

主 文

- 一 被告は、原告に対し、二九八八万六四〇〇円及びこれに対する平成七年一〇月七日から支払済みまで年五分の割合による金員を支払え。
- 二 原告のその余の請求を棄却する。
- 三 訴訟費用はこれを三分し、その一を原告の、その余を被告の負担とする。
- 四 この判決は、第一項に限り、仮に執行することができる。

第一 請求

被告は、原告に対し、四六六七万円及びこれに対する平成七年一〇月七日から支払済みまで年五分の割合による金員を支払え。

第二 事案の概要

本件は、被告の従業員であった原告が、被告に在職中、女性であることを理由に昇給における差別を受けたことが、不法行為もしくは労働契約の債務不履行にあたるとして、同期入社、同職種の男性従業員（五名）の賃金の平均額と原告に現実に支給された賃金との差額相当の損害金及び右差別による慰労料等の各支払を求める事案である。

一 前提事実（いずれも当事者間に争いのない事実もしくは弁論の全趣旨により容易に認められる事実である。）

1 当事者

（一） 被告の概要

被告は、大正八年に設立された、主として医薬品の製造販売および輸出入を業とする株式会社であり、本社を大阪府中央区（以下略）に置き、東京、名古屋、福岡、札幌に支店を待ち、資本金約二億二千万円、従業員数約七〇〇〇名である。

（二） 原告の職歴概要

原告は、昭和一八年一月一三日に広島県尾道市で出生した女性であり、昭和四〇年三月、静岡薬科大学（現在の静岡県立大学）を卒業後、同年四月、被告に正社員として入社し、翌年三月、薬剤師免許を取得した。入社後、原告は本社第一営業部製品係（後の製品部）に「D I 担当者」（後述）として配属され、昭和五四年六月、製品担当（以下「製担」という。）となり、その後一貫して同じ製品部の向精神薬担当者として勤務したが、平成七年六月に退職した。

2 原告の担当業務の経緯等

（一） 被告製品部の製品担当制

原告が入社した昭和四〇年以前から平成六年一〇月まで、被告は、医薬品の販売促進について「製品担当制」を採っていた。そして、全製品の「製担」を集めて一つの部とし、製品部と称した。被告は製担を、担当する製品の責任者として位置付け、担当薬剤の標準的説明方法の設定、医薬情報担当者（「ディテールマン」、「D マン」ともいうが、以下では、最近の呼称である「MR」という。）の教育、生産管理等の職務を与えていた。

製品部は「製担」とその学術面を補佐する「D I（ドラッグ・インホメーション）担当者」（能力給区分における職種は後述のOCT＝オフィスワークテクニシャン。）と一般事務を補佐する「内勤」（職種は後述のOC＝オフィスワーク）の三職種で構成され、薬効別に六ないし八グループに分かれていた。

MRは、学術部に属し、医薬情報担当者として、病院や開業医を担当して薬品の宣伝等を行い、また、医師等から医学、薬学等に関する情報を入手することを職務とする。

（二） D I 担当者（職種OCT）時代

原告は入社後、製品部のmグループ（向精神薬、抗癌薬、アメリカシェリング社製品担当）のD I 担当者として配属され、向精神薬であるニューレプチル、ベゲタミン、ベンザリン等について学術情報の収集・分析・加工や説明書の作成、社内外からの問い合わせ回答や生産・販売予測と在庫管理等の実務を担当した。原告が被告に入社した昭和四〇年当時、大卒薬系男子でD I 担当者などの一般事務職（OCT）に配属される者はいなかった。

原告は、被告に旧第四学術部（精神科専門）が創設された昭和五〇年から同五三年にかけて、D I 担当者でありながら、大学病院精神科や精神病院を訪問して向精神薬のディテール・トレース（個々の病院を回って個々の症例ごとに薬の効果と副作用について担当医師と討議しつつ、現場での当該薬への理解を深めてもらうこと）により、その販売を拡大した。同時に、現場の医師や研究者や病院関係者と直接接しなが、ベンザリン、ベゲタミンの適切な使用方法を確認し、それに基づ

いてパンフレットを作成するなど、製担の業務に試験的に従事した。

(三) 製品担当時代

原告は、昭和五四年六月二日、三六歳で、被告における女性初の製担となった。

(1) 平成六年一〇月に組織改変されるまで、製担の職務は「定められた製品の販売を量的にも質的にも拡大すること」(販売拡張)など六項目が定められ、担当製品の販促責任者として必要な情報の収集・分析・加工、販売戦略の立案、説明書・パンフレット等の販促ツールの企画・作成、MR(医薬情報担当者)の教育、医師・薬剤師・一般消費者からの問い合わせへの回答、不良品等の苦情対応、販売条件の決定、販売予測とそれに基づく生産在庫管理、その他担当製品に関連する諸々の対外交渉などの職責を負っていた。

(2) 昭和六三年三月、原告は、シオノギ製薬研究所で開発され申請中であった新しい睡眠薬「リスミー錠」(以下「リスミー」という。)の担当を命じられ、それまでの担当品目であるベンザリン、ベゲタミン等に加え六品目を担当することになった。リスミー発売(平成元年六月二〇日)の一年後の時点で、製担の中で女性は原告一人であり、役付者(後述の課長待遇以上の従業員)でないのも原告一人であった。

(四) 課長待遇への昇格以降

原告は、製担になってから一一年を経過した平成三年四月、四八歳で課長待遇に昇格した。右昇格時点において、製品部で課長待遇の女性は原告のみであった。

平成六年一〇月、被告では総合的な製品担当制が廃止され、販売条件の決定、販売予測と生産在庫管理、不良品等への対応などは営業計画部に移行され、製担の職務は学術面に絞られた。製担の販売拡張責任がなくなり、より業務範囲の限定された「DI製担制度」に変更された。

3 被告の給与体系

被告の従業員の給与については、労働協約に別紙一ないし三のとおり定められている。ただし、現在の能力給区分が導入されたのは昭和五九年以降である。

(一) 給与の運用基準

(1) 能力給について

労働協約六二条は「能力給は、各人の仕事の生産性により決定する。」と定めている。「仕事の生産性」とは、仕事そのものと仕事の遂行能力、すなわち、「職務そのもの」と「職務遂行能力」の二要素から成り、昭和五九年以降、被告では給与の運用基準を次のように定めている。

① 能力給区分の設定

各人の職務、職務変更、昇進、昇格などに対応して、しかるべき能力給になるように、役付者については待遇別(部長待遇、次長待遇、課長待遇)に、一般従業員については職務レベル別に能力給区分を設定し、二〇種類の能力給区分がある(別紙四の1)。役付者のレベル判定は、主として職務遂行能力を反映した待遇毎に能力給区分が設定されているが、一般従業員の場合には、まず入社時にその人が保有する技術、技能を判定し、各個人の入社時の担当職務が決定する。具体的に言えば、「技術、技能、作業」という職務レベルの差と、「補助職」かどうかという責任度によって区分される(別紙四の2)。

② 標準者基準額の設定

各能力給区分には、経験年数(学歴、卒年にに基づく標準年齢に置き換える)毎に標準者の基準額を設定している。

標準者基準額は、前年度の実績をベースとして、被告と労働組合(以下「組合」という。)

の間での協議で妥結した昇給原資(調整給原資を除く能力給原資)を「どの能力給区分の」「どの経験年数の層に」「いくら配分するか」を協議し、双方の合意を経て決定される。この結果各人が該当する能力給区分、経験年数の標準者の昇給後の基準額が決定する。能力給区分7と同11の標準者基準額を比較すると、同一条件では前者が後者より高額である。

③ 能力給基準額の設定

各能力給区分の各標準年齢毎の標準者基準額が決定されたあと、「評価」に応じた能力給基準額を設定する。各能力給区分には、標準年齢毎の標準者基準額が決められているが、さらに、標準年齢毎に一定の評価ランクを設け、評価ランク毎に能力給の基準額が設定されている。従って、同じ能力給区分、同じ標準年齢であっても、「評価」により能力給基準額は異なる。

④ 評価及び査定

評価は、勤続三年以上の従業員に対し、Appraiser（アプライザー）である直属上司が行い、与えられた職務について「理解力」「判断力」「正確さ」「迅速性」等の項目を五段階で評価し、その総合点からS、A、B、C、D、Zの六ランクに評価する。

入社後の昇給は、まず各人の属する各部門において、その部門の上司がその人の担当職務において発揮された能力や具現化した業績を評価し、次いで人事部では、原則として、能力給基準額に近づくように査定を行い、その人の昇給後の能力給を決定する。

実際には、各部門の上司の評価に基づいて、人事部が査定リスト（能力給基準額付）を所属部長経由で上司に通知し、査定内容について所属部長が確認し（上司の意見を聞く場合もある）、修正意見がある場合は再度人事部にフィードバックされ、内容を確認して修正される場合もある。修正意見がない場合は、査定リストで知らされた内容で確定し、人事部から決定リスト（査定リストと同様に能力給基準額付）として所属部長を経由して上司に通知され、部門における評価結果と人事部が査定した結果とともに、本人に対する説明が実施される。

（２） 調整給（昭和五九年に新設）について

調整給は、被告と組合とが協議のうえ、別に定める調整給支給基準により有扶世帯主に支給される。調整給については、一切の評価、査定を行うことなく、また男女の別なく標準年齢により定額で支給する（別紙五）。

昇給時には、労使交渉で昇給総額の中で調整給部分の昇給原資が決められ、昇給後の調整給金額基準が決定される。役付者にも同じ基準が適用され、調整給支給対象者は自動的に調整給の昇給が実施される。

（３） 役職給について

役職給は、役付者に対して「待遇」（部長待遇、次長待遇、課長待遇）別に定額で支給され、昇格によって支給が開始または増額され、昇給とは無関係である（別紙六）。

（二） 賞与の配分方法ならびに支給期日

（１） 組合員の場合

半期（夏季は前年一〇月から当年三月、冬季は当年四月から当年九月の各六か月間）の業績評価を実施し、P2、P1、SD、M1、M2およびZの六段階の評価ランクに位置づける。Pはプラス、SDはスタンダード、Mはマイナス、Zは長期欠勤や産休等の特殊事情がある者を意味する。

まず、組合と妥結後の協定により、評価ランクSDの査定月数（能力給に対する月数）が決定する。

次に、P2からM2各評価ランク毎の査定月数が自動的に上下各〇・二五か月の幅で設定される（評価ランクZは、主として勤怠状況等の特殊事情がある場合に、M2以下の査定ランクとして個別に決定する）。

一方、期末（夏季は三月三十一日、冬季は九月三〇日）時点での調整給対象者に対して、協定内容にある年齢毎の定額（調整加算）が、評価とは無関係に加算される。この結果、組合員の賞与は「能力給×評価ランク別査定月数＋調整加算」で決定される。

（２） 役付者の場合

評価の決定方法は組合員と同様である。

査定月数は、組合員の決定内容と会社の業績を勘案し、組合員に準じた形で会社が決定する。なお、役付者には調整加算はなく、全て「能力給×評価ランク別査定月数」で決定される。

（３） 支給日

賞与の支給日は、夏季が七月一〇日、冬季が一二月一〇日である。

4 被告における職種、職制及び待遇

（一） 被告では、職種名を、①仕事の種類、②職制、③待遇の三つを記号化し、それらを組み合わせることによって決定している（別紙七）。

① 仕事の種類の記号化の例としては、研究関係ならばResearcherの頭文字R、開発・製品関係ならばPlannerの頭文字Pなどがある。

② 職制は、第一次のAppraiser（評価者＝上司）を〇とし、その上にあたる第二次を〇2、さらに上の第三次を〇3で表す。

③ 待遇には、部長待遇、次長待遇、課長待遇の三種類があるが、待遇の区分に関

係なく、これらを「役付者」として捉えている。

そして、職制の位置にある者（第一次ないし第三次Appraiser）の職種名は、右①仕事の種類、②職制の二つの記号の組合せによって決定するが、職制の位置にない者（非Appraiser）の職種名には③待遇が関係するので、非Appraiserで役付者の場合には、一般従業員と区別するため、Specialistの頭文字Sを付ける。従って具体的には、開発・製品関係で第三次Appraiserの場合はPO3、第二次はPO2、第一次はPO、非Appraiserの役付者はPS、非Appraiserで一般の場合はPとなる。

また、一般事務職の職種名は、職制の位置にある者はOCF、役付者であって職制の位置にない者はOCS、一般の者はOCT、OCで表す。

（二）原告が製担に任じられた昭和五四年六月当時の職種名は、①仕事の種類と③待遇の二つの組合せによって決定し、②職制は表していない。そして、仕事の種類の表現は現在と同様であるが、③待遇は「役付者」が1、「一般」が2で表されていた。具体的には、開発・製品関係で役付者の場合はP1、一般の場合はP2と表現されていた。

5 原告の職務歴と能力給の推移等

（一）原告は昭和四〇年四月、被告に入社し、入社後、一般事務職（職種名OCT）として勤務した後、昭和五四年六月に製品担当者（職種名P2）を命ぜられ、平成三年四月に課長待遇（職種名PS）に任ぜられたが、平成七年六月に被告を退職した。原告の課長待遇昇格時に製品部で課長待遇の女性は原告のみであった。

（二）原告と同期入社で平成六年九月現在製担である男性従業員は、a、b、c、d、eの五名である（以下、この五名を「同期男性五名」という。）。同期男性五名はいずれもいわゆるMRを経由してから製担となっているのに対し、原告はMRは経験せず、入社以来一貫してDI担当者または製担として向精神薬を扱ってきた。原告及び同期男性五名の入社時の職務、職歴および昇格時期は別紙八のとおりであり、同期男性五名のうち、A、D、Eは、いずれも原告の退職時（平成七年六月）には部下のいない製担（PS）であった。昭和三七年から平成七年までの大卒新入社員のうち、MRとして採用された者の男女別数は別紙九のとおりである。

（三）平成七年一月一日現在の被告における課長待遇以上の役職別、男女別、学歴別、年齢別の人員分布は別紙一〇の1、2のとおりである。また、被告における女性役付者の平成八年一月ころの時点での所属、入社年度、入社時の配属先および昇格時期は別紙一一のとおりである。

（三）原告に支給された能力給及び賞与の推移は別紙一二のとおりである。また、昇給面での組合員平均賃上額と原告の昇給額との対比は、別紙一三の1、2のとおりである。

原告に実施された査定結果、原告に適用された能力給区分とその標準者基準額、評価ランク別の能力給基準額は別紙一四の1、2のとおりである。また、原告、原告と同年代の大卒男性従業員及び原告と同期入社の大卒女性従業員（原告より早く課長待遇に昇格）の能力給の支給額の比較は別紙一五のとおりである。

二 争点

1 被告による不法行為もしくは債務不履行の成否

- （一）能力給における原告と同期男性五名との格差
- （二）右能力給等の格差の理由（男女差別の有無）
- （三）賃金における右男女差別が不法行為（労働基準法四条違反）もしくは債務不履行（労働契約上の平等取扱義務違反）を構成するか

2 不法行為もしくは債務不履行が成立する場合の損害額

三 争点に関する当事者の主張

1 争点1（一）について

（一）原告の主張

同期男性五名の昭和六〇年七月から平成七年六月までの能力給の平均値は別表1の「同期男性5名の能力給平均」欄記載の金額を下回ることではない。また、原告が右期間において支給された能力給は別表1の「原告の能力給」欄記載のとおりである。したがって、原告と同期男性五名との能力給の格差は、別表1の「能力給差額」欄記載のとおりである。

（二）被告の主張

原告の能力給が別表1に記載のとおりであること、これと同期男性五名の能力給

との間に格差が存在することは認めるが、その余の事実是否認する。

2 争点1(二)について

(一) 原告の主張

次のとおり、原告と同期男性五名との能力給の格差は不合理な男女差別によるものである。

(1) 入社時の職種

原告と同期男性五名とで、被告への採用において特別な区別は説明されず、原告は薬学の専門知識を有する大卒として採用された。能力別、将来の職種や配転等の労働条件による採用区分や、補助職と基幹職といった区分も採用時に被告から説明はされなかった。

しかし、事実上、大卒男子D I 担当者といった補助職につく者はなく、補助職であるD I 担当者は主として薬系大卒女子、内勤は短大卒と高卒女子であった。また、被告では、同じ職務であっても、男女で初任給の格差があり、昭和五二年当時も大卒男女の平均で格差があった。

(2) 原告の担当業務

昭和五〇年に旧第四学術部(精神科専門)が創設されたとき、原告は大学病院精神科や精神病院を訪問し、向精神薬のトレース・ディテール(被告独自の市販後追跡調査)を行い、その過程でベンザリン、ベゲタミンの適切な使用方法を確認し、それに基づいてパンフレットを作成するという課題が与えられた。

昭和五四年五月三〇日、第九二九回製品会議(製担の活動報告会議)で、原告は、その経過と作成したパンフレットを使った販促活動の成果を報告した。この製品会議報告が、当時の(故) f 副社長に認められ、同年六月二一日付で、ベンザリン、ベゲタミン、ピレチアの「製担」の辞令が原告に下りた。それ以降、原告は、東京と大阪で毎月一回開催されていた学術部のD O 会議(ディテールマンの課長以上が出席)に製担として出席できるようになり、午後に関われる分科会で担当する薬剤ベンザリン、ベゲタミンについて自分の意見を発表することができるようになった。

原告は、昭和五五年六月、ニューレプチールのトレース・ディテールを和歌山医大、奈良医大を訪問して行い、その売上を伸ばし、後にここでの症例を報告することもできた。また、昭和五六年三月一日には、製品会議でベンザリンの売上の二桁成長を報告し、同年四月、全国の第四学術部のMR約六〇名にベンザリン、ベゲタミンのディテール手順を徹底するために、女性としては初めて出張面接指導を行った。昭和五八年四月には、原告の担当製品が拡大し、ベンザリンは第四学術部限定だったのが全社になり、レスミット、スルモンチール、ミグリステンが新たに原告の担当製品となった。さらに、被告社内で開かれる勉強会で原告がベンザリンの特徴を説明するなどした結果、昭和六〇年から同六二年にかけて、昭和五八年度以降下降していたベンザリン販売が上昇に転じた。

昭和六三年には、原告の担当製品にリスミーが加わった。自社開発の新薬であるリスミーは被告の重点商品であり、担当者となった原告は、上司の次長と内勤の三人でチームを組んで販売戦略を立案し、説明書やプレゼンテーション用のスライド、教育用テキストを作成するなど連日、夜九時から一〇時まで残業が続いた。平成元年二月から四月、東京から東を次長、西を原告が分担し、全国の分室(営業所)を廻ってMRの製品教育を行った。リスミーが発売された平成元年六月二〇日以降は、原告の業務は、大学病院をはじめ全国の重要な病院の医局、薬局へ製品説明に行くことに移り、その数は最初の一年で一〇〇件近くに上った。この時期は出張が続き、出張先の事務所やホテル、移動中の飛行機や列車の中でも質問に回答を書くという状況で、たまに帰宅できても深夜を過ぎるのが常態であった。リスミー発売一年後に、ようやく、アシスタントの増員が認められ、学術部から課長(大卒男子)が配属された。リスミーを担当して二年間で、原告は昭和六三年六月二日会長・本部長面接(次長と共同)、平成元年五月一〇日第一二九回製品会議(次長と共同)、同年一〇月二六日会長・本部長面接(次長と共同)、翌平成二年五月三〇日会長・本部長面接(次長と共同)と四回経過を報告し、承認を得た。これらに加え、リスミーの責任者である原告は、再審査のための市販後使用成績調査票の設計に携わり、審査マニュアルを作成し、地域、病院の規模・科等に偏りがないよう、学術部に調査票の割当依頼する業務もあった。販売が軌道に乗ると、原告は、次の段階である調査票を収集し、内容を審査する業務に追われた。また、その過程で重篤な副作用や未知の副作用の報告があると、医薬情報部の作成した厚生省への報告(案)を審査し、製担として原告の意見を報告した。さらに、

市販後調査の一環として、平成二年八月から一二月末に「ベンザリンおよびリスミ一とアルコールとの相互作用試験」を北里大学医学部精神科 g 教授らに依頼し、東病院臨床薬理試験部で実施した。その結果は、同教授らにより、平成三年九月の世界睡眠学会、平成四年三月の日本生物学的精神医学会等で発表された。

このように、原告は同期男性五名と異なり、MRは経験せず、入社以来一貫してDI担当者または製担として向精神薬を扱ってきたが、右社内経歴の差は、原告の製担の職務についての専門性を裏付けこそすれ、製担業務を行ううえでの能力や資格の面で原告と同期男性五名との給与格差を正当化する要素にはなりえない。

(3) 課長待遇への昇格

一方、役職として、原告は平成三年四月、四八歳で課長待遇職に昇格したが、製担になって一一年を経過しており、同年代の男性製担に比べ五年から一〇年遅れた昇格であった。製品部で課長待遇の女性は原告のみであり、その後も、平成六年に女性が一名だけ製担になったにすぎない。

課長待遇へ昇格した後も、退職するまで、リスミーの製品説明会及びDM勉強会の頻度は減少したものの、講師として函館などの遠方まで出張するなど、従前どおりの多忙さであった。

(4) 原告の能力給区分

原告の能力給は、昭和五四年に製担になった後も、技術補助職としての区分11（ただし、昭和五九年に明確にされる以前のもの。以下では、便宜上、昭和五九年度以降の能力給区分を使う。）に据え置かれた。平成三年四月、課長待遇になることにより、原告にはようやく能力給区分4が適用された。

製担の業務内容としては、製品ごとに違いはあるものの、基本的な職務の性質や専門性は本質的に変わらない。そして、原告は、入社以来一貫して向精神薬を扱い、この分野の製品に関しては会社でも随一の知識と経験を有する製担であった。また、前述のとおり、原告の業務内容は、いずれの時点をとっても他の製担と同等、もしくはそれ以上のものであり、特に昭和六三年にリスミーの担当となった後の原告の勤務は、その量及び質の両面において他の製担のそれより優れている。それにもかかわらず、原告が女性であり、女性については被告が制度的に男性とは異なる昇給基準や能力給の決定方法を採用していたことによって、同期男性五名と賃金格差が生じ、原告は同種の職務を行う他の男性製担に比して著しく低い給与で勤務することを強いられてきたのである。

(二) 被告の主張

被告は、その給与体系、運用基準及び実施において男女で異なる取扱いをしていない。役付者については、主として職務遂行能力を反映した待遇別（課長待遇、次長待遇、部長待遇）に能力給区分が設定される。一般従業員の場合には、入社時にその人が保有する技術、技能を判定し、各人の入社時の担当職務が決定され、その担当職務によって、技術、技能、作業という職務レベルの差と、補助職かどうかという責任度により区分されている能力給区分が決定される。

従って、「同じ学歴」、「同じ年齢」の従業員でも、入社後のある時点で、「入社時の職務」、「職歴」、「昇格の時期」などの相違によって各人の給与に格差を生ずるが、その格差は男女によって異なる取扱いがなされた結果によるものではない。

(1) 被告における「入社時の職務」、「職歴」及び「昇格の時期」については、次のとおりである。

① 入社時の職務（職種）

被告では、入社時に各人の希望とその人が保有する技術、技能及び適性などを考慮し

、適材適所の観点から、会社が必要とする職務を明示し、これによってその人の職務を決定しているが、入社時の職務決定について男女で異なる取扱いはない。

被告は、昭和三三年に女性二名をMRに採用し、その後も継続して採用してきた。また、原告が入社した前後の数年間をみても、被告は毎年一名ないし二名の女性をMRとして採用しており、現に、原告と同期で入社したH女性もMRとして採用されている。原告は、女性のMRの採用数を問題とするが、当時の医薬業界におけるMRの仕事の困難性により希望者が少なかったこと、仕事の成果が期待されるほど上がらなかったことなどにより女性のMRの数が少なかったに過ぎない。

製薬会社では、その企業活動において医学・薬学の基本的な専門知識の習得と、新しい情報の日々の収集が不可欠であって、その源泉は現に医療行為の行われている病院等にあるから、MRは日々医療活動に携っている医師等に「くすり」に関する

る情報を伝えるとともに、医師等から医学・薬学に関する最新の情報を直接入手することが必須のことである。被告では、このような医薬情報活動の重要性とその難易度の高さなどを考慮して、MRには男女を問わず優秀な人材を選任することを基本方針としている。

② 職歴

被告の給与体系の下では、一般従業員の場合、各職務（職種）ごとに当該職種の経験年数に基づいて標準者基準額が設定され、それに「評価」に応じた能力給基準額が決められる。従って、一般従業員の場合には、各人の職務内容とその職務の遂行能力（評価）がそれぞれの給与に影響することになる。

ただ、一般従業員に職務の変更があった場合には、職務レベルの下方移行時は降給はなく、ある程度の昇給が保障されるが昇給額は少なくなり、一方、上方移行時には一挙に新職務レベルの給与に移行するのではなく、段階的に上方修正される。例えば、能力給区分7（技術職2）の人が能力給区分11（技術補助職1）に職務変更となった場合、または逆の場合には、改めて適用する能力給区分を変更することなく特別の措置を講ずる。このことは、通常の職務変更は、それまでの当該職務における実績に基づき、新しい職務での活躍を期待するということであり、既にその職務を何年も経験してきている人と、新しくその職務に就く人との間には歴然とした経験差があるという事実に基づくものであって、男女の性差とは何の関係もない。

③

昇格の時期

昇格は、その企業の任命権者に対し広範な裁量的判断をもって適宜包括的、合理的な方法で評価することが任されているというべきであって、被告では昇格の際の裁量的判断に当っては、その従業員の職務内容、勤務成績、適性など広範囲にわたって評価の対象としているが、男女の性差によって評価を異にすることはない。従って、女性で役付者に昇格している者がいる反面、男性で役付者に昇格していない者もいるし、昇格の時期も区々である。

原告と同じ製品部に在籍し、一般事務職（補助職OCT）から製担となったJ女性が入社後二二年で課長待遇に昇格しているし、他部に在籍するK女性も一般事務職（補助職OCT）から開発担当職となり入社後一八年で課長待遇に昇格している。また、Z女性が入社後一四年で、原告の職種とは異なるがY女性が入社後一二年で、それぞれ課長待遇に昇格し、いずれも次長待遇にまで昇格している。

（2）原告の入社時の職務、職歴及び昇格の時期

① 原告は、昭和四〇年に一般事務職（職種OCT）として採用された。原告は、原告が入社する際に、被告の人事担当者からMR（医薬情報担当職）等を包括した「技術職」のあることを告知され、かつ原告の希望職種の確認が行われ、その結果、原告の希望する内勤部門の一般事務職（職種OCT）が決定した。同期入社のH女性と同様の手続において医薬情報担当職を希望し、MRが決定している。

② 原告は、その勤務態度等に問題がありながらも、一般事務職としての高い評価を受けていたことから、昭和五四年六月に職種変更が認められ製担となった。

被告では職種に変更があった場合でも、原則として能力給区分の変更は行わず、課長待遇への昇格時までは従前の能力給区分内で「評価」が給与に反映する形で運用されている。被告がこのような運用をしているのは、どの能力給区分においても能力・成果の極めて高い人には能力給基準額をはるかに超えた能力給が支給されており、一般従業員の場合、そのような人の多くは課長待遇への昇格が早期に達成されているという現実があり、そして、どの能力給区分からも課長待遇への昇格の道が開かれているからである。

原告の場合、当時、被告においては現在運用されているような標準者基準額や能力給基準額の設定がなされておらず（現在の能力給区分の設定は昭和五九年である）、評価を昇給の幅に反映して査定する方式を採用していた。そのため、原告に対しては数年後に課長待遇への昇格が期待されていたから能力給区分は11から7へ変更することなく、昇給額査定が行われた。

別紙一二で明らかなように、原告には昭和五五年から同五七年まで大幅な昇給が行われ、また、別紙一四で明らかなように、昭和五九年から平成三年で、右評価ランク別能力給基準額の#桁マークの付いているところが原告の評価位置であり、原告の能力給基準額であるが、査定による実際の能力給は右査定結果表に示すとおり能力給基準額を超えている。

③ 原告は、平成三年四月に課長待遇に昇格したが、二六年を要しており、他の女

性役付者の昇給の時期と比較してみても遅い。原告の課長待遇への昇格が遅れたのは、職種変更後、本来なら数年で課長待遇へ昇格することが期待されていたものの、管理職候補としての職務遂行能力に課題があり、特に指導・育成能力のほか、協調性や他者からの信頼度において問題があったからである。

原告の能力給は、昇格の時期が遅いものであったため被告の給与体系のもとでは、原告の標準年齢に該当する課長待遇の標準基準額とは大きく乖離しており、同じ標準年齢でそれ以前に昇格していた人の能力給とも大きな差があった（一般従業員と管理職としての課長待遇との間では、標準年齢が高くなるほど能力給基準額の差が大きくなる）。そこで、被告は、原告については標準者基準額に向けてこの差を埋める措置を採った。例えば、原告が課長待遇として初めて査定を受けた平成四年には二万五〇〇〇円もの大幅な昇給が実施され、課長待遇に昇格したあとの標準者基準額の昇給額と原告の昇給額とを比較してみても、平成五年は前者の昇給額が一万三〇〇〇円であるのに対し、原告の昇給額は二万五〇〇〇円、平成六年には前者が一万一〇〇〇円に対し原告が二万八〇〇〇円という極めて大幅な昇給となっている。

（３）原告と同期男性五名との給与格差について

原告と同期男性五名の入社時の職務、職歴及び昇格時期は、別紙八のとおりである。また、同人らの勤務地の変遷をみると、Aは大阪、岡山、大阪、Bは大阪、岐阜、名古屋、富山、大阪、Cは大阪、長崎、京都、大阪、Dは大阪、岐阜、金沢、名古屋、大阪、Eは大阪のみである。

同期男性五名は、いずれもMRを経験して製担となった者たちであり、その勤務地も各地を転々とした者もいる。製担にとってMRの経験が必要なことは先に述べたとおりである。原告はMRの経験もなく、転勤もなかった。

原告と同期男性五名は、原告が被告を退職する直前のある時期に偶然同じ製担であったというだけであり、原告と同期入社の男性社員との給与格差は、それぞれの入社時の職務、職歴及び昇格の時期の相違によるものであって、男女の性差によるのではない。とりわけ原告の「昇格時期の遅れ」が給与格差の大きな要因となっている。そして、原告の昇格が遅れた原因は、原告自身の適性にある。従って、もし仮に原告が早い時期に課長待遇に昇格しておれば同期男性五名との給与格差は生じなかったはずである。現に、原告と同じ一般事務職（職種OCT）でありながら（能力給区分は11）、入社後一四年で課長待遇に、その後次長待遇にまで昇格したZ女性は同期入社の男性従業員の給与を上回っている。

3 争点1（三）について

（一）原告の主張

労働基準法四条は、同一労働同一賃金の原則を定めている。この原則は第一に、同一の労働について男女で異なる賃金支払を行ってはならないことを意味するが、第二に、仮に労働そのものは全く同一でなくとも、それが同一価値であれば男女同額の賃金が払われなければならないという同一価値労働同一賃金の原則をも包含するものである。

右原則に照らせば、被告は、原告が女性であることを理由に、質、量ともに男性従業員と同等と評価しうる製担業務に従事させながら、男性従業員に比して著しく低額の賃金しか支給しておらず、被告には労働基準法四条に違反する差別行為がある。

（１）労働契約上の債務不履行（平等取扱義務違反）

使用者は、憲法一四条一項、労働基準法四条等の平等の理念から導かれる信義則上の付随的義務として、労働者を平等に取り扱う労働契約上の義務（平等取扱義務）を負っている。しかるに、被告は、原告が女性であることを理由に、少なくとも昭和六〇年七月一日から平成七年六月末日まで、原告の給与（能力給、賞与、退職金）の支給決定に際して、男女で異なる支給基準を設け、ないしは男女で異なる給与決定の運用を行ない、右労働契約上の義務に違反して原告に後述する損害を与えた。よって、原告は被告に対し、労働契約の債務不履行に基づく損害賠償請求権を有する。

（２）不法行為

労働条件において女性を男性と差別して取り扱ってはならないことは既に確立した公序である。ことに、同一価値労働同一賃金の原則は、労働基準法四条など強行法規によって規定された公序であり、差別扱いは是正されなければならない。しかるに、被告はこれに違反して、原告が女性であることを理由に、少なくとも昭和六〇年七月一日から平成七年六月末日まで、原告の給与（能

力給、賞与、退職金)の支給決定に際して、男女で異なる支給基準を設け、ないしは男女で異なる給与決定の運用を行なうという義務違反行為を行い、原告に後述する損害を与えた。よって、原告は被告に対し、不法行為に基づく損害賠償請求権を有する。

(二) 被告の主張

原告の主張は争う。

4 争点2(損害額)について

(一) 原告の主張

(1) 過去一〇年間の賃金差額(能力給及び賞与)並びに退職金差額

原告は、被告の合理的理由のない性差別により、男性従業員に比較して著しく昇給が遅れた結果、同一価値労働に従事しながら男性従業員に比較して著しく低額の賃金しか受領しなかったため、以下の差額相当の損害を被った。

すなわち、別表1のとおり、原告の能力給と同期男性五名の能力給平均との差額をもとにした年間の能力給差額は、昭和六〇年七月から平成七年六月までの一〇年間で、合計一九六八万六〇〇〇円、賞与差額(能力給の月当たり差額に原告の実際の賞与支給月数〔乙一七・賞与査定LIST「査定値」「%」欄に記載〕を乗じたもの)は合計一二三〇万九八一〇円、退職金差額(退職時の能力給の月当たり差額に支給月数三三・五を乗じたもの)は五一五万九〇〇〇円、賃金差額総額は三七一五万四八一〇円となる。原告は、右の損害額のうち、三六八七万円の請求をする。

(2) 慰籍料

原告は、入社三年目以来、毎年のように同年代同資格の男性従業員並の昇給を要求してきたが、女性の中では最高クラスの査定であるとの被告の説明にもかかわらず、そもそもの昇給についての男女差別によって、同期同資格の男性従業員との能力給の差額は年々拡大した。

原告は努力は必ず報われると信じて、懸命に職務に励み、専門職として男性従業員に優るとも劣らないだけの貢献を行ってきた。他方、被告も、原告が昭和五四年に製担になった後の課長待遇への昇格については、性差別によって遅らせる一方で、仕事の配分面では、原告に専門的で重い責任を伴う向精神薬の製担業務を任せてきた。その結果、同一価値労働同一賃金の原則に違反した状態が入社三年目以来継続してきたのであり、そのことによる原告の人格権の侵害、精神的苦痛は図りしれないものがある。

以上の原告に対する差別待遇と、被告が享受してきた差別による利得とを勘案すれば、被告は原告に対して少なくとも五〇〇万円の慰籍料を支払う義務がある。

(3) 弁護士費用

原告は右各損害を回復するため日本弁護士連合会報酬規定に基づき四八〇万円の弁護士費用を支払うことを代理人に約した

(4) 請求

以上のとおりであるから、原告は被告に対し、右損害金合計中、請求の趣旨記載の金員及びこれに対する訴状送達の日である平成七年一〇月七日から支払済みまで年五分の割合による金員の支払を求める。

(二) 被告の主張

原告の主張は争う。

第三 争点に対する当裁判所の判断

一 争点1(一)について

甲二四、証人i、原告本人及び弁論の全趣旨によれば、同期男性五名の昭和六〇年七月から平成七年六月までの能力給の平均値は別表1「同期男性5名の能力給平均」欄記載の金額以上であることが認められる。また、原告が右期間において支給された能力給が別紙一二のとおり(別表1「原告の能力給」欄と同様。)であることは当事者間に争いがない。したがって、右期間において、原告と同期男性五名の能力給には、別表1の「能力給差額」欄のとおり格差(以下「本件能力給格差」という。)があったといえることができる。

二 争点1(二)について

1 入社時の職種等

甲一三ないし一五、二五、乙八、証人i、同j、原告本人に前提事実を総合すれば、次の事実を認めることができる。

(一) 原告の被告へ入社前の採用段階で、被告から採用区分について、能力別、将来の職種や配転等の労働条件による採用区分や、補助職と基幹職といった区分などの具体的な説明はなく、原告自身、薬学の専門知識を有する大卒として採用され

たとの認識しか有していなかった。入社申込書（女子大学以上用）において、原告は、入社後の職種について「1. 研究所 2. 製品係 3. 試験」を希望として被告に申告したところ、昭和三十九年七月一〇日に採用が決定し、本社第一営業部製品係（後の製品部）のD I担当者として被告での勤務を開始した。D I担当者は、職種としてはO C Tである。被告においては、昭和五十九年に能力給区分（以下「新能力給区分」という。）が整備されたが、それ以前の原告の雇用時においても、これに類した能力給区分に従った運用がされており、原告に適用された区分を新能力給区分に当てはめる

と、その11（技術補助職2）に相当する区分となり、大卒の男性でこれに該当する従業員はいない。また、平成三年一二月一六日の時点で、製品部のD I担当者及び内勤はすべて女性であった。

（二） 被告においては、大卒の男性従業員のほとんどが入社後、MRとして勤務を始める。同期男性五名も、いずれもMRとして採用され、その後、b（別紙八で「B」で特定される者）のみD I担当者を経験している。MRは、職種としてはH Dであり、能力給区分は新能力給区分では7に相当する女性でMRとして採用された者は、昭和三十八年から同四一年まで、多くても二名であり、原告の同期の女性では、MRとして採用されたのは一名のみである。その後平成六年までは女性でMRとして採用された者はいなかった（別紙九）。男性の場合、昭和三十七年から昭和四七年までは概ね毎年一〇〇名を超えるMRを採用しており、それより後も平成七年まで五〇名から八〇名程度を採用する年がほとんどである。

（三） 被告では、同じ学歴であっても、男女で初任給の格差があり、昭和五二年当時も大卒男女の平均で別表2の1のとおり格差があった。平成六年においても大卒男女の平均で別表2の2のとおり格差があった（ただし、二七歳以上の数値は、男性では能力給だけでなく調整給も支給されるモデルである。）また、能力給区分の差は、その基幹職である7と補助職である11を比較すれば、事実上、年を経るごとに格差を増大するものとなっている。

2 原告の担当業務

甲一、二五ないし三〇、証人h、原告本人に前提事実を総合すれば、次の事実を認めることができる。

（一） 昭和五〇年に旧第四学術部（精神科専門）が創設されたとき、原告は本来なら製担の学術面を補佐するに過ぎないD I担当者であったが、大学病院精神科や精神病院を訪問し、向精神薬のトレース・ディテール（被告独自の市販後追跡調査）を行い、その過程でベンザリン、ベゲタミンの適切な使用方法を確認し、それに基づいてパンフレットを作成するという課題が与えられた。これは、自らの判断ではなく、上司の指示を仰ぐという点を除けば、製担と同様の業務内容であった。D I担当者でありながらこのような課題が与えられた従業員は原告のみであった。

昭和五四年五月三〇日、第九二九回製品会議で、原告は、右課題を遂行する経過と作成したパンフレットを使った販促活動の成果を報告した。

（二）

この製品会議での報告後、原告は、同年六月二日付で、女性としては初めての製担となり、ベンザリン、ベゲタミン、ピレチアを担当した。同期男性五名と異なり、MRの経験なく製担となった。それ以降、原告は、東京と大阪で毎月一回開催されていた学術部のDO会議に製担として出席し、午後に関われる分科会で担当する薬剤ベンザリン、ベゲタミンについて自分の意見を発表するようになった。

原告は、昭和五五年六月、ニューレプチールのトレース・ディテールを和歌山医大、奈良医大を訪問して行い、その売上を伸ばし、後にここでの症例を報告することもできた。また、昭和五六年三月一日には、第一〇〇八回製品会議でベンザリンの売上の二桁成長を報告し、同年四月、全国の第四学術部のMR約六〇名にベンザリン、ベゲタミンのディテール手順を徹底するために、女性としては初めて出張面接指導を行った。

昭和五八年四月には、原告の担当製品が拡大し、ベンザリンは第四学術部限定だったのが全社になり、レスミット、スルモンチール、ミグリステンが新たに原告の担当製品となった。さらに、被告社内で開かれる勉強会で原告がベンザリンの特徴を説明するなどした結果、昭和六〇年から同六二年にかけて、昭和五八年度以降下降していたベンザリン販売が上昇に転じた。

（三） 昭和六三年には、原告の担当製品にリスミーが加わった。自社開発の新薬であるリスミーは被告の重点商品であり、担当者となった原告は、上司の次長と内勤の三人でチームを組んで販売戦略を立案し、説明書やプレゼンテーション用のス

ライド、教育用テキストを作成するなど連日、夜九時から一〇時まで残業が続いた。平成元年二月から四月、東京から東を次長、西を原告が分担し、全国の分室（営業所）を廻ってMRの製品教育を行った。リスミーが発売された平成元年六月二〇日以降は、原告の業務は、大学病院をはじめ全国の重要な病院の医局、薬局へ製品説明に行くことに移り、その数は最初の一年で一〇〇件近くに上った。この時期は出張が続き、出張先の事務所やホテル、移動中の飛行機や列車の中でも質問に回答を書くという状況で、たまに帰宅できても深夜を過ぎるのが常態であった。リスミー発売一年後に、ようやく、アシスタントの増員が認められ、学術部から課長（大卒男子）が配属された。

リスミーを担当して二年間で、原告は昭和六三年六月二日会長・本部長面接（次長と共同）、平成元年五月一〇日第一一二九回製品会議（次長と共同）、同年一〇月二六日会長・本部長面接（次長と共同）、翌平成二年五月三〇日会長・本部長面接（次長と共同）と四回経過を報告し、承認を得た。これらに加え、リスミーの責任者である原告は、再審査のための市販後使用成績調査票の設計に携わり、審査マニュアルを作成し、地域、病院の規模・科等に偏りがないよう、学術部に調査票の割当依頼する業務もあった。販売が軌道に乗ると、次の段階である調査票を収集し、内容を審査する業務に原告は追われた。また、その過程で重篤な副作用や未知の副作用の報告があると、医薬情報部の作成した厚生省への報告（案）を審査し、製担として原告の意見を報告した。さらに、市販後調査の一環として、平成二年八月から一二月末に「ベンザリンおよびリスミーとアルコールとの相互作用試験」を北里大学医学部精神科g教授らに依頼して実施した。その結果は、同教授らにより、平成三年九月の世界睡眠学会、平成四年三月の日本生物学的精神医学会等で発表された。

（四）平成三年四月に課長待遇へ昇格した後も、退職するまで、リスミーの製品説明会及びDM勉強会の頻度は減少したものの、講師として函館などの遠方まで出張するなど多忙な業務を担当した。

3 課長待遇への昇格

甲二一、二五、三二、証人 i、同 h、同 k、同 l 及び原告本人に前提事実を総合すれば、次の事実が認められる。

（一）被告における課長待遇、次長待遇及び部長待遇は、役職というよりは能力給区分における職能資格としての性質を有するものである。

大卒の従業員でみると、平成七年十一月一〇日の時点で、男性の場合、部長待遇九五名、次長待遇三二四名、課長待遇六五〇名であるのに対し、女性の場合、部長待遇〇名、次長待遇一名、課長待遇一四名であり（別紙八）、全従業員における比率でいうと男性の場合約四割、女性の場合約一分である。被告においては、課長待遇になる標準的な年齢として四〇歳程度が想定されている。

（二）同期男性五名は、勤続一二年ないし一七年でいずれも製担になる前に課長待遇に昇格しているのに対し、原告が製品部長と担当役員の推薦、人事部の審査によって課長待遇に昇格したのは勤続二六年（製担になってから一年）の四八歳のときであった（別紙九）。また、平成三年一月一六日時点で、製担のほとんどが課長待遇以上の資格であり、その中でも三分の二程度が次長待遇もしくは部長待遇であった。

（三）平成八年一月ころの時点での被告における女性役付者二三名のうち、課長待遇に昇格した時点での勤続年数が原告より長い者は五名であり、残りの一八名は原告より短い期間で課長待遇に昇格しているが（別紙一一）、右の一八名はいずれも研究所もしくは工場勤務であり、本社の女性の中では原告が最も短期間で課長待遇に昇格している。

4 評価、査定及び昇給額（適用された能力給区分）

甲一七の一、二、甲二二、二五、乙一〇、一一、一六、証人 i 及び原告本人に前提事実を総合すれば、次の事実を認めることができる。

（一）原告がDI担当者（新能力給区分の11、技術補助職2に相当）であった昭和五〇年当時の被告においては、技術補助職2のDI担当者から製担になる例はなかったが、昭和五四年五月三〇日の第九二九回製品会議での報告やそれまでの業務遂行状況等を評価され、入社時刻を多少問題とされつつも、同年六月二一日付で、原告は女性としては初めての製担となり、ベンザリン、ベゲタミン、ピレチアを担当した。

被告には当時、役付者になる場合以外、職種が変更された場合（例えば、技術補助職から技術職へ等）でも、入社時に決定された能力給区分を変更する制度になっ

ていなかったため、製担になった後も、原告には入社以来のD I担当者の時と同じ能力給区分11が適用され続けた。右製担となった時期において、原告と同期男性五名の能力給との間には相当の格差が生じており、原告に適用される能力給区分は変更されなかったが、製担となった翌年の昭和五五年から同五七年にかけて、原告の能力給は組合の情報による平均額を大きく超え、二万円を超す大幅な昇給があったものの、右格差を埋めるに至らなかった。また、原告は、昭和五九年から課長待遇に昇格する直前の平成三年まで、評価ランクとしては製担としては最高のA2の評価を受け続けたが、昇給額としては七五〇〇円から一万一〇〇〇円程度と、製担になったばかりのころと比較すると低額であった。

(二) 平成三年四月に課長待遇に昇格した後は、原告に能力給区分4を適用され、昇給額も当時としては最高額の二万五〇〇〇円ないし二万八〇〇〇円の昇給を受けたが、評価ランクとしては、C3(平成四年)、B1(平成五年)、B2(平成六年)と、それまでより低い評価を受けていた(別紙一四)。

(三) 同期男性五名は、入社以来、課長待遇昇格まで新能力給区分で7に相当するものが適用され、課長待遇昇格後は能力給区分4が適用された。

5 原告に対する男女差別の有無

(一) 前記前提事実及び右認定事実に鑑みるに、原告は、昭和四〇年四月から一四年間のD I担当者を経て昭和五四年六月から製担となったが、男性製担と同様の業務を担当し、その遂行状況は、男性製担、同期男性五名と比べて遜色のないものであったというべきであり、これは昭和五五年から同五七年の昇給額が二万円を超える大幅な増額であること、昭和六〇年から平成三年に課長待遇となるまでの各年の評価がA2であることから裏付けられる。それにもかかわらず、原告の能力給と同期男性五名の能力給平均との間には、前述のように月額一二万ないし一八万円を超える格差が生じている。また、原告が課長待遇となり、能力給区分4となった後は、その評価はC3、B1、B2であるが、その評価ランク別能力給の標準者基準額を一〇万円以上下回り、同期男性五名との能力給平均との間には一四万ないし一七万円を超える差が生じている。

(二) 被告は、右格差が生じた理由として、原告が一般事務職として新能力給区分でいえば11にあり、原告が製担となった昭和五四年六月には、標準者基準額や能力給基準額の設定がされておらず、評価を昇給に反映できたこと、数年後には課長待遇への昇格が期待されていたから能力給区分を7へと変更する必要がなかったこと、しかるに管理職候補としての職務遂行能力に問題があり、昇格が遅れたこと、課長待遇への昇格後は、その遅れによって標準者基準額との間の乖離が大きく、その差を埋めるべく昇給したものの追いつかなかった旨を主張するところである。

確かに、昭和五五年から同五七年までは比較的大幅な昇給がされているが、その間に同期男性五名の能力給平均との格差が解消したわけではないし、昭和五八年以降平成三年まではその格差を埋めるような運用がされたことは窺えず、標準者基準額が設定されてからは、その新能力給区分11を超えるものの、結局これに拘束され、他の製担の能力給区分である7への是正はされなかったものといえることができる。これによれば、本件能力給格差が生じた主たる理由は、原告が新能力給区分でいえば11の能力給区分にあったこと、そして、職種の変更により製担となったにもかかわらず能力給区分が変更されなかったことにあるといえる。男性については、能力給区分11から出発する者はいないから、このような問題は生じない。

ところで、被告は、前述のとおり、大学卒の新規雇用者について、男性は全員を新能力給区分でいえば7に当たる基幹職のMRとして採用し、女性については、昭和四一年まで一、二名をMRとして採用したほか、殆どを新能力給区分でいえば補助職の11に当たるD I担当者として採用しており、昭和四二年以降平成三年まで女性をMRとして採用したことはない。そして、原告が雇用された昭和四〇年ころには、従業員の採用に当たって、その希望は聴取したものの、補助職、基幹職といった区分やその具体的な説明はされず、その補職は被告の人事上の必要によってされていたものといえるのであるが、補助職に当たる能力給区分と基幹職に当たる能力給区分とは、その後の能力給に差が生じるものでありながら職種に変更があっても能力給区分の変更は認められていなかった。これによれば、同じ大学卒でありながら、男性についてはそのすべてを基幹職たる能力給区分で採用し、女性については一時期若干名を基幹職たる能力給区分で採用しているものの、その殆どを補助

職たる能力給区分で採用したものであって、これは男女をもって区別したといわなければならないところである。ただ、乙六、七及び弁論の全趣旨によれば、MRという職種は、対外的に病院等を担当し、勤務時間も不規則となり勝ちで、また転勤もないではなく、相当に厳しい職種であったことが認められるところ、原告の採用についても、担当職務について希望を聴取しており、また同期の女性でMRとして採用された者もあることからすると、右区別をもって、不合理な男女差別とまでは認定することはできない。

しかしながら、被告は、昭和五四年六月に、原告を、その職種を変更して製担としたのであるから、同じ職種を同じ量及び質で担当させる以上は原則として同等の賃金を支払うべきであり、その当時、基幹職を担当していた同期男性五名の能力給の平均との格差が少なくなかったことからすれば、生じていたその格差を是正する義務が生じたものといわなければならない、その義務を果たさないことによって温存され、また新たに生じた格差は不合理な格差というべきである。そして、被告は、昭和五五年から同五七年までの昇給は、その是正を図ったものと評価できるものの、結局は是正に至らなかったものである。これによれば、本件格差は、採用時における職務担当における男女の区別に起因するものであり、右是正義務を果たさないことによって生じた格差は、男女の差によって生じた不合理なものといわなければならない、即ち原告の賃金を女性であることのみをもって格差を設けた男女差別と評価しなければならないものである。

(三) 被告は、原告に数年後には課長待遇への昇格が期待されていたから能力給区分を変更する必要がなかった旨主張するが、課長待遇への昇格が直ちに右格差を解消するものであるかどうかには疑問があるばかりでなく、不合理を生じる期間が数年であったとしても、その是正義務を免れるわけではなく、現実には、原告が製担となってから課長待遇となるまで約一二年、当初の数年を除いても一〇年近く是正義務を怠ったというべきである。なお、被告は、原告の課長待遇への昇格が遅れた原因として、管理職候補としての職務遂行能力に課題があり、特に指導・育成能力のほか、協調性や他者からの信頼度において問題があった等主張するが、それ自体具体性を欠くものであり、被告における課長待遇というものが、役職というよりは職能資格の側面が強いことに鑑みれば、同期男性五名と比較して課長待遇への昇格が著しく遅れたことの合理性についても疑問があるといわなければならない。

乙九ないし一三、同一四の一、二、同二八ないし三〇の二、証人 i、同 k、同 l 及び原告本人によれば、原告は昭和四九年に要件を充たさない融資の申込みを被告から受けた件で始末書を提出したこと、被告は原告を製担とするに当たって昭和五三、五四年ころの同人の出勤時刻が始業時刻間際が多いとして問題としていたこと、シオネットの作成に必要な資料の提出が遅れたことがあったこと、昭和五九年にタクシーチケット等紛失の件で始末書を書いたことが認められるが、出勤時刻が問題となったのは昭和五三年から同五四年にかけての時期に限定されているし、その他の件も、それだけで指導・育成能力、協調性や他者からの信頼度に欠けるために課長待遇への昇格を著しく遅らせるほどの事由であるとはいえない。これに、本社関係での女性の課長待遇への昇格が男性従業員に比べて著しく遅く、数も少ないという前記認定の事実をも併せて考えれば、原告に対する課長待遇への昇格についても女性であることを理由として不合理な差別がなされていた疑いが強く、右昇格の遅れをもって是正義務を果たさなかった理由とはなしえない。

三 争点 1 (三) について

労働基準法四条は、男女同一賃金の原則を定めるところ、使用者が女性従業員に男性従業員と同一の労働に従事させながら、女性であることのみを理由として賃金格差を発生させた場合、使用者としては右格差を是正する義務があり、右是正義務を果たさない場合には、男女同一賃金の原則に違反する違法な賃金差別として、不法行為を構成する。本件においては、原告が他の男性従業員と同様の製担としての業務を担当し始めた昭和五四年六月以降、原告が女性であることのみを理由に他の男性従業員との間に賃金格差が生じており、被告は右賃金格差を是正する義務が生じていたのに、これを果たさなかったことは前述のとおりである。してみれば、被告に少なくとも過失による不法行為が成立するものというべきである。

四 争点 2 について

1 賃金差額

(一) 能力給差額

被告は、原告に対し、賃金差別により原告に生じた損害を賠償すべき責任がある

ところ、原告に生じた損害は差別がなければ支払われたはずの賃金額ということになる。そして、原告はその額として、同期男性五名の能力給平均額を主張するのであるが、その主張の能力給平均額が同期男性五名の能力給の平均額を超えないことは前述のとおり認められるものの、同期男性五名は原告と異なりMRを経由して製担となっており、製担の職務遂行にMRの経歴が有用であるとの被告の主張が理由のないものではないこと、また、同期男性五名は原告より九年以上早く課長待遇となっており、課長待遇が職能資格の側面が強いとはいっても役職の側面がないわけではないこと、原告の課長待遇への昇格の遅れに不合理な疑いがあるとしても、右経歴の差もあって、直ちに同期男性五名と同時期に課長待遇になるべきであったとまで認めるに足る証拠はないこと、昇格には人事権の行使として、使用者の裁量の範囲が大きいことからすれば、原告の能力給が同期男性五名の平均に達するとまで認めることができない。しかしながら、原告が損害として請求する期間の始期である昭和六〇年は原告が製担となっており既に六年を経過した時期であり、過去の経歴の役割は低減するはずであり、昭和六〇年以降の原告の製担としての職務遂行状況は、A2に評価されるものであったこと、その他諸般の事情を考慮すれば、差別がなければ原告に支払われたはずの賃金額は、原告主張の同期男性五名の能力給平均額の九割に相当する額（別表3「認定適正能力給額」欄記載の金額）と認めるのを相当とする。してみれば、能力給についての原告の損害額は、別表3「認定能力給差額（年）」欄記載のとおり、昭和六〇年七月から平成七年六月までの一〇年間で、合計一三五三万一二〇〇円となる。

(二) 賞与差額

乙一七及び弁論の全趣旨によれば、従業員に支給される賞与の額は、能力給の月額に賞与支給月数（乙一七「賞与査定LIST」中の、「査定値」「%」欄に記載）を乗じた金額（一〇〇〇円単位で四捨五入したもの）であることが認められる。従って、賞与についての損害額は、各賞与支給時期における能力給差額に、賞与支給月数を乗じた金額であり、別表3「認定賞与差額」欄に記載のとおり金額（合計八四六万六〇〇〇円）となる。

(三) 退職金差額

甲三三及び弁論の全趣旨によれば、退職金の額は、退職時の能力給の月額に支給月数を乗じた金額であること、原告の支給月数が三三・五であったことが認められる。従って、退職金についての損害額は、別表3「認定退職金差額」欄記載のとおり、退職時の認定能力給差額九万五二〇〇円に支給月数三三・五を乗じた三一八万九二〇〇円である。

(四) 賃金差額合計

以上を合計すると、二五一八万六四〇〇円となる。

2 慰籍料

前述のとおり、原告は、製担となった昭和五四年以降賃金差別を受けてきたもので、原告に生じた精神的苦痛には大きいものがあるが、その差別の態様、期間等、諸般の事情を考慮すれば、右精神的苦痛の慰籍に要する額は二〇〇万円をもって相当というべきである。

3 弁護士費用

弁論の全趣旨によると、原告は本件訴訟を原告訴訟代理人に委任し、四八〇万円の費用及び報酬の支払を約していると認められるところ、本件事案の性質、審理の経過、認容額に鑑みると、原告が本件賃金差別による損害として賠償を求めうる弁護士費用の額は二七〇万円が相当である。

4 損害額合計

右1ないし3の合計二九八八万六四〇〇円が、被告による賃金差別と相当因果関係のある損害の額であるから、被告は、原告に対し、その損害を賠償義務を負う。

第四 結 論

以上の次第であるから、原告の請求は不法行為に基づく損害賠償として二九八八万六四〇〇円及びこれに対する訴状送達の日である平成七年一〇月七日から支払済みまで年五分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があるからこれを認容し、その余は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第五民事部
裁判長裁判官 松本哲弘
裁判官 川畑公美

裁判官 和田健