

社会法判例研究（第79 回）：専任講師の大学教員 任期法4条1項1号の「教育研究組織の職」への該 当性と無期転換10年特例適用の有無：学校法人羽衣 学園（羽衣国際大学）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/10.15017/7172643>

出版情報：法政研究. 90 (4), pp.265-279, 2024-03-22. 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79回）

社会法判例研究会

専任講師の大学教員任期法4条1項1号の「教育研究組織の職」への該当性と無
期転換10年特例適用の有無

——学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件

大阪高裁令和5年1月18日判決

令和4年（ネ）第546号 地位確認等請求控訴事件

原判決変更〔上告〕、労判1285号18頁

原審＝大阪地判令和4年1月31日、令和元年（ワ）4783号、労判1274号40頁

鶴 崎 新一郎

【事実の概要】

1 Y（被控訴人・被告）は、羽衣国際大学（以下「Y大学」）を設置する学校法人であり、X（控訴人・原告）は、Yとの間で有期労働契約を締結してY大学で専任教員を務める者である。

2（1） Xは、平成22年4月1日頃、Yとの間で、契約期間を平成22年4月1日から平成23年3月31日までとし、XがY大学に人間生活学部人間生活学科生活福祉コース（以下「B学部B1学科B3コース」）の非常勤講師として勤務する旨の労働契約を締結した。XとYは、その後、前記の労働契約を2回にわたり更新した。

（2）ア Yは、平成24年12月、B1学科B3コースの専任教員の退職に伴い、その後任となる教員を募集することとし、「Y大学人間生活学部 専任教員公募 募集要領」（以下「本件募集要領」）を発出した（着任時期は平成25年4月1日、採用条件は年限雇用（初回年限3年、再任は1回のみ））。本件募集要領には、「担当科目」として、介護福祉士養成課程に係る講義科目、実習・演習科目等、「応募資格」として、「担当科目について十分な教育経験又は実地指導経験を有する方」、「介護福祉

士、保健師、助産師又は看護師の資格を有し、当該資格取得後5年以上の実務経験がある方」等との各記載がある。

イ 大学が介護福祉士の養成課程を設置するためには、当該課程を担当する教員の資格等の要件が厚生労働省によって指定されている。そして、本件講師職の募集に当たっては、介護系領域の専任教員であったF教授の退任に伴い、F教授がXに対して介護系領域の教員として応募することを要請したという経緯があった。

ウ Xは、平成25年3月4日、Yとの間で、契約期間を平成25年4月1日から平成28年3月31日までの3年間とし、XがB1学科B3コースの専任教員として勤務する旨の労働契約（以下「本件労働契約」）を締結した。

エ XとYは、平成25年3月4日、本件労働契約に係る契約書を作成し、YがXを「Y大学の専任教員（専任講師）として雇用する。雇用期間は、平成25年4月1日から平成28年3月31日までの3年間とする。」との約定（1条）、また「本契約は、第1条に定める雇用期間満了をもって終了するものとする。」との約定（7条）がそれぞれ置かれている。

（3） XとYは、平成28年4月1日頃、本件労働契約を更新し、Yは、Xに対し、辞令書を交付した後、平成28年4月25日、本件労働契約の更新に係る契約書を作成した。同契約書には、YがXを「Y大学の専任教員（専任講師）として雇用する。雇用期間は、平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間とする。」との約定（1条）、また「本契約は、採用時の公募要領に記載されている（マ）再任の1回目にあたり、再任は1回のみとなっていることから、第1条に定める雇用期間満了をもって終了する。」との約定（7条。以下「本件不更新条項」）がそれぞれ置かれている。

3（1） Yは、平成29年度（更新2年目）以降、B1学科B3コースの学生募集（平成29年4月1日以降入学の学生募集）を停止した。

（2） Yは、平成30年9月25日、Xに対し、本件労働契約を更新せず、平成31年3月31日をもって本件労働契約は終了とする旨告知したところ、Xは、平成30年11月4日、Yに対し、労働契約法18条1項に基づき、次期の本件労働契約の更新に際して無期労働契約への移行を申入れる旨記載した書面を送付して、無期転換申込み（以下「本件無期転換申込み」）をした。

Yは、平成31年3月31日、Xに対し、同日付けの任期満了により職を免ずる旨の辞令書及び退職金を支給する旨の辞令書をそれぞれ交付するとともに、同日をもって、契約期間満了により本件労働契約が終了した旨の扱い（以下「本件雇止め」）をした。

4 大学の教員等の任期に関する法律（以下「大学教員任期法」）7条1項は、労働契約法18条1項が定める無期転換権発生までの通算契約期間について、労働契約法18条1項所定の5年ではなく、10年とする旨定めている（以下「10年特例」）。これを受けて、Yは、「Y大学 任期付雇用者の就業規則」（以下「本件就業規則」）、及び「Y大学 教員の任期に関する規程」（以下「本件任期規程」）を定めている。

5（1）そこでXは、①本件無期転換申込みにより、Yとの間に無期労働契約が締結された、②仮に、無期労働契約の成立が認められないとしても、労働契約法19条により、有期労働契約が継続している、③XとYとの間で、有期労働契約の期間満了後に、無期労働契約を締結する旨の合意が成立した旨主張し、Yに対して、Xが労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、及び労働契約に基づき、平成31年4月から本判決確定の日までの間の賃金月額、賞与等の支払を求め、さらに、雇止めをして労働契約終了の扱いをしたYの対応が不法行為に当たる旨主張して、不法行為に基づく損害賠償として、慰謝料100万円の支払を求めて提訴した。

（2）本件の争点は、（1）本件労働契約に10年特例の適用があるか（争点1）、（2）本件労働契約の更新に関する期待に合理的な理由があるといえるか（争点2）、（3）Y代表者の発言によって無期労働契約が成立したといえるか（争点3）、（4）YがXに対して支払うべき賃金額（争点4）及び（5）本件雇止めをしたことが違法であるといえるか（争点5）である。

6 原審は、次のとおり述べて、Xの請求をいずれも棄却した。

まず、争点1の大学教員任期法4条1項1号への該当性について、「『講師』は、学校教育法上、……『教授』又は『准教授』に準ずる職務に従事する職である旨位置付けられており（学校教育法92条参照）、多様な人材の確保が特に求められるべき教育研究組織の職たり得るものである。」こと、また、「Xは、介護福祉士養成関係を中心とした分野の講座を担当」し、「その分野自体、一定の専門性がある」ことのほか、「Xの専攻ないし担当分野について一定の広がりがある」と述べ、「……

多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」に該当すると認められる。」などと説示し、「本件労働契約には10年特例を含む大学教員任期法の適用があるから本件無期転換申込みによる無期労働契約の成立は認められ」ないとした。

次に、争点2以下については、「本件雇止めによって本件労働契約は終了し（略）」、「XとYの間には労働契約が存在するとは認められないのであって、本訴請求のうち地位確認に係る部分（略）については理由がない。」また、「毎月の賃金及び賞与の支払を求めた賃金支払請求に係る部分（略）」、及び「本件雇止めが違法であることを前提とした不法行為に基づく損害賠償請求に係る部分（略）」についても理由がなく、Xの請求はいずれも棄却すると結論付けた。

これに対し、Xが、原判決を取り消すこと、Y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、賃金、賞与等の各金員の支払い、並びに不法行為に基づく損害賠償として、慰謝料100万円の支払いを求めて控訴したのが本件である。

【判旨】 原判決変更（請求一部認容、一部棄却）

1 争点（1）（本件労働契約に10年特例の適用があるか）について

（1）大学教員任期法4条1項1号について

「ア ……平成25年の法改正により労働契約法18条1項（略）の特例として大学教員任期法に7条が追加され、4条1項各号のいずれかに該当するとして任期が定められた労働契約（大学教員任期法5条1項）について、労働契約法18条1項所定の通算契約期間を5年から10年とすることとされた。……。

イ 本件では、本件講師職が大学教員任期法4条1項1号にいう教育研究の職に該当するかが問題となる。

同号は、「先端的、学際的又は総合的な教育研究であること」を挙げているが、文理上、これは例示であり、いずれにしても当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職であることが必要である（流動型）。そして、……、上記の教育研究の職に該当すると評価すべきことが、例示されている「先端的、学際的又は総合的な教育研究であること」を示す事実と同様に、具体的事実によって根拠付けられていると客観的に判断し得ることを要すると解すべきである（なお、立案担当者の解説（略）は、このことを

前提に、該当する教育研究の具体例〔①（略）、②（略）や③実社会における経験を生かした実践的な教育研究〕を示していると解される。）。本件講師職がこのような教育研究の職といえるか、本件講師職の募集経緯や職務内容に照らし、検討する。」

（２）本件講師職が大学教員任期法４条１項１号に該当するか

ア 「【事実の概要】２（２）ア、イの「認定事実によれば、本件講師職の募集の目的は、Ｙ大学において介護福祉士の養成課程を維持するため、それに必要な経歴及び資格等を有する人材を募集することにあつたと認められる。

そして、本件講師職への応募資格としての実務経験は、かかる養成課程の担当教員につき厚生労働省が指定しているために求められており、人材交流の促進や実践的な教育研究のために実務経験を有する人材が求められていたものではない。……、本件講師職に就く者を定期的に入れ替えて、新しい実務知識を導入することを必要とする等、本件講師職を任期制とすることが職の性質上、合理的といえるほどの具体的事情は認められない。」

イ 「……Ｘが担当していた授業の大半は、介護福祉士養成課程のカリキュラムに属するものであり、……また、国家試験の受験対策をさせるものであった。

これらの授業内容に照らすと、本件講師職について、実社会における経験を生かした実践的な教育という側面は存在するものの、それは、飽くまでも介護福祉士の養成という目的のためのものであり、介護分野以外の広範囲の学問分野に関する知識経験が必要とはされていない。また、国家試験の受験対策においては、研究という側面は乏しい。

ウ 以上によれば、本件講師職の募集経緯や職務内容に照らすと、実社会における経験を生かした実践的な教育研究等を推進するため、絶えず大学以外から人材を確保する必要があるなどということはできず、また、「研究」という側面は乏しく、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職に該当するということができない。」

（３）本件講師職が大学教員任期法４条１項３号に該当するか

「……同号にいう、大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて行う教育研究とは、Ｘが主張するとおり、いわゆるプロジェクト研究、時限研究をいうと解され、Ｙが主張するような、数年先に学生募集を停止するといったような専ら大学経営上の計画に基づき期間を定める教育研究は同号に含まれないと解され

る。したがって、本件講師職は大学教員任期法4条1項3号に該当しない。」

(4) Yの主張について

ア (略)

イ 「Yは、本件講師職の職務に照らし、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職であると主張する(略)。

しかしながら、Yの指摘する事実を考慮しても、本件講師職には研究者としての側面が乏しい。Xの担当授業の具体的内容(別紙3)によれば、研究そのものの遂行や研究成果に基づく教授という側面は乏しいから、同人がもっぱら教育業務に従事していたとの評価は左右されない。……。また、任期制として、人の入れ替えを図ること(流動性を取入れること)が合理的といえるほどの事情もなく、多様な人材の確保が特に必要と評価し得る面もない。したがって、Yの上記主張は採用することができない。」

(5) 「以上の検討によれば、本件労働契約に10年特例の適用があるということとはできない。そして、これにより、本件雇止めの時点において本件労働契約は既に無期雇用契約に転換していたことになるから、争点2(略)及び争点3(略)について判断するまでもなく、XはY学園との間で労働契約上の地位を有する。」

2 争点4 (YがXに対して支払うべき賃金額) について (略)

3 争点5 (本件雇止めの違法性) について

上記1「に説示したとおり、YがXに対して、本件雇止めにより本件労働契約が終了したとの見解に沿って対応したことは違法である。しかしながら、大学教員任期法4条1項1号の解釈適用の在り方はいまだ確定しているとはいえず(原判決のほか、Yが指摘する裁判例〔広島高裁平成31年4月18日判決・労働判例1204号5頁等〕参照)、Y学園が上記見解に沿って対応したことについて過失があるとはいえない。

また、Xが、労働契約の締結時及び更新時に使用者から当該労働契約が大学教員任期法4条1項各号に該当することなどに関して説明して労働者の同意を得ること、10年特例の適用に関する書面を交付した上で説明すること、労働者の了知を得ることが必要であるのにこれらを欠いていた……、などと主張する点については、法律上の根拠を欠き、いずれも採用できない。したがって、本件雇止めが不法行為に該当するということとはできない。」

【評釈】 判旨疑問

1 本判決の意義

本件は、Yが、3年（1回更新可）の有期労働契約を締結して専任講師を務めていたXに対し、契約期間満了による雇止めをしたところ、Xが、労働契約法18条1項に基づく5年超えの無期労働契約の締結の申込みをしたことにより、Yとの間に無期労働契約が締結されたこと等を主張し、Yに対して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、労働契約に基づき賃金等の支払い及び不法行為に基づく慰謝料の支払いを求めた事案である。

原審は、【事実の概要】6に記載のとおり、10年特例を含む大学教員任期法の適用があるから、Xの5年超えの無期労働契約の成立は認められない等として、Xの請求を棄却した。これに対し、Xが、原判決を取り消すこと等を主張し控訴していたところ、本判決は原判決を変更し、地位確認、賃金等の支払いを認容し、一方、慰謝料の支払いを棄却した。

本件は、有期労働契約の大学教員及び研究者の雇止めが社会問題⁽¹⁾として注目される中、専任講師に対する大学教員任期法4条1項1号の「教育研究組織の職に就けるとき」の定めについて、「教育研究の職」への該当性を問題とした上で、厳格に解釈し、同法7条1項の10年特例の適用を否定した初めての判決である。この⁽²⁾⁽³⁾

- (1) 黒沢大陸「序破急：若者が希望を持てる制度を」（朝日新聞2023年2月11日付朝刊）は、大学、研究機関の若手研究者に対する10年超えの無期転換ルールが抱える本質的問題を指摘する。2023年4月以降の研究者の雇止めの状況を報道したものとして、「時時刻刻：有期雇用10年 絶たれる研究／「無期転換」直前 雇い止め数千人規模も」（朝日新聞2023年5月23日付朝刊）がある。
- (2) 類似の事案としては、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」該当性を否定した初めての判決である学校法人専修大学（無期転換）事件・東京高判令和4・7・6労判1273号19頁〔控訴棄却〕、同事件・最高裁二小決令和5・3・24〔上告棄却〕（朝日新聞令和5年3月28日付朝刊）を挙げることができる。ただし、この事案の「研究者」該当性と比較した場合、本判決の「教育研究組織の職」該当性は、評価しなければならない視点（個人と組織）が異なると思われる。この件は、項目2以下で検討したい。
- (3) 本判決の解説・評釈として、本久洋一「本件判批」労旬2027号（2023年3月）43頁、本件の控訴人訴訟代理人弁護士・鎌田幸夫「学校法人羽衣学園事件（羽衣国際大学）事件・大阪高裁判決の意義と課題」『特集／有期雇用法制における雇止め法理の現在の課題』労旬2028号（2023年3月）22頁、水町勇一郎「本件判批」ジュリ1582号（2023年4月）4頁、弁護士・牟礼大介「本件判批」労判1285号（2023年6月）99頁がある。

ような判断過程・手法が論理的であるか否かは、法解釈上疑問とするところであり、原審と比較することによって問題提起を試みたい。なお、本件は上告されており、大学教員任期法4条1項1号の解釈とその適用に対する最高裁の判断が待たれる。

本件の争点は、【事実の概要】5(2)のとおりであるが、本稿では、「本件労働契約に10年特例の適用があるか」(争点1)、具体的には、有期専任講師の大学教員任期法4条1項1号への該当性、その前提として、同法4条1項1号の解釈を中心に検討を加え、本件雇止めの違法性(争点5)等については、割愛したい。

2 大学教員任期法4条1項1号の解釈について

(1) 条文解釈、適用の実態及び立法時の考え方

大学教員任期法の解釈について、法制定当時の元文部省官僚の「同法4条1項1号」に関する解説によると、「[先端的、学際的又は総合的な教育研究]とは「当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性」の例示であるからこれに限定されるわけではないが、いずれにしても「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」である必要がある。」とし、「具体的な教員の職が前記」に「該当するか否かは、各大学が教員の任期に関する規則を定める際に判断することになる。」と説明していた。⁽⁴⁾ここで言及されている「教員の任期に関する規則」は、大学教員任期法5条2項において定めることが義務付けられている。

この大学教員任期法の施行(平成9年8月25日)を受けて、各大学は、教員の任期に関する規則を制定し、該当する「教育研究組織」と「職」を規定した。当時、国立大学(平成16年4月の法人化前)の該当組織として医学部門を、また教授、助教授、講師、助手の全員を法適用の職である任期制教官とした事例が見受けられたこと、その他の理系学部でも任期制を導入した大学が多かったこと等⁽⁵⁾を考えると、

(4) 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1119号(1997年9月)40頁。なお、法制定の背景については、『大学教員の任期制について(答申)』(大学審議会、平成8年10月29日)を参照。答申の中で、任期制を導入する単位については、「基本的にはあらかじめ一定の組織(原則として学部・学科等)を単位として職を指定し、その職に就く者に対して任期を付けることとするのが適切である。」との方向性が示されており、施行された同法律とも整合する。

(5) 近時の調査ではあるが、文部科学省の『研究者・教員等の雇用状況等に関する調査』の結果(令和5年2月7日公表)によると、学部毎のデータはないが、全体として、「特例対象者は

同法4条1項1号の適用は、大学の裁量判断に委ねられており、解釈の幅が広いと解される。同様に、大学教員任期法の立法時の学説における逐条解説においても、任期制の対象となる「教育研究組織の職」の定義について、「「教育研究組織」という概念には、「学部、研究科のみならず、学科、講座、研究部門等も含まれる」。「職」については当該組織の教授から助手までの全部としてもよいし、一部（例えば、教授のみ）としてもよい。」と説明していた。⁽⁶⁾

（２）本判決における大学教員任期法4条1項1号の条文解釈

ア 本判決と原判決の条文解釈の相違

前項の解釈等を踏まえて、【判旨】1の判示内容を検討する。本判決は、【判旨】1（１）イにおいて、「本件講師職が大学教員任期法4条1項1号にいう教育研究の職に該当するかが問題となる。」という論点を立てる。しかしながら、法4条1項1号では、「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。」が法適合要件として規定されている。前述のとおり、ここで言う「教育研究組織」は、例えば、学部、学科、研究科、及び研究所等が挙げられ、「教育研究組織の職」は、そこに配属される教員であり、対象とする「職」は、教授、准教授、講師の全体あるいは一部であると解される。

この点、原判決では、「教育研究組織の職に就けるとき。」の解釈として、「Xは、本件労働契約に基づき、Y大学において専任教員と称される「講師」の地位にあつ

99,776人（調査回答労働者の15.3%）、機関種別では「私立大学が46,197人（46.3%）、国立大学が37,848人（37.9%）」、などと報告されている。

また、全教員を無期契約から任期法に基づく任期付き教員に変更した事案として、ノースアジア大学（仮処分）事件・秋田地決平成22・10・7 労判1021号57頁があるが、一律の任期制導入を不適法とは解していない。同（本訴）事件・秋田地判平成24・10・12 労判1066号48頁も同様。

- （６）前田達男「大学教員任期法の施行と任期制をめぐる今後の課題」全大教時報21巻3号（1997年）4-5頁。同様に立法趣旨について、和田肇「国立大学の法人化と教員任期制」労旬1563号（2003年）16頁以下では、法4条1項1号の「教育研究組織の職」に関し、「「大学教員等の任期に関する法律等の施行について（通達）」（文高企149号。以下文部省通達）では、任期は一部の職に付するだけでなく、当該教育研究組織のすべての職に付することもできるとされている。これが行われているケースでは、根拠規定はすべてについて法4条1項1号が用いられている。」（18頁）ことを引用する。

なお、立法時に問題点を指摘した学説として、金子征史「私の論点：大学教員の任期制導入と労働法」労旬1410号（1997年）4頁以下では、任期制導入は選択的なものであること、任期制を採用できる場合は、法4条1項などに限定されている旨説明した上で、特に、法4条1項1号の「ケースはこれからの大学改革の進行過程であらゆる学部・学科において当てはまる可能性を有するものである。」ことを懸念事項として指摘していた。

たところ（略）、「講師」は、学校教育法（……）上、専攻分野について学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事するものとされる「教授」又は「准教授」に準ずる職務に従事する職である旨位置付けられており（学校教育法92条参照）、多様な人材の確保が特に求められるべき教育研究組織の職たり得るものである。」と判示しており、前項（1）で詳述した解釈と同様の論理であり妥当であると考える。

イ 「教育研究組織の職」と「教育研究の職」

一方で、本判決が、大学教員任期法4条1項1号への該当性を「教育研究組織の職」ではなく、「教育研究の職」として問題とした理由は明らかにされていない。ただ、本件訴訟代理人の鎌田幸夫弁護士によると、「控訴審の第1回期日で裁判長は、控訴人の大学教員任期法4条1項1号の該当性に関する地裁判決の上記理由付けに対する疑問を呈し、被控訴人に対して、この点に関し、補充主張をすること⁽⁷⁾を求めた。」と説明されている。

思うに、これに対応したであろう本判決の「5 当審における被控訴人学園の主張（大学教員任期法4条1項1号の解釈適用について）」（労判1285号22頁-23頁）において、多様な人材が特に求められる「教育研究の職」への該当性を主張したことが端緒となっているものと考えられる。以降、本判決の「第3 当裁判所の判断」「1 認定事実」において、それへの言及はなく、前述のとおり「争点（1）」の判示の中で、「教育研究の職」が初めて使用されたことになる。しかし、本判決において法4条1項1号の文言とは異なる「教育研究の職」への該当性を争点としたことについて、その理由付けが明確ではないため、妥当性のある解釈とはいえない。

3 大学教員任期法4条1項1号への該当性について

（1）原判決における該当性判断

ア 原判決は、具体的な「教育研究組織の職」への該当性について、「Xは、介

（7） 鎌田・前掲注（3）23頁参照。なお、鎌田弁護士は、補充主張が求められたが、「被控訴人からは、大学教員（講師）であれば該当するとか、緩やかに該当性を認めた裁判例があるという主張がなされたのみであった。」と説明する。また、同22頁の「二 訴訟の経過」によれば、第1回期日は、前掲学校法人専修大学（無期転換）事件控訴審判決（令和4年7月6日）よりも後の、令和4年9月1日とされている。

護福祉士養成関係を中心とした分野の講座を担当するなどしていたものであるところ（略）、その分野自体、一定の専門性があるものと認められるほか、Xの担当科目数は、1セメスターあたり週6～7授業科目数（コマ）、年間12～14授業科目数（コマ）であり、……、これを下回る場合には、他の教育研究、学内行政業務で補うことも予定されているものであり（略）、Xの専攻ないし担当分野について一定の広がりがあるものということもできる。」と講師の職を評価し、前項（2）ア後段で引用した判示と併せて、「本件労働契約は、大学教員任期法4条1項1号に該当すると解される。」と結論付けた。

以上のように、原判決は、大学教員任期法4条1項1号の解釈及び適用に当たり、法の趣旨に沿った論理的かつ妥当な判断を示しており、評価することができる。

イ このような解釈は、従来の裁判例の理解と軌を一にするものである。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）や本件原審である学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件⁽⁸⁾においては、大学教員任期法4条1項1号への該当性の解釈に拘泥することなく、10年特例を適用している。その上で結論は、前者が雇止め無効、後者が雇止め有効としている。さらに、学校法人梅光学院ほか（特任准教授）事件・広島高判平成31・4・18労判1204号5頁⁽⁹⁾では、中学・高校の生徒募集に力をいれるように伝えられ採用された特任准教授に対し、「本件雇用契約は、まさに「多様な人材の確保が特に求められる」職に就けるための任用であるといえ」とし、特任准教授に大学教員任期法4条1項1号への該当性を認めた（無期転換は争点となっていない）。このような裁判例の動向からみても、原判決は妥当であると考えられる。

（2）本判決における該当性判断

本判決の判断枠組みは、【判旨】1（1）イの示す「教育研究の職に該当すると評価すべきことが、例示されている「先端的、学際的又は総合的な教育研究である

（8） 前者（東北福祉大学）の事件では、「教員任期法所定の「教員」に該当し」、「教員任期法7条が適用される。」と判示し、同法4条1項1号該当性の判断は行っていない。後者（羽衣国際大学）の事件では、同号該当性に関し、前述したとおり、「原告の専攻ないし担当分野について一定の広がりがある」ことを認定している。

（9） 同事件・最高裁三小決令和元・9・24LEX/DB25564272は、上告棄却、不受理とし、控訴審の判断を維持している。

こと」を示す事実と同様に、具体的事実によって根拠付けられていると客観的に判断し得ることを要すると解すべきである。」と立論した上で、「本件講師職がこのような教育研究の職といえるか、本件講師職の募集経緯や職務内容に照らし、検討する。」という具体的な検討プロセスを提示する。その当てはめの結果、「本件講師職の募集経緯や職務内容に照らすと、実社会における経験を生かした実践的な教育研究等（本稿筆者注⁽¹⁰⁾）を推進するため、絶えず大学以外から人材を確保する必要があるなどということはできず、また、「研究」という側面は乏しく、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職に該当するということとはできない。」と結論付けた。このような判決の論理展開は、Xの「教育研究の職」の職務内容、つまり、教育者性あるいは研究者性を検討したものであり、妥当な解釈とはいいい難い。

よって、本判決が、大学教員任期法4条1項1号の規定を「教育研究の職」として、本件講師の募集経緯や職務内容を検討するという判断を行ったことは、理由付けも明らかではなく、判断の内容も妥当とはいえない。

（3）大学教員任期法4条1項1号と科技イノベ活性化法15条の2第1項1号との解釈の異同

本判決は、大学教員任期法4条1項1号の「教育研究組織の職」を「教育研究の職」と解した上で、「教育研究の職」への該当性を判断するという論理展開を行っているが、近時、この判示を支持する学説が主張されている。その根拠としては、先例である前掲（注（2））**学校法人専修大学（無期転換）事件**判決で示された語学の非常勤講師に対する科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」該当

(10) この点に関し、早津裕貴「大学における「10年特例」の解釈に関する検討」『特集／大学教員任期法・科学技術イノベ法の「10年ルール」適用』労旬2011号（2022年7月）14-15頁では、「先端的、学際的な」教育研究と「総合的な」教育研究である「実社会における経験を生かした実践的な教育研究」の間の異質性を指摘する。そのことから、仮に、「「10年特例」が広く許容されるのであれば、現実にはこれに該当しうる場合も少なくないと思われることから、検討を要する。」とした上で、結論として、「大学教員任期法の制定過程において、……主に人事交流との関連が念頭に置かれていた」こと等を踏まえれば、「限定的な解釈を施す余地があるように思われる。」と主張される。この学説からも、法4条1項1号は解釈の幅が広いということを確認できる。

(11) 本久・前掲注（3）43頁、水町・前掲注（3）4頁。本久・前掲44頁は、「本判決と原判決との結論の差異は、……大学教員任期法4条1項1号（以下「当該規定」）の解釈の差異によるところが大きい。」と述べるが、検討する規範（「教育研究組織の職」と「教育研究の職」の相違）が異なることから当然のことである。

性の判断において、10年特例の適用に関する限定的解釈が示されたことが挙げられる。すなわち、非常勤講師は、業務としての研究開発等に従事していないことから、同法15条の2第1項1号に定める「研究者」に該当しないという厳格な判断に至ったものである。このことから、前述した学説は、前掲学校法人専修大学（無期転換）事件「判決における大学教員任期法への参照（科技イノベ活性化法における「研究者」性の限定的解釈）は、大学教員任期法の事例についても共鳴作用（大学教員任期法における「教育研究の職」性の限定的解釈）を及ぼしたものと評価する。⁽¹²⁾

しかしながら、科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」の解釈は、「研究開発及びこれに関連する業務に従事している者」が要件となっていることと比較すると、大学教員任期法4条1項1号の「教育研究組織の職」の「職」の解釈は、本判決の専任講師における個別の職務の評価を定めたものではなく、あくまでも原判決の同法4条1項1号の「教育研究組織の職」の解釈のように、羽衣国際大学教員の任期に関する規程及び別表1（労判1274号69頁）に基づき、「教育研究組織」であるB学部に所属する「職」としての「講師」であると評価すべきである。この場面では、「講師」の個別の職務内容としての教育や研究の評価は、大学教員任期法4条1項1号の適用要件として重視すべきではないと解される。⁽¹⁴⁾

4 本判決の判断枠組みに当てはめた場合の「10年特例」適用の有無

以上のように判断するが、仮に本判決の「教育研究の職」への該当性に従った場合でも、大学教員任期法4条1項1号への該当性は肯定でき、10年特例は適用さ

(12) 本久洋一「大学非常勤講師は「研究者」に当たらないとして科技イノベ活性化法上の10年特例の適用を否定した例－学校法人専修大学事件」法時95巻4号（2023年4月）142頁以下。「3大学教員任期法上の10年特例における「教育研究の職」要件」、「（2）羽衣学園事件大阪高裁判決の登場」（145頁）の項目において本判決に言及。また、水町・前掲注（3）5頁Ⅲの解説も同旨。

(13) 前掲学校法人専修大学（無期転換）事件・東京高判令和4・7・6労判1273号19頁〔控訴棄却〕。本件解釈の詳細は、鶴崎新一郎「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」法政研究第89巻第4号（2023年3月）161頁以下参照。

(14) 本稿筆者と同様のロジックではないが、本判決に反対の立場として、弁護士の牟礼・前掲注（3）100頁は、「本判決のように、同法4条1項該当性における大学の裁量を否定し、裁判所が具体的事実によって根拠付けられると判断できる場合にしか同項該当性を認めないことは立法趣旨に沿わない。」と主張される。この点、笹井・前掲注（4）の元文部省官僚の立法趣旨の解説とも一致する。

れるものと考えられるので、若干検討を加えたい。

ア まず、前項（２）で判断枠組みとその当てはめ結果について検討したが、本判決は任期制に関し、「本件講師職に就く者を定期的に入れ替えて、新しい実務知識を導入することを必要とする等、本件講師職を任期制とすることが職の性質上、合理的といえるほどの具体的事情は認められない。」と評価する。次に、Xが担当する授業やカリキュラムに言及して、介護福祉士の養成と国家試験の受験対策に限定されているとし、その授業内容から、「介護分野以外の広範囲の学問分野に関する知識経験が必要とはされていない。また、国家試験の受験対策においては、研究という側面は乏しい。」と認定する。

このような判示に関しては、解釈が表層的であり、かつ、一面を切り取って限定的に該当性を判断しているように思える。すなわち、任期制は、法に適合するように各大学の裁量で任期規則・規程を定めることにより導入が可能であること、また、授業内容に関しても、大学は、学部等の専攻に係る専門の学芸を教授するとともに、幅広く深い教養と総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するように配慮した上で、体系的に教育課程を編成しなければならない（大学設置基準第19条参照）とされていること等がその根拠として挙げられる。この専門性を所与とした大学教育こそが、単なる国家試験の受験指導を中心とする専門学校等との大きな差異であり、Yも控訴審で「本件講師職が担う介護福祉士養成のカリキュラムには大学教育としての側面がある。」と主張しているとおりである（もっとも大学教育そのものであるが）。

イ この点に関し、裁判所は、高等教育機関で提供される大学教育の専門性を低く評価し過ぎているのではなかろうか。Xが担当した「別紙３」（労判1285号27頁）の授業科目等及びその内容によると、「介護過程Ⅴ（卒業研究）」（「事例研究のための文献レビュー、文献検索方法、論文指導、発表準備などについて教授する。」）を担当したことが認定事実として挙げられている。教育研究の現場では、一定水準の教育研究能力がないと、卒業研究を指導することは難しいとされるのが通例である。その他の受験指導を含む授業科目であっても一定の専門性は必要である。また、学部学科の設置認可及びその計画変更においては、文部科学省の大学設置・学校法人審議会による「教員資格審査」（研究業績等と授業科目の適合性を評価⁽¹⁵⁾）を受けなければならないことから、一定の専門性の必要性を確認できる⁽¹⁶⁾。

ウ 以上の点やXの募集経緯、職務内容から判断すると、本判決の「実社会における経験を生かした実践的な教育研究等を推進するため、絶えず大学以外から人材を確保する必要があるなど」ということはできず、また、「研究」という側面は乏しく、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職に該当するということとはできない。」とする判示は、妥当性を欠くものであり、本件講師であるXが、大学教員任期法4条1項1号に該当することを否定する根拠とはならない。

【付記】

脱稿後に、本件判例評釈として、香川孝三「任期付きの私立大学専任講師の雇止めと大学教員任期法の適用－学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件」ジュリ1591号（2023年12月）138頁に接した。

(15) 大学設置計画の変更（担当教員変更）の場合の教員資格審査については、『大学の設置等に係る提出書類の作成の手引（令和6年度開設用）』（文部科学省高等教育局大学設置室、2023年）280-281頁（文部科学省HP参照）。

(16) Xの主張立証はないものの、介護福祉系の大学教員等が多く加入する学会（日本介護福祉学会（1993年設立：2021年8月20日現在の会員数976名）、同系統の日本介護学会、また、日本介護福祉教育学会等がある。）も存在しており、大学教員の研究及び教育の専門性を担保していることも事実である。

Xは、自身が研究には従事せず、教育のみ担当しているから法4条1項1号に該当しないことを主張立証しなければ、本判決に勝訴できなかったわけである。しかしながら、原判決では、争点5（本件雇止めの違法性）の「原告（控訴人）の主張」の中で、「Yから退職扱いをされたことにより、……研究施設を利用することができなくなり、研究者・教育者としての研究及び教育の機会を奪われた。」（労判1274号56頁）とも主張しており、事実認定はされていないが、研究者であることを疑う余地はないものとする。