

大学教員任期法の改正を求める総会決議

最高裁（第一小法廷）は、令和6年10月31日、学校法人羽衣学園が運営する羽衣国際大学人間生活学部人間生活学科生活福祉コースで、非常勤講師として3年、専任講師として通算6年にわたって継続して勤務していた原告につき、その職（ポスト）が大学教員等の任期に関する法律（任期法）4条1項1号に該当すると判断し、同法7条1項の「10年特例」を理由に無期雇用への転換を否定して、原告勝訴の大阪高裁判決（令5.1.18）を破棄し、原審に差し戻した。

任期法は、1997年、大学教員の流動性を高めることで教育研究の活性化をはかるという目的で制定され、同法4条1項各号に任期を定めることができる場合を列挙している。2012年の改正労働契約法18条で定期契約労働者の雇用の安定を図るため、定期雇用契約が通算5年を超えて更新された場合無期雇用転換権が導入されたことに伴い、2013年の任期法改正で無期雇用への転換を10年とする特例が設けられた（同法7条1項。いわゆる「10年特例」）。大学教員の無期転換権発生が、5年か、10年かを巡って、同法4条1号各号、とりわけ「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」（同法4条1項1号）に該当するか否かを中心に争われることとなった。

原審の大阪高裁判決は、任期法の趣旨と10年特例が労契法18条の例外であることを考慮して任期法4条1項1号を限定解釈し、実践的教育としての側面が強く、研究という側面の乏しい原告の職についてその該当性を否定し、「10年特例」の適用はないと判断した。しかし、最高裁は、任期法は「教員の任用又は雇用について任期制を採用するか否かや任期制を採用する場合の具体的な内容及び運用につき、各大学の実情を踏まえた判断を尊重する趣旨」としたうえで、「任期法4条1項1号を含む同法の上記各規定は、平成25年法律99号により労働契約法18条1項の特例として任期法7条がもうけられた際にも改められず、上記の趣旨が変更されたものとも解されない。」とし、任期法4条1項1号所定の教育研究組織の職について、「殊更厳格に解するのは相当でない」と判断し、原告の職について「10年特例」の適用を肯定した。最高裁判決後、非常勤講師に任期法の適用を肯定した東海大学（非常勤講師）事件東京地裁判決（令和7.1.30）や慶応義塾（無期転換）事件東京高裁判決（令和7.2.12）など、最高裁判決の射程を超えて野放図に「10年特例」を適用する判決が出ている。

しかし、最高裁判決は、「10年特例」が労働契約法18条の重大な例外であり、それゆえ限定的な解釈・運用が求められるという視点を欠き、大学の判断を尊重するという建前で「10年特例」の恣意的な運用を許容し、定期契約の大学教員の立場を長期間不安な地位にとどめおく結果をもたらし、極めて不当である。

一方、2012年労契法改正を受けた後、任期法について適切な立法措置がなされていないことが、かかる最高裁のルーズな解釈を招いたものともいえる。もともと、労契法改正により5年で無期転換が導入された際には5年を超えるプロジェクト型研究活動に従事する研究者について5年経過前で雇止めされてプロジェクト型研究に大きな影響が生じかけないという懸念の声があったことから、「研究開発力強化法」（後に「科技イノベーション法」に名称変更）では、「研究者等」について「10年特例」が導入された（同法15条の2）。ところが、任期法の「教育研究」の職についても、十分な審議もなされることなく、10年特例が導入された経緯がある。

このような立法経過からすれば、「10年特例」を定めた任期法7条1項は削除すべきである。少なくとも、「教育」活動のみに従事する場合や非常勤講師は「10年特例」から除外する法改正を行うべきである。

2025年11月8日

日本労働弁護団第69回全国総会