



LIFRE

Legal Information Flash Report
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:https://www.mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

大学教員に対する労働契約法上の「無期転換ルール」の適否が争われた最高裁判決及び芸能事務所と「専属マネジメント契約」を結ぶアイドルの労働者性の有無が争われた最高裁決定をご紹介します。

◇大学教員への無期転換の適用を否定した最高裁判決（最一小判令和6年10月31日）

労働契約法18条により、有期労働契約が通算して5年を超える労働者は使用者に対して有期労働契約の無期転換を申しこむことが出来ることとされていますが、大学教員等に関しては「大学の教員等の任期に関する法律」（以下「任期法」といいます）において5年ではなく10年とする旨の特例があり、その適用が争われた事例について最高裁が令和6年10月31日に判断を示しましたのでご紹介します。

1. 事案の概要

介護福祉士等の資格を有する原告は、大学を設置する被告学校法人との間で3年間の労働契約を締結して専任教員に就任した後、更新は1度しかないものとして契約期間を3年間更新しました。その後、原告は、労働期間が通算5年経過した後被告法人に対して無期転換を申し込みました。

原審（高裁）では、原告の担当職務に広範囲の学問に関する知識は経験が必要とされず、研究の側面が乏しいから任期法の適用はなく、有期労働契約の無期転換が認められる旨を判示しました。

2. 判決理由

原判決と異なり、任期法4条1項1号所定の職（先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき）の意義について、殊更厳格に解するのは相当でない旨を判示し、原告について任期法の適用を認め、事件を原審に差し戻しました。

3. コメント

大学教員等への有期労働契約の無期転換ルールについて、特例法の適用基準について最高裁が判断を示しました。原審とは異なる判断をしていることもあり、注目の判例です。

◆芸能事務所からアイドルに対する違約金請求を退けた最高裁決定（最一小決令和6年10月17日）

1. 事案の概要

Yは、タレント等の育成・マネジメント業を営むX社に所属するアイドルグループの元メンバーです。XとYは、専属マネジメント契約を締結していましたが、そこには、YがXの指示に違反した場合には、違反1回につき200万円を支払うとの違約金条項が設けられていました。

Yは、活動中に適応障害と診断され、各種イベントを合計4回欠席しました。その後、マネジメント契約の解除とグループ脱退を申し出たところ、Xは、無断でイベントに欠席し、グループを

脱退したことが契約違反であると主張して、Yに対し、違約金約1000万円の支払いを求めて提訴しました。一審、二審ともXの請求を認めず、Yがこれを不服として上告したのが本件です。

2. 裁判所の判断

Yは、Xの指揮監督の下、時間的場所的拘束を受けつつ業務内容について諾否の自由のないまま、定められた業務を提供しており、その労務に対する対償として給与の支払を受けており、Yの事業者性も弱く、YのXへの専従性の程度も強いものと認められるから、YのXへの使用従属性が肯定され、Yの労働者性が認められる。

3. コメント

Yが労働者であると認められる場合、XとYの関係は労働法の規律を受けることになり、上述の違約金条項は無効となります（労働契約法16条）。そのため、本件では、Yに労働者性が認められるかが最大の争点となりました。裁判所は、労働者性を判断する要素として、次の事項を考慮しています。

(1) 指揮監督下の労働か否か

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

イ 業務遂行上の指揮監督の有無

ウ 拘束性の有無

エ 代替性の有無

(2) 報酬の労務対償性

(3) その他（経費の負担、アイドル活動から生じた諸権利の帰属先、副業の可否等）

「業務委託契約」、「専属マネジメント契約」等と銘打った契約書を作ったとしても、その実態が労働契約であると認められる場合、その契約の当事者は労働法による規律を受けます。本件における裁判所の判断は労働者性を判断するための要素を明示している点で、実務上極めて重要であると考えられますので、一度、原文を参照されることをお勧めします。

（弁護士友成、弁護士門屋）

法務トピックス

◆労働安全衛生法の改正（令和7年1月1日施行）

労働安全衛生法に基づく一部の報告書類について電子申請が義務化されます。電子申請が原則として義務化されるのは、①労働者死傷病報告、②総括安全衛生管理者／安全管理者／衛生管理者／産業医の選任報告、③健康診断結果報告、④心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書等です。これにより、いつもどこでも申請が可能となり、業務の効率化が可能となります。詳細は、厚生労働省のHPをご覧ください。