

業務は一部重なり合っていたものの、大半は異なっていたのであるから、このような被告のした男女のコース別の採用、処遇が労基法4条に違反し、不合理な差別であって公序に反するとまで言うことできない。

(カ) その後被告は、昭和60年から人事制度を改め、一般職と事務職の区別を設けているが、男性従業員はほとんどは管理職・一般職に、女性従業員は事務職に位置付けているのであるから、被告の男女のコース別の処遇が人事制度の改定によって変わったとすることはできない。被告の人事制度の改定は、昭和60年に旧均等法が制定され、昭和61年4月から施行されることから、これに対処し、男女のコース別の処遇を引き続き維持するため、一般職、事務職の区別を設けたにすぎないと認めるのが相当である。

ところで、この間の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、この男女のコース別の処遇による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、そのことは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解される。

そこで旧転換制度の内容をみるのに、昭和60年の人事制度の改定の際に設けられた旧転換制度(第2章第2の2(イ))は、事務職・一般職相互間の転換を認める制度とはなっているものの、事務職から一般職への転換は、対象者が「事務1級資格者として能力・実績優秀な者」とされているのみで、その要件自体抽象的である上、本部長の推薦があつてはじめて転換対象者となるとされていることからすれば、事務職が一般職への転換を希望しても、本部長の推薦がない限り転換試験そのものも受験できず、転換の機会それ自体を奪われることになつていたのであるから、そのことだけをみて、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といわざるを得ず、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が正当化されるとすることはできない。

しかしながら、旧均等法は、上記(イ)のとおり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のであり、上記(イ)で述べたところを併せ考えると、旧均等法が制定、施行されたからといって、被告の男女のコース別の処遇が公序に反して違法であるとまで言うことはできない。したがって、昭和59年協定がこの点において違法であり、原告らに適用されないと原告らの主張も採用できない。

(キ) 被告は、その後平成9年に再度人事制度を

改め、一般職を総合職掌及び一般職掌に、事務職を事務職掌とし、その職務内容等を規定しているが、そこにいう基幹的業務と定型的・補助的業務との区別が相対的なものにすぎないことは上記(ア)のとおりであり、被告は、従来の一般職社員は一般職掌ないし総合職掌に、従来の事務職社員はすべて事務職掌に振り分けているのであるし、その際にそれぞれの職務の職務を分析したことを認めるに足る証拠もないから、これらの改定から見ると、従来の男女のコース別の処遇が改められたとはいえない。もっとも、上記(イ)のとおり、この間の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、労働者の配置、昇進等について、女性であることを理由とする差別の取扱いを禁止した均等法6条との関係上、この差を解消する方法として事務職から一般職への転換を認める被告の新転換制度の内容が合理的であつてはじめて、被告の人事制度が女性差別として違法なものとはいえないものとなるものと解するのが相当である。

新転換制度の内容は別紙3のとおりであり、新転換制度では、事務職から一般職への職掌転換について、対象者を従来同様事務1級以上としたが、旧転換制度における「能力・実績優秀な者」との要件はなく、本部長の推薦は不要とされ、本人の希望と、日商簿記3級、日商簿記3級の昇級要件を満たすこととされ、転換試験の内容も従来の「小論文、一般常識、職業適性検査」から「適性検査(一般職新卒採用時に実施しているものと同一)、小論文、役員面接」と改められている(第2章第2の2(イ)、(イ)(ウ))。この昇級要件は、現在の一般職に在職者は全て満たしているものである(2)(カ)(イ)。

この改定後の新転換制度は、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を受けられるもので、転換試験の内容も、一般職新卒採用時に実施しているのと同一の適性検査があるほかは、小論文、役員面接であつて、一般職から総合職への転換試験の内容と同一内容である。事務職から一般職に職掌転換された者は人事部が全社的観点から配属先を決定するとしている。

この新転換制度は、上記のコース別人事制度の下において、職掌間の転換を可能とするもので、その内容は合理的であるといえる。原告らは、男性は資格・能力を問わず一般職になっているのに対し、事務職である女性にのみ資格要件の具備を求めるのは不当である旨主張するが、職掌がありそれに伴い積む知識・経験が異なつた者についてその転換をする以上、一定の資格要件の具備を求める

のはやむを得ないと考えられるから、原告らの主張は採用できない。

もっとも、この新転換制度では、転換対象者として「事務1級以上」とされ、転換後の基本給は原則として一般1級初年度水準を適用されること、事務1級になるのは早くとも27歳であり、一般1級への転換は最遅で28歳になるのに対し、一般職の社員一般1級の初年度は早くとも27歳であるから(第2の2(カ)(イ)、(イ)(ウ))、職種転換しても直ちにそれまでの賃金格差がなくなるわけではないが、上記のとおり、一般職と事務職では転換までの間の知識、経験が異なることとされることからすれば、そのような差があることを考慮しても、この転換制度が不合理であるといえることはできない。

なお、原告らは、事務職が総合職になるには、事務職から一般職になった後さらに総合職への転換制度をクリアしなければ旧制度の一般職本俸テーブルによるより低額な賃金に抑制される旨主張するが、一般職が総合職になる場合でも総合職への転換制度をクリアしなければならぬのであるから、そのことにより事務職のみが低額な賃金に抑制されているとはいえず、原告らの主張は採用できない。また、原告らが主張するように、被告が新転換制度を恣意的に運用していることを認めるに足りる十分な証拠はない。

以上によれば、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といえるから、原告ら主張のように、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であるとはいえない。

なお、新転換制度は、平成13年4月に改定され、事務職から一般職への転換について、対象者がそれまでの「事務1級以上」から「事務1級以上かつ考課評点AB以上」とされ、転換試験受験資格要件の一つであった「TOEIC600点以上」が削除され、転換後の配属も「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)」が付け加えられているが(2)(カ)(イ)、配属部分の改定は転換対象者にとって特段不利益とはいえないこと、「TOEIC600点以上」が削除されたことはより転換を容易にするものといえること、「考課評点AB以上」が加えられたからといって、それまでの知識、経験を異にする一般職への転換に当たり、事務職としての一定の能力を要求することが不合理とはいえないことから、この改定された新転換制度もまた、職掌の転換のための合理的なものであるといえる。

(ク) 新人事制度の下において、旧住宅手当を廃止する代替措置として設けられた生活補助的手当である付加給は本給に組み入れられることになったが、その組み入れ額は、平成12年と平成13年の合計で一般職1万7000円、事務職特級2万円、事務職1

級8000円である(2)(カ)(イ、エ)。この組み入れ額は労使が合意して決定されたものであるし(同エ)、事務職特級も女性であることからすれば、事務職1級への組み入れ額が低額となったからといって、直ちにこの組み入れ額の決定が女性差別であるとはいえないから、これを女性差別であるとする原告らの主張は採用できない。

(ケ) 以上によれば、被告における一般職と事務職との賃金格差が違法であるとする原告らの主張は理由がないといわざるを得ない。

### 第3 争点3(専任職賃金カットの違法性)について 1 専任職賃金カット決定の経緯等

被告は、組合との間で平成元年覚書を締結した上、就業規則等を改定し、平成元年8月1日、定年をそれまでの57歳から60歳に延長するに際し、専任職賃金カット等をした。被告では、人事制度、給与制度を改定しないまま、定年を60歳に延長すれば、被告の経営体力から賃金の負担(人件費の増大)に耐え難く、また、被告の人員構成上、高齢化した一般職や管理職がさらに増え、上位ポストが空かなくなり、組織活力の維持向上の支障を来すことなどから、定年延長の導入と合わせて、退職金制度等の改定を行うとともに、専任職制度を設け、55歳に到達した者は翌月より専任職に転換することとし、その給与を従前の額の80パーセントとすることとした。組合員である原告Aは、満55歳に達した翌月から専任職に転換となり、専任職賃金カットを受けていたもので、その賃金は、従来の57歳定年であれば55歳から57歳までの3年間勤務した場合の賃金が合計約1846万円になるのに対し、定年延長及び専任職制導入により55歳から60歳までの5年間勤務した場合の賃金は約2462万円であり、3年間多く働くものの、約616万円多くなるに過ぎない。原告Aは専任職になってより仕事の内容は変わっていない。原告Aは、専任職になった当時、2人目の子供が高校入学時であり、貯金を取り崩すなどの対応をせざるを得なかった。(以上第2章第2の2(3)、第3章第2の2(カ)(ウ)、原告A本人)

### 2 平成元年覚書の原告Aへの適用の有無

(1) 労働協約は、組合員の個々の労働契約について規範的効力を有するものであり(労働組合法16条)、その変更内容が組合員に不利益を及ぼす場合であっても、当該協約が締結されるに至った経緯、使用者の経営状態、変更内容に照らし、同協約が特定の又は一部の組合員をことさらに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ものである(最高裁第一小法廷平成9年3月27日判決労働判例713号27頁)。

(2) これを本件についてみるのに、平成元年覚書は、それが書面化されていること及びその内容から労働者の労働条件を定めているといえることからして(第2章第2の2(3)ア), 労働協約であると認められる。平成元年覚書は、専任職賃金カット等を内容とするものであるから、同覚書は専任職転換の対象となる原告Aらに不利益をもたらすものであるが、一般に労働協約の変更は労使間の利益を調整して行われるものであるから、その内容には組合員に有利なものとなり得ること、同覚書は、定年延長という社会的要請に応じるためのものであったこと、一般に、定年延長は、年功賃金による人件費の負担増加を伴うのみならず、中高年齢労働者の役職不足を深刻化し、企業活力を低下させる要因ともなるから、定年延長に伴う人件費の増大、人事の停滞等を抑えることは経営上必要なことといえること、現に被告においては、中高年齢社員が多く、今後さらに高齢化が進み、役職不足も拡大する見通しである反面、経営体力が十分とはいえない状況にあったこと(第2の2(2)カウa), 以上のことからすれば、被告においては、従前の定年である57歳以降の賃金水準等を見直し、これを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といえるし、専任職賃金カットの内容も、同業他社のカットの内容と遜色はないといえるものである(第2の2(2)カウa)。

なお、原告Aをはじめとする事務職は役職に就くことはないから、被告が定年延長に当たり考慮した中高年齢社員の役職不足の問題は事務職には生じないが、定年延長に伴う人件費の増大は事務職にも当てはまるものであるから、そのことを理由に事務職の賃金水準等の見直しの必要性がなかったとはいえない。

以上のことからすれば、専任職賃金カットを含む平成元年覚書は、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、これが年齢及び性による差別であり、民法90条に反し違法であるとする原告らの主張は採用できない。

また、平成元年覚書の締結に至るまでには、被告と組合との間で交渉が重ねられるとともに、組合は、職場説明会やアンケートの実施などを行い、また反対意見も踏まえた上、全国代議員総会で被告の提案を可決したのであるから(第2の2(2)カウb), 女性組合員が専任職賃金カットに反対し、平成元年覚書締結の過程においてその意見が容れられなかったからといって、組合が平成元年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ない。組合の中では女性組合員は少数であり、代議員に20代の者が多かったことや、本部・支部役員

に男性が多かったからといって、この判断を左右するに足りない。

(3) 以上(1), (2)によれば、平成元年覚書が特定の又は一部の組合員をことさらに不利益に扱うことを目的として締結された特段の事情、すなわち平成元年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定めた同協約は原告Aにも効力が及ぶもので、同協約が原告Aに適用されないとの同原告の主張は採用できない。

3 就業規則不利益変更の合理性について  
上記2のとおり、専任職賃金カット等の就業規則変更(第2章第2の2(3)ア, イ, 第4章第2の2(2)カウ)は、被告の社員全員で組織されている組合との交渉、合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであるから、変更された就業規則の内容は労使間の利益調整がされた結果としての合理的なものであると一応推測することができるといえるべきである。

そして、上記2で判断したところによれば、定年延長の高度の必要性を肯定することができるし、定年延長に伴い、55歳以降の賃金水準等の見直し・変更をする必要性も高度なものであったということができる。また、その変更内容も同業他社と遜色のないものであること、定年が57歳から60歳に延長されたことに伴い、その間社員の地位にあることにより被告の福利厚生制度も適用されることは定年延長に伴う賃金面で不利益を一定程度緩和するものといえること、定年延長に伴う賃金制度の見直し・変更は統一的かつ画一的に処理すべき労働条件に係るものであるから、就業規則による一体的な変更を図ることが望ましいこと、以上を総合すれば、変更を図ることが望ましいこと、以上を総合すれば、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えるべきであるから、この変更された就業規則は原告Aをも拘束するといえるべきである。

なお、この就業規則の変更が民法90条に違反するといえないことは上記2のとおりである。

第4 争点4(付加給・調整給カットの違法性)について

1 付加給・調整給カットの経緯等  
被告は、組合との間で平成9年協定を締結した上、就業規則等を改定し、平成9年4月1日、55歳未満による付加給・調整給カットを含む新人事制度を導入した。被告が55歳未満による付加給・調整給カットの措置をとることとしたのは、付加給は旧住宅手当・家族手当を廃止する代替措置として設けられたものであるが、一般職、事務職について従来の専任職制度を廃止し60歳まで一般職、事務職として一貫管理することとした結果、55歳以上でも事務2級である者等例外的者を除き、55歳以降支給しなくても

給与面で不利益にならないこと及び55歳以降生活費は大幅に低下するとする生活費に関する統計から支給しなくても支障がないと考えたためであり、調整給は新人事制度の導入による新たな基本給が従前の制度での月例給を下回る場合に差額を支給して従前の制度での月例給を下回ることのないよう保証するものであるが、55歳以上の者は旧制度で専任職となる場合に比べ給与が下がることはなく、調整の対象がないとすることによるものであった。(以上第2章第2の2(4)イ(イ), 第4章第2の2(2)カウ) 2 平成9年協定の原告B, 同D, 同Cへの適用の有無

(1) 平成9年協定は、それが書面化されていること及びその内容から労働者の労働条件を定めているといえることからして(第2章第2の2(4)イ), 労働協約であると認められる。55歳未満による付加給・調整給カットを含む平成9年協定は同カットを受ける原告Bらに不利益をもたらすものであるが、上記1でみたところによれば、このカットには一定の合理性があるといえるから、人件費の削減を図るために被告にはこのカット措置をとる必要性があったといえることができ、賃金をどのように定めるかは労使の交渉の結果により決定されるものであることも併せ考えると、従事する業務の内容に変わりが無いのに55歳到達により付加給・調整給カットをしたかそれと比べて年齢を理由とする不合理な差別であるとはいえない。また、このカットは、総合職、一般職、事務職を問わず55歳に到達することにより行われるものであることからすれば、性別を理由とする不合理な差別であるともいえない。これが民法90条の公序に反し違法・無効であるとの原告らの主張は採用できない。

(2) また、平成9年協定の締結に至るまでには、被告と組合との間で約1年間交渉を重ねるとともに、組合は、職場説明会やアンケートの実施などを行い、組合として対案を出すなどし、原告Bらの平成9年協定締結への反対意見も踏まえた上、全国代議員総会で被告の最終実行案を可決したのであるから(第2の2(2)カウaないしc), 組合は、組合員全体の利益を公平に調整するための努力をしたものといえることができる。

原告らは、調整給不支給については労働組合から組合員に対する事前の説明はされておらず、平成9年協定締結はだまし討ちに等しいと主張するが、組合は、55歳からの付加給・調整給カットについて具体的な説明は十分組合員にしなかったものの、組合ニュースには55歳以降は不支給とする旨の会社側の最終実行案を掲載しているから(第2の2(2)カウc), 組合から組合員に対する事前の説明がなかったとはいえず、同カットが原告らに対するだまし討ち

であるとはいえないから、これをいう原告らの主張は採用できない。

女性社員の圧倒的多数が新人事制度に反対しているにもかかわらず、組合の中で圧倒的多数を占める男性社員が、新人事制度に異議を唱えなかったからといって、上記第3の2(1)のとおり、労働協約の変更内容には組合員に有利なものとなり得ること、組合は、これら反対意見も踏まえた上、平成9年協定を締結していることからすれば、そのことを理由に平成9年協定が原告Bらに効力が及ぶとはいえないことはできない。

原告らは、労働組合が組合員の中で利害対立が顕著となる制度の提案に対し、全体として提案を受け入れるかどうかを意思決定することは許されない旨主張するが、上記のとおり、一般に労働協約の変更は労使間の利益を調整して行われるものであるから、その内容には組合員に有利なものとなり得るのであり、これらを一体として交渉し、団体交渉における相互譲歩の結果一体として妥結に至ることも当然あり得るといえるべきである。原告らの主張は採用できない。

原告らは、不利益を受ける集団に対して労働協約の効力を及ぼすためには、不利益を受ける集団が意見表明等の機会確保が格段に配慮されていることなどの諸条件を充足することが必要であると主張するところ、労働組合が有する協約締結権限にも組合員の授権の下での制約があるから、組合員全体の利益を公正に調整する努力をする必要があるとはいえないが、原告らの主張する諸条件をすべて充足しなければ不利益を受ける集団に労働協約の効力を及ぼすことができないとまではいえない。この点に関する原告らの主張も採用できない。

(3) 以上(1), (2)によれば、女性組合員が付加給・調整給カットに反対し、平成9年協定締結の過程においてその意見が容れられなかったからといって、平成9年協定が特定の又は一部の組合員をことさらに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あるとはいえず、また、組合が平成9年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。

したがって、平成9年協定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、付加給・調整給カットを定めた同協定の効力は原告Bらに対しても効力が及ぶものである。

3 就業規則不利益変更の合理性について

上記第2章第2の2(4)ア, 第4章第2の2(2)カウ)のとおり、この就業規則変更は、被告の社員全員で組織されている組合との交渉、合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであるから、その内容

兼松(男女差別)事件

は一応合理的なものであると推測することができ

る。そして、専任職制度が廃止されたことによる60歳までの一貫管理の下では、55歳達齢による専任職賃金カットはなくなるからすれば、55歳達齢による付加給・調整給のカットは全体としてみれば対象者に不利益とはいえず、専任職制度の廃止に伴う賃金水準等の見直し・変更の一環として、付加給・調整給カットをする必要があるといえること、55歳で専任職とされることがないこと、付加給・調整給カットを緩和する措置といえること、新人事制度の導入に伴う賃金制度の見直し・変更は統一的かつ画一的に処理すべき労働条件に係るものであるから、就業規則による体系的な変更を図ることが望ましいこと、以上を総合すれば、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えるべきであるから、この変更された就業規則は原告らをも拘束するというべきである。

原告らは専任職賃金カットが違法であることを前提として、新人事制度の下で旧制度の専任職給与を下回らないとしたこと自体を問題とするが、専任職賃金カットが違法とはいえないことは上記第3で判断したとおりであり、そうである以上、新人事制度下の給与と比較して後者が前者を下回らないことを調整給カットの理由としたことが不当とはいえないから、原告らの主張は採用できない。

なお、この就業規則の変更が民法90条に違反するといえないことは上記2のとおりである。

第5 争点5 (差額賃金等の請求権)について  
上記第2において判断したとおり、被告の賃金体系が女性差別であるとはいえないから、原告らが原告ら主張の一般職標準本俸表の適用を受ける権利を有するということにはできず、また、原告らの差額賃金等の請求は理由がない。

第6 争点6 (差額賃金等相当損害金の請求権)について  
1 上記第2において判断したとおり、被告の賃金体系が女性差別であるとはいえないから、被告に原告ら主張の不法行為があるとはいえない。  
2 原告らは、被告には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り、被告はこの義務に違反したとも主張するが、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の内容(第2の2(3)イ)からすれば、原告らが被告と締結した労働契約において、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に公平に取り扱う義務があるとするのがその内容になっていて、原告らにそのような義務があるとしても、上記第2において判断したところからすれば、被告がこの義務に違反したとすることもできない。

第7 結論  
以上によれば、その余の争点について判断するまでもなく、原告らの請求はいずれも理由がないからこれを棄却すべきである。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

裁判長裁判官 山口 幸雄

裁判官 渡邊 弘

裁判官木野綾子は差し支えにつき署名押印できない。

裁判長裁判官 山口 幸雄

別表1 請求金額一覧表

(単位:円)

名前	賃金差額			付加給 カット額	退職金差額	慰謝料	弁護士費用	合計
	月別賃金差額	一時差額	合計					
A	17,240,000	7,266,000	24,506,000		12,245,500	17,075,280	3,420,000	57,246,780
B	30,328,000	9,893,700	40,221,700	2,079,200		13,882,495	2,780,000	58,963,395
C	29,825,000	9,944,000	39,769,000	722,400		14,144,735	2,830,000	57,466,135
D	29,840,300	9,871,300	39,711,600	1,032,800		14,117,295	2,820,000	57,681,695
E	27,738,800	8,675,100	36,413,900			11,392,315	2,280,000	50,086,215
F	7,981,200	3,507,900	11,489,100		1,486,000	8,576,890	1,720,000	23,271,990
合計	142,953,300	49,158,000	192,111,300	3,834,400	13,731,500	79,189,010	15,850,000	304,716,210

別紙1 職能資格の種類とその資格要件

職掌	資格名	資格要件
管理職	参与	社内業務並びに経営管理全般についての広範かつ高度な知識を有し、会社の意思決定機関に対し、方針の決定に直接必要な建言、建策を行なう能力と決定された会社方針を具現しうる能力を有する者。 職務は本部の「長」として本部業務を統括するか「副長」として本部長を補佐する。ないしは会社経営にとってこれと同程度の重要性をもつ分野の職務を担当する。
	参事	社内各組織の機能に精通すると共に、所属本部内業務並びに経営管理技術についての広範かつ高度な知識を有し、本部経営スタッフとして、本部の基本方針の策定に参画しうる能力と決定された本部方針を具現しうる能力を有する者。「部」ないしはこれに準ずる部門の「長」として部門業務を統括するか、「副長」として「長」を補佐する。ないしは本部運営にとってこれと同程度の重要性をもつ職務を担当する。
管理職	参事補	社内各組織の機能を十分理解すると共に、社内業務についての広範かつ高度な知識を有する者で、所属部の方針の策定に参画しうる能力とこの方針に沿って部長業務の一部を代行しうる能力を有する者。 職務の態様は概略次の通りである。 1) 高度の熟達度を要する課内基幹業務を単独ないし場合によっては補助者を指揮して遂行する。 2) 包括的部門方針の下「課長」として課の業務を統括する。 3) 「副部長」として部長の職務を補佐する。 4) 部長の専門スタッフとして広範な高度な事項についての調査・研究・企画・立案・調整・指導等、特命業務を担当する。
	主事	社内各組織の機能をよく理解すると共に、課内業務全般について広範かつ高度な知識を有する者で、課の方針を策定しうる能力と課内基幹業務を推進しうる実行力を有する者。 職務の態様は下記の通りであるが、いずれの役割に於ても部門方針に照らし特に異例なものあるいは重要事項以外は、全て独自の判断に基づき業務を遂行する。 1) 課内基幹業務を自主的に遂行する。 2) 「課長」として課を統括する。 3) 特命事項についての調査・研究を行なうと共に意見を具申する。
一般職	主事補	一般職1級として一定期間の実務経験を有し、かつ下記職務を遂行しうる能力を具備する者。 1) 課の方針を体し、重要かつ難度の高い業務目標を独力で又は、一般職下位者を指揮して遂行する。 2) 課の運営に関し課長を補佐すると共に、必要に応じてその一部を代行する。
	一般職1級	一般職2級として一定期間の実務経験を有し、所属課の基幹業務を独力で遂行しうる能力を具備する者。 課の方針・課長の包括的指示のもと、独力で達成すべき業務目標を設定・遂行し、担当として部門計画遂行上の責任を負う。業務遂行上の基本能力要件として、担当業務に関する専門知識、判断力、企画力、折衝力、リーダーシップなどが要請される。

職掌	資格名	資格要件
一般職(つづき)	一般職2級	(自立的) 大学卒業後、一般職3級として4年以上の実務経験を有し、かつ一般3級研修必須履修科目を修了した者。 上位者の指導のもと、業務目標を設定し課の基幹業務を担当する。実務を通じて専門知識の拡大・充実と習熟的能力の大幅な伸長が期待される。
	一般職3級	(基本業務修得期) 一般職として採用された新卒者が入社時に格付けされる資格。 上位者の個別的、具体的指示、指導のもと上位者の業務目標の達成を補佐すると共に、商品・業界・市場・関連法規・社内規定など基幹業務遂行上の基本事項を修得する。又、全社的研修制度により、定められた必須履修科目を修了する。
事務職	事務主任	所属部門の方針・計画を体し、下記業務を遂行しうる能力・意欲を有する者。 1) 事務に関する高度の実務知識と長期に亘る経験に基づき、所属部門の事務業務全般を、下位者を指揮・指導しながら計画的に遂行する。(事務の総括) 2) 高度専門知識・社会的資格などを必要とする事務を独力で遂行する。(専門事務) 3) 社内の規則・組織・構構に精通し、高度の業務知識と専門秘書技能・語学力などを発揮して、役員ないし管理職社員の業務を補佐する。(高度の秘書業務)
	事務1級	事務職2級として一定期間の実務経験を有し、事務2級資格者として職務態度(仕事への意欲・姿勢)・業務遂行能力優秀な者。 1) 複雑な例事務を自主的に遂行すると共に要点的指示に基づき非定例的業務も独力で遂行しうる。 2) 下位者に対し効果的な業務指導を行いうる。 尚、当該資格在位中、自己の将来の方向を選定すると共に、そこに必要とされる体系的専門知識(取引原理・関連法規・税務・経理など)、専門技能などの修得が要請される。
事務職	事務2級	(定例的業務の自主的遂行) 短大学卒業後、事務職3級として3年(大卒者2年、高卒者4年)の実務経験と、下記業務遂行能力を有する者。 1) 日常的・定例的業務業務については、特別の指示がなくとも自主的に業務を遂行しうる。 2) 上司の具体的指示に基づき、多くの要素を考慮して処理する必要がある事務(複雑業務)、あるいは例外的に生じる事務(非定例業務)を遂行しうる。
	事務3級	(定例的業務) 事務職として採用された新卒者が入社時に格付けされる資格。 事務業務に必要とされる基礎知識・基礎技能を修得し、上位者の具体的指示又は定められた手順・手続きに基づき、日常的・定例的業務業務を遂行する。 経験に従い、担当する範囲の拡大と習熟的能力の伸長が期待される。