

主 文

- 1 原判決を取り消す。
- 2 控訴人が被控訴人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。
- 3 被控訴人は、控訴人に対し、95万2000円及び原判決別紙未払賃金一覧表記載の各未払賃金額に対する各支払日の翌日から支払済みまで年3%の割合による金銭を支払え。
- 4 被控訴人は、控訴人に対し、令和4年12月以降、毎月17日限り、13万6000円及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで年3%の割合による金銭を支払え。
- 5 訴訟費用は第1、2審とも被控訴人の負担とする。
- 6 この判決の3項は、仮に執行することができる。

事実及び理由

(本判決で用いる略語は、別紙略語一覧のとおりである。)

第1 事案の概要

第1-1 国立大学法人である被控訴人は、平成17年4月以降、控訴人を数学科目の講義を担当する非常勤講師として「委嘱」する旨の期間1年の契約を毎年更新してきたが、令和3年度の本件契約を最後に雇止めをした。

これに対し、控訴人は、本件契約は労契法18条1項の「有期労働契約」に当たり、同項に基づく無期転換権を行使したことにより期間の定めのない労働契約に転換したとして、上記雇止めは解雇に当たり、その解雇は無効であると主張し、被控訴人に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、解雇後の令和4年4月分以降の賃

金及び遅延損害金の支払を求めた。

第 1-2 原審は、本件契約は労働契約に当たらないとして、控訴人の請求をいずれも棄却した。控訴人は、これを不服として、主文と同旨の裁判を求めて控訴した。

第 2 前提事実及び争点

第 2-1 前提事實は、原判決「事実及び理由」第 2 の 2 記載のとおりであるから、これを引用する。

第 2-2 本件の争点は、労契法 18 条 1 項の適用につき、控訴人が「労働者」に該当し、本件契約が「有期労働契約」に当たるか否かである。

第 3 争点に関する当事者の主張

争点に関する当事者の主張は、当審における控訴人の補充的主張及び被控訴人の反論を以下のとおり加えるほか、原判決「事実及び理由」の第 2 の 3 及び 4 に記載のとおりであるから、これを引用する。

第 3-1 【当審における控訴人の補充的主張】

第 3-1(1) 大学における非常勤講師の位置付けと実態

ア 文部科学省は、一貫して、非常勤講師を労働者として位置付け、国会答弁や通知等において、大学が直接雇用していない者に実質的に授業科目を担当させることの不適切さを繰り返し指摘してきた（文科省令和 3 年事務連絡のほか、平成 16 年 3 月 15 日付け 15 文科人第 326 号「法人化後における非常勤講師の給与について（通知）」〔甲 28〕、平成 19 年 7 月 31 日付け 19 文科高第 281 号「大学設置基準等の

一部を改正する省令等の施行について（通知）」〔甲 3 0〕）。

イ このため、現在、私立か国立かを問わず、大学においては、常勤教員であるか非常勤講師であるかを問わず、大学の教員は「労働者」として処遇するのが一般的であり、非常勤就業規則において非常勤講師の労働者性を認め、無期転換制度を定めている（甲 2 0 の 1 ～ 9）。

被控訴人大学を含む少数の大学は、無期転換権を回避する方策として、非常勤講師との契約を「委嘱契約」などと呼称し労働関係法理の適用を拒否し続けてきたが、文科省令和 3 年事務連絡の発出や文部科学省からの指導を受けて、ようやく令和 4 年 1 2 月 2 日に非常勤講師就業規則を策定し、現在は非常勤講師を労働者として扱うようになった（甲 1 9）。

ウ 大学における常勤教員と非常勤講師の実態として、その業務は基本的に同一性・共通性を有するといえる。すなわち、常勤教員も非常勤講師も、担当科目において学生に対し講義、演習、実習などの形式で教育活動を行うという中核的な役割は共通であり、その準備作業、試験の作成・採点・レポートの評価・平常点の評価等の業務、学生からの質問に対応するなどの付随的業務においても同一性・共通性が認められる。

大学からの指揮監督という点においても、シラバスの作成に関する指示、授業の内容や範囲に関する指示に関し、非常勤講師と常勤教員の差異はないし、出勤簿への押印、勤務報告書の提出、その他の業務内容の把握、管理においても、同じ大学内で非常勤講師と常勤教員で差異はない。

第 3-1(2) 大学教員の勤務の実態を踏まえた判断基準の設定の必要性

原判決は、労契法 2 条 1 項の「労働者」該当性の判断は、控

訴人が被控訴人の指揮監督下において労務を提供し、当該労務の提供への対価として賃金を得ているといえるか否か（控訴人と被控訴人との間に使用従属関係が存在するといえるか否か）という観点から判断するのが相当とするが、その判断枠組みは余りにも抽象的である。

また、大学の教員といった専門職では、自らの業務遂行について使用者から具体的な指揮監督を受けることがない。前述したように、常勤教員も非常勤講師も、授業及びそれに付随する業務に関して裁量が認められている。このような専門職の労働者性判断において、「指揮監督下における労務提供」を漠然と重要な判断要素とするのは適切でなく、その業務類型に適合的な判断基準を規範として提起することが求められる。

その上で、原判決が設定した判断枠組みに沿って考えても、次項以下に述べるとおり、原判決の判断は誤っている。

第 3-1(3) 指揮監督下の労務提供か否かについて

ア 仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

控訴人の業務内容が担当科目に関わる授業の実施であるとするれば、それ以外の業務に従事する義務がないことは、労働契約においても当然のことである。原判決は、本件契約で通常予定されていない仕事の依頼等を拒否する自由を有していたことをもって、諾否の自由があったと判断しているが、「諾否の自由」の解釈自体から誤っている。

控訴人の「諾否の自由」が問われるのは、被控訴人が控訴人の授業に関連する業務指示等について、控訴人がこれを拒否する自由があるかどうかであるが、控訴人を含む非常勤講師

において、担当する科目、開講学期、曜日、時限、時間数、開講場所等は、全て大学側が一方的に決定しており、控訴人に諾否の自由はなかった。

イ 業務遂行上の指揮監督の有無

大学における教育、特に授業科目の講義については、憲法23条の教授の自由の下、教員の専門性に大きく委ねられており、裁量性の低い労働者に対する指揮監督とは大きく異なる実情がある。この点は、常勤教員であれ、非常勤講師であれ、基本的に異なるところはない。すなわち、授業科目の講義については、大学の指揮監督といっても一般的包括的なものにとどまっており、指揮監督の有無の判断においても、そのような実情を踏まえた検討が必要である。

ウ 時間的・場所的拘束性の有無

そもそも「時間的・場所的拘束」は、契約した業務の必要性によって決まるところ、控訴人が担当する科目、開講学期、曜日、時限、時間数、教室はすべて被控訴人が一方的に決定しており、時間的・場所的拘束性はあった。なお、講義の時間以外の時間について控訴人が自由に決めることができるというのは事実であるが、これは、常勤教員を含む教員全般に当てはまることであり、控訴人を含む非常勤講師の労働者性を否定する要素となるものではない。

エ 事業組織への組入れについて

業務の性質上、具体的な指揮命令になじまない業務については、「事業組織への組入れ」をもって、使用による一般的な指揮監督を受けていると判断する余地がある（労基研報告参照）。控訴人は、17年間にわたり主要講義科目を担当してき

たのであり、被控訴人の業務遂行に不可欠な労働力として組み入れられていた。

第 3-1(4) 報酬の労務対償性について

控訴人の報酬は、時給ではなく、担当科目の授業の実施という業務に対する包括的な報酬といえるが、このことは、労働者性を否定する要素となるものではない。そもそも賃金とは、「使用者が支給基準を定めて支払うすべてのもの」と定義されており（昭和 22 年 9 月 13 日発基第 17 号）、結局のところ、「労働の対償」とは、「労働者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対して支払うもの」にほかならず、報酬が「賃金」であるか否かによって逆に使用従属性を判断することはできない（労基研報告参照）。

第 3-2 【被控訴人の反論】

第 3-2(1) 大学における非常勤講師の位置付けと実態について

ア 文科省令和 3 年事務連絡が示している見解は、非常勤講師には使用従属関係があつて労契法上の「労働者」に該当する者とそうでない者があり、後者を非常勤講師と呼称するのは不適切というものにすぎず、請負契約や準委任契約を締結した者を活用して授業を実施することを否定しているものではない。また、被控訴人が、文部科学省からの指導を受けて非常勤講師を労働者として採用する扱いに改めたという事実はない。

イ 大学における教育は、シラバスに則って行われるが、授業計画、授業内容、授業における表現や方式、成績評価の方法などは教育の自由の観点から担当教員に任せられており、このことは常勤教員であろうと委嘱の非常勤講師であろうと何ら

異なる。しかし、学生の単位認定は教授会の権限とされているところ、教授会は常勤教員により構成されることとなっているため、委嘱の非常勤講師は単位認定業務を行うことはできないという相違がある。

第 3-2(2) 大学教員の勤務の実態を踏まえた判断基準の設定の必要性について

労働者性の判断は、業務の実態から使用従属関係にあるかどうか判断基準となり、①仕事の依頼への諾否の自由、②業務遂行上の指揮監督、③時間的・場所的拘束性、④代替性、⑤報酬の算定・支払方法を主要な判断要素とし、⑥事業者性、⑦専属性等を補足的な判断要素として総合的に判断される。その際、対象者と一般の従業員を対比するという 2 項対比構造も確立している。以上の判断枠組みに従った判断をした原判決に誤りはない。

第 3-2(3) 指揮監督下の労務提供か否かについて

ア 控訴人には、委嘱契約の締結時や更新時に契約締結を拒否する自由があった。同時に多数の授業を行う大学が開講時期、曜日、時限、時間数の割当をするのは当然に必要なことであるから、控訴人に対し開講時期、曜日、時限、時間数を指定したことをもって諾否の自由がないとはいえない。なお、補講については、控訴人は被控訴人との合意により行っていた。

イ 科目の開講時期、曜日、時限、時間数、教室の割当は、授業という業務の性質上当然に必要な事項にすぎず、業務遂行上の指揮監督、時間的・場所的拘束性を基礎づけるものではない。

ウ 事業組織への組入れは、労働組合法上の労働者に該当する

かどうかの判断基準であり、労契法や労働基準法の労働者の判断基準ではない。

エ 控訴人は兼業が自由であった。兼業が自由であるということは、職務専念義務が課されないということであり、使用従属関係を否定する方向に作用する。

第 3-2(4) 報酬の労務対償性について

被控訴人は、1コマ90分を2時間に換算して1コマ当たり1万2000円を支払っていたが、控訴人に対する支払はこれだけであり、授業の準備に要する時間、学生の質問に回答するために要する時間、試験の採点に要する時間などに対し時給が支払われていたということはない。そうすると、控訴人の報酬は労務の提供に対する対価ではなく、委嘱したコマ数の授業を実施するという委嘱業務に対する対価であった。

第 4 当裁判所の判断

第 4-1 当裁判所は、原審と異なり、本件契約は労契法18条1項の「有期労働契約」に当たり、控訴人の請求はいずれも認容すべきものと判断する。その理由は、以下のとおりである。

第 4-2 【認定事実】

前記前提事実に掲記の証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

第 4-2(1) 非常勤講師の地位に関する文部科学省の指導等（甲22、40、証人A）

ア 平成15年10月に国立大学法人法が施行され、被控訴人大学を含む国立大学は平成16年4月に国立大学法人に移行した。

イ 文部科学省は、国立大学の法人化に際し、平成16年3月15日付け15文科人第326号「法人化後における非常勤講師の給与について（通知）」（甲28）を発出した。同通知は、「非常勤講師については、法人化後『短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律』（いわゆる「パートタイム労働法」）の適用を受けることとなります」など、非常勤講師は労働基準関係法令上の労働者であることを前提とするような記載がされ、国会答弁でも、文部科学（副）大臣、政府委員において同趣旨の説明がされた（甲27の1、2）。もっとも、請負又は準委任に基づく非常勤講師の当否について明示的に言及するものではなかった。

ウ 文部科学省は、教育の質を保証する上で備えるべき基準をより明確にするという観点から、平成19年7月31日付けで大学設置基準を改正し、「大学は、教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設するものとする」との基準（19条1項）等を定めた。そして、同日付け19文科高第281号「大学設置基準等の一部を改正する省令等の施行について（通知）」（甲30）は、上記改正に関する留意事項として、大学が自ら必要な教員組織等を備え、当該大学の指導計画の下で開設すべきものとしつつ、例外的に、これらの全てを当該大学のみで行うことを求めるものではなく、教育内容の豊富化等の観点から、大学が他の教育施設等と連携協力して授業を実施することも認められるとして、その場合には、①授業の内容、方法、実施計画、成績評価基準及び当該教育施設等との役割分担等の必要な事項を協定書に定めている、②大学の授業担当教員の各授業時間ごとの指導計画の下に実施

されている、③大学の授業担当教員が当該授業の実施状況を十分に把握している、④大学の授業担当教員による成績評価が行われるなど、当該大学が主体性と責任を持って、当該大学の授業として適切に位置付けて行われることが必要であることに留意するものとされている。

そして、この平成19年通知の内容をより具体的に説明するための文部科学省作成資料（甲29）では、「大学の質保証を担保した上で請負契約による授業を行うことについて」という項目を立てて、「請負契約の性質上、大学から外部講師に対して指揮命令をすることはできないことに留意することが必要」とし、請負契約による講師が想定される例として、「英語の授業全体を専任教員が進行しつつ、コミュニケーション部分を外部講師に担当させる」、「実験や演習の授業について、分析機器や実験機器の操作・説明を外部講師に担当させる」を挙げている。

エ 文部科学省は、令和3年4月8日付け事務連絡「大学が請負契約等を締結した者を活用して授業を実施する場合の留意点について（周知）」（文科省令和3年事務連絡）（甲1）を発出した。これは、「今般、一部の大学において、大学が直接雇用していない者に実質的に授業科目を担当させるという不適切と思われる事案がありましたので、大学が直接雇用した教員ではなく請負契約や準委任契約等（以下「請負契約等」という。）を締結した者を活用して授業を実施する場合の留意点について、改めて下記のとおり周知します。」というものである。その内容は、上記ウの平成19年通知の内容を再確認した上で、「請負契約等の活用に係る留意点」として、「大学

の職員（教員を含む。）とは、学長の指揮命令権の下で大学の校務に従事する者であると解しており、請負契約等により大学の校務の一部を請け負った事業者により雇用されて当該校務に従事する者や、請負契約等により大学の校務の一部を請け負った個人事業主については、学長の指揮命令権の下で当該校務に従事する者ではないため、職員には当たらず、したがって、学校教育法上授業担当教員となることができると解される講師（非常勤も含む）として発令することはできない。」としている。

第 4-2(2) 法人化後の国立大学における非常勤講師の取扱い（甲 2 2、証人 A）

ア 多くの国立大学では、平成 1 6 年 4 月の法人化のタイミングで、非常勤講師についても労働者として扱う方針の下、非常勤講師就業規則を制定した（B 大学、C 大学、D 大学、E 大学等。甲 2 0 の 4 ～ 8）。それ以外の国立大学においても、非常勤講師を構成員とする労働組合との団体交渉等を通じて、順次、非常勤講師を労働者と認めて無期転換の途を開く方針に変更する流れが続いた（F 大学、G 大学、H 大学等）。

イ 文科省令和 3 年事務連絡が発出された時点で、なお、授業を担当する非常勤講師につき、正面から雇用契約とせず、委嘱契約等の形式を採用する方針を維持していた国立大学は、全国でも I 大学と被控訴人大学を含む少数にとどまっていたところ、上記事務連絡の発出後、I 大学については令和 4 年 4 月から、被控訴人大学については令和 5 年 4 月から、雇用関係を前提とする非常勤講師を認める方針に転換し、これを前提とする非常勤講師就業規則がようやく制定された（被控

訴人大学につき甲19)。

第4-2(3) 被控訴人大学における組織(甲19、乙1、2、5、12、31)

ア 被控訴人大学の教員には、常勤教員(教授、准教授、専任講師、助教及び助手)と非常勤教員(寄付講座教員、プロジェクト教員、年俸制雇用教員、連携大学院教員及び非常勤講師)がおり、このうち常勤教員は、被控訴人と雇用契約を締結した労働者と扱われていた。

非常勤講師については、令和4年度までは、被控訴人が「委嘱」した「受託者」という扱いで、少なくとも被控訴人の認識としては雇用関係ではないという前提で、非常勤講師への適用を想定した就業規則も定められていなかった(上記第4-2(2)イのとおり)。

イ 控訴人が非常勤講師を委嘱されたJ部には、共通に開設する授業科目等を一体的に運営する組織として、教員グループが置かれていた。教員グループは、当該教員グループが担当する授業科目に関し、実施計画、教育内容・方法の点検・改善に関する事項、その他実施に関し必要な事項を任務とし、その事務を掌理する者として、世話人が置かれていた(乙6〔2条、10条～13条〕)。世話人は、当該教員グループが担当する授業科目の講義を委嘱された非常勤講師に対し、連絡事項を伝達する役割も担っていた。

控訴人の担当する数学の教員グループの世話人は、平成27年度まではK教授、平成28年度以降はL教授であった(甲23)。

第4-2(4) 非常勤講師の委嘱手続

ア 被控訴人大学は、毎年2月中旬頃、非常勤講師候補者に対し、「非常勤講師の委嘱について（依頼）」と題する依頼文書及び承諾書を送付して、委嘱契約の申込を行い、委嘱の依頼を承諾する場合には承諾書に記入して返送するよう求めていた（乙1、2）。

イ 上記依頼文書には、担当科目、開講学期、曜日、時限、時間数及び委嘱期間が記載されており、本件契約に係る委嘱の際にも、前記前提事実(2)で認定したとおり、上記各項目が記載されていた（甲4、乙1、2）。

ウ 被控訴人大学は、非常勤講師に対して、「授業ガイド」と題する冊子を配布していた。同冊子には、被控訴人大学の理念、人材養成と目標、カリキュラムポリシー（教育の実施に関する基本的な方針）、ディプロマポリシー（卒業認定、学位授与に関する基本的な方針）のほか、授業期間及び時間、授業準備及び実施（対面授業実施時の注意事項、履修登録者名簿、休講・補講、欠席、授業用備品等、教室、レポート、学外での授業）、試験（定期試験、受験条件、定期試験日、試験室、試験監督、不正行為防止対策、追試験、成績評価、成績評価に対する申立制度、成績修正）、授業評価アンケート、教務システム、諸手続（出勤簿への押印・勤務報告書の提出、給与・交通費等）等が記載されていた（甲8）。

第4-2(5) 控訴人の担当科目

控訴人が非常勤講師として担当することとなった科目は、平成28年度から令和3年度までの間、基礎微積分Ⅰ、同Ⅱ、数理解析及び線形代数であり、いずれも1年生を対象学年とする科目であった（乙1の2～1の6、7）。これらの科目

は、J部の基礎科目とされ、必修科目あるいは選択必修科目として、概ね履修して単位を取得しなければ進級できないものと位置付けられていた(甲17の1、控訴人本人〔3頁〕)。

また、いずれの科目も、複数の講義が並行して開講され、控訴人の他に、複数の教員がそれぞれ講義を担当していた(甲18、乙8～10)。

第4-2(6) 控訴人の業務内容

ア シラバスの作成及び内容

シラバスとは、学生に対して授業の方法、内容、一年間の授業の計画をあらかじめ明示するためのものであり、学生が授業の履修を決める際の資料となるものである。シラバスには、科目ごとに、「授業のねらい(目標・内容・方法)」「学習・教育到達目標(JABEE)」「授業の計画」「テキスト・教材・参考書・関連URLなど」「予習・復習」「成績評価の方法」「成績評価の基準」等の項目が掲載される(乙8～10)。

被控訴人大学の教務課は、毎年2月、委嘱契約の申込に先立ち、非常勤講師候補者に対し、シラバスの作成を依頼していた(控訴人本人〔4頁〕)。

ア(ア) 「授業のねらい(目標・内容・方法)」及び「学習・教育到達目標(JABEE)」

上記各項目における記載内容は、同じ科目を担当する教員の間で統一されている(甲18、25、乙8～10)。

控訴人においても、少なくとも被控訴人での勤務を開始した平成17年、及び平成28年の2回、世話人であったK教授からシラバスの下書きを交付され、その内容に沿って「授業のねらい(目標・内容・方法)」及び「学習・教育到達目標

(J A B E E)」を記載し、それ以外の年度は、前年度に作成したシラバスをコピーして利用していた(甲24、控訴人本人〔4、5、38頁])。また、控訴人は、平成31年3月25日、世話人であったL教授より、令和元年度の線形代数の「授業のねらい(目標・内容・方法)」につき、既に控訴人が登録した内容を、同じ科目を担当する教員間で統一された内容に修正するよう要請された(甲25)。

ア(イ) 「授業の計画」

控訴人が自由に決定・記載することができたが、「授業のねらい(目標・内容・方法)」及び「学習・教育到達目標(J A B E E)」の内容が統一され、また授業回数が同じであることから、数学担当教員間で「授業の計画」が大きく異なることにはならなかった(乙8～10)。

ア(ウ) 「テキスト・教材・参考書・関連URLなど」

テキストについては、世話人より、被控訴人大学の常勤教員が執筆した「数学入門(M、K著)」を使用すべき旨が要請されるとともに、控訴人ら数学担当教員に被控訴人から同「数学入門」が配布されていた。その他の教材・参考書の使用の有無については、控訴人が自由に決定・記載することができた(乙8～10、控訴人本人〔7、34頁])。

ア(エ) その他の事項

その他の項目については、控訴人が自由に記載していた(ただし「成績評価の方法」及び「成績評価の基準」については、後記ウのとおり、被控訴人大学から示された基準に従った内容である必要があった。)

イ 授業の内容、範囲、事前準備、実施方法

控訴人は、シラバスの範囲内で、講義の内容及び教授方法を自由に決め、実施することができた。また、講義の中で小テストを実施するか否か、レポート等の課題を出すか否か、定期試験で何を出題し、どのような配点とするか、自由に決めることができた（甲 8、乙 8～10、控訴人本人〔30 頁〕）。一例として、控訴人は、基礎微積分 I の講義（前期開講）において、プリントを多数配布し、全 12 回の小テスト、全 5 回の総合試験を実施し、その他に 10 回の宿題、3 回の演習、夏休みの課題を課し、いずれも成績評価の基礎としていたが（乙 8 の 1）、常勤教員である K 教授は、同じ基礎微積分 I の授業において、全 3 回の小テスト及び期末試験のみを実施し、これのみを成績評価の基礎としていた（乙 8 の 5）。

ウ 成績評価

成績評価については、「授業ガイド」において、定期試験の成績、平常の成績、出席状況等を総合して行うこと、A+は評価点が 100 点～90 点、A は 89 点～80 点、B は 79 点～70 点、C は 69 点～60 点、F（不合格）は 59 点～0 点、試験を欠席した者及び出席が不足した者については不合格とする旨の基準が示されていた（甲 8〔6 頁〕）。また、世話人から非常勤講師を含めた数学担当教員に対し、成績割合の目安として、A+とAを合わせて 5 割未満、B、C はともに 4 割未満、F（不合格）は、試験欠席や出席不足を除いて 1 割未満とすることが要請されていたが、個々の学生の成績評価については、各教員にその決定は委ねられていた（甲 26、控訴人本人〔31 頁〕）。

第 4-2(7) 控訴人の業務の遂行場所及び遂行時間等

ア 遂行場所

控訴人が委嘱された各講義は、いずれも被控訴人大学NキャンパスにあるJ部の講義であったため、控訴人は、被控訴人大学の教務課が割り振った同キャンパス内の教室にて、講義を実施していた（乙22、控訴人本人〔8頁〕）。

イ 遂行時間

控訴人は、委嘱契約で定められた講義の実施時間までに、被控訴人大学のNキャンパスに赴く必要があり、この際、被控訴人から、非常勤講師室にある出勤簿に押印することを指示されていた。この出勤簿は、当該日付の欄に押印するだけの簡易なものであり、出退勤の時刻を記入する欄はなく、他にタイムカード等、非常勤講師の出退勤時刻を記録する仕組みもなかった。講義の時間以外の時間については、被控訴人大学に留まることは求められておらず、講義の準備、レポートは試験の作問、採点といった本件契約に基づく業務を、いつ、どこで行うかは、控訴人が自由に決めることができ、被控訴人はこれを把握していなかった（甲8〔7頁〕、乙16、控訴人本人〔9頁〕、弁論の全趣旨）。

ウ 休講・補講・代講

控訴人ら非常勤講師が、講義を実施することができない場合、当該講義を休講とし、後日、補講を実施するのが一般的であった（控訴人本人〔10頁〕）。控訴人ら非常勤講師が、被控訴人大学の常勤教員あるいは非常勤講師以外の者に代講を依頼することは、認められていなかった（弁論の全趣旨）。

第4-2(8) 控訴人に対する報酬の支払等

ア 報酬の支払

被控訴人は、控訴人に対し、本件契約に係る報酬を、前月1か月分をまとめて翌月17日に支払い(当事者間に争いが無い。)、その際、「給与(支給明細)」と題する書面を交付していた(乙18)。

本件契約において、控訴人の報酬は1時間につき6000円と定められていたが(前記前提事実(2))、実際には、授業1コマ(1時間30分)につき2時間と換算し、1コマ実施すると1万2000円が支払われていた(甲7、乙18)。本件契約に基づく控訴人の報酬の平均月額は13万6000円であった(争いが無い。)

イ 源泉徴収等

被控訴人は、控訴人に対する報酬の支払に際して、所得税を源泉徴収していたが、社会保険料及び住民税を徴収しておらず、消費税も支払っていなかった(甲12、15、乙18)。

第4-2(9) 被控訴人大学以外の大学における勤務

被控訴人大学においては、常勤教員は、学長の許可を受けた場合でなければ兼業をすることはできないが、非常勤講師は、学長の許可を受けることなく兼業をすることができた(乙12〔4条、42条〕、控訴人本人〔25頁〕)。

控訴人は、令和4年4月当時、O大学、P大学及びD大学にて、非常勤講師として勤務していた。報酬は、O大学が時給3900円、P大学が時給5200円、D大学が時給5600円であったが、いずれも担当しているコマ数が少なかったため、年間の給与額は数十万円程度、D大学は年間17万円であった(甲23、控訴人本人〔1頁〕)。

第4-3 【争点に対する判断】

第 4-3(1) 判断枠組み、考慮要素

ア 労契法 2 条 1 項は、「労働者」を「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」をいうと定義しており、基本的な判断枠組みは、指揮監督下の労働と報酬の労務対償性が基準になるものと解される。

そして、その考慮要素としては、対象となる事案の類型ごとに多様なものが考えられるが、少なくとも請負又は準委任か雇用かが問題となるような類型においては、労基研報告が示す考慮要素、すなわち、①仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無、⑤報酬の労務対償性、⑥事業者性、⑦専属性の程度、⑧その他の事情（以下、順に「考慮要素①」などという。）を前提に長年にわたって議論が蓄積されてきた経緯があり、原審の判断も、基本的にはこれに沿うものと理解される。

イ これに対し、控訴人は、指揮監督下の労働と報酬の労務対償性という判断枠組みは余りに抽象的であるとか、業務遂行について使用者から具体的な指揮監督を受けることが少ない専門職の労働者性の判断においては、その業務類型に適合的な判断基準が必要となるなどと主張する。確かに、後述するように、専門性が高く広範な裁量を有する大学の非常勤講師という本件の特性を踏まえると、上記の考慮要素①～⑦の各観点による検討から、労働者性の有無を一義的に導くことは困難であり、判断手法としての合理性・有用性に疑問がないわけではないものの、差し当たり、上記枠組みに沿った検討を順次行った上で、考慮要素⑧（その他の事情）において、本

件に即した検討を試みることにする。

第 4-3(2) 仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無（考慮要素①）について

ア 上記の諾否の自由の有無を労働者性の判断要素として検討する際、労務供給者が既に労務受領者と契約関係にある場合と、両者の契約の締結段階の場合とを区別して考える必要がある（甲 3 9 参照）。

特に前者の場合に留意が必要となるのは、労働契約の下においても、労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、労働者の個別の同意なしには当該合意に反する業務命令をする権限を有しないという点（最高裁令和 6 年 4 月 2 6 日第二小法廷判決・裁判集民事 2 7 1 号 1 0 9 頁参照）である。

イ 前記認定事実のとおり、本件契約においては、被控訴人が控訴人に委嘱する業務として、担当科目（基礎微積分Ⅰ、同Ⅱ、数理解析、線形代数）、開講学期（一学期、二学期、後学期）、曜日及び時限、総時間数が定められていたことから、控訴人は、被控訴人に対し、この契約内容に従い、当該担当科目の講義を、定められた学期の、定められた曜日の時限において、定められた時間数で実施する義務を負っていたと認められる一方、被控訴人大学の教職員が実施するその他の業務である入試業務や広報業務（オープンキャンパスの対応等）、教職員対象の研修会への参加といった業務を実施する義務があったとは認められず、実際にも、控訴人に対し、本件契約で通常予定されていない業務の実施を命令・依頼等したり、本件

契約で通常予定された業務の変更を命令・依頼等した事実もない（控訴人本人〔35頁〕、弁論の全趣旨）。

ウ 以上の事実を、控訴人と被控訴人が既に契約関係にある場面を前提に検討すると、本件契約が労働契約であれ、請負契約又は準委任契約であれ、その業務内容を特定のもの（担当科目の講義）に限定する旨の合意があり、そのため、控訴人は、当該合意に反する仕事等の依頼を拒否する自由を有するという、当然の事理を示すにすぎないと理解するのが相当である。これをもって、控訴人の労働者性を否定する事情と評価することは相当でない。

エ 他方、控訴人は、控訴人を含む非常勤講師において、担当する科目、開講学期、曜日、時限、時間数、開講場所等は、全て大学側が一方的に決定しており、控訴人に諾否の自由はなかった旨主張する。しかし、この点は、控訴人が担当科目の講義を行うという業務内容自体から必然的に導かれるものであり、労働者性を積極的に基礎づける要素と解することもできない。

オ 次に、契約の締結段階の場面を想定すると、確かに、控訴人は、被控訴人による委嘱の依頼（担当科目、開講学期、曜日、時限、時間数等を特定したもの）に対し、これを拒絶する自由を有していたということ是可以する。しかし、そのような抽象的な意味における諾否の自由は、労働契約であっても異なるものではない。むしろ、控訴人と被控訴人との契約交渉場面における力関係（バーゲニングパワー）の格差に着目すれば、実質的な意味で控訴人に諾否の自由があったといえるかは疑問である。

カ 以上の考慮要素①をまとめると、形式的に見れば、仕事の

依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由があったといえる側面もあれば、自由はなかったといえる側面もあるものの、本件契約の特性を踏まえて考えると、必ずしも労働者性を肯定する方向にも、否定する方向にも結び付けて考えることは困難というべきである。

第 4-3(3) 業務遂行上の指揮監督の有無（考慮要素②）について

ア 前記第 4-2(6)イ、ウのとおり、控訴人は、本件契約において委嘱された担当科目の講義を実施するに当たり、年間の授業計画を立て、講義の内容及び教授方法を決め、テキスト以外の参考書を使用するか否か、小テストを実施するか否か、レポート等の課題を出すか否か、定期試験で何を出題し、どのように配点するかについて、自由に決めることができたこと、控訴人の授業を履修した個々の学生の成績評価についても、その決定を委ねられていたことが認められる。

以上の事実を表面的に見れば、本件契約において求められている業務の本質的な部分につき、控訴人は自由に決定することができた（すなわち指揮監督の要素は希薄）といえないこともないが、控訴人が指摘するとおり、大学における教育、特に授業科目の講義については教員の専門性に大きく委ねられているという実情を踏まえた検討が必要というべきである。

イ この点、B 大学大学院理学研究院の教授として数学等の授業を担当している Q 教授は、陳述書（甲 3 8）及び証人尋問において、①授業の枠組みや評価基準は担当教員の作成するシラバスによって決定され、その内容は大学の事務方のチェックを受けるが、これは常勤教員か非常勤講師かによって違いはないこと、②小テストを実施するか、レポートなどの課題

を出すかどうか、その他の細かい授業の中身については、教員の自由に任されているが、これも常勤教員か非常勤講師かによって違いはないこと、③授業の実施の報告は、出勤簿への押印が求められる程度で、出勤時刻と退勤時刻をタイムカードに打刻するような勤怠管理は行われておらず、実施した授業の内容を大学に報告するようなことも求められておらず、これも常勤教員か非常勤講師かによって違いはないこと、④大学によって取扱いの違う点（例えば、教科書を統一するかどうかなど）はあるものの、上記①～③は、基本的にどこの大学でも同様であることを述べており、その信用性を疑わせるような事情もない。

そうすると、上記アで述べた点は、基本的に、大学において授業を担当する教員の専門性、広範な裁量性の反映にすぎず、それは、労働者であることに争いのない常勤教員にも共通する内容にすぎないものと認められる。

ウ 加えて、以下に述べるように、控訴人の業務に被控訴人の指揮監督が及んでいた点も認められる。

すなわち、①被控訴人大学は非常勤講師に授業ガイドと題する冊子を配布し、同冊子にはディプロマポリシー（卒業認定、学位授与に関する基本的な方針）のほか、授業期間及び時間、授業準備及び実施、試験等が記載されていたこと（前記第4-2(4)ウ）、②控訴人の授業は指定されていた教科書を使用していたこと（前記第4-2(6)ア(ウ)）、③控訴人は、委嘱されていた授業に関して、補講の実施の指示を受けた場合には、被控訴人と日時場所等について相談の上でこれを実施していたこと（乙13～15）、④控訴人は、被控訴人から出席日数の少

ない生徒に対し連絡して指導するように指示されていたこと（控訴人本人〔9頁〕）、⑤控訴人は、不合格者の割合について一定の割合にとどめるよう指示されていたこと（甲26）等の事実が認められる。

エ 考慮要素②を巡る以上の検討をまとめると、大学において授業を担当する教員の専門性、広範な裁量性の反映として、控訴人は、業務遂行上の中核的な部分において自由な決定ができた（指揮監督の要素は希薄）ということ是可以するものの、それは、労働者であることに争いのない常勤教員にも共通する内容であって、これをもって、控訴人の労働者性を否定する根拠とすることは相当でない。むしろ、被控訴人が控訴人の業務遂行について指揮監督を及ぼしていたと評価できる点も少なくないと解される。

オ なお、控訴人は、業務の性質上、具体的な指揮命令になじまない業務については、「事業組織への組入れ」をもって、使用による一般的な指揮監督を受けていると判断する余地があると主張するが、請負契約又は準委任契約に基づく業務委託であっても、事業組織に組み入れられる事例は少なくないと解され、少なくとも本件契約に関し、この点を労働者性を肯定する方向の事情として斟酌することはできない。

第4-3(4) 拘束性の有無（考慮要素③）について

ア 控訴人が担当する科目、開講学期、曜日、時限、時間数、教室はすべて被控訴人が一方的に決定しており、その意味では、時間的・場所的拘束性があったともいえる。しかし、これは、授業を担当するという業務の性質上、労働契約であろうが請負契約又は準委任契約であろうが、必然的にそうならざるを

得ないということもでき、労働者性を基礎づける方向で評価すべき事情として、さほど強く斟酌することはできない。

イ 他方、前記第 4-2(7)イのとおり、控訴人の出勤簿は講義を行った日付の欄に押印するだけの簡易なものであり、出退勤の時刻を把握・管理するようなものではなかったこと、控訴人は、講義の時間以外の時間については、被控訴人大学のキャンパスに留まることは求められておらず、講義の準備、レポートや試験の作問、採点といった本件契約に基づく業務を、いつどこで行うかは、控訴人が自由に決めることができ、被控訴人はこれを把握していなかったことが認められる。

しかし、労働契約を締結していることに争いのない常勤教員においても、勤務時間の厳格な管理が行われていたわけではなく（前記第 4-3(3)イ参照）、担当する講義の数が物理的に少ないという点以外に、非常勤講師ゆえに拘束性が希薄となっているという事情を認めるに足りる証拠はない。

第 4-3(5) 代替性の有無(考慮要素④)について

前記第 4-2(7)ウのとおり、控訴人ら非常勤講師が、講義を実施することができない場合、当該講義を休講とし、後日、補講を実施するのが一般的であり、控訴人ら非常勤講師が、被控訴人大学の常勤教員あるいは非常勤講師以外の者に代講を依頼することは、認められていなかった。したがって、代替性が認められていたとはいえないが、これ自体は、指揮監督関係を否定する要素にならないというにすぎず（労基研報告参照）、労働者性を積極的に基礎づける事情とはいえない。

第 4-3(6) 報酬の労務対償性（考慮要素⑤）について

ア 本件契約においては、授業 1 コマ（1 時間 3 0 分）につき 1

万2000円（単価6000円×2時間分）が支払われており、講義の準備等を含めた稼働時間に応じて報酬額を定めるような仕組みになっていなかった（前記第4-2(8)ア）。

しかし、そもそも労働契約上の賃金としての本質は「労働の対償」である点にあり、労働時間に対応する時間給的なものに限られるわけではない（労働基準法11条参照）。労基研報告が報酬の労務対償性を労働者性判断の考慮要素として掲げているのは、残業手当がある場合等に使用従属性を補強することになるという趣旨を述べているにすぎず、本件契約における上記のような報酬額の算定方法をもって、使用従属性、労働者性を否定する方向で考慮するのは、誤りというべきである。

イ かえって、被控訴人は、控訴人に支払う報酬の名称を「給与」とし、所得税の源泉徴収をする一方、消費税の支払をしてなかったのであり（前記第4-2(8)イ）、この点は、本件契約の報酬の労務対償性を基礎づけるものといえる。

第4-3(7) 事業者性（考慮要素⑥）について

本件において、控訴人の事業者性を基礎づけるような事情は見当たらない（被控訴人からも、この点につき特段の主張はない。）。

第4-3(8) 専属性の程度（考慮要素⑦）について

被控訴人大学においては、非常勤講師は、常勤教員と異なり、学長の許可を受けることなく兼業をすることができたこと、実際にも控訴人は被控訴人大学のほか3校の非常勤講師として勤務していたことが認められる（前記第4-2(9)）。

この事実は、控訴人の専属性の程度が低いことを示すもの

ということはあるが、そもそも労基研報告は、専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、労働者性の有無に関する判断を補強する要素のひとつと考えられると位置付けており、控訴人の労働者性を否定する方向で考慮することは相当でない。

第 4-3(9) その他の事情（考慮要素⑧）について

ア 本件においては、控訴人が主張するように、現在、大学の教員は常勤教員であるか非常勤講師であるかを問わず、「労働者」として処遇するのが一般的であり、文部科学省当局も、そのような取扱いが適切であるという指導を強めていること（前記第 4-2(1)、(2)）、大学における常勤教員と非常勤講師の実態として、その業務は基本的に同一性・共通性を有すること（前記第 4-3(3)イ）が認められ、以上の点は、控訴人の労働者性を認める方向で考慮すべき極めて重要なポイントになるというべきである。

すなわち、大学において授業を担当する教員は、憲法 23 条に由来する教授の自由を有しており、その専門性と相まって、授業内容の具体的な決定については各教員が広い裁量を有していたといえる。その反面として、大学側からの指揮監督は限定的なものとなるが、それは、労働者性を有することに争いのない常勤教員と、本件で問題とされている非常勤講師である控訴人とで本質的な違いがあるわけではない（前記第 4-3(3)参照）。

イ この点につき、被控訴人は、学生の単位認定は教授会の権限とされているところ、教授会は常勤教員により構成されることとなっているため、委嘱の非常勤講師は単位認定業務を

行うことはできないとして、常勤教員と非常勤講師の違いを主張する。しかし、これは、単位認定という大学の重要な意思決定に、どの程度の職位の職員を関与させるかという観点からの取扱いの違いにすぎず、指揮監督関係の有無とは次元の異なる問題である。そのような意思決定に関与できるかできないかが労働者性の判断に影響を及ぼすとは考え難い。

ウ また、被控訴人は、文科省令和3年事務連絡につき、非常勤講師には「労働者」に該当する者とそうでない者がいることを前提に、後者を非常勤講師と呼称するのは不適切というにすぎず、請負契約等を締結した者を活用して授業を実施することを否定するものではないなどと主張する。

しかし、上記事務連絡（甲1）は、「今般、一部の大学において、大学が直接雇用していない者に実質的に授業科目を担当させるという不適切と思われる事案がありました」という冒頭の指摘にあるとおり、雇用関係にない者に実質的に授業科目を担当させること自体の問題点を指摘する趣旨のものであることは明確である（前記第4-2(1)エ）。確かに、上記事務連絡も、請負契約等を締結した者を活用して授業を実施すること自体を全面的に否定するものではないが、そこで想定されるのは、「実質的に授業科目を担当させる」ものとはいえない例外的な場合（前記第4-2(1)ウで例示される「英語の授業全体を専任教員が進行しつつ、コミュニケーション部分を外部講師に担当させる」、「実験や演習の授業について、分析機器や実験機器の操作・説明を外部講師に担当させる」ようなもの）に限られるものと理解される。乙33～35は、以上の認定判断を左右しない。

控訴人が本件契約に基づいて委嘱されていたのが、上記のような例外的な場合と異なり、実質的な授業科目の担当そのものであることは明らかであるから、仮に、控訴人との間の本件契約が雇用契約（労働契約）でないとすれば、上記事務連絡にいう「不適切な事案」に該当するものとして指弾されることは必至と解される。被控訴人の上記主張は、上記事務連絡の趣旨を殊更に曲解・矮小化する牽強附会の主張であり、失当というほかない。

エ なお、文科省令和3年事務連絡の発出日付（令和3年4月8日）が本件契約の締結日（同年3月22日）より後であることについても、念のため触れておく。上記事務連絡は、平成19年7月31日付けの大学設置基準の改正に係る留意事項を「改めて周知」という位置づけのものであり（甲1、40）、当該事務連絡の趣旨は、上記改正後の大学設置基準の下での本件契約の労働契約該当性判断についても、当然参照されて然るべきである。

第4-3(10) まとめ

以上のおり、考慮要素①～⑦の検討を通じて、控訴人の労働者性を否定する方向で考慮すべき有力な事情は見当たらない一方、労働者性を有することに争いのない常勤教員と非常勤講師である控訴人とで授業担当教員としての業務内容に本質的な違いがあるわけではないこと、現在、大学の教員は常勤教員であるか非常勤講師であるかを問わず、「労働者」として処遇するのが一般的であり、文部科学省当局も、そのような取扱いが適切であるという指導を強めていることは、控訴人の労働者性を肯定する方向で考慮すべき重要な事情であ

り、このほかにも、労働者性を認める方向で考慮することが可能な若干の事情を挙げることができる（前記第 4-3(3)ウ、(6)イ）。

以上を総合すれば、労契法 18 条 1 項の適用に関し、控訴人は「労働者」に該当し、本件契約は「有期労働契約」に当たるといふべきである。

第 4-4

結論

- (1) 以上によれば、控訴人が労契法 18 条 1 項の無期転換権を行使したこと（前記引用に係る前提事実(3)イ）により、本件契約は期間の定めのない労働契約に転換したと認められる。したがって、被控訴人による雇止めは解雇に当たると解されるが、本件の経緯に照らして、当該解雇は、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というほかにないから、無効といふべきである（労契法 16 条）。

よって、控訴人が労働契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに被控訴人による雇止め（解雇）以後の賃金及び遅延損害金の支払を求める控訴人の請求は、いずれも理由がある。

- (2) 以上と異なる原判決は失当であり、本件控訴は理由があるから、原判決を取り消して控訴人の請求をいずれも認容することとして、主文のとおり判決する。なお、仮執行宣言については、申立てがされている主文 3 項に限り、これを付することとする。

東京高等裁判所第 10 民事部

裁判長裁判官

宮 坂 昌 利

裁判官

岩 松 浩 之

裁判官

大 澤 知 子

(別紙) 略語一覧

労契法： 労働契約法

被控訴人大学： 被控訴人が設置する R 大学

本件契約： 被控訴人が控訴人を被控訴人大学の令和 3 年度非常勤講師として「委嘱」する旨の令和 3 年 2 月 22 日付け契約（委嘱期間：令和 3 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日）

文科省令和 3 年事務連絡： 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「大学が請負契約等を締結した者を活用して授業を実施する場合の留意点について（周知）」（甲 1）

労基研報告： 労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（乙 4）

以上