



令和5年1月18日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

令和4年(ネ)第546号 地位確認等請求控訴事件

(原審 大阪地方裁判所令和元年(ウ)第4783号)

口頭弁論終結日 令和4年10月11日

判 決



控訴人



(以下「控訴人[Redacted]」という。)

同訴訟代理人弁護士

鎌 田 幸 夫

同

中 西 基

同

西 川 翔 大

大阪府高石市東羽衣一丁目11番57号

被控訴人

学 校 法 人 羽 衣 学 園

(以下「被控訴人学園」という。)

同代表者理事長

松 井 基 純

同訴訟代理人弁護士

原 英 彰

同

有 簾 和 茂

主 文

- 1 原判決を次のとおり変更する。
- 2 控訴人[Redacted]が、被控訴人学園に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 3 被控訴人学園は、控訴人[Redacted]に対し、平成31年4月から本判決確定の日までの間、毎月21日限り、次の(1)及び(2)の各金員を支払え。
  - (1) 平成31年4月から令和2年3月までの間につき、月額34万2000円及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員
  - (2) 令和2年4月から本判決確定の日までの間につき、月額34万2000円

- 及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年3分の割合による金員
- 4 被控訴人学園は、控訴人■■■■■に対し、令和元年から本判決確定の日までの間、毎年6月及び毎年12月の各末日限り、次の(1)及び(2)の各金員を支払え。
    - (1) 令和元年6月及び同年12月につき、各33万円及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員
    - (2) 令和2年から本判決確定の日までの間の毎年6月及び毎年12月につき、各33万円及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年3分の割合による金員
  - 5 控訴人■■■■■のその余の請求を棄却する。
  - 6 訴訟費用は、第1、2審を通じてこれを20分し、その3を控訴人■■■■■の負担とし、その余を被控訴人学園の負担とする。
  - 7 この判決の3項及び4項は仮に執行することができる。

#### 事 実 及 び 理 由

##### 第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 主文2項～4項と同旨
- 3 被控訴人学園は、控訴人■■■■■に対し、100万円を支払え。

##### 第2 事案の概要（略称は原判決の例による。）

- 1(1) 被控訴人学園は、被告大学を設置する学校法人である。控訴人■■■■■は、有期労働契約を締結して被告大学の専任教員を務めていた。被控訴人学園は、控訴人■■■■■に対し、契約期間満了による雇止め（本件雇止め）をした。
- (2) 控訴人■■■■■は、次のア①～④のとおり主張して、被控訴人学園に対してイ①の地位確認及び②・③の金員支払を求める。
  - ア① 複数ある有期労働契約の通算契約期間が5年を超えており、控訴人■■■■■が労働契約法18条1項に基づく無期転換申込みをしたことにより、被控訴人学園との間に無期労働契約が締結された。

② 仮に、無期転換申込みによる無期労働契約の成立が認められないとしても、控訴人■には有期労働契約の更新を期待するにつき合理的な理由があり、また、雇止めは客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、労働契約法19条により、有期雇用契約が継続している。

③ 控訴人■と被控訴人学園との間で、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。

④ 雇止めをして労働契約終了の扱いをした被控訴人学園の対応は不法行為に当たる。

イ① 控訴人■が労働契約上の権利を有する地位にあることの確認

② 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34万2000円、令和元年から本判決確定の日までの間の毎年6月及び毎年12月の賞与各33万円、並びにこれら賃金及び賞与に対する各支払日の翌日から支払済みまでの遅延損害金（平成29年法律第44号による改正前の民法が適用される期間について同改正前の民法所定の年5分の割合、その余の期間については民法所定の年3分の割合によるもの）の各支払

③ 不法行為に基づく損害賠償として、慰謝料100万円の支払

(3) 被控訴人学園の主張の概要は次のとおりである。

① 控訴人■につき、労働契約法18条1項の特例である大学教員任期法7条1項が適用される結果、無期転換権の発生までの通算契約期間は10年を超えることを要することとなるから、控訴人■には未だ無期転換権が発生していない。

② 控訴人■につき労働契約法19条の要件は充足されていない。

③ 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は成立していない。

- ④ 被控訴人学園の対応に違法な点はない。
- (4) 原審は控訴人■■■■の請求をいずれも棄却し、控訴人■■■■が控訴した。
- 2 前提事実並びに法令、関係通知及び就業規則等の内容
- 次のとおり補正するほか、原判決「事実及び理由」第2の1及び2の記載の  
とおりであるからこれを引用する。
- (1) 原判決8頁5行目の末尾に次のとおり加える。  
「なお、本件労働契約の契約書（甲5）においては、賞与の額について「夏  
期・冬期とも330,000円を支給する」と定められている。」
- (2) 法令の内容として、別紙1のとおりに加える。
- (3) 法案の国会審議に際しての発議者の説明及び答弁の内容として、別紙2の  
とおりに加える。
- 3 争点及び当事者の主張
- 当審における主張について後記4・5のとおりに補足するほか、原判決「事実  
及び理由」第2の3・4の記載のとおりに引用する。
- 4 当審における控訴人■■■■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）
- (1) 同法4条1項1号の解釈について
- 同号に該当するといえるためには、研究実績や研究能力に基づいた最先端  
の技術開発や文理融合という意味での学際的な研究活動とその研究に関連す  
る教育活動に従事する職でなければならない。また、実務経験に基づく教育  
研究に就ける場合については、人材交流の促進を目的とする場合のみがその  
対象になり、それ以外の目的の場合については対象にはならない。
- (2) 控訴人■■■■の担当業務等について
- ア 控訴人■■■■の採用に先立ち被控訴人学園が策定した募集要領には、介護  
福祉士養成課程を担当する教員として厚生労働省が指定した要件が記載さ  
れているにとどまっていた。また、被控訴人学園が控訴人■■■■を採用した

目的は、被告大学において上記要件を満たす教員の員数を確保し、介護福祉士養成課程を維持することであり、人材交流の促進という目的はなかった。

イ 控訴人■は、介護分野における一定の実務経験を有し、介護福祉士を養成する専門学校において授業を担当するという一定の教育経験を有していたが、最先端の技術開発や文理融合という意味での学際的な研究に携わった経験はなかった。

ウ 被告大学において控訴人■が担当した科目は、いずれも介護福祉士養成課程のためのカリキュラムに属し、その内容は、学生らに対して、介護福祉士としての基本的な知識や技術を教授し、実際の福祉施設における介護実習に向けた指導を行い、また、国家試験の受験対策をさせるものであった。

(3) 同法4条1項1号に該当しないことについて

上記(2)の事実に基づけば、上記(1)の同号の解釈に照らして、控訴人■の就いていた講師の職（以下「本件講師職」という。）は、同号に該当しない。

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）

(1) 講師（学校教育法92条2項、10項）は、常勤・非常勤を問わず、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、多様な人材が特に求められる教員であるということができ、その具体的業務内容いかにかわらず、大学教員任期法4条1項1号の教育研究の職に該当するというべきである。このことは、平成25年改正法の国会審議における答弁（別紙2の2）によっても裏付けられている。

(2) 本件講師職の職務は次のとおりであり、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職（大学教員任期法4条1項1号）である。

ア 専任講師であり、研究室を与えられており、担当する科目は次のとおり、専門性がある。

- (ア) 介護福祉士養成科目として3科目（介護総合演習Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ）
- (イ) 人間生活学科専門科目として1科目（こどもと健康）
- (ウ) 現代社会学科専門科目として3科目（レクリエーション現場実習）
- (エ) 全学共通科目として3科目（介護総合演習Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ）

イ 本件介護職は、介護系領域の教員であった■■■■教授の退任に伴い、介護系領域の教員として募集された。

ウ 本件講師職が担う授業は、介護分野での専門的知識を教授する演習は実習を伴っており、実社会における経験を生かした実践的な教育研究である。

エ 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。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

認定事実は、次のとおり追加するほか、原判決「事実及び理由」第3の1の記載のとおりであるからこれを引用する。

- (1) 本件募集要領（甲3）には、「担当科目」として「介護の基本、介護過程、生活支援技術、こころとからだのしくみ、介護実習など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」、「介護福祉士国家試験対策に積極的に係われる方」との各記載がある。
- (2) 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（社会福祉士介護福祉士養成施設指定規則（甲57））。すなわち、専任教員は介護福祉士や保

健師などの資格を取得した後5年以上の実務経験が必要とされ（同規則5条5号イ）、また、福祉系領域の教員が1名、医療系領域の教員が1名、介護系領域の教員が2名以上必要とされている（控訴人■■■本人（原審））。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■■■教授の退任に伴い、その人員が足りなくなることから、■■■教授が控訴人■■■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（同上）。

(3) 控訴人■■■が本件講師職への就任後に担当した授業科目等及びその内容は別紙3のとおりである。

2 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 大学教員任期法は、国立又は公立の大学の常勤の教員について、4条1項各号のいずれかに該当する場合、任期を定めて任用できることとする例外規定を創設し、私立大学の教員については、同項各号のいずれかに該当する場合、労働契約において任期を定めることについて合理性があることを法律上明確にする趣旨で制定された（甲16。したがって、同項各号に該当する場合にのみ労働契約によって任期を定め得るというわけではない。）。その後、平成25年の法改正により労働契約法18条1項（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）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。国公立大学、私立大学のいずれにおいても、大学教員任期法4条1項各号は、例外を認める要件を定めていることになる。

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、大学教員任期法4条1項が、私立大学については、任期を定めることが合理的な類型であることを明確にする趣旨で立法され、その後、労働契約法18条1項所定の通算契約期間を伸張するための要件とされていることを考慮すると、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（甲56）は、このことを前提に、該当する教育研究の具体例〔①最先端の技術開発現場の方法等を取り入れた教育研究、②人文社会系と理工系が融合した学際的な教育研究や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号に該当するが

ア 上記1(1)(2)の認定事実によれば、本件講師職の募集の目的は、被告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。同課程には介護系領域の専任教員を置くことが求められており、そのような教員を安定的に確保することがむしろ望ましいといえ、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 上記1(3)の認定事実によれば、控訴人■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、その内容は、介護福祉士としての基本的な知識や技術を教授し、実際の福祉施設における介護実習に向けた指導を行い、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

被控訴人学園は、本件講師職が大学教員任期法4条1項3号に該当すると主張する（原判決第2の4(1)（被告の主張）エ(i)）。

しかしながら、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、控訴人■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、被控訴人学園が主張するような、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) 被控訴人学園の主張について

ア 被控訴人学園は、講師（学校教育法92条2項、10項）であれば、多様な人材が特に求められる教員であるということができ、その具体的業務内容いかにかわらず、大学教員任期法4条1項1号に該当すると主張する（前記第2の5(1)）。

しかしながら、もしそうであれば、大学教員任期法は、講師について、助教（大学教員任期法4条1項2号）と同じく、講師であることを要件として規定すれば足りたというべきである。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さなければ、立法の趣旨を没却する。

また、被控訴人学園は、平成25年改正法の国会審議における発議者の答弁（別紙2の2）を指摘するが、同人は個別具体的な事例に即しての判断がされるものと理解しているとも述べており、本件講師職に即した具体的な検討を不要とする根拠とはならない。

したがって、被控訴人学園の上記主張は採用することができない。

イ 被控訴人学園は、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（前記第2の5(2)）。

しかしながら、被控訴人学園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。控訴人■■■■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。大学教員が執務のために与えられる部屋を「研究室」と称するか否かは、単なる名称の問題にすぎず、当該教員の従事する職務と直接の関係はない。また、任期制として、人の入れ替えを図ること（流動性を取り入れること）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、被控訴人学園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  
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（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）及び争点3（被控訴  
人学園代表者の発言によつて無期労働契約が成立したといえるか）について  
判断するまでもなく、控訴人■は被控訴人学園との間で労働契約上の地位  
を有する。

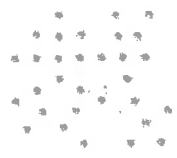
3 争点4（被控訴人学園が控訴人■に対して支払うべき賃金額）について  
本件雇止めの時点において、本件労働契約に基づき支払われるべき賃金及び  
賞与についての定め及び実際に支払われていた額は、前記前提事実（補正の上  
引用した原判決の該当部分も含む。）のとおりであった。したがって、これと  
同様に賃金及び賞与が支払われるべき旨の控訴人■の主張には理由がある。

4 争点5（本件雇止めの違法性）について

上記2に説示したとおり、被控訴人学園が控訴人■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、被控訴人学園が指摘する裁判例〔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）、被控訴  
人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、控訴人■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（原判決第  
2の4(1)ウ）、本件任期規程は大学教員任期法5条2項にいう「任期を定め  
る規則」に当たらない（同オ）、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。

#### 第4 結論

以上によれば、控訴人■■■■の請求は主文2項～4項の範囲で理由があるから、これと異なる原判決を変更することとして、主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第7民事部

裁判長裁判官

富 田 一 彦

裁判官

上 田 卓 哉

裁判官

前 原 栄 智

学校教育法（昭和 22 年 3 月 31 日法律第 26 号）

第 9 2 条

6 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。

7 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。

10 講師は、教授又は准教授に準ずる職務に従事する。

大学設置基準（昭和 31 年文部省令第 28 号）

第 13 条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、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とする。

一 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、研究上の業績を有する者

二 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者

三 学位規則（昭和 28 年文部省令第 9 号）第 5 条の 2 に規定する専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者

四 大学又は専門職大学において教授、准教授又は基幹教員としての講師の経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者

五 芸術、体育等については、特殊な技能に秀でていと認められる者

六 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者

第 14 条 准教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、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とする。

一 前条各号のいずれかに該当する者

二 大学又は専門職大学において助教又はこれに準ずる職員としての経歴（外国におけるこれらに相当する職員としての経歴を含む。）のある者

三 修士の学位又は学位規則第 5 条の 2 に規定する専門職学位（外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。）を有する者

四 研究所、試験所、調査所等に在職し、研究上の業績を有する者

五 専攻分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者

第 15 条 講師となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

一 第 13 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

二 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

科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号。平成30年法律第94号による変更前の名称は「研究開発力強化法」。以下「科技イノベ活性化法」という。なお、下掲の条文は令和2年法律第63号による改正後のものであるが、平成25年法律第99号による改正後の条文と実質的に同旨である。）

第2条 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。

11 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。

第15条の2第1項

次の各号に掲げる者の当該各号の労働契約に係る労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第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。

一 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

以 上

平成 25 年改正法の国会審議における発議者の説明及び答弁

1 第 185 回国会衆議院文部科学委員会（平成 25 年 11 月 29 日実施）（甲 11）

(1)（塩谷立議員による提案理由及び内容の概要の説明）

「本案は、研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進を図るため、研究開発システムの改革を引き続き推進する措置を講じるもので、その主な内容は次のとおりであります。

第 1 に、労働契約法の特例であります。

研究開発法人または大学等と有期労働契約を締結する研究者等について、労働者が使用者と無期労働契約を締結する権利を得る複数の有期労働契約の通算期間に関する労働契約法の特例を定め、10 年を超えることを要件とすることとしております。

第 2 に、研究開発法人による出資等の業務を可能とすることとあります。

（中略）

第 3 に、新たな研究開発法人制度創設及び人材の確保、育成のための措置であります。

（中略）

第 4 に、我が国及び国民の安全に係る研究開発やハイリスク研究への必要な資源配分であります。

（中略）

以上が、本案を提出いたしました理由及びその内容の概要であります。」

(2)（10 年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する伊藤渉議員の答弁）

「プロジェクトベースの研究は有期プロジェクトであるために、そこで雇用される研究者は有期雇用を前提としている。一方、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までの期間が 5 年となることで、途中で離職につながってしまうというケースもあるというふうに承知をしております。また、研究者にとっても、プロジェクトへ最後まで参画できないことによって業績を上げにくくなることは、テニユアポストの獲得の上でマイナスになるというふうにも考えられているところがございます。」

「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、テニユアポストなどの安定的な職についていく傾向もございます。」

「（10 年特例により）、研究者などが有期雇用契約期間中に研究実績に関する評価を適切に受け、将来的に無期雇用への転換を目指す上で、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まして、雇用の安定化にも資するものと考えております。」

(3)（10 年特例の必要性に関する質問に対する大塚拓議員の答弁）

「基礎研究でありますとか短期的に成果が出にくい研究も含めた研究開発を担う研究開

発法人でありますとか大学といった現場におきましては、プロジェクトベースの研究は有期プロジェクトということが標準的でございますけれども、5年を超えるというものも多く存在しているという実態がございます。そうした中で、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」

「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いく、多様な教育研究経験を積み重ねていく、そういう中でテニユアというポストを目指していく、こういう一般的な傾向があるわけでございます。こうした中で、今5年で無期転換となると、プロジェクト自体が5年よりも長いと言う中で、有期的なプロジェクトでございますのでその先無期転換ということがやはりどうしても困難だと言う中で、いわゆる5年で雇止めということにならざるを得ない、このような状況がございまして、プロジェクトの蓄積した知見も散逸をする、そして、そこに参画している研究者におきましても、その中で、このプロジェクトで業績をしっかりと上げて、それをもとに次のテニユアを取っていかうという思いで、例えばIPSプロジェクトに参加をしている研究者の方がプロジェクトに最後まで参画ができない、このような状況が生まれるということ、これは緊急避難的などころもございまして、これは避けなければならない。」

2 同参議院文教科学委員会（平成25年12月5日実施）（甲12）

（大学教員任期法5条の適用がない非常勤講師も10年特例の対象となる「研究者」に当たるかという質問に対する伊藤涉議員の答弁）

「多様な形態が存在する講師の個々のケースが研究開発力強化法上の研究者などに当たるかどうかは、最終的には個別具体的な事例に即しての判断がなされるものと考えておりますので確定的なことは申し上げられませんが、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おりますことなどを踏まえ、基本的には研究開発力強化法上の研究者に当たるものと考えております。

「大学において行われている教育は研究と不可分のものございまして、大学教員等のうち非常勤講師につきましても、講師は、常勤、非常勤を問わず、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おりますとともに、大学教員等の任期について必要な事項を定める大学の教員等の任期に関する法律の対象ともなっていること、また、同一組織内において同一種の職である者が無期労働契約への転換について異なる人事上の取扱いとなることは適切ではなく、今回の特例の対象者が大学内において曖昧になるおそれがあること、以上のような観点から、法改正においても特例の対象とさせていただきます。」

以上



- (1) 2015年度(甲59)
- ・生活支援技術ⅠA(甲63)  
介護福祉士養成講座編集委員会編集のテキストを用いて、身じたく(洗面、整髪、化粧、口腔ケア、衣服の着用など)の介護についての知識と技術を教授する。
  - ・生活支援技術ⅠB(甲64)  
介護福祉士養成講座編集委員会編集のテキストを用いて、移動や入浴などの介護についての知識と技術を教授する。
  - ・介護総合演習Ⅰ(甲65)  
介護実習の実施に向けて、記録の書き方やカンファレンスの運営方法、実習時の健康管理、実習生の心得などを教授する。
  - ・生活支援技術ⅡA(甲66)  
介護福祉士養成講座編集委員会編集のテキストを用いて、排泄や睡眠、終末期の介護などについての知識と技術を教授する。
  - ・介護過程Ⅰ(甲67)  
介護計画の立案に向けたアセスメント、情報収集、目標の設定、実施状況の把握、評価などについての知識を教授する。
  - ・介護過程Ⅱ(甲68)  
介護計画の立案に向けた情報収集、目標の設定、評価方法などについての知識を教授する。
  - ・介護過程Ⅲ(甲69)  
介護実習での介護過程を振り返り、報告論文の執筆に向けた指導をする。
  - ・介護過程Ⅳ(甲70)  
介護過程を展開するための情報の収集、吟味、解釈、統合、課題の明確化、支援内容・方法の決定などについての知識を教授する。
  - ・介護総合演習Ⅱ(甲71)  
介護実習の意義や目的を理解し、円滑に介護実習に参加できるようにすることを目的として、実習記録の書き方などを教授する。
  - ・介護総合演習Ⅲ(甲72)  
介護実習の意義や目的を理解し、円滑に介護実習に参加できるようにすることを目的として、実習目標の立て方などを教授する。
  - ・介護総合演習Ⅳ(甲78)  
介護実習での体験から実習に対する問題意識や興味・関心を高めることを目的とし、介護過程の記録方法などを教授する。
  - ・介護実習Ⅰ(甲74)
  - ・介護実習Ⅱ(甲75)
  - ・介護実習Ⅲ(甲76)

- ・ 介護実習Ⅳ（甲 77）
- ・ 介護実習Ⅴ（甲 78）  
いずれも学生らを実際の介護施設に派遣して実習をさせる。
- ・ 介護福祉学演習Ⅰ（甲 79）  
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。
- ・ 介護福祉学演習Ⅱ（甲 80）  
介護福祉士の過去の国家試験問題等を用いた模擬試験とその解説である。
- ・ 介護過程Ⅴ（卒業研究）（甲 81）  
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。

(2) 2016年度（甲 60）

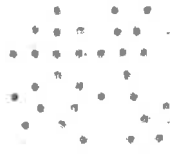
- ・ 生活支援技術ⅠA
- ・ 介護総合演習Ⅰ
- ・ 生活支援技術ⅡA
- ・ 介護過程Ⅰ
- ・ 介護過程Ⅱ
- ・ 介護過程Ⅲ
- ・ 介護過程Ⅳ
- ・ 介護総合演習Ⅱ
- ・ 介護総合演習Ⅲ
- ・ 介護総合演習Ⅳ
- ・ 介護実習Ⅰ
- ・ 介護実習Ⅱ
- ・ 介護実習Ⅲ
- ・ 介護実習Ⅳ
- ・ 介護実習Ⅴ
- ・ 介護福祉学演習Ⅰ
- ・ 介護福祉学演習Ⅱ
- ・ 介護過程Ⅴ（卒業研究）

(3) 2017年度（甲 61）

- ・ 生活支援技術ⅠA
- ・ 介護総合演習Ⅰ
- ・ 生活支援技術ⅡA
- ・ 介護過程Ⅰ
- ・ 介護過程Ⅱ
- ・ 介護過程Ⅲ



- ・ 介護過程Ⅳ
  - ・ 介護総合演習Ⅱ
  - ・ 介護総合演習Ⅲ
  - ・ 介護総合演習Ⅳ
  - ・ 介護実習Ⅰ
  - ・ 介護実習Ⅱ
  - ・ 介護実習Ⅲ
  - ・ 介護実習Ⅳ
  - ・ 介護実習Ⅴ
  - ・ 介護福祉学演習Ⅰ
  - ・ 介護福祉学演習Ⅱ
  - ・ レクリエーション現場実習（甲８２）  
レクリエーションインストラクターの資格取得のためのカリキュラムであり、大阪府レクリエーション課程認定校交流大会に参加して実習などをする。
  - ・ 介護福祉学演習Ⅱ
  - ・ レクリエーション現場実習
- (4) 2018年度（甲６２）
- ・ レクリエーション実技Ⅰ（甲８３）  
レクリエーションインストラクターの資格取得を目指し、様々なゲームやニュースポーツのルールや方法などを教授する。
  - ・ レクリエーション実技Ⅱ（甲８４）  
レクリエーションインストラクターの資格取得を目指し、ダンスや体操の方法や、クリスマスカードの作成の仕方などを教授する。
  - ・ 生活支援技術ⅡA
  - ・ 介護過程Ⅱ
  - ・ 介護過程Ⅲ
  - ・ 介護過程Ⅳ
  - ・ 介護総合演習Ⅱ
  - ・ 介護総合演習Ⅲ
  - ・ 介護総合演習Ⅳ
  - ・ 介護実習Ⅰ
  - ・ 介護実習Ⅱ
  - ・ 介護実習Ⅲ
  - ・ 介護実習Ⅳ
  - ・ レクリエーション現場実習
  - ・ 生活と福祉（甲８５）  
日本の社会問題と福祉を考えることをテーマとし、社会における様々な福祉政策や



福祉活動について教授する。

- ・ 子どもと健康（甲 8 6）

国が策定する保育所保育方針、幼稚園教育要領における「健康」の領域について教授し、保育現場での実習などをする。

- ・ 子どもの健康
- ・ 介護福祉学演習Ⅱ
- ・ ボランティア活動Ⅰ（甲 8 7）

地域で活動することも食堂での子どもを対象とした遊び企画への参加や、SNSを通じた活動の情報発信などに参加する。

以上

これは正本である。

令和5年1月18日

大阪高等裁判所第7民事部

裁判所書記官 平賀 大介

