

続発する怪文書事件を総括する－退職記念号に代えて

横 山 均

1 はじめに

本年4月に地域創造学部長に就任し、学部内の改善¹に取り組んでいる。しかし、僅か4月の間に、「人生最高の職場」と思っていた本学の「闇」を知ることになった。同僚を誹謗中傷したものと見られる3件の怪文書事件である。被害にあった同僚には深く同情するとともに、加害者には憤りの念を禁じ得ない。筆者は、2020年7月に総務省を早期退職して、本学にお世話になっている。同僚からの暖かい支援により、教歴5年足らずの間に、学科長と学部長を歴任している。そう遠くない将来に退職するときは、本学が真に最高の職場であってほしいと心から願っている。このため、今回、退職記念号に代えて執筆することにした²。

まず、行政法学者として怪文書事件がいかなる罪に問われるか明確にし、加害者に警告するとともに、再発を防止したい。次に、行政学者として、怪文書事件が起きる構造について、大学と中央省庁を比較する形で解き明かしたい。最後に、日本最強のシンクタンクと見られる中央省庁において、局長、審議官、課長等として、20年余り組織のマネジメントに腐心した者として、「今すぐにできること」を検討したい。

2 怪文書事件の罪

怪文書事件について、いかなる罪に問われるか明確にしたい。事例は、読者に臨場感を持った検討を促すために、あくまで架空の例を創作した。しかし、架空の例であっても、思い当たる節のある加害者に対する警告と再発防止の目的は、十分に

1 ①学部長室の開放（学部応接室）、②学部の教員からの個別の要望聴取と実現化（夜回り猫）、③評価作業の効率化と特記事項の見える化（学科長への委任と学部長裁量の羈束化）、④アリアケジャパンの工場視察の企画（バス5台チャーター、200人の参加）、⑤佐世保市委員会の学生委員の公募 等

2 今回、拙文の掲載を要請したため、退職記念号の掲載は辞退したい。

達せられるものと考えられる。

刑法34章では、名誉に対する罪を規定している。名誉とは、関係者の社会的評価である³。検察統計を見ると、平成22年に同罪は、起訴131件、不起訴468件、起訴率21.9%となっていた。憲法21条1項の「表現の自由」を前にした検察の同罪適用への消極姿勢が伺えた。しかし、SNSにおける誹謗中傷による自殺事件が社会問題化したことを背景に、令和5年には、同罪の起訴351件、不起訴869件、起訴率28.8%となっており、検察は同罪適用に積極的になりつつあることが伺える。

（1）学長に送付された怪文書

① 設例1

甲大学K学部の教員Aと教員Bは、研究対象が一部重複している。教員Aと教員Bは、当初は親密であったが、中心街の貸店舗の貸借権を巡り対立関係になり、これを契機に平場で口論を繰り返すようになった。あるとき、教員Aは、教員Bがゼミ生を長時間働かせていたため、労働基監督署の調査の対象となった旨の事実と異なる匿名の文書を作成し、学長に送った。その結果、教員Bは、学長から呼び出され、事実関係を質されることになった。

② 適用されうる罪

教員Aの行為は、刑法233条の信用毀損罪の対象となりうる。すなわち、同条には、虚偽の風説を流布し、又は「偽計」を用いて、人の信用を毀損し、又はその業務を妨害した者は、3年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処すると規定している。「偽計」とは、人を欺罔、誘惑し、あるいは人の錯誤・不知を利用する違法な手段のことをいう。偽計の結果、現実に信用の低下したことを要しない。なお、信用毀損は、真実に合致することを指摘する限り処罰されることはない⁴。

（2）幹事に送付された怪文書

① 設例2

乙大学には、学部横断的な研究会があり、教員の過半数が所属している。2年ごとに会長のほか、学科ごとに幹事を選出していた。会長については、各学科の持ち回りとなっており、担当する学科の年配の教授が当該学科の幹事の要請を受諾する形で速やかに決まっていた。

会長と幹事との会議の場で、特定学科の幹事Xは、次期会長の選出方法の変更を

3 井田良「講義刑法学・総論 第2版 渾身の体系書——思考する刑法学」有斐閣、2020年、179頁。

4 同上、194-195頁。

求め、会長と他学科の幹事と議論を重ねることになった。結局、幹事Xの提案した次期会長の選出方法を採り、候補者に打診したところ、辞退者が続出し、次期会長の選出が暗礁に乗り上げてしまった。この事態を憂慮した教員Zは、差出人の名義を幹事Xの所属する学部YのY学部長とした上で、Y学部長が幹事Xの件で関係者に謝罪する旨の事実と異なる文書を作成し、会長、幹事及び次期幹事予定者のメールボックスに投函した。幹事Xは、以後、会長と幹事との会議に出席することができなくなった。

② 適用されうる罪

教員Zの行為は、(1)の事例と同様に、刑法233条の信用毀損罪の対象となりうる。この場合、「偽計」のほか、「虚偽の風説の流布」にも該当する。「虚偽の風説の流布」とは、客観的真実に反することを不特定多数又は多数の人に伝播させることをいう⁵。

(3) 報道機関に送付された怪文書

① 設例3

丙大学K学部の教員Cは、教授のほか、4年間、常務理事を兼ねている。教員Cは、自家用車による遠距離通勤をしており、通勤手当の支給を受けていた。教員Cは、4年前に常務理事への就任に当たり、丙大学の午前の会議や行事に確実に出席するため、丙大学の近くに休憩用のアパートを借りた。教員Cは、これらの事実を明らかにしていなかった。教員Dは、当初教員Cと良好な関係であったが、ある事案を契機に教員Cに不満を募らせ、教員Cの失脚を狙い、これらの事実を突き止めた。

そこで、教員Dは、これらの事実を通勤手当の不正受給であるとする旨の匿名の文書を作成し、報道機関に送った（行為①）。併せて、教員Dは、給与情報照会から、教員Cの通勤手当の支給額が記載されている給与明細書をプリントアウトするようアクセス権者（人事給与担当者等）に求め、証拠として報道機関に送った（行為②）。報道機関は、教員Dの意図したとおり、これらの事実を教員Cの問題行動として報道した結果、教員Cは丙大学に出勤できなくなった。

② 適用されうる罪

教員Dの行為①は、刑法230条1項の名誉毀損罪の対象となりうる。すなわち、同項には、公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無にかか

5 同上、195頁。

わらず、3年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処すると規定している。名誉毀損罪は、公然性が要求される。直接の相手方が特定かつ少数でも、そこから他の人に伝播して最終的に不特定多数者が認識しうる可能性があれば、公然性が認められるとしている⁶。このため、報道機関への情報提供は、公然性が認められる。

教員Dの行為①は、公益通報者保護法の対象となるので、違法性は阻却されるという見解もあろう。同法の対象とする「通報対象事実」（2条3項）は、所定の505本の法律（及びこれに基づく命令）に違反する犯罪行為若しくは過料対象行為又は最終的に刑罰若しくは過料につながる行為に限定されている。仮に、丙大学において、本号に寄稿した3件の通勤手当に関する判例評釈と同様の判断があれば、教員Cの行為は、違法でも不当でもない。したがって、教員Dの行為①は、公益通報者保護法の対象とならず、違法性は阻却されない。

教員Dの行為②は、個人情報保護に関する法律180条及び181条の罰則の対象となりうる。なお、いずれも、筆者が立案した条文である。

同法180条では、行政機関等の職員が、その業務に関して知り得た保有個人情報を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し、又は盗用したときは、1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処する旨規定している。教員Dの行為②のうち、教員Cの通勤手当の支給額が記載されている給与明細書（保有個人情報）を教員Cの失脚という不正な利益を図る目的で報道機関に送った行為が、同条の罰則の対象になりうる。

同法181条では、行政機関等の職員がその職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集したときは、1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処すると規定している。教員Dの行為②のうち、職権の行使に仮託して、専ら教員Cを失脚させることを目的として、給与情報照会から、教員Cの通勤手当の支給額が記載されている給与明細書（個人の秘密に属する事項が記録された文書等）をアクセス権者から収集した行為が、同条の罰則の対象になりうる。

刑法47条には、併合罪のうちの有期拘禁刑の加重を規定している。同条本文には、併合罪のうちの2個以上の罪について有期拘禁刑に処するときは、その最も重い罪について定めた刑の長期にその2分の1を加えたものを長期とすると規定している。同条ただし書には、それぞれの罪について定めた刑の長期の合計を超えることはできないと規定している。併合罪とは、1人が数罪を犯した場合に、裁判所に同

6 同上、185頁。

時に審判される可能性があるとき、又はあったとき、その数罪のことをいう⁷。教員Dの行為が複数の拘禁刑に該当する場合は、各罪の拘禁刑の上限がそれぞれ3年、1年、1年となるので、その組み合わせにより併合罪の拘禁刑の上限は4年6月、4年又は1年6月となる。

3 怪文書事件が起きる構造

大学の教員は、サラリーマンにとって憧れの職業である。厳格な上司の命令と出退勤管理に倦んでいた組織人にとっては、「地上の楽園」である。34年間休日をほとんど休んだことがなかった筆者（社畜）にとっては、休日を休めるだけで望外である。さらに、平日も、授業や会議等のない日は、自由に仕事を選択できる。春季、夏季及び年末年始の休業期間は、合わせると4月になる。34年間、筆者の主人は、大臣ないし政務官であったり、局長ないし課長であったりしたところ、2020年からは、筆者の主人は筆者なのである。併せて、自由を謳歌し、人間本来の状態（ルソーの自然状態）に回帰していると感じている。

中央省庁の役職者は、役職で呼ばれることが通例である。筆者は、入庁2年目から、主査、係長、補佐、室長、企画官、課長、総括課長、次長、審議官、局長と外部又は部下から呼ばれた。大学では、教員同士を「先生」と呼び合う。官公庁や企業は上下関係が強固なピラミッド型の組織である一方、大学は上下関係が希薄なフラットな組織である。教員は、学務という僅かな場面を除くと、基本的には平等である。

中央省庁では、法案作成や政策立案の成果は組織（チーム）に帰せられる。チームには、絶対的なエースがいる一方、フリーライダーがいることも少なくない。さらに、チームの成果を自身の手柄として大臣その他の関係の有力者に報告又は吹聴することで掠め取ろうとする「上司」（局長ないし課長）という厄介な存在もいる。他方、教員の研究成果は、自然科学系を除くと、論文や学会発表という形で、当該教員のみに帰せられる。

中央省庁の職員は、他省庁への出向等を除くと、ほとんどの期間は採用された省庁で勤務するため、当該省庁に忠誠を尽くすことが通例である。教員は、組織に属しながらも、プロのスポーツ選手のように、実力主義であり、他の組織からよりよい条件が提示されれば転籍するのが通例である。これらのことから、教員が、組織

7 井田良「講義刑法学・総論 第2版 渾身の体系書——思考する刑法学」有斐閣、2018年、588頁

人と比べて、「利他」より「利己」を重視する傾向があることは、当然の帰結である。

同じ大学の同じ学部又は学科の教員であれば、「絶対王者」又は「問題教員」を除くと、能力において大差はないものとする。教員が能力において大差がないならば、教員は誰もが同じように同じものを希望すると予想することになる。「A先生があれを持っているなら、私も持ってもよいはずだ」と希望することになるからである。A先生は、「私はこれを持っているから、他の先生もこれを狙っているかもしれない。」と考え、不安になる。そうすると、教員は、何かを持っているときでも、何かを希望しているときでも、自分には競争相手がいるという感情が生まれる。教員は、相互不信の状態に、そして疑心暗鬼に陥る⁸。

中央省庁の職員は、総括課長又は官房課長以上に昇進しなければ、個室は与えられず、大部屋で勤務する。筆者は7年間個室にいたが、大部屋にいる課長以下の職員からの報告・連絡・調整に不向きであり、必要な情報から疎外されやすいと感じていた。他方、教員は、全員が個室である。本学部の教授会でも、「教員は、それぞれが蛸壺の住人であり、見える化がなされていない」との指摘があった。このような環境にある教員は、いったん疑心暗鬼が生ずれば、これに拍車がかかることは致し方ない。

仮に、自分を脅かそうとする教員が、自分より権力又は能力が低いと見られるならば、平場で討論を挑んだり、陰で同僚に悪口を言ったりすることもある。仮に、このような教員が、自分より権力又は能力が同程度以上と見られるならば、返り討ちを恐れて怪文書による攻撃を加えることになるのである。ここで、2の設例で挙げたように、「隙あらば刺す」というホッブスの「万人の万人に対する戦争」が勃発するのである。

4 今すぐにあること

(1) 平等の誤謬の認識

我々教員は、基本的には、平等であるので、他の教員に比べて不当に取り扱われることはないと考えている。誰でも、不当に扱われていると感じると、憤りを感じる。しかし、社会一般には、平等に取り扱われることは少ないのである。

同質性の高い世界では、平等に取り扱われるように思えるであろう。前世紀では、

8 國分功一郎「暇と退屈の倫理学」新潮社、2022年、198-199頁。

中央省庁の幹部候補である事務系のキャリア官僚は、ほとんどすべてが東京大学及び国家公務員上級職試験（法律職・経済職・行政職）に合格したという点で、出現率0.1%未満の希少な人材であった。初対面のキャリア官僚同士は、出身大学ではなく、ゼミの先生の名前を訊くことが一般的であった。キャリア官僚は、入省（入庁）して20年ほどは同期で横並びで昇進する。しかし、退職時の役職は、次官、次官級、局長、審議官、総括課長・官房課長、課長、研究官など区々となる。このため、中央省庁の水面下では、「同期の同期に対する戦争」が、有力者への誹謗中傷という形で起きることも少なくない。たとえキャリア官僚は希少な人材であっても、i 政策立案、ii 法制執務、iii 総理・官房長官・大臣ないし国会議員との折衝及び関係構築、iv 統率、v プレゼンなどの能力値は、0～100点の開きがある。キャリア官僚であっても、能力は平等ではないのである。しかし、多くのキャリア官僚は、この点を十分に心得ていないため、多少の鬱屈を抱えながら退職することになる。

翻って本学の教員は、年齢、国籍、出身大学、経歴、研究分野、特技は区々であるため、能力は平等でないだけでなく、多様性に富んでいるとも言える。学科を陸上のクラブチームに喩えると、教員は100mないしマラソン、障害、跳躍又は投擲等の選手であり、運営側は練習環境を平等に整えることはできない。大学は、教員を一律に処遇することはできても、教員それぞれの事情に応じて処遇することは難しい。たまたま一律の処遇が、自身の事情に合っていれば遇されていると感じ、自身の事情に合わなければ遇されていないと感じるだけである。このため、不遇であると感じる事案があっても、たまたま運が悪かったと思って、あまり気を悪くしないしてほしい。ローンウルフ（ローンオフエンダー）に走るのではなく、所要の対応を試みてほしい。参考までに誰にでも遭遇する可能性がある不遇事件と対応を創作したので、下表のとおり示そう。不遇な教員をYとする。

表 不遇事件と対応

事 件	対 応
① 研究室隔離事件 Yの所属する学科の教員全員の研究室が5階にあるのに、Yの研究室のみ3階に置かれた。この事実については、Yに指摘してくれる教職員がいなかったため、Yは赴任してから半年間気付かなかった。	Yは、情報感度（アンテナの低さ）を反省し、アンテナを張ることにした。

② 研究室騒音事件 Yは、赴任してから隣室からの話し声に悩まされた。1年半余り経って、Yが、他の教員の研究室を訪れた際、隣室の会話が全く聞こえないことに気づいた。	Yは、隣室の教員が会話をしているときに、担当課を呼んで、壁を確認してもらった。「手抜き工事」であることが判明し、壁の間に鉄板を入れる補強工事がなされた。
③ 消えた研究費事件 i 7月に赴任したYの研究費（教授）が、同期採用の准教授・講師と比べ、11万円ほど少ないことが判明した。なお、2月に上京して赴任を打診した幹部からYに提示された額よりも20万円ほど少なかった。 ii Yは研究費の執行状況について、2月下旬に物品請求システムと担当課に確認を重ねた上で、同月28日に残金で旅行代理店に出張を申し込んだ。4月にYは、担当課から研究費が4万3千円超過している旨の連絡を受けた。	i Yが後日担当課に確認を求めたところ、本来の方法と異なる方法を用いて、Yの研究費を誤って減額した旨の決裁が発見された。なお、当時の幹部も、この決裁に押印していたことが判明した。 ii Yが2月7日～17日に請求した5件4万8千円の書籍の納品書が、3月に担当課内で発見されたことが判明した。3月31日に請求の日付を2月に遡り物品請求システムで処理されていた。Yは、担当課による丁寧な説明と陳謝を聴き、自費で弁済した。
④ 消えた給与事件 Yが、物品請求システムを確認したところ、Yの11日分の給与が、4万1千円（時給732円）であった。	Yが担当課に確認したところ、間違いないと断言され、諦めた。しかし、半月後に担当課から訂正とお詫びの連絡があった。
⑤ 消えたやりがいと謝金事件 Yは、担当課とは別の課から、学部長推薦としてX県産業労働部のモデル事業の委託業者の選定委員を依頼された。Yは、丸1日かけて複数の業者のプレゼンを聴き、質問し、採点を終えた。しかし、会議の最後に、同部から、一つの業者を除くと、他の業者はそもそも予定価格を超えており、失格である旨告げられた。さらに、同部から、前年度に謝金に関する予算要求を失念していたため、Yに払う謝金がない旨告げられた。	Yは、同部の仕事の段取りの悪さを糾弾した。併せて、同部が、労働法を所管し、HPで賃金未払いに関する相談を掲載していることとの整合性を質した。Yは、後で、同部がブラックな仕事の受け手を本来の担当課ではなく、別の課に相談したことを知った。Yは、事前に謝金の有無をしっかりと確認することが必要であると悟った。
⑥ 手荒いお出迎え事件 Yは、大学が管理している宿舎に引越しの荷物を搬入しようとしたところ、和室の畳すべてに砂のような物が撒かれていた。Yの妻が白カビであることに気づいた。	Yは、担当課に連絡し、畳の洗浄を依頼した。入居して1週間、和室は使用不能となり、Yとその妻は、洋室で引っ越しの荷物の間で寝ることになった。

(2) 世話人たちの存在

嫌なことがあった場合は、懇意にしている教職員に話すことで、気持ちの半分は軽くなる。さらに、問題の解消を試みるのであれば、学科長に相談してほしい。学科長は、学科の教員に最も寄り添うべき存在であるからである。事件や事故は時を選ばない。このため、学科長は、学科内のトラブルに直ちに対応できるようにするため、できるかぎり在室してほしい⁹。学科長が「駆け込み寺」として機能している学科は、ガバナンスが機能して、雰囲気がよくなるであろう。他方、学科長が機能していない学科は、ガバナンスが機能せず、「隙あらば刺す」という殺伐とした雰囲気になるであろう。

学部長が関与するのは、学科長が十分に機能していなかったり、学科内のトラブルの一方の当事者であったり、学科をまたぐトラブルが発生したりした場合などに限られるものとする。

学部再編前からおられるベテランの教授の役割は、更に重要である。当時は、設置管理者である県は、本学の教員を有識者として県政に活かそうとはあまり考えていなかったようである。県は、本学の学生を県庁以外の県内の役所や中小企業に相応しい人材と考えていたようである。現在は、多くの教員が県の委員会に所属し、トップの委員長又は会長を務める教員も少なくない。さらに、多くの学生が、国家・日銀・県・政令市・県庁所在市を含む官公庁や県外の大企業に就職している。まさに、ベテランの教授は、「レベルゼロ」からのレベル上げの功労者である。彼らが自身の経験を新人の教員に余すことなく披露してくれるのは、本学にとって大きな強みになっている。

あくまで仮定の話であるが、ベテランの教授が、教授の地位又は所定の指導資格について、ギルドの既得権のように考え、意味不明なローカルルールを盾にして、一流の大学院でも教鞭を取り、又は一流の専門誌に多くの論文を掲載している最優秀クラスの教員にも開放しないということがあるとする。そうなると、まさに悪貨が良貨を駆逐する事態になったり、ローンウルフの発生の温床が作られたりすることになる。逆に、彼らが、中堅・若手の教員をして、この学部又は学科にいれば昇格できたり、この大学にいれば指導資格を得られたりすると感じるように仕掛けられれば、教育や研究が活性化し、大学のレベルは更に上がるであろう。

「都会人は冷たい」と言われているが、大阪府民の親切心は並外れている。大阪で、家族や友人で記念撮影をしていると、「写真、撮りましょうか？」と大阪府民

9 筆者は、学科長の際に、年間350日以上、研究室に在室した。

から言われるそうである¹⁰。この大阪府民の雰囲気、大阪を東京よりも暖かい街にしている。本学の実践経済学科でも、若手の教員が、高校の出前授業や出前講座の経験がないところ、中堅の教授が、自発的に若手の教員を高校に連れて行き、指導している。このような利他的な行為が、学科の雰囲気を明るくするのである。学部長としても、このような動きを積極的に評価することで後押ししたい。

（3）情報共有と交流

「蛸壺の住人」は、視野狭窄に陥っている。実は、筆者もそうであった。自身の視野に入らない者への理解や共感に欠けるのである。そして、自身も、他者から同様に思われていると考えるのである。このため、他者が自身を少しでもぞんざいに取扱ったと感じたときは、他者に対し容赦なく過剰なまでに攻撃することになる。すなわち、長文のメールや言葉の尖ったメールであり、ひいては怪文書となる。

視野狭窄を克服するには、頻繁な情報共有が効果的である。仮に、教授会又は学科会議の重要な協議事項について、リードタイムが十分あるのに、当日知られることがあるとする。または、教育研究評議会、全学教務委員会及び全学入試委員会の重要事項が、出席者以外に共有されないことがあるとする。これらのことが度々起きると、学部又は学科として十分な検討ができないだけでなく、多くの教員に疎外感を抱かせることになる。

中央省庁は、秘密主義と思われるかもしれないが、大臣や関係の国会議員の重要な情報は、プレーヤーの間では速やかに共有される。そうでないと、重要な情報を伝えなかったため必要な対応を取れなかったプレーヤーが、大臣や関係の国会議員から叱責されることになるからである。情報を得た者は、情報を伝える義務がある。そうしない者は、激しい叱責ないし抗議の対象となり、度重なると直ちに左遷されることになる。翻って、本学の情報共有の在り方を見ると、改善しつつあるものの、まだ「伸びしろ」があるように感じている。

「蛸壺の住人」は、時間がある時は、共同研究室を覗いたり、他の教員の研究発表を聴いたり、他の教員の主催する催し物に参加したりするとよい。思いがけず新たな人間関係を作れるからである。筆者は、赴任当初、学科から物理的に孤立し、教員としての能力値が0点であった。しかし、筆者は、これらのことを実践することにより、授業の仕方、ゼミの運営方法、学務のこなし方、教職員や学生のトリセツ、論文の着想等多くのことを学ぶことができた。

10 『秘密のケンミンSHOW 極』日本テレビ、2025年8月21日。

5 おわりに

塩野七海によると、1000年続いたローマ帝国が滅亡した原因は、人材が不足したからではない。以前はあったはずの人材を活かすシステムが、機能しなくなったからである。いつの時代にも、人材はいる。そして、本学にも、様々な異能力者や有意な人材がいる。しかし、彼らは個々に屹立しているだけであり、彼らの情報を集約する仕組みもない。このような人財を経営・事務や教員の垣根を超えて、登用又は活用することができれば、本学の未来は明るいであろう。「最高の職場」から退職するその日まで、教職員の皆さまのために微力を尽くすことができれば幸いである¹¹。

11 本号に寄稿した4本の拙文について、査読していただいた浅田和伸学長、公益等を目的とした特別寄稿として取り扱っていただいた前田瞬先生を始めとする学術研究会の幹事の先生方、校正等していただいた黄淑慎氏に対し、心から感謝申し上げます。