

労働者性に関する主張対比表

番号	項目	原告らの主張	被告の主張
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	(1) 原告らは、非常勤講師として、次年度の労働契約締結（更新）を内諾すれば、被告の各学部教員組織の一員として事業組織に組み込まれ、各学部がその教育理念・目標を達するために定めたカリキュラムに従ったシラバスや授業計画を策定し、また、確定したシラバスと授業計画等に従って各回の授業を実施するとともに、成績評価（●●●●の非常勤講師は成績評価の基礎となる「採点」）を行うことを義務付けられており、これらを拒否する諾否の自由はなかった。 (2) 委嘱先候補者が、次年度の委嘱を受けるかどうかを打診された際に、開講科目の委嘱を拒否することができるという点は、契約締結（更新）の自由の問題であり、労働者性の判断における諾否の自由の問題ではない。	被告において、外国語学部の科目と●●●●の科目に関する委嘱の手続については、委嘱先候補者に打診して内諾（次年度の委嘱についての了解）を得る過程において、委嘱先候補者が委嘱を受けるか否かにつき、何らの強制もなく委嘱を断る自由があり、非常勤講師である原告らは、特定の科目についての委嘱を拒否することも当然に許容されていた。したがって、原告らには仕事の依頼や業務従事の指示等に対する諾否の自由が完全に保障されていた。
2	業務遂行上の指揮監督の有無	(1) 大学教員が担当する業務内容は、高等教育機関である大学において、専門的な学問分野における専門的知識を学生らに教授するものであるところ、教授の自由（講義の内容・方法に関する自由）は、憲法23条で保障された学問の自由の一内容として保障されており、授業担当者の裁量に委ねるべき範囲が広範であるという性質を有しており、大学教員の授業・教育は、その業務の性質上、授業の内容、遂行方法について大学から具体的な指示を受けることは基本的になじまない。このように大学教員の職務は、裁量性が高く、使用者の具体的な指揮命令になじまないものであり、大学の大学教員に対する業務内容及び遂行方法に関する指揮命令が一般的抽象的にならざるを得ないから、「事業組織への組入れ」という判断要素によって、大学の一般的な指揮監督の存在を認めるべきである。 (2) 外国語学部の教員は、教授・准教授・特任教員（合計120名程度）に加えて、非常勤講師が200名程度の体制で、外国語学部としてのカリキュラムを学生らに提供している。また、●●●●の教員は、教授・准教授・講師・助教（合計約24名）に加えて、非常勤講師が20名（令和4年4月当時）の体制で、●●●●のカリキュラムを学生らに提供している。このように、非常勤講師が担当する科目数はカリキュラム全体の中で相当な割合を占めており、科目によっては卒業のために必要な単位認定を行うなど、非常勤講師なくしては被告の教育事業は成り立たない現状にある。原告ら非常勤講師は、被告の大学教育事業の遂行に不可欠なものとして事業組織に組み入れられており、被告の一般的な指揮命令下にある。 (3) 被告は、教員に対してシラバスの作成方法を細かく指示している。原告らは、被告によって決められた年間カリキュラム、授業時間、授業回数等に従ってシラバス及び授業計画を作成し、これに従って授業を実施し、成績評価を行わなければならないから、被告から、シラバス及び授業計画に基づく一般的な指示又は包括的な指示を受けている。 (4) 原告らは、外国語学部と●●●●とで頻度や程度は異なるものの、授業の内容、遂行方法について、専任教員から具体的な指示を受けることがあった。 (5) 原告らは、被告の命令や依頼によって授業以外の業務に従事することがあった。すなわち、外国語学部（原告A、同B）では、授業の前提となる研究、事前準備（授業資料・試験問題の作成、レポート出題）、授業前後の学生からの質問への対応、テストやレポートの採点やコメント付け、学期末の試験・レポート等の実施、成績報告、受講生からの成績疑義照会への対応であり、原告Aは、教職課程の再申認定のための資料等の提出等も行なった。また、●●●●（原告C、同D）では、学期前、学年終了後の講師ミーティング、教員間での連絡、打ち合わせ、学生からの質問、相談、宿題への対応、修了発表への援助等を行なった。	(1) シラバスの作成を経て次年度の委嘱契約（準委任契約）の内容が確定し、同契約の締結に至った後は、授業の具体的な遂行について被告が指示を出すことはない。 シラバスの作成は、同契約に基づく業務として依頼されていたものではなく、次年度の同契約の具体的な内容を確定する上で、被告の「開講科目」に対応する授業内容の提案を委嘱先候補者から受ける手続にはかならない。委嘱先候補者のシラバスの内容が「コース到達目標」や「コアカリキュラムに定める全体目標及び到達目標」にそぐわないような場合、「コース到達目標」や「コアカリキュラムに定める全体目標及び到達目標」に沿う内容にシラバスの内容を変更するよう委嘱先候補者に求めても、これは同契約に基づく指揮・指示ではなく、同契約の内容を確定する過程における協議・交渉に類するものである。 (2) 原告らが授業に登壇したことの確認はなされていたものの、出退勤時刻や授業時間の管理はなされておらず、被告は、非常勤講師である原告らからは定期的にまとめて授業実施の報告を受けていたにすぎない。 (3) 被告は非常勤講師である原告らに対して成績評価の結果をシステムに入力するよう求めていたが、これはシラバスに従って授業を実施するという準委任契約に基づく準委任事務の履行そのものである。専任教員から非常勤講師である原告らに対し、大学の授業という業務の性質上、採点水準を提示することはあっても、それを超えて具体的に採点の仕方などについて指示してはいなかった。また、被告は、原告らに対し、シラバスに従った授業の実施に関し、シラバス記載の業務の履行を求めることを超えて、何らの指示をしていなかった。
3	勤務場所及び勤務時間に関する拘束性の有無	原告らは、非常勤講師として、授業の実施場所、実施時間について、被告からあらかじめ指定され、管理されており、時間的、場所的に拘束されていた。	委嘱契約（準委任契約）に基づく授業の遂行に際し、講義室の場所や、授業の時間等が被告により指定される点については、大学の授業という「業務の性質等によるもの」にほかならず、「拘束性」の存在を基礎づける事情たりえない。むしろ、授業以外の事項（例えば、授業に向けた準備等）を遂行する場所や時間については、何らの指定もされていない。
4	労務提供の代替性の有無	原告らは、非常勤講師として、授業の実施を第三者に委託することはできなかった。	授業自体については、大学の授業という「業務の性質」から、第三者に委ねることは予定されていなかったものの、授業の実施以外（授業に向けた準備等）について、第三者の協力を得ることについては、準委任契約上も特に禁止はされておらず、一定の代替性がある。
5	報酬の労務対償性（報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価といえるか否か）	原告らの報酬は、授業時間が90分、時給6685円であり、授業1回当たり90分ではなく、2時間分の時給である1万3370円が支払われた。これは、業務時間が30時間と定められ、授業回数が15回であることから、1回当たり2時間とされたことによるものであり、事前準備の時間を一律30分として授業時間の90分に加えて労務に従事する時間を120分とする趣旨である。また、担当授業科目や授業内容のいかんにかかわらず一律に同額が支払われる。そうすると、報酬が時間給を基礎として計算される等労働の結果による較差が少ないものといえ、報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価といえる。	被告における授業は1コマ90分（1時間30分）であるところ、1コマを2時間分として取り扱っているのは、授業の事前準備の存在等から、単に授業の実施時間数に応じた報酬を定めることが相当ではなく、事前準備に要するコストも加味して、授業時間の90分よりも多く取り扱う趣旨のものであるが、実際に授業の準備に要した時間数等について、被告は一切関知していない。授業1回につき1万3370円という算定は、実際には時間当たりの対価にはなっておらず、「発注者等の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることに対する対価」になっていない。

6	事業者性の有無	(1) 原告らが授業で使用する設備等は被告が所有しており、原告らが持参するのは授業で使うDVDソフト程度で、労働者であることが明らかな専任教員と同様であって、原告らに事業者性はない。 (2) 原告らは、非常勤講師として専任教員と同等の授業を行っているが、報酬額は圧倒的に安価である。すなわち、被告の特任講師の時給は3 6 2 4 円とされているが、年収は5 3 3 万円である。かたや非常勤講師は、1 科目につき半期2 0 万円であり、仮に5 科目を通年で担当しても年収は2 0 0 万円程度である。被告は、非常勤講師の時給が特任講師の時給の倍であるなどと主張するが、特任講師の時給が安価すぎるのであって、そのことをもって、非常勤講師の報酬が事業者性を裏付けるほど高額といえるものではない。 (3) 原告らは、独自の商号等を使用していない。	(1) 被告は、被告の教員に対し、授業に要する物品の調達の負担を求めることはない。原告らがDVDソフトなどを自費で調達していたのであれば、これは被告の教員（教授・准教授・助教等）とは明確に異なる。 (2) 被告において期間を定めて雇用する「特任講師」の時間給単価の上限は、3 6 2 4 円である（乙全2）。これに対して、非常勤講師である原告らの報酬は、授業1 時間あたり8 9 1 3 円（9 0 分の授業に対して1 万3 3 7 0 円）であり、特任講師の倍近い時給となっており、同種の労働者と対比すれば高額であった。
7	専属性の程度	原告らは、非常勤講師として、被告のみならず、他大学でも就労しているが、このことは使用従属性の有無を左右するものではない。原告らは、本務校を持たず、いわば専門的に複数の大学で非常勤講師をして生計を支えているが、被告からの収入の占める割合はそれなりに大きい。	非常勤講師である原告らは、他大学等で授業を担当しており、「他の発注者等の業務を行うことが制度上制約され」ておらず、「他の発注者等の業務を行う…時間的な余裕」があった。 また、原告らの報酬には固定給部分などなく、「報酬に生活保障的要素」はない。
8	その他（使用者が当該労務提供者を労働者と認識していると推認される事情等）	(1) 常勤教員と非常勤講師である原告らで選考過程が異なっているのは当然であり、このことをもって原告らの労働者性を否定する要素にはならない。 (2) 被告は、原告らの報酬について、給与所得として源泉徴収をしている。 (3) 原告らは、勤務実態からすると、労災保険の対象になるべきである。 (4) 被告は、平成16年4月1日施行の本件規程において、業務専念義務、守秘義務、ハラスメント防止、安全衛生の確保に関する措置、安全衛生に関する遵守事項、出張などを詳細に定めている。これによれば、原告らについても、実質的に勤務規律が適用されていると評価できる。 (5) 被告は、非常勤講師にも年次有給休暇に相当する休暇を付与していた。 (6) 被告は、平成25年4月1日を基準日として、有期雇用ルールを見直し、最長雇用可能期間を5年以内とし、かつ6か月のクーリング期間を設定した。この見直しの適用対象である「有期雇用教員等」に非常勤講師も含むとされており、被告は、原告らを労働者として認識していた。	(1) 非常勤講師は、「正規従業員の採用」の手続と全く異なる形式で契約締結手続が進められていた。 (2) 原告らは、労働保険の適用対象になっていない。 (3) 原告らには、被告の勤務規律は適用されない。 (4) 原告らには、被告の退職金制度や福利厚生は適用されない。 (5) 被告は、原告らを含む非常勤講師に対して飽くまで年次有給休暇に相当する休暇を付与していたのであり、労基法上の年次有給休暇を付与していたわけではない。もっとも、上記休暇が付与されたとしても、授業の実施が免除されるものではなく、非常勤講師は所定の回数の授業を実施する必要があった。 (6) 準委任契約である本件各委嘱契約において、通算期間の上限を設けたり、通算契約期間について有期雇用契約と同様の上限年数を設けることが禁じられるものではない。被告が平成25年に有期雇用ルールを見直したのは、柔軟な人事制度の構築を目指し、柔軟かつシンプルな制度とすべく、契約形態のいかんを問わず、契約期間取扱いを統一したものにすぎない。