

令和 7 年（ネ）第 4 4 1 号 地位確認等請求控訴事件

令和 8 年 5 月 1 5 日 大阪高等裁判所第 1 0 民事部判決

主 文

- 1 原判決を次のとおり変更する。
- 2 本件訴えのうち、本判決確定の日の翌日から毎月 1 7 日限り、控訴人 A につき 6 万 6 8 5 0 円、控訴人 B につき 3 万 3 4 2 5 円、控訴人 C につき 1 3 万 9 2 7 0 円及び控訴人 D につき 1 6 万 7 1 2 5 円並びにこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで年 3 分の割合による金員の支払を求める部分をいずれも却下する。
- 3 控訴人らが、被控訴人に対し、期間の定めのない雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 4 (1) 被控訴人は、控訴人 A に対して、8 万 2 4 7 2 円及び原判決別紙 1 の 1 の各月の「未払賃金」欄記載の金額に対する同月の「支払日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年 3 分の割合による金員を支払え。
- (2) 被控訴人は、控訴人 B に対して、4 万 1 2 3 6 円及び原判決別紙 1 の 2 の各月の「未払賃金」欄記載の金額に対する同月の「支払日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年 3 分の割合による金員を支払え。
- (3) 被控訴人は、控訴人 C に対して、1 8 万 5 5 6 2 円及び原判決別紙 1 の 3 の各月の「未払賃金」欄記載の金額に対する同月の「支払日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年 3 分の割合による金員を支払え。
- (4) 被控訴人は、控訴人 D に対して、1 9 万 9 8 3 6 円及び原判決

別紙１の４の各月の「未払額」欄記載の金額に対する同月の「支払日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年３分の割合による金員を支払え。

５（１）被控訴人は、控訴人Ａに対し、令和５年５月から本判決確定の日まで、毎月１７日限り、６万６８５０円及びこれに対する各支払日から支払済みまで年３分の割合による金員を支払え。

（２）被控訴人は、控訴人Ｂに対し、令和５年５月から本判決確定の日まで、毎月１７日限り、３万３４２５円及びこれに対する各支払日から支払済みまで年３分の割合による金員を支払え。

（３）被控訴人は、控訴人Ｃに対し、令和５年５月から本判決確定の日まで、毎月１７日限り、１３万９２７０円及びこれに対する各支払日から支払済みまで年３分の割合による金員を支払え。

（４）被控訴人は、控訴人Ｄに対し、令和５年５月から本判決確定の日まで、毎月１７日限り、１６万７１２５円及びこれに対する各支払日から支払済みまで年３分の割合による金員を支払え。

６ 訴訟費用は、第１、２審を通じて、被控訴人の負担とする。

７ この判決の４、５項は、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第１ 控訴の趣旨

１ 原判決を取り消す。

２ 地位確認請求

主文３項同旨

３ 差額賃金請求（令和４年４月分から同年１２月分まで）

主文４項(１)ないし(４)同旨

４ 雇止め後の将来賃金請求（令和５年４月分以降）

(１) 被控訴人は、控訴人Ａに対し、令和５年５月から毎月１７日限り６万６８

50円及びこれに対する各支払日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

(2) 被控訴人は、控訴人Bに対し、令和5年5月から毎月17日限り3万3425円及びこれに対する各支払日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

(3) 被控訴人は、控訴人Cに対し、令和5年5月から毎月17日限り13万9270円及びこれに対する各支払日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

(4) 被控訴人は、控訴人Dに対し、令和5年5月から毎月17日限り16万7125円及びこれに対する各支払日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要等（以下、略称は、本判決で新たに付すもののほかは、原判決の表記に従う。）

1 事案の概要

(1) 本件は、J大学の非常勤講師であった控訴人らが、J大学を設置・運営する被控訴人との間で、国立大学法人J大学非常勤講師の委嘱等に関する規定（本件規程）に基づく期間1年以内の委嘱契約（本件各委嘱契約）を5年以上にわたり締結し、労働契約法（労契法）18条1項に基づく無期転換の申込み（本件各申込み）をした旨、あるいは、令和4年4月に令和5年3月31日を終期とする有期雇用契約（本件各有期雇用契約）を締結し、これが労契法19条2号により更新されている旨を主張して、控訴人らを同日で雇止め（本件各雇止め）とした被控訴人に対し、以下の請求をする事案である。

ア 本件各委嘱契約が雇用契約であり、本件各申込みにより、被控訴人との間で令和4年4月1日（ただし、控訴人Aについては令和3年4月1日）を始期とする無期雇用契約が成立したと主張して、期間の定めのない雇用契約上の権利を有する地位の確認（前記第1の2、地位確認請求）

イ 令和４年４月１日以降の本件各有期雇用契約で適用される就業規則（本件就業規則）に基づく賃金額が、本件規程に基づく賃金額と比較し、労働条件の不利益変更（労契法９条）に当たり無効である旨主張して、同月分から同年１２月分までの差額賃金及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまでの民法所定の年３分の割合による遅延損害金の支払（前記第１の３、差額賃金請求）

ウ 令和５年３月３１日をもってされた本件各雇止めが、①上記アの無期雇用契約の解雇に当たり、同解雇が解雇権の濫用として無効である、②本件各有期雇用契約につき、その更新を定めた労契法１９条２号に違反して無効であるなどと主張して、雇用契約に基づき、毎月１７日限り、令和５年４月分以降の月額賃金及びこれに対する各支払日から支払済みまでの民法所定の年３分の割合による遅延損害金の支払（前記第１の４、雇止め後の将来賃金請求）

(2) 原審は、控訴人らの前記第１の４（上記(1)ウ）の訴えのうち、本判決確定の日の翌日から毎月１７日限り、本件各雇止め後の将来賃金及びこれに対する遅延損害金の支払を求める部分につき、いずれも、あらかじめその請求をする必要（民訴法１３５条）がなく、訴えの利益を欠くものとして却下し、控訴人らのその余の請求につき、本件各委嘱契約が雇用契約に該当せず、かつ、本件各有期雇用契約につき労契法１９条２号により更新されたものとはいえない旨判断し、いずれも棄却した。

控訴人らは、上記原判決を不服として、本件控訴を提起した。

2 前提事実、争点及び争点に対する当事者の主張

これらは、次の３のとおり原判決を補正し、後記４のとおり控訴人らの補充主張を、後記５のとおり被控訴人の反論を、それぞれ加えるほかは、原判決「事実及び理由」中第２の２ないし４（原判決３頁５行目冒頭から１９頁８行目末尾まで）に記載のとおりであるから、これを引用する（ただし、「原告」を「控

訴人」、「被告」を「被控訴人」、「別紙」を「原判決別紙」と、それぞれ読み替える。以下同じ。）。

なお、原判決を引用した争点（原判決「事実及び理由」中第2の3）は、以下の(1)ないし(5)の5点である。

- (1) 本件訴えのうち、後記(4)、(5)に係る控訴人らの将来の賃金請求のうち、本判決確定後の賃金請求部分に訴えの利益があるか。（争点(1)）
- (2) 本件各委嘱契約は有期雇用契約で（控訴人らの労働者性）、本件各申込みにより無期雇用契約に転換したか。（争点(2)）
- (3) 令和4年4月1日以降の控訴人らの賃金額の変更が労働条件の不利益変更にあたるか。（争点(3)）
- (4) 本件各雇止めは、上記(2)の無期雇用契約の解雇に当たり、無効か。（争点(4)）
- (5) 本件各雇止めは労契法19条2号により無効か。（争点(5)）

3 原判決の補正

- (1) 原判決4頁8・9行目「令和3年度（終期令和4年3月31日）まで」の次に「（ただし、控訴人Bが体調不良のため契約の解除を申し出た令和3年5月16日から同年9月30日までの期間を除く（甲B12、乙B2）。）」を加える。
- (2) 原判決6頁7行目で引用される原判決55頁「別紙2」の15行目末尾の次で改行した上、次のとおり加える。

「6条 契約の中途解約

- (1) 大学及び非常勤講師は、やむを得ない事由がある場合には、契約期間の途中であっても、それぞれ相手方に対して契約の解除を申し出ることができる。
- (2) （省略）」
- (3) 原判決9頁11行目「委嘱契約を更新し、」の次に「令和4年3月31日

まで、」を加える。

- (4) 原判決 10 頁 1 行目「原告 B は、平成 20 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日まで」の次に「（ただし、控訴人 B が体調不良のため契約の解除を申し出た令和 3 年 5 月 16 日から同年 9 月 30 日までの期間を除く（甲 B 12、乙 B 2）。）」を加える。

- (5) 原判決 12 頁 15 行目の末尾の次で改行した上、次のとおり加える。

「締日・支払日 毎月末日締め、翌 17 日払い（甲全 12）。」

- (6) 原判決 18 頁 16 行目「このような事情からすると、」の次に「仮に、前記争点(2)で主張する無期雇用契約への転換が認められないとしても、」を加える。

4 控訴人らの補充主張

- (1) 労働者性の判断について

労働者性は、強行法規である労働法の適用対象を画定するための概念であるから、労働者性、すなわち、使用従属性の判断は、契約当事者の主観を排除し、客観的な就労・労務提供の実態から行われるべきであり、契約上の義務の内容、あるいは、これらにより想定される業務の性質等を考慮することは、客観的な判別が容易ではない事情を考慮することとなり、相当ではない。

使用従属性の判断基準のうち、指揮監督下の労働であることの判断要素の 1 つと解される「業務遂行上の指揮監督の有無」について、大学教員のように高い裁量性を有し、具体的な指揮命令に馴染まない業務については、具体的な指揮監督を想定することができないというべきであり、不可欠な労働力として事業組織に組み入れられ、包括的な指示を受けていることをもって、使用者の一般的な指揮監督下にあるものと認めるのが相当である。

- (2) 令和 4 年 3 月までの非常勤講師の就労実態等について

ア 委嘱手続及び契約成立時期

非常勤講師に対する委嘱契約手続は、毎年 12 月頃までに、専任教員や

事務職員から非常勤講師に対し、メールや口頭で次年度の担当の打診があり、非常勤職員が締切日までに内諾すると、「よろしくお願いします」との返信があり、シラバスの作成依頼（外国語学部と●●●●センター（●●●●）の総合日本語（■■■■）クラス）、委嘱手続に必要な書類の提出、教務オリエンテーションの実施（●●●●）などがされていた。委嘱契約書がシラバスの提出期限以前に送付されることがあったり、シラバス訂正が指示されることもあったことからすると、外国語学部や●●●●の総合日本語（■■■■）クラスにつき、被控訴人がシラバスの内容を確認した上で授業を委嘱するかどうかを判断したり、あるいは、●●●●のその他のクラスにつき、シラバスの内容について了解を得られた委嘱先と契約締結をしていたなどとは考えられず、被控訴人は、専任教員や事務職員から打診があった時点で次年度の委嘱を決定しており、控訴人らが内諾した時点で委嘱契約が成立していたものというべきである。

イ 授業実施の確認

令和4年3月以前と、令和4年4月以降で、授業実施の確認方法に変化はない。外国語学部では、授業ごとにカードリーダーの読み込みを行って授業実施の報告をしていたし、●●●●では、出勤時に出勤簿に押印し、毎回の授業後に専任教員に学内通信ツールで授業の実施報告を行っていた。また、コロナ禍におけるオンライン授業の報告についても、実施の都度、報告書を作成し、これを1か月ごとないし学期末にまとめて提出していた。

ウ 授業内容及び実施方法

(ア) 外国語学部

シラバスの作成は、前記アのとおり、契約成立（内諾）後、専任教員、非常勤講師を問わず、その作成方法が細かく指示され、指定期日までに作成することが求められていた。また、控訴人Aに関しては、英語を担当する非常勤講師として、授業内容について「年間200ページのリー

ディングアサインメント、前期（春夏学期）と後期（秋冬学期）の終わりにA 4 数枚の英文エッセイのアサインメント」の実施が指示されたり、教職課程の再認定を受ける次年度の授業につき、シラバスの内容等に関する指示がされたり、担当授業の単位取得条件に関するTOEICスコアを学生に提出するよう指示がされていた。

(イ) ●●●●

契約成立（内諾）後、教務オリエンテーションにおいて、連絡事項が配布され、授業開始前（シラバス作成、教員間の連絡）、授業開始時（履修登録、受講者のレベルチェック）、授業期間中（振替授業、休講）、授業終了後（成績評価、授業アンケート）、講義室や設備・備品の使用方法等が詳細に指示されている。また、総合日本語（■■■■）クラス担当の控訴人Cには、上記アのとおり、契約締結（内諾）後、シラバス作成やその訂正が指示されることがあった。日本語集中コース（■■■■）及び総合日本語（■■■■）クラスでは、学期前後や学期中にミーティングが行われ、専任教員から授業の方針等について指示があり、また、学内通信ツールにより、各授業ごとに進行度を報告したり、専任教員から授業の進め方などの指示を受けることもあり、当初の予定を変更した内容で授業を実施することもあった。

エ 成績評価

外国語学部では、令和4年3月以前においても、担当した科目の試験問題作成、採点、成績評価及びこれに対する受講生からの疑義照会の全てを非常勤講師が自ら行っていた。専任教員との間で、答案やレポートを共有したことはなく、成績登録終了日から成績発表までの期間も短期間であったことから、専任教員が非常勤講師の授業の成績評価をすることは不可能である。

●●●●では、総合日本語（■■■■）クラスの可否判断について、非

常勤講師の間で疑義や認識の相違があったため、これらにつき、専任教員による指示がされたことがあった。

被控訴人は、令和３年後期から、成績管理システムである△△△△における担当教員設定を変更し、授業担当者名に専任教員の名前を併記する変更をしているが、上記の△△△△のシステム変更は、令和３年に文部科学省から非常勤講師を授業担当教員とすることができない旨の指導を受けたことによる偽装工作にすぎない。令和３年前期以前に、専任教員による成績登録が可能であったことはなかった。

オ 授業以外の授業時間外の業務

控訴人らは、学生からの質問対応を実際に実施しており、質問対応を義務付けられていたというべきである。各種研修への参加についても、強い参加要請により出席を義務付けられていた。●●●●では、上記ウ(イ)のとおり、専任教員の指示により、オリエンテーション、学期前後や学期中の各種ミーティング、教員間の連絡や打合せ、学生の修了発表の準備の援助などが義務付けられていた。これらの業務が義務付けられていたことは、令和４年４月以降と何ら異なるものではない。

カ 以上の令和４年３月までの就労実態は、令和４年４月以降のそれと何ら異なるものではない。令和４年４月の労働契約締結以降、成績管理手当及び教育関連手当が支給されるようになり、控訴人Ａ、控訴人Ｂ及び控訴人Ｃには成績管理手当が、控訴人Ｃ及び控訴人Ｄには教育活動関連手当が、それぞれ支給されているが、これら手当の対象となる業務は、上記ウないしオのとおり、令和４年３月以前から控訴人らに義務付けられていた業務であり、令和４年４月以降の業務内容や就労実態の変化を伴うものではない。

(3) 雇用契約への変更の経緯について

文部科学省は、令和３年４月８日付け事務連絡（甲全６）において、直接

雇用していない個人事業主を活用して授業を実施する場合には、専任教員が当該授業科目のシラバスの作成に関与する体制になっていることや、専任教員が当該授業科目の成績評価に関与する体制となっていること等を求めているところ、上記(2)の控訴人らの業務内容や就労実態からすると、少なくとも控訴人A及び控訴人Bは、単独でシラバスの作成や成績評価を行っており、同人らが被控訴人に雇用されていないとすれば、形式的には上記事務連絡や学校教育法に反する状況にあったというべきである。

被控訴人は、文部科学省の調査に対しては、上記事務連絡の要件を充足していると報告しつつ、令和3年後期から、更なる教育の保証等の名目の下、△△△△等の「授業担当者名」に専任教員の名前を併記するなど、実態を伴わない形式のみの変更を実施して外形を作出し、上記事務連絡の要件を満たしているように見せかけるための偽装工作をしたものである。

被控訴人が、令和4年3月以前は準委任契約の形式であった控訴人ら非常勤講師の委嘱契約を、令和4年4月以降、雇用契約としたのは、文部科学省の調査を受け、学校教育法違反の状況を是正するため、形式を実態に合わせざるを得なかったことによるものである。

5 被控訴人の反論

(1) 労働者性の判断について

通常、委任者が行う程度の指示が直ちに労働契約法上の指揮監督を基礎づけるものではないこと、労働契約と委嘱契約には、特定の事務が委託されているのか否かという相違があることなどからすると、当該事務が委嘱契約の内容にしたがって行われているにすぎないと評価し得るか否かという観点から、労働契約法上の労働者性を評価することは不合理とは言えない。

広範な裁量が認められる種類の業務についても、上記のとおり、当該委嘱契約の内容にしたがって行われているにすぎないと評価できるのか、具体的場面において指揮監督を想定する必要があるのか、すなわち、委嘱契約上予

定されていない制約を課す場合があるかどうかで判断すべきである。事業組織への組み入れについては、団体交渉による解決の相当性を考慮した労働組合法上の労働者性の判断要素であって、労働力の提供を強制される立場にある労働者の保護を規定する労働契約法上の労働者性の判断要素としては、組織的活用のみならず、請負や委任で当然に予定されている指示（指図）を超えた広範かつ詳細な命令権限の存在が求められるというべきである。

(2) 令和4年3月までの非常勤講師の就労実態等について

ア 委嘱手続及び契約成立時期

被控訴人と非常勤講師との委嘱契約は、全て被控訴人の総長の名において行われるものであり、契約内容（シラバスの内容）を無視し、被控訴人の窓口職員による打診と控訴人らの応諾の段階で成立するものではないことは明らかである。シラバス確定までの種々の作業は、契約上義務付けられたような性質のものとはいえず、契約締結に向けた担当者との準備や協議の域を超えるものではないというべきである。

イ 授業実施の確認

令和4年3月以前と、令和4年4月以降で、授業実施の確認方法は、明らかに異なっている。

外国語学部での令和4年3月までのカードリーダーへの読み込みは、授業の実施確認のために毎限ごとに求められていたものではなく、講義室の機材の電源を入れるために毎限ごとの読み込みが必要となっていたにすぎず、令和4年4月以降は、授業の都度、カードの読み込みが必要となっている。●●●●における令和4年3月までの出勤簿は、契約が履行されたかどうかを確認するためだけのものであり、出勤時刻や授業時間数は確認されていないが、令和4年4月以降の出勤簿は、授業時間を細かく記載し、管理監督者や管理監督補助者の確認を要するものであった。また、学内ツールは、情報共有のためのものであり、授業実施を確認するためのもので

はない。オンライン授業の報告についても、令和4年3月以前は、出退勤時刻や授業を実施した時間数の確認はされておらず、令和4年4月以降は、上記出勤簿及び管理監督者による確認を要する形式となっている。

ウ 授業内容及び実施方法

控訴人らの主張のうち、シラバス作成に関する部分は、シラバス作成前の契約成立を前提とするもので失当である。なお、委嘱先候補が作成するシラバスの内容は、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必要があり、契約締結に先立ち、その準備行為として、一定の水準や書式を要求することは不合理ではない。

控訴人Aへの指示は、委嘱する授業の性質として一律に実施する必要のある項目や水準に関するものや、委嘱に要求される事務手続などであり、業務の性質上不可欠な指示に止まる。

●●●●では、チームティーチング方式を採用したことにより、レベルチェックやクラス間での調整等が必要となるところ、これらのことは、業務の性質上不可欠なものとして、委嘱前に委嘱契約の内容として具体化されているものであり、各種ミーティングや学内ツールにおける連絡調整は、その一環にすぎない。

エ 成績評価

令和4年3月以前は、専任教員において、非常勤講師による成績評価をチェックし、必要に応じて、非常勤講師にも評価根拠を確認し、あるいは、自ら、非常勤講師の手元にある基礎資料を確認するなどして、成績評価を修正することがあった。成績登録自体は、1月中旬から可能であり、上記の専任教員による成績登録修正がその締切日までに不可能とは言えない。

●●●●の総合日本語(■●■●)クラスは、オムニバス形式の授業(複数の講師が同じ内容を複数のクラスに教える)であり、学生の不公平を避けるため、委嘱契約締結前に、採点、評価につき、一定のルールを設定し、

そのような授業をすることを委嘱内容としたにすぎない。

△△△△の設定上、非常勤講師とは別に、専任教員も成績登録ができる旨の設定は、令和3年10月よりもかなり以前からのものであり、同月頃に初めて設定された旨の控訴人らの主張は、憶測に基づくものである。

オ 授業以外の授業時間外の業務

委嘱契約当時において、被控訴人が、控訴人らに対し、授業終了後の質疑応答を命じたことも、報告等を義務付けたこともない。控訴人らが一部の研修を受講していたことは、非常勤講師に対しても、研修受講の機会を与えていたというにとどまり、受講を義務付けていたものではなく、被控訴人の教員に対し、特に改善が必要と思われる場合に、業務命令をもって研修受講を義務付けていたのとは異なる。

●●●●の各種ミーティング、教員間の連絡や打合せについては、前記ウのとおり、チームティーチングの特殊性に由来する委嘱内容の性質上不可欠な連絡調整の域を超えるものではないし、修了発表の援助についても、その業務を伴う科目を委嘱したにとどまる。なお、オリエンテーションや各種ミーティングは、あくまで参加の打診であり、日程の合わない者に参加を義務付けていない。

カ 以上のとおり、令和4年4月前後で、勤怠管理の程度、成績管理の業務や責任（これに伴う成績管理手当、教育関連手当の支給の有無）、研修参加への義務付けなど、就労実態に有意な差が生じていることは明らかである。

(3) 雇用契約への変更の経緯について

令和4年3月以前においては、非常勤講師のみならず、専任教員も成績登録が可能であり、控訴人らの主張が、憶測にすぎないことは、前記(2)エのとおりである。

第3 当裁判所の判断

1 判断の骨子

当裁判所は、控訴人らの前記第1の4の訴え（雇止め後の将来賃金請求に係る訴え）のうち、本判決確定の日の翌日から毎月17日限り、控訴人らにつき、雇止め後の将来賃金及びこれに対する遅延損害金の支払を求める部分は不適法であるからいずれも却下し、その余の請求は、いずれも理由があり、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。

2 認定事実（前提事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により認められる事実）

(1) 本件統合に際してE大学の非常勤講師に対する説明等

国立大学法人E大学（E大学）は、平成19年3月19日頃、非常勤講師に対し、平成19年10月1日に実施される被控訴人との統合（本件統合）により、授業計画については、同年9月30日まではE大学として、同年10月1日からは、被控訴人の一部局として実施することになり、本件統合後の同日以降に授業を担当する場合には本件規程に基づく契約となることを周知した。

また、U組合は、平成19年7月12日に被控訴人と、同年8月10日にE大学とそれぞれ団体交渉をした。その際、被控訴人は、本件統合後、非常勤講師との間の契約が雇用契約ではなく準委任契約であることを、E大学は、非常勤講師とは委託契約になることをそれぞれ説明した。（乙全20）

(2) 令和4年3月までの被控訴人と非常勤講師との間の委嘱契約締結に係る手続等

ア 委嘱に先立つコアカリキュラムの策定等

被控訴人では、コアカリキュラム等の授業の実施に関する重要事項は、多くの場合、教授会の審議を経ることになるところ、カリキュラム構成などの具体的な検討作業は、各学部の常勤の教員らを中心とする教授会とは別の会議体等でされている。

外国語学部では、カリキュラム等の策定に関しては、外国語学部の執行部において原案を作成した上で、執行部から各専攻に諮り、各専攻での修正意見等を踏まえて、教務委員会（学部の専任教員により構成される）での審議を行い、教授会に上程して承認を得るという手続を経ている。また、●●●●では、カリキュラム等の策定に関しては、日本語教育研究チームに所属する教員らにおいて意見交換をして原案を策定し、教務委員会に諮り、教授会の下部会議体である●●●●（●●●●定例ミーティング）に報告するという手続を経ている。

なお、コアカリキュラムの策定に関し、令和4年3月31日以前には、非常勤講師が関与する機会はなかった。

（以上につき、乙全17、18、24、証人M、控訴人A本人）

イ 非常勤講師に対する授業の委嘱手続等

（ア）外国語学部

外国語学部では、非常勤講師に対する授業の委嘱に際し、①被控訴人の教職員ら（委嘱契約による非常勤講師は含まれない。）により、「開講科目」（どのような科目を何曜日の何限に設けるのかという時間割のようなもの）を策定し、当該授業の骨子（「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」等）を策定した後、②「開講科目」に定める授業のうち、外部（非常勤講師）に委嘱する授業を選別の上、③委嘱先候補者に打診し、内諾（次年度の委嘱についての了解）を得られた者に対し、実施する授業の詳細を検討してシラバスを作成するよう依頼し、④委嘱先候補者において作成したシラバスの内容が、「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」の内容に沿うものであれば、当該シラバスの内容に基づいた授業を15コマ（これを「30時間」と表示している）にわたり実施するという前提で、非常勤講師としての委嘱に係る契約書を作成するという手続がさ

れていた。（甲A3、7ないし10、甲B2、乙全1、24、乙A2、3、乙B3、4、証人M）

なお、外国語学部では、シラバスの作成について、シラバス作成の手引き、シラバス作成のためのハンドブック等により、その記載内容、方法を詳細に定めていたところ（甲全19、20）、被控訴人による委嘱契約締結に先立つシラバスの点検・審査の実態は、上記④の審査が完遂されず、シラバス登録期限前に非常勤職員に委嘱契約書が送付されている例があったり（甲全33、41）、契約締結日以降においても、シラバスの点検や不備の補正が指示されていたこと（甲全20の1・2、甲全82、83）があるなど、相当に形骸化しており、被控訴人によるシラバスの点検・審査は、委嘱契約の前後を通じて行われていた。

(イ) ●●●●

●●●●では、非常勤講師に対する授業の委嘱に際し、①被控訴人の教職員ら（委嘱契約による非常勤講師は含まれない。）が、「開講科目」（どのような科目を何曜日の何限に設けるのかという時間割のようなもの）を策定し、②「開講科目」に定める授業のうち、外部（非常勤講師）に委嘱する授業を選別の上、③委嘱先候補者に対し、科目の種類、時間割、対象となる学生（大学院生、研究生、短期留学生等の区別）、日本語レベル（初級、中級等の受講学生のレベル）等の概要を伝えて委嘱を打診し、④内諾が得られた後、●●●●の教員においてシラバスを作成し（非常勤講師のみで実施する総合日本語（■■■■）クラスについては委嘱先候補者にシラバスの作成を依頼し）、⑤シラバスの内容について了解を得られた委嘱先候補者との間で、委嘱に係る契約書を作成するという手続がされていた。もっとも、委嘱契約の締結に先立って、シラバスの内容について、委嘱先候補者に意見を求め、場合によっては加筆修正等を依頼し、委嘱する業務内容を確定した上で同契約を締結す

ることもあった。

また、●●●●の科目に関し、科目ごとに、「選択コース開講にあたって」と題する連絡事項、シラバスの作成、教員間の連絡、講義室の設備・備品等に関する説明がなされた文書が配布されていた。

さらに、毎年2月中旬頃には、新学期より授業を担当する非常勤講師に対し、「教務オリエンテーション」が実施され、その参加が強く推奨され、学生対応に対する研修、●●●●授業実施の趣旨、レベル分け、シラバスや成績の登録方法等、教務関係全般に対する情報提供が行われた（甲全25、53、甲C4の13頁）。

なお、シラバスを委嘱先候補者が作成する総合日本語（■■■■）クラスのシラバスについても、外国語学部同様、その記載内容、方法が詳細に定められていたが、その点検・審査については、上記外国語学部と同様、委嘱契約の前後を通じて行われていた（甲C4の52頁）。

（以上につき、上記に掲記したものを含め、甲全23ないし26、53、甲C4、6、甲D4、12の1・2、乙全1、18、24、乙C2、乙D2、証人M）

(ウ) なお、被控訴人において、シラバスの作成後、シラバスに定めた試験内容や採点配分等が変更されることはなかった。（弁論の全趣旨）

(3) 委嘱契約締結後の控訴人らの授業の実施状況等

ア 授業の実施の確認等

(ア) 授業の実施場所及び時間の指定

授業を実施する講義室の場所や、授業の時間帯については、被控訴人により指定されていた。（弁論の全趣旨）

(イ) 外国語学部

非常勤講師は、令和2年度以前に外国語学部があった旧Nキャンパスでは、出講時に出勤簿に押印することが求められていたが、出退勤時刻

や授業時間の管理はなされていなかった。（甲A11、甲B12）

令和3年4月以降のNキャンパスでは、非常勤講師に対して●●カードが貸与されており、同カードをカードリーダーにかざすことにより、かざした時刻が記録される仕様になっており、令和4年3月以前から、非常勤講師が同カードを授業実施日ごと（同じ日に複数限授業実施の場合には、毎限ごと）に、カードリーダーにかざすことにより、授業の実施が確認されていた（甲全36、乙B5の1、控訴人A本人）。

また、非常勤講師は、令和4年3月以前のNキャンパスのオンライン授業では、おおむね1か月ごとにまとめて授業実施を報告していた。（乙全24、乙A4の1）

(ウ) ●●●●

●●●●では、令和4年3月以前には、非常勤講師は、出勤簿に押印して授業実績を報告していたが、出勤日に押印するだけの簡易なものであり、出退勤時刻の報告や授業を実施した時間数の確認（担当するクラスごとの出欠確認）等はされていなかった（甲全44の1ないし3、乙全24、26）。

オンライン授業では、外国語学部同様、おおむね1か月ごとにまとめて授業実施を報告していた（甲全45、甲D15の2ないし4、乙全24、乙C3、乙D4）。

イ 授業以外の業務等について

(ア) 控訴人らは、授業時間外に学生から質問を受けたり、学生の課題を援助することがあり、メール等で対応していた（甲A16の1ないし5、甲C9の1ないし5、甲D20の1ないし9）。

(イ) 控訴人らは、令和4年3月以前には、被控訴人から、情報セキュリティ研修、FD（ファカルティ・ディベロップメント）研修等の受講が義務付けられておらず、実際に受講もしていなかった。（乙全24、控訴

人A本人)

他方、●●●●では、教員間で、スキル向上や情報交換のための研修会、情報交換会が実施され、希望者に参加を呼び掛けていたが、非常勤講師については、任意参加であった(甲D21の1・2)。

(ウ) 被控訴人において、非常勤講師による不適切な言動等が判明したとしても、懲戒処分等を行うことは予定されていなかった。(乙全24、証人M、証人F)

ウ 授業内容及び実施方法等

(ア) 控訴人A

a 専門分野等

(専門分野等省略)

b 授業内容等

控訴人Aは、被控訴人での授業において、上記の調査研究活動による知見等に基づき、授業内容や使用する教材等を自身が決定していた。例えば、被控訴人で担当する授業において控訴人Aが取り上げていた「□□□□」というテーマは、自身の学会での活動により培われた知見に基づくものである。

また、これとは別に、被控訴人から、控訴人Aを含む英語を担当する非常勤講師に対し、学生らに年間200頁のリーディングアサインメント及び前期と後期の終わりに各4頁の英文エッセイの作成をさせるようにとの指示がされていた。

(上記a、bにつき、甲A6、14の1ないし5、乙A3、控訴人A本人)

(イ) 控訴人B

a 専門分野等

(専門分野等省略)

b 授業内容等

控訴人Bは、被控訴人で担当する講義において、自らの専門分野の研究に基づいて授業内容を考え、（授業内容等省略）各種文献を用いることや、学生との対話を通じて理解と考察を深めていく形式で授業を進めることなどを自ら決定していた。

（上記 a、bにつき、甲B 1 2、乙B 4、控訴人B本人）

(ウ) 控訴人C

a 専門分野等

（専門分野等省略）

b 授業内容等

●●●●で開講される日本語科目の多くは、専任教員と非常勤講師で構成されたチームティーチング体制を採用しており、各科目別に設定された学内通信ツールで日々の連絡、非常勤講師から専任教員への授業報告や授業の進め方に関する質問、相談がされたり、専任教員から非常勤講師への回答や依頼等がなされたりしていた。また、授業が開講される前に、授業を担当する専任教員と非常勤講師とで学期前ミーティングを行い、クラスの運営方針等を共有したり、学期中にも、必要に応じて、同様の趣旨でミーティングが行われていた（甲全48の1・2）。学期終了後には「教育の改善のためのリフレクション会議」としてミーティングを行ったりした。ただし、ミーティングについては、参加者の都合を確認するなどして日程に配慮していたものの（甲全55、57、60）、他大学での授業等で都合がつかない場合には、参加しない非常勤講師もいた。

日本語集中コース（■■■■）及び総合日本語（■■■■）は、1つのクラスを1名の専任教員と複数名の非常勤講師で担当した。シラバス作成、授業計画（活動、目標、スケジュール）作成などは専任教

員が行い、使用する教科書は●●●●全体で統一されていた。

総合日本語（■■■■）は、複数の非常勤講師で担当するオムニバス形式の授業であり、複数の講師が同じ内容を複数のクラスに教えるという態様の授業であった。シラバスは非常勤講師が作成し、授業計画（活動、目標、スケジュール）は複数の非常勤講師らで話し合っ決定した。

控訴人Cは、シラバスと授業計画に従って、指定された教科書を使用して授業を実施した。

日本語集中コース（■■■■）では、学期末に「修了発表」として学生一人一人が日本語で発表をすることになっており、控訴人C及び控訴人Dを含む非常勤講師は、数名の学生を割り当てられ、修了発表の援助を行っていた。

（上記a、bにつき、上記に掲記したものを含め、甲全25、28、29、48の1・2、甲全53、55、57、60、甲C4、5、8、9の1ないし5、甲D5、6の1ないし4、7、8の1・2、甲D9ないし11、乙C2、控訴人C本人、控訴人D本人）

(エ) 控訴人D

a 専門分野等

（専門分野等省略）

b 授業内容等

控訴人Dは、控訴人Cと同じく日本語集中コース（■■■■）及び総合日本語（■■■■）を担当したほか、▲▲▲▲という、被控訴人に入学予定の韓国人高卒留学生らを対象とした進学準備、予備教育を担当した。▲▲▲▲は、プログラム全体のコーディネーターである専任教員がおり、各科目につき異なる非常勤講師が授業を行った。

控訴人Dについても、学内通信ツールを活用した教員間の各種連絡、

相談等、各種ミーティングの実施、日本語集中コース（■■■■）及び総合日本語（■■■■）の担当や使用教科書、日本語集中コース（■■■■）クラスの修了発表への援助等については、控訴人Cと同様である。

（上記 a、bにつき、甲D 1 1、1 4の1ないし5、甲D 1 5の1ないし4、甲D 1 6、甲D 1 8の1ないし4、甲D 1 9の1ないし4、甲2 0の1ないし9、甲2 1の1・2、乙D 2、控訴人D本人）

エ 成績の入力等

(7) 被控訴人は、成績管理システムである△△△△（乙全7ないし10の各1）を利用して成績管理等を行っており、非常勤講師である控訴人らに対し、学期末が近づいた時期に成績評価の報告を行うよう依頼していた。

成績は、試験やレポートなどについて100点満点で評価し、90点以上をS、80点以上90点未満をA、70点以上80点未満をB、60点以上70点未満をC、60点未満をF（不合格）とすることとされていた。

控訴人らは、担当した科目につき、上記の基準で成績を評価し、△△△△を利用して成績登録をし、「確定」をクリックして成績登録を確定させていた。

（以上につき、甲全9の1、甲A 1 1、甲B 1 2、控訴人A本人）

(イ) 令和4年3月以前において、非常勤講師とは別に、被控訴人の教員も△△△△で成績登録を行うことができる（すなわち、非常勤講師が採点の結果を入力したデータにつき、被控訴人の教員において変更修正ができる）状態になっており、専任教員の指示に基づいて、教務の事務担当者が成績登録を修正することもあった。（乙全7の1、9の1、10の1、24、証人M）

なお、●●●●の科目の採点・成績評価は、試験問題の作成、採点、採点結果の△△△△への入力まで非常勤講師に委ねるもの（総合日本語（■■■■）、▲▲▲▲）と、筆記試験の問題作成、口頭試験の課題と評価項目の作成等は専任教員が行い、一部の試験の実施、採点、採点結果の報告までを非常勤講師が行い、専任教員がこれらを集約して最終評価を決定するもの（総合日本語（■■■■）、日本語集中コース（■■■■））があった。（甲全29、甲C5、甲D11、乙全24）

オ 他の業務の指示の有無等

被控訴人において、控訴人らに対し、シラバスに記載した内容の授業の実施や、委嘱契約の締結に先立って提示している授業の水準や基準等の履行を求めることを超えて、シラバスに記載されていない業務の依頼や指示がなされることはなかった。（弁論の全趣旨）

カ 社会保険等

非常勤講師である控訴人らは、社会保険（健康保険、厚生年金保険、介護保険）や雇用保険の適用対象とされていなかったが、報酬について給与所得として源泉徴収がされていた。（甲全1、乙A1、乙B1、乙C1、乙D1、弁論の全趣旨）

また、控訴人らは、被控訴人から、年次有給休暇に相当する休暇を付与されていたが、これを取得してもシラバスで定められた回数の授業を実施する必要があった。（弁論の全趣旨）

(4) 被控訴人の労働者である非常勤教職員の労働条件や業務内容等

ア 採用手続

被控訴人では、労働者である任期がない教員や職員の採用は、全て公募とされている。教員については、応募者につき、教授会の決定に基づいて組織される選考委員会での業績審査や選考を経て、教授会の決議を受け、学長の決裁を得ることが必要である。（証人F）

イ 業務内容

被控訴人と有期雇用契約を締結している外国語学部の特任講師は、授業の実施以外にも、研究科に所属する学生への研究指導、外国籍の教員のサポート、他大学（海外の大学）との共同研究プロジェクトの運営補助等の業務に従事していた。（乙全22ないし24）

ウ 労働条件等

特任講師の時間給単価の上限は、平成31年4月以降、3624円であった。（乙全2）

また、語学の授業を担当する特任講師の所定労働日と所定労働時間は、以下のとおりである。（乙全22、弁論の全趣旨）

月曜日：始業時刻 9時45分 終業時刻 18時30分

休憩時間 12時15分から13時まで

水曜日：始業時刻 9時30分 終業時刻 18時15分

休憩時間 12時15分から13時まで

木曜日：始業時刻 8時45分 終業時刻 16時30分

休憩時間 12時15分から13時まで

当該特任講師は、論文作成等を行っているほか、学生の研究指導、海外の大学との共同研究プロジェクト等に従事し、所定労働日以外の曜日における就労や所定時間外労働が命じられる場合もある。この所定時間外労働時間については、国立大学法人J大学非常勤職員（短時間教育研究等職員）給与規程に基づき、割増賃金が支払われている。（乙全23、証人M）

エ 特任講師を含む教員の労働時間管理について

特任講師を含む被控訴人の教員については、パソコンの勤怠管理システムを使用して労働時間管理が行われており、始業時刻や終業時刻が定まっている特任講師等については、出勤時・退勤時に、システム上の出勤・退勤の打刻をすることになっている。また、裁量労働制が採用されている教

授や准教授は、同じ勤怠管理のシステム上に出勤した日の労働時間数を入力することになっている。（証人M）

オ 就業規則に基づく注意指導処分等

被控訴人においては、教員に対し、授業の実施や上記の各業務において不適切な言動等があった場合、就業規則に基づき、懲戒処分等を行うことが可能であった上、このような言動を予防する観点から、各種研修の受講を業務命令として命じることができた。（乙全24、証人M、証人F）

(5) 本件各有期雇用契約が締結された経緯等

ア 文部科学省高等教育局大学振興課は、各国公私立大学担当部局宛に、令和3年4月8日付け事務連絡を発出し、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を担当させるという不適切と思われる事案があったとして、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を締結した者を活用して授業を実施する場合の留意点を周知した。（甲全6）

上記留意点の全体的な考え方の1つとして、大学設置基準19条1項に照らし、大学は、自ら必要な教員組織並びに施設及び設備を備え、当該大学の指導計画の下で開設することが原則であるものの、教育内容の豊富化等の観点から、大学が直接雇用していない当該大学以外の教育施設等の被雇用者を活用して授業を実施することも認められるとしつつ、このような授業を行う場合には、例えば、

- 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に留意すること、などが指摘された。（甲全6）

イ 令和3年6月頃、衆議院厚生労働委員会において、国会議員から、準委任契約である被控訴人における非常勤講師の契約形態について、適切な契約変更を行うよう指導すべきではないかとの質問があり、文部科学省から、不適切な事案が判明した場合は必要な指導・助言をする旨の答弁がされた。

これを契機として、被控訴人において、非常勤講師が担当する授業を含めた各授業科目について、主体性と責任を持って、大学の授業として適切に位置付けて教育の質保証に努める必要があると考え、部局等が非常勤講師の授業実施に関し、適切に関与する必要があるとして、非常勤講師が担当する授業実施の現状を把握するために、アンケートを実施した。被控訴人は、その結果を踏まえて、文部科学省に対し、被控訴人において、適切な形で主体性と責任を持って、大学の授業として適切に実施していた旨を報告した。

（以上につき、甲全40、証人F）

ウ 被控訴人は、令和3年9月以降、更なる教育の質保証等の観点から、①非常勤講師が実施する授業について、被控訴人が主体性と責任を持って実施する体制を整備する、②実態把握を行いつつ、準委任契約を締結した者を個別の実態に応じて労働契約に切り替えることを視野に入れた制度設計に早急に取り組むこととし、△△△△等の「授業担当者名」に専任教員名を併記するなど、専任教員が非常勤講師の担当する授業に関与する方針を示した。（甲全37）

エ 被控訴人は、令和4年4月、控訴人らとの間で、本件各有期雇用契約を締結した。

(6) 本件各有期雇用契約の締結後の控訴人らの就労状況等

ア 本件就業規則の適用

非常勤講師である控訴人らには、令和４年４月以降、本件就業規則が適用されることになった。

イ 勤怠管理等

(ア) 控訴人Ａ及び控訴人Ｂは、被控訴人のＮキャンパス（外国語学部）において、令和４年４月以降、授業の都度（例えば、金曜日の５コマと６コマを連続して担当する場合には、各コマの授業の都度）、カードリーダーへの読み込みを義務付けられた。（乙全１３、２４、証人Ｍ）

(イ) 控訴人Ｃ及び控訴人Ｄは、被控訴人のＫキャンパス（●●●●）において、令和４年４月以降出勤簿（令和４年３月以前のものとは異なり、担当するクラスごとの出欠確認を要するものとなっている（乙全２６、乙Ｃ６、乙Ｄ７）。）を提出し、被控訴人の専任教員において、当初の予定のみならず、予定を変更して行った授業の実績を確認する方法で労働時間管理が行われていた。

また、Ｋキャンパス（●●●●）においては、シラバスとは異なる授業開始時刻と授業終了時刻を指定して、控訴人Ｃ及び控訴人Ｄに授業を担当させることもあった。

(ロ) なお、オンライン授業の確認については、令和４年３月以前と同様、概ね１か月ごとにまとめて授業実施の報告がされていた（甲全４６、甲Ｄ１７）。

（上記イにつき、甲全４６、乙全１３、２４、２６、乙Ｃ４ないしＣ６、乙Ｄ５ないしＤ７、１７、証人Ｍ）

ウ 控訴人らに対する成績管理手当及び教育関連手当の支給等

(ア) 成績管理手当の支給等

成績管理責任者は、成績管理の責任を担い、「ⅰ．当該科目の成績評価の手法（方法）及び配点基準の設定」、「ⅱ．ⅰに基づく測定（採点）」、「ⅲ．ⅱの測定結果に基づく成績評価」の全てを担当する者であるところ

ろ、従前は、前記(3)エのとおり、非常勤講師が△△△△への入力等、一次的な成績評価業務ないしは採点業務までを行い、最終決定権は、非常勤講師の判断を専任教員が訂正、変更できるという形で、専任教員が有していたものであったが、令和4年4月以降、被控訴人では各学部学科の判断で非常勤講師を成績管理責任者に任命できるようになり、非常勤講師に上記業務を行わせることができるものとし、上記業務の対価として成績管理手当が支給されることとされた。(甲全11、乙全7ないし9の各1、乙全24、証人M)

控訴人A、控訴人B及び控訴人Cは、同月以降、成績管理責任者となり、非常勤講師成績管理手当の支給を受けた。(乙全7ないし9の各2、乙A5、乙B6、乙C7)

(イ) 非常勤講師教育活動関連手当の支給等

令和4年4月以降、被控訴人では、非常勤講師らに対し、「授業計画に関する打合せ」や「学科・専攻等が必要であると認めた授業以外の活動・業務」(コアカリキュラム策定等に関する会議体への参加、各専攻におけるカリキュラムに基づく授業目標等の策定への参加等)への参加・従事を命じることができるようになり、これらの活動に従事した非常勤講師に対し、非常勤講師教育活動関連手当が支給されることとされた。(甲全11、乙全24)

控訴人Cと控訴人Dは、業務命令により「研修・会議等」への参加を命じられ、非常勤講師教育活動関連手当の支給を受けた。(乙C7、乙D8)

エ 研修の受講等

令和4年4月以降、被控訴人では、非常勤講師に対し、情報セキュリティ研修やアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)研修等の学内研修の受講が義務付けられた。さらに、令和5年度には、非常勤講師に対し、「公

的研究費の取扱いに関する理解度チェック」、「ハラスメント研修及びハラスメント意識チェック」、「安全保障輸出管理全学説明会」の受講も義務付けられた。（乙全１４ないし１６）

控訴人らは、令和４年度、被控訴人本部が実施した情報セキュリティ研修を受講し、控訴人Ａ、控訴人Ｂ及び控訴人Ｄは、同様に実施されたアンコンシャス・バイアス研修も受講した。もっとも、控訴人Ｃは、アンコンシャス・バイアス研修を受講しなかったが、●●●●が実施したアンコンシャス・バイアスセミナー（被控訴人大学本部が実施した研修とは別のものであるが、同様のセミナー）を受講した。（乙全１４、１５、２４、控訴人Ａ本人、控訴人Ｄ本人）

オ 懲戒処分等の対象等

令和４年４月以降、被控訴人では、本件就業規則２２条に基づき、非常勤講師である控訴人らにも諸規則の遵守義務が課され、同４３条に基づく懲戒処分を受け得ることとなった。（甲全１２、乙全２４）

また、同月以降、被控訴人では、控訴人らも国立大学法人Ｊ大学教職員労働災害補償規程の適用対象となった。（甲全１２（５５条、５６条））

(7) 控訴人らの他の大学等での就労状況等

ア 控訴人Ａ

控訴人Ａは、平成１０年度からＯ大学で、非常勤講師として週２コマの英語科目の授業を担当し、その報酬は、時給５０００円台であった。控訴人Ａは、同大学に対して無期雇用契約の締結を申し込み、平成３１年４月以降、無期雇用となった。（甲Ａ１１、控訴人Ａ本人）

イ 控訴人Ｂ

控訴人Ｂは、平成２１年４月からＰ大学経済学部で専門科目の授業を担当し、その報酬として月２万９０００円程度を得ており、他の大学でも非常勤講師として授業を担当し、一定の収入を得ている。（甲Ｂ１２、控訴

人B本人、弁論の全趣旨)

ウ 控訴人C

控訴人Cは、遅くとも平成30年までに、Q大学、R大学及びS大学との間で有期雇用契約を締結して授業を担当していたが、同年以降、上記各大学に対して無期雇用契約の締結を申し込み、無期雇用となった。

上記各大学からの報酬は、Q大学が1コマあたり月1万1000円、R大学が1コマあたり月2万6000円、S大学が1コマあたり月3万円であり、控訴人Cは、令和4年度には、Q大学で週3コマ、R大学で週2コマ(通年)、後期のみが週5コマ、S大学で週2コマを担当していた。

(以上につき、甲C5、控訴人C本人)

エ 控訴人D

控訴人Dは、遅くとも令和4年頃には、I大学で週7コマの授業を担当していた。(甲D11、控訴人D本人)

3 事実認定の補足説明

(1) 委嘱契約の契約書の作成時期等(前記2(2)イ)について

ア 控訴人らは、専任教員や事務職員から次年度の授業担当の打診があり、控訴人らがこれに内諾した時点で次年度の委嘱契約が成立している旨を主張する。

しかしながら、委嘱契約は、控訴人らと被控訴人との間の契約であり、被控訴人の窓口担当者に過ぎない専任教員や事務職員と控訴人らとの間で、委嘱契約締結に向けたやり取りがされているとしても、そのこと自体は、契約の成立に向けた準備行為にとどまるものというべきであり、契約締結自体は、被控訴人の総長名義による契約書の送付によって成立するものと認めるのが相当である。なお、委嘱契約成立の前後において、被控訴人によるシラバスに対する点検・審査が行われる実態があったことは、前記2(2)イ認定のとおりであるが(確定したシラバスに基づいて委嘱契約が締結

されていた旨の被控訴人の主張が採用できないことは、同認定のとおりである。)、このことが、委嘱契約の成立時期を左右するものとはいえない。

イ また、控訴人らは、委嘱契約に係る契約書の作成前に、個人 I D、給与口座振込書、扶養控除等（異動）申告書の提出依頼や旅費等の案内があった旨主張し、甲全 3 3 ないし 3 5 号証を提出する。

しかし、上記各証拠は、契約締結後に必要な提出物や個人 I D、車両入構証の発行の為の手續等の案内をしているにすぎないから、シラバス作成前の、控訴人らが内諾した段階で委嘱契約が成立していたことを裏付けるものということとはできない。

ウ したがって、控訴人らの上記各主張は採用することができない。

(2) 授業実施確認（前記 2 (3) ア(イ)、(6)イ）について

ア ●●カードによる授業実施確認について

被控訴人は、外国語学部について、令和 3 年度については、授業ごとに●●カードをカードリーダーにかざす必要がなかった旨を主張する。

しかしながら、カードリーダーの履歴（乙 A 4 の 2、乙 B 5 の 1・2）から、上記主張が直ちに裏付けられるものではない（控訴人 A につき、令和 3 年度の履歴の提出はなく、控訴人 B（木曜 3 限のみの担当）につき、令和 3 年度と令和 4 年度で有意な差異は認められないというべきである。）。また、控訴人 A は、令和 3 年度においても、授業ごとにカードリーダーに読み込ませていた旨を述べているところ、当時の被控訴人の指示（甲全 3 6）に照らしても、カードの読み込みは、講義室の機材の利用のためのみならず、授業実施確認のために実施されるものであり、かつ、授業ごとに行う旨も明確にされていることにも照らせば、被控訴人の上記主張及びこれに関する証人 M の証言及び陳述（乙全 2 4）は採用できないというべきである。そのことは、令和 4 年 4 月以降も改めて授業時間ごとのカードの読み込みが指示されていること（乙全 1 3）を考慮しても、左右される

ものではないというべきである。

したがって、前記 2 (3) ア (イ) のとおり、令和 3 年度についても、授業ごとにカードによる授業実施確認がされていたものと認められる。

イ 出席簿による●●●●での勤怠確認について

控訴人らは、●●●●での出勤簿を用いた授業実施の確認方法が、本件各委嘱契約時と本件各有期雇用契約時で異なる旨を主張するが、前記 2 (3)、(6) のとおり、両時期の出勤簿を比較すると、前者（乙全 2 6）においては、出勤日に押印するだけのものであるのに対し、後者（乙 C 6、乙 D 7）においては、授業ごとに押印するものとなっており、授業実施の確認方法に差異があるものと認められる。

ウ オンライン授業の実施確認について

被控訴人は、本件各有期雇用契約時には、授業ごとに授業実施の確認がされていた旨を主張するところ、オンライン授業においては、前記 2 (3) ア (イ)、(ウ) 及び前記 2 (6) イ (ウ) のとおり、本件各有期雇用契約時においても、本件各委嘱契約時と同様、いずれも、概ね 1 か月ごとにまとめて報告がされていたものと認められる。

(3) 専任教員による成績評価の訂正、変更（前記 2 (3) エ (イ)）について

前記 2 (3) エ (イ) 認定のとおり、非常勤講師による成績評価（採点）の登録については、専任教員により訂正、変更される可能性があったことが認められるところ、この認定は、主として被控訴人の総務部人事課任用係長である証人 M の同趣旨の証言（以下「M 証言」という。）に沿ったものである。後述のように、この認定に係る事実、令和 4 年 3 月以前において控訴人らがその業務遂行上、被控訴人の指揮監督に服していたことを裏付ける事情というべきであり、したがって M 証言は被控訴人に不利に働き得る事情を明言していることになり、その意味において、信用性は高いというべきである。

これに対し、控訴人 B 及び証人 T は、上記認定に反するかなのような陳述、

証言（甲全４９、甲Ｂ１２、証人Ｔ、控訴人Ｂ本人）をしている。

しかしながら、専任教員によって非常勤講師が行った成績評価（採点）が訂正、変更されるという事態は、当該非常勤講師により△△△△に入力された第一次的な成績評価（採点）に具体的な疑義が生じた場合に、これに対応して発生するものと考えられるところ、非常勤講師による成績評価（採点）が変更されなければならないような事態がそれほど頻繁に発生するとは考えにくい。そうであるとすれば、控訴人Ｂ及び証人Ｔの陳述、証言は、同人らの過去の経験において、控訴人Ｂによる第一次的な成績評価に対し、証人Ｔが訂正、変更を指示したり、自ら訂正、変更すべき事態に遭遇していなかったことを述べるものではあっても、これを超えて、被控訴人全体の運用の実情を正確に指摘するものであるかについては疑問が残るというほかない。非常勤講師の成績評価（採点）を専任教員が訂正、変更することがあり得たことは、Ｍ証言等に基づき認定したとおりであって、控訴人Ｂ及び証人Ｔの上記各陳述、証言は、この認定を左右するに足りるものではない。なお、仮に、△△△△におけるシステムの変更自体（控訴人らが主張するところの偽装工作）が令和３年９月頃に行われたものであったとしても、遅くとも、本件各有期雇用契約締結（令和４年４月）以前である本件各委嘱契約の時期から、非常勤講師の成績評価（採点）について、専任教員が訂正・変更させることが可能な制度となっていた旨の上記認定、判断が左右されるものではないというべきである。

- ４ 争点(1)（本件訴えのうち、争点(4)、(5)に係る控訴人らの将来の賃金請求のうち、本判決確定後の賃金請求部分に訴えの利益があるか）について

この点に対する判断は、原判決「事実及び理由」中第３の３に記載のとおりであるから、これを引用する。

- ５ 争点(2)（本件各委嘱契約は有期雇用契約で（控訴人らの労働者性）、本件各申込みにより無期雇用契約に転換したか）について

(1) 労働者性の判断枠組み

労契法では、労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立すると定め（6条）、労働者は、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めている（2条）ことを踏まえると、本件各委嘱契約において、控訴人らが労契法2条の「労働者」に当たるといえるためには、本件各委嘱契約の内容や本件各委嘱契約に基づく労務の提供の実態等に照らし、控訴人らと被控訴人との間に使用従属関係ないし使用従属性（使用され、労働の対償としての賃金を支払われるという関係）があるといえることが必要と解されるが、この点を検討するに当たっては、①控訴人らが被控訴人の指揮監督下において労務を提供したか（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、業務遂行上の指揮監督の有無、勤務場所及び勤務時間に関する拘束性の有無及び程度、労務提供の代替性の有無）、②控訴人らの報酬が①の対価として支払われたか（労務対償性）、③その他の事情（控訴人らの事業者性の有無や専属性の程度等）を総合的に考慮する必要があるというべきである。

(2) 控訴人らが被控訴人の指揮監督下において労務を提供したかについて

ア 具体的な仕事の依頼、業務従事の指示に対する諾否の自由の有無

(ア) 控訴人らは、前記2(2)、(3)のとおり、被控訴人からシラバスの作成を求められたり（外国語学部、●●●●のうちの総合日本語（■●■●））、確定したシラバスに基づいて授業を行うことを求められていたものであり、被控訴人の非常勤講師として業務を遂行しようとする限り、この求めに応じないことが困難であったことは否定できない。しかしながら、他方、控訴人らは、本件各委嘱契約により、一定の授業の委嘱を受けたものであるところ、シラバスが、授業科目の授業計画、内容、目標、成績評価基準などを明らかにし、学生の履修選択の重要な指標となる重要

な文書であることに照らせば、シラバスの作成や、シラバスに基づく授業は、本件各委嘱契約の不可欠な内容を構成するものというべきであるし、シラバスに基づく授業を実施するための授業の準備行為や、シラバスに開示された試験の実施、成績評価や採点の実施についても、委嘱された授業の実施に密接不可分な業務であり、上記同様、本件各委嘱契約の内容を構成するものというべきである。そうすると、控訴人らにおいて、シラバスを作成し、作成したシラバスに基づく授業（及びその準備、授業後の試験の実施、成績評価、採点等）を行うことは、本件各委嘱契約に基づく控訴人らの地位が労働者性（使用従属性）を帯びるものであるか否かにかかわらず、そのような契約関係に入った者が当然に行うべきことを行っているに過ぎないとみることができる。したがって、控訴人らが上記のような諸業務を事実上拒絶できなかったこと、すなわち諾否の自由が存在しなかったことは、そのこと自体が直接に労働者性を基礎づけるものということとはできない。

また、控訴人らは、学期前の教務オリエンテーションへの参加を求められ、担当する授業に関する情報提供等を受けたり（●●●●）、学生からの質問に対応し、あるいは、学生の課題への援助をしていたことなどが認められるところ（外国語学部及び●●●●）（前記 2 (2)イ(i)、同(3)イ(ア)及び同ウ(ウ) b）、授業の実施を本件各委嘱契約の内容とする以上、授業に関する情報提供を受けることや、実施した授業を受講した学生からの質問に対応したり、学生に課された課題に対する援助を行うことは、いずれも授業の実施と密接不可分なものというべきであり、上記同様、その一部を構成するものと認めるのが相当である（質問対応等の具体的な実施方法については、次回の授業で反映させたり、上記認定のとおりメールで個別対応するなど、非常勤講師らの裁量に委ねられていたものと解される。）。したがって、控訴人らに、上記の点について

の諾否の自由がなかったとしても、前段に説示したところと同様に、本件各委嘱契約を締結した者が当然行うべきことを行っているに過ぎないものとして、控訴人らの労働者性を直接に基礎づける事情と評価することはできないというべきである。

なお、控訴人Aは、被控訴人の指示により、学生に対し、別途の課題提出（前記2(3)ウ(7)b）を指導していたほか、控訴人らは、被控訴人から、アンケートへの回答、TOEICスコアの提出、教職課程再認定の手続のための文書提出等が求められていた旨を主張し、これに沿う証拠（甲全79ないし81、85、86、甲A9、10、16）も見られる。しかしながら、これらの被控訴人の指示は、いずれも、学生に対する伝言依頼や軽微な事務手続の域を超えるものではなく、これらの事情をもって、控訴人らが被控訴人から、委嘱された授業以外の業務を求められていたものと評価することはできないというべきである。

他に、控訴人らの主張に照らしても、控訴人らを含む非常勤講師らに対し、シラバスの内容を超えた業務の遂行が命じられることはなく（当時の非常勤講師への研修は、前記2(3)イのとおり、任意であったものと認められる。）、前記2(3)オのとおり、委嘱に係る授業以外の業務の遂行を求められていなかったものというべきである。

(イ) 他方、控訴人らにおいて、委嘱に係る授業の実施以外の業務の遂行が求められていなかったとしても、控訴人ら非常勤講師の業務内容は、本件各委嘱契約により定まるものであるから、控訴人らが同契約に含まれる業務以外の仕事の依頼や業務従事の指示を受けないことや、仮に、そのような依頼や指示があっても、これに応じる義務がないことは、本件各委嘱契約の性質が労働契約であるか、それ以外の準委任契約等であるかによって異なるものではないというべきである（最高裁令和6年4月26日第二小法廷判決・裁判集民事271号109頁参照）。そうする

と、委嘱に係る業務以外の業務遂行が求められていなかったという事情自体は、使用従属性を否定する要素とは認められないというべきである。

この点、被控訴人と労働契約を締結する外国語学部の特任講師の場合には、前記2(4)のとおり、授業の実施以外にも、学生への研究指導、外国籍の教員のサポート、海外の大学との共同研究プロジェクトの運営補助等の業務に従事し、所定労働日以外の労働や所定時間外労働が命じられ、割増賃金が支払われることもあったことが認められるものの、控訴人ら非常勤講師と上記特任講師とでは、契約内容自体を異にしており(控訴人らの本件各委嘱契約においては、担当授業の曜日と時限を特定し、その1コマを2時間とみなした契約である一方で、特任講師の労働契約は、授業担当時間のみを所定労働時間とはせず、始業時間及び終業時間の定めがあり、1日6時間から8時間の拘束時間となっている。)、両者を直接比較して業務従事の指示等についての諾否の自由の有無を比較することは、相当ではないというべきである。

(ウ) 以上のように、控訴人らは、本件各委嘱契約に基づいて業務を遂行するに当たり、諾否の自由があるとはいい難い面があることは否定できないが、それは、同契約の内容自体に照らしてそのようにならざるを得ないものでもある。

しかるところ、大学教員が担当する授業の実施という業務は、高等教育機関たる大学において、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り、その講義の内容や実施方法については教授の自由(憲法23条)が保障され、授業担当者に広範な裁量が認められるべきものである。このように、高度の専門性と業務遂行の大幅な裁量性が当然の前提とされる以上、大学教員の業務は、本来、授業の内容や遂行方法につき大学側から具体的な指示を受けることに親しむものではなく、そのような認識は、本件各委嘱契約締結に当たり、控訴人らと被控

訴人との間で、当然に共有されていたと推認されるものであるが、それにもかかわらず、控訴人らを含む非常勤講師において、業務遂行上の諾否の自由が事実上制約されていたことは否定することができず、このことは、非常勤講師が使用従属性を要素としない準委任契約の受任者・受託者であったと仮定してもなお、異なるものではないものである。したがって、このような諾否の自由の制約があることは、そのことを直接の根拠として大学の非常勤講師の労働者性を肯定するに足りるものではないというべきである（そして、もちろん、以上とは逆に、労働者性を否定する方向で特段の意味を持つものではないことは、極めて明らかである。）。要するに、高度の専門性と裁量性を前提とする大学の非常勤講師の労働者性・使用従属性を判定するに当たっては、諾否の自由の有無を微視的・局所的に検討することは必ずしも有益なことではない。

イ 業務遂行上の指揮監督の有無について

(7) 上記ア(ウ)のとおり、大学教員が担当する授業の実施という業務は、それが労働契約に基づくものであるかどうかを問わず、高度の専門性と裁量性をその基本的な特徴とするものであって、授業の内容や遂行方法につき大学側から具体的な指示を受けることには、原則として親しまないものである。

控訴人らは、このような場合には、非常勤講師らが、被控訴人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いることを重視すべき旨主張するが、事業組織に組み入れられた形で、例えば準委任契約に基づく事務処理を行うという事態があり得ることは否定しにくいように思われ、そのような組入れの有無によって当然に労働者とそれ以外の者（準委任契約の受任者・受託者等）を峻別できるものとはいえず、この要素を過大評価することはできない。他方で、被控訴人は、高等教育機関である大学設置者として、一定の教育水準を確保したり、

学生間の衡平を確保するなどの観点から、上記事業目的を遂行するため、非常勤講師らに対しても、一定の具体的な対応を求めることがあり得るところであり、既に認定したとおり、現にそのような対応を求めているところである。このような被控訴人の具体的な求めとこれに対する非常勤講師らの対応の実情を吟味することを通じて、控訴人らが、被控訴人の指揮監督下にあるものと認められるかどうかを検討される必要がある。

- (イ) このような観点から検討するに、被控訴人は、授業の内容や実施に関して、前記 2 (2) イ、(3) ウ(ウ)、(エ)のとおり、非常勤講師がシラバスを作成する外国語学部及び●●●●の総合日本語(■●■●)クラスにおいて、本件各委嘱契約締結の前後を通じて、非常勤講師が作成したシラバスを点検・審査し、必要に応じて、その補正が指示されていたこと、チームティーチングが行われていた●●●●では、確定したシラバスや指定教科書に基づき授業が実施されており、授業の進行や採点基準等を調整するため、各種ミーティング等を実施したり、学内通信ツールを利用するなどして、専任教員から具体的な指示がされていたことなどが認められる。

成績評価に関しても、前記 2 (3) エのとおり、非常勤講師が△△△△で入力した内容等が、専任教員の指示で訂正、変更されることがあったことが認められる。

これらの被控訴人の対応は、大学教育の目的に即して、シラバスに一定の内容(シラバスは、コース到達目標、コアカリキュラム等に定める全体目標や到達目標に合致している必要がある。)を求め、シラバスに基づく授業が実施されることを通じた当該科目の教育水準の確保や、授業の進行や成績評価を統一、調整することを通じた学生間の衡平の維持等を目的とするものであり、いずれも、被控訴人の大学設置者としての事情と必要性に基づくものである。そして、その具体的対応や指示の内

容についても、事前に想定されるものばかりとは限られず、その状況が発生した時点の被控訴人の具体的状況に応じて異なり得るものであると解される。このような観点からされる被控訴人の非常勤講師に対する具体的な対応や指示は、非常勤講師側の都合・事情とは無関係に（被控訴人側の都合・必要性に基づいて）行われ得るものであって、準委任契約における委任者と受任者・受託者との間でもあり得る程度の指示や依頼の一環と同視し得るものの域を超える意味を帯びたものであることが少なくないと思われ、そうであるとすれば、上記の具体的な対応や指示は、被控訴人の事業目的を遂行するための非常勤講師に対する具体的な指揮監督の性質を有するものと認めるのが相当である。

(ウ) 被控訴人は、確定したシラバスに基づき委嘱契約を締結した後は、授業の具体的な遂行について被控訴人が指示を出すことはないことや、本件各委嘱契約締結に至るまでのシラバスに関するやりとりは、控訴人らに義務付けられたものではなく、委嘱契約締結の準備行為である旨を主張するところ（引用した原判決別紙４の被控訴人の主張２（１）、前記第２の５）、被控訴人による委嘱契約に先立つシラバスの審査が相当程度形骸化しており、委嘱契約締結後もシラバスの補正指示を行っていたことは、前記２（２）イ及び前記３（１）のとおりであるから、シラバス作成・確定時期と、本件各委嘱契約の締結時期の形式的な事情によって、シラバスに対する被控訴人の指揮監督の有無が左右されるものとするのは相当ではないというべきである。したがって、この点に関する被控訴人の主張は、採用することができない。

ウ 勤務場所及び勤務時間に関する拘束性の有無及び程度について

前記２（３）のとおり、非常勤講師である控訴人らの授業は、被控訴人から指定された講義室や時間帯（曜日と時限）で実施されており、控訴人らはそのような形で授業の在り方について拘束を受けていることになる。他方、

大学での授業は、大学施設内において、多数の学生を相手に実施されることが基本的な前提とされており、本件各委嘱契約もそのような前提のもとで締結されていると解されるのであるから、上記のような拘束は同契約が労働契約であるか準委任契約であるかによって差異が生じる性質のものではなく、このような拘束を受けていることは、控訴人ら非常勤講師の労働者性を斟酌させる強い要素にはなり得ないというべきであるが、他方で、控訴人らの労働者性と矛盾する要素ともいえない。

また、本件各委嘱契約当時の授業実施の確認は、前記2(3)ア、3(2)のとおりであり、外国語学部では、授業ごとにカードで確認されており、●●●●では、出勤日に1回押印される形式の出勤簿で確認されており、オンライン授業では、おおむね1か月ごとにまとめて授業実施報告がされていた。そして、本件各委嘱契約の場合、契約内容が、定められた曜日、時間、場所による授業の実施とされており（始業時間と終業時間の定めがある特任講師とは異なる。）、非常勤講師らにつき、パソコンなどで出退勤時刻を管理する厳密な勤怠管理が実施されておらず、上記程度の出勤簿等による管理であったことは事実であるとしても、少なくとも、勤務形態に応じた勤怠管理がされていたというに妨げないというべきである。なお、●●●●●について、同一日に2コマ以上の授業ある場合に、授業の都度、出勤簿で確認されていなかったとしても、出勤した非常勤講師が、同一日に予定される複数の授業のうち一部を実施しないことは通常考えにくいことからすると、上記判断を左右するものとはいえないというべきである。そうすると、控訴人らを含む非常勤講師に対する勤怠管理の実態は、控訴人らが労働者であることと矛盾するものとまではいえない。

エ 労務提供の代替性の有無について

控訴人ら非常勤講師が、第三者に授業を代替させることは、控訴人らの有する専門知識を学生に伝達するという大学における業務の性質上、代講

の措置を採るなどの特殊な場合を除いて、そもそも予定されていないものであり、控訴人らの業務に代替性がないことをもって、労働者性を斟酌させる強い要素にはなり得ないというべきである。もっとも、少なくとも、控訴人らの労働者性を否定する要素とはいえないこともまた明らかである。

(3) 控訴人らの報酬が労務提供の対価として支払われたか（労務対償性）について

本件各委嘱契約においては、授業 1 コマを 2 時間相当とし、授業 1 回当たり 1 万 3 3 7 0 円（1 時間当たり 6 6 8 5 円）と定められており、これに授業回数を乗じた額が支払われることになることから、上記報酬は、時間給を基礎として算定されるものと認められる。

この点、実際の授業は、1 コマ 9 0 分であり、上記の報酬設定は、事前準備や質問対応等の時間を考慮したものというべきであるが、実際の準備時間や質問対応時間を基礎としないものであるから、その限度では、労働時間と報酬との間に厳密な対応関係があるわけではない。しかしながら、中核となる授業時間を基準として、準備時間等も一定の時間に換算して報酬の対象とし、1 コマの単価を設定していることからすると、概ね労務の時間と量に連動した報酬を定めたものといえることができ、非常勤講師の報酬については、全体として、労務対償性が維持されているというべきである。

(4) その他の事情について

ア 事業者性の有無

控訴人ら非常勤講師の報酬は、1 時間当たり 6 6 8 5 円であり、特任講師の時間給単価の上限が 3 6 2 4 円であったこと（前記 2 (4) ウ）と比較すると、控訴人らの時間給単価が特任講師のその約 2 倍であって、相当高額であるといえなくもない。

しかしながら、控訴人ら非常勤講師と特任講師とでは、前者が、授業 1 コマを 2 時間とした時間単価が 6 6 8 5 円であり、これには、事前準備や

質問対応、試験の作問や採点、レポートの評価、成績評価など、授業の実施以外の報酬を含んだものである一方、後者は、担当授業のコマ数による報酬設定ではなく、始業時間と終業時間の定めがあるなど（前記 2 (4) ウ 認定の場合、週 3 日の出勤日につき、休憩時間を除き、概ね 1 日 6 時間ないし 8 時間）、業務内容、勤務体系、報酬体系等が全く異なるものであり（前記 2 (4) イ、ウ）、非常勤講師と特任講師の時間給単価を単に比較することは、事業者性の有無を判断するに当たり、有意な比較とはいえないというべきである。

そうすると、控訴人らの報酬の面から、その事業者性を認めることは相当ではなく、他に、控訴人らについて、高額な機材の持ち込みなど、事業者性を強くうかがわせるに足る事情は見当たらない。

イ 専属性の程度

控訴人らは、前記 2 (7) のとおり、いずれも、被控訴人に専属するものではなく、他大学の業務にも従事し、報酬を得ていることが認められるものの、専属性がないこと自体は、労働者性を弱めるものとはいえないというべきである。

ウ その他の事情（採用・委託等の際の選考過程、給与所得としての源泉徴収、服務規律等）

(ア) 控訴人らについては、前記 2 (3) カのとおり、被控訴人から支給された報酬について給与所得としての源泉徴収がされ、あるいは、所定の授業回数が免除されるものではないものの、年次有給休暇に相当する休暇を付与されており、これらの事情は、労働者性を一定程度補強する事情といえる。

(イ) 他方、前記 2 (4) アのとおり、本件各委嘱契約の締結手続は、公募を要する労働者の採用手続とは異なっていること、前記 2 (3) カのとおり、控訴人らは社会保険や雇用保険の対象とされていなかったことなど、労働

者性を否定する方向に働くものもある。

(ウ) また、非常勤講師は、懲戒処分の対象とされていなかったことが認められ（前記 2 (3) イ (ウ)）、被控訴人の控訴人らに対する指揮監督権を実効化させる手段を欠いているように見えなくもない。しかしながら、本件規程によっても、各種の服務規律の定めはあり、解雇の規定はないものの、大学からの中途解約の申出（6 条）が可能となっており、実質的には、大学による指揮監督権を担保することが可能な制度となっているといえることからすると、懲戒処分の対象とされていないことをもって、労働者性を強く否定する要素とまではいえないというべきである。

(エ) 引用した原判決第 2 の 2（前提事実）(3)によると、被控訴人は、非常勤講師との間で締結される委嘱契約についても、6 か月のクーリング期間がある場合を除き、契約期間を通算して 5 年を超えることができない旨の規程を定めていたところ、被控訴人は、その限りにおいては、非常勤講師を有期雇用教職員と同様に処遇していたことを示すものといえるが、非常勤講師との間で締結される委嘱契約について、有期雇用契約との均衡上、契約期間の上限を定めて統一的な運用を図ることが許されないわけではないから、この点は、控訴人らの労働者性を強く補強するものとまではいえない。

(オ) 上記 (ア) ないし (エ) の各事情は、使用者がその者を労働者と認識していると推認される事情を考慮するものであるところ、当事者の意思や当事者が容易に操作し得る形式的な事情であり、当事者による法形式の操作や選択により強行法規の潜脱、形骸化がもたらされる可能性が否定できず、労働者性の有無を判定するに当たっての考慮事情としては、限界があることに留意する必要がある。

(5) まとめ（総合評価）

ア 以上によれば、控訴人らは、本件各委嘱契約に含まれる業務について諸

否の自由は制約されており、他方、本件各委嘱契約外の業務を命じられることはなかったといえるものの、そのこと自体は、本件各委嘱契約上職種や業務内容が限定されていることに由来するものであり、したがってこれらを根拠として控訴人らの労働者性・使用従属性が直ちに肯定されるわけではないが、逆に、労働者性を否定する意味を持つものでもない。また、勤務場所や勤務時間が指定され、勤務時間につき一定の管理がされていたことができるが、これらの事情は、少なくとも、控訴人らの労働者性を否定する方向で考慮されるべきものではない。授業の実施について労務提供の代替性は認められていないが、それは大学における授業の性質上当然のことで、控訴人らが労働者であることと直ちに矛盾するものでもない。要するに、以上の諸事情は、少なくとも、控訴人らに労働者性を認めることと必ずしも矛盾するものではないということができる。

そして、業務遂行上の指揮監督の面から見ると、非常勤講師は、シラバスの作成、審査を通じ、あるいは、シラバスに基づく授業を実施する必要があるという点で、被控訴人の指揮監督を受けているといえるし、成績評価（採点）についても、被控訴人の指揮監督を受ける専任講師により必要に応じて変更、訂正されることがあり、被控訴人による強い指揮監督が及んでいたということができる。また、特に、●●●●においては、上記にとどまらず、授業の進め方、採点基準の統一など、被控訴人による幅広い指揮監督に服していたものといえる。これらの点は、控訴人らの報酬が一定の授業時間を基礎として算定されている面があり、その限りで労務対償性が維持されているとみられることと相まって、控訴人らの労働者性を強く推認させるものというべきである。

イ そのほか、控訴人ら非常勤講師につき、事業者性は希薄であり、専属性が乏しいことが指摘できるものの、これらの事情も、控訴人らの労働者性を認めることと必ずしも矛盾するものではない。さらに、その他の事情に

については、労働者性を肯定する方向に馴染むものと、否定する方向に馴染むものがうかがわれるところ、これらの諸事情については、前記(4)ウ(オ)のとおり、法形式の操作により定まり得る性格のものであって、労働者性・使用従属性を判定するための考慮要素としては慎重に扱わざるを得ないものである。

そうすると、上記の諸事情は、前記アで検討したところにおける控訴人らの労働者性に関する判断を左右するまでの事情とは認められないというべきである。

ウ 上記ア、イを総合すると、控訴人らについては、遅くとも本件各申込みの当時、有期労働契約の通算期間が5年を超える労働者であったことが認められるものというべきである。

エ 被控訴人の主張（被控訴人はE大学を包括承継したものではなく、控訴人A及び控訴人Bとは、新たに、委嘱契約を締結したこと（引用した原判決第2の4(2)の被控訴人の主張ア(イ)））について

引用した原判決（前提事実(1)、(2)）によると、控訴人A及び控訴人Bは、E大学との間で有期雇用契約を締結していたものであるが、本件統合に伴い、被控訴人がE大学の権利義務を包括的に承継するものではないこと、本件統合後の人事制度は、原則として被控訴人の人事制度に合わせることを基本理念とすることが承認されたこと、E大学は非常勤講師に対し、平成19年度第2期（10月以降）の契約は本件規程に基づく契約になる旨を通知していたこと、控訴人A及び控訴人Bは、平成19年度2期から被控訴人との間で委嘱契約を締結し、令和4年3月31日までこれを更新していたことなどが認められる。

しかしながら、控訴人A及び控訴人Bの本件各委嘱契約に基づく地位は、上記アないしウのとおり、遅くとも令和4年3月31日までには、その時点までの労務提供や就労の実態に照らして、有期労働契約の通算期間が5

年を超える労働者であったと認めるべきものであるから、上記のE大学と被控訴人との統合の経緯や、これに伴って被控訴人と控訴人A及び控訴人Bとの間で行われた契約関係の性質は、上記アないしウの認定、判断を左右するものではないというべきである。

オ 被控訴人の主張（令和4年3月までと、同年4月以降で、非常勤講師の勤務実態が異なること（引用した原判決第2の4(2)の被控訴人の主張ア(ウ)））について

前記2(6)によれば、令和4年4月に本件各有期雇用契約が締結された後、①●●●●については、より厳格な勤怠管理を義務付けられようになったこと、②被控訴人は、非常勤講師を成績管理責任者に任命できるようになり、その業務に従事すると成績管理手当が支給されることになり、控訴人A、控訴人B及び控訴人Cは、成績管理者に任命されて、同手当の支給を受けていたこと、③被控訴人は、非常勤講師に対し、シラバスの内容や授業計画に関する会議、コアカリキュラム策定に関する会議等、授業の骨子の作成に関する会議体への参加等を命じることができるようになり、これらの活動に従事した非常勤講師に対し、非常勤講師教育活動関連手当が支給されることになり、控訴人C及び控訴人Dは同手当の支給を受けたこと、④控訴人らは、被控訴人から各種研修の受講を義務付けられこれらを受講するなど、授業以外の業務も義務付けられていたこと、⑤控訴人らは、懲戒処分の対象となったこと等が認められる。

以上によれば、本件各有期雇用契約締結の前後で控訴人らの就労実態に変更があるとみる余地もあるが、これらの被控訴人の対応は、控訴人ら非常勤講師を、前記2(5)の経緯により、法形式上も労働者として処遇し、より厳格な管理監督を及ぼしたことによるものである。しかしながら、控訴人らの本件各委嘱契約は、前記アないしウのとおり、本件各委嘱契約の時期から、既に、その実態に照らして、有期労働契約の通算期間が5年を超

える労働者であったことが認められるものであるから、被控訴人が、控訴人らと本件各有期雇用契約を締結して、控訴人ら非常勤講師に対する処遇を変更した（使用従属関係を従前以上に強化した）としても、そのことをもって、前記アないしウの認定、判断を左右するものとはいえないというべきである。

(6) 小括

以上より、本件各委嘱契約は、本件各申込みにより、令和4年4月1日以降（控訴人Aにつき令和3年4月1日以降）、無期雇用契約に転換したものであるから、この点に関する控訴人らの主張は理由がある。

被控訴人のその余の主張は、いずれも、上記認定、判断を左右するものとはいえない。

6 争点(3)（令和4年4月1日以降の控訴人らの賃金額の変更が労働条件の不利変更にあたるか）

上記5のとおり、控訴人らは、本件各申込みをして無期転換権を行使したことにより、遅くとも控訴人Aは令和3年4月1日以降、その余の控訴人は令和4年4月1日以降、それまでと同一の労働条件により、期間の定めのない雇用契約上の権利を有する地位にあることが認められる。なお、控訴人らは、同日付で本件各有期雇用契約を締結しているが、控訴人らがこれに先立ち、本件各申込みをして無期転換権を行使し、被控訴人に対し、期間の定めのない労働契約であることを主張していたこと（甲A4、甲B3、甲C2、甲D2）からすると、控訴人らが本件各有期雇用契約を締結したことは、上記無期転換権の行使を前提に、これを是認しない被控訴人との間で、同月以降の控訴人ら自身の雇用を確保するため、上記無期転換権行使による異議を留保しつつ、その帰趨が明確になるまでの暫定的な対応をしたにとどまるものと解するのが相当である（そのことは、本件各申込みを受けていた被控訴人においても明らかであったといえる。）。そうすると、控訴人らについて、令和4年4月以降、期間

の定めのない雇用契約関係にあったと認められる本件の場合において、本件各有期雇用契約（１年以内の有期雇用契約）が前提とする本件就業規則の適用があるといえるのか、疑問なしとしないところである。

また、仮に、控訴人らについて、本件各有期雇用契約を締結したことの効果として、令和４年４月１日以降、本件就業規則が適用されるものと解するとしても、控訴人らの令和４年３月３１日までの本件規程による雇用条件（授業１回当たり１万３３７０円）と、同年４月１日以降の本件就業規則による雇用条件（授業１回当たり１万１７８４円）を比較すると、授業１回当たりの報酬額につき、明らかに不利益に変更されていることが認められるといえるから、控訴人らについては、労契法９条の適用を肯定せざるを得ない。

したがって、いずれにせよ、同日以降も、本件規程による雇用条件（授業１回当たり１万３３７０円）が適用されるものというべきである。

そして、控訴人らの原判決別表１の１ないし同１の４の未払賃金額は、控訴人らの支給対象月に係る授業実施回数に応じた授業１回当たりの上記の支給額の差を乗じたものであるから、上記の認定、判断に照らせば、その支払を求める控訴人らの主張には、理由があるものというべきである。

7 争点(4)（本件各雇止めは、争点(2)の無期雇用契約の解雇に当たり、無効か）について

(1) 前記５のとおり、控訴人らは、本件各申込みをして無期転換権の行使したことにより、遅くとも令和４年４月１日以降、期間の定めのない雇用契約上の権利を有する地位にあるものと認められる。

(2) したがって、本件各雇止めは、期間の定めのない雇用契約の解雇に当たるというべきところ、被控訴人は、本件各雇止めにつき、控訴人らが労働者に該当せず、解雇には当たらない旨主張して争うに止まり（これが採用できないことは、前記５のとおりである。）、本件各雇止めにつき、客観的に合理的な理由があることを主張立証していない。したがって、本件各雇止め（解

雇)は、その権利を濫用したものとして無効というべきである。

- (3) そうすると、控訴人らは、本件各雇止めとなった令和5年4月以降も、民法536条2項により、本件規程に基づく賃金請求を妨げられないところ、控訴人らの令和2年度から令和4年度の担当授業数の平均値をもって給与額を推計することもあながち不合理とはいえない（なお、控訴人Bの体調不良による令和3年度前期途中での契約解除は特殊な事情であり、その後、同人が職務に復帰しており、将来も体調不良により就労不能となる蓋然性が高いとまではいえないことから、同人の給与の算定においては、同期間も契約が継続したものとして算定するのが相当である。）。

そして、控訴人らが1科目を半期（6か月間に15回）担当したときの報酬額を年間（12か月間）で換算すると、月額1万6712.5円（＝1万3370円×15回÷12か月）となること、上記3年間の担当科目数（前後期の合計科目数）の平均は、控訴人Aにつき4科目であること、控訴人Bにつき2科目であること、控訴人Cにつき少なくとも約8.3333科目を下回らないこと、控訴人Dにつき10科目であること（弁論の全趣旨）などからすると、控訴人らの令和5年4月分以降の給与としては、控訴人らの主張のとおり、控訴人Aにつき月額6万6850円（＝16712.5×4）、控訴人Bにつき月額3万4325円（＝17612.5×2）、控訴人Cにつき月額13万9270円（＝16712.5×8.3333）、控訴人Dにつき月額16万7125円（＝17612.5×10）を、いずれも下回らないというべきである。

- (4) 以上によれば、控訴人らの雇止め後の将来賃金請求については、控訴人らの訴えが却下される前記4（争点(1)）の部分を除き、いずれも理由があるものと認められる。

8 争点(5)（本件各雇止めは労契法19条2号により無効か）について

控訴人らは、前記5のとおり、本件各申込みをして無期転換権を行使したことにより、遅くとも令和4年4月1日以降、期間の定めのない雇用契約上の権

利を有する地位にあるものと認められることからすると、本件各有期雇用契約（前記 6 のとおり、無期転換権行使による異議を留めた暫定的なものと解すべきである。）につき、労契法 19 条 2 号により、令和 5 年 4 月以降につき、従前と同一条件（期間 1 年の有期雇用、授業 1 回当たり 1 万 1 7 8 4 円等）での更新の可否を判断する必要はないというべきである。

第 4 結論

以上によれば、控訴人らの前記第 1 の 4 の訴え（雇止め後の将来賃金請求）のうち、本判決確定の日の翌日から毎月 17 日限り、控訴人らの雇止め後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は不適法であるからいずれも却下すべきであり、これと同旨の原判決は、この限度で相当である。

他方、控訴人らのその余の請求（前記第 1 の 2（地位確認請求）及び同 3（差額賃金請求）の各請求並びに同 4（雇止め後の将来賃金請求）のうち上記却下部分を除いた部分）は、いずれも理由があるから認容すべきところ、これと異なり、上記各請求をいずれも棄却した原判決は相当ではない。

したがって、本件各控訴の一部は理由があるから、原判決をその限度で変更することとし、主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第 10 民事部

裁判官 竹 添 明 夫

裁判官 姥 迫 浩 司

裁判長裁判官大島雅弘は、転補のため署名押印できない。

裁判官 竹 添 明 夫