

(注) 当資料は、「平成20年(ネ)第546号 従業員の地位確認等請求控訴事件(原審・福岡地方裁判所平成18年(ワ)第2585号)」つまり河合塾講師地位確認等請求事件の福岡高裁判決(2009年5月19日)の全文です。但し、当資料は交付された判決文とは体裁が若干異なります。また、個人情報保護のため該当部分は■やA, B, C等に変更済みです。

平成21年5月19日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
平成20年(ネ)第546号 従業員の地位確認等請求控訴事件(原審・福岡地方裁判所
平成18年(ワ)第2585号)
口頭弁論終結日 平成20年3月19日

判決

熊本市帯山1丁目37番2-407号

控訴人 ■■■■■こと須藤眞一郎

同訴訟代理人弁護士 松井 仁

名古屋市瑞穂区駒場町4丁目1番地

被控訴人 学校法人河合塾

同代表者理事長 河合 弘登

同訴訟代理人弁護士 那須 國宏

同 岩崎 友就

同 崎田 祥子

同 常川 尚嗣

主文

- 1 原判決中、慰謝料請求を棄却した部分を次のとおり変更する。
 - (1) 被控訴人は、控訴人に対し、350万円及びこれに対する平成18年4月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
 - (2) 控訴人のその余の慰謝料請求を棄却する。
- 2 控訴人のその余の控訴を棄却する。
- 3 訴訟費用は、第1, 2審を通じて、これを5分し、その1を被控訴人の負担とし、その余を控訴人の負担とする。
- 4 この判決は第1項の(1)に限り仮に執行することができる。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 控訴人が被控訴人に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 3 (主位的請求)
被控訴人は、控訴人に対し、平成18年4月1日から、毎月末日限り、各52万4610円及びこれに対する各支払日の翌日から各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

4 (予備的請求)

被控訴人は、控訴人に対し、平成18年4月1日から、毎月末日限り、各20万8012円及びこれに対する各支払日の翌日から各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

5 被控訴人は、控訴人に対し、500万円及びこれに対する平成18年4月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

6 控訴人が、被控訴人に対し、私立学校教職員共済組合の組合員の加入資格を有する地位にあることを確認する。

第2 事案の概要

本件は、被控訴人の経営する予備校の公民科の非常勤講師として、被控訴人との間で出講契約の締結を繰り返してきた控訴人が、同契約は労働契約であり、被控訴人が控訴人との間で平成18年度の出講契約を締結しなかったことは違法な雇止めであり無効であると主張して、被控訴人に対し、雇用契約上の地位の確認、賃金の支払、違法な雇止めを理由とする慰謝料の支払等を求めた事案である。

原審が、控訴人の請求を全部棄却したため、控訴人が控訴するとともに、賃金の請求について、各支払日の翌日からの遅延損害金の請求をする旨、請求の拡張をした(上記第1の3及び4)

1 前提事実

次に補正するほかは、原判決の「1 争いのない事実等(争いのない事実並びに掲記の証拠及び弁論の全趣旨により認定できる事実)」欄に摘示されているとおりであるから、これ(原判決2頁14行目から9頁9行目まで)を引用する。なお、以下においては、同欄の各事実について「前提事実」として表記する。

(1) 原判決2頁26行目の「原告は」から3頁3行目の「生活してきた」までを「控訴人は、昭和56年から、被控訴人との間で、その非常勤講師としての出講契約を締結してきた。その間、平成6年に熊本市にある壺溪塾で日本史を1年間教え、同年から平成9年まで福岡市にあった水城学園で政治経済や倫政を週1日程度教えていたほかには兼職したことはなく、専ら被控訴人から得る収入で生計を立ててきた」と改める。

(2) 同3頁12行目の末尾の次に「なお、契約書が実際に取り交わされるのは4月中旬から下旬ころであり、他の非常勤講師の場合も同様であった(乙29)。」を加える。

(3) 同4頁17行目から23行目までを次のとおり改め、「(6)」以下の各項目の番号を「(7)」以下に順次繰り下げる。

「(5) ア 被控訴人には専任講師もいる。専任講師は、非常勤講師と同様に、レギュラー授業や各期講習への出講、教材の執筆・監修、試験問題の出題・監修、答案の採点等の業務を行うものであり、その契約期間は1年間(4月1

日から3月31日まで)とされているが、非常勤講師とは異なり、特段の事情のない限り60歳の定年までは契約の更新が予定され、専任手当、家族手当及び住宅手当の各手当や賞与(年2回)が支給されるほか退職金(退任功労金)の制度も設けられている。また、専任講師の場合には、原則として被控訴人においてのみ出講し、大学等へ出講する場合には被控訴人の了解を得ることになっている(乙8~10)。

イ 被控訴人における専任講師の数は、全国で、平成3年度に189名(九州地区は22名)であったが、毎年数名ないし十数名の退任者がある一方、新たに専任講師に採用される者は4~6名程度で、平成11年以降は採用がないため、平成17年の時点では138名(九州地区は15名)に減少しており、その年齢も大半は50歳台後半である。また、専任講師の担当する科目は、英語、数学が多く、化学、日本史、世界史、現代文等がこれに続くが、公民科では平成15年まで1名の専任講師がいたものの、同人が退職したため同科目の専任講師はいなくなり、九州地区においては、過去に同科目の専任講師が採用されたことはない(乙45, 証人■■■■)。

なお、被控訴人は非常勤講師から専任講師への登用に当たっては、被控訴人の各地区本部からの推薦により、志が高く、一定以上の出講等の業務を行い、これに対して一定以上の評価を得ていること、年齢が40歳まで、各地区、教科、科目において必要性が高いなどの諸基準を設けており、九州地区では、昭和63年度、平成元年度及び平成4年度に各1名、平成2年度及び平成8年度に各2名の登用実績がある。ただし控訴人は、同地区において公民科の専任講師が採用されたことがなかったこともあり、専任講師への登用を希望したことはない(甲84, 乙48)。

ウ 被控訴人の各年における非常勤講師の員数やその推移については必ずしも明らかではないが、例えば、平成17年における被控訴人の九州地区における講師数(専任及び非常勤を含む。)を見ると、英語科が25名、数学科が26名、国語科が24名、理科が22名、社会科(公民科を含む。)が17名(合計114名)であり、このうち専任講師は15名であるから、その大半は非常勤講師で構成されていることになる(このような状況は従来から続いてきているものと考えられる。)(甲46~51)。

エ なお、非常勤講師には「講師ガイドブック」(甲17)が配布されており、その中には、事業を妨害する行為、セクハラ、個人情報等に関する禁止事項、講義に用いるテキストやプリント等の制限、緊急時等への対応、入退出等のルール、給与や報酬、旅費、交通費の支給、私学共済への加入基準等、多数の項目について説明されている。

(6) ア 被控訴人は、昭和47年ころから、受講生に対して、講師や授業に関する授業アンケートを行うようになった。そのうち講師に関するものは、平成元年度以前においては「先生の授業に満足していますか。」、「先生の説明はわかりやすいですか。」など5項目にわたり「満足」、「普通」及び「不満」など3段階の評価を求めるものであったが、平成2年度から平成11年度までは

「授業全体の内容」という項目で3段階評価を求めた上、声や黒板の字、スピード等の5項目についてそれぞれ3段階評価を求めるものに改められ、さらに、平成12年度以降は、声、板書の内容、授業の進め方、説明の仕方、力はついてきたと思うかの5項目について3段階評価を求めた上「授業全体の内容」という項目について同様の方法による評価を求めるものに改められ、同項目に関する評価が授業満足度として講師の評価対象とされている(乙39, 41, 42, 48)。

イ また、上記アンケートは、毎年、基礎シリーズ(4月中旬から7月中旬)及び完成シリーズ(9月上旬から12月上旬)の各中ごろに、週1回30分程度行われるチュートリアル(いわゆるホームルーム)において、記名式のマークシートにより行われている。

ウ 被控訴人では、上記アンケートの結果に従って、満足度及び不満度の割合を比較し、A(A1～A3及びAG)、B(B1、B2及びBG)、C、D、Eの各ランクでもって評価を行い、講師との契約更新の是非、担当する講座の配置、担当コマ数の割当て、コマ単価の算定等を行う際に利用している。(乙43, 48)。」

(4) 原判決5頁13行目の「アンケート」以下、同16行目の「う。)」までを「授業アンケート」と改める。

2 争点

本件の争点は、(1) 本件出講契約は労働契約であるか、(2) 平成18年度の出講契約が締結されなかった(以下「本件出講契約の終了」という。)のは、被控訴人による雇止めであるか、(3) 本件出講契約が、期間の定めのない契約として存続しているか、または契約の存続について控訴人の期待に合理性が認められるか(解雇権濫用の法理の適用または類推適用の有無)、(4) 本件出講契約の終了に労働基準法18条の2の解雇規定が適用または類推適用される場合、本件出講契約の終了は違法か、(5) 本件出講契約の終了は、控訴人が個別労働関係紛争解決促進法に基づくあっせんを申請したことを実質的理由とする違法なものであるか、(6) 控訴人の被控訴人に対する賃金請求権の有無、(7) 控訴人は被控訴人に対して私学共済組合の組合員の加入資格を有することの確認を求めることができるか、(8) 控訴人は被控訴人に対して本件出講契約の終了についての慰謝料請求権を有するかであり、これらを巡る当事者の主張は次のとおりである。

(1) 本件出講契約は労働契約であるか。

(控訴人の主張)

本件出講契約は労働契約である。すなわち、被控訴人では、その指定する時間に、全国共通のテキストを用いた授業が行われ、機材等もすべて被控訴人が準備したものであり、その業務内容や就業条件は専任講師と極めて類似している上、業務全般にわたって就業規則に相当する「講師ガイドブック」によって規制を受けているのであり、

控訴人が他の者に労務を提供させたり、補助者を用いることも許されていない。また、控訴人のレギュラー授業の講義料は、時間単位で計算され、給与名目で支給されており、私学共済組合への加入が認められているのである（控訴人も平成4年度から平成17年度まで加入していた。）。なお、被控訴人は、非常勤講師には兼職が認められているなどと主張するが、被控訴人が兼職を許容している予備校では公民科講師として働けるような口はなく、現実には形ばかりのものである。

以上のような事情からすれば、控訴人は、被控訴人と使用従属の関係にあつて業務を行っているものというべきであるから、本件出講契約は労働契約というべきである。

（被控訴人の主張）

本件出講契約は、準委任契約ないし請負契約である。すなわち、同契約は、レギュラー授業への出講等々の基本契約となるものであり、各業務に関しては別途個別に契約が締結されるなど当事者間の合意が尊重されており、使用従属関係を本質とする労働契約とは相容れない。また、大学受験予備校では、各年の受験によって生徒数が変動し、同業者間の競争も熾烈であることから、力量があり生徒から評価される講師を確保する必要性が高く、講師側も拘束の少ないことに魅力を感じ、自己の能力を評価して高い報酬を提供する予備校を求める傾向が強いため、専任講師と非常勤講師とを区別しているのである。さらに、非常勤講師は、個々の業務について自由に諾否ができ、業務の内容及びその遂行方法について被控訴人から具体的な指揮命令を受けることはないし、他の予備校等への出講も認められ（科目や職種等に拘らなければ、その就職先は十分確保できる筈である。）、その時間的余裕も十分にある。

なお、レギュラー授業への出講について、時間や場所が限定されるのは業務の性質から不可避なものである。また報酬の点も、単価に出講コマ数を乗じて算出されるものであり、労務対償性があるものではなく、その支払が「給与」の名目とされているのは、単に税務行政に従ったものにすぎない。

以上によれば、本件出講契約は、労働契約ではなく、準委任契約ないし請負契約というべきである。

（2）本件出講契約の終了は、被控訴人による雇止めであるか。

（控訴人の主張）

控訴人は、被控訴人が提示する次年度の担当コマ数が講師への最低保証を意味するものであることを前提に交渉を行ってきたのであり、控訴人が■■本部長に対して送付した平成18年3月2日付け文書（甲13）にも、提示された週4コマの仕事や既に依頼されていた模試問題の作成については誠実に行う旨通知しているのである。それにもかかわらず、被控訴人は、控訴人に対し、契約書を提出するか、本件出講契約を終了するかを二者択一を迫り、控訴人が契約書の提出を拒否するや本件出講契約を終了する旨を通知したものであるから、本件出講契約の終了は、控訴人の不承諾による契約の不成立ではなく、被控訴人の雇止めと評価すべきである。

（被控訴人の主張）

本件出講契約は、控訴人が契約に応じなかったために終了したものであり、雇止めではない。なお、控訴人は、被控訴人の提示したコマ数について契約を成立させ、その余については、別途、司法の場で解決を図ろうなどとするが、そのような便宜的な取扱いは認められない。

(3) 本件出講契約が、期間の定めのない契約として存続しているか、または契約の存続について控訴人の期待に合理性が認められるか（解雇権濫用の法理の適用または類推適用の有無）。

(控訴人の主張)

控訴人は、25年間にわたり、本件出講契約を更新してきたものであり、平成4年度からは私学共済組合への加入を認められ、それ以後は毎年6コマ以上のレギュラー授業のコマ数が保証されてきたものであるから、本件出講契約は、期限の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存続しているというべきであり、また、契約の存続に対する控訴人の期待にも十分合理性が認められるというべきである。したがって、本件出講契約の終了については解雇権濫用の法理が適用または類推適用されるべきである。

(被控訴人の主張)

本件出講契約や個別業務に関する契約は、予備校事業の特殊性及び講師の指向を反映し、流動的・弾力的なものであり、1年毎に、被控訴人と非常勤講師との間の実質的な交渉を経て締結され、形式的に更新されるようなものではない。したがって、被控訴人の非常勤講師の中には、新年度の出講コマ数がゼロになる者も存するのである。また、非常勤講師は、時間的拘束が少なく、兼職が認められており、担当するコマ数に応じて報酬も大きく変化することが予定されているのであり、被控訴人との結びつきの程度も弱いのである。したがって、本件出講契約の終了については、解雇権濫用の法理が適用ないし類推適用される余地はない。

(4) 本件出講契約の終了に労働基準法18条の2が適用または類推適用される場合、本件出講契約の終了は違法か。

(控訴人の主張)

本件出講契約の終了は、次のとおり、労働基準法18条の2にいう合理性や相当性は認められず、違法である。

ア 被控訴人は、平成5年度以降の受講生数の大幅減少にもかかわらず、平成17年度までは授業アンケートの評価などを理由に大幅なコマ数削減や講師の雇止めを行っていなかったが、同年11月に行われた講師情報交換会からは、翌年度以降に受講生数が大幅に減少すると予測の下に全体的な削減計画を推し進めるようになった。しかし、現実には小幅な減少に止まり、公民科の受講生や設置講座もほとんど減少せず、しかも、被控訴人の経営は極めて安定していて、次々に事業規模を拡

大しているのである。そうであれば、控訴人の生活に重大かつ深刻な打撃を与えるようなコマ数の削減を実施すべき必要性など存しなかったものというべきである。

イ そもそも、講師の評価は、アンケートなどといった生徒の主観に左右されるべきではなく、模試の成績や本番入試での成績等において向上が見られたか否かで行うべきである。被控訴人も、従前は、講師の授業アンケートによる評価だけでなく、授業以外の他の仕事も総合的に評価してコマの増減を決めている旨説明していたのであり、今般、内容の当否を検証しようもない授業アンケートを唯一の基準としてコマ数の増減を決めるのであれば極めて不当である。また、授業アンケートは、短時間に多数問のアンケートを求めたり、授業に出席していないような受講生の回答を含んでいるなど問題がある上、控訴人が担当したクラスは、公民科受講生の中でも偏差値やそのモチベーションも低い基礎クラスであったために、他のクラスに比べて「不満足」の回答が多くなりやすいという傾向があるなど、その正確性には大きな疑問がある（その証左に、控訴人が授業に出席している生徒を対象に行ったアンケートでは、満足度が高いという結果が出ているのである。）。したがって、授業アンケートの結果により控訴人のコマ数を4コマに削減することは、合理性がない。

ウ 被控訴人は、予備校の特殊性を強調しているが、いやしくも学校教育法の適用を受ける学校法人であり、控訴人との間で、専任講師に準ずる契約を継続してきたものであるから、そのような理由で講師の切捨てを行うことは許されない。そもそも、被控訴人の推し進めるリストラは、まず、専任講師を廃することを企図して、契約更新をしながらも担当コマ数を削減し、定年を待つか非常勤講師としていく、さらに、非常勤講師については（私学共済組合に加入する非常勤講師についてはこれから脱退させた上）、契約期間の終了を待って雇止めしていくという極めて不合理なやり方であり、到底是認できるものではない。

（被控訴人の主張）

少子化の影響から、浪人生は減少する一方であり、同業者間の競争も激化する中で、被控訴人は、受講生の満足度を向上させるため、授業アンケートの結果に応じた的確なコマ数割りを行う必要があり、講師側もそれを望んでいる。また、平成18年度における九州地区の公民科の総コマ数は、受講生数等の予測の結果からみて、全体で1ないし2コマ減とせざるを得ない状況にあったのである。なお、控訴人は、授業アンケートによる評価に疑問を差し挟むが、受講生の意見を十分反映する合理的なものというべきであり、控訴人の授業アンケートの評価は、被控訴人の公民科講師全体だけでなく、九州地区の公民科講師の中でみても、極めて低いものであった。

したがって、本件出講契約の終了に労働基準法18条の2の解雇規定が適用または類推適用されるとしても、本件出講契約の終了には十分な合理性、相当性が存する。

（5）本件出講契約の終了は、控訴人が個別労働関係紛争解決促進法に基づくあっせんを申請したことを実質的理由とするもので、違法か。

（控訴人の主張）

被控訴人は、控訴人が平成18年度の契約書を提出しなかったことをもって契約を終了したなどと主張するが、それは単なる口実にすぎず、その真意は、控訴人との面談において、控訴人が次年度の出講契約の内容に納得せず、個別労働紛争解決促進法に基づくあっせんの申請をしたことにあり、これは、個別労働紛争解決促進法4条3項に違反し、違法である。

(被控訴人の主張)

控訴人があっせんの申請をしたことを理由に、不利益な取扱いをした事実はない。

(6) 控訴人は被控訴人に対して賃金請求権を有するか。

(控訴人の主張)

ア 主位的請求

控訴人の賃金は、毎月15日締め同月末払であり、最近3年間の平均収入は629万5323円であり、その平均月額賃金は52万4610円となる。したがって、控訴人は、被控訴人に対して、同額の賃金請求権を有する。

イ 予備的請求

被控訴人が控訴人に提示した平成18年度における業務内容を前提とすれば、控訴人の給与及び報酬の年額合計は249万6150円であるから、その平均月額賃金は20万8012円となる。したがって、控訴人は、被控訴人に対して、同額の賃金請求権を有する。

(7) 控訴人は被控訴人に対して私学共済組合の組合員の加入資格を有することの確認を求めることができるか。

(控訴人の主張)

控訴人は、平成4年度から私学共済組合へ加入しており、本件雇止めが違法、無効なものである以上、控訴人の組合員の加入資格は存続しているから、その確認を求めることができるというべきである。

(8) 控訴人は被控訴人に対して本件出講契約の終了についての慰謝料請求権を有するか。

(控訴人の主張)

被控訴人による雇止めは違法、無効であるところ、控訴人は、被控訴人の違法な雇止めによって職場を追われ、本件出講契約を雇用契約ではなく請負ないし委任契約で

あると強弁する被控訴人の抵抗によって、失業保険の支給も受けられないまま、無収入状態となり、家族とともに極めて不安な毎日を余儀なくされ、多大な精神的苦痛を被ったものであるから、これを慰謝するための金額は、500万円を下らない。

第3 争点に対する判断

1 争点 (1) について

(1) ア 非常勤講師は、被控訴人から交付される「講師ガイドブック」(甲17)に規定されているとおり、本来的な業務である講義について、被控訴人から指定された教材によりカリキュラムに則って行い、補充プリントを用いることすらも原則として禁じられるなどの制約を受けているのであり、講義等を行うために必要な機材を自ら調達するようなことはなく、すべて被控訴人の施設、設備を利用して業務を行うものとされている。もとより、講師としての業務遂行に当たり、他の者に労務を提供させたり、補助者を使うことは許されていないなど、講師の業務に代替性は認められていない。

そして、非常勤講師に対しては、レギュラー授業の講義料が1コマ(90分)当たりの講義料単価に出講コマ数と乗じて計算されているところ、これは講義料が時間当たりの労務に対する対価を基準として計算されていることを意味するものであるから、これを賃金と見ることも不可能ではない。

また「講師ガイドブック」には、個人情報保護やセクシャルハラスメント防止に関する規定など、講師が遵守すべき服務規律に関する定めも一定程度含まれている。

イ 上記アのとおり、被控訴人と非常勤講師との間には、使用者と労働者の雇用関係と見ても矛盾することのない関係が形成されているものといえることができる。

しかしながら、上記の諸点は、出講契約に基づく非常勤講師の業務がレギュラー授業を中心とするものであるという同契約の特性に鑑みれば、被控訴人の主張するとおり、これを請負又は準委任契約と見ても必ずしも相容れないわけではない。むしろ、出講契約締結時に被控訴人と非常勤講師との間で作成される「出講にあたっての契約書」の内容が前提事実(4)のとおりであり、かつ、それが1年単位のものであること(この点は専任講師の場合も同様であるが、専任講師については、後記(2)アのとおり、非常勤講師の契約関係とは根本的に異なる取り扱いがされている。)、他の予備校等の講師を兼任することができることとされていることなどに照らせば、被控訴人が採用している非常勤講師制度は、塾生を獲得するために最も重要な意義を有する講師陣の陣容を整備するに当たり、労働法制に縛られることを回避しつつ、融通性のある人材活用を企図したものであることは疑いを容れない。また、他方で、非常勤講師の側からしても、他の予備校等の講師を兼任することができるという点において、被控訴人からの束縛が比較的緩いということに大いに魅力を感じる向きもあるものと推測される。すなわち、塾講師としての自己の能力に自信がある者であればあるほど、より高い報酬を得るべく他の予備校等の講師を掛け持ちし、さらに、次年度からは、より待遇のよい別の予備校へと自由に渡り歩くなどということも可能であるからである。

そして、出講契約の法的性格を判断するに当たっては、このような非常勤講師制度についての当事者の意向も無視することはできないから、単年度毎の出講契約を

もって労働契約であると見るのはなお躊躇されるものがあるといわなければならない。

ウ 以上のとおりであるから、被控訴人が非常勤講師との間で締結する単年度毎の出講契約を一律に労働契約であると認めることはできない。

(2) しかしながら、控訴人の場合には、本件出講契約が継続的に繰り返し締結されることにより、それ自体でも上記(1)アのような側面を有する被控訴人との契約関係が、長期間にわたって継続して形成されているかのような観を呈しているのであって、そのこと(長期間に積み重ねられた総体としての本件出講契約に基づく控訴人と被控訴人との間の法律関係)をどう評価すべきかということになると、さらに慎重な検討が必要である。

ア ところで、河合塾の講師には、控訴人のような非常勤講師のほかに専任講師がいる。そして、専任講師は、被控訴人との間で1年間の期間の定めのある雇用契約を締結するが、特段の事情のない限り60歳の定年まで契約を更新するものとされており、専任手当、家族手当、退職金等が支給される。その反面、他の予備校の講師を兼任することはできないものとされている(前提事実(5))。

これらの諸点において、専任講師は非常勤講師と異なるが、非常勤講師についても、1年毎の出講契約が毎年締結され、他の予備校の講師を兼任するだけの時間的余裕もその経済的な必要もないほどの出講コマ数を担当しているとすれば、その実体は専任講師に著しく近似することになるものといわなければならない。

イ この点を控訴人について見るに、控訴人は、昭和62年からはコマ数7程度(少なくとも6コマ多いときは8コマ)を担当してきたものであり、その間ほぼ被控訴人からのみの収入で生計を維持し、平成10年度から平成17年度までの8年間は、他の予備校の講師を兼任することなく、完全に被控訴人からの収入だけで生活してきた(前提事実(3))というのであるから、専任講師の場合と殆ど変わらない外観を呈していたものといえることができる。なお、控訴人が、平成15年度から平成17年度の間、本件出講契約にもとづき被控訴人から受け取った年額は666万円余から570万円余の間である(前提事実(3))から、収入の面においても平均的な労働者のそれに類するものといつてよい。

ウ 加えて、被控訴人においては、専任講師の員数が非常勤講師に比べて極めて少なく、しかも専任講師の採用は長らく行われていないというのであるから(新たな前提事実(5)イ)、被控訴人の講師陣の主体は明らかに非常勤講師であるといつてもよい。このような多数の非常勤講師、就中、控訴人のように長期間継続して被控訴人の非常勤講師としての業務を果たしている者について、一律に労働法上の保護が与えられないなどということはおおよそ相当なことではない。

(3) 以上を総合すれば、本件出講契約は、請負あるいは準委任の法形式を採るものではあるが、被控訴人とその非常勤講師としての控訴人との法律関係は、被控訴人と専任講師とのそれと著しく近似する実情にあるものというべく、控訴人が受ける報酬も控訴人の役務の提供に対する対価と見て何ら矛盾しないものである。したが

って、このような実態を直視するならば、被控訴人と控訴人との間には使用従属関係が認められるものというべきであるから、両者間の法律関係は労働契約に基づくものと認めるのが相当である。

2 争点 (2) について

(1) 本件出講契約の終了について、控訴人は、被控訴人による雇止めであると主張し、被控訴人は、控訴人の不承諾による契約の不成立であると主張するところ、本件出講契約の終了に至る経緯は、前提事実 (10) ないし (19) のとおりである。

すなわち、被控訴人が、平成18年度の出講契約は、レギュラー授業週4コマとしたい旨提示したのに対し、控訴人は、レギュラー授業のコマ数を、前年度と同じ7コマ程度としてくれるよう要望したこと、しかし被控訴人は、当初提案どおりのコマ数4コマを内容とする出講契約を締結するか、出講契約を一切締結しないかのいずれかである旨回答したこと、これを受けて、控訴人が、出講契約の継続を希望するとの立場から、当事者間で出講契約の内容として合意している限度、すなわち、週4コマの仕事と模試問題作成の仕事等について出講契約を締結し、合意に至らない点は司法の場で解決したいと表明したこと、しかし、被控訴人は、出講コマ数は出講契約の基本となる重大な要素であるから、全面的な合意が成立しない以上、出講契約は終了になる旨説明したこと、控訴人は出講コマ数4コマを内容とする平成18年度の契約書について、被控訴人が指定した期日までに発送しなかったこと、そのため、被控訴人は、控訴人に対し、出講契約の終了を通知したこと、以上の事実が認められる。

(2) これによれば、控訴人はもとより、被控訴人においても、平成18年度も出講契約を締結することは当然のことと考えていたものであり、ただ、出講コマ数につき、控訴人が前年と同じ7コマでの契約締結を求めたのに対し、被控訴人は4コマとすることを譲らず、結局、この点について合意がならなかったために、出講契約の締結自体が見送られたものであることが明らかである。

ところで、当事者間の出講契約が労働契約と解されるとしても、単年度毎の被控訴人との法律関係はあくまで当該年度毎に締結される出講契約により規律されるものである。もっとも、労働契約である以上、新たな出講契約の締結に当たり、被控訴人としては、何ら合理的な理由も必要もないのに、前年度よりも控訴人にとって不利益な内容の出講契約に変更することは許されない。さらに、その目的自体には合理性が肯定されたとしても、労働者の生活を脅かすほどの減収を来すような不利益な変更は、これまた相当なものということとはできないのであって、その程度も自ずと合理的な範囲に限られるものというべきである。

しかし、控訴人としても、予備校の非常勤講師という特徴からすれば、必ず前年と同じ内容の契約が締結されるべきことを求める権利やそれを期待することができる地位にあるとまでいうことはできないのであり、控訴人が被控訴人との間で、25年間の長きにわたって出講契約を繰り返し、その間、専任講師と異なる業務に従事して、被控訴人から得る収入で生計を立ててきたことなどにかんがみても、前記のとおり、合理的な理由や必要性もないのに前年よりも不利益な内容に変更されることはないこと、あるいはその変更が合理的な範囲内に制限されることを期待することができるに止まるものというべきである。

(3) そこで、このような観点から本件出講契約の終了に至る経緯を見るに、被控訴人がコマ数を減ずる理由として挙げた点(受講生数の減少が見込まれること及び控訴人の授業アンケートの結果が芳しくないこと)は、受講生数の減少が被控訴人の経営状況を直ちに悪化させるようなものではないにしても、その減少自体は確実に見込まれるものであるし、控訴人のコマ数を削減する直接の理由となった授業アンケートについても、既に37年間にわたって実施され、出講コマ数の割当てを行う際に参考とされてきた経緯が認められるのであるから、相応の合理的な理由たり得ているものと評価することができる。

他方、コマ数が7から4に減ると、その収入が4割以上減少することになり、生活できなくなるとの控訴人の反論ももつともであって、これだけ大幅なコマ数の減少であるだけに、控訴人としては被控訴人の提案をたやすく受け容れることができなかつたというのも肯げるところである。そして、これにより控訴人の収入が実際に約40パーセント(約168万円)減になることは前提事実(12)のとおりであるが、予備校講師の特性を考慮したとしても、死活問題を惹起するような、これほど大幅な減少を来す変更は相当に問題であるといわなければならない。

そうであれば、一連の折衝過程で、控訴人からなされた「当事者間で合意している限度、すなわち、週4コマの仕事と模試問題作成の仕事等について、出講契約を締結し、合意に至らない点は司法の場で解決する」という提案は、双方の言い分に相応の根拠があり、容易に合意点が見出し難いといういわば膠着状態を打開するためには、十分検討に値する内容であったといつてよい。ところが、これに対する被控訴人の回答はといえば、「出講コマ数は出講契約の基本となる重大な要素であるから、全面的な合意が成立しない以上、出講契約は終了になる」というものであり、もちろん被控訴人の立場からすればこれも理解できないではないが、ひたすら自己の立場にのみ固執し、コマ数が大幅に減ずることにより、被控訴人からの収入も大きく減少することになって、直ちに生活に響いてくるといふ控訴人の言い分とその置かれている境遇に対する配慮に余りにも欠けているものというべく、それは、前記1で見たところの本件出講契約の法的性質に対する理解を欠くことからくるものと見ざるを得ないのである。そして、控訴人は、被控訴人のこのような強硬な回答に接したために、コマ数を4とする平成18年度の出講契約書について、被控訴人が指定した期日までに発送しなかつたものと認められる(なお、新学期の開講後になってから、控訴人の要求に応じてそのコマ数を増やすことになれば、途中で講師を入れ替える必要が生ずるなど、受講生やそれまで講義を行っていた講師に悪影響が及ぶことも考えられるが、この点は金銭的な解決を図るなどの解決も十分可能である。)

(4) 以上のとおり、控訴人において、折角、上記のような膠着状態を打開するための建設的な提案をしながら、被控訴人の強硬な態度の前に圧倒されてしまったかのように、平成18年度の出講契約書について、被控訴人が指定した期日までに発送しないままで終わったことは、同契約書がコマ数を4とする内容であったにしても、いかにも惜しまれる。控訴人としては、とりあえず同契約書を指定の期日までに発送することにより、レギュラー授業を週4コマとする出講契約を締結した上で、あるべきコマ数については裁判所その他の関係機関の判断ないし裁定を待つということは十分あり得たことといわなければならないからである。

しかしながら、いずれにしても、控訴人が平成18年度の出講契約書を指定の期日までに発送せず、その後の被控訴人からの再度の意思確認に際しても、次年度の契約書を提出する意思はない旨回答するなどしている（前提事実（17））以上、いかなる意味においても平成18年度の出講契約が締結されなかったことは明白であって、これを被控訴人からの雇止めであるとするのは無理があるものといわなければならない。確かに、被控訴人は、控訴人が平成18年2月15日に福岡労働局長に対して申し立てたあっせん申請についても、あっせんの手続に参加する意思がない旨表明したため、あっせんが打ち切れ、さらには、控訴人の上記提案に対してもこれを一蹴するなど、強硬な態度に終始したものであり、そのことが控訴人をして上記のような消極的な抵抗という選択肢を選ばせしめた大きな原因であることは疑問の余地がない。しかし、控訴人は、「裁判所の労働審判を申し立てて、司法の場で問題の解決を目指す」という具体的な解決策まで視野に入れていたのであるから（前提事実（15））、そのような控訴人が、平成18年度の出講契約書を提出する意思はない旨、この上なく明白に表明し、そのために出講契約が締結されなかった以上、それは最終的には控訴人自身の意思により決定されたものと判断せざるを得ないのである。

- (5) 以上によれば、本件出講契約の終了を被控訴人による雇止めであると認めることはできないことに帰する。

3 争点（3）ないし（7）について

- (1) 上記2で見たとおり、本件出講契約の終了は被控訴人による雇止めではなく、最終的には、控訴人が自らの意思で契約を締結しなかったことによるものである。

そうであれば、争点（3）ないし（5）はいずれもその前提を欠くことになるから、これらの争点に個別に立ち入って検討を加えるまでもなく、これらの点に関する控訴人の主張はいずれも理由がないことに帰する。

- (2) 以上のとおり、本件出講契約が終了したため、控訴人と被控訴人との間には雇用ないしそれに類する何らの契約関係もないことになるから、控訴人の賃金請求権がないこと（争点（6））、私学共済組合加入資格がないこと（争点（7））はいうまでもない。

4 争点（8）について

- (1) 上記2（争点（2）についての説示）のとおり、本件出講契約が締結されなかったのは、最終的には控訴人自身の意思によるものである。

しかしながら、他方で、被控訴人が、控訴人が申し立てた福岡労働局長に対するあっせんの申請について、同手続に参加する意思がない旨表明し、さらには、控訴人が膠着状態を打開するために建設的な打開策を提案した際にもこれを一顧だにしないなど、強硬な態度に終始したものであり、そのような被控訴人の態度が、控訴人をして上記のような消極的な抵抗に駆り立てたといっても過言ではない。

(2) 被控訴人のこのような態度は、自己の立場と主張を貫徹することにのみ急で、コマ数減により被控訴人からの収入も大幅に減少し、ひいては生活が成り立たなくなるといふ控訴人の切実な反論とその境遇に対する配慮に欠けること甚だしいものであり、同時に、前記1で見たところの本件出講契約が労働契約であることに對する無理解からくるものである（上記2の(3)）。

そうすると、被控訴人のいささか理不尽ともいふべきこのような強硬一辺倒の態度が、折角、建設的な提案をしている控訴人をして、自己の労働契約上の権利に依拠して冷静な対応をすることを断念させて、上記のような消極的な抵抗へと追い込んでいったという面があることを否定できないのであるから、その限りで、被控訴人の上記のような対応は控訴人に対する不法行為を構成するものであり、控訴人の受けた精神的苦痛に対して一定の慰謝料を支払う義務があるものといわなければならない。

(3) その場合の慰謝料額については、控訴人がコマ数4コマで、平成18年度の出講契約を締結していたとすれば、被控訴人から同年度に250万円程度の収入が得られたものと認められること（前提事実(12)）、その他これまで見てきた諸般の事情を勘案すると、350万円の範囲でこれを認めるのが相当である。なお、これに對する遅延損害金の起算日は、控訴人の請求どおり平成18年4月1日とするのが相当である。

5 結論

以上の次第であるから、控訴人の請求は、慰謝料350万円及びこれに對する遅延損害金の支払を求める限度で理由があるから、これを認容すべきであるが、その余はいずれも理由がないから棄却すべきである。原判決は、上記結論と異なる限度で変更を免れず、本件控訴はその限りで一部理由がある。

よって、主文のとおり判決する。

福岡高等裁判所第3民事部

裁判長裁判官	西 理
裁判官	鈴木 博
裁判官	堂蘭 幹一郎

<End of File>