

部内扱

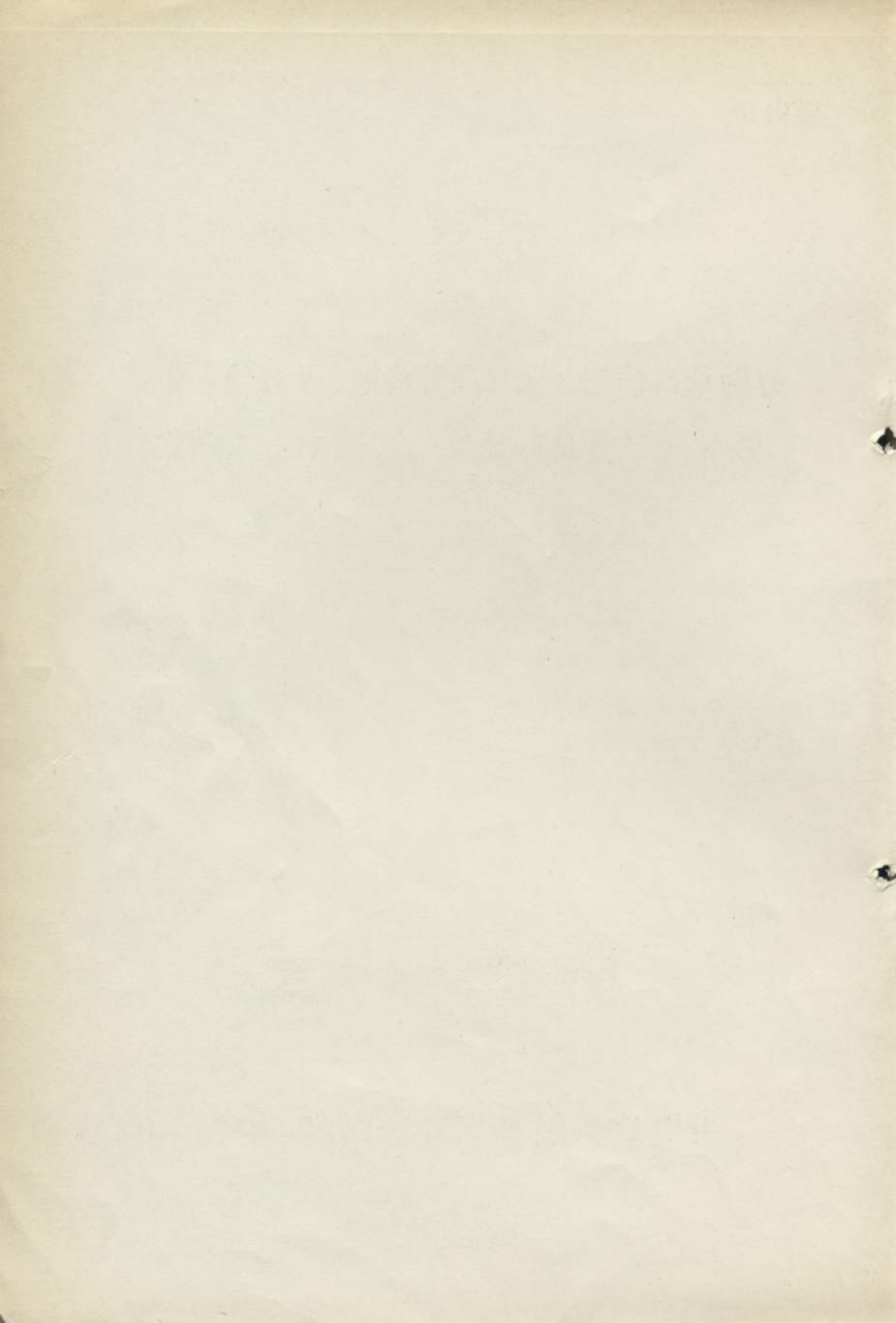
8-3-27

1部

労働基準法第3条（均等待遇）及び第4条
（男女同一賃金の原則）に関する事例集

昭和50年9月1日

労働省労働基準局監督課



本資料は、昭和50年 4月24日付け基監発第8号〔「労働基準法第4条に係る判決（秋田相互銀行事件（昭 50 , 4 , 10 秋田地裁判決））の判決書の写の送付等について」。附録1 参照〕により、過去において、各局署で、労働基準法第3条（均等待遇）及び第4条（男女同一賃金の原則）が問題となつた代表的な事例を収集し、その事例の中から、広く業務の参考に供し得るものを中心に選定し、編集したものである。



室長	補佐	専門官	係	
	⑨	④	④	④

昭和二十八年四月一日付 東京府知事 東京府立第一高等学校 校長 山本 正

〇一、〇二、〇三、〇四、〇五、〇六、〇七、〇八、〇九、一〇、一一、一二、一三、一四、一五、一六、一七、一八、一九、二〇、二一、二二、二三、二四、二五、二六、二七、二八、二九、三〇、三一、三二、三三、三四、三五、三六、三七、三八、三九、四〇、四一、四二、四三、四四、四五、四六、四七、四八、四九、五〇、五一、五二、五三、五四、五五、五六、五七、五八、五九、六〇、六一、六二、六三、六四、六五、六六、六七、六八、六九、七〇、七一、七二、七三、七四、七五、七六、七七、七八、七九、八〇、八一、八二、八三、八四、八五、八六、八七、八八、八九、九〇、九一、九二、九三、九四、九五、九六、九七、九八、九九、一〇〇、一〇一、一〇二、一〇三、一〇四、一〇五、一〇六、一〇七、一〇八、一〇九、一一〇、一一一、一一二、一一三、一一四、一一五、一一六、一一七、一一八、一一九、一二〇、一二一、一二二、一二三、一二四、一二五、一二六、一二七、一二八、一二九、一三〇、一三一、一三二、一三三、一三四、一三五、一三六、一三七、一三八、一三九、一四〇、一四一、一四二、一四三、一四四、一四五、一四六、一四七、一四八、一四九、一五〇、一五一、一五二、一五三、一五四、一五五、一五六、一五七、一五八、一五九、一六〇、一六一、一六二、一六三、一六四、一六五、一六六、一六七、一六八、一六九、一七〇、一七一、一七二、一七三、一七四、一七五、一七六、一七七、一七八、一七九、一八〇、一八一、一八二、一八三、一八四、一八五、一八六、一八七、一八八、一八九、一九〇、一九一、一九二、一九三、一九四、一九五、一九六、一九七、一九八、一九九、二〇〇、二〇一、二〇二、二〇三、二〇四、二〇五、二〇六、二〇七、二〇八、二〇九、二一〇、二一一、二一二、二一三、二一四、二一五、二一六、二一七、二一八、二一九、二二〇、二二一、二二二、二二三、二二四、二二五、二二六、二二七、二二八、二二九、二三〇、二三一、二三二、二三三、二三四、二三五、二三六、二三七、二三八、二三九、二四〇、二四一、二四二、二四三、二四四、二四五、二四六、二四七、二四八、二四九、二五〇、二五一、二五二、二五三、二五四、二五五、二五六、二五七、二五八、二五九、二六〇、二六一、二六二、二六三、二六四、二六五、二六六、二六七、二六八、二六九、二七〇、二七一、二七二、二七三、二七四、二七五、二七六、二七七、二七八、二七九、二八〇、二八一、二八二、二八三、二八四、二八五、二八六、二八七、二八八、二八九、二九〇、二九一、二九二、二九三、二九四、二九五、二九六、二九七、二九八、二九九、三〇〇、三〇一、三〇二、三〇三、三〇四、三〇五、三〇六、三〇七、三〇八、三〇九、三一〇、三一

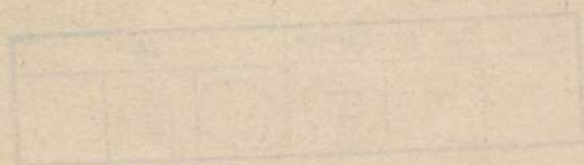
「昭和二十八年四月一日付 東京府知事 東京府立第一高等学校 校長 山本 正」

「昭和二十八年四月一日付 東京府知事 東京府立第一高等学校 校長 山本 正」

「昭和二十八年四月一日付 東京府知事 東京府立第一高等学校 校長 山本 正」

「昭和二十八年四月一日付 東京府知事 東京府立第一高等学校 校長 山本 正」

「昭和二十八年四月一日付 東京府知事 東京府立第一高等学校 校長 山本 正」



〔 1 〕 法第 3 条（均等待遇）に関する事例編

謝國鼎先生問：「張君學仁，永章先生」〔一〕
謝國鼎先生問：「張君學仁，永章先生」〔一〕

目 次

番号	事 案 の 概 要	都道府県労働基準局名	収録頁
①	既婚婦人に対する退職勧奨	群馬	1
2	思想・信条	神奈川県	4
3	思想・信条	神奈川県	11
4	思想・信条	岐阜	14
5	思想・信条	滋賀	23
6	思想・信条	福岡	26

1 既婚婦人に対する退職勧奨(群馬局)

1 関係事業場等について

(1) 名 称 マックス株式会社高崎工場 高崎市上大類町412
同 上 藤岡工場 藤岡市森字天神33の1

(2) 所在地 (1)参考

(3) 事業の種類 法第8条1号(一般機械器具製造業)

(4) 事業の内容 ホチキス、製図用器等の事務用品の製造販売

(5) 労働者数 男(470人)、女(140人)、計(610人)

(6) 労働組合の状況(組合員数)

マックス工業労働組合、組合員(570人)

上部団体 高崎地方労働組合協議会

(7) その他の参考事項

資本金13億1千万円(50%外資系)

2 問題となつた端緒

「既婚の婦人」のみを希望退職対象者として勧奨し、これに反対している4名が、監督署及び法務局に法律違反があるとして救済を求めたことによる。

3 事案の概要

当社は、昭和49年当初からの不況の影響のため、在庫が増加し、65%の生産調整を行つていたが、同年10月30日に経営会議を開催し、希望退職者を募ることになり、その対象者を生活補助者(既婚婦人)とした。希望退職者を既婚婦人としたのは、生活の主体者を守るという原則をとつたため、一般に既婚婦人は生活の主体者でない場合が多いからである。同年10月31日に労使協議会でこの会社の方針を説明し、同年11月1日に、会社の責任者が従業員全員に朝礼で会社の実情と希望退職者を募集する、その場合、対象は既婚婦人71名とし、職制を通じて行ふと発表した。職制には、管理者層が中心となつて11月上旬から説得を行い、11月末

日までに67名の退職願が出された。しかし、既婚婦人のうち4名は希望退職に応じなかつた。

希望退職に応じない4名は、『会社は任意退職するよう執ような勧奨を行い、その方法は人権侵害を伴う手段方法である。もともと女性であること、そしてその者が婚姻していることを理由として労働条件に差異を設けることは、性別及び社会的身分による差別であり、憲法第14条、労働基準法第3条、第4条に違反する。

会社が既婚婦人であることを理由として解雇することが出来ないのは勿論のこと、退職の「勧奨」に藉口した退職の「強要」も絶対にこれを行うことができない。このことは差別退職制を無効とした幾多の判例の趣旨からも当然である。』として、労基法第104条第1項により申告してきた。会社は、12月10日に、希望退職要請を打切つた。

4 局署における処理状況

申告を受理した署は、申告者4名及び希望退職に応じた67名のうち任意の者9名について事情を聴取するとともに、会社側の勧奨した管理者、更には労働組合の代表者等についても申告内容の事実について調査を実施した。

申告者達は、会社側の退職の勧奨は執ようであり、度を過ぎてしていると述べ、希望退職に応じたある者は、「強制されたのではなく任意でやめた。」また、他の者は、「退職勧奨の度が若干過ぎていたが、自分から退職願を提出した。」と述べ、退職に応じない者の4名の上司は、何回か説得したこと、及び先方が黙つたままであるので、人が変ればと思い何人かの人が説得したことを明らかにした。

また、労働組合によれば、希望退職者の募集はやむを得ないものと思う、また、既婚女子を対象としたが、これもその後組合の要求に対する相応の措置がとられているとのことであつた。

上述のような事実から、申告内容の法第3条の社会的身分に既婚婦人が

含まれるか否かについて、行政解釈、裁判例からみて3条違反は認められず、また、4条違反も構成しないと判断し、申告者に来署を求め、署の見解を伝えた。

また、会社例の責任者にも来署を求め、「勧奨は12月10日で終了したが、既退職者のなかから任意抽出した9名のなかには、勧奨を数回受けている者もあり、労使は信頼関係が重要であるので、労務管理全般について十分配慮するよう」口頭注意をなした。

2 思想・信条（神奈川局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 日本鋼管（株）京浜製鉄所
- (2) 所 在 地 川崎市川崎区南渡田町 1 - 1
- (3) 事業の種類 法第 8 条 1 号（鉄鋼業）
- (4) 事業の内容 鉄鋼製品製造業
- (5) 労働者数 男（12,549 人）、女（469 人）、計（13,018 人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）

〔名 称〕 鉄鋼労連日本鋼管京浜製鉄所労働組合

（日本鋼管では各製鉄所単組が直接鉄鋼労連に加盟している。）

〔組合員数〕 （12,529 人）

〔上部団体〕 総評、IMF・JC

- (7) その他の参考事項 な し

2 問題となつた端緒

労働者 36 名が来署の上、申告書（参考資料）を提出した（昭和 49 年 12 月 24 日）。

3 事案の概要

申告人の主張によれば、

- 被申告事業場である日本鋼管（株）京浜製鉄所においては、日本共産党員及び日本民主青年同盟員である申告人労働者らに対して、同党員又は同同盟員であることを理由として、勤務評定資格取得等において、他の一般労働者と差別取扱いをしており、これは、信条を理由とする賃金差別であり、労働基準法に違反しているとしている。
- また、申告人労働者は、信条を理由とした賃金差別のほか、社宅入居、研修等においても差別されているとしており、特に、賃金差別については、被申告事業場の賃金制度自体が差別を生み出す不当なものであると

している。

なお、本件については、

昭和48年4月9日に、横浜地方裁判所川崎支部に対し、憲法14条、19条及び21条、労働基準法3条並びに民法90条、709条及び715条を理由として、損害賠償の請求と人権侵害禁止、不当差別廃止の請求を求め、被申告事業場を被告として民事訴訟を提起している。

4 局署における処理状況

申告人労働者が多数にのぼっていること、被申告事業場の賃金制度及び人事考課制度が複雑を極めていること並びに事案自体の持つ性格等により、処理は大変困難なものとなっている。

現在までの処理経過は、昭49.12.24に申告書提出のあつた後、署として比較すべき同種同学歴等同僚労働者の「賃金一覧表」の提出を申告人に求め、同一覧表に基づき被申告事業場より、「手当別各人賃金比較一覧表」を提出せしめた。今後は、被申告事業場より申告事項に対する反論及び釈明書の提出を得た上で、申告労働者及び比較すべき同僚労働者双方の職歴、経歴、人事考課記録等の入手を図り処理を進める予定である。なお、労働組合の意見についても、近々聴取予定である。

また、民事訴訟においては、昭48.4.9、訴え提起分11回の公判が開かれ、現在、事実関係についての主張、反論が行われているところである。

申 告 書

1 略

2 申告人らに対する不当な賃金差別

- (1) 会社は、会社の意にそわない労働者、とりわけ共産党員や民青同盟員であると会社が判断した者に対して、みせしめとして、極端な差別攻撃を一貫して加えてきた。差別攻撃は、あらゆる労働条件にわたって徹底的に行われている。

会社の差別攻撃は、労働者1人ひとりを分断し、団結することを妨げ、労働者相互を「競争」させることによつて、労働者に対する専制支配を維持するための労務管理の主要な手段となつている。

とりわけ賃金差別は、深刻で著しく、差別攻撃の中心となつているのである。労働条件の根幹である賃金は、労資対等決定の原則ではなく、会社の専断的決定の下に置かれ、賃金差別によつて労働者は、生活そのものを直接おびやかされるとともに職場における信用と名誉をも傷つけられ、重大な苦痛を蒙つているのである。賃金差別は、労働者に対する人権侵害の重大な手口となつている。申告人らは、長年にわたり、共産党員あるいは民青同盟員であることを理由として徹底的な差別攻撃を加えられてきたが、本申告においては、とりわけ重要な賃金差別の是正を求めるものである。このことは、明かるい職場を作り、人間にふさわしい労働条件を確立するうえで不可欠のことである。

- (2) 会社の賃金体系はきわめて複雑であり、賃金は本給、業務給、能率給、交替勤務給、超過労働給、深夜給、特殊勤務給の項目から成つており、会社の採用している職務職階制（社員制度）により細分され、さらにいわゆる「成績査定」により格差がもうけられている。三重、四重の賃金差別の体系が作りあげられているのである。

「社員制度」は、全労働者を「職級」と「資格」に格付けするもので、

全労働者に対する資本の専制的支配を確立する労務管理の手段であり、賃金差別のからくりの根幹をなすものである。

作業系社員についていえば「職級」とは、全労働者の職務を1級から10級までの「職級」に分け、監督職社員を7級以上の高位の「職級」に、一般社員を6級以下の低位の「職級」に格付けするものであり、「資格」とは、主管、主事、1級、2級、社員1～7級などで、監督職には主管、主事1、2級が対応し、一般職には社員1～7級が対応している。

毎年の成績評価で7段階の資格点が付与され、この累積点が基準値に達すると資格が一段（例えば社員4級が3級に）上がるようになっている。この成績による資格点の上下較差で資格の一段上る年数は、最高二倍の年数のひらきとなっている。

1. 賃金は、「職級」と「資格」の高低により、著しい格差がある。すなわち高位の「職級」と高い「資格」には高い賃率が、低位の「職級」と低い「資格」には低い賃率が与えられており、したがって、監督職に任命されると、「職級」と「資格」の2つが昇格するため昇給基本賃金の全ての面で有利になり逆に役付きに任命されないと、低い「職級」と「資格」にくぎづけされるため低い賃金水準にすえおかれる。

本給は、毎年の定期昇給で上昇していくのであるが、毎年の定期昇給では高い「資格」ほど、高い額で上昇しかつ監督職では成績部分の係数が大となる。業務給は、「職級」と「資格」によつて固定しているが、高位の「職級」、高い「資格」ほど高い。能率給も、「職級」により格差がつけられている。年2度の一時金は、本給を基本に、「資格」ごとの加算額があり、さらに「資格」ごとの配分数が乗せられ、かつ、監督職ではその上に1.05の係数が乗せられる。

このように、「職級」と「資格」によつて、著しい賃金格差がもうけられている。

2. 労働者は同一「職級」同一「資格」に格付けされていても、いわゆる「成績査定」によつて、さらに賃金に格差がつく。毎年の定期昇給は、

基準昇給額の源資の半額に相当する源資が成績部分にあてられ、成績点0.5～1.5と3倍のひらきの成績点が乗せられる。能率給は、各「算定区分」ごとに毎月算出される単位に、各労働者の出勤率および各労働者の「配分点」を乗じて算出されるが、この「配分点」は、年2回の「能力評定」の結果として与えられる各人別に査定された「職能点」と毎月の「成績査定」の結果としての各人別に査定された「成績点」の和からなっている。

- (3) 申告人らは会社に勤務している労働者の少なくとも平均水準以上の勤務能力を有しかつ勤務成績をあげているにもかかわらず、共産党員あるいは民青同盟員であると会社から判断されたことによつて、なによりもまず、同年同期入社の者が監督職等に昇格する勤続年数に達しても申告人らはおしなべて一般職社員の「職級」に据えおかれ、「資格」の昇格には成績の最高のものとくらべて倍近い年月を要し、さらにこの「職級」内においても、いわゆる「成績査定」によつて最低あるいは最低に近い成績点をつけられてきた。

この結果、申告人らに対する賃金差別は著しいものになっている。すなわち、申告人等は一般職社員の「職級」に据えおかれることによつて、賃金のランク付も低位におかれ、そのうえで年1回本給をあげる定期昇給で低い「成績点」によつて、それぞれ差別され、この「成績点」が低い結果、本給額が低くなり、かつ、「成績点」が低いため、一時金も極めて低くされ、さらに低職級に固定され、資格の上昇が遅いことから業務給も低く固定され、能率給については「職能点」を決定する年2回の評定で低く査定され、「成績点」は毎月で低く査定されるのである。このように申告人らは20回近く差別されるという異常な状況におかれている。したがつて申告人らのうち、勤続年数の長い者は、同期で監督者に昇格したものに比べ、年収で数十万から百万円以上もの差をつけられているのが現状である。退職金も本給額に勤続年数による系数を乗じて算出されるから、差別される結果となる。こうして申告人らは、賃金の面で毎月差別され、毎

年差別され、差別された賃金に更に差別賃金の上積みされるという不当に低い賃金を長年にわたり、おしつけられ、賃金差別が累積されていくのである。申告人らは会社に勤務しつづける限り、不当に差別される結果になつてゐる。

- (4) この賃金差別は、一片の合理的理由もなく、専ら、申告人らが共産黨員あるいは民青同盟員として、労独者の権利と生活を守り、労働条件の向上のために斗つてゐるがゆえに向けられた不当な差別であり、申告人らの思想・信条を理由とするものであることは明白である。

1 会社が、いわゆる「成績査定」の評価要素としてゐるところの作業遂行能力、勤務態度あるいは、作業成果等について申告人らは、いずれも平均以上の評価を受けてしかるべき勤務成績である。申告人らの勤務能力及び勤務成績については、申告人らと職場を同一にする労働者も評価してゐるのである。職場において申告人らと一番身近に接触し、第一次査定の担当者である工長のなかには、「自分は仕事ができるかどうかを中心に査定しているので、共産黨員に対して悪い点はつけてない。」と発言してゐるものもある。にもかかわらず差別されてゐるのである。工長を含め、同一職場の労働者は申告人らが低い査定をつけられてゐるのは、仕事の遂行能力勤務成績が問題なのではなく、共産黨員あるいは民青同盟員であるがためだと考えてゐる。

2 申告人らは、不当に低い「成績点」をつけられてきたことについて、作業長や係長、課長等に、その理由を明らかにするよう求めてきたが、今日に至るまで会社は何ら具体的な理由をひとつとしてあげないできた。

3 会社の一部職制は申告人やその家族に対し「考えを変えれば給料をあげてやる。」などと発言したり、あるいは、「共産党だからいい点をつけようにもどうすることもできない。」などと発言さえしてゐる。

また、工場長（課長）のなかには、「日本の憲法では、思想の自由ということが保障されているが、実際問題として会社の中では、共産黨員である人については、いかにまじめであつても、昇進の道は開かれてゐない。」といい、共産黨員に転向をせまつてゐるものが数多くゐるのであ

る。

4. 会社は、申告人らにつき、はじめはその良好な勤務能力、勤務状態を反映して、すぐれた成績評価を行ってきたが、一旦、会社が申告人等を共産党員あるいは民青同盟員であるとみなすや、以後成績点を不当に低く査定してきた。逆に会社の工作の結果脱党した者の「成績査定」では、脱党後突如成績点が上り、また監督職に昇進するに至っている。こうした事実は、本件差別の本質が何であるかを端的に物語っている。

(5) いうまでもなく、申告人らは日本国民として、思想・信条の自由という基本的人権を有し、正々堂々この基本的人権を行使しているものであつて、これを理由とする差別や不利益を許さない「法の下での平等」の保障を受けている。

労働条件の根幹である賃金は、申告人らの生活そのものをささえるものであり、申告人らは生存権の具体的内容として、正当な賃金を受ける権利を有し、また、不当に差別されない労働者としての人格と名誉を有する。この人格・名誉は、企業においても、十分に尊重されなければならないものである。

日本鋼管の本件賃金差別は、申告人らの基本的人権を侵害し、法の下での平等に反する明白な、反憲法的な不法行為であり、申告人らの正当な賃金請求権を踏みにじるものである。さらに、申告人らは、本件賃金差別により、労働者として平等に取扱われるという当然の人格と名誉を毀損され、職場において、平均水準以上の勤務能力と成績をもつて労働契約にもとづく債務を履行しているものとして、重大な侮辱を受け、労働者間の信頼も損ねられているものである。このことは、労働基準法第3条にも反する明白な違法行為である。(以下略)

3 思想・信条（神奈川局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 厚木自動車部品株式会社
- (2) 所 在 地 厚木市恩名1370番地
- (3) 事業の種類 法第8条1号（輸送用機械器具製造業）
- (4) 事業の内容 本社は、厚木市恩名1370番地にあり、同所に工場を有するほか、厚木市内に飯山工場、秋田県に秋田工場があり、主たる製品としては自動車のクラッチ、ウォーターポンプ、プロペラシャフト、ピストン等で日産自動車に約90%を納入している。
- (5) 労働者数 男（4,110人）、女（321人）、計（4,431人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）

当該会社の労働組合は、日産自動車労働組合厚木支部と称し、日産自動車労働組合の下部組織で、当該組合は、同盟、自動車総連、自動車労連、日産自動車労組の系統である。組合員数は約3,700名である。

(7) その他の参考事項

資本金は、15億円である。

2 問題となつた端緒

昭和48年10月29日に、在職中の労働者6名が、署に対し、会社を法第3条違反として告訴したことによる。

3 事案の概要

〔告訴の概要〕

告訴人6名は在職中の労働者であるが、数年来思想・信条とりわけ支持政党の相違を理由として、以下の差別を受けてきたという。

- (1) 賃金上の差別（同期入社の者と比較し、基本給、特別手当等が低い。）
- (2) 労働時間上の差別（時間外労働、休日労働をさせない。）

(ハ) その他の労働条件の差別(親睦会を除名させられた。補助員的な職務に配置換えさせられた。職場懇談会に参加させてもらえない。職場をたらい廻しさせられている。サークル活動、ハイキング、サッカー部等に参加させてもらえない。)

4 局署における処理状況

(1) 賃金差別について

告訴人らの主張する、思想・信条を異にする故をもつて賃金差別を受けたとする点については、

イ 告訴人らの受けている給与のうち、固定給(基本給、特別手当。この特別手当は、基本給の一定割合が支給基準となる。)は、同時期入社で、同学歴、同年令の者と比較で、それらの者の固定給の平均を著しく下廻り、告訴人ら全員が最下位であつた。

ロ 昇給決定は、毎年4月の昇給時期直前に行われるが、会社所定の昇給査定要領に基づき、第一次評定者・組長、第二次評定者・係長(以上2名は組合員)、第三次評定者・課長の三段階三者で行われるが、昭和47年以降は、常に最下位の評定を受け、他の同係同種労働者の勤怠率の著しく低い者より下位に置かれている。

ハ 告訴人らは、所属する労働組合の方針に不満をもち、常に自己の抱く思想・信条に基づく主張を、会社管理者及び労働組合側に向けてビラの配布あるいは職場新聞を通して行つて来たが、これら告訴人らの行為が、会社の方針あるいは労働組合の方針と相容れないものとして、組合員である第一及び第二次評定者の評価を悪くしているものであるが、全員参加を前提としている管理者が招集する定例の職場懇談会(会社から茶菓子を提供する。)からも閉め出されている現状からしても、告訴人らの思想・信条に基づいて賃金差別をした疑いをもたれたものである。

(2) 賃金以外のその他の労働条件の差別について

告訴人らが主張する問題点の蓋然性は認められるが、広範かつ多岐に
わたり、個々を立証してゆくことは困難であつた。

(3) 処理経過等

昭和48年10月29日に、所轄の厚木署へ告訴があつて以来、告訴
人、弁護士及び告訴人らを支援する各種団体等から、十数回にわたり波
状的に署及び局に対し陳情が行われ、若干の曲折を経たが、賃金差別の
疑いありとして昭和50年3月、事件を検察庁へ送付した。

また、告訴がなされる直前の昭和48年10月17日に、告訴人らは、
横浜地方裁判所小田原支部に、「人権侵害禁止、不当差別廃止等請求」
の訴えを提起している。

なお、刑事及び民事の両件は共に現在裁判所に係属中である。

4 思想・信条(岐阜局)

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社 岐阜相互銀行
- (2) 所 在 地 岐阜市金町4丁目30番地
- (3) 事業の種類 法第8条9号(金融業)
- (4) 事業の内容 相互銀行法第2条に基づく業務
- (5) 労働者数 男(667人)、女(406人)、計(1073人)
- (6) 労働組合の状況(組合員数)

岐阜相互銀行従業員組合

組合員数 947名(ユニオンシヨブ制)

上部団体 相互銀行全国労働組合連合会議
(オブザーバー参加)

ただし、昭 42. 4. 3までは全国相互銀行従業員組合連合会に加盟していた。

- (7) その他の参考事項 な し

2 問題となつた端緒

昭 48. 8. 10、衆議院議員荒木宏ほかが来局し、口頭により次の調査を申し出た。

- 昭 39. 2. 4、従業員組合元副執行委員長大西和夫の強制退職に関する法廷斗争支援のため、「大西を守る会」が結成され、その会に入会し大西の支援活動を行つた、藤沢俊保ほか7名に対し、労働者の信条を理由として、賃金等について差別的取扱いがなされ、法第3条に違反した疑いがある。

3 事案の概要

- (1) 事案の発端となつた「大西を守る会」の動き

昭39. 2. 4、従業員組合元副執行委員長大西和夫が、家族手当を不正に受給していたとの理由で強制退職させられたが、大西は、当時従業員組合(全相銀連加盟)の組織部長で、かつ、岐阜地区金融会議の事務局長であり、組合役員の中でも活発な活動家であつたことから、昭

39年夏頃、全相銀連の支援を受け、山本書記長（退職）、藤沢俊保等が発起人となり、不当労働行為であるとして、従業員たる地位確認を訴える法廷斗争支援のため、「大西を守る会」を結成した。

「大西を守る会」には、当該従業員組合は組織として参加せず、会員は個人加入で、その数はつまびらかではないが、多いときは、銀行内で200名、支援団体で3,000名位であつた。

大西裁判は、昭40.2.24提訴、大西側が、一審勝訴、二審敗訴、で最高裁に上告したが、昭46.1.26、和解成立し、「大西を守る会」は解散（当時40名）した。

(2) 「大西を守る会」解散後の動き（不当差別の内容）

同会解散後も、「大西を守る会」の中心的活動を行つていた藤沢俊保等8名の者は、この間の信条に基づく彼等の活動に対して、銀行側は彼等の賃金等に不当な差別をしてきたとして、全相銀連を脱退（昭42.4.4）していた当該従業員組合の中にあつて、組合の機関誌とは別個に、同志等の機関誌「ながら」（配布先、組合員）や、「8人の主張」（配布先、組合員、支援団体、地域大衆）を発行し、「大西を守る会」の会員に対する不当差別の撤回及び労働者の権利獲得、団結等を訴え（参考資料）、一方、銀行に対しても不当差別の是正につき、再三にわたり交渉し続けていたものであつたが、銀行側が全く応じないので、昭48.8.10、荒木議員を通じて、当局に対し、不当差別がなされていると資料を提出し、事案調査の要請がなされた。

4 局署における処理状況

- (1) 昭48.8.14、局署合同にて本店に赴き、大西を守る会の経緯、服務規程、事業場の組織、人事考課の方法等についての調査を実施したほか、人事考課に関する関係記録の提示、説明を求めたが、銀行は、人事関係記録は秘密であり、従来、この種の記録の提示を行政庁から求められた例を聞いていないとして、提示を拒否し続けられたため、信条を

理由とした差別があつたかどうかの調査ができなかつたが、その後、10 数回にわたる折衝の結果、昭48.10.26に至り、「小林正芳他7名の人事考課について」をもつて、申告者等に対する人事考課は人事考課規程に基づく評定を行つたものであつて、思想・信条等による不当差別は行っていない旨回答してきた。

- (2) 局は、この回答文書の具体的内容について補足的な事情聴取を行つた
うゑ、昭49.12.23、本件の調査要請をした荒木議員の代理人である土屋県会議員及び藤沢等を局に招致し、本件の差別待遇が法第3条に抵触するかどうかについて、次のとおり口頭をもつて回答を行つた。
〔差別待遇問題について〕

申告者等が、岐阜相互銀行入社後10数年に及び永年勤続にもかかわらず、いまだに役職にもつせず一般職のまま据え置かれ、そのために同僚又は後輩に比べると著しい賃金格差が生じていることは事実であるが、それが如何なる理由によるものであるか、特に、労基法第3条において禁止している差別待遇の結果によるものであるか否かについて調査したところ、大要次のようであつた。

まづ、申告者等の現行職級及び号俸は、制度的には職能資格分類規程に基づく評価と、人事考課の結果に基づいて決定されたものである。

そこで、銀行の人事考課について見ると、人事考課規程(昭41.8.1実施、昭47.4.15改正)により、①勤務態度、②理解と判断、③就業態度、④組織活動への貢献度、⑤成果、の5評定の要素をもとに、S・A・B・C・Dの5段階評語区分により評定されることとなつており、この人事考課の結果により、更に、昇格、昇給が実施される。

申告者等についても、このようなルールに基づいて評定した結果、評語区分がC又はDに評定されたものとされており、C又はDとされた理由の中に、申出のあつたような申告人等の思想・信条を理由とする差別

待遇を行つたとする事実を認めることはできなかつた。

申告者等の人事考課が悪くなるきつかけとなつたのは、「大西を守る会」を結成し、これに加入し、各種の支援活動を行つたことによるものと思われるので、かかる理由による差別待遇が、労基法第3条にいう「信条」による差別に該当するか否かという点についても検討を加えた。

すなわち、「守る会」は、昭39年当時、労働組合の活動家であつた大西和夫の解雇撤回を求める法廷斗争を支援するという目的で結成されたものといわれているが、第1審が銀行側の不当労働行為を認めて労働者側勝訴、第2審は労働者の不正行為を認めて銀行側勝訴との判決があり、最高裁上告の後に双方の和解が成立したため「守る会」も解散したという経緯から見て、「大西を守る会」は、純粋に大西個人の離職動機をめぐる法廷斗争を支援するための組織であつたことがうかがわれ、特定の政治的信念に基づく具体的な行動の現れと見ることはできない。

したがつて、銀行が、この「守る会」から脱退を勧奨し、あるいは支援活動を行わないよう説得し、これに応じなかつた者に対して差別的取扱いをしたとしても、それは個人の信条を問題にしたのではなく、その行動を問題としている以上、労基法第3条の問題は生じない。

労基法にいう「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいい、この「信条」そのものを理由とする差別取扱いは労基法第3条にふれるが、特定の思想・信条に従つて行ふ「行動」を理由とする差別取扱いの場合には、一般に労基法第3条の問題は生じない。

また、人事考課に当たつて、申告者等をC又はDと評定したことが、申告者等の平素の勤務態度、能力等から見て、果して公正な人事考課であるか否かについては、いわゆる勤務評定制度なるものが、その目的、性格が企業への貢献度ないし忠誠心を問題としていること、評定要素が多岐で、かつ、抽象的事項が多いこと、評定者の主観的判断が入り易いこと、その他もともと極めて複雑な問題をはらんでいる制度であるから、

その当否を、第三者が判断することは事実上不可能である。

更に、役職への登用を行うか否かは、全く企業の自由裁量に属することであつて、単に、勤続年数に応じて自動的に役職へ昇進できるものではないと考えるべきであり、この点銀行の職務資格分類規程でも、自動的に昇格できるのは一般職3等級までとなつてゐる。

上述のとおり、これ以上この問題について調査を行い、新しい事実を見つけ出すことは、行政機関としては困難であり、限界であるから、あくまでも黒白をつけたいということであれば、裁判に持ち込む以外にないものと思われる。

ただ、この問題について調査してきた感触としては、銀行側が潔白であるとは思えないし、例えば、過去における他の行員の不正、怠慢等の反則行為に対する懲戒処分のやり方及び懲戒の程度、あるいはその者に対するその後の人事考課に基づく昇格の取扱い等から見ると、申告者等に対する人事考課のみが特に厳しいとの印象を受けるし、人事考課の結果、本人達に不都合な言動がありとすれば、それを具体的に指摘をし、その改善を求めることこそが、人事考課の目的から云つても必要であると思われるのに、申告者等に対しては、本人からそのことを申し出ても、銀行側は全くこれに応じようとしないなど、人事考課制度の運用について片手落ちのそしりを免れないような点が見られるので、これが是正については行政指導をしていきたいと考えている。

不当差別撤回のたたかいに ご支援を!!

不 当 差 別 比 較 表 (48.3 現在)									
定 例 給 比 較							一 時 金 比 較		47年度 年間差額
氏 名	入 行 年月日	學歷	等級	基本給 +役手	等級	基本給 +役手	47年度 冬 期 一時金	同 年 標 準 者 一時金	
藤沢俊保	S32.4	大卒	3	74750	5	100385	209300	290655	462583
楠二三男	32.7	短大	3	70900	5	96024	198500	277572	452023
小林正芳	33.3	高卒	2	61600	4	77589	166320	223558	300922
木全靖昭	33.3	"	2	61300	4	77589	165510	223558	306037
沢田 勝	34.4	"	2	60400	4	76324	163080	219889	299308
佐藤 進	34.4	"	2	59800	4	76324	161460	219889	309538
山内直之	34.4	"	2	59500	4	76324	160650	219889	314637
田中英機	37.4	"	2	55900	3	64296	150930	180028	156010

(賃金実態調査表より 表一)

9年間で 812万円の 賃金差別

私達の働く、岐阜相互銀行では、昭和39年に、組合弱体化のために、当時の大西執行委員の解雇事件以来、今日に至るまで、守る会、会員等に不当な賃金差別を続けてきました。

現在是正を要求している、8名で、差別された賃金の合計は、「812万円」にも達しています。

大きくなる一方の差額 この3年間で600万円

別表二にみられるように、極端な賃金差別は、年々大きくなる一方です。

これまでに、生活が成り立たなくなり退職した人もあり、さらに今後このような差別がつづく、生活も破壊され、人道上も許されない暴挙であり、生活権の著しい侵害であります。

氏 名	同年同期の平均者と比較した賃金差額			
	年 令	昨年1年間	過去3年間	過去9年間
田 中	29	156,010	378,182	471,270
佐 藤	32	309,538	682,742	928,511
藤 沢	38	462,583	1,164,324	1,721,900

(表 二)

目に余る業務上の差別、かたや職制、かたや平社員

そのうえ私達は、仕事の上でも、かすかすの差別をうけています。

同僚が係長、支店長代理になっているのに、いまだ平社員で、“カブ”で得意先まわりをさせられ、また、いくつも年下の人に検印をうけねばならぬなど。

最近入行した人が、勤続年数を聞いて、びっくりするような扱いをうけています。

一宮支店	藤 沢 俊 保	駅前支店	沢 田 勝
本 店	楠 二 三 男	中川支店	佐 藤 進
金山橋支店	小 林 正 芳	瑞浪支店	山 内 直 之
名古屋支店	木 全 靖 昭	高岡支店	田 中 英 機

銀行が私達にかけてきた 攻撃の 若干の経過

銀行は昭和39年2月、組合弱体化のため、当時の大西副執行委員長を不当解雇し、一方では、同年4月頃より10月頃、数回にわたり、教養講座と称して、「古川次郎、佐野学」ら、職業的反共分裂屋を講師にまねき、反共教育を行いました。

さらに、職制をつかって組合への組織攻撃を開始し、

以来、守る会、会員に不当配転と、賃金差別等、集中的に差別攻撃を加えると同時に、もうれつな合理化を進めて来ました。

私達の職場は、このような状況のなかで、退職者があいついだり、自由にもいえない暗い職場となってきました。

私達の たたかいの あらまし

私達は、銀行のこのような攻撃を受けながら、労働組合で大西さんの不当解雇撤回をたたかえないという状況のもとで、昭和39年4月、「大西を守る会」を結成し、解雇撤回斗争に、たちあがると同時に、銀行の組合に対する不当な介入に反対し、組合の自主性（資本からの独立）を守るため、活動をすすめてきました。

強引におしすすめる 問答無用の 労務管理

銀行は、君達は考え方が悪いのだから、それを改めなさい、そうすれば評価をよくしてやる、とっています。

銀行が、私達の考え方が悪い、と判断するには、私達の具体的な行動がもとになっているはずです。

皆さんご存知のように、銀行は、ここ数年来、しゃにむに業容の拡大（資金量の増強）と収益力の強化を進めてきましたが、その過程で、誰れもが、銀行のやり方は間違っている、あまりにもひどすぎる、と思うこと 一人手不足による労働強化、慢性的な残業とその手当の不払い、など数えきれない— が次々

とおこってきました。

一言でいって、問答無用の労務管理が行われてきました。

どっこい それは ゆるされぬ

銀行のこのような合理化攻撃に対し、私達は、職場や組合の会議などをつうじ、みずからの正当な権利を主張すると同時に、職場に働く仲間の生活と、労働者としての当然の権利を守る立場から銀行の不当性を追求してまいりました。

銀行の いいたいのは ここだ

要するに銀行は、労働者としての当然の諸権利を放棄し、会社のいうがままになれば、差別をやめてもよいと、いっているのです。

労働者は団結こそ いのち みなさんのご支援を!!

いままで述べてきたように、銀行は働く者の権利を著しく侵しています。私たちへの賃金差別は「女子は標準以下だ」としてきた銀行の政策と同じです。

これらの不当な差別、団結を破壊し、権利を奪う銀行のやり方に、どうしても納得出来ません。差別のなくなるまでたたかいます。

職場のみなさんの、ご支援をお願いします。

昭和48年8月

5 思想・信条（滋賀局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 三菱樹脂株式会社長浜工場
- (2) 所在地 滋賀県長浜市三ツ矢町 5 番 8 号
- (3) 事業の種類 法第 8 条 1 号（製造業）
- (4) 事業の内容 合成樹脂製品（各種塩ビパイプ、フィルム、コンテナ等）の製造
- (5) 労働者数 男（1,484 人）、女（278 人）、計（1,762 人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）

三菱樹脂労働組合長浜支部 加入労働者数 男（1,362 名）、女（197 名）、計（1,559 名）

上部組織加盟はなし。ただし、情報交換機関としての三菱化学産業労働組合連絡協議会の構成メンバーである。

(7) その他の参考事項

三菱樹脂労働組合は、本部が当長浜工場にある。

2 問題となった端緒

昭和 48 年 11 月 30 日、三菱樹脂株式会社長浜工場労働者竹内達夫他 9 名が、代理人の弁護士とともに滋賀労働基準局を訪れ、「私達は、日本共産党員であることを唯一の理由として、昇給、昇格等について差別的取扱いをされている。」旨の申告書を提出して申告に及んだもの。

3 事案の概要

申告者達は、いずれも日本共産党湖北地区委員会三菱樹脂支部に所属しており、差別的取扱いの内容として、申立書では、

- (1) 職位の昇格がなされない、あるいは他の同期入社、同条件の従業員と比較して不当に長く同一職位にとどめられていること。
- (2) 定期昇給時の賃金査定において、最低額の昇給しか実施されない等

申告者達は不当に低い賃金と低い職掌にすえおかれていること。

(3) 同期入社の労働者に比し、年間20万円あまり減収であること。
を申し立て、更に、個人別に差別の内容を列記している。しかも、以上の差別が、「日本共産党員であることを唯一の理由とするものである。」とする理由として、次のように申し立てている。

- (1) 会社は、従来から一貫して日本共産党及びその支持者を敵視し、思想転向、脱党を迫って来たこと。
- (2) 昭和48年5月25日、勤労課員が、申告者の1人に対し、共産党をやめれば、給料、職掌について皆と同じ扱いを受けることとなる旨の発言をしていること。
- (3) 申告者達が、差別的取扱いにつき所属の長（部長、課長、職長等）に対し追及した場合も、具体的で合理的な理由を明らかにせず、共産党員であることを理由とする差別であることを事実上認めているものであること。

以上が申立書の内容の概要である。

4 局署における処理状況

申告書は、滋賀労働基準局へ提出されたが、三菱樹脂（株）長浜工場を管轄する長浜労働基準監督署において処理することとなった。

署においては、昭和49年1月21日より10月17日までの間において、会社側の30人から事情を聴取し、その他、同社の就業規則、労働協約等総合的な調査の結果、次のような結論に達した。

- (1) 申告者達と同期に入社した者を比較して、賃金額、職掌等について格差のあることは事実であるが、共産党員であるが故に差別したと判断し得る証拠は認められないこと。
- (2) しかし、評定者、評定補助者達に法第3条違反の差別ありとの疑いを申告者に抱かしめた発言があったこと、また、評定の結果を申告者等に具体的に納得のいく説明がなされていないことが認められること。

(3) 勤務評定に関し就業規則中、労働協約に抵触する部分があり、また年次有給休暇をとらせるにあたり、法の趣旨に反する行為が会社側にあったこと。

以上の結論に基づき、昭和49年11月25日、長浜署において、申告者の代表に対し調査結果を説明した。また、会社側に対しては、昭和49年11月29日、上記(3)について勧告書、指導票を交付して改善を勧告し、(2)については口頭で注意を喚起した。

6 思想・信条（福岡局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 東陶機器株式会社
- (2) 所 在 地 北九州市小倉北区中島二丁目1の1
- (3) 事業の種類 法第8条1号（金属製品製造業）
- (4) 事業の内容 水栓金具、衛生陶器、ポリバス等の製造業
- (5) 労働者数 男（1,842人）、女（1,300人）、計（3,142人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）

労働組合員数 （2,653名）

組 合 名 東陶機器労働組合

上 部 団 体 な し

(7) その他の参考事項

東陶機器㈱の企業全体の規模は9,119名、うち労働組合員は8,075名で、組合は東陶機器労働組合一本である。

2 問題となった端緒

日本国民救援会福岡県本部、堤富雄外（東陶機器の女子工員である田中京子、吉国民子、真木洋子等）から、当署に申告のあったものである。

3 事案の概要

東陶機器㈱の女子工員、田中京子、吉国民子、真木洋子は、共産党員であるが、会社もこれを熟知しており、

- ① 職制である担当係長が、新入社員にこのことを知らせ（教育する）
 - ② かつ、毎年の賃金査定において、信条を理由とした査定により不当な差別取扱いを行っており、
 - ③ また、生理休暇の請求に対していやがらせ（日付が違う等）をし、請求してもこれを認めようとしない傾向がある。
- として申告に及んだものである。

4 局署における処理状況

〔署の判断〕

本件については、次のように判断し、指導票（参考資料）を交付したところ、是正した旨の報告がなされた。

(1) 申告①の件について

申告人達の上司である第三組立係長が、新入社員6名に対して帰り際に、「申告人達は民青同に加入しているので注意しなさい。」と言明した事実は認められるが、新入者教育で発言したような事実は認められない。

(2) 申告②の件について

申告人達が、他の同僚より昇給率が低い事実は認められるも、信条を理由とした査定における賃金の差別は認め難い。しかし、信条以外の偏見、つまり評定者の感情が優先し、主観に片寄った評定がなされる危険が考えられる。

(3) 申告③の件について

生理休暇の問題についても違反は認められないが、請求についての一般的雰囲気は必ずしも適当なものとはいえず、したがって、これが雰囲気の醸成に意を用いる必要がある。

〔判断を導き出すに至った理由〕

②の件について

東陶機器㈱の昇給査定は、毎年1回①能力評定、②業績評定、③勤勉の度合、④性格判断、等についてA、B、Cの記号をもって行い、その上で総合評定することになっている。

申告人3名について、当該職場の女子労働者の平均とを比較してみると欠勤が多い。遅刻・早退が多い、時間外労働を拒否することがあるので時間外労働の時間数が少ない等が認められる。

会社に対する貢献度は、数字面だけでなく、能力、他との協調性等につ

いても劣るとの弁明があった。

評定の運用に偏見があれば問題があり、評定には統一した理解が評定者に必要と思われる。しかしながら、「信条を理由として」差別したとする事実をとらえることは困難であった。

参 考 資 料

指 導 票

東陶機器株式会社

昭和50年2月21日

代表取締役 黒 河 隼 人 殿

小倉労働基準監督署

労働基準監督官 野 口 一 弘 ㊦

あなたの事業場の下記事項については改善措置をとられるようお願いします。
なお改善の状況については3月10日までに報告して下さい。

指 導 事 項

- 1 貴社の昇給時における昇給額の決定は、人事考課等によって行われていますが、これらの評定においては、厳正なる基準によって行われ、かつ、評定者の統一された理解がなければ公正を期し難いものであります。

然し乍ら、貴社における實際上の評定では、この点必ずしも十分ではない面が窺われ、評定結果にそのまま反映するおそれがありますので、評定基準を明確にし、評定者の統一した理解により公正を確保するよう配意して下さい。

- 2 労働者の中に生理休暇の請求ができにくいふん囲気があるとの訴えもありかつ統計による生理休暇の取得率からみても貴社の場合非常に低率と思われるので、容易に請求し易いふん囲気を醸成するよう各級管理者の指導を行って下さい。

〔 Ⅱ 〕 法第 4 条（男女同一賃金の原則）に関する事例編

目 次

番号	事業の概要	都道府県労働基準局名	収録頁
1	初任給	北海道	32
2	昇給、中途採用時の初任給及び扶養手当	秋田	36
3	「融資得意先係従事可能者」の特別加算	宮城	47
4	特別加算及び家族手当	福島	49
5	独立生計手当	千葉	53
6	初任給	東京	55
7	特別手当	東京	64
8	生活手当	山梨	66
9	職能制度導入時の格付け、職能制度の運用及び職能給支給	静岡	69
10	男女別調整基準線	愛知	90
11	生計加算	滋賀	98
12	年令給	大阪	100
13	生計手当	大阪	105
14	住宅手当	大阪	106
15	最低賃金率及び勤続加算	兵庫	108
16	退職金	岡山	115
17	住宅手当	岡山	121
18	準世帯手当	福岡	123
19	職能給	熊本	125

1 初 任 給（北海道局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 北藤ゴム株式会社
- (2) 所 在 地 札幌市白石区東札幌3条1丁目1番地
- (3) 事業の種類 法第8条1号（化学工業）
- (4) 事業の内容 ゴム製品加工
ゴム長靴、自動車部品用パッキング及びゴルフボールの
製品製造
- (5) 労働者数 男（110人）、女（180人）、計（290人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）
全日本ゴム労連（中立系） 組合員数（220名）
- (7) その他の参考事項
な し

2 問題となった端緒

昭和49年5月8日発生した右手中指裂傷事故（射出ノズルとモールド（金型）の間に手を挟まれたもの）に対する災害時監督の際、監督官が、就業規則及び賃金規程より指摘したものである。

3 事案の概要

職員の労働条件を定めるため、昭和40年9月21日より施行された就業規則第59条（賃金）によれば、「従業員の賃金は別に定める賃金規程により支給される。」と定められ、更に、職員の給与に関する基準及び手続を定めることを目的とした賃金規程第5条によれば、「基本給、特別給の決定については、年令、勤続年数、前歴、学歴、人事考課等すべてを総合しながら決定する。」と定めていながら、他に初任給表（参考資料）を作成し、基本給をこの表に定められた基準に従って決定していた。この表によれば、初任給の決定に当たり、男子は、採用時の年令

に応じ、15才から30才までそれぞれに該当基本給を定めながら、女子については、採用時の年令に関係なしに、一律に15才を基準に初任給を決定していた。

4 局署における処理状況

本件の賃金規程に基づく初任給表は、男子と女子の賃金を初任給決定の際差別扱いしていると思料される。けだし、当該事業場の初任給決定は、賃金規程第5条によれば、「年令その他を考慮のうえ決定する。」こととしていながら、実質的には、初任給表に基づき、男子と女子の賃金に、特別の事由（例えば能率技能による差別）がないのにかわらず差別を設けているものである。

このような考え方のもとに、本事案については、労基法第4条に抵触するものとし、是正勧告書を交付した。

臨時作業社員、パートタイマー、アルバイト						
		基本給	臨 時 給		合 計	
		月 額	日 額	月 額	日 額	月 額
男 子	1 5	27,600	1,200	27,600	2,400	55,200
	1 6	28,290	1,230	28,290	2,460	56,580
	1 7	29,210	1,270	29,210	2,540	58,420
	1 8	29,900	1,300	29,900	2,600	59,800
	1 9	30,590	1,330	30,590	2,660	61,180
	2 0	31,280	1,360	31,280	2,720	62,560
	2 1	32,200	1,400	32,200	2,800	64,400
	2 2	33,120	1,440	33,120	2,880	66,240
	2 3	33,810	1,470	33,810	2,940	67,620
	2 4	34,500	1,500	34,500	3,000	69,000
	2 5	35,420	1,540	35,420	3,080	70,840
	2 6	36,110	1,570	36,110	3,140	72,220
	2 7	36,800	1,600	36,800	3,200	73,600
	2 8	37,260	1,620	37,260	3,240	74,520
	2 9	37,950	1,650	37,950	3,300	75,900
	3 0	38,640	1,680	38,640	3,360	77,280
女 子	1 5	27,140	1,180	27,140	2,360	54,280
パ ー ト		1H 300円	—	—	1,800円	25日)45,000 23日)41,400
ア ル バ イ ト	男	—	—	—	2,500	57,500
	女	—	—	—	2,300	52,900

初任給表

49.3.21以降

作業社員（本採用）				
本給		本給 (総額)	住宅手当	合計
基本給	特別給			
30,800	22,200	(53,000)	3,000	56,000
31,700	22,800	(54,500)		57,500
32,500	23,500	(56,000)		59,000
33,300	24,200	(57,500)		60,500
34,100	24,900	(59,000)		62,000
35,000	25,500	(60,500)		63,500
35,800	26,200	(62,000)		65,000
36,600	26,900	(63,500)		66,500
37,400	27,600	(65,000)		68,000
38,300	28,200	(66,500)		69,500
39,100	28,900	(68,000)		71,000
39,800	29,500	(69,300)		72,300
40,500	30,100	(70,600)		73,600
41,200	30,700	(71,900)		74,900
42,000	31,200	(73,200)		76,200
42,700	31,800	(74,500)		77,500
30,600	21,900	(52,500)	3,000	55,500

35,750 26,250 (62,000) 3,000 65,000 (高卒男)

33,550 24,450 (58,000) 3,000 61,000 (" 女)

藤倉ゴム < { 中卒 61,000
高卒 68,000 (女)
" 70,000 (男)
大卒 84,000

2 昇給、中途採用時の初任給及び扶養手当（秋田局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社 秋 田 銀 行
- (2) 所 在 地 秋田市山王三丁目2の1
- (3) 事業の種類 法第8条9号（金融業）
- (4) 事業の内容 一般銀行の業務
- (5) 労働者数 男（1,146人）、女（663人）、計（1,809人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）
秋田銀行職員組合（中立、1,482人）
- (7) その他の参考事項

支店として県内51店、県外12店を有する地元の代表的銀行であり、東京証券取引所第1部上場会社でもある。

2 問題となった端緒

昭和50年2月18日、労働者1名（男子）及び地銀連執行委員1名が秋田労働基準監督署に来署し、口頭により申告したことによる。

（申告人は、以前組合執行部に在籍したことがあるが、現在は一組合員であり、組合が問題を取り上げてくれないため申告に及んだものとみられる。）

3 事案の概要

申告によると、

- (1) 給与規程（参考資料）第12条により本俸基準表を男女別に区分し、昇給額に差を設けている。
- (2) 同規程第13条及び第14条で、中途採用者の昇給を、男女により差別している。
- (3) 同規程第17条で家族手当の受給範囲を配偶者とすべきところを妻及びその他とし、男女差別をしている。

ので、給与体系上の男女の差を排除するとともに、運用上の抜け穴を作
らせないよう指導されたいとしている。

4 局署における処理状況

- (1) 秋田監督署において、昭和50年2月27日、監督指導を実施した結果、
次のとおり法第4条違反の事実には是正勧告をするとともに、給与規程の改
善等について指導した。

イ 勧告事項

- (イ) 賃金の決定・支払いに際し、本俸について金額の異なる男子用、女
子用の本俸基準表を用い、また、中途採用者の昇給段階についても男
女の金額に差を設け、男子行員と女子行員につき差別的取扱いをして
いること。
- (ロ) 本件については、割増賃金、賞与、退職金等はねかえり分を含め過
去2年間分を精算支払いすること。

ロ 指導事項

- (イ) 現行の給与規程の本俸基準表について、男、女異なるテーブルを定
めているが、これを法令に適合した給与体系に改めること。
- (ロ) 現行給与規程による家族手当の支給額について、妻と夫との間に差
額を設けているが、男女差を生ずることとなり適当でないので改正す
ること。
- (2) イ 男女一本化した新給与表の作成を、本年度の質上げと合わせて検討
中であり、改善される見込みである。
- ロ 家族手当については、女子職員で夫を扶養する立場の者はいないが、
改正を約束している。
- ハ 女子に対する過去2年分の遡及支払については、差額の計算に問題
があり、これまで数回にわたり検討を重ねた結果、別表1（男子用）
と別表2（女子用）それぞれ最低本俸の差額（最低本俸に勤評によ
るメリットを毎年上積みしたものの累計により個々の本俸が決定され
ているので、メリット部分を除外することとしたもの）により計算す
ることとし、近日中に支払われる見込みである。

参 考 資 料

給 与 規 程

第 1 章 総 則

(適 用)

第 1 条 この規程は、就業規則第 49 条にもとづき、行員に対する給与について定める。

(種類・支給日)

第 2 条 給与の種類および支給日は、次のとおりとする。

種	類	支 給 日
基 準 給 与	本 俸	毎 月 21 日
	勤 続 加 給	"
	家 族 手 当	"
	役 職 手 当	"
	資 格 手 当	"
	技 能 手 当	"
基 準 外 給 与	下 宿 手 当	"
	別 居 手 当	"
	外 務 手 当	"
	出 納 手 当	"
	住 宅 手 当	"
	地 域 手 当	"
	燃 料 手 当	毎 下 期 期 首
	深 夜 勤 務 手 当	毎 月 21 日
	当 宿 直 料	"
	超 過 勤 務 料	"
	通 勤 費	随 時
臨 時	給 与	6 月・12 月
休 職	給 与	毎 月 21 日

第3章 基 準 給 与

(基準給与)

第11条 行員の基準給与は、本俸、勤続加給、家族手当、役職手当、資格手当および技能手当とする。

(本 俸)

第12条 行員事務職の本俸は、学歴別初任給および昇給段階をもって、また、行員庶務職の本俸は、年令別初任給および昇給段階をもってそれぞれ構成し、各人の満年令および勤続年数に応じ、次の本俸基準表に示す基準を適用する。

行員事務職男子本俸基準表 別表1

行員事務職女子本俸基準表 " 2

行員庶務職男子本俸基準表 " 3

行員庶務職女子本俸基準表 " 4

② 本俸基準表は、行員事務職は18才高等学校卒業同時入行を基準とし、行員庶務職は25才入行を基準とする。

(行員事務職の学歴別初任給・昇給段階の算出)

第13条 前条による行員事務職の学歴別初任給の算出および昇給段階の付与は、次によって行なう。

1 学歴別初任給の算出は、中間採用の場合をも含め、年令はすべてその年の4月1日現在の満年令をもって計算し、1年未満の端数は算入しない。

ただし、1月1日から3月末日までの間に採用した者については、前年の4月1日の満年令による。

2 昇給段階の付与は、中間採用の場合をも含め、勤続年数はすべてその年の4月1日現在の満年数をもって行ない、通常能力、通常努力および通常効果に対して、平準昇給段階を行なうことを基準とし、勤続6年以降は各人の能力、努力および効果の度合に応じ差等を付する。

この場合は、1年未満の端数については、その平準昇給段階を次のとおりとし、1か月未満は切り捨てる。

区 分	行員事務職男子	行員事務職女子
3 か月未満	300 円	300 円
3 か月以上 6 か月未満	700	600
6 か月以上 9 か月未満	1,000	900
9 か月以上	1 年とみなす	1 年とみなす

② 前項第 2 号の勤続年数は、次の各号によるとみなし勤続年数を实际勤続年数に加算または控除したものとする。

1 行員事務職は、学歴に応じ、次の各学歴の卒業年令基準をもって、新制高等学校卒業年令基準との年数差を加算または控除する。

小学校卒業年令基準	満 12 才
新制中学校卒業年令基準	満 15 才
新制高等学校卒業年令基準	満 18 才
新制短期大学卒業年令基準	満 20 才
新制大学卒業年令基準	満 22 才
旧制高等小学校卒業年令基準	満 14 才
旧制中学校卒業年令基準	満 17 才
旧制高等学校および専門学校卒業年令基準	満 20 才
旧制大学卒業年令基準	満 23 才

2 兵役在籍期間は、これを加算する。

3 労務を除く銀行経歴は、そのまま加算する。

4 銀行業務に関係ある職歴は個々についてそのつど認定する。

(行員庶務職の年令別初任給・昇給段階の算出)

第 14 条 第 12 条による行員庶務職の年令別初任給の算出および昇給段階の付与は次によって行なう。

1 年令別初任給の算出は、中間採用の場合をも含め、年令はすべて入行の

年の4月1日現在の満年令をもって計算し、1年未満の端数は算入しない。

ただし、1月1日から3月末日までの間に採用した者については、前年の4月1日の満年令による。

- 2 昇給段階の付与は、中間採用の場合をも含め、勤務年数はすべてその年の4月1日現在の満年数をもって行ない、通常能力、通常努力および通常効果に対して、平準昇給段階を行なうことを基準とし、各人の能力、努力および効果の度合に応じて差等を付する。この場合1年未満の端数については、その平準昇給段階を次のとおりとし、1か月未満は切り捨てる。

区 分	行員庶務職男子	行員庶務職女子
3か月未満	300円	100円
3か月以上6か月未満	500	200
6か月以上9か月未満	700	400
9か月以上	1年とみなす	1年とみなす

(初 任 給)

第15条 初任給は次のとおりとする。

1 行 員 事 務 職

採用時の満年令、学歴および職歴にもとづき次による。

区 分	年 令 基 準	男 子	女 子
高 校 卒	18才	60,500円	60,500円
短 大 卒	20	63,800	63,800
大 学 卒	22	74,000	72,500

ただし、入行時年令が各学歴の卒業年令基準を超える場合、その超える1年につき300円を学歴別初任給に加算する。

2 行 員 庶 務 職

年令別とし次による。

25才 67,500円

26才以上および24才以下の年令別初任給は、25才との年令差1年につき300円を25才の年令別初任給に加算、または控除した額とする。
ただし、46才以上については、45才の年令別初任給と同額とする。

(昇 給)

第16条 行員の昇給は、昇給期間の勤務効果および能力を判定のうえ、その年の4月1日における勤続年数に応ずる最低昇給段階以上の昇給を行なう。
この場合、通常能力、通常努力および通常効果にたいして平準昇給段階を付与する。

(家 族 手 当)

第17条 家族手当は、扶養家族のある行員に対し、扶養家族4名または月額11,000円を限り、次により支給する。

妻 8,000円

子、その他扶養家族 1,000円

(扶 養 家 族)

第18条 前条の扶養家族とは、行員と同一世帯内にあって行員の収入によって生活し、年間の収入および所得が100,000円以下の次の親族をいう。

ただし、行員名義の副業または兼業（以下、副業等という）ある場合において、その副業等により、年間の収入および所得が100,000円を超えるときは、主としてその副業等にたずさわる親族を扶養家族とみなさない。

配 偶 者

満60才以上の直系尊属

満18才未満の直系卑属および弟妹

満60才未満の直系尊属ならびに満18才以上の直系卑属および弟妹で不具廃疾の者

② 前項にかかわらず、やむを得ない事情により、行員と同一世帯内にいないときは、銀行の承認を受けた者に限り、扶養家族とすることができる。

(別表 1)

行員事務職男子本俸基準表

年 令	勤 続	本 俸 基 準 給					
		最 低		平 準			
		昇 給 段 階	本 俸	昇 給 段 階	本 俸	昇 給 段 階	本 俸
18	0		47,000		47,000		47,000
19	1	(1,600) 1,600	48,600	(1,600) 1,600	48,600		48,600
20	2	(1,700) 3,300	50,300	(1,700) 3,300	50,300		50,300
21	3	5,000	52,000	5,000	52,000		52,000
22	4	(4,500) 9,500	56,500	(4,500) 9,500	56,500		56,500
23	5	(2,500) 12,000	59,000	(2,500) 12,000	59,000		59,000
24	6	(2,100) 14,100	61,100	14,500	61,500		61,500
25	7	16,200	63,200	17,000	64,000		64,000
26	8	(4,100) 20,300	67,300	(4,500) 21,500	68,500		68,500
27	9	(2,000) 22,300	69,300	(2,500) 24,000	71,000		71,000
28	10	24,300	71,300	26,500	73,500		73,500
29	11	26,300	73,300	29,000	76,000		76,000
30	12	28,300	75,300	31,500	78,500		78,500
31	13	(4,000) 32,300	79,300	(4,500) 36,000	83,000		83,000
32	14	(2,000) 34,300	81,300	(2,500) 38,500	85,500		85,500
33	15	(1,900) 36,200	83,200	41,000	88,000		88,000
34	16	38,100	85,100	43,500	90,500		90,500
35	17	(3,900) 42,000	89,000	(4,500) 48,000	95,000		95,000
36	18	(1,900) 43,900	90,900	(2,500) 50,500	97,500		97,500
37	19	45,800	92,800	53,000	100,000		100,000
38	20	47,700	94,700	55,500	102,500		102,500
39	21	49,600	96,600	58,000	105,000		105,000
40	22	(3,900) 53,500	100,500	(4,500) 62,500	109,500		109,500
41	23	(1,900) 55,400	102,400	(2,500) 65,000	112,000		112,000
42	24	57,300	104,300	67,500	114,500		114,500
43	25	(1,800) 59,100	106,100	70,000	117,000		117,000
44	26	60,900	107,900	72,500	119,500		119,500
45	27	62,700	109,700	75,000	122,000		122,000
46	28	64,500	111,500	77,500	124,500		124,500
47	29	66,300	113,300	80,000	127,000		127,000
48	30	68,100	115,100	82,500	129,500		129,500
49	31	69,900	116,900	85,000	132,000		132,000
50	32	(1,300) 71,200	118,200	(2,000) 87,000	134,000		134,000
51	33	72,500	119,500	89,000	136,000		136,000
52	34	73,800	120,800	91,000	138,000		138,000
53	35	75,100	122,100	93,000	140,000		140,000
54	36	76,400	123,400	95,000	142,000		142,000

(別表 2)

行員事務職女子本俸基準表

年 令	勤 続	本 俸 基 準 給			
		最 低		平 準	
		昇 給 段 階	本 俸	昇 給 段 階	本 俸
18	0		47,000		47,000
19	1	(1,600) 1,600	48,600	(1,600) 1,600	48,600
20	2	(1,700) 3,300	50,300	(1,700) 3,300	50,300
21	3	5,000	52,000	5,000	52,000
22	4	(3,000) 8,000	55,000	(3,000) 8,000	55,000
23	5	(1,900) 9,900	56,900	(1,900) 9,900	56,900
24	6	(1,700) 11,600	58,600	11,800	58,800
25	7	13,300	60,300	13,700	60,700
26	8	(1,200) 14,500	61,500	(1,400) 15,100	62,100
27	9	15,700	62,700	16,500	63,500
28	10	16,900	63,900	17,900	64,900
29	11	18,100	65,100	19,300	66,300
30	12	19,300	66,300	20,700	67,700
31	13	(1,100) 20,400	67,400	22,100	69,100
32	14	21,500	68,500	23,500	70,500
33	15	(1,000) 22,500	69,500	24,900	71,900
34	16	23,500	70,500	26,300	73,300
35	17	(900) 24,400	71,400	27,700	74,700
36	18	25,300	72,300	29,100	76,100
37	19	26,200	73,200	30,500	77,500
38	20	(800) 27,000	74,000	31,900	78,900
39	21	27,800	74,800	33,300	80,300
40	22	(700) 28,500	75,500	(1,100) 34,400	81,400
41	23	29,200	76,200	35,500	82,500
42	24	29,900	76,900	36,600	83,600
43	25	30,600	77,600	37,700	84,700
44	26	31,300	78,300	38,800	85,800
45	27	32,000	79,000	39,900	86,900
46	28	32,700	79,700	41,000	88,000
47	29	33,400	80,400	42,100	89,100
48	30	34,100	81,100	43,200	90,200
49	31	34,800	81,800	44,300	91,300
50	32	35,500	82,500	45,400	92,400
51	33	36,200	83,200	46,500	93,500
52	34	36,900	83,900	47,600	94,600
53	35	37,600	84,600	48,700	95,700
54	36	38,300	85,300	49,800	96,800

(別表 3)

行員庶務職男子本俸基準表

年 令	勤 続	本 俸 基 準 給			
		最 低		平 準	
		昇 給 段 階	本 俸	昇 給 段 階	本 俸
25	0		55,500		55,500
26	1	(1,800) 1,800	57,300	(2,000) 2,000	57,500
27	2	3,600	59,100	4,000	59,500
28	3	5,400	60,900	6,000	61,500
29	4	7,200	62,700	8,000	63,500
30	5	9,000	64,500	10,000	65,500
31	6	10,800	66,300	12,000	67,500
32	7	12,600	68,100	14,000	69,500
33	8	14,400	69,900	16,000	71,500
34	9	16,200	71,700	18,000	73,500
35	10	18,000	73,500	20,000	75,500
36	11	19,800	75,300	22,000	77,500
37	12	21,600	77,100	24,000	79,500
38	13	23,400	78,900	26,000	81,500
39	14	25,200	80,700	28,000	83,500
40	15	27,000	82,500	30,000	85,500
41	16	(1,700) 28,700	84,200	32,000	87,500
42	17	30,400	85,900	34,000	89,500
43	18	32,100	87,600	36,000	91,500
44	19	33,800	89,300	38,000	93,500
45	20	35,500	91,000	40,000	95,500
46	21	37,200	92,700	42,000	97,500
47	22	38,900	94,400	44,000	99,500
48	23	40,600	96,100	46,000	101,500
49	24	42,300	97,800	48,000	103,500
50	25	(700) 43,000	98,500	(1,000) 49,000	104,500
51	26	43,700	99,200	50,000	105,500
52	27	44,400	99,900	51,000	106,500
53	28	45,100	100,600	52,000	107,500
54	29	45,800	101,300	53,000	108,500

(別表 4)

行員庶務職女子本俸基準表

年 令	勤 続	本 俸 基 準 給			
		最 低		平 準	
		昇給段階	本 俸	昇給段階	本 俸
25	0		51,000		51,000
26	1	(400) 400	51,400	(500) 500	51,500
27	2	800	51,800	1,000	52,000
28	3	1,200	52,200	1,500	52,500
29	4	1,600	52,600	2,000	53,000
30	5	2,000	53,000	2,500	53,500
31	6	2,400	53,400	3,000	54,000
32	7	2,800	53,800	3,500	54,500
33	8	3,200	54,200	4,000	55,000
34	9	3,600	54,600	4,500	55,500
35	10	4,000	55,000	5,000	56,000
36	11	4,400	55,400	5,500	56,500
37	12	4,800	55,800	6,000	57,000
38	13	5,200	56,200	6,500	57,500
39	14	5,600	56,600	7,000	58,000
40	15	6,000	57,000	7,500	58,500
41	16	6,400	57,400	8,000	59,000
42	17	6,800	57,800	8,500	59,500
43	18	7,200	58,200	9,000	60,000
44	19	7,600	58,600	9,500	60,500
45	20	8,000	59,000	10,000	61,000
46	21	8,400	59,400	10,500	61,500
47	22	8,800	59,800	11,000	62,000
48	23	9,200	60,200	11,500	62,500
49	24	9,600	60,600	12,000	63,000
50	25	10,000	61,000	12,500	63,500
51	26	10,400	61,400	13,000	64,000
52	27	10,800	61,800	13,500	64,500
53	28	11,200	62,200	14,000	65,000
54	29	11,600	62,600	14,500	65,500

3 「融資得意先係従事可能者」の特別加算（宮城局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社 七十七銀行
- (2) 所 在 地 仙台市本町2丁目3番10号
- (3) 事業の種類 法第8条9号（金融業）
- (4) 事業の内容 普通銀行業務及び貯蓄銀行業務
- (5) 労働者数 男（1,850人）、女（1,156人）、計（3,006人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）

〔七十七銀行従業員組合（組合員86名）

〔七十七銀行労働組合（2,558名）

昭和38年、銀行は従業員組合役員7名を解雇したが、これに端を発して、現在に至るも従業員組合との間で係争中。

(7) その他の参考事項

な じ

2 問題となった端緒

昭和48年4月2日、七十七銀行従業員組合（地銀連加盟）委員長小野寺昌一、地銀連委員長菅原昭三他が、口頭で申告した。

3 事案の概要

七十七銀行は、昭和45年、給与体系を変更し、職能資格制度を導入し、資格手当額の引上げを行ったが、その際、資格手当の「特別加算」の制度を設けた。

「特別加算」金を支給されたのは、事務職、労務職、労務技術職とも、男子は全員であったが、女子従業員は一人も支給されなかった。

「特別加算」の支給条件は、事務行員で、融資得意先係従事可能な者とされているが、「融資得意先係従事可能な者」の基準が具体性に欠けていたため、法第4条違反の疑いを生じ、従業員組合の追及するところと

なった。

昭和48年に至り、女子従業員3名に対し特別加算を適用し、同年10月、女子全員に適用した。

従業員組合は、既往の特別加算金の支給を求めたが、銀行側は之に応じなかったものである。

なお、この制度は廃止されて、現在はない。

4 局署における処理状況

4月10日、本店人事部長、人事課長を局監督課に呼び出し、別件の次長、副長の法第41条第2号問題についても、法違反の疑いがあるので、是正方指示した。

上記指示に対し、是正の姿勢が認められなかったので、5月22日、局監督課において一番丁支店、名掛丁支店の二支店について監督を実施し、法第4条及び法第41条第2号に係る事案について法違反の疑いがあるので是正するよう勧告及び指示を行った。

その後、7月9日付けをもって取締役頭取氏家栄一名儀で是正報告書の提出があった。

しかし、昭和48年10月より女子全員に特別加算を行うこととなったが、既往分の支払いに応じないため、昭和49年9月20日、従業員組合の告発があり、仙台署において捜査の結果、近く仙台地検に送付の見込みである。

4 特別加算・家族手当（福島局）

1. 関係事業場等について

(1) 名 称 株式会社 東 邦 銀 行

(2) 所 在 地 福島市大町 3 番 2 5 号

(3) 事業の種類 法第 8 条 9 号（金融業）

(4) 事業の内容

① 設 立 昭和 1 6 年 1 1 月 4 日

② 資本金 3 5 億 5 千万円

③ 店舗数 6 7 店

④ 当銀行は、福島県唯一の本店銀行であり、日銀裁入裁出指定の銀行である。

(5) 労働者数 男（ 1, 4 0 1 人）、女（ 9 3 6 人）、計（ 2, 3 3 7 人）

(6) 労働組合の状況（組合員数）

① 名称 東邦銀行従業員組合（昭 2 1. 5. 1 2 設立）

② 上部団体 加盟なし

③ 加盟団体 地方銀行労組連絡会

④ 組 織 8 支部 7 5 分会として形成

⑤ 組合員数 1, 9 4 2 人（男 1 0 6 9 人、女 8 7 3 人）

加盟率 8 3. 1 %

(7) その他の参考事項

な し

2 問題となった端緒

昭和 5 0 年 5 月 1 6 日、飯野支店所属行員佐藤征二他女子 2 名来署し、救済分申告に及ぶ。

3 事案の概要

申告の内容は、次のとおりであった。

- 1) 定例給与の本俸にかかる特別加算について（就業規則第6章給与、給与規程第1条の1のD……特別加算）（参考資料）

この規程によれば、男子行員、男子雇員については、別に定めるところにより、定時昇給時に3,000円、2,000円、2,000円、2,500円の特別加算を行うとあるのは、女子について差別をしている。

- 2) 学族手当について（就業規則第6章給与、給与規程第1条1の(6)……家族手当）（参考資料）

この規程によれば、扶養家族をもつ職員に対し、

扶養家族第1人目	妻の場合	月額	14,000円
	その他の場合	月額	3,000円

の家族手当を支給するとあるのは、女子について差別している。

4 局署における処理状況

当該事業場の人事部長に対し、5月17日、前記事案について事情聴取したところ、下記のとおりであった。

- 1) 男子行員に対する特別加算について

本件については、昭和49年の春闘時、労働組合よりのポイント要求ということで、支給することに決定したものである。

このことについては、男女の差別の疑いが認められるので、昭和50年春闘（各種要求があつて、団体交渉継続中）のなかで、前向きに対処することゝしている（年令給に変形する形として処理する意向である。）

- 2) 家族手当について

従来、本件について特に異議はなかったが、昭和50年春闘要求のなかの項目としてとり上げられており、配偶者として変更したいとしている。

上記のとおりであったので、署長より口頭指導を加え、早急に対処するよう指示した。

なお、結果については、直ちに報告すべきことを併せて指示した。

株式会社東邦銀行就業規則

第 6 章 給 与

第 6 8 条 従業員に対しては別に定める給与規程により諸給与を支給する。

給 与 規 程

第 1 条 職員に対しては下記により本俸および諸手当を支給する。

1. 定 例 給 与

(1) 本 俸

A 初任給

新入行員の初任給は次のとおりとする。

高 校 卒 業 者 2 8, 4 0 0 円

短期大学卒業者 3 0, 6 0 0 円

大 学 卒 業 者 3 7, 9 0 0 円

中途採用者に対しては当該学歴初任給に前歴を考慮して定める。

B 初 俸

主事 2 級、主事 1 級、参事補、参事の初俸は次のとおりとする。

主 事 2 級 5 1, 7 0 0 円

主 事 1 級 5 9, 5 0 0 円

参 事 補 6 7, 6 0 0 円

参 事 7 8, 3 0 0 円

C 定時昇給

最低 8 0 0 円より最高 3, 5 0 0 円までの間で決定する。

ただし中途採用、長期欠勤および休職等の事情のあるものについては別に減額規定を設ける。

D 特別加算

男子行員、男子雇員については別に定めるところにより定時昇給時

に3,000円、2,000円、2,000円、2,500円の特別加算を行なり。

(6) 家族手当

扶養家族をもつ職員に対し次のとおり支給する。

扶養家族第1人目 妻の場合 月額14,000円

その他の場合 月額 3,000円

扶養家族第2人目以降 月額 2,700円

ただし扶養家族は合計5人までとする。

5 独立生計手当 (千葉局)

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社 千葉興業銀行
- (2) 所 在 地 千葉市幸町2の1-2
- (3) 事業の種類 法第8条9号(金融業)
- (4) 事業の内容 普通銀行
- (5) 労働者数 男(791人)、女(553人)、計(1,344人)
- (6) 労働組合の状況(組合員数)
株式会社 千葉興業銀行従業員組合
上部団体に加入していない。
組合員数 男(665人)、女(553人)、計(1,218人)
- (7) その他の参考事項

な し

2 問題となった端緒

昭和48年11月9日、同銀行大原支店所属労働者2名から、賞金支給に関し差別的取扱いがなされている旨の申告があった。

3 事案の概要

- (1) 株式会社千葉興業銀行就業規則給与規程第9条で、独立生計手当の支給を次のように定めている。
 - ① 世帯構成段階に達した者(生計主体者)に対し、資格に応じて、任せられた月より免ぜられた月まで支給する。
 - ② 支給額に変更を生じた場合には、それが高い方のときはその月より、低い方のときはその翌月より変更後の金額をもって支給する。

管 理 職	4 級	5,500 円
"	3 級	4,500
"	2 級	3,500
管理職 1 級及び事務職 5 級		2,500
事務職 2 ～ 4 級及び庶務職 1 ～ 5 級		1,500

(注) 生計主体者とは、現在又は将来的に家計の責任を負う立場にある者をいい、女子については、家族手当受給者をいう。

- (2) 実際の運用面（支給範囲）は、男子 22 才以上の者には全員支給しているが、女子には家族手当受給者のみを対象として支給しており、明らかに男女の差別待遇を行っていた。

4 局署における処理状況

- (1) 昭和 48 年 12 月 20 日に同銀行本店を監督した結果、前記違反事実を確認し、是正勧告書（乙）を交付した。
- (2) 同銀行においては、昭和 49 年 1 月 31 日、上記違反を是正するため、給与規程を、資格者（男女とも）全員に適用支給することに改定するとともに、次のとおり遡及して賃金を支払った。

支払対象期間	自	昭和 46 年 10 月 1 日
	至	昭和 49 年 1 月 31 日
支払対象人員	153 人（事務職 2 級以上）	
支 払 金 額	6,773,605 円	
支 払 日	昭和 49 年 3 月 20 日	

- (3) その後、昭和 49 年 4 月 1 日に、独立生計手当は廃止されている。

6. 初 任 給 (東京局)

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 日本航空株式会社
- (2) 所 在 地 大田区羽田空港
- (3) 事業の種類 法第8条4号(旅客又は貨物の運送の事業)
- (4) 事業の内容 航空機による旅客及び貨物の運送の事業
- (5) 労働者数 男(9,179人)、女(2,748人)、計(11,927人)
- (6) 労働組合の状況(組合員数)
 - 全日本航空労働組合 (5,239名)
 - 日本航空労働組合 (195名)
 - 日本航空乗員組合 (829名)
 - 日本航空客室乗員組合(2,435名)
- (7) その他の参考事項
な し

2 問題となった端緒

昭和48年8月18日付けで、民航労連日本航空労働組合中央執行委員長名をもって、「男女賃金差別是正勧告」の申立書(参考資料)が当署あて提出されたことによる。

3 事案の概要

昭和48年8月18日付けをもって日本航空労働組合から申立てのあった事件について調査した結果、労使間の主張点の概要と問題点及び当署における見解は、次のとおりである。

1 日本航空労働組合の主張点

- (1) 日本航空機の賃金規程第17条には、職員1(事務系・技術系・営

業・運送現業航務及び現業整備職群を含む。)から職員4までの初任給を定めているが、特に職員1については、男女賃金の差別を著しく行っていること。

(2) 同じく、職員1の昇格基準についても、同規程第19条別表第6～②に基づいて実施しているが、この昇格基準でも、男女の差別を行っている。

(3) 監督署長は、日本航空㈱の職員1に対する初任給、昇格基準の取扱いは、労働基準法等第4条違反として、男女差別の是正につき同社へ勧告して欲しいこと。また、会社は、この勧告に基づき、是正報告書を監督署長あて速やかに提出すること。

(4) 日本航空㈱は、如上当然の帰結として、男女賃金の差別に基づく女子職員の被害金額について、労働基準法第115条の規定によって、2年間遡及して精算の上、支払義務を負担するものであること。

2 日本航空㈱の説明要旨

(1) 初任給について

会社の給与体系上、職員1の初任給において、各学歴毎に男女間の格差があるように見受けられるのは、男女のそれぞれの採用職種が異なることによるものであって、単なる性別の差によるものではないとして次のように述べている。

職員1の職群のなかには、事務系職群と技術系職群に大別されるものであるが、これらの職員は、更に、「管理監督要員」と「実務要員」に分類され、それぞれの職務につき要請される資質に相応した学歴と技能の有無についての検定が、それぞれの新規採用試験に課されているものであり、採用後も、職員研修、職場配置、人事移動等に、管理監督要員と実務要員とでは根本的に相違するものであり、その内容は、次表のとおりである。

職員 1 の 区 分		採 用 条 件	採 用 試 験	採用決 定権者	職 場 配 置 状 況	配 置 換	初 任 給 格 付	学 歴 換 算	学 歴 加 算 内 容
管 理 監 督 要 員	事 務 系 職 員	法・経・商・社文 大 卒 (男子)	専門試験、英検 1 級 程度 知的能力適正検査を 含む。	社 長	将来の幹部要員とし て、現場各部に配置 され、1.5 年後に自 己の適性職場に配置	営業・運送の部門を 各 1.5 年毎に經由し て、3 年後に管理部 門へ配置される。	(大卒男子のみ) 1 職級 3 1 号	基準号+19	大学 4 年×4.75 =19
	技 術 系 職 員	理 工 科 系 大 卒 (男子)	同 上	同 上	換えし、3 年後には 管理部門へ配置換えさ れる。	運航・整備の各部門 を各 1.5 年經由して 管理部門へ配置され る。	同 上	同 上	同 上
事 務 要 員	事 務 系 職 員	高卒以上 (大学を含む) (女子)	一般教育及専門知識 英検の 2 ～ 3 級程度	担 当 役 員	技術系現業部門へ直 接配置される。	整備現業部門へ配置 される。	(大卒女子) 1 級職 2 3 号 (短大卒 ") 1 級職 1 7 号 (高卒 ") 1 級職 1 1 号	基準+12 基準+ 6 基準号俸	大学 4 年×3 号 短大 2 年×3 号
	技 術 系 職 員	理工系短大又は 高 卒 (男子)	同 上	人事部長又は 地方長	予約、カウンター、 グランドホステス、 一般事務等に直接配 置される。	直接実務に配置され、 特段の理由がないか ぎり再配置換え等は ない。	(短大卒男子) 1 職級 2 1 号 (高卒男子) 1 職級 1 2 号	基準+10 基準+ 1	1 + 短大 2 × 4.5 号

以上のように、管理要員として採用された男子と、事務系の実務要員として高卒以上という採用条件のもとに採用された大卒女子とは、平面的な視点からみれば格差が見受けられるものであるが、採用条件及び採用後の職場配置、担当業務の内容、配置換えの有無等具体的な処遇に徴すれば、当該職員に対する会社としての期待度数は、将来における会社中核幹部要員と事務系実務要員とでは、おのずから格段の相違があり、この差違による差別であって単なる性別に由来しているものではないと主張しているものである。

(2) 昇格基準について

同社賃金規程第19条別表6-②には、職員1の定期採用者にかかる昇格基準（標準）を定めているが、その内容は、次表のとおりである。

男 女 別 学歴区分	職 務 の 内 容	2 職 級		3 職 級	
		勤続年数	標準年令	勤続年数	標準年令
大 卒男子	事務系及び技術系管理監督要員	1	23	3	25
短大卒男子	技 術 系 実 務 要 員	1	21	5	25
高 卒男子	同 上	2	20	7	25
中 卒男子	同 上	7	22	13	28
大 卒女子	事 務 系 実 務 要 員	1	23	6	28
短大卒女子	同 上	3	23	8	28
高 卒女子	同 上	5	23	10	28

大卒男女間の差異は、2職級から3職級へ昇格する場合、男子は3年、女子は6年となっているが、これは採用時に課せられた試験の内容が、男子にあっては管理監督要員としての高度な水準と厳格なる選考方法によって規定されるのに対し、女子にあっては高卒以上という水準に基づく一般教養が課せられている事務系の実務要員であり、会社が当該職員に期待する内容も大卒男子にあっては、管理監督要員と

して、また、大卒女子にあっては、実務要員としてのそれであり、期待度数（労働評価度数）に差異が認められ、たまたま社会的能力評価（大卒という点で）が同じである男子と女子が同じ職場に配置されたとしても、女子はもともと実務要員として、男子は管理監督要員として、企業各分野を实践せしめるという意味合いで使用するのであり、労働力使用目的に両者に差があるのは明らかであり、更に、3職級の職務内容は、主として経営管理に関する企画、調整、研究及び他課等との折衝の業務が職務の内容とされ、当初から、かかる業務のために実務修得を重ねる管理監督要員と、専ら実務要員として当該業務の修得に専修する女子職員とは、差異のあるのは当然のことであると述べている。また、短大、高卒男女間の差異についても、女子はいつでも事務系実務要員が実態であり、男子は技術系の実務要員であって、職務の内容における技術的能力差に由来するものであるから、単なる性別を理由に格差を設定したものではないと説明している。

なお、この賃金体系及び賃金改定についての労使間協定が、昭和42年11月5日付けで申告人である日航労組と会社の間に成立しており、現に効力を有しているものであることを指摘している。

4 局署における処理状況

- 1 労働基準法第4条は、法の下での平等と両性の本質的平等と思想的背景として、労働賃金につき、女子であることを理由として男子との差別取扱を禁止したものであり、個人の職種と責任、技能と年令、勤続年数等による合理的な差別についてまで禁止されるものではないものである。
- 2 日本航空機の賃金規程第17条に定める職員1についての初任給は、例えば、大卒新規採用者について、1職級23号から同級31号までと一定の格差を設定しているが、これが具体的な適用内容を調査したところ、単に性別による格差ではなく、会社事業の実態、すなわち、営業、

運送、運航、整備の各機能の効率的な運用に適した人材を求めるため、一般社会的評価においては、同一カリキュラムに基づく単位を履修したものと認められる大学卒業者についても、採用時には、大卒男子については、管理監督要員たる職員としての適性と能力についての検定を実施し、企業としての評価を行っていること、女子については、実務職員として 持用 の能力検定を行って、その評価に従い初任給を格付けしているのものであつて、単に性別のみを理由として差別しているものとは認め難いところであり、社内 あり、会社の説明する男女間の格差に関する上記内容は、各職員別募集要領等を調査した結果、この賃金規程が制定された昭和42年11月30日以降実施されているものと認められるので、差別 一般社会通念に照らして、合理的な理由による区別と認められるものである。

- 3 採用時における能力評価の適否は、職場に配属されてからの実績によって追認又は否認されることは勿論であるが、配置された実務に精通すべく期待された実務職員と、将来の管理監督職員として現場を实践せしむべく期待された管理監督要員としての職員が、たまたま同一職場に配属されることがあっても、この一事をもって両者が同一でなければならないという理由にはならない。

また、会社は、管理監督要員たるべき職員について、原則として、1年半毎に人事移動を実施して、各現場を歴任させ経験せしめて、その実効を期しているが、実務職員にあっては、職場の移動は実施していないと述べているが、このことは他の企業等でも認められるものであり、ま ことに至当と解されるものである。

- 4 しかしながら、本件の如き問題が生じた発端は、会社の就業規則（賃金規程）の不明確さにもあるので、次の事項について指導することとする。

[改善指導事項]

日本航空機の就業規則第61条による賃金規程第17条及び第19条

は、職員の初任給と昇格基準を規定しているが、就業規則中職員1にかかる別表第3の初任給査定基準表と別表第4の学歴査定基準表には、一般社会的評価においては等しい程度のものと認むべき大卒男女間に、8号俸の格差を設定しているが、これらの者に対する技能検定方法等の具体的な評価基準についての説明がなされていないため、現実には男子労働者の初任給と女子労働者のその決定につき、いたずらに誤解を招き、ひいては、男女間の賃金に性別による差別を設定しているが如き観を呈しているものと認められ、さらに、昇格基準に至っては、実務職員と管理監督要員たる職員の規定がなされていないため、この傾向は顕著なものとなっていて、適切なる表現とは解し難いところであります。

したがって、就業規則の一部として事業場内に備え付ける等して、関係労働者に周知義務のある旨を定めた労働基準法第106条及び同法第4条の趣旨に照らして、妥当なものとは認められませんので、一般労働者が容易に理解できるように改正する等の措置を早急に実施されたい。

男女賃金差別是正勧告の申立

貴労働基準監督署は、日本航空株式会社に対し左記の申立人の請求する内容に基づき、男女賃金差別是正の勧告をすみやかに発せられることを求めます。

昭和48年8月18日

東京都大田区羽田空港1-6-15

民航労連 日本航空労働組合

中央執行委員長：若月 司 郎

大田労働基準監督署長 殿

1 請求する勧告の内容

- (1) 日本航空株式会社（以下会社という）は、初任給に男女差別をしてはならない。
- (2) 会社は、昇格について男女差別をしてはならない。
- (3) 会社は、初任給における男女差別の是正及び男女間の昇格差別の是正をしたならば、当労働基準監督署に遅滞なく報告しなければならない。

2 勧告を請求する理由

- (1) 会社は、賃金規程の第17条に職員Ⅰから職員Ⅳまでの初任給をそれぞれ定めているが、特に、職員Ⅰについては、男女賃金の差別を著しく行っている。
- (2) 職員Ⅰの初任給は、同規程第17条別表第3、第4によって、学歴査定をもとに定められている。即ち、大学卒は1職級23号俸から1職級31号俸と定められているが、男性の基準賃金は1職級31号俸74,046円、女性の同賃金は1職級23号俸67,112円と決定し、男女賃金の格差は

6,934円となる。短期大学卒の男女間格差は3,467円、高校卒の男女間格差は866円となっている。

- (3) また、職員Ⅰの昇格についても、同規程第19条別表第6～①にもとづいて行われているが、ここにも会社は、男女差別を行っている。

即ち、大学卒の男女が2職級から3職級へ昇格する場合、男性は25才、女性は28才ということで、女性が3年遅らされている。短期大学卒の男女が1職級から2職級へ昇格する場合は、男性は21才、女性は23才ということで女性が2年遅らされており、同男女が2職級から3職級へ昇格する場合も、女性が3年遅らされている。また、高校卒の場合も、1職級から2職級へ昇格する時は、女性は男性より3年遅らされており、2職級から3職級へ昇格する時も、女性は3年遅らされている。

- (4) このように、職員Ⅰの初任給及び昇格に対する会社の取扱いは、女性を軽視したものであり、不当な差別賃金を設定しているといえる。したがって、当組合は、労働基準法第4条にうたっている男女同一賃金の原則に違反しているものと考え、同法第104条にもとづいて申告するものである。

以 上

7 特別手当（東京局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 日本信託銀行株式会社
- (2) 所 在 地 中央区日本橋3～1～8
- (3) 事業の種類 法第8条9号（金融業）
- (4) 事業の内容
一般銀行業務、信託業務、担保附社債信託業務
- (5) 労働者数 男（200人）、女（200人）、計（400人）
（注）企業全体では、総労働者数は2,300人である。
- (6) 労働組合の状況（組合員数）
 - 1）日本信託銀行労働組合 （100人）
 - 2）日本信託銀行従業員組合 （1,699人）（注）企業全体である。
- (7) その他の参考事項
な し

2 問題となった端緒

日本信託銀行労働組合から、就業規則別表4の特別手当は男子のみに支給しているが、女子に支給しないことは労働基準法第4条違反であるので、過去2年間遡及の上、支払うよう勧告してほしいとの申告があった。
（対象者42名）

3 事案の概要

- (1) 昭和48年4月3日、国会で、田中美智子代議士から、労働基準法第4条違反の疑いがあるので至急調査してほしい旨の質問があった。
- (2) 昭和48年3月24日、東京地裁に対して、日本信託銀行労働組合員

で、当該者 41 名が提訴した。

- (3) 会社側の説明によれば、「特別手当を設けた当時は、女子の該当者は少なかったため、男子と明記した。特別手当は、大学卒勤続満 6 年、高校卒勤続満 10 年に達した非役付事務行員に対して支給すると明記したものである。」とのことであつた。

4 局署における処理状況

- (1) 局監督課と打合せの上、昭和 48 年 4 月 9 日付けで、次のとおりの内容で是正勧告書を交付した。

「女子行員を特別手当の支給から除外していること。」

- (2) その後、東京地裁民事第 19 部にて話し合いが行われ、昭和 48 年 9 月 25 日付けで、賞与は昭和 46 年 3 月に、給料は昭和 46 年 4 月にそれぞれさかのぼって支給することで当事者間で和解が成立し、該当女子行員全員である 87 名に、合計 10,539,887 円(年利率 5 % 分含む。) が昭和 48 年 9 月 29 日に支給された。

8. 生活手当 (山梨局)

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 クリスターミシン工業㈱
- (2) 所 在 地 山梨県甲府市落合町竹通8 1 7
- (3) 事業の種類 法第8条1号(一般機械器具製造業)
- (4) 事業の内容

家庭ミシン部品製造・ベビーミシン部品製造、組合・完成・金具(ドアの取手、タンスの取手等)製造・電子レンジの内わく製造

- (5) 労働者数 男(79人)、女(24人)、計(103人)
- (6) 労働組合の状況(組合員数)

労働組合員(116人)(昭和50年6月現在の人員であり、労働者総数は140人である。)

上部団体には加入していない。

- (7) その他の参考事項

な し

2 問題となった端緒

当該事業場より最低賃金適用除外許可申請がなされ、昭和50年1月30日に調査を行ったところ、基本給のみで申請を行っていたが、当該事業場では生活手当も支払っており、これを加えると最低賃金額以上になり申請の必要はないが、生活手当については男子8,500円女子5,500円で支払っていたものである。

3 事案の概要

昭和43年4月に基本給の引上げを行ったが、その際、労働組合よりなお引上げを行うよう要求されたので、基本給では賞与、退職金に影響する

ので、基本給の上乗せとしての生活手当として、支給するという事で労働組合との話し合いがついた。

生活手当は、昭和43年1月分にさかのぼって支給したが、金額は、月額男子2,000円、女子500円であった（参考資料の1）。

金額は、当時の男子及び女子のそれぞれの基本給の平均額を基準にして、その割合にて決定したもので、世帯主、独身等の区別はなく、単に性別により男子の基本給の方が女子の基本給よりも多いというだけであった。

金額は、その後変更され、男子8,500円、女子5,500円になったものである。

労働組合からは、特に問題の提起もなく、就業規則の変更届は出されていない。

4 局署における処理状況

本件生活手当については、単に男子又は女子という性別だけにより金額に差別を設けているものであり、労働基準法第4条に違反するので、昭和50年1月30日に是正勧告書（乙）を交付したが、当該事業場では、男女とも一律8,500円に改正し、昭和50年2月分より支給している（参考資料の2）。

参考資料の 1

賃 金 支 給 規 則

(生活手当)

第 2 3 条 従業員に対し下記のとおり生活手当を支給する。

男子従業員 月額 2,000円

女子 " " 500円

参考資料の 2

是 正 報 告 書

事業場名 甲府市落合町竹通り 8 1 7
クリスターミシン工業株式会社
代表者氏名 取締役社長 小 官 山 武 嘉

昭和 5 0 年 1 月 3 0 日、監督官臨検の際に指示された第 4 条賃金差別的取扱
違反事項については下記のとおり是正しましたので報告いたします。

記

- 1 生活手当男子 8,500円、女子 5,500円を是正し、男、女、一律
8,500円を支給する。実施月日は、昭和 5 0 年 1 月 2 1 日とする。

(注) 上記については事業場より賃金台帳を持参させ是正されているのを確認
した。

- 2 就業規則(賃金支給規則)変更は別紙により変更届を致します。

報告書作成者職氏名 総務課長 秋 山 仁

昭和 年 月 日

甲府労働基準監督署長殿

9 職能制度導入時の格付け、職能制度の運用， 職能給支給（静岡局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社静岡銀行
- (2) 所 在 地 静岡県清水市草薙2,103の6
- (3) 事業の種類 法第8条9号（金融業）
- (4) 事業の内容 銀行業
- (5) 労働者数 男（3,101人）、女（3,363人）、計（6,464人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）
名 称 静岡銀行従業員組合
組合員 約6,000人
その他 上部団体への加入なし。
- (7) その他の参考事項
な し

2 問題となった端緒

昭49・10・16の申告による。

3 事案の概要

(1) 申告の経緯等

イ 昭和48年8月頃から、静岡銀行従業員組合では、賃金専門委員会を設け、会社賃金制度の問題点を洗い、49年1月6日、会社側に呈示した。同年4月10日、会社では、給与体系の改定に係る6項目（昇格基準の男女差等）について回答し、49年4月1日から是正措置を講じた。

ロ 昭和49年10月16日、申告者らは、当労働基準局あて上記是正

移行措置の結果、なお、男女差賃金があり、納得できないので是正方
勧告して貰いたい旨の申告を行い、その理由として次のとおり述べた。

(イ) 従業員組合が銀行に要求した６項目にわたる男女差別賃金に関し、
銀行側は、全面的に是正すると回答した。これは、銀行が男女差別
を認めたことにほかならない。

(ロ) 銀行は、移行措置という名目をもって、当然（女子行員の職務給
を）同年令の男子行員と同じランクにすべきものを、各職能群の初
年度に位置づけたり、年令によっては一職能群下の格付けにしたり
して完全な是正をしていない。

(ハ) 従業員組合は、多数決をもって会社側の措置を認めたが、不完全
是正に該当する者にとっては承服しがたい。

ハ 申告受理後、早期解決をめざしたが、問題の複雑・困難さの故に、そ
の調査と資料等の収集のため相当の日時を要した。

問題点を集約するならば、会社の給与のうち、職能給体系又はその
改定（４９年４月）に関し、労働基準法第４条（男女同一賃金の原則）
の違反事実が認められるか否かにある。

(2) 事実関係

① 制度としての職能

イ 銀行では、４２年４月から職能制度を導入した。職能群は、職務
遂行能力を基本として、次の８つの群に区分された。

管理職、管理補佐職、監督職、監督補佐職、主任業務職、
上級業務職、中堅業務職、基礎業務職

ロ 最下位の基礎業務職から順次中堅、上級、主任の業務職と上位に
格付けされているが、これらの職は、普通行員の業務職である。

最も問題となる中堅業務職と上級業務職について要求される職務
内容を比較して見ると、

区 分	中 堅 業 務 職	上 級 業 務 職
要 求 さ れ る 職 能	○通常の定型事務を独力で遂行し うるとともに、上級者のもとで 比較的簡単な折衝、判断、調査 事務を遂行しうる能力 ○又は定型的反復的事務について は、相当高度の熟練能力	○概括的指示のもとで複雑又は困 難な事務をほぼ完全に遂行しう るとともに、通常の折衝、判断 事務及び比較的簡単な企画調査 事務を或程度独立して遂行し得 る能力 ○定型的事務の高度熟練者である 程度の判断、折衝能力を有する とともに、下級行員を教育指導 して担当定型事務を取りまとめ ていける能力
能 力 基 準	○基礎業務職における職務遂行能 力を前提として 事務処理能力 熟練機械操作能力 判 断 力 交 渉 力 行 動 力 表 現 力	○中堅業務職における職務遂行能 力を前提として 高度事務処理能力 機械操作能力 折 衝 力 調査研究力 実 行 力 教育指導力 分 析 力

のとおりであり、職務遂行能力から見た要求される職務内容は、明
白に異なっている。

同様のことが基礎業務職と中堅業務職、更には主任業務職との間
にもいえる。

つまり、制度としての業務職のそれぞれの職能群を見ると、職務

内容が、下位の基礎業務職からその上位の中堅、中堅からその上位の上級へと、逐次複雑困難となり、重要度ないし責任度が増加している。

② 職能制度導入時における男女行員の格付け

イ 前述のとおり、42年4月、職能制度を導入したが、その際、銀行では、移行格付基準を設定し、行員を、それぞれの職能群にあてはめた。当時の移行格付基準を見ると参考資料の1のとおりである。

ロ これによって、例えば、基礎業務職に格付けされる者を見ると、男子、女子いずれも21才以下の者は基礎業務職とされるが、22才で見ると、過去3年間の考課実績が2号以下の男子が、過去3年間の考課実績が4号以下の女子が、ともに基礎業務職に格付けされ、不均衡が見受けられる。また、中堅業務職に格付けされる者を見ると、26才では、過去3年間の考課実績が3号以下の男子が、過去3年間の考課実績が3号又は4号の女子が、ともに中堅業務職に格付けされ、これにも不均衡が見受けられる。以上あげたものは、例示であり、このほかにも、相当程度、移行格付に伴う男女の格付不均衡が見受けられる。これらは、男子と女子との業務差、具体的には、勤務態様等の差による不均衡であるとされている。

③ 職能給

イ 職能給とは、行員の「職務遂行能力の種類と程度によって、いくつかの集団に分類された職能群を基準として適正な給与を定める制度」で、「その特徴は、人の能力の質、量を仕事を通じて評定して給与を決めること」（静岡銀行42・1発行「職務分類制度」参照）とされている。

ロ 会社の職能給は、参考資料の2のとおりである。もともと、この職能給表は、47年度1年限りにおいて適用された職能給表であり、制度導入以来歴年の実態を正確に現わしているものとは言い難いが、

しかし、職能給金額以外の業務職の基本的な事項は変わっていない。

④ 職能制度における在任年数及び昇格基準等

イ 職能制度における在任年数及び昇格基準は、参考資料の3のとおりである。

ロ 在任年数及び昇格基準の運用基準は、参考資料の4のとおりである。もっとも、在任年数及び昇格基準表における基礎業務職の標準者の最高在任年数5年を4年に、中堅業務職の同様6年を7年に、また、在任年数及び昇格基準表における基礎業務職（現任職能群）の女子の考課実績5号以上を4号以上に、中堅業務職（現任職能群）の女子の経験年数6年を7年に、それぞれ、47年4月から改めている。なお、運用基準における基礎業務職（現任職能群）の女子の考課実績、経験年数の(ロ)については削除している。

⑤ 人事考課

イ 職能制度を支えるものとして、人事考課制度が採られている。人事考課は、8つの職能群のそれぞれの職能群に要求される「職務遂行度、能力が考課される」（前掲「職務分類制度」参照）。

ロ 人事考課は、人事考課表に考課者が記入することによって行われる。原則として毎年4月1日付けで実施しているが、なお、次の点について、注意しておく必要がある。

(イ) 総合考課

毎年実施される。

7段階に区分される。

極めて優秀	優秀	良好	普通	やや問題あり	少し劣る	劣る
7	6	5	4	3	2	1
A	A	B	B	B	C	D
	下	上		下		

ともいう。

(注) 0評点1～7のいずれかが○印される。

(四) 昇給評定

毎年実施される。

7段階に区分される。

七号昇給	六号昇給	五号昇給	四号昇給	三号昇給	二号昇給	一号昇給	
7	6	5	4	3	2	1	
A	A 下	B 上	B	B 下	C	D	ともいう。

(イ) 昇格評定

該当年についてのみ行われる。

(二) 最終評定

人事部によって行われる。

昇格基準における運用において、考課実績の、例えば、「4年」「4号以上」という場合、最終総合考課を過去4年にわたって眺め、「通産考課」を判定し、通算考課が4号以上である場合をさしている。

⑥ 49年4月の給与改定

会社では、従業員組合から要求のあった事項について、給与改定の措置を行った。学歴調整加算、生活実態勤務態様による加算、生活実態・勤務態様による適用者控除等6項目にわたる改定措置である。このうち、当面の問題点を明らかにするうえで重要なものを取り上げると、次のとおりである。

イ 在任年数及び昇格基準の運用基準の改定

参考資料の4に規定されているもののうち、女子の適用に係る部分を削除した。つまり、女子の在任年数及び昇格基準を、すべて男子と同様にしたものである。

ロ 職能給の適用

男女差がないよう改めた。

ハ 昇格等の措置

制度の改正に伴って、いままで不利に据え置かれた女子について、是正措置がとられた。

すなわち、

(イ) 昇 格

中堅業務職に4年以上の経験があり、考課実績が4号以上の者は上級業務職へ、上級業務職に3年以上の経験があり、考課実績が4号以上の者は主任業務職へ昇格させた。昇格は、4月1日付けをもって行われた。

(ロ) 職能給の差額支給

行員を昇格させた場合、昇格職能群の初号に格付けした。この給与を基礎として、過去2年間にわたって職能給の支給につき、調整金という名称（一部ではあるが、）で、精算した。

⑦ 49年3月以前の運用事実

イ 職能制度導入時における男女行員の格付け

これについては、すでに述べた。各職能群に格付けされる基準に男女格差がある。しかし、男女格差のよって生ずる理由は男女の勤務態様の差によるものと説明されている（重要なところであるが、次に述べるところの理由と重複するので、突込んだ記載はしないでおく。）。

ロ 在任年数及び昇格基準の運用

参考資料の4に示されているように、男子と女子の在任年数と昇格基準が明らかに異っているところがある。例えば、

昇 す 職	格 き 能 群	現 任 職 能 群	男 子		女 子	
			考課実績	経験年数	考課実績	経験年数
上級業務職		中堅業務職	(イ)4号以上	4 年	(イ)5号以上	4 年
			(ロ)3号	6 年	(ロ)4号	7 年
主任業務職		上級業務職	(イ)4号以上	3 年	(イ)6号以上	3 年
					(ロ)5号	5 年

等である。

中堅業務職から上級業務職へ昇格する場合、男子では4年4号以上であれば資格が生ずるのに、女子では4年5号以上でなければその資格が生じない。

上級業務職から主任業務職へ昇格する場合、男子では3年4号以上であれば、資格が生ずるのに、女子では4年5号以上でなければその資格が生じない。

このような不均衡を 不均衡ではないものとして、会社では、およそ次のような理由をあげている。

- (イ) 男子と女子の生活態様・勤務態様に相違がある。このような相違のあることについて、制度導入時には労使間に了解があったものである。
- (ロ) 勤務態様の相違は、男子と女子の職務範囲の差である。女子の職務範囲は男子に比し、生理肉体的にも制約されているのが実態である。男子より狭いのが実態である。
- (ハ) 男子と女子に対する能力発揮に係る期待度が違っている。男子には高く期待し、女子には低く期待している。
- (ニ) したがって、例えば上例の男子4号以上と女子5号以上とは同等評価である。

ハ 統計的に見た昇格運用の実態

最近3年間の実態は、次のとおりである。

区分	職能群	基準	47年度(人)	48年度(人)	49年度(人)
男 子	中堅業務 職へ昇格	(イ)4号以上4年	0	0	34
		(ロ)3号 6年	0	0	0
		(ハ)昇格おくれ	0	0	0
	上級業務 職へ昇格	(イ)4号以上4年	59	60	75
		(ロ)3号 6年	1	2	4
		(ハ)昇格おくれ	2	0	1
女 子	主任業務 職へ昇格	(イ)4号以上3年	142	93	71
		(ロ)昇格おくれ	3	0	1
	中堅業務 職へ昇格	(イ)4号以上4年	250	244	242
		(ロ)3号 6年	1	1	0
		(ハ)昇格おくれ	7	0	0
	上級業務 職へ昇格	(イ)4号以上4年	9	8	12
		(ロ)3号 6年	5	6	11
		(ハ)昇格おくれ	0	2	2
	主任業務 職へ昇格	(イ)6号以上3年	1	0	0
		(ロ)5号 5年	4	9	3
		(ハ)昇格おくれ	41	30	34

昇格おくれとは、必要経験年数を充足しながらも考課実績が不足するために昇格できない者のことである。

ニ 業務職における職能給

参考資料の2の職能給の運用を見ると、基礎業務職及び中堅業務職においては運用上の男女差はないが、上級業務職及び主任業務職においては、格付時1号の差が生ずる(参考資料の2の(説明)の項

参照)。

職能給は、職能制度の給与的(金額的)反映であるから、このような男女差によって生ずる理由は、前記ロの「理由」において述べたところと同一である。

ホ 職能群における職務差

(イ) 制度としての職能には、業務職の場合4つの群に分かれており(参考資料の5)、その職務内容は異なっていることはすでに述べた。下級から上級へ格付けされるにしたがって、逐次、職務が複雑、困難性を増し、重要度ないし責任度が増加している。

(ロ) しかし、実際にはどうか、申告者が問題とするのはこの点である。

会社発行の「職務分類制度」を見ると、制度の導入に関し、次のように述べている。

「当行の現状では、店舗規模に応じて仕事の担当範囲に相当な違いがある場合もあります。特に、小店舗では、この基準に示されたような職位の分化、標準化は無理な状況にあり、実態上同一人が職能群ごとに示された職位区分の数段階をまとめて担当している場合があります。したがって、どこにその人の仕事の基準を求めるのが適正かが不明確であるという問題が生じます。この場合に留意されるべきことは、この基準表に設定された職位は、それぞれ1人分の仕事の裏づけをもった“まとまり単位”として設定されたものであって、その“まとまり単位”すべてが独立して責任をもって遂行されることを要件としていることです。したがって、いくつかの職位部分や上級職能群の職位をも包括して担当している場合でも、業務処理上、上級者の助力を要する複雑、困難な部分、あるいは、実際に担当していても業務組織上、当然、その職位に要求される経営的な役割りと期待度を達成しえない部

分については、人と仕事との結びつきが標準化された形でなされているとはいえません。そこで、当人の担当している仕事のうちで、独立して遂行しうる主たる部分は何か、或いは質的に当人の能力と最も適正に結びついている仕事の部分はどこかという点をとらえて職務内容基準にあてはめることとなります。」

この説明は、店舗規模によって各職能群の職務内容が異なるという状況で職能分類基準をあてはめる際の留意点を述べたものであり、しかも、制度導入時のことでもあるので、現在の実状を述べたものではない。したがって、これが現在の実態であるとは言いが、現在においても、多かれ少なかれ、このような事情にあることを否定することはできない。

しかしながら、職務分類基準の1つの職能群における標準職位は、多数認められていたとしても、同一業務職内であれば、いずれを重く、いずれを軽く、ということとはできない。数ある標準職位の職務内容は、1つの価値ある職能群として取りまとめられている以上、同一価値労働として取り扱われているものと見るのが至当である。また、上記会社説明の中にも出てきたが、特に小規模店舗においては、男子も女子も、自己本来の職位以外に上級又は下級の職位を兼ねている場合もあるという事実、したがって、実際には、「現在の定員、業務状況等により、（中略）加えて機械化、業務定型化している営業店の大部分の業務においては、管理職を除き、具体的に」（当局調査官の調査）差異はつけ難い事実のあったことも認めなければならない。

4 局署における処理状況

前述の調査結果に基づいて、現在、当局見解をとりまとめ中である。

移行格付基準表

職能群	移行格付基準		職能群	移行格付基準
	男子行員	女子行員		
基礎業務職	① 21才以下の者 ② 22才～25才で過去3年間考課実績が2号以下の者	① 21才以下の者 ② 22才で過去3年間考課実績が4号以下の者 ③ 23才～28才で過去3年間考課実績が2号以下の者	監督補佐職	① 係長級 ② 同上程度の能力ありと認められた者(満34才以上で過去3年間の考課実績5号以上の者)
中堅業務職	① 22才～25才で過去3年間考課実績が3号以上の者 ② 26才～28才で過去3年間考課実績が3号以下の者 ③ 29才以上で過去3年間考課実績が2号以下の者	① 22才で過去3年間考課実績が5号以上の者 ② 23才～25才で過去3年間考課実績が3号以上の者 ③ 26才～28才で過去3年間考課実績が3号、4号の者 ④ 29才～満33才で過去3年間考課実績が3号以下の者 ⑤ 満34才以上で過去3年間の考課実績が2号以下の者	監督職	① 代理級 ② 同上程度の能力ありと認められた者
			管理補佐職	① 次長級 ② 同上程度の能力ありと認められた者
上級業務職	① 26才～28才で過去3年間考課実績が4号以上の者 ② 29才以上で過去3年間考課実績が3号の者	① 26才～28才で過去3年間考課実績が5号以上の者 ② 29才～満33才で過去3年間考課実績が4号の者 ③ 満34才以上で過去3年間考課実績が4号及び3号の者	管理職	① 部課店長級 ② 同上程度の能力ありと認められた者
主任業務職	① 29才以上で過去3年間考課実績が4号以上の者 但し、満34才以上の過去3年間考課実績が5号以上の者を除く	① 29才以上で過去3年間考課実績が5号以上の者		

職 能 給 表

(単位 円) (説明)

	区分	適用基準	職能給
基礎業務職	1	2年以上	24,000
	2		23,500
		新入行員(短大卒)	24,000
		" (高校卒)	23,500
中堅業務職	1	3年以上 昇格見込	28,000
	2	1年以上 標準以上	27,500
	3		26,500
	4	新入行員(大学卒)	25,800
上級業務職	1	2年以上 昇格見込	36,000
	2	1年以上 標準以上	34,500
	3		33,500
	④		(32,000)
主任業務職	1	1年以上 標準以上	40,000
	2		39,000
	③		35,000
監督補佐職	1		48,000
	2		47,000
	③		39,000
監督職	1		61,500
	2		60,500
	3		59,500
	④		50,000
管理補佐職	1		68,500
	2		66,500
	3		64,500
	4		60,000
管理職			92,500
			73,500

○印は女子初号である。

男女とも初号、差がない。

男女とも初号、差がない。

男子初号 } 差が生ずる。
女子初号 }

男子初号 } 差が生ずる。
女子初号 }

(以下 略)

職能群	昇格考課 実施の標準 経過年数	標準者の最 高在任年数	昇格基準	職能群	標準在任 年数	昇格基準
基礎 業務職	4年	(47年改正) 4年		監督 補佐職	当分の間 設定せず	① 係長又は係長代理に任ぜられた者 ② 主任業務職を満5年以上経験し過去3年間の考課実績が5号以上の者で監督補佐職昇格が適当であると認められる者
中堅 業務職	4年	(47年改正) 7年	① 基礎業務職を満4年以上(短期大学卒業者の場合満2年以上)経験し過去3年間の考課実績が4号以上の者で中堅業務職昇格が適当であると認められる者 ② 基礎業務職を満6年以上(短期大学卒業者の場合満4年以上)経験し過去3年間の考課実績が3号以上の者で中堅業務職昇格が適当であると認められる者	監督職	同上	① 代理級の役職に任ぜられた者 ② 同上程度の能力ありと認められる者

職能群	昇格考課 実施の標準 経過年数	標準者の最 高在任年数	昇格基準	職能群	標準在任 年数	昇格基準
上級 業務職	3年	5年	① 中堅業務職を満4年以上経験し過去3年間の考課実績が4号以上の者で上級業務職昇格が適当であると認められる者 ② 中堅業務職を満6年以上経験し過去3年間の考課実績が3号以上の者で上級業務職昇格が適当であると認められる者	管理 補佐職	同上	① 次長級の役職に任ぜられた者 ② 同上程度の能力ありと認められる者
主任 業務職	当分の間 設定せず	当分の間 設定せず	① 上級業務職を満3年以上経験し過去3年間の考課実績が5号以上の者で主任業務職昇格が適当であると認められる者 ② 上級業務職を満6年以上経験し過去3年間の考課実績が4号以上の者で主任業務職昇格が適当であると認められる者	管理職	同上	① 課店長級以上の役職に任ぜられた者 ② 同上程度の能力ありと認められる者

昇 格 基 準 注

- (1) 主任業務職以上の各職能群の標準在任年数は当分の間設定しないが監督補佐職以上への昇格については従来通り実施する。
- (2) 女子は勤続期間等の事情もあるので実態からみて標準者の最高在任年数を経て昇格する。
- (3) 上表の基準にかかわらず特別に能力ありと認められるものは標準在任年数以前に昇格をおこなうことがある。
- (4) 各職能群毎の一般考課表及び昇格考課表を当該職能群への昇格評定基準にもとづいて別途作成する。
- (5) 上級職への昇格評定及び昇格は主任業務職以下については毎年度4月1日付にておこない、監督補佐職以上については、評定は4月1日付にておこない、昇格は従来通り随時実施する。
(但し監督補佐職の昇格基準②項該当者については毎年度4月1日付にておこなう)
- (6) 過去3年間の考課実績が2号以下の場合は1ランク降格させる場合がある。実施時期は昇格に準ずる。

参考資料の 4

前表（参考資料の 3）在任年数および昇格基準表による昇格基準の運用を現任と昇格すべき職能群との対比において具体的に明示すると下記の通りである。

在任年数及び昇格基準表の運用基準

現任業務職における過去 3 年間の考課実績および経験年数が下表の者で、上位職に昇格が適当であると認められる者とする（ただし、短大卒は中堅業務職に昇格する現任経験年数を 2 年減ずる。）。

昇格すべき 職能群	現任 職能群	男 子		女 子	
		考課実績	経験年数	考課実績	経験年数
中堅業務職	基礎業務職	(イ) 4 号以上	4 年	(イ) 4 号以上	4 年
		(ロ) 3 号	6 年	(ロ) 4 号 (昭 4 7. 4. 削除) (ハ) 3 号	5 年 6 年
上級業務職	中堅業務職	(イ) 4 号以上	4 年	(イ) 5 号以上	4 年
		(ロ) 3 号	6 年	(ロ) 4 号	7 年 (昭 4 7. 4. 改正)
主任業務職	上級業務職	(イ) 4 号以上	3 年	(イ) 6 号以上	3 年
				(ロ) 5 号	5 年

（改定又は削除は 4 7 年 4 月からである。）

職能分類基準表 (1)

職能群	資格要件	営業		店	系統		本部系統		能力基準
		標準	職位		職務	内容基準	標準職位	職務	
基礎	高等学校又は短期大学卒業で次の何れかに該当する者	預金係：普通預金、定期預金、当座元方補助担当、テラ補助担当	預金係：普通預金、定期預金、当座元方補助担当、テラ補助担当	預金	金：普通預金関係事務、会計機操作、当座記帳事務及元方事務補助、定期記帳事務、通知納付	文書庶務担当 資料集計担当 報告集計担当 資料整備担当	文書庶務担当 資料集計担当 報告集計担当 資料整備担当	計算力	
	① 事務一般の見習過程にあり補助的事務に従事する者	為替係：為替記帳補助担当、送金振込担当、テレプロ担当	為替係：為替記帳補助担当、送金振込担当、テレプロ担当	為替	替：送金振込関係事務、代金取立事務、タイ	広告宣伝補助担当 為替照合補助担当 為替計算担当 協議書整理担当	広告宣伝補助担当 為替照合補助担当 為替計算担当 協議書整理担当	書記力	
業務	② 上級者の指導のもとに定型反復的記帳計算事務、機械操作事務又は簡単な渉外事務等を独立して遂行しうる能力ありと認められる者	貸付係：記帳担当 出納係：収納担当、元方補助担当、手形交換担当、出納窓口補助担当	貸付係：記帳担当 出納係：収納担当、元方補助担当、手形交換担当、出納窓口補助担当	貸出	付：記帳事務及協議方補助 納：現金収納整理、手形交換事務、元方事務補助、窓口現金収納	住宅公庫記帳担当 本部計算担当 人事記録担当 給与計算担当 厚生記帳担当 文書発送担当 株式事務補助担当 本部出納担当 用度・営繕記帳担当 受付係(B) 電話交換手 タイピスト キーパンチオペレーター テレプロオペレーター 機械集中事務担当	住宅公庫記帳担当 本部計算担当 人事記録担当 給与計算担当 厚生記帳担当 文書発送担当 株式事務補助担当 本部出納担当 用度・営繕記帳担当 受付係(B) 電話交換手 タイピスト キーパンチオペレーター テレプロオペレーター 機械集中事務担当	記憶力 注意力 応対力	
		底務計算係：集計、記帳担当、受付担当、文書事務担当	底務計算係：集計、記帳担当、受付担当、文書事務担当	底務	算：伝票集計、記帳事務、庶務関係事務補助 代理公金：代理公金記帳事務 得意先補助、店顧客受付、外来客受付、電話交換				
職		代理公金記帳担当 外為事務補助担当 電話交換手 タイピスト	代理公金記帳担当 外為事務補助担当 電話交換手 タイピスト						

1 大学卒業者で事務一般の見習過程にある者	預金係：普通元方担当、当座記帳担当、固定預金担当、単純テラー	預金：普通元方事務、当座記帳事務、定期預金記帳事務及固定預金取廻事務、窓口受付応対事務、通知標準事務	資料統計担当 行内誌編集助手 為替照合担当 公金事務担当 銀資記帳担当 主計補助担当 有価証券取得事務担当 有価証券保管事務担当 現送専従員 研修通信担当 株式事務担当 用度担当 受付係(A) 秘書事務担当 キーパンチ・スーパーバイザー オペレーター 電話交換手リーダー	基礎業務職における職務遂行能力を前提として事務処理能力 熟練機械操作能力 判断力 交渉力 行動力 表現力
2① 高等学校卒業者で基礎業務職を満4年以上経験した者	為替係：代手担当、窓口担当			
② 短期大学卒業者で基礎業務職を満2年以上経験した者	貸付係：記帳担当、協議担当(C)	為替：代金取立関係事務、窓口受付事務		
③ 大学卒業者で1項該当者以外の者	得意先係：得意先担当(C) 出納係：元方担当、窓口担当	貸付：記帳事務、簡単な協議書作成事務	有価証券保管事務担当	判断力
上記の者で通常の定基高を独力で遂行しうると共に上級者のもとで比較的簡単な折衝、判断調査事務を遂行しうる能力ありと認められる者、又は定型的、反復的事務についてには相当高度の熟練者と認められる者	外為係：貿易外受取及輸出事務担当 代理公金担当 計貸事務統轄担当 庶務担当 電話交換手リーダー — タイピストリーダー —	得意先：定型的な渉外活動及簡単な勧誘、折衝、預金増強業務 出納：出納元方事務及窓口出納業務 手形交換取廻事務 テラー：預金、為替受払い、窓口勧誘 外為：貿易外受取、輸出事務及報告書類作成事務	有価証券保管事務担当 現送専従員 研修通信担当 株式事務担当 用度担当 受付係(A) 秘書事務担当 キーパンチ・スーパーバイザー オペレーター 電話交換手リーダー	交渉力 行動力 表現力

		代理公金：代理公金事務 計収取綱事務、庶務及び資金事 務、タイプ、1050、電話交換 等の高度 熟練及下級者指導	タイピストリーダー 初級企画事務担当 計数管理担当 消費者金融事務担当 代理貸予審査担当	中堅業務職にお ける職務遂行能 力前提として
上	中堅業務職を満4年以上経験し た者で次の何れかに該当する者 ① 概括的指示のもとで複雑又 は困難な事務をほぼ完全に遂 行しうると共に通常の折衝、 判断事務及び比較的簡単な企 面調査事務をある程度独立し て遂行しうる能力ありと認め られる者	預金係：当座元方担当 テラー（窓口折衝） 為替係：為替事務統轄担当 貸付係：協議担当(B) 得意先係：得意先担当(B) 外為係：輸入及貿易外支払 担当	預金：当座元方事務、窓口 折衝 為替：為替取綱事務及下級 者指導 貸付：簡単な融資申込の受 付と検討、協議書作 成事務 得意先：既取引深耕と新規取 引開拓業務及預金相 談、簡単な融資相談、 預金増強業務の推進 テラー：預金、為替受払い、 窓口勧誘、窓口相談、 情報キャッチ 外為：輸入及貿易外支払事 務	初級調査事務担当 税務会計担当 財務会計担当 登録機関事務担当 有価証券運用事務担 当 資金運用事務担当 訴訟事務担当 人事総括事務担当 退職金、年金担当 研修担当(B) 健保会計担当 株式管理事務担当 プログラマー 事務機械管理担当 電話交換手(主任)
級	② 定型的事務の高度熟練者で、 ある程度の判断、折衝能力を 有すると共に下級行員を教育 して担当定型事務を取纏めて いける能力ありと認められる 者	代理公金係：事務統轄担当（統 轄母店） 出納係：元方担当（大店舗） 計貸事務統轄担当（大店舗） 電話交換手（主任） タイピスト（主任）	事務機械管理担当 電話交換手(主任) タイピスト(主任) キーパンチ・スーパ ーバイザー(主任)	高度事務処理能 力 機械操作能力 折衝力 調査研究力 実行力 教育指導力 分析力
業				
務				
職				

	上級業務職を満3年以上経験した者で次に該当する者 通常の判断、折衝、企画、調査事務を独立しては完全に行うと共に係の主任者として役席者（監督補佐職以上）を補佐し下級者を指導統率していける能力ありと認められる者	預金係：当座元方担当（係主任） 預金窓口担当（係主任） テラー（係主任） 為替係：為替事務統轄担当（大店舗係主任） 貸付係：協議担当(A) 得意先係：得意先担当(A) 外為係：輸入、貿易外支払及外為事務統轄担当 出納係：母店出納元方担当	預金：当座元方事務及預金事務全般の取纏、下級担当若者指導、役席補佐 為替：為替取纏事務及下級者指導、役席補佐 貸付：融資申込の受付、折衝と検討、協議書作成、貸付記帳取纏事務、下級担当者指導、役席補佐 得意先：既取引深耕と新規取引開拓業務、融資相談、業務計画の立案推進、下級担当者指導、役席補佐 テラー：預金為替受払い、店顧客全般の把握、窓口相談、下級担当者の指導役席補佐 外為：輸入及貿易外支払事務、外為取纏事務、下級担当者指導、役席補佐 代理公金：取引官庁、かいとの折衝、代理公金取纏事務、役席補佐 出納：母店出納元方業務、役席補佐	企画事務担当 情報管理担当 広告宣伝担当 行内誌編集担当 代理事務統轄担当 為替決済担当 公金管理担当 消費者金融管理担当 協議書予備審査担当 住宅公庫貸付担当 調査事務担当 管理会計担当 有価証券売買事務担当 訴訟事務担当 給与事務統轄担当 人事管理事務担当 研修担当(A) 社保事務統轄担当 管轄担当 ジュニア・アナリスト	上級業務職における職務遂行能力を前提として 業務統轄処理能力 企画力 指導統卒力
--	---	--	---	---	--

10 男女別調整基準線 (愛知局)

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社 中部経済新聞社 ㊟ 561-5211
- (2) 所在地 名古屋市中村区泥江町 1~24
- (3) 事業の種類 法第8条1号(製造業)
- (4) 事業の内容 新聞の発行・印刷
- (5) 労働者数 男(288人)、女(37人)、計(325人)
- (6) 労働組合の状況(組合員数)

(総評系)新聞労連中部経済新聞労働組合(旧労)105名位

(同盟系)同盟中部経済新聞社新労働組合(新労)105名位

非組合員 40名位

管 理 者 48名

嘱 託 20名

その他(秘書等) 7名

(7) その他の参考事項

いずれの労働組合も労働者の過半数を占めておらず、組合員の数も正確には把握できない状態下にある。

2 問題となつた端緒

昭和49年4月25日、新聞労連中部経済新聞労働組合から、名古屋西労働基準監督署長に対し、「女性賃金不利益扱いに対する告発書」という書類が提出されたが、本件については、組合代表者から、「告発となつてゐるが告訴告発ではない。申告事案として扱つてほしい。」との申出があつた。

3 事案の概要

(1) 申告の経緯について

中部経済新聞社は、49年度春斗時の賃上げ決定に際し、男女別個の

賃金調整基準線を設け、新労と4月22日妥結した。そして、この男女別個の賃金調整基準線を設けた賃上げ表によつて、旧労とも妥結し、春斗の紙結を図ろうとした。

なお、調整基準線とは、本俸と補正給の合計額が年齢別基準線に達しない者を対象に、その本俸プラス補正給の額を一定額引き上げるというもので、男子、女子がそれぞれ別枠で決められていた。

いわばこの制度は、男子、女子とも、中途採用者で高年齢、低賃金の者が対象となる一種の救済制度である。

これに対し、旧労は、かねてから、同一年齢同一賃金、職務給の排除をかかげており、昭和47、48年度春斗時においても、調整基準線による調整方法に問題があるとしながらも、当時は妥結し、春斗を終結してきたものであるが、昭和49年度においては、当調整基準線は労基法第4条に違反すると監督署へ問題が提起されたものである。

- (2) 昭和49年度年齢別調整基準(男子、女子)表(参考資料の1)と、昭和49年度年齢別調整基準(A職種、B職種)表(参考資料の2)について

4月22日、会社と新労は、当初前者(以下「男女別表」という。)によつて妥結したが、その後労基法第4条に問題が関連するとして、後者(以下「A、B職種別表」という。)に改め、妥結しなおした。

この男女別表をA、B職種別表に改めたことについて、旧労は、標題を書き替えたにすぎないから差別の実態は変わらないと主張するのに対し、会社は、「新聞業は、本来、基幹職種には大部分男子が従事し、女子は、補助職種に従事している。基幹職種 — 男子、補助職種 — 女子ということで、昭和43年頃からこの区分でベースアップを行つてきた。昭和49年度においては違反であるとの監督署よりの指摘があつたので、基準職種 — A、補助職種 — Bとした。したがつて、A職種に該当する女子は、A職種とし、B職種該当の男子はB職種として、A、B職種

別表を適用することとした。単に標題を替えただけではない。」と申し立て、新労もこの見解に立ち、前記のように妥結したものである。

4 局署における処理状況

(1) 経緯

① 昭49・4・26 49年度調整基準表によつて賃金が支払われた場合には、男女間に賃金差を生ずることになるので、法違反となる旨指導した(指導票(参考資料の3)交付)。

② 昭49・5・2 旧労より何ら是正されないの、47, 48, 49年度ベースアップによつて不利益を受けている労働者について、遡及して差額支払方を督促してほしい旨申立てがあつた。

③ 昭49・5・9 前記(2)の申立てによつて、再三男女別表は違法であるから是正するよう督促したところ、会社から、49年度調整基準表男女別表をA、B職種別表に改め適用する旨申立てがあつた(新労とは、A、B表により改めて妥結した。)。

④ 昭49・5・17 是正勧告書〇交付

⑤ 昭49・6・15 会社から、旧労とA、B職種別表による調整基準によつて妥結した旨報告があつた(参考資料の4)。以後会社は、47, 48年度分については完全是正をする。是正によるはね返し分についても同様である。49年度分については、A、B職種別表は、職種別賃金であるので違法ではないとの見解をとり、差額支給については、昭和49年9月分賃金支払日から段階的に是正し、昭和50年3月賃金支払日までにほぼ支払を完了した。

是正額

(昭和47 10～

昭和50 3)

47年度(8名) 150,500円

47年10月以降是正分

48年度(16名) 497,280円

47年度はね返し分+48年度是正分

49年度(16名) 542,366円

47, 48年度はね返し分

計1,190,146円

(2) 問題点

問題となつたのは、A、B職種別表が、男女別表の標題をかえただけのものであるか、又は職務給表と解することができるかということである。

これについて、新労及び会社は職務給であることを主張し、旧労は男女別表のやき直しにすぎないことを主張していたものである。

なお、本件に関し、監督署では、A、B職種別表を適用することが次の理由により直ちに、法4条の違反を構成するものとは判定し難いとの立場をとっている。

- ① 昭和49年5月2日から5月9日までの間において、会社は男女別表が違法であることを認識し、同表により、すでに賃上げ協定を終えている新労と協議し、各職種をA、B職種に分け、A、B表を適用することとし、協定をなした。したがつて、新労は、A、B職種別表は職務給と理解している。
- ② 昭和49年6月25日、旧労とA、B職種別表による賃上げ協定が妥結したが、この際の協定によつて、旧労もA、B職種別表－職務給であることを認めた状態であると判断せざるを得ない（参考資料の4）。
- ③ 労働者個々について調査しても、同一学歴、同一年齢、同一職種、同一経歴にある男女について賃金に男女差の生じている事例は見当たらない。
- ④ 当該会社は、日刊紙（朝刊）の印刷発行を行つていたので、深夜作業のある職種が上程の主要部分を占めており、したがつて、この職種には女子労働者はなじまなく、基幹職種－男子、補助職種－女子という会社の考え方も否定できなく、会社と新労が協議し、短時日にA、B職種に分類したことが不自然で根拠のないものとも一概にいえなない。

参考資料の1

49年度年令別調整基準

49年 男 子					女 子	
	積上前調整基準	積上後基準	適用調整基準	前年令との差	適用調整基準	前年令との差
18才	54,000	56,543	57,000	—	57,000	—
19	55,800	58,443	58,800	1,800	57,600	600
20	57,600	60,343	60,600	1,800	58,200	600
21	59,400	62,243	62,400	1,800	58,800	600
22	61,200	64,143	64,200	1,800	59,400	600
23	63,000	66,043	66,600	2,400	60,000	600
24	64,800	67,943	68,400	1,800	60,600	600
25	66,600	69,843	70,200	1,800	61,200	600
26	68,400	71,743	72,000	1,800	61,800	600
27	70,200	73,643	73,800	1,800	以下同じ	
28	72,000	75,543	75,600	1,800		
29	73,800	77,443	78,000	2,400		
30	75,600	79,343	79,800	1,800		
31	77,400	81,243	81,600	1,800		
32	79,200	83,143	83,400	1,800		
33	81,000	85,043	85,200	1,800		
34	82,800	86,943	87,000	1,800		
35	84,600	88,843	89,400	2,400		
36	86,400	90,743	91,200	1,800		
37	88,200	92,643	93,000	1,800		
38	90,000	94,543	94,800	1,800		
39	91,800	96,443	96,600	1,800		
40	93,600	98,343	98,400	1,800		
41	95,400	100,243	100,800	2,400		
42	97,200	102,143	102,600	1,800		
43	97,200	102,243	102,600	0		
44	97,200	102,343	102,600	0		
45	97,200	102,443	102,600	0		
46	97,200	102,543	102,600	0		
47	97,200	102,643	103,200	600		
48	97,200	102,743	103,200	0		
49	97,200	102,843	103,200	0		
50	97,200	102,943	103,200	0		
51	97,200	103,043	103,200	0		
52	97,200	103,143	103,200	0		
53	97,200	103,243	103,800	600		
54	97,200	103,343	103,800	0		
55	97,200	103,443	103,800	0		

参考資料の 2

昭和 49 年度年令職種別調整基準

調整基準 A

調整基準 B

	積上前調整基準	積上後基準	適用調整基準	前年令との差	適用調整基準	前年令との差
18才	54,000	56,543	57,000	—	57,000	—
19	55,800	58,443	58,800	1,800	57,600	600
20	57,600	60,343	60,600	1,800	58,200	600
21	59,400	62,243	62,400	1,800	58,800	600
22	61,200	64,143	64,200	1,800	59,400	600
23	63,000	66,043	66,600	2,400	60,000	600
24	64,800	67,943	68,400	1,800	60,600	600
25	66,600	69,843	70,200	1,800	61,200	600
26	68,400	71,743	72,000	1,800	61,800	600
27	70,200	73,643	73,800	1,800	以下同じ	
28	72,000	75,543	75,600	1,800		
29	73,800	77,443	78,000	2,400		
30	75,600	79,343	79,800	1,800		
31	77,400	81,243	81,600	1,800		
32	79,200	83,143	83,400	1,800		
33	81,000	85,043	85,200	1,800		
34	82,800	86,943	87,000	1,800		
35	84,600	88,843	89,400	2,400		
36	86,400	90,743	91,200	1,800		
37	88,200	92,643	93,000	1,800		
38	90,000	94,543	94,800	1,800		
39	91,800	96,443	96,600	1,800		
40	93,600	98,343	98,400	1,800		
41	95,400	100,243	100,800	2,400		
42	97,200	102,143	102,600	1,800		
43	97,200	102,243	102,600	0		
44	97,200	102,343	102,600	0		
45	97,200	102,443	102,600	0		
46	97,200	102,543	102,600	0		
47	97,200	102,643	103,200	600		
48	97,200	102,743	103,200	0		
49	97,200	102,843	103,200	0		
50	97,200	102,943	103,200	0		
51	97,200	103,043	103,200	0		
52	97,200	103,143	103,200	0		
53	97,200	103,243	103,800	600		
54	97,200	103,343	103,800	0		
55	97,200	103,443	103,800	0		

昭和49年4月26日

株式会社

中部経済新聞社

代表取締役 三宅 兼 松 殿

名古屋西労働基準監督署

労働基準監督官 浅井 芳 信

あなたの事業場の下記事項については改善措置をとられるようお願いいたします。

なお改善の状況については4月30日までに報告して下さい。

指 導 事 項

昭和49年4月の賃金引き上げに際し、会社から労働組合に示した年令別調整基準を適用する場合、労働基準法第4条（男女同一賃金の原則）に違背する場合の生じるおそれがあるので、同一職種、職務、能率、技能、年令、勤続年数、労働時間の男女について賃金格差の生じないよう配慮されたいこと。

参考資料の4

昭和49年度賃金引き上げ（定昇を含む）に関する協定書

昭和49年度賃金引き上げに関して労使交渉を重ねた結果、6月15日つぎの通り妥結したので本協定書を作成し、労使各署名押印して各宅通ずつ保有する。

記

〔Ⅰ〕賃金引き上げ（定昇を含む） 全社平均 25,500円

1. 本俸及び補正給の引き上げ 21,870円

A 本俸スライド 6,582円

B 一 律 分 11,043円

C 年令別一律 3,300円

D 調 整 分 945円

昇給後の補正給の本俸比を20%とする。

2. 家族手当の引き上げ 全社平均 2,000円

第一扶養3,000円引き上げ

3. 住宅手当の引き上げ 一 律 1,000円

4. 交替手当の引き上げ 全社平均 380円

対象者に1,000円引き上げ

5. 勤続給の引き上げ 1年以上勤続者一律 250円

〔Ⅱ〕通勤費の実費支給限度額を7,000円とする。

〔Ⅲ〕実施期日 昭和49年4月1日

〔Ⅳ〕備 考

1. 調整分945円のうち645円については別表の年令職種別調整基準に基づいて3,000円を限度に調整する。

2. 定年退職者に限り退職金算定基礎を〔本俸＋補正給〕とする。

昭和49年6月15日

新聞労連中部経済新聞労働組合

執行委員長 福 山 義 臣

名古屋市中村区泥江町1-24

中部経済新聞社

代表取締役 三 宅 兼 松

1 1 生計加算（滋賀局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社 滋賀銀行
- (2) 所在地 大津市浜町 1 番 3 8 号
- (3) 事業の種類 法第 8 条 9 号（金融業）
- (4) 事業の内容 銀行業
- (5) 労働者数 男（1,388 人）、女（1,012 人）、計（2,400 人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）

滋賀銀行従業員組合（50 名） 全国地方銀行従業員組合連合会に加盟。

滋賀銀行労働組合（1,800 名） 上部組織に加盟はしていないが、
近畿、中国、四国ブロック地銀で協
議会を作っている。

(7) その他の参考事項

な し

2 問題となつた端緒

昭和 48 年 5 月 8 日、滋賀銀行従業員組合から、（株）滋賀銀行宛「基本給の生計加算について、26 才以上の男子行員には無条件で行っているのに、女子工員に対しては生計主体者に限っているのは、労働基準法第 4 条違反であるから、女子についても無条件に加算されたい。」との要求書が提出され、折から部課店長代理職の法第 41 条第 2 号該当性の有無について調査中の滋賀労働基準局へも、組合から申告に及んだことによる。

3 事案の概要

滋賀銀行では、昭和 42 年以来、労働組合の要求をもとに、基本給に生計加算（昭和 48 年頃で、月額 1,500 円から 7,000 円までの金額を年令に応じて加算する。）をして来た。これは、当初は、生計主体者に限っていたが、その後、運用面で、労働組合の要望もあつて、28 才以上の男

子行員に拡大支給し、更に、昭和47年からは、26才以上の男子行員に拡大支給してきた。一方、女子については、生計主体者だけに限っていたので、従業員組合から、男女同一賃金の原則に反するから、女子にも支給せよと主張されたものである。

4 局署における処理状況

従業員組合からの申出により、当局では銀行側に問いただしたところ、組合申出のとおり行っていることが判明したので、昭和48年5月28日、局長名の即時是正勧告をした。これに対し、銀行では、昭和48年4月1日にさかのぼつて是正すること、是正対象となつた者に2年間の遡及支払相当分の一時金を支給することとした。

12 年 令 給 (大阪局)

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社福德相互銀行船場支店
- (2) 所在地 大阪市東区淡路町2丁目44淡路町ビル
- (3) 事業の種類 法第8条9号(金融業)
- (4) 事業の内容 相互銀行業
- (5) 労働者数 男(27人)、女(13人)、計(40人)
- (6) 労働組合の状況(組合員数)
組合員数(36名)
- (7) その他の参考事項

- イ 本店所在地 大阪市南区長堀橋筋1丁目24
- ロ 本 店 数 46支店
- ハ 企業の労働者数(2,165人)

2 問題となつた端緒

昭和48年8月3日、支店長代理以上には残業手当支給されない旨の投書があり、当署管内の支店を一斉に監督し、たまたま船場支店において就業規則の呈示を求め、基本給について検討中、基本給の構成要素の一つである年令給に、男女差のあることを認めたことによる。

3 事案の概要

- (1) 昭和48110月23日に監督を実施した際、就業規則の呈示を求めて検査したところ、参考資料の1のとおり、年令給表に、男女同一賃金の原則に反すると認められる部分のあることをは握した。

- (2) 当該事業場の賃金の種類は、大別すると、

基 本 給	世 帯 手 当	通 勤 手 当
役 職 手 当	時間外勤務手当	別 居 手 当
職 務 手 当	特殊勤務手当	臨 時 手 当 となつていた。

- (3) 上記(2)のうち、基本給部分は、

基本給＝年令給＋資格給＋職能給

という構成であり、それぞれ年令給表、資格給表、職能給表に基づき、該当するランクの金額の合算額によつて基本給が決定される制度になっていた。

- (4) その年令給表は、参考資料の1のとおり、30才までは男女とも同一であるが、31才から女子労働者の年令給が男子労働者より低額となり、年毎にその差が開きはじめ、女子労働者が40才に達すれば、31,100円から全く増額しない。

4 局署における処理状況

- (1) 昭和48年10月23日及び24日に監督を実施した株式会社福德相互銀行船場支店、同城東支店の責任者を署に招致し、指導票(参考資料の2)を交付した(昭和48年11月26日)。

- (2) 本件は、企業全体に関する共通の問題であると考え、本店給与課長を招致し、事情聴取したところ、年令給表は、総理府統計局の発表した男女の「消費単位」を基礎として種々研究の上作成したものであり、男女同一賃金の趣旨に反するとは思わない。また、現実に男女別に異なつた給与表が賃金関係雑誌に数多く実例として紹介されている旨の回答があつた。

当署としては、究極的には裁判所の判決を待たなければならないだろうが、昭和22年9月13日付発基第17号の趣旨からみて、「消費単位」もこの通達にいう「……女子労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、知能が低いこと、勤続年数が短いこと、扶養家族が少ないこと等の理由によつて……」の等に含まれると解されるから改善するように改めて口頭をもつて指示したところ、昭和49年5月中旬頃まで待つてほしい旨回答があつた。

- (3) その後の事情聴取のため再度本店給与課長を招致したところ、

① 昭和49年3月23日に賃金専門委員会を設置した。

② 退職金制度、賃金体系及び支店長代理の賃金について、昭和49年9月末までに結論を出す。

③ 男女年令給の差は、その中で解消するつもりである。

以上三点について回答があつた(昭和49年3月30日)。

(4) 本店給与課長(前任者更迭)に電話照会したところ、昭和50年4月までに解消の見込みである旨回答があつた(昭和49年10月)。

年 令 給 表

年 令	年 令 給		年 令	年 令 給	
	男	女		男	女
18	20,000円	20,000円	39	36,000円	31,000円
19	20,800	20,800	40	36,600	31,100
20	21,600	21,600	41	37,000	31,100
21	22,400	22,400	42	37,400	31,100
22	23,200	23,200	43	37,800	31,100
23	24,000	24,000	44	38,200	31,100
24	24,800	24,800	45	38,600	31,100
25	25,600	25,600	46	38,900	31,100
26	26,400	26,400	47	39,200	31,100
27	27,200	27,200	48	39,500	31,100
28	28,000	28,000	49	39,800	31,100
29	28,800	28,800	50	40,100	31,100
30	29,600	29,600	51	40,300	31,100
31	30,400	29,800	52	40,500	31,100
32	31,200	30,000	53	40,700	31,100
33	32,000	30,200	54	40,900	31,100
34	32,800	30,400			
35	33,600	30,600			
36	34,200	30,700			
37	34,800	30,800			
38	35,400	30,900			

(注)

- ① 満27才未満勤続3年未満の年令給は給与年令該当の年令給とし満27才以上勤続3年以上の年令給は、生理年令該当の年令給とする。ただし、給与年令と生理年令に2年以上の開きがある場合は毎年1年分づつ調整する。
- ② 家族手当を受給する女子の年令給は男子の年令給とする。家族手当の受給の必要性がなくなつた場合には女子の年令給に切替える。ただし46.41移行時、該当者については、男子年令給を適用し、家族手当の受給の必要性がなくなつたときには、その時点の年令給が31,100円以下の場合にかぎつて女子の年令給昇給基準を適用する。

指 導 票 (控)

昭和 48 年 11 月 26 日

福德相互銀行株式会社

船場支店

支店長 高 倉 武 彦 殿

大阪中央労働基準監督署

労働基準監督官 近 藤 慶 治

あなたの事業場の下記事項については改善措置をとられるようお願いします。
なお改善の状況については 12 月 25 日までに報告して下さい。

指 導 事 項

就業規則に規定する年令給表は、労働基準法第 4 条 (男女同一賃金) の規定
の趣旨に反する部分があると認められるので、再検討の上是正されたい。

13 生計手当 (大阪局)

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社泉州銀行
- (2) 所在地 岸和田市宮本町 26 番 15 号
- (3) 事業の種類 法第 8 条 9 号 (金融業)
- (4) 事業の内容 銀行業
- (5) 労働者数 男 (880 人)、女 (670 人)、計 (1,550 人)
- (6) 労働組合の状況 (組合員数) 組合員 (1,200 人)
- (7) その他の参考事項 な し

2 問題となつた端緒

昭和 48 年 5 月 18 日、泉州銀行従業員組合執行委員長鶴井貞二外 1 名の口頭申告による。

3 事案の概要

- (1) 申告の内容は、48 年度春斗により賃金体系の一部を変更する案を会社側から示してきたが、その中の生計手当については、男子、女子という性別だけで差別されているとのことであつた。
- (2) 会社を調査したところ、会社改正案は、
 - ① 男子については、勤続年数により支給し、
 - ② 女子については、家族構成により支給する方法等がとられていた。

4 局署における処理状況

生計手当改正案を実行に移すと法違反の事実が生ずるので、昭和 48 年 5 月 23 日、会社に対し、改正案の是正を口頭で指示したところ、即日会社はこの改正案を撤回した。

1.4 住宅手当（大阪局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社愛善商会
- (2) 所在地 大阪市南区内安堂寺町通1の30
- (3) 事業の種類 法第8条1号（卸売・小売業）
- (4) 事業の内容 ゴム製動力伝動ベルト（主としてVベルト）の卸売業
- (5) 労働者数 男（3人）、女（4人）、計（7人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）

現在労働組合として正式に結成されていないが、結成準備段階であると推察される。

- (7) その他の参考事項 な し

2 問題となつた端緒

労働総同盟のオルグ要員からの電話による申告に基づいて行つた監督による。

3 事案の概要

住宅手当について、

男子労働者に一率月額	10,000円
女子労働者に一率月額	5,000円

を支払つていたことが問題とされた。

4 局署における処理状況

(1) 署における判断の内容

当該事案については、労働者が女子であることのみを理由として賃金に関し差別的取扱いをしているものとして、是正勧告を行い、すでに是正済である。

(2) 判断を導き出すに至つた理由

- (1) 当該事案の対象となる住宅手当の支給条件について、

- (a) 職務内容・職務能率・技能・経験年数・勤続年数・出勤率・年令等が手当支給のための条件となつておらず、
 - (b) 労働者の住居区分、たとえば自宅・借家・同居等にも影響されず、したがつて、家賃の支払の有無、支払額等は一切当該手当の支払条件とはなつておらず、住居の所有名義・世帯主名義についても同様であり、
 - (c) 配偶者・尊属・卑属及びその他の扶養親族の有無並びにその人数等にも関係がなく、
 - (d) その他の一切の労働力の提供についての直接的間接的諸条件及び個々の労働者の周辺の諸事情にもかかわつていないこと。
- (ロ) 会社側の主張する支給区分又は支給条件は、男子一率10,000円、女子一率5,000円としており、この金額差は、性別の違いのみを理由とし、他に何らの合理的な根拠がないことを認めている。

15 最低賃金率，勤続加算（兵庫局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 ネツスル日本株式会社
- (2) 所 在 地 神戸市葺合区御幸通 8 丁目 5 三宮ビル 別館
- (3) 事業の種類 法第 8 条 1 号（食料品製造業）
- (4) 事業の内容 100% スイス資本の会社で、神戸に本社、東京、大阪に販売事務所、広田、姫路（兵庫）、島田（静岡）、日高（北海道）に工場、全国 16ヶ所に営業所を設置してコーヒー及び関連製品を製造し、販売するものである。
- (5) 労働者数 男（1,300人），女（200人），計（1,500人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）

ネツスル日本労働組合と称し、本部を本社に置き、工場、販売事務所に支部を置いている。ユニオンショップ制を採用し、組合員は 1,209 名である。

上部団体は、日本食品産業労働組合連合会（中立）である。

(7) その他の参考事考

な し

2 問題となつた端緒

被申告会社の労働協約第 44 条には、「最低賃金率は別に作成し、毎年一回会社と組合とで検討する。」と規定され、これに基づいて決定された最低賃金表によれば、年令別、男女別に最低賃金が記載されているが、同一年令では、女子の方の賃金が低額であり、勤続加給にも差がある。したがって、女子であるがゆえに男子に対して差がつけられているのではないかと、労働省婦人少年局、東京の中央労働基準監督署に相談の結果、本社の所在地である神戸東労働基準監督署に対して申告がなされて来たものである。

3 事案の概要

〔申告人の主張〕

被申告会社であるネススル日本株式会社と同社労働組合との間に締結された労働協約の第44条により、昭和47年7月6日付けで最低賃金率表「Nestle Japan Limited minimum Scales for 1972」（参考資料の1）が締結されている。

同表には、年令別・男女別に、18才から56才までの最低賃金額が列記されているが、

- (1) 18才で、女子は男子の91.9%と低位にあり、年令増とともにその割合は低下し、54才では、男子の82.15%となつている。
- (2) 最低賃金額に加算される勤続加給は、男子400円、女子300円と格差がある。

以上により、被申告会社は女子であることを理由として賃金について男子と差別的取扱いをしている疑いがあるとして、その是正を求めるため申告に及んだものである。

〔会社側の意見〕

1972年の最低賃金率表は、Male（男）とFemale（女）とに分けられているが、参考資料の2の職務表に示すとおり男女の職務区分が定まつておりお互いに交流競合することがない。したがつて同表は単なる男女の区分ではない。

また、勤続加算がMale 400円、Female 300円となつているのは、男子職400円、女子職300円と解している。

〔労働組合の意見〕

組合の立場として、職務給の導入は絶対に反対しており、賃上げ交渉の過程で最低賃金額の引上げを獲得するため、職務に触れず男女別の最低賃金率表を認めたものであつて、男女の差別をするものではない。

したがつて、家族・通勤・住宅・石炭・昼食手当及び賞与についても、

男子職、女子職の差別はない。

4 局署における処理状況

昭和48年5月7日付けで文書による申告を受理し、直ちに同月9日被申告会社及び同社労働組合に資料の提出を求め意見を聴取するとともに、申告人の補足説明を受けたあと兵庫労働基準局監督課と協議した結果、被申告会社では、採用時から、男子と女子の従事する職務は明確に区別されており、原則として職務の交流競合がないことにより、最低賃金率表及び勤続加算給額は、職務による評価の結果であつて、女子であることを理由としての差別的取扱いではない。ただし、表の男女区分による表現は妥当性を欠くとの結論に達し、同月25日、申告人あて、参考資料の3のとおり回答した。

NESTLE JAPAN LIMITED
MINIMUM SCALES FOR 1972

7.6.1972

Age	Male	Female
18	44,600	41,000 (91.9%)
19	45,600	41,800
20	46,600	42,600
21	47,600	43,400
22	48,600	44,200
23	49,600	45,000
24	50,600	45,800
25	51,800	46,700
26	53,000	47,600
27	54,200	48,500
28	55,400	49,400 (89.15%)
29	56,600	50,300
30	58,100	51,300
31	59,600	52,300
32	61,100	53,300
33	62,600	54,300
34	64,100	55,300
35	65,600	56,300
36	67,100	57,300
37	68,600	58,300
38	70,100	59,300 (84.6%)
39	71,600	60,300
40	73,100	61,300
41	74,100	62,100
42	75,100	62,900
43	76,100	63,700
44	77,100	64,500
45	78,100	65,300
46	78,850	65,800
47	79,600	66,300
48	80,350	66,800 (83.13%)
49	81,100	67,300
50	81,850	67,800
51	82,350	68,050
52	82,850	68,300
53	83,350	68,550
54	83,850	68,800 (82.15%)
55	84,350	
56	84,850	

plus years service as at 1st April, 1972,
at rate ¥400 per year service for Males and
¥300 per year service for Females.

参考資料の2 男女職務表

Male	Female
Salesman(セールス)	Typist(Japanese)(邦文タイピスト)
Administrative clerk (管理事務)	Typist/Clerk(英文タイピスト/事務)
Mailing clerk(文書発送)	Secretary(秘書)
Programmer(プログラマー)	Receptionist(受付)
System operator(オペレーター)	Telephonist(電話交換手)
Stock Clerk(在庫管理)	Key Puncher(キーパンチャー)
Driver(運転手)	Telex operator(テレックス)
Merchandiser(マーチャンダイザー)	Assistant Stock Clerk(在庫補助)
Collector(集金)	Invoice/Order clerk(伝票事務)
Translator(翻訳)	

参考資料の3

昭和48年5月25日

岡田 房子 あて

神戸東労働基準監督署
労働基準監督官 福原 卓郎

標 題

昭和48年5月4日付け文書をもつて申告のあつたネツスル日本株式会社の賃金昇給に関する男女同一賃金の差別的取扱いについて、その調査結果を下記のとおり回答します。

記

男女同一賃金の原則については、労働基準法第4条に「使用者は労働者が女子であることを理由として、賃金について、男女と差別的取扱いをしてはならない。」と規定されていますが、行政解釈としては、次のように見解が示されています。

「女子であることを理由として」差別的取扱いをするとは、労働者が女子であることのみを理由としてあるいは社会通念上若しくは当該事業場において女子労働者が一般的又は平均的に能率が低いこと、知能が低いこと、勤続年数が短いこと、扶養家族が少いこと等の理由によつて差別的取扱いをすることを指しています。

例えば同一職種に就業する新卒者の初任給について、男女で差別することは本条に違反するものと認められますが、労働者の職務・能率・技能等によつて賃金に個人的差異のあることは本条に規定する差別待遇でないとして解されています。

しかし、職能給や能力給等の合理的な賃金制度の確立されていない場合、男女の能率技能が同じかどうか判断は難しいもので、問題はその従事する仕事に基づく職務の客観的評価如何にかかるように思われます。

具体的に云えば、仕事に要する能力・学歴・経験等からみて、職務Aの評価が80で、職務Bの格付けが100ときまつたとすると、職務Aに従事する労働者の賃金が常に職務Bの8割であるが、この場合、職務Aはすべて女子、職務Bはすべて男子であり、したがつて女子の賃金は男子の賃金の8割であつても、それは女子であることが理由となつて8割となつていゝのではなく、その職務の評価が80%なるがゆゑの較差であり、別に本条に抵触するものとは認められないと解せられるものです。

したがつて、同一年令、学歴、経験であつても異なつた仕事に雇入れられる場合は、その仕事によつて賃金に差が出ることは当然であらうと認められるものです。

さて、ネススル日本株式会社について調査したところでは、同社においては労働者の採用時男子の従事する職務（Salesman. Administrative clerk

Mailing clerk. Programmer. System operator. Stock Clerk. Driver. Merchandiser. Collector. Translator.) と女子の従事する職務 (Typist (Japanese), Typist/Clerk. Secretary. Receptionist. Telephonist. Key Puncher. Telex operator Assistant Stock Clerk. Invoice/Order clerk.) が明確に区別されており、原則として男子の従事する職務と女子の従事する職務の交流競合のない事実が認められます。

ご指摘のあつた、年次昇給における男女差、勤続加算における男女差、最低賃金率における男女差については前記職務区分 (男子の従事する職務、女子の従事する職務) の評価によるものと判断されますので、明らかに女子であることのみを理由としての差別的取扱いによるとは認められず、直ちに労働基準法第4条に違反するものとは断定し難いと思料されます。

キースタッフについても、従事する職務の評価によるものと判断されます。

しかしながら年次昇給、勤続加算、最低賃金率表についての男女区分による差異は、表現上妥当性を欠くものと認められますので、これが改善について指導を行い、是正措置について会社より報告を求めています。

16 退職金 (岡山局)

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 河合産業株式会社
- (2) 所 在 地 倉敷市児島田ノ口1-3-5
- (3) 事業の種類 法第8条1号(衣服その他の繊維製品製造業)
- (4) 事業の内容 資本金2,000万円
学生衣料全般の製造販売
年間売上高約14億円
- (5) 労働者数 男(29人), 女(46人), 計(75人)
- (6) 労働組合の状況(組合員数)
企業内組合で上部加盟団体はない。
組合員数(50名)
- (7) その他の参考事項

イ 倉敷市児島地区は繊維産業の中心地である。

ロ 当該企業は、この地区においては中堅企業である。

2 問題となつた端緒

定期監督で発見した。

3 事案の概要

全織同盟児島繊維産業労働組合連合会は、毎年加盟組合の賃金改訂交渉を指導しているが、この中に退職金の改訂も含まれている。

全織は、退職金の年令、勤続年数別に目標金額を定めている。

当該会社については、その労組は全織に加盟していないが、この資料(参考資料の1)を入手して検討を加え、目標金額を退職金と定め、退職金規程を作成、退職金制度を導入した(参考資料の2)。

このため、個人の基本給に関係なく退職金が定められるので、同一年数勤務した男女間に一般的に差ができたものである。

4 局署における処理状況

イ 昭和49年2月22日の定期監督でこの問題を発見したので、局へ連絡し、指示を求めた。

ロ 局の指示に基づいて、昭和49年8月23日に是正を勧告してその改善を求め、退職金の支払済労働者に対して差額を支払わせた。

参考資料の1

全職の目標金額

勤続 年数	年令	男				子	
		退職金算定 基礎額	定 年 退 職		自 己 都 合 退 職		
			支給率	金 額	支給率	金 額	
0	15	42,000	0	0	0	0	
1	16	44,500	0.75 (0.3)	33,400	0	0	
2	17	47,000	1.05 (0.35)	42,400	0.351 (0.12)	17,300	
3	18	49,500	1.40 (0.4)	62,300	0.471 (0.12)	32,600	
4	19	52,000	1.80 (1.39)	92,600	0.591 (0.185)	55,300	
5	20	54,500	3.19 (0.41)	173,900	0.776 (0.03)	134,900	
6	21	57,000	3.60 (0.41)	205,200	0.806 (0.024)	165,400	
7	22	59,500	4.01 (0.41)	238,600	0.83 (0.018)	198,000	
8	23	62,000	4.42 (0.41)	274,000	0.848 (0.015)	232,400	
9	24	64,500	4.83 (0.41)	311,500	0.863 (0.012)	268,800	
10	25	67,000	5.24 (0.8)	351,100	0.875 (0.01)	307,200	
11	26	69,500	6.04 (0.8)	419,800	0.885 (0.01)	371,500	
12	27	72,000	6.84 (0.8)	492,500	0.895 (0.01)	440,800	
13	28	74,500	7.64 (0.8)	569,200	0.905 (0.01)	515,100	
14	29	77,000	8.44 (0.8)	649,900	0.915 (0.01)	594,700	
15	30	79,500	9.24 (1.52)	734,600			
16	31	82,000	10.76 (1.52)	882,300			
17	32	84,500	12.28 (1.52)	1,037,700			
18	33	87,000	13.80 (1.52)	1,200,600			
19	34	89,500	15.32 (1.52)	1,371,100			
20	35	92,000	16.84 (1.52)	1,549,300			
21	36	94,500	18.76 (1.92)	1,772,800			
22	37	97,000	20.68 (1.92)	2,006,000			
23	38	99,500	22.60 (1.92)	2,248,700			
24	39	102,000	24.52 (1.92)	2,501,000			
25	40	104,500	26.44 (2.43)	2,763,000			
26	41	107,000	28.87 (2.43)	3,089,100			
27	42	109,500	31.30 (2.43)	3,427,400			
28	43	112,000	33.73 (2.43)	3,777,800			
29	44	114,500	36.16 (2.43)	4,140,300			
30	45	117,000	38.59 (2.43)	4,515,000			

退職金算定 基 礎 額	女		子	
	定 年 退 職		自 己 都 合 退 職	
	支 給 率	金 額	支 給 率	金 額
41,000	0	0	0	0
42,500	0.75	31,900	0	0
44,000	(0.3) 1.05	(14,300) 46,200	0.351	16,200
45,500	(0.35) 1.40	(17,500) 63,700	(0.12) 0.471	(13,800) 30,000
47,000	(0.4) 1.80	(20,900) 84,600	(0.12) 0.591	(20,000) 50,000
48,500	(1.39) 3.19	(70,100) 154,700	(0.185) 0.776	(70,000) 120,000
50,000	(0.41) 3.60	(25,300) 180,000	(0.03) 0.806	(25,100) 145,100
51,500	(0.41) 4.01	(26,500) 206,500	(0.024) 0.83	(26,300) 171,400
53,000	(0.41) 4.42	(27,800) 234,300	(0.018) 0.848	(27,300) 198,700
54,500	(0.41) 4.83	(28,900) 263,200	(0.015) 0.863	(28,400) 227,100
56,000	(0.41) 5.24	(30,200) 293,400	(0.012) 0.875	(29,600) 256,700
57,000	(0.8) 6.04	(50,900) 344,300	(0.01) 0.885	(48,000) 304,700
58,000	(0.8) 6.84	(52,400) 396,700	(0.01) 0.895	(50,300) 355,000
59,000	(0.8) 7.64	(54,100) 450,800	(0.01) 0.905	(53,000) 408,000
60,000	(0.8) 8.44	(55,600) 506,400	(0.01) 0.915	(55,400) 463,400
61,000	(0.8) 9.24	(57,200) 563,600		
61,500	(1.52) 10.76	(98,100) 661,700		
62,000	(1.52) 12.28	(99,700) 761,400		
62,500	(1.52) 13.80	(101,100) 862,500		
63,000	(1.52) 15.32	(102,700) 965,200		
63,500	(1.52) 16.84	(104,100) 1,069,300		
64,000	(1.92) 18.76	(131,300) 1,200,600		
64,500	(1.92) 20.68	(133,300) 1,333,900		
65,000	(1.92) 22.60	(135,100) 1,469,000		
65,500	(1.92) 24.52	(137,100) 1,606,100		
66,000	(1.92) 26.44	(138,900) 1,745,000		
66,500	(2.43) 28.87	(174,900) 1,919,900		
67,000	(2.43) 31.30	(177,200) 2,097,100		
67,500	(2.43) 33.73	(179,700) 2,276,800		
68,000	(2.43) 36.16	(182,100) 2,458,900		
68,500	(2.43) 38.59	(184,500) 2,643,400		

参考資料の 2

退職金規程

(目 的)

第 1 条 この退職金規程は、河合産業株式会社（以下会社という）の従業員が退職した場合に支給する事項を規程する。

(適用範囲)

第 2 条 次の各号の一に該当する者に対する退職の額はその勤続期間に応じて支給する。

- (1) 定年による退職
- (2) 死亡による退職
- (3) 勤務に耐えないと会社が認めた負傷又は疾病による退職
- (4) 事業の都合による退職
- (5) 女子の結婚による退職
- (6) その他前各号に準ずる特にやむを得ない事由による退職

2 下記に該当する者は支給しない。

- (1) 定年退職以後引き続き勤続している者
- (2) 男子満 55 才、女子満 50 才以上で雇用した者

(勤続期間の計算)

第 3 条 勤続期間の計算は、入社の日より、退職の日までの勤続期間とする。

但し勤続期間中に出勤した日が、其の月の稼働日数の半数に満たない月のある場合は勤続期間に算入しない。

2 休職期間は次の場合を除き、原則として勤続期間に算入しない。

- (1) 業務上の傷病による休職
- (2) 女子の産前・産後の休職

3 端数の処置

- (1) 勤続年数が 1 年未満の端数がある場合は月割計算とする。
- (2) 1 ヶ月未満の端数は 16 日以上は切上げ、15 日以下は切捨てる。

(3) 退職金の計算において、100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げる。

(懲戒処分による解雇)

第4条 就業規則第70条の規程により解雇した場合には退職金を支給しない。但し特別の事情があると認めた者には別表に基く退職金を減額して支給することがある。

(退職金の増減)

第5条 在職中顕著な功績のあつた者及び会社が特別の事情があると認めた者には退職金を増額することがある。

2 在職中著しく成績不良であつた者には規程による退職金を減額することがある。

(支給額)

第6条 退職金は別表の通り支給する。

(支給日)

第7条 退職金は退職の日より30日以内に支給する。

(実施)

第8条 この規程は昭和47年1月1日より実施する。

この規程を昭和48年12月30日改正し実施する。

17 住宅手当 (岡山局)

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 山陽放送株式会社
- (2) 所 在 地 岡山市丸の内2-1-3
- (3) 事業の種類 法第8条11号(通信業)
- (4) 事業の内容 民間放送(テレビ・ラジオ)
- (5) 労働者数 男(264人), 女(57人), 計(321人)
- (6) 労働組合の状況(組合員数)
日本民間放送労働組合連合会 山陽放送労働組合(21名)
- (7) その他の参考事項

非組合員300名で構成する社員協議会がある。

2 問題となつた端緒

75年春闘で賃上げ要求をしていたが、会社は、本俸16,000円(12%up)と他に生活給新設を回答した。種々検討し交渉の結果、会社は、生活給を住宅手当として参考資料のとおり諸手当表(2)を決定し、社員協及び労組に提案し、合意された。

その後、労組婦人組合員から問題が提起され、岡山署への申告と岡山婦人少年室への陳情となつた。

(なお、アツプ額は、民放他社との関連もあり、部外秘である。)

3 事案の概要

住宅手当を、A, B, 及びCの三ランクに分類しているが、このうち、最高支給額(Aランク)の支給条件が、就業規則で「・・・および妻帯者」と規定されている。

[使用者の主張]

- o 住宅手当という名称であるが、住宅事情によつて支給条件を決定しておらず、生活給として支給している。
- o その趣旨は、一家(家族)の生活に責任を持っている者に支給する

ことで、これは日本的習俗から云つて一家の主人(男・・・妻帯者)である。

〔組合の主張〕

- 趣旨は理解できるが、妻帯者という表現であれば、配偶者のある男子に限られ、同じ立場の女子が当然除外される。
- 他の民放会社にもあるように、「配偶者」とすべきである。

4 局署における処理状況

申告監督を実施し、昭和50年5月29日に是正勧告書を交付した。

なお、会社は、「妻帯者」を本年4月にさかのぼつて、「既婚者で世帯主の者」と改正し、女子についても世帯主であることの変更申請があれば、4月にさかのぼつてAランクに格付けして支給することになった。

参考資料

給与別表5の2

諸 手 当 表 (2)

(自 昭和50年4月)

4 住宅手当(特別手当の項に新設)

A	有扶養者で満35才以上 および妻帯者	月額	12,000円
B	有扶養者で満30才以上 および独立世帯者	"	8,500円
C	独 身 者 および同一世帯第2順位者	"	5,000円

(注) 区分は毎月15日現在をもつて適用する。

18 準世帯主手当（福岡局）

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社正金相互銀行
- (2) 所 在 地 福岡市中央区大名2-12-1
- (3) 事業の種類 法第8条9号（金融業）
- (4) 事業の内容 相互銀行業
- (5) 労働者数 男（342人），女（146人），計（488人）
- (6) 労働組合の状況（組合員数）
名称 正金相互銀行従業員組合
組合員数 419人（代理職87人を含む。）
上部団体 全相銀連
- (7) その他の参考事項
な し

2 問題となつた端緒

時間外労働及び法41条2号関係の申告につき監督する過程においてとりあげた。

3 事案の概要

(1) 問題となつた賃金の種類

準世帯主手当

(2) 準世帯主手当の支給条件

昭和47年7月7日一部改訂し、申告監督実施日の昭和48年4月25日現在有効である給与規程第8条の諸手当のうちに規定され、

- 満22才以上の独身男子行員に対し、
- 満22才に達した月より5,500円を支給する（結婚した場合は、結婚した月より支給を停止する。）

こととなつている。

(3) 準世帯主手当を女子に支払わなかつた理由

① 平均的に、女子は独身期間が短いこと。

② 平均的に、女子は自宅よりの通勤が多いが、男子独身者は下宿あるいは寮に居住するとか、又は独立して生計を営むに準じた状況が多いこと。

により満 22 才以上の独身男子行員とした。

(4) 改善状況

監督の結果、所定の措置を行つたところ、満 22 才以上の独身女子行員についても、給与規程を改訂し、準世帯主手当を支給することとなつた。

4 局署における処理状況

(1) 昭 48.4.25 申告監督（本店・清川支店）（勧告書、指導票昭 48.5.11 交付）

(2) 準世帯主手当の支払が労基法 4 条に違反するとの当署の判断根拠は、次のとおりである。

① 準世帯主の性格や、世帯主に準ずる者を定義しその結果として男子のみとなるような場合であれば格別であるが、そういう性別以外の理由を根拠とするものではないこと。

② 満 22 才以上の独身男子行員という条件は、女子行員が全て有夫の女子を採用条件とするならば一応は有意味であるが、そういう事実はないのであるから、男女の性別を理由に、賃金につき差別しているものと認められること。

(3) 監督措置の結果

昭 48.6.19、銀行より次の内容の是正状況の報告を受けた。

「準世帯主手当の女子行員（22 才以上）の支給については、勧告に従い、去る 6 月 8 日、4 月（5 月 25 日支給分）より支給することに決定し、組合にも回答いたしました。」

19 職能給 (熊本局)

1 関係事業場等について

- (1) 名 称 株式会社テレビ熊本
- (2) 所 在 地 熊本県飽託郡北部町徳王440
- (3) 事業の種類 法第8条11号(通信業)
- (4) 事業の内容 テレビ放送事業
- (5) 労働者数 男(65人), 女(17人), 計(82人)
- (6) 労働組合の状況(組合員数)
 - [名称] テレビ熊本労働組合
 - [組合員数] 13名(うち女子2名)
 - [上部団体] 日本民間放送労働組合連合会
- (7) その他の参考事項

な し

2 問題となつた端緒

昭和48年4月11日、テレビ熊本労働組合からの申告が熊本署にあつたことによる。

3 事案の概要

就業規則第4条に規定する社員の職掌の項に、

〔一般職〕 監理職の指示命令を受け、一般業務を行う。

〔補助職〕 上長より直接指示を受け、特別な業務又は、補助的業務を行う。

とあり、給与規程16条で、基本給を年令給及び職能給とに分け、同規程19条で、職能給は別表2とするとあり、別表2によれば、一般職と補助職とに区分し、補助職の職能給が一般職のそれより若干低く定められている。

以上の規定の上からだけをみると、特に問題はないが、実態は、男子職員はすべて一般職に、女子はすべて補助職に採用、格付けされている。こ

の取扱いに伴い、男女間に採用時から賃金に格差ができ、男女同一賃金の原則に反するといふものである。

4 局署における処理状況

申告後、昭和48年5月8日に、関係者を熊本署に呼び、一般職（男子）と補助職（女子）の業務内容について調査した結果、補助職が行っている業務は、一般職の業務に該当するものと判断される。したがって、一般職に男子のみ、補助職に女子のみを格付けすることにより必然的に男女間に賃金格差が生じ、女子であることを理由に賃金について差別的取扱いがなされているとして、昭和48年5月10日、上級幹部を呼び、熊本署長より是正勧告をした。

〔是正勧告書〕

1 貴社就業規則第4条に規定されている補助職の職務内容については、同規定及び貴社より聴取した結果等からみれば、本職務は上長よりの直接指示のもとに行う補助的業務又は単純な定型的業務をいうものと考えられます。

しかるに、先般貴社より提出された貴社所属女子労働者の業務内容については、例えばアナウンス業務のごとく、あるいは経理事務のごとく、また、その他の業務についても上記補助職の業務内容とは異なり、社会通念上、貴社就業規則にいう一般職としての業務内容に該当するものも見受けられます。

したがって、女子労働者をすべて補助職とし、男子のみを一般職としている現行の職務体制には、合理性を欠くものがあります。

貴社就業規則には、「女子であることを理由として、賃金について男子と差別的取扱いをする。」規定はないが、前記のとおり、一般職を男子のみ、補助職を女子のみとしており、しかも就業規則第4条の職掌を基にした賃金体系がとられている実情より、賃金について男女の差別的待遇が生ずることも予想され、労働基準法第4条に抵触するおそれがある。

ります。以上のことからして男女の間に賃金について、差別的取扱いの疑いを生ずる現行体制をすみやかに検討し、改善を図られたい。

- 2 貴社就業規則第33条によれば、社員の定年を、補助職30才、その他の職種55才と規定されています。

しかしながら、女子のみを補助職としている現行の職制からみれば、労働基準法上の規定に直接抵触するものではないが、男女平等の見地から同法の精神に反することは明らかであり、また近時、各地において相ついで示された裁判判決において、公序良俗に反するとしての、女子若年定年制の問題が定着したものであるし、一般に定年年令の延長に検討されている社会の現状からも、貴社の若年定年制については、好ましいことではなく改善方を検討されるよう希望する。

これに対し、会社は、昭和49年9月7日に、職能給の一般職及び補助職の区分を撤廃した。

〔Ⅲ〕 附 録

労働基準法第4条に係る判決（秋田相互銀行事件（昭
50・4・10秋田地裁判決））の判決書の写の送付等
について（昭50・4・24基監発第8号）

昭和50年4月24日

各都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局監督課長

労働基準法第4条に係る判決（秋田相互銀行事件
（昭50・4・10秋田地裁判決））の判決書の写の送付等について

本件4月10日、秋田地方裁判所は、秋田相互銀行の女子行員ら7人（うち4人は退職）が同銀行を相手どつて起こしていた労働基準法第4条に関する訴えに対し、別添（略）のと通りの判決を言い渡した。同判決は、同条に規定する男女同一賃金の原則を真正面から取り上げた判決であり、また、局署における業務運営の重要な参考となるものと考えられるので、了知されたい。

ところで、上記判決で問題となつた同条（男女同一賃金の原則）のほか、同法第3条（均等待遇）、第9条（労働者の定義）及び第41条第2号（管理・監督者等）の規定の施行については、現在、各局署において相当の困難がみられるようであるが、その問題の多くは、法解釈上のものであるというよりは、事実認定及びこれに基づく行政上の対処等に関するものであると考えられる。

そして、これらの規定をめぐる問題のうち、同法第9条に係る労働者性の有無に関する問題については、同条の施行事務のより円滑な推進に資するため、先般、各局署において問題となつた事例を取りまとめ、「労働者性の有無に関する事例集」として各局署に送付したところであるが、その他の規定をめぐる問題についても、同様の趣旨から本省においてそれらを取りまとめの上、事例集を作成し、各局署に配布することとしたいので、過去において、これらの規定が問題となつた代表的な事例を、それぞれ、1ないし2件程度、別紙略の様式により、本年6月10日までに、当課あて送付されたい。

なお、就業規則、事業場の組織図、是正勧告書等参考となる資料がある場合には、それらも併せて送付されたい。

