

た日は、ロシア向けファクシミリ等の輸出案件について、平成2年ころから、一般職の指導の下に成約業務を担当したことがあった。この案件は、合計数10万円から数百万円の小規模なもので、仕入先も売先も確実なものであった。また、ロシアからの客客のアテンド業務も担当した。

豚肉輸入・国内販売業務に従事していたIは、豚肉の輸入や国内取引について成約を担当し、数量や価格を決めたことがあった。

(1) 昭和57年当時、被告東京本社総務部では、総務の仕事は男女(一般職と事務職)が分担していた。

平成8年当時、被告東京本社運輸部国際物流課では、男女(一般職と事務職)が混在して本船のブックングの仕事をしていった。

(2) 被告の東京本社新規事業開発部では、平成元年4月にL&L(レディース・ライフ&リビング)チームを発足させ、女性事務職に女性の感性を生かせる商品の企画・販売・集金等を実施させたことがあった。同チームでは、上司の承認の下に女性事務職3人が1年間これらの業務に従事した。

(3) 被告においては、例えば、商社勤務者の基礎知識と位置づけられていた日商簿記検定試験の結果は、一般職と事務職の間で遜色はなく、最低限必要とされる社内常識と位置づけられている社内実務検定試験(財務・経理運輸、審査A、審査B)の結果も同様であった。

(4) 被告においては、一般職の中には転勤しない者もいた。

カ 被告の人事制度改定の経緯等
(証拠・人証略)

(7) 被告は、昭和53年10月19日、「資格と役職の分離」と「役職制度の簡素化」を根幹とする人事制度を導入し、全員職階体制の確立を期すとして、組合に職掌分類制度、職能資格制度、新役職制度、資格と役職の分離等からなる新人事制度を提案し、組合と交渉した結果、最終的に、被告と組合は、昭和54年4月、管理職についての職能資格制度と新役職制度の新設を内容とする人事制度の改定に合意し、被告は同年5月からこれを実施した。

なお、被告は、組合との交渉において、昭和52年5月には、「いわゆる『男女間の給与格差』の存在する理由は、一般的にはそれぞれの業種、又は企業において男女夫々に求められる職種、或は職務内容が違ってくるからではないかと考えております。各商社業務が複雑多岐にわたっていることから、これらを分類区分することは非常に困難な作業であります。漸次明確化するべく研究努力中である。」(証拠略)、昭和54年3月には、「一般職と事務職の仕事の違いが格段に違い、その範疇を超えられないものではなく、重

複している部分もある。」(証拠略)などと説明、発言していた。

(1) a 被告は、昭和57年ころから人事制度の改定を検討し、昭和58年11月25日、組合に対し、職掌別人事制度の導入を提案した。これは、被告の考えでは、当時被告の実態として、男性社員と女性社員とで担当する業務に差異があり、賃金もこれに応じて異なっていたが、その差異が性の違いによるものか仕事の違いによるものかが明確でなかったため、仕事の違いによるものであることを明らかにするためであった。

昭和60年、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」(以下「旧均等法」という。)が制定され、同法では、募集、採用、配置、昇進等雇用における男女差別の規制は努力義務に止められた(配置、昇進については、8条において、「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努めなければならない。」としていた。)が、被告の職掌別人事制度の導入は、この旧均等法も意識したものであった。

なお、被告においては、それまでの10年間に、会社の危機的状況やコンピュータによる機械化により女性社員の新規採用を抑制する方法で女性社員の数を半以下にしており、女性社員は入社後約半数が5年以内に、10年以内に約90パーセントが退職していたが、当時は相対的に長期勤続の女性社員の比率も増えつつあり、それに対処する必要もあった。

b 被告は、書面の配付、説明会の実施を行うなどして社員に職掌別人事制度導入の必要性を説明し、他方、組合は、組合ニュースを配付したり、アンケートや職場討議を実施して職掌別人事制度導入の可否について組合員の意見を聴取し、被告と合計8回にわたる団体交渉をした。導入の過程における組合との交渉や社員への説明に当たり、被告は、導入理由等について、「従来男女の性の違いと密接に結びついていた雇用管理、人事管理の枠組みを『将来にわたっての仕事』の違いによる枠組みに徹底させてゆくもの」である(証拠略)、「女子社員層の短期就労を前提とした現行の人事制度に代え、長期勤続者にも対応できる人事制度を確立」するものである(証拠略)などと説明していた。

女性社員の中には、職掌別人事制度の導入に反対していた者も少なからずいたが、組合は、昭和59年12月10日、組合の最高議決機関である全代議員総会において、賛成多数(87名中72名の賛成)で改定を承認し、第2章第2の2(2)のとおり、昭和59年12月12日、被告との間で、人事制度改定に関する協定を締結し、被告は、就業規則を改定して職掌別人事制度を導入し、これを昭和60年1月から実施し、併せて

旧転換制度を設けた。

c 旧転換制度に基づき事務職から一般職に転換した者は、昭和62年10月に初めての転換者が出て以来平成7年7月までの間に9名であった。被告では、社内の実務講座があり、事務職も希望すれば勤務時間中に一般職と同一内容の講座を受講できたが、原告らは、旧転換制度が求める要件の一つである一般研修必須履修科目の履修はしていない。他方、職掌別人事制度の導入により男性社員は一般職に位置づけられたが、その中には一般研修必須履修科目を履修していない者もいた。

なお、被告は、人事考課についても、職掌別に評定要素、着眼点を定めた。

d 被告は、職掌別人事制度導入後、一般職、事務職について男女の別なく募集したが、一般職女子の採用については各部門で受入体制があることが前提であった。同制度導入後、事務職の採用は女子のみであり、一般職の採用は、平成10年までに女性8名、男性約260名であった。なお、被告は、平成9年、平成11年、平成12年には事務職を採用しなかった。

職掌別人事制度導入後も、被告の各課に配られた書類の中には、計画人員等について男女別にしたものがあつた。

e 職掌別人事制度導入後、管理職、一般職は、勤務地について、「業務ニーズによって決まり、将来にわたり特定されない」とされたが、現実には転勤を伴う異動をしないままの者も少数いた。

(2) a 組合は、昭和57年定年延長問題を取り上げ、以後被告とこの問題を協議していたが、被告は、高年齢者雇用安定法が事業主が雇用労働者の定年を定めた場合には、特設の事情がない限り、60歳を下回るできない旨に改正され、それが昭和61年10月1日に施行されたこと、他の総合商社6社(三井物産、三菱商事、伊藤忠商事、丸紅、ニチメン、トーマン)が60歳定年制を導入していたこと、被告も昭和62年2月公共職業安定所からも定年延長の要請を受けるなど、定年を60歳とすることが企業に対する社会的要請であったことから、その導入を図ることとした。しかし、被告では、人事制度、給与制度を改定しないまま定年を60歳に延長した場合、ベースアップを織り込まないでも年間平均7億5000万円の原資が必要となり、被告の経営体力からその負担に耐え難かったこと、被告の人員構成上、57歳定年のままでも今後数年間で45歳以上の中高年齢者が40パーセントを超えることが予想されており、定年延長により、高齢化した一般職、管理職がさらに増え、上位ポストが空かなくなり、人材の活用や組織活力の維持向上に支障を来すことなどから、定年延長の導入と併せて、職掌制度の改定、55歳以上の社員の

専任職への転換制度、退職金及び退職年金制度の改定を行うこととし、昭和63年8月20日、その旨を組合に提案した。

55歳以上の社員を専任職に転換させることとしたのは、例えば57歳から転換させるとすると、賃金の減額幅が大幅になる(その場合は40パーセントの減額となる。)こと、専任職として仕事をするためには3年程度は必要と考えたことによるものであった。

退職金及び退職年金制度を累加ポイント方式に変更したのは、従来の方式ではベースアップと退職金が連動したため、功勞報償、老後保障の意味合いもある退職金とはなじまない面があるとし、これを切り離し、勤続年数のみならず職能資格に応じた部分を退職金及び退職年金に反映させるためであった。

当時、被告の同業他社では、定年延長導入とともに、50歳から52歳の間に専任職担当コースを選択すれば以後60歳まで90パーセントないし80パーセントの給与を支給するとする制度、57歳以降給与の60パーセント又は65パーセントを支給する制度などがとられていた。なお、被告は、提案に当たり、定年選択制導入についても検討したが、異なる定年の社員が社内存在するのは好ましくないこと、57歳定年を毀すのは定年法の趣旨からして適切でないことから、これを提案しなかった。

b 被告の提案を受けて、組合は、被告と団体交渉を行うとともに、組合員に対し、職場説明会を開いたり、アンケートを実施したり、団体交渉の内容を知らせたり、質問状を被告に提出したりし、被告は、説明資料を配付したりした。

団体交渉においては、事務職から、「専任職が役職を外れることは事務職には当てはまらず、仕事の内容は変わらないのに給与だけが下がるのは納得できない。」との意見があつたが、被告は、「3年間の雇用を延長することのトータルメリットと比較して判断してほしい。」と回答していた。

組合は、平成元年7月10日の全国代議員総会で被告の提案を賛成多数で可決し(70名のうち賛成は54名)、第2章第2の2(3)のとおり、翌11日被告と平成元年覚書を締結した。当時、組合の本部、支部役員には若手や男性が多く、代議員も20代の若や男性が多かった。この状況は、後記(4)の平成9年協定締結時と同様であった。

c 被告は、平成元年覚書の締結を受けて、就業規則等を改定し、同年8月1日から、それまでの定年57歳を定年60歳に延長する定年延長制度や専任職転換制度の新設、退職金制度の改定等を実施した。その内容は、第2章第2の2(3)ア、イのとおりである。

なお、専任職転換制度に関し、平成元年覚書では、

兼松(男女差別)事件

管理職についても専任職に転換することとされていたが、被告は、被告の業務上重大な支障を来すとして一部管理職を専任職に転換させなかったため、組合の指摘を受けて改めて組合との間で、平成2年10月、本部長役職者及び参与を専任職転換の例外とする旨改定する旨の協定を締結した。

d 専任職転換制度実施後、専任職賃金カット額が多すぎるとの不満が組合員の中から生じ、平成4年9月、組合もこれを問題提起したが、女性組合員の有志も反対活動をした。その後、平成9年4月、専任職賃金カットは廃止された。

なお、原告Aが57歳で定年となった場合と、55歳で専任職賃金カットを受け60歳で定年となった場合とを比較すると、前者の場合は、後者の場合に比べ、3年多く働いて約616万円の増収になる(55歳以降57歳まで100パーセントの賃金を取得した場合の総賃金は約1846万円、55歳以降60歳まで80パーセントの賃金を取得した場合の総賃金は約2462万円)。

e 原告Aら6名は、平成5年9月14日、職掌別賃金体系は、男女差別の賃金体系であり、男性に適用されている一般職本俸体系が事務職にも適用されるべきであるとして、東京都の「職場における男女差別苦情処理委員会」に苦情の申立てをした。同委員会は、平成7年4月5日、双方に歩み寄る余地はなく、調整不能であるとして苦情処理を打ち切った。

(カ) a 被告は、創造的活動により高い価値を有する人事処遇制度等を目的として、平成7年12月14日、組合に対し、人事制度の改定(新人事制度)を提案した。なお、組合も、現行の職業別人事制度には問題があるとして改革を求めていた。

この被告の提案を受けて、組合は、説明会やセミナーを開催したり、組合としての対案を作成したりして約1年3か月にわたり被告と交渉した。

b この被告の新人事制度の提案について、原告B、同Dらは、新人事制度では女性事務職が冷遇されるとして、平成9年1月中旬ころ「人事制度を考える会」を結成し、同年2月中旬ころには134名の反対署名を組合委員長ら宛に提出するなどの反対活動を行い、組合本部委員会でもオブザーバーとして反対意見を述べるなどした。

c 被告は、人事制度協議会における労使の検討成果をもとに、当初の提案を修正して、平成8年12月6日、新人事制度の最終実行案(その内容は、第2章第2の2(4)イのとおりである。)を提示した。この最終提案は、①一般職・事務職からの専任職への転換制度の廃止、②事務職から一般職への転換制度の変更、③事務職特級と事務1級の考課母集団の同一化、④考課制度の公開と本人への結果通知、⑤移行時本人の月例給を新制度後も保証することとい

た組合の提案を受け入れたものであり、⑥付加給については55歳以降は支給されないこと、調整給の調整として55歳以降は不支給となることも記載されていた。

これを受けて、組合は、被告の最終実行案を組合ニュースで伝えるなどしたが、上記①ないし⑥のような組合提案に係る修正が組合員の大きな関心事であったことなどから、55歳からの付加給・調整給カットについて組合員に具体的な説明を十分にすることはしなかった。

組合は、平成9年2月15日、全国代議員総会を開催し、賛成多数(63名のうち賛成52名)で可決した。なお、原告Bらは、この代議員大会にオブザーバーとして参加し、意見を述べた。原告B、同Dらは、組合は、非組合員や事務職、一般職の意見を尊重するために全従業員からの投票結果を踏まえて全国代議員大会に諮るべきであると主張していたが、組合の容れるところとならなかった。

d 第2章第2の2(4)アのとおり、組合は、平成9年3月25日、被告との間で平成9年協定を締結し、これを受けて被告は、就業規則等を改定し、同年4月からこれを実施した。

新人事制度の主な内容は第2章第2の2(4)イのとおりである。

このうち、付加給は、属人的要素の強い給与体系を是正していこうとする新人事制度の考え方に基づき、旧住宅手当を廃止する代替措置として設けられたものであり、調整給は、新人事制度の下で、賃金が下がることになる者に対して従来の賃金を保証する趣旨で設けられたものであった。被告が付加給の支給対象者を55歳未満としたのは、付加給は生活補助の手当であるところ、従来の専任職制度を廃止し60歳まで一貫管理していく新人事制度の下では、55歳以降も事務2級に止まる者等の例外的な場合を除き、これを55歳以上の者に支給しなくても給与面で不利な変更にならない、また、生活費の統計上50歳以降は生活費が低下し、55歳以降は大幅に低下するという一般的な傾向からすれば、55歳以上の者に支給しなくても支障がないと考えられる、という考えによるものであった。また、被告が調整給の支給対象者を55歳未満としたのは、55歳以上の者は旧制で専任職となる場合に比べ給与が下がることはいから、調整する対象がないとの考え方によるものであった。

なお、総務庁統計局による平成7年の世帯類型別一世帯当たり収入と支出(1か月平均)では、夫が世帯主である世帯で、50歳ないし54歳では実支出が52万3082円と各年層で最大であるのに対し、55歳ないし59歳では47万0977円と減少していた。

e 被告と組合は、平成11年2月19日、付加

給の廃止及び人事制度の一部改定について協定し、付加給は平成11年3月31日で廃止し、一般職及び事務職については平成11年度1年間同年3月末日現在支給している付加給額と同額を調整給として支給し、平成12年度、平成13年度での2年間で基本給に組み込むとした。そして、付加給は平成13年3月31日をもって廃止された。

この付加給の基本給組み入れにより、例えば、一般職1級の基本給テーブルの26歳から30歳までの者は、平成12年4月1日付けで1万1000円が、平成13年4月1日付けで6000円が基本給に組み入れられるが、事務職特級の基本給テーブルの者は、平成12年4月1日付けで1万8000円が、平成13年4月1日付けで2000円が、事務職1級の基本給テーブルの者は、平成12年4月1日付けで7000円が、平成13年4月1日付けで1000円が、それぞれ基本給に組み入れられることになった。

f 新人事制度の下では、第2章第2の2(4)イ(ウ)のとおり、職掌転換制度も改定された。新転換制度の下では、事務職から一般職への転換試験受験資格は最短で27歳で取得することができ、8月末の試験を経て、転換者は10月1日以降に一般職一般1級に転換する。ちなみに、一般職で入社した社員が一般1級となるのは最短で27歳である。新転換制度に基づき事務職から一般職に転換した者は、平成14年4月までの間に合計16名であった。新転換制度において事務職から一般職への転換に際し満たすことが要求される昇級要件は、現在の一般職在職者は全て満たしている。

なお、被告は、平成13年4月からは、組合と合意の上、事務職から一般職への転換について、対象者をそれまでの「事務1級以上」から「事務1級以上かつ考課評点A以上」とし、転換試験受験資格要件の一つであった「TOEIC600点以上」は削除し、転換後の配属についても「転換時に職務の変更を人事部が確認する。(他部門への異動も含む)」を付け加えた。

キ 均等法の成立

平成9年6月、旧均等法を改正した「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下「均等法」という。)が成立し、平成11年4月1日から施行された。均等法では、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。」(5条)、「事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。」(6条)とされ、それまでの努力義務の規制が强行規定・禁止規定とされた。

(3) 検討

上記(2)の認定事実に基づき、検討する。

ア 賃金格差の生じた理由について

(7) 被告は、取引機能を中心に、多様な機能をもつ総合商社である(2)ア)。総合商社は、業者と業者との取引に介在し、両者をつなぐことによって利益を上げることが基本とする企業であるから、総合商社においては、業者と業者をつなぐ契約を成立させること、すなわち成約業務が中心的業務であるといえる。そして、成約業務においては、上記(2)エ(イ) b、(ウ) b、(カ) a、(キ) b、(ク) bのように、交渉力、語学力、商品知識等が要求されるものであるから、一般的にみて、処理の困難度の高い業務であるといえることができる。

被告は、営業部門においては、この成約業務を一般職社員に担当させ、事務職社員については成約後の取引完了に至るまでの契約履行に関する様々な業務に従事させている(2)エ)。

なお、原告Aは、繊維部組織課において、仕入れ、納品の業務に従事し、仕入材料の選定、仕入価格や納入価格の決定業務に従事していたことがあり(2)エ(ア) a)、原告Cは飼料油脂部飼料第3課で肥料の受・発注業務に、油脂課で兼松食品との取引業務、農産課で輸出入ラードの成約を、食品第3課において兼松香港との成約を(2)エ(ウ) a、b)、原告Fは、羊肉取引において成約を担当したことがあったし(2)エ(ウ) b)、他にも成約業務に携わった事務職もいた(2)オ(ア) g)、これらは少額ないし予め定められた一定範囲内の成約又は一時的に成約に関与したもので、成約業務を広範囲にわたって恒常的に行っていたものではないから、これらのことから被告が営業部門において成約業務を一般職社員に担当させているとの上記の判断を覆すに足りない。

また、被告においては、営業部門における業務のみならず様々な部門における業務があるが、これらの業務をみると、多種多様であり、その中には高度の専門的知識・能力を必要とするものから、そのような知識・能力をそれほど必要としないものまで様々なものが存在しているといえる(2)エ、オ)。また、原告らの担当した業務と一般職が担当した業務を比較すると、被告が重要度の高い業務と位置づけた業務は一般職に、それほど重要度が高くないと位置づけた業務は事務職に担当させていたともいえる(2)エ)。

被告は、これをとらえて、一般職には基幹業務を、事務職には定型的・補助的業務を担当させていたと主張する。しかしながら、原告らが担当した業務の中においても、上記(2)エで認定した原告らの業務の例(例えば、原告Aについては、通関業務、300万円以上の商品代金の納入確認業務等、原告Bについては、支払期日の繰り延べ、倉庫会社への出庫指示等、

原告Cについては、兼松食品や兼松香港との取引担当等、原告Dについては、統括室勤務における業務等、原告Eについては、契約書の作成等、原告Fについては、在庫と売掛金が含まない問題の調査等にみられるとおり、貿易実務や経理実務についての知識・経験が必要とされるものが相当あるのであって、原告らが単なる定型的・補助的業務ばかりに従事していたとは到底いえないし、事務職が担当した成約後の履行に関する業務も、取引を円滑に完了させ、被告の信用につなげるという意味では重要な業務であるといえること、一般職が担当していた業務を事務職に担当させたことがあること(2)イ(a, b)、逆に、新人とはいえ、事務職の仕事一般職に担当させたことがあること(2)イ(b)などからすれば、被告の行う業務について、被告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厳然と区別することは困難であり、被告においては、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様々あるという程度で、両者の差異は相対的なものというべきである。

結局、被告は、一般職については営業部門における成約業務を中心とする比較的処理の困難度の高い業務に、事務職についてはそれ以外の業務を中心とする比較的処理の困難度の低い業務に、それぞれ従事させてきたということではあるが、両者の境目は明らかではなく、またその一部は重なり合っていたと認められる。

(イ) 被告は、原告らの採用に当たり、原告らに対して、原告らが従事する業務が定型的・補助的業務であると説明したわけではない(2)イ(ア)ないし(ウ)。

(ウ) 以上(ア)、(イ)からすれば、原告らを定型的・補助的業務に従事するものとして採用したとの被告の主張は、それが原告らと同業務のみに従事するものとして採用したというのであれば、とり得ないというべきである。

(ロ) しかしながら、被告は、従業員の募集、採用においては、男性と女性とでは、募集方法を異にし、男性は役員面接を行った上採用していたのに対し、女性は支店長ないし人事部長等限りの面接によって採用し、勤務地も女性は親元通勤であることなどの条件を示していた。また、採用後の研修においても、男女では異なる内容としている(2)イ(ア)ないし(ウ)。

これからすれば、被告は、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を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うことが出来る。したがって、この募集、採用により、原告らと被告との労働契約は、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めるのが相当であり、このことは、採用後の配置において、原告らについても、東京で勤務しており(2)エ)、全国的な異動の対象とはされていないことから認められる。

(ハ) 以上のような、男性社員、女性社員の募集、採用条件、採用後の配置、異動状況のほか、採用後の男女の研修体系が異なっていること、商社としての活動上全国又は海外への異動をするものとして予定されているもの(男性社員)と勤務地に限定のある者(女性社員)とでは積む経験、知識も自ずから異なると考えられること、原告らが入社当時の女子の平均勤続年数は短かったこと(2)ウ)を併せ考えると、被告は、当時の社会情勢を踏まえた企業としての効率的な労務管理を行うため、男性社員については、総合商社の中心的業務である成約業務を中心とする主に処理の困難度の高い職務を担当し、将来幹部社員に昇進することが予定される者として処遇し、また、その勤務地も限定しないものとし、女性社員については、そのような処遇をすることを予定せず、主に成約以後の履行を中心とする処理の困難度の低い業務に従事する者として処遇し、また勤務地を限定することとしたものというべきであり、社員の採用にあたっては、このように男女で異なった処遇をすることを予定していたことから、男女別に異なった募集、採用方法を取っていたものと認められる。

したがって、被告は、社員につき、被告主張のようにまず職種の違いがあること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、その上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るのが相当である。

そして、その結果、被告の賃金体系(社員、準社員の別、A体系とB体系の別、一般職標準本俸表と事務職標準本俸表の別等。第2章第2の2)から明らかのように、被告においては、入社後の賃金についても、その決定方法、内容が男女のコース別に行われていたもので、それに伴い、賃金格差も生じていたということが出来る。

イ 格差の合理性について

(ア) 上記(ア)のとおり、被告は、原告らの入社当時、男女をコース別に採用、処遇していたもので、このような採用、処遇の仕方は、性によって採用、処遇を異にするというものであるから、法の下での平等を定め、性による差別を禁止した憲法14条の趣旨に反するものである。

しかしながら、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

の公序良俗規定のような私的自治に対する一般的制限規定の適用を介して間接的に適用があるに止まると解するのが相当である。そして、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あって公序に反する場合に違法、無効となると言うべきである。以下、この見地から検討する。

(イ) 原告らが入社した当時、性による差別を禁じた実体法の規定としては、労基法4条があり、「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、男性と差別的取扱いをしてはならない。」と定めている(当時の文言は、「女性」、「男性」ではなく、「女子」、「男子」)。また、同法3条は、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。」と定めている。

労基法3条は、その文言から明らかなように、性による差別の禁止を規定したもではなく、また、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る。募集、採用に関する条件は労働条件に含まれないから、被告のとっ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。

また、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、昇進などの違いによる賃金の違いは、同条に違反するものではなく、被告が行った男女のコース別の採用、処遇の違いにより男女間に賃金に差が生じて、それは、採用、配置、その後の昇進の違いによるものであるから、同条に違反するものといえない。

なお、上記(2)イ(a)、同キのとおり、昭和60年に制定された旧均等法は、募集、採用、配置、昇進についての男女の差別的取扱いに關して規定しているが、それをしないことを使用者の努力義務に止め、その禁止が使用者の法的義務にまで高められたのは均等法(平成9年6月制定。平成11年4月1日より施行)になってからである。

(ロ) 原告らが入社した当時において、被告が従業員の募集、採用については、男性については、主に処理の困難度の高い職務を担当し、将来幹部従業員に昇進することが予定される者であることから、勤務地に限定のない者として、他方、女性については、主に処理の困難度の低い業務に従事することが予定される者であることから、勤務地に限定のある者として、男女別に行ったことは、女性に男性と均等の機会を与えなかった点で男女を差別するもので、法の下での平等に反するものとして公序に反するのではないかが問題となる。

しかしながら、上記(イ)のとおり、従業員の募集、採用に関する条件は、労基法3条の定める労働条件ではなく、また、上記(ア)のような形態の男女のコー

ス別の採用、処遇が労基法4条に直接違反するものといえないこと、原告らの入社当時、募集、採用、配置、昇進についての男女の差別的取扱いをしないことを使用者の努力義務とする旧均等法のような法律もなかったこと、企業には労働者の採用について広範な採用の自由があることからすれば、被告が、原告らの入社当時、従業員募集、採用について男女に均等の機会を与えなかったからといって、それが直ちに不合理であるとはいえず、公序に反するものまでとはいえない。

(ハ) 被告は、採用後も男女従業員について異なる処遇をしているのであるが、原告らの採用時にその旨の説明はしていない(2)イ)。

しかしながら、使用者である企業は、労働者を雇用するに当たり、個別労働者と労働契約を締結するのであるから、企業が当該労働者に対して説明義務を負う範囲は、当該労働者との労働契約の内容となる労働条件に止まると解するのが相当であり、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できない。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(旧兼松時代に採用された原告A、同Dについても、合併後の被告の募集、採用方法からしてそのように推認することができる)、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。

(イ) 使用者である企業は、採用後の従業員の処遇についても広範な労務管理権を有しているから、従業員に区分を設け、その区分に応じた処遇を行うことができるが、上記のような形態での男女別の採用、処遇をすることは、性別に差づくものであって、少なくとも均等法が施行された平成11年4月以降において、このような男女のコース別に従業員を採用した上、男女に区分して処遇をすることが合理的であるといえるから、被告が均等法施行後においてこの採用、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ことは明らかである。

しかしながら、原告らが入社した当時、企業においては、女性の勤続年数が短く(2)ウ)、一般的にみて、女性について全国的な異動や海外赴任を行うことは考え難かったといえるから、企業においても効率的な労務管理を行うためには、女性従業員の採用、処遇についても、そのことを考慮せざるを得ず、これを考慮した被告の男女のコース別の採用、処遇が、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いうことはできない。また、上記(ア)のように、男性と女性では、その従事する