

主な裁判例

＜契約締結時の明示の効力に関する裁判例＞

- ソニー長崎事件 (長崎地大村支決平成 5 年 8 月 20 日) . . . 5
- 愛徳姉妹会事件 (大阪地決平成 14 年 5 月 30 日) . . . 6
- 日欧産業協力センター事件 (東京高判平成 17 年 1 月 26 日) . . . 7

＜処遇の均衡に関する裁判例＞

- 丸子警報器事件 (長野地上田支判平成 8 年 3 月 15 日) . . . 9
- 日本郵便逋送 (臨時社員・損害賠償) 事件 (大阪地判平成 14 年 5 月 22 日) . . . 12
- 京都市女性協会事件 (京都地判平成 20 年 7 月 9 日) . . . 14
- 学校法人立教女学院事件 (東京地判平成 20 年 12 月 25 日) . . . 16
- いすゞ自動車 (期間労働者・仮処分) 事件 (宇都宮地栃木支決平成 21 年 5 月 12 日)
. . . 17

＜職種限定の合意に関する裁判例＞

- 東京海上日動火災保険 (契約係社員) 事件 (東京地決平成 19 年 3 月 26 日) . . . 19

◆ 契約締結時の期間の定めに関する裁判例

○ ソニー長崎事件（長崎地大村支決平成 5 年 8 月 20 日）

雇用契約書はないものの、雇用期間が記載された募集広告、採用通知書の内容などから、当該労働契約は期間の定めがある契約であると判断された。

○ 愛徳姉妹会事件（大阪地決平成 14 年 5 月 30 日）

中途採用者につき、求人票には、雇用期間の欄に記載がなく、定年が 60 歳であること等の記載があった事例について、労働者が他企業の内定を断って応募してきたこと等を勘案して、労働契約締結時にこれと異なる合意をするなどの特段の事情のない限り、求人票の内容が雇用契約の内容となり、期間の定めがない求人票によって応募したものであるから、契約書の記載（1 年間）にかかわらず、期間の定めのない職員であることを内容として成立したとされた。

○ 日欧産業協力センター事件（東京高判平成 17 年 1 月 26 日）

1 年間の期間の定めのある労働契約である初期契約の締結後、約 6 年間、契約更新の手続は一切なく、労働契約に期間の定めのあることを確認する手続もなかったが、説明内容、契約書の記載内容、勤務内容等から、初期契約更新後の契約についても 1 年の期間の定めがあるものと了解されていたものとするのが最も自然であり合理的であるとして、初期契約の更新後は期間の定めのない労働契約として存続することとしたものと認定判断した一審判決が退けられた。

◆ 処遇の均衡に関する裁判例

○ 丸子警報器事件（長野地上田支判平成 8 年 3 月 15 日）

同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできないが、同原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであり、原告ら女性臨時社員と同じライン作業に従事する女性正社員について、従事する職種、作業の内容、勤務時間及び日数並びにいわゆる QCサークル活動への関与などすべてが同種であることなど、労働内容がその外形面でも会社への帰属意識という内面においても同一であるにも関わらず、原告らの賃金が同じ勤続年数の女性正社員の 8 割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに超え、その限度において使用者の裁量が公序良俗違反になるとした。

○ 日本郵便逓送（臨時社員・損害賠償）事件（大阪地判平成 14 年 5 月 22 日）

同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたく、一般に、期間雇用の臨時従業員について、これを正社員と異なる賃金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約の自由の範疇であり、何ら違法ではないとした。また、憲法 14 条、労働基準法 3 条、4 条違反でもないとした。

○ 京都市女性協会事件（京都地判平成 20 年 7 月 9 日）

憲法 14 条及び労働基準法 4 条の根底にある均等待遇の理念、ILO100 号条約等が締約

されている下での国際情勢及び労働契約法等が制定されたことを考慮すると、パートタイム労働法 8 条に反していることないし同一価値労働であることが明らかであることが明らかに認められるのに、労働に対する賃金が相応の水準に達していないことが明らかであり、かつ、その差額を具体的に認定し得るような特段の事情がある場合には、当該賃金処遇が均衡処遇の原則に照らして不法行為を構成する余地があるとした。

1 年の有期契約を更新していた嘱託職員（短時間勤務）について、主体的に責任をもって業務を遂行し質の高い業務を行っていたことは認めたものの、業務が限定され有期で職務ローテーションの対象でないこと等からすると、原告は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当するとは認めがたく、ほかにどのような賃金にすべきかについて判断すべき事実がないことから、一般職員との格差・適否を判断することはできないとされた。

○ 学校法人立教女学院事件（東京地判平成 20 年 12 月 25 日）

我が国には、未だ、長期雇用が予定されている労働者と短期雇用が予定されている有期雇用労働者との間に単純に同一労働同一賃金原則が適用されることが公の秩序となっているとはいえないとされた。

○ いすゞ自動車（期間労働者・仮処分）事件（宇都宮地栃木支決平成 21 年 5 月 12 日）

休業期間中に平均賃金の 60%の休業手当を支給しても、使用者側の一方的決定によって 40%を不支給とすることは、重大な不利益であり、包括的、一律に長期間にわたり休業させることの合理性は、個別に休業日を定める場合に比して、高度なものを要するとされ、期間労働者に対し、契約期間の満了日までの数か月という長期間にわたる休業によって、一方的に不利益を課する休業処分の合理性は、期間の定めのない労働者に対する場合と比べて、より高度なものを要するべきであるとされた。

さらに、正社員と期間労働者との間の休業の措置の差別的取扱いについては、労働契約法の基本理念の規定中に、均衡処遇の理念が盛り込まれていることを併せて考慮すると、その差別的な取扱いをもって直ちに合理性を否定することはしないとしても、少なくとも、そのような差別の有無・程度・内容は、合理性の判断における重要な考慮要素となるとされた。

◆ 職種限定の合意に関する裁判例

○ 東京海上日動火災保険（契約係社員）事件（東京地決平成 19 年 3 月 26 日）

損害保険の契約募集等に従事する外勤の正規従業員の労働契約について、その業務内容、勤務形態及び給与体系が、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため使用者は職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と当初有期契約を締結し、正規従業員への登用後もその限定の合意が正規労働者としての労働契約にも黙示的に引き継がれたとされた。

職務限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、職種変更の必要性の有無・程度、変更後の業務内容の相当性、配転による労働者の不利益

の有無・程度、代替措置等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該職種への配転を有効と認めるのが相当であるとされた。

<契約締結時の明示の効力に関する裁判例>

ソニー長崎事件（長崎地大村支決平成5年8月20日）

（事案の概要）

半導体工場の夜間勤務に従事し、雇用期間を当初は六か月、その後は期間を一年とする労働契約を計五回にわたり反復更新し、四年にわたり勤務をしていた臨時社員が、電気機器業界におけるいわゆるAV不況を背景として、期間満了を理由に雇止めとされた。このため、当該臨時社員が労働契約書が取り交わされていなかったこと等から、本件雇用契約は、当初から期間の定めのない雇用契約であったか、再契約以降は期間の定めのない契約に転化したと解すべきものであり、解雇制限の法理が適用されなければならないとして、右雇止めの効力を争った。

（判決の要旨）

債権者と債務者とが、労働契約を締結したことは当事者間に争いがなく、債権者は、債務者による社員募集の新聞折り込み広告を見て、債務者の採用試験を受け、出社するように指示されて初出社し、採用通知書が送付されてきて、債務者の工場で稼働するようになったが、結局、債権者と債務者との間で雇用契約書が取り交わされることがなかったと認められるものの、社員募集の新聞折り込み広告には、正社員と臨時社員と区別されて募集する旨が記載され、臨時社員のところには「雇用期間 六か月（更新あり）」年齢について、正社員は「二〇才以下」、臨時社員は「四〇～五〇才」と各記載されていることが認められ、債権者自身も、当初採用の時の自己の年齢（四六才）を考えると、正社員になったとの意識はなかったことが認められ、採用通知書にも、労働条件として、「雇用期間」「1988年7月27日から1989年1月26日まで」と明記されていることが認められる。

以上の事実を総合的に検討してみると、本件雇用契約関係が、五回にわたり反復更新されたこと、有期社員について雇用関係のある程度の継続が期待されていたことが認められるのは前説示のとおりであるが、債務者会社内で正社員と有期社員について明確に区別がなされていることに照らすと、雇用関係継続の期待の下に期間の定めのある労働契約が反復更新されたとしても、当事者双方に期間の定めのない労働契約を締結する旨の明示または黙示の合意がない限り、期間の定めのない契約に転化するというものではない。本件においては右のとおり明示または黙示の合意を認めるに足りる疎明はない。また期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異なる関係が生じたものと認めるに足りる疎明もない。

愛徳姉妹会事件（大阪地決平成 14 年 5 月 30 日）

（事案の概要）

職業紹介事業者にあった社会福祉法人の求人票（雇用期間欄は空欄で、定年制（60 歳）などの記載あり）に応募し、採用された労働者が、採用後 1 年近く経過した平成 14 年 1 月、「平成 13 年 3 月 21 日締結された契約期間を 1 年間と定めた雇用契約は、平成 14 年 3 月 20 日をもって雇用関係は終了する」との記載のある書面が送付され、契約期間満了として雇止めとされたため、当該労働者は地位保全の仮処分を申し立てた。

（判決の要旨）

求人票には、雇用期間についての記載はなく、むしろ、受入理由として、事務管理のレベルアップと効率化を挙げ、定年が 60 歳であると記載がある。債権者主張のように補充人員であれば、当然募集時点で明らかになっていたことであるから、求人票において、その旨明らかにすることができたはずなのに、そのような記載はなく、かえって、具体的な雇用期間欄への記載をすることなく、定年を 60 歳と明記したことは、債権者による求人は、期間の定めのない従業員を募集していると読みとれるものである。そして、職業安定法 5 条の 3 第 1 項は、職業紹介事業者に対して、職業紹介、労働者の募集等にあたり、求職者、募集に応じて労働者となろうとする者等に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと定めており、これを見て就労を希望する者は、当然求人票に記載の労働条件を期待するものといえ、この点については、公共職業安定所であると民間の職業紹介機関であると大きくかわるところはないというべきである。そして、債権者は、従前勤務していた銀行の経営破綻に伴って新たな就労先を探しており、他企業に就職が内定していたにもかかわらず、それを断って債務者に応募したのであるから、債権者が安定した収入を得るために長期継続の雇用を予定して債務者に応募したことは容易に推認できるところである。

したがって、労働契約締結時にこれと異なる合意をするなどの特段の事情のない限り、求人票の内容が雇用契約の内容となるというべきであり、債権者は、雇用期間について、期間の定めがない求人票によって債務者に応募したものであるから、特段の事情のない限り、本件雇用契約は期間の定めがないということになる。

日欧産業協力センター事件（東京高判平成 17 年 1 月 26 日）

（事案の概要）

最初の労働契約（以下「初期契約」という。）の期間を平成 8 年 7 月 1 日から平成 9 年 6 月 30 日までの 1 年間とし、ただし、平成 9 年 6 月 1 日までに契約当事者のいずれからも異議がない限り同契約は自動的に更新されるとの労働契約を締結し、その後、更新手続はとられず、約 6 年間にわたり、自動的に更新されていたが、原告が育児休業の取得申出を行ったところ、被告から書面で雇止め（予備的に解雇）を通知されたため、被告による解雇ないし雇止めは無効として、労働契約上の権利の確認等を請求した。

（判決の要旨）

初期契約は、平成 9 年 6 月 1 日までに原告及び被告のいずれからも異議がなく、本件契約更新条項に基づき、平成 9 年 7 月 1 日に更新されたことを認めることができる。そこで、更新後の契約についても初期契約と同様の 1 年の期間の定めが存続するかどうかについて判断するに、明示の更新条項があるというだけで、本件契約更新は本件契約更新条項に基づいて行われたものであり、初期契約の終了後に原告が引き続き労務に服することにより行われたもの（民法 629 条）ではないとか、期間の定めに関する更新後の契約の内容が一義的に更新前の契約と同一であると判断すべきではなく、その判断に当たっては、初期契約に期間の定めが設定された趣旨、原告の勤務内容、他の同種の労働者の契約の内容、更新手続の実態等の諸般の事情を総合して、契約当事者の意思を合理的に解釈すべきである。そして、このような観点から、本件契約更新による更新後の契約の内容について判断するに、初期契約締結前に原告（ママ）が被告（ママ）に説明した同契約の内容、初期契約の契約書案における期間の定めに関する記載内容、被告（ママ）の勤務の内容及び被告の他の正規職員の契約形態等は上記に認定したとおりのものであり、これらの事実関係の下においては、原・被告双方は、初期契約の手続に当たり、本件契約更新条項により更新される更新後の契約についても 1 年の期間の定めがあるものと了解していたものと解するのが最も自然であり合理的である。また、雇用に関する民法の規定が期間の定めのある労働契約を適法なものと認めている上、これを修正する特別法は存在しないから、適法な期間の定めのある労働契約が反復継続したとの事実により、ある時点から更新後の契約の期間の定めが不適法なものとなることにはならないし、特段の法的根拠があるといえない以上、それが期間の定めのない労働契約に変化するということはできないというべきである。したがって、本件労働契約は、本件通知がされた平成 14 年 3 月当時、平成 13 年 7 月 1 日から平成 14 年 6 月 30 日までの期間の定めのあるものとしてその効力を有していたものと解するのが相当である。

【原審 日欧産業協力センター事件（東京地判平成 15 年 10 月 31 日）】

原告は、英国大使館で勤務中、被告 EU 側事務局長である E の秘書を募集している旨の紹介を受け、被告に採用された（初期契約）。

初期契約において、被告は、雇用期間及び職務について、後記（ア）（イ）の各記載のある契約

書案を作成して原告に交付し、原告は特に異議を述べることなく契約書案を承諾し、契約が成立した。

(ア) 雇用期間は、平成8年7月1日から平成9年6月30日まで。平成9年6月1日までにいずれかの当事者から異議がない限り自動的に更新される。

(イ) 職務内容は、被告代表者であるEU側事務局長の個人アシスタント及び情報セクションのアシスタント

平成8年7月1日から平成9年6月1日まで、いずれかの当事者からも何らの通告もなく、初期契約は自動的に更新された。

その後、平成14年6月末日をもって雇用契約を終了する旨の本件通知まで、原被告間の雇用契約において契約書は作成されず、契約更新の手続は文書によると口頭によるとを問わず、一切行われたことはなかった。また、当事者間において、原被告間の労働契約の期間の定めがあることが確認されたことは、口頭でも文書でも一切なかった。

原告は、被告から、期間の定めが記載された契約書の案を示されてこれを異議なく承諾したものであることが認められるから、初期契約は期間の定めのある労働契約であったものと認めるのが相当である。

初期契約は、初期契約の条項によって平成9年7月1日をもって自動的に更新されたが、このことにより、原被告間の労働契約は期間の定めのある労働契約として存続することになったのか、期間の定めのない労働契約として存続することになったのかが問題となる。本件は、初期契約の条項によって契約の更新がされたもので、期間満了の後の就労継続による更新（民法629条1項。いわゆる法定更新）ではないから、更新後の労働契約の期間の定めの有無は、民法の上記条文の解釈の問題ではなく、初期契約における当事者の意思表示の問題である。本件では、初期契約の契約書には更新後の労働契約の期間の定めの有無について何ら記載されていないから、その前後の当事者の言動等により客観的合理的に決するほかはないというべきである。この点、被告は、契約書に更新後の期間の定めが明記されていないときは、初期契約と同様の期間を定めて更新されたものとすべきであるとするが、法定更新の場合等に鑑み、一概にそのようにいえないことは明らかであるから、採用できない。

本件では、初期契約の締結後、本件通知までの約6年間書面でも口頭でも更新手続が一切なかったこと、平成14年3月14日付け書面までの間、原被告間の労働契約に期間の定めがあることを確認する手続は一切なかったこと、原告の昇給が初期契約の更新時期である7月1日とは無関係な時期に行われていたこと、原告以外の有期雇用による従業員は毎年度契約書を作成して更新手続をしていたが、原告には契約書作成はおろか口頭での更新意思の確認すらなかったことを総合すると、初期契約における当事者の意思は、初期契約の更新後は期間の定めのない労働契約として存続することとしたものであったと認めるのが相当である。

＜処遇の均衡に関する裁判例＞

丸子警報器事件（平成8年3月15日長野地裁上田支部判決）

（事案の概要）

原告Xらは、自動車用部品を製造販売している被告Yに女子臨時社員として、2ヶ月ごとに雇用契約の更新を繰り返して雇用されており、7年から28年間にわたって勤務していた。

Xらは、正社員と勤務時間も勤務日数も変わらないフルタイムのパート労働者として、同様の仕事に従事してきたにも関わらず、憲法14条、労働基準法3条、4条、同一（価値）労働同一賃金の原則という公序良俗に反する不当な賃金差別を受けたとして、損害賠償を請求した。

また、Xらの契約更新は、雇用契約書が作成されてXらに交付されはするものの、その作成はY側に預けた印鑑によって形式的に繰り返されてきた。

（判決の要旨）

同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在すると認めることはできない。

すなわち、使用者が雇用契約においてどのように賃金を定めるかは、基本的には契約自由の原則が支配する領域であり、労働者と使用者との力関係の差に着目して労働者保護のために立法化された各種労働法規上の規制を見ても、労働基準法三条、四条のような差別禁止規定や賃金の最低限を保障する最低賃金法は存在するものの、同一（価値）労働同一賃金の原則についてこれを明言する実定法の規定は未だ存在しない。それでは、明文の法規はなくとも「公の秩序」としてこの原則が存在すると考えるべきかと言うと、これについても否定せざるを得ない。それは、これまでのわが国の多くの企業においては、年功序列による賃金体系を基本とし、さらに職歴による賃金の加算や、扶養家族手当の支給などさまざまな制度を設けてきたのであって、同一（価値）労働に単純に同一賃金を支給してきたわけではないし、昨今の企業においては、従来の年功序列ではない給与体系を採用しようという動きも見られるが、そこでも同一（価値）労働同一賃金といった基準が単純に適用されているとは必ずしも言えない状況であるからである。しかも、同一価値の労働には同一の賃金を支払うべきであると言っても、特に職種が異なる労働を比べるような場合、その労働価値が同一であるか否かを客観性をもって評価判定することは、人の労働というものの性質上著しい困難を伴うことは明らかである。本件においても、原告ら臨時社員とその他の作業に従事する男性正社員との業務内容の差異について、原告らはその価値に差はない旨主張し、被告は質的に男性正社員の業務が高度であるとして激しく争っているところであるが、原告らの組立ラインにおける作業は、繰返しの作業ではあるものの、短時間に多数の工程をこなす必要があるものでかなりの熟練を要すること、そもそもホーン等の製品製造を主たる業務とする被告において、ライン作業は基幹的部分とも言える重要性をもっていることは明らかであり、他の種々の業務に携わっている男性正社員に比べて一概に労働価値が低いなどと言えるものではないと考えられるが、これをまったく同一の価値と評価すべきか、何パーセントは男性正社員の労働の価値が高いと評価すべきかということは極めて困難な問題である。要するに、この同一（価値）労働同一賃金の原則は、不合理な賃金格差を是正するための一個の指導理念とはなり得ても、

これに反する賃金格差が直ちに違法となるという意味での公序とみなすことはできないと言わなければならない。

このように、同一（価値）労働同一賃金の原則は、労働関係を一般的に規律する法規範として存在すると考えることはできないけれども、賃金格差が現に存在しその違法性が争われているときは、その違法性の判断にあたり、この原則の理念が考慮されないで良いというわけでは決してない。

けだし、労働基準法三条、四条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の不偏的な原則と考えるべきものである。前記のような年齢給、生活給制度との整合性や労働の価値の判断の困難性から、労働基準法における明文の規定こそ見送られたものの、その草案の段階では、右の如き理念に基づき同一（価値）労働同一賃金の原則が掲げられていたことも想起されなければならなしたがって、同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである。

Xらライン作業に従事する臨時社員と、同じライン作業に従事する女性正社員の業務とを比べると、従事する職種、作業の内容、勤務時間及び日数並びにいわゆるQCサークル活動への関与などすべてが同様であること、臨時社員の勤務年数も長い者では二五年を超えており、長年働き続けるつもりで勤務しているという点でも女性正社員と何ら変わりがないこと、女性臨時社員の採用の際にも、その後の契約更新においても、少なくとも採用される原告らの側においては、自己の身分について明確な認識を持ち難い状況であったことなどにかんがみれば、Xら臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、Yへの帰属意識という内面においても、Yの女性正社員と全く同一であると言える。したがって、正社員の賃金が前提事実記載のとおり年功序列によって上昇するのであれば、臨時社員においても正社員と同様ないしこれに準じた年功序列的な賃金の上昇を期待し、勤務年数を重ねるに従ってその期待からの不満を増大させるのも無理からぬところである。

このような場合、使用者たるYにおいては、一定年月以上勤務した臨時社員には正社員となる途を用意するか、あるいは臨時社員の地位はそのままとしても、同一労働に従事させる以上は正社員に準じた年功序列制の賃金体系を設ける必要があったと言うべきである。しかるに、Xらを臨時社員として採用したままこれを固定化し、二か月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一（価値）労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となるものと言うべきである。

もっとも、均等待遇の理念も抽象的なものであって、均等に扱うための前提となる諸要素の判断に幅がある以上は、その幅の範囲内における待遇の差に使用者側の裁量も認めざるを得ないところである。したがって、本件においても、Xら臨時社員と女性正社員の賃金格差がすべて違法となるというものではない。前提要素として最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正社員と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一切の事情に加え、Yにおいて同一（価値）労働同一賃金の原則が公序ではないということのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、Xらの

賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の八割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度においてYの裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。

日本郵便通送（臨時社員・損害賠償）事件（大阪地判平成 14 年 5 月 22 日）

（事案の概要）

原告らは、被告との間で雇用期間を 3 ヶ月とする労働契約を締結し、4～8 年にわたり契約更新をされてきた期間臨時社員であるが、原告らは、正社員と同一の労働をしているにもかかわらず、被告会社が、原告らに正社員と同一の賃金を支払わないのは、同一労働同一賃金の原則に反し公序良俗違反であり、不法行為に該当するとして、正社員との賃金差額相当額の損害金の支払を求めた。

（判決の要旨）

郵便物の取集という業務をとらえてみれば、本務者と臨時社員運転士で異なるところはなく、本務者は原則として既定便というあらかじめ定められた便にしか乗務しないのに対して、臨時社員運転士は、臨時便を中心に乗務し、ときには、本務者と同じローテーションに組込まれて乗務することもあり、臨時社員運転士の労働が本務者のそれに比して軽度ということはなかったし、被告は、臨時社員運転士が本務者に比して、賃金その他の労働条件が被告に有利なこともあって、臨時社員を多用してきたということができる。

しかしながら、原告らが主張する同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたい。すなわち、賃金など労働者の労働条件については、労働基準法などによる規制があるものの、これらの法規に反しない限りは、当事者間の合意によって定まるものである。我が国の多くの企業においては、賃金は、年功序列による賃金体系を基本として、企業によってその内容は異なるものの、学歴、年齢、勤続年数、職能資格、業務内容、責任、成果、扶養家族等々の様々な要素により定められてきた。労働の価値が同一か否かは、職種が異なる場合はもちろん、同様の職種においても、雇用形態が異なれば、これを客観的に判断することは困難であるうえ、賃金が労働の対価であるといっても、必ずしも一定の賃金支払期間だけの労働の量に応じてこれが支払われるものではなく、年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、勤労意欲を期待する企業側の思惑などが考慮され、純粹に労働の価値のみによって決定されるものではない。このように、長期雇用制度の下では、労働者に対する将来の期待を含めて年功型賃金体系がとられてきたのであり、年功によって賃金の増加が保障される一方でそれに相応しい資質の向上が期待され、かつ、将来の管理者的立場に立つことも期待されるとともに、他方で、これに対応した服務や責任が求められ、研鑽努力も要求され、配転、降級、降格等の負担も負うことになる。これに対して、期間雇用労働者の賃金は、それが原則的には短期的な需要に基づくものであるから、そのときどきの労働市場の相場によって定まるという傾向をもち、将来に対する期待がないから、一般に年功的考慮はされず、賃金制度には、長期雇用の労働者と差違が設けられるのが通常である。そこで、長期雇用労働者と短期雇用労働者とは、雇用形態が異なり、かつ賃金制度も異なることになるが、これを必ずしも不合理ということとはできない。

労働基準法 3 条及び 4 条も、雇用形態の差違に基づく賃金格差までを否定する趣旨ではないと解される。

これらから、原告らが主張する同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたいのであって、一般に、期間雇用の臨時従業員について、これを正社員と異なる賃

金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約の自由の範疇であり、何ら違法ではないといわなければならない。

結局のところ、被告においては臨時社員運転士を採用する必要性があり、原告らはいずれも被告との間で、臨時社員運転士として3か月の雇用期間の定めのある労働契約を締結しており、労働契約上、賃金を含む労働契約の内容は、明らかに本務者とは異なることは契約当初から予定されていたのであるから、被告が、賃金について、期間臨時運転士と本務者とを別個の賃金体系を設けて異なる取扱をし、それによって賃金の格差が生じることは、労働契約の相違から生じる必然的結果であって、それ自体不合理なものとして違法となるものではない。

ところで、被告においては、基本的には本務者は既定便に、臨時社員運転士は臨時便に乗務することが予定されているが、実際の状況は、臨時社員運転士が既定便に乗務することもあり、臨時社員運転士の中には主として既定便に乗務している者もいる。既定便か臨時便かの違いはあっても、行う業務内容は郵便物等の輸送、積み卸しであって、両者の間に特段の差は認められない。また、臨時社員運転士は、あらかじめ予定された便でないという点からはむしろ本務者の乗務より労働としての密度が高いと見る余地もあり、本務者の行わない仕事をさせられることもあって、本務者より仕事が過重であるという見方もできる。そして、雇用期間3か月の臨時社員といいながら、事実上は、更新を重ねて4年以上の期間雇用されており、他方、臨時便とはいいいながら多くの便が恒常的に運行されており、これを本務者に乗務させられない理由は少ないのに、賃金等の労働条件において被告に有利な臨時社員運転士で本務者に代替している面があるともいえない。しかも、臨時社員は、本務者より賃金は低く、その格差は大きいといえる。原告らの不満はこの点にあることは理解できるが、臨時社員制度自体を違法ということはできず、その臨時社員としての雇用契約を締結した以上、更新を繰り返して、これが長期間となったとしても、これによって直ちに長期雇用労働者に転化するものでもないから、結局のところ、その労働条件の格差は労使間における労働条件に関する合意によって解決する問題であるにすぎない。

本務者に支給されながら臨時社員運転士に支給されない手当のうち、型別運転手当、勤務形態別手当、洗車手当、補食費、宿泊手当は、これを、本務者と臨時社員運転士とで区別することに被告から納得できる理由が挙げられているわけではないが、これらを支給しないことが直ちに違法となるものではなく、この点も結局、当事者間の合意の問題である。

原告らは、仮に、同一労働同一賃金の原則に未だ公序性が認められないとしても、憲法14条、労働基準法3条、4条の公序性に基づけば、同一企業内において同一労働に従事している労働者らは、賃金について平等に取り扱われる利益があり、これは法的に保護される利益であると主張する。しかしながら、雇用形態が異なる場合に賃金格差が生じて、これは契約の自由の範疇の問題であって、これを憲法14条、労働基準法3条、4条違反ということはできない。

以上のとおり、原告らの正社員との賃金格差はその雇用形態の差に基づくものであって、これを違法とする事由はない。

京都市女性協会事件（京都地判平成 20 年 7 月 9 日）

（事案の概要）

被告財団法人Yにおいて、嘱託職員（雇用期間を1年とする有期労働契約を締結し、週35時間の短時間労働者）として、一般職員が配置されていない相談室で相談業務に従事していた原告Xが一般職員の労働と同一であったのに一般職員よりも低い嘱託職員の賃金を支給したことは、憲法13条・14条、労働基準法3条・4条、同一価値労働同一賃金の原則又は公序に反し、不法行為であるとして、原告Xについて一般職員としてのYの給与規定及び退職手当支給規定にあてはめた賃金と実際に受領した賃金との差額相当の損害を被ったとして、賃金差額、慰謝料等の支払いを求めたもの。

（判決の要旨）

憲法14条及び労働基準法4条の根底にある均等待遇の理念、上記各条約等が締結されている下での国際情勢及び日本において労働契約法等が制定されたことを考慮すると、証拠から短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条に反していることないし同一価値労働であることが明らかに認められるのに、給与を含む待遇については使用者と労働者の交渉結果・業績等に左右される側面があること及び年功的要素を考慮した賃金配分方法が違法視されているとまではいい難いことなどを考慮してもなお、当該労働に対する賃金が相応の水準に達していないことが明らかであり、かつ、その差額を具体的に認定し得るような特段の事情がある場合には、当該賃金処遇は均衡処遇の原則に照らして不法行為を構成する余地があるというべきである。

原告は本件雇用期間中、被告の主要事業の1つである相談業務を高い質を維持して遂行し、一定の責任をもって企画業務を行い、外部との会議にも単独で出席するなどしていることから、原告は一般職員の補助としてではなく主体的に相談業務及びこれに関連する業務につき一定の責任をもって遂行していたといえ、他の相談員と比べても質の高い労務を提供していたといえる。

ところが、被告の職員給与規定には、嘱託職員が質の高い労務を提供した場合、どのような加給をするかという点について何らの定めを置いておらず、また、上記のように嘱託職員が質の高い労務を提供した場合に、何らかの形で一般職員に登用する可能性がある等の具体的な定めをしていることも見受けられない。

したがって、被告の職員給与規定は原告の提供した労務の内容に対して、適切な対応をし得るような内容になっていなかったといえる。

他方、一般職員については事実上、教員免許、社会教育主事等の資格を有している者を採用していること、一般職員は職務ローテーション（終身雇用を前提とする職場においては、オンザジョブトレーニング〔OJT〕によって組織全体の職務を把握しながら管理職員として処遇されていくために、職務ローテーションを伴うことが多い。）を実施しており、異なった業務に就くことがあること、被告に対する苦情対応については、嘱託職員が行うのではなく、一般職員が引き継ぎを受けた事後の責任ある処理をすることとされているなど責任の度合いが異なること、一般職員には自らのスキルアップのために一旦退職をして大学等で学んだ後に必ず再雇用するといった保障があるわけではないこと、これに対して、原告の勤務内容は相談員としての相談業務及び

これに関連する業務を中心とするものであり、雇用期間を1年間とする契約を締結し同旨の契約を更新していたのであって、職務ローテーションの対象とはなっておらず、また、本件雇用期間前ではあるが、原告は研究のため一旦退職するなどしていることが認められる。

このような事実を考慮すると、原告は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当するとまでは認め難く、原告に形式的に一般職員の給与表を適用して賃金水準の格差ないし適否を論ずることは適切なものとはいえない。

また、本件全証拠をもってしても、原告が従事していたのと同様の相談業務を実施している他の法人等における給与水準がどの程度か、その中でも原告のように質の高い労務を提供した場合にどのような処遇が通常なされているのかという点や、被告において原則図書館司書資格を要するものとされている図書情報室勤務の嘱託職員と比べ、原告については具体的にどの程度賃金額を区別すれば適当なのか、被告の他の相談業務に従事する嘱託職員と比べた場合、どの程度賃金額を区別すれば適当なのかという点について具体的な事実を認めるに足りず、したがって、原告に支給されていた給与を含む待遇について、一般職員との格差ないしその適否を判断することは困難である。

そうすると、原告については特段の事情が証明されているとはいえない。

学校法人立教女学院事件（東京地判平成 20 年 12 月 25 日）

（事案の概要）

派遣労働者として、被告 Y が運営する大学事務部総務課において平成 13 年 6 月 29 日から派遣労働者として就労した後、平成 16 年 6 月 1 日から 1 年の雇用期間の定めのある嘱託雇用契約を締結することにより嘱託職員として被告に直接雇用され、その後、2 度にわたって同様の雇用契約を締結し、平成 19 年 5 月 31 日まで就労していた原告が、被告に対し、同年 6 月 1 日以降の嘱託雇用契約が締結されず、就労が拒絶されたことについて、それが客観的に合理的な理由のない雇止めであり、解雇権濫用法理の類推適用により無効であると主張し、雇用契約上の権利を有する地位の確認と上記雇止め後の賃金の支払いを求めるとともに、本務職員と同等又はそれ以上の業務に従事していたにもかかわらず、その賃金の点で著しい格差のあることが労働基準法 3 条等に違反すると主張し、不法行為に基づく損害賠償請求として、当該賃金差額相当分の支払いを求めた。

（判決の要旨）

本務職員と嘱託職員という雇用形態は労働基準法 3 条の「社会的身分」に当たらないと考えられ、このような雇用形態の違いからその賃金面に差異が生じたとしても、同条に違反するということはできない。

また、我が国においては、未だ、長期雇用が予定されている労働者と短期雇用が予定されている有期雇用労働者との間に単純に同一労働同一賃金原則が適用されることが公の秩序となっていないとはいえない。

前述のとおり、被告においては、本務職員は長期雇用が予定されているのに対し、嘱託職員は短期雇用が予定されているところ、本務職員の場合には、長期雇用を前提に、配置換え等により種々の経験を重ね、将来幹部職員となることが期待されており、これを受け、その賃金体系についても、年功序列型賃金体系、すなわち、労働者の賃金はその従事した労働の質と量のみによって決定されるわけではなく、年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、労働者の勤労意欲の喚起等が考慮され、当該労働者に対する将来の期待を含めて決定されている以上、かかる観点から嘱託職員の賃金との間に一定の差異、すなわち、期末手当の額の差異及び各種手当の有無による差異があるからといって公の秩序に反するということとはできない。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、不法行為に基づく損害賠償を求める原告の請求は理由がない。

いすゞ自動車（期間労働者・仮処分）事件（宇都宮地栃木支決平成 21 年 5 月 12 日）

（事案の概要）

債権者らは、工場の製造現場に配属されて作業に従事する期間労働者であり、債務者は、自動車等の製造販売を事業内容とする会社である。債務者は、急激な需要の冷え込みを理由に行った期間労働者への契約期間中の解雇予告を撤回したものの、期間労働者らの労働契約の契約期間満了日までの所定労働日を休業扱いとし、平均賃金の 6 割の休業手当を支給することとしたため、債務者による休業について民法第 536 条第 2 項により賃金請求権は失われていないとして、支給された休業手当相当額を控除した額の仮払いを求めた。

（判決の要旨）

債務者が決定し、平成 20 年 12 月 24 日に告知した本件休業の内容をみると、債務者の栃木工場、藤沢工場の生産現場で作業をしている正社員、定年退職後の再雇用従業員、期間労働者のうち、期間労働者のみで、かつ、その全員を対象とするものであり、休業の期間も、予め各人の契約期間の満了日までとして、包括的、かつ、一律に定めたものであり、その期間は、債権者らのように平成 20 年 12 月 27 日以降、平成 21 年 4 月 7 日までという 3 か月以上の長期間にわたるものである。

労働者の賃金は、労働契約における労働者の権利の根幹を構成するものであり、労働者やその家族の生計を支えるものである。通常の労働者は、その賃金の金額の中で、その計算の下で、日常生活をまかなっているのであって、本件休業では、休業期間中に各人の平均賃金の 60 パーセントの休業手当が支給されることとされているものの、この不支給の 40 パーセント相当額が通常の労働者にとっていかに重要な金額であって、これを、使用者側の決定によって一方的に喪失させられることが、それぞれの労働者側にとっては、まことに過酷であり、重大な不利益を及ぼす処分であることは、社会通念上、顕著に認めることができる。

したがって、このような重大な不利益を、包括的、かつ、一律に、長期間にわたる休業によって、一方的に労働者に課することを内容とする本件休業の処分（受領拒絶）の合理性は、個別に休業日を定める場合と比して、高度なものを要すると解すべきである。

このことを、期間労働者についていえば、使用者にとって、期間労働者は、通常数か月間という短期の雇用の需要を満たし、賃金も、通常、正社員よりも低額に抑えられ、かつ、一定の金額（本件では本給は日額 9000 円）として定められることから、貴重な存在として重用されており、その反面、期間労働者に対する契約期間途中の解雇は、労働契約法 17 条 1 項によって、原則として禁止され、使用者側に期間労働者に対する雇用保障が厳格に課せられており、期間労働者の保護が図られている。

使用者は、このように厳しく雇用保障がされている短期の契約期間における一定の賃金支払額の負担と、その短期間の需要の見込みを十分に比較衡量して、使用者自らの計算と危険の負担において、契約期間と賃金の条件を定めて、期間労働者の雇用の採否ないし期間契約の更新を決定している。なお、この点について、労働契約法 17 条 2 項は、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」

と規定して、同条1項の契約期間途中の解雇の制限による雇用保障の趣旨を補完している。

一方、期間労働者であっても、期間の定めのない労働者（正社員）の場合と異なり、短期の労働期間内における昇級、昇進等の期待無しに、短期間に固定された賃金収入を目的として期間労働契約を締結ないし更新し、使用者の短期雇用の需要に応じて労務を提供する一方、一定した対価を得ることについて使用者との間で合意に達している。

以上によれば、債権者ら期間労働者に対する本件休業のように、包括的、かつ、一律に、契約期間の満了日までの数か月という長期間にわたる休業によって、一方的に期間労働者に不利益を課する休業処分（休業命令）の合理性は、期間の定めのない労働者に対する場合と比べて、より高度なものを要するというべきである。

のみならず、使用者が期間労働者に対して、そのような包括的、かつ、一律の休業をした場合にあっては、その休業対象者に与える不利益の重大性に鑑みると、その後の休業対象者に対する雇用需要の変化の有無・程度のほかに、休業対象者の人数の増減の有無・程度と、その人数に対する賃金カットによる使用者の経営上の利益の多寡の変化の有無・程度、他の労働者との均衡等について、日々刻々と考慮に入れて、適時に、休業処分（休業命令）による労務の受領拒絶の撤回や、包括的、かつ、一律の休業処分の停止と個別の休業日の設定、休業手当金額の増額等の措置の可否と当否を検討、判断して、できる限り、その不利益の解消を図るべきである。

したがって、休業処分（休業命令）の内容自体のほかに、当該休業期間の全体の状況を総合判断して、上記のとおり高度に要求される合理性の有無が判断されるべきである。

さらに、本件で問題とされている使用者による正社員と期間労働者との間の休業の措置の差別的な取扱いについていえば、上記の期間労働者の契約期間の雇用保障の要請に、労働契約法3条2項が「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と規定し、労働契約の基本理念の規定中に、均衡処遇の理念が盛り込まれていることを併せて考慮すると、その差別的な取扱いをもって直ちに合理性を否定することはしないとしても、少なくとも、そのような差別の有無・程度・内容は、合理性の判断における重要な考慮要素となると解するのが相当である。

以上のようにして休業処分（休業命令）の合理性の有無を判断する手法は、企業において、正社員の人員削減・賃金抑制・長時間労働と非正規労働者の増加が進展し、社会全体においても「格差社会」、「ワーキングプア」などと称呼されて、重要な社会的な問題として指摘されるに至っている現代において特に、正当性と重要性を増しているということができよう。

以上によれば、本件休業の内容自体と、本件休業の期間の全体の状況を総合して判断すると、債権者らに対して、包括的、かつ、一律に、契約期間の満了日までの3か月以上という長期間にわたる休業によって、一方的に多大の不利益を課した本件休業について、高度の合理性を肯定することができないことは、もちろん、合理性を認めること自体、到底困難であるといわざるを得ない。

＜職種限定の合意に関する裁判例＞

東京海上日動火災保険（契約係社員）事件（東京地決平成19年3月26日）

（事案の概要）

原告Xらは、被告会社である損害保険会社Yにて、外勤の正規従業員である「契約係社員」（被告会社では「リスクアドバイザー」あるいは「RA」と呼称。以下「RA」という。）として、損害保険の契約募集等に従事していた。Yは、平成17年10月7日、Xらに対し、①RA制度を平成19年7月までに廃止、②RAの処遇については、代理店開業を前提に退職の募集を行う一方、継続雇用を希望する者に対しては、職種を変更した上で継続雇用するという方針について、文書で提案・通知した。

これを受け、Xらが、XY間の契約は従事すべき職種がRAとしての業務に限定された契約であるところ、RA制度の廃止は労働契約に違反し、かつ、RAの労働条件を合理性・必要性がないのに不利益に変更する無効なものであるとして、平成19年7月以降もRAであることの地位確認を求めた。

（判決の要旨）

RAの業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため被告は、RAという職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と契約係特別社員としての労働契約を締結し、正社員への登用にあたっても、職種及び勤務地の限定の合意は、正社員としての労働契約に黙示的に引き継がれたものと見ることができる。それゆえ、被告と原告らRAとの間の労働契約は、原告らの職務をRAとしての職務に限定する合意を伴うものと認めるのが相当である。

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないというべきである。問題は、労働者の個別の同意がない以上、使用者はいかなる場合も、他職種への配転を命ずることができないかという点である。労働者と使用者との間の労働契約関係が継続的に展開される過程をみると、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実である。このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。そして、当該正当な理由（以下「正当性」という。）の存否を巡って、使用者である被告は、①職種変更の必要性及びその程度が高度であること、②変更後の業務内容の相当性、③他職種への配転による不利益に対する代償措置又は労働条件の改善等正当性を根拠付ける事実を主張立証し、他方、労働者である原告らは、①採用の経緯と当該職種の特殊性、専門性、

②他職種への配転による不利益及びその程度の大きさ等正当性を障害する事実を主張立証することになる。

以上の検討結果によれば、被告がR A制度を廃止して原告らを他職種へ配転することに、経営政策上、首肯しうる高度の合理的な必要性があること及び他職種の業務内容は不適當でないことが認められる。しかし、他方で、R A制度の廃止により原告らの被る不利益は、原告Aを含む原告らの生活面においては職種限定の労働契約を締結した重要な要素である転勤のないことについて保障がなく、原告Aを除く原告らの生活の基礎となる収入の将来的な不安定性が予想され、とりわけ職種変更後2年目以降は、月例給与分が保障されるのみで賞与相当分につき大幅な減収となることが見込まれる。そうだとすると、被告が原告らに提示した新たな労働条件の内容をもってしては、R A制度を廃止して原告らの職種を変更することにつき正当性があるとの立証が未だされているとはいえない現状にある。

以上によれば、原告らと被告との間で職種を限定する合意が認められ、原告らが他職種に転進することに同意をしていない本件にあっては、現時点で職種変更につき正当性が認められるような特段の事情が立証されていない以上、被告の主張は理由がないということになる。