

講演会 第二回

「雇用差別の撤廃に向けた女性のたたかい」

白藤 栄子
宮地 光子

久保 ポスターなどで講師の方がどういうお立場におられる方か、というのはご存じだと思いますし、司会の石川先生がプロフィールのご紹介をされます。まず、お二人の講師の方々、わざわざ本学において下さいまして大変ありがとうございます。頂いたお礼を申し上げます。講演会ではございますけれども、そう大きな大講堂で開催しているわけではありません。普通の教室を使つてやっておりますので、ここに見えられました皆さん一人ひとりが、講師の方と同じように、この催しの参加者でいらつしやいます。ということをお願いしますのは、是非お二人のお話をお聞きになった上で、皆さんがたの方から自由に、また活発に、質問であるとかあるいは意見であるとか、そういったものを後では是非お出し下さい。そういう形で、一人ひとりがこの場に参加をするという形で、それぞれのテーマを、今日考えていきたいと思つていきますので、そういう意味で話もつかがつてください。そして後ほど自分も何か発言をして参加する、そういうことを念頭に置きながら聞いていただければ、この会の成果というのがより深まると思います。

前置きはこれだけにいたしました、これからお二人のプロフィールのご紹介を、石川先生のほうからしていただく、ということにいたします。それではどうぞ。

司会 本日の司会進行を担当させていただきます法学部の石川でございます。よろしくお願いいたします。

今日はゲストスピーカーとしてお二方おいでいただいておりますが、お一人は住友電工の女性差別訴訟の原告の一員であられる白藤栄子さん、もうお一方はこういう問題に活発に取り組んでおられる弁護士の宮地光子さんですが、打ち合わせで、白藤さんから先にお話をいただくということになっておりますので、早速中身に入らせていただきます。

今申し上げましたように、白藤さんは住友電工女性差別訴訟の原告であられると同時に、ワーキング・ウイメンズ・ネットという、ここにチラシを見せていただいているんですが、こういうネットの中心的メンバーのお一人であられる、ということで、こういう組織の活動等についても、たぶんお話の中でご提示いただけたらと思います。それではお願いいたします。

白藤 皆さんこんにちは。たくさん集まっていたきましてありがとうございます。阿部先生におうかがいしましたら、五〇人ぐらい、つておっしゃっていたので、レジュメをとりあえず六〇作ったんですが、足りませんでしたでしょうか。

今日お配りさせていただきましたのは、コピーが二枚と、色刷りのビラがあると思います。二枚目の方は新聞記事のコピーなんです、これは私が受けた二〇〇〇年の七月の、判決時の新聞記事のコピーです。大阪の方ではこのとき、ほとんど大手の新聞全紙、それからテレビでも全部放送されたんですが、聞きましたら、関東のほうは扱いがかなり小さかったよ、ということであまり知られていない、というのを聞きました、今日は是非皆さんに私たちの裁判のことを知っていただきたい、と思います。

私は、住友電工で働いておりました裁判をしています、白藤栄子と申します。どうぞよろしくお願いします。最初に一分ほど私の裁判の概要をお話しまして、それからビデオを一分ほど見ていただいて、その後でまた引き続きお話させていただきますと思います。今日は住友化学の原告で、一緒に裁判をしています石田絹子さんも一緒に来ました。よろしくお願いたします。

私たちの裁判は、住友電気工業、住友化学工業、住友金属工業の三社で住友メーカー三社と言っているんですが、三社で

一緒に裁判をしています。合計女性九人でやっております。別に住友生命も裁判してるんですが、こちらの方はミセス差別というか、結婚したことによって、未婚の女性との間で差別を受けている、という裁判で、まあ男女差別には変わりないんですが、ちよつとだけ違っています。

私たちは一九九五年の八月に裁判を始めました。何を訴えているかといいますと、そこに書かせていただいています。私は一九六九年に高校を卒業して入社しました。皆さんの生まれる遙か以前の事です。ですから都合三年以上、ずっと同じところで働いています。そういう雇用環境というのは今とかなり違うので、理解しにくい面があるかもしれませんが、ずっと働いています。私と同じ学歴、高卒で同じ年に入社した男性がいます。私はずっと平社員のままなんですが、一緒に入社した同じ学歴の男性は今や管理職で、それも課長以上なんです。当然の如く、賃金も差がある。その差が、判決でも認めたんですが、一ヶ月に均して二四万円ぐらいの差があります。だから管理職と平社員なんて、まあ一人奥さんを養えるぐらいの差、という感じなんです。私と同期・同学歴の男性との間の賃金格差は、大体六割ぐらいです。その差はあんまりじゃないか、ってことで、同期・同学歴入社男性との賃金格差の是正、処遇も、なんですが、そういう男女差別の是正を求めて、裁判をしています。

ではどうしてこれだけの差になってきたか、って言いますと、同じ高卒で同じ事務職、一般職として入社したんですが、男性の方だけ、五年後に専門職——総合職ですね——に会社が転換させてるんです。それもみんな同じように、一律にさせてるんですね。そこから専門職、いわゆる総合職として、昇格を年功序列でしていつて、今や管理職になっている。片や私たち女性っていうのは、もう、ずつつと仕事も変わらない。まあ時々のシステムの変更なんかで、もちろん三〇年前と同じ事やってるか、って言えば違いますが、内容としてはほとんど同じ仕事をずっとやってきて、その結果、昇格もなく平社員のまま、ということとこれだけの差になってるんです。

じゃあ男性はどういうふうにして上げていったか、というと、やはり会社の仕事っていうのは、オン・ザ・ジョブ・トレーニングって言まして、いくら色々な知識を持って入っても、その会社の中での仕事というのは、やはり新しい仕事を与えられる中で鍛えられていくものなんですね。そこで能力もついていくものなんです。いま私がいるところでも、去年とか今年、新入社員で大卒の男性が入ってきましたが、やはり課長が、これやってみなさい、あれやってみなさい、全然ダメだよ、という形でトレーニングをして、仕事の能力がついていく。これはよくお分かりになると思うんですが、そういう形で男性はほぼ三年刻みで、育てていって昇格させていく。

ところが女性は、本当にそういう教育訓練もなければ、たとえば小さな課の中の打ち合わせ会議とか、会社の方針なんかを伝えるような会議にも出させない。今でもそうなんですが、課長が、「ちよつと男性来てくれる」という感じで会議室に行つて会議をやるんです。それで女性は電話番をさせられながら、日常の忙しい仕事をやっている。必要な情報も与えられず、新しい仕事を与えられないから、そういう情報も来ない。そういう中でずっと同じ仕事に塩漬けにさせられている、という状況です。それで私たちは、昇格もしていききたいので仕事を与えてください、ということでも何回も上司に掛け合ったり、労働組合などにも言つてきているんですけども、全然取り上げてもらっていません。

それから女性の雇い方、ということで、裁判の中で元・人事部次長がこういうふう証言したんですが、「女性を採用する際、大事なお嬢さんを結婚するまでお預かりして働いてもらう、と考えていた。だから見知らぬところへは一人で外出もさせない」というような証言を、裁判の法廷の中でしました。つまり結婚すれば辞めると予定して雇っていた、ということなんです。でも私たちはずっと働き続けているわけです。早くに辞めている、というわけではないわけです。そういうことで訴えてきました。

それから会社だけではなくて、この裁判になる前に、旧均等法に基いて調停申請というのをしているんですね、この同じ

男女差別の是正を求めて。ところが私の場合は、女性の管理職が一人いるし、それから比較している男性とは、もう男性の方が管理職ですので、職種・採用が違い、比べられない、比較できない、ということで却下されました。労働省女性少年室長が調停申請を却下した、ということで、国も被告にしています。これは雇用機会均等法を検証する、ひいては、その雇用機会均等法というのは、ご存じのように国連の女子差別撤廃条約に基いて日本が国内で制定した法律ですので、女子差別撤廃条約も裁判の中に取り込んで、それを適用して女性差別を検証していく、というような裁判の性質になっています。ですから特徴は、企業と一緒に、国も訴えているということです。

提訴までには、先程申し上げたように、上司に言ったり組合に言ったり、また女性少年室にも訴えたりしましたが全てダメで、それで仕方なく、ということではないですが、やむにやまらず裁判に行つたわけです。実は裁判を始める前に、ちょうど今から八年前、一九九四年の一月に、日本政府が女子差別撤廃条約についての国の報告書というのを提出する義務が、実はあるんですけど、その提出した報告書の審査がありました。それに合わせて、国の報告書が実態を表していない、ということ、「カウンター・レポート」というのを作りまして、それを国連の女子差別撤廃委員会に出しました。出すだけではなくて、でかけて行って、委員の方に直接こういう差別の実態をお話して、是正するような勧告を日本政府に出してほしい、ということで、九四年の一月にニューヨークの国連に参りました。そのときは、女性の市民たちが国連にまで直接訴えに行った、ということで、NHKの朝のニュースなど、テレビでも報道されました。

こうしてニューヨークに行きましたときに、それまで会社の中とか日本の中でいろいろ運動はしてたんですけども、全然違う感覚だったんですね。私たちは本当に一労働者というか、一OLなんですけれど、国連に行きましたら、自分自身が働いている人が、直接こんなところまで自分のお金を使って訴えにきた、ということで非常に歓迎されました。あなたたちのような草の根からの運動が、こうした女性差別をなくす、とても大事な運動なんですよ、というふうに励まして下さっ

た。そういうところに参加している委員の方たちなどは、ほとんどその国の高官、大臣クラスなんですね。そういう人たちが直接話を聞いてくれた、ということで、そこで、やはり女性差別をなくすというのは世界の流れなんだ、と大いに確信を持ちまして、すごく元気になりました。それで帰ってきて、そういう励ましを力に、調停申請それから裁判、というふうに進んでいきました。

その裁判になりました出てきた内容というのが、(3)のところに、「会社の言い分、国の言い分」ということで書いていますが、会社は、私と同期・同学歴で同じ事務職、一般職ですね、という名前で入社しているんですけども、実は同じ高卒事務職であっても、男性は全社採用の事務職、女性は事業所採用の事務職であって、コースが実は違っていた、というのを言い出したんです。これは「男性は厳しい試験をパスして」、この試験内容を出さないんですけれどね、この試験をパスして全国の、主に西日本ですが、「商業高校・工業高校のトップクラスを選びすぐ採用した」のである、と。

片や事業所採用の女性たちというのは、大阪府下、というかそこらへんの高校から普通に採用した、という形で全然採用が違っているのであって、その後の会社の中での処遇が違ふからといって何ら差別ではない、職種の違いなんだ、と。男女差別ではない、というのを言い出したんですね。そこに書いてありますが、国の方も、均等法は女子差別撤廃条約の批准に伴って制定したけれども、法律というのは現状から遊離してはならない、だからその当時の女性たちの状況に合わせて作ったもので、均等法は雇用における全ての差別を禁止しているわけではない、というふうに国が言うわけです。だから、女子差別撤廃条約も、全ての差別を即なくせと言っていない、と。

しかし、後で申し上げますけれども、あらゆる伝統・慣行・習慣も含めて、女性差別はなくさなければならない、と女子差別撤廃条約は謳っているわけです。「採用区分が異なれば比較できない」、これは均等法の特徴というか、これが要するに「間接差別」と言われるものですが、「仮にこのような採用区分の違いが男女別の労務管理であっても、このような労務管理

は、均等法以前は珍しいものではない。均等法に遡及効はない。均等法制定以前に就職した人には、均等法は適用しない、というのが国から出てきた答弁書の内容でした。

それで私たちは本当にびっくりしまして、じゃあ均等法以前に採用された人がずっと差別されっぱなしで働き続けていても、均等法で是正されることはないんですか、と本当に驚いたんですけれども、またその後、二〇〇〇年の七月三十一日、大阪地裁で第一審の判決が出ましたが、その判決の内容も、全く国の言い分を認めた、均等法以前の採用には遡及しない、という内容だったので、またさらに驚いたんです。

さて、この判決、二〇〇〇年の七月三十一日にありました。このときには国内外から非常に注目されてまして、何か今までにない新しい判断が出るのではないか、ということがありまして、大法廷も満員でしたし、記者の人たちも大勢詰め掛けてくれました。ニュースステーションで特番を組んでくれたんですね。それ以前からずっと取材をしてくれていて、想像ですけど、たぶん勝つんじゃないか、という予想で番組を作ってくれていたんです。結果的には全面敗訴ということで、全部却下されたんですけれど、ニュースステーションの方は非常に丁寧に報道して下さったので、それを見てもらうと非常に分かりやすいと思って、いつも持ち歩いているんですが、是非それをご覧いただきたいと思います。一〇分弱ですので、お願いします。

(い)で録画ビデオ上映)

白藤 終わりです、どうもありがとうございました。これは二〇〇〇年の七月三十一日です、今から二年以上前になるんですけれども、改めて見ると本当にまた腹が立ってくるようなんですけれども、憲法一四条で定めた男女平等の趣旨には

反する、だから憲法には違反する、と言っているわけですね、判決が。けれども、昭和四〇年代というのは私たちが就職した年なんですけれども、その当時の女性は、結婚したら家庭、男性は外、という性別役割分担意識というのが社会の公序良俗というか、そういう意識が強かった、ということから、民法の公序良俗に反するとまでは言えない、ということで、憲法には反するが裁判には負けた、という結果でした。

ニュースステーションも一〇分近く流してくれたんですけれども、当日の大阪の夕刊はトップ記事でして、本当に記者の方たちも一様に驚いて、敗訴の裁判なんですけれども、すごく大きく報道してくれました。そのコピーを二枚目にお付けしています。ちよつと不甲斐ないながら泣いているのが私なんですけど、私たちは周りの方たちの怒りにも支えられて、すぐ反撃というか、反論を始めました。一ヶ月後の八月三十一日には、大阪地裁をみんなの怒りで取り囲む、というか、みんなの熱い思いで大阪地裁を抱きしめよう、ということで、人間の鎖というのをやりました。三三〇人の人が、月末のお昼休みなんですけど、もう本当に遠くからも駆け付けてくださって、ほとんど一周取り囲むことができました。その記事が、左側の毎日新聞と朝日新聞の「女性の怒り、地裁囲む」ということで、これも夕刊に載せてもらっています。

また、ここで出てきた、憲法には反するが、公序良俗に反しない、という内容については、その後いろいろな方からの反論をいただきました、代表的なものをいろいろ工夫して、今日お配りしたビラで解説しています。これはできたてのビラでして、この住友電工判決の謎を解く、という形で、福岡の林弘子先生が意見書を書いてくださったものを柱にまとめています。ビラとしては字が多いんですけれども、是非読んで下さい。お願いします。右側は裁判の内容を小さな字で説明しています、赤いところが解説です。こういう形でいろいろ反撃をしました。

翌年の二月には住友化学の判決が生まれて、ほとんど同じような主旨の判決で、やはり全面敗訴だったんです。それでしかも同じ裁判長だったんです、松本、っていう。だから、この判決は裁判官自身による女性差別である、ジェンダー・バイ

アスがかかった裁判官に裁判は任せられない、ということ、住友金属の原告たちは裁判官已避というのをやりまして、「週刊金曜日」に意見広告というのを出しました。それからそのビラの主な柱で、会社の利益と女性の基本的人権を秤にかけているわけですね、会社にも営業の自由、それから憲法で保障されている企業の権利があるから、と、人権とを秤にかけて、法的安定性を害してはいけない、ということで、会社の利益の方を取ったわけですね。それについても解説しています。

それから私たちが一生懸命運動してきた、女子差別撤廃条約という国際条約についても、これは均等法のできた背景なんですから、女子差別撤廃条約には遡及効はない、と。今、清水解説委員が最後に触れてましたが、均等法だけじゃなくて、女子差別撤廃条約にも遡及効がない、ということで、国際条約については、ほとんどその一行触れられただけ、という判決だったんです。この国際条約の遡及効については、この神奈川大学の阿部浩巳先生に意見書をお願いして、出しています。女子差別撤廃条約の主旨と、それから遡及効について、詳しく意見書を書いていただきました。また、その他にも六人の学者の方の意見書をいただきましたが、その中には東京大学大学院の上野千鶴子教授にも、均等法について、意見書を易しい書き方で書いていただきました。それからもう一人、高名な憲法学者の方の掲載前の論文をいただきまして、企業の利益と基本的人権を秤にかけた、ということについて、批判していただいています。

このように、私たちは本当にありったけの知恵を出して反論して、いま高裁で八回の弁論を重ねていますが、ごく最近、企業から二回目の準備書面というのが出てきました。驚くことにその中には、さつきテレビで言っていたような、採用が違えば、全社採用と事業者採用で男性の方は本当に優秀な人を幹部候補生として採っている、片や女性は、普通というより、日常業務の補助的な仕事をしてもらうだけの人として採っている、そういう採用の仕方は当時は珍しいものでも何でもなくって、みんながやっていたことであるし、女性が早く辞めるから、そういう女性にキャリアを積むような、仕事を与える対応の仕方はできなかったんだ…というふうなことを、相変わらず、ずっと言っているんです。

しかしですね、今年の住友電工の総合職の採用を調べたんですけど、男性は一〇〇人余り採っているんですが、なんと女性は八人なんですよ。だから昭和四〇年代の話じゃなくて、今現在も、やはり女性をそういう形で差別しているわけですね。八人の総合職の女性というのは、本当に居心地悪いと思いますよ。そういう中で、どれだけの人が働き続けられるんだろ、という気がします。なにも昔のことじゃなくて、今現在も、やはり女性の採用については、非常にジェンダー・バイアスのかかった採用のしかたをしている。ましてや私たちのような、一般職の採用は、ご存じのように、もうほとんどありません。もう派遣かアルバイト、もしくは今、不採算部門をどんどん潰してますので、そこにいた女性を転勤させて補充している。この準備書面に書いてあるような「女性が早く辞めるから」、という理由ではなくて、本当にやりがいのない形での採用をされていて、非常に女性が苦しんでいる、ということですよ。怒りに思っています。

さて私たちの裁判を応援する団体として、先程ご紹介いただきましたが、ワーキング・ウイメンズ・ネットワークというのを立ち上げております。これは一九九五年の九月から正式に発足しまして、今は全国、それから世界にも、大体八〇〇人ぐらいの会員さんを抱えていて、私たちの住友の裁判を契機に、このワーキング・ウイメンズ・ネットワークというネットワークができました。それまでいろいろな形で、大阪を中心として、女性運動、職場の男女差別、賃金問題とかを研究・運動してきたグループの人たちがみんな一緒になってくれて、このネットワークを作ってくれました。

それで、特に住友電工の裁判では、日本が守らない国際条約をなんとか国内で正しく適用させたい、ということ、国内の運動ももちろんずっとやっていますけれども、かなりの比重で、海外から日本へ言うてくたさい、という形、それから日本政府は正しいことを海外に伝えていないので、やはりでかけて行って実態を知らせる、というような運動をずっと続けております。

去年は、女子差別撤廃条約ではないんですが、国際人権規約の社会権規約の、日本政府のレポートの審議がありました。

これはスイスのジュネーブなのですが、八月にやはりレポートを作って持って行きました。ジュネーブには国連と、ご存じのように近くにILOがありますので、ILOにも行きました。いろいろ訴えてきました。

この社会権規約では、その後、日本政府に対して勧告が出ました。その中には非常に私たちが運動して訴えてきたことに答えてくださるような勧告が出されていて、本当にうれしく思ったんですけれども、たとえば日本が国際条約をどう捉えているか、ということで、「規約規定は直接的効果を持たないという誤った根拠から、司法判断において規約に関する言及が一般に行われないことを懸念している」。「非差別原則を漸進的に実現する、という当加盟国の解釈に懸念を表明する」。すぐやらなくていい、と言っているんですね、日本政府は。だんだん、漸進的にやればいい、と。そうじゃなくて、即やらなければいけないんですが、漸進的にやればいい、というふうに日本が解釈しているということを懸念、つまり違うよ、と言っているわけですね。それから「男女の同一価値労働に対する賃金に、事実上の不平等が継続している。改正均等法後も、不平等が依然として続いている」、というふうなことに懸念をしている、と。

勧告の方では、「裁判官、検察、弁護士への人権教育を改善し、規約に関する知識・認識を向上させるように促す」。「非差別の立法を強化するよう」、これは雇用機会均等法とかそういうものをもっと実効あるものにしたい、ということだと思います。「適切なジェンダー観をもった、新しい立法の制定を促す」。それから「女性を相変わらず、ほとんど昇進・昇格の望みのない職種に止め置いていることに懸念する」、というふうなことで、非常に細かく日本の実態に迫った勧告と意見が出されました。これはもちろん拘束力というのはないんですけれども、日本政府はこれに対して、これをどう誠実に実行したか、ということについて、やはりまた四年後にレポートを出さないといけないんですね。そのときにまた審査されるわけです。そうするとやはり世界で恥をかく、ということ、拘束力はないんですけれども、条約を批准している以上は誠実に実行する義務があるわけです。こういうふうなことで、これを国内でちゃんと実現されるように運動していきたい、と思

っています。

また裁判官教育については、アメリカで司法関係の方に、ジェンダー教育のカリキュラムを作って推進しておられる団体があるんですね。一昨年の六月にその責任者の方をお呼びして、私たちはアメリカで行われている教育カリキュラムについて学びました。やはり裁判官も正しい判決を行いたい、とは思っているわけだから、それをサポートする、というか、ジェンダーについて勉強してもらって、そういう偏見が入らないような正しい判断ができるように、裁判官なり司法の関係の人をサポートする、という姿勢で、そういうカリキュラムをしています。だから司法関係者からも非常に歓迎されている、という内容でした。まだまだ日本では、そこまで教育というのは行かないとは思っんですけれども、是非そういうのも実現してもらいたいな、とも思っています。

私たちの裁判というのは、住友電工で言いましたら原告は二人ですし、さつきも出てましたけれど、職場の中で女性は期待を持って応援してくれたり、ということがあるんですが、本当にまともな資料もなく、雇用機会均等法の調停のときには、住友電工だけが女性少年室長のところで門前払いでしたので、本当にどうなっていくんだろう、というのがあったんですけれども、弁護士先生たちのお力添えとか、それからやはり国を被告にして、女子差別撤廃条約というのを組板に乗せた、ということでも大きな運動にならざるを得ず、ワーキング・ウイメンズ・ネットワークがそういう運動と一緒にやってくれたお陰で、ある意味楽しく裁判を闘っています。

いろいろなところへボーナスをはたいてでかけていくんですが、日本の中にも応援してくださるいろいろな方がいますけれども、外国に行くと、日本とはまた違った、なんというか、本当にあたたかい、まっすぐな気持ちで応援してくださいまし、また日本の男女差別が続いている、ということに対しては、想像以上に危惧しておられるんですね。

女子差別撤廃条約の選択議定書といって、日本の国内で全部手を尽くしてダメな場合は国連に訴えることができて、調査

してくれるとか、日本の裁判所に意見を言うてくれるというような権利がある、選択議定書というのがあるんですね。個人通報制と調査権なんです、それは日本は、まだ批准してないんです。それを是非、私が最高裁にいくまでに日本で批准してもらって、是非そういうのも活用したい。そうすることによって日本政府なり企業の本当の姿っていうのが出てくるんじゃないですか。そうしたらまたそれと闘っていくとか、また新しいことができるんじゃないかな、と思って、本当にある意味、楽しみにしています。

今日は男性の方も多いのでうれいんですけども、片方の性が不幸でみんなが幸せな筈はないので、是非関心を持っていただきたいと思います。またさつきもちよつと言いましたけれど、本当に今、就職がなかなかできないんですね。皆さんは分かりませんが、私の周りにいる姪とか甥とかも非常に苦労しています。友達の娘さんとか、本当に派遣しかないのよ、ということがありますので、その元、つまり私たちの周りに、身分差別というか、一番底辺の仕事をさせる人を一番安くこき使う、ということが続いていく以上は、そういうのがなくならないと思います。ですから、未来のためにも、がんばらなアカンなあ、と思ってやっていますので、今後ともよろしくお願いします。どうもありがとうございました。

司会 どうもありがとうございました。大変有意義なお話を承ることができたと思いますが、せっかくの機会ですので、何かお聞きになった皆さんの方からご質問とか、あるいは感想を述べていただくだけでもよろしいのですが、時間はまだ十分ありますので、ご発言をいただければと思います。いかがでしょうか。素朴な質問で構いませんから。

質問者 同じ会社の女性の方々は応援してくださった、という話を聞いたんですけども、そのとき会社のその部署の男性というのはどういう反応を示されたんですか。

白藤 いろいろです。最初調停申請しましたときに漏れ聞いた話では、ある部署の部長が「ウチの会社の女性はあんな賃金安いんか」とか言った、という話を聞いたり、なかなか直接にははばかって言ってくれないので、直接的には分からない

んですけども、テレビや新聞でよく報道されますので、明るい感じに受け止めてくれている、というのもありまして、最初の頃は「テレビ出てたねえ」という感じの反応だったですね。でも判決の後は、なかなかいろいろ複雑でして、一番多いのはやっぱり無関心を決め込む、という形ですね。だから男性と直接この裁判のことで話をできる、というのはなかなかなくて、一回だけ、さつき二〇〇〇年の九月のニューヨークの女性会議に行ったときにちよつと出たんですけど「白藤さん英語喋ってましたね」って言われましたけど、そういう感じです。返事になってますでしょうか。応援しているとかいじめられるとか、その両方とも直接はないんです。それより悪いかもしれないですね。無関心を装うという感じです。直接の上司も、本当に無関心を装ってますね。白藤さんが会社とやってることでしょう、僕は直接関係ないで、みたいな。

司会 ありがとうございます。他にどうでしょうか。

質問者 判決のロジックがいまひとつよく分からないのですが、昭和四〇年当時は公序良俗違反とは言えない、と仮にしたらとしてもですね、現在までの十数年分の差額賃金の損害賠償を請求すると一億六千万積み上げてらっしゃるわけですから、少なくとも均等法施行以降は公序良俗違反になってるとかね、そういったようなところについてはどういうふうに言及されましたか。

白藤 私たちの判決以降に、ご存じのように野村證券の判決とかもありましたし、一九九九年の一二月ですか、二〇〇〇年四月から施行の改正均等法では禁止規定になったり、というふうなことを使ってされてると思うんですけども、詳しくは後ほど宮地弁護士の方からきちんと解説していただけたと思います。すみません。

司会 法律論は後で真打ちがご登場になりますから。他にどうでしょうか。本当に感想程度でも結構です。

白藤 是非感想をお願いします。大阪に帰ってみんなに言いますので。

質問者 本当に感想になっちゃうんですが、女性差別をすぐなくさなくてもいい、っていう態度は弱腰な態度だと思いま

した。もし差別を黙認するようなことがあったら、自分がその差別の担い手になるわけで…。

白藤 水を差すようなんですけれども、一昨日第八回目の裁判弁論がありまして、そのときに同志社大学の学生さんがいつも傍聴に来てくれて、その彼がすごく応援してくれてるんだけど、お友達に、私たちの判決のことをカレー屋で話したんですって。それで「よう分かれへん」って言うから「判決文読んでや」って言われたので読んでみたら、「ええんちゃう、別にこれで普通やん」みたいな反応で、その同志社の応援してくれてる方の彼は、ガーッって思い込んで熱心に応援してくれてたんですけれども、ふと立ち止まって悩んでいる、という目付きになって、なかなか難しいなあ、と思ったんです。やっぱり本音の率直なところから出発しないと分からないし、これだけいらっしゃる中で「みんなそうやん」と思う人もきつといるだろう、と思うんですけど、時間がないので議論はできませんけど、そういう方がおられたら是非聞かせていただきたいと思います。

質問者 本日はご講演ありがとうございました。まず率直な感想になるんですけど、とにかく自分の感じとしては悲しい話だし悔しい話だとそちらも思いでしょうし、正直言って結構ふざけるな、と腹が立ったという側面もあります。

あと質問なんですけど、日本の男女差別は世界中から非難されてる、とパンフレットに載っていたんですが、他の国については分かりますか。たとえばアフガンでしたらタリバン政権は女性に教育を受けさせないとか、買い物以外で外出するなとか、日本よりはるかにひどい差別をやってたんですが、それ以外に何か、他の国の男女差別とか知っていたら教えていただけますか。

白藤 北京の第四回世界女性会議に行きましたときに、それは九五年の九月ですが、ちょっとお答えになるか分からないんですけど、私たちは、日本のような進んだ先進国、経済大国の中での男女差別というか、賃金格差ですよ。たとえばインドのように、持参金少なかったら焼き殺すとか、そういうふうなことはないわけですよ。すごくある意味心配した

んですよ。まあ言ったら贅沢な話じゃないか、みたいなのを。特に北京で開かれるアジアの人がたくさん来る女性会議で、どんなふうを受け止められるだろう、というふうに思っていました。七〇人ぐらい入る教室を借りてワークショップをやったんですが、一〇〇人以上来てくれまして、大盛況だったんですね。

もちろんアジアの人が多かったんですけども、オーストラリアの人もいて、労働組合は何してんねん、みたいな意見もあったりしましたし、その中ではバン格拉デシュやインドの人が多かったです。オーストラリアの人が言っていましたけれど、やはり日本がこういう労働政策というのを世界へ垂れ流している、と。せつかく労働組合運動でがんばっているのに、日本の経済成長を考えると、そういう労働政策というのが外国へ輸出されて自分たちは困っている、とか。それからバン格拉デシュの人なんかでも、形態は違いますが、こういう女性差別というのは根は一緒じゃないか、と言ってきて、私たちがすごく心配していたようなことが、逆に知識不足というか、そういう感じでものすごくうれしかったんですよ。

そのときに中国人の、大学の先生のようにしたけれども、資本主義というのは常に経済成長のために最低層の働き手で経済成長を遂げる、と。アメリカは移民を使い、中国は農民、日本は女性だ、って言われたんですよ。だからそういう位置づけかな、と思って。イスラム世界のまた違った、本当に人権の問題だと思いますが、そういう世界はもつと困難なことがもちろんあるんですけども、やはり今いみじくもおっしゃった、女性差別は人権の問題、というのが、阿部先生にお聞きしたら、一九九三年の世界人権会議で初めて確認された、というんですよ。だからまだそんなに古い話じゃないんですね。だから本当に女性の権利は人権、人としての権利、という、それが、私たちがやっと目覚めた頃に始まったか、というのも思うところがあるんですけど……本当に話をすれば、差別を受けている人同士っていうのは、話は分かって下さるようですね。だから形はいろいろあって、私も本当に知識不足で全然お答えじゃないんですけど、気持ちとしてはそういう感じです。

質問者 二つ質問があるんですけど、労働組合に掛け合っても対応してくれなかった、というときに、女性だけで小規模

でも労働組合を作ろう、という動きはなかったんでしょうか。

白藤 それは一つの希望ではあるんですけどね、可能は可能なんですネ、作ろうと思えば。実際、京都で裁判をしている京ガスの屋嘉比さんという人も、やはり会社の組合と違う女労組という組合を作って対応しておられる、というのも私たちの近くにおられますし、労働組合作りたいねえ…というのも、特にILOなんか行きましたら、労働組合という名前でない、報告書を正式に受け取ってくれないんですよ。だからそういうときにも考えたんですけども、やはり力不足っていうことですかね。ちよっとそこまでは至っていません。

質問者 あと一つは、失礼かもしれないんですけど、過去一〇年分の差額賃金の慰謝料で約一億六千万円の請求、とあるんですけども、確かに女性差別された結果仕事ができなかったから給料がもらえなかった、ということは理解できるんですが、労働に対する賃金としては適正なものだった、ということはないんでしょうか。

白藤 一億六千万円というのは、半分が慰謝料なんですネ。日本は慰謝料っていうと一〇〇万とか一五〇万とかいうのが常で、私たちの裁判では受けた精神的苦痛をもっと加算されている、ということとそれだけの金額になっているんですけども、私たちの裁判というところでいうと損害賠償請求ということになるので、どうしてもお金になるんですが、仕事を与えてくれなかったことに対しての怒り、というのもあるんですよ。

それはさつきも出てましたけど、仕事をさせてほしい、と。勤続も一〇年以上になりましたら、今年入った男性よりはその課の中については知っているわけですよ。やはり日常業務じゃなくて「仕事しないから昇給しないんだよ」っていうのなら、仕事をさせてくれ、と。それでかなり言って、仕事を取ってきた、という面もあります。男性がたまたま転勤して空いたりとか、っていうのを、できます、という形で取ったり、それをちよっとずつ広げていくとか。

でもそれはやはり長続きしないですね。制度として女性にそういう仕事を積み上げていく、というふうにしてくれないと。

会社の仕事は自分では取れないです。そういう、課の中で取れるというものもありますけど、きちんとした形で仕事の分担というのは、全て会社が決めることなので。もう一つの方は仕事の差別。三〇歳になっても四〇歳になっても……まあ私はちよつと違いますけど、お茶汲み、コピーというのは、本当に人権無視だと思うんですね。そういうのは一方の主張としてあるんです。

質問者 すいません、失礼な質問をして。ありがとうございました。

白藤 いえいえ、全然失礼じゃないです。

それからさっき向こうの方が言っておられた……。住友電工の場合だけ、会社は非常に賢くて、私と西村さんをちよつとず上げてます。それはやはり今の世の中で、やりたいと言っている人を働かせないというのは、誰が見ても会社にとって損ですよ。私たちはやらせてくれと言っているわけだし、会社も全く一〇〇パーセント裁判対策ですけれども、社内の昇給というのがあるんですが、一刻み二五〇〇円です、それをちよつとずつ上げてます。裁判を私たちが起こす以前は、全部で一級から七級まであったんです。非常にローカルな話ですけど。それで、女性はずとえ定年までいたとしても五級にならなかったんです、裁判を起こす前は。でも今は私は七級に行っています。それはもう一〇〇パーセント裁判対策です。仕事もなかなかキツいんですけども、そういう形で、括弧付きの是正を会社はやってきています。

司会 ありがとうございます。他にいかがですか。

質問者 感想というか思い出したことなんですけれど、三年前高卒で入社した女の子がいて、地方の地元なんですけど、信用金庫に内定したんですが、そこで口頭で「結婚したら辞めてもらうから」というようなことを言われ、その子もそれを了承していて、どうして了承したの、と聞いたら「結婚したら辞める気だったから全然構わない」と言ってる。あと会社員ではなくホステスの友達がいるんですけど、将来のことを喋っていて「今はホステスをやって稼ぐけれど、将来は結婚して辞

めてスーパーかなにかでパートをして暮らすんだ」と言っていて、そういう考えの子もいるんだな、と驚いたのと、そういう考えをもたらす要因というのはやはり社会にあるのかな、と深く考えたことを思い出しました。以上です。

白藤 たぶんそのへんのことは、きつと宮地先生が具体的なことも含めてお話されると思います。実際はそうですよ。ほんの五、六年前でも、私の課の女性が「結婚します」と課長に言って、別に辞める気全然ないんですよ。今度結婚します、と言ったらてっきり辞めると思って、「辞めません」と言ったら「エッ、彼は了解してるのか」って言ったんですよ。ですからそういうレベルのところがまだまだあると思います。ですがそれをちよつとでも外に出してほしいな、と思いますけど、でも結婚しても働きます、と言ったらきつと雇われないと思うんですよ。だからとりあえず就職して、そこでまたちよつとがんばってみるとか。

質問者 裁判所に訴えたことによって、会社から不当な意趣返しのようなものはありましたか。

白藤 原告の環境でそれぞれなんですけれどもね、すぐく配置換えされたり、という人もいるにはいるんですが、やはり会社もバカじゃないんだから、というか……。無関心というのがやはり私たちにとっては辛いことですね。だから無関心を装わせる、という会社の雰囲気作り。それと、先程申し上げたように、今も女性の総合職の採用の仕方を見ると、原告一人についてはちよつとずつ上げて、それにつれて同年代の女性も全体としては上がっているんですけども、やはり女性全体の扱いとしては、キャリアを積ませるという立場ではなかなかないですね。そういう意味では、裁判を起こしているけれど、会社は全然大丈夫でくれない、という、意趣返しとまでは言いませんけれど、答えてくれない、ということでは私たちはすごく不満に思っているところです。目に見えてのイジメみたいなものは、私の場合はないです。

司会 どうもありがとうございます。お陰様でだいぶ活発に学生諸君からの発言がありましたので本当によかったと思います。今一度白藤さんに拍手をお願いいたします。

白藤 最後に一つだけ宣伝をさせていただきます。私は今日言い残したことが、いっぱいあります。それで来年には九年ぶりに女子差別撤廃委員会での日本政府レポートの審議がありまして、それにまたワーキング・ウイメンズ・ネットワークともどもでかけていく予定で、そういうお話とかについては、十二月一四日に、第三回、シンポジウム形式でありますよね、そこにも住友電工の、さつき出てました西村かつみがお邪魔することになっています。こちらの方にも是非たくさんお越しいただくようにお願いいたします。ありがとうございます。

司会 テレビにも出て参りましたが、この訴訟を担当しておられる弁護士の方、宮地光子さんにご登壇をいただきます。阿部先生のメモによると、主に職場での女性の人権擁護のための活動を一貫して行い、日本の代表的な弁護士さんである、というご紹介がありますが、私は、自分の領域で恐縮なんですが、ある消費者問題の集まりでも宮地先生と一緒させていただいた記憶がありますので、つまりは社会的に弱い立場にあられる方のために大活躍をされている先生である、というふうに申し上げてよろしいと思います。主な著書に、明石書店から出ておりますが『平等への女たちの挑戦』という本もお書きになつておられますので、興味のある方は是非ご覧いただければと思います。それではお願いします。

宮地 どうも皆さんこんにちは。ご紹介いただきました弁護士の方、宮地です。私は弁護士になつて二年目ぐらい、ですから大学のキャンパスにいたのは今から三十年ぐらい前だと思ひますけれど、当時法学部の女子学生は、五十人ぐらいのクラスに一人、二人ですから、先程久保先生と、神奈川大学の法学部の状況としては三割ぐらいが女子学生でいらつしやるという事で、私の当時置かれた状況を思い起こしていただくと、先程白藤さんが、住友電工の総合職の女性のパーセンテージを言ったのを聞いて、似たようなもんだな、と。当時の法学部の女子学生というのは、本当に数パーセントの居心地の悪さというのを体験してきたわけですから、私自身は弁護士になつてこれをやる、と決めていたわけではありません。先程石川先生からご紹介いただきましたように、一時期消費者問題にかなり取り組んだこともございます。ただ、そういう

中でなぜ女性問題を、現在かなりの比重でやるようになってきたかという点、ある意味では目の前に傷つき悩んでいる女性たちがいたからだ、ということだと思います。それをやる人が極めて限られていた、というのも事実です。でも私自身は女性たちの悩みと真つ正面から付き合ってきて、本当に私自身が教えられたという気がいたします。

この一月から、今皆さん方のお手元に資料として配付していただいているのかも分かりませんが、女性共同法律事務所という点で、女性の弁護士ばかり三人で、女性の方の権利侵害を中心に扱っている、と決意して事務所をスタートさせました。先程皆さん方のご質問を聞いていて、私自身の今の日々の仕事と照らし合わせて非常に興味深く思いました。今、私のところに来られる女性の相談者がですね、いずれもが性別役割分担の、ある意味の被害者です。どちらもがハッピーではないんです。

どちらもが、というのは、一方は働き続けてきた女たち、あるいは働き続けようとしてきた女たち。白藤さんの先程の悩みはそうです。もう一方では、先程、私の周りの女性たちの意識、ということで女性の方が発言しておられましたけれども、結婚したら辞めんねん、お金貯めたら辞めんねん、というふうに思っていて、性別役割分担を是としてこられた女性たちが、むしろ、日々の相談件数からしたら多いです。それはどういうことで来られるかというと、離婚です。正直言うと離婚事件でご相談に来られる方は、圧倒的に性別役割分担を是としてこられた方。働き続けてきた女性たちの離婚事件というのは極めて僅かです。離婚のときに困難に直面するのは、性別役割分担を是としてきた女性たちです。たった一〇万円の生活費を夫から支給されるのにどれほどの困難に直面するのか、ということ、弁護士のところに相談に来られて愕然とします。

つい先週私が相談を聞いた方は、ある東京の大学の大学院まで出られた方でした。結婚退職して、ある医師と結婚された。だけどその医師についてというのが、すごいマザコン。もう一挙一動実家を仰がないと決断できない、ということで彼女は失望して実家に戻るわけですけども、そのとき出てきたのが兵糧攻めです。生活費を一切送らない。それと、その男性が依頼し

たんじゃなくて、男性の父親が依頼したと思われる某男性弁護士から、本当に脅迫じみた内容証明が彼女の方に送られてきました。家事放棄して、医師という社会的に極めて重要な職業に就いている夫の世話を放棄して帰った妻に、いろいろ言う権利はない、というような内容証明が送られてきたわけです。それで私は彼女にいろいろアドバイスしたんですが、私が本当に悔しい思いをしましたのは、私が弁護士としてあなたのために活動して差し上げるためにはこれだけの費用がかかりますよ、って申し上げたら、彼女はその費用すらも払えなかった。だから私に依頼するのを断念するしかない、と電話してきました。大学院を出た女性が医師と結婚して、放り出されたときには弁護士に依頼する費用もない、という。私は彼女に、法律扶助を使うという方法もあるから、とにかく諦めないでなんとかしたら、って言うんですけれど、これほどお金を持っているというところが人間の存在を傷つけるのか、というのは日々直面しています。

それからもう一つ、先程のご質問の中で、各国の女性の権利侵害との関わりで、今日日本の女性たちが職場の中で受けている権利侵害がいったいどうなんだろうか、ということ、たとえば、確かに賃金差別を受けたかも知らないけれども、仕事自身はそれに見合う仕事だったんじゃないだろうか、というご指摘があったんですけれども、そのご指摘というのは素朴な疑問ですごくよく分かります。私自身も、恐らく日々女性たちの悩みに直面していませんでした。単純な仕事してたんだからそれでいいじゃない。だけど私が今そう思わないのは、職場の中、組織の中では、仕事を与えられることによって、人間というのは評価されていくわけですね。ポストを与えられることによって人間として評価されるわけです。まさに仕事とかポスト、どういう役職に就くか、というのは人間の存在そのものなんです。

それを脅かされたときにどうなるか、ということなんですけれども、私がずっとご相談を受けているある女性は、勤続四年です。ですからちょうど平成元年の入社ですよ。まさに均等法施行後の入社の人です。某アパレルメーカーで仕事をしておられて、デザイナーとしてそれなりの、ご自分自身は専門職的に、本当に愛社精神を持って仕事をしてきた、と自負

しておられる方ですけれども、私のところに相談に来られたときの最初の質問は「先生、今辞めて、裁判するのに不利になりませんか」。辞める決意をしたところで来られたんですね。

なぜ彼女が辞める決意をしたかというところ、彼女は仕事ができなくなっていた。なぜ仕事ができなくなっていたかというところ、彼女は本当にすごい愛社精神で、デザイナーとして会社のためを思っているいろいろな新製品を考え、海外にも出張し、本当に一生懸命やってきたと思うんですね。ところが、自分より後輩の男性がどんどんどんどんポストが上がっていく。先程白藤さんが言っていたように、会社から支給される賃金というのは、どこの企業も今は資格制度というのをもっていますから、何級、何級という資格があつて、その資格が上がらないと上へ行かないんですね。

その会社は歴然とした男女差別があつて、女は絶対四級止まりなんです。五級に行かないんです。それはなぜかというと、部の独立採算性というのがあつて、人件費は五級になると一にカウントされるんですね。四級だったら〇・二なんです。で、部の独立採算性ですから、人件費を安くしたら利益が上がっていることになるわけですね。そうするとこういうことが起こるか、というと、人件費を安くする、安く上げることによって、自分のところの部ががんばっている、ということにさせるわけです。そうするとそこでこういうことが起こるかというと、女を全部四級以下にする。彼女はずっと四級以下に止め置かれて、かつそういう体質ですから、企業の中はセクハラ体質が蔓延しています。一定の専門職的な仕事をやりながらも、昇格しようと思うと、男に気に入られないといけない。コピーを嫌がらずに取る、宴会になったら女はバラけて座ってくださいと言われて、男の横に座る、ご機嫌取る、そうやって初めて女は上に上げられる、というセクハラ体質なんです。かわいい女の子にしか価値を見出さない、というね。

それで結局彼女は、そういう中で、彼女の口から出た言葉ですけど「会社に行くことはホステスになるような気分させられる」。その中で彼女は仕事ができなくなつて、机に向かうだけで涙が溢れてくる。精神科に通うようになって抗うつ剤

を打って、やっと仕事に就くようになるんですね。ところが次第に抗うつ剤の副作用が出てきて、妊娠もしていないのに、乳房からお乳が出てくる。ものすごい眠気を催す、それで耐えられないから昼間寝ていると、上司から、昼休みの時間なのに「机の上で寝るな」と叱られる、ということ、もうパニックのようになって私のところに相談に来られたんですね。

言い出せばキリがありませんけれども、性差別というものの被害の本質というのは、私はやはり人間の存在そのものを否定することだと思っんですね。セクシャルハラスメントもそうですし、そのことの重大さをどれだけ多くの人たちに気付いてもらえるか、ということが、やはり性差別を考えるときの原点だと思いますね。女性も人間なんだ、っていうフェミニズムの原点なんですけれども、私は日々弁護士活動の中で、傷ついた女性たちを目の前にして、その思いを新たにしています。

前置きが長くなってしまったんですけれども、今日皆さんにお話ししなければならないテーマは、先程白藤さんの話にあった住友電工事件判決です。皆さん方にご理解いただきたいのは、住友電工判決というのは、男女賃金差別裁判の中の一つの判決ではありません。だけど非常に重要な問題を孕んでいる判決です。一方で皆さん方、特に法学部の学生さんの場合は、あれ、男女賃金差別裁判って勝ってるケースも結構あるのに、なんで住友電工、こんな全面敗訴ってなってるんやろか、とか率直な疑問、たとえばコース別管理でも野村證券にちよつと勝つたりしているやないか、と、一体それがどこからくるんだろうかと頭がごちゃごちゃしておられるんじゃないかな、と思います。そのごちゃごちゃを少し整理するお助けを最初にして、その上で今、本当に職場の男女平等を実現するにあたって司法の限界、我が国の限界というのがどこにあるのか、ということ、弁護士としてこういう事件を担当している中で、いま最も課題として心の中に抱えていることは何なのか、というあたりをお話をしたいと思います。

最初の話はちよつとレジュメをご覧いただかないと非常に分かりづらいかも知れませんが、男女賃金差別の到達点、と

いうことで、これまでの裁判例のうち、男女賃金差別裁判で刊行物に掲載されている判決はほぼ網羅したと思います。それを項目ごとに整理してみました。どんなところで裁判所は原告の請求を認めて、あるいは認めていないんだらうか、ということです。

一つの括りは「初任給格差」です。初任給で男女差別をしてはいけない、というのは、これはもう労働基準法が制定されたときから行政通達で出ていたことですが、この初任給差別の事件が、なんと平成八年の段階でも出ているんですね。石崎本店事件です。なんで平成八年にそんな初任給差別の事件が、ということなんですが、これは原告は中途採用者の女性ですけれども、昭和五六年に入社しまして、その時点で明らかな初任給格差がありました。これはどういふことかというところ、男性は中途採用者であっても年齢を考慮して、初任給に一定のプラスをされたんですね。ところが女性には、何歳で入社しようと高校卒業直後の初任給しかもらえない、ということを出発するわけです。その後、その初任給格差がずっと是正されない。労働組合と妥結する賃金というのは、全部初任給に定昇あるいは定率というふうになりますから、初任給格差っていうのがずっと是正されないできたわけですね。それに対して裁判所はなんらの合理性がない、ということで、ほぼ原告の請求は100パーセント認めています。だからこれは勝ってる部分ですね。

次の「賃金規定の制度上の差別」、これも勝ってる場所です。これは賃金規定の中に、そもそも男、女っていう表示がある、という、これはかなり古いタイプの差別だったわけですが、昭和五〇年に秋田相互銀行事件。男女賃金差別裁判の一番最初は、大体これの解説から始まります。これは男女で、年功序列で何歳になったらいくら、何歳になったらいくら、という年功序列型の賃金体系が、二つ表があるわけですね。それが男・女になっていた。これは明らかに違法で、これも勝っています。

平成の時代になると、少し差別は巧妙になるわけですが、三陽物産事件というのがあります。ここは実は、元々は

男・女の二本立ての賃金体系だったんですが、それは男女差別だ、と昭和五〇年に秋田相互銀行事件で判決が出ますから、何を考えたかというところ、世帯主かどうか、転勤の可能性があるかどうかで二つの表を作ったって言うんですね。世帯主で転勤の可能性のある人は高い、非世帯主で転勤の可能性のない人は低い、というふうにしたんですが、実は男は世帯主でなくても高い表だったんですね。要するに女性が適用されていた非世帯主で転勤なしの賃金体系は、二六歳で頭打ちの賃金体系だったんですね。結局裁判所は、これは実質的には男女の別立ての賃金体系で、これは違法だ、というふうにしました。

それからまだあります。この賃金規定の制度上の差別というのは結構残っているものだな、と思いましたのが、昨年の五月に、岡山地裁で内山工業事件というのが判決が出ています。これは内山工業というゴム製造会社ですけども、昭和五六年から平成七年までの長きに渡って、勤続給の一表を男子、二表を女子にしていた、ということで労基法四条違反の不法行為を認めて、これはかなりの賠償額を命じていますね。女性一九名が原告だったんですが、総額二億一千万円。こういう数字を見ると、逆に言うと企業は男女差別することによって二億一千万円経費を節減していた、ということになるわけですけれども、未だにこういう事件があったということです。でも、この賃金規定上の男女の適用の差、というのは、もうかなり裁判では勝つことがはつきりしています。

次に三番目です「年功序列型の昇格について」、これもほぼ勝っている部分です。これは何かというと、先程白藤さんが言っていたように、今はどこも、大企業は資格級が上がらないと賃金が上がらない、というシステムですね。で、昇格の判断の為に建前は査定をする。まあ、学校でいうと内申書のようなものです。ところが日本の人事考課というのは、本当の意味の人事考課となっていないで、結局は男性は年功、年齢と勤続年数で上げていくというのがほとんどのパターンだったわけです。そういう意味では日本型年功序列賃金制度というのが歴然としてあったわけですが、その中で女性はおいてけぼり、

枠外に止めて置かれたケースについて、女性たちが立ち上がったケースですが、これがいくつか出ています。

一番早くは公務員の鈴鹿市役所事件ですが、一番は、男性は一律昇格していて女性は排除している、ということで昇格差別を認めて原告の請求をほぼ認めました。ところが二審は、これはかなり明らかな昇格差別だったんですが、それでも裁量の範囲、ということで鈴鹿市を勝たせて、最高裁に行って、ほぼ一番を基準とする和解が成立しています。それから次に社会保険診療報酬支払基金ですが、ここもかなりはつきりした、男性は何年経ったらこの等級、ということがはつきりしていたケースですけども、女性を排除していたので昇格差別を認めました。それから芝信用金庫事件、これは皆さん、ごく最近も報道を聞かれたんじゃないかと思いますが、ついこの間最高裁判所で和解が成立しましたが、一審が出されたのが平成八年の十一月二七日東京地裁でした。これも男性は本当に年功的に昇格していった。ここは組合間差別、第一組合、第二組合の組合間差別があったんですが、この組合間差別を是止するときに、男性だけは是正して女性は是正しなかったとか、もうかなり露骨な男女差別がありました。たとえば男性は試験制度があったんですが、試験制度で試験に合格していない男性も、男性は昇格させたり、もう本当に男性は年功のみで昇格させている、ということがはつきりしていたケースで、女性に対する年功的な昇格を認めていなかったということで、昇格差別を認めて、しかも地位確認、というのは要するに何級の地位にあるかということを確認する、という、いわゆる賃金規定上の資格の地位確認も認めたんです。

ところが、この事件で実は、後の住友電工に連なるような不当な判決が理由の中でなされていました。あまりそのことは知られていないんですが、私はこの芝信用金庫事件の東京地裁判決が、住友電工判決にも影響を及ぼしているんじゃないか、というふうに思っております。というのは、この芝信用金庫事件で、女性たちは昇進昇格の年功序列型から排除された、ということだけじゃなくて、仕事差別についての慰謝料を請求したんです。仕事を与えられてないということは、先程申しましたように、人間の企業の中での存在価値そのものを否定されるに等しいわけで、男性並みの仕事を与えられないことの苦

痛というものに対して慰謝料請求をしたんですね。ところが仕事差別については、裁判所は請求を認めませんでした。その理由は、ちょっと長くなりますが、判決文を引用しますと、

「金融機関にあつての男性職員と女性職員に対する職務配置上の取扱いが異なっていたのは、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り、そのほかこれまでの日本社会のそれぞれの時代における女性労働者の社会的役割担および主婦としての役割担についての考え方が大きく影響していたのではないかと考えられる。以上のとおりであるから、被告が原告らに対し、融資受付および得意先係に配置しなかったことをもつて、被告は原告らが女性であることを理由に差別的職務配置をしていた、と言うことはできず、融資受付および得意先業務は常時顧客を相手とした業務であるから、顧客との関わりの中で業務を遂行しなければならない、という、内勤業務とは異なつた外勤業務としての特質および高度な業務知識を兼ね備えていなければならないことや、前述した女性職員の勤務時間、女性労働および主婦としての役割分担との時代的制約の中で考慮・判断されるべき問題であつて、原告ら女性職員を融資受付および得意先係に配置するか否かは被告の高度な人事政策事項に属し、男性職員を右のような職務に配置しながら原告らをそのような職務に配置しなかったことを以て、直ちに被告が女性であることを理由として差別的職務配置をなしてきたものと断することはできない。」

ここで「時代的制約」という言葉が出てくるわけですが、明らかな男女的職務配置も、要するに女の主婦的役割の制約の中で判断されるべき高度な企業の裁量事項だ、ということ、勝利判決の中に隠れるように忍び込まれてきたのが、この仕事差別を容認する、裁判所のロジックです。

この芝信用金庫事件は東京高裁判決が平成二二年に出ておりますが、これも一審判決をそのまま維持しています。先程の仕事差別を容認した点も、高裁でも全く変わっていません。これも維持されました。ですからここでポイントとして押さえ

ていただきたいのは、年功序列型の昇格から排除することについては、裁判所は女性差別を認めるけれども、仕事差別の点は、住友電工事件判決が出る以前の平成八年のときに、時代的制約論が判決の中に展開されています。この芝信用金庫事件の原告もちょうど昭和三〇年代、四〇年代入社した人たちですね、白藤さんと似たような年代の人たちですが、ここで時代的制約論というのが展開されています。

それからもう一つの括りは「同一労働」、「同一価値労働」についてです。男性と同じ仕事をしていたり、あるいは同じ価値の仕事をしていたら男性と同じ賃金を払え、という原則について、裁判所は結論として認めてきています。ただし、採用区分が問題にならない事案です。企業が採用区分の違いというのを主張しなかったケースについてです。

早くは日ソ図書事件というのが有名です。これは日ソ図書という、当時のソ連の書籍を輸入する書店の店長をやっておられた女性なんですけれども、退職直前になって自分の賃金に疑問を抱いてですね、それはなぜかという店長なのにどうも部下の男性よりも賃金が低いのではないかと疑問を抱いていた。それで退職前に思い余って尋ねてみたら、自分の部下より自分は五万円低かった、ということで、たかが賃金されど賃金ということで、退職後に裁判を起こされたケースですけれども、裁判所は彼女の職務内容と部下たる男性たちの職務を克明に分析しまして、職務内容、責任、技能等が男性と同等になった時点以降の賃金格差は違法である、ということで認めております。

それから塩野義製薬事件、これは私が担当した事件ですけれども、塩野義製薬で、大卒の薬学を出た女性なんですけれども、企業の弁解によると、当初彼女は補助職として採用した、と。ところが頭角を現して男性並みの、いわゆるプロパー職と言って、医師とか薬局とかに新製品を売りに行ったり、あるいは新製品の開発・販売そのものを担当する製品担当者というポストに就くようになったんですが、ところがそういう仕事に就いてもなお、補助職の賃金を適用していた、というのを裁判で企業が自白したケースです。これについて裁判所は、やはり職種、仕事の量、および質が男性と同じになった段階で

賃金のは正義義務が発生する、ということ、塩野義はその正義義務を果たしていなかったとして損害賠償を命じました。

それから昨年ですけれども京ガス事件について、京都地裁が判決をしています。これは原告は事務職です。先程の日ソ図書は、比較対象の男性は仕事異なりますね。塩野義製薬は比較対象の男性は、仕事は同じです。京ガス事件では、比較対象の男性は仕事違います。原告は内勤の事務職です。比較対象は監督職、これはなにかといいますと、京ガスというのは道路でのガス工事をする会社です。大阪ガスのいわゆる下請けとして道路工事をする会社ですけれども、監督職というのは現場で道路工事をする工師という男性たちがいるんですが、それを監督する仕事です。

片や原告は事務職なんですけれども、道路工事をするに当たって積算とか入札のための見積もりとか、非常に高度な経験を要する内勤業務をやっていたんですね。ある意味では監督が現場で道路工事をするとしたら、彼女は図面上で道路工事を想定して積算をしていく、それで見積もりをして入札をする。それでできた仕事の、検収といって代金請求を大阪ガスにする。でき上がりの仕事も現場の写真なんかをチェックして、彼女が全部点検していく。だからある意味では現場で道路工事をするのか、部屋の中で道路工事をするのかの違いぐらいしかないわけですが、会社の方は、男は汗水垂らして大変な仕事をしている、他方原告の仕事は補助的な単純な仕事だ、と言い募ったわけですが、京都地裁は会社の弁解を認めずに、職務の価値に格別の差はない、という判断をしました。これには森ます美教授という、私たちと一緒に職務の価値分析をカナダのオンタリオ州に調査に行った先生ですが、森ます美先生の鑑定意見書が一つの基盤になって、職務の価値に格別の差はない、にもかかわらず、女性であるということ、一律に低くしているのは違法だ、ということで差別が認められています。

それで、次が先程白藤さんが説明されました、今、男女賃金差別裁判での壁になっている部分です。「男女別コース制」です。要するに採用区分から違うということで、男を比較対象にできないという、そういう枠組みを裁判所が作ってしまうと

いう問題です。実は住友電工事件というのは平成二二年の七月三十一日の判決ですけれども、それより以前に、日本鉄鋼連盟事件で既に男女別コース制について判断が出ております。これは鉄鋼連盟という、いわゆる業界団体ですけれども、そこがやはり女性の採用は定型的・補助的な業務を想定して採用したというふうに、裁判になってから弁解してきた事案ですけれども、男女別コース制が争点になって判決をしたんですが、男女別コース制の部分は全面敗訴しています。東京地裁は、昭和四四年ないし昭和四九年当時においては公序良俗違反とは言えない、ということを書いてあるわけですね。この判決が出された年である、昭和六一年に均等法が施行されています。判決はそのことを理由にしているわけですね。均等法が施行されたけれども、均等法でも募集・採用の平等というのは、当初努力義務にしか過ぎませんでした。均等法ですら努力義務である、いわんや均等法施行以前に男女別採用は違法だということの公序は成立していない、それから企業は大きな採用の自由を有している、ということを経由して、この男女別コース制の部分は全面棄却だったわけです。

私が白藤さんたちから悩みを聞かされて、婦人少年室に調停申し立てをしてそれでもダメで、次に裁判する、といったときに、実はこの判決を知らなかったわけではありません。裁判所がこういう判決を再び踏襲する可能性というのは高いと思いました。そういうときに弁護士として一体どういう決断を迫られるんだろうか、ということなんです。一つの方法は、やっても無駄だということで、依頼者に諦めることをアドバイスする方法。もう一つは、その依頼者の悩みとことん付き合うことだと思います。私自身は後者を選んだことになります。それは、この日本鉄連の判決に、私自身は本当に説得力がないと感じていたことと、彼女たちの悩みがもし日本の社会で解決できなかったら、日本の社会の中で男女差別は永遠になくならないだろう、と思ったからです。だから彼女たちが自分たちの訴えをこのまま泣き寝入りさせたくない、と思ったときには、弁護士としてとことん彼女たちの悩みに付き合おうと決心して、裁判を出したわけです。

正直言いますと裁判の中ではですね、この日本鉄連事件の、こういうひどい判決も乗り越えられるんじゃないか、と一瞬

思ったぐらいです。裁判長は住友電工の人事担当者の訊問のときにですね、反対尋問でいろいろこっちは攻めてですね、まあ要するに「女やから何も期待していない」ということがかなり浮き彫りになってきた。そうしたら裁判長は、最後に補充尋問をですね、「あなたは一体原告にどうしろって言うんですか」っていうぐらいの質問をしたんですね。裁判長もやっぱりおかしいって思ってるんじゃないか。

その裁判長がああいう全面棄却の判決をするわけですから、私は正直、一時期人間不信になりました。先程のご質問で、昭和四〇年代は公序良俗違反にならないと仮定しても、その後均等法が施行されてもずっとそのままなのか、という素朴な疑問を出しておられたけれども、実は私たちは是正義務ということの一つの柱にしていました。日本鉄連事件がありましたから。昭和三〇年代・四〇年代に公序良俗違反と言えない、という場合でも、少なくとも均等法施行後の是正義務を企業は果たしていない、ということとその違法性も主張しました。そうしたら裁判長はですね、私たちに、是正義務の具体的な内容を言ってください、と釈明したんですね。釈明するということは聞いてくれる、ということだから、説明したら受け入れてくれるのかな、と思ったら全く是正義務も認めなかった。そのロジックは後で申し上げますけれども、その住友電工事件の判決をそこに引用してきました。その括弧のロジックというのは、先程の芝信用金庫事件のときと非常によく似ています。

「昭和四〇年代頃は、いまだ男子は経済的に家庭を支え、女子は結婚して家庭に入り、家事・育児に専念するという役割分担意識が強かったこと、女子が企業に雇用されて労働に従事する場合でも、働くのは結婚または出産までと考えて短期間で退職する傾向にあったこと、このような役割分担意識は女子の勤続年数の短さなどから我が国の企業の多くにおいては、男子に対しては定年までの長期雇用を前提に、雇用後企業内での訓練などを通じて能力を向上させ労働生産性を高めようとするが、短期間で退職する可能性の高い女子についてはコストをかけて訓練の機会を与えることをせず、定形的・補助的な単純労働に従事する要員としてのみ雇用としてのみ雇用することが少なくなかったこと」

それからさらにですね、

「女子に深夜労働などの制限があることや出産に伴う休業の可能性があったことなども女子を単純労働の要員としてのみ雇用する一要因となっていたことなどが考慮されなければならない。右に述べた諸事情は公知の事実というべきであって、昭和四〇年から昭和五二年までに採用された高卒女子事務職の在職率は、前記のとおり僅か二・七パーセントに過ぎない。被告会社としてはその当時の社会意識や女子の一般的な勤務年数を前提にして最も効率のよい労務管理を行わざるをえないのであるから、前記認定のような判断から高卒女子を定型的補助的業務にのみ従事する社員として位置付けたことをもって、公序良俗違反であるとすることはできない。」

是正義務を否定したロジックは後でご説明しますが、こういうロジックを展開して、公序良俗に違反しない、という判断をしたわけです。それから翌年、同時進行していた住友メーカーの事件ですが、住友化学事件で、同じ裁判官の構成ですけれども、表現も瓜二つの表現で、むしろ憲法の趣旨に反するということを明言しない、後退した判決が出ました。皆さんの怒りが強かったからでしょうね、憲法の趣旨に反すると言っておきながら違法でないとはどういうことかと批判されたものだから、憲法の趣旨に反するということを明言しないで、公序良俗に反しない、という判決をしました。

住友化学事件と住友電工事件の違いは、系列転換試験があったということです。住友電工事件では、一般職から総合職への系列転換試験は、実施されていませんでした。だから原告らは全く系列転換のチャンスがなかったんですが、住友化学は、いわゆる一般職から総合職への系列転換試験というのが、かなり早い段階で実施されていたんです。ただ、女性にはですね、その試験のチャンスすら知らされなかった、ということを私たちは主張しました。しかも彼女らが、ある意味では子育て真っ最中ぐらいの時期に、男性たちはどんどん転換していくわけですね。彼女らは情報を知らされない。気が付いたら男たちは転換していた。それで今度自分たちが転換試験を受けようと思ったらですね、推薦制度になってたわけです。推

薦制度という女は推薦されない。今度は推薦制度が恣意的に運用されていておかしい、と婦人少年室に言いに行ったら公募になったんですが、公募になったらものすごい難しい試験になって、国家資格、それこそ公認会計士や税理士や行政書士などの国家資格を取らないと乗り越えられないような難しい試験にされてしまって、結局転換審査はずっと排除されたまま。私たち、これが男女差別だと言ったんですけれども、それは男女差別的運用の結果とは認められない、と判決は全面敗訴です。是正義務も、異なる採用区分の男女間には是正義務は存在しない、ということで、慰謝料の対象にもしなかったということです。

先程白藤さんの報告にもありましたように、この二つの判決が、かなりマスコミでも大きく取り上げられて批判を浴びました。その影響かと思われませんが、その後出た野村證券事件、これはほぼ同じ事案です。やっている仕事の内容とかには差がありますけれども、基本的に昭和三〇年代・四〇年代の男女別労務管理の違法性を争った事件です。この野村證券事件の東京地裁の判決はですね、昭和三〇年代・四〇年代、男女別採用から始まって男女別労務管理をやっていた企業が、均等法の施行と同時に、総合職・一般職という名前には変えているんですけども、そういうコース別について、「会社のコース別人事制度の導入は均等法が制定施行されるのに対処して、男女のコース別の処遇を引き続き維持するため導入したものに過ぎない」と。要するに女性を一律に一般職に、男性を一律に総合職に、ということで位置づけたので、当初の男女別コース制というのはその後も維持されている、会社が改正均等法後もそれを維持したのは、女性であることを理由に差別をしたものである、改正均等法が施行された平成一一年四月以降は均等法六条違反である、という判断をして、慰謝料だけを認めました。差額賃金は認めておりません。慰謝料額としては、大体一人三五〇万から四九〇万ぐらいの慰謝料を認めています。

皆さん方に注目していただきたいのは、住友電工事件・住友化学事件と野村證券事件と、男女別コース制、男女別採用が

出発点となって男女別労務管理を行って、均等法施行後、総合職・一般職、名称は電工の場合は専門職・一般職ですけれども、これは全く一緒のやり方なんです。にもかかわらず、裁判所の判断はなぜこう違ったのか。

野村證券事件判決では、住友化学・電工判決の批判を考慮したと思いますけれども、大阪地裁と東京地裁では、差別というものに対する考え方が違ってきます。大阪地裁の裁判官のロジックは、原告の白藤さんの今の状況は、過去の結果にしか過ぎない、男女別採用の結果にしか過ぎない、いま日々彼女が苦痛に思っているのは、それは過去の採用の結果にしか過ぎない、現在の差別ではない、こういうロジックですね。それに対して野村證券事件の東京地裁の判決は、過去の差別をそのまま引きずって、企業が今も差別をしている、今の差別に対して均等法を適用するんだ、ということで平成十一年四月以降の差別を認めた。差別というものを日々継続しているものとして見た、ということです。この点では野村證券事件の裁判官の判断がマトモだと思いますが、悲しいのは、企業の人事管理が違法になるのは改正均等法以降にしていることですね。そうしたら、じゃあ旧均等法って一体何だったんだ、企業は守らなくても良かったの、これが上野千鶴子さんの意見書の批判の骨子です。住友電工判決は、均等法がもぬけの殻の、全く役に立たないものであったことを明らかに証明した、ということとで上野さんが批判しているわけです。

今までの話のおさらいですが、これまで男女賃金差別事件には勝ってきたんですが、壁にぶち当たったのは、このコース制です。採用が違えば比較の対象にはならない、という。採用差別というのは司法が踏み込めない、というそのところで壁にぶち当たったわけですね。それを少し乗り越えたのが野村ですけれども。

もう一つの壁は「能力主義のもとでの昇進・昇格」です。先程、昇進・昇格がほぼ日本の賃金体系では年功序列的に行われてきたと申し上げて、だからこそ男女差別は非常に認めやすかったんですが、最近私たちが壁にぶち当たるのは能力主義です。能力主義ということになるとですね、能力が同じだということを女たちが証明したときに初めて勝てるんや、こうい

う枠組みを裁判所は立てます。そうすると、これは裁判で不可能を強いられるようなものなんです。

この三つはいずれも私が担当した事件です。商工中金事件、大阪地裁の平成十二年一月に判決がありました。

商工中金のこのケースは、金融機関が均等法施行後、総合職を選ぶか、一般職を選ぶか、といってコース別管理を導入してきたときに、この原告の女性はかなり金庫から嫌がらせを受けたものの、総合職を選び抜いた女性です。「総合職選んだら大変やで、雪の降る寒いところに行かなあかんし、それこそ海外転勤もあるで、大変やで」と言われて、「それでも、行きます」と言って行った女性なんですが、なんと総合職を選んでも、お茶汲みは依然として続いた。補助的な仕事も続いた、という中で、それこそ私が冒頭申し上げたうつ状態になった女性と同じ状況の中で、私に相談にいられた女性です。

彼女は総合職になったにもかかわらず差別的な取扱いをされたということで、人事考課の差別、仕事配置の差別、それから昇格差別、この三つの差別を裁判所に訴えました。

この事件で裁判所に請求したのは差額賃金だけでも、過去彼女が総合職になってからですから、提訴時点で八年間分ぐらいですかね、八年間の差額賃金が一九〇〇万、大体二〇〇万ぐらいの、同期の男性の標準的な賃金との差額賃金を請求したんです。そうしたらですね、裁判所は差額賃金は一切認めずに、彼女に慰謝料二〇〇万だけ認めました。なぜそういうことになったかというと、彼女が裁判に立ち上がると、金庫は寄ってたかって彼女のあら探しをしました。しかも提訴後、裁判になってから彼女は自分の仕事の中であら探しをされてですね、こんなにミスやった、こんなにミスやった、と裁判所にドロッと資料を出されたわけですね。それを反駁するのに裁判のほとんどは費やされた、と言っても過言ではありません。彼女の事件だけでもロッカーが一杯になるくらい書証が出てきた、というくらいの事件ですけれども、結局男たちと同じだけの能力を持っていたということを証明しなさい、という裁判所の枠組みの中では、ミスをあげつらわれるとそれが立証できない。それでも彼女は、こんな金庫からQC活動で成果をあげたと評価されたりしておりましたので、余りにも人事考課

が低いということで、平成四年の人事考課と、それから平成五年に、総合職であるにもかかわらず補助職に配置されたというところについて男女差別を認めて、慰謝料は命じられたんですが、彼女が昇格していたと認められる証拠はない、と言われたんですね。それはなぜかというところ、男と同じだけの能力であるということを原告が証明していない、そういうロジックで排斥されました。

それからシャープ関係事件。これもですね、採用区分が問題にならなかったんですが、そうすると企業は、一〇年以上前に彼女がやった入力票のミス、こんなミスあった、ということを出してきて、こんな入力すらも正確にできない女や、と。単純労働が正確にできない女が、どうやって企画開発的な仕事をちゃんとできるんや、ということをやかに言ってきて、裁判所はかなりそれに引きずられた。この事件も差額賃金は過去一〇年分で一八〇〇万請求してたんですが、差額賃金は一切認めずに、慰謝料だけ五〇〇万を認めました。彼女が差別を認められたのは、二七年間同じ資格に止め置かれた、級が全然上がらなかったからです。男たちは少なくとも一〇年以上を同じ資格に止め置かれる人はいなかったんですね。そうすると裁判所もこの点は余りにもひどい、ということ、一〇年を超えて同じ資格に止め置かれた部分については差別である、と。しかし彼女が本当に昇格していたと判断できるほどの証拠はない、ということ、やはり企業のミス攻撃の中に、裁判所は足下を掬われてしまった、ということです。

シャープのこの判決は住友電工の数ヶ月前、平成二二年の二月で、同じ年の七月に住友電工判決が出されているんです。同じ裁判官です。ですから同じ裁判官のジェンダー・バイアスを見る上で参考になると思って引用したんですが、シャープのこの事件の特質性は、労働組合が賃金実態をずっと調査して、男女の賃金格差というのは労働組合の資料からかなりはつきりしていたことです。それで私たちはこの賃金格差自体が男女差別を推認する根拠だということで、統計資料から男女差別を推認すべきだ、と言ったんですが、それに対して裁判所は、統計資料の格差からは男女差別を推認できないと

いうふうにしたんです。その理由は、このレジュメに引用していますが、

「このような格差は我が国の多くの企業において見られるところであり、その原因の一つは性別役割分担意識のもとで、女性労働従業員は短期間で退職する傾向にあり、企業としても短期間で退職する可能性の高い女性従業員にコストを掛けて訓練機会を与えることはせず、単純労働の要員としてのみ雇用することなどの理由が挙げられる。これらの事情は、男性と同一条件で雇用した女性労働者にとっては、男女を区別して処遇し、賃金・昇格等に格差を設けることの合理的理由とはなしえないものであるが、他方女性労働者の側においても役割分担意識を否定せず、働くのは結婚または子どもができるまでと考えて、長期間就労することを希望せず、将来の昇進・昇格には関心を持たず、企業内の教育訓練に消極的で、労働に対する意欲の低い者も多くあることは否定できず、この場合には、男性労働者との間に賃金や昇格に格差が生じても仕方がないものと考えられるから、全体的な傾向として格付けおよび賃金の男女間格差が存在するという事実から直ちに、オールシャープひいては被告会社において、男女差別の処遇が行われているとまで推認することはいささか飛躍があると言ふべきである。」

「将来の昇進・昇格には関心を持たず、企業内の教育訓練に消極的で、労働に対する意欲の低い者も多くあることは否定できず」という判決のくだりは何度読んでも怒りを感じます。この原告の羽田さんは、一回結婚しましたが離婚して、もうひたすら働き続けた。もう結婚とか出産とか関わりなく、離婚後独身で、男性と同じように残業もし……。彼女高卒だったんですけれども、高卒ということで仕事を与えられないのかと思って大学の法学部の通信教育課程にも進んで研鑽を重ねましたけれども、全く一顧だにはされなかった。挙げ句の果てに、多くの女たちは労働に対する意欲が低い、ということでは、原告の労働意欲の高さというのは、こういう裁判所のロジックで打ち消されてしまう、ということなんです。だからこの事件も能力主義の中で非常に苦勞をさせられた事件です。

それから次の事件、これは能力主義の中でもまだ救われた事件です。住友生命事件。これは平成一三年の六月に判決がありました。これは男女差別というのではなくて、既婚女性と未婚女性の格差の問題です。住友生命ではですね、女性は結婚すると昇進しない、管理職にさせないという、もう古くからの取扱があつて、結婚しても改姓届けを出さない女性とか、結婚すること自体を回避する、内縁で生涯通すという女性が多かつた職場です。その中で既婚で働き続けた女性たち一二名が、裁判に立ち上がったケースです。既婚であるということで、管理職の一步手前にすらさせないわけです。それは違法であるということを主張したんですが、企業は何と言つてきたかというと、結婚した女性と未婚の女性では労働の質・量が違う、こういうことを言つてきた。私たちはこの会社の主張に対してこのような主張自体が、産前産後の休業を取つたり育児休業を取つたりしたことのマイナス評価で違法だ、という主張をしました。これは裁判所は、ほぼ原告の主張を全面的に認めて、賠償を命じました。一二名の女性で、差額賃金を含めて大体九千万ぐらいの賠償が命じられたんです。

この商工中金、シャープ、住友生命の三つの事件を比較して言えるのは、やはり裁判所の頭の中で、能力主義というときに、能力の比較対象が男子だったときに、やっぱり男性の働き方というのを基準にしているということですね。住友生命で勝つたというのは、これは女性同士の比較だったということ。いわゆる労基法上の権利行使に対する不利益取扱ということで、ある意味では労働基準法では違法だということが言い易かつたということですね。

それと原告の人数の差があります。商工中金ではたった一人の女性。シャープもたった一人の女性です。一人の女性が立ち上がったときに、企業がどれだけ徹底的にその原告を叩きのめすのか、ということを私は裁判で嫌というほど知らされました。他方、住友生命では、原告は女性一二名です。この住友生命でも、企業は能力主義ですから、能力主義を徹底してます、と。そんな年功序列でやってません、と。原告らはこれだけひどいことやってます、と言つて原告らの上司がそれぞれミスあげつらつてきました。だけどやっぱり一二名全員にミス攻撃するのは企業も大変なんですね。しかも一二人が全

員同じように無能力ということは、それ自体おかしいことですね。ですからそこでやはり人数の差というのが裁判の中でも出てきたということです。

まとめますと、これまで男女賃金差別事件で勝利してきているのは、初任給格差、賃金規定の制度上の差別、そして年功序列型の昇格や女性が男性と同一労働に従事している場合です。

他方、全面棄却の事件は採用区分が違うという事案です。それから一部しか慰謝料が認められない、というのは能力主義の事案です。ですからそういう意味では、成績主義の壁、採用区分の壁というのが、私たちのところに立ちはだかっているということなのです。

それでは壁を乗り越える理論は一体何なのか、ということであつとレジュメに思いつくままに、私自身の今考えている課題を少し書いてみたんですけれども、平等って一体何なんだろうかと、ということ、皆さん方も一緒に考えてもらいたいと思うんですね。平等とは何か、平等原則の再構築ということが、アメリカのフェミニズム運動の中でも問いかけてきました。私自身、日々裁判で苦労しながら、本当にそうだと思ったのは、キャサリン・マッキノンというアメリカの弁護士であり、かつミシガン大学の法科大学院の教授で、フェミニズム運動の理論的なリーダーとして活躍されてきた方の指摘です。

たとえばアメリカでセクシャルハラスメント訴訟が、当初負け続けた。ひどい判決もありますけれど、今は日本でもセクシャルハラスメントが裁判で認められるというのは当たり前前のようになってきたんですけれども、当初アメリカのセクシャルハラスメント裁判の歴史は負け続けです。もう累々とした敗訴判決があつたわけですね。それは要するに、セクシャルハラスメントは私的な事柄である、裁判所が関わって違法視するようなことではない、という論理で負け続けたわけですから、そこを勝利に転換させたのは、このマッキノンの理論だとも言われています。このマッキノンの『セクシャル・ハラ

スメント・オブ・ワーキングウイメン』という本の序文に、平等って何か、ということを問いかける意味深い序文が書かれているので御紹介します。

「アリストテレスにはじまる平等の考え方——比べることでできる二つの対象の間で、同じものは同じに扱い、違うものは違うように扱う——に根本的な疑問を提出したのがマッキノンの平等論である。平等は比べることでできる二つのものの差異に着目してのみ論じられるべきか、という問題である。社会的・経済的に男性より低い地位に置かれ続けてきた歴史的な存在として、女性は多くの点で既に男性とは違っている。それなのに、男性とは違うから比べることができない、と言うのでは、そもそも平等を論ずることができない、という矛盾に突き当たる。女性ばかりで占められている職場では、女性の低賃金は、比べる対象の男性がない、ということと低いと言うことすらできない、ということになる。マッキノンが繰り返し論じている『差異説』と『不平等説』の議論は、日本の状況を切り拓くのに大きく役立つであろう。」

というこういう序文なんですけれども、この序文を読んだときに、本当に私が今苦労しているのはここだ、と思いました。裁判で問題にされるのは、たとえば採用区分の違いが論じられるときです。女は男と違ってないか、男と同じように残業できるか、男と同じように深夜業できるか、男と同じように転勤できるか、それを満たしていないから採用区分が違って当然だ、という、これが差異説の最も端的な現れですよ。女は多くの点で違っている。先程のシャープでいえば、労働意欲が低い。女は労働意欲が低いという事実は、私は一部認めます。それは意欲を低くさせられているからです。先程の、それこそ意欲を持つと思うたらうつ病になるような職場です。逆に言うと、性別役割分担を是として働いた方が精神は穏

やかなんです。意欲を持て、と言う方が無理なような、そういう職場の中に置かれているのに、女は労働意欲が低いと言い、そのことを理由に、差別が合理化される。これが差異説のもたらす帰結だと思います。

コース別採用区分を合理化する論理そのものが差異説だと思いますけれども、先程なぜ住友電工事件の是正義務も認めなかったんだろうか、という質問が出てましたけれども、是正義務を認めなかったロジック、これも私が差異説だな、と思ったものです。ここを読むといつも腹が立つんですけど、皆さんにちょっと読んでいただきたいと思います。私たちは要するに、住友電工は均等法施行後、彼女たちを専門職に転換させるべきだ、と主張しました。裁判長に、是正義務について原告はどういうふうに主張するんですか、企業は一体何をすべきと言うんですか、と訊かれたもんですから、私たちは、彼女たちを少なくとも専門職に転換させるべきだ、と。男性たちは全部、事務職で入っても専門職に転換しているじゃないか、なぜ彼女たちを転換させないんだ、ということをつたわけてですね。

そのときに壁になったのは、転換試験の中味です。転換試験の内容は英語・数学。男性たちは入社五年目ぐらいでその転換試験を受けて合格していくわけです。遅い人でも八年です。高校を卒業して間もない時期であれば、英語・数学の試験にもまだ挑戦しやすいです。もしも、均等法施行の時点で男と同じ転換試験を受けると言ったら、その時点で英語・数学もう一回勉強せよ、と言うのか、という、こういう問題にぶち当たったわけです。

そんな試験はみんなが嫌だつて言う。だから私たちは、転換試験を業務上に本当に必要な内容に改定すべきだ、英語・数学が本当に彼女たちの仕事に、業務上必要なものに直結しているとは思えない、ということ、転換試験の内容を、男たちが受けた試験とは違うものに改定すべきだというふうに言ったんです。そうしたら裁判所はなんて言っただけでこの是正義務を認めなかったか、判決の理由は次のとおりです。

「原告らが主張する是正義務の内容は、専門職への転換を希望する高卒女子事務職に対し、すでに採用された高卒男子事

務職と同様の教育、訓練、配置を行ったうえ、さらに長年受験が認められてこなかったことが不利益とならないよう試験内容は職務と関連したものに改定して職種転換審査を実施すべきというものであり、これではほとんど専門職への転換とそれに見合う処遇という結果を要求しているのと異ならないのであって、結果の平等を求めているに等しい。」

「もともと、高卒男子事務職は、原告ら事業所採用の女子事務職とは異なり、より厳しい選考試験等に合格してきた社員であり、高卒男子事務職が幹部候補社員として採用後に受けた教育や仕事の配置などの処遇は、右のような選考試験等にも合格して採用された蓋然性が高い者であつて初めて要求できることというべきであり、採用の機会を与えられなかったということから、現実には事業所採用の選考試験にしか合格せず、あるいは縁故によつて採用された原告ら高卒事務職に対し、希望しさえすれば当然に男子事務職に対してしたと同等の教育、訓練等を施さなければならないとする理由はない。そして、原告らが全社採用の事務職に採用される蓋然性の高かったことを認めるに足る証拠もない。」

裁判所がここで言っていることは、原告らが男性に対するのと同じ扱いをしてほしい、と原告らが言うのだったら、それこそ三十数年前に比較対象の男性たちと同じ能力を持っていたということを原告らは証明せよ、ということなんです。差異説はそこに行き着くわけですね。能力が同じ者であつてこそ初めて平等を要求できる、と。能力の違つ者に、是正義務を主張する根拠すらない、ということなんです。

私たちは裁判で、彼女らがいかに優秀かというのを全く言わなかったわけではありません。たとえば彼女らの出身高校が、いかに大学の入試ランキングで高いか、というのを当時の週刊誌でランキングを探し出してですね、マーカー入れて、こんなに高い、とかつてやったんですね。だけど入社当時受けられなかった、男性が受けた試験に合格できた筈ということを証明せよ、なんて不可能ですよ。でも差異説というのはそこに行き着くわけなんです。

それではマッキノンが言っている不平等説とは何かということなんです、かいつまんで言いますと、これは彼女の本の

中から私がピックアップしたんですけれども、「性差別の禁止が目指すのは、一つの性がもう一つの性よりも社会的に低い地位に置かれているという事態をなくし、女性に対してますます不利益を与える一連の慣行の支えとなっている社会構造を廃止することである。」

平等っていうのはそういうことなんだ、と。同じ状況を満たした者だけを同じように扱う、というアリストテレスの言う平等ではないんだ、ということですね。そういう意味では、男女の不合理な区別だけでなく、合理的な区別も、両性の社会的な不平等を固定するための正当な理由にはならないんだ、と。

裁判所で男女差別を争うと、男女の格差が合理的な理由に基づくかどうか、それを裁判所が検証するんですね。ところがその合理的かどうかの基準の中に、社会の規範が入ってくるわけです。だからたとえば採用区分を住友電工判決が合理化したのは、当時の社会規範で、男は残業し、転勤し、家庭をかなぐり捨てても企業に奉仕するんだ、男はそういう働き方で入ってきている、だから幹部候補生にしてやったんだ、という、そういう規範が既に入り込んでいるわけですね。女はそうじゃないじゃないか、と。そういう意味では、社会的合理性を持つかどうかのところに、既に男女差別の中で作り上げられてきた社会規範が豊富に入り込んでしまっている。

マッキノンが言うのは、合理的かどうかが問題じゃなくて、その合理的だ、として正当化することが、結果的に一つの性をより低い地位にそのまま固定化することになっていないかどうか、それこそが問題なんだ、ということですね。ですから彼女の結論は、「差別と認定する前提条件として、状況が比較可能であるということまでは要求せず、規則や慣行が、性別を理由に一方の性に不釣り合いに大きな負担をかけているというだけで十分である」ということを言っています。

この考え方は、いわゆる「間接差別」という考え方に連なっていくきます。要するに、結果的に一方の性に不利益を加えているものが差別である、という考え方に連なっていくわけですね。悲しいかな、こういう考え方というのは、日本の法律の

中ではまだ明記されていません。男女共同参画社会基本法の中でもまだ明記されていない部分ですけれども、それを明記しているのが女子差別撤廃条約です。女子差別撤廃条約一条の中に、

「この条約の適用上、『女子に対する差別』とは、性に基く区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」

要するにここで問われているのは、そういう区分が、女子が基本的人権を享有することを妨げている、そういう結果があれば十分なんだ、ということを書っている。これが「間接差別」の考え方です。先程のマッキノンがしきりに「国際法では、国内法では保障されていない多くの権利が、女性に保障されている」ということを言っています。私は弁護士の体験からしてもそう思いました。住友電工事件の裁判を立ち上げたときには、差別撤廃条約ということを書き添えておりました。でも、改めて彼女たちの差別を許せないと言つたためには、この考え方、合理的といわれている条件そのものをも一度問い直すという姿勢、やはりマッキノンの不平等説、間接差別、結果的に不平等な効果をもたらしていればそれは差別なんだ、と言えることがやはり必要だと思ひます。

時間がないので大急ぎで行きます。あと私が裁判でぶち当たっている乗り越えなければならぬ壁、もう一つは先程言いました能力主義の壁です。これをどう乗り越えるのか、というのも、実はこれも大きくは国際条約に依拠することになります。一つは仕事の評価を客観的に行つ、というシステム自身が日本の中で確立されていない。ですから仕事の評価抜きで能力評価をやるわけですね。ですから本当にもう恣意的な能力評価が行われている。やはり基本は仕事の価値そのものを評価する。もちろん、ここで仕事差別が入りますと男女差別が合理化される、という部分があるわけですが、仕事配置の男女差別を是正させると同時に、仕事の価値の評価をきちつとする、ということが必要です。この点ではILOの一〇〇号

条約、それから社会権規約の七条で、同一価値労働・同一賃金原則というのが謳われているわけですが、これがいかに踏みこじられているか、というのを後で申し上げたいと思います。

問題はこういう壁なんですから、その壁を乗り越える大きな手がかりは、さつきマッキノンが言いましたように、国内法では認められていない多くのことが、差別撤廃条約に取り上げられている、ということです。差別撤廃条約、実はもつともつと使える部分があるものの、時間の関係で差別の定義の部分しかご紹介できませんでしたが、女子差別撤廃条約を裁判に活かすことがいかに大事か、ということ、私は弁護士経験からして痛感しています。先程白藤さんが申し上げましたように、この点ではこちらの阿部先生に、女子差別撤廃条約が、住友電工事件に適用あるんだ、という、本当に詳細な、説得力のある鑑定意見書を書いていただきました。

条約っていうのは批准されればそれで国内法になるんだ、ということ、それと差別禁止というのは、裁判で直接使える根拠になるんだ、という非常に説得力のある、しかも国際的な常識の範囲に属している考え方だと私は思っているんですが、でも、そういう詳細な鑑定意見書を出して、控訴審で主張を展開しました。それだけの鑑定意見書を出しましたから国はどう反論してくるのかな、と思っただけで待ちに待ってましたら、先々週、国からの準備書面が出てきました。全く従来の主張の繰り返しです。相変わらずこういうことを言っています。私のレジメに「行政の現状」というのを書いておりますけれども、要するに均等法で調停を不開始にしたのが違法だ、ということ、国家賠償請求訴訟をやっているわけですが、その中で国が答弁として出してきたんですが、基本的な主張としては「女子差別撤廃条約は遡及的に適用されるものではない」。阿部先生の意見書によれば、条約というのは、国が批准した以前の行為には遡及的に適用されないのが、確かに原則なんです。しかし現在もおお続いている事態、差別については、それは条約が適用されるんだ、と。過去の、条約批准以前の行為に端を発していても、その効果が現在もおお消滅していない場合には、条約は適用あるのです。これはウィーン条約、条約法条

約といわれておりますけれど、その解釈として、学説もそういうことをはっきり言っているんだ、ということを阿部先生は力説して下さったんですが、それに対して国が言ってきたのは、相変わらずですね：括弧のところは国の準備書面そのままです。

「従って採用について女子差別撤廃条約二条に基き、締約国が負う義務は、控訴人らが主張しているような、発効以前に行われた男女別採用の結果を排除し撤廃するものではなく、条約の発効後において、男女別の採用を改めさすればよい」。条約を批准したのは均等法の施行より一年ぐらい前ですから、それ以後男女別の採用をしていなかったらそれでいいですよ、こういうことを言っている。過去に男女別採用で採用された人たちがどういう処遇を受けようが、国はそんなの知ったこっちゃありません、と言ってるわけです。

それからもう一つの司法の現状なんです、先程同一価値労働・同一賃金原則が今の日本の能力主義を変えていく上で非常に大事だ、ということをお願いしたんですが、これについても最高裁判所は、非常に問題のある協議をやっています。一九九八年の一〇月二七日に、最高裁判所が労働事件担当裁判官を集めて協議をやっています。最高裁は、これは裁判官の研修のためだ、と言っていますけれども、労働事件を担当する裁判官を集めてですね、設問を与えてディスカッションさせるんです。それで討論の概要をまとめる、ということをやっているんですね。その設問の中に、正社員と臨時労働者との間で勤続年数、労働内容、労働時間等に差がない場合でも賃金格差を設けることが許されるか、という設問があった。これはまさに採用区分が違っている場合に、勤続年数、労働内容、労働時間等に差がなくても賃金格差を設けてもいいか、ということと同じなんです。正社員と臨時労働者っていうのは、採用区分が違ふということです。それに対して協議結果はこういうことを言っている。

「実定法上、同一労働・同一賃金の原則を定めた規定も見あたらないことから、正社員と臨時労働者との賃金格差は、勤

続年数、労働内容、労働時間等に差異がないことに加えて、採用時の基準や提供すべき労務に対する要求水準、使用者側からの期待度等において差異がないといった極めて例外的な場合であって、極端な賃金差別が長年にわたって放置されてきた結果、使用者が雇用区分を存置することについての合理性がもはや失われたものとみられるときにのみ、正義の観念に反するものとして、公序違反となりうる」。

もう読むだけでもしんどいですけども、採用区分が違えば同じ仕事してたって違法ではないっていうことを言い切っているわけですね。しかも冒頭で「実定法上、同一労働・同一賃金の原則を定めた規定も見あたらない」という…。だから実定法の中に条約は入っていないということです。日本は社会権規約七条も批准しているわけですけども、こういうことを司法の現状の中で言っているわけです。行政のこの本当に遅れた答弁、それから司法の現状を追うと暗澹たる気分になるんですけれども、ある意味では日本の今の社会の大きな歪みの根幹になっている部分に、私たちは挑戦しているんだ、と思っています。それは私自身が、日々性別役割分担をまさに是として生きてきた女性たちの生き様、その悲劇から日々学ばされている、ということもあります。それと、働いても働かなくてもそれは本人の勝手じゃない、自由を保障すればそれでいいのよ、と本当に言えるのか、って。やはり私は男も女もそれぞれが同じように経済的に自立し、それから家事においても自立する、ということが両方の幸せにつながるということを、自信を持って皆さんにお伝えすることができると 생각합니다。

最後に、私はなんといっても、こういう問題を本当に前進させよう、というのは、やはり平等についての飽くなき欲求がなければ、動機付けがなければ進まないと思うんです。私はやっぱり男女平等というのは日本の社会を変革するキーワードだと思います。日本社会のかなり多くの歪みが、この男女不平等から出ていると思います。

ちなみにレジュメの最後は、平等実現の動機付けのための資料として、ちよつと面白いデータが出てましたので引っぱってきたんですが、よく男女賃金格差の問題をするとき、家庭内の不平等を是正しないと変わらない、家庭内の男女平等が

実現しないと無理よ、って言われるんですけど、私はどっちが先か、という問題から言えば、ある意味では経済力をつける方が先だ、と感じています。ライフデザイン研究所が、平日に料理する夫というのを調べたらいいんですけど、全体では三・五パーセントしか平日に料理する夫はいないそうです。これを妻の収入のランクごとに調査したら、妻の収入百万円までは一パーセントなのに、妻の年収が三百万以上になると二一・八パーセントというふうになってますので、やはり家庭内の平等は、まずは女性が経済力をつけることから始めた方が早いと思います。それから上司にはつきりNOと言える調査、これは日経新聞がやったらいいですけども、男性全体平均では約一五パーセントだったらしいですが、四〇代の共働き世帯の夫はなんと六五パーセント。

ちなみにこの四〇代の共働き世帯の年収は約一千万です。他方五五歳管理職の年収、一千万です。さあどっちを選ぶ？私は是非皆さんに、共働きで上司にハッキリNOと言って、男性も家事育児の楽しさを満喫していただく人生を過ごしていただきたい、というふうに思います。

司会 どうもありがとうございます。非常に熱の籠もった、そして理論的にも非常にスッキリと説明していただいて、何より宮地さんの怒りがストレートに表現されて、すごく伝わってくるものが大きかったと思います。では今のお話をうかがって、ご質問やコメントをお願いいたします。

坂本 労働法を担当しております坂本でございます。これから質問いたしますこと三点ございます。

まず一点目は、数年前に改正されました均等法の中で設けられましたポジティブ・アクションあるいはアフーマティブ・アクションと言われているものについてですが、先生のご存じの範囲内で、いくつか学生諸君のために、こういうのがそれに当たるといふ事例をお聞かせいただければと思います。今日のお話の本筋からはちょっと外れるかと思いますが、実は授業でも今後そういうことを取り上げていくことになりますので、具体例をお聞かせ下さい。

それから二点目なんですが、これは一点目と少し関係があるんですが、たとえばコース別採用というのを企業で制度化して、たとえば総合職男女一〇名募集、一般職女性一〇名募集、というのをやったとしたら、これはポジティブ・アクションの中に含めて考えてもいいものかどうか……まあこれは私にとっては聞くまでもないことだと思うのですが、学生の勉強のためにご説明下さい。

それから三点目は、今の二つとはまた違う見地からの質問ですけれども、先生が手掛けられた事件などで、原告が女性ですけれども、その同僚である男性たちはどういう態度をとっていたのか、たとえば協力的であったとか無視していたとかです、これはもちろん事件によって違うかもしれませんが、何かトピックになるようなことがあればお聞かせいただきたいと思っています。

宮地 ポジティブ・アクション、アファーマティブ・アクションの具体例というのは、たとえば企業で、ということでしょうか。まあちょっと私自身は企業の労務管理に直接携わってなくて、企業からはなかなかお呼びじゃないですから、新聞報道でしか私自身は知らないんですけれども、たとえば松下だったかな、女性管理職を何年以内に何パーセントに増やす、というような数値目標を上げて、女性が管理職になれない原因を企業の中で調査して分析して、その対策を講じていく、というようなことが新聞報道されていたと思いますが、結局アファーマティブ・アクションというのは、先程申し上げた、結果の平等を実現する一つの方策ですよ。今までだったら女は男と同じように働ける条件がないから仕方がない、じゃなくて、数値目標を掲げて女性が管理職になれるような条件作りをしていく、そういう意味では、男女平等を本当に実現するためには、やはり企業の中でのアファーマティブ・アクション、ポジティブ・アクションと取り組んでいくことが必要だと思います。

二点目ですが、総合職男女で一般職を女子で募集してこれはアファーマティブ・アクションになるのか、ということですか、

ね。これはならない、ということ。それは労働省も明らかにしていると思うんですが、以前は労働省は、これは何ら問題ない、というふうに言っていたんですね。総合職男女、一般職女子の募集形態は、女子に雇用の機会をたくさん提供している、という変な理屈をつけて問題ない、というふうに言っていたんですが、これは明らかに問題です。女性は低い労働条件の採用に流される、誘導されるというのが現実です。私が男女賃金の相談で受けたケースでも、均等法施行後の女性の相談はほとんどがそういうものでした。総合職男女になっているんだけど、結局入口で排除されて、あなた一般職の方がいいですよ、ということ。誘導されてしまった、この悔しさをなんとかできないか、という相談が結構ありました。ですからそれはアフターマティブ・アクションとかポジティブ・アクションで言われるような筋合いのものでは全然ないし、労働省もそのことは最近明らかにしているようです、好ましくないということ。

それからもう一つのご質問で、裁判等で男性労働者がどういうスタンスを取ったか、ということなんですが、私自身は男性の労働者に支えられて男女差別裁判をした、という気でおります。特に原告が一人の商工中金事件、シャープ事件がございましたけれど、これは献身的な男性労働者たちの存在がなければできていない事件でした。私のところに相談に来られるときから、両事件とも男性労働者が一緒に来られて、データの分析も全部その男性たちがしてくれました。本当に頭が下がる思いです。だから私は、男性が敵などとは全然思いません。男性もいろいろだ、と思います。悲しいかな、そういう男性がやはり非常に少ないんですね。だからそこをどう変えていくのか、ということですから、やはり私は本当に心ある男性は、いかに女性差別を是正するために献身的に働かれるのか、というのを私自身の貴重な体験として持っております。以上でよろしいでしょうか。

司会 どうもありがとうございます。他の方がでしょうか。

質問者 能力主義の点についての商工中金事件で、総合職の女性についてミスをあら探しされた、というふうに言ってい

たんですけれども、そのときに他の男性社員と比較してミスが多い、というふうに言われたわけですね。そうしたら他の男性社員も、たぶんミスをしていると思うんですよ。それを請求できなかったのかな、と思うんですけれどもそれはできないものなんでしょうか。

宮地 それは、やりました。先程申しました献身的な男性のお陰で、かなり私は反論をしたつもりです。たとえば銀行業務は監査というのが入るんですね。大蔵省監査、あるいは銀行の行内監査っていうのが入るんです。それらの監査のときに、各事務の書類が調べられて、ミスは全部出されるんです。そのミスをまとめた監査報告書というのが出てるんですね。そういうものも、その男性の協力で入手することができて、そこには彼女が裁判で指摘されているようなミスというのは、男性だって結構やっている、ということは豊富に出てきたんです。それでも裁判所は認めないんです。

質問者 それともう一ついいですか。一番最後に、平等実現への家庭内での、という問題なんですけれども、先生の話によると、金を稼げる女はすごいけれども、主婦をやっている女の人はすごくない、というふうに聞こえたんですけれども。

宮地 すごいすくない、というよりも、下部構造が上部構造を規定するというのか…要するに経済力が夫婦の力関係を決定するというのは歴然とした事実ですね。

質問者 そうでしょうか。ウチの家庭で言わせてもらえれば、母は主婦で父は普通に働いているけれども、それほどの差はないと思う…。

宮地 お父さんが極めてよくできた方。

質問者 そうなんですかね。他の家ではそういうことはあんまりない…そういうのが一般的なんですか。

宮地 往々にして、経済力の差がいわゆる支配の関係を産み出します。ですから私、もちろんあなたのお父さんのような存在は否定しません。本当にそういう方はたくさんいらっしゃるのも事実です。だけどまた、経済力の差が男女の関係をい

びつにすることも事実です。それがセクシャルハラスメントの構造です。DVの構造もまさにそうです。ドメスティック・バイオレンスはどこからくるか、というと、本当に経済力のない女を囲い込む、ということで成り立っているんですね。もちろんあなたがおっしゃっているような経済力にもものすごい格差があっても本当に円満なご夫婦がいるのを否定しません。でも私、やっぱり差別というのは大量観察しないといけない部分があると思うんです。多くの家庭で一体どうなのか、ということですね。そういうときに経済力の差がどれほど男女の関係をいびつにするのか、ということ、私は日々の事件の中で痛感しています。たとえば家事・育児で疲れた専業主婦が、ちょっとあなたこれやってよ、と言ったときに、うまく行っているときはいいですよ。悪くなってきたときに何が出てくるか、というと、そんな言うんやったらお前外へ出て俺と同じ給料持つてこい、と。最後の切り札これですよ。私これ何回聞かされたか。ですから私は是非多くの家庭を見ていたいただきたいなあ、と思います。

質問者 ありがとうございます。

司会者 そうですね、実際に離婚するとかそういうような状況になったときには、普段見えないようなことが一気に出てきたりして、そこで力関係の違いなどが出てくるかもしれないですね。

さて、先程お名前が出た方なんですけれど、皆さんのお手元に「女が裁判をするとき」がありますよね、その下の方に住友男女差別裁判というので、顔写真入りで紹介されているのが石田さんです。

石田さん、せっかくですので、ごくごく簡単に結構ですので何かご発言いただければと思うのですけれども。

石田 ご紹介いただきました住友化学の石田と申します。宮地先生からもいろいろとおっしゃっていただいたんですけれども、住友化学の場合は、転換制度があるということで、結局憲法にも触れることなく負けたわけです。ですけれど、転換制度は確かにあったんですけれども、全然知らされてなくって、私もやっと分かったのが、出産して子どもを大きくした一

○年後ぐらいに、自分の職場で試験を受ける男性がいて、「僕たち、まだ今度試験を受けなくちゃいけないんだ、嫌だなあ」と言っているのを聞いて、「え、何の試験を受けるの」と言ったら、「いやこういう試験があるんだ」ということで、「じゃあ私も受けてみよう」と思いました。そのときは国語とか時事問題とか数学・英語という学科試験だったんです。受けたんですけれど、もうそのとき既に一〇数年経ってましたから、もう現役じゃないですよ。なかなか通れなくて、結局四科目のうちの二科目通ったところで制度が変わったんですね。そのときに今度は推薦制度になりました、推薦してください、ということではなかなか推薦もしてくれなかったもので、上司に言いましたら、合理化とかそういう数字で見えるものがないから推薦できない、あなたは定年まで会社の礎になってください、と言われたんですね。そういうふうに言われて、いくら上司に言ってもさせてもらえない。それで少年室の方に依頼をしたときにも：実は私営業の舞台におりまして、デリバリーという人出荷する仕事をするんですけれども、営業をしたかったんです。それで営業をさせて下さい、ということを行っている、というふうに少年室に言いましたら、なぜさせないのか、ということでは会社にたぶん指導があったと思うんですけれど、ある日突然、営業をしない、あなたを専門職に推薦したいから、そのために実績を上げるために営業しない、ということをやつと営業に出たんですね。

そのあとで裁判しましたら、今度裁判をした、ということが、まあたぶん影響があったと思うんですけれども、会社でデリバリーをする人がかなりバタバタと辞めたときに、今度は逆に営業をやめてデリバリーをしない、というふうに言われて、またこれも少年室に行きまして言ったんですね。そうしたら会社に対して少年室は、またこれは調停開始相当の事案であるから、調停をしたいと言ったんですが、今度逆にまた会社側は慌てて、また営業に出す。ということで、いわゆる合理化のしわ寄せを：女の仕事を、出たり入ったりさせていく、という中で会社の合理化をやっていく。私は二度二度少年室の方に行つてやっていたわけなんですけれども、そういう中で、今は裁判は高裁の方でやっております。住友電工と違って、

うちはそういう転換制度があるということが一つの大きな特徴となっておりますので、また今後ともよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

司会 どうもすみません、突然でしたのにありがとうございます。

宮地先生、長い間熱の籠もったお話ありがとうございます。

ではだいぶ長時間に渡りましたが、一言だけ感想を述べさせていただくと、私はある本を読んでいたときにですね、フェミニズムとは事を荒立てることである、という一行に行き当たりまして、ああこれは本当に本質を言い当てていることだな、とえらく感心したことがあるんですが、今日のお話をうかがっていると、本当に、事を荒立てている女性の方々がおられる。またそれに対して、先程の話で、国際的常識豊かな阿部先生がそれをお手伝い下さっている、というふうな、大変喜ばしい状況がある、ということが理解できただけでも大変よかったと思います。

ただ前半白藤さんのお話の中にもありましたけれども、こういうふうな一部の人たちが事を荒立てようとしているときに、その波風というものがどこまで大きくなって社会を変えていくか、ということについては、これも手元を持ってきている本の一節を、大げさのように思われるかもしれませんが、白藤さんが言われているようにみんなが無関心でいるとどうなるか、ということでお話をしておく、こういう有名な件りがあります。

「アウシュビッツへ至る道は憎悪によつて建設されたが、無関心さによつて舗装されていた」

今日、事を荒立てる方々の闘いぶりを拝見して、それをどう皆さんが受け止めてくださるか、というのが今後の重大な課題だろう、ということを確認して、終わりにしたいと思います。