

主 文

一 原判決のうち一審原告P 1を除く一審原告らに関する部分を次のとおり変更する。

1 一審原告P 2、同P 3、同P 4、同P 5及び同P 1を除くその余の一審原告らがいずれも課長職の資格にあることを確認する。

2 一審被告は、一審原告P 1を除くその余の一審原告らに対し、

(一) 別表A—1「差額賃金等認容額一覧表」の当該一審原告に対応する「合計額」欄記載の各金員を支払え。

(二) 別表A—1「差額賃金等認容額一覧表」の当該一審原告に対応する「差額賃金(1)」ないし「差額賃金(7)」欄記載の各金員に対する各欄に対応する「損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年五分の割合による金員を支払え。

(三) 別表A—1「差額賃金等認容額一覧表」の当該一審原告に対応する「退職金差額」、「慰謝料額」及び「弁護士費用」欄記載の各金員に対する各欄に対応する「損害金起算日」欄記載の日から支払済みまで年五分の割合による金員を支払え。

(四) 平成一二年五月から本判決確定の日の属する月まで、毎月二〇日限り、別表A—2「月額差額賃金認容額一覧表」の当該一審原告に対応する「月額差額賃金」欄記載の各金員及びこれに対する各毎月二一日から支払済みまで年五分の割合による金員を支払え。

3 (一) 一審原告P 2、同P 3、同P 4、同P 5及び同P 1を除くその余の一審原告らの本判決確定の日の属する月の翌月以降の月額差額賃金請求に係る訴えをいずれも却下する。

(二) 一審原告P 1を除くその余の一審原告らのその余の主位的請求及び予備的請求をいずれも棄却する。

(三) 一審原告P 3、同P 4及び同P 5の当審におけるその余の請求をいずれも棄却する。

二 一審原告P 1の本件控訴を棄却する。

三 1 一審被告の民事訴訟法二六〇条二項の規定による申立てに基づき、一審原告P 2、同P 3、同P 4、同P 5、同P 6、同P 7、同P 8、同P 9及び同P 10は、一審被告に対し、別表A—3「執行金額等一覧表」の当該一審原告に対応する「返還金額合計」欄記載の各金員及びこれに対する平成八年一月二八日から支払済みまで年五分の割合による金員を支払え。

2 一審被告の右一審原告らに対するその余の申立てをいずれも棄却する。

3 一審被告の一審原告P 11、同P 12、同P 13に対する請求をいずれも棄却する。

四 一審原告P 1と一審被告の間に生じた控訴費用は、同一審原告の負担とし、その余の一審原告らと一審被告の間に生じた訴訟費用は、第一、二審を通じてこれを一〇分し、その一を右一審原告らの、その余を一審被告の各負担とする。

五 この判決のうち、金員の支払を命ずる部分は、仮に執行することができる。

事実及び理由

第一 本件各控訴の趣旨

一 一審原告ら

1 原判決を次のとおり変更する。

(一) 一審原告P 6、同P 7、同P 11、同P 8、同P 9、同P 10、同P 1

2、同P 13及び同P 1と一審被告との間において、右一審原告らが課長職の資格にあることを確認する。

(二) 一審被告は、一審原告らに対し、別表A—5「一審原告ら請求金額一覧表(A)(一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの)」記載の当該一審原告に対応する「合計」欄記載の各金員及び

(1) 同一覧表「差額賃金(1)」及び「慰謝料」欄の各金員に対し昭和六二年六月二六日から、

(2) 同一覧表「差額賃金(2)」欄の各金員に対し平成元年一〇月一八日か

ら、

(3) 同一覧表「差額賃金(3)」欄の各金員に対し平成六年七月二日から、

(4) 同一覧表「差額賃金(4)」欄の各金員に対し平成七年二月一五日から、

(5) 同一覧表「差額賃金(5)」欄の各金員に対し平成八年二月一六日から、

(6) 同一覧表「差額賃金(6)」欄の各金員に対し平成八年七月一五日から、

(7) 同一覧表「差額賃金(7)」及び「弁護士費用」欄の各金員に対し平成一

二年五月一五日から、

それぞれ支払済みまで年五分の割合による金員を支払え。

(三) 一審被告は、一審原告P6、同P7、同P11、同P8、同P9、同P10、同P12、同P13及び同P1らに対し、平成一二年五月以降毎月二〇日限り、別表A—6「一審原告ら月額差額賃金一覧表(A)(一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの)」記載の当該一審原告に対応する「月額差額賃金」欄記載の各金員及びこれに対する毎月二日から支払済みまで年五分の割合による金員を支払え。

(当審における請求の減縮、一審原告P3、同P4及び同P5の退職金差額は当審における新請求)

2 訴訟費用は第一、二審とも一審被告の負担とする。

3 金員の支払を命じる部分につき仮執行の宣言。

二 一審被告

1 (一) 原判決中、一審被告の敗訴部分を取り消す。

(二) 右部分につき、一審原告らの請求をいずれも棄却する。

2 一審原告P3、同P4及び同P5の当審に

おける請求をいずれも棄却する。

3 一審原告P1を除くその余の一審原告らは、一審被告に対して、それぞれ別表A—4「給付額一覧表」の当該一審原告に対応する「合計金額」欄記載の各金員及びこれに対する平成八年一月二八日から支払済みまで年五分の割合による金員を支払え(民事訴訟法二六〇条二項の規定に基づく申立て)。

4 訴訟費用は、第一、二審とも一審原告らの負担とする。

第二 事案の概要

一 一審被告においては、学歴の違いによる給与差がなく、大学を卒業した入職一年目の者、高等学校を卒業した入職五年目の者及び中学校を卒業した入職八年目の者を同一給与としていることから、これらの者を「同給与年齢」といい、同学歴の同時期の入職者を「同期」といい、同期及び同給与年齢の者を併せて「同期同給与年齢」と称している。

二 1 本件は、一審被告の現職員又は元職員の一審原告ら(一審原告P2は原審口頭弁論終結前に、同P3、同P4及び同P5は原判決後に定年退職した。)が、女性であることを理由に同期同給与年齢の男性と比較して昇格及び昇進において著しい差別を受けたと主張し、この差別の是正措置として、労働契約、就業規則又は労働基準法一三条等を根拠として、「課長職の資格」及び「課長の職位」にあることの確認、差額賃金等の支払(予備的に不法行為に基づく差額賃金等相当額の損害賠償の支払)、債務不履行(予備的に不法行為)に基づき、慰謝料及び弁護士費用相当額の損害賠償の支払を求めた事案である。

2 原審は、

(一) 一審原告P1については、一審被告から女性であることを理由として、労働条件面における差別的取扱いを受けたものとは認められないとして、その請求を全部棄却した。

(二) 一審原告P1を除く一審原告らについては、一審被告において、同期同給与年齢の男性職員には、年功的要素を加味した人事政策により、ほぼ全員を課長職(後記の旧人事制度における副参事。以下、右副参事に当たる場合にも「課長職」ということがある。)に昇格させることが労使慣行として確立していたにもかかわらず、右労使慣行を女性職員に対して適用せず、その埒外に置くという人事政策をしてきたものであるとして、(1)① 既に退職していた一審原告P2を除く一審原告らが「課長職の地位」にあることの確認請求を認容し、② 前記一審原告らの差額賃金等の支払請求を一部認容したが、(2)① 職員に対して職位を付与することについては、制度的保障はないし、労使慣行としても確立していないとして、「課長の職位」にあることの確認請求を棄却し、② 慰謝料請求については、一審被告の行為等が不法行為を構成するものとは認められないとして棄却し、③ 弁護士費用相当の損害賠償請求については、主位的請求が実質的には債務不履行に基づく履行請求であり、これが一部とはいえ認容されたので、これ以外に弁護士費用を不法行為に基づく損害として請求することはできないとして棄却した。

3 原判決に対し、一審原告ら及び一審被告がそれぞれ控訴した。

(一) 一審原告らは、当審において、主として、争点を少なくするとの観点から、控訴の一部取下げ及び請求の減縮をするとともに、原判決後に一審原告P3、

同P4及び同P5が定年退職したため、退職金差額の支払請求を追加し、更に原審においてした差額賃金の将来請求分が時の経過により過去分となったので、これを確定金額に変えるなどして、前記第一の一のとおり請求を整理した。

〔なお、退職者を除く一審原告らは、原審においては、「課長職の資格」にあることの確認を求めていたが、当審においては、原判決主文に合わせて、「課長職の地位」にあることの確認を求めている。しかし、右一審原告らが両者を同義のものとして、かつ、「課長の職位」とは明確に区別されたものとして使用していることは明らかである（当審第一回口頭弁論調書参照）から、本判決においては、「課長の職位」との違いを用語上より明確にするため、「課長職の資格」の用語を使用することとする。〕

(二) 一審被告は、一審原告P1を除く一審原告らが、原判決の仮執行宣言に基づいて強制執行をしたので、民事訴訟法二六〇条二項（申立て当時は旧民法一九八条二項）により、その返還を求める申立てをした。

三 なお、本判決に使用する各種一覧表については、原判決で使用した一覧表についてはアルファベットを付さず、原審判決の表番号をそのまま使用することとしたため、連続した番号として付されてはならず、一部欠番となる。

第三 争いのない事実、証拠（括弧内掲記の証拠、原審証人P14、同P15、同P16、一審原告らの各供述）及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実

一 当事者関係

1 一審被告

(一) 一審被告は大正一四年六月に設立され、肩書地に本店を、東京都内及び神奈川県下に総数二八の支店（本店営業部を含む。）を有する出資金一九億八九八七万円の信用金庫であり、昭和六二年三月末日時点の従業員数は九二〇名（男性六六二名、女性二五八名）、平成八年三月末日時点の従業員数は七九〇名（男性五八九名、女性二〇一名）である。

(二) 一審被告には、労働組合として、昭和二八年七月に結成された芝信用金庫従業員組合（昭和六二年八月時点の組合員数は三三名、平成八年三月時点の組合員数は二四名。以下「従組」という。）と昭和四三年に結成された芝信用金庫労働組合（昭和六二年八月時点の組合員数は七九〇名、平成八年三月時点の組合員数は六四六名。以下「労組」という。）とが併存している。

2 一審原告ら

(一) 一審原告らの入職年月日、入職時点における学歴、技能（資格）、勤務態度等に関連する無届欠勤等の勤怠関係、懲戒処分、始末書等提出の有無、出納過不足事態の有無、一審被告における永年勤続受賞回数については、別表C-1「一審原告らの経歴等一覧表」に、勤務状況については、別表C-3「一審原告らの勤務状況一覧表」に、入職した後の一審被告における職務歴については、別表3の

(1) ないし(13)にそれぞれ記載したとおりであり、一審原告らはいずれも無断遅刻・無断早退・無断欠勤をしてはいない。

(二) 一審原告P2は平成五年九月二九日、同P3は平成一一年一月一三日、同P4は同年一〇月二五日、同P5は平成一二年二月一日にいずれも六〇歳の定年により退職した。

(三) 一審原告らはいずれも従組の組合員である。

二 一審被告における人事制度

1 職能資格制度の導入

一審被告は、昭和四三年四月から職能資格制度を導入したが、この制度は、職員について「資格」付けを行い、資格ごとの賃金体系によって処遇するというものである。

2 職能資格制度の機能面に関する特徴

(一) 資格によって賃金体系が決まる仕組みとされた（一審被告は、これを「能力主義」と称している。）。昭和五六年からは、原則として、下位資格者の最高号俸額は、上位資格者の初号俸額を越えない取扱いとされた。

(二) 部長・室長・副部長・課長・特別出張所長・次長・店舗長代理・係長及び推進役など原則としてライン上の「職位」（役職）に就くことができるためには、役職（職位）に対応するものと定められている一定以上の「資格」を有することが必要とされた。

(三) 職位に対応する「資格」の付与は、昭和五年一〇月に昇格試験制度が導入される以前においては、人事考課に基づいてされていた。

なお、資格については、平成二年三月以前と同年四月以降とでは人事制度が変更されたため、次のとおりとなっている。

(1) 平成二年三月以前の人事制度（以下、昭和四三年四月の職能資格制度導入後の人事制度に限定して、「旧人事制度」という。）

資格は、参与・副参与・参事・副参事・主事・書記一級・書記二級及び書記三級の八等級に分かれている。

この資格に対応する職位は、参与資格については部長・室長・副部長・副室長・店舗長・課長及び相談室長、副参与資格については部長・室長・副部長・副室長・店舗長・課長・相談室長及び次長、参事資格については小型店舗長・課長・相談室長・次長・特別出張所長及び店舗長代理、副参事資格については機械化店舗（出張所）長・店舗長代理及び係長（ただし、一審被告は、副参事資格を取得した者は当初「認定副参事」としての辞令を受け、認定副参事に対しては係長の職位を命じられることがあるものの、機械化店舗（出張所）長・店舗長代理の職位を命じられた例はないと主張する。）、主事資格については係長である（なお、別に「推進役」の職位があるが、一審被告は、その職位の性質上、推進役の職位を命じられている者は、参与資格を有する者から主事の資格を有する者まで全資格に及んでいると主張する。）。

(2) 平成二年四月以降の人事制度（以下「新人事制度」という。）

資格は、部長職（平成二年四月に新設）、副部長職（平成二年三月以前の呼称は「参与及び副参与」）、次長職（平成二年三月以前の呼称は「参事」）、課長職（平成二年三月以前の呼称は「副参事」）、係長職（平成二年三月以前の呼称は「主事」）、上級職員（平成二年三月以前の呼称は「書記一級及び書記二級」）、初級職員（平成二年三月以前の呼称は「書記三級」）の七等級に分けられた。

この資格に対応する代表的職位は、部長職については部長・店舗長及び室長、副部長職については支店長・副支店長・副部長及び副室長、次長職については副支店長・主席（融資・営業）担当・課長及び上席等、課長職については課長・上席（事務・融資・営業）担当、係長職については上級（事務・融資・営業・外為）担当である。

3 昇格試験制度の導入

(一) 昇格試験制度の概要

一審被告は、昭和五三年一〇月、「資格」の付与につき昇格試験制度を導入した。

この制度のもとにおける昇格試験制度運用規程（乙二。以下「運用規程」という。）では、昇格試験の受験資格は「各級満二年を経験したもので自己申告がなされた者」と「書記一級から参事在級のもので、満一年を経験し、人事考課の決定評語が一回目A以上のもので自己申告がなされた者」との二系列とされていた（三条）。

具体的な受験者の確定は、事務局から送付された受験資格者一覧表に基づき、所属長は、該当者に受験の意思を確認し、受験希望者から「昇格試験自己申告表」により自己申告を行わせ、昇格試験受験希望者から提出された昇格試験自己申告表に適性調査表を添えて、人材本部長宛に送付する（六条）。

なお、昭和五七年度の昇格試験までは、所属長が受験希望者の昇格を推薦する場合には、昇格試験自己申告表の推薦欄にその旨を記入する扱いとされていたが、昭和五八年度の昇格試験からは、右推薦制度は中止されている。

(二) 昇格試験の評価項目とその配点

昇格試験の評価項目は、運用規程によると、①人事考課（当該年度を含む直近三か年の能力考課と業績考課）、②推薦、③学科試験（業務知識と専門知識）、④論文試験、⑤面接となっていた（四条、五条）が、昭和五八年度実施の昇格試験以降は、右のうち推薦と面接とが廃止され、人事考課、学科試験及び論文試験の三項目となった。

昭和五八年度以降実施された副参事への昇格試験の評価項目の比重は、全体を一〇〇（一〇〇点）とすると、人事考課五〇（五〇点を限度として配点）、学科試験三〇（三〇点を限度として配点）、論文試験二〇（二〇点を限度として配点）の割合とされていた（五条）。

なお、昭和五八年度から従前行われていた推薦及び面接が廃止された。

(三) 試験の実施

(1) 試験の実施時期については、運用規程七条一項の定めによるが、昭和五八年以降は概ね一〇月から翌年二月までの間に行われている。

(2) 学科試験の具体的な実施方法は、各等級ごとに会場と日時とを指定し、試験時間として一時間二〇分を与えて解答を求めている。

(3) 論文試験の具体的な実施方法は、各等級ごとに会場と日時を指定し、当日、その場でテーマを開示する方法で出題し、試験時間として一時間三〇分を与えて論述させている。

(四) 合格者(昇格者)の決定と結果の発表

(1) 合格者(昇格者)の決定

例年、選考委員会は理事長、人事担当理事を含む役員で構成されているが、副参事への昇格に関しては、合格者の決定は最終的に人事部長に委ねられており、人事部長が合格者を決定している。

(2) 結果の発表

一審被告では、合格者については、原則として四月一日付けの辞令交付をもって、結果の発表すなわち昇格の意思表示をしている。

4 男性職員の係長昇進、副参事昇格時の勤続年数等に関する各種統計数値の対比

(一) 男性職員の係長昇進、副参事昇格時の勤続年数と一審原告らの勤続年数との対比

男性職員の係長昇進勤続年数、最短・最長年数、一審原告らと同期同給与年齢の男性職員全員が昇格した時期については、別表4の(1)「男性職員の係長昇進年齢・副参事昇格年齢及び係長昇進後副参事昇格までの年数」、同表(2)「男性職員(従組員除く)の係長昇進・副参事昇格及び係長昇進から副参事昇格までの最短・最長・平均」、同表(3)記載のとおりである。

(二) 昇格試験の受験者・合格者の男女別推移

昭和五五年度から平成八年度までの間の副参事昇格試験の受験者及び合格者についての男女別推移は、別表C-10「男女別主事から副参事への昇格試験受験者合格者推移一覧表」記載のとおりである(乙二〇四)。

三 一審被告における研修制度

一審被告は、昭和三八年二月二〇日に研修規程(乙六)を定め、同年八月一日には人事部に研修課を設置して、組織的に研修を実施している。

1 入職前の研修

(一) 昭和五九年以前

男子については三浦市に所在する一審被告の α 保養所において宿泊のうえ研修を行い、女子は一審被告本店に集合させて研修を行っていた。

(二) 昭和六〇年三月以降

入職予定の男子及び女子の全員を一審被告本店に集合させて研修を行っている。

2 入職後一定期間の配属と研修

(一) 昭和六一年三月以前

(1) 男子新入職員

① 職務ローテーションによる研修

昭和五八年度入職男子職員は、同年四月一日から同年六月末日まで資金方(具体的職務は資金方補助)、同年七月一日から昭和五九年三月末日まで預金係(具体的職務はカウンター後方で預金通帳作成、端末機操作などを行うオペレーター)、同年四月から同年九月末日まで融資係(具体的職務は融資受付補助)に順次配属された。

昭和五九年度入職男子職員も前年度と同様の部署に配属されている。

② 配属中の職場内研修(O・J・T)

一審被告は、右の男子新入職員に対し、融資係に配属中に限り、その業務遂行途中において、別途用意したチェックリストの挙げる項目について、いわゆるOJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)を行っている。

その他、研修のための職務ローテーション配属中、各部署においてOJTが行われている。

③ 配属中の集合研修

一審被告は、前記男子新入職員に対し、集合研修を行っている。

④ 通信教育

右研修期間中、男子新入職員はFMC(フレッシュマンコース)、簿記講座の各通信教育を受けている。

(2) 女子新入職員

昭和五九年度入職女子職員は、同年四月一日から各店舗の預金係(具体的職務はオペレーター)に配属され、同年八月四日付けの人事発令(ただし、それまでは人

事部付)が行われるまでの間に、必要な職場内研修を受け(為替係に配属された場合は、それ相当の職場内研修を受ける必要がある。)、かつ、端末機操作訓練のため、「新職員端末研修会」(二日間)の集合研修を受ける。右研修は、男子職員に対して預金係配属中に実施される「新職員端末研修会」に対応するものであるが、女子職員がその後多くの場合オペレーター業務に配置されるので、男子の場合よりも入念に二日間にわたって実施された。

なお、右の期間中、女子職員には「新入行員基礎コース」の通信教育が行われた。

(二) 昭和六一年四月以降の入職後研修

一審被告は、「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」(男女雇用機会均等法)九条の規定を受けて、昭和六一年一月二七日に労働省令第二号一条一号が「新たに職業生活に入ることとなった労働者を対象として行われる職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練」を定めたことに鑑み、同年四月以降は、新入職員に対し、男女の性別で区分する研修は実施せず、大学卒業者(書記二級として入職)、高等学校卒業者(書記三級として入職)に区分して、それぞれ集合研修を実施している。

(三) その他の研修

一審被告は、以上のほか、各種の業務上の必要性を充たすために研修を行っている。

(1) 渉外能力開発講座

一審被告は、昭和五九年から翌年十一月までの間、六回にわたり非定期的な単発の研修として、渉外能力開発講座を実施した。

(2) 証券業務外務担当者研修

証券業務外務担当者研修は、社団法人全国信用金庫協会が主催する証券業務外務担当者研修修了試験を受験する者のために、七時間にわたる研修を加盟各金庫が行うこととされているものであり、右研修の実施状況は次のとおりである。

① 昭和五七年度

男子職員には受講受験を義務づけ、女子職員に対しては希望者を受講受験させた。

② 昭和五八年度ないし昭和六〇年度

男子職員には受講受験を義務制とし(昭和五七年度に男子職員は全員受講して合格したので、昭和五八年度は新入男子職員のみ受講して合格した。)、女子職員には希望者を受講受験させた。

③ 昭和六一年度

新入職員については男女を問わず義務制とし、過去年度の入職女子職員については希望制とした。

④ 昭和六二年度

男女とも義務制として、受講受験させた。

(3) 年金夜間講座

年金夜間講座は、昭和五九年五月一六日に得意先係の職員全員を対象者として、年金の仕組み、セールスの方法などの習得を目的として、同日一回限りで実施された。

(4) 金融法務夜間講座、財務分析夜間講座

金融法務夜間講座及び財務分析夜間講座は、いずれも就業時間終了後の夜間に希望者を募って実施している。

(四) 業務遂行能力に関する効果測定

(1) 一審被告は、個々の業務分野ごとに業務上の必要性を充足するため、職務・職能別の研修を行っているが、これら職務・職能別研修とは別に、職員の業務知識を含めた業務遂行能力全般の向上を図るための定期的な研修として、昭和五一年度から「効果測定」を実施している。

(2) 後述する本件和解協定(後記四「一審被告と従組との和解協定の締結」参照)が成立した昭和五五年当時の効果測定は、初級コース及び上級コースの二コースに分けて年四回実施されていた(昭和五六年度のみ年三回)。当時、店舗在勤者で書記一級の者は、必須科目として担当職務、金融法務及び財務分析の三科目、選択科目として融資、得意先及び内部事務から一科目を選択することとされており、主事の場合は右の全科目が必須科目とされていた。

(3) 昭和五七年度以降、効果測定は、担当職務習熟効果測定(対象者は書記三

級から書記一級まで)、資格別知識習得効果測定(対象者は書記三級から無役主事まで。ただし新入職員を除く。)、理解度測定(対象者は新入職員)の三種類に区分された。

四 一審被告と従組との和解協定の締結

一審原告らの所属する従組は、昭和五三年、東京都地方労働委員会(都労委)に従組員の賃金、昇格差別の是正を求める不当労働行為救済命令の申立てをし、昭和五五年一〇月一五日、都労委の立会いの下で、一審被告と従組とは和解協定(乙三。以下「本件和解協定」という。)を締結したが、本件事案に関連する内容については、左記のとおりである(本件和解協定に至る交渉過程において、男女間差別も交渉の対象となっていたか否かについては当事者間に争いがある。)

記

第一章 労使の基本姿勢

一条(正常な労使関係への努力) 一審被告は、本件紛争の原因となった行為が発生したことに対し、遺憾の意を表明し、今後、不当労働行為と疑われるような行為を行わない。

労使双方は、正常な労使関係の確立のために誠実に努力する。

第四草 賃金、身分の是正について

一二条(調整給) 本和解による賃金是正の方法としての「調整給」の算出のために、A、B、C、Dの各テーブルを設ける。

2 各対象者が、現在支給されている本人給金額(解雇されていた者については、これに準ずる金額)と、適用される各テーブルの該当する金額との差額を調整給として、以下各条に従い支給する。なお、この調整給は、臨時給与、残業手当、退職金算定基礎本給の各計算基礎に算入する。

3 後記是正方法により昇格した場合、昇格直前の本人給と調整給との合計額を現行給与体系上の直近の号俸に移行させる。また、期限内に昇格しなかった場合は、直近の号俸に移行させ、調整給を消滅させる。

一三条(男子の取扱い) 給与年齢三三歳以上の者に対し、本和解成立日をもって、現在支給されている本人給金額(解雇されていた者については、これに準ずる金額)とAテーブルの給与年齢に該当する金額との差額を調整給として支給する(ただし、P17、P18、P19を除く。)

2 給与年齢三三歳以上で、同三七歳以下の者に対し、本和解成立後三年以内に、一審被告所定の昇格試験受験のうえ、段階的に主事資格を付与する。

3 給与年齢三八歳以上の者に対し、本和解成立後二年以内に、一審被告所定の昇格試験受験のうえ、段階的に主事資格を付与する。

4 前第三項によって、主事資格を取得した者に対しては、その取得した段階からCテーブルと本人給金額との差額を調整給として支給する。

5 前第三項による主事資格取得者のうち、本和解成立後五年以内に、一審被告の人事制度により適格と認定された者に副参事資格を付与する。

6 現在主事資格を有するP17、P18、P19の三名については、本和解成立日をもって、Cテーブルの給与年齢に該当する金額と本人給金額(解雇されていた者については、これに準ずる金額)との差額を調整給として支給し、本和解成立後三年以内に、一審被告所定の昇格試験受験のうえ、段階的に副参事資格を付与する。

一四条(女子の取扱い) 女子については、後記第二項の者を除き、Bテーブルの給与年齢に該当する金額と本人給金額との差額を調整給として支給し、昭和五六年四月一日をもって、現行給与体系に位置づけ調整給を消滅させる。

2 三八歳以上の六名に対し、Dテーブルの給与年齢に該当する金額と本人給金額(解雇されていた者については、これに準ずる金額)との差額を調整給として支給する。

3 前第二項の適用を受ける者が、本和解成立後三年以内に主事に昇格しない場合、その時点での本人給と調整給との合計額を現行給与体系上の直近の号俸に移行させ、調整給を消滅させる。

五 給与年齢三三歳主事自動昇格制度の導入

一審被告は、本件和解協定締結後の昭和五六年四月一日付けで、「書記一級で給与年齢三三歳になった者」を自動的に主事に昇格させることを制度として取り入れた。

六 新人事制度導入

- 1 一審被告は、平成二年四月一日から新人事制度を導入した。
- 2 従来の資格である「主事」を「係長職」に、「副参事」を「課長職」に呼称を変更した。
- 3 新人事制度導入後、平成三年四月一日付けで係長の職位が廃止された。
- 4 平成二年四月一日から、それまで支給されていた役職手当（責任加給）は全役職において撤廃され、全額本人給に組み入れられた。

第四 争点と当事者の主張

一 争点の概要

1 事実認定について

(一) 一審原告らは、一審被告が昇格昇進等において男女間の差別を設けていたため、女性である一審原告らが本来昇格昇進すべきであったにもかかわらず、主事資格に据え置かれたままの状態であったと主張する。

男女差別の具体的内容としては、① 一審被告における職員の昇格昇進に関する男女別・年齢構成別・同期同給与年齢別等の各種統計データによる昇格昇進状況の実態分析に基づく限り、男女間における昇格格差が実際に存在していることは明らかであると主張するとともに、② 昇格試験制度は女性に対し不公正に運用されており、また、一審原告ら女性に対して行われた職務配置、研修制度及び人事考課、試験問題の内容のいずれの観点からしても、女性、特に一審原告らにとっては、昇格試験に合格できない制度であるとした上、さらに、③ 男性職員については、一定の時期に集中した昇格昇進現象が存在するとともに、最終的に全員が昇格試験に合格している実態にあることを強調し、昇格昇進試験制度の運用では、男性職員のみならず年功加味的要素を加えており、昇格昇進については、男女間における差別を行っていたと主張する。

(二) 他方、一審被告は、職員の昇格昇進について男女間の差別はなかったと反論するもので、その具体的内容は、① 昭和四三年四月から職務職能給制度（能力主義）を導入し、さらに昭和五三年一〇月から昇格試験制度を設け、昇格試験の成績結果に基づいて職員の職務遂行能力に対応する「資格」付けを行い、それに対応する職位（役職）に就任させているものであって、昇格試験は公正に運用されており、昇格昇進において男女間の差別は一切ない、② 一審原告らの男女職員に関する昇格昇進状況の実態分析に基づく主張は、データ資料の抽出が偏っており、女性職員の在職（勤続）年数、同期同給与年齢を基準とした女性職員のみ分布状況、女性受験資格者の内の昇格試験受験者数をも分析の対象に含めた場合には、昇格について男女間に格差は存在しない、③ 男性職員が昇格試験に合格しているのは、不断の努力の結果であり、一審原告らが昇格試験に合格しないのは努力をしないことによるものであることは、一審原告らがこれまでに受験した得点状況から明らかであり、④ 勤怠状況についても、他の職員の平均を上回る遅刻早退を示している者も存在することを強調し、いずれにしても、一審被告においては、昇格昇進については、全て昇格試験の成績に依拠しており、男女間の差別は一切存在しないと主張する。

(三) なお、一審被告は、原審が、一審原告らの主張していない昇格昇進における労使慣行の存在を認定し、一審原告P1を除くその余の一審原告らについて、昇格した地位の確認と差額賃金・退職金の支払を命じたのは、弁論主義違背であるとともに、そもそも、労使慣行は厳格な要件を具備した場合に初めて認定されるべきものであるのに、その要件の存否に関する事実の存在についても、何ら説示されていないと主張する。

2 法律の解釈適用について

(一) 一審原告らは、昇格請求権については、公序に基づく請求権、労働契約、就業規則三条、労働基準法一三条及び九三条に基づく請求権として構成できると主張する。

(二) 一審被告は、① 一審原告らの主張する昇格請求権は、実体法上の根拠に乏しいものであると認められず、一審被告の職員は、一審被告の昇格させる旨の意思表示により初めて昇格するものであるし、また、一審原告ら求める課長職（旧人事制度における副参事）等への昇格は、一審被告の有する経営権の一部であるから、当然には発生しないものであり、② また、昇格差別に基づく慰謝料及び弁護士費用相当額の損害賠償については、一審被告に故意過失はないと主張するほか、③ 本訴提起から三年以前の請求部分は、同様に消滅時効が完成していると主張した（なお、一審被告は、当初、昇格により差額賃金が発生していたとしても、本訴提起の二年以前の部分については消滅時効が完成しているとも主張

していたが、一審原告らが二年以前の差額賃金の請求については減縮したため、賃金請求についての消滅時効の成否は争点でなくなった。)

二 男女間の昇格昇進における格差の有無について

1 全体的状況

(一審原告らの主張)

(一) 一審被告における昇格昇進の仕組み

一審被告では、次のように資格と職位が連動して昇格昇進していく仕組みとなっている。

(資格) 書記3級→書記2級→書記1級→主事 係長→副参事 店舗長代理

職員は、書記三級、書記二級、書記一級へと順次昇格し、主事に昇格すると同時にあるいは主事昇格後一、二年の間に係長に昇進し、係長になった者は一定の年限の間に副参事に昇格し、男性職員は、最終的には全員副参事に昇格するという実態にある。

右のような職位と資格が連動していることから、職位が上がらなければ、すなわち、係長に昇進しなければ、副参事以上の資格に昇格しないし、資格が上がらなければ、職位も上昇しない仕組みとなっている。

(二) 男女職員間における昇格昇進についての格差の存在

(1) 副参事以上の男女別構成比

昭和五六年から昭和六一年に至るまでの副参事以上の男女別構成比を見ると、別表C-5「副参事以上の男女別構成比」表のとおり、女性は継続してたった一人であるのに対し、男性は、昭和五六年が二〇六名、昭和五七年が二二四名、昭和五八年が二二八名、昭和五九年が二三八名、昭和六〇年が二五三名、昭和六一年が二五八名となっている。比率でいえば、男性は右の六年間一貫して九九・五ないし九六パーセントを占め、女性は常に〇・四ないし〇・五パーセントに過ぎない。また、右副参事以上の男性中、副参事より上位の資格である参事以上の資格取得者は平均で三七・二パーセントという高率に達している(甲四五)。

(2) 四二歳以上の男女職員の内副参事以上の分布状況

四二歳以上の男女職員のうち、副参事以上に昇格している者の人数を年度ごとにみると、男性職員については、昭和五七年度において総員一三二名中一三一一名が、昭和五八年度では総員一四三名中一四二名が、昭和五九年度では総員一五二名の全員が、それぞれ副参事以上に昇格している。

これに対して、女性職員については、右のいずれの年度も、一人も副参事以上に昇格しておらず、全員が主事にとどまっており、その内容は、昭和五七年度が一二名、昭和五八年度が一三名、昭和五九年度が一五名で、その状況は、別表C-6「42歳以上の男性の副参事以上の割合(除従組員)」、「42歳以上の女性の副参事以上の割合」のとおりである(甲四六)。

(3) 評価

別表C-5「副参事以上の男女別構成比」及び「四二歳以上の男女職員の内副参事以上の分布状況」から明らかな如く、男女の昇格昇進については著しい不均衡が生じているのであって、これは、係長昇進あるいは副参事以上の昇格試験において、女性が合格することが困難となるような業務配置等を行った結果によるものであって、男女差別に基づく「格差」を示すものである。

(三) 年功加味的昇格昇進の実際の状況

(1) 係長昇進に関して

① 一審被告の規定上は勤続何年で係長になるという規定は存在しないにもかかわらず、男性職員については、昇格試験制度導入の前後の区別なく、どの期を選択しても、イ 早い者で勤続一〇年ないし一一年の間に、ロ 大多数の者が勤続一一年から一五年までの間に係長へ昇進し、同期間内に特に昇進が集中していること、ハ 例外的に昇進が遅い者であっても、勤続一五年までには全員が最終的に係長に昇進していることを示しており、係長昇進での男性職員についてのみ年功加味的運用が行われた事実が鮮明に現れている。

② 特に、各期(ただし一審原告P1を除く。)の男性職員の係長昇進については、昇格試験制度導入の前後にかかわらず、男性職員は在職年数に比例してきれいに右上がりに昇進し、結局は一〇〇パーセント係長に昇進している事実が見られる。一審被告の主張するように、一人ひとりの職務能力を人事考課に基づき個別具体的に判定し、管理職である係長に適切な人物を「裁量」によって決定して昇進させていたという

のであれば、一六年にわたる各期ごとの昇格がこれほどまでに同一の曲線になるこ

とは、経験則上あり得ないし、全員が一定勤続年数の間に一〇〇パーセント係長に昇進するという事も経験則上あり得ない。

③ 以上のことからすれば、係長昇進については、一審被告が男性のみに強度の年功加味運用を制度的に行ってきたことが明白である。

④ なお、副参事昇格試験の受験資格は、係長職位の有無に区別なく与えられているが、実際には非係長の受験者で副参事に昇格したものはおらず（ただし、一名を除く。この者は推進役になっていた。）、事実上、係長であることが後に述べる副参事昇格の前提になっていた。

（２） 副参事昇格に関して

一審被告では、男性職員については係長昇進の場合と同様であって、副参事昇格についてどの入職期を選択しても、① 早い者で勤続一三年ないし一四年の間に、② 大多数の者が勤続一四年から一五年までの間に副参事へ昇格しており、同期間に特に昇格が集中していること、③ 例外的に昇進が遅い者であっても、勤続一三年ないし一四年までのおよそ七年の間に昇格しており、その後の昇格者もいるが、最終的には全員が副参事に昇格していることを示しており、副参事昇格においても、男性職員についてのみ年功加味的運用がおこなわれた事実が鮮明に表れている。

（３） 昇格試験によらない昇格（例外的措置）の適用

一審被告は、昇格昇進については昇格試験による合格が絶対要件の如く説明をしているが、昇格試験の合格によらない昇格昇進を認めた次の事例が存在し、昇格昇進について年功加味的運用を示すものである。

① 本件和解協定後の従組員一四名の昇格事例

前述した昭和五五年一〇月に締結された本件和解協定に基づき、従組員一四名の男性職員については、五年以内に一審被告の人事制度により適格と認定された者を副参事に昇格させるとの合意内容であったにもかかわらず、一四名の従組員全員を試験の合否に関係なく副参事に昇格させている。これは、同一四名と同期同給与年齢の労組員全員或いは大部分が副参事に昇格しているにもかかわらず、従組員については副参事に昇格しないのは組合差別との指摘を受けたことにほかならず、労組員の昇格昇進について年功加味的運用がされていないのであれば、本件和解協定を受け入れることもないし、また、試験の合否にかかわらず昇格を受け入れることもないはずであっ

て、これを受け入れざるを得なかったのは、労組員に対する年功加味的な昇格昇進が行われていたことによるものである。

② 政治的配慮による昇格事例

一審被告は、昭和五七年度の昇格試験において、昇格試験の合否の成績にかかわらず、政治的配慮との見地から、男性職員一名（労組員）を昇格させており（甲四八）、男性職員に対する年功加味的な昇格昇進の一事例である。

③ 抜擢人事による昇格昇進の事例

一審被告では、「抜擢人事」と称して四名の男性職員を昇格試験の結果に関係なく、「副参事以上の資格者の中から一審被告が必要とする職務遂行能力を有する職員」に該当するとして昇格させているが、例えばP20職員については「抜群の能力があると評価していたにもかかわらず、同人は長年に亘り昇格試験を受験しなかったため、一審被告は同人が労組役員であった関係で自ら昇格することに戸惑いがあったものと考え、特別に昇格させるべきである。」との判断に依拠して昇格させたと説明するのは、同様に年功加味的な昇格昇進の一事例である。

（４） 年功加味的運用からの女性排除

① 一審被告は、「女性は管理職にはしない」という意図を持って、女性については年功加味によって係長に昇進させるとか、その後副参事に昇格させるということをしなかった。すなわち、一審被告においては右のような差別意思に基づいて、女性については年功加味的運用から排除した結果、一審原告ら女性は、係長昇進及びその後の副参事昇格を受けることができなかった。

② 他方、男性職員全員が副参事昇格試験に合格していることは、人事考課そのものに年功を加味するか、合格させるために試験の結果にかかわらず年功を加味して合格を認めるかして、年功的昇格を認めていることにほかならない。

（四） 一審被告の主張に対する反論

一審被告は、都内の他の信用金庫との対比をした場合、一審被告の全係長における女性職員の比率、全職員における女性係長の出現率がより高いと主張するが、他の信用金庫においても男女差別が存在することに他ならず、一審被告では、男女差

別が行われていないことを裏付けるものではない。

(一審被告の主張)

(一) 副参事以上の男女別構成比

昭和五六年度から六一年度までの副参事以上の男女別構成比は、昭和五六年以前の歴史(職務職能給の導入、昇格試験の受験の有無・合否、昭和五五年の本件和解協定による資格付け等)があつて、右の比率になつたものにすぎない。

(二) 四二歳以上の男女職員の中の副参事以上の分布状況

副参事以上の男女別構成比において指摘した事情と同様であるほか、副参事昇格試験の受験有資格者数、有資格者中の女子職員の現実受験者数に着目することが必要である。

なお、昭和五七年度から昭和五九年度の女性職員四二歳以上の人員のうち、一審原告らが人数で過半を占めている事情をも考慮に入れるべきである。

(三) 年齢別人員構成の分布状況

(1) 一審被告職員の昭和五五年一月以降の年齢別・男女別人員構成は別表C—7「年齢別・男女別人員構成表(1)」、C—8「年齢別・男女別人員構成表(2)」記載のとおりである。因みに、三三歳主事自動昇格制度(昭和五六年から平成八年四月まで実施し、翌年から廃止された。)の適用によって副参事昇格試験の受験資格を得る満年齢三六歳以上に達した人数を比較してみると、女性職員は男性職員のほぼ一〇分の一で推移している(男性職員はその後参事以上に昇格する者も出てくる。)

(2) 右両表によると、男性職員と女性職員のそれぞれの多数が存在する年齢層の違いや女性職員の受験有資格者中に占める一審原告ら女性職員の比率の大きさが一目瞭然である。

(3) 右両表を基に算出したC—9「年齢別・男女別入退職人員内訳表」によると、女性の場合、昭和五五年以降も今日に至るまで、三〇歳に達する前に退職してしまう者が如何に大量に存するか明らかである。その退職者の数は、昭和五五年から昭和五九年にかけては、順次六七名、八五名、七七名、五九名、五一名であり、右の数は、平成五年から平成九年にかけては、順次二八名、二二名、二三名、一五名、一四名と急速に減少しているものの、相変わらず女性職員は、三〇代に達するまでに退職してしまう傾向が顕著である。なお、昭和五五年から平成九年までの退職者累計数をみると、男性職員が二二五名に対し、女性職員が七七二名に上る。

(4) 以上に明らかにしたように、副参事昇格資格を得るまで勤務を続ける女性職員の人数は、極めて少数であることに注目すべきである。

(四) 女性職員による昇格試験の推移

(1) 男女の資格・職位の格差の判断に当たり、男性職員と女性職員の比率を同期同給与年齢を基準として絶対数を比較し、その上で比率を見ることでは大量観察を行ったとは言えない。副参事昇格試験の受験資格の有無、さらに受験資格を有する者の中で実際に受験する者と受験しない者とを区別することなく、男女の副参事の絶対数を算出しても無意味である。

(2) 男女別に副参事昇格試験につき有資格者中で現実に受験した者を見る必要があるところ、別表C—10「男女別主事から副参事への昇格試験受験者合格者推移一覧表」から一見して明らかとなっており、女性職員については、そもそも受験資格を有する者が僅か一〇パーセントないし二〇パーセント程度で、男性職員に比して少ないばかりか、現実に受験する者は、極めて少数に止まっているのである(乙二〇四)。

(3) 一審原告ら従組所属女性職員のほかでは、昭和六二年度に初めて二名、昭和六三年度に五名、平成元年度に五名、平成二年度に四名、平成三年度に三名、平成四年、同五年度にそれぞれ四名の受験者が出現したに止まり、平成元年度以降に増加傾向が生じたにすぎない。

(五) 副参事受験資格者と男女受験者の合否

(1) 副参事受験資格者と男女受験者の合否の状況

副参事昇格試験受験の有資格者と有資格者中で現実に受験した者、受験の結果合格した者を男女別、年度別にみると、別表C—10「男女別主事から副参事への昇格試験受験者合格者推移一覧表」記載のとおりである。

なお、五六年四月に主事自動昇格制度が導入され、主事資格取得から二年の経過により副参事昇格試験を受験できるようになつたため、導入後二年経過した昭和五八年度からは、女性有資格者が一気に増えた。

(2) 考察

右資料データから明らかなように、昭和五五年度から平成八年度までを通覧すると、男性職員の副参事昇格試験の受験者合計二一三六名中、合格者は二七二名で合格者出現率一二・七パーセントである。これに対し、女性職員の受験者合計は一〇〇名（うち一審原告らが延べ人数五〇名分を占める。）ある中で合格者は六名で合格者出現率は六・〇パーセントである。一審原告らを除く女性職員の合格者出現率は期せずして一二・〇パーセントとほぼ男性職員と同率となるのである。このことも昇格試験制度が厳格・公正に運用されている証左である。

(六) 都内信用金庫との対比

(1) 昭和五〇年から平成九年まで二二年間の都内信金と一審被告の係長中の男女比率の推移をみると、昭和五〇年から平成元年までの全係長中の女性比率においては、一審被告は一貫して都内信金の比率（一パーセント台）の倍以上の数値を示している（乙二〇八

、二一二ないし二二三。なお、平成二年四月以降は、一審被告において制度改定をしたため、数値の比較をすることは意味がない。）。

(2) また、全職員の中での女性係長の出現率についても、都内信金と比較した場合、一審被告では係長中の女性比率の場合と同様、昭和五〇年から平成元年まで二倍、時には三倍の比率で推移している。

(3) 右のように、一審被告は、都内信金中においても、女性職員の処遇について、決して劣るものではない。

(七) 年功加味的運用に関して

(1) 係長昇進、副参事昇格について

① 一審被告において採用している職能資格制度の下では、当該職員の職務遂行能力を基準として昇格を行うのであって、年功的要素は基準としていない。もっとも、昇格試験制度導入当初、書記三級から書記一級までの昇格については、補助的に年功的要素を昇格基準として加味しており、昭和五六年一月から主事への昇格についても、昇格試験の合格を原則としつつ三三歳自動昇格制度を取り入れたが、副参事への昇格については、昇格試験に合格することが要件であり、年功的要素を排除している。

② 係長昇進、副参事昇格の時期が、一定の勤務年限を経過した時点にある程度集中しているのは、入職以後の知識・能力を付けた時期が係長昇進の時点であり、昇格試験の合格時点と重なっているにすぎず、年功加味的運用を基礎付けるものではなく、多くの男性職員が昇格試験に合格するのも、普段の弛みない努力の成果であり、これまた年功加味的運用を基礎付けるものでもない。

③ なお、後述（2「個別的状況（一審原告らと同期同給与年齢の男性職員の昇格昇進状況）」、七三（一審被告の主張）（二）（2）「同期同給与年齢職員の昇格状況」各参照）するように、同期同給与年齢の男性職員における昇格試験の合格年度が千差万別であることは、年功加味的運用を一切していないことを裏付けるものである。

(2) 昇格試験によらない昇格（特別措置）の適用事例に関して

① 従組員一四名の昇格は、同従組員らが副参事昇格以前に副参事と同等の賃金を既に取得しているものであって、この措置は、本件和解協定の取り決めに従い、従組の要求によって発生した一回限りの救済的措置にすぎず、この措置の該当者の中にたまたま女性職員が存在しなかったことによるものであって、男性職員のみに限って対象者を選別したことによるものではない。

② 昭和五七年度

副参事昇格試験において、合格点に達していない無役の労組員を昇格させるようなことはない。

③ 抜擢人事について

抜擢人事は、運用規程によるのではなく、規程上の根拠のない特別の昇格人事であって、業務上の必要性が存した場合に副参事以上の資格者の中で一審被告が必要とする以上の職務遂行能力を有すると判断した職員に対し、昇格試験制度とは全く別の人事政策により、人事部長の進言に基づき、理事を構成員とする常務会の審議を経た上で、理事長が昇格決定する人事であり、副参事昇格場面とは性格を異にしている。そもそも特別昇格を命じられた四名の者は、副参事に昇格したものではないのみならず、次のとおり、一審被告の幹部職員人事に伴う高度の人事政策に基づくものである。

ア P 2 1 の昭和六一年一〇月一日付けの参事から副参与への昇格は、昭和六一年

九月末日付けでβ支店長が退職するに伴い、後任人事が予定されることになったことによるものであって、当時、支店長職に就き得る資格者（副参与）を当てることができなかつたため、急遽特別昇格をさせた上で、同人をγ支店次長からβ支店長に昇進させたものである。

イ P20の昭和六三年四月一日付けの副参事から参事への昇格は、一審被告において抜群の能力があると評価していたにもかかわらず、同人は長年にわたり昇格試験を受験しなかつたところ、一審被告としては、同人が組合役員をしていた関係で自ら昇格することにとまどいがあったものと考え、特別に昇格させるべきであると判断したことによるものである。

ウ P22の昭和六三年四月一日付けの副参事から参事への昇格は、一審被告において右P20と同様の判断をしたことによるものである。

エ P23の昭和五六年二月二日付けの副参事から参事への昇格は、三年一〇か月後にβ支店の開設が予定されており、同人がその開設準備室委員長、引き続いて支店長として予定されていたので、急遽支店長職の前提としてδ支店次長に任命するため、次長に要求される前記昇格を行ったものである。

(八) まとめ

以上のとおり、一審被告において、職務職能給制度ないし能力主義が採用されて長年月経過し、同期同給与年齢における各職員の昇格昇進時期に相違が生じたものであって、昇格昇進時期のバラツキをもって「格差」が存在すると認定することはおよそ筋違いである。なお、一審原告らは昇格試験を受験すること自体稀であった。

2 個

別的情況（一審原告らと同期同給与年齢の男性職員の昇格昇進状況）

(一審原告らの主張)

(一) 昇格昇進の状況

(1) 一審原告らと同期同給与年齢の男性で係長、副参事に最も早く昇進・昇格した者の年齢及び勤続年数と最も遅く昇進・昇格した者の年齢及び勤続年数は、それぞれ別表4の(1)「男性職員の係長昇進年齢・副参事昇格年齢及び係長昇進後副参事昇格までの年数(平成五年)」表記載のとおりである。そして、右の表を更にまとめて昇進・昇格の最短及び最長を整理すると、別表4の(2)「男性職員(従組員除く)の係長昇進・副参事昇格及び係長昇進から副参事昇格までの最短・最長・平均」記載のとおりである。

(2) 一審原告らと同期同給与年齢の男性が一〇〇パーセント係長に昇進し、一〇〇パーセント副参事に昇格した年度と平成五年現在の昇進・昇格状況は別表4の(3)記載のとおりである。

(3) 一審原告らは一人として、係長への昇進・副参事への昇格試験に合格していない状況にある。

(二) 考察

右データ資料によると、次の事柄が指摘ができる。

(1) 男性の係長への昇進は、最短の者は勤続一〇年ないし一一年、年齢二八歳ないし二九歳であり、最長の者でも勤続一四年ないし二〇年、年齢三二歳ないし三八歳であり、特段の事情によって昇進が遅れた例外を除けば遅くとも勤続一六年で、平均すると勤続一二年ないし一三年、年齢三〇歳八か月である。

(2) 副参事への昇格は、最短の者は勤続一三年ないし一四年、年齢三一歳ないし三二歳、最長の者で勤続二〇年ないし二九年、年齢三八歳ないし四七歳であり、特段の事情によって昇格が遅れた例外を除けば遅くとも勤続二三年で、平均すると勤続一七年ないし一八年、年齢三五歳一か月である。

また、係長昇進から副参事昇格までの年数は、最短で一年、最長で一五年であり、特段の事情によって昇格が遅れた例外を除けば、遅くとも六年ないし七年であって、平均年数は四年五か月である。

(3) 店舗長代理への昇進は、副参事昇格後二年が経過すると、特段の事情がない限り昇進しており、遅くとも勤続二五年で昇進する。

(4) 一審原告らがない入職年度である昭和三六年、昭和三八年、昭和三九年入職の男性の昇進・昇格状況をみても、昇格昇進する勤続年数は同様である。

(5) 男性が、右のように少なくとも係長、副参事までは一〇〇パーセント昇格昇進しているのに比し、女性は

昭和二五年から昭和六三年までの三八年間で、在籍者は概算でも二〇〇〇名以上に及ぶが、係長に昇進しているのは僅か九名、副参事に昇格しているのは一名にす

ぎない（ただし、外に三名は本件提訴後に昇格した。）。

(6) 一審被告は、係長出現率が男性二二・九パーセント、女性二〇パーセントで男女差はないと主張し、昭和六二年度の三三歳以上の人数中の「係長」の割合をもって比較しているが、男性は店舗長代理、次長、店舗長に昇進しているのだから、「係長以上」の合計人数の割合を出さなければ男女格差の比較の意味はない。

(7) まとめ

以上のとおり、一審被告における昇進・昇格について、著しい男女の格差が存在することは、統計的にみても明らかである。

(三) 一審原告P2、同P3、同P4及び同P5に固有の問題

一審被告は、副参事への昇格は昇格試験に合格することが条件であるとしているが、同一審原告らについては、昇格試験導入時の昭和五三年には同期同給与年齢の男性は、一〇〇パーセント副参事に昇格しているのだから、昇格試験は関係がない。

(一審被告の主張)

(一) 入職後年月を経るとともに知識、経験が豊富となり、実務能力を備えて、係長に昇進し、昇格試験に合格して副参事へ昇格していくことは当然のことであり、その間、昇格昇進について遅速の差が生じるのは、個人差によるものである。なお、多くの男性職員が昇格試験に合格するのは、普段の弛みない努力の成果であり、これをもって男女格差と見ることはできない。

(二) 男性職員の多くが最終的に昇格昇進を果たしているのも同様であって、一審被告が男女差別をした結果でないことは言うまでもない。なお、昇格者の昇格までの受験歴を見ると、全てが断念せずに昇格するまで受験を続けた成果でもある。

(三) 一審原告らは、副参事（課長職）への昇格のために必要とされる昇格試験を受験せず、あるいは受験しても不合格であるために昇格しなかったまでのことであって、昇格試験制度を度外視しても、昇格をさせないことが不当であると評価される特段の事情は、本件の場合には存在しないし、一審原告らが求めている昇格に値する職務能力を有しているとの立証もなされていない。

三 職務配置・研修等の実態

(一審原告らの主張)

1 職務配置における差別

(一) 一審原告らの一審被告各支店等における職務配置歴については、別表3の

(1) ないし(1

3) 記載のとおりであるが、一審被告は、一審原告ら女性を各人の能力や適正を考慮せず、一審被告の基幹的業務である融資受付や得意先係への配置をすることなく、営業管理係等の単純反復労務を主たる内容とする職務のみに長期間配置した。

(二) このため、一審原告らは、融資受付や得意先係に必要な業務知識が得られないばかりか、このような基幹的業務を経験していないことが理由となって、人事考課査定・係長昇進・副参事昇格試験等のすべての場面における差別を合理化する手段として利用され、昇格昇進からも排除され、更には、一審原告らが是正を求めているような賃金格差を生ずる原因となっている。

(三) なお、一審被告は、管理職になるためには得意先・融資受付など一定の職務経験を必要とするという建前をとっており、男性は原則としてすべての職務に配置し、例外的に全部の職務に就かせることが無理でも、融資受付又は得意先係のいずれかには必ず配置するのに対し、女性をそのいずれにも全く配置しないことは、一審被告には、そもそも女性を管理職に昇格昇進させる意思がないからである。

2 職務配置の差別を通じての研修差別

(一) 差別の実態

一審被告は、研修を重視しており、その研修規定においても、「職場内研修」(OJT及び集合研修)が中心に位置付けられ、職務に連動して多くの研修が行われており、女性が融資受付、得意先係の職務から排除されていれば、当然その分野の研修を受ける機会も与えられない。

また、一審被告においては、その業務の必要上多数の通達が出されているが、特に融資受付、得意先係の業務に関しては通達の量が多く、これらの業務に従事していれば、通達を通じて業務知識を身につけることができるが、これらから排除されている女性には業務知識を会得する機会がない。

(二) 差別と昇格試験の関係

一審被告が実施している昇格試験における学科試験問題においては、融資受付、

得意先係の専門的な業務知識や通達の理解を問う出題が多く、研修の機会を得られない一審原告らを含む女性職員にとっては、昇格試験に合格することができないことになる。

3 係長への昇進差別

(一) 昇進差別の実態

係長に昇進するには、昇進試験はなく、一審被告の裁量による。ところが、係長への昇進で差別され、ヒラ主事のままに据えおかれると、その後勤続年数が長期になっても、一切の昇格昇進から排除されるという仕組みになっている。

男性は個人によって多少の違いはあるものの、主事経験が平均二年、勤続一、二、三年、遅くとも一五、六年で係長に昇進しているのに、女性については、女性であるという理由のみで係長昇進から常に排除されている。

(二) 職務配置と昇進差別

(1) 一審被告において、係長昇進は、部門長や店舗長など上司の進言に基づき、人事部で人格・識見・統率力など各種能力を総合的に検討して決定されるとしており、平成二年三月以前の主事に対する人事考課の評定項目は、業務管理能力（目標設定計画能力・組織化能力・問題解決能力・業務遂行能力・判断力・企画力・折衝力）、人事管理能力（伝達能力・部下育成能力・統率力）、執務態度、基本的能力（業務知識・技能）、専門的知識、識見とされている。

(2) このため、同じ主事でありながら、男性と女性とでは職務配置の差別が行われ、ひいては評定項目についても有利不利が生じ、これが人事考課についての男女差別に不可分に連動している。

特に、評価項目との関係では、男性が融資受付や得意先係を含め原則としてすべての職務に配置され、その経験の積み重ねの上に仕事をしているのと比較して、事務係・融資係のうちでも、融資事務や担保・督促という定型的な事務しか経験したことのない女性の評価が低く査定されるのは必至である。

(3) また、係長昇進のためには上司の進言が要件であるが、管理職になるためには融資受付や得意先係の経験が必要とされているのであるから、これらの経験のない女性について進言することも考えられない。

(三) 係長昇進差別と副参事昇格試験との関連

昭和五三年に試験制度が導入されて以来、新人事制度が導入される平成二年四月までに、試験に合格したとして副参事に昇格した者は一五七名であるが、これらはすべて係長である。そして、副参事への昇格試験は係長でなければ合格しないというのは、一審被告の職場においては周知の事実であり、後述（四）「不公平・不公正な学科試験」参照）するように、実際の試験問題も係長でなければ的確に解答することができないものが多いため、係長職に昇進できない女子職員は、副参事昇格試験に合格することができない。

(一審被告の主張)

1 職務配置について

職務配置については、公正・公平に行っており、係長は単なる業務処理だけでなく、業務知識と関係のない管理上の職務が多くを占めており、学科試験の業務知識の習得に関し有利な地位にあるわけではない。

なお、副参事昇格試験の問題は、配置された職場に漫然と勤務しているだけの知識では無理であり、ある程度の自己研鑽をしないと、相当程度の得点を取ることは困難である。

2 研修差別について

(一) 一審被告としては、対象者を特定した「渉外能力開発講座」、「新任融資受付者研修会」等を含め複数の研修会を実施しているが、これは各種の業務の必要上実施をしているのであって、昇格試験合格のための受験勉強的な研修を実施しているのではない。

(二) 一審被告では、「金融法務夜間講座」と「財務分析夜間講座」をいずれも就業時間終了後に希望者を募って開催していた。

(三) また、昭和五七年以降、業務知識と専門知識を中心として年一回、書記三級から無役主事を対象とした「資格別知識習得測定」を実施しており、業務知識と専門知識の習得につき十分に配慮している。

3 係長への昇進差別について

一審被告では、管理者である係長として適任か否かにつき、人物・識見を総合して昇進の判断をしているのであって、男性とか女性とかの性別を理由として決定し

ているのではない。

四 副参事昇格試験制度について

(一審原告らの主張)

1 不公正・不公平な副参事昇格試験制度及びその運用

副参事昇格試験は、係長でない無役の主事（ヒラ主事）が受験をしても合格しない制度となっているばかりか、運用面においても、係長であることが副参事昇格試験合格の絶対的条件となっているのであって、無役の一審原告らが合格しないのもこのような制度と運用の結果である。

ところが、女性は、女性であるが故に不合理な差別的取扱を受け、年功加味の運用から排除され、原則として係長に昇進していないのであるから、昇格試験受験の有無及びその結果を問題にするまでもなく、副参事には昇格できない仕組みとなっている。

2 不公正・不公平な人事考課

(一) 人事考課の実態

(1) 副参事昇格試験においては人事考課の占める割合が五〇パーセントとなっているから、人事考課が試験の合否に決定的な意味を有している。

ところが、係長でない女性職員は、評価要素、評定者及び評価の仕方等あらゆる点からみて、係長である男性職員に比して圧倒的に不利な立場に置かれている。その根本原因は、一審被告における女性職員に対する差別的労務政策にある。例えば、副参事昇格試験に合格するためには、人事考課の占める割合が五〇パーセントとなっていることから、人事考課における決定評語がA以上でなければ合格できない試験となっている。

(2) そこで、一審被告は、女性職員については人事考課の評定が上がらないように差別の仕組みを設け、或いは差別的人事考課を放置し、後述するような不公正、不公平な人事評定を行っている。

(二) 不公正・不公平な評定要素

人事考課における評定要素は能力考課と業績考課とからなっているが、いずれも無役である女性職員にとって明白に不利である反面、係長に昇進する男性職員にとっては有利となっている。

(1) 能力考課は、管理者用の評定要素表を使用し、管理者として部下がいることを想定した評価要素となっているが、無役である女子職員にとっては縁のない要素であるから、この評価要素によって評価すれば、部下を有している男性職員である係長は圧倒的に優位に立ち、無役の主事である女性職員は低く査定され、圧倒的に劣位に立たざるを得ない。

(2) 業績考課も評定要素に管理職の立場からのものが含まれており、係長である男性職員にとっては、同様に有利となっている。

(三) 不公正・不公平な評定者

一審原告ら無役の主事に対する人事考課の第一次評定者は、一審原告らと同様に副参事昇格試験の受験を目指す係長の職位にある主事（男性職員）であり、いわばライバルの関係にある者が査定をするのであるから、公平・公正な評定を到底期待することはできない。さらに、一審原告らの第二次以降の査定者は、別表5の

(1) 及び(2)「査定者一覧表」記載のとおり、従組員に対して過去に暴力をはじめとする人権蹂躪を重ね続け、現在においても従組員に一線を画し敵視する態度を取り続けている労組の元幹部であるから、従組員である一審原告らに対しては、公平・公正な人事考課を期待できない。

(四) 不公正な職務配置のもたらす影響

女性職員がいずれも単純・定型的な仕事を中心の職務に配置されているのに対し、男性の大部分は、職務ローテーションにより、順次職務について幅広い能力を身に付けて行く。このように、女性は差別的な職務配置により、職員としての知識や技能の習得、経験を積む上で圧倒的に不利な状況に置かれており、一審原告ら女性職員がどんなに努力しても、得意先係からも融資受付からも排除され、長期間にわたって事務的・定型的な仕事の繰り返しを強いられているので、日常の仕事の中で「問題解決能力」、「企画力」、「折衝力」や基本的な能力部分である融資受付や得意先係の業務知識や専門知識等を取得することは、不可能な状態にある。

3 不公平・不公正な学科試験

(一) 男性職員は、融資係、得意先係及び事務係等に幅広く配置され、各係の仕事を通じて試験に必要な業務知識を習得するとともに、特に融資受付、得意先の仕

事を通じて専門知識を習得し、習得した知識を日常の業務で駆使し、能力を伸ばして行くことができる。他方、一審原告ら女性職員は、職務配置の差別によって、融資受付、得意先係の職務に配置されていないので、学科試験の業務知識のうち融資受付、得意先係の職務に関する問題については、不利な立場に立たされるばかりか、専門知識については、日常業務で関与していないために、知識を習得する機会をも著しく奪われている。

その上、一審被告の研修、通達類の配布は、職務配置に連動して行われているので、融資受付、得意先に配置されていない一審原告ら女性職員は、試験問題に関連する知識を修得する機会も奪われている。

また、学科試験の問題は、係長の職務（特に融資係長と得意先係長）に関連する問題が圧倒的に多く、係長研修が行われる係長にとって有利になることはいうまでもない。

(二) これらの職務配置・研修差別及び係長昇進差別によって受ける一審原告ら女性職員の学科試験における不利益は、一審被告が主張するような、事前に配布される範囲の広い項目だけのガイダンスや担当職務の配転のわずかの調整ではいささかも回復しない。

4 不公正・不公平な論文試験

(一) 論文試験の問題は、管理者としての立場での回答を求めるものが多く、係長の職務と権限そのものあるいはそれに密接な関係がある上、係長研修の内容と密接に関連しているため、係長になっている男性職員が、無役の主事である一審原告ら女性職員に比較して、圧倒的に優位に置かれている。

(二) なお、一審被告の論文試験は、問題が抽象的で採点者の主観により採点が大きく動きやすく、論文試験自体が客観的評価に乏しい試験でもある。

(一審被告の主張)

1 昇格試験制度及びその運用について

係長に就任していることは、副参事昇格試験合格の要件とはなっておらず、このような運用もしていない。能力・識見・統率力に優れた職員が係長に就任しているため、これらの職員が副参事昇格試験に合格することは当然のことであり、男女差別の結果ではない。

2 人事考課について

(一) 一審被告は、主事資格者の職員の中から能力、識見、統率力等の優れた職員を係長等の役職に就任させているので、係長の人事考課が相対的に良好となるのは当然のことである。一審原告らに対する評定結果を見ても、女性職員であるが故に一律の評定をしているのではなく、各人別に異なっているため、女性であることを理由とした低い評価をしていないことは明らかである。

(二) 第一次評定者は係長ではあるが、できる限り公正を確保するため、必要に応じて評定者訓練等を実施し、人事考課の目的を十分理解させ、主観的判断を排除するように指導訓練をしており、評価は公正に行われている。

(三) 一審原告らは、無役で部下のいない主事に対する評定の仕方が困難であると指摘するが、無役で部下のいない主事は一審原告らにとどまらず、男性の無役主事も多数存在しており（昭和六二年四月一日時点では、無役主事総員一四〇名中男性一一二名、女性二八名）、男女の差別とは全く関係がない。

(四) なお、一審原告ら全員が受験した昭和六二年度、平成元年度の昇格試験における人事考課、学科試験の得点状況は、別表C-4「一審原告らの副参事昇格試験の得点一覧表」記載のとおりであり、一審原告らの人事考課点を各受験年度における受験合格者の人事考課の最高得点（因みに、昭和五八年度は四一・六点、昭和五九年度は四一・四点、昭和六一年度は四一・六点、昭和六二年度は四一・八点、昭和六三年度は四一・六点、平成元年度は四一・六点）に置き換えても、各年度における合格者の内の最低得点に達することはなく（乙二三二）、人事考課における点数を問題とする余地は全くない。

3 学科試験及び論文試験について

(一) 昇格試験は公平・公正に行われており、無役の主事に対する研修についても十分配慮している。他方、係長に対しては、昇格試験対策のための研修を実施したことはない。

(二) あるテーマに関する受験者の総合的な知識・判断力を試すためには、学科試験より論文試験の方が優れている。論文試験について、採点者を二名とし、両採点者の間に相当点数が開いたときには協議をするほか、昭和六〇年度から、採点者には論文の答案者の氏名が分からないように番号を付して答案を管理するように配

慮し、採点の公平を確保している。

五 一審原告らの能力

(一審原告らの主張)

1 入職当時の能力

一審被告の採用試験は、男女や学歴による区別のない同一の入職試験であり、入職当時、女性も男性も同等の能力を有していた。一審原告らは、特に金融機関の採用試験の競争率が極めて高かった当時に採用試験に合格したのであって、いずれも学校時代の成績は優秀であった。学校時代の成績が優秀であって、男性職員と同じ能力を有していた女性が、その後一貫して全体として人事考課において低く査定されているということは、査定それ自体が不合理であるというべきである。

2 入職後の勤務成績及び勤務態度

(一) 一審原告らは、入職後は与えられた仕事を意欲的、真面目に、かつ的確に行っており、その仕事ぶりについては、上司も評価し、また顧客も評価している。

(二) 勤怠状況については、別表C—1「一審原告らの経歴等一覧表」及び同C—3「一審原告らの勤務状況一覧表」に記載のとおりであり、一審原告らに特段問題とすべき事由はない。

一審原告らは、同表記載のとおり、一審被告からいずれも永年勤続表彰を多数回にわたり授与されている。

3 一審被告の主張に対する反論

一審被告が主張する一審原告らの勤怠関係、違算事故等については、次の事情によるものであって、勤務態度とは関係ない問題である。

(一) 現金過不足がある程度発生するのは通常のことであって、これを皆無にすることは極めて困難である。過不足金の問題となるのは、現金出納を行う資金方、テラー（同業務は、店頭における各種業務の受付・現金授受・両替・店頭取扱い・現金出納及び店頭整備等の総称である。）及び営業係の三部門であり、比較的資金方とテラーの経験の長い一審原告P1について、過不足金の問題が発生するのは当然である。したがって、右の事由は、一審原告らに職務能力がないとか能力が劣っていることを示すものではない。

(二) 一審原告らは、無断遅刻、早退、欠勤は一度もなく、一審被告所定の手続に従って行われた遅刻、早退、欠勤は、いずれも家族の病気、老母の緊急の介護、障害を持つ子供の養育、さらには本人の病気（一審原告P8）など、いずれもやむを得ないもので、回数も決して多いものではない。かえって、例えば一審原告P7は、遅刻が四年間通算二回で、全店平均回数七回に比べて、抜群に上回っている。

(一審被告の主張)

各一審原告らの勤怠関係、不足金・過剰金等の発生状況は、次のとおりであり、一審原告らが一審被告の他の社員と比較した場合に、いずれも平均ないしそれ以上の能力を有しているとは到底評価し得ない。なお、一審原告らは、顛末書及び出納過不足金報告書を提出している（別表C—1「一審原告らの経歴等一覧表」参照）。

1 一審原告P2について

同一審原告は、ε店で事務係をしていた平成二年三月二三日に一〇万円、同年五月一六日に二万五〇〇〇円、同年一二月二〇日に一万四〇〇〇円の各不足金を発生させ、前二者については原因不明のままとなっている。

2 一審原告P3について

(一) 同一審原告は、δ支店で事務課（資金方）として勤務をしていた平成元年六月一二日と同年一二月に違算を発生させている。

(二) 平成二年度から平成五年度までの間の遅刻回数は合計一回であるところ、同一審原告の勤務したδ支店のその間の一人当たりの遅刻回数・平均五回と比較すると二倍以上である。さらに、早退八回というのも同支店の平均一回と比べると多数回と言わざるを得ない（別表C—3「一審原告らの勤務状況一覧表」参照）。

3 一審原告P4について

同一審原告は、ζ支店で事務課に勤務中の平成四年一二月二八日に一万円の違算を発生させた。

4 一審原告P5について

同一審原告は、η支店に勤務中の平成六年四月の昇給考課のフィードバックの際

に、P24支店長から、「P25課長は仕事は平均的と評価している。与えられた仕事はきちんとこなしているが、キャリアとして物足りない。」との評価を受け、平均であるC評価となった旨告げられていた。

5 一審原告P6について

同一審原告は、η支店で融資課（事務）として勤務中のフィードバックの際、日常勤務は間違いが少なく安心して任せられるが、自分さえよければという面が見られ、全体の業績、業務面への配慮に欠けていると告げられている。

6 一審原告P7について

(一) 同一審原告は、θ支店で事務課に勤務中の平成五年の夏期臨給考課のフィードバックの際、事務課長から、担当職務についてはミスもなく処理できるようになっているが、迅速性に欠ける、係長職として要求される職務要件を満たすよう業務に対する積極性、意欲を出して欲しいと告げられていた。

(二) 一審原告P7の早退回数八回は、平成二年度から五年度までの全店平均三回と比べると多数回である（別表C—3「一審原告らの勤務状況一覧表」参照）。

7 一審原告P11について

(一) 同一審原告は、ι支店で融資課に勤務中の平成五年一二月の年末臨給支給の際、P26支店長から「長い経験を生かして仕事も早いし、遺漏なくやっていると課長から聞いています。期待しています。」と述べられたが、その際、「チームワークの点では休みが多いため欠ける面があると課長から聞いています。」旨告げられていた。

(二) 同一審原告の平成二、三年度の遅刻回数一六回は、同年度に同一審原告が勤務していたκ支店の一人当たりの平均四回と比べて極端に多く、また、平成四、五年度の七回は、同一審被告が同年度に勤務していたι支店の一人当たりの平均四回と比べても多い。さらに、同一審原告の早退回数（κ支店で八回、ι支店で四回）も、同時期の各支店の一人当たりの平均一回と比較して圧倒的に多い（別表C—3「一審原告らの勤務状況一覧表」参照）。

8 一審原告P8について

(一) 同一審原告は、θ支店で融資課（担保）として勤務中の昭和五五年の臨給支給に際し、P27支店長から、「日常業務は一応無難に遂行しているが、自己啓発、協調性に欠ける。」旨告げられていた。

(二) 同一審原告の遅刻は、平成二年度から平成五年度まで合計八回に及び、同一審原告が勤務したκ支店の一人当たりの平均七回と同程度である。しかし、同一審原告の早退は、一九回に及び、同支店の一人当たりの平均三回と比べて極端に多い（別表C—3「一審原告らの勤務状況一覧表」参照）。

9 一審原告P9について

同一審原告の早退回数七回は、平成二年度から平成五年度までの全店平均三回と比べると多い（別表C—3「一審原告らの勤務状況一覧表」参照）。

10 一審原告P10について

同一審原告は、λ支店で預金係（資金方）として勤務中の昭和五四年五月二九日に五〇四五円の過剰金を発生させ、同年六月二二日に一万〇一〇〇円、同年七月一二日に二万円、同年十一月一〇日に一万円、同月一三日に六万円、同年一月二七日に一万円、昭和五五年三月一五日に一〇万円、同年五月二一日に一〇万円、同年一月一日に五万円、昭和五七年三月六日に一万円、同年四月二日に二万五〇〇〇円の各不足金を発生させ、μ支店で事務課に勤務中の平成三年四月一五日に一四万円の不足金を発生させ、平成四年一二月二八日に一万円の違算事故を発生させていた。

11 一審原告P12について

同一審原告は、ν支店で融資課に勤務中の平成四年の臨給支給時にP28支店長から、「仕事でのミスは特になく、処理の速さ、能力という点では、経験年数が長いので水準以上に達していると思うが、日常業務の処理のみに終始しており、係長職という資格を十分理解しておらず、不十分な結果であった。」と指摘されていた。

12 一審原告P13について

(一) 同一審原告は、ν支店でテラーとして勤務中の昭和五四年四月九日に一万円、同年五月四日に八〇〇円の各過剰金を、同年五月七日に五万円、同年七月二日に五〇円、同年八月二日に一万円の各不足金を、昭和五五年一月一四日に一〇〇〇円の過剰金を、同年五月一四日に四〇万円の不足金を、同年九月四日に四万円、同

五六年五月三〇日に五万円の各過剰金を、昭和五七年三月二六日に一〇〇〇円、同年一〇月二九日に一万円の各不足金をそれぞれ発生させた。

また、θ支店で事務係（資金方）として勤務中の平成元年一月七日に五〇〇〇円、同二年三月二三日に四五〇〇円の各過剰金を発生させ、同三年五月一三日に四〇〇〇円の不足金を発生させた。

（二）同一審原告は、θ支店勤務当時、P21支店長から常々「出納事務を正確にやるだけでなく、上級事務担当として期待されている仕事をもっとやって欲しい。そういう点が不十分である。」旨告げられていた。

13 一審原告P1について

同一審原告は、θ支店でテラーとして勤務中の昭和六〇年一月二日に四〇〇〇円の過剰金を、昭和六一年七月二八日に五五〇円、昭和六二年二月一七日に一〇〇〇円、同年八月一〇日に一〇〇〇円の各不足金を、同年一〇月二〇日に一万円、昭和六三年三月一四日に一〇〇〇円の各過剰金を、λ支店で同じくテラーとして勤務中の昭和六三年六月三〇日に二万円の過剰金を、同年二月二六日に二万円、平成元年一月一二日に一万九九〇〇円の各過剰金を、同月三十一日に一万円、平成二年四月二五日に三〇〇〇円の各過剰金を、平成三年三月二六日に一万円の不足金を、同年九月三〇日に五〇〇〇円、同年一二月一〇日に二〇万円、同月三〇日に三一万円の各過剰金をそれぞれ発生させた。

六 本件和解協定の効力

（一審被告の主張）

1 本件和解協定によって、一審原告らの賃金・資格の是正について合意をみたのであって、合意内容では、一審原告らの賃金をも含めた資格に関し、男性職員の水準に比して低く合意されてはいるが、このことは、本件和解協定が締結された昭和五五年一〇月一五日当時の男性職員と女性職員との賃金水準等の諸要素等を考慮に入れ、解決金等他の条件とのかね合いのもとに合意されたのである。

したがって、一審原告らが、本訴において本件和解協定成立前の男性職員との差別を主張する点については、一審原告ら女性職員と他の男性との間に格差が存するとしても、このことが直ちに男性職員と女性職員との間における性的理由に基づく差別を意味することにはならない。

なお、和解協定成立以後、一審原告らが資格及び賃金について、女性であることを理由に差別を受けていないことは、昇格試験が公正に行われていることから明らかである。

2 一審原告らは、本件和解協定締結に至るまでの一審被告との間における紛争

（一審原告らは本件和解協定締結交渉過程では、男性職員と女性職員との同一水準の賃金及び昇格を求めており、この点も紛争の一つとなっていた。）に関し、本件和解協定を締結することによって協定で定めた事項以外については、一切の請求権が消滅したことを相互に確認している。

3 したがって、一審原告らが現時点になって、本件和解協定の合意を無視して、男性職員と当然同一資格及び同一賃金であるべきであると主張することは失当であり、このことは、一審被告に対して、一審原告らを男性職員に比して特に有利な処遇を求めることにも等しいというべきである。

（一審原告らの主張）

1 本件和解協定の内容について

本件和解協定は、一七名の解雇者の職場復帰を最優先させるため、男女差別の是正は今後の問題とすることを明らかにし、その旨を条項上も明らかにした上で（四〇条）締結したものであって、本件和解協定は男女差別を是認するものではない。

また、一審原告らの請求は、いずれも本件和解協定以前にさかのぼって金員等を求めるものでもない。

したがって、一審原告らの請求は、いずれも本件和解協定の趣旨に反するものではない。

2 男女差別を是認する協定について

仮に、一審被告の主張するとおり、本件和解協定が将来においても男女差別を争わない旨を約したものであるとすれば、それは公の秩序に反するものであるから、本件和解協定の当該部分は無効である。

七 課長職たる資格を有することの確認請求について

1 課長職たる資格を有することの法的根拠

（一審原告らの主張）

一審原告らが一審被告の意思表示がなくても課長職たる資格を有すると主張する法的根拠は、次の(一)ないし(五)のとおりである(一審原告らは、これらを別個の権利であるかのように構成しているようにもみえるが、理由付けの差異にすぎないものと解される。)

(一) 公序に基づく権利

(1) 国際人権法の適用

女性労働者の昇格昇進等の労働条件の平等取扱いは、基本的人権に属するものであり、その権利性は極めて高い。それは世界人権宣言を初めとして、国際連合や専門機関が採択した国際条約、決議、宣言及び勧告によって裏付けられている。これらの国際人権法は、我が国の裁判所において司法的判断をする場合に尊重されるべきである。とりわけ、日本が批准している昭和四一年一月二六日第二回国連採択に係る国際人権規約(昭和五四年八月四日条約七号・市民的及び政治的権利に関する国際条約)及びILO一〇〇号「同一価値の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」及び「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」は、いずれもいわゆる自動執行力を有するものであるから、法規として直接適用されるべきである。特に、女性労働者の昇進(昇格を含む。)における男性との取扱いの平等を規定しているこれらの条約は、国際的に確立した公序・法規範として、国内においても遵守されなければならない、私人間に直接適用される。

(2) 憲法一四条、労基法三条、四条及び民法九〇条

憲法一四条は、法の下の平等を定め、憲法二七条二項を受けて制定された労働基準法(労基法)三条は、国籍、信条、社会的身分を理由とする労働条件の差別的取扱いを禁止し、同法四条は、女性であることを理由とする賃金の差別的取扱いを禁止している。もっとも、同法は賃金以外の労働条件について性別による差別的取扱いを明文をもって禁止をしてはいないが、このことは女性労働者については母性保護及び実質的平等の確保という観点から、労働時間、産前産後休暇等につき特別の規定が設けられているからであり、性別を理由とする不合理な差別的取扱いを容認する趣旨ではない。すなわち、労基法は、労働条件について性別を理由とする合理的な差別を許容する一方、憲法の男女平等の根本原理から性別を理由とする合理性を欠く差別を禁止している。そして、この禁止は民法一条の二の解釈原理にも支えられており、民法九〇条の公序として確立している。

(3) 二重の公序違反と司法的救済

① 男女雇用機会均等法及び我が国が批准した「女子に対するあらゆる形態の差別に関する条約」によって、男女差別の禁止は一層明確となっている。一審被告が、一審原告らをしてその求めているとおりの資格に昇格していなければならないのに、女性であることを理由として、係長昇進、副参事昇格、店舗長代理への昇進等において一審原告らを差別し、無役の主事にとどめていることは、以上に述べた国際的及び国内的公序に違反した措置である。

② 昇格における女性労働者の男性との平等取扱いの原則は、国際的にも国内的にも確立した強い公序であり、それに対する違反については、公序に即した権利関係の回復が認められるべきである。本件のような重大明白な差別については、民事訴訟法の即時確定の利益は顕著である。

③ したがって、一審被告は、少なくとも一審原告らと同期同給与年齢の男性が一〇〇パーセントあるいはこれに近い比率で副参事又は課長職に昇格した時点において、一審原告らをそれぞれ同様の資格に昇格させるべきであった。

(二) 労働契約に基づく権利

(1) 一審被告は、職員の処遇につき、勤務成績について昇格の妨げとなる特段の事情がなく、健康状態について昇格後の職務に耐えられないような格別の障害がない場合には、勤続二三年で副参事(課長職)に昇格しており、この運用は一審原告らと一審被告との間の明示又は黙示の労働契約の内容となっている。

(2) 一審原告らは右勤続年数の要件を満たしている。

(3) 一審原告らの本訴請求である昇格は、同期同給与年齢の男性職員が昇格した時期に一審原告らも昇格したとの請求であり、この請求が認容されても、一審被告には何らの不利益を課すことにはならない。

(三) 就業規則三条に基づく権利

就業規則三条は、「職員は、人種、思想、宗教、政治的信条、門地、性別または社会的身分等を理由として、労働条件について差別的取扱いを受けることはない。」と定めており、右の労働条件には、配置・研修・賃金及び昇格等すべての労働条件が含まれていると解される。このように、就業規則三条は、一審被告が職員

に対して差別的取扱いをすることを禁止しているのであるから、一審被告は、一審原告らに対し、就業規則三条に基づき（又は、就業規則が労働者と使用者との契約内容となつて労働契約関係を規律するとの契約説の見解による場合には、同条と同内容の労働契約に基づき）、本件のような一審原告らに対する女性職員であることを理由と

した昇格差別についての是正措置を講ずる義務がある。

（四） 就業規則三条及び労基法九三条に基づく権利

（１） 一審被告が、一審原告らを女性であるというだけの理由で、副参事昇格から排除してきたことは、明らかに就業規則三条に違反した差別的取扱いであり、この差別的取扱いを内容とする労働契約はその部分につき無効である。

就業規則三条は、一審被告の職員に対する差別的取扱いを禁止しているのであるから、一審原告らは、一審被告に対し、就業規則三条に基づき、又は就業規則が労働者と使用者との契約内容となつて労働契約関係を規律するとの見解に立脚する場合には、同条と同内容の労働契約に基づき、本件のような一審原告らに対する女性職員であることを理由とした昇格差別についての是正措置を講ずる義務がある。

（２） 労基法九三条により無効となつた場合には、同条は「無効となつた部分は就業規則で定める基準による。」と明記しており、男性と平等な昇格をしたものとして取り扱われるというのが、この法理に外ならない。

したがって、一審原告らが女性職員であるというだけの理由で昇格させなかったことは無効であり、性差別のない労働条件、すなわち、一審原告らを少なくとも一審原告らと同期同給与年齢の男性が一〇〇パーセントか、あるいはこれに近い比率で副参事又は課長職に昇格した時期に、一審原告らをそれぞれ同様の資格に昇格したものとして取り扱うべきである。

（五） 労基法一三条に基づく権利

一審被告は、一審原告らに対し、女性職員であるということのみを理由にして差別しているのであるから、一審原告らを同期同給与年齢の男性と同様に処遇しなければならず、これを下回る処遇は労基法一三条により無効となり、同法四条、一三条の類推適用により、性差別のない基準、つまり男性について定められたものと同様の基準が適用され、労基法一三条により、男性と同様に昇格したものとしての地位の確認を請求する権利がある。

（六） 一審被告の主張に対する反論

一審被告は、昇格は一審被告の裁量行為であると主張するが、その裁量も男女平等取扱いという制約を受けるし、前記就業規則三条を遵守しなければならない。

また、一審原告らが昇格試験に合格していないという主張については、不公正・不公平な試験であり、それを理由に昇格させない処遇は許されない。

（一審被告の主張）

一審原告らは、「一審被告の作為義務違反による昇格」を主張するが、労働者は使用者に対し、昇格請求権を有しておらず、現行法上およそ認められない立論である。

そもそも、客観的要件を満たせば当然に昇格することが就業規則等で明示されている場合を除いて、労働者は使用者に対し、昇格したことを主張する権利を有しない。使用者による評価と判断を内容とした査定の結果を基にして使用者自身が決定する昇格の場合は、昇格請求権なるものを認めることはできないのである。因みに、一審被告の制度をふまえて主張すると、次のとおりである。

（一） 一審被告は、職員の昇格について、昇格試験制度を導入し、本件で争点となっている主事から副参事への昇格（新人事制度導入後は、「係長職」から「課長職」への昇格）については昇格試験に合格することを昇格の要件としている。

（二） 昇格試験の合格を要件とするといっても、合格者をどの範囲のものとするか（すなわち合格最低点をどこにするか）は、一審被告が決定せざるを得ないことであつて、少なくとも昇格につき、一審被告の具体的意思表示（昇格の辞令交付がこれに当たる。）が必要であることについては、昇格試験制度を導入していない企業と何ら変わるところはない。

（三） 一審原告らの課長職たる資格を有することの確認請求は、一審被告の一審原告らに対する昇格の意思表示を前提とするのであるから、この意思表示が存在しない本件においては、右確認請求部分は失当である。

２ 昇格した資格にあることの確認の利益

（一審原告らの主張）

（一） 本件においては、本来認められるべき資格を基礎として、そこから賃金

(本人給・資格給)、退職金及び年金等について、長期間かつ他方面にわたる数多くの法律関係が発生している。そのため、一審原告らにとっては、金銭的給付を求めただけではその権利ないし法的地位についての危険と不安を抜本的に除去することはできない。

(二) したがって、これらの多数の法律関係の共通の基礎となっている資格を確認することは、一審原告らにとって不可欠であり、有効適切なものであるから、本件確認請求には確認の利益がある。

(一審被告の主張)

(一) 一審原告らに本件昇格を求める権利が存在しないのであるから、これらの確認の利益もない。

(二) 一審原告らが将来受けるべき退職金及び年金の額の算定に当たっては、退職時点における資格、号俸のみで足り、退職していない現時点における資格、号俸の確認を求める必要性はない。

3 一審原告らの昇格(副参事又は課長職)の時期

(一審原告らの主張)

一審原告らが、副参事又は課長職に昇格した時期については、別表6の(1)「資格・職位目録(一)(主位的請求)」記載の各一審原告に関する「資格日付」欄記載の年月日であり、仮に、一審原告P6及び同P7について、右主張の時点での昇格が認められないとしても、同表(2)「資格・職位目録(二)(予備的請求)」記載の右一審原告兩名に関する「資格日付」欄記載の年月日のとおりである。

(一) 一審原告らの請求関係(一審原告P6及び同P7の主位的請求)

一審原告らと同期同給与年齢の男性職員の全員(なお、例外的に昇格が遅れている男性職員が存在する場合であっても、全員が昇格している場合に準じる。)が昇格した時期に、一審原告らも昇格されるべきであった。一審原告らと同期同給与年齢の男性職員がすでに昇格しているのに、女性職員である一審原告らが昇格していないことが、女性であることを理由とした差別的取扱いであることは、疑問の余地がないというべきである。

そこで、一審原告らと同期同給与年齢の昇格時期を明らかにし、一審原告らが昇格すべきであった時点を主張する。

(1) 一審原告P2、同P3、同P4、同P5、同P6及び同P7について

同一審原告らと同期同給与年齢の男性職員の全員が副参事に昇格した昭和五九年一〇月一五日に同一審原告らも副参事に昇格すべきであった。

(2) 一審原告P11について

同一審原告と同期同給与年齢の男性職員一八名のうち、一名を除いた一七名が昭和六一年四月一日に副参事に昇格し、残る一名も平成三年四月一日に課長職に昇格している。そこで、同一審原告も同日に課長職に昇格すべきであるが、同一審原告より給与年齢が三歳下である一審原告P8が平成二年四月一日に課長職に昇格すべきであったとすることから、同一審原告との均衡上、同日に課長職(旧人事制度における副参事)に昇格すべきであったと主張する。

(3) 一審原告P8について

同一審原告と同期同給与年齢の男性職員の全員が課長職に昇格した平成二年四月一日に、同一審原告も課長職に昇格すべきであった。

(4) 一審原告P9及び同P10について

同一審原告らと同期同給与年齢の男性職員の全員が課長職に昇格した平成四年四月一日に、同一審原告らも課長職に昇格すべきであった。

(5) 一審原告P12、同P13について

同一審原告らと同期同給与年齢の男性職員一三名のうち、一名を除いた二名が平成二年四月一日に課長職に昇格したので、同一審原告らも同日に課長職に昇格すべきであるが、同一審原告らより給与年齢が上である一審原告P9との均衡上、平成四年四月一日に課長職に昇格すべきであったと主張する。

(6) 一審原告P1について

同一審原告と同期同給与年齢の男性職員二八名のうち、二三名が遅くとも平成七年四月一日までに課長職(旧人事制度における副参事)に昇格したので、同一審原告も同日に課長職に昇格すべきであった。

(二) 一審原告P7及び同P6関係の予備的請求

右一審原告らと同期同給与年齢の男性職員の全員(又は評価の上で全員)が昇格

し、かつ、その後一審原告らが昇格試験を受けたことを前提として、その翌年の四月一日に昇格したものとして請求するものである。右一審原告ら二名のうち、一審原告P7が昇格試験を受験したのは昭和六一年、同P6が昇格試験を受験したのは昭和六二年であるから、右両名の一審原告らについては、予備的請求として、それぞれ受験した翌年の四月一日に副参事に昇格すべきであったと主張する。

(一審被告の主張)

(一) 昇格の権利の不存在

一審原告らについては、昇格請求権はないのであるから、およそ昇格すべき時期について、問題とすべき余地はない。

(二) 昇格時期の不合理等

一審原告ら主張の昇格時期については、次のような不合理と経験則に反する事態が生じることとなる。

(1) 不合理とすべき事由

① 一審原告P8、同P9及び同P10について

一審原告P11よりも三年遅く入職した一審原告P8が、同P11に一年先立って昇格が認められることになり、同じく一審原告P11よりも四年遅く入職した同P9及び同P10が、一年遅いだけで昇格を認められることになる。

② 一審原告P3、同P4及び同P5について

同一審原告らと同期同給与年齢の訴外P29が現実に受験して昇格したのは平成三年度であるが、右一審原告らは、受験もしないでこれより六年も前に昇格が認められてしまうことになる。

③ 一審原告P9及び同P10について

同期同給与年齢のP30が現実に受験して昇格したのは平成六年度であるが、右一審原告らは、受験もしていないのに、これより二年も前に昇格が認められてしまうことになる。

(2) 同期同給与

年齢職員の昇格状況

一審原告らと同期同給与年齢の職員がそれぞれ努力をして昇格試験に合格していることは、次のとおり、合格年度に大きな幅があることから明らかであって、安易に昇格を認めることはできない。

① 一審原告P2関係では、従組員を除く男性職員は、副参事昇格試験制度導入のはるか以前である昭和三九年度に一名、昭和四〇年度に一名、昭和四一年度から昭和四三年度までの三年間は〇名、昭和四四年度に二名、昭和四五年度は〇名、昭和四六年度に二名、昭和四七年度に一名が副参事に昇格している状況にある。

② 一審原告P3、同P4及び同P5関係では、男性職員の副参事昇格者は、昭和四七年度に五名、昭和四八年度に六名、昭和四九年度は〇名、昭和五〇年度に二名、昭和五一年度に二名、昭和五二年度に二名、昭和五三年度に二名、昭和五四年度から昭和五六年度まで〇名(ただし、その間昇格試験を受験し続けた。)、昭和五七年度に二名であり、この間一一年もの幅がある。

③ 一審原告P6関係では、男性職員の副参事昇格者は、昭和四七年度に三名、昭和四八年度に三名、昭和四九年度に三名、昭和五〇年度に一名、昭和五一年度に二名、昭和五二年度に三名、昭和五三年度に一名である。また、昭和五三年度に一名が受験したが不合格で、同人は昭和五四年度に再度受験した結果、昭和五五年度に昇格した。昭和五六年度から昭和五八年度まで昇格者がおらず、昭和五九年度に至って一名が昇格した。この間一三年間にも及んでいる。

④ 一審原告P7関係では、昭和四八年度に男性職員の最初の副参事昇格者が七名、次いで、昭和四九年度に二名、昭和五〇年度に二名、昭和五一年度及び昭和五二年度に〇名、昭和五三年度に二名、昭和五四年度及び昭和五五年度に〇名(受験者は二名いた。)、昭和五六年度及び昭和五七年度に各一名(いずれも受験を続けた者である。))が昇格している。

⑤ア 一審原告P11関係では、昭和五〇年度に男性職員の最初の副参事昇格者が五名、次いで、昭和五一年度に一名、昭和五二年度に一名、昭和五三年度に四名、昭和五四年度に三名、昭和五五年度及び昭和五六年度に〇名(受験者は四名いた。)、昭和五七年度に一名、昭和五八年度から六〇年度までの三年間に〇名(受験者は三名いた。)、昭和六一年度に二名、昭和六二年度から平成二年度までの四年間に〇名(受験者はいた。)、平成三年度に一名が昇格している。

イ この間、時間の横軸の幅が一七年、特に昇格試験制度が導入されて以後の単年

度ごとに時間の縦軸でみた場合、一審原告P11よりも遅く入職した者（昭和三七年度高卒、昭和四一年度大卒組以後の入職者）が多数（一〇名以上）、一審原告P11と同期同給与年齢の職員に先だって昇格している。

⑥ア 一審原告P8関係では、男性職員で最初の副参事昇格試験の受験資格を得た者が出現したのが昭和五三年度であり、最初の昇格者が昭和五四年度に一名、次いで、昭和五五年度に二名、昭和五六年度に三名、昭和五七年度に〇名（五名が受験した。）、昭和五八年度に一名、昭和五九年度に〇名（四名が受験した。）、昭和六〇年度に一名、昭和六一年度に〇名（四名が受験した。）、昭和六二年度に一名、昭和六三年度に一名、平成元年度に〇名、平成二年度に一名が昇格した。なお、現在に至るも未昇格者一名が存在する。

イ 昇格者の昇格までの受験歴を見ると、一審原告P8と異なり、すべてが断念せずに昇格するまで受験している。最初の昇格者出現が昭和五四年度であり、現在に至るも未昇格者が一名おり、同人は現在も副参事昇格試験に挑戦し続けている。

⑦ 一審原告P12及び同P13関係では、男性職員で最初に副参事昇格試験受験資格を得た者が出現したのは昭和五二年度に最初の昇格者が二名、次いで、昭和五六年度に三名、昭和五七年度に二名、昭和五八年度に〇名、昭和五九年度に二名、昭和六〇年度に〇名、昭和六一年度に二名（同年度に一名退職）、昭和六二年度から平成元年度まで三年間は〇名（受験者は存在する。）、平成二年度に一名、平成三年度に〇名、平成四年度に一名、平成五年度に一名、平成六年度及び平成七年度に〇名、平成八年度に二名、平成一一年度に一名が昇格した。

最初の昇格者が出現した昭和五五年度から平成一一年度までの期間が実に二〇年間に及ぶ。

⑧ 一審原告P1関係では、同期同給与年齢の男性職員二九名中、最初に副参事受験資格を得た者が出現したのが昭和五四年度で、昭和五七年度に最初の昇格者が一名（受験者は一七名であった。）、次いで、昭和五八年度に一名、昭和五九年度に四名、昭和六〇年度に三名が昇格し、その後も毎年〇名から二名の昇格者が出ているが、現在もなお未昇格者が多数存在している。

（3） 一審被告の事業計画・人事計画と昇格

一審被告においては、同期同給与年齢の職員を昇格昇進において、同一に処遇すべきものとして扱っておらず、昇格昇進は、あくまでも昇格試験の結果に基づくものである。

ところで、一審被告の事業計画は、三年間ないし五年間にまたがる長期経営計画として樹立された上で、単年度ごとに企画立案されており、昇格は予算措置を伴うものであるから、各事業年度ごとに、すべての職員について、昇格試験の結果を踏まえて、何人を昇格させるかを含めて、戦力配置を判断している。

（4） まとめ

一審原告らの主張に従えば、平成四年四月一日には昭和四二年度高卒・昭和四六年度大卒者は、すべて課長職に昇格させること等ということになりかねず、論理則に反することはもちろんのこと、非現実的でもある。

八 差額賃金及び差額退職金請求権の存否及び額

（一審原告らの主張）

1 差額賃金

一審原告らは、女性職員であることを理由に差別的取扱いを受け、人事考課について不当な不利益を受けており、一審被告が公平な評定をしたならば、本来SないしAの評定が加えられるべき能力を有し、良好な勤務状況にあったから、本件訴訟においては、人事考課における決定評語を平均的な「B」、すなわち「号給号俸数」を「4」とした昇給金額を求めるのが相当である。

そうすると、一審原告らは、いずれも別表6の（1）「資格・職位目録（一）（主位的請求）」（予備的に同表6の（2）「資格・職位目録（二）（予備的請求）」）記載の年月日に副参事及び課長職に昇格したものであるから、一審原告らのこれまでに実際に支給を受けてきた賃金と昇格によって得られる差額賃金、月額差額賃金等については、別表A—5「一審原告ら請求金額一覧表（A）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」、同A—6「一審原告ら月額差額賃金一覧表（A）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」記載のとおり請求権を有している。なお、一審原告P6及び同P7の昇格時期が遅れる場合には、右一審原告兩名については、少なくとも別表A—9「控訴の趣旨請求金額一覧表（予備的請求）（A）（一審判決の更正決定認容額を差し引く前のもの）」、同A—10「控訴の趣旨月額差額賃金一覧表（予備的請求）（A）（一審判決の更正

決定認容金額を差し引く前のもの)」記載のとおり請求権を有している。

2 差額退職金（一審原告P2、同P3、同P4、同P5関係）

一審原告P2、同P3、同P4、同P5らは、それぞれ平成五年九月二十九日付、平成十一年一月四日付、平成十一年一月二十五日付、平成十二年二月一日付けで各定年退職しているもので（甲三五七ないし三五九）、一審被告の「退職金に関する協定」による退職金額は、退職金算定基礎本給によって算定されるが、この金額は退職時における資格と号俸によって規定される。在職中に不当な男女差別によって昇格差別を受けて来て退職した右一審原告らは、退職金においても本来支給されるべき退職金と実際に支給を受けた退職金との間に差額が生じており、右一審原告らは、別表A—5「一審原告ら請求金額一覧表（A）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」、同A—6「一審原告ら月額差額賃金一覧表（A）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」の「退職金差額」欄各記載のとおり請求権を有している。

3 B表算出の決定標語とした場合の差額賃金額等

なお、一審原告らの決定評語を、一審原告らが実際受けた決定標語より一段階低位の決定標語（B表算出の決定標語）とした場合の差額賃金、差額退職金、月例差額賃金額は、別表A—7「一審原告ら請求金額一覧表（B）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」、同A—8「一審原告ら月額差額賃金一覧表（B）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」記載のとおりである。なお、一審原告P6及び同P7の昇格時期が遅れる場合には、右一審原告兩名については、少なくとも別表A—11「控訴の趣旨請求金額一覧表（予備的請求）（B）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」、同A—12「控訴の趣旨月額差額賃金一覧表（予備的請求）（B）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」記載のとおりである。

（一審被告の主張）

1 一審原告らの昇給・臨時給の算定の基礎となる人事考課における決定評語が「B」であることについては争う。

2 一審原告らの主張する計算過程については、その前提事実が認められた場合には、主張のような計算結果となることについては争わない。

九 損害賠償請求権の成否

1 債務不履行に基づく請求

（一審原告らの主張）

（一） 債務の不履行

一審被告は、前述した国際的条理及び条約によって確立した国際公序並びに憲法一四条、労基法三条、四条、労働契約等によって契約上女性職員を男性職員と平等に取り扱うべき義務を負担しているにもかかわらず、長年に亘り差別的取扱いをし、女子職員である一審原告らを昇格において差別し、本来昇格すべき時期に昇格をさせなかった義務の不履行がある。

（二） 慰謝料請求（差額賃金等の請求と併せて）

（1） 本件昇格が認容され、差額賃金が支払われたとしても、一審被告が女子職員である一審原告らにした性的差別によって回復しがたい精神的苦痛を被ってきた。

（2） この苦痛を金銭に換算した場合、別表A—5「一審原告ら請求金額一覧表（A）（原判決の更正決定認容額を差し引く前のもの）」記載の各一審原告らに関する「慰謝料」欄記載の金額をもって、一審原告P6及び同P7については、予備的に別表A—9「控訴の趣旨請求金額一覧表（予備的請求）（A）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」記載の同一審原告兩名に関する「慰謝料」欄記載の各金額を下回ることではない。

（三） 弁護士費用の請求（差額賃金等の請求と併せて）

（1） 一審原告らは、その権利の回復のために本件を提訴せざるを得なかったが、弁護士を訴訟代理人として本件訴訟を進行せざるを得なかったことは本件訴訟の全過程に照らして明白であり、こうした事態を招いた責任はすべて一審被告にある。

（2） 別表A—5「一審原告ら請求金額一覧表（A）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」記載の各一審原告らに関する「弁護士費用」欄記載の金額をもって、一審原告P6及び同P7については、予備的に別表A—9「控訴の趣旨請求金額一覧表（予備的請求）（A）（一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの）」記載の同一審原告兩名に関する「弁護士費用」欄記載の各金額の支

払いを求める。

(3) なお、右弁護士費用額はいずれも右別表「差額賃金合計」、「退職金差額」及び「慰籍料」各欄記載の額の合計額の一割に相当する金額である。

(一審被告の主張)

一審被告は、一審原告ら女子職員に対し、女性であることを理由として差別したことはなく、損害賠償義務を負担していない。

2 損害賠償請求(昇格に伴う差額賃金等の請求が排斥された場合の予備的請求)

(一審原告らの主張)

(一) 不法行為の成立

(1) 一審被告の一審原告らに対する本件昇格の処遇上の差別は一審原告らが女性であることを理由としたものであるから、前述した国際的条理及び条約によって確立した国際的公序に反し、憲法一四條、労基法三條、四條に違反し、民法九〇條の「公序良俗」に反する違法な行為であり、また就業規則三條に違反した行為でもある。

(2) 本件のような女性差別事件について不法行為が成立するための故意は、害意や悪意までは必要ではなく、一審原告らを女性であるということをもって副参事(課長職)昇格の措置をとらなかつたことを認識しながら、その権利を侵害したことで足りると解すべきところ、一審被告には害意や悪意の存在すら十分に認定できるところであり、既に述べたような意味での故意の存在は明白である。

(3) 仮に、女性を差別することについての認識が一審被告になかつたとしても、一審原告らに対して、職務についての差別的配置、係長昇進における排除、人事考課上での差別、論文及び学科試験の試験問題における差別、これらによる副参事昇格試験における係長でない女性の合格者が絶対的少数であるという差別、こうした差別の累積による副参事昇格への絶対的不能という差別を放置し、女性が労働条件において平等に取り扱われるという権利を侵害することを知り得べきであつたのに、これを知らなかつたことについて過失がある。

(4) したがって、一審被告は、故意又は過失により本件女性差別を惹起したものであるから、一審被告の行為は不法行為を構成し、一審被告には本件女性差別により一審原告らが被つた差額賃金相当額の損害を賠償すべき義務がある。

(二) 差額賃金相当額の損害

一審原告らには差額賃金に相当する損害が生じているから、仮に昇格請求が認められない場合であっても、一審原告らは一審被告に対し、前記差額賃金相当額の損害を賠償する義務がある。

(三) 精神的損害(慰籍料請求)

前記と同様である。

(四) 弁護士費用

前記と同様である。

(五) 消滅時効の主張に対する反論

(1) 一審被告が一審原告らに対し提訴時まで一貫して昇格差別をしている以上、不法行為に基づく損害賠償請求権については、消滅時効は進行しない。

(2) 仮に、一審原告らの右請求権について、消滅時効が進行しているとしても、一審被告は差別意思に基づき一審原告らに昇格差別をしている以上、自らの責任を棚に挙げて消滅時効を援用することは、著しく正義に反するものであつて、権利の濫用として許されない。

(一審被告の主張)

(一) 昇格請求権における場合と同様であり、一審被告は性別による昇格の差別を一切行っていないから、損害賠償債務を負担するいわれはない。

(二) 不法行為に基づく損害賠償請求に関しては、本訴提起から遡る三年以前の部分は消滅時効により消滅しているから、一審被告は右時効を援用する。

第五 争点に対する判断

一 序論

1 本件では、一審原告らが、一審被告に勤務する一審原告らを含めた男女職員に対する昇格の格差の存否について、その視点に立つて抽出したデータを分析した結果に基づいて主張を展開している。分析の基礎となるデータ資料としては、一審被告職員の男女別構成、年齢別構成、平均勤続年数、勤続一三年、一六年以上の女性職員数、主事から副参事への昇格試験の年度別・在職別受験者数・合格者数、年齢

別階層別男女構成、副参事以上の男女別構成比、四二歳以上の副参事の男女別割合、女性職員四二歳以上の女性職員の人数分布、一審被告職員の職位別男女別構成比、係長の昇進状況、勤続年数による副参事昇格割合等多岐にわたっている。

2 右分析の対象となる各データ資料は、昭和五三年度頃から平成八年度頃までの十数年に及ぶものも存在しているところ、その間には、社会、経済、雇用状況に大きな変化がみられる。

3 一審被告においては、右状況の変化等に対応するため、昭和四三年四月に従前の年功序列型人事制度を廃して職務職能給制度へ移行したのち、昭和五三年一〇月には昇格試験制度を導入し、資格と職位（役職）を区分して明確にした上で、昇格試験の合格によって資格を付与された者を前提として、資格に対応する職位を任命すると的人事制度（旧人事制度）に改め、平成二年には、態力主義を基本としつつ、年功を加味した昇格制度に一部改めた。

4 本件においては、女性差別の基礎として提出されている資料のうち、女性職員の昇格昇進に関する資料が一審原告らに関するものに限定されており、従組員以外の女子職員の昇格昇進に関する具体的資料に乏しいこと、また、一審原告らはいずれも従組所属の組合員であって、一審被告あるいは労組との対立関係を背景とした組合間差別問題が含まれており、現に一審被告と従組の間には施設利用、従組員である男性職員の昇格昇進等を巡っての不当労働行為の存否に関する争訟が係属しているの、組合員差別の様相をも否定できず、純粋に男女職員の差別の有無の観点から分析できない側面を有しており、これらのことが、本件における男女差別の有無の判断をさらに複雑にしている。したがって、比較対照となる男性職員の昇格昇進に関しては、従組員である男性職員の資料については、極力除外した上で検討を加える。

なお、一審被告においては、職員として一審原告らを採用する際には、特別職員（運転職員・守衛職員・集金職員・外務職員）と普通職員の区別を設けているが、普通職員については、総合職・一般職、専門職、事務補助職という種類・態様を設けた採用方法を執ってはならず、学歴の区別なくすべて普通職員として採用している（乙二）。

二 男女職員間の昇格昇進等に関する資料の比較検討

1 年齢別人員構成

（一）実態状況

一審被告職員の昭和四四年度ないし昭和四八年度、昭和五一年度、昭和五三年度ないし昭和五七年度における年齢別人員構成は、別表7の（1）ないし（11）

「年齢別等級別男女別人員構成表」記載のとおりである（甲二六四の1ないし1

1、13ないし22）。

（二）考察

各年度を通じてみた場合、女性職員は、入職時の採用人数が多いことから一八歳から二五歳までは各年齢とも二〇名ないし五〇名の範囲内の人数で推移しているが、二四、二五歳を境として急激に減少し、その後は各年齢とも一桁の人数に落ち込み、三〇歳後半の年齢に達した後の年齢別の在職人数は、各年齢とも一名ないし〇名で推移し、多い年度であっても二名程度にとどまり、三五歳以上の年齢の女子職員の各年度毎の総人数を見てみると、年度によって多少の相違はあるが、平均一六、七名程度であって、多い年度でも二〇名には達しない状態である。他方、男性職員の場合には、大学卒業者の入職年齢である二二歳を最高人数として、その後も各年度とも四〇歳の前半までは一五名ないし二〇名台で推移し、途中退職者の数が女子職員と比較した場合に少なく、顕著な相違を示している。

2 男女別構成比

（一）実態状況

一審被告職員の昭和五六年度ないし昭和六一年度の男女別構成比は、昭和五六年（昭和五七年一月二〇日現在）は、九六五名のうち男性職員六三八名（六六・一パーセント）、女性職員三二七名（三三・九パーセント）、昭和五七年度（昭和五七年一〇月三一日現在）は、一〇〇六名のうち男性職員六四四名（六四・〇パーセント）、女性職員三六二名（三六・〇パーセント）、昭和五八年度（同年一〇月三一日現在）は、一〇二五名のうち男性職員六四〇名（六二・四パーセント）、女性職員三八五名（三七・六パーセント）、昭和五九年度（昭和六〇年一月二〇日現在）は

、九七六名のうち男性職員六三五名（六五・一パーセント）、女性職員三四一名（三四・九パーセント）、昭和六〇年度（昭和六一年一月二〇日現在）は、九三四

名のうち男性職員六三四名（六七・九パーセント）、女性職員三〇〇名（三二・一パーセント）、昭和六一年度（昭和六二年一月二〇日現在）は、九〇四名のうち男性職員六二八名（六九・五パーセント）、女性職員二七六名（三〇・五パーセント）である（甲四〇）。

(二) 考察

右の資料から明らかなどおり、男女職員の合計人数は各年度とも九〇〇名ないし一〇〇〇名内で推移し、男女別構成比は、概ね男性職員二に対し女性職員ほぼ一の割合、すなわち、男性職員数六〇〇名、女性職員数三〇〇名程度で推移している。

3 平均勤続年数

(一) 実態状況

一審被告職員の昭和五〇年度ないし平成四年度の平均勤続年数は、別表8「平均勤続年数表」記載のとおりである（乙九七）。

(二) 考察

右資料から明らかなどおり、一審原告ら従組所属の女性職員の平均勤続年数は、従組所属以外の男性職員の平均勤続年数よりもはるかに長いが、一審原告らをも含めた全女性職員の平均勤続年数は、昭和五〇年度ないし昭和五二年度で約三年（従組所属の女性職員は一三年ないし一四年、従組所属以外の女子職員は三年）、昭和五三年度ないし昭和五九年度で約四年（従組所属の女性職員は一五年から二二年、従組所属以外の女子職員は四年弱）、昭和六〇年度で約六年（従組所属の女性職員は約二三年、従組所属以外の女子職員は五年）、昭和六二年度で八年弱（従組所属の女性職員は約二五年、従組所属以外の女子職員は七年弱）、昭和六三年度で約八年（従組所属の女性職員は約二六年、従組所属以外の女子職員は七年強）、平成二年ないし平成四年度で九年強（従組所属の女性職員は約二八年から三〇年と年々長くなっており、従組所属以外の女子職員は約八年）と徐々に長くなる傾向を示している。

他方、男性職員の平均勤続年数は、昭和五〇年度ないし昭和五五年度で約九年ないし一〇年、昭和五六年ないし昭和五九年度で一一年ないし一三年、昭和六一年度及び昭和六二年度で一五年強、昭和六三年度ないし平成二年度で一七年強、平成三年度及び平成四年度で一八年強と、女性職員と同様に徐々に長くなっている。もっとも、昭和五〇年度と平成四年度の平均勤続年数を比較してみると、女性職員は約三倍になっているのに対し、男性職員は約二倍程度であって、女性職員の平均勤続年数の長期化傾向は男性職員のそれに比し顕著であり、また、昭和六三年以後は男性職員の平均勤続年数の半分程度に達するまでになっている。

4 勤続一三年、一六年以上の女性職員数

(一) 実態状況

一審被告の女性職員の昭和五三年度から平成五年度までの三一歳（勤続一三年）及び三四歳（勤続一六年）以上の女性職員の数 は別表9の「昭和四三年から平成五年までの三一歳（勤続一三年）、三四歳（勤続一六年）以上の女性の数」記載のとおりである（甲二六三）。

(二) 考察

一審被告においては、旧人事制度の下で、昭和五六年四月から三三歳主事自動昇格制度を導入しており（同制度は平成八年四月に廃止され、旧人事制度も平成二年一月には改められ、新人事制度に移行していることは、既に説示した。）、一方、副参事昇格試験については、主事在職二年以上である場合に受験資格が付与されている。それに対応するものが勤続一三年（主事昇格）及び勤続一六年（副参事受験資格取得）であって、旧人事制度が運用されていた昭和五三年度から平成二年度までの勤続一三年及び勤続一六年の女性職員の累計はそれぞれ四一名、二八名となっており、その中には一審原告らも含まれてはいるが、少数であったとは言い難い。

5 主事から副参事への昇格試験の年度別、在職年数別の受験者数と合格（昇格）者数並びに合格（昇格）率と副参事への昇格者の推移

(一) 実態状況

(1) 昭和五八年度ないし平成元年度の主事から副参事への昇格試験の年度別、在職年度別の受験者数と合格（昇格）率は、別表10「主事から副参事への昇格試験の年度別、主事在職年数別の受験者数と合格（昇格）者数ならびに合格（昇格）率」記載のとおりである（乙五〇）。また、一審被告職員の昭和五三年度ないし昭和六三年度の副参事への昇格者の推移は、別表11「副参事への昇格者推移」記載

のとおりである（乙九九）。

（２） なお、証拠（証人P15、同P16第一回）によると、昭和五八年度については、一審原告P2外五名は、主事在職二年の職員（受験者総数四〇名）として昇格試験を受験したが、在職二年の職員からは男女を問わず一名の合格者もなく、同じく、一審原告らが受験した昭和五九年度及び昭和六一年度については、一審原告らと同在職年数の受験者（昭和五九年度は三三名、昭和六一年度は三〇名）からは、同じく男女を問わず一名の合格者も出ていない。

（二） 考察

合格率は、合格者の最高人数を出した平成元年度でも一三パーセント強、それに続く昭和五八年度及び昭和六〇年度が一〇パーセントで、それ以外の年度は五パーセントないし七パーセントにとどまっておき、極めて困難な試験であるということが出来る。合格者の在職年数にはかなりの幅があるが、在職四年ないし八年内外で多くの者が合格している。在職一二年以上の合格者を出している年度は昭和六二年の三名を除いては、いずれも一名に止まっている。受験者数は、主事在職二年目ないし八年目に概ね集中している。平成元年度にはそれまでの状況とは異なり、受験者数が五〇名程度増加して二〇〇名の大台に達しており、それに伴い、合格者もそれまでの三倍近い二七名を出している。

なお、証拠（証人P15、同P16第一回）によると、副参事昇格試験の受験有資格者は年々急増しているものの、受験者は昭和六〇年度以降微増するにとどまり、昇格者数は横這いしないし減少傾向にある。このように、副参事昇格が極めて困難になったことから、職員の副参事昇格試験への受験意欲が減退し、未受験者が増加傾向にあったので、一審被告においては、これを改善する必要に迫られたことも一因となって、平成二年に新人事制度が導入され、同制度の下では、平成二年に二七名、平成三年に三四名、平成四年に二八名と従前の三倍以上の昇格者数を出すに至っている（乙九九、証人P15）。

6 全国信用金庫及び一審被告職員の年齢階層別構成

（一） 実態状況

全国信用金庫の昭和五八年度及び平成五年度の各四月現在の年齢階層別構成は、別表12の（１）「平成5年4月現在の年齢階層別構成」、「昭和58年4月現在の年齢階層別構成」記載のとおりであり、一審被告職員の年齢階層別構成は、別表12の（２）「平成5年4月現在の年齢階層別構成」、「昭和58年4月現在の年齢階層別構成」記載のとおりである（乙一四二、一四三）。

（二） 考察

（１） 全国信用金庫職員数は、両年度とも男女人数は一万五〇〇〇人台であること、男女構成割合では、昭和五八年度が六一・七パーセント対三八・三パーセント、平成五年度では女性の構成割合が一・五パーセント程度減少しているが、大きな変化がない。女性職員の年齢構成についてみると、女性については、両年度とも、一九歳から二四歳までが女子職員数のおよそ七割を占め、三〇歳までで大半が占められている。

他方、男性職員の年齢構成は、昭和五八年度においては、二八歳から三〇歳が男性職員の一五パーセント程度を占めて最高人数であり、その世代を頂点として、年齢が上がるにつれて、緩やかな減少を示しているのに対し、平成五年度では、三七歳から三九歳台で男性職員の一〇パーセントを占めて頂点に達し、二二歳から三六歳までは各年齢とも一割内外の高水準で推移し、四〇歳以上では年齢が高くなるにつれて緩やかな減少傾向を示している。

（２） 一審被告においても、全国信用金庫の男女職員構成割合として指摘した事由については顕著な相違はなく、女子職員について見た場合には、両年度とも一九歳から二四歳までの人員構成が突出しており、その後は急激な減少を示していること、及び平成五年度では三〇歳以上の女性職員が全国信用金庫の職員数と比較してやや高い数値で推移していることが特徴的である。

男性職員については、昭和五八年度では、二八歳から三三歳にかけての職員数が他の年齢における職員数を圧倒して四割弱を占めて頂点をなしており、その後漸減していたが、平成五年度には、三七歳から四二歳に頂点が移行し、その年代の職員数が全体の三割強を占めるに至っている。その前後の二二歳から三六歳及び四六歳から六〇歳までの各年代は、いずれも四パーセントないし五パーセントの水準で推移しており、定年まで勤務する傾向にあることが特徴的で、昭和五八年度における男性職員の年齢構成とはかなり異なっている。

7 副参事以上の男女別構成比

(一) 実態状況

一審被告職員の昭和五六年度から六一年度までの副参事以上の男女別構成比についてみると、昭和五六年度は二〇七名のうち男性職員二〇六名（九九・五パーセント）、女性職員一名（〇・五パーセント）、昭和五七年度は二二五名のうち男性職員二二四名（九九・六パーセント）、女性職員一名（〇・四パーセント）、昭和五八年度は二二九名のうち男性職員二二八名（九九・六パーセント）、女性職員一名（〇・四パーセント）、昭和五九年度は二三九名のうち男性職員二三八名（九九・六パーセント）、女性職員一名（〇・四パーセント）、昭和六〇年度は二五四名のうち男性職員二五三名（九九・六パーセント）、女性職員一名（〇・四パーセント）、昭和六一年度は二五九名のうち男性職員二五八名（九九・六パーセント）、女性職員一名（〇・四パーセント）となっている（甲四五）。

なお、証拠（証人P14第一回）によると、副参事以上の女性職員一名は副参事であり、従組員は同職員に対し、組合分裂の中心的役割を果たした人物であると認識していることが認められる。

(二) 考察

一審被告における昭和五六年度から昭和六一年度までの六年間における副参事以上の職員についてみると、各年度とも女性職員は一名（この一名は、同一人であると推認される。）にすぎず、男性職員がほぼ全部を占めている状況である。なお、副参事以上の職員についてみると、男性職員は、昭和五六年度が二〇六名、昭和六一年度が二五八名となっており、その間に五二名の増加となっているが、女性職員は全く増加していない（この点については、各年度毎の女子職員の受験者数の推移等とも関係するので、後記12「副参事昇格試験における受験者数と合格者数の男女別状況」において考察する。）。

8 四二歳以上の副参事の男女別割合

(一) 実態状況

一審被告職員の昭和五七年度から昭和五九年度までの四二歳以上の副参事の男女別割合（従組員を除く。）は、昭和五七年度が総数一三二名のうち男性職員一三一名（残りの一名は主事）、女性職員〇名（一二名全員が主事）、昭和五八年度が総数一四三名のうち男性職員一四二名（残りの一名は主事）、女性職員〇名（一三名全員主事）、五九年度は総数一五二名のうち男性職員一五二名、女性職員〇名（一五名全員主事）である（甲四六）。

(二) 考察

副参事以上の男女別構成比において指摘したのと同様、全員が男性職員である。なお、昭和五七年度から昭和五九年度の間に副参事以上の資格者が二〇名増加しているが、女性職員はゼロである。その要因は、勤続一三年及び一六年以上の女性職員数について考察したとおり（前記4「勤続一三年、一六年以上の女性職員数」参照）、勤続年数十数年を超える女子職員数が少ないことと関連しており、また、一審被告が実施している副参事昇格試験における女子職員の受験者数の推移をも考察の対象としなければならない。

9 四二歳以上の女性職員の副参事以上及び主事以下の人数分布

(一) 実態状況

一審被告に勤務する四二歳以上の女性職員の副参事以上及び主事以下の人数分布は、副参事以上は〇名であって、すべて主事以下となっている。因みに、主事については、昭和五七年度は、総数一二名のうち四二歳が五名、四四歳が二名、四五歳・

四七歳・四八歳・五二歳・五三歳が各一名で、昭和五八年度は、総数一三名のうち四二歳が一名、四三歳が五名、四五歳が二名、四六歳・四七歳・四八歳・五二歳・五三歳が各一名であり、昭和五九年度は、総数一五名のうち四二歳が二名、四三歳が一名、四四歳が五名、四六歳が二名、四七歳・四九歳・五〇歳・五四歳・五五歳が各一名である（甲四七）。

(二) 考察

検討対象としている分析資料は、昭和五七年度ないし昭和五九年度の三か年にすぎず、三三歳主事自動昇格制度の導入もあり、女性職員全員が主事以上ではあるが、副参事に昇格した者は皆無である。もっとも、この点については、後述（12「副参事昇格試験における受験者数と合格者数の男女別状況」参照）する同年度以前に実施された副参事昇格試験における女子職員の受験者数の推移をも考察の対象としなければならない。

10 一審被告職員の職位別男女別構成比

(一) 実態状況

一審被告職員の昭和五七年度から平成七年度までの職位別男女別構成比は、別表13「職位別男女別構成比」記載のとおりである（甲二七六の1ないし4、証人P14第一回）。

(二) 考察

職位のうち、支店長・次長（副支店長）については、旧人事制度が行われていた昭和五七年度から平成元年度までの各年度とも、合計人員八〇ないし一〇〇名前後で推移しているが、女子職員は皆無であり、店舗長代理（課長）については、男性職員は一〇〇名前後で毎年推移しているが、女子職員は昭和六三年度に一名出現したにとどまり、昭和六二年度以前は全く出現していない。他方、係長については、男性職員は、昭和五九年度までは九十数名で推移し、昭和六〇年度から一〇〇名を超えるようになり、平成元年度では一四〇名と大幅な伸びを示しているのに対して、女性職員は、昭和五七年度から平成元年度まで各年度とも四、五名で、全く変化がない状態で推移している。

店舗長代理以上は、昇格試験制度により選別された副参事の中から選任されるため、副参事昇格試験に合格していなければ選任の対象とはならないところ、副参事以上の男女構成比（前記7「副参事以上の男女別構成比」参照）において見たとおおり、女性の副参事が一名であることからすると、将来は皆無となることが予想される。他方、後述（三3（四）「係長への昇進差別について」参照）するように、係長については主事資格者の中から一審被告が選任するものである（証人P31）ところ、三三歳主事自動昇格制度が導入されており、女子職員の中に係長候補者がある程度存在することを考慮すると、僅かであることは否定できないが、女子職員の勤続年数が比較的短く、三三歳主事自動昇格の対象者となる前に退職してしまうこととの関連性をも考慮すべきであるから、右の昇進状況をもって、単純に男女差別の徴憑であると速断することはできないが、他方、男女格差がなかったことを裏付けるものでもない。

11 一審被告職員における係長職への昇進状況

(一) 実態状況

証拠（甲一六四の1ないし9、一九三、乙一一八、一九七、証人P31、同P16第一回、一審原告P7第一回）によると、昭和二五年度から新人事制度導入以前の昭和六三年度までの間に一審被告に入職した男性職員は、延べ一三〇〇名ないし一四〇〇名に及び、女性職員は延べ約二〇〇〇名にも及んでいるが、男性職員（従組員の男性職員を除く。）については、入職後早い者で約一三年、遅い者でも約一五ないし一六年でほぼ全員が係長に昇進しているのに対し、女性職員についての係長昇進状況については、別表14「女性職員の昇格・昇進状況」記載のとおりである。なお、P32は、昭和六三年四月一日にη支店長代理に昇進して同支店営業課長となっており、また、P29は、平成三年四月一日に上席事務担当に昇進している。

(二) 考察

一審被告では、従前の年功序列型人事制度を廃して職務職能給制度へ移行し、昭和五三年一〇月には昇格試験制度を導入して、資格と職位（役職）を明確に区別しており、昭和五六年四月には、係長職に対応する主事資格につき三三歳自動昇格制度が設けられたことから、女性職員においても係長職に対応する主事資格者が従前より増加しているが、平成元年度以前の旧人事制度のもとでは、係長職に選任されたのは、P33、P34、P35及びP36の僅か四名にとどまっていた（甲一六四の1、2、5、一六七）。なお、昭和五二年度以前の係長昇進者を含めても、女子職員は九名に過ぎず、入職から係長昇進までの年数をみても、最短のP32が一三年、最長のP36が三三年、その他P33が二八年六か月、P34が二八年九か月、P29が一六年、P35が一八年といずれも長年月を要している（甲一六七）。

12 副参事昇格試験における受験者数と合格者数の男女別状況

(一) 実態状況

昭和五五年度から平成八年度までの間における副参事（新人事制度における課長職相当）昇格試験における男女別受験者数及び合格者数については、別表C—10「男女別主事から副参事への昇格試験受験者合格者推移一覧表」記載のとおりである（乙二〇四）。

(二) 考察

一審被告における旧人事制度の下に実施された昇格試験のうち、昭和五五年度から平成元年度までの間に女性受験者の延べ人数（合格しない場合には、同一人物がその後も受験を繰り返していることもある。）は六四名である（そのうち一審原告らが受験を繰り返したることによる延べ人数は五〇名で、一審原告ら以外の受験者延べ人数は一四名とかなり少なく、同一人物が複数回受験していることが推認されるので、実際の受験者数はその半分にも満たないものと思われる。）が、合格者は僅かに昭和五五年度に一名を出したのみで、合格率は一・五パーセントとなり、一審原告らを受験者数から除外した場合の合格率は七パーセントとなる。他方、昭和五五年度から平成元年度までの間の男性職員の受験者延べ人数は一二二九名で、合格者は一二七名、合格率は一〇パーセントである。

他方、新人事制度の下で行われた平成二年度以降の昇格試験では、女子職員の受験者延べ人数は三六名（なお、一審原告らはいずれの年度とも全く受験をしていない。）で合格者五名、合格率一四パーセントであり、男性職員の受験者延べ人数は九〇七名で、合格者一四五名、合格率約一六パーセントであって、合格率は男性職員との間に大差がなくなり、新人事制度の下では、旧人事制度と比較すると女性の合格率の上昇が顕著な相違を見せていると指摘することができる。

13 一審原告らと同期同給与年齢職員についての資格と職位との比較
これまでは、統計的数値のみを基礎として、男女職員相互間における昇格昇進についての考察を試みたが、より詳細な結果を得るためには、男女職員相互の個別的要素に着目して比較検討すべきところ、証拠に提出されている検討資料は、一審原告らと同期同給与年齢の男女職員らの昇格昇進状況に関する概括的資料に限定されているが、以下これによって考察する。

証拠（甲一〇八、一〇九、一六三の1ないし8、一六三の9の1及び2、一六四の1ないし8、一六四の9の1及び2、乙一一八、一一九、一審原告ら）及び弁論の全趣旨によると、次の事実を認めることができる。

（一）一審原告P2関係

一審原告P2と同期同給与年齢（ただし、女性職員は昭和二八年度高校卒、男性職員は同年度高校卒又は昭和三二年度大学卒）で平成五年四月当時の在籍者は、女性職員は同一審原告のみであり、男性職員は七名（ただし、三名は従組員）であった。

右男性職員七名は、平成五年一月九日、平成六年四月五日、同月一三日、同月二〇日、同年九月四日、同年十一月二三日、平成七年三月二三日にそれぞれ退職したため在籍者はいない。なお、右の外に女性職員一名（前述したP33）が平成四年一二月に、男性職員二名のうち一名が昭和六一年九月三〇日に、他の一名が平成五年三月一〇日にそれぞれ退職している。

（1）資格について

平成五年四月当時、新人事制度の下において、女性職員は一審原告P2が係長職にあり、男性職員は、副部長職一名、次長職二名、課長職が四名（ただし、三名が従組員）であり、昭和五七年一〇月（大学卒であれば入職後二六年）までに従組員を除く男性職員全員（従組員一名を含む。）が副参事に昇格した。

なお、昭和五九年一〇月一五日（入職後二八年）に、残る従組員の男性職員二名が本件和解協定締結後の後記（三2「昇格試験によらない人事運用について」参照）において述べる特別措置（特別措置）として副参事に昇格したことにより、男性職員全員が副参事以上に昇格した。

① 女性職員

前述したP33は、昭和五四年四月一日に主事に昇格し、平成四年一二月一〇日係長職のまま退職した。一審原告P2は、昭和五六年四月一日付けで給与年齢三三歳主事自動昇格制度の適用によって主事に昇格し、平成五年九月二九日係長職のまま定年により退職した。

② 男性職員

ア 主事

昭和五〇年一月までに一名（従組員）が既に主事に昇格しており、昭和五六年四月に給与年齢三三歳主事自動昇格制度の適用により二名（いずれも従組員）が主事に昇格した。

イ 副参事

昭和五〇年までに四名が既に副参事に昇格しており、昭和五七年一〇月一四日に一名（従組員）、五九年一〇月一五日に二名（いずれも従組員）が副参事に昇格した（本件和解協定締結後の後記特別措置としての昇格）。

ウ 参事

昭和五〇年までに一名が既に参事に昇格しており、昭和五六年、昭和六三年に各一名が参事に昇格した。

エ 副参与

昭和四九年に一名が副参与に昇格した。

(2) 職位について

平成五年四月当時、一審原告P2は、新人事制度の下における上級営業担当であり、男性職員は、支店長一名、副支店長二名、課長一名であり、従組員を除く男性職員全員は遅くとも昭和五〇年までに店舗長代理に昇進したが、従組員の男性職員三名はそれぞれ上級事務担当、上級営業担当、上級融資担当である。

① 女性職員

P33は、昭和五六年一〇月一日付で係長に昇進し、係長のままで退職した。一審原告P2は上級営業担当であり、店舗長代理又は課長以上に昇進した女性職員はいない。

② 男性職員

昭和五〇年までに店舗長代理に四名、次長に一名、店舗長に一名が昇進しており、次長には昭和五六年一〇月に一名、昭和六三年四月に各一名が昇進した。

なお、右の外に、昭和六一年九月三〇日に一名が次長で、平成五年三月に一名が課長で退職した。

(二) 一審原告P3、同P4及び同P5関係

一審原告P3、同P4及び同P5と同期同給与年齢（ただし、女性職員は昭和三三年度高校卒、男性職員は同年度高校卒ないし昭和三七年度大学卒）の平成五年四月当時の在籍者は、女性職員四名（三名は右一審原告ら）、男性職員一七名（二名は従組員）である。

なお、右一審原告らと同期入職の女性職員は四〇名であり、このうち三六名が既に退職（このうち昭和六三年三月末の退職者一名）している。昭和三七年度大学卒入職男性職員は二六名であった。

(1) 資格について

平成五年四月当時、女性職員は、前記一審原告ら三名が係長職にあるほか一名が課長職にあり、男性職員は、理事一名、副部長職九名、次長職三名、課長職四名であり、男性職員のうち副参事に最も早く昇格したのは、昭和四七年（大学卒であれば入職後一〇年）の五名であり、昭和五三年（大学卒であれば入職後一六年）までに従組員を除く男性職員全員が副参事に昇格した。

なお、昭和五九年一〇月一五日（大学卒であれば入職後二二年）に従組員の男性職員二名が本件和解協定締結後の特別措置として副参事に昇格したことにより、男性職員全員が副参事以上に昇格した。

① 女性職員

P29は、昭和四七年四月一日付けで主事に昇格し、平成二年四月二日付けで課長職に昇格し、P34は、昭和五〇年四月一日付けで主事に昇格し、同資格のまま昭和六三年三月三十一日をもって退職した。

前記一審原告ら三名は、昭和五六年四月一日付けで給与年齢三三歳主事自動昇格制度の適用によりそれぞれ主事に昇格した。

② 男性職員

ア 主事

昭和四四年に九名、昭和四五年、昭和四六年に各二名、昭和四七年、昭和四八年に各一名、昭和五六年四月に二名（いずれも従組員）がそれぞれ主事に昇格した。

イ 副参事

昭和四七年に四名、昭和四八年に五名、昭和五〇年、昭和五一年、昭和五三年、昭和五九年一〇月一五日に各二名（昭和五九年一〇月一五日の二名は従組員で、本件和解協定締結後の特別措置として昇格した。）が副参事に昇格した。

ウ 参事（次長職）

昭和四九年に一名、昭和五二年に二名、昭和五三年に一名、昭和五五年に二名、昭和五六年に三名、昭和五八年、昭和六〇年、昭和六三年に各一名が参事にそれぞれ昇格し、平成二年に一名が次長職に昇格した。

エ 副参与（副部長職）

昭和五一年、昭和五九年に各一名、昭和六一年、昭和六三年に各二名、平成元年

に二名が副参与にそれぞれ昇格し、平成二年に二名が副部長職に昇格した。

オ 役員（理事）

平成元年に一名が理事に就任した。

なお、平成八年七月一五日現在、理事一名、常勤監査一名、副部長職八名、次長職三名、課長職三名がそれぞれ就任している。

(2) 職位について

平成五年四月当時、女性職員は、前記一審原告ら三名が上級事務又は融資担当、外の一名が上席事務担当（平成二年四月以前に係長に昇進）にあり、男性職員は役員（理事）一名、支店長九名、副支店長三名、課長三名で、従組員の男性は上級営業担当及び上席事務担当である。

男性職員で店舗長代理に最も早く昇進したのは昭和四七年四月（大学卒であれば入職後一〇年）の四名、最も遅く昇進したのは昭和五三年四月（大学卒であれば入職後一六年）の二名であり、従組員の男性職員二名は、前記一審原告らと同職位にあって店舗長代理又は課長に昇進していない。

① 女性職員

P 2 9 及び P 3 7 はいずれも昭和四九年四月一日付けで、P 3 4 は昭和五八年三月一日付けでそれぞれ係長に昇進し、右 P 3 4 は昭和六三年三月三十一日付けをもって退職し、右 P 2 9 は、平成三年四月一日付けで上席事務担当に昇進した。右 P 3 7 は、昭和四九年四月一日に係長に昇進し、昭和五〇年九月三〇日に退職した。

右一審原告らは、平成二年四月二日付けで一審原告 P 3 が上級融資担当、一審原告 P 5 ・ 同 P 4 はそれぞれ上級事務及び融資担当となった。

② 男性職員

ア 係長

昭和四四年に五名、昭和四五年に四名、昭和四六年に二名、昭和四七年に三名、昭和四九年には一名が係長にそれぞれ昇進した。

なお、従組員男性職員二名は現在上級事務担当である。

イ 店舗長代理

昭和四七年に一名、昭和四八年に四名、昭和四九年に一名、昭和五〇年、昭和五一年、昭和五三年に各二名が店舗長代理に昇進した。

ウ 次長（副支店長）

昭和四九年に一名、昭和五二年に二名、昭和五三年に一名、昭和五五年に二名、昭和五六年に三名、昭和五八年、昭和六〇年、昭和六三年に各一名が次長にそれぞれ昇進し、平成二年に一名が副支店長に昇進した。

エ 店舗長（支店長）

昭和五一年、昭和五九年に各一名、昭和六一年、昭和六三年、平成元年に各二名が店舗長に昇進し、平成二年に二名が支店長に昇進した。

オ 役員（理事）

平成元年に一名が理事に就任した。

(三) 一審原告 P 6 関係

一審原告 P 6 と同期同給与年齢（女性職員は昭和三四年度高校卒、男性職員は昭和三八年度大学卒）で平成五年四月当時の在籍者は、女性職員は同一審原告のみであり、男性職員は一三名（うち、一名は従組員）である。

(1) 資格について

平成五年四月当時、一審原告 P 6 は係長職にあり、男性職員は役員（理事）一名、副部長職四名、次長職五名、課長職三名（うち一名は従組員）であり、昭和五五年（大学卒であれば入職後一七年）までに従組員を除く男性職員全員が副参事に昇格した。

なお、昭和五九年一〇月一五日（大学卒であれば入職後二一年）に従組員の男性職員二名（うち一名は昭和六二年八月に退職）が本件和解協定締結後の特別措置として副参事に昇格したことにより、男性職員全員が副参事に昇格した。

① 女性職員

一審原告 P 6 は、昭和五六年四月一日付けで給与年齢三三歳主事自動昇格制度の適用により主事に昇格したものの、その後は昇格していない。

② 男性職員

ア 主事

昭和五〇年までに五名、昭和五六年四月に一名（従組員）が主事にそれぞれ昇格した。

イ 副参事

昭和五〇年までに既に六名が昇格しており、昭和五一年四月、昭和五二年四月に各二名、昭和五二年一〇月、昭和五五年四月に各一名が副参事に昇格し、昭和五九年一〇月一五日に二名（いずれも従組員で、本件和解協定締結後の特別措置としての昇格。なお、うち一名は昭和六二年七月二〇日に退職）が副参事に昇格した。

ウ 参事（次長職）

昭和五〇年までに既に二名が昇格しており、昭和五二年一〇月に三名、昭和五六年二月・昭和五七年四月・昭和五八年四月に各一名、昭和六一年四月に一名、昭和六三年四月に二名、平成元年四月に一名が参事にそれぞれ昇格し、平成二年四月に一名が次長職に昇格した。

エ 副参与（副部長職）

昭和五一年二月に二名、昭和五六年四月に一名、昭和五九年四月に一名、昭和六一年四月に一名が副参与にそれぞれ昇格した。

オ 役員（理事）

平成元年五月に一名が理事に就任した。

（２） 職位について

平成五年四月当時、一審原告P6は上級融資担当であり、男性職員は、役員（理事）一名、支店長四名（一名は出向）、副支店長五名、課長二名、上席ないし上級担当二名（ただし、うち上級一名は従組員）である。

① 女性職員

一審原告P6は上級融資担当にある。

② 男性職員

ア 係長

昭和五〇年当時既に五名が係長に昇進していた。

イ 店舗長代理

昭和五〇年当時既に五名が店舗長代理に昇進していた。昭和五一年四月・昭和五二年四月に各二名、同年一〇月に一名が店舗長代理にそれぞれ昇進した。

ウ 次長（副支店長）

昭和五〇年当時既に二名が次長に昇進しており、昭和五二年一〇月に一名、昭和五六年四月に一名（店舗長からの降格）、昭和五七年四月・昭和五八年四月・昭和六一年四月に各一名、昭和六三年四月に二名、平成元年四月に一名が次長にそれぞれ昇進し、平成二年四月に一名が副支店長に昇進した。

エ 店舗長（支店長）

昭和五一年二月に二名、昭和五七年四月に一名、昭和六〇年四月に二名が店舗長にそれぞれ昇進し、平成二年四月に一名が支店長に昇進した。

オ 役員（理事）

平成元年五月に一名が理事に就任した。

（四） 一審原告P7関係

一審原告P7と同期同給与年齢（女性職員は昭和三五年度高校卒、男性職員は昭和三九年度大学卒）で平成五年四月当時の在籍者は、女性職員は同一審原告外一名、男性職員は一五名（うち二名は従組員）である。

なお、右の外に、平成二年四月一七日に男性職員一名（従組員）が退職した。

（１） 資格について

平成五年四月当時、一審原告P7外一名の女性職員はいずれも係長職にあり、男性職員は、副部長職九名、次長職三名、課長職三名（うち二名は従組員）であり、男性職員で副参事に最も早く昇格したのは昭和四八年四月（大学卒であれば入職後九年）の七名であり、従組員を除く男性職員全員が昭和五六年四月（大学卒であれば入職後一八年）までに副参事に昇格した。

なお、昭和五九年一〇月一五日（大学卒であれば入職後二〇年）に従組員の男性職員二名がいずれも副参事に昇格（本件和解協定締結後の特別措置としての昇格）したことにより、男性職員全員が副参事以上に昇格したことになった。

① 女性職員

昭和五二年四月に一名（P38）が主事に昇格し、一審原告P7は昭和五六年四月一日付けで給与年齢三三歳主事自動昇格制度の適用により主事に昇格し、これ以上に昇格した女性職員はいない。

② 男性職員

ア 主事

昭和四六年四月に三名、昭和四六年八月に二名、昭和四七年四月に二名、昭和四七年一〇月に一名、昭和四八年四月、昭和四九年四月に各一名、昭和五六年四月に二名（いずれも従組員）が主事にそれぞれ昇格した。

イ 副参事

昭和四八年四月に七名、昭和四九年四月に二名、昭和五〇年四月に一名、昭和五三年四月に二名、昭和五六年四月に一名、昭和五九年一〇月一五日に二名（いずれも従組員で、本件和解協定締結後の特別措置としての昇格）が副参事にそれぞれ昇格した。

ウ 参事（次長職）

昭和五一年一〇月に七名、昭和五五年四月に二名、昭和六一年四月、昭和六二年四月に一名が参事にそれぞれ昇格し、平成三年四月に一名が次長職に昇格した。

エ 副参与（副部長職）

昭和五九年四月に一名、昭和六一年四月に二名、同年一〇月に一名、昭和六二年四月に三名、平成元年四月に一名が副参与にそれぞれ昇格し、平成二年四月に各一名が副部長職に昇格した。

（２） 職位について

一審原告P7外一名の女性職員はいずれも上級融資担当であり、男性職員は支店長が九名、副支店長が三名、課長が一名、上級担当が二名（いずれも従組員）であり、男性職員で店舗長代理に最も早く昇進したのは昭和四八年四月（大学卒であれば入職後九年）の七名であり、最も遅く昇進したのは、昭和五六年一〇月（大学卒であれば入職後一七年）の一名であり、従組員の男性職員二名は右一審原告と同職位にある。

① 女性職員

一審原告P7外一名は、平成二年四月二日付けでいずれも上級融資担当及び上級事務担当となった。

② 男性職員

ア 係長

昭和四六年四月に六名、同年八月に一名、昭和四七年四月に二名、同年一〇月、昭和四八年四月、昭和四九年四月に各一名が係長にそれぞれ昇進した。

イ 店舗長代理

昭和四八年四月に七名、昭和四九年四月に二名、昭和五〇年四月に一名、昭和五三年四月に二名、昭和五六年一〇月に一名が店舗長代理にそれぞれ昇進した。

ウ 次長（副支店長）

昭和五一年一〇月に七名、昭和五五年四月に一名、昭和六一年四月、昭和六二年四月に各一名が次長にそれぞれ昇進し、平成三年四月に一名が副支店長にそれぞれ昇進した。

エ 店舗長（支店長）

昭和五七年八月、昭和六一年四月に各二名、同年一〇月に一名、昭和六二年四月に二名、昭和六三年四月に一名が店舗長にそれぞれ昇進し、平成元年四月、平成二年四月に各一名が支店長にそれぞれ昇進した。

（五） 一審原告P11関係

一審原告P11と同期同給与年齢（女性職員は昭和三七年度高校卒、男性職員は同年度高校卒ないし昭和四一年度大学卒）で平成五年四月当時の在籍者のうち女性職員は、一審原告P11と前述したP32の二名であり、男性職員は一七名（うち一名は従組員）である。

なお、右の外に平成元年一二月に退職者一名、平成二年五月に死亡退職者一名がいる。

（１） 資格について

平成五年四月当時、一審原告P11は係長職、P32は課長職にあり、男性職員は、副部長職一〇名、次長職二名、課長職四名、係長職一名（従組員）であり、男性職員で副参事に最も早く昇格したのは、昭和五〇年四月（大学卒であれば入職後九年）の四名であり、平成三年四月（大学卒であれば入職後二五年）に一名が昇格したことにより、従組員を除いた全員が副参事に昇格したことになり、従組員男性職員一名は副参事又は課長職に昇格していない。

① 女性職員

P32は、昭和五〇年四月に主事に、昭和五六年四月一日に副参事に昇格し、一審原告P11は、昭和五六年四月一日、給与年齢三三歳主事自動昇格制度の適用により主事に昇格した。

② 男性職員

ア 主事

昭和五〇年四月の昇格者を含め一〇名が主事にいずれも昇格し、昭和五三年四月に一名が昇格した。

イ 副参事（課長職）

昭和五〇年四月に四名、昭和五一年四月・昭和五二年四月に各一名、昭和五三年四月に三名、昭和五四年四月に三名、昭和五七年四月に一名、昭和六一年四月に二名が副参事にそれぞれ昇格し、平成三年四月に一名が課長職に昇格した。

ウ 参事（次長職）

昭和五九年四月に四名、昭和六〇年四月に二名、昭和六一年四月に三名、昭和六三年四月・平成元年四月に各一名が参事にそれぞれ昇格し、平成二年四月に一名が次長職に昇格した。

エ 副参与（副部長職）

昭和六三年四月に二名、平成元年四月に三名が副参与にそれぞれ昇格し、平成二年四月・平成三年四月に各一名、平成四年四月に三名が副部長職にそれぞれ昇格した。

(2) 職位について

女性職員のうち一

審原告P11は上級事務担当であり、P32は前述のとおり課長である。

男性職員は、役員（理事）二名、支店長九名、検印席一名、課長一名、上席事務担当、上席融資担当各一名、上級事務担当二名（うち一名は従組員）であり、男性職員で店舗長代理に最も早く昇進したのは、昭和五〇年四月（大学卒であれば入職後九年）の四名であり、課長に最も遅く昇進したのは、平成五年四月（大学卒であれば入職後二七年）の一名であり、二名（うち一名が従組員男性職員）は店舗長代理又は課長に昇進していない。

① 女性職員

P32は、前述したとおり、昭和五〇年四月一日に係長、昭和六三年四月にη支店店舗長代理に昇進し、同店営業課長となっている。一審原告P11は、平成四年四月一日上級融資担当（融資計算）、同年一〇月一日上級融資担当（担保督促）となった。

② 男性職員

ア 係長

昭和五〇年当時五名が既に係長にいずれも昇進しており、昭和五一年四月に一名、昭和五二年四月に二名、昭和五六年四月・同年一〇月・昭和六一年四月に各一名が係長にそれぞれ昇進した。

イ 店舗長代理（課長・推進役）

昭和五〇年四月に四名、昭和五一年四月に一名（推進役）、昭和五二年四月に一名（推進役）、昭和五三年四月に三名、昭和五四年四月に一名、昭和五六年四月・同年一〇月に各一名、昭和五九年八月・平成元年四月に一名が店舗長代理にそれぞれ昇進し、平成五年四月に一名が課長に昇格した。

ウ 次長（副支店長）

昭和五九年四月に四名、昭和六〇年四月に二名（課長が一名、推進役が一名）、昭和六一年四月に三名、昭和六二年四月・平成元年四月に各一名が次長にそれぞれ昇進し、平成二年四月に一名が副支店長に昇進した。

エ 店舗長（支店長・副部長）

昭和六三年四月に一名、平成元年四月に二名が店舗長にそれぞれ昇進し、平成二年四月に二名が副部長に、平成四年四月・同年一〇月に各一名、平成五年四月に二名、平成七年四月に一名が支店長にそれぞれ昇進した。

オ 役員（理事）

平成五年五月・平成七年五月に各一名が理事にそれぞれ就任した。

(六) 一審原告P8関係

一審原告P8と同期同給与年齢（女性職員は昭和四〇年度高校卒、男性職員は同年度高校卒ないし昭和四四年度大学卒）で平成五年四月当時の在籍者は、女性職員は同一審原告のみであり、男性職員は一二名（うち一名は従組員）である。

なお、右の外に昭和六二年九月に退職した男性職員一名及び昭和六三年四月に退職した男性職員（従組員）一名がいる。

(1) 資格について

女性職員は、一審原告P8が係長職にあり、男性職員は、副部長職四名、次長職

二名、課長職三名、係長職二名（うち一名は従組員）であり、男性職員で副参事に最も早く昇格したのは、昭和五五年四月（大学卒であれば入職後一一年）の二名であり、平成二年四月（大学卒であれば入職後二一年）に一名が昇格したことにより、従組員の男性職員を除く全員が副参事又は課長職に昇格したことになり、従組員男性職員一名は副参事又は課長職に昇格していない。

① 女性職員

一審原告P8は、昭和五六年四月一日付けで給与年齢三三歳主事自動昇格制度の適用により主事に昇格した。

② 男性職員

ア 主事

昭和五〇年一〇月に八名、昭和五一年四月に二名、昭和五六年四月に二名（うち一名は従組員）昇格した。

イ 副参事（課長職）

昭和五五年四月に二名、昭和五六年四月に各三名、昭和五八年四月・昭和六〇年四月・昭和六二年四月・昭和六三年四月に各一名が副参事にそれぞれ昇格し、平成二年四月に一名が課長職に昇格した。

ウ 参事（次長職）

昭和六三年四月・平成元年四月に各一名が参事にそれぞれ昇格し、平成二年四月・平成三年四月に各一名、平成四年四月に二名が次長職にそれぞれ昇格した。

エ 副参与（副部長職）

平成五年四月、平成六年四月に各一名、平成八年四月に二名が副部長職にそれぞれ昇格した。

(2) 職位について

平成五年四月当時、一審原告P8は上級営業担当にあり、男性職員は、支店長一名、副支店長五名、課長一名、上席融資担当、上席営業担当、上級融資担当、上級営業担当各一名（上級融資担当の一名は従組員）、その他審査スタッフが一名であり、男性職員で店舗長代理に最も早く昇進したのは、昭和五六年四月（大学卒であれば入職後一二年）の一名、最も遅く上席融資担当に昇進したのは、平成四年四月（大学卒であれば入職後二〇年）の二名であり、従組員一名外一名の計二名の男性職員が店舗長代理又は課長に昇進していない。

① 女性職員

一審原告P8は上級営業担当である。

② 男性職員

ア 係長

昭和五〇年一〇月に一名、昭和五一年四月に五名、昭和五二年四月に三名、昭和五六年四月に一名が係長にそれぞれ昇進した。

イ 店舗長代理

昭和五六年一〇月・昭和五七年四月・昭和五八年八月・昭和五九年八月・昭和六二年四月に各一名、平成元年四月に二名が店舗長代理にそれぞれ昇進した。

ウ 次長（副支店長）

昭和六三年四月・平成元年四月に各一名が次長にそれぞれ昇進し、平成二年四月に一名、平成四年四月に二名が副支店長にそれぞれ昇進した。

エ 店舗長（支店長・副部長）

平成五年四月・同年一〇月に各一名が支店長に昇進し、平成八年四月に一名が副部長に昇進した。

(七) 一審原告P9及び同P10関係

一審原告P9及び同P10と同期同給与年齢（女性職員は昭和四一年度高校卒、男性職員は同年度高校卒ないし昭和四五年度大学卒）で平成五年四月当時の在籍者は、女性職員四名、男性職員二名である。

(1) 資格について

前記一審原告二名外一名の女性職員はいずれも係長職、外的一名は課長職であり、男性職員は、副部長職が三名、次長職が三名、課長職が六名であり、男性職員で副参事に最も早く昇格したのは、昭和五四年四月（大学卒であれば入職後九年）の二名であり、平成四年四月（大学卒であれば入職後二四年）に二名が課長職に昇格したことにより、男性職員全員が課長職以上に昇格した。

① 女性職員

昭和五二年四月に一名（P39）が主事に昇格し、右一審原告外一名は、昭和五

六年四月一日付けで給与年齢三三歳主事自動昇格制度の適用により、いずれも主事に昇格し、新人事制度の導入により、右女性職員全員がいずれも係長職の資格を付与され、平成七年四月に課長職に一名が昇格した。

② 男性職員

ア 主事

昭和五一年四月に八名、昭和五二年四月に二名、昭和五三年四月に二名が主事にそれぞれ昇格した。

イ 副参事（課長職）

昭和五四年四月に二名、昭和五五年四月・昭和五六年四月に各一名、昭和五八年四月に二名、平成元年四月に一名が副参事にそれぞれ昇格し、平成三年四月に二名、平成四年四月に一名が課長職にそれぞれ昇格した。

ウ 参事（次長職）

昭和六三年四月に二名、平成元年四月に一名が参事にそれぞれ昇格し、平成五年四月に一名が次長職に昇格した。

エ 副参与（副部長職）

平成四年四月に二名が副部長職にいずれも昇格した。

(2) 職位について

平成五年四月当時、女性職員は、前記一審原告二名外一名がいずれも上級融資・営業・事務担当であり、男性職員は、支店長一名、副部長一名、副支店長一名、課長三名、上級スタッフ一名、上席融資・営業・事務担当四名であり、男性職員で店舗長代理に最も早く昇進したのは、昭和五五年四月（大学卒であれば入職後一〇年）の二名であり、最も遅く上席融資・営業・事務担当に昇進したのは、平成四年四月（大学卒であれば入職後二二年）の三名である。

① 女性職員

前記一審原告二名外一名は、いずれも上級融資・営業・事務担当であり、平成七年四月に一審原告以外の一名が上席事務担当に昇進した。

② 男性職員

ア 係長・考査役・推進役

昭和五二年四月に係長四名、考査役一名、昭和五三年四月に係長三名、考査役一名、昭和五五年四月に考査役二名、推進役一名、昭和五六年四月・昭和五九年八月、昭和六一年四月に各一名が係長（考査役から）にそれぞれ昇進した。

イ 店舗長代理（課長・推進役）

昭和五五年四月に店舗長代理に二名、昭和五六年四月・昭和五七年四月・昭和五九年八月・昭和六〇年四月に各一名が推進役にそれぞれ昇進し、平成三年四月に二名、平成四年四月に一名が課長にそれぞれ昇進した。

ウ 次長（副支店長・推進役）

昭和六三年四月に二名、平成元年四月に一名が次長・推進役にそれぞれ昇進し、平成六年四月・平成八年四月に各一名が上席スタッフにそれぞれ昇進した。

エ 店舗長（支店長・副部長）

平成四年四月・平成五年四月・平成八年四月に各一名が支店長・副部長にそれぞれ昇進した。

(八) 一審原告P12及び同P13関係

一審原告P12及び同P13と同期・同給与年齢（女性職員は昭和四二年度高校卒、男性職員は同年度高校卒ないし昭和四六年度大学卒）で平成五年四月当時の在籍者は、女性職員が三名（うち二名が右一審原告ら）、男性職員が一六名である。

なお、右の外に昭和六一年七月に男性職員一名が退職している。

(1) 資格について

平成五年四月当時、女性職員はいずれも係長職にあり、男性職員は、次長職が五名、課長職八名、係長職三名であり、男性職員で副参事に最も早く昇格したのは、昭和五五年四月（大学卒であれば入職後九年）の二名であり、平成二年四月（大学卒であれば入職後一九年）に男性職員一名が課長職に昇格したが、係長職にあつて副参事（課長職）に昇格しない男性職員二名がいる。

① 女性職員について

前記一審原告二名は、昭和五七年四月一日付けで、給与年齢三三歳主事自動昇格制度の適用により主事に昇格し、外の一名も同日同制度の適用により主事に昇格した。

② 男性職員

ア 主事

昭和五二年四月に七名、昭和五三年四月に三名、昭和五四年四月に一名、昭和五五年四月に一名、昭和五六年四月に二名、昭和五七年四月に一名が主事にそれぞれ昇格した。

イ 副参事（課長職）

昭和五五年四月に二名、昭和五六年四月に二名、昭和五七年四月・昭和五九年四月・昭和六一年四月に各二名が副参事にそれぞれ昇格し、平成二年四月に一名が課長職に昇格した。

ウ 参事（次長職）

平成二年四月に二名、平成三年四月に一名、平成五年四月に二名が次長職にそれぞれ昇格した。

(2) 職位について

平成五年四月当時の女性職員は、前記一審原告二名外一名がいずれも上級担当にあり、男性職員は、副支店長三名、課長八名、上級担当五名であり、男性職員で店舗長代理に最も早く昇進したのは、昭和五六年一〇月（大学卒であれば入職後一〇年）の二名であり、平成三年四月（大学卒であれば入職後二〇年）に一名が課長に昇進し、他の三名の男性職員は店舗長代理又は課長に昇進していない。

① 女性職員

前記一審原告二名外一名の女性職員はいずれも上級事務担当、上級融資担当である。

② 男性職員

ア 係長

昭和五三年四月に六名、昭和五四年四月に三名、昭和五五年四月に四名、昭和五六年一〇月に二名が係長にそれぞれ昇進した。

イ 店舗長代理（課長）

昭和五六年一〇月に二名、昭和五九年八月に四名、昭和六一年四月に二名、昭和六二年四月に一名が店舗長代理に昇進し、平成三年四月に一名が課長に昇進した。

ウ 次長（副支店長）

平成二年一〇月に二名、平成三年四月に各一名が副支店長にそれぞれ昇進した。

(九) 一審原告P1関係

一審原告P1と同期同給与年齢（女性職員は昭和四三年度高校卒、男性職員は同年度高校卒ないし昭和四七年度大学卒）で平成五年四月当時の在籍者は、女性職員四名（従組員は一審原告P1のみ）、男性職員二八名である。

(1) 資格について

平成五年四月当時、女性職員は、前記一審原告外三名がいずれも係長職にあり、男性職員は、次長職六名、課長職一四名、係長職九名であり、男性職員で副参事に最も早く昇格したのは、昭和五七年四月（大学卒であれば入職後一〇年）の一名、最も遅く課長に昇格したのは、平成四年四月（大学卒であれば入職後二〇年）の一名である。平成七年四月一日当時において、男性職員二八名中五人が副参事又は課長職に昇格していない。

なお、平成八年七月一五日現在副部長職二名、次長職二名、課長職一五名、係長職三名となっている。

① 女性職員

一審原告P

1は昭和五八年四月一日付けで給与年齢三三歳主事自動昇格制度の適用により主事に昇格し、他の女性職員三名も同日付けで同制度の適用により主事に昇格し、新人事制度の導入によりいずれも係長職にある。

② 男性職員

ア 主事

昭和五三年四月に二名、昭和五四年四月に八名、昭和五五年四月に一名、昭和五七年四月に五名、昭和五八年四月に四名が主事にそれぞれ昇格した。

イ 副参事（課長職）

昭和五七年四月、昭和五八年四月に各一名、昭和五九年四月に四名、昭和六〇年四月に三名、昭和六一年四月に一名、昭和六二年四月に二名、昭和六三年四月に三名が副参事にそれぞれ昇格し、平成二年四月、平成三年四月に各二名、平成四年四月に一名が課長職にそれぞれ昇格した。

ウ 参事（次長職）

平成三年四月に四名、平成四年四月、平成五年四月に各一名が次長職にそれぞれ昇格した。

(2) 職位について

平成五年四月当時の女性職員は、右一審原告外三名がいずれも上級事務担当であり、男性職員は、副支店長六名、課長及び上席担当一四名、上級担当九名であり、男性職員で店舗長代理に最も早く昇進したのは、昭和五七年四月（大学卒であれば入職後一〇年）の一名、最も遅く課長に昇進したのは、平成四年四月（大学卒であれば入職後二〇年）の一名であり、男性職員一〇名が店舗長代理又は課長に昇進していない。

① 女性職員

いずれも上級担当である。

② 男性職員

ア 係長

昭和五四年四月に九名、昭和五五年四月に七名、昭和五六年四月に二名、同年一〇月に四名が係長にそれぞれ昇進した。

イ 店舗長代理（課長）

昭和五九年八月、昭和六〇年四月に各一名、昭和六一年四月に四名、昭和六二年四月に一名、昭和六三年四月に五名、平成元年四月に一名が店舗長代理にいずれも昇進し、平成三年四月に一名、平成四年四月に四名が課長にそれぞれ昇進した。

ウ 次長（副支店長）

平成三年四月に四名、平成四年四月・平成五年四月に各一名が副支店長にそれぞれ昇進した。

14 全体的検討

(一) 以上の考察から明らかなように、女子職員については、係長昇進・副参事昇格者の男女の構成割合、昇格昇進時期、昇格試験の合格者数における男女割合のいずれをとっても、男性職員との間に顕著な格差が存在していることは明らかである。しかし、その要因については、① 勤務年数における考察結果から明らかなように、女子職員の場合には、二四、五歳に達した

時に多くの者が退職している状況が見られ、その後も加齢と共に退職傾向が根強く持続する傾向を示しているため、主事資格を得るのに必要な期間（主事自動昇格制度では、給与年齢三三歳に達した職員が対象となるが、それに到達するまでに高校卒業の女子の場合には一五年間の在職を要することになる。）あるいは副参事昇格試験の受験資格（旧人事制度の下では、主事を満三年以上経験していることが原則であり、成績が特に良い場合には満二年の経験で受験資格が付与される。〔乙二〕）を取得するまで在職する者が、男子職員に比較して絶対的に少ないこと、②

また、副参事昇格試験の受験資格を備えた女子職員は、一審原告らを含めても三〇名内外に止まり、一審原告ら以外の女子職員のうち昇格試験を志す者は、更にもその中の一部（昭和五五年から平成元年までの延べ人数でも一四名。同一人が複数回受験していれば、実際の受験者数は半分にも満たない。）にすぎず、副参事昇格試験の受験者数も、男性職員と比較して絶対的に少ないことも、無視することができない。特に、旧人事制度に基づく昇格試験が行われた平成元年までは、女子職員の受験者数は、多い年度であっても、一審原告らを除外した場合には僅か五名にすぎない状況である。

(二) 右のように、女子職員については、係長昇進者及び副参事昇格試験の受験者の絶対数が著しく少ないことが、前記格差を生じた一つの要因であることは否定し得ない。しかし、そもそも一審原告らを含めた受験資格を有する三〇名前後の女子職員らの受験しない原因が何に由来するかについては、人事考課を含めた昇格試験制度の実際的な運用を吟味することが必要である。

(三) なお、一審原告らは、副参事昇格試験における合格者の勤続年数に注目し、男性職員の大多数の者が勤続一三年ないし一五年で合格していることは、年功を加味した人事政策が行われている結果であって、男女差別の実態を示していると主張するところ、そのような傾向を窺わせる資料（甲三〇〇の3、三〇一の2）も存在する。

しかし、入職後一四、五年が経過した時期は、それまでに多種多様な実務経験を積み重ねて能力を培ち、あるいは専門的知識を身につけた時期に相当するもので、昇格試験に受かるべくして合格したものと理解をすることも可能であるから、入職時期を異にする大多数の男子職員が、入職後一四、五年という一定の時期に集中して合格

している事実をもって、直ちに、一審被告が男子職員のみに対して年功加味の人事を行い、男女差別をしていることを裏付けるものであるということとはできない。

(四) また、一審原告らは、男子職員が最終的には全員副参事昇格試験に合格しているのは、年功を加味した運用がなされた結果であると主張する。

前記のとおり、副参事昇格試験の合格率は、旧人事制度の下では合格率が五パーセント内外、平成二年に導入された新人事制度のもとにおいても一〇パーセント程度という極めて低い率で推移しており、一審被告も、昇格試験は極めて難関な試験である旨強調するところである。それにもかかわらず、前記のとおり、一審原告P12、同P13及び同P1を除くその余の一審原告らと同期同給与年齢の男子職員については、従組に所属する若干名を除き、全員が副参事昇格試験に合格をしている状況にある。合格に至るまでに、職員各自の能力に応じた長短の受験期間はあるにしても、昭和五三年の昇格試験制度導入後には、従組職員を除くその余の男子職員のほぼ全員が、右のような困難な副参事昇格試験に合格しているというのには、極めて特異な現象というべきであり、合否の結果を大きく左右する人事考課、特に能力考課が適正に行われていたか否かについて、大いに疑問が残るといわざるを得ない。

この点に関しては、昇格試験の合格を果たせなくなつて中途退職した者がいるためであるとも考えられるが、証拠(甲一六三の8)によると、一審原告P12及び同P13と同期同給与年齢に該当するP40が昭和五五年に主事に昇格したが、副参事に昇格することなく六年後の昭和六一年七月に退職した一例が認められるにすぎず、他には副参事昇格前の退職事例を見出すことはできない。

そうしてみると、一審被告においては、昇格試験制度を導入して試験の結果により合否を判定した上で昇格の可否の判断をしているものではあるが、合否の結果を大きく左右する人事考課、特に能力考課が適正に行われていたか否かについて、更に慎重に検討しなければならない(後記三4(二)(2)「人事考課と昇格試験との合否の関係」参照)。

三 昇格試験を中心とした人事制度について

一審原告らは、前記男女職員の間における昇進昇格の格差は、① 昇格試験を取り巻くあらゆる側面、すなわち、職務配置、係長昇進からの排除、研修制度、昇格試験における人事考課の評定者・評定

項目、学科試験の出題内容等における男女差別に由来すること、② 一部男性職員にのみ実施した昇格試験によらない特別措置に基づく昇格等を指摘し、一審被告が実際にも男女差別の人事政策を行っていること、③ 旧人事制度から新人事制度に移行しても差別の実態には変化がないこと等を主張し、他方、一審被告は、一審原告ら主張の差別の存在をすべて否定するとともに、男女間の格差はひとえに女性職員である一審原告らが昇格試験を受験しないこと、又は受験しても合格しないことにあるとした上、職務配置、昇格試験は公平・公正に実施している旨、一部男性職員に対する昇格試験によらない昇格については特別の事情による旨主張している。

右双方の主張内容のほか、前記二において述べたように、昇格試験の適用を受けようになつた後においても、一審原告P12、同P13及び同P1を除くその余の一審原告らと同期同給与年齢の男性職員全員が最終的に合格していることに対する疑念が存在するので、ここで昇格試験を中心とした人事制度全般について検討する。

1 一審被告における人事制度の内容・変遷

(一) 職能資格制度の導入

一審被告は、前述したとおり、昭和四三年四月から従前の年功序列型人事制度を改めて職能資格制度を導入したが、この制度については、前記第三の事実並びに証拠(甲二六八の2、乙一六〇、証人P31、同P15、同P16第一回)及び弁論の全趣旨によると、次の内容であることが認められる。

(1) 職能資格制度においては、職員の「資格」付けは、当該職員の職務遂行能力に対応して行われ、昇格についても、当該職員の職務遂行能力を基準として行われるというものであった。職能資格制度は、資格によって賃金体系を位置づけたものであって、能力主義的な賃金体系を採用したものである。そして、資格に対応する職員配置としての職位(役職)は、資格に連動するものではあるが、役職(課長等のポスト)には組織上数に限度があることから、一定の資格を取得したからといって、当然に職位が付与されるというのではなく、実際の職位配置では、資格に対応しない場合の生じることが避けられないこともある。

(2) 一審被告がこのような職能資格制度を導入したのは、かつて多くの企業が

採用していた年功序列型人事制度が、職員の高年齢化、高学歴化及び技術革新等の進行により、年功（年齢・勤続年数及び学歴等）の有し得た能力の代替的指標としての意味を失ったこと、昭和四八年の第一次石油ショックを契機として、それまでの高度経済成長期が終焉を告げ、低成長期・減速経済期に入り、これとともに企業の組織、職位数及び人件費に割き得る額等の拡大速度が大幅に減じたため、職員の年功の進行速度に合わせた昇格昇進が物理的にも経費的にも不可能となったこと等によるものであった。

（二）昇格試験制度

一審被告は職能資格制度を導入し、職員の資格（昇格）の審査については、初期には人事考課のみにより行っていたが、昇格審査の公正・公平・公明性をより一層図るために、昭和五三年一〇月から昇格試験制度を導入したところ、前記第三の事実並びに証拠（乙二、一四五、一六一、証人P31、同P15、同P16）及び弁論の全趣旨によると、昇格試験制度の目的とするところは、職員の自発的な能力開発と最大限の能力発揮による上位等級への挑戦に際し、その資格・等級における職務遂行能力及びその可能性を評定し、もって人材開発の成果を活用し、組織の活力を図ることにあると位置付けられ、その制度内容は、次のとおりであることが認められる。

（1）受験資格

新人事制度が実施される以前の旧人事制度の下における昇格制度の運用の準則であった昭和五三年一〇月二四日付昇格試験制度運用規定に基づく昇格試験制度のもとでは、副参事の昇格試験の場合には、受験資格については、①各級満二年を経験したもので自己申告がなされた者、②書記一級から参事等級のもので、満一年を経験し、人事考課の決定評語が一回目A以上のもので自己申告がなされた者、との要件が定められているにとどまり（乙二）、また、昇格試験導入の当初においては、受験者との面接試験をも実施していたが、その後は面接試験を廃止し、人事考課と学科試験との合計得点のみによって合否が決定されていた（証人P16第一回）。

（2）試験の実施、採点及び集計

① 学科試験の実施に際しては、出題者に問題についてのガイダンスの原稿を依頼し、試験実施の一、二か月前に資料として職員に配付し、受験者に対して出題傾向等を知らせ（証人P15）、論文試験の実施に際しても、予め受験者に対してガイダンスを行っている。なお、前年度に実施された学科試験の問題内容と解答は、一審被告の社内報「しば」に毎年掲載されている（甲二一）。

② 採点及び集計作業は、学科試験については、人事部において、各出題者から提出された模範解答を基準に採点を行い、副参事昇格試験の論文問題については、一審被告が指名する役職員が採点を行い、人事考課係数の算出は、人事部において行い、以上の素点をもとに人事部において、前述した評価項目の比重付けをして、一〇〇パーセント中の何パーセントの得点になるかを算出する。なお、昭和六一年度からは、論文試験の答案用紙自体には、作成者の氏名を記載させず番号を記載させ、採点者には答案作成者が分からないように配慮していた（甲二六八の2）。

（3）合格者（昇格者）の決定と結果の発表

理事長を委員長とし、委員長が任命する者を委員とする選考委員会は、毎年の問題の難易度が異なることから、一定の得点をすれば人数に関係なく合格させるという方法を採用することができないこと、昇格者について給与等の予算措置が既になされているので一定の枠があること、副参事以外の昇格者の人数等との関係などを考慮して、上位得点者から順次合格者とし、最終的に合否の線引きを決定している（証人P16）。

また、一審被告は、試験結果の発表後に、店舗長を通じて受験者全員に対し、昇格試験の結果についての講評を行っている。すなわち、人事部において、各受験者毎に、学科試験については出題分野の出来、不出来等、論文試験についてはいかなる点に注意すべきであったか等を簡潔にまとめ、その内容を総合点とともに店舗長から当該受験者に告げて、今後努力すべき指針を示すことなどを行っている（乙一四五）。

（三）給与年齢三三歳主事自動昇格制度の導入

（1）既に述べたとおり、一審被告は、昭和五六年四月一日付けで給与年齢三三歳主事自動昇格制度を導入し、一審原告らについてもこの制度が適用され、一審原告らは次のとおりの処遇を受けることになった。

① 本件和解協定一四条一項関係

同項の適用を受けている一審原告らは、一審原告P11、同P8、同P9、同P10、同P12、同P13及び同P1の七名であったが、昭和五六年四月一日で給与年齢が三三歳以上である一審原告P11（昭和一九年生）、同P8（昭和二一年生）、同P10（昭和二二年生）、同P9（昭和二三年生）の四名は、同日付けで主事資格を付与され、従来受給していた書記一級の本人給額と調整給額の合計額に直近の主事賃金テーブル上の号俸・賃金の移行を受けて調整給が消滅した。

なお

、昭和五六年四月一日の段階では、まだ給与年齢三三歳に達していなかった一審原告らのうち、一審原告P12、同P13及び同P1の三名については、そのまま同条一項後段の適用によって調整給の消滅が図られたものの、資格は依然書記一級に止まったが、その後、一審原告P12（昭和二三年生）及び同P13（昭和二三年生）は、右自動昇格制度により昭和五七年四月一日付けで主事に昇格し、同P1（昭和二五年生）も同じく自動昇格制度により昭和五八年四月一日付けで主事に昇格した。

② 本件和解協定一四条二項関係

同項の適用を受けている一審原告らは、一審原告P2、同P3、同P4、同P5、同P6及び同P7の六名であるが、同一審原告らは、本件和解協定締結時において、既に給与年齢が三八歳以上であったので、昭和五六年四月一日付けで全て主事資格を付与され、従来受給していた書記一級の本人給額と調整給額を合計した額に直近の主事賃金テーブル上の号俸・賃金の移行を受け、調整給が消滅した。

③ 本件和解協定一四条三項関係

給与年齢三三歳主事自動昇格制度が導入されたことにより、右（二）のとおり、本件和解協定一四条二項記載の者が全て昭和五六年四月一日付けで主事に昇格したため、一四条三項は適用の前提を失った。

（2） なお、証拠（乙三三、証人P31）によると、昭和五六年四月一日付けで主事に昇格した職員は六三名であって、このうち昇格試験合格者は二六名（内訳は労組員の男性職員二五名と女性職員一名）、右制度の適用者三七名（内訳は労組員の男性職員三名、女性職員四名、従組員の男性職員二〇名、女性職員一〇名）であったことが認められる。

（四） 新人事制度の導入

一審被告が平成二年四月一日から新人事制度を導入したことは、前述したとおりであるが、一審被告がこのような人事制度を導入した理由及びこの制度の概要は、証拠（甲一四三、一七一、乙九八、一〇〇、一三八、一四四、一六〇、証人P15、同P16第一回）及び弁論の全趣旨によると、およそ次のとおりであると認められる。

（1） 新人事制度導入の理由

① 従来賃金体系は、資格格付毎に賃金格差を有する階段型の体系となっており、昇格者にとっては、年収が一挙に三五パーセントも増加する（例えば、主事から副参事に昇格することにより、月額では昭和五三年度で約七万八〇〇〇円、昭和五九年度で八万四〇〇〇円、平成元年度で九万六〇〇〇円増額となる。）が、同一資格内では、賃金がほぼ横ばいで、昇給格差は極めて少なかった（昭和五七年の普通職員の本人給では、主事及び副参事については、号俸が上がっても一号俸について四〇〇円増加するに止まる。）。

② ところで、一審被告においては、昭和四〇年ころの職員構成の上で業務の中心的役割を果たしていた同年代後半から昭和五〇年代前半にかけての入職者が多かったため、主事資格者が約三〇〇名となり、しかも、当時の人事制度上、資格によって賃金テーブルが異なっていたため、賃金原資の関係からも昇格者を制限せざるを得ない状況にあって、毎年の副参事への昇格者が約一〇名に止まり、副参事に昇格することが至難となっていた。

このため、多くの職員にとっては、昇格について時期の予測もできず、このままの状況が継続すると勤労意欲を減退させる危惧があった。

③ 従来職位が資格に広く存在する「推進役」という職位を除いては、店舗の例でいうと店舗長、次長、店舗長代理及び係長という極めて限られた職位しかなかったために、当該職員の能力、資格に対応した職位付与には制約があった。ところが、主事資格者（係長相当職）以上の者が五五〇名以上に達するに至り、従来のライン職位（上司と部下）での処遇は限界にきており、他方、ライン職位を増やすことは、組織運営上非効率的なものとなるので、これも困難な状況であった。

④ 先の賃金体系の導入された高度成長期とは異なり、金融機関における経営環境が一変し、金融業界の競争が一段と激化して、収益状況がますます激しさを増している中、職員のモラルのなお一層の向上が必要とされる状況になった。

⑤ このような事情から、一審被告は、社会・経済情勢に適應することのできる企業経営を図るために、人事制度の抜本的改訂をすることが必要であると判断し、新人事制度を導入するに至った。

(2) 新人事制度の概要

① 資格

本件で問題とされている副参事昇格（旧人事制度）に相当する課長職待遇（新人事制度）に即して具体的に概観すると、資格格付基準として求められている能力は、① IV等級職務を完全に習得し、その習熟も十分であり、IV等級職務を中心となって推進する能力ある者、又はこれと同等以上の能力のある者、② IV等級職務には若干不十分だが、Ⅲ等級職務能力は十分であり、かつ、係長待遇として相当期間の年功ある者と定められ、課長職待遇（旧人事制度における副参事相当）の昇格審査を受けるための受験資格要件（昇格基準）として、特別抜擢基準、能力昇進基準及び昇格許容基準の三つが規定されている。

そして、職群等級分類基準によると、IV等級職務は、(a) 高度な専門知識、経験に基づき独自の創意工夫をこらし、相当広範囲な情報判断に基づいて、複雑な専門的事項についての渉外、調査研究・立案・実施の指導等を行う専門スタッフ又はそのリーダー、(b) Ⅲ等級職務を主たる内容とする部門のリーダー、又はⅡ等級職務以下を主たる内容とする部門でその部門運営につき相当広範な判断を要する指揮監督の職務を担当し、同等級職務と定められている。

② 昇格制度

昇格は、職務能力を基本に据え、一審被告が定める「昇格基準」に達した職員につき、昇格審査を行った上で決定する。この昇格審査とは、従来の昇格試験制度を引き継ぐものである。したがって、昇格については、昇格審査（従来の昇格試験に対応するもの）によって決定される点は変わらない。一審原告らが本件で求めている課長職についての昇格基準については、特別選抜基準、能力昇進基準及び昇格許容基準の三つに分かれている（乙一六一）。

ア 特別選抜基準については、(a) 現にIV等級職務を担当し、IV等級職務を十分遂行する能力のある職員、(b) 係長職として二年以上経過し、その成績が抜群である職員（評定基準点一・三）

イ 能力昇進基準については、(a) 現にIV等級職務を担当し、IV等級職務を遂行する能力のある職員、(b) 係長職として四年以上経過し、その成績が上位にある職員（評定基準点一・二）

ウ 昇格許容基準については、(a) 現にIV等級職務を担当し、指導すればIV等級職務を遂行することができる職員、(b) 係長職として八年以上経過し、その成績が普通である職員（評定基準点一・〇五）

③ 職位の付与

職位の付与は、従来と同じく、一審被告において職員の人格、識見、統率力を含む各種能力等を総合的に判断して行う。

具体的な職位は、例えば店舗の営業課に配属された「課長職」の職員については、当該職員の有する資格、その直近上位資格及び直近下位資格の三つの資格に対応する「主席営業担当」、「営業課長」、「上席営業担当」及び「上級営業担当」の中から、本人の能力等前述の職位付与の基準に従いその一つを選択して付与される。

なお、一審原告らの新人事制度の下における現在の職位は、全員が「上級事務担当」ないし「上級融資担当」である。

④ 人事評定

旧人事考課規程を改訂したが、基本的な考え方には変更がない。すなわち、人事評定は、能力の公平な評価を旨とし、職務分析・評価に基づく「職群別評価基準表」を基準とし、別表15「人事評定表」により行うこととし、人事評定の手続に関する細目については、別に定める「人事評定規程」によることとされている。

⑤ 基本給基準額

資格に応じた基本給の基準額は、「資格別基本給基準額表」のとおりとされ、この資格別基本給基準額表については、毎年世間相場を勘案して見直し改訂することを原則とするとされている。

(五) 係長の廃止

一審被告は、新人事制度導入後の平成四年四月一日付けをもって係長の職位を廃止したが、この廃止理由については、証拠（乙一六〇、P15証言）によると、①係長の職務が課長の職務と重複する部分が比較的多いこと、②組織のスリム化を図ること、③資格による処遇をより重視する（同一資格同一賃金の実現）ことなどの必要性からであったと認めることができる。

なお、一審被告は「同一資格・同一処遇」を定着させるため、平成二年四月一日から、それまで支給されていた役職手当を全役職について撤廃した。

（六） まとめ

以上から明らかなように、一審被告が昇格昇進の基本としてきた新旧人事制度の規定自体には、男女差別を許容したり、積極的に男女差別を設けた規定はない。

なお、旧人事制度の下における昇格については、人事考課と学科試験の得点を通じて示された知識の双方を均等に、すなわち、人物と業務の専門知識を総合して判定されていたのに対し、新人事制度では、学科試験の得点は人事考課の検討手段として位置づけられ、人物を重視して昇格が判定される傾向に移行したものと理解することができる。

2 昇格試験によらない人事運用について

（一） 従組職員（男性）らに対する特別措置

（1） 一審原告らは、一審被告が特定の男性職員については昇格試験制度の例外的措置、すなわち、男性職員一五名の主事から副参事への昇格を行っていたことは、男女差別の表れであると主張するところ、一審被告が、昭和六二年一月二十九日、昭和五九年一月五日付けに遡求させて、従組員の男性職員一四名、労組員の男性職員一名を昇格試験の可否とは関係なく主事から副参事に昇格させたことは争いがなく、また、証

拠（甲四八、証人P31、同P15、同P14）によると、P20職員ら四名について昇格試験を経ることなく特別に昇格をさせていたこと、昭和五七年に実施した昇格試験の可否に関係なく労組所属の男性職員一名を昇格させていたことが認められる（P20ら職員四名を昇格試験とは関係なく昇格をさせていたことについては、当事者間に争いが無い）。

（2） ところで、一審被告が右のような副参事への昇格について特別措置をとった経緯については、証拠（乙一〇三、同P31、同P15）によると、① 従組は、本件和解協定締結後の昭和六〇年三月、都労委に対し、一審被告には本件和解協定のうちの五点につき不履行等の事実があるとしてその是正を求め、そのうちの一点として、本件和解協定一三条に関し、一審被告は、従組員の男性職員一四名に副参事資格を与えることを約しておきながら、これを履行していない旨の主張をしたこと、② これを受けた一審被告は、本件和解協定一三条五項は「一審被告の人事制度により適格と認められた者に副参事資格を付与する。」旨定めているところ、この「適格と認められた者」とは副参事昇格試験合格者を指すものと解しているが、本件和解協定一二条三項後段の直近の号俸に移行させ調整給を消滅させる措置をした場合には、現行と比較して本人給が減額となるので、このような減額措置をとることは相当でないと判断し、これに代えて、例外的に特別号俸を設けてこれを支給する措置をすることにしたこと、③ そのため、労組から、従組員に対してのみ右のような特別措置をするのは、同様の地位にある労組員に対して不公平であるとの要求がされたので、右のような例外的措置をすることに代えて、従組員の男性職員一四名と労組員の男性職員一名（P41）とを副参事昇格試験の可否とは関係なく、副参事に昇格させる措置を講じるに至ったことを認めることができる。

（3） 右事実によると、従組員の男性一四名の副参事昇格は、本件和解協定一三条に一応の根拠があるかのようなものであるが、同条は副参事昇格試験と全く関連なく無条件に昇格をさせるとの規定内容とはなっていないのであるから、一審被告が従組の要求に応じたことは、女性職員との関係で誤解を招くものであったとの感を拭えない。しかし、本和解協定一三条の規定では、「人事制度により適格と認定された者」と含みを持たせる内容となっていたことや、一審被告は、従前の長年にわたる労使紛争の再燃を防止し、今後の労使間の円満な解決を図る目的の下にしたこと、また、証拠（証人P15）によると、右一三条の例外的な措置の対象者の中にたまたま女性職員が含まれていなかったものであって、当初から女性職員を排除するために取り決めがされたものでなかったことが認められ、これらの事情からすると、一審被告の講じた措置には、やむを得ない面が存したことも否定することができない。

（二） 抜擢人事

一審原告らは、一審被告は、P23を昭和五六年二月二日付けで副参事から参事に、P21を昭和六一年一〇月一日付けで参事から副参与に、P20及びP22を昭和六三年四月一日付けで副参事から参事に、いずれも昇格試験により昇格させているところ、右対象者はいずれも男性職員のみに限られており、男女差別に基づく人事運用であると主張し、一審被告は、右のような抜擢人事を行ったこと自体は認めるものの、このような運用をするについては合理的な理由があったと反論をする。

(1) 証拠(乙一、二、二二、一九六、証人P31)によると、① 抜擢人事について、規定上の根拠としては、昇格試験制度運用規程(乙二)があり、これには、「抜擢人事については、給与体系運営基準1~⑧特別昇給にもとづき運用することとする。」と定められているが、本件で問題となっている抜擢人事は、右運用規程によるものではなく、規程上の根拠のない特別の昇格人事を指していること、② 一審被告は、業務上の必要性が存した場合に、副参事以上の資格者の中で一審被告が必要とする以上の職務遂行能力を有すると判断した職員に対し、昇格試験制度とは全く別の人事政策により、人事部長の進言に基づき理事を構成員とする常務会の審議を経た上で理事長が昇格決定をする人事をしており、一審被告が認める抜擢人事は、右のような意味合いと経緯の下でされたことが認められる。そして、右の抜擢人事を行った理由については、証拠(証人P31)によると、次のとおりであることが認められる。

① P23については、昭和五九年一二月にβ支店の開設が予定されたことに伴い、この開設準備委員会委員長、引き続いて支店長として予定されていたので、支店長職の前提として次長を経験させる必要があったことから、δ支店次長転出の後任として次長に任命した。

② P21については、昭和六一年一〇月一日付けでβ支店長が退職したので、その後任として、γ支店次長からβ支店長に昇進させるためであった。

同人は、その後、θ支店、κ支店などの各支店長を経て、現在は本店営業部長兼理事(理事就任は平成七年五月)の地位にある。

③ P20及びP22(両名とも昭和四九年四月一日付けで副参事に昇格していた。)については、一審被告において抜擢の能力があると評価していたにもかかわらず、長年にわたり昇格試験を受験しなかったが、一審被告としては、このことは同人らがいずれも組合役員をしていた関係で自ら昇格することに躊躇があったものと考え、特別に昇格させるべきであると判断したことによるものである。

その後、P20は、平成三年五月に一審被告の理事に選任され、平成五年五月から常務理事に就任し、平成七年一月に一審被告の理事長に就任している。また、P22は、平成三年五月にε支店長となり、平成五年五月に一審被告の理事に選任され、現在融資一部長・融資二部長・管理部長・外国部長を兼任している。

(2) 右認定事実によると、一審被告における抜擢人事は、昇格制度運用規程上の特別措置としての昇格人事と規程上の根拠のない運用上の昇格人事とを指しているところ、本件で問題となっているのは、後者の昇格人事であるが、これは副参事以上の資格者の中から必要な職務遂行能力を兼ね備えた者を上位に昇格させる人事であって、このような人事政策は、一審被告の専権に属する人事権行使の一態様ではあるものの、一審原告らに対して、公平、公正な昇格昇進人事を行っている根拠として、「昇格試験制度」を常に強調している姿勢と相容れない要素を含むものであって、一審被告においては、昇格昇進について、時には便宜的・恣意的運用を行っているとの印象を職員に与えかねず、男女差別の一資料と見られてもやむを得ない面を含むものである。

(三) 政治的配慮による人事

証拠(甲四八)によると、昭和五八年三月当時、従組では副参事自動昇格制度の導入を求めて交渉をしていたこと、その中で、昭和五七年度は一名を除いては労組員の三八歳以上の者が全員昇格していることを背景として交渉を展開していたこと、その過程において、一審被告側から「今回の昇格については、一部にはどうかと思われる者もあったが、本人の努力も認め、政治的に配慮した。」との発言がされていたことが認められ、右の事実によれば、一審被告は、昭和五七年度昇格試験において、無役の労組員一名を昇格試験の合格点に達していなかったにもかかわらず、本人の努力を認め政治的配慮という理由で副参事に昇格させた事実を推認することができる。なお、右発言では昇格の対象者の具体的氏名が明示されていないが、当該対象者への配慮から明らかにされなかったものと思われるのであって、

かかる事情は右認定を左右するに足りるものではない。

右無役の労組員の副参事昇格は、政治的配慮といった極めて漠然とした理由による副参事昇格試験制度の例外的措置であって、このような人事政策が採られていたことは、当時の人事政策の上で年功的要素を完全に払拭しきれなかったのではないかとの疑念を残すものであり、いずれにせよ、一審被告が、このような例外的措置を採りながら、一審原告らに対しては、昇格試験に合格しないから副参事に昇格しないと主張することには、十分な合理性が存するか疑問を抱かざるを得ない。

(四) まとめ

一審被告の人事制度は、職能資格制度に立脚した能力主義を基本としていたものであって、この資格付与に客観的な運用基準を確保するための一方策として導入されたのが昇格試験制度であった点に制度的な特徴を有していたものと言ふことができる。そして、一審被告は、昇格昇進における男女差別の存在しない根拠として、昇格昇進については昇格試験制度を中核に据え、これを公平に運用していることを主張するのであるが、先に見てきたとおり、昇格試験制度の枠外で昇格を認める運用をした事例の全てにおいて、合理的根拠があるとまでは言えず、昇格に関する人事については、年功を加味した運用から完全には脱却できていなかったとの感を完全に払拭することができない。

3 意図的な女性差別政策について

一審原告らは、一審被告が一審原告ら女性職員に対し、一審原告ら主張のとおり、あるゆる場面において、女性であることを理由として職務配置について不当な差別政策を採り続けてきたとし、その結果、昇格試験を受験しても学科試験等で得点を上げられずに不合格となり、副参事への昇格が果たせなかったものと主張し、次の(一)ないし(五)の事項に関する差別的取扱いを特に強調するので検討する。

(一) 基幹的業務からの排除(職務配置差別)について

(1) 一審原告らの入職以降の職務歴は、前述したとおり、預金・貸付・営業管理業務を主とした事務的業務に従事してきたのであり、融資受付及び得意先係には配置されたことはなく、証拠(甲一五二、証人P15、同P14第一回)によると、一審被告の業務は、融資、得意先及び事務の各業務に大別され、各支店業務も新人事制度導入前は店舗長(同制度導入後は支店長)を最高責任者として、事務係、融資係及び得意先係の三部門に分かれており、事務係は資金方、テラー、オペレーター、別段、為替及び庶務の六つに、融資係は受付、督促(担保)及び融資事務の三つに、得意先係は営業及び営業管理事務の二つにそれぞれ分かれており、右各係にないし数名の職員が配置されている。そして、右各業務のうち、融資受付は、融資適格と融資相当性の判断を伴う高度な業務知識を必要とする業務であり、得意先係は、集金業務、サービス業務、深耕業務ないし新規開拓業務及びコンサルティング業務を内容とし(一日三〇ないし四〇軒を訪問する。)、同様に高度な業務知識を必要とし、いずれも一審被告の業務の中で比較的重要な部門に属している。

右事実によると、融資受付及び得意先係の二業務を一審被告の基幹的業務ということができるところ、一審原告らはいずれも一審被告の基幹的業務に配置されていない。

(2) ① また、証拠(証人P15、同P14第一回、一審原告P5・同P3・同P11各第一回、)によれば、一審被告では、男性職員については、従組員をも含め、一部の例外を除き、得意先係及び融資受付の双方かいずれかの一方に配置してきたが、女性職員については、これまで得意先係に三名を配置したことがあったものの、その業務範囲は年金の集金業務とか通帳のサービス業務のように、得意先係に配置された男性職員の補助的意味合いを有する比較的限定された業務を担当していたにすぎないこと、融資受付には一審原告P3、同P4及び同P5と同期入職の前記P37が配置され、同女は退職した昭和五〇年九月三〇日まで融資係長に就任していたが、そのほかに融資受付を担当したことがある女性職員は、一審原告P7(昭和四〇年ころのことで、預金範囲内の貸出に限定されていた。)等二、三名にとどまっており、融資受付に配置されることは例外的であったこと、そして、配置に関する一般的な傾向としては、ごく一部には高度の判断を要する職務を担当していた女性職員もいたが、多くの女性職員の担当業務は高度な判断を必要としない定型的、補助的な業務が中心であったことを認めることができる。

② もっとも、証拠(乙九五、証人P15)によると、男性職員と女性職員とに対

する右のような職務配置上の異なった取扱いは、一審被告のみに限った特別なことではなく、金融機関における一般的傾向であったもので、女性職員を得意先係に配る例をとってみると、最も早く女性渉外担当制度を導入したのは、昭和五年の株式会社東京相和銀行であり、その後同制度を導入したのは、昭和六三年まで一〇数行にとどまっていたこと、平成元年度以降新たに約三〇行が導入し、平成三年一二月時点での女性渉外員数は約一七〇〇名に及ぶようになったが、このうち約八〇パーセントがパートタイマーによって占められていること、職務内容は、集金、満期管理及び通帳等の返却等といった男性渉外行員の補助的な業務が殆どで、同制度の課題としては、定着性に乏しく勤務期間が四ないし五年と短いところであるとされていること、他方、女性行員による渉外係は、導入四〇行の合計で三四四名、渉外行員全体に占める割合は一・五パーセント程度に過ぎず、東京都内の信用金庫五三金庫のうちで、平成四年当初に約一行が女性渉外員を採用したが、職務内容も右第二地銀と同様であり、男性職員と全く同様の渉外業務を担当させている金庫はないことが認められる。

③ 証拠（証人P50）によれば、このように、金融機関において男性職員と女性職員とに対する職務配置上の取扱いが異なっていたのは、女性渉外制度の課題が定着性の乏しさにあることが端的に示しているように、女性職員の勤務期間が男性職員に比し一般的に短期であるために、高度な専門知識を習得養成するには至らなかったことに最大の理由があったものと認められ、前述した一審被告における女性職員の勤続年数は、右の事実を裏付けるものであるということが出来る。

(3) そして、証拠（証人P15、同P16第一回）によると、一審被告の各店舗における職員の職務配置は、一審被告の主張するとおり、各店舗長（支店長）が各職員の能力・適性等を考慮して決定しているのであり、一審原告らの職務配置についても同様であったが、一審被告が女性職員を融資受付及び得意先係に配置しなかった主な理由は、右に述べたのと同様であったと認められることができる。

しかし、先に見てきたとおり、一審被告における女性職員の平均勤続年数も年々長期になってきており、一審被告が係長以上に登用した前記ごく一部の女性職員は、十分その職責を果たしている状況にある（証人P15）ばかりか、女性労働、社会的役割分担等の考え方が変化してきた現在にあっては、女性職員にも、将来の幹部として養成するために、定型的・補助的な業務は勿論のこと、高度な判断を必要とする融資受付及び得意先業務をも担当させるなどして、異なった取扱いをする人事政策が求められているが（証人P15、一審原告ら）、昭和五〇年代、あるいは昭和六〇年代の前半においては、このような考え方は未だ一般的であったとは言えない。

(4) ① なお、一審原告らのこれまでの職務配置に限定してみれば、証拠（乙一〇八ないし一一五、証人P15、一審原告ら）によると、一審被告は、毎年適性配置の参考資料とするため、職員に対し、担当職務に対する評価及び希望職務等を記載させた「自己開発申告書」の提出を求め、これを参考に職務配置等をしてきており、一審原告らもこれに応じて「自己開発申告書」を提出してきたこと、一審原告らのうちでは、融資係を希望職種として記載した者もいるが、全く記載しなかった者もあり、また、現在の担当職務の質、量及び適性については、全く記載しなかった者もいるが、多くの一審原告らは、「適当と思う」、「適している」と記載していることが認められるのであって、一審被告の一審原告らに対する職務配置が、一審原告らの希望を全く無視してなされてきたということとはできない。

② この点につき、一審原告らは、仮に希望する職務を記載したとしても、一審被告の人事政策からみて、無視されることは明らかな状況下にあったので、記載しても無意味と考えたから記載しなかったと供述する（一審原告P11第一回）とこれを受け入れなかったことも認められる（一審原告P11第一回）のであるから、一審原告らの右供述にも首肯し得るものがあるというべきである。

③ もっとも、証拠（乙九六、証人P15、同P16第一回、一審原告P10）によると、一審被告は、平成二年三月三〇日、本部営業部勤務の一審原告P10に対し、得意先係は営業課に所属することとなったので、他の営業課員と同様外訪活動をして欲しい旨要請したところ、従組は、新人事制度について一審被告と交渉中であることを理由に、右要請に反対し、仮に外訪活動を行うというのであれば、期間を限定し、保安上の問題点（外訪活動を行う場合は必ず二名一組とし、集金業務を行わせ

ないこと)などを要求して、右要請に応じなかったことが認められ、この事実からも明らかなどおり、一審被告が女性職員を融資受付及び得意先係業務担当とするには、保安上の問題、取引上での対顧客関係(例えば、取引の場所・時間)等の多くの解決されるべき障害事由があることも無視することはできない。

(5) 以上のとおり、融資受付及び得意先業務は常時顧客を相手にした業務であるから、顧客との関わりがなかで業務を遂行しなければならず、内勤業務とは異なるから、顧客との関わりの特質及び高度の業務知識を兼ね備えていなければならないこととや、前述した女性職員の勤務期間・勤務場所、女性労働及び主婦としての役割分担等に関する考え方の時代的背景の下で考慮判断されるべき問題を含んでいるので、一審原告ら女性職員を融資受付及び得意先係に配置するか否かは、一審被告の高度な人事政策に属するものというべきであり、男性職員を右のような職務に配置しながら一審原告らをそのような職務に配置しなかったからといって、直ちに一審被告が女性であることを理由とした差別的職務配置をしたとまで断ずることはできない。

(二) 職務配置差別を通じての研修差別について

(1) 一審原告らは、女性職員である一審原告らが融資受付及び得意先係に配置されていないので、これらの分野に関する研修を受ける機会を与えられず、不利益を受けたと主張するところ、一審被告における職員研修制度、一審原告ら女性が融資受付及び得意先係に配置されていないこと等は、前述したとおりである。

そして、証拠(甲一四の2、乙六、七八、七九、証人P15)によると、① 一審被告における研修目的は、一審被告の基本方針達成のため、職員として必要な知識、技術、心構えを修得させ、すぐれた社会人としての教養を身につけさせ、もって地域社会の信頼に応え得る有能な職員を育成することにあること(研修規程二条)、② この目的を達成するため、研修方針として四つの事項が定められており(研修規程三条)、その内容は、全職員を対象として公平に行い、日常業務を通じ職場内研修に重点を置き、入社時から退職時まで継続的、組織的に、職員の自己啓発を促進し援助することとされていること、③ この研修方針の下で、一審被告は、別表16「研修内容表」を作成し、これに従った研修を実施することとし、研修計画については、研修課長が関係部課長と協議の上で総合研修計画を立案し、理事長の承認を得てこの実施にあたることとされていること(研修規程九条)、④ 一審被告の研修体系は、昭和六一年四月一日に男女雇用機会均等法が施行された前後によって大きく変化し、同法施行前は別表17記載のとおりであったが、施行後は別表18「研修体系」記載のとおりに変更されたこと、⑤ 男女雇用機会均等法施行後の一審被告の研修体系は、大別して職場外研修(OFF・J・T)、職場内研修(O・J・T)及び自己啓発の三つに区分され、このうちの職場外研修のうちの集合研修は、職務別の研修が中心となっており、一審被告は、この研修対象者を当該職務に就いている者の中から決定し、その職務に就いていない者が当然に受講できる体制とはなっていないこと、⑥

もっとも、右自己啓発講座は、受講者の資格、職位に関係なく本人の希望によつて受講することができること、⑦ 一審被告では、職員の自発的な意欲に基づく自己啓発講座を重視しており、このうちの通信教育については、一審原告らが任意で自己負担により受講した状況は、別表19「原告らの受講した通信教育」記載のとおりであることが認められる。

なお、証拠(乙八二ないし八四、証人P15、同P16第一回)によると、一審被告が平成三年度に新人事制度を導入したことに伴い「係長職」の職員(男性職員四名と一審原告ら一三名)には義務として、一審被告の費用負担で労働省認可の能力開発のための通信教育「管理者能力開発講座」(この講座内容は、ワークブックとテキストの二冊による六回にわたる通信教育で、金融機関における中間管理者の役割、管理者としての能力開発、部下の能力開発、職場の活性化というものであった。)を受講するように申し入れたが、一審原告らは、従組が新人事制度を認めないことを理由に、右受講を拒否(拒否者は従組員の男性職員四名と一審原告ら一三名)したことが認められる。

(2) 右認定事実によると、一審被告においては、男女雇用機会均等法施行前においては、新入職員に対する研修を男性職員と女性職員とに分けて実施していたところ、男性職員に対する研修は、一審被告の業務のほぼ全般に及んでいるのに対し、女性職員に対する研修は、オペレーター業務に配属し、その会得を中心としたものであり、女性職員に対して比較的定型的、単純業務に対応した研修を実施していたということができ、研

修内容も、特に集合研修の場合には、担当職務によって研修内容が異なっており、当該職務を担当していない職員には研修の機会が与えられていなかったとすることができる。

他方、男女雇用機会均等法施行後においては、新入職員に対する右のような差別的研修を廃止し、学歴別の研修を実施するようになったのであるから、この限りにおいては、男性職員と女性職員との間に存した差別的研修はなくなつたといえる。しかし、とりわけ職場外研修（OFF・J・T）は職務別研修が実施されているのであるから、当該職務にない職員には当該研修の機会が与えられていないといえる。

このように、融資受付及び得意先係に配置されなかった一審原告らが、これらに関する研修を受ける機会を与えられなかったことは、一審原告らの主張するとおりであるが、担当職務によって研修内容を異にし、当該職務を担当している職員のみを対象とした研修を実施すること自体には、職務遂行能力向上という観点から合理的であるといえることができるから、このことをもって差別的研修であると非難することはできない。

一審原告らの主張は、女性であることを理由に融資受付及び得意先係に配置しないことが不当な差別であるというに帰着し、このことは、研修自体の当不当の問題ではなく、右のような一審原告らに対する職務配置の当不当の問題であるから、右の点に関する一審原告らの主張は採用し得ない。

(3) ① 次に、一審原告らは、女性職員は融資受付及び得意先係に配置されていないので、これらに関する通達類に接する機会がなく、これら通達類を通じて得られる業務知識を身につける機会が与えられていないと主張するところ、証拠（乙七）によると、一審被告の発する通達類は部門長・支店長宛であり、これらが部門長・支店長の判断で必要な部署にのみ伝達され、全職員に伝達されるようになっていないことが認められるのであるから、それら通達類に最初に接することのできるものは、当該部署に配置されている職員のみであり、融資受付及び得意先係に配置されたことのない一審原告ら女性職員には、それらに関する通達類に接する機会がなかったものといえる。

② しかし、融資受付及び得意先係に配置できる職員数には限度があるから、人事政策ないし能力の点を別にしても、一審原告ら全員を一時的にもせよそれに配置することができないことは明らかであり、一審原告らの主張するところは、一審原告ら女性職員に特有の問題ではなく、全職員についても同様のことといえるのである。そもそも融資受付及び得意先業務に関する通達類に接する機会が与えられているか否かは、職務配置とは関係のない通達類の配付ないし伝達の方法の在り方の問題に過ぎないものというべきである。

(三) 職務配置と昇進差別について

(1) 証拠（甲二四、乙四、五、一〇一、一〇四、一〇五、一四七、証人P3 1、同P15、同P16第一回、同P14第一回）によると、次の事実を認めることができる。

① 一審被告は、昭和四六年度から金融機関における経営環境の厳しさに対処することのできる職員の育成、戦力構造の偏向是正、採用難に伴う職員の早期戦力化等の目的をもって職務履修体系を導入し、これを同年度入職の職員から適用してきた。しかし、右職務履修体系は、一審被告の戦力構造の偏向、管理者層の理解の不十分などによって満足できる成果を得ることができなかつたことから、一審被告は、昭和五〇年四月から一審被告の創立五〇周年を起点として右体系を改訂し、同制度の適用について諸原則を定めたところ、このうちの一つに、管理者（管理者を便宜営業管理者と事務管理者とに分けるが、これは専門分野とは関係がない。）の必要職務履修条件として、(a) 営業管理者は、得意先・融資係（受付）・オペレーター・ロビヤー・テラー・融資係（担保・督促）・営業三課のうち四ポジションを履修した者、ただし、得意先・融資係（受付）及びオペレーターは必須のポジションとする、(b) 事務管理者は、庶務係・為替・オペレーター・資金方・ロビヤー・テラー・融資係（受付）、融資係（事務）のうち四ポジションを履修した者、ただし、これらのうちオペレーター・融資係（受付）を必須ポジションとすることを定めた。

② また、一審被告は、従組に対し、本件和解協定締結交渉過程においても、管理者の必要職務履修条件として、(a) 営業管理者については、得意先係・融資受付・オペレーター・ロビヤー・テラー・融資（担保督促）のうち四ポジションを履修した者、ただし、得意先・融資受付・オペレーターは必修ポジションとするこ

と、(b) 事務管理者については、庶務・為替・オペレーター・資金方・ロビーヤ・テラー・融資受付・融資事務のうち四ポジションとすることを提案したことがあったが、これは本件和解協定の内容には取り入れられず、本件和解協定三三三二項において、「本件和解協定に基づき必要となる研修については、組合員が適正に能力を発揮して職務を遂行できるように、一審被告は特別な職務ローテーションを組んで行う。」と定められ、同条項については、「その実施に当たり、一審被告は従組及び従組員の意見を聞く」との確認がされた。その後、一審被告と従組とは、昭和五五年一月二日、本件和解協定において、研修に関しては「在籍者も復職者同一のカリキュラムで研修を行う。在籍者についてはできるだけ早く研修を実施する。三か月の特別休暇取得者も特別研修を受講する。効果測定については特別研修後の一月実施分から受ける。」と確認したが、集合研修については、その後職場での研修(O・J・T)に委ねることを合意した。

(2) 以上のとおり、一審被告は、右のような職務ローテーションを履修することが管理者になるために必要であると判断していたのであり、このような運用は、管理者としての能力養成・向上等の観点から合理的な制度と理解することができる。ところが、証拠(証人P15)によると、実際の運用面においては、右の必須ポジションを完全に履修した職員のみを管理者に就任させたということはなく、必須ポジションの全てを履修しない職員も管理者に就任させていたこと、もっとも、これら職員についても、原則として、得意先係と融資受付の両方若しくはいずれかを履修させていること、例えば、営業課長P42(昭和四九年四月一日入職)は、昭和四九年一月から昭和五六年四月まで得意先係に配置されただけで、融資受付及びオペレーターには配置されないまま、昭和五八年一月に本部係長に昇進しているが、事務課長P43(昭和四八年四月二日入職)は、昭和四八年一月から昭和五〇年四月までオペレーター、同月から昭和五七年四月まで得意先係に配置されているが、融資受付には配置されないで、昭和五八年四月得意先係長に昇進し、融資課長P44(昭和五〇年四月一日入職)は、殆どが得意先係と融資受付に配置され、オペレーターには配置されていないままに、昭和六〇年四月に融資係長に昇進したことが認められる。

(3) ところが、一審原告らについては、入職以来の殆どの担当職務が事務課、融資課及び営業課であって、融資受付及び得意先係には配置されておらず、一審原告ら以外の女性職員についても、その殆どが同様であり、配置された融資課の業務内容も、事務的作業が中心の融資事務とか担保・督促であった。証拠(乙六七)によると、一審原告らが配置された営業管理係は、一審被告が本件和解協定締結後に一審原告ら従組員を配置するため、各店舗に特別に新設した部署というべきものであって、その担当職務の内容は、格別特定されておらず、各店舗によって多少異なるものの、いわば雑用係に相当するものであり、例えば、新年を迎えるにあたってのカレンダー巻き、地域イベントの手伝い等の作業を行っていること、一審原告らは、このような部署に、長期の者は一〇年以上にわたり、短期の者でも三年間にわたり配置されていたことが認められる。

他方、男性職員については、証拠(甲五〇、乙一〇四、一〇五、一四七、証人P15、同P14第一回)によると、一審被告に入職後約一〇年間に、その多くが一審被告の業務全般をほぼ経験することができるよう配置され、一審原告らの主張する融資受付及び得意先係もその例外ではなく、業務全般を経験するように配置されていない者についても、融資受付又は得意先係のいずれかに配置されるように配慮されてきたこと、このようなことから、一審被告に入職した男性職員は、その殆どが一審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や融資課に配置され、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、単純機械的作業が多かったと認めることができる。

(4) まとめ

一審被告は、男性職員に対しては、管理者となるために必修ともいえるべき職務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、これの対象外としていたのであるから、男性職員と女性職員との間における差別的取扱いをしていたとの疑念を生じさせ、このことは、とりもなおさず、一審被告には女性職員を管理者に登用する意思がなかったことを推認させるものである。

もっとも、一審被告の女性職員に対する右のような人事政策は、前述した女性職員の一般的な勤続年数の短さにも由来するもので、各時代の下での経済的、社会的諸事情を背景としてなされていたことも否定することができず、このような諸事情

を考慮の対象外として判断することは相
当でないというべきであるが、男女雇用機会均等法施行後においても、依然として
改善された形跡が窺えないのは、女性職員に対する人事政策上の対応の適切さに欠
けるものと評されてもやむを得ないというべきである。

(四) 係長への昇進差別について

(1) 新人事制度導入後の平成四年四月一日に係長の職位が廃止されたことは、
前述したとおりであるが、証拠(乙四一ないし四六、証人P31、同P16第二
回)によると、それ以前、係長は六つの部門、すなわち、営業企画係長、得意先係
長、融資係長、ロビー係長、事務係長及び外国為替係長に分かれていたこと、係長
に昇進させるか否かの判断は、店舗長・部門長から当該職員を係長に昇進させるこ
とが相当であるとの進言を受けて人事部において検討するが、理事長が最終的に決
定することとなっていたこと、決定を下すに当たっては、職務遂行能力は勿論のこ
と、係長という管理者としての適性につき人物、識見等を総合的に考慮すること
となっていたことが認められる。

(2) ところで、一審被告職員の係長への昇進状況は、前述(二11「一審被告
職員における係長職への昇進状況」参照)したとおりであり、このことから、男
性職員と女性職員との間には格差が存在するものといえるが、このような格差の生
じた原因は、女性職員の勤続年数が平均的に短く、係長昇進年齢に達するまでに
多くの女性職員が退職するという実状にも大きな原因があると推測することができる
が、右の事情だけでは、勤続年数の長い女性職員の昇進が遅れていることに対する
十分な説明とはならない。なお、一審被告の元人事担当者であった証人P31は
「女性職員は係長という職位に就任させるだけの能力がなかったからである。」旨
供述しており、この供述によると、係長昇進を果たしていない従組員の男性職員全
員とごく少数の女性職員を除いた一審原告ら女性職員らは、いずれも管理者とし
ての適性が認められなかったということになる。

(3) しかし、右従組員の男性職員全員と一審原告ら女性職員全員が、係長に昇
進した男性職員のいずれに比しても能力的に劣っていたと認めるに足る証拠はな
い。かえって、証拠(一審原告ら。後記4(二)(2)の別表C-2「各年度別人
事考課一覧表」参照)によると、一審原告らの全員ではないものの、昭和五九年か
ら平成五年までの間の定期昇給における人事考課の平均が「B」若しくは、それに
近

似する評価を受けている者も散見することができ、かかる者については、係長に昇
進した職員と少なくとも同等程度の能力を有しているのではないかと推認すること
ができるので、一審被告における人材登用が、一審被告の主張するような職務遂行
能力、係長としての適格性という観点のみによってされたという点については疑問
を払拭することができない。しかし、係長に昇進させるか否かについては、全職員
及び預金者等に対しすべての経営責任を負っている一審被告の理事の極めて実践
的な経営判断、人事政策に属するものであって、専権的判断事項というべきもので
あるから、一概に男女差別に基づいてされたものと断ずることもできないというべき
である。

(五) 係長昇進と研修差別について

一審原告らは、融資受付及び得意先係に配置されていない一審原告ら女性職員
は、右の業務に関する研修を受けられず、また、関連の通達類が配布されないか
ら、知識修得の機会を奪われているとか、学科試験の問題は、係長、とりわけ、融
資係長及び得意先係長の職務に関連するものが圧倒的に多い上に、係長研修が行わ
れていることから、係長に圧倒的に有利である旨主張する。

(1) しかし、証拠(乙四一ないし四七、証人P15)によると、係長の共通の
職務権限は、店舗経営計画(例えば、「上司に対し、店舗経営について積極的に意
見具申を行う」、「店舗経営計画・予算の立案に関し、建設的な進言を行う」)、
業務活動(例えば、「担当業務の推進を通じて、会員・取引先の繁栄に協力す
る」、「諸文書、報告、統計、資料及び情報の作成・閲覧・活用を統括する」)、
係の運営管理(例えば、「係員の職務分担を立案する」、「係員各自の職務遂行基
準または目標を調整・立案する」)及び人事管理(例えば、「係員の職場内教育訓
練実施計画を立案し、実施する」、「係員の職務習熟の把握と業務管理を行う」)
であって、いずれも管理者としての職務権限が内容となっており、また、各係の係
長の職務権限も、各係員の指揮・監督といった管理者としての内容となっているこ
と、これらの職務権限と副参事昇格試験における学科試験問題(例えば、後述(三
4(三)「論文試験について」参照)するように、昭和六二年度及び平成元年度の

副参事昇格学科試験問題)とは直接的な関連性が見出せないこと、係長研修も右の係長の職務権限を中心として実施されており、特に昇格試験対策として行われているものではないことが認められる。

右事実からすると、係長研修を受講する係長が副参事昇格学科試験に直接的に有利に働くものとはただちに認定することはできず、一審原告らのこの点に関する主張は理由がない。

(2) 次に、通達類が部門長・店舗長宛に発せられることは、前述したとおりであり、証拠(甲二二九、一審原告P6)によると、一審原告P6が勤務していたη支店においては、通達回覧者を明記した付箋用紙に同一審原告の氏名が記載されていないことが認められるが、他方、証拠(乙一七八)によると、一審原告P6が勤務していたη支店においても、本店の融資部長から支店等に当てた複数の通達文書の欄外には、同一審原告名の認印が押捺されており、同一審原告が通達文書を閲覧していたことが認められるのであるから、一審原告らが常に通達に接することができないとの主張は採用し難い。

なお、通達類を閲覧していたとするならば、学科試験問題の解答を見出す上で有利となったと推測し得る問題が過去に一部あったことが認められる(甲一二一、一審原告P13第一回)が、通達の閲覧によってどの程度有利となったのか判然としない上、このことによって試験結果、特に合否の判定に対して影響を及ぼしたとす確たる証拠もなく、かえって、前述したように、一審被告は試験ガイダンスにより出題傾向を受験者のために事前に知らせ、受験者同士が職務配置により不公平にならないように配慮しているのであるから、いずれにしても、一審原告らの主張は採用することができない。

4 副参事昇格試験について

一審原告らは、昇格試験制度、特に副参事昇格試験の不公正・不公平であることを主張するところ、試験制度が十分に機能するためには、試験自体が公平・公正に実施されていることが不可欠であることはいうまでもない。

ところで、証拠(甲六〇、六一、乙三四、五〇、一二二)によると、一審原告らの副参事昇格試験の受験の有無及び受験の結果は、別表20「昇格試験受験の有無一覧」記載のとおりであること、一審原告らの昭和六二年度及び平成元年度の副参事昇格試験結果と合格最低点の比較などは、別表21の(1)「原告等の昭和62年度副参事昇格試験結果と合格最低点との比較など」及び(2)「原告等の平成1年度副参事昇格試験結果と合格最低点との比較など」記載のとおりであること、一審原告らの昭和五九年度及び昭和六

三年度の昇格試験での学科試験及び論文試験の合格必要点数は、右表21の(1)及び(2)各記載のとおりであること、主事から副参事への昇格試験の年度別、在級年数別の受験者数と合格(昇格)率は、別表10「主事から副参事への昇格試験の年度別、主事在职年数別の受験者数と合格(昇格)者数ならびに合格(昇格)率」記載のとおりであることが認められる。そして、副参事昇格試験は、合格率が一〇パーセント前後(昭和六一年度及び昭和六三年度は五パーセント台)で推移しており、非常に困難な試験であることは、前述したとおりである。

(一) 副参事昇格試験の運用について

(1) 一審原告らは、副参事昇格試験に合格するためには、係長に就任していることが絶対的条件となっている旨主張するが、昇格規程上は係長に就任していることが副参事昇格試験合格の要件とはなっていないことは、前述したとおりであり、この点に関する右主張は認められない。

もっとも、証拠(甲三六、四八、一三六、一八五、証人P15、一審原告P7第一回)によると、昇格試験制度が発足してから今日に至るまでの間、副参事昇格試験においては、係長に昇進した主事とともに、係長に昇進していない無役の主事も多数受験しているが、無役で合格したのは一名だけで、他の合格者は、推進役に昇進していた六名の職員(昭和五六年度は一名であるが、同人は昭和五〇年度に係長に昇進していた。昭和五七年度は二名で、一名は昭和五〇年四月に係長に昇進していた。昭和五九年度一名で、同人は昭和五三年四月に係長に昇進していた。昭和六一年度は二名で、一名は昭和五六年四月に係長に昇進していた。)を除いては、係長職に昇進した主事のみすぎないことが認められる。

(2) 右事実からすると、副参事昇格試験制度においては、主事である限り係長に昇進しているか否かの区別なく副参事昇格受験資格が付与され、昇格の機会を均等に保障しているものではあるが、試験結果に基づく昇格の実態を直視する限り、係長に就任している主事にとっては、日常の業務を幅広く実践する中で豊富な経験

と知識が蓄積されることから試験に有利となり、他方、係長に昇進していない無役の主事（一審原告ら女性職員はこれに含まれる。）にとっては、日々従事する業務内容は限られたものであって、経験や知識を得る機会が係長に比較すると多くはなく、係長職に昇進している者と比較した場合には、不利な試験であることは否定できず、そのため、証拠（証人P15、一審原告P10第一回）によると、一審被告の職場においては、係長に昇進していない職員は、副参事昇格試験に合格することが困難であるとの共通の認識が形成されていたことが認められる。

（3） なお、一審被告は、同じ主事であっても、係長に昇進する者は能力的に優秀であって、無役主事と比較した場合、係長の方が合格率が高くなるのは当然である旨主張するが、係長に昇進している職員（ほぼ全員が男性職員である。）が、一審原告らを含む無役の主事である女性職員と比較して、そのように評価することができるかどうか疑問であることは、前述（3（四）「係長への昇進差別について」参照）したとおりであって、一審被告主張の前提事実は容易く肯認し難く、したがって、昇格試験自体、特に学科試験及び論文試験自体は公平・公正に運用されていたとしても、係長昇進の人事運用を介して、試験制度が結果的に歪められているのではないのかとの疑問を否定することはできない。

（二） 人事考課について

証拠（乙二、八、一六一、証人P16第一回）及び弁論の全趣旨によれば、一審被告における人事考課制度について、次の事実が認められる。

（1） 人事考課制度

一審被告における人事考課は、人事考課規定（乙八）に則って実施されており、この運用の概要は次のとおりである。

① 人事考課は、定期昇給及び夏期、年末及び期末の各臨時給与の支給のために実施され、定期昇給と期末臨時給与の人事考課は毎年二月から三月にかけて、夏期臨時給与の人事考課は毎年五月に、年末臨時給与の人事考課は毎年十一月に各実施される。

② 定期昇給の考課は、「参事（次長）」用、「副参事・主事（係長・代理）」用、「書記一級・書記二級・書記三級」用の三種類があり、臨時給与の考課は、「参事」用、「副参事・主事（役職についている者）」用、「主事（一般職）」用、「書記一級・書記二級・書記三級」用の四種類がある。

③ 各考課項目の評定に当っては、「S、A、B、C、D」の五段階の評定ランクが設けられ、第一次評定者から最終評定者までの三者による各別の評価が実施され、この集約されたものが決定評語となる。

④ 一審原告らは、全員が主事であるから、定期昇給の人事考課の場合は「副参事・主事（係長・代理）」用が、臨時給与の人事考課の場合は「主事（一般職）」用が適用される。

（2） 人事考課と昇格試験との関係

① 昇格試験における人事考課の比重は、昇格試験全体の五〇（五〇点を限度として配点）の割合であるところ、人事考課の評価項目は過去三年間の能力考課と業績考課で構成され、前者は人事考課評価項目の八割、後者は二割の比重を占めることとされており、評価項目全体をもって五〇（五〇点）とした場合、全体に対する配点構成は、能力考課が四〇（四〇点を限度とする配点）、業績考課が一〇（一〇点を限度とする配点）となる。

能力考課の点数化は、当該職員が取得した具体的な能力考課の決定評語（評価と同意義であるが、一審被告ではこのように称している。）について、人事考課係数（S六点、A五点、B四点、C三点、D二点）によって点数化され（当該受験年度を基準とすると、過去三年間に三回の能力考課が行われるので、その合計の最高点は一八点、最低点は六点となる。）、その合計点数に一八分の一〇〇を乗じて一〇〇点満点中の得点として換算し、能力効果の配点割合は四〇点を限度とされていることから、右換算得点の四〇パーセントの数値をもって全体評価項目中の能力考課の得点とする。

業績考課の点数化も同様であって、当該職員が取得した具体的な業績考課の決定評語について、右と同様の人事考課係数によって点数化し（ただし、例年、夏期、年末及び期末と三回業績考課がされるが、昇格試験受験年度の期末の業績考課は未だ決定されていないのでこれを除き、当該受験年度を基準として過去三年間における合計八回の業績考課によってされ、その合計の最高点は四八点（決定標語がすべ

てSの場合)、最低点は一六点(決定評語がすべてDの場合)となる。そして、その合計点数に四八分の一〇〇を乗じて一〇〇点満点中の得点に換算し、業績効果の配点割合は一〇点を限度とされていることから、右換算得点の一〇パーセントの数値をもって全体の評価項目中の業績考課の得点とする。

② 一審原告らは、一審被告の女性職員に対する人事考課は不公正・不公平であるとし、その理由を縷々主張しているのを検討する。

ア 一審被告において実施されている人事考課制度は、前述したとおりであり、証拠(甲五三、五四、乙八、証人P15、同P16第一回)及び弁論の全趣旨によると、(a) 実際の評価方法は、業績考課が相対評価でされ(なお、賞与の支給の基礎となることから、人事部において調整することもある。)、能力考課が絶対評価でされていること、評価分布は、相対評価が適用されている業績考課ではSが五パーセント、Aが二五パーセント、Bが四五パーセント、Cが二二パーセント、Dが三パーセントの割合となっていること、絶対評価が適用される能力考課はS・A・B・C・Dのランク別割合について格別の定めはされていないが、これまでの結果をみると、A以上が約三割を占めている状況にあることを認めることができること、(b) 一審原告らに対する昭和五九年度から平成五年度までの人事考課における評価の状況については、別表C-2「各年度別人事考課一覽表」のとおりであるところ、一審被告の全職員及び一審原告らの各年度毎の能力考課・業績考課のランク別の割合、人数については、別表C-11「各年度別能力考課一覽表(定期昇給関係)」、同C-12「各年度別業績考課比較一覽表(臨時賞与関係)」記載のとおりであることが認められる。

右事実によれば、全職員についてみると、割合、人数ともBランクが一番多いのに対して、一審原告らの場合には、一ランク下位のCランクが一番多いこと、Dランクの占める割合が能力考課、業績考課のいずれにおいても、全職員の割合と比較すると、著しく大きな割合を示していることを特徴として指摘することができる。ところで、副参事昇格試験において人事考課の占める割合が五〇パーセントとなっていることは、前述したとおりであるから、職能資格制度を能力主義的観点に立って運用するためには、人事考課は不可欠の基盤であつて(乙一六〇)、人事考課、特に能力考課においてどのランクの評定を受けられるかが、副参事昇格試験の合否に大きく影響し、決定的意味を持つことは、一審原告らの主張するとおりである。そして、人事考課の評点を構成する能力考課及び業績考課の評点は、学科・論文試験の実施前に定期昇給における昇給幅(昇格号俸数)、あるいは支給される賞与額によって、当該受験者にも分かることから、人事考課の評点が低くなれば、学科・論文試験で高得点を収めたとしても合格できないことは、先に見たとおりである。そのため、人事考課で低く評価された職員が、受験意欲・勉強意欲を失うこととなることは、一審被告の元人事担当責任者の地位にあった者も認めているところである(証人P31、一審原告P5第一回)。例えば、昭和五八年度、昭和五九年度及び昭和六二年度の副参事昇格試験をみると、昭和五八年度は、人事考課がS(三年連続)の場合は学科・論文試験で平均点(二六・一五)より下回っても合格することが可能であり、Aの場合は、平均点を約三点上回る程度で合格可能である。これに対し、Cの場合は、学科・論文試験で四六・三点(一〇〇点満点に換算すれば九二・六点)を取らなければ合格できないし、Dの場合には、学科・論文試験で満点以上を取らなければ合格できない。すべてBの場合でも、学科・論文試験は、五〇点満点のうち、昭和五八年度で平均点(二六・一点)より一・八五点も高い三八点を、昭和五九年度で平均点(二六・二九点)よりも一三・九一点も高い四〇・二点を取らなければ合格できない。まして、BやCの評価点が混じっている場合には、学科・論文試験を受けるまでもなく合格できないことになる。因みに、一審被告の職員全体の能力考課は、別表C-11「各年度別能力考課一覽表(定期昇給関係)」記載のとおりであり(甲五三)、A以上の者は、昭和五六年度で三〇・八〇パーセント、昭和五九年度で二九・四四パーセント、昭和六一年度で三六・二七パーセント、昭和六二年度で三六・三七パーセントであるから、他の年度についても、ほぼ同様であると推認することができる。また、業績考課については、前述のとおり、Sが五パーセント、Aが二五パーセントであり、A以上の占める比率は三〇パーセントであるから、業績考課、能力考課ともにA以上の者が約三割存することとなる。

ウ このような人事考課の状況である上、副参事昇格試験は、昭和五八年度から平成元年度までの間の合格率は最低の昭和六一年度で五・一パーセント、最高の平成元年度でも一三・四パーセントというように極めて合格率が低い厳しい試験であつ

て、人事考課でAランクの評価を受けることにより、Bランク以下に評価された職員と較べた場合に格段に有利な立場になること、他方、人事考課でB以下の評価を受けた職員にとっては、合格の可能性が全くないことが明らかであるから、一審原告らが問題点として主張する人事考課制度について、評定要素、評定者、評定方法の観点から、更に検討する。

(3) 評定要素について

一審原告らに対する人事考課は全員が主事であるから、能力考課に結びつく定期昇給の場合は、「副参事・主事(係長・代理)」用、業績考課に結びつく臨時給与の場合は、「主事(一般職)」用によって

されることは、前述したとおりである。

① 先ず、一審原告らは、評定要素は男性職員に比して女性職員が圧倒的に不利になっている旨主張するが、評定要素自体には、男性職員と女性職員との間に何らの差別をも設けていない(乙八)のであるから、評定要素の定めによって、男性職員と女性職員との間に有利・不利の差が生じるものということはできず、この点に関する一審原告らの主張は理由がない。

② 次に、一審原告らは、一審原告らに対する評定は係長に就任している男性職員に比して圧倒的に劣位に立たざるを得ない旨主張するところ、証拠(乙八)によると、一審原告ら主事に対する能力考課の評定要素は、業務管理能力(仕事の側面)・人事管理能力(人の側面)・執務態度及び基本的能力に分かれていること、業務管理能力の評価項目は、目標設定計画能力・組織化能力・問題解決能力・日常業務管理能力(職務遂行能力・判断力・企画力及び折衝力)と、人事管理能力の評価項目は、伝達能力・部下育成能力及び統率力と、執務態度は、責任感・積極性・協調性・規律性・原価意識及び経営参画意識と、基本的能力は、業務知識・専門的知識及び識見とそれぞれ定められていること、業績考課の評定要素は、仕事の実績・人事管理能力(人の側面)及び執務態度に分かれていること、仕事の実績の評価項目は、仕事の質・仕事の量及び目標達成度と、人事管理能力は、伝達能力・部下育成能力及び統率力と、執務態度は、責任感・積極性・協調性・規律性及び原価意識とそれぞれ定められていることが認められる。

③ そうすると、主事資格者の地位にあっても、無役で部下のいない一審原告らに対しては、右の評定要素のうち、特に人事管理能力についての評定の仕方を如何にするかについては、問題があるといわざるを得ない。

この点につき、一審被告の人事担当責任者は、部下のいない職員については、後輩に対する接し方等を観察することによって十分推測できる問題であるから、日常業務の中で捉えるように指導している旨供述する(証人P15)が、定型的・補助的な業務しか担当しておらず、また、一審原告ら従組員と労組員との融和が必ずしも図られていない職場環境においては、管理者の立場にあるとして、右のような観点からの評定をすることには疑問を抱かざるを得ないし、証人P16(第一回)も、全くできないということはないとの曖昧な供述をしつつも、評価が困難であることを認める趣旨の供述をしている。右の評定要素は、一審原告らも指摘するように、係長の職務権限と密接な関連を有することは否定できない(一審原告P7第一回)から、無役である一審原告らに対して右のような考課査定を行うことは、そもそも無理があるのではないかと疑念を払拭することができない。

④ 以上からすると、無役の主事に対する評定要素に関しては、一審原告らの主張するとおり、合理的でない部分をも含むものということができる。

(4) 評定者及び評定方法について

① 一審原告らを含めた無役の主事資格職員に対する第一次評定者が、旧人事制度のもとにおいては副参事昇格試験のライバル的立場にある同一主事資格者である係長であったことは争いがなく、昭和五五年九月一二日制定・施行に係る「人事考課規程」(乙八)によると、評定は、第一次評定、第二次評定を経て、最終評定がされることになっていたこと、一審原告ら主事資格職員に対する第一次評定は係長、第二次評定は店舗長代理、最終評定は店舗長がすることになっていたこと、新人事制度導入後の平成二年一月一日制定・施行に係る「人事評定規程」(乙一四一)第五条では、人事評定は第一次評定、第二次評定、全社調整を経て行い(一項)、第一次評定は直属上司(係長ではなく、直属の課長に変更されている。)が行い、第二次評定はその直属上司が行うことを原則としていること(二項)、全社調整は店舗間・部門間の評定基準の不一致を手エックするために行い、調整を行う場合は、店舗間・部門間の一律修正のみを行うことを原則としていること(三項)、全社調整に当たるメンバーは理事長が決定する(五項)ことが定められていること、上級

及び初級職員に対する第一次評定者は課長、第二次評定者は支店長であり、人事部長が各部門長からの具申を受けて調整・決定するものと定められている（五項）ことが認められる。

このように、一審原告らに対する第一次評定者が新人事制度導入後の平成二年一月一日制定・施行に係る「人事評価規程」までの間は、一審原告らとともに副参事昇格試験を受験する立場にあった直属の上司とされている係長であったのである。かかる制度のもとにおいて、評定が公正かつ客観的にされることを期待することができるか否かについては、全く疑問がないとは言えない。

② もっとも、証拠（乙八、証人P15）によると、評定者は、人事考課の目的を十分に理解し、主観的判断を排除し、公正かつ客観的に評定をしななければならない責務を負っており（人事考課規程二条）、人事部では、年一回評定者訓練を行っていたこと、評定者について特に問題があると認められた場合には、本人に通知して個別的指導を行うものとされており（人事考課規程一七条）、実際にもこのような評定者訓練を実施していたこと、評定は第一次から第三次まで行われ、店舗長代理が第二次評定者、店舗長が最終評定者となっており、主観的に評定がされるのを極力排除し、運用面において公正、公平かつ客観的に評定がされるよう十分に配慮していたことを認めることができ、一審被告の運用する人事考課については、相応の評価をすることができ、第一次評定者が係長であるというのみによって、一審原告らの主張するように評定全体が不公正・不公平であることはできない。

しかし、証拠（乙一四一、一六六）によると、平成二年一月一日以降は、第一次評定者を係長ではなく課長に変更しており、役職としての係長制度が廃止されたこともあるが、従前の係長待遇のⅢ等級職員に対するライン上の上司を課長待遇のⅣ等級職員として位置づけ、少なくとも昇格試験のライバルにある者が人事評定者となることを除外する措置を講じていること、新人事制度のもとにおいては、旧人事制度の下における人事考課規定より、さらに詳細な人事評定規定、すなわち、評定者の責務を明らかにする（二条）と共に、評定の原則（三条）として、評定期間以外の評定実績にとらわれないこと（一項）、日常の観察及び指導で得た事実を集積し、的確公平に評定すること（二項）、勤務に直接関係ない事項は評定の対象としないこと（三項）、分析的評定、総合評定、勤務実績評定の三つの評定方法及びその評定要素・項目について、それぞれ独立して評定すること（四項）等の評定の準則を詳細に定めていることが認められること等からすると、従前の係長を第一次評定者とする評定者若しくは評定方法に全く問題がなかったものと判断することはできない。

③ 次に、証拠（甲一五九、証人P19、一審原告P5第一回）によると、一審原告らに対する昭和六一年度から昭和六三年度までの評定者は、別表5の（1）及び（2）「査定者一覧表」記載のとおりであり、評定者については、労組の元幹部が多数を占めていたことを認めることができ、後記認定（6（一）「成立に至る経緯」参照）のとおり、従組と労組との間の対立関係の存在、一審被告の従組に対する対応と労組に対する対応とは著しい相違があった。これと等を総合考慮すると、一審被告にあっては、役職者が殆ど労組出身者で占められており、従組員に対し労組員の殆どが排他的な考え方で接している状況下において、一審原告らに対する評定者が労組の元役員であったり、現役員であることは、評定自体の公正・公平に疑念を抱く一審原告らの主張・供述を全く否定することはできない。

しかし、一審原告らの主張は、組合間対立が存する場合には、少数組合所属職員に対する多数組合員の役職者ないし役職経験者が評定すること自体が不公正・不公平であるということに帰着するところ、職員の圧倒的多数が労組員である一審被告においては、他に人事考課をする方法がないことに照らすと、評定制度自体を否定することになる一審原告らの主張部分は、全面的には採用することができない。

④ なお、証拠（乙八）によると、旧人事制度のもとにおいては、係長に対する第一次評定者は店舗長代理、第二次評定者は次長、最終評定者は店舗長であることが認められるところ、昇格試験がかなり困難な試験であること、しかるに、係長にある者（男性職員）は最終的にほぼ全員が副参事昇格試験に合格し、副参事に昇格しているという実態が特異的現象であることは先に指摘したとおりであるところ、後述するように、学科試験及び論文試験においては、不公正・不公平とすべき事由が見出せないことからすると、評定者となっている幹部職員である店舗長等が、年功序列的人事から完全には脱却することができないままに、長期間受験を重ねてもな

かなが合格しない男性係長職員に対する人事の停滞を配慮の上で人事考課を行った結果ではないかと推認される（乙一六〇によると、新人事制度に改めた背景事情として、役職に就けない職員が増加して人事の停滞が職員人事において問題になったことが認められ、前記の労組員一名の政治的配慮による昇格人事の適用は、これを裏付けるものということができる。）。仮にそうでないとしても、本件においては、相当期間受験を重ねた職員が合格するに至るまでの間における不合格の原因が、学科試験及び論文試験の得点の低さにあったのか、人事考課の評価、特に能力考課の低いことにあったのか、証拠上明らかではないので、前記特異的現象が人事考課に由来するとの疑念を払拭することができない。

（三） 論文試験について

論文試験の比重が昇格試験全体の二〇パーセント（二〇点）であり、出題については一審被告において各級毎にテーマを決定していることは、前述したとおりであるが、一審原告らは、論文試験は不公正・不公平であると主張し、その理由を縷々述べている。

（１） 先ず、副参事昇格試験の論文試験問題をみると、証拠（甲一五四）によると、昭和五八年度から平成二年度までの論文試験の出題内容は、「自己啓発・自己研鑽を現在、あるいはこの一年間どのような方法で行ってきたか、それを仕事の上でどのように生かしていますか述べて下さい。」（昭和五八年度）、「金庫の収益向上を図る上で、業務推進上の課題は何か。自分の担当業務を通じて、どのような努力をしてきたかを述べて下さい。」（昭和五九年度）、「金融自由化が進む中で、あなたは管理者としてどう対応しようと考えているか述べて下さい。」（昭和六〇年度）、「あなたが副参事支店長代理として、どう支店（あるいは部・課）を運営していこうとするのか考えを述べて下さい。」（昭和六一年度）、「あなたの担当職務をより金庫に役立たせるためには、どのような目標をたて、仕事の進め方をどのように改善したらよいと思うか、所信を述べよ。」（昭和六二年度）、「管理者は部下を啓発し、育成する任務を負っています。部下を立派に育成するには、あなたには指導者としてどんな能力をもつべきかを述べ、あわせて今後、あなたがやろうとしている部下育成計画について論じて下さい。」（昭和六三年度）、「① あなたが仮に店舗長代理または、現在所属する部門や役席に任命されたとしたら、現在の係りの活動をどのように改善し、方向づけていきますか。その抱負・所信を具体的に述べて下さい。② 生産性向上が自由化時代の金庫発展の重要なポイントになる。そこで、職員の意欲を高めるには、どうすればよいか、あなたの意見を具体的に述べて下さい。」（平成元年度、ただし、一題を選択）、「① あなたの所属する課の翌年度の方向につき、（１）重要課題（テーマ）、（２）なぜ、それが重要課題（テーマ）であるかの理由、（３）重要課題を実行するための具体策の三つの観点で所見をまとめて下さい。② コミュニケーションの強化は組織にとって大切です。コミュニケーションをよくするにはどうすればよいか。上下左右のコミュニケーションの必要である課長職の立場で所見を述べて下さい。」（平成二年度）であったことを認めることができる。

（２） 右認定したところによると、各年度毎の論文試験の出題内容は副参事となった場合の管理者としての管理能力を問うものであって、問題内容自体は、副参事昇格試験としての性格上至極当然のことであったということが出来るが、一審原告らは、管理者の立場からの回答を求めたものであって、無役である一審原告らには明らかに差別的である旨の主張をする。

確かに、論文試験では管理者としての立場からの回答を求めた出題内容が多く、また、例年の問題内容も類似のものではないことからすると、管理者的立場の職務に従事することがなく、定型的・補助的な業務にのみ携わっている一審原告ら女性職員にとっては、解答がいささか困難とも思われなくもない。しかし、例年の問題内容を通覧してみると、問題文が全く同じというわけではないにしても、出題傾向は、一貫して、職場の円滑な執務環境の確保、事務処理の向上、部下職員に対する啓蒙等に関するもので共通性を有しており、およそ予測不可能な突飛な問題というものではないこと、また、職場の事務処理・職員の指導・事務処理の創意工夫等を問う問題であることからすれば、長年一審被告の職場において勤務し、日常の業務処理の過程で上司と接したり、上司が職場の都下職員に日頃指導している言動を見たり聞いたりし、あるいは新聞や会社員の心得等を説いた書物等から知識を得る等して、常日頃から問題意識を有していれば、十分解答を見出すことができるものというべきである。そして、一審原告ら主張のように、係長に就任している職員は、管理者としての研修、定期的な会議等において出題内容に関連した議題の検討等に

関わっており（一審原告P11供述）、日常不断に出題傾向に沿った問題を考える機会に恵まれているということができるとは否定し得ないが、競争率が激しい試験であることからすると、男性職員の多くが合格しているのは、普通の弛みない研究と努力の成果による部分が少なくないものと窺われるのである。前述（3（5）「係長昇進と研修差別について」参照）したとおりに、一審被告においては、無役の主事に対して、通信教育を奨励したり、夜間講座を開設したり、効果測定を実施するなどして、知識の向上に努める姿勢を示し、それなりの機会を提供しているのであるが、右の考察に当たっては、このことを無視することはできない。しかるに、前述したとおり、一審原告らは、かかる機会を利用することについて消極的姿勢に終始しているのであって、かかる態度については、いささか問題があるといわざるを得ず、少なくとも、一審原告らのこの点に関する主張については、容易く肯認することはできない。

（3） さらに、一審原告らは論文の問題内容が抽象的であると強調し、あるいは採点が恣意的になると主張するが、副参事としての管理者能力を総合的に問う論文試験の性格上、問題文がある程度抽象的となるのはやむを得ないことである。そもそも論文試験は、解答者の問題に対する思考力、分析力、説得力等総合的な能力を判定するものであるから、出題内容がある程度抽象的とならざるを得ないことは当然のことであって、一審原告らの主張は論文試験を否定し、ひいては上記総合判定を目的とした試験制度自体を否定するに等しいものであって、かかる主張は到底認めることができない。

（4） なお、採点者の主観により採点が大きく左右されるとの点は、一審原告らとの如く従組組合員であることを理由として採点が不利益に扱われるのではないかと、の危惧に基づく主張とも解し得るが、証拠（甲二六八の1、乙一四五）によると、一審被告にあっては、論文試験の採点が不公平とならないように採点者として役職者を二名任命し、それぞれが受験者全員の解答を採点し、両者間に著しい格差の発生を防ぐため、協議・調整の場を設けて公平を期すように運用していること、さらには、昭和六一年度以降は、答案作成者が採点者に判明しないよう、答案には受験番号のみを記載する方法を講じていることが認められ、一審被告としては、公正な採点を確保できるよう意を用いているということができるといえるから、この点に関する一審原告らの主張も採用することができない。

（5） 最後に、一審原告らは、係長が非係長に比し圧倒的に有利であるとか、係長は各種研修を受ける機会があり、出題内容はこの研修内容と密接に関連しているのであって、係長にとって極めて有利である等と主張するが、係長は職務遂行過程において問題意識を有しているならば、格好の検討材料となるにすぎないものであって、係長が合格しやすいように論文の試験問題が意図的に出題されているとか、研修において取り上げられた問題が出題されているなどの事情は窺われず、ましてや、試験対策として研修が実施されていないことは、P15の陳述書（乙七七）からも明らかであって、この点に関する一審原告らの主張はいずれも採用できない。

（四） 学科試験について

（1） 証拠（乙二）及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

学科試験の比重は、昇格試験全体の三〇パーセント（三〇点を限度として配点）であり、さらに左のとおり区分される。

① 業務知識

全体項目に対する配点割合は二〇点が限度とされており、問題領域は、事務編、融資編及び得意先編の三分野から出題され、この三分野の配点については、当該受験者が平素担当している職務分野の配点を高くして多少なりとも負担を軽くするよう配慮されている。すなわち、店舗在勤者については、担当している職務編の配点を高くして四〇点、他の二編をそれぞれ三〇点として合計一〇〇点満点とする。したがって、事務係又は融資係に配属されている者については、担当している事務編あるいは融資編が四〇点の配点となり、本部在勤者については、その職務が業務知識分野として出題される事務、融資及び得意先とは関係のない総務、経理、総合企画及びコンピュータ部門に従事しているため、店舗在勤者に比較すると出題される業務知識に接する機会が少ないことから、この点を配慮して、それぞれが任意に選択する編を六〇点とし、他の二編をそれぞれ二〇点として合計一〇〇点満点とする。そして、全体項目に対する配点は二〇点が限度とされていることから、当該受験者の取得した得点の二〇パーセントの数値をもって全体の評価項目中の業務知識の得点と扱われる。

② 専門知識

金融法務編、税務編及び財務分析編の三分野から出題され、この三編をそれぞれ三〇点として、合計九〇点満点とする。そして、当該受験者が取得した得点に九〇分の一〇〇を乗じて一〇〇点満点中の得点に換算し、全体項目に対する配点は一〇点か限度とされているので、その一〇パーセントの数値が全体の評価項目中の専門知識の得点と扱われる。

(2) ところで、一審原告らは、一審原告ら女性職員は融資受付及び得意先の職務に配置されたことがなく、これらの係に配置されている男性職員あるいは配置された経験のある男性職員に比較した場合、融資受付及び得意先に関する業務知識の習得の上で不利な立場に置かれたばかりか、これらに関する知識習得の機会をも奪われている旨

主張するところ、証拠(一審原告ら)及び弁論の全趣旨によると、一審原告らの職務歴は、別表3の(1)ないし(13)記載のとおりであって、先に認定したとおり、融資受付及び得意先係に配置されたことがないものである。

確かに、融資受付等の業務を担当することにより、適切な業務を遂行するために必要な専門的知識を身につけることが要求されるとともに、その業務を遂行する際に遭遇する問題を解決することなどを通じて、知識を習得する機会に恵まれることは否定し得ない。しかし、そのためには、積極的な研究や地道な努力も自ずと求められるのであって、労せずして試験問題に対する適切な解答を会得することができないものでないことも、試験問題の内容に照らして当然といふべきである。その上、一審被告においては、前述したとおり、一審原告ら女性職員にも各種研修の機会を与えているほか、証拠(証人P15)によると、限定的であるものの、社団法人全国信用金庫協会主催の上級実務試験に合格している場合には、専門知識の一部試験科目が免除される等の配慮をしている上、本部勤務の男性職員は、現場の経験がなるとも事前の準備をして受験していることが認められるのであって、一審原告らと条件が著しく異なるということはない。また、一審被告としても、受験者の負担を軽減する目的の下に、前述したとおり、店舗在勤者、本部在勤者については、日常担当している分野や受験者の選択した分野の配点を高くする配慮をしている上、一審原告らとしても、問題に的確に解答するために、金融実務に関する解説書等を通じて知識を習得する余地もあり、ともかく融資受付等の業務に配置された職員とそうでない職員間において、昇格試験において不公平、不公正と判定すべきほどの不利益・不平等が存在するか否かは、にわかに断ることができない。

(3) 因みに、一審原告ら全員が受験した昭和六二年度と平成元年度の副参事昇格試験学科試験問題と試験結果とを検討してみると、証拠(乙一二三ないし一三六、一七五ないし一八九)によると、両年度の学科試験の問題、得点状況、正解不正解の分布状況は、次のとおりであることが認められる。

① 昭和六二年度の業務知識事務編は二〇問で、被相続人の一人に対する残高証明書の発行と守秘義務、仮払金勘定の意義、定期預金の期限前解約、預金と差押え、紛失届と小切手の提示、総合口座・普通預金の意義等に関する問題であり、融資編は同じく二〇問で、相殺の差押債権者に対する対抗力、債務者の変動、法的整理の態様等に関する問題であり、得意先編は、しばしんスイスフラン通知預金の意義、事業者カードローンの意義、債権者利回りと価格、定期預金払込関連事故防止策等の問題である。昭和六二年度の専門知識の財務分析編は問一、二(二〇の小問に分かれている。)に分かれ、固定化比率、固定長期適合率、自己資本比率と会社の安全性、資本構成、勘定科目性格別分類等に関する問題であり、税務編は五問(問一が四つの小問に分かれ、問五が空欄四つに数値を記入するようになっている。)で、配偶者控除、相続税の課税価格の合計額算出方法、受贈財産と贈与税額の算出方法、法人税法上の損金不算入科目と引当金等に関する問題であり、金融法務編は五問で、遺言の効力、利息及び割引料、根抵当権と極度額、買戻請求権、代位弁済に関する問題である。

② 平成元年度業務知識事務編は二〇問で、定期預金、手形不渡、預金口座、白地手形等に関する問題であり、融資編は二〇問で、信用状付輸出手形買取り、中小企業金融公庫の特別融資、全国信用金庫連合会の事業資金、地上権、登記、抵当権の効力、共同担保等に関する問題であり、得意先編は、満期管理、大口定期預金、店舗業務の向上の基本課題、相続税の基礎控除額、民法上の法定相続分等に関する問題であり、専門知識の財務分析編は問一、二(問一は空欄一〇に語群から選択記入する形式で、問二が五つの小問に分かれている。)に分かれ、損益計算書の仕組み、貸借対照表からの安全性、流動性の比率計算に関する問題であり、税務編は六

問（問六は空欄一〇に数値を記入する形式）で、雑所得と税額控除、寄付金控除の対象、譲渡資産の取得費、相続税・法人税の課税標準と所得、土地譲渡と所得税・住民税額の算出方法に関する問題であり、金融法務編は五問で、債務引受け、相殺、連帯保証と時効中断、根抵当権と元本確定、信用金庫取引約定書に関する問題である。

③ 右両年度の試験結果は、別表C—4「一審原告らの副参事昇格試験の得点一覧表」記載のとおりである。

④ また、昭和六二年度昇格試験における学科試験の問題数は九七問、平成元年度における同試験の問題数は九五問であって、一審原告ら全員の右両年度における正解・不正解の分布状況は、別表C—13「一審原告らの昭和六二年度学科試験解答一覧表」及

び別表C—14「一審原告らの平成元年度学科試験解答一覧表」各記載のとおりである。

(4) 考察

① 以上の認定事実、特に一審原告らの両年度における学科試験の得点状況は、昭和六二年度が一〇点ないし一五点で五点の幅があること、平成元年度では、三〇点満点を前提とした場合、一一・五点から二二・四点まで一〇点の幅で分布していること、両年度とも、試験問題は単なる常識の範囲を超えたかなり高度な専門的知識を問うものであって、事前の十分な準備を必要とするものであるということができるところ、受験者全体の得点状況を認めることのできる証拠がないので、一審原告らの試験結果を受験者全体のそれと比較することはできない。しかし、かなり高い得点をした者も、極めて低い得点に止まる者もいて、一審原告ら間に個人差が見られ、総体的にみるならば、一部の一審原告を除き、専門知識の得点がやや低調であると見ることができる。

② ところで、一審原告らは、業務知識における融資編及び得意先編については、職務配置との関係において問題があると指摘しているところ、昭和六二年度の得意先編の問題4については、実務的な処理を尋ねている問題であるので、実際に試験当時実務に従事している受験者が有利であることは否定し得ないが、一審原告ら全員が受験した昭和六二年度及び平成元年度の試験における一審原告ら全員の問題毎の正解不正解の分布状況に着目すると、昭和六二年度の試験において、一審原告らのいずれもが正解を見出すことができなかつた問題数は、九七問中僅かに八問であって、得意先編に半分弱の三問が出現しているが、融資編にはなく、かえって事務編に二問も出現していること、得意先編の問題数二〇問の内七問、融資編の問題数二〇問の内一三問については、いずれも一審原告らの半数以上が正解を出していること、平成元年度においても、一審原告らのいずれもが正解を見出すことができる問題数は、九五問中僅かに五問で、しかも五問中四問までが事務編に属する問題であり、残りの一問は税務編の問題にすぎないこと、融資編の問題数二〇問の内一六問、得意先編の問題数二〇問の内一五問については、いずれも一審原告らの半数以上が正解を出している状況にあることからすると、融資編及び得意先編に関する問題について、一審原告ら全員がおよそ正解を得ることができなかつたとい

い難く、右両年度の正解・不正解の分布状況を見る限りは、一審原告らが融資受付及び得意先係に配置されなかつたことが、直接的に試験の合否に影響を及ぼしているものとは認められない。なお、両年度における一審原告らにおける正解数の格差を見ると、昭和六二年度では、一番少ないものが三七問の正解、一番多い者が五六問正解の状況であり、平成元年においては、若干格差が開き、一番少ない者が四二問の正解、一番多い者が七三問の正解を示しており、この正解数の格差は、一審原告らに対する職務配置ではなく、個人的な能力・努力の差に大きく依拠しているものではないかと推認される。

5 一審原告らの勤怠関係及び能力等

一審原告らの勤務態度等に関連する無届欠勤等の勤怠関係、懲戒処分、始末書等提出の有無、出納過不足事態の有無及び勤務状況については、別表C—1「一審原告らの経歴等一覧表」及び別表C—3「一審原告らの勤務状況一覧表」記載のとおりで、一審原告らがいずれも無断遅刻・無断早退・無断欠勤をしていないことは、前述（第三の一2（一）参照）したとおりである。そして、証拠（原審一審原告らの各供述、証人P16証言）、弁論の全趣旨によれば、更に次の事実が認められる。

(一) 一審原告らの懲戒処分等

(1) 一審原告P2について

① 懲戒処分関係

- ア 昭和五一年八月一六日 懲戒解雇
イ 昭和五二年一月二五日 地位保全仮処分事件で勝訴
ウ 昭和五五年一〇月一五日 本件和解協定により解雇撤回
エ 昭和五五年一二月一〇日 職場復帰

② 懲戒処分以外の始末書・顛末書提出関係

生理休暇を取得した日に婦人集会のピラ撒きを手伝って、一審被告から注意され、顛末書を提出させられた。

③ 出納過不足金報告書提出関係

ア 平成元年頃、ε支店の資金方の当時、現金二万円の不足が発生し、規定の報告書を提出した。原因は不明である。

イ 平成四年頃、ζ支店の資金方の当時、現金一万円の過剰金発生したが、翌日原因が判明し解決した。

(2) 一審原告P3について

(出納過不足金報告書提出関係)

① 昭和六二年、π支店の資金方補助の当時、三〇万円余の違算金を出し始末書を提出した。

② 平成二年、δ支店資金方の当時、五〇〇〇円の違算金を出し、過不足金報告書を提出した。

(3) 一審原告P4について

(出納過不足金報告書提出関係)

① 平成四年五月一五日、ζ支店(資金方)で、一万八千円の違算により過不足金報告書を提出したが、翌日現金発見により違算は解消した。

② 平成六年三月二五日、ζ支店(資金方)で、六〇〇〇円の違算金を出し、過不足金報告書を提出した。原因は不明である。

(4) 一審原告P5について

(出納過不足金報告書提出関係)

① 昭和五〇年頃、σ支店(現κ支店)テラーを担当していた当時、一万円の不足金を出し、過不足金報告書を提出した。

② 平成三年、τ支店資金方を担当していた当時、五万円の出納不足金を出し、過不足金報告書を提出した。

③ テラー、資金方合わせて一二年間に数回、過不足金報告書を提出した。

(5) 一審原告P6について

(出納過不足金報告書提出関係)

昭和四七年のθ支店のロビー事務担当時に違算金を出して、出納不足金報告書を提出したが、後日判明し現金は回収された。

(6) 一審原告P7について

(出納過不足金報告書提出関係)

平成三年一二月一二日、θ支店の資金方当時、オープン出納の機械の間から三万円の現金が出てきたが、機械の使用は資金方だけでなく営業課も使用しており、原因が判明しなかった(なお、一審原告P7は、機械の管理は資金方なので、過不足金報告書を書いた旨主張している。)

(7) 一審原告P11について

摘示すべき特記事項はない。

(8) 一審原告P8について

摘示すべき特記事項はない。

(9) 一審原告P9について

(始末書・顛末書提出関係)

ε支店当時、印鑑の偽造による融資申込印の印鑑照合をしたことについて「顛末書」を書いた。なお、この時には、当座預金の印鑑もその偽造印鑑で払い出されていたため、かなりの人が「顛末書」を書いた。

(10) 一審原告P10について

(出納過不足金報告書提出関係)

昭和五九年頃、τ支店におけるテラー勤務当時、裏書が連続していない手形を入金した。

(11) 一審原告P12について

① 勤務状況関係

昭和四五年に頸肩腕症候群・背腰痛症で通院を始めた。昭和四七年に業務上疾病として労災認定されたが、一審被告から職場復帰を認められず、八年八か月間休業した。

② 出納過不足金報告書提出関係

昭和四三年、δ支店におけるテラー勤務当時、一万円の違算が二回あり、過不足金報告書を提出した（なお、一審原告P12は、原因は不明と主張している。）。

(12) 一審原告P13について

① 始末書・顛末書提出関係

昭和五四年十一月、ν支店で、神田商事株式会社の通帳を他人に返却してしまい「今後気をつけていきたい。」との文書を提出した。

② 出納過不足金報告書提出関係

昭和五四年から五八年の間におけるν支店でのテラー勤務当時、何回か違算金を出し、過不足金報告書を提出した。

(13) 一審原告P1について

(出納過不足金報告書提出関係)

昭和六三年四月からλ支店で資金方として勤務していた当時、一〇万円を超える不足金を二回発生させ、不足金報告書を提出した。

なお、この他にも過不足金の違算（五〇〇円ないし一万円）があり、過不足金報告書を提出した。

(二) 一審原告らの勤怠関係

一審被告は、一審原告らの勤務状況、職務能力を問題としており、特に一審原告らのうちには、当該一審原告が勤務する支店の平均遅刻、早退数を超える者も存在すると主張するので検討する。

(1) 前記5冒頭の事実により、平成二年度ないし平成五年度までの間の勤務状況をみると、遅刻では、一審原告P11が二三回で一番多く、次いで同P3の一回、同P8の八回が多く、同P4は一回もなく、その余の一審原告らは三ないし四回であり、早退では、一審原告P8の一九回が一番多く、次いで、一審原告P11の一二回、同P7及び同P9の各八回が多く、その余の一審原告らはいずれも一ないし二回程度である。また、懲戒処分については、前記のとおり、一審原告P2が懲戒解雇処分を受けたが、本件和解協定一条で、その処分日に遡って撤回され、一審原告P8は、保養所の利用権を貸与したことを理由に寮利用禁止の処分を受けたが、本件和解協定十条で、今後不利益取扱いの対象としないことが確認され、その余の一審原告らは、懲戒処分を受けたことはなく、懲戒処分以外の始末書又は顛末書提出は、一審原告P2、同P9及び同P13がそれぞれ一回あるが、その余の一審原告らは一度もない。

(2) ところで、遅刻早退が多いとされる一審原告らのうち、一審原告P3については、ダウン症の障害児である娘を抱えていること（一審原告P3）、同P8については、肥満と高血圧のため病院への入院及び通院を余儀なくされていたこと

（甲二四五、一審原告P8）、同P11については、痴呆症の母の面倒のため出勤に遅れることもあったこと（一審原告P11）、一審原告P7については、子供が三人おり、三者個人面談、保護者会、高校進学相談などに出席せざるを得ない事情があったこと（一審原告P7）が認められるのであって、右一審原告らによる一審被告の同意を得た上での早退遅刻は、家庭内の事情等によるものであり、右一審原告らが勤労意欲を失い、殊更遅刻早退を繰り返していたものではないといえるので、右のような事実だけから、右一審原告らが他の職員と比較して、勤務態度が劣っていたといえることはできず、他に右の事実を認めるに足る証拠はない。なお、一審原告らが一審被告の職員として、現在の職務の遂行に差し支えるような健康上の格別の問題が存在するとの事情も認められない。

(三) 一審原告らの能力等

(1) 一審原告らの技能及び資格

弁論の全趣旨によれば、一審原告らが入職した昭和四〇年代当時、金融機関である一審被告の職員にとって、計算能力が重視されていたものと認められるところ、一審原告らの珠算資格、簿記資格、社団法人全国信用金庫主催の証券業務外訪担当者研修終了については、別表C-1「一審原告らの経歴等一覧表」記載のとおりであり、一審原告P12は、平成二年度に社団法人全国信用金庫協会主催の上級実務試験に合格していることが認められ（一審原告らの供述）、相応の能力を有してい

たものと評価することができる。

(2) 違算事故の発生

一審被告は、一審原告らの職務遂行能力に関し、主に一審原告らの違算について指摘しているところ、一審原告らの提出した出納過不足金報告書については、前記(一)の事実の外に、証拠(証人P16第二回)及び弁論の全趣旨によると、一審被告の主張するところの違算事故の発生を認めることができる。そして、一審原告らのうちで比較的多く過剰金及び不足金を発生させたのは、一審原告P10、同P13及び同P1の三名であるが、証拠(甲二三一、乙一六八の一ないし五、一審原告P13・同P10各第二回)によると、金融機関である一審被告に勤務する職員にとって、多様な違算事故の発生を皆無にすることは極めて困難であること、一審原告P10の昭和五十四年度から昭和五十五年にかけての過剰金及び不足金の発生は、同一審原告が、昭和四九年四月一日から昭和五五年三月三十一日までの五年間及びその支店などにおける営業管理係から、入職以来初めて経験する預金課係(資金方)に配置されたための事務処理の不慣れに起因すること、一審被告においては、現金の計数・札鑑・再鑑の不徹底、端末機の操作ミス、両替金相違、現金処理機の操作ミス、処理伝票の紛失及び集計相違等多種多様な要因により違算事故が従前より発生していたこと、そこで、平成三年一月に本店事務部長から各支店長宛に「現金取扱い原則の徹底について」と題する書簡が発せられ、違算事故の発生防止を徹底するように注意を促していたことが認められる。

これらの事実からすると、一審被告においては、右一審原告ら以外の職員についても、違算事故が少なからず発生していたものと推認することができ、右一審原告ら三名の違算事故発生が顧客の金銭を管理し、信用を第一とする金融機関にとって重大なことであって見過ごすことはできないものであるにしても、一審被告職員全体の中で、右一審原告らが特に多く違算事故を発生させていたとすることは確たる証拠はなく、後述する各一審原告らの個別事情、供述内容等を考慮すると、右一審原告らの職務能力が他の職員に比較して、特に劣っていたものと判断することはできない。

(3) 一審原告らの個別的事由

① 一審原告P2について

一審原告P2の職務歴は、前述したとおり、預金係等の融資関係業務が一三年七か月、住宅金融公庫等の個人融資関係業務が八年一〇か月、営業管理的業務が九年一〇か月であり、昭和五一年八月一六日に一審被告から懲戒解雇処分を受けてから本件和解協定により職場復帰するまでに四年三か月の期間が存する。

右懲戒解雇処分の存在については、本件和解協定において、今後不利益取扱いをしないことが協定されており、一審原告P2については、右各職務遂行において格別その能力不足を窺わせるような証拠もない。

② 一審原告P3について

一審原告P3の職務歴は、前述したとおり、預金係等の事務関係業務が九年八か月、融資係(担保督促)等の融資関係業務が一二年六か月、営業管理業務が七年六か月で、その間に二年六か月間の業務上疾病による休業期間が存する。

ところで、一審原告P3については、長期延滞の難しいお客に対する督促は逃げ腰で上司に頼む傾向を注意したとの一審被告の人事担当職員の供述があるが(証人P16)、時には顧客の感情を害することなく回収を円滑に図るために、回収業務に経験豊かな同僚、上司に相談依頼することがあっても無理からぬことであり、詳しい事情が明らかでない本件においては、右の証拠をもって、直ちに同一審原告の職務能力が不良であると評価することはできない。

③ 一審原告P4について

一審原告P4の職務歴は、前述したとおり、預金係(普通預金等)等の事務関係業務が三年一か月、融資係(担保督促)等の融資関係業務が二二年九か月、営業管理業務が五年であり、融資関係業務に従事した期間が比較的長い。

同一審原告の右の間の職務遂行能力が格別劣っていることを認めるに足る証拠はない。

④ 一審原告P5について

一審原告P5の職務歴は、前述したとおり、預金係(定期預金等)等の事務関係業務が一六年六か月、融資係(担保等)の融資関係業務が一二年、営業管理業務が三年八か月である。

一審被告は、同一審原告がγ支店で融資係として勤務中の平成六年四月当時、キ

ヤリヤとして物足りなさがあると指摘されていたと主張するところ、同一審原告は、支店長からもっと広く深くと言われたことを認めつつも、その趣旨が分からなかった旨供述しているように、指摘内容が曖昧であって、他の職員より劣っていたことを認めるに足る具体的な証拠はない。

⑤ 一審原告P6について

一審原告P6の職務歴は、前述したとおり、預金係（当座預金等）等の事務関係業務が一三年八か月、融資係（担保等）等の融資関係業務が一一年八か月、営業管理業務が一四年四か月であり、営業管理業務に従事した期間が比較的長い。

一審被告は、一審原告P6がη支店で融資係（事務）として勤務中、全体の業績・業務面に対する配慮に欠けていた旨主張するが、如何なることについて配慮に欠けていたのか具体性に乏しく、同一審原告の供述に照らして、直ちに採用することはできない。

⑥ 一審原告P7について

一審原告P7の職務歴は、前述したとおり、貸付係（受付等）等の事務関係業務が二一年八か月、融資係（担保督促等）等の融資関係業務が一五年三か月、営業管理業務が一〇年六か月であり、営業管理業務に従事した期間が比較的長い。

一審被告は、一審原告P7がθ支店で事務課に勤務中の平成五年当時、迅速性に欠け、係長として要求される積極性、意欲に欠けていた旨主張し、平成三年当時の上司も積極性に欠けていた旨の陳述書（乙一九一）を提出している。

しかし、右の指摘も一審原告P6と同様に抽象的で漠然としていて具体性に欠けるので、右証拠によって、直ちに同一審原告の職務能力が不良であったと認めることはできない。

⑦ 一審原告P11について

一審原告P11の職務歴は、前述したとおり、預金係（当座預金等）等の事務関係業務が八年、融資係（担保督促等）等の融資関係業務が一七年二か月、営業管理業務

が三年、本部勤務が四年であり、融資係（主に融資事務）の職務が長く、融資事務に関してはベテランであり、上司の課長からも後輩等の指導を依頼されるほどであったことが認められる（一審原告P11第一回）。

一審被告は、一審原告P11がι支店で融資課に勤務中の平成五年一二月当時に休暇が多いことによるチームワークの欠如が見られた旨主張するが、同一審原告は、これを否定する供述をしている上、仮に、一審被告主張のとおりであったとしても、前述したとおり、一審原告P11については、痴呆症の母の面倒を見ざるを得ない家庭内の特殊な事情もあることを全く考慮外とすることは相当でなく、具体性に乏しいチームワークの欠如との一事をもって、同一審原告が他の職員に比較して能力が劣っているものと判断することはできない。

⑧ 一審原告P8について

一審原告P8の職務歴は、前述したとおり、預金係（テラー等）等の事務関係業務が七年六か月、融資係（担保等）等の融資関係業務が八年六か月、営業管理業務が一一年一〇か月、本部勤務が一年四か月であり、営業管理業務に従事した期間が比較的長いところ、一審被告は、一審原告P8がθ支店で融資係（担保）として勤務していた昭和五五年当時、店舗長から自己啓発、協調性に欠ける点を指摘された旨主張する。

しかし、右主張自体が抽象的で漠然としており、同一審原告P8が、昭和五五年のボーナス時に、θ支店のP45支店長から大変良くやっていると言われた旨、τ支店からε支店に転任となった昭和六一年頃、顧客から勤務中良くしてもらったことの謝礼として送別会までして貰った旨、さらに、ε支店勤務中の上司の課長から仕事が早く良くできたと褒められた旨供述していることに照らすと、他に特段の証拠がないので、同一審原告につき、職務遂行能力の上で格別問題となるような事情が存することを認めるには足りないというべきである。

⑨ 一審原告P9について

一審原告P9の職務歴は、前述したとおり、預金係（当座預金等）等の事務関係業務が七年六か月、融資係（担保督促）等の融資関係業務が一三年二か月、営業管理業務が七年六か月である。

一審被告は、一審原告P9が昭和六一年一〇月一日から平成三年三月までのθ支店融資係として勤務していた当時、積極性に欠けていたので同支店融資課長に指導された旨主張し、これに沿う証拠（乙一九二）を提出するが、同一審原告は、P46課長から仕事に取り組む姿勢として守備範囲に終わって上位等級職務を目

指す自己啓発や努力が足りないと言われたことはない旨、及びP46課長からは、担保品の預かり一覧表を作成して誉められたことがある旨供述しており、これを裏付ける証拠（甲二三六、二三七）も存し、他に特段の証拠もないので、前記証拠によっては、未だ一審被告主張の事実を認めることはできないものというべきである。

⑩ 一審原告P10について

一審原告P10の職務歴は、前述したとおり、預金係（出納補助等）等の事務関係業務が一〇年七か月、融資係（担保督促）等の融資関係業務が一年九か月、営業管理業務が九年六か月、本部決済関係業務が六年四か月である。

一審被告は、一審原告P10が平成三年四月一日から平成六年三月までのμ支店上級事務担当として勤務していた当時、同支店支店長から違算零目標を掲げていたものの二件の違算を発生させたのもう一段の努力を要することを指摘されるとともに、仕事に対する改善努力が希薄なことを指摘する中で評定は「C」であることを伝えられたとか、平成六年四月一日からε支店での勤務中注意力不足による調査表の入力ミスがあったと主張し、これに沿う証拠（乙一九〇、一九四）を提出している。

しかし、証拠（乙一六八の1、2、証人P16、一審原告P10）によると、同一審原告のミスは、新たな支店に転勤後の四月、五月に多く、その後は次第に減少していること、人事担当職員もその後のミスが四件程度であり、そう多くはないとの感想を述べていること、P10の勤務していたε支店は繁忙支店であり、入力ミスの内には、入力伝票を起した他の職員が伝票内容を誤って記載したために、入力ミスとして扱われた件数も少なからず存在したこと、当初、P10と同様の職務を担当する職員が一名いたが入院したため、ミスが多く発生した四月から六月にかけては、同一審原告一人の担当職務となってしまうことが認められるところ、ミス自体は決して許容されるものではないが、ミスが発生した背景については、無理からぬ事情もあることからすると（なお、一審被告においては、違算事故が少なからず発生し、本部から各支店宛に防止措置についての通達が発せられていたことは、既に述べたとおりである。）、これをもって、他の職員と比較して、同一審原告の職務能力が劣っていたと判断することは相当でなく、他に右の事実を認めるに足りる証拠はない。

⑪ 一審原告P12について

一審原告P12の職務歴は、前述したとおり、預金係（普通預金等）等の事務関係業務が五年、融資係（担保等）等の融資関係業務が七年八か月、営業管理業務が五年一〇か月であり、この間の昭和四七年四月から八年八か月にわたり業務上の疾病で休業している。

一審被告は、一審原告P12がλ支店で融資課勤務中の平成四年当時の係長職としての不十分さが存した旨主張するが、右の指摘は抽象的で具体性に欠けるものであり、これをもって、直ちに同一審原告の職務能力が劣っていたものということとはできない。

⑫ 一審原告P13について

一審原告P13の職務歴は、前述したとおり、預金係（為替等）等の事務関係業務が一〇年八か月、融資係（事務）等の融資関係業務が一年、営業管理業務が六年六か月である。

一審被告は、一審原告P13がθ支店勤務当時P21支店長から常々上級事務担当としては期待はずれであり、不十分であるという指摘を受けていた旨主張するところ、証拠（証人P16）によると、同一審原告の上司であるP21支店長は「P13は常々出納事務を正確にやることだけでなく、上級事務担当者として期待される仕事をもっとして欲しいということで、その点が不十分であったことからB評価であった。」とか、P51支店長代理も「もっと積極的に仕事をして欲しい、上司の求めている仕事としては非常に不満足であった。」とそれぞれ本部の人事担当者に述べていたことが認められるが、その内容はやや具体性に欠けるのみならず、上司としての期待を吐露したものとみられるものであるから、右証拠によって直ちに同一審原告の職務能力に具体的な問題があったものと認めることはできない。

⑬ 一審原告P1について

一審原告P1の職務歴は、前述したとおり、預金係（当座預金等）事務関係業務が一五年八か月、融資係（担保等）の融資関係業務が五年八か月、営業管理業務が四年一〇か月である。

ところで、証拠（証人P16）によると、平成三年一〇月ころ、P16が一審原

告P1に対し、違算事故の防止について「現金を取り扱ったならば伝票の裏に記載する、伝票の数字と当てるべきである。」と具体的に注意を与えていたことが認められる。なお、同一審原告は、入支店に勤務していた平成三年一月一日に過剰金二〇万円、同年一月三十一日に三万円の過剰金を発生させたこと、及び当時の上司であるP47事務課長から、違算が多いと注意を受けたことについては、いずれも自認している。前者の違算事故については、翌日顧客の来訪によって解決を見た（一審原告P1）とはいうものの、かかる大金の違算事故をさほど期間を置かずして発生させていたことからすると、平成三年当時には、同一審被告の職務能力が劣っていなかったものと判断するには多大な疑問があるというべきである。なお、同一審原告は、平成五年の夏期臨給のときには、入支店の直属の上司であるP48課長から、資金方もテラ一も大変良くやっているとされた旨の供述をしているが、これを裏付けるに足る証拠はない。

(4) 一審原告らに対する考課査定と全職員に対する考課査定の比較
① 一審原告らに対する昭和五九年度から平成五年度までの人事考課の内容については、前述(4)(二)(2)参照)したように、別表C—2「各年度別人事考課一覧表」記載のとおりであるが、さらに、証拠(甲五三、五四、証人P14第一回)によると、一審原告らの人事考課と全職員を対象とした人事考課、すなわち、能力考課の判定の基礎となる定期昇給における「S・A・B・C・D」、業績考課の判定の基礎となる夏期、冬期、期末時期における「S・A・B・C・D」等の各ラング別に占める割合について、昭和五九年度、昭和五九年度、昭和六一年度及び昭和六二年度の四年間に限定して比較してみると、別表C—11「各年度別能力考課比較一覧表(定期昇給関係)」及び別表C—12「各年度別業績考課比較一覧表(臨時賞与関係)」記載のとおりであることが認められる。

② 考察
全職員と一審原告らにおける人事考課の査定の状況から明らかなとおり、全職員の場合には、定期昇給及び臨時給のいずれをとっても、各年度に若干の変動があるものの、Bランクが全職員数の過半数以上を占めて平均的人事考課となっていることと、副参事昇格試験における配点が高い定期昇給関係に着目すると、昭和六一年度及び昭和六二年度においては、それより前の年度の割合と比較した場合、若干ではあるがAランクの評価を受けた比率が増加傾向を示し、人数的にもA評価を受けた者が確実に増加していること、また、昭和五九年度及び昭和五九年度にはSランクの該当者は出現していなかったが、昭和六一年度及び昭和六二年度には出現しており、その人数も増加していることなどが特徴として指摘できる。他方、一審原告らの場合には、定期昇給に関する人事考課については、全職員の場合とは異なり、各年度ともCランクの評価を受けた者が六割以上を占め、平均のランクとなっていること、昭和五九年以後は、Bランクの該当者の人数が僅か一名の変動に止まっていることが認められ、一審原告らの人事考課の査定は、全職員と比較した場合、一ランク以上低位の査定を受けていることが特徴的である。

6 本件和解協定成立に至る経緯と効力

(一) 成立に至る経緯

従組が昭和二八年七月に一審被告の職員によって結成された労働組合であり、昭和六二年八月末の組合員数が三三名で全国信用金庫信用組合労働組合連合会に加盟しており、他方、昭和四三年九月、一審被告の職員によって結成された労組が併存していること、労組の昭和六二年八月現在の組合員数が七九〇名であることは、前述したとおりであり、証拠(甲九、五八、二九八、三七〇、乙九、一〇六、二六一、証人P19)及び弁論の全趣旨によると、次の事実が認められる。

(1) 従組の活動方針に不満を持っていた一部職員は、昭和四三年一月、「芝従組誠和会」を結成し、同年二月、職員である係長以上の職制六九名が連名で、「誠和会を全面的に支援」する旨の声明を公表し、支店長・次長も従組員に対して誠和会への加入を勧め、同年九月二十八日、誠和会のメンバーが中心となって労組が結成され、労組に当初参加した者は三九〇名で、従組に残留した者は二九〇名であった。かくして、一審被告には、従組と労組の二つの労働組合が併存するようになり、一部の店舗長・次長は、従組員に対し、労組加入の勧誘を行った。

(2) また、一審被告の理事長は、昭和四六年四月、社内報「しば」で、従組の幹部を「一部の過激な闘争主義者」と呼び、また、一審被告は同社内報で「一方ここで忘れてならないのは、労組の『限りなき前進』と従組の業績伸展を妨害する一部悪質分子の存在であり、この悪質分子の一審被告からの徹底的な排除であります。」と述べ、労組は、「旧労(従組を意味する。)を一審被告から一日も早く排

除しよう。」「不要家族旧労一審被告を去れ！」と記載した組合機関誌を配布した。このような事情から、一審被告が、社内報「しば」や「労務ニュース」に従組を非難する記事を掲載したこと、従組の掲示板を移動したこと、従組に対する一審被告施設の利用を拒否したこと、職員慰安旅行に従組員の参加を拒否したことなどが不当労働行為に当たるとして争われ、都労委は、昭和五一年一月二〇日、一審被告の行為を正当な組合活動に対する介入に当たると認定、判断して救済命令を発した（都労委昭和四六年第一〇一〇号事件。甲九）。

(3) 本件和解協定締結までの間に、右に述べたように従組と一審被告との間には数多くの労使紛争が発生し、労働委員会関係一件、裁判所関係九件の審査、争訟事件が係属していたが、昭和五年三月、都労委の勧告により、全面解決のため和解交渉が開始され、昭和五年一月一五日、本件和解協定が締結されるに至った。そして、一審被告は、本件和解協定と同日付けで「和解に伴う談話」と題する文書を各店舗宛に発行し、本件和解協定の内容を全職員に説明したが、その中で、「一審被告はこの和解において、職場秩序の維持には特に気を配ったのであり、もし職場秩序を乱す者がある場合には就業規則等一審被告の諸規程に従い、厳正公平に対処する所存である。」等と表明した。

(4) ところが、労組は、昭和五七年二月九日付け「芝労組ニュース」で、「旧労（従組を指す。）とは絶対に口をきかない、あいさつをしないを厳守しよう。」と労組員に呼びかけ、また、昭和六〇年八月六日付け「芝労組ニュース」でも、同様の呼びかけを行っているが、これについて、一審被告は、労組の従組への対応が一審被告の右方針に反すると、申入れをせず、傍観者的態度に終始した。さらに、昭和五九年一月一日付け「芝労組ニュース」では、P52常務の発言内容として、「旧労は政治闘争の場として一審被告の労使関係を捉えており、片寄った政治思想の導入の場としている、この旧労の姿勢と方針は今後とも一審被告として絶対には絶対に受け入れない。」「今後の労使関係のあり方については、労組とこれまでに以上の信頼関係を築き十分対話を深めていく。」「今後の旧労問題については、経営の責任において経営・階層との意思統一をより強化し、管理体制を充実強化して対応していく。」等を掲載しており、その表現は、本件和解協定の基本姿勢に疑問を抱かせるものであり、労組もその後、労組員に対し「芝労組ニュース」で、従組所属組合員とは絶対に話をしてはならないとか、挨拶をしてはならない等ということと呼びかけている。このような状況下にあつて、従組が、昭和五八年五月、一審被告に対し、「労使関係正常化」の要求

として、全職員に従組員とも挨拶を交わすように求めたのに対し、一審被告は、「今後も継続して指導していく。」と応答してはいるものの、現在に至るまで、右の状況にさしたる変化はなく、従組員とは挨拶をしない支店長すら存在している。また、一審被告は、昭和六〇年一月に行われた一審被告創立六〇周年記念式典に、労組には協力要請や出席要請を行ったが、従組にはこのような要請をせず、社内報「しば」の昭和六二年新年号においては、各支店所属職員の新年挨拶を掲載しているにもかかわらず、従組員のみが本件和解協定締結前と同様除外されている。

(5) そこで、従組は、昭和六二年、都労委に対し、従組と労組との平等取扱、従組員男性の副参事への昇格、店舗長への昇進等を求める不当労働行為救済命令の申立てをし、同委員会は、平成元年五月二三日、従組の申立てを認めて救済命令を発した（都労委昭和六二年〔不〕第四五号事件。甲五八）。しかし、これを不服とした一審被告は、中央労働委員会（中労委）に対して再審査の申立てをしたところ、中労委は、平成四年八月五日、基本的には一審被告の不当労働行為を認めただものの、都労委の命令を一部変更した（中労委平成元年〔不再〕第六六号事件。乙一〇六）ので、これを不服とした従組は、中労委の命令の一部取消を求める訴訟を提起し、現に係争中である。

(6) 以上のとおり、本件和解協定締結前の一審被告の従組への対応には、労組に対するそれと較べ著しい相違が見られ、これは本件和解協定の成立により一旦は改善の兆しも見られたが、その後も顕著な変化はなく、従組員に対する挨拶もしない課長がいる職場も存在し、従組員である一審原告らに対する業務指導、職場内研修の面において、十分に研修効果が発揮できない状況にあると言える。本件訴訟は、男性職員と女性職員との処遇上の不当な差別問題が直接的な争点となっているが、かかる労使関係が背景に存在していることも全く無視することはできない。

(二) 本件和解協定の効力

(1) 一審被告は、仮に男女差別が存在したとしても、一審被告と従組間で締結した本件和解協定はそれを含む趣旨で合意したものであつて、男女差別の問題は解

決済みであると主張するところ、前述したとおり、本件和解協定一四条では、一審原告らの資格・賃金の是正措置が定められており、同協定四〇条では、一審被告、従組及び関係当事者は本件和解協定で定めたこと以外についての一切の請求権の消滅の確認と今後争わないことが定められているから、本件和解協定の右定めが本訴請求に消長を及ぼす旨の右主張には、一応理由があるかのようなものである。

(2) しかしながら、証拠(甲二三、二七、七九、八一の1、2、八二、八三、八五、乙三、一二ないし一四、一八ないし三一、三二、証人P31、同P19、同P49)によると、本件和解協定締結に至る経緯として、次の事実を認めることができる。

① 従組の不当労働行為救済命令申立て(甲二三)の内容は、従組員のうち懲戒解雇処分を受けた一七名を除く二二名(懲戒解雇処分を受けていた一審原告P2を除く一審原告ら全員も含まれていた。)について、従組所属を理由に不当な差別扱いを受けたとして、昇格・昇給等の是正等を求めるということであった。

② この申立てを受けた都労委は、昭和五三年一〇月三〇日、当事者双方に対し、和解による解決を勧告し、この勧告を受け入れた従組と一審被告とが、その後精力的に和解交渉を行い、従組は、一審被告に対し、和解交渉における四項目の要求、すなわち、一審被告が従組に対するこれまでの不当な行為を謝罪すること、口頭で従組員一七名に対する懲戒解雇を撤回すること、ハ昇格・賃金差別を是正すること、ニ解決金を支払うことを中心的な要求項目として掲げたが、一審被告は、容易にこれら要求を受け入れようとはしなかった。しかし、交渉は、その後も自主交渉を交えて精力的に行われ、最終的にはトップ交渉によって相互に歩み寄りを図り、未解決の問題については都労委の裁定に従うこととして、本件和解協定が締結されるに至った。従組は、最後まで従組所属の一審原告ら女性職員の男性職員との差別の是正要求をしたものの、都労委も従組に対し、不当労働行為問題を先ず解決すべきであると勧めたこともあって、一審原告らは、いずれも当時書記一級のまゝ資格を据え置かれ、賃金のみを是正する措置を講じることとし、本件和解協定一二条、一四条で定める内容の合意となった。

③ 右の事実及び本件和解協定(乙三)一条が、「金庫は、本件紛争の原因となる行為が発生したことに対し、遺憾の意を表明し、今後、不当労働行為と疑われるような行為を行わない。」と定めていることに照らせば、本件和解協定は、協定成立後は差別的取扱いをしないことを合意するとともに、昭和五五年一〇月一五日の協定成立当時

までに生じていた差別の是正措置について合意をしたものにすぎないものというべきところ、一審原告らの主張する男女間差別は、その後における男性職員との差別待遇を理由としていること、すなわち、一審原告らは、同期同給与年齢の男性職員のうち最も遅く昇格を果たした時点で一審原告らも昇格を受けるべきであったと主張するものであり、一審原告らの主張する昇格すべき時点は、いずれも本件和解協定成立後のことであるから、本件協定をもって解決済みとされる対象には含まれないことは明らかである。

(3) したがって、本件和解協定は、不当労働行為の是正措置を主眼とした内容であって、本件訴訟における中心的争点である女性職員である一審原告らが男性職員との間における資格についての差別是正については、合意の対象とはされていないことができ、従組が本件和解協定四〇条で放棄の対象としたということもできないので、本件和解協定の存在が本訴請求について消長を及ぼすことはなく、この点に関する一審被告の主張は、採用することができない。

四 まとめ

以上に検討したところによると、次のように判断することができる。

1 副参事昇格試験における男女の合格比率等の統計的観察方法によっても、男性職員と女性職員との勤務年数の相違、各年度毎の男女職員の昇格受験者数等の事由を考慮すると、男女差別の存在を如実に示しているものと認めることは困難である。

2 一審原告らの主張のうち、(1) 基幹的業務からの排除(職務配置差別)については、一審被告においては、女性職員に基幹的業務ともいえるべき得意先係や融資受付のような業務を殆ど担当させて来なかったところ、融資受付及び得意先業務は常時顧客を相手にした業務であるから、顧客との関わりのなかで業務を遂行しなければならず、内勤業務とは異なった外勤業務としての特質及び高度の業務知識を兼ね備えていなければならないことや、女性職員の勤務期間・勤務場所、女性労働

及び主婦としての役割分担等に関する考え方の時代的背景の下で考慮判断されるべき問題を含んでいるので、一審原告ら女性職員を融資受け得るべきか否かは、一審被告の高度な人事政策に属するものというべきであり、男性職員を右のような職務に配置しなかつたからといって、直ちに一審被告が女性であることと理由とした差別的職務配置をしてきたものとまで断ずることはできないこと、(2) 研修差別については、男女雇用機会均等法施行前においては、新入職員に対する研修を男性職員と女性職員とに分けて実施しており、その内容も、男性職員のそれは一審被告の業務の全般に及んでいたのに対し、女性職員のそれは、配属される職務を反映して、比較的定型的、単純業務に対応したものであったが、同法施行後は、新入職員に対する右のような差別はなくなつたといふことができるし、また、職場外研修、特に集まる研修は、担当職務によって研修内容を異にしているが、合理的理由があり非難することはできないこと、(3) 職務配置と昇進差別については、一審被告においては、職務履修体系を導入しており、一定の職務ローテーションを履修することが管理者になるために必要であると判断していたところ、男性職員に対しては、管理職になるために必要な職務ローテーションを実施していたのに、女性職員に対しては、その対象外としており、男女雇用機会均等法施行後も、依然として改善される形跡がうかがえないのは、女性職員に対する人事政策上の対応の適切さに欠けるものと評されてもやむを得ないこと、(4) 係長への昇進差別については、一審被告の職員の係長への昇進状況には、男性職員と女性職員との間に格差があると認めるまでもなく、右の現象については、女性職員の勤続年数が平均的に短く、係長昇進年齢に達するまでに多くの女性職員が退職するという実状にも大きな原因があると思われるが、これだけでは十分な説明とはならず、女性職員が係長に昇進した男性職員に比しても能力的に劣っていたことを認めるに足る証拠はないので、一審被告における人材登用が、一審被告の主張するような職務遂行能力、係長としての適格性という観点のみによってされた点については疑問を払拭することができないこと、(5) 係長研修を受講する係長が副参事昇格学科試験に直接的に有利に働くものとはただちに認定することはできないこと、(6) 副参事昇格試験差別については、① 係長昇進の人事運用を介して、試験制度が結果的に歪められているのではないかとこの疑問を否定することができないこと、② 人事考課については、無役の主事に対する評定要素には合理的でない部分を含むといふことができ、また、従前の係長を第一次評定者とする評定方法に、全く問題がなかつたといえないこと

、③ 学科試験・論文試験問題それ自体については、いずれも直ちに一審被告による男女差別行為が存在したことを窺わせる事情があるとはいえないこと、以上のとおり指摘することができる。

3 以上によれば、一審原告らの挙げる個々の事情から直ちに一審被告による意図的な男女差別の存在を認めることは困難といふべきである。

しかしながら、一審原告らの指摘するとおり、男性職員については、昇格試験制度の導入前は人事考課のみにより、右制度導入後は、右試験がかなり困難な試験であるのにこれに合格することにより、昇格に要した期間に長短はあるものの、最終的には、係長にある男性職員のほぼ全員が副参事に昇格しているにもかかわらず、女性職員については、昇格試験制度の導入前は人事考課により、右制度導入後は、副参事昇格試験に合格しないなどの事情により、その殆ど全てが副参事に昇格していないのであって、このような事態は、極めて特異な現象であるといふことができ、そして、昇格試験制度導入後についていえば、右のような事態が昇格試験制度等における当然の結果であると認めるべき合理的な事情、すなわち、男性職員は、女性職員とは異なり、常日頃から勤勉に業務を遂行し高い人事考課を受けるとともに、学科試験においても、女性職員よりも得点が高く、女性職員が合格すべき得点に達していなかったのに、合格した男性職員は、全て合格すべき得点に達していたといふような事情を認めるに足る証拠はない。その上、時代的背景があつたといへば、一審被告においては、かつて、男性職員と女性職員とでは、入職当初から職務配置等において異なる取扱いをしており、その後、これが完全になくなつたものとは言い難いところ、一審被告が、本件和解協定に従い昇格試験に合格しない職員を昇格させたことは、和解協定の趣旨からやむを得ない面があるものの、労組員の申入れにより、本件和解協定の対象者でない労組員一名をも従組員の昇格と同一時期に、昇格試験の可否とは関係なく昇格させたことや、政治的配慮に基づき労組員一名を昇格させたり、男性職員のほぼ全員が係長職に昇進しているのに対し、女性

職員の名数を除いては係長への昇進がなかったこと等の事情が存するほか、人事担当者であるP16も、年功加味の運用の有無について、曖昧な供述に終始し、完全に否定する態度を示していないのである（証人P16）。これらの事情のほか、事柄の性質上、一審被告による男女差別の意図等を直接証拠によつて証明することなどは不可能に近く、格差の存在という結果から推認する方法によらざるを得ないことなどを総合考慮すると、確かに、制度自体の問題としては、昇格試験における学科試験及び論文試験について、不公正・不公平とすべき事由は見出せないのであるが、評定者となっている幹部職員である店舗長等が、年功序列的な人事運用から完全に脱却することができないままに、長期間受験を重ねてもなかなか合格しない係長である男性職員に対する人事の停滞防止について配慮した上で、男性職員に対してのみ、人事面、特に人事考課において優遇していたものと推認せざるを得ないのである。

そうすると、同期同給与年齢の男性職員のほぼ全員が課長職に昇格したにもかかわらず、依然として課長職に昇格しておらず、諸般の事情に照らしても、昇格を妨げるべき事情の認められない場合には、当該一審原告らについては、昇格試験において、男性職員が受けた人事考課に関する優遇を受けられないなどの差別を受けたため、そうでなければ昇格することができたことと認められる時期に昇格することができなかつたものと推認するのが相当であり（年功加味の運用差別）、一審原告らと同期同給与年齢の男性職員の実際の昇格状況、一審原告らにおける昇格を妨げるべき事情の有無等について、一審原告らごとに個別具体的に検討し、昇格の成否について判断を加えることになる。

なお、一審被告は、昇格試験合格者の合格の時期は様々であることを根拠とし、一審被告が昇格試験においては年功加味の運用をしていないことの証左であると主張するところ、確かに一審原告らと同期同給与年齢の男性職員の合格時期が長期短期様々な様相を示していることは、一審被告主張のとおりであるが、問題としているのは、合格するのが極めて困難な昇格試験に男性職員のほぼ全員が試験に合格して昇格を果たしている点であつて、合格時期が同期同給与年齢の受験者の合格時期にバラツキがあるとの事実は、昇格試験が公正に行われていることと必ずしも結びつくものではなく、長期間不合格に甘んじてきた受験者があるとしても、結果的には、男性職員のほぼ全員が最終的に合格していることとの関連で、試験が適正であつたことを裏付けるものではない。

五 一審原告らの昇格の有無、昇格後の資格確認の訴えの利益及び昇格時について一審

被告が一審原告ら女子職員に対して、年功加味の運用差別を行つていたことについては、先に認定したとおりであるから、一審原告らがかかる差別に対する是正措置として主張する昇格の成否・昇格時期等について検討する。

1 一審原告らの昇格及び昇格後の資格確認の訴えの利益について

(一) 一審被告は、一審原告らは、一審被告が職員について昇格をさせるのが相当と判断の上で昇格辞令を発令したことによつて初めて昇格するものであるとし、昇格をさせるか否かの判断は、一審被告の経営権に基づく専権事項であると主張する。

一審被告が導入している職能資格制度における昇格は、職位とは区別され、資格が上位等級に格付されること（乙一）であつて、このような昇格は、昭和四三年四月の職能資格制度導入以降五三年一〇月の昇格試験制度導入以前にあつては、専ら一審被告による人事考課に基づき判断されていたが、人事考課に代えて昇格試験制度が導入された昭和五三年一〇月以後は、原則として昇格試験に合格することが昇格するための必要な要件とされたところ、合格者については昇格により給与の増額が伴うため予算措置が当然必要となり、一審被告にとって恒常的に人件費の増大に繋がることや、業務の効率かつ適切な遂行のために求められる人員数とその配置、将来の経営見通し等とも密接に関連し、一審被告の経営基盤を大きく左右するものであるから、合否の基準すなわち合格点をどこに設定するかについては、右の諸事情を総合的に考慮すべきものであり、昇格に関する判断については、一審被告の経営判断に基づく裁量を最大限に尊重しなければならないことはいふまでもない。

しかし、一審被告が採用している職能資格制度においては、資格と職位とが峻別され、資格は職務能力とそれに対応した賃金の問題であるのに対して、昇進は職務能力とそれに応じた役職（職位）への配置の問題であり、給与面に関しては、後者は役職手当（責任加給）の有無に関連するのみであるのに対し、前者は本人給の問

題であって性格を異にしている。特に、前述した一審被告における処遇、給与体系の下では、定例給与のうちの本給は、新人事政策が導入されるまでは、各年度ごとに各資格別に定められた「普通職員本人給表」によって支給される本人給と、昇格基準に基づいて取得した職能資格等級に対し支給される資格給とによって構成されており、また、新人事制度導入以降は、満五年の移行措置期間が存したものの、基本給と資格給とによって構成されているのであるから、資格と定例給与とは対応関係にあるということができ、資格付けの目的は、職位（役職）付与の基準としての性格をも有するものであるが、いかなる職員にいかなる給与額を支給するかという職能給与制の機能をも有して、おり、新旧人事制度のいずれにおいても、昇格するか否かは定例給与に直接影響を及ぼすものである。このように、昇格の有無は、賃金の多寡を直接左右するものであるから、職員について、女性であるが故に昇格について不利益に差別するとは、女性であることを理由として、賃金について不利益な差別的取扱いを行っているという側面を有するとみることができ、

ところで、雇用契約は、労務の提供と賃金の支払を契約の本質的内容としているものであるところ、使用者は労働契約において、人格を有する男女を能力に依り、労働基準法三条で「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。」との規定は労働者の人格を最大限に尊重し、使用者としての義務の内容を具体的に明らかにしたものと解することができ、同法四条は、「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。」と規定し、一審被告の就業規則（甲八〇）三条は、「職員は、人種、思想、宗教、政治的信条、門地、性別または社会的身分等を理由として、労働条件について差別的取扱いを受けることはない。」と定めており、また、同法一三条は、「この法律で定める基準に達しない労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律の定める基準による。」と、同法九三条は、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」とそれぞれ規定している。右法律及び就業規則の定めによれば、使用者は、男女職員を能力に依り、処遇面において平等に扱う義務を負っていることが明らかであり、使用者が性別により賃金差別をした場合には、右法律及び就業規則の規定に抵触し、かかる差別の原因となる法律行為は無効であると解すべきである。そして、右のようにして賃金の定めが無効とされた場合には、差別がないとした場合の条件の下において形成されるべきであった基準（賃金額）が労働契約の内容になると解するのが相当である。

(二) ところで、本件は、女性であることを理由として、一審原告らの賃金について直接に差別したという事案ではなく、また、特定の資格を付与すべき基準が労働基準法にはもとより就業規則にも定められている訳ではないので、前記労働基準法ないし就業規則の規定が直接適用される場合には当たらない。しかしながら、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られることとが分離されている場合には、資格の付与における差別は、賃金の差別と同様に観念することができる。そして、特定の資格を付与すべき「基準」が定められていない場合であっても、右資格の付与につき差別があったものと判断される程度に、一定の限度を越えて資格の付与がされないときには、右の限度をもって「基準」に当たると解することが可能であるから、同法一三条ないし九三条の類推適用により、右資格を付与されたものとして扱うことができると解するのが相当である。職員の昇格の適否は、経営責任、社会的責任を負担する一審被告の経営権の一部であって、高度な経営判断に属する面があるとしても、単に不法行為に基づく損害賠償請求権だけしか認められないものと解し、右のような法的効果を認め得ないとなれば、差別の根幹にある昇格についての法律関係が解消されず、男女の賃金格差は将来にわたって継続することとなり、根本的な是正措置がないこととなるからである。

これを本件についてみると、既に認定したとおり、一審被告においては、副参事の受験資格者である男子職員の一部に対しては、副参事昇格試験等における人事考課において優遇し、優遇を受けた男子職員が昇格試験導入前においては人事考課のみの評価により昇格し、昇格試験導入後はその試験に合格して副参事（新人事制度における課長職）に昇格を果たしているのであるから、女性職員である一審原告ら

に対しても同様な措置を講じられたことにより、一審原告らも同期同給与年齢の男性職員と同様な時期に副参事昇格試験に合格していると認められる事情にあるときには、一審原告らが副参事試験を受験しながら不合格となり、従前の主事資格に据え置かれるとい

うその後の行為は、労働基準法一三条の規定に反し無効となり、当該一審原告らは、労働契約の本質及び労働基準法一三条の規定の類推適用により、副参事の地位に昇格したのと同じの法的効果を求める権利を有するものというべきである。

(三) 前記に説示したとおりであるとすれば、差別された労働者は、将来における差額賃金や退職金額に関する紛争及び給付される年金額に関する問題について抜本的な解決を図るため昇格後の資格を有することの確認を求める訴えの利益があるものというべきである。

2 一審原告らの昇格の成否及び昇格時点について

(一) 以上に説示したところに基づき、順次各一審原告毎に検討する。

(1) 一審原告P2について

一審原告P2の同期同給与年齢の男性職員は昭和五〇年以前に従組員を除く全員が副参事に昇格し、昭和五九年一〇月一五日(大学卒であれば入職後二八年)に遡及して従組員の男性職員三名が副参事に昇格したことにより男性職員全員が副参事に昇格したこと(前記二13(一)(1)参照)、同一審原告は昭和五九年度実施の副参事昇格試験を受けていること(別表20「昇格試験受験の有無一覧表」参照)、同一審原告が他の職員と比較して特に職務能力が劣っているとは窺われないことはいずれも前述したとおりであり、右受験で男子職員と同様の人事考課の配慮を受けていれば合格したものとみるべきであり、同一審原告が主張する昭和六〇年四月一日をもって副参事に昇格をしたものと認めるのが相当である。

(2) 一審原告P3、同P4及び同P5について

同一審原告らと同期同給与年齢の男性職員は、昭和五三年(大学卒であれば入職後一六年)までに従組員を除く全員が副参事に昇格し、昭和五九年一〇月一五日(大学卒であれば入職後二二年)に従組員の男性職員二名が副参事に昇格したことにより男性職員全員が副参事に昇格したこと(前記二13(二)(1)参照)、同一審原告らは、昭和五八年度に実施された副参事昇格試験を受験していたこと(別表20「昇格試験受験の有無一覧表」参照)、同一審原告らが他の職員と比較して特に職務能力が劣っているものとは窺われないことは、いずれも前述したとおりであり、同一審原告らが男子職員と同様の配慮の上で人事考課の評定を受けていれば、昭和五九年度の昇格試験にも臨んだものと推認することができるので(一審原告らは、自己の人事考課を構成している能力効果及び業績考課を受験する前に予めそれぞれ知ることができ、合格の見込みのある人事考課点であるか否か判断できることについては後述する。)、昭和五九年度の副参事昇格試験については実際に受験していない場合であっても、受験して合格したものとみるべきであり、同一審原告らの主張する昭和六〇年四月一日をもって副参事に昇格をしたものと認めるのが相当である。

(3) 一審原告P6について

同一審原告と同期同給与年齢の男性職員は昭和五五年(大学卒であれば入職後七年)までに従組員を除く全員が副参事に昇格し、昭和五九年一〇月一五日(大学卒であれば入職後二一年)に遡及して、従組員の男性職員二名が副参事に昇格したことにより男性職員全員が副参事に昇格したこと(前記二13(三)(1)参照)、同一審原告が他の職員と比較して特に職務能力が劣っているものとは窺われないことは、いずれも前述したとおりである。ところで、同一審原告は、昭和六〇年四月一日の時点をもって副参事に昇格したものとすべき旨主張するが(主位的主張)、同一審原告が副参事昇格試験を受験したのは、昭和六二年度が初めてのことであり、それ以前に昇格試験の受験をしておらず(別表20「昇格試験受験の有無一覧表」参照)、また、それまで昇格試験を受けなかった理由が、合格の見込めない人事考課によるものであると認めるべき証拠もないことからすると、昭和五九年度実施の昇格試験を受験したものと同一視することはできず、同一審原告が実際に受験した昭和六二年度の副参事昇格試験に合格したものとみるのが相当である。

そうすると、同一審原告については、昭和六三年四月一日をもって副参事に昇格したものと認めるのが相当である(予備的主張)。

(4) 一審原告P7について

同一審原告と同期同給与年齢の男性職員は、昭和五六年四月(大学卒であれば入職後一八年)までに従組員を除く男性職員全員が副参事に昇格し、昭和五九年一

○月一五日（大学卒であれば入職後二〇年）に従組員の男性職員三名が副参事に昇格したことにより、男性職員の全員が副参事に昇格したこと（前記二一三（四）

（１）参照）、同一審原告が他の職員と比較して特に職務能力が劣っているとは窺われないことは、いずれも前述したとおりである。ところで、同一審原告は、昭和六〇年四月一日をもって副参事に昇格したものとすべき旨主張するが（主位的主張）、同

一審原告が副参事昇格試験を受験したのは、昭和六一年度が初めてのことであり、それ以前に昇格試験を受験しておらず（別表二〇「昇格試験受験の有無一覧表」参照）、また、それまで昇格試験を受けなかった理由が、合格の見込めない人事考課によるものであると認めるべき証拠もないことからすると、昭和五九年度実施の昇格試験を受験したものと同一視することはできず、同一審原告が実際に受験をした昭和六一年度の副参事昇格試験に合格したものとみるのが相当である。

そうすると、同一審原告については、昭和六二年四月一日をもって副参事に昇格したものと認めるのが相当である（予備的主張）。

（５）一審原告P11について

同一審原告と同期同給与年齢の男性職員のうち従組員の男性職員一名が副参事又は課長職に昇格してはいないものの、平成三年四月（大学卒であれば入職後二五年）までに、右従組員の男性職員一名以外の男性職員の全員が副参事又は課長職に昇格していること（前記二一三（五）（１）参照）、同一審原告は、平成元年度に実施された副参事昇格試験を受けていること（別表二〇「昇格試験受験の有無一覧表」参照）、同一審原告が他の職員と比較して特に職務能力が劣っているとは窺われないことは、いずれも前述したとおりであり、右受験で男子職員と同様の人事考課の配慮を受けていれば合格したものとみるべきであるから、同一審原告が主張する平成二年四月一日をもって副参事に昇格したものと認めるのが相当である。

（６）一審原告P8について

同一審原告と同期同給与年齢の男性職員のうち従組員の男性職員一名が副参事又は課長職には昇格していないものの、平成二年四月（大学卒であれば入職後二一年）までに、右従組員一名を除く男性職員の全員が副参事又は課長職に昇格したと（前記二一三（六）（１）参照）、同一審原告は、平成元年度に実施された副参事昇格試験を受けていること（別表二〇「昇格試験受験の有無一覧表」参照）、同一審原告が他の職員と比較して特に職務能力が劣っているとは窺われないことは、いずれも前述したとおりであり、右受験で男子職員と同様の人事考課の配慮を受けなければ合格したものとみるべきであり、同一審原告が主張する平成二年四月一日をもって副参事に昇格したものと認めるのが相当である。

（７）一審原告P9及び同P10について

同一審原告らと同期同給与年齢の男性職員には従組員がいないため、平成四年四月（大学卒であれば入職後二四年）までに男性職員の全員が副参事又は課長職に昇格したこと（前記二一三（七）（１）参照）、同一審原告らは、昭和六二年度から平成元年度に三回にわたり副参事又は課長職昇格試験を受けていること（別表二〇「昇格試験受験の有無一覧表」参照）、同一審原告らが他の職員と比較して特に職務能力が劣っているとは窺われないことは、いずれも前述したとおりであり、同一審原告らが男子職員と同様の配慮の上での人事考課の評定を受けていれば、平成三年度の昇格試験にも臨んだものと推認することができるので（一審原告らは、自己の人事考課を構成している能力効果及び業績考課を受験する前に予めそれぞれ知ることができ、合格の見込みのある人事考課点であるか否か判断できることについては後述する。）、平成三年度の副参事昇格試験については実際に受験していない場合であっても、受験して合格したものとみるべきであり、同一審原告らが主張する平成四年四月一日をもって課長職に昇格したものと認めるのが相当である。

（８）一審原告P12及び同P13について

同一審原告らと同期同給与年齢の男性職員一六名中の二名（従組員ではない。）が副参事又は課長職に昇格してはいないものの、平成二年四月（大学卒であれば入職後一九年）までに右二名以外の全員が副参事に昇格していること（前記二一三

（八）（１）参照）、一審原告P13については、昭和五九年度から平成五年度までの間の能力効果及び業績考課のうちC決定評語は僅か二個で他はB決定評語と評語が高く、平成元年度実施の試験では合格までの不足得点が一・二点であったこと、一審原告P12については、一審原告P13ほどの決定評語は見られないが、平成二年度ないし平成五年度にかけて業績考課についてはB決定評語も散見できる

こと（別表C—2「各年度別人事考課一覧表」及び別表C—4「一審原告らの副参事試験の得点一覧表」各参照）や、一審被告の職員では合格者が数少ない社団法人全国信用金庫協会主催に係る平成二年一〇月に実施された上級実務試験に合格していること（甲二二〇）、同一審原告らは、昭和六二年度から平成元年度に三回にわたり副参事又は課長職昇格試験を受けていること（別表20「昇格試験受験の有無一覧表」参照）、同一審原告らが他の職員と比較して特に職務能力が劣っていることは窺

われないことは、いずれも前述したとおりであり、一審原告らが男子職員と同様の配慮の上での人事考課の評定を受けていれば、平成三年度の昇格試験にも臨んだものと推認することができるので（一審原告らは、自己の人事考課を構成している能力効果及び業績考課を受験する前に予めそれぞれ知ることができ、合格の見込みのある人事考課点であるか否か判断できることについては後述する。）、平成三年度の副参事昇格試験については実際に受験していない場合であっても、受験して合格したものとみるべきであり、同一審原告らが主張する平成四年四月一日をもって課長職に昇格をしたものと認めるのを相当とする。

（9）一審原告P1について

同一審原告は、同期同給与年齢の男性職員二八名中の二三名が平成七年四月一日までに副参事又は課長職に昇格していることを根拠として、同日に同じく課長職に昇格した旨を主張する。

しかしながら、未だ五名の職員が合格をしない状況にあるのであって（前記二1 3（九）（1）参照）、右の事実によっては、未だ、一審被告が、一審原告P1と同期同給与年齢の男性職員について、昇格試験における人事考課において格別の配慮をしているのに、同一審原告については右の配慮をしないために、同一審原告が、実際に受験したのに合格せず、その後、受験意欲を喪失させられたものと推認することはできない。そのみならず、同一審原告が平成三年一二月にさほどの期間を経ないで二〇万円及び三万円という多額の違算事故を発生させたことは、前記述したとおりであって、同一審原告の人事考課について、男性職員と同様の配慮しても昇格試験に合格するほどの人事考課の得点を得られたか否か疑問である。したがって、未だ同一審原告が昇格しないことが差別に由来するものと認め

ことはできないので、同一審原告の前記主張は採用することができない。（二）ところで、一審被告は、各一審原告ら主張のとおり昇格を認めたい場合には、①一審原告らの入職年次と主張されている昇格時期が逆転し、例えば一審原告P11よりも三年遅く入職した一審原告P8が同P11に一年先立ち昇格請求権を認められ、また、一審原告P11よりも四年遅く入職した同P9及び同P10が一審原告P11よりも一年後に昇格請求権を認められることになるという矛盾が発生すること、②一審原告らの同期同給与年齢の女子職員で実際に昇格試験を受験の上合格し昇格を果たしたP29やP30と同期同給与年齢の一審原告らが、合格した右両名より早い時期に昇格してしまうこと、③一審原告らの学科試験及び論文試験の得点を前提として、一審原告らの人事考課点については、合格者のそれをもって補正したとしても合格点に達する者はいないこと、④昇格者については、合格時期にバラツキがあること等を主張する。

（1）一審原告らの主張する昇格時点を前提とした場合には、一審被告の主張するように、入職時点と昇格時点との関係で前後関係が逆転する現象が生じることとは否定できないが、そもそも一審被告が、男子職員の年功加味的人事考課を配慮した上で行う昇格について、一審被告の主張に照らすと、他の入職年次職員との整合性を維持しながら行っているとも思われないので、右のような現象が生じることは一審原告らの主張を採用することの妨げとはならない。

（2）また、実際に昇格試験を受験の上合格により昇格を果たした同期同給与年齢の女子職員との昇格時期の前後関係については、そもそも具体的に取り上げられているP29やP30が、一審原告らと同様に副参事昇格試験の受験資格を得た後早い時期から実際に受験をしていたか否か不明である。両名の受験時期が遅いのであれば、試験に合格したことによる昇格時期が一審原告らの主張時期より遅くなるのは当然であって、前記の判断に当たり、取り立てて問題とすべき事由とはならない。また、仮に両名が早くから受験していたとしても、既に述べたところに照らせば、従前の受験では、両名が男子職員と同様の年功加味的人事考課の適用を受けられずに不合格を重ねていたものとみる余地が多分にあるというべきであるから、いずれにしても、一審被告のこの点に関する主張は、一審原告らの昇格に関する主張を採用することの妨げとはならない。

(3) 証拠(乙一二四、一七四)によると、一審原告らの昭和六二年度及び平成元年度の副参事昇格の人事考課(能力効果・業績考課)、学科・論文試験の得点状況については、別表C一4「一審原告らの副参事昇格試験の得点一覧表」記載のとおりであり、人事考課点に補正をしても、おおよそ合格点に達しないことは、一審原告の主張するとおりであって、仮に一審原告らが他の年度の試験を受けても、学科試験の得点状況は同様のものであろうと推認することができる。

しかし、証拠(証人P31、同P16、一審原告P7)によると、一審原告らは、昇格試験の受験以前に合否を大きく左右する能力考課点、業績考課点について上司から聞かされたり、昇給号俸及び夏期・冬期・期末時に支給される臨時給与額を自身で計算することができると、及び自己の人事考課点からすると、学科試験においておおよそ無理と思われ得る点をしなければ合格の見込みのない試験であることを了知していたことが認められる(なお、甲三二三号証によると、一審被告は、昭和六二年一月一日都労委昭和六二年不第四五号事件における審理の過程で、昇格試験における人事考課の占める割合、決定評語の点数化等について公表していたと認められるのであるから、遅くともその時点では、一審原告らは確実に知っていたということができる)。そうすると、自己に対する人事考課の低い評定のため受験勉強の意欲を失い、結果的に学科試験の得点が低い状況にならざるを得ないとする一審原告らの反論も首肯し得るものであって、一審被告のこの点に関する主張は、一審原告らの昇格に関する主張を採用することの妨げとはならないものというべきである。

3 まとめ

以上のとおりであるから、一審原告P1を除く一審原告らは、前記2(一)に示した時点において旧人事制度のもとにおける副参事、新人事制度における課長職に昇格しているというべきであるから、右一審原告らのうち既に退職した一審原告P2、同P3、同P4及び同P5を除くその余の一審原告らが課長職の資格にあることの確認を求める請求はいずれも理由がある。

六 差額賃金、退職金及び損害賠償請求権の存否及び金額等について

一審被告の女子職員に対する人事考課における差別により、一審原告ら(ただし、この項においては、一審原告P1を除く。)は、本来昇格すべきである時期に昇格できなかったのであるから、昇格していたことを前提にして支給される本人給及び資格給と実際に支給を受けた賃金等の差額について、労働契約に基づき差額賃金(未払賃金)として、また、退職した一審原告らは、さらに昇格を前提とした退職金額と実際に支給を受けた金額との差額について、差額退職金としてそれぞれ請求することができる。

また、一審被告は、既に説示したとおり、その使用する職員を介して一審原告らに対し、故意若しくは過失により、年功加味の運用について差別をしていたものと認められるのであるから、一審被告の右の差別行為は、一審原告らに対する不法行為にも当たるものというべきであるから、民法七一五条一項に基づき一審原告らが差別により被った精神的苦痛に対する慰謝料及び本件訴訟の提起及び維持のために要した弁護士費用相当額の損害賠償をすべき義務があることになる(なお、一審原告らは、主位的に債務不履行に基づく損害賠償として請求しているが理由がない。)ので、以下において具体的金額について検討する。

1 差額賃金及び退職金について

(一) 一審原告らは、副参事又は課長職昇格後の人事考課については、一審原告ら全員について一律B決定評語により本人給及び臨時給を計算すべきであると主張する。

しかしながら、無役の主事資格当時における一審原告らの決定評語が他の職員の平均B決定評語に比較して低位にあることは、前述のとおりであるが、副参事あるいは課長職に昇格し、より一層高度な職務能力を求められる職務環境の中で、一審原告らすべてがB決定評語を得ることができるとの確たる資料もないから、かかる主張は採用し難く、控え目にみて決定評語Cを上限とするB表算出の決定標語とするのが相当である。そして、同評語を前提とした場合の計算結果が別表A一7「一審原告ら請求金額一覧表(B)(一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの)」及び別表A一8「一審原告ら月額差額賃金一覧表(B)(一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの)」(なお、一審原告P6・同P7については、別表A一11、12「控訴の趣旨請求金額一覧表〔予備的請求〕(B)(一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの)」、「控訴の趣旨月額差額賃金一覧表(予

備的請求) (B) (一審判決の更正決定認容金額を差し引く前のもの) の各一審原告に関する「差額賃金(1)」ないし「差額賃金(7)」、「退職金差額」記載の各金額になることは、一審被告も争わないところである。

したがって、一審原告らの請求は、右の金額の支払を求める限度において理由があるが、それを超える部分についてはいずれも理由がない。

(二) また、一審原告らの「差額賃金(7)」欄記載の差額賃金の発生後である平成一二年五月以後本判決確定の日の属する月までに発生する「月例差額賃金」記載の各金額について支払を求める限度において理由があるが、一審被告が本判決が確定した後もこれに従わず、差額賃金の支払をしないおそれがあることを認めることができないので、その後の差額賃金の支払を求める部分については、将来請求の利益を欠き不適法であるから却下すべきである。

2 慰謝料について

一審原告らは、一審被告の年功加味の人事運用の差別により、主事の資格に長期間据え置かれ、経済的・身分的に不利益を甘受しなければならなかったことにより精神的苦痛を受けたというべきであり、一審原告らそれぞれの本来昇格すべき時期、その他諸般の事情を勘案すると、慰謝料としては、別表A-1「差額賃金等認容額一覧表」記載の各一審原告らに関する「慰謝料額」欄記載の各金額をもって相当と認める。

なお、一審被告は、消滅時効を援用するが、一審原告らが、本訴提起の三年前に民法七二四条にいう損害及び加害者を知ったことを認めるに足りる証拠はない。

3 弁護士費用について

本件事案の内容、訴訟経過、その他本件訴訟における諸事情を考慮すると、一審被告の行為と相当因果関係のある弁護士費用相当損害としては、一審原告らに対する差額賃金等及び慰謝料についての認容額のおよそ一割に相当する、別表A-1「差額賃金等認容額一覧表」記載の一審原告らに関する「弁護士費用」欄記載の各金額をもって相当と認める。

4 遅延損害金について

(一) (1) 差額賃金(1)ないし(7)については、一審原告らが請求するところの、右各差額賃金を請求する旨を記載した書面が一審被告に到達した後であることが記録上明らかな別表A-1「差額賃金等認容額一覧表」記載の各一審原告らに関する「損害金起算日」欄記載の日から、

(2) 別表A-2「月額差額賃金認容額一覧表」記載の月額差額賃金については、各支払日の翌日である毎月二日から、

(二) 退職金については、一審原告P2、同P3、同P4及び同P5らがそれぞれ退職したのち、本件訴訟でこれを請求する旨記載した書面を一審被告に送達したことが記録上明らかな日(一審原告P2については、平成六年六月八日付け「原審準備書面(一三)」が一審被告に送達された平成六年七月一日、同P3、同P4及び同P5については、平成一二年五月二日付け「控訴の趣旨変更の申立書(その二)」が一審被告に送達された平成一二年五月八日)の翌日から、

(三) 慰謝料については、昇格すべき時期として認定された日の後である別表A-1「差額賃金等認容額一覧表」記載の各一審原告らに関する「損害金起算日」欄記載の日から、

(四)

) 弁護士費用については、一審原告らが請求する平成一二年五月一五日から、いずれも支払済みまで民法所定の年五分の割合による遅延損害金の支払を求めることができる。

七 一審原告P1の予備的請求について

右一審原告が一審被告から、女性であることを理由として労働条件面において、差別的取扱いを受けたものとまでは認められないことは、既に説示したとおりであるから、右一審原告の予備的請求もまた理由がないというべきである。

八 一審被告の民事訴訟法二六〇条二項の規定による申立てについて

1 一審原告ら(ただし、一審原告P1を除く。)は、平成八年一月二七日、仮執行宣言付き原判決(ただし、更正決定前のもの)に基づいて強制執行の申立て(東京地方裁判所平成八年(執イ)第一四八四一号事件)をし、一審被告から別表A-4「給付額一覧表」の当該一審原告に係る「合計額」欄記載の各金額(執行金額合計一億〇二二七万三七〇六円、執行費用一三万五二二二円の総合計一億〇四〇万八九二八円)の給付を受けた(弁論の全趣旨)。

2 右のうち本判決で認容した部分は、別表A-3「執行金額等一覧表」の「当審

認容額」欄記載のとおりであるから、同表の「執行金額」欄記載の金額が「当審認容額」欄記載の金額を超える金額は、同表の「差額執行金額」欄に記載したとおりであるから、執行金額が当審認容額を超えている一審原告らは、民事訴訟法二六〇条二項に基づき、右差額及びこれに対応する差額執行費用分（執行官の手数料及び費用に関する規則四条一項によって計算すると、同表の「執行金額」、「当審認容額」欄記載の金額をもって執行すべき債権の額とした場合の執行費用は、それぞれ「執行費用A」、「執行費用B」欄記載の金額となるから、その差額である「差額執行費用」欄記載の金額が返還すべき額となる。）の合計額である「返還金額合計」欄記載の各金額及びこれに対する一審被告の請求する給付の日の翌日であることが記録上明らかな平成八年一月二十八日から支払済みまで民法所定年五分の割合による遅延損害金を支払う義務があるが、一審被告のその余の申立ては理由がない。

第六 結語

以上に述べたとおりであるから、原判決のうち、一審原告P1に関する部分は相当であり、同一審原告の本件控訴は理由がないからこれを棄却し、その余の一審原告らに対する部分については、一審被告及び同一審原告らの本件各控訴、右一審原告らの当審における請求の減縮並びに一審原告P2、同P3、同P4及び同P5の訴えの一部取下げ、同P3、同P4及び同P5の当審における請求に基づき、原判決のうち一審原告P1を除く一審原告らに関する部分を主文第一項のとおりに変更し（なお、同P3、同P4及び同P5の当審における請求につき、主文第一項2の限度〔別表A—1「差額賃金等認容額一覧表」の当該一審原告に対応する「退職金差額」欄記載の金額〕で認容し、その余をいずれも棄却し）、一審被告の民事訴訟法二六〇条二項の規定による申立てにつき、主文第三項1の限度で認容して、一審原告P2、同P3、同P4、同P5、同P6、同P7、同P8、同P9及び同P10に対するその余の申立てを、一審原告P11、同P12、同P13に対する申立てをいずれも棄却し、訴訟費用の負担につき民事訴訟法六七条一項、二項、六一条、六四条、六五条を、仮執行宣言につき同法三一〇条を各適用して、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第一一民事部
裁判長裁判官 瀬戸正義
裁判官 井上稔
裁判官 遠山廣直