

令和3年12月16日判決言渡し 同日原本交付 裁判所書記官

令和2年(ワ)第10360号 無期労働契約の地位確認及び損害賠償請求事件  
口頭弁論終結日 令和3年10月7日

判 決

5 原 告

同訴訟代理人弁護士 田 渕 大 輔  
田 井 勝  
馬 込 龍 彦

東京都千代田区神田神保町三丁目8番地1

10 被 告 学 校 法 人 専 修 大 学  
同 代 表 者 理 事 長 松 木 健 一  
同訴訟代理人弁護士 山 中 健 児  
土 屋 真 也  
宮 岡 孝 之

15 主 文

- 1 原告が、被告に対し、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を確認する。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、これを5分し、その3を被告の負担とし、その余を原告の負担とする。

20 事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 主文1同旨
- 2 被告は、原告に対し、100万円及びこれに対する令和2年7月18日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

25 第2 事案の概要

本件は、平成元年から被告との間で有期労働契約を締結して更新している原告が、被告に対し、令和元年6月20日、労働契約法（平成19年法律第128号。以下「労契法」という。）18条1項に基づき無期転換の申込みをしたため、同日、原告と被告との間に、当時の有期雇用契約の契約期間満了日の翌日（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、かつ、令和元年12月16日以降、前記始期に至るまで、被告が原告に対し無期転換申込権を認めないと取扱いをしたことは違法であると主張して、期限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、不法行為に基づく慰謝料100万円及びこれに対する不法行為後（訴状到達日の翌日）である令和2年7月18日から支払済みまで民法所定の年3分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

1 前提事実（当事者間に争いがないか、括弧内掲記の証拠によって容易に認定できる事実）

(1) 被告が設置する大学等

被告は、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行うことを目的とし、この目的を達成するため、専修大学などの大学を設置している学校法人である。

(2) 労働契約の締結及び内容

原告は、平成元年、被告との間で、原告が専修大学でドイツ語の非常勤講師（経営学部所属）として就労することを内容とする同年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、これを更新しており、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、業務内容及び給与は、以下のとおりであった（甲1の1ないし6、甲2の1ないし7、乙11、所属学部及び平成25年度の業務内容について弁論の全趣旨）。

ア 契約期間

- (ア) 平成25年4月1日から平成26年3月31日まで  
(イ) 平成26年4月1日から平成27年3月15日まで  
(ウ) 平成27年4月1日から平成28年3月13日まで  
(エ) 平成28年4月1日から平成29年3月13日まで  
(オ) 平成29年4月1日から平成30年3月13日まで  
(カ) 平成30年4月1日から平成31年3月12日まで  
(キ) 平成31年4月1日から令和2年3月13日まで  
(ク) 令和2年4月1日から令和3年3月12日まで

イ 業務内容

- (ア) 授業（担当科目は、契約の各年度の時間割依頼書のとおりとされ、同書によれば、学部生に対するドイツ語）  
(イ) 試験  
(ウ) その他授業、試験に関する事項

ウ 給与

1 授業時間当たり月額単価に授業担当科目数を乗じた額を月ごとに支払うものとされ、平成25年4月1日から平成29年3月13日までは1授業時間当たり月額3万1100円、平成29年4月1日以降は同3万1600円であった。

(3) 原告の研究実績、専修大学での採用及び職務等

ア 原告は、東京外国語大学ドイツ語科を卒業後、東京都立大学大学院人文科学研究科独文学専攻修士課程に入学し、昭和59年3月同課程を修了し、昭和61年4月同博士課程に入学し、平成元年3月に同課程を退学しており、同月頃までに独文学に関する学術論文4本（修士論文1本を含む。）を同大学院独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月まで国際基督教大学語学科非常勤助手ドイツ語担当を務めていた。また、昭和62年5月、日本独文学会に入会し、所属して

いた。

(乙1.0の3)

イ 被告は、原告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（甲1.3。以下「兼任教員就業規則」という。）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（5条、6条）。

被告の定める専修大学教員資格審議規程には、各学部の教員の資格審議は、その所属する教授会で行うこと（2条），資格審議は人格、教授能力、教育業績、研究業績、学界並びに社会における活動等について行うこと（4条），兼任講師の資格については、専任講師に準じて、「研究上の成績優秀であって、博士課程において5年以上在学し、所定の単位を修得し、かつ必要な研究指導を受けた者」又は「これと同等以上の学識経験を有するものと認められた者」について審議すること（12条、7条）が定められている（乙1.3の1・2）。

被告は、原告を採用した際、応募資格を「大学院博士後期課程修了者又は研究業績・教育歴においてこれに準ずる者」などとする公募を行い、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（乙8）。原告は、被告に対し、履歴書、自らの学術論文目録（前記アの4本の学術論文の題名及び掲載誌などが記載されたもの）、著書・論文等の概要（前記のうち2本の論文についての300字程度の概要）及び論文の現物コピーなどを提出してこれに応募し、専修大学の教員らが、前記文書などに基づき事前審査を行い、「教歴もあり、研究業績もしっかりしている。博士課程在学中で現職はないが、学歴などから、ドイツ語教員としては適格と判定する。」などの意見を報告し、資格審査委員会が審査を行い、専修大学経営学部教授会が、兼任講師候補者5名とともに

原告について資格審議を行い、被告において前記5名と同時に採用が決定されたものであった（乙9、10の1～3、乙14の1・2、弁論の全趣旨）。

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（甲13）。

原告は、専修大学において、学部生に対する教養科目としてのドイツ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「ドイツ語の授業、試験及びこれらの関連業務」という。）を担当している。原告が担当しているドイツ語授業の最も初歩レベルであるドイツ語初級の到達目標は「ドイツ語の簡単な文章を読み、書くことができる」であり、最も上位レベルであるドイツ語中級の到達目標は「留学の際にも通用するよう、総合的なコミュニケーション力を習得する。」といったものであった。

原告は、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、原告は、講義要領（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。被告が設置する「専修大学研究者情報システム」には、原告のような兼任講師の氏名は登載されていない。

（甲14、乙11；弁論の全趣旨）

#### （4）原告の無期転換申込みと被告の対応

原告は、令和元年6月20日、被告に対し、原告が組合員として加入する首都圏大学非常勤講師組合と被告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。

被告は、令和元年12月16日付で、同組合に対し、原告と被告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」という。) 15条の2第1号に該当し、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、原告に無期転換申込権を認めることはできない旨回答した(甲5)。また、被告は、原告に対し、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、原告の無期転換申込権を認めないとの態度を変えなかった(争いがない。)。

#### (5) 関係法令の制定経過

##### ア 労契法

平成24年法律第56号による労契法の改正により、同法18条が新設された。同条1項は、同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間(通算契約期間)が5年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす旨の規定である。

同条は、平成25年4月1日から施行するものとされ(平成24年法律第56号の改正附則1項、平成24年政令267号)、この施行日以後の日を契約期間の初日とする有期労働契約について適用することとされた(同附則2項)。

##### イ 科技イノベ活性化法

(ア) 平成25年法律第99号により、研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律(平成20年法律第63号。以下「研究開発力強化法」という。)が改正され(以下「平成25年改正」という。)、15条の2が新設された。

同法15条の2は、次の各号に掲げる者の当該各号の労働契約に係る労契法18条1項の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは

「10年」とする旨定めていた。

a 1号

科学技術に関する研究者又は技術者（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の補助を行う人材を含む。第3号において同じ。）であつて研究開発法人又は大学等を設置する者との間で期間の定めのある労働契約（以下この条において「有期労働契約」という。）を締結したもの

b 2号

科学技術に関する試験若しくは研究若しくは科学技術に関する開発又はそれらの成果の普及若しくは実用化に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の科学技術に関する試験若しくは研究若しくは科学技術に関する開発又はそれらの成果の普及若しくは実用化に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に従事する者であつて研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結したもの

c 3号

試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者が試験研究機関等、研究開発法人又は大学等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う科学技術に関する試験若しくは研究若しくは科学技術に関する開発又はそれらの成果の普及若しくは実用化（次号において「共同研究開発等」という。）の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者又は技術者であつて当該試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

d 4号

共同研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の共同研究開発等に係る運営及び管理に係る業務

(専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。)に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

(イ) 平成25年改正後の研究開発力強化法2条1項は、「この法律において『研究開発』とは、科学技術（人文科学のみに係るもの）を除く。第15条の2第1項を除き、以下同じ。）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。」と定め、同条2項は、「この法律において『研究開発等』とは、研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化をいう。」と定め、同条6項は、「この法律において『大学等』とは、大学及び大学共同利用機関をいう。」と定め、同条10項は、「この法律において、『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。」と定めていた。

(ウ) 平成30年法律第94号により、研究開発力強化法の名称は、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律に変更された（以下、名称変更の前後を問わず、「科技イノベ活性化法」という。）。

(エ) 令和2年法律第63号により、科技イノベ活性化法15条の2第1項1号ないし3号は、以下のとおり改正された（以下「令和2年改正」という。）。なお、令和2年改正により、同法2条1項は、「この法律において『研究開発』とは、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をいう。」とされ、同法15条の2第1項以外においても、「科学技術」には人文科学に関するものを含む旨改められた（甲15）。ただし、「研究開発等」「研究者等」を定義する規定は、前記(イ)の文言のままであり、変更されていない。

a 1号

研究者等であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で期間の定めのある労働契約（以下この条において「有期労働契約」とい

う。) を締結したもの

b 2号

研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に従事する者であつて研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結したもの

c 3号

試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者が試験研究機関等、研究開発法人又は大学等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（次号において「共同研究開発等」という。）の業務に専ら従事する研究者等であつて当該試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

ウ 大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号。以下「任期法」という。）

任期法における任期とは、学校法人と教員との労働契約などにおいて定められた期間であつて、同一の法人に引き続き労働契約が締結される場合を除き、当該期間の満了により退職することとなるものをいう（任期法2条4号）。

任期法5条1項は、学校法人の設置する大学の教員について、前条1項各号のいずれかに該当するときは、労働契約において任期を定めができるとし、4条1号は、「先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の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鑑み、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。」、同条2号は、「助教の職に就けるとき。」、同条3号は、「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教育研究を行う職に就けるとき。」と規定している。

また、任期法5条2項は、「同条1項により教員との労働契約において任期を定めようとするときは、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ておかなければならぬ。」と規定している。

平成25年法律第99号による改正により新設された任期法7条1項は、同法5条1項の規定による任期の定めがある労働契約を締結した教員等（大学の教授、准教授、助教、講師及び助手を含む。）との当該労働契約に係る労契法18条1項の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは「10年」とする旨定めている（以下、科技イノベ活性化法15条の2及び任期法7条における労契法18条1項の無期転換申込権の発生に必要な通算契約期間を同項の5年超えではなく、10年超えとする特例を「10年超えの特例」という。）。

### エ 学校教育法（昭和22年法律第26号）

学校教育法83条は、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を開発させることを目的とする。」（1項）、「大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。」（2項）と定めている。

同法92条は、1項において「大学には学長、教授、准教授、助教、助手及び事務職員を置かなければならぬ」、2項において、「前項のほか、副学長、学部長、講師、技術職員その他必要な職員を置くことができる」と規定した上で、それぞれの職務について以下のとおり規定している。

#### （ア）6項

教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者であつて、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

#### （イ）7項

准教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の優れた知識、能力及び実績を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

(ウ) 10項

講師は、教授又は准教授に準ずる職務に従事する。

オ 大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）

学校教育法3条、8条、63条及び88条に基づき定められた大学設置基準は、大学の講師となることのできる者を、「第14条又は前条に規定する教授又は准教授となることのできる者」（16条1号）又は「その他特殊な専攻分野について、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」（16条2号）と定めている。

(6) 労働契約時における10年超えの特例対象者であることの明示

原告と被告との間の平成26年度以降の労働契約に係る契約書には、原告を科技イノベ活性化法15条の2による労働契約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による労働契約法の特例の対象者とする旨が定められていた。（甲2の1～7、甲13）

2 爭点及び争点に関する当事者の主張

(1) 地位確認請求に係る確認の利益の有無（本案前の争点）

（原告の主張）

以下の理由により、地位確認請求には確認の利益がある。

ア 原告と被告との間の労働契約について、原告は無期労働契約であり、被告は有期労働契約であると主張しているのであるから、現在の権利又は法律関係に争いが生じている。また 有期労働契約である場合には雇止めをされるおそれがある。

イ 給付訴訟を提起することで確認の利益が否定されるのは、給付請求権自

体が存在することの確認を求める訴訟についてであって、原告の地位確認請求は、給付請求権の確認を求めるものではない。また、原告の被告に対する損害賠償請求が認められたとしても、期間の定めがあるという法的地位の不安定さは解消されず、基本となる権利関係そのものを確認する必要がある。

5 (被告の主張)

以下の理由により、確認の利益は認められない。

ア 原告と被告との間の労働契約は、現在も継続しており、期間の定めの有無のみが争いとなっているところ、期間の有無について確認することが、本件紛争の直接かつ抜本的な解決のために必要な方法とはいえない。

10 イ 一般に確認の訴えの補充的性質に鑑みると、給付訴訟等の確認訴訟以外の紛争解決手段が存在する場合については、原則として確認の利益があるということはできない。原告は、被告が無期転換申込権を認めないことにつき給付訴訟として不法行為に基づく損害賠償請求をしているから、地位確認請求につき確認の利益があるとはいえない。

15 (2) 原告は、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」に該当するか。

16 (被告の主張)

ア 原告は独文学の研究をしており「研究者」に当たること

20 原告は、採用当時、東京都立大学大学院人文科学研究科独文学専攻博士課程に在学し、独文学の論文等を発表し、独文学という専攻分野における研究業績を有し、かつ、独文学の研究を行っていた。したがって、原告は、人文科学の研究を行う者であり「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。

25 立法過程の議論をみると、発議者の1人より、対象となる研究者の範囲について、講師は、常勤、非常勤問わず、教授又は准教授に準ずる職に從

事するものであり、基本的には、「研究者」に当たるとの説明がなされている。したがって、有期労働契約における業務内容として研究が含まれていることは、「研究者」であることの要件ではない。

#### イ 科技イノベ活性化法15条の2第1項各号の関係

研究その他の活動に係る業務に従事している者については、令和2年改正前の科技イノベ活性化法15条の2第1項2号から4号までのとおり、「研究・・・に係る業務・・・に従事する者であって」(2号),「研究・・・の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者であって」(3号),「業務・・・に専ら従事する者であって」(4号)と法文上明確な規定が設けられている。これに対して、1号では、「科学技術に関する研究者・・・であって」,「大学・・・との間で期間の定めのある労働契約（略）を締結したもの」としか規定しておらず、法文上、研究に係る業務に従事していることは要件となっていない。

原告が10年超えの特例対象者として主張する「当該大学等において、現に研究開発及びこれに関連する業務に従事している者」は、2号に該当することになるのであって、同号とは別に1号が規定されていることを踏まえると、1号は労働契約に基づき従事する業務内容如何にかかわらず、人的属性として「科学技術に関する研究者」であることを要件としたものと考えるべきである。

令和2年改正により、研究に係る業務従事者は2号ではなく1号が適用されることとなるが、そうであるからといって、1号の適用範囲が、研究に係る業務に従事する者に限定されることにはならない。

#### ウ 専修大学における非常勤講師の採用及び教育が、原告が研究者であることを前提としていること

前記第2の1(3)イのとおり、被告は、原告の採用に当たり、大学院博士後期課程修了者又は研究業績・教育歴においてこれに準ずる者を応募資格

として公募を行い、専修大学教員資格審議規程の「研究上の成績優秀であつて、博士課程において5年以上在学し、所定の単位を修得し、かつ必要な研究指導を受けた者」又は「これと同等以上の学識経験を有する者と認められた者」を兼任講師の資格と定めて、資格審査を行った。

したがつて、被告においては、原告のような非常勤講師の採用に当たり、大学設置基準16条1項の「教授又は准教授となることのできる者」を基準とした審査を行い、「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」(大学設置基準14条、15条)を基準として資格審査委員会及び教授会での審査を行っている。

大学は学術の中心として広く知識を授けるとともに深く専門の学芸を教授研究するものであり、被告は、大学における教育と研究は一体のものであるという理解のもと、非常勤講師が担当する教育科目である語学の授業を含めて、学生に対する教育は、研究上の業績に裏打ちされた見識に基づいて行われるものとしている。そして、原告の担当するドイツ語の授業は、「留学の際にも通用するような、総合的なコミュニケーション力を習得する。」といった水準にも及び、大学におけるこのような語学教育は、原告の研究者としての業績に裏打ちされた見識に基づき、絶え間ない研究と修養の一環として継続的に実践されているものにほかならず、原告が「研究者」に該当することは明らかである。

一般論として、大学において、その他特殊な専攻分野について大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有する者(大学設置基準16条2号)という資格で採用される講師がいること、教育上又は実務上優れた知識、能力及び実績を有する者(学校教育法92条10項、6項、7項、大学設置基準16条1号)という資格で講師となる者がいることから、「研究者」に該当しない講師が存在し得ることは肯定できるとしても、独文学という専攻分野において研究業績を有し、採用選考においてこれを

考慮されて採用された原告が「研究者」に該当しないということはない。

## エ 被告の研究者情報システム

被告の「専修大学研究者情報システム」が兼任講師（非常勤講師）を登載対象としていないのは、入力、更新に伴う事務負担の軽減を趣旨とするものであり、原告が「研究者」に該当するか否かとは関連性を有しない。

### （原告の主張）

ア 科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」は、立法過程における議論において窺われる同号の趣旨によれば、現に研究開発及びこれに関連する業務に従事している研究者に限定されると解されるべきであり、被告の設置する大学において、ドイツ語の授業、試験及びこれらの関連業務のみを担当し、研究業務には一切携わっていない原告は、同号の「研究者」には該当しない。

立法過程における議論によれば、有期労働契約の無期転換について10年の特例を定めた趣旨は、5年を超えて行われるプロジェクトに従事する研究者や技術者が、労契法18条によって5年の通算期間で無期転換を認められると、プロジェクトが続いている最中であるにもかかわらず雇止めされることとなり、そのような事態は、研究の支障になるのみならず、研究者や技術者本人にとっても不利益であることから、これを回避することにある。この趣旨を踏まえれば、「科学技術に関する研究者」とは、当該大学等において、現に研究開発及びこれに関連する業務に従事している者に限定されると解される。

### イ 科技イノベ活性化法15条の2第1項各号の関係

被告は、令和2年改正前の科技イノベ活性化法15条の2第1項2号について、「研究・・・に係る業務・・・に従事する者」も適用対象となる旨主張しているが、同号は、研究開発等に係る企画立案、資金の確保、知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業

務に従事する者を対象としているのであり、被告の解釈は誤りである。

#### ウ 任期法7条1項との関係

任期法は、同法7条1項に規定する10年超えの特例の適用対象を厳格に限定しているところ、被告が主張するように関連する分野での研究実績があれば、それだけで「研究者」に当たると解したのでは、大学の教員は悉く同号に基づいて特例の適用が認められることになり、任期法が10年超えの特例の適用対象を厳格に限定した趣旨を没却する。

#### エ 学校教育法により教育のみに従事する講師が予定されていること

被告は、大学における教育と研究は一体のものであるという理解のもと、非常勤講師の学生に対する教育は研究の一環である旨主張しているが、学校教育法は、教育と研究が可分であることを前提とし、大学設置基準16条にも1号と2号の区別が存在する。大学における講師には、一般的に、常勤の教員としての専任講師と非常勤の教員としての講師とが存在し、前者が教育のみならず研究関連業務に携わり基本給のほか一時金や諸手当の支給を受ける一方、後者は特定の専門分野の授業のみを担当し担当する授業のコマ数に応じた基本給の支給を受けるもので、研究に関連する業務には従事していない。後者は教育のみに従事するものであり「研究者」には該当しない。

労契法18条の趣旨は、有期労働者の法的地位を安定させ、労働条件を改善、向上させることにあり、科技イノベ活性化法15条の2第1項の趣旨も、労働者の意思に反する雇止めを回避するという有期労働者の保護にある。採用選考における経歴及び研究実績の考慮や、経歴及び研究業績などの個人の属性から、「研究者」該当性を判断すると、およそ大学の教員であれば、経歴又は研究業績などを踏まえて採用されるものであることから、非常勤講師は全て「研究者」に該当することになりかねず、前記有期労働者保護の趣旨を没却することになる。

#### オ 被告の研究者情報システム

被告は「専修大学研究者情報システム」として、研究者のデータベースを作成しているが、原告のような兼任講師は、研究者として登載されておらず、被告は、原告を研究者として扱っていない。

- 5 (3) 被告が、原告に対し、無期転換申込権を認めない取扱いをしたことが、不法行為に該当するか。

#### (原告の主張)

ア 被告は、原告のような研究開発業務とは無関係の非常勤講師らに対し、網羅的かつ無条件に10年超えの特例を適用し、5年超えでは無期転換申込権を認めないとする運用を行っている。被告は、原告のような非常勤講師の地位を常に不安定な状況に置き続けることで、賃金等の労働条件についても劣後した水準にとどめている。

これは、労契法18条の趣旨を没却し、科技イノベ活性化法15条の2を濫用するものであって、その悪質性は顕著である。

イ 前記アの被告による運用により、原告は著しい精神的苦痛を被っており、これを慰謝するには100万円が相当である。

#### (被告の主張)

違法性及び慰謝料額は、いずれも争う。

### 第3 爭点に対する判断

#### 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）

(1) 確認の利益は、現に、原告の権利又は法律的地位に危険又は不安が存在し、これを除去するため被告に対し確認判決を得ることが必要かつ適切な場合に認められると解される。

(2) 原告と被告との間の労働契約は現在も継続しているものの（甲18、弁論の全趣旨）、被告は、期間の定めがある旨主張しており、期間の定めのある労働契約は原則として期間満了により労働契約が終了するものであって、雇止

めに対する規制は労契法19条のみが適用されるところ、同条の規制は無期雇用の解雇に関する労契法16条の規制よりも対象が狭く緩やかなものであるから、原告には、使用者である被告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、雇止めによる契約終了の危険又は不安があると認められる。そして、原告は、被告が原告の無期転換申込権を認めない態度を示したことを理由とする不法行為に基づく損害賠償を求める給付の訴えを提起しているが、前記請求が認容されるには、原告に無期転換申込権があることのほか、これを認めない被告の行為が違法であって、故意又は過失があること、及び、被告の行為による損害の発生などが必要であり、原告に無期転換申込権があるからといって、損害賠償請求が認容されるとば限らないものである。そうすると、地位確認請求以外に、原告の権利又は法律的地位の危険又は不安を除去するための他の直接かつ抜本的な紛争解決手段があるということはできない。

したがって、使用者である被告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、原告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、被告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、原告の地位確認請求については確認の利益がある。

2 争点(2)——原告は、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) 科技イノベ活性化法15条の2第1項1号は、科学技術に関する研究者又は技術者であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で期間の定めのある労働契約を締結したものについて、10年超えの特例が適用される旨規定している（なお、令和2年改正により、同改正前の科技イノベ活性化法2条1項括弧書の「科学技術」には人文科学のみに係るものを除く旨の規定が削除されたところ、令和2年改正前から、同法15条の2の「科学技術」

には、人文科学のみに係るものも含むとされていたから、令和2年改正の前後にかかわらず、同法15条の2の適用に関しては、人文科学も「科学技術」に該当する。)。

原告は、大学院の修士課程及び博士課程在学中に独文学に関する研究を行い、論文を発表した経歴があり、これらの研究実績を踏まえて被告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、被告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ドイツ語の授業、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(第2の1(2)(3))。

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

(ア) 1.0年超えの特例を新設する法律案について審議された第185回国会衆議院文部科学委員会会議(平成25年11月29日実施)において、同法律案の提出者の一人である伊藤涉議員(以下「伊藤議員」という。)は、10年超えの特例を設けることにより雇用の安定が損なわれることを懸念する質問に対し、プロジェクトベースの研究は有期であるため、そのために雇用される研究者は有期雇用を前提としているが、プロジェクトが5年を超えるものもある中で、無期転換申込権発生の期間が5年とされると、プロジェクトの途中での離職を誘発し、研究者にとっても、プロジェクトへ最後まで参画できることによって業績を上げにくくなり、テニュアポスト獲得に不利となることがあること、研究者などは、複数の有期雇用契約を繰り返しながら、その過程で多様な教育研究経験を積み重ねていくことによって能力の向上を図り、テニュアポストなど

の安定的な職についていく傾向もあること、10年超えの特例によりプロジェクトへの長期的な参画により、まとまった業績を上げやすくなる効果が期待され、雇用の安定化にも資するものであることなどについて説明した。(甲7)

(イ) また、前記会議において、同法律案の提案者の一人である大塚拓議員は、10年超えの特例の必要性について、基礎研究などの短期的に成果が出にくい研究も含めた研究開発を担う現場においては、プロジェクトベースの研究は有期が標準的であること、これには5年を超えるものも多いという実態があること、こうした中で、研究者などが業績を上げて能力の向上を図っていくのは5年では困難な場合があること、研究者は、複数の有期雇用契約を繰り返しながらキャリアを積んでテニュアポストを目指していく一般的な傾向があるところ、5年で無期転換となると、有期のプロジェクトであるため無期転換は困難であるとして5年で雇止めということにならざるを得ないこと、そうするとプロジェクトの蓄積した知見も散逸し、参画している研究者がプロジェクトで業績を上げることもできず、次のテニュアポストを取ることもできないという状況が生まれるので、これは避けなければならないことなどについて説明した。

(甲7)

(ウ) また、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、多様な形態が存在する講師の個々のケースが「研究者」に当たるかは、最終的には個別具体的な事例に即しての判断がされるものであり確定的なことはいえないこと、大学における教育は研究と不可分のものであること、講師は、常勤、非常勤を問わず、教育研究を行う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、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。(甲8)

#### 5. イ 検討

前記ア(イ)の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（同法2条の定義によるもの。以下「研究開発法人」、「大学等」というときこれを指す。）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。

そして、この考えは、学校教育法及び前記ア(ウ)の審議過程とも整合するものである。すなわち、学校教育法92条10項は、「講師は、教授又は准

教授に準ずる職務に従事する。」と規定しているところ、教授及び准教授の職務は、「専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の優れた（教授の場合は「特に優れた」）知識、能力及び実績を有するものであって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事することとされ（同条6項、7項）、大学の教授、准教授及び講師の職務において、研究と教育は区別され、必ずしも不可分一体ではなく、研究は担当せず、教育のみを担当する教授、准教授及び講師が存在することが想定されている。さらに、講師については、大学設置基準16条において、その資格として、「教授又は准教授となることができる者」（1号）のほかに、「その他特殊な専攻分野について、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」（2号）が加えられており、教育上の能力に基づいて大学の教育のみを担当する者を講師とすることが想定されている。前記ア(ウ)の審議過程において、大学の講師も基本的に「研究者」に当たるとする理由として、大学における教育と研究は一体である旨の一般論が説明されるとともに、講師は、教育及び研究を行う教授又は准教授に準ずる職務に従事すると学校教育法に位置付けられているからである旨の説明がされていることからすれば、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、10年超えの特例が適用されるのは、大学教員（教授、准教授、助教、講師及び助手）について、①先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の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鑑み、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、②助教の職に就けるとき、③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教育研究を行う職に就けるときのいずれかに該当する場合であることに加え、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る必要があるとし、10年超えの特例が適用される対象を限定した上、手続的にも厳格な定めを置いている。

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7条が適用対象を前記のとおり限定したことは無意味となり、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

被告は、令和2年改正前の科技イノベ活性化法15条の2第1項2号が「科学技術に関する・・・研究・・・に従事する者であつて研究開発法人

又は大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結したもの」と規定しており、これとは別に同項1号が規定されていること、及び、法文上、研究に係る業務に従事しているかどうかは要件とはなっていないことからして、同号は研究業務に従事している者に限られない旨主張するが、令和2年改正後の同項2号の文言及び定義規定から明らかなどおり（第2の1(5)イイ(ニ)b）、同号は、研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務に従事する者を10年超えの特例の対象としているのであって、研究そのものに従事している者は2号に含まれず、1号が適用されることは明らかであるから、2号とは別に1号が規定されていることが、1号が研究業務に従事していない者にも適用されることの根拠とはならない。

したがって、被告の主張は採用できない。

#### (5) 原告を研究者として採用した旨の被告の主張について

ア 被告は、大学は学術の中心として広く知識を授けるとともに深く専門の学芸を教授研究するものであり、大学における教育と研究は一体のものであって、専修大学において、学生に対する教育は、研究上の業績に裏打ちされた見識に基づいて行われるものであり、原告のような非常勤講師が担当する語学の授業は、非常勤講師自身にとっての絶えまない研究と修養の一環であるから、原告は「研究者」に該当する旨主張している。

確かに、最高学府である大学において教育と研究は一体であることが多いこと、非常勤講師が担当する語学の授業であっても、研究実績を有する講師である場合、その研究業績に裏打ちされた見識に基づいて行われることはあることは肯定できる。しかし、学校教育法の定めるところ、大学の講師の職務において研究と教育が常に一体であり、常に研究と教育を職務とするとは限らないことは前記(2)イで判示したとおりである。そして、前記第2の1(3)ウで認定したとおり、原告の職務は、学部生に対する初級か

ら中級までのドイツ語の授業、試験及びこれらの関連業務に限られており、これが原告の研究業績に裏打ちされた見識に基づき遂行されているとしても、原告が専修大学において職務として研究に従事していると認めるることはできないから、原告は「研究者」に該当するとはいえない。

イ 被告は、原告の採用に当たり、大学設置基準16条1項の「教授又は准教授となることのできる者」を基準とした審査を行ったものであり、独文学という専攻分野において研究業績を有し、採用選考においてこれを考慮されて採用された原告は「研究者」に該当する旨主張する。

しかし、「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ものであることは、前記(2)イにおいて、研究業績を有する者、大学を設置する者の採用選考において研究実績を考慮された者であることをもって、「研究者」と認めることはできないことは、前記(3)において、それぞれ示したとおりである。また、前記第2の1(3)ウで認定したとおり、原告の職務は、学部生に対する初級から中級までのドイツ語の授業、試験及びこれらの関連業務に限られており、これが原告の研究実績によって裏打ちされた見識に基づくものであったとしても、研究及びその関連業務であると認めることはできないものである。したがつて、原告は、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に従事しているとは認められず、「研究者」には当たらないというべきである。

#### (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、被告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ドイツ語の授業、

試験及びこれらの関連業務にのみ従事している原告は、「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

原告が、被告に対し、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条1項に基づき、原告と被告との間に、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 争点(3)―被告が、原告に対し、無期労働申込権を認めない取扱いをしたこと  
が、不法行為に該当するか。

被告は、原告の無期転換申込みに対し、令和元年12月16日から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日に至るまで、原告の無期転換申込権を認めない取扱いをしたところ、このような被告の態度の如何にかかわらず、原告の無期転換申込みの意思表示により、令和元年6月20日、当事者間に無期労働契約が成立していることは前記2(7)で判示したとおりである。被告の前記取扱いという事実行為によつて、原告の無期労働契約上の権利を有する地位が影響を受けることはなく、原告が経済的に不利益を受けた事実はなく、無期労働契約上の権利を有する地位を確認する判決によつては回復することができないほどの精神的苦痛を受けたともいえないから、損害は発生していないものと認めるのが相当である。

したがつて、被告が原告に対し無期労働申込権を認めない取扱いをしたこと  
は、不法行為に該当せず、原告の不法行為に基づく損害賠償請求は、理由がな  
い。

#### 第4 結論

以上によれば、原告の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請求は理由があるから、これを認容し、その余は理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用につき民事訴訟法64条本文、

6 1条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第3部

裁判長裁判官

伊藤 由紀子

裁判官

佐藤 卓

裁判官

館 洋一郎

これは正本である。

令和3年12月16日

東京地方裁判所民事第33部

裁判所書記官 田中雅之

