

規定11条)。

なお、被告と組合は、平成元年9月13日、平成元年覚書の一部修正して(ただし、その内容に大きな変動はない。)、「定年延長並びに人事制度改定に関する協定」、「組合員の範囲に関する協定」、「退職金の支給に関する協定」、「早期退職奨励制度に関する協定」、「退職年金の支給に関する協定」、「定年延長並びに人事制度の一部改定に伴う移行措置」に関する覚書」を締結し、これに伴い、平成元年覚書は失効した。

ウ 原告Aは、平成4年1月11日に満55歳に達し、平成元年覚書及び改定された就業規則等の適用を受けて、同年2月1日に専任職掌・事務主任待遇として発令され、同月の賃金から、専任職賃金カットを受けて、本俸及び調整手当、資格手当の合計額の80パーセント相当額を専任職給与として支給され、住宅手当もそれまでの1万5500円からその80パーセント相当額の1万2400円に減額された(その後、原告Aの住宅手当額は、平成4年4月以降1万3600円、独立生計者とみなされた平成6年7月以降4万5600円となっている。)

(4) 新人事制度の導入(平成9年4月)(証拠略)

ア 被告は、創造的活動により高い価値をおいた人事処遇制度、職務の価値と発揮能力に見合う処遇(実力主義の徹底)、国際社会に通用するシステムを構築することを目的として、平成9年3月25日、組合との間で「人事制度に関する協定」(以下「平成9年協定」という。)を締結し、新人事制度の導入について合意した上、就業規則等を改定し、同年4月からこれを実施した。

イ 新人事制度の主な内容は以下のとおりである。なお、平成9年協定では、新人事制度とは、「1995年12月14日付「人事制度改定案(骨子)」、1996年12月6日付「新人事制度最終実行案」、1997年1月17日付「新人事制度最終実行案の追加・訂正」の各文書によって被告より提案されたものに基づき、労使間で確認された内容をさすものとする。」とされている。

(ア) 職掌の再編と職務等級制度の導入

職掌を、従来の「管理職」、「一般職」、「事務職」、「専任職」から「総合職掌」、「特定総合職掌」、「一般職掌」、「事務職掌」、「専任職掌」に再編し、各職掌ごとに職務等級を設定する。各職掌の区分基準、職務等級及びその要件は、別紙2の(1)、(2)のとおりである。

専任職掌は総合職の社員についてのみ存続させ、一般職、事務職については従来の専任職制度は廃止する。この一般職、事務職についての専任職制度の廃止により、専任職賃金カットはなくなった(ただし、後記(イ)のとおり、給与制度も変更されている。)

なお、既に転換済みの事務専任職は、被告が新入

事制度の導入を組合に提案した平成7年12月14日以降に専任職に転換した者が新人事制度の事務職掌事務1級への転換試験に合格した場合を除き、そのまま専任職として処遇する。

(イ) 人事考課制度、給与制度の変更

基本考課と業績考課を柱とする目標管理制度を人事考課の基本に位置づけた。

総合職Aは年俸制とし、総合職B、C、一般職掌、事務職掌には、基本給に付加給、調整給等を加算したものを給料として支給し、ほかに夏季一時金及び年末一時金を支給する。

基本給は、旧制度の本俸、調整手当、資格手当及び住宅手当の一部(非独立生計者に支給されていた住宅手当額。以下「住宅手当最低支給額」ともいう。)を組み込んだものとし、各職務等級ごとに標準年齢に応じた基本給テーブルを設定する。これにより決まる職務等級別基準給に基本考課に基づいた加減分(考課メリット)を加え、基本給を具体的に決定する。

付加給は、旧制度の住宅手当のうち基本給に組み入れなかった額に扶養家族を有する者について一律月額5200円(家族手当廃止に伴う措置)を加算した額とする。付加給の支給対象者は、総合職B、C、一般職掌、事務職掌の独立生計者全員55歳未満とする。

調整給として、新人事制度での当該社員の基本給が従前の制度で決定された月額給(本俸、調整手当、資格手当、住宅手当、家族手当の合計額)よりも下回る場合、その差額を支給する。調整給の支給対象者は、総合職B、C、一般職掌、事務職掌の全員55歳未満とする。

夏季一時金は基本給に支給月数を乗じたものに業績評価を加減して決定し、年末一時金は基本給に支給月数を乗じた額とする。

(ウ) 職掌転換基準の変更

職掌転換制度を改定した(以下、改定後の職掌転換制度を「新転換制度」という。)。一般職掌から総合職掌へ、事務職掌から一般職掌への職掌転換制度の概要は、別紙3のとおりである。事務職掌から一般職掌への職掌転換については、対象者は従来同様事務1級以上であるが、「能力・実績優秀と認定された者」との要件は外され、従来の運用であった本部長の推薦も不要とされた。また、転換試験の内容も改められた。

ウ 新人事制度の導入により、従来の管理職のうち、参事補は総合職Aに、参事補は総合職B 2級に、従来の一般職のうち、主事補は総合職C 1級に、一般1級は総合職C 2級に、一般2級は一般1級に、入社2年目以上の一般3級は一般2級に、入社1年目の一般3級は一般3級に、従来の事務職のうち、事務主任は事務特級に、事務1級は事務1級に、入社2年目以上の事務3級及び

事務2級は事務2級に、入社1年目の事務3級は事務3級に、それぞれ格付けされた。

エ 原告Bは平成10年9月19日に、同Cは平成14年2月25日に、同Dは同年4月23日に、いずれも満55歳に達し、満55歳に達した月の翌月から、月例給について付加給及び調整給の支給を打ち切られた(以下「付加給・調整給カット」という。)

3 原告らの月例賃金、一時金、退職金と同年齢の「男性」のそれとの差額(証拠略)

原告らに平成4年4月以降平成14年7月まで支払われた月例賃金及び一時金と同時期に「男性」に支払われた月例賃金及び一時金との差額、原告B、同C、同Dの付加給カット額、原告A、同Fの「男性」との退職金差額は、それぞれ別表1の「請求金額一覧表」の「月例賃金差額」、「一時金差額」、「付加給カット額」、「退職金差額」の各欄記載のとおりであり、その内訳の詳細は、別表1の各原告別の「賃金差額一覧表」、「付加給カット額表」、「退職金差額表」とおりである。また、原告B、同C、同D、同Eに平成14年8月以降平成15年7月まで支払われた月例賃金及び一時金と同時期に「男性」に支払われた月例賃金及び一時金との差額、付加給カット額は、それぞれ同各原告別の別表2(略一編注)の「賃金差額表(1)ないし(4)」のとおりである。

なお、ここにいう「男性」とは、各原告と同年齢の一般職ないし一般職掌の男性をいい、その男性の月例賃金は、一般職の本俸賃金テーブルに基づく本俸+調整手当(本俸の15パーセント)+資格手当+住宅手当最低支給額の合計額に係数を乗じた額であり、退職金はその男性の有するポイント数にポイント単価を乗じた額である。平成9年4月以降新人事制度が導入された後のその男性の基本給は、それまでの一般職の本俸賃金テーブルに基づく本俸+調整手当(本俸の15パーセント)+資格手当+住宅手当最低支給額で計算されたものである。一時金は、一時金支給基準に基づいて計算されたものである。

第3 争点

1 原告B、同C、同D、同Eの被告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。

2 被告において、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いであるか。

3 原告Aに対する専任職賃金カットは違法か。

4 原告B及び同C、同Dに対する付加給・調整給カットは違法か。

5 原告らに差額賃金等の請求権があるか。

6 原告らに差額賃金等相当損害金の請求権がある

か。

7 原告らに慰謝料及び弁護士費用の請求権があるか。

第3章 争点に関する当事者の主張(要旨) (略一編注)

第4章 争点に対する判断

第1 争点1(確認の利益)について

被告は、原告B、同C、同D、同Eの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確認請求について、確認の利益を争っている。しかし、仮に同原告らの主張のとおり、被告において、原告ら事務職に適用される賃金体系と一般職に適用される賃金体系に違法な差別があり、この差別がなければ原告らに一般職の賃金体系が適用されるものであるとすれば、被告に在職中の原告B、同C、同D、同Eは、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といえることになる。そして、この同原告らの地位は、現在の地位であるし、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(第2章第2の2(1)ウ)、同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、被告が同原告らのこの地位を争っていることからすれば、同原告らの地位の確認をすることが有効・適切であると認められる。したがって、同原告らのこの地位確認請求には確認の利益があるといふべきである。

第2 争点2(差別の有無及びその違法性)について

1 男女間の賃金格差の有無

(1) 被告は、原告らの請求期間において、原告ら事務職と一般職とは、適用する賃金体系を異にしている。その経緯は、以下のとおりである(第2章第2の1(2)、2(1)ないし(4))。

ア 旧兼松では、見習社員を経て社員となる従業員の賃金体系と準社員を経て社員となる従業員の賃金体系とは異なっており、前者の賃金体系の適用を受けるのはほとんど男性であり、後者の賃金体系の適用を受けるのはすべて女性であった。原告A、同Dは旧兼松に入社し、後者の賃金体系の適用を受けていたものである。

江商では、社員の賃金体系と準社員の賃金体系とは異なっており、前者の賃金体系の適用を受けるのはすべて男性であり、後者の賃金体系の適用を受けるのはすべて女性であった。原告B、同Cは江商に入社し、後者の賃金体系の適用を受けていたものである。

兼松(男女差別)事件

旧兼松と江商が合併した後の被告では、見習社員及び見習社員から社員に昇格した従業員の賃金体系と準社員及び準社員から社員に資格変更された従業員の賃金体系とは異なっており、前者であるA体系の賃金体系の適用を受けるのはほとんど男性であり、後者であるB体系の賃金体系の適用を受けるのはすべて女性であった。原告A、同D、同B、同Cは、旧兼松と江商の合併後はB体系の適用を受け、また、合併後の被告に入社した原告E、同FもB体系の適用を受けた。

イ 被告は、昭和60年1月職掌別人事制度を導入し、A体系適用の主事補以下の者を一般職に、B体系適用の者を事務職に編入し、適用する標準本俸表も職掌ごとに異にした。

ウ 被告は、平成9年4月新人事制度を導入し、職掌を再編するとともに各職掌ごとに職務等級を設定し、従来の一般職のうち、主事補は総合職C1級に、一般1級は総合職Cに、一般2級は一般職1級に、入社2年目以上の一般3級は一般職2級に、入社1年目の一般3級は一般職3級に、従来の事務職のうち、事務主任は事務職特級に、事務1級は事務職1級に、入社2年目以上の事務3級及び事務2級は事務職2級に、入社1年目の事務3級は事務職3級に、それぞれ格付けし、職務等級ごとに基本給テーブルを異にした。新人事制度導入以前事務1級であった原告B、同C、同D、同Eは新人事制度の導入により事務職1級に格付けされ、その職務等級の基本給テーブルの適用を受けている。

(2) 新人事制度導入以前の原告ら事務職標準本俸表の適用を受ける事務職社員と一般職標準本俸表の適用を受ける一般職社員との賃金等の格差は、年齢で見れば、概ね別紙4の旧事務職と旧一般職のグラフのとおりであり、新人事制度導入後の各等級ごとの基本給の比較は、概ね別紙4(略一補注)の新事務各級と新一般各級のグラフのとおりであった(証拠略)、原告B(第1回)、事務職社員と一般職社員との間に相当な格差があると認めることができる。

(3) 以上(1)、(2)でみたとおり、原告らの請求期間において、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)とすべて女子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との間では、賃金について格差があるということが出来る。

2 格差が生じた理由について。

(1) 検討方針

原告らは、この格差は女性差別によるものであると主張するのに対し、被告は、従事する業務の差異

によるものであると主張するところ、上記1のように、同年齢の男女の従業員間において賃金について相当な格差がある場合には、その格差が生じたことについて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解されるから、以下、まずこの格差が生じた理由について検討する。

(2) 事実の認定

後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 被告の業務について

(証拠・人証略)

被告は、大手総合商社の一つであり、売上高が巨額である(平成9年3月の売上高は2兆09000億円であった)、取扱商品やサービスが繊維、機械、金属、化学品、エネルギー、建設、木材等多種多様である、取引形態が国内取引、輸出入取引、三回間取引など多種多様である、取引機能のほか、事業投資、金融・情報機能、物流機能、プロジェクト組成、リスク負担等多様の機能を営んでいる、グローバルネットワークを有する(平成9年当時は世界58国に143か所のビジネス拠点を有していた。)といった特徴を持っている。

この、総合商社としての基本的特徴は、旧兼松、江商時代も同様であった。

イ 従業員の募集・選考・採用について

(証拠・人証略)

(ア) 旧兼松では、従業員の募集・選考・採用形態を、見習社員と準社員とは異にしていた。見習社員については、4年制大学卒業見込みの者を対象に自由応募形式で募集し、数回の面接、最終的には役員面接を経た上、その採否を常務席で決定した。準社員については、高等学校、専門学校、女子短期大学及び女子大学のうち過去に採用実績のある学校等に推薦を求める学校推薦方式をとり、推薦された者について営業所長が面接し、営業所長及び本店総務部長が採否を決定した。

原告A、同Dは、このようにして旧兼松に準社員として採用されたが、同原告らは、採用当時、旧兼松において見習社員、準社員の区別があることは知らなかったし、これを知らされることもなかった。

(イ) 江商では、男女とも見習生として採用したが、社員となる者については人事部が採用責任者として全国で採用活動を行い、自由応募制と学校推薦を併用して募集、採用した。準社員となる者については、指定校制度をとり、江商が指定する学校が推薦する学生に試験、面接等を行った上、担当業務が事務職であること、転勤はないこと、初任給等の条件を伝え、各支店長の権限で採用していた。

江商では、高卒者について、社員となる者の筆記

試験問題と準社員となる者の筆記試験問題とは、問題を異にしていた。

原告B、同Cは、このようにして江商に準社員として採用されたが、同原告らは、採用当時、江商において社員、準社員の区別があることは知らなかったし、これを知らされることもなかった。

(ウ) a 合併後の被告の募集、採用方法は、昭和60年の職掌別人事制度導入以前は、旧兼松と基本的に同様であった。

原告E、同Fが採用された昭和55年ないし昭和57年当時、被告は、見習社員については、単年度の人員計画並びに中長期的展望に立った人員計画に基づきその年の採用人員案を人事部で策定して経営会議で決定した上、全国の4年生大学卒業予定者に対し、就職雑誌に企業広告を掲載したり、会社が作成した会社案内をダイレクトメールで送付したりして会社のPRを行い、また、採用実績のある4年生大学には求人票を送付して、自由応募形式で応募を受け付け、応募してきた学生に対し、英語の筆記試験、面接、適性検査などを経て最終的に役員面接試験を経て採否を決定したが、見習社員として採用されたのはすべて男性であった。

準社員については、単年度の人員計画に基づき退職による欠員を補充するために必要とされる人数を予測し、その年度の必要人員との差を採用するため採用人員案を策定して経営会議で決定した上、採用する店ごとにその地域で採用実績のある学校に、職種を、「一般事務」、応募条件を「親元通勤であること」などとする求人票を送付し、当該学校から推薦があった者について、会社説明会、面接、一般常識の筆記試験、適性試験を経て、最終的には人事部長から権限委譲を受けた東京本社人事部長、大阪支社人事部長及び名古屋支社人事総務部長が面接して採否を決定し、役員面接は行われなかった。準社員として採用されたのはすべて女性であった。なお、被告は、準社員向けの会社案内の内容も、社員向けのものとは異にしていた。

b 被告は、採用内定者に対し採用内定請書の提出を求めたが、同請書には、条件の一つとして、準社員の場合は、「貴社の指示に従い、所定の期日に出社いたします」とされていたが、見習社員の場合は、「貴社の指示に従い、所定の期日及び任地に出社致します」とされていた。

被告は、見習社員として採用する者と準社員として採用する者について、内定式、入社前ガイダンスを両者の別に行い、入社式、導入研修の期間、内容も別に行っていた(ただし、見習社員として採用した者と東京本社配属の準社員との入社式は東京本社で合同で行われ、東京本社での入社式当日の研修は、会社の歴史等全従業員に必要な部分は合同で行われ

た。)、配属後の研修も、全従業員に共通して必要なEDPS研修(帳簿システムに関する研修)のほかは、別内容、別日程で行った。

原告E、同Fは、このようにして被告に準社員として採用されたが、同原告らは、採用当時、被告において社員、準社員の区別があることは知らなかったし、これを知らされることもなかった。

(エ) 昭和60年の職掌別人事制度導入後、被告は、一般職については、業務内容や勤務地に限定のないこと等の条件を明示した募集広告又は求人票による公募の形式で募集した。他方、事務職については、採用の実績のある短期大学・高等学校・専門学校等の就職窓口を通じて募集し、学校推薦による応募者についてのみ採用試験を実施していたが、その際には、人事部担当者が、事務職の募集であること、職種が一般事務であること、親元通勤であること、業務の概要、勤務地が一定場所であり変更がないこと等の条件を明示した。

その後被告は、事務職について、一般職と同様に公募の形式をとるようになったが、その際にも、事務職の募集であること、業務の概要等の条件を明示していた。

ウ 統計調査(証拠略)

労働省の賃金構造基本統計調査によれば、昭和40年当時女子の平均勤続年数は10年未満の者が91.1パーセントであったが、昭和50年は82.5パーセント、昭和57年は79パーセントであった。また、被告の女子平均勤続年数は、昭和50年は5.4年であったが、昭和55年以降8年を超えている。

総理府の「婦人に関する意識調査」によれば、「子供ができてはもうずっと職業を続ける」という考えは女子で12パーセントに止まり、昭和50年の「男女平等に関する世論調査」では、「結婚や出産を機会に勤めを辞めることはよくない」と答えたのは女子で13パーセントに止まるが、既に働きに出ている既婚婦人の勤務継続意思はかなり強く、主婦の6ないし7割が「今の仕事をずっと続けたい」と答えている。

女子の平均勤続年数は、昭和35年(1960年)に4.0年であったのが、昭和55年(1980年)には6.1年、平成7年(1995年)には7.9年となっている。

勤続年数20年以上の女性労働者は、昭和40年で1.1パーセント、昭和55年で3.4パーセントであったが、その後昭和56年は3.8パーセント、昭和57年は4.1パーセント、昭和58年は4.2パーセント、昭和59年は4.6パーセント、昭和60年は5.5パーセントと推移している。

エ 原告らが入社後に従事した業務及び原告らが在籍した部署での一般職が従事した業務等(略一補注)オ 関連する事柄(証拠・人証略)

(ア) メカトロニクス第1部第1課に勤務してい