

平成 25 年 (ワ) 第 5815 号
地位 確認 等 請求 事件
原告 吉 井 康 雄
被告 学校法人 大阪経済大学 外 2 名

平成 25 年 8 月 2 日

答 弁 書

大阪地方裁判所 第 5 民事部 4 係 御中

〒533-0033 大阪市東淀川区東中島 1 丁目 21 番 33 号
依ビル 2 階 依 法律事務所 (送達場所)
電 話 06 (6323) 6700
FAX 06 (6323) 5510

上記被告ら 3 名訴訟代理人

弁護士 寺 内 則 雄



第 1 請求の趣旨に対する答弁

- 1 原告の被告 3 名に対する請求をいずれも棄却する。
 - 2 訴訟費用は、原告の負担とする。
- との判決を求める。

第 2 請求の原因に対する認否

- 1 「第 1」中、

「1」について 概ね認める。なお、大阪経済大学は、被告学校法人大阪経済大学 (以下、単に被告大学という) が設置する大学である。原告の採用は「情報管理論分野の科目担当者」として採用したものであり、採用時の履歴書は乙 1 のとおりである。

「2」について 甲 1 の定め自体は認め、5 頁の「もっとも」以下の

記述は、以下の被告らの主張に反する点は争う。すなわち、特任教員推薦委員会の審査が形式的であるとか、本人が特に反対しない限り推薦をしてきているとか、教授会の選考は単に推薦を形式上追認するだけであるとか、理事会における選考も実質的な議論もなく例外なく承認してきているとか、里上教授が特任教員に任用されなかったことが不当であるとの点はいずれも強く否認する（乙2）。「被告大阪経済大学に6年以上勤務し、定年退職した専任教員について、一定の基準を満たした者を特任教員として任用することができる」（甲1）とある点は、正しくは、「本学の教育、研究水準の向上のために特に必要が認められるとき」（甲1の2条）、6年以上勤務した定年退職者からも任用できるというもので、仮に一定の基準を満たしていても、大阪経済大学の教育、研究水準の向上に特に必要であると認められなければ、任用されることはない。

「3」について

原告が6年以上勤務していたことは認めるものの、「特任教員Aとしての任用を希望していた」とある点は不知であり、その余（特に、著作、実績状況、授業時間数、活動）は、以下の被告らの主張に反する点は争う。すなわち、過去5年間における研究論文、著書についていえば、『ハンドブック』（共著）の5頁の分担執筆を「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。更に、本学経営学部は、1部（昼間部）と2部（夜間部）および大学院経営学研究科を擁し、大隅キャンパスと北浜キャンパスで開講されているところ、ほとんどの専任教員（教授）は複数の部または

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過ぎない。過去において夜間部の授業科目変更に興を唱え、担当を辞退し、大学院科目も数年間受講者無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、「授業の担当及び実績状況は適切であり、今後の教育活動にも支障はない」とある点は一方的な原告の主張であり、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。なお、これまでに教授会の席上において、不規則発言や他の教員の名誉を傷つけるような言動が度々あり、また、研究・教育以外の業務遂行（教授会への出席等）が他の教員と比較しても著しく低かったことを補足しておく。

「4」について

争う。特に授業担当計画が何ら問題のないものであるとの点は強く否認する。なお、そもそも学校法人たる被告大学が原告の特任教員Aの任用手続を不当に妨害した事実はないし、その必要性もない。

ところで、原告が出席した平成24年9月28日開催の経営学部教授会で、任用申請を周囲に伝えた点とある点は不知で、被告井形は学部長として、自らが作成すべき授業計画につき、カリキュラム検討委員会の意見を聞いて行うことを含め、任用手続について説明をしていた（乙3）。原告から被告井形に提出された授業計画（案）について、同年10月12日開催のカリキュラム検討委員会において検討したところ、メンバーから「本人のご希望の授業計画案のほとんどは、不

要若しくは必要度が低い」とか、「全体が、学部教学開講ルールに違背しており、学部教学システムの破壊となっている」等の意見が出された。その結果を受けてカリキュラム検討委員会の総意として被告井形学部長に具申がなされた。これを受けて同学部長は、原告に任用申請を思いとどまるよう説得したが、同人はこれを拒否した。

原告は、推薦委員会の推薦にはカリキュラム委員会の議を経なければならないとの規程がないとか、被告井形が、カリキュラム検討委員会が原告の授業計画を認めないことを「授業計画書の不備」と強引な解釈をした上で、徳永学長が推薦委員会の開催も不可能であるとの回答を出されましてと述べ、原告の特任教員Aへの任用を進めていくことは不可能であると結論づけたと主張する。その背景にはカリキュラム委員長被告池島の圧力があつたとかカリキュラム委員会には推薦委員会開催の是非を決定する権限がないとか主張する。しかし、経営学部カリキュラム検討委員会は、学部の各分野から選ばれた8名の教員で構成され、カリキュラム編成、各年度の授業担当、授業担当の人事案件を実質的に審議しており、学部教学の中核となっているところ、特任教員を含めた教員の採否については同委員会の判断によるところが大きく、担当科目が成立しない以上、「3ヶ年授業担当計画」は成立しないので、特任教員推薦委員会で要求される書類が不備となることは明らかである。なお、特任教員の任用の判断は、各種の教員採用と同じく教授会に委ねられており、出席教授会員の3分の2以上の同意を必要(乙4)とするところから、上記のカリキュラム検討委員会の判断からして、教授会メンバーの同意を得ることが極

めて困難であると予想し得る状況を説明したうえ、被告井形が学部長として前記説得、進言したままで、被告井形と同池島の対応に何ら違法な点は認められない。また、この経過並びにこの経過に伴う後任人事については、後日、学内理事会及び教授会で承認され、実行されている。

「5」について

争う。なお、労使慣行が認められるためには、同種の行為又は事実が長期間反復継続されていること、当事者が明示的にこれによることを排斥していないことのほか、就業規則を制定改廃する権限を有するものが、当該取扱について規範意識を有していたことを要するとされるのが一般である。しかるに、そもそも、平成22年4月1日から施行されている特任規程（甲1）は、昭和52年に定年制導入の代替措置としてでもなく、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程化されていた旧特任規程が改正されたもので、被告大学において、そのような規程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。

また、特に辞退の意思表示をしなければ必ず特任教員として採用（再雇用）されるというのではなく、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実例も存在している。

更に、従前から、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。特任教員の採用について、従前、教授会が選考（決定）した特任教員候補者がそのまま特任教員として採用されていたとしても、それは、経営責任を負う理事会として自ら実質的な判断をしたうえで、これを

行ってきたものである。被告大学において、教授会の選考（決定）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（規範意識）が存在したということは全くない。

したがって、被告大学において、原告が主張するような労使慣行が成立していると認める余地は全くない。

「6」について

争う。特に、原告が必要書類を全て提出したことをもって特任教員Aに採用される法的保護に値する期待権があるとの点、被告池島の働きかけのもと、被告井形が原告の特任教員Aへの任用申請を妨害し、推薦委員会の開催をさせなかったとある点は強く否認する。なお、平成24年11月16日開催の原告も出席していた教授会において、「特任教員への申出が不受理となった」旨の報告があり、同年11月30日開催の原告も出席していた教授会において、「（本人の担当科目がない）カリキュラム改定案（学則・履修改正案）」が了承され、また、「本人より演習担当者の引継依頼」の報告がなされていること、平成25年1月30日「個人研究室についてのお願い」と題する書面を備品・書籍の返却リストとともにメールボックスに投函したところ、原告からクレームがあったが、その後3月28日か29日に研究室を明け渡すことを了解し実行されていることを補足しておく。

「7」について

甲8の内容は認めるが、具体的な基本給は個別の費用契約書で定立されるので、35万3750円が特任教員の月給となるとは限らない。

「8」について

争う。被告井形、同池島の原告の特任教員Aへの任用に関し、学部長、カリキュラム委員長としてその職責に則って対応をしており、何ら違法な点は認められ

ない。したがって、被告大学は、被告井形、同池島の不法行為を前提にした使用者責任を負うことはない。

- 2 「第2」について 争う。なお、原告は特任教員Aへの任用申請が受理され、推薦委員会の任用手続が進められていれば、特任教員に採用される高度の蓋然性があった旨主張するが、そもそも推薦委員会はいくまで推薦権を有しているにすぎないことからして、同主張は失当であることは明らかである。

第3 被告らの主張

以上のおり、原告の請求は何ら根拠のない失当なものであることは明らかであるので本件請求を速やかに棄却されるよう求める。なお、原告は本年3月末日をもって被告大学を退職し、既に退職金1337万円の支給を受け（乙5）、将来の生活設計に支障を来すと認められる事情もないことに鑑みれば、他の勤務先に転職することが不可能であることを認めつつ特任教員に任用されていれば得られたはずの給与を損害として被ったとの主張はそもそも失当であると思料する。蓋し、原告の主張は定年退職者の再就職が難しいとの前提（同前提自体疑問）と特任教員に採用されるべきであることとの関連性はなく、論旨に無理があるからである。

以上