

我が国の関係判例【未定稿】

1 同一労働同一賃金関連

○丸子警報器事件

(H8.3.15 長野地裁上田支部、会社側・労働者側双方控訴後H11.11 和解成立)

【事案の概要】

被告において女性臨時社員（雇用期間を 2 か月とする有期労働契約を反復更新、勤務時間は正社員と同じであるが、15 分間は残業扱い）として働く原告らが、被告に対し、女性正社員と同様の仕事に従事してきたにもかかわらず、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により損害を受けたとして、不法行為に基づく損害賠償を求めたもの。

【賃金格差の合理的理由】

(判決より抜粋)

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箇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。

(中略) 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、一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として、公序良俗違反の違法を招来する場合があるというべきである。(中略) 原告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、被告への帰属意識という内面においても、被告会社の女性正社員と全く同一であると言える。(中略) このような場合(中略) 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いうべきである。しかるに、原告らを臨時社員として採用したままこれを固定化し、2ヶ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。(中略) 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。

(中略) 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、被告において同一(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、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、その限度において被告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。

(合理的理由として認められたもの)

- ・ 均等に扱うための諸要素の判断に幅が生じること(※ただし、「諸要素」の内容は明確でない)

(合理性を欠くとされたもの)

- ・ 外形面及び帰属意識という内面の双方からみて、労働が同一であるにもかかわらず、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

○那覇市学校臨時調理員事件
(H13.10.17 那覇地裁、確定)

【事案の概要】

被告（市）の従業員（臨時調理員：給食提供期間中のみ雇用される。勤務時間は、正規調理員と同じ。）である原告らが、正規調理員との間で同一労働同一賃金が保障されるべきでありながら、市長の裁量の範囲を超える賃金格差が生じており、公序良俗に反するとして、不法行為に基づく損害賠償請求をしたもの。

【賃金格差の合理的理由】

(判決より抜粋)

これまで、わが国の民間企業あるいは公務員の雇用形態においては、いわゆる年功序列制度が主流とされるとともに職歴による賃金の加算や各種手当の支給などさまざまな制度が設けられ、同一労働に単純に同一賃金を支給してきたわけではないし、また、そのような支給形態が違法とされていたものでもない上、仮に、同一労働同一賃金の原則を現実に採用しようとしても、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に際し、人の労働というものの性質上著しい困難を伴い、実現が容易でないからである。しかも、本件において、正規調理員と臨時調理員は、そもそも採用方法が異なり、特に昭和52年度からは試験制度が導入され、正規調理員には一定の能力が求められており、給食調理という業務面においては格別の相違がないとしても、(中略)学校給食のない休業期間中、正規調理員は、その厨房設備の整備や補修(中略)等を業務とし、衛生管理のための講習会(中略)等が義務付けられ、しかも、被告による拘束下で公務員としての制限に服する状態にあるのに対し、臨時調理員は、休業期間になれば、失業状態にあるものとして雇用保険に基づく給付金を受給し、被告の拘束を離れ、他の仕事に就くことも自由であって、歴然とした差異が認められる、このほか正規調理員は、長年月にわたって被告の組織内で就労することが予定され、場合によっては組織を管理する地位に就く可能性も含めて、調理能力や資質、素養等が評価されるべき地位にある点においても異なっている。

(中略)したがって、臨時調理員の労働と正規調理員の労働とが全く同一価値であると評価するのは困難であるから、同一労働同一賃金の原則の法規範性を検討するまでもなく、これを適用する余地がないことは明らかであり、いずれにしても原告らの主張を採用する余地はない。

(合理的理由として認められたもの)

- ・ 採用方法が異なり、正社員には試験制度により一定の能力が求められていること
- ・ 正規調理員には長期の人材活用が予定され、その能力、資質、素養等が評価されるべき地位にあること
- ・ 業務に格別の相違がないことのみでは、不合理であるとはいえない

○日本郵便逋送事件

(H14.5.22 大阪地裁、確定)

【事案の概要】

被告の期間臨時社員（雇用期間を3か月とする有期労働契約を締結）である原告らが、正社員と同一の労働をしているにもかかわらず、被告が、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もの。

【賃金格差の合理的理由】

(判決より抜粋)

確かに、郵便物の収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、(中略)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。(中略)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い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、純粋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、これに対応したサービスや責任が求められ、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、一般的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異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では、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。(中略)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、なんら違法ではないといわなければならない。(中略)雇用期間3ヶ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くはない。(中略。しかし、) 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。

(中略) 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。

(合理的理由として認められたもの)

- ・ 長期雇用制度、年功型賃金の下で、長期雇用労働者と短期雇用労働者の賃金体系を異ならせること
- ・ 短期雇用労働者が、実際には更新を重ね、長期間にわたり、長期雇用労働者と同じ業務を行っている場合であっても、不合理とはいえない

○京都市女性協会事件

(H20.7.9 京都地裁、H21.7.16 大阪高裁、H22.2.5 最高裁確定)

【事案の概要】

被控訴人（第一審被告）財団法人において、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控訴人（第一審原告）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されたことは、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、控訴人について一般職員の給与規定及び退職手当支給規定に当てはめた賃金と実際に受領した賃金との差額相当の被害を被ったとして、賃金差額、慰謝料等の支払いを求めたもの。

【同一（価値）労働同一賃金】

（高裁判決より抜粋）

上記各法規（事務局注：パートタイム労働法及び労働契約法）のみならず、憲法第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）労働であるにもかかわらず、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かかわらず、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。

そこで、上記の見地から本件をみると、本件で不法行為が成立するには、①控訴人の労働が、一般職員との比較において同一（価値）労働であると認められること、②被控訴人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ことが必要であると考えられる。

（中略）このような点からみて、被控訴人は、相談業務の特質に応じて、それを、被控訴人の業務全体に通暁した基幹職への成長が期待されている一般職員（このような期待を被控訴人が持っていることは事業体としては当然のことである。）ではなく、比較的短期間、在職することが予定され、相談という専門的で特殊な職能に適応した嘱託職員を採用して割り振り、担当させていたとみるべきである。それが使用者の判断として合理性を欠くとは認めがたいし、その状況に照らすと相談業務を担当する嘱託職員の労働が一般職員の労働と同一

価値であるとまで認めることはできない。

(中略) 以上によれば、控訴人の職掌が相談業務及びこれに関連する業務に限定され、比較対照すべき一般職員が見あたらないうえに、年齢等の採用条件が一般職員とは異なっており、また採用後も職務上の拘束が弱く、負担も一般職員より軽い扱いであったことなどの差異があったと認められ、これらの点を総合すると、控訴人の労働が一般職員の労働と比較して、同一又は同一価値であるとは認めることができない。

(中略) (控訴人・被控訴人間の) 労働契約については契約自由の原則が妥当するところである。そして、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」(中略) 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ふべきであり、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。

(同一(価値)労働の評価)

- ・ 年齢等の採用条件、採用後の職務上の拘束、負担(残業時間、異動の予定)

2. 男女労働者の賃金関連

○日ソ図書事件

(H4.8.27 東京地裁、確定)

【事案の概要】

被告の女性職員であった原告が、勤続年数・年齢・職務内容等が同等であった男性職員との間で生じていた賃金格差について、労働基準法 4 条に違反するとして、賃金・退職金請求権に基づく差額請求、不法行為に基づく損害賠償の支払いを請求したものの。

【賃金格差の合理的理由】

(判決より抜粋)

原告は、入社当初の時点では (中略) いわば補助的・定型的業務に従事する 予定であったこと、原告の初任給は (中略) 個別的な交渉により決定された (中略) こと、これに対し、本件男子社員 4 名のうち、山口はロシア語に関する素養や書籍取扱いの経験があつて入社し、1 年足らずで大阪営業所長代理となったこと、川浪は (中略) ソビエトの思想等に関する知識があつたこと、山上は (中略) 同業他社での経験を有し、入社と同時に大阪営業所長となったことなどの諸事情からすると、原告と本件男子社員 4 名間の初任給格差には、それ相応の理由があるといふことができ、したがって、右初任給格差が直ちに原告が女子であることを理由とする不合理な差別扱いであったとまではいふことができない。しかし、(中略) 原告が入社後における被告社内の事情の変化に応じて男子社員と質及び量において同等の労働に従事するようになったにもかかわらず、初任給格差が是正されることなく、そのまま放置された結果として初任給格差が維持ないし拡大するに至つた場合には、その格差が労働基準法 4 条に違反する違法な賃金差別となる場合のあることは、否定しえないところである。

(中略) (原告は) その職務内容、責任、技能等のいずれの点においても、勤続年数及び年金が比較的近い本件男子社員 4 名の職務と比較して劣らないものであつたと評価することができる。(中略) してみると、原告は、遅くとも神田店の責任者としての業務に加えエヌカー発注業務を担当するようになった昭和 47 年 1 月頃の時点では、入社当初とは異なり、質及び量において男子社員が従事するのと同等と評価しうる業務に従事するに至つたと認めるのが相当である (中略) たとえ、他の社員との関係上従来の賃金を急激に変更するのは好ましくないなどの事情があつたとしても、右時点から 10 年以上を経過して格差是正のために必要かつ十分な期間が経過した時点では、原告と男子社員との間の賃

金格差は、合理的な範囲内に是正されていなければならなかったというべきである。

(中略) 原告が主張する昭和 57 年度以降の本件賃金格差は、原告が女子であることのみを理由としたものか又は原告が共稼ぎであって家計の主たる維持者でないことを理由としたもので、1 か月当たりの賃金格差の金額も決して少なくないことを加味すれば、労働基準法 4 条に違反する違法な賃金格差というほかはなく、しかも、適切な是正措置を講じなかったことについて被告に過失のあることは免れないから、不法行為に当たると解するのが相当である(中略)。

(合理的理由として認められたもの)

- ・ 入社時点での業務の違いや、個人が有する経験、知識等の違い

(合理的理由がないとされたもの)

- ・ 質及び量において同等の労働に従事するようになり、かつ、格差是正のために必要十分な期間(10 年)が経過した後にもなお賃金格差が是正されていないこと

【比較対象者について】

是正の対象となる賃金額の算定に当たっては、男子社員 4 名のいずれとするのも根拠に乏しく相当ではないから、原告と年齢及び勤続年数が比較的近い本件男子社員 4 名の基本給額の平均額をもって是正の基準とするのが最も合理的であるとされた。

○京ガス（株）事件

（H13.9.20 京都地裁、会社側控訴後H17.12.8 和解成立）

【事案の概要】

被告の女性従業員である原告が、被告に対し、女性であることを理由に賃金差別を受けたとして、憲法14条、労働基準法4条、同一価値労働同一賃金原則等に違反するとして、不法行為に基づき、差額賃金相当の損害金や慰籍料等の支払を求めたもの。

【同一（価値）労働の評価】

（判決より抜粋）

原告と訴外P1の各職務の遂行の困難さにつき、その（ア）知識・技能、（イ）責任、（ウ）精神的な負担と疲労度を主な比較項目として検討するのに、（中略）その困難さにさほどの差はないもの、すなわち、その各職務の価値に格別の差はないものと認めるのが相当である。被告は、原告の職務の中には、判断力を要せず、資料に基づいてあてはめをすればよいものがあるとか、被告取締役建設部長P4が判断し、その指示と監督の下に原告が補助的な職務をしているに過ぎない旨主張し（中略）ているが、同証言は、原告が担当している仕事の具体的な内容について十分な説明ができていないと評価できるのであって、原告本人の当法廷における供述と対比して採用できない。

（同一（価値）労働の評価）

- ・ ①知識・技能、②責任、③精神的な負担と疲労度により職務の遂行の困難性が同じであること

【賃金格差の合理的理由】

（判決より抜粋）

- ①原告と訴外P1とは同期入社であり、年齢は（中略）ほぼ同じであること、
- ②被告の就業規則には、事務職と監督職も同じ事務職員に含まれていること、
- ③被告では、男性社員のみ監督となることができ、女性社員である原告は、本人の意欲や能力にかかわらず監督になることができる状況にはなかったこと、
- ④原告と訴外P1の各職務の価値に格別の差はないものと認めるのが相当であることからすると、本件賃金格差は、原告が女性であることを理由とする差別

によるものと認めるのが相当である。

そうすると、本件賃金格差は、労働基準法 4 条（男女同一賃金の原則）に違反して違法であり、原告の主張するその余の法的責任根拠を検討するまでもなく、被告は、原告に対し、民法 709 条（不法行為）に基づき、生じた損害を支払う義務がある。

（合理的理由がないとされたもの）

- ・ 同期・同年齢であり、就業規則上の職種の位置づけが同じであり、職務の価値に差がないと認められる場合

【比較対象者】

損害額の算定に当たっては、職務の価値に格別の差がないものと認められた訴外 P 1 と比較した賃金差額を算出することとされたが、賃金の決定の要素は個人の能力、勤務成績等諸般の事情も大きく考慮されるものであるところ、その点の両名に関する事情が十分明らかにされていないため、訴外 P 1 の給与総額の 8 割 5 分とされた。

○内山工業事件

(H13.5.23 岡山地裁、H16.10.28 広島高裁、H19.7.13 最高裁確定)

【事案の概要】

控訴人（第一審被告）の女性従業員又は女性従業員であった被控訴人（第一審原告）らが、勤続年数、年齢を同じくする男性従業員に比して女性であることを理由に差別を受けたとして、不法行為に基づき、差額賃金相当の損害金の支払いを求めたもの。

【同一（価値）労働の評価】

(高裁判決より抜粋)

控訴人における作業内容が、単に重量物を運搬するだけの作業であれば、より重い物品を運搬する男性従業員の方が女性従業員より賃金が高くても合理性があるということになる可能性があるが、控訴人における作業内容は単に物品を運搬するだけの仕事ではない。被控訴人らが多く就労していた選別・受入検査、工程検査等は、重量物を運搬するための肉体的な力は必要としなくても、高い集中力・緊張度を必要とする高価値の労働であると評価することができるのであって、控訴人における男性従業員と女性従業員との賃金の格差は、作業内容によって区別されたものであるといい難い。

(同一（価値）労働の評価)

- ・ 職務遂行に要求される肉体的な力、集中力、緊張度等が同程度であること

【賃金格差の合理的理由】

(判決より抜粋)

昭和48年以前には、賃金表の年齢給は男・女という文言が使用され、男女差によることが明確に示されており、昭和48年賃金表も、昭和56年賃金表も、基本的にこれを承継したものであって、職務や職種によってではなく、男性か女性かによって適用される賃金表が異なっているものと認められる。そして、控訴人の賃金の決定要素は、性差と年齢と勤続年数の3つであり、職務・職種によって決められたものとは認められない。また、採用基準や手続は、初任給の額を除いて男女同一であり、肉体的能力、技術力、経験といった要素は考慮されることもなく採用されており、女性であるから軽度・単純・安全な職務に

従事することが条件であると明示されたことはなく、採用そのものの方式や手続、職務の指定についての男女の差異はない。さらに、男性従業員と女性従業員の労働内容は、前記のとおり、明確な区分は認められない。(中略) 結局のところ、控訴人における男女間の賃金格差は、単に男性であるか女性であるかという性差のみを理由として区別されたものであると推認されるのであって、何ら合理性のない差別であるといわざるを得ない。

労働基準法4条は、合理的理由なく、労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすることを禁じている。したがって、女性であることのみを理由として賃金格差のある賃金制度を定め、あるいは、これを是正することなく維持することも禁じられているものであり、このような賃金制度の制定あるいは維持は違法であり、その適用を受けた女性従業員に対する不法行為を構成するものと解される。

(合理的理由がないとされたもの)

- ・ 異なる賃金表によることが、職務や職種の違いに応じたものと認められない場合
- ・ 採用基準が異なることが、肉体的能力、技術力、経験等の要素の違いや、職務の性質の違いに応じたものと認められない場合

【比較対象者】

損害金の算定に当たっては、控訴人の賃金等は、基本的に各従業員の年齢及び勤続年数を基準として定められていることから、控訴人の不法行為により、勤続年数、年齢において同等の男性従業員との賃金等の差額相当の財産的損害が生じたものと認められた。

○昭和シェル石油事件

(H15. 1. 29 東京地裁、H19. 6. 28 東京高裁、H21. 1. 22 最高裁確定)

【事案の概要】

控訴人（第一審被告）の女性従業員であり、定年退職した被控訴人（第一審原告）が、賃金について女性であることを理由に差別的な取扱いを受けたとして、不法行為に基づき、差額賃金相当の損害賠償等の支払いを求めたもの。

【賃金格差の合理的理由】

(高裁判決より抜粋)

<昭和 52 年 3 月まで（被控訴人が和文タイピスト専門の時）>

被控訴人の職歴の中で中心的な位置を占める和文タイプ業務についての評価は前記のとおりであり（定型的な業務であり、特殊職として位置づけられたこと、和文タイピストの給与は事務関係職種の中で最も低い（中略）という公的な統計が存在すること）、21 年間以上という長期間それを専門に担当した被控訴人に対し、昭和 52 年 3 月の時点において、年齢がほぼ同じである同一学歴（高卒）の男性の平均的なランク又は職能資格等級が与えられなかったことには、それなりの理由があるものといえる。

<昭和 52 年 3 月～昭和 59 年 12 月（合併の直前）まで>

不法行為責任の有無という点においては、被控訴人が担当した国際テレックスの発信、コンピュータ端末・パソコンによるデータ伝送などの仕事が同人がそれまで行ってきたタイピストの仕事と本質的な点で相違する仕事とは認められないこと、その頃昭和四日市石油において女性はいまだ補助的・定型的業務又は特殊職（中略）に従事する者がほとんどであり、昭和石油においても同様であったと推認されること、その当時のわが国における一般的な賃金の状況（賃金に関する男女間の格差の存在、同業他社の賃金状況など）等を総合すると、（中略）昭和石油の被控訴人に対する処遇が不法行為に該当するとまで認められない。

<昭和 60 年 1 月（合併）以降退職まで>

男女間で著しい取扱いの相違が生じた理由について、合理的な理由（能力、勤務成績など）は本件証拠上見当たらず、合併に伴う昭和石油におけるランクから控訴人における職能資格等級への移行に当たって、男女間で著しい取扱いの相違があったということが、組織的、意図的にされたことは明らかである。（中略）被控訴人は、（中略）合併の時点において、一般事務職に従事することとなつてから既に 8 年間近くが経過し、合併の前後を通して一般事務職としての自己の職務を果たしたのであるから、控訴人は、合併の時点において、被控訴人

に対し、一般事務職としてその適正な格付け、処遇を考えることが必要であった。

(中略) 労働基準法 4 条は「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的な取扱いをしてはならない。」と定めている。

(中略) 控訴人の措置は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしたものと認められ、(中略) 控訴人の行為は故意による不法行為に該当する。

控訴人は、女性は管理部門等における一般事務に限定されることを格差の理由の一つとしてあげるが、控訴人において、男性社員の中で一貫して事務職の者が一般に高い格付けを得ているから、それは理由にならない。さらに、男性は種々の職場・職務に従事し、資格を取得し、多岐にわたる職務上の知識、経験を求められることを理由の一つとして挙げるが、前記認定のとおり、男性社員でも一つの仕事を一貫して担当していながらある程度以上の格付けを受けている者があるから、理由にならない。

(中略) ところで、均等法 8 条は、「事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない。」と定め、配置及び昇進に関する男女労働者の均等取扱いを使用者の努力義務としていたが、(中略) 上記目標を達成するための努力をなんら行わず、均等な取扱いが行われていない事態を積極的に維持すること、あるいは、配置及び昇進についての男女差別を更に拡大するような措置をとることは、同条の趣旨に反するものであり、被控訴人主張の不法行為の成否についての違法性判断の基準とすべき雇用関係についての私法秩序には、上記のような同条の趣旨も含まれるというべきである。

(合理的理由として認められたもの)

- ・ 業務の性質が異なること、同業他社を含む一般的な賃金の状況（男女間格差の存在等）の総合勘案
- ・ （職能資格等級制をとる本事例において）能力、勤務成績

(合理的理由がないとされたもの)

- ・ 職種が同じで雇用管理グループは異なるが、人材活用が予定された雇用管理グループでありながら、実態をみれば活用がなされていない例があるような場合は、当該例との間の賃金格差は合理的理由がない

○兼松損害賠償等請求事件

(H15.11.5 東京地裁、H20.1.31 東京高裁、H21.10.20 最高裁確定)

【事案の概要】

被控訴人（一審被告）の女性社員であった控訴人（一審原告）が、控訴人ら（事務職）と同期の一般職の男性社員との間に賃金格差があるのは、違法な男女差別によるものであるとして、差額賃金（標準本俸及び退職金）の支払等を求めたもの。

【賃金格差の合理的理由】

（高裁判決より抜粋）

<昭和60年1月（職掌別人事制度を新設した時期）以降平成9年3月（新人事制度導入直前の時期）まで>

控訴人らについて男女の差によって賃金を差別するこのような状態を形成、維持した被控訴人の措置は、労働基準法第4条、不法行為の違法性の基準とすべき雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為であり、その違法行為は平成4年4月から、平成9年3月まで継続したものであり、被控訴人にはそのような違法行為をするについて少なくとも過失があったものというべきである。

（中略）

すなわち、上記の期間の一般職の給与体系及び事務職の給与体系は、職掌別人事制度導入前の男女のコース別のA体系（男性）及びB体系（女性）が基本的に維持されたものであり、上記のような相当な賃金格差は、A体系、B体系の賃金格差をそのまま引き継いだものであるところ、そのようなA体系、B体系の格差は、かつて、女性社員の一般的な勤続年数が極めて短く、処理の困難度の低い定型的、補助的な業務を中心として担当していたのに対し、男性社員が成約業務など比較的処理の困難度の高い業務を行っていたという職務内容の截然とした差異に対応していたものであるが、既に昭和50年代から女性でも勤続年数が長く、経験を積み専門知識を身につけた者が出てきており、男性と女性が截然と区別される別の職務を担当するのではなく、男性の行う職務と女性の行う職務が重なる場合があったところ、昭和50年3月には、（中略）これら長期勤続の女性社員の中には一部成約業務を担当していた者や履行業務であっても経験を積んで専門知識や一定程度の交渉力、語学力により重要な仕事を行っているものが相当数おり、少なくとも職掌別人事制度の下で、旧一般1級と同じ職務、同等の困難度の職務を行うことがあったものと推認され、（中略）そうするとこのような相当数の女性社員に関しては、女性社員の勤続年数が一般的に極端に短く、処理の困難度の低い定型的、補助的な業務を中心として担当して

おり、男性社員の職務と截然とした差異があったことに対応する A 体系と B 体系をそのまま引き継いだ一般職の給与体系と事務職の給与体系の間の格差の合理性を基礎付ける 事実は (中略) 既に失われていた (中略) ものである。(中略) 事務職の勤務地が限定されていることは、前記のような一般職と事務職給与体系の格差を合理化する根拠とはならない。

(合理的理由として認められたもの)

- ・ 女性社員の一般的な勤続年数が極めて短く、定型的、補助的な業務に従事していた一方で、男性が困難度の高い業務に従事していたという職務内容の差異によって賃金格差が生じている場合

(合理的理由がないとされたもの)

- ・ 男女間で同じ職務、同等の困難度の職務を行っている場合に、以前は合理的であった職種別の賃金表を用いること。
- ・ 人材活用に関して、「転居を伴う転勤」の有無