

卒業を「高卒」と略称する。)

	職分職級	個人職分点
高卒者	一般執務職 3級	0点
短大卒者	"	2点
大卒者	"	4点

(b) 大卒者で長期実習を命ずる専門事務技術業務従事として採用された者は、専門執務職3級見習とし、個人職分点は付与しない。実習終了時は、専門執務職3級とし、個人職分点は0点とする。

イ 職分職級の運営(昇進)

職分職級の運営(昇進)は、能力評価、基本職分点及び個人職分点に基づき、原則として毎年1回の定期査定時(4月1日)に行うこととしているが、その具体的な運営方法は次のとおりである。

(ア) 能力区分と標準基本職分点

能力評価要綱に基づいて各人の能力評価を行い、「OA」ないし「OC」の7段階からなる能力区分を決定する。

職分制度協定上、事務技術職掌については、標準的な基本職分点として、次のとおり、能力区分のうち、「OA」ないし「OC」の5区分に対応する基本職分点のみを明示している。

	OA	A	B	C	OC
一般執務職	2.00	1.55	1.00	0.75	0.60
専門執務職	5.00	3.00	2.00	1.15	0.80
企画総括職	8.00	6.00	4.00	1.75	0.75

(イ) 能力評価区分と能力評価区分別基本職分点

前記(ア)にかかわらず、硬直的な昇進運営を回避するため、能力区

分内の運営区分として11段階に細分化した評価区分(以下、別表D①-1ないし3及び別表D②-1ないし3(以下「本人人事資料」という。)上の概念である評価区分と区別する意味で「能力評価区分」という。なお、別表A、別表B及び別表Dは、いずれも原告ら準備書面(38)に添付されているものである。)を設け、次のとおり、能力評価区分別に基本職分点を定めている。

能力区分	OA	A	B+	B	C+	C	OC				
能力評価区分	OA	A+	A	A-	B+	B	B-	C+	C	C-	OC
一般執務職	2.00	1.75	1.55	1.35	1.15	1.00	0.90	0.80	0.75	0.70	0.60
専門執務職	5.00	4.00	3.00	2.50	2.30	2.00	1.50	1.30	1.15	1.00	0.80
企画総括職	8.00	7.00	6.00	5.30	4.65	4.00	3.25	2.25	1.75	1.25	0.75

(ウ) 調整点について

個人職分点が過去の能力評価の積み上げであることによる硬直的な昇進運営を回避する観点から、これを調整するため、被告会社は別に調整点を設けている。

(エ) 個人職分点の決定

基本職分点を査定期間中の欠勤日数に応じて修正し、これを前年度の各人の個人職分点に加算して、当年度の個人職分点を決定する。

(オ) 昇進の決定

職分職級の昇進については、各人の個人職分点が所定の職分職級昇進資格点に到達した場合は昇進の検討の対象となるが、昇進には次の2種類がある。

a 選抜昇進

個人職分点が所定の選抜昇進資格点以上に達し、当該職分職級に必要とする経験・能力を有する者の中から、次の選定基準によって選定して昇進させる。

(a) 技能職掌

執務職	2	一般執務職の個人職分点 5点以上
	3	一般執務職の個人職分点 5点未満

b 選抜昇進

職分職級	資格点
管理補佐職	1 企画総括職の個人職分点 40点以上
企画総括職	1 企画総括職の個人職分点 12点以上 (昭和42年職分制度改正時に10点以上から変更)
	2 企画総括職の個人職分点 6点以上 (昭和42年職分制度改正時に18点以上から変更)
	3 専門執務職の個人職分点 18点以上 (昭和42年職分制度改正時に追加)
専門執務職	1 専門執務職の個人職分点 12点以上
	2 専門執務職の個人職分点 6点以上
	3 一般執務職の個人職分点 10点以上 (昭和42年職分制度改正時に15点以上から変更)

(4) 被告会社における賃金制度

昭和37年8月

昭和37年8月1日に締結された給与に関する協定(乙3の1)において、基準内賃金は、基本給、業務手当、勤務加算、家族手当の4項目から構成されていたが、このうち業務手当は基準内賃金のおおむね47%程度を占め、職分職級に応じて支給される給与として、次のとおり規定されていた。

第13条(業務手当)

事務技術職掌の業務手当は次のとおりとする。

1 支給算式

- i 作業組織上の観点より選定を行う場合は、徳望・識見・技能を兼ね備え、十分な統率能力を有する者より選定する。
- ii 主として職務内容に着目して選定を行う場合は、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している者より選定する。
- iii 主として能力面に着目して選定を行う場合は、卓抜な能力・識見を有するが、作業組織の関係上役に任命し得ない者より選定する。

(b) 事務技術職掌

技能職掌に準じて取り扱う。

b 自動昇進

個人職分点が所定の自動昇進資格点以上に達した者は、自動的に昇進させる。

昇進については、原則としては上記の2種類であるが、これ以外に、職分制度協定15条2項ただし書に「特に優秀な者については、個人職分点の如何にかかわらず昇進させることがある。」と定義されており、業務実績が特に顕著な者や能力的に特に優れていると認められた者については、職分点に関係なく上位の職分職級に昇進させることができる。

(カ) 昇進資格点

a 自動昇進

職分職級	資格点
専門執務職	1 専門執務職の個人職分点 32点以上 (昭和42年職分制度改正時に38点以上として追加後、昭和49年に変更。甲12の2)
	2 専門執務職の個人職分点 16点以上 (昭和42年職分制度改正時に20点以上として追加後、昭和49年に変更。甲12の2)
	一般執務職の個人職分点 18点以上 (昭和42年職分制度改正時に20点以上として追加後、昭和49年に変更。甲12の2)
3 (一般事務技術職の職分点 21点以上とされていたものが、昭和42年職分制度改正時に削除)	
一般	1 一般執務職の個人職分点 10点以上

所定労働時間勤務1か月につき、次のとおりとする。
 基本給×業務手当支給率+基準単価×職分係数+250円
 2 支給率(上記業務手当支給率)は次のとおりとする。

職分職級	支給率
管理補佐職1級	78.0%
企画総括職1級	72.1%
〃 2級	68.1%
専門執務職1級	64.1%
〃 2, 3級	60.0%
一般事務技術職1ないし3級	

なお、職掌転換者については、別に定める率を上記支給率に加算する。

3 基準単価は603円10銭とする。
 4 職分係数は次のとおりとする。

職分職級	職分係数
管理補佐職1級	11.0
企画総括職1級	9.5
〃 2級	8.0
専門執務職1級	6.5
〃 2級	5.5
〃 3級	4.5
一般事務技術職1級	3.5
〃 2級	2.5
〃 3級	1.5

イ 昭和45年8月

昭和45年8月1日、基本給については、労働協約付属協定に以下の規定が置かれた(乙3の2)。

第11条(初任基本給)

初任基本給は、別表(省略)に定めるとおりとする。ただし、経験

13

〃 3級	2.5
------	-----

4 職分定額は、基礎額及び加算額とし、それぞれ別表に定めるとおりとする。

なお、上記2、4に記載の別表は次のとおりである。

- (1) 支給率 20.27%
 (2) 職分基準単価 6900円
 (3) 職分定額
 ① 基礎額

職分職級	定額
管理補佐職1級	17,400円
企画総括職1級・2級	16,450円
〃 3級	15,500円
専門執務職1級・2級	15,500円
〃 3級	13,900円
一般執務職1級	13,900円
〃 2級	12,000円
〃 3級	10,100円
上級・中級	8,100円
〃 3級	
一般	

② 加算額

職分職級別中間段階上級該当者	2,760円
職分職級別中間段階中級該当者	1,380円

エ その後、改定が行われ、平成7年7月1日に大幅に改定される直前の制度内容は以下のとおりである。

(ア) 基本賃金について

a 基本賃金の構成

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。

第18条(実習生手当)

学校卒業後直ちに入社し、長期実習を命ぜられた者の入社初年度については、基本給及び業務手当にかえ、所定労働時間勤務1か月につき、別表(省略)に定める実習生手当を支給する。

ウ 昭和56年4月

事務技術職掌の給与については、従来の業務手当、勤務加算等が職分給Ⅱと職能給に統合再編され、基準内賃金は主として基本給、職分給Ⅱ、職能給(勤務の実績に応じ、交替勤務手当が含まれることがある。)から構成されることになった。

このうち、職分給Ⅱは基準内賃金のおおむね35%程度を占め、各人の保有する職務遂行能力に対応する給与として業務手当の考え方を基本的に踏襲し、引き続き職分職級との結びつきを相当程度存置させる体系としており、具体的には次のとおり規定した(乙3の3)。

第15条(職分給Ⅱ)

事務技術職掌の職分給Ⅱは、次のとおりとする。

1 支給算式

所定労働時間勤務1か月につき、次のとおりとする。

基本給×支給率+職分基準単価×職分係数+職分

定額

2 支給率及び職分基準単価は、別表に定めるとおりとする。

3 職分係数は、次のとおりとする。

職分職級	職分係数
管理補佐職1級	9.5
企画総括職1級	8.5
〃 2級	7.7
〃 3級	6.9
専門執務職1級	6.1
〃 2級	5.3
〃 3級	4.5
一般執務職1級	4.5
〃 2級	3.5

14

被告会社の基本賃金は、①基本給、②職分給Ⅰ(技能職掌の場合)・職分給Ⅱ(事務技術職掌及びその余の職掌の場合)、③職務給(技能職掌の場合)・職能給(事務技術職掌及びその余の職掌の場合)から構成されている。

b 基本給について

基本給は、考課、勤続年数及び生計費傾向を反映する給与であり、具体的には、次の算式により算定する。

基本給 = 初任基本給 + 昇給額 + 年齢補正額

(a) 初任基本給について

昭和40年10月1日付け(甲10)、昭和43年8月1日付け(甲11の3・5)各労働協約付属協定においては、「学校卒業後直ちに入社した定期採用者」と「それ以外の者」(昭和43年8月1日付け前記協定では「その他の初任職級一般職3級の者」とに分けた上、前記定期採用者については、高卒・大卒の学歴ごとに額が規定されていたが、昭和49年8月1日付け(甲12の2・3)及び昭和56年10月1日付け(甲13の2・3)各労働協約付属協定では、高卒後直ちに入社し、長期実習を命じない事務技術・特務・医務職掌定期採用者その他の初任職級一般職3級の者と二分して規定されることになった。

なお、平成6年度の初任基本給の額は次のとおりである。

高卒者 5万7190円
 短大卒者 6万2110円
 大卒者 6万8060円

(b) 昇給額について

毎年の定期査定時に、原則として昇給基準要綱に定める昇給基準の範囲内で、各人の考課に応じた各人ごとの昇給額を決定している。

平成6年度の昇給基準は次のとおりである。

i 年齢満49歳以下の者

	昇給額	昇給額	
		最高	最低
初任職級	勤続1年未満	2300円	1180円
	年齢満19歳以上22歳迄の者	1840円	

事務技術職	3級の者	それ以外の者	2570円	2040円	1340円
		勤続1年以上の者	2550円	2270円	1380円
		それ以外の者	下の一般執務職3級に同じ		
	一般者	3級	4040円	2380円の上 25%以内 下限	1680円
		2級		15%以内 2550円	
		1級		2860円	
	専門執務職	3級	6510円	3260円の上 35%以内 下限	2300円
		2級		25%以内 3680円	
		1級		4080円	
	企画総括職		7580円	4730円の上 45%以内 下限	3330円
			25%以内		
管理補佐職				別に定める	

ii 年齢満50歳以上の者

17

33~40歳	750円
--------	------

c 職分給IIについて

各人の職務遂行能力を反映する給与であり、具体的には、次の算式により算定する。

職分給II = 職分基準単価 × 職分係数 + 職分定額基礎額 + 加算額

(a) 職分基準単価について

職分係数の如何にかかわらず同一金額であり、平成6年度実績は後記のとおり3670円である。

(b) 職分係数について

職分職級の違いを給与に反映させるため、職分職級ごとに設定された一定の係数であり、平成6年度実績は後記のとおりである。

(c) 職分定額基礎額について

職分職級の違いを給与に反映させるため、職分職級ごと（ただし、一般執務職3級については、後記(d)で述べるとおり、中間段階を設けてさらに細分化している。）に設定された一定の金額であり、平成6年度の実績は次のとおりである。

職分職級	職分基準単価	職分係数	職分定額基礎額	
管理補佐職 1級	3670円	9.5	7万8205円	
企画総括職 1級		8.5	7万6369円	
2級		7.7		
3級		6.9		
専門執務職 1級		6.1	7万4533円	
2級		5.3		
3級		4.5	6万9745円	
一般執務職 1級				
2級		3.5	5万0481円	
3級		2.5	3万8364円	

(d) 加算額について

職分職級が昇進しない者も一定の年数を経過すれば職分給が増える

事務技術職	職級	昇給最高	昇給額		最低
			基準		
一般執務職	3級	2380円	1320円~	720円~	0円
	2級		1410円~	770円~	
	1級		1580円~	860円~	
専門執務職	3級	4230円	2130円~	980円~	0円
	2級		2400円~	1110円~	
	1級		2660円~	1230円~	
企画総括職		4270円	3550円~	1420円~	0円
管理補佐職			240円		

(c) 年齢補正額

毎年4月1日現在の満年齢が19歳から40歳までの者を対象に、その満年齢に応じ、原則として昇給基準要綱に定める補正額を昇給額に加算している。

なお、平成6年度の補正額は次のとおりである。

(満年齢)	補正額		
	一般者	L/C転換者	技能職掌
19~21歳	410円	250円	250円
22~23歳	570円	720円	720円
24~27歳	610円		

18

ようにするため、同一職分職級内においても、さらに中級又は上級という中間段階を特に設定し、当該職分職級昇進後、一定の在級年数を経過した者につき、一定の金額を加算している。

平成6年度の実績は次のとおりである。

職分職級	中間段階	対象者	加算額
専門執務職	1級 上級	当該職級昇進後満4年を経過した者	1460円
	2級		
	3級 上級		
一般執務職	1級	当該職級昇進後満2年を経過した者	730円
	2級 上級		
	3級		
	中級	当該職級中級適用後満2年を経過した者 入社後満1年を経過した者	

なお、在級年数は、専門執務職3級については一般執務職1級の在級年数を通算し、また、一般執務職3級については入社後の経過年数による。

d 職能給について

職務遂行に際しての能力発揮の度合いを反映する給与であり、具体的には次の算式により算定する。

職能給 = 職能基準単価 × 職能点 + 加算額

(a) 職能基準単価について

職分係数の如何にかかわらず同一金額であり、平成6年度実績は544,320円である。

(b) 職能点について

IないしIVの各職能区分ごとに、次のとおり最高、基準、最低の職能点があらかじめ設定されている。

なお、IVは管理補佐職、IIIは企画総括職、IIは専門執務職、Iは一般執務職（IないしIIIは1級ないし3級）にそれぞれ相当する。

職能区分	最高	基準	最低
IV	350	295 ~ 265	210
III	290	245 ~ 195	155
II	220	175 ~ 125	100
I	1	150	125
	2	120	100
	3	95	77

各人の職能点は、まず、毎年の定期査定時に能力評価要綱に定める技能度の合計評点に応じて、次のとおり5段階に区分される。

区分	合計評点
1	90点以上
2	75点以上90点未満
3	50点以上75点未満
4	35点以上50点未満
5	35点未満

さらに各区分内において、次のとおり職能区分ごとに点数の範囲が細分化されており、この基準に基づいて、各人ごとの職能点を決定している。

職能区分	1	2	3	4	5	
IV	350~296	295~291	290~270	269~265	264~210	
III	290~246	245~236	235~205	204~195	194~155	
II	220~176	175~166	165~135	134~125	124~100	
I	1	150~141	140~131	130~120	119~110	109~100
	2	120~111	110~106	105~95	94~90	89~80
	3	95~88	87~83	82~72	71~67	66~60

21

一般執務職	1級	一般	12万5500円
		上級	13万4100円
	2級	一般	12万5500円
		上級	10万5400円
	3級	一般	9万2000円
		上級	7万1900円
中級		6万5200円	
		一般	5万8500円

iv 定額II

支給日当日の職能点に応じ、下記の金額が支給された。

職能点	金額
265点~350点	24万1500円
235点~264点	22万7000円
215点~234点	21万2500円
195点~214点	19万8000円
165点~194点	16万2000円
135点~164点	12万6000円
125点~134点	12万1000円
100点~124点	9万4500円
60点~99点	6万8000円

b 賞与について

賞与は、労働組合との交渉により、毎年の基準金額が決定される。各人ごとの支給額は、各支給期における各人の考課（査定期間は、原則として夏期分は前年10月1日から当年3月末日まで、年末分は当年4月1日から当年9月末日まで）により決定している。

なお、平成6年度の支給基準は基本給の0.96か月であった。

(5) 被告会社の能力評価制度

被告会社は、労使間の協定により定められた能力評価要綱に基づき、

(c) 加算額について

職能区分I（一般執務職）の者のうち、前述した中間段階の者に対し、同様の趣旨に基づき、一定の金額を加算している。

平成6年度実績は、一般執務職1級及び2級の各上級適用者が19600円、一般執務職3級上級及び中級適用者が9800円である。

e 基本賃金の改定

以上の基本賃金の金額は、毎年の被告会社と労働組合とのベースアップ交渉により、改定されることがある。

(イ) 賞与一時金について

賞与一時金については、労働組合との交渉により、原則として年2回、夏期及び年末に支給している。

a 一時金について

(a) 労働組合との交渉により、算式及び基準金額が決定される。各人ごとの支給金額は、支給日当日の各人の職分職級、職能点等により決定される。

(b) 平成6年度の算式等の実績（半期分）は次のとおりである。

i 算式

一時金 = 基本給 × リンク率 + 定額I + 定額II

ii リンク率

1.43621

iii 定額I

支給日当日の職分職級に応じ、下記の金額が支給された。

職分職級	金額
管理補佐職	1級 18万6000円
企画総括職	1級 17万9000円
	2級 17万2000円
	3級 16万5000円
専門執務職	1級 上級 15万9600円
	1級 一般 15万6000円
	2級 上級 15万0600円
	2級 一般 14万7000円
	3級 上級 13万4100円
	3級 一般 13万4100円

22

従業員全員の能力評定を実施しているが、その概要は次のとおりである。

ア 評価要素

能力評価は、技能度（①熟練の程度、②仕事の実績、③仕事の応用力）、勤怠（勤務状況）、人的特性（①積極性、②協同性）の三つの評価要素について行われる。

各評価要素ごとの評点は5段階で評定され、それぞれの評点の合計によって、各能力区分に分けられる。

イ 評定基準

各評価要素については、次の基準を基に、bを標準としてa、b、cの3段階で評定している（ただし、特に秀でた者又は特に劣る者については、例外的にo a、o cの評定を行う。）。

(ア) 技能度

a 熟練の程度

職務評価において評価した技能度と比較し、熟練の度合いを評定する。

評定段階	評定基準
a	現在の仕事に精通し十分な技能を有している。
b	現在の仕事に対して通常の技能を有している。
c	おおむね現在の仕事は遂行できるが、技能はやや不足している。

b 仕事の実績

与えられた仕事の遂行結果の良否・正確さ・所定期間内の達成度等、その成果を評定する。

評定段階	評定基準
a	職務遂行に当たり、的確な処理を行い、予期以上の効果を上げている。
b	職務遂行に当たり、予期どおりの効果を上げている。
c	職務遂行に当たり、時に予期どおりの効果を上

けていない。

c 仕事の応用力

職務知識・経験を基として、状況の変化又は新任務に対する応用力を評定する。

評定段階	評定基準
a	著しい状況の変化についても十分に処理し得る。
b	状況の変化に応じ、普通程度に処理し得る。
c	状況の変化に際し、時に処理が困難なことがある。

(イ) 勤怠・勤務状況

仕事に対し、各人の出欠勤を中心として、その勤務振りを評定する。

評定段階	評定基準
a	仕事に対して極めて精励である。
b	仕事に対して精励である。
c	仕事に対しておおむね精励である。

(ウ) 人的特性

a 積極性

一々指示を与えられなくても、進んで仕事を行う意向を評定する。

評定段階	評定基準
a	自ら進んで仕事に取り組み、創意工夫に富む。
b	自ら進んで仕事に取り組む。
c	予定どおりの仕事に対して時に指示する必要がある。

OA	180点	以上
A	145点	#
B+	130点	#
B	110点	#
C+	90点	#
C	75点	#
OC	75点	未満

(6) 苦情処理手続

苦情処理手続については、職分制度協定の苦情処理機関要綱において、次のとおり定めている。

ア 苦情処理機関

(ア) 苦情処理の段階

苦情処理の機関としては、慎重な審議と公正な処理を期するため、原則として2段階ないし3段階制を採る。

(イ) 構成

a 第1段階

苦情の申立てが行い易く、かつ迅速な解決を図るため、委員会制を採らず、当該工場・室長、当該組合支部代表者のほか別に定める双方の職場関係者の審議により処理する。

b 第2段階以上

委員会制を採用し、会社側は労務担当部・室長、組合側は組合本部代表者のほか、別に定める双方の委員をもって構成する。

c 議決方法

苦情処理機関における議決方法は、その性格上全員一致の原則による。

イ 苦情処理手続

(ア) 申立方法

苦情の申立ては原則として書面をもって行う。

ただし、第1段階の苦情処理機関への申立てについては、実態に即し簡素化を図るため、口頭にて申立てを行い得るものとする。

(イ) 申立期間

苦情の本旨に鑑み、申立期間を各段階に応じ定める。

(ウ) 審議期間

ある。

b 協同性

他と協力して仕事を行う意向を評定する。

評定段階	評定基準
a	積極的に他とよく協力して仕事を行う。
b	他と協力して仕事を行う。
c	他との協力は時に不十分である。

ウ 評点

評価要素及び評定段階を基に設けられた評点を合計して各人についての評点の合計点を求める。

(事務技術・特務・医務職掌)

段階		評定	o a	a	b	c	o c
技能度	熟練		25	20	15	10	5
	実績		25	20	15	10	5
	応用力		50	40	30	20	10
勤怠	勤務状況		25	20	15	10	5
人的特性	積極性		50	40	30	20	10
	協同性		25	20	15	10	5

エ 能力区分

上記の評点を基に、次のとおり能力区分を決定している。

能力区分	合計評点
------	------

苦情を公正、かつ迅速に処理し得るよう、各段階ごとに審議期間を設定する。

ウ 苦情処理決定の効力

苦情処理解決の結果、事態発生時の適用と異なる決定の行われた場合は、その決定は事態発生時に遡り効力を発するものとする。

エ 審議不調の場合の取扱い

最終段階の苦情処理機関において審議が円滑な場合、その取扱いについて会社・組合双方協議する。

(7) 被告会社の他の制度における男女間格差

ア 自己都合退職の場合の退職金

住友金属本社従業員組合（以下「訴外組合」という。）との間の昭和40年10月1日付け労働協約附属協定（甲10）において、被告会社は、組合員が退職した時は、退職時の基本給に勤続年数に応じた乗率を乗じた退職金を支給するとし、自己都合の場合の金額を以下のとおりとしていた。

勤続満2年以上満3年未満	所定額の6分の1
勤続満3年以上満5年未満	所定額の6分の2
勤続満5年以上満10年未満	所定額の6分の3
勤続満10年以上満15年未満	所定額の6分の4
勤続満15年以上満20年未満	所定額の6分の5
勤続満20年以上	所定額全額

ただし、女子が結婚のため退職する場合は、以下のとおり増額していた。

勤続満1年以上満5年未満	所定額の85%
勤続満5年以上	所定額全額

しかも、訴外組合との間の昭和43年8月1日付け労働協約附属協定（甲11の4）により、前記女子優遇規定を、以下のとおり変更した。

勤続満1年以上満3年未満	所定額の85%
勤続満3年以上満5年未満	所定額の100%
勤続満5年以上	所定額の110%

ただし、退職後約6か月以内に結婚する時に限る。

なお、平成4年4月11日付け労働協約附属協定により、「女子が」の文言が削除された。

イ 定年制

被告会社においては、定年を男子につき満55歳、女子につき満5

0歳とし、男女別定年制がとられていたが、昭和56年にそれが廃止された。

ウ 結婚祝金

訴外組合との間の昭和40年10月1日付け労働協約附属協定(甲10)に基づき、組合員が結婚するときに共済会が原則として支給する結婚祝金についても、昭和56年までは、以下のとおり、男女において支給額

が異なっていた。

勤 続	男 子	女 子
満6か月以上 満1年未満	4000円	2000円
満1年以上 満2年未満	6000円	3500円 (昭和49年8月1日 から4000円。甲1 2の3)
満2年以上 満3年未満	9000円 (昭和49年8月1日か ら1万円。甲12の3)	5000円 (昭和49年8月1日 か6000円。甲12 の3)
満3年以上	1万2000円 (昭和49年8月1日か ら1万3000円。甲1 2の3)	7000円 (昭和49年8月1日 から8000円。甲1 2の3)

(S) 被告会社における高卒男性事務職又はLC転換者と高卒女性事務職との格差

ア 昇進

(ア) 高卒男性事務職

平成7年6月に被告会社に在籍する高卒男性事務職(出向者も含む。)336名の各入社年ごとの管理補佐職への昇進状況は、別表D②-1のとおりである。

なお、Eは入社21年目に、F及びGは入社22年目に、それぞれ管理補佐職に昇進している。この3名は、いずれも企画総括職3級及

び同2級の各在籍年数が2年で、同1級から3年間で管理補佐職に昇進している。

また、前記高卒男性事務職336名の職分ごとの在籍年数は、以下のとおりである。

a 一般執務職

5年 333名(99.1%、F、E、Gを含む。)
6ないし8年 各1名(各0.3%)

b 専門執務職

6年 1名(0.3%)
7年 0名
8年 19名(5.7%、Eを含む。)
9年 311名(92.5%、F、Gを含む。)
10年 4名(1.2%)
未昇進者 1名(0.3%)

c 企画総括職

5年 12名(3.6%)
6年 111名(33.0%)
7年 125名(37.2%)
8年 51名(15.1%)
9年 12名(3.6%)
10年 9名(2.7%)
11年 4名(1.2%)
12年 3名(0.9%)
13年 1名(0.3%)
未昇進者 8名(2.4%)

(イ) LC転換者

昭和35年から昭和50年に採用された高卒のLC転換者(出向者を含む。このうち、被告会社が後記3(1)の被告会社の主張イ(イ)Eで主張するところのBHを、以下「BH」といい、LC転換者の中からBHを除いた者を、以下、単に「LC」という。)の入社年別職級別人員分布の状況は、平成6年4月末の時点で別表A①-5-1ないし3、平成7年4月末の時点で別表A②-5-1ないし3のとおりである。

(ウ) 高卒女性事務職

平成7年6月1日の時点で被告会社に在籍している高卒女性事務職の昇進の状況は別紙6(なお、別紙6及び別紙8ないし10は、被告

会社準備書面(27)に添付されているものである。)のとおりであり、管理補佐職へ昇進した者は以下のとおりである(弁論の全趣旨)。

a 高卒女性事務職では、Vが勤続37年目に、平成7年4月1日付けで2名がそれぞれ勤続31年目と勤続34年目に(なお、この2名はいずれも入社約30年目に昇進した企画総括職3級からの昇進である。)、それぞれ管理補佐職1級に昇進した。

しかも、平成7年4月に勤続34年目に前記昇進をした女性の各職級における在籍年数は、専門執務職2級までの各職級が4、5年、同1級が6年であるのに、企画総括職3級は3年にとどまる。

また、同年4月に勤続31年目に前記昇進をした女性の各職級における在籍年数は、専門執務職3級までの各職級が3ないし5年、同2級が8年であるのに、同1級が3年、企画総括職3級は1年にすぎない。

b その後、平成15年1月までの時点において、女性事務職のうち、4年制大卒1名(勤続22年目)、専門学校卒1名(勤続28年目)、高卒3名(勤続35年目2名、同33年目1名)が、旧管理補佐職1級と同等の総合グループ1級に昇進した。

イ 賃金

前記LC転換者、高卒男性事務職及び高卒女性事務職の賃金の状況は以下のとおりである。

(ア) 平成6年度

a 年収 別表A①-1、別表A①-4-1ないし3のとおり
なお、原告らの年収については、給食補助金等を算入した額である(平成7年度も同様)。

b 臨給 別表A①-2のとおり

c 基本給 別表A①-3-1のとおり

d 月度賃金 別表A①-3-2のとおり

e 平均賞与率 別表A①-6、別表A①-7-1ないし3のとおり

(イ) 平成7年度

a 年収 別表A②-1、別表A②-4-1ないし3のとおり

b 臨給 別表A②-2のとおり

c 基本給 別表A②-3-1のとおり

d 月度賃金 別表A②-3-2のとおり

e 平均賞与率 別表A②-6、別表A②-7-1ないし3のとおり

(9) 本件訴訟に至る経緯

ア 原告らを含む被告会社の女性従業員7名は、平成6年3月23日

付けで、旧労働省大阪婦人少年室長に対し、被告会社が同社従業員である原告らほか3名に、女子であることを理由とした差別的取扱いをしているとして、原告らに関する事項では、原告Aを管理職に、原告Bを企画総括職1級に、原告Cを同2級に、原告Dを同3級に昇格させるとともに、同期入社の子供労働者と同等の業務に配置するよう求めて、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(昭和47年法律第113号の改正法昭和60年法律第45号、昭和61年4月1日施行。以下「旧均等法」という。)に基づく調停を申し立て、同年9月13日付けで、大阪機会均等調停委員会による調停開始が決定された(甲48)。

また、原告らを含む被告会社の女性従業員7名は、平成6年3月23日付けで、訴外組合を相手方として、民事調停を申し立てたが、同調停は不成立となった。

イ 被告会社は、同年6月14日と同月27日、原告らを含む被告会社の女性従業員7名と交渉した。

ウ 大阪機会均等調停委員会は、平成7年2月20日付けで、以下の内容の調停案(甲60)を双方に提示し、受諾するよう勧告したが、前記申立人らは、これを拒否した。

(ア) 一般職(事業所採用)の者について、男女にかかわらず、その意欲、能力に基づいて、適当な段階で総合職(本社採用)へのコース転換ができる制度を導入し、円滑に実施すること

(イ) 均等法上差別が禁止されている教育訓練以外の研修については、男女にかかわらず均等な機会を確保するようにすること。さらに必要に応じ、女子労働者を積極的に育成していく見地から、一層女子労働者の研修の充実に配慮すること。

(略)

(ウ) 女子労働者を活性化することが企業として必要であるということ、各部門の管理職に十分徹底すること。例えば、必要に応じ、女子労働者の育成についての研修を管理職に対して実施すること。

エ 原告らは、平成7年8月8日、当庁に本件訴えを提起し、同訴状は、同年9月19日、被告会社に送達された(当裁判所に顕著な事実)。なお原告らの本件予備的請求に関する平成15年10月6日付け訴え変更の申立書は、同日、被告会社に送達された(当裁判所に顕著な事実)。

2 争点

(1) 本件差別的取扱いの有無

- (2) 本件差別的取扱いの違法性の有無
 (3) 原告らの損害の発生の有無及びその金額
 3 争点に関する当事者の主張
 (1) 本件差別的取扱いの有無(争点(1))

(原告らの主張)

ア 被告会社における男女別雇用管理(女性差別的労務政策、いわゆる差別意思)

(ア) 本件人事資料に基づく男女別雇用管理

a 被告会社は、何らの規定上の根拠も有しないままに、事務職の従業員を、「イ」ないし「ホ」の5段階の査定区分に分けた上で、各区分ごとに評価区分と給与係数を設定し、各区分ごとの賃金(年収)、昇進の概要を明らかにするなど、前記区分により、賃金と昇進を決定している。

そして、女性労働者は、学歴や従事業務に関係なく、給与係数が最初から低く設定されている査定区分の中の最低の「ホ」に位置付けられ、被告会社が補助と位置付ける業務のみに配置させられるとともに、賃金・昇進・能力評価において最低の処遇を受けてきた。

b したがって、同じ評価(例えばB)であっても、査定区分ホは著しく低い年収、著しく低い職分職級にしかならず、職能点もまた著しく低く決められてしまう。仮に女性が能力評価で最高ランクのO.Aを取れたとしても、ごくわずかの者しか、それもせいぜいワンランク上の同二までにはしか上がれない仕組みであり、それが給与水準も決めている。

これは、被告会社が昇進経緯を明らかにした、高卒男性事務職に採用されたF、E、Gの3名が、いずれも、査定区分ロの昇進経緯の範囲内で年功序列的に昇進していることは、昇進の取扱いが職分職級運営概要(別表D②-2)により決定されていることを裏付ける。

本件人事資料に基づく男女間の賃金格差は、実際に賃金台帳に基づいて算出したL.C転換者(「ハ」、「ニ」と「ホ」)に位置付けられた原告らの年収の格差とほぼ一致しており、事務職における賃金の決定が年収水準概要(別表D②-2)により行われていることを裏付けている。

具体的には、被告会社の本社人事部門が、あらかじめ各個人を前記資料に従った昇進昇格・昇給の階段に沿えるように、査定者にその意図を分からせるような予算を下ろし、査定者が各人(特に男性)の在職年数を意識しながら期待される階段を上るのに必要な査定をさせ

るのである。そして、本社の人事部門は、各人ごとに、現場から上がってきた査定で点数が足りなければ調整点を、さらに人事部門限りの1段階の査定を駆使して弾力的に調整して、本件人事資料に従った昇進昇格・昇給の階段を上らせているのである。

被告会社は、査定区分は移動があると主張するが、わざわざ区分の内容の定義を置いていることや、当該区分に属する者がほぼ一致した昇進の階段を上っていることに照らし、そのようなことはあり得ない。

また、被告会社は前記仕組みを従業員や労働組合には隠しており、このように労働者に隠した制度によって人事労務管理を行っていること自体、明らかに違法である。

(イ) 高卒事務職における男女別雇用管理

a 被告会社が主張するような採用区分の別は、規定上も存在せず、一般社員に知らされてもいなかった。したがって、実際には、明確な制度として存在しなかった。

生涯にわたって労働者の重大な労働条件を左右することとなる採用区分が何の根拠規定もなく設けられることなどあり得ない(人事部門内において、秘密裡にそのような用語を使っていたとしても、それは法的有効性を持つ採用区分ではない。)

(a) 昭和35年職分協定による職分制度導入時

導入時に組合員に配布された組合ニュース(甲19)には、「新高卒(男子)昇進表(発足時の当嵌)」と「新高卒(女子)昇進表(発足時の当嵌)」という表題で、二つの昇進表(男女別昇進表)が作成されている旨の記載がされているもの、被告会社のいう本社採用者、事業所採用者という区分は見当たらない。

前記ニュースが、被告会社から組合に提供された情報に基づいて作成されたものであることを考えると、当時、被告会社が本社採用者、事業所採用者という区分を設けていたとは、到底考えられない。むしろ、端的に男女を差別して処遇するという内容が、この表記に示されているのである。

これは、賃金表を男女別に作成するのが違法であるのと同じく、前記昇進表は直接的男女差別の処遇表であり、違法なものである。そして、被告会社は、この時以来、一貫して男女別に処遇するという方針を貫いているのであり、それを隠蔽するために、今になって採用区分と称しているにすぎない。

(b) 原告ら入社時

入社案内や募集要項にも本社採用者や事業所採用者という名称は記

されておらず、原告らの各採用年度を含め、いずれの年度の就業規則にも、本社採用者や事業所採用者に関する規定は存しない。

被告会社の労働者は、本社採用者や事業所採用者という名称も採用区分の存在も知らされておらず、原告らは、本件訴訟に先立つ調停の場においてこれらの言葉を初めて耳にした。

被告会社がその時点で本社採用、事業所採用なる採用区分の存在を主張したのは、これまで現実に行ってきた性差別を隠蔽するための事後的な取り繕いにすぎない。

(c) 任用規程

被告会社が採用区分の根拠として挙げる任用規程においては、「本社において採用する社員」(1条)、「所において採用する者」(6条)という用語が用いられているものの、それぞれを定義する規定はない。

被告会社の従業員にとって、「所」というのが製鉄所、製造所、製鋼所等(以下「製鉄所等」という。)を指すものであることは常識であり、大阪本社はあくまでも本社である。被告会社は、大阪本社が組織機能上の本社と組織機能上の事業所の両面を持っており、原告らは組織機能上の事業所である大阪本社に採用された事業所採用者であると主張するが、このような不自然な二面性を裏付ける規定はどこにもない。

仮に任用規程が採用区分別の根拠であるとするならば、その採用区分は、本社での採用者と製鉄所等での採用者の区分であるとか考えられず、原告らは、当然、本社での採用者であるということになる。

(d) 昭和42年、昭和61年の職分制度改正

前記改正に関する協定にも、本社採用者や事業所採用者という概念は見当たらない。

b 昭和35年職分協定、昭和42年職分制度改正においては、事務技術職等の高卒男女の職分職級は、入社時には同一であり、差が生ずるのは、「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」(すなわち入社2年目)である。どこにも本社採用者、事業所採用者の用語は登場せず、採用区分によって差が生ずるわけではないことは、これらの協定の規定の仕方から明らかである。

旧均等法施行後の昭和61年職分制度改正により、16条で、「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」、「大学卒業で長期実習を命ずる専門事務技術業務従事として採用された者」という表現が用いられ、あたかも採用区分による区別を規定したかの

ような改訂が行われた。

しかし、これは、従来の規定のままではあまりに男女差別が明らかであるため、旧均等法施行を受けて、急遽、採用区分による区別であるような形にして体裁を繕う必要に迫られたための措置にすぎず、改定前の規定が採用区分によって区別する趣旨であったとする根拠とはなり得ない。

しかも、「大学卒業で長期実習を命ずる専門事務技術業務従事として採用された者」という規定の仕方からも明らかのように、この規定は、高卒の男子を念頭に置くものではない。高卒男子は、この時期、採用されていなかったのである。すなわち、高卒男性事務職には、「長期実習を命ずる専門事務技術業務従事として採用された者」は存在しない。

被告会社が主張するような採用区分の別があったのであれば、旧均等法施行後の改定の際に、その旨を明記するのが当然であるにもかかわらず、この時においても、それ以後においても、採用区分の存在を明記しなかったのは、そのような採用区分の別が存在しなかったからである。

c 高卒男性事務職と高卒女性事務職の職務内容等について合理的な違いはない。

(a) 旧労働省女性局長の通達「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の施行について」(平成10年6月11日通達168号。以下「女性局長通達」という。)は、「雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の就業する職務内容、処遇等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであること。その判断に当たっては、単に形式のみならず、企業の雇用管理の実態に即して行う必要があること」としている。

したがって、雇用管理区分は、「職務内容等について……客観的・合理的な違い」を前提としたものでなくてはならず、使用者の設定した雇用管理区分がこのような要件を満たさない場合、男子労働者と女子労働者の間に生じた労働条件の差異は、異なった雇用管理区分に属するというものによっては正当化されないことになる。

(b) 被告会社は、本社採用者を将来の経営幹部候補として位置付け、事業所採用者とは異なる採用区分であることを主張するが、将来の経営幹部候補かどうかということは、労働者に対する被告会社側の主観的な位置付けにすぎず、職種や職務内容に関わる基準ではない。実際、