

担当計画を推薦委員会に提出することができない、投票で否決されるような事態を避けたいとして、原告に対し、特任教員Aの任用申請を辞退するよう求めた。これに対し、原告は、特任教員Aの任用申請を辞退する意向はなく、投票で否決されることになってもかまわないので手続を進めてほしいとの意向を示した。(以上につき、甲11)

オ 被告井形は、平成24年10月16日、徳永学長と協議し、同日、その内容等を記載したメールを、原告に送信した。同メールには、概要以下の記載がある。(以上につき、乙18)

徳永学長に対し、原告の授業計画書に「不備」(カリキュラム検討委員会による否認の意味)があるものの推薦委員会への提案は可能か尋ねたが、過去の事例においても、書類上の「不備」がある候補者の受理はしておらず、推薦委員会の開催も不可能であるとの回答であり、今後、手続を進めていくことは事実上不可能となった、経営学部においては、教員の講義担当はカリキュラム検討委員会の審議を経て教授会で承認されているから、今回についてのみ、カリキュラム検討委員会の審議結果を無視して特任教員の任用手続を進めることは不可能と考えられる。

カ 平成24年11月16日、被告大学経営学部の教授会が開催され、原告の特任教員Aの任用申請が不受理となったことなどが協議された(甲14, 15, 乙20)。

2 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

(1) 前記第2の1(2)のとおり、被告大学においては、特任教員の任用に関する規定が変更されている。そこで、旧規定と現行規定を比較すると、任用資格の点について、旧規定では被告大学での在任期間は問題とされていなかったものが、現行規定においては、被告大学に一定期間在任したことが

要件とされており、退職事由についても、旧規定においては中途退職等の場合も認められていたものが、現行規定においては定年退職の場合に限定されている。そして、任用に必要な条件としても、現行規定においては、旧規定では設けられていなかった研究論文あるいは著書の公表や、任期中に担当する授業の時間数に関する条件等が設けられたほか、任用手続の点についても理事会の承認を得ることが加えられている。他方、特任教員の種類、任期は同様であるといえ、特任教員推薦委員会の設置についても同様であるほか、特任教員推薦委員会や教授会における手続もほぼ同様であるといえる。

以上に加えて、前記1(1)ア(ウ)のとおり、理事会の関与が明示されていなかった旧規定のもとにおいても、理事会の判断により、任用されなかった事例があることに照らせば、現行規定において理事会の関与が規定されたのは、旧規定において規定されていなかったものを明示したものと評価できること、任用基準として定められた研究論文の数等についても、旧規定においては基準が明確でなかったことから、明確にしたものと解する余地があること、なにより、被告井形が、規定の変更前後を通じて、特任教員の任用の審査手続において、具体的に変更になった点はない旨明確に供述していること（被告井形本人尋問調書25頁）をも併せ考慮すれば、旧規定と現行規定において、特任教員の任用については、実質的には大きな変更はなかったと解するのが相当である。

そうすると、労使慣行の有無の判断においては、現行規定下における事情のみならず、旧規定下における事情も考慮することとなる。

- (2) 前記1(1)ア(イ)のとおり、平成16年度にA教授が特任教員への任用申請をし、特任教員推薦委員会もいったんは推薦したものの、教授会において継続審議となることが繰り返されたことを受け、再検討した結果、推薦を取り消すこととしたものであり、A教授は特任教員に任用されなかったも

のである。

また、前記1ア(ウ)のとおり、平成16年度には里上教授が特任教員への任用申請を希望し、特任教員推薦委員会が任用を推薦し、教授会も任用する決議をしたものの、理事会等において議論がなされ、最終的には理事長が特任教員に任用しない旨の決定を行い、里上教授は特任教員に任用されなかった。

さらに、前記(1)ア(エ)のとおり、平成17年度においては、B教授が特任教員への任用を申請したものの、特任教員推薦委員会が推薦を行わなかったため、B教授は特任教員に任用されていない。

これらの事情に加えて、前記1(1)ア(ア)のとおり、平成9年度において特任教員への申請をしたものの、その後、申請を取り下げたという事例もあること等をも併せ考慮すれば、旧規定下においても、特任教員への任用申請をすれば必ず特任教員に任用されたのではなく、特任教員推薦委員会の判断、教授会の判断、理事長あるいは理事会の判断により、特任教員に任用されないという事態もあったことが認められる。

- (3) さらに、証拠（甲14の6ないし8頁）によれば、平成24年11月16日の教授会において、渡辺教授が、「あの一、かつてはね」、「特任というのは、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」、「ところがあるときに」、「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」、「その再雇用に関してね、じゃ、再雇用を願い出る時に、あるいは再雇用契約を結ぶためにはどういう手順を踏んでいけばいいのかということに関して、私はどういう規定があるのかというのをね、知らないんですね」、「それと同時にね」、「あの一、再雇用のことに関して、ね」、「その一、定年を迎えた年に」、「手続をとるのか、とるといのはね」、「ちょっと私、あの、納得できないところがあるんですよね。少なくとも1年前までにね」、「再雇

用ができるとかできないとか見通しがついておかないと」、「やっぱり、この、再雇用を希望している人にとっては」、「突然ダメだったということになればね」、「それはやっぱり問題ではないかなと思いますし、例えば、再雇用しないとなった場合にその先生が再雇用を前提にしてゼミを担当されている場合はどうなるのかという問題もありますのでね」、「少なくとも1年ぐらい前には手続を一応完了しておく」と、「というような方法が必要ではないかなと私は思います」と発言していることが認められる。

かかる発言に照らすと、渡辺教授は、理事会の判断で里上教授が特任教員に任用されないという事態が発生する以前は、特任教員への任用を申請すれば任用される自動的な雇用延長であるとの認識であったが、理事会の判断により里上教授が特任教員に任用されないという事態が発生したことから、特任教員への任用というものが、従前認識していた自動的な雇用延長というのではなく、再任用であり、当然に任用されるものではないとの認識に改まったとした上で、直前になって再任用されないとの判断がされた場合の任用希望者の今後や、再任用されないこととなった者がゼミを担当していた場合にどうするのかなどの問題があるので、再任用の手続について、少なくとも1年ぐらい前に、再任用されるか否かの手続を完了しておくべきであるとして、任用手続の時期等について意見を述べているものと評価することができ、また、渡辺教授の上記発言に対し、他の出席者から特段の意見は述べられていない。

- (4) 以上を総合考慮すれば、被告大学においては、特任教員への任用申請があったとしても当然に任用されるものではなく、任用には、特任教員推薦委員会の推薦、教授会の決定及び理事会の推薦あるいは承認が要件となっており、特任教員推薦委員会、教授会及び理事会の各段階において、特任教員に任用するか否かの判断がなされ、特任教員に任用することが相当ではないとの判断がなされるという事態があったことが認められるのであり、

また、労使双方ともがそのような認識を有していたというべきである。そうすると、被告大学において、特任教員への任用を申請すれば形式的な審査が行われるのみで必ず任用されるといふ労使慣行があったと認めることはできない。

- (5) なお、原告は、①里上教授との仮処分（以下「別件」という。）において、被告大学が特任教員推薦委員会の審査が形式的であることを認めていた、②過去に問題を起こした教授であっても、特任教員に任用されていることも主張する。

①については、確かに、証拠（甲13）によれば、被告大学が、別件において、原告が指摘するような主張をしていたことが認められる。しかし、前記1(1)ア(イ)のとおり、里上教授と同時期にA教授が特任教員への任用申請をしたものの、推薦委員会が推薦を取り消し、特任教員に任用されなかったという事例があることからすれば、別件における被告大学の主張は、実態を正確に反映したものでなかったといえ（A教授と里上教授の所属学部が異なっていたため、別件においては、A教授に関する事情が把握されていなかった可能性がある。）、その点において、別件における被告大学の主張が適切でなかったことは否めないが、別件は、原告と被告大学との間の紛争ではないことなどからすれば、本件において、被告大学が、別件における主張と異なる主張をすることができなくなるものではない。

また、前記1(1)ア(エ)のとおり、B教授が特任教員への任用申請をしたものの、特任教員推薦委員会が推薦しなかったという事例があるが、これは別件より後のことであり、同事例を踏まえた主張を被告大学が行うことができるのは当然である。

さらに、前記1(1)ア(ア)のとおり、いったんは特任教員への任用を申請したものの、その後申請を取り下げた教授がいること、特任教員への任用申請後あるいは申請前の時点において、説得して申請を辞退させたという事

例があること（被告井形尋問調書26, 27頁）からすれば、特任教員推薦委員会等における審査が短時間で終了していたのは、事前に特任教員推薦委員会等の意向を踏まえ、申請をしても特任教員に任用されない可能性がある者に対しては申請を辞退するよう説得が行われ、説得を受けた者が任用申請を取り下げた結果、任用の可否が問題とならない者のみについて審査が行われていたためであることがうかがわれる。

したがって、別件における被告大学の主張をもって、被告大学において、原告が主張するような労使慣行があったことの証左と評価することはできない。

②については、証拠（甲21）及び弁論の全趣旨によれば、平成23年度から特任教員に任用された二宮教授が、平成13年7月に、人権委員会・調査委員会から、調査対象とは別件の学外の行為ではあるものの、歓送迎会の席上で従業員の体の一部を触る行為を行ったことが認められるところ、同行為は問題であるとして注意を受けたことがあることが認められる。

しかし、上記のような行為が不適切な行為であることはいうまでもないが、同行為は、二宮教授が特任教員に任用される約10年前の行為であり、また、当該行為がどの程度悪質なものであったのか判然としないことなどに照らせば、二宮教授が特任教員に任用されたとしても、そのことをもって、直ちに、被告大学において、原告が主張するような労使慣行があったことの証左と評価することはできない。

3 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

原告は、正式の任用行為がなされていない場合であっても、被告大学の人事権行使が著しく信義に反しており、かつ、原告が特任教員任用の期待を有しており、その期待が法的保護に値する場合には、例外的に任用行為がされた場合と同視することができる旨主張する。