

平成25年(ワ)第5815号 地位確認等請求事件

原告 吉井 康雄

被告 学校法人 大阪経済大学 外2名

## 原告準備書面 (2)

平成26年1月14日

大阪地方裁判所 第5民事部 4係 御 中

原告訴訟代理人

弁 護 士 関 川 信 也



### 1 総論

被告らは、平成25年11月12日付『準備書面(2)』において、『原告準備書面(1)』に対する反論を試みているが、原告の主張に対する真っ正面からの反論は皆無に等しく、反論というに足りない内容となっている。とりわけ、原告に対する特任教員任用のための手続が特任教員任用規程(甲1)に則っていない点については、同規程とはかけ離れた身勝手な主張で手続を正当化しようとしており、極めて不当である。

以下、被告らの『準備書面(2)』に対する反論を詳述する。

### 2 特任教員任用手続が形式的であったこと

(1) 被告らは、特任教員任用制度につき、平成22年4月1日から現行の特任教員任用規程(以下「現行規程」という。)が施行されたことで「それまでの特別な恩恵的処遇として規定されていた旧『特任教員に関する規程』

(以下 旧規程という。乙6) を改めたものである」などと主張する。

しかし、現行規程の施行の前後で任用手続の実態は何ら変わっていないのが現実であり、被告らの主張は事実と反する。現行の特任教員選任規定と旧規程を比較してみても、両規程の内容は変わっておらず、現行規程の施行によって特任教員任用制度が変容した事実がないことは明白である。

(2) 被告らは、「現行制度は更新が認められておらず、定年退職する教員(満67歳)を『再雇用』するものであり、誰を特任教員として採用するかについては、新たに教員を採用する際の判断基準と変わらない」と主張するが、更新に関する条項は旧規程にも存在していないし、そもそも定年退職者の特任教員任用が実質的判断がなされないにもかかわらず「再雇用」という形式をとるのは旧規程のときから変わらない。したがって、現行規程になって突然特任教員任用の判断基準が新たに教員を採用する際の判断基準と変わらないことになるのか全く不明である。

さらに、被告らは、現行規程の第2条に「本学の教育、研究水準の向上のために特に必要があるとき」に特任教員を任用することができるとされていること、第4条②に「過去5年間の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こと」とされていることを適示し、「このように特任教員任用制度は大学における教育対象と教育需要の変化に対応した科目を担う人材を採用するためのものとして運用されている」と主張するが、被告らが引用した上記現行規程の第2条の文言と全く同じ文言が旧規程第2条でも定められているし、上記第4条②の文言と同じ文言が旧規程末尾の「特任教員任用基準」でも定められている。

(3) このように、現行規程は旧規程と内容においてほとんど変わらないことからすれば、その運用も特段の変化はないはずである。

そして、旧規程に基づく特任教員任用手続において、特任教員推薦委員会の判断は「本人が特に反対の意向を示さない限り、推薦してきていると

というのが実態」であり（甲13p5）、教授会における特任教員選考は「単に特任教員推薦委員会の推薦を形式上追認するだけ」というのが実態であった以上（甲13p6）、旧規程と比べて内容にほとんど変更が見られない現行規程に基づく手続においても、特任教員推薦委員会は「本人が特に反対の意向を示さない限り、推薦してきているというのが実態」であり、教授会は「単に特任教員推薦委員会の推薦を形式上追認するだけ」であることは明らかである。原告が知る限りにおいても、特任教員の任用に関して実質的審査がなされたという話は聞いたことがなかった。

ところが、原告を特任教員に任用させまいと企んでいた被告井形及び池島は、原告の特任教員任用申請を正規の手続に乗せてしまえば形式的審査によって特任教員推薦委員会の推薦及び教授会の選考を通過してしまうと考え、申請そのものを辞退するように執拗に働きかけた。そして、それでも原告が特任教員任用規程に則った手続を希望したので、申請自体を握りつぶし、特任教員推薦委員会を開かせなかった。

- (4) なお、被告らは、「2012年度の定年退職による特任教員Aの対象者4名（原告を含む）のうち、経営学部の甲氏は一身上の都合により辞退し、経営情報学部の乙氏は資格なしとして採用されず、人間科学部の丙氏のみが採用されている」と主張する。

しかし、経営学部の甲氏（渡辺大介教授）は当初から特任教員任用申請をする意思がなかった人物であり、現に同申請をしなかった。経営情報学部の乙氏（加藤国雄教授）は被告大学に5年間しか勤務していなかったため「本学に6年以上勤務し」（特任教員任用規程第2条（1））に該当せず、そもそも対象者ではなかったのであり、特任教員任用申請もしていない。

したがって、2012年度に被告大学において特任教員Aの任用申請をしたのは原告と人間科学部の丙氏（中尾美喜夫教授）の2人だけであるが、

これまで述べてきたように、丙氏が形式的な審査で特任教員Aとして任用されたのに対し、原告については特任教員任用規程に則った手続がなされず、申請が不当に握りつぶされた。

被告大学においては、平成16年度以前の15年間において定年退職した教員のうちで特任教員任用申請をしたのは25人であるが（申請後取下げた者を除く）、採用されなかったのは2人だけであり（甲13p8）、ほぼ全員が採用されている。そして、その後も、原告が知る限りでは、定年に達した教員が特任教員Aの任用申請をしたにもかかわらず、任用を拒否された事例は全くない。

(5) この点、平成24年11月16日の教授会において、渡辺教授は「ちょっと発言させてください。あの一、かつてはね」「特任教員というのは、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」「ところがある時に」「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」と発言した（甲14p6）。

そして、北村教授は「で悪いけど、その規程作ったのも私が原案作ったんだし、それはさっきから渡辺さんがおっしゃるように、本当は、あの、定年延長でなかったのかと」「言うね、ところに理事会が拒否した事件があって、今理事会と理事会が教員の事件にどういう関与の仕方をするのかというのがこの2月3月にも特別招聘教授問題でぐんと議論がありましたよね」（中略）「今、理事会は教員採用、拒否権は明確に持っているでしょうね。それは何でだと、事の結果の中でそうなったんだと、いうので、主張し、最期まで裁判その方やらなかったわけじゃないですか。そういう経過があった。それで、それはやられたほうは当然再雇用だという性格をはっきりさせようというふうになって確定し、その規程ができました。この間、再雇用だということは非常に明快になっているし、任期制の先生の

更新も再雇用ということでやっている訳です。これはもう間違いない事実です」と発言した（同p 13）。

これらの発言を総合するに、被告大学は、平成17年度からの特任教員任用を申請し、推薦委員会の推薦及び教授会の選考を受けていた里上譲衛教授が新年度を迎える直前である平成17年3月に理事会の決定によって特任教員任用を拒否され、地位保全仮処分命令申立をしたことを契機として特任教員任用規程を改正し、特任教員任用にあたって理事会の承認を要するものとした。この事実をもって、北村教授は、現行規程の特任教員任用は定年延長ではなくなった旨の説明をしている。

しかし、実際には、特任教員任用規程が改正されたといっても、理事会の承認を要するとした点以外はほとんど変更がなく、特任教員任用が実質的な定年延長であることを否定する内容とはなっていない。

現に、現行規程が施行された後においても、前述のように、定年に達した教員が特任教員Aの任用申請をしたにもかかわらず、任用を拒否された事例は存しない。

そこで、この点を明らかにするため、被告らは、現行規程の施行後に定年退職した教員のうち、①特任教員に任用された者の人数、②特任教員任用申請をしたにもかかわらず（申請後取下げた者を除く）、特任教員に任用されなかった者の人数を明らかにすることを求める（旧規程のもとでは自動延長として特任教員任用がなされていることは前記のとおり明らかとなっているから、旧規程での人数の回答は求めない。）。

### 3 被告らが原告の特任教員任用申請を不当に妨げたこと

- (1) 原告は、特任教員任用申請に関する必要書類を提出し、特任教員任用を申請したのであるから、特任教員任用規程の定めからすれば、特任教員推薦委員会において推薦の是非を判断しなければならなかった。

然るに、被告らは、特任教員任用規程を無視し、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。

この点、被告らは、「原告の強い希望により、被告井形学部長は、同学部長との間で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」と主張するが、このような経過は、恣意的な特任教員採否を許さないための特任教員任用規程に真っ向から違背する不当なものであり、許されるものではない。

特任教員任用規程は、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(第9条③)、「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。原告の特任教員任用申請を端から反対していた被告井形が徳永学長に対して適正な伝達をしたとは到底思えないが、いずれにせよ、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。

現行規程を参照すれば、特任教員任用手続においては、特任教員推薦委員会、教授会及び理事会という複数の合議体による判断が求められている

被告らは、特任教員任用規程を全く無視し、同規程に何ら定めがないのに、あたかも授業担当計画について「学部長との合意」が必要であるかのごとく主張し、また、学部長には特任教員任用申請を受理不可とする権限があるかのごとく主張するが、まやかしの主張に過ぎず、極めて不当であ

る。

(2) また、被告らは「カリキュラム検討委員会の意見」「カリキュラム検討委員会の判断」を理由として、原告の特任教員任用申請手続を行わなかったことを正当化しようとしているが、カリキュラム検討委員会は特任教員任用手続において何ら権限を有しないのは特任教員任用規程を見れば明らかである。

にもかかわらず、被告らは、あたかも特任教員任用手続にあたってカリキュラム検討委員会の同意が要件であるかのごとく主張をしているが、これも、何の根拠にも基づかないまやかしの主張というほかない。

(3) 被告らは、特任教員任用規程を蔑ろにし、原告の特任教員任用申請を握りつぶしたことの不当性をごまかすために、姑息にも原告の特任教員任用申請に「書類の不備」があったとの説明を繰り返してきた。

しかしながら、「書類の不備」とは、本来であれば提出されるべき書類が提出されなかったことを意味するのであるが、原告は被告井形に対して特任教員任用申請に必要な書類はすべて提出しており、「書類の不備」はない。

この点、被告は、『書類の不備』つまり授業計画がたっていないこと、言い換えれば、『担当科目が成立しない』『3ヶ年授業計画が成立しない』ということである（前記のように原告作成の授業計画案は不必要若しくは必要度が低いということである）」などと弁解するが、授業計画案の当否については特任教員推薦委員会や教授会などで判断がなされるべきものであり、「書類の不備」には該当しないことは明らかである。

また、原告が提出した3ヶ年講義計画（甲7）は平成24年度の担当科目とほぼ同内容であり、このような平成24年度の講義担当は被告井形を始めとする教授陣によって教授会で決定を受けたものであるから、何ら問題はない。上記計画には、平成24年度と同様に、学則に2部科目として

記載のない1部科目の分割開講している科目があるが、後述するように、このような開講は被告井形の提案で実施され、教授会で異議なく決定を受けたものであるから、「担当科目が成立しない」「3ヶ年授業計画が成立しない」というものではない。百歩譲って、上記講義計画案のうち、1部科目を2部で分割開講した科目を除外すべきであるとしても、後述するように、1部科目だけでも就業規則上の必要授業担当数である4コマは満たしていることもあわせて考えれば、「担当科目が成立しない」「3ヶ年授業計画が成立しない」ことにはならない。

このように、原告による特任教員任用申請が「書類の不備」として握りつぶされるべきではないことは明白である。

- (4) 原告の特任教員任用申請を握りつぶしたことの不当性は、平成24年1月16日の教授会においても話題に上った。

原告の特任教員任用申請が拒否されたことに疑問を持った山田准教授が「あの、さっきあの書類上の不備でということでした。その書類上の不備という内容をちょっと説明しておいていただけませんか」と質問したが(甲14p10)、被告井形はしどろもどろになりながら質問に対して正面から答えず、まともな回答を避けた。

また、山田准教授は特任教員任用申請については所定の手続(特任教員推薦委員会の推薦等)を経て教授会に戻ってくるはずであるにもかかわらず、「学部で止まるというのが手続の進め方として」「どうなるのか」と疑問を呈したが(同p11～p12)、この点についても被告井形はまともに回答をしなかった。

さらに、被告井形が次年度授業科目を決めるのはカリキュラム検討委員会であるかのごとく述べたことに対し、山田准教授は「科目をどうするかは教授会で決めることです」「カリキュラム委員会で協議しながら教授会で決められます」と述べているが(同p13)、かかる山田准教授の発言



からしても、カリキュラム検討委員会の判断を理由に原告の特任教員任用申請を握りつぶしたことの不当性が分かる。

北村教授が「特任教員としてね、ふさわしいかどうかというのはそれこそみんなの意思の総合でなるのだから」「みんなの意思の第1段階は推薦委員会じゃないですか」と発言したことについて、池野准教授は「推薦委員会に行くまでに不備で止まっているんですよ」と述べ（同p16）、被告井形が原告の申請を握りつぶした問題点を指摘している。

このように、原告の特任教員任用申請が特任教員任用規程に則らずに不当に握りつぶされたことは他の教授も疑問を呈しており、被告らの行動が不当であることが見て取れる。

- (5) 被告らは、宮崎地裁平成7年9月1日判決（乙11）を紹介し、被告らの主張を補強しようと試みているが、同判決は、「被告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、原告が特任教授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」と判示した上で、原告が新学期直前である3月8日まで任用辞退を表明しており、任用への期待はかならずしも法的保護に値しないこと等を理由に例外的場合に該当せず、人事権単葉の主張も認められないとしたものである。

しかしながら、本件においては、上記判決の事案とは異なり、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、原告は一貫して特任教員任用を希望してきたのであり、特任教員任用の期待が法的に保護されるべき状況にあるから、上記判決でいう例外的場合に該当するというべきである。

#### 4 原告が特任教員任用基準を充たしていたこと

(1) 過去5年間の専門分野における研究論文あるいは著書

特任教員任用規程第4条(1)①で要求されているのは「専門分野における」研究論文あるいは著書であり、被告らが主張するように「採用科目における」研究論文あるいは著書が要求されていないことは規程の明文上明らかである。

大学教員が実際に講義や演習を担当するのは「採用科目」に限定されるものではなく、特任教員任用後も同様である。したがって、特任教員任用規程第4条(1)①の「専門分野」を「採用科目」と限定して解すべき合理的理由はない。被告井形は原告の特任教員任用申請を認めない理由を縷々述べていたが(甲11)、研究論文や著書が「採用科目」に関するものではなかったとの理由は述べられていなかったのであり、本件訴訟になってから無理矢理こじつけた後付の理由でしかない。

被告らは、『サステナビリティの政策と経営』における原告執筆箇所(甲3)につき、「環境については、原告の採用科目である『経営情報』とは異なる」などと主張するが、同執筆箇所は自然科学分野における「環境」についての著述ではなく、「環境経営」に関する著述である。そして、「環境経営」は「経営情報」のカテゴリーに属する分野であるから、原告の「専門分野」に関する著述である上、「採用科目」に関する著述でもある。

また、『VEハンドブック』(甲2)についても、原告が長年にわたって被告大学で講義を担当してきた「情報バリューエンジニアリング」に関する著書であり、研究実績として申し分ないものである。

被告らは原告の著書が特任教員任用規程第4条(1)①で要求されている著書に該当しなかったことにしようと躍起になっているが、無理がある。

(2) 過去5年間における授業の担当及び実績状況

被告らは、原告が2部で担当してきた「情報バリューエンジニアリング」

「情報ネットワーク論Ⅰ」「情報ネットワーク論Ⅱ」が学則に定められている2部の科目（乙7）や年次配当表（乙8）に記載されていないことを論難し、これら科目について、「就業規則上の義務的担当授業数を満たすために、学部の配慮により、やむなく1部科目の複数分割開講を行った」などと主張する。

しかし、就業規則上の義務的担当授業数は週4コマであるところ（甲17）、以下のとおり、原告が2012年度に担当していた授業数は1部だけでも週4.5コマあったのであり、1部担当科目だけで義務的担当授業数をこなしていたのであるから、授業担当実績としては何ら問題がなかった。

< 1部科目 >

情報バリューエンジニアリング 0.5コマ

情報ネットワーク論Ⅰ 0.5コマ

情報ネットワーク論Ⅱ 0.5コマ

経営情報論 0.5コマ

外国書購読Ⅰ 0.5コマ

外国書購読Ⅱ 0.5コマ

演習Ⅰ 0.5コマ

演習Ⅱ 0.5コマ

演習Ⅲ 0.5コマ

合計 4.5コマ

< 2部科目 >

情報バリューエンジニアリング 0.5コマ

情報ネットワーク論Ⅰ 0.5コマ

情報ネットワーク論Ⅱ 0.5コマ

経営情報論 0.5コマ

合計 2. 0 コマ

1 部と 2 部の合計 6. 5 コマ

また、原告が 1 部で担当していた「情報バリューエンジニアリング」「情報ネットワーク論Ⅰ」「情報ネットワーク論Ⅱ」について、別途、2 部においても開講するに至ったのは、平成 22 年 8 月 6 日、平成 23 年度（2011 年度）の授業担当を決めるにあたり、被告井形が「現在の講義科目を 2 部に開講していただくことも可能です」と提案してきたからであり（甲 16）、原告は被告井形の提案に従ったに過ぎない。そして、教授会においても、このような開講について異議の申し出がなされることなく了承されて平成 24 年度（2011 年度）の授業担当が決定し、翌平成 25 年度（2012 年度）にも引き続き同様の形態での開講となった。それゆえ、原告においても、このような開講には何ら問題がないと考えていた。

原告は、特任教員任用申請をしてから初めて被告井形からこのような 2 部科目の担当について論難を受けたのであるが、上記のような 2 部科目担当に至った経緯に鑑みれば、かかる論難は原告の特任教員任用申請を握りつぶすための口実でしかないことは明白である。

被告らは、「原告は、教授会の出席回数が少ないため、学部開講ルールを理解していないと思われる。開講可能な科目は、学則で決められているので、その学則において、2 部の科目として存在しない『情報バリューエンジニアリング』『情報ネットワーク論Ⅰ』『情報ネットワーク論Ⅱ』を開講させられないのは当然のことである」などと主張するが、このような科目開講を提案してきたのは被告井形であり、教授会でも一切異議がなされず了承されたことであるから、今頃になってこれを論難するのは不当極まりないというべきである。そして、被告大学も、2 部の時間帯にこれら科目を開講して、試験に合格した学生たちに単位を認定してきた。

したがって、少なくとも特任教員任用手続においては、2部の時間帯に開講した『情報バリューエンジニアリング』『情報ネットワーク論Ⅰ』『情報ネットワーク論Ⅱ』についても、授業担当実績として正当な評価がなされるべきである。

(3) 任期中に担当する授業の時間数

原告が任期中に担当してきた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は既述のとおりである。

(4) 本学の教員としてふさわしい研究・教育・運営上の活動

大学の教授会等においては、自由闊達な意見交換がなされるべきであり、ときには中心人物に対する反対意見、否定的な意見が飛び交うのは当然である。しかしながら、被告大学の経営学部における北村前学部長、被告井形等の一部の教授たちは、自らの意向に賛同しない教員を煙たがっていた。

被告らは、原告が教授会で不規則発言をしたと論難するが、大学や学生のことを第一に考え、議論の場で建設的な反対意見を口にすることは望ましいことであり、被告らの論難は失当である。また、被告井形に対して「プアー」と発言したことについては、被告井形が原告の専門分野に関する認識・理解を欠いていることを「プアー」と表現したに過ぎず、正当な批判であって何ら名誉毀損発言には該当しない。

5 証拠の開示要求

被告らは、原告の授業担当の適否に関する証拠として学則（乙7）を提出しているが、これは原告が退職した後の平成25年4月1日に施行された平成25年度の学則である。

よって、原告は、被告らに対し、被告大学の平成24年度及び平成23年度の学則の開示を求める。

以上