

設の支払等を担当している。この間の平成8年4月、主任になった。

#### ウ 原告丙川

原告丙川(昭和24年〇月〇日生)は、昭和52年8月又は10月、被告に採用されて業務課に配属され、保健給付、現金給付を担当し、平成5年5月、庶務課に配属され、適用業務を担当し、平成6年8月から経理、庶務を、平成8年10月から保健施設をそれぞれ担当し、平成11年7月、業務課に配属され、保険給付、現金給付を担当し、平成15年4月から保険給付を担当している。この間の平成8年4月、主任になった。

#### エ B

B(昭和22年〇月〇日生)は、昭和43年8月1日、被告に採用されて業務課に配属され、保険給付を担当し、昭和55年、係長職になり、保険給付を担当し、昭和61年6月、課長職になり、保健施設、適用業務を担当し、平成5年、次長職になり、経理機械化準備、機関紙・会議資料作成・予算決算を担当し、平成7年4月、事務長職になり、経理・予算決算を担当し、平成13年11月、常務理事になった。

#### オ D

D(昭和33年〇月〇日生)は、平成3年3月1日、被告に採用され、適用業務を担当し、平成5年、保険給付を担当し、平成6年、保健施設を担当し、平成8年4月、主任になり、平成11年4月、業務課の課長になった。平成15年4月から現金給付も担当している。

#### (3) 被告職員昇進、昇格の経過

被告職員における昇進、昇格に関する経過は、概ね別紙1「昇進比較表」(略・補注)のとおりである(原告丙川及びBの入社年月日のほか、各職員の昇進時期等に若干の主張の相違がある。)

#### (4) 賃金額及び資格等級に関する経過

原告ら、B、D、Cの賃金額及び資格等級の推移は、別紙2の各「賃金構成比較表」(略・補注)のとおりである。

#### (5) 被告における関連規定

ア 被告の処務規程(平成11年4月1日一部改正後のもの)は、組合の事務所に職員として、所長、事務長、次長、課長、主任、係員のほか、必要な職員を置くことができ(4条)、事務所長以下の職員の任免は理事長が行う(5条)旨定めている(証拠略)。

イ 被告の職員給与規程(平成11年10月1日一部改正後のもの)は、賃金について、次のとおり定めている(証拠略)。

(ア) 賃金は、基準内賃金(本人給、職能給、調整給、役職手当、家族手当)、基準外賃金(休日時間外勤務手当、深夜勤務手当、通勤手当)及びその他の賃金から構成される(2条)。

(イ) 基本給は、年齢、学歴、職歴、技能等を勘案し理事長がこれを定める(10条)。

(ロ) 役職手当は、所長(常務理事を除く。)3万

5000円、事務長3万円、次長2万3000円、課長2万円、主任3000円の月額を支給する(13条)。

(ニ) 昇給は、定期昇給を原則として毎年4月1日に行う。ただし、経済情勢その他により理事長が必要と認めるときは、臨時に昇給を行うことがある(25条)。

昇給は定期昇給と昇進昇給に分け(26条)、いずれも査定期間の考課成績等を勘定し、10条に基づいて行う(27条)。

(ホ) 賃金(時間外による諸手当を除く)の計算期間は、当月1日より同末日までとし、支払日は毎月25日(支払日が休日のときはその前日)とする(6条)。

ウ 被告の新賃金体系規程(平成8年4月1日施行)は、次のとおり定めている(証拠略)。

(ア) 基本給の構成は、本人給、職能給及び調整給とする。

#### (イ) 定期昇給

本人給は、4月1日現在の年齢により決定する。職能給は、職能資格等級により格付けし、考課評語(A、B、C)に応じてAは3、Bは2、Cは1の号俸の昇給がある。

賃金表に当てはまらない額は、調整給とする。

#### (ロ) 人事考課

職能給及び昇給については、別に定める人事考課により格付けする。

#### (6) 本件に関する交渉経緯等

ア 原告らは、平成6年2月ごろ、被告理事長に対し、男女間の格差を是正するよう求める交渉をし、同年4月4日、被告に対し、女子職員の給与、役職員起用について改善するよう文書で要望した(証拠略)。

被告は、平成6年度及び平成7年度に、原告甲野、同乙山につき各5000円、原告丙山につき各7500円をそれぞれ調整手当に加算する措置をとった(証拠略)。

イ 原告らは、平成6年10月17日、労働組合を結成して、情報労連全統一労働組合(以下「組合」という。)に加盟した。これにより同組合名糖健康保険組合分会(以下「分会」という。)が発足した。(証拠略)

ウ 組合及び分会は、平成9年10月3日、被告に対し、男女間の賃金及び昇格、昇進の格差是正を求めて、団体交渉を開くよう求め(証拠略)、原告らは、同月28日、被告理事長に対し、男女間賃金格差の是正及び昇進・昇格の問題を次期理事長への申し送り事項にすることを申し入れた(証拠略)。

被告は、平成10年3月30日、組合及び分会に対し、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・指導及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、推薦があった場合、給与委員会の選考によることが

条件になったこと、②賃金格差の是正については、昇格・昇進と運動しているため、先送りとする回答した(証拠略)。

エ 被告は、平成10年10月29日、組合及び分会に対し、「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。」旨回答したが(証拠略)、分会は、上記回答は女性を平等に扱ったものではないとして、これを受け入れなかった。被告は、原告丙川に対し、上記の昇進・昇格者とした旨打診したが、原告丙川はこれを断った。

オ 組合及び分会は、平成11年3月8日、被告に対し、男女間賃金の格差の是正、女性職員の管理職登用等を求める要求書を提出したが(証拠略)、交渉はまとまらず、被告は、同年4月、Dを課長に昇進させた。分会は、同年7月6日、東京都地方労働委員会に対し、被告を相手方として、男女間賃金格差の是正、女性管理職の登用等に関するあっせんを申請したが(証拠略)、交渉は進展しなかった。

カ 組合及び分会は、平成11年12月28日、被告に対し、①男女間賃金格差の是正、②女性管理職の登用等を求める要求書を出した(証拠略)。

被告は、平成12年1月14日、組合及び分会に対し、上記要求書の①については回答済みである、②については今後は誠意を持って検討したい旨回答した(証拠略)。

組合及び分会は、同年3月27日、被告に対し、上記①、②等について誠意を持って解決するよう申し入れ(証拠略)、平成13年3月14日にも、同様の申入れをしたが(証拠略)、被告からは、平成12年11月14日付けで、既に回答済みである、今後のことは誠意を持って検討したいとの回答がされたのみで(証拠略)、進展はなかった。

キ 原告らは、平成13年6月14日、本件訴訟を提起した。

#### 3 争点

- (1) 原告らと男性職員との昇格昇進及び賃金に関する格差は男女差別によるものか。
- (2) 昇格・昇進確認請求権の成否
- (3) 差額賃金請求権の成否及び金額
- (4) 不法行為に基づく差額賃金相当額の損害賠償請求権の成否
- (5) 不法行為に基づく慰謝料、弁護士費用相当額の損害賠償請求権の成否
- (6) 差額賃金請求権、不法行為に基づく損害賠償請求権について消滅時効の成否

#### 4 争点に関する当事者の主張の骨子

(1) 争点(1)(昇格昇進及び賃金に関する格差は男女差別によるものか)について

(原告ら)

#### ア 総論

被告においては、男性職員は全員、係長には勤続6～12年(年齢33歳～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。これに対し、女性職員は、保健婦であるFが勤続11年、年齢51歳でようやく係長に昇進したにすぎず、その他の原告ら事務職員3名は、いずれも係長以上に昇進、昇格していない。このように、男性職員が年功的に昇進、昇格しているのに対し、原告らは、BやDが課長に就任するまでの間、同人らとほぼ同じ業務を担当し、同人らに匹敵する職務を遂行し、職務内容、能力において劣る点は全くなかったにもかかわらず、係長にも昇進しておらず、男性職員と別コースで処遇された。その結果、賃金額においても、原告らとB及びDとの間で少なくない格差が生じている。

以上によれば、昇進・昇格及び賃金額における格差は、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、合理的理由のないものというべきである。

原告らとB及びDとの間で、業務状況、昇格昇進及び賃金の格差について具体的に検討した結果は、次のイ、ウのとおりである。

被告は、原告らとB、Dとの上記格差が男女差別によるものではなく、個々人の能力差によるものである旨主張する。しかし、被告は、本訴訟提起前の交渉段階において上記の主張をしていないのみならず、本訴において、能力差のある者をどのように待遇するかに関する一般的な基準を示さず、原告らとB、Dとを、わずかなエピソードに基づき不合理で矛盾に満ちた比較をしているだけであり、その格差の理由を合理的に説明していない。

#### イ 原告らとBとの比較

Bが係長になるまでの昭和49年4月から昭和55年3月までの間、原告甲野、同乙山(以下、この原告兩名を「原告甲野ら」という。)は、Bより多くの分野にわたる職務をこなす、原告丙川は、Bと同様の職務をこなしており、業務内容はBより決して劣るものではない。しかるに、Bが昭和55年4月に係長に昇進したのに対し、原告らはいずれも係長に昇進していない。

Bが係長であった昭和55年4月から昭和61年5月までの間、原告乙山、同丙川の業務内容は、Bの担当業務が減った分増加し、原告甲野の業務内容は欠員により増加している。これに対し、Bの業務内容は高度なものとはいえず、量的にも疑問が残るものであった。しかるに、Bは昭和61年4月に課長に昇進した。

Bが課長であった昭和61年6月から平成5年までの間、B及び原告らの業務内容には全く差異がなく、

原告らの方がよりハードな職務をこなしていた。しかるに、Bは平成5年に次長になった(なお、Bの当時の職務内容が先輩課長より比較的単純なものであることに照らしても、男性職員は年功序列による昇進が行われていたといわざるを得ない。)

Bが事務長であった平成7年4月から平成13年10月までの間、Bの業務内容は、従前一般職が長年担当していたものもあり、原告らは、Bと同様の機会が与えられれば、対外的な対応も遂行することができた。

#### ウ 原告らとDとの比較

(ア) Dが採用された平成3年3月当時、それまでに十数年間、被告に勤務してきた原告らの経験・知識は、Dのそれに比べて高度であり、Dは、原告らと同等の業務能力を有していなかった。また、Dの学歴も原告らと同じ高卒であった。

Dが主任になるまでの平成3年3月から平成8年3月までの間及びDが課長になるまでの平成8年4月から平成11年3月までの間、Dの業務内容は原告らと何ら変わることはなく、むしろ、原告らは、経験年数が長いことから、Dより高度な職務をこなしている。しかるに、Dは、平成11年4月、原告らより先に課長になった。そして、Dが課長になった平成11年4月以降も、Dの業務内容は何ら変わらない。

しかも、Dは、課長に昇進した後も、書類の送付、健康保険に関するコンピューター入力、健康保険料の出入金伝票の作成に関する事項や適用事業所の所在地の変更を周知しない等の誤りを繰り返しており、与えられた業務はそつなくこなすが、受動的で広い視野で物を見ることに欠け、職務能力及び指導力に欠けている。

(イ) しかるに、原告らとDとの賃金額等を比較すると、Dは、いずれの期間においても原告らより賃金が高額であり、その内容を時系列的にみると、①平成3年3月の採用時において既に十数年勤務してきた原告らより賃金が高額であり、平成4年、平成5年とも同様の状況であった、②平成6年、賃金配分の見直しにより原告らの賃金が加給された後も、Dの調整手当が大幅に増額された上、原告丙川より基本給が高額であり、平成7年も同様の状況であった、③平成8年4月、新賃金体系規程が導入された際、等級号俸が原告らより低く格付けされたにもかかわらず、調整手当が支給された、④平成9年、調整手当の減額分が職能給に組み込まれた、⑤平成10年、調整手当が減額されたが、等級号俸が大幅にアップされ、その分職能給が増額された、⑥平成11年、調整手当がゼロになったが、課長昇進により、等級号俸がアップされ、その分職能給が増額され、平成12年も同様の状況であった。

(被告)

以下のとおり、原告らの主張は理由がない。

ア 原告らの主張ア(総論)について

被告は、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、企画力及び知識などを総合判断して決定してきたのであり、男女により区別し、男性職員を年功的に昇進昇格させたことはない。被告は、職員7名～9名の小組織であり、職位の該当者は少ないから、同じ職位を複数の者が占めることはなく、年功序列的に昇格、昇進を定めることはできない。賃金についても、男女を問わず同年齢の給与基準に基づき決定していた。

そして、原告らの担当業務及び能力について、B、Dと比較した結果は、後記イ、ウのとおりである。

したがって、原告ら主張のような男女差別はない(なお、原告丙川は、被告から課長の職位を推薦され、一度はこれを受け入れたが、その後これを拒否しており、この点からも原告丙川の男女差別に関する主張は理由がない。)

#### イ 同イ(原告らとBとの比較)について

Bの職務内容が原告らと同等又は原告らより低いとか、Bの課長の際の職務内容が先輩課長より単純であったとの主張は争う。

Bは、原告甲野より約6年前に採用されており、健康業務において経験年数に差があり、また、この6年間に日常業務(保険給付、医療関係全般の処理、確認事務、統計事務)を迅速に処理し、経理帳簿の記帳をしていた上、昭和50年8月に社会保険労務士の資格を取得した。Bは、社会保険全般の知識に精通し、事業所担当者の指導等を行っていたのであり、その経験・知識は原告らより明らかに高度であった。これに対し、原告らは、採用後数年間は、上司の指導の下で業務を習得していたのである。

担当業務の遂行状況を個別にみても、Bは、原告らより高度な業務を遂行していた上、被告の事業運営を考え、今後の健康管理、健康作りの推進及び機械化の導入について各種の研修会に参加し、積極的に事業計画等につき進言し、上司を手助けしていた。これに対し、原告甲野らは、庶務業務の定例補佐的業務に携わっていただけであり、また、原告丙川とは、社会保険労務士の資格を得ていた点において異なっている。

Bは、被告の運営を将来背負って立つとの意識の下に、主体的創造的に勤務していたが、原告らは与えられた業務をこなしていたにすぎない。

被告は、以上に鑑み、Bの知識・判断力・人格等を総合考慮して、同人を昇進させたのであり、Bとの関係において男女差別はない。

#### ウ 同ウ(原告らとDとの比較)について

Dの職務内容、及びこれが原告らと同等又は原告らより低いとの主張は争う。

Dは、被告に採用される前、労務管理事務所に12年間勤務し、労働保険手続及び健康保険・年金関係の事務手続に従事しており、社会保険事務に精通し

ていた上、原告らが高卒であるのに対し、N工学院専門学校卒であり、短大卒として採用されている。また、Dは、嘱託雇用していた男性職員の退職により、男性職員1名を補充するために採用されたものであり、年齢・前歴等にかんがみ、幹部候補生としての採用であった。このようなDの職歴に加え、原告らが定例業務を遂行していただけであることに照らすと、Dの採用時において同人と原告らとの知識の高度差は存しない。

Dを平成11年に課長職にしたのは、被告の事務体制作りのため、今後の期待も込めて行ったものである。

Dの賃金額について被告が行った措置が原告らに対する差別であるとの主張は争う。平成6年にDの調整手当が増額されたのは、原告らの申出により、賃金総額を変えずに基本給と調整手当の内訳を調整したものである。

以上のとおり、Dとの関係において、男女差別はない。

#### (2) 争点(2)(昇格・昇進確認請求権の成否)について(原告丙川)

ア 原告丙川の雇用関係については、資格、職位を基礎とし、これに派生する賃金、退職金、年金等、長期間かつ多方面にわたる数多くの法律関係が発生しており、そのため、金銭的給付を求めるだけでは、その権利又は法的地位に関する危険や不安を除去することはできない。したがって、これら法律関係の共通の基礎となる資格及び職位について確認することは、原告丙川にとって有効適切であり、同原告には確認の利益がある(なお、原告甲野らは、58歳に達し、管理職減額規程の対象に該当するため、地位確認請求はしない。)

イ 前記(1)に照らすと、原告らは、ほぼ同様の学歴、職歴、勤続年数、同様の職務内容にあった男性職員が昇格・昇進した時期に昇格・昇進すべきであった(具体的な昇格・昇進の時期は別紙3「昇格比較一覧表」(略・補注)記載のとおりであり、原告丙川は、Bが課長となった昭和61年度に係長に、Bが次長となった平成5年度に課長に、原告甲野らが役職定年となる平成13年度に次長に、それぞれ昇格・昇進すべきであった。)。したがって、原告丙川は、本来であれば、現在、次長職・次長の地位にあるはずである。

原告丙川が、この昇格・昇進した地位の確認を求める権利を有することは、①人権に関する国際法、憲法14条、労働基準法3条、4条、男女雇用均等法6条、民法90条等の法規に照らすと、女性労働者への差別取扱いは公序違反であり、公序に即した権利関係の回復として、男性と同様の昇進・昇格が認められるべきであること、②労働契約上、職員の処遇につき、妨げとなる特段の事情がない限り、遅くとも35歳に係長、39歳に課長、50歳で次長、53歳で事務長

に昇進するという運用をすることが、明示又は黙示の契約内容になっていること、③労働基準法13条の類推適用により、男性職員を下回る処遇は、男性職員について定めたものに修正されることに照らし、明らかである。

(被告)

争う。

被告において、職制上の地位は理事長の裁量によって定めるものであり、いかなる職位に職員を就けるか、なかんずく誰を上位職位に置くかは、適材適所の観点から、経営責任を負う被告のみが決すべき事項である。とりわけ、被告のように小規模な職場においては、ポストにも限りがあり、効率的運営の観点から理事長がその裁量によって昇進を行わしめるべきものである。

また、被告においては、人事制度上、職位と区別された資格制度はない。

そして、原告らの担当業務及び能力(1)において主張したとおり。に照らすと、原告ら主張の職位・資格への昇進昇格をしなければ男女差別になるような事情はない。

したがって、原告丙川には昇格・昇進を求める権利はない。

#### (3) 争点(3)(差額賃金請求権の成否及び金額)について

(原告ら)

原告らが別紙3「昇格比較一覧表」のとおり昇格、昇進した場合における月例賃金及び賞与の算定結果は、別紙4の各「差額賃金算定表」(略・補注)及び別紙5の各「差額賞与算定表」(略・補注)のとおりであり、その合計額は、原告甲野が6188万8122円、原告乙山が6202万9622円、原告丙川が2909万0020円である。

月例賃金については、平成7年までの間は、原告らと最も年齢、勤続年数の最も近いBの給与を基準として、原告らの各入社時における初任給額に同時期におけるBの昇給率を乗じて原告らの各初任給額を算定した上で、各前年からのBの昇給率を乗じて各年の基本給額を算定し、新賃金体系規程が定められた平成8年以降は、これに基づき職能給は毎年2号俸ずつ昇給するものとして算定した。

賞与については、Bの年間支給率と同率による賞与が支給されるべきであるから、上記のとおり算定した月例賃金額にBの支給率(ただし、Bが常務理事となった平成13年以降はCの支給率による。)を乗じて算定した。

(被告)

争う。

なお、原告らの主張の是正月額賃金には、以下の問題点がある。

ア 原告らは、昇進を加味して「是正」賃金を算定しているが、(2)において主張したとおり、職位の差

は経営者の専決事項であって、原告らにそれに容喙する権利はない。

イ 原告らは、初任給額についても「是正」して算定しているが、初任給の額は入社時の契約によるのであり、契約理論を無視した主張である。

ウ 原告らは、画一的にBの昇給率と同一の昇給率で「是正」しているが、被告は、各職員の業務内容・経験・能力に応じて昇給を計算し、給与委員会に諮って計算してきたのであり、原告らの主張は合理性がない。

エ 仮に男女別の処遇があったと認められるとしても、男女雇用機会均等法によって女性であることを理由とする配属・昇進等に関する差別的取扱いが禁止された平成11年4月1日以前については、請求は理由がない。

(4) 争点(4) (不法行為に基づく差額賃金相当額の損害賠償請求権の成否) について

(原告ら)

被告は、原告らに対し、(1)、(2)において主張したとおり、違法に昇格、昇進等処遇上の差別をした上、このような差別により原告らの権利を侵害したことを認識し又はこれを認識すべきであったのに認識しなかった。

したがって、被告は原告らに対し、故意過失により違法に女性を差別して取り扱い、差額賃金相当額の損害を被らせたのであるから、不法行為による損害賠償として、同額の損害を賠償すべき義務を負う。

(被告)

争う。

(5) 争点(5) (不法行為に基づく慰謝料、弁護士費用相当額の損害賠償請求権の成否) について

(ママ原告ら)

原告らは、女性であることを理由に被告から長年差別を受け、これにより、昇格昇進確認請求や差額賃金請求が認められたとしてもなお回復されない精神的苦痛を被っており、これを慰謝するのに相当な金員は、原告甲野及び原告乙山が各500万円、原告丙川が300万円である。

また、原告らは、被告の責任により権利回復のために本訴を提起しなければならなかったのであるから、被告は、弁護士費用として、原告甲野及び原告乙山に対し各300万円、原告丙川に対し各200万円(いずれも過去の差額賃金相当額及び慰謝料の合計額の約1割相当額)を支払う義務を負う。

(被告)

争う。

(6) 争点(6) (消滅時効の成否) について

(被告)

原告らの差額賃金請求権のうち、本訴請求の2年以前の部分は、労働基準法115条により、時効によって消滅している。また、不法行為に基づく損害賠償請

求権も、原告らは遅くとも平成6年ころには損害及び加害者を知っていたのであるから、本訴請求の3年以前のものは民法724条前段により、時効によって消滅している。被告はこれら消滅時効を援用する。

本訴提起前にされた交渉は、裁判外の請求(民法153条)にすぎず、法定の中断事由に該当しない。

(原告ら)

原告らは、被告との間で、平成6年以降、賃金格差の是正を求めて協議を継続してきたが、平成12年1月14日以降、前進回答がされなかったことから、平成13年4月26日、訴訟に踏み切るとして交渉を打ち切ることを宣言し、同年6月14日に本訴を提起した。

したがって、消滅時効の起算日は平成13年4月27日であるから、消滅時効は完成していない。

### 第3 争点に対する判断

#### 1 認定した事実

後掲証拠によれば、次の事実が認められる(証拠を掲記しない事実は、争いがないか又は弁論の全趣旨により認められる。)

(1) 被告の組織等の概要

##### ア 組織概要

前提となる事実(1)アのとおり、被告は、健康保険法に基づき、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、昭和30年10月1日設立された健康保険組合であり、平成13年4月1日現在、34事業主・55事業所により構成され、被保険者数は5623名である。

##### イ 人的組織

健康保険組合の業務は、理事会において決定され、理事長がこれを執行するものとされている(健康保険法22条)。

被告の事務組織としては、処務規程上、所長(原則として常務理事をもってあてる)、事務長、次長、課長、主任、係員の職員をおくものとされている(証拠略)。このうち、次長は、昭和58年4月に新設され、主任は、平成8年4月の新賃金体系規程導入時、係長の廃止と同時に新設されたものである(証拠略)、弁論の全趣旨)。

処務規程には、所長(原則として常務理事)は、理事長の命を受け、組合の事務所を掌理し、所属職員を指揮監督する(同6条)、事務所長事故あるときは事務長(事務所長事故あるときは順次上席職員)その事務を代理する(同7条)旨の定め以外に、各役職の権限・職責を定めた規定はない。わずかに、事務処理及び職務に関して置かれた、「職員各自の分担事務は滞りなくこれを処理し、重要または異例に属するものは必ず上長の指図を受ける。」(同11条)、「外來文書は・・・総務課長を経て関係係に配布する。」(同13条)、「口頭または電話をもって応答したる重要事項は、・・・所属課長に報告する。」(同14条)、「経

費の支払は・・・総務課長がこれに当る。」(同22条)との規定の中に、課長の職務等に及ぼすものがあるのみである。なお、上記規定の「総務課長」、「所属課長」は、従前「庶務係長」、「所属係長」とされていた(改訂の時期は不明)。(証拠略)

被告の事務所職員数(常務理事を含む)は、後記(4)ウのとおり、原告甲野らが採用された昭和49年以降では多くても10人不足であり、平成9年にCが採用された後は常時6、7人、現在は常務理事のB、事務長のC、課長のD及び原告らの6人で、他に派遣社員2名が勤務している(前提となる事実(1)イ)。

なお、被告には、事務所職員とは別に、直営保養所の管理等に従事する職員(保養所職員)が数名いた(証拠略)。

##### ウ 事務分掌

被告事務所には、総務課(以前は庶務課)と業務課があり、各課の具体的分掌事務は、前提となる事実(1)ウのとおりである。平成11年4月に庶務課が総務課に組織替えとなる前、適用業務の一部を確認事務等、業務課の事務の一部は庶務課において分掌していた(証拠略)。

また、被告事務所は、前記のとおり少人数の組織であるため、職員は、配属の課にかかわらず両課の分掌事務を兼任するのが通例であった(証拠略)。(2) 原告ら及びB、Dの勤務歴・職務内容等

ア 原告ら(前提となる事実(2)、証拠略)、原告甲野本人)

(ア) 原告甲野(昭和18年〇月〇日生)は、高校を卒業後、複数の会社に勤務した後、昭和49年4月1日(当時30歳)、被告に採用された。採用後平成6年途中まで約20年間は庶務課(現総務課)に所属し、適用業務や経理、総務を担当していたが、平成6年8月、本件の男女間格差是正問題が顕在化したのを契機に、被告において一般職員の担当職務の見直しが行われ、これに伴い、業務課へ配属替えとなり、前提となる事実(2)ア記載のとおり業務に従事して現在に至っている。この間、原告甲野は、昭和58年4月にBが庶務課長から次長に昇進した後、同行っていた経理関係事務の一部を引き継ぎ、昭和60年6月にEが事務長に昇進した後は、経理関係のほぼ全般を担当した。原告甲野が業務課に移った後、同原告が担当していた経理関係業務は、次長のBが担当するようになった。

(イ) 原告乙山(昭和19年〇月〇日生)は、高校を卒業後信用組合勤務を経て、昭和49年4月1日(当時30歳)、原告甲野と同時に被告に採用された。採用後平成6年途中まで約20年間庶務課に所属し、主に保険料計算及び請求、保健施設関係、帳簿記帳の業務を担当していたが、平成6年10月、業務課に配属替えとなり、前提となる事実(2)イ記載のとおり業務に従事して現在に至っている。

(ウ) 原告丙川(昭和24年〇月〇日生)は、高校を卒業後金融機関勤務を経て、昭和52年8月又は10月(当時28歳)に被告に採用された。採用後約16年間は業務課に所属して主に保険給付、現金給付を担当し、その後庶務課へ配属替えとなり、約1年余り適用業務を担当した。平成6年8月以降の担当業務は前提となる事実(2)ウ記載のとおりである。

(エ) 原告らは、平成8年4月、全員が主任となった。なお、原告甲野は、平成13年に社会保険労務士の資格試験を受験したが合格しておらず、原告乙山、同丙川も同資格を取得していない。

イ 他の職員(前提となる事実(2)、証拠略・人証略)

##### ア B

B(昭和22年〇月〇日生)は、高校を卒業後、団体職員を経て、昭和43年8月1日(当時20歳)被告に採用された。採用後、業務課に配属されて保険給付を担当し、昭和50年9月に社会保険労務士の資格試験に合格して資格を取得し、昭和55年4月、業務課係長になり、引き続き保険給付を担当し、昭和61年4月、業務課課長になり、平成2年4月、庶務課・業務課の課長を兼任し、この間、主に保健施設、適用業務を担当した。平成5年、次長となり、経理機械化準備、機関紙・会議資料作成・予算決算等を担当し、平成7年4月、事務長となり、経理・予算決算等を担当した。同人は、次長に昇進した後、職員の給与、人事の決定に参画するようになった。

##### (イ) D

D(昭和33年〇月〇日生)は、専門学校を卒業後、社会保険及び労働保険事務を取り扱う労務管理事務所に約12年間勤務した後、平成3年3月1日(当時32歳)被告に採用され、業務課に配属されて主に適用業務を担当し、平成5年からは保険給付を、平成6年からは保健施設をそれぞれ主に担当した。平成8年4月、原告らとともに主任になり、平成11年4月、業務課課長となった(当時41歳)。

Dは、社会保険労務士の資格を取得するため受験を続けたが、合格していない。

##### (ウ) C

C(昭和25年〇月〇日生)は、平成9年10月1日、幹部候補として課長待遇で採用され(当時46歳)、平成10年4月1日付で庶務(総務)課長に、平成13年4月次長に、平成14年5月事務長にそれぞれ昇進した。Cは、被告に採用される前、他の健康保険組合で事務長を務めた経験があり、被告は、これを考慮し、将来はBの後任の事務長に就かせることを想定して採用したものであった。

(3) 被告における賃金制度(後掲のもののほか、証拠略)

ア 昭和49年当時の職員給与規程  
昭和49年当時(原告甲野ら採用時)に実施されていた職員給与規程は、概略次のとおり定めていた。

## (7) 基準内賃金の構成

基準内賃金は、基本給、役職手当、家族手当から構成される(2条)。

## (イ) 基本給

役職員の基本給は、年齢、学歴、職歴、技能等を勘案して理事長がこれを定める(10条)。

## (ウ) 初任給

新規採用者の初任給は次のとおり月額支給する。

大学卒業者 7万5000円  
高校卒業者 6万5000円  
中学卒業者 6万0000円

## (エ) 役職手当

役職手当は次のとおり月額支給する。

常務理事(又は所長) 1万6000円  
事務長 1万3000円  
課長 1万0000円  
係長 8000円

## (オ) 家族手当

所得税法上扶養家族と認められる妻、子及び同居する本人の父母に対し所定の額を月額支給する。

## (カ) 昇給

昇給は定期昇給を原則として毎年4月1日に行う(25条)。

昇給は定期昇給と昇進昇給に分ける(26条)。

前条の昇給は査定期間の考課成績等を勘定し第10条の規定に基づいて行う(27条)。

定期昇給を行うための査定期間は前年4月1日より同年3月31日までとする(28条)。

なお、上記の昇給は、実際には、母体事業主(主要4社又は5社)から選出された委員による給与委員会(予算委員会、給与改定委員会の名称であった時期もある。)が、事務局の作成した案を基に、母体事業主と一般の賃金水準等を考慮して決定しており、事務局は、昇給案作成にあたっては、主として勤続年数と年齢を考慮し、個々の職員について業績等の査定は行っていなかった(証拠・人証略)。

## イ その他の改訂(新賃金体系規程導入前)

## (7) 資格手当の導入

昭和50年4月、資格手当が導入され、基準内賃金の構成が基本給、資格手当、役職手当及び家族手当となった。

資格手当は、各役職員について、1級から10級までの資格等級を設け、基本給に対し所定の支給率を乗じて得た金額(100円未満切り上げ)とするものである。この資格手当については、その後複数回にわたって支給率が改正され、また資格等級が改正された。

役職名と資格等級及び支給率との対応関係は次(表1・34頁-補注)のとおりである。

この資格手当の導入には、退職金への跳ね返りを考慮し、基本給の昇給額を抑さえる意図があった(証拠・人証略)。

## (イ) 調整手当の導入

昭和60年4月、調整手当が導入され、基準内賃金の構成が基本給、資格手当、調整手当、役職手当及び家族手当となった。これは、定期昇給額または臨時昇給額のうち、基本給への加算を6割の範囲内としたため、資格手当及びその他の手当相当額が残り4割に満たない場合、その差額を調整手当として支給するものであり、資格手当導入と同様、昇給分のうち基本給に反映させる部分を一定範囲内に押さえるねらいによるものである(証拠略)。

## (ウ) その他

初任給については、昭和50年以降、前記ア(ウ)の金額が複数回にわたって増額され、昭和60年4月時点では、大学卒業生12万円、高校卒業生10万円、中学卒業生9万円とされていたが、平成6年までの間に「新規採用者の初任給は、採用の必要が生じた当該年度において、関係各社等の初任給を参考とし、理事長がこれを定める。」と改められた。

役職手当については、昭和56年に金額が改定された後、昭和58年の次長新設、平成8年4月の係長廃止と主任新設に伴うものを除き変更がなかったが、平成9年4月から平成11年10月までの間(時期不明、次表の※)に主任以外の金額が改定された。具体的には以下(表2・34頁-補注)のとおりである。

## ウ 新賃金体系規程(証拠略)

(7) 平成8年4月1日に実施された新賃金体系規程の概要は次のとおりである。なお、同時に、職員給与規程の賃金減額に関する規定(18条)が改訂され、減額開始時期は「満55歳に達した月の翌月」が「満56歳(管理職は58歳)に達した月以降」に延長され、減額は「基準内賃金月額額の20%または25%以内」が「基本給に80%を乗じて算出した額」への減額に変更された。

## a 基準内賃金の構成

基準内賃金は、基本給、役職手当、家族手当により構成され、基本給は、本人給、職能給、調整給により構成される。

## b 定期昇給

(a) 本人給は、4月1日現在の年齢により決定する。

(b) 職能給は、職能資格等級により格付けし、考課評語によりA=3、B=2、C=1の号俸の昇給がある(一般職56歳、管理職58歳到達後は、A=2、B=1、C=0の号俸の昇給とする。)

(c) 賃金表にあてはまらない額は調整給とする。調整給は、新賃金体系導入時における経過措置のため、償却期間が経過後削除する。

## c 人事考課

職能給及び昇格については、別に定める人事考課により格付けする。

## d 昇格昇給

上位等級に昇格したときは、職能給表の昇給昇格額を加算し、新等級の直近上位号に格付けする。

## e 昇格基準年数

職能資格等級の上位等級に昇格するための基準年数は、原則として、1等級及び2等級各2年、3等級ないし6等級各4年とする。ただし、移行時の基準年数は当該表により異なることもある。

f 新規学卒者の初任格付けは、高校卒1等級1号俸、短大卒2等級2号俸、大学卒3等級4号俸とする。

(イ) 平成12年4月1日現在における年齢給ピッチ表及び進級加算額表、本人給表、職能給表は別紙6「新賃金体系規程・各表」(略-補注)のとおりであり、各資格等級と対応役職との関係は次(表3・34頁-補注)のとおりである(1~4の等級は省略)。

(ウ) なお、被告には、新賃金体系規程で明示された人事考課表は一応存在するが、実際にはこれに基づいた人事考課は行われていない(証人B)。

## (4) 被告における昇進の実態

ア 別紙1によると、原告甲野らが採用された昭和49年4月当時に在職していたG、E、H、Bの4名と、原告らより後に採用されたD及びCの各昇進時期、各昇進時期における年齢及び勤続年数は概ね次(表4・34頁-補注)のとおりとなる(E及びHの勤続年数は正式に被告職員となった昭和42年4月以降の年数)。

このうち、E及びHは、いずれも母体事業主であった名古屋精糖株式会社(以下「名古屋精糖」という。)から被告に Outreach し、昭和42年4月1日付けで正式に被告職員となった者であり、Gは、昭和42年4月に36歳で被告に中途採用された者である(証拠略)。これら3名が被告職員となる前の職歴や学歴等は、Hの名古屋精糖入社が昭和33年4月1日であることを除き、証拠上明らかではない。また、Cが管理職候補として46歳で中途採用されたことは前記(2)イ(ウ)のとおりである。

上記のほか、昭和47年2月に39歳で採用されたFは、勤続11年(当時50歳)で係長待遇とされているが、同人は、保健婦で一般事務職員とは業務内容、立場が異なる。

なお、被告の定年はかつては55歳であり、定年後は嘱託として60歳を上限に再雇用されたが、その後、定年が60歳まで引き上げられた。

また、平成6年2月、当時常務理事であったE(当時59歳)が専事に降格となる異例の事態が生じ、これに伴い、事務長であったHが急遽常務理事に就任し(当時57歳)、Bが事実上事務長職を務めることとなった(正式な事務長就任は平成7年4月)(証人B)。

イ 原告ら及びDは、全員平成8年4月に主任(非管理職)となったが、当時、原告甲野らは53歳で勤続23年、原告丙川は47歳で勤続19年、Dは40歳で勤続5年であった。

ウ 別紙1によると、原告甲野、同乙山が採用された昭和49年4月以降の各役職者(常務理事は除

く。)及び一般職の人員は次(表5・34頁-補注)のとおりとなる(事務職員ではないF及び過去に比較的短期間在籍した職員(係員)は除外している。なお、下表の課長欄のうち( )で表示したものは、課長待遇(C)の数で内数である。)

## (5) 被告における原告ら及びB、Dの賃金の実際

## ア 原告ら及びB、Dの基本給等の額

別紙2の原告ら及びB、Dの各賃金のうち、基本給、資格手当及び調整手当の合計額(新賃金体系規程導入前)又は本人給、職能給及び調整手当の合計額(同導入後。以下、導入の前後を通じ、これを「基本給等」という。)を比較すると、次(表6・35頁-補注)のとおりとなる(資格等級欄の「主」「係」「課」「次」「事」は、それぞれ主任、係長、課長、次長、事務長を表し、「勤続」は採用後の勤続年数(6月以上は1年に切り上げ、6月未満は切り捨て処理)である。)

## イ 原告らとDとの比較

## (7) 新賃金体系規程導入前

別紙2によると、Dは、平成3年3月採用時、基本給23万6000円、資格等級11、資格手当3万3000円で、基本給等(調整給はなし)は、原告らより高額の26万9000円とされた。当時資格等級11の支給率は、11パーセントであったが(前記(3)イ(7))、Dには、約14パーセント(係長クラス)の資格手当が支給されたことになる。同時期の原告らの基本給は、Dより約4ないし7万円低く、原告甲野らが19万4000円、原告丙川が16万6900円であり、資格手当は、原告甲野らが2万5200円、原告丙川が2万1800円で、支給率はいずれもDより低い13パーセントであった(もっとも、この支給率も本来は係長クラスのものであり、原告らには調整手当も支給されていた。)

平成4年度以降、D及び原告らの資格手当は、賃金規程どおりの支給率に是正され、また、平成6年度にDの基本給が原告甲野ら(21万3400円)と原告丙川(18万4400円)の間である19万円に減額修正され、さらに、前提となる事実(6)ア記載のとおり、平成6年度及び7年度に原告らの基本給等が増額(原告甲野らは各年度5000円宛、原告丙川は7500円宛)された。しかし、上記による基本給、資格手当の減額は調整手当に振り替えられたため、係員の中では勤続年数・年齢が最も下で資格等級も最も低いDの基本給等が最も高額であることに変わりにはなかった。

## (イ) 新賃金体系規程導入後

新賃金体系規程が導入された平成8年4月、原告ら及びDはいずれも主任となった。この4名が主任であった平成8年度ないし平成10年度における各人の基本給等の内訳(別紙2)を比較すると、次(表7・36頁-補注)のとおりである(原告らの職能資格等級の号俸は弁論の全趣旨により認められる。)

なお、Dの号俸は、これを直接示す証拠はないものの、平成8年度の5等級の号俸差が2120円、平成

〈表1〉

役職名	等級	昭和50年		昭和53年		昭和58年		平成6年		
		支給率	支給率	等級	支給率	等級	支給率	等級	支給率	
事務所長	1	18%	30%	1	40%	2	35%			
					2		31%			
事務長	2	16%	26%	3	31%	4	28%			
					3		23%			
次長	—	—	—	5	25%					
課長	4	12%	20%	6	22%	7	20%	6	22%	
					7		20%			
					8		18%			
係長	6	8%	13%	9	15%	8	18%	9	15%	
					10		13%			
					11		13%			
一般職	要務職	7	6%	10%	11%	10	13%	10	13%	
					11		12%			
	実務職	8	5%	8%	12%	10%	12	11%	12	11%
					13	8%				
					13	10%				
	9	4%	6%	14%	7%	14	7%	14	7%	
				10	3%					
	10	3%	5%	15%	6%					

〈表3〉

資格等級	対応役職	職能給(注①)	号俸差	昇格(注②)
9	事務長	278,380(1)~364,270(22)	4,090	10,220
8	次長	228,890(1)~268,160(12)	3,570	10,220
7	課長	185,010(1)~218,670(12)	3,060	20,420
6	主任	136,430(1)~164,590(12)	2,560	6,120
5		106,660(1)~130,310(12)	2,150	4,890

注① 1号俸から、上位等級へ昇格可能となる号俸(事務長以外は12号俸)までの職能給の額(円)。

注② 昇格による昇給額であり、昇格前資格等級の12号俸と昇格後等級1号俸との差に相当する。

〈表6〉

年度	勤続	B		原告甲野ら			原告丙川			D		
		資格等級	基本給等	勤続	資格等級	基本給等	勤続	資格等級	基本給等	勤続	資格等級	基本給等
S49	6		104,000	0		77,000						
50	7	8	117,600	1	10	89,700						
51	8	8	131,500	2	10	101,000						
52	9	8	145,000	3	9	111,000	0	10	93,000			
53	10	7	156,000	4	8	118,800	1	10	99,600			
54	11	7	167,000	5	8	126,600	2	10	106,600			
55	12	係6	183,100	6	8	135,400	3	9	114,000			
56	13	6	195,000	7	8	145,400	4	9	123,000			
57	14	6	211,000	8	8	156,000	5	9	132,500			
58	15	9	224,000	9	12	162,600	6	13	137,300			
59	16	9	237,000	10	12	170,600	7	13	144,000			
60	17	9	250,500	11	12	179,200	8	13	151,300			
61	18	課8	270,100	12	11	189,300	9	12	161,200			
62	19	8	281,200	13	11	196,300	10	12	167,000			
63	20	8	294,300	14	11	204,500	11	12	175,100			
H1	21	7	309,800	15	11	215,000	12	11	185,000			
2	22	7	327,600	16	11	226,000	13	11	195,100			
3	23	6	361,500	17	11	240,200	14	11	207,900	0	11	
4	24	6	392,500	18	11	252,700	15	11	219,100	1	11	
5	25	次5	424,400	19	11	263,600	16	11	229,400	2	11	
6	26	5	442,400	20	10	280,300	17	10	246,800	3	11	
7	27	事4	465,300	21	10	293,200	18	10	261,300	4	11	
8	28	9	481,460	22	主6	299,710	19	主5	267,350	5	主5	
9	29	9	498,330	23	6	306,720	20	5	274,860	6	5	
10	30	9	514,560	24	6	313,380	21	6	295,020	7	6	
11	31	9	526,800	25	6	318,480	22	6	301,650	8	課7	

9年度のそれは2130円、平成10年度の6等級の号俸差が2560円であったこと(并論の全趣旨により認められる。)からすると、原告丙川との比較により、Dは、平成8年度は原告丙川より1号俸低い5等級5号俸、平成9年度は同原告より14号俸高い5等級22号俸、平成10年度は同原告より16号俸高い6等級18号俸であったことになる。

これによると、Dは、平成9年度に定期昇給で17号俸昇給し、また、平成10年度において、原告丙川との号俸差はさらに広がったことになる。

(6) 本件訴訟に至る経緯

ア 原告らは、平成6年4月4日、連名の書面に

より、①丙川を採用した昭和52年からDを採用した平成3年まで初任給の調整が行われていない結果、給与に不公平を生じたので、基本になる基準内賃金を改善されたい、②基本給の占める割合に格差があるので改善されたい、③女子職員の役職員活用を検討されたい旨を要請した(「証拠略」)。

これに対し、被告は、前記(5)イ(イ)のとおり、平成6年度にDの基本給の額を減額し、平成6年度及び平成7年度にそれぞれ原告らの基本給等を増額する措置をとった。

イ 原告らは、平成6年10月17日、組合(全統一労働組合名糖健康保険組合分会)を結成して情報労連

〈表2〉

	昭和49年	昭和56年	昭和58年	平成8年	※
事務所長	16,000	30,000	30,000	30,000	35,000
事務長	13,000	20,000	20,000	20,000	30,000
次長	—	—	18,000	18,000	23,000
課長	10,000	15,000	15,000	15,000	20,000
係長	8,000	11,000	11,000	—	—
主任	—	—	—	3,000	3,000

〈表4〉

	係長		課長		次長		事務長	
	年齢	勤続	年齢	勤続	年齢	勤続	年齢	勤続
G	38	2	40	4			43	7
E	34	2	38	6	48	16	50	18
H	33	3	38	8	49	19	53	22
B	32	12	38	18	45	25	47	27
D			43	8				
C			47	1	50	4	51	5

〈表5〉

年月	事務長	次長	課長	係長	主任	係員	備考
S49/4	1	1	1			3	原告甲野ら採用
50/4	1	2	0			3	
52/10	1	2	0			4	原告丙川採用
55/4	1	2	1			3	B係長昇進
58/4	1	1	1	1		3	
60/6	1	0	1	1		3	
61/4	1	1	1	0		3	B課長昇進
H1/10	1	0	1	0		3	
3/3	1	0	1	0		4	D採用
5/4	1	1	0	0		4	B次長昇進
6/2	0	1	0	0		4	
7/4	1	0	0	0		4	B事務長昇進
8/4	1	0	0		4	0	
9/10	1	0	1(1)		4	0	C採用
10/4	1	0	1		4	0	C課長昇進
11/4	1	0	2		3	0	D課長昇進
13/4	1	1	1		3	0	C次長昇進
14/5	1	0	1		3	0	C事務長昇進