

第2章 男女間賃金格差問題の変遷

この章では趣をがらりと変えて、男女間賃金格差がどのような問題としてとらえられてきたのか、みておきたいと思います。その際、題材をこの問題に関する過去の裁判例にとりますが、数多い裁判例のすべてを紹介することはできませんし、その必要もないでしょう。男女間賃金格差問題の変遷をみるとの視点から、主な裁判例のみを使わせていただきます。

また、この「読本」の筆者は、法律を専門とする者ではありませんので、事案の概要はもちろん扱いますが、通常の判例解説のように法律上の論点整理や適用法規の理論的解釈、結果（判決）の評価などを行おうとするものではありません。あくまで問題としての男女間賃金格差について、どのような点が問題とされたのか、いわば裁判でどのような事象が「お咎め」の対象となった（又はならなかった）のかをみることを通して、この問題の変遷を概観しつつその論点（テーマ）を整理しようとするのがねらいです。

（出発点－賃金に関する男女の差別的取扱の禁止・・・労働基準法第4条）

労働基準法（以下「労基法」という。）第4条は、「使用者は、労働者が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てはならない」と規定しています。この規定は、労基法の制定時（昭和22年）から盛り込まれており、その意味で古くからある規定です。施行時に出された労働省（当時）からの通達（昭和22年9月13日付労働次官依命通達）においては、この規定が、男性労働者に比較して一般に低位であった女性労働者の社会的経済的地位の向上を、賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとする趣旨であるとされています。

施行通達によれば、労働者の男女間に賃金の差違がある場合において、それが職務、能率、技能等による個人的な差違であれば、それは本条の差別的取扱い（＝差別待遇）に当たらないとする一方で、男女の賃金に差違がある場合に、女性であることのみを理由とすることはもとより、「社会的通念として」又は「当該事業場において」、「女性労働者が一般的に又は平均的に能率が悪いこと勤続年数が短いこと主たる生計の維持者でないこと等」（その後改正された同通達から）を理由とすることも、本条違反になるとしています。

ここで「一般的に又は平均的に」というところに要点があると思われます。すなわち、例を勤続年数にとれば、女性は「一般的に又は平均的に」勤続年数が短い（＝長期にわたって勤務を継続しない）からといって女性の賃金を男性のそれよりも低位に設定することは許されないといわなければなりません²⁰。しかし一方、勤続年数に応じて（男女同額の）賃金を定め、個々の労働者についてある男性労働者よりもある女性労働者の勤続年数が短い場合に、その男性よりも低い賃金はその女性に支払われることはまったく問題ありません。

²⁰ 少し専門的な議論になりますが、このように戦後間もなくから我が国では、法律上「統計的差別」は禁止されていることになると考えられます。

＜参考＞労働基準法施行通達における同法第4条関連部分

(昭和22年9月13日付け都道府県労働基準局長あて労働事務次官通達)

法第4条関係

- (一) 本条の趣旨は我国における従来の国民経済の封建的構造のため男子労働者に比較して一般に低位であつた女子労働者の社会的経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものであること。
- (二) 職務能率技能等によって賃金に個人的の差異のあることは、本条に規定する差別待遇ではないこと。
- (三) しかしながら労働者が女子であることのみを理由として或は社会的通念として若しくは当該事業場において女子労働者が一般的に又は平均的に能率が悪いこと知能が低いこと勤続年数が短いこと扶養家族が少ないこと等の理由によって女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であること。

なお、労基法第4条は、その違反には刑罰（現在は半年以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる犯罪要件を規定した条文でもあります。したがって、本条の解釈そのものは厳格でなければならないと思われまふ。一方、こうした強行的な法規定は、民事法上の違法性判断の根拠となり得るもので、民事上の不法行為による損害賠償請求などにつながっていく効果があります。

以上、労基法第4条が想定する事象、したがって男女間賃金格差問題の出発点ともいふべきものをみました。これを前提として以下、裁判例を通してこの問題の変遷をみてみましょう。なお、それぞれの裁判例については、まず「判決文から推定される事実経過」のポイントをまとめた上で、それに対する判決内容の要点（「判示」）を示すとともに、このレポートのねらいに関連した筆者なりの論点整理を「関心事項」として述べていくこととします。

第1節 素朴な男女間賃金格差（差別）

イ. 男女別に設定された賃金表

○秋田相互銀行不当利得返還請求事件（昭和50年4月10日・秋田地裁判決）

これは、昭和46年に提訴があり、同50年に判決のあった事件です。

（判決文から推定される事実経過）

本件相互銀行においては、昭和42年度～45年度当時基本給は本人給と職能給とで構成されており、そのうち本人給は、「職員の生活保障給的性格を目的とし、調整生計費及び職員の年齢を考慮した本人給表（1）（2）により支給する」としてなされておりました。本人給表（1）はA表と、同（2）はB表と呼ばれることもあったようです。本人給表は、18歳から55歳までの年齢ごとに本人給額が定められておりましたが、A・B両方間の額は、25歳までは同額でしたが、26歳以降A表に比べB表の給与額は低くなり、またその差は順次拡大するよう

に設定されていたようです。

そうした制度の下で、男性行員については A 表が、女性行員については B 表が適用されてきました。ただし、会社側は、両表の違いは性によるのではなく、扶養家族の有無によって適用を分けているものと主張しました。昭和 44 年度まで男性は A 表、女性は B 表をそれぞれ適用されてきた実態がありましたが、昭和 45 年度からは、現に扶養家族がいる行員に A 表、現に扶養家族がいない行員には B 表を適用することと改められ、その際、経過措置として現に扶養家族にいない男性行員については差額に相当する額を調整給として支給することとされました。一方、昭和 45 年度に女性行員で A 表の適用となった者はいなかったという事案です。

(判示)

女性行員に B 表の本人給を支給したことは、女性につき男性と差別的取扱をしたものと認定されました。労基法第 4 条違反で無効であり、同法第 13 条により男性行員との差額分(当該本人給及びそれが影響する臨時給与(賞与)の差額)の請求が認められました。

(なお、この請求は、労基法所定の 2 年の消滅時効にかかるとの判断が示されています。)

(関心事項)

「男性給与表」や「女性給与表」との名称こそ使用していませんが、実態として男女別に賃金表を設定するという典型的な差別的取扱例だといわざるを得ないと思われま

す。しかし一方、この本人給が〇〇歳は〇〇〇円というように定められており、年齢を唯一の決定要素とする給与項目であったことには留意する必要があると考えます。年齢は他の要素が入る余地がないからです。例えば同じ 40 歳なら 40 歳の男女につき異なる賃金額が設定されていれば、男女で取り扱いを違えていることは一目瞭然です。対して、業績や能力といった評価と密接に関連する項目の入った給与項目については、この裁判のように直截的な判断はできにくい面が多くなると考えられます。ただし、その場合でも、実態として男女で区分していると判断されるようなものであってはならず、あくまで業績や能力を軸として賃金額を設定し、運用することがなければならぬでしょう。

なお、この例のような男女別の賃金表設定が問題となる事案が、内山工業事件(平成 13 年 5 月 23 日・岡山地裁判決、平成 16 年 10 月 28 日・広島高裁判決)など、比較的最近になってもみられることは、残念な限りです。

ロ. 家族手当に関する事案

○岩手銀行賃金請求事件(昭和 60 年 3 月 28 日盛岡地裁判決／平成 4 年 1 月 10 日・仙台高裁控訴審判決)

これは、昭和 57 年に提訴され、同 60 年に地裁判決があり、企業側の控訴を受けて平成 4 年に高裁で控訴審判決があったものです。高裁控訴審においては、第一審の地裁判決がほぼそのまま認容されていますので、第一審盛岡地裁判決により、事案を整理しました。

（判決文から推定される事実経過）

本件地方銀行においては、給与規程において、「扶養親族を有する世帯主たる行員に対しては、別表基準により家族手当を支給する」と定め、「世帯主たる行員とは、自己の収入をもって、一家の生計を維持する者をいい、その配偶者が所得税法に規定されている扶養控除対象限度額を超える所得を有する場合は、夫たる行員とする」としていました。

こうした制度の下で、銀行は、本件原告（女性。判決当時 16 歳の娘あり）について、かねて落選中であった夫が市議会議員に当選し、扶養控除対象限度額を超える所得を有することになったことから、昭和 56 年 1 月以降、それまで支給していた家族手当（及び世帯手当）の支給をとりやめたという事案です。

なお、この夫婦の所得額を比較すると妻たる本件原告の方が約 2 倍多く、また、夫は政治活動等での出費が多く、家計費として家計に入れる額は多くて 10 万円程度であったという事情にありました。

（判示）

家族手当の支給対象を夫婦共稼ぎの場合「夫たる行員」としていることは、「夫たる行員と比べて妻たる行員を著しく不利な立場に立たせる結果をもたらすものであって、女子であることのみを理由として妻たる行員を著しく不利に取り扱う規定である」とされました。また、家族手当の支給基準を設ける場合においても、家族手当が扶養親族を持つ行員の家計を補助することを目的とし、家族手当の性格としては男女という性別とは無関係な手当であると解するのが相当であり、「夫婦のいずれか一方に特定するという男女の性別に着目した基準を設けること」に合理性を根拠づけるものはなく、上記のような規定は労基法第 4 条等により無効であるとされました。その上で、原告家計の実態をみると、原告はその収入をもって原告の一家の生計を維持する者（＝世帯主）であったと認めることができるので、家族手当及び世帯手当並びにこれに基づき算定される賞与の差額分の支払いを求める権利を有すると判示されました²¹。

（関心事項）

前記の秋田相互銀行事件が基本給の中の本人給の事案であり、本件が手当に関する事案ですが、男女間賃金における差別的取扱の視点からは、前者、後者とも生活保障や扶養上の家計補助を目的としたものであり、性格的に類似した事案であると考えられます。家族手当のように、夫婦が共に就業している場合において同一の事由により両者に同趣旨の手当が支払

²¹ 男女間賃金格差をめぐる裁判のような民事訴訟においては、民法上の「公序良俗」違反が問題となる場合が多い。この裁判の控訴審（仙台高裁）判決において、公序良俗違反とするに際して、次のような記憶されてよい論理を展開されています。すなわち「社会通念、社会的許容性とか公序良俗という概念は、もともと不確定概念で、宗教、民族の違いなどのほか、国内でも時（代）と地域（都市、地方など）により認識や理解に相違のあることは否定できない。しかしながら、これらの概念は不確定なるが故に発展的動態において捉えねばならない。そうでないと旧態は旧態のまま社会の進歩発展は望み得ないことになるからである。」たとえ当該地方の「平均的住民の観念が」、本件のような差別的な取扱いを当たり前のこととして認容し、許容しているとしても、憲法第 14 条第 1 項の男女平等の理念、その理念に基づく具体的規律規定である労基法第 4 条の規定にもとるような観念は、法的評価の基準たりえない、とされています。

われることを避けるために、あらかじめ一方にのみ支払うこととする「併給調整」を行うこと自体には合理性が認められるとされましたが、その場合でも、夫婦のいずれか一方にあらかじめ特定するという男女の性別に着目した基準を設けることはできないということです。

では、「併給調整」をしようとする場合、どのような基準を設定すればよいのかの関心が喚起されます。これに一つの回答を与えているのが、次の裁判例です。

○日産自動車賃金等請求事件（平成元年1月26日・東京地裁判決）

これは、昭和58年に提訴があり、平成元年に判決のあった事件です。

（判決文から推定される事実経過）

本件の会社においては家族手当について、女性従業員に対しては夫が死亡しているか、又は稼働不能等である場合に限り支給することとしていたものを、昭和52年4月から上記夫に係る制限条項を削除し、さらに同年8月に関係規程を改定し、「親族を実際に扶養している世帯主である従業員に支給する」等と決めました。会社側の主張では、家族手当の支給対象者を夫婦のいずれか一方に絞るために「世帯主」という規定を使ったとのことでした。なお、その収入が別の会社に勤める夫の収入よりも多いことが判明した女性従業員に対して家族手当が支給された例があったようです。

こうした制度の下で、女性従業員である原告が、夫婦で分離して（複数の子がいる場合に、ある子については夫が、他の子については妻が申請すること）家族手当の支給を重ねて申請（申請に当たって、昭和56年には住民票上の世帯主を原告らに変更するということもした。）したところ、世帯主とは夫婦のうち収入の多い方をいうとのことで支給を拒否されたという事案です。

（判示）

本件規程における「世帯主」は、一義的に住民票上の世帯主のみを指すものではなく、扶養家族がいて、それらを実質的に扶養している者、換言すれば一家の生計の中心的な担い手を指すものとし、夫婦の収入の多寡、収入の安定性、継続性等を主たる判定要素として具体的個別に決定するとの運用としていたこと、さらにその後、明確かつ一義的な夫婦いずれかの収入の多い方とする基準によることとしたことは合理性を有し、不当ということとはできず、原告の家族手当に係る請求は棄却されました。

（関心事項）

家族手当のいわゆる併給調整を目的とした支給要件を設定する場合に、前項の岩手銀行事件におけるようにあらかじめ夫婦のどちらか一方に決めておくことは性による差別に当たりますが、実質的に扶養している者を指す意味で「世帯主」と規定し、意義どおり適正に運用する限り問題はないといえることができます。

なお判決中に、家族手当の併給調整については、夫婦いずれかが受給するかを夫婦の選択に任せる趣旨であると思われませんが、「支給申請者をもって受給者とする」方式の方がより優

れているとの指摘があったことは記憶されてよいでしょう。

ここでいう「世帯主」とは単に住民票上の世帯主ということではなく、実質的に家族を扶養している者、具体的な判断基準として収入の多い方とする取扱いについて合理性があるとされていることが重要です。これに関連して、三陽物産賃金請求事件（平成6年6月16日・東京地裁判決）においては²²、住民票上の「世帯主」とだけすることは実態として男女の差別的取扱と評価され得るとしています。

以上の事例は、本人給（年齢給）や家族手当など賃金制度自体における男女間賃金差別に関連するもので、典型的な、あるいは直接的なといってもよいかも知れませんが、男女間賃金格差問題の論点に関する事例であるといえます。

第2節 一般的な男女間賃金格差

イ. 事実としての「男女別コース制」による格差

○日本鉄鋼連盟給料等請求事件（昭和61年12月4日・東京地裁判決）

これは、昭和53年に提訴があり、同61年に判決のあった事件です。

（判決文から推定される事実経過）

本件の法人（社団法人）においては、男性職員と女性職員との間では、同年採用・同学歴の者同士で比較して、勤続が長くなるに従って大きな格差が生じていました。これは、次のような「男女別コース制」とでもいうような雇用・処遇管理が行われていることによるものとされました。（法人側は、「基幹的業務」を担う「基幹職員」と「その余の業務」を担う「その余の職員」との「二本立て区分」であると主張しましたが、就業規則等にそうした規定はなく、また、両職員間の業務にそうした明確な区分は認められないこと等から、その主張は退けられました。）

①男性職員については大卒の定期採用を原則として、適当な大学への求人申込書による募集を行い、試験によって採用決定するのに対して、女性職員については退職者の補充を原則として、高卒を一応の基準とし、高校卒業予定者を対象に法人の関係者や採用実績のある高校へ推薦を依頼する（その過程で公共職業安定所における求人確認等の所定の手続きをとる）方法による募集を原則とし、これにより充足ができないときは短大卒や大卒などへ範囲を広げて募集し、紹介者の推薦があることを前提として、作文と面接とを通じて採用を決定している。

②男性職員については随時配置転換（ローテーション）が行われるのに対して、女性職員についてはあまりなかった。欠員補充のための配置転換はあるが、それもそれほど多くなか

²² 非世帯主又は独身者の世帯主でかつ勤務地限定の者については本人給の支給を一定の年齢までに限ることとしている中で、男性従業員にはその制限を超えて一貫して本人給が実際には支給されていたケースで、事案の前提は異なりますが、「世帯主」という規定のあり方としては、共通しています。

った。

③男性職員については、(例外を除き)採用後8年目で主任、その4年後に副長となり、その後は成績により順次課長、次長、部長と昇進するのに対して、女性職員については勤続20年以上で長期勤続の行賞として主任に昇進できるだけであった。

④男性職員については、採用当初から企画、対外折衝等の比較的高度の職務を主として担当するのに対して、女性職員については定型的、補助的な職務を主として担当していた。

(判示)

この法人において一般的な男女間賃金格差をもたらすものとなっている「男女別コース制」については、男女間の本質的平等を図るべきものとする男女平等の法的原理(憲法第14条)に背馳するものであり、その趣旨に合致しないというべきであるとされました。しかし、雇用における男女の平等は、「関係者の多年にわたる幾多の努力の結果ようやくその実現が図られつつあるのが現状であり」、その成果である昭和61年4月1日施行の男女雇用機会均等法においても募集・採用については努力義務にとどまっていること等から、「少なくとも原告らが被告に採用された昭和44年ないし49年当時においては」、公の秩序に違反していたということはできないとしました。したがって、「男女別コース制」での募集・採用が違法とまではいえないことから、結果的に生じている賃金格差についても違法といえず、この部分での請求は棄却されました²³。

(関心事項)

この判例については、裁判の勝ち負けを超えて、男性はあるコース、女性はそれと異なるコースといった雇用管理は、憲法第14条を根源とする男女平等の法的原理に背馳することが明確にされたことにまずは注目しなければならないと思います。こうした男女別コース制が違法とまではいえないとされたのは事例が昭和40年代のことであったからであり、むしろ違法となるのは時間の問題であると注意を喚起する判決であったとみるべきでしょう。

判例に触発されることの一つとして、企業の雇用管理・処遇制度の理解の仕方があるように思われます。我が国の企業においては、とりわけ事務・企画部門において、企業が必要とする多種多様な業務を業務そのものに関係した基準で明確に区分し、区分された特定の業務(群)(=職務)につきそれぞれ従業員を配置するという労務組織編成をとっておらず、企業が必要とする機能・役割といったものであいまいさを伴わせながら組織編成を行い、区分されたそれぞれの機能・役割(=部署)を果たすのに必要な業務の束を遂行するというのが一般的でしょう。したがって、ある業務をとってみれば、様々な役割・立場にある従業員がその業務を行っていることになりまますから、業務の違いによって雇用管理・処遇を行っている

²³ このように一般的な男女間賃金格差に係る請求は認められませんでした。裁判そのものは、昭和50年度から52年度までの基本給の引上げ及び一時金について、法人とその職員で組織された労組との交渉とその結果としての協定において、「男子」、「女子」と明確な文言を使って女性の引上げ率・支給係数を男性よりも低く設定された件につき差別的な取扱いに当たるとされ、この部分の差額賃金の請求は認められ、原告一部勝訴となっています。

という理解を得ることは出来にくい面が多いと思われます。その意味で、業務の違いによって処遇に差異を設けていると説明することは、理解されないというばかりでなく、実態を必ずしも正確に説明するものでもないといってもよいでしょう。

ロ．昇格格差による賃金格差

○芝信金差額賃金等請求事件（平成 8 年 11 月 27 日・東京地裁判決／平成 12 年 12 月 22 日・東京高裁控訴審判決）

これは、昭和 62 年に提訴があり、平成 8 年に地裁判決、原告・被告双方控訴を受けて平成 12 年に高裁判決があったものです。

（判決文から推定される事実経過）

本件信用金庫においては、従前の年功序列型人事制度を改め、昭和 43 年 4 月に職能資格制度を導入し、職務遂行能力を基準とした資格に基づく賃金体系とされました。さらに、資格付け（昇格）について人事考課のみにより行っていたものを改め、昭和 53 年 10 月には昇格試験制度を導入し、それ以後厳格な試験（人事考課と学科試験）による昇格運用を実施することとされました。その後、平成 2 年 4 月には新人事制度として資格、職位、資格別基本給基準額等の再編が行われましたが、昇格試験は昇格審査となったものの昇格に関する制度は基本的に踏襲されたようです。

この昇格昇進の基本とされた新旧の人事制度の規定自体には、男女差別の規定は存在しないことは、判決でも明記されています。

そうした制度の下で、合格率が数%程度とされるような厳格な昇格試験によるにもかかわらず、時期は前後するものの入職後一定の時期までに男性職員のほぼ全員が課長職相当の資格にまで昇格しているのに対して、女性職員においては一部の例外を除き同資格にまで昇格していないという大きな格差があるとされた事案です。

なお、昇格試験導入後において、男性職員に対して昇格試験によらない人事運用（抜擢人事、政治的配慮による人事など）が行われたことがあること、男性職員については入職後約 10 年間に多くが業務全般をほぼ経験するように配置上の配慮がなされていたのに対して女性職員については事務的作業中心の配置がされていたこと、などの事情があったようです。

（判示）

昇格試験制度に移行したにもかかわらず、年功を加味した運用から完全には脱却できないままに、「男性職員に対してのみ、人事面、特に人事考課において優遇していたものと推認せざるを得ない」とされ、一部原告の課長職相当の資格にあることの確認（これに伴う差額賃金の支払いの認容）等がなされました。

（関心事項）

昇格格差が大きな一つの論点であることが示されています。昇格試験という客観的な制度が導入されているとしても、男女間に大きな昇格格差が生じている場合に、その運用が問題

となります。この裁判では、年功的な運用が焦点になっていますが、そうした運用（＝配慮）が男性だけに行われた点が問題だと思われます。制度を杓子定規に適用するだけでは企業経営や人事管理は出来ない面が多いですが、年功的な運用に限らず何らかの例外的措置を講じる場合には、その措置の対象を男女という性別のみを理由として区分することがあってはならないものというべきでしょう。

なお、この判決において、上述のような職務ローテーションにおける男女間格差に関して、当該企業は「女性職員を管理者に登用する意思がなかったことを推認させるもの」であるとし、このような人事政策は各時代の下での経済的、社会的諸事情を背景としてなされていたことも否定できないとしつつも、「男女雇用機会均等法施行後においても、依然として改善された形跡が窺えないのは、女性職員に対する人事政策上の対応の適切さに欠けるものと評されてもやむを得ない」（高裁判決）と指摘しています。この指摘は、昇格試験ないし審査における男女の平等的取扱いだけでなく、育成面での取扱いの平等の重要性を指摘されたものといえます。

ここに挙げた二つの裁判例は、一般的な男女間賃金格差（背景に昇格格差がある）に関するものといえますが、もう一つの性格として、就業規則等における明確な規定のない、事実としての「男女コース別管理」の事例であるともいえます。すなわち、男女間賃金格差問題は賃金制度自体の問題から男女の人事・雇用管理の問題へと重点が移行したと考えることができます。こうした裁判事案は平成になって以降も少なくありませんが、それとともに明確な制度としての「コース別管理」の下での男女間賃金格差問題に関する事案が多くなります。それについて、男女雇用機会均等法（次の節では「均等法」と略します）との関連も視野に入れながら、次にみてみたいと思います。

なお、一般的な男女間賃金格差問題に関して、挙証責任の移行が定着したことは注目しておきたいと思います。例えば、「男女間に賃金格差がある場合、労働者側でそれが女子であることを理由としてなされたことを立証するのは實際上容易でないから、公平の観点から、男女賃金格差がある場合には、使用者側でそれが合理的理由に基づくものであることを立証できない限り、右格差は女子であることを理由としてなされた不合理な差別であると推認するのが相当である」（石崎本店差額賃金支払請求事件（平成8年8月7日・広島地裁判決））などとされています。企業にとって、法的にも、一般的な男女間賃金格差がある場合は、それは「説明されるべき格差」とされたということです²⁴。

²⁴ このレポートの表題の副題「『説明されるべきもの』から『女性従業員の活躍度を示す指標』へ」の前半は、こうした趣旨を含ませています。

第3節 「均等法」と男女間賃金格差

イ. 「均等法」による配置・昇進差別禁止の強行法規化

○野村証券地位確認・賃金請求等事件（平成14年2月20日・東京地裁判決）

これは、平成5年に提訴があり、同14年に地裁判決のあったものです。双方が控訴しましたが、その後和解が成立したようです。したがって、微妙な面もありますが参考になると思われますので、整理の対象としました。

（判決文から推定される事実経過）

この裁判の原告は、昭和32年から同40年の間に本件会社に入社した高卒女性従業員13名（2名は退職者）です。

本件会社においては、次のような人事制度の変遷をたどったとのこと。また、賃金制度は、人事制度にリンクして定められています。

- ①次の②の改定までは、一般社員、店内主任、主任、代理、課長、次長、部長という職位が定められていたが、これは男性社員にのみ適用し、女性社員には一般社員のほかは、店内主任待遇、主任待遇、代理待遇という名称を付与してそれぞれ対応する職位と同等の処遇をしていた。
- ②昭和61年4月の改定により、社員を「総合職」の職種及び「一般職」の職種に分け、男性社員は総合職に、女性社員は一般職に属するものとされた。職位については、店内主任が主任に統合され、女性について「待遇」が取れたほかは、従来どおり引き継がれた（「昭和61年人事制度」）。（なお、この改定の背景には、昭和61年4月の均等法の施行があったとされています。）
- ③昭和62年に、一般職から総合職への「職種転換制度」を導入した。転換には、部店長の推薦のうえ、書類選考、筆記試験、面接試験に合格することが求められた。
- ④平成6年10月に新たな人事制度が導入され、職種を職掌に改称し、「総合職掌」は基幹的業務に従事し、担当業務を自己の判断で遂行し、勤務地も国内外を問わず随時異動の対象となるとした。一方、「一般職掌」は総合職掌の社員の指導の下に主として補助的・定型的な業務に従事し、原則として転居を伴う異動はないとした。職階、職位については、総合職掌が経営職階（1級～3級の職位）、基幹職階（1・2級）、指導職階（1・2級）及び業務職階（1・2級）とされ、一般職掌はリーダー職階（1～3級）及び担当職階（1・2級）とされた（「平成6年人事制度」）。

また、原告が入社した当時、本件会社は新規高卒採用に当たって、男女で異なる職種、勤務地を明示して募集し、選考・採用手続きも別に行われていた。

以上のような人事・賃金制度（男女によるコース別雇用管理）の下で、同じ同期入社の高卒男女間には、昇格や賃金面でかなりの格差が生じていた事案です。

（判示）

男女高卒社員が従事してきた業務からすれば、男性社員が比較的処理の困難度の高い業務

に、女性社員が比較的処理の困難度の低い業務にそれぞれ従事させられてきたといえるが、両者の境目は明らかではなく、一部は重なっており、男女間で従事する業務が異なるとはいえず²⁵、本件会社の人事制度は、男女の性による違いを前提に男女をコース別に採用して、コースに従い業務に配置し、処遇してきたというべきであるとされました。

このような性によって採用・処遇を異なるものにするのは、憲法 14 条の趣旨に反するものではあるが、原告たちが採用された当時は均等法のような法律もなく、また、当時の女性の一般的な就業実態からもそれがただちに不合理であるとはいえず、公序に反するものとまではいえない、とされました。しかし一方、配置及び昇進について差別禁止が強行規定となったとき（平成 11 年 4 月 1 日施行の改正均等法）以降、男女をコース別に採用、区分して処遇することは公序に反することとなり違法・無効となったとされ、その施行以降の期間について、それに伴う人格権の侵害により受けた精神的苦痛に対する慰謝料（男女間の賃金差等を考慮して算定）の支払いを認容しました。

（関心事項）

先の事例にもありましたように、男女によって異なる雇用コースを設定することは男女平等の法的原理に反し、望ましいものではないとされていましたが、均等法が改正・施行され、配置・昇進について男女社員の平等取扱が努力義務規定から強行規定とされた平成 11 年 4 月 1 日以降は、民事上も明確に許されないものとなりました（＜参考＞参照）。

ただし、雇用コースの設定そのものが否定されたわけではなく、例えば本件会社の主張するように、真の意味で「基幹業務」担当コースと「定型的・補助的業務」担当コースとを設定することまで否定されているわけではありません。しかし、その場合でも、業務上の必要性がないのに、例えば身長制限を設けるとか転居をとまなう転勤とかといった実質的に女性の就業を困難にするような条件を付すことは許されません²⁶。

なお、判決の中で、職掌転換制度について検討されており、一般職掌から総合職掌への一方通行であり互換性がないこと、上司の推薦が必要とされていること、一定の試験に合格す

²⁵ 本件会社側は、「総合職」、「一般職」の区分は前者が基幹的業務を担当し、後者が定型的・補助的業務を担当するものであり、業務の内容、職責等に基づく区分であると主張しました。前述しましたが、我が国企業の業務遂行において、業務の種類により厳格に担当を区分しているという事はあまりなく、本件裁判例にあるように困難度の高いものから低いものまで一連の業務を担当し、時々状況に応じて必要となった業務のうちのある部分は自ら行い、他のある部分を（いる場合には）部下あるいは補助者に依頼して処理させるというのが多くみられる業務実態です。部下あるいは補助者に依頼する業務も厳密に定まっているものではないので、この業務は部下あるいは補助者の担当として決められているから任せるといってもなく、状況対応として任せることが少なくありません。そして、これらの曖昧さを含んだ一連の業務（課業）のまとまりを実務的に「業務」や「職務」ないし「職種」と呼んでいることが多い。したがって、企業としては処遇の違いは「業務」の違いと主張することが多いと考えられますが、ある業務についてみれば総合職の社員も一般職の社員も行っていることになるので、裁判ではそれを業務による区分であると理解されることは困難なようです。ただし、いずれにしても、基幹的業務は男性、定型的・補助的業務は女性といった区分は男女の性別による雇用コース設定であり、均等法上容認されるものではないといえます。

²⁶ 筆者の考えでは、「基幹業務」コースに女性が、「定型的・補助的業務」コースに男性が、それぞれ応募してきているにもかかわらずまったく採用しないか、採用しても応募数の男女比と大幅にかけ離れた例外的にとしか判断できない数の採用にとどまっている場合には、問題となる可能性が高いと考えています。

＜参考＞ 採用・配置・昇進に関する男女雇用機会均等法の規定（制定時と現行比較）

※アンダーラインは筆者が付したものを。

○制定時の規定

（募集及び採用）

第7条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない。

（配置及び昇進）

第8条 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。

○現行規定

（注）平成11年4月施行の改正により制定時の努力義務規定から強行規定となり、その後平成19年4月施行の改正により女性労働者に対する差別禁止から男女を問わず性別による差別禁止の規定に改正され、現在に至っています。

（性別を理由とする差別の禁止）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、昇格及び教育訓練
- 二 <略>
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 <略>

ることを条件としていることなどから、本件の場合「職種転換制度の存在により、配置における男女の違いが正当化されるとすることはできない」とされました。とはいえ、新たに採用する場合はともかく、均等法以前から雇用している既存の従業員男女に対して、配置について均等な機会を提供しようとする場合、企業としては職掌転換制度により対応するほかないのではないかと思います。どのような制度的条件があれば、司法的にも容認されるのかが知りたいところです。

次も、コース別管理に関連した事案です。

○住友金属工業事件（平成17年3月28日・大阪地裁判決）

これは、平成7年に提訴があり、同17年に地裁判決があった事案です。

（判決文から推定される事実経過）

原告は、昭和37年、44年、48年及び50年にそれぞれ本件会社に入社した4名の高卒の

女性従業員（1名は退職者）です。

本件会社では、管理職を除く従業員を大きく「事務技術職掌」、「技能職掌」（昭和48年までは「作業職掌」）の二つに分けていました。

事務技術職掌については、「一般執務職」（1～3級）、「専門執務職」（1～3級）、「企画総括職」（1～3級）及び「管理補佐職」（級は一つ）の4段階の職分に区分され、職分・職級に応じて賃金等の処遇が行われていました。（なお、平成7年7月からは、こうした職掌・職分制度は廃止され、従業員は「総合グループ」と「基幹グループ」とに分けられ、職級に当たる「資格区分」を設ける等の明確なコース別雇用管理制度が導入されました。）

また、技能度（熟練の程度、実績、応用力）、勤怠、人的特性（積極性、協同性）を評価要素とする能力評価制度が詳細に整備されており、その結果が給与額や昇格に直結する制度となっていました。

なお、こうした人事管理制度は、基本的に労使協定に基づき設定されていました。

本件会社における従業員の採用に当たっては、会社の規程上「本社採用者」と「事業所採用者」といった採用区分が規定されていないものの、当時において高卒事務職の男女間で募集・採用手続が異なり、採用後の就業に関しても全国配属と近接事業所（採用）配属、予定される業務などに違いがあり、男女間で事実上のコース別取扱いが行われていたとみなされました。

こうした人事・処遇制度の下で、職分・職級における昇格の状況をみると、高卒男性はほぼ年功的な状況で昇格しているのに対して、高卒女性は管理補佐職となった者はわずかであるなど大きな格差がみられ、それに伴い、賃金額も男女間に大きな格差がみられた事案です。

こうした格差が、上述の能力評価制度と整合的であるかどうか疑われる中で、当該評価制度が（特に男性について）年功的な運用となるよう評価を行うことを促す「人事資料」が作成されており、その中で高卒女性の評価を結果として恒常的に低くするように促すような内容が盛り込まれていました。

（判示）

男女間のコース別取扱いについては、先の事例同様、原告が採用された当時には募集・採用に関し男女間で異なった取扱いを禁止する法律等は存在しなかったことから、「憲法14条が指向する男女の実質的平等の理念に沿うとはいえないものの、直ちに公序良俗に違反するとはいえない」とされました。

しかし一方、そのことで採用後の高卒事務職の男女間の差別的取扱いのすべてが公序良俗違反でないと評価されるわけではなく、上述の「人事資料」に基づく差別的取扱いは「本件コース別取扱いとは合理的関連を有するとは認め難いから」、「性別のみによる不合理な差別的取扱い」であるとされ、差額賃金相当額の損害が認定されました。

（関心事項）

男女によるコース別雇用管理について、他の事案同様、改正均等法施行（平成11年4月

1日)前の採用については、直ちに公序良俗違反とはいえないとする判例であることに違いはありません。

また、本件会社においては、平成7年7月に「総合職グループ」と「基幹グループ」との明確なコース別雇用管理制度が導入されるまでは、事実上の男女によるコース別取扱いが行われていたものの、資格・賃金制度上は同一の体系の下で処遇されていたことも注記すべき点だと思われます。そして、制度的・形式的には詳細かつ整備された評価制度を導入しつつも、実質的に年功的な運用を行い、その過程で男性を相当有利に扱う差別的な取扱いが行われたことがもっとも焦点となった点であると考えられます。この点、先の芝信金事件と通底するものがあります²⁷。

いずれにしても、それ以前の公序良俗違反の判断基準については議論もあるところですが、平成11年4月の改正均等法施行以降は、民事上も明確に、男女で雇用コースを区分することは公序に違反するものとされたことは改めて確認しておきたいと思えます²⁸。

なお、この二つの事例以外にも、男女別のコース別管理（それに伴う男女間賃金格差を含む）について、平成11年4月の改正均等法施行前後に分けて、それ以降公序違反を認定する裁判例としては岡谷鋼機男女差別事件（平成16年12月22日・名古屋地裁判決）などがあります。

ロ. 職掌間転換制度などの論点について

（職掌間転換制度＝コース間転換制度）

上でも問題提起をしましたが、雇用コース（職掌区分）を設けている場合、職掌間転換制度の整備が一つの論点になります。これに関連して、兼松男女差別事件（平成15年11月5日・東京地裁判決、平成20年1月31日・東京高裁判決）を取り上げておきたいと思えます。この事案も、コース別（職掌別）雇用管理（一般職・事務職）の下等で女性事務職と同年齢の男性一般職との間には相当の賃金格差等があり、男女による差別的取扱にあたるとして提訴されたもので、基本的に上記2件と類似した事案といえます。地裁段階での判示では、募集、採用、配置等について男女の平等的取扱いが法的義務となった改正均等法が施行された平成11年4月以降においては、男女のコース別管理は公序に反し違法であることは明らかであるとされたものの、本件の場合、それまでの違法とまではいえない期間において積まれた知識、経験における差に基づく「コース別の処遇による格差を解消するために、事務職か

²⁷ 年功的処遇がすなわち女性の差別的取扱であるということではなく、年功的処遇を男性社員についてのみ適用したところが差別的取扱になるということも共通しています。

²⁸ 均等法そのものからいえば、平成11年の改正法施行前の努力義務規定は単なる訓示規定ではなく、募集・採用や配置・昇進についても均等な取扱いが行われていないと判断される場合には行政的措置が取られる実効性のある規定であったことはいうまでもありません。また、筆者は、平成11年の改正法施行前において、募集・採用や配置・昇進についても、企業が女性従業員を均等に取扱うべく社会的に期待される程度・態様の努力がなされていないと判断される場合には、民事上も違法性が認定される可能性は否定できないと考えています。

ら一般職への転換制度が設けられ、その内容が合理的なものであれば、そのことは被告の人事制度が女性差別とはいえないことの証左となり得ると解される」とした上で、本件会社における転換制度が検討されました。昭和 60 年に導入された旧転換制度については、本部長の推薦が受験のために必要とされ、本人が希望しても転換の機会それ自体を奪われることとなっており、配置における男女の違いが正当化されるものではなかったが、改正均等法施行前の平成 9 年に導入された新転換制度については、「専ら本人の希望と一定の資格要件を満たせば職掌転換試験は受けられるもので、転換試験の内容も、一般職新卒採用時に実施しているものと同一の適性検査があるほかは、小論文、役員面接であって」、新転換制度は、職掌間の転換を可能とする合理的なものといえるから、本件会社の現在の賃金体系が公序に反する違法な女性差別であるとはいえない、とされ原告敗訴となりました。すなわち、コース間の転換が可能となるような合理的な転換制度が整備されていれば、雇用コースによって生じている男女間賃金格差は違法な女性差別であるとはいえないとの判断であると考えることができました。他の事案とかなり異なる判断であったところから注目されましたが、原告控訴による高裁判決では一転女性差別性が認定され、転換制度の存在もその違法性の判断に影響を与えるものではない、とされました。本件会社における職掌間転換制度の態様は、判決文で推定される限り、上記 2 件における転換制度と同様というほかないものですので、制度の不十分さによってそのような判断になったのか、それとも、雇用コース自体が男女により設定されているとみなされるようなものであれば、転換制度があるからといってその違法性が阻却されるものではないということなのか、さらに検討が求められる状況にあります。

（異なる職務間の差別認定例）

上記のほか、男女間賃金格差をめぐる裁判例として特に挙げておきたいものに京ガス損害賠償請求事件（平成 13 年 9 月 20 日・京都地裁判決）があります。これは、原告（女性）と同期入社の男性との間に賃金格差があることが女性差別にあたるかどうかの事案です。その際、原告はガス配管工事等に係る積算、検収、発注元会社との連絡等の事務業務に従事していたのに対して、当該同期入社男性は（現場）監督職として施工前業務、工程管理、各種書類の作成などの業務に従事していました。原告は係長、同期入社男性は課長の職位にありました。その上で、それぞれの「各職務の遂行の困難さにつき、その知識・技能、責任、精神的な負担と疲労度とを主な比較項目として検討するのに、・・・（中略）・・・、その困難さにさほどの差はないもの、すなわち、その各職務の価値に格別の差はないものと認めるのが相当である」と判示した上で、差別の存在が認定されました。

職務の価値がその生産活動によって生み出される財・サービスの価値と独立して、働く人の知識・技能、責任、精神的な負担、疲労度のみで測定されるべきものなのか、その測定結果は合理的で納得性のあるものなのか、そもそも賃金額を決定するのは誰なのかなど、検討されるべき課題がいろいろ考えられるところですが、職務の異なる男女間における賃金の差

が男女間賃金格差の問題として議論される時代になったことは確かなようです。

以上、裁判例を題材に男女間賃金格差問題の論点の変遷を概観してきました。過度の単純化を敢えて行えば、この問題は、賃金制度そのものの中にある男女間格差の問題から一般的な男女間賃金格差の問題へと移行し、中でも男女別のコース別管理や昇格格差が中心的な論点となってきたといえると思います。そこにおいては、男女間賃金格差がある場合には、その合理的な理由が「説明されるべきもの」となりました。さらにその後、従来努力義務であった採用、配置、昇格に関する男女の平等取扱いが強行規定となった改正均等法が平成 11 年 4 月に施行されて以降においては、男女を問わず平等な機会を得ることができ、職業生活面において十全の活躍がなされることを通して、男女間賃金格差問題も新たな段階を迎えているといえるのではないかと思います。

いくつかの裁判例を扱いましたこの章を終えるに当たって一言申し添えておきたいことがあります。裁判を起こす権利、受ける権利は、近代民主主義社会の普遍的な権利として尊重されるべきことは当然であります。できればそうした提訴がある前に適切な対応を通じて解決が図られることが肝要だとの思いを強くしています。昨日まで「どんな仕事であっても、あなたにしている仕事はこの会社にとって必要不可欠な大切な仕事なのですよ。」と言っていたものを、裁判になれば、その同じ従業員に対して「原告の担当していた業務は単純かつ定型的な仕事であって、価値の低いものである」などと言わなければならなくなります。それは、不幸なことではないでしょうか。