

●判例

兼松(男女差別)事件

東京地裁 平15・11・5判決

〔平7(ワ)18760号 損害賠償等請求〕
〔棄却〔控訴〕〕

- ① 被告においては、各年度ごとの給与年齢に応じた本俸額は、被告と組合との労使交渉を介して決定されるから、在職中の原告らが将来の差額請求を現時点で請求することは不可能であるといえるし、被告が事務職である原告らが請求する給与規定に基づく一般職標準本俸表の適用を受ける雇用関係上の地位を争っていることからすれば、原告らの地位に現存する不安定を除去するためには、その地位を確認することが有効・適切であると認められるので、原告らのこの地位確認請求には確認の利益があるとされた例
- ② 被告においては、ほとんどすべての男性従業員に適用される賃金体系（一般職標準本俸表ないし一般職の基本テーブル）とすべて女性である従業員に適用される賃金体系（事務職標準本俸表ないし事務職の基本テーブル）とは異なっており、両者の間には相当な格差があるから、男性従業員と女性従業員の間では、賃金について格差があるとされた例
- ③ 被告は、職種の違いを前提としてではなく、男女の性による違いを前提に男女をコース別に採用し、そのうえでそのコースに従い、男性社員については主に処理の困難度の高い業務を担当させ、勤務地も限定しないものとし、他方、女性社員については、主に処理の困難度の低い業務に従事させ、勤務地を限定することとしたものと認められ、入社後の賃金の決定方法、内容も男女のコース別に行われ、賃金格差が生じていたとされた例
- ④ 男女をコース別に採用し、処遇することは、

- 憲法14条の趣旨に反するが、憲法14条は、私人相互の関係を直接規律することを予定したのではなく、民法90条のような一般的制限規定の適用を介した間接的適用に止まると解するのが相当であり、性による差別待遇の禁止は、民法90条の公序をなしていると解されるから、その差別が不合理なもので公序に反する場合に違法、無効となるとされた例
- ⑤ 労基法3条は、性による差別の禁止を規定したのではなく、労働条件についての差別的取扱いを禁止しているに止まり、募集、採用に関する条件は労働条件に含まれないから、被告のとした男女のコース別採用、処遇が同条に違反するとはいえないとされた例
- ⑥ 労基法4条は、性による賃金差別を禁止しているに止まるから、採用、配置、昇進等の違いによる賃金の違いは、同条に違反するのではなく、男女のコース別採用、処遇の違いにより男女間に賃金の差が生じても、同条に直接違反するともいえないとされた例
- ⑦ 被告は、採用後の男女従業員の異なる処遇について採用時に説明していないが、企業は、労働者を雇用するに当たり、当該労働者に対し、他の労働者の労働条件についてまで説明する義務があるとはいえず、原告らは、その職種を「事務職」、「一般事務」とし、勤務地に限定のある社員とする募集に応じて採用されたものであり、その後も事務業務に従事し、勤務地に限定のある社員として処遇されているから、その処遇について、原告らが締結した労働契約との間に違いはないとされた例

⑧ 被告が平成11年4月の均等法施行後において男女別採用、処遇をすることは、均等法に違反すると同時に、公序に反するものとして違法であるが、原告らの入社当時において、不合理な差別として公序に反するとまではいえないとされた例

⑨ 違法とまではいえない男女のコース別の処遇により、事務職と一般職とでは、その担当した業務により、積まれた知識、経験に差が生じたことは否定できないから、この格差解消のために、事務職から一般職への転換制度が設けられ、その内容が合理的なものであれば、被告の人事制度が女性差別とはいえないことの証左となり得るとされた例

⑩ 事務職から一般職への転換は、その要件自体抽象的であるうえ、本部長の推薦がない限り転換試験も受験できず、転換の機会自体を奪われるのであるから、事務職に属する女性社員に対して特別の条件を課するものであり、配置に関する被告の労務管理権を考慮しても、旧転換制度の存在により配置における男女の違いは正当化されないが、旧均等法は、男女で差別的取扱いをしないことを努力義務に止めており、旧均等法の制定、施行により、被告の男女のコース別処遇が公序に反して違法であるとまではいえないとされた例

⑪ 新転換制度は、「能力・実績優秀な者」との要件はなくなり、本部長の推薦は不要とされ、専ら本人の希望と一定の資格要件を満たせば職掌転換試験が受けられるもので、職掌間の転換を可能とする合理的な制度といえるから、被告の賃金体系が民法90条の公序に反する違法な女性差別とはいえないとされた例

⑫ 専任職賃金カットを含む労働協約である平成元年覚書は、定年延長に際し、被告の経営状態を踏まえ、定年延長に伴う人件費の増大等を抑制するために締結されたものといえるから、年齢、性による差別として民法90条違反とはいえず、また組合が同覚書を締結したことが、組合員から与えられた授権の範囲を逸脱し、労働組合の交渉権や労働協約締結権を濫用したものとはいえず、同覚書が女性組

合員を拘束しない特段の事情があるとはいえないから、専任職賃金カットを含めた同協約は原告にも効力が及ぶとされた例

⑬ 被告がした専任職賃金カットを含む平成元年8月の就業規則の変更は合理性があるというべきであるから、この変更された就業規則は原告をも拘束するとされた例

⑭ 労働協約である平成9年協定による55歳達齢による付加給・調整給カットには一定の合理性があるといえるから、従事する業務の内容に変わりがないからといって、それが年齢を理由とする不合理な差別とまではいえず、また、総合職、一般職、事務職を問わずに行われることからすれば、性別を理由とする不合理な差別であるともいえないとされた例

⑮ 女性組合員が付加給・調整給カットに反対し、その意見が容れられなかったからといって、上記協定が特定または一部の組合員をことさら不利益に扱うことを目的として締結された特段の事情があるとはいえず、また、組合が同協定を締結したことが、組合員から与えられた授権の範囲を逸脱し、労働組合の交渉権や労働協約締結権を濫用したものともいえないことから、同協定の効力は原告らに対しても効力が及ぶとされた例

⑯ 被告がした付加給・調整給カットを含む平成9年4月の就業規則の変更は合理性があるというべきであるから、この変更された就業規則は原告らをも拘束するとされた例

⑰ 被告の賃金体系が女性差別であるとはいえないから、原告らが一般職標準本俸表の適用を受ける権利を有するとはいえないとして、原告らの差額賃金等の請求が退けられた例

⑱ 労働契約は、使用者と労働者との個別の契約であり、原告らと被告との労働契約において、労働契約上の具体的な法的義務として、使用者である被告に男女を公正に取り扱う義務があるということがその内容になっていたとするのは困難であるうえ、被告に公正取扱義務があるとしても、被告がこの義務に違反したとすることはできないとされた例

(1) 事件の概要 本件は、総合商社である被告Yの社員であるまたは社員であった女性事務職の原告X₁ら6名が、Yに対し、①X₁ら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、②Yは、平成元年8月から定年を57歳から60歳に延長すると併せて55歳に達した事務職を専任職に転換させその賃金を引き下げたが、これは違法な年齢および男女差別である、③Yは、平成9年4月から55歳に達した社員の調整給および付加給を引き下げたが、これは違法な年齢および男女差別である、と主張して、①一般職の男性社員に適用されている一般職標準本俸表の適用を受ける地位にあることの確認、②これが適用された場合のX₁らと同年齢の一般職の標準本俸(月例賃金、一時金)および退職金とX₁らが現に受領した本俸(月例賃金、一時金)との差額および退職金との差額の支払い、③定年延長に伴う55歳からの月例賃金引下げについて引下げ前との差額の支払い、④55歳からの調整給および付加給引下げについて引下げ前との差額の支払い、⑤慰謝料および弁護士費用の支払い、⑥付帯請求として遅延損害金の支払いを、それぞれ求めている事案である。

Yにおいては、合併前の旧会社の人事制度を引き継ぎ、募集、採用、採用後の研修等において男女で異なる処遇をする、いわゆる男女コース別管理が行われ、ほとんどすべての男性従業員に適用される賃金体系(一般職標準本俸表ないし一般職の基本テーブル)とすべて女性である従業員に適用される賃金体系(事務職標準本俸表ないし事務職の基本テーブル)とは異なっており、両者の間には相当な格差がある。Yは、昭和60年に人事制度を改めた際に、事務職から一般職への転換制度を設け(旧転換制度)、その後平成9年に再度人事制度を改め、従来の一般職を総合職および一般職とし、事務職を事務職とし、事務職から一般職への職掌転換制度も改めた(新転換制度)。

本件の争点は、①在職中のX₁ないしX₁の、Yの給与規定に基づく一般職標準本俸表の適用を受ける雇用関係上の地位にあることの確認を求める訴えに確認の利益があるか、②Yにおいて、男性

労働者と女性労働者との間に賃金格差があるか、あるとして、それが性別を理由とする差別的取扱であるか、③退職したX₂に対する専任職賃金カットは違法か、④X₁ないしX₂に対する付加給・調整給カットは違法か、⑤X₁らに差額賃金等の請求権があるか、⑥X₁らに差額賃金等相当損害金の請求権があるか、⑦X₁らに慰謝料および弁護士費用の請求権があるか、である。(判決文中、「当事者の主張」および「判断」の「第2」2(2)の「1」(原告ら業務等)を省略)

(2) 判断のポイント 争点①について、判決は、①のとおり確認の利益を肯定した。

争点②について、判決は、一般職の賃金体系と事務職の賃金体系との間には相当な格差があるから、男性従業員と女性従業員の間では、賃金格差があるとしたうえで、この格差が生じたことに合理的な理由が認められない限り、性の違いによって生じたものと推認することができるとして、その理由を検討した。判決は、総合商社であるYの業務は多種多様であり、X₁らが単なる定型的・補助的業務ばかりに就事していたとは到底いえないし、Yの業務について、Y主張のように基幹的業務と定型的・補助的業務とを明確かつ截然と区別することは困難であり、Yにおいては、処理の困難度の高いものから低いものまで、その程度が異なるものがさまざまあるという程度で、両者の差異は相対的なものであり、Yは男性社員と女性社員とで職務内容が異なることを明らかにして採用したわけではないが、少なくとも勤務地については男女を区別しているといえることができるので、この募集、採用により、X₁らとYとの労働契約は、勤務地を一定地域とする勤務地に限定のあるものとして締結されたと認定した。そして、YがX₁らの入社当時、男女をコース別に採用、処遇していたとしたうえで、従業員の募集、採用の条件は、労基法3条の定める労働条件ではなく、男女のコース別採用、処遇は労基法4条に直接違反しないし、平成9年改正前の旧均等法のような法律もなかったことなどから、Yの募集、採用は不合理ではなく、公序に反しないと判断した。

次に、この違法とまではいえない男女のコース

別処遇により事務職と一般職との間に知識、経験に差が生じたことは否定できないから、この格差を解消するために、事務職から一般職への転換制度が設けられ、その内容が合理的なものであれば、それはYの人事制度が女性差別ではないことの証左となると解した。そこで、判決は、旧転換制度では本部長の推薦がない限り転換試験そのものも受験できないことから、旧転換制度の存在により配置における男女の違いを正当化することはできないとしたが、旧均等法は男女で差別的取扱いをしないことを努力義務に止めていることなどから、Yの男女のコース別の処遇は公序に反して違法とまではいえないとした。さらに判決は、改定後の新転換制度は、職掌間の転換を可能なものとする合理的な制度であるから、Yの賃金体系が公序に反する違法な女性差別ではないと判断した。

争点③については、朝日火災海上保険(石堂・本訴)事件の最高裁判決(最一小判平9.3.27労判713号27頁)を引用して、労働協約の変更内容が組合員に不利益を及ぼす場合であっても、同協約が特定または一部の組合員をことさら不利益に扱うことを目的として締結された認められる特段の事情がない限り、不利益を及ぼされた組合員にも効力が及ぶとしたうえで、Yにおいて従前の定年である57歳以降の賃金水準等を見直して変更する必要性すなわち専任職賃金カットの必要性があったので、労働協約であるYと組合との間の平成元年賞与は、年齢および性別による差別ではなく、民法90条に反する違法でもなく、女性組合員を拘束しない特段の事情もないとして、同協約はX₁にも効力が及ぶと判断した。

争点④については、労働協約であるYと組合との間の平成9年協定による55歳定年による付加給・調整給には一定の合理性があり、人件費の節減を図るためにYにはこのカットをする必要性があったことから、年齢および性別を理由とする不合理な差別ではなく、公序に反し違法・無効であるともいえず、女性組合員を拘束しない特段の事情もないとして、同協定の効力はX₁にも及ぶと判断した。

最後に、争点⑤ないし⑦については、Yの賃金体系は女性差別ではないとして、X₁は一般職標準本俸表の適用を受ける権利を有せず、Yに不

法行為はなく、Yに男女を差別なく公正に取り扱うべき労働契約上の義務がある、またはそれに違反したともいえないことから、X₁らの請求をすべて棄却した。

(3) 参考判例 男女別コース制について、日本鉄鋼連盟事件(東京地判昭61.12.4労判486号28頁)では、男女別コース制は、従業員の募集、採用については、女性に男性と均等の機会を与えないという点において法の下の平等に反しているということが出来るが、労働者の募集、採用は労基法3条に定める労働条件ではないこと、旧均等法においても労働者の募集および採用については女性に男性と均等の機会を与えることが使用者の努力義務に止まること、労働者の採用については使用者は広い選択の自由を有すると考えられてきたこと等に照らし、少なくとも原告らが採用された昭和44年ないし49年当時においては、使用者が労働者の募集、採用について女性に男性と均等の機会を与えなかったということではできないと判断された。

最近の事例として、住友電気工業事件(大阪地判平12.7.31労判792号48頁)では、同時期入社の同学歴の男性社員との間で昇給、昇進に関し不利益な処遇を受けてきたと主張する女性社員が、同時期入社の同学歴の男性社員との賃金格差相当額の損害賠償請求等の支払いを請求したが、比較対象とされた高卒男性が全社採用の中堅幹部候補要員で、定型的補助的業務に従事させることを予定して採用した事業所採用の高卒女性事務職とは社員としての位置づけが異なっていたこと、高卒女性性を全社採用の事務職の募集対象としなかったことは当時としては公序良俗に反するとまではいえないこと等から、上記請求は退けられた(なお本件は、控訴後の大阪高裁において和解が成立した)。さらに、住友化学工業事件(大阪地判平13.3.28労判807号10頁)では、高卒女性性は高卒男性ほど高い能力水準を要求されることなく入社することができ、入社後には登用審査に合格するなどして専門職務に従事することもできたのであるから、会社が高卒女性労働者を一般職務従事要員と位置づけて事業所採用で採用し、その後現任までその位置づけを承継する処遇をしてきたことは違法ではないと判断された。



原告	A
同	B
同	C
同	D
同	E
同	F
原告ら訴訟代理人弁護士	中野 麻美
同	坂本 福子
同	江森 民夫
同	井上 幸夫
同	黒岩 容子
被告	兼松株式会社
代表者代表取締役	Y
訴訟代理人弁護士	竹内桃太郎
同	山田 隆子
同	山田 掃子
同	木下 潮音
同	山田洋之助

請求

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告らの負担とする。

事実及び理由

第1章 請求

第1 原告B, 同C, 同D, 同Eと被告との間で、同原告らが被告の給与規定に基づく一般職標準本俸表の適用を受ける雇用関係上の地位にあることを確認する。

第2 被告は、

- 1 原告Aに対し、5724万6780円、及び内3757万0580円に対する平成7年7月20日から、内1967万6200円に対する平成9年1月31日から、各支払済みまで年5分の割合による金員、
- 2 同Bに対し、6292万7295円、及び内3054万4995円に対する平成7年7月20日から、内634万1700円に対する平成9年3月20日から、内777万円に対する平成11年2月20日から、内834万0400円に対する平成13年3月20日から、内596万6300円に対する平成14年7月20日から、内396万3900円に対する平成15年7月20日から、各支払済みまで年5分の割合による金員、
- 3 同Cに対し、6120万1135円、及び内3111万8535円に対する平成7年7月20日から、内648万6000円に対する平成9年3月20日から、内755万8200円に対する平成11年2月20日から、内656万3500円に対する平成13年3月20日から、内543万0300円に対する平成14

年7月20日から、内373万5000円に対する平成15年7月20日から、各支払済みまで年5分の割合による金員、

4 同Dに対し、6164万0095円、及び内3105万4695円に対する平成7年7月20日から、内650万8600円に対する平成9年3月20日から、内758万3700円に対する平成11年2月20日から、内669万1900円に対する平成13年3月20日から、内553万3200円に対する平成14年7月20日から、内395万8400円に対する平成15年7月20日から、各支払済みまで年5分の割合による金員、

5 同Eに対し、5338万6115円、及び内2506万4515円に対する平成7年7月20日から、内601万8600円に対する平成9年3月20日から、内738万7100円に対する平成11年2月20日から、内676万1000円に対する平成13年3月20日から、内485万5000円に対する平成14年7月20日から、内329万9900円に対する平成15年7月20日から、各支払済みまで年5分の割合による金員、

6 同Fに対し、2327万1990円、及び内1886万0890円に対する平成7年7月20日から、内441万1100円に対する平成8年7月31日から、各支払済みまで年5分の割合による金員、
をそれぞれ支払え。

第2章 事案の概要

第1 事案の要旨

原告B(以下、個別原告については単に姓のみで表示する。), 同C, 同D, 同Eは、被告の社員であり、原告A, 同F(旧姓G)は、被告の社員であった者である(いずれも女性の事務職)。

本件は、被告に対し、原告らが、①原告ら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、②被告は、平成元年8月から定年を57歳から60歳に延長するのと併せて55歳に達した事務職を専任職に転換させその賃金を引き下げたが、これは違法な年齢及び男女差別である(対象者は原告A)、③被告は、平成9年4月から55歳に達した社員の調整給及び付加給を引き下げたが、これは違法な年齢及び男女差別である(対象者は原告B, 同C, 同D)、と主張して、(1)一般職の男性社員に適用されている一般職標準本俸表の適用を受ける地位にあることの確認(請求者は被告に在職中の原告ら)、(2)これが適用された場合の原告らと同年齢の一般職の標準本俸(月例賃金、一時金)及び退職金と原告らが現に受領した本俸(月例賃金、一時金)との差額及び退職金との差額の支払(本俸の差額請求者は原告ら全員、退職金の差額請求者は原告A, 同F。), (3)定年延長に伴う55歳からの月例賃金引き下げについて引き下げ前との差額の支払

(請求者は原告A), ウ55歳からの調整給及び付加給引き下げについて引き下げ前との差額の支払(請求者は原告B, 同C, 同D), (3)慰謝料及び弁護士費用の支払(請求者は原告ら全員), (4)付帯請求として遅延損害金の支払を、各求めている事案である(差額は賞金又は賞金相当額の損害賠償金として請求。請求期間は平成4年4月から平成15年7月まで。ただし、被告を退職した者については退職時まで)。第2 争いのない事実等(証拠によって認定した事実は、該当個所に証拠を掲示した。争いのない事実であっても、参照の便宜のため証拠を掲示した部分もある。なお、以下、証拠として書証を掲示する場合、枝番のある書証は、特に断らない限り、枝番をすべて含む。)

1 当事者等

(1) 被告(証拠略)

被告は、明治22年創業の総合商社であり、平成15年3月末現在の資本金は194億7300万円、従業員数は608名(総合職男子354名、女子6名、一般職男子87名、女子13名、事務職男子1名、女子147名)であり、神戸市に本店を、東京に本社を置き、国内に7箇所、海外に約40箇所の海外法人・事務所を擁している。平成9年1月1日当時の被告の資本金は410億1666万円であり、平成10年3月末日当時の従業員は2149人(うち総合職・一般職は合計1665人、事務職は484人)であった。

被告は、平成11年5月から「構造改革計画」を実施し、収益力の向上及び財務体質の強化を図り、平成13年4月からは「新中期経営計画」を実施して経営基盤の強化を図るなどしている。

被告は、昭和42年4月に江商株式会社(以下「江商」という。)と合併し、商号を「兼松江商株式会社」としたが、平成2年1月に再び商号を「兼松株式会社」に変更して今日に至っている(合併以前の被告を「旧兼松」ともいい、合併から平成元年12月までの被告を「兼松江商」ともいう。)

被告の組織は、平成11年4月現在(構造改革の直前)、経営会議の下に、直属のスタッフ部門(法務室、秘書室、監査室、広報室)のほかは、職能部門と営業部門が置かれ、前者は人事・総務、業務、財務、経理、審査・関連事業、運輸の各グループに分かれ、後者は、繊維第1、繊維第2、食糧、食品、エネルギー、化学品・紙パルプ、機械、電子機器・半導体、情報通信・航空機、鉄鋼・住建の各本部に分かれていた。構造改革実施後は、財務と経理が統合されて経理部となり、審査・関連事業と法務室が機能別に再編成され、不動産事業部、事業管理部、システム開発室が新たに置かれている。

(2) 原告ら

ア 原告A(証拠略)

原告A(昭和12年〇月〇日生)は、昭和32年3月短大を卒業後、同年5月22日旧兼松に入社し、東京支店繊維部織物課勤務となり、昭和33年3月同部官需課勤務、昭和44年10月東京運輸部内線運輸課勤務、昭和46年5月東京本社運輸部内運輸課勤務、昭和54年9月同部輸入第2課勤務、昭和58年3月同部輸入課勤務、昭和62年6月同部物流管理課勤務、平成8年4月同部輸入国内課勤務(その後同部は、運輸保険部と組織変更された。)を経て、平成9年1月31日60歳の定年により退職した。この間、入社時は、準社員であったが、昭和44年7月1日に社員となり、昭和60年1月15日事務職事務2級、同年7月1日同事務1級、昭和63年4月1日同事務主任、平成4年2月1日専任職事務主任待遇となった。

イ 原告B(証拠略)

原告B(昭和18年〇月〇日生)は、昭和37年3月高校卒業、昭和38年9月高等職業技術校英文タイプ科修了後、昭和38年10月1日江商に入社し、人事部長付きとなり、昭和39年1月東京支店紙パルプ部受渡課勤務、昭和40年1月同部化機パルプ課勤務、昭和42年4月同部パルプ課勤務、昭和49年4月東京本社紙パルプ部紙業課勤務、平成4年11月物資本部勤務、平成9年4月紙パルプ・物資本部勤務、平成12年4月ライフサイエンス統括室勤務、平成12年6月ライフサイエンス業務管理チーム勤務、平成13年4月エネルギー業務管理チーム勤務、平成14年4月ライフサイエンス・エネルギー業務管理チーム勤務を経て現在に至っている。この間、入社時は、見習生であったが、昭和42年4月1日に準社員となり、昭和47年1月1日社員になり、昭和60年1月15日事務職事務2級、昭和61年4月1日同事務1級となった。

ウ 原告C(証拠略)

原告C(昭和22年〇月〇日生)は、昭和40年3月高校を卒業後、同年4月1日江商に入社し、東京支店人事部長付きとなり、同年7月東京支店肥料部肥料課勤務、昭和42年4月食糧第3部肥料課勤務、昭和43年9月畜産肥料部肥料課勤務、昭和51年4月東京本社畜産肥料部肥料課勤務、昭和54年4月肥料油脂部肥料課勤務、昭和55年4月同部肥料第3課勤務、昭和56年10月穀物部肥料米穀課勤務、昭和58年4月食料物資非鉄統括営業管理チーム勤務、昭和60年5月肥料油脂部油脂課勤務、昭和62年4月穀物油脂部油脂課勤務、平成元年8月同部農産課勤務、平成2年4月食品農産部食品第3課勤務、平成10年食品第1部食品第3課勤務、平成12年4月食品業務管理チーム勤務、平成14年7月食料部門業務管理チーム勤務を経て現在に至っている。この間、入社時は、見習生であったが、昭和42年4月1日に準社員となり、昭和48年7月2日社員になり、昭和60年1月15日事務職事務2級、同年7月1日同事務1級となっ

た。

エ 原告D(証拠略)

原告D(昭和22年〇月〇日生)は、昭和41年3月高校を卒業後、同年3月15日旧兼松に入社し、鉄鋼輸出部第1課勤務となり、昭和44年10月東京支店鉄鋼輸出部鋼板課勤務、昭和49年10月東京本社鉄鋼輸出部鋼板第1課勤務、昭和50年10月鉄鋼輸出第1部鋼板第1課勤務、昭和55年4月鉄鋼貿易第1部鋼板第1課勤務、昭和63年5月鉄鋼統括室(以下「統括室」という。なお、統括室は、被告の組織変更により、平成8年4月に「鉄鋼・建設・木材統括室」と名称変更された。)勤務、平成11年9月特殊鋼部第2課勤務、平成11年10月鉄鋼貿易部第2課勤務、平成12年4月鉄鋼業務管理チーム勤務を経て現在に至っている。この間、入社時は、準社員であったが、昭和49年7月1日に社員となり、昭和60年1月15日事務職事務2級、同年7月1日同事務1級となった。

オ 原告E(証拠略)

原告E(昭和32年〇月〇日生)は、昭和55年3月大学を卒業後、同年4月1日被告に入社し、東京本社鉄鋼貿易第1部鋼板第2課勤務となり、昭和56年10月同部鋼板第1課勤務、平成3年4月同部鋼材課勤務、平成4年4月同部第3課勤務、平成7年4月同部鋼管建材課勤務、平成8年4月鋼材第1部1課勤務、平成11年10月鉄鋼貿易部第3課勤務、平成12年4月鉄鋼業務管理チーム勤務を経て現在に至っている。この間、入社時は、準社員であったが、昭和59年7月1日に社員となり、昭和60年1月15日事務職事務2級、同年7月1日同事務1級となった。

カ 原告F(証拠略)

原告F(昭和36年〇月〇日生)は、昭和57年3月専門学校を卒業後、同年4月1日被告に入社し、東京本社畜産部畜産第1課勤務となり、同年11月同部畜産第3課勤務、昭和58年6月畜産部畜産第1課勤務、平成4年10月同部畜産第2課勤務、平成7年4月畜産部畜産第3課勤務を経て平成8年7月10日自己都合で退職した。この間、入社時は、準社員であったが、昭和60年1月15日事務職事務3級、同年7月1日同事務2級、平成元年4月1日同事務1級となった。

(3) 労働組合

被告には、ユニオンショップ制をとっている兼松労働組合(被告の社名が兼松江商株式会社の際は、労働組合の名称も「兼松江商労働組合」であった。以下、単に「組合」ともいう。)があり、原告らはいずれもその組合員である(ただし、原告A及び同Fは退職と同時に組合を脱退している。)

2 人事制度及び賃金制度の概要

(1) 職掌別人事制度導入(昭和60年1月)以前

ア 旧兼松(証拠略)

旧兼松の就業規則及びその付属規定である「従業員資格決定ならびに変更内規」では、従業員の資格及び採用につき、「従業員の資格は、参与、社員、見習社員、準社員、備員とする。新たに採用する従業員の資格は、見習社員、準社員、備員、嘱託とする。社員、見習社員の採用の採否は常務席において決定する。準社員、備員採用の場合は、予め採用人員につき常務席の許可を得た上、各営業所長及び本店総務部長が採否を決定する。大卒の見習社員は1年以内、高卒の見習社員は2年以内に、社員に昇格する。準社員は、一定の勤務年数(高卒者は8年、大卒者は4年)経過後、考査により社員に資格を変更することができる。」旨規定していた(就業規則6条、49条、上記内規1条ないし3条)。

旧兼松の給与規則では、「雇入れの従業員の本俸は、中卒、高卒、大卒の別により決定する。昇給額は各人の能力、技能、勤怠成績その他の資格を判定して決定する。」旨規定していた(給与規則1条、4条)。

旧兼松では、見習社員を経て社員となる従業員のほとんどすべてが男性であり、準社員を経て社員となる従業員のすべてが女性であった。このため、旧兼松では、見習社員を経て社員となる従業員に適用される賃金体系を「男子」、準社員を経て社員となる従業員に適用される賃金体系を「女子」と呼んで区別していた。

旧兼松では、例えば昭和41年度で「男子」に適用される賃金体系と「女子」に適用される賃金体系を比較すると、「男子」のほうが年数が高くなるにつれて「女子」よりも賃金が高く設定されていた。

イ 江商(証拠略)

江商の就業規則では、従業員の身分及び資格につき、「従業員とは、社員、準社員、雇員又は見習生としての身分を持つものをいう。見習生の期間は6ヶ月以内とし、学歴、能力、職種等に基づき銜の上、社員、準社員、雇員に任命し、雇員並びに準社員は、勤務年数及び勤務成績により銜の上、準社員又は社員に昇格することができる。」旨規定していた(就業規則2条)。

江商の給与規定では、見習生の初任本俸は、大卒者と高卒者で異なり、見習生より社員又は準社員、雇員に任命する場合の初任本俸も、社員に任命する場合と準社員又は雇員に任命する場合とは異にされていたほか、社員に任命する場合も大卒者と高卒者では異にされていた(給与規定1条)。

江商の賃金体系は、社員と準社員とで異なっていたが、社員はすべて男子であり、準社員はすべて女子であった。

江商では、例えば昭和41年度で社員に適用される賃金体系と準社員に適用される賃金体系を比較すると、社員のほうが年数が高くなるにつれて準社員よ