

合併前後でなされた格付け等に関する男女間異別取扱

中内 哲 北九州市立大学助教授

一 事実の概要

(1) 一九五一(昭和二六)年、女子高を卒業した原告Xは訴外P会社に一般職として採用された。その後、Pの子会社である訴外Q会社へ出向したXは、一九八五(昭和六〇)年一月一日にP会社が同業他社と合併して被告Y会社となつてからも出向のままQ会社で勤務を続け、一九九二(平成四)年五月三十一日に六〇歳の定年を迎えて退職した。Xの業務内容は、入社して以来一貫して資料作成等を行なういわゆる事務職であった。

者の査定(職務職能定昇評価)で決定される部分が含まれており、それは、成績・能力・情意の各項目ごとの判断を総合して五段階(S・A・B・C・D)で評価される。当初、Xの評価はBであったが、一九八八(昭和六三)年以降退職まではCとされた。

(2) P会社は社員格付制度(ランク)を有し、そこでは、係長相当職に二段階(F1・F2)、組長相当職に二段階(E1・E2)、一般職に四段階(D1・D4)が設けられ、合併直前、XはD2に位置づけられていた。合併後のY会社にも当該制度(職能資格等級)があり、それは、管理専門職を五段階(M1・M2・M3・M4・M4B)、監督企画判定職を四段階(S1・S2・S3A・S3B)、一般職を四段階(G1・G4)に区分している。合併の際、XはG3とされ、その後、G2に昇格し退職に至った。また、Y会社における賞金・賞与には、使用

(3) Xは、①自らに対する右社内格付けや査定が同学歴・同年齢の男性社員のそれに比して低位であり、これに合理的理由はなく、それゆえ、②本来、遅くとも三七歳時にはE、四六歳時にはF、合併時にはS2に格付けられるとともに、職務職能定昇評価では低くともBと判定されるべきで、③これらと異なる低い評価は、性を理由とする違法な差別であり不法行為にあたりと主張し、右②の評価にもとづき算定し直したY会社発足以降の得べかりし賞金等(賞与・退職金・公的年金を含む)と実際の受領金額との差額のほか、慰謝料および弁護士費用の支払いを求める本件損害賠償訴訟を提起した。

二 判 旨(請求一部認容)

(1) ①P会社従業員で組織されていた訴外組合が作成した冊子「資料と報告」に掲載された

昭和五七年および同五八年四月一日現在のデータ¹⁾を、同一学歴者の格付け・同一ランクの定期昇給額・同一年齢者の本給額ごとに性別で比較すると、「いずれにおいても、……著しい格差が存する」²⁾。②Y会社作成資料である「一九八五年合併時の格付けについて」記載のデータにもとづけば、合併直後の社内格付けでは、それ以前に比して「全般に男性が女性より上位の職能資格等級になっている」³⁾。③Y会社が開示した新規採用高卒社員(男性七四〇名・女性六三三名)に関する一九八六年から一九九二年までのデータを見ると(労働八四六号二六頁以下に掲げられる表1・4参照)、「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する」⁴⁾。さらに、④前掲「資料と報告」(昭和三九年および同五七年四月一日現在、労働八四六号二八・二九頁参照)や右③のデータを、「P会社及びY会社において、Xと、同一学歴……で、年齢が同じ……男性……」社員につき「比較すると、ランク又は職能資格等級、定期昇給額、ひいては本給額において、著しい格差が存在しているといえる」⁵⁾。

(2) ①このように、P・Y両社高卒社員を全体として見た場合の男女間、あるいは、Xと同学歴・同年齢男性社員との間で賞金等に格差がある場合、「Xについて、男性社員との間に格差を生じたことにつき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するのが相当である」⁶⁾。なお、Xの業務内容は、男性社員のそれと「大きく異なるもので

あつたとは認められず、……他の男性社員……を補助するものであつたとも認められない。

②他方、一九九二年当時の高卒社員（P会社出身で二〇〇〇年当時にY会社に在籍していた者）のデータを見ると、Y会社は、男性を『職能資格滞留年数』（労働八四六号三八頁別紙7参照）にいう『高卒・技能職』の基準に則つて処遇する反面、女性については、『高卒補助・短大補助』の基準を適用させ、しかも、年齢の高い女性をより長く同一等級に留まらせている。つまり、Y会社は、高卒社員を昇格させるにあつて、男女で異なる（女性により厳しい）基準を用いて、「いたとみることができ。……これは、P会社においても同様であつたと推認される」。

③「以上を総合すれば、……P及びY会社は、ランク又は職能資格等級並びに定昇金額の査定において、男性を女性より優遇する扱いをしていたと認められ、このことは、Xとの関係においても当てはまる」。それゆえ、「Y会社は、Xが女性であることのみを理由として、賃金に関し、男性と差別的な取扱いをしたものと認められる」。

(3) ①これは労基法四条に違反する行為であつて不法行為に該当し、「Y会社は、Xに対し、……「当該不法行為に基づく」損害……賠償……義務を負う」。そのうえ、②Xの勤務成績・態度が、他の社員のそれと比較して（特に）劣つていたとは認められないから、③Xの損害額は、合併時以降退職時まで、低くとも職能資格等級

についてはS2、職務職能定昇評価についてはBを前提として算定し直した賃金等（賞与・退職金・公的年金を含む）と実際の支払額との差額相当額である。

（加えて、本判決は、慰謝料請求を斥け、弁護士費用については四〇〇万円の支払いを認めた。）

三 評 釈

(1) Xの主張（一(3)参照）を時系列的に整理すると、Xと同学歴・同年齢男性社員とを比較した場合、①P会社におけるXの昇格進度の緩慢、②Y会社発足時に社内格付けを置換する際のXの低位、③同社におけるXの昇格進度の緩慢、④同社で定期昇給額を決定づける職務職能定昇評価（査定）に関するXの低位、以上の四点がいずれも性を理由とした差別行為に該当するということなのであろう。

昇格に関する男女差別が法的に許されないことは、すでに判例上確認されており、かつ、一九九九年四月一日に施行された現行男女雇用機会均等法六条においても規定されている。これを右主張①③に当てはめれば、P・Y両社によるXの昇格に関する男性社員との異別取扱いは、それを正当化しうる合理的理由がない限り、違法・無効と評価されることになる。

また、従来あまり争われていないように思われるが、XはY会社による格付けの置換（当初の格付け行為自体）や賃金査定性の差別性も訴えた（右主張②④）。これらの行為には使用者の

裁量が及ぶと理解される。もっとも、その男女間異別取扱いに対する姿勢は、労基法四条、あるいは一九六〇年代後半以降に蓄積され今や判例において確立したとされる公序良俗違反（民法九〇条参照）を根拠とする男女差別禁止法理に鑑みて、右で昇格につき述べたところと同様に解すべきである。すなわち、当初の格付けであれ査定であれ、そこで男女間の異別取扱いがなされれば、それを正当化できる合理的な理由がない限り、当該格付け・査定は法的に許容されない、と。

以上にもとづくと、Xの右主張①④の性差別性はすべて、「差別された」と主張する労働者側が男女間異別取扱いの実態を立証した場合、使用者側がそれを正当化しうる合理的理由を反証しない限り、当該取扱いを不合理な男女差別と評価する」という、裁判所が従来採用してきた差別判定手法によって検証されてよい。

(2) 翻つて、本判決は、具体的にいかなる判断枠組みによつてXの主張を検討したか。結論においてXの右主張①④すべての性差別性が肯定されてはいるものの（二(2)③）、それを導き出すための一般論が明解に展開されているわけではない。しかしながら、結論に至る階梯をたどると、まず、ア・いわゆる大量観察方式によつて、Xが主張する各局面、つまり、P会社の昇格（二(1)①④）、合併時での格付けの置換（二(1)②）、Y会社の昇格・査定（二(1)③④）における男女間の著しい偏差が示され（二(2)も参照）、次いで、イ・Xの業務内容や質が男性社員のそ

れと異なるものでない旨の言及があつた後に
(二)(2)①、結論たる判旨(2)③が続く。

アは労働者側が立証すべき異別取扱の実態を、イは使用者側が反証すべき合理的理由の不存在を示したといえる。したがって、本判決は裁判所による従来の右差別判定手法を踏襲したものと解されるのである。

(3) このように、本件に対する評者の分析視角(右(1))と本判決の立場(同(2))とは共通性が認められる。その限りで、評者は、本判決を積極的に評価するが、その判断過程(右ア・イ)には疑問を禁じえない。少なくとも次の三点を指摘しておこう。

二点はアに対するもので、その第一は、格付けの置換(Xの主張②)に関する判旨(1)②である。ここでは、合併したP・Y両社間で格付けを置換する際、男性と比較して女性が「全体として」低位に位置づけられたことのみが指摘されるにとどまった。いいかえれば、Xは自らと同学歴・同年齢男性社員とを比較した際の差別を訴えているにもかかわらず、本判決は、右置換に関して、当該両者を比較したデータさえ認定していない。

第二は、査定(Xの主張④)に関する判旨(1)③④である。そこで指摘されたデータを再検すれば(労判八四六号二七頁表三参照)、Xの職務職能定昇評価がCになった際、女性社員の約八〇%がB、約一〇〜一六%がCと判定されている(ちなみに、男性社員では、約三〇%がA、約五〇%がB、約七%がCである)。これらの数

値に接すると、査定に関しては、男女間異別取扱いというよりもむしろ、大多数の同性社員と比較してなぜXはより低いCと判定されたのかが争点になると思われる。

残る一点は、イに対する評価である。本判決は、イによつて使用者側が示すべき合理的理由の不存在が十分に担保されると認識したのである。しかし、イだけでは、その役割を果たしきれない。なぜなら、Xの業務内容や質が男性のそれと比較して異ならないとしても、X個人の能力等に問題があれば、右証明が覆りかねないからである。その意味で、判旨(3)②(Xに業務上の落ち度がないとされた点)は、ここで指摘されるべきであつたが、実は、これを裏打ちする事実がそもそも認定されていない。

以上の通り、評者は、いまだ認定すべき事実が不足していることを専らの理由として、本判決がXの主張①④のすべてに性差別性を認めたことに賛成できない。なお、本判決は、Xに対する当該差別全体を指して、理由を述べることなく労基法四条違反と断じている(二(3)①)。査定はともあれ、昇格については同条違反該当性を明確に否定する裁判例が存在するだけに、本判決において、その論拠が言及されるべきであつた。

(4) 本判決は、P・Y両社の格付け・昇格・査定行為すべてが不法行為にあたるとして、Y会社がXに支払うべき損害賠償額を算定する(二(3)③)。職能資格等級についてはS2、職務職能定昇評価(査定)についてはBが、合併時から退

職時までの賃金等に関する再算定基準として設定された。

右(3)で述べた第一の疑問の延長線上には、はたしてXは合併時からS2に格付けられるべきであつたか、同第二の疑問のそれには、退職直前の数年間、XはBと判定されうる能力を有していたか、という判旨(3)③に対する新たな疑問が立ち現われる。それゆえ、本判決が差額賃金相当額に関するXの主張(約一八二五万円)を全部認容したほどに明確なものとして、当該算定基準を受容することはできないのである。とはいえ、このことは、損害賠償額が算定不能であり、したがつてXの請求が認められないという意味に解されてはならない。

判旨(3)③については、さらに一言しておきたい。それは、受け取るべき賃金がより高額であつたはずということ前提に、国から支給されるべき厚生年金についても不利益を被つたとのXの主張に対し、本判決が「Y会社が積極的に争わない」ことのみを理由に、同社に当該年金の差額相当額(約九四四万円)の支払いを命じた点である(本判決第3・5(3)アおよびイ(労判八四六号三六頁)参照)。民事訴訟法学説・判例上の論点である将来の給付の訴え(民法一三五条参照)に該当する部分(約四一一万円)も右差額相当額には含まれていること等に照らすと、この判断につき、控訴審で労使が激しく攻防し、新たな見解が示される可能性がある。なお、本判決には、本件原告側訴訟代理人の一人である中野麻美弁護士による解説がある。

本誌一五四七号(二〇〇三年)四頁を参照されたい。

- (1) 同組合はユ・シ協定締結組合であり、全組合員の約九五%以上のデータにもとづいて、当該資料は、各組合員のランク・賃金額・賃上額等を詳細に記載する。本判決第3・1(1)ア(勞判八四六号一三頁)、同第3・2(1)ア(同号二八頁)参照。
- (2) 本判決を掲載する勞判八四六号では省略されたが、本判決原本三四頁〜三九頁には、それを示す表の記載がある。
- (3) 前掲注(2) 同様、勞判八四六号が省略した本判決原本四〇頁〜四三頁には、それを示す表が掲載されている。
- (4) 同社の法的責任は、合併よりY会社に包括承継される(商法一〇三条・民法二二四條一項二号参照)。
- (5) 私企業分野におけるその嚆矢としては、社会保険診療報酬支払基金事件・東京地判平二・七・四勞判五六五号七頁参照。近時の事案として、芝信用金庫事件・東京高判平二・一二・二二勞判七九六号五頁、シャープエレクトロニクスマーケティング事件・大阪地判平二・一二・二三勞判七八三号七一頁等がある。
- なお、本件は該当しないが、いわゆる「コース別人事制度」においては、たとえ同学歴・同年齢(あるいは同期入社)の男女間で昇格につき異別取扱いがなされていても、それが男女の属性の差異(例えば総合職と一般職)に起因するのであれば、裁判例は、当該差別禁止法理の適用を原則と

して考慮しない。直近の事案として、野村證券事件・東京地判平一四・二・二〇勞判八二二号一三頁参照。

- (6) 条文上は「昇進」となっているが、これに「昇格」が含まれることについては、例えば労働省女性局編「詳説 男女雇用機会均等法」(勞務行政研究所、二〇〇〇年)一九六頁参照。
- (7) 但し、PY両社における昇格等は、Xの退職日である一九九二年五月末日以前に行なわれているため、同法六条違反を生ぜしめないが、このことは、判例法理が存在する以上、かかる結論に影響を与えない。
- (8) 菅野和夫「労働法」(第六版)(弘文堂、二〇〇三年)一六一頁以下参照。とくに一六二頁では、同法理が「労働関係の全般における合理的理由のない男女差別を規制する法理として確立している」と記される。
- (9) 山之内紀行「性別を理由とする差別的取扱い」(林豊川山川隆一編「労働関係訴訟法」(青林書院、二〇〇一年)七〇頁以下等を参照)。
- (10) 東京大学労働法研究会編「注釈労働基準法 上巻」(有斐閣、二〇〇三年)一〇七頁「両角道代執筆」のほか、同頁で引用されている浜田富士郎教授および西谷敏教授の論文を参照されたい。
- (11) そこで示された内容は、Xの主張①③を補強する事実・評価と把握される。
- (12) 例えば、商工組合中央金庫事件・大阪地判平二・一一・二〇勞判七九七号一五頁参照。
- (13) 一つの論拠と考えられるのは、前掲芝信用金庫事件控訴審判決である。そこでは、「資格の付与

が賃金額の増加に連動しており、かつ、資格を付与することと職位に付けることが分離されている場合」における昇格差別は、労基法四条違反に該当するとされた。本件は、かかる要件を満たす可能性がきわめて高い事案と思われる。

- (14) たしかに、Xと同学歴・同年齢の男性社員が、合併時のP会社において(Y会社でのSに対応する)EまたはFランクに到達していたことは十分に推認できるが(本判決第3・1(1)ア(ア)および同第3・1(1)イ(ア)(勞判八四六号二四頁)参照)、彼らが皆Y会社でS2以上に位置づけられていたことを示す事実は積極的に認定されていない。

- (15) かりに「差別なかりせば」という状況創出に向けた具体的な算定基準が設定できない場合であっても、民法二四八条にもとづき、差別の実情をふまえて慰謝料を算定するという対処方法がありうるからである。すでにかかる手法を採用している事案として、前掲シャープエレクトロニクスマーケティング事件、野村證券事件を参照。
- (16) さしあたり、梅本吉彦「民事訴訟法」(信山社、二〇〇二年)三三五頁以下を参照。

- (17) これと同様の予測は、評者が(3)で指摘した三つの疑問も妥当する。なお、本件が控訴されたことについては、勞判八四六号一〇頁を参照。