

1 業務の内容について

原告ら	被告
<p>(1) 総論 原告らと同じ製造ラインに配属された無期契約労働者と担当する業務の内容に相違はない。</p>	<p>(1) 総論 原告らと同じ製造ラインに配属された無期契約労働者と担当する業務の内容に相違はある。</p>
<p>(2) 定常業務 ラインの各持ち場で作業内容に違いはあっても、無期契約労働者のみが配置される持ち場とか有期契約労働者のみが配置される持ち場というものはなく、無期契約労働者と有期契約労働者で、従事する作業の軽重や工数に違いはない。 作業内容が工数で計算される仕組みになっており、具体的作業内容は異なっても、工数が同じである限り、同一価値労働であると評価できる。 有期契約労働者であっても、無期契約労働者に業務を教えたり、無期契約労働者の仕事を一部行ったりするなど、両者の業務内容に差異はない。</p>	<p>(2) 定常業務 定常業務は、各人がそれぞれ異なる業務を割り当てられているため、無期契約労働者と有期契約労働者が同一の業務に従事しているとはいえない。 無期契約労働者に対し、より責任の重い業務を割り当てる傾向があり、両者の業務内容には相違がある。 有期契約労働者が無期契約労働者の業務を行う際は、当該無期契約労働者と完全に代替して作業することはなく、適宜補助することがある程度にすぎない。</p>
<p>(3) 管理業務及び新機種関連業務 管理業務及び新機種関連業務は、製造ラ</p>	<p>(3) 管理業務及び新機種関連業務 定常業務の円滑な遂行を支える管理業</p>

<p>インに就いていない無期契約労働者のみ従事するから、原告らと同じ製造ラインに所属する無期契約労働者の業務とはいえない。</p> <p>また、新機種関連業務については、その工程を担当する従業員であれば、無期契約労働者と有期契約労働者を問わず、残業しての対応を行ってきたのであり、両者の業務内容に相違はない。</p>	<p>務（例えば、作業要領書及び明細書の維持管理、作業計画の策定等）及び新機種関連業務（例えば、新機種に関する作業工程の新規策定や作業要領書、明細書等の作成）に関しては、無期契約労働者のみに割り当てられている。</p> <p>普段製造ラインにおいて担当箇所が割り当てられている無期契約労働者も、新機種製作のための工程テスト等のため、管理業務や新機種関連業務に従事することがある一方で、有期契約労働者は従事しない。</p>
<p>(4) 業務改善提案（職場において改善すべきポイントを所定の用紙に記入して提出することをいう。以下同じ。）</p> <p>業務改善提案は、無期契約労働者に対して義務付けられているわけではなく、積極的に奨励されているわけでもないから、両者の業務内容に相違はない。</p>	<p>(4) 業務改善提案</p> <p>業務改善提案が無期契約労働者のみに奨励され、かつ、有期契約労働者との間で提案実績に十分な差があるので、相違がある。平成26年度を通じての無期契約労働者の改善提案実績は、年間で一人当たり3.9件である一方、有期契約労働者は、年間で一人当たり0.08件である。</p>

2 業務に伴う責任の程度について

原告ら	被告
<p>(1) ミスの対応</p> <p>過去には、ミスの第一次的対応を有期契</p>	<p>(1) ミスの対応</p> <p>トラブル対応については、まず無期契約</p>

約労働者が行っていたことがあり，通常業務について第一次対応を行っていた無期契約労働者であるGは，平成27年11月20日，メインラインへの対応を有期契約労働者であるHに任せ，同年12月1日及び同月5日，有期契約労働者である原告Aに任せているから，無期契約労働者のみにミスの第一次対応を任せているということとはできない。

リカバリー作業は，再組立てする等してミスを修正し，メインラインに戻すことであり，リカバリー作業の方がミスの第一次的対応よりも業務に伴う責任の程度が高い。

(2) 時間外労働等

突発的な時間外労働に対する対応は有期契約労働者も行っている。例えば，平成24年8月に本件工場内で火災が発生し，原告Bも被告の指示で休日出勤している。

労働者が優先的に対応し，有期契約労働者には回さないこととされている。有期契約労働者がミスの第一次対応をする場合には，無期契約労働者からの監督を及ぼしていた。

ミスの第一次対応の業務は，当該ミスのリカバリーが可能かどうかの決定判断を行う責任を負うのみならず，誰にどのような具体的リカバリー作業を指示するか，リカバリー作業を直ちに行う必要があるか等について検討し実行する立場にあり，当該ラインにおいて稼働する従業員ら全体のマネジメントに関わる内容も含んでおり，リカバリー作業よりも業務に伴う責任が高い。

(2) 時間外労働等

特別な緊急事態に至らない程度の突発的な時間外労働及び休日労働については，無期契約労働者の方が有期契約労働者よりも優先して命じられている。

3 職務の内容及び配置の変更の範囲について

原告ら	被告
有期契約労働者から無期契約労働者になると同時に組長に就任した者もいたから，有	無期契約労働者は，職制（組長以上の職位）に就任することができるが，有期契約労働者

期契約労働者も組長になり得るといえる。

無期契約労働者は部や課を超えた異動が広く行われるとの主張は否認する。

が就任することは事実上一切ない取扱いとなっている。有期契約労働者から無期契約労働者になった後に組長に就任した者が、組長職を解かれた場合に有期契約労働者に戻るといふ運用はされていない。

無期契約労働者は、将来的な昇進等を見据えた教育訓練のための異動が、部や課をまたいで広く行われているが、有期契約労働者はやむを得ない経営上の理由ややむを得ない労働者側の理由に基づく異動のみ、原則同一の課内で行われ、配置の変更の範囲が異なる。