

## 「第268回判例・事例研究会」

日 時	平成30年8月14日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 中村 駿

### 【判例】

事件の表示	【裁判例】京都地裁平成29年9月20日判決																										
事案の概要	<p>原告X1～X10は、Y財団に正規職員として、X11～X14は嘱託職員としてY財団に雇用されていたが、Y財団の解散に伴い解雇された。</p> <p>X1ら正規職員と、X11ら嘱託職員の勤務実態は以下の通りであった。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>勤務時間 (1日)</th> <th>出勤日</th> <th>給与</th> <th>業務内 容・責任 の程度</th> <th>全体に 占める 割合</th> <th>退職金規 程</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>正規職 員</td> <td>7時間45 分</td> <td>週5日</td> <td></td> <td></td> <td>約3割</td> <td>あり</td> </tr> <tr> <td>嘱託職 員</td> <td>7時間15 分</td> <td>週4日</td> <td>正規よ り約 10万 円減</td> <td>同程度、 主任にな る者あり</td> <td>約7割</td> <td>なし</td> </tr> </tbody> </table> <p>また、X11らの契約更新回数は、1年契約で、X11とは8回、X12とは5回、X13とは13回、X14とは7回更新された。</p> <p>更に、契約更新時には、契約内容についての交渉もなく、Y財団が用意した文書に嘱託職員らが押印して提出すると、Y財団から当該嘱託職員に対し更新通知書が送られた。</p> <p>加えて、Y財団は、正規職員を減らし、嘱託職員やアルバイトにより労働力を補填して、経費削減を図る経営方針であったため、嘱託職員を正規職員とせ</p>							勤務時間 (1日)	出勤日	給与	業務内 容・責任 の程度	全体に 占める 割合	退職金規 程	正規職 員	7時間45 分	週5日			約3割	あり	嘱託職 員	7時間15 分	週4日	正規よ り約 10万 円減	同程度、 主任にな る者あり	約7割	なし
	勤務時間 (1日)	出勤日	給与	業務内 容・責任 の程度	全体に 占める 割合	退職金規 程																					
正規職 員	7時間45 分	週5日			約3割	あり																					
嘱託職 員	7時間15 分	週4日	正規よ り約 10万 円減	同程度、 主任にな る者あり	約7割	なし																					

	<p>ず、嘱託職員のまま契約を更新していた。</p> <p>その後、X1～X10の正規職員は未払いの退職金の支払を求め、X11～X14は、Y財団が嘱託職員の退職金規程を定めていなかったことが、平成26年改正前のパートタイム労働法（以下「旧パート法」という。）8条1項に違反する差別的取扱いに当たるとして、主位的に退職金規程に基づき、予備的に不法行為に基づき、退職金規程が定められていれば支払われたであろう退職金相当額の支払い等を求めて、本件訴えを提起した。</p>
<b>論点</b>	<p>正規職員には退職金規程があるのに対し、短時間・有期雇用の嘱託職員には退職金規程がなく、退職金が支給されないことが、旧パート法8条1項（現9条）の禁止する差別的取扱いに当たるか。</p>
<b>参照条文</b>	<p><b>旧短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（旧パート法）第8条</b></p> <p>1 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者との同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業主と<u>期間の定めのない労働契約を締結しているもの</u>のうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という）については、短時間労働者であること理由として、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。</p> <p>2 <u>前項の期間の定めのない労働契約</u>には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。</p> <p><b>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（現パート法）第9条</b></p> <p>事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者との同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働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。</p>
<b>判旨</b>	<p>XらとYとの労働契約は、期間の定めのないものではなかったけれども、同契約は、少ないものでも5回、多いものでは13回にもわたって更新されている。また、上記のとおり、嘱託職員の職務の内容は恒常的なもので、かつ正規職員の</p>

職務の内容と全く同一であり、さらに契約の更新手続も形骸化していたと評価し得る程度に至っており、実際にも過去に雇止めをされた嘱託職員がいるといった事情も見当たらない。その上、Yが、嘱託職員との労働契約を繰り返し更新してきたのは、Yが、上記のとおり、正規職員を削減し、その後は正規職員を採用せず、嘱託職員との契約を繰り返し更新することで、経費削減を図るという経営方針を採っていたからである。

これらの事情に照らすと、XらとYとの労働契約は、旧パート法8条2項所定の「反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約」であると認められる。

そして、上記認定事実記載のとおり、嘱託職員であっても主任になる者もいたこと、嘱託職員には他浴場への異動が予定されていないにもかかわらず正規職員にはそれが予定されていた等といった事情も認められず、正規職員と嘱託職員との間での人材活用の仕組み、運用が異なっていたわけでもないことからすると、Xらは、旧パート法8条1項所定の「その全期間において、正規職員と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されると見込まれるもの」に該当すると認めるのが相当である。

そして、このようなXらが、正規職員には退職金が支給されるのに対し、何ら退職金を支給されないことについての合理的理由は見当たらない。

よって、Yが、Xらに退職金を支給しないことは、旧パート法8条1項が禁ずる短時間労働者であることを理由とした賃金の決定に関する差別的扱いであり、違法といわなければならない。