

(別添6)

地方公共団体の臨時・非常勤職員数(職種別・任用根拠別)

(単位：人)

職 種					特別職非常勤職員 (法3条3項3号) ※1				一般職非常勤職員 (法17条) ※2				臨時的任用職員 (法22条2項・5項) ※3				計のうち フルタイム 職員
	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	
一般事務職員	119,682	100.0	22,997	96,685	46,061	38.5	14,545	31,516	25,048	20.9	3,661	21,387	48,573	40.6	4,791	43,782	27,288
技術職員	7,444	100.0	4,538	2,906	4,393	59.0	3,122	1,271	1,240	16.7	643	597	1,811	24.3	773	1,038	1,217
医師	9,241	100.0	6,770	2,471	6,797	73.6	5,008	1,789	1,170	12.7	842	328	1,274	13.8	920	354	937
医療技術員	8,633	100.0	969	7,664	3,957	45.8	557	3,400	1,589	18.4	152	1,437	3,087	35.8	260	2,827	1,733
看護師等	23,485	100.0	501	22,984	6,650	28.3	178	6,472	5,914	25.2	71	5,843	10,921	46.5	252	10,669	5,861
保育士等	89,409	100.0	3,804	85,605	19,286	21.6	1,118	18,168	20,046	22.4	700	19,346	50,077	56.0	1,986	48,091	27,144
給食調理員	37,334	100.0	866	36,468	8,331	22.3	258	8,073	11,512	30.8	192	11,320	17,491	46.9	416	17,075	8,075
技能労務職員	53,919	100.0	31,538	22,381	20,865	38.7	14,896	5,969	12,485	23.2	6,520	5,965	20,569	38.1	10,122	10,447	11,458
教員・講師	57,381	100.0	17,985	39,396	22,652	39.5	7,556	15,096	5,472	9.5	1,100	4,372	29,257	51.0	9,329	19,928	22,252
その他	91,268	100.0	37,769	53,499	61,027	66.9	29,161	31,866	14,895	16.3	4,881	10,014	15,346	16.8	3,727	11,619	4,991
合 計	497,796	100.0	127,737	370,059	200,019	40.2	76,399	123,620	99,371	20.0	18,762	80,609	198,406	39.9	32,576	165,830	110,956

※1 地方公務員法第3条第3項第3号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者

※2 一般職として期限付任用されている者(一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者)

※3 地方公務員法第22条第2項又は第5項に基づき臨時的任用されている者

① 内山工業（株）損害賠償請求事件
（最高裁 2007 年 7 月 13 日決定）

2005 年の報告において、二審の高裁において原告（労働者）勝訴と情報提供した当該事案については、最高裁において上告が棄却され、二審の判決が確定した。

② 兼松損害賠償等請求事件
（東京高裁 2008 年 1 月 31 日判決 原告（労働者）一部勝訴）
（現在上告係争中）

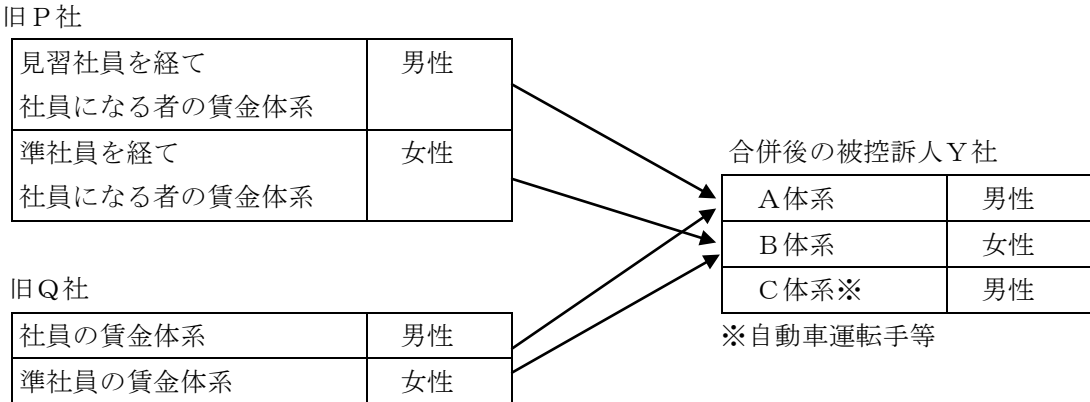
【裁判所の判断の概要】

1 男女間の賃金格差の有無についての判断

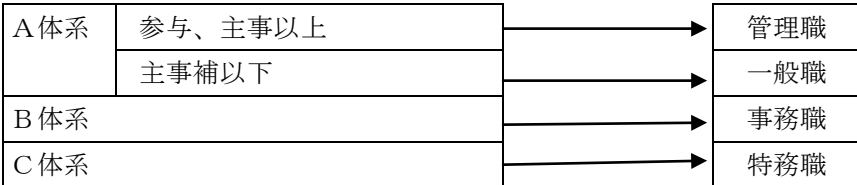
<参考：被控訴人 Y 社の人事制度の変遷>

※ 判決文の記述に基づき厚生労働省において作成

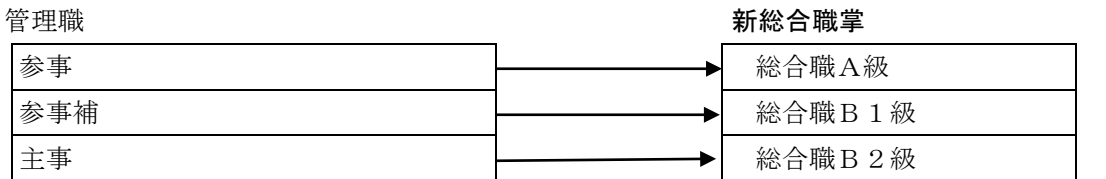
① 旧 P 社及び旧 Q 社から被控訴人 Y 社への合併時

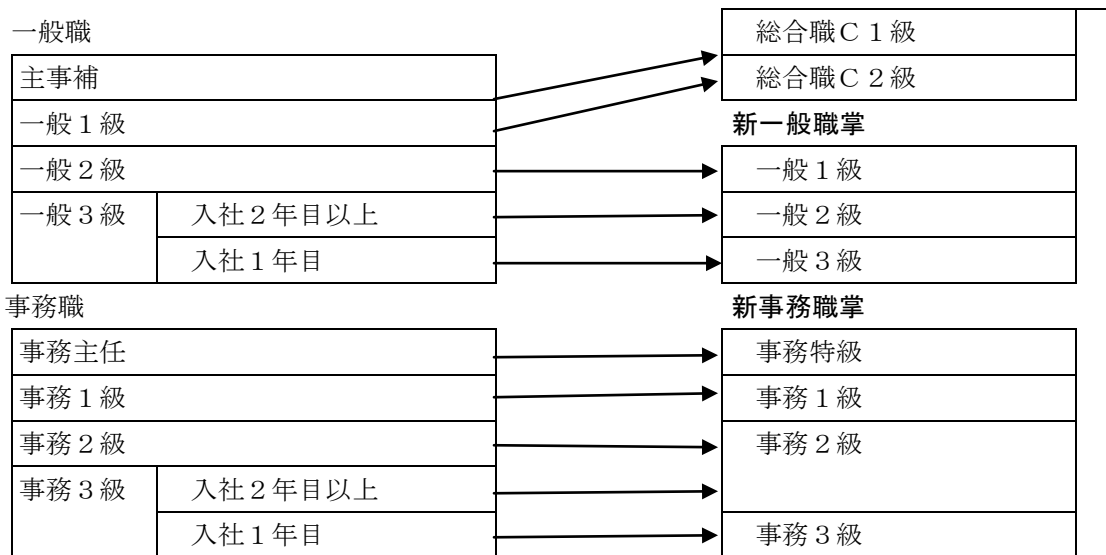


② 1985 年の職掌別人事制度導入時



③ 1997 年の新人事制度導入時





- 被控訴人 Y 社は、1967 年に P 社と Q 社の合併により創設された企業である。被控訴人 Y 社においては、合併後、「A 体系」と「B 体系」（後に自動車運転手などの特務職の賃金体系を創設（「C 体系」））の異なる賃金体系を設定しており、「A 体系」はほとんど男性、「B 体系」はすべて女性であった。控訴人 X からも「B 体系」の適用を受けた。
- 合併以降において、男性（「A 体系」）の賃金が女性（「B 体系」）の賃金に比べて優遇され、男女間の格差が拡大した。女性（「B 体系」）の賃金を男性（「C 体系」：「特務職」）の賃金と比較すると、1970 年の時点で両者の賃金はほぼ同額であり、1973 年の時点で、男性の賃金の方が女性の賃金より約 10% 以上高い。
1985 年の時点ではその格差が拡大し、いずれの年齢においても 21% 以上の格差が存在しており、1995 年の時点でもその比率はほぼ同じであった。
そして、1986 年の旧男女雇用機会均等法の施行後も、1999 年の改正均等法の施行後も、上記の男女間の賃金格差は縮小することはなかった。
- 上述のとおり、被控訴人 Y 社において、ほとんどすべての男性従業員（「一般職」）に適用される賃金体系とすべて女性である従業員（「事務職」）に適用される賃金体系とは異なっており、両者の間には相当な格差がある。

2 格差が生じた理由についての判断

- 控訴人 X らはこの格差が女性差別によるものであると主張するのに対し、被控訴人 Y 社は従事する業務の差異によるものであると主張している。
- 1 に述べた格差について、勤続期間が近似すると推認される同年齢の男女の社員間、あるいは、職務内容や困難度に同質性があり、一方の職務を他方

が引き継ぐことが相互に繰り返し行われる男女の社員間において、賃金について相当な格差がある場合には、その格差が生じたことについて合理的な理由が認められない限り、性の違いによって生じたものと推認できる。

① そこでまず、格差が生じた理由について検討すると、賃金格差が生じるに至った理由は以下の通りである。

○ 合併前のP社とQ社において、男性に適用される賃金体系と女性に適用される賃金体系が別に設定され、これを比較すると男性の方が年数が高くなるにつれて女性よりも賃金が高く設定されている。

そのような賃金体系は長く継続してきたが、その背景には、当時、女性の勤続年数が一般的に短期であることも関連して、民間企業において女性は一般的に補助的な業務を担当することが多く、民間企業も女性に対して、そのような役割しか期待しないことが多かったという事実がある。

○ そのことと関連して、合併前のP社とQ社において、男女別で異なった募集、採用方法を採用していた。

男性社員の多くは、総合商社の中心的業務である契約を取り結ぶ業務（以下「成約業務」という。）を中心とする職務を担当し、将来幹部社員に昇進することが可能な者として処遇し、またその勤務地（海外を含む）も限定しないものとしていた。

他方、女性社員については、そのような処遇をすることを予定せず、個々の社員の希望や能力を考慮することなく、主に契約成立以後の契約の履行を中心とする業務（以下「履行業務」という。）、庶務に従事する者として処遇し、また勤務地を限定した。

賃金について、男女別の賃金体系に基づいて定められていた。

○ 合併後の被控訴人Y社について、このような男女間の職務分担に関する考え方に変化はなく、男女別の採用、処遇が続いた。成約業務を重視する企業風土や、労働組合の賃金増額の要求において男性重視の方針が採られたことなどもあり、男女間賃金格差は拡大していった。

○ P社、Q社、被控訴人Y社は、控訴人Xらの採用に当たり、従事する業務が定型的・補助的業務であると明示的に説明したわけではない。

② ①についての理由について、検討する。

○ 女性の勤続年数について、1980年、1986年の時点においては既に長期間勤務している女性社員がかなり多かった。

○ 男女のコース別採用、処遇について、男性、女性で主に担当する業務が、成約業務か履行業務かという大まかな区別はあったが、相互に業務を引き継

ぐこともあり、戴然とした区別ではない。

- 被控訴人Y社は「一般職」には基幹的な業務を、「事務職」には、定型的・補助的な業務を担当させていたと主張する。

そこで、成約業務と履行業務との価値の相違について検討すると、総合商社は業者と業者との取引に介在し、両者をつなぐことによって利益を上げることを基本とする企業である。このため、契約を成立させる業務が中心的業務であるということはいえる。そして成約業務においては、交渉力、語学力、豊富な商品知識等が要求されるものであるから、一般的にみて、処理の困難度の高い業務であるといえることができる。

しかし、履行業務の遂行においても、専門知識、交渉力、語学力が要求されることもある。そして、このような履行業務を確実に行うことが利益の確保につながり、取引先の被控訴人に対する信用を維持するために不可欠である。課、部署のノルマを実現するためには、「事務職」の協力が不可欠である。

- ③ ①、②における検討をまとめると以下のように考えられる。

- 被控訴人Y社は成約業務を中心とする比較的処理の困難度の高いと考えた業務を「一般職」（男性）に、比較的処理の困難度の低いと考えたそれ以外の業務（履行業務、庶務事務）を「事務職」（女性）に従事させてきた。

しかし、女性の勤続年数の長期化、高学歴化、女性の能力向上、職務の多様化、専門化、OA化などから、次第に両者の境目が明らかではなくなり、その一部が重なり合っていたり、女性が成約業務の分野で活躍することが以前より多くなってきた。

以上のような変化を踏まえると、少なくとも控訴人Xらが本訴請求の対象としている期間においては、基幹的業務と、定型的・補助的業務とに明確かつ戴然と区別することは困難であり、両者の差異は相対的なものというべきである。

- 他方、被控訴人Y社は、従業員の募集、採用において、男性と女性とでは、募集方法を異にし、男性は役員面接を行った上、採用していたのに対し、女性は支店長か人事部長等限りでの面接によって採用し、勤務地も女性は親元通勤であることなどの条件を示していた。男性社員と女性社員とで職務内容が異なることを明らかにして採用したわけではないが、少なくとも勤務地については、男女を区別しているといえる。

したがって、募集、採用により、控訴人Xらと被控訴人Y社らの労働契約は、勤務地を一定地域とする勤務地に限定のあるものとして締結されたと認められる。「一般職」と「事務職」では、転居を伴う勤務地の異動（海外勤務も含む）があるか否かという差異があった。

転勤、特に海外勤務の場合、本人のみならず、家族などへの影響も大きく、様々な負担があることはあきらかである。

3 賃金格差の合理的根拠の有無について

- 1、2において検討した男女間の賃金格差とその理由の合理性について、以下で時期を区分して検討する。
 - ① 1984年12月の職掌別人事制度導入以前の時期
 - 合併前のP社、Q社及び被控訴人Y社においては、社員につき、被控訴人Y社主張のようにまず職種の違いがあることを前提としてではなく、男女の性による違いを前提に男女をコース別に採用し、その上でコースに従い、男性社員については主に処理の困難度の高い業務を担当させ、勤務地をも限定しないものとし、女性社員については、主に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と認められる。
その結果、入社後の賃金についても、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、それに伴い賃金格差も生じていた。
 - このように、性によって採用、処遇を異にすることは、法の下での平等を定め、性による差別を禁止した憲法14条の趣旨に反するが、憲法14条は民法90条の公序良俗規定（※）のような私的自治に対して一般的に制限を設ける規定の適用を介して、間接的に適用があると解される。
性による差別待遇の禁止は、その差別が合理的根拠のない不合理なものであって、公序に反する場合に違法となる。
(※) 民法（明治二十九年四月二十七日法律第八十九号）（抄）
（公序良俗）
第九十条 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする。
 - この点から公序良俗違反が成立するかについて検討する。控訴人X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、労働基準法第4条があったが、労働基準法第4条は性による賃金差別を禁止しているにとどまり、採用、配置、昇進などの違いによる賃金の違いは、同条に直接違反するものではない。
 - そこで、男女別の採用等により女性に均等な機会を与えなかった点について、公序良俗違反が成立するかどうかを検討すると、控訴人Xらが入社した当時は男女雇用機会均等法が存在しておらず、企業が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、男女の業務の与え方の違い、募集、採用において均等な機会を与えなかったからといって、公の秩序、善良の風俗に反するものとまではいえない。当時被控訴人Y社のような男女のコース別採用、処遇はめずらしいものではなかった。

② 1985年1月～1997年3月（新人事制度導入直前）

- 被控訴人Y社においては、1985年1月に職掌別人事制度を導入し、男性社員のうち「A体系」適用の一定レベル以上の者は管理職に、主事補以下の者は「一般職」に、「B体系」適用の女性社員はすべて「事務職」に、「C体系」適用の男性社員はすべて「特務職」に編入された。

それぞれの処遇は従前の「A体系」適用の主事補以下の者、「B体系」適用の者、「C体系」適用の者に関する限り、男女のコース別の処遇が人事制度の改定によって変わったとはいえない。

- また、被控訴人Y社は職掌別人事制度の導入と併せて、職掌の転換制度（以下「旧転換制度」という。）を設けた。「事務職」から「一般職」に転換する場合は、「事務一級」に昇格後、最低2年を経過し、かつ一定の評価を得ている者であって、財務、経理、運輸、審査及び情報システムの実務検定試験に合格した者が、本部長の推薦を経て、筆記試験を行った上で人事部による面接により転換後の勤務条件を確認するという流れとなっていた。また、転換後の処遇は「一般2級」に格付けされた。

- 上記から判断すると、控訴人A、C、Dについては1992年から1997年の時点において、控訴人Eについては1995年以後の時点において、30歳程度の男性一般職（同人らと職務内容や困難度を戴然と区別できず職務に同質性があると推認できる者）との間にすら、相当な格差があったことについて、合理的理由が認められず、性の違いによって生じたものと推認される。

このような状態を形成、維持した被控訴人Y社の措置は、雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為であり、被控訴人Y社はそのような違法な行為をするについて、少なくとも過失があった。

- 1985年に導入された職掌別人事制度は、以前の男女のコース別のA体系、B体系を維持したものであり、賃金格差をそのまま引き継いだものである。

しかし、既に1975年台以降、女性の勤続年数が長くなり、男女の行う職務が重なる場合があった。長期勤続の女性の中には成約業務を担当する者等、重要な仕事を行っている者が相当数いた。

このような女性社員に関しては、「一般職」と「事務職」の間の格差の合理性を基礎づける事実は1992年時点で既に失われていた。

「事務職」の勤務地が限定されていることは、「一般職」と「事務職」の給与体系の格差を合理化する根拠とならない。

また、旧転換制度は転換の要件が厳しく、転換後の格付けも低いもので、上記のような給与の格差を実質的に是正するものとは認められない。

- 他方、控訴人B、Fについては、従事する職務の差異による合理的な理由があるものと解され、賃金の格差を性の違いによって生じたもので違法であるということとはできない。

その理由として、Bについては、同人は1992年以降退職まで秘書業務、定時的業務を担当し、特に専門性が要求される職務ではない。控訴人Bが長く努めた紙業課において担当した仕事は主に履行業務であり、段ボール原紙の取引の生産業務は煩瑣で、それらの遂行には一定の専門知識と経験が必要であったことは否定できないとしても、専門知識、一定程度の交渉力、語学力により重要な仕事を行ってきたとはいえない。

Fについては、同人の勤続年数、担当職務の内容に照らし、給与の格差を違法ということとはできない。

③ 1997年4月（新人事制度の導入時）以降

- 新人事制度の導入により、上述のとおり従来の「管理職」、「一般職」、「事務職」、から、「総合職」、「一般職」、「事務職」のそれぞれの職掌に格付けされ、職掌及び職業ごとの職務等級ごとに基本給テーブルを異にすることとなった。控訴人B、C、D、Eは新「事務1級」に格付けされた。

- 上記のような職掌及び職務等級ごとにその職務内容等を規定したが、新人事制度は、従来の「一般職」は「一般職掌」または「総合職掌」に、従来の「事務職」はすべて「事務職掌」に振り分けたもので、その際にそれぞれ同じ職務を行ったかどうか、それぞれの職務の成果等、職掌の職務を分析したことを認める証拠はない。

- 上記の改定からみる限り、1985年以降、「一般職」として入社した女性社員や旧転換制度により「事務職」から「一般職」に転換した女性社員がある程度いることを考慮しても、1985年以前の制度の下で、B体系適用の社員として入社し勤続してきた女性社員に着目すれば、1985年以前の男女コース別の処遇を引き継いだ新人事制度導入前の「一般職」、「事務職」の区別の根幹は改められたものとはいえない。

- 1997年4月当時の新事務職掌の女性社員の年齢構成は定かでないが、女性社員中の30歳代後半以上の割合は1986年以上に増えていたと推認される。これらの長期勤続の女性社員の中には、一部成約業務を担当した者や、履行業務などを担当しているが、専門知識、一定以上の交渉力、語学力などにより重要な仕事を行っている者の割合がかなり増え、「一般職」と「事務職」相互で職務を引き継ぐなど、「一般職」と同じ職務を行うことがあったものと推認される。

- そのころまでには、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることに関する意識が一般企業及び国民の間において、かなり変化・浸

透していたものと認められる。

- 1997年4月の時点において、男女間の賃金格差は非常に大きかった。控訴人B、C、D、Eが格付けされた新「事務1級」は、定年退職まで勤務したとしても、27歳の新「一般1級」の賃金に達しない。しかも、2004年3月の時点で男性であれば33～35歳までに総合職に格付けされるのが通常である。
- 1997年6月に改正雇用機会均等法が成立し、配置及び昇進に関する男女労働者の平等取り扱いを使用者の法的義務とした。
- 上述の事実から、1997年4月の時点において、控訴人C、D、Eの関係では、職務内容に照らし、同人らの賃金と同年齢の新「一般1級」の男性の賃金との間にすら大きな格差があったことに合理的な理由は認められず、性の違いによって生じたものと推認される。
男女の性の違いによって賃金を差別するこのような状態を形成、維持した被控訴人Y社の措置は、労働基準法4条、雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為であり、被控訴人Y社には、そのような違法行為をするについて少なくとも過失がある。
- すなわち、新人事制度下の新「事務1級」の給与体系は、職掌別人事制度における「事務職」の給与体系をおおむね引き継ぎ、41歳頃以降、昇給がないものとされたものである。
これに対し、新「一般1級」の給与体系は、職掌別人事制度における「一般職」の給与体系を29歳頃までおおむね引き継ぎ、それから34歳頃までの昇給率を小さくし、34歳頃以降昇給しないとの修正が加えられたものである。
このように新人事制度下の給与体系は、29歳頃までは、昇給率に格段の差があった男女のコース別のA体系とB体系をおおむね引き継いだものである。
その結果生じた賃金格差が29歳以降でもあまり縮小されないことによって、C、D、Eらの賃金と同年齢の新「一般1級」の男性の賃金との間にすら大きな格差が生じている。
しかし、かつてコース別の給与の格差に対応していた男女の職務内容の差異など格差の合理性を基礎づける事実は、1992年4月段階で既に失われていた。
また、新「事務1級」は定年退職まで勤務しても、まだ養成途中の27歳の新「一般1級」の賃金に達せず、「事務職掌」の中でもっとも高い「事務特級」でも同様である。
- 新人事制度の導入に伴い、「事務職掌」から「一般職掌」への新しい転換制度が導入されたが、新転換制度は改良されたとはいえ、以下のような問題

点がある。

「事務職」から「一般職」への転換の要件は、新「一般2級」から「一般1級」への昇格要件と同じ要件である、「一般職実務検定の全教科合格、日商簿記3級、日商ワープロ3級、TOEIC600点以上」が課せられるが、新「一般2級」から「一般1級」への要件をすべて満たさないと昇格をさせないという運用を実際にしたと認めるに足る証拠はない。

「一般職」として勤務してきた者には、TOEICの点数などの要件を満たさない者も多く、ポスト、担当業務によっては、必ずしも高度な英語能力が必須の要件になるものではないと推認でき、新転換制度の合理性は大いに疑問である。

さらに、被控訴人Y社は2001年4月、「事務職」から「一般職」への転換要件について、TOEIC600点以上という要件を削除したが、対象者について、「事務1級以上」に加えて、人事考課の評点がAB以上であることとした。考課は事柄の性格上純粋に客観的なものではあり得ず、被控訴人Y社と争っている控訴人Xらが不利に取り扱われる危険性、可能性が十分にある。

このことから新転換制度があり、一定の人数以上の者がその制度により「一般職掌」へ転換していることは、判断に影響を与えるものではない。

③ 昭和シェル石油（賃金差別）事件 （東京高裁2007年6月28日判決、原告一部勝訴） （最高裁2009年1月22日決定、上告棄却、原判決確定）

【裁判所の判断の概要】

1 合併前のP社及び控訴人Y社における男女間の賃金に関する格差の有無

- 控訴人Y社合併前に被控訴人Xが所属していたP社において、同一学歴者の「ランク（※）」及び同一「ランク」における定期昇給額、同一年齢者における本給額のいずれにおいても男女間に著しい格差が存在した。

（※）P社においては、各社員をB、C、D4～D1、E、F…といった「ランク」に位置づけ、各「ランク」に応じて賃金が決定される仕組みとなっていた。

- また、1985年の合併時に、P社における「ランク」から職能資格等級への移行に当たって、個々の社員を新しい職能資格等級に格付ける際に、一般的に男性が女性より上位の職能資格等級（※）になっている。

（※）Y社においては、各社員をG3～G1、S3B、S3A、S2～1、M4B…といった職能資格等級に位置づけ、各等級に応じて賃金が決定される仕組みとなっている。

- さらに、合併以後1992年までの控訴人Y社において、男性は年齢に応じて昇格し、50歳を超えるとS2程度の上位の等級に昇格しているのに対し、女性はG3までは年齢に応じて昇格するが、ほぼ全員がG1以下にとどまっている。

職務職能定昇評価（定期昇格のための人事評価）をみると、上位であるA評価を受けるのは男性は4分の1程度であるのに対し、女性は数パーセント程度である。

本給額では1992年当時、高卒の学歴で52歳以上の者の平均賃金は男性が40万円以上であるのに対し、女性は29～32万円である。

以上のように、職能資格等級、職務職能定昇評価、本給額のいずれにおいても、男女間で著しい格差が存在する。

2 被控訴人Xと男性との賃金に関する格差の有無

- 被控訴人と同一学歴（高卒）で年齢がほぼ同じ男性を比較すると、合併以前の「ランク」又は合併後の職能資格等級、定期昇給額、本給額において著しい格差が存在していた。

3 格差の合理的理由の存否、不法行為の成否

- 1、2の通り、被控訴人Xと同学歴、同年齢の男性社員との間、また男性と女性社員間で著しい賃金格差が存在しており、これらの格差を生じたことについて合理的な理由が認められない限り、その格差は性の違いによるものと推認できる。そこで、以下において、合理的な理由の存否、控訴人Y社の不法行為の成立の有無について検討する。

- 被控訴人Xは以下のような業務を行っている。

1951年～1956年	総務部株式課：株式名義の書換についての受付業務
1956年後半	建設部技術課：製油所建設の進捗に関する図面、グラフ作成
1956年～1977年	和文タイプ業務
1977年～1985年ころまで	英文タイプ、データ送受信、国際テレックス業務
1985年～1992年（退職時）	一般事務

※決定文の記述に基づき、厚生労働省において作成

- 入社後担当した総務部及び建設部における業務は定型的な業務または補助的な業務であった。被控訴人はその後21年間以上という長期間和文タイプ業務を専門に担当した。その後も同業務と本質的な相違はない英文タイプ業務を担当した。
- Xが主として行ってきた和文タイピストの仕事は特殊な技術と集中力が

要求される仕事であり、誰でもできるという仕事ではない。他方、その仕事の性質上、与えられた原稿のとおりタイプすることを基本的な内容とするもので、原稿内容の確認等を除き、判断や他者との交渉、折衝、調整などが要求される仕事ではない。

従って、その技術を習得し、それに習熟した後は、職務遂行上、集中力、注意力の維持は必要であるが、困難性は高くはない。

この理由により、被控訴人が勤務していた会社においてタイピストは一般事務職ではなく、社用運転手や電話交換手と同様に特殊職として位置づけられていたことも、合理的に了解できる。

このことは、当時の我が国の社会で広く受け入れられた事柄であった。公的な統計においても和文タイピストの給与は、事務関係職種の中で最も低く、事務係員（高卒）の給与の概ね81%～87%に過ぎない金額であり、時間外手当も少ないことから例証される。

- 1977年から被控訴人Xは英文タイプの業務とともに、データ送受信、国際テレックス業務の業務に従事し、特殊職とともに一般事務職に従事した。しかし、同業務はそれまでのタイピストの仕事と本質的な点で相違する仕事と認められない。
- 1987年から退職まで従事した仕事については、概ね庶務的な仕事であり、組織の規模等からいって、それぞれの仕事量はさほどの量ではなかったと推認できる。
- 被控訴人Xの業務等の変遷に従い、以下3つの期間に分けて検討する。
 - ① 1977年3月までについての判断
- 和文タイプ業務に対する評価は前記のとおりであり、被控訴人Xが和文タイピスト専門であった1977年3月までについては、21年間以上という長期間それを専門に担当した被控訴人Xに対し、年齢がほぼ同じである同一学歴の男性の平均的なランク又は職能資格等級が与えられなかったことには、それなりの理由がある。
- P社においては、男性社員は学歴別の年功制度を基本におき、一定年齢以上はこれに職務能力を加味した上で、個々人の昇格の時期に幅を持たせて昇格管理を行っていた。他方、女性については、年功をさほど考慮せず、昇格には同学歴の男性より長い年限を必要とし、また、一定の等級以上への昇格を想定していないという別の昇格基準による昇格管理を行っていた。
- しかし、被控訴人Xが長期間和文タイプ業務を専門にしてきたこと、当時女性社員は特殊職、補助的・定型的業務に従事する者がほとんどであったこと、当時の我が国における一般的状況等を総合すると、1977年3月まで

の期間について、被控訴人Xが主張するような不法行為が成立するものとは認められない。

② 1977年3月～1984年12月についての判断

○ 被控訴人Xは、時代に応じて自ら英文タイプ、コンピューター端末操作によるデータの送受信業務、テレックスの受発信業務の技術を身につけ、会社に貢献したと見ることができる。1977年3月からは特殊職とともに一般事務に従事したと解するのが相当である。

○ 上記業務に対し、被控訴人Xは遅くとも1964年以来D2であり、少なくとも20年間にわたり昇格することがなかったが、このような処遇が不法行為となるかについて以下において検討する。

○ 被控訴人X退職時の同事業所の高卒男性社員A、Bについては、Aは現業部門の後、一般事務職として勤務を行った者であり、Bは一貫して一般事務職である。両者の経歴から、長期間和文タイプを専門とした後、一般事務職に従事することとなった被控訴人Xと同一視することは適切でない。

また、被控訴人Xの同期であるRの職務内容や社内経歴と比較すると、Rは危険物取扱主任者やボイラー技士等の国家資格取得者であり、勤務態度には問題があったものの、部下を指揮指導することが要求される組長代理の職に一時は就いたこと等から、被控訴人Xと比較して論じることは容易ではない。しかしRに対する処遇がP社の被控訴人Xに対する差別的取扱いがあったことの根拠にはならない。

以上のA、B、Rとの比較という点から、不法行為の成立は肯定できない。

○ 不法行為責任の有無という点からは、1977年3月～1984年12月までの期間被控訴人Xが担当した職務はそれまで行ってきたタイプストの仕事と本質的な点で相違する仕事と認められないこと、上述の当時のP社及び我が国における状況等を総合すると、この期間についてP社の被控訴人Xに対する処遇が不法行為に該当するとまでは認められない。

③ 1985年1月～退職までについての判断

○ P社とQ社の合併にともない、P社における「ランク」から控訴人Y社における職能資格等級に移行するに当たり、全般的に男性が女性より上位の職能資格等級として位置づけられた。

合併前D2ランクであった男性は、合併後全員がG1とされたのに対し、女性は多くがG2若しくはG3に格付けされた。被控訴人XはD2からG3に格付けられ、特に不利益が大きかったと認められる。

○ 控訴人Y社の職務に対する評価としては、1985年から1987年の

間、総合評価として能力開発評価点でBの評価を受け、個別評価でも「理解・判断力」「手順・段取」「知識・技能」「規律性」「責任感」は常にAの評価を受け、「積極性」は1985年、1986年はAの評価であったこと等から、自己の職務を果たしたものと認められる。

被控訴人Xは長期間和文タイピストであったが、合併時点で一般事務職に従事することとなってから8年近くが経過しており、合併の時点において一般事務職として適正な格付け、処遇を考えることが必要であった。

- 他の社員との比較については、本社総務部の男性社員Cと比較すると、Cは庶務、通信事務、一般事務、セールスマンとしての在庫管理等の仕事を行い、羽田給油所長の長期休暇中所長代行の仕事と兼務した。また液化ガス施設の建設計画等の仕事を担当した。その後総務部総務課に異動となり、退職直前の時点において被控訴人Xと類似する仕事を担当した。

このようなCの経歴と被控訴人Xの経歴はかなり異なるが、退職直前の時点において、両者は類似する仕事を担当していたから、被控訴人X（合併時G3）とC（合併時S1）との間で格付けの相違が著しいときは、両者の経歴の相違だけでは説明がつかず、Cの格付けに問題があったとの証拠がないから、被控訴人Xの格付けに問題があったと推認される。

- 本社総務部の社員Dについては、Dは1969年に30歳でQ社に入社し、退職まで一貫してテレックス受送信のオペレーター業務を担当していた。その業務に対する習熟は十分で会社に対する貢献があったことは肯定できるが、当該業務は被控訴人Xの業務と共通性がある。また、Dは計画、企画、業務改善、後輩指導などオペレーター業務以外のことについて積極的な評価を受けたことがなく、結果的にリーダーになることはなかった。

従って、Dは被控訴人Xより本質的に価値の高い仕事をしてきたとは認められない。しかし、Dは合併時、退職時いずれも職能資格等級がS2であり、被控訴人Xは合併時G3であったことから、CかDのいずれかが格付けに問題があったと推認されるが、Dの格付けが高すぎるという証拠はないから、被控訴人Xに対する格付けに問題があったと推認される。

- 昇格の男女間の差に関して、控訴人Y社においては、「職能資格滞留年数表」を使用し、「高卒・技術職」ではG1の滞留年数の標準が5～9年、S3Bが6～9年、「高卒補助、短大補助」ではG3～1、S3Bの滞留年数の基準が6～9年等と定めていた。

そして、合併以降少なくとも1993年まで、男性については、高卒の場合はG1までの昇格は年功に重きをおいて昇格させ、それ以上の職能資格等級については、標準的な者はS2まで、優秀な者はM4A以上の昇格を予定する昇格管理を行っていた。

一方、高卒女性社員については、男性とは異なり、G3間では男性と同じ年功で昇格するが、G2以上の昇格には同学歴男性より長い年限を必要とし、S2以上の昇格を想定しないという基準で昇格管理を行っていた。

- この間の社会状況について、1979年に女子差別撤廃条約が採択され、これを契機として、1985年男女雇用機会均等法が制定され、1986年から施行された。同法第8条は「事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない」と努力義務を課した。
- 以上から1985年から退職までについて判断すると、P社とQ社の合併に伴ってP社における「ランク」から控訴人Y社における職能資格等級に移行するにあたり、何ら合理的な理由なく、男女間で著しい取扱いの相違があり、被控訴人XをG3に格付けたこと、その後も被控訴人XをG2に昇格させたのみで、その状態を退職まで維持したことは、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たものと認められ、P社及び控訴人Y社の行為は故意による不法行為に該当する。
- 職能資格等級の格付け、据え置き等の措置については、職務、能力等の評価の結果の反映の面もあることから、労働基準法第4条の賃金についての取扱いではなく、男女雇用機会均等法の「昇進」についての取扱いに当たる。
1999年以前の男女雇用機会均等法第8条は配置及び昇進に関する男女の均等な取扱いを努力義務としていたが、同条は単なる訓示規定ではなく実効性のある規定であることは均等法自体が予定していた。
同条の目標を達成するための努力を何ら行わず、均等な取扱いが行われていない実態を積極的に維持すること、あるいは配置及び昇進についての男女差別をさらに拡大するような措置を採ることは同条の趣旨に反するものである。
不法行為の成否についての違法性判断の基準とすべき私法秩序には同条の趣旨も含まれる。
- 前記のような、滞留年数表に基づく取扱いはまさしく労働者の昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをしないことを積極的に維持していたといえる。1988年以降、当該取扱いを維持し、被控訴人を昇格させずに据え置いた措置は違法であり、少なくとも過失による不法行為が成立する。