

大学非常勤講師の「委嘱契約」の意義 —阪大非常勤講師事件・大阪地判令7.1.30について—

萬井隆令*

大学の教員には、大別して、期間の定めのない労働契約を結んでいる専任教員と有期契約を結んでいる非常勤講師がある。雇用形態が異なるのだが、実際に入学する学生数は年度により異なるから、語学のように、少人数教育が必要な科目についてはクラス数もそれに応じ調整する必要がある、したがって年度ごとに必要な教員の数も変化するため、大学は1年有期の労働契約により採用する非常勤講師で対応することが多い。だが、実際には、すべてがそのような合理的な説明が妥当する状況ではない。

本稿で取り上げる大阪大学外国語学部についてみると、教授44人、准教授31人のほか講師、助教が20人で計95人に対し、非常勤講師が250人程度いる（2024年5月現在）。その構成の在り方は学生数の変動への対応では説明が付かない。一般の企業でも正社員と有期契約社員、パート、アルバイトなどの非正規職員が存在するが、労務政策上、基本給をはじめ労働条件に大幅な格差がある。大学でも同様で、教職員組合の有無や大学の姿勢などによって状況は異なるが、基本的には、低額な時間給であるとか研究室等を保障しないで済むこと等が非常勤講師が数多く雇用されている理由であろう。

* よろいたかよし 龍谷大学名誉教授

ところで阪大では、労働契約ではなく、準委任契約（委嘱契約）によって非常勤講師を確保してきた。一定の事務処理業務を行うことを約する準委任契約は民事上の契約とされる（民法643条、656条）。阪大は（労働法が適用されない）準委任契約とすることによって、契約解除に合理的理由を求められない、安全配慮義務を負わないから健康診断をする必要もない等とし、労働者としての諸権利を保障してこなかった。

大学の講義の一コマは当該大学・学部教育理念に基づき編成されるカリキュラムの一部である。したがって、担当者には特定の科目についてテキストや講義の内容・進め方等について「教授の自由」はあるが、カリキュラムの一環である以上、上記教育理念を尊重すべきであるし、講義をする教室、時限は指定され、成績評価についても試験の日程や評価の期限は指定される。契約形式・名称は準委任であっても、実態として、「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」合意は「労働契約」、当該就業者は「労働者」であり、当該就業関係に対しては労働契約法、労働基準法等が適用される。実態を重視する労働法として当然のことである。阪大はその当然の理を無視した。

労働法の基礎的理解に欠けるのは阪大に限らない。委嘱契約の形式により講義を行ってきた非常勤講師が1年の有期労働契約に移行した後、期間満了に際し雇止めされたことに対し、委嘱契約当時の非常勤講師を「労働者」とは認めず、労働法上の解雇法理を理解することなく契約解除を有効と判断した大阪地裁もそうである⁽¹⁾。ただ、それらはアルゴリズムとかデロゲーションといった耳慣れない言葉を持ち出しながら、厚労省が主導する近年の労働立法の動向と軌を一にする部分もあり、それに対する警告の意味も含めて、厳密な判例評釈が求められる（未払賃金の問題は省略する）。

【認定事実】

大阪大学は2007年10月に大阪外国語大学を統合して外国語学部とし、その際、外語大で就労していた原告S、I、Kを引き継ぎ、原告Uは謝金講師を経て、結局、全員と委嘱契約を結んで非常勤講師とし、Sは学部の英語、Iはモンゴル遊牧民地域講義、K、Uは国際教育交流センター(CIEE)で(留学生対象の)日本語等の授業を担当させていた。

授業開始に至る手続きとしては、カリキュラムの策定等は教務委員会の審議を経て教授会で決定され、開講科目、当該授業の骨子を策定した後、「外部(非常勤講師)に委嘱する授業を選別の上、委嘱先候補者に打診し、内諾を得られた者」にシラバスの作成を依頼し、提出されたシラバスが適切であれば授業担当を委嘱する。

Sらは授業を行なう教室や時限を指定され、出講時には出勤簿に押印し(後にMifareカード使用)たが、「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」し、委嘱されたこと以外の業務を指示されることはなかった。なお、それと対比するため、専任教員や非常勤特任講師に関して、採用手続、業務内容、労働条件、就業規則に基づく処分等を確認している(労働法律旬報2077号78～83頁—以下、頁数のみ示す)。

Sは、就労実態に照らし委嘱契約は実質的には労働契約であり、それにに基づく就労が通算5年を超えているとして、2021年3月、Iらはやや遅れて、労働契約法18条に基づき無期労働契約への転換を申請した。ところが、その問題に決着は付けないまま、Sらは2022年4月1日から従来と同じ科目を担当する有期労働契約を結び、阪大は翌年3月末、契約更新をせず雇止めとした。原告らは、本件雇止めは無期労働契約の一方的解除(解雇)であり、客観的に合理的な理由は存在せず、解雇は無効であると主張し、労働契約上の地位確認等を請求した。

【判決要旨】

1. 「労働者」性の判断手法について

原告らが労働契約法にいう「労働者」に当たるか否かは、労務提供の実態等に照らし、①指揮監督下において労務を提供したか（業務従事の指示等に対する諾否の自由、勤務場所・時間に関する拘束性、労務提供の代替性等）、②報酬の労務対償性、③「事業者性の有無や専属性の程度等」を総合的に考慮して判断する。

2. 指揮監督下において労務を提供したか

(1) 具体的な業務指示等に対する諾否の自由の有無

「授業時間外の学生からの質問対応や各種研修の受講」は義務付けられず、シラバスの内容を「変更されることはなかった」等、「契約において合意した内容以外に具体的な仕事の依頼や業務従事の指示を受け」ることはなく、「業務従事の指示等について諾否の自由がある」。それは「指揮監督関係の存在を否定する方向に働く」。

(2) 業務遂行上の指揮監督の有無

「業務の性質上、授業の内容、遂行方法について…具体的な指示を受けることにはなじまない」が、一般的な指揮監督は「契約において定めることが困難なものが含まれ、具体的場面において被告の指揮監督を想定する必要があるかという点も考慮すべきである」。「シラバスの内容や授業計画の検討、コアカリキュラムの策定等への関与をしない…成績評価の最終決定者でなかったこと等の事情」から「具体的な指揮監督を受けることが想定されていない…原告らの業務は…契約の内容に従って行われているにすぎない」から労働者性があるとはいえない。

CIEEでは専任教員がシラバスを作成する。その修正をUに依頼するのは「委嘱契約の締結に先立ち…授業内容の提案を委嘱候補者から受ける趣旨」である。

「成績評価の方法等の指定は…一定の水準を満たす授業内容を提供する…業務の性質上不可欠」であり、Sが年間200頁のリーディングアサインメントの提出やA4の英文のアサインメントの実施を求められ、シラバス修正の指示を受けたこと等は「委嘱契約の性質上、不可欠な指示」にとどまり、指揮監督を「基礎付ける事情」にはあたらない。

Uらが「授業内容や遂行方法」につき専任教員から具体的な指示を受けたことは、CIEEの「チームティーチング方式で日本語プログラムを提供する…授業の特殊性に由来する」。「命令や依頼によって」行なった、Sの「授業前後の学生の対応、テストやレポートの採点やコメント付け、学期末の試験・レポートの実施、成績報告」、Iの「教職課程の再認定のための資料等の提出等」は「委嘱契約の履行」であり、「授業の特殊性による」から「指揮監督」とは評価されない。

(3) 勤務場所及び勤務時間に関する拘束性の有無および程度

授業について「必然的に…場所及び時間の指定」はされたが、「強い時間的かつ場所的な拘束」とはいえない。「出勤簿への押印や、定期的にまとめて授業実施の報告」がなされたが、「出退勤時刻や講義の実施時間についての報告」はなかったから「厳密な勤務時間管理を受けておらず、時間的な拘束性が弱かった」。

(4) 労務提供の代替性

「第三者に授業を代替させる」ことが認められていないことは「直ちに指揮監督関係の存在を基礎付け」はしない。

3. 報酬は労務対償性があったか

報酬は「授業1回につき…事前準備等を考慮し…授業時間に30分を加えた時間を算定の基礎」として「定額」で算定されている。「授業の実施は出来高等の成果によって報酬を決定することが性質上困難であることも踏まえると、単位時間当たりの金額を基礎として、報酬を決めざるを得ない

側面も否定できない」から、「直ちに労務対償性があると評価することはできない」。

4. その他

(1) 事業者性の有無

時間給が特任講師のほぼ倍額である事情は「事業者性を基礎付け」る。授業で阪大の機器等を使うことは労働者性を補強はしない。

(2) 専属性の程度

年収は40万円から200万円程度で、専属性が高く経済的に従属していたとはいえない。

(3) 採用・委託等の選考過程、給与所得の源泉徴収など

給与から源泉徴収されていることは労働者性を補強するが、契約締結手続きは無期雇用の教職員とは異なり、労働者性否定の方向に働く。

(4) 規程上の問題

規程上、職務専念義務、信用失墜行為の禁止、セクハラ防止義務があるが、それらは「雇用契約に特有」なことではないし、懲戒処分に関する定めはない。

規程により契約期間を通算して5年を超えることができないことは労働者性を補強するが、「契約期間の上限を定めて統一的な運用を図ることは許されないわけではない」。

5. 総合評価および小括

原告らは「委嘱に係る授業以外の業務を義務として命じられることはなく…業務遂行に当たり厳密な時間管理を受けて」いない、「時間的拘束が弱く、場所的拘束を受けること及び業務に代替性がないことは、業務の性質によるもの」で、指揮監督関係の存在を基礎付けるものではない。「業務の性質上、単位時間当たりの金額を基礎として報酬を定めざるをえない

側面」もあり、労務対償性があるとは評価できず、報酬額は「相当高く、専属性の程度は高くない」から、「労働者であったと認めることはできない。

原告らは2022年4月から有期労働契約による非常勤講師となり、勤怠管理の義務付け、成績管理責任者になる可能性等が生じたが、委嘱契約が継続し無期雇用契約へ転換されたものとは認められず、本件雇止めを解雇ということとはできない（83～88頁）。

【研究】

評釈に入る以前の問題として、異例ではあるが、本判決には素直に読み進むことを妨げる箇所が随所にあることを指摘せざるを得ない。

例えば、①「授業時間外の学生からの質問対応」は義務付けられていないと述べながら（79頁、84頁）、Sは「命令や依頼によって…授業前後の学生の対応」等を「委嘱契約の履行」として行なったと認定する（85頁）。二つの認定は明らかに矛盾する。また、②Sは2021年度には「授業ごとにMifareカードをカードリーダーにかざしていた」が、そうすれば「勤務報告、講義室機材の起動及びコピー機の利用ができ（る）…等が説明されているだけで…これをすべきとの指示がされているわけではない」と述べる（83頁）。しかし、カードをかざさないと「講義室機材の起動」ができなければ、指示の有無にかかわらず教員はカードをかざす。それをわざわざ「指示」ではないと判示する根拠が理解できない。さらに、③出来高払いのような決定方法もあるとはいえ、本件は単純な時間給であるから、「単位時間当たりの金額を基礎」として報酬を決めることは（86頁）、「報酬の決定方法」であると同時に労務提供の「対償」であることは紛れようもない⁽²⁾。この判示もまた、趣旨を理解し難い。そのため全体として読み進み辛いが、その意味で珍しい判決である。

また、労働者性否定あるいは肯定の「方向に働く」という類の表現が多

いが、その総合的評価は示されないから、判決の結論との関係は不明である。理由不備と言わざるを得ない。

1. 事実認定および「労働者」性の判断に関して

認定された事実に歴然とした矛盾や事実誤認と見られる点が随所にあり、事実認定がそのまま判示を導き得るものとなっていない。

(1) 委嘱、シラバス作成等

(ア) 非常勤講師委嘱の手順について

(a) 阪大は、委嘱の手続きとして、①開講科目、授業の骨子を策定した後、②非常勤講師に委嘱する授業を決め、③委嘱先候補者に打診し、④内諾を得られた者にシラバスを作成するよう依頼し、⑤当該シラバスの内容に基づいた授業を実施する前提で、委嘱に関する契約書を作成する、「レジュメ・資料の作成・シラバスの内容に基づいた授業の実施…等も委嘱先候補者の判断・裁量で定められる」と説明している（第7準備書面9頁、11頁、33頁）。

ところが大阪地裁は、カリキュラムを決定し、「外部に委嘱する授業を選別」の上、委嘱先候補として「打診し、内諾を得られた者」に対しシラバスの作成を依頼し、提出されたシラバスが適切であれば、そこで授業担当が委嘱される、と説明する（78～79頁）。地裁によれば、シラバス作成一点検が採用試験の機能を果たすことになるが、それは上記の被告の主張にも反するし、一般の採用内定に関わる学説判例に照らしても、委嘱先として「打診」し「内諾」を得た時点で契約は成立していると解されるから⁽³⁾、地裁の判示は疑問である。

私の40年余の、2つの大学での専任教員および7つの大学で非常勤講師を務めた経験に照らしても、通常、翌年度の開講科目等を決めた後、専任（龍法 '25）58-2, 244（640）

教員にはノルマとして担当コマ数が決められているから、まず、その範囲内で専任教員の担当科目を決定し、専任だけでは対応し得ない科目について非常勤講師を外部に求める。阪大の主張は、②の前に、まず、専任教員の担当を決定する手順があることが欠落している点を除けば、概ね妥当である。

専任教員は、多くの場合、公募し、応募者の厳密な業績審査を行ない、候補者を絞ったうえで面接試験を行ない、採用を決定する。だが、非常勤講師の場合にはそのような手順は踏まない。どの研究分野でも、日頃から大学の枠にとらわれない自発的な専門毎の研究会が存在するし、学会や専門誌もあるから、学部長、教務委員長らから依頼を受けた際、専任教員は日頃蓄積している情報を基礎に適任と思われる人物を推薦する。盗作を疑われて調査中であるとかセクハラを繰り返す人だという情報があるといった特異な事情がない限り、当該科目についての専門家である専任教員を信頼する上で進められ、推薦された人物にそのまま委嘱する。推薦された人物にシラバスの作成を求め、提出されたシラバスを審査することは専門を異にする教員には無理であり、したがって、改めてシラバスを審査した上で非常勤講師としての業務の依頼を決するようなことはしない。

地裁は、まず専任がシラバス案を作成し、修正すべき点について非常勤講師に確認を求めると認定している（78～79頁、84頁）。それは、通常の非常勤講師についての手順に反するが、何よりも、阪大の主張に反する、根拠不明の虚構である。

(b) 専任教員が作成したシラバスの修正を依頼するのは、「授業内容の提案を委嘱候補者から受ける趣旨」だとすれば、当該修正作業は非常勤講師を委嘱することの適否の判断材料となるわけであるから、「契約の締結に先立ち…」というように、その時点ではまだ非常勤講師の委嘱は確定的なものではないことになる。しかし、かなりの数にのぼる非常勤講師一人一人について、阪大は提出されたシラバスを審理する体制を現実に備えて

いて審理することが可能なのか、実際に審査しているのか。非常勤講師はそれぞれの科目を担当するに相応しい専門家であろうが、当該科目に関わるシラバスの適否を審査する有能な適格者を学内に擁しているのか。仮に提出された修正案が不適切であった場合、それから改めて同様の手続きを踏んで他に非常勤講師を探す時間的余裕はあるのか。

そもそも、被告阪大はそのようなことを主張しているわけではなく、委嘱を内諾した人へシラバスについて修正意見を求めると主張している。地裁は、その主張さえ無視して、自ら選択した結論に整合するように事実を枉げて「認定」しているとの誹りを免れない。

(c) 大阪地裁は非常勤講師となる人を具体的に念頭に置いた事実認定をしてはいない。現にある大学の専任教員である者と「専業非常勤講師」と称される、本業や本務校がなく、非常勤講師としての収入だけで生計を営んでいる者では、状況は全く異なる。

前者は、本務校で行なっている講義を繰り返せば済むから、打診されて検討するのは、本務校における仕事への支障や出校日の都合、他校に向く時間等の問題である。仕事の調整を要することもあり、打診に即答はできず、数日後に回答することになる。それに対し、後者は端的に言えば、生計のため非常勤の打診を待っている状況にある。私は学部長の職責上、面識のない方に電話で打診した際、まず「有難うございます」と返事されて驚いたことがある。

企業間でも、業務請負の注文主と請負業者の間では、注文を受ければ業者は「有難うございます」というであろうが、他の条件（工場や機器などの生産設備を備えているといった）を考慮して、対等者間の契約と判断される。

だが、非常勤講師は大学との関係において、自由で対等平等に契約が結ばれることを前提とする市民法に属する準委任契約（委嘱契約）を結ぶことが可能な状況ではない。専任教員でさえ労働者と捉えられ、労働契約を

結んでいるにもかかわらず、専任より弱い立場にあり、大学との関係では経済的従属状態にあることを否定し得ない非常勤講師を労働者とみなさないというのは背理である。

(イ) 授業のあり方（契約に従った業務遂行）と「労働者」性

判示によれば、非常勤講師は「シラバスの内容や授業計画の検討」には関与せず、教務委員会などが決めたシラバスや授業計画に従って授業を進めねばならない。「具体的場面において使用者による指揮監督」を受けず「契約に従って行われているにすぎない」「授業マシーン」のような働き方を想定されている。そのような状況であるにもかかわらず、従属性は否定されている。準委任（委嘱）という契約の形式では到底、説明が付かない。

契約に従って業務を遂行することは、どのような契約でも当然であって、それが労働者性を否定する根拠になるわけがない。一般の労働者も通常は、出勤すれば直ちに「契約に従って」自ら担当する業務の遂行に取り掛かる。特に使用者から具体的な業務上の指示を受けるのは作業の節目等の場合に限られる。裁判官は、「労働者」とは、使用者が現場で業務遂行を細々と指示し、それに従って就業する者を想定しているが、現実離れも甚だしい。

授業は多数の教室を使い、週に20程の時限を割り振って行なわれるから、教室も時限も指定される。専任であれ非常勤であれ、教員が講義の時間帯や教室を自由に選べるわけではない。地裁は「強い時間的かつ場所的な拘束」に当たらないというが、実態に反するし、一般の大学教職員の感覚と著しく乖離する。また、「出勤簿への押印や、定期的にまとめて授業実施の報告」を求められるのであれば、それだけで「厳密な勤務時間管理…時間的な拘束性」は十分に認定される。それに加えて「出退勤時刻や講義の実施時間についての報告」が必要とされる理由は何か、推測が及ばない。

(ウ) 学生の質問への対応について

判決は、「授業時間外の学生からの質問対応を義務付けられて」いないと注記するが（79頁）、講義を担当する以上、質問への対応は当然、それ

に付随する義務と解されるし、自ら行なった講義について学生から質問があれば、担当者は必ず対応するに違いない。事情・都合もあるから、その場で直ちに応じられるか否かはともかく、専任であれ非常勤であれ、「授業時間外」だからといって質問に対応しない教員がいるとは考え難い。

一般に、当然のことは改めて規則等に定めない。阪大も、わざわざ、専任教員には講義時間外でも質問に対応するよう義務付ける規定を設けているわけではあるまい。大阪地裁のように、非常勤講師についてだけ質問対応に関する義務付け規定の有無を詮索するのは「為にする議論」でしかない。

(2) 所定外の業務指示

(ア) シラバスに記載のない業務について

判決は、非常勤講師に対しては「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」と指摘する（81頁）。

シラバスは授業の目的・到達目標や授業内容・方法、成績評価の基準等を示すものであって、当該科目の担当教員が責任をもって作成するものであるし、具体的にどのように運用するかは、各教員の裁量に委ねられる。シラバスの性格上、授業に関わることを以外は記載しないから、授業に関係ない業務を「指示」する状況は想定し難い。それだけに、何を示唆する意図で敢えて「シラバスに記載されていない業務」について「指示」がなかったことをことさら指摘するのか、不可解である。

いずれにせよ、合意していないことを「指示」するのは契約違反であって、大学には「指示」の権限もなく、指示されないのは当然である。

なお、契約外のことは「指示」し得ないが、新たに「依頼」することは諾否の自由が保障されている限り、禁止されることではない。法的意義の異なる「指示」と「依頼」を併列して論じることは両者の相違を認識していないことを意味し、地裁の見識が疑われる。

（イ）契約していない業務について

上記（ア）に加え、「委嘱契約において合意した内容以外に具体的な仕事の依頼や業務従事の指示を受けることがなく…依頼がなされたとしてもこれに応じる義務がない」と、「委嘱に係る授業以外の業務遂行」は想定されていないことを強調する（84頁）。

慥かに、専任教員と非常勤講師とでは業務の幅に大きな差がある。大学教員には研究、教育（講義）、大学の管理運営、社会貢献という4つの責務があると一般にいわれる。研究および社会貢献は各教員の自覚や判断に委ねられるから別として、非常勤講師は講義だけすればよいが、専任教員は、大学自治の観点から、管理運営に参加する責任があり、それに当たる業務を遂行すべき義務がある。役職に就いている間だけのこととはいえ、質・量ともに講義とは比較にならない程の負担となる場合がある。学部長や大学全体の教学部長、学生部長等となった場合、担当コマ数減を配慮はされるが、それでも当該役職を全うすることで精一杯で、研究に割く時間は皆無になることも珍しくはない。私の経験でいえば、学部長等を務めた時は忙しかったが、大学のハラスメント問題委員会の責任者を務めた時は、全く異質であった。事柄の性質上、被害と救済の申立てがあれば対処は迅速でなければならないから、2週間程度はその解決にむけて、極力、被害の申告者が周辺の人に知られないように配慮しながら関係情報の収集と分析に没頭しなければならない。問題がいつ発生するか判らず、常に備えていなければならないから、講義ノートやレジュメの作成は3、4週先の分まで常に準備しておく必要もあった。しかも、厳密な守秘義務があるから、他の教職員に相談することはできない。大学の自治といった観点からは避け難いことで、誰かが行わねばならない。そのような役職に就くか否かは本人の判断（合意）によるが、現実には求められて就任を断ることは難しい。その種の業務は基本的には回り持ちであるが、適否の差があるから、均一的に誰もが部長職等に就くとは限らないため、一見、専任教員は契約

以外の業務を行っていると映る可能性があるが、管理運営業務の遂行は専任教員としての契約の範囲内の義務である。

それと異なり、非常勤講師は業務を担当した科目の講義などに限定され、契約によって合意した講義以外に大学運営への参加は求められていない。

(3) まとめ

一般論として、人は自ら合意したこと以外について他から指示を受けることはない。大阪地裁は、専任教員と非常勤講師の区別を印象付けたかったのかもしれないが、いたずらに非常勤講師は契約で合意した業務のみ担当するという側面を強調することに偏っている。法律判断以前に、「初めに結論ありき」なのか、本件では不適切な事実認定が多く、判決全体の基盤の欠如、脆さを示唆している。

2. 法的判断に関して

(1) 非常勤講師の委嘱までの手続きと契約成立

判決は、翌年度の非常勤講師として講義担当を依頼し契約を結ぶ手続きを順を追って記述しているが、手続きとして合理的なものが問われる。

(ア) 契約成立の指標について

通常は、非常勤講師の人選および依頼については専門分野の専任教員の判断を信頼し、一任するが、上記認定事実によれば、阪大は依頼に応じて提出されたシラバスを適切と判断すれば、そこで非常勤講師を委嘱する、換言すれば、シラバス作成依頼の時点では契約は締結されていない。

それは、システムは適切な委嘱先候補者を推薦する見識について専任教員に対して一抹の不安を持っていることを意味する。そのようなことで滞りなく大学の教育が進められているのか、そのような手続きを執れば不可欠である、シラバスの内容の適否を判断する体制を整えているのか等、疑

問は多いが、それは内部問題であるから阪大に委ねるとしても、大阪地裁としては、いつ、何を指標として契約が成立したと判断したのかは明確でなければならない。しかし、契約成立までの阪大側の手順を確認するだけで、非常勤講師の意思の確認の指標は明確にはされないまま、漠然と「委嘱に係る契約書を作成する」と判示される（78～79頁）。

ところで、その「契約書」なるものは、科目、業務時間などを記しているが、当事者は「大阪大学 総長 ○○」だけで、他方当事者の非常勤講師が記名・捺印する仕様にはなっていない（甲A3の1号証）。それは労働条件を一方的に通知するだけのもので、「契約書」とはいえまい。阪大の「契約書」は異様であるが、それを疑問視もしない判決は妥当とはいえない。

（イ）労働契約への切り替えについて

国会において阪大の非常勤講師の処遇が法律違反ではないかと追及され、文科省が「不適切な事案が判明した場合は必要な指導・助言をする」と答弁したことを契機に、阪大は「実態把握を行いつつ、準委任契約を…個別の実態に応じて労働契約に切り替え…」、2022年4月、原告らと有期労働契約を締結したと判示した（82頁）。

膨大な作業であったと推測されるが、とにかく、阪大自体が過去の非常勤講師の勤務の「実態」を掘り起こして検討した結果、従来の、長年にわたる委嘱契約は実質的には労働契約で、それが更新され続けてきたと判断し、地裁は当該作業の結果を認定したわけである。

だが地裁はそれを忘れたのか、1985年12月の労働基準法研究会労働契約関係部会（萩澤清彦座長）の『労働基準法の「労働者」の判断基準について』と題した『報告』に依拠し、当時の委嘱契約は労働契約ではなかったと判示した（83～88頁）。上記労基研『報告』は無条件で依拠することに問題がないわけではないが⁽⁴⁾、それはさておくとして、判示には重大な問題がある。判示によれば、「委嘱契約」と呼ばれていたものは実態調査

によって有期労働契約であったと阪大自身が認め、その点では、当事者双方の認識は一致したわけで、阪大は、無期契約への転換通知を受けた時点で期間の定めのない労働契約が成立したことを否認し得ない。したがって、本件雇止めは無期労働契約の解除（解雇）であるから「客観的に合理的な理由」があるのかが厳しく問われねばならないが（労働契約法16条）、地裁は、阪大の認識さえ無視した上、その視点を完全に欠落させている。

（2）「委嘱契約」の「実態」とその法的意義

判決は労基研『報告』が挙げる指標に沿って順次、検討する。

（ア）指揮監督下に労務を提供したか

判決は、非常勤講師は授業時間外には「質問対応や各種研修」は義務付けられず、授業以外の業務遂行は求められず、シラバスに定めた試験等は変更を命じられなかったこと等を「業務従事の指示等について諾否の自由があること」をうかがわせ、それは「指揮監督関係の存在を否定する方向に働く」という（83頁）。

しかし、契約で合意していないことについての指示や命令は、法的には新たな契約の申込みで「諾否の自由がある」から、元来、それが指揮監督関係の有無の判断に関係することはない。裁判所としてあるまじきことだが、大阪地裁は契約の有無の問題と契約履行の際の指揮監督関係の存否の問題を別のことと認識できないで、混同している⁽⁵⁾。

（イ）業務遂行上の指揮監督の有無について

（a）判決は、大学における授業という業務は、性質上、「内容、遂行方法について、基本的に大学側から具体的な指示を受けることにはなじまない」と判示する。とすれば、それから先に、「一般的な指揮監督」の存否や当否を判断する必要はない筈である。

にもかかわらず、何のために、何を対象としているのか、趣旨は理解し難いが、その「指揮命令になじまない業務」について判断に取り掛かり、

大学の「一般的な指揮監督」の存否を判断をするにあたっては、「委嘱契約の内容に従って」いるにすぎないか、「契約において定めることが困難なものが含まれ、具体的な場面において」指揮監督を想定する必要があるかを考慮すべきであるとし、シラバスやカリキュラムの策定等には関与せず、成績評価の最終決定者ではないことを指摘して、それは「指揮監督関係の存在を否定する方向に働く」と結論付ける（84頁）。

徒に言葉尻を捉えるわけではないが、「…指揮監督を受けることが想定されていない」とすれば、「否定する方向に働く」のではなく、「指揮監督」関係は存在しないというべきではないか。他方、「シラバスの策定には関与せず」といいながら、「授業の骨子に沿ってシラバスの作成を依頼する」と認定しているが、前後矛盾しているし、後者が、踏み込んだ作業の依頼であるとすれば、「指揮監督…否定」とは正反対である⁽⁶⁾。この、甚だしい矛盾を孕んだ判示はどうして生まれたのか。推測を逞しくすれば、事実認定の部分と判示部分を複数の裁判官が分担して執筆し、それを綴り合わせたが、誰も判決文全体を読んではいない、いわゆる集団無責任体制の産物ではあるまいか。いずれにせよ、内部矛盾のため、判決の体をなしていない。

また、「担当した科目につき…成績を評価し、KOANを利用して…『確定』をクリックして成績登録を確定させていた」と認定しながら、「成績評価の最終決定」を行っていないと指摘する（80頁）。それが進級とか卒業の判定を指すのであれば、それは教授会が行うべき性格のことであり、専任教員も最終決定者ではない。判決は肝腎な「成績評価の最終決定」の意味を明確にしていなかったため、一体、何を指摘しているのか判明せず、「判決」の名に値しない代物になっている。

Sは2017年3月、A4の英文アサインメントの実施等を求められ、2019年のシラバス作成に当たっては修正を指示されたが、それらは「一定の水準を満たす授業内容…要請される業務の性質上不可欠な指示」で、「授業

の実施に関連する…委嘱契約の性質上、不可欠な指示」にとどまる、という（85頁）。「不可欠」だからといって「指揮監督」には当たらないことにはなるまい。もはや言葉を弄ぶレベルの恣意的な判断という他ない。

なお、国際教育交流センター(CIEE)で専任教員がシラバスを作成し、非常勤講師には「内容の修正」を依頼するのは「授業内容の提案を非常勤講師候補者から受ける趣旨」であるという（84頁）。（講師と決定する以前の）講師候補者に「授業内容の提案」を依頼していることになるが、大学はそのような見識のない所行を行っていると主張するのか。当該主張の妥当性に疑問を持たざるを得ない。

また、「授業内容や遂行方法に専任教員から具体的指示」がなされるのはチームティーチング方式で留学生に日本語を教える「授業の特殊性に由来する」もので「指揮監督…と評価するには足りない」ともいうが（85頁）、「授業の特殊性に由来」したからといって、授業の「遂行方法」まで指示すれば、誰しも、それは「指揮監督」と評価するに違いない。

多くのことに言及し、指揮監督下に労務を提供しなかったと結論付けるが、結局、事実認定も法的判断も適切ではなかったと評価せざるを得ない。

(b) 阪大総務部：中谷伸二氏の証言によれば、改革後、「大学が主体性と責任を持って」講義を進めるために、専任教員を「授業担当教員」、非常勤講師を「授業担当者」として科目ごとに併記した。専任が当該授業の責任者であり、実際の授業は非常勤講師が行なう、教室で専任教員が非常勤講師の授業を見守り、後で必要なアドバイスを行ない、専任が非常勤の講義を指導する体制をとったことを示す趣旨であろうが、そのようなことが現実に可能であろうか。外国語の授業は、専門科目の配置時限と重複させないよう、一定の曜日・時限に行なわれ、当該時限には専任も講義を行なうが、専任だけでは対応できないために非常勤講師を依頼している事情があり、したがって、専任が非常勤の講義を見守る余裕はないのではあるまいか。

非常勤講師が採点をして「成績をまず入力して最終的に専任教員である授業担当者が確定させる」とも証言するが、問題を作成し試験を行ない採点するのは非常勤講師であって、専任が成績を「確定」させるというのは、具体的にどのようなことを指すのか、想像し難い。仮に、余裕があって専任が授業を「指導」し、試験問題作成から採点まで確認していくのであれば、それは「指揮命令」と評価され、準委任（委嘱）は偽装請負と認定されるという別の問題を生ずる。

中谷氏は大学統合の事務を担当されたが、教員の働き方の実情を把握されてはおられないようで、「証言」ではあるが（2024年6月27日証言調書6～7頁、18～19頁）、不合理であり措信し難い。

（ウ）勤務時間の拘束性

「出勤簿への押印や、定期的にまとめて授業実施の報告」はしたが「出勤時刻や講義の実施時間」は報告しておらず、「時間的な拘束性が弱かった」と判示する（85頁）。

教員は充実した内容で所定の講義を行なうことが肝要である。大学としては、なにごとについても特別な状況がない限り「指揮監督」することには慎重であるべきで、出勤簿への押印等で講義実施さえ確認することができれば、「出勤時刻」や「講義の実施時間」まで確認する必要はない。早く出勤して講師控室で当日の講義ノートを読み直すか、講義の進行状況によって講義時間を5分残して講義を終えるかといったことは本人に委ねられる問題である。一体、出勤時刻等の確認がどのような法的意味を持つのか。その「確認」がないことが何故、「拘束性が弱かった」ことになるのか⁽⁷⁾。論証は皆無で、結論だけ述べた粗雑な判示である。

（エ）勤務の代替性

講義を第三者に代替させることが認められていなかったことは指揮監督関係の存在を基礎付けるものではないという（85～86頁）。しかし、代替性がないことは基本的に当該就労者の労働者性を基礎付ける⁽⁸⁾。漠然と

「大学の授業という業務の性質上…」と指摘するだけでは論証とはいえず、説得性が全く存在しない。

(3) 報酬は労務対償性があるか

報酬は時間給で、準備の時間を考慮した上で「単位時間当たりの金額を基礎として、報酬額を決め」ている。その算定方法をもって「直ちに労務対償性があると評価することはできない」という（86頁）。

実情として、講義歴30年のベテランであれば準備はほぼ不要、教員に成りたての者であれば相当の準備時間を要するが、その差は無視される。準備にかかる時間をどう考慮するにせよ、講義の単位時間当たりで報酬を決定していれば、講義という「労務」についての「対償」と理解する以外の「評価」になる可能性があるとは考えられない。何故、反対の結論になるのか。本判決中、最も理解し難い判示の一つで、判旨不明という以外にない。

(4) その他の事情

(ア) 事業者性について

原告らの報酬は講義1コマ当たり単価は、阪大で類似の業務に従事する特任講師の約2倍であり、それは「事業者性を基礎付け…る方向に働く」という（86頁）。

「事業者」性の判断は一般社会における認識（社会通念）が基準となる。特任講師の時給の適切性がまず問われるが、それがどうであれ、阪大の内部事情に過ぎない特任講師との比較は無意味である。1コマ担当で年収16万円余、10コマとすれば、週に5日の午後を全て講義し続けることになるが、それで年収160万円では、社会通念上、「事業者」とはみなされまい。

(イ) 専属性について

地裁は、10コマ担当しても阪大からの報酬は「生計を維持しうる程度」

ではないから、「専属性が高く経済的に被告に従属しているとはいえない」とする（86頁）。

阪大からの賃金だけでは生活できないため、他大学でも働き、得た賃金のすべて合わせて生計の資としているという状況は、阪大に対する従属性を否定するものではない。阪大の教育機構に組み込まれ、その一員として講義を行なっている限りにおいて阪大に「従属」している。一つの大学だけに「専属」していなければ労働者ではないという論理はない。他大学でも非常勤講師として勤務していることが阪大との関係における労働者性の判断を左右するわけではない。

一つの勤務先からの賃金で足りなければ、別の企業でも働いて必要なだけの収入を確保しなければならない。労働者の副業は労基法上も想定されており（38条1項）、現実にも複数の企業で就労する労働者もいる。大阪地裁はその法規定および社会の実情を認識していないため、判断は妥当性に欠ける。

（ウ）社会保険、懲戒処分等について

非常勤講師は社会保険の対象とされておらず、懲戒処分の対象とされなかったこと等は労働者性を否定する方向に働くと判示する（86頁）。

社会保険には一定の時間以上の就労を適用対象とする等の加入要件が存在する。それは制度運用の合理性の判断に基づくもので、労働者性の判断を直接、左右するものではない。

懲戒処分は、規律違反に対し、当該違反行為を戒めるとともに、将来、繰り返さないように反省を求める効用を有する。行為者が短期雇用の場合、後者の効用は期待できないため、次期採用をしないこと（雇止め）で応じられることもある。懲戒処分の対象とされていないことと労働者性とは直接結びつくものではない。

年次有給休暇に相当する休暇が付与されるが、当該休暇を取った場合、年間の授業回数は講義をせねばならないから、それは労働者性を補強はし

ない、という（86頁）。年休の存在が特に労働者性を補強するとは言えまいが、補講をして年間の授業回数を完遂することを義務付けられていることはむしろ労働者性を強く裏付けるのではあるまいか。

（エ）職務専念義務等について

職務専念、信用失墜行為等の禁止等が義務付けられることは「雇用契約に特有のものではなく…労働者性を補強する」ものではない、という（86頁）。

契約は自由であるから、職務専念等を義務付けたからといって直ちに当該契約が労働契約であるとはいえない。しかし、通常、互いに独立した人格の間で、一方が他方に職務専念とか信用失墜行為の禁止等を義務付けることはない。意に沿わない行為が相手方になれば契約を解除し、（生じていれば）損害賠償を請求すれば済むことで、条項の実益がないからである。一定期間、契約関係が継続することが想定され、その間の秩序維持を図るためにそのような義務付けが行なわれる。したがって、そのような義務付け規定の存在は労働契約関係であるとの理解を促す。それに反する地裁の判断の根拠は不明である。

（5） まとめ

（ア） 判示に欠けるもの

大阪地裁は「総合評価」として、認定事実と判示を要約し、委嘱契約は労働契約ではなく、無期の労働契約に転換したとはいえないと述べた後、原告SおよびIは外語大と有期雇用契約を結んでいたが、大学統合は「旧外大の権利義務を包括的に承継するものではなく…専攻語教育に必要な非常勤講師の確保は努力義務とされた上…統合後の人事制度は、原則として被告の人事制度に合わせることを基本理念」としていた、2022年4月、本件有期契約の締結後は原告らも大学運営へ参加するようになったが、それは以前の委嘱契約とは有意な差があり、同契約締結の前後で原告らの就労

実態に変更はないということはできない、契約の期間は満了し、契約更新拒否（雇止め）は違法ではないと判示した（87頁）。

しかし、阪大と外語大の統合は2007年10月のことである。本件の審理に当たっては、その後の事案の推移を時系列を追って確認するとともに、委嘱契約の運用実態を法的に把握することが肝要である。また、有期の労働契約締結後の就労実態が以前の委嘱契約当時と異なり、契約において想定する労働の幅が僅かばかり広がったからといって、法的性格の問題として、準委任契約が労働契約ではなかったことになるわけのものではない。大阪地裁は請求棄却の結論に結びつくことだけを恣意的に選択している感を免れない。

（イ）事案の推移から推測される「真相」

（a） 関西圏大学非常勤講師組合は委嘱契約は実態に照らせば労働契約であることの確認を、統合当初から団体交渉において繰り返し阪大に求めている。同組合の委員長であるSが2021年3月12日頃、委嘱契約が通算5年を超えているとして期間の定めのない労働契約への転換を申し込んだ（75頁）。阪大には法学部もあり、法律論の研究者も在籍し、人事労務担当理事（副学長）：水島郁子氏は労働法研究者であるから、Sらの主張の要点は理解し、適切に対応しない限り、早晚、無期労働契約の存在確認の訴訟が提起されることを予見し得た筈である。だが、阪大は無為に過ごした。反応したのが、所轄官庁としての責任が有る文科省である。

（b） 文科省高等教育局大学振興課は2021年4月8日、「事務連絡」を发出した。大阪地裁は、「事務連絡」は大学が「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」と述べるが（81頁）、それは、同「事務連絡」を読んだのかを疑うほど、読解力の欠如を示す。最近、文書読解力について不審を抱かせる、この種の、あるいはこれに類する判決が散見されるが、憂慮すべき事態である⁽⁹⁾。

同「事務連絡」は、大学は「自ら必要な教員組織…を備え、当該大学の

指導計画の下で」教育を行なうことを基本としつつ、「英語の授業全体を専任教員が進行しつつ、コミュニケーション部分を外部講師に担当させる」例のように、「教育内容の豊富化等の観点から…当該大学以外の教育施設等の被雇用者を活用」することは認められるという。講義の一部をそれに相応しい外部の人に委ねることを念頭においており、委嘱契約によって講義の全体を外部化することを想定してもいいし、許容してもいい。請負契約等を利用する場合は「労働関係法令の違反がない」ことを留意すべきだと警告し、請負契約等によるものは「学長の指揮命令権の下で当該校務に従事する者ではないため、職員には当たらず、したがって…講師（非常勤を含む）として発令することはできない」と明記している。要するに、専任教員が責任を持って講義する中で、特殊な性格を有する授業の一部を委ねることは別として、請負契約等の利用は偽装請負とならないように留意することが不可欠だと指摘し、講義の全体を委ねる「講師」としての「発令」を禁止している。

準委任契約（委嘱契約）の形式を利用できない以上、阪大のなし得ることは労働契約の形式に変更することであった。

（c）同年6月4日、衆議院厚生労働委員会で議員が、「事務連絡」を示しながら、文科省は阪大に対し適切な指導をしていないとして追及した。文科省は、「不適切な事案が判明すれば、必要な指導・助言」をすると答弁している。

既に文科省から請負契約等による講師の発令はできないとの「事務連絡」を受けていることに加え、国会での追及を知ったからには、阪大もさすがに無視し得ない。非常勤講師に対しアンケート調査を実施し、その結果を「準委任契約者が担当する授業の実施状況」（甲全40号証）として文科省に報告した（81頁）。しかし、それは本務校あり・なしについてアンケートを集約しただけのもので、「事務連絡」に照応したものではなかった。阪大自身も、上記「報告」では文科省から適切な対応とは理解されな（龍法 '25）58-2, 260（656）

いし、何よりも、事態の鎮静化は図れないと予見したに違いない。別途、「準委任契約を…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」に取り組み、2022年4月、非常勤講師と有期労働契約を締結した（81～82頁）。

判決は、阪大は「教育の質保証等の観点から…主体性と責任を持って実施する体制を整備」した、「委嘱契約を労働契約に切り替える方針」は「委嘱契約が有期雇用であることを前提にされたものではない」と述べる（88頁）。しかし、阪大が、「準委任契約の…個別の実態」どのように把握したのか明らかではないが、有期労働契約に「切り替え」たことからみると、少なくとも、実態としては労働契約であったことを理解した上での対応であったに違いない。阪大の有期労働契約への「切り替え」は「体制…整備」の一つの筈だが、大阪地裁がそうは認識しない理由は不明である。

地裁は「体制…整備」の例として、『『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』をとったと指摘するが（82頁）、それで教育に「主体性と責任」をもつことになるのか、疑問である。専任の「名を併記」したからといって、具体的に何が変わるのか。まさか、専任教員が教室に出向き、学生と一緒に非常勤講師の授業を聴き、後で助言して改善を促すわけではあるまい。繰り返すが、専任教員だけでは対応できないために外部に非常勤講師を依頼する状況の中で、そのようなことが現実には可能とは考え難い。また別の角度から、そのような措置を執ることは、地裁が言及する「教授の自由」の侵害にはならないのか。

要するに、事実認定と判示に整合性がない。地裁は何を根拠に、被告自身の認識に反する判断をするのか、不可解という他はない。

(d)「実態に応じて労働契約に切り替え」たとすれば、阪大は2007年以来的実態は法的には労働契約であったと認めたことになる。そうであれば、従来の取扱いを反省して契約形式を改めたように観られる。

しかし、真相はそうではなかった。阪大は当該「事務連絡」の趣旨に添った措置を執っていない。「労働契約に切り替え」たのは、文科省の正式な指導を避けたい思惑から体裁を整えただけのことで、実は文科省をも欺く措置である。

真実、委嘱契約の「実態」は法的には労働契約であったと認識したのであれば、委嘱契約と呼んでいた当時の実質的な有期労働契約について無期契約への転換申込みを受けたからには、それに適合する措置を執らなければならないし、執った筈である。だが、現実にはそうではなく、新たに1年有期契約を結び、期間満了を理由に雇止めを行なった。有期契約を更新し続けると通算により次々要件を充たし、原告ら以外の非常勤講師も無期契約への転換を通告することになると予測し、そういう事態を避けるため、雇止めの先例を作りたかったものと推測されるが、法の適用を免れようとする脱法的所業である。

有期労働契約を結び期間満了の際に不更新とするのは、民間のブラック企業が執ると同様の手口である。大学の管理運営に当たる理事会を構成する人達は、ブラック企業と同様な手口をとることに忸怩たる想いを持たれないのであろうか。

(e) 雇止め（契約の不更新）は、当然の権利を主張する原告らを嫌悪し、大学の外に排除しようとする報復的仕打ちと観られる。その当否を争点とする訴訟になるや、阪大は15年も前の大学統合時の承継問題まで持ち出して、包括承継ではなかった等と主張した。地裁が当該主張を容れて、2022年4月以降の契約やその運用についてだけ法的判断を行なうことは、事件の経緯を無視するもので、阪大の不公正な措置を司法機関が容認することになり、許されることではない。

3. 結語

(1) 「委嘱契約の実態は労働契約であった」ことは被告も認めていた

「準委任契約を…個別の実態に応じて労働契約に切り替え」たという以上、その時点では、阪大も長年にわたる委嘱契約は実態は労働契約であったことを認めたことを意味する。その事実は本件訴訟にとって不都合だからといって、今さら取消することはできない。したがって、原告の無期労働契約への転換の通知を受諾する義務がある。にもかかわらず、阪大は1年の有期労働契約を結び、長く委嘱契約によってきた非常勤講師は年度末に更新を拒否して大学から排除した。本判決がそれを追認することは不当である。

(2) 有期契約の受入れは真意に反し無効

一つ疑問なのは、原告らは実態に照らせば労働契約であると確信し、無期への転換の通告までしながら、何故、2022年4月に1年の有期雇用契約を結ぶことに同意したのか、である。

推測であるが、次年度の直前になって有期契約への合意を迫られ、それに同意しなければ非常勤講師としての仕事と生計の資である収入が失われることへの不安・恐怖が、同意を余儀なくさせたに違いない。その推測が的を射ているであろうことは、有期契約で働く一般の労働者が、翌年は更新はしないと付記された契約書を提示された際に、その趣旨、つまり年度末には雇止めが必至であることを知りながら、やむなく同意して署名する例が多いことが示している。当該署名は本人の真意に反し、相手方がそれを知っていた場合は、無効である。

本件も同様である。原告らは既に無期の労働契約に転換しているし、23年3月の雇止めには理由は示されず、合理的理由は存在しないから同通知は無効で、原告らの請求は認容されるべきである。

(3) 歪んだ労働契約観

本件の大阪地裁の裁判官の労働契約観は歪んでいる。

阪大に雇用されている特任講師は学生の研究指導や海外の大学との共同研究プロジェクトに参加し、「所定労働日以外の曜日における就労や所定労働時間外を命じられることがある」といったことや労働条件を紹介し、それ対比する形で、委嘱契約においては合意した範囲内のことをやれば済み、それ以外のことを命じられても従う必要のないことを指揮命令関係を否定する要素と解し、かつての委嘱契約を労働契約と解さないことの根拠とする（81頁、84頁等）。

だが、それは、労働契約を結んだ労働者は、使用者から合意していないことを指示された場合もそれに従う義務を負っている、という、労働契約についての誤った理解の反面である。慥かに、今なお、一般の企業でもサービス残業が残っており、接待ゴルフを指示されれば断ることができない等という現実が一部にある。本件の裁判官がそれらの悪しき労働慣行を労働契約の適法な運用と捉えているとすれば、論外である。

非常勤講師と異なり、専任教員は大学の管理運営という範囲の不明確な仕事に従事せざるを得ないことがあるが、それは大学自治の観点からは誰かが対応せざるを得ない、専任の本務である。セクハラへの対応業務のように、時代の推移とともに法律改正もあり、当該本務の範囲も変化するが、大学に採用された当時には予測されていなかった業務であれば、本人の同意を得て遂行することになり、労働契約の範囲が拡張されていったものと解される。現在では、セクハラ、パワハラ等について対処する委員会の業務は大学教員の業務の一部となっていることを認識していない人は存在しないであろう。

判決は、有期の労働契約への変更後は非常勤講師も情報セキュリティやハラスメント等に係る研修を義務付けられたことを指摘するが、それは大学教員として遵守すべき規範が適用される対象に加えた側面しか見ず、

非常勤講師にそれらに関わる業務の担当を提案することは想定してはいないであろう。しかし、非常勤講師にその種の委員の担当を打診する大学があってもおかしくはない（専任と同様、諾否の自由はあるが）。大阪地裁は、今なお非常勤講師と専任を機械的に対置させて捉えていて、大学に不可欠な管理運営業務とか時代の推移といった要素を適切に理解していると解し難い。当事者双方とも主張・立証を尽くしていない可能性があるが、本件については、一般企業とは異質な運営がなされる大学という事業体の特殊性を考慮し審理することが求められる。

（４） むすび

本判決には杜撰な事実認定が多すぎる。中には、非常勤講師は「成績登録の確定」を行なったことを認定しながら、それは成績評価の「最終決定」ではないという。阪大では一体、学生の成績の「確定」と「決定」は同じことなのか、異なるとすればどこがどのように異なるのか判らない判示まであり、杜撰というより、むしろ事実認定が宙に浮いてる観がある。そのため、法解釈論の検討をすることが無益ではないかとさえ感じるほどの状況にある。

準委任（委嘱）契約は実は労働契約であったという判断は、契約の運用実態に変化がなかった以上、その契約が始まった時まで遡って及ぶ筈であるが、判決では2022年4月に始まった有期労働契約についてだけ判断が示されており、法解釈も乱暴極まりない。

事実認定にも法解釈にも不審がある本判決は、上級審における全面的な是正が期待される。

【付言】

労働基準関係法制研究会は2025年1月8日、『報告書』を公表した。労基法制研は、「労働基準関係法制…に関する法律群」に関わり、監督機関

による監督・指導、法政策まで視野に収めて、その「実効性のある規制の充実に加えて、様々な手法も考慮しながら」多面的に検討をするため、厚労省が有識者と認めた研究者に委嘱した研究会である。

労基法制研は、「本来『労働者』として雇用すべき者を請負事業者として扱うといった、法を潜脱しようとする事業も生じている」と指摘し、「客観的に『労働者』である者を契約上『労働者』ではない取扱いとする、いわゆる『誤分類』は強行的に是正されるべき」だという基本姿勢をもって「労働者」性を論じている。

だが、阪大はまさにその「誤分類」を強行し、責任を追及されている。

水島郁子氏は本件の進行当時から阪大の人事労務担当理事を務めている。私も龍谷大学在籍当時、副学長、ハラスメント問題委員会委員長、さらに退職後も法務アドバイザーを務め、それ以外にも懲戒問題や大学が関わる訴訟に関して意見を求められた。その際、必要な場合、その都度、弁護士とも意見交換した。大学の管理運営や人事、カリキュラム編成等には一般企業と異なる特殊性があり、学長、副学長らも任期が終われば元の一般教員に戻るといったことは理解され難く、弁護士は必ずしもその特殊性に通じてはいない。そのような事情もあり、水島氏は本件について阪大の理論的対応に実質的に責任を負うべき立場にある。

ところで、労基法制研の参集者の肩書は〇〇大学教授などとされているが、水島氏だけは「大阪大学理事・副学長」とされている。厚労省および労基法制研がその肩書を記すことは、研究会の検討対象と時期ともに重なるだけに、阪大の、非常勤講師に委嘱契約を用い（その間、労働者性を認めなかった）、無期の労働契約への転換の通知を無視して1年有期契約で雇用し、期間満了により雇止めとした一連の措置のすべてに関わり、同措置を誘導したと推認される水島氏の見解を肯定していると解されかねない。「労働者」性についての認識と研究会の在り方に関わるから、厚労省はたかが「肩書」と軽視すべきではない。水島氏の特例扱いにつき、説明を求

められよう。

-
- (1) 大阪大学非常勤講師事件・大阪地裁第5民事部（横田昌紀裁判長、蒲田祐一、山中洋美裁判官）判令7.1.30労働法律旬報2077号72頁。
 - (2) 同旨、本久洋一「国立大学非常勤講師の労契法上の労働者性が否定された例」労働法律旬報2077号40頁。
 - (3) 萬井隆令『労働契約締結の法理』（有斐閣、1997年）154頁以下。
 - (4) 萬井隆令「業務請負契約による就業と『労働者』—労基研『報告』、判例および判例評釈の検討」龍谷法学51巻1号（2013年）127～132頁。なお、日本労働法学会第141回大会（2024年10月）は、「労働者性の再検討」をテーマとし、労基研報告についても論じられている、学会誌労働法138号40～120頁。
 - (5) 同旨、本久・前掲注（2）労働法律旬報2077号40頁。
 - (6) 本久氏は、この判示は「学説判例に照らしてまったく新奇なもの…意味不明である」とされる、前掲注（2）本久・労働法律旬報2077号40頁。
 - (7) 本久氏は、判示のこの部分は「理解不能」「理解の埒外」と評される、前掲注（3）労働法律旬報2077号40頁。
 - (8) 通説である。萬井隆令「労働者性の指標：労務の代替性について・試論」西谷敏先生古希記念論文集『労働法と現代法の理論』（日本評論社、2013年）277頁。
 - (9) 大阪医療刑務所事件において、大阪地裁は法律の条文を正確に理解できない（同事件・大阪地判令4.6.30労働法律旬報2017号51頁—萬井隆令「判例研究：派遣法40条の7と『採用その他の適切な措置』」労働法律旬報2017号22頁）、太陽液送事件において大阪地裁堺支部は業務請負契約書の規定の趣旨を正確に理解できない（同事件・大阪地堺支判令4.7.12労働法律旬報2026号60頁—萬井隆令「判例研究：派遣法40条の6と偽装請負認定のあり方の問題点」労働法律旬報2026号36頁）など。