



監修：弁護士 [上田 淳史](#)
文責：弁護士 [安部 紘可](#)

【判決要旨】

大学の人間生活学部人間生活学科生活福祉コースにおいて、介護福祉士等の資格及びその実務経験を有する教員により、介護実習、レクリエーション現場実習といった授業等が実施されていたなど判示の事情の下においては、上記コースの講師の職は、大学の教員等の任期に関する法律4条1項1号所定の教育研究組織の職に当たる。

【事案の概要等】

1 事案の概要

本件は、現代社会学部と人間生活学部を擁する大学（以下「本件大学」という。）を運営する学校法人であるYとの間で期間の定めのある労働契約を締結し、Yの設置する大学の教員として勤務していたXが、労働契約法（以下「労契法」という。）18条1項の規定により、Yとの間で期間の定めのない労働契約が締結されたなどと主張して、Yに対し、労働契約上の地位の確認及び賃金等の支払を求めた事案である。

2 事実関係の概要

(1) 大学の教員等の任期に関する法律の規定

大学の教員等の任期に関する法律（以下「任期法」という。）7条は、労契法18条1項の通算契約期間要件「5年」を「10年」とする特例（10年特例）の適用対象を任期法5条1項の規定による任期付教員等とし、同項は任期を定めることができるのは同法4条1項の各号（①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、②助教の職、③特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職）のいずれかに該当するときと定めている（つまり、4条1項各号に該当する任期付教員等が10年特例の対象となる。）。

(2) 事実経緯

- ア Xは、Yとの間で、平成22年から平成25年まで1年を期間とする非常勤講師としての労働契約を更新し続け、平成25年3月に、本件大学の人間生活学部人間生活学科生活福祉コース（以下「本件コース」という。）の専任教員として、初回の契約期間を3年とし更新は1回に限るという内容の労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結して勤務していた。
- イ XとYは、平成28年4月1日頃、契約期間を同日から平成31年3月31日までの3年間とし、再度の更新をしないとして本件労働契約を更新した。
- ウ Xは、平成30年11月4日、Yに対し、本件労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約の締結の申込みをした。これに対し、Yは、Xが属していた本件コースの入学者数が減少するなどの問題が生じており、平成29年度からは学生募集を停止するなどしていたため、Xに対し、平成31年3月31日をもって本件労働契約は終了し、期間更新はしない旨を告知した。
- エ Yは、Xの無期転換権行使に対して、任期法4条1項1号が適用されることを前提として、Xの雇用期間が、同法7条1項に基づく無期転換権の発生までの期間（10年）に至っていないとして、平成31年3月31日付で職を免ずる旨の辞令書及び退職金を支給する旨の辞令書をそれぞれ交付した（以下「本件雇止め」という。）。
- オ Xは、無期転換権申込みをしたことによりYとの間に無期労働契約が成立しているとして、Yに対し、労働契約上の地位確認等を求めて、本件訴訟を提起した。

【論点】

私立大学専任講師に対する任期法上の10年特例の適用の有無

【訴訟の経過】

1 第1審（大阪地判令和4年1月31日労判1274号40頁。なお、下線部は筆者による。）

本件大学におけるXの地位の任期法4条1項1号該当性について、以下のとおり判示して、Xは10年特例を含む任期法の適用を受けるが、まだ10年に達していないことから無期転換権は認められないこと、さらにXの所属する本件コースは学生募集を停止して閉鎖されること等から、本件雇止めには合理的な理由があるとして、Xの請求を棄却した。

「Xは、本件労働契約に基づき、被告大学において専任教員と称される「講師」の地位にあったところ）、「講師」は、学校教育法（昭和23年法律第26号）上、専攻分野について学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事するものとされる「教授」又は「准教授」

に準ずる職務に従事する職である旨位置付けられており（学校教育法92条参照）、多様な人材の確保が特に求められるべき教育研究組織の職たり得るものである。

また、Xは、介護福祉士養成関係を中心とした分野の講座を担当するなどしていたものであるところ、その分野自体、一定の専門性があるものと認められるほか、Xの担当科目数は、1セメスターあたり週6～7授業科目数（コマ）、年間12～14授業科目数（コマ）であり、所属学部のカリキュラムの学年進行、当該年度の教育方針等の理由により、これを下回る場合には、他の教育研究、学内行政業務で補うことも予定されているものであり、Xの専攻ないし担当分野について一定の広がりがあるものということもできる。

以上によれば、本件労働契約に基づくXの地位は、大学教員任期法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」に該当すると認められる。」

2 控訴審（大阪高判令和5年1月28日労判1285号18頁。なお、下線部は筆者による。）

以下のとおり判示して、Xの地位の任期法4条1項1号該当性を否定し、また、同項3号の職にも該当しないとして、第1審の判断を覆し、Xの請求を概ね認めた。

(1) 任期法4条1項1号該当性について

「同号は、「先端的、学際的又は総合的な教育研究であること」を挙げているが、文理上、これは例示であり、いずれにしても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かんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職であることが必要である（流動型）。そして、大学教員任期法4条1項が、私立大学については、任期を定めることが合理的な類型であることを明確にする趣旨で立法され、その後、労働契約法18条1項所定の通算契約期間を伸張するための要件とされていることを考慮すると、上記の教育研究の職に該当すると評価すべきことが、例示されている「先端的、学際的又は総合的な教育研究であること」を示す事実と同様に、具体的事実によって根拠付けられていると客観的に判断し得ることを要すると解すべきである。

…本件講師職の募集の目的は、被告大学において介護福祉士の養成課程を維持するため、それに必要な経歴及び資格等を有する人材を募集することにあつたと認められる。

そして、本件講師職への応募資格としての実務経験は、かかる養成課程の担当教員につき厚生労働省が指定しているために求められており、人材交流の促進や実践的な教育研究のために実務経験を有する人材が求められていたものではない。同課程には介護系領域の専任教員を置くことが求められており、そのような教員を安定的に確保することがむしろ望ましいといえ、本件講師職に就く者を定期的に入れ替えて、新しい実務知識を導入することを必要とする等、本件講師職を任期制とすることが職の性質上、合理的といえるほどの具体的事情は認められない。

…（Xが担当していた）授業の大半は、介護福祉士養成課程のカリキュラムに属するものであり、その内容は、介護福祉士としての基本的な知識や技術を教授し、実際の福祉施設における介護実習に向けた指導を行い、また、国家試験の受験対策をさせるものであった。

これらの授業内容に照らすと、本件講師職について、実社会における経験を生かした実践的な教育という側面は存在するものの、それは、飽くまでも介護福祉士の養成という目的のためのものであり、介護分野以外の広範囲の学問分野に関する知識経験が必要とはされていない

ない。また、国家試験の受験対策においては、研究という側面は乏しい。 以上によれば、本件講師職の募集経緯や職務内容に照らすと、実社会における経験を生かした実践的な教育研究等を推進するため、絶えず大学以外から人材を確保する必要があるなどということではできず、また、「研究」という側面は乏しく、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職に該当するということとはできない。

（講師であればその具体的業務内容いかんにかかわらず同号に該当するとするのであれば、同法は、）「助教」と同じく、講師であることを要件として規定すれば足りたというべきである。」

(2) 任期法4条1項3号該当性について

「同号にいう、大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて行う教育研究とは、Xが主張するとおり、いわゆるプロジェクト研究、時限研究をいうと解され、Yが主張するような、数年先に学生募集を停止するといったような専ら大学経営上の計画に基づき期間を定める教育研究は同号に含まれないと解される。

したがって、本件講師職は大学教員任期法4条1項3号に該当しない。」

3 上告審（本判決・最一小判令和6年10月31日労判1322号5頁。なお、下線部は筆者による。）

以下のとおり判示して、控訴審判決中X敗訴部分を破棄し、大阪高裁に差し戻した。

「任期法は、4条1項各号のいずれかに該当するときは、各大学等において定める任期に関する規則に則り、任期を定めて教員を任用し又は雇用することができる旨を規定している（3条1項、4条1項、5条1項、2項）。これは、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。そして、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というべきである。

前記事実関係によれば、生活福祉コースにおいては、Xを含む介護福祉士等の資格及びその実務経験を有する教員により、介護実習、レクリエーション現場実習といった授業等が実施されており、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る。そして、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实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。

したがって、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。

以上と異なる原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は理由があり、原判決中Y敗訴部分は破棄を免れない。そして、その余の点について更に審理

を尽くさせるため、同部分につき本件を原審に差し戻すこととする。」

【解説】

1 はじめに

本件は、大学の専任教員である講師が、労契法 18 条 1 項が定める無期転換申込権利発生に係る期間（5 年）を 10 年とする特例を定める任期法 7 条 1 項の対象である、同法 5 条 1 項の規定による任期の定めがある労働契約を締結した教員等、すなわち、同法 4 条 1 項各号のいずれかに該当する大学の教員であるか否か、特に、1 号（「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」）に該当する大学の教員であるか否かが争われた。

2 各判決についての分析

(1) 第 1 審判決について

「講師」は任期法 4 条 1 項 1 号の職に該当し得るとした上で、本件講師職には一定の専門性と業務の一定の広がりがあることから大学講師としての実質を有するとして、10 年特例の適用を肯定した。

大学教員について同号所定の職に該当するかが争点となった裁判例¹の多くは、同号の要件について厳格に判断することなく、同号の該当性を肯定してきており、かかる従前の裁判例の傾向に沿うものと思える。

(2) 控訴審判決について²

第 1 審判決を覆すに当たって、本件講師職を任期制にする合理的な理由が見当たらないこと、研究に従事していないこと等を中心的な理由とし、その背景として任期法 4 条の趣旨を限定的に解釈すべきであるという基本的立場を示し、任期法 7 条による 10 年特例の適用について、法の趣旨に基づく実質的な限定を加え、実践的教育としての側面が強く、研究という側面が乏しい専任講師への 10 年特例の適用を否定した。10 年特例の適用を否定した論拠としては、①専任講師であることのみで 10 年特例の適用を肯定できないこと、②本件講師職は、実社会における経験を活かした実践的な教育ではあるが、介護福祉士養成という目的のためのものであり、研究という側面は乏しく、絶えず大学以外から人材を確保する必要性が特に求められる職には該当しないことを述べている。①は、厚生労働省の「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000488206.pdf>）における、「大学等と有期労働契約を締結した教員等であることをもって一律に特例の対象者となるものではないこ

¹ 広島高判平成 31 年 4 月 18 日労判 1204 号 5 頁（学校法人梅光学院ほか[特任准教授]事件）、横浜地判令和 6 年 3 月 12 日労判 1317 号 5 頁（慶應義塾[無期転換]事件）等

² 控訴審判決に関する評釈として、水町勇一郎「判批」ジュリ 1582 号 4 頁参照（「法の趣旨に沿った理論的に一貫性のある解釈を示したもの」とする。）。

とに留意する必要があります」との記載と同じ解釈を示しているものと思われる。

他方、②について、「絶えず大学以外から人材を確保する必要性が特に求められる職には該当しない」としているが、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」という表現をここまで厳格な趣旨として読み込むことには無理があるとも思える。Xが従事していた本件コースにおける授業の実態を鑑みれば、多様な人材の確保は特に求められないと認めることは困難であるとも考えられる。

(3) 本判決の内容等について

判断枠組みとしては、「各大学等の実情を踏まえた判断」の尊重を基本的な判断基準としつつ、それは自由裁量を許す趣旨ではなく、対象となった教員等の職が任期法4条1項1号に該当するかどうかは客観的に判断すべきものであるが、上記判断基準を前提とすれば、その該当性は、「流動性を高めることが望ましい面がある」といった一般的な事情がうかがえることで十分に認められる、というスタンスをとっているものと思われる。

任期法は、大学審議会「大学教員の任期制について（答申）」（平成8年10月29日）を踏まえて制定されたものであるが、上記答申が、選択的任期法の法制整備等の考え方及び任期制の具体的なあり方について大学の判断を尊重する姿勢を示していることや、任期法が「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」（1条）ことを目的としていることに照らすと、本判決が「各大学等の実情を踏まえた判断」の尊重を基本的な判断基準とする点は、同法制定当時の趣旨や任期法の趣旨に沿ったものといえる。

事実関係を前提とすれば、判旨が本件講師職の実態は「実務経験をいかした実践的な教育研究」とであると認定した点は妥当であり、このような教育研究を行うに当たって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るとの判断もまた妥当であると思われる。

他方、第1審や控訴審と比べ、本判決は非常に短く簡潔であり³、任期法の内容やその適用の可否等についての労働者に対する説明の必要性やその法的効果、任期法の趣旨等については検討されていない。

(4) 本判決の意義

本判決は、任期法4条1項1号所定の教員研究組織の職への該当性について「殊更厳格に」解する必要はないとの判断を示した上で具体的な適用を認めた初めての最高裁判決であり、今後の大学や研究教育機関の人事実務に影響をもたらすことが想定される。

³ 特例対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例対象者となる旨等を書面により明示し、その制度の概要や内容を説明する等、適切な対応が求められているところ（厚生労働省、前掲「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」など）、本件ではYがXに対し、任期法の内容やその適用の可否等について説明をしていなかった。

【監修】



上田 淳史（弁護士）
Email: aueda@iwatagodo.com

慶應義塾大学法学部卒業、1998 年弁護士登録。
訴訟・紛争案件を多数取り扱う。2023 年より司法試験・司法試験予備試験審査委員（民法）を務める。

【文責】



安部 絃可（弁護士）
E-mail: hiroka.abe@iwatagodo.com

東京大学法科大学院修了、2023 年弁護士登録。
金融分野、コーポレート分野、労務分野など企業法務全般に関する法的助言を幅広く取り扱う。

岩田合同法律事務所

1902 年(明治 35 年)、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を開設したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。開設当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として多数の企業法務案件に関与しております。日本法弁護士約 120 名が東京・札幌の両オフィスに所属し、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国各州弁護士資格を有する多数の弁護士のほか、特別招聘顧問として元最高裁判所長官大谷直人氏、特別顧問として前公正取引委員会委員長古谷一之氏、前金融庁長官井藤英樹氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目 4 番 1 号 丸の内ビルディング 15 階
岩田合同法律事務所 広報: newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。
また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があり、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。