

昭和シェル石油の 職能資格制度と判決の意義

木下 武男 (昭和女子大学教員・会員)

資格等級制度における年功的特質

鑑定意見書の課題は、昭和シェル石油における女性の賃金差別が会社の人事制度によるものであることを明らかにすることであつた。会社は、高卒組合員八〇三名の賃金票を提出したが、その男女の年齢別賃金カーブをみれば、二つのカーブは集団として整然と分離し、接して交わることがない。会社が女性であるがゆえに賃金差別をしていたことは一見して明らかだったが、鑑定意見書では、あくまでも人事制度に則して差別を説明しなければならなかつた。

通常、賃金人事制度は二つの柱によって組み立てられている。一つは労働者を企業内の序列にランクづける資格等級制度であり、あと一つは、その等級に位置づけられた個々の労働者を評価する人事考課制度である。そこで、まず資格等級制度についてみていくことにする。

昭和シェル石油は、昭和石油とシェル石油と合併して設立された企業であるが、昭和石油はAランクからFランクまでのランク制、昭和シェル石油はG4からM4Bまで二三の職能資格制度であつた。これらの等級の刻みによつて昇格の階段がつくられていた。

ランク制と職能資格制度は以下の点でまったく同質の

ものであった。まず、賃金は資格序列にもとづいて決定され、役職に就いていなくても資格序列が同じ等級であれば、賃金はほぼ同じである。さらに、職能等級制度における各資格には定員枠がないこともこの制度の特質である。つまり、この資格等級制度は、誰もが資格等級を上げることができるという年功的昇給を保障するシステムだったのである。しかし、この年功的な資格制度は、性差別的な評価制度をセットにすることによって男女別々の昇給コースをつくることを可能にしたのである。

潜在能力要素における 年齢・勤続の性差別性

個人評価の基準は、男女別々ではなく、同一の評価要素によって成り立っている。同じものさしにもかかわらず、男女で集団的な賃金差別が生じるのは、その評価要素に問題があるとみなければならぬ。

昭和石油のランク制は、定期昇給するための基準を、「職務内容とか能力（学歴・勤続・年齢・能力）」といった、いわば将来に対する期待度」としていた。この会社による従業員の「将来に対する期待度」として勤続・年

齢をあげていることに着目しなければならぬ。勤続は客観的なファクターではなく、ここでは能力の構成要素に組み込まれ、「将来の期待度」のパロメーターとなっている。したがって、女性の勤続が短いとみなせば、「将来に対する期待度」は下がり、潜在能力は低く評価され、したがって、昇格できないことになる。そして、会社は、実態と異なり、女性全体にたいして勤続が短いという認識にたっていた。

年齢要素はどうであろうか。会社は、年齢要素に関連して、「従業員各人が年とともに入社↓（独身）↓結婚準備↓結婚↓子供の誕生↓教育費の増大、といった生活費の増大」があるというライフサイクルを示し、その「生活費の増大」に「出来るだけ反映させる昇給額」にする」と説明していた。勤続要素と同じように、年齢が客観的基準として評価されるならば、男女の差は生じない。しかし、この文章は、「年とともに」賃金を上昇させるというのではなく、「生活費の増大」を反映させて賃金を決めるという考えになっている。つまり、女性の働き方は、被扶養の立場であり、家計補助的であるとの見方に立つならば、「生活費の増大」は男女で差があるのだから、賃金に格差をつけるのは当然だということになる。

年齢は性に中立的であるかのようにであるが、年齢が「生活費」と結合することによって性差別の要因に変化してしまう。

勤続や年齢という要素は、独自の客観的な基準として評価がなされるのであれば、男女の昇格の差を生じさせないが、潜在能力として組み込まれることによって差別のファクターに転化するのである。

情意考課・能力考課における 性差別性

昭和シェル石油における人事考課制度の評価要素は、通常みられるように成績考課、能力考課、情意考課の三つの柱からなっていた。まず、情意考課についてみてみよう。女性の多くがおかれていた「GⅡ一般職」では、情意考課は評価の総点数の四〇%を占めていた。その一般職の職務内容と、情意考課で求められる水準とのギャップがみられる。

一般職の職務は、「方法手段は定まっている」、「必要な指示を受けながら」など定型的な業務と位置づけられていた。一方、その仕事にたいする構えとしての情意考課は、上司の指示どおりにやっているかなどのレベルで

はなく、高い意欲を要求していた。評価項目における「情意」の説明は、「積極性」は「向上心を持って主体的に努力し行動しているか」、「責任性」は「意欲をもって粘り強く行動し、責任を全うしたか」と記述されている。

このような一般職の職務の規定と情意考課の評価基準との矛盾は、情意考課における恣意性の範囲を大きくすることを可能にする。男性には、「向上心を持って主体的に」粘り強く行動し、責任を全うするだろうという将来の期待値として点数を高くつけることができるのにたいして、女性にはそうしたことが期待されないものとして低く採点することができるといえる。このように情意考課は、男女にたいしてまったく異なった評価をすることが可能になるのである。

つぎに能力考課であるが、ここでは、まずG職の上位である「SⅡ企画・判定職」における「教育・指導力」に着目しよう。この評価要素の説明は、「効果的な指導・助言をし、且つ彼らの人格形成のために良い影響を与えたか」となっていた。S職にランクされている女性には、「教育・指導力」の概念を男女の関係性で表現するならば、男性の「部下あるいはまわりの後輩に効果的

な指導」を行い、男性の部下たちの「人格形成のため、良い影響を与えたか」という評価が女性になされなければならぬことになる。

職能資格制度にたいする 判決の意義

東京地方裁判所は、男女間の格差の「合理的根拠が認められないかぎりその格差は性の違いによるものと推認することが相当である」として原告勝利の判決を下した。

判決で裁判所は「原告の業務内容等からみた格差の合理的理由の存否」に関して「従事していた業務の中には、一定の専門技術や知識を必要とするものもあり、より上のランクや職能資格等級に該当する職務とみる余地があるものもある」として、原告の仕事と、職能等級が想定している仕事とが対応していないことを指摘していた。

そもそも職能資格制度は、建前としては職務分析・職務評価を行い、「職級」というランクをつくることになっている。そして、その職級に就くことができる能力の刻みを、職能等級制度として設計する。つまり仕事評価

の職級と、能力評価の職能等級とは、密接な関連があることが制度の特質だったのである。あるランクの仕事をするができる能力を、職務遂行能力として評価し、職能等級として格付するのである。職務遂行能力とは、文字どおり「職務」を遂行することができる「能力」であり、両者は不可分の関係にある。企業が、「職務」から離れて「能力」評価を一人歩きさせたところに、職能資格制度がもつ性差別性の最奥の真相があったのである。

今回の地裁の判決は、職能資格制度の職能等級が、職務内容にもとづく職級と対応関係にあるという本来の制度設計の基本に立脚した判断である。職能資格制度は、能力評価の恣意性が問題にされがちであるが、判決はあくまでも職務内容に着目し、結論を下していることに注目しなければならない。

多くの民間企業で採用されてきた職能資格制度は性に中立であるかのようにある。しかし、今回の判決は、それが年功制の枠内で性差別性を内包していたことを明白にした。制度論からみても、恣意的で曖昧なこの職能資格制度が、性差別性の視点から転換を迫られる、という意味で重要な判決となるだろう。

(きのした たけお)