

労働判例研究

労働判例研究会

中内 哲

102

採用手続・昇進機会提供時等の男女間 異別取扱いに対する法的評価

住友電気工業事件

大阪地方裁判所平成二年七月三十一日判決（平七ワ八〇〇九号、損害賠償等請求事件） 労判七九二号四八頁

近時、性を理由とする昇進・昇格差別が訴訟において数多く争われている。本件もかかる訴訟の一つと捉えることができるが、やや特殊な事情が存在する。それは、①原告らが属する職種的女性労働者と比較対象である同業・同職種男性労働者とは異なる採用手続で雇用されたこと、②これを理由とした右女性労働者全体への昇進機会そのものの不提供により、当該女性労働者が全く昇進（上位の職種へ移動）していないことである。他の昇進（格）差別訴訟と同様、本件において争点となる被告会社側の右措置は現行の男女雇用機会均等法の施行日以前になされているため、それをいかに分析・把握しうるかが本判決への評価を決定づけることになる。

なお、原告らは、会社の当該措置そのものの不当性と並んで、それが原因となつて生じた男女間の状態を是正する義務という新たな論点を提示しており、これに対する裁判所の判断も注目される。

● 事実の概要

一 電線・特殊金属線等の製造販売を業とする被告Y₁会社には、事務職・専門職・管理職等の職種が存在し、事務職から管理職への昇進には、通常、専門職を経るものとされた。従来、事務職には、原則的に勤務地が限定された短大卒・高卒女子が、本社や製作所など各事業所単位で採用する（以下、事業所採用）方式によって、他方、専門職には、勤務地無限定の大卒男子が所管・選考方法等の面で事業所採用方式に比してより高度もしくは厳格な条件・手続に則り、本社のみが一括して採用する（以下、全社採用）方式によって雇入れられていた。

二 ところが、Y₁会社は、一九六八（昭和四三）年から一九七七（同五二）

年にかけて、全社採用方式に基づき勤務地に限定のない高卒男子合計六一名を雇用し事務職に配置する。大卒に準ずる将来の中堅幹部候補要員に位置づけられた彼ら（以下、高卒男子事務職）は、採用当初からの予定どおり、一九八三（昭和五八）年までに就業規則に基づく職種転換審査を受審して全員専門職に移行し、一九九（平成一一）年二月末日現在では、当該男子でなお在職する三四名のうち三一名が管理職にまで達している。

三 これに対して、事業所採用方式により雇用された原告X₁（一九六六（昭和四一）年入社）および同X₂（一九六九（昭和四四）年入社）を含む高卒女子事務職は、右職種転換審査の際、これを受ける機会を与えられず、当該審査は、高卒男子事務職の専門職への移行完了後、制度上、存置されているにもかかわらず全く実施されていない。また、一九八七（昭和六二）年の職種制度見直しにより、①職種毎の男女別採用対象の設定が撤廃され、②大卒女子の採用が本格化し、③従来の事務職は一般職に自動的に移行し、④当該職から専門職を経ない管理職への昇進が制度化されたが、X₁らの職種は、なお従前（現・一般職）のままである。Y₁会社での賃金は昇進に伴って上昇するため、高卒男子事務職でX₂と同年入社者（五名）が在職し、いずれも管理職にある。以下、比較対象男子）の賃金の

平均とXらのそれとの差額は、一九九八（平成一〇）年段階で少なくとも月額二〇万円以上になっている。

四 本件は、右賃金格差がY₁会社による違法な男女別労務管理に基づくことを理由に、Xらが同社に対して比較対象男子との差額賃金（相当）額等を主位的および予備的に請求したものである。なお、Xらは、本件訴訟において、男女雇用機会均等法（以下、本件不開始決定）が裁量権の濫用にあたるとして、Y₂（国）を相手方とする国賠法に基づく損害賠償もあわせ求めた。

● 判 旨 請求全部棄却

一 採用方式の違いは「採用区分に相当」し、事務職ではあっても全社採用か事業所採用かは「職種としての区分が異なる」のであるから、そのことが「著しい賃金格差に繋がっているとしても」、「これを直ちに男女差別の労務管理の結果」とはいえない。

もっとも、Xら高卒女性事務職は、「女性であることを理由に全社採用の対象から」、「専門職への職種転換の対象からも排除されていたのであって、Y₁会社は、……間接的には男女別……労務管

理を行っていたといわなければならない。このことは、「男女差別以外なものでもなく、……憲法一四条の趣旨に反」し、「現時点では……受け入れられる余地はない」。

しかし、「Xらが採用された昭和四〇年代ころの時点で見ると、Y₁会社としては、……「性的役割分担意識の存在、女性の勤続年数の短さや法令上の就業制限、これらに伴う女性労働者に対する企業の厳しい評価等が公知の事実であったこと」を前提として……労務管理を行わざるを得なかったのであるから、高卒女子を定型的補助的業務にのみ従事する社員として「採用・処遇してきたことに違法はなく、「公序良俗に反するものではない」。

「したがって、Y₁会社が、Xら高卒女子を専門職ないし……全社採用事務職の募集対象とせず、「専門職への転換の機会を与えなかったこと」、および高卒女子事務職と専門職へ移行した高卒男子事務職との昇進等における処遇の差異は、いずれも「社員としての区分ないし職種の違いによるもの」であって、「違法……ということとはでき」ない。

二 「現在では全社採用において同じ高卒であるにもかかわらず、女子のみに採用の機会を与えないことは、合理的な理由のない男女差別に該当すると考えられるから、Y₁会社による男女別採用方法は、それが実施され続けたならば、

「現在に至るまでのいずれかの時点で、公序良俗に反する違法なものと評価されることになる」。

とはいえ、「その際、Y₁会社に課せられる是正義務は、その時点で、右のような男女別採用をあらため、それ以後、採用において女子にも均等な機会を与えるようにする義務に過ぎない……」。「当該義務の内容を、専門職への転換を希望する高卒女子事務職に対し高卒男子事務職へこれまで行ってきたのと同様の教育・訓練・配置をなす義務、さらには、高卒女子事務職が長年受審できなかったことが不利益とならないように内容を改訂した上で職種転換審査を実施する義務と捉える」Xらの主張は……現在の違法性の判断基準に照らし、過去に遡って……評価し直すもので「法的安定性を害し」、「結果の平等を求めているに等しい」。したがって、「Y₁会社には、Xらが主張する是正義務の発生を認めることはでき」ない。

なお、Y₂に対するXらの訴えについては、本判決は専ら、同学歴ではあれ全社採用（男子）事務職と事業所採用（女子）事務職との間に採用区分の違いがあることを理由に、大阪婦人少年室長の判断に違法もしくは誤りはないとして、これを斥けている。

● 研 究

一 はじめに——Xらの主張の整理

Xらの主張の詳細は、本判決中の「当事者の主張」部分がカットされているためか、今ひとつ不鮮明との感をぬぐえないが、判旨に現れた文言からすれば、その要諦は次のようなものと推測される。すなわち、まず主位的請求については、(1)そもそも職種の区分は男女を振り分けるためのもので合理性がなく、また、(2)Y₁会社が全社採用事務職の募集対象から高卒女子を排除し、②高卒女子事務職に職種転換審査を受審する機会を与えなかったことはいずれも違法な男女差別であり、(3)右(1)が認められるか、右(2)の諸措置がなかりせば、配置・教育訓練・昇進その他のさまざまな男女間異別取扱いも違法または生じえなかったものであり、したがってXらも比較対象男子と同等の管理職に昇進していた（もしくは、したものとみなしうる）ことが、つづく予備的請求では、主位的請求で取り上げたY₁会社の男女別労務管理がかりに直ちに違法とはならないまでも、過去のある時点でY₁会社にそれを是正する義務が生じていたことが根拠となる、と。

本判決は、判旨一を前者に、判旨二を後者の主張に対応させており、以下では、これらの判旨を順次検討する。なお、Y₂に対する訴えについては、両判旨の検討に関連する限りで最後に言及したい。

二 判旨一——主位的請求に対し て

本判旨は、採用方式の差異が採用区分・職種区分にあたるとして、まずXらの主張(1)を斥け、次に、このことを前提としつつ、同主張(2)①②のY₁会社による措置を評価する。その基準は公序良俗性に求められ、判定時期を当該措置が採られた昭和四〇年代に置いた結果、それらは、今日では許されないものの当時としては違法とはいえない旨判示された。

採用方式の差異が採用区分・職種区分にあたるか否かはともあれ、Y₁会社の職種制度そのものが合理性に欠けるとは言い難く、それゆえ、Xらの主位的請求においては、Y₁会社による右諸措置の法的是非が最大の争点となる。本判旨も断じているように、これらは、現時点ではいづれも男女雇用機会均等法(以下、均等法)に明らかに反し違法との評価を免れないが、努力義務規定から禁止規定(強行規定)化された現行均等法の施行日(一九九九年四月一日)以前の施策であるため、同法の援用によって解決を図ることは困難である。この点につき、本判旨は、日本鉄鋼連盟事件東京地裁判決(昭六一・一二・四労働四八六号二八頁)と同様の判断枠組みを用いることによってXらの請求を斥けたといえるが、かかる手法については、当該事件の判断枠組みを本件へ適用すべき前提がそもそも欠

けているとの指摘がある^③。

おそらく右指摘とは異なる意味で、評者も本判旨には疑問がある。少なくとも職種転換審査(の受審機会の不提供)に關しては、Y₁会社の責任を認めうるのではないかと考えられる。なぜなら、高卒男子事務職が全員「漏れなく」右審査に合格していることに照らすと、第一に、採用手続こそ違え同学歴・同職種である高卒女子事務職も受審させれば合格したという事態を想定でき、第二に、高卒女子事務職とは異なる採用手続により雇用されたことを奇貨として、高卒男子事務職の採用当初から予定された専門職への移行を単に正当化するために、当該審査がいわゆる「お手盛り」で実施された可能性を否定できないからである。評者のこうした立場を敷衍すれば、受審機会の不提供という事実状態ではなく、当時に、高卒男子事務職に発出されたであろう業務命令としての職種転換審査受審命令が、Y₁会社による恣意的な業務命令権の行使として違法と評価されうることになる。かかる意味において、Xらの当該請求が一部ではあれ認められる余地はなお存すると解されるのである。

三 判旨二——予備的請求に対し て

Y₁会社が是正義務を負うというXらの主張に対して、本判旨は、まず当該義務の存否という点では、これを認める判断

を下した。Xらは、その義務の内容をも具体的に示しているが(本判旨参照)、それらは、右一で指摘したY₁会社の諸措置(主位的請求②①②参照)が原因となつて生じた状態の解消を目指すものといえる。当該措置が現行均等法の下では直ちに法違反行為と解されるべきものであることは、すでに右二において述べたが、では、同法施行日以前の右措置に対する法的評価が全く消極的なものではなかったのかといえ、決してそういうわけではない。

周知のとおり、一九八五年の成立以来、現行法施行に至るまでの均等法(以下、旧均等法)は、募集・採用・配置・昇進における男女間異別取扱いは禁止規定ではなく、いわゆる努力義務規定で臨んできた(七・八条参照)。もっとも、同法一二条一項に基づいて「事業主が講ずるよう努めるべき措置に関する指針」(昭和六一・一・二七労働一四号。以下、旧指針)が定められており、そこでは事業主(使用者)のいかなる措置が具体的に均等法の規定・趣旨に沿わないか、いいかえれば、同法により改善・是正が求められる使用者の措置とは何かが例示的に列挙されていたのである。つまり、努力義務規定一般の法的性格についての議論はともあれ、旧均等法上、使用者にむけて要請された男女間異別取扱

に関する是正の内容は、旧指針を通じて、かなり特定されていたと把握でき

る。

もちろん、この是正は公法上の要請であり、直ちに私法(労働契約)上の関係を規律するとはいえない。しかし、Y₁会社は、努力義務による規制であった旧均等法下である一九八七年の段階で、労働条件たる従来の職種制度を改めている(事実の概要三参照)。その改正内容からすれば(同三①②④参照)、同社は、この時点で公法関係にある国に対して、少なくとも旧均等法および旧指針が要請する範囲で男女間異別取扱いを是正することを表明したと同時に、私法上の関係では、かかる是正、すなわち、同法・同指針に沿うよう従前の労使慣行や運用を見直すことを労働契約の内容に組み込んだと捉えられよう。是正すべき状況の端緒とXらが捉えたY₁会社の諸措置は、いずれも旧指針で列挙された項目に明らかに該当するから、同社は、労働契約上、単にそれ自体を排除するだけでなく、当該措置により生じた状況を是正する義務をも負うと解されるのである。

さらに、現行均等法が努力義務規定を禁止規定(強行規定)化したことによつて、募集・採用・配置・昇進に関する男女間異別取扱いが禁止されることはもとより(五・六条参照)、努力義務規定の下では単に公法上の要請に過ぎなかった右是正も私法上の規範に高められる、いいかえれば、当該是正義務が、労働契約(当事者意思)を媒介とする存在から現

行均等法（制定法）上の効果へと昇華したと構成するのである。ここから、本判旨がその存在を認めながら明確には述べなかったは正義務の法的根拠は、現行均等法に求めることができる。

是正義務が同法に根拠を有するのであれば、本判旨が当該義務の内容を採用の場面に限定したことには理由がなく、それ以外、とくに昇進（機会の提供）の場面における是正のあり方について検討する余地は十分に存在する。かかる意味において、Xらの予備的請求に關しても認められる余地はなお存すると解される。

四 おわりに——本判決の意義・位置づけ等

以上、本判決を、Y₁会社を相手方とする主位的請求を判断した部分（判旨一）と予備的請求のそれ（判旨二）に分けてそれぞれ検討してきた。右のとおり、評者は、両判旨のいずれとも分析の視角や結論を異にする。判旨一については、事実行為たるY₁会社の諸措置（右一②①②参照）を正面から捉えようとする本判決の姿勢に対して、当事者の主張あるいは判旨の展開からやや離れるものの、職種転換審査受審命令という法律行為面からの分析可能性を提示してみた。他方、判旨二では、使用者に対する男女間異別取扱いのもの（あるいは、それを原因として生じた状況）の是正義務の存在が争われたが、かかる内容は、従来の昇進

（格）差別訴訟においては、あまり見られなかった主張と思われる。それだけに、本判決が採用の場面に限定してではあれ当該義務を認めたことは一つの意義として確認されるべきである。評者は、当該義務の法的根拠を努力義務規定を禁止規定化した現行均等法に求めようと解するが、かかる解釈が成り立つならば、それは、近時、男女同一労働に関わる賃金差別訴訟において、強行規定たる労基法四条違反の法的効果としての格差是正義務に言及した下級審判例と軌を一にするものと位置づけられよう。

最後に、Y₂に対するXらの訴えについて一言すると、評者のように、両判旨においてY₁会社への民事責任追及の余地を認める立場を採れば、そのことは本件不開始決定が前提とした事実およびそれに対する評価に影響を及ぼす可能性がある。したがって、Xらの当該訴えを斥けた本判決を妥当と判断することにはなお躊躇せざるを得ない。

なお、本判決を評釈としたものとして、宮地光子・芳旬一四九一号（二〇〇〇年）三〇頁、君塚正臣・平成二二年度重要判例解説（ジュリ臨増二二〇二号・二〇〇一年）二〇九頁がある。

〔付記〕本稿脱稿後、島田陽一「雇用差別をめぐる裁判例の動向と問題点」本誌前号五五頁に接した。

（一）残念ながら、本判決のすべてを参照しても評者には特定できなかった。

（二）措置①については、同法五条および禁止されるべき具体的な男女差別行為をカタログ化した同法一〇条一項に基づく「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」（平成一〇・三・一三労告一九号。以下、指針）21①または②を、措置②については同法六条および同指針3(2)②を参照。

（三）野田進「最近の労働判例について（上）」中央労働時報九八四号（二〇〇一年）二頁、とくに八頁一(3)②を参照。

（四）ただし、これら二つの根拠を完全に裏打ちするためには本件認定事実だけでは不足である。前者には、現に実施された当該審査の個別具体的な内容やその結果の詳細、あるいは合格できないことを予め推測させる事情（例えば、高卒女子事務職が当該男子に比して総体的に労働能力に劣る、または、事務職として実際に配置された業務の性質がそもそも男女間で異なり、そのことが右審査に決定的な影響を与える等）、他方、後者には、合格基準・合格者の得点・再受審者の有無等に関する事実認定が不可欠になる。

（五）とはいえ、当該命令が違法であることとXらが比較対象男子と同等の管理職に就くことは必ずしも直結しない。したがって、Xらの請求金額全てが認められる可能性は極めて小さいであろう。

（六）例えば、山田省三「改正均等法の禁止規定化と救済手段」季労一八六号（一九九七年）四一頁、とくに同頁一四二頁を参照。

（七）Y₁会社は、おそらく就業規則の変更により当該是正を実施したと推測されるから

である。

（八）主位的請求②①の措置については旧指針2(1)①または②を、同②の措置は同指針3(2)①を参照。また同指針の行政解釈である昭六一・三・二〇婦発第六八号・職発第一二二号・能発第五四号も参照のこと。

（九）しかも、同法がいわゆるポジティブ・アクションを認容・推奨していることに鑑みれば（九・二〇条参照）、当該義務の内容は従前に比してさらなる積極性・具体性が求められよう。これへの消極的な立場も想定されうるが、是正は常に男性労働者への具体的優遇措置・行為が前提にあるため、使用者のなすべき具体的是正内容が特定できないとは解されない。かかる意味において、菅野和夫「労働法（第五版補正二版）」（弘文堂、二〇〇一年）一六二頁は同旨か。

（一〇）この点につき、Xらの主張とは別に、評者は、現在に至るまで職種転換審査制度が存置されている点（事実の概要三参照）に特に注目したい。

（一一）かかる立場は、近時、労働契約に基づく「能力に応じた男女平等処遇義務」を設定した芝居金庫事件控訴審判決（東京高判平二・一二・二二判七九六号五頁）と通底しているように思われる。

（一二）日ソ図書事件（東京地判平四・八・二七判六六一号一〇頁）、直近のものとして堀野製菓事件（大阪地判平二・七・二八判七七〇号八頁）がある。

（なかうち・さとし）

北九州市立大学助教授