

5

10

15

主 文

- 1 本件訴えのうち、本判決確定の日の翌日以降の賃金及びこれに対する遅延損害金の支払を求める部分を却下する。
- 2 原告が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 20 3 被告は、原告に対し、352万8000円並びにうち別紙1未払賃金額目録の「認容額」欄記載の各金額に対する同目録の「遅延損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告に対し、令和4年10月から本判決確定の日まで、毎月（ただし3月及び9月を除く。）21日限り18万7200円並びにこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。
- 25 5 原告のその余の請求を棄却する。

6 訴訟費用はこれを5分し、その1を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。

7 この判決は、第3項及び第4項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

5 第1 請求

1 主文第2項と同旨。

2 被告は、原告に対し、439万8000円及びうち別紙1未払賃金目録の「請求額」欄記載の各金額に対する同目録の「遅延損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

10 3 被告は、原告に対し、令和4年10月から、毎月（ただし3月及び9月を除く。）21日限り、別紙5月額賃金目録の「2 原告 A」の金額欄記載の金員及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

15 1 本件は、被告との間で労働契約を締結し、被告の運営する大学において非常勤講師として勤務していた原告が、労働契約法（以下「**法**」という。）18条1項に基づき期間の定めのない労働契約に転換（以下「**無期転換**」という。）した後、被告に一方的に担当コマ数を削減されて賃金を減額され、さらに労働契約の終了を告げられたなどと主張して、労働契約上の権利を有する地位の確認を求めるとともに、令和2年4月以降の未払賃金及び遅延損害金の支払を求める事案である。

20 2 前提事実（争いのない事実並びに後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実。なお、掲記する証拠のうち枝番があるものは枝番を含む。）

（1）当事者等

25 ア 原告は、平成14年4月1日、被告との間で後記（2）のとおり労働契約を締結し（以下、更新後のものも含めて「**本件労働契約**」という。）、被告が設置運営する鈴鹿大学（短期大学部を含む。）の非常勤講師として勤務して

いた者である。原告は、鈴鹿大学のほか、複数の大学の日本語講師として通算 20 年以上の勤務歴を有する。(甲 89、原告本人)

イ 被告は、鈴鹿大学及び鈴鹿大学短期大学部を設置運営する学校法人である。

被告は、大学及び短期大学部共通の機関として、留学生教育支援センター(以下「**支援センター**」という。)を設置している。(甲 1、乙 11)

ウ 被告においては、例年、4 月から翌年 3 月までの年度のうち、4 月から 9 月までを「前期」、10 月から翌年 3 月までを「後期」とし、90 分単位の講義 1 件分を「1 コマ」としてカリキュラムを組んでいた。(弁論の全趣旨)

(2) 本件労働契約の内容、条件及びその後の更新状況

10 ア 本件労働契約締結時の内容、条件(甲 89、原告本人、弁論の全趣旨)

契 約 期 間	平成 14 年 4 月 1 日から 1 年間
業 務 内 容	担当科目の講義、その他関連する業務
就 業 場 所	鈴鹿大学、鈴鹿大学短期大学部
担当コマ数	前期 2 コマ/週、後期 1 コマ/週
賃 金	1 コマ当たり 1 万円
賃金締切日	毎月末日(講義のない 3 月及び 9 月を除く)
賃金支払日	当月 21 日(交通費のみ翌月 21 日払)

15

イ その後の更新状況及び無期転換権の行使

20

本件労働契約は 1 年ごとに更新され、平成 30 年 4 月時点で 16 年間継続していた。各年度の担当コマ数及び賃金は、事前に被告が担当コマ数及び単位時間当たりの賃金を提示し、原告がそれを承諾することで決定されていた。(乙 2、弁論の全趣旨)

原告の平成 14 年度以降の 1 週当たりの担当コマ数は別紙 2 のとおりである。(以下、1 週当たりのコマ数を単に「**コマ数**」という。)

25

また、原告の賃金は、遅くとも平成 20 年度までに 1 コマ当たり 9600 円に変更された。(甲 19、20、22、乙 10、原告本人)

原告は、平成３０年４月１２日、被告に対し、法１８条１項に基づき、期間の定めのない労働契約の締結の申込みをした。これにより、本件労働契約は、平成３１年４月１日以降、無期転換された。（甲２５、２７）

(3) 被告の原告に対する労働契約を終了させる旨の通知

ア 被告は、令和2年7月21日、常任理事会において、次年度（令和3年度）は日本語担当の専任教員及び任期付き教員の募集を行い、原告及び本件訴訟の分離前相原告 B を含む3名の非常勤講師（いずれも無期転換権の行使により労働契約が期間の定めのないものに変更された者。以下、このような非常勤講師を「**無期非常勤講師**」という。）の雇用を継続しない旨の方針を決定した。（乙4）

イ 被告は、令和３年１月１４日、原告ら無期非常勤講師に対し、「２０２１年度鈴鹿大学の担当授業科目について」と題する書面を交付した。同書面には、令和３年度以降は非常勤講師に担当させる授業がない旨の記載のほか、「毎年度締結する貴殿との雇用契約書につきましては、２０２１年度は締結しない旨をご連絡申し上げます。」、「本学園無期非常勤職員就業規則に基づく雇用につきましては、変更ございません。」等の記載があった。（甲３２、弁論の全趣旨）

ウ 被告は、令和３年２月２５日、原告ら無期非常勤講師に対し、「雇用契約終了のお知らせ」と題する書面を交付した。同書面には、同人らとの労働契約は同年３月３１日限りで終了するものとし、同年４月１日以降について新たな雇用契約を締結しないこととした旨の記載があった。（甲３５、弁論の全趣旨）

3 争点

(2) 未払賃金額

4 争点に対する各当事者の主張

(1) 本件労働契約は終了したか

(被告の主張)

5 ア 本件労働契約の当然終了（主位的主張）

原告との本件労働契約は期間の定めのないものに転換されたが、非常勤講師は担当コマ数単位の契約である以上、次年度の担当コマ数がない状況は当該就労形態に内在しており、その場合に契約が終了することは当該就労形態を選択した原告の意思に基づくものである。どのような授業を開講し、どの教員に担当させるかは、経営上ないし教学上の方針にもかかわる被告の専権事項であり、被告において次年度に原告に提供可能なコマが全くなくなったのであるから、当事者の合理的意思として、当年度末をもって本件労働契約が当然に終了した。

イ 本件労働契約の普通解雇による終了（予備的主張）

15 被告は、令和2年度から、留学生の受け入れに関する従来の方針を転換し、日本語教育を前提とする専門教育を充実させるため、留学生に一定以上の日本語能力を要求し、専門教員による授業や支援センターにおける修学支援を強化することとした。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和3年度には留学生の更なる減少及び学納金収入の減少による
20 収支の悪化が見込まれた。こういった事情から、日本語科目の開講数を減少させた上で、支援センターにおける留学生支援業務（以下「**支援業務**」という。）も担当できる教員を中心としてカリキュラムを改編する必要があったが、原告ら無期非常勤講師には、日本語授業以外の業務を担当させることができなかったため、専任教員を中心にカリキュラムを策定した結果、原告ら無期非常勤講師が担当するコマ数を0とすることになった。な
25 お、被告の財務状況は令和3年度以前から大変厳しく、専任教員に加えて

非常勤講師に従前どおりに授業のみを担当させる財政的余裕はなかった。

以上を踏まえると、被告の事業の運営上やむを得ない事情により、事業の縮小・転換を行う必要が生じ、他の職務に転換させることも困難であったといえるから、就業規則44条14号に定める解雇事由に該当する。また、被告役員の報酬減額や資産売却といった経費節減のほか、原告に任期付き専任教員としての公募による雇用継続の機会を与えるなどの解雇回避義務を尽くしているし、就業規則に基づく解雇予告及び解雇理由書の交付、原告が所属する労働組合である東海圏大学非常勤講師組合（以下「**本件組合**」という。）との間での協議、説明も経ており、手続的にも合理的であるから、いわゆる整理解雇としての要件も満たし、解雇権の濫用（法16条）にも当たらない。

（原告の主張）

ア 本件労働契約の当然終了

無期転換後の本件労働契約の諸条件（担当授業の内容、担当コマ数及び賃金等）は、各年度ごとに原告と被告との合意により決定するものであるとはいえ、法18条1項は、無期転換前の有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件を最低限保障したものであるから、これを下回る労働条件の不利益変更は、原告らの同意がなければ無効である。また、次年度に原告が担当すべき日本語授業のコマ数が全くない場合に、当年度末をもって契約を終了させる旨は契約書等に記載されておらず、被告の主張するような合意をしたことはない。

イ 本件労働契約の普通解雇による終了

以下の事情からすれば、いわゆる整理解雇としての要件を満たさず、客観的合理性及び社会的相当性を欠くものとして違法無効である（法16条）。

（ア）人員整理の必要性

被告が主張するようなカリキュラム改編の必要はなかった。

支援センターにおける授業以外の生活面等の支援は、専任教員でなければならぬ合理的理由はなく、原告のような非常勤講師でも担当可能であった。むしろ、被告が専任教員の公募において、「博士もしくはそれに準ずる研究業績」を応募資格として要求していたのに、実際に採用された者の経歴等がそれと整合していなかったことなどからすれば、新たに公募せずに原告に依頼することで足りたはずである。被告の目的は、無期転換権を行使した原告を解雇するために原告の担当授業をなくすことにあり、そもそも人員整理の必要性はなかった。

(イ) 解雇回避の努力

原告は専任教員公募時の上記応募資格を満たさない上、公募に応募することで原告が解雇又は契約終了に同意したことになるという懸念や、無期転換したのに1年間の有期契約に戻るなどの不都合があり、専任教員の公募に応募することは不可能であった。

(ウ) 人選の合理性

新たに採用された専任教員らによる授業の実施状況からすれば、原告に担当させる授業がないとはいえない。原告を解雇したのは、本件組合の組合員である無期非常勤講師を排除するという不当な目的によるものであり、人選の合理性は認められない。

(エ) 手続の合理性

被告は、本件組合との団体交渉や、労働委員会におけるあっせん手続等において、本件労働契約の終了の法的根拠や効果に関する原告の質問に答えようとしなかったから、原告や労働組合との間で誠実な交渉があったとはいえない。

(2) 未払賃金額

(原告の主張)

ア 本件労働契約において、原告が担当する授業のコマ数は、法 18 条 1 項の「労働条件」に含まれる。したがって、原告には無期転換前の本件労働契約と同一の労働条件として、無期転換権を行使した平成 30 年度の担当コマ数（前期 6 コマ、後期 6 コマ）が最低限保障される。そして、平成 31 年度（令和元年度）には担当コマ数が原告に有利に変更されているところ（前期 7 コマ、後期 8 コマ）、その後の担当コマ数削減（令和 2 年度は前期後期ともに 4 コマ）は一方的な不利益変更として無効であるから、原告は、令和 2 年度以降も、平成 31 年度（令和元年度）の担当コマ数に対応する賃金請求権を有する。

イ 仮に、担当コマ数が法 18 条 1 項の「労働条件」に含まれないとすると、原告と被告が協議を尽くしても合意が成立しない場合には被告が担当コマ数の決定権を持つと解するほかないが、令和 2 年度の担当コマ数削減は、前年度の担当コマ数をほぼ半減させるもので原告の収入にも大きく影響するものであるし、コマ数削減には合理的理由がないから、被告が担当コマ数の決定権限を濫用したものとして無効である。

ウ したがって、前記ア、イのいずれであっても、原告は、令和 2 年度以降、平成 31 年度（令和元年度）の担当コマ数（前期 7 コマ、後期 8 コマ）に対応する賃金請求権を有する。

1 コマ当たりの賃金額については、当初は 1 万円であり、それ以降の引き下げは無効であるので、1 コマ当たり 1 万円とすべきである。

そして、被告は、月額賃金の算定に際し、1 コマにつき 1 か月当たり 3 回行うものとして計算しているから、それに従って計算する。

以上を前提とすると、令和 2 年度以降、原告に支払われるべき月額賃金額は、前期は 21 万円（1 万円×7 コマ×3 回）、後期は 24 万円（1 万円×8 コマ×3 回）である。

よって、令和 2 年度の未払賃金として上記賃金額と実際に支払われた賃

金の差額、令和３年度以降の未払賃金として上記賃金額を請求する。

(被告の主張)

争う。本件労働契約では、無期転換以前から、原告の担当コマ数は年度ごとに変動することが予定されているため、無期転換後も、担当コマ数が「労働条件」として一律に固定されることはない。そして、原告と被告との間で担当コマ数に関する具体的な合意がない以上、原告の就労義務及び被告の賃金支払義務は発生していない。

第３ 争点に対する判断

１ 本件労働契約は終了したか（争点（１））

(１) 本件労働契約が当然終了した旨の主張（被告の主位的主張）について

ア 法１８条の立法趣旨は、濫用的な有期労働契約の利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることにあり、有期労働契約時の就労形態にも特段の限定を設けていない。原告が非常勤講師であるとはいえ、法１８条に基づき無期転換した本件労働契約の本質的内容は、期間の定めなく労働契約が継続することにあることは当然である。

本件労働契約は、非常勤講師という就労形態の性質上、各年度に担当コマ数が増減し、賃金もこれに連動して変動することが予定されており、カリキュラムの編成や担当教員の割当ては、基本的に被告の教学上ないし経営上の方針に基づく裁量の範囲に属するから（就業規則７条２項１号、８条）、担当コマ数の最終的な決定権限は被告にあると認められるものの、被告が当該権限を有するからといって、契約関係を解消したい教員に次年度の授業を担当させないことによって一方的に契約を終了することができるのであれば、実質的に無期転換後の雇止めを許容する結果となり、有期契約労働者の雇用の安定、継続を図るために無期転換権を保障した法１８条の趣旨に反する。

イ また、原告やＢは、無期転換後も担当コマ数の大きな変動はないものと理解しており（原告本人、Ｂ本人）、無期転換後の本件労働契約締結時（平

成 31 年度（令和元年度）に、被告が原告や B に対して、担当すべき授業がない場合には当然に契約が終了する旨説明したなどの事情は見当たらず、当事者の合理的意思としても、次年度に担当すべき授業がないとされた場合に契約関係が終了することを想定していたと解することはできない。

5 ウ したがって、令和 3 年 3 月末日をもって本件労働契約が当然に終了したとする被告の主張は採用できない。

エ 原告との労働契約が無期転換している以上、被告側からの労働契約の終了事由は解雇以外にはない。そこで、次項では、被告の予備的主張のとおり、人員整理の必要性に基づく普通解雇とみた場合に有効か否かを検討する（担
10 当コマ数の一部削減については、後記 2（争点（2））において詳述する。）。

（2）本件労働契約が普通解雇により終了した旨の主張（被告の予備的主張）について

ア 認定事実

前提事実に加え、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の各事実が認められる。
15

（ア）被告における留学生の受入方針

a 鈴鹿大学では、日本語能力が不十分な留学生が多く在籍していたため、講義等の実施や留学生の理解度等に課題があり、専門教育の前提となる日本語科目やその補講により他科目の展開が圧迫され、時間割の編成等に支障をきたす状況にあった。そこで、被告は、平成 31 年（令和元年）
20 頃、留学生の受入人数を適正に絞り込むため、入試に際して外部試験による日本語能力要件を設けるとともに、日本語科目のカリキュラム編成を見直し、留学生向けの日本語科目を専任及び常勤教員のみで行う方針とした。また、被告は、同年 4 月頃、留学生の教育支援、生活支援及び
25 就職支援等を目的として支援センターを設立した。（乙 5、6、11 の 1、証人 C、弁論の全趣旨）

b 支援センターには、センター長（被告の専任教員から任命）のほか、留学生教育支援教員（被告の教員から任命）、事務職員、学生アシスタントが在籍している。留学生教育支援教員は、主として、留学生交流の推進に関する企画・立案及び外国人留学生に対する日本語及び日本事情の教育並びに予備教育に関する業務に従事することとされている。（乙 6）

5
(イ) 専任教員の採用及び日本語科目の実施状況

a 被告は、上記（ア） a の方針の下、令和 2 年 9 月 18 日、原告ら無期非常勤講師に対し、令和 3 年度は専任教員と非常勤講師による日本語授業担当体制を見直し、専任教員による教学の充実を目指すことになったので、専任教員採用の公募への応募を検討されたい旨を記載した案内文書を送付した（甲 29、弁論の全趣旨）。

b 被告は、令和 2 年 12 月頃、鈴鹿大学国際地域学部の任期付き教員（任期は令和 3 年 4 月 1 日から 1 年間）の公募を始めた。募集要項によれば、採用者は、留学生など日本語を母語としない学生を対象とした日本語科目を担当することが予定されるほか、支援センターにおける日本語補習授業やサポート等を担当する場合があること、応募資格としては、①日本語教育、日本語学を専門とする博士もしくはそれに準ずる研究業績を有する者、②留学生の学習及び生活環境のサポート、指導に熱意のある者であることが記載されていた。（乙 17）

c 上記公募の結果、2 名が任期付き専任教員として採用されたが、うち 1 名は、応募時点で修士号及び博士号を持たず、著書論文等の出版歴がなく、大学での教職経験もなかった。（甲 80、乙 18 の 1 及び 2、乙 21）

原告は、博士号を持っておらず応募資格を満たさないこと、公募の採用条件が有期契約であったこと、応募することにより契約終了に同意し

たと解釈されるのを危惧したことから、同公募に応募しなかった。(原告本人)

d 令和2年度及び令和3年度の日本語科目の開講状況及び担当教員の割当ては、別紙4のとおりであり、令和3年度は令和2年度に比して全体的にクラス数が減り、令和2年度に非常勤講師が担当していたクラスは全て専任教員が担当することとなった。なお、別紙4に「新規A」「新規B」とあるのは、新たに採用された2名の任期付き専任教員が担当することを示している。(乙16)

(ウ) 団体交渉等の経緯

本件組合は、令和2年10月、原告を含む組合員らの雇用の継続を求めて被告との団体交渉を開始した。本件組合と被告は、契約の終了が予告された令和3年3月末日までの間に、3回(令和2年10月26日、令和3年2月8日、同年3月16日)の団体交渉を行った。本件組合及び原告は、同手続において、原告らとの本件労働契約の終了の根拠ないし法的な位置付け(解雇によるものか否か)について被告の見解を求めたものの、被告は明確に回答しなかった。なお、令和3年2月8日及びその後の令和4年1月27日の団体交渉については、三重県労働委員会において、誠実団体交渉義務違反として不当労働行為救済命令がされている。(甲30ないし48、50、73、原告本人、B本人)

(エ) 被告の経営状況等

被告の年度別決算収支は、平成28年度以降赤字が継続していたところ、令和2年度の時点では、新型コロナウイルス感染症の流行拡大に伴い、令和3年度以降の入学者減少及び収支の更なる悪化が見込まれていた。被告は、経営資金の捻出のため、役員報酬の減額による経費節減や資産の売却を行った。(乙11の2ないし乙11の4、乙12ないし14、弁論の全趣旨)

イ 検討

使用者による解雇権の行使は、就業規則により定められた解雇事由に該当する場合であっても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利の濫用として無効となる（法 16 条）。そして、客観的合理性及び社会通念上の相当性の有無は、被告における人員削減の必要性、解雇回避の努力、人選の合理性及び解雇手続の相当性等の事情を総合的に考慮した上で判断すべきである。

（ア）まず、被告においては、留学生の受入方針の変更及び客観的な経営環境の悪化が見込まれること（前記ア（ア） a、（エ））により、令和 2 年度時点で、次年度以降、留学生を対象とする日本語科目のクラス数を削減し、担当教員を絞り込む必要があったことは一概に否定できない（人員削減の必要性）。

（イ）次に、被告が原告の雇用を維持すべく努力を尽くしたどうか、また、真に努力を尽くして人員の削減が必要やむを得ないとしても特に原告を解雇するという人選が合理的といえるかどうか、を検討する。殊に本件では、被告が、日本語科目のコマ数を全体として減少させながらも、任期付き専任教員 2 名を公募により採用し、同人らに原告らの従前の担当科目を交代させたという事情があるから（前記ア（イ））、当該事情を踏まえて慎重に吟味する必要がある。

この点について、被告は、授業以外の支援業務も含めて担当できる専任教員を中心としてカリキュラムを改編する必要がある一方、原告ら無期非常勤講師には、日本語授業以外の業務を担務させることができなかったため労働契約を終了したというが、このような理由は合理性に欠ける。すなわち、原告は、有償であれば支援業務を行うことに前向きであり、原告の日本語講師としての実績や被告における勤務歴に鑑みれば、新たに採用された専任教員らと比較しても、支援業務を遂行する能力に欠けることはな

い（前提事実（１）ア、前記ア（イ）c、証人 C、原告本人）。また、契約上、原告らの業務内容は「担当科目の講義及びその他関連する業務」に限定されているものの（甲 25、26）、その範囲を双方の合意により変更することは何ら妨げられず（法 3 条 1 項、8 条）、被告が変更を命じること

5 もできるのであるから（就業規則 8 条）、被告が令和 3 年度以降に新たに採用した任期付き専任教員に交代させた業務は、支援業務も含めていずれも原告が担当することが可能であったといえる。さらにいえば、支援業務の内容や留学生教育支援教員の位置付けに鑑みると、任期付き教員よりも、無期雇用となった原告らの方が継続的な留学生支援に適しているとも評価し得るのであり、いずれにせよ、原告との労働契約を終了させてまで任期付き専任教員を採用しなければならない合理的理由は見出し難い。

10

それにもかかわらず、被告は、担当コマ数の変更や支援業務の担当希望に関する原告の意向を確認しないまま、単に公募に応募する機会を与えたに過ぎず、解雇回避の努力を尽くしたと評価することはできない。むしろ、

15 クラス数が削減され、非常勤講師の人数が減少した結果、令和 3 年度の教員別担当コマ数は令和 2 年度より全体的に増加している状況であるから（別紙 4。乙 16）、一人当たりの担当コマ数の割当てや支援業務等の業務内容について調整を経るなどの措置を講じれば、原告との契約を終了させる必要はなかったといえる。

20 (ウ) さらに、そもそも被告は、本件労働契約の終了事由の予備的主張として解雇を位置付けているように、当初は労働契約の終了事由を解雇とすることを想定していなかったことが明らかであり、令和 3 年 3 月末日までの間に、原告や本件組合に、本件労働契約の終了事由を明確に説明したことはない（前記ア（ウ））。その他、普通解雇により本件労働契約を終了させる場合の所要の手続を履践したこともうかがわれず、本件組合との団体交

25

渉等も含めた上記経過に鑑みれば、解雇手続として相当なものであったとは評価できない。

ウ 小括

以上によれば、そもそも被告が原告に対して普通解雇の意思表示をしたとは認め難い。また、人員削減の必要性は一概に否定できないとしても、原告に代わる任期付き専任教員を採用した経緯等を考慮すると、原告の雇用を維持すべく努力を尽くしたとは認められない。加えて、普通解雇としての手続が十分に履践されていない点を加味すれば、結局、仮に普通解雇として検討しても、客観的に合理的な理由を欠くといわざるを得ず、社会通念上相当として是認することができない。したがって、仮に普通解雇であるとしても、無効である。

(3) よって、原告の請求のうち、労働契約上の地位の確認を求める部分（請求の趣旨第1項）は理由がある。

2 未払賃金額（争点（2））

(1) 原告は、授業の担当コマ数が法18条1項の「労働条件」に含まれることを前提に、無期転換後の最低限の労働条件として、無期転換権行使時（平成30年度）と同一の労働条件（前期6コマ、後期6コマ）が保障されるところ、無期転換後の平成31年度（令和元年度）に担当コマ数が有利に変更されており（前期7コマ、後期8コマ）、それ以降の担当コマ数削減は労働条件の一方的な不利益変更として無効であるから、無期転換後に有利に変更された平成31年度（令和元年度）の水準で、令和2年度以降の賃金を請求することができる」と主張する。そこで、以下検討する。

ア 法18条1項は、契約期間以外の労働条件については、別段の定めのない限り有期労働契約時のものを維持する旨定めるにとどまり、期間の定めがないことを除いて有期労働契約時よりも有利な労働条件を直ちに保障するものではない。無期転換以前の本件労働契約における賃金の算定方法

は、各年度の担当コマ数に連動して賃金変動するものであるところ、そのような賃金の算定方法が無期転換によって当然に変更される理由はない。そして、無期転換権行使時の担当コマ数が永続的に保障されると解すると、無期転換権を行使した単年度の事情によって、有期労働契約中の平均的な条件よりも有利又は不利な条件を固定化することになるが、大学におけるカリキュラムの編成や担当教員の割当ては、基本的に教学上ないし経営上の方針に基づく被告の裁量の範囲に属するものであり、被告の就業規則上も、非常勤教育職員の担当授業の内容やコマ数は、被告が年度ごとに策定する教育計画に基づいて設定することとされているのに（就業規則7条2項1号）、無期転換権行使によってその裁量権が失われ、無期転換権行使時の担当コマ数が固定化されるのは不合理である。そうすると、担当コマ数自体は、法18条1項の「労働条件」には含まれるとはいえない。

イ したがって、最低でも無期転換権行使時である平成30年度の担当コマ数（前期6コマ、後期6コマ）が保障される旨の原告の主張は採用できない。同様に、無期転換後（平成31年度）に増加した担当コマ数（前期7コマ、後期8コマ）が永続的に保障される旨の原告の主張も採用できない。

（2）令和2年度の未払賃金額について

ア 上記（1）のとおり、担当コマ数が法18条1項の「労働条件」に含まれるとはいえないため、無期転換後の各年度の担当コマ数は、①従前どおり、被告が提示するコマ数及び賃金に原告が承諾するという個別合意によるか、②合意ができない場合には就業規則に基づき被告の裁量により決定されることとなる。ただし、担当コマ数削減が無期非常勤講師の賃金額減少に直結する本件労働契約の仕組み上、一方的に無限定な担当コマ数削減を許容すると無期非常勤講師に著しい不利益を被らせることとなるから、被告の裁量による担当コマ数の決定が社会通念上著しく合理性を欠く場合は裁量権の濫用として違法無効となる余地があると解すべきである。

令和２年度は、前年度を下回る前期４コマ、後期４コマとする雇用契約書が作成されているところ（甲２６）、原告は平成３１年度（令和元年度）の担当コマ数の水準の賃金を請求しているので、当該雇用契約書の作成経緯等を踏まえて雇用契約書どおりの個別合意が存在しているといえるか

①、個別合意が否定される場合に被告の裁量による担当コマ数削減が権利濫用として違法無効となるか ②、検討する。

イ（ア）被告においては、従来、日本語能力の低い留学生向けの日本語クラス

（以下「**下位クラス**」という。）の学生のために、日本語科目については、

１回につき２コマ連続で授業を実施し、原告ら無期非常勤講師がこれを担当していた。しかし、日本語科目で２コマ分を要する状況が他の専門科目

の展開を圧迫し、時間割の編成に支障をきたす状況にあったため（前記１

（２）ア（ア）ａ）、被告は、令和２年度以降、各日本語科目は１回につき

１コマとし、下位クラスの留学生には時間割外の有料の補講（非常勤講師が担当しないもの）を設定する方針とした。そして、学部長が、原告ら無

期非常勤講師に対し、上記方針及びこれに伴い非常勤講師の担当コマ数が減る旨を通知した。（証人 Ｃ ）

（イ）上記（ア）の被告の方針に対し、原告ら無期非常勤講師は、下位クラ

スの留学生の日本語能力の習得が不十分になる、担当コマ数が削減されると給料が減るなどとして受け入れられない旨抗議して、本件組合を通じた

団体交渉を試みた。しかし、被告が上記方針を変更しないまま令和２年度

の始業を迎え、被告から、被告が準備した雇用契約書（前期４コマ、後期４コマと記載があるもの）に署名しないと授業を担当させることができないのでとにかく署名して提出するよう言われたため、原告は、令和２年７

月頃、当該雇用契約書に署名押印した。（甲２６、８５、８６、８８、８９、乙２０、原告本人、 Ｂ 本人、）

(ウ) 原告の担当コマ数は、別紙 2 のとおり、平成 31 年度（令和元年度）から令和 2 年度にかけて合計 7 コマ（前期 3 コマ、後期 4 コマ）減少した。これにより、原告の賃金は、平成 31 年度（令和元年度）から令和 2 年度にかけて 100 万 8000 円減少した（平成 31 年度の年収 216 万 000 円－令和 2 年度の年収 115 万 2000 円）。なお、原告は、同期間には被告のほかに就労先はなかった。

また、上記（ア）で予定された補講は、日本語試験対策用の一部講義を除き実施されなかった。（原告本人、B 本人、甲 88、89、乙 3）

ウ まず、被告が上記イ（ア）の方針を一方的に通知したことは、原告ら無期非常勤講師の強い反発を招いており、雇用契約書の作成及び原告の署名押印が令和 2 年度の始業後である同年 7 月頃まで遅れたことから、労使間の実質的な合意形成に困難があったことがうかがわれる。雇用契約書作成までの事情を踏まえると、原告は被告に催促されてやむを得ず雇用契約書に署名押印したに過ぎず、令和 2 年度の担当コマ数を前期 4 コマ、後期 4 コマとすることにつき、原告が有効に同意していたとはいえない。

エ 次に、被告の裁量による担当コマ数削減が権利濫用として違法無効となるかを検討する。担当コマ数決定の合理性は、担当コマ数の削減を必要とする客観的事実の有無及びその相当性、それに先立つ労働者への情報提供及び説明の内容及び程度、労働者にもたらされる不利益の内容及び程度等諸般の事情を総合的に考慮して判断する。

前記 1（2）ア（ア）並びに上記イ（ア）ないし（ウ）を踏まえると、日本語科目について原告ら無期非常勤講師が 2 コマ連続で担当していた授業を 1 コマ分としたことは、日本語科目以外の専門科目を充実させる狙いがあったとはいえ、当初予定されていた下位クラスの留学生向けの補講は実際にはほとんど行われなかったというのであるから、既に在籍する留学生にとっては単に正課で日本語教育を受ける機会が半減したといわざ

るを得ず、令和２年度における原告の担当コマ数の削減を正当化する事情としては直ちに合理性を見出し難い。そして、原告の平成３１年度（令和元年度）の担当コマ数及び賃金に鑑みると、令和２年度の担当コマ数の大幅な削減は、他に就労先がない原告に重大な不利益を与えることは明らかであったといえる。また、原告への説明も十分になされていたとはいえない。

以上の事情に鑑みると、令和２年度の原告の担当コマ数を削減した決定は、社会通念上著しく合理性を欠くものといわざるを得ず、被告による権利濫用として違法無効である。

オ（ア）そうすると、令和２年度は、直近３年間（平成２９年度から平成３１年度（令和元年度）まで）の原告の平均的な担当コマ数、１月当たりの開講数、賃金単価を基礎として未払賃金額を計算すべきである。

（イ）原告の月額賃金は、【（平成２９年度から平成３１年度（令和元年度）までの前期後期合計担当コマ数）／６×３（月３回）×１コマ当たり賃金単価】により、 $(12 + 12 + 15) / 6 \times 3 \times 9600 \text{円} = 18 \text{万} 7200 \text{円}$ となる。

なお、１コマ当たり賃金単価は、平成２０年頃に１万円から９６００円となっており、原告が明示的に同意したとまでは認められないものの、その減少幅及びその後の継続年数等にも照らすと、少なくとも黙示的な合意があったとみられるので、９６００円とした。

（ウ）令和２年度の未払賃金額は、前記（イ）のとおり算出した令和２年度の月額賃金額から、既払賃金額を控除した金額であるところ、具体的な金額は別紙１の「認容額」欄記載のとおりである。

（３）令和３年度以降の未払賃金額について

前記１のとおり、原告は、令和３年３月末日以降も本件労働契約上の権利を有する地位にあるから、令和３年４月以降、「債権者（被告）の責めに帰す

べき事由」により労務の提供ができなかったものとして、本件労働契約に基づく賃金請求権を有する（民法536条2項）。

そして、少なくとも令和3年度以降本件口頭弁論終結時まで、原告の賃金水準を低下させるのが合理的といえるような事情が生じたことはいかなる理由もないから、令和3年度以降の賃金額も前記(2)オと同様、平成29年度から平成31年度（令和元年度）までの平均的な担当コマ数等を考慮して、月額18万7200円とすべきである。

(4)以上によれば、令和2年4月から令和4年8月までの未払賃金の請求（請求第2項）は、別紙1の「認容額」欄のとおり、【月額賃金（18万7200円）×25か月－令和2年度の既払額（月額11万5200円×10か月）】により、352万8000円及び遅延損害金の支払を求める限度で理由がある。

令和4年10月以降の未払賃金の請求（請求第3項）は、令和4年10月から本判決確定の日まで、毎月18万7200円及び遅延損害金の支払を求める限度で理由がある。

なお、本判決確定の日の翌日以降に支払期日が到来する賃金及び遅延損害金の支払を求める部分は、本判決確定後になお賃金等の支払がされないと予想されるような特段の事情はいかなる理由もないから、あらかじめ請求する必要が認められず、訴えの利益を欠くので却下する。

第4 結論

よって、主文のとおり判決する。

津地方裁判所民事部

裁判長裁判官

竹 内 浩 史

裁判官

清

水

萌

裁判官

後

藤

寛

樹

別紙 1 未払賃金額目録

就業年月	請求額	認容額	遅延損害金起算日
令和2年4月	¥94,800	¥72,000	令和2年4月22日
令和2年5月	¥94,800	¥72,000	令和2年5月22日
令和2年6月	¥94,800	¥72,000	令和2年6月22日
令和2年7月	¥94,800	¥72,000	令和2年7月22日
令和2年8月	¥94,800	¥72,000	令和2年8月22日
令和2年10月	¥124,800	¥72,000	令和2年10月22日
令和2年11月	¥124,800	¥72,000	令和2年11月22日
令和2年12月	¥124,800	¥72,000	令和2年12月22日
令和3年1月	¥124,800	¥72,000	令和3年1月22日
令和3年2月	¥124,800	¥72,000	令和3年2月22日
令和3年4月	¥210,000	¥187,200	令和3年4月22日
令和3年5月	¥210,000	¥187,200	令和3年5月22日
令和3年6月	¥210,000	¥187,200	令和3年6月22日
令和3年7月	¥210,000	¥187,200	令和3年7月22日
令和3年8月	¥210,000	¥187,200	令和3年8月22日
令和3年10月	¥240,000	¥187,200	令和3年10月22日
令和3年11月	¥240,000	¥187,200	令和3年11月22日
令和3年12月	¥240,000	¥187,200	令和3年12月22日
令和4年1月	¥240,000	¥187,200	令和4年1月22日
令和4年2月	¥240,000	¥187,200	令和4年2月22日
令和4年4月	¥210,000	¥187,200	令和4年4月22日
令和4年5月	¥210,000	¥187,200	令和4年5月22日
令和4年6月	¥210,000	¥187,200	令和4年6月22日
令和4年7月	¥210,000	¥187,200	令和4年7月22日
令和4年8月	¥210,000	¥187,200	令和4年8月22日
合計	¥4,398,000	¥3,528,000	

別紙2 原告の担当コマ数

	前期	後期	その他
平成14年度	2	1	
平成15年度	2	1	
平成16年度	2	1	
平成17年度	2	1	
平成18年度	2	1	SJP（※）前期2～4コマ、SJP後期2コマ
平成19年度	2	1	SJP前期2～4コマ、SJP後期2コマ
平成20年度	2	1	SJP前期2～4コマ、SJP後期2コマ
平成21年度	2	1	SJP前期不明、SJP後期2コマ
平成22年度	4	3	SJP前期1コマ、SJP後期2コマ
平成23年度	6	3	SJP前期1コマ、SJP後期1コマ
平成24年度	3	3	SJP前期不明、SJP後期1コマ
平成25年度	3	3	
平成26年度	2	2	
平成27年度	2	2	
平成28年度	5	5	
平成29年度	6	6	
平成30年度	6	6	
平成31年度	7	8	
令和2年度	4	4	

※SJPとは、Study Japan Programの略称で、正規学生以外の外国人対象の授業である。

別紙 3 就業規則

第 7 条 学園は、職員の無期雇用契約の締結に際しては、就業場所、従事する業務、
労働時間、休日、給与等労働条件を明らかにする書面の交付及び本規則等を周
知し、労働条件を明示するものとする。

2 前項の労働条件の基礎的事項は、次により設定する。

(1) 教育職員の場合

担当するカリキュラム、授業の内容、日時、コマ数等は、年度毎に策定
される教育計画に基づき、学園が設定する。

(2) 略

第 8 条 学園は、業務上必要がある場合には、職員の職務、就業する場所又は従事す
る業務若しくは所属部署の変更を命ずることができる。

2、3 略

第 4 4 条 学園は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇する。

(1) ないし (1 3) 及び (1 5) 略

(1 4) 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるや
むを得ない事情により、事業の縮小・転換若しくは部門の閉鎖等を行
う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき、又は事業の
継続が困難となったとき。

第 4 5 条 学園は、職員を解雇する場合には、30 日前に予告する。

2 学園は、前項の解雇予告期間に代えて平均賃金の 30 日分の解雇予告手当
を支払い解雇することができる。

3、4 略

5 学園は、解雇に当たり職員から請求があった場合には、解雇理由証明書を
交付する。

別紙 4

省略

月額賃金目録

1 B

月	金額
4月	21万円
5月	21万円
6月	21万円
7月	21万円
8月	21万円
10月	21万円
11月	21万円
12月	21万円
1月	21万円
2月	21万円

2 原告 A

月	金額
4月	21万円
5月	21万円
6月	21万円
7月	21万円
8月	21万円
10月	24万円
11月	24万円
12月	24万円
1月	24万円
2月	24万円