

養科目としての外国語教育は、教員と非常勤講師で行うこと、教員の増員が認められるように働きかけること等を説明した。

(甲 8 6, 乙 3 3, 証人宮本慶二)

(イ) 手島学長は、平成 10 年 10 月 1 日と同月 6 日、平成 11 年度以降外国語教師を任用しない旨の決定について、外国語教師に対し、個別に説明し、さらに、同月 15 日、組合との労使協議会において、上記決定について説明した。

(甲 3 8, 8 7, 乙 3 3, 証人岡部廉)

(ウ) 平成 10 年 10 月 19 日、評議会において、被告との協議の結果、平成 11 年度における新規教員（任用法に基づく外国人教員）として 3 名増員する旨決定したことが報告された。

これを受け、同年 11 月 25 日、文学部 2 名、当時認可申請中の環境共生学部 1 名の合計 3 名の常勤教員の公募が行われたが、公募に当たっては、通常どおり学内掲示、他大学への依頼及び全国的な研究者公募機関のホームページへの掲載等を行い、原告らもこれに応募した。応募者は合計 73 名であったが、任用法に基づき各学部の教授会の審査を経て、いずれも当時県立大の外国語教師であった者が常勤教員（講師）に選考され、同年 4 月 1 日、県立大講師の辞令書が交付された。

(乙 3 2, 3 3, 証人村上建二, 同宮本慶二)

サ 和解及び原告らの平成 11 年度の更新

(ア) 上記第 2, 1(5)のとおり、組合は、平成 10 年 11 月 19 日、地労委に対し、不当労働行為救済申立てを行い、地労委での 5 回にわたる調査を経て、平成 11 年 3 月 31 日、組合と県立大との間で和解が成立した。

被告は、紛争の長期化は望ましくないとの判断から、地労委委員の説得を受け入れて、その後の任用更新の問題が発生しないのであれば、原告らの平成 11 年度の 1 年限り任用更新する限度で譲歩する意向であり、他方、組合側は、原告らにつきとりあえず 1 年間の任用更新を行い、そ

の後問題を協議することで全面的な解決を先送りにする趣旨で和解に応じる意向であった。このため、地労委の委員が関与しての和解交渉は難航したが、結局、任期満了日が近くなった同年3月26日、次のような和解協定書（案）（なお、双方が調印した正式な和解協定書は同月31日付けで作成された。）及び上記和解が成立した第5回調査調書に「その他の合意」の項を設けて次のような記載することを合意して決着した。すなわち、和解協定書（案）には、「①被告及び県立大は、平成11年4月の任用発令の日から平成12年3月31日までの任期中、原告らを外国語教育センター所属の外国語教師（非常勤特別職）として任用する。②被告及び県立大は、原告らが常勤教員としての任用の期待のあることを理解し、組合は、原告らの常勤職員への身分変更及び任用更新が被告及び県立大の行政行為としての専権事項であることを確認する。③組合と被告及び県立大は、健全な労使関係の確立のため労使協議会を含めて誠実に協議する。」旨規定され、第5回調査調書の「その他の合意」には、「本日和解の合意に当たり、組合と被告及び県立大は、下記の事項を確認した。①被告及び県立大は、原告らの外国語教師としての任用期間が、1年限りであることを説明した。組合は、その説明を受け、任用条件通知書の更新条項が削除されることに同意した。②組合は、原告らの常勤職員への身分変更及び任用更新が、被告及び県立大の行政行為としての管理運営事項であり団体交渉事項でないことに同意した。③被告及び県立大と組合は、上記和解成立に際して、勝敗の解釈をつけず、広報宣伝の具に供しないことを要望する旨の審査委員長の発言に同意した。」旨記載された。

（甲35, 36, 56ないし60, 87, 乙32, 33, 証人岡部廉, 同村上建二, 同宮本慶二）

(イ) 被告は、平成11年3月31日、原告らに対し、和解が成立したが、

平成11年度限りの1年間の任用であること及び任用条件通知書から更新条項を削除することを伝えた上、同4月7日、「被告の県知事は、原告らを県立大学の外国語教師（地方公務員法3条3項に基づく特別職の非常勤職員）として、平成11年4月 日（日にちは空欄）から平成12年3月31日まで任用する。」旨記載され（従前記載されていた更新条項は削除されている。）、その余の条件は前年度と同様の任用条件を明示する任用条件通知書を交付した。原告らは、「任用条件通知書に記載された任用条件により、平成11年4月 日から平成12年3月31日まで『外国語教師』として委嘱されることを承諾します。」と記載されている任用承諾書に署名して学長宛に提出した。

そこで、被告の県知事は、平成11年4月7日付けで、原告らに対し、前年度と同じ様式（任期と報酬のみが異なるもの）の辞令（委嘱状）を交付した。

（乙7，12の各1ないし3，32，33，証人村上建二）

#### シ 平成12年度における公募等

県立大は、平成11年、総合管理学部の教員補充のため1名の常勤教員を任用するため、同年7月ころから前回同様の方法で公募を行った。原告らもこれに応募したが、46名の応募者の中から、総合管理学部教授会は、審査の結果、平成12年2月、日本人を選考し、同年4月1日、助教授として採用した。

（乙32，証人村上建二）

#### ス 原告らの勤務状況

ところで、原告らは、外国語センターや総合管理部に所属して、上記任用条件確認書記載の条件に従って、県立大の学生に1週間に7コマ英会話を中心とした授業を行っていた。原告らの勤務日や勤務時間の割り振りは、上記任用条件確認書のとおり県立大事務局が行っていたが、遅くとも平成10年以降、休日以外の日が20日を超える月については、20日を超え

る日数分を授業がない日に割り振らないようにして勤務日を月20日に調整し、勤務時間は、原則として、1時間の休憩時間を含めて1日7時間として、勤務時間が週30時間以内となるように調整し、原告らに勤務日及び勤務時間を通知していた。もっとも、原告シンシアは、上記割り振りされた勤務日や勤務時間以外にも県立大で勤務しており、任用条件では出席の義務はない教授会にもオブザーバーとして参加するなどしていた。

(甲89, 乙2.8の1・2, 29の1ないし4, 原告シンシア本人)

(2) そこで、上記認定事実に基づき、被告と原告らとの間の法律関係について検討する。

ア 上記認定事実によれば、原告シンシアは、平成5年4月の採用の際、

「地公法3条にいう特別職として1年間任用する」旨記載された任用条件確認書を示され、この内容を確認した上で委嘱されることを承諾し、任期が1年間と記載された辞令(委嘱状)が交付されて、「外国人教師(非常勤)」に委嘱され、その後も毎年度同様の手続がなされて更新され、平成11年4月、外国語教師が地公法3条3項に基づく特別職で、任期が平成12年3月31日までである旨記載された任用条件通知書が示されたのに対し、任期が同日までの外国語教師に委嘱されることを承諾し、その旨記載された辞令(委嘱状)の交付を受けた。また、原告サンドラも、平成7年4月の採用の際、「外国人教師が地公法3条3項に基づく特別職の職員で、任期が1年間である」旨記載された任用条件通知書を示されたのに対し、任期1年間の外国人教師に委嘱されることを承諾し、任期が1年間と記載された辞令(委嘱状)の交付を受け、その後も、毎年度同様の手続がなされて更新され、平成11年4月、原告シンシアと同様の任用条件通知書を示されたのに対し、任期が平成12年3月31日までの外国語教師に委嘱されることを承諾し、その旨記載された辞令(委嘱状)の交付を受けた。そうすると、原告らが被告に任期1年間の地公法3条3項所定の特別

職として任用されたことは、明らかといわねばならない。

イ 原告らは、地公法に国公法2条6項のような雇用契約に関する規定がないところ、勤務の実態に照らしても、原告らと被告との間に私法上の雇用契約が締結された旨主張する。

なるほど、国公法2条6項は、「政府は、一般職又は特別職以外の勤務者を置いて、その勤務に対し俸給、給料その他の給与を支払ってはならない。」と規定するが、地公法には同旨の規定がない。しかし、上記国公法2条6項の趣旨は、身分関係の曖昧な勤務者を置くことを禁止して、職員について統一的な規律を図るところにあると解されるるところ、国と地方公共団体の公務との間に特段の相違はなく、上記趣旨は地方公共団体にも妥当するのであるから、職員の規律について国と地方公共団体を別異に取り扱うべき理由はない。また、地公法は、一般職に属するすべての職員に対し地公法を適用するとし、例外的に地公法の適用されない職員として、特別職の公務員を限定列挙していること（地公法3条、4条）に照らせば、地公法は、地方公共団体に雇用契約を締結することを認めていないというべきである。したがって、地方公共団体は、私法上の雇用契約を締結することができないといわざるを得ない。

また、上記認定のとおり、被告は、平成7年以降、任用条件通知書を交付して、勤務日、勤務時間、任期、報酬等任用に関する諸条件を通知し、原告らから囑託されることの承諾を受けた上で、最終的には被告が原告らに対し辞令（委嘱状）を交付して委嘱することによって、原告らを外国人教師（外国語教師）に任用していたのであるから、任用に関する形式から見ても、行政処分たる任用であることは明らかである。

したがって、地公法に国公法2条6項のような規定がないことをもって、原告らと被告との間で、私法上の雇用契約が締結できると解することはできず、原告らの上記主張は採用できない。

なお、原告らは、公募文と就任承諾書に「fulltime」と記載されていたことや、就任を承諾した際や任用の際に、被告担当者から無期限の常勤の雇用である旨説明を受け、就任承諾書を提出した後にも常勤の雇用であることを認めたことから、一般職公務員と同様に期間の定めのない雇用契約が成立した旨主張し、甲74及び原告シンシアの供述中にはこれに副う記載部分や供述部分がある。しかし、上記1(1)イ(ア)、ウで認定したとおり、被告担当者は、「fulltime」を専ら県立大に勤務するという意味で使用していたが、公募文には任期につき「任期1年（但し、更新可能。for a year renewable annually）」と明確に記載されていた。また、就任承諾書は、文部省（現在の文部科学省）への学部設置認可申請のための書類であり、任用のための書類ではないところ、同原告に対する任用は、平成5年4月1日の任用条件確認書及び辞令（委嘱状）をもって既に行われていたのであり、その後の任用は、任用更新のたびに作成された任用条件確認書又は任用条件通知書、承諾書、委嘱状によってなされたのである。さらに、常勤職員の任用が定員や予算の制約がある上、任用法の手続を経る必要があるなど、非常勤特別職の任用とは大きく異なることや上記認定の任用条件確認書及び任用条件通知書、承諾書、委嘱状の記載に照らして、原告らの上記主張は採用できない。

ウ 次に、原告らは、仮に原告らと被告間の雇用契約が1年ごとの期間の定めのある雇用契約であるとしても、有期契約が幾度も更新されてきた場合には、更新拒絶権の濫用法理の適用がある旨主張する。

しかし、上記説示のとおり、原告らの外国語教師としての採用は、任用関係であって、1年間の有期契約（私法上の雇用契約）ではないのであるから、原告らの上記主張は、その前提を欠き採用できない。

## 2 争点(2)について

(1) 原告らは、仮に被告の行為が任用行為であったとしても、原告らは実質的

に労働者と変わらない立場にあるのであるから、被告の任用拒否につき、解雇権濫用の法理が類推適用されるべきである旨主張する。

(2) しかし、公法的規制を受ける地方公務員の任用関係の性質からすると、非常勤職員の地方公務員の地位は、その任用権者から改めて任用する旨の更新の意思表示がなされない限り、任用期間の満了により当然に消滅するものというほかなく、上記任用権者には再任用する旨の意思表示をすべき義務はなく、期間が満了した非常勤職員を再度任用するかどうかは任命権者の自由裁量に属するものといわざるを得ない。したがって、解雇権濫用の法理を類推適用する余地はないと解するのが相当である。

(3) また、上記認定のとおり、原告らは、非常勤特別職である外国語教師の任用が更新されて平成12年3月31日の経過により任期が満了したのであるが、任期の定めのある地公法3条3項所定の非常勤特別職への任用と任期の定めのない一般職への任用（特に、公立大学の外国人の教員については任用法の適用がある。）とは、性質の異なる別個の行政行為であり、本件においては上記認定のとおり任用のたびに辞令（委嘱状）の交付がされて、新たな任用がなされていたのであるから、非常勤特別職への任用が幾ら繰り返されたとしても、一般職ないし期限の定めのない任用に転化することはないから、いわゆる更新拒絶権の濫用法理が適用される余地はないというべきである。

以上によれば、原告らの上記主張は採用できない。

### 3 争点(3)について

(1) 上記説示のとおり、原告らは、平成11年4月に任用期間を平成12年3月31日までとして非常勤特別職たる外国語教師に任用されたのであるから、上記期間の満了により原告らの地位は当然に失われ、退職したものである。そして、原告らを再度任用するか否かは、任命権者たる被告の自由な裁量によるのであるから、被告において原告らを任用しなければならない義務があるとはいえず、また、原告らに、期間満了後に再び任用される権利若しくは

任用を要求する権利又は再び任用されることを期待する法的利益を有するとは認め難いと解される（最高裁平成6年7月14日第一小法廷判決参照）。

- (2) 仮に、再度任用しないことが裁量権を著しく逸脱、濫用したと認められる場合には、再度任用されたものとして扱うべきであると解する余地があるとしても、本件においては次のとおり原告らを非常勤特別職に任用しなかったことが裁量権を逸脱、濫用したとは認め難いといわねばならない。

すなわち、上記1(1)コ(ア)認定のとおり、手島学長は、県立大における外国語教育について検討会を設置して検討したところ、会話中心の英語教育につき再検討の必要がある等の課題が示されて、県立大の外国語教育が全学的に見直されたため、平成11年度以降、任用法に基づく外国人教員を3名増員する一方で、外国語教師制度自体を廃止し、原告ら外国人教師を任用しないこととしたものである。しかして、大学における教育内容や教育体制等については、大学の自治に由来する広範な裁量に委ねられているのであるから、上記見直しがその裁量の範囲内であることは明らかである。そして、その後、上記1(1)サ(ア)のとおり、原告らの要請を受けて、結局、地労委における本件和解により平成11年度については1年間任用することとされ、原告らは、上記説示のとおり更新条件が削除された任用条件通知書の交付を受けて、承諾書を提出し、平成12年3月31日までとの記載がある委嘱状の交付を受けて任用されたものである。そうすると、被告が原告らを平成12年度外国語教師に任用しなかったことは、県立大の外国語教育見直しの一環である上、平成11年度の任用に至る経緯等を考慮すれば、裁量権を逸脱・濫用したとは到底認め難いというべきである。

- (3) これに対し、原告らは、種々の事情を指摘して原告らを非常勤特別職に任用しなかったことに裁量権の逸脱、濫用がある旨主張する。

(ア) まず、原告らは、就任を承諾した際や任用の際に、被告担当者が無期限の常勤の雇用である旨虚偽の説明をするなど任用に当たって不当な行為が



あった旨主張するが、上記1(2)イ説示のとおりたやすく採用できない。

(イ) また、原告らは、外国人教師と任用法に基づく外国人教員及び日本人教員とが同じ職務に従事していたにもかかわらず、任用形態が違うことは、不合理な差別であり、不当である旨主張し、甲74、89及び原告シンシアの供述中にはこれに副う記載部分や供述部分がある。しかしながら、外国語教師は、嘱託内容を「英語関係学科目の授業その他関連業務」に限定されていたのに対し、日本人教員及び任用法による外国人教員は、教育・研究その他大学の運営全般に携わっていたのであるから、業務の内容が全く同じであったとは解されないし、上記説示のとおり、原告らの勤務日や勤務時間は、規則上も任用条件通知書上も常勤職員とは異なっていたのである。たとえば、原告らが実際には上記任用条件通知書に記載された以上に常勤職とほぼ同様な勤務をしていたとしても（但し、本件全証拠によっても、被告が任用条件通知書や辞令（委嘱状）等に表示されている勤務時間や勤務日数を超えて勤務日等の割り振りをしたと認めることはできない。）、原告らは、非常勤特別職として任用されることをあらかじめ承諾した上で任用されたのであるから、これと異なる任用形態（常勤職）で任用された者との勤務内容を比較して、その職務内容から逆に任用形態の適否を論じることはできないというべきである。

なお、原告らは、被告が外国人教員を採用するに当たり、原告らをこれに当てるなどの対策を講ぜずにあえて原告らを除外したのは不当である旨主張するが、公立大学の外国人教員の採用は、任用法の規定により学部教授会の審査によるのであって、学長ら被告担当者はこれに関与できないのであるから、原告らの上記主張は採用できない。

(ウ) 次に、原告らは、被告が原告らの組合結成、団交要求、ストライキの実施などに嫌気がさして、組合の要求にかこつけて非常勤特別職制度を廃止したものであり、原告らに対する更新拒絶は、組合の弱体化と原告らの排

除を狙った不当労働行為である旨主張するが、上記説示のとおり外国語教師制度の廃止は、大学の教育内容等についての広範な裁量権に基づく外国語教育の見直しの一環である上、本件全証拠によっても、原告らを県立大から排除して組合を弱体化しようとする意図でなされたことを認めるに足りる証拠はないから、原告らの上記主張は採用できない。

(エ) さらに、原告らは、外国人に関してのみ「週30時間、月20日以内の勤務」という制度を採用しているのは、国籍による差別であり、条約に違反している旨主張する。

確かに、原告らが県立大に勤務していた当時、県立大において、週30時間、月20日以内の勤務という条件で外国語を教える非常勤職員は外国人しかいなかったが、上記の勤務条件の下で助手的業務に従事する非常勤特別職の日本人は多数いたたのであり、外国人のみが非常勤特別職に任用されていたものではない。また、上記勤務条件の違いは、任用形態に基づく違いであり、国籍による差別ではないというべきである。したがって、原告らの上記主張は採用できない。

#### 第4 結論

以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、原告らは、平成12年3月31日の任用期間の満了により、県立大における非常勤職員（外国語教師）としての地位を失っているというべきである。

よって、原告らの本件請求は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

熊本地方裁判所民事第3部

裁判長裁判官 永松健幹

裁判官 堀部 亮 一

裁判官 久布白 千 咲