

若手の教育・研究者をめぐる労働法上の問題

浜村 彰
(法政大学教授)

経済のグローバル化により国際競争が激烈になる中で、産業の発展を支える安定した高度の教育・研究者の育成は持続的成長に不可欠なものとなっている。にもかかわらず、若手の教育・研究者の研究条件や生活環境は必ずしも恵まれた状況にない。博士号の取得などの優れた業績を上げても、企業や大学・研究機関等の正規の職に就くことのできない教育・研究者が毎年大量に生み出され、将来の日本の科学発展に黄色信号がともっている。本稿は、こうした若手教育・研究者の雇用を中心とした労働法上の課題をこれまで争われた裁判例の中から析出し、その法的問題点を検討するものである。若手教育・研究者の安定的育成と供給を絶やさないための条件づくりは、ひとり労働法に限られた課題ではないが、労働法上の問題点を明らかにする本稿の作業は、今後の若手教育・研究者の育成に関する全体の制度設計を検討するさいの一資料を提供するものである。

目次

- I はじめに
- II 本稿の対象とする若手教育・研究者と取り上げる裁判例
- III 若手教育・研究者の労働者性
- IV 教員・研究者の法的地位をめぐる問題
- V 教育・研究者の処遇をめぐる法的問題
- VI 教育・研究者の労働条件をめぐる法的問題
- VII 教育・研究者の職務発明をめぐる法的問題

I はじめに

1991年に文科省が大学院重点化政策を掲げながら、大学院の定員枠が拡大し、修士（博士前期）課程や博士（後期）課程に進む学生が増えるとともに、博士号の学位を取得する者が急増した。しかし、博士号をとっても、大学や研究機関等の正規職に就けない者も増加し、「高学歴ワーキングプア」¹⁾が大きな社会問題となっている。

これに対して、文科省は1996年に「ポストド

クター等1万人支援計画」(第1期科学技術基本計画)を策定し、プロジェクト雇用型等の若手研究者支援措置を実施するなどして、競争的環境の下で若手研究者の研究能力を向上させようとしてきた。

しかし、今日、いわゆるポストドクターは1万6000人ほどいるとされ、その多くは職に就いたとしても、任期付や非常勤の教員・研究者（以下、教育・研究者という）として雇用が不安定で低収入な生活を余儀なくされている。

その結果、最近では、将来をかけるリスクが大きいことなどから博士課程の進学者数は全体として減少傾向にあり²⁾、将来の日本の科学発展に与える影響が懸念されている。日本社会が持続的に発展するためには、それを支える科学者や専門技術者などの高度人材を安定的に育成する必要がある。そのためにはこうした若手の教育・研究者の研究条件や経済生活の環境を整えることが急務の課題となっている。

本稿では、こうした将来を嘱望される若手の教

育・研究者をめぐる労働法上の問題を検討するが、これまでの裁判例をみると、大学等の教育・研究者に関する裁判例が意外なほど多い。しかし、これらの裁判例を踏まえた教育・研究者をめぐる労働法上の課題を全体的に検討した論稿はほとんどみられない。そこで、本稿では、過去の裁判例で問題となった法的問題点を拾い上げながら、教育・研究者の雇用をめぐる労働法上の課題について裁判実務の現状と法的問題点を検討することにした。

II 本稿の対象とする若手教育・研究者と取り上げる裁判例

一口に若手といっても、教育・研究者の場合には、通常の場合と異なりおおむね20代後半から40代前半あたりを指すものと思われるが、本稿で取り上げる裁判例では、その年齢を超える教育・研究者が当事者となっているものが少なくない。しかし、そこで争われている法的問題点は、年齢に関係なく若手教育・研究者にも当てはまるものといえるから、これらの裁判例も取り上げることにする。

また、若手教育・研究者あるいはポストドクター³⁾といっても、大学院生やいわゆるオーバードクター、日本学術振興会などから研究員として研究奨励金等を受給しているが大学や研究機関等の職に就いていない者は、そもそも労働法の適用対象とはならないから、本稿でいう若手教育・研究者に含めない（ただし、大学院生やオーバードクターでも大学と雇用契約を締結しているいわゆるティーチングアシスタントやコーディネーターなどは若手教育・研究者に含める）。本稿の対象とする若手教育・研究者とは、修士課程または博士課程修了（満期退学）後に（ただし、博士号の取得の有無は問わない）、大学・研究機関等で任期付等の期間の定めのある職に就いている若手教育・研究者のことを指している。したがって、大学の非常勤の講師や研究員だけではなく、大学によっては正規教員として扱われているいわゆる任期付教員（助教や助手ばかりでなく、特任または客員扱いとされている専任講師）や任期付の研究員も対象とし

ている（ただし、大学・研究機関等の正規の教育・研究者——専任講師や准教授・教授、専任研究者などが当事者となっている場合でも、若手教育・研究者にも当てはまる法的判断が示されている場合には、それらの裁判例も取り上げることにする）。

III 若手教育・研究者の労働者性

若手の教育・研究者をめぐる労働法上の課題として、まず検討しなければならない問題は、それらの者が労働法上の労働者に当たるのか、という点である。一般的に大学や研究機関等の業務に従事している若手教育・研究者は、通常、期間の有無を問わず当該機関と雇用（労働）契約を締結しているから、労働法上の労働者に該当する。しかし、研修員などの名称で雇用契約の以外の契約形式（請負とか委託など）で教育・研究業務に就いている場合には、当該教育・研究者が労働法、とくに労働基準法（または労災保険法や最賃法）の労働者に該当するか否かが問題となる。

労基法上の労働者に当たるか否かについては、契約形式いかんにかかわらず、使用従属関係の有無の観点から実質的に評価することが学説判例上の通説⁴⁾となっているから、それに当てはめながらケースバイケースで判断されることになる。

こうした問題が争われたこれまでの代表的裁判例としては、関西医科大学研修医（未払賃金）事件（最2小判平17・6・3労判893号14頁）がある。本件では、大学付属病院で臨床研修プログラムを受け、奨学金として月額6万円等を支給されていた研修医の最賃法違反が問題となったが、最高裁は、研修医が指導医の指導に従い医療行為に従事する場合には、病院の指揮監督の下に労務遂行を行ったと評価できるから、研修医は労基法（最賃法）上の労働者に当たると判断している。これによると、研修員・研究員などの名称で一定機関の教育・研究プログラム等を受講する、あるいは共同研究員などの名目で研究プロジェクト等の研究業務に従事するといった形をとっている場合でも、当該機関や責任者の指示に従って一定の業務を遂行し、奨学金や協力費というような名目で支給される金銭がその労務の対価としての性質を

持っている場合には、労基法等の労働者に当たると判断されて、その法的保護を受けることになる。また、大学院生でも、こうした使用従属関係にある場合には同様の判断がなされることになるであろう⁵⁾。

IV 教員・研究者の法的地位をめぐる問題

1 有期（任期付）の教育・研究者の雇用をめぐる問題

若手教育・研究者は、労働法上の労働者に該当するとしても、その多くが大学や研究機関等に有期の雇用契約（以下、有期労働契約という）で雇用されているから、非常に不安定な地位に立たされている。大学によっては同じ有期労働契約で採用された場合でも、授業以外の一定の校務に従事し、研究室や研究費を供与されている者を任期付教員あるいは特任教員（助教や特任講師が多いが准教授や教授の場合もある）と呼称する一方、一定コマの授業だけを行い研究室等が供与されない者を非常勤講師として区別しているが、有期で雇用され、期間満了により契約が終了する点では、両者は同じ法的地位にある（研究機関では任期付あるいは特任研究員などと呼ばれる）。

こうした有期労働契約については、その利用事由が一時的臨時的業務に限定されるといった法的制限（入口規制）がなされておらず、労基法上契約期間の最長限度が定められているにとどまり（労基法14条により3から5年）、そうした労働契約を締結すること自体は当事者の自由とされている（契約自由の原則）。とはいえ、これまで最高裁判決を中心とした判例法理の形成により、期間満了時の使用者による更新拒絶（雇止め）については、有期労働契約の反復更新により期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態となっているかまたは雇用継続の合理的期待が認められるような場合には、解雇法理が類推適用され合理的理由と社会的相当性が必要とされてきた。さらに2012年労働契約法改正に際しては、それが立法化される（労契法19条）と同時に、契約更新により通算契約期間が5年を超える場合には、無期労働

契約へ転換することが法定化された（同18条⁶⁾）。しかし、これまで大学教員等について数多く出された裁判例をみると、とりわけ大学の非常勤講師については、専任教員との違いを強調して、その有期労働契約の更新拒絶に解雇法理の類推適用を否定する裁判例が少なくない。

2 非常勤講師・任期付教員等の更新拒絶をめぐる問題

大学の非常勤講師や任期付教員等の有期労働契約の更新拒絶が問題となったこれまでの裁判例をみると、専任（常勤）教員との採用手続や職務内容、処遇上の違いを強調して、非常勤講師の雇用継続の期待を否定し、大学に広い裁量権を認めて解雇の類推適用を否定するものが多い。その代表的事例である亜細亜大学事件（東京地判昭63・11・25労判532号63頁）では、1年の有期労働契約を20回更新されてきた非常勤講師について、入試等の校務に従事する専任教員と違い授業を受け持っているだけで、採用手続も賃金等の労働条件も異なっており、大学の裁量に基づき選任できるものであるから、雇用継続の合理的期待は認められないとして更新拒絶に対する解雇法理の類推適用を否定している⁷⁾。

本判決のように専任教員と非常勤講師の採用手続や校務の拘束度合い、処遇等の違いを強調して、非常勤講師の更新拒絶について大学の裁量権を認める裁判例は他にもみられる⁸⁾。しかし、こうした違いを理由として非常勤講師の雇用継続の期待を否定することは妥当ではない。そこでは非常勤講師につき専任教員と同じような法的地位を認めたり、法的取扱いをしたりすることが問題となっているのではなく、あくまでも非常勤講師として雇用継続の期待が認められ、その更新拒絶につき解雇法理が類推適用されるか否かが問題となっているからである⁹⁾。

したがって、非常勤講師であろうと、その担当する業務＝授業科目が臨時的・一時的でなく、常設的であるときはそれが存続する限り雇用が継続されるであろうとの合理的期待を保護して解雇法理を類推適用すべきであるし、実際そのように判断する裁判例も出されている。しかし、そうした

裁判例も、更新拒絶の合理的理由や相当性については、またもや専任教員と比べて採用基準が緩く、校務負担も異なっていることなどを重視して比較的緩やかに解している。たとえば任期付特任教員として入試業務を負担し、研究費や研究室を供与されていたにもかかわらず、恒常的に校務を分掌していないことなどを理由に、専任教員の解雇と比べて合理的理由は緩和されるとしたものがある¹⁰⁾。

このように大学の非常勤講師や任期付教員の更新拒絶については、これまでの裁判例は総じて緩やかに判断する傾向にある。しかし、たとえば大学の財政悪化等による整理解雇にさいして専任教員よりも先に非常勤講師の雇止めをすることに一定の合理的理由があることは否めないにせよ¹¹⁾、そうした事由以外の非常勤講師の更新拒絶（多くは普通解雇相当）については、一般論として専任教員の解雇よりも緩く解釈する理由はない。たとえば授業科目担当者としての適格性や能力・資質等については同じ教育者として専任教員と同様に評価されるべきであるし、また、そうした客観的合理的理由が認められる場合でも、いきなり雇止めするのではなく、授業改善指導や一時的コマ削減などの回避措置がとられなければ（この解雇回避努力義務については後述する）、解雇の場合と同様に社会的相当性を欠く更新拒絶と評価される（したがって労契法19条により更新される）べきであろう。とはいえ、こうした雇用継続の期待は、当該業務が恒常的であることを前提としているから、業務そのものに恒常性がないとき（授業科目の一時的臨時的コマ増に対応して採用された非常勤講師など）には、この雇用継続の期待は認められないことになる¹²⁾。

3 契約期間の最長限度（更新限度条項）の設定と雇用継続の期待

先に述べたように2012年改正労契法により有期契約労働者の雇用安定化を目的として、契約更新により通算契約期間が5年を超えるとときに労働者が無期労働契約の申込みをした場合には、使用者はこの申込みを承諾したものとみなすという無期労働契約への転換制度が導入された（同18条）。

この法改正にともない、多くの非常勤講師や任期付研究員等を抱える一部の大学や研究機関等があわてて5年を最長限度とする有期労働契約制度を導入したことは周知のとおりである。その後の大学教員任期法¹³⁾と研究開発力強化法の改正により、これらの者について通算契約期間を10年に延長する特例措置が定められたことから、ほっと胸をなでおろした関係者も少なくないと思われる。

しかし、その際に、本条の施行後新たに締結される有期労働契約について、たとえば1年を期間とする契約が複数回更新されても5年（教育・研究者については10年）で満了する旨を定める更新限度条項がはたして法的に有効であるのか、という問題が提起されることになった。これを有効すると無期転換制度を回避することが可能となるからである¹⁴⁾。

実はこうした更新限度条項は、従来から大学や研究機関等においても、解雇法理の類推適用を回避する手法として広く用いられていたし、従来の裁判例は、当該限度期間内の更新拒絶についてはその期間内に限って雇用継続の期待を認めつつも¹⁵⁾、契約締結時に契約期間の更新限度を設定すること自体についてはとくに法的に問題にすることなく、当該限度期間をもって労働契約は当然に終了するとしてきた¹⁶⁾。

しかし、改正労契法が無期転換制度を法定化した今日において、労働者がこうした更新限度条項に同意したとしても、その期間満了により自動的に契約が終了すると解してよいか、疑問である。無期転換制度の趣旨が5年を超えて利用することを有期労働契約の濫用に当たるものと評価した点にあるとすれば¹⁷⁾、5年を超えない旨を定める労使間の合意は必ずしも違法といえないし、5年で終了することがあらかじめ合意されている以上、それを超える雇用継続の期待はそもそも発生しないとも解しうる。前述した判例のほかにも学説にもそのように解するものがある¹⁸⁾。しかし、労働者が従事する業務が臨時的・一時的ではなく恒常的性格を有している場合に、あえてこうした更新限度条項を設定することは、無期転換制度を回避する脱法的性格を持つのではないかとの疑いを禁じ

得ない。また、一般的にあって労働者が契約締結時に更新限度条項を拒否した場合には、そもそも採用されないから、労働者の同意を額面通りに評価することはできない。当該条項を無効とまではいえないにせよ、当該業務が継続する以上は更新限度を超える労働者の雇用継続の期待の発生を一概に否定すべきではあるまい¹⁹⁾。したがって、更新限度条項は使用者の期間満了時の更新拒絶権を確認的に定めたものと合理的限定的に解釈し、5年経過しても当該業務が存続するにもかかわらず、使用者が更新拒絶した場合には、合理的理由を欠く更新拒絶権の濫用として無効と評価し、労働者の無期転換申込みにより使用者が承諾したものとみなすべきである。

とくに大学では、多数の常設的科目が開講され非常勤講師に担当させなければ教育そのものが成り立たない実状にあるから、更新限度条項を設けても、実際には多数の非常勤講師を一斉に入れ替えることは極めて難しいし、教育実績の優れた非常勤講師をみすみす手放すことになってしまう。また、労契法18条は有期労働契約が無期転換しても労働条件が従前と同一であることを原則としている。とすれば、むしろ専任教員と非常勤講師の中間に位置する新たな無期雇用の教員区分を制度化し、同法20条の平等取扱い原則に基づき業務の内容や責任の程度といった事情を考慮に入れた新たな処遇制度等を就業規則で整備することの方が、安定した教育サービスの提供に資することになると思われる。

なお、2012年労契法改正以前から継続雇用してきた非常勤講師等に対して、大学等が新たに更新限度条項を導入し、それに同意しなければ更新しないと迫られてやむを得なく同意したような場合は、従来から議論されてきた不更新条項の法的効力の有無に関する問題が発生する。この点については、当該条項を公序違反として無効と解する²⁰⁾など様々な議論がなされているが²¹⁾、契約締結時の更新限度条項の場合よりも、労働者の雇用継続の期待は一層強く認められるから、不更新条項に労働者が同意しないことを理由とする更新拒絶は無論のこと、たとえ同意した場合でも、不更新条項に基づく使用者の更新拒絶は更新拒絶権

の濫用として無効と評価すべきである。

4 大学・学部の募集停止等による整理解雇

若手教育・研究者が運よく大学の専任講師や准教授等に就いた場合でも、学生の定員割れによる学部の募集停止や縮小再編にともない解雇されることが珍しくない。こうした整理解雇については、裁判例の蓄積により、①人員整理の必要性の有無、②解雇回避努力義務の履行の有無、③被解雇者選定基準の合理性、④労働者・労働組合等との協議の有無という4要件または4要素の観点からその効力を判断する判例法理が形成されてきた²²⁾。

これまで大学教員等の整理解雇が争われた裁判例をみると、全体として数は多くはないが、おおむね判例法理に従って解雇の合理性・相当性が判断されている²³⁾。しかし、大学教員に固有の問題として、とくに②の解雇回避努力義務に関して次の2つの点に留意すべきである。その一つは、専任教員の職種限定を理由に解雇回避努力義務を通常の場合と比べて緩やかに解してよいのかという点である。大学教員が専門分野の特定科目担当者として職種限定のうえ採用されているから、所属学科専攻の募集停止に際して他学部への異動の意向打診や他学部科目の担当可能性すらも検討する必要はないとしたものがあるが²⁴⁾、仮にこうした職種限定があるとしても、他学部移動の本人の意思や担当科目の変更可能性を全く検討せずに解雇するのは解雇回避努力義務違反というべきである²⁵⁾。

もう一つは、系列大学の1つが学生募集停止により専任教員を整理解雇する際に、解雇回避努力義務として他の系列大学への配転をどこまでなしうるのかという点である（同一大学の学部廃止による教員の学部間移動についても同じ問題が生ずる）。通常、専任教員の採用や授業科目の新増設などは、各大学・学部が独自の手続、とりわけ学部教授会の審議や決議に基づいて行われているから、教授会自治を尊重する限り、全体を統括する大学法人といえども他大学・学部教授会の意向を無視して当該大学・学部へ異動させることは難しいといわざるを得ないであろう²⁶⁾。

V 教育・研究者の処遇をめぐる法的問題

若手教育・研究者の教育・研究能力や経験、キャリアは、それぞれの専門分野の教育・研究活動を積み重ねることで形成され、それにともない職位上昇の期待も高まっていく。したがって、大学や研究機関等といえども、そうした教育・研究者の職業上の人格的利益を不当に侵害することは許されない。

1 教育・研究者の昇進・昇格

教育・研究者の昇進・昇格が争われた裁判例は少なくないが、そのほとんどは大学教員に関わるものであり（たとえば専任講師から准教授・教授への職位変更）、しかも総じて大学の人事上の裁量権を尊重する傾向にある²⁷⁾。確かに教育・研究者の昇進・昇格について大学等にも人事上の裁量権があるから、それを規制する法規定がある場合（労基法3条や均等法6条など）を除いて、むやみに制限できるわけではない。また、多くの大学では、専任教員の採用や昇進については学部等の教授会の審議・決定事項とされ、大学法人もその決定を尊重するのが通常であるから、教授会による教員の教育研究能力に関する全人格的評価に基づく裁量的判断に対して法的規制を及ぼすことは困難といえる²⁸⁾。とはいえ、教員の昇進・昇格は大学の完全な自由裁量に委ねられるわけではなく、学問または教育上きわめて顕著な業績があり、社会的客観的に昇進が当然視されるような場合は、准教授から教授への昇格の期待権が具体的に発生し、昇格が行われなるときは損害賠償を求め得るとした裁判例²⁹⁾があることに留意すべきである。

2 教員・研究者の配転

労働者の配転については、裁判実務上、勤務内容・場所があらかじめ特定されておらず、就業規則等に配転義務条項がある場合には、使用者に配転命令権を認める判例法理が確立している。しかも労働者の勤務内容・場所を限定する合意をなかなか認めないとともに、配転命令権の濫用につい

てもこれを緩く解する傾向にあるから³⁰⁾、教育・研究者といえども使用者の配転命令を免れるのは難しい状況にある。

実際、企業の研究開発部門の試験実験業務に従事していた技術職の北九州から千葉への遠隔地配転につき、採用時に勤務地を限定する合意がなかったとしてこれを肯定する裁判例が出されている³¹⁾。また、大学教員についても、文学部文学科日文専攻の専任教員に対する体育学部体育学科への移籍命令について、採用時に学部限定の合意がなく、大学教員任用規則で「必要により学部等相互間において、教授会等の議を経て本属の変更を行うことができる」旨が定められていることを理由に、両教授会の同意を得て行われた移籍命令を肯定したものがある³²⁾。

しかし、大学・研究機関等に雇用される教育・研究者は、たとえ明示の合意がない場合でも、通常、黙示的に専門職として、とくに大学教員の場合には所属学部・研究科やその所在地、担当科目を特定して採用されるから、たとえ就業規則に配転義務条項が規定されている場合でも、この個別合意が優先され（労契法7条但書）、教員の同意なくして一方的に配転を命ずることができないと解すべきである。また、仮に配転命令が肯定される場合でも、教育・研究者は、その専門領域の教育・研究活動を積み重ねることで専門的能力・経験・技術やキャリアを高めるのだから、そうした専門的職業能力を維持・向上させる機会を奪いその低下をもたらしかねない配転命令は権利の濫用と評価すべきであろう。

VI 教育・研究者の労働条件をめぐる法的問題

教育・研究者の労働条件については多数の問題があるが、それらに関する裁判例があまりなく、また紙幅の都合もあるから、ここでは労働時間と労働災害に絞って検討することにする（教育・研究者の労働条件に関わる法的問題について争われた裁判例の多くは労働災害に関する事案である）。

1 教育・研究者の労働時間の規制

裁判所で争われた事例はほとんどみられないが、教育・研究者の労働条件に関する特殊な論点として検討すべきなのは労働時間規制の問題である。とくに大学教員の場合には、教員毎に出講日・時間帯が異なり、出退勤の管理も実際にはほとんどなされていないから、一律的な労働時間制度になじまないし、研究時間や学外の学会等の諸活動が労基法上の労働時間にあたるか、といった悩ましい問題もある。就業規則の絶対的の必要記載事項である始終業時刻や休憩時間の定め方（労基法 89 条）一つとっても、通常の労働者と同じように扱うことができない。そこで、2003 年厚労省告示 354 号が専門業務型裁量労働制（労基法 38 条の 3）の対象業務として大学の「教授研究の業務」を追加したことから、それを導入する大学、とくに国立大学法人でこの制度を取り入れるところが増えている³³⁾。

しかし、大学教員の場合には、授業時間が固定化され、入試業務やその他の各種委員会の出席が義務付けられるなど、必ずしも業務の遂行方法や時間配分等に関して教員に大幅な裁量が委ねられているわけではないことから、私立大学では導入を見送っているのが大半である。また、導入するにしても、前記告示でいう「教授研究の業務」は、「学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事すること」とされ、教授、准教授および専任講師については研究業務のほかに講義等の授業を行うときはその時間が 1 週間の所定労働時間の概ね 5 割未満（平 15・10・22 基発 1022004 号、平 18・2・15 基発 0215002 号）、助教については 1 割程度以下（平 19・4・2 基監発 0402001 号）とされていることから、研究業務以外の講義やゼミ、その準備時間、オフィスアワーといった教育業務や多数の校務を抱えている教員の多くは、その対象に含まれないことになる（実際、この制度を導入した某私立大学では研究系教員と専門研究員などに限定して通常の教員は対象外とされている）。

さらに裁量労働制は、出勤した労働者について 1 日単位で実際の労働時間数にかかわらず労使協定で定められた時間労働したものとみなすもの

であるから、労働者に出勤するか否かまでの裁量は認められておらず、学外の自宅等で自主的研究に従事した時間は労働時間とみなされないことになる（某私大では業務としての研究時間は学内外を問わず事前に届出ることを義務付け、それ以外は自主研究として労働時間を含めていない）。

くわえて、裁量労働制の場合には、「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指示をすることが困難なもの」とされているにもかかわらず、通常の会議への出席を命じることができると理解する向きもあり、労働者がどこで、何時間、どのように業務を遂行するか、という点について労働者の自律性に委ねることを本旨とする裁量労働制の制度趣旨³⁴⁾にそぐわない扱いもなされているようである（前記某私大）。

このように考えると、一般の大学教員に現行の裁量労働制を適用することは実際には難しく、多くの大学は、これらの者に適用することがそぐわないことを十分に認識しつつも通常の時間制度の下に置いているのが実情であるといえる（ちなみに、筆者の本務校では、教員の労働時間について始終業時刻を規定せず、1 週間の責任授業回数だけを定めた就業規則を労働基準監督署に届出ている）。だからといって労基法の労働時間規制を適用除外すべきだと短絡的に議論すべきではないが、悩ましい問題であることは確かである。

2 教育・研究者の労働災害補償

労働者の長時間労働による過労死・過労自殺問題についていっこうに解決の見通しが立っていない（昨年、過労死防止法が制定されたがこれで解決するとは到底思えない）が、人文・社会科学系の大学教員が過労死したとの事件は寡聞にして知らない。実際、過労死等が争われた数少ない裁判例はみな自然科学系の教育・研究者の事案である。とりわけ、これらの教育・研究者に前述した専門業務型裁量労働制が適用され、大学・研究機関等が「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」（労基法 38 条の 3 第 1 項 4 号）を十分尽くさずに時間管理をないがしろにしている場合には、過労死等の危険性が高まる。また、任期付助教や任期付研究員

などの常勤の地位に就いていない若手教育・研究者が、各種の期限付の競争的研究補助金を受け、短期に業績を上げることを迫られた挙句に過労死にいたるという可能性は今後ますます強まることが予想される。

実際、これまで出された裁判例をみると、正規職に就いていない大学院生についても、医師免許取得後に大学附属病院において無報酬で診療行為等に従事し、徹夜の緊急手術参加後に交通事故で死亡した事案について、労働法上の労働者に当たらないが、大学と院生との間に特別の社会的接触関係があったとして大学の信義則に基づく安全配慮義務違反を認めたものがある³⁵⁾。また、大学附属病院で1カ月274時間、1日平均13時間診療業務に従事していた研修医が急性心筋梗塞により死亡した事例で、大学が研修医の健康管理に細心の注意を払っていなかったとして安全配慮義務違反が認定されている³⁶⁾。

大学・研究機関等の正規職をめぐる激烈な競争にさらされている若手の教育・研究者の多くは、具体的成果を追い求めるあまり苛酷な長時間労働をいとわない傾向にあるから、大学・研究機関等は、若手教育・研究者の育成責任を負うと同時にその勤務実態を正確に把握し、健康管理に細心の注意を払う重い責任を課せられていることを自覚すべきである。

Ⅶ 教育・研究者の職務発明をめぐる法的問題

1 教育・研究者の発明と特許に基づく独占的利益の調整

最後に若手教育・研究者に関する法的問題として職務発明をめぐる問題を取り上げる。大学・教育機関等の専任教員・研究者はもちろん、非常勤や任期付の助教等の教員・研究員のほかに大学院生の場合でも、所属機関の研究業務で発明をした場合には、その特許権の帰属問題や権利譲渡した場合の相当の対価をめぐる問題が発生する（ただし、これまでこの問題が争われた裁判例の多くは企業の研究者に関する事案である）。

この問題が社会的注目を集める契機となったのは、青色ダイオートの発明対価として元開発研究員に対し200億円の追加払いを企業に命じた判決³⁷⁾である。それまで多くの企業は、発明者に報奨金等の名目でわずかな対価（この事件では2万円）しか支給していなかったから、この判決は大きな訴訟リスクを企業に背負わせることになった。とはいえ、特許権が原則として発明者に帰属するとしても、企業等の所属機関が設備や資源を提供し、特許の実用化について巨額の投資を行ってそのリスクを負う以上、その見返りがなければ企業等の発明投資の意欲を減退させてしまうことになる³⁸⁾。そこで、特許法は、特許の独占的利益をめぐる両者の利害を調整するために職務発明に関していくつかの規定を設けている。

2 教育・研究者の職務発明と特許権の帰属・相当の対価

企業などの研究員が職務遂行に際して革新的発明を行い特許を受けた場合には、特許法上の職務発明として使用者は特許権がなくてもそれを無料で実施する通常（法定）実施権を取得する（同法35条1項）。しかし、多くの企業や研究機関等³⁹⁾は、特許に基づく独占利益を確保するために企業等に特許権を帰属させる契約や規則等を定めることが多い（筆者の本務校も「職務発明に関する規程」と「発明補償に関する細則」を定めている）。そこで、特許法上、次の3つの点が問題⁴⁰⁾となる。

第1点は、「職務発明」の範囲をめぐる問題である。この点につき、特許法は、「従業者」が「使用者の業務範囲」内で行った発明と定めている（35条1項）。ここでいう「従業者」には、所属機関と雇用契約を結んでいる正規労働者ばかりでなく、有期労働契約で雇用されている労働者も含まれる⁴¹⁾から、研究機関等で雇用されている任期付研究者等も当然含まれる。また、所属機関が研究者に研究テーマを自由に任せている場合でも、職務として行った結果発明をした場合には職務発明になるとされている⁴²⁾。ただし、大学の教員・研究者が行った発明が職務発明に当たるかは、学校教育法92条6項で大学教員の職務は「学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する」

ものとされているために、発明行為が当然に教員の職務に含まれるか否かがはっきりせず、また大学は利潤追求の場ではなく特許による独占的利益の獲得を目的としていないことなどから、微妙な問題とされている⁴³⁾。しかし、大学院生などの学生が研究の中で発明をした場合には、大学等の「従業者」とはいえないから職務発明に当たらないと解されている⁴⁴⁾。

第2に、所属機関が職務発明について契約や勤務規則その他によって特許を自らに承継・帰属させる旨を定めた場合に、特許権は従業者ではなく所属機関に帰属することになるか、という点が問題となる。この点については、特許法は、職務発明を除き、発明（自由発明）をあらかじめ使用者等に承継させる旨を定める契約や勤務規則を無効としているから（同条2項）、その反対解釈として職務発明については有効と解されている（投資リスクを負っている使用者との利益調整とも評価される⁴⁵⁾）。ここでいう勤務規則には企業の定める就業規則も含まれるとするのが通説だから⁴⁶⁾、そうした就業規則の承継規定も特許法に基づく合理的な内容と判断されて労働契約の内容となることになる（労契法7条）。

第3に、特許権が所属機関に承継・帰属した場合には、発明従業者の利益保護のため使用者は相当の対価を支払わなければならないとされている（同条3項）。問題はこの対価の額であり、近時に高額の対価額を支払う旨を命じた裁判例⁴⁷⁾が相次いで出されたことから、2004年特許法改正により、使用者と従業者との協議状況、基準の開示状況、従業者からの意見聴取の状況等を考慮して定めた対価基準により対価を支払うことが不合理ではあってはならないとされ（同条4項）、こうした手続的合理性が対価額の相当性について重視されることになった⁴⁸⁾。ただし、対価基準の定めがなくまたはそれによる対価が不合理な場合には、当該発明により使用者が受けるべき利益額、使用者の負担・貢献、従業者の処遇等を考慮して裁判所が相当の対価を決定することとされている（同条5項）。

このように、職務発明については特許法による従業者の発明者利益と所属機関の投資者利益との

利益調整措置が定められている。前述したように研究機関の研究者（任期付研究者を含む）についてその多くは企業と同様の取扱いがなされているものと思われるが、大学の教育・研究者については、大学あるいは大学教員の職務とは何かという点に関わってあまり議論されておらず、裁判例もほとんどないことから今後の課題とされている⁴⁹⁾。とはいえ、かつて文科省は、国立大学の大学教員による発明については原則として発明者個人に帰属するものとし例外的に国の特別研究費を受けた研究による発明などは大学に帰属するとしていたが、2003年に大学帰属を原則とする方針に改めたことから、多くの大学では大学帰属を原則とする規則を作成したといわれる⁵⁰⁾。また、科研費などの公的な競争的研究補助金の多くは、特許が所属機関の規程により研究者または機関に帰属するものとされ、かつその多くが機関帰属を原則としていると思われるから、実務上はこれまで述べてきた取扱いがなされていると考えてよいであろう⁵¹⁾。

また、この4月に特許法の改正案が国会に提出され、そこでは産業界の強い要請もあって、契約や勤務規則等にあらかじめ使用者に特許を帰属させる旨を定めたときは、特許の発生の時から使用者に帰属するという大転換が行われようとしている。その行方は予断を許さないが、教育・研究者の発明のインセンティブに大きな影響を与えることは避けられないであろう。

- 1) 水月昭道『高学歴ワーキングプア——「フリーター生産工場」としての大学院』（光文社新書、2007）。
- 2) 朝日新聞2014年7月10日朝刊科学面「博士離れ、止まらない、少ない研究職・企業は敬遠」。
- 3) 文科省科学技術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」（2011年）によると、ポストドクトとは、「博士の学位を取得後、任期付で任用される者であり、①大学等の研究機関で研究業務に従事している者であって、教授・准教授・助教・助手等の職にない者や、②独立行政法人等の研究機関において研究業務に従事している者のうち、所属する研究グループのリーダー・主任研究員等でない者」とされている（ただし、博士課程に標準修業年限以上在学し、所定の単位を取得の上退学したいいわゆる満期退職者を含む）。これによれば、厳密には博士課程修了後、任期付の助教や助手に就いている者は含まれないことになるが、本稿ではこうした者も対象とする。最大公約数的には、後述するように博士号の取得の有無を問わず、大学院課程修了後、大学や研究機関等の無期の職に就いていない教育・研究者を対象としている。

- 4) この点に関する学説判例について詳しくは、竹内（奥野）寿「労働者の概念」『労働法の争点』（有斐閣、2014年）4頁以下参照。
- 5) これに対し、たとえば若手教育・研究者が出版社やその他の第三者機関から委託された共同研究の成果として著作物や報告書の一部論文を執筆し、その原稿料を受領したような場合には、たとえ論文執筆にあたって共同研究責任者の指導を受けた場合でも、出版社等の指揮命令の下で業務を遂行しているわけではないから、出版社等との関係では共同受託者として労働者性は否定されることになるし、共同研究責任者との関係では、それから対価が支給されているわけではないから労働者に該当しないことになる。
- 6) 以上の点について、詳しくは荒木尚志「有期労働契約の締結事由・無期転換」および川田知子「有期労働契約の雇止め」前掲注4）『労働法の争点』152頁以下参照。
- 7) 当判決は、控訴審（東京高判平2・3・28労民集41巻2号392頁）、最高裁（最2小判平2・12・21裁判集民事161号459頁）でも支持されている。
- 8) 東京音楽大学事件（東京地判昭60・2・28労判449号53頁）、桜花学園名古屋短大事件（名古屋地判平15・2・18労判848号15頁）、別府大学事件（福岡地小倉支判平20・3・6労経速2003号25頁）など。
- 9) 原昌登「短大非常勤講師に対する雇止めの可否」ジュリスト1270号（2004年）208頁。
- 10) 旭川大学（外国人教員）事件（旭川地判平12・2・1労判791号21頁）、桜花学園名古屋短大事件（名古屋高判平15・12・26TKC文献番号28090790）。また、業績審査に基づき更新されていた任期付助教の再任拒否につき業績審査による適格性判断は大学の専門的裁量的判断に委ねられるから、それが著しく不合理でないかぎり、合理的理由が肯定されるとした国立大学法人東京医科歯科大学事件（東京地判平26・7・29労判1105号49頁）がある。
- 11) 日立メディコ事件（最1小判昭61・12・4労判486号6頁）参照。
- 12) 研究所に勤務する契約期間1年の任期付テクニカルスタッフの更新拒絶につき、研究所の予算が単年度予算制度とされ、研究業務も研究の進捗状況により流動的に変化する性格を持っていることなどを理由に業務に常用性がなくして雇用継続への期待を否定したものととして理化学研究所事件（東京地判平19・3・5労判939号25頁）がある。
- 13) なお、国立大学で大学教員任期法に基づいて5年任期で採用された教授の再任拒否につき、5年任期満了によりその地位を喪失すると判断したものととして京都大学事件（京都地判平16・3・31労判911号69頁）、同控訴審（大阪高判平17・12・28労判911号56頁）がある。ただし、国立大学法人となった現在では労働法が適用されるし、任期法に基づいて採用された大学教員について厚労省は労契法が適用されるとの見解をとっている。
- 14) ただし、2012年改正労契法の厚労省施行通達は、5年を超える場合の労働者の無期転換申込権を放棄させる旨の労使間合意は公序に反し無効としている（平24・8・10基発0810第2号）。
- 15) ノースアジア大学（仮処分）事件（秋田地判平22・10・7労判1021号57頁）、同本訴事件（秋田地判平24・10・12労判1066号48頁）、福原学園（九州女子短期大学）事件（福岡地小倉支判平26・2・27労判1094号45頁）など。
- 16) 大阪学院大学事件（大阪地判平6・7・13労判658号65頁）、慶応義塾（有期助手）事件（東京高判平24・10・18労判1065号24頁）など。ただし、3年の任期付で雇用された大学助手につき、労基法旧14条（当時労働契約の期間の最長限度は1年とされていた）に違反して契約期間は1年となるが、残りの2年間は助手の身分保障期間であり、またその期間満了後も当然に労働契約が終了するわけではなく解雇の問題となるとしたものととして関西学院大学事件（神戸地尼崎支判昭49・7・19TKC文献番号27612474）がある。
- 17) 前掲通達基発0810第2号、荒木・前掲注6）論文152頁。
- 18) この問題につき明確に論じた学説は多くはないが、結論としてかかる場合の雇用継続の期待を否定するものとして、荒木尚志「有期労働契約法理における基本概念考」西谷古稀記念『労働法と現代法の理論』（日本評論社、2013年）409頁以下、鈴木俊晴「無期転換権不行使の合意と有期契約不更新条項」労旬1815号（2014年）35頁。
- 19) 毛塚勝利「改正労働契約法・有期労働契約規制をめぐる解釈論的課題」労旬1783・84号（2013年）26頁は、かかる条項の法的効力は否定することができないが、当該条項に基づき雇止めを行うつつ、空白期間経過後にさらに有期契約で雇い入れるなど、脱法的に当該条項を利用している場合には、当該条項を理由とする雇止めは合理性・相当性が否定されるとしている。
- 20) 西谷敏『労働法第2版』（日本評論社、2013年）447頁以下、川田・前掲注6）論文155頁など。
- 21) 不更新条項に関するこれまでの議論について、詳しくは道幸哲也「不更新特約と労働契約法19条」労判1089号（2014年）5頁以下、荒木・前掲注18）論文409頁以下参照。また、同『労働法第2版』（有斐閣、2013年）471頁以下は、労働者が不更新条項に同意した事実は、更新拒絶の合理的理由・社会的相当性の一判断要素として評価するようである。
- 22) 整理解雇法理について、詳しくは藤原稔弘「整理解雇」前掲注6）『労働法の争点』78頁以下参照。
- 23) 姫路獨協大学事件（大阪高判平26・6・12TKC文献番号25504249）、千里金蘭大学事件（大阪地判平26・2・25労判1093号14頁）など。なお、特殊な事例として、旭川大学事件（旭川地判昭53・12・26判時919号108頁）では、任期2年と定めた嘱託専任講師につき労基法旧14条違反として任期が1年に短縮され、民法629条1項の黙示の更新により無期労働契約が成立していると解されたが、カリキュラム変更による担当科目廃止に基づく解雇については、年度毎の開講科目の決定は大学の裁量にゆだねられているとして当該解雇が有効と判断されている。
- 24) 学校法人村上学園事件（大阪地判平24・11・9TKC文献番号25483588）。
- 25) 北陸大学事件（金沢地決平19・8・10労判948号ダイジェスト83頁）では、学部廃止再編に伴うドイツ語科目廃止を理由とした担当専任教員の整理解雇につき、他の教養科目も担当していたことからドイツ語のみに職種が限定されていないとして、科目変更の回避措置をとっていなかったことを理由に解雇無効と判断されている。
- 26) こうした点から、系列大学の募集停止に伴う教員の他系列大学への配置転換をせずに行った整理解雇を有効と判断したものととして専修大学事件（札幌地判平25・12・2労判1100号70頁）がある。
- 27) 東京女子医科大学事件（東京地判平15・7・15労判865号57頁）、関西外国語大学事件（大阪地判平21・2・13労経速2054号40頁）など。
- 28) 秋田経済法科大学事件（仙台高秋田支判平10・9・30労判752号21頁）。

- 29) 関西外国語大学事件（大阪高判平 21・7・16 労経速 2054 号 30 頁）。
- 30) 配転について、詳しくは奥田香子「配転」前掲注 4)『労働法の争点』54 頁参照。
- 31) 新日本製鉄（総合技術センター）事件（福岡高判平 13・8・21 労判 819 号 57 頁）。
- 32) 国士館大学事件（東京地判平 24・9・25TKC 文献番号 25482863）。
- 33) この点について、詳しくは深谷信夫「大学教員の労働時間制度と裁量労働時間制」労旬 1659 号（2007 年）28 頁以下、小高典明『国立大学法人と労働法』（ジヤース教育新社、2014 年）39 頁以下参照。
- 34) 菅野和夫『労働法第 10 版』（弘文堂、2012 年）379-380 頁。
- 35) 鳥取大学付属病院事件（鳥取地判平 21・10・16 労判 997 号 79 頁）。
- 36) 関西医科大学研修医（過労死損害賠償）事件（大阪地判平 14・2・25 労判 827 号 133 頁）。そのほか理工系の若手教育・研究者（助教授）の過労に基づく労働災害と認定したものとして福岡大学事件（福岡地判平 25・4・22 労経速 2208 号 15 頁）などがある。
- 37) 日亜化学工業（終局判決）事件（東京地判平 16・1・30 労判 870 号 10 頁）。
- 38) 田村善之『知的財産法第 5 版』（有斐閣、2010 年）331 頁。
- 39) この点に関する研究機関の一般的状況は詳しく調査しないとわからないが、その代表ともいえる理化学研究所のホームページで公表されている職務発明規程（<http://ccjsun.riken.go.jp/ccj/doc/usersguide/files/007-004-010.pdf>）によれば、職員の職務発明に係る特許権については研究所が承継し（3 条、10 条）、その対価として発明補償金と実施補償金を支給することとされ（22 条）、前者は 1 件につき 2 万 5000 円、後者はたとえば 5000 万円を超える収入額については 100 分の 20（別表 1 と 2）されているから、通常の企業とあまり大差ない扱いをしているものと推測される。
- 40) 特許法等の知的財産法と労働法の交錯をめぐる問題について詳しくは、土田道夫「知的財産法と労働法」前掲注 4)『労働法の争点』252 頁以下参照。
- 41) 角田正芳・辰巳直彦『知的財産法第 6 版』（有斐閣、2012 年）65 頁。
- 42) たとえ使用者の命令に反してなされた発明でも、勤務時間中に会社の施設等を用いてなされたから職務発明に当たるとしたものとして日亜化学工業（中間判決）事件（東京地判平 14・9・19 労判 834 号 14 頁）がある。
- 43) 中山信弘『特許法第 2 版』（弘文堂、2012 年）60 頁以下。なお、筆者本務校の前記規程では、科研費・個人研究費による発明は個人発明とし、特定課題研究など特別の研究経費による発明についてのみ職務発明として大学に帰属する旨を定めている。
- 44) 同書 62 頁。
- 45) 中山・前掲注 43) 66 頁。
- 46) 茶園成樹『知的財産法入門』（有斐閣、2015 年）76 頁。ただし、永野秀雄「職務発明」『労働判例百選（第 7 版）』（2002 年）53 頁は従業者のなんらかの合意が必要であるとする。
- 47) オリパス光学工業事件（東京高判平 13・5・22 労判 812 号 21 頁）や前記日亜化学工業（終局判決）事件など。
- 48) 土田道夫「職務発明」『労働判例百選（第 8 版）』（2009 年）67 頁。
- 49) 中山・前掲注 43) 62 頁。
- 50) 中山・前掲注 43) 61 頁。
- 51) たとえば京都大学では発明委員会の審議で個人帰属となった場合でなければ、大学が承継するものとされている（http://www.saci.kyoto-u.ac.jp/ip/2_d.html）。

はまむら・あきら 法政大学法学部教授。主な著作に『ベーシック労働法（第 6 版）』（共著、有斐閣、2015 年）。労働法専攻。