

は、非常勤特別職の常勤職員への身分変更は、管理運営事項であり団体交渉になじまないと考えたが、団体交渉の場で原告らの理解を得るための努力を重ねた。その後も原告らの理解が得られなかったため、第5回交渉以降は議題としなかったにすぎず、被告は誠実に団体交渉に応じてきた。

被告は、平成11年度以降外国語教育の見直し及びこれに伴う教育体制の再編により、非常勤特別職である外国語教師を任用しないこととしたものである。そして、平成11年度から常勤教員を3名増員することとしたが、その採用は、公募により行われ、原告らを含む外国人教師が応募し、各学部教授会による厳正な審査を経て、組合の当時の副委員長ら3名の外国語教師が常勤教員に選考された。原告らにも公平に機会が与えられていたのである。なお、常勤教員の採用に当たっては、学部教授会による厳正な審査を経て選考され、学長や被告の県知事は選考に関与できないのであり、非常勤特別職から常勤職員への自動的な身分変更があり得ないことは当然である。

エ 原告らは、原告らが事実上常勤職員と同等若しくはそれ以上に授業を担当しており、勤務実態は常勤教員となっている旨主張する。

しかし、原告らは、非常勤特別職として常勤職員の4分の3以内の勤務時間、すなわち、週30時間以内、月20日以内の勤務であるから、理由がない。また、県立大において非常勤特別職は、外国語教師以外にも図書館の嘱託など多くの職種の非常勤特別職が勤務しており、原告らの非常勤特別職としての任用は国籍差別ではない。法に定められた範囲内でどのような任用形態の職員を採用するかは、任命権者の自由裁量に属するものである。

オ 以上のとおり、原告らの解雇権濫用等の主張の前提となる事実が誤っており、原告らの主張は理由がない。

#### (4) 本件和解の効力

(被告の主張)

ア 被告は、全学の外国語教育の内容について検討した結果、外国語教師を平成11年度以降任用しないこととしたので、原告らに対し、平成11年度については更新しない旨通知したところ、上記第2, 1(5)のとおり、組合が地労委に対し不当労働行為救済申立てを行った。被告は、地労委の委員から和解を勧められたため、紛争の長期化は望ましくないとの判断から、原告らを平成11年度の1年限り任用するとの譲歩を行って、平成11年3月31日に組合との間で本件和解を成立させた。原告らの任用が平成11年度の1年限りであることは、上記和解が成立した同月26日の第5回調査調書の「その他の合意」の第1項において、組合が「被申立人（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。申立人（全国一般労働組合全国協議会及び組合）は、その説明を受けて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。」ことを確認していることから明らかである。

イ 被告は、本件和解に基づき、平成12年3月31日までの任期中、平成11年4月7日付けで原告らを任用した。したがって、平成12年4月以降、原告らの外国語教師としての地位は、当然に消滅している。

(原告らの主張)

ア 本件和解に至る経過及び和解協定書の文言からも、本件和解の趣旨は、原告らにつきとりあえず1年間の任用更新を行い、その後の問題は誠実に協議することで全面的な解決を先送りしたものである。このことは、仮に更新が1年限りで合意されたのであれば、この点を和解協定書に明記するはずであるが、実際には地労委の第5回調査調書に被告主張の記載をすることで決着したことや和解協定書には更新の限定はない上、「常勤職員としての任用の期待がある。」と明記されたことから明らかである。

イ したがって、本件和解により、原告らにつき任用の更新がありえずに原

告らの地位が当然に消滅するものではない。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 争点(1)について

(1) 上記前提事実に加え、主として各項末尾記載の証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

#### ア 外国人教師

(ア) 県立大は、昭和57年4月から英文学科目における英語の生きた運用能力を強化するため、英語を母国語とする者（ネイティブスピーカー）を外国人教師として採用するようになったが、任用形態は、他の職種の嘱託職員と同様に地公法3条3項に基づく非常勤特別職であった。県立大は、英語教育につき実践的英語運用能力を重視して会話を中心とした授業をするようになったため、外国人教師を平成3年に3人に増加し、平成5年から4人とした。そして、後記のとおり、平成6年4月に新設された総合管理学部は、教養英語のネイティブスピーカーによる会話中心の実践的教育を標榜し、必修の8単位すべてを25人編成の少人数クラスで行い、文学部、生活科学部も従前必修が2単位だったものを4単位に増加させた。そのため、ネイティブスピーカーは、平成6年には8人となったが、うち4人は国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法（以下「任用法」という。）に基づく外国人教員であり、残り4人が外国人教師であり、その外に時間単位で教える非常勤教師もいた。

（甲14ないし16、64、乙32）

(イ) ところで、被告の一般職の勤務時間は、「熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する条例」（平成7年4月1日施行）によって、1週間当たり40時間とされ（2条）、月曜日から金曜日までの5日間に1日につき8時間の勤務時間を割り振るものとされていた（3条）。

そして、臨時又は非常勤職員の勤務時間等については、同条例では、人事委員会と協議して、任命権者が別に定めるとされていたが（17条）、県総務部長が平成4年7月9日付けで発出した「非常勤職員の勤務時間について（通知）」に基づいて、平成4年7月19日から1週間当たりの勤務時間が30時間以内とされ、勤務日数は、月20日以内とされていた。

（乙26，27）

#### イ 原告シンシアの採用の経緯等

(ア) 原告シンシアは、平成4年11月、県立大（当時の名称は熊本女子大学）における平成5年度外国人教師の公募文を見て、県立大の外国人教師に応募した。

上記公募文は、平成4年度外国人教師の公募文と同内容であるが、県立大が外国語教育センターにおける英語教師（a teacher of English (a native English speaker) on a fulltime basis）を求めていること、授業時間が1週間に14時間を超えないこと、期間は1年であるが、更新することができること等が記載されていた。

（甲4，74，原告シンシア本人）

(イ) 前記第2，1(2)のとおり、原告シンシアは、平成5年4月1日に県立大の外国人教師として採用されたが、その際、県立大担当者から日本語と英語で記載された任用条件確認書（乙1の2）を示された。同原告は、上記任用条件確認書の内容を確認の上、同日付けで上記任用条件確認書に署名した。県立大学長も同書面に署名し、うち1通を所持していた。

上記任用条件確認書には、「①被告の県知事は、原告シンシアを外国人教師（地方公務員法第3条にいう特別職）として1993年4月1日から1994年3月31日まで任用する。但し、任用は、必要に応じて更新できるものとする。②報酬は、51万9000円を毎月所定の日に



支給する。③県立大は、同原告に住居を提供する。④勤務時間、勤務日数及び授業時間は、それぞれ週30時間、月20日、週14時間を超えないものとする。割り振りは、教授会の議を経て学長が定める。⑤同原告は、教授会及び各種委員会（外国語教育センター担当教員会を除く。）の構成員としての権限と義務を持たないものとする。但し、同原告は、本学入学試験実施のために要請される分担を引き受ける。⑥研究費等予算措置、大学施設の利用、研修及び学外出講については、日本人教員と同等の扱いとする。⑦任用期間内でも一方の都合により任用を解消できる。⑧被告の県知事は、同原告が任用条件を守らないときに該当した場合は、一方的に任用を解消できる。⑨同原告は、教育的、社会的義務として、地域社会のために本学が実施する学問的事業、本学教員に対する外国語の情報提供者として助言、学生の諸活動に対する指導又は協力及び学生のインタビューに応じるための時間を週4時間程度設けること等の貢献が期待されていることを了解する。」旨記載されていた。

そして、被告の県知事は、同原告に対し、平成5年4月1日付けで辞令（委嘱状）を交付した。上記辞令には、同原告に対し「県立大の英語関係学科目の授業その他関連業務を下記のとおり委嘱します」と記載され、「記」として「職名 外国人教師（非常勤）、業務内容 英語関係学科目の授業その他関連業務、勤務時間 週30時間以内、勤務日数 月20日以内、任用期間 平成5年4月1日から平成6年3月31日まで、報酬額 月額51万9000円」と記載されていた。

（甲74，乙1の1・2，原告シンシア本人）

#### ウ 学部新設問題

ところで、県立大は、平成6年4月に総合管理学部（入学定員280名）を新設するために、任用法に基づき、学部開設のために英語担当教員を公募し、教授会の審理を経て、教授1名、助教授1名、常勤講師2名の

合計4名の外国人教員（以下「外国人教員」という。）を採用した。そして、総合管理学部の設置認可申請に当たって、上記外国人教員、平成5年4月に採用されていた2名の外国人教師（原告シンシアを含む。）及び欠員補充のため平成6年4月採用予定の2名の外国人教師の合計8名が、添付書類である就任承諾書を提出したが、同原告は、同年7月16日付けで「専任の教員（as a fulltime faculty）に就任することを承諾する。」旨記載された就任承諾書（甲5）に署名してこれを被告の県知事に提出した。

ところで、文部省は、大学設置基準でいう「専任」教員は、大学の運営全般に常時参画し、大学の教育・研究に全面的な責任を負うとともに教授会や各種委員会の正規メンバーとなる者と解釈していた。しかし、被告担当者は、専任教員を「専らこの大学に勤務する者」と考え、外国人教師は1週間に30時間勤務して、週7コマ担当しており、専ら本学に勤務する（本務）という意味で「専任」教員に該当すると解釈していたため、外国人教師を専任教員として取り扱っていたものである。

なお、その後、被告は、上記誤りに気付いたとして、県知事の平成11年3月25日付け文部省高等教育局長宛の「総合管理学部設置認可申請にかかる「専任」教員の申請について」でその経緯を述べるとともに、同申請書を修正した。

（甲5，76，77，乙25の1・2）

#### エ 原告シンシアの平成6年度の更新

平成6年4月ころ被告から示された任用条件確認書には、前年度のものとは比べて、入学試験の分担や教育的社会的貢献が義務化されるなど若干の変更がなされていたが、原告シンシアは、「常勤」という文言が記載されていなかったことから、当初、これに署名しなかった。被告の県知事は、同月1日付けで、同原告に対し、前年同様の内容（但し、任用期間が同年

4月1日から平成7年3月31日まで、報酬月額が52万4000円に変更)で外国人教師(非常勤)に委嘱する旨記載された辞令(委嘱状)を交付した。

その後、同原告は、県立大当局者との間で、文言に関する話し合いを行い、「外国人英語教師」という表現ではなく、「教師」という表現にすべきであり、契約期間を設けるべきでない等の修正を求めたが、上記修正につき合意に至らなかった。そこで、同原告は、平成7年2月10日に「熊本県知事は、原告シンシアを県立大の外国人教師(地方公務員法3条3項に基づく特別職の職員)として1994年(平成6年)4月1日から1995年(平成7年)3月31日まで任用する。但し、任用期間終了後、必要に応じて更新することができる。」等記載されている任用条件確認書に署名した。上記任用条件確認書には、同原告から上記のような修正提案がなされたが、修正提案につき同原告と県立大との間で合意に至らなかったことが記載された。

(甲7, 74, 乙2の1・2, 原告シンシア本人)

#### オ 原告シンシアの平成7年度の更新

被告は、平成7年度の更新時から任用条件を明示した「任用条件通知書」を外国人教師に交付し、これに対し外国人教師から「委嘱されることを承諾する。」旨記載された「承諾書」の提出を受けて、県知事が辞令(委嘱状)を交付して委嘱する方式に改めた。

そして、被告は、原告シンシアに対しても、県立大の外国人教師(地方公務員法3条3項に基づく特別職の職員)として、平成7年4月1日から平成8年3月31日まで任用する、任用期間は必要に応じて更新することができる旨記載されるなど、前年度と同様の内容の任用条件を示して通知した。これに対し、同原告は、平成7年3月31日付けで、被告総務部長宛の承諾書に署名した。上記承諾書には、前年度と同様の内容で外国人教

師に委嘱されることを承諾する旨記載されていた。

そして、被告の県知事は、平成7年4月1日付けで、同原告に対し、辞令（委嘱状）を交付したが、上記委嘱状には、同原告に上記承諾書記載の内容で外国人教師を委嘱する旨記載されていた（但し、前年度と異なり、外国人教師の後に「（非常勤）」の記載はなかった。）。

（甲8，74，乙3の1ないし2）

#### カ 原告サンドラの採用の経緯等

(ア) 原告サンドラは、平成6年、夫から県立大にフルタイム（常勤）職が空いた旨の連絡を受けた。そこで、同原告は、必要書類をそろえて同年9月願書を提出し、同年秋に県立大で行われた面接を経て、県立大の外国人教師として採用された。（甲47，48）

(イ) 県立大は、平成7年3月31日、原告サンドラに対し、原告シンシアと同内容（但し、報酬額は異なる。）の任用条件通知書（乙8の3）を交付した。上記任用条件通知書の第1条には「熊本県知事は、原告サンドラを県立大の外国人教師（地方公務員法3条3項に基づく特別職の職員）として、同年4月1日から平成8年3月31日まで任用する。任用期間は、必要に応じて更新することができる。」旨記載されていた。

そこで、同原告は、平成7年4月3日に熊本県総務部長宛の承諾書（乙8の2）に署名したが、上記承諾書には、外国人教師として、県立大の英語関係学科目の授業その他関連業務につき、勤務時間週30時間以内、勤務日数月20日以内、任用期間同月1日から平成8年3月31日まで、報酬月額42万1000円という内容で委嘱されることに承諾する旨記載されていた。

そして、被告の県知事は、平成7年4月1日付けで同原告に対し、辞令（委嘱状）を交付したが、上記委嘱状には、同原告に上記承諾書記載の内容で外国人教師を委嘱する旨記載されていた。



キ 原告らの平成8年度の更新

県立大は、平成8年3月29日付けで原告らに対し、それぞれ前年度と同内容の任用条件通知書を交付したのに対し、原告らは、同日付けで、任期がいずれも同年4月1日から平成9年3月31日まで、報酬が、原告シンシアについては月額53万3000円、同サンドラについては月額42万7000円である外は、前年度と同じ記載内容の承諾書に署名して提出した。

そして、被告の県知事は、平成8年4月1日付けで原告らに対し、辞令(委嘱状)を交付したが、上記各辞令には、原告らに上記承諾書記載の内容で外国人教師を委嘱する旨記載されていた。なお、原告らを含む外国人の教師らは、専任教員資格での処遇等の希望を述べたが、上記のとおり、承諾書に署名し、任用条件通知書及び辞令を受け取り、これまで同様県立大で勤務した。

(甲74, 乙4, 9の各1ないし3, 原告シンシア本人)

ク 原告らの平成9年度の更新等

(ア) 県立大は、原告シンシア及び同サンドラに対し、平成9年4月1日付けで、任期と報酬額以外は前年度と同じ内容の承諾書、任用条件通知書及び辞令(委嘱状)を交付した。これに対し、原告らを含む外国人教師らは、1年契約である旨の記載の後に「更新可能」の文言を加えること、勤務時間の記載を削除すること等、承諾書の記載の変更を求めた。しかし、原告らの上記要望が受け入れられなかったため、原告らは、承諾書に署名することを拒否した。もっとも、原告らは、辞令(委嘱状)を受け取り、これまでと同様に県立大で勤務していたため、被告は黙示的に承諾があったものとして取り扱った。

(甲74, 乙5, 10の各1・2, 原告シンシア本人)

(イ) 原告らを含む外国籍の教員らは、将来の雇用に対する不安が募り、被告担当者の対応に失望したとして、平成9年7月11日に組合を結成し、原告シンシアが組合の委員長に、同サンドラが組合の副委員長に、それぞれ選任された。

組合は、同月16日、県立大に対し、団体交渉を申し入れ、同月24日、「外国人教師」としての雇用や有期契約の中止等を求める要望書を提出した。これに対し、県立大は、国籍による任用差別は一切ない旨の回答をした。

(甲9ないし13, 74, 87, 証人岡部廉, 原告シンシア本人)

#### ケ 原告らの平成10年度の更新及び組合の活動等

(ア) 県立大は、平成10年1月27日、原告らを含む外国人教師らに対し、任用条件通知書を交付するとともに、平成10年度に外国人教師として任用されることを希望する場合は、同年2月10日までに承諾書を提出するよう通知した。各任用条件通知書には、「熊本県知事は、原告らを県立大の外国語教師（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10年4月1日から平成11年3月31日まで任用する。但し、任用期間は必要に応じて更新することができる。」旨記載されるなど前年度と同内容であった。

組合からの申出で、同月10日及び同月12日に組合と県立大との間で話し合いがなされ、県立大は、同月17日に任用条件についての説明会を実施することを、原告シンシアは、同月20日に承諾書を提出することを約束した。

原告らは、同月20日に「任用条件通知書に記載された任用条件を承諾の上、同年4月1日から『外国語教師』として任用されることを希望します。」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、同年4月1日付けで、原告らに対し、辞令

(委嘱状)を交付したが、上記各辞令には、原告らの「非常勤としての勤務条件」として、上記任用条件通知書記載内容が記載されていた。

(甲17, 18, 74, 乙6・11の各1ないし3)

(イ) 組合は、外国人教師の雇用形態(非常勤特別職)の撤廃及びこれに関する団体交渉の開催を求めて、平成10年6月24日に指名ストライキを行うこととし、同月11日、県立大に対して通告した。これに対し、手島学長は、同月18日、組合に対し、外国人の非常勤職員としての任用は国籍差別ではなく、また、外国語教師の常勤化は組合との交渉によって認めることができるものではないなど、県立大の考えを記載するとともに、大学内に混乱が生じるおそれがあるストライキの中止を求める文書を交付した。しかし、組合は、同月24日、手島学長に対し、団体交渉の申入れに対する回答がないことに抗議する文書を提出するとともに、原告ら3名の組合員が県立大において始業時から終業時までストライキを行った。

手島学長は、同年7月9日、組合に対し、同年6月24日に行われたストライキについて、授業開始後正門前で拡声器を用いて演説を行ったこと、昼休み終了後に拡声器を用いて演説を行ったこと、講義棟近くで集会を行ったこと、建物内でビラを配布したことを指摘し、これらの行為は大学本来の業務に支障があるとして、今後繰り返さないことを要望する旨記載した通知書を交付した。また、手島学長は、同年7月9日、組合に対し、原告シンシアらが求めていた団体交渉について、国籍差別に基づく雇用形態はないことを説明し、平成11年3月までの任用条件について交渉に応じる考えである旨記載した回答書を交付した。組合は、上記回答を受けて、平成10年7月15日、手島学長に対し、更なる具体的説明を要求する書面を交付したため、手島学長は、同月27日、被告(県立大)の立場を明確にする主張を詳細に記載して回答した。

(甲25ないし28, 31, 74, 87, 乙19, 証人岡部廉, 原告シンシア本人)

コ 平成11年度における外国語教師不任用の経緯等

(ア) ところで、手島学長は、平成10年4月、県立大の評議会において、県立大の最初のサイクル(4年間)が終わったのを機に、向こう5年間の「将来構想」を提案した。上記構想の中には、同学長が総合管理学部長就任当時から懸案として考えていた外国語教育の見直しが入っていたが、この時点では、具体的内容までは示されていなかった。

上記構想の提案を受け、同年5月に各学部教授会の検討を経て評議会にて外国語教育検討委員会が設置され、同年6月に外国語教育検討委員会作業部会が設置され、全学の外国語教育の内容について数回にわたりそれぞれ検討が重ねられた。その結果、県立大の外国語教育については、①英語のみの外国語教育は問題があり、選択の幅を広げる必要があること、②会話を中心とする英語教育につき再検討の必要性があること、③学年が上がるに従って長文の読解力が低下傾向にあるという状況を改善する必要があること、との課題が示された。そこで、英語のみの必修8単位から、英語の必修を6単位とし、残りの2単位は英語又は他の外国語の選択とすること、英語教育の内容も、会話中心から、表現力、読解力なども重視した内容とすることとなった。

従前は、英語8単位すべてが会話中心の英語教育であったため、そのすべてを英語を母国語とする教師(ネイティブスピーカー)が担当していたが、上記のように外国語教育を見直したため、英語を母国語とする教師の必要数が減少し、教育体制の再編が必要となった。そこで、手島学長は、同年9月30日、評議会において、外国語教育検討委員会の上記内容の外国語教育の見直しについて評議会の承認を得た際、平成11年度以降外国語教師は任用しないこと、同年度以降における県立大の教