

1 業務の内容について

原告ら	被告
<p>(1) 総論</p> <p>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</p> <p>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) 原告 A 関係</p> <p>原告 A の担当業務のうち、リークテスト作業は、生産ライン上でエンジンの不良を判断する作業であり、この作業は最終的にエンジンを鋳つぶすかどうかを判断するのと同様に重要な作業である。すなわち、リークテストは、エンジンのオイル漏れの不良を効率的かつ正確に判別する確認作業である。欠陥のあるエンジンを鋳つぶすかどうかの判断は、品質保証部の検査グループが専門的に担当しているもので、組織内の作業分担にすぎず、有期契約労働者が無期契約労働者を補助しているというものではない。</p>	<p>(2) 原告 A 関係</p> <p>無期契約労働者のみがエンジンを鋳つぶすか否かを決定する重要な業務を担当しており、有期契約労働者はかかる業務を担当していない。原告 A の従事するリークテスト作業は、その無期契約労働者の担当作業を補助するものであるにすぎない。テスト作業それ自体と、テスト結果に基づいて製品の採否を決断する業務は、その業務の難易度及び責任の度合いにおいてイコールになり得ない。</p>
<p>(3) 原告 B 関係</p> <p>ア 親メタルラインの作業従事者について</p> <p>そもそも、原告 B は親メタルラインでライン作業をしたことがあるから、無期契約労働者のみが従事できる作業ではない。現</p>	<p>(3) 原告 B 関係</p> <p>ア 親メタルラインの作業従事者について</p> <p>無期契約労働者のみが親メタルラインに従事しており、有期契約労働者はかかる業務を担当していない。この作業は、慎</p>

在，親メタルラインの作業に無期契約労働者だけが従事しているのは，たまたま人員配置の都合でそのような体勢を取っているだけである。

原告Bが従事しているサブ組立ライン作業も，エンジンの基本構成部品であるシリンダーヘッドの組み付けで，作業工程が多く，慎重な仕上がりを求められる難度の高い作業であり，親メタルライン同様に重要な作業である。また，サブ組立ラインの成果物が親メタルラインに送られ，そこから外装ラインに送られるという流れで作業が進むため，サブ組立ラインから親メタルラインへの成果物の供給が遅れば，全行程の作業が遅れることとなり，作業スピードも要求されている。

イ 組立順序指示業務について

無期契約労働者であるI（以下「I」という。）は，かつて有期契約労働者として勤務していたことがあるが，その時から組立順序の指示を行っており，Iが被告に入社する前は他の派遣労働者が同作業を担当していたから，現在Iが従事している業務は，有期契約労働者でも優に担当できる業務である。

重な仕上がりを要求される難度の高い作業であるだけでなく，被告の決定した一定のスピードでラインが自動稼働しているので，作業中は常に一定以上のスピードを要求されるほか，イレギュラーな事態に対する迅速な判断・対応が求められる。

これに対し，原告Bが従事しているシリンダーヘッドのサブ組立てのライン作業は，自動稼働方式ではないため，親メタルラインにみられる特性がなく，作業の難易度はそれだけ低い。

イ 組立順序指示業務について

無期契約労働者であるIのみが組立順序指示業務に従事している。同業務は，部品の準備状況に応じ，臨機応変に優先順位を定めて投入備品を決定することが必要とされる一定の裁量を与えられた業務であって，有期契約労働者である原告Bの従事する組み付け作業とは業務内容の相違がある。Iが有期契約労働者の際に行っていた組立順序指示業務と現在の同業務では，その難易度が大きく異なっている。

(4) 原告C関係

原告Cも、機械設備の日常点検、給油作業及び清掃作業など日常の設備点検や自主保全活動に従事しており、無期契約労働者だけがメンテナンス作業に従事しているわけではない。

原告Cが刃工具の治具調整に従事していないことは、原告Cが有期契約労働者であることとは無関係である。刃工具の治具調整等の作業について、過去に有期契約労働者の中に従事した者もあり、無期契約労働者だけが当該業務を担当しているわけではない。

(4) 原告C関係

原告Cの所属するE組のギアケース加工ラインにおいて原告Cと交代で業務にあたる3名の無期契約労働者に、ライン作業のほか、ライン設備における刃工具の交換作業及びその後の「精度出し」という精密作業並びにライン設備の修理作業を担当している点で、有期契約労働者の担当業務と異なる。

刃工具の治具調整等の作業について、過去に有期契約労働者の中に従事した者もいるが、これを担当できる能力があると判断された当該有期契約労働者は無期契約労働者に登用されたから、有期契約労働者が定型的に同作業に従事することがあるとはいえない。

(5) 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無期契約労働者に対して割り当てられているのではなく、組長又はラインごとのリーダー的役割の者に割り当てられる業務である。したがって、これらの業務が有期契約労働者に割り当てられていないことをもって、両者の業務内容に相違があるということとはできない。

(5) 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>(6) 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。） 無期契約労働者と有期契約労働者の労働条件の相違を根拠づけるものでない。</p>	<p>(6) 業務改善提案 無期契約労働者には毎月5件提案するとのノルマが課されており、実際の提案件数も平均して一人当たり月5件を達成している。原告Aが業務改善提案を行ったことがある事実は認める。</p>
<p>(7) 5S活動（5Sとは、整理、整頓、清掃、清潔、しつけの略称） 5S活動は全ての労働者が参加するものであって、無期契約労働者と有期契約労働者で異なるものではない。5S活動のうちの構内パトロールは、職制及び労働組合の代表者が行っているにすぎない。</p>	<p>(7) 5S活動 無期契約労働者のみが毎月2時間程度5S活動として、職場構内のパトロールを行うとともに、気付いた改善点を指摘し合う義務があるが、有期契約労働者はかかる義務は課せられておらず、両者の業務内容は異なる。</p>
<p>(8) 自衛消防隊の活動 無期契約労働者の一部が稀に参加しているだけで活動実績はほとんどなく、また、その活動の性質上、消火活動に慣れていることが重要であり、有期契約労働者が参加できない業務ではない。したがって、無期契約労働者と有期契約労働者の労働条件の相違を根拠づけるものでない。</p>	<p>(8) 自衛消防隊の活動 自衛消防隊は、主として火災を想定した緊急時に対する速やかな初期対応を行うことを目的とする組織である。自衛消防隊の構成人員は約120名程度であり、ほぼ全員が無期契約労働者であり、例外的に現在1名のシニア社員（定年後再雇用社員）が存在するが、有期契約労働者は自衛消防隊に任命されることはない。</p>
<p>(9) 教育訓練 被告主張の教育訓練①ないし⑨については知らないし否認する。同②及び③は無期契</p>	<p>(9) 教育訓練 無期契約労働者に対してのみ以下の教育訓練が行われている。①2年目研修、②通信</p>

<p>約労働者に受講等が義務付けられているものではなく、同④、⑤及び⑧はすべての無期契約労働者を対象とするものではない。また、⑦及び⑨に直接部門の労働者が参加することもない。したがって、いずれも無期契約労働者と有期契約労働者の労働条件の相違を根拠づけるものではない。</p>	<p>教育受講義務、③技能検定受験、④主事補等研修、⑤監督者教育研修、⑥中堅社員研修、⑦間接部門リーダー教育、⑧技能伝承教育プログラム及び⑨他言語教育である。</p>
---	---

2 業務に伴う責任の程度について

原告	被告
<p>作業ミスが発生した場合は、無期契約労働者か有期契約労働者かにかかわらず、書面による報告が義務付けられている。ミスがあった場合の修正についても、対応能力があると判断された者が対応を任されている。作業ミスが発生した際にリカバリーや修正のための対応手順を決めるのは経験を積んだ職制やそれと同等の能力を持った従業員であり、無期契約労働者であるというだけで決定権限が与えられるわけではない。</p> <p>イエローカード制度は、F組長ですらその存在を認識していない形骸化した制度である。作業ミスがあれば朝礼で全従業員に再発防止の指示が出されるから、イエローカード制度によって両者の業務に関する責任の程度が異なる</p>	<p>製造過程で起こったミスについては、無期契約労働者が有期契約労働者よりも優先して対応を命じられる。</p> <p>無期契約労働者が有期契約労働者よりも優先して時間外・休日労働を命じられる。</p> <p>イエローカード制度において、無期契約労働者には担当作業の再発防止策の継続実施を義務付けられるが、有期契約労働者はそのような責任を直接負わない。</p>

とはいえない。

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
<p>課長，グループ長及び組長は，いずれも親会社からの出向者又は転籍者であり，出向者又は転籍者以外の無期契約労働者がそれらの職に就くことはない。</p> <p>また，有期契約労働者も，中途採用により無期契約労働者となった後に職制に就任することがあるから，有期契約労働者も組長になり得るといえる。</p> <p>有期契約労働者の就業規則（乙7）には，異動の範囲が限定される旨定められていない。むしろ，「会社は，有期契約労働者の勤務場所，職種を変更することがある」（同就業規則7条1項），「前項の人事異動を命じられた者は，正当な理由なくこれを拒むことはできない」（同条2項）と定められており，有期契約労働者は被告が命じるとおり異動する義務を負っている。</p>	<p>被告において，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，有期契約労働者は就任することが事実上一切ない取扱いとなっている。被告において直接雇用されている無期契約労働者は，現時点で，課長1名，グループ長1名及び組長9名が職制に就任している。</p> <p>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る。他方で，有期契約労働者は，生産ライン変更や操業人員の増減対応といったやむを得ない経営上の理由に基づく異動のみ，原則同一課内で行われる。</p>