

の結果が所定水準以上であること。また、指導職2級への昇格については日商簿記検定3級に合格していること

b 降格制度の導入

新たに降格制度が導入され、総合職管理職3級以上の者で、人事考課(昇格・昇格考課)において考課ランクがD考課であった者について、被告から本人に通告し、2年目においても考課ランクがD考課であった者については、1等級下の資格に降格するものとされた。

(イ) 給与制度の変更

a 月例給

従来の本俸(調整手当を含む。)を廃止するとともに、本俸部分を年齢給と職能給に分け、各職掌ごとに年齢給及び職能給間の配分金額を定めた。また、資格手当(職能資格手当)の金額を改定した。

そして、本俸の廃止に伴い、地域手当、寒冷地手当、別居手当に関し、従来本俸に対する定率で定めていたものを各職掌・職能資格ごとの定額に改定した。

b 賞与

賞与の計算方法につき、各人の基礎額(年齢給+職能給+調整給)に、資格別支給月数及び一定の考課係数を乗ずることとした。

(ロ) 職掌変更制度の改定

職掌変更規程が改定され、職掌変更は、「(1)本人の申請および上長の推薦による事務職から総合職への職掌変更」及び「(2)会社が、変更が妥当であると判断し、かつ本人の同意に基づく職掌変更」の2種類とする旨規定された(職掌変更規程2条。〈証拠略〉)。このうち、上記(1)の事務職から総合職への職掌変更制度の概要は以下のとおりである(〈証拠略〉)。

a 申請要件等(職掌変更規程3条(1))

申請対象者について「標準年齢29才以上かつ資格等級が担当職1級以上の事務職」と定められたほか、「職掌変更についての上長による推薦」が申請要件とされた(その後、被告は、平成12年6月、申請対象者の標準年齢を「29才以上」から「25才以上」に引き下げた)。

また、選考の結果、職掌変更をなし得なかった場合、次年度以降も継続して申請することができること定められた一方、申請希望者が申請を中断した場合には、中断の事由が傷病等のやむを得ない場合であると被告が判断した場合を除き、次年度以降の申請の権利を喪失する旨定められた(その後、被告は、平成12年6月、職掌変更申請を中断してもなお翌年以降の申請を認めるよう職掌変更制度を改めた)。

b 選考方法(職掌変更規程3条(3))

被告が職掌変更の申請者に対し、①通信教育、②

職掌変更前研修、③レポート、④面接を課し、これに基づき職掌変更の可否を判断するものとされた。

c 職掌変更後の資格、給与(職掌変更規程4条)

事務職が総合職へ職掌変更した場合の職掌変更後の資格につき、総合職担当職1級の1年目とする旨及び職掌変更後の給与につき、職掌変更直前の職能給及び調整給の合計額を総合職担当職1級の職能給表に当てはめ、職能給表上の最も近い上位金額を職掌変更後の職能給とする旨定められた。

エ 平成15年6月の人事制度の改定

(ア) 被告は、平成15年6月1日、人事制度を改定した(以下、改定後の人事制度を「平成15年人事制度」という。)が、同人事制度の概要は以下のとおりである。

(イ) 総合職に関する役割等級制度の導入

総合職について、職能資格制度を廃止し、新たに「役割等級・資格制規程」(〈証拠略〉)を制定して、役割等級制度を導入した。上記役割等級には、S4等級、S3等級、S2等級、S1等級の各等級が存在するが、各等級の定義については、別表7(5頁〜繰返)のとおりである(〈証拠略〉)。

また、総合職S4等級には、マネジメントコースとスペシャリストコースという2種類のコースがあるが、S4等級へ昇格すると、まず、上記2種類のコースのいずれにも該当しないS4等級者であるS4スタッフとなり、その後、自らの意志でコースを選択していくこととなる。そして、マネジメントコースには、役職登用者、出向代表者、マネジメント認定者の3種類があり、スペシャリストコースは、スペシャリスト認定者である(〈証拠略〉)。このうち、マネジメント認定者とは、S4等級のうち職制登用に足る資質を有していると被告により認定された者をいうが(役割等級・資格制規程15条)、マネジメント認定に当たっては、次の要件をすべて満たした者を対象に判定を行い、認定者を決定するものと定められている(役割等級・資格制規程17条。〈証拠略〉)。

a 自己申告していること

b 所定の通信教育を修了していること

c 所定の昇格前研修に参加し、その評価が所定水準以上であること

d 認定試験(面接)の結果が所定水準以上であること

なお、従来の職能資格制度における総合職管理職1級の者は、役割等級制度における総合職S4等級に移行し、従来の職能資格制度における総合職管理職2級以上の者並びに役職への登用経験がある総合職管理職3級以上の者で制度移行時に役職登用者及び出向代表者でない者は、役割等級制度における総

合職S4等級マネジメントコースマネジメント認定者に移行した。また、従来の職能資格制度における総合職指導職1級の者は役割等級制度における総合職S3等級に移行した。

(ウ) 給与制度の変更

成果主義の徹底を図るため、役割等級制度の導入に伴い、総合職S4等級についてはすべて年俸制とされるとともに、総合職S1等級ないしS3等級については役割給+成果給という給与体系に変更された。

そして、役割等級制度の移行初年度に総合職S4等級に移行した者については、従来どおりの賞与考課を実施し、決定した考課結果と賞与月数に基づいて算出された賞与及び現行月例給の年間支給額を「年俸額」とし、その年俸額を月例支給部分と賞与時支給部分に分けて支給することとされた。また、総合職S1等級ないしS3等級に適用される役割給は、従業員の役割等級及びバンド(同じ等級内における昇格区分)に応じて決定され、成果給は、毎年、成果を反映させるべく、従業員の役割等級、バンド及び人事考課の結果に応じて支給することとされた(〈証拠略〉)。

(エ) 昇格制度の変更

総合職の昇格に関し、以下の要件をすべて満たした者を対象に昇格判定を行い、昇格者を決定するものとされた(役割等級・資格制規程9条。〈証拠略〉)。

a S4等級への昇格

(a) 人事考課の評定結果が所定水準以上であること

(b) 自己申告していること

(c) 所定の通信教育を修了していること

(d) 所定の昇格前研修に参加し、その評価が所定水準以上であること

(e) 昇格試験(面接)の結果が所定水準以上であること

b S3等級への昇格

(a) 人事考課の評定結果が所定水準以上であること

(b) 所定の通信教育修了または資格取得をしていること

c S2等級への昇格

(a) 大卒入社後3年を経過していること

(b) 試験(ペーパーテスト)の結果が所定水準以上であること

(c) 日商簿記検定3級試験に合格していること

(d) TOEICにおいて500点以上のスコアを有していること

(イ) 職掌変更制度の改定

事務職が総合職に職掌変更した場合、変更後の資

格については総合職S2等級の1年目(バンド1)に格付されるものと定められた。ただし、S2等級への昇格基準である①TOEIC500点以上の獲得、②簿記3級の取得、③社内経理審査試験の合格のいずれかの基準をクリアできていない場合、S1等級の3年目(バンド3)に格付すると定められた(職掌変更規程4条(1)。〈証拠略〉)。

また、職掌変更後の給与について、職掌変更後に格付けられた役割等級及びバンドの給与を適用する旨並びに職掌変更後の役割給が変更直前の職能給、資格手当、調整給及び移行手当の合計額を下回る場合、その差額を調整手当として支給する旨定められた(職掌変更規程4条(2)。〈証拠略〉)。

(ロ) 被告の平成5年当時の退職金制度

ア 被告においては、平成5年当時、退職者の退職時の本俸に計算勤続年数に応じて定められた一定の支給率を乗じて算出した額の50パーセント相当額を退職一時金として支給し、残り50パーセントについては退職年金として支給する旨の定めがあった(退職金規程2条1項。〈証拠略〉)。

被告では、上記退職年金を第2年金と呼称していたが、被告は、第2年金のほか、被告拠出金による年金制度を設けており、これを第1年金と呼称していた。これは、勤続1年以上の者を支給対象とし、その者が勤続20年以上かつ満50歳以上で退職する場合には、10年保証の年金(適格年金)として支給し、上記条件を満たさない者については一時金として支給するものである。そして、両年金とも、原則として退職者が満60歳に達した月の翌月から支給する旨定められていた(退職年金規程8条3項。〈証拠略〉)。

もつとも、一定の条件の下、受給者の希望により、年金に代わる一時金を受給することが選択できる旨定められていた(同規程20条1項)。そして、年金支給開始前に受給者の選択により一時金として支給する場合には、第1年金に関しては、その者に支給すべき当該年金の月額に92.29626を乗じて得た金額に、更にその者の選択時年齢に応じた一定の割引率を乗じた金額を支給し、第2年金に関しては、その者に支給すべき当該年金の月額に133.33671を乗じて得た金額に、更にその者の選択時年齢に応じた一定の割引率を乗じた金額を支給するとされていた(同条3項)。

イ 被告には早期退職割増金制度が存在したが、これは、勤続15年以上かつ満50歳の者を支給対象とし、本俸に計算勤続年数に応じて定められた一定の支給率を乗じて算出した額及び職掌別に定められた一定の金額(総合職は1500万円、事務職は800万円)の合計額を、退職時に早期退職割増金として、一時金として支給するものであった(早期退職割増金規

程1条、5条。)

(4) 原告らと同標準年齢の男性従業員の昇格状況

平成4年から平成14年までの、原告甲野の比較対象となる同標準年齢の男性従業員(ただし、「男性従業員」とは、職掌別人事制度導入以降、総合職となった男性従業員のみをいう。以下同様とする。)の資格別人員の推移は別表8(56頁-編註)のとおりである(証拠略)。

また、原告乙山が退職した平成5年12月当時、原告乙山の比較対象となる男性従業員34人のうち、32人が課長役以上の資格、2人が課長補の資格にあった(証拠略)。

他方、原告乙山が退職した平成5年12月当時、女性従業員は全員事務職であり、平成14年当時も、被告が総合職として新規に採用した女性従業員及び総合職に職掌変更した女性従業員1人を除く大半の女性従業員が事務職であった(弁論の全趣旨)。

(5) 原告らの賃金等と同標準年齢の男性従業員との差額

上記(2)、(3)の被告の人事制度、退職金制度によれば、被告では、職掌区分及び職掌区分ごとに設けられた資格(職能資格、役職等級を含む。)と月例賃金、一時金、退職金、退職年金等の支給額が連動しているため、職掌区分の差異及び職掌区分ごとに設けられた資格の差異に対応して、その大半が総合職である男性従業員と、事務職である女性従業員との間で格差が生じていくことになる(弁論の全趣旨)。

原告らに生じた格差は以下のとおりである。

ア 原告甲野

(ア) 原告甲野の平成5年1月から平成16年1月までの月例賃金(平成5年1月から平成7年3月までは本俸及び調整手当を合計したもの、平成7年4月から平成12年5月までは年齢給、職能給及び調整手当を合計したもの、平成12年6月から平成16年1月までは職能給、移行手当及び調整給を合計したものをいう。)及び一時金(夏期手当及び年末手当から成る。以下同様とする。)の合計額は、別表9のとおり、6249万8870円である(証拠略)。

(イ) 他方、原告甲野と同標準年齢で平均的に昇格した男性従業員(平成7年3月までは総合職課長補の資格を有しており、平成7年4月1日総合職管理職2級に、平成10年4月1日総合職管理職1級にそれぞれ昇格し、平成15年6月1日総合職S4等級の役割等級を付与された男性従業員をいう。)の平成5年1月から平成16年1月までの月例賃金(平成5年1月から平成7年3月までは本俸、資格手当及び調整手当を合計したもの、平成7年4月から平成12年5月までは年齢給、職能給及び資格手当を合計したもの、平成12年6月から平成15年5月までは職能

給及び資格手当を合計したもの、平成15年6月から平成16年1月までは月例給をいう。)及び一時金の合計額は、別表9のとおり、1億2371万5670円である(証拠略)。

また、原告甲野と同標準年齢で昇格が最下位である男性従業員(平成7年3月までは総合職課長補の資格を有しており、平成7年4月1日総合職指導職1級に格付され、平成15年6月1日総合職S3等級の役割等級を付与された男性従業員をいう。)の平成5年1月から平成16年1月までの月例賃金(平成5年1月から平成7年3月までは本俸、資格手当及び調整手当を合計したもの、平成7年4月から平成12年5月までは年齢給、職能給、資格手当及び調整手当を合計したもの、平成12年6月から平成15年5月までは職能給、移行手当及び資格手当を合計したものをいう。)及び一時金の合計額は、別表10のとおり、1億1053万2890円である(証拠略)。

(ウ) したがって、原告甲野と、原告甲野と同標準年齢で平均的に昇格した男性従業員との平成5年1月から平成16年1月までの賃金の差額は、別表9のとおり、6121万6800円となり、原告甲野と同標準年齢で昇格が最下位である男性従業員との同期間における賃金の差額は、別表10のとおり、4803万4020円となる。

イ 原告乙山

(ア) 原告乙山の平成5年1月から同年12月までの月例給(本俸及び調整手当を合計したものをいう。)及び一時金は、別表11のとおり、合計574万7700円である(証拠略)。

また、原告乙山が支給された退職金等(退職金、早期退職割増金、第2年金及び第1年金の合計額をいう。以下同様とする。)は、別表12のとおり、合計3650万7900円である(証拠略)。

(イ) 他方、原告乙山と同標準年齢で平均的に昇格した男性従業員(平成5年当時、総合職課長役の資格を有していた男性従業員をいう。)の平成5年1月から同年12月までの月例給(本俸、資格手当及び調整手当を合計したものをいう。)及び一時金の合計額は、別表11のとおり、合計1079万0900円であり(証拠略)、退職金等の額は、別表12のとおり、合計6365万8600円である(証拠略)。

また、原告乙山と同標準年齢で昇格が最下位の男性従業員(平成5年当時、総合職課長補の資格を有していた男性従業員をいう。)の平成5年1月から同年12月までの月例給(本俸、資格手当及び調整手当を合計したものをいう。)及び一時金の合計額は、別表13のとおり、合計1014万2300円であり(証拠略)。

退職金等の額は、別表14のとおり、合計6361万2900円である(証拠略)。

(ウ) したがって、原告乙山と、原告乙山と同標準年齢で平均的に昇格した男性従業員との平成5年1月から同年12月までの賃金の差額は、別表11のとおり、504万3200円となり、退職金等の差額は、別表12のとおり、2715万0700円となる。

また、原告乙山と、原告乙山と同標準年齢で昇格が最下位である男性従業員との上記期間における賃金の差額は、別表13のとおり、439万4600円となり、退職金等の差額は、別表14のとおり、2710万5000円となる。

2 争点

本件の主たる争点は、(1)被告において、男性従業員と女性従業員との間に昇格、賃金等処遇上の格差があるか。格差があるとして、それが違法な男女差別に基づく差別的取扱いであるか、(2)原告甲野が、被告との雇用契約上、平成7年4月1日から総合職管理職2級に配置され昇格したのとして取り扱われる地位、平成10年4月1日から総合職管理職1級に配置され昇格したのとして取り扱われる地位並びに平成15年6月1日から総合職S4等級の役割等級及びマネジメントコースマネジメント認定者の種別を付与されたものとして取り扱われる地位又は平成7年4月1日から総合職指導職1級に配置され昇格したのとして取り扱われる地位及び平成15年6月1日から総合職S3等級の役割等級を付与されたものとして取り扱われる地位にあるか、(3)原告らに差額賃金等の請求権があるか、(4)原告らに差額賃金等相当損害金の請求権があるか、(5)原告らに慰謝料及び弁護士費用の請求権があるかの5点である。

3 争点に関する当事者の主張

争点に関する当事者の主張の骨子は以下のとおりであるが、それぞれの主張の詳細については、別紙主張対比表(略-編註)のとおりである。

(1) 争点(1)(差別の有無及びその違法性)について(原告らの主張)

ア 女性従業員に対する差別の存在

(ア) 被告においては、昭和63年の職掌別人事制度導入に至るまで、別紙主張対比表(原告らの主張)第1のとおり、女性従業員に対する賃金差別、昇格差別、退職に関する差別等あらゆる女性差別が横行されてきた。

(イ) 被告は、別紙主張対比表(原告らの主張)第2のとおり、従来からの女性差別を維持固定化する目的で、昭和63年6月、職掌別人事制度を導入を強行し、男性従業員の大半を総合職に配置する一方、女性従業員を強制的に事務職に配置した。その後、平成7年4月、トータル人事システムの導入により、

被告における女性差別は一層固定化された。

(ウ) このように、被告が女性差別を強行、維持してきた結果、別紙主張対比表(原告らの主張)第3のとおり、被告においては、原告らと同標準年齢の男性従業員との間で、資格・昇格、賃金、退職金等処遇に関する格差が存在するに至った。

イ 原告らに対する差別の違法性

(ア) 原告らは、別紙主張対比表(原告らの主張)第4のとおり、男性同様「正社員」又は「一般職員」として被告に雇用された。また、別紙主張対比表(原告らの主張)第5のとおり、原告らが従事してきた業務は、男性従業員の業務と同一内容又は同等の業務であった。

したがって、原告らは、被告との間で、男性と同一内容の労働契約を締結したものである。

それにもかかわらず、被告が、前記ア(イ)のとおり、職掌別人事制度の導入を強行し、男性従業員の大半を総合職に、原告ら女性従業員を強制的に事務職に配置した結果、被告における女性差別は維持固定化され、前記ア(ウ)のとおり、原告らは、男女間の処遇格差による不利益を被った。

したがって、別紙主張対比表(原告らの主張)第6のとおり、被告の原告らに対する性差に基づく差別的取扱いは、労働基準法3条及び4条に違反し、民法90条の公序、憲法14条等に反し、無効、違法である。

(イ) 仮に、被告が主張するように、原告らが被告に採用された当時、男女の別による採用区分又は職種区分が存在したとしても、これらの区分は、性差に基づく不合理な差別であるから、別紙主張対比表(原告らの主張)第7のとおり、労働基準法3条及び4条、民法90条の公序に反し、無効、違法である。(被告の主張)

ア 別紙主張対比表(被告の主張)第4のとおり、被告は、原告らを男性とは異なる職掌として採用したのであり、また、別紙主張対比表(被告の主張)第5のとおり、原告ら事務職の担当業務と総合職の担当業務とは、厳然とした差があった。

このように、男女間の資格・昇格、賃金、退職金等処遇の差異は、性差によるものではなく、職掌区分に基づくものである。

したがって、被告においては、原告らが主張するような性差に基づく差別的取扱いは存在しない。

イ 上記アのとおり、被告における男女間の処遇の差異は、職掌区分によるものであり、性差に基づくものではないことから、何ら違法ではない。また、別紙主張対比表(被告の主張)第2のとおり、被告が昭和63年に導入した職掌別人事制度及び平成7年に導入したトータル人事システムは、従来から存在し

た職掌区分を整理、明確化したにすぎないのであって、これらを違法であるとする原告らの主張(別紙主張対比表(原告らの主張)第2及び第6)は誤りである。

ウ 別紙主張対比表(被告の主張)第7のとおり、男女別の職種区分は、被告が原告らを採用した当時においても、合理的な雇用管理区分だったのであり、男女差別ではなかったことから、やはり違法ではない。

(2) 争点(2)(原告甲野の地位の確認)について
(原告らの主張)

ア 被告が強行導入した職掌別人事制度の下では、職掌区分が賃金格差のもっとも大きな原因となった。さらに、トータル人事システムによって職能給制度が導入されたため、資格によって賃金額が決定されることになった。このように、被告における賃金は、職掌区分と資格に連動することになった。

かかる制度下において、原告甲野に総合職及び管理職の地位確認の請求権が認められなくすれば、賃金や退職金ばかりか、年金額についても、将来にわたって男女格差が継続することになってしまう。

したがって、原告甲野には地位確認を求める訴えの利益がある。

イ 別紙主張対比表(原告らの主張)第8のとおり、被告は、労働契約上の債務として男女を平等に取り扱うべき義務を負っているため、男女について同一の処遇をしなければならない。また、前記のとおり、違法な差別的取扱いは職掌別人事制度を定めた就業規則及び労働協約は無効、違法であるが、労働基準法13条の類推適用又は労働組合法16条及び労働基準法93条の適用により、就業規則及び労働協約のうち無効とされた女性従業員に関する部分について、男性従業員に関する基準が女性従業員にも適用されると解される。

したがって、原告甲野は、別紙主張対比表(原告らの主張)第8の3のとおり、対象となる同標準年齢の男性従業員と同一の地位にあるものである。

(被告の主張)

ア 原告甲野の地位確認請求は、昇格請求権や職掌変更請求権なるものを根拠としていると解される。これらについては、被告と原告甲野の雇用契約の内容となっておらず、また、被告の就業規則にも定められていない。したがって、原告甲野は、雇用契約上、被告に対する地位確認請求権や職掌変更請求権なるものを有していない。

また、使用者の裁量の範囲である昇格等の人事権行使については、労働者側に昇格請求権や職掌変更請求権なるものは認められない。

よって、実体法上、訴訟法上のいかに問わず、雇

用契約自体又は法律により上記請求権は発生しないのであるから、確認の利益をうんぬんするまでもない。

イ 被告は、職掌区分という合理的な雇用管理区分に基づき、従業員を処遇するものであり、そもそも労働契約上の債務として男女を平等に取り扱うべき義務を負っていない。また、被告の就業規則並びに職掌別人事制度及びトータル人事システムに関する労使協定は無効となる部分は存在しないことから、原告甲野の主張は失当である。

(3) 争点(3)(差額賃金等の請求権)について
(原告らの主張)

別紙主張対比表(原告らの主張)第9のとおり、原告らは、被告に対し、差額賃金等の請求権を有している。

(被告の主張)

ア 差額賃金等の不存在

総合職と事務職とは勤務内容が異なる以上、その対価である賃金額が異なるのは当然であることから、そもそも原告らが請求する差額賃金等は存在しない。

イ 消滅時効

仮に、原告らの差額賃金請求権が認められるとしても、別紙主張対比表(被告の主張)第9の2のとおり、原告らの請求する差額賃金等請求権の一部は、労働基準法115条所定の消滅時効により消滅した。そして、被告は、原告らに対し、本件口頭弁論期日において、上記消滅時効を援用する旨の意思表示をした。

したがって、別紙主張対比表(被告の主張)第9の2記載の差額賃金請求権の存否のみが審理の対象となる。

(4) 争点(4)(差額賃金相当損害金の請求権)について

(原告らの主張)

別紙主張対比表(原告らの主張)第10のとおり、原告らは、被告に対し、債務不履行又は不法行為に基づき、前記(3)(原告らの主張)記載の差額賃金等に相当する損害賠償金を請求することができる。

(被告の主張)

前記(3)(被告の主張)のとおり、そもそも差額賃金相当額の損害自体が存在しておらず、仮に原告らの損害賠償請求権が認められるとしても、別紙主張対比表(被告の主張)第10の2のとおり、その一部は消滅時効により消滅した。

(5) 争点(5)(慰謝料及び弁護士費用の請求権)について

(原告らの主張)

別紙主張対比表(原告らの主張)第11のとおり、原

告らは、被告に対し、それぞれ慰謝料請求権及び弁護士費用請求権を有する。

(被告の主張)

争う。別紙主張対比表(被告の主張)第11のとおりである。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)(差別の有無及びその違法性)について
(1) 男女間の格差の有無について

ア 前記争いのない事実並びに証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実(4)のとおり、原告甲野の比較対象となる男性従業員の資格別人員の推移は別表8のとおりであり、平成14年当時、48人のうち約85パーセントの男性従業員が総合職管理職1級以上の資格を有していた。また、平成5年12月当時、原告乙山の比較対象となる同標準年齢の男性従業員34人のうち、約94パーセントの男性従業員が課長役以上の資格を有していた。

他方、原告乙山が退職した平成5年12月当時、女性従業員は全員事務職であり、平成14年当時も、被告が総合職として新規に採用した女性従業員及び総合職に職掌変更した女性従業員1人を除く大半の女性従業員が事務職であった。

イ 被告では、職掌区分及び職掌区分ごとに設けられた資格と月例賃金、一時金、退職金、退職年金等の支給額が連動しているため、職掌区分の差異及び職掌区分ごとに設けられた資格の差異に対応して、その大半が総合職である男性従業員と、事務職である女性従業員との間で格差が生じていくことになるものであって、原告らと比較対象となる男性従業員との賃金等の格差は、前記争いのない事実並びに証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実(5)のとおりである。

ウ 以上によれば、被告においては、男性従業員と女性従業員との間では、賃金等について著しい格差があると認めることができる。

(2) 格差が生じた理由について

ア 原告らは前記(1)のような格差が生じたのは違法な男女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に対応する職掌区分の差異によるものであると主張するところ、前記(1)のようにほぼ同時期に入社した同年齢の男女の従業員間において、昇格、賃金等について著しい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、以下において、まずこれらの格差が生じた理由について検討する。

イ 前提事実

前記争いのない事実並びに証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

(ア) 被告の業務について

被告は主として鉄鋼製品及び原料を取り扱う専門商社であるが、その取扱商品は、鉄鋼製品等にとどまらず、配管材料を中心とする住宅設備機器、合成樹脂原料等の化成品、工作機械等多岐にわたる。また、取引機能のみならず、販売代行機能、情報収集伝達機能、在庫管理機能、輸送・保管・加工機能等多様な機能を有している(〈証拠略〉)。

そして、商社としての基本的な機能である取引機能とは、メーカーが製造する上記商品を仕入れ、これをユーザーや特約店に販売することにより利益を上げることが基本とするものであり、メーカーとユーザーといった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となる業務である。そして、成約業務においては、受注活動、発注計画、メーカーとの生産量の交渉、他商社や特約店への在庫融通の折衝、納期管理、クレーム処理、集金、与信管理等が必要となり(〈証拠・人証略〉)、高度の交渉能力、商品知識、情報収集能力等が要求されることから、一般的にみて、処理の困難度が高い業務であるということができる。

(イ) 原告らが入社した当時の被告女性従業員の就業実態、退職状況等

a 昭和48年ころ当時、愛知県における高等学校卒業の女性の全就職者(総数1万5184人)のうち、76.8パーセントに当たる1万1670人が事務的職業に従事していた(〈証拠略〉)。

b 昭和36年から昭和40年までの間、被告の女性従業員数は257人から413人まで増加した一方、296人(年間平均約60人)の女性従業員が退職したが、うち約9割5分(283人)が高等学校卒業業者であり、156人が退職事由として結婚を挙げていた。また、同期間の女性従業員の平均年齢は21歳1か月から22歳9か月までの間で推移しており、平均勤続年数は3年9か月から4年7か月までの間で推移した(〈証拠略〉)。

昭和41年から昭和45年までの間、被告の女性従業員数は427人から518人に増加した一方、478人(年間平均約96人)の女性従業員が退職したが、高等学校卒業業者がその約9割(438人)を占め、232人が結婚を退職事由として挙げていた。また、同期間の女性従業員の平均年齢は、21歳3か月から22歳11か月までの間で推移しており、平均勤続年数は3年2か月から3年11か月までの間で推移した(〈証拠略〉)。

昭和46年から昭和50年までの間、被告の女性従業員数は508人から645人までの間で推移した。他

方、上記期間に590人(年間平均約118人)の女性従業員が退職したが、高等学校卒業者がその約7割(410人)、短大卒業者が約3割(179人)を占め、291人が結婚を退職事由として挙げていた。また、同期間の女性従業員の平均年齢は、21歳4か月から23歳11か月までの間で推移しており、平均勤続年数は3年から4年1か月までの間で推移した(《証拠略》)。

(ウ) 原告らが入社した当時の募集、選考、採用について

a 募集について

(イ) 被告は、原告らが入社した昭和37年から昭和42年当時、男性については、大学及び高等学校の新卒者の定期採用を、女性については高等学校の新卒者の定期採用を行っていた。また、電話交換手、邦文・英文タイピスト等特殊技能職の女性については、人員の不足が生じた場合、随時採用を行っていた。

大学卒男性の採用については、被告が指定大学の就職担当部門に求人票を提出し、学内に掲示してもらったり、就職担当部門の窓口に備え付けてもらっていた。また、高等学校卒男性の採用については、職業安定所所定の高卒用求人票に、職種として「男子一般職」と、作業内容として「営業、経理等」とそれぞれ記載し、更に現行給与その他の必要事項を記載し、職業安定所の受付印を押印してもらった上で、高等学校の就職担当部門に求人依頼をした。

他方、高等学校卒女性の採用については、上記高等学校卒男性と同様の手続で求人依頼をしたが、高卒用求人票に、職種として「一般事務」と、作業内容として「台帳(売掛、仕入、契約)整理、計算事務、伝票起票、電話応対等」とそれぞれ記載した(《証拠略》)。また、就業場所については、それぞれの事業所における地域限定勤務職員として採用することを前提としていた(《証拠略》)。ちなみに、昭和49年当時の高卒用求人票においては、就業場所として「本社および補足事項欄による」と記載し、補足事項欄に「静岡営業所」、「東海出張所」を掲げている(乙35)。したがって、原告らが入社した当時の高卒用求人票にも、乙35と同様、就業場所として、一定地域内の事業所が記載されていたものと推認することができる。

英文・邦文タイピスト等の採用については、所定の用紙に、職種として邦文・英文タイピスト等と、作業内容として当該業務に必要な具体的技術をそれぞれ記載し、更に現行給与その他の必要事項を記載して、職業安定所又は各種学校に対し、求人依頼をした(《証拠略》)。

(ロ) 原告乙山が入社した当時、被告は、タイピスト募集のため、Kタイピスト女学院進路指導部に求

人票を提出したが、同求人票の勤務地欄には「名古屋(栄又は柳橋)」と記載し、採用条件の職種欄では「和文」を丸で囲み、その他希望条件の欄には「自宅より通勤可能な者」と記載した(乙36)。なお、乙36は昭和49年当時の求人票であるが、記載内容は昭和37年当時のものとほぼ同一であったと推認できる。)

b 選考、採用について

(イ) 原告らが入社した当時、被告の社内通達である「採用規程」には、一般職員の採用手続に関し、4条に「一般職員を採用する時はあらかじめ総務部人事課においてその人物・学識・身体・身元その他必要な事項を審査の上、総務部人事課長が申請手続をとるものとする。」「ただし、女子一般職員の採用に関しては各店舗の人事主管課において前項に準じて審査の上、当該人事主管課長が申請手続をとるものとする。」との定めがあった(《証拠略》)。

(ロ) 原告らが入社した当時、被告は、上記「採用規程」に基づき、採用のための選考を、筆記試験、面接試験等により行っていた。

男性従業員の選考、採用については、本社総務部人事課が担当していたが、採用に当たり、勤務地について、国内の全事業所のほか海外勤務もあり得る旨説明していた。他方、女性従業員の選考、採用については、各店舗、具体的には、名古屋地区については名古屋店、東京地区については東京支店、大阪地区については大阪支店の人事主管課が担当していた(《証拠・人証略》)。また、男性従業員と女性従業員とでは、面接試験等の実施日及び会場も異なっていた(原告甲野本人・第28回口頭弁論調査)。

なお、原告らが入社した当時、被告本社及び名古屋店の両者が名古屋にあったことから、名古屋店の人事主管課を兼ねる本社総務部人事課が、名古屋店として、中部地区の女性従業員の選考、採用手続を管轄しており、名古屋店管内の各営業所において採用する女性従業員については、その実際の選考、採用手続は各営業所ごとにそれぞれの営業所において行っていた(《証拠・人証略》、弁論の全趣旨)。

(ニ) 入社式、研修、配属について

a 入社式について

被告における新入社員の入社式については、男性、女性を問わず、毎年4月1日に実施されていたが、男性の新入社員については名古屋の本社で入社式が行われ、他方、女性の新入社員については東京、名古屋、大阪の各店において入社式が行われていた(《人証略》)。

b 新入社員研修について

原告らの入社当時、被告の社内通達である「教育訓練規程」の「① 新入社員教育訓練要項」には、採用後の集合研修に関し、「集合教育は、男子新入社員

に対しては本社において各店人事主管課長が教育内容・担当講師等細部の内容を協議の上計画し、4月1日より実施するものとする。女子新入社員に対しては各店人事主管課が各店の事情に応じ教育内容を計画し、3月中旬より同月末日までの間に実施するものとする。」旨の定めがあった(《証拠略》)。

被告は、上記規定に基づき、男性従業員については、大学卒、高等学校卒を問わず、採用年の4月1日から3か月又は4か月にわたり、集合教育及び巡回実習教育から成る新入社員研修を実施した。なお、上記通達では、巡回実習教育については大学卒男性の新入社員のみを対象とする旨の定めがあったが、上記のとおり、高等学校卒の男性新入社員に対しても巡回実習教育を実施した。

他方、被告は、女性従業員については、採用年の3月中旬から同月31日までの間、集合教育による新入社員研修を実施した(《証拠・人証略》)。

c 配属について

被告は、採用後、男性従業員を本社、国内の支店・営業所・出張所、駐在員事務所、海外事務所及び海外現地法人のいずれかに配属した。また、被告は、男性従業員の大部分を営業部門に配属し、その余を人事総務部門、経理部門、審査部門の管理部門等に配属した。

他方、被告は、女性従業員については、当該従業員を採用した事業所に配属した(《証拠略》)。

(ウ) 原告らが入社した当時の被告の給与体系等
a 原告乙山が被告に入社した昭和37年ころ、被告の給与における本俸は年齢給及び能力給によって構成されていた。

年齢給については、被告の社内通達である「給与規程内規」3条において、「男子正社員」については「給与規程内規」別表(1)の年令給表(甲)が、「女子社員及び準社員」については年令給表(乙)がそれぞれ適用されるものと定められていた。

また、能力給については、「給与規程内規」4条で、「別表(2)の能力給表の通りこれを定め職員の資格に応じ、その能力、成績及び資格経過年数を勘案の上各等級を適用する」と定められていたが、別表(2)の能力給表は、「①能力給表(男子正社員)」、「②能力給表(女子社員)」及び「③能力給表(準社員)」に区分されていた。そして、各能力給表では、資格ごとに等級とそれに対応する能力給が定められていたが、「男子正社員」の資格としては、「書記見習」、「書記三級」、「書記二級」、「書記一級」、「主事三級」、「主事二級」、「主事一級」、「参事三級」、「参事二級」、「参事一級」の各資格が、「女子社員」の資格としては、「書記見習」、「書記三級」、「書記二級」、「書記一級」の各資格が掲げられていた。

さらに、「給与規程内規」6条では、新規学校卒業者に対する初任本俸について、「男子正社員」、「女子社員」、「男子準社員」に区分され、それぞれにつき学歴に対応する本俸額が定められていた(《証拠略》)。

b 原告甲野が被告に入社した昭和42年、年齢給について、「給与規程内規」3条が改正され、「男子及び女子一般職」については「給与規程内規」別表(1)の年令給表(甲)が、「一般職以外の社員」については年令給表(乙)が適用されるものとされた。しかし、能力給については、前記aと同様に、「男子一般職員」と「女子一般職員」を区別し、それぞれ異なる能力給表に基づいて決定されており、各能力給表の資格の種類についても、前記aと同様、「男子一般職員」については「書記見習」から「参事一級」まで、「女子一般職員」については「書記見習」から「書記一級」までの各資格が掲げられていた。また、新規学校卒業者に対する新卒初任本俸についても、「男子一般職員」と「女子一般職員」が区別され、それぞれにつき学歴に対応する本俸額が定められていた(《証拠略》)。

(ウ) 原告らが入社後従事した業務等(略-補遺)

(イ) 転勤の実績

被告では、総合職の男性従業員の90パーセント以上が、転居を伴う異動を経験しているが、他方、女性従業員のほとんどが、転居を伴う異動を経験していない(《人証略》、弁論の全趣旨)。

(ロ) 被告の人事制度変更の経緯等

a 被告は、商社活動の高度化、多様化に対処すべく「組織の活性化」及び「人の活性化」を図るとして、昭和63年2月16日、東京で行われた団体交渉において、組合に対し、文書により組織・人事制度変更について提案し、その内容について説明した。また、被告は、組合に対し、同年6月1日を目途に組織・人事制度の変更を実施したい旨申し入れた(《証拠略》)。

上記提案のうち、人事制度変更案の主たる目的は、従来おさまかであった職掌区分を整理してその内容を明確化すること、職掌区分ごとに資格制度を設け、これに基づき従業員の待遇を決定すること等であった(《証拠略》)。

なお、上記提案に先立つ昭和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子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7条において、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない。」と、同法8条において、「事業主は、労働者の配属及び昇進について、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