

別紙2の(1) 職掌の区分基準

総合職掌	会社の基幹業務を担当し、事業を創出していく社員層。役職者または業務のエキスパートとして、所属する組織の将来像を見据え、短期・中長期計画の策定、その実現に責任を持つ。職務は、専門知識・課題形成解決力・対人関係能力・管理能力を駆使したクリエイティブで広範かつ高度なものとなる。尚、勤務地は業務ニーズによって決まり将来にわたり特定されない。また、総合職B2級以上は職責上時間管理の対象から外れる。
特定総合職掌	国内の限定された地域(除く:東京本社、大阪支社)において、その地域におけるエキスパートとして取引推進、店運営などに当たる総合職掌。職務遂行にあたっては、知識・経験・地縁・血縁・学縁などを駆使し、地域固有の事業を創出していくことが期待される。原則として、転居を伴う勤務地の異動はない。尚、特定総合職B2級以上は、職責上時間管理の対象から外れる。
一般職掌	海外・国内取引担当者または管理部門スタッフとして、会社の基幹業務遂行を担当する社員層、およびその育成課程にある者。職務は、所属する組織の方針、上司の包括的な指示に従い、専門知識・判断力・折衝力等を活用し、創意を加えながら遂行する。尚、勤務地は総合職掌同様、業務ニーズによって決まり、将来にわたり特定されない。
事務職掌	主として事務的・秘書的業務を担当し、総合職掌・一般職掌の基幹業務遂行をアシストする社員層、及びその育成課程にある者。職務は、上司の指示又は定められた規則・規定・手続き・慣行等に基づいて遂行するが、経験と学習により高度化される知識・技能・理解力・判断力等に応じて 1) 業務内容の深化と担当する範囲の拡大 2) 自主的な職務の遂行 3) 事務的・秘書的業務について下位者の指導教育等が期待される。尚、原則として、転居を伴う勤務地の異動はない。

別紙3 総合職および一般職への職掌転換

種類	一般職から総合職	事務職から一般職
対象者	一般1級在留年数3年以上	事務1級以上
転換試験受験資格要件	1) 基本考課結果が一般1級在留3年「A」又は在留4年以上「AB連続」 ※但し1998年度については、制度導入初年度でもあり別途考慮する。 2) TOEIC 600点以上 (導入後2年程度は550点以上)	本人の希望があり、かつ下記一般1級昇級要件を満たしていること。 1) 一般職実務検定全教科合格 財務・経理・運輸・審査A/B 2) 日商簿記3級 3) 日商ワープロ3級 4) TOEIC 600点以上 (導入後2年程度は550点以上)
転換試験の時期	2月-3月	8月末
転換試験の内容	1) 小論文 2) 役員面接	1) 適性検査 ※一般職新卒採用時に実施しているものと同ー。 2) 小論文 3) 役員面接
結果通知	3月末	9月中旬
転換時期	4月1日	10月1日-翌年4月1日 転換後の職務が決定され次第
転換後の職務等級	総合職C2級	一般1級
転換後の給与	基本給:総合職C Salary Grade 1 (原則)	基本給:一般1級初年度の水準を適用 (原則)
配属	原則として現部署 但し、人事部が社内ニーズ等を勘案し全社的観点より配属先を決定する場合もある。	人事部が社内ニーズ等を勘案し、全社的観点より配属先を決定する。

別紙2の(2) 職務等級の種類とその要件

職掌	職務等級	職務等級要件
総合職掌	参 与	本部(グループ)長、または重要拠点の長として、職務権限を行使し、その遂行に責任を持つ。会社業務および経営管理全般についての広範かつ高度な知識を有し、会社の意志決定機関に対し、必要な建言・提案を行う能力と、決定された会社方針を具現化する能力が要請される。
総合職A		「部」または部に相当する組織の責任者として、職務権限を行使し、その遂行に責任を持つ。またはそれらと同等以上の価値を持つ職務を遂行する。社内各組織の機能に精通するとともに、所属本部内業務および経営管理について広範かつ高度な知識を有し、本部方針の策定に参画し、決定された本部方針を具現化する能力が要請される。
総合職B1級 B2級		「課」または課に相当する組織の責任者として、職務権限を行使し、その遂行に責任を持つ。またはそれらと同等以上の価値を持つ職務を遂行する。社内各組織の機能を十分理解するとともに、部内業務について広範かつ高度な知識を有し、 1) 所属部の方針策定に参加する 2) 所属部の方針に沿った課の方針を策定し、運営する 3) 部長業務の一部を代行する能力が要請される。 なお、B2級からB1級への昇級は、基本考課に基づく。
総合職C1級 C2級		基幹業務推進者として、所属課の方針の下、重要かつ難度の高い業務目標を設定し、課長の包括的指示に従い独力または下位者を指揮して業務を遂行する。また必要に応じて、課長の業務の一部を代行する。社内各組織機能の理解と、課内業務全般に対する十分な知識を有し、自律的にクリエイティブな目標を設定し、他の課員と共同して遂行する能力が要請される。なお、C2級からC1級への昇級は、基本考課に基づく。
一般職掌	一般1級	課の方針を体し総合職掌の指導の下、担当者として達成すべき業務目標を独力で設定・遂行するとともに、所属課の業務に対する積極的な建言・提案も含め総合職の業務推進を補佐する社員。一般2

職掌	職務等級	職務等級要件
一般職掌(つづき)	一般2級	上位者の指導の下、業務目標を設定し、所属課の基幹業務を担当するとともに上位者の業務目標の達成を補佐する社員。一般3級研修必須履修科目を修了した者。
	一般3級	一般職掌として採用された新卒者が入社時に格付けされる等級。上位者の個別的、具体的指示・指導の下、日常業務を通じて上位者の業務目標の達成を補佐するとともに、日常業務および全社的研修制度を通じて商品・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社員。また全社的研修制度により所定の必須履修科目を修了する。
事務職掌	事務特級	事務1級として一定期間以上の実務経験を有し、同等級者として優秀と認められる者。
	事務1級	事務2級として一定期間以上の実務経験を有し、同等級者として勤務態度・業務遂行能力とも優秀な社員。 取引原理・関連法規・税務・経理などの体系的知識、専門技能などを修得し、複雑な事務を自主的に遂行するとともに、要点的指示に基づき非定例事務も独力で遂行する。事務2級・3級研修必須履修科目を修了した者。
	事務2級	(定例的業務の自主的遂行) 事務3級として1年以上の実務経験を有し、日常的・定例的業務については自主的に業務遂行しうる能力を有する社員で、事務3級研修必須履修科目を修了した者。 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のある事務(複雑事務)、あるいは例外的に生じる事務(非定例事務)をも責任を持って遂行する。
	事務3級	(定例的業務) 事務職掌として採用された新卒者が入社時に格付けされる等級。上位者の具体的指示または定められた手順・手続きに基づき、日常的・定例的業務を遂行する。事務業務に必要とされる基礎知識・基礎技能を修得し、全社的研修制度により定められた事務3級必須履修科目を修了する。

判例

内山工業事件

広島高裁岡山支部 平16(10)28判決

〔平13(ホ)146号，平14(ホ)203号 損害賠償請求控訴，同附帯控訴〕
各一部認容（原判決一部変更） 一部棄却〔上告〕
一審＝岡山地裁 平13.5.23判決 労判614号102頁

- ① 男女従業員の間に職務内容に明確な区別がないにもかかわらず，昭和63年から平成7年10月までの基本給につき，男子に賃金表Ⅰ表，女子にⅡ表を適用し，男女間の賃金格差を生じさせたことに合理性はなく，また，基本給を基に算出・支給されてきた世帯手当，一時金，退職金についても，不合理な男女差別が存在するとして一審判決が維持された例
- ② 平成7年11月に導入された新賃金体系における基本給は，男女間に不合理な格差が存在する同年10月の基本給が基になっているとして，不合理な格差が存在する基本給を基に算出される世帯手当，一時金，退職金にも不合理な男女差別が存在するとして一審判決が維持された例
- ③ 労使交渉の結果により賃金表が作成され，それにより組合員の賃金等が確定したとしても，必ずしも女性従業員である組合員らは不合理な差別のある内容での賃金等の支給についてまで容認していたことにはならず，また，それにより不合理な差別が適法化されるもの

ではないとして一審判決が維持された例

- ④ 不法行為に基づく損害額は，昭和56年賃金表を女性従業員らに適用することが違法であるから，初任給における男女の格差等が違法であるか否かにかかわらず，その適用により男女間に生じた賃金の差額が，また，平成7年11月以降は，昭和56年賃金表における違法な男女間の賃金格差を是正しなかった部分が違法であるから，これにより女性従業員らに生じた損害額を算定すべきであるとされた例
- ⑤ 控訴人が一審の口頭弁論終結段階で初めて消滅時効の主張をしたからといって，それを許すことにより訴訟の完結が遅延するとはいえないとして，被控訴人らに生じた損害にかかる賠償請求権は提訴日からさかのぼること3年の平成2年5月17日以前に時効により消滅したものとされた例
- ⑥ 被控訴人である女性従業員らが本件訴訟遂行に要した弁護士費用についても，控訴人の不法行為と相当因果関係のある損害に当たるとされた例

コメント

(1) 事件の概要 本件は，控訴人会社（一審・被告）の女性従業員19名（被控訴人ら，一審・原告）が，女性であることを理由に，勤続年数，年齢を同じくする男性従業員と比べて賃金等につき不合理な差別を受けたと主張し，不法行為に基づく損害賠償請求として，昭和63年から平成11年までの間に実際に支払われた額と差別がなかったとすれば支給されたはずの賃金，一時金，および退職者については退職金との差額相当額の支給を求めた

事件の控訴審である。

控訴人においては，昭和56年以前の基本給は「男子賃金表」「女子賃金表」と性別により区別され，56年以降は，勤続給と年齢給が設けられて賃金表は各Ⅰ表，Ⅱ表とされたが，Ⅰ表は男性に，Ⅰ表より低額のⅡ表は女性に適用されていた。また，世帯手当も基本給を基に支給され，一時金もその構成要素（定額分，一律分，査定分）のうち，一律分と査定分は各従業員の基本給を基礎として

算出されていた。退職金は、各従業員の退職金支払時の賃金に退職金規程に定めた支給率を乗じて算定されていた。平成7年11月以降は、新賃金体系が導入されたが、新賃金体系の基本給を構成する本人給、職能給は、同年10月以前の基本給を基に定められた。7年11月以降、一時金は一律分および査定分で構成されることとなったが、各人の基本給を基礎に算定されており、退職金も各自の基本給を基礎に算出される額とされていた。

これらにより生じた賃金等の格差につき、控訴人は、男性と女性との職務内容、職域分配の相違によるものであるから不合理な差別とはいえず、また、昭和63年度以降の賃金表およびその基となった昭和56年度の賃金表はいずれも被控訴人らが所属する内山労組との合意に基づいて作成されているのであるから、被控訴人らは被告と内山労組との間の合意内容に拘束される（労組法16条）などと主張していた。

16
 一審判決は、①昭和63年度から平成7年10月までの賃金等について、その適用の実態からすれば、いずれの年度もⅠ表は男性に、Ⅱ表は女性に適用するものとして作成、運用され、女性の基本給は意図的にⅠ表の男子従業員の賃金よりも低いものとして設定、運用されてきたのであり、「男女間に格差（男子に有利で女子に不利な格差）が存在する場合には、……使用者側で右格差が合理的理由に基づくものであることを示す具体的かつ客観的事実を立証できない限り、その格差は女子であることを理由として設けられた不合理な差別であると推認するのが相当である」としたうえで、控訴人の主張する職務内容および職域区分の相違という主張は根拠がない、②平成7年11月に導入された新賃金体系についても、基本給は男女間に不合理な格差が存在する同年10月の基本給が基準になっていることから、同年10月時点で生じている不合理な格差を同年11月以降の新賃金体系移行後も承継されていると述べるとともに、この基本給を基礎に算出される世帯手当、一時金、退職金にも不合理な男女差別が存在する、③賃金表が労使合意に基づいて作成されているとしても、その内容が不合理な差別を含むこと自体を否定し、あるいはこれを適法化するものではないし、組合員は労使交渉の合意内容に拘束されるとしても、その内容が不合理な賃金差別を含むものであり、労基法に違反するような場合にまでこれに拘束されるも

のではない、④男女間でその職務内容、職責等は明確に異なるところがあるとは認められず、男性と女性とは同価値と評価される職務に従事しているものといえるから、控訴人が、被控訴人らに対し、女性であることのみを理由として男性との間で賃金等に格差を発生させ、かつ、これを是正することなく維持していることは、労基法4条違反の不法行為に当たる、⑤各年度各月または各期において各被控訴人と同勤続年数、同年齢の男性に支給されるべき賃金等と各被控訴人らに実際に支給された賃金等との差額が、被控訴人らに生じた損害となつて、控訴人に対し総額約2億900万円の支払いを命じた。さらに、⑥不法行為に基づく損害賠償請求権の消滅時効（3年）にかかる部分についての損害金の請求は、時効により消滅すると控訴人が主張したことについても、訴訟の最終局面において初めて主張されたものであるところ、本件訴訟の経緯にかんがみ、訴訟の完結を遅延させることになるとして、民訴法157条1項により却下していた。

(2) 判断のポイント 本件控訴審における控訴人が提起した主たる論点は、①一審判決は「賃金表という制度自体の有効性の問題」と「賃金表の個別適用の問題」を混同するものであり、賃金表という制度自体が労基法4条に違反するかどうかは、本件において決定的に重要である昭和56年賃金表の成立した当時の事情に基づいて判断されるべきであり、昭和57年以後の男女の職務実態は考慮すべき事情ではない（昭和57年以後の男女の職務の実態は賃金表の運用が正しいか否かの問題にすぎない）ところ、男女の「職務二分論」および「労使自治の原則論」によれば、男女の賃金格差には合理性が認められる、②一審判決が退けた消滅時効の主張は不当である、というものである。

他方、被控訴人らは、③控訴人における賃金等は、基本的に各従業員の年齢および勤続年数を基準として定められていることから、各年度各月または各期において各被控訴人と同勤続年数、同年齢の男性従業員に支給されるべき賃金等と各被控訴人らに実際に支給された賃金等との差額が不法行為に基づいて生じた損害になると主張するとともに、④附帯控訴として、平成12年度以降の賃金の支給も賃金格差が是正されないまま算出された支給額であり、これまでと同様の損害が発生しており、また、一審判決の結審後退職した6名の者に

に対する退職金の支給額も賃金格差が是正されないまま算出されており、支給額の格差について損害が発生しているし、控訴人は、均等法の成立・改正等男女雇用平等が強く求められる情勢であるにもかかわらず、差別の是正を行おうとしなければかりか同一の主張を執拗に繰り返して、訴訟を長期化させているなどとして、本件訴訟遂行に要した弁護士費用も控訴人の不法行為と相当因果関係のある損害として追加すると主張している。

判決は、①について、男女の「職務二分論では、合理的な説明になっておらず、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」ず、男女の「職務二分論」は「後付の理由に過ぎない」し、また、各年度の賃金表が控訴人と内山労組との合意を基に作成されているとはいっても、被控訴人らは不合理な差別のある内容で賃金等が支給されたことについてまで容認していることにはならず、賃金表の内容に違法がある場合に、民主的手続を経たことによってそれが適法になるものではないから、「控訴人は、女性であることを理由として男女間に格差のある昭和56年賃金表を定め、これを是正することなく維持してきたのであるから、違法であり、このことにより被控訴人らに生じた損害を賠償すべき義務を負うというべきである」としている。そして、③の損害額についても、昭和56年賃金表を女性従業員に適用することが違法であるから、初任給における男女の格差等が違法であるか否かにかかわらず、その適用により男女間に生じた賃金の差額が、また、平成7年11月以降は、昭和56年賃金表における違法な男

女間の賃金格差を是正しなかった部分が違法であるから、これにより被控訴人らに生じた損害額を算定すべきであると述べて、一審判決を維持した。

しかし、②の消滅時効に関する控訴人の主張については、「消滅時効の抗弁の性質に照らすと、一審の口頭弁論終結段階で初めて消滅時効の主張をしたからといって、それが直ちに時期に後れた防御方法であるとはいえない」こと、また、1990年3月15日付で内山労組が春闘要求書を提出し、その中で男女差別賃金体系の廃止を申し入れているのであるから、被控訴人らはこの時点までに加害者および損害の発生を知っていたものと推認することができるから、控訴人に消滅時効の主張を許すことにより訴訟の完結が遅延するとはいえないなどとして、「提訴日からさかのぼること3年、すなわち平成2年5月17日以前に被控訴人らに生じた損害に係る賠償請求権は時効により消滅したものと いわざるを得ない」とした。

④については、被控訴人らが本件訴訟遂行に要した弁護士費用も控訴人の不法行為と相当因果関係のある損害と認められるとして、その請求を容認している。

(3) 参考判例 男女2本建ての賃金表が労基法4条に違反するとした代表的な判決としては、有名な秋田相互銀行事件（秋田地判昭50.4.10判刑226号10頁）がある。また、男女間の賃金格差にかかる立証責任については、石崎本店事件（広島地判平8.8.7判刑701号22頁）が、「男女賃金格差がある場合には、使用者側でそれが合理的理由に基づくものであることを立証できない限り、右格差は女子であることを理由としてなされた不合理な差別であると推認するのが相当」としている。

各被控訴人に対応する同目録①ないし⑩欄記載の各金員に対する各同欄記載の各年月日からそれぞれ支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

- 1 本件控訴及び附帯控訴に基づき、原判決を次のとおり変更する。
- 2 控訴人は、別紙認容額目録（29頁-補注）「氏名」欄記載の各被控訴人に対し、各被控訴人にそれぞれ対応する同目録「認容額」欄記載の各金員及びうち

各被控訴人に対応する同目録①ないし⑩欄記載の各金員に対する各同欄記載の各年月日からそれぞれ支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

- 3 被控訴人らのその余の請求をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用は、第1,2審を通じてこれを7分し、その6を控訴人の負担とし、その余を被控訴人らの負担とする。
- 5 この判決は、2項に限り、仮に執行することができる。

事実の理由

第1 当事者の求めた裁判

1 控訴人

(1) 原判決を取り消す。

被控訴人らの請求をいずれも棄却する。

または、

(2) 原判決を破棄する。

本件を岡山地方裁判所に差し戻す。

2 被控訴人ら

(1) 控訴人の控訴を棄却する。

(2) 原判決を次のとおり変更する。

(3) 控訴人は、別紙請求債権目録(28頁-補注)「氏名」欄記載の各被控訴人に対し、各被控訴人にそれぞれ対応する同目録「請求額」欄記載の各金員及びうち各被控訴人に対応する同目録①ないし③欄記載の各金員に対する各同欄記載の各年月日からそれぞれ支払済みまで年5分の割合による金員を支払え(当番で請求を拡張)。

第2 事案の概要

1 次のとおり訂正し、当審における主張として、2,3のとおり付加するほか、原判決4頁2行目(勞判814号(以下同じ)105頁右段2行目)から67頁7行目(108頁右段下から3行目)までに記載のとおりであるから、これを引用する。

なお、被控訴人らは、附帯控訴を提起して、請求を拡張し、次のとおり主張した。

「平成12年度以降の被控訴人らに対する賃金の支給も、控訴人に勤務する男性との間のこれまでの賃金格差が是正されないまま算出された支給額であり、これまでも同様の損害が被控訴人らに発生した。また、原審の結審後、被控訴人C、同F、同G、同O、同R、同Sが定年退職したところ、上記6名に対する退職金の支給額もこれまでの賃金格差が是正されないまま算出されており、同被控訴人らに当該支給額の格差について損害が生じている。さらに、控訴人は、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「男女雇用機会均等法」という。)の成立・改定等男女雇用平等が強く求められる情勢であるにもかかわらず、その是正を一向に行おうとしないうばかりか、同一の主張を執拗に繰り返し、訴訟を長期化させているから、被控訴人らが本件訴訟遂行に要した弁護士費用も控訴人の不法行為と相当因果関係のある損害として追加する。」

なお、各被控訴人の請求額の明細、及び計算根拠となる一時金の計算根拠は別紙1ないし25(略-補注)のとおりである。」

(1) 原判決30頁5行目(108頁右段下から3行目の(略))の「職能給率」を「職能率給」に改める。

(2) 同42頁8行目(108頁右段下から3行目の(略))の「右6名」を「それ以外の6名」に改める。

(3) 同66頁4行目末尾(108頁右段下から3行目の(略))の次に、以下のとおり加える。

「すなわち、被控訴人らに対し、同年齢・同勤続年数の男性従業員に支給された賃金との差額を支給することになると、労使が合意妥結した賃金額の総源資の枠を超えることになってしまうことになるが、労使が合意妥結した総源資の枠を超えてまで、控訴人に格差是正義務を負わせるのは、労働基準法4条の解釈適用を誤るものである。」

(4) 同67頁5行目(108頁右段下から3行目の(略))の「平成五年五月」の次に「一八日」を加える。

2 当審における控訴人の主張

(1) 「賃金表という制度自体の有効性」と「賃金表の個別適用・運用の有効性」の区別について

原判決は、賃金表の有効性を判断するために、昭和56年以前の職務の実態のみならず、昭和57年以降の職務の実態を併せて認定し、この認定事実を基にして、賃金表I、IIの区別が労働基準法4条に違反していると判断している。

しかし、昭和57年以後平成7年までの賃金表は労使合意に基づいた各年度の昇給額を、それぞれ加算しているものにすぎず、昭和57年以後平成7年までの賃金表の有効性はひとえに昭和56年賃金表の有効性にかかっている。

そこで、昭和56年賃金表自体が労働基準法4条に違反するか否かを確定させる必要があるが、賃金表の有効性は、その当時又はそれ以前の男女の職務の実態を基に判断されることはあっても、その賃金表が成立した後の事実が、その有効性の判断に影響を与えることがないことは経験則上当然のことである。昭和56年賃金表の有効性は、昭和56年賃金表が合意妥結された昭和56年3月12日当時の又はそれ以前の男女の職務の実態を認定判断して決めるべき問題であり、昭和57年以後の男女の職務の実態は昭和56年賃金表の有効性には無関係であるということである。それは昭和56年賃金表の個別適用ないし運用の問題である。

原判決の認定手法では、どの年度の賃金表の有効性をどの事実によって認定したのか不明であり、認定が経験則に反するのみならず理由不備である。

原判決は、「賃金表という制度自体の有効性の問題」と「賃金表の個別適用の問題」を混同するものである。

(2) 賃金表という制度自体の有効性について

昭和57年賃金表から平成7年10月20日までの各年度の賃金表の有効性は、ひとえに昭和56年賃金表の

有効性にかかっている。

昭和56年賃金表の有効性とは、賃金表という制度自体の有効性のことである。したがって、まず、昭和56年賃金表という制度自体の有効性について検討するが、以下のアからウに述べるとおり、労働基準法4条に違反することはなく適法有効である。

ア 男女労働は同一でなく、男女の職種・職務内容等には差異があること

(ア) 労働基準法4条が禁止するのは、「女性であることを理由」とする差別的取扱である。職種・職務内容・能率(労働成果)、責任(権限)・作業条件などの違いによる男女の賃金格差は適法ではなく、労働基準法4条に違反しない。

(イ) 控訴人は製造業である。製品を出荷するまでには、原材料の手配から始まって多くの製造工程を経ている。当然、製造工程の各職場では、重量物の取り扱い、危険設備や動力機械の操作、金型の交換、機械設備の保守管理、有害物の取り扱いや高温・粉塵などの悪環境下にある作業には男性を、製造された製品の簡単な加工や仕上げ作業、良品・不良品の選別、計数・包装・箱詰めといった軽作業には女性に従事させてきた。

これは男女の体力の強弱、機械の知識習得の有無、労働基準法上の制限(女性には深夜業が禁止され、時間外労働にも上限があった。また、危険有害業務への就労も禁止されていた。)等を考慮した結果の適正配置であった。

昭和47年以前も、昭和48年以後昭和55年まで、そして昭和56年以後も男女のこうした配置区分は変わっていない。設備の合理化が進み、環境も整備されてきたが、控訴人では現在でも労働災害の約9割は男性が被災しており、しかも重大事故につながっている。

こうして、男性には、「重量物の取り扱い・力や腕力のいる重作業」、「技術・技能及び治具・機械の調整・保全とか技術判断能力と臨機対応力の必要な作業」、「時間外勤務と交替勤務の必要な主体業務」、「大型機械とか複雑な機械による危険度の高い作業」を、女性には、「力のかからない軽量なものの取り扱い・手先や目を主体とした軽作業」、「技術・技能の習熟度の比較的容易なものとか、治具・機械の調整・保全の伴わない作業」、「時間外交替勤務のない作業」、「機械を使用しないとか軽機械による比較的安全な作業」というように男女の職務は二区分されており、その結果、男性には、機械に対する高度の技能や知識が要求され、重量物(金型も含め)や危険有害業務を取り扱ったことから、身体や生命に対する負荷や危険性が高かったり、交替勤務があればそれだけ会社からの拘束度が高いということから、控訴人では、男性には賃金表のI表を、女性にはII表を

適用してきた。

こうした考えは従前から変わっておらず、昭和48年賃金表に「男女」の表記のある賃金表となっていない。これは性別のみで賃金表を区別したのではなく、男女の就く職務の違いを反映したものに他ならない。

(ウ) 被控訴人らは、昭和56年賃金表が労働基準法4条に違反し、無効であると主張している。

既に指摘したように、「賃金表という制度自体の有効性(I表、II表という制度自体が労働基準法4条に違反するか否か)(個別適用)と、「その賃金表の個別適用あるいは運用(問題適用より運用が労働基準法4条に違反するか否か)の問題」は別の問題であることを明確にしておかねばならない。

制度自体が労働基準法4条に違反するか否かは、昭和56年賃金表の成立した当時の事情に基づき判断されるべきであり、昭和57年以後の男女の職務の実態は、考慮すべき事情ではない。昭和57年以後の男女の職務の実態は賃金表の運用が正しいか否かという問題にすぎない。

(ニ) 昭和56年賃金表という制度自体の有効性を判断するために、それ以前の時点において男女の職務に差異があったのかどうかを検証する必要がある。

そこで、昭和56年賃金表成立時までの男女の職務について、被控訴人らの主張するところを整理し、それにしたがって、昭和48年から昭和56年までの被控訴人らの職務を明らかにすれば以下のとおりである。

昭和48年から昭和56年までの職務に絞ったのは、被控訴人Dの主張のような昭和26年・27年当時のことは余りにも過去のことであり、考慮の対象外であるし(そもそも被控訴人Dの主張するような事実はない。」「昭和48年当時も男女差別があった」というのが被控訴人らの基本的主張であるので、「男女差別があったかどうか」を検証するためには、昭和48年以後昭和56年までを検証すればよいと考えられるからである。

___の部分は、被控訴人らが、「男性と同様の仕事をした」とか「男性と一緒に仕事をした」と主張しているところである。しかし、それ以外の職務については、そのような主張をしていない。

- ①A 検査作業、包装作業
- ②B 検査作業、包装作業
成型作業(L-84)
- ③C 成型作業、検査作業
- ④D 包装作業、出荷作業、メカニカルシール加工
- ⑤E 出荷作業(輸出)
- ⑥F スリット加工、検査作業、包装作業、出荷作業
- ⑦G 検査作業、包装作業、仕上作業、内職指導、グ

- リス注入、カット作業
- ⑧H 成型作業、仕上作業、検査作業、庶務（食堂作業兼務）
- ⑨I 検査作業、仕上作業、シート重ね作業、串通し・運搬・車取り作業
- ⑩J シール磨き作業、軸シール仕上・検査・包装作業、スリット作業、台シール加硫・接着・箱詰・出荷作業、グリス注入・包装作業
- ⑪K 検査作業、受入作業（受入検査作業）、良品選別作業、曲り直し作業、箱詰作業（国内）
- ⑫L 検査作業、包装作業、出荷作業（輸出）、受入検査作業、メカニカルシールの組立加工、内職指導作業
- ⑬M 検査作業、包装作業、成型作業（L-84）、受入検査作業、包装作業、箱詰作業
- ⑭N プラスフォームブロック加工
- ⑮O 検査包装作業、受入検査作業、出荷作業
- ⑯P 検査作業、溝入れ作業、受入作業、出荷作業
- ⑰Q 選別作業、検査・包装作業、受入検査作業
- ⑱R 仕上作業、包装作業、出荷作業（国内）
- ⑲S 包装作業

（なお、⑧Hの成型作業は昭和35年当時のことであり、旧成型機による作業についてである。）

(H) 以上の検証結果をみれば、被控訴人ら19名中13名は昭和48年から昭和56年までの職務について、男女差別を窺わせる記載は一切ない。残り6名が、昭和48年から昭和56年までの間のある時期の職務に限って、男性と「一緒に仕事をした」とか「同じような仕事をした」と主張している。そこで、これを個別に検討すると、以下のとおりである。

②B 昭和52年9月から昭和56年3月まで（3年6ヶ月）、成型職場において男性と同じような仕事をしたとするが、Bの職務は軽量作業、単純作業、安全な作業であり、一方男性の行っているのは重量作業（50～60kg）、危険作業、技能作業（設備の保全）の職務で、交替勤務もあり、明らかに異なっている。

⑤E 昭和48年4月から昭和56年3月まで（8年）、輸出入荷において、箱詰と伝票整理（安全な軽量作業）を行い、梱包作業もしていたとするが、梱包作業は行っていない（もちろん、フォークリフトも使っていない）。男性は月6回の出荷作業に際し毎回3～5日前から環境の悪いシートハウスで梱包作業およびフォークリフトによる移動を行うという重量作業、危険作業を行っており、Eとは明らかに職務が異なっていた。

⑨I 昭和50年9月から昭和52年9月まで（2年）、型物精練組にて「シート重ね作業」を行ない、男性のTと

同じ作業を行なったとするが、Tは身障者であり、控訴人が配慮して特別処置として配置したものである。比較対象されるべきものではない。

また、昭和52年9月から昭和56年3月まで（3年6ヶ月）、「串通し、運搬、車取り作業」を行ったが、この職務に関し、男性と同一労働と主張したいようである。しかし、男性の行う芯金処理作業は、技能作業、危険作業、汚染作業、交替勤務であり、女性のそれとは明らかに異なっている。Iの作業は、軽量作業（芯金の供給と取出しとか運搬）で、男性と同じような作業内容でなかった。Iの主張は、男性と同じ作業を女性でも「すればできる」との主張であり、単なる話だけのことである。

⑫L 昭和55年9月から昭和56年3月まで（6ヶ月）、輸出入荷において、箱詰とパレット梱包において男性と同じ仕事をしたとするが、Lは箱詰作業を行っており、安全な軽量作業であり、パレット梱包は行っていないし、フォークリフトも使っていない。

男性は、環境の悪いシートハウスでフォークリフトを使っている梱包作業で重量作業、危険作業であり、明らかに異なっている。

⑬M 昭和54年4月から昭和56年3月まで（1年11ヶ月）、特殊シールの箱詰作業を行ない、重量が重く取扱数量が多いとすることがこの主張は事実と異なる。重量は7～8kgであり、箱数も外注先のもの（これは取扱わない）を除けば半分であり、また、1人ではなくみんなで作業したのであって、誇張した主張である。

⑮N 昭和48年4月から昭和56年3月まで（8年）、プラスフォーム加工作業において、男性と同じような仕事をしたとするが、Nの扱ったプラスフォームは約7kgであり（重いというものでもない）、男性の扱ったものは20～30kg（重いもの）であり、ブロックの移動も2階への運搬などはすべて男性が行っており、また、機械の調整や保守等も男性が行っていた。Nの行っていた作業はごく普通の安全な作業であり、男性の重量作業、技能作業とは明らかに異なっていた。

(H) 以上のとおり、「男性と一緒に仕事をした」とか「男性と同じような仕事をした」と主張している職務を、被控訴人ごとに、男性と比較対照すれば、職務の内容も異なっており、責任の度合、危険性の度合、身体的負荷の度合、拘束度において男女の職務には差異がある。このことから明らかなように、男女の職務は相違しており、それに見合って男女に賃金差があるのは当然のことである。

前述したように、昭和56年3月12日以前のことに

ついて、平成5年に提訴して以後、「男性と同様の仕事をした」とか「同じ職場で働いた」と主張しているのは被控訴人ら19名のうちの6名に過ぎない（しかも、昭和56年以前の全ての時期に関するものではなく、ある一時期に関するものである）。

他の13名は格別職務について男性と同一の仕事をしてきたとは述べていない。それは男女間の賃金格差が職務の違いを反映したものと理解していたからである。のみならず、「男性と同様の仕事をした」とか「同じ職場で働いた」と主張している6名の職務も同様の仕事をしている男性と比べ同一ではない。

以上のように、昭和56年賃金表作成当時、被控訴人らは、男女間に職務の違いがあることを認めていたのである。

(K) 控訴人は職務給制度を採用していない。しかし、職務給を取らない年功賃金制の下でも、職務の差異に応じた2本立ての賃金表を持つことは、年功賃金制と何ら矛盾するものではない。

(L) 被控訴人らは、「同一価値労働同一賃金が原則」であると主張している。しかし、実定法の解釈として、そうした原則が含まれているか否かについても定説があるわけではなく、もちろん職務分析の手法も確立されておらず、被控訴人らも、専門家に依頼して具体的職務について職務分析をして「同一価値労働」であるとの科学的根拠を提供しているわけでもない。こうした主張は、違法性判断において考慮する必要はない。

イ 男女の賃金格差に対する労働組合の認識について

内山労組及び青年婦人部は、昭和48年当時も昭和56年当時も、男女の賃金格差が違法なものであるとは認識していなかった。

昭和48年春闘時の組合ニュース（証拠略）の中で、「是正」要求が記載されているが、男女賃金差別があつてその是正を求めることなど記載されていない。そればかりか、昭和50年春闘職場討議資料（証拠略）の3ページには、前年度までの是正（男女間の格差ではなく同性間の格差の是正）の取り組みの結果「スッキリした賃金体系が整いました」と自賛しているくらいであり、男女賃金格差のことなど一言も出てこない。

内山労組内には青年婦人部が存在し、活発な活動をしていたが、その当時、男女の賃金格差については一切問題視されていない。昭和48年10月の青年婦人部発行のニュース（証拠略）、昭和49年春闘時の青年婦人部発行の機関紙（証拠略）にも男女賃金格差の是正という言葉さえ出てこない。昭和52年青年婦人部定期大会議案書（証拠略）を見ても同様である。

その頃の青年婦人部の関心事は、賃金問題では一

律配分の見直し、賃金以外では結婚祝金見直し、母性保護の改善、土・日週休二日制導入などであった（証拠略）。

女性の賃金について、これが性別による差別賃金であるとの問題意識は、内山労組の組合大会の議案書（例えば、昭和52年9月青年婦人部の定期大会議案書（証拠略））のどこにも見られない。

このように昭和48年当時も昭和56年3月12日当時も、組合も青年婦人部も、男女の賃金格差のあることに格別異論を唱えていない。控訴人、組合、被控訴人ら当事者間において、男女の賃金格差は、男女の職務の違い（職務内容、要求される技能・知識、危険性、会社への拘束度）からくる当然の結果を反映したものと捉えられていたからである。

ウ 労使自治の原則について

重要なことは、被控訴人らの属する内山労組と控訴人らと合意妥結して昭和56年賃金表が成立しているということであり、かつ、その成立過程で被控訴人らの意見も十分反映されており、組合内で調整済みであるということである

(ア) 昭和56年賃金表ができるまで、内山労組のO委員長が1年間専従として賃金問題を調査・研究し、昭和56年3月12日の臨時組合大会で、被控訴人ら19名を含む内山労組組合員が昭和56年賃金表を絶対多数で可決承認しているものである。内山労組にはその当時84名の女性組合員がいたが、その全員が承認、賛成したのである。

その組合大会に先立ち、組合は執行委員会で討議し、各職場の代表者で構成された代議員会にかけて討議され、執行委員会の討議を答申という形で出した賃金資料（証拠略）を被控訴人らを含む組合員全員に配付し、臨時大会を開いて、挙手をもって絶対多数で可決し、昭和56年賃金表を全員で承認したのである（人証略）。（証拠略）に基づき、I表・II表による初任給、基本給の違い、II表が女性に適用されることを、被控訴人らは、組合から説明を受け、被控訴人らはこれを了承しているのである。

組合内部において、I表とII表の賃金差は、20パーセントであり、全国平均の35パーセント差からすれば、その格差は少なく、同業他社や岡山県の県内企業の状況と比べても男女の賃金差は稀少であり、男女の職務の困難度の相違を考えれば、20パーセント程度の格差はやむを得ないと判断から、被控訴人らも昭和56年賃金表を承認し、控訴人との間で合意妥結に至ったものである。以後、同賃金表は企業内に定着し運用されてきたものである。

ところが、唐突に、平成2年3月15日の春闘要求書で「男女賃金格差の解消」の要求があった。しかし、春闘要求書には合理的理由はなんら示されていない。そうした中、平成5年5月18日に被控訴人ら