

**異職種配転の有効性と有期・無期労働者間の賃金差の不合理性**

【文献種別】 判決／大阪高等裁判所

【裁判年月日】 令和7年10月14日

【事件番号】 令和7年（ネ）第606号、令和7年（ネ）第1289号

【事件名】 地位確認等請求控訴・同附帯控訴事件（明德学園事件）

【裁判結果】 原判決一部取消、一部棄却

【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（令和2年4月以降）

【掲載誌】 労判1346号5頁

◆ LEX/DB 文献番号 25625083

成城大学准教授 後藤 究

**事実の概要**

Xは、平成22(2010)年4月1日から令和4(2022)年3月31日まで、本件高校の有期の常勤講師としてYに雇用され、その後、無期転換権行使により、令和4年4月1日付けでX・Y間の労働契約は期間の定めのないものとなった。Yは同日付けでXに対し、本件高校の事務職への配転を命じた（以下、本件配転命令）。

その後、XがYに対し、①X・Y間にはXの職種を教育職に限定する合意（以下、本件職種限定合意）が成立し、事務職への配転は認められないこと、②仮に同合意が存しないとしても、本件配転命令は権利濫用に当たるとを主張すると共に、③専任教員（無期労働者）と常勤講師の賃金差の違法性を主張し、不法行為に基づく損害賠償等の支払を求めた。なお、Xの賃金（基本給）月額、勤続1年目（年齢33歳）は24万9400円（同年齢・同勤続年数の専任教員の年齢給〔基本給〕の約78%）、5年目以降は29万4600円で昇給なし（同年齢・同勤続年数の専任教員の年齢給との比率は5年目約82%、10年目約74%、12年目約71%）であった。

原審は、Xの上記①・②の請求を棄却した一方、③につき、専任教員とXの賃金差を不合理と判断した（その後、双方が控訴）。

**判決の要旨****1 職種限定合意の存否**

就業規則や過去の配転実績等からすれば、「本件高校では、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」、採用時、XがYと職種限定の協議をした事実もないから、「本件職種限定合意……は認められない」。

採用時の労働条件通知書には「職種を教育職員に限定する……記載はなく」、長期間、Xが常勤講師として勤務したことも「Yの学校運営上又は人事施策上の必要性に基づく判断の結果にすぎ」ず、これをもって「職種限定合意が存在するということはできない」。

**2 配転命令権の濫用の成否**

(1) Xの勤務態度には多大な問題があったため、事務職へ「配転する必要がある」とYが判断したことには合理的な理由がある。

(2) 「Xの給与は本件配転命令の前で変化して」おらず、「Xに大きな経済的な不利益は生じていない」。YはXの希望を容れ、配転後も部活動の指導を行わせ、YはXに注意し、教育職としての職務内容を段階的に調整する等、「業務改善を試みた」。以上によれば、「本件配転命令は、社会通念上相当性を欠くものとはいえない」。

(3) 本件高校の校長の発言をみても、Xの無期「転換権の行使を撤回させる目的……をうかがわせる発言はなく」、実際、Xは「無期労働者となっている上、賃金……は従前と変わらない一方」、業務内容は軽減されており、「本件配転命令は、不当な目的によってなされたものとはいえない」。

い。「以上より、本件配転命令は……配置転換命令権を濫用したものとはいえない」。

### 3 賃金格差の違法性

(1) 専任教員の給料月額は年齢給（毎年昇給）に職位・職階級を加算した額とされる。他方、25歳以上の常勤講師の年齢給は5年目までの再契約年数に応じた額とされ、5年目以降は昇給しない。Yの給与規程は、年齢給とは異なる賃金として、職位・職階給、管理職手当、入試作問手当、担任手当並びに職責手当を定めている。

(2) 専任教員の年齢給は、長期雇用を前提に、Yの基幹的な地位・役割を担うことが期待される「人材の確保やその定着を図るなどの目的から定められ」、「教育職としての基本的職務の遂行に対する職務給に、長期勤務継続による経験等に伴う全般的な職務遂行能力の向上等に応じた勤続給ないし職能給」及び長期勤務継続に対する功労報償「等の要素が加えられた複合的な性質を有する」。他方、25歳以上の常勤講師の年齢給は、短期雇用を前提に、主に、教科担当等の「教育職員としての基本的な職務の遂行に対する職務給を中心」とし、勤務5年目までの「職務の遂行能力の向上等に応じた職能給の性質も付加されている」。そして、これらとは別に職位・職階給や諸手当が支給されているため、「専任教員及び常勤講師に支給される年齢給……は、担当業務の相違によって定められる要素は乏しい」。

(3) 以上によれば、専任教員には「有能な人材の確保やその定着を図るなどの目的から長期雇用を前提とする年功的な継続昇給型の賃金制度を設け、常勤講師には、主として教育職としての職務給を中心とした賃金制度を設けるという制度設計には……一定の合理性がある」。なお、本件高校では、常勤講師の契約更新が5年に限定されず、Xの常勤講師歴は12年に及ぶ。しかし「常勤講師の賃金（年齢給）は、職務給を中心」とし、「基本的な職務の遂行能力は、5年程度の経験によって一定の水準に達する」から、5年を昇給の限度とすることが「賃金の性質及び支給目的からして直ちに不合理であるとはいえない」。

(4) 一般の教育職員と常勤講師を比較した場合、中核的業務の内容や求められる職務遂行能力に有意の差はなく、クラス担任と校務分掌との兼任にも大きな差が認められず、両者の教育職員と

しての基本的な業務内容及び責任の程度（職務の内容）には「大きな差異はなかった」。

(5) ①専任教員の場合、管理職や入試問題作成等の「基幹的な役割を担う……役職に就く現実的かつ具体的可能性があるのに対し、常勤講師には、例外……を除き、そのような可能性は存在しない」。②専任教員がYの系列校間を異動した例が10年間で15例存在し、「専任教員には、契約期間中に系列校に配置転換される可能性があった」。他方、本件高校の常勤講師が次年度にY系列校で勤務した例もあるが、これは配転命令によるものではなく、本件高校の契約期間満了後、系列校で採用されたものであり、常勤講師には、「系列校への配置転換の可能性があったとはいえない」。③「以上によれば、専任教員と常勤講師の間には、職務の内容及び配置の変更の範囲について、大きな相違がある」。

(6) 常勤講師は、採用試験に合格すれば専任教員になることができ、平成24年以降、「専任教員になった者が17名存在する」。

(7) 以上のとおり、①専任教員と常勤講師の年齢給の支給目的や性質は異なり、専任教員には、長期雇用を前提に、「Yの基幹的な地位・役割を担っていくことが期待される……人材の確保やその定着を図るなどの目的から、年功的な継続昇給型の賃金制度が設けられていること、②専任教員と常勤講師の間には……職務の内容及び配置の変更の範囲には大きな差異があること」、③常勤講師も専任教員になることが可能であり、これらの諸事情によれば、「専任教員と常勤講師の賃金額に差を設けることには一定の合理性があり、これを「直ちに労働契約法20条又はパート・有期法8条にいう不合理なものに当たるといってはできない」。もっとも、両者の間に、教育職員としての基本的な職務内容に大きな差異がないことからすると、「賃金差が……是認し得ない程度に至っている場合には、当該部分については……不合理なものに当たる余地がある」。

(8) Xの年齢給を同年齢・同時期に採用された専任教員の年齢給と比較すると、「勤続5年目までは昇給により賃金差が1.27倍から1.21倍へと縮まり、6年目以降は常勤講師は昇給しないため……差が広がる」が、専任教員との差は「30%以内に収まっている」。また、令和4年度については、「専任事務職員の年齢給と比較すべきとこ

ろ」、Xと同年齢の専任事務職員の差は「25.5%程度である。そして、専任教員と常勤講師との間では、年齢給以外の賃金……の支給要件に差異は設けられておらず」、常勤講師も期末手当等を受給できることを考慮すれば、専任教員とXの年齢給の差が「不合理なものに至っているとまではいえない」。

## 判例の解説

### 一 本判決の意義・特徴

本件は、1年の有期契約を反復更新していた高校教員Xが専任教員との賃金差の不合理性を争った事案である。原審は不合理性を肯定し、更に、無期転換後のXと専任教員間の格差についても不法行為の成立を認めた。いわゆる賃金の本丸部分（基本給・賞与・退職金）の格差の不合理性につき、従前の裁判例の多くは否定的見解を示し、最高裁判例としても不合理性を肯定したものは未だ存しない<sup>1)</sup>。その意味で、本丸部分の格差の不合理性を認めた原審には注目が寄せられていたものの、本判決は原審を覆した。

また、YはXの無期転換に伴い、Xに異職種配転を命じており、本件では、同命令の有効性も問題となる。

### 二 配転命令の有効性

本判決は、原審を補正引用しつつ、(1)就業規則や従前の配転実績、職種限定に関する明確な協議・書面がないことから、職種限定合意を否定し、(2)Xの勤務態度からみて配転の必要性は高いこと、本件配転命令はXに大きな経済的不利益を生じさせるものではなく、YはXに一定の配慮を示しており、かかる対応が社会通念上相当性を欠くとはいえないこと、不当な目的はないことを指摘し、配転命令権の濫用を否定している。

(1)に関し、本件に比較的類似する従前の裁判例（専門学校専任教員につき、職種限定合意の有無が争われた事案）では<sup>2)</sup>、「教員に職種を限定する」旨の合意はないとされ、本判決もこれに沿う。もっとも、教職は教員免許を要する専門職であることを重視すれば、判旨とは異なる帰結も肯定しうる。近時の判例は、使用者が専門資格の保有を前提とする中途採用を行い、計18年、技術職として勤務した労働者につき、事案の特徴を踏ま

え、その職種を技術職に限定する旨の合意が成立していたとする<sup>3)</sup>。かかる判断に従えば、専門資格の保有を前提に教育職として採用され、計12年、同職に従事してきたXについても、（黙示の）職種限定合意を肯定する余地は認めうる<sup>4) 5)</sup>。

上記(2)に関しても、近時の裁判例の動向から<sup>6)</sup>、労働者のキャリア形成への期待を配慮した判断もあり得よう。本件同様に、教員から事務職への配転命令の有効性が争われた事例でも、職種限定合意を否定しつつ、「教員という職業は高度の専門性を有」し、「事務職員への配置転換を命ずることは、解雇にも匹敵するほどの重大な処分である」として、配転の際には、「解雇にも匹敵するほどの高度の必要性」や適正手続が求められるとするものがある<sup>7)</sup>。

### 三 賃金格差の違法性

賃金の本丸部分の格差の違法性が争われた従前の事案では、賃金の具体的性質や支給目的を踏まえ不合理性を判断すべきとの一般論が示され<sup>8)</sup>、パート・有期法8条も、当該待遇の性質や目的に照らし適切と認められるものを考慮し、不合理性を判断することを定める。判断の前提として、有期・無期労働者の賃金制度の趣旨目的を検討する原審及び本判決の判断手法は先例や上記条文に適合する。

賃金制度の趣旨目的の理解につき、両判決に顕著な相違はなく、専任教員の年齢給につき、主に、①長期雇用を前提に、Yの基幹的な地位・役割を担うことが期待される人材確保やその定着を図る等の目的を確認し、他方、Xら25歳以上の常勤講師に支給される年齢給につき、①短期雇用を前提に、主に担当教科の授業実施等の基本的な職務遂行に対する職務給を中心とし、②勤務5年目までの職務遂行能力の向上等に応じた職能給の性質も付加されていることを確認している。

上記①の理解に関連し、従前の判例<sup>9)</sup>においても、(a)正職員の退職金や賞与に関し、「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る」目的があることが指摘され、これを布石に、(b)正職員と非正規職員の間には、職務内容並びに職務内容及び配置の変更の範囲につき、一定の相違があること、(c)非正規職員には正職員登用の機会が存すること等が考慮されたうえで、賃金差は不合理とはいえないとの見解が示されて

きた。

上記判例を踏まえれば、原審・本判決が、専任教員の賃金制度の趣旨目的につき、「正社員人材確保」論を踏襲していることは、本件において、不合理性が否定されるとの帰結を予兆させるものともいえる。

しかし、原審は、(a) 勤続期間が比較的長期に及ぶ（通算5年を超える<sup>10)</sup>）常勤講師にも専任教員の賃金制度の趣旨目的は妥当すること<sup>11)</sup>、(b) 専任教員でも、管理職登用は潜在的可能性に留まり、管理職でない専任教員と常勤講師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言い難いこと、実質的には配転と評しうる形で系列高校間を異動する常勤講師が存する一方、専任教員の異動事例は少なく、職務内容・配置の変更の範囲に有意な差はないこと、(c) 専任教員への転換や転職を促す等の仕組みがとられているわけでもないことを根拠に、格差の不合理性を肯定した。

他方、本判決は、上記判例の(a)～(c)の見解に倣い、格差の不合理性を否定した。しかし、その論理展開には疑問が残る。

一般に、教職の場合、教材研究や多様な個性を持つ生徒の心理的サポートという面での研鑽を絶えず要請される。かかる事情を踏まえれば、常勤講師の場合のみ、基本的な職務遂行能力は5年程度で一定水準に達し、「昇給が5年限度であっても直ちに不合理とはいえない」として、職務遂行能力が5年で頭打ちになることを示すかのような本判決の見解には首肯できない。

(b)についても、本判決は、常勤講師には、①管理職登用や入試問題作成を担当する可能性がないこと、②契約期間中の異動がないことを指摘するが、仮に管理職登用や作問担当、又は、系列校への異動を一度も経験しない専任教員が存するならば、かかる事情を過度に強調すべきでない。また、②につき、本判決は、本件高校の常勤講師が次年度にY系列校で勤務することは配転命令によるものではないとする。人員調整等の事情から次年度に別の系列校で勤務する点において、専任教員の異動と実質的な相違はないはずであり、かかる理解は形式的に過ぎる。

以上を踏まえれば、結論的には、原審同様、賃金差の不合理性が肯定されるべきであったと考える<sup>12)</sup>。

#### ●—注

- 1) 長澤運輸事件・最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁、メトロコマース事件・最三小判令2・10・13民集74巻7号1901頁、大阪医科薬科大学事件・最三小判令2・10・13労判1229号77頁。また、名古屋自動車学校事件・最一小判令5・7・20労判1292号5頁は、無期労働者と定年後再雇用者間の基本給・賞与の格差を違法と判断した原審につき、破棄差戻しを判示している。
- 2) 菅原学園事件・さいたま地川越支判令17・6・30労判901号50頁。
- 3) 社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件・最二小判令6・4・26労判1308号5頁。
- 4) 金井幸子・新・判例解説 Watch（法七増刊）37号（2025年）293頁も参照。
- 5) なお、大学教員の事案ではあるが、職種が教員に限定され、使用者は事務職等への配転を命じ得ないとする事案として、金井学園福井工大事件・福井地判昭62・3・27労判494号54頁、学校法人日通学園事件・千葉地判令2・3・25労判1243号101頁、学校法人国際医療福祉大学事件・宇都宮地決令2・12・10労判1240号23頁。
- 6) 安藤運輸事件・名古屋高判令3・1・20労判1240号5頁。
- 7) 錦城学園事件・東京地判平19・2・23判タ1272号177頁。
- 8) 直近の最高裁判例（前掲名古屋自動車学校事件）でも、かかる一般論が示されている。
- 9) 前掲大阪医科薬科大学事件及び前掲メトロコマース事件。
- 10) 原審は通算勤続5年の基準を超える常勤講師につき、専任教員の賃金制度の趣旨目的が妥当すると指摘しつつ、かかる基準の論拠を明らかにしていないものの、25歳以上の常勤講師の場合、勤続5年目以降、年齢給が上昇しない（専任教員との賃金差が拡大していく）という事案の特徴を踏まえた判断といえよう。その他、労契法18条の規定を踏まえ、原審が上記基準を設定した可能性があることを指摘するものとして、金井・前掲注4）294頁も参照。
- 11) 水町勇一郎・ジュリ1608号（2025年）5頁は、この点での原審判断をパート・有期法8条の条文構造及び行政通達の内容に近いものと評価する。
- 12) 原審を評価するものとして、水町・前掲注11）5頁、原田さゆり・労旬2078号（2025年）25頁以下、國武英生・労旬2088号（2025年）58頁、奥貫妃文・季労292号（2026年）216頁。