

裁判例とその解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第43回

令和3年3月23日 横浜地裁判決
労働判例(以下「労判」)1243号5頁

一般職から総合職への転換を
認めなかった会社の対応が
性差別に当たるとされた事例

事案の概要

1 本件は、遠心分離機のメンテナンスや設置等を業とする株式会社であるY社に入社した女性であるX1及びX2(以下2人を併せて「Xら」という。)が、Y社に対し、自らが一般職とされ、総合職である男性従業員との間に賃金格差が生じていることについて、(a)一般職と総合職の区別は性別のみであり、この取扱いを定めたY社の給与規定及びこれに基づく賃金制度が労働基準法(以下、「労基法」という。)4条¹に違反し、また、(b)Y社が、採用段階において、Xらが女性であることのみを理由に一般職に振り分けたこと、(c)総合職への転換を事実上不可能にしていることがいずれも男女雇用機会均等法(以下、「均等法」という。)に違反すると主張して、①Xらが総合職の地位にあることの確認、②Xらが総合職であれば支払われたはずの賃金と実際に支払われた賃金との差額について、(i)主位的に労働契約に基づく未払賃金請求として、(ii)予備的に不法行為に基づく損害賠償請求として、X1につき489万1,016円、X2につき442万8,176円及びこれらに対する訴状送達の日(以下「送達日」)の翌日から支払い済みまで、改正前の商事法定利率である年6分の割合による遅延損害金の支払い、③上記のような違法な男女差別により精神的苦痛を被ったとして、慰謝料各100万円及びこれらに対する訴状送達の日(以下「送達日」)の翌日から支払い済みまで、改正前の民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払い、をそれぞれ求めた事案である。

2 Y社は、昭和53年6月に、親会社であるA社の100%出資により、同社の機械本部船舶部門のサービス部門を独立させた子会社として設立された。Y社では、設立から平成11年3月までの間(21年間)、正社員はすべて親会社からの出向者であり、同月に初めてY社独自の社員として総合職の従業員を採用し、この際に、総合職及び一般職によるコース別人事制度(以下「本件人事制度」という。)を導入した。また、Y社独自の一般職の従業員は、平成14年に初めて採用されたが、令和2年5月

¹ 労働基準法4条

【男女同一賃金の原則】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。

までに採用された一般職9名は全て女性であり、同じく採用された総合職56名は全て男性であった。

3 本件人事制度において、総合職は基幹的業務を行う職種とされ、1等級から10等級までが設けられているのに対し、一般職は、補助的業務を行う職種とされ、1等級から5等級までが設けられている。また、Y社における賃金は、基本給と手当により構成され、基本給は、職能給、年齢給及び加給によって構成される。総合職と一般職とは、職能給について異なる職能給表が適用されているほか、例年2回支給される賞与が、「(職能給×2.7)+年齢給」を基礎額として、これに経常利益により定まる賞与倍率を評価により上下させた率を乗じて算出されるた

判決のポイント

本件の争点は、①本件人事制度の設置ないしその運用(上記(a)～(c))が、違法な男女差別に当たるか、②地位確認請求についての確認の利益の有無、③Xらに総合職としての地位及び賃金請求が認められるか、④損害額の4点である。

1 裁判所は、争点①のうち、本件人事制度自体の男女差別該当性(上記(a))については、Y社には、本件人事制度の元となるような男女別コース制度は存在せず、また、本件制度における総合職と一般職の区別は男女の性別の違いに基づくものではないとして、本件人事制度が男女で異なる賃金体系を設ける趣旨及び目的によるとは認められず、総合職と一般職とで異なる職能給表を適用している本件人事制度自体が直ちに労基法4条に反するものではないと判断した。

他方、裁判所は、本件人事制度の運用面については、これまでに採用した総合職が全員男性である一方、一般職は全員女性であることから、外形的には男性を総合職、女性を一般職として、男女で賃金や昇給等に異なる取扱いをしているとの疑念を抱かせると指摘した上で、検討をすすめた。その結果、採用段階について(上記(b))、Y社は、現業の知識、経験、技能を必要とする業務を基幹的業務と位置づけ(当該位置づけとする判断自体は、

め、賞与の金額についても両者の間で差が生じることとなる。他方、年齢給については同じ賃金表が適用されている。そして、昇給に関しては、各等級に最短滞留年数が設定され、当該年数を超えた従業員について、評価を目安に等級の昇格の有無を決定することとされていたが、総合職の場合は、最短滞留年数が、1等級で3年、2及び3等級で4年(短大卒及び高卒は5年)、4及び5等級で5年とされているのに対し、一般職の場合は、いずれの等級においても5年とされていた。なお、Y社においては、給与規定に一般職から総合職への転換を定める規定が存在するが、これまでに一般職から総合職への職種転換がなされた実績は存在せず、具体的な基準を定めた規定も存在しない。

使用者側の専権に委ねられる。)、総合職には、現業に関する経験の有無等を重視して採用をしてきたところ、現業の経験を有する女性自体が少ないことから、これまでに総合職の募集に対して女性が応募ないし紹介されたことがなかったと認められるとして、Y社において、総合職と一般職との振り分けないし採用基準として、男女の区別による基準がとられていたとは認められないとした。そして、Xらの採用に当たり、Xらが自ら一般職を希望してY社に応募したとの事実は認められず、また、Y社からXらに対し、同社に総合職と一般職の区別があることや、同人らを一般職として採用することなどを明示的に説明した事実はないものの、それぞれの採用経過(X1:一般職の欠員補充のために、経理事務を担当する一般職を採用する意図で募集をかけ、当該募集条件に合致する人物として派遣会社から紹介されたのがX1であったこと。X2:Y社が組織改編により、総合職と一般職を複数人採用することとした際、X2は、自身の経歴や家庭事情を踏まえ、正社員として事務職に従事することを希望してY社に応募したこと。)に照らし、Y社は、必要な人員やXらの経歴及び希望する業務内容等を考慮して職種及び配属先を振り分けた結果、両名が一般職として採用されたものと解され、女性であることを理由に殊更に一般職に振り分けたとは認められず、採用段階において、同社に労

基法4条ないし均等法5条違反は認められないとした。

さらに、本件人事制度の運用面のうち、一般職から総合職への転換制度については(上記(c))、X1が平成29年10月、X2が平成27年4月までに、それぞれY社に対し、総合職への転換を希望する意向を表明していたと認められるところ、Y社は、Xらに転換に必要な具体的基準や手続き等を示すこともなく、かえって、Y社社長が、X1に対し、女性に総合職はない旨の回答をしたとの事実を認定した上で、少なくともY社がXらについて総合職としての適格性を真摯に検討したことを窺わせる証拠はなく、また、転換制度を整備、運用しなかったことに関するY社の説明が抽象的なものに留まることを併せ考えると、Y社がXらに本件人事制度の運用において、総合職への転換の機会を提供しなかったことは、均等法6条3号に違反し、同法1条の趣旨に照らして違法な男女差別に該当すると判断した。

2 裁判所は、争点②(確認の利益)については、これを肯定した

【解説】企業人事の実務上の対応への参考 Explanation

1 雇用上の性差別と法規制・裁判例の動き

雇用における性差別を規制する基本法である均等法が制定される以前から、労基法では、4条で男女同一賃金の原則が規定されているが、同条は、「賃金について」「性別による」差別的取扱いを禁止するにとどまる。これは、労基法自体が、時間外・休日労働、深夜業、危険有害業務、産前産後の休業、等の事項について女性の保護基準を定め、女性に対し労働関係上男性と異なる取扱いをしてきたためであると解される(菅野和夫「労働法」第12版・266頁)。

そのため、採用・配置・昇進・教育訓練などの差別に由来する賃金の違いは、同原則違反には該当せず、これらの差別は均等法で規制されることとなる。均等法は、昭和60年に制定され、平成9年、同18年等数度の改正を経て、現在に至っているが、制定当初は、同法による雇用における男女差別の規制は「努力義務」を用いた漸進的なものとどまっていたため、同法施行下でも、総合職の殆どが男性(一部大卒女性)で、一般職は全員が女性という男女別管理のコース別人事制度は存続した。

が、争点③のうち、総合職としての地位確認請求については、「総合職としての採用ないし職種転換を認めるか否かは、被告の採用の自由ないし人事権に基づく裁量的判断に属する事項」であるとして、Y社に対し、当然にXらに総合職としての地位を付与すべき義務を認めることはできないとして、これを否定した。そして、差額賃金請求についても、Y社が、Xらに対し、総合職への転換の機会を提供せず、結果として職種変更の機会を奪ったことは違法ではあるものの、本来的に、Y社の人事権に属する採用、職種、等級及び号数等に関するY社の意思表示ないし発令行為がない以上、Xらが直ちに総合職に転換するものではないから、差額賃金請求は前提を欠き、認められないとした。

3 その上で、裁判所は、争点④について、Y社が本件人事制度の運用に当たり違法な男女差別をしたことにより被った精神的苦痛に対する慰謝料として、Xらの請求額である各100万円を認容した。

しかし、平成9年改正により、募集採用、配置、昇進に関する努力義務の規制が、禁止規定、強行規定化されたことで、同改正後の平成10年代には、コース別人事制度について、女性労働者から、合理的理由のない男女差別に当たるとして、男性との差額賃金または同相当額の損害賠償金の支払い等を求める訴訟が数多く提起され、裁判例では、平成9年改正均等法の施行以降(平成11年4月1日以降)には男女別管理のコース別人事制度を公序違反と判断する傾向がみられる(野村證券事件[東京地判平成14年2月20日・労判822号13頁]、岡谷鋼機事件[名古屋地判平成16年12月22日・労判888号28頁]、努力義務規制の時期の公序違反を否定した事例として、住友電気工業事件[大阪地判平成12年7月31日・労判792号48頁]、著しい格差を理由に改正均等法施行前の公序違反を肯定した事例として、昭和シェル石油事件[東京地判平成15年1月29日・労判846号10頁]、兼松事件[東京高判平成20年1月31日・労判959号85頁])。

2 コース別人事制度の適法性

本件で問題となった均等法の各条文は次のとおりである。

(性別を理由とする差別の禁止)

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。

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、降格及び教育訓練
- 二 略
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 略

コース別人事制度ないしその運用が均等法違反となるかどうかは、当該制度が、①女性または男性労働者が他方の性より不利に取り扱われているか、②①の取扱いが性別を理由とするものであるか、③①の取扱いに合理的理由があるか、を基準に判断され²、本判決においても同基準に沿った検討・判断がなされているといえる。

なお、法違反と認められた場合の救済(地位確認や差額賃金請求等)については、本判決と同様に、職種転換や昇格等の使用者の人事権にかかわる請求に関し、使用者の人事権行使がないことを理由にかかる請求を認めない事例が多い(前掲野村證券事件、同岡谷鋼機事件)。この点、均等法には労基法13条のような直律的効力を定めた条文がなく、当該規定のある労基法においても、4条が抽象的内容に止まることからすると、法令を根拠に地位確認や差額賃金請求を認容することは難しいといわざるを得ない。なお、民事訴訟法248条に基づいて損害額を算定した事案はある(前掲兼松事件)。

2 より詳細な検討内容については「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平成18年厚生労働省告示第614号)参照。

3 本判決を踏まえての留意点

均等法施行から30年余を経て、女性の働き方やそれに対する意識も変化し³、雇用をめぐる男女平等意識が高まっている現状に鑑みると、人事制度として単純に男女の別を理由としたコース分けをし、採用・処遇等に差を設けるといった事象は、ほぼ見られないと思われる。しかし、本件のように、コース間の職種転換を認めなかった場合に、会社の対応によっては、それが均等法違反と評価される可能性があることに留意が必要である。自社の社員の類型や各類型に求める役割・資質等は、本来的に会社が決定するものであるから、本件のように職種転換制度が十分に整備されていない場合でも、転換を望む社員に対し、上記に関する考えを示すなどして(転換の可否判断を含めて)対応することは可能といえ、Y社がそのような対応をしていた場合には、判断を異にした可能性はあると思われる。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。

3 令和3年度の男女共同参画白書(内閣府)によれば、令和元年度と平成4年度との比較において、女性の就業に関する意識の変化として、男女ともに結婚や出産を機に退職することを肯定する割合が減少(女性:結婚10.8%→3.8%、出産11.1%→6.3%/男性:14.8%→5.9%、出産15.1%→6.7%)する一方、令和元年度は出産後の就業継続を肯定する割合が男女ともに6割近くに上昇していること、女性の年齢階級別労働力(いわゆるM字カーブ)についても、グラフ全体の形がM字から先進諸国で見られる台形型に変わりつつあることが指摘されている。