

は し が き

毎月第3水曜日の18時半から「大人の水町ゼミ」を開催しています（正式名称は「最旬労働法研究会【水町ゼミ】」）。労働法の研究者として日頃活動しているなかでも、最も刺激的で楽しい時間です。東京・神田の某所にある会場には毎回約30人が集まり、オンラインでは北海道から沖縄まで全国各地から500人を超える方々に参加していただいています（オンデマンド配信もあり）。参加者の肩書は社会保険労務士、企業人事担当、労働組合役員、公務員、弁護士などさまざまですが、一言でいうと、労働法・人事労務管理の現場のプロ（またはセミプロ?）。その方々を前に、毎月、労働法で最もホットなトピックを自分なりに料理しながらお話しさせていただいています。そのなかでも一番緊迫するのが、各回の質問タイム。事前にいただいた質問だけでなく、ライブで会場とオンラインから質問を受け、すべての質問に答え終わるまでゼミは終わりません。さすが現場の第一線で活躍されているプロの皆さんからの質問は、悩み深いものだったり、本質を抉るようなものだったり。こちらもその都度頭をひねりながら答えを絞り出しています。

この本は、「最旬労働法教室」のVol.2として、2025年4月から2026年3月までに開催されたこのゼミの内容を再現したものです。毎月、最旬の判例、法律、政府報告書などを取り上げ、ホットなトピックが特になかった静かな月は水町が取り組んでいる最新の研究内容を報告することとした結果、1年間で最新判例5本、最新法律関係4本、政府審議会・報告書関係3本、最新研究3本の品揃えとなりました。そして、各回の質問タイムでのやりとりも基本的にそのままの形で再現されています。この本を読むことで、この1年間の労働法のホットなテーマと現場での疑問や悩みを体感していただけるのではないかと思います。

この本をよりわかりやすくライブ感あふれるものにするために、社会保険労務士の千明和子さんに毎回のゼミの内容をノートとイラスト付きで文章にしてもらいました。日本法令の大澤有里さんには、このゼミの企画・運営とともに、この本の編集作業もお願いしています。毎月ゼミを開催しながら、並行して千明さんと大澤さんに本に向けた原稿化と編集作業を進めていただいたおかげで、このVol.2もゼミでの議論の熱さが冷めないホットなタイミングで出すことができました。おふたりの創意工夫のおかげで、この本はゼミ本体より格段にわかりやすくなっている気がします。

ゼミに参加したくさんの鋭い質問をしていただいた皆さん、そしてこの本のライターとエディターである千明さんと大澤さんに、心から感謝申し上げます。

今後も皆さんといっしょに労働法のホットな世界を広げていけたらうれしいです。

2026年4月 毎月第3水曜日を楽しみにしながら

水町 勇一郎

目 次

労働判例 編

1 国立大学法人大阪大学事件	14
～大学非常勤講師の「労働者」性と「業務の性質」論 (大阪地判令和7年1月30日判決)	
Q1 「業務の性質」論的部分的使用.....	29
Q2 8つの基準の見直し.....	30
Q3 裁判所が「業務の性質」論を用いる理由.....	31
Q4 「通常の労働者」の解釈.....	32
Q5 無期転換が認められた場合の時給問題.....	33
2 京都市（懲戒免職処分取消等請求）事件	34
～運賃着服等を理由とする退職手当不支給処分の適法性 (最一小判令和7年4月17日裁判所ウェブサイト)	
Q6 判断枠組みの背景と諸外国の対応.....	41
Q7 同種事案との比較衡量.....	42
Q8 最高裁が信用喪失を重視した点.....	42
Q9 懲戒免職が重すぎるという判断はされなかったのか.....	43
Q10 退職金の「後払い的性格」.....	43
Q11 公務員の退職金と雇用保険の適用除外.....	44
Q12 最高裁の判断には思惑があるのか.....	44
3 国・中労委（ジェイアールバス関東）事件	45
～労働組合を脱退し他組合に加入した組合員の不当労働行為救済の可否 (東京高判令和7年9月30日判例集未登載)	
Q13 救済の利益を肯定する根拠.....	55
Q14 脱退勧奨は1号の不利益取扱いにも該当するか.....	56

Q15	労働組合財産の帰属と支配介入の成否	56
Q16	新しい組合の支援の方法	57
Q17	組合弱体化防止と個人団結権の関係	57
Q18	組合の団結権と個人に帰属する団結権の関係	58

4 日東電工事件 60

～労働契約上の一時金支払債務の不履行と不法行為の成否
(最二小判令和8年2月13日裁判所ウェブサイト)

Q19	有期契約社員に個別契約+正社員就業規則準用で対応する運用の適否	69
Q20	一時金不払いが不法行為と評価されなかった理由	69
Q21	一時金不払いと経営上の理由の評価	70
Q22	就業規則整備と労務コンプライアンスに関する感想	70
Q23	就業規則不存在期間における労契法7条・12条の適用可能性	71
Q24	一時金不払いと不法行為請求を併合した理由	71
Q25	一時金不払いに付随事情がある場合の不法行為責任の成否	72
Q26	準社員就業規則の適用と債務不履行責任の関係	73
Q27	就業規則の切替えと不利益変更の可否	73
Q28	同一労働同一賃金ガイドライン改正が賞与不支給判断に与える影響	74
Q29	本件判決の同一労働同一賃金法理における位置づけと今後への影響	75

5 名古屋自動車学校(差戻審)事件 76

～定年後再雇用の嘱託職員と正職員間の基本給・賞与格差の不合理性判断

(名古屋高判令和8年2月26日判例集未登載)

Q30	賞与の性質の違いと同一掛率支給の関係	85
Q31	旧労契法20条と現行パート・有期法8条における基本給格差の判断	86
Q32	誠実交渉の有無と待遇差の不合理性判断	87
Q33	金額基準と割合基準による不合理性判断	88

Q34	ガイドライン改正と賞与格差判断の枠組み	88
Q35	定年後再雇用者の賃金決定と個別合意の限界	89
Q36	基本給55%認定の根拠と「その他の事情」の評価	90
Q37	再雇用賃金と合理的期待の位置づけ	90
Q38	基本給55%認定の理由とパート有期法8条との関係	91
Q39	職務給割合の認定と「その他の事情」の位置づけ	92
Q40	賞与と嘱託一時金の比較可能性	92
Q41	年金受給と再雇用賃金の関係	93

法改正・制度改革 編

1	パート有期法・改正労働者派遣法の趣旨と課題	96
	～2025年3月13日労政審職安分科会・雇均分科会同一労働同一賃金部会報告	
1	働き方改革関連法（パート有期法・改正労働者派遣法）について	97
2	指針（「同一労働同一賃金ガイドライン」）の改定について	105
3	指針以外の検討課題	107
4	派遣労働者の待遇改善について	108
Q42	スポットワークの人たちに対する保障	109
Q43	短時間労働の人に対する退職金支給	110
Q44	スポットワークの人に対するリスクリング	111
Q45	派遣労働者に対する賃上げ	111
Q46	ランクづけでの格差は不利益になるか	112
Q47	「通常の労働者」の解釈	112
Q48	その他事情としての退職金の影響	113
Q49	賃金原資が変わらない場合の待遇格差の解消	114
Q50	労災認定基準とガイドラインの違い（経験則）	114

2 公益通報者保護法改正の意義と課題 116

～労働法の観点から／ジュリスト1613号（2025年8月号）

- 1 公益通報者保護法と2025年改正の経緯 116
- 2 2025年改正のポイント—労働法の観点から 119
- 3 通報妨害の禁止と通報者探索の禁止 125
- 4 通報体制整備義務の徹底と実効性の強化 126
- 5 課題 127
 - Q51 実務的な対応策 129
 - Q52 黙示の合意と脱法リスク 130
 - Q53 人事部に窓口を置かない理由 130
 - Q54 範囲外共有の禁止 131
 - Q55 探索行為の刑事罰 131
 - Q56 人事上の降格 132
 - Q57 ハラスメントの窓口と兼任している場合 133
 - Q58 実際に指導や罰金刑を科すことができるのは誰 133
 - Q59 企業がやるべき対応はどこまで 134
 - Q60 どの行政機関に告発すれば会社に罰金刑を科すことができるのか 135
 - Q61 消費者庁の職員が刑事罰を科すことができるのか 135

3 労働施策総合推進法等改正 136

- 1 ハラスメント対策の強化（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法） 136
- 2 女性活躍の推進（女性活躍推進法） 141
- 3 治療と仕事の両立支援の推進（労働施策総合推進法） 143
 - Q62 労施法改正におけるカスハラ一次対応の取扱い 144
 - Q63 就活セクハラにおける求職者の保護 145
 - Q64 両立支援の努力義務と自然退職の取扱い 146
 - Q65 諸外国におけるハラスメント規制 147
 - Q66 カスハラ防止措置の具体例 148

Q67	カスハラに関する周知の対象	148
Q68	女性活躍推進法の存在意義	149
4	労働安全衛生法等改正	150
1	個人事業者等に対する安全衛生対策の推進（安衛法）	150
2	職場のメンタルヘルス対策の推進（安衛法）	153
3	化学物質による健康障害防止対策等の推進（安衛法、作業環境測定法）	154
4	機械等による労働災害の防止の促進等（安衛法）	154
5	高齢者の労働災害防止の推進（安衛法）	155
Q69	作業従事者に対する労災保険の見直しはあるのか	156
Q70	民間機関への審査移譲と安全確保	157
Q71	ストレスチェック後の高ストレス者対応	158
Q72	化学物質の安全データシート（SDS）記載方法	158
5	年金制度改革法	159
1	被用者保険の適用拡大	159
2	在職老齢年金制度の見直し	160
3	個人型確定拠出年金の加入可能年齢の上限引上げ	160
Q73	遺族厚生年金の男女差解消、労災補償も同じように見直されるのか	162
6	過半数代表者制度の法的課題と改革の方向性	163
Q74	任期制における活動範囲の緩和	176
Q75	複数代表制の選出区分	177
Q76	任期と権限の時間的ズレ	177
Q77	過半数代表者と労使委員会の決議の要件差	178
Q78	労使委員会の活用	179
Q79	より実践的な制度にするためのアプローチとは	180

Q80	投票の促しは支配介入になり得るか	181
Q81	電子化のなかでどう記録を残していくか	181
Q82	無投票の扱い方	182
Q83	正副の代表者を選出することは可能か	182
Q84	過半数代表者は協定ごとに選べるのか	183
Q85	非正規労働者が入れない過半数組合	184
Q86	労働者全員と結んだ労使協定は有効か	184
Q87	共同代表の意見が割れた場合の対応	185

7 日本企業を変える労使コミュニケーションの課題解決 186

1	過半数代表者の選出手続	187
2	過半数代表者の担う役割、使用者による情報提供・便宜供与	190
3	過半数代表への行政機関等の相談支援	192
4	過半数代表者の人数や任期のあり方	193
5	過半数代表者等の定義や規定の整備	194
6	労使コミュニケーションにおける社労士の役割と課題	195
Q88	次回法改正で「使用者の意向」はどう扱われるのか	199
Q89	意見書の活用に関する今後の制度的議論	200
Q90	過半数代表者への金銭的優遇と法的問題	201
Q91	過半数代表者制度への社労士関与と利益相反の判断基準	202
Q92	顧問社労士と中立機関の役割分担のあり方	203
Q93	過半数代表者制度と労使コミュニケーションの位置づけ	204

8 「同一労働同一賃金」改革の現状と課題 206

Q94	同一労働同一賃金の実効性確保における社労士の役割	212
Q95	事業主に同一労働同一賃金を促す際の説得ポイント	213
Q96	同一労働同一賃金ガイドラインの今後の見直しと記載内容	214
Q97	パート・有期労働者に対する健康診断実施要件の見直し	214
Q98	賞与・退職手当における「均衡のとれた支給」の実務的な意味	215
Q99	多様な正社員制度と正社員制度の転換	216

Q100	説明義務の実効性確保	217
Q101	パート有期法8条における手当の性質・目的的判断	218
Q102	人手不足業界における正社員・パート間の待遇逆転現象	218
Q103	「配慮義務」への対応	219
Q104	福利厚生施設の利用	220
Q105	立証責任をめぐる法改正の見送りと今後の改正の方向性	220
Q106	同一労働同一賃金と職責概念をめぐる政府の考え方	221
Q107	無事故手当と協定対象労働者（派遣の労使協定）	222
Q108	団体保険の取扱いと同一労働同一賃金ガイドラインとの関係	223
Q109	待遇差に関する立証責任と日欧米の判断枠組みの違い	224
Q110	職務給制（ジョブ型）と同一労働同一賃金の考え方	225
Q111	派遣法とパート有期法が併存適用される場合の待遇判断	225
Q112	正社員人材確保目的における「客観的・具体的な実態」の考え方	226
Q113	同一労働同一賃金見直し後の指導監督件数の動向	226
Q114	継続的勤務が見込まれる有期雇用労働者の給与保障期間の考え方	227
Q115	ガイドラインの通勤手当	228

教 養 編

1	「生産性向上」と日本の課題	230
	～欧州との比較を通して見た日本の現状と課題	
1	欧州で起きている労使関係・労働法の変化	231
2	日本における労使関係・労働法の変化と課題	237
Q116	職務の陳腐化が与えるジョブ型への影響	242
Q117	「生産性」の本質とは	243
Q118	税と社会保障と労働法が一体となった制度	244
Q119	EU指令を発令する流れ	245
Q120	日本の雇用制度の今後の展開	245
Q121	EU指令が活発化している理由	246
Q122	日本における産業別の労働協約の可能性	247

② 賞与の法的性格と法解釈	248
1 問題の所在.....	248
2 賞与の法的性質をめぐる裁判例・学説の状況.....	249
3 賞与の法的性質をめぐる理論的考察.....	254
4 要約と課題.....	260
Q123 支給日在籍要件と「勤労奨励的性格」の認定における循環論法の回避.....	260
Q124 賞与請求権の成否と賞与請求権に内在する性格の区別.....	261
Q125 パート有期法8条における賞与不支給判断と解釈モデルの関係.....	262
Q126 賞与の割合的認定を就業規則で明文化する可否と裁判所における認定資料.....	262
Q127 賞与の性質・目的等を就業規則で明記・周知する必要性と適切な周知方法.....	263
Q128 中小企業における賞与支給の恣意性と年齢・採用形態による不支給の合理性.....	264
Q129 産休・育休取得期間と賞与支給割合の考え方.....	264
Q130 賞与請求訴訟における主張立証責任の分担.....	265
Q131 勤労奨励的性格と労使協議の関係.....	266
Q132 賞与における賃金後払い的性質と支給日在籍要件の関係.....	266
Q133 賞与と退職金における「賃金後払い的性格」の趣旨の違い.....	267
Q134 月給制においてのみ「賃金の後払い」が認められるとされる理由.....	267
Q135 賞与支給日在籍要件と「復職時支給」規定の可否.....	268
Q136 賞与の性質を分けた支給制度（支給日在籍要件の有無の使い分け）は可能か.....	269

凡 例

労基法	労働基準法
労基則	労働基準法施行規則
労契法	労働契約法
安衛法	労働安全衛生法
安衛則	労働安全衛生規則
パート有期法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
労働保険徴収法	労働保険の保険料の徴収等に関する法律
職安法	職業安定法
派遣法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律
科技イノベ法	科学技術イノベーション創出活性化法
大学教員等任期法、任期法	大学の教員等の任期に関する法律
国賠法	国家賠償法
労働時間等設定改善法	労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
労災保険法	労働者災害補償保険法
最賃法	最低賃金法
労働施策総合推進法	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
男女雇用機会均等法 (均等法)	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
女性活躍推進法	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
次世代法	次世代育成支援対策推進法
外国人育成就労法	外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律
事業性融資推進法	事業性融資の推進に関する法律
地公法	地方公務員法

労働判例

編

- 1 国立大学法人大阪大学事件 14
- 2 京都市（懲戒免職処分取消等請求）事件 34
- 3 国・中労委（ジェイアールバス関東）事件 45
- 4 日東電工事件 60
- 5 名古屋自動車学校（差戻審）事件 76

国立大学法人大阪大学事件

～大学非常勤講師の「労働者」性と「業務の性質」論

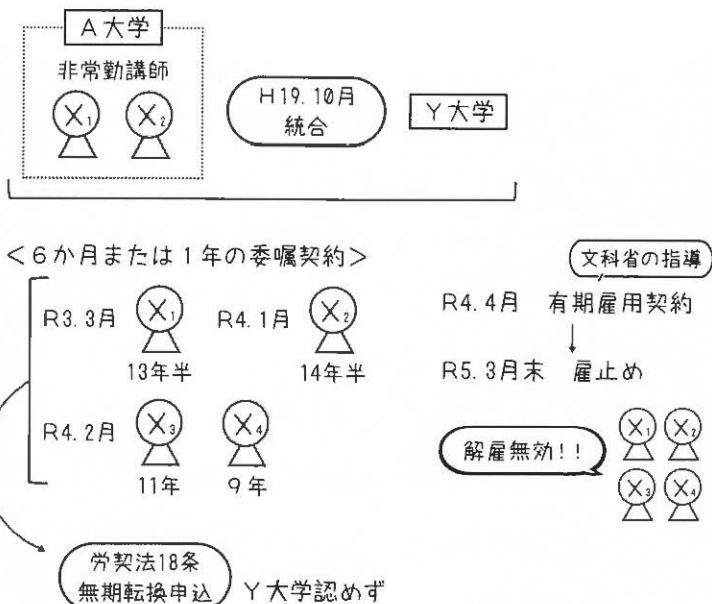
(大阪地判令和7年1月30日判決)

(令5年(ワ)1187号、X1ら4名対国立大学法人Y、地位確認等請求事件)

LEX/DB 25622220

[参照条文] 労働契約法2条1項、6条、18条1項、19条等

〈国立大学法人大阪大学事件〉



地裁 請求棄却

労契法上の労働者に該当しない

【事 実】

- I 被告 Y（国立大学法人大阪大学）は、平成19年10月に訴外 A（国立大学法人大阪外国語大学）を統合した（以下、「本件統合」という）。
- II 原告 X1 は、平成5年4月、A の非常勤講師として任用され、平成19年10月の本件統合により、Y との間で期間6か月または1年の委嘱契約を締結し、令和3年3月まで同契約を更新した（週1日2コマで英語等の授業を担当。時給6,685円で1コマ2時間と算定）。原告 X2 は、平成18年10月、A の非常勤講師として有期雇用され、令和19年10月の本件統合により、Y との間で期間6か月の委嘱契約を締結し、令和4年3月まで同契約を更新した（週1日1コマで計4回、モンゴル地域研究講義等の授業〔リレー方式〕を担当。時給は X1 と同じ）。原告 X3 は、平成23年4月、Y との間で Y の国際教育交流センター（以下、「CIEE」という）の非常勤講師として期間6か月または1年の委嘱契約を締結し、令和4年3月まで同契約を更新した（週2日2～6コマでコミュニケーション行動等の授業を担当。時給は X1 と同じ）。原告 X4 は、平成25年4月、Y との間で CIEE の非常勤講師として期間6か月または1年の委嘱契約を締結し、令和4年3月まで同契約を更新した（週2日5コマ程度でコミュニケーション行動等の授業を担当。時給は X1 と同じ）。
- III X1 は令和3年3月、X2 は令和4年1月、X3 と X4 は令和4年2月、Y に対し、それぞれ委嘱契約の通算契約期間が5年を超えたとして、労契法18条1項に基づき無期契約への転換を申し込んだ。X1らと Y は、それぞれ雇用期間を令和4年4月から1年間とする有期雇用契約を締結した（授業の内容等は上記各委嘱契約と類似。基本給は授業1回あたり1万1784円、加えて成績管理手当・教育活動関連手当を支給。ハラスメント研修等の受講が義務付けられ、懲戒処分等の対象とされた）。Y は、令和5年4月以降、X1らとの有期雇用契約を更新せず、X1らは令和5年3月末日をもって雇止めされた。
- IV X1らは、Y に対し、本件委嘱契約は雇用契約であり、労契法18条1項に基づき令和4年4月1日（X1については令和3年4月1日）を始期とする無期雇用契約が成立し、令和5年3月末日をもってされた雇止めは解雇または労契法19条2号違反として無効であるなどと主張して、無期雇用契約上の権利を有する地位確認、および、令和5年4月以降の月額賃金等の支払等を求めて、本件訴えを提起した。

【判 旨】 請求棄却（将来の賃金請求部分のうち本判決確定日後の部分は却下）

- I 「X1らが労契法2条の「労働者」に当たるか否かについては、本件各

委嘱契約の内容や本件各委嘱契約に基づく労務の提供の実態等に照らし、X1らとYとの間に使用従属関係（使用従属性）があるといえるか、すなわち、〔1〕X1らがYの指揮監督下において労務を提供したか（具体的仕事の依頼、業務従事の指示に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、勤務場所及び勤務時間に関する拘束性の有無及び程度、労務提供の代替性の有無）、〔2〕X1らの報酬が〔1〕の対価として支払われたか（労務対償性）、〔3〕その他の事情（X1らの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のが相当である。」

【判旨】請求棄却

I 労契法の労働者に当たるかどうか

＝委嘱期間は使用従属関係にあるか

【8つの基準】で判断

- ① 諾否の自由 ② 指揮監督下 ③ 時間・場所の拘束
- ④ 代替性の有無 ⑤ 報酬の労務対償性 ⑥ 事業者性
- ⑦ 専属性 ⑧ その他

II 1 ① X1らは、Yの専任講師とは異なり、契約で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、合意した業務を超えた業務の依頼等がなされてもこれに応じる義務がないから、業務従事の指示等について諾否の自由があることがうかがわれる。② X1らがシラバスの内容に沿って授業を行うことや成績評価・採点を行うことは、業務の性質上当然に予定されているものであり、本件契約に基づく業務の履行にはかならないから、業務従事の指示等について諾否の自由がないことを基礎付ける事情とはいえない。

2 ① 大学教員の授業の実施という業務は、その業務の性質上、大学側から具体的な指揮命令を受けることにはなじまないものといえる。② X1らの担当コマ数は少なく、シラバスの内容や授業計画の検討等へは関与せず、成績評価の最終決定者ではないこと等の事情は、X1らが本件契約の定めに従って業務を遂行するにとどまり、Y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ことをうかがわせ、業務遂行上の指揮監督を否定する方向に働く。③ シラバス等に従って授業を行い、成績評価を行うことは、本件契約の義務の履行そのものであり、成績評価の方法等の指定も業務の性質上不可欠なものであり、これらの事情からYから指揮監督を受けていたとはいえない。④ X1がYから英文のアサインメント等の実

施を求められていたことは業務の性質上不可欠の指示にとどまり、Yからシラバスの修正指示を受けていたこと等は委嘱契約の性質上不可欠の指示といえる。㉔ X3とX4が専任教員から具体的な指示を受けることがあったことは、チームティーチング方式という授業の特殊性に由来するものであり、Yから指揮監督を受けていたと評価するには足りない。

3 ㉕授業の場所や時間帯の指定は、業務の性質上必然的なものであって、X1らが本件契約によって強い時間的・場所的拘束を受けていたとはいえない。㉖加えて、X1らは出勤簿への押印や定期的に授業実施の報告を行っていたにすぎず、出退勤時刻や講義の実施時間の報告はなされておらず、厳格な勤務時間管理を受けていなかった。

4 X1らが第三者に授業を代替させることは認められていないが、第三者による授業の代替は大学の授業という業務の性質上そもそも予定されていないものであって、直ちに指揮監督関係の存在を基礎づけるものと評価することはできない。

5 X1らの報酬は、1コマを2時間相当として、授業1回につき1万3370円と算定されていることからすると、時間給を基礎として算定されているとみる余地がある。しかし、㉗この算定方法は、授業時間(90分)に30分加えた時間を報酬算定の基礎としたとみることができ、授業の事前準備をどの程度の時間をかけて行うかはX1らに委ねられており、㉘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を踏まえると、単位時間あたりの金額を基礎として報酬を定めざるを得ない側面も否定できず、この報酬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。

6 ㉙X1らの報酬は1時間あたり6685円であり、Yに有期雇用され類似の業務に従事する特任講師の時間給単価(上限3624円)の約2倍であって相当高額であり、X1らの事業者性を基礎づける。X1らはYでのコマ数が少なく特任講師と年収の差があるとしても、X1らはY以外の大学で授業を担当し相応の収入を得ていたから、特任講師との時間給単価の比較が有意でないとはいえない。㉚Yでの講義という業務の性質上、X1らがYの機器等を使うことは通常あり得るから、これをもって労働者性を補強する要素にはならない。

7 X1らは、他大学等で週2～8コマの授業を担当していたことからすると、Yへの専属性が高く経済的にYに従属しているとはいえない。

8 ㉛X1らの報酬について給与所得としての源泉徴収がされており、労働者性を補強する事情といえる。㉜本件契約の締結手続は任期がない教職員の採用手続とは異なっていること、㉝X1らは社会保険や雇用保険の対象とされていなかったこと、㉞X1らは懲戒処分の対象とされていなか

ったことは、労働者性を否定する方向に働く。㉔ X1らは年休に相当する休暇を付与されていたが、シラバスで定められた回数の授業を実施する必要があり、労基法39条の年休と同様のものでもないため、労働者性を強く補強するものとはいえない。㉕ X1らに適用されるYの規程には、職務専念義務、信用失墜行為等の禁止、守秘義務、セクシャル・ハラスメントの防止、安全衛生に関する遵守事項、出張等に関する定めがあるが、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とはいえない。むしろ、本件規程には懲戒処分等の定めはないから、労働者性を否定する方向に働くものといえる。㉖本件規程にも、契約期間通算5年の上限の定めがあるが、有期雇用契約との均衡上有期雇用契約と統一的な運用を図ることが許されないわけではないから、労働者性を強く補強するものとはとはいえない。

Ⅲ 「以上より、本件各委嘱契約の締結時、X1らは労働者であったと認めることはできず、本件各委嘱契約が雇用契約ということはできないから、本件申込みにより、これが無期雇用契約に転換したものであるということはできない。」

Ⅳ 「令和4年4月の」本件有期雇用契約の締結後、これが更新された実績はなく、非常勤講師の業務が恒常的なものというのは困難であること等からすると、X1らが契約の更新を期待することに合理的理由があるとはいえず、労契法19条2号に基づき契約が更新されたものとはいえない。

【評 釈】 判旨に疑問あり

I 本判決の背景と課題

本件は、大学で10年以上講義を行ってきた非常勤講師の労働者性が否定され、労契法18条1項に基づく無期転換が認められなかった事件である。従来は大学の非常勤講師の労働者性が問題となることはなかった（労働者性があることは当然の前提とされてきた）が、近時、労働者性が問題となりそれが否定される裁判例が続いている（国立大学東京芸術大学事件・東京地判令和4・3・28労経速2498号3頁、本件判決、国立大学東京海洋大学事件・東京地判令和7・2・20労経速2590号17頁）。その背景には、非常勤講師の無期転換回避のための雇止めをめぐる紛争が続発するなかで、その労働者性が問題となりそれが否定される例が続いたという経緯がある。そしてこれらの裁判例には、共通する一定の特徴がある。本評釈では、それが典型的に現れている本判決の労働者性判断の特徴を分析し、大学の非常勤講師の労働者性をめぐる近時の裁判例の問題点、および、その遠因である労働者性の一般的な判断枠組み（後述する昭和60年報告や判例の説示）に内在する問題点を明らかにすることに

したい。

背景

非常勤講師の無期転換問題について

「そもそも労働者ではない」と否定される裁判が増えている

- ・ 国立大学東京芸術大学事件 (R4. 3. 28)
- ・ 国立大学法人大阪大学事件 (R7. 1. 30)
- ・ 国立大学東京海洋大学事件 (R7. 2. 20)

共通する特徴
がある



S60年労働基準法研究会報告の中に原因あり

II 本判決の判断枠組み

1 本判決は、労契法上の無期転換権行使(同法18条1項)が認められる労働者(同法2項1項)に当たるか否かについて、契約内容や労務提供の実態等に照らし、〔1〕指揮監督下の労働(①仕事の依頼等への諾否の自由、②業務遂行上の指揮監督、③勤務場所・時間の拘束性、④労務提供の代替性)、〔2〕報酬の労務対償性(⑤)、〔3〕その他の事情(⑥事業者性、⑦専属性、⑧その他)を総合考慮して判断するとしている(判旨I)。

2 この判断枠組みは、基本的に、労基法上の労働者性の判断基準に関する昭和60年12月19日の労働基準法研究会報告(以下、「昭和60年報告」という)の枠組みに則ったものといえる(水町勇一郎『詳解労働法〔第4版〕』(東京大学出版会、2023)38頁以下等参照)。本件では労契法上の労働者性が問題となっているが、労契法の労働者の定義(2条1項)が労基法の労働者の定義(9条)と基本的に同じ文言(「使用」と「賃金」)を用いていることから、一般に、労契法上の労働者性の判断には労基法上の労働者性の判断基準が当てはまると解釈されている(前掲・水町72頁以下等参照)。本判決は、この労働者性の判断枠組みの点では、これまでの裁判例や学説の一般的な理解に沿ったものといえる。しかし、本判決の具体的判断には大きな特徴がある。

【争点】 労契法18条1項（無期転換）の労働者に当たるのか

労契法の労働者＝労基法の労働者

S60年労働基準法研究会報告【8つの基準】

で判断するのは一般枠組みとして〇

But

①から⑧の具体的判断に大きな特徴あり！！

Ⅲ 本判決の具体的判断と裁判例

1 本判決は、上記判断枠組みの諾否の自由(①)からその他の事情(⑧)にあたる事情をそれぞれ拾い出して労働者性の強弱を論じ(判旨Ⅱ1～8)、それらの事情を総合してX1らの労働者性を否定している(Ⅲ)。

2 この本判決の具体的判断のなかには、次の大きく3つの特徴がみられる。①業務や契約の性質上当然といえる事情は考慮しない、②本件契約に基づく業務や義務そのものは考慮しない(契約外の業務・義務の不存在は労働者性を弱める事情となる)、③常勤教員等との比較を考慮するという3点である。具体的には、①シラバスに沿った授業実施や成績評価等(判旨Ⅱの1①、2①)、アサインメント実施やシラバス修正(2②)、チームティーチング方式(2③〔授業の特殊性〕)、授業の場所・時間の指定(3①)、授業代替の禁止(4)、報酬の決定方法(5〔成果による決定は性質上困難〕)、服務規程の適用(8①〔雇用契約に固有のものではない])といった業務または契約の性質上当然として予定されている(またはその他の方法が困難であるもしくは雇用契約に固有のものではない)事情については、労働者性を基礎づける(または強める)要素とはいえない、②授業実施や成績評価は契約上の業務そのものであるため労働者性を基礎づける事情とはいえず(1①・②、2①)、契約上の業務以外への指揮監督の不存在は労働者性を否定する方向にはたらく(2②)、③専任講師と比べた業務の狭さ(1①、2②)や採用手続の違い(8②)は労働者性を否定する方向にはたらく、特任講師と比べた報酬単価の高さ(6①)は労働者性を否定する(事業者性を基礎づける)事情とならしている(本判決がこられる点以外であげている事情としては、労働者性を否定する方向にはたらくものとして、厳格な勤務時間管理を受けていないこと(3②)、専属性の低さ(7)、社会保険・雇用保険の対象外であること(8③)、懲戒処分の対象外であること(8④・⑤)、労働者性を肯定する方向にはたらくものとして、給与所得としての源泉徴収(8

④)、年休に相当する休暇の付与(8⑤〔ただし強く補強するものではない〕)、通算契約期間の上限の存在(8⑥〔ただし強く補強するものではない〕)がある)。

3つの特徴

- ④ 業務の性質上当然といえる事情は考慮しない
- ⑤ 契約に基づく義務は考慮せず、契約以外の部分で判断している
- ⑥ 専任講師と比べて判断している

3 本判決の大きく3つの特徴(④～⑥)は、他の近時の非常勤講師の労働者性をめぐる裁判例(前掲国立大学法人東京芸術大学事件判決〔業務の性質上当然確定される授業日程・場所等以外に特段の指揮命令を行っておらず、時間的・場所的拘束も専任講師に比べ緩やかで、授業の実施以外の業務遂行を強制されないという点を重視し、労契法上の労働者性を否定〕、前掲国立大学法人東京海洋大学事件判決〔本件契約で予定されている業務以外の業務を拒否することができ、講義以外の時間については時間・場所の拘束はなく、講義実施・成績評価・代替禁止に係る指示・制約は本件契約の性質上当然に予定されているものとどまるという点を重視して、労契法上の労働者性を否定〕)にもある程度共通してみられるものである。

このように非常勤講師の労働者性を否定する近時の裁判例は、④業務や契約の性質上当然といえる授業実施・成績評価・代替禁止等の事情は考慮せず、⑤契約上予定された業務(授業実施・成績評価等)以外に負担や拘束がないこと、および、⑥常勤教員と比べて業務の範囲が狭く拘束度が低いことを、労働者性を否定する事情とする(その結果労働者性を否定する)傾向がある。これらの点を理論的にどう評価すべきか。

学説の批判があるにもかかわらず
裁判は似たような判決が続いている

理論的にどう
評価すべきか



IV 考察1—「業務の性質」論について

1 第1に、業務や契約の性質上当然とされる事情(④)については、昭

和60年報告に一部記載があり、最高裁判決のなかにも関連する説示をしたものがある。昭和60年報告は、勤務場所・時間の指定による拘束性の有無について、「業務の性質上（例えば、演奏）、安全を確保する必要上（例えば、建設）等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある」とし、備車運転手の事案で「運送物品、運送先及び納入時刻の指定は、運送という業務の性質上当然であり、これらが指定されていることは業務遂行上の指揮監督の有無に関係するものではない」としている。また、最高裁は、備車運転手の労基法上の労働者性を否定した事案で、「運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には」特段の指揮監督を行っておらず、指揮監督下での労務提供と評価するには足りないと述べている（横浜南労基署長（旭紙業）事件・最一小判平成8・11・28労判714号14頁）。このように、昭和60年報告と判例では、場所・時間の拘束性や業務遂行上の指揮監督との関係で、部分的に「業務の性質」論が用いられている。

◎3つの特徴を具体的に見ていく

④ 業務の性質上当然といえる事情は考慮しない

※S60年報告やリーディングケースといわれている〈横浜南労基署長（旭紙業）事件〉のなかにも一部説示あり

S60年報告

③ 時間・場所の拘束について

例：明日の朝3時までに豊洲までマグロを運ぶ備車運転手
→業務の性質上当然といえる事情であり

② 指揮監督とは関係ない

〈横浜南労基署長（旭紙業）事件〉 H8

◎業務の性質上当然必要となる運送物品、運送先および納入時刻以外は指示されていない→労働者性否定

2 この昭和60年報告や判例の説示と比較すると、本判決（判旨Ⅱ）は、いわゆる「業務の性質」論の論拠を「本件契約の性質」にも広げ、かつ、その射程を場所・時間の拘束性（判旨Ⅱ3）や業務遂行上の指揮監督（Ⅱ2）にとどまらず、諾否の自由（Ⅱ1）、労務提供の代替性（Ⅱ4）、報酬の労務

著者略歴

水町勇一郎（みずまち・ゆういちろう）

1967年 佐賀県生まれ

1990年 東京大学法学部卒業

現 在 早稲田大学法学学術院教授

主要著書

『パートタイム労働の法律政策』（有斐閣、1997）

『労働社会の変容と再生——フランス労働法制の歴史と理論』（有斐閣、2001）

『集団の再生——アメリカ労働法制の歴史と理論』（有斐閣、2005）

『労働法入門〔新版〕』（岩波新書、2019）

『「同一労働同一賃金」のすべて〔新版〕』（有斐閣、2019）

『社会に出る前に知っておきたい「働くこと」大全』（KADOKAWA、2025）

『公共部門労働法』（有斐閣、2025）

『詳解 労働法〔第4版〕』（東京大学出版会、2025）

『労働法〔第11版〕』（有斐閣、2026）