

イ 原告甲野は、原告甲野が、被告との雇用契約上、主位的に、①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にあること、②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にあること並びに③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類を付与されたものとして取り扱われる地位にあること、予備的に、④被告との雇用契約上、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にあること及び⑤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ことと確認を求めているところ、原告甲野は、上記③及び⑤に係る地位に基づいて賃金の支払請求又は損害賠償請求ができるとしても、原告甲野が現在その地位にあることは、賃金の支払請求又は損害賠償請求の基本たる法律関係であるということができ、被告がこれを争っていることは明らかであるから、原告甲野はその地位についての危険・不安定を除去するために、その地位にあることと確認を求めることができるというべきである。

他方、上記①、②及び④に係る地位は現存する法律関係とはいえず、過去の法律関係にほかならないところ、上記のとおり、原告甲野の現在の権利又は法律的地位の危険・不安定を除去するためには、現在の地位の確認を求めれば十分であり、原告甲野の主張によっても、既存分の差額賃金又は損害賠償請求については給付の訴えを提起すれば足り、前記特段の事情を認めることはできない。

したがって、原告甲野の上記①、②及び④に係る地位の確認を求める訴えは、確認の利益を欠くものというべきである。

(2) そこで、以下において、原告甲野の、原告甲野が③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類を付与されたものとして取り扱われる地位にあること並びに⑥同日から総合職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ことと確認請求について検討する。

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(2)のとおり、被告は、人事考課、選抜の結果、従業員の昇格を決定しているものであり、この昇格の決定についての使用者の総合的裁量的判断は尊重されるべきであるから、一般的には、昇格決定のない段階で「あるべき昇格」を認めるのは困難である。そして、前記1(3)イで説示したとおり、原告甲野が入社した当時、被告のとなっていた男女のコース別の採用、処遇が公序に反す

るものとまではいえないのであり、入社後の勤務地、担当職務の内容を異にすること等により、男性従業員と女性従業員との間で入社後に積まれた知識、経験に差異があったと考えられ、したがって、直ちに女性従業員についても男性従業員と同様の昇格をさせるべきであったということはできない。そうすると、被告が原告甲野と同標準年齢の男性従業員と同じ役割等級を付与しなかったからといって、そのことが違法とはいえず、原告甲野にその昇格請求権があるともいえない。

したがって、原告甲野が、当然総合職に配置され昇格されたものとして、同標準年齢の男性従業員と同じ役割等級を付与されるべき地位にあると認めることはできない。

イ これに対して、原告甲野は、被告が労働契約上男女を平等に取り扱うべき義務を負うことから、平等取扱義務に基づく完全履行として男女を同一に処遇すべきであり、また、就業規則等の事務職に関する部分が無効となった場合、平等取扱義務に基づき、無効とされた部分が補充される結果、やはり男女を同一に処遇すべき義務を負うとして、原告甲野と同標準年齢の男性従業員と同じ役割等級が原告甲野に付与されるべきであると主張する。

しかしながら、労働契約は、使用者と労働者との個別の契約であり、前記1(2)ウの原告甲野と被告間の労働契約の内容からすれば、原告甲野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たる被告に男女を平等に取り扱うべき義務があったと解することは困難であり、被告が、労働契約上原告甲野に同標準年齢の男性従業員と同じ役割等級を付与すべき義務を負うとはいえない。

また、原告甲野は、就業規則、平成5年協定等の労使協定のうち、事務職に関する部分が、労働基準法3条、同法4条、民法90条に違反し、無効となること、無効とされた部分については、労働基準法13条の類推適用又は労働基準法93条及び労働組合法16条の適用により、就業規則及び労使協定における総合職に関する基準が適用されることから、原告甲野についても男性従業員と同様の昇格をさせるべきであると主張する。

しかしながら、前記1(3)カで説示したとおり、そもそも被告の就業規則及び労使協定が無効であるとは認められないことから、就業規則及び労使協定のうち事務職に関する部分が無効であることを前提とする原告甲野の主張は、その前提を欠くものといわざるを得ない。

したがって、原告甲野の上記主張は、いずれも採用することができない。

ウ 以上によれば、原告甲野の、原告甲野が③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類を付与されたものとして取り扱われる地位にあること並びに⑥同日から総合職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ことと確認請求はいずれも理由がない。

3 争点(3) (差額賃金等の請求権)について

(1) 前記1(3)で説示したところによれば、原告乙山に差額賃金及び差額退職金の請求権があるとはいえず、この点に関する原告乙山の主位的請求及び予備的請求はいずれも理由がない。

また、前記1(3)で説示したところによれば、原告甲野の差額賃金の請求権は、均等法施行前の平成11年3月31日までのものについてはその請求権があるとはいえず、この点に関する原告甲野の主位的請求及び予備的請求のいずれも理由がない。

したがって、原告甲野については、均等法が施行された平成11年4月1日以降のものが問題となるので、以下これについて検討する。

(2) 前記1(3)イで説示したとおり、原告甲野が入社した当時、被告のとなっていた男女のコース別の採用、処遇が公序に反するとまではいえないこと、入社後の勤務地や職務内容を異にすること等により、男性従業員と女性従業員との間で積まれた知識、経験にも差異があったと考えられ、この知識、経験の差異が昇格にも反映すると考えられることからすれば、原告甲野が、当然総合職に配置され昇格したのとして、同標準年齢の男性従業員との差額賃金の請求権を有しているとは認められない。したがって、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(5)にあるとおり、均等法施行以降において原告甲野と比較対象となる同標準年齢の男性従業員との賃金格差があるからといって、それをそのまま原告甲野が請求権を有する差額賃金であることはできない。

(3) これに対して、原告甲野は、被告が労働契約上男女を平等に取り扱うべき義務を負うことから、平等取扱義務に基づく完全履行として男女を同一に処遇すべきであり、また、就業規則等の事務職に関する部分が無効となった場合、平等取扱義務に基づき、無効とされた部分が補充される結果、やはり男女を同一に処遇すべき義務を負うとして、同標準年齢の男性従業員との差額賃金請求権を有していると主張する。

しかしながら、前記2(2)イで説示したとおり、被告に労働契約上男女を平等に取り扱うべき義務があったと解することはできない。

また、原告甲野は、原告甲野と被告との労働契約、

就業規則及び平成5年協定等の労使協定のうち、事務職に関する部分が、労働基準法3条及び同法4条に違反し、無効であるとして、労働基準法13条の類推適用により、同標準年齢の男性従業員との差額賃金請求権を有していると主張する。

しかしながら、前記2(2)イで説示したとおり、就業規則及び労使協定のうち、事務職に関する部分が無効であることを前提とした原告甲野の主張は、その前提を欠くものである。

また前記(2)で説示したところからすれば、仮に原告甲野主張のように、原告甲野に対する賃金、資格等に関する定めが無効であり、原告甲野に対し事務職の賃金体系を適用することが無効であるとしても、原告甲野と同標準年齢の男性従業員の基準が原告甲野に適用されるべき基準であるとするとはできないといわざるを得ない。したがって、原告甲野の労働契約が無効となった部分を補充する、原告甲野に適用すべき明確な基準があるということではできず、この点からしても、原告甲野に差額賃金の請求権があるとはいえない。

(4) 以上によれば、原告らの差額賃金等の請求は、主位的請求及び予備的請求のいずれも理由がない。

4 争点(4) (差額賃金等相当損害金の請求権)について

(1) 前記1(3)オで説示したところによれば、原告乙山に差額賃金等相当損害金の請求権があるとはいえず、原告乙山の主位的請求及び予備的請求のいずれも理由がない。

また、原告甲野の差額賃金等相当損害金の請求権は、前記のとおり、均等法が施行された平成11年4月1日以降のものが問題となる。

そして、前記1(3)エ(7)で説示したところによれば、被告は、均等法が施行された平成11年4月1日以降も、同法により禁止されているにもかかわらず、それまでの原告甲野に対する男女のコース別の処遇を維持していたのであるから、少なくとも男女のコース別の処遇を維持することを容認していたものというべきであり、被告は、違法な男女差別を維持したことについて少なくとも過失があると認められる。

(2) したがって、被告は、原告甲野に対し、違法な男女差別という不法行為によって原告甲野が被った損害を賠償すべき義務を負う。

原告甲野については、違法な男女差別により賃金等について男性従業員と格差が生じているのであるから、原告甲野に損害が生じたこと自体は認められるといえるが、原告甲野と同標準年齢の男性従業員との賃金等の格差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(5)の

とおりであるからといって、それまでの違法とはいえない男女のコース別の処遇により、男性従業員と女性従業員とは、知識、経験を異にしていると考えられることは前記2(2)アのとおりであるから、その格差分がそのまま原告甲野の損害額であることはできず、原告甲野の具体的損害額を確定することは困難である。

そこで、この点は、原告甲野の慰謝料の算定に当たって考慮することとする(後記5(1)のとおり、被告には慰謝料支払義務がある)。

5 争点(5)(慰謝料及び弁護士費用の請求権)について

(1) 慰謝料について

ア 前記4で判断したところによれば、原告甲野は、被告のした違法な男女差別により、性により差別されないという人格権を侵害されたものといえることができるから、被告は、原告甲野が被った精神的苦痛に対する慰謝料を支払うべき義務を負う。

そして、被告のした男女差別の態様、その期間(平成11年4月1日以降)、この期間における原告甲野と比較対象の同標準年齢男性従業員の賃金の格差の額、その他本件に現れた諸般の事情を総合すると、原告甲野の慰謝料額は500万円と認めるのが相当であり、この部分についての原告甲野の主位的請求は理由がある。

イ なお、被告は、原告らの慰謝料請求権についても、その要件事実が差額賃金請求権の要件事実と重なり合う以上、労働基準法115条所定の消滅時効により消滅した旨主張する。

しかし、性により差別されないという人格権侵害を理由とする損害賠償請求権は、差額賃金の支払がなかったこと自体を損害とするものではなく、差額賃金請求権とは別個の保護法益といふべきであるから、後者について消滅時効が完成しているからといって、前者についても当然に消滅時効が完成しているものといふことはできない。したがって、被告の主張は独自の見解といわざるを得ず、採用することができない。

ウ 他方、均等法施行前に被告を退職した原告乙山に対しては、違法な男女差別があったとはいえないから、原告乙山の慰謝料請求は理由がない。

(2) 弁護士費用について

ア 弁論の全趣旨によれば、原告甲野は、本件訴訟の追行を原告ら訴訟代理人弁護士に委任したと認められるところ、本件訴訟追行の難易、前記(1)アの認容額その他諸般の事情を総合すると、弁護士費用相当額50万円をもって、被告の違法な男女差別の不法行為と相当因果関係のある損害と認めることができる。したがって、この部分についての原告甲野の

主位的請求は理由がある。

イ しかしながら、前記(1)ウのとおり、原告乙山に対しては、違法な男女差別があったとはいえないから、原告乙山の弁護士費用相当額の請求は理由がない。

(3) よって、被告は、原告甲野に対し、前記(1)ア及び(2)アの合計額550万円とこれに対する不法行為日である平成11年4月1日(均等法施行の日)から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金を支払うべき義務を負う。

6 結論

以上によれば、原告らの訴えのうち、原告甲野の、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ものと取り扱われる地位にあることの確認を求める訴え、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ものと取り扱われる地位にあることの確認を求める訴え及び平成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ものと取り扱われる地位にあることの確認を求める訴えは、不適法であるからいずれも却下し、原告甲野の慰謝料及び弁護士費用に関する主位的請求は、前記5(1)ア及び5(2)アの限度で理由があるから認容し、原告らのその余の請求は主位的請求及び予備的請求のいずれも理由がないから棄却し、被告の仮執行免脱宣言の申立てについては、相当ではないからこれを却下することとし、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第1部

裁判長裁判官 橋本 昌純
裁判官 上村 孝由
裁判官 鈴木 基之

別表2 資格昇格基準(昭和63年)

総合職	最低年数	事務職	最低年数
理事			
副理事			
参事			
副参事	3年		
課長役	3年		
課長補	5年	主務	
主事	7年	主事	7年
書記1級	5年	書記1級	5年
書記2級	4年	書記2級	4年

別表3 資格格付(昭和63年)

新資格	導入時の役職、資格
理事	本部長の者
副理事	副本部長の者
参事	地区部長の者
副参事	地区部次長の者
課長役	課長の者
課長補	課長代理の者
主事	標準年令27歳以上の者
書記1級	標準年令22歳以上の者
書記2級	標準年令21歳以上の者

(女性従業員)

新資格	導入時の資格
主務	主事で所定年数を経過したとみなされる者で、主務にあざわしいと会社が判断した者
主事	標準年令27歳以上の者
書記1級	標準年令22歳以上の者
書記2級	標準年令21歳以上の者

別表5 資格格付(平成7年)

新資格	移行時の資格等
経営職1級	理事の者及び平成7年4月1日経営職1級昇格者
経営職2級	副理事の者及び平成7年4月1日経営職2級昇格者
管理職1級	参事の者及び平成7年4月1日管理職1級昇格者
管理職2級	副参事の者及び平成7年4月1日管理職2級昇格者
管理職3級	課長役の者及び平成7年4月1日管理職3級昇格者
指導職1級	課長補の者及び平成7年4月1日指導職1級昇格者
指導職2級	主事で標準年令30歳以上の者
担当職1級	標準年令25歳~29歳の者
担当職2級	標準年令22歳~24歳の者
担当職3級	標準年令18歳~21歳の者

(事務職)

新資格	移行時の資格等
指導職1級	
指導職2級	主務の者及び平成7年4月1日指導職2級昇格者
担当職1級	主事の者及び標準年令25歳~27歳の者
担当職2級	標準年令22歳~24歳の者
担当職3級	標準年令18歳~21歳の者

別表6 各資格ごとの必要年数(平成7年)

総合職	必要年数	事務職	必要年数
管理職2級	3年		
管理職3級	4年		
指導職1級	4年		
指導職2級	4年	指導職2級	6年
担当職1級	5年	担当職1級	5年
担当職2級	3年	担当職2級	3年
担当職3級	4年	担当職3級	4年

別表7 役割等級(平成15年)

役割等級	役割等級の定義
S4等級	「組織の責任者」として担当する組織の方針・戦略を策定し、組織の課題・目標を達成する。または、会社・組織の経営方針・戦略を踏まえ、担当分野における高度な専門能力と業務遂行能力を発揮し、課題・目標を自ら形成し、達成する。
S3等級	会社・組織の方針・戦略を理解し、上長の包括的指示に自己の判断を加えながら、担当分野における専門能力を発揮し、業務を遂行することにより、自ら設定した目標を達成する。
S2等級	所属部門の方針・戦略を理解し、上長の指示に自己の判断を加えながら業務を遂行することにより、自ら設定した目標を達成する。また、S3等級に成るべく、専門能力の習得に努める。
S1等級	所属部門の方針を理解し、上長の指示に基づき担当業務の範囲内で主体的に業務を遂行する。また、S2等級に成るべく、基礎的な専門能力の習得に努める。

別表8 原告甲野と同標準年齢(総合職掌)の資格別人員の推移(単位:人)

年度	資格区分 番証No.	資格111 (資格10)	資格112 (資格20)	資格121 (資格30)	資格122 (資格40)	資格123 (資格50)	資格131 (資格60)	計
		経営職1級 (理事)	経営職2級 (副理事)	管理職1級 (参事)	管理職2級 (副参事)	管理職3級 (課長役)	指導職1級 (課長補)	
平成4年	乙67				26 (47.3%)	27 (49.1%)	2 (3.6%)	55
平成5年	乙68				41 (74.5%)	13 (23.6%)	1 (1.8%)	55
平成6年	乙69			3 (5.5%)	43 (78.2%)	8 (14.5%)	1 (1.8%)	55
平成7年	乙70			11 (20.4%)	37 (68.5%)	5 (9.3%)	1 (1.9%)	54
平成8年	乙71			21 (38.9%)	27 (50.0%)	5 (9.3%)	1 (1.9%)	54
平成9年	乙72			23 (42.6%)	27 (50.0%)	3 (5.6%)	1 (1.9%)	54
平成10年	乙73			31 (57.4%)	22 (40.7%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	54
平成11年	乙74		2 (4.0%)	34 (68.0%)	13 (26.0%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)	50
平成12年	甲233		8 (16.0%)	30 (60.0%)	11 (22.0%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)	50
平成13年	甲320	2 (4.0%)	11 (22.0%)	27 (54.0%)	9 (18.0%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)	50
平成14年	甲321	4 (8.3%)	9 (18.8%)	28 (58.3%)	5 (10.4%)	1 (2.1%)	1 (2.1%)	48

※資格区分欄の括弧内は、平成6年以前の資格区分

原告乙山と同標準年齢(総合職掌)の資格別人員の推移(単位:人)

年度	資格区分 番証No.	資格30	資格40	資格50	資格60	計
		参事	副参事	課長役	課長補	
平成4年	乙75	14 (41.2%)	7 (20.6%)	11 (32.4%)	2 (5.9%)	34
平成5年	乙76	16 (47.1%)	5 (14.7%)	11 (32.4%)	2 (5.9%)	34

●判例

K工業技術専門学校(私用メール)事件

福岡地裁久留米支部 平16.12.17判決

[平15(ワ)375号 雇用関係確認等請求]
[一部認容 一部棄却(控訴)]

① 業務用パソコンを使用してインターネット上の出会い系サイト等に投稿し、多数回の私用メールを送受信した専門学校教員に対する懲戒解雇処分につき、職務専念義務や職場規律維持に反するだけでなく教職員としての適格性や学校の名誉信用にもかかわるもので

あって懲戒解雇事由に一応は該当するが、同処分は苛酷に過ぎ解雇権の濫用として無効とされた例

② 原告の賞金、賞与の支払請求のうち、未払賞金および支給基準が明らかであり額が確定している分の賞与の支払義務が認められた例

コメント

(1) 事件の概要 本件は、専門学校の教員が、勤務先から貸与された業務用パソコンを使用してインターネット上の出会い系サイト等に投稿し、多数回メールを送受信したことを理由に行われた懲戒解雇の無効を主張して、雇用契約上の地位の確認と未払賞金等の支払いを求めたものである。

原告は、被告私立学校法人が経営する専門学校で教員として26年間勤務してきた者であり、本件当時は授業担当の教師と進路指導課長を兼任していた。この進路指導課長は、学生課長や教務課長等と並んで校長に次ぐ役職であった。

被告学校では全職員にパソコンが貸与されていたが、使用方法および遵守事項等につき特に説明や教示はなく、使用規程も定められていなかった。

原告は、平成12年12月頃から貸与されたパソコンおよびメールアドレスを使って学外の交際相手と私用メールを交わし、13年4月中頃からは出会い系サイトで知り合った複数の女性と私用メールを交換したり、同メールアドレスで出会い系サイトに登録したりするようになった。メールの相手から勤務先名を出して大丈夫かななどの指摘を受けることがあったが、15年8月に投稿した掲示板でメールアドレスを閲覧可能にしていたため、その

掲示板を見た者から被告学校に匿名で指摘があった原告の行為が発覚した。

平成10年9月から15年9月までの原告のメールにつき、その受信記録約1650通のうちのおおよそ半数と送信記録約1330通のうちのおおよそ6割がそのような私用メールであり、それらの約半数程度が昼休みを除く勤務時間内に行われていた。

そこで被告では、15年9月4日、校長と事務局長が原告と面談を行い自主退職を勧めたが、原告が拒否したため、勤務時間内に出会い系サイトに被告のメールアドレスでアクセスした行為が被告の名誉信用を傷つけるものである等として、同月8日、原告に対して処分が決まるまで当分の間出勤停止処分とすることとし、同月25日には懲戒解雇処分を決定した。

なお、原告の解雇直前の給与は月額48万2592円、賞与(期末手当、勤勉手当)は毎年3回であり、平成14年12月が91万3919円、15年3月が21万4270円、同年6月は96万6651円であった。

被告は、原告の行為は職務専念義務に違反するのみならず、私立学校の教職員としての適格性に欠け、被告全体の名誉・信用を著しく傷つけるもので、懲戒解雇は相当であると主張し、これに對

判例

名糖健康保険組合(男女差別)事件

東京地裁 平成6年12月27日判決

平13(ワ)12355号 賃金等請求
一部認容 一部棄却(確定)

- ① 女性職員と男性職員との間の昇格・昇進格差につき、女性であることを理由とした差別的取扱いによるものではないとされた例
- ② 女性職員と男性職員との間の賃金格差につき、賃金規程それ自体は男女の区別がなく共通に適用されることが予定されているものの、実際の賃金決定過程において、使用者は女性を男性であった場合と比べて不利益に取り扱っていたとみざるを得ないとされた例
- ③ 職員を一定の役職に昇進させるか否かは、使用者の人事権と密接に関連する事柄であって、本来使用者の幅広い裁量に委ねられるべきものであり、また、一定年数を経れば当然に一定の役職に昇進させるという労使慣行が

- 認められない以上、原告1名の次長の職位にあることの確認および次長職への昇格請求は認められないとされた例
- ④ 女性であることを理由とした差別的取扱いが労基法4条違反に当たるとしても、客観的な給与決定基準がなく、直接比較対照すべき同年齢・同学歴・同期採用の男性職員が存在しない以上、あるべき賃金額が客観的に決定されることを前提とした差額賃金請求権は認められないとされた例
- ⑤ 女性であることを理由とした違法な差別的取扱いにつき、不法行為に基づく得べかりし賃金相当額および慰謝料の支払請求が認められた例

コメント

(1) 事件の概要 本件は、被告(健康保険組合)に勤務する原告ら3名の女性労働者が、女性であることを理由に賃金、昇格において差別されたと主張して、主位的には労働契約に基づき、入社時から平成15年9月までの間の差額賃金、予備的には不法行為に基づく差額賃金相当額の損害賠償の支払いを求めるとともに、原告丙川について、差別がなければ次長に昇進し次長職に昇格したはずであるとして、労働契約に基づく地位の確認を求めたものである。

被告には、平成13年8月当時、常務理事の下、原告らを含めて7名、15年8月現在では、常務理事の下、原告らを含めて6名で、2名の派遣社員があり、事務組織は常務理事、事務長の下に総務課(以前は庶務課)と業務課が置かれている。

本件訴訟に至る経緯は、大要、次のようなものである。まず、原告らは、平成6年2月頃、被告理事長に対し男女間の格差を是正するよう交渉を始め、同年4月4日には、被告に対し、女性職員の給与、役職員起用について改善するよう文書で要望した。その結果、平成6年度および7年度には、原告甲野および乙山については5000円、丙川については7500円を調整手当に加算する措置がとられた。6年10月17日、原告らは労働組合を結成して情報労連全統一労働組合に加盟し、これにより組合分会が発足した。そして、組合および分会は、9年10月3日、被告に対し男女間の賃金および昇格、昇進の格差是正を求めて団体交渉を重ねたが、被告は、10年3月30日、①昇格・昇進については、同年4月から職能資格7等級の業務であ

る管理・指導および複雑かつ高度な専門的事項について、調査・研究・立案・企画・分析等もしくは対人折衝を補助者の指導した結果により、推挙があった場合、給与委員会の選考によることが条件となったこと、②賃金格差の是正については、昇格・昇進と連動しているため、先送りすると回答した。そして、10年10月29日には、「在籍する女性職員3名のうち1名を職能資格等級7級に昇格させ、管理職に昇進を行う。ただし、①庶務課、業務課の両課長ポストを明確化し、役職を位置づけること、②管理職の役職位にある者は、労働組合を脱退することを条件とする。」旨の回答を行ったが、分会および原告丙川は、これを拒否した。その後も被告と組合および分会との交渉はまとまらず、また、東京地労委にあっせん申請もなされたが進展はみられなかったことから、原告らが本件訴訟を提起することになった。

本件における原告らの主張は、①男性職員が全員、係長には勤続6~12年(年齢は33~35歳)で、課長には勤続11~18年(年齢39歳)で、次長には勤続20~25年(年齢46~50歳)で、事務長には勤続7~27年(年齢44~53歳)でそれぞれ昇格しているのに対して、女性職員は保健婦である訴外Fが勤続11年(年齢51歳)で係長に昇進しただけで、原告ら3名はいずれも係長以上に昇進・昇格していないが、これは原告らが女性であることを理由とした差別的な取扱いによるものであり合理的理由がない、②原告らの業務内容は男性職員Bに劣っていないにもかかわらず、Bが昭和55年4月に係長に、昭和61年4月には課長に、そして平成5年には次長に昇進したのに対して、原告らはいずれも昇進していない、③原告らの経験・知識は、原告らより後に採用された男性職員Dより高度であったにもかかわらず、Dは原告らより先に課長に昇進しただけでなく、賃金も原告らより高額であるなどというものであった。

これに対して、被告は、①昇格・昇進について、理事長の裁量に基づき、職員の能力、指導力、企画力および知識などを総合判断して決定してきたのであり、男女を区別し、男性職員を年功的に昇進・昇格させたことはないし、小組織である被告では職位の該当者が少なく、年功的に昇格・昇進を定めることができない、賃金も男女を問わず同

年齢の給与基準に基づき決定されているから男女差別は存在しない、②男性職員Bは、原告らより6年前に採用されており、その経験・知識は原告らより明らかに高度であり、被告の運営を将来背負って立つという意識の下に、主体的創造的に勤務していたのに対して、原告らは与えられた業務をこなしていたにすぎない、③男性職員Dは、短大卒として採用されており、高卒である原告らとは異なるうえに、幹部候補生として採用されたものであるなどと主張していた。

(2) 判断のポイント 判決は、まず原告らと男性職員らとの間の昇格・昇進格差について、被告の職員はいずれも中途採用者であること、学歴や採用前の職歴もまちまちであること、被告は小規模な組織であることなどをあげて、「勤務開始後一定年数を経れば特段の問題がない限り一定の役職に昇進するというような労使慣行を認めることは困難である」こと、男性職員であるBは学歴こそ原告らと同じであるが、被告における勤務年数が長く、社会保険労務士の資格も取得し、被告の業務遂行上有用な専門的知識を習得していること、Dが管理職として適任と判断されたのも年齢を考慮したためであって、これら兩名と原告らとの比較において男女差別は認められないこと、さらに被告の賃金規程においては、資格等級ないし職能資格等級につき特段の要件ないし定義づけは存在せず、旧賃金規程下における資格手当は、退職金計算の基礎となる基本給の額を抑えるために導入されたもので、昇給分を基本給以外の名目で支給するための便法にすぎず、また、新賃金規程の下でも、少なくとも7等級以上は一定の役職に職能資格等級を対応させているだけで、一定の管理職に昇進することがすなわち対応する職能資格等級に昇格するという制度にすぎないという理由から、原告らが管理職に昇進しないことにつき女性であることを理由とする差別的取扱いと認めることができない以上、昇格についての格差も、女性であることを理由とした差別的取扱いによるものと認めることはできないとしている。

しかし、賃金についての格差については、原告らと男性職員Bとの基本給等の比較から男女差別は断定できないとする一方で、男性職員Dとの比較においては、労働者としての資質・能力や従事

した職務の質および量、勤務成績において、原告らがDに劣るということは考えられず、むしろ、業務の習熟度の点からは、少なくともDが採用された当初は、同じ業務に13年ないし17年従事していた原告らのほうがはるかに勝っていたと推認されると述べて、Dの基本給が原告らのそれより高い水準で推移している理由は、原告らが女性であるために、それまでの基本給等が低く抑えられ、その後も同じ状態が続いた結果であるとみるほかなく、したがって、「被告の賃金規程それ自体は、男女の区別なく共通に適用されることが予定されているものの、実際の賃金決定過程において、被告は、原告ら女性を男性であった場合と比べて不利益に取り扱っていたとみざるを得ない」とした。

次に、原告丙川についての昇格・昇進請求権の可否をめぐることは、判決は、職員を一定の役職に昇進させるか否かは、「使用者の人事権と密接に関連する事柄であって、本来使用者の幅広い裁量に委ねられるべきもの」であり、一定年数を経れば当然に一定の役職に昇進させるという労使慣行も認められない本件では、勤務期間が一定の年数に達したからといって、当然に一定の役職に就くものではなく、被告の昇進発令がない本件においては、次長の職位にあることの確認を求める請求は不当であるし、職位とは別に次長職という資格が存在せず、また、7等級以上の職能資格等級が一定の職位と対応関係にあり、昇進とは別に昇格が行われることが予定されていない以上、昇格の

請求も不当であるとしている。

判決は、女性であることを理由とした上記差別的取扱いが労基法4条違反に当たるとしている。しかし、客観的な給与決定基準がなく、直接比較対照すべき同年齢・同学歴・同期採用の男性職員が存在しない本件では、被告による賃金決定が労基法4条に違反し無効となるとはいっても、これに代わる原告らの賃金額を一義的に決定すべき法的根拠を見出しがたいから、あるべき賃金額が客観的に決定されることを前提とした差額賃金請求権は、その前提を欠き、不当であるとされ、原告らが請求するのは、不法行為に基づく得べかりし賃金相当額および慰謝料の支払いにとどまるとしている(ただし、平成10年6月14日以前に発生した損害に関する損害賠償請求権については、民法724条により時効消滅したとされた)。また、本件不法行為と相当因果関係にある損害として、弁護士費用の支払いが認められている。

(3) 参考判例 昇進・昇格請求権の可否につき、使用者の決定ないし発令がないことを理由としてこれを退ける本判決の立場は、従来の判例の立場を踏襲するものといえることができる。また、昇格請求権を初めて承認した芝信用金庫事件(東京地判平8.11.27労判704号21頁、東京高判12.12.22労判796号5頁)では、その前提として昇進と昇格とが明確に区別されていたが、本件では、昇進とは別に昇格が行われることは予定されていないという理由が示されている。

ち233万6334円に対する平成15年10月15日から、各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 被告は、原告乙山竹子に対し、601万5249円及びうち367万8915円に対する平成13年10月9日から、うち233万6334円に対する平成15年10月15日から、各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

3 被告は、原告丙川梅子に対し、666万1926円及びうち391万1067円に対する平成13年10月9日から、うち275万0859円に対する平成15年10月15日から、各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

4 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。

5 訴訟費用は、これを10分し、その1を被告の負担とし、その余を原告らの負担とする。

6 この判決は、第1ないし第3項に限り、仮に執行することができる。

原告	甲野 松子
原告	乙山 竹子
原告	丙川 梅子
上記3名訴訟代理人弁護士	五百蔵洋一
被告	名糖健康保険組合
同代表者理事長	丁原 太郎
同訴訟代理人弁護士	大下 慶郎
同	西 修一郎
同	石橋 達成



1 被告は、原告甲野松子に対し、594万9754円及びうち361万3420円に対する平成13年10月9日から、う



第1 請求

1 原告丙川梅子が被告の次長職の資格及び職位にあることを確認する。

2 被告は、原告甲野松子に対し、6988万8122円及びうち2300万円に対する平成13年10月9日から、うち4688万8122円に対する平成15年10月15日から、各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

3 被告は、原告乙山竹子に対し、7002万9622円及びうち2300万円に対する平成13年10月9日から、うち4702万9622円に対する平成15年10月15日から、各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

4 被告は、原告丙川梅子に対し、3409万0020円及びうち1500万円に対する平成13年10月9日から、うち1909万0020円に対する平成15年10月15日から、各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

1 本件は、被告に雇用された職員である原告らが、女性であることを理由に、賃金、昇格において差別されたと主張し、

(1) 主位的には各労働契約に基づく各入社時から平成15年9月までの間の差額賃金、予備的には不法行為に基づく同差額賃金相当額の損害賠償として

① 原告甲野は6188万8122円

② 原告乙山は6202万9622円

③ 原告丙川は2909万0020円

(2) 不法行為に基づく損害賠償として

① 原告甲野は慰謝料500万円及び弁護士費用300万円

② 原告乙山は慰謝料500万円及び弁護士費用300万円

③ 原告丙川は慰謝料300万円及び弁護士費用200万円

の各金員及び遅延損害金の支払を求めるとともに、

(3) 原告丙川が、差別がなければ次長に昇進し次長職に昇格したはずであるとして、労働契約に基づきその地位の確認を求める事案である。

2 前提となる事実(証拠を掲げない事実は、争いがないか又は弁論の全趣旨により認められる。)

(1) 被告

ア 被告は、健康保険法に基づき、昭和30年10月1日厚生大臣の認可を受け、組合員たる被保険者の健康保険を管掌することを目的として設立された健康保険組合であり、屑書地に主な事務所を置き、平成13年4月1日現在では、34事業主に55事業所、被保険者5623人で構成されている(「証拠略」)。

イ 被告の職員は、平成13年8月当時、常務理事

Aの下に、事務長B、C、原告ら3名及びD(以下において、人名は姓のみで表示することがある。)の7名であり、平成15年8月現在では、常務理事のB、事務長のC、課長のD及び原告らの6名(前同)で、他に2名の派遣社員がいる。

ウ 被告の事務組織として、常務理事、事務長の下に、総務課(以前の名称は庶務課)と業務課が置かれている。

(ア) 総務課(庶務課)は、文書の発受、事業所等への通知文書の発送、予算・決算の編成及び集計の作成、経理管理、積立金管理、人事・給与等、事務所の管理、事務経費の管理、議員・理事選挙の執行、事業所との交渉・接遇等の業務を行う。

(イ) 業務課は: ①適用(被保険者の資格得喪処理、被扶養者の認定と増減処理、健康保険証の発行処理、保険料の算定(月に1回)及び適用事業所への請求、報酬月額の確認(年に1回)、健康保険証の更新処理(3年に1回)、任意継続被保険者の管理、資格喪失後の継続療養受給者の確認及び管理)、②保険給付(被保険者及び被扶養者の医療機関における診療した請求書の整理、内容の確認及び付加給付の支払及び病欠・けがの際の休業補償を目的とした傷病手当金の処理、本人・配偶者が分焼した場合の給付金の処理、本人・家族が死亡した場合の埋葬給付金処理、接骨院等からの請求書の確認及び支払処理)、③第三者行為(交通事故やけんかによる医療行為に関する事後処理業務)、④確認事務(医療機関から請求された診療報酬明細書(レセプト)や診療内容、薬投与の内容の点検)、⑤保健施設、保健事業(事業所や被保険者に対する検診や健康作り等の指導展開、事業所における検診の手配及び検診業者との折衝・交渉、保養所における利用受付、利用連絡等)の各業務を行う。

(2) 原告ら及び関係職員

ア 原告甲野

原告甲野(昭和18年〇月〇日生)は、昭和49年4月1日、被告に採用されて庶務課に配属され、適用業務、経理、総務を担当し、平成6年8月、業務課に配属され、保険給付、現金給付、レセプト点検、第三者行為、資格喪失後継続療養給付を担当し、平成13年からは、保険給付、現金給付以外の各業務を担当し、平成14年4月からは、保養所の利用受付及び利用券の発行等、保健施設で口腔衛生指導の実施案内、集計等を担当している。この間の平成8年4月、主任になった。

イ 原告乙山

原告乙山(昭和19年〇月〇日生)は、昭和49年4月1日、被告に採用されて庶務課に配属され、健康保険料計算、保健施設、適用業務、帳簿記帳を担当し、平成6年10月、業務課に配属され、保険給付、現金給付を担当し、平成11年7月、庶務課に配属され、以後、保健施設を担当し、平成15年4月からは保養施