

有期・無期契約労働者間および無期転換後の賃金差の不合理性

【文 献 種 別】 判決／京都地方裁判所

【裁判年月日】 令和 7 年 2 月 13 日

【事 件 番 号】 令和 4 年（ワ）第 1652 号

【事 件 名】 地位確認等請求事件（明德学園事件）

【裁 判 結 果】 一部認容、一部棄却、一部却下

【参 照 法 令】 労働契約法 20 条（令和 2 年 3 月まで）、パート・有期法 8 条・9 条（令和 2 年 4 月以降）

【掲 載 誌】 労判 1330 号 5 頁、労働判例ジャーナル 160 号 2 頁

◆ LEX/DB 文献番号 25622415

愛知大学准教授 金井幸子

事実の概要

X（原告）は、平成 22（2010）年 4 月、Y（被告）が運営する A 高校の常勤講師として期間 1 年の契約で採用された。採用の際、書類審査と面接のみが実施され、職種を教育職員に限定する旨の説明や、事務職員の仕事をすることがある旨の説明を受けることはなかった。その後、X と Y は契約の更新を繰り返した。X が無期労働契約転換申込書を提出したため、X と Y との間の労働契約は、令和 4（2022）年 4 月 1 日付けで期間の定めのないものとなった。なお、契約期間以外の労働条件は基本的に従来と同一である。Y は同日付けで、X に対して常勤嘱託への配転命令（以下、本件配転命令）をした。労働条件通知書（雇入通知書）には、従事すべき業務内容として、A 高校の主に校内の施設・設備・備品等の管理に関する業務と記載されていた。

X は、常勤講師として勤務した間、授業・校務・部活動顧問など、専任教員（無期雇用）とほぼ同じ業務を担当した。しかし、X には専任教員よりも低い賃金しか支給されなかった。Y の給与規程によれば、専任教員の年齢給は毎年昇給が予定されるが、常勤講師の昇給は 5 年目が上限とされ、6 年目以降は昇給しない。また、有期労働者から無期労働者に転換された教職員は昇給しない。X と同じ年齢で平成 22 年 4 月に採用された専任教員と X との間の賃金差は、1 年目（33 歳）で X が 24 万 9400 円に対して専任教員が 31 万 8900 円（1.27 倍）、12 年目（44 歳）で X が 29 万 4600 円

に対して専任教員が 41 万 6100 円（1.41 倍）であった。

X は、Y に対し、主位的請求として、常勤講師として労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、予備的請求として、X が常勤嘱託として A 高校に勤務する義務がないことの確認、不法行為に基づく損害賠償等を求めて提訴した。

判決の要旨

一部認容、一部棄却、一部却下。

1 本件配転命令について

「A 高校では、教育職員として採用された場合には事務職員に配置転換される可能性があることが前提とされていたところ、X が採用される際には、X と Y 間で X の職種を教育職員に限定することを協議した事実も認められない」。「労働条件通知書には、X の従事する職種を教育職員に限定する趣旨の明示的記載はなく、業務内容の記載は採用時の職務内容を記載したものと解されるのであって、一義的に職種を教育職員に限定した趣旨とまではいえないし、X が長期間にわたり常勤講師として勤務したことも、Y の経営上又は人事施策上の判断の結果にすぎない」。以上から、X Y 間に職種限定合意は存在しない。

X の教育職員としての勤務態度には多大な問題があり、改善もみられなかったことから、生徒への教育指導への関わりが小さい常勤嘱託への配転には必要性があった。X の給与は本件配転命令の前後で変化はなく大きな経済的な不利益は生じて

おらず、また、配転後もXが希望する業務を担当させていることなどから、社会通念上相当性を欠くものではない。Xの無期転換権行使を撤回させたり、退職させようとするなど不当な目的によるものとはいえない。以上から、本件配転命令は権利濫用にはあたらない。

2 専任教員と常勤講師との賃金差が不合理といえるか

(1) 賃金差の不合理性について

「専任教員に支給される年齢給は、年齢によって定められる部分に加え、職務遂行能力に応じた職能給及び継続的な勤務等に対する功労報酬等の複合的な性質を有する」が、「常勤講師に支給される賃金……は、年齢によって定められる性質は小さく、有期労働契約であり本来的に短期雇用であることを前提に、5年を限度として職務遂行能力に応じた職能給及び勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質を有するものといえる。これらとは別に職位・職階給や管理職手当、職責手当が支給されていることからすれば、専任教員の年齢給及び常勤講師に支給される賃金……は、担当業務の相違によって左右される要素は乏しい」。

「専任教員には、長期雇用を前提として、専任教員として求められる職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的から年功的な賃金制度を設け、常勤講師は、1年以内の雇用期間が定められることから……、専任教員とは異なる賃金制度を設けるという制度設計には、Yの人事施策上の判断として一定の合理性がある」。しかし、「A高校の就業規則では、常勤講師の契約更新を5年に制限するわけではなく、逆に、常勤講師の通算契約期間が5年を超える場合を想定した規定……が存し、実際にも、Xは契約更新を繰り返すことで常勤講師としての勤務が5年を超え、無期労働契約に転換しているし、X以外の常勤講師の勤務実態が短期雇用にとどまっていたともうかがわれなところである。そうすると、上述した賃金(専任教員の年齢給)の性質及び支給目的に照らせば、少なくとも5年を超えて勤務する常勤講師については、専任教員と同様に、年齢によって定められる部分、職務遂行能力に応じた職能給及び継続的な勤務等に対する功労報酬を支払うという性質及び支給目的は妥当するものといえる。そうであ

るにもかかわらず、常勤講師に支給される賃金は、……5年を限度として職務遂行能力に応じた職能給及び勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質を有するにとどまるものであって、上記の賃金の性質及び支給目的から合理的とはいえない。」

Yは、管理職への登用が想定される専任教員について、常勤講師との間に一定の差を設けて採否を分けているが、管理職に登用されるか否かは将来的かつ潜在的な可能性にとどまり、管理職でない専任教員と常勤講師とに求められる能力の差が、業務内容・業務に伴う責任の程度の差として現れているとはいえず、Xの常勤講師在任時期には、Xと管理職でない専任教員との間に、職務の内容につき明らかな差異は認められない。また、常勤講師であっても実質的には配転があるといえる状況であったこと、専任教員が異動した例は10年間で15例程度にとどまることからすると、職務内容・配置の変更の範囲に有意な差はない。

「Xの賃金とXと同年齢かつ同時期に採用された専任教員の賃金を比較すると、勤続5年目までは昇給により賃金差は縮まっていくものの、6年目以降は常勤講師の賃金は昇給しないため、賃金差は広がっていくばかりとなる。他方で、Xは常勤講師として5年を超えて勤務しており、Xにも専任教員に支給される賃金(年齢給)の性質及び支給目的が妥当する上、管理職ではない専任教員との間には、業務の内容及び業務に伴う責任の程度、職務内容及び配置の変更の範囲において、上記賃金差を設けるほどの違いは認められない。」以上によれば、「勤続期間が長期に及んだ常勤講師について、専任教員への転換や転職を促すなどの仕組みがとられているわけでもない以上、常勤講師であるXと同年齢かつ同時期に採用された専任教員との間に賃金差が生じ、しかも年を経るごとに拡大していくことは不合理である。」

(2) 不法行為の成否

「常勤講師であったXと専任教員との間に賃金の差を設けることは、令和2年3月までは労働契約法20条に、令和2年4月以降はパート・有期法8条に反する」から、Xに専任教員よりも低い賃金しか支給しなかったYの対応は不法行為を構成する。そして、無期契約になった令和4年4月1日以降は、「期間の定めがあることにより無期労働者との間で不合理な労働条件を定めること

を禁止するパート・有期法8条に違反するとはいえない。しかしながら、無期労働者である専任教職員と従前は有期労働者である常勤講師であったXとの間に不合理な賃金差があることに変わりはないから、同日以降もXに専任教員よりも低い賃金しか支給しなかったYの対応はXに対する不法行為を構成する」。

判例の解説

一 本判決の意義

本件は、期間1年の有期契約の常勤講師として12年間、私立高校の教員として勤務した労働者が無期転換後、教員から事務職員へと配置転換されたことに対して、①職種限定合意が認められるか、②認められないとすれば、配転命令権の濫用にあたるか、また、③専任教員（無期雇用）と常勤講師（有期雇用）との賃金差が不合理なものであり違法といえるかが争われた事案である¹⁾。

本判決は、①X・Y間に職種限定合意はなく、②Yによる配転命令は権利濫用にはあたらず有効と判断した。③専任教員と常勤講師の間の賃金差については、労契法旧20条およびパート・有期法8条に違反する不合理な格差であるとし、さらに、無期転換後も不合理な賃金差があることに変わりはないとして不法行為の成立を認め、専任事務職員との賃金差による損害の賠償についてそのすべての支払いをYに命じた。

有期・無期契約労働者の間の不合理な相違を禁止する労契法旧20条（現パート・有期法8条）に関する従来の裁判例においては、基本給・賞与・退職金の相違について不合理性を否定するものが多く、その救済が認められるのは限定的であった。基本給格差について争われた名古屋自動車学校事件²⁾では、賃金の性質や支給目的を明らかにしたうえで判断すべきという不合理性の判断枠組みが示されたが、具体的な不合理性の判断はなされていない。このような中で本判決は、最高裁の判断枠組みに基づいて、有期・無期契約労働者間の賃金差の不合理性を肯定したはじめての事例として意義がある。さらに、有期契約労働者が無期転換した後の賃金差についても不法行為が成立するとした点も注目される。

しかし、高校教員として長年勤務したXについて職種限定合意を認めず、教員から事務職員へと

いうまったく異なる職種への配転命令を可能とした判断には疑問が残る。また、常勤講師としての勤務が5年を超えたところからの賃金差について不合理性を認めた点や、無期転換後の賃金差を違法とする根拠についても検討を要する。

二 教員から事務職員への配転命令について (判旨1)

使用者の配転命令権について、判例はこれを広く認める立場にある³⁾。しかし、職種・勤務地の限定合意があれば使用者の一方的配転命令権は否定され、配転には労働者の個別の同意が必要となる。ところが、判例は職種限定合意を容易には認めない傾向にあり⁴⁾、これが認められるのは他職種には一切就かせない旨の合意がある場合、あるいは医師などの高度専門職⁵⁾に限られる。これに対して、最近の判例は、技術職として18年間勤務した労働者に対して総務課施設管理担当への配転が命じられた事案において、明示の職種限定合意を否定しつつも、多数の技術系の資格を有すること、機械技術者の応募に応じて採用されたこと、技術者として18年間勤務していたことなどから、黙示の職種限定合意を認めて使用者の配転命令権を排除する判断をしている⁶⁾。

本判決は、労働条件通知書にXの職種を教員に限定する明示的な記載はなく、業務内容については採用時の職務内容を記載したものであり、常勤講師として長期間勤務したことは職種限定合意を認める理由とはならないとしている。しかし、本件では、Yは教員募集受験資格として教員免許状取得者を求め、Xはこれに応募して採用され12年間も勤務している。これらを考慮すれば、職種限定の黙示の合意を認め得るものといえ、Yによる一方的配転命令権は否定されるというべきである。本判決は、上記最高裁の立場とは相容れないものであり問題がある。

三 専任教員（無期雇用）と常勤講師（有期雇用）との間の賃金格差（判旨2(1)）

本判決では、まず、前掲名古屋自動車学校事件が示した判断枠組みに従い、賃金支給の趣旨・目的を検討する。専任教員については長期雇用を前提として、その確保や定着を目的とした年功的な賃金制度であるとする。そのうえで、有期労働契約であり短期雇用を前提とした常勤講師の場合、

専任教員のような年功的な賃金制度とは異なる制度を設けることには問題がないとする。これは、常勤講師 5 年までの賃金差については使用者の裁量を認めるものであり、正社員人材の確保や定着を図る目的を待遇差の根拠として一定程度認める従来の判例と同様の立場であるといえる⁷⁾。これに対して 5 年を超えて勤務する常勤講師については、専任教員と同様の支給目的が妥当するにもかかわらず、賃金差を設けることは合理的ではないとする。すなわち、管理職登用の可能性がある専任教員にはその人材の確保・定着、長期育成という目的があるが、5 年までの有期契約である常勤講師にはそれがないという相違がある一方、管理職にならない専任教員と、5 年を超えて長期間勤務する常勤講師との間には能力に差がないにもかかわらず賃金差を設けることは不合理であるということである。たしかに、X は有期契約で 12 年も勤務した後に無期転換し、A 高校の他の常勤講師の多くも短期雇用とはいええない状況にあり、管理職ではない専任教員との差はないといえる。ただ、5 年で線引きすることが適切といえるだろうか。5 年未満であっても何度も契約更新されているような場合、不合理性は肯定できないか。本判決は労契法 18 条を意識したものといえ、裁判例の中にも、労契法 18 条の 5 年を超えると短期雇用の性質を失うとして不合理性を肯定するものがある⁸⁾。とはいえ、5 年を超えても無期転換権を行使せず長期雇用となっている有期契約労働者についてはどのように考えるべきかなどの点は、今後の課題となろう。

四 無期転換後の労働条件 (判旨 2 (2))

有期契約労働者が労契法 18 条により無期転換した場合、期間の定めがなくなるだけで他の労働条件は従前と変わらない状態となる。そのため、無期転換後も有期契約の時期の労働条件が維持され、正規雇用労働者との間に格差が生じることがある。しかし、本件の X のように無期転換により無期フルタイムとなった労働者には、パート・有期法 8 条の適用はない⁹⁾。

裁判例の中には、有期契約労働者への住宅手当等の不支給を不合理としつつ、無期契約転換後の不支給についても使用者に対して損害賠償請求が可能であるとするものがある¹⁰⁾。これに対しては、無期転換後は労契法 18 条の適用がないにも

かわらず、無期転換前後で区別せず使用者の責任を認めた点に誤りがあるといった指摘がある¹¹⁾。

本判決は、X が無期転換した後の賃金差について 8 条違反はないとしつつ、転換後も従来の不合理な格差が継続していることについて、不法行為として損害賠償請求を認めている。たしかに、X は有期契約のままであれば損害賠償請求が可能であったのに、無期転換によりそれが不可能となり、損害が発生し続けるのだから、これについて救済する必要はある。しかし、8 条違反がないのに、賃金差を違法として損害賠償請求を認めることの根拠は必ずしも明確ではない。学説においては、パート・有期法 8 条の問題ではなく、公序等に基づく一般法理（民法 90 条・709 条、労契法 3 条 2 項）の問題であるとする見解もあり¹²⁾、今後さらなる議論が必要であると思われる。

●——注

- 1) 本判決の評釈として、水町勇一郎「判批」ジュリ 1608 号 (2025 年) 4 頁、原田さゆり「判批」労旬 2078 号 (2025 年) 23 頁がある。
- 2) 最判令 5・7・20 労判 1292 号 5 頁。
- 3) 東亜ペイント事件・最判昭 61・7・14 労判 477 号 6 頁。
- 4) 日産自動車事件・最判平元・12・7 労判 554 号 6 頁等。
- 5) 大学教員について、地方独立行政法人市立東大阪医療センター（仮処分）事件・大阪地決令 4・11・10 労判 1283 号 27 頁、大学教員について、学校法人国際医療福祉大学（仮処分）事件・宇都宮地決令 2・12・10 労判 1240 号 23 頁等。
- 6) 社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件・最判令 6・4・26 労判 1308 号 5 頁。
- 7) メトロコマース事件・最判令 2・10・13 労判 1229 号 90 頁、大阪医科薬科大学事件・最判令 2・10・13 労判 1229 号 77 頁。
- 8) 日本郵便（大阪）事件・大阪高判平 31・1・24 労判 1197 号 5 頁。
- 9) 土田道夫『労働契約法〔第 3 版〕』（有斐閣、2024 年）1037 頁以下。
- 10) 井関松山製造所事件・高松高判令元・7・8 労判 1208 号 25 頁、科学飼料研究所事件・神戸地姫路支判令 3・3・22 労判 1242 号 5 頁。
- 11) 原昌登「無期転換後の有期労働者と労働契約法 20 条——井関松山製造所事件」ジュリ 1554 号 (2021 年) 117 頁、神吉知郁子「有期雇用労働者の登用制度・無期転換と不合理な労働条件格差——科学飼料研究所事件」ジュリ 1568 号 (2022 年) 133 頁。
- 12) 水町勇一郎『詳解労働法〔第 3 版〕』（東京大学出版会、2023 年）423 頁。