員の採用には「公募」を導入しなければならなくなりました。

ところでオックスフォード大学では、シェークスピアは基礎的な教養であったはずですが、しかし留学生たちにとってはそうではありません。彼らには母国語の文学がありますから、シェークスピアを読むことは英文学を学ぶことではあっても、みずからの文学の経験となるまでには時間がかかります。グローバルな英語とシェークスピアの英語は深いところではつながっているとはいっても、そこまで下りていく本物のエリートは人文系でさえ稀で

---

<sup>3</sup> 早稲田大学の学生数：47,486人（2024年5月1日現在）。外国人留学生数：8,084人。そのうち中国人留学生数：3,356人

す。すると、イギリスの文化のなかで育ったイギリスのエリートたちは、教師であれ学生であれ、シェークスピアを共有しない留学生と対話するにあたって困難を抱え込むこととなります。というより困難な対話は避けるようになります。オックスフォード大学を有名にしたその人文学の伝統も、こうして大きな変容を迫られました。オンラインの授業が一般化し、留学の必要もなくなれば、オックスフォードとケンブリッジの美しいキャンパスは廃墟となるかもしれません。そしてその廃墟も取り壊されれば、大学のアイデアも塵となって消えるかもしれません。

イギリスのオックスブリッジは、大英帝国のエリートと「ジェントルマン」を養成してきました。そうするすることで、イギリスの「帝國的社會」の形成と発展に寄与しました。フランスの「帝国大学」や日本の「帝国大学」も同じです（日本では東京大学が1886年に「帝国大学」となり、それからほぼ10年ごとに「帝国大学」が各地に一つずつ創られていきます）。しかし本来なら大学は、教会や国家あるいは社会からさえ自律しつつ、学問の自由を標榜しながら「帝國的社會」に対して批判的に働くはずのものです。クセジュ文庫の『大学の歴史』でクリストフ・シャルルはつぎのように書いています。

いまだに民主主義の欠如に苦しむ国々にとっては、大学あるいはその代わりとなるものは、19世紀のヨーロッパ諸国においてと同様に、政治的な抑圧を最初に批判しうる場の一つである。13世紀から大学が経験してきたあらゆる変化にもかかわらず、おそらくこの批判という機能は、社会的な諸力によって脅かされながらも7世紀にわたって途切れることなく続いてきた、大学という知的冒険にとっての真の赤い糸なのである。<sup>4</sup>

19世紀以降に成立した「帝國的社會」は、第二次世界大戦後になってもつづいているけれども、この「批判」という「赤い糸」は中世いらい途切れることなくつづいています。カントの『批判』の哲学はドイツに近代の大学をもたらしました。フランスではバルザックやボードレールやフロベールに始まる近代の文学が「帝国大学」を相対化し、そのなかで育まれたマラルメのような詩人がイギリスから「禁域」の概念をもち帰りました。『禁域』はイギリスではほんの少数のエリートにのみ許されていましたが、21世紀にコレクティブ・アシッドが語る「普遍的自律支援」は、それをすべての人に開かれた「大学」にしています（彼らは「68年5月」の学生の末裔でもあります）。「禁域」のなかで可能であった「自由」と「自治」は、いまやフランスや日本の「土地」（そこに生きる人々の心のなか）にも根づいています。

日本の司法がこの「大学」を守れないなら、われわれは闘いを続けるしかありません。それも故のないことではない。裁判官もまた「大学」が育む者なのでから。

---

<sup>4</sup> クリストフ・シャルル、ジャック・ヴェルジェ『大学の歴史』、谷口清彦、岡山茂訳、クセジュ文庫、白水社、2009。

## 2 上告理由書

令和5年(ネオ)第126号

上告人 石井知章 労働組合東京ユニオン

被上告人 学校法人早稲田大学

### 上告理由書

2023年4月14日

最高裁判所御中

上告人ら訴訟代理人  
弁護士 中野麻美

#### I 上告理由骨子

第1. 憲法に保障された教育研究者の学問の自由及びキャリア権の制度的保障としての「大学の自治」は大学の人事権を憲法の趣旨に基づき制約するものであるのに、かえって一般の企業における契約法理に従属させた下記の憲法違反。

1. 本件公募制は、学問の自由の制度的保障である「大学の自治」のもとで手続が進められるものであって上告人が公募に応募した時点から、憲法23条が保障されるべき法的関係が成立していると解すべきであるところ、応募の段階では信義誠実の原則も適用されず法的保護に値する期待権も保障されないとした憲法違反。

2. 憲法23条に基づく学問の自由の保障は、学術教育研究に従事する大学教員には憲法13条を核心とする「キャリア」権とともに最大の尊重を要するものであり、その権利が憲法14条第1項後段にかかる差別禁止条項に抵触して侵害される疑いがある以上、被上告人大学において憲法23条・同13条・同14条1項に基づき他の合理的な根拠について説明責任があるのに、これを認めなかった憲法違反。

3. 「公募」という公正採用選考手続において応募者に保障される権利を確保するためにこそ、憲法23条に基づく大学の自治が機能させられるべきであり、そこでは憲法14条1項に基づく権利保障が不可欠の要請となるべきであるところ、「大学の自治」を企業の採用の自由と同レベルの広範囲な裁量を認めた憲法違反。

第2. 本件団体交渉事項は、被上告人大学における学問研究の自由及びその制度的保障としての「大学の自治」にかかわる事項であって、ひいては大学人に保障されるべき学術専門分野におけるキャリア権が憲法14条1項後段の差別禁止事由によって侵害された恐れにかかわる事項であ

るから、「雇用する労働者」であるか否かを問わず憲法28条に基づき団体交渉権が認められるべきであるのに、専任教員に係る本件公募の選考過程は労働契約上の労働条件その他の待遇に当たらないことのみをもって、組合の団体交渉権を認めなかった憲法違反。

第3. 被上告人大学において教育研究活動に従事するものである以上、専任・非常勤の別を問わず被上告人大学における憲法23条に基づく「学問の自由」の権利の主体であり、その意味において前記の権利の平等な主体であるにもかかわらず、大学の説明及び情報開示義務を否定した憲法違反。

#### II 上告理由

##### 第1. 本件前提事実及び原審裁判所の判断

###### 1. 前提事実

###### (1)本件公募

早稲田大学大学院アジア太平洋研究科が■■■教授の後任ポストについて公募を行った。

公募条件は以下のとおり

- ① 原則として博士学位を有すること、
- ② 博士学位取得後、早稲田大学大学院アジア太平洋研究科の修士課程及び博士後期課程の研究指導、講義科目を担当できるに十分な期間の研究教育上の経験及び実績を有すること、
- ③ 博士後期課程で研究指導を担当できるに十分な質及び量の研究実績を有すること(具体的には、邦文又は英文による既刊研究論文7本以上の研究業績を有し、うち少なくとも3本は評価の高い学術誌に掲載された査読付き論文であること)、
- ④ 日本語及び英語の両方で授業を担当できること、
- ⑤ 科学研究費補助金など競争的外部研究資金を代表者として獲得した実績、又は同等の優れた職務経験を有すること、
- ⑥ 早稲田大学大学院アジア太平洋研究科及びアジア太平洋研究センターなどの業務運営の諸役職・委員等を、責任をもって遂行できること、
- ⑦ 早稲田大学大学院アジア太平洋研究科及びアジア太平洋研究センターの研究・教育活動に貢献できること

## (2) 本件公募手続

原判決は「公募は、アジア太平洋研究科の研究科専任教員採用人事内規に則り、①応募者から自薦書、履歴書、教育研究業績リスト等を提出してもらい、②審査委員会において、応募者の中から採用条件を充たしている者を選び出した上で、その中から、募集分野と応募者の研究分野の適合、研究の質的水準、授業遂行の能力と意欲、研究科業務への適性、人格見識などについて精査して、原則として複数の候補者を選抜し、当該候補者を対象として面接審査及び模擬授業を行って採用予定者を1名に絞り込み、③研究科運営委員会において当該採用予定者の採否を決定し、④教授会の証人決議等を経た上で、被告において、研究科運営委員会が承認した採用予定者との間で労働契約を締結することが予定されていた」と判断している。

## (3) 上告人らの情報開示請求

1) これに対して上告人石井が開示を求めた情報は以下のとおりである。

- ①研究科専任教員採用人事内規、
- ②原告石井に対する評価の根拠となる資料、
- ③原告石井が採用面接に至らなかった根拠となる審査情報、
- ④採用審査の過程で開催された運営委員会の議事録

2) またその後、上告人組が団体交渉事項として開示を求めた情報は、前記開示情報をさらに具体的に特定した下記のものである。

- ①研究科専任教員採用人事内規、
- ②本件公募について「研究科運営委員会の定めた手続」資料、
- ③本件公募手続における原告石井に対する評価、
- ④原告石井が採用面接に至らなかった理由、
- ⑤上記評価の根拠となった資料、
- ⑥本件公募手続への前任者の関与の有無、
- ⑦本件公募から採用に至る過程に対する事後的検証にかかる情報、
- ⑧採用審査の過程で開催された運営委員会の議事録、である。

3) これに対し被上告人はすべてについて開示の義務はないとして拒絶したことが上告人らの権利を侵害したのかどうか問われているのが本件である。

## 2. 原判決の判断

上記の情報開示請求の法的根拠について、原審は下記のように上告人の権利を否定した。

### (1) 契約締結過程における信義則の適用

「本件公募に応募したが、書類選考の段階で不合格になったものである(前記前提事実(3)エ)。原告石井と被告との間で、原告石井を専任教員として雇用することについての契約交渉が具体的に開始され、交渉が進展し、契約内容が具体化されるなど、契約締結段階に至ったとは認められないから、契約締結過程において信義則が適用される基礎を欠く」「本件公募に応募したというだけで、信義則に基づき、被告に本件情報開示・説明義務が発生するというに等しく、採用することができない。」

### (2) 大学教員の採用を公募により行う場合の期待権

大学教員の採用を公募により行う場合、その選考過程は公平・公正であることが求められており、応募者の基本的人権を侵害するようなものであってはならないが、透明かつ公正な採用選考への期待は抽象的な期待にとどまり法的保護に値しないとした。

### (3) 大学における公募制の普遍的原理に基づく権利

学問の自由と大学自治による公募制の普遍的原理から、教授職への登用に関わる情報の開示や説明は応募者に保障されるべきであるとする主張は認められないとした。このように解する根拠として、裁判所は、公募制を採用するに当たり、いかなる情報を開示したり、説明したりするかは公募制の採用者の側で諸般の事情を考慮した上で判断すべき事項であって、公募制であることから当然に応募者に上告人らの主張する情報の開示や説明が保障されるとする主張は独自の見解であって裁判所の採用するところではないとした。

### (4) 個人情報の適正管理に関する権利

- 1) 職安法 5 条の4には、求職者に対する個人情報開示を義務付けるものではない。
- 2) 2 項は個人情報適性管理のための必要な措置を講じる義務を定めているが、この規定から情報開示の法的義務が生じるものではない。
- 3) 上記の必要な措置に個人情報の開示又は訂正に係る取扱いが含まれると解される余地があるとしても、同措置に基づき個人情報の開示又は訂正に係る取扱いが定められていないのに個人に個人情報の開示等に関して何らかの

権利が発生するとする根拠は見いだせない。

- 4) 個人情報保護法 28 条 2 項について、別紙2の2及び3記載の情報並びに別紙2の4記載の情報のうち原告石井に言及する部分が保有個人データに当たるとしても、これらの情報を開示することは、個人情報保護法28条2項2号に該当するとする誤り。すなわち原判決は、大学には原則として採用の自由があるとしつつ、大学教員の採用選考に係る審査方法や審査内容を後に開示しなければならないとなると、選考過程における自由な議論を委縮させ、被告の採用の自由を損ない、被告の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがあるとした。
- 5) 大学の公募プロセスにおいては、純粋な学問上の見地から応募者の学問研究が晒され、これについて学問の自由を制度上保障するものとして大学の自治のもとに自由な議論が交わされるものであるから、上記のような事項が後に開示されるとしても、自由な議論を委縮させるとは考え難い旨主張するが、かかる見地から、上記のような事項を後に開示しなければならないとした場合には、自由な議論を委縮させるおそれがないということとはできないとした。
- 6) 厚生労働省平成17年3月「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(解説)」の、「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」に該当するとして非開示とすることが想定される保有個人データ開示については、あらかじめ、必要に応じて労働組合等と協議の上、その内容につき明確にしておくよう努めなければならないとしていたが(甲28の1、乙14)、あくまでも努力義務を定めたものであって、上記協議をしていないからといって、使用者が、「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」に該当する保有個人データを非開示とすることができなくなるわけではない。

#### (5) 団体交渉権

第1に、「労働組合法7条2号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉を守ることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、これは、使用者に対して労働者の団体の代表者との交渉を義務付けることにより、労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進し、もって労働者の団体交渉権(憲法28条)を実質的に保障しようとするものと解される。このような労働組合法7条2号の趣旨に照らすと、

義務的団体交渉事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうものと解するのが相当である。」としつつ、第2に、「労働組合法7条2号の団体交渉権に関する解釈に限定されるべきではなく、団体交渉権の対象範囲に包摂されると解すべきとも主張するが、義務的団体交渉権については、憲法28条及び労働組合法7条2号の趣旨に照らして、前記に述べたとおり解すべきであって、専任教員に係る本件公募の選考過程は、上告人石井と被上告人との間の労働契約上の労働条件その他の待遇に当たらないから、上告人組合の上記主張も採用できない」とした。

#### (6) 非常勤講師の専任教員への登用に関する情報開示と団体交渉権

専任教員にかかる公募の選考過程は、非常勤講師として雇用されていた原告と大学との間の労働契約上の労働条件その他の待遇には当たらないとした。すなわち裁判所は、「非常勤講師は、大学教員であるといえるとしても、専任教員とは、適用される就業規則、契約期間の定め、業務内容、労働時間、賃金の定めが異なる(甲33、乙16から18まで、弁論の全趣旨)ため、労働契約を異にするといえる上、非常勤講師が専任教員に登用されることが非常勤講師の労働契約の内容となっているとの証拠は全くないから、上告人組合の上記主張は採用できない。」とした。

### 3. 原審裁判所の判断の違法

#### (1) 前記2(1)ないし(3)の判断の憲法違反

- 1) 憲法23条に保障された学問の自由及びその制度的保障としての大学の自治に反し、憲法原理を一般の企業における契約法理に従属させた違法がある。本件公募制において、上告人が公募に応募した時点で一定の関係(大学における人事についての手続関係)が開始されることとなり、下記のとおり、その段階から、憲法23条に基づく大学における学問の自由と大学の自治の保障のもとで執り行われるものであるから、その趣旨に照らせば、学術研究者としての研究内容及び業績に関する情報の提出とともになした応募とその受付の時点から信義誠実の原則が適用されるというべきである。
- 2) 原審裁判所は、憲法に保障された教育研究者として有する権利とは何かについて判断しておらず(判断の脱漏)、その結果公正選考手続きによって保障された憲法上の権利

(憲法 13 条・14 条)を顧みない違法がある。すなわち、憲法 23 条に基づく学問の自由の保障は、学術教育研究に従事する大学教員には憲法 13 条を核心とする「キャリア」権として最大の尊重を要するべきであって、これには私立大学にも服するべきであるところ、その権利が憲法 14 条第 1 項後段にかかる差別禁止条項に抵触して侵害する疑いが生じる場合の説明責任に反する違法がある。

- 3) 公正採用選考手続において応募者に保障される権利は、ただ選考過程が公平・公正の形をとっていればよいものではなく、公正採用選考手続は、それ自体人権としての「目的」であって「道具」ではない(手続保障規定としての憲法 31 条参照)。それを実現し確保するためにこそ、大学の自治が機能させられることが求められるものであり、それは「応募者」の基本的な人権としての憲法 14 条に基づく権利保障と不即不離の関係にあるというべきである。
- 4) 公募制に貫かれるべき憲法上の差別禁止・平等取り扱い原則とそのための手続保障の人権原理からすれば、公募制によって学術研究・教育の門戸を設定した管理者側において、これに疑問が生じた以上説明責任を負い、また必要に応じて情報を開示すべき義務を負担することは当然の理というべきである。「公募」手続は前記(1)(2)の憲法に基づく人権保障が厳しく貫かれなければならないもので、そのために大学の自治が機能すべきものであるところ、これに応じた学術教育研究者には「大学の自治」の前には権利を主張すべき立場にはないと判断した違法がある。

#### (2) 前記2(5)の判断の憲法違反

本件団体交渉事項は、被告大学における学問研究の自由及びその制度的保障としての大学の自治にかかわる事項であって、ひいては大学人に保障されるべき学術専門分野におけるキャリア権が憲法 14 条 1 項後段の差別禁止事由によって侵害された恐れにかかわる事項であるから、「雇用する労働者」であるか否かを問わず憲法 28 条に基づき団体交渉権が認められるべきである。にもかかわらず原審裁判所は、専任教員に係る本件公募の選考過程は、原告石井と被告原告人との間の労働契約上の労働条件その他の待遇に当たらないということのみをもって、組合の団体交渉権を認めなかったが、このような判断は、憲法 14 条(平等取り扱い原則)、23 条(学問の自由と大学の自治)、28 条(団結権保障)に反する憲法違反がある。

#### (3) 前記2(6)の判断の憲法および法令違反

- 1) 原告石井は、被告原告人との間で非常勤契約を締結する

ものか専任契約を締結するものであるかにかかわらず、被告原告大学において教育研究活動に従事するものである以上、被告原告大学における学問の自由の権利の主体であり、その意味において前記の権利の主体であるにもかかわらず、憲法の解釈適用を誤ってこれを認めなかった違法がある。

- 2) 非常勤から専任への登用の可能性は、有期雇用法制の改正を重ねてきたわが国法制度の趣旨に貫かれた法原則であるところ、原審裁判所の判断は、その法原則を全く無視して被告原告大学の説明及び情報開示義務を否定した違法がある。

#### 4. 本件上告理由

前記憲法違反を明らかにするため、下記の観点から上告理由を提出する。

##### (1)

第1に、原告人は、憲法 23 条に保障された「学問の自由」の権利の主体であり、よく言われるところの「大学の自治」は、その学術教育研究に従事する者の学問の自由を確保するために大学に認められる権能/機能であること、この権能/機能は、大学の人事権の行使にも及ぶが、それは、憲法の趣旨によれば、企業以上に大学の裁量の幅が許容されるという側面もあるが、あくまで教育研究者の学問の自由の保障の観点から制約を受けるものであって、その側面では企業の人事権行使の幅が広範囲に認められるという契約理論は逆にこの機能の発揮の観点から制約される関係にあることを明らかにする。

##### (2)

第2に、大学における教育研究者の登用は、前記憲法上の「学問の自由」を保障された教育研究者としてのキャリア形成を基礎とするものであり、それは憲法 13 条の幸福追求権として侵害することのできないものであることを明らかにし、また、公募のプロセスにおいても、この権利がむやみやたらに侵害されるようなことはないという具体的な期待権を構成するものであることを明らかにする。

##### (3)

第3に、教育研究者は、学問の自由と学術に従事する者としてのキャリア権を基礎として、憲法 14 条 1 項の平等原則及び差別禁止規定の適用を受け、不合理な差別的取り扱いを受けない権利を有するものであることを明らかにする。同時に、大学がその「自治」の名のもとに教育研究者の学問の自由を

確保する機能を発揮すべきことからすれば、人事権行使において差別的な取り扱いをすることは到底許容されるものではなく(差別的な扱いは学術の発展を阻害する)、仮にその疑いが生じて教育研究者から問い質しがなされた場合においては、学問研究や信条等差別禁止事由以外の合理的根拠に基づくものであることを説明しその旨の情報提供を行うべき責任を負担しなければならないことを明らかにする。

#### (4)

第4に、本件説明及び情報開示要求は、本件公募が公正採用手続に則って行われたものであることを明らかにするうえで不可欠の情報であり、同時にそれは大学における学門の自由と大学の自治に直接かかわるものである。そして、上告人石井は、被上告人との契約形態にかかわらず、大学における教育研究の自由の権利の主体として、その在り方を問い質し、また上告人組合はその組合員の権利について団体交渉を求める権利があることを明らかにする。あわせて、この権利は組合員が「雇用」される存在であるか否かにかかわらず、また如何なる形態によって雇用されるものであるかにかかわらず、承認されるべき憲法28条の団結権保障の根幹に位置する権利であることを明らかにする。

## 第2. 憲法 23 条の「学問の自由」と「大学の自治」にかかわる判断の誤り

### 1. 憲法23条で保障されるべき「学問の自由」の権利

#### (1) 憲法23条の学問の自由とその制度的保障としての大学の自治

大学においては、憲法 23 条等に保障された「学問の自由」とその制度的保障としての「大学の自治」が承認されていると考えられている。その根幹をなすのが教員の人事権であり、その根拠は、大学教員の使命が精神的な想像力・構想力の発揮による自然・社会の法則等の認識であり、教育研究という性質の価値の生産である。これは学の世界の外から命令を受けることでは果たし得ないものであって、ここに物的価値の生産にあたって、使用者が通常持つところの権能教育研究という精神的価値の生産にあたってはそのままでは行使されてはならないと考えられている(高柳信一「学問の自由」岩波書店 65 頁-68 頁、1983 年 2 月)。この高柳信一「学問の自由」は、日本国憲法 23 条「学問の自由」の本質を、思想の表明や言論活動を理由として、大学設置者・管理者が

大学教員に懲戒解雇権その他一切の処分を発動可能である大学という場に対して、市民的自由(思想の自由市場を前提)を妥当・貫徹させるものとして捉え、理解されている。市民的自由と「学問の自由」は同質的であって、思想の表明や言論活動の場面では市民的自由と「学問の自由」との間に質的差異を認めないところに特徴がある。同時に、大学の「自治」をその保障のための制度として実際の機能をとらえ、その趣旨のうえに、大学の財政的自治権や教授会自治論を正当化する。それは、学問の自由と大学の自治の中にある相反する要素を、統合的に理解しようとするものでもある。すなわち、「大学の自治」の名のもとに、学問研究の自由を制約するようなことがあってはならないという当然の普遍的原理を理論的に正当化するものである。

すなわち「学問の自由」は何よりも真理探究の自由を確保するための教育研究に認められた専門的な職能上の自由であり、この自由を制度的に保障するものが「大学の自治」であり、その核心に教員の人事決定権がある。そして、この人事決定権は、教員層自らの手による実質的決定権であるが、それが逆に学問の自由を制約する方向に機能させられることを許容しないというものである。

#### (2) 日本における法制史上の位置づけ

1) 学問は真理探究を目指して行われる精神的な営みであり、思想を体系的な知識に形成する活動であって、外部に表現されるのが通常である。そのため、思想の自由や表現の自由の保障の中には当然に学問的活動が含まれている。しかし明治憲法下においては、その肝心の思想や表現の自由が、「法律ノ範囲内ニ於テ言論著作印行、……ノ自由」(29 条)として、法律の範囲内に留められていた。そのため、明治憲法下において、学問や大学への弾圧が加えられた歴史があった。ここに、わが国ではとくに、思想・良心の自由と表現の自由の保障に加えて、権力による抑圧から学問の自由を保障し、とくに研究・教育機関に従事する者の自由を確保することが必要だと考えられた法制史上の根拠があり、戦後憲法が学問の自由を保障する存在理由があった。

2) そうしたこともあってマッカーサー草案(総司令部案)は、原案で「大学における教育および研究の自由」(freedom of academic teaching, study)となっていたものが、「大学の自由」(academic freedom)に改められ、そこに併せて規定されていた「職業選択ノ自由」も日本側の提案で分離された(この経過は、国民の自由と職業選択の自由を考えるうえでも重要である)。そして、邦訳は、「学究上

ノ自由」とか「研學ノ自由」とか変遷したが憲法改正草案では「學問ノ自由」に改められ、現行の23条に継承された経過があった。

3) この憲法が明治憲法改正案として審議された第90回帝國議會で審議された學問の自由(当初は21条)について、金森徳次郎國務大臣は、以下のように答弁し、學問の自由とその權利主体を廣義にとらえ、特に國家權力との關係でその保障の必要性を理解している。

○「大學教授の自由と云うような狭い意味には考へて居りませぬ。……個人的な研究範圍に於ける學問の自由、大學の學園に於て行われて居る所の學問研究の自由も、共に包容して居る……」(衆本、6.25)

○「學問それ自体を狙つて居ります。それが大學教授がやられようと道端の乞食がやろうと、一つもその觀念に於ては區別いたして居りませぬ」(貴委、9.18)

○「『學問の自由』と…は、學問をする方法又學問の内容、又學問に依つて得たる所の結論と云う面に亘りまして、國家より干渉を受け、その研究者のなさんと欲し、定めんと欲する所を妨げらるることがないという意味であります。「保障する」と申しますのは、公の權力を以てその伸び行く本人の働きを妨げないと云うことであります。……一つの政治的なる權力が、自分たちの行動を思うように發展せしめようと致しますと、各人がその心の自然の伸び方として學問を研究致しまする所に、大いなる妨げを生ずる訳であります。……要するに一切の關係に於て、その方法たと内容たとを問はず、各人正しいと思ふ道に従つて學問をして行くことを、國家が權力を以てこれを妨げないと云うことであります。」(衆委、7.16)

○「學問と云うものは、人間の個性を完全に發揮せしめまして、更に進んで人類全般の發達に貢獻するものでありまして、この自由を制限することは獨り個人を壓迫すると云う不都合を侵すのみならず、人類の發達そのものを防遏する、抑制すると云う不都合な結果になるものであります。故に、この點に於きましては十分その自由を保障する必要がある」(衆本、6.27)

4) 同趣旨のことは、田中耕太郎文部大臣によつても「學問の自由は、大學のみに關係するか」との質問に対して、「大學が重要な部分を占める」としつつも「必ずしも大學に限る意味ではない。總ての教育機關に關係するものと存じて居り、「學問の研究が政治的、行政的の、或は又宗派的な束縛から解放されなければならない」と云う意味を持つ

て居るものと存じて居る」(貴委、9.29)とする答弁がなされている。

5) その後、日本國憲法制定以降の國會論議において、學問の自由と大學の自治との關係について問われた灘尾弘吉文部大臣は、「學問の自由というものを保障するという意味において大學の自治ということが認められており、「學問の進歩發展をはかりますためには、あくまで自由が保障せられなければならない」ず、「大學の學問研究の自由というものにつきまして、大學の自治というたてまえのもとにこれを保障していこう」とするものであつて、「大學の自治」は、「大學としてはその生命ともいふべき大原則であり、これを守り育てていかなければ、日本の學問研究の進歩ということを期待することは難しい」(昭和43(1968)・4.8、58回・參・予算)と答弁している。

更に大學の自治の内容及びその限界について問われた村山松雄文部省大學學術局長も、「大學につきましては、その目的とするところの教育研究活動については、自主的に研究対象であるテーマを設定するとか、それに基づいて教育研究活動を行なうとかいうことにつきまして、いわゆる自治が認められており、「制度的に大學の自治が一番成文化しておりますのは國立大學の人事に關して」であるとす。「たとえば學長或はその他の教官の任用ということを一一般國家公務員法の原則だけにやらずして、……大學のしかるべき管理機關がみずから選考し、大學の申し出に基づいて文部大臣はこれを任用するというような制度になつており、「これが、……制度的に大學の自治の根幹をなすもの」であるとす、「大學のキャンパス、施設の管理などにつきまして、これが社會公共の利害と衝突しない限りにおいてはある程度の自主、自治ということが認められている」(昭和46(1971)・5.13、65回・參・内閣)としている。

このように、學問の自由から派生する大學の自治の保障について、國會審議の場面においては、行政當局も、教育研究活動面の自治、自治の根幹としての教員人事の面における自治、一定の限度での施設管理面での自治が認められてきた。

(3) 守られなければならない「學問の自由」とは何か～特權性の根拠と内容

1) 憲法23条に保障される學問の自由が、何故思想・良心の自由や表現の自由といった市民的自由とは別個に定められ保障されなければならないとされるのか。この問題は學問の自由がなぜ侵されてはならないものであるか、そ

の侵害とは何かを示している。

- 2) 宮沢俊義『憲法学Ⅱ新版』(有斐閣 1971年)395頁以下や法学協会編『註解日本国憲法』(有斐閣 1953年)445頁以下は、ドイツにおける議論を踏まえた上で、大学における特権を論じている。英米においては元来「学問の自由」の保障という発想はなかったものの、19世紀後半(四半期以降)は産業家・実業家理事による大学管理体制の下で、被傭者としての大学教員が理事機関からの干渉を受けずに研究・教育を遂行するために「学問の自由」が掲げられていった流れがあるが、この立場によれば、「学問の自由」の保障が、一般の市民的自由以上の高度の自由の保障を内容とするのかはひとつの問題である。
- 3) しかし、23条の必要性は、研究手段から分離された研究者が、使用者にあたる機関設置者・管理者の諸権能(業務命令権、懲戒・解雇権)から、研究・教育業務の遂行を守ることにある。研究者の持つ市民的自由(思想の自由、思想の表現・交換の自由)を研究教育機関内部に貫徹させ、回復させることに憲法23条の意義を見出し、個人の学問研究の自由、大学教員の教育研究の自由(指揮監督からの自由、懲戒権からの自由、身分保障)、大学の自治(教員人事の自主決定権、研究教育内容・方法・対象の自主決定権、財政自治権、大学の自治・学生の自治)が挙げられる(有倉遼吉(編)『基本法コンメンタール新版憲法』(日本評論社 1977年))。
- 4) 個人の学問研究の自由においては、特定の学説の権力による禁圧(天皇機関説事件)・学説の表現に対する刑罰(森戸事件)は許されない。ただしこれらの結果は23条の保障をまたず、思想の自由(19条)や表現の自由(21条)の保障によって当然もたらされるものであることは誰も否定できないことである。問題は、教員の身分保障と関連して憲法23条が学問の自由を保障する学術教育研究者の「特権性」を認めるのか、あるいはその射程は何であるかである。すなわち、一般市民は市民的自由を行使したときには顧客を失うなど経済的不利益を受けるが、大学教員はそれを何ら受けないという「過度の特権」まで認めるのかという問題である。
- 5) 教育研究者は、思想を表明することを専門職能上の業務としており、職責上思想を表明しない自由をもたないこと、真理と信ずることの表明により研究手段を奪われるとい

う不利益を容認するなら職責の遂行は不可能となる。下記のポポロ事件最高裁判決(\*昭和38年5月22日大法院判決刑集第17巻4号370号)は、憲法23条による学問の自由の保障を二つの側面にとらえ、国民に対して広く①学問的研究の自由と②研究結果発表の自由を保障するとともに、他方で『大学が学術の中心として深く真理を探究することを本質とする』ことから、特に大学におけるこれらの自由を保障しているとするが、これは『一般の場合よりもある程度で広く認められる』とするもので、研究結果の教授(教育)の自由が保障され、また、これらの自由を保障するため『伝統的』に大学の自治が認められるとするものである。

(\* ) 「学問の自由は、学問研究の自由とその研究結果の発表の自由とを含むものであって、……一面において、広くすべての国民に対してそれらの自由を保障するとともに、他面において、大学が学術の中心として深く真理を探究することを本質とすることにかんがみて、特に大学におけるそれらの自由を保障することを趣旨としたものである。教育ないし教授の自由は、学問の自由と密接な関係を有するけれども、必ずしもこれに含まれるものではない。」

「大学における学問の自由を保障するために、伝統的に大学の自治が認められている。この自治は、特に大学の教授その他の研究者の人事に関して認められ、大学の学長、教授その他の研究者が大学の自主的判断に基づいて選任される。また、大学の施設と学生の管理についてもある程度で認められ、これらについてある程度で大学に自主的な秩序維持の権能が認められている。」

6) この『特権』論については、大学人が『選ばれた人』であることを根拠に教授団(=制度体)の身分的特権として把握するもの(「ドイツ型の説」でポポロ事件最高裁判決もこれに依拠するものと考えられる)と、学者でない素人(理事会)が設置管理する大学において、被傭者にすぎない学者=専門職能(profession)がもつべき職務遂行の自律権として把握する「アメリカ型の説」の二つがあるとされる。しかし、大学は(公立私立を問わず)専門的学問のために捧げられた公共信託的財産であり、研究教育の内容・方法等についての判断権を専門職能に留保することによって、初めてその真理探求機能を十全に発揮できるものであるという認識に違いはない。そして、とりわけ、後者のアメリカ型の説からは、公共的な『場』、あるいは公共財としての大学の存在価値をふまえれば、ポポロ事件判決のいう大学の自治の内容はさらに深められる必要があるとされるのも必然である。

7) 以上のように、ドイツモデル（『註解日本国憲法』とポポロ事件判決）とアメリカモデルにたつ学説（高柳説）とはアプローチは異なるが、いずれも憲法 23 条が特権性を基礎づける議論であると把握されており、大学の公共財（高柳説によれば公共信託的財産）としての存在意義からすれば、学術教育研究のプロフェッショナリズムと職責において、教員研究者の専門職能的自由の「独善と頹廃」を防止することが求められる。

8) 「教員研究者は、思想を表明することを専門職能上の業務としており、職責上思想を表明しない自由をもたない」とまで述べる高柳説を突き詰めた長谷部恭男教授は、『学問の自由』は大学を典型とする高等研究教育機関のメンバーに認められる憲法上の特権であり、人が生まれながらにして持つ人権ではない」とこと、こうした特権を認める根拠は「学問の自由の象徴的意義」、「研究者には……自律的個人のモデルを示すことが期待されて」いることに求められる（長谷部恭男『Interactive 憲法』（有斐閣 2006 年 206 頁）と述べている。

9) こうしたことからすれば、教員団を主体とする『研究教育の内容・方法等の自主決定権は、学問の自由を保障する「大学の自治」の機能として、当然保障され機能させられなければならないものであり、個々の学問分野の内部では、内容上の主題・見解規制や固有の手續に公正さを貫き遵守させることこそが必要不可欠となる。

#### (4) 研究の自由と専門家集団の評価の尊重

学問がもたらす個人的利益および社会的有用性からすれば、社会が学問の自由を保障しかつ発展させる必要性があり、学問の発展には、個人の研究の自由と専門家集団の評価の尊重が必要であるとされ、下記の共通認識が形成されている。すなわち、既存の考えを継承しただけでは学問の進歩はなく、学問の発展のためには、新しい発想が必要で、そのためには個人の自発性・自律性を保障しなければならないから、学問の発展には、個人の自発性、自律性、創造性が不可欠である。また、学問の評価は、その分野に十分な知識をもつ専門家集団が行うべきであって、学問の評価に、権力者や専門家以外の外部の勢力が介入すると、学問の公正な評価は不可能になり、専門的見地からは誤った知識が正当なものとして社会に広がるおそれがある。そうなれば、学問的真実は闇に葬られ、学問的進歩が停滞する。のみならず、誤った知識・技術が社会的に有害な結果をもたらす危険さえある。専門家

の評価も誤ることはあるが、外部勢力の評価に比べれば、信用性ははるかに勝るとされる。

このように、大学にあっては個人の学問の自由と専門家集団の評価の尊重という二つの要素を大学の運営に組み入れる必要があり、大学内部における個人の学問の自由がまずは保障されるべきことを前提に、学問に直結する人事、教育課程の編成、学生の入学、卒業・修了等については、当該学問の専門家集団である教授会等が、拘束力ある決定権を持つ必要がある。

## 2. 大学の自治の制度的機能によって保障される「学問の自由」

### (1) 「大学の自治」の核心にある自律の保障とその意義

大学の自治の中核にあるのは、公権力からの大学自体の自律の保障であり、かつ大学内部での大学の自治の保障である。そして、後者の大学内部における自治の保障は、大学管理機関からの研究・教育者の自主性・自律性の保障と、学問に関連する事項について専門家集団の評価に従う管理機関の義務に集約され、この両者なしには、学問の発展の基盤となる学問の自由があるとはいえない。大学管理機関が研究・教育者個人に対して学問・教育上の介入をすることは原則として許されない。また、教員の人事、教育課程編成、学生の地位・資格認定等の学問的評価にかかわる問題については、管理機関は専門家集団の評価に従わなければならない。

### (2) 教育基本法

教育基本法7条2項は、「大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない」とし、9条1項は、「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。」とし、さらに、2項で「前項(法律に定める学校)の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない」としている。また、16条で「教育は、不当な支配に服することなく、この法律及び他の法律の定めるところにより行われるべきものであり、教育行政は、国と地方公共団体との適切な役割分担及び相互の協力の下、公正かつ適正に行われなければならない」としている。これらの定めは、大学の自治による教員の研究・教育の自由および身分の保障を考慮したものと考えられる。（以上齊藤芳浩「大学の自治の理論的考察(1・2)」西南学院大学法学論集第 52 巻第2号 43 頁）。

### (3) 「大学の自治」の法的根拠と大学の人事権

- 1) 「大学の自治」は、憲法上の明文によって直接保障される形式をとっているものではなく、あくまで「学問の自由」を保障した憲法第23条から導き出されるもので、「大学の自治」は、「学問の自由」という基本的人権を保障するための「制度的保障」と考えられているものである。したがって、「大学の自治」は教育研究という個々の自由権としての「学問の自由」を保障するために制度として確保され、機能することが求められている。
- 2) こうした「大学の自治」の重要な意義を考慮したときには、教員を中心とする構成員の自主的改革の立場で教育研究のレベルアップに努めることが重要であり、それも基礎的かつ長期的視野に重点をおいて行われることが望ましいと考えられてきた。
- 3) 大学教員は他の職種と比較して長期の学習・研究歴を必要とするにもかかわらず、非常勤教員や任期制のような極めて不安定職種にとどまることになれば、大学の教育研究がかえって阻害されることになる。こうした懸念は、任期制の導入が論議されていた当時から指摘され、大学が何よりも学問研究という重要な使命を担う場であり、その使命が真に国民のための研究教育を実践することであることを十分認識して教育研究者の人事を教授会の慎重な審議を経て採否を決定すべきことが強調されてきた。
- 4) 欧米諸国では若手研究者には任期制を適用している場合が多いが、教授についてはほとんど終身契約制であり、原則として任期制は適用されていないことに触れて、アメリカの教授終身契約制(テニュア制)は、いわゆるアカデミック・フリーダムを求める AAUP(全米大学教授連合)等の大学教員の身分保障獲得のための運動の歴史のなかで、年限契約制のデメリットを克服しつつ、形成されてきたことに触れて、教育研究者の不安定化に対する異議が唱えられていた(佐藤司「近年における大学改革と教員任期制」学術の動向 1997.3 24)。

### (4) 学問の自由と大学の自治にふさわしい選考過程

以上からすれば、教授会の審議にさらされる教育研究者の選考過程が、「自由な意思決定」ゆえに情報開示を封じる根拠とすることを当然視することはできない。「学問の自由」と「大学の自治」の本質的要請は、議論に付するプロセスへの

「権力」や管理機構による介入を許さないというものである。しかし、これと公正性透明性の確保の法制とは異なる問題である。教授会で議論された内容は、どんなものであっても秘密に処理してかまわないというものではない。また、人事に関する事項は学問研究に関わる重要事項として教授会において審議決定されるものとするのが判例の主流であるが、任用にかかる事項は、その後の学問研究の自由を確保するうえでも決定的に重要な事項である。

## 3. 「大学の自治」の機能と人事権行使の限界

### (1) 大学の自治と人事権行使

学問研究の場としての大学は公共財であるがゆえに、大学には自治が保障されるが、この大学の自治は、それにふさわしく機能を行わなければならない。採用人事にあたって法的義務を負うものである。また学術研究・教育において憲法14条の差別禁止及び平等取扱原則に抵触する事態が存在するとすれば、それはすなわち学術研究の自由の否定であり、学術研究の自由の保障のために機能させられるべき大学の自治を否定するものでもある。したがって、大学の自治は、そうした憲法的価値の実現に向けて機能させられなければならない。

### (2) 公募制における公正採用選考手続き

公募制における公正採用選考は、社会的「正義」の実現に資するものであり、公共財としての学問研究と教育の価値を高めることに主眼があり、そして、採用選考における差別はその実現に逆行するものである。すなわち、「学問の自由」という基本的人権保障を趣旨として、「大学の自治」の制度的保障を貫いた公募制度とは、個人の学問の自由と専門家集団の評価の尊重という二つの要素を貫いたものでなければならず、後者においては、大学管理機関からの研究・教育者の自主性・自律性の保障と、学問に関連する事項について専門家集団の評価に従う管理機関の義務を基本に置いたものであることが不可欠である。加えて、公募における選考手続きは、予断と偏見を排した専門的学術的な判断であることが求められ、それには透明性・公正性が確保されるべきは当然である。そして、採用選考にあたって収集した情報に基づく業績評価手続きには、教授会による集団的検討討議が求められ、それに前任者の出席・関与は排除されるべきであることもまた当然の理である。

### (3) 公募制における恣意性の排除は憲法上の要請であるこ

と

公募制を採用するという事は、定められた選考手続きを履践して間違ってもその手続及び選考に恣意が入るものではないとの具体的な期待を抱かせるものであって、そうであればこそ、膨大な研究業績等公募に必要な書類を整えて応募するのである。したがって、公募したものとこれに応じたものとの間には、前記の信頼のもとに一定の関係が形成されるものというべきであり、応募した時点から信義則の適用が認められるべきものである。

#### 4. 公募制における学門の自由と大学の自治

##### (1) 大学審議会答申

大学審議会「第4期大学審議会答申・報告①(平成7年11月)」は、「各大学が、それぞれの理念・目的に基づき、多様で個性ある教育研究を推進していくためには、大学の教育研究の中心を担う教員に優れた人材を確保し、これらの者がそれぞれの役割に応じて能力を最大限に発揮できるよう、教員の人事の在り方について改善を図っていくことが必要」であり、この教員の人事は「大学の自治の下、各大学がその責任に基づき適正に行うべきである」としている。この基本趣旨も、前記の「学問の自由」の保障と制度としての「大学の自治」に貫かれたものである。

##### (2) 公募制に関する調査と課題

過去実施された調査によれば、公募文書は、専門分野、職階、年齢、任期、性別、学歴、国籍あるいは社会経験・教育経験などが記載され、これらの情報は、第1に人材を公募する側の条件を示し、同時に第2に大学教員市場の価値観や慣習を反映していること、第3に、公募の行われた次期における高等教育の社会的状況を反映しているとされている。そして、大学教員市場は、国際化や対外部社会との関係、男女平等の在り方に関しても問題が多いことが指摘されてきた。性別を既定しないのが圧倒的であっても、実際に採用されるのはほとんどが男性という実態があり、そうした日本の大学教員社会を「男性サロン」というW. カミングスの言葉をひいて「いまなお男性天下」と指摘されていた(山野井敦徳「大学人事システムとしての公募制研究」(広島大学大学教育研究センター大学論考)1997年)。

この公募研究によれば、「日本の公募文書は、研究中心主義を基礎にした選考のための情報を要請していると同時に、いわゆる人柄(この場合、人柄の中にイデオロギーや価値観が含まれることも少なくない。この点は東西の対立の解消によって少なくなっていることも事実である)が重視されるよう

に人物中心主義に基礎を置いた選考である」とする問題も指摘している。人柄の相違によって科学的生産物の評価にバイアスがあってはならないと強調されている。

##### (3) 「人柄の信頼性」という評価と公募

とくに、人柄の信頼性は、応募者をよく知るものが信頼できる人物であることを保証しない限り、公募文書に基づき第三者がいくら検討しても妥当かつ信頼性のある評価はできないとされている。ここに、公正な公募手続の保障が前任者の関与を排除する要請の根拠がある。そして、前記研究結果は、公募文書のみをもって人事の過程が公正であるか否かを分析・検証することは不可能であるとも指摘し、「これを解決するには、具体的な人事の選考過程に言及する必要があるだろう。いずれにしてもこうした課題を解決するためには新たな視点から新たなデータを分析する必要がある」と指摘している。

#### 第3. 応募者のキャリア権と学問の自由の保障

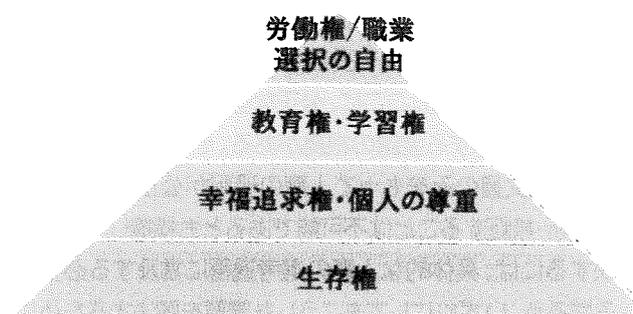
##### 1. 基本的人権としての学問の自由とキャリア権

前述の現行憲法制定過程は、大学における教育研究の自由と職業選択の自由が有機的関連のもとに構想され草案が策定されていたことを裏付けるものである。このように、職業選択にかかる権利は、職業形成上のキャリアを人権として位置づける流れとともに、大学における学術教育研究と有機的に不可分のものであること、その侵害は、学問の自由とともに、教育研究を追究する職業にあるものの憲法上の権利の根幹を否定するものであることを根拠づけるものである。そうした観点から、大学におけるキャリア権が、本件「公募」においていかなる権利保障上の位置づけをもつものであるのかを明らかにする。

##### (1) キャリア権の根拠と背景・趣旨

1) 「キャリア権研究会報告書」(座長:諏訪康雄教授:2011)によれば、キャリア権とは、「働く一人ひとりが、その意欲と能力に応じて自分が望む仕事を選択し、職業生活を通じて幸福を追求する権利」とされている。この権利は、現在の法体系の下ですでに人権としての価値のある権利というべきである。憲法は、個人の尊厳・幸福追求権(13条)、奴隷的拘束・苦役からの自由(15条)、職業選択の自由(22条1項)、社会権としての労働権(27条1項)、教育を受ける権利(26条)、労働基本権(28条)、財産権(29条)と定め

ており、これらを統合して、基本的人権としてのキャリア権を認めることができることとされる(諏訪「キャリア権を問い直す」『季刊労働法』238号)。諏訪名誉教授によるキャリア権の憲法上の根拠と構造は下記のように説明されている。



2) このキャリア形成の権利については、前記厚生労働省キャリア権研究会報告書において、雇用政策上欠かさない理念として確認されるようになり、2001年には雇用対策基本法や職業能力開発促進法がこの考え方をもとに改正され、2015年の職業能力開発促進法改正では、「職業生活設計」とこれに沿った能力開発の促進が事業主の責務とされ、国や自治体には、国民への教育の推進を求めた(3条)。さらに、雇用対策法も、労働者の職業生活の全期間を通じて「職業の安定」に配慮されるべきこと(雇用対策法3条1項)、また職業の安定確保への配慮とは、職業能力の公正な評価や公正な処遇に向けた措置の効果的に実施に向けられるものであることが確認されている(同3条2項)。そして、これらを通じて労働者の経済ならびに社会的地位の向上をはかり、敬愛と社会の発展並びに完全雇用の達成に資するようにすることが確認されている。

これらの立法は、憲法27条1項の労働権保障に基づくものであるが、憲法27条1項が完全雇用の達成を目指すプログラム規程であるか否かはともかく、実体法のなかに、労働者の職業の安定とそのため職業能力の開発が位置づけられ、公正な評価と処遇を通じて職業の安定に配慮されるべきであることが関係者の責務として定められたことは大きな意義を有するものであった。

3) 社会や産業の構造が変われば、求められる仕事も対応する能力も変化するものであり、経済的利益分配システムとして機能してきた日本型雇用慣行の柱、とりわけ終身雇用が広く一般的であると観念されてきた時代は、使用者が、

労働者に雇用の安定を保障する代わりに人事権などで幅広い裁量を有するという考え方もある種の合理性を有していたと考えられる。しかしそれは、労働者にも、人事権行使の対象として企業組織の一員として従っていれば、自らの能力やキャリア形成を伴うものとして賃金等待遇の向上という権利利益の実現にもつながってきた。したがって、広範な人事権行使を許容する法的判断枠組みには、こうした雇用とキャリアを含む待遇上の労働者の権利利益への考慮が含まれていることについても留意されるべきは当然のことである。

ところが、その前提となる長期雇用システムも前記のとおり雇用慣行としての意味付けを持たなくなって、労働移動が通常となる分野が拡大してきた。社会全般に労働移動が活発化した時代においては、自らの職業人生を他人まかせ、組織まかせにしてしまうのではなく、自ら切り拓くこと、キャリアを自らの適正に照らしてどう構想し実現するかを支える法的基盤が求められるようになるのも当然である。それが「キャリア権」という概念であったことも時代の必然である。

## (2) キャリア権の基本的人権としての本質と法理論としての位置づけ

人間には、災害や戦争、経済的危機に見舞われてあらゆるものを失うことがある。「いのちと健康あつての物種」ではあるが、仕事をする力は永続的にその人のものとして消えることはなく、人間として生きる力の源泉である。くわえてその力の発揮は、人間相互の信頼の関係を形成するという意味において、社会関係(共通)資本の基盤となる。この力は、個人が生きているという本質をなすものであり、奪われてはならないものである。そうした意味において、「キャリア権」は普遍的価値を有する基本的人権として位置付けられる。

諏訪(「雇用政策とキャリア権」2017年)によれば、「キャリア権」とは、「人が『職業に就くことを準備し、あるいは職業を転換しつつ、職業上の遂行能力を高めるなかで、経済的報酬や社会的評価を獲得するとともに、自己実現をしていく過程、及びその結果としての経歴』をめぐる、これらの連鎖的な流れに対応し、人間の活動を基礎づける権利、あるいは各人が自己のキャリアを追求し、展開することを基礎づける権利」とし、広義と狭義のキャリア権を立てている。広義の概念としては、「個人の主体性尊重と幸福追求の権利(憲法13条)が最も根本となる憲法的な基礎をなす」もので、それに狭義の概念として、生存権(同25条)、労働権(同27条)、職業選択の自由(同22条)、教育権(同26条)などが憲法的な基礎となり、

職業キャリアの視点からこれを統合した権利概念であるとされる。

さらに前記諏訪によれば、キャリア権は労働権思想が内包する重要な核概念であるとされ、職業キャリアの形成と展開が保障されることによって生存の手段も確保されることからすれば、またキャリアの形成と展開を抜きにした労働権概念は貧困で魅力に乏しい内容となってしまうことからして、キャリア権は労働権の実質的内容に読み込まれるべきであるとされる。すなわち、労働権が保障すべきものは、たんに量的に確保されるべき就労機会であってはならず、労働者の能力、適性、意欲を考慮した質的要素を含む就労機会でなければならないとされている。

また、キャリア権は、職業選択の自由(憲法22条1項)との関係でみると、個人の主体性と自由意思の尊重を本質とすることが指摘されている。個人の発意により、その能力、適性、意欲を最もよく体现でき、職業を選択する可能性を手にすることができる。そうでなければキャリア準備と形成・展開が円滑に進むわけがないし、いかなる場面においても、他者が本人の意思を排して職業の割り当てを行うことは多くのリスクを含み、誰もがその将来にわたるリスクについての責任を負うことはできないからである。したがって、仕事の世界において、徴用や強制配置により就労機会を確保することはきわめて例外的な場合を除き許されないとされる。

以上によれば、キャリア権は、職業をめぐる人間の自己実現の権利そのものであり、いかなる形態のいかなる契約関係のもとで働く場合にも、広く保障されるべき普遍的な性質を有するものであることになる。

また、教育を受ける権利は、教育の機会均等の実現に向けて経済的配慮を国家に求める権利と成長発達の権利を保障する学習権保障の二つの側面があるが、この権利は年齢にかかわらず、人間全体に妥当するものであり、そのままキャリア権の内容になることが指摘されている。本件における人権としてのキャリア権は、大学において学術を探究するものとして、学問の自由を本質的要請とするものであり、研究と教育との不可分性ととも、大学という公共財が学問の自由と教育をその憲法原理にふさわしく、「自治」の機能を発揮してこれを保障することが求められるというものである。

### (3) 大学の自治によりキャリア権保障の意義

1) 一般企業における雇用慣行とこれを基礎にして形成された契約論においてこのような位置づけをもたされた「キャリア権」は、むしろ、憲法23条の学問の自由とこれを保障する制度機能としての「大学の自治」のもとでは、学術教育

研究に携わるものの不可侵の人権として位置付けられ、とりわけ大学においては侵すべからざる人権として保障されるべきものである。

2) この「キャリア権」という法的概念は、一般の企業においては、「新しい人権・権利利益」であるとされたとしても(むしろそのように現象するものと観念されたとしても)、日本国憲法が定める基本的人権条項のなかにすでに盛り込まれてくる普遍的権利であるというべきである。そうした性質に鑑みたとき、労働者のキャリア形成に関する権利を、憲法13条の個人の尊厳と自由、幸福追求の権利を核心に置きながら、奴隷的拘束・苦役からの自由(15条)、職業選択の自由(22条1項)、社会権としての生存権(25条)と労働権(27条1項)、教育を受ける権利(26条)をその実現に向けた権利と位置づけ、形成されたキャリア自体を財産権(29条)として守られるべき権利と位置づける前記の研究会報告の考え方は、むしろ当然のことである。そして、人間労働の脆弱性(生身の労働者が契約を締結して生活に不可欠な経済的基盤を得ようとすれば、不利な条件を強いられる)が、大学に雇用されて学術教育研究に従事する者といえども例外ではないことを考慮すれば、労働立法が労働者に自由と平等、尊厳と幸福追及という基本的人権を保障する社会法として策定され、労働者の生存と自由(自己決定)、雇用と労働条件決定への参加の確保が、産業及び経済の民主主義的発展に資するという関係としてとらえられるものであることは、最大限に尊重されるべき原理というべきである。

3) 以上をふまえると、公共財としての大学の自治において、学術教育研究に従事するもののキャリア権保障は、最大限に尊重されてしかるべきものであり、学問の自由とともに前記各憲法条項に基づく基本的人権が、相互に不可欠の有機的に関連するものとして位置付けられ理解すべきものである。したがって、憲法に保障されたキャリア権を侵害する人事権行使に関する判断枠組みは、憲法に違反するものとして改められなければならない、キャリア権は、大学における人事権を制約する法的根拠にもなりうるものである。

3) 加えて、このキャリア権の概念は、雇用対策法や職業能力開発促進法の趣旨目的、基本理念、さらには改正職業安定法のなかに貫かれているもので、これによれば、労働者のキャリア形成が、労働者のモラルアップのみならず、

企業の経営・人事にイノベーションを生み出し、変化の激しい時代を乗り切り、生産性向上にも資するなど、多様なメリットをもたらすという共通認識が立法に反映されたものと解される。このことは、キャリア権が憲法に基づく労働者の基本的人権であることをふまえ、社会の合意として国会審議を通じて成立・施行されてきた実体法が示している「キャリア権」の合意を人事権との調整原理のもとに位置づけられるべき根拠となるものであるが、大学における人事権行使において問題となる場合には、その趣旨はより強い法的要請と理解すべきものである。

- 4) 上記の法的要請の一環として、雇用における個人情報コントロールと情報の開示・訂正等の権利が位置づけられることに十分留意すべきである。本件については、さらに下記の憲法上の権利をふまえた判断が求められた。

#### 第4.「公募制」における応募者の人権としての差別禁止(憲法14条)条項と情報開示・説明責任の法的根拠

##### 1. 公正選考手続きにおける応募者の人権としての差別の禁止

公正採用選考手続において応募者に保障される権利は、ただ選考過程が公平・公正の形をとっていればよいものではない。公正採用選考手続は、それ自体人権としての「目的」であって「道具」ではない(手続保障規定としての憲法31条参照)。そして、「応募者」の基本的人権としての憲法14条に基づく差別禁止については、下記のように解釈されている。

##### (1) 憲法14条1項の差別禁止(平等原則/平等権保障)

日本国憲法は、第11条[基本的人権の享有と本質]で「国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。」、13条[個人の尊重、生命・自由・幸福追求の権利の尊重]で「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」としたうえで、第14条第1項において、法の下での平等を定め、「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」とする。

したがって、たとえ応募者といえども、応募者が学問の自由の権利を保障される主体としての立場において、差別的に取り扱われてはならないのであり、このことは、大学の自治という制度的保障のもとでは最大限に尊重されなければならない人権原理というべきである。

##### (2) 国際人権規範が禁止を求める差別

###### 1) 国際人権規範と憲法14条

国際的な人権規範では、差別類型としては、直接差別、間接差別、合理的配慮の不提供、ハラスメントという4つの差別類型が挙げられる(障害者権利条約一般的意見第6号:パラグラフ18)。さらに、関連差別、起因差別、構造的・体制的差別も考慮すべきであるとされている(西原和久・杉本学編(2021)『マイノリティ問題から考える社会学・入門—差別を超えるために』有斐閣, 8-47頁)。これらの差別は、現行日本国憲法下においても、禁止されるべき差別と解釈されるべきである。その場合、憲法14条が禁止する差別事由は例示列挙であって、その他の事由による差別も禁止に含まれることに留意されるべきである。

###### 2) 「直接差別」

直接差別は、法が差別禁止事由として例示している事由(憲法14条1項後段「人種、信条、性別、社会的身分又は門地」)を明示的な基準として別異取り扱いをすることを指す。直接差別は、原則として正当化事由による例外は認められず、認める場合には別途その旨の規定を要する。また、「差別する側の動機や意図は、差別が発生したか否かの判定には関係ない」(一般的意見第6号:パラグラフ18)。

###### 3) 「間接差別」

「間接差別」は、1970年代から欧米で導入された差別概念である。「雇用及び職業における平等取り扱いのための一般的な枠組みの確立に関するEU指令」(2000年)は、外見上中立的な規定等が特定の宗教、信条、障害、年齢、性的指向等を持つ者を不利な立場におくものであって、その規定等が法律上正当な目的及びその目的を達成する手段が適切かつ必要であることによって客観的に正当化される場合でないことを間接差別とする。ただし、日本で間接差別を禁じるのは性別についてのみであり、障害等に関しては明文では禁止されていない。

###### 4) 「合理的配慮の不提供」

「合理的配慮の不提供」は、社会における配慮の不平等性で

あり、障害者権利条約が明記した重要な権利保障である。日本の障害者差別解消法でも規定されている。

#### 5) 「関連差別」

「関連差別」は、「障害のある人の関係者に対する、障害のある人の障害又はその人との結びつきを理由にした、相対的に有利ではない取り扱い」を指す。障害者権利条約には明記されていないが、草案時に示されていた差別類型である。たとえば、障害のある子の世話のために障害のない母が勤務時間の調整を合理的配慮として求めることができるかという問題となる(前記西原・杉本 2021:42-43)。

#### 6) 「起因差別」

「起因差別」は、英国平等法(2010年)で導入された差別形態である。障害に起因する不利益な取り扱いを差別的行為とするというものである。たとえば、精神科受診に必要な通院・入院のために欠勤しがちな場合に減給・解雇をすることは、当該者が雇用側に対して受診の必要性を証明しておれば、起因差別となる(前記西原・杉本 44-45 頁)。

#### 7) 「構造的・体制的差別」

「構造的・体制的差別」は、障害者権利条約一般的意見 3 号「障害のある女子」(2016年)が新たに発掘した差別形態である(前記西原・杉本 2021:46)。一般的意見第 6 号は、「ハラスメント」も差別の一形態であると明記している。2019年 6 月、国際労働機関(ILO)第 108 回総会で、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(190号:暴力及びハラスメント撤廃条約)と勧告が採択された。仕事と関わる暴力とハラスメントの撤廃を旨とする初の国際条約である(日本は未批准)。

### 2. 説明責任・開示責任の法的根拠

前記の期待が法的保護に値するものであるか否かはともかくとして、疑念が生じる場合には、説明責任を全うし、それに情報開示が求められるのであれば、それが合理的なものである以上応じるべき責任がある。とりわけそれが憲法 14 条 1 項の差別事由に該当する(本件については信条)差別の結果であると考えられる場合には、他の事由によるものであることの説明責任は大学側にあり、それには厳格な証明が求められる。この点について、憲法14条1項の解釈適用に関する通説判例を踏まえるなら、以下のとおりである。

#### (1) 憲法 14 条 1 項の内容

1) 規範的概念としての平等とは、人々の政治的・経済的または社会的関係におけるある一定の場面で、ある特定の場面からみて人々の間で取り扱われ方が同等であるべきだという主張(奥平憲法Ⅲ115~121)であり、究極的には各人がかけがえのない生を構想して生きるという点で、個人は平等といえる(長谷部憲法 6 版 166 頁)という考えを基礎にしている。

2) 憲法14条1項は、平等原則と平等権の保障の両面を持つと解される。すなわち、前段で法の下での平等を原則として定めるのみならず、後段では人種・信条・性別等による差別を禁ずることによって一定の事由により不合理な差別をされない権利という意味での「平等権」を保障したものと解することができる(辻村「女性の権利と『平等』」)。

3) 国家の平等原則違反によって不利益が課せられた個人は、平等権侵害を理由に裁判所で広く争うことができると解釈されており、その意味では平等原則と平等権は互換的である。(佐藤幸憲法論 199 頁)とされている。そして、憲法14条1項に定める「差別されない」とは、法的に平等に取り扱わなければならないことを意味している。国家権力が立法や処分において差別してはならないだけでなく、事実に行動においてもそうであるとされる(宮沢全訂214頁)。利益を付与する局面でも不利益を課する局面でも同様に、国家権力は人々を平等に取り扱わなければならない。また、憲法14条1項の規定は、単に法律の執行にあたって行政府等を拘束するだけではなく、法律の定立について立法府をも拘束すると解するのが通説的見解である(立法者拘束説)。

4) また、憲法14条1項で保障される「平等」とは何かについては、「等しいものは等しく、等しからざる者は等しからざる様に」扱うという相対的平等を意味しているもので、合理的な理由によって異なる取扱いをすることは許されると解するのが通説・判例である。すなわち、法的取り扱いに区別がある場合、その区別に合理的な理由が認められれば許容され、不合理な区別が差別として禁止されると考えられている。判例も相対的平等説にたつて、憲法14条1項は、「合理的な理由なくして差別することを禁止している」とし、合理的な根拠に基づく区別であるかどうかを探索する解釈手法を採用している(最高裁大法廷昭和 39 年

5月27日民集18巻4号676号、最高裁大法院決定平成25年9月4日民集67巻6号1320号ほか。

## (2) 合理的な理由」の判断基準

- 1) 「不合理な理由」とは何かは、一般的に決められるものではなく、「その差別と差別の理由を合わせて考え、そこに民主主義的合理性があるかどうかを考えなくてはならない」とされるが(宮沢憲法Ⅱ(新版)1974)、学説は、民主主義的合理性を基本としながらより具体的な司法審査の基準を打ち立ててきた。
- 2) 第1に、「厳格審査」による「必要不可欠な公共的利益(公益)の基準」である。これによれば、①立法目的がやむにやまれぬ(compelling)公共的利益=必要不可欠な公益を追究し、②この公益に奉仕するために選択された手段が右目的の達成にせむとも必要であることを論証するという極めて重い責任を政府に課するものとされる。
- 3) 第2に、「実質的な合理性の基準」と言われるもので、「中間審査」「厳格な合理性の基準」と言われる。これによれば、「立法目的が重要(important)なものであること、その目的と規制手段(具体的な取り扱い上の違い)との間に事実上の関連性があること(substantial relationship in fact)を論証する責任が規制する公権力に負わせるというものである。
- 4) 第3に、「合理的根拠の基準」であり、立法目的が正当(legitimate)なものであること、すなわち立法目的が何らかの方法で公共の福祉を増進させるための働きをするものであれば正当とみなされ、具体的な取り扱い上の違いが目的達成のために「合理的に関連している(rationally related)ことを必要とするという基準である。この基準によれば、広範な立法裁量が認められ、合憲性(立法事実の村債とその合理性)が推定され、違憲性を争う側が、いかなる合理的根拠に基づいても当該規制を指示することができないことを証明する責任があるとされる。(以上芦部憲法学Ⅲ人権各論(1)増補版26~30号)
- 5) 最近の学説では、第1項後段に列挙されている事由に基づく差別的取り扱いについては「厳格な審査基準」が適用されて合憲性に推定が排除されると解している。列挙された事由による区別は、原則として不合理なものであり、憲法違反となるとする見解は古くからしめられてきた(宮沢

全訂212号)が、列挙事由に基づく別異の取り扱いについては、それ以外の場合は異なってより厳格な審査が必要であるとされている(伊藤憲法249~250号/芦部憲法6版134号ほか)。これら列挙事由は人類の歴史の中で人々が広く差別の理由としてきたものであり、個人の努力では変えることができない非常にセンシティブな性質のもので、列挙事由にかかる別異の取り扱いについては、原則違憲となり、政府が正当化のための理由を説得的に提示する必要がある。

- 6) 厳格審査基準を適用するという最近の通説的見解に従えば、性差別の合憲性をめぐる審査基準については、厳格審査基準を適用されるはずである。これに対し、芦部説はアメリカの判例理論にしたがって、中間審査基準を適用し、「厳格な合理性の基準」によるべきであるとする(アメリカでは人種差別については、「疑わしい範疇」に分類して厳格審査の対象とするのに対し、性差別をめぐる事例は中間審査基準を適用する立場が確立している)。厳格審査基準は、「やむにやまれぬ」目的をもち、その目的達成のための必要最小限度の手段であることを、合憲を主張する側が挙証する。中間審査基準では「目的と手段との間に実質的な関連性があるか否かが問題とされ、これを具体的問題に結び付けて論じることになる。
- 7) しかし、平等権の観念自体に変化が生じ、前記のとおり国際人権規範においても、実質的平等権保障の要請が強まっている。したがって、憲法14条にも実質的平等権保障が含まれると解することが妥当とされるようになっていく(浦部:教室109号/高橋:憲法162号)。この場合、理論上はあくまで形式的平等権保障が原則であり、法律上の均一的な取り扱いが要請されるが、一定の合理的な際取り扱いの許容範囲で実質的平等が実現される(実質的平等権実現のための形式上の不平等を一定程度許容する)と解することになる(芦部:憲法130号/浦部:教室110号/内野:論点50号など)とされる。従来の判例・学説は、性差別に関わる問題について必ずしも明確に審査基準論を示してきたわけではないが、14条1項後段列挙事由について厳格な審査基準を採用する通説に立つ限りは、性差別についてもこれによると解すべきである(君塚「性差別司法審査基準論」信山社91号以下)

## (3) 合理性判断と説明責任

- 1) 憲法14条1項は、前段で法の下での平等を定めるのみなら

ず、後段では性別等の例示をして差別を禁じ、不合理な差別を受けない権利＝「平等権」を保障している。行政処分が平等原則に反して個人に不利益を課する場合には、平等権侵害を理由に裁判所で広く争うことができる。それは、国家権力が立法や処分において差別してはならないだけでなく、事後的行動においても同じである(宮沢全訂214号)。そして、憲法14条1項の「平等」とは、「等しいものは等しく、等しからざる者は等しからざる様に」扱うという相対的平等を意味しているもので、合理的な理由によって異なる取扱いをすることは許されると解するのが通説・判例である。すなわち、法的取り扱いに区別がある場合、その区別に合理的な理由が認められれば許容され、不合理な区別が差別として禁止されると考えられ、判例も相対的平等説にたっている(最高裁大法廷昭和39年5月27日民集18巻4号676号、最高裁大法廷決定平成25年9月4日民集67巻6号1320号ほか)。

2) 前述したとおり、憲法14条1項後段に列挙されている事由に基づく差別的な扱いは原則として不合理であり、「厳格な審査基準」によって合理性が認められなければ憲法違反となる。すなわち、列挙事由にかかる別異の取り扱いについては、原則違憲となり、政府・行政側が正当化のための理由を説得的に提示する必要がある。この「厳格審査基準」によれば、「やむに已まれぬ」目的をもち、その目的達成のための必要最小限度の手段であることを、合憲を主張する側が挙証しなければならない。法理論的には、列挙事由による区別/差別の合理性については、厳格審査基準によるべきである。芦部説のような「中間審査基準」/「厳格な合理性の基準」を適用すべきとする学説もあるが、この基準によれば、「目的と手段との間に実質的な関連性があるか否かが問題とされ、これを具体的問題に結び付けて論じることになる。いずれの基準によるとしても、その合理性については処分者側から具体的な説明がなされるべきであることに変わりはない。

### 3. 公募制における大学の説明責任と情報開示

#### (1) 「大学の自治」と公募手続

原審において被告が主張する「大学の自治」は、あたかも三菱樹脂事件最高裁判決が述べるところの使用者の「採用の自由」そのまま、あるいはそれより広範囲に自由が認められるとの法律論にたつものであるが、前記によれば到底とれない。「大学の自治」は、あくまで憲法23条に保障された「学問の自由」を貫くための制度的保障であって、権力や管

理機構による介入を許さず、大学教授会による専門的知見を駆使した検討と討議に付されるべきものである。しかも公募制は、公正採用選考の徹底を本旨とするものであるから、前記によれば、前任者の関与を徹底して排除して可能となる。そして「公募手続」である以上、情実人事を排し、応募者が提供した情報に予断と偏見による変更が加えられずにあくまで学問研究が専門家集団の検討・議論を通じて評価されることへの客観的な期待と信頼があつてのもので、それが公募制度の不可欠な基盤である。

#### (2) 公募手続に提供された情報の基本的性質

本件公募に提供された膨大な応募者の研究業績と履歴は、応募者の教育研究者として培ってきた人格的営みと成果の凝縮された集大成である。被告人は公式に明らかにしていないが、その手続規程によれば、前任者を排した選考委員会と教授会の検討の素材として、この膨大な情報が被告を特定して識別可能な情報として整理され、提供されたものと考えられる。大学は、中国政治を研究する者を採用しようというわけであるから、専門的学術集団として学問をそれ自体として客観的に評価しなければならない。

#### (3) 被告の情報が歪曲して提供された可能性

被告が提供した情報に基づくこれまでの中国研究の業績等及び前回公募手続によれば、被告が面接のステージに進むまでの間に任用対象外とされるについては、純粋に学問研究の専門的知見によるというより、前任者とは全く異なる学問上の立場(前任者は中国政治権力の正当な立場を反映した研究を徹底し、被告はその中国政府による種々の人民及び労働者に対する抑圧政策への批判的観点に基づく研究を徹底してきた)をとってきた被告の業績を政治的に否定し排除しようとして歪曲して提供されたものと疑われるもので、これには相当程度に合理的根拠があつた。

#### (4) 大学が説明責任を尽くし、被告らの開示請求に応じらるべき合理的な疑い

前記の事情は、公募手続の経過において、公募制の基盤をなす期待と信頼に対する合理的疑いを抱くに相当する事情というべきである。このように、公募に応募して提供した情報を歪められた合理的疑いがある場合、情報の開示・訂正を求めることは、学問研究に従事する教育研究者としての人格とプライバシーにかかる重要な権利をなすというべきである。後述するように、被告が開示を求めた情報は、すべてこれにかかっている。

#### 4. 本件「公募」を歪める差別の疑い

##### (1) 公募の形式による本件■■■教授の後任人事

- 1) アジア太平洋研究科■■■教授の後任人事は「公募」手続の形態をとったが、すでに公表された前記公募の条件からみると、すでに後任人事は決定済みのことで「公募」という形式を借りただけの「デキレース」で実質的には■■■教授の研究を承継する学会内部の「縁故」人事を疑わせるものであった。
- 2) 上告人石井は、本件公募の応募要項での条件をすべて満たしていた。とりわけ、全国的にも競争力のきわめて高い科研費 A を獲得して研究してきた実績は、日本の個別「学会」よりも比較的自律的かつ自由な「学界」における客観的評価から見れば、有力候補者であって、その上告人が第一次書類選考から排除されること自体、大いなる疑問を抱かせるに十分であった。ちなみに、上告人石井は、2008年公募に際しては、第一次書類選考を上位2位でパスし、最終の運営委員会(教授会)では上告人石井の任用で話が進んでいたものの、■■■教授の強い反対意見により任用は叶わなかった経過がある。
- 3) 本件「公募」による任用手続についても、前任者は関与しないとされながら、■■■教授が関与しているとの事実が伝えられている。

##### (2) 学問研究の背景にある政治的潮流

中国政治研究における上告人と■■■教授との間の緊張についてもすでに本件審理において明らかにしてきたところである。その要点は、下記のとおりである。

- 1) 上告人は、2010年に当時早稲田大学大学院アジア太平洋研究科教授であった小林英夫氏の共編著『1930年代のアジア社会論』(社会評論社)に論文を掲載した。この著作は、マルクスのいわゆる「アジア的生産様式」論を社会的に受容していた1930年代の東アジアにおける国際関係論の再評価を主な目的としたもので、戦前・戦中の世界秩序が大きく変動する一大画期(エポック)におけるウィットフォーゲルの中国研究を論証し、当時のアジア社会論が、当初、満州事変期には「五族協和論」として、次に日中戦争期には「東亜新秩序論」として、さらにアジア・太平洋戦争期には「大東亜共栄圏論」として、理論的変貌を遂げていく国際秩序の変遷過程を明らかにした画期的著作である。

- 2) 本書は、アジアを侵略し、占領地域を拡大しつつある日本が、同時にアジア諸民族の解放・共生を唱えるという総力戦期の巨大な矛盾の中で「アジア社会論」が展開されたとするもので、この研究分野において「主流派」を占めている当時の「親中派=主流派」からはいっさい評価されなかった。ウィットフォーゲルの中国研究は、戦後「東洋的専制主義」(1957年)を著してスターリン・毛沢東批判を厳しく行って以降、学界・学会においては「反共主義」のレッテル貼を受けるようになっていたもので、前記の評価も多分にそうしたことが影響していたものと考えられる。なお、2008年当時の公募に際し、上告人に応募を強く勧めたのは、●●教授であった。
- 3) 本書の編著者である●●教授は、その後、▲▼▲▼東京大学経済学部教授から「盗用、剽窃」の疑いがあるとされ、学術研究を貶められるに至った。同教授はこれに対し名誉回復を求めて訴訟提起をなした。上告人石井も、前記出版以降、いわれのない非学問的な人格批判によって「後ろ指を指される」経験を余儀なくされてきた。こうした誹謗中傷や風説の背景には、歴史学界の「主流派」と「反/非主流派」の対立が政治的潮流も複雑に絡んだ緊張関係があった。
- 4) 2013年7月、「新しい日中関係を考える研究者の会」の設立をめぐって学界内での論争が繰り広げられた。尖閣諸島をめぐる衝突で深まった日本と中国の対立を契機とし、その「対立の緩和と関係の再構築する」などとして「志を同じくする呼びかけ人」により「新しい日中関係を考える研究者の会」が発足された。その規約とアピールは、「日中双方の政府も国民も、目前の利益や一時の激情にとらわれず、冷静に行動することが求められています。そしてそのために、私たちも貢献したいと考えます。本会は、具体的にはとくに以下の三点に力を尽くしたいと考えます。まず、学術的知見の提供を通して、日中の政府、国民、そして研究者の間の信頼構築を進め、ナショナリズムを乗り越えて、東アジアにおける国民間の和解への道を探ること。次に、日中の研究者を中心とした国際的な知的ネットワークを広げて、東アジア地域の緊張を緩和するために共に努力すること。さらに、新しい善隣関係の構築に寄与できるように日中関係研究の新たなパラダイムを追求すること」としていた。それは、表向き学問の客観性(中立性)を装ったものの、「親中派」研究者を中心とするものであった。これに対し、若手・中堅研究者を中心として、非民主的組織と学術研究

のあり方をめぐってさまざまに異議が唱えられ、比較的大きなネット上の論争となっていた。

5) とりわけ、会の「規約」(およびアピール)の主旨があくまで国家間関係に集中しており、「国家権力による研究者への言論弾圧の問題にどう向き合うのか」という問題意識を見出すことができないもので、むしろ矛盾ですらある、という指摘が行われ、2014年3月には、公開「意見書」が取りまとめられるに至った。その趣旨は、「日中間の武力衝突を避け新しいパラダイムを構築するという課題が多様な立場からの意見や議論を必要とする普遍的なものである以上、固定化されたメンバーシップのなかで議論を閉じてしまうべきではない」とするもので、メンバーを固定化して規約で縛るのは即座にやめるべきであり、仮に会員制を維持したままで「国家権力による研究者への言論弾圧の問題」について開かれた議論を行なうなら、少なくとも規約は全面的に見直すべきだとした。

ところが、この意見書は、幹事会・呼びかけ人全員に送られたものの完全に「黙殺」されて終わった。ちなみに、この組織の中心には、上告人の指導教官である★★和子教授(当時)があり、■■教授が現在の「考える会」代表であって★教授を支えていた。

6) 前記●●教授が名誉回復を求めて提起した訴訟は、2020年6月に至り、●●教授の勝訴が確定した。本件公募への応募は、この●●教授が退任した後のことである。

### (3) 本件公募手続における学術と政治

この組織をめぐる論争は、本件公募手続の経過にも深く関連している。上告人が募人事で不正行為が行なわれた疑いを指定して同研究科長に説明を求めても拒否されたことをメールまたは郵送によりアジア太平洋研究科の全専任教員に伝え、「内部で調査のうえ、議論して欲しい」と訴えた。研究科運営委員会でこの件が取り上げられた際、採用人事の前任者である■■教授(当時)は、このような異議申し立てがなされるのは、「新しい日中関係を考える研究者の会」を通した★★代表との対立が背景にあると説明して丸く収めたという経過があった。すなわち、この人事採用の審査過程は、純粋に学問的に応募要項の条件に基づいて公正に審査されたものではなく、■■教授が説明している政治的要因によって、審査における決定的な「排除理由」とみなされていることを強く推定させるものであった。

### (4) 「公募手続」「公募基準」による間接差別

上記の事情に加え、前述の学問研究の背景にある政治的潮流と緊張関係をめぐる経過もあわせ鑑みれば、純粋に学術研究の立場により評価が加えられるべき本件公募手続が歪められており、上告人石井が「信条」によって排除されたという疑いを強くさせられる事態といえる。ここに、上告人の学問の自由と学術教育研究者としてのキャリア権が、「公募」の外形の名のもとに政治的な力が働いて、上告人の学問上の信条ゆえに手続から排除(一次選考からの排除)がおこなわれたのではないかという強い疑念を抱かせる事情があり、そうした疑いには相応に合理的根拠がある。

大学が、大学の自治の名のもとに、前近代的な共同体内部の「ボス支配」の影響を受けた任用人事を維持しようとするのは、大学の自治の本来の機能であるところの学問の自由と学術の発展を阻害する。そして、学会において体制(=大勢)を占めている一定の「学問」の体系が、もう一つの「学問」の体系を、「人事」という、大学組織だけがもつ集団的内部権力(=複数の選考委員によるボスに対する「忖度」を媒介にした謀議)の行使によって、意識的に、あるいは無意識的に、学問の自由の主体を排除するとすれば、それは、ある一定の「政治性」に基づいて他の異質な「政治性」を排除するという、意識的、あるいは無意識的に行使された、直接的ないし間接的差別に当たる。

「ボス支配」を許してしまう「共同体社会」に存在する封建的残滓は、「学問の自由」と「大学の自治」を保障した戦後憲法体制のもとでは、徹底して除去すべきものである。

本件訴訟において上告人らが被告大学に対して求めた情報開示は、本件公募人事の結果に異議を唱えるものではないが、少なくとも、その手続きに大学の自治にふさわしい公正採用選考が歪められた可能性を指摘し、その改善を求めるうえで、大学において教育研究を使命とするものに共通の普遍的課題を実現する最初の一步であった。

### 5. 被告大学の説明責任/情報開示責任

以上によれば、被告大学には、学問の自由と教育研究者のキャリア権を保障する趣旨において、その制度的保障としての「大学の自治」による機能を担うものとして、また、憲法14条1項の前段による平等取り扱い原則ないし同項後段の差別禁止条項に基づき、本件「公募」手続の歪みを指摘して上告人(相手方)らが要求した「説明」及び「情報開示」に応じるべき責任があるというべきである。

## 第5. 前記憲法によって保障された権利と「公募制」のもとの信義則の適用/応募者の期待権

### 1. 新契約締結の形をとった「公募への応募」

(1)

大学における学術教育研究に従事するものの契約形態に違いはあっても、彼らが等しく学問の自由及び大学の自治にかかる権利の主体であることにいささかの違いもない。原審裁判所の考え方は、こうした契約上の「資格区分」をもって被上告人大学におけるキャリアートを分断したとしても致し方ないとするものであることを覗わせるが、大学に雇用される教育研究者の契約形態によって、保障されるべき学問の自由とキャリア権を基礎とする取り扱いに差異を設けることに合理的な根拠は認められない。

(2)

非常勤と専任とは「資格区分」を異にするものとして別の就業規則規程を設けるようになっていても、労働契約法改正以前は同じ教育研究者として処遇し、明確な区分のもとに管理してきたわけではなかったし、「資格」区分といっても、非常勤が期間の定めを置いて雇用する教育研究職であるという位置づけに違いはなく、本来なら、大学が雇用する非常勤職の教育研究職としての安定化と専任への転換を制度化する方向で有期雇用の法制度改革に向き合うことが求められた。ところが大学がこの法制度改革(有期から無期への転換と不合理な格差の解消)の効果を断ち切るという不純な動機の実現を意図して、非常勤職に関する就業規則規程を別に定めたものである。

(3)

原判決の判断は、同じ学問の徒であるはずの「専任」と「非常勤」について別規則を設けたことのみをもって「資格区分」による学問の自由とキャリア権格差を承認するもので、憲法秩序に反している。しかもこのような判断は、大学における教育研究職の身分的差別として深化・固定化させられたことを承認するものであって不正義である。大学が、労働契約法改正を意識して無期転換等の責任を回避するために就業規則を「整備」したからといって、専任と非常勤のキャリアートは連続性のない全く別物のものであると決めつけることは、およそ法の要請に逆行するものであって重大な問題がある。

(4)

少なくとも、「資格区分」が異なるといっても、本件「公募」にかかる契約上の使用者性は非常勤としてのそれとは異なることを合理的に裏付ける事情は認められないのであるから、教授職への登用問題は、上告人の被上告人大学における待遇上の権利利益にかかる事項ないしそれに準じて判断されるべきである。仮に上告人石井が被上告人に専任として雇用されていた場合には雇用契約上の待遇問題となるが、非常勤として雇用されているから、待遇上の問題ではなく純粹に「採用」問題であるとして格差を生じさせることは、合理的な説明がつかない。すなわち、不合理な格差として解消が求められるものである。

### 2. 「公募制」への信義則の適用

前述のとおり、公募制を採用するということは、定められた選考手続きを履践して間違ってもその手続及び選考に恣意が入るものではないとの具体的な期待を抱かせるものであって、そうであればこそ、応募者はそれを信頼し、膨大な研究業績等公募に必要な書類を整えて応募するのである。したがって、公募したものとこれに応じたものとの間には、前記の信頼のもとに一定の関係が形成されるものというべきであり、応募した時点から信義則の適用が認められるべきものである。

信義則の適用の基礎は、「公募制」である以上は、憲法に保障された「学問の自由」が「大学の自治」による制度的保障を受けなければならないもので、公募制を採用する以上は、その趣旨を貫くことを広く学術の徒に向かって宣言することであるという点に求められる。したがって、「公募制」による公正採用選考は、一般企業に求められる公正採用選考への法的要請とは質的に異なる高度の規範によって裏付けられたものと受け止められ、そうした信頼があつてこそ、応募者の動機付けとなる。したがって、公募制を採用した以上、大学は応募者の信頼にこたえて採用選考をなすという応募者との関係が形成され、それが信義誠実の原則の基盤が機能させられる。

### 3. 公募制への公正採用選考の期待

また、原審裁判所は、公募による選考過程には公平・公正が求められ、応募者の人権を侵害するようなものであってはならないとしながら、そうした期待は抽象的で具体的なものではないとする。しかし、その根拠は薄弱である。応募者の人権侵害の中核にあるのは、応募者が専門領域とする学

問の自由とキャリア権であり、その追求は、人格的尊厳と差別を排除した公正な業績評価とこれに関する情報の自己コントロール権を確保することによって可能である。

公募制が、これらの権利確保の期待と信頼に値するものでなければならないという規範的要請は、前記の憲法に保障された権利を基礎とするものであって、公募制において貫かれるべき普遍的原理としての公正採用選考がまさか歪められるようなことはないはずであるとする期待と信頼は、それだけで十分に具体的法的保護に値するものというべきである。

さらに付加していえば、前記の学問の自由とその制度的保障機能である大学の自治のもとで執り行われる「公募制」による公正採用選考であるという応募者の期待は、一般の公正採用選考手続きにおける期待とは質的に異なるものであることに留意すべきである。それは、応募者の研究業績が学問の自由の制度的保障としての大学の機能を介して公正に評価されその結果が問われること自体のなかにあり、そうした期待は、具体的な法的保護に値する期待権というべきである。

#### 4. 合理的な疑いが生じるに至った場合

##### (1)

本来公平・公正さが担保されるべき公募手続及び評価対象となる情報に歪みが生じているという合理的疑いを生じさせるに至った場合には、公募手続の公平・公正に対する期待と信頼が現実かつ具体的に揺らいでいることを覗わせる事態であるから、応募者が、自身の選考手続き及び情報が、公募に求められる普遍的原理に則って運用・管理されていることへの期待と信頼もより具体的かつ現実的な法的保護の対象とされるというべきである。

##### (2)

そのような場合には、公募に応募して情報を提供しこれに基づき登用に向けた審査に委ねるものと審査を実施するものとの間には、民法1条2項の信義則の適用により、応募者の憲法23条の学問の自由及びそれを支える憲法13条に基づく人格権・幸福追求権を保障する法的要請がより具体化されているというべきである。また、情報の開示とともに説明責任を尽くすことへの大学への期待権はより具体的に法的保護に値するものとされるべきものである。

##### (3)

原判決は、いまだ、労働契約締結に向けた交渉過程にない

から、信義則上の義務も期待権も具体的に法的保護に値するものとはいえないと判断するが、少なくとも前記合理的疑いが生じている以上は、後述の憲法14条1項の定め及び同23条に保障された学問の自由と大学の自治の一環であるところの公募関係に貫かれるべき公平・公正の原則によれば、労働者には、前記疑いと合理的範囲において情報の開示・修正を求める信義則上の権利があり、公募手続を履行する大学にはこれに応じる義務があるというべきである。そして、この権利の実現に向けては、いまだ労働契約が締結されていなくとも、労働者は憲法28条に基づく団体交渉権を有し、その請求権を有する組合員を擁する労働組合には、当該労働者が労働契約を締結するものであるか否かに関わらず、その実現のために憲法28条に基づく団体交渉権を行使する主体となることができるというべきである。

#### 5. 小括

■■教授後任人事としての公募による登用が、新契約締結事項であって、契約関係の連続性を含むものではないとしても、キャリアルートとしての連続性を否定することはできないものである。しかも、前記のとおり大学には「学問の自由」を確保し、とりわけ学問の発展を目指すなら大学に籍をおく教育研究者の雇用の安定に資するように制度を整備する法的責任があり、かつ労働契約法改正により、有期から無期への転換と不合理な格差の解消に向けての法整備が行われているのであるから、非常勤としても大学の学問研究に貢献してきた原告石井の公募への応募については、待遇上の事項ないしこれに準じる事項として、公募に応じたことをもって、登用に向けた信義則適用の場面と判断すべきであった。

#### 第6. 憲法28条の団結権保障と大学の団体交渉承諾義務

##### 1. 原審裁判所の誤り

##### (1)

原審裁判所は、労働者に保障された憲法28条に基づく団体交渉権に触れながら、上告人組合が団体交渉を求めることができる大学の「使用者」性は、労働組合法によれば認められないと判断する。すなわち、労働組合法7条2号の趣旨に照らすと、義務的団体交渉事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうと解するのが相当であるから、労働契約上の労働条件その他の待遇に

は当たらない専任教員に係る本件公募の選考過程は、義務的団体交渉事項には当たらないと判断する。

(2)

しかし、この判断は、前記の学問の自由とキャリア権、これらの制度的保障としての大学の自治のもとで実施される「公募」による公正採用選考と憲法上の差別禁止条項に基づいて認められるべき大学の説明責任・情報開示の責任について、判断を誤ったのみならず、憲法28条の「団結権保障」の需要な一貫であるところの団体交渉についての判断を誤った違法がある。

(3)

また、憲法28条は、団体交渉権を労働者の人権として保障し、労働組合は、労働者の団結体としてこの団体交渉権を行使する権利があるものとされている。団体交渉権の法的根拠を労働組合法において前記のように解釈することが可能であるとしても、労働者に保障された憲法28条の団体交渉権の範囲が労働組合法に定めるところに限定されるとする法的根拠は認められない。

## 2. 憲法28条に基づく団体交渉権保障の構造

(1)

憲法28条は、労働基本権の一環として団結権、団体行動権と並んで団体交渉権を労働者に保障するものであり、団体交渉とは、労働者の団結権行使の結果結成された団結体(労働組合、争議団など)が団体の力を背景に代表者を通じて使用者あるいは使用者団体と労働関係に関する事項について合意の達成、紛争や問題の解決、苦情の処理、情報の開示などを目的として行う交渉である(横井・角田・脇田編「新現代労働法入門第2版」239頁・法律文化社。三井正信「基本労働法Ⅲ」138頁以下(成文堂2014年))。

(2)

憲法28条は労働者個人を第一次的権利主体と位置付けている。しかし、団体交渉権は、団体を通じて集団的に行使される個人の権利という性格を有しており、あくまで団体=団結を通じて権利が実現・具体化されるため、権利行使の前提となる団体それ自体も団体交渉権を有する(第二次的権利主体)と解される(西谷「労働組合法」13頁以下)。したがって、組合員の多寡にかかわりないものであって、アメリカの交渉単位制度・排他的交渉代表制は個人や少数組合の団体交渉権を侵害し、日本国憲法の下ではとれないのであって、憲法28条

は複数組合代表制を採用しているといえる。

(3)

また、労働者の団体交渉権は、通常、労働組合の結成・加入を通じて行使されるが、非組合員たる労働者が組合に加入することなく特定の事項につき組合に団体交渉を行うことを委任し、組合がそれを承継して交渉に臨む場合も権利の集団的行使の要件を満たし団体交渉権行使の一態様をなすと考えられる(三井前掲142頁)。そして、団体交渉の二次的権利主体となる団体は、憲法28条の保護の対象となる団結であると解され、労働組合のみならず、争議団なども含まれる。

(4)

憲法28条の団体交渉権は自由権的效果を有するから、国家が自由な団体交渉を妨げることはできない。団体交渉権の私人間効力については、直接適用、間接適用いずれに立つかによって、団体交渉権から積極的に使用者に対する司法上の団交請求権や団交妨害排除請求権、団交妨害予防請求権を導き出すことができるか、それとも団体交渉拒否などについて公序良俗違反として損害賠償請求をなすうるにとどまるかの違いが生じることになるが、本件では損害賠償請求権のみが問題である。

憲法28条は、使用者との対抗関係や労使自治を予定した定めであるから(特に団体交渉権についてはそのような性格が顕著であり)、そのような対抗関係や労使自治が生じる関係のもとで権利行使が予定され権利保障されていると考えられる。そうしたことからすると、この憲法28条は、労使に、直接適用される構造を有すると解せられる。したがって、憲法より下位の実体法が対象外とする事項についても、この憲法上の権利保障の範囲にあると考えられる事項であれば、憲法に基づく団体交渉権の保障が認められるべきものである。法的に義務付けられる団体交渉事項は、憲法28条によれば、私法上も使用者が労働者側の団交請求に応じる義務(団交応諾義務)を有することを意味している。このことは直接適用説では当然のことであるが、間接適用説によっても、民法90条や不法行為法を通してこれらの権利が保障されるから、使用者が交渉に応じる義務を尽くさないときには、不法行為に基づく損害賠償請求権を行使することができる。

## 3. 団体交渉の機能と「学問の自由」「大学の自治」

(1)

労働者個人の権利を団結体を通じて解決することは団体交渉の重要な機能であり、労働関係から派生する諸権利の実

現に向けた団体交渉権の行使は、労働契約の存否及びその形態を問わず保障されるものである。そして、大学において学術教育研究に従事する教員は、労働契約の有無や形態の違いにかかわらず「学問の自由」「学問の徒としてのキャリア権」の主体であり、その制度的保障としての大学の自治の主体であるから、憲法上、その実現に向けた「団体交渉権」行使の主体としての法的地位が認められてしかるべきものである。

(2)

労働協約の締結に団体交渉権を収れんさせる考え方は、憲法28条に保障された団体交渉権の保障の範囲を不当に狭めるものである。団体交渉は、それ以外にも重要な機能を有しているから、労働協約の締結はかならずしも団体交渉の究極の目的とはいえないが、本件で問題になっている情報開示を交渉事項とする団体交渉の結果として労働協約を締結することは、労働関係上の問題をルール付けるものとして可能であり、むしろ望ましいことである。

(3)

また、団体交渉は、広く労働関係上の問題を処理して労使の意思疎通をはかる点で労使自治の基礎ないし「要」であるとされている。このことは、とくに、教育研究の発展を使命とする大学においては、集団的労働条件決定機能とともに団体交渉に求められる、集団的自己決定機能、労使コミュニケーション機能・経営民主化機能・経営参加機能・経営チェック機能の発揮は重要である。こうした団体交渉の機能は、紛争を回避し解決するうえでも円滑な大学自治の運営に資するものである。

(4)

とりわけ、情報格差による力関係を対等にすることは、労働者の地位向上に資するものである。本件交渉事項は、労働者が求める情報の開示と問い質しについて集団的労使関係のもとで解決を図ろうとするものであるが、それが労働契約締結以前であっても、採用プロセスに提供される情報内容と取り扱い・管理に関する事項を対象とする以上、前記のとおり労働者の権利である。それを集団的労使関係の機能を発揮して団体交渉を通じて解決することは、憲法28条に保障された労働者の権利であるとともに、労働組合の権利でもある。

#### 4. 本件団体交渉権と被告の法的責任

(1)

組合員である被告石井に認められるべき労働者の情報開示請求は、憲法28条で保障された団体交渉権の行使を通じて、団結力を背景とした交渉力の強化と要求の実現に向かうことを可能にするものである。前記のとおり組合員に保障されるべき開示等請求権の実現は、加入組合が行使する団体交渉権の対象範囲に包摂される。したがって、労働組合の団体交渉の対象事項には「情報の開示」が含まれ、労働組合法7条2号の労働組合の団体交渉権に関する解釈に限定する合理的根拠は認められない。

(2)

また、原判決は、団体交渉権の保障を、労働契約の締結に始まる契約関係をコアにおいて限定するが、学問の徒として教育研究に従事するものとして有する「学問の自由」「キャリア権」とその保障として機能させられる「大学の自治」と「公募」において、いかなる契約形態であろうと、その保障及びそのための制度的機能による利益に差異があるとする合理的根拠は認められない。原審裁判所の考え方は、その差異を認めて当然とするものであるが、その根拠は、「適用する就業規則が異なる」という契約形態の違い（「専任」か「非常勤」か）を述べるのみで、トートロジー（tautology、同義語反復）に過ぎず、何らの合理的根拠も示していない。

(3)

以上により、被告の団体交渉拒否は、憲法28条に基づく原告らの団結権・団体交渉権を侵害し、これに正当な理由が認められない以上、その権利侵害に対する法的責任を免れない。

### **3 交渉と裁判の経緯 2016-2023**

## 交渉と裁判の経緯（2016 - 2023）

2016年1月19日

「早稲田大学大学院アジア太平洋研究科専任教員（嘱任時期：2017年4月または9月）募集のお知らせ」が公表される。

2016年6月13日

石井にアジア太平洋研究科研究科長から「採用見送り」の通知。

2016年10月4日

石井は研究科長に「情報公開」を求める。（なぜ書類選考で落とされたのか、なぜ「面接」にまで至らなかったのかなど）。

2016年10月5日

研究科長から返信（審査は厳正に行われた。プロセスに問題はない）。

2016年10月10日

石井から研究科長にメール。面会を求める。

2016年10月11日

研究科長より石井にメール。「情報を開示することはできかねます。」

2016年10月19日

石井から早稲田大学常任理事にメール。

2016年10月27日

早稲田大学教務担当理事から返信。

「アジア太平洋研究科における教員人事については、研究科運営委員会の定めた手続きにより厳正なる審査が行われ、研究科運営委員会の議を経て教員の採用を決定しております。／アジア太平洋研究科長からもお伝えしているとおり、個別の選考過程について、本書面に記載されている以上の詳細を開示することはできかねます。」

2017年2月12日

石井は早稲田大学教務担当理事にメールを送り、つぎの4点を要求。

1. 同研究科専任教員人事内規を開示すること

2. 採用人事審査・選考過程における前任者の関与の有無についての情報を開示すること
3. 応募条項の条件との関連における採用人事の具体的審査・選考過程についての情報を開示すること
4. 前項(2)と(3)における不正行為が明らかになった場合、すみやかに選考をやりなおすこと

石井はメールに「研究科専任教員採用人事内規の解釈に関するメモランダム」と題するファイルを添付した。この「メモランダム」は、石井の求めで2月9日にアイシア法律事務所の二人の弁護士が作成したものである。石井が内部の情報提供者から手に入れた「内規」の規定では、「人事研究科委員会の構成員は、面接に参加する義務を有する。ただし、当該人事の前任者である教員は除く」とあった。「メモランダム」によれば、この表現は、「委員会の構成員のうち前任者が候補者面接に参加することを禁止する趣旨であり、候補者面接に前任者が参加してはならないと解するのが相当であると考えられる」というものだった。

2017年2月13日

石井が加盟する首都圏非常勤講師組合が早稲田大学に「緊急団体交渉申入書」を提出。

2017年7月12日

石井「早稲田大学大学院アジア太平洋研究科公募に際する不正行為の疑いとその法的位置づけについての私見」

「前任者は、この分野では知らぬ人はいない大物教授だが、私とは学問的（政治的）立場をまったく異にしており、以前から学問的に対立していた。（…）（私は）今回の私のこの事案をめぐる首都圏大学非常勤講師組合での団体交渉を通じて、いまの大学における不透明な採用人事の在り方について、広く社会的に訴えて、議論を深めていくことを強く望んでいる。文科省の大学人事採用についてのガイドラインのようなものが一切存在していないのが現状であることは、2016年の早稲田大学への文科省からの天下り事案を見て誰の目にも明らかになった。いうまでもなく、純粋に公募を促したら、文科省の役人らは、退職後の大学への天下り先をほとんど失ってしまうかもしれないであろう。とはいえ私は、けっして余人に代え難い「一本釣り採用」が悪いと主張しているのではない。仮に非公募であっても、それ相応の合理的な理由があれば、それなりに内規に従って採用すればよいであろう。今回のケースでいえば、当該研究科の内規に従って、最初から採用したかった最終候補の採用を、公募ではなく、非公募推薦方式で粛々と決定すればよかつただけのことである。しかるに問題は、その運用に際して、純粋公募の形式をとりつつも、半ば「出来レース」のように、両者の方式がきわめてあいまいに行われているのが、日本における「理性の府」、「最高学府」たる大学の現状である、ということである。」（10頁）

2017年10月4日

労働組合法人全国大学人ユニオンが早稲田大学に、「質問ならびに要望書の送付について」を送付。

「早稲田大学が本採用人事審査・選考過程の一部である面接・採用手続きから石井知章組合員を排除したことは、本人の大学人・労働者としての学問的・人格的評価を著しく損ない、労働者としての雇用の期待権をはく奪したことになり、かつそれらが思想・信条による差別（間接的差別）にあたるのではないかという疑いがあります。」

2017年10月30日

早稲田大学総長より全国大学人ユニオンに、不正行為・権利の侵害はないとの回答。

2017年12月4日

さくら労働組合より早稲田大学に、団体交渉申し入れ文書送付。

2017年12月13日

早稲田大学よりさくら労働組合へ、不正行為・権利侵害はなく、団体交渉に相当せずとの文書による回答。

2018年6月29日

さくら労働組合、早稲田大学に、反論書として再度の団体交渉を申し入れる。

2018年9月8日

石井と岡山、中野麻美弁護士事務所を訪ねる。

2018年9月11日

石井と岡山は中野弁護士とともに労働組合東京ユニオン事務所を訪ね、ユニオン顧問の高井晃氏と相談する。

2018年11月22日

東京ユニオンは早稲田大学に「通知書」を送付。東京ユニオン早稲田大学支部の結成を通知。同日、東京ユニオンおよび東京ユニオン早稲田大学支部は、早稲田大学に団体交渉の「要求書」を送付。

2018年12月3日

早稲田大学より東京ユニオンおよび早稲田大学支部に回答。「団交期日について別途知らせる。」

2018年12月13日

早稲田大学より東京ユニオンおよび早稲田大学支部に団交期日の候補日が提示される。

「要求書第七項（公募問題）については、当日の団体交渉の議題とはしませんので、ご了承願います。」

2018年12月17日

東京ユニオンおよび同早稲田大学支部より早稲田大学に「申入書」を送付。

「総長や理事長、ないし同等に労働条件などについて決定できる交渉権限を有する方の出席をお願いします。／当組合は要求書第7項についても、今後も貴法人の見解を求めることといたします。」

2018年12月20日

早稲田大学より東京ユニオンおよび早稲田大学支部に回答。

「なお、総長・理事の出席予定はありません。」

2019年1月9日

早稲田大学との団体交渉が行われる。アジア太平洋研究科における公募の件については、「成立していない労働契約なので、そもそも団交議題ではない。採用課程は正しいものであると認識している。開示の必要はない」と大学側は述べる。

2019年3月5日

（東京ユニオンおよび同早稲田大学支部より早稲田大学に）「申入書」（組合発2019-01号）を送付し、第2回目の団体交渉の開催を申し入れる。

「当組合は、石井組合員が専任教員として採用されるべきであったと主張しているのではない。貴大学にて行われた「公募」において、公正性に関して大きな逸脱があったことを指摘している。これは早稲田大学の社会的信用にかかわる重大問題であり、石井組合員の研究者としての名誉に関わる問題である。

(…)

(1) 公募による公正選考は、人権問題である

公募による以上、当該教育研究機関は、自らの採用における公正選考を宣明しているということを意味し、したがって、これに対し応募して登用されようとする者（したがって「労働者となろうとする者」）は、教育研究者としての能力・適正を社会的に問われることを覚悟のうえで選考に臨んでいる。

そこで評価される能力及び適性は、教育研究者としての社会的名誉の根幹に位置づけられる価値である。選考手続きの各段階における結果は、公正な評価の結果として公のものとなるから、選考手続き段階から除外された結果は、研究者としての社会的名誉の根幹に位置づけられる。

(2) 公正選考が歪められたことによって被った当該「労働者となろうとする者」の権利利益については、当然のことながら団体交渉事項となる。

(3) 貴大学が石井組合員にかかわる選考があくまで“適切に行われた”と回答するのであれば、どのように適切であったのか、具体的な内容を組合に開示し、説明を求める。」(4-5頁)

2019年3月11日

(早稲田大学から東京ユニオンへ)「組合発 2019-01 号「申入書」への回答の件」。

「申入書の要求事項 5, 6, 7 については、当日の団体交渉の議題とはいたしませんので、ご了承願います。」

2019 年 3 月 12 日

(東京ユニオンから早稲田大学へ)「申入書」(組合発 2019-02 号)。

団交の議題を拒否する理由の説明を求める。

「当組合は、団体交渉に応じるべき理由を挙げて議題としています。しかしながら、理由も明らかにせず、一方的に議題としないとする姿勢は、組合を軽視しているものと思わざるをえません。」

2019 年 3 月 19 日

(早稲田大学から東京ユニオンへ)「組合発 2019-02 号「申入書」への回答の件」。

「「申入書」要求事項 5, 6, 7 は、いずれも本学の「専任教員」の公募にかかる採用選考に関する要求であるところ、貴組合員石井知章氏の本学における教員資格は「非常勤講師」であり、同氏と本学との間に「専任教員」としての労働契約関係は存在していません。」

2019 年 3 月 19 日

(東京ユニオンから早稲田大学へ)「申入書」(組合発 2019 - 03 号)。

「当組合は、団体交渉は労使双方が対等な立場で話し合い、合意形成を求めていくものと考えます。双方が誠実に交渉を進めるためには、回答可能な方、決定権のある方の出席が必要です。ご調整のうえ、出席いただけるようお願いいたします。」

2019 年 4 月 10 日

(早稲田大学から東京ユニオンへ)「組合発 2019 - 01 号「申入書」への回答の件」。

「5, 6, 7 について、回答の限りではありません。」

(早稲田大学から東京ユニオンへ)「組合発 2019 - 03 号「申入書」への回答の件」。

「総長・理事の出席予定はありませんことを申し添えます。」

2019 年 4 月 15 日 第 2 回目団体交渉。

2019 年 5 月 10 日

(東京ユニオンから早稲田大学へ)「申入書」(2019 - 05 号)。

「早稲田大学大学院アジア太平洋研究科で行われた「公募」による採用過程に疑義がある旨、組合は再三通知している。公正に選考が行われていたと主張するのであれば、下記要求に応じ、説明責任を果たしていただきたい。

「公募」採用における「研究科運営委員会の定めた手続」を、資料開示の上説明すること。

採用審査の過程で開催された運営委員会の議事録を開示すること。

組合が要求している「選考を担当した研究科長の団体交渉への出席」について、改めて回答すること。」

2019年5月16日

(早稲田大学から東京ユニオンへ)「組合発2019-05号「申入書」への回答の件」。

「いずれも回答の限りではありません。」

2019年6月11日

「6・17文科省記者会見のお知らせ」(資料1参照)

「大学教員採用における「公募制度の問題」と「採用問題の団体交渉拒否」を問う前例のない提訴です。」

2019年6月11日

東京地方裁判所民事部に訴状を提出。原告は石井知章と東京ユニオン。訴訟代理人は宮里邦雄弁護士と中野麻美弁護士。

2019年8月22日

裁判期日(1回目)。東京ユニオンの仲間など28名が傍聴。原告石井の冒頭陳述。東京ユニオン渡辺秀雄執行委員長の冒頭陳述。

被告は東京地裁民事部に「答弁書」を提出。

2019年10月17日

裁判期日(2回目)。原告は東京地裁民事部に「準備書面(1)」を提出。

2019年11月28日

裁判期日(3回目)。被告は東京地裁民事部に「被告準備書面(1)」を提出。

2020年1月13日

原告は「文書提出命令申立に関する意見」提出。

2020年2月3日

原告は東京地裁民事部に「準備書面(2)」を提出。

2020年2月10日

裁判期日(4回目)。

2020年3月14日

原告は準備書面（最終）を提出。

2020年4月13日

原告、準備書面（3）。

2020年9月10日

裁判期日（5回目）。

2020年10月1日

裁判期日（6回目）。

2020年10月16日

裁判期日（7回目）。

2020年10月26日

原告 準備書面（4）を提出。

原告 文書提出命令申立書を提出。

2020年11月19日

裁判期日（8回目）。

被告 被告準備書面（3）を提出。

2021年1月13日

原告 準備書面（5）を提出。

2021年1月28日

裁判期日（9回目）。

2021年3月11日

裁判期日（10回目）。

原告 文書提出命令申立に関する意見（2）を提出。

2021年3月25日

弁護士会館で相談（宮里、中野、高井、志賀、石井、岡山）。

2021年3月30日

原告 文書提出命令申立に関する意見（3）を提出。

2021年5月20日  
裁判期日（11回目）。

2021年5月31日  
東京地裁民事部、文書提出命令申立事件 決定。  
「本件申立ていづれも却下する。」

2021年6月17日  
原告 準備書面（6）提出。

2021年6月24日  
裁判期日（12回目）。

2021年6月29日  
被告 被告準備書面（4）を提出。

2021年7月16日  
原告 準備書面（7）を提出。

2021年9月30日  
原告 証拠申出書を提出。  
陳述書（横浜市立大学名誉教授、矢吹晋）、陳述書（原告、東京ユニオン、志賀千秋）、陳述書（原告、石井知章）。

2021年10月7日  
裁判期日（13回目）。

2021年12月16日  
裁判期日（14回目）。

2022年3月14日  
裁判期日（15回目）。  
被告 被告準備書面（5）を提出。  
原告 証拠説明書を提出。

2022年5月12日

東京地裁判決。「原告らの請求をいずれも棄却する。」(資料参照)

2022年9月12日

石井知章と東京ユニオンは東京高裁に控訴理由書(1)と(2)を提出。

2022年10月8日

高裁に陳述書を提出(岡山茂、東京ユニオン早稲田大学支部支部長)。

2022年10月10日

高裁に陳述書を提出(渡辺秀雄、控訴人東京ユニオン執行委員長)。

2022年10月12日

控訴審(717法廷)

東京高裁に答弁書を提出(被控訴人早稲田大学)。

2022年11月17日

高裁に陳述書を提出(石井知章、控訴人)。

高裁に陳述書を提出(志賀千秋、控訴人東京ユニオン書記長)。(資料参照)

2022年11月21日

高裁に準備書面(1)を提出(控訴人弁護士 宮里邦雄、控訴人弁護士 中野麻美)。

2022年12月12日

裁判期日(717法廷)。

2023年2月1日

東京高裁判決。「本件各控訴をいずれも棄却する。」(資料参照)

2023年2月5日

弁護士宮里邦雄氏逝去。

2023年2月10日

早稲田大学と団体交渉(渡辺、志賀、石井、岡山)。

2023年2月13日

最高裁に上告状兼上告受理申立書を提出（弁護士 中野麻美）。

2023年4月14日

最高裁に上告理由書（資料参照）と上告受理申立理由書を提出。

「3. 原審裁判所の判断の違法

（1） 前記2（1）ないし（3）の判断の憲法違反

1） 憲法23条に保障された学問の自由及びその制度的保障としての大学の自治に反し、憲法原理を一般の企業における契約法理に従属させた違法がある。本件公募制において、上告人が公募に応募した時点で一定の関係（大学における人事についての手続関係）が開始されることとなり、下記のとおり、その段階から、憲法23条に基づく大学における学問の自由と大学の自治の保障のもとで執り行われるものであるから、その趣旨に照らせば、学術研究者としての研究内容及び業績に関する情報の提出とともになした応募とその受付の時点から信義誠実の原則が適用されるというべきである。

2） 原審裁判所は、憲法に保障された教育研究者として有する権利とは何かについて判断しておらず（判断の脱漏）、その結果公正選考手続きによって保障された憲法上の権利（憲法13条・14条）を顧みない違法がある。すなわち、憲法23条に基づく学問の自由の保障は、学術教育研究に従事する大学教員には憲法13条を核心とする「キャリア」権として最大の尊重を要するべきであって、これには私立大学にも服するべきであるところ、その権利が憲法14条第1項後段にかかる差別禁止条項に抵触して侵害する疑いが生じる場合の説明責任に反する違法がある。

3） 公正採用選考手続において応募者に保障される権利は、ただ選考過程が公平・公正の形をとっていればよいものではなく、公正採用選考手続は、それ自体人権としての「目的」であって「道具」ではない（手続保障規定としての憲法31条参照）。それを実現し確保するためにこそ、大学の自治が機能させられることが求められるものであり、それは「応募者」の基本的権利としての憲法14条に基づく権利保障と不即不離の関係にあるというべきである。

4） 公募制に貫かれるべき憲法上の差別禁止・平等取り扱い原則とそのための手続保障の人権原理からすれば、公募制によって学術研究・教育の門戸を設定した管理者側において、これに疑問が生じた以上説明責任を負い、また必要に応じて情報を開示すべき義務を負担することは当然の理というべきである。「公募」手続は前記（1）（2）の憲法に基づく人権保障が厳しく貫かれなければならないもので、そのために大学の自治が機能すべきものであるところ、これに応じた学術教育研究者には「大学の自治」の前には権利を主張すべき立場にはないと判断した違法がある。

（2） 前記2（5）の判断の憲法違反

本件団体交渉事項は、被上告人大学における学問研究の自由及びその制度的保障としての大学の自治にかかわる事項であって、ひいては大学人に保障されるべき学術専門分野におけるキャリア権が憲法14条1項後段の差別禁止事由によって侵害された恐れにかかわる事項であるから、「雇用する労働者」であるか否かを問わず憲法28条に基づき団体交渉権が認められるべきである。にもかかわらず原審裁判所

は、専任教員に係る本件公募の選考過程は、上告人石井と被上告人との間の労働契約上の労働条件その他の待遇に当たらないということのみをもって、組合の団体交渉権を認めなかったが、このような判断は、憲法14条（平等取り扱い原則）、23条（学問の自由と大学の自治）、28条（団結権保障）に反する憲法違反がある。

（3） 前記2（6）の判断の憲法および法令違反

1） 上告人石井は、被上告人との間で非常勤契約を締結するものか専任契約を締結するものであるかにかかわらず、被上告人大学において教育研究活動に従事するものである以上、被上告人大学における学門の自由の権利の主体であり、その意味において前記の権利の主体であるにもかかわらず、憲法の解釈適用を誤ってこれを認めなかった違法がある。

2） 非常勤から専任への登用の可能性は、有期雇用法制の改正を重ねてきたわが国法制度の趣旨に貫かれた法原則であるところ、原審裁判所の判断は、その法原則を全く無視して被上告人大学の説明及び情報開示義務を否定した違法がある。」（「上告理由書」より抜粋、9-10頁）

2023年12月1日

最高裁第二小法廷判決。「本件上告を棄却する。」（資料参照）

## 4 資料

## 6・17文科省記者会見のお知らせ

### 大学教員採用における「公募制度の問題」と

#### 「採用問題の団体交渉拒否」を問う

##### 前例のない提訴です

原告 石井知章  
 労働組合東京ユニオン  
 中野麻美（りべるで・えがりて法律事務所）  
 宮里邦雄（東京共同法律事務所）  
 被告 早稲田大学及び大学院アジア太平洋研究所・アジア太平洋研究センター

（経過）

石井組合員は、2016年4月に早稲田大学アジア太平洋研究所専任教員の公募に応募した。公募の要件を十分に満たしているにもかかわらず、一次選考で落とされ、二次面接に進むことができなかった。二次面接に進んだ3名の経歴と比較して、石井組合員が落ちる理由は見つからず、落選理由の説明を求めたことが発端である。

石井組合員は選考のやり直しを求めているのではなく、公正であるべき公募が適切に運用されず、不採用となった者に理由の開示をしないことを問題視している。また、理由のわからない不名誉な落選は研究者としての名誉を傷つけるものである。

さらに大学は、義務的交友事項ではないとして話し合いすら拒否しているが、組合は労働者となろうとする者の権利も団体交渉の議題となりうると考える。

（文科省が勧める公募制度の問題点）

公募とは文字のとおり、公に募るもので、公正性が問われるものである。しかし、実際行われている大学教員採用における公募は、今でも出来レースが少なからず横行し、

はじめから採用する人物を決めていて、形式的に公募制度をとっているにすぎないというケースが多々見られる。採用したい人物が決まっているのであれば、俗に言う「一本釣り」をすればよい話である。大学が公募制度を使いたがるのは、文部科学省の方向性に合わせようとする大学の村度が働いているのである。応募する者は、膨大な資料を作成する時間と労力を要するが、応募するだけ無駄で落選する。多くの研究者の時間、労力、意欲を無駄にし、疲弊させていくのが、現在の公募制度である。昨年問題となった「東京医大の女子学生の入学人数抑制」と同様に、応募する前から結果が決まっているのである。

（団体交渉権は無形の財産権）

早稲田大学は、現在非常勤である者に常勤採用の説明は必要なく、採用の自由があるから公募における採用過程は説明しないと、団体交渉の議題としないとした。しかし、今回の採用は公募であり、非常に高い要件を課し、それを満たしたにもかかわらず一次選考すら通過しなかったことに関しては、疑義をもたないほうが不思議な状況であった。非常勤が常勤となり、研究活動を行うことは研究者としての将来をかけたことで、今までの業績を評価されるのであるから、理由の説明を求めることは当然である。現在非常勤である者が、常勤となろうとする際の過程、評価内容を議題とする団体交渉は開催されるべきであり、それを可能としない事は無形の財産権を侵害しているものとなる。

上記、経過と問題点を記載しました。

大学教員となるべく公募に応募する研究者、ボスドクの大多数が同様のことを問題視してきました。大学の教員採用の現場で表に出なかつた公募制度にスポットを当てると、労働者となる者についての団体交渉応募の問題を社会的にお知らせし、問題提起を行いたいと考えております。

お忙しいことと存じますが、会見への出席と取材をよろしくお願い致します。

日時：2019年6月17日（月）14時30分～  
 会場：文部科学省記者会（千代田区霞が関3-2-2 12階）  
 連絡先：〒151-0053 渋谷区代々木4-29-4 西新宿ミノシマビル2F  
 労働組合東京ユニオン（執行委員長 渡辺秀雄 担当：書記長 志賀千秋）  
 電話/03-5354-6251 fax/03-5354-6252 メール/shiga@t-union.or.jp

地裁判決 (抜粋)

令和4年5月12日判決書渡し 同日原本領収 裁判所書記官  
令和元年(ワ)第15129号 損害賠償等請求事件  
口頭弁論終結日 令和4年3月14日

判決

原告 石井 知 章  
(以下「原告石井」という。)  
東京都渋谷区代々木四丁目29番4号 西新宿ミノシマビル2階 一般  
社団法人ユニオン選働センター内

原告 労働組合東京ユニオン  
(以下「原告組合」という。)  
同 代表者 渡辺 秀 雄  
原告ら訴訟代理人弁護士 宮 里 邦 雄  
同 中 野 麻 美  
東京都新宿区戸塚町一丁目104番地

被告 学校法人早稲田大学  
同 代表者 理事 長 田 中 愛 治  
同 訴訟代理人弁護士 本 下 潮 音  
同 小 鍛 治 広 道  
同 平 越 裕 裕  
主 文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告らの負担とする。

尋 美 及 び 理 由

- 第1 請求  
1 被告は、原告石井に対し、110万円及びこれに対する平成28年10月

涉に応じたが、本件公募の選考過程に関する事項(別紙1の1及び3～7記載の事項)については、団体交渉に応じる義務はないとして団体交渉を拒否した。

(甲14)

ウ 原告組合は、被告に対し、平成31年3月5日付け申入書により、別紙1の1及び3～7記載の事項に加えて、別紙1の2記載の事項についても団体交渉の申入れをした。原告組合と被告は、平成31年4月15日に第2回団体交渉を行ったが、被告は、本件公募の選考過程に関する事項(別紙1の1～7記載の事項)については、団体交渉に応じる義務はないとして団体交渉を拒否した。

(甲1b～2c)

エ 原告組合は、被告に対し、令和元年5月10日付け申入書により、別紙1の2及び8記載の事項について、書面による回答を要求したが、被告は、同月16日付け書簡により、上記事項について団体交渉に応じる義務はないとして、回答しなかった。

原告組合と被告との間で第3回団体交渉は行われなかった。

(甲22、23、証人志賀千秋)

争 点

(原告らの請求に共通する争点)

(1) 被告には、本件公募の応募者である原告石井に対し、本件公募の採用選考過程や原告石井がどのように評価されたかについて、別紙2記載の各情報を開示し説明をする義務があるか。

(原告石井の請求に関する争点)

(2) 被告が、上記義務に違反して、原告石井に対して別紙2記載の各情報を開示しなかったことにより原告石井に生じた損害(原告組合の請求に関する争点)

(3) 被告には、原告組合に対し、別紙1記載の各事項について団体交渉に応じる義務があるか。

(4) 被告の団体交渉拒否により原告組合に生じた損害

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1) (被告には、本件公募の応募者である原告石井に対し、本件公募の採用選考過程や原告石井がどのように評価されたかについて、別紙2記載の各情報を開示し説明をする義務があるか。) について

【原告らの主張】

ア 被告には、本件公募の応募者に対し、本件公募の採用選考過程や応募者がどのように評価されたかについて情報を開示し説明をする義務(以下「本件情報開示・説明義務」という。)がある。本件情報開示・説明義務が発生する法的根拠は、以下の(ア)～(ウ)のとおりである。

そうすると、原告石井が被告に対して開示を求めた情報は、採用選考の手続経過及び原告石井が書類選考段階で不合格となり、面接審査に至らなかった根拠に関わる別紙2記載の各情報であるから、本件公募の応募者である原告がこれらの情報の開示を求めた以上、被告には、これに応じるべき義務があり、これらの情報の開示に応じない場合には、その理由を説明すべき義務がある。

(ア) 労働契約締結過程における信義則上の義務 (民法1条2項)

契約の申込みの誘引をし、申込みを受けるという契約締結の準備段階に入った者は、一般市民間における関係とは異なり、信義則の支配する緊密な関係に立つことから、相互に相手方の人格及び財産を害しない信義則上の義務を負う。

採用選考手続は、透明性・公正性が確保されるという採用者と応募者との間の信頼関係を基盤としている。同手続は、応募者が、自己の経歴や業績等のプライバシー情報を採用者に提供し、採用者により自

己の能力や適性について審査を受ける手続であるから、提供したプライバシー情報が適正に扱われることに対する信頼を基礎にしなければ成り立たないからである。そして、応募者は、透明かつ公正な採用選考が実施されることにより、自己の経歴や能力が公正かつ適正に評価され、もって労働者としての社会的名誉が尊重されるという期待を有している。この期待は、法的保護に値する権利利益であるから、採用者は、当該応募者を採用するか否かにかかわらず、その権利利益を尊重すべき注意義務を負担している。

したがって、労働者が本件公募に応募し、採用選考手続が開始された以上、被告は、当該労働者に対し、民法1条2項に基づき、本件情報開示・説明義務を負う。

(イ) 公募による公正な選考手続の特殊性に基づく義務 (民法1条1項)

被告は、大学における教育研究者の「公募」に際し、公募が「公正で透明性の高い選考方法であること」、「審査過程の公平性・公正性を確保する」ために公募制を採用することを広く表明している。これは、「公募制」をとる以上は、採用選考手続において、それにふさわしく人権を尊重することを公に表明したものである。

したがって、被告は、仮に応募した労働者との間でいまだ労働契約を締結しておらず、また予定もないものであったとしても、労働者がこの「公募」に応じて自己の経歴、研究業績、教育活動上発揮可能な能力を証明する諸資料を提出して、被告の審査・判断を求める意思表示をした以上、応募者との間に、透明性・公正性を確保した採用選考が実施されるという客観的な信頼関係が形成されている。かかる応募者の透明・公正な採用選考への期待は法的保護に値する権利というべきものである。

「公募」は、公正な選考手続によらなければならない以上、公募を

した者は、応募者から公正な採用選考について疑問が示されたときには、採用選考の過程や当該応募者がどのように評価されたかについて情報を開示し、説明をする義務（本件情報開示・説明義務）がある。

以上によれば、労働者が本件公募に応募し、採用選考手続が開始された以上、被告は、民法1条1項に基づき、本件情報開示・説明義務を負う。

(ウ) 個人情報保護法の適正管理に関する義務（職業安定法5条の4、個人情報の保護に関する法律）

職業安定法5条の4は、求職者等の個人情報の取扱いについて、これを企業が収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、使用しなければならないと定め、当該収集の目的の範囲内での保管及び使用とは、公正採用選考を指すことが行政通達等によって明らかにされている。そして、労働者の採用に当たってこれらの義務を負う企業が、労働者の個人情報について、開示を求められたときにこれに応じるべき旨を定めた個人情報の保護に関する法律（本件口頭弁論終結時点のもの。以下「個人情報保護法」という。）28条の定めも、職業安定法5条の4の基本趣旨に従った個人情報の適正管理に関する義務の一つであることからすれば、公正採用選考に係る手続については、応募した労働者と関連付けられる情報は、開示の対象となるというべきである。

そもそも個人情報保護法は、憲法13条の幸福追求権を構成する個人のプライバシーという人権の保障を旨とするものであり、その趣旨によれば、個人と結び付く可能性のある情報幅広くその対象とすることになる。個人情報保護法は、個人識別情報としての個人データベース等を構成するものを対象とするが、教員採用選考にかかる審査方法

や審査内容も、個人と結び付く可能性があれば、その対象となる。

したがって、使用者には、教員採用選考にかかる審査方法や審査内容について開示請求があれば、これに応じる義務がある。

イ 被告は、使用者には採用の自由があると主張するが、使用者は、いかなる採用選考をしようとも許されるというものではなく、労働者の基本的人権を侵害してはならないという制約を受ける。

ウ 個人情報保護法28条2項2号は、開示することにより、「当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」は、その全部又は一部を開示しないことができる旨定めている。が、本人に係る情報については、上記の場合に該当しないと解すべきである。被告は、選考過程や選考理由を開示することによって選考過程における自由な議論を委縮させ、使用者の採用の自由を損なうおそれがあると主張するが、根拠に基づかない抽象的・主観的なおそれにすぎない。

エ なお、原告右井は、被告に対し、専任教員として採用することを求めているのではない。本件公募に対する応募に必要とされる書類の一切を準備し、これを被告に提出して採用審査の対象となつた者として、被告には、原告に対し、その手続の公正性が担保されていたのかが否かを明らかにすべき義務があると主張しているのである。

#### 【被告の主張】

原告らが主張する不法行為上の注意義務は、以下のとおり、いずれも観念し得ないものである。

ア 労働契約締結過程における信義則上の義務及び公募による公正な選考手続の特殊性に基づく義務について

使用者は、契約締結の自由を有しており、労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇用するか、いかなる条件で雇用するかについて、法律そ

の他による特別の制限がない限り、自由にこれを決定することができる。  
この採用の自由を制限する法律としては、雇用の分野における男女の均  
等な機会及び待遇の確保等に関する法律、障害者の雇用の促進等に関す  
る法律、労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生  
活の充実等に関する法律等があるが、大学教員の採用や公募であること  
を理由として、採用の自由を制限する法令はない。

憲法23条は、学問の自由を保障しているところ、大学における学問  
の自由を保障するため、大学の自治が認められている。教員の人事にお  
ける自治は、大学の自治の核心であるから、大学は、私企業に比して、  
採用の自由がより広範に保障されるべき立場にある。採用の自由が認め  
られることの当然の帰結として、応募者をどのように評価するかについ  
ては、大学に広範な裁量権がある。

採用の自由が保障されるためには、応募者の採用選考過程における情  
報を秘密にしておく権利が保障されなければならない。大学教員の採用  
選考に係る審査方法や審査内容、選考過程や選考理由は、それ自体が  
事上の秘密情報であり、これを開示することは、選考過程における自由  
な議論を委縮させ、使用者の採用の自由を損なうおそれがあるからであ  
る。原告らの主張する注意義務は、被告に保障された採用の自由に係る  
広範な裁量と矛盾抵触するものであり、このような注意義務を觀念する  
余地はない。

しかも、労働契約について、契約締結上の信義即違反を觀念し得るの  
は、労働契約の成立（採用内定）が確実であると期待すべき段階に至っ  
た場合において、合理的な理由なくこの期待を裏切るような場合であっ  
て、書類審査で不合格となった原告石井は、そのような段階に至って  
ない。

なお、早稲田大学大学院アジア太平洋研究科は、研究科選考委員会の

定めた手続により厳正なる審査を行い、同委員会の議を経て、原告石井  
以外の教員の採用を決定した。

イ 個人情報保護法の適正管理に関する義務について

(ア) 個人情報保護法28条1項は、個人情報取扱事業者に対して保有個  
人データの開示請求ができることを定めているが、個人情報保護法上  
の「個人データ」とは、「個人情報データベース等を構成する個人情報」  
を指す（同法2条6項）。

別紙2の1及び4記載の情報が、個人情報保護法上の「個人データ」  
に該当しないことは明らかである。別紙2の2及び3記載の情報は、  
早稲田大学大学院アジア太平洋研究科の教員採用選考に係る審査方  
法や審査内容であって、原告石井の個人情報（個人情報保護法2条1  
項1号の個人情報別情報）ではない。

また、大学教員の採用選考に係る審査方法や審査内容は、それ自体  
が事上の秘密情報であり、これを開示することは、選考過程におけ  
る自由な議論を委縮させ、使用者が有する採用の自由を損なうおそれ  
がある。従って、これらの情報を開示することは、「当該個人情報取扱  
事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」  
に該当するから、開示義務が免除される（個人情報保護法28条2項  
2号）。

(イ) 職業安定法5条の4は、「労働者の募集を行う者」に対し、求職者等  
の個人情報を「収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業  
務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並び  
に当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければなら  
ない」と規定するのみで、個人情報の開示義務については何らの定め  
も設けていない。

(ウ) したがって、個人情報保護法及び職業安定法5条の4は、本件開示

説明義務の法的根拠にはなり得ない。

(2) 争点②（被告が、上記義務に違反して、原告石井に対して別紙2記載の各情報を開示等しなかったことにより原告石井に生じた損害）について

【原告石井の主張】

被告が、本件情報開示・説明義務に違反して、原告石井の情報開示及び説明の要請を拒否し続けたこと（前記前提事実(4)）は、原告石井の透明かつ公正な採用選考への期待権を侵害し、原告石井の社会的名誉を毀損し、また、原告石井の教育研究者としての人格的利益を著しく損なうものであり、原告石井に対する不法行為を構成する。この不法行為によって原告石井に生じた損害は、以下のア及びイの合計110万円である。

ア 慰謝料 100万円

被告の上記不法行為により、原告石井は精神的損害を被った。これを慰謝料に換算すると、100万円を下らない。

イ 弁護士費用 10万円

【被告の主張】

否認ないし争う。

被告には、本件情報開示・説明義務はなく、したがって、その違反もない。被告は、応募者に係る情報を公表していないから、被告が原告石井の社会的名誉を毀損した事実はない。

(3) 争点③（被告には、原告組合に対し、別紙1記載の各事項について団体交渉に応じる義務があるか。）について

【原告組合の主張】

以下のとおり、被告は、原告組合からその組合員である原告石井に係る別紙1記載の各事項について団体交渉を申し入れられたときには、団体交渉に応じるべき法的義務があり、原告組合は、被告に対して同事項について団体交渉を求める地位を有する。

ア 被告の労働組合法上の使用者性

原告石井は、平成26年9月から早稲田大学政治経済学術院の非常勤講師として被告に雇用されており、原告組合が被告に対して団体交渉を申し入れた当時、被告との間に雇用関係があった。原告組合は、原告組合の組合員であり、被告と雇用関係がある原告石井が専任教員の公募（本件公募）に応じたことに関し、その手続についての説明を求めたものであり、被告は、原告石井との関係において、労働組合法上の使用者に該当する。

また、労働組合法上の使用者とは、現に雇用関係にある者のみならず、近い将来において雇用関係が成立する可能性がある者も含まれると解するべきである。原告石井は、客観的には、被告が本件公募において示した採用条件を満たしており、近い将来において専任教員として採用される可能性があったのであるから、被告は、原告石井との関係において、労働組合法上の使用者に該当する。

イ 使用者が団体交渉を行うことを義務付けられている事項に該当すること

別紙1記載の各事項は、被告が本件公募において採用条件としたことに関わる事項であり、かつ、公募による採用が採用条件に則して公正かつ公平に行われたか否かに関する事項であるが、労働契約締結に向かう公募という手続段階において、使用者が、採用を求める労働者に対し、信義則上及び労働関係法令上の義務として負担する事項であるから、使用者が団体交渉を行うことを労働組合法によって義務付けられている事項（以下「義務的団体交渉事項」という。）に当たる。義務的団体交渉事項を、現に雇用する労働者の労働条件に限定すべき理由はなく、本件のように採用条件を定めた公募採用については、労働契約の締結に密接に関連する事項として、広義の労働条件というべきであり、被告におい

て団体交渉を承諾すべき義務的団体交渉事項に該当する。

原告石井は、本件公募に応募した時点で、非常勤講師として被告に雇用されており、原告石井にとつて、本件公募による採用は、非常勤講師としての地位から専任教員としての地位への転換としての意味を有するものでもあり、被告と雇用関係にない純然たる第三者の採用の問題とは、その性質を異にするというべきである。

ウ 団体交渉拒否に正当な理由がないこと

被告は、採用の自由があることから団体交渉を拒否することには正当な理由があると主張するが、採否の結果判断と手続の適正の問題を混同するものであって、理由がない。

【被告の主張】

以下のとおり、被告は、原告組合に対し、本件公募に関する別紙1記載の各事項について団体交渉義務を負わず、また、団体交渉を拒否する正当な理由がある。したがって、被告が当該事項について団体交渉に応じたことが違法はない。

ア 被告は労働組合法上の使用者に当たらないこと

専任教員と非常勤講師は、適用される就業規則が異なるほか、労働契約の内容（契約期間の定めの有無、業務内容、労働時間、賃金など）が全く異なる。

別紙1記載の各事項は、いずれも、原告石井の専任教員としての採用選考に関するものであるところ、原告石井は、非常勤講師の教員資格で被告に雇用されていたことがある労働者であったが、専任教員として被告に雇用されたことはなく、また、専任教員に係る本件公募には不合格となり、将来においても専任教員として雇用される可能性がない者であった。したがって、本件公募に関する別紙1記載の各事項との関係で、被告が労働組合法上の使用者と認められる余地はない。

イ 義務的団体交渉事項に当たらないこと

仮に、被告が労働組合法上の使用者と認められるとしても、本件公募に関する別紙1記載の各事項は、いずれも、原告石井と被告との間に労働契約関係が成立していない専任教員としての採用選考に関するものであり、原告石井の労働条件に関するものではないから、義務的団体交渉事項には当たらない。

ウ 団体交渉を拒否する正当な理由

別紙1記載の各事項は、いずれも大学教員の採用選考に係る審査方法や審査内容に関係する人事上の秘密情報であり、これを開示することは、選考過程における自由な議論を委縮させ、採用の自由、ひいては大学に保障された学問の自由を損なうおそれがある。

したがって、被告が別紙1記載の各事項について団体交渉を拒否することには、正当な理由がある。

(4) 争点(4) (被告の団体交渉拒否により原告組合に生じた損害) について

【原告組合の主張】

別紙1記載の各事項について団体交渉に応じるべき義務があるにもかかわらず、原告組合に対して団体交渉を拒否し続けた被告の行為（前記前掲事実(5)）は、故意又は過失により、原告組合の団体交渉権を侵害する不法行為を構成する。この不法行為により原告組合に生じた損害は、以下のア及びイの合計110万円である。

ア 無形の財産的損害 100万円

原告組合は、被告から団体交渉権を否定されたことにより、労働組合としての社会的評価を毀損され、無形の財産的損害を被った。この損害を金銭に換算すると100万円を下らない。

イ 弁護士費用 10万円

【被告の主張】

否認ないし争う。

### 第3 当裁判所の判断

1 争点(1) (被告には、本件公募の応募者である原告石井に対し、本件公募の採用選考過程や原告石井がどのように評価されたかについて、別紙2記載の各情報を開示し説明をする義務があるか。) について

(1) 労働契約締結過程における信義則上の義務について

前記前提事実(3)イ及び弁論の全趣旨によれば、本件公募は、アジア太平洋研究所の研究所専任教員採用人事内規に則り、①応募者から自薦書、履歴書、教育研究業績リスト等を提出してもらい、②審査委員会において、応募者の中から採用条件を充たしている者を選び出した上で、その中から、募集分野と応募者の研究分野の適合、研究の質的水準、授業遂行の能力と意欲、研究科業務への適性、人格見識などについて精査して、原則として複数の候補者を選抜し、当該候補者を対象として面接審査及び職歴授業を行って採用予定者を1名に絞り込み、③人事研究所運営委員会において当該採用予定者の採否を決定し、④被告において、人事研究所運営委員会が承認した採用予定者との間で労働契約を締結することが予定されていたことが認められる。

原告石井は、本件公募に応募したが、書類選考の段階で不合格になったものである(前記前提事実(3)エ)。原告石井と被告との間で、原告石井を専任教員として雇用することについての契約交渉が具体的に開始され、交渉が進展し、契約内容が具体化されるなど、契約締結段階に至ったとは認められないから、契約締結過程において信義則が適用される基礎を欠くといふべきである。

原告らの主張は、原告石井が本件公募に応募したというだけで、信義則に基づき、被告に本件情報開示・説明義務が発生するということに等しく、採用することができない。

(2) 公募による公正な選考手続の特殊性に基づく義務について

大学教員の採用を公募により行う場合、その選考過程は公平・公正であることが求められており、応募者の基本的人権を侵害するようなものではならないといふことができる。

しかしながら、原告石井は、被告との間で契約締結段階に至ったとは認められず、契約締結過程において信義則が適用される基礎を欠くことは上記(1)のとおりであり、このことは、選考方式が公募制であったことによつて左右されるものではない。したがって、仮に、原告石井が本件公募について透明・公正な採用選考が行われるものと期待していたとしても、その期待は抽象的な期待にとどまり、未だ法的保護に値するとはいえず、被告が専任教員の選考方式として公募制を採用したことから、直ちに本件情報開示・説明義務が発生する法的根拠は見出し難い。

(3) 個人情報の適正管理に関する義務について

ア 職業安定法5条の4は、労働者の募集を行う者に対し、その業務に關し、募集に応じて求職者等の個人情報の収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用することを義務付けているが、求職者等に対する個人情報の開示に關しては、何ら規定していない。したがって、職業安定法5条の4は、本件情報開示・説明義務の法的根拠とはなり得ないといふべきである。

イ 個人情報保護法28条2項は、個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人情報の開示を求められたときには、遅滞なくこれを開示しなければならぬと定めるとともに、同項2号において、個人情報取扱事業者が開示義務を負わない例外として、「当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」を挙げている。そして、個人情報保護法における個人データとは、

個人情報データベース等を構成する個人情報（特定の個人を識別することができる情報）をいい（個人情報保護法2条1項、6項）、個人情報データベース等とは、個人情報を含む情報の集合物であつて、特定の個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成したもの、又は、特定の個人情報を容易に検索することができるように体系的に構成したものととして政令で定めるものをいう（同条4項）。

原告石井が被告に対して開示を求めたとする別紙2記載の情報についてみると、同1記載の情報及び同4記載の情報のうち原告石井に言及がない部分が原告石井の個人情報に当たらないことは、明らかである。

また、別紙2の2及び3記載の情報並びに別紙2の4記載の情報のうち原告石井に言及する部分は、原告石井を識別可能であることから原告石井の個人情報に該当するものがあるとしても、本件全証拠及び弁論の趣旨によつても、これらの情報が個人情報データベース等を構成していることをうかがわせる事情は何ら認められないから、個人情報保護法28条2項に基づき開示の対象となる保有個人情報であると認められない。

さらに、仮に、別紙2の2及び3記載の情報並びに別紙2の4記載の情報のうち原告石井に言及する部分が保有個人情報に当たるとしても、これらの情報を開示することは、個人情報保護法28条2項2号に該当するといふべきである。すなわち、被告は、採用の自由を有しており、どのような者を雇い入れるか、どのような条件でこれを雇用するかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる。ところで、大学教員の採用選考に係る審査方法や審査内容を後に開示しなければならぬとなると、選考過程における自由な議論を委縮させ、被告の採用の自由を損ない、被告の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがあるからである。したがって、

被告は、個人情報保護法28条2項2号により、これらの情報を開示しないことができる。

なお、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室の平成17年3月付け「雇用管理に関する個人情報に関する適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（解説）」は、「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」に該当するとして非開示とすることが想定される保有個人情報の開示については、あらかじめ、必要に応じて労働組合等と協議の上、その内容につき明確にしておくよう努めなければならぬと述べていたが（甲28の1、乙14）、これは、あくまでも努力義務を定めたものであつて、上記協議をしていないからといって、使用者が、「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」に該当する保有個人データを非開示とすることができなくなつてはならない。

以上によれば、職業安定法5条の4及び個人情報保護法は、いずれも、本件情報開示・説明義務の法的根拠にはなり得ないといふべきである。

#### (4) まとめ

以上のとおり、被告には、本件公募の応募者に対する本件情報・開示義務があるとは認められないから、原告石井に対しても、別紙2記載の各情報を開示し説明をする義務があるとは認められない。したがって、争点(2)について判断するまでもなく、原告石井の請求には理由がない。

2 争点(3)（被告には、原告組合に対し、別紙1記載の各事項について団体交渉に際する義務があるか。）について

労働組合法7条2号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、これは、使用者に対して労働者の団体の代表者との交渉を義務付けることにより、労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした



令和5年2月11日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記  
令和4年(株)第2876号損害賠償等請求控訴事件(原審・東京地方裁判所令和元年(ワ)第15129号)

口頭弁論の終結の日 令和4年12月12日

判 決

東京都江東区新大橋1-13-3-1510

控 訴 人 石 井 知 尊

(以下「控訴人石井」という。)

東京都新宿区四谷四丁目28番14号パレ・ウルー5階一般社団法人ユニオン運動センター内

控 訴 人 労働組合東京ユニオン

(以下「控訴人組合」という。)

同 代 表 者 代 表 者 渡 辺 秀 雄

上記兩名訴訟代理人弁護士 宮 里 邦 雄

同 中 野 隆 美

東京都新宿区戸塚町一丁目104番地

被 控 訴 人 学校法人早稲田大学

同 代 表 者 理 事 長 田 中 雲 治

同 訴訟代理人弁護士 木 下 潤 音

同 小 銀 治 道

同 平 越 裕

主 文

- 1 本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は、控訴人らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進し、も  
って労働者の団体交渉権(憲法28条)を実質的に保障しようとするものと  
解される。このような労働組合法7条2号の趣旨に照らすと、義務的団体交  
渉事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労  
働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関  
する事項であって、使用者に処分可能なものをいうものと解するのが相当で  
ある。

これを本件についてみると、前記前提事実(1)アによれば、被告は、原告組  
合が被告に対して団体交渉を申し入れた平成30年11月当時、原告石井を  
非常勤講師として雇用していたことが認められるから、当時、原告石井の労  
働組合法上の使用者であつたことが認められる。しかしながら、原告石井は、  
被告から非常勤講師として雇用されていたものであり、また、被告には原告  
石井に対する本件情報開示・説明義務が認められないことは前記1で説示し  
たとおりであるから、専任教員に係る本件公募の選考過程は、原告石井と被  
告との間の労働契約上の労働条件その他の待遇には当たらない。したがって、  
別紙1記載の各事項は義務的団体交渉事項には当たらないから、原告組合が  
被告に対して別紙1記載の各事項について団体交渉を求め地位にあると  
はいえず、また、被告が別紙1記載の各事項について団体交渉に応じなかつ  
たことは、原告組合に対する不法行為を構成するものではない。

以上によれば、争点(4)について判断するまでもなく、原告組合の請求はい  
ずれも理由がない。

第4 結論

よって、原告らの請求は、いずれも理由がないから棄却することとし、訴  
訟費用の負担について民事訴訟法61条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

1 原判決を取り消す。

2 被控訴人は、控訴人石井に対し、110万円及びこれに対する平成28年10月5日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

3 控訴人組合が、被控訴人に対し、原判決別紙1団体交渉事項目録記載の各事項について、団体交渉を求めめる地位を有することを確認する。

4 被控訴人は、控訴人組合に対し、110万円及びこれに対する平成31年1月9日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

## 第2 事案の概要

1 本件は、早稲田大学の非常勤講師を務める控訴人石井が、本件公募（早稲田大学大学院アジア太平洋研究科が平成28年1月に行った専任教員の公募）に応募したが、書類審査で不合格となったところ、被控訴人において控訴人石井から本件公募の採用選考過程や控訴人石井の評価についての情報の開示を求められたときはこれを開示し説明する義務を負っているのに、これを怠ったことにより、透明・公正な採用選考に対する期待権及び社会的名誉を毀損されたとして、被控訴人に対し、不法行為に基づき損害賠償として110万円（慰謝料100万円及び弁護士費用相当額の損害10万円の合計）及びこれに対する不法行為の日である平成28年10月5日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求め、また、控訴人石井の加入する労働組合である控訴人組合が、被控訴人に本件公募の採用選考過程や控訴人石井の評価等に関する情報の開示及び説明を団体交渉事項とする団体交渉を申し入れたのに、被控訴人が正当な理由なくこれを拒否したことにより団体交渉権を侵害され、労働組合としての社会的評価を棄損されたとして、被控訴人に対し、上記団体交渉事項について団体交渉を求めめる地位にあることの確認を求めるとともに、不法行為に基づき損害賠償として110万円（無形の財産的損害100万円及び弁護士費用相当額の損害10万円の合計）及びこれに対する不法行為の日である平成31年1月9日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による

遅延損害金の支払を求めめる事案である。

原告が控訴人らの各請求をいずれも棄却したところ、控訴人らは、これを不服として控訴している。

2 前提事実、争点及び争点に関する当事者の主張

前提事実、争点及び争点に関する当事者の主張は、原判決を次のとおり修正するほかは、原判決「事実及び理由」の「第2 事案の概要等」の2から4までに記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決3頁9行目の「原告石井は、」の次に「早稲田大学教育学部社会学部社会科学専修を経て、同大学院政治学研究所修士課程及び博士課程を修了した」を加え、同頁23行目から24行目にかけての「国際学術院であり」を「国際学術院である。国際学術院には」に改める。

(2) 原判決4頁7行目の「専任教員と非常勤講師」を「専任教員（教授、准教授、専任講師をいう。以下同じ。）と非常勤講師（以下、早稲田大学の専任教員又は非常勤講師を単に「専任教員」又は「非常勤講師」という。）」に改め、同頁8行目末尾に、改行の上、次のとおり加える。

「なお、早稲田大学教員任免規則は、平成17年のものでは、大学教員を教授、助教授及び講師の3種とした上で、講師には専任講師と非常勤講師の2種とするとし、平成25年のものも、大学教員を教授、准教授、専任講師、特任講師、助教及び非常勤講師としていたが、令和元年のものでは、大学教員を教授、准教授、専任講師、特任講師及び助教とするものにて定義を変えている。」

(3) 原判決4頁9行目の「乙16」の前に「甲32の1から3まで、甲33、」を加える。

(4) 原判決6頁3行目の「が選考過程に関与した」を「の意向が選考過程に反映されている」に改め、同頁5行目の「甲26」の次に「39」を加える。

(5) 原判決7頁2行目の「研究科選考委員会」の次に「（専任教員のみによっ

て構成されるもの。以下同じ。)」を加える。

(6) 原判決7頁22行目の「別紙」を「原判決別紙」に改め、以下原判決中「別紙」とあるのを「原判決別紙」にいずれも改める。

(7) 原判決8頁11行目の「22」を「21」に改める。

### 第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人らの各請求はいずれも理由がないと判断する。その理由は、原判決を次のとおり補正するほか、原判決「事実及び理由」の「第3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決19頁14行目及び15行目の各「人事研究科運営委員会」を「研究科運営委員会」にいずれも改める。

(2) 原判決19頁15行目の「④」の次に「教授会の承認決議等を経た上で、」を加え、同頁末行末尾に、改行の上、次のとおり加える。

「なお、上記に述べたことは、控訴人らが主張するように控訴人石井が早稲田大学の非常勤講師として早稲田大学の学問研究に貢献してきたとしても、それによって左右されるということではできない。」

(3) 原判決20頁12行目末尾に、改行の上、次のとおり加える。

「以上のことは、前提事実(4)アのような選考過程の公正さについて控訴人石井が疑念を抱いたと主張する事情、すなわち、本件公募の対象となったポストの前任者の意向が選考過程に反映されていたかどうかによって左右されるものではない。また、控訴人らは、学問の自由と大学自治による公募制の普適的原理から、教授職への登用に關わる情報の開示や説明は応募者に保障されるべきであると主張するが、公募制を採用するに当たり、いかなる情報を開示したり、説明したりするかは公募側の採用者の側で諸般の事情を考慮した上で判断すべき事項であって、公募制であることから当然に応募者に控訴人らの主張する情報の開示や説明が保障されるということではできず、控訴人らの上記の主張は独自の見解であるというほかない。」

(4) 原判決20頁14行目の「職業安定法5条の4は」を「職業安定法5条の5条の4(令和4年法律第12号による改正の前のもの)は、1項で」に改め、同頁19行目の「何ら規定していない」の次に次のとおり加える。

「(同条2項は「個人情報適正に管理するための必要な措置を講じなければならぬ」と定めているところ、かかる規定から直ちに控訴人石井が求める情報を開示する法的義務が生ずるものとはいえないし、上記の必要な措置に控訴人らが主張するように個人情報開示又は訂正に係る取扱いが含まれると解される余地があるとしても、同措置に基づき個人情報開示又は訂正に係る取扱いが定められていない場合に、当該個人に個人情報開示等に関する何らかの権利が発生するとする根拠は見いだせない。)」

(5) 原判決21頁10行目から16行目を削り、同頁17行目の「さらに」を「また」に改める。

(6) 原判決21頁末行の「著しい支障を及ぼすおそれがあるからである」の次に次のとおり加える。

「(控訴人らは、大学の公募プロセスにおいては、純粋な学問上の見地から応募者の学問研究が晒され、これについて学問の自由を制度上保障するものとして大学の自治のもとに自由な議論が交わされるものであるから、上記のような事項が後に開示されるとしても、自由な議論を委縮させるとは考え難い旨主張するが、かかる見地から、上記のような事項を後に開示しなければならぬとした場合には、自由な議論を委縮させるおそれがないということではできない。)」

(7) 原判決22頁12行目から13行目にかけての「できなくなるわけではない」の次に「(なお、同解読においても、「選考に関する個々人の情報については、基本的には非開示とすることが考えられる」としている(甲28の1、乙14。))」

(8) 原判決23頁15行目の「当たらない。したがって」を次のとおり改める。

「当たらない。

これに対し、控訴人組合は、非常勤講師から専任教員への登用に続く連続性のもと、本件公募の選考過程については、非常勤講師の待遇及び労働条件に直接関わる事項であると主張するが、非常勤講師は、大学教員であるといえらるるとしても、専任教員とは、適用される就業規則、契約期間の定め、業務内容、労働時間、賃金の定めが異なる（甲33、乙16から18まで、弁論の全趣旨）ため、労働契約を異にするといえる上、非常勤講師が専任教員に登用されることが非常勤講師の労働契約の内容となっているとの証拠は全くないから、控訴人組合の上記主張は採用できない。

また、控訴人組合は、憲法28条の団体交渉権の範囲が労働組合法に定めるところに限定されるという法的根拠はなく、控訴人石井に対して保障される開示等請求権の実現は、憲法28条で保障された団体交渉権の行使を遡って団結力を背景とした交渉力の強化と要求の実現に向かうことを可能とするものであるから、労働組合法7条2号の団体交渉権に属する解釈に限定されるべきではなく、団体交渉権の対象範囲に包摂されると解すべきとも主張するが、義務的団体交渉権については、憲法28条及び労働組合法7条2号の趣旨に照らして、前記に述べたとおり解すべきであって、専任教員に係る本件公募の選考過程は、控訴人石井と被控訴人との間の労働契約上の労働条件その他の待遇に当たらないから、控訴人組合の上記主張も採用できない。

したがって」

(9) 原判決23頁20行目及び21行目を削る。

2 以上によれば、その余の点を検討するまでもなく、被控訴人が、控訴人らに対し、不法行為に基づく損害賠償債務を負うとは認められず、また、控訴人組合が、被控訴人に対し、原判決別紙1団体交渉事項目録記載の各事項について団体交渉を求めめる地位にあるとも認められない。

#### 第4 結論

以上のとおり、控訴人らの各請求はいずれも理由がなく、これと同旨の原判決は相当であって、本件各控訴はいずれも理由がないので、これらをいずれも棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第23民事部

裁判長 裁判官

館内比佐志

裁判官

渡邊和義

裁判官

河合芳光

調書 (決定)		裁判長 認 印	印
事件の表示	令和5年(オ)第963号 令和5年(受)第1184号		
決定日	令和5年12月1日		
裁判所	最高裁判所第二小法廷		
裁判官	草野 耕一 三浦 守 岡村 和美 尾島 明		
当事者等	原告 兼 申立人 石井 知章 原告 兼 申立人 労働組合東京ユニオン 原告 兼 代表者 渡辺 秀雄 被告 兼 訴訟代理人 弁護士 中野 麻美 被告 兼 相手方 早稲田大学 被告 兼 理事 長 中 愛治		
原判決の表示	東京高等裁判所令和4年(ホ)第2876号(令和5年2月1日判決)		
<p>裁判官全員一致の意見で、別紙のとおり決定。 令和5年12月1日 最高裁判所第二小法廷 裁判所書記官 沓 水 曉 子 印</p>			

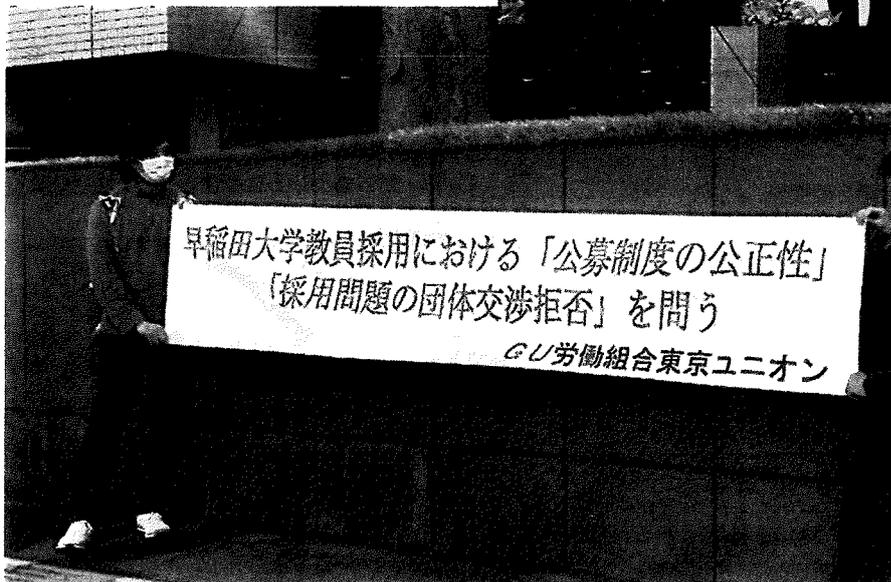
(別紙)

第1 主文

- 1 本件上告を棄却する。
- 2 本件を上告審として受理しない。
- 3 上告費用及び申立費用は上告人兼申立人らの負担とする。

第2 理由

- 1 上告について  
民事事件について最高裁判所に上告をすることが許されるのは民法312条1項又は2項所定の場合に限られるところ、本件上告の理由は、違憲をいうが、その実質は事実誤認又は単なる法令違反を主張するものであって、明らかに上記各項に規定する事由に該当しない。
- 2 上告受理申立てについて  
本件申立ての理由によれば、本件は、民法318条1項により受理すべきものとは認められない。



## 早稲田大学教員公募・団交拒否事件

2019年11月28日(木)15時  
東京地裁709号法廷

連絡先: 労働組合東京ユニオン 電話 03-5354-6251

早稲田大学は  
公正性の高い公募を行う責任を果たしてください

より公正で透明な採用をおこなうという趣旨から、私立大学でも教員採用のさいに公募が行われるようになりました。文科省も公募を推奨しています。しかし2016年に早稲田大学アジア太平洋研究科で行われた公募では、その選考の経過に疑念をいだいた応募者が、研究科の科長に事実確認を求めるといった事態が発生しました。研究科の科長が回答することを拒否したため、応募者は大学当局にも訴えましたが、それも拒否されました。

もとより大学教員の採用にあたっては、採用する側が選考の経過を明らかにすることはできません。大学教員の採用は、それぞれの大学の学部や研究科が定めたプロセスに従って行われます。そこに問題がなければ何も言えません。しかしそこに疑念がある場合、それを晴らすとすることは応募した者の権利であると思います。公募とはいってもあまりにも恣意的な選考が行われており、しかも応募者は採用してもらうという弱い立場にあるため、声も上げられずにいるのが日本の大学の実情です。

今回原告となったのは明治大学の専任教員ですが、早稲田大学政治経済学部で非常勤講師をしているということもあって、大学の責任を追及することにしました。また同じく原告となった労働組合東京ユニオンは、早稲田大学支部を結成し大学と団体交渉をおこないましたが、大学側は非常勤講師の労働条件などについては議論に応じたものの、この公募の問題については団交事項ではないとして交渉を拒否しました。裁判に訴えることになったのはそのためです。

私たちの主張は公募をやりなおせというわけではありません。①大学は公募をやるからには公正と透明性を保障すべきである、②大学はこの問題で団交に応じて説明責任を果たせと裁判で主張します。ご支援どうかよろしくお願ひします。

## 早稲田大学教員公募・団交拒否事件

第6回裁判 11月19日(木)11時45分

東京地裁 709号法廷

連絡先: 労働組合東京ユニオン 電話 03-6709-8954

より公正な採用をおこなうという趣旨から、私立大学でも教員採用のさいに公募が行われるようになりました。文科省も公募を推奨しています。しかし2016年に早稲田大学アジア太平洋研究科で行われた公募では、その選考の経過に疑念をいだいた応募者が、大学に事実確認を求めるといった事態が発生しました。大学が回答を拒否したため、応募者はやむなく大学を相手に訴訟を起こすことになりました。本日はその裁判の第6回目です。

早稲田大学側は昨年11月28日に開かれた第3回裁判において、「大学には憲法上學問の自由を保障されているから一般私企業よりも広範囲に採用の自由が保障されるべき立場にある」と主張しました。たしかに大学において「學問の自由」は保障されるべきです。しかし「學問の自由」は大学や大学人の特権というより、市民の権利ではないでしょうか。「大学の自治」はその市民の権利を保障するための「担保」あるいは「手段」であるからこそ、守らねばならないのではないのでしょうか。

この9月、菅首相は日本学術会議の6名の新会員の任命を拒否しました。政府が「學問の自由」への介入を試み、大学および学術をコントロールのもとに置くのは当然との姿勢を示すなか、大学もまた批判する者を排除し、その理由も示さないような選考を許してよいのでしょうか。

大学には教員の公募における公正や透明性、そしてそれに応募する者の「學問の自由」を保障する義務があります。普遍的権利としての「學問の自由」が、「大学の自治」の名のもとに封殺されることがあっては本末転倒です。そのことは「大学の自治」が「ガバナンス」と呼ばれるようになった今においても変わりません。「學問の自由」をめぐるこの裁判の行方にご注目ください。

## —大学教員の真の公募制のために—

大学教員の公募はいかなる専門領域にあっても、その分野が学問として自律しているか否かを知るためのよい機会となる。それが政治学であるなら、政治学という学問の自律性が問われることになる。

中国政治の研究者は、いまの中国の体制を肯定するのでも否定するのでもなく、中国の歴史の全体を把握しようと努めながら中国政治のいまについて語らねばならない。公募とはそうした者を公に募ることだから、もとより公正かつ透明なものでなければならない。

しかしそれはなかなか難しい。早稲田大学は学内に多くの反対意見があったにもかかわらず、江沢民や胡錦濤が日本を訪れたときには大講堂で講演をさせた。いまでも孔子学院の事務所が学内にあり、構内には中国からたくさん留学生がいる。たしかにそれは日中両国の交流を深めるのに貢献するかもしれない。しかし天安門事件以降の中国の政治体制に批判的な研究者は、中国にはいまだに子供を大学にやれない貧しい家庭も多いし、日本に留学できるのは都市に暮らすゆたかな家庭の子に限られるという現実も見ている。早稲田大学で働く者ならだれでも、政治学を研究する者はおおさら、大学の政治的選択(総長がそれを代表する)を批判してもよい。なぜならそこに学問の自律がかかっており、大学とは学問の自律を保障すべきところだからである(「建学の精神」)。

私たちは2019年6月11日に早稲田大学を東京地裁に提訴した。2016年度に早稲田大学アジア太平洋研究科で行なわれた中国政治の専任教員の公募において不当な差別があったと訴えている。選考の結果に不満があるのではなく、そのプロセスにおいて生じた疑念について大学側に説明を求めたけれども、拒否されたためである。

公募に関して、大学は外に向かって公明正大であるばかりでなく、その内部においても公募による選考のプロセスが学則や内規に抵触していないかどうかの検証をおこなわれねばならない。早稲田大学の田中総長は自ら積極的に公募での教員採用をおし進めており、しかも政治学の研究者である。われわれの疑問に法廷で答えるべきだろう。

岡山茂 (東京ユニオン早稲田大学支部長)

労働組合東京ユニオン

〒151-0053 東京都渋谷区代々木 4-29-4 西新宿ミノシマビル2F  
電話 03-5354-6251 FAX 03-5354-6252

## —大学教員の真の公募制のために—

公募においては公正性が問われる。しかしいまでも出来レースが少なからず横行し、はじめから採用する人物が決まっていた、形式的に公募制度をとっているにすぎないケースが見られる。採用したい人物が決まっているのであれば、俗に言う「一本釣り」をすればよい話である。

原告は公募のやり直しを求めているのではなく、公正であるべき公募が適切に運用されず、不採用となった者に理由の開示をしないことを問題視している。理由のわからない不名誉な落選は、研究者としての名誉を傷つけるものでしかない。選考のプロセスに疑義がある場合、落選の理由の説明を求めるのは当然ではないか。

大学側は義務的団交事項ではないとして、話し合いすら拒否している。しかし原告を支援し、自らも原告となった労働組合東京ユニオンは、労働者となろうとする者の権利も団体交渉の議題となりうると考える。

文部科学省が公募を推奨すると、大学には文部科学省の方向性に合わせようとする忖度が働く。ただし文科省は、任期制を導入させる一方で、公募については「大学の自治」に任せている。公募に応募する者は、膨大な資料を作成する時間と労力が必要となるが、落選してしまう場合がほとんどである。現状では、公正への疑問を感じても泣き寝入りするしかないため、多くの非常勤教員が絶望している。

公募をやるなら、そのプロセスで生じた疑義を晴らすための団体交渉は開催されるべきであり、それを可能としないことは、無形の財産権を侵害することである。

原告はすでに他大学に専任の職があり、公募をおこなった大学で非常勤講師をしているが、選考のプロセスで内規違反があったとの通報をもとに訴訟に踏み切った。当該研究科に訴え、大学当局に訴え、さらに組合を介して団交しようとしても断られたため、訴訟を起こすことになったのもである。

労働組合東京ユニオン

〒160-0004 東京都新宿区四谷 4-28-14 パレ・ウルー5階  
ユニオン運動センター内 電話 03-6709-8954 FAX 03-6709-8957

## 早稲田大学教員公募・団交拒否事件

第8回裁判 1月28日(木) 14時30分

東京地裁 709号法廷

## 「採用の自由」に切り込む前例のない画期的な闘い

この間、組合員はじめ多くの方々に傍聴支援をいただいている早稲田大学の採用拒否裁判の闘争。通常であればもう法廷内での手続きを終えているところですが。しかし依然として審理が続いており、東京地裁でも高い関心をもって事件が取り扱われていることがうかがえます。

誰を採用するかは企業の自由？

「採用の自由」について争った裁判は、「三菱樹脂事件」(S48.12.12 最判)以降ありません。この事件は、3か月の試用期間満了直前に本採用を拒否されたAさんが提訴したものです。拒否された理由は、在学中に学生運動に関与した事実を身上書に記載せず、面接時にも秘匿したことが詐欺に該当し、管理職要員として適性がないというものでした。

この裁判では、企業は誰を雇うか、どういう条件で雇うかは、法律などの特別の制限がない限り原則として自由に決定でき、思想信条を理由に雇入を拒んでも違法とは言えない、という判決が下されました。

しかし、法律はまったく無制限に採用の自由を企業に与えているわけではなく、雇用機会均等法によって男女差別は禁止され、労働組合員であることを理由とする採用拒否も不当労働行為(中労委・青山会事件、東京地裁平13、4、12)として違法となります。(裏に続く)

## 早稲田大学教員公募・団交拒否事件

第9回裁判 3月11日(木) 15時30分

東京地裁 709号法廷

原告の石井さんはすでに専任の職にあるのになぜ早稲田大学の専任の公募に応募したのでしょうか。石井さんはその公募の書類選考で落とされ、面接に残れませんでした。なぜ裁判をするほどまでに執拗に自分が落とされた理由を知ろうとするのでしょうか。いまの大学で退職のときまで好きな研究をやっていたらよいのに、なぜそれができないのでしょうか。

私が思うに、石井さんにはそれなりの理由がいくつかあります。まず彼が中国政治の研究者であるということ。彼は早稲田大学の出身ですが、いまの早稲田大学は、江沢民や胡錦濤が来日すれば学生やテット出身の人たちの抗議があっても大隈講堂で講演をさせ、孔子学院の事務所を構内につくらせ、中国からの留学生をふやすのに熱心な大学になってしまっています。石井さんしてみると、政治的な中立性において問題がないとはいえません。そこで自らの研究でもって、一石投じたかったのではないのでしょうか。

つぎに「学問の自由」の問題があると思われます。石井さんには研究者としての十分な業績と実績がありますが、そのような候補者をその「思想・信条」(原中国政府的である)という理由ではじいてしまっているのでしょうか。もちろん大学は石井さんを落とす理由をいけません。しかし学問上の業績に問題がないとしたら、ほかにどのような理由があるのでしょうか。「思想および良心の自由」は憲法によって保障されています。大学で教えるにあたっては、その「思想・良心」がどんなものであれ、それを学問的に正当化できるかどうかと同視されます。教員の公募において試されるのもその能力であって、「思想・信条」ではありません。ところで石井さんは、この学問における正当化の能力に自信をもっているドン・キホーテのような人なので、落とされた理由をどうしても知りたくてしょうがないのです。

菅首相は昨年9月末、日本学術会議が推薦した新会員候補者6名の任命を拒否しました。きつと6名の「思想および良心」がおもしろくなかったからでしょう。しかしそうすると菅首相は、自らの「思想・信条」によって「学問の自由」を否定しているということになります。ところで早稲田大学の(裏につづく)

不採用の理由を団体交渉で質す

東京ユニオンが取り組んでいるこの裁判は、当組合の組合員であり、早稲田大学の非常勤講師である原告が、常勤ポストの公募に一次選考で落選し、「不採用の理由を明らかにしてほしい」と思ったことが始まりです。

一般的な企業の採用とは異なり、大学は応募する者に厳しい基準を設定しており、特定の分野での多くの実績を要求します。しかし原告の場合は、早稲田大学が選考基準とした内容にすべてクリアしているにも関わらず、二次面接の前に落選したのです。二次面接に進んだ候補者(複数)の名前は公表されていませんが、自ずと伝わり、なかには組合員である原告の実績を下回る者もいたようです。

厳しい条件をすべて満たしているにもかかわらず落選したのですから、理由を聞くのは当然のことです。東京ユニオンは団体交渉の場で大学に答えを求めましたが、大学は「団交議題とはしない」「採用の自由だ」として答えようとしませんでした。

「採用の自由」と「公募」による採用は同列にできない

大学の常勤となるのは研究者としての夢であり、名誉となるものです。日々努力し研鑽を重ねた結果が現れるものです。企業が雇用するときの「採用の自由」と、大学が行う公募を同列に考えるべきではありません。なんでもかんでも「採用の自由」という言葉で企業のやりたい放題を許すことは、このあたりでストップさせたいと思います。

こうした問題を団交の議題とし、労働者となろうとする者の疑念を晴らすことができるのも労働組合です。早稲田大学との闘いはまだまだ続きます。みなさん、ご支援をよろしく願います。

## 労働組合東京ユニオン

〒160-0004 東京都新宿区四谷4-28-14 パレ・ワルー5階  
ユニオン運動センター内 電話 03-6709-8954 FAX 03-6709-8957

団交でも、団交と同様めまろこの裁判において目にしてしまっています。大学の学費は高騰とついで、「学問の自由」にもっとも感傷でなければならぬはずなのですが。

もう一つ、石井さんが執拗に問いつける理由があるとされます。それは大学における非常勤講師の問題です。大学はいまや奨励雇用の場ではなくなりました。任期付きの雇用や「テニシアトラック」が導入されています。それゆえ徴収会でも、着手の教員はテニシア(奨励雇)をもちたいうちは痛くてなにも発言できず、テニシアを持ったたんに偉そうことを言いたくなる状況です。しかし非常勤講師の待遇改善のために発言しようとする教員はほとんどおられません。非常勤講師の代弁をしようとすると、あなたは専任教員だからそんなことが言えるのだと、非常勤講師からさえ思われてしまうほどのきびしい状況があるのです。

早稲田大学は非常勤講師に多くを依存しているにもかかわらず、彼らを大学人とみなしていません。大学人とは、大学において「学問の自由」(アカデミック・フリーダム)を実現する人間をいうのですが、そこから非常勤講師は除外されています。専任教員もかすみ合っているわけではなく、学生もアルバイトをしないとき空いていけません。だから大学人もみんな労働者なのですが、自らを労働者とは思わない教員や学生が日本にはたくさんいます。フランスでは68年5月に学生と労働者とともに立ち上がり、自分たちの大学を要求しました。ドレフュス事件以来の「知能人」の地位があるこの国では、この場合によって当時のドゴール大統領を政権の座から引きずり下ろすのに成功しました。

石井さんは大学人というより、いまの日本で「知能人」たろうとしているドン・キホーテというべきです。「知能人」とはもともと露語で、ドレフュス事件のころをオース・ハルスのような活潑な文化人が、ほんらい露語であるアンテレクチュエルということばを名詞として用い、「有名でもないのに熱意があるのをいかに偉そうに言うやから」を指したのでした。しかしその「知能人」がドレフュスを真似から取ったのです。いまの日本は、石井さんのような人がいないと「学問の自由」も守れないし、大学も成り立たないというところにきています。勝ち目のない闘いなどと言わずに、日本の大学のためにもできるだけ多くの人がこの闘いを支援してくださいことを望みます。

岡山彦(東京ユニオン早稲田大学支部長、早稲田大学政治経済学専攻教授)

## 労働組合東京ユニオン

〒160-0004 東京都新宿区四谷4-28-14 パレ・ワルー5階  
ユニオン運動センター内 電話 03-6709-8954 FAX 03-6709-8957

