教育総研／大学教員の身分等に関する新たな法制度の構築に関する研究委員会

報　告　書

転換期における大学教員の地位

－国立大学法人化を契機として－

２００５年６月

国民教育文化総合研究所

転換期における大学教員の地位　－国立大学法人化を契機として－

目　次

はじめに　1

第１章　大学教員の身分法制検討に当たって踏まえるべき視点　3

第１節　本研究の目的

第２節　大学教員の身分に関する法的問題に影響を与える諸前提

第３節　検討に当たって踏まえるべき視点

第４節　本報告書の構成

第２章　大学教員の身分と大学の自治　9

第１節　学問の自由と大学の自治

第２節　憲法の私人間適用

第３節　学問の自由・大学の自治と関わるその他の問題

第４節　まとめに代えて

第３章　解雇に関する法理と大学教員への適用　１４

第１節　はじめに

第２節　整理解雇

第３節　普通（通常）解雇

第４節　懲戒解雇

第５節　まとめに代えて

第４章　大学教員に専門業務型裁量労働制を適用する際の法制上の問題　１９

第１節　緒言

第２節　専門業務型裁量労働制の概要

第３節　「教授研究の業務」の意味

第４節　大学教員の勤務実態に照らした運用上の諸問題

第５節　制度をいかに改正すべきか

第６節　結語

第５章　大学教員の任期付雇用に関する大学教員任期法と労働基準法との関係について　３５

第１節　目的

第２節　有期労働契約に関する労働基準法の考え方及びその後の改正経緯

第３節　大学教員任期法の趣旨及びその後の改正経緯

第４節　現行法における大学教員任期法と労働基準法の規定の整理

第５節　両者の適用に関する解釈論とその問題点

第６節　解釈論に関する試論

第７節　解釈論に関する試論（続）

第８節　立法的解決を図る場合の試案の提示

第６章　今後の課題　５８

○関係法令等　５９

○研究委員会開催日及び各開催日における検討の内容　８４

○要旨　８６

はじめに

2003年７月９日、国立大学法人法が成立した。国会での審議の一部始終を注視していたが、法案審議の前提となるべき、国立大学や大学そのものがいかにあるべきかといった議論は後回しにされたままであった。衆議院で10項目、参議院で23項目に及ぶ附帯決議が採択されたことを考えれば、本法が多くの問題をはらんだものであったことは容易に予想しうるが、本法においてはその附則にいわゆる「見直し条項」すら規定されることもなく、政府案のまま法律は公布（同年７月16日）されたのち、2004年４月に国立大学法人が成立した。

時々の政治の動きに流されることなく、歴史に残る制度改革の法制上の是非についてを客観的に議論・検討することができる立場にあり、またそのような責務を負っているのは、ほかでもない大学の研究者自身であるはずだが、国会で法案が審議されている中にあっても、関連する学会においてすら、本法の問題点を正面から議論する場が設けられることは皆無に等しかったように思う。

また日本教職員組合では2002年に高等教育改革プロジェクトを設置し、21世紀の大学像を見据えた高等教育に関わる政策提言を順次行ってきたが、それらの提言を法理論の側面から支えるためにも、関連する法律分野の研究者・実務家の協力を得て、各法令の趣旨等について詳細な検討を行うことが必要とされていた。

さらに2002年の改正学校教育法により、全ての大学を対象とした定期的な第三者評価が義務化されるとともに専門職大学院制度が創設されたこと、地方独立行政法人法に基づいて公立大学が法人化される途が開かれたこと、構造改革特別区域法に基づきいわゆる株式会社立大学の設立が可能になったことなど、国公私立を問わず大学をめぐる国の法制・政策は近年急激に変容している。大学間競争等による大学運営の合理化や廃校等、大学を取り巻く環境変化も著しく、これらの動向が大学教員の行う教育研究に対して及

ぼす影響が懸念されている。

2003年８月に発足した本研究委員会においては、大学教員の身分を規定するにふさわしい新たな法制度の可能性について、憲法、行政法、労働法及び教育法制を専門とする委員が参画し、中立的な立場から立法論的アプローチによって検討を行った。国立大学法人法では「見直し条項」は付されなかったが、施行されてはじめて明らかになった問題点の検討を含め、大学の役割とは何かを改めて問いながら法制上の課題を探り、現行制度を「見直し」て新たな法制度の可能性を提言していくことを意図したものである。また検討に当たっては、特定の主義主張を当然の前提とすることなく、研究者として中立的な立場から、政策の検討とそれらを支える法理の抽出を目的としていることを特に強調しておきたい。

法律学研究の分野においても、関連する法律分野をまたがって研究者が協働する形で研究を進める例は必ずしも多くはないように思われるが、本研究委員会がこのような形式をとったのも、我々の検討すべき課題が複数の法律分野にまたがった複雑な問題点を包含しているからにほかならない。

国立大学法人法に限らず、近年制度改正が著しい教育法制上の問題に対し、法理論的にそれらの是非を適時に検討し、対案を示すことができる研究の存在は不可欠である。日本教職員組合のシンクタンクである国民教育文化総合研究所においても、まさにこのような立場から国の政策に対する説得力ある対案を時宜を得て示すことをめざした研究に、今後一層取り組んでいかなければならないものと考えられる。

本報告書は、本研究委員会における検討結果を取りまとめたものであるが、なおいくつかの検討課題が残されている。この度の成果が、国において法制・政策が見直され検討される契機となることを願って止まない。

（2005年６月）

第１章　大学教員の身分法制検討に当たって踏まえるべき視点

第１節　本研究の目的

大学をめぐる制度改正により、近年大学教員の身分や勤務条件等に対しての規制や各般の制約等が増しつつある。

例えば大学においては、教育研究に対する第三者評価が国公私立を問わず進められている。学校教育法（昭和22年法律第26号）の改正により、2004年度から国公私立の全ての大学において文部科学大臣の認証を受けた第三者評価機関（認証評価機関）による評価を受けることが義務付けられることとなった（第69条の３第２項）。研究活動に対する評価が処遇と密接に結び付くことによって、教員の教育研究活動に対する物理的又は心理的な制約・圧迫が今まで以上に増していくのが現状である。

また国立大学法人法（平成15年法律第112号）の施行に伴い、国立大学の教員の身分がいわゆる「非公務員型」となり、教育公務員特例法（昭和24年法律第１号）の適用対象外とされるとともに、一般の労働関係法令が適用されることとなった。しかし国立大学法人のみならず一般の独立行政法人を見ても、職員の身分における「公務員型」と「非公務員型」の別は極めて政治的あるいは政策的な判断で定められており、法人における業務内容の「公務性」の程度と職員の身分との関係は必ずしも明確なものとなっていない。

大学教員の職務内容に関して言えば、国公立大学と私立大学とに差があるわけではない。教育基本法（昭和22年法律第25号）においては、法律に定める学校は公の性質を持つものと規定され（第６条）、同法制定段階（1946年から1947年）には国公私立を問わず全ての教員に適用される「教員身分法（仮称）」構想が存在した歴史もある。

大学の自治は憲法上保障されているところであるが、大学の教員に関する身分や勤務条件を定める法令が、はたして一般の労働関係法令を適用することのみで十分であるのか、教員の創造的な教育研究の機会を十分に保障するための新たな法制度が必要ではないのか、という視点からの検討は、国立大学法人化構想の検討の過程においても全く論議がなされてこなかった。

このような問題意識に立ち、本研究は、国公私立の大学教員の身分を規定するにふさわしい新たな法制度の可能性について、立法論的アプローチによって検討し提言することを目的とするものである。

具体的には、本研究が包含する法的問題が複雑であることに鑑み、憲法、行政法、労働法及び教育法制といった異なる立場の研究者及び実務家を研究委員として報告と議論を行うとともに、あわせて関係者からのヒアリング等による実情調査を行うこととした。限られた研究期間内で論点を集約する必要性から、本研究では大学の教員に焦点を当てることとして、短期大学の教員はその対象に含めていない。なお2004年７月に刊行した本研究委員会の中間報告書に記載した内容のうち、本最終報告書においても記載すべき内容については、適宜引用・再掲している。

本章では、大学教員の身分法制の検討の前提となる視点を確認しておく。まず大学教員の身分に関する法的問題の検討に際しての諸前提について明らかにし、次いでそれらを踏まえ本研究委員会で検討を行う際の視点・問題意識について言及する。

第２節　大学教員の身分に関する法的問題に影響を与える諸前提

考察を進めるに当たって、大学教員の身分に関する法的問題に影響を与える諸前提について明らかにしておく。ここで挙げるのは、大学教員に対する一般の労働関係法令の適用という法制面と、大学教員の勤務実態が今日多様なものになっているという実態面である。勤務実態が多様な大学教員に対し、既存の労働関係法令を適用することの是非について再検討を行うべきであるとの問題意識が、本研究委員会の根底にある。

１　一般の労働関係法令の適用

2004年４月より国立大学法人法が施行されるとともに、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）に基づいて地方公共団体が公立大学法人を設立することが可能となった（第21条第２号及び第68条）。これらの制度変更に伴って、大学教員の身分に関する法的位置付けにも変更が生じている。労働関係法制そのものの枠組の変更がない中で、大学教員を既存の労働関係法令に適用させることは、大学の教員の勤務実態そのものとの間に矛盾を生じさせることにならないかという視点に立って、法制度の在り方そのものを吟味する必要があるものと考える。

これらの制度改正に伴う大学の設置主体、教員の身分及び労働関係等法令の適用関係を以下で整理しておく(1)。

（１）設置主体の変更

ア　2004年３月まで　設置主体は以下の４者に限られていた。

国	地方公共団体	学校法人	放送大学学園
国立大学①	公立大学②	私立大学③	放送大学④

イ　2004年４月以降　設置主体は次のように改められた(1)。

国立大学法人	地方公共団体	公立大学法人	学校法人	(2003.10.1～)	株式会社
国立大学⑤	公立大学②	公立大学⑥	私立大学③	放送大学⑦	株式会社立大学⑧

（１）地方独立行政法人法は、議会の議決を経て定款を定め、都道府県が地方独立行政法人を設立しようとする場合には総務大臣の、市町村が地方独立行政法人を設置しようとする場合には都道府県知事の、それぞれの認可を受けることが求められている（法第７条）。そして地方独立行政法人は大学の設置及び管理を業務とする地方独立行政法人を設置することができ（法第21条第２号）、大学を設置及び管理するための一般地方独立行政法人（いわゆる「非公務員型」の地方独立行政法人のことをいう。）を「公立大学法人」と称することとされている（法第68条第１項）。なお、公立大学法人の設置は地方公共団体の任意であるため、同法施行（2004年４月１日）後も、従来通り地方公

共団体が大学を設置及び管理することは許容されている。そのため、「公立大学」は、従前どおり地方公共団体が設置しているものと、新たに公立大学法人が設置しているものの２種類が併存することになる。また放送大学学園は、従来はいわゆる特殊法人であったが、新放送大学学園法（平成14年法律第156号）により旧放送大学学園法（昭和56年法律第80号）の全部が改正され、新法施行（2003年10月１日）により、学校法人ではあるが放送大学学園法により種々の規制を受けるいわゆる「特別な学校法人」として設置された。その他の条文としては学校教育法第２条、教育公務員特例法第２条第１項を参照。

なお2004年４月以降、構造改革特別区域法（平成14年法律第189号）に基づき、株式会社が大学を設立することができることとなった。

（２）種別ごとの身分の概要等（①から⑧は（１）のそれぞれの数字に対応する）

種　　別	身　　分	備　　考
①国立大学(旧)	国家公務員	2004年3月末迄
②公立大学	地方公務員	－
③私立大学	学校法人職員	－
④放送大学(旧)	特殊法人職員	2003年９月末迄
⑤国立大学(新)	国立大学法人職員	2004年４月以降
⑥公立大学(新)	公立大学法人職員	2004年４月以降
⑦放送大学(新)	学校法人職員	2003年10月以降
⑧株式会社立大学	株式会社従業員	2004年４月以降

（３）大学の設置形態別の、基本的な労働関係法律及び教員の待遇に関する各種法令の適用関係は次のとおりとなる。

種　　別	労働組合法	労働関係調整法	特定独立行政法人等の労働関係に関する法律	労働基準法
①国立大学(旧)	×	×	×	×
②公立大学	×	×	×	△（労基58）
③私立大学	○	○	×	○
④放送大学(旧)	○	○	×	○
⑤国立大学(新)	○	○	×	○
⑥公立大学(新)	○	○	×	○
⑦放送大学(新)	○	○	×	○
⑧株式会社立大学	○	○	×	○

種　　別	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	最低賃金法	労働安全衛生法	(参考) みなし公務員規定
①国立大学(旧)	△(均等法28)	×	×	－
②公立大学	△(均等法28)	×	△（労基58）	－
③私立大学	○	○	○	×
④放送大学(旧)	○	○	○	○
⑤国立大学(新)	○	○	○	○
⑥公立大学(新)	○	○	○	○
⑦放送大学(新)	○	○	○	×
⑧株式会社立大学	○	○	○	×

種　　別	教育公務員特例法	大学の教員の任期等に関する法律(注)
①国立大学(旧)	○	○（必須）
②公立大学	○	○（必須）
③私立大学	×	○（任意）
④放送大学(旧)	×	○（任意）
⑤国立大学(新)	×	○（任意）
⑥公立大学(新)	×	○（任意）
⑦放送大学(新)	×	○（任意）
⑧株式会社立大学	×	×

(注)教員任期法の「必須」は「任期に関する規則を定めなければならない」旨、「任意」は「労働契約において任期を定めることができる」旨を示す。

凡例　○　全面的に適用があるもの
　　△　一部適用があるもの（＝一部適用が除外されているもの）
　　×　全面的に適用が除外されているもの、あるいは適用対象外のもの

2　大学教員の勤務実態の多様性

（1）大学の多様性に伴う大学教員の勤務の態様の多様性

大学の多様性については、制度上の多様性と実態上の多様性という２つの側面に着目する必要がある。制度上の多様制の第１は、前述した大学の設置主体の多様性であり、国立大学法人、地方公共団体、公立大学法人、学校法人、株式会社の５タイプが存在する。

このうち例えば株式会社立の大学においては、その設置者が株式会社であることから利潤の最大化を意図して運営がなされることが当然のこととして行われる。したがって利益獲得に結びつきにくい教員の研究（とりわけ基礎研究などがこれに該当すると考えられる）に対しては、「資源を投入しない」行動をとることも当然の成り行きであろうと思慮される。そのことによってこれら大学に勤務する教員の勤務の態様が、従来型の大学に勤務する教員の勤務の態様と異なるものとなることが予想される。

制度上の多様性の第２は大学の役割に対する法制上の多様性であり、その端的な例は、2002年の学校教育法一部改正により設置された専門職大学院である。その目的は「学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする」（学校教育法第65条第２項）とされ、法律上は教授（教育）と研究とが並記されている。しかし専門職大学院設置基準（平成15年文部科学省令第16号）では、専門職大学院に置くべく教員資格の要件の一つとして、「その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められる」（第５条第１項）と規定され、研究能力があることは直接の要件とはされていないため、研究上の能力に欠けた者であっても専門職大学院の教員に就くことが可能となっており(2)、専門職大学院に置くべく教員資格の要件が従来型の大学とは明らかに異なる性格を持つ。専門職大学院に勤務する教員の勤務の態様についても、従来型の大学及び大学院に勤務する教員の勤務の態様と異なる

ものとなることが予想される。

大学の多様性は、今日の我が国における大学の役割や社会における位置づけが多様であることに起因していることに注意が必要である。2004年１月に出された中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」においては、我が国の各大学が次に掲げる各種の機能、すなわち①世界的研究・教育の拠点、②高度専門職業人養成、③幅広い職業人養成、④総合的教養教育、⑤特定の専門分野の教育・研究、⑥地域の生涯学習機会の拠点、⑦社会貢献機能　のうち重点を置く機能を自主的に選択できるよう、国や地方公共団体が配慮し、これら大学の取り組みを支援していくことが重要であるとしている(3)。研究よりも教育に重点が置かれる大学で勤務する教員は、研究を行うことが業務内容に含まれていることが当然の前提とされていた従来型の大学で勤務する教員の勤務の態様とは異なるものになることが予想される。

（２）大学教員の勤務実態の多様性

大学教員の勤務実態の多様性は、大学そのものの多様性に起因するもののみならず、個々の教員の雇用形態の多様性からももたらされる。例えば任期の定めがあって雇用される教員であっても、大学の教員等の任期に関する法律（平成９年法律第８２号）の定めに従って雇用される教員と、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）第１４条に規定される期間の定めのある契約に基づいて雇用される教員とが存在する。これらの法律の適用関係については改めて整理を行う必要があり、第５章において詳述する。

また雇用形態の違いに関わらず、大学教員の勤務実態そのものも多様である。同じ学内にあっても教員ごとに業務内容が多様であったり、一人の教員であっても多様な業務を受け持つことが少なくなく、このような多様な勤務実態を持つ教員に対する労働法制の適用の在り方について検討する必要がある。この点については、専門業務型裁量労働制の適用について検討する第４章において、勤務実態を含めて詳述する。

（２）　従来からの大学院に置かれる教員の要件に関する規定ぶりと比較するとその差異は明瞭に理解できる。従来の大学院に置かれる教員については、「その担当する専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力があると認められる者」（修士課程）、「その担当する専門分野に関し、極めて高度の教育研究上の指導能力があると認められる者」（博士課程）（大学院設置基準（昭和49年文部省令第28号）第９条第１号及び第２号）と規定されており、明らかに研究能力があることを要件としている。

（３）中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」2004年１月、13-15頁。

第３節　検討に当たって踏まえるべき視点

以上述べたように、今日大学の勤務実態は多様になっているが、多様な大学教員に対してその多様性を認めながらも、大学教員の身分法制の検討に当たっては、その多様性を超えて共通に考慮されるべき視点が必要であると考える。すなわち大学教員の業務遂行に関わって憲法上要請される２つの視点、その第１は大学教員が業務遂行上必要な労

働条件の維持（第27条）、第２は学問研究の自由の保障（第23条）である。両者を両立させる法制度が構築されるべきと考えられるが、現状はどうであろうか。

例えば大学の自治とは、大学が外部の勢力に干渉されることなく、学問研究及び教育という本来の大学の任務の達成に必要なことがらを自らが決定することを意味するものと解されてきた。この考え方には大学は研究及び教育を行う場所であるという大前提があるものと思われる。しかし前述したように、研究が重視されず、主として教育を行う大学が現れると、この前提そのものが直ちには当てはまらなくなる。教育のみに特化した業務を担う大学に勤務している大学教員についても、学問研究の自由の確保という憲法上の保障が同様に与えているのか否かについて検討する必要があろう。同様の問題意識から、大学の教員の解雇についても、憲法上いかなる地位の保障が与えられているのか検討する必要があろう。

以上のような問題意識に立ち、本研究委員会では、大学教員における労働関係法令適用の在り方に焦点を当てて、検討を行うこととする。

第４節　本報告書の構成

本研究の目的については第１節で述べたとおりであり、本研究における研究課題は、大学教員の身分等を規定する現行の労働法制の問題点と対案を示すことにある。研究委員会発足後の検討の概要は巻末に示したとおりである。

以下ではまず憲法上の要請との関わりに関して、大学教員の身分と大学の自治について（第２章）、及び大学教員に関わる解雇の法理について（第３章）、それぞれ検討する。また大学教員における労働関係法令適用のあり方については、国立大学法人化を契機として労働関係法令適用の在り方そのものに検討を加える必要があると思われる論点として、大学教員に対する専門業務型裁量労働制の適用（第４章）、及び大学教員の任期の取り扱い（第５章）についてそれぞれ取り上げる。

大学教員の身分等を規定する労働法制に関しては、他にもいくつかの検討課題が考えられるが、本研究委員会ではそれらの中から今日的な課題に論点をしぼらざるをえなかった点にご留意いただきたい。

第２章　大学教員の身分と大学の自治

第１節　学問の自由と大学の自治

日本国憲法第23条は、「学問の自由は、これを保障する」と規定している。学問は、真理の探究としての側面が強く、時の権力の影響を受けることなく自律的に行われる必要がある。にもかかわらず、大日本帝国憲法下においては、滝川事件や天皇機関説事件に代表されるように、時の権力に不都合な学説が政府から弾圧を受ける結果となった。このような過去を反省し、日本国憲法は明文で学問の自由を保障したものと考えられている。

また、憲法第23条は、人権としての学問の自由とは別に、制度的保障としての大学の自治を含むものと理解されている。周知のように、真理の探究は、歴史的に大学における研究活動と不可分一体のものとして発展してきた。それ故に、学問の自由を守るためには、その中心に位置する大学に自治が保障されていることが必要と一般に考えられている。そして、ここでいう大学の自治には、①人事の自治、②施設管理の自治、③学生管理の自治があるとされている。

人事の自治とは、教授等の任免に関して自治権が保障されていることを意味する。滝川事件においては、京都帝国大学法学部教授会の反対を押し切る形で、滝川教授は、その学説を理由として文部省当局によって罷免された。人事の自治は、このような学問の自由に対する政治的圧力を排除し、真理の探究の場としての大学を確保することを目的としている。

大学の自治の主体としては、教授会が考えられる。歴史的に大学の自治は、事実上、教授会自治として機能してきた。また、学校教育法（昭和22年法律第26号）には、「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」とする規定が置かれている（第59条）。問題となるのは、学校教育法が規定する「重要事項」の内容である。具体的にどのような権限が教授会に与えられるべきかについては、憲法にも学校教育法にも明確な規定は存在しない。学問的見地からの判断が求められる人事に関する事項が一定範囲で「重要事項」に含まれることは当然として、それ以外の事項がどこまで含まれるかは未だ明確な線引きは未だに行われていない(1)。強いて挙げるならば、研究・教育に関わる領域、いわゆる「教学事項」が含まれるか否かがその分水嶺となろう。

（1）　判例の中には，一般的線引きを放棄し，「学校教育法59条所定の教授会が審議すべき『重要な事項』の具体的な内容については，同条項から当然に導かれるものではなく，各大学において，右の憲法及び学校教育法の趣旨を尊重しつつ自主的に定めるべきものと解され，また，このように解することが大学の自治の趣旨にかなうものというべきである」とし，大学毎の裁量に委ねようとするものもある。福岡地方裁判所平成10年10月21日判決・平成4年（ワ）第2840号。

第２節　憲法の私人間適用

大学における教員の懲戒その他身分に関わる問題は、人事に関する事項の中核に位置する。したがって、国公立大学においては、日本国憲法上の大学の自治の保障が当然及ぶものと考えられてきたし、またそのように扱われてきた。しかし、私立大学において

は、日本の裁判法理上、別途、考慮すべき事項が存在している。憲法の私人間適用の問題である。

憲法学の通説は、憲法を私人間に直接適用することは、近代憲法の存在意義が国家権力による国民の権利侵害を防止することにあること、近代私法の基本原理である私的自治を侵害する可能性があること等を理由にこれを否定している(2)。また、最高裁判所も、日本国憲法が保障する自由権等は、「もっぱら国または公共団体と個人の関係を規律するものであり、私人相互の関係を直接規律することを予定するものではない」とし、学説と同様、基本的に否定的立場に与している(3)(4)。

私立大学を舞台として憲法の私人間適用が問題となった例としては、学生の懲戒処分に関わる“昭和女子大学事件”がある(5)。この事件において最高裁判所は、「いわゆる自由権的基本権の保障規定は、国又は公共団体の統治行動に対して個人の基本的な自由と平等を保障することを目的とした規定であつて、専ら国又は公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人相互間の関係について当然に適用ないし類推適用されるものでない」として、憲法解釈に関する先例の基本姿勢を再確認している。

昭和女子大学事件最高裁判所判決において特に注目したいのは、「私立学校においては、建学の精神に基づく独自の伝統ないし校風と教育方針とによつて社会的存在意義が認められ」るとしている点である。教員の人事に関してもこの視点が当然重視されることになろう。問題となるのは、特定の教員の研究活動が「建学の精神に基づく独自の伝統ないし校風」と衝突すると判断された場合である。教員側は、学問の自由を正当化事由の一つとして持ち出すものと考えられる。しかし、最高裁判所が私学の「社会的存在意義」を「建学の精神に基づく独自の伝統ないし校風」に求める以上、憲法の私人間適用に関する先例に照らして、教員側の主張が認められる可能性は決して高いとはいえないであろう。

（2）芦部信喜『憲法』岩波書店(1993年)，98頁等。
（3）最高裁判所大法廷昭和48年12月12日・民集27巻11号1536頁。
（4）別の判決においては，「私人相互の関係については，たとえ相互の力関係の相違から一方が他方に優越し事実上後者が前者の意思に服従せざるをえないようなときであつても，適用ないし類推適用されるものでない」とすら判示している。最高裁判所第2小法廷昭和62年4月24日判決・昭和55年（オ）第1188号
（5）最高裁判所第3小法廷昭和49年7月19日判決・民集28巻5号790頁。

第3節　学問の自由・大学の自治と関わるその他の問題

1　大学の大衆化

まず第一に、現時点において教員の身分を学問の自由・大学の自治という視点から考えようとする場合、その前提となっている大学像、教員像に揺らぎが生じている点に注意を払う必要があろう。先に触れたように、憲法学の通説は、真理探究の場としての大学が歴史的に果たしてきた役割に着目し、その特権的地位を根拠づけている。しかし、現在の大学は、大衆化が著しく進みもはや真理探究の場ではあり得ないという指摘も存在していることを見落としてはならないであろう。

現在(6)、日本には、709校の大学(7)と508校の短期大学(8)が存在している(9)。その

在校生は、大学(大学院等を含む)2,809,295人(10)、短期大学(専攻科等を含む)233,754人(11)にも上る。これだけ大衆化かが進んでいる以上、全ての大学を真理探究の場と定義し、その教員に学問的成果を期待するという画一的な大学像、大学教員像が現実離れしているという批判は、一定の説得力を有している。科学研究費等の配分は、学問の探究に重きを置く少数の大学と学問的探求よりも学生の教育に重点を置く多数の教育中心大学という分化が生じていることを示唆している(表)。旧7帝大が上位を独占し、いわゆる有名国私立大学がこれに続いている(12)。

表　2004年度科学研究費補助金・採択件数上位20機関

	機関名	採択件数 (件)	直接経費配分額 (千円)
1	東京大学	1,107	6,446,400
2	京都大学	870	4,607,600
3	大阪大学	693	3,622,200
4	東北大学	343	3,730,200
5	九州大学	525	2,395,900
6	北海道大学	485	2,297,600
7	名古屋大学	467	2,574,700
8	広島大学	344	1,083,000
9	東京工業大学	310	1,514,000
10	筑波大学	286	1,093,000
11	神戸大学	275	995,300
12	岡山大学	247	855,100
13	慶應義塾大学	238	933,300
14	千葉大学	231	905,200
15	新潟大学	202	302,500
16	理化学研究所	202	782,000
17	早稲田大学	184	522,600
18	金沢大学	179	490,600
19	長崎大学	169	528,300
20	徳島大学	168	542,200

また、私立大学の経営サイドには、自らのアイデンティティを「教育」に求め、教員に対しても研究よりも教育に重きを置くことを求める大学が既に存在している(13)。また、法人化した国立大学についても教育中心大学としての道を選択するところが皆無とは言い切れないであろう。にもかかわらず、大学教員は、自らを「研究者」として位置づけ、全ての大学教員を同一平面において語ろうとする傾向が強い。この教員の意識と現実の乖離をそのままにして教員の身分保障を憲法上の視点から論じることに果たしてどれだけの説得力があるのだろうか。

2　労務管理としての人事権

私人間適用の問題に加えて、私立学校における人事問題を複雑にしている要素として、就業規則その他の労務管理との関わりがある。旧来型の国公立大学の教員は、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）が適用されるものの、その基本的身分は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）、地方公務員法（昭和25年法律第261号）が適用される「公務員」であった。そのため就業規則その他の個別問題を意識する必要はなかった。しかし、私立学校の場合、就業規則その他が個別に定められることになり、人事に関わる問題といえども、教学事項に終始するわけではなく、経営事項に含まれる労務管理としての性格も帯びることになる。

この人事問題の両義的性格は、経営者としての理事会が権限を有する労務管理としての人事権と、専門家集団としての教授会が権限を有する学術評価としての人事権との間に、意見対立が生じる可能性を内在することを意味する。当然のことながら、経営サイドが教授会を全く無視する形で人事権を行使することは許されない(14)。しかし、教員の採用、懲戒を巡って教授会と理事会の意見対立が生じた例は少なくなく、どちらの権限を優位と見るかが大きな課題となろう。

（6）平成16年版学校基本調査。
（7）国立大学法人87校，公立大学(公立大学法人を含む)80校，私立大学542校。
（8）国立大学法人12校，公立大学45校，私立大学451校。
（9）他に高等専門学校63校がある。
(10) 国立大学法人624,389人，公立大学122,864人，私立大学2,062,042人。
(11) 国立大学法人2,975人，公立大学16,510人，私立大学214,269人。
(12) 科研費の配分決定システムが公平ではないという指摘が存在するにしても，研究状況の現実を示す一つの指標としては十分機能する。
(13) 周知のごとく，教員の募集にあたって「教育中心大学」であることを明示する大学も少なくない。
(14) 学長の選任に関して，仮処分は却下されたものの，「学長の選任が学校教育法59条1項の「重要な事項」に該当することは明らかであるから，学園においても，その設置にかかる大学の学長を選任するには必ず右大学の教授会において審議することを要するというべきである」とした上で，「まずその候補者が学長たるの適格を有するかどうか等について，教授らをもつて構成する教授会に十分審議させ，その自主的な判断の結果をできるだけ尊重すべきものであつて，右のような教授会の審議を経ずしてなされた理事会の学長選任の決議は右学校教育法の法条に違反するものであり，教授会の審議を経，その結果を尊重することが，学問の自由，大学の自治にもかなう極めて重要な事柄であることを考慮すると，右に違反する選任決議は無効であるといわなければならない」とした先例がある。京都地方裁判所昭和48年9月21日決定・ 昭和48年（ヨ）第504号

第4節　まとめに代えて

これまでの大学の自治に関する議論は、主として、真理探究の場としての大学を前提としてそれをリードする知的エリートとしての大学教員という視点から論じられてきた。だが、ここで前提とされている大学像は、現時点において極めて少数の研究中心大学についてのみ妥当するものといっても過言ではない。大学の大衆化が急速に進み、多くの大学が必ずしも真理探究の場とは言えなくなっている現在、全ての大学について同一の前提、しかも研究中心大学を想定した前提を用いて議論することが妥当か否かがまず問われなければならない。

にもかかわらず、大学教員の多くは、自らの職業的アイデンティティを今もなお研究

に求めている。しかし、少なくない数の大学は、少子化が進む中、学生の確保に追われ、もはや真理探究の場に相応しい能力を有するか否かという基準で入学の可否を決定することが不可能となっている。それ故に、今後より多くの大学において、経営基盤の安定に腐心する経営者サイドと研究者としてのアイデンティティにこだわる教員サイドとの意識のズレが顕在化するものと予測される。

その際、経営者サイドは、顧客である学生ないしは潜在的顧客としての受験生のニーズに応えるという点から、大学教員の職務を同定しようとすることになろう。経営的視点から研究中心大学という道が選択された場合は、教員サイドとの間に大きな対立は生じない。教員に期待されるのは、教育活動や学生募集業務よりも研究活動であり、従来型の真理探究の場としての大学像と類似したものとなる。

だが、大学の大衆化は、学生が教員に対して研究活動よりも教育活動の充実を求める動きを活発化させる。学会活動への参加よりは授業時間の確保が、研究活動に充てる時間よりは補習時間の確保が、研究予算よりも教育活動に対する予算の充実が、より強く求められることになろう。これら教育中心大学においては、職業的アイデンティティに忠実であろうとする教員と経営的視点から学生のニーズに応えようとする経営者サイドとの間に対立が生じることは火を見るよりも明らかである。

中央教育審議会は、研究中心大学という従来型の単一的大学像の限界を認識し、各大学が経営的視点から自らのアイデンティティを選択することを促している。仮にある大学が教育中心大学あるいはカルチャーセンター的大学という道を選択し、教員の職務の在り方に介入しようとした場合、自らの職業的アイデンティティに固執する教員サイドは、従来の流れに従うならば学問の自由、大学の自治という視点から反論することになろう。大学の存続という経営的視点と人権としての学問の自由及び制度的保障としての大学の自治の衝突である。

少なくとも私立大学においては、先に触れたように憲法の私人間適用という壁が存在している。昭和女子大学事件と同様に、裁判所は、各大学の選択を「校風」という名の下に是認していくものと予測される。というよりも、経営的視点から将来的に大学の存続が危惧されるという状況の下においては、学問の自由、大学の自治という主張がそもそも持ち出しうるのかという疑問が提起される可能性も高い。何れにしても、少子化と大学の大衆化は、これまでの議論において所与の前提とされてきた大学教員の画一的な職業的アイデンティティについて、その見直しを強く迫るものであることだけは確かだといえよう。

第３章　解雇に関する法理と大学教員への適用

第１節　はじめに

従来、労働基準法（昭和22年法律第49号）は、解雇に関して二つの規定を置くのみであった。特に事実上の根拠規定である労基法第20条は、「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。」と規定しているに過ぎず、解雇の正当性を巡って労働紛争が生じることも少なくなかった。

労働者は、自己の労働力を提供しその対価を生活の糧としている。それ故に、経営者サイドによる一方的な解雇は労働者の生活を危うくする可能性があり、解雇権の濫用から労働者を保護することは労働法制上の課題となっている。この点、最高裁判所は、解雇が客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となるとする立場を取り、ケースバイケースで労働者の救済にあたってきた(1)。具体的には、解雇が適法とされるためには、当該解雇に客観的にみて合理的な理由が存在すること（合理性要件）、当該解雇が社会通念上相当なものとして是認可能なこと（相当性要件）、の二つの要件を満たす必要があると理解されている。以下では、整理解雇、普通解雇、懲戒解雇の三種類の解雇について概観し、その大学教員への適用について若干の検討を試みることにしたい。

（１）例えば，日本食塩事件（最高裁判所第２小法廷昭和 50 年 4 月 25 日判決・最高裁判所民事判例集 29 巻 4 号 456 頁)等。

第２節　整理解雇

整理解雇とは、一般に人員整理の必要上行われる解雇を意味する。専ら経営上の理由に基づいて行われ、懲戒解雇とは異なり労働者側に帰責事由は存在しない。それ故に、公平性等、解雇の妥当性を巡って紛争が生じることも多い。実務においては、①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務、③被解雇者選定の合理性、④解雇手続の妥当性という4側面からその当否が判断されている。

人員整理の必要性とは、整理解雇の実施が当該企業の経営的視点からやむを得ないものと考えられることを意味する。やむを得ないものであるか否かは、経営者の主観ではなく、客観的視点から判断されることになる。大学教員の場合、大学は一般に企業とは異なり営利を目的としないものであることから、人員整理の必要性についてより厳格な審査基準を適用することが妥当であろう(2)。

解雇は、労働者の生活を危うくするものであり、安易に選択されるべき性質のものではない。解雇回避努力義務は、整理解雇という究極の選択を行うにあたって、経営者サイドがその回避に向けてどれだけ努力を行ったかという点を重視する。回避に向けた措置としては、希望退職の募集、配置転換の実施やその模索等がその典型にあたると考えられている。

第三の被解雇者選定の合理性とは、整理解雇の対象となった労働者の人選が公平かつ合理的に行われたか否かという視点から判断が行われる。実務上は、労働組合員を狙い

撃ちにした解雇等が問題となることが多い。大学教員についても同様の問題が生じる可能性は高い。しかし、大学設置基準その他の事情から別途考慮すべき事項も存在している。被解雇者選定について設置基準等から制約が加わる。設置形態や学部、学科の種別に応じて必要とされる教員数やその専門分野について法令上一定の基準が存在している。また、教職課程や司書課程等、免許や資格の付与との関係においても一定の教員の配置が義務づけられている。被解雇者の選定にあたり、これら法令上の制約を満たすことが優先されるべきであり、合理性の審査にあたってもこれらの要素が当然考慮されることになろう。

整理解雇手続の妥当性とは、整理解雇の実施プロセスに焦点を当てるものである。周知のごとく、ある権利が実体的に付与されたとしても、十分な手続が保障されなければその意義の多くが失われる。それ故に、整理解雇の実施にあたっても十分な手続を踏むことは不可欠であり、労働者や労働組合に対して十分な説明義務を果たす等の手続を履行することが求められることになる。大学教員の場合、大学の自治との関係で教授会にどの程度の関与を認めるかという点が問題となりうるが、その他の点については一般企業と異なる点は少ない。

現在進行中の急激な少子化は、多くの私立大学の経営に大きな打撃を与えており、早晩、経営難に陥る大学が少なくないと予測されている。それ故に、大学の教員について整理解雇が問題となる状況が近い将来現実になるものと想定されている。その際、当該解雇が妥当なものといえるか否かについては、上記の4つの視点から総合的に判断されることになろう。

（2）但し，教育特区において認められる「株式会社立大学」については，一般基準に従った判断が行われる可能性が高い。

第3節　普通（通常）解雇

普通解雇とは、労働者の能力や適性の欠如を理由とする解雇を指す概念である。能力や適性の判断は、主観によって多分に左右される部分が少なくない。この点を回避するために、信義誠実の原則、権利濫用の法理による一般的制約を受けると解されており、公序良俗(民法第90条)違反として無効になる場合があると考えられている。実務上は、労働者が著しく能力に劣る、あるいは協調性に欠ける等、能力や適性の欠如が明らかであることを前提に、その改善に向けた指導を経営者サイドが十分に行ったといえるか否か、配置転換を実施したか否か等、解雇回避に向けた努力をどれだけ尽くしたかという視点からその妥当性が判断されている。

大学教員について考える場合、大学という職場の特殊性をどの程度考慮するかによって結論が左右される可能性が高い。大学教員の職務は、他の業種と比較し、その性質上、個人の裁量に委ねられる部分が非常に多い。講義や演習等の方法、取り上げる内容については、学問の自由との関係で一定の自由が付与されると考えられている。研究対象やその進め方については、より一層大きな自由が与えられることになろう。

また、一般企業の解雇事由としてあげられることが多い「協調性」の欠如についても別途考慮を必要とする。何故ならば、独立性の高い大学教員という職種にとっては、協調

性が必ずしも必須の要素とはいえないからである。判例の中にもこれを認め、大学を「他の業種と比較しても、…必ずしも他人と協調することのみが要求される職場でもない」とした判例が存在している(3)。したがって、よほど極端な協調性の欠如が存在しない限り、協調性の欠如をもって大学教員を普通解雇の対象とすることは認められないと可能性が強いものといえよう。

（3）青森地方裁判所弘前支部平成16年3月18日判決・平成14年（ワ）第9号

第4節　懲戒解雇

懲戒解雇とは、労働者の重大な過失もしくは故意に基づく違反行為に対して行われる制裁的解雇を指す概念である。労働者は、労働契約に基づき自己が所属する企業の一般的秩序を維持する義務を負うものとされ、その反対に企業は、秩序を乱した労働者に対して懲戒権を行使する権限を有していると考えられている(4)。そして企業が有するこの懲戒権の行使は、就業規則に基づくことが求められるとするのが先例である(5)。

就業規則においては、刑事事件への関与、信用失墜行為、無断欠勤、経歴詐称等が要件となっている場合が多い。大学教員に対する懲戒解雇の濫用を防止するという視点からは、就業規則において幾つかの点を明確にしておく必要があろう。まず第一に、刑事事件には、軽微な交通違反から殺人事件等凶悪犯罪に至るまで多様なものが存在することに留意する必要がある。解雇権の濫用防止という視点からは、全ての刑事事件を同等に扱うのではなく、一定の種類の犯罪に限定して規定することが考えられる。対象となる犯罪は、通常、刑罰の程度を基準に判断することになろう。

しかし、「教員」という職業の特殊性をどの程度加味するかが問題となり得る可能性がある。公立学校教員については、一般企業とは異なり、飲酒運転に関わる事件等を重い懲戒事由として規定する条例を制定している自治体が存在している。一般には公務員という身分に着目した規定と理解されているが、「教員」という職種に着目して理解することもあながち不可能ではない。この観点に立つならば、当然大学教員についても同様の規定が許容される余地が存在することになる。

信用失墜行為は、大学教員に対する懲戒解雇において争いの対象になり易い事由である。特に勤務する大学に対する批判が信用失墜行為に該当するとされ、懲戒の対象となる場合が最も問題となる。自己のホームページにおける批判が懲戒解雇の事由の一つとなった例も存在するところから、慎重な対応が望まれるところである。

無断欠勤については、一般企業と区別する理由が乏しい。正当な事由が存在しないことと一定期間以上の長期にわたることがその要件とされるべきことになろう。

経歴詐称については、一般に職務との関連性が問題とされている。資格を必要とする職についてそれを詐称していた場合等は、当然解雇理由となりうると考えられる。しかし、資格等に関係のない分野での詐称に該当し、職務遂行上の能力に問題が無い場合は解雇事由とすることが認められないことが多い。大学教員については、小中高等学校とは異なり、教員免許制度自体が存在しない。また、大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）上も「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6号)といった概括的な規定が置かれており、この点について客観的な線引きを行う

ことは困難な状況にある。

しかし、大学教員の採用は、事実上、研究・教育業績に基づいてその選考が行われており、履歴書等に記載された経歴および研究成果は、採用の際に非常に大きなウエイトを占めている。この点を重視するならば、仮に業務の遂行に支障がないとしても、教育・研究経歴・業績に関わる詐称は解雇事由に該当すると考える余地が大きいといえよう(6)。

（4）関西電力事件（最高裁判所第1小法廷判決昭和58年9月8日判決・判例時報1094号121頁）
（5）国鉄札幌事件（最高裁判所第3小法廷判決昭和54年10月30日判決・最高裁判所民事判例集33巻6号647頁）
（6）但し，軽微な詐称については懲戒解雇の事由とはならない可能性が高い。例えば，浦和地方裁判所川越支部平成11年1月21日判決・平成7年（ワ）第681号等。

第5節　まとめに代えて

2003年、解雇に関する規定が労働基準法に追加され、2004年1月1日から施行されている。解雇要件に関して、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という規定が設けられた（第18条の2）。加えて就業規則への解雇事由の記載が法律上義務付けられることになった（第89条3号）。今回の改正は、日本食塩事件その他においてこれまで積み上げられてきた法理を、労働基準法の中に定置したものといえる。本章を終えるにあたり、大学教員への適用にあたって残された争点について若干の指摘をしておくことにしたい。

まず第一に、解雇の必須要件となる「客観的に合理的な理由」について、大学教員について何を基準に判断するのかという点がある。まず教育的側面を取り上げると、講義の担当コマ数、学生への対応時間といった量的側面を重視するか、講義の質という側面を重視するのかという問題がある。量的側面は、定量的に測定可能であり、客観的判断を下すことが比較的容易である。しかし質的側面は、その測定が困難であると同時に、内容面の評価とも関連するところから「学問の自由」との間で摩擦が生じる可能性も高い。また、研究については、客観的な評価基準自体が存在しないことから、より一層の困難が生じることになる。基本的には、論文や学会発表の数を重視する量的評価と学会その他における評価を基準とする質的評価の二つが考えられようが、何れも絶対的な基準となりうるかについては疑問の余地も存在している(7)。

また、「大学教員の身分と大学の自治」で触れたように、少子化と大学の大衆化は、大学を多数の教育中心大学と少数の研究中心大学に分化させつつある。この分化の進行は、解雇に関わる「客観的に合理的な理由」にも当然影響を与える。教育と研究という二つの要素についてそのウエイトの取り方が問題となろう。言うまでもなく、研究中心大学においては、教育的側面よりも研究的側面が重視される。逆に、教育中心大学においては、教育的側面が研究的側面よりもより重視されることになる。今後、「大学教員の身分保障」という統一的な問題設定の限界についても慎重に検討を進めていく必要があるといえる。

第二に、大学教員の勤務形態の特殊性という問題がある。一般企業においては、勤務

時間、就労場所が比較的明確である。また営業職等においては、売り上げその他の実績をベンチマークとすることも可能である。しかし大学教員の場合、勤務時間、就労場所という二つの概念を用いて大学での滞在時間をどこまで重視しうるのかという問題がある。研究成果という視点からは、営業職と同様に結果を重視することも可能といえそうだが、研究成果を客観的に判断する基準が存在しないことは先に触れたとおりである(8)。

（7）また，教育と研究に加え第三の要素として，学内行政や学生募集といった大学経営への貢献も判断基準になる可能性がある。

（8）また，理科系教員と文科系教員の間にも勤務形態に大きな差異が存在することは，大学関係者の間では周知の事実であろう。

第４章　大学教員に専門業務型裁量労働制を適用する際の法制上の問題

第１節　緒言

国立大学法人化と時期を同じくして、労働省告示（平成９年２月14日労働省告示第７号）が改正（平成15年10月22日厚生労働省告示第354号）され、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学の教授、助教授、講師（以下「大学教員」という。）における「教授研究の業務」に対して、労働基準法（昭和22年法律第49号）第38条の３で定めるいわゆる専門業務型裁量労働制を適用することが可能になった。制度が発足して１年余りが経過したこの機に、大学教員に本制度を適用する際の問題点について検討を行う。

以下では、はじめに専門業務型裁量労働制の概要を整理するとともに（第２節）、大学教員における「教授研究の業務」の意味するところとそれに由来する法制上の問題点を、同制度の施行通達を手がかりとして検討する（第３節）。次いで大学教員の勤務実態に関する各種調査結果及び専門業務型裁量労働制を導入した大学における労使協定書に照らして、制度適用上の諸問題を指摘する（第４節）。最後に以上の考察を踏まえて、大学教員の業務にふさわしい新たな労働時間管理制度の在り方について検討する（第５節）。

第２節　専門業務型裁量労働制の概要

1987年に創設された専門業務型裁量労働制は、高度な専門性を持つ特定の業務について、その業務の性質からその働き方に高度な裁量性が要求され、使用者の具体的指示が困難である点を考慮し、労働者をこれら業務に就かせた場合には、労働者が実際に労働した時間数にかかわらず、労使協定で定められた時間数（以下「みなし労働時間」という。）を労働したものとみなして（以下「みなし処理」という。）労働時間の算定を行う制度である(1)。

本制度の対象業務と導入要件は次のとおりである。

１　対象業務：労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第24条の２の２第２項、及び同項第６号により厚生労働大臣の指定する業務を定める労働省告示（平成９年２月14日労働省告示第７号）に基づき、次の19業務に限定されている。

(1)新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
(2)情報処理システムの分析又は設計の業務
(3)新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送番組の制作のための取材若しくは編集の業務
(4)衣料、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
(5)放送番組、映画等の製作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
(6)広告、宣伝等における商品等の内容、特徴等に係る文章の案の考案の業務（いわゆるコピーライターの業務）
(7)事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタントの

業務）

(8)建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務（いわゆるインテリアコーディネーターの業務）

(9)ゲーム用ソフトウエアの創作の業務

(10)有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価、又はこれに基づく投資に関する助言の業務（いわゆる証券アナリストの業務）

(11)金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

(12)学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る）

(13)公認会計士の業務　(14)弁護士の業務　(15)建築士の業務　(16)不動産鑑定士の業務

(17)弁理士の業務　(18)税理士の業務　(19)中小企業診断士の業務

2　導入要件

使用者は、導入する事業場ごとに次の事項を労使協定により定めた上で、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る（労働基準法第３２条の３第１項及び労働基準法施行規則第24条の２の２第３項）。下記のうち(2)がみなし労働時間に当たる。

(1)対象業務

(2)対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間

(3)対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと

(4)対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置

(5)対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置

(6)協定の有効期間

(7)(4)に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置、並びに(5)に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置に関する労働者ごとの記録を、(6)の有効期間中及び当該有効期間の満了後３年間保存すること

(1)裁量労働制をめぐる経緯については、例えば青野覚「ホワイトカラー労働時間管理問題と裁量労働みなし制」法学新報101巻、9-10号、1995年、391頁。荒木尚志「裁量労働の展開とホワイトカラーの法規制」社会科学研究50巻３号、203年、173頁など。大学における教授研究の業務追加の背景については、盛誠吾「裁量労働制をめぐる運用上の論点－政省令・通達をふまえて」労働法律旬報1567号、2004年1月、14頁。なお国立大学法人法施行以前においても、国立大学教員に対する法令の適用と実際の勤務状況との関係についての問題状況が指摘されており、人事院に置かれた「大学教官の勤務の在り方に関する研究会」による報告書（1999年11月）では、大学教官に裁量労働制を新たに適用する制度を提言している。

第３節　「教授研究の業務」の意味

先に述べたように、大学教員における対象業務としては、労働省告示を根拠として「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る）」と規定されている。厚生労働省労働基準局長通達（労働基準法施行規則第24条の

２の２第２項第６号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について。平成15年10月22日基発第1022004号）によれば、当該業務について定められている内容は次のとおりである。

1)学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師の業務をいう。

2)「教授研究」とは、上記の者が、学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいう。

3)患者との関係のために、一定の時間帯を設定して行う診療の業務は含まれない。

4)「主として研究に従事する」とは、業務の中心があくまで研究の業務であることをいう。具体的には講義等の授業の時間が、多くとも、１週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね５割に満たない程度であることをいう。

5)患者との関係のために、一定の時間帯を設定して行う診療の業務は教授研究の業務に含まれないことから、当該業務を行う大学の教授、助教授又は講師は専門業務型裁量労働制の対象とならない。

6)学校教育法に規定する助手については、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、労働基準法施行規則第24条の２の２第２項第１号に基づき、専門業務型裁量労働制の対象となる。

以上のような業務の定めに基づいて行われる運用に関わって、指摘できる論点を以下に列挙しよう。

１　対象業務の範囲

上記第２節１に掲げた裁量労働制の対象業務の中で、「主として研究に従事するものに限る」として、業務内容に括弧を付して対象業務に限定を加えているのは他の業務にはなく、大学教員の教授研究の業務のみである。この限定は何を意味するのか。

労働者が常態として研究に従事しているのであれば、労働基準法施行規則第24条の２の２第２項第１号の「研究の業務」に該当し、同規定を根拠として専門業務型裁量労働制の適用対象となる。一方今般の改正告示においては、上記4)に掲げたように、常態として研究に業務しているわけではなく、講義等の定型的な時間に拘束された業務に従事している場合であっても、主として研究に従事しているかぎり、専門業務型裁量労働制の対象業務となる。すなわち上記2)と4)の内容を整理すると、「教授研究の業務」には、講義や研究指導等を通じた学生に対する教授の業務と、研究の業務の両者が包含されるが、本制度の適用対象とするのは、主として後者に従事する教員の業務であって、教員の業務のうちの後者の業務の従事の程度は、１週における講義等の授業の時間がどの程度かによって判断されるのである。

国立大学法人化に先立って国立大学協会に設置された第４常置委員会作業委員会の専門委員であった一橋大学の盛誠吾教授は、大学教員における教授研究の業務について次のように指摘している。すなわち従来の裁量労働制の対象業務は、常態として対象業務に従事していることが原則であり、定型的な時間に拘束された業務にも従事している場合には適用はできないと解されてきた。他方、「大学における教授研究の業務」は、これまでの対象業務と異なり、講義のように定型的な時間に拘束された業務にもある程度従事していることを前提としていることから、従来の専門業務型裁量労働制の対象業務

に比べて、対象業務への従事の態様において明確な違いがあるとの指摘がなされているのである(2)。

そもそも専門業務型裁量労働制は、いかなる業務をその対象にすべきであると考えられていたのであろうか。裁量労働制の対象業務の在り方について検討した労働基準局長の私的研究会の報告（「裁量労働制に関する研究会報告」1995年）においては、専門業務型裁量労働制における業務命令の在り方と業務遂行の方法として、次の３点を挙げていた。①原則として、業務の内容がある程度の期間を要するものであって、その遂行の方法については基本的には具体的な指示によってではなく、抽象的、一般的な命令によって業務が遂行されるものであること。②労働者が使用者から与えられる業務を定常的には自らの判断に基づいて決定し、独立的、請負的に遂行するものであること、③勤務時間（始業・終業の時刻、労働時間の長さ（労働の量））及び勤務態様について労働者の選択、判断に委ねることが適当と考えられること。またこのような考え方から、次のような業務は「当然のことながら裁量労働制の対象とすることはできないものと考えられる。」として、①補助的、現業的、定型的業務　②通常の労働者により代替可能な業務　③業務遂行の結果ないし成果を時間で評価することが適切な業務　④顧客との関係のために、一定の時間帯を設定して遂行される業務、が挙げられていた。

その後政府の規制緩和政策を受け、2002年2月13日の労働省告示第22号の改正によって、厚生労働大臣の指定する業務（労働基準法施行規則第24条の2の２第２項第６号）としていくつかの業務が追加された。その際に追加された対象業務について「顧客相手の業務や通常は上司から具体的な指示を受けながら遂行されると思われる業務、複数の労働者がグループを組んで遂行されるような業務も含まれており」「事実上業務の遂行や時間の配分について労働者の裁量の余地がない場合には、裁量労働制を適用し、労働時間のみなし処理をすることができないはずである」との理由から、追加を疑問視する指摘がなされている(3)。

上記の指摘のように、従来の対象業務においても、顧客との応対をする場合などの特定の場合において顧客と約束した時間の縛りを受けるなど、労働者の裁量のみで労働時間管理を行うことができない業務が含まれていた。しかしながらそのような態様での業務は、高度な専門性を発揮して行われる業務として指定された対象業務を遂行する一環として従事されるものである。一方大学教員における教授研究の業務のうち、例えば教員があらかじめ定められた時間割に即して授業を行う場合の業務（労働基準局長通達中「学生を教授し」に当たる。）は、「顧客との関係のために、一定の時間帯を設定して遂行される業務」に当たるが、対象者が主として従事することとされている「研究」の一環として行われるものではない。またその際の労働時間管理の態様は、小中高等学校の教員が時間割に即して授業を行う場合と同様に、あらかじめ授業実施の業務に従事する時間帯が定型的に定められており、勤務時間及び勤務態様を労働者の裁量に委ねることができない。小中高等学校の教員が授業を行う業務は、専門業務型裁量労働制の対象業務となっていないことを考え併せると、大学教員における「教授研究の業務」は、労働時間の管理において、専門業務型裁量労働制の対象外となる業務と同様の態様で労働時間管理が行われる業務にも併せて従事していることを前提として規定されている点が、他の対象業務との明確な違いになっているのである。

2　診療業務の位置づけ

先に述べたように、労働基準局長通達においては「患者との関係のために、一定の時間帯を設定して行う診療の業務は教授研究の業務に含まれない」ことから、当該業務を行う大学教員は適用対象とはならないものとされている。先に述べたように、専門業務型裁量労働制の適用対象として想定されているのは、対象業務に常態として従事している者であるから、対象業務と併せて対象業務以外の業務にも常態で従事している者は、適用対象に含まれていないのである。

教員が講義に従事する場合の時間帯は、例えば毎週火曜日の５限目、などと一定の時間帯を設定して行われる。診療業務も、患者との関係で一定の時間帯を設定して行われるが、その場合であっても、「毎週火曜日の午前中は外来患者の診療」のように定型的に時間が定められている点では、一般の教員が講義に従事する場合のそれと何ら変わるところがない。にもかかわらず診療業務に従事している大学教員は一律に制度の適用が否定されている。

大学病院における診療業務は、大学における医学分野の教授研究の一環として行われていることはいうまでもない。１に掲げたように診療に携わる教員以外の「教授研究の業務」の中には、授業の実施といった勤務時間を労働者の裁量に委ねることができない業務が含まれて規定されていることを考えると、専門業務型裁量労働制における適用対象の特定に関する基本的考え方について、制度上の一貫性がないものといわざるをえない(4)。

3　労働時間のみなし処理の方法の違い

第２節の２に掲げた導入要件(2)において、「対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間」がみなし労働時間とされている。一方先に述べたように、大学教員における対象業務は、勤務時間及び勤務態様を労働者の裁量に委ねることができない業務にも常態として従事していることを前提として規定されていることから、対象業務に従事する労働者の労働時間のみなし処理が行われる際には、勤務時間及び勤務態様を労働者の裁量に委ねることができない業務に従事した分をも併せて、労働時間のみなし処理が行われることとなる。このような労働時間のみなし処理の方法も、従来の対象業務とは明確に異なるものである(5)。

以上のように教授研究の業務は、業務従事の態様や労働時間のみなし処理の方法が他の対象業務と異なるものであるが、そのような業務が対象業務に加えられたことをもって、「常態として」対象業務に従事していることが原則であるとする専門業務型裁量労働制対象業務に対する、従来の解釈自体が変更されたとは解されないものと考えられている(6)。なぜならば「主として研究に従事するものに限る」と定められているように、対象業務は「常態として」労働者による裁量性の程度が高い業務に従事する場合に限られている点では、大学教員における教授研究の業務も、従来の対象業務と何ら変わるところがないからである。むしろ問題は、現行の規定に則して制度を適用する際に生じており、この点を次節で検討する。

⑵盛前掲論文、14-15頁。
⑶盛誠吾「裁量労働制の要件変更」労働法律旬報1554号、2003年6月、７頁。
⑷本章筆者が中央労働基準監督署に確認したところ、診療業務に常態として従事している場合には、突発的に患者への対応に時間を割かなければならない場合がありえ、その意味では労働時間管理に労働者の裁量が及ばないという点で、講義を行う教員の場合とは異なるものと解されることによるものとの説明があった。しかしそのように突発的な業務が割り当てられているか否かは教員によって異なるであろう。教員の業務の実態に応じて該当労働者を特定することこそが、本制度の趣旨に沿うものと考える。なお宅間宏研究代表「大学等における研究者の生活時間に関する調査研究」（平成７年度科学研究費補助金総合研究(A)研究報告書・平成８年３月）によれば、国公立大学・医歯系において授業を行う週の標準的な生活時間の配分は、教育活動30%、研究活動38%、その他（診療活動）32%であった。診療活動の時間の割合は、教育活動と研究活動を併せた時間の約５割に留まっており、診療に携わる教員の業務における診療活動の比重が高いとして一律に対象から外すことには疑問が残る。
⑸盛(1)前掲論文、14頁。
⑹同上、15頁。

第４節　大学教員の勤務実態に照らした適用上の諸問題

専門業務型裁量労働制を大学教員に適用する際の諸問題を、以下では大学教員の勤務実態に照らして検討する。

１　「教授研究の業務」以外の業務の存在

（１）大学教員の勤務実態

先に述べたように、労働基準局長通達において「教授研究」とは、「学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事する業務」と定義されている。しかし大学教員の業務にはここで定義されている「教授研究」に含めることができない業務も少なくない。

文部科学省が高等教育部門の研究者の勤務実態を把握するために取りまとめた「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査報告」（2003年11月）では次のような結果が得られている。授業を行う日における教員の１日の業務時間の平均は、教授9.3時間、助教授及び講師が9.6時間であった。このうち「その他の活動」（研究業務、教育業務、研究に関連するサービス、教育に関連するサービス、他の社会サービス（診療業務等が該当）に含まれない活動）の時間は、教授2.2時間、助教授1.9時間、講師1.8時間にのぼった。ここでの「その他の活動」の内訳は、「本務校の運営のための業務」（教授会・主任会議等への出席、学校等のその他の管理運営業務、大学等の自己点検評価に関する活動）及び「職務に関するその他の活動」（大学共同利用機関などで機関の設置目的に由来する職務のうち、教育・研究に直接関わらない活動、特定目的でない来客の対応）である(7)。

教授会等の教員が出席する会議の議題は、教授研究に関する事項が中心であるとして、これらを「教授研究の業務」に含めるとの考え方もありえる。しかし「教授研究の業務」以外の一般的な組織の管理運営に関する事項についても、併せてこれらの会議で取り上げられることが通常であろう。また国立大学の法人化に伴う中期目標・計画の策定やそれらに基づく評価の業務、大学における第三者評価制度の義務化に伴う評価関連の業務に要する時間も、今日では本調査実施時以上に増えていることが予想されるが、これらの業務においても「教授研究の業務」に関する評価の業務と、一般

的な組織の管理運営業務に関する評価の業務とが渾然一体となって行われている。このような業務の中には、事業運営の企画・立案業務としての性格を持つものが含まれていると捉えて、労働基準法第38条の４で定める企画業務型裁量労働制の対象業務に当たる業務が含まれていると見ることもできるであろうし、そのような性格の業務であれば、大学運営の企画業務に携わる事務職員が従事することも可能であろう。

さらに労働安全衛生法に基づく労働安全衛生委員会への出席のように、大学教員に固有の「教授研究の業務」には明らかに含まれない業務も存在する。ある大学の事例によれば、事務職員が十分に配置されていない組織があり、当該組織においては予算の執行計画や決算、購入した図書の納入状況の確認・蔵書の確認等を大学教員自身が行っているという。コピー機など購入する備品の見積書を業者数社から提出を求めるなど、それらは大学教員の専門性とはおよそ関わりがない業務であり、その遂行は事務職員においても可能である。「裁量労働制に関する研究会報告」においては、「通常の労働者により代替可能な業務」は専門業務型裁量労働制とならないことを明記しており、これらの業務が大学教員に固有の「教授研究の業務」に含まれないことは明白である。

先に述べたように専門業務型裁量労働制においては、対象業務と併せて対象業務以外の業務にも常態で従事している者は、適用対象に含めることができない。一方本節で述べたように、大学教員の業務には「教授研究の業務」に該当するか否かの判断が難しい業務や、「教授研究の業務」に含まれないものと判断される業務が多様に存在し、かつそれらの業務に常態として従事している例が少なくない。

労働基準局長通達によれば、教員が主として研究に従事していると判断されるためには、１週の労働時間における「講義等の授業の時間」がおおむね５割を満たないことが判断基準として示されていた。しかしそのような方法で労働時間の算出を行っても、１週の労働時間における「教授研究の業務」以外の業務が常態として多い場合には、当該教員が「主として研究に従事している」とは言えず、係る方法で適用対象を特定しようとしても、その中には常態として適用対象業務以外の業務に従事している者、すなわち専門業務型裁量労働制の適用対象とすることができない者が含まれてしまう可能性がある。

（２）労働時間のみなし処理と割増賃金の問題

大学教員においては、常態として従事しないまでも、臨時的に（１）で示したような「教授研究の業務」以外の業務に従事する例は少なくない。このことから、これら業務に従事した場合の労働時間の算定が適正に行われない事態が現実に生じていることが懸念される。

専門業務型裁量労働制の適用に当たっては、第２節２で示したように、労使協定において「対象業務に従事する『労働者の労働時間』として算定される時間」をみなし労働時間とする旨が規定されている（カギ括弧は本章筆者。労働基準法第32条の３第１項第２号）。裁量労働制の適用対象となる者は、常態として対象業務に従事していることが前提であることから、「対象業務に従事する労働者の『対象業務に従事する』労働時間」との規定にはならなかったのであろう。

定められた対象業務においては特別な労働時間の算定方法を採用するという本制度の趣旨に即して考えると、みなし労働時間は対象業務に従事した時間がみなし労働時間として定められるべきであり、本制度発足時の施行通知（厚生労働省労働基準局長・婦人局長通知「改正労働基準法の施行について」昭和63年1月1日基発第1号）においても、「裁量労働における労働時間の算定方法」として「労使協定において、裁量労働に該当する業務を定め、『当該業務の遂行に必要とされる時間』を定めた場合には、当該業務に従事した労働者は、当該協定で定める時間労働したものとみなされるものであること」と定められている（カギ括弧本章筆者）。要するに、労働基準法第32条の３第１項第２号に定めるみなし労働時間としては、「対象業務に従事する労働者の『対象業務に従事する』労働時間」が定められなければならないのである。

しかしながら、みなし労働時間に関する上記規定の解釈を誤って、適用対象業務以外の業務に従事した場合であっても、当該業務を含めた全業務について、みなし労働時間を労働したものとみなされるおそれがある。以下では便宜上、適用対象業務以外の業務を含めた全業務についてみなし労働時間を労働したものとみなして適用する場合を業務一括適用方式、対象業務のみに従事した時間をみなし労働時間分労働したものとみなして適用する場合を対象業務適用方式とそれぞれ名づけることとする。厚生労働省における解釈は後者である。

みなし労働時間が８時間であると労使協定に締結された場合を例にとって両者の違いを説明しよう。「教授研究の業務」以外の業務に教員が従事した場合、業務一括適用方式に立つと、教員の全業務について労働したものとみなされるみなし労働時間が法定労働時間を超えていないことから、教員に対しては時間外労働の割増賃金の支払が行われないこととなる。一方対象業務適用方式に立った場合には、当該教員の労働時間数は、「教授研究の業務」以外の業務に従事した時間数を、みなし労働時間（教授研究の業務に従事したとみなされた時間）と通算することになるため、「教授研究の業務」以外の業務に臨時に従事した時間数が時間外労働の割増賃金支払の対象となる。このように裁量労働制適用対象教員が、「教授研究の業務」以外の業務に臨時に就いた場合に、「教授研究の業務」以外の業務とみなし労働時間とを通算しなければならないとする説明は、東京労働局作成資料（「専門業務型裁量労働制導入のために」）においても明示されているところである(8)。

専門業務型裁量労働制を導入している大学ではいずれに基づいているのか、各大学で現に締結されている労使協定の具体例を見てみよう。本章筆者が入手した８大学における協定書の規定は、次の４つの類型に大別することができた。

例１：前条に規定した者が業務を遂行する場合は、１日の勤務時間については８時間勤務したものとみなす。

例２：所定勤務日に勤務した場合は、８時間勤務したものとみなす。

例３：第１条に定める職員については、１日８時間００分勤務したものとみなす。

例４：教員（本章筆者注：第１条で対象労働者の範囲を定めて「以下「教員」という。」と定めている）については、１日８時間労働したものとみなす。

例１においては、「業務」が「対象業務」を指していると解することもできるが、しかし文言を厳密に解釈すると、「前条に規定した者」（労使協定の適用対象教員の

範囲）の業務全体の勤務時間、すなわち「労働時間」そのものをみなし処理すると解することができる。その他の例においても、労使協定の適用対象となる教員の全業務に従事した時間がみなし労働時間として規定されているものと解される。このように数少ない事例ではあるが、本章筆者が検討した労使協定書を見るかぎりでは、業務一括適用方式に立って本制度を解釈し労使協定を締結している大学の例が少なくないものと思われる。厚生労働省が依拠している対象業務適用方式に基づいて労使協定を締結することが、協定の導入要件であることを考えると、業務一括適用方式に立った労使協定は協定そのものが無効になる（本件について中央労働基準監督署に問い合わせたところ同様の指摘がなされたところである）。また専門業務型裁量労働制の労使協定が無効であるならば、教員が時間外労働を行っているにも関わらず当該労働分の割増賃金を支払っていなければ、労働基準法違反が問われることとなる。

一方対象業務適用方式に立って有効な労使協定が締結された場合であっても、時間外労働の時間を算定して割増賃金を支払うことが、現行制度下では困難である。先に述べたように現行制度においては、「教授研究の業務」以外の業務に従事した時間数がみなし労働時間と通算されて時間外労働の割増賃金支払の対象となる。しかしながらこのような考え方に立って割増賃金の支払いについて処理を行おうとしても、「教授研究の業務」以外の業務が何かについて法令上明確に示されていないことから、係る業務に費やされた労働時間を算定すること自体が困難なものとなる。したがって有効な労使協定が締結された場合であっても、適用対象業務以外の業務が行われた際に、時間外労働の割増賃金を支払う必要性が認識されずに、賃金の支払が行われないといった、違法状態が生じやすいものと思われる。

以上のような諸問題が生じる理由は何か。大学教員においては対象業務以外の業務が多様に存在することが想定されずに制度設計が行われていることが、要因の一つであると考えてよいものと思われる(9)。

2　実態と乖離したみなし労働時間数と大学の財務上の問題

学術的な研究業務の到達点には容易に行き着くことができない。しかも国立大学法人化に伴う運営費交付金の削減や、大学に対する第三者評価の義務化に伴う教員の業績評価の加速化といった政策の流れの中で、研究成果を早期にあげざるをえない状況に教員は追い込まれている。前項で紹介した調査結果が示すとおり、授業を行う日における教員の１日の労働時間の平均は9.3～9.6時間であり、１日の法定労働時間を超えている。研究教育に熱心な教員ほど法定労働時間を超えた労働や深夜・休日に及ぶ労働が常態になっていると言っても過言ではない。

裁量労働制においては、みなし労働時間が法定労働時間を超える場合には、当該時間において時間外労働に従事したことになり、労働基準法第36条第１項に定める協定を締結の上、法定労働時間を超えた部分の時間に対して割増賃金が支払われなければならない（同法第37条第１項）。

また裁量労働制が適用されても、午後10時から午前５時までの深夜に労働者が勤務した場合には割増賃金の対象となる（同法第37条第３項）。労働基準法第35条の休日（法定休日）に労働者が労働に従事した場合も、同法第36条第１項の協定締結の上、同法

第37条第１項により割増賃金が支払われなければならない。

しかしながら先に事例として紹介したように、専門業務型裁量労働制を導入した大学の労使協定においては、みなし労働時間を８時間と定める協定が通例であるように思われる。「365日、24時間体制で実験などのデータを管理する理系教員に残業代を支払えない」との大学関係者の意見を紹介し、大学教員の勤務実態を鑑みると、実態に即して裁量労働制を厳密に適用することが難しいことを指摘する論調も見られる(10)。

本来専門業務型裁量労働制は、みなし処理によって労働時間を適正に管理するためのものであり、その意味では労働時間算定の例外的制度にすぎないものである。制度発足当初においても、厚生労働省労働基準局長・婦人局長通知（改正労働基準法の施行について。昭和63年１月１日基発第１号）では、協定に当たって「業務に必要とされる時間」を定めることとし、その時間が時とともに変化することから、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるとしていた。この通知を受けて、制度発足時に本制度を導入した事業所では、平均的な時間外労働時間を加えた時間を労使協定に定めていたが、９０年代に入ってから通常の所定時間をみなし労働時間として協定する例が出て以降、賃金決定を労働時間の長さから切り離すことを目的として本制度が運用されるようになった(11)。先に述べたように、大学教員に関して時間外労働の割増賃金を支払わない協定が通例になっているのも、このような企業全体の労働時間管理の流れの中に位置付くものといってよいだろう。

その一方で、大学事務職員に対しては専門業務型裁量労働制の適用がないことから、これら職員に対して時間外労働の割増賃金を支払うことは、運営費交付金が年々削減される国立大学法人においては相当な負担となるはずである。事務職員が従事することが可能な業務についても大学教員が従事している例を先に紹介したが、事務職員に時間外労働を行わせることがないよう、時間外労働の割増賃金を支払わずにすむ専門業務型裁量労働制の対象となる大学教員に対して、事務職員が従来行っていた業務を担わせるような状況が生じることが懸念される。

研究以外の業務における業務量が増大する状況は、顕著な研究成果をあげることが求められる時期と子育ての時期とが重なっている若い世代の教員にとっては、特に深刻な問題である。子育ての負担が大きい女性教員にとってはなおさらであろう。実態と乖離したみなし労働時間数が定められる背景として、大学の財務状況がある点は否定できない。

3　労働時間管理の裁量を発揮できない「研究」業務の存在

いうまでもなく専門業務型裁量労働制は、労働時間管理に労働者の裁量が発揮される業務が対象業務となっている。しかし「教授研究の業務」のうちの「研究」に従事している場合であっても、その労働時間管理に個々の教員の裁量を発揮することができない態様のものも存在する。調査結果によれば、実験やフィールドワークに費やされる時間のうち同僚の教員が同席している時間の割合は、人文社会では０％であるのに対し、理工農系では10％を占めており(12)、理工系の教員は教員が共同で実験等に従事している時間が少なくないことがうかがえる。

実験室で助教授や講師、学生等と共同で研究を行う形式で「研究」に従事している理

工系の教員の勤務実態について、本研究でヒアリングを行った際にも、「実験系の教授は、中小企業の社長と同程度に（他の教員にも）各種業務の指揮を行っています。」との発言がなされていた(13)。実験室での共同研究に従事している助教授や講師にとっては、教授の指示のもとで業務を遂行し、自らの裁量で「研究」の労働時間管理を行うことが困難な例が少なくないことが、この発言からうかがえる。「研究」業務であっても、労働者に業務の具体的な指示が行われる場合には、労働基準法第38条の３第５号の要件を充足したことにはならないことは言うまでもない。このように「研究」業務の中においてさえ、裁量労働制を適用して労働時間をみなし処理することになじまない態様の業務が存在するのである。

(7)文部科学省科学技術・学術政策局「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査報告」（2003年11月）37頁、160頁。

(8)ただし同資料では「教授研究の業務」以外の業務として診療の業務をあげ、次のように記述している。「専門業務型裁量労働制の対象業務である『大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）』と非対象業務である診療の業務とを混在して行う場合は、たとえ非対象業務が短時間であっても、それが予定されている場合は対象業務とすることはできません。また通常は診療の業務を行うことが予定されていない助教授で（本章筆者注：助教授を事例とした問に対して答を示す形式で記述がなされている）専門業務型裁量労働制の適用対象としている者が、臨時に診療の業務を行った場合には、当該診療の業務に従事した時間をみなし時間と通算する必要があります。従って、例えば１日のみなし時間が８時間である労働者が、特定の日において臨時に２時間診療業務に従事した場合は、当該日の労働時間は10時間となります。」この記述に示されているように、専門業務型裁量労働制の適用対象として想定されているのは、対象業務に常態として従事している者である。したがって非対象業務が短時間でも予定されている場合にはその者が適用対象者となることができないが、臨時に対象業務以外の業務が行われた場合には、当該業務に従事した時間がみなし時間と通算されることになる。本章筆者が本件に関して中央労働基準監督署の見解を聴取したところ、本制度の適用対象となる大学教員については「教授研究の業務」以外の業務に常態として従事していることを想定していないとの回答があった。診療業務以外に臨時に従事する業務の例として挙げられたのが、労働安全委員会への出席であり、本稿で例に挙げたような予算・決算、備品の管理等の業務にも、教員が常態として従事している場合があることを指摘すると、それらは教授研究の準備に当たる業務であると考えて教授研究の業務に含まれるのではないか、との回答があった。しかしながら教授研究の業務の準備に当たる業務の中には、その遂行を事務職員が代替することが可能である業務（したがって専門業務型裁量労働制対象業務以外の業務）が含まれる場合がありえる。そのような業務の担当を年度初めに分担させられるなど、常態としてそれらの業務に従事している場合には（たとえ当該業務に従事する時間が短時間であったとしても）、本来であれば専門業務型裁量労働制の適用対象となりえない。しかしながら現行制度が定めた対象者特定の方法では、そのような法解釈に立って法人側が対象者を特定することはできないのである。

(9)その他の要因として考えられるのは、法人側の制度に対する無理解である。本稿で事例を紹介した大学においても、労使協定締結時に業務一括適用方式に基づく労使協定そのものが無効になる旨労働基準監督署から指摘を受けたことを過半数代表者が法人側に伝えても、「他大学の例に倣って（業務一括適用方式に基づき）締結する」ことを固持していた。同大学においては「対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと」（労働基準法第38条の３第１項第３号）の趣旨についても十分な理解がなされていなかった。中央労働基準監督署によれば同号の解釈としては、業務遂行の場所についても労働者の裁量の範囲内であるとの指摘がなされていたが、同大学では業務遂行の場所を学内に限定して適用するとの解釈を固持していた。協定を締結する現場で混乱が生じることがないよう、厚生労働省側から大学関係者に対して、法令をいかに適用すべきか仔細な説明が徹底して行われる必要があろう。

(10)2004年12月27日、東京新聞全国版朝刊21頁。

(11)盛誠吾「裁量労働制－対象業務の拡大問題を中心に」労働法律旬報1522号、2002年2月、36-37頁。

(12)加藤毅「大学教員の生活時間にみた高等教育政策－大学教員のActivity Settings 分析」『大学研究』第26号（筑波大学大学研究センター）2003年10月、121頁。

(13)2004年3月11日に東京工業大学大学院生命工学研究科の赤池敏宏教授より話をうかがった。

第５節　制度をいかに改正すべきか

以上述べたように、大学教員に対する専門業務型裁量労働制の適用に際しては数々の問題が生じている。大学教員を対象にした労働時間管理の方法に何らかの例外的な定めを規定したいのであれば、その勤務実態に即して制度の見直しを行うことが考慮されてしかるべきと考える。以下ではこのような視点に立って制度改正の可能性を検討する。

１　改正案１　新たなタイプの専門業務型裁量労働制の創設（対象業務の範囲の見直し）

大学教員の「教授研究の業務」を専門業務型裁量労働制の適用対象とした場合に数々の問題点が生じていることを考えると、労働時間算定方法の特例という裁量労働制本来の趣旨に立ち返り、労働時間管理にとっての裁量性とは何かについて再考した上で、労働者の裁量性の程度ごとに区分して制度設計を行うことが必要と考える(14)。同様の視点から今野浩一郎教授は、そもそも仕事の裁量性には、「仕事をいかにするのか」といった仕事手順の裁量性と「何の仕事をするのか」といった仕事量に影響を及ぼす裁量性とがあるとし、両者の裁量性の程度の組み合わせによって労働時間法制を区分すべきであるとの提案をしている(15)。

今野教授の示す「仕事の裁量性の類型化」の枠組に即して、大学教員の業務の裁量性を本章筆者なりに類型化したものが下図である(16)。

仕事手順の裁量性		仕事量の裁量性：小	仕事量の裁量性：大
	大	タイプB 計画策定・評価等の企画業務 授業準備	タイプC 指示を受けない研究業務
	小	タイプA 定型的管理業務、定例会議 指示を受けての研究 授業 時間の定めのある診療	タイプD 研究指導 社会貢献

図　大学教員の業務の裁量性の類型化（今野(15)49頁を参考に本章筆者が作成）

タイプＡに該当するのはあらかじめ定められた時間に業務を実施するだけでなく、何をどの程度実施するかが決まっていたり他者からの指示を受けたりすることがある業務であり、このような業務は裁量労働制ではなく労働時間を基盤とする管理の原則に従うべきと考えられる。業務を行う対象としての相手方（企業の業務における顧客に当たる）が存在するためにあらかじめ時間や業務の内容が定められていたり、他者

から指示を受けて行う業務のように専門業務型裁量労働制の適用がない労働者が代替して実施することが可能な業務がこれに当たる。実験室で他の教員の指示を受けて行う研究業務や定型的な管理業務は、他者からの指示を受けて業務が実施されるためいずれもタイプAに該当する。定型的な管理業務には、大学の事務職員が担うことが可能な業務が含まれる。また先に述べたように授業の実施は、小中高等学校の教員と同様の態様で業務が行われる。これは仕事手順が定型的な時間に縛られ、また仕事量も当該科目としてあらかじめ定めたものに従って実施されることからタイプAに該当する。突発的に対応しなければならない場合を除いた診療業務も同様にタイプAと思われる。しかしこれらについては、（本来あってはならないことではあるが）授業や診療で「手を抜く」、すなわち何を実施するかの判断が教員自身の裁量に任されている部分もありえ、その意味ではタイプDに近い業務であるようにも思われる。

タイプDは、何を行うかについて教員自身が決定できるけれども、業務の相手方があるために時間的な制約がある業務に該当する。研究指導や社会貢献がこれらに当たるものと思われる。

タイプBは、何の仕事をするのかがあらかじめ定まってはいるが、顧客などの業務の相手方や共同で業務を行う他者の都合に縛られないために、仕事の手順自体が労働者に任されている業務である。タイプBの業務は、いわゆる企画業務型裁量労働制の適用対象業務に該当する。その意味では計画策定・評価等の企画業務はタイプBに該当すると思われるが、同じ企画業務であっても実施が義務付けられている中期目標・計画や評価に関わる業務は、定型的な企画業務としての性格を持つものであり、その多くは他の教員や事務職員と共同作業を行うなど時間管理上の制約があることを考えると、タイプAに位置付ける方が適当であろう。あらかじめシラバス等で定めた内容について教員個人で授業準備を行う場合もタイプBに該当するだろう。

仕事量及び仕事手順がともに高度な裁量性を持つタイプCの業務は、労働時間の自己管理を労働者に委ねて差し支えない業務である。他人からの指示を受けずに個人で行う研究業務は、何をどのような手順で研究するかが教員個人の裁量に任されていることからタイプCに該当する。また学生に対する研究指導が行われる場合であっても、実験系のように教員との共同研究の形式によって指導が行われる場合には、タイプCに含めてよいものと思われる。

専門職大学院に勤務する実務家教員の中で、研究業務は行わない旨の雇用契約を締結しているなど、特定の業務についてはこれを行わない旨の雇用契約をしている教員であればともかく、それ以外の大学教員は、ここで示された全てのタイプの業務に常態として従事しているものと思われる。したがって研究業務が雇用契約に含まれている教員であれば、研究業務が主たる業務であるか否かを問わず、大学病院に勤務する教員を含めてその全ての教員を適用対象とした上、タイプCに当たる業務に限り労働時間管理を労働者の裁量に任せることが適当と思われる(17)。

このように大学教員においては、タイプCの業務のみを専門業務型裁量労働制におけるみなし労働時間の対象とするのが改正案１の趣旨である。その意味では制度の対象業務の見直しを行う改正であるといって良い。しかしながら常態として対象業務に従事していることを適用対象としている現行制度と異なり、改正案１では対象業務以

外の業務にも常態として従事していることを前提としており、その意味では現行制度とは異なる新たなタイプの専門業務型裁量労働制を創設しなければならない。

労働時間管理の方法としては、１日の労働時間のうちタイプＣに要した時間とタイプＣ以外の業務に要した時間とを区分して、大学教員側が時間管理を行うこととなる。具体的には、タイプＣの業務が行われていないにも関わらず教員の実労働時間が法定時間を超えた場合には、教員に対し時間外労働の割増賃金が支払われる。またタイプＣの業務に従事した場合には、時間数に関わらずあらかじめ労使協定によって定められたみなし労働時間分の労働が行われたものとみなされて、当該みなし労働時間がタイプＣ以外の業務に従事した実労働時間に通算される(18)。

このような制度改正により、専門業務型裁量労働制本来の趣旨と大学教員の勤務実態とに即して、対象業務を定めることができる。また定型的管理業務や企画業務、各種会議など、専門業務型裁量労働制になじまない業務の業務量が多い教員に対しては、その業務量いかんによっては時間外労働の割増賃金を支払わなければならないことを法人側が考慮し、これら教員に命ずる業務量自体が精選されることが、制度改正の効果として期待される。

なお改正案１にあっても、改正案３で後述するように、制度適用に当たって本人同意を前提とするなど、企画業務型裁量労働制との整合性を図って措置することが重要と考える。

２　改正案２　研究業務に限定した労働時間規制の適用除外制度の創設

アメリカにおけるホワイトカラー・イグゼンプションに範を得て、労働時間規制の適用除外の在り方について検討を加える動きが近年盛んになっている（「規制改革・民間開放推進３か年計画（改定）」（2005年３月25日閣議決定））。また裁量労働制を適用しても、深夜業や休日労働についての規制は依然として適用されることから、大学教員における研究業務の特質に照らすと、大学教員の業務は労働基準法第41条に定める労働時間規制の適用除外の対象にすべきであるとする主張も見られる(19)。

労働時間規制の適用除外となれば休日労働についての規制はなくなるが深夜業についての規制は依然として適用される。したがって大学教員の業務を専門業務型裁量労働制の対象から労働時間規制の適用除外の対象へと変更したとしても、労働時間管理の側面からの実益が大幅に増加するものとは思われない。

また先に述べたように、大学教員の業務内容が多様であり、かつ研究業務以外の業務量が増大している状況を考え併せると、大学教員を労働時間規制の適用除外の対象者に加えることについては慎重に検討しなければならない。大学教員を労働時間規制の適用除外の対象とするためには、改正案１で示した考え方に立って研究業務に限定し、労働時間規制の適用除外の対象とすべきと考えるが、業務の一部に限定して同制度の適用対象とするためには、労働時間規制の適用除外制度の枠組みそのものの変更がなされる必要がある。

３　改正案３　企画業務型裁量労働制との整合を図った見直し

企画業務型裁量労働制と専門業務型裁量労働制の制度上の整合性を図ることが必要

であるとの指摘は、かねてからなされていたところである(20)。大学教員の「教授研究の業務」を現行どおり専門業務型裁量労働制の対象業務として位置付ける場合においても、企画業務型裁量労働制との整合性を踏まえた所要の改正を行うことが望まれる。

企画業務型裁量労働制においては、同制度が労働者の主体的な働き方を可能としてその能力発揮を促進する趣旨から労働者の個別同意を制度適用の要件としている（労働基準法第38条の４第１項第６号）(21)。労働者の主体的な働き方と能力発揮を促進するという制度の趣旨は、専門業務型裁量労働制においても変わるところがないことから、専門業務型裁量労働制においても、制度導入の要件として労働者の個別同意を要する旨の改正を行うべきと考える。

具体例としては、主として研究に従事している場合でも個々の教員が労働時間管理の裁量を発揮できない場合が想定される。第４の３で示した実験系の大学教員はその典型例である。このような場合を想定し、教員に対して個別に同意を得ることは必要な措置と考える。

また第４節２で示したように、大学教員の労働そのものが過重になっている現状を考えると、企画業務型裁量労働制において事業所における労使委員会の設置が必要とされている（労働基準法第38条の４第１項）のと同様に、専門業務型裁量労働制においても労使委員会の設置を要件の一つとして加え、事業所常設の労使協議機関として制度運用の監視の役割を担わせることが適当と思われる。

なおこれらの措置は、労働基準法の改正を待つまでもなく、必要があれば各事業所において労使協定に基づいて措置することが可能であり、各事業所における適切な対応が望まれる。

(14)島田陽一「ホワイトカラーの労働時間制度のあり方」日本労働研究雑誌、519号、2003年10月、6-7頁。

(15)今野浩一郎「ホワイトカラーの労働時間管理」日本労働研究雑誌489号、2001年４月、48-49頁。

(16)上掲論文において今野教授は、仕事の質については言及を行っていない。本稿の趣旨が「労働時間管理にとっての」裁量性とは何かを再考する趣旨であることから、仕事の質については労働時間管理に直接の影響を及ぼさないものとして、捨象しているものと思われる。大学教員の研究業務においては、研究の成果の質が問われることは言うまでもないが、研究業務に従事した時間数（ここでいう仕事量）の多寡や研究の手順（ここでいう仕事手順）いかんによって、研究の質が直接左右されるものとは思われないことから、本稿においても仕事の質については分類の基準に加えていない。

(17)授業準備を、他人から指示を受けずに個人で行う研究業務の一環として認識するなど、個々の教員によって本稿で示した業務の分類と認識のズレがあることを否定するものではない。しかしながらより適正な法令の適用を可能にする制度を立案するためには、実態により即した何らかの分類を制度上決めることは意味あることと考える。

(18)この場合の労働時間の内訳は大学教員側の自己申告に寄って算定せざるをえないだろう。現行でも教授研究の業務以外の業務が臨時に行われた場合に当該時間をみなし労働時間に通算することが想定されているが、そのような運用を行う場合にあっても法人側が個々の労働者の労働時間を業務内容ごとに把握することは事実上困難なものと思われ、現行制度においても必ずしも望ましいとは言えないものの、自己申告制を採用している例が少なくない。案の１のとおり制度改正が行われた場合であっても、同様に自己申告制に寄らざるをえないものと思われるが、全体の労働時間のうちタイプＣにどの程度従事したのかを教員自身が把握・認識すること自体は、困難なことではないように思われる。

(19)盛誠吾「国立大学法人化と教職員の地位－非公務員型の意義と課題（下）」一橋法学第１巻、３号、

2002年、601-602頁。

(20) 労働基準法の一部を改正する法律案に対する衆議院（2003年６月４日）及び参議院（同６月２日）の厚生労働委員会の付帯決議。労働法研究者の意見としては島田陽一「裁量労働制」ジュリスト1255号（2003年11月）44-45頁、盛(3) 論文、8-9頁などがある。

(21)菅野和夫『労働法（第７版)』弘文堂、2005年、280頁。

第６節　結語

本章で述べてきたように、対象業務以外の業務が多様に存在することが想定されていないなど、実態と乖離した制度設計が行われていることによって、専門業務型裁量労働制の適用対象となっている大学教員の同制度適用に当たって、労働基準法違反のおそれを含めたいくつかの問題が生じていることが明らかとなった。労働時間管理にとっての裁量性とは何かという視点に立ち、大学教員の労働の実態に応じた制度を考案し、必要があれば法律改正を行うことがあってしかるべきと考える。具体的には、大学教員においては、裁量性の程度が多様な複数の業務に従事していることが常態であることを前提とし、裁量性の程度が高い研究業務のみの労働時間を対象として、労働者の自己管理に委ねる方式が適切と考える。

このように、既存の専門業務型裁量労働制とは異なり、労働者が従事する業務の一部について労働時間のみなし処理を行う形式の裁量労働制（ここでは「一部専門業務型裁量労働制」と名付ける）が新設されることによって、大学教員の業務に限らず、裁量労働制がなじむ業務となじまない業務とがともに行われることが常態となっている多様な職種が、実態との矛盾を生じさせることなく、新たに裁量労働制の適用対象となりえるものと考える。

いずれにしろ法人側は、大学教員に対しても業務の実態に即して割増賃金を支払う必要がある点を軽視してはならない。国立大学においては事務職員に対して時間外労働を行わせることがないよう業務内容の精選が行われる傾向にあるが、事務職員に対する場合と同様に大学教員に対しても業務内容の精選を行うべきとの認識を、法人側は持つべきであろう。割増賃金を支払わざるを得なくなることによって法人側が教員の基本給そのものを減額する事態が生じることも懸念されるが、そのように合理的でない労働条件の変更が生じることがないよう望みたい。中でも一定の削減率で運営費交付金が削減される現状を鑑みると、国立大学に対しては、大学教員の業務実態に即して国が配分する運営費交付金の積算根拠を再考することが必須と思われる。

またいずれの制度改正を行う場合であっても、過度の業務によって労働者の健康面が損なわれることがあってはならない。サバティカル研修の付与など、独自の休暇や研修制度を設けて、教員の勤務時間全体に余裕を持たせるような方策を考慮することが併せて求められることは言うまでもない。

（謝辞）労使協定の収集にご協力を賜った日本国公立大学高専教職員組合、及び制度の趣旨についてご助言を賜った中央労働基準監督署の関係官の方に心よりお礼を申し上げます。

第５章　大学教員の任期付雇用に関する大学教員任期法と労働基準法との関係について

第１節　目的

本章においては、大学教員に対して任期制の導入を促進することを目的とした「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「大学教員任期法」という。）と、大学教員を含めた労働者全般に適用される労働基準法（昭和22年法律第49号）における契約期間の規定（第14条）との関係につき、立法時に解決すべき両者の整合性についての整理を怠った結果、教員の身分保障に重大な問題点が存在していることを明らかにする。そして、この問題点を解消するための方策として、新たな解釈論を示すとともに、立法的解決を図ることとした場合の試案を示すことを目的とする。

検討の順序として、労働基準法における有期契約期間の定めの趣旨及びその後の改正経緯（第２節）、大学教員任期法の趣旨及びその後の改正経緯（第３節）を概観した後、いずれを適用するかによる取扱いの差異（第４節）、両者の適用に関する解釈論とその問題点（第５節）解釈論に関する試案（第６節及び第７節）及び立法的解決を図る場合の試案の提示（第８節）として以下検討することとしたい。

第２節　有期労働契約に関する労働基準法の考え方及びその後の改正経緯

労働契約において雇用の任期を定めたときは、契約当事者はやむを得ない事情がある場合を除き、契約を途中で解除することができないというのが原則である（民法（明治29年法律第89号）第628条）。一方、長期にわたる契約が設定されると、契約当事者はその意に反して契約の継続が強制される可能性が高くなるため(1)、民法では雇用期間が５年間を超える場合、５年経過後は当事者のどちらからでも３か月前の予告をすることによって契約の解除ができる旨の規定を設けている（民法第626条）。

また、労働基準法においては、戦前におけるいわゆる年期契約等により労働者が身分的拘束を受けていたという反省に立ち、長期間にわたる労働契約を禁止するべく、民法の原則を修正する形で、労働基準法制定当初から1998年の大改正に至るまで、「一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの外は、１年を超える期間について締結してはならない。」と規定してきた（第14条）(2)。

しかし、労働者に対する不当な人身拘束という弊害は今日ではそのまま妥当しないとされ、本条についてはむしろ、専門的能力を有する労働者を一定期間に限って雇用したいという使用者側の需要と、特定の企業に縛られずに自らの能力を活かして柔軟に働きたいという労働者側のニーズにそって契約期間を設定することを制約するという弊害の方が強く意識されてきた(3)ことを踏まえ、1998年の大改正（法律第112号）により、第14条が改正され、最長１年間という原則を維持しながらも、①新商品の開発や科学研究などに関する専門的知識等をもつ労働者を新たに雇い入れる場合、②事業の開始、転換、廃止などの業務で一定期間内の完了が予定されているものに必要な専門的知識等を有する者を新たに雇い入れる場合、③満60歳以上の労働者を雇い入れる場合には、最長３年までの期間を設定した労働契約を締結することが可能となった。

さらに同条は平成15年法律第104号により改正され、「有期契約労働者の多くが契約

更新を繰り返すことにより、一定期間継続して雇用されている現状を踏まえ、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されることを目的」(4)として、有期労働契約の契約期間の上限を１年から３年に延長するとともに、①専門的知識等をもつ労働者を雇い入れる場合、②満60歳以上の労働者を雇い入れる場合には、最長５年までの期間を設定した労働契約を締結することができることとなった（第14条第１項）(5)。また、この「専門的知識等をもつ労働者」の定義については、「厚生労働大臣が定める基準」によることとされており（第14条第１項第１号)、大学教員が該当する可能性があるものとしては、①博士の学位を有する者、②公認会計士、医師、歯科医師、弁護士等の資格を有する者、③農林水産業、鉱工業等に関する専門的応用能力を必要とする事項についての計画、設計等に就こうとする者であって、賃金が年間1075万円を下回らず、関連する大学学部の課程を修めた後５年以上の実務経験がある者、等がこれに該当するとされている(6)。したがって、労働基準法の規定を大学教員に当てはめて任期制を導入しようとする場合には、その契約期間は、博士学位を有する者等にあっては最長５年、その他の者にあっては最長３年ということになる。

また、平成15年法律第104号による労働基準法第14条の改正により、従来やや不十分と認識されていた有期労働者の保護に関して規定が整備された。そのうちの以下の２点について整理する必要がある。

まず１点目としては、第14条に第２項及び第３項が新設され、厚生労働大臣は労働契約の締結時及び期間の満了時における紛争を未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができるとされるとともに、行政官庁による使用者に対する助言指導権限が定められたことが挙げられる。そしてこの「使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項」として、①労働契約の締結時に労働者に対して期間満了時における更新の有無及びその判断基準を明示する、②予め更新しないとされる場合を除き、更新をしない場合は、遅くとも期間満了日の30日前までにその旨の予告を行うとともに、労働者から請求があった場合には、更新をしない理由を記した証明書を交付する、③更新をする際には、契約実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努める、ことが定められた(7)。

２点目としては、労働契約の期間内における契約解除についての規定である。平成10年法律第112号による改正後の労働基準法においては、原則である契約期間１年以内の場合も、１年を超え最長３年までの労働契約の期間とする場合であっても、使用者側、労働者側のいずれからも「已むコトヲ得ザル事由」がなければ契約期間内での契約解除をすることができなかった（民法第628条)。３年の期間内において労働者側からも契約解除をすることができないことについては、労働者側の契約解除規定を設けると、若年定年制など望ましくない事態が生じることにつながる可能性があることから、規定を設けなかったものと説明されている(8)。平成15年法律第104号による労働基準法の改正時においては、政府原案においてはこの考えを踏襲し３年以下、５年以下のいずれの有期労働契約においても労働者側からの退職の自由を認める規定はなかったものの、国会修正により附則第137条が追加され、３年以下の有期労働契約にあっては、１年を超えた後の退職の自由を認める旨の規定が設けられた(9)。

(1)東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法上巻』(有斐閣、2003年) 271頁 (大内伸哉執筆)
(2)菅野和夫『労働法 (第6版)』(弘文堂、2003年) 184頁。なお、労働基準法14条の「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは、土木工事において3年6か月の工期に技師を雇い入れる場合が例に掲げられるが、期間が一定程度確定していることを要するほか、5年を超える場合には民法第626条の原則に戻り3か月前の予告で解約できるという (186頁)。
(3)前掲注(1)272頁 (大内伸哉執筆)
(4)平成15年10月22日基発第1022001号厚生労働省労働基準局長通知「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」記第1の1 (1) 趣旨
(5)この改正に当たっては、本文中に述べた改正の他に重要な改正が存在する。以下の言及との関係で一点のみ指摘すると、1998年法律第112号による改正では、①及び②に該当するのは「新たに雇い入れる場合」とされていたため、3年までの契約期間という特例は当初の1回のみしか適用されず、それ以降契約を更新する場合にあっては原則に戻り上限は1年とされた。一方で2003年の改正により①(これは1998年法律第112号による①と②を包括したものである。)については「新たに雇い入れる」の要件が外されたため、5年の期間満了後における契約更新時においても、再び5年以内の契約期間を設定できることとされた。このあたり、前掲(4)記第1の1 (1) において、「また、本条第1項第1号の高度的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約については、改正法による改正前の労働基準法第14条第1号又は第2号の労働者との間に締結される労働契約に係る特例と異なり、当該労働者が当該専門的知識等を必要とする業務に就く場合であれば、いつでも5年以内の契約期間の労働契約を締結することができるものであること。」としている。
(6) 平成15年10月22日厚生労働省告示第356号「労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」1、2及び5
(7)平成15年10月22日厚生労働省告示第357号「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第1条から第4条
(8)2004年9月24日参議院労働・社会政策委員会において、市田忠義委員と文部科学省政府委員及び厚生労働省政府委員との間で次のような質疑が行われている。
○市田忠義 (日本共産党) [略] 文部省、大学の教員等の任期に関する法律5条は、私立大学の教員の任期制を定めて、その第5項で「第1項の趣旨により定められた任期は、教員が当該任期中にその意思により退職することを妨げるものであってはならない。」、こう規定されています。この趣旨について簡潔にご説明ください。
○政府委員 (佐々木正峰) 御指摘の私立大学教員の任期につきましては、労働関係法制の枠組みの中で教育研究上の要請を踏まえて必要な規定を整備したものでございまして、労働基準法第14条との関係につきましてはその特例を定めるものではございませんので、教員の退職の自由が保障される雇用保障期間としてであれば1年を超える任期を定めても同条に違反しない、そういう立場に立ちまして私立大学の教員の任期について定めたものでございます。すなわち、ご指摘の第5条第5項の規定は、労働契約で1年を超える期間について任期を定めた場合には、学校法人はその期間中教員を原則として解雇することはできないが、教員の側はその意思により退職することが可能である、このことを確認的に規定したものでございます。
○市田　よくわかりました。当然だと思うんです。例えば、3年で任期が決まっていても途中で1年を超えれば、本人が退職を希望すれば当然自由に退職できるという規定としてこれが設けられている。そこで、労働省にお聞きしたいのですが、今度の3年有期雇用制について、私立大学と同じような規定がないのはどうしてですか。
○政府委員 (伊藤庄平) ご指摘のありました点については、今まで判例等でもそういった事例が見られますが、1年という契約期間の上限を定めた場合に、そういう契約期間の上限とは別に事業主の側において雇用保障といいますか、そのいう期間として定めたものについてはこの14条との関係では問題ではないんだ、こういうことに関連する御指摘かと存じます。私ども、そういった解釈があることは十分承知いたしておりますし、そういった前提に立って今回の教員の方の任期制についても文部省側といろいろ話し合い、現行の制度になっているわけでございます。ただ、申し上げたいのは、そういったきっちりとした、大学教員の任期のようにはっきりした制度としそういう形がとられていく場合でないと、私ども、雇用保証期間であれば1年を超えていいんだと、それを全体に、一般のケースに認める気持ちは正直余り行政的な考え方としては持っておりません。といいますのは、そういうことをすれば、若年定年制なり、私どもその排除に長年かけて効果を上げてきた問題がまたそういったことを通じて発生する可能性があるわけでございまして、やはり必要なものについては厳格なルール

のもとに、この契約期間そのものを真正面から取り上げて限定したルールのもとで対応したいという考え方で提案をさせていただいているところでございます。

(9)国会修正が行われた理由としては、「国会の審議の結果、労働契約締結後に事情の変更が生じたときには、労働者が退職できるようにすべきだといった議論がなされた結果、国会修正により加えられたものであることから、上限３年の有期労働契約においては、労働者の退職の自由を確保するための制度であるといえるでしょう」としている（厚生労働省労働基準局監修『ここが変わった！改正　労働基準法実践マニュアル』（労働調査会、2003年）44頁）。しかし、なぜ５年までの契約期間が認められている有期労働契約の労働者については退職の自由が認められなかったのかについては、国会審議等でも見受けられず、この理由は定かではない。

第３節　大学教員任期法の趣旨及びその後の改正経緯

一方、大学教員に任期制を導入しようとする動きは、上記の労働基準法の改正とは全く異なった観点から推進されてきた。それは専ら大学において教育研究の活性化を図る上では優れた人材を確保することが必要であるとし、そのためには採用後の流動性を図り、そのことによって異なる経験や発想を持つ多様な人材が交流して、相互に学問的刺激を与え合ったり批判し合ったりすることは、教員の教育研究能力を高める上で有効であると指摘された(10)ことに端を発している。このような考え方から大学教員任期法第１条は、1997年の制定当初からその立法目的を「大学等において多様な知識又は経験を有する教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが大学等における教育研究の活性化にとって重要であることにかんがみ、任期を定めることができる場合その他教員等の任期について必要な事項を定めることにより、大学等への多様な人材の受入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与すること」と定めており、現行に至るまで同条は改正されていない。そこには「教員の身分の保障」という我々にとって重要と思われるもう一つの観点を見いだすことができない(11)。

1997年制定当初から2003年の「国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備に関する法律（平成15年法律第117号）」による改正までの大学教員任期法は、次のような規定から成り立っていた。

まず、国公立大学において常勤教員の任用する場合においては、その職が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殊性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき、②助手の職で自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主たる内容とするものに就けるとき、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は、本人の同意を得て任期を定めることができることとされていた(12)。また、任期を定めた任用を行う必要があると認めるときには、学長は、任期制を導入する教育研究組織や職、任期として定める期間、再任の可否、その他大学が必要があると認める事項を定めた規則を定めなければならないものとされていた(13)。また、この規定は、本法制定以前は、国公立大学において常勤で任期付の教員を任用することが極めて限られた場合のみ認められていたものについて広く任用できるようにした、創設的な規定であると解されている(14)。

一方私立大学の教員にあっては、まず、従来から当然に労働基準法の適用を受けており、任期を定めることができることは既に労働基準法第14条で認められていたことから、大学教員任期法の規定は、私立大学教員にとっては「確認規定」であると位置づけ

られた(15)。まず、学校法人は、上記①から③に該当する教員との間で締結される労働契約については、任期を定めることができることとされていた。そして学校法人は任期を定める労働契約を締結するに先立ち、学長の意見を聴いて任期に関する規則を定めておかなければならないとされているが、規則で定めるべき内容については、国公立大学の場合とは異なり、省令等による定めはなく、各学校法人の判断に委ねられていた。また、私立大学の教員についてのみ、労働契約において定められた任期は、教員が当該任期中（当該任期が始まる日から１年以内の期間を除く）に、教員の意思により退職することを妨げるものであってはならないこととされていた(16)。
さらに、国公立大学及び私立大学いずれにあっても、任期の期間を最長何年が可能であるかという規定はないものの、５年を超える任期は設定できないものと指導されていたという(17)。

大学教員任期法は制定後、幾度の改正を経ているが、そのうち大規模な改正として、国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成15年法律第117号）第39条による改正と、地方独立行政法人法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成15年法律第119号）第36条による改正が掲げられる。前者は従来の国立大学を廃止し、新たに国立大学法人が国立大学を設置することとした国立大学法人法（平成15年法律第112号）の制定に伴う関連法律を一括して改正するための法律である。国立大学の教職員について国家公務員の身分が失われるとともに労働基準法の適用を受けることになったことに伴い、大学教員任期法の改正が行われたものである。後者は、大学の設置及び管理を行うことなどを目的とした地方独立行政法人の創設を目的とした地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）の制定に伴う関係法律を一括して改正するための法律である。大学の設置及び管理を行うことを目的として地方独立行政法人が設立される場合には、当該地方独立行政法人が設置した大学の教職員は地方公務員の身分が失われるとともに労働基準法が全面適用されることになったことに伴い、大学教員任期法の改正が行われたものである(18)。

この改正大学教員任期法においては、①従来の国公立大学教員について定めていたものを、公立大学の教員のみに適用させることとし(19)、国立大学教員、公立大学法人が設置する大学の教員については、私立大学の教員に関する規定と統合させた(20)。この改正により、教員に任期に関する規則に記載すべき事項が法令上定められているのは公立大学の教員のみとなる一方で、教員が当該任期中（当該任期が始まる日から１年以内の期間を除く）に、教員の意思により退職することを妨げるものであってはならない旨の規定が、私立大学の教員に加え、国立大学の教員及び公立大学法人が設置する大学の教員についても適用されることとなった。

(10)1996年10月29日付大学審議会（会長　石川忠雄元慶應義塾長）答申「大学教員の任期制の導入について」。同答申は、「大学教員の流動性を高めることが必要であるが、そのための一方策として、大学教員に任期制を導入できるようにすることは、国内外を問わず、他の大学や研究機関等との人材交流を一層促進することとなり、教員自身の能力を高め、大学における教育研究の活性化を図る上で、極めて重要な意義を持つものである。また、大学教員の人事については、いったん教員に採用された者は、業績評価がなされないまま、年功序列的な人事が行われ、教育研究が低調になることなども指摘されている。」と結論づけている（答申２（１））。

(11)前掲(9)答申中２（２）では、「大学教員に任期制を導入するためには、公務員関連法制や労働関係法

制等との関係を明らかにし、制度面を含め、所要の措置を講じることが必要である」とされ、答申どおりに法制化されたならば、国家公務員法、地方公務員法や労働基準法で保障されている労働者の保護が何らか規定化されたものと想像されるが、立法化の際にこの指摘は無視されたという。このあたり阿部泰隆『京都大学井上教授事件　任期法悪用からの正義の回復を目指して』(信山社、2004年) 121頁参照。

(12)大学教員任期法（平成15年法律第117号による改正前のもの）第３条及び第４条

(13)大学教員任期法（平成15年法律第117号による改正前のもの）第３条及び「大学の教員等の任期に関する法律第３条第１項等の規定に基づく任期に関する規則に記載すべき事項及び同規則の公表の方法に関する省令（平成９年文部省令第33号)」(平成16年文部科学省令第15号による改正前のもの）第１条

(14)笹井弘之「大学の教員等の任期に関する法律について」(「ジュリスト」1119号（1997年９月15日号)) 39頁。大学教員任期法施行前において、常勤の任期付教員として認められていたものとしては、国立大学長、外国人教員等があった。このあたり阿部前掲(11)121頁及び和田肇「国立大学の法人化と教員任期制」(「労働法律旬報」1563号（2003年11月10日号）16頁）参照。

(15)大学教員任期法（平成15年法律第117号による改正前のもの）第５条。なお笹井前掲(14)40頁は、「ここで労働基準法14条との関係について述べると、同条は不当な長期の人身拘束を排除する趣旨であることから、労働者側の退職の自由が保障されているいわゆる雇用保障期間であれば、１年を超える期間を定めても同条には違反しないという解釈を前提にこの５条は規定されている」と述べている。そうすると、国立大学教員は、当時は一般職の国家公務員であったため労働基準法が全面的に適用除外とされていた（国家公務員法（昭和22年法律第120号）附則第16条）ことからあえて規定しなかったものと思われるが、公立大学教員については、一般職の地方公務員であったため労働基準法第14条の適用を受けたと考えられ、そうすると公立大学の教員について私立大学の教員と同様に当該任期中（当該任期が始まる日から１年以内の期間を除く）に、教員の意思により退職することを妨げるものであってはならない旨の規定が置かれなかったのか、不自然である。このあたり、地方公務員の労働基準法適用除外規定を定めた労働基準法第58条（第14条は適用除外とはされていない。）の解釈について、「労働基準法の基準に達しない労働契約の無効（労基法13)、労働契約の期間（労基法14)、労働契約の不履行に対する違約金または賠償予定の禁止（労基法16）等の規定は、職員の任期は契約でないと解されるので条理上適用はないというべきであろう」という適用除外説があり（橋本勇『新版逐条地方公務員法』(2002年、学陽書房）945頁)、この適用除外説に立った場合であれば、労働基準法14条が適用されないことについては国家公務員と同様であるから、教員の意思により退職することを妨げるものであってはならない旨の規定が置かれなかったことも理解できる。しかし、適用除外条文を列記している条文（労働基準法第58条）の解釈について、列記されていない条文まで適用除外と解釈するのは極めて不自然であることから、労働基準法第14条の規定は地方公務員（さらには地方公務員である公立大学の教員）にも適用があるというべきであろう。本章筆者と同様の適用説に立つものとして、斎藤周「大学教員任期制の批判的検討」(「労働法律旬報」1397号（1996年12月10日号)) 11頁がある。

(16)笹井前掲(14)40頁。

(17)笹井前掲(14)40頁及び和田肇・野田進・中窪裕也『国立大学法人の労働関係ハンドブック』(株式会社商事法務、2004年）76頁。

(18)地方独立行政法人には、役員及び職員に地方公務員の身分が与えられる（第47条）特定地方独立行政法人（第２条第２項）と、地方公務員の身分が与えられない一般地方独立行政法人（第55条）とがあるが、大学の設置及び管理を行うために設置される地方独立行政法人はすべて一般地方独立行政法人である（第68条第１項）から、役職員のいずれも地方公務員ではない。同法施行（2004年４月１日）によっても従来からの公立大学の存続は許容されていることから、現在は従来型の公立大学（職員は地方公務員である）と地方独立行政法人（公立大学法人）が設置した公立大学（役職員は地方公務員ではない。）とが並存している。

2005年４月現在、以下のとおり７公立大学法人が設置されており、10の大学及び短期大学がある。

設立団体	公立大学法人名	設置大学・短期大学	法人設立年度
秋 田 県	公立大学法人国際教養大学	国際教養大学	2004
岩 手 県	公立大学法人岩手県立大学	岩手県立大学 岩手県立大学盛岡短期大学部 岩手県立大学宮古短期大学部	2005
東 京 都	公立大学法人首都大学東京	首都大学東京	2005
横 浜 市	公立大学法人横浜市立大学	横浜市立大学	2005
大 阪 府	公立大学法人大阪府立大学	大阪府立大学	2005
北九州市	公立大学法人北九州市立大学	北九州市立大学	2005
長 崎 県	長崎県公立大学法人	長崎県立大学 県立長崎シーボルト大学	2005
計	7法人	8大学2短期大学	

（公立大学協会調べ）

なお、地方公務員の労働基準法（とりわけ第14条）の適用関係については、(15)参照。
(19)大学教員任期法第3条
(20)大学教員任期法第5条

第4節　現行法における大学教員任期法と労働基準法の規定の整理

1　大学教員任期法と労働基準法の規定の異同

以上の経緯を経て、現行の大学教員任期法及び労働基準法に至っているが、現行法における教員の任期に関する定め及び有期労働契約に関する規定を比較すると、概ね次の表のように整理できる。

		大学教員任期法	労働基準法
対象職種		教授・助教授・講師・助手のうち①先端性等のある分野等②研究助手③プロジェクト	期間の定めのない労働契約を締結した労働者を除く労働者
労働契約の相手方		国立大学法人、学校法人又は公立大学法人	使用者
任期付であることの労働者の個別の同意		公立大学→同意を要する 公立大学以外→定めなし	定めなし（労働契約であることから、同意は当然必要と考えられる）
任期の期間		定めなし（各法人が自由に決定） （制定時の行政解釈で５年が限度とされていた。）	・事業の完了に必要な期間を定める労働契約⇒当該期間 ・専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約⇒最長５年 ・満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約⇒最長５年 ・上記以外の労働契約⇒最長３年
任期途中の解約	労働者側	１年を超えた後の退職は自由（５⑤）	雇用期間最長３年の労働者に限り１年を超えた後の退職は自由（附則137）
	使用者側	定めなし （民法626条）	民法626条及び解雇（18）規定による
規程の整備		・任期に関する規則を定める（５②） ・学長の意見を聴くものとする（５③） ・規則の作成、変更時には公表する（５④）	（常時10人以上の労働者を使用する場合） ・就業規則上「退職に関する事項」に記載される（89①Ⅲ）。（争いあり） ・就業規則上「前各号・・・」に記載される（89①X）（争いあり）
労働者への条件提示		○公立大学を除き定めなし ○公立大学の場合は、規則に記載すべき事項等について次のように文部科学省令が定めている。 ①任期制を採用しようとする教育研究組織 ②任期制を採用しようとする職 ③任期として定める期間 ④再任の可否その他再任に関する事項 ⑤その他大学等において必要があると認める事項 ⑥規則は広く周知を図る旨 （大学の教員等の任期に関する法律第３条第１項等の規定に基づく任期に関する規則に記載すべき事項及び同規則の公表の方法に関する省令（平９文部省令33）））	14条２項に基づき厚生労働大臣が基準を設けている。 ①契約時における契約更新の有無を明示すること ②更新する場合がある場合は更新の有無の判断基準を契約時に明示すること ③①または②を変更する場合には、速やかに明示すること ④更新される可能性がある者に対して更新をしない場合には、期間満了日の30日前までにその旨を予告すること ⑤更新しない理由について労働者から請求があったときは、理由書を遅滞なく交付すること ⑥使用者は、契約更新をしようとする場合は、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じ契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないこと。 （有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年10月22日厚生労働省告示357)）
雇い止め（＝使用者側からの更新拒否）についての手続		特になし （公立大学の場合には、上記文部科学省令で「再任に関する事項」が記載される。）	①当初契約時における更新の有無の明示 ②30日以内における更新拒否の予告 ③更新拒否理由の明示（請求による） （上記厚生労働省告示による）

2　対象職種について

大学教員任期法においては、公立大学の教員について第４条で、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かんがみ、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助手の職で自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主た

る内容とするものに就けるとき。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。のいずれに該当するときは、任期を定めることができるとされ、第５条において、国立大学法人、公立大学法人又は学校法人は、当該国立大学法人、公立大学法人又は学校法人の設置する大学の教員について、①から③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ることができるとされているので、大学教員任期法上の任期を定めることができる教員の職種に関しては、国立大学法人、公立大学、公立大学法人及び学校法人において差異はない。

一方労働基準法においては、期間の定めのない労働契約を締結している者を除きすべて有期労働契約の対象となる（第14条第１項各号列記以外の部分）ため、労働基準法上の対象職種の方がその範囲において広いと考えられる。

ただ、大学教員任期法の対象職種の一つである、「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かんがみ、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」については、1997年本法制定当初における文部省通知では、教育研究組織には、学部や研究科のみではなく、講座や研究部門といったものも含まれるとされ、当該教育研究組織を構成する全部の職について任期付きとすることも可能であるされていた(21)。そのため、大学によっては、助手を除く専任教員のほとんどを任期付教員であると位置づけているものも存在し(22)、そうすると少なくとも助手を除けば、実際上の運用においては大学教員任期法と労働基準法の間において、それほどの範囲の差がない場合も考えられる。

そうすると、多くの大学教員が有期雇用される根拠としては大学教員任期法及び労働基準法の両方が考えられるが、いずれが適用されるかによって、その効果に大きな差異が生じることになる。手続的差異は表の記述に委ね、実態上の顕著な差異を２点指摘したい。

3　任期付であることの個別の労働者の同意について

公立大学において教員を任用する場合には大学教員任期法第４条第２項で、任用される者の同意が要件とされている。

公立大学を除く大学についてはそのような規定が設けられていない。

一方労働基準法においては、労働契約において期間を定めることができるとされている（第14条第１項各号列記以外の部分）ので、当然に期間が定められることについては労働者も同意していることが前提である。

この公立大学以外の労働者について、同意が必要であるか否かについては、労働基準法の適用範囲を画する上で重要な検討課題となるので、次の節で改めて検討する。

4　任期（労働契約）の期間及び労働者側からの退職（解約）の自由について

大学教員任期法においては特段の定めは置かれていない(23)。労働基準法においては原則は３年が上限であるが、①一定の事業の完了に必要な期間を定めるものは当該期間(24)、②専門的な知識、技術又は経験であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約は上限５年、③満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約は上限５年、とされている（第14条）。

また、この期間の長短の評価は、併せて労働者側からの退職（解約）の自由があるか否かという観点から整理することが有用である。雇用の期間を定めたときは、使用者及び労働者の双方ともやむを得ない事由がなければ契約の解除をすることはできない（民法第626条本文）ことから、極めて長期にわたる契約期間が定められた場合、労働者にとっては長期間の雇用保障を得たという観点では有益であるが、その契約期間中は転職等をすることができず、もし退職した場合には債務不履行となるものと考えられる。一方短期間の契約期間が定められた場合には、転職等は容易であるが、雇用保障が極めて乏しい状態であるということになる。そうすると、労働者によって最も有益なのは、労働者側から退職（解約）するのは自由に行うことができるが、使用者側からはやむをえない事由がない限り解約できない、つまり「雇用保障期間」としての位置づけであるならば、契約期間は長い方が労働者にとって有益であるということができる。この観点から見ると、上限が５年と極めて長期にわたる労働契約にもかかわらず、期間の途中における退職の自由が認められなかった点は極めて問題であると言わざるを得ない(25)。

この点、大学任期法を適用すれば、公立大学を除く大学教員にあっては任期が１年を経過すれば自由に退職することができる（第５条第５項）一方で(26)、労働基準法に基づく有期労働契約を締結することとなれば、上限３年の契約を締結した者に限って１年を経過すれば自由に退職することができる（附則第137条）という差異がある。

(21)平成９年８月22日付文高企149号文部事務次官から各国公私立大学長等あて「大学の教員等の任期に関する法律等の施行について（通達）」記第１の３（２）中の（注）参照。

(22)例えば青森地域広域事務組合が設置する青森公立大学は、学部課程において経営経済学部（収容定員1200名）及び大学院修士課程として経営経済学研究科（収容定員40名）を設置しているが、「青森公立大学教員の任期に関する規則」（2003年９月25日施行）によると、対象となる教育研究組織として経営経済学部及び経営経済学研究科が、対象となる職として、教授、助教授及び講師とされている（同規則別表）ことから、講師以上の専任教員においてはすべての者（あるいはほとんどすべての者）が任期付教員とされているものと想像できる。同大学ホームページ中、http://www.nebuta.ac.jp/osirase/2003/030925/kisoku.pdfを参照（2005年３月15日閲覧）

(23)笹井前掲(14)39頁及び前掲(21)通達記４（６）では、大学教員任期法施行時における私立大学に係る教員の任期に関して、民法第626条により５年経過後は使用者側にも解約権が発生するので、任期を定める場合は５年が上限になる旨説明している。しかしこの考えには反対論があり、民法第626条を強行法規と解する必要はないから５年を超える期間も有効であり、ただ、５年を超える契約期間を設けた場合の解約については、民法第628条本文（当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。）の規定による旨合意していると解釈すればよいとする（和田他前掲(17)72頁）。本章筆者も民法第626条を強行法規であるとの前提は誤りであり、この反対論に同調するものであるから、大学教員における任期の長さには制限がないものと解する。

(24)この「当該期間」については、上限はないものの、５年を超える期間が定められた場合には、民法第626条の規定により、当事者は５年を経過した時点でいつでも３か月の予告で契約を解除できるとされている（前掲注(1)275頁（大内伸哉執筆））。

(25)川田知子「労働契約の期間」『ジュリスト増刊　労働法の争点〔第３版〕』（有斐閣、2004年）134頁。
また、３年を超え最長５年の労働契約を締結した者に対して１年経過後の即時解約権を認めなかったのは、国会における審議過程から推測すると①自らの労働条件を決めるにあたり、使用者との交渉上、劣位に立つことのない労働者であること、②満60歳以上の労働者であること、がその根拠であるとされている旨指摘した上で、この根拠では１年経過後の即時解約権を認めなかった正当な理由とはならないであろうとしているものがある（中内哲「有期労働契約」『ジュリスト1255号』（2003年11月１日号）39頁）。

(26)そもそも大学教員任期法第５条第５項が任期１年を経過した以降の退職の自由を保障しているのは、大学任期法制定当初(1997年)の労働基準法が、任期が１年を超える期間について締結してはならない旨規定されていたのを受けて、労働基準法「の趣旨は、労働者が長期にわたって不当に拘束されることを防止することであって、１年を超える期間を定めた労働契約であっても、１年経過後の期間は、身分保障期間（使用者は原則として解約できないが、労働者はいつでも解約できる期間）であることが明らかな場合には、同条［引用者注　当時の労働基準法第14条］に違反するものではないと解されていること。」と明記してある（前掲(21)通達記４(6)①）ことから、当時の労働基準法第14条の規定に平仄を合わせたものであった。しかし、その後既に見たように労働基準法が改正され、1998年改正で原則１年のほか一部３年間の契約が認められ、さらに2003年改正では原則３年のほか一部５年の契約が認められてきたにもかかわらず、退職の自由に関する大学教員任期法の規定は改正されることなく今日に至っているため、当初整合性が保たれていた両者の規定が、今日不整合の状態となっており、いずれの法律の適用を受けるかという問題を発生させているのである。このあたり、国会においても以下のような質問及び答弁が行われている。

・2003年5月30日衆議院厚生労働委員会における松崎政府参考人（厚生労働省）答弁　私立大学の教員の方の法律でございますけれども、これは御案内のように、できましたのが平成９年ということでございます。したがいまして、この法律におきましては、基準法がもうすべて１年ということで、１年以上の契約はだめよというときのものでございまして、そういったことから、この法律におきましては、１年を超えている場合は労働者に解約を認めるというふうになっているわけでございまして、この趣旨は、もう繰り返しになりますけれども、先生御質問のように、労基法が適用されるという点、それから労基法が１年とされているということ、したがいまして、私学の先生につきまして、いわゆる３年とか５年とかいう任期制をつくるときに、労働基準法違反にならないようにということでできたというふうに聞いております。したがいまして、今回の改正を見ましたときに、趣旨が違うわけでございますので、これはこの法律を所管しております担当省において、労働基準法がこうなるに当たりましてどうするかということを考えた結果、こういう修正をしなかったということでございますので、逆にこの特別の法律に原則の法律を合わせるということは私ども考えなかったということでございます。

・2003年５月28日衆議院厚生労働委員会における質疑

○水島広子委員　　私も研究していた立場として、研究機関も私立大学もみんな普通に移動していくようなところであるわけですけれども、研究機関に勤めると、途中で移るときに債務不履行となってしまうかもしれない、一方、私立大学の教員となるのであれば、１年を超えたらいつでも自由に外国のどこかに移ることができる。これはどうなんでしょうか、整合性といたしまして。

○松崎政府参考人　御指摘の大学の教員等の任期に関する法律ということで、これは平成９年の法律だと思っております。この法律の趣旨というものは別にして、とにかく１年を超える期間の労働契約の締結を認めようという、いわゆる任期制の法律でございます。この任期に関しましては、法律の中におきまして、１年を超えた場合には本人の意思によって退職することを妨げるものであってはならないというふうに規定したわけでございますけれども、これは、労働契約の期間につきまして、現行の労働基準法の14条に１年という規定がございます、この労働基準法に反しないように確認的に規定したものというふうに私ども承知しております。

○水島委員　そのこととの整合性を質問しているんですけれども。

○松崎政府参考人　したがいまして、私立学校の教員につきましては、こういうことで今後もいくということだと思います。

○水島委員　こういうことでというのはどういうことでしょうか。現状のままということでしょうか、　それとも、労働基準法に反しないようにということになれば、今１年と言っているのもこれは３年に延びるとか５年になるとか、そういうことというのがこういうことなんでしょうか。

○松崎政府参考人　これは、私立学校の教員についての特別の法律でございまして、これにつきまして、今度の労働基準法を原則３年ということにする場合におきましても、協議の結果、私立学校の教員についての特例の扱いについては、今後も政府としては継続する、現行の規定のままいくという方針だと聞いております。

第５節　両者の適用に関する解釈論とその問題点

このように、大学の教員にとって任期を付されて採用された場合、いずれの法律が根拠となって契約期間が定められているかによって、その地位に大きな差異が生じること

から、いずれの法律が適用されるべきかについて検討をすることが不可欠である。

大学教員任期法及び労働基準法第14条のいずれの対象ともなりえる大学教員について(27)、いずれを（あるいは双方とも）適用すべきかについては、次のようにいくつかの考え方が見受けられる。

・　いずれか一方を適用できるとする説

「平成10年の労基法改正の施行（平成11年４月１日）後は、私立大学教員については、労基法14条の新たな特例による３年までの契約の期間と、右〔引用者注　大学教員任期法〕による任期のいずれでも利用できることになった」(28)。

この説によれば、大学教員任期法によって任期を定め、同法によって任期を定めて採用された場合には、任期に関する規制は、すべて大学教員任期法の規定に基づいて行われ、一方で労働基準法第14条により有期契約を締結した者は、すべて労働基準法の定めにしたがって規律されるということになろう。

・　大学教員任期法を優先適用させるとする説

大学としては、利用しやすいどちらかを選択して、あるいは両者を組み合せて有期雇用教員を採用することができると断った上で、「両者は並立して利用が可能であるという考え方（並存説）と、教員任期法は労基法14条１号の特例法であるという考え方（特例説）が成り立ちうる。〔中略〕

文部省通達によれば、法５条の趣旨は、４条の各号に「該当する場合には、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ものである」と説明される。教員任期法５条は、並存説の考え方を明確にした規定であるとの解釈が素直かも知れない。

しかし、大学教員任期法の方が、（イ）〔引用者注　大学教員任期法では事前に任期を付すことができるポストに制限があるが、労働基準法ではポストの制限がないこと〕と（ハ）〔引用者注　大学教員任期法では教員の側からは１年を経過した時点で退職することができる一方で、労働基準法ではこの期間は教員の側も拘束すること〕の点で労働者＝教員にとって有利であり、（ロ）〔引用者注　大学教員任期法では任期の長さの規制はない（ただし、行政解釈では５年が上限とされる）一方で、労働基準法では最大５年まで）についても、〔中略〕任期を雇用保障期間ととらえれば労働者にとって有利である。そして何よりも、アメリカのテニュア制度に見られるように、教育研究の充実・発展のためにはある程度安定した雇用が保障されなければならない。学問の自由を前提に考えると、教員任期法を労基法14条の特例法と理解するのが、合理的な解釈であろう」(29)。

この考え方によれば、大学教員任期法の適用対象となる大学教員については大学教員任期法によるべきであり、同法の適用対象外の大学教員についてのみ労働基準法第14条の適用になる、ということであろう。

また、同じ特例説に立ちながらもその理由付けとして、「両者には趣旨・目的と主な適用対象に大きな相違があり、大学において同じく任期を定める場合であっても、専任教員には教員任期法、非常勤教員には労働基準法という区分がなされるであろうことを踏まえると、両者が必ずしも並立するとはいえないであろう。むしろ、両者の期間の定めの意味が同様であるとすれば、教員という特別な業務に従事する労働者に対して一般

規定である労基法14条１第１号の特例が定められたものと考えるのが自然であろう」としているものがある(30)。

このように、過去の文献においては、両方の法律の対象となりえる大学教員の有期労働契約につき、いずれの法律を適用すべきかについて、①両者いずれでも良いが、いずれか一方の法律を適用する、②大学教員任期法を優先適用する、③両者を並存して適用できる。という３つの考え方があったと考えられる。

ここで指摘しておきたいのは、上記の③説は、ある一人の教員について両者を並存して利用できると言っているのではなく、同じ大学内である教員と別の教員が異なった法律の適用を受けても良いという議論をしているように思われる。また①説は同じ使用者である以上、対象となるすべての教員について、大学教員任期法か労働基準法かのいずれか一方を統一して適用すべきであり、②は統一的に大学教員任期法を適用すべきであると説いているものと思われる。つまり③説によっても、ある一人の教員について大学教員任期法と労働基準法を重ねて適用すべきであるとは言っていないものと理解できる(31)。

このように整理した上での一つの疑問としては、①から③のいずれの説によってもよいが、大学教員任期法が適用されるということは、労働基準法（任期に関する部分）は適用対象外であるということを同時に示しているのであろうか。教員任期法を労基法14条の特例法と理解するという教員任期法を優先適用するという説は、大学教員任期法と労働基準法の規定が重なりあう部分については、労働基準法の適用はないと考えているのであろうか。

本章筆者は、大学教員任期法と労働基準法の双方に適用対象となる教員については、どの教員についても両方の規定を重ねて適用すべきであり、結果として大学教員任期法と労働基準法の双方に適用対象となる教員については、両方の規定が重ねて適用されるという意味で教員間の同一性が図られると考えている。節を改めて論じる。

(27)労働基準法上は、雇用期間の定めのない労働者を除く労働者は（期間が３年と５年という差こそあれ）すべて有期労働契約の対象となるので、大学教員任期法及び労働基準法第14条のいずれの対象ともなりえる者とは、結局大学教員任期法第４条第１項に該当する教員ということになる。

(28)菅野前掲(2)187頁には「平成10年の労基法改正の施行（平成11年４月１日）後は、私立大学教員については、労基法14条の新たな特例による３年までの期間の契約と、右の特例法（引用者注　大学教員任期法）による任期のいずれでも利用できることになった。」とあるが、同書は2003年の労働基準法改正前及び同年の国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備に関する法律による大学教員任期法改正前の言及であることから、これを現状の制度に言い換えれば、「国立大学法人、公立大学法人及び学校法人における教員については、労基法14条の原則である３年、特例による５年までの契約の期間と、大学教員任期法による任期のいずれでも利用できることとなった」ということになると思われる。ただ、同書の改訂版である第７版（弘文堂、2005年）においては、この大学教員任期法と労働基準法との適用関係をめぐる言及が削られており（第６版と比較すると169頁から170頁に言及されていて然るべきである。）、なぜ言及されなくなったのか、その理由が理解できない。また、中窪裕也、野田進、和田肇『労働法の世界（第６版）』（有斐閣、2005年）64頁においては、大学教員任期法「対象者との間に通常の有期雇用契約を締結することはもちろん可能である」とし、大学教員任期法に基づかず、労働基準法第14条を根拠とした有期労働契約を許容している。

(29)和田前掲(14)20頁。

(30)川田前掲(25)136頁。ただ、この論旨には２点の疑問を感じる。１点目として「専任教員には大学教員任期法、非常勤教員には労働基準法という区分がなされるであろうことを踏まえる」という前提である。確かに非常勤教員については大学教員任期法に含めることは想定していなかったと思われる規

定が見受けられる（大学教員任期法でいう任期の定義につき、労働契約の期間の満了により引き続き労働契約が締結される場合を除き退職することとなるものとされているが、公務員の場合特別職あるいは非常勤の職に就く場合は退職に含むものとされている（第２条第４号で）。そうすると大学教員任期法でいう労働契約において非常勤であった者は含まれないと考えるのが自然であろう（この点、前掲(21)通達記第１の３（１）で、国公立大学（当時）の教員に関する言及ながらも、大学教員任期法は常勤教員について任期を定めて任用することができることとする規定を創設したものである旨述べている。）一方で、専任教員（常勤と思われる）には大学教員任期法と区分けされるとの前提は妙であり、条文上いずれにも含めるように読めるからこそこの問題が生じるのであって、専任教員は大学教員任期法という区分け（という実態か）を前提に議論しているのは、実態に沿った結論を導こうとしているに過ぎないと思われる。また次に「両者には趣旨・目的と主な適用対象に大きな相違があり、」と正確な認識に立ちながらも、「両者の期間の定めの意味が同様であるとすれば」という仮定をおいているのも不自然であり、法律の趣旨目的が異なる以上、当然に期間の定めの意味も異なると考えられ、意味が同様であるとは考えにくいところである。

(31)和田他前掲(17)75頁では、「大学にとってはそれぞれ一長一短あり、利用しやすい方をどちらか選択して、あるいは両者を組み合せて有期雇用教員を採用することができることになります。」とあり、ここでいう「両者を組み合せて」とは教員Ａに対しては例えば大学教員任期法、教員Ｂに対しては例えば労働基準法という意味であり、教員Ａについて大学教員任期法と労働基準法の双方を適用する意味とは読むことができない。

第６節　解釈論に関する試案

１　考え方に至る背景

まず、大学教員任期法と労働基準法を同一の大学教員に重ねて適用することの考えに至る背景を述べたい。

・大学教員任期法と労働基準法では、法の趣旨目的が全く異なる

大学教員任期法の趣旨目的は、第１条及び上記３で述べたとおり、大学等における研究教育の活性化のため人事交流を推進することにあり、教員の地位の確保や不利益な措置（不適格教員の排除など。）を目的としたものではない。一方労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすための労働条件の最低を示したものであり、（労働基準法第１条）。人材の流動化を促進するなどいう目的は存在しない。したがって、双方の趣旨目的は全く異なり、一方が他方と矛盾するなどということはありえず、個々の規定で一見そのように感じられるものが見受けられたとしても、両者を整合的に解釈すれば重畳して適用できるはずのものである。

・労働基準法の最低基準性は、大学教員任期法によっても損なわれてはならない

労働基準法第１条第２項では「この法律で定める労働条件の基準は最低限度のものである」と規定している。憲法第27条第２項が「勤労条件に関する基準」は法律で定めるとされているのは、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」と定める憲法第25条の趣旨を労働関係において具体化した規定であるとされ、その基本原理を定めた労働基準法第１条における「人たるに値する生活」とは、憲法第25条の「健康で文化的な最低限度の生活」と趣旨を同じくするものとして位置づけられる(32)。

また、ここでいう労働条件とは、賃金、労働時間の他、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等の条件を広くとらえられている(33)ので、今回の任期に関しても当然にこの労働条件に含まれると解される。

また、労働基準法第13条前段は、「この法律で定める基準に達しない労働条件を定

める労働契約は、その部分については無効とする。」として、労働法の定める基準に、その基準を下回る労働契約の効力を否定する強行的効力を認めている。大学教員任期法も法律という制定形式であるから、労働基準法と異なる趣旨目的であれば、労働基準法の定める労働基準と異なる労働基準を定めることはたとえ労働基準法を下回る労働基準法違反ではないという主張が考えられるが、「この法律」と限定してある以上、大学教員任期法等の「他の法律」を「この法律」に含めて読むことは困難であるから、そのような主張は困難である(34)。

したがって、大学教員任期法の規定で一見労働基準法が定める労働基準を下回るとも読むことができるものがあった場合には、当該大学教員任期法の規定は効力がないか、あるいは労働基準法を下回らない労働基準を定めたものとして解釈しなければならない。

(32)前掲(1)62頁（山川隆一執筆）
(33)前掲(1)63頁（山川隆一執筆）
(34)やや話が変わるが、国立大学法人設立の際に、直近まで国の機関であった国立大学の職員は、次に掲げる国立大学法人法附則第４条の規定に基づき国立大学法人の職員とされた。
第４条　国立大学法人等の成立の際現に附則別表第一の上欄に掲げる機関の職員である者［中略］は、別に辞令を発せられない限り、国立大学法人等の成立の日において、それぞれ同表の下欄に掲げる国立大学法人等の職員となるものとする。
しかし、国立大学職員は国家公務員であったことから、「国立大学法人等の職員になるものとする」という規定のみで、国家公務員の身分を剥奪されたことになる。国家公務員法上、国家公務員が自らの意思によらずその職を奪われる規定は、失職（第76条）、分限免職（第78条）、懲戒免職（第82条）及び定年（第82条の２）があるが、この国立大学法人の職員への身分の移行は、上記のいずれにも該当しない。つまり国立大学法人法附則第４条は、国家公務員法には存在しない、新たな身分剥奪事由を定めたことになる。国家公務員法は労働基準法とは異なり、「この法律・・・」のような、国家公務員法を他の法律よりも優先的に適用するなどの規定は存在しないから、身分剥奪事由を国家公務員法以外の法律で追加しても法的に何ら問題はない、ということになろう。このあたり労働基準法の位置づけとは大きく異なることと理解できよう。

2　具体的な当てはめ

まず、任期を付されることについて大学教員の個別の同意が必要となるか否かについて整理したい。労働基準法第１４条は同意が必要である旨明示されていないが、これは労働契約である以上契約の一方当事者である労働者（大学教員）の同意は当然に前提とされていると解される。

一方大学教員任期法においては、公立大学の教員については同意を要する旨の規定がある（第４条第２項）が、国立大学、公立大学法人の設置する大学及び私立大学の教員については、このような規定は置かれていない。

これについては、国立大学、公立大学法人の設置する大学及び私立大学の教員に関しては個別の同意は不要と理解するのではなく、労働基準法上同意が必要とされていることから、重ねて規定する必要はなかったものと理解することができる。

この論拠としては、国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第39条による改正前及び地方独立行政法人法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第36条による改正前の大学教員任期法においては、国立大学（国の機関とし

ての）及び公立大学の教員については同意を得なければならないものとされ、同意について特段の規定がないのは、私立大学の教員のみであった。国立大学の法人化及び地方独立行政法人（公立大学法人）の創設後、新たな制度化においては教員の同意は必要がないという考えの合理性は全くを想定できず、労働基準法上に委ねたと解するのが妥当である(35)。

次に、任期（労働契約）途中における大学教員側からの解約（退職）の自由について整理する。前述したとおり、労働基準法では、最長３年の期間により労働契約を締結した者については、１年を経過した日以後、いつでも退職することができることから（附則第137条）、最長５年の期間により労働契約を締結した者、及び「一定の事業の完了に必要な期間を定め」られて労働契約を締結した者については、労働者側からの自由な退職は認められていない。一方、大学教員任期法においては、国立大学、公立大学法人の設置する大学及び私立大学の教員について１年を経過した日以後の教員の自由な意思による退職が保障されている（第５条第５項）。いずれの法律により労働契約が行われるかにより重大な差異が生じる場面の一つである。

これに関しては、本章筆者は、大学教員任期法の適用を受ける教員については、すべて大学教員任期法第５条第５項の適用を受け、任期の長短を問わず、すべて１年経過後自由に退職することができるとするのが妥当であると解する。つまり大学教員任期法の適用を受ける大学教員が労働基準法第１４条第１項各号に該当するとして５年の労働契約を締結したり、同条本文の「一定の事業の完了に必要な期間」労働契約を締結したとしても、大学教員側から１年を経過した後に退職することは自由であると考える。

労働基準法上正当な自由なしに労働者側からの解約権を認めない５年間の労働契約及び「一定の事業の完了に必要な期間を定め」られた労働契約について、労働者（大学教員側）からの退職の自由を認めることは、労働者にとっては労働基準法で定める基準を上回る措置であるから、同法における最低基準性（第１条第２項）に違反するものではない。また、大学教員任期法の趣旨目的は上述のとおり教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが大学等における教育研究の活性化にとって重要であるとされたことであるから、大学教員が更なる研究の発展に資するとして自らの意思により他の大学等に異動することは最大限度保障されなくてはならず、またそれは教員個人の権利などという性格を超えて、大学における研究教育の活性化、高度化に資するという意味を有している(36)。つまり大学の教員の流動性を高めるというのは我が国の大学における研究教育の活性化、高度化という社会的使命のために必要な手段であると位置づけられているのであるから、これを労働基準法第14条第１項各号に該当するなどとして異動の自由を制約することは、個人間の同意で大学教員の社会的責務を果たすことを放棄することと同様であるから、許容される措置ではないと考えられる(37)(38)ことによるものである。

第３として、１年経過後の大学教員側からの退職は自由であるという前提で、大学教員における任期は最長で何年であるかという点に関してであるが、これは労働基準法が最長３年若しくは最長５年という期間を定めていることに比較し、大学教員任期法は特段の定めをおいていないことをどう考えるか、という点である(39)。

これについては、「研究教育の充実・発展のためにはある程度安定した雇用が保障されなければならない。学問の自由を前提に考えると、教員任期法を労基法14条１号の特例法と理解するのが、合理的な解釈であろう。」という説(40)に賛成する。つまり最長３年、５年などという制約はなく、これらの期間を超えても何ら差し支えないと考える。異動するか、現在にとどまるかは、各教員自らの判断に委ねられるべき問題である。またいかなる研究内容を選択するかについても各教員の専権に属する事項であって、３年、５年などとその期間の範囲を限定することは長期的な視野に立った研究を阻害することにもつながる。これが、職務の内容について一定程度使用者側からの指示を受けることを想定している一般労働者と大きく異なる点である。

労働基準法第14条が労働契約の期間を最長３年あるいは５年を上限としていることとの関係であるが、これらの期間を超えた労働契約の効力をどのように考えるかについては、大きく次の３説があるとされている(41)。

①３年または５年を超える期間を定めた部分は労働基準法第13条により無効となり、上限の期間を超えて引き続き雇用されている場合は、民法第629条第１項により期間の定めのない労働契約となるという説

②上限を超える期間の定めは労働者にとっては雇用保障の意味を有し有効であるが、使用者の側からは期間の拘束を主張できないという説

③上限を超える期間の定めは全体として無効であり、当初から期限の定めのない労働契約になるという説

これについて、大学教員任期法第５条第５項の考え方について、施行通達（42)は、次のように説明し、②説によっていることを明らかにしている。

「労働基準法第１４条においては、「労働契約は、期間の定のないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの外は、１年を超える期間について締結してはならない」と定められているが、その趣旨は、労働者が長期にわたって不当に拘束されることを防止することであって、１年を超える期間を定めた労働契約であっても、１年経過後の期間は身分保障期間（使用者は原則として解約できないが、労働者はいつでも解約できる期間）であることが明らかな場合には、同条に違反するものではないと解されていること。」

①から③説のいずれが妥当であるかは、労働基準法固有の問題であり、本稿での検討範囲を超えている。ただ、大学教員任期法施行当初において②説に立ち立法化していることが明らかである以上、その考え方を改める必要性はないというべきであり、またそう解したとしても、労働者の保護という面から水準の低下を招くものではない(43)。

次に、任期あるいは有期雇用の際必要となる規則の制定手続及び本人同意手続についてみると、大学教員任期法と労働基準法においては一長一短であるという印象が強い。

規則の制定手続については、大学教員任期法上は、①公立大学法人又は学校法人にあっては、規則を定めたり変更したりする場合には、学長の意見を聴く（第５条第４項)、②いずれの設置者にあっても、規則の制定変更は、公表される（第３条第２項、第５条第４項)、とされている。一方労働基準法にあっては、就業規則（第89条）に

記載される事項に含まれると解すれば、作成又は変更の際には労働組合又は過半数代表者の意見を聴く手続きが必要となる（第90条）ものの、有期契約に関する事項については、第89条第３号の「退職に関する事項（解雇の事由を含む。）」にも同条第10号の「前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項」にも含まれないとするのが実務上の解釈である(44)。そうすると規則の制定手続きについては、大学教員任期法による方がより手続きに重きを置いていることになる(45)。また、教員本人に関する同意手続等については、大学教員任期法では、公立大学を除き、法令上の定めはなく、更新拒否の基準や手続を含め各学校設置者の任意とされている（施行通達において、公立大学と同様の事項を記載することが望ましいとされている程度である(46)。）。一方で労働基準法第14条第２項に基づく厚生労働省告示(47)によると、更新の有無の明示、更新の判断基準、更新拒否の場合の30日前までの予告、更新拒否理由の明示など、極めて詳細にわたる基準が置かれている。

これについては、本章筆者は、大学教員任期法の適用を受ける教員については、大学教員任期法に定めれた手続の保障を受けるのと同時に、これら労働基準法（告示を含む。）に定められた手続を受けるものと考えている。そもそも上記告示は、2003年労働基準法改正の際、第14条第２項が追加されたことにより規定されたものであるが、その趣旨は、使用者による期間満了後の更新拒否をめぐる紛争が多発したことを契機に、有期労働契約の締結時及び期間満了時における当事者の紛争を未然に防止するために新設されたものである(48)ことを踏まえると、これらの規定は労働者として紛争防止のための当然必要とされるべきものであり、大学教員について適用を除外する理由が全く見受けられないからである。人事交流が活性化されるべき職種であることと、任期満了後においてどのような処遇を受けることになるか予期し得ないこととは、全く関係がない。すなわち大学教員任期法の適用を受ける教員については、同法で定める手続の保障を受けることに加え、労働基準法（告示を含む）で定められた手続を受ける機会が保障されているものと考える(49)。

(35)ここで、大学教員任期法第４条第２項が、なぜあえて「任用される者の同意を得なければならない」という規定を設けていたのかを考える必要があろう。同法施行通達（前掲(21)記第１の３（４））によると、「任期制の円滑な運用を図るため、〔中略〕当該任用される者の同意を得なければならないこととしたこと」とし、「円滑な運用を図る」という専ら実務上の配慮から同意を要件にしたと説明されている。しかし、考えてみると、制定当初の同法において、本項の適用を受けていたのは国立大学（国の機関としての）の教員及び公立大学の教員であり、これらの教員の任用は、「労働契約」ではなく、行政処分として位置づけられていたことに留意する必要がある。公務員の任用が「同意を要する行政処分」であることに異論はない（例えば橋本勇『入門地方公務員法』(2003年、学陽書房）61頁）。しかし、この「同意」の範囲について、公務員に任用されること自体が含まれることは当然であるものの、任期が付されるか否か、任期が付された場合に何年間の任期とするかについてまで、これに含まれるか否かについては、確たる説はないと思われる。そうすると、第４条第２項で任用される者の同意を要する旨規定しておかないと、任期付か否か、任期は何年間であるかについては教員の同意は不要とも読まれるおそれがあるため、創設的な意味合いで本項を設けたものと考えられる。

なお、任期が付されるか否か、任期が付された場合に何年間の任期とするかについてまで、これに含まれるか否かについては、確たる説はないことを示す傍証として、国家公務員及び地方公務員の任期付職員等について定めた法律がある。地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第４条第２項、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平

成12年法律第51号）第４条第４項、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）第４条第２項及び一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成９年法律第65号）第５条第３項においては、いずれも「当該職員にその任期を明示しなければならない」と規定している。もし同意を要する行政処分の「同意」の範囲に任期が何年であるかが含まれるというのであるならば、これらの法律の「明示」というのは、「同意を要しない」、つまり公務員にとって同意の範囲を狭めた措置であると読むことになろうが、あえてこのような措置を講じる積極的な理由は見受けられない。そもそも「同意」の範囲には含まれるか否か明確ではないという考え方に立てば、公務員保護の立場に立って創設的に「明示」と規定した、ということができる（なぜ「同意」と規定しなかったという疑問は引き続き残るが。）。

(36)前掲(10)答申（１（１）③）では、「アメリカやドイツなどの大学の状況を見ると、出身大学で教員として採用される場合にも、いったん他大学で教育研究に従事したり、キャリア形成の過程で大学等を異動する場合が多く、教員の流動性は概して高い。このことが、これらの国の大学における教育研究の活性化、高度化につながっているとの指摘もあることを考えると、我が国の大学においても、教員の流動性を一層高めていくことが肝要である。」とし、教育研究の活性化、高度化のためには教員の流動性向上が必要であるとする。「教員の異動の自由」などいう観点からの言及は一切ない。

(37)このような私見は、大学教員任期法の制定当初については想定されていない考え方であることは明らかである。なぜなら(26)で述べてとおり、同法制定当初には、労働者側からの退職の自由については、大学教員任期法と労働基準法で差異はなかったためである。しかし、その後の労働基準法第14条の改正にも関わらず、大学教員任期法が改正されなかった趣旨を考えると、本文で検討のとおり、従来どおり１年経過後の大学教員側からの退職の自由を保障しておいた方が、一般労働者と比較し、一層流動性を促進するものと考え、あえて改正しなかった（労働基準法との「不整合」とも思える状況をあえて生み出した。）ものと理解できる。

(38)この箇所でも、大学教員任期法上公立大学の教員については１年経過後の退職の自由が規定されていないことについて検討する必要がある。(35)で掲げた地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律等についても、同様に退職の自由は規定されていないことから、退職の自由については、一般（任期のない一般職の地方公務員）と同様に、地方公務員法の一般法理により導かれるということになろう。地方公務員の場合、任用が行政処分である（(35)参照）こととの並びで、辞職も行政処分である退職発令があって初めて辞職の効果が生じるものとされている（橋本勇『新版　逐条地方公務員法』（学陽書房、2002年）465頁）。したがって、行政処分を待つ必要があるという意味で、いつでも退職できるとする大学教員任期法及び労働基準法との比較では、やや労働者側に不利に働く可能性はある。しかし、国家公務員の場合は、「任命権者は、職員から書面をもつて辞職の申出があつたときは、特に支障のない限り、これを承認するものとする」と規定されており（昭和27年５月23日人事院規則８－１２（職員の任免）第73条）、地方公務員もこれに類する規定を整備していると想像できることから、多少辞職のタイミングは遅れたとしても、「任期を終了しなければ辞職は認めない」という運用は、よほどの事情がない限り不可能であると思われ、任期中の辞職は認められていると解されよう。したがって、公立大学教員について１年経過後の辞職の自由について特段規定がないのは、これらの公務員一般の考え方を当てはめれば足りると考えられたことによるものと解される。

(39)前掲(23)で述べたとおり、大学教員任期法について５年が上限である旨の通達（前掲(21)参照）は、５年とする根拠は希薄であると考えられることから、ここでは全く上限が付されていないものとして考える。

(40)和田(14)前掲21頁。なお、現実にも７年、10年などと５年を超える規則を設けている大学があるという。和田他前掲(17)72頁。

(41)小西国友、渡辺章、中嶋士元也『労働関係法〔第４版〕』（有斐閣、2004年）129頁。

(42)前掲(21)通達記第１の４（６）「労働基準法との関係について」

(43)和田(14)前掲21頁によると、②説は実務上採用されている説であるという。また、中窪他前掲(28)64頁は、②説により５年を超える期間についても許容されるという説に対し、「このような任期であれば労基法14条１項の趣旨と抵触せず一般的に可能との見解もあるが〔中略〕、右に述べたような雇用保障を回避する手段となるおそれもあり、慎重な考慮が必要である」として、若干の危惧を表明している。これは、使用者側が労働者に対して「辞意を表明させる」ことを求めるなどすることに対し危惧しているものと思われる。しかしこれは労働者側のみに解約権を認めれば労働期間の長短にかかわらず発生する問題であり、これをもって長期間の労働契約を否定する根拠にはならないものと思われる。

(44)厚生労働省労働基準局監修前掲(9)54頁は、有期労働契約締結時に明示する更新の有無、その判断の

基準は、就業規則に記載する必要はないものの、「トラブル防止の観点からは明記しておくことが望ましい」という。

(45)これに関連して一つ疑問なのは、規則の公表は国立大学法人、公立大学法人又は学校法人に義務付けられているのと比較し、学長の意見を聴かなければならないのは第５条第３項で「公立大学法人〔中略〕又は学校法人」とされており、国立大学法人が除かれていることである。国立大学法人法第21条第３項に教育研究評議会が審議する事項について列記され、その第４号に「教員人事に関する事項」とあるので、国立大学法人における任期に関する規則は、この教育研究評議会の審議を経ているので大学教員任期法第５条第３項では外してある、ということであろうか。このあたり、明解な理解が得られないところがある。

(46)前掲(21)通達第１の４（１）の（注）参照。なお、本文中は、現在の制度に置き換えて記述したものであり、原文は「私立大学の場合、教員の任期に関する規則に記載すべき事項を法令で定めることはしていないが、手続面での合理性を担保するため、国公立大学の場合と同様の事項を記載することが望ましい。」としている。

(47)前掲(7)告示

(48)中窪他前掲(28)64頁

(49)このように解しないと、労働基準法上の労働者でありながら、一部の者（大学教員任期法の範囲にある者）については、労働基準法第１条第２項の最低基準を下回ることになることを容認していることにつながり、同項の趣旨からみて容認し難い考え方であると思われる。また同項の「この法律で定める労働条件」とあり、「法律」に限定されているから、例え法律に根拠のある告示であっても、告示は「法律」には含まれないと解釈するのことも困難であろう。

第７節　解釈論に関する試案（続）

前節で述べたのは、大学教員任期法の対象となる教員は同時に労働基準法上の保障も受けるということであった（つまり大学教員任期法のみの適用を受けることはないということである。）。この検討とは別に、大学教員の中には大学教員任期法の適用を受けない教員も存在し得る。すなわち、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かんがみ、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（第４条第１項第１号）、②助手の職で自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主たる内容とするものに就けるとき（第２号）、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（第３号）のいずれにも該当しない大学教員ということになる(50)。これらの教員は、任期を付して採用される場合には、専ら労働基準法の規定によるということになる。

ただ、各大学等の設置者において、大学教員任期法の対象となる大学教員の範囲を拡大して適用することについては、前節での結論、すなわち大学教員任期法と労働基準法が重ねて適用される、という前提に立てば、特に禁止されているとは思われない。ただ、拡大に伴う弊害も予想され、悩ましいところである(51)。

(50)これに加え、非常勤の教員についても、大学教員任期法の対象には想定されていない。前掲(30)参照。

(51)大学教員任期法が本文のように対象教員を３類型に限定しているのは、類型外の教員については、教員の交流による研究教育の活性化よりも、教員の身分の安定が優先すると考えているのであろうか。あるいは類型外の教員についてはあえて特例法の対象としなくとも労働基準法の規定のみで十分と考えていたからであろうか。このあたりの考察をする必要があるが、手がかりが見受けられず、非常に困難である。(22)で掲げた青森公立大学は、どのように考えても大学教員任期法では想定していない教員まで含まれているものと思う。

第８節　立法的解決を図る場合の試案の提示

第６節のように解釈論を検討しなければならないそもそもの原因は、大学教員任期法と労働基準法（第14条）が、それぞれ全く異なった趣旨目的から立法されているにもかかわらず、任期、労働者側からの退職の自由、労働者への周知の手続等において同一ではない規定が並立していることによるものである。したがって、前節までで得た結論をそのまま立法論に反映させることができれば、妥当かつ極めて明瞭な制度となるものと思われる。期間を定めて雇用される大学教員については、前節で述べたように、①大学教員任期法＋労働基準法を重畳して適用される者、②労働基準法のみの適用を受ける者、の２種類が存在する（すなわち教員任期法のみが適用される教員は存在しない）という前提で、望ましい立法措置を考察すると、概ね以下のようになろう。

まず第１案としては、現在の大学教員任期法の適用を受ける大学教員に関しては、労働基準法第14条及び附則第137条の適用除外とする旨大学教員任期法に明記するとともに、改めて現在の労働基準法第14条第２項及び同項に基づく告示の内容を大学教員任期法又はその下位法令に規定するという方法が考えられる。第14条第１項の規定は大学教員任期法に移されないので、任期が３年若しくは５年という制約がなくなることとなり、５年を超える任期も許容されるという現状の解釈が明文上明らかなものとなる。具体的には、①大学教員任期法第８条に「３　労働基準法（昭和22年法律第49号）第14条の規定は、この法律により任期を定めて任用された地方公務員である大学の教員並びに労働契約において任期を定められた国立大学法人、公立大学法人又は学校法人の設置する大学の教員には適用しない。」とする(52)、②大学教員任期法第３条第３項を削り、第５条の次に１か条を挿入し、「第３条第１項又は第５条第２項の教員の任期に記載すべき事項及び公表の方法については、文部科学省令で定める。」などとし、現在公立大学のみを対象としている文部科学省令を、他の設置者が定める規則についても拡大する。③「大学の教員等の任期に関する法律第３条第１項等の規定に基づく任期に関する規則に記載すべき事項及び同規則の公表の方法に関する省令（平成９年文部省令第33号）」を改正し、再任の可否その他再任に関する事項として規定されている第１条第４号について、ア　任用時又は契約時において契約更新の有無を明示すること、イ　更新する場合がある場合は更新の有無の判断基準を契約時に明示すること、ウ　ア又はイを変更する場合には、速やかに明示すること、エ　更新される可能性がある者に対して更新をしない場合には、期間満了日の30日前までにその旨を予告すること、オ　更新しない理由について教員から請求があったときは、理由書を遅滞なく交付すること、カ　公立大学の学長、国立大学法人、公立大学法人又は学校法人は、契約更新をしようとする場合は、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じ契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないこと、という「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成15年10月22日厚生労働省告示357)と同様の事項を規則に記載するように規定すること、が案として考えられる。

ただ、この第１案に対する批判としては、いわば実態上のものとして、大学教員任期法が文部科学省所管であり、労働基準法の所管（厚生労働省）から離れることについての危惧に基づくものがあろうかと思われる。その１点目として、所管が異なることによ

り、制定当初は平仄が合った規定が整備されたとしても、その後の改正によっては、不整合な状態が生じやすくなるであろうこと(53)、第２点目としては、厚生労働省においては地方支分部局として全国に都道府県労働局（厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第21条第１項）及び労働基準監督署（同法第22条）が設置され、労働契約、賃金の支払、最低賃金、労働時間、休息、災害補償その他の労働条件に関する事務（同法第４条第41号）を分掌し、労働基準法の遵守に一定の役割を果たしている一方で、文部科学省が所管することとなると、同省には地方支分部局が存在しないため、実効性が保たれない可能性がある、などいうことが予想される。

第２案としては、第１案とはいわば対極として、現行の大学教員任期法で定められている規定を労働基準法に移すという考えがありえる。既に述べたように、大学教員任期法制定当初における第５条（私立大学の教員の任期）に関しては、有期労働契約については既に労働基準法で措置されていることから、同条の規定は「確認規定」と位置づけられるとされている。現行の大学教員任期法では、公立大学の教員以外の大学教員に対する任期を定めている第５条が確認規定と解されることから、労働契約において任期を定めることができる旨は、あえて大学教員任期法で規定する必要はない、ということになる(54)。

そうすると、大学教員任期法第５条から第８条第１項までを削り(55)、（そうすると法律の題名も「公立大学の教員の任期に関する法律」と、極めて限られた者のみを対象とするものにはなるが、）現在の大学教員任期法で定められている労働基準法の水準を上回る部分については、労働基準法関係法令で措置すればよい、ということになる。
具体的には、例えば労働基準法第14条第１項各号列記以外の部分中、労働契約は、期間の定めのないものを除き〔略〕」とあるのを「労働契約は、期間の定めのないもの及び異なった使用者との間における労働者の異動を特に推進する必要があるものとして政令で定めるものを除き〔略〕」などとし、政令等で別途公立大学の教員以外の大学教員を規定すれば、３年あるいは５年を超える任期についても明文で許容されることになる。また同条第２項の紛争防止のための基準についてもそのまま適用を受けることなるが、さらにその基準に大学教員任期法第５条第３項から第４項に規定されている事項を加えればよい。

１年経過後における退職の自由については、一般の労働者については附則で（第137条）、かつ当分の間の措置であることから、やや法制技術上考慮が必要となるが、とりあえずの案として、第14条第２項（現在の第２項以下を繰り下げて）において、「第１項の政令で定める者は、労働契約の期間中（当該期間が始まる日から１年以内の期間を除く。）にその意思により退職することを妨げられない。」などと追加することが考えられる。このように対象となる職種を政令以下に定めることによって、大学教員以外の類似の職種（研究所の研究員等）にも容易に拡張されることが期待できる(56)。

第２案に対する批判としては、採用後の流動性を図り、そのことによって異なる経験や発想を持つ多様な人材が交流して、相互に学問的刺激を与え合ったり批判し合ったりすることは、教員の教育研究能力を高める上で有効であるというような観点で設けられるこの規定が、果たして労働者の権利保護を目的とした労働基準法の規定になじむか、という議論があろうと思われる。ただ、労働基準法の中には、必ずしも労働者権利保護

の面という観点のみから規定されているのではなく、他の方面からの要請との調和などいう観点からの制度も見受けられる(57)ので、私案のような規定を労働基準法に含めることとしても、それほど支障があるとは思われない（58)。また、労働基準法に加えることによって、労働基準法が掲げる種々の原則（同法の最低基準性（第１条第２項)、強行的効力及び直律的効力（いずれも第13条）が大学教員の任期を考える上でも解釈指針となることになる。

上記のような検討から、本章筆者は第２の案が望ましいものと考える。

(52)ここで、地方公務員について労働基準法第14条の適用の有無についての(15)の記述が関連してくる。本文で掲げた私案の「労働基準法〔中略〕第14条の規定は、この法律により任期を定めて任用された地方公務員である大学の教員〔中略〕には適用しない。」の位置づけについて、(15)で掲げた橋本勇説によれば、地方公務員には労働基準法第14条は条理上適用がないと主張しているので、「当然のことを確認しただけに過ぎない」ということになり、一方私見及び斎藤周説（適用説）に立てば、地方公務員には労働基準法第14条の適用があるという原則を排除したという意味で創設的な規定ということになる。

(53)この点、まさに(26)で述べた１年を超えた退職の自由に関する大学教員任期法と労働基準法の不整合の発生が適例であろう。

(54)大学教員任期法制定当初の第３条（国公立大学の教員の任期）は、(14)のとおり創設規定であるとされた。国立大学教員の場合は妥当な理解であると思われるが、公立大学教員の場合は、(15)及び(52)で述べた解釈によって創設規定か確認規定かの結論が左右されることになる。ただ、ここではその議論は措いておくことにして、公立大学教員以外の大学教員についてのみ検討する。

(55)大学共同利用機関法人等の職員（第６条）及び大学入試センターの職員（第７条）もすべて公務員ではなく労働基準法の全面適用を受けることから、労働契約において任期を定めることができる旨の規定は確認規定と解される。

(56)このあたり、(26)で掲げた国会における質疑中、水島広子委員が指摘しているところであったが、研究所の研究員等一般（公務員関係については別途法律があるが（(35)記載の法律))についてその特殊性を認め、労働契約において特段の定めを設けているものは存在しない。

(57)例えば、本報告書の別の章で論じられている裁量労働制度について、その立法趣旨を①実労働時間の算定が困難な特殊な労働について、所定労働時間自体ではなく、時間外労働の適正な管理を主たる趣旨とするという見解、②労働者の裁量の余地が大きい業務について、労働時間の量ではなく、労働の質ないし成果により報酬を定めることを可能とする制度であるという見解がある（柳屋孝安「裁量労働制」『ジュリスト増刊労働法の争点（第３版)』（有斐閣、2004年）214頁）が、いずれにせよ本制度導入の背景には、経済界におけるホワイトカラー活性化（生産性向上）の課題との関連があったといわれる（菅野前掲（２）303頁)。したがって、「大学教員の人材交流の促進」という労働者権利保護とは異なる背景があったにせよ、労働基準法上それを取り込んで立法化することには、特段の支障はないものと思われる。

第６章　今後の課題

最後に残された検討課題について言及し、締めくくる。

本研究委員会は、国立大学法人化を契機として発足したこともあり、大学教員における労働関係法令適用の在り方に焦点を当てて、検討を行った。したがって大学教員を取り巻く労働条件のうち、給与の在り方や教員評価の在り方、専門職大学院等における研究と教育のバランスの問題など、労働関係法令の適用の在り方そのものと直接関わりがないテーマについては、研究会においてある程度議論がなされたものの、本報告書に掲載していない。その中には年俸制の在り方など、検討すべき課題も含まれているが、今後に委ねたい。また制度の分析に力を注いだため、裁量労働制について締結された労使協定の規定や、教員の任期制を採用している大学における就業規則の規定など、法制の適用実態に関する傾向について全国的なレベルでの調査を行うことができなかった。ここで取り上げることができなかった非常勤講師の問題についても、別途些細な検討が必要と考えている。

本研究委員会における検討を通じて痛感したのは、学問の自由や大学の自治を主張するのみでは、大学教員の身分保護に関する論理が説得力を持ち得ないという点である。

大学教員の本来業務である「教授研究」以外の業務の比重が高くなる傾向にある労働環境や、任期を定めた教員の雇用が増加している雇用環境については、本報告書で示したところであるが、そのような中にあって、大学教員がその本来の役割である教授研究に専心することができるようにするためには、大学教員を取り巻く労働関係法制の在り方とその適用の在り方自体が問われなければならない。

本報告書で示したように、大学教員の勤務実態から乖離した労働関係法制や、労働基準法と関係法令との齟齬などは、労働関係法制の在り方そのものに問題が生じている端的な例である。また教員を雇用する法人側が、労働関係法制を正しく理解し、法の趣旨に即して適用を行うべきことは言うまでもないが、現実にはほど遠い実態にある例も見受けられる。

そのような現状を考えると、教員の側が労働関係法制を正しく理解して適用の実態を注視するとともに、法改正の必要性を提言することを含め、問題状況を広く指摘していくことで、関係者の問題関心を高めていくことが今後一層望まれる。この報告書を契機としてこのような問題意識が各方面で高まっていくことを期待して止まない。

関係法令等

●学校教育法（昭和22年法律第26号）　（抄）　６０
●国立大学法人法（平成15年法律第112号）　（抄）　６１
●地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）　（抄）　６４
●私立学校法（昭和24年法律第270号）　（抄）　６５
●構造改革特別区域法（平成14年法律第189号）　（抄）　６６
●労働基準法（昭和22年法律第49号）　（抄）　６７
●労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）　（抄）　７０
◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（平成10年法律第112号による改正前のもの）（抄）　７０
◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（平成15年法律第104号による改正前のもの）（抄）　７０
●大学の教員等の任期に関する法律（平成９年法律第82号）　（抄）　７１
◎大学の教員等の任期に関する法律（平成９年法律第82号）（制定当初のもの）　（抄）　７２

○労働基準法施行規則第24条の２の２第２項第６号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務
（平成９年２月14日労働省告示第７号）　（抄）７３
○有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準
（平成15年10月22日厚生労働省告示第357号）　（抄）７４
○労働基準法第14条第１項第１号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準
（平成15年10月22日厚生労働省告示第356号）　（抄）７４

○改正労働基準法の施行について
（昭和63年１月１日基発第１号、婦発第１号都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長等通知）　（抄）　７５
○労働基準法の一部を改正する法律の施行について
（平成11年１月29日基発第45号都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長通達）　（抄）７５
○労働基準法の一部を改正する法律の施行について
（平成15年10月22日基発第1022001号都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知）　（抄）７６
○労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務
を定める告示の一部を改正する告示の適用について
（平成15年10月22日基発第1022004号都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知）　（抄）８０
○大学の教員等の任期に関する法律等の施行について（通達）
（平成9年8月22日文高企149号各国公私立大学長あて文部事務次官）　（抄）８１

●学校教育法（昭和22年法律第26号）　（抄）

第１条　この法律で、学校とは、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、大学、高等専門学校、盲学校、聾学校、養護学校及び幼稚園とする。

第２条　学校は、国（国立大学法人法（平成15年法律第112号）第２条第１項に規定する国立大学法人及び独立行政法人国立高等専門学校機構を含む。以下同じ。）、地方公共団体（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第68条第１項に規定する公立大学法人を含む。次項において同じ。）及び私立学校法第３条に規定する学校法人（以下学校法人と称する。）のみが、これを設置することができる。

②　この法律で、国立学校とは、国の設置する学校を、公立学校とは、地方公共団体の設置する学校を、私立学校とは、学校法人の設置する学校をいう。

第３条　学校を設置しようとする者は、学校の種類に応じ、文部科学大臣の定める設備、編制その他に関する設置基準に従い、これを設置しなければならない。

第５条　学校の設置者は、その設置する学校を管理し、法令に特別の定のある場合を除いては、その学校の経費を負担する。

第７条　学校には、校長及び相当数の教員を置かなければならない。

第52条　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展開させることを目的とする。

第58条　大学には学長、教授、助教授、助手及び事務職員を置かなければならない。

②　大学には、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。

③　学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する。

④　副学長は、学長の職務を助ける。

⑤　学部長は、学部に関する校務をつかさどる。

⑥　教授は、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

⑦　助教授は、教授の職務を助ける。

⑧　助手は、教授及び助教授の職務を助ける。

⑨　講師は、教授又は助教授に準ずる職務に従事する。

第59条　大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない。

②　教授会の組織には、助教授その他の職員を加えることができる。

第62条　大学には、研究所その他の研究施設を附置することができる。

第62条　大学には、大学院を置くことができる。

第64条　公立又は私立の大学は、文部科学大臣の所轄とする。

第65条　大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とする。

②　大学院のうち、学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とするものは、専門職大学院とする。

第66条　大学院を置く大学には、研究科を置くことを常例とする。ただし、当該大学の教育研究上の目的を達成するため有益かつ適切である場合においては、文部科学大臣の定めるところにより、研究科以外の教育研究上の基本となる組織を置くことができる。

第68条　教育研究上特別の必要がある場合においては、第53条の規定にかかわらず、学部を置くことなく大学院を置くものを大学とすることができる。

第69条の３　大学は、その教育研究水準の向上に資するため、文部科学大臣の定めるところにより、当該大学の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備（次項において「教育研究等」という。）の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする。

②　大学は、前項の措置に加え、当該大学の教育研究等の総合的な状況について、政令で定める期間ごとに、文部科学大臣の認証を受けた者（以下「認証評価機関」という。）による評価（以下「認証評価」という。）を受けるものとする。ただし、認証評価機関が存在しない場合その他特別の事由がある場合であつて、文部科学大臣の定める措置を講じているときは、この限りでない。

③　専門職大学院を置く大学にあつては、前項に規定するもののほか、当該専門職大学院の設置の目的に照らし、当該専門職大学院の教育課程、教員組織その他教育研究活動の状況について、政令で定める期間ごとに、認証評

価を受けるものとする。ただし、当該専門職大学院の課程に係る分野について認証評価を行う認証評価機関が存在しない場合その他特別の事由がある場合であつて、文部科学大臣の定める措置を講じているときは、この限りでない。

④　前２項の認証評価は、大学からの求めにより、大学評価基準（前２項の認証評価を行うために認証評価機関が定める基準をいう。次条において同じ。）に従つて行うものとする。

●国立大学法人法（平成15年法律第112号）　（抄）

（目的）

第１条　この法律は、大学の教育研究に対する国民の要請にこたえるとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図るため、国立大学を設置して教育研究を行う国立大学法人の組織及び運営並びに大学共同利用機関を設置して大学の共同利用に供する大学共同利用機関法人の組織及び運営について定めることを目的とする。

（定義）

第２条　この法律において「国立大学法人」とは、国立大学を設置することを目的として、この法律の定めるところにより設立される法人をいう。

２　この法律において「国立大学」とは、別表第１の第２欄に掲げる大学をいう。

３　この法律において「大学共同利用機関法人」とは、大学共同利用機関を設置することを目的として、この法律の定めるところにより設立される法人をいう。

４　この法律において「大学共同利用機関」とは、別表第２の第２欄に掲げる研究分野について、大学における学術研究の発展等に資するために設置される大学の共同利用の研究所をいう。

５　この法律において「中期目標」とは、国立大学法人及び大学共同利用機関法人（以下「国立大学法人等」という。）が達成すべき業務運営に関する目標であって、第30条第１項の規定により文部科学大臣が定めるものをいう。

６　この法律において「中期計画」とは、中期目標を達成するための計画であって、第31条第１項の規定により国立大学法人等が作成するものをいう。

７　この法律において「年度計画」とは、準用通則法（第35条において準用する独立行政法人通則法（平成11法律第103号）をいう。以下同じ。）第31条第１項の規定により中期計画に基づき国立大学法人等が定める計画をいう。

８　この法律において「学則」とは、国立大学法人の規則のうち、修業年限、教育課程、教育研究組織その他の学生の修学上必要な事項を定めたものをいう。

（教育研究の特性への配慮）

第３条　国は、この法律の運用に当たっては、国立大学及び大学共同利用機関における教育研究の特性に常に配慮しなければならない。

（国立大学法人の名称等）

第４条　各国立大学法人の名称及びその主たる事務所の所在地は、それぞれ別表第１の第１欄及び第３欄に掲げるとおりとする。

２　別表第１の第１欄に掲げる国立大学法人は、それぞれ同表の第２欄に掲げる国立大学を設置するものとする。

（法人格）

第６条　国立大学法人等は、法人とする。

（役員）

第10条　各国立大学法人に、役員として、その長である学長及び監事２人を置く。

２　各国立大学法人に、役員として、それぞれ別表第１の第４欄に定める員数以内の理事を置く。

（役員の職務及び権限）

第11条　学長は、学校教育法（昭和22年法律第26号）第58条第３項に規定する職務を行うとともに、国立大学法人を代表し、その業務を総理する。

２　学長は、次の事項について決定をしようとするときは、学長及び理事で構成する会議（第５号において「役員会」という。）の議を経なければならない。

（１）中期目標についての意見（国立大学法人等が第30条第３項の規定により文部科学大臣に対し述べる意見を

いう。以下同じ。）及び年度計画に関する事項
（２）この法律により文部科学大臣の認可又は承認を受けなければならない事項
（３）予算の作成及び執行並びに決算に関する事項
（４）当該国立大学、学部、学科その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項
（５）その他役員会が定める重要事項
３　理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐して国立大学法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う。
４　監事は、国立大学法人の業務を監査する。
５　監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、学長又は文部科学大臣に意見を提出することができる。
第13条　理事は、前条第７項に規定する者のうちから、学長が任命する。
２　学長は、前項の規定により理事を任命したときは、遅滞なく、文部科学大臣に届け出るとともに、これを公表しなければならない。
第14条　学長又は文部科学大臣は、それぞれ理事又は監事を任命するに当たっては、その任命の際現に当該国立大学法人の役員又は職員でない者が含まれるようにしなければならない。
（役員及び職員の秘密保持義務）
第18条　国立大学法人の役員及び職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。
（役員及び職員の地位）
第19条　国立大学法人の役員及び職員は、刑法（明治40年法律第45号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。
（経営協議会）
第20条　国立大学法人に、国立大学法人の経営に関する重要事項を審議する機関として、経営協議会を置く。
２　経営協議会は、次に掲げる委員で組織する。
（１）学長
（２）学長が指名する理事及び職員
（３）当該国立大学法人の役員又は職員以外の者で大学に関し広くかつ高い識見を有するもののうちから、次条第１項に規定する教育研究評議会の意見を聴いて学長が任命するもの
３　前項第３号の委員の数は、経営協議会の委員の総数の２分の１以上でなければならない。
４　経営協議会は、次に掲げる事項を審議する。
（１）中期目標についての意見に関する事項のうち、国立大学法人の経営に関するもの
（２）中期計画及び年度計画に関する事項のうち、国立大学法人の経営に関するもの
（３）学則（国立大学法人の経営に関する部分に限る。）、会計規程、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与及び退職手当の支給の基準その他の経営に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項
（４）予算の作成及び執行並びに決算に関する事項
（５）組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項
（６）その他国立大学法人の経営に関する重要事項
５　経営協議会に議長を置き、学長をもって充てる。
６　議長は、経営協議会を主宰する。
（教育研究評議会）
第21条　国立大学法人に、国立大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として、教育研究評議会を置く。
２　教育研究評議会は、次に掲げる評議員で組織する。
（１）学長
（２）学長が指名する理事
（３）学部、研究科、大学附置の研究所その他の教育研究上の重要な組織の長のうち、教育研究評議会が定める者
（４）その他教育研究評議会が定めるところにより学長が指名する職員
３　教育研究評議会は、次に掲げる事項について審議する。
（１）中期目標についての意見に関する事項（前条第４項第１号に掲げる事項を除く。）

（2）中期計画及び年度計画に関する事項（前条第4項第2号に掲げる事項を除く。）
（3）学則（国立大学法人の経営に関する部分を除く。）その他の教育研究に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項
（4）教員人事に関する事項
（5）教育課程の編成に関する方針に係る事項
（6）学生の円滑な修学等を支援するために必要な助言、指導その他の援助に関する事項
（7）学生の入学、卒業又は課程の修了その他学生の在籍に関する方針及び学位の授与に関する方針に係る事項
（8）教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項
（9）その他国立大学の教育研究に関する重要事項
4　教育研究評議会に議長を置き、学長をもって充てる。
5　議長は、教育研究評議会を主宰する。

（業務の範囲等）

第22条　国立大学法人は、次の業務を行う。
（1）国立大学を設置し、これを運営すること。
（2）学生に対し、修学、進路選択及び心身の健康等に関する相談その他の援助を行うこと。
（3）当該国立大学法人以外の者から委託を受け、又はこれと共同して行う研究の実施その他の当該国立大学法人以外の者との連携による教育研究活動を行うこと。
（4）公開講座の開設その他の学生以外の者に対する学習の機会を提供すること。
（5）当該国立大学における研究の成果を普及し、及びその活用を促進すること。
（6）当該国立大学における技術に関する研究の成果の活用を促進する事業であって政令で定めるものを実施する者に出資すること。
（7）前各号の業務に附帯する業務を行うこと。
2　国立大学法人は、前項第6号に掲げる業務を行おうとするときは、文部科学大臣の認可を受けなければならない。
3　文部科学大臣は、前項の認可をしようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴かなければならない。
4　国立大学及び次条の規定により国立大学に附属して設置される学校の授業料その他の費用に関し必要な事項は、文部科学省令で定める。

（大学附属の学校）

第23条　国立大学に、文部科学省令で定めるところにより、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、盲学校、聾学校、養護学校、幼稚園又は専修学校を附属させて設置することができる。

（中期目標）

第30条　文部科学大臣は、6年間において国立大学法人等が達成すべき業務運営に関する目標を中期目標として定め、これを当該国立大学法人等に示すとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。
2　中期目標においては、次に掲げる事項について定めるものとする。
（1）教育研究の質の向上に関する事項
（2）業務運営の改善及び効率化に関する事項
（3）財務内容の改善に関する事項
（4）教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項
（5）その他業務運営に関する重要事項
3　文部科学大臣は、中期目標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、国立大学法人等の意見を聴き、当該意見に配慮するとともに、評価委員会の意見を聴かなければならない。

（中期計画）

第31条　国立大学法人等は、前条第1項の規定により中期目標を示されたときは、当該中期目標に基づき、文部科学省令で定めるところにより、当該中期目標を達成するための計画を中期計画として作成し、文部科学大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。
2　中期計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）教育研究の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置
（2）業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためとるべき措置
（3）予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画
（4）短期借入金の限度額
（5）重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画
（6）剰余金の使途
（7）その他文部科学省令で定める業務運営に関する事項

3　文部科学大臣は、第1項の認可をしようとするときは、あらかじめ、評価委員会の意見を聴かなければならない。

4　文部科学大臣は、第1項の認可をした中期計画が前条第2項各号に掲げる事項の適正かつ確実な実施上不適当となったと認めるときは、その中期計画を変更すべきことを命ずることができる。

5　国立大学法人等は、第1項の認可を受けたときは、遅滞なく、その中期計画を公表しなければならない。

（他の法令の準用）

第37条　教育基本法（昭和22年法律第25号）その他政令で定める法令については、政令で定めるところにより、国立大学法人等を国とみなして、これらの法令を準用する。

2　博物館法（昭和26年法律第285号）その他政令で定める法令については、政令で定めるところにより、国立大学法人等を独立行政法人通則法第2条第1項に規定する独立行政法人とみなして、これらの法令を準用する。

●地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）　（抄）

（目的）

第1条　この法律は、地方独立行政法人の運営の基本その他の制度の基本となる事項を定め、地方独立行政法人制度の確立並びに地方独立行政法人が公共上の見地から行う事務及び事業の確実な実施を図り、もって住民の生活の安定並びに地域社会及び地域経済の健全な発展に資することを目的とする。

（定義）

第2条　この法律において「地方独立行政法人」とは、住民の生活、地域社会及び地域経済の安定等の公共上の見地からその地域において確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、地方公共団体が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体にゆだねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるものと地方公共団体が認めるものを効率的かつ効果的に行わせることを目的として、この法律の定めるところにより地方公共団体が設立する法人をいう。

2　この法律において「特定地方独立行政法人」とは、地方独立行政法人（第21条第2号に掲げる業務を行うものを除く。）のうち、その業務の停滞が住民の生活、地域社会若しくは地域経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすため、又はその業務運営における中立性及び公正性を特に確保する必要があるため、その役員及び職員に地方公務員の身分を与える必要があるものとして第7条の規定により地方公共団体が定款で定めるものをいう。

（業務の公共性、透明性及び自主性）

第3条　地方独立行政法人は、その行う事務及び事業が住民の生活、地域社会及び地域経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要なものであることにかんがみ、適正かつ効率的にその業務を運営するよう努めなければならない。

2　地方独立行政法人は、この法律の定めるところによりその業務の内容を公表すること等を通じて、その組織及び運営の状況を住民に明らかにするよう努めなければならない。

3　この法律の運用に当たっては、地方独立行政法人の業務運営における自主性は、十分配慮されなければならない。

（法人格）

第5条　地方独立行政法人は、法人とする。

（業務の範囲）

第21条　地方独立行政法人は、次に掲げる業務のうち定款で定めるものを行う。

（1）試験研究を行うこと。
（2）大学の設置及び管理を行うこと。
（3）～（6）　（略）

（役員及び職員の身分）

第47条　特定地方独立行政法人の役員及び職員は、地方公務員とする。

（役員の兼職禁止）

第55条　特定地方独立行政法人以外の地方独立行政法人（以下「一般地方独立行政法人」という。）の役員（非常勤の者を除く。）は、在任中、任命権者の承認のある場合を除くほか、営利を目的とする団体の役員となり、又は自ら営利事業に従事してはならない。

（名称の特例）

第68条　一般地方独立行政法人で第21条第２号に掲げる業務を行うもの（以下この章において「公立大学法人」という。）は、第４条第１項の規定にかかわらず、その名称中に、地方独立行政法人という文字に代えて、公立大学法人という文字を用いなければならない。

２　公立大学法人でない者は、その名称中に、公立大学法人という文字を用いてはならない。

（教育研究の特性への配慮）

第69条　設立団体は、公立大学法人に係るこの法律の規定に基づく事務を行うに当たっては、公立大学法人が設置する大学における教育研究の特性に常に配慮しなければならない。

（他業の禁止）

第70条　公立大学法人は、第21条第２号に掲げる業務及びこれに附帯する業務以外の業務を行ってはならない。

（理事長の任命の特例等）

第71条　公立大学法人の理事長は、当該公立大学法人が設置する大学の学長となるものとする。ただし、定款で定めるところにより、当該公立大学法人が設置する大学の全部又は一部について、学長を理事長と別に任命するものとすることができる。

２　前項の規定により大学の学長となる公立大学法人の理事長（以下この章において「学長となる理事長」という。）の任命は、第14条第１項の規定にかかわらず、当該公立大学法人の申出に基づいて、設立団体の長が行う。

３～９　（略）

（教員等の任命等）

第73条　学長を別に任命する大学においては、理事長が副学長、学部長その他政令で指定する部局の長及び教員（教授、助教授、講師及び助手をいう。）を第20条の規定により任命し、免職し、又は降任するときは、学長の申出に基づき行うものとする。

（審議機関）

第77条　公立大学法人は、定款で定めるところにより、当該公立大学法人の経営に関する重要事項を審議する機関（次項において「経営審議機関」という。）を置くものとする。

２　経営審議機関は、理事長、副理事長その他の者により構成するものとする。

３　公立大学法人は、定款で定めるところにより、当該公立大学法人が設置する大学ごとに当該大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関（次項において「教育研究審議機関」という。）を置くものとする。

４　教育研究審議機関は、学長、学部長その他の者により構成するものとする。

●私立学校法（昭和24年法律第270号）　（抄）

（この法律の目的）

第１条　この法律は、私立学校の特性にかんがみ、その自主性を重んじ、公共性を高めることによつて、私立学校の健全な発達を図ることを目的とする。

（定義）

第２条　この法律において「学校」とは、学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条に規定する学校をいう。

２　（略）

３　この法律において「私立学校」とは、学校法人の設置する学校をいう。

第３条　この法律において「学校法人」とは、私立学校の設置を目的として、この法律の定めるところにより設立される法人をいう。

（役員）

第35条　学校法人には、役員として、理事５人以上及び監事２人以上を置かなければならない。

２　理事のうち１人は、寄附行為の定めるところにより、理事長となる。

（業務の決定）
第36条　学校法人の業務は、寄附行為に別段の定がないときは、理事の過半数をもつて決する。
（役員の職務）
第37条　理事は、すべて学校法人の業務について、学校法人を代表する。ただし、寄附行為をもつてその代表権を制限することができる。
2　理事長は、この法律に規定する職務を行い、その他学校法人内部の事務を総括する。
3　理事長に事故があるとき、又は理事長が欠けたときは、寄附行為の定めるところにより、他の理事が、理事長の職務を代理し、又は理事長の職務を行う。
4　監事の職務は、次の通りとする。
（1）～（5）（略）
（評議員会）
第41条　学校法人に、評議員会を置く。
2　評議員会は、理事の定数の2倍をこえる数の評議員をもつて、組織する。
3　評議員会は、理事長が招集する。
4　評議員会に、議長を置く。
5～8　（略）
第42条　次に掲げる事項については、理事長において、あらかじめ、評議員会の意見を聞かなければならない。
（1）予算、借入金（当該会計年度内の収入をもつて償還する一時の借入金を除く。）及び重要な資産の処分に関する事項
（2）寄附行為の変更
（3）合併
（4）第50条第1項1号（評議員会の議決を要する場合を除く。）及び第3号に掲げる事由による解散
（5）収益を目的とする事業に関する重要事項
（6）その他学校法人の業務に関する重要事項で寄附行為をもつて定めるもの
2　前項各号に掲げる事項は、寄附行為をもつて評議員会の議決を要するものとすることができる。

●構造改革特別区域法（平成14年法律第189号）　（抄）
（目的）
第1条　この法律は、地方公共団体の自発性を最大限に尊重した構造改革特別区域を設定し、当該地域の特性に応じた規制の特例措置の適用を受けて地方公共団体が特定の事業を実施し又はその実施を促進することにより、教育、物流、研究開発、農業、社会福祉その他の分野における経済社会の構造改革を推進するとともに地域の活性化を図り、もって国民生活の向上及び国民経済の発展に寄与することを目的とする。
（定義）
第2条　この法律において「構造改革特別区域」とは、地方公共団体が当該地域の活性化を図るために自発的に設定する区域であって、当該地域の特性に応じた特定事業を実施し又はその実施を促進するものをいう。
2　この法律において「特定事業」とは、地方公共団体が実施し又はその実施を促進する事業のうち、別表に掲げる事業で、規制の特例措置の適用を受けるものをいう。
3　この法律において「規制の特例措置」とは、法律により規定された規制についての第四章で規定する法律の特例に関する措置及び政令又は主務省令により規定された規制についての政令又は主務省令で規定するこれらの規定の特例に関する措置をいい、これらの措置の適用を受ける場合において当該規制の趣旨に照らし地方公共団体がこれらの措置と併せて実施し又はその実施を促進することが必要となる措置を含むものとする。
4　（略）
（学校教育法の特例）
第12条　地方公共団体が、その設定する構造改革特別区域において、地域の特性を生かした教育の実施の必要性、地域産業を担う人材の育成の必要性その他の特別の事情に対応するための教育又は研究を株式会社の設置する学校（学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校をいう。以下この条及び別表第2号において同じ。）が行うことが適切かつ効果的であると認めて内閣総理大臣の認定を申請し、その認定を受けたときは、当該認定の日以後は、同法第2条第1項 中「及び私立学校法第3条に規定する学校法人（以下学校法人と称する。）」

とあるのは「、私立学校法第三条 に規定する学校法人（以下学校法人と称する。）及び構造改革特別区域法（平成14年法律第189号）第12条第２項に規定する特別の事情に対応するための教育又は研究を行い、かつ、同項各号に掲げる要件のすべてに適合している株式会社（次項、第４条第１項第３号、第60条の２及び第102条第１項において学校設置会社という。）」と、同条第２項中「学校法人」とあるのは「学校法人又は学校設置会社」と、［中略］同法第102条第１項中「学校法人」とあるのは「学校法人又は学校設置会社」とする。

２　前項の規定により学校教育法第４条第１項の認可を受けて学校を設置することができる株式会社（以下この条及び第19条第１項第１号並びに別表第２号において「学校設置会社」という。）は、その構造改革特別区域に設置する学校において、地域の特性を生かした教育の実施の必要性、地域産業を担う人材の育成の必要性その他の特別の事情に対応するための教育又は研究を行うものとし、次に掲げる要件のすべてに適合していなければならない。

（１）文部科学省令で定める基準に適合する施設及び設備又はこれらに要する資金並びに当該学校の経営に必要な財産を有すること。

（２）当該学校の経営を担当する役員が学校を経営するために必要な知識又は経験を有すること。

（３）当該学校設置会社の経営を担当する役員が社会的信望を有すること。

３～13　（略）

●労働基準法（昭和22年法律第49号）　（抄）

（労働条件の原則）

第１条　労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

②　この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

（定義）

第９条　この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第10条　この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

第11条　この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

（この法律違反の契約）

第13条　この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

（契約期間等）

第14条　労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、３年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、５年）を超える期間について締結してはならない。

（１）専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

（２）満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

②　厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

③　行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

（労働条件の明示）

第15条　使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

②～③　（略）

（解雇）

第18条の２　解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

（解雇の予告）

第20条　使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

②～③　（略）

（労働時間）

第32条　使用者は、労働者に、休憩時間を除き１週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

②　使用者は、１週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き１日について８時間を超えて、労働させてはならない。

（時間外及び休日の労働）

第36条　使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の５まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、１日について２時間を超えてはならない。

②　厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

③　第１項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

④　行政官庁は、第２項の基準に関し、第１項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第37条　使用者が、第33条又は前条第１項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の２割５分以上５割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

②　前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

③　使用者が、午後10時から午前５時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前６時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の２割５分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

④　第１項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

第38条の３　使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第１号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第２号に掲げる時間労働したものとみなす。

（１）業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）

（２）対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間

（３）対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。

（４）対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当

該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

（5）対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

（6）前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

② 前条第3項の規定は、前項の協定について準用する。

第38条の4 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第1号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第3号に掲げる時間労働したものとみなす。

（1）事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）

（2）対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲

（3）対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間

（4）対象業務に従事する第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

（5）対象業務に従事する第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

（6）使用者は、この項の規定により第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第3号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

（7）前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

② 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。

（1）当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。

（2）当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。

（3）前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

③ 厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第1項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。

④ 第1項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第4号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

⑤ （略）

（作成及び届出の義務）

第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

（1）始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

（2）賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

（3）退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

（３の２）退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

（４）～（10）　（略）

附　則　（抄）

第137条　期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が１年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第14条第１項各号に規定する労働者を除く。）は、労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号）附則第３条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から１年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

●労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）　（抄）

第24条の２の２　法第38条の３第１項の規定は、法第４章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

②　法第38条の３第１項第１号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

（１）新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務

（２）情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。）の分析又は設計の業務

（３）新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和25年法律第132号）第２条第４号に規定する放送番組若しくは有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律（昭和26年法律第135号）第２条に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法（昭和47年法律第114号）第２条第１項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組（以下「放送番組」と総称する。）の制作のための取材若しくは編集の業務

（４）衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務

（５）放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務

（６）前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

③　法第38条の３第１項第６号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

（１）法第38条の３第１項に規定する協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。）の有効期間の定め

（２）使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後３年間保存すること。

イ　法第38条の３第１項第４号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置

ロ　法第38条の３第１項第５号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

④　法第38条の３第２項において準用する法第38条の２第３項の規定による届出は、様式第13号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（平成10年法律第112号による改正前のもの）（抄）

（契約期間）

第14条　労働契約は、期間の定のないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの外は、１年を超える期間について締結してはならない。

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（平成15年法律第104号による改正前のもの）（抄）

（契約期間）

第14条　労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、１年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、３年）を超える期間について締結してはならない。

（１）新商品、新役務若しくは新技術の開発又は科学に関する研究に必要な専門的な知識、技術又は経験（以下この条において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を有する労働者が不足している事業場において、当該高度

の専門的知識等を必要とする業務に新たに就く者に限る。）との間に締結される労働契約

（２）事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているものに必要な専門知識等であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を有する労働者が不足している事業場において、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に新たに就く者に限る。）との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

（３）満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前２号に掲げる労働契約を除く。）

●大学の教員等の任期に関する法律（平成９年法律第82号）　（抄）

（目的）

第１条　この法律は、大学等において多様な知識又は経験を有する教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが大学等における教育研究の活性化にとって重要であることにかんがみ、任期を定めることができる場合その他教員等の任期について必要な事項を定めることにより、大学等への多様な人材の受入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与することを目的とする。

（定義）

第２条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（１）大学　学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条に規定する大学をいう。

（２）教員　大学の教授、助教授、講師及び助手をいう。

（３）教員等　教員並びに国立大学法人法（平成15年法律第112号）第２条第３項に規定する大学共同利用機関法人、独立行政法人大学評価・学位授与機構、独立行政法人国立大学財務・経営センター及び独立行政法人メディア教育開発センター（次号及び第６条において「大学共同利用機関法人等」という。）並びに独立行政法人大学入試センター（以下「大学入試センター」という。）の職員のうち専ら研究又は教育に従事する者をいう。

（４）任期　国家公務員としての教員等若しくは地方公務員としての教員の任用に際して、又は国立大学法人（国立大学法人法第２条第１項に規定する国立大学法人をいう。以下同じ。）、大学共同利用機関法人等、公立大学法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第68条第１項 に規定する公立大学法人をいう。以下同じ。）若しくは学校法人（私立学校法（昭和24年法律第270号）第３条に規定する学校法人をいう。以下同じ。）と教員等との労働契約において定められた期間であって、国家公務員である教員等にあっては当該教員等が就いていた職若しくは他の国家公務員の職（特別職に属する職及び非常勤の職を除く。）に、地方公務員である教員にあっては当該教員が就いていた職若しくは同一の地方公共団体の他の職（特別職に属する職及び非常勤の職を除く。）に引き続き任用される場合又は同一の国立大学法人、大学共同利用機関法人等、公立大学法人若しくは学校法人との間で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。

（公立の大学の教員の任期）

第３条　公立の大学の学長は、教育公務員特例法（昭和24年法律第１号）第２条第４項に規定する評議会（評議会を置かない大学にあつては、教授会）の議に基づき、当該大学の教員（常時勤務の者に限る。以下この条及び次条において同じ。）について、次条の規定による任期を定めた任用を行う必要があると認めるときは、教員の任期に関する規則を定めなければならない。

２　公立の大学は、前項の規定により学長が教員の任期に関する規則を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

３　第１項の教員の任期に関する規則に記載すべき事項及び前項の公表の方法については、文部科学省令で定める。

第４条　任命権者は、前条第１項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第10条の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

（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かんがみ、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）助手の職で自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主たる内容とするものに就けるとき。

（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。

２　任命権者は、前項の規定により任期を定めて教員を任用する場合には、当該任用される者の同意を得なければ

ならない。

（国立大学、公立大学法人の設置する大学又は私立大学の教員の任期）

第５条　国立大学法人、公立大学法人又は学校法人は、当該国立大学法人、公立大学法人又は学校法人の設置する大学の教員について、前条第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ることができる。

２　国立大学法人、公立大学法人又は学校法人は、前項の規定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ない。

３　公立大学法人（地方独立行政法人法第71条第１項ただし書の規定の適用を受けるものに限る。）又は学校法人は、前項の教員の任期に関する規則を定め、又はこれを変更しようとするときは、当該大学の学長の意見を聴くものとする。

４　国立大学法人、公立大学法人又は学校法人は、第２項の教員の任期に関する規則を定め、又はこれを変更したときは、これを公表するものとする。

５　第１項の規定により定められた任期は、教員が当該任期中（当該任期が始まる日から１年以内の期間を除く。）にその意思により退職することを妨げるものであってはならない。

（他の法律の適用除外）

第８条　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）の規定は、国家公務員である教員等には適用しない。

２　地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）の規定は、地方公務員である教員には適用しない。

◎大学の教員等の任期に関する法律（平成９年法律第82号）（制定当初のもの）　（抄）

（目的）

第１条　この法律は、大学等において多様な知識又は経験を有する教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが大学等における教育研究の活性化にとって重要であることにかんがみ、任期を定めることができる場合その他教員等の任期について必要な事項を定めることにより、大学等への多様な人材の受入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与することを目的とする。

（定義）

第２条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（１）大学　学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条に規定する大学をいう。

（２）教員　大学の教授、助教授、講師及び助手をいう。

（３）教員等　教員及び国立学校設置法（昭和24年法律第150号）第３章の３から第３章の６までに規定する機関（第６条において「大学共同利用機関等」という。）の職員のうち専ら研究又は教育に従事する者をいう。

（４）任期　国家公務員としての教員等若しくは地方公務員としての教員の任用に際して、又は学校法人（私立学校法（昭和24年法律第270号）第３条に規定する学校法人をいう。以下同じ。）と教員との労働契約において定められた期間であって、国家公務員である教員等にあっては当該教員等が就いていた職若しくは他の国家公務員の職（特別職に属する職及び非常勤の職を除く。）に、地方公務員である教員にあっては当該教員が就いていた職若しくは同一の地方公共団体の他の職（特別職に属する職及び非常勤の職を除く。）に引き続き任用される場合又は同一の学校法人との間で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。

（国立又は公立の大学の教員の任期）

第３条　国立又は公立の大学の大学管理機関（教育公務員特例法（昭和24年法律第１号）第４条第２項に規定する大学管理機関をいい、同法第25条第１項第２号の規定により読み替えられたものを含む。次項において同じ。）は、当該大学の教員（常時勤　務の者に限る。以下この条及び次条において同じ。）について、次条の規定による任期を定めた任用を行う必要があると認めるときは、教員の任期に関する規則を定めなければならない。

２　国立又は公立の大学は、前項の規定により大学管理機関が教員の任期に関する規則を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

３　第１項の教員の任期に関する規則に記載すべき事項及び前項の公表の方法については、文部省令で定める。

第４条　任命権者は、前条第１項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第

10条の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

（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かんがみ、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）助手の職で自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主たる内容とするものに就けるとき。

（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。

2　任命権者は、前項の規定により任期を定めて教員を任用する場合には、当該任用される者の同意を得なければならない。

（私立の大学の教員の任期）

第5条　学校法人は、当該学校法人の設置する大学の教員について、前条第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ることができる。

2　学校法人は、前項の規定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ない。

3　学校法人は、前項の教員の任期に関する規則を定め、又はこれを変更しようとするときは、当該大学の学長の意見を聴くものとする。

4　学校法人は、第2項の教員の任期に関する規則を定め、又はこれを変更したときは、これを公表するものとする。

5　第1項の規定により定められた任期は、教員が当該任期中（当該任期が始まる日から1年以内の期間を除く。）にその意思により退職することを妨げるものであってはならない。

（大学共同利用機関等の職員への準用）

第6条　第3条及び第4条の規定は、大学共同利用機関等の職員のうち専ら研究又は教育に従事する者について準用する。この場合において、第3条第1項中「国立又は公立の大学の大学管理機関（教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第4条第2項に規定する大学管理機関をいい、同法第25条第1項第2号の規定により読み替えられたものを含む。次項において同じ。）」とあるのは「文部省令で定めるところにより任命権者」と、同条第2項中「国立又は公立の大学」とあるのは「文部大臣」と、「大学管理機関」とあるのは「文部省令で定めるところにより任命権者」と、第4条第1項中「教育公務員特例法第10条の規定に基づきその」とあるのは「その」と、「任期を」とあるのは「文部省令で定めるところにより任期を」と読み替えるものとする。

○労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務

（平成9年2月14日労働省告示第7号）　（抄）

労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第24条の2第6項第6号の規定に基づき、厚生労働大臣の指定する業務を次のように定め、平成9年4月1日から適用する。

（1）広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務

（2）事業運営において情報処理システム(労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第2号に規定する情報処理システムをいう。)を活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務

（3）建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務

（4）ゲーム用ソフトウェアの創作の業務

（5）有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

（6）金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

（7）学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)

（8）公認会計士の業務

（9）弁護士の業務

(10) 建築士の業務

(11) 不動産鑑定士の業務

(12) 弁理士の業務

（13）税理士の業務
（14）中小企業診断士の業務

附　則(平成12年12月25日労働省告示第120号)　(抄)

（適用期日）

第１　この告示は、内閣法の一部を改正する法律(平成12年法律第88号)の施行の日(平成13年１月６日)から適用する。

改正文(平成14年２月13日厚生労働省告示第22号)　(抄)

平成14年２月13日から適用する。ただし（略）

改正文(平成15年10月22日厚生労働省告示第354号)　(抄)

平成16年１月１日から適用する。

○有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(平成15年10月22日厚生労働省告示第357号)　(抄)

（契約締結時の明示事項等）

第１条　使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

２　前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

３　使用者は、有期労働契約の締結後に前２項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

（雇止めの予告）

第２条　使用者は、有期労働契約(雇入れの日から起算して１年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第２項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

（雇止めの理由の明示）

第３条　前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

２　有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（契約期間についての配慮）

第４条　使用者は、有期労働契約(当該契約を１回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して１年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

○労働基準法第14条第１項第１号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準

(平成15年10月22日厚生労働省告示第356号)　(抄)

労働基準法第14条第１項第１号に規定する専門的知識等であって高度のものは、次の各号のいずれかに該当する者が有する専門的な知識、技術又は経験とする。

（１）博士の学位(外国において授与されたこれに該当する学位を含む。)を有する者

（２）次に掲げるいずれかの資格を有する者

イ　公認会計士

ロ　医師

ハ　歯科医師

ニ　獣医師

ホ　弁護士

ヘ～ヲ　(略)

（３）・（４）　(略)

（5）次のいずれかに該当する者であって、労働契約の期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額を1年当たりの額に換算した額が1075万円を下回らないもの

イ　農林水産業若しくは鉱工業の科学技術(人文科学のみに係るものを除く。以下同じ。)若しくは機械、電気、土木若しくは建築に関する科学技術に関する専門的応用能力を必要とする事項についての計画、設計、分析、試験若しくは評価の業務に就こうとする者［中略］であって、次のいずれかに該当するもの

（1）　学校教育法(昭和22年法律第26号)による大学(短期大学を除く。)において就こうとする業務に関する学科を修めて卒業した者［中略］であって、就こうとする業務に5年以上従事した経験を有するもの

○改正労働基準法の施行について

(昭和63年1月1日基発第1号、婦発第1号都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長、婦人局長通知)　(抄)

3　労働時間の算定

（1）　事業場外労働に関するみなし労働時間制　(略)

（2）　裁量労働に関するみなし労働時間制

イ・ロ　削除

ハ　裁量労働における労働時間の算定方法

労使協定において、裁量労働に該当する業務を定め、当該業務の遂行に必要とされる時間を定めた場合には、当該業務に従事した労働者は、当該協定で定める時間労働したものとみなされるものであること。

なお、当該業務の遂行に必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当であるので、当該協定には、有効期間の定めをすることとしたものであること。

ニ　みなし労働時間制の適用範囲

みなし労働時間制に関する規定は、法第4章の労働時間に関する規定の範囲に係る労働時間の算定について適用されるものであり、第6章の年少者及び第6章の2の女子の労働時間に関する規定に係る労働時間の算定については適用されないものであること。

また、みなし労働時間制に関する規定が適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されないものであること。

ホ　労使協定の届出

裁量労働のみなし労働時間制に関する労使協定は、規則様式第13号により所轄労働基準監督署長に届け出なければならないものであること。なお、その受理に当たっては、協定内容をチェックし、必要に応じて的確に指導すること。

なお、裁量労働のみなし労働時間制に関する労使協定の締結に当たっては、裁量労働のみなし労働時間制の対象労働者の意見を聴く機会が確保されることが望ましいことはいうまでもなく、その旨十分周知すること。

○労働基準法の一部を改正する法律の施行について

(平成11年1月29日基発第45号都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長通達)　(抄)

第1　契約期間の上限(法第14条関係)

（1）趣旨

高度の専門的能力を有し、企業の枠を超えて柔軟な働き方を求める労働者が、その能力を存分に発揮するための環境を整備し、企業がこのような労働者を活用して積極的な事業を展開することや、高齢者の経験や能力を生かせる雇用の場を確保することを可能とすることを目的として、

①　新商品、新技術の開発等のための業務や新規事業への展開を図るためのプロジェクト業務に必要とされ、事業場で確保が困難な高度の専門的な知識、技術又は経験(以下「専門的知識等」という。)を持っている者を新たに雇い入れる場合に締結される労働契約や、

②　満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約

について、契約期間の上限を3年としたものであること。

第8　裁量労働制(法第38条の4関係)

（1）趣旨

経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等が進む中で、活力ある経済社会を実現していくためには、

事業活動の中枢にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得る環境づくりをすることが必要である。また、労働者の側にも、自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、仕事の進め方や時間配分に関し主体性をもって働きたいという意識が高まっており、こうした状況に対応した新たな働き方のルールを設定することが重要である。

このような考え方から、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社等の中枢部門において企画、立案、調査及び分析を行う事務系労働者であって、業務の遂行手段や時間配分を自らの裁量で決定し使用者から具体的な指示を受けない者を対象とする新たな裁量労働制を設けることとしたものであること。

（5）対象業務

対象業務は、事業の運営についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること。したがって、いわゆるホワイトカラーの業務すべてがこれに該当することとなるものではないものであること。

○労働基準法の一部を改正する法律の施行について

（平成15年10月22日基発第1022001号都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知）　（抄）

第１　有期労働契約(法第14条、第137条及び改正法附則第３条関係)

１　契約期間の上限(法第14条第１項関係)

（１）趣旨

有期契約労働者の多くが契約更新を繰り返すことにより、一定期間継続して雇用されている現状等を踏まえ、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにすることを目的として、有期労働契約の契約期間の上限を１年から３年に延長するとともに、高度の専門的知識等を有する労働者や満60歳以上の労働者については、特例としてその期間の上限を５年としたものであること。

なお、高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約については、当該労働者の有する高度の専門的知識等を必要とする業務に就く場合に限って契約期間の上限を５年とする労働契約を締結することが可能となるものであり、当該高度の専門的知識を必要とする業務に就いていない場合の契約期間の上限は３年であること。

また、本条第１項第１号の高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約については、改正法による改正前の労働基準法第14条第１号又は第２号の労働者との間に締結される労働契約に係る特例と異なり、当該労働者が当該専門的知識等を必要とする業務に就く者である場合であれば、いつでも５年以内の契約期間の労働契約を締結することができるものであること。

（２）特例の対象

契約期間の上限が５年とされた労働契約は、法第14条第１項第１号及び第２号に掲げる労働契約であり、具体的には次のとおりであること。

ア　法第14条第１項第１号に掲げる労働契約

(ア)　趣旨

特例基準は、高度の専門的知識等を限定列挙したものであり、衆議院及び参議院の厚生労働委員会における附帯決議(別添１参照)において、「有期上限５年の対象労働者の範囲については、弁護士、公認会計士など専門的な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるに当たり、交渉上、劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術及び経験を必要とする業務に従事させる場合に限定すること。」とされたことを踏まえたものであること。

(イ)　特例基準第１号関係

本号は、博士の学位を有する者を特例の対象とすることとしたものであるが、契約期間の上限を５年とする労働契約を締結することができるのは、法第14条第１項第１号に定めるとおり「当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く」場合に限るものであることから、労働者が博士の学位を有しているだけでは足りず、当該博士の学位に関係する業務を行うことが労働契約上認められている等が必要であるものであること。

(ウ)　特例基準第２号関係

本号において、契約期間の上限を５年とする労働契約を締結することができるのは、上記(イ)の考え方と

同様に、労働者が本号に掲げる国家資格を有していることだけでは足りず、当該国家資格の名称を用いて当該国家資格に係る業務を行うことが労働契約上認められている等が必要であるものであること。

イ　法第14条第１項第２号に掲げる労働契約

本号の労働契約は、契約締結時に満60歳以上である労働者との間に締結されるものであることを要すること。

（４）その他

今回の法改正における有期労働契約の期間の上限の延長は、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにすることを目的としているものであり、今回の改正を契機として、企業において、期間の定めのない契約の労働者の退職に伴う採用や新規学卒者の採用について、これまでは期間の定めのない契約の労働者を採用することとしていた方針を有期契約労働者のみを採用する方針に変更するなど有期労働契約を期間の定めのない労働契約の代替として利用することは、今回の改正の趣旨に反するものであること。

また、使用者が労働者との間に期間の定めのない労働契約を締結している場合において、当該労働者との間の合意なく当該契約を有期労働契約に変更することはできないものであること。

以上の点に留意すべき旨、使用者やその団体等に対して、集団指導等あらゆる機会を捉えて周知を図るものであること。

２　有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(法第14条第２項及び第３項)

（１）趣旨

有期契約労働者について適切な労働条件を確保するとともに、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにするためには、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決が図られるようにすることが必要であることから、厚生労働大臣が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を定めることとし、当該基準に関し、行政官庁が必要な助言及び指導を行うことができることとしたものであること。

（２）雇止めに関する基準の内容

ア　第１条関係

(ア)　本条により明示しなければならないこととされる「更新の有無」及び「判断の基準」の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。

例えば、「更新の有無」については、

a　自動的に更新する

b　更新する場合があり得る

c　契約の更新はしない

等を明示することが考えられるものであること。

また、「判断の基準」については、

a　契約期間満了時の業務量により判断する

b　労働者の勤務成績、態度により判断する

c　労働者の能力により判断する

d　会社の経営状況により判断する

e　従事している業務の進捗状況により判断する

等を明示することが考えられるものであること。

(イ)　なお、これらの事項については、トラブルを未然に防止する観点から、使用者から労働者に対して書面を交付することにより明示されることが望ましいものであること。

(ウ)　本条第３項については、使用者が労働契約締結時に行った「更新の有無」及び「判断の基準」に係る意思表示の内容を変更する場合に、当該労働契約を締結した労働者に対して、速やかにその変更した意思表示の内容を明示しなければならないものであること。この場合、「更新の有無」及び「判断の基準」が当該労働契約の一部となっている場合には、その変更には当該労働者の同意を要するものであること。

イ　第２条関係

(ア)　本条の対象となる有期労働契約は、

a　１年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、当該労働契約を締結した使用者との雇用関

係が初回の契約締結時から継続して通算1年を超える場合

b　1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

であること。

(イ)　なお、30日未満の契約期間の労働契約の更新を繰り返して1年を超えた場合の雇止めに関しては、30日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、本条の趣旨に照らし、使用者は、できる限り速やかにその予告をしなければならないものであること。

ウ　第3条関係

「更新しないこととする理由」及び「更新しなかった理由」は、契約期間の満了とは別の理由を明示することを要するものであること。

例えば、

(ア)　前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため

(イ)　契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため

(ウ)　担当していた業務が終了・中止したため

(エ)　事業縮小のため

(オ)　業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため

(カ)　職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため

等を明示することが考えられるものであること。

エ　(略)

(3)・(4)　(略)

3　有期労働契約についての暫定措置(法第137条、改正法附則第3条関係)

一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、1年を超える期間の有期労働契約を締結した労働者であって、法第14条第1項各号に規定する労働者以外の者は、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、民法第628条に定める事由が存在していなくとも、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができるものであること。

なお、上記の措置は、改正法施行後3年を経過した場合において、法第14条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるまでの間において有効であるものであること。

第2　解雇(法第18条の2、法第22条第2項、法第89条、則第5条関係)

1　解雇(法第18条の2関係)

(1)　趣旨

解雇が労働者に与える影響の重大性や、解雇に関する紛争が増大している現状にかんがみ、解雇に関するルールをあらかじめ明確にすることにより、解雇に際して発生するトラブルを防止し、その解決を図ることを目的として、最高裁判所判決で確立しているいわゆる解雇権濫用法理を法律に明記することとしたものであること。

本条については、衆議院及び参議院の厚生労働委員会における附帯決議(別添1参照)において、「本法における解雇ルールは、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち、圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理を法律上明定したもの」であり、「本法における解雇ルールの策定については、最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理とこれに基づく民事裁判実務の通例に則して作成されたものであることを踏まえ、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではない」ことが立法者の意思であることが明らかにされているものであること。

(2)・(3)　(略)

2　退職時等の証明(法第22条第2項関係)　(略)

3　就業規則の記載事項(法第89条関係)

(1)　趣旨

解雇をめぐる紛争を未然に防止する観点から、就業規則の絶対的必要記載事項である「退職に関する事項」には「解雇の事由」が含まれることを法律上明らかにしたものであること。

(2)　(略)

4　労働契約締結時の解雇事由の明示(則第５条関係)　(略)

第３　裁量労働制(法第38条の３、法第38条の４関係)

1　専門業務型裁量労働制(法第38条の３関係)

(1) 趣旨

専門業務型裁量労働制の適用を受けている労働者について、健康上の不安を感じている労働者が多い等の現状があることから、裁量労働制が働き過ぎにつながることのないよう、専門業務型裁量労働制についても、企画業務型裁量労働制と同様に、労使協定により健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の導入を必要とすることとしたものであること。

(3) 健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の具体的内容

健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の具体的な内容については、企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとすることが望ましいものであること。

(3) 記録の保存(則第24条の２の２関係)　(略)

(4) 労使協定の様式の改正(則様式第13号関係)　(略)

(5) 労使協定の有効期間　(略)

(6) その他　(略)

2　企画業務型裁量労働制(法第38条の４関係)

(1) 趣旨

企画業務型裁量労働制は、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するために、その選択肢の一つとして導入されたものであるが、今回の改正においては、この制度がより有効に機能するよう、その導入に当たって、労使の十分な話合いを必要とすること等の制度の基本的な枠組みは維持しつつ、同制度の導入・運用についての要件・手続を緩和したものであること。

(2) 対象事業場

今回の法改正により、企画業務型裁量労働制を実施することができる事業場は、事業運営上の重要な決定が行われる事業場に限定されないこととなったところであるが、いかなる事業場においても企画業務型裁量労働制を実施することができるということではなく、対象業務が存在する事業場(以下「対象事業場」という。)においてのみ企画業務型裁量労働制を実施することができるものであること。

また、企画業務型指針第2の対象事業場とは、留意事項として、その具体例を掲げているものであり、企画業務型裁量労働制を実施するためには、あくまで対象業務の要件を満たすことが必要であること。

(3) 対象業務　(以下本文略)

別添１

労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成15年６月４日衆議院厚生労働委員会)

1　労働契約の終了が雇用労働者の生活に著しい影響を与えること等を踏まえ、政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置及び特段の配慮を行うべきである。

(1) 本法における解雇ルールの策定については、最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理とこれに基づく民事裁判実務の通例に則して作成されたものであることを踏まえ、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではないとの立法者の意思及び本法の精神の周知徹底に努めること。

(2) 労働契約期間の上限の延長に当たっては、常用雇用の代替を加速化させないように配慮するとともに、有期雇用の無限定な拡大につながらないよう十分な配慮を行うこと。

(3) 有期５年の対象労働者の範囲については、弁護士、公認会計士など専門的な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるにあたり、交渉上、劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術及び経験を必要とする業務に従事させる場合に限定すること。

(4) 有期５年の退職の自由、有期雇用の反復更新問題、「期間の定めのない」契約とするみなし規定の制定、有期雇用とするべき理由の明示の義務化、正社員との均等待遇など、有期労働契約の在り方について、期間の上限を延長した場合におけるトラブルの発生についての状況を調査するとともに、雇用形態の在り方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、早急に検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。

(7) 労働基準監督署への届出が簡素化されること等の今回の裁量労働制見直しを踏まえ、裁量労働制を導入した

事業場に対して、指導・監督を徹底するとともに、過労死を防止するための必要な措置を講ずること。

（8）企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、労使委員会が重要な役割を担っていることにかんがみ、特に未組織労働者が多い中小企業においても、労使委員会が適正に設置、運営されるよう十分な配慮を行うこと。専門業務型裁量労働制の本人同意については、引き続き検討すること。

（9）改正の趣旨、内容等について、関係団体のほか、広く国民に十分周知するよう努めること。

2　本法における解雇ルールは、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理を法律上明定したものであることから、本法による改正後の第18条の２の施行に当たっては、裁判所は、その趣旨を踏まえて適正かつ迅速な裁判の実現に努められるよう期待する。

右決議する。

労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

（平成15年６月26日参議院厚生労働委員会）

1　政府は、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

（1）本法における解雇ルールの策定については、最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理とこれに基づく民事裁判実務の通例に則して作成されたものであることを踏まえ、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではないとの立法者の意思及び本法の精神の周知徹底に努めること。また、使用者に対し、東洋酸素事件(東京高裁昭和54年10月29日判決)等整理解雇４要件に関するものを含む裁判例の内容の周知を図ること。

（2）労働契約期間の上限の延長に当たっては、常用雇用の代替化を加速させないように配慮するとともに、有期雇用の無限定な拡大につながらないよう十分な配慮を行うこと。

（3）有期上限５年の対象労働者の範囲については、弁護士、公認会計士など専門的な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるに当たり、交渉上、劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術及び経験を必要とする業務に従事させる場合に限定すること。

（4）有期上限５年の対象労働者の退職の自由、雇止め予告の在り方を含めた有期雇用の反復更新問題、「期間の定めのない」契約とするみなし規定の制定、有期雇用とするべき理由の明示の義務化、正社員との均等待遇、育児・介護休業の適用など、有期労働契約の在り方について、期間の上限を延長した場合におけるトラブルの発生についての状況を調査するとともに、雇用形態の在り方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、早急に検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。

（7）裁量労働制を導入した事業場に対する労働基準監督官による臨検指導を徹底し、過労死を防止するための措置を講ずること。

（8）今回の裁量労働制の適用事業場の拡大、手続緩和が、サービス残業隠しに悪用されることのないよう、適用対象事業場についての基準を設けるとともに、対象業務については当該事業場全体の運営に影響を及ぼすものとすること。また、この基準等の周知徹底を図ること。

（9）企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、労使委員会が重要な役割を担っていることにかんがみ、特に未組織労働者が多い中小企業においても、労使委員会が適正に設置、運営されるよう十分な配慮を行うこと。専門業務型裁量労働制の本人同意については、引き続き検討すること。

（10）労働基準監督署への届出が簡素化されること等に伴い、裁量労働制を導入した事業場に対する労働基準監督官の監督指導を徹底するなど制度の適正な運用確保に努めること。

（11）　改正の趣旨、内容等について、関係団体のほか、広く国民に十分周知するよう努めること。

2　本法における解雇ルールは、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理を法律上明定したものであることから、本法による改正後の第18条の２の施行に当たっては、裁判所は、その趣旨を踏まえて適正かつ迅速な裁判の実現に努められるよう期待する。

右決議する。

○労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について

（平成15年10月22日基発第1022004号都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知）　（抄）

1　改正の趣旨

専門業務型裁量労働制の対象業務としては、これまで労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号。以下「則」という。)第24条の２の２第２項において規定する５業務に、平成９年労働省告示第７号(労働基準法施行規則第24条の２の２第２項第６号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める件)により追加した６業務及び平成14年厚生労働省告示第22号(労働基準法施行規則第24条の２の２第２項第６号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する件)により追加した８業務を規定しているところであるが、今般、前回の告示制定以後に生じた状況の変化等を踏まえ、新たに大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)を追加するものであること。

2　改正の内容

「学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)」を専門業務型裁量労働制の対象業務に追加することとすること。

当該業務は、学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師の業務をいうものであること。

「教授研究」とは、学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師が、学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいうものであること。患者との関係のために、一定の時間帯を設定して行う診療の業務は含まれないものであること。

「主として研究に従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、講義等の授業の時間が、多くとも、１週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね５割に満たない程度であることをいうものであること。

なお、患者との関係のために、一定の時間帯を設定して行う診療の業務は教授研究の業務に含まれないことから、当該業務を行う大学の教授、助教授又は講師は専門業務型裁量労働制の対象とならないものであること。

3　その他

（1）学校教育法に規定する大学の助手については、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、則第24条の２の２第２項第１号に基づき、専門業務型裁量労働制の対象となるものであること。

（2）　（略）

○大学の教員等の任期に関する法律等の施行について（通達）

（平成9年8月22日文高企149号各国公私立大学長あて文部事務次官）　（抄）

引用者注　本通達は、平成９年法制定当初の通達である。

第１　大学の教員等の任期に関する法律について

1　法律の目的（第１条関係）

この法律は、大学等において多様な知識又は経験を有する教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが大学等における教育研究の活性化にとって重要であることにかんがみ、教員等の任期について必要な事項を定めることにより、大学等への多様な人材の受入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与することを目的とするものであること。

2　定義（第２条関係）

（1）大学

この法律において「大学」とは、学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条に定める大学をいうこと。

（注）この場合、「大学」には、短期大学や学校教育法第68条に定めるいわゆる大学院大学も含まれる。

（2）教員

この法律において、「教員」とは、大学の教授、助教授、講師及び助手をいうこと。

（3）教員等　（略）

（4）任期

この法律において、「任期」とは国立大学（大学共同利用機関等を含む。）、公立大学及び私立大学それぞれの教員等について、次のとおりとしたこと。

ア　国立大学の教員等の場合、国家公務員としての教員等の任用に際して定められた期間であって、当該教員等が就いていた職若しくは他の国家公務員の職（特別職に属する職及び非常勤の職を除く。）に引き続き任用される場合を除き、当該期間の満了により退職することとなるものをいう。

イ　公立大学の教員の場合、地方公務員としての教員の任用に際して定められた期間であって、当該教員が就いていた職若しくは同一の地方公共団体の他の職（特別職に属する職及び非常勤の職を除く。）に引き続き任用される場合を除き、当該期間の満了により退職することとなるものをいう。

ウ　私立大学の教員の場合、学校法人（私立学校法（昭和24年法律第270号）第３条に規定する学校法人をいう。）と教員との労働契約において定められた期間であって、同一の学校法人との間で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。

（注）　（略）

3　国立又は公立の大学の教員の任期（第3条及び第4条関係）

（1）趣旨

国立又は公立の大学の常勤教員について、（3）ア～ウの3つの場合に、任期を定めて任用できることとする規定を創設するものである。なお、国立大学の非常勤講師については、従来どおり「非常勤職員の任用およびその他の取扱いについて」（昭和36年３月31日文人任第54号文部省人事課長通知）により、任用されることとなる。

（2）教員の任期に関する規則

①　国立又は公立の大学の大学管理機関（教育公務員特例法（昭和24年法律第１号）第４条第２項に規定する大学管理機関をいい、同法第25条第1項第2号の規定により読み替えられたものを含む。）は、当該大学の教員（常時勤務の者に限る。）について任期を定めた任用を行う必要があると認めるときは、教員の任期に関する規則を定めなければならないこととしたこと。（第３条第１項関係）

（注）　（略）

②　制度の透明性を高め、任期制の適切な運用を期すため、国立又は公立の大学は、大学管理機関が教員の任期に関する規則を定め、又は変更したときは、遅滞なく、公表しなければならないこととしたこと。（第３条第１項関係）

（3）任期を定めて任用することができる場合

任命権者は、教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第10条の規定に基づきその教員を任用する場合において、次のいずれかに該当するときは、任期を定めることができることとしたこと。（第４条第１項関係）

なお、この法律による任期制は、特定の職について、あらかじめ組織上付与されている職務の特性に基づいて、任期を定めることとしているものであり、個々の教員に着目して任期を定めることはできないものであること。

（注）　（略）

ア　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かんがみ、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

（注）　（略）

イ　助手の職で自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主たる内容とするものに就けるとき

（注）助手が多様な職務に従事している実態を踏まえ、いわゆる研究助手に限って任期を定めることができることとするものである。

ウ　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

（注）①「大学が定め又は参画する特定の計画」には、例えば（ア）大学自らが単独で定める計画、（イ）他大学（外国の大学を含む）、民間企業の研究所、国立試験研究機関等と共同して企画・実施する計画、（ウ）国や国際的な機関等が定めた計画、（エ）特別な研究費等による計画などが含まれる。

②　また、計画に参加する教員全員を任期付きとすることも、そのうちの一部の教員のみを任期付きとすることも可能である。さらに、任期として定める期間については必ずしも計画の期間と一致させる必要はなく、計画の進捗状況等に応じて途中から任用したり、途中で満了となる任期を設定することも可能である。

（4）任用される者の同意

任期制の円滑な運用を図るため、前記（3）により任期を定めて任用する場合には、当該任用される者の同意を得なければならないこととしたこと。（第４条第２項関係）

（5）他の法律との関係

① 任期付き教員にも、教育公務員特例法第８条第２項により大学管理機関が定める停年が適用されること。

② 「国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法」（昭和57年法律第89号）の対象となる外国人教員については、この法律は適用されないこと。

4 私立の大学の教員の任期（第５条関係）

（1）趣旨

私立の大学の教員については、国立又は公立の大学の教員について任期を定めることができる３（３）ア～ウのいずれかに該当する場合には、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ものであること。

（2）教員の任期に関する規則

学校法人は、当該学校法人の設置する大学の教員について、前記３（３）ア～ウ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ることができることとし、この場合においては、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ないこととしたこと。（第５条第１項及び第２項関係）

（注）私立大学の場合、教員の任期に関する規則に記載すべき事項を法令で定めることとしていないが、手続面での合理性を担保するため、国公立大学の場合と同様の事項を記載することが望ましい。

（3）学長の意見聴取

学校法人が教員の任期に関する規則を定め、又は変更する場合には、あらかじめ当該大学の学長の意見を聴くものとしたこと。（第５条第３項関係）

（4）教員の任期に関する規則の公表

学校法人は、教員の任期に関する規則を定め、又は変更した場合には、公表するものとしたこと。（第５条第４項関係）

（注）私立大学の場合、公表の方法を法令で定めることとしていないが、自大学の教員はもとより、できるだけ幅広く公表することが望ましい。なお（略）

（5）退職の自由

次の（６）で述べる労働基準法（昭和22年法律第49号）第14条との関係において、教員が任期中（当該任期が始まる日から１年以内の期間を除く。）にその意思により退職することを妨げるものであってはならないこと。（第５条第５項関係）

（注）なお、学校法人は、任期中は原則として教員を解雇できないこと。

（6）労働基準法等との関係について

① 労働基準法第14条においては、「労働契約は、期間の定のないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの外は、１年を超える期間について締結してはならない」と定められているが、その趣旨は、労働者が長期にわたって不当に拘束されることを防止することであって、1年を超える期間を定めた労働契約であっても、１年経過後の期間は身分保障期間（使用者は原則として解約できないが、労働者はいつでも解約できる期間）であることが明らかな場合には、同条に違反するものではないと解されていること。ただし、民法（明治29年法律第89号）第626条により、５年経過後は使用者側にも解約権が発生するので、任期を定める場合には、５年が上限となること。

② なお、この法律に基づく任期制の運用は、この法律の目的に則って行われなければならず、みだりに教員を解雇する手段として利用することがないようにすること。また、平成10年４月以降、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第４条により、定年を定める場合には60歳を下回ることができないこととなるが、定年制の適用の回避又は定年制を形骸化させる目的で、この制度が運用されることがないようにすること。

5 大学共同利用機関等の職員への準用（第６条関係） （以下略）

研究委員会開催日及び各開催日における検討内容の概要

第１回　2003年８月８日（金）

会長幹事の選任、現在の大学及び大学教員をめぐる課題について、自由討議を行い、問題点を発掘するとともに、全員の問題意識を共有した。

第２回　2003年９月９日（金）

学校の設置者ごとに定められている基本的な法制度の整理を行うとともに、国立大学法人化の構想を通じて明らかになった各種の問題点（評価の在り方、雇用保険、兼業規制等）について意見交換を行った。

第３回　2003年10月16日（木）

大学教員の身分、勤務条件等をめぐって争われた過去の裁判例について検討するとともに、そこから導かれた問題点として、①理事会の権限と教授会の権限　②任期制　③非常勤講師の雇用をめぐる問題　などについて意見交換を行った。

第４回　2003年11月20日（木）

大学の任期制を実際に適用している大学の実例、大学の統廃合などが契機となって問題になることが予想される出向及び転籍に関する法制度の整理、構造改革特区制度によって設立が可能となった大学につき既存の教育関係法律の適用関係等を整理した。

第５回　2003年12月18日（木）

大学のガバナンスと大学教員の地位との関係について、ロースクールを中心とした専門職大学院の設立などを通じて、大学教員の従来からの位置づけである研究教育の要であるという認識が大きく変化しつつある実態などについて意見交換を行った。

第６回　2004年１月22日（木）

大学における種別化の構想に関し、アメリカカリフォルニア州におけるマスタープランと文部科学省におけるグランドデザイン策定を通じて行われている政策論議について検討し、大学ユニバーサル化に伴う問題点等を議論した。

第７回　2004年２月19日（木）

法人化が迫っている国立大学について、法人化移行伴って顕在化した解決を要すべき問題点（裁量労働制の適用問題、教員数削減、定年制、短期雇用事務職員の位置づけ）等について明らかにするため、筑波大学ユニオンに所属している松本聖子さんに依頼し、報告を受けた。

第８回　2004年３月11日（木）

理工系大学における教員の勤務環境やそれから生じている種々の問題点（教授の職務の多様性、講座スタッフの位置づけの不明確性、研究費獲得の苦労など）について理解

を深めるため、東京工業大学大学院生命理工学研究科の赤池敏宏さんに依頼し、報告を受けた。

第９回　2004年４月21日（木）

中間報告書作成に向けて、報告書の構成、草稿執筆分担等について意見交換を行った。

第10回　2004年５月13日（木）

各委員執筆による中間報告書の草稿について意見交換を行った。

第11回　2004年６月17日（木）

中央学院大学の池田賢市さんに依頼し、教員の職務実態について報告を受けた、。

第12回　2004年７月15日（木）

慶應義塾大学大学院法務研究科の小山剛さんに依頼し、憲法学の立場から、大学の自治及び学問の自治と教員の教育の自由及び身分変動との関係について報告を受けた。

第13回　2004年８月５日（木）

今後の研究と法制度提言の方向性について意見交換を行った。

第14回　2004年９月13日（月）

筑波大学大学研究センターの加藤毅さんに依頼し、教員の教育研究環境の実態について報告を受けた。

第15回　2004年10月21日（木）

専門業務型裁量労働制について検討を行った。

第16回　2004年11月15日（月）

専門業務型裁量労働制に関して締結された協定の事例、及び労働基準法改正に伴う解雇法制に関わる最近の判例の動向について、それぞれ検討を行った。

第17回　2004年12月16日（木）

教員任期法と労働基準法との関係について検討を行うとともに、最終報告書の構成と執筆分担を決定した。

第18回　2005年１月13日（木）

最終報告書の骨子案について検討を行った。

第19回　2005年２月17日（木）

最終報告書の骨子案について検討を行った。

第20回　2005年３月17日（木）

最終報告書案について検討を行った。

第21回　2005年４月28日（木）

最終報告書案について検討を行った。

国民教育文化総合研究所
大学教員の身分等に関する新たな法制度の構築に関する研究委員会報告（要旨）

転換期における大学教員の地位
－国立大学法人化を契機として－

今　何が問題なのか

大学をめぐる制度改正により、近年大学教員の身分や勤務条件等が変化しつつあります。国立大学法人法の施行に伴い、国立大学の教員の身分はいわゆる「非公務員型」となりましたが、大学教員に対して一般の労働関係法令を適用させる現行法制に問題点はないのでしょうか。

本研究委員会では、憲法、行政法、労働法及び教育法制といった異なる立場の研究者及び実務家を研究委員として、大学教員における労働関係法令適用の在り方に焦点を当てて検討を行いました。

報告書で示したように、学問の自由や大学の自治を主張するのみでは、大学教員の身分保護に関する論理が十分には説得力を持ち得ない状況にある中で、大学教員がその本来の役割である教授研究に専心できるためには、大学教員を取り巻く労働関係法制の在り方とその適用の在り方自体が問われなければなりません。

報告書で指摘した、大学教員の勤務実態から乖離した労働関係法制や、労働基準法と関係法令との齟齬などは、労働関係法制の在り方そのものに問題が生じている端的な例です。

また教員を雇用する法人側が、労働関係法制を正しく理解し、法の趣旨に即して適用を行うべきことは言うまでもありません。

そのような現状を踏まえ、関係者が労働関係法制を正しく理解して適用の実態を注視するとともに、法改正の必要性を提言することを含め、問題状況を広く指摘していくことで問題関心を高めていくことが今後一層望まれます。

この報告書を契機としてこのような問題意識が各方面で高まっていくことを期待して止みません。

2005年6月

本研究委員会の詳細な報告は
7月刊行の『教育総研年報2005』（労働教育センター刊）に
2004年度各研究委員会報告とともに収録されています。
購入ご希望の方は下記までお問い合わせ下さい。

・労働教育センター
TEL　03-3288-3322　FAX 03-3288-5577
・国民教育文化総合研究所
〒101-0003　東京都千代田区一ツ橋2-6-12　日本教育会館6階
TEL　03-3230-0564　FAX 03-3222-5416　http://www.jtu-net.or.jp/soken

大学教員の身分等に関する新たな法制度の構築に関する研究委員会委員
藤原淳一郎（慶應義塾大学）、坂田仰（日本女子大学）、佐藤貴夫（弁護士）、佐野享子（筑波大学）

「学問の自由」で大学教員の身分を守れるか

1　学問の自由と大学の自治

憲法 23 条は人権としての学問の自由とは別に「制度的保証」としての大学の自治を含むものと理解されています。

大学の自治の主体としては、伝統的に教授会が考えられてきましたが、具体的にどのような権限が教授会に与えられるべきかについては、憲法にも学校教育法にも明確な規定はありません。

2　憲法上の保障は私人間には及ばない

憲法学の通説や判例では、憲法を私人間（国立大学法人又は学校法人と大学教員との関係がこれに当たります）に直接適用することを否定しています。

3　大学独自の伝統・校風との衝突大

最高裁判決では、私立学校においては、建学の精神に基づく独自の伝統ないし校風と教育方針とによって社会的存在意義が認められるとしています。教員の人事に関してもこの社会的存在意義の視点が重視される可能性が高く、特定の教員の研究活動が、建学の精神に基づく独自の伝統ないし校風と衝突すると経営者側が判断した場合には、問題が生じます。

4　大学の大衆化の中で憲法上の議論はどこまで説得力を持ちうるか

憲法学の通説では、真理探究の場としての大学が歴史的に果たしてきた役割に着目してその特権的地位を根拠付けてきました。しかし大学の大衆化が進む今日では、大学の経営サイドが自らの大学のアイデンティティを研究よりも教育に求める大学が存在しています。本年１月に出された中央教育審議会答申も、研究中心大学という従来型の単一的大学像の限界を認識し、各大学が経営的視点から自らのアイデンティティを選択することを促しています。

教員側が自らのアイデンティティが「研究者」であると位置付けて主張した場合に、経営者側が選択した大学のアイデンティティとの衝突が生じても、裁判所は各大学が選択したアイデンティティを「校風」の名のもとに是認していくことが予測されます。憲法を私人間に直接適用しないとする先例に照らすと、その場合に教員側の主張が認められる可能性は決して高いとは言えません。

大学教員の解雇についてどのように考えれば良いか

1　整理解雇

大学は一般企業と異なり営利を目的としていないことから、人員整理の必要性についてより厳格な審査基準を適用することが妥当と思われます。被解雇者の選定については大学設置基準等の法令上の制約を満たすことが優先されることになるでしょう。

教授会にどの程度の関与を認めるかも問題になりますが、その他の点は一般企業と異なる点は少ないものと考えられます。

2　普通（通常）解雇

労働者の能力や適正の欠如が問題になりますが、大学という職場の特性をどの程度顧慮するかで結論が左右されることになるでしょう。

大学教員の業務は他の業種と比較して個人の裁量に委ねられる部分が多く、学問の自由との関係で一定の自由が付与されると考えられています。なお大学教員は、業務遂行に当たって独立性の程度が高いことから、一般企業の解雇事由としてあげられることが多い「協調性」の欠如については、その欠如をもって大学教員を普通解雇の対象とすることは認められないとする判決があります。

3　懲戒解雇

懲戒権の行使は、就業規則に基づくことが求められますが、大学教員という職業の特殊性を加味した規定が許容されることが考えられます。

信用失墜行為は争いの対象になりやすい事由ですが、自己のホームページにおける大学への批判が懲戒解雇の事由の一つになった例も存在します。教育研究の経歴・業績に関わる詐称は解雇事由に該当する余地が大きいと言えましょう。

4　大学教員に関して残された課題

解雇に当たっては、「客観的に合理的な理由」が必須要件となりますが、大学教員については何を基準に判断するのかという問題が残されています。

「専門業務型裁量労働制」の制度は大学教員になじむのか

1　専門業務型裁量労働制とは

働き方に高度な裁量性が要求され、使用者の具体的指示が困難であるとして定められた特定の業務については、労働者が実際に労働した時間数ではなく、労使協定で定められた時間数（みなし労働時間）だけ労働したものとみなして労働時間の算定を行う制度です（労働基準法 38 条の 3)。

対象業務以外の業務に常態として従事している労働者は対象となりませんが、対象業務以外の労働が臨時に行われた場合の労働時間はみなし労働時間と通算されて労働時間が算定されます。またみなし労働時間が法定労働時間を超えた場合には、超えた分時間外労働の割増賃金が支払われます。

2004 年４月より、大学の教授、助教授、講師については、教授研究の業務のうち主として研究に従事するものに限って、この制度の適用が可能となっています。

2　労働時間管理の裁量性が発揮できない業務もある

専門業務型裁量労働制は、通常の労働者で代替可能な業務は対象となりませんが、大学教員においては、事務職員が代替することが可能な管理業務などを常態として行っている例が少なくありません。文部科学省が 2003 年に発表した調査によれば、大学教員の業務のうち、教育や研究に含まれない時間の１日の平均は２時間程度とされています。

しかしながら、現行制度が定めた「主として研究の従事するもの」を特定する方法では、常態として対象業務以外の業務に従事している教員も含まれてしまうことになります。

また対象業務以外の業務が臨時に行われたとしても、何が対象業務以外の業務に当たるのかが法令上明示されておらず、これらの業務に費やされた時間を算定することは困難です。

さらに研究業務の中には、実験系の研究のように、教授が他の教員の研究業務を指示する場合も少なくありません。

このように大学教員の業務の中には、労働時間管理の裁量性が発揮できない業務が多様にありますが、現行制度では、そのような業務の存在と、そのような業務に常態として従事している場合があることを想定しておらず、教員の勤務実態に即して適正に制度を適用することが困難になっています。

3　労使協定の実際

各大学で実際に締結されている労使協定では、次のような規定が多く見られます。

例１　所定勤務日に勤務した場合は、８時間勤務したものとみなす。

例２　対象者となる教員については、１日８時間勤務したものとみなす。

厚生労働省によれば、裁量労働制の導入要件として、労使協定において裁量労働に該当する業務を定め、当該業務の遂行に必要とされる時間をみなし労働時間として定めることとしています。

したがって事例のように、対象業務の遂行に必要とされる時間をみなし労働時間と定めていない労使協定は、協定そのものの有効性が問われます。またこのような協定が締結されている場合には、時間外労働が行われていてもその分の割増賃金が支払われていないことが予想され、その意味では労働基準法違反の状態にあることが懸念されます。

対象業務以外の業務に教員が従事する場合の取扱を想定して労使協定を締結すれば、このような事態は生じませんが、対象業務以外の業務が法令上明示されていない現行制度のもとでは、このような理解に立った労使協定の締結そのものが行われにくい状況にあります。

4　制度改正案：研究業務に限定した制度の適用

大学教員の業務には、労働時間管理において労働者の裁量の程度が異なる複数の業務が常態として行われている現状を前提とし、裁量性の程度が高い研究業務（指示を受けずに行う研究業務）に限って労働時間の見なし処理を行うことが適当と考えます。

このような制度改正により、制度本来の趣旨と大学教員の勤務実態に即して対象業務を定めることができるのみならず、教員本来の業務以外の業務量そのものが精選されることが期待されます。また業務の一部を裁量労働制の対象とする制度を創設することによって、従来制度の対象外であった他の業種も新たに制度の対象となりえます。

現行制度の下では違法状態が生じていることが予想される現状に鑑み、大学教員の勤務実態に即した制度の見直しが必要です。

教員の任期付採用に問題はないか

1　「任期付教員」とは

国公私立大学の別を問わず、任期付教員の採用が増加しています。終身雇用を前提とせず、採用時に予め３年ないし５年程度の任期が定められているものです。

京都大学教授であった井上氏は、「任期が満了しても、それまでに通常の勤務をしていれば更新される」旨の説明を受けたにもかかわらず、更新時に極めて不明朗な手続により更新拒否をされ、職を追われました。また、ある県における事務職員の例では、当初４年任期という約束で採用されたにもかかわらず、任期途中で退職の上改めて２年任期の職員に募集するよう任命権者（知事）から要請を受け、要請を受諾した者は任期が更新されず退職させられたり、要請を断った者は僻地へ異動させるなどの報復人事が行われています。

このようなトラブルが今後発生しないようにするために、任期付教員の置かれた地位を法律的に整理し、問題点を明らかにすることが肝要です。

2　教員をめぐる複雑な制度

国立大学の法人化により、私立大学教員のみならず、国立大学教員にも労働基準法が適用されます。労働基準法によれば、３年以内の有期雇用契約が締結できるとされていますが、６０歳以上の者や一部の大学教員など高度な専門知識を有する者との間では、例外として最長５年までの任期が認められています。

一方教員のみに適用される制度として、大学の教員の任期等に関する法律があり、各大学において任期付教員を採用しようとする場合には、規則等を定めることとされています。

現在任期付教員として勤務している大学教員は、多くは任期法に基づいて採用されていますが、労働基準法に基づいて採用されている教員も存在するところです。

そして任期法により採用された教員は、労働基準法の雇用期間に関する規定の適用は受けず、また労働基準法により採用された教員は、任期法の適用は受けないと一般的に解釈運用されてきました。このいずれの制度によって採用されているかによって、極めて重大な差異が生じます。

3　２つの制度の違い

最も大きな違いは、任期法により採用された教員は、１年経過すれば自分の意思で自由に退職することができるのに比べ、労働基準法の５年任期で採用された場合には、任期途中は正当な事由（病気等）なく退職できず、もし正当事由なしに退職しようとする場合には、大学から損害賠償の請求をされることがあります。

次に、労働基準法上の任期付採用にあっては、更新されるか否かの条件などが採用時に詳細に説明されるのに比べ、任期法にあっては公立大学を除きこのような規定は存在せず、更新されるか否かが不明瞭なまま採用されることも生じます。

4　不明朗な状態をどう解決するか

任期付教員であっても労働者であることは言うまでもありません。労働基準法は労働基準法を下回る労働契約は無効である旨明記されています（13 条）。任期法の適用教員であることを理由に、労働基準法（関係通達を含む）を下回る保護にとどまっているのは、同条に違反する可能性があります。

また、教員が一定期間経過後に自己の自由な意思により辞職（＝他大学等に移ること）する機会が与えられるのは、教員の専門性を一層高めるためには不可欠な手段と考えられます。このことは労働基準法に基づき５年任期で採用された場合であっても同様です。

したがって、任期付教員は、労働基準法の任期の規定は受けることは当然であり、さらに任期法のうち教員を保護するために規定は併せて適用される、という解釈運用にすることが必要です。つまり更新されるか否かの条件などが採用時に詳細に説明されることに加え、１年経過後は自由に退職することが可能となります。

以上のような考え方から、まず各大学において取り組むべき方策としては、①各大学で定めている任期を定める規則に、更新されるか否かの条件などが採用時に詳細に説明される機会が与えられること、②任期付教員の採用はすべてこの規則に基づくものとし、他の方法（労働基準法のみを根拠として採用すること）は認めない、旨を明確にしておくことが必要です。

さらに、このような整合性を欠く両者の制度は、本来改められるべきものでありますので、立法論からすれば、①更新されるか否かの条件などが採用時に詳細に説明される、②１年経過すれば自分の意思で自由に退職することができる、など規定を労働基準法、任期法いずれの法律に同一に明記しておくことが最も望ましい措置であると言えます。このように法律上明確な規定を定めておけば、井上教授事件のような紛争が今後発生することは少なくなることでしょう。

教育総研／大学教員の身分等に関する新たな法制度の構築に関する研究委員会
委員名簿

研究委員長	**藤原淳一郎**	**（慶應義塾大学）**
研究委員	**坂田　仰**	**（日本女子大学）**
研究委員	**佐藤　貴夫**	**（弁護士）**
研究委員・幹事	**佐野　享子**	**（筑波大学）**

国民教育文化総合研究所
東京都千代田区一ツ橋２－６－２　日本教育会館６階
〈Tel〉03-3230-0564　　〈Fax〉03-3222-5416