

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

告大学の特任教員に任用された場合と同視し得るか) について

(原告の主張)

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、原告が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いうべきである。

本件においては、規定上、特任教員の適格性判断は、まず推薦委員会において判断されることであるが、本件においては、カリキュラム委員長であった被告池島の強い働きかけのもと、被告井形が原告の特任教員の任用申請を妨害し、推薦委員会の開催すらさせなかったのであるから、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。

他方、原告は当初から一貫して被告大学において特任教員に任用されることを期待し、必要書類を全て被告井形に提出したのであるから、その期待は法的に保護されるべきである。

(被告らの主張)

原告が必要書類を全て提出したことをもって特任教員に任用される法的保護に値する期待権があるとの点は強く否認する。

- (3) 争点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) について

(原告の主張)

被告大学においては、特任教員の任用を申請して認められなかった例は全くないのであるから、原告からの特任教員任用申請を被告井形が適切に受理し、推薦委員会の開催を始めとする任用手続を進めていけば、原告が特任教員に任用された高度の蓋然性があった。