

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