

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