

大学の非常勤講師の労働者性

【文献種別】 判決／大阪地方裁判所
【裁判年月日】 令和7年1月30日
【事件番号】 令和5年(ワ)第1187号
【事件名】 地位確認等請求事件(国立大学法人大阪大学事件)
【裁判結果】 一部却下、一部棄却
【参照法令】 労働契約法2条・6条・9条・18条・19条
【掲載誌】 労判1329号5頁、労経速2580号3頁
◆ LEX/DB文献番号 25622220

大分大学准教授 小山敬晴

事実の概要

1 Y(国立大学法人大阪大学)との間でX₁(担当科目:英語(文学))、X₂(モンゴル地域研究講義等)、X₃(コミュニケーション行動等)、X₄(コミュニケーション行動等)は委嘱契約を締結し、非常勤講師として授業を行っていた。Yは平成19年10月1日にA(国立大学法人大阪外語大学)と統合し、外国語学部外国語学科等を新設したが(本件統合)、X₁およびX₂はAで非常勤講師として有期雇用されており、同日、本件統合によりYとの間で同学部の非常勤講師として期間6ヶ月または1年の委嘱契約を締結し、更新を重ねていた。X₃は平成23年4月に、X₄は平成25年4月に、Yとの間でYの留学サポートなどをするセンターに非常勤講師として同じように委嘱契約を締結した。

2 Yでは専任教員が開講科目と当該授業の骨子を策定し、外部に委嘱する授業を選別して、委嘱先候補者に打診、内諾を得ていた。外国語学部ではそのうえで委嘱先候補者にシラバス作成を依頼し、内容が学部の定める目標に沿っていればそれに基づいた授業を15コマ実施するという前提で、委嘱に関わる契約書が作成されていた。

センターでは、センターの教員がシラバスを作成し、その内容について了解を得られた委嘱先候補者との間で、委嘱に係る契約書を作成する手続が取られていた。もっとも契約締結前に候補者がシラバス作成に関わることもあった。

3 Xらの報酬は授業1回につき1コマを2時間分として1万3370円であった。講義室、授業時間帯はYにより指定され、出勤確認はキャン

パスごとの方法でなされていたが勤務時間管理はされていなかった。Xらは授業時間外の学生対応等の義務付けはなく、懲戒処分等の対象とされていなかった。

成績管理等は、XらがYの基準で成績を評価し、システムで成績登録を確定させていたが、非常勤講師とは別に、Yの教員が非常勤講師の採点結果のデータを変更修正ができる状態であり、専任教員の指示に基づいて、教務の事務担当者が成績登録を修正することがあった。センターでは専任教員が最終評価を決定するものもあった。

4 Yは、大学が直接雇用していない者に実質的に授業担当させる場合の留意点を周知する文部科学省高等教育局大学振興課の令和3年4月8日付け事務連絡を受け、同年9月以降、教育の質保証等の観点から、非常勤講師につき個別事情に応じて労働契約に切り替え、専任教員が非常勤講師の担当する授業に関与する方針を示した。

5 これを受け、Yは令和4年4月、Xらとの間で各有期雇用契約を締結した。X₁は令和2年度末まで、X₂、X₃およびX₄は令和3年度末まで契約を更新したが、1コマ11,784円に減額された。X₁は令和3年3月12日頃、X₂は令和4年1月26日頃、X₃およびX₄は同年2月28日頃、Yに対し、各委嘱契約の通算契約期間が5年を超えたなどと主張して、労契法18条1項に基づき、それぞれ無期転換を申し込んだがYは準委任契約であるとして認めなかった。

6 外国語学部には有期雇用契約の特任講師があり、授業実施以外に、学生への研究指導、外国籍教員のサポート、共同研究プロジェクトの運営

補助等の業務に従事し、労働時間管理が行われ、就業規則に基づき、懲戒処分等の対象となっていた。

7 Yは、令和5年3月31日、Xらを雇止めした。Xらは無期転換権行使による地位確認請求および賃金減額について未払賃金請求をした。

判決の要旨

1 判断枠組み

労契法6条、2条を踏まえると、本件各委嘱契約でXらが労働者にあたるかは契約の内容やそれに基づく労務の提供の実態等に照らし、「XらとYとの間に使用従属関係（使用従属性）があるといえるか、すなわち、〔1〕XらがYの指揮監督下において労務を提供したか……、〔2〕Xらの報酬が〔1〕の対価として支払われたか（労務対償性）、〔3〕その他の事情……を総合的に考慮して判断するのが相当である。」

2 指揮監督下において労務を提供したかについて

(1) 具体的仕事の依頼、業務従事の指示に対する諾否の自由の有無

委嘱契約の内容以外に「具体的な仕事の依頼や業務従事の指示を受けることがなく」、「契約で合意した業務を超えた業務の依頼等がなされてもこれに応じる義務がな」かったため、これらの事情は、「諾否の自由があることをうかがわせる」。

(2) 業務遂行上の指揮監督の有無について

大学での授業実施という業務は、「講義の内容や実施方法については教授の自由（憲法23条）が保障されており、授業担当者の裁量が広範であるという性質を有」し、「授業の内容、遂行方法について、基本的に大学側から具体的な指示を受けることにはなじまない」。「このような具体的な指揮命令になじまない業務について、Yの一般的な指揮監督を認めることができるか否かを判断するに当たっては、その業務が本件各委嘱契約の内容に従って行われているにすぎないと評価し得るか、それとも、その業務にあらかじめ本件各委嘱契約において定めることが困難なものが含まれ、具体的場面においてYの指揮監督を想定する必要があるかという点も考慮すべきである」。

Xらの担当時間数は限定的で、シラバスの内容や授業計画（授業の時間割）の検討、コアカリキュ

ラムの策定等への関与がなく、成績管理の責任者は専任教員で、非常勤講師は成績評価の最終決定者ではなかったこと等の事情から、「Xらは、授業の担当について広範な裁量を有することを考慮しても、あらかじめ本件委嘱契約で定められたところに従って業務を遂行するにとどまり、業務の遂行に当たり、Yから一般的のみならず、具体的な指揮監督を受けることが想定されていない」。

Xらは「事業組織への組入れ」を主張するが、これは「団体交渉の保護を及ぼすべき労働者はいかなる者かという観点から考案された要素と理解するのが相当である」。

(3) 勤務場所および勤務時間に関する拘束性の有無および程度について

「業務の性質上、必然的に上記の場所及び時間の指定がされているにすぎ」ず、「Xらが本件各委嘱契約によって強い時間的かつ場所的な拘束を受けていたということはできない」。出勤確認はされていたが出退勤時刻や講義の実施時間についての報告はされておらず、「Xらは、厳密な勤務時間管理を受けておらず、時間的な拘束性が弱かった」。

(4) 労務提供の代替性の有無について

「業務の性質上……第三者がXらに代替して授業を実施することはそもそも予定されておらず、「代替性がなかったからといって、直ちに指揮監督関係の存在を基礎付けるものと評価」できない。

3 労務対償性

時間給を基礎として算定されているとみる余地があるが、Yでは「単位時間当たりの金額を基礎として、報酬を定めざるを得ない側面も否定でき」ず、「上記の報酬の算定方法をもって、直ちに労務対償性があると評価」できない。

4 その他の事情

事業者性は、Xらの時間給単価が特任講師のそれよりも約2倍であって、相当高額であることから、事業者性が基礎付けられ、労働者性を否定する方向に働くとした。

専属性の程度は、報酬が生計を維持しうる程度のものであるとまではいえないため、XらはYへの専属性が必ずしも高いとはいせず、労働者性を補強しない。

その他の事情は、源泉徴収がされていたが労働者性を強く補強する事情はほかにない。職務専念義務、信用失墜行為等の禁止、守秘義務、セクシャ

ル・ハラスメントの防止、安全衛生に関する遵守事項、出張等に関する定めは雇用契約に特有のものではなく、むしろ本件規程には懲戒処分等の懲罰に関する定めはないから、労働者性をむしろ否定する方向に働く事情になる。

5 まとめ

「本件各委嘱契約の締結時、Xらは労働者であったと認めることはできず……本件申込みにより、これが無期雇用契約に転換したものということはできない。」

判例の解説

一 本判決の意義

本事件¹⁾は、先行する東京藝術大学事件・東京地判令4・3・28 労経速2498号3頁および本事件後の東京海洋大学事件・東京地判令7・2・20 労旬2082号80頁²⁾とともに、大学非常勤講師の労働者性が論点となった事案であり、いずれも労働者性が否定された。

事実の概要4の通り、文部科学省高等教育局大学振興課の令和3年4月8日付け事務連絡を受けて、非常勤講師に対し請負ないし委任契約を締結していた全国の国立大学法人は、順次、それらの者との契約を雇用に切り替える対応を行った。上記の3事件はこうした対応のなかで争われた事案である³⁾。

高度専門職である大学の非常勤講師についての事例判断ではあるものの、とくに注目されるのは、Xらが主張するように、裁量性の高い非常勤講師の特質を踏まえて、具体的な指揮命令になじまない業務の一般的な指揮命令の存在が争点化されるところ、本判決がこれについての規範を示したことである。

橋本陽子が過去の判例分析を通じて指摘するように⁴⁾、労働者性が争われる事案は典型的な雇用労働よりも指揮命令関係や拘束性が希薄なケースが多く、その評価は裁判官の裁量に委ねられ、とくに「業務の性質上当然」または契約上の義務付けから生じる拘束にすぎないという裁判官の評価をどのように考えるかが、労働者性事案の大きな論点となる。

本判決は、この規範提示により、各判断要素に該当すると思われる具体的な事情の客観的な判断よりも、契約意思、言い換えればとくにYの主觀

性を重視する裁判官の規範的評価が前面に出る判断手法をとったように思われる。非常勤講師を労働者として扱うのが普通である大学業界の通念からしても、客観的な労働者性判断手法から距離をとる本判決の規範が一般性をもつうる懸念はないのかという理論面からも問題のある判決である。

二 諸否の自由の有無

本判決は外国语学部の特任講師とXらを比較して、前者が授業の実施以外にも学生への研究指導や運営補助業務をしているのに対し、Xらは契約で定められた授業の実施以外の業務を行わず、それ以外の業務について諸否の自由があったことがうかがわれると判断した（判決の要旨2(1)）。

東京海洋大学事件では、大学の教職員が比較対象とされ、やはり非常勤講師が裁量性の高い教育業務のみに契約で特定されていることを重視して、同じように、契約で合意した業務を超えた業務の依頼等がなされてもこれに応じる義務がないことをもって、諸否の自由があることが認定された。比較対象は異なるものの、両判決に同様の着想があることが看取される。

職務限定のない正社員を労働者の標準形とするようなこうした諸否の自由の認定の方法は適当でない⁵⁾。諸否の自由は、契約外の業務依頼に対して判断されるものでないし、裁量性が高いとしても、Yが定めたシラバスの内容や授業計画（授業の時間割）、コアカリキュラムという制約があり、加えて成績の最終的な確定もYが有していたことや、有休に相当する休暇が付与されていたが実質的に行使できないといった事情も、諸否の自由の存在を疑わしくさせるに十分である。

三 一般的な指揮監督の規範

判決の要旨2(2)の「具体的な指揮命令になじまない業務について、Yの一般的な指揮監督を認めることができるか否か」という規範は、昭和60年労働基準法研究会報告（以下、労基研報告）においては、具体的な指揮命令になじまない業務についても、事業組織への組み入れという徴憑があれば労働者性を肯定する可能性があることを導くものである。この考え方は、主要な学説において受け入れられている⁶⁾。

ところが本判決は「その業務が本件各委嘱契約の内容に従って行われているにすぎないと評価し

得るか、それとも、その業務にあらかじめ本件各委嘱契約において定めることが困難なものが含まれ、具体的な場面においてYの指揮監督を想定する必要があるかという点も考慮すべき」として労基研報告の「その他」の要素を加えた独自の規範を立てた。そのあてはめとして本判決は、本件委嘱契約の内容から、契約内容以外の業務遂行が想定されていないことを導出し、そのことから、Yからの一般的な指揮命令関係を否定し、具体的な指揮監督を受けることが想定されていない、と結んでいる。

こうした本判決の規範は、労基研報告のそれとは異なる概念とみる外ないし、当事者の契約意思から離れて裁判所が客観的に法の適用範囲を画定するという労働者性判断基準の趣意にかんがみて妥当でない⁷⁾。判決の要旨2(2)の書き方からして、すくなくとも事例判断とよむべきである。

本判決は、シラバスの内容や授業計画の検討、コアカリキュラムの策定等への関与がないこと、成績管理の責任者は専任教員が担っており、非常勤講師は成績評価の最終決定者ではなかったこと等の事情をもって、非常勤講師の業務が契約により限定され、一般的な指揮命令関係がないことの証左としている。しかし、これらはむしろ、授業内容の裁量があっても、その大枠についてはYによって定められXらに裁量がなく、換言すればYの一般的な指揮命令関係を推認させる事情である。本判決の規範は、こうした事情を労働者性肯定に向けて無価値とする効果を有するものであったといえる。

またこの規範は、時間的・場所的拘束性の判断にも影響を及ぼし、教室や授業時間の指定は、業務の性質上必然のものと整理され、拘束性の度合いは弱いという評価を導く。Xらの担当時間数は週に限られていることも指揮監督との関係で考慮されているが、コマ数が限定されているかどうかが労働者性判断にどのように影響を与えるのか不明である。職務限定のない日本の正社員を前提とした本判決の思考様式は時代錯誤で、専任教員との比較で、非常勤講師の労働者性認定をするのは適切ではない。

四 事業組織への組み入れ

本判決は前述のように一般的な指揮監督のところでは事業組織への組み入れにはまったく触れ

ず、Xらの主張の検討という箇所でこの要素は労組法の労働者性判断の基準であると専断している。なお東京海洋大学事件は、これを独立の基準とすることには疑問があると単に判示している。

学説でも事業組織への組み入れという基準を採用することにつき、積極的か謙抑的かという違いがあるものの、国立大学法人法や大学設置基準などによって雇用による教員の確保を法律上義務付けられているという特殊性が本件にはある⁸⁾。したがって実態判断にあたって本件では、事業組織への組み入れの基準を積極的に捉えることに論理性がある⁹⁾。実態判断に必要な要素を掬う受け皿となる事業組織への組み入れを判断基準から退ける本判決は、実際には使用者側の主観的解釈に依拠した恣意的な一般的な指揮監督の判断手法を巧みに再構成したものと評価せざるを得ない。

●――注

- 1) 判批として本久洋一「国立大学非常勤講師における『一般的な指揮監督』の存否について」労旬 2086号(2025年) 23頁。
- 2) 判批として橋本陽子「大学非常勤講師の労契法上の労働者性——東京海洋大学事件」ジュリ 1611号(2025年) 4頁、皆川宏之「大学非常勤講師の『労働者』性の具体的判断に関する考察」労旬 2086号(2025年) 14頁。当該事件の鑑定意見書として島田陽一「大学非常勤講師の労働者性——東京海洋大学事件東京地裁判決宛鑑定意見書」労旬 2055号(2024年) 6頁。
- 3) 国立大学法人特有の背景事情について、島田陽一「大学非常勤講師の労働者性」季刊労働者の権利 361号(2025年) 50頁。
- 4) 橋本陽子『労働者の基礎概念』(弘文堂、2020年) 105頁。
- 5) 島田・前掲注3) 54頁、55頁など参照。
- 6) 荒木尚志『労働法〔第5版〕』(有斐閣、2022年) 57頁、菅野和夫=山川隆一『労働法〔第13版〕』(弘文堂、2024年) 212頁、島田・前掲注2) 9頁。
- 7) 本久・前掲注1) 28頁。
- 8) 島田・前掲注2) 11頁以下参照。和田肇「国立大学法人における非常勤講師契約の法的性格」労旬 2086号(2025年) 11頁以下は、「事業組織への組み入れ」の要素として論じてはいないが、教育の質保証という大学の特質から指揮命令関係を説く。
- 9) 土田道夫「労基法の労働者・労契法の労働者の判断基準」労働 138号(2025年) 66頁による一般的な指揮監督および事業組織への組み入れ概念の理論的解明を引用する本久・前掲注1) 29頁参照。