



甲第2号証の1

平成26年9月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成25年(ワ)第5815号 地位確認等請求事件

(口頭弁論終結日・平成26年8月8日)

判 決

奈良県橿原市地黄町172-2

原 告 吉 井 康 雄

同 訴訟代理人弁護士 関 川 信 也

大阪市東淀川区大隅二丁目2番8号

被 告 学 校 法 人 大 阪 経 済 大 学

(以下「被告大学」という。)

同 代表者理事長 勝 田 泰 久

同 所

被 告 井 形 浩 治

(以下「被告井形」という。)

同 所

被 告 池 島 真 策

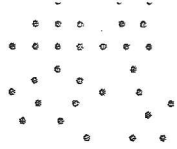
(以下「被告池島」という。)

被告ら訴訟代理人弁護士 俵 正 市

同 寺 内 則 雄

主 文

- 1 被告大学及び被告井形は、原告に対し、連帯して30万円及び平成25年7月4日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 原告の被告大学及び被告井形に対するその余の主位的請求及び予備的請求をいずれも棄却する。
- 3 原告の被告池島に対する主位的請求及び予備的請求をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用はこれを50分し、その1を被告大学及び被告井形が負担するこ



ととし、その余は原告が負担することとする。

5 この判決は、1項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

1 主位的請求1

(1) 原告が、被告大学に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

(2) 被告大学は、原告に対し、平成25年4月から本判決確定の日まで、毎月25日限り月額35万3750円の割合による金員及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 主位的請求2

被告らは、原告に対し、連帯して、100万円及び平成25年7月4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 予備的請求（主位的請求1との関係）

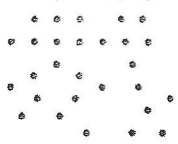
被告らは、原告に対し、連帯して1273万5000円を支払え。

4 訴訟費用は被告らの負担とする。

5 1項(2)、2項、3項につき、仮執行宣言

第2 事案の概要

本件は、被告大学の教授であった原告が、定年を迎えることから被告大学の特任教員A（以下「特任教員」という。）の任用手続の申請をしようとしたが、被告大学の教授であった被告井形及び被告池島が申請手続を妨害し、任用手続を進めなかったため特任教員に任用されなかったとして、①(ア)主位的に、被告大学では特任教員の任用を申請すれば任用されるという労使慣行があった、あるいは上記のような労使慣行が認められないとしても、人事権行使の理由、態様が著しく信義に反しており、かつ、特任教員任用の期待を有しており、その期待が法的に保護されるべきものであり、正式の任用行為が



なくとも例外的に任用行為がされた場合と同視できるとして、被告大学の特任教員の地位にあることの確認及び同地位を前提とした給与の支払を求め、(イ)予備的に、特任教員の地位が認められないとしても、任用手続を進めていけば特任教員に任用された蓋然性が高かったとした上で、任用されていれば得られたはずの給与相当額の支払を求めるとともに、②被告井形及び被告池島が原告の特任教員任用申請行為を妨害した行為が不法行為に当たるとして、同人らに対しては民法709条に基づき、被告大学に対しては民法715条に基づき、慰謝料の支払を求める事案である。

1 容易に認定できる事実(証拠等の掲記のない事実は当事者間に争いがない。)

(1) 当事者について

ア 原告は、昭和21年3月6日生まれであり(平成25年3月6日に67歳となった。)、平成9年4月から平成25年3月31日まで被告大学経営学部の教授であった(甲22)。

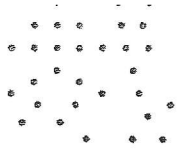
イ 被告大学は、経済学部、経営学部(第1部、第2部)、情報社会学部、人間科学部の4学部で構成される私立大学である。被告大学の就業規則においては、教員の定年は満67歳であり、定年に達したときは退職するものと定められている。

ウ 被告井形は、被告大学経営学部の教授であり、平成21年10月から平成24年3月まで学部長を務めていた(乙27)。

エ 被告池島は、被告大学経営学部の教授であり、平成22年11月26日から平成25年3月まで経営学部副学部長兼カリキュラム検討委員会委員長を務めていた(乙26、被告池島本人)。

(2) 被告大学における各種規定について

ア 被告大学においては、「特任教員に関する規定」(以下「旧規定」という。)が設けられていたが、平成21年11月27日に「特任教員任用規定」(以下「現行規定」という。)が設けられ、同規定は平成22年4月



1日から施行され、「特任教員に関する規定」は廃止された。現行規定には以下の定めがある。(以上につき、甲1、乙6)。

・第2条

本学の教育、研究水準の向上のために特に必要があると認められるときは、次に掲げる者のうち一定の基準をみたした者を特任教員として任用することができる。

- (1) 本学に6年以上勤務し、定年退職した専任教員(「特任教員A」という。)
- (2) 大学または研究機関等を定年退職または中途退職した者(「特任教員B」という。)

・第3条

任期は次の各号の定めによる。

- (1) 「特任教員A」の任期は3年とする。
- (2) 省略

・第4条

特任教員となる者は、以下の基準をみたしていなければならない。

- (1) 「特任教員A」
 - ① 過去5年間において専門分野における研究論文を2点以上、あるいは著書1点以上を公表し、研究が継続して行われていること。
 - ② 過去5年間の授業の担当および実績状況が適切であり、今後の教育活動に支障がないこと。
 - ③ 任期中に担当する授業の時間数が、専任教員の実情と比べて著しく少なくないこと。
 - ④ 本学の教員としてふさわしい研究・教育・運営上の活動を行ってきたと認められること。



(2) 省略

・第5条

任用は、以下の組織において行う。

- (1) 「特任教員A」の任用は、特任教員推薦委員会の推薦により、各学部教授会において行い、理事会の承認を得るものとする。

(2) 省略

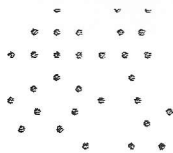
・第6条

特任教員推薦委員会は、学長、各学部長、教務委員長、および各研究科長によって構成する。学長は委員長となる。

・第9条

- (1) 「特任教員A」の任用は、以下の手続による。

- ① 推薦委員会は、対象者に過去5年間の研究業績の提出を求める。
- ② 教務委員長は、過去5年間の授業実績状況を委員会に報告する。
- ③ 学部長は教務委員長および対象者と協議の上、授業担当計画を推薦委員会に提出する。
- ④ 推薦委員会は、対象者に本学における役職歴の提出を求める。
- ⑤ 推薦委員会は、任用基準に基づき適当であると認められた者を当該教授会に推薦する。
- ⑥ 当該教授会は、推薦された者の特任教員としての採用について審査し、候補者として決定する。
- ⑦ 当該教授会の学部長は、教授会で決定された候補者について理事会にただちに報告する。
- ⑧ 教授会で決定された候補者について理事会の承認が得られ



ない場合は、推薦委員会において再度審査する。

(2) 省略

イ 旧規定には以下の定めがある（乙6）。

・第2条

本学の研究、教育水準の向上のために必要があると認められるときには、次に掲げる者のうち別に定める基準をみたす者を特任教員として任用することができる。

(1) 本学を定年退職した者、中途退職した者または次条第2号の任期を終えた者

(2) 他大学または機関を定年退職した者または中途退職した者

・第3条

特任教員の任期は次の各号の定めによる。

(1) 前条第1号の特任教員の任期は3年とする。

(2) 省略

・第4条

1 学長を委員長とし、各学部長、教養部長、教務部長および大学院委員長をもって特任教員推薦委員会（以下委員会という）を設ける。

2 委員会は、必要な手続を経て所属予定の学部・部の教授会に第2条第1号の特任教員候補者を推薦する。

・第5条

1 第2条第1号の特任教員の任用は次の手続により決定する。

① 委員会は、対象者に過去5年間の研究業績書の提出を求める。

② 教務部長は、過去5年間の授業実績状況を委員会に報告する。

③ 学部長・教養部長は教務部長および対象者と協議のうえ授業担当計画を委員会に報告する。

④ 委員会は、任用基準に基づき適当であると認められた者を当該教授会に推薦する。

⑤ 当該教授会は、推薦された候補者について特任教員としての任用を決定する。

2 省略

ウ 被告大学の経営学部教授会規定には以下の定めがある（乙4）。

・第2条

教授会は、次の事項を審議する。

(1)ないし(3) 省略

(4) 教員の任免および昇降任に関する事項

(5)ないし(12) 省略

・第9条

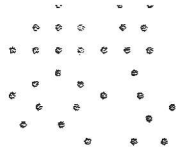
教授会の議事について議決する場合には、出席教授会員の過半数の同意によることを原則とするが、第2条第2号から第4号までについては、出席教授会員の3分の2以上の同意を得なければならない。

エ 被告大学人間科学部及び経済学部ではカリキュラム委員会規定が設けられているところ、それらの規定では、学部長の諮問に基づき、カリキュラムの改訂・運用に関する事項、専任教員の推薦や採用方針に関する事項等を審議し、答申することとされている（乙32，33）。

(3) 本件における特任教員任用申請に関する事項について

ア 原告は、平成24年9月末頃、被告井形に対し、「特任教員任用資料」、「本学における役職歴」、「3カ年講義計画」と題する書面を提出し、特任教員Aへの任用を希望する意向を明らかにした（甲5ないし7，22，原告本人，被告井形本人）。

イ 平成24年度の特任教員推薦委員会委員長は、被告大学の学長であった徳永光俊教授（以下「徳永学長」という。）であった（弁論の全趣旨）。



ウ 被告大学経営学部においては、学部長の諮問に基づいてカリキュラム編成、各年度の授業担当、科目担当の人事案件を審議・検討するため8人で構成されるカリキュラム検討委員会が設けられている（乙26、原告本人、被告池島本人、被告井形本人）。

2 争点

本件の主な争点は、①被告大学において、特任教員の任用を申請すれば任用されるという労使慣行があったか（争点1）、②争点1が否定される場合、正式の任用行為がなくても原告が被告大学の特任教員に任用された場合と同視し得るか（争点2）、③争点1及び争点2が否定されるとしても、任用手続を進めていれば原告が特任教員に任用された高度の蓋然性があり、損害（逸失利益）を被ったといえるか、④被告井形及び被告池島が、原告の特任教員任用申請を妨害したとして、不法行為責任を負うかである。

3 争点に関する当事者の主張

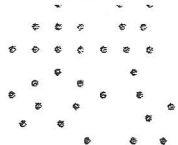
(1) 争点1（被告大学において、特任教員の任用を申請すれば任用されるという労使慣行があったか）について

（原告の主張）

ア 原告は、被告大学において特任教員としての任用を希望していたところ、特任教員の任用基準も満たしていた。

（ア） 現行規定は単著であることを要求しておらず、また、著書の執筆分量にも言及していない。「VEハンドブック」は、バリューエンジニアリングの分野において日本を代表する有力な学者等が執筆陣に名を連ねた有力な著書であり、執筆陣が多数であるため一人当たりの執筆分量は多くないものの、このような著書を残すことは研究実績としては十分である。

任用規定は、「専門分野」における研究論文あるいは著書の公表を要求しているのであり、「採用科目分野」とは定めていない。「サステナ



「ビリティの政策と経営」における原告の執筆個所は「第3章 低炭素循環型社会をめざす企業の環境経営」であり、「環境経営と環境バリューエンジニアリング」、「日本企業の環境経営」、「スウェーデン企業の環境経営」といった経営に関するものであり、まさに「専門分野」である経営学に関する著書であるから、任用規定における「著書」に該当することは明らかである。

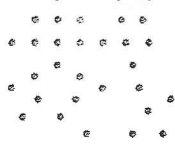
(イ) 原告は、平成24年度でいえば、2部科目として「情報バリューエンジニアリング」、「経営情報論」、「情報ネットワーク論Ⅰ」、「情報ネットワーク論Ⅱ」を担当していた。また、原告は、平成24年度については、担当コマ数は1部と2部を合わせて年6.5コマであるから、他の教員に比べて担当科目が特段少ないことはない。

(ウ) 原告は、専門外の国際経営論演習Ⅱ及び卒業研究の追加担当を断ったことはあるが、非難されるべきは、そのことに対する腹いせに原告が担当するはずの科目について一方的にその担当から原告を外すこととした被告大学側の態度である。

イ 原告が知る限り、これまでに理事会が特任教員候補者の任用を承認しなかったのは全学部を通して平成17年度における人間科学部の里上讓衛教授（以下「里上教授」という。）の1例のみであった。

特任教員の任用に関し、特任教員推薦委員会、教授会及び理事会の意思決定はいずれも形式的であり、労使双方が明示的に当該慣行によることを排除、排斥しておらず、当該慣行が労使双方の規範意識に支えられていることが認められる。

定年に達した教授を特任教員として任用する制度は、実質的には定年延長制度と同視できるものであり、被告大学がこれを認めないとするならば、それは解雇の意思表示に該当するが、原告には解雇事由は全く存在せず、原告を特任教員として任用しない被告大学の意思表示は解雇権



濫用に該当し、無効である。

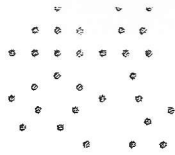
ウ 被告大学が、地位保全仮処分申立事件において提出した書面において、特任教員推薦委員会の審査が形式的であることは被告大学も認めているのであり、このような実態は現在も変わっていない。

被告大学においても、平成17年までの15年間で特任教員任用を希望した者で、理事会で任用を拒否された例が全くないことを認めており、平成17年度に里上教授が特任教員推薦委員会の推薦、教授会の任用決定を受けておきながら理事会で任用を拒否する決定がなされたことがあったが、このときの任用拒否は選挙管理委員長当時の行動に問題があったという名目での任用拒否であり、教学面での理由ではなかったから極めて例外的な出来事であった。

エ 平成17年度までの被告大学における特任教員任用状況は、特任教員任用申請をした者が25名であったのに対し、23名が申請どおりに特任教員に任用されている。任用されなかった2名のうち1名は里上教授である。里上教授は、特任教員推薦委員会で推薦決定を受けた後、同日開催の教授会で特任教員として任用するとの決定がなされていたが、新年度が開始する直前の平成17年3月22日になって、突然、当時の理事長から平成17年度の特任教員に任用しないとの通告を受けた。この事案は極めて被告大学の行為が不当であることが明らかな事案であり、労使慣行存否の判断にとっては何ら参考とならない。

そして、平成18年度から平成25年度までの被告大学における特任教員任用状況は、特任教員任用申請をした者が16名であったのに対し、任用されなかったのは原告のみであり、他の15名は全員が特任教員に任用されていた。

オ 平成24年11月16日の教授会における発言からしても、少なくとも、特任教員任用に関する旧規定が施行されていた当時は労使慣行が存



在することは被告大学における全ての教授たちの共通認識であった。

現行規定を旧規定と比べてみても、任用基準はほとんど変更がなく、任用手続においても大きな変更点は理事会の関与が明文化されたにすぎない。

実際のところ、現行規定施行後においても、特任教員任用手続の実態は旧規定の当時と何ら変わらず、特任教員推薦委員会、教授会及び理事会は形式的審査をするのみであった。

経営学部の二宮正司教授（以下「二宮教授」という。）は平成23年度より特任教員として任用されたが、同教授は平成12年12月8日に同僚であった西口俊子教授からセクハラをしたとの事実で被告大学の人権委員会に告発された。人権委員会の調査の過程において、二宮教授が飲食店女性従業員の体の一部を触る行為がなされたことが判明しており、同委員会から二宮教授に注意がなされている。二宮教授の特任教員任用手続においては、上記セクハラ等による特任教員としての資質が議論されることもないまま形式的審査でもって特任教員任用決定がなされた。

被告大学の理事会は、特任教員の任用申請者についてはことごとくその任用を承認し、二宮教授のように過去に素行上の問題を指摘された教授ですらも形式的審査で軽々に特任教員任用を承認した。

これらの実情からしても、特任教員推薦委員会、教授会及び理事会が労使慣行について、規範意識を有していることが裏付けられる。

（被告らの主張）

- ア(ア) 著書についていえば、「ハンドブック」の分担執筆を研究論文や著書と評価することができるか疑問であり、また、その後も採用科目分野そのものではないので、基準を満たしているかいないかは不明である。
- (イ) ほとんどの教授は、複数の部又は複数キャンパスでの授業をこなしているが、原告は大隅キャンパスで昼間部のみを担当しているにすぎ



ない。

(ウ) 過去において、夜間部の授業科目変更に異を唱え、担当を辞退し、大学院科目も数年間受講者なしの状態が続いたため、自ら担当を辞退し、その後科目が廃止された経緯がある。特に、近年、就業規則の義務的担当授業数を満たすため1部科目の複数分割開講を余儀なくされていることに鑑みれば、経営学部の他の教授に比べて貢献が少なく、「本学の教育、研究水準向上のために特に必要がある」とは認められない。

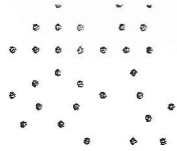
イ 平成22年4月1日から施行されている現行規定は、昭和52年に定年制導入の代替措置としてでもないし、実質的に定年延長制度と同視できるものではなく、特別な恩恵的処遇として規定化されていた旧規定が改正されたもので、被告大学において、そのような規定制定の趣旨に抵触するような運用を慣行として行わなければならないような事情は全くない。

必ず特任教員として任用されるというものではなく、他学部の教授会のように、「教学」面を理由に採用推薦を控える事例も存在している。

特任教員に対する辞令の交付は理事長名義で行われており、教授会には特任教員の採否の最終決定権限がないことは継続的に明らかとされている。被告大学において、教授会の選考を理事会が追認し、特任教員となるという取扱いに従うべきであるとの認識が存在したということは全くない。

ウ 平成16年度から平成25年度までの対象者30名のうち、特任教員採用申出をしても、推薦委員会で否定されたケース、教授会で反対があり辞退に至ったケース、要件が合わないということで申出を断念したケースなどがあり、採用された者は22名である。

(2) 争点2（争点1が否定される場合、正式の任用行為がなくても原告が被



被告大学の特任教員に任用された場合と同視し得るか) について

(原告の主張)

被告大学の人事権行使の理由、態様が著しく信義に反するものである一方、原告が特任教員任用の期待を有しており、その期待が法的に保護されるべきものである場合には、正式の任用行為がされていない場合であっても、例外的に任用行為がされたと同視することができる場合も存するといふべきである。

本件においては、規定上、特任教員の適格性判断は、まず推薦委員会において判断されることであるが、本件においては、カリキュラム委員長であった被告池島の強い働きかけのもと、被告井形が原告の特任教員の任用申請を妨害し、推薦委員会の開催すらさせなかったのであるから、被告大学の人事権行使の理由、態様が著しく信義に反する。

他方、原告は当初から一貫して被告大学において特任教員に任用されることを期待し、必要書類を全て被告井形に提出したのであるから、その期待は法的に保護されるべきである。

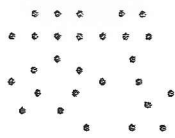
(被告らの主張)

原告が必要書類を全て提出したことをもって特任教員に任用される法的保護に値する期待権があるとの点は強く否認する。

(3) 争点3 (争点1及び争点2が否定されたとしても、任用手続を進めていれば原告が特任教員に任用された高度の蓋然性があり、損害(逸失利益)を被ったといえるか) について

(原告の主張)

被告大学においては、特任教員の任用を申請して認められなかった例は全くないのであるから、原告からの特任教員任用申請を被告井形が適切に受理し、推薦委員会の開催を始めとする任用手続を進めていれば、原告が特任教員に任用された高度の蓋然性があった。



(被告らの主張)

推薦委員会は飽くまで推薦権を有しているにすぎないから、推薦委員会の任用手続が進められていれば、特任教員に任用される高度の蓋然性があるとはいえない。

(4) 争点4 (被告井形及び被告池島が、原告の特任教員任用申請を妨害したとして、不法行為責任を負うか) について

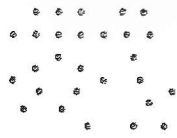
(原告の主張)

ア 原告は、手続上、特任教員への任用を申請する権利を奪われ、精神的苦痛を被った。

イ 被告井形は、平成24年10月15日、原告の研究室を訪れ、「今後の授業の件については、カリキュラム委員会の議を経て教授会で決定されることになっています。カリキュラム委員会として全員の総意で、六つの項目で授業計画を認め難いということになりました」と述べ、カリキュラム委員会の反対を理由に推薦委員会に上程することを拒否し、特任教員の任用申請を辞退するよう要請してきた。

被告井形は、同月16日、原告にメールを送信し、カリキュラム委員会が原告の授業計画を認めないことが「授業計画書の不備」に該当するとの強引な解釈をした上で、「徳永学長は過去の事例においても、推薦委員会が書類上の「不備」がある候補者の受理はしておらず、当然、推薦委員会の開催も不可能である、との回答が出されました」と述べ、原告の特任教員の任用手続を進めていくことは不可能であると結論づけた。

特任教員の任用規定においても、授業計画をカリキュラム委員会が同意することなど要件とはされておらず、授業担当計画については、学部長が教務委員長及び対象者と協議の上、推薦委員会に提出するとの定めがあるにすぎない。ましてや、カリキュラム委員会が原告の授業計画を認めないことが「授業計画書」の不備に当たるといった解釈は到底なり



たたない。

ウ 被告井形は、被告池島と共謀の上、任用規定を全く無視し、原告の特任教員任用申請を握りつぶしたため、特任教員推薦委員会が組織されることもなく、各手続も履行されなかった。

エ 被告井形は、対象者である原告と協議することなく、原告の特任教員任用申請を受理することが困難であるという結論だけを伝達してきたのであり、被告井形には手続違背があった。

オ なぜ、原告の計画案が不要若しくは必要度が低いのかについて何ら具体的根拠が示されていない。

原告が提出した「3カ年講義計画」において原告が向こう3年で担当を予定した科目は、「情報ネットワーク論」、「経営情報論」、「情報バリューエンジニアリング」であるが、これらの科目は、原告が過去に相当年数にわたって被告大学で担当してきたのであり、被告大学においても、毎年度ごとにこれらを必要な科目として承認してきた。

カ 原告は、被告井形に対し、「あの一、推薦委員会にだしていただいて、僕が何か欠落している要因があるのかどうかちゅうのが明確になれば、その一、僕が認められへんだけの話やんか」、「落ちるんやったら、落ちてもいいやんか、な」と述べて、飽くまで任用申請手続を進めることを求めたが、結果的に被告井形は原告の特任教員任用申請を握りつぶした。

キ 被告らは、現行規定を無視し、原告の特任教員任用申請に対して何らの手続も行わなかった。

現行規定は、授業担当計画について学部長が教務委員長及び対象者と協議の上で推薦委員会に提出するものとされているが、「学部長との合意」など求められていない。授業担当計画について、「学部長との合意」を要求するのであれば、特任教員の採否が学部長個人の恣意に左右されることになるから、「学部長との合意」まで要求されないことは当然のことで



ある。

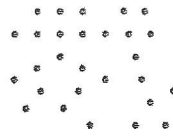
そして、徳永学長が原告の特任教員任用申請を「受理不可」とする権限もない。特任教員任用申請者を教授会に推薦するか否かを決定するのは「特任教員推薦委員会」という合議体なのであって、学長という一個人ではない。

(被告らの主張)

ア 原告から被告井形に提出された授業計画（案）について、平成24年10月12日開催のカリキュラム検討委員会において検討したところ、メンバーから、「本人の御希望の授業計画案のほとんどは、不要若しくは必要度が低い」とか、「全体が、学部教学開講ルールに違背しており、学部教学システムの破壊となっている」などの意見が出された。その結果を受けて、カリキュラム検討委員会の総意として被告井形に具申がなされた。これを受けて被告井形は、原告に任用申請を思い止まるよう説得したが、原告はこれを拒否した。

カリキュラム検討委員会は、学部の各分野から選ばれた8名の教員で構成され、カリキュラム編成、各年度の授業担当、授業担当の人事案件を実質的に審議しており、学部教学の中核となっているところ、特任教員を含めた教員の採否については同委員会の判断によるところが大きく、担当科目が成立しない以上、「3か年授業担当計画」は成立しないので、特任教員推薦委員会で要求される書類が不備となることは明らかである。

特任教員の任用の判断は、各種の教員採用と同じく教授会に委ねられており、出席教授会員の3分の2以上の同意を必要とするところから、上記のカリキュラム検討委員会の判断からして、教授会メンバーの同意を得ることが極めて困難であると予想し得る状況を説明した上、被告井形が学部長として説得、進言したままで、被告井形と被告池島の対応に何ら違法な点は認められない。



イ 本件では、「授業担当計画」について、被告井形と原告で10月15日に協議を行ったものの、原告とカリキュラム検討委員会の意見を受けた被告井形との間で「授業担当計画」がまとまらなかった。しかし、原告の強い要望により、被告井形は、合意のとれていない原告作成の「授業担当計画」をもって、推薦委員会の委員長である徳永学長に受理を申し出たが、同学長は受理不可との結論であり、原告の特任教員推薦を審議する推薦委員会も不開催となった。このように、被告井形は原告の強い要望をいれて推薦委員会に「授業担当計画」を提出しており、被告井形が任用申請を妨害し、委員会の開催すらさせなかったとの主張は事実と反する根拠のないものである。

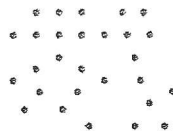
ウ 申請に当たって、被告井形は、原告と授業担当計画について協議した上で推薦委員会に提出するものとされているところ、協議が整わず申請手続上提出されていないということである。徳永学長は、推薦委員会の委員長であり、申請に当たり書類が整わず、提出もできない以上、審査もできない。それ故、「受理」できないと決定したこと何ら問題のないことは明らかである。推薦委員会は合議体であっても、申請について形式的要件が備わっているか否かを委員長が審査できることはいうまでもない。

「授業計画書」が満たされていない以上、「書類の不備」は明白で、推薦委員会は受理しておらず、教授会で判断される以前の問題として申請そのものがなかったことになる。

問題は学部として平成25年度以降の授業をいかに策定するかということであって、原告の過年度の実績が即授業計画と結びつくものでないことを看過しており失当である。

第3 当裁判所の判断

- 1 前提事実のほか、証拠（後掲の各証拠、乙26、27、被告池島本人、被



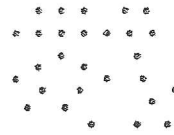
告井形本人) 及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 従前の特任教員への任用

ア(ア) 被告大学の教員のうち、平成2年度ないし平成16年度に定年退職となった者について、特任教員に任用された者と、任用されなかった者の内訳は以下のとおりである(乙30, 31)。

年度	任用された者	任用されなかった者及び理由
平成2年度	2名	0名
平成3年度	1名	0名
平成4年度	1名	0名
平成5年度	0名	0名
平成6年度	1名	0名
平成7年度	1名	1名(不申請)
平成8年度	0名	1名(不明)
平成9年度	0名	1名(申請取下げ)
平成10年度	1名	0名
平成11年度	6名	1名(不申請)
平成12年度	2名	0名
平成13年度	1名	2名(不明, 不申請)
平成14年度	2名	0名
平成15年度	2名	1名(不申請)
平成16年度	1名	2名(里上教授(人間科学部), 推薦委員会推薦取消し(経済学部教授))

(イ) 前記(ア)の平成16年度に任用されなかった者のうち、経済学部教授(以下「A教授」という。)に関する経緯は以下のとおりである(乙2



8の1ないし6の2)。

a 特任教員推薦委員会は、平成16年10月29日、委員会を開催し、A教授ほか2名を平成17年度の特任教員に任用することについて教授会に推薦することを決議した。

b 経済学部教授会は、平成16年10月29日、教授会を開催し、A教授を特任教員に任用することについて、継続審議とすることとした。

c 特任教員推薦委員会は、平成16年11月5日、委員会を開催し、A教授の特任教員任用申請について、再度授業計画書の提出を依頼することとした。

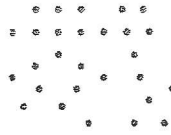
d 経済学部教授会は、平成16年11月12日、教授会を開催し、A教授を特任教員に任用することについて、修正して提出された「今後3年間の授業計画」に基づいて協議したが、再度、継続審議とすることとした。

e 特任教員推薦委員会は、平成16年12月2日、委員会を開催し、A教授の特任教員任用申請について、3度の教授会を経ても承認を得られないことから推薦を再検討する必要があるとし、次回委員会までに調査することとした。

f 特任教員推薦委員会は、平成16年12月9日、委員会を開催し、A教授の特任教員任用申請について、前記aの推薦決議を取り消し、推薦しないこととする旨を決議した。

g 経済学部教授会は、平成16年12月10日、教授会を開催し、前記fの決議を受け、教授会では議題として取り扱わないこととした。

(ウ) また、前記(ア)のうち、平成16年度の里上教授については、推薦委員会が任用推薦の決議をし、教授会も任用の決定をしたが、「評議員会」



及び「理事会」で審議された結果、理事会が理事長に一任する決議をし、理事長は、里上教授を特任教員に任用しない旨の決定をした（甲13）。

(エ) さらに、特任教員推薦委員会は、平成17年10月頃、経済学部の教授（以下「B教授」という。）の特任教員任用申請について推薦しないこととした。同月14日の教授会においても、B教授の特任教員任用申請に関して意見交換が行われた。（以上につき、乙29）

イ 被告大学の教員のうち、平成18年度ないし平成25年度において、特任教員に任用された教員の数は、平成18年度が3名、平成19年度が1名、平成21年度が3名、平成22年度が2名、平成23年度が2名、平成23年度が1名、平成24年度が3名、平成25年度が1名である。

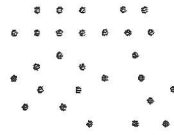
(2) 原告の特任教員への任用申請に関する経緯

ア 平成24年9月28日、被告大学経営学部教授会が開催され、被告井形は、学部長が作成すべき授業計画についてカリキュラム検討委員会の意見を聴いて行うことを含め、特任教員の任用手続について説明した（乙3）。

イ 被告井形は、被告池島に対し、次回のカリキュラム検討委員会において、原告の授業担当計画について検討するよう指示した。

ウ 被告池島は、平成24年10月12日開催のカリキュラム検討委員会において、原告が被告井形に提出した授業担当計画について検討した。同検討委員会においては、構成員8名全員一致の意見で、原告が提出した授業担当計画の内容は、不要若しくは必要度が低いとの結論となったため、被告池島は、そのことを被告井形に報告した。

エ 被告井形は、平成24年10月15日、原告の研究室を訪れ、前記ウのカリキュラム検討委員会の見解を伝え、現状では原告が提出した授業



担当計画を推薦委員会に提出することができない、投票で否決されるような事態を避けたいとして、原告に対し、特任教員Aの任用申請を辞退するよう求めた。これに対し、原告は、特任教員Aの任用申請を辞退する意向はなく、投票で否決されることになってもかまわないので手続を進めてほしいとの意向を示した。(以上につき、甲11)

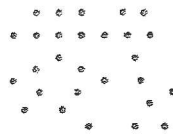
オ 被告井形は、平成24年10月16日、徳永学長と協議し、同日、その内容等を記載したメールを、原告に送信した。同メールには、概要以下の記載がある。(以上につき、乙18)

徳永学長に対し、原告の授業計画書に「不備」(カリキュラム検討委員会による否認の意味)があるものの推薦委員会への提案は可能か尋ねたが、過去の事例においても、書類上の「不備」がある候補者の受理はしておらず、推薦委員会の開催も不可能であるとの回答であり、今後、手続を進めていくことは事実上不可能となった、経営学部においては、教員の講義担当はカリキュラム検討委員会の審議を経て教授会で承認されているから、今回についてのみ、カリキュラム検討委員会の審議結果を無視して特任教員の任用手続を進めることは不可能と考えられる。

カ 平成24年11月16日、被告大学経営学部の教授会が開催され、原告の特任教員Aの任用申請が不受理となったことなどが協議された(甲14, 15, 乙20)。

2 争点1 (被告大学において、特任教員の任用を申請すれば任用されるという労使慣行があったか) について

(1) 前記第2の1(2)のとおり、被告大学においては、特任教員の任用に関する規定が変更されている。そこで、旧規定と現行規定を比較すると、任用資格の点について、旧規定では被告大学での在任期間は問題とされていなかったものが、現行規定においては、被告大学に一定期間在任したことが

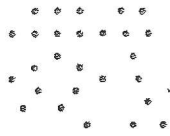


要件とされており、退職事由についても、旧規定においては中途退職等の場合も認められていたものが、現行規定においては定年退職の場合に限定されている。そして、任用に必要な条件としても、現行規定においては、旧規定では設けられていなかった研究論文あるいは著書の公表や、任期中に担当する授業の時間数に関する条件等が設けられたほか、任用手続の点についても理事会の承認を得ることが加えられている。他方、特任教員の種類、任期は同様であるといえ、特任教員推薦委員会の設置についても同様であるほか、特任教員推薦委員会や教授会における手続もほぼ同様であるといえる。

以上に加えて、前記1(1)ア(ウ)のとおり、理事会の関与が明示されていなかった旧規定のもとにおいても、理事会の判断により、任用されなかった事例があることに照らせば、現行規定において理事会の関与が規定されたのは、旧規定において規定されていなかったものを明示したものと評価できること、任用基準として定められた研究論文の数等についても、旧規定においては基準が明確でなかったことから、明確にしたものと解する余地があること、なにより、被告井形が、規定の変更前後を通じて、特任教員の任用の審査手続において、具体的に変更になった点はない旨明確に供述していること（被告井形本人尋問調書25頁）をも併せ考慮すれば、旧規定と現行規定において、特任教員の任用については、実質的には大きな変更はなかったと解するのが相当である。

そうすると、労使慣行の有無の判断においては、現行規定下における事情のみならず、旧規定下における事情も考慮することとなる。

- (2) 前記1(1)ア(イ)のとおり、平成16年度にA教授が特任教員への任用申請をし、特任教員推薦委員会もいったんは推薦したものの、教授会において継続審議となることが繰り返されたことを受け、再検討した結果、推薦を取り消すこととしたものであり、A教授は特任教員に任用されなかったも



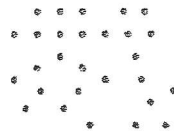
のである。

また、前記1ア(ウ)のとおり、平成16年度には里上教授が特任教員への任用申請を希望し、特任教員推薦委員会が任用を推薦し、教授会も任用する決議をしたものの、理事会等において議論がなされ、最終的には理事長が特任教員に任用しない旨の決定を行い、里上教授は特任教員に任用されなかった。

さらに、前記(1)ア(エ)のとおり、平成17年度においては、B教授が特任教員への任用を申請したものの、特任教員推薦委員会が推薦を行わなかったため、B教授は特任教員に任用されていない。

これらの事情に加えて、前記1(1)ア(ア)のとおり、平成9年度において特任教員への申請をしたものの、その後、申請を取り下げたという事例もあること等をも併せ考慮すれば、旧規定下においても、特任教員への任用申請をすれば必ず特任教員に任用されたのではなく、特任教員推薦委員会の判断、教授会の判断、理事長あるいは理事会の判断により、特任教員に任用されないという事態もあったことが認められる。

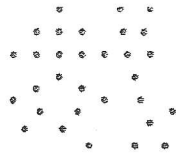
- (3) さらに、証拠（甲14の6ないし8頁）によれば、平成24年11月16日の教授会において、渡辺教授が、「あの一、かつてはね」、「特任というのは、ま、自動的な雇用延長というようなことで私たちは意識してたんですね」、「ところがあるときに」、「理事会が特任を希望している先生を拒否したと」、「それで、これは再雇用なんだという認識になりました」、「その再雇用に関してね、じゃ、再雇用を願い出る時に、あるいは再雇用契約を結ぶためにはどういう手順を踏んでいけばいいのかということに関して、私はどういう規定があるのかというのをね、知らないんですね」、「それと同時にね」、「あの一、再雇用のことに関して、ね」、「その一、定年を迎えた年に」、「手続をとるのか、とるといのはね」、「ちょっと私、あの、納得できないところがあるんですよね。少なくとも1年前までにね」、「再雇



用ができるとかできないとか見通しがついておかないと」、「やっぱり、この、再雇用を希望している人にとっては」、「突然ダメだったということになればね」、「それはやっぱり問題ではないかなと思いますし、例えば、再雇用しないとなった場合にその先生が再雇用を前提にしてゼミを担当されている場合はどうなるのかという問題もありますのでね」、「少なくとも1年ぐらい前には手続を一応完了しておく」と、「というような方法が必要ではないかなと私は思います」と発言していることが認められる。

かかる発言に照らすと、渡辺教授は、理事会の判断で里上教授が特任教員に任用されないという事態が発生する以前は、特任教員への任用を申請すれば任用される自動的な雇用延長であるとの認識であったが、理事会の判断により里上教授が特任教員に任用されないという事態が発生したことから、特任教員への任用というものが、従前認識していた自動的な雇用延長というのではなく、再任用であり、当然に任用されるものではないとの認識に改まったとした上で、直前になって再任用されないとの判断がされた場合の任用希望者の今後や、再任用されないこととなった者がゼミを担当していた場合にどうするのかなどの問題があるので、再任用の手続について、少なくとも1年ぐらい前に、再任用されるか否かの手続を完了しておくべきであるとして、任用手続の時期等について意見を述べているものと評価することができ、また、渡辺教授の上記発言に対し、他の出席者から特段の意見は述べられていない。

- (4) 以上を総合考慮すれば、被告大学においては、特任教員への任用申請があつたとしても当然に任用されるものではなく、任用には、特任教員推薦委員会の推薦、教授会の決定及び理事会の推薦あるいは承認が要件となっており、特任教員推薦委員会、教授会及び理事会の各段階において、特任教員に任用するか否かの判断がなされ、特任教員に任用することが相当ではないとの判断がなされるという事態があつたことが認められるのであり、



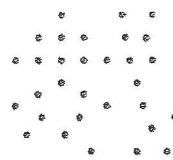
また、労使双方ともがそのような認識を有していたというべきである。そうすると、被告大学において、特任教員への任用を申請すれば形式的な審査が行われるのみで必ず任用されるといふ労使慣行があったと認めることはできない。

- (5) なお、原告は、①里上教授との仮処分（以下「別件」という。）において、被告大学が特任教員推薦委員会の審査が形式的であることを認めていた、②過去に問題を起こした教授であっても、特任教員に任用されていることも主張する。

①については、確かに、証拠（甲13）によれば、被告大学が、別件において、原告が指摘するような主張をしていたことが認められる。しかし、前記1(1)ア(ア)(イ)のとおり、里上教授と同時期にA教授が特任教員への任用申請をしたものの、推薦委員会が推薦を取り消し、特任教員に任用されなかったという事例があることからすれば、別件における被告大学の主張は、実態を正確に反映したものでなかったといえ（A教授と里上教授の所属学部が異なっていたため、別件においては、A教授に関する事情が把握されていなかった可能性がある。）、その点において、別件における被告大学の主張が適切でなかったことは否めないが、別件は、原告と被告大学との間の紛争ではないことなどからすれば、本件において、被告大学が、別件における主張と異なる主張をすることができなくなるものではない。

また、前記1(1)ア(エ)のとおり、B教授が特任教員への任用申請をしたものの、特任教員推薦委員会が推薦しなかったという事例があるが、これは別件より後のことであり、同事例を踏まえた主張を被告大学が行うことができるのは当然である。

さらに、前記1(1)ア(ア)のとおり、いったんは特任教員への任用を申請したものの、その後申請を取り下げた教授がいること、特任教員への任用申請後あるいは申請前の時点において、説得して申請を辞退させたという事



例があること（被告井形尋問調書 26, 27 頁）からすれば、特任教員推薦委員会等における審査が短時間で終了していたのは、事前に特任教員推薦委員会等の意向を踏まえ、申請をしても特任教員に任用されない可能性がある者に対しては申請を辞退するよう説得が行われ、説得を受けた者が任用申請を取り下げた結果、任用の可否が問題とならない者のみについて審査が行われていたためであることがうかがわれる。

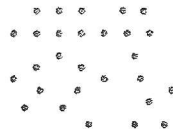
したがって、別件における被告大学の主張をもって、被告大学において、原告が主張するような労使慣行があったことの証左と評価することはできない。

②については、証拠（甲 21）及び弁論の全趣旨によれば、平成 23 年度から特任教員に任用された二宮教授が、平成 13 年 7 月に、人権委員会・調査委員会から、調査対象とは別件の学外の行為ではあるものの、歓送迎会の席上で従業員の体の一部を触る行為を行ったことが認められるところ、同行為は問題であるとして注意を受けたことがあることが認められる。

しかし、上記のような行為が不適切な行為であることはいうまでもないが、同行為は、二宮教授が特任教員に任用される約 10 年前の行為であり、また、当該行為がどの程度悪質なものであったのか判然としないことなどに照らせば、二宮教授が特任教員に任用されたとしても、そのことをもって、直ちに、被告大学において、原告が主張するような労使慣行があったことの証左と評価することはできない。

3 争点 2（争点 1 が否定される場合、正式の任用行為がなくても原告が被告大学の特任教員に任用された場合と同視し得るか）について

原告は、正式の任用行為がなされていない場合であっても、被告大学の人事権行使が著しく信義に反しており、かつ、原告が特任教員任用の期待を有しており、その期待が法的保護に値する場合には、例外的に任用行為がされた場合と同視することができる旨主張する。



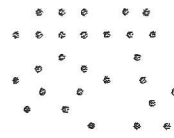
しかし、被告大学における特任教員の任用基準は、前記第2の1(2)アのとおりであって、形式的・一義的に資格要件が定められているものではなく、授業の担当及び実績状況が適切であり、今後の教育活動に支障がないか、大学の教員としてふさわしい活動を行ってきたと認められるかなど、被告大学において、どのような研究を行い、また、学生に対し、どのような教育を行っていくかといった学問的な見地から議論が必要な基準が設けられているのであるが、それらの議論がなされていない現状において、原告が任用基準を満たしているか否かの判断を行うには困難な面がある。そして、前記1認定説示のとおり、被告大学において、特任教員の任用を申請すれば形式的な審査が行われるだけで必ず任用されるというような労使慣行があったとは認められず、後記4認定説示のとおり、仮に、任用手続が進められたとしても、原告が特任教員に任用された高度の蓋然性があると認められないことからすれば、原告が特任教員に任用されるとの期待を有していたとしても、その期待が個人的な期待を超えて、法的保護に値するものであったと認めることはできない。

したがって、その余の点について検討するまでもなく、本件において、原告について、正式の任用行為がなくても被告大学の特任教員に任用された場合と同視し得るということはできない。

4 争点3（争点1及び争点2が否定されるとしても、任用手続を進めていれば原告が特任教員に任用された高度の蓋然性があり、損害（逸失利益）を被ったといえるか）について

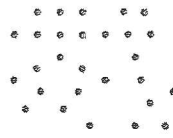
(1) 原告は、任用手続を進めていれば、特任教員に任用された高度の蓋然性がある旨主張する。

しかし、原告の主張は、特任教員の任用を申請すれば任用されるという労使慣行があったことを前提とするものであるところ、そのような労使慣行が認められないことは、前記説示のとおりである。



また、その点を措くとしても、特任教員推薦委員会の構成員、教授会の構成員及び理事会の構成員のうち、各議決段階における可決数を超える者が、原告を特任教員に任用すべきと考えていたなど、任用手続を進めていけば、原告が特任教員に任用されることとなった高度の蓋然性があったことをうかがわせる事情を認めるに足りる証拠もない。

- (2) かえって、前記1(2)のとおり、カリキュラム検討委員会は、原告が提出した授業担当計画について検討した結果、全員一致の意見で、授業担当計画の内容は不要若しくは必要度が低いとの結論を出したものであるところ、現行規定においてカリキュラム検討委員会が特任教員任用手続に関与することとした規定は見当たらないこと、被告大学経営学部においては、人間科学部や経済学部のようなカリキュラム委員会規定が設けられていないことからすれば、被告井形が、原告が提出した授業担当計画についてカリキュラム検討委員会に検討を依頼した根拠は必ずしも明確ではないというほかないが、他方で、前記1(2)のとおり、被告井形が、教授会において、授業計画についてカリキュラム検討委員会の意見を聴いて行うことを説明したことについて参加者から特段異論が唱えられたというような事情はうかがわれないうこと、どのようなカリキュラムを編成するか検討する委員会を設けること自体は必要性及び合理性があるといえること、被告大学経営学部においては、少なくとも17年以上前からカリキュラム検討委員会が設けられていること（原告本人尋問調書32, 33頁）からすれば、被告大学経営学部におけるカリキュラム検討委員会の設置根拠はさて措くとしても、被告大学経営学部においてカリキュラム検討委員会が設けられ、同委員会がカリキュラムの内容を検討し、見解を明らかにすること自体には問題がないというべきであり、また、上記のとおり、カリキュラム検討委員会の役割、設置期間等に照らせば、その検討結果は、それなりの重みをもって、受け止められるものであるといえる。



また、特任教員推薦委員会の構成員でもある被告井形が、カリキュラム検討委員会の検討結果を受けて、原告に対し、特任教員の任用申請を辞退するよう促しており、徳永学長も推薦委員会の委員長として、原告の申請を受理することはできないと判断している。

そうすると、仮に、原告が提出した授業担当計画をもって、特任教員任用申請手続を進めたとしても、特任教員推薦委員会が、原告を特任教員として適当であると認めて教授会に推薦することは想定し難く、また、カリキュラム検討委員会の構成員が教授会の構成員でもあり、被告井形も教授会の構成員であることなどからすれば、教授会が、原告について、特任教員の候補者として決定することも想定し難いというほかなく、ひいては、理事会が原告を特任教員に任用することも想定し難いというほかない。

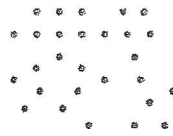
- (3) 以上を総合考慮すると、本件において、原告の特任教員任用申請について手続を進めた場合に、原告が特任教員に任用された高度の蓋然性があったと認めることはできない。

5 争点4（被告井形及び被告池島が、原告の特任教員任用申請を妨害したとして、不法行為責任を負うか）について

(1) 被告池島について

前記1(2)イ、ウのとおり、被告池島はカリキュラム検討委員会の委員長であったところ、学部長であった被告井形から、原告の授業担当計画について検討するよう指示を受けたことから、カリキュラム検討委員会において同計画について検討を行い、その結果、構成員8名全員一致の意見で、同計画の内容は不要若しくは必要度が低いとの結論になったため、その結論を被告井形に伝えたものである。

確かに、その後の経緯に照らせば、カリキュラム検討委員会の上記検討結果が、原告の特任教員への任用申請を巡る経緯に大きな影響を与えたことがうかがわれるが、カリキュラム検討委員会が、カリキュラムを検討す

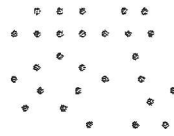


ることをその職務とする以上、いかなる授業計画であっても適当なものであるとの意見を述べることになるものではなく、検討の結果、不適當なものとの結論に至ったのであれば、カリキュラム検討委員会の代表者である委員長は、検討を指示した学部長に対し、不適當との意見を述べるのがその職責からして当然である。そして、本件において、被告池島あるいはその余のカリキュラム検討委員会の構成員が、学問的な見地からではなく、個人的な事情・感情等に基づいて原告の授業担当計画の内容が不要若しくは必要度が低いとの意見を述べ、カリキュラム検討委員会としての結論に導いたというような事情を認めるに足りる証拠もない。なお、被告池島の専攻分野は法律であり、原告の専攻分野である情報バリューエンジニアリングについて説明することはできないが、他のカリキュラム検討委員会の構成員の意見に基づいて検討することは可能なのであり（被告池島尋問調書23頁）、むしろ、上記の事情は、被告池島が、原告の授業担当計画について、積極的に不適當との意見を述べたものではないことを表す事情であるといえる。

そうすると、被告池島が、被告井形に対し、カリキュラム検討委員会としての結論を伝えた行為は、カリキュラム検討委員会委員長としての職責に基づいて行われた行為であって、その余の行為を含めて検討しても、被告池島が、原告の特任教員への任用申請を妨害したと認めることはできないから、被告池島の行為が不法行為に当たるとすることはできない。

(2) 被告井形について

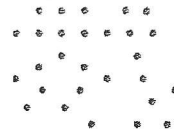
平成24年10月15日の原告と被告井形との面談における被告井形の発言（甲10, 11）に照らせば、被告井形は、被告池島から聴取したカリキュラム検討委員会の検討結果からすれば、このまま特任教員への任用申請手続を進めても、特任教員推薦委員会において、原告が推薦されないという不名誉な事態となると考えたことから、同日に、原告と面談し、そ



のような事態を回避するために、特任教員への任用申請を取り下げるよう勧めたものといえる。そして、同日の原告と被告井形との会話の内容（甲10, 11）に照らしても、被告井形は、原告に対し、任意に特任教員への任用申請を取り下げることを勧めるにとどまっており、不穏当な言動等は見受けられないことからすれば、同日の会話をもって、被告井形が原告の特任教員への任用申請を妨害したと評価することはできない。

もっとも、被告井形は、同日の面談において、「カリキュラム委員会がダメなのに、僕だけが賛成で、ものが進められないのが現状なんです」と述べ（甲11・48頁）、被告井形本人尋問においても、カリキュラム検討委員会の意見には沿わない状態の授業担当計画をもって手続を進めていくことは考えていなかった旨供述するところ（被告井形尋問調書22頁）、かかる被告井形の供述に照らせば、被告井形は、カリキュラム検討委員会が原告の授業担当計画について適当との意見を述べていない状況の下では、特任教員の任用申請手続を進めていくことができないと考え、徳永学長と事前協議を行うなどした上で、授業担当計画についての原告と被告井形の協議が成立しておらず、原告が提出した授業担当計画には不備があるとして、特任教員推薦委員会に提出したとしても受理できないとの判断に至り（前記1(2)オのメールもその表れといえる。）、同判断に基づき、任用申請手続を進行させなかった結果、原告の特任教員への任用申請は不受理という結果となったものといえる（甲14・4頁）。

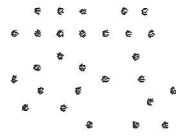
しかし、現行規定における特任教員の任用申請に関する手続の流れは前記第2の1(2)アのとおりであるところ、学部長は、教務委員長及び対象者と協議の上、授業担当計画を特任教員推薦委員会に提出することとされているが、そこでは協議した上で提出することが要件となっているものの、協議がまとまらなかった場合にいかなる手続をとることになるかは明示されていない。そして、誰を特任教員に任用するかということは、被告大学



においていかなる研究を行い，学生にいかなる教育を行っていくかということと密接に関わる事項であり，学部長の一存で判断すべきものではなく，学部全体あるいは被告大学全体で判断すべきものであることからすれば，現行規定に授業担当計画について学部長と対象者との協議がまとまらなかった場合には授業担当計画を提出しないこととする旨の規定がない以上，学部長は，特任教員の任用申請手続を進めなければならず（授業担当計画を推薦委員会に提出する。），協議がまとまらなかったことは，その理由も含めて，手続の各段階における考慮要素とすべきであると解するのが相当である。

本件についてみると，原告は，平成24年10月15日の面談において，「それはするつもりはない。まことに悪いけれど」（甲11・40頁），「あの一，推薦委員会に出していただいて，僕が何か欠落している要因があるかどうかちゅうのが明確になれば，その一，僕が認められへんだけの話やんか」，「落ちるんやったら，落ちてもいいやんか」，「だから，それで落とされるんだったら，落とされるでいいじゃないの。僕は別に恥じることはしてないし，それは全くいいですわ」（甲11・48頁）とまで述べて特任教員の任用申請手続を進めることを求めていたのであり，被告井形の勧めを受けても，特任教員への任用申請を取り下げない意向を明確に示していたものである。そうすると，学部長であった被告井形としては，対象者である原告との協議がまとまらなかったことを前提に，学部長として原告の授業担当計画を特任教員推薦委員会に提出し，手続を進めなければならなかったところ，被告井形は，書類の不備があるとの判断をし，その結果，原告の特任教員への任用申請手続が進められなかったことになるが，かかる被告井形の行為は，現行規定下における特任教員の任用申請手続の理解を誤ったものというほかない。

以上を総合考慮すれば，本件において，被告井形が，個人的な事情ある



いは感情等から、原告の特任教員への任用申請を妨げる意思（故意）を有していたことを認めるに足りる証拠はないが、上記のとおり、被告井形が特任教員の任用申請手続の理解を誤り、その結果、原告が、特任教員の任用申請について、特任教員推薦委員会等の審理を受ける機会を奪われることとなったことからすれば、被告井形には、原告の特任教員への任用申請手続の取扱いにおいて、過失があったといわざるを得ず、被告井形の行為は不法行為に当たると認められる。

そして、本件に表れた一切の事情を総合考慮すれば、原告が受けた精神的苦痛を慰謝するための慰謝料の額は30万円と認めるのが相当であり、被告井形の行為が被告大学の学部長としての行為であることからすれば、被告大学も、同行為について、民法715条に基づき、責任を負うこととなる。

第4 結論

以上の次第で、原告の請求は、主文掲記の限度で理由があるからその限度で認容し、その余は理由がないからいずれも棄却することとし、訴訟費用の負担につき、民事訴訟法61条、64条本文、65条1項本文を、仮執行の宣言につき同法259条1項を、それぞれ適用して、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

裁判官 佐々木 隆 憲



これは正本である。

平成 26 年 9 月 30 日

大阪地方裁判所 第5民事部

裁判所書記官 藤田 和

