

(表7)

		原告甲野ら	原告丙川	D
平成8年度	本人給	157,640	151,600	140,820
	職能給	142,070	115,750	113,630
	調整給	0	0	64,000
	合計額	299,710	267,350	318,450
	職能資格等級	6-4	5-6	5-5
平成9年度	本人給	158,680	154,120	143,830
	職能給	148,040	120,740	150,560
	調整給	0	0	33,000
	合計額	306,720	274,860	327,390
	職能資格等級	6-6	5-8	5-22
平成10年度	本人給	159,490	156,430	145,720
	職能給	153,890	138,590	179,380
	調整給	0	0	18,000
	合計額	313,380	295,020	343,110
	職能資格等級	6-8	6-2	6-18

全統一労働組合へ加入し、同月19日、被告に対し、書面でその旨通知するとともに、労働条件に関する5項目の要求書及び組合への便宜供与等の申入書を交付した。分会は、さらに、平成7年3月30日、平成7年度賃上げにつき基本給の一律4.38パーセントの引上げと、男女間格差是正のため原告らの賃金につきさらに一律5000円の引上げを要求した。これに対し、被告は、組合員ら(原告ら)の昇給分を1人当たり平均7600円とし、うち3000円は新設の主任手当として支給する、男女間格差是正については、平成6年及び平成7年の2度にわたって行われた調整給昇給により是正が完了している等と回答した。

平成7年5月31日、同年度賃上げについて、組合員1人当たり7600円の賃金引き上げとし、基本給4600円(ただし比例配分率60パーセントの範囲内)、資格手当600円、調整手当2400円の配分とする内容で妥結した。

(証述略)

ウ その後、原告らは、毎年の賃上げ及び一時金支給について分会及び上部団体を通じて被告と交渉し、被告はこの労使交渉において合意に達した内容により昇給等を実施した。この間、分会は、平成9年3月、56歳以降の賃金減額規程の実施を58歳まで延長するよう申し入れたが、被告は、新賃金制度導入の際、減額となる年齢を55歳から56歳に延長している、改訂は考えていないとした。(証述略)

エ 分会は、平成9年10月以降、男女間賃金格差

の是正と男女間昇格昇進格差の是正を申し入れて団体交渉の開催を求め、これ以後、毎年の賃上げ、一時金支給と併せ上記格差是正が継続して協議の対象となった。

被告は、平成10年10月29日、①庶務課及び業務課の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円滑な事業運営に支障を来すおそれが予想されるため労働組合を退退すること、を条件として、平成11年4月1日付けで在籍する女子職員3名のうち1名を職能資格等級7級に昇格させ、管理職に昇進させる旨を回答し、その後、原告丙川に対し、課長への昇進を口頭で打診し、また、当時の常務理事のHが原告丙川に対し、組合と相談の上検討するよう依頼する書簡を送ったが、原告丙川はこの申し出を辞退した。被告は、分会及び原告らに対し、被告が適任と考える原告丙川が管理職を辞退したから次の者を昇進させるというのは信義にもとり不可能である、このことは権利放棄と受け止めざるを得ず、在職中の管理職登用はなくなった旨を通知するとともに、この件に関し異議を申し立てないことを誓約する旨の覚書の文案を作成して原告ら組合員の署名を求めたが、原告らはこれには応ぜず、引き続き格差の是正を求めた。

被告は、原告丙川が辞退したため、代わりにDを平成11年4月1日付けで課長に昇進させた。なお、被告が原告らの中から原告丙川を選んだのは、当時原告甲野、同乙山の年齢が55歳に達し、いわゆる役職定年の58歳まで3年足らずであったため、将来性を考え、より若い原告丙川の方が適任と判断したことが主な理由であった。

(証述・人証略)

オ 分会は、その後も引き続き同様の申入れ及び交渉を行い、また、平成11年7月6日、東京都地方労働委員会に対し、男女間格差是正、男女雇用機会均等法の完全実施等を求めてあつせんを申請したが、進展はなく(証述略)、平成13年6月14日本訴提起に至った。

2 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

(1) 昇格昇進における格差について

ア 前記1(4)の事実によると、原告甲野らが採用された当時在職していた男性事務職員4名(G、E、H及びB)は、いずれも係長、課長、次長(Gを除く)、事務長へと、年齢が上の者から順次昇進しており、原告らより後に採用され、年齢が原告らより下の男性事務職員であるCやDも課長に就任し、Cは次長、事務長へと昇進しているのに対し、女性事務職員である原告らは、誰も管理職に昇進していない。

しかし、上記被告の職員らは、原告らも含め、いずれも中途採用者であり、学歴や採用前の職歴もまち

まちである上、被告は、職員数が10人に満たないごく小規模の組織にすぎず、Bが課長に昇進した昭和61年4月当時では、事務職員は、事務長のE、次長のH、課長のBと、原告ら3名の計6名(他に嘱託としてGが在籍。保健婦であるFは除外。)で、非役職者は原告ら3名だけであり、その後も、嘱託を除き、事務職員数は事務長以下5名ないし6名で推移し、非役職者は原告らとD(平成3年3月以降)の4名だけにすぎない(前記1(4)ウ)。このようないかなる組織、職員構成をとる被告において、しかも、原告らとB及びD以外は学歴及び職歴が必ずしも明らかではない本件において、他の男性職員6名が上記のように昇進したということのみから、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(上記被告の人的組織・構成や、保険料を収入源とする健康保険組合という被告の性格を勘案すると、仮に原告らが男性であったとしても、その主張するよ様に、一定の勤務年数を経さえすれば部下のあるなしにかかわらず係長、課長、次長へと順次昇進したといえるか疑問がある)。したがって、これがあることを前提に、原告らが昇進しない理由が男女差別によるものであるとする原告らの主張は採用できない。

原告らは、B、Dとの比較において男女差別があると主張するが、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原告甲野らよりは6年近く、原告丙川よりは約9年も長い上、社会保険労務士の資格も早くから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という点で、原告らとは評価が異なる要素があり、単純にBとの比較において、原告らがBと同様に昇進しないのが男女差別によるものであるというのは無理がある。

また、Dとの比較でいえば、被告が原告らより年齢が若く勤務年数も短いDを課長に昇進させたのは、前記1(6)エのとおり、当初原告丙川を適任としたものの、同原告が課長昇進を辞退したためであり、原告丙川に代わる管理職としてDを適任者と判断したのは、年齢を考慮したためで、原告甲野らが女性であることが理由であると認められない。

イ さらに、前記認定事実によると、新賃金体系規程導入の前後(以下、導入前の賃金に関する規定を一括して「旧賃金規程」といい、導入後のそれを「新賃金規程」という。)を通じ、被告の賃金規程において、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額付けは存在せず、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押さえるため導入されたもので、昇給分を基本給以外の名目で支給するいわば便法にすぎず、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認められる。

したがって、アにおいて述べたように、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、同様に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ことはできない。

ウ なお、前記1(1)イに認定のとおり、被告の処務規程上、事務長以外の役職について、その職責を直接定めた規定はない。しかし、同規程は、事務長に支障がある場合の職務代行者として、また重要事項、異例事項の処理における指図等において、一定の役職者が責任を負うことを前提とする規定を置いており、処務規程が定める役職者、そのような職責を負う者と理解されるから、被告における次長以下の役職が単に給与を増額するための名目にすぎないといえる。

(2) 賃金における格差について

ア Bとの比較

Bと原告らの各基本給等は前記1(5)アのとおりであるところ、原告甲野らが採用された昭和49年度からBが係員であった昭和54年度までをみると、Bの各年度の基本給等は、原告甲野らのその約1.35倍ないし1.30倍で推移しており、原告甲野らの採用初年度を除くと約1.32倍ないし1.30倍ではほぼ一定している。他方、原告丙川が採用された昭和52年度から6年間をみると、原告甲野らの各年度の基本給等は、原告丙川のその概ね1.19倍で、やはりほぼ一定している。Bが原告甲野らより勤務年数が5年8月長く、他方、原告甲野らは原告丙川より勤務年数が3年5月ないし6月長いという関係にあることを勘案すると、係長に昇進する前のBと原告らの基本給等における格差はむしろ勤務年数の違いによるものと推認されるのであり、少なくともこの格差が男女の違いを理由として生じたものとは認められない。

Bと原告甲野らの各基本給等の額は、Bが係長に就任した昭和55年以降、次第に差が大きくなり、Bが係長時代の昭和55年から昭和60年までの間に、Bの基本給等が原告甲野らの基本給等の約1.35倍から約1.40倍に広がり、さらにBが課長に就任した昭和61年から平成4年までの間、約1.43倍から約1.55倍に広がり、Bが次長、事務長に就任するに従って、約1.61倍から約1.65倍(平成11年)に拡大している。しかし、前記1(3)イ、ウで認定したとおり、被告の賃金規程は、新旧を問わず、昇進により資格等級ないし職能資格等級が上がり、資格等級ないし職能等級の等級が上がるほど、資格手当支給率ないし職能給の額が高くなる体系となっていることからすると、上記格差の拡大は、Bの昇進によるものと認め

られる。そして、昇進における格差について、それが男女差別によるものと認めることができないことは先に述べたとおりであるから、Bとの基本給等の比較によっては、同人と原告らの賃金格差が男女差別によるものであるとは断定できない。

#### イ Dとの比較

(7) Dの基本給等と原告らのそれとを比較すると、前記1(5)アのとおり、採用当初から一貫して原告らより高い。採用当初の平成3年度は、原告甲野らの約1.12倍(別紙2によると基本給のみの比較では約1.22倍)であり、その後旧賃金規程下において、平成6年度に1.07倍、平成7年度に約1.06倍と格差は狭まり(これは同年度において原告らの基本給等の加算措置がとられた結果と考えられる。)、新賃金規程下においても平成8、9年度は同じ水準で推移したが、平成10年度には1.09倍と再び格差が広がっている。

(4) ところで、Dは、原告甲野より13歳、原告丙川よりは7歳年下であり、被告における勤続年数は、原告甲野より約17年、原告丙川より約13年半も短い。Dは、前記1(2)イ(イ)のとおり、社会保険及び労働保険事務を扱う労働管理事務所にて約12年間勤務した経験があるところ、仮にこれを被告における勤続年数と同視して加算したとしても(なお、原告らにも、被告に採用される前、それぞれ他企業や金融機関で少なからぬ勤務経験があることは前記認定のとおりである。)、Dの勤続年数はなお原告丙川より短い。そして、新賃金体系規程が導入された平成8年の時点では、Dの職能等級が原告丙川と同一等級で、同原告より1号俸低く格付けされ、平成10年度に漸く原告らと同じ6等級に昇格したことは前記1(5)アのとおりである。さらに、被告が分会からの昇格昇進格差是正の申入れを受け、平成10年10月、原告丙川を管理職(課長)に昇進させ7等級に昇格させることを決めて同原告にその旨打診したが、結局原告丙川がこれを辞退したため平成11年4月にDが課長に昇進したことは、前記1(6)エのとおりである。なお、Dが採用後課長に昇進するまでの間に従事した職務が原告らのそれと特に異なるようなものであったことを認めるべき証拠はなく、むしろ前記1(1)、(2)の事実からすると、Dの従事した業務は原告らと何ら変わりがないものであったと認められる。

(ウ) 上記(イ)のような事実関係に照らすと、労働者としての資質・能力や従事した職務の質及び量において、また勤務成績において、原告らがDに劣るということは考えられず、むしろ、業務の習熟度という点からは、少なくともDが採用された当初では、同じ業務に13年ないし17年も長く従事していた原告らの方がはるかに勝っていたと推認される。にもかかわらず、Dの採用時の基本給等が原告らの当時の基本給等を上回り、その後も原告らより高い水準で

推移している理由について、これを合理的に説明できる事情は証拠上見出し難く、結局は、原告らが女性であるがために、それまでの基本給等が低く押さえられ、その後も同じ状態が続いた結果であるとみるほかはない。

被告は、この格差の理由について、Dが幹部候補生として採用された者である旨主張し、証人Bもこれに沿う供述をするが、D採用時の条件は一職員としてのものであったとする証言に照らし採用できない。また、被告は、格差の理由として専門学校卒業というDの学歴を挙げるが、1(3)に認定したとおり、旧賃金規程下における学歴別初任給の額、新賃金規程下の各学歴の格付けには専門学校卒業の資格は特に明示されていないし、前記のとおり新賃金体系規程導入時にDの職能資格等級が原告丙川と同じ5等級で同原告より1号俸下に格付けされたことに照らしても採用できる主張ではない。

その他、Dと原告らの基本給等における格差が性の違い以外の理由に基づくことを認めるに足りる証拠はない。

#### ウ 小括

以上によると、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不利益に取り扱っていたとみざるを得ない。

3 争点(2)(原告丙川につき、昇格・昇進確認請求の可否)について

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る。そして、被告においては、勤務開始後一定年数を経れば当然に一定の役職に昇進するというような労使慣行等も認められないことは前記2(1)で述べたとおりである。したがって、原告丙川の勤務期間が一定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、被告の昇進命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原告丙川の請求は失当というほかはない。

また、原告丙川は次長職の資格にあることの確認を求めるが、前記のとおり、被告の賃金規程には、職位とは別に次長職という資格は存しない。仮にこれが次長職に対応する8等級の職能資格等級にあることの確認を求める趣旨のものであると解しても、現行の被告の賃金制度において、7等級以上の職能資格等級は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ことは先に述べたとおりであるから、昇進昇格の命令がない以上、やはり原告丙川の請求は失当というほかはない。

4 争点(3)(差額賃金請求権の成否及び金額)につ

いて

被告が原告らの基本給等の決定において、原告らが女性であることを理由に不利な取扱いをしてきたと認められることは、2において判断したとおりであり、これは労働基準法4条に明らかに違反するものである。

しかし、前記1(3)で認定したとおり、旧賃金規程下における職員の賃金は、採用時の初任給を基礎に、毎年給与委員会がその時々状況に応じて定期昇給の額を具体的に決定し、それを基本給と資格手当及び調整手当に振り分けていたというものであり、新賃金体系規程導入時における原告らの等級・号俸の位置づけも、前年度の基本給等に定期昇給分を考慮して行ったものと推認される。このように、客観的な給与決定基準が存せず、また、直接比較対象すべき同年齢・同学歴・同期採用の男性職員が存在しない本件においては、被告による賃金決定が労働基準法4条に違反し無効となとしても、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難い。したがって、原告らの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原告らの差額賃金請求権は、その前提を欠き、主張自体失当といわざるを得ない。

5 争点(4)、(5)、(6)(不法行為の成否・損害額及び消滅時効の成否)について

(1) 不法行為の成否

原告らに対する賃金決定において、被告が労働基準法4条に違反し、原告らが女性であることを理由に差別的取扱いをしてきたことは前記のとおりであり、被告は、遅くとも、原告らより高額な初任給(基本給等)でDを採用した平成3年3月以降は、それと認識しつつ男女差別の違法行為を続けていたと認めることができずから、同時期以降、被告の上記違法行為として不法行為が成立する。

(2) 消滅時効の成否

原告らが平成13年6月14日に本訴を提起したことは前記のとおりであるところ、前記1(6)の事実によると、原告らは、平成6年2月に初めて、被告に対し賃金に関する男女間格差の是正を求めており、遅くともこの時点においては、賃金において男女間格差があることを認識し、被告による加害行為及び損害を知っていたと推認される。そして、本件のように、被告による違法行為が継続して行われ、そのため、損害も継続して発生する場合、消滅時効は、各損害について別個に進行すると解される。

そうすると、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は、民法724条により時効消滅したことになる。

原告らは、平成6年以降平成13年4月26日まで、賃金差別や昇格・昇進差別について交渉が続けられており、その間は時効が進行しない旨の主張をする

が、単なる差別是正のための交渉を時効中断事由とみることはできないし、提訴前の6か月の間に、原告らが被告に対し、何らかの具体的金銭請求を行ったことを認めるに足りる証拠はなく、民法153条による中断を認めることもできないから、原告らの上記主張は失当である。

したがって、原告らが被告に対し請求できるのは、平成10年6月15日以降に生じた損害に限られる(なお、被告は、具体的な消滅時効の起算点を主張しないので、以下の損害算定にあたっては、賃金に関しては平成10年6月分以降、賞与に関しては平成10年の夏季一時金以降の分について試算する。)

(3) 損害額について

ア うべかりし賃金相当額の損害

(7) 前記認定の事実によると、被告による男女差別がなければ、原告丙川の基本給等は、少なくともDのそれより多かつたはずであり、また原告甲野らの基本給等は、原告丙川よりさらに多かつたはずといえる。しかし、これまで述べたとおり、Dとの比較においてどの程度の差があったかを一義的に確定し難いため、原告らの損害額を算定するにあたっては、原告丙川についてはDと同額の賃金を得られたものとして試算し、原告甲野らについては、実際に支給された基本給等における原告丙川との差額分を原告丙川の試算賃金に加算してそれぞれ試算することとし、その余は、慰謝料として考慮することとする。

なお、原告甲野は平成11年9月15日に、原告乙山は平成12年1月1日に56歳となり、被告の新賃金体系規程により、本人給及び資格手当が所定金額の8割に減額され、また役職手当は支給されないこととなる(56歳到達後の賃金減額措置に関しては、本件では争点とされていない。)

(4) 前記1(5)イ(イ)の事実によると、Dの平成10年度の基本給等は34万3110円であり、このうち、本人給を除く部分は19万7390円であるから、原告丙川は、この金額と同原告の本人給15万6430円の合計額である35万3820円以上の基本給等を得られたはずといえる。また、原告甲野らの実際の基本給等は原告丙川のそれより1万8360円多い額であったから、原告甲野らは、37万2180円以上の基本給額を得られたはずである。

(ウ) 平成11年度は、Dが課長に昇進したため、単純に原告らの基本給等をDのそれと比較して試算するのは妥当ではない。他方、原告らに実際に支給された基本給等とみると、原告丙川は6630円、原告甲野らは5100円、それぞれ前年度より昇給している(前記1(5)ア)。そうすると、上記(ウ)より試算した額に上記各昇給額を加算した額、すなわち、原告丙川は36万0450円以上、原告甲野らは37万7280円以上の基本給等をそれぞれ得られたはずといえる(ただ

し、原告甲野は、平成11年10月から、原告乙山は平成12年2月から、それぞれ56歳到達により、本人給及び職能給が所定金額の2割減額となる。)

(ロ) 平成12年度以降は、原告らの職能資格等級6等級の号俸差が2560円であること(前記1(3)ウ(イ)、定期昇給により2号俸ずつ上がることから(考課査定が行われていなかったことは前記1(3)ウ(ロ)、原告丙川は、上記平成11年度を基準に毎年5120円を加算した金額以上の基本給等を得られたはずとして試算する。また、原告甲野らは、56歳到達のため、賃金規定により、本人給は固定、職能給は、56歳到達時の等級号俸から1号俸(2560円)ずつの昇給とされるため、平成11年度の減額後の賃金に2560円加算した額として試算する。

(ハ) また、賞与については、原告らが実際に受給した基本給等と賞与額(弁論の全趣旨により別紙5の「実賞与額」欄記載のとおりと認める。)との対比により賞与の支給率を算出した上、これにうべかりし基本給等の額を乗じて試算する。

(ニ) 上記により算出した原告らのうべかりし賃金相当額の損害試算額(平成10年6月から平成15年9月まで)は、別紙7のとおりであり、原告甲野は439万9754円、原告乙山は446万5249円、原告丙川は506万1926円となる。

イ 慰謝料

前記認定の事実によると、原告らは、平成6年以降、被告に対し、男女間賃金格差の是正を求めて交渉し、被告が一部これを容れて2年度にわたり、定期昇給以外に5000円(原告甲野ら)又は7500円(原告丙川)の昇給を行い、また、原告丙川に対して課長昇進を打診したことが認められるものの、新賃金体系規程導入後も、原告らの基本給等を、年齢・採用年次ともより若いDの基本給等より相当程度低い金額に留め置き、抜本的格差是正の対応をとらなかつたことが認められるのであり、原告らは、この被告の違法な行為の継続により、はるかに年下で勤続年数も短く、しかも同じ仕事に従事するDより低い基本給等に長く甘んじることを余儀なくされ、精神的苦痛を受けたと推認される。そして、アで述べたとおり、原告らのうべかりし賃金相当額として試算した額は、必ずしもこれで十分なものではないことも併せ考慮すると、平成10年6月15日以降の原告らの慰謝料の額は、平成12年度まで(平成13年3月まで)の分として各50万円、平成13年度以降平成15年9月までの分として各50万円をもって相当と認める。

ウ 弁護士費用

本件不法行為と相当因果関係のある損害として認める弁護士費用は、原告甲野らについて各55万円、原告丙川について60万円をもって相当と認める。

エ 小括

以上によれば、原告らの損害合計額は、別紙7の

とおり、原告甲野について594万9754円、原告乙山について601万5249円、原告丙川について666万1926円となる。

(4) 遅延損害金について

原告らは、本訴提起時、平成12年度分(平成13年3月分まで)までの差額賃金相当額の一部と慰謝料及び弁護士費用について訴状送達日の翌日を起算日として遅延損害金を請求し(その後起算日を平成13年10月9日に変更)、その後平成13年度分以降平成15年9月分までの損害分を拡張し、これについて、平成15年10月15日を起算日とする遅延損害金を請求した。したがって、原告らの損害のうち、平成12年度分までの損害及び弁護士費用相当額については平成13年10月9日から、その余については、平成15年10月15日から、各支払済みまで民法所定年5分の割合による限度で、遅延損害金にかかる請求を認めることとする。

6 結論

以上によれば、原告らの請求は、主文第1ないし3項に記載の限度で理由があるから認容し、その余は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

裁判長裁判官 三代川三千代

裁判官 鈴木 昭洋

裁判官龍見昇は転任のため署名押印することができない。

裁判長裁判官 三代川三千代

別紙7 原告らの損害額

原告甲野

	月例賃金(基本給等)				賞 与			慰謝料	弁護士費用	合 計
	支給額	是正額	損害額	年度合計	支給額	支給率	是正額			
平成10年度(6~3月)	313,380	372,180	58,800	588,000	1,597,800	5.10	1,898,118	300,318		
平成11年度(4~9月)	318,480	377,280	58,800	352,800	1,479,300	5.16	1,752,088	272,788		
同(10~3月)	254,784	301,824	47,040	282,240				0		
平成12年度	258,224	304,384	46,160	553,920	1,192,900	4.62	1,406,254	213,354		
小計				1,776,950				786,460	500,000	550,000
平成13年度	260,784	306,944	46,160	553,920	1,121,500	4.30	1,319,859	198,359		
平成14年度	263,344	309,504	46,160	553,920	978,100	3.71	1,148,260	170,160		
平成15年度(4~9月)	265,904	312,064	46,160	276,960	478,700	1.80	561,715	83,015		
小計				1,384,800				451,534	500,000	2,336,334
合計				3,161,750				1,237,994	1,000,000	550,000

原告乙山

	月例賃金(基本給等)				賞 与			慰謝料	弁護士費用	合 計
	支給額	是正額	損害額	年度合計	支給額	支給率	是正額			
平成10年度(6~3月)	313,380	372,180	58,800	588,000	1,597,800	5.10	1,898,118	300,318		
平成11年度(4~1月)	318,480	377,280	58,800	588,000	1,504,600	4.89	1,783,403	278,803		
同(2~3月)	254,784	301,824	47,040	94,080				0		
平成12年度	258,224	304,384	46,160	553,920	1,259,600	4.88	1,485,394	225,794		
小計				1,824,000				804,915	500,000	550,000
平成13年度	260,784	306,944	46,160	553,920	1,121,500	4.30	1,319,859	198,359		
平成14年度	263,344	309,504	46,160	553,920	978,100	3.71	1,148,260	170,160		
平成15年度(4~9月)	265,904	312,064	46,160	276,960	478,700	1.80	561,715	83,015		
小計				1,384,800				451,534	500,000	2,336,334
合計				3,208,800				1,256,449	1,000,000	550,000

原告丙川

	月例賃金(基本給等)				賞 与			慰謝料	弁護士費用	合 計
	支給額	是正額	損害額	年度合計	支給額	支給率	是正額			
平成10年度(6~3月)	295,020	353,820	58,800	588,000	1,505,100	5.10	1,804,482	299,382		
平成11年度	301,650	360,450	58,800	705,600	1,425,900	4.73	1,704,929	279,029		
平成12年度	309,120	365,570	56,450	677,400	1,441,900	4.66	1,703,556	261,656		
小計				1,971,000				840,067	500,000	600,000
平成13年度	314,240	370,690	56,450	677,400	1,364,200	4.34	1,608,795	244,595		
平成14年度	319,360	375,810	56,450	677,400	1,192,800	3.73	1,401,771	208,971		
平成15年度(4~9月)	324,480	380,930	56,450	338,700	589,500	1.82	693,293	103,793		
小計				1,693,500				557,359	500,000	2,750,859
合計				3,664,500				1,397,426	1,000,000	600,000

○各年度は、その年の4月から翌年3月までの期間

○賞与支給率は(賞与支給額÷月例賃金支給額)により、小数点以下3桁を四捨五入して算出した。なお、平成11年度の月例賃金支給額は、同年度の平均支給額とした。

◆H17. 3.28 大阪地方裁判所 平成7年(ワ)第7992号 損害賠償等請求事件

事件番号 : 平成7年(ワ)第7992号  
事件名 : 損害賠償等請求事件  
裁判年月日 : H17. 3.28  
裁判所名 : 大阪地方裁判所  
部 : 第5民事部

判示事項の要旨:

同等の能力を有する高卒事務職であっても、男女間で能力評価等において差別的取扱いをし、それに基づき、昇給・昇進等の運用をしてきたことは、男女のコース別取扱いとは合理的関連を有するとはいえず、性別のみによる不合理な差別的取扱いとして公序に反するとし、差額賃金相当損害金等の支払を認めた事例

主 文

1 本件訴えのうち、原告B、原告C及び原告Dの、平成16年12月末日を支払日とする別紙請求金一覧表の「差額賃金(月額)」欄記載の金員の支払を求め部分中の平成16年12月16日以降の差額賃金相当損害金の支払を求め部分及び平成17年1月から各末日限り別紙請求金一覧表の「差額賃金(月額)」欄記載の各金員の支払を求め部分並びにこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払を求め部分と却下する。

2 被告は、原告Aに対し、1885万円及び別表の「原告A内金」欄記載の金額に対する同表の「遅延損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員を、原告Bに対し、1833万8000円及び別表の「原告B内金」欄記載の金額に対する同表の「遅延損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員を、原告Cに対し、1455万円及び別表の「原告C内金」欄記載の金額に対する同表の「遅延損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員を、原告Dに対し、1137万4000

1

う。)を受け、これにより、①主目的に、本件差別的取扱いがなかった場合の得べかりし賃金(退職金を含む。)との差額(具体的には事務技術職等に属する男性従業員(以下「男性事務職」という。)で同期同学歴の者との昭和61年度(昭和61年4月1日から昭和62年3月31日まで。以下、各年における前記期間を同様各「年度」と称する。)以降の賃金の差額)相当の損害及び精神的損害、②予備的に、技能職等に属する従業員として採用された後、事務技術職等に転換した男性従業員(以下「LC転換者」という。)で同期同学歴の者との賃金差額を考慮した額相当の精神的損害、以上のほか、③弁護士費用相当の損害を被ったとして、不法行為に基づき、これらの損害賠償金と遅延損害金の支払を求めた事案である。

1 争いのない事実等(括弧内に証拠等を掲げたもの以外は、当事者間に争いが無い。)

(1) 当事者

ア 被告会社は、昭和24年に設立された鉄鋼及び非鉄金属等の製造販売を主な事業内容としている株式会社であり、現在住友グループの中核に位置している。

平成6年3月末現在の資本金は約2106億円で、同年6月末の全従業員数は2万1097名である。

イ 原告Aは、昭和14年12月生まれの女性であるが、昭和33年3月に〇高等学校を卒業後、翌34年9月11日から昭和37年7月31日まで附外住友軽金属工業株式会社(以下「住友軽金属」という。)庶務課に勤務し、同年8月1日に被告会社に入社した。

その後の原告Aの能力評価、所属、業務内容は、別紙1(なお、別紙1ないし4は、被告会社準備書面(一)に添付されているものである。)のとおりであり(ただし、JK部長賞や同役員賞をグループの一員として受賞したとする点については当事者間に争いがある。)、平成11年12月に被告会社を定年により退職した。

ウ 原告Bは、昭和25年4月生まれの女性であるが、昭和44年3月にP高等学校を卒業後、同月に被告会社に入社した。

その後の原告Bの能力評価、所属、業務内容は、別紙2のとおりである。

なお、原告Bは、一部の品目の購買契約業務を担当するようになった後も購買契約業務の補助業務を担当している。

エ 原告Cは、昭和29年5月生まれの女性であるが、昭和48年3月にQ高等学校を卒業後、同年4月に被告会社に入社した。

円及び別表の「原告D内金」欄記載の金額に対する同表の「遅延損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員をそれぞれ支払え。

3 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。

4 訴訟費用中、各原告に生じた費用の各20分の3及び被告に生じた費用の20分の3をいずれも被告の負担とし、各原告に生じた費用の各20分の17を各原告の負担とし、被告に生じた費用の20分の17を原告らの負担とする。

5 この判決は、第2項に限り、仮に執行することができる。

事実及び理由

第1 請求

1 主目的請求

(1) 被告は、原告らに対し、別紙請求金一覧表の当該原告の「請求金合計」欄記載の金員及び別紙遅延損害金一覧表(1)ないし(4)の当該原告の「請求金内金」欄記載の金額に対する「遅延損害金起算日」欄記載の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B、原告C及び原告Dに対し、平成14年4月から毎月末日限り、別紙請求金一覧表の当該原告の「差額賃金(月額)」欄記載の金員及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 予備的請求

(1) 被告は、原告Aに対し、4950万円及びうち2500万円に対する平成7年9月20日から、うち2450万円に対する平成15年10月7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Bに対し、2970万円及びうち1500万円に対する平成7年9月20日から、うち1470万円に対する平成15年10月7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C及び原告Dに対し、それぞれ1980万円及びうち1000万円に対する平成7年9月20日から、うち980万円に対する平成15年10月7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

本件は、被告住友金属工業株式会社(以下「被告会社」という。)の事務技術職等(以下「事務職」ともいう。)に属する従業員又は元従業員である原告らが、被告会社から、女性であることを理由として昇格及び昇級において差別的取扱い(以下「本件差別的取扱い」とい

2

その後の原告Cの能力評価、所属、業務内容は、別紙3のとおりであり、その後、平成14年4月には、カンパニー制導入に伴う組織変更により、鋼板建材カンパニー外注・購買部建材室に、同年10月には、組織変更により設備建材室に配属された。

原告Cは、現在、総合技術研究所と本社にかかる請負契約業務及び調整業務(ただし、補助)を担当している。

オ 原告Dは、昭和31年9月生まれの女性であるが、昭和50年3月にR高等学校を卒業後、同年4月に被告会社に入社した。

その後の原告Dの能力評価、所属、業務内容は、別紙4のとおりである。

(2) 被告会社における採用制度

ア 被告会社の社員就業規則は、以下のとおり定めている(甲6)。

第1条(原則)

1 被告会社における社員(試用中の者を含む。)の就業に関しては、この規則の定めるところによる。

(略)

第2条(採用)

新たに採用された者は、被告会社と雇用契約を締結し、次の書類を提出しなければならない。

- 1 履歴書
- 2 住所届
- 3 本人の写真
- 4 給与所得者の扶養控除等申告書
- 5 厚生年金・雇用保険被保険者証
- 6 その他被告会社が提出を求めた書類

第3条(試用・任用)

(略)

第4条(配属)

新たに採用した者の配属は、本人の経験・技能・体力等を考慮して行う。

第5条(異動)

業務上必要がある場合は、転籍、転勤、派遣、出向等異動を命ずる。

第6条(役付の任免)

(略)

第7条(分類)

1 社員を、各人が従事する職務の種類と内容及び各人が保有する職

務遂行能力を中心として、後記(3)ア(ウ)にいう各職掌、職分、職級に区分する。

- (略)  
4 別に管理職掌を設ける。

第8条 (職掌転換)

業務上必要がある場合は、職掌を転換する。  
イ 昭和26年に制定された被告会社の任用規程は、以下のとおり定めている(乙1の1ないし3)。

- なお、後記下線部が昭和48年10月に削除された。
- 第1条 (原則)  
この規程は、本社において採用する社員の任用に関する取扱いを定める。
- 第2条 (選考書類)  
選考に際しては、あらかじめ志願者から次の書類を提出させるものとする。
- 1 就職申込書
  - 2 最終学校の卒業成績証明書(旧制中学以上の学歴ある者)
  - 3 学校当局推薦書(学校卒業後直ちに入社しようとする者)
  - 4 学校当局人物調査表(新制高校卒業後直ちに入社しようとする者)
  - 5 前職調査表(前職ある者)
  - 6 写真(名刺型上半身)
  - 7 戸籍謄本又は戸籍記載事項証明書
  - 8 その他特に必要と認める書類

第3条 (選考方法)

選考には、面接及び健康診断を行うものとする。  
ただし、事情により筆記試験又は適性検査を行うことがある。

- 2 面接は、本人の関係書類・就職申込書・前職調査表及び経歴表により行うものとする。
- 3 健康診断は、体格・臨床及びX線検査により行うものとする。

第4条 (試用・任用)

(略)  
4 試用採用及び社員任用の辞令は、本社において交付する。  
ただし、事情により特に指定した所において交付することがある。

第5条 (入社日)  
採用辞令の日付をもって本人の入社日とする。  
ただし、第4条第1項ただし書の場合は、任用辞令の日付とする。

の実施を主とする職

- b 技能職掌は、昭和49年職分制度改正後、以下のとおりの職分に分類されていた(甲12の2)。
- (a) 統括職 総作業長又はこれに相当する職
  - (b) 上級監督職 作業長又はこれに相当する職
  - (c) 監督指導職 工長又は高度の作業知識と卓抜な熟練技能を基として、複雑困難な作業に従事する職
  - (d) 一般技能職 具体的指導監督の下に、一般的作業に従事する職
- (ウ) 職分職級(特務職掌、医務職掌については省略)  
昭和49年職分制度改正後の職分職級は以下のとおりであった。

技能職掌	職分	統括職		上級監督職			監督指導職			一般技能職		
	職級	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2

事務技術職掌	職分	管理補佐職	企画総括職			専門執務職			一般執務職		
	職級	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3

なお、上は事務技術職掌と技能職掌の職分職級上の位置付けの対応をも表しており、したがって、技能職掌から事務技術職掌に職掌を転換する場合、職掌転換後の職分職級は、転換によって、当人の処遇に変動が生じないよう、職掌転換前の職分職級をその上下にスライドさせた職分職級となった。ただし、技能職掌一般技能職1級の者が事務技術職掌に職掌転換するときは、原則として一般執務職1級に当てはめるものとしていた。

なお、昭和42年職分制度改正前は、事務技術職掌については、企

第6条 (所における準用)

この規程は、所において採用する者について準用することができる。

(3) 被告会社における職分制度の概要

ア 被告会社では、昭和35年8月6日付けで住友金属労働組合連合協議会と締結した協定書(以下「昭和35年職分協定」という。乙2の1)により、職務の種類と内容等により管理職を除く従業員を四つの職掌(事務技術職掌、作業職掌(昭和49年8月1日付けで技能職掌に改称(甲12の2)、以下、この時の職分制度の改正を「昭和49年職分制度改正」という。)、特務職掌、医務職掌)に分類し、さらに各職掌において職分・職級に区分する職分制度を採用していた。

(ア) 職掌の定義

a 事務技術職掌

事務的又は技術的専門知識・経験を基として、事務的又は技術的業務の調査・研究・企画・設計・指導・監督・調整・実施・監査・対内外折衝等を行う者をいう。

b 作業職掌(昭和49年職分制度改正前は作業職掌)

作業知識・技能を基として、主として生産又は生産に関連する作業に直接又は間接的に従事する者及びこれらの作業員を直接指導監督する者をいう。

(略)

(イ) 職分の定義

a 原告らは、事務技術職掌に分類されており、事務技術職掌は、以下のとおりの職分に分類されていた。

なお、昭和42年10月1日に職分制度が改正(以下、この改正を「昭和42年職分制度改正」という。乙2の2)される以前は、一般執務職は、一般事務技術職と呼称されていた。

(a) 管理補佐職 副長又はこれに相当する職

(b) 企画総括職 上長の指示に従い、高度の専門知識と経験をもって総合、分析、調整、折衝、統制、監督及び重要な計画・設計等複雑困難な業務の企画総括を主とする職

(c) 専門執務職 相当包括的な指示又は基準に従い、専門知識と経験をもって細部に関する企画、調査、分析及び指導等業務の実施を主とする職

(d) 一般執務職 具体的指示又は基準に従い、専門知識と経験をもって基準の細部についての部分的・定型的分析、調査及び業務の定型

画総括職は2級まで、その下に専門執務職1ないし3級、その下に一般事務技術職1ないし3級が存在した。

(エ) 初任の職分職級

事務技術職掌の初任の職分職級は、以下のとおりとされていた。

a 昭和35年職分協定締結時

次の場合を除き各職掌一般職3級を初任職級とし、職分点は0点とする。

(a) 新制大学卒

専門執務職3級見習とし、職分点は付与しない。

見習期間終了時は専門執務職3級とし、職分点は0点とする。

(b) 新制高校卒

原則として一般事務技術職2級とし、職分点は5点とする。

見習として予備的訓練のため、長期実習を命ぜられるものの実習終了後の職級は一般事務技術職1級とし、職分点は10点とする。

b 昭和42年職分制度改正

昭和42年職分制度改正により、事務技術職掌の初任の職分職級及び個人職分点も、次のとおり改正された(16条、乙2の2)。

初任時における職分職級及び個人職分点は、次のとおりとする。ただし、経験者その他特に必要と認める者については、その人物・技能・経験等を参酌して、その都度被告会社が決定する。

次の場合を除き、一般執務職(従来的一般事務技術職から名称変更)3級とし、個人職分点は0点とする。

(a) 大学卒業(大学院卒を含む。以下同じで、「大卒」と略称する。)者は、専門執務職3級見習とし、個人職分点は付与しない。見習期間終了時は、専門執務職3級とし、個人職分点は0点とする。

(b) 見習として予備的訓練のため長期実習を命ぜられた者の実習終了後の職分職級は、一般執務職2級とし、個人職分点は5点とする。

c 昭和61年職分制度改正

昭和61年10月1日に職分制度協定が改正され(以下、この改正を「昭和61年職分制度改正」という。乙2の3)、初任時における職分職級及び個人職分点は、次のとおりとされた。

ただし、経験者その他特に必要と認める者については、その人物・技能・経験等を参酌して、その都度被告会社が決定する。

(a) 長期実習を命じない一般事務業務従事として採用された者は次の

とおりとする(なお、以下、短期大学卒業を「短大卒」、高等学校