



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

なくて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きにより決定する。
  - 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