

い。」とそれぞれ定められたところ(当裁判所に顕著)、被告の上記人事制度変更案には、旧均等法の制定も少なからぬ影響を及ぼしていた(弁論の全趣旨)。

これに対し、組合は、「職掌区分」に関しては、現存する職種間の賃金格差を正当化・固定化するものであり、また、「資格制度」に関しては、将来的に資格と賃金がつづく可能性があるなどとして、被告の上記提案に反対する旨の組合見解を述べるとともに、被告に対し、組織・人事制度の変更を強行しないよう申し入れた(《証拠略》)。

組合は、昭和63年3月11日及び翌12日に代議員総会を開催し、組織・人事制度変更対策委員会を設置した(《証拠略》)。

その後、被告の前記提案に関し、組合は、組織・人事制度変更対策委員会を中心として、同年4月5日、同月11日、同月20日の3回にわたり、被告と団体交渉を重ねたが、同月5日及び同月11日は、新人事制度に関する質疑応答をするにとどまり、また、同月20日は、組合が組織・人事制度の変更と給与改定交渉を切り離して交渉するように求めたことなどから、被告の提案の具体的な内容に踏み込んで交渉するには至らなかった(《証拠略》)。

組合と被告は、同年5月11日、団体交渉を開催し、ようやく被告の提案に関する実質的な交渉を始めることができたが、組合は、資格制度を導入すれば、資格給与に移行する懸念があるなどとして、被告の提案に反対意見を表明した(《証拠略》)。

組合は、同月18日開催の団体交渉において、被告の提案につき、職掌区分の新設を認めず、総合職、事務職、保健衛生職を一般職に一本化すること、その給与テーブルを男性・女性の二本立てとすること及び金資格につき最長滞留年数を設け自動昇格制とすることを内容とする対策を示した。しかし、被告は、組合の上記対策は被告の提案の根幹を否定するものであるとして、上記対策を受け入れることはできないと回答し、組合見解との隔たりが大きいことから、組織・人事制度の変更に関する事前交渉は断念せざるを得ないと判断した(《証拠略》)。

そこで、被告は、組合に対し、同月20日付けで組織・人事制度変更後の就業規則を送付するとともに、内容証明郵便で、同年6月1日付けで組織・人事制度の変更に関し、組合見解を同年5月27日までに提出するよう求める旨の書面を送付した(《証拠略》)。

その後、同月24日に開催された団体交渉において、組合は、被告に対し、労使交渉中の案件について交渉未成立の段階であるにもかかわらず内示を強行することは不当労働行為にほかならない、同月18日の

団体交渉で組合が示した対策の内容につき職場討議において過半数の支持を得たが代議員総会で否決されたため、今回は交渉できないが、被告の提案を受け入れた訳ではないなどと組合見解を述べた。これに対し、被告は、再度組織・人事制度の変更を同年6月1日に実施する旨表明した(《証拠略》)。

組合が被告に対し、同年5月27日、職掌別人事制度は旧均等法違反であるなどとしたための意見書を提出したため、被告は、同月30日、中央労働基準監督署に対し、同意見書を添付の上、就業規則変更届を提出した(《証拠略》)。なお、その後組合が同年6月3日付けで追加意見書を提出したため、被告は、追加意見書も中央労働基準監督署に提出した(《証拠略》)。

そして、被告は、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(2)イのとおり、同年6月1日、職掌別人事制度を含む組織・人事制度の変更を実施した。

職掌別人事制度実施後、組合は、組織変更は認めるが、人事制度の変更は認めない旨主張し、同年6月1日実施した就業規則の変更を直ちに撤回の上交渉するよう要求して、同月23日ストライキ権を確立し、同年7月25日、時限ストライキを実施した(《証拠略》)。

その後、平成元年ころまでの間、被告と組合は、組織・人事制度の変更について、十数回にわたる団体交渉を実施したが、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(2)イ(ウ)のとおり、職掌別人事制度等のうち給与制度に関する協定は締結したものの、職掌区分及び資格制度については依然として双方の見解が平行線をたどったままだった(《証拠略》)。

被告は、平成2年以降も、組合に対し、職掌別人事制度等に関する団体交渉の開催を呼び掛けたが、組合はこれに応じないまま、平成5年になるまで協定ができない状態が継続した(《証拠略》)。

被告が、平成5年2月、組合との団体交渉において、再度、人事・組織制度の変更に関する協定化を早急に実現するための団体交渉を再開したいと申し入れたところ、組合は、これに応じ、その後数回の団体交渉を経て、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(2)イ(ウ)のとおり、同年6月14日、平成5年協定を締結した(《証拠略》)。

被告は、急激な社会環境の変化及び従業員意識の変化に対応すべく、職能資格制度を機軸としたトータル人事システムの導入を企図した(《証拠略》)。そこで、被告は、平成5年10月、組合に対し、トータル人事システムの骨子を提案するとともに、

その具体的内容について検討するため被告及び組合が労使検討委員会を設置することを提案したところ、組合もこれに同意し、労使検討委員会が設置された(《証拠略》)。

その後、被告と組合は、合計7回にわたる労使検討委員会を開催した後、労使検討委員会の検討結果を団体交渉で協議することとした。そして、平成6年10月から翌平成7年3月まで10回にわたる団体交渉を実施した結果、同年3月1日双方が合意に至り、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(2)ウ(ア)のとおり、同月30日に平成7年協定を締結した(《証拠略》)。

d 被告は、平成14年1月、組合に対し、人事制度の改定を検討している旨伝え、同年7月新人事制度の具体的内容について検討すべく被告と組合とで検討委員会を設置することを申し入れたところ、組合もこれに同意し、労使検討委員会が設置された。そして、被告と組合が、同年8月から同年9月にかけて4回にわたる労使検討委員会を開催した後、被告は、管理職の意見及び労使検討委員会における組合側委員の意見・提案を踏まえた上で、新人事制度案を作成し、平成15年1月、組合に対し、人事制度の改定を申し入れた。

その後、被告と組合は、同年3月24日及び同年4月17日に、団体交渉を実施した結果合意に達したため、同年5月26日新人事制度改定に関する協定を締結し、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(2)エのとおり、同年6月1日、平成15年人事制度を実施した(《証拠略》)。

#### (ウ) 職掌変更の実績等

##### a 原告甲野について

原告甲野は、トータル人事システムの職掌変更制度に基づき、平成8年4月、平成9年4月、平成10年4月の3回にわたり職掌変更の申請をしたが、いずれの場合も上長の推薦を得られず、職掌変更することができなかった(《証拠略》、原告甲野本人・第18回口頭弁論調査)。なお、原告甲野は、平成7年4月当時、職掌変更の申請資格があったにもかかわらず、規定を誤解し、申請できないと思っていたため、職掌変更申請をしなかった(《証拠略》、原告甲野本人・第19回口頭弁論調査)。

原告甲野は、平成11年4月、配偶者が長期入院療養生活に入ることになったため、職掌変更申請を見合わせたところ、被告は、原告甲野に対し、原告甲野が申請をしない理由を証明する資料として医師の診断書等説明資料の提出を求めた(《証拠略》)。その後、被告は、原告甲野が医師の診断書を添付した介護休業の申出をしたため、原告甲野の職掌変更不申

請の理由は「中断の事由が傷病等のやむを得ない場合」と同程度であると判断し、以後の原告甲野による再申請を認めることにした(《証拠略》)。

原告甲野は、平成12年4月にも職掌変更の申請をしたが、やはり上長の推薦を得ることができなかった(原告甲野本人・第28回口頭弁論調査)。

その後、原告甲野は、平成13年6月18日、被告に対し、職掌変更申請書を提出した(《証拠略》)。そして、同年7月18日の本件訴訟の和解期日において、当裁判所が、被告に対し、和解を前提として、原告甲野の職掌変更手続につき、オーバールールとして上長の推薦無しで実施することを勧めた(当裁判所に顕著)。被告は、原告甲野に対する面接を行った上で、裁判所の勧告に従って職掌変更手続を開始することとし、その選考手続の一環として、同年9月13日から同月15日まで本件訴訟の和解期日において、営業職基礎実務研修を、また、同年10月からケースで学ぶ中堅社員研修という通信教育を実施した(原告甲野本人・第28回口頭弁論調査)。しかし、同年11月和解交渉が決裂したため、被告は、原告甲野の職掌変更手続を打ち切った(《証拠略》、原告甲野本人・第28回口頭弁論調査)。

原告甲野は、翌平成14年にも職掌変更の申請をしたが、上長の推薦を得ることができなかった(原告甲野本人・第28回口頭弁論調査)。

##### b N(以下「N」という。)について

Nは、平成8年4月、職掌変更申請を行い、上長の推薦を得て、職掌変更手続を開始したが、不適格とされ、職掌変更することができなかった。Nは、翌平成9年4月、再度職掌変更の申請をし、上長の推薦を得た上職掌変更手続を実施した結果、平成10年4月事務職から総合職に職掌変更した(証人N・第16回口頭弁論調査)。

##### c Kについて

Kは、平成12年6月、職掌変更の申請をしたところ、上長の推薦を得られず、職掌変更することができなかった。Kは、翌平成13年6月、再び職掌変更申請をしたところ、上長の推薦を得ることができたため、職掌変更手続を開始したが、平成14年5月不適格とされ、職掌変更することができなかった(証人K・第28回口頭弁論調査)。Kは、同年6月、3度目の職掌変更の申請をしたところ、平成15年6月1日事務職から総合職に職掌変更した(弁論の全趣旨)。

##### d 職掌変更の実績

上記のとおり、被告においては、現在まで、原告甲野、N及びKの3人が事務職から総合職への職掌変更申請をし、うちN及びKの2人が総合職に職掌変更したが、その他の事務職は職掌変更申請すらして

いない(弁論の全趣旨)。

(二) 均等法の成立及びこれに関する通達

a 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。)<sup>3</sup>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定が強行規定・禁止規定となった(当裁判所に顕著)。

b 労働省婦人局は、コース別雇用管理につき、平成3年10月、「コース別雇用管理の望ましいあり方」と題する通達を发出した(証拠略)。また、労働省女性局は、均等法の成立・施行後、平成12年6月16日、均等法等の規定内容に照らし事業主が留意すべき事項について、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」と題する通達(女発185号)を发出した。同通達では、企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムを「コース別雇用管理」と呼称し、次に挙げるような事項については、それを行うと明らかに均等法に違反することになるとしている(証拠略)。

(a) 「総合職」(基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、転居を伴う転勤があるコース)は男性のみ、「中間職」(「総合職」に準ずる業務に従事するが転居を伴う転勤はないコース)や「一般職」(主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤はないコース)は女性のみといった制度を作るなど、一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けるといった制度運営を行うこと。

(b) 「総合職」をはじめとするいずれのコース等についても男女とも配置することがあり得る制度とするなど、形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、例えば、「総合職」は男性のみとする慣行があるなど、実際の運用において男女異なる取扱いを行うこと。

(c) コース等の各区分における募集、採用の際に、男女別で選考基準や採用基準に差を設けた上で行うこと(例えば、転勤があることが条件になっているコース等に応募した者のうち、女性に対してのみ、面接等において転勤の意思を確認すること等)。

(d) コース等の各区分における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理について、男女別で運用基準に差を設けた上で行うこと(例えば、「総合職」であつ

も女性については営業業務から排除すること等)。

(e) コース等で区分した雇用管理を導入、変更又は廃止するに当たって既存の労働者をコース等の各区分に分ける際に、性別を理由に一律に分けたり、一定のコース等に分ける場合に女性にのみ特別な要件を課す等、男女で異なる取扱いをすること(例えば、女性労働者をすべて「一般職」に分けること、男性は全員「総合職」とするが、女性は希望者のみ「総合職」とすること等)。

ウ 検討

上記イの認定事実に基づき、検討する。

(ア) 被告は、男女の処遇の差異は、その職掌及び業務の違い(総合職は基幹的業務、事務職は定型的・補助的業務)によって採用を異にしたことによるものであると主張する。

被告は、取引機能を中心に、多様な機能を有する専門商社であるが、取引機能としての成約業務が中心的業務であり、成約業務においては、高度の交渉能力、商品知識、情報収集能力等が要求されるから、一般的にみて処理の困難度が高い業務であるといえること(イア)。

被告は、営業部門においては、原則として、この成約業務を総合職(ただし、職掌別人事制度導入前については、職掌別人事制度導入以降の総合職と実質的に同様の業務に従事した男性従業員を指す。以下、単に「総合職」という。)に担当させ(イカ) a(c)、(d)、事務職(ただし、職掌別人事制度導入前については、職掌別人事制度導入以降の事務職と実質的に同様の業務に従事した女性従業員を指す。以下、単に「事務職」という。)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(イカ) a(c)⑤、イカ) a(d)④等)。

なお、原告甲野は、鉄鋼部門において受発注業務(イカ) a(c)②)、売買約票及び指定注文書の起票(イカ) a(c)③、④)等の業務、化成品室において受発注業務(イカ) a(d)①)、在庫商品の発注業務(イカ) a(d)③)等の各業務に従事した経験があるが、これらの具体的業務内容について認定したとおり、これらは、あらかじめ定められた一定範囲内の成約業務又は成約に必要な書類の起票業務に従事したものであり、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あるとはいえない。

被告においては、営業部門のほかに、原告乙山及びKが所属する庶務部門を含む管理部門における業務が存在するが、管理部門の業務は多様多岐にわたるところ(イカ) b)、その中には高度な業務知識、交渉能力等を必要とするものから、そのような知識・能力をさ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こと(イカ) b)。そして、被告は、

管理部門においては、原則として、総合職については前者を、事務職については後者を、それぞれ担当させたと認められる(イカ) b(d))。

以上によれば、原告らが担当した業務と総合職が担当した業務を比較すると、被告が重要度が高い業務と位置づけた業務は総合職に、さほど重要度が低くないと位置づけた業務は事務職に担当させていたといえること(イカ) a)。

もっとも、原告甲野が被告の特約店とのスポット取引に関する受発注業務に携わるなど前記イカ)の原告らが従事してきた業務に照らせば、被告の主張するように、原告らが専ら単なる定型的・補助的業務のみに従事していたとまでは認め難いし、営業部門の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、被告の信用を高めるという意味においては重要な業務であるといえること、管理部門の総合職が担当していた業務を事務職に担当させたことがあり、担当業務にある程度の互換性があることに照らせば、被告における業務について、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せつ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存在するという程度で、両者の差異は相対的なものであるといえるべきである。

したがって、被告は、総合職については、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、それぞれ従事してきたこと(イカ) a)はできるが、両者の境界は明らかではなく、また、その一部は重なり合っていたと認めるのが相当である。

そして、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専ら定型的・補助的業務である旨明示的な説明をしたものではない。

したがって、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趣旨であれば、採用できないといえるべきである。

(イ) しかしながら、被告は、高等学校卒業の従業員の募集、採用においては、男性については、職種として「男子一般職」、作業内容として「営業、総務等」としており、勤務地について特段限定しないものとしているのに対し、女性については、職種として「一般事務」、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」とし、就業場所を一定地域内の事業所としているほか(イカ) a、イカ) b)、男女では、選考・採用手続も異にし

ていたのであって(イカ) b)、少なくとも勤務地については両者をしゅん別していたといえること(イカ) a)。また、被告は、タイピスト等の特殊技能職の女性については、人員の不足が生じた都度、所定の求人票に、職種としての作業内容、当該業務に必要な具体的技術、具体的勤務地、自宅からの通勤可能な者等の希望条件等を記載して、随時、募集、採用を行っていたものである(イカ) a)。

したがって、上記の募集、採用により、原告らと被告の労働契約は、職種及び作業内容を前記のとおりとし、かつ、勤務地を原告甲野については名古屋店、原告乙山については本社とする勤務地限定の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、男性従業員については国内外の支店・営業所等に配属し、しかも大部分を営業部門に配属し、その後もほとんどの男性従業員が転居を伴う異動を行っているのに対し、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、その後も転居を伴う異動の対象とはされていないこと(イカ) c、イカ) d)からも裏付けられる。

以上のような、男性従業員、女性従業員の募集、採用条件、採用後の配置、異動状況のほか、入社時の差異(イカ) a)、採用後の男女の研修体系が異なっていたこと(イカ) b)、全国的な異動をするものとして予定されている者(男性従業員)と勤務地に限定のある者(女性従業員)とでは、入社後の経験、獲得される知識もおのずから異なってくるものと考えられること、原告らが入社した当時の高等学校卒業の女性の就職者の8割弱が事務的職能に従事していたこと及び原告らが入社した当時の女性従業員の平均勤続年数は5年に満たない短いものであったこと(イカ) d)を併せて考えると、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、男性従業員については、商社の中心的業務である成約業務を中心とする主として処理の困難度の高い業務を担当し、将来幹部社員に昇進することが予定されているものとして処遇し、また、その勤務地も限定しないものとし、他方、女性従業員については、タイピスト等の特殊技能職はもちろんのこと、一般事務を職種とする者についても、そのような処遇をすることを予定せず、主として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えるべきであり、従業員の採用に当たっても、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、採用方法をとっていたと認めるのが相当である。したがって、被告は、男女の就業実態の差異を前提にその差異が専ら性差に基づくものであるとして、男女をコース別に採用し、その上でそのコース

に従い、男性従業員については、主として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、女性従業員については、主として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、被告の給与体系(イ)からも明らかなように、被告においては、入社後の昇格、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、昇格時期、昇格内容及びこれに伴って賃金にも格差が生じていたといえる。

(3) 格差の合理性について

ア 前記(2)ウ(イ)のとおり、被告は、入社後男女別に予定する処遇と全国的な異動の有無等により、男女をコース別に採用、処遇していたといえるが、このような採用、処遇の仕方は、その採用、処遇を性によって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条の趣旨には反するものといわざるを得ない。

しかし、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制限規定の適用を介して間接的に適用されるにとど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、無効、違法となるべきである。

以下、この見地から検討する。

イ 原告らの入社当時

ウ 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、労働基準法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、差別的取扱をしてはならない。」と定めている。

労働基準法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のではなく、労働条件についての差別的取扱いを禁止しているにとどまるところ、募集、採用に関する条件は労働条件に含まれないから、被告の行った男女のコース別採用、処遇が労働基準法3条に違反するものとはいえない。

また、労働基準法4条は、性による賃金差別を禁止しているにとどまるから、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の賃金に差異が生じて、それが採用、配置、その後の昇進の

差異によるものである以上、同条に直接違反するものではないといえるべきである。そして、前記(2)ウ(イ)のとおり、男性従業員と女性従業員とは、その従事する業務は一部重なり合っていたものの、全く同一というわけではないから、被告のした男女のコース別の採用、処遇が、労働基準法4条違反の不合理な差別として公序に反するといえるべきである。

さらに、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関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とどめており、その禁止が使用者の法的義務にまで高められたのは、均等法が平成9年6月に制定され、平成11年4月1日に施行されてからである。

(イ) 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、男性については、主として処理の困難度の高い業務を担当し、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、主として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、前記(イ)のとおり、社員の募集、採用に関する条件は、労働基準法3条の定める労働条件ではなく、また、前記アのような形態の男女のコース別の採用、処遇が労働基準法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、従業員の募集、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、公序に反するものともはいえない。

(ウ) 以上によれば、原告らが入社した当時は、女性従業員の勤続年数は短く、一般的にみて、企業においては、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。

なお、原告らは、女性差別撤廃条約、国際人権規

約、ILO条約等を根拠に、原告らが入社した当時、两性平等が国際的公序として確立していたことから、被告のした男女差別は、国際的公序に反し違法であると主張する。

しかしながら、これらの条約が国内法の制定を待つまでもなく当然に自動執行力を有すると認めることはできないし、以上検討した被告の男女のコース別の採用、処遇の経緯、内容からすれば、これがこれらの条約に直ちに違反するとすることもできないことから、原告らの主張は採用できない。

ウ 職掌別人事制度導入(昭和63年)以降

その後被告は、昭和63年から人事制度を改め、総合職と事務職の区別を設けた職掌別人事制度を導入しているが、男性従業員の大半を総合職に、女性従業員すべてを事務職に配置しているのであるから、被告の男女のコース別の処遇が職掌別人事制度の導入によって変わったとすることはできない。被告の昭和63年の職掌別人事制度の導入は、昭和60年に旧均等法が制定され、昭和61年4月から施行されたことから、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、総合職、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。

しかしながら、旧均等法は、前記(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とどめているのであり、前記(イ)、(ウ)で述べたことを併せ考慮すると、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もまでいうことはできない。

エ 均等法施行以降

(ウ) その後、平成9年に均等法が制定され、平成11年4月1日から施行されているところ、同法が定めた男女の差別的取扱いの禁止は使用者の法的義務であるから、この施行時点以降において、被告が、それ以前に被告に入社した従業員について、男女のコース別の処遇を維持し、男性従業員の大半を総合職に位置づけ、女性従業員を事務職に位置づけていることは、配置及び昇進について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをするものであり、均等法6条に違反するとともに、公序に反して違法であるといえるべきである。

ところで、原告乙山は、均等法施行前の平成5年12月31日に既に被告を退職しているから、原告乙山について、均等法施行以降の処遇の違法が問題となる余地はない。

したがって、以下、原告甲野について、均等法施行以降の処遇の違法について検討することとする。

原告甲野が被告と締結した、職種を一般事務とし、勤務地を名古屋に限定した労働契約のうち、勤務地に関する部分は配置に関するものであり、同部分は、

被告が男女という性の別によりコース別での配置等の処遇をするためのものであるというほかなく、原告甲野につき、均等法施行後もなおそれまでの男女の性の別によるコース別の処遇を維持することは、均等法の施行以降においては、均等法が配置における男女差別を禁止したことにより、違法となり、無効となったものといえるべきである。

(イ) 被告は、昭和63年、職掌別人事制度の導入と併せて、女性従業員が属する事務職から男性従業員の大抵が属する総合職への職掌変更制度を設け、現に少数ながらも事務職から総合職へ職掌変更させた実績もあることから、女性従業員についても職域の拡大を図る努力をしているといえないこともない。

しかし、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(2)のとおり、被告の職掌変更制度は、一応事務職・総合職相互間の職掌変更を認める制度とはなっているものの、事務職から総合職への職掌変更については、上長による推薦を申請要件そのものとしており、事務職が総合職への職掌変更を希望しても、上長の推薦がない限り職掌変更手続そのものを開始することができず、職掌変更の機会それ自体を奪われることになってしまう。しかも、上長が推薦するに際して必ずしも明確な推薦基準があるわけではないため、推薦に至る判断過程についての透明性が確保されているとはいえず、し意的な運用を許容する余地がある。さらに、上長の推薦を申請要件とすることで、職掌変更を希望する事務職に申請そのものをちゅうちょさせるなど事実上の抑制効果を及ぼす可能性も否定できない。

したがって、被告の職掌変更制度は、女性従業員が属する事務職と男性従業員の大半が属する総合職との間で差異を設け、また、女性に対して特別の条件を課する不合理なものといわざるを得ない(2)イ(ウ)。

(ウ) これに対し、被告は、職掌変更に伴う研修の突効性及び総合職への転換可能性を見極めるため、上長の推薦が不可欠であり、また、複数人が関与することによって、推薦の可否の判断に関する客観性は確保されている旨主張するが、上長の推薦を申請要件とする目的自体が明らかに不合理であるとはいえないものの、現に被告においては、事務職から総合職への職掌変更の実績がごく少数にとどまるばかりから、職掌変更申請そのものの実績が極めて低いと認められることから、上長の推薦という申請要件が、職掌変更を希望する事務職に少なからぬ影響を及ぼし、職掌変更の申請をちゅうちょさせ、又は、断念させたものと推認することができる。

したがって、被告の上記主張によっても、上記判

断を左右するに足りない。

(ウ) この点、配置に関する被告の労務管理権のほか、事務職における職掌変更申請対象者の標準年俸を引き下げた。職掌変更申請権利喪失規定を廃止するなど被告が職掌変更制度の要件緩和措置を執ったことを併せ考慮しても、上記のとおり上長の推薦という不合理な申請要件によって、被告の職掌変更制度は十分に機能していないと認められることから、職掌変更制度の存在により、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。

オ 以上によれば、前記(1)の男女間の格差は、被告が、男性従業員については、主として処理の困難度の高い業務を担当し、将来幹部社員に昇進することが予定され、勤務地に限定のない者として、他方、女性従業員については、主として処理の困難度の低い業務に従事することが予定され、勤務地に限定のある者として、男女のコース別に採用、処遇してきたことによるものであるが、原告らが入社した当時において、男性は前者に、女性は後者に属するものとしたことには一定の合理性があり、それが公序に反するものとははいえないものの、その後、均等法が施行されるに至った平成11年4月1日以降は、原告甲野と被告の労働契約中、前記の処遇部分は、同法6条に違反するとともに、不合理な差別として公序に反することになったというべきである。

一方、原告乙山については、前記のとおり、均等法施行前の平成5年12月31日に既に被告を退職しているから、原告乙山と被告との労働契約が無効又は違法であったということはできない。

カ(ウ) これに対して、原告らは、採用手続の同一性、原告らが従事してきた業務と男性従業員の業務との同一性を根拠に原告らが被告との間で男性従業員と同一の労働契約を締結した旨主張する。

確かに、原告らが主張するとおり、原告らが被告に入社した当時の被告の就業規則には、職掌区分に関する明確な定めがなかったものの、前記認定のとおり、被告は、男女で異なる処遇をすることを前提に、男女をコース別に採用していたと認められることから、原告らが被告との間で男性従業員と同一の労働契約を締結したと認めることはできない。また、原告ら女性従業員の従事する業務と男性従業員が従事する業務とは、被告が主張するように明確に区別することができず、一部について重なり合っていたというべきではあるが、前記認定のとおり、被告は、男性従業員については比較的処理の困難度の高い業務に、女性従業員については比較的処理の困難度の低い業務に従事させてきたと認められるため、原告ら女性従業員の業務が男性従業員の業務と全く同一であったとは認めることができない。

また、原告らは、被告が原告らと労働契約を締結する際、原告らに対し、労働基準法15条に基づき労働条件を明示すべき義務を負うところ、被告は原告らに対し男性と女性とで労働契約の内容が異なる旨の説明等をしなかったとして、規定上男女の区別をしていない就業規則が男性従業員、女性従業員を問わず適用された結果、女性従業員も、男性従業員と同一の労働契約を締結したと主張する。

なるほど、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を説明していないし、原告らの採用時の被告の就業規則にもその旨の規定はない。

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、個別に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とど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べき義務があるとはできない。また、就業規則そのものが規定上男女の区別をしていないからといって、就業規則を受けて制定された社内通達の「採用規程」等に基づいて締結された個別の労働契約の内容について、それが就業規則に定める具体的な労働条件の基準に達しないものとして無効となるということではできず、就業規則の規定により当然に男女同一の労働契約を締結したことになるということではできない。

したがって、原告らの上記主張は、いずれも採用することができない。

(イ) 原告らは、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女性差別を維持固定化するものであるから無効、違法である旨主張する。

確かに、被告が旧均等法の制定、施行に対処し、男女のコース別の処遇を引き続き維持するため、職掌別人事制度を導入したにすぎないということができ、前記ウで説示したとおり、旧均等法が男女で差別的取扱いをしないことを努力義務にとどめていることなどに照らせば、男女のコース別の処遇が直ちに公序に反して無効、違法であるとはいえない。

また、原告らは、職掌別人事制度の導入に伴い被告がした就業規則の変更は、原告ら女性従業員の労働契約上の既得の諸権利を一時的に奪い、不利益を課すものであることから、無効である旨主張する。

しかし、前記認定のとおり、被告は、従前行ってきた男女のコース別の処遇を引き続き維持するため、就業規則を変更し、総合職と事務職の区別を設けたにすぎないのであり、これによって、女性従業員の従事する業務の内容や賃金に関する定め等が変更さ

れたとは認められないことから、職掌別人事制度の導入に伴う就業規則の変更が、女性従業員に対し特段の不利益を及ぼすと認めることはできない。

したがって、原告らの主張はその前提を欠くものといわざるを得ない。

さらに、原告らは、平成5年協定及び平成7年協定は、被告の不当労働行為により御用組合化した組合により、女性従業員の反対意見を無視して締結されたものであるから、無効、違法であるとも主張する。

しかし、(人証略)の証言によっても、組合が被告の不当労働行為により御用組合化したと認めるに足りるものではなく、他にこれを認めるに足りる確かな証拠はない。また、前記(2)イウのとおり、被告と組合は、職掌別人事制度導入後も交渉を重ねた結果、平成5年協定の締結に至ったものであり、平成7年協定も、合計7回にわたる労使検討委員会の開催、10回にわたる団体交渉を経て、締結されたものであることから、これらの協定の締結に至る過程に手続的瑕疵があったとは認められず、女性従業員の反対意見が組合の平成5年協定及び平成7年協定に関する意思決定に反映されなかったからといって、直ちにこれらの協定を無効、違法とすべき理由もない。

したがって、原告らの上記主張も採用することができない。

(ウ) 原告らは、被告における違法な男女の差別的取扱いとして、新入社員研修に関する差別、供花差別、名刺の不支給、事務服の強制、お茶くみ等を挙げる。

しかし、前記認定のとおり、被告においては、男性従業員については、商社の中心的業務である成約業務を中心とする主として処理の困難度の高い業務を担当し、将来幹部社員に昇進することが予定されている者として処遇し、他方、女性従業員については、主として処理の困難度の低い業務に従事する者として処遇していたものであるから、原告らが主張する上記差別的取扱いとは、そのような担当業務の違いによる処遇の違いによるものが主たるものであると認められ、性別のみを根拠とした違法な差別的取扱いということではできない。また、女性従業員には、派遣社員も含めて事務服が貸与されていたのに対し、男性従業員には、総合職のみならず、被告へ出向してきた従業員に対しても事務服の貸与がされていたが、事務服については、組合の要望によって設置された事務職制服改善委員会のアンケート調査の結果でも、私服を希望する女性従業員は10パーセント程度の少数であったものであり(証人K・第17回口頭弁論録書)、そのような状況下における女性従業員のみ事務服の着用が、原告らに対する関係

で慰謝料請求権を生じさせるような違法な男女差別であったと認めるに足りるものではない。

(ウ) 原告らは、退職における違法な男女差別として、女性についてのみの結婚退職優遇制度が存在したこと、結婚や妊娠出産を契機とした退職勧奨があったことを挙げる。

しかし、被告において、結婚や妊娠出産を契機とした退職勧奨があったと認めるに足りる確かな証拠はなく、原告ら主張の結婚退職優遇制度は、女性従業員のみを優遇するものであるが、女性であるが故に不利益を課すものではなく、その存在をもって、これが原告らに対する関係で慰謝料請求権を生じさせるような違法な男女差別であったと認めることはできない。

(ウ) その他、原告らは、均等法施行前の被告における違法な男女差別の存在や各人事制度導入に際しての違法性等について主張しているが、男女間の処遇上の差異は、前記認定の男性従業員と女性従業員の担当業務の違いによるものといえるのであり、また、各人事制度導入の経過も前記認定のとおりであって、原告らが主張するような違法があるということではできず、原告らの上記主張は、前記結論を覆すに足りるものではなく、いずれも採用することができない。

2 争点(2)(地位の確認)について

(1) 確認の利益について

ア 一般に、確認の利益は、原告の権利又は法律的地位に危険・不安定が現存し、その危険・不安定を除去する方法として確認の判決をすることが有効適切である場合に認められる。

そして、原告が、当該確認請求に係る請求権に基づき給付訴訟を提起できるときは、それによることで紛争の解決が図られるから、その請求権の確認の利益は原則として認められないが、基本たる権利又は法律関係から派生する給付請求権について給付訴訟が可能の場合でも、基本たる権利又は法律関係を確認することが現存する原告の権利又は法律的地位についての危険・不安定を除去する方法として有効適切であるときは、確認の利益があるというべきである。

他方、私人間の権利又は法律関係は、法律行為、その他法律に定められた事由により変動することから、過去の権利又は法律関係の存否を確認したところで、現在の原告の権利又は法律的地位の危険・不安定を除去することにはならない。

したがって、過去の権利又は法律関係の確認が現在の権利又は法律的地位をめぐる紛争解決に有効適切であるという特段の事情がない限り、確認の利益が認められないと解するのが相当である。