

社会法判例研究（第57回）

社会法判例研究会

鶴崎，新一郎

九州大学大学院法学府：博士後期課程：労働法

<https://doi.org/10.15017/21674>

出版情報：法政研究. 78 (4), pp.75-85, 2012-03-09. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究(第57回)

社会法判例研究会

大学教員等任期法に基づく任期制教員の任期満了と更新
拒絶の効力

——ノースアジア大学(仮処分)事件

秋田地裁平成二二年一〇月七日決定
平成二二年(ヨ)一八号 雇用契約上の地位保全及び賃
金仮払仮処分申立
一部認容 一部却下、労判一〇二二号五七頁

鶴崎 新一郎

【事実の概要】

- 一 Y(債務者)は、A大学等を設置する学校法人であり、X(債権者)は、平成一五年四月、Yとの間で期間の定めのない雇用契約を締結し、A大学法学部の専任講師、助教授、准教授として、国際法関係の講義を担当していた。
- 二 平成一八年九月六日、Yは、大学の教員等の任期に関

する法律(以下「任期法」)に基づき、平成一九年四月一日から任期制を導入することを理事会で決議した。また、平成一九年三月二〇日、理事会において、A大学等の専任教員の任期に関する規程(以下「任期制規程」)を定め、Yは、各教員のメールボックスに、「雇用契約締結のお知らせ(依頼)」と題する同月二二日付けの文書、任期制規程の写し、任期制雇用契約書を入れて、任期制雇用契約を締結することを要請した。

任期制規程では、全教員の初回任期一年、また、再任用の任期と回数制限に関し、教授三年(回数制限なし)、准教授二年・四回(最長九年まで)、講師二年・三回(最長七年まで)、助教二年・二回(最長五年まで)と定められていた。

これを受けてXは、任期を平成一九年四月一日から一年間とし、任期満了によって契約が終了すること、理事長の判断によって再任用が可能であることを内容とする任期制雇用契約書を提出した。

三 Yは、任期制導入と同時に成果給を導入したため、平成一九年度から評価シートによる評価を行うこととなったが、従前の年功序列制からの継続的な運用を考慮して、ほとんどの教員に対して給料が現状維持となる評価(A)又

は一号給昇格する評価（A）をするという方針で評価をすることとした。

四 Xに対する評価内容は、平成一九年度の総合評価はA、平成二〇年度はAであった。また、平成二一年度はCであり、特記事項として、論文を全く発表していない、協調性がなく、学部長や職員等と衝突することが多い、本件アンケート送付（後述）が学内決裁を受けていない上、高校との間で摩擦を生じさせたとする記載がなされている。

五 各年度の再任用状況等について、平成一九年度は再任用を望む教員二六名全員が再任用された。Xも再任用され、任期を平成二〇年四月一日から二年間とし、任期満了によって契約が終了すること、理事長の判断によって再任用が可能であることを内容とする雇用契約を締結した。平成二〇年度は一名を再任、四名を不再任とし、平成二一年度はC評価であったXを含む二名の教員を不再任とした。

六 Yは、Xが文書取扱内規に違反して、事前に決裁を受けずに、東北六県所在の高校約五〇〇校にアンケート送付をした上、その内容も粗雑でYと高校との間の信頼関係が損なわれ、Yに著しい損害を生じさせたことを理由に、就業規則上の懲戒事由に該当するとして、平成二一年一月一〇日付けで、Xを准教授から講師に降格する懲戒処分を

行い、基本給を減給した。

七 平成二二年二月一二日、Yは、Xに対し、雇用契約が同年三月三十一日の任期満了をもって終了する旨を文書で通知し、任期満了後にXを再任用しなかった（以下「本件更新拒絶」）。そこで、Xは、本件雇用契約に解雇権濫用法理が類推適用されることから、本件更新拒絶は合理的な理由がなく無効であると主張し、Yに対し、雇用契約上の権利を有する地位にあること及び平成二二年四月二日からの賃金の仮払いを求めて仮処分申立を行ったのが本件である。

【決定要旨】 申立一部認容、一部却下

一 争点(1)（本件更新拒絶の効力）について

(1) 期間の定めのある雇用契約と解雇権濫用法理の関係については、「期間の定めのある雇用契約が、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態になったといえない場合であっても、当該契約で定められた期間の満了後にも継続して雇用されるとの労働者の期待に合理的な理由がある場合には、解雇権濫用法理が類推適用され、使用者による雇止めは合理的な理由がない場合には、当該契約の期間満了後における使用者と労働者の間の法律関係は、従前の労働契約が更新されたのと同様の関係になると解すべきであ

る。」

「これに対してYは、……任期法に基づく任期制教員には解雇権濫用法理が類推適用される余地はないと主張する」。しかし、任期法の定義、解釈によれば「任期法は、各大学が規則を定めることよって、その実情に併せた任期制の導入を可能としていると解するべきであって、……一律に解雇権濫用法理が類推適用されないということとはできない。」

「したがって、本件更新拒絶に解雇権濫用法理が類推適用されるか否かは、任期制の定めの内容、導入の経緯、運用等のYにおける任期制の実情とともに、Xの雇用継続期間や職務内容等をも総合的に考慮した上で、Xの雇用継続の期待に合理性があるか否かの観点から判断すべきものである。」

(2) 「Xが任期付き教員となったことよって、即座に両者の関係が長期的な雇用継続を予定しないものになったとはいえない」し、任期制規程の定め等「を総合的に考慮すれば、Xが任期制の下でも雇用継続の期待を有することには一定の合理性がある」。任期制導入の経過も、Yが「十分な説明をしていたとはいえないし、Xが……不利益を十分に認識して任期制雇用契約を締結したということではでき

ない」。また、Yでは、「再任用を希望した教員が再任用されずに任期満了となった例は必ずしも多くなかった」。さらに、「再任用の運用は、任期制導入前からの継続教員について配慮したものであった」。

「以上のような事情を総合的に考慮すれば、Xには、本件雇用契約における任期の満了後にも雇用が継続するという合理的な期待が存在したというべきであって、本件更新拒絶には解雇権濫用法理が類推適用されると認められる。」

(3) 「再任用の可否の判断の中心的な材料となるXの評価シートの評価は」、平成一九年度がA、平成二〇年度がAである。これに対し、平成二一年度がCとされているが、「評価が大きく下がったのは、本件アンケート送付とこれに伴う本件懲戒処分が多分に影響したものと推認される。」「そこで、本件懲戒処分の内容を検討すると」、「本件アンケート送付がYの文書取扱内規に反することは確かであるが、……准教授からの降格と減給は重きに失するといえ、本件懲戒処分は相当性を欠くものといえることができる。」

そうすると、本件懲戒処分を大きな要素として行われた評価シートの評価を中心にしてXに対する本件更新拒絶が行われたと言わざるを得ないのであって、本件更新拒絶には合理的理由が存在せず、社会通念上相当と認めることが

できない」。

(4) 「以上のとおりであるから、本件更新拒絶は合理的理由を欠くものであつて、XとYの間では、平成二二年四月一日以降も任期を二年とする従前の契約が更新されたのと同様の法律関係にあるものといふことができるから、Xには、被保全権利が存在すると認められる。」

二 争点(2) (保全の必要性) について

「本決定の属する月である一〇月から、更新後の任期の満了する平成二四年三月まで、Xに対して従前支払われていた一か月の賃金相当額である二七万八〇〇〇円の賃金の仮払いを求める部分について保全の必要性があると認められる。」

【評釈】 結論(主文)に賛成。ただし、理由の判断枠組みに反対。

一 本決定の意義

本件は、Yの講師、助教授及び准教授として、平成一九年四月から平成一九年三月までは期間の定めなく、平成一九年四月以降は任期法に基づく任期制の教員として雇用されていたXが、平成二二年三月三十一日の任期満了をもって

雇用契約の更新を拒絶されたところ、更新拒絶が不当な雇止めであり無効であるとして、雇用契約上の地位確認及び平成二二年四月以降の賃金仮払いを求めた事案である。

なお、本決定では認定されていないが、本事案の背景には、多くの私立大学が抱えるであろう課題の一つである入学生員割れによる経営危機の到来という現実があり、経営者側が人件費(教員数)削減を企図して、任期法に基づく任期制を導入したものと推測される。公開されているYの「平成二二年度事業報告書」によると、ここ数年の学納金収入の減少に伴い、かなりの人件費(教員数)が削減されているという事実が窺われる。

そのような状況下にあつて、本決定は、任期法に基づき制度化された任期制教員の任期満了時の更新拒絶とその効力について、基幹工や臨時員を中心とした期間の定めのある雇用契約の更新拒絶事案で形成された判例法理の判断枠組みを採用した。すなわち、東芝柳町工場事件(最高裁一小判昭和四九・七・二二民集二八卷五号九二七頁)及び日立メデイク事件(最高裁一小判昭和六一・一二・四劳判四八六号六頁)において確立した「解雇権濫用法理の類推適用」と任期法の関係について、判例法理の判断枠組みを本件更新拒絶にも適用しうることを示した上で、更新拒絶に

は合理的理由が無いと結論付けた。このように本決定は、私立大学の任期制教員に対する更新拒絶の効力に関する初めの判断を示したものである。しかしながら、決定の結論自体に異論はないものの、その判断枠組みについては、任期法上の「任期」固有の視点が欠落していると思われるので、以下では、この点を中心に検討を加える。

二 解雇権濫用法理の類推適用と任期法の関係

本決定は、決定要旨(1)前段において、冒頭から、日立メデイコ事件(前掲)の判断枠組みに依拠した一般論を提示している。しかしながら、Xの主張があったにしても、任期法に基づく任期制雇用契約という従来的事案とは異なる契約類型の本件に、なぜストレートに最高裁の判例法理を適用する必要があるのかの理由が示されていないことに疑問を感じる。すなわち、任期法目的、同法上の「任期」の評価及び労基法上の「期間」との関係、また、従来の判例法理との関係を整理する必要があったと考える。このことは、「解雇権濫用法理の類推適用アプローチ」(Xの主張)と「任期法に基づく期間満了アプローチ」(解雇権濫用法理の類推適用の否定)(Yの主張)のせめぎ合いを論理的に整序することに繋がると思われる。

(1) 任期法上の「任期」と労基法上の「期間」の異同

任期法は、教員の流動化による教育研究の活性化の重要性に鑑み、任期を定めることによって、「大学等への多様な人材の受入を図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与すること」(一条)を目的としている。また、各大学の裁量により導入できる「選択的任期制」であること、部局毎の任期制が主流であり、本件のような全教員への適用は少数派であること、再任が予定されていない制度から再任が原則の制度まで幅が広いこと等が教員任期制の特徴として挙げられる(教員任期制の現状分析については、山野井敦徳・葛城浩一「大学教員の選択的任期制に関する研究」大学論集第三四集(広島大学、二〇〇四年)三頁以下参照)。

この点を踏まえた上で、任期法五条の「任期」の評価と労基法一四条の「期間」との関係について、任期法制定当時の文部省官僚の「任期」に関する解説によると、労基法一四条は「不当な長期の人身拘束を排除する趣旨であることから、労働者側の退職の自由が保障されているいわゆる雇用保障期間であれば、一年(評者注：平成一五年改正により現在三年。例外五年。)を超える期間を定めても同条には違反しないという解釈を前提にこの五条は規定されて

いる。なお、民法六二六条により五年経過後には使用者側にも解約権が生じるので、五年を超える雇用保障期間としての任期は設定できないと考えられる。」とする説明がなされている（笹井弘之「大学の教員等の任期に関する法律について」ジュリー一一九号（一九九七年）四〇頁）。このように考えると、上記の「任期」は、雇用保障期間であることから、労基法上の「期間」とは異なる性質を有する概念であると解される。すなわち、任期法上の「任期」は、独自の目的により、特定の要件と効果のもとに制度化されたものであるといえる（大学教員の任期については、中窪裕也・野田進・和田肇『労働法の世界「第九版」』（有斐閣、二〇一一年）七〇頁参照）。

なお、国立大学法人化に関連し、任期法と労基法一四条の適用関係を整理したものととして、国立大学教員は、「任期法と並んで、労基法一四条を根拠に、国立大学法人は教員との間で定期労働契約を締結できるようになったとの理解が一般的である。」（矢野昌浩「教員任期制に基づく任期付教員の再任拒否の可否―京都大学事件」『平成一八年度重要判例解説』ジュリー一三三二号（二〇〇七年）二一六頁）とする見解がある。この点について、和田・野田・中窪の各教授は、「並立して利用が可能であるとする考え方

が、一般的です。」一方で「大学教員等任期法は労基法一四条の特例法であるという考え方もあります。」と述べ、任期法あるいは労基法に基づく期間の定めのある雇用契約の締結については、並立して利用が可能とする（和田肇・野田進・中窪裕也『国立大学法人の労働関係ハンドブック』（商事法務、二〇〇四年）七五頁。ただし、和田教授は、「学問の自由を前提に考えると、教員任期法を労基法一四条一号の特例法と理解するのが、合理的な解釈であろう。」と述べる（和田肇「国立大学の法人化と教員任期制」『労旬一五六三号（二〇〇三年）二二頁』）。

(2) 任期法と従来判例法理との関係

次に、任期法と従来判例法理との関係については、本決定の意義で触れたように、私立大学教員に関するこの種の事案は、本件が初めてのケースであり、確立した判例法理は存在しない。これ以前の任期法関連の事案は、唯一、国立大学法人化前の国立大学において、不再任は単に任期滿了（五年）による退職であって、学長の行った任期滿了通知は行政処分にあたらないとして、任期制教官に対する再任拒否の効力が認められた京都大学（教授再任拒否処分）事件（大阪高判平成一七・一二・二八労判九一一号五六頁）があるが、行政処分取消請求事件であり本件とは事

案を異にする（同事件は上告されていたが、最高裁第一小法廷平成一八・一二・二一決定は上告を棄却した）。また、同事件の同一原告から、教授であることの地位確認請求がなされた京都大学（教授地位確認）事件（大阪高判平成一八・一・二六判例集未掲載）は、「原告は任期を明確に認識したうえで同意して教授になった」と判示し、請求を棄却している模様）。両事件ともに、国家公務員としての任期制教官を対象としたものであることに留意する必要がある。

一方で、本決定が依拠する日立メデイコ事件（前掲）は、期間の定めのある雇用契約の「期間」満了による雇止めに関する判例法理であることからすれば、上記で「任期」と「期間」の異同を考察した結果からも明らかかなように、任期制教員の「任期」満了時の更新拒絶への同法理の適用は、当初から予定されていないと考えるのが自然であるといえる。

以上のように考えると、決定要旨一(1)後段の解雇権濫用法理の類推適用と任期法の関係の説示である「一律に解雇権濫用法理が類推適用されないということはできない」との判断、具体的には「解雇権濫用法理が類推適用されるか否かは、……Yにおける任期制の実情とともに、Xの雇用

継続期間や職務内容等」の総合考慮と雇用継続の期待に合理性があるか否かによって類推適用の可否を判断すべき旨の一般論は、妥当ではないこととなる。

三 任期制教員の任期満了時の更新拒絶に対する適用法理

評者としては、上述のように考えるが、現時点では、裁判例・学説による議論の蓄積もなく、適用される法理あるいは判断基準等は確立していないといえる。ただ、今後の議論動向を示唆する見解として、京都大学（教授再任拒否処分）事件（前掲）の検討に関連し展開されたものであるが、国立大学法人化後の取扱いについては、「今後、任期法に基づき任用された大学教員についても、上記法理（評者注・龍神タクシー事件（後述））の適用の是非が問題になる」（判タ一二二三号一四七頁、京都大学（教授再任拒否処分）事件・解説）とする考え方があり参考となる。また、「本件と同種の事案については、有期労働契約の更新拒否に関する従来の判例法理との関係で、今後は処理されていくことになる」（矢野・前掲書二一六頁）とする学説もあるが、妥当ではないことは論証したとおりである。

それでは、如何なる法理を適用すべきであろうか。任期法に基づき各大学が定める「教員の任期に関する規則」

（本件では任期制規程）に定める再任用条項の解釈、運用及び手続の妥当性を検討した上で、任期満了時の再任用の可否を判断することとなる。本件の場合、その判断基準となったXの平成二一年度評価シートの総合評価Cという結果は、実害のない軽微な違反に基づき実施された准教授から講師への降格と減給という本来なら無効となるべき懲戒処分を根拠としていることから、適正な評価とはいえず、信義則上、更新拒絶は認められないとする立論を採るべきであると考ええる。

この点について、任期満了時の再任可否の評価の問題とは事案を異にし、また、雇用継続の期待の合理性を前提にしたものであるが、期間満了による雇止め効力について、「本件雇用契約の実質に鑑みれば、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らして、従前の取扱いを変更して契約の更新を拒絶することが相当と認められるような特段の事情が存しない限り、被申請人において、期間満了を理由として本件雇用契約の更新を拒絶することは、信義則に照らし許されない」（龍神タクシー事件（大阪高判平成三・一・一六労判五八一号三六頁））とする理論構成が参考になる。このように解すれば、「任期法に基づく期間満了アプローチ（解雇権濫用法理の類推適用の否定）」の考え方は、

信義則を基本にしたものとして理論構成することが可能となる（和田・前掲書二二頁は、法人化後に採用された任期制教員の再任の拒否に関し龍神タクシー事件（前掲）を引用する。また、上述したように「上記法理（評者注・龍神タクシー事件）の適用の是非が問題になる」（前掲・判タ一二二三号一四七頁）とする見解がある）。よって、期間の定めのある雇用契約の反復更新という典型的な事例ではない本件に、解雇権濫用法理の類推適用を検討する必要がなくなり、任期制雇用契約の類型（いわゆる流動型、助教型、プロジェクト型の三類型（任期法四条一項））に応じ、再任可否の評価の独自の問題として、解決が図られると考える。

四 本決定における解雇権濫用法理の類推適用の可否と更新拒絶の合理的理由の有無

「解雇権濫用法理の類推適用」という判例法理を前提とする決定要旨一(1)前段が妥当ではないと解されることから、決定要旨一(2)、(3)の判断は検討する必要性がないと思われる。しかしながら、仮に、本件が労基法一四条に定める「期間の定めのある雇用契約」の雇止め事案であれば、同判例法理に従った判断を下すこととなる。ここでは、本決

定がXの主張に沿った判断を示していることから、一つの考え方として、その視点で検討を加える。

(1) 解雇権濫用法理の類推適用の可否

まず、決定要旨一(1)後段において、「本件更新拒絶に解雇権濫用法理が類推適用されるか否かは、任期制の定めの内容、導入の経緯、運用等のYにおける任期制の実情とともに、Xの雇用継続期間や職務内容等をも総合的に考慮した上で、Xの雇用継続の期待に合理性があるか否かの観点から判断すべきものである」と述べていることから、決定要旨一(2)では、ここに掲げられている類推適用判断の際の考慮要素を逐一検討し、最終的に類推適用の可否を判断するという枠組みを採っている。

この点、従来から裁判例は、事案に応じて個別に判定するという姿勢を採っており、本件もそれを踏襲したものである(中窪・野田・和田、前掲書(『労働法の世界』七三頁参照。なお、「具体的にいかなる場合に解雇法理が類推適用されるのかは必ずしも明確ではない」と指摘される)。同様に、近時の事案であるみおつくし福祉会事件(大阪地判平成一九・一一・一六労経速一九九三号二二頁)も、雇用契約の性質、更新回数及び雇用の通算期間、契約時の説明等の各考慮要素を総合的に判定するという枠組みを採り、

「契約が更新されると原告が期待したことに合理性はなく、本件雇止めは解雇権濫用法理を類推適用する余地はない」と判示した。

本決定の考慮要素の検討に関しては、任期制教員ではあるが長期雇用継続が予定されていたと評価できること、任期制規程においても再任用を可能とする規定があること、任期制雇用契約に合意したとはいえ十分な説明がなかったこと、再任用されず任期満了になった例は必ずしも多くなかったこと、が認定されており、雇用継続の期待に合理性があることにプラスに働いている。結論としては、「雇用が継続するという合理的な期待が存在したというべきであって、本件更新拒絶には解雇権濫用法理が類推適用される」という結論に収束することとなる。

結局、本件のように教員全員が任期制の事案であれば、解雇権濫用法理の類推適用が認められやすくなる方向に作用すると考えられる(前記の京都大学(教授地位確認)事件の一番判決(京都地判平成一六・三・三一判例集未登載)に関連し、「任期法の限定さえ無視し、大学あるいは部局の全教員に任期を付すことは違憲の疑いが強い。」とする見解もある(松田浩「大学教員任期制と憲法二三条」法ゼミ五九八号(二〇〇四年一月)一一四頁)。

(2) 更新拒絶の合理的理由の有無

次に、本決定は、決定要旨一(1)前段の期間の定めのある雇用契約と解雇権濫用法理の関係で示した判断枠組みに基づき、更新拒絶に合理的理由があったか否かについて検討している。

論点は、Xの再任用の可否の判断基準となった平成二一年度評価シートの総合評価Cが、適正な評価であったか否かである。決定要旨によれば、高校へのアンケート送付がYの文書取扱内規に違反していること、及びこれに伴う懲戒処分が評価の要因となったことが影響していると推認されている。しかし、本件のように実害のない軽微な違反に基づき実施された准教授から講師への降格と減給という懲戒処分は、本決定が「相当性を欠くもの」と認定しているとおり、就業規則の懲戒事由に該当しないことは明白であるといえる。

このように考えると、再任用の可否の判断基準となった総合評価Cが不適正と評価されることから、「本件更新拒絶には合理的理由が存在せず、社会通念上相当と認めることができない」という本決定の結論に至ることとなる。

なお、当事者から明確な主張はなされていないが、本件懲戒処分としての准教授から講師への降格は、労契法一五

条の懲戒条項である懲戒権濫用法理に照らし、無効となることも考えられる。この点、Xの主張は、「懲戒処分は、実体的にも手続的にも不当で権利濫用的なものであった」としているが、本件更新拒絶の合理的な理由が存在しないことの主張の中で言及しているに留まる。仮に本案訴訟が提起され、懲戒処分の無効確認及び地位確認等請求を行い、認容されることとなれば、准教授の地位とその賃金額(二八万五〇〇円)が確認されることとなると考えられる。また、准教授となることから、再任用の最長年数も七年から九年に延びることとなる。

以上のとおり、本決定は、本件類似の裁判例が存在しない中、任期法に基づく任期制教員制度に関する諸事情を総合考慮し、雇用継続の合理的な期待を認定した上で、解雇権濫用法理の類推適用を肯定し、更新拒絶の合理的理由を否定したものであり、従来の判例法理を前提とする限り、結論に異論はない。

「参考文献」本文中で引用したもののほか、主なものとして

大学審議会『大学教員の任期制について』大学における教育研究の活性化のために―(答申)―大学審議会一九九六年

一〇月二九日。

齊藤周「大学教員任期制の批判的検討―任期制導入は何をもたらすか」労旬一三九七号（一九九六年一月）四頁以下
 任期法施行前の制度批判論としての論説であるが、当時の空気が読みとれ参考となる。ただし、本件判例研究に引用する部分は限られている。

笹井弘之「大学の教員等の任期に関する法律について」ジュリ一一一九号（一九九七年）四〇頁。本文で引用した他、同法五条の解説の末尾には、「ところで、任期法の趣旨は大学の教育研究の活性化にあるのであり、この法律による任期制が、みだりに教員を解雇する手段として利用されたり、定年制の形骸化を招いたりすることがないように運用されなければならないことは当然である。」とするコメントが付されている。

前田達男「大学教員任期法施行と任期制をめぐる今後の課題」全大教時報二二卷三号（一九九七年）一頁。

松田浩「アメリカにおける大学教員テニユア制の精神―大学教員任期法分析の一視角」法時七〇巻一〇号（一九九八年）五六頁。

菊池高志「労働契約の期間」日本労働法学会編『講座二一世紀の労働法第四巻』（有斐閣、二〇〇〇年）五五頁。

阿部泰隆「大学教員任期制法による『失職』扱いに対する司法的救済方法（上）、（下）」自治研究第七九巻第一二号（二〇〇三年）六三頁、同第八〇巻第一号（二〇〇四年）四二頁。

阿部泰隆編著『京都大学井上教授事件 任期制法悪用からの正義の回復を目指して』（信山社、二〇〇四年）

土田道夫『労働契約法』（有斐閣、二〇〇八年）

菅野和夫『労働法（第九版）』（弘文堂、二〇一〇年）

多見谷寿郎「期間の定めのある雇用契約における雇止めをめぐる裁判例と実務」判タ一三五一号（二〇一一年九月）三〇頁以下。