

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。

しかし、被告大学における特任教員の任用基準は、前記第2の1(2)アのとおりであって、形式的・一義的に資格要件が定められているものではなく、授業の担当及び実績状況が適切であり、今後の教育活動に支障がないか、大学の教員としてふさわしい活動を行ってきたと認められるかなど、被告大学において、どのような研究を行い、また、学生に対し、どのような教育を行っていくかといった学問的な見地から議論が必要な基準が設けられているのであるが、それらの議論がなされていない現状において、原告が任用基準を満たしているか否かの判断を行うには困難な面がある。そして、前記1認定説示のとおり、被告大学において、特任教員の任用を申請すれば形式的な審査が行われるだけで必ず任用されるというような労使慣行があったとは認められず、後記4認定説示のとおり、仮に、任用手続が進められたとしても、原告が特任教員に任用された高度の蓋然性があると認められないことからすれば、原告が特任教員に任用されるとの期待を有していたとしても、その期待が個人的な期待を超えて、法的保護に値するものであったと認めることはできない。

したがって、その余の点について検討するまでもなく、本件において、原告について、正式の任用行為がなくても被告大学の特任教員に任用された場合と同視し得るということはできない。

4 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

(1) 原告は、任用手続を進めていれば、特任教員に任用された高度の蓋然性がある旨主張する。

しかし、原告の主張は、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ことを前提とするものであるところ、そのような労使慣行が認められないことは、前記説示のとおりである。