

1、「具体的」労働「実態」対比論について

(1) 控訴人の主張

本件大学における控訴人の「具体的労働実態」と「平均的専任教員の具体的労働実態」を対比すべき

(2) 裁判所の判断

ア、本件は、労働契約法20条にいう「労働条件の相違」が「労働契約の期間の有無に関連して生じている」と認められる。

イ、相違の判断は、「労働契約上、労働者が負うべき業務の内容及び責任の程度によって判断されるべき（「労働実態ではなく契約上の「業務内容・責任」による「形式」判断）

ウ、原判決も、専任教員の負う業務内容について「個別化」したうえで、「具体的」に検討判断（「実態」ではなく「個別化して検討したことを「具体的」判断と評価）

2、専任教員並み勤務となった「経緯」の軽視と「具体的労働実態」誤評価論について

(1) 控訴人の主張

ア、専任教員化を示唆・約束してきた「経緯」を軽視しすぎ  
イ、専任教員並みか、それを上回る労働実態の軽視の不当

(2) 裁判所の判断

ア、「経緯」は単なる契約に至る「動機」にすぎない  
イ、専任教員並みの勤務実態は控訴人の「自由意思に基づく選択の結果にすぎない

3、労働条件の相違の不合理性

(1) 本俸

ア、専任教員の義務とは「労働契約上の義務履行」の点で大きな相違がある  
- 控訴人の多科目担当は「自由意思」による選択の結果にすぎない  
イ、非常勤講師は大学運営について義務を負っていない

(2) 賞与及び年度末手当

ア、賞与・年度末手当は、教職員の勤務成績即ち契約上の義務・職責を果たした対価である  
イ、専任教員の「大学運営への業務上の義務・責任の相違」から非常勤講師との差は正当化される

ウ、教育・研究業務の評価が、賞与額決定上の算定要素から除外されていることも、その就労対価性故に非常勤講師に支給されないことを不合理とするまでは言えず、専任教員の負う労働契約上の義務の相違と控訴人の自由意思論によって相違は合理化出来る

(3) 家族手当及び住宅手当

ア、専任教員の「大学運営に関する幅広い業務と義務

## の相違及び「職務専念義務

### の相違から正当化出来る

イ、専任教員に相応人材を得るための給与上の厚遇の必要

ウ、非常勤講師には他労働場所の選択の自由がある

#### 4、労働条件均衡配慮義務

- (1) 「労働条件均衡配慮義務」論は、「経緯」と「結果」の重視論にすぎず、主張事実の内容は、労働契約法20条を根拠とする不法行為に基づく損害賠償請求とほぼ同様
- (2) 債務不履行に基づく損害賠償請求なら予備的請求として追加的変更が必要だが、この点を措くとしても、本件契約関係において、「労働条件均等配慮義務が成立する法的根拠を見出すことは困難である
- (3) 不法行為についての主張の補充としても判断を左右しない。

#### 5、契約締結段階にあったか

- (1) 斉藤教授及び補助参加人に一定の専任教員化示唆言動があった
- (2) しかし、専任教員採用までには幾重の手続きがあり、法学部長には採用権限・審査権限もなく、このことを控訴人も十分認識しており、採用条件の交渉もなかったことに鑑みれば、契約締結段階にあったとは言えない。
- (3) 法学部長の「事実上の影響力と、その発言による控訴人の期待を考慮しても、その期待は主観的なものに過ぎず、信義則上の法的責任発生の根拠とはなり得ない。
- (4) 交渉権限と決定権限の相違を踏まえ、決定権限がなくとも信義則上の法的義務が生じることが考えられなくはないが、本件では、法学部長の決定権限がないことは明らかで、被控訴人の法的責任は生じず、控訴人の専任教員並みの業務遂行実態をもってしても、この判断は左右されない。

#### 6、消滅時効について

被控訴人が法的責任を負わない以上、消滅時効の判断を要しない。

#### 7、止め

その他、控訴人の主張に鑑み本件訴訟記録を精査しても、前記認定判断を左右するに足りる的確な主張立証はない。

以 上