

社会法判例研究（第76回）：非常勤講師の科技イノベーション活性化法15条の2第1項1号の「科学技術に関する研究者」該当性と無期転換申込権の発生の有無：学校法人専修大学（無期転換）事件

社会法判例研究会

鶴崎，新一郎
九州大学大学院法学研究院：協力研究員

<https://doi.org/10.15017/6771952>

出版情報：法政研究. 89 (4), pp.161-175, 2023-03-10. Hosei Gakkai (Institute for Law and Politics) Kyushu University

バージョン：

権利関係：

社会法判例研究（第76回）

社会法判例研究会

非常勤講師の科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「科学技術に関する研究者」該当性と無期転換申込権の発生の有無

——学校法人専修大学（無期転換）事件

東京高裁令和4年7月6日判決

令和4年（ネ）第63号 無期労働契約の地位確認及び損害賠償請求控訴事件
棄却〔上告・上告受理申立〕、労判1273号19頁

原審＝東京地判令和3年12月16日、令和2年（ワ）10360号、労判1259号41頁

鶴 崎 新一郎

【事実の概要】

1 （1）Y（控訴人・被告）は、専修大学などの大学を設置している学校法人であり、X（被控訴人・原告）は、同大学でA語の非常勤講師（B学部所属）として就労するものである。

（2）Xは、平成元年、Yとの間で、前記就労を内容とする同年4月1日頃を始期とする契約期間約1年の有期労働契約を締結し、以後、これを更新している。労働契約法（以下「労契法」）18条が適用される平成25年4月1日以後の日を契約期間の初日とする労働契約の契約期間は、初回の平成26年3月31日、以降毎年3月12日から15日のいずれかを終期とする約1年であった。

（3）ア Xは、C大学A語科を卒業後、D大学大学院D1研究科A文学専攻修士課程を昭和59年3月に修了し、平成元年3月に同博士課程を退学しており、同月頃までにA文学に関する学術論文4本（修士論文1本を含む。）を同大学院A文研

究会などが発行する学術誌に発表した。また、昭和63年4月から同年11月までE大学E1学科非常勤助手A語担当を務めていた。

イ Yは、Xのような専修大学の非常勤講師などに適用される専修大学兼任教員就業規則（以下「兼任教員就業規則」）を定めている。兼任教員就業規則では、兼任教員の採用に当たっては、専修大学教員資格審議規程等の定めるところによる資格審査を行う旨を定めている。

Yは、Xを採用した際、公募を行い応募者に対し、履歴書とともに、主要な著書・論文の現物を二、三点提出するよう求めていた。Xは、Yに対し、必要書類を提出してこれに応募し、専修大学の教員らが事前審査を行い、意見を報告した上で、資格審査委員会が審査を行い、専修大学B学部教授会が、兼任講師候補者5名とともにXについて資格審議を行い、Yにおいて前記5名と同時に採用が決定されたものであった。

ウ 兼任教員就業規則20条においては、兼任教員の採用後の職務について、授業の実施及び準備等を含めた教育関連業務に従事するものとする旨定めている。

Xは、専修大学において、学部生に対する教養科目としてのA語初級から中級までの授業、試験及びこれに関連する業務（以下「A語の授業、試験及びこれらの関連業務」）を担当している。

Xは、専修大学において、研究関連業務には従事しておらず、研究室の割当てや研究費の支給は受けていない。また、Xは、講義要項（シラバス）や試験における採点基準の作成などには関与していない。Yが設置する「専修大学研究者情報システム」には、Xのような兼任講師の氏名は記載されていない。

（4）Xは、令和元年6月20日、Yに対し、Xが組合員として加入する首都圏大学非常勤講師組合とYとの団体交渉において、同組合を通じて、労契法18条1項の無期労働契約への転換申込権が発生したと主張して、無期労働契約を申し込む旨の意思表示をした。

Yは、令和元年12月16日付けで、同組合に対し、XとYとの間の労働契約は、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（以下「科技イノベ活性化法」）15条の2第1項1号（平成30年改正前の法律の略称は、「研究開発力強化法」。本件では名称変更の前後を問わず、「科技イノベ活性化法」という。）に該当し、契約期

間が10年を超えるまで無期転換申込権は発生しないため、Xに無期転換申込権を認めることはできない旨回答した。また、Yは、Xに対し、当時の当事者間の有期労働契約の契約期間満了日の翌日である令和2年3月14日に至っても、Xの無期転換申込権を認めないとの態度を変えなかった。

(5) XとYとの間の平成26年度以降の労働契約に係る契約書には、Xを科技イノベ活性化法15条の2による労契法の特例の対象者とすることが記載されていた。また、兼任教員就業規則10条3項には、兼任教員は、科技イノベ活性化法15条の2による労契法の特例の対象とする旨が定められていた。

(6) そこでXは、上記申込みにより、当時の有期労働契約の期間満了日の翌日（令和2年3月14日）を始期とする期間の定めのない労働契約が成立したと主張して、Yに対し、期間の定めのない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、Yが無期転換申込権を認めない取扱いをしたことは違法であると主張して、不法行為に基づき、損害賠償金100万円と遅延損害金の支払いを求めて提訴した。

2 原審は、「科技イノベ活性化法15条の2第1項2号^(ママ)の「研究者」は、……有期労働契約を締結している大学等において業務として研究開発を行っている者であることを要すると解すべきであり、Yの設置する専修大学において、学部生に対する初級から中級までのA語の授業、試験及びこれらの関連業務にのみ従事しているXは、「研究者」に該当しない」と述べて、Xの請求のうち、期間の定めのない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部分を認容した。

これに対し、Yが請求全部の棄却を求めて控訴したのが本件である。（上記Xの損害賠償請求を棄却した部分については、不服の申立てがないから、当審の審判の対象ではない。）

【判旨】 控訴棄却

*控訴審での「補正」箇所は、イタリック（傾斜文字）で表示。

1 争点（1）—地位確認請求に係る確認の利益の有無（本案前の争点）

「使用者であるYとの間に期間の定めの有無について争いがあることにより、Xには雇止めによる契約終了の危険又は不安があり、これを除去するためには、Yに対し確認判決を得ることが必要かつ適切であると認められる。以上から、Xの地位

確認請求については確認の利益がある。」

2 争点(2) - Xは、科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「科学技術に関する研究者」に当たるか。

(1) Xは、大学院在学中に研究と論文発表の経歴があり、「これらの研究実績を踏まえてYの設置する専修大学の非常勤講師として採用された者であるが、Yの設置する専修大学における非常勤講師としての業務内容はA語の授業、試験及びこれらの関連業務のみであって、研究業務には従事していない。

このように研究実績はあるものの、有期労働契約を締結した雇用主が設置する大学において研究業務に従事していない非常勤講師が、同号所定の「研究者」に該当するかに関し、以下、科技イノベ活性化法15条の2の立法趣旨、関係法令との関係等を踏まえて検討する。」

(2) 科技イノベ活性化法15条の2の立法趣旨

ア 立法過程における審議内容

「10年超えの特例について審議された参議院文教科学委員会会議（平成25年12月5日実施）において、任期法〔筆者注：大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）〕5条の適用がない大学の非常勤講師も10年超えの特例の対象となる「研究者」に当たるかという質問に対し、伊藤議員は、……、基本的には「研究者」に該当すると考えていること、講師の定義としても、教授又は准教授に準ずる職務に従事する職と学校教育法に位置付けられていることを踏まえると、講師は基本的には「研究者」に当たることなどを回答した。」

イ 検討

「立法過程における審議内容及び科技イノベ活性化法15条の2の文言によれば、同法15条の2の趣旨は、科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発（同法2条1項の定義する「研究開発」と同旨。以下「研究開発」というときこれを指す。）は、5年を超えた期間の定めのあるプロジェクトとして行われることも少なくないところ、このような有期のプロジェクトに参画し、研究開発及びこれに関連する業務に従事するため、研究開発法人又は大学等（……）を設置する者と有期労働契約を締結している労働者に対し、労契法18条によって通算契約期間

が5年を超えた時点で無期転換申込権が認められると、無期転換回避のために通算契約期間が5年を超える前に雇止めされるおそれがあり、これによりプロジェクトについての専門的知見が散逸し、かつ当該労働者が業績を挙げることができなくなるため、このような事態を回避することにあると解される。

そうすると、科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」というには、研究開発及びこれに関連する業務に従事するため有期労働契約を締結している者であること、すなわち、研究開発法人又は有期労働契約を締結した者が設置する大学等において、研究業務及びこれに関連する業務に従事している者であることを要するというべきである。」

Yは、「『研究者』を研究業務及びこれに関連する業務に従事している者に限定する理由はないと主張する。しかし、労契法18条は、通算契約期間が5年を超える労働者に無期労働契約への転換申込権を認めているところ、科技イノベ活性化法15条の2は、研究開発に5年を超える期間の定めのあるプロジェクトが少なくないことを前提に、そのようなプロジェクトの終了前に雇止めがされることを回避するために、10年超えの特例を定めたものであり、同様の事態が全ての有期労働契約の労働者に当てはまるものとはいえない。したがって、Yの上記主張は採用できない。」

前記アの審議過程の説明からすれば、「教育及び研究の双方を行う教授又は准教授を念頭に、講師はそれに準ずる職務に従事する職と学校教育法に位置付けられていることを踏まえて、そのような講師は基本的に「研究者」に当たるとし、学校教育法92条10項及び大学設置基準16条が想定する教育のみを担当する講師については、教育及び研究の双方を行う教授又は准教授に準ずる職務に従事する者とはいえないのであるから、これを「研究者」として10年超えの特例の対象とすることは想定していなかったといえる。」

「したがって、科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」というには、研究開発法人又は有期労働契約を締結した者が設置する大学等において、研究開発及びこれに関連する業務に従事している者であることを要するというべきであり、有期雇用契約を締結した者が設置する大学において研究開発及びこれに関連する業務に従事していない非常勤講師については、同号の「研究者」とすることは立法趣旨に合致しないというべきである。」

(3) 任期法との関係

「科技イノベ活性化法と同時に、10年超えの特例が設けられた任期法では、大学教員（……）について」、同法4条1号の「いずれかに該当する場合に、あらかじめ、当該大学に係る教員の任期に関する規則を定めた上で、労働契約において任期を定めることができ、任期の定めのある労働契約を締結した大学教員について、10年超えの特例が適用されるとしている（……）。

それにもかかわらず、科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」につき、研究実績がある者、又は、大学等を設置する者が行った採用の選考過程において研究実績を考慮された者であれば「研究者」に該当すると解した場合、大学教員は、研究実績がある者であったり、研究実績を選考過程で考慮された者であったりすることがほとんどであるから、任期法の定めと比べて10年超えの特例が広く適用されることとなり、このような解釈は不合理である。

したがって、任期法の定めにも鑑みても、「研究者」というには、研究開発法人又は有期労働契約を締結した者が設置する大学等において、研究開発及びこれに関連する業務に従事することを要するものと解される。」

(4) 科技イノベ活性化法15条の2第1項2号との関係（略）

(5) Xを研究者として採用した旨のYの主張について（略）

(6) 結論

「以上によれば、科技イノベ活性化法15条の2第1項2号^(ママ)の「研究者」は、研究開発法人又は有期労働契約を締結している大学等において業務として研究開発を行っている者であることを要すると解すべきであり、Yの設置する専修大学において、学部生に対する初級から中級までのA語の授業、試験及びこれらの関連業務にのみ従事しているXは、「研究者」に該当しないというべきである。」

(7) 無期転換申込権の発生と無期労働契約の成立

「Xが、Yに対し、無期転換申込みの意思表示をした令和元年6月20日、労契法15〔筆者注：18〕条1項に基づき、XとYとの間に、当時の有期雇用契約の契約期間満了日の翌日である令和2年3月14日を始期とする期間の定めのない労働契約が成立したものと認められる。」

3 結論

「以上によれば、Xの請求のうち、Xが期間の定めのない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部分は認容すべきであり、これと同旨の原判決は相当であって、本件控訴は理由がない。」

【評釈】 判旨に概ね賛成。

1 本判決の意義

本件は、Yとの間で定期労働契約を締結して更新している非常勤講師であるXが、Yに対し、労契法18条1項に基づき無期転換の申込みをしたため、期間の定めのない労働契約が成立した等と主張し、期間の定めのない労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案である⁽¹⁾。

原審において、Yは、Xとの労働契約に基づき、「研究者」を対象とする科技イノベーション活性化法15条の2第1項の10年超えでの無期転換申込権の成立となるため、5年超えでの無期転換申込みは認められない等と主張したが、裁判所は、Xが語学の授業等のみを担当する非常勤講師であり、業務としての研究開発に従事していないことから、同法の「研究者」に該当しないと見て、労契法18条1項の5年超えによる無期転換の確認を求める部分を認容する等（慰謝料請求は棄却）の判決を下した。これに対し、Yが、請求全部の棄却を求め控訴していたところ、本判決（控訴審）は、Xの請求のうち、Xが期間の定めのない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部分は認容すべきであるとして、控訴を棄却した。

本件の背景には、科技イノベーション活性化法あるいは任期法に基づく、大学等の定期労働契約の教員（非常勤講師含む）及び研究者等にかかる無期転換申込権の発生を2023年4月以降（10年超え）に控え、多くの大学等で実施されるであろう期間満了

(1) この種の事案に関連し、厚生労働省では、無期転換ルールに関する見直しの議論が進められているところ、無期転換前の雇止めについて、「無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い（解雇、雇止め、労働条件の引下げ等）はその内容に応じて司法で救済されるものであり、現行法等の周知徹底が適当。また、権利行使の妨害抑止につながるような方策を検討することが適当。」としている（『多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書の概要』（厚生労働省、令和4年3月）。直近の新聞報道によると、厚生労働省は、契約社員らの「無期転換の権利を得る労働者に企業側が個別に通知するよう義務付ける方向で検討する。」としている（日本経済新聞2022年9月25日付朝刊）。

による雇止めへの懸念がある⁽²⁾。そのような中、本件は、非常勤講師が科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「科学技術に関する研究者」に該当するか否かについて判断を下した初めての判決である⁽³⁾。本件は上告されており⁽⁴⁾、同法15条の2第1項1号の法解釈について、最高裁の判断が待たれる。

本件の主要な争点は、前述のとおり、非常勤講師であるXが科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「科学技術に関する研究者」に該当するか否かである。以下では、この点を中心に検討を加える。なお、Xは、原審で慰謝料等請求が棄却されたことについて、控訴をしていない。

2 科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「科学技術に関する研究者」該当性

本判決は、【判旨】2(1)のとおり、研究実績はあるものの、大学において研究業務に従事していない非常勤講師の科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「科学技術に関する研究者」該当性（以下「研究者」該当性）について、同法「15条の2の立法趣旨、関係法令との関係等を踏まえて検討する」という判断枠組みを提示する。このように、同法15条の2第1項1号の法解釈に帰するとした本判決の判断枠組みについては、差し当たり妥当であると考ええる。以下、この順に検討

(2) 「研究者雇止め不安／来年3月までに3000人？／「10年」が壁、人材離れ・研究断念も／非常勤講師9.3万人 大学、人件費抑制」（読売新聞2022年8月20日付朝刊）、奥田貫「深層レポート／研究者大量雇止め」の必然」週刊東洋経済2022年11月12日号7頁以下参照。一方、このような情勢を受け、「理化学研究所は、研究職の雇用期間について、通算10年までとしていた上限を2023年4月に撤廃する方針を固めた。」とする報道が流れた。その中で、審査をクリアできれば、「研究者は無期雇用への転換を申し出る権利を獲得できる」とされた（日本経済新聞2022年9月30日付朝刊）。この報道の直後、「理化学研究所は30日、研究者の雇用について、通算10年としていた契約期間の上限を2023年4月に撤廃すると発表した」（日本経済新聞2022年10月1日付朝刊）。

(3) 本件原審の評釈として、本久洋一「本件批評」労旬2009号（2022年6月）48頁（本判決は「周到な構成を示している」と評価する。）、本件訴訟代理人弁護士・田淵大輔「本件批評」労旬2011号（2022年7月）28頁がある。また、本件等の裁判例を受けて、任期法、科技イノベ活性化法に基づく労契法の10年特例に関する特集が組まれている。早津裕貴/蒲田幸夫/田淵大輔「特集/大学教員任期法・科学技術イノベ法の『一〇年ルール』適用」労旬2011号（2022年7月）6頁以下。収録の各論考は、早津・注（8）、蒲田・注（14）、田淵・注（3）で引用。

(4) 本件原告・被控訴人である小野森都子講師による論説である「大学の未来のために今できること－非常勤講師の労働問題から」現代思想第50巻第12号（青土社、2022年10月）132頁以下では、非常勤講師の現状とその背景、近年の憂慮すべき傾向、今後の課題について論じている。その中で、本件が上告されていることを明らかにしている。

を加える。

(1) 科技イノベ活性化法15条の2の立法趣旨

ア 立法過程における審議内容等

まず、判断枠組みの科技イノベ活性化法15条の2の「立法趣旨」について、本判決は、【判旨】2(2)アのとおり、参議院文教科学委員会会議での伊藤議員の答弁を引用し、任期法5条の適用がない大学の非常勤講師も、「基本的には「研究者」に当たる」と回答したことを認定している。しかしながら、その前提として、衆議院文部科学委員会での伊藤議員の答弁では、研究者等を対象に、「今回の特例は、京都大学の山中教授や大学団体などからの要望等を踏まえまして、緊急的に措置をすることとした」とあるように⁽⁵⁾、研究機関や大学において、授業等を担当しない純粋な「研究者」が対象と考えるべきである⁽⁶⁾。

この点、前記国会答弁と異なり、大学等の関係者らは当初から語学の非常勤講師が研究者に該当するとは考えていなかったと推測される。一例として公益社団法人私学経営研究会は、「大学で週に数コマの授業（学年末試験の実施も含む）のみを担当しているような、一般的な非常勤講師（……）の場合は、研究等をしているものではないので、研究開発力強化法15条の2第1項の「研究者」等には該当せず、その特例の適用はないものと考えます」という見解を示していた⁽⁷⁾。

(5) 第185回衆議院文部科学委員会（平成25（2013）年11月29日）会議録参照。塩谷立他5名編/大塚拓・伊藤渉他4名著『改正 研究開発力強化法』（科学新聞社、2015年）3頁及び12頁参照。また、法改正に至る背景の一つとして、川田知子「近時の有期労働契約法制に対する批判的検討」法学新報122巻1・2号（2015年）191頁も、2012年3月26日には、「ノーベル化学賞を受賞した山中伸弥京都大学IPS細胞研究所所長が当時の厚生労働大臣を表敬訪問し、労契法を改正して無期転換ルールを導入することへの懸念を表明した。」ことを指摘している。加えて、私立大学関係者からの問題意識とそれに伴う要望等については、同193頁を参照。

(6) 塩谷他・前掲注(5)158頁では、任期法との適用関係に関し、「大学の現場の実態として、……多くの有期労働契約に関して任期法に基づく学内規定を整備しており、今回の改正により混乱が生じないよう、……研究開発力強化法と同時に改正することとした」と説明されていたことから、大学教員に科技イノベ活性化法15条の2が適用されることは実態としてもレアケースであったと考えられる。

(7) 私学経営研究会編集/井川一裕『有期雇用教職員の労務管理（改定版）』（法友社、2016年）145-146頁。私学経営研究会は、多くの私立大学を会員とする公益社団法人であり、学校経営の法律問題に精通した依法律事務所が母体となって設置された法人である。よって一定数の私立大学は、前記の見解に基づき、大学教員等任期法の10年特例を適用する学内規則・規程等の整備を検討したものと考えられる。

イ 同法15条の2の趣旨及び同条第1項1号の「研究者」該当性

次に、前項の審議内容も踏まえ、本判決は、【判旨】2(2)イ前段のとおり、科技イノベ活性化法15条の2の趣旨について、労契法18条1項による通算契約期間の5年前の雇止めを回避することにある旨判示している。その上で、判決は、科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「科学技術に関する研究者」の定義について、立法過程の議論を踏まえたXの主張と同旨の「研究開発及びこれに関連する業務に従事するため有期労働契約を締結している者」と定めた。同法には「研究者」の明確な定義規定はなく、同法2条10項(平成25年改正法)において、「「研究者等」とは、科学技術に関する研究者及び技術者(研究開発の補助を行う人材を含む。)をいう。」と曖昧な定めを置くのみである。また、同法2条1項では、「研究開発」の定義を「科学技術(……)に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発をいう。」としている。

a. 科技イノベ活性化法の「研究者」の解釈

前述の条文構造にあって本判決は、科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」の定義を定立したことになる。その前提として条文を確認すると、同法第15条の2第1項は、労契法の特例が適用される者の要件を定めており、その一類型として、同条第1項1号は、「研究者」であって、かつ、大学等の設置者と「有期労働契約を締結したもの」であると定めた。

本判決では、前述のとおり「研究者」とは、①研究開発、及び②これに関連する業務で、かつ③①及び②に従事するため、④有期労働契約を締結している者、と定義を与えている。④の要件は同条第1項1号の条文のとおりであり、①の要件である「研究開発」についても、同法2条1項で定義されている。また、②の「これに関連する業務」は、前記「イ」前文で触れた同法2条10項の定めから、「研究開発の補助を行う人材」と解することができる。具体的には、研究補助者や実験の技能者等が該当すると考えられる。このように本判決は、法の定めにも則した「研究者」の解釈を示したこととなり妥当な判断である。ただし、あくまでも科技イノベ活性化法上の解釈であり、一般的に使用される「研究者」の解釈(例えば、大学教授は研究者である。)とは一線を画していることに留意すべきであろう。

以上のように解することが可能だが、「有期労働契約」という視点で考えると、

同法15条の2第1項1号が定める「研究者」かつ「有期労働契約を締結したもの」という労契法の特例適用の要件に対し、本判決では、「研究者」は「研究開発及びこれに関連する業務に従事するため有期労働契約を締結している者」という定義付けを行っており、条文の定める「有期労働契約を締結したもの」という表現と重複している。すなわち、判決では、有期労働契約の締結の目的を付加した解釈を行っているようにみえるが、この部分の判示は、「研究開発及びこれに関連する業務に従事する者」と読み替える方が15条の2第1項1号と整合が取れる。この点、次の結論部分では、その旨判示されているので問題はない。

b. 科技イノベ活性化法の「研究者」該当性

このような「研究者」の定義に対し、Yは、控訴審において、科技イノベ活性化法15条の2の趣旨から、10年超えの特例は、全ての有期労働契約に該当する旨の主張を追加したが、裁判所は、【判旨】2(2)イ中段のとおり、Yの主張を却けている。また、伊藤議員の答弁において、前記のとおり、一般論として講師は「研究者」に該当するとされたが、本判決では、「学校教育法92条10項及び大学設置基準16条が想定する教育のみを担当する講師については」、研究者として特例の対象だと想定していなかったと判示した。

以上を踏まえ、本判決は、【判旨】2(2)イ後段のとおり、同法「15条の2第1項1号の「研究者」というには、……有期労働契約を締結した者が設置する大学等において、研究開発及びこれに関連する業務に従事している者であることを要するというべきであり」、その「大学において研究開発及びこれに関連する業務に従事していない非常勤講師については、同号の「研究者」とすることは立法趣旨に合致しない」として、【判旨】2(6)で「「研究者」に該当しない」と結論付けた。

本判決の判断枠組みが示すとおり、科技イノベ活性化法15条の2の立法趣旨に基づいた前述の判断は、「研究者」の定義を明確に画定するものであり、適切な法解釈を示したものである。この点、従来の学説においても、科技イノベ活性化法(名

(8) 近時の学説として、早津裕貴「大学における『一〇年特例』の解釈に関する検討」労旬2011号(2022年7月)8頁は、同法の「「研究者」については、主として大学における「教育」活動に従事する者を広く含むと解釈することはできず、あくまで研究開発関連業務に従事する者に限定されると解するべきである。」と述べ、本判決の結論と同旨の自説を展開する。同様に、本判決に賛成と思われる学説として、本久・前掲注(3)48頁。

称変更前は「研究開発力強化法」改正当時から、授業のみを担当する非常勤講師に、同法が適用されないとの主張が見られたこと、大学団体（日本私立大学連盟）からも、その適用に疑問が呈されていたこと等を考慮すると、適正な法解釈を行えば、本判決のとおり結論になるものと考えられる。一方で、本件原審に関し、10年超えの特例が認められないとする判旨に疑問を呈し、「労働契約法の特例が認められる非常勤講師は逆にほとんどいなくなってしまう。」と主張する学説もあるが、業務として研究を担当する非常勤講師には適用可能であるし、任期法の適用もあり得ることから、妥当な見解とは言い難い。

（２）関係法令である任期法との関係

本判決は、任期法の適用対象が「大学教員（教授、准教授、助教、講師及び助手）」であり、適用要件が限定的に定められていること、また、当該大学に係る教員の任期に関する規則を定めた上で、労働契約において任期を定めることができ、任期の定めのある労働契約を締結した大学教員について、10年超えの特例が適用されることを確認している。

その上で、本判決は、「それにもかかわらず」、科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」の解釈を、【判旨】2（3）後段のとおりとした場合、「任期法の定めと比べて10年超えの特例が広く適用されることとなり、このような解釈は不合理である」とした。結論として、本判決が、「任期法の定めを鑑みても、「研究者」というには、「研究開発及びこれに関連する業務に従事することを要する」と判示した点は、科技イノベ活性化法と任期法との解釈の整合が図られたものであり妥当な解釈といえる。また、本判決では、労働契約に係る契約書及び兼任教員就業規則

(9) 川田・前掲注(5)197頁は、法改正後の見解として、「研究開発とは無縁で、人文科学を主たる専門領域とする有期雇用の非常勤講師には、改正強化法による無期転換ルールの特例は適用されないと考える。」と主張していた。

(10) 日本私立大学連盟改正労働契約法に関するプロジェクト委員長（早稲田大学常任理事/教授）・清水敏「労働契約法の特例措置の意義と私立大学の人事政策上の課題」大学時報355号（2014年3月）90頁参照。なお、科技イノベ活性化法15条の2第1項の研究者に「非常勤講師が含まれるかという微妙な問題が残る。」とし、「最終的には司法判断にゆだねられることになろう。」（90頁）と述べたが、本判決で結論を得たことになる。

(11) 小島典明「科技イノベ法と無期転換（新・現場からみた労働法第6回）」文部科学教育通信534号（ジアース教育新社、2022年6月）24-25頁。本判決の解説の中で、前記本文のとおり主張した後に、「非常勤講師にとって、望ましい選択枝とは何か。逆説的ではあるが、上限の撤廃もその一つとして検討する必要がある。」と結論付ける。

において、「任期法」の適用関係が定められていない（事実認定されていない）ことから、XとYとの間の契約で任期法は適用されず、本判決への直接的な影響はないと解される⁽¹²⁾。つまり、専修大学の語学の非常勤講師に「10年超え」の無期転換が適用される可能性はないということになる。

ところで、両法の適用関係の参考事案として、有期労働契約の「専任講師」に対する雇止めと無期転換申込みが争点となった**学校法人茶屋四郎次郎記念学園（東京福祉大学）事件**・東京地判令和4・1・27労判1268号76頁（確定）がある。この判決は、原告、被告の主張において、科技イノベ活性化法15条の2の適用関係を取り上げたものではあるが、任期法7条が適用されると結論付けられたことから、科技イノベ活性化法15条の2第1項の適用の可否は、「当事者間に争いがあるが、この点の趨勢は……結論を左右するものではないから、上記争点については判断する必要がない。」として、科技イノベ活性化法15条の2の適用関係には言及していない。結論は、通算契約期間は10年に満たないから、「無期転換申込みを承諾したものとみなされることはない」と判示した（もう一つの争点である雇止めについては無効とした）。

この事案では、教員就業規則に基づき、教員任期規程が定められ、その条項で任期法7条の10年特例が適用されることを明示しているにも拘わらず、唐突に被告が、科技イノベ活性化法15条の2第1項の適用を主張したものであり、任期法とイノベ法の関係を議論するまでもない事例であるようにも思われる。その他、科技イノベ活性化法15条の2に関する事案は見当たらない⁽¹⁴⁾。

(12) なお、任期法適用下にあった場合、本久・前掲注（3）49頁は、非常勤講師への任期法7条の適用に関して、同法4条1号の該当性が問題となることを指摘し、該当性を否定する学説として、川田・前掲注（5）199頁を引用する。

(13) この事案について解説した論考として、小嶋典明「大学教員任期法と無期転換①（新・現場からみた労働法第7回）」文部科学教育通信535号（ジヤース教育新社、2022年7月）14-15頁がある。

(14) 任期法の事案であるが、有期労働契約の「専任講師」に対する雇止めとその後の無期転換申込みの成立が争点となった**学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件**・大阪地判令和4・1・31労経速2476号3頁、労判1274号40頁がある。この判決では、任期法7条の10年特例が認定されたことにより無期転換が認められず、また雇止めも有効とされた。この事案の解説として、同事件訴訟代理人弁護士・鎌田幸夫「学校法人羽衣学園事件・大阪地裁判決の内容と問題点」労旬2011号（2022年7月）21頁以下を参照。脱稿後、本件「控訴審判決で、大阪高裁は18日、雇い止めは無効と判断し、学園側に未払い賃金の支払いを命じた。」との報道に接した（日本経済新聞2023年1月19日付夕刊）。

3 結論 一無期転換申込権の発生と無期労働契約の成立一

本判決は、結論として、非常勤講師が科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」に該当しないことから、【判旨2】(7)のとおり、労契法18条1項の無期転換申込権に基づき、「XとYとの間に、当時の有期雇用契約の契約期間満了日の翌日である令和2年3月14日を始期とする期間の定めのない労働契約が成立したものと認められる。」として、5年超えの無期転換を認めたものである⁽¹⁵⁾。

この結論に関しては賛成であるが、本判決の射程については、Yが、非常勤講師に科技イノベ活性化法15条の2第1項1号を根拠に10年超えの特例の適用を主張するという数少ない事例であることを踏まえると、かなり狭いといえる。すなわち、科技イノベ活性化法の解釈の問題であり、非常勤講師で、かつ、専ら教育のみに従事している者は、同法上の「研究者」には該当しないという一点に限られたものと理解すべきである。さらに、無期転換が認められたことから、労契法18条1項における無期転換後の「労働条件」が論点となる。非常勤講師は、専任教員と異なり、担当する授業科目数(コマ)を基に、賃金が計算されること、また、年度で見直される教育課程(カリキュラム)の変更に伴って担当コマ数の増減を受けること等の特性がある。この点、労契法18条1項のとおり、別段の定めがない場合、現在の契約内容と「同一の労働条件」が締結されたこととなるが、前述のとおり非常勤講師の特性に鑑みると、「同一の労働条件」の適用の妥当性が問われることとなる。本判決では、争点となっていないが、今後の検討課題として指摘しておきたい。

最後に付言すると、本判決が、「任期法との関係」で科技イノベ活性化法第15条の2第1項1号の「研究者」該当性を厳格に解釈したことを踏まえると、現在係争中や今後争訟となる可能性がある非常勤講師等の任期法7条1項の適用関係の

(15) 労契法18条1項に基づく無期転換申込が承認された先例として、大学教員以外の事案であるが、**学校法人信愛学園事件**・横浜地判令和2・2・27労判1226号57頁、**公益財団法人グリーントラストうつのみや事件**・宇都宮地判令和2・6・10労判1240号83頁がある。一方、大学教員からの無期労働契約に転換した旨の主張に対し、通算契約期間が4年間にとどまり、労契法18条1項の要件を満たしていないと判示した事案である**学校法人洗足学園事件**・横浜地裁川崎支判令和4・5・19LEX/DB25592725(雇止めは無効)がある。

(16) 近時の紛争事例として、**慶應義塾大学**に2014年度から通算8年の勤務をしていた非常勤講師である原告が、2019年度に無期転換権を行使したが、被告側は任期法7条1項の適用に基づき、契約の通算期間として「5年」ではなく「10年」が必要だとして、無期転換を認めなかった。その後、被告は、カリキュラム編成上の都合を理由として、2022年度の原告との契約を更新し

判断に関しても、本判決が説示するとおり厳格に解釈し、任期付き教員に対する10年超えの特例を限定的に適用すべきであるということを、本判決は示唆している⁽¹⁷⁾と考える。

【付記】 脱稿後に、本件原審の評釈として、原昌登「大学の非常勤講師に対する無期転換の特例適用の有無」ジュリ1578号（2022年12月）138頁に接した。

また、朝日新聞2022年12月6日付朝刊では、「東海大でストライキ/非常勤講師雇い止め抗議」という見出しで、大学側に雇い止めの撤回と無期雇用への転換（労契法18条の5年ルール）を求め、「講師8人は11月、労働契約法違反として、地位確認を求める訴訟を東京地裁に起こした。」と報道された。

なかった。そこで、2022年5月26日付けで、原告が無期労働契約へと転換していることの確認、及び雇止めの無効を前提とする毎月の賃金の支払いを求めて、横浜地裁に提訴したという事案（係争中）がある（弁護士ドットコムニュース2022年6月8日。同日記者会見）。なお、訴訟代理人は、本判決と同様に田渕大輔弁護士が担当。

(17) 本久・前掲注（3）49頁は、原審に対する見解であるが、「傍論ながら、本判決の任期法の解釈は、任期法による10年特例についても参照価値がある」と評価する。