

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 (3)

平成26年5月7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

原告は、これまでの原告の主張をもとに、労使慣行の存在に関する主張を以下のとおり追加・整理する。

2 労使慣行が認められるための要件

労使慣行が事実たる慣習となっているというためには、①同種の行為または事実が一定の範囲において長期間反復継続していること、かつ、②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（特に使用者側においては、当該労働条件の内容を決定し得る権限を有する者あるいはその取扱いについて一定の権限を有する者）の規範意識に支えられていることを要すると解される（東京地裁平成14年12月25日判決等）。

そして、以下のとおり、被告大学においては、被告大学を定年退職する者が次年度からの特任教員の任用申請をした場合（申請後、自ら申請を取り下

げた者を除く）、その者が特任教員任用対象（旧規程及び現行規程の第2条（1）に該当すること）である限り、特任教員に当然に任用されるとする労使慣行が確立しており（以下「本件労使慣行」という。）、労働契約の内容となっていた。

3 上記①の要件について

(1) 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、甲13p8のとおり、特任教員任用申請をした者（申請後、自ら申請を取り下げた者を除く）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。

なお、特任教員に任用されなかった2名のうち1名は人間科学部の里上教授（当時）である（乙2）。同教授は平成16年10月29日の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平成17年度の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（以下、この任用拒否をめぐる紛争を「里上事件」という。）。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例外的事案であり、本件労使慣行存否の判断にとっては何ら参考とはならない。

(2) 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、別紙「特任教員任用状況（平成18年度以降）」のとおりであるが、特任教員任用申請をした者（申請後、自ら申請を取り下げた者を除く）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。

(3) このような実情からすれば、被告大学を定年退職する者が次年度の特任教員の任用申請をした場合（申請後、自ら申請を取り下げた者を除く）、その者が特任教員任用対象（旧規程及び現行規程の第2条（1）に該当す

ること)である限り、被告大学がその申請を認めるという事実が長期間反復継続してきたといえる。

4 上記②の要件について

(1) 次に、本件労使慣行に関し、「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（特に使用者側においては、当該労働条件の内容を決定し得る権限を有する者あるいはその取扱いについて一定の権限を有する者）の規範意識に支えられていること」について述べる。

(2) 旧規程当時の状況

この点、平成24年11月16日の教授会において、渡辺教授が「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」と発言したことからしても(甲14 p 6)、少なくとも、特任教員任用に関する旧規程(乙6)が施行されていた当時は本件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。旧規程においても特任教員任用手続を担っていた特任教員推薦委員会及び教授会がいずれも形式的審査しかしてこなかった事実も上記共通認識に沿うものである(甲13 p 5～6)。

(3) 現行規程施行後の状況

ところが、前述した里上事件において、旧規程の明文上、特任教員任用手続に関与しないはずの理事会が里上教授の特任教員任用を拒否し、裁判にまで発展したことを受け、被告大学は、平成21年11月27日、理事会の特任教員任用手続関与を明文化した現行規程を制定し、同規程は平成22年4月1日から施行された(甲1)。

この点、被告らは、現行規程の制定・施行をもって「それまでの特別な恩恵的処遇として規程されていた旧『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」と主張する。

しかし、現行規程を旧規程と比べてみても、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過ぎない。

そして、実際のところ、現行規程施行後においても、特任教員任用手続の実態は旧規程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。現行規程の施行によって特任教員任用手続が形式的ではなくなったとするならば、教授会の決定について投票による議決がなされて然るべきであるが、原告が知る限りにおいて、特任教員任用の決定について教授会が投票による議決をしたことはない。この点、里上事件を経験した人間科学部ですらも、特任教員任用決定については、例年投票もなく、特に異議がなければ承認されたとみなすという慣例であるとのことである（甲18）。

また、過去に問題を起こしたことがある教授ですらも形式的手続によって特任教員に任用されたことも、特任教員推薦委員会、教授会及び理事会が本件労使慣行について規範意識を有していることの証左である。すなわち、経営学部の二宮正司教授は平成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元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（甲19）。セクハラの有無については告発までに相当な時間が経過しているため証拠不十分により判断が避けられたが（甲20）、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を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対して注意がなされている（甲21）。このことは、当時、被告大学では大いに問題となった事件で

あった。ところが、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。

したがって、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本件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。

(4) 要件へのあてはめ

以上の事情に鑑みれば、原告が特任教員任用申請を妨害されるまでにおいて、本件労使慣行につき、労使双方が明示的に当該慣行によることを排除、排斥したことはない。

そして、被告大学側において、特任教員に関する「当該労働条件の内容を決定し得る権限を有する者あるいはその取扱いについて一定の権限を有する者」とは、理事会がこれに該当すると考えられるところ（甲18、第15条参照）、前述のように、被告大学の理事会は、現行規程の施行後、特任教員任用の当否について形式的審査を行ったのみで原告以外の特任教員任用申請者については悉くその任用を承認し、二宮教授のような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。

したがって、このような実情からしても、理事会は本件労使慣行について規範意識を有しているというべきである。

以上