

有期労働契約に関する主な裁判例（追加）

<パート法第8条、労働契約法第3条2項に関する裁判例>

- 京都市女性協会事件（最高裁決平成22年2月5日） . . . 2

※ 過去の分科会において、委員より提出依頼のあった裁判例のうち、今回の分科会の議題に関連するものを事務局において編纂したもの（判決文については、全文中、「パート法第8条、労働契約法第3条2項」に関する部分について、事務局において抜粋している）

京都市女性協会事件（最高裁決平成22年2月5日）

（事案の概要）

被控訴人財団法人Yにおいて嘱託職員として勤務していた控訴人Xが、Xの労働はYの一般職員の労働と同一であるのに、YがXに一般職員の賃金よりも低い嘱託職員の賃金しか支給しなかったこと（本件賃金処遇）が、憲法13条・14条、労基法3条・4条、同一（価値）労働同一賃金の原則、民法90条に違反するとして、不法行為に基づき差額賃金相当額および慰謝料の請求を行ったもの。

（判決の要旨）

※パート法第8条、労働契約法第3条2項に言及している部分について抜粋

上告棄却（以下原判決（大阪高判平成21年7月16日）〈労判1001号77頁〉を引用）

平成19年改正にかかる改正短時間労働者法においては、その目的規定において、「通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短期時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする」と規定した（1条）。その上で同法は、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という限定された範囲ではあるが、既述のとおり「短時間雇用者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない」（同法8条）と規律し、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当しない短時間労働者についても、「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」、その雇用する短時間労働者の「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し」、その賃金を決定するように努めることを規定した（同法9条）。さらに、平成19年12月成立の労働契約法は、「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（3条2項）した。

以上の法律関係とその背景を総合すると、上記各法規のみならず、憲法14条及び労基法の基底には、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間における賃金が、同一（価値）労働であるにも関わらず、均衡を著しく欠くほどの低額である場合には、改善が図られなければならないとの理念があると考えられる。したがって、非正規雇用労働者が提供する労働が、正規雇用労働者との比較において同一（価値）労働であることが認められるにも関わらず、当該事業所における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為が成立する余地があると解される。

（中略）Xの労働が、一般職員の労働と比較して、同一又は同一価値と認めるには足りない以上、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為は成立しないというべきである。（中略）改正

短時間労働者法においても、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については同一（価値）労働同一賃金の原則を法定しているが（同法8条）、それ以外の短時間労働者については努力義務としている（同法9条）点に照らせば、同一（価値）労働と認められるに至らない場合においても、契約自由の原則を排除して、賃金に格差があれば、直ちに賃上げを求めることができる権利については、実定法上の根拠を認めがたいというべきであり、したがって、賃金に格差がある場合に常に公序違反と扱い、不法行為に該当すると断定することもできない。

