

# 賃金、昇進・昇格の男女差別を巡る 判例の動向とその救済

松 村 歌 子\*

The litigation regard wage and promotion,  
caused sex discrimination against women and relief

Utako Matsumura

**要旨：**男女共同参画社会の実現に向けて、男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性も一人の人間として能力を発揮できる機会を確保する必要がある。そのためには、固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるように社会の制度や慣行のあり方を考え、また、労働者が性別により差別されることなく、女性労働者にとっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにされなければならない。男女雇用機会均等法が施行されて20年以上が経過し、男女の雇用均等を図る様々な施策、立法が制定されたが、男女の間に同一価値の労働に対する賃金の事実上の不平等が依然として存在している。男女間の賃金格差は、賃金制度そのものの問題というよりは、人事評価を含めた賃金制度の運用の面や、職場における業務の与え方の積み重ねや配置のあり方等、賃金制度以外の雇用管理面における問題に起因していることが多い。男女賃金差別の温床とならぬよう、企業は、公正かつ明確で透明な賃金制度の整備を進め、さらには公正・透明な人事評価制度の導入が重要となる。

本稿では、第1章で、男女雇用機会均等法やその他の法制度の整備とその意義について、第2章では、賃金、昇進・昇格の男女差別を巡る判例の動向について、立証責任の配分やその救済、及び、男女間の賃金格差を解消する賃金制度のあり方について述べる。

**Summary :** In June 1999, Japan enacted the Basic Law for a Gender-Equal Society. A society is a society in which both women and men have equal opportunities to participate voluntarily in activities in all fields as equals, and enjoy political, economic, social and cultural benefits equally as well as to share responsibilities. The creation of the Basic Law has made clear Japan's aim for and policies on gender equality. The Equal Employment Opportunity Law, which was enacted in 1985 and revised in 1997 and 2007. The Equal Employment Opportunity Law of 2007 prohibits sex discrimination during all stages of employment, – from recruitment and hiring to retirement. This law has led to a large decline in recruitment of men-only or women-only, and to a continual spread of equal treatment of men and women employees. However, considering at the average earnings of men and women, gaps still persist. It is important to create an employment environment in which women can make

---

\*関西福祉科学大学健康福祉学部 講師

full use of their abilities free from sex discrimination, not only for the benefit of women employees but also for the maintaining vitality in the economic society. In addition, for removing the existing wage gap between men and women employees. This study introduces the litigation regard wage and promotion, caused sex discrimination against women and relief.

**Key words** : 男女雇用機会均等法 Equal Employment Opportunity Law 賃金格差 wage gap 性差別 sex discrimination 男女共同参画社会 Gender-Equal Society

## 第 1 章 男女の雇用平等政策と法整備

日本において、男性労働者は、高校もしくは大学卒業と同時に就職し、定期的な人事異動によって昇進し、一定の年齢に達すると定年退職するなど、終身雇用制度、年功序列制度により、定期的に昇給・昇格していくのに対して、女性労働者は、一般職といわれる補助的な職業に従事し、低賃金で社会的評価の低い労働に従事し、就職しても数年で結婚もしくは出産のために退職し、子育てが一段落した年代に再就職をするということが多くといわれてきた。

働く女性が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備し、男女間格差の改善策を検討することは重要な課題である。男女雇用機会均等法の施行を契機として、制度面の男女の均等取扱いは着実に浸透しつつあり、それに伴い、終身雇用制度の空洞化や、早期退職制度や雇用調整のための出向・転籍による雇用の流動化が進むなど、雇用が多様化している<sup>1)</sup>。賃金、昇進・昇格を決める要素は年功序列的なものではなく、能力主義・成果主義的な要素が重要となってきた。

### 1. 男女雇用機会均等法の制定と改正

1947年に制定された労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものとして、最低の労働基準を定めている(労基法1条)。労働法においては、抽象的には「人間」を対象としていても、「男性」労働者を前提として、様々な概念や制度を構成し

てきた<sup>2)</sup>。当初の労働基準法は、時間外・休日労働、深夜業などに関して女性に手厚い保護規定を設け、平等については、賃金差別のみを規制していた(労基法4条)。

その後、女性の社会進出に伴い、働く女性が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備し、男女間格差の改善策を検討することはこれからの社会においては重要な課題であるとして、男女の人権を平等に尊重しようとする理念(憲法14条の「法の下での平等」)や、民法90条の公序規定に基づく訴訟が相次ぎ、1985年には、男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)が成立した<sup>3)</sup>。1985年均等法により、雇用・労働政策は大きく改善されたが、募集・採用・配置・昇進について差別禁止を提言するのみで、労働関係で問題となる差別がすべて網羅されているわけではなかった。また、差別しないよう努力する義務が規定されたに過ぎず、事業主が禁止規定に違反しても処罰その他の制裁や、差別された労働者に対する救済の内容などについて何の規定もなかった。使用者の差別行為は、憲法14条に反するがゆえに、民法90条の公序規定によって無効と評価される場合もありうるが、差別禁止法としては内容が不十分な上に、実効性を欠くものであった。そのため、均等法施行後も差別の是正は進まなかったばかりか、コース別雇用管理制度の導入やパートタイム、派遣など非正規雇用の増加が進み、賃金が低く昇進の遅い一般職や賃金が低く身分が不安定なパート

等の問題が生じることとなった。

また、女性の雇用者数の増加、勤続年数の伸長、職域の拡大がみられ、女性の就業に関する国民の意識も大きく変化してきたこと、週40労働時間制の実施などにより労働時間も着実に減少し、育児休業制度、介護休業制度など職業生活と家庭生活を可能にするための条件整備も進展してきた一方で、雇用の分野で女性が男性と均等な取扱いを受けられない事例が依然として存在するなど、均等法の実効性を強化する必要性が生じたことから、1997年には、労働基準法と均等法が改正され、男女平等が進展するとともに、女性保護の規定の多くが撤廃された。女性に対する保護が女性の職場進出を妨げているとする批判の高まりに応じて、妊娠・出産など母性機能に関わる保護規定を除いて、時間外・休日労働、深夜業などの女性に対する保護は基本的に廃止され、形式的平等へと移行したのである。

1997年均等法では、事業主に対するセクシュアル・ハラスメントの防止配慮義務（均等法21条）、事実上の男女格差を是正する積極的措置としてのポジティブ・アクション<sup>4)</sup>を国が援助する規定（均等法20条）が設けられたほか、従前の事業主の差別抑止義務が、努力義務から絶対的な義務に強化されるなどの発展を遂げた。男女平等政策としては、募集・採用、配置・昇進の男女差別が禁止規定となり、労基法4条の賃金差別の禁止規定とあわせて、ようやく、あらゆる雇用段階における男女差別を禁止する法律が整備されたことになる。

そして、2007年均等法では、男女双方に対する差別禁止、間接差別の禁止などが盛り込まれた。事業主による差別禁止の対象が追加、明確化され、募集・採用・配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇についての差別禁止のみならず、降格、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めにおける差別も、禁止の対象に追加された。事業主は、労働者の配置にあたって、男女間で差別のないよう、業務の配

分や権限の付与を行わなければならないことが明確化されたのである。また、母性保護の規定も強化され、妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇だけでなく、労基法の母性保護措置や均等法の母性健康管理措置を受けたことで退職勧奨、雇止め、パートタイム等への変更などの不利益取扱いも禁止されることとなった。セクシュアル・ハラスメント対策については、従前の配慮義務から、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主に義務づけられた。

## 2. その他の法整備

1997年の労働基準法改正では、女性のみを対象とする母性保護以外の一般女性保護規定が撤廃されたほか、1999年に制定された男女共同参画社会基本法では、男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動に参加する機会が確保されることを目的とし（基本法2条1号）、「等しい者は等しく取扱う」という同一価値労働同一賃金原則が、近代社会においては当然の平等規範として求められた。社会や家庭におけるトータルな男女平等の実現を目的とする基本法では、私法的効力を持たないとはいえ、積極的改善措置を男女共同参画社会の形成促進施策の一環に位置づけ（基本法2条）、社会における制度・慣行が男女の活動の選択にできるだけ中立な影響を及ぼすような配慮を定めるなど（基本法4条）、平等に向けた新たな発想を含む規定を置いている。

ほかにも、男女両性を対象とする家族責任と職業の両立支援として、1991年に育児休業法が制定され、男女ともに取得できる育児休業が法制化された。1995年のILO156条約の批准に伴い、育児休業法が改正され、介護休業が法制化された（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行なう労働者の福祉に関する法律）。その他、1995年の高齢社会対策基本法や、2003年の次世代育成支援対策推進法、少子化社会対策基本法などにより、雇用環境の整備、保育サービス等の充実、子育て支援体制の整備などが

謳われ、雇用平等を側面から支援する法制の整備も進んできている。

また、急速な雇用形態の多様化を契機として、非正規労働者の処遇の改善の必要性が高まったが、1993年に制定されたいわゆるパート労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)は、パートタイム労働者の権利義務を規律する法律ではなく、パートタイム労働者の雇用管理の改善について、事業主の努力義務が明示されたのみであった。1999年には労働者派遣法(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律)が改正され、派遣対象業務を原則自由とし、一定の場合にのみ制限を加えるという方式になった。

### 3. 男女の雇用平等政策の意義

これからの雇用平等政策は、パート労働や派遣労働など多様化した雇用形態の下で働く正規・非正規労働者相互の処遇を均等に保つ必要性和その対処法が大きな課題であるが、現在制定されている種々の法律は、様々な問題に個別に対応する法制度を整備し、差別の禁止を提言し、事業主に対して差別抑止の努力義務ないし差別禁止義務などを定めるにとどまり、差別を受けた被害者の法的救済をはかるものではないことが多い。1985年均等法や1997年均等法は、違反事業主に対する処罰やその他の制裁、あるいは違反に伴う事業主の民事的な責任、例えば使用者責任などについて定めていないため、何らの強硬措置も備えていない法ではあったが<sup>5)</sup>、雇用の場における女性差別が反社会的であり、法的に許容され得ないものであるというメッセージを社会に与え、社会一般の雇用平等に関する意識を大きく変えることとなった。

また、均等法の制定は、女性の権利意識、権利を積極的に主張する姿勢を醸成することにつながり、雇用の場で被害を受けても泣き寝入りすることなく、紛争を公的な場に持ち込むことや訴訟を提起することへの抵抗感を希薄化させ

た。女性が提起する差別に関する訴訟は、均等法制定以降、大幅に増え、使用者の裁量、評価行為等が介在するため複雑な形態となっている賃金、昇進・昇格等の差別を巡る紛争事案についても逐次増加し、女性側が勝訴するケースも増えてきている。以前は、採用における差別<sup>6)</sup>や結婚や出産に伴う退職勧奨<sup>7)</sup>、男女定年差別<sup>8)</sup>などが争われることが多かったが、最近では、賃金、昇進・昇格、ハラスメント、産休や育児休暇、介護休暇の取得に関するものが多い。募集段階や採用段階における差別について争う事例が減った一因として、使用者側の採用の自由も考慮に入れる必要があること、裁判所も募集や採用の段階において差別があったか否かについて判断しづらいこと、原告側も他企業に就職するなどして訴えの利益を喪失して訴え却下に至るケースも少なくないことが挙げられる。賃金、昇進・昇格、ハラスメントに関する裁判が多いのは、使用者側がハラスメント防止配慮義務を果たしていたか否か、産休や育児休暇、介護休暇の申請に伴う不利益取扱いがあったか否かについて判断しやすく、男女間の賃金格差や昇進機会の有無について数値として比較しやすいなど、裁判所にとって判断しやすい案件が増えてきているためと考えられる。

## 第2章 賃金、昇進・昇格を巡る判例の動向

憲法14条は、法の下での平等を宣言し、すべての国民は、「人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と規定している。憲法は、国家権力による合理的理由のない差別を問題としており、私人間に憲法の効力を直接適用することはできない。現代社会においては、国家権力だけでなく、企業などの社会的権力も差別の主体となりうるため、判例・通説は、憲法14条1項を「公序」として、私人間に間接適用することを認めている。つまり、私人の行なう憲法14条1項違反の行為は、不法行為を構成する可能性があり(民法709条)、

それが法律行為であれば民法 90 条により公序違反として無効となりうる<sup>9)</sup>。

また、労働基準法は、労働者の「人たるに値する生活」(1 条)を保障しており、人間らしい生活の保障のためには、まず労働者の人格的自由と相互の平等を保障することが必要である。使用者による労働者差別は、募集、採用、賃金・労働時間などの決定、配置、昇進、退職、解雇など、雇用のあらゆる段階、局面で問題となりうる。労基法は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とする賃金、労働時間その他労働条件の差別を禁止し(3 条)<sup>10)</sup>、女性であることを理由とする賃金差別を禁止する(4 条)など、使用者の一定の差別的行為を罰則付きで禁止している(119 条)<sup>11)</sup>。同一価値労働に対する男女同一の待遇を規定した一連の国際条約(ILO 100 号条約、国際人権規約 A 規約 7 条(a)(i)、国連女子差別撤廃条約 11 条 1 項)を批准していることから、労基法 4 条は、同一価値労働・同一賃金を宣言したものと考えるのが妥当である。

男女の賃金差別の問題は、職場での男女差別の典型的な問題である。ところが、男女雇用機会均等法には賃金に関する性差別禁止の規定はない。労基法 4 条に男女同一価値労働、同一賃金の規定があるため、重複した定めが不要であるとされたからである。しかし、賃金差別は昇進や配置の問題と関連していることが多いので、雇用均等室で同時に取り扱えた方が便宜的であり、男女雇用機会均等法においても賃金に

関する差別的取扱いの禁止を盛り込むべきであり、労基法では、性差別に限らず、同性であっても、雇用形態による賃金差別を禁止することを含め、幅広い適用ができるように改正することが望まれる<sup>12)</sup>。

日本の企業においては、労働者の成果や能力によって評価する傾向も増えてきてはいるものの、いまだに、労働の内容や価値に応じて賃金を決定する職務給の考え方は定着しておらず、むしろ勤続年数・年齢や生活状態を重視して賃金を決定する傾向にある。男女間の仕事の内容や能率、年齢、勤続年数の相違など、その格差を正当化する事由があれば、労基法 4 条にいう「女性であることを理由として」行われた差別とはいえ、男女差別と認定することはできない。

雇用における男女の差別を巡る訴訟には、妊娠・出産等を理由とした退職勧奨・解雇の問題、賃金・昇進・昇格差別の問題や、セクシュアル・ハラスメントによるものなどがあるが、本稿では、特に賃金・昇進・昇格に関わる男女差別に関する訴訟を取り上げることとする(表 1)。その内訳は、男女別賃金制度について争った事例、家族手当の支給対象を世帯主基準とする社内規定について争った事例、客観的な賃金支給基準が存在しない会社において男女の賃金格差を争った事例、同一の雇用区分における男女間の昇進格差を争った事例、コース制もしくは男女別採用区分下での人事管理に伴う男女間の昇進格差を争った事例などである。以下に、

表 1 賃金・昇進・昇格の男女差別を巡る判例一覧(時系列順)

番号	事件名称	判決日	判決決定区分
1	秋田相互銀行不当利得返還請求事件	秋田地判 1975. 4. 10	一部認容(原告一部勝訴)/確定
2	鈴鹿市男女昇格差別事件	津地判 1980. 2. 21	一部認容(原告一部勝訴)
		名古屋高判 1983. 4. 28	原判決一部取消、被控訴人の請求・附帯控訴の棄却(控訴人勝訴)/確定
3	日本鉄鋼連盟給料等請求事件	東京地判 1986. 12. 4	一部認容(原告一部勝訴)/確定
4	日産自動車賃金等請求事件	東京地判 1989. 1. 26	請求棄却(原告敗訴)/東京高裁和解成立(1990 年 8 月 29 日)
5	参議院事務局職員賃金差別事件	東京地判 1989. 11. 27	一部却下・一部棄却/確定
6	社会保険診療報酬支払基金賃金請求事件	東京地判 1990. 7. 4	請求の一部認容(原告一部勝訴)/東京高裁和解成立(1990 年 12 月 25 日)

7	岩手銀行貸金請求事件	盛岡地判 1985. 3. 28	認容(原告勝訴)
		仙台高判 1992. 1. 10	控訴棄却、被控訴人の附帯控訴認容(その限度で原判決変更)(被控訴人勝訴)
8	日ソ図書貸金請求事件	東京地判 1992. 8. 27	一部認容(原告一部勝訴)/確定
9	三陽物産事件	東京地判 1994. 6. 16	一部認容(原告一部勝訴)/東京高裁和解成立(1995年7月27日)
10	丸子警報機損害賠償請求事件	長野地判上田支部 1996. 3. 15	一部認容(原告一部勝訴)/東京高裁和解成立(1999年11月29日)
11	石崎本店差額賃金支払請求事件	広島地判 1996. 8. 7	一部認容(原告一部勝訴)/確定
12	全国商工会連合会事件	東京地判 1998. 6. 2	棄却/控訴
13	塩野義製菓差額賃金等請求事件	大阪地判 1999. 7. 28	請求一部認容(原告一部勝訴)
14	シャープエレクトロニクスマーケティング賃金等請求事件	大阪地判 2000. 2. 23	一部認容、一部棄却(原告一部勝訴)/控訴
15	小阪ふくし会格付け変更等事件	秋田地判大館支部 2000. 7. 18	一部認容、一部棄却/確定
16	住友電工賃金差別事件	大阪地判 2000. 7. 31	棄却/控訴
17	松坂鉄工所慰謝料請求事件	津地判 2000. 9. 28	一部認容・一部棄却
18	商工中金昇格・差別賃金請求事件	大阪地判 2000. 11. 20	一部認容(原告一部勝訴)、一部棄却/控訴
19	芝信用金庫差額賃金等請求事件	東京地判 1996. 11. 27	一部認容(原告一部勝訴)
		東京高判 2000. 12. 22	一審判決変更、一部棄却、一部却下/最高裁和解成立(2002年10月24日)
20	ユナイテッド・エア・ラインズ配偶者手当不支給事件	東京地判 2001. 1. 29	棄却
21	住友化学工業事件	大阪地判 2001. 3. 28	請求棄却(原告敗訴)/大阪高裁和解成立(2004年6月29日)
22	住友生命既婚女性賃金差別事件	大阪地判 2001. 6. 27	一部認容・一部棄却/控訴
23	京ガス女子従業員賃金差別事件	京都地判 2001. 9. 20	一部認容・一部棄却/大阪高裁和解成立(2005年12月8日)
24	那覇市臨時調理員賃金差別事件	那覇地判 2001. 10. 17	棄却
25	野村證券事件	東京地判 2002. 2. 20	和解成立(2004年10月15日)
26	中央情報システム賃金・慰謝料請求事件	大阪地判 2002. 3. 29	一部認容・一部棄却・一部却下/確定
27	住友電工損害賠償請求事件	大阪地判 2002. 11. 29	請求棄却(原告敗訴)
28	イセキ開発工機女性社員降格・賃金減額事件	東京地判 2005. 12. 12	一部認容・一部棄却
29	竹中工務店賃金差別等事件	東京地判 2006. 5. 19	一部却下・一部棄却/控訴
30	内山工業男女賃金差別損害賠償請求事件	岡山地判 2001. 5. 23	一部認容・一部棄却(原告勝訴)
		広島高判 2004. 10. 28	一部認容(原判決一部変更)、一部棄却/上告
31	岡谷鋼機男女差別事件	名古屋地判 2004. 12. 12	一部却下・一部認容・一部棄却/控訴
32	名糖健康保険組合男女差別事件	東京地判 2004. 12. 27	一部認容、一部棄却/確定
33	住友金属工業賃金差別事件	大阪地判 2005. 3. 28	一部認容、一部棄却/控訴
34	藤沢薬品賃金台帳等文書提出命令事件	大阪地判 2004. 11. 12	一部認容・一部却下
		大阪高判 2005. 4. 12	棄却
35	松屋フーズパート未払い賃金事件	東京地判 2005. 12. 28	一部認容・一部棄却/確定
36	日本オートマチックマシン賃金差別事件	横浜地判 2004. 1. 23	一部認容・一部棄却/控訴
37	日本航空インターナショナル賃金請求事件	東京地判 2007. 3. 26	一部認容・一部棄却/確定
38	昭和シェル石油賃金差別事件	東京地判 2003. 1. 29	一部認容・一部棄却
		東京高判 2007. 6. 28	原判決変更/上告
39	阪急交通社男女昇格差別事件	東京地判 2007. 11. 30	一部認容・一部棄却/控訴
40	兼松男女差別事件	東京地判 2003. 11. 5	棄却
		東京高判 2008. 1. 31	控訴一部認容・一部却下・一部棄却
41	京都市財団法人嘱託職員賃金差別事件	京都地判 2008. 7. 9	棄却

出典：第37回労働政策審議会雇用均等分科会報告(2004年10月7日)、女性労働協会「女性と仕事の未来館、浅倉むつ子『労働法とジェンダー』82頁(2004年12月、勁草書房)より作成

賃金、昇進・昇格の男女差別を巡る判例を紹介し、事案ごとの裁判所の判断、男女差別に関する事実の立証責任の所在、男女差別があったと判断された場合における労働者の救済措置について述べる。

## 1. 賃金に関する差別を巡る判例の動向

### (1) 男女別賃金制度があった場合

同一価値労働に従事する男女の賃金が合理的な根拠もないのに差があれば、たとえば、賃金表そのものを男女で区別する、基本給の上昇率と一時金の支給率で男女差を設ける、といったことをすれば、当然に労基法4条違反となる。

秋田相互銀行事件（判例1）において、裁判所は、「男女別賃金表あるいは、扶養家族手当の有無による別賃金表を設定し、扶養家族のない男子行員には調整給を支払ったことは、他に特段の事情が認められない限りは、女子であることを理由として賃金について、男子と差別的取扱いをしたものであると推認でき」、「労働契約において、使用者が、労働者が女子であることを理由として賃金について男子と差別的取扱いをした場合は、労働契約の右部分は労働基準法4条に違反して無効であるから、女子は男子に支払われた金額との差額を請求することができる」と判示した<sup>13)</sup>。したがって、賃金表が男女別に作成・適用されるなど制度化されている場合、男女の賃金格差の違法性は明らかであり、労基法4条違反となる。労基法4条は強行規定であり、民事上、就業規則や労働契約の中の差別的な賃金等は無効となる。差別をされた者は、支給されるべきであった賃金との差額と慰謝料を損害賠償として請求することができる<sup>14)</sup>。

### (2) 男女別賃金制度はないが、賃金について男女差別があった場合

男女別の賃金表があった場合は、労基法4条違反とされるが、客観的な賃金支給基準が存在しなかった場合であっても、初任給で男女差をつけるといったことをすれば、当然に労基法4

条違反となる。

石崎本店差額賃金支払請求事件（判例11）においては、「女子であることのみを理由として、男子従業員との間で初任給差別をし、その後も是正することなく放置して賃金差別を維持したものであるから、右差別は労基法4条に違反し、公の秩序に反するものとして不法行為を構成する」とし、男性との初任給格差は女性であることのみを理由としてなされた不合理な差別であるとされた。

また、日ソ図書賃金請求事件（判例8）においては、「原告が入社後における被告社内の事情の変化に応じて、男子社員と質及び量において同等の労働に従事するようになったにもかかわらず、初任給格差が是正されることなく放置された結果として初任給格差が維持ないし拡大するに至った場合には、その格差が労基法4条に違反する違法な賃金差別になる場合のあることは否定し得ない」として、原告の業務が、質及び量において男子社員が従事するのと同等と評価しうる業務に従事するに至った時期以降は、被告会社に原告の賃金を男子並みに是正する義務がある。すなわち、異なった職種で採用され、初任給でも男性と区別されていた女性が、のちの男性と同一の職種に従事するようになれば、当然男性と同一の賃金を保障されなければならないと判示した。

そして、京ガス女子従業員賃金差別事件（判例23）においては、裁判所は、事務職の原告女性と同期入社でほぼ同年齢の監督職の男性とを比較し、「就業規則で事務職と監督職も同じ事務職員に含まれていること」、「男性社員のみ監督職となることができ、女性社員は意欲や能力にかかわらず監督職になれる状況にはなかったこと」、「二つの職務の価値に格別の差はないこと」から、両者の賃金格差は女性であることを理由とする差別であり、労基法4条に違反して違法であり、被告は民法709条に基づき損害賠償支払い義務があると判示した<sup>15)</sup>。

**(3) 諸手当について、主に男性労働者が該当する支給基準が設けられている場合**

賃金には、諸手当、賞与、退職金などが含まれている。家族手当などの生活手当について、女性についてのみ男性と異なった不利な条件をつけることはやはり労基法 4 条に違反する。

岩手銀行事件 (判例 7) において、裁判所は、「家族手当等は生活扶助給付ないし生計補助給付という経済的性格を持つものであるが、これらの手当では就業規則 (給与規程) により規定され、労働協約によって決められたもので、労基法上の賃金に当たる」ことを確認し、「銀行側は、これらの規定により、所定の要件を具備する者に対しては法的に一律の支払い義務を負担し、一方当該行員はこれらの手当等を受給権 (支払い請求権) を取得する」と解し、「本件のような共働きの女性職員に対しては、生計維持者であるかどうかにかかわらず、実際に子を扶養するなどしていても、夫に収入があると本件手当等を支給していないというのであるから、このような取扱いは男女の性別のみによる賃金の差別的取扱いであると認めざるを得ない。したがって、当該家族手当等の給付に関する労働協約は、強行規定である労基法 4 条に違反し、民法 90 条により無効である」と判示した。

これに対して、家族手当の支給に関して、「住民票上の世帯主」や「夫婦のうち収入の多い方」といった性中立的な基準を用いる場合には違法な男女差別ではないとされているが<sup>16)</sup>、世帯主要件などは、現実的にこの支給基準を満たすのは圧倒的に男性が多い。たとえば、住宅の貸与に関する世帯主要件については、世帯主のほとんどが男性であることから、男性を基準とした世帯主要件を設けて住宅を貸与することに合理的な理由はなく、住宅を必要とする社員を基準として考えるべきであり、そのような要件は民法 90 条の公序に反すると考えるのが相当である。

この点について、日産自動車事件 (判例 4)

において、裁判所は、「世帯主」を「共働き夫婦の夫か妻のいずれか収入の多い方」と扱うなど、家族手当の支給対象を夫婦のいずれか一方に絞ることは、「一方の配偶者が無職であるものとの公平を確保するため及び支給事務の煩雑化を避けるために」やむを得ないことであり、また、「家族手当は生活補助費の性質が強い事実鑑み、これの支給を実質的意味の世帯主に限るという会社の運用は強ち不合理なものとはいえない」し、「被告会社では通例夫が実際上の世帯主と認むべきであったことが推認されるから、支給申請に際し、女子従業員にのみ夫の収入証明等を求めるという取扱いがなされていたとしても、これをもって女性従業員を不当に差別したものとすることは相当でない」と判示して、原告女子従業員の家族手当請求を棄却した<sup>17)</sup>。

**(4) 本人給に世帯主基準や勤務地基準を設けることにより賃金格差が生じていた場合**

本人給における世帯主基準、勤務地基準について、女性が不利益に取り扱われる結果になることを違法と判断した三陽物産事件 (判例 9) がある。裁判所は、まず、世帯主・非世帯主の基準の効力について、「Y 社は、世帯主・非世帯主の基準を設けながら、実際には、男子従業員については、非世帯主又は独身の世帯主であっても、女子従業員とは扱いを異にし、一貫して実年齢に応じた本人給を支給してきていること、また、本人給は、本人の生活実態に見合った基準による最低生活費の保障を主たる目的として支給するという趣旨に合致しないこと等から、この基準は、女子従業員に対し、女子であることを理由に賃金を差別したというべきであり、労基法 4 条の男女同一賃金の原則に反し、無効である」と判断し、勤務地限定・無限定の基準の効力については、「一般論として、広域配転義務の存否により賃金に差異を設けることにはそれなりの合理性が認められるが、Y 社においては、給与規程の改定に当たって、男子従業員には勤務地無限定、女子従業員には勤務



地限定と記入した勤務地確認表を送付していたこと、また、男子従業員であっても、必ずしも営業職につくとはいえず、営業職についても広域配転の割合は微々たるものであると認められること等から、当該基準には、真に広域配転の可能性があるが故に実年齢による本人給を支給する趣旨で設けられたものではなく、女子従業員の本人給が男子従業員のそれより一方的に低く抑えられる結果となることを容認して制定され運用されてきたものであるから、女子従業員に対し、女性であることを理由に賃金を差別したものであるべきであり、したがって、労基法4条の男女同一賃金の原則に反し、無効である」と判断した。

以上のように、男女別の賃金表が制度化されている場合は明らかに違法であり、制度化されていないとしても、運用上、女性であることのみを理由として差別することは労基法4条に違反する。また、女性が、男性の職務と比較して劣らないか、勤務の途中で質及び量において同等の労働に従事する状態になれば、企業側に賃金を是正する義務がある。さらに、生活補助費的な意味合いの強い諸手当について、その支給対象を一律に男性に限定することは違法であるが、性中立的な基準を設け、夫婦の一方に支給することは、強ち不合理ではない。しかし、本人給について、扶養家族の有無や世帯主基準により男女に賃金差を設けることは違法である。

## 2. 昇進・昇格に関する差別を巡る判例の動向

### (1) 同一の雇用管理区分における男女間に昇進

#### ・昇格の格差があった場合

昇進・昇格はほとんどの場合において賃金上昇を伴う。女性が昇進・昇格で差別をされることは、男性と比較して賃金が低く抑えられるという結果を招く。しかし、同一の雇用管理区分における男女の昇格格差については、企業の裁量権の範囲内であり、資格や職位が異なるために賃金が異なるのであって、女性であるが故の差別ではないと使用者側から主張されやすい

し、男女別コース制の下であれば、男女間の業務の違いが昇進・昇格の格差を正当化する理由として用いられやすい。

男女が同一の雇用管理区分にいる場合、女性は男性と同一の仕事に従事していることが想定されるため、男女間の著しい昇格格差が証明されれば、男女差別と判断されやすい。たとえば、鈴鹿市男女昇格差別事件（判例2）において、裁判所は、「男子職員について所定の在級年数・経験年数の要件を充足している者は、昇格不相当と認める特段の事由がない限り一律に昇格を認める形で運用され」ており、「右昇格基準が地方公務員法13条の趣旨に従い、原告女性職員にも平等に運用されていたならば、原告も当然昇格対象者とされ、昇格されてしかるべきであったと推認できる」のに、「原告に対し昇格を実施しなかったのは、女性であることにより不当に不利益な取扱いをしたものといわざるを得ない」。女性を一律の昇格から除外したことは地方公務員法13条違反であるとして、被告市に国家賠償法1条に基づく損害賠償を命じている<sup>18)</sup>。

また、社会保険診療報酬支払基金賃金請求事件（判例6）においては、「組合間の男子昇格における格差の是正にあたって、勤続年数を唯一の基準として、男子職員に対し一律の昇格措置を取ったにもかかわらず、男子職員と同一の採用試験で採用され、同一の業務内容を担当し、職務上の等級も等しかった女子職員については、勤続年数の基準を満たしているにもかかわらず、昇格措置を講じなかった」ことが、女性差別に当たるかが争われた。裁判所は、「合理的な理由なしに男女を差別して取り扱ったというべきであり、女子職員を昇格させないという不作為は不法行為を構成し、被告は原告に生じた損害の賠償責任を負う」と判示した<sup>19)</sup>。

芝信用金庫差額賃金等請求事件（判例19）では、同期同給与年齢の男女間の昇進・昇格についての著しい格差が争われた。裁判所は、「昇格試験制度の下にありながら、男性職員に

については年功的要素を加味した人事政策によってほぼ全員が副参事に昇格しており、このような人事政策は長期間継続し、労使慣行として確立していたが、女性職員は右人事政策の埒外に置かれており、このような措置は現行法秩序に反し、到底許されない。「男性職員は、その殆どが被告の業務全般を経験することができたのに対し、女性職員は、長期間にわたり事務課、融資課に配置され、しかも与えられた職務内容も比較的判断を要しない定型的・単純作業が多かった」こと、「男性職員に対しては管理者となるため必修ともいべき管理ローテーションを実施していたのに対し、女性職員に対しては対象外としていた」のであるから、男女間で差別的取扱いをしていたこと、さらには女性職員を管理者に登用する意思すらなかったことが推測できると判示した<sup>20)</sup>。

仕事内容、能力発揮度及び年齢に基づいて給与を決定する「職種別賃金制度」が採用されていたシャープエレクトロニクスマーケティング社賃金等請求事件(判例14)においては、原告女性を、同期・同学歴の男性よりも10年程度長く同じ格付けに据え置いたことは、「原告の能力や労働意欲からこれを説明することができず」、「女性を単純労働の要員としてのみ雇用するという風潮を反映したものと いわざるを得ず、その合理性を肯定することはできない」。したがって、原告の昇格の遅延は、男女を理由とする差別であり、その結果賃金に差を設ける扱いは不法行為を構成すると判断された。商工中金事件(判例18)では、女性総合職の昇格状況及び昇格・昇進における男女格差の有無が争われた。裁判所は、原告が被告金庫に雇用された1972年当時、「未だ、男性は経済的に家庭を支え、女性は結婚して家庭に入り、家事育児に専念するという役割分担意識が強く残っており、女性の勤務年数も比較的短い時間であったから、一般的に、女性に対する期待度は男性に比べて低い時代」であり、そのような風潮が、原告が窓口補助に9年間配置されたことに影響

していた可能性はあるとしたが、被告金庫の人事制度自体が男女別労務管理制度であるとははいえないとして、人事考課における使用者の裁量の範囲を幅広く捉えつつ、1992年度の人事考課については、女性であることを理由に低く考課査定されたと認めることができるから、男女差別という公序良俗に反し、違法な裁量権の濫用があったと認めた。労働者に対する職務の格付けは、被告金庫の総合的な裁量的判断によるものであるとして、昇格の男女差別を認定しなかったが、総合職の原告に対する1992年の人事考課及び1993年の「窓口補助」の発令は違法であるから、被告金庫の違法な行為により、原告が経済的あるいは精神的に損害を被った場合には、少なくとも不法行為に基づき、損害賠償責任を負うと判示した。

## (2) 男女別コース制、男女別採用区分における男女間に昇進・昇格の格差があった場合

住友電工賃金差別件(判例16)では、高卒男子事務職は全社採用の幹部候補要員として採用され、「数年後には全員専門職に転換し、その後更にそのほとんどが管理職に昇進したことは、一見年功序列的に見えるけれども、それは当初から予定されていたことであり、右のようなほぼ一律な職種転換、昇任、昇進の経過を辿るのもまた当然であったと考えられる」が、「高卒女子事務職は定型的・補助的業務に従事する社員という位置付けであるから、その多くが一般職に留め置かれていることもまた被告会社が予定していたこととすべき」であるから、両者に著しい賃金格差があるとしても、社員の位置付けの違いによる採用区分、職種の違いが存するのであるから、それを直ちに男女差別の労務管理の結果ということとはできず、原告らが採用された当時の男女別雇用管理は公序良俗違反とはいえないとして、原告の請求を棄却した。その背景として、「1965年頃は、男子は経済的に家庭を支え、女子は家事育児に専念するという役割分担意識が強かったこと、女子が企業で働く場合でも、結婚又は出産までと考え

て短期間で退職する傾向があったことから、わが国の企業の多くにおいては、男子に対しては定年までの長期雇用を前提に、労働生産性を高めようとするが、女子に対しては定型的・補助的な単純労働に従事する要員としてのみ雇用することが少なくなかったこと、女子に深夜労働などの制限があることや出産に伴う休業の可能性があることなども、女子を単純労働の要員としてのみ雇用する一要因ともなっていたことが考慮されなければならない」とした。

採用における男女差別が実定法上初めて禁止されたのは、1997 年均等法によってである。それ以前は、募集・採用の機会均等は企業の努力義務に過ぎなかったため、相当程度の企業が男女別採用区分を設け、男性を基幹的業務、女性を定型的・補助的業務に割当てることが多く、採用区分が異なると、多くの場合、採用方法、仕事の割当て、配置、研修、賃金や昇格などの処遇も異なっていた。したがって、男女差別が争われた事例では、採用時に、明確に男女別コースもしくは男女別採用区分が存在していたかどうかが問題となる。

住友化学工業事件（判例 21）においても、同時期入社の同学歴男子との間で昇進・昇給等において不利益な処遇を受けた原告女性が賃金格差相当額の損害賠償を求めた事例で、住友電工事件（判例 16）と同様の言い回しにより、当時の社会意識や女子の一般的な勤続年数等を前提にして最も効率のよい労務管理を行った結果、高卒女子を日常定型業務である一般職務にのみ従事する社員として採用したのであり、当時の公序良俗に反するとまでは言うことはできない、また、社員としての位置付けの違いからくる採用区分が存在し、その処遇の結果を同列に比較することは相当とはいえない、と判示した<sup>21)</sup>。

これに対して、野村証券事件（判例 25）は、高卒男子と高卒女子の昇格格差について、募集・採用・配置・昇進の男女差別禁止が使用者の法的義務にまで高められた 1997 年改正均

等法施行以降は、男女労働者の労働契約中、処遇格差がある部分は不合理な差別として公序に違反することになったが、男女のコース別処遇によって、男女には、知識・経験の違いが生まれているとして、昇格確認請求・差額賃金請求権を否定した。

以上のように、裁判所が、男女別コース制もしくは男女別採用区分があったと認定したとしても、そのような区分の下で採用された男女間の処遇の差別、特に昇格差別の認定には採用当時の社会的背景を考慮して消極的な判例と、少なくとも 1997 年均等法施行以降は是正義務が生じていたとして処遇格差がある部分は不合理な差別として公序に違反するが、昇格は企業の広範な人事裁量に服するため、昇格確認請求を否定し、慰謝料の支払いを命じる判例とに分かれる。

### 3. 立証責任の所在

労基法 4 条（男女同一賃金の原則）に違反する違法な性差別であることを主張するためには、使用者の差別的取扱いが「女性であることのみを理由とする」ものであることが証明されなければならない。男女賃金差別は、就業規則や給与体系において男女別賃金表を採用するなど、女性全体に対して制度的に行っている場合と、制度としてではなく、運用上、差別的取扱いを行っている場合とがある。前者の場合、制度の差別性を立証すれば足り、後者の場合、個人に対する処遇など個別の行為の違法性が問われる。すなわち、原告は、男女間に異なる取扱いが存在すること、女性であること以外に、異なる取扱いをする理由が存在しないことを立証しなければならない。石崎本店事件（判例 11）において、裁判所は、「一般に、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実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」と判示し、また、内山工業事件（判例 30）においても、裁判所は、「男子に有利で女子に不利な格差が存在する場合には、それが不合理な差別であることが推認され、使用者側で右格差が合理的理由に基づくものであることを示す具体的かつ客観的事実を立証できない限り、その格差は女子であることを理由として設けられた不合理な差別であると推認するのが相当である」としている。

原告の立証責任が軽減されたとはいっても、職場における男女間の処遇についての格差を立証することは困難を伴うため、使用者に対して、賃金台帳や人事考課表を証拠として提出するよう求めることが多い。文書提出命令について規定する民事訴訟法が 1996 年に改正・施行され、賃金台帳・人事考課表が民事訴訟法 220 条の除外規定（名誉侵害を含む文書、職業の秘密に関する文書、自己使用文書）に該当しない限りは、使用者はその提出を拒むことができなくなった。藤沢薬品賃金台帳等文書提出命令事件（判例 34）において、裁判所は、「賃金台帳及び労働者名簿は、労働基準法によって、労働基準監督行政の便宜のために、罰則をもって作成、保存が義務づけられ、労働基準監督官から求められたときは、罰則を持って提出を義務づけられているもの」であり、「本件賃金台帳及び労働者名簿が専ら内部の者の利用に供する目的で作成され、外部の者に開示することが予定されていない文書であるとはいえない」と判示し、使用者に対し賃金台帳の提出を命じた。

原告は、まず、差別を受けていない労働者と原告が賃金について比較可能な状況にあること、その比較において格差が存在することについて、立証しなければならない。具体的には、比較対象者として、勤続年数、年齢が比較的近く、質と量においてほぼ同等と評価しうる職務に従事している男性を選んで、その男性と原告との間の賃金格差について、一応の立証をする

ことになる。京ガス事件（判例 23）において、裁判所は、「各職務の困難さにつき、知識・技能、責任、精神的な負担と疲労度を主な比較項目として検討すると、その困難さには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」と判示している。

原告によって賃金格差の存在が認定され、違法な差別が存在することの一応の推定が成立した場合には、使用者が、その差別的取扱いを正当化しうる合理的理由が他に存在することの立証責任を負い、使用者が職務遂行能力、能率、技能等における男女の差異を立証できれば、合理的理由と推認されることになる。格差の合理的判断については、人事考課における使用者の裁量的判断を広く認めるか否かにかかっており、諸般の事情を考慮し、個別に判断されることとなる。鈴鹿市男女昇格差別事件（判例 2）において、裁判所は、「昇格者選考において、任命権者に対し付与せられた裁量権はかなり広範囲にわたっており」、「任命権者において何ら法的に合理的な理由もなく、恣意的に社会観念上著しく昇格に関する裁量権を濫用して昇格が行われなかった場合に限り、違法として損害賠償義務が認められると解するのが相当であり」、「任命権者が社会観念上著しく妥当性を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱しこれを濫用したとは認められない」としている。

以上のように、原告側が、同期・同年齢、同程度の職務内容の男性との間に賃金格差が存在することを立証すれば、違法な差別の存在が一応推定され、今度は使用者側が、その格差が合理的な理由に基づくものであることを証明しなければならなくなるのである。

#### 4. 救済措置

労基法 4 条違反の賃金差別が行われた場合、労基法 4 条違反の労働契約は無効であり、無効となった労働契約の部分は労基法 13 条を援用して、女性は男性に支払われた金額との差額を

請求することができる。差別がなかったとしたら、男性と同一の賃金表が適用されたはずである場合には、比較的容易に認定されることになる。芝信用金庫事件（判例 19）において、裁判所は、昇格すべき地位の確認を求める権利（昇格請求権）及び昇格後の賃金差額請求権をはじめて認めた。これまで出された下級審判決では、差別の事実が存在しても、昇格自体は使用者の裁量的判断により決定されるもので、昇格決定の意思表示のような明確な根拠がない以上、昇格した地位の確認は認められず、女性に対する合理的理由のない昇格差別については民法 90 条の公序良俗違反の不法行為にあたるとして、使用者に一定の損害賠償責任を課すにとどまっていた<sup>22)</sup>。

使用者による違法な差別的取扱いがあった場合、賃金について客観的な支払い基準がないため差額賃金請求権が認められなかった事例においても、民法 709 条の不法行為に基づく損害賠償請求権を認めることで、救済をはかるものは多い<sup>23)</sup>。また、不法行為に基づく損害賠償請求に関しては、併せて慰謝料請求も認められやすい。石崎本店事件（判例 11）においても、使用者の頑なな対応により、賃金差別是正のための真摯な努力を無視されたとして、30 万円の慰謝料を認めている。

損害賠償による救済はあくまで過去の損害の救済にとどまり、将来にわたる昇格差別の救済としては不十分な側面がある。しかし、使用者の具体的な意思表示がなければ昇格は契約内容となっていると解すことは困難であり、昇格請求権は認められないことが多い。例外的に昇格請求権が肯定された芝信用金庫事件（判例 19）において、裁判所は、「男性職員については手厚い研修を施し、年功的考慮も加味して昇格させつつ、女性職員の大多数を補助的職務に配置した結果、同期同給と年齢の男性職員のほとんどが副参事以上に昇格しているのに対し、女性職員は昇格していない」という事案において、「労働条件の均等待遇を定める会社の就業規則

に違反すると判断した上、男性に関する年功的な昇格が労使慣行になっており、女性職員はこれを均等待遇条項により援用できる」として、副参事への昇格請求を認めた。このような判断が妥当するのは、男性職員の昇格要件（人事考課・昇格試験）が形骸化し、年功的・自動的昇格が行われている事案に限定され、使用者が綿密な人事考課によって昇格を発令する事案には及ばず、使用者には人事について広範な裁量権があるため、違法な差別とされるのは例外にとどまるとされる<sup>24)</sup>。

以上のように、男女賃金表が採用されていた場合の救済は容易であり、差別がなければ適用されていたはずの男性の賃金表を用い、男性との差額賃金の請求を認めることができる。賃金表などの客観的な支給基準がなければ、賃金請求権は否定されることが多いが、その場合は、使用者による違法な差別的取扱いがあったとして、不法行為に基づく賃金相当額の損害賠償及び慰謝料請求が容認される傾向にある。しかし、昇進・昇格については、使用者側に広範な裁量判断が認められている人事権であることを理由に、昇進・昇格請求が否定されることが多い。

## 5. 男女間の賃金格差を解消する賃金制度のあり方

男女の間に同一価値の労働に対する賃金に事実上の不平等が依然として存在すること、特に、多くの企業では、主として専門的な要職に昇進する機会がほとんどあるいは全くない事務員として女性を雇う慣行が続いている。これらの不平等は、男女雇用機会均等法を制定して 20 年以上が経過し、その間に立法、行政、その他の措置をとっているにもかかわらず、残存している。今後は、特に雇用、労働条件、賃金、並びに議会、公務部門及び行政府におけるより高いポストへの就任において、更なる男女平等を確保するため、現存の法律をより精力的に履行し、適切な男女平等の観点から新規立法を行な

う必要があり、この点は、女性差別撤廃条約の委員会によって要求されているところでもある。また、男女雇用機会均等法などの現存の法律、雇用管理に関するガイドライン関連の行政、その他のプログラム及び政策をより積極的に実施し、そうした内容の適切な新しい措置を採用することにより、同一価値労働に対する賃金に関して事実上の格差が男女間に存在する問題に引き続き取り組まなければならない。

労働者が女性であることを理由とする差別は、安価な労働力の確保という経営戦略のためになされる場合も少なくない。女性差別禁止の趣旨は、合理的理由のない差別の禁止という点にあり、その限りにおいて、労基法3条に掲げる国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別と共通している。

日本における企業の基本給は、年齢や勤続年数の増加に伴って、職階や社内資格が高まり、高学歴者、男性、管理・事務・技術労働者において年功昇進の傾向が強く見られる。平均勤続年数が男性と比べて短い女性との賃金格差は大きくなる傾向にある。最近の企業の中には、従業員の職務遂行能力の水準に応じた賃金である職能給や、仕事の内容に応じた賃金である職務給、年俸制といった個人実績を賃金に強く反映させる成果主義賃金を取り入れる傾向にある。職務遂行能力や個人実績の評価、人事評価が賃金決定に大きな影響を持つことから、公正な人事評価の実施が何よりも重要となる。こうした動きは、勤続年数の男女差からくる男女間賃金格差をある程度縮小させる効果があると考えられる。男女間賃金格差の解消を目指す観点からすると、女性がその有する職務遂行能力を十分に発揮できる職務に配置されていたか、教育訓練をしていたか、仕事と子育ての両立支援策が整備されていたかが重要となる。

家族手当や住宅手当といった生活手当における世帯主要件は、現実的にこの支給基準を満たすのは圧倒的に男性が多く、間接差別の疑いもある。2007年均等法においては、社宅入居等

の福利厚生について、間接差別として省令で定めておらず、直接均等法違反とは言えないが、2006年の衆議院厚生労働委員会での附帯決議では、「間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであること」、「省令で規定する以外のものでも、司法判断で間接差別法理により違法と判断される可能性があることを広く周知し」、「雇用均等室においては、省令で規定する以外の間接差別の相談や訴えにも対応するよう」定められている。何が間接差別にあたるかについては、「実質的に性別を理由とする差別となる恐れがある」(均等法7条)か否かの観点から具体的に判断される必要がある。たとえば、住宅の貸与については、住宅を必要とする社員を基準として考えるべきであり、男性を基準とした世帯主要件は民法90条の公序に反すると考えるのが相当である。

また、家族手当や住宅手当といった生活手当は、世帯主従業員の生活安定を図る目的を有しており、働きに応じた賃金の考え方は本来的に相容れないものであり、現実には世帯主のほとんどが男性であることもあって、生活手当では男女賃金格差を拡大する方向に作用してきた。男女賃金格差の解消を目指す観点からすると、それが男女間の賃金格差を生成するような支給要件で支払われている場合には廃止することが望ましいが、生活手当への根強い支持があることや、賃金の一部をなす生活手当の廃止が平均賃金の引下げにつながりかねないという懸念にも配慮する必要がある。

日本の男女間賃金格差(一般労働者の男女間所定内給与格差)は、1990年で60.6、1995年で63.2、2000年で66.3、2007年で67.1と、長期的には縮小傾向にあるが、男女間で比較すると格差は非常に大きい<sup>25)</sup>。男女間の賃金格差の発生原因は、多種多様であるが、最大の要因は男女間の職階の差であり、勤続年数の差や家族手当などの諸手当の有無も影響している。男女間賃金格差は、多くの場合、賃金制度そのものの問題というよりは、人事評価を含めた賃金制

度の運用の面や、職場における業務の与え方の積み重ねや配置のあり方等、賃金制度以外の雇用管理面における問題に起因していることが多い。個々の労働者の賃金決定が曖昧である賃金制度は男女賃金差別の温床となるのであるから、企業は、公正かつ明確で透明な賃金制度の整備を進める必要があり、特に賃金決定基準を明確にし、賃金表を整備する必要がある。また、どのような賃金制度をとるにしても、人事評価は非常に重要な要因であり、不透明で曖昧な人事評価制度は、賃金、昇進、昇格における男女差別の温床となり、ひいては男女間の賃金格差の増幅につながる。制度導入に当たっては、評価基準を明確で客観的なものにするとともに、公正かつ透明性の高い運用を確保するために評価者の訓練や評価結果のフィードバックが必要となる。

また、コース別雇用管理制度は、本来は労働者を意欲、能力、適性等によって処遇するための制度として導入されたが、本来の趣旨に反して、コース別雇用管理制度によって女性の能力発揮が妨げられている例は少なくない。いわゆる「総合職」コース（基幹的業務に従事し、転居を伴う転勤があるコース）では男性のみを採用とし、いわゆる「一般職」コース（補助的・定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がないコース）では女性のみを採用とする企業も多く、コース別雇用管理が男女別雇用管理と実質的にはほとんど変わらず、男女差別であると判断された判例もある。コース別雇用管理制度が直接的にも間接的にも女性を差別する手段として利用されることのないように、各企業内におけるコース別雇用管理に関するガイドラインの適用と適切な監視が必要である。さらに、様々な職場において、雇用慣行と人事上のニーズを調整し、賃金職員と常勤職員との間の賃金格差も縮小されなければならない。報酬の水準は、労働者の性別や契約上の地位ではなく、職務の内容に基づいて客観的に評価されなければならない、同一価値の労働に対して同一賃金が支払われる

という原則が、パートタイム労働者を含めたすべての労働者に適用されるようになるのが望ましい。正社員・非正社員、パートタイム労働者、アルバイトなど、複雑多様化した雇用関係がある現代においては、この問題は男女間の賃金格差の問題だけではないことに注意が必要である。

そして、女性がその能力を最大限に発揮できるようにするという姿勢で雇用管理を進めることが肝要であり、男女間賃金格差の生成に大きく影響している男女間の職階格差や勤続年数格差の縮小に取組むため、女性に対する業務の与え方や配置の改善に取組むとともに、女性の勤続年数を伸張する観点からはファミリー・フレンドリーな職場形成の促進に取組まなければならない。これからの社会は、男女平等の実現に向けた取組みを着実に進め、女性がその性に差別されることなく、その才能及び能力を自己の充足と社会全体のために発展させ、男性と女性がともに力を合わせていける社会こそが真に求められている。

#### 注

- 1) 浅倉むつ子『労働法とジェンダー』41頁（勁草書房、2004年）。
- 2) 浅倉むつ子『労働法とジェンダー』21-39頁（勁草書房、2004年）。
- 3) 男女雇用機会均等法1条も、「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり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とともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする」としている。
- 4) ポジティブ・アクションとは、たとえば男性は基幹的業務、女性は補助的業務といった固定的な性別役割分担意識や過去の経緯などから、男女労働者の間に事実上生じている差があるときに、この差別を解消するために企業が行う積極的な取組みのことをいい、差別されている人の多くが圧倒的に女性であることから、女性のみを対象としている。ポジティブ・アクションは、一方の性に対して特別扱いするものであるが、過去の経緯などを踏まえて実質的な平等の

- 実現に向けて暫定的に行われるものであって、性による差別ではないとされている(2007年均等法8条)。
- 5) 2007年均等法では、厚生労働大臣あるいは都道府県労働局長(実際には雇用均等室が実務に携わる)は、事業主に対し、男女平等の取扱いがなされているかどうかなど、均等法に定められている事項について報告を求めることができる。差別された労働者からの申立てがなくとも、雇用均等室自らが、報告を求めることができる。事業主が、この求めに応ぜず、報告しない、又は虚偽の報告をなした場合には、20万円以下の過料に処せられることとなっている(33条)が、その実効性は疑問である。
  - 6) 採用における信条による差別としては、三菱樹脂事件が有名である。労基法3条では、信条による差別を禁止しているが、三菱樹脂事件において、最高裁は、社員の採用に当たって思想・信条を調査することは違憲ではないとした上で、企業者は、経済活動の一環として契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限のない限り、原則としてこれを決定することができるのであって、企業者が特定の思想・信条を有する者をその故を持って雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法視することはできない、と判示した(最大判1973.12.12)。
  - 7) 住友セメント事件において、東京地裁は、女子労働者にのみ結婚を退職事由とすることは、性別を理由とする差別をなし、かつ、結婚の自由を制限するものであると判断した(東京地判1966.12.12)。
  - 8) 男女定年差別については、日産自動車女子若年定年制事件(最判1981.3.24)が有名である。原告女性の勤務する会社が1966年に日産自動車に吸収合併され、労働条件は日産自動車の就業規則によることとなったところ、元の会社における定年は男女共55歳であったのに対し、日産自動車の就業規則は定年を女子50歳、男子55歳としていたため、原告女性が男女別定年制の合理性について争った事例である。最高裁は、「日産自動車の女子若年定年制は、専ら女子であることのみを理由として差別しており、性別のみによる不合理な差別を定めたものとして、民法90条(公序良俗)の規定により無効であると解するのが相当である(憲法14条1項、民法2条参照)」と判示した。
  - 9) 西谷敏、萬井隆令『労働法2 個別的労働関係法(第5版)』84頁、93頁(法律文化社、2005年)。
  - 10) 使用者の契約自由、特に相手方選択の自由を考慮して、労基法3条の規制は労働者の採用後の関係にしか及ばないというのが判例・通説であり、募集・採用にあたって信条などを理由とした採用拒否は労基法3条の禁止する差別にあたらぬ。しかし、採用内定取消や試用期間中の労働者の本採用拒否など、実質的には解雇に等しいような採用拒否については、労基法3条違反と評価され、解雇権濫用法理の適用又は類推適用により、労働者としての地位の確認を求めることができる。但し、公務員においては、一般的な形で平等原則が宣言されていることから、公務員の採用にあたって人種、信条、社会的身分等を理由として差別することは違法である(国家公務員法27条、地方公務員法13条)。
  - 11) 労基法119条は、違反した者には6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金を科している。
  - 12) 日本弁護士会編『こう変わる!男女雇用機会均等法Q&A』64-68頁(2007年2月、岩波書店)。2007年の男女雇用機会均等法では、男女双方に対する差別が禁止されている。
  - 13) その他の判例には、一時金の支給協定中、基本給の上昇率及び一時金の支給係数について男女差をつけた部分は民法90条に反して無効であるとしたもの(判例3・日本鉄鋼連盟事件判決・東京地判1986.12.4)や、性別により区別されていた賃金表を承継し、差別状態を維持した場合は労基法4条に違反する不法行為を構成するとしたもの(判例30・内山工業事件・岡山地判2001.5.23)がある。
  - 14) 使用者が差別禁止規定に違反した場合は、労働基準監督官により過去2年間にさかのぼって、差額を支払うように、使用者に対して是正指導が行われる。これに従わない場合は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる可能性がある(労基法119条)。また、労基法4条は強行規定であり、民事上、就業規則や労働契約の中の差別的な賃金規定等は無効となり、差別された労働者は、それまでの差別額と慰謝料を損害賠償として請求することができる。
  - 15) 控訴審では、800万円の支払いで和解をしている(2005年12月8日)。
  - 16) たとえば、「住民票の世帯主」にだけ家族手当



- を支給する場合（判例 21・住友化学工業事件・大阪地判 2001. 3. 28）や、「夫婦のうち収入の多い方」にだけ家族手当を支給する場合（判例 4・日産自動車賃金等請求事件・東京地判 1989. 1. 26）など。
- 17) 控訴審では、会社側が、原告側の主張を取り入れて、差別につながる規定と運用基準をすべて廃止し、性別、世帯主、収入の多寡にかかわらず、税法上の扶養家族について家族手当を支給するという和解をした（1990年8月29日）。
- 18) 控訴審では、「公務員の勤務関係における昇格は任命権者に認められた権限であって、公務員には昇格請求権は存在しない」、また、「昇格を期待できる地位を取得したからといって昇格する権利が保証されるものではない」とされた。「任命権者において何ら法的な合理的な理由もなく、恣意的に社会観念上著しく昇格に関する裁量権限を濫用して昇格が行われなかった場合に限り、違法として損害賠償が認められる」のであり、本件においては、公務員の昇格について、「任命権者が社会観念上著しく妥当性を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したとは認められない」として、原告の請求を棄却した（名古屋高判 1983. 4. 28）。
- 19) 控訴審では、和解が成立し、1978年当時の男性昇格基準（勤続年数）に達していた女性（原告 18名だけでなく、148名）も昇格したのとして措置され、差額賃金等が支払われた（1990年12月25日）。
- 20) 控訴審では、昇格試験制度の運用において、評定者が男性職員のみを人事考課において優遇していたと判断している。その後、上告され、最高裁で和解が成立した（2002年10月24日）。
- 21) 控訴審で和解が成立している（2004年6月29日）。
- 22) 判例 6・社会保険診療報酬支払基金事件（東京地判 1990. 7. 4）、判例 18・商工組合中央金庫事件（大阪地判 2000. 11. 20）、判例 22・住友生命保険既婚女性差別事件（大阪地判 2001. 6. 27）など。渡辺章「男女の昇格差別とその救済 芝信用金庫事件」（労働判例百選第 7 版 66-67 頁、2002 年 11 月）。
- 23) たとえば、判例 11・石崎本店差額賃金支払請求事件（広島地判 1996. 8. 7）及び、判例 8・日ソ図書賃金請求事件（東京地判 1992. 8. 27）。
- 24) 土田道夫『労働契約法』636-638 頁（有斐閣、2008 年 8 月）。
- 25) 厚生労働省の賃金構造基本統計調査（2007 年）による。男女間の賃金格差は、男性一般労働者を 100 とした場合の労働者 1 時間当たりの平均所定給与格差の推移からみたものである。

#### 参考文献・HP

厚生労働省

「平成 19 年版 働く女性の实情」（2008 年 3 月）

「賃金構造基本統計調査」（2006 年、2007 年）

「男女間の賃金格差レポート」（2008 年 9 月）

「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇  
管理改善方針に係るガイドライン」（2004 年）

「男女雇用機会均等政策研究会報告書について」  
（2004 年 6 月 22 日）

「第 37 回労働政策審議会雇用均等分科会報告」  
（2004 年 10 月 7 日）

「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告書」  
（2002 年 11 月 29 日）

内閣府男女共同参画局

「企業社会で輝く女性たち」（2007 年 3 月）

「男女共同参画社会の実現を目指して」（2007 年 7 月）

「男女雇用機会均等対策基本方針」及び「基本方針  
の概要」（2007 年）

“Gender Equality in Japan 2007”

“Step towards Gender Equality in Japan 2006”

“Women in Japan Today 2005, 2006”

外務省

「女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告（仮訳）」  
（2008 年 4 月）

「同一価値労働についての男女労働者に対する同一  
報酬に関する条約（第 100 号）についての 2007  
年日本政府年次報告」（2007 年）

女性労働協会 女性と仕事の未来館

土田道夫『労働契約法』（有斐閣、2008 年 8 月）

布施直春『Q&A 女性労働者の労働法 実務ハン  
ドブック』（創英社、2007 年 1 月）

21 世紀職業財団『詳説 男女雇用機会均等法』（21  
世紀職業財団、2007 年 7 月）

浅倉むつ子『労働法とジェンダー』（勁草書房、2004  
年）

西谷敏、萬井隆令『労働法 2 個別的労働関係法  
（第 5 版）』（法律文化社、2005 年）

日本弁護士会編『こう変わる！男女雇用機会均等  
法 Q&A』（岩波書店、2007 年 2 月）

笹沼朋子「男女同一賃金 岩手銀行事件」（労働判

- 例百選第 7 版 64-65 頁、2002 年 11 月)
- 渡辺章「男女の昇格差別とその救済 芝信用金庫事件」(労働判例百選第 7 版 66-67 頁、2002 年 11 月)
- 浜田富士郎「均等法の現状と課題—男女雇用機会均等政策研究会報告書を素材にして」(日本労働研究雑誌 538 号 4-14 頁、2005 年 5 月)
- 阿部正浩「男女の雇用格差と賃金格差」(日本労働研究雑誌 538 号 15-31 頁、2005 年 5 月)
- 相澤美智子「間接差別法理の内容と適用可能性」(日本労働研究雑誌 538 号 32-42 頁、2005 年 5 月)
- 石井久子「日本における女性の職業分布と賃金格差」(高崎経済大学論集 47 卷 3 号 19-34 頁、2004 年)
- 小倉祥子「女性の長期勤続化による男女間賃金格差の動向」(大原社会問題研究所雑誌 546 号 22-37 頁、2004 年)