

有期雇用大学教員の無期転換に任期法7条1項が適用された事例

【文献種別】 判決／最高裁判所第一小法廷

【裁判年月日】 令和6年10月31日

【事件番号】 令和5年（受）第906号

【事件名】 地位確認等請求事件（学校法人羽衣学園事件）

【裁判結果】 原判決破棄差戻

【参照法令】 大学の教員等の任期に関する法律4条・5条・7条、労働契約法18条

【掲載誌】 労働判例ジャーナル153号2頁、裁判所ウェブサイト

◆ LEX/DB 文献番号 25573841

名古屋大学名誉教授 **和田 肇**

事実の概要**1 事案**

被告・被控訴人・上告人Yの設置するY大学では、平成24年（2012年）12月に、人間生活学部生活福祉コースのA教授の退職に伴い後任の専任教員を募集した。募集条件は、介護福祉士等の資格を有し、資格取得後5年以上の実務経験を有すること、初回の契約は3年で1回の更新に限るとされていた。Y大学の教員任期規程（平成12年制定）では、人間生活学部の教授、准教授、講師は、大学の教員等の任期に関する法律（任期法）4条1項の規定により任期を定めて雇用する教員とされている（ただし、任期法4条1項のどの号に該当するかの定めはない）。

原告・控訴人・被上告人Xは、平成22年4月からY大学の非常勤講師として勤務していたが、上記募集に応じ、講師職で期間3年とする契約をYと締結し、平成25年4月から介護福祉士の養成課程に掛かる演習、介護実習、レクリエーション現場実習、論文指導、卒業研究等の授業を担当してきた。同契約は、さらに平成28年4月1日に、平成31年3月31日までの期間3年間とし、再度の更新はしないとして更新された。

Xは、平成30年11月4日、有期労働契約が労契法18条に定める「5年を超える」ものになる（労契法18条の5年開始の起算日は平成25年4月1日）として無期転換申込みをしたところ、Yは、同契約には労契法18条ではなく、無期転換に10年を超えることを要する任期法7条1項が適用されるとし、更新された3年契約の満了である平成31年3月31日をもって雇止めをした。

そこでXはYに対し、労働契約上の地位確認、未払賃金の支払い、不法行為に基づく損害賠償（雇止めについて）を求めて提訴した。

2 下級審判決

第一審判決（大阪地判令4・1・31 労判1274号40頁）は、以下のように判示し、Xの請求を棄却する。Y大学では教員任期規程の制定、職員への周知がなされており、Xの職務は任期法4条1項1号のうち「その他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」に該当し、労働契約締結時や更新時に任期制の説明がされているし、労働者の同意は任期制導入の要件ではない。Xが控訴。

第二審判決（原判決・大阪高判令5・1・18 労判1285号18頁）は、次のように判示し、Xの地位確認請求と賃金等の支払請求の一部を認容した。任期法4条1項1号該当性については、「具体的事実によって根拠付けられ……と客観的に判断し得ることを要すると解」されるところ、本件講師職に就く者を定期的に入れ替えるのが合理的といえる具体的事情は認められないし、むしろ安定的に確保することが望ましく、Xが担当していた授業等の内容に照らすと本件講師職には介護分野以外の広範囲の学問に関する知識や経験は必要とされており、研究という側面は乏しいから、本件講師職は同号に該当しない。Yが上告。

判決の要旨

原判決破棄差戻。

大学等における任期に関する規則に則り任期教員を任用または雇用ができる旨を規定する任期法(3条1項、4条1項、5条1項、2項)は、「大学等への多様な人材の受入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与するとの任期法の目的(1条)を踏まえ、教員の任用又は雇用について任期制を採用するか否かや、任期制を採用する場合の具体的な内容及び運用につき、各大学等の実情を踏まえた判断を尊重する趣旨によるものと解される。」「任期法4条1項1号を含む同法の上記各規定は、平成25年法律第99号により労働契約法18条1項の特例として任期法7条が設けられた際にも改められず、上記の趣旨が変更されたものとも解されない。そうすると、任期法4条1項1号所定の教育研究組織の職の意義について、殊更厳格に解するのは相当でない」。本件の「生活福祉コースにおいては、……実務経験をいかした実践的な教育研究が行われていたということができ……上記の教育研究を行うに当たっては、教員の流動性を高めるなどして最新の実務経験や知見を不断に採り入れることが望ましい面があり、このような教育研究の特性に鑑みると、上記の授業等を担当する教員が就く本件講師職は、多様な知識又は経験を有する人材を確保することが特に求められる教育研究組織の職であるというべきである。」「本件講師職は、任期法4条1項1号所定の教育研究組織の職に当たると解するのが相当である。」

以上の点、そして「その余の点について更に審理を尽くさせるため……本件を原審に差し戻す」。

判例の解説

一 本判決の意義

2012年改正労働契約法18条は、有期労働契約が更新を重ね5年以上に及ぶ場合に、労働者から無期契約転換申込みができる(無期転換権)とし、これが行われたときに使用者は承諾したものとみなすと定める。ところが、2013年に平成25年法律第99号(研究開発力強化法・任期法改正法)が制定され、労働契約法18条の特例が設けられた。つまり、研究開発力強化法(2008年制定、19年に科学技術・イノベーション活性化法=科学イノベ法に改正)15条の2および任期法(1997年制定)7条で、無期転換に要する期間が5年から10年に延長される。

本件は、私立大学教員(講師)に、任期法の10年特例と労働契約法18条の5年原則のどちらが適用されるかに関する初の最高裁判決である。下級審裁判例としては、期間の定めのない全教員について教員任期規程を導入した事案に関するノースアジア大学事件(秋田地判平24・10・12労働1066号48頁)¹⁾、中・高校での生徒募集の実績を重視して採用された特任准教授に関する梅光学園事件(広島高判平31・4・18労働1204号5頁)²⁾、1年の有期契約を5回更新された講師・専任講師が、5回目の更新後に無期転換申込みをした事案に関する茶屋四郎次郎記念学園事件(東京地判令4・1・27労働1268号76頁)³⁾、音楽大学の教授に関する洗足学園事件(横浜地判令4・5・19LEX/DB25592725)⁴⁾がある。

なお、科学イノベ法15条の2に関しては、大学のドイツ語担当の非常勤講師についての同条1項1号の「科学技術研究者」に該当しないとして労働契約法18条の適用を認めた専修大学事件(東京高判令4・7・6労働1273号19頁)、医学部の英語担当の任期付き教員について労働契約法18条の適用を認めた長崎大学事件(長崎地判令5・1・30判時2602号72頁)がある。

二 任期法の趣旨と解釈

1 任期法の制定趣旨

行政機関である国立大学と公立大学の教員については、停年までの無期任用が原則で、例外としては、かつてから、3年以内に廃止される予定の官職と5年以内に終了することが予定されている研究プロジェクトへの任用(人事院規則8-12第15条の2第2項など)、外国人教員(国公立大学の外国人教員任用特例法2条3)、非常勤講師(人事院規則8-14など)が認められていた。これにさらに特例を追加したのが、1997年制定の任期法である。同法は、無期任用を原則とする公務員法制との調整を図るために、対象職種を限定し(4条1項)、学内規則の制定(同条2項)、規則に記載すべき事項の法定(同条3項、同条等に基づく省令=平成9年文部省令33号)、被任用者の特別の同意(4条2項)を求めた。

任期法4条1項が定める対象職種とは、「先端的、学際的または総合的な教育研究」、その他「教育研究の分野または方法の特殊性」から「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」

(1号)、助教(2号、かつては研究助手)、プロジェクト研究従事(3号)である。特に問題となるのは、1号の人材流動型についてである。

国会の政府委員答弁では、どの職が任期法4条1項のどの号に該当するか説明されなければならないこと(1997年5月16日の衆議院文教委員会)、1号について「最先端の技術開発現場の情報等を取り入れた教育研究を推進すること、あるいは学際的な教育研究などの必要性が高まっていること……といった教育研究上の要請にこたえる有効な手段として任期制の導入を位置づけ」られること(同月21日の同委員会)などが明らかにされている。また衆議院文教委員会では、「任期制の適用の対象や範囲、再任審査等において、その運用が恣意的にならないよう、本法の趣旨に沿った制度の適正な運用が確保されるよう努める」と附帯決議されている。

こうした審議経緯から、どのような研究教育組織の職に任期制を導入するかは、大学にある程度の裁量が認められる⁵⁾が、濫用的な運用は認められず⁶⁾、とりわけ任期制導入の理由が説明されなければならないといえる⁷⁾。なお、任期法4条1項1号では、科技イノベ法15条の2第1項1号の「科学技術研究者」のように主たる業務内容が研究であること(前掲専修大学事件)は求められていない。

2 私立大学における任期法と労働法の関係

任期法は、私立大学⁸⁾においても同様の制度の導入を可能にし、導入について国公立大学と類似の手法を採用している(5条)。

ところで、私立大学では当時から、任期法によらずとも労基法14条⁹⁾に沿って有期雇用教員の採用やその更新が可能であった。それにもかかわらず敢えて任期法に基づく任期(有期)雇用を選択する場合は、任期法の規制に服さなければならない(同法5条)¹⁰⁾。こうした規程が不備な就業規則は、そもそも任期法の予定する教員任期規程といえない。

このことを敷衍すると、1つに、平成9年文部省令33号1条によって任期規則において必要的記載事項とされている、任期法4条1項1号の該当教員研究組織、同項各号の該当職、任期期間、再任の可否や再任に関する事項(再任手続、再任基準等)(同令1条5号)は、私立大学の教員任期

規則にも適用されると解すべきである¹¹⁾。大学教員であれば、任期法4条1項各号の該当性を考慮することなく任期法が適用されるというYの主張は、妥当ではない。

2つに、任期法4条2項の被任用者の同意の要件は、私立大学の場合、法文上は明記されていない。これを任期法の条文解釈問題として扱う第一審判決は、労働者の採用に関する労働法規の解釈を誤っている。任期法4条2項は、公務員関係が契約関係ではなく任用関係であることを考慮して特に導入された規定であるが、私立大学や私企業において期間の定めのような重要な労働条件について労働者の合意が必要であることは、労契法3条1項、労基法15条や同法施行規則5条1項等から導かれる法理である。

なお、2013年の研究開発力強化法・任期法改正法に伴い発出された文科省通達(平成25年12月13日付け25文科第399号)では、任期「法第7条による労働契約法の特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が同条に基づく特例の対象となる旨等を書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に了知できるようにするなど、適切に運用する必要がある」とされる。これは10年特例が導入された際の通達ではあるが、本判決も言うように、2013年法改正の前後で任期法3条ないし5条には変更がないので、上の法理を確認的に示したものと見える。

労働者の有期雇用が教員任期規則に依るものである旨は、遅くとも採用内定時には示される必要があるが、労働者が応募する際の重要な判断基準であるため、同意原則を十全たらしめるためには労働者の募集の際においてなされることが望ましい。

三 本判決の検討

1 任期法4条1項1号の解釈

本判決は、任期法4条1項1号所定の教育研究組織の職について、「殊更厳格に解するのは相当でない」とする。どの組織のどの職に任期制を導入するかは、大学の自治に委ねられるが、いまでもなくそれは任期法制定の趣旨に合致するものでなければならない。重要なのは、導入の理由が説明できるかである。本件の生活福祉コースにおいては、実務経験を活かした実践的な教育研究

が行われていることを考慮して、本判決は同号該当性についての大学の説明を妥当とする。この点については首肯できないではないが、前任者である教授について任期制が適用されていないとしたら（事実認定では不明）、Xについてだけ任期制を適用したことには、その妥当性に疑問が残る。

2 「その余の点」

本判決は、任期法4条1項1号の該当性以外に「その余の点」についても原審での審理に委ねている。それは雇止め有効性についてであろうと推測されるが、本判決の妥当な結論に導くためには、そして最高裁判決の射程を明らかにするためには、それ以外にも審理すべきである。

第1に、本件では、Xの従事した職が任期法4条1項のどの号に該当するか明確ではない。地裁判決に添付された別表2には、法4条1項に該当する「教育研究組織」（2学部）と「職」（教授、准教授、講師、助教）が定められているに過ぎないし、Yは下級審でXについて同項1号とともに3号該当性を主張している。仮に1号に該当するとしても、教員毎に恣意的な運用ができるわけではない。それが疑われるため、別表は法律が求める規定内容の要件を具備していないと考えざるを得ない¹²⁾。第一審判決は、こうした記載は法律上の有効要件とは解されないと論じるが、それは任期法および労働法の解釈として誤りである。高裁判決では改めてこの点を明らかにすべきである。

第2に、第一審判決における事実認定によると、Xが応募したYにおける教員募集においても、Xの採用内定段階でも、勤務開始日に示された労働条件についても、Xの有期雇用が教員任期規程に依るものであるとの記載や丁寧な説明はなされていない。そのためXの有期労働契約の更新について、任期法7条1項による法的根拠はないことになる。しかし最高裁判決は、下級審判決のこうした誤謬を問題にしていない。この点も、本判決が言う原審において審理が必要とされる「その余の点」と考えられる。

第3に、Xの有期労働契約は、2013年任期法改正で7条1項が導入される前に開始するが、同項が導入されてからは、有期契約での採用が労基法、労基法に依拠するものか、それとも任期法に依拠するものかで、無期転換権の行使要件が異

なる。しかし、本判決も言うように、同項導入後も任期法3条ないし5条には変更がなく、したがってその解釈にも変更がないはずである。そうではないとしたら、任期法7条1項導入の前後で齟齬が生じるが、それをどのように解消するのか、本判決からは明らかでない。5年原則と10年特例という処理方法は労働者によってはアンビバレンツであるが、いずれにしても10年特例は例外であるから、それは明確に労働条件となっていなければならない。それは私立大学における教員任期規則の適用の必要不可欠の要件であるが、本件では第一審判決から、このことを考慮した問題処理を行っていない。この点の交通整理も、「その余の点」に含めるべきであろう。

本件の各判決は、任期法4条1項1号の解釈に着目し、それに特化しすぎたがゆえに、任期法を総合的・俯瞰的に観察する姿勢を欠いている。

●—注

- 1) 問題のある教員の排除の疑いがあるとして、教員任期法の趣旨との合致に疑問を呈する。
- 2) 任期法4条1項1号の「多様な人材の確保が特に求められる」職への任用に当たるとした（この判示は有期契約を締結することの合理性の論拠とされたもので、任期法7条に関する判示ではない）。
- 3) 理由を示さず任期法4条1項1号に該当すると解する。
- 4) 任期法4条1項1号該当性を肯定する（同事件では有期契約の雇止め時点では4年経過しているに過ぎない）。
- 5) 前掲注2) 梅光学園事件、牟礼大介「本件高裁判決 Review」判例1285号（2023年）100頁。
- 6) 前掲注1) ノースアジア大学事件を参照。
- 7) 大学の説明がないにもかかわらず教員について任期法4条1項1号該当性を認める前掲注3) 茶屋四郎次郎学園事件は妥当でない。
- 8) 現在では、国立大学法人や地方公立大学法人も私立大学と同列に扱われる。
- 9) 同条によれば、任期法定定当時は（一定の事業に必要な期間以外に）、1年上限（3年特例有り）、1998年労基法改正後は3年上限（5年特例有り）の規制がある。
- 10) 笹井弘之「大学の教員等の任期に関する法律について」ジュリ1119号（1997年）40頁。
- 11) 前掲注1) ノースアジア大学事件も同旨。
- 12) 鶴崎新一郎「本件高裁判決の研究」法政研究90巻4号（2024年）982頁は、教員任期法について詳細に分析するが、こうした点を検討することなく法の要件を具備すると解する。