

シンポジウム

「女性の人権の現在—雇用差別の撤廃をめざして」

浅倉むつ子
中島通子
宮坂和子
西村かつみ
阿部浩己(司会)
坂本宏志(司会)

久保 今回の研究所の催し、同じテーマで第三回目、最後はシンポジウムということになります。連続してお見えの方もあろうかと思いますが、大変ありがとうございます。

研究所というのは、これも前に申し上げましたけれども、研究者だけでなく、研究者とそれから現場、実務、いろいろな形で関わっておられる方々にご協力をいただいて、私どもが普段できない形での検討の場を持つとうというのが狙いで、そういう趣旨でこの催しをできますこと、大変うれしく思っております。

議場におられる皆さん、シンポジウムというのは話を聞くだけの場ではございません。話をひとまずはうかがった上で、それに対していろいろと皆さんの方から質問なり意見なりを出す、そうしてお互いの交流をするという場がシンポジウムでございます。前回は幸い、いろいろとフロアの方から発言をいただいて、講師の方にも非常にお喜びいただきました。です

から特に学生の皆さんにはじめからお誘いをいたしますけれども、話を聞きながら、後で自分が何を発言しようか、それを考えながら進行していただきたいと思います。

それでは研究所の方からは阿部・坂本両名が司会を務めますので、これでバトンタッチをいたします。

司会 では今からシンポジウムを開催いたします。私は国際法担当の阿部浩己といひます。今日は、労働法担当の坂本先生と二人で司会をさせていただきます。

最初に今日お招きしておりますパネリストの方をご紹介します。その後順番にお話いただくこととなります。

では本日のパネリストの方々をご紹介します。初めは東京都立大学教授の浅倉むつ子先生。浅倉先生は労働法のご専門で、ジェンダーという視点で労働法に斬り込んでいらっしゃる日本の第一人者です。そしてそのお隣が、弁護士の中島通子先生。中島先生は、特に職場における女性の人権の擁護・獲得を目指して闘っていらした、日本の草分け的、と申しますか、第一人者的な弁護士の方です。そして次が西村かつみさん。西村さんは前回講演会のお越しいただいた白藤さんと一緒に、職場の男女平等を求める住友電工の裁判に原告として、この間ずっと闘ってらした方です。今日は実際的な場まで視野を広めてお話をうかがえることになっています。そして最後にご紹介するのが宮坂和子さんです。宮坂さんは二十一世紀職業財団の神奈川事務所所長でいらつしやいまして、いろいろな企業の取り組みについて非常にお詳しく、今日ご説明いただけるかと思ひます。

では一番最初に浅倉先生からお話をいただきたいと思います。

浅倉 都立大学で労働法を教えております浅倉むつ子です。私が最初に三〇分ほど、比較的一般的な話をさせていただきます。うと思ひます。後のお三人の方に続けていこうという導入部として聞いていただければいいんじゃないでしょうか。

私のレジュメ、ちょっと資料なんか入れて、少し分厚いですね。一〇枚ぐらいあって、束になっております。「二つの文書と五つの判決から」というタイトルを付けてみました。今日のテーマを総括的に言うつもりでリーガル・リテラシーという言葉にピッタリかな、と思っっています。最初に「リーガル・リテラシーを身につける」と書きました。リーガル・リテラシーというのは、自分にどういう権利があるのか知り、そのための法律や制度を理解して、行使する能力のことを言います。リテラシーというのは識字能力のことですけど、リーガル・リテラシーというのは法的な識字能力という意味で、よくこれが国際的にも使われている言葉です。私たちが何のために法律を学ぶのか、何のために国際条約などを学ぶのか、そんなことを考える際に、日本の女性がリーガル・リテラシーを身につける、ということはとても大事なことだと思っっています。

まず日本の女性が、今職場でどんな実態にあるのか、ということ、その次の、No. 3、4、5の資料でみたいと思います。これは皆さんも、労働法の授業とか新聞の中でもよく目にする資料だと思います。No. 3のところの下には、女性の年齢階級別労働力率というのが出てきます。日本の女性の労働力率は、こうやってM字形を示しているわけですよ。M字形のボトムのところは三〇歳から三四歳、そのあたりで一旦家庭に入る。それで再度、職場に出てくるときにはパートです。以前のようない社員ではない働き方をするもんですから、こういうM字形っぽいような形になります。これが日本の女性の労働力の特徴を示している。だんだん、このボトムが上がってきてはいますけれど、まだまだ落ち込んでいるわけですね。そういう実態がある。

その次のNo. 4を見ていただきますと、男女間賃金格差の国際比較のグラフが出てきます。男性を一〇〇とした場合です。女性にアメリカは七六・〇、イギリスは八〇・六、ドイツは七四・二、フランスは七九・八。まだ本当に一〇〇対一〇〇というところまでは、どの外国でも行っていません。なお日本は六五・三という、男女格差が、やはり先進国の中では甚だしい国だ、ということがこの資料から分かります。どうしてだろうか。やはり最も大きい要因が、職階の格

差というものです。女性の課長とか部長は極めて少なく、男性に比べて昇進が遅れている。必然的に賃金格差が出てきてしまふ。それから勤続年数が、やはり女性の場合は短いわけですね。それで男性に比べて賃金が低くなる。そういう理由がいろいろ言われております。でも、そればかりではありません。…ということは後でお話したいと思います。コース別雇用などというのが随分影響している、ということもあると思います。

それからその次のページ、No. 5には、今言いました男女間の役職の差がある、といったその差が出て参ります。役職別管理職に女性が占める割合は、部長ですと一・六パーセントしかいません。課長では二・六パーセント、係長は七・三パーセントいるんですね。女性の割合が上級管理職になるほど低い、ということが結果として出て参ります。

そんな実態をちよつと見ていただいた上で、もう一度このレジユメに戻ってください。日本全体を男女格差が覆っています。そして、レジユメには「ジェンダー秩序を変えよう」と書いてあります。日本全体を支配しているのは、やはりジェンダー秩序である、と思うんですね。九〇パーセントのアンペイド・ワーク、支払われない労働を女性が担っている。男性は一〇パーセントしか担っていないんですね。そういう男女間格差が、ありとあらゆるところの日本の秩序を形成している、と私は思いますので、ジェンダー秩序を変えよう、というのが私たちのテーマだと思っています。

ご存じのようにジェンダーというのは、男らしさ女らしさ、という、文化的・社会的に作られた性別のことです。生物学的には性別というのは変えることができないと言われております。もちろん最近ではこれに異論も出ておりますけれども、ここでは触れません。この生物学的な性別とは違って、社会的に作られた性別ならなんとか組み替えて、しかも秩序として再構成することができるわけですね。そのためのありとあらゆる手立てを、私たちは考えなければならぬ。ということであり、リテラシーという一つの手法をそこに記しました。

まさに私にとってのリーガル・リテラシーの一番初めの経験というのは、住友セメント事件という判決でした。東京地裁

の一九六六年の二月二〇日の判決です。この事件は結婚退職制が問題になりました。昔は女性は企業に採用されるときに、結婚したら退職しますという念書を取られたんですね。ある女性が、念書を取られたけれども結婚しても退職しません、と言ったら解雇された、というケースです。当時は、そういう結婚退職制が通常のように行われていた。しかし初めて、この東京地裁の判決で、それが公序良俗に反している無効であるという判決が出ました。私自身にとって、これが最初のリーガル・リテラシーの始まりだ、と申しましたのは、ちょうど私はこのときに高校三年生だったんですね。大学受験を控えておりました。それでこの判決を聞いて、非常に夢が膨らんだ、と言いますかね。やはりこの判決というものの持つ社会的な効果だと思っただけで、私のような高校生、それからこれから社会に出ようとしている大学生にとっても、それからもちろんだ当時社会で働いていた女性たちにとっても、この住友セメント事件の判決というのは大変大きな勇気を与え、きっかけになった、と思います。

そこで今日は、私たちがジェンダー秩序を変える武器になるような三つの文書の話をしたと思います。そこに書いてありますのは、一つは女子差別撤廃条約というものです。二つ目が男女雇用機会均等法です。三つ目が男女共同参画社会基本法です。後でそれぞれの方が詳しくお話になるので、私はここでざわりになるような概要として、この三つの文章について話をしたいと思います。

女子差別撤廃条約は、このシンポジウムでも、初回到山下泰子先生が詳しくお話しになったと思うんですけど、一九七九年にできた国連の条約です。日本はこれを一九八五年に批准しました。女子差別撤廃条約の最も特徴的なことは、固定的な性別役割に対し、それを変革しなければならない、ということをお初めに謳った国連の文書だということ。条約の特徴としては、形式的な平等ということだけではなくて、事実上の平等を保障しなければいけない、ということをお大胆に打ち出した文書です。差別になっている慣習とか慣行も、廃止・修正しなければならないということです。差別というのを定義してお

りまして、性による区別や排除、そういうものを差別だと言い切っております。それから家庭責任は男女双方で担わなければいけない、ということも言っております。この発想は、今ではよく耳にするところです。家庭責任は単に女性だけが負っているわけじゃない、両性が共に担うべきだということは当然だと、今はよく言われます。しかし当時は極めて新鮮なことだったんですね。といいますのも一九六四年にILOは一三三号勧告というのを出しました。それは家庭責任を持つ女子労働者の保護のための勧告というものであって、家庭責任は当然女性が負うものだ、ということ的前提とした文書でした。しかし女子差別撤廃条約は、そうではない、家庭責任というのは社会の男女双方が担うのだ、ということ初めて打ち出したわけです。

それから、事実上の平等を達成するためには、暫定的な特別措置というアファーマティブ・アクションもやらなければいけない、アファーマティブ・アクションは差別ではないと宣言しています。この条約は、私の人生にとっても、かなり大きな影響を及ぼしました。といいますのは、条約ができたのは七九年ですが、日本は八五年にこの条約を批准したんですね。そして批准しますと一年後に、この女子差別撤廃委員会、CEDAWという国連の委員会に報告書を出します。一体日本でどのようにこの条約の内容が実施されているのか、という政府報告書を出すわけですが、この政府報告書を、今度は女子差別撤廃委員会が審査をするんですね。初めての日本の政府報告書に対する審議は一九八八年に行われまして、私はそれを傍聴に行ったというのがきっかけになって、この条約の研究をするようになりました。初めて日本政府の審議が行われるというので行ったのですが、たぶん日本の女性がCEDAWを傍聴に行ったのもそれが初めてでした。一九八八年には、最初にこの第一回目の講演に来られた山下泰子先生と、それから今参議院議員で弁護士の大脇雅子先生という方と私と三人が、ニューヨークの国連のビルまで傍聴に行っただけですね。

そこで聴く議論というのは極めて興味深いものでした。国際的なレベルの議論の中で、日本がどういう状態にあるのか、

というのは、私たちは文章では知っておりましたけれども具体的なやりとりの中で指摘されるといふのは、大変興味深かったんですね。たとえばさつき言いました、家庭責任は女性が担うものだ、というそういう考え方一つ取ってみてもそうです。それまで日本は均等法の中で、「育児のための便宜の供与を女性のみに与える」、ということを書いていたんですね。まあそれでも働く女性のために育児の便宜の供与がなされることはプラスである、というふうに私たちは当然思っておりまして。

ところが八八年の女子差別撤廃委員会では、これはおかしいという指摘がなされました。つまり、女性だけに育児のための便宜供与をするのが、かえって女性に対する差別ではないか、と指摘されました。家庭責任は女性だけが担うものだ、ということをお前提とした規定であって、これはおかしいのではないか。こうということは国連の委員会ですら初めて指摘されたわけですね。ああ、そうかなるほど、と思うきっかけになりました。それから夫婦別姓についても、九八パーセントの夫婦が夫の姓を選んでいるのは間接的な性差別ではないかと、そのときに初めて指摘されたんですね。さまざまな指摘を受けまして、全部で一二六項目だったかな、いろいろな委員の方から日本の不備を指摘されました。ああ国際的な議論というのはこれほどの影響力があるのか、ということを感じた経験があります。その後には、この条約の個人通報制度などもできましたが、これは中島先生が後で詳しくご報告下さると思います。

二番目に男女雇用機会均等法なんですが、先程から出ていますように、女子差別撤廃条約が八五年に批准されたらちょうど同時期にできたのが、男女雇用機会均等法です。その後この法律が九七年に大きな改正を経まして現在のような規定になっております。改正後の均等法の特徴を、そこに①から⑤まで書きました。募集・採用から定年・退職・解雇まで差別が禁止されている。紛争は紛争調整委員会に持ち込まれる。厚生労働大臣による企業名公表制度がある。事業主のセクシャルハラスメント防止・配慮義務が規定された。ポジティブ・アクションへ国が援助するという規定ができた。

ここで一つだけ、ポジティブ・アクションという言葉にだけ触れておきます。ポジティブ・アクションというのはさつき、

女子差別撤廃条約のところでは言いましたアファーマティブ・アクションということと同義です。アメリカやカナダ、オーストラリアではアファーマティブ・アクションと言いますが、イギリス、ヨーロッパではポジティブ・アクションという言葉を使います。現実にある男女間の格差——私は今男女間だけのことをお話をしますが、もちろん人種間の差とか皮膚の色とかですね、そういう差別的な理由に一般的に用いられることが多いですが、たとえば男女間の格差、現実にある格差——それを是正していくための積極的な措置、そういう意味でポジティブ・アクションとかアファーマティブ・アクションを使います。つまりポジティブ・アクションとかアファーマティブ・アクションというのは、現に男女間に格差があるということが前提であり、それを是正する方策ということですね。

積極的には是正させるためには二つのことがあります。一つは、男女に拘わらず、女性が働きにくいような環境を積極的に是正する。これは男女に限りません。たとえば女性が働きにくいってどういうことかというところ、たとえば、家庭責任を負っていると非常に残業しにくいですね。残業しないと昇進できないというような昇進基準を設けていたりする場合には、それができるだけなくしていくという方策が必要です。男女に限らず、女性にとって働きにくいような環境を是正していく。それは一種のポジティブ・アクションです。

もう一つは、女性のみの特有の便宜を図るということです。これもポジティブ・アクションと言います。たとえば女性の管理職を、今は二パーセントしかないけれど、五年後には二〇パーセントにするとか、そういうプログラムを組んでいく。そして女性が昇進しやすいような、さまざまな手立てを積極的に講じるといふことを行います。たとえば、研修も女性だけを対象に行うとか、管理職昇進プログラムとかを組んでいく。そういう女性だけを対象にした特有の便宜を図る、そういうことは差別とは見なさない、という、言ってみれば女性だけを対象とする優遇措置としても、それは男女間の差別ではない、という例外規定を作るわけです。そういうこともポジティブ・アクションと言っておきます。

日本では九七年の改正均等法でポジティブ・アクションの規定ができました。これはあくまでも任意の規定です。任意に企業がポジティブ・アクションを実施するということを奨励する規定でありますので、別に義務付けの規定ではありません。しかし現在、多くの企業がポジティブ・アクションを導入しようとしている、あるいは現に導入している。たぶん導入しようとしている企業と導入している企業、両方合わせてたしか四割ぐらいだったと思うんですけども、案外成果はあるのではないかと思います。

この九七年の均等法は、いったい男女差別の救済に役立っているのだろうか、それに関してはもう一度資料をご覧いただきたいんですが、N0・6、N0・7、N0・8、そのあたりを見てください。これは均等法に基いて雇用均等室にどの程度相談が上がってきたかについての資料です。これは単なる問い合わせというように見ていただいてもいいんですけど、そういう相談件数が一九〇四〇八件ということでした。それからN0・7均等法一三条の、紛争解決の援助の件数です。一三年度は一〇七件なんですね。これは局長による援助という均等法一三条に基いて、雇用均等室が取り扱っている紛争解決の援助です。特徴的なのはその中身ですね。定年・退職・解雇に係る八四件の内訳をみると、大きなものが妊娠・出産を理由とする解雇です。これは最近の大変大きな特徴だと思います。妊娠・出産を理由とする解雇というのは、当然のように女性差別ですけども、最近これが年々増えている、というのも時代を反映しているかと思えます。

もう一枚めくっていただいてN0・8、これは機会均等調停会議が行う、調停の件数です。これはやはり大変件数としては少ないんですね。平成一三年度には五件の調停申請件数があった、というふうに書いてあります。しかしこれは五人が三社を相手取って調停を申し立てたということでありまして、非常に少ない件数であると思います。そんな均等法は、九七年に改正されたとはいえ、あまり効果的に履行されているとは言えないような状況が実態だと思います。

さて、次に男女共同参画社会基本法が九九年にできました。三つ目のリーガル・リテラシーをもたらし文書はこの法律で

す。これは基本法というだけあって、司法的な効力はない法律です。しかし実は大変大きな影響を日本に与えた法律だと思えます。と言いますのは、この法は、国も地方公共団体もジェンダー中立的な施策を追求しなければいけないと述べています。ジェンダー中立施策に対する国や地方自治体の義務が、この基本法から導かれると私は思っています。男女共同参画が非常に大事だ、というふうはこの基本法は言っているんですね。

私なりになぜ共同参画って大事なのか、と考えました。こういうことが言えるのではないのでしょうか。日本はこれまで男性上位の中で、世の中の政策決定を行ってきております。今までの施策は、すべて男性中心に実施してきたわけです。それを今度は、女性の経験というのを中心として、共同参画法に則って新しい施策を決める、ということをやったわけですね。女性がいるんです。私はそういうふうには解釈しています。そういう女性の経験というのとは一体何か、ということですね。女性の経験というのは、やっぱり差別されてきた経験だし、世の中の主流ではなかった経験ですし、それから妊娠・出産を自分で決定できなかったという経験ですし、ありとあらゆる不利益を受けてきた経験です。社会の中心にいる男性とは異なる経験というのを、層として女性はしてきたわけですね。そういう周縁の立場からの経験というのもの、国の施策に反映させるべきということだと私自身は思っています。

たまたま二日前に、朝日新聞がある記事を載せていました。それはパワーハラという見出しです。パワー・ハラスメントと言うそうです。この言葉は私は初めて知りました。でも、これは大いに男女共同参画と関連しています。つまり世の中が男性中心でいる、ということとは、パワー、職場の中での権威とか権限、そういうものを利用して、上司が部下に対して威圧的な態度を取ることにつながる。そしてそこからいじめ問題とか、人格権侵害が起きている。それに対して、男女含めて、パワー・ハラスメントに対抗して行こう、という動きが、漸く最近見えてきた、という記事でした。まさにこのパワー・ハラスメントにあたる権威というものを行使して支配すること、つまり、世の中を権威づけるとか威圧的に支配するとか、そう

いうことは私は男性社会の中で行われてきた経験だと思えますね。

それに対して、そうではない形の新しい統治というやり方、それが私はやはりフェミニズムであるし、ジェンダーの差別をなくしていくような社会だと思っております。男女平等参画社会にして、パワー・ハラスメントというようなものをなくしていくような社会をつくるのだ、それがこの法律のメッセージです。女性の経験を反映させて、これまでになかった新しい価値を生み出すような国にすべきだ、そういう法律が共同参画法だと、私自身は読み込んでいます。

さて、レジユメにある五つの判決というのは省略しまして、中島先生の判例のお話につなげて行きたいと思えます。最後にこれからの課題として書いたことのなかで一つだけお話をしたいと思えます。最近、厚生労働省の取り組みが積極化してきていると考えております。その一つの証拠として、資料の一番最後に、日経新聞の夕刊の記事を載せておきました。そこに厚生労働省の男女間賃金格差研究会の報告案が出たとあります。ここでは報告案となっておりますが、その後一九日に報告が出ましたので、今はこれは報告と言っていいんですけど、そういう報告が出ました。

研究会報告は、コース別人事というものも見直して行かなければいけないとか、賃金の支払い方法、運用の方法に立ち入って男女間の差別をなくしていかなければならないと言っています。私自身もこの研究会に参加していましたが、ありとあらゆる手段を作って、男女間の差別をなくして新しい男女共同参画社会の価値観を持った、そういう施策を追求していくことがとても大事だと思っております。話足りなかったことは、また後ほど少し補足したいと思えます。私の方からは以上です。どうもありがとうございます。

司会 浅倉さんどうもありがとうございます。では続きまして中島先生から三〇分ほどお話をいただきましたかと思えます。お願いします。

中島 先程阿部先生の方から、職場の女性差別を扱っている草分けというご紹介をいただきました。大変恐縮してしまっ

んですけれども、これをちよつと訂正させていただきます。これからお話する住友セメント事件をはじめ一九六〇年代にたくさん判決が出ました。この事件を担当した先輩の弁護士の方々がたくさんいらっしゃいます。こちらが第一世代、私は第二世代かな、と思つています。そしてこの前こちらでお話になった宮地光子さん、あの方々がちょうど第三世代かな、とこんな感じがいたします。

私は判例と、それから女子差別撤廃条約、選択議定書のお話を、ということだったのですけれども、女子差別撤廃条約ができるもう少し前の話からさせていただきますと思つています。というのは、今日西村さんもお話下さる住友電工事件で、本当にひどい判決なのです。判決つて、裁判所つてこんなにひどいの、ということなんです、しかしずっと昔からそうだったわけではありません。戦後、第一世代の方々や、私なんかもある程度勝訴判決を獲得しました。特に最高裁の最初の判決、日産自動車男女差別定年制度は違法無効、こういう判決を出させることができて、弁護士やつて何よりもうれしいのは、勝訴判決のときですね。そしてしかも最高裁判決とか、初の何々に関する判決、そういうものを出させることができたなら、ああ弁護士になってよかったな、つて思つんです。刑事事件で無罪判決というのはなかなか出ないですけれど、私三つ無罪判決取りました。それでこんなことつて、やはりすごくうれしいんですよ。ここに法学部の方がいらっしゃると聞いていますので、弁護士つて、そういう仕事の面白さがあるということ、ちよつとお話しておきます。

なぜ前の話をするかという、一九六六年の住友セメント結婚退職無効判決が出たこの頃つて、どついう時代だったかという、均等法ができる二〇年前です。二〇年も前に、結婚退職制は違法だ、という判決が出たんです。これは全部男性の弁護士さんたちがおやりになりました。私はそのころは六〇年安保だとか、その後間もなく七〇年安保だとか、全共闘運動とか、皆さんにとっては歴史の昔々のお話ですけれどもね。なぜこんなことをお話するかという、皆さん今、世の中とか政治つてなかなか変えられない、という気持ちがあるかもしれないですね。選挙で小泉人気に一票投じて、何か変わ

った、という感じがあるかもしれないけれど、実際には世の中ちっとも変わらないという実感があるかしら。だけれども日本の歴史というのは、戦後、ああ世の中私たちの力で変えることができるんだ、こういうふう思うことが何回かあったんです。五〇年代にもありますけれど、一九六〇年、国会を毎日毎日何十万の人たちが取り巻いたのですよ、世の中変えらるって、本当に政治が変わりそうだったのが、それからまた逆行したりするんですけども。

この辺の話をしていくと長くなるので、世の中変えられる、って思えることがとっても大事だと思っんですね。若い皆さん方、そう思っていたきたい。先程浅倉さんが、六六年の住友セメント事件が非常に人生を大きく作用した、という話でしたけれども、私は弁護士になる少し前で、弁護士になってからは刑事事件、毎日毎日何百人も逮捕される学生たちの接見とか裁判、東大闘争事件とかね、そんなことをやっておりました。そのころ無罪判決も出させることができて、そっちの方で一生懸命になっていたものですから、六六年の住友セメント事件というのは、ああこういう判決出たんだな、よかったな、とは思ったけれども、このときはまだ、私の人生を決定したというほどの衝撃ではなかったのです。

それではいつから私が働く女性の権利のための裁判をやるようになったかというところ、一九七三年に日産自動車という会社の、男女別定年制が裁判で争われておりました。男性の定年は、このときは五五歳、女性は五〇歳、定年に五歳の差があったのですね。これは古くから争われていた事件なのですけれども、一九七三年の三月に、高裁の仮処分——裁判には仮処分というのと本裁判というのと二つあるのですね——五歳の差は違法ではないという判決が出たのです。

その理由たるや、生理機能において女は男よりも劣っている、五歳程度劣っている、だから定年で五歳差別しても違法ではない、という判決が出て、それで新聞に大きく出たのです。それを読んで私は本当に怒って、怒り心頭と言っか、えっ、女が男より劣ってる？　なんで？　そんなの許せないわ！、と思いました。ちょうどそのころウーマン・リブ（今第二波フェミニズムと言われますが）が始まって、多少私も参加しておりましたので、こんなのは絶対許せないと思って、ちょうど

その事件をやっている男性弁護士を知っていたので、私も是非参加させてほしい、と言って、押し掛け弁護士みたいなんですけれど、自分の方から言い出してこの事件をやり始めました。この判決の直後に、今度は本裁判の方で五歳の定年差別は、違法であるという判決が出たのですね。これは東京地裁の判決です。それで裁判としては会社側が控訴したために、東京高裁で裁判が始まり、それから私は働く女性の権利に関して裁判をやることになりました。

それで遡って住友セメント事件を見たり、特に最近は、判例をいろいろ分析して、今までの判例の中で最も優れている判決は、一九六六年の住友セメント事件判決だな、と痛感するようになりました。前からそうだったのですけれど、改めてそう感じております。ジュリストで間もなく出る「ジェンダーと法」という号に書いておりますが、ジェンダーのことは直接取り上げていなくても、住友セメント事件の判決と、それから住友電工事件の判決と、この二つの時代が、はっきりと違うわけですからね。どうしてこんなことになったのか、というのを少し長く書きました。それで、今日はそのことについて短く触れたいと思います。

住友セメント事件、今お話ししましたように、均等法ができるちょうど二〇年も前に、今から言うと三八年前に出た判決です。均等法がなかったわけですから、直接女性差別はいけない、ということの規定する法律は、労働基準法四条の男女同一賃金規定、それしかなかったのです。定年や退職で差別してはいけない、というような法律がなかったのですね。それをこの住友セメント事件の判決は、どんなことを言ったか。法学部の方はご存じかもしれないけれど、法学部以外の方は、均等法がなかったと言ったって憲法があるじゃないか、と思うでしょう？ 憲法一四条で法の下の平等、性別による差別をされない、とはつきりと書かれましたのが一九四七年です。これがあるから、男と女で定年で差別するのは憲法違反じゃないか、だから違法じゃないか、と思うと思います。これが本当は健全な法感覚だと、私は思います。ところが日本の裁判所と、それから学説のかんりの意見が、憲法というのは、国家と国民の関係を規律するもので、国家が国民に対して性によって差

別することを禁止しているだけなのだ、と言うわけですね。

それで私人間、住友セメントという会社とそこに入社して雇用契約を結ぶ個人、この私人の間の契約には、憲法は直接適用されないのだ、他の法律を介して間接的に適用されるのだ、これが「憲法間接適用説」と言うのですね。直接適用される、というのは「憲法直接適用説」と言います。前者が判例では支配的、ほとんど全部と言ってもいい。それで住友セメント事件について、当時の判決でどう結婚退職制を無効にしたか、というと、憲法一四条は国家と国民の関係において性別による差別を禁止している。それから民法一条の二、これはものすごく重要なので後でも少し話したいのですが、民法一条の二には、個人の尊厳と両性の本質的平等という規定があるのです。これは私人間においても性による差別をしてはいけない、ということが労働法の公の秩序を成すに至っている、と言うのですね。

それで結局のところ間接適用説というものですから、なにか直接の、憲法以外の法律がなければ違法と言えないということになっていて、ここに出てくるのが民法九〇条というものです。これは公序良俗違反と言うのですけれど、公の秩序または善良な風俗に反する法律行為は無効である、というものです。それで住友セメント事件は、憲法一四条と民法一条の二と、そして民法九〇条によって、結婚退職制は違法だ、という判決を出したのです。職場の女性差別に対して、均等法が全ての差別を禁止するまでの間、民法九〇条というものが直接の根拠になる、という裁判所の考え方がここで確立したわけです。

ここでもう一つ申し上げておきたいのは、住友セメント事件判決は、女性差別を違法とした初めての判決だという意味で非常に重要なのですけれども、それだけではなくて、ここですごくいいことを言っているのです。女性に対する異なる取扱いであつても、そこに合理的な理由があれば違法ではない、ということになります。これは、合理的な理由のない性差別は違法だ、ということですから、じゃあ合理的理由とは何か、ということなのですけれども、会社側は結婚退職制には合理的理由がある、と言いました。その理由というのは、既婚女子は非効率だ、と言ったのですね。結婚した女性は能率が悪くなる

から、結婚したら辞めさせる制度は違法ではない、ということを主張しました。

これに対してこの判決は、きっぱりと否定したのです。どう言って否定したかというところ引用してみますね。「本件において被告の主張の前提として、既婚女子労働の非効率の責を一般的に女子のみに帰せしめるには、女子は結婚後、労働能率が結婚前に比し一般に低下すること、その低下の程度は同一の条件に下における男子より甚だしいこと」と。同一の条件の下における男子と言ったら、どういうことでしょうか。今、浅倉さんがお話しになりましたように、家事・育児の家族的責任というのは女性の責任だ、ということが言われていてそれが見直されてきているわけですから、ここで言っているのはこういうことだと思います。家事や育児を担うという点で男性と女性の条件が同じであるにもかかわらず、その男性よりも女性の非効率率が甚だしい、ということ。さらに、「その原因は少なくとも使用者側、および国家社会の側に存せず、専ら女子労働者の結婚という事実のみに存することを立証すべきである」、こう言っているんです。これすごいと思うんですよ。これ意味分かりますか？女性が結婚して子どもが生まれて家庭を持ちながら働く、という場合には、会社側から言ったら能率が悪くなる、ということがありえますよね。だけれどもそれは国家社会の側には全くその責任はなくて、つまり国は保育所も十分作るし、会社も、今家庭と仕事の両立支援とかいろいろやっていますけれども、そういうようなことをして、女性が結婚してからも働き続けられるような、そういうことをちゃんとやっているにもかかわらず、女性が結婚したということだけで、今晚のおかずはどうしようかな、とかそんなことばかり考えて会社の仕事には全然熱が入らない、というような、そこまで立証しなければ、既婚女子の非効率ということがあったとしても、それは女性の責任じゃないんだ、そこまで言っているのが住友セメント事件です。

現在までにこのようなことを言っている判決は全然ありません。むしろ、どんどん逆行しています。そういう意味で住友セメント事件は非常に優れたものです。それでレジュメの二が、ただ参考のために書いた年表です。レジュメの二のお話を

しているんですが、その後職場における女性差別は違法だ、という判決が次々と出されて、私が、女は男より劣っている？ そんなこと許せない、と言って始めた日産自動車事件で、高裁でも勝ちまして、これも大変いい判決なんです。男は一家の大黒柱、女は家事・育児に専念すべきもの、という典型的な性別役割分担の主張を会社側がしたのに対して、そんなことで差別できない、ということをはっきり言ったのが、この高裁判決です。そしてこの判決が、一九八一年、最高裁で認容されて上告棄却が確定いたしました。ここでも最高裁の判決は憲法一四条の一項、つまり性別による差別禁止ですね、そして民法一条の二を引いております。ここまですごい一段落です。第一期と言ってもいいでしょうか。

ところがですね、その間もいろいろ判決はあるんですけど、二〇〇〇年の七月三十一日出された住友電工事件、これが全く逆行する判決になっております。この中身については、二回目に宮地さんが来てお話しになったと思いますし省略いたしますけれども、それから相次いで大阪地裁で、女性敗訴、あるいは一部勝訴であっても中身は非常に良くない判決が続きました。これは大阪地裁だけの判決だから全国的な傾向にはならないだろう、という楽観論もあったのですが、実は今年の二月二〇日、野村證券事件の東京地裁判決で、やはり基本的には住友電工事件の判決と似たような判決が出ました。一部勝訴にはなりましたが、一九九九年に改正均等法で募集・採用・配置・昇進に関する女性差別は禁止したときまでは違法じゃない、という。これは明らかに男女別のコース制で、幹部候補生、賃金も高く昇進・昇格していく、そのコースには女性は一切入れない、女性を完全に排除した、という事件なのです。また住友電工の方は、採用されたときにはつきりそうになっていたのだから是正義務はない、ということでも全部棄却したのに対して、野村證券事件は、九九年までは違法じゃなかったけれども九九年以降はやっとな違法になった、と言って慰謝料だけ認めた、という事件です。

本当に驚くのですけれども、住友セメント事件判決のころにたくさん出た判決は、全部昭和四〇年代です。昭和四〇年代にも、結婚しても働き続ける女性がだんだん増えてきていった。そしてその意思は尊重されなければならない、その人たち

に結婚したら辞めろと言うのは、これはもう許されないことである、とはつきりと否定しています。日産自動車についても同じようなことを言った。ところが住友電工事件とか野村證券事件というのは、女性を全部総合職から排除している、そういう事件だったのですよ。判決は、これは男女差別以外の何物でもなく、憲法一四条に反する、とはつきり言っているのですよ。にもかかわらず、他の憲法との比較という問題も一つあるのですけれど、公序良俗違反ではない、と言っています。そしてその理由としては、昭和四〇年代は、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く、女性は働くのは結婚、出産までと考えて短期間で退職する傾向にあったことを考えれば、会社としては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、早く辞める可能性のある女性は幹部要員から排除する、ということをやらざるをえなかった、効率を重視せざるをえなかった、と言っているのです。これはすごいですね。その前の判決が、人権と企業の効率を比較したら、効率のために人権を否定していいとは言えない、とはつきり書いてますよ。それが全く逆に、会社の効率のためには、女性は排除してもいい、こういった判決が出ました。

この事件についてはいま控訴審をやっています、阿部先生も鑑定意見書を書いて下さっているのですけれども、たくさんの方々が関わってくださっています。その中の一つで、林弘子先生という、福岡大学の労働法の先生なのですけれども、林さんがお書きになった鑑定書が本当に優れた鑑定書なのです。国際法の分野ではもちろん阿部先生の鑑定書がピカイチなのですけれども、憲法と民法の解釈という点で、私自身も、あ、そうなんだ、と思わされたものなのです。

林先生は、今までの何十もある職場の女性差別の判決を全部比較をされて、それで謎解きをやられました、発見したのが、勝訴判決は全て憲法一四条と民法一条の二を持ってきた、ということですね。それに対して敗訴判決は、憲法一四条と民法一条一項を持ってきているんです。ちなみに、労働法の方はご存じだと思いますけれども、三菱樹脂事件というのがありません。学生運動をやっていた、という経歴を隠して採用された、それで本採用を拒否したことが違法でない、という最高裁の

大法院の判決なのですが、これも民法一条の一項を出してきています。条文のことだけ言っても、皆さんピンと来ないと思いますけれど、民法一条の一に何て書いてあるかというと、公共福祉に従う、と書いてあるのですね。それに対して民法一条の二というのは、戦後、新憲法で二三条、一四条、二四条というのができて、それを受けて一九四七年に付け加えられた条文なんです。これは何かというと、民法は個人の尊厳と両性の本質的平等を旨として解釈すべし、というものなのですね。だから同じ民法一条と言っても、まるつきり違うでしょう。これは分かりますよね。この違いなんだ、ということを見見されたのです。三菱樹脂のところは触れてなかったのですけれど、三菱樹脂の判決を読みましても、やはり民法一条だけが引用されていました。

どうしてこんなに違いがあるのか、逆行しているのか、という理由を考えて、まだ本当によく分からなくて、皆さんとも勉強したいと思うし、研究者の方々にも研究していただきたいと思うのですけれども、さっき歴史を変えろということができる、という話をしましたけれども、日本国憲法って、やっぱり新鮮だったのですね。今、だいぶ危なくなっています。たぶん憲法だけじゃダメだ、というのが今の議論で、確かにそうなのですけれども、でもあの憲法の下での戦後民主主義の良質の部分が、あの中でまだ、裁判官の中にもあったのです。

それからもう一つ、男は仕事、女は家庭という性別役割分業は、昔からあったわけではない。高度成長と低成長期を通じて、いわゆる企業中心社会が強固になった、ということは皆さんどこかでお聞きになつていらっしゃるでしょう。全て会社が一番個人が皆犠牲になって、夫が猛烈に過労死するほど働いて、女性は家庭を守るものだ、という、こういう性別役割分業が強固になったのは、この企業中心社会が強められた過程の中でなんだ、ということを私は感じております。そしてその中で養成された裁判官たちが、役割分業意識に基づくジェンダー・バイアスを強く持っている。その裁判官たちが裁判をやっていることから、こんな逆行するような時代になっているのだ、ということをお話しておきます。

この年表を見ていただくと、一九八五年に均等法ができて、それで女子差別撤廃条約が批准されています。その前と後とで、むしろ逆になっているわけなのです。しかしこれは明らかに条約違反ですよ。たとえば日本の裁判所、さつき言ったような企業中心社会の環境の中で養成された裁判官たちの頭の中というのは、国際条約なんか関係ない、と完全に無視しています。刑事事件などでは多少、人権規約に関する判決が出てきているのですけれども、労働事件、特に女性差別に関連するような事件では一顧だにされません。他にも条約を引用して私が一生懸命やった事件があるので、これも本当に一顧だにされませんでした。それは転勤についてなんです。転勤について、就業規定というのがあります。労働契約のときに、転勤します、と書いてそれに判を押しただろう、だから転勤を命令したことは違法じゃない、条約なんて関係ない、こういうものです。そして住友電工事件でも、採用されたときは条約ができる前だ、だから条約は関係ない、ということまで二行ぐらいで切り捨てられているのです。

これから必要なことは、女子差別撤廃条約をどうやって日本の中に活かしていくのか、ということ。そのためには選択議定書を用いることを是非議論したい。もう既に山下先生のお話でお聞きになっていると思いますけれども、今日の資料の中にも選択議定書が添付されています。これは個人が直接国連に対して通報して、日本ではこんな女子差別撤廃条約違反のことが行われており、国内で裁判をやりましたけれども全部それを否定されてしまいました、というときには国連に直接持つて行けばいい、というものです。国連が直接調査をして意見を述べることもできる、そういう制度なのです。だから日本の今の条約無視の裁判を変えていく、人権を守っていくためには、是非ともこの選択議定書を批准させて、人権をより強く認識させたいと思います。

先程も言いましたように、世の中やっぱり変えることができるのです。裁判で変えることもできるし、法律で変えることもできる。それは皆さん若い人たちのこれからの努力で必ず変えることができる。皆さんの力で選択議定書を批准させて、

日本の女性をはじめとする人権を確立していくことに力を合わせていただきたいと思えます。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す。世の中を変えられるという冒頭のメッセージで締めくくっていただきました。それでは後半を始めさせていただきます。

二十一世紀職業財団の宮坂和子さんにお話をお願いいたします。

宮坂 二十一世紀職業財団から参りました宮坂でございます。私は実際に現場でいろいろ企業と接しているものですから、その中の好事例と言いましようか、ポジティブ・アクションに取り組んでいる会社の事例をお話させていただきたいと思えます。ただ、好事例と言いましても、こういうことに取り組んでいるということは、まだまだ男女格差がなくなっていないということですから、そのいろいろなシステムはなくなっても大丈夫だ、という世の中に早くなってもらいたい、と思いたいながら企業と接している毎日でございます。

まず私の資料のはじめの項を見てください。最初に「働く女性の現状」と書かせていただきました。これは先程浅倉先生のお話の中で、取り組んでいる企業、それからこれから取り組もうとしている企業が四〇パーセント程度、とおっしゃっていましたが、その数字がここに表してございます。そして既に取り組んでいる企業の二六・三パーセントは、ではどんなことに取り組んでいるか、ということが次の二でございます。そしてその細かいのが図の一でございます。二割を超えているものだけ挙げてみますと、これは複数回答でございますが、やはり第一には人事考課基準の明確化ということに取り組んでいる企業が一番多い。その次が女性の積極的採用でございます。そして次が積極的登用でございます。職場風土の改善というように続いております。

では管理職の登用とかそういうものを挙げておりますが、管理職における女性の割合はどうかと言うと、ここに示したとおりでございます。平成一〇年以降、決して増えてはいない。むしろ係長程度ということになりますと減っている。ここが

増えなければ次の課長、部長というところが増えていくということはちょっと望み薄かな、なんて、これは私が感じるところでございますが、女性管理職が増えていく場合、働く女性は増えているんですが、やはり男性中心の社会というのはまだまだ続いておりまして、女性のリーダーが相変わらず少ない、というか珍しい、というのが現状でございます。

では先程申し上げましたが、いろいろ取り組んでいる企業の事例を申し上げます。まずは神奈川県内の事例、特に最初には神奈川県内に本社のある事例、それから神奈川県内に事業所はあるんですけど本社は神奈川県外の事例を二つ、というふうに持って来ました。

最初に株式会社有隣堂、これはもう皆さんよくご存じの企業だと思います。本屋さんとして親しまれている企業で、教育関連企業もやっておりますが、本企業は創始者の子どもさんである二代目が社長をやっている。兄弟が次から次へと社長になっていくというファミリー企業なんですが、お子さんは優秀ということも確かです。子育て中の親から見ると羨ましいファミリーなんです。特に女性が優秀というところが、またまた女である私からは羨ましいと思っております。長女が山手学院の基礎を作った方、次女は篠原孝子さんと言いますが有隣堂の社長から今は会長で、女性が二人とも優秀ということは、両親の育て方に元があるんじゃないか。先程も出て参りました男女役割分担意識、そういうものに大正・昭和の初期にも、とらわれずに育てた結果かな、とこれは私が感じるところでございますが。ジェンダーというものを取り扱うためには、やはり家庭から始まるのかな、生まれたときから始めれば一番いいのかな、と今は思っているところでございます。

このようにトップに女性がいるということは、これが企業の体質になっているようにございまして、それからこういう取り組みに積極的に取り組んだ大きな要素として、一つは販売店ということで女性社員が多かった。ですから女性の能力をきちんと評価して活躍してもらわないと企業が成り立たない、ということも大きな原因でしたし、そうしますと優秀な女性にそのまま続けてもらいたい、ということになると家庭と仕事の両立が急務となってきた、ということでございます。

そしてその社長さん、今の会長さんが先頭に立ってまずはエイブル・レディースというものを発足させました。目的は、女性自ら進んで能力の開発・向上に努める、ということが第一の要点でございます。与えられるだけではなくて、仕事の場において能力を発揮するように努める、ということと、そういう委員会を作ったわけですから、組織の中の人間がリーダーシップ等を学んでいく、女性相互に啓発するものだった、と言っております。そして活動内容は、勉強会を開く、それは自分たち同士の勉強会、それから外部講師を招いての勉強会、それと会報誌を発行したそうです。そして会員各自の所属長には必ず自分からそれを渡す。そして全ての部長、店長にも知ってもらおう、という努力を重ねてきた、ということでございますが、その当時の社長さんが思ったことは、女性がほどほど満足してしまつて、さらにその上を目指そうという気持ちがちよつと薄れた。

ということでC&O委員会、キャリアウイメン&チャイルドケアというふうな、エイブル・レディースを発展的解消をして、新しく組織変えをしたということでございます。今までよりちよつと幅を広げて、高校生までの子育てをしながら仕事をする女性もキャリアアップを図る、というようなものに変えていった。中身は特に変わっているわけではないんですが、意識を変えさせるために組織を変えた、ということのようでございます。そしてこういう活動には家族全員で出席する。夫も子どもも一緒に出席する、というようにしました。そしてこの会社のいろいろな人事制度を見ますと、やはり均等法と同時とも言えますけれど、このエイブル・レディースが発足されたのは均等法以前でございます。そして臨時制度等は、やはり均等法が施行されて以降いろいろ変えていった、ということが見えると思えます。やはり自己啓発を支援する、ということとで、会社が押し付けるのではなくて支援をしていく、だから自己啓発に力を入れるというのがこの会社の非常に特徴的なところですよ。

この会社の今後の課題として、管理職の人事育成能力が大切です。管理職がいかにその下の人たちの育成をしていくか、

ということにも大きくかかってきますので、そのレベルアップは、緊急課題であります。それから女性社員を管理職に登用するための仕組み作りをさらに考えていきたい。どんなに働きやすい、両立支援制度を作っても、やはり退職していく人は出ます。また当然高齢者は定年で退職していく。その後の再雇用制度を作っていきたい、という会社でございませう。

次に松下通信工業株式会社、これは製造業でございまして、学生の皆さんのお手元にある製品としましては携帯電話があるとあります。電気機器製造業ですからやはり女性が多い。ただ、この会社独自でやっているものではなく、松下電器産業のグループ会社といたしまして、松下電器産業と同じ歩調でやっているようございませうが、イコールパートナーシップという、一九九九年、均等法が改正されて施行された年にできたものがあります。これは風土の改革と均等の推進と両立の支援と、いろいろ女性のぶち当たったものに対する相談をしていきたい、という制度を作ったようございませう。

その第一は、意欲ある女性を積極的に登用しようということございませうが、まず女性にきちんと仕事を与える、そして出した成果を正当に評価し、登用するという、言ってみれば本来は当たり前のことですが、なかなか一般企業で、当たり前のことが当たり前前にできていないときに、当たり前前に取り組んでいた、ということがこの会社の進んでいるところございませう。

それからもう一つは、女性幹部社員の計画的育成です。まず主任、係長クラスはかなりおりますが、課長、部長となると非常に少ないということで、そういうものを一つの目標にしております。そしてやはり製造業ですから、消費者のことも考えながら、その製品を作る、その他いろいろな意思決定の場に女性がいる、ということが重要ということございませう。やはり男女共同参画思想というものがここに入ってきているかと思ひます。

それから三番目は、事業や経営に対する視野、意識を拡大していく、ということとコミティイ活動というもの。これは偏見かもしれませうし、育て方が悪かったのかも知れませうが、女性は視野が狭い、ということをお前提にしているようございませう。

が、まず自分の属している事業所のことをよく知り、そしてそれを他部門に広げ、社会現象まで視野を広げていく、ということに重きを置きたいというもののようでございます。

それから二年経ちまして、女性かがやき本部というのを設置したと聞いております。これははなから幹部、いわゆる意思決定の場に女性が少ないものですから、本当のトップに女性の意見が上がらない。自分の部門の課長とか、その他の上司には自分たちの意見は上がるんだけど、社長までは上がらない、役員までは上がらない、ということ、これは社長直結の本部でございます。社長と会う機会、提言する機会を作って提言をしていった。目的は女性の経営参画をもっと加速していききたいということ、新事業を興すとき、またヒット商品を作るときに女性の意見を登用していききたい、ということとです。これは女性社員が私に言ってくれたことですが、ある携帯電話のコマーシャルで、一旦コマーシャルを出したんですけれど、あまり評判が良くなくてすぐ下ろしたそうです。あれは女性の意見を聞かなかつたからだ、あれは失敗だ、というふうに、女性のはつきり物が言えるようになったことはいいいことかな、と私はそのとき感じました。

それから三番目に挙げました日本電気株式会社、NECでございます。この会社の本社は東京にございますが、神奈川県にもいくつか事業所を持っております。企業理念は「世界の人々が相互に理解を高め人間性を十分発揮する」ということです。すから、人権尊重ということも非常に考えながら人事管理をしていく、ということ、また人事管理も全ての業務もそれを元にしていくという会社でございます。そしてまずは女性社員の積極的採用ということを一つの目標としております。

ただ、この会社は元々女性社員は多い会社ですから、積極的採用だけでは、これは取り組んだとは言えないと私は思っておりますが、次に定着から活躍の場への拡大、ということ、やはりこの会社もいろいろな調査・研修・イベント等に取り組んでいった、ということでもあります。これはやはりいろいろキャリアアップ・フォーラムとかレディース・フォーラムとか、さつき挙げました二つの会社のように、女性の能力・キャリアアップのためのいろいろな勉強会等を試みているという

ことであります。それが先程浅倉先生のお話の中にもありました、格差是正のためのポジティブ・アクションでございます。積極的に取り組んでいる会社の例だと思われましたので、報告に取り上げてみました。

もうひとつ、私が一番感心したことは、仕事と家庭の両立、それから継続勤務、それに積極的に取り組んでいるということでございます。育児休業制度も通常の会社よりも多くございますし、他の休業期間も多いです。育児休業は、一歳に達した年度の三月三十一日まで、そして希望があるならば二週間の延長ができる。それから介護休業は一年間、一人二回まで、法律をかなり上回ったものを取り入れています。もうひとつ、ファミリー・フレンドリー休暇、これは休業ではなく休暇ですから一日二日の短いものがございます。昨年から医療看護休暇制度があつたんですが、ファミリー・フレンドリー休暇制度と改善施行されたのは今年の四月からです。改正育児介護休業法の中で、子の病気、ケガの場合看護休暇を与えてほしい、という努力義務が付されました。

ただファミリー・フレンドリー休暇というのは何かというと、子どもの病気だけではなくて、本人も家族も含めて、それからその他予防注射、PTAの会合、運動会、個人面談、いろいろあるようでございます。それからボランティア活動をするときの休暇、こういうものを全てフレンドリー休暇の中に入れて、一年間に五日付与する、そしてこれはありがたいことに有給だ、というところがこの会社の味噌でございます。これは素晴らしいな、と思って私は取り上げさせていただきました。

次にイオンという会社でございますが、これはご存じのように先月までのジャスコ、小売店です。やはり非常に女性の多い、特に女性のうちでもパートタイマーが八〇パーセントを占めているという会社で、この会社を私が取り上げてみたいな、と思ったのは、パートタイマーの昇給改革でございました。パートタイマーを、正社員と同じ労働者という目で見ていきたい、そしてパートタイマーはとかく隅に追いやられてしまいがちですが、それを正面に据えていきたい、ということだ

ございます。そして店長としてパートタイマーを登用してみた。それから社員はどうしてもパートタイマーを低く見がちでした。今までは補助的仕事という事で、どこか正社員の意識がそこに行ってしまった。だから社員の意識を改革していききたい、というところがこの会社の非常に進んでいるところでございます。パートタイマーとのコミュニケーションをどう取っているか、というところ、そしてパートタイマー同志の部会をもって、お互いに切磋琢磨していくという制度でございます。

この四社の事例から見ますと、雇用の場における男女差別、男女格差の是正に努めたという結果がこれからの企業の活性化にも結び付いていることがうかがえます。決して労働者のためだけではない、企業のためにもなっているということが非常に心強いと思うわけです。やはり企業ですから、多少の経営上の効率ということは考えなければ企業は成り立たないと思います。ただ、それが企業だけのものであつてはいけません。この場合は、企業もメリットがある、そしてこの制度は労働者のために非常にいいところが、感心したところでございます。

それからもう一つの例を加えさせて下さい。私どもの事務所の同じ建物に入っている会社ですが、特に意識して女性を雇用してきたわけではない会社がございます。人手不足時代に、中小企業には優秀な男性は来てくれない。でも四大卒の女性はなかなか就職できないでいた、その女性たちを何人か採用した結果、これは男性以上に働くことに初めてそこで気が付いた。会社としては敢えてポジティブ・アクションとか、女性を活用しよう、女性に活躍してもらおう、という意識を持つて臨んでいたのではないのですけれど、結果的に十数年経てみたら、役職は女性が半数以上を占め、そして私もその会社行つてみますと非常に明るく女性が働いている。意識はなくても始めてしまう、それはやはり働く女性の側の意識も高かった結果かと思っております。ですから、やはり両方相俟つていい結果が出ていった、これは名も知れない小さな会社でございます。でも一〇〇人ぐらいはいる、そんな会社の例もちょっとご紹介させていただきました。

また、レジユメの中に「職場におけるセクシャルハラスメント防止研修から見えるもの」なんて書いておきましたけれども、まずはここにも書いておきました、性別役割分担意識、いわゆるジェンダー、この払拭に尽きるかと思っております。まず研修等で私どもが話した後、どうしても会社の上司だとか人事担当者といいますが、年代的には皆さんみたいにお若い方です。皆さんみたいにお若い方ですと、なんでこれがいけないか、なんでそれが女性が嫌なのか理解できると思いますが。当たり前のことですけど、分からない男性が多いんです。これはやはり、もう子どものときから、男はこうあるべき、女はこうあるべき、これが男の仕事、これは女の仕事、というように育てられてきてしまった方の意識の改革というのは、いかに難しいかということを日頃感じているところでございます。

そして有隣堂の家族のところでもお話しましたけれども、古典的な役割分担の意識の解消のためには、次の世代に大いに期待したいと思っております。その判断力をつけるのは、やはり子どものときから、そして教育もあります。またもちろん社会整備、職場整備、徐々に積み重ねて行かないと一朝一夕では難しいことを感じながら、毎日仕事をしているところでございます。この辺で私の説明は終わらせていただきます。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す。さて先程紹介するときには財団の名前だけ申し上げてしまいましたが、ここにいる皆さん、必ずしもお分かりになってないかと思しますので、財団の狙いですとか通常業務ですとか、そういったことについても簡単にご紹介いただけませんかでしょうか。

宮坂 二十一世紀職業財団、ご存じですか、と手を挙げていただいてもほとんど手が上がらなかった。これはもう働いている人たちが集まったところで聞いたんですが、これは知っている人は一〇パーセントしかいなかった、という知らない財団でございます。どんな財団か、端的に言いますと、厚生労働省の、特に女性労働政策の部門の業務を受けて仕事をしています。企業で言ったら下請け企業、こう申し上げると一番早いと思います。

ではどういふものかと言いますと、法律的には、雇用機会均等法、それから育児介護休業法、それとパート労働法——正式にはもつと法律の名前は長いんですが、一応短い名前で見えますと——、その三法に關しまして、行政はいわゆるそれを管理したり監督したり指導したりするのが仕事です。ただ行政は、サービスという部門では、人的に手が回らない模様でございますまして、下請けに出しております。それを受けているのが私どもの財団でございます。これら三法の周知・啓発業務、セミナー・研修会等をやっております。企業向けのもの、それからこれから働きたい人のもの、今働いている人のもの、というように、セミナーを開催しております。

もう一つ、企業への支援策としましては、先程お話ししたような、いろいろな支援、育児休業の支援、介護休業に対する支援事業もあります。企業の支援というとお金のことになってしまふんですが、給付金の支給事務も受けております。こんな二十一世紀職業財団でございます。

司会 どうもありがとうございます。さて続きまして、先程からしばしば出てきております住友電工事件の原告でいらつしやる西村かつみさんにお話をうかがいます。よろしく願ひします。

西村 住友電工の西村です。よろしく願ひします。私は住友電工に高校を卒業してすぐ勤めまして、もう三六年を越えました。こちらの大船の近くにも横浜製作所がございます。結構大きな製作所でございます。前回、裁判のことはかなりお話をさせていただいたと思ひますけれども、白藤さんと二人で裁判をしております。裁判の内容につきましては詳しくは申し上げませんが、でもちよつと言ひたいので少しだけ触れさせていただきます。会社と国を相手に裁判をしております。会社に対しては、同じように高校を卒業して、同じ事務職で、今は一般職ですけど、入社した男性との格差是正を求めています。男性は五年で、いわゆる総合職に転換、全員です。そして一〇年以上前に管理職。私たちはヒラのままです。その結果で月収二四万数千円の格差があるんですね。二四万数千円と一口に言ひますが、かなり大きな額です。それだ

けの差があるということは、やはり職場の中での位置付けはかなり違います。片や課長以上で私たちはヒラのまま、本当に悔しい毎日を過ごしている、というような状況です。

会社の言い分としては、同じ高卒事務職だけれども、男性は将来の幹部候補要員である、全社採用という採用区分である、女性は事業所採用という採用区分なんだ、だからその後の管理は違って当然なんだ、というわけなんです。これはどの規定にも載っていないんですよ。裁判が始まってから、こういうことを言い出しました。

国も相手にしているんですけど、これは裁判をする前に労働省婦人少年室(当時)に対して均等法に基いて調停をしてほしい、会社と話し合いをしたいからその場をもってほしい、ということと調停申請をしたんですけど、「あなたたちは男性と採用区分が違うから調停対象事項に当たらない」、そういうふうな門前払いされたんですね。なんで同じように入ったのに、どうしても二十数万も違うのに、差別だと言えないのか、女子差別撤廃条約と均等法に違反しているじゃないか、ということ、私たちはもう後は裁判しかない、ということと国も相手に裁判を始めているという、そういう状態です。

判決は、浅倉先生にもかなりおっしゃっていただきましたけれど、憲法の趣旨に反するけれども、という本当にひどい判決でした。簡単に言いますと、格差の原因は、男性を幹部候補生コースにつけたことによる、と。女性をそこから締め出したのは、女性は一般に非効率ということとそのコースにつけなかったから格差ができた。これは判決の中で言っているんですね。だから憲法一四条の趣旨には反する、と。そうしたら私たち全面勝ちじゃないかと思っじゃないですか。ところが、ここからがひどいんですね。ところが他方では企業にも営業権や財産権に基づく——これは憲法二三条と二七条で保障されている、そういう権利があるそうなんですけれど——それに基づく採用の自由がある、と。だから儲ける自由があるんだから、儲けるために効率を上げるためにどういう人を採用するかは企業の全くの自由なんだ、ということをやうわけですね。それで昭和四〇年代、役割分担意識が強くて、女性は早く辞めた、深夜勤務もさせられないし出産休暇も取る、非効率

な労働力である、だから会社が差別をしてもそれは仕方がないんだ、公序良俗、そのときの秩序に反しない、ということでは全面敗訴なんですよ。

この謎解きについては、先程先生が詳しくおっしゃってくださいましたけれど、このチラシの中に、「不思議その一、その二、その三」と詳しく書いてあります。要するに企業の効率と女性の人権を天秤に掛けて、全く会社の効率だけを認めた、そういう判決になるんです。本当にひどい判決で、私たちは女子差別撤廃条約、本当に素晴らしい条約で、これに基いていろいろな主張もしてきましたけれども、それについては二行か三行触れられただけで、全く取り上げられないというような状況だったんです。これは判決が出ましたとき、裁判所で、最初に全面棄却ということを行った後に、「判決の理由を述べます」と、それは珍しいことなんですけれど、裁判長が判決の理由をずっと述べていったんです。そのときに私も白藤さんも、あれ、これは会社が言っていること？ 会社の中なの？ と思つたほど、いつも私たちが会社から聞いているのと同じような判決の内容だったんですね。この判決というのは、本当に企業の効率だけを守っていく、そういう代弁をするような裁判所っていうのはそんなふうになったのか、と私なんかはすごく感じました。

私たちは裁判を始めるときに、大きな企業ですし、働いておりますので、その会社を相手に裁判をするというのは非常に勇気が要ることだったんですね。そのときに弁護士さん達から、昭和四〇年代の素晴らしい判決をいろいろ聞いたんです。こんなふうに、女性たちの権利とか働いていく力を判決で勝ち取ってきたんだよ、法律はまだまだできていなかったけれども、そういういい判決を積み重ねて、それが法律になって行つて、まあ均等法もいろいろ問題ありますけれども、均等法ができたんだよ、と聞いて、ああそれなら、という思いもあつて裁判を始めたんですけれども、会社の言っていることをそのまま言うような司法に、本当にガックリきました。

二ページ目に行きますけれども、私たちは最初から裁判を始めようと思つたわけではありませんんで、本当に遠い存在だっ

たんです。でも世の中がどんどん女子差別撤廃条約が批准されたり均等法ができたりということで、女性たちの動きがすごく活発になってきたんですね。住友というのは旧財閥の一つでありまして、非常に古い体質の会社なんです。上意下達と言いますか、男社会の典型のようなところで、一番上のところに載せましたけれども、元人事部次長が「女性を採用する際は大切なお嬢さんを結婚するまでお預かりして働いてもらう、というふうに考えていた。だから宿泊出張はもちろんのこと、日帰り出張でも見知らぬところには行かせない、親御さんからは、いい結婚相手が見つかったらいいのに、というようなことを聞いております」、というようなことを裁判所で堂々と陳述するような、そんな会社だったんですね。

そういうところで裁判を始めるのに本当に勇気が要って、なかなか裁判とまで行かなかったんですけれども、なんとかしたいという思いで住友金属、住友化学、住友電工という住友メーカーの中核であります三社の女性たちが集まって勉強会を始めていたんです。そのときに、先程お話もありましたけれども、国連の女子差別撤廃委員会、CEDAWというところで九四年一月に日本政府レポートの審査があるというのを、前の年に聞いたんです。これは条約を批准した国が政府レポートを提出しなければいけないというのがあるんですね。そのときに委員会はNGOのレポートなども参考にして審査をしてきて、政府にコメントを出してくれるというのを聞きまして、レポートを出すぐらいなら私たちでもできるんじゃないか、ということ、一生懸命資料を集めたんです。

それで集めて、「日本からの手紙」という、団体のレポートの中に入れていただいたんですけれども、そのときにある方からお話がありました、あなたたちの勤めているところは大きな企業だ、こういうときはできるだけ公表した方がいい、と言われたんですね。とにかくマスコミに取り上げてもらった方がいい、と言われて、ええー、そんな、なんて言ってたんですけれども、新聞社とかテレビとかに電話してですね、こういうことをするんです、と言いましたら、記者の方が、僕は実は経済畑の記者をやっている、住友には何度も行った、あんなところで今女性が賃金の実態を国連に告発する、それはすご

いことだから是非記事にしたい、ということでは飛びついてくれたんです。

それで日経と地方紙に顔写真入りで出ました。それとNHKのテレビ、朝七時のニュース、関西だけですけれども、サラリーマンが一番見ている時間帯ですね、朝七時のニュースで、私たちが出発するところを撮って流してくれたんです。そのときに私は、あ、国連に訴えるということって受け入れられるんだなあ、ということに確信が持てたんですね。それでニューヨークへ行ったわけです。

そのときに、IWRRAWという大きなNGOの会議を傍聴して、そこから国連のパスを申請してもらったんですけれども、そのIWRRAWというNGOには、女子差別撤廃委員会の委員の方もたくさん会員になっておられますし、この朝日新聞記事に載っておりますのはレセプションのときの記事ですが、このレセプションにも委員の方がたくさん来られるんです。そこで、私たちは、レポートを出すだけでは見てくれるかどうか分からない、是非直に会って言いたい、というのがあったので、委員の方に直接お会いして、私たち日本から来ました、こういうレポートを出しているんですけども、と言ったら、委員の方は、読みましたよ、ここに持っていて審議しますよ、とすぐ言って下さるんですね。そういう話もありましてIWRRAWの会議を傍聴してましたら、そのときにCEDAWの議長をされましたコルティさんというイタリアの方が発言をされました、私たちが後ろの方にいるのを見られたのかも分からないですけども、今日は日本からたくさん傍聴に来られている、今までCEDAWでは発展途上国の女性の問題を特に扱ってきたけれども、これからは先進国の女性労働の問題についても取り上げていかなければいけない、自分の国のイタリアでもいろいろあるのでは是非取り上げてみたい、ということをおっしゃって下さいました。

それともう一つ印象に残っておりますのは、そこにいろいろな国の方が来られて、民族衣装着て、本当に壮観です。そのレセプションの中でいろいろ写真を撮ったりお話をしたりしたんですけれども、同じテーブルにインドの方がいらっしやっ

たんです。サリーを着た方なんですけれど、気になることがあります。インドでは本当にひどい女性差別がありますよね。ダウリっていうんですかね、結婚するとき女性がたくさんの財産を持って行かないとダメで、もし受け入れる側が、これは少ないと思つたらその女性を焼き殺したりする、という風習が未だにあつて、つい一、二年前にもそういうことが新聞記事に載っていましたけれど、そういう本当にひどい女性差別がある。私たちは賃金格差、昇進・昇格の差別を訴えているわけですね。それを聞かれてどう思われますか、って訊いたんです、ちょっと贅沢だと感じておられないかと思つて。そうしたらその方は即答された。「いいえ同じ問題です、人権の問題なんです」、とおっしゃったんですね。私はそのとき、ああ、そういうことなんだ、女性の差別をなくしていくという問題は人権の問題で、いろいろな形、いろいろなところで、そういうのをなくすためにやつていくんだな、ということを感じたんです。

そしてその次の年ですけれども委員会はこういったコメントをしたんです。「均等法が導入されているのに差別が続いていることに注目する。政府は、民間企業に均等法を守らせ、間接差別をなくすための措置をとり、報告すること」という、私たちにとっては本当にいいコメントを出して下さったんですね。こういうことを体験しまして、本当に大きな企業や国が相手だけでも、何とかしたいということで、最初に労働省の大阪婦人少年室に調停申請をしたんです。そのときニューーステーションが取り上げてくれました、私たちのインタビューなども流してくれました。

このあたりから、会社の態度が変わってきました。それまでは本当にいろいろ言つてみても全然取り合ってもらえなかつたんです。「もっと仕事をしたいんだ、昇進・昇格につながる仕事をしたいんだ、私は働き続けたいと思つているんだ」と、と何度言つても鼻の先でせせら笑われるという感じだったんですけれども、このあたりから一応キツチリと対応するというふうに変わってきました。あ、これで会社も変わるんだな、という思いがしたのを記憶しております。

ですけれども結局調停はうまく行きませんで不開始になりました、それで裁判所へ九五五年の八月に提訴いたしました。そ

の後北京での第四回女性会議に平行してNGOフォーラムというのがありました。ここには二万人ぐらいの女性が集まって、日本からも五千人ぐらい行っただけですけれど、そこで私たちのワークショップを開いて、裁判のことを訴えて、延べ一八〇人ぐらい来て下さいました。

そのときに中国の女性で、前回白藤さんが言ったかも知れませんが、日本の大学で教えていて今中国に帰って教授をしておられて、英語と日本語と両方でスピーチする、というすごい女性なんですけれども、その方がこんなことをおっしゃったんですね。「会社ってというのは、安い労働力を使って資本を肥え太らせている。アメリカは移民を使うし中国は農民を使う。日本は女性だ」と。そして、「皆さんの運動は、アジアの女性たち、世界の女性たち、そういう運動をしている人達を励ますことになるので是非がんばって下さい」と励まして下さいました。そこで私は感じましたんですけれども、女子差別撤廃条約、それからそれを監視する委員会、そういうものを中心にしていろいろな国のさまざまな差別をなくしていくとして、いる人たちが集まってネットワークを作って、交流して力にして、それぞれの国でそれぞれの形で乗り越えていくんだなあ、と感じて帰ってきましたんです。

そういう素晴らしい体験をしたんですけれども、裁判の中では相変わらずひどいことがいっぱいありまして、国からは、「条約は全ての差別を直ちになくせとは言っていない」とか、条約違反のことばかり言ってきます。それから五年経って二〇〇〇年の五月に結審で、あとは判決を待つだけ、となった六月のニューヨークの国連女性二〇〇〇年会議でもワークショップを開きました。そこではCEDAW委員のシヨップシリングさんなども話を聞きに来て下さったりしたんですけれども、七月に本当にひどい判決が出ましたね。

それで、今は高裁で争っています。本当にたくさんの方の素晴らしい鑑定意見書を九通出させていただきました。一つ一つがそれぞれの分野の第一人者の方で深い内容のものなんです。これを読んで心に響かないのか、というような意見書は

っかりで、皆さんも読みたいと思われたら送らせていただきますけれども、それに対して会社も国もほとんど何も言わなくて、つい最近やっと出てきた会社からの書面、これは是非読んでいただきたいんですけれども、このペラペラのものだけなんです。これだけしか会社は出してこないんです。もう本当にレベルが低くて、私たちが読んでガツカリして、なんというレベルの低い会社を相手にしているのか、と思ったんです。

国はもう少しマシです。もうちょっと厚いを出してきました。でも今までと同じ内容で、女子差別撤廃条約は全ての差別をなくせと言っていない、それから均等法も労働の分野での全ての差別をなくせと言っていない、と。法律を作る際は、その当時の社会意識とあまりかけ離れた法律を作らないものだ。その当時女性は早く辞めた、結婚したら家庭に入ろうというような気持ちでいた、そういう状況の中で作られた均等法だ、そういう情けない内容のものばかりでした。だから私たちはこのような運動をする中で、やはり国際的な視野で社会的な世論の力も借りて、日本の、ひどい状況を変えていきたいという思いがあります。

ただ、一言、あまり力を落とされると困るので言っておきますと、あのひどい判決がありましたけれども、もともと差別を立証するデータや資料が殆どない中で始めた裁判です。でも裁判の中で弁護士の先生方にいろいろご苦労をさせていただいて助かる資料が出てきたわけです。そういう中で、裁判所も一四条に反する差別があったと認めた。そこまで言われたというところもあり会社側は少しずつ制度を変えてきています。ついこの間までは女性は全く昇格しない、ということだったんですが、女性も少しずつ上がるんだ、ということは見えてきたと思います。それで、分かっている女性は、「あの人たちが裁判してくれたから、今の若い人は少しずつでも上がるようになったね」、と言ってくれています。また差別されている男性は、「僕らと女性たちと一緒に組んでやれば勝てるんじゃないか」、ということも言っているのが聞こえてきます。

それとあの裁判は、ただ金だけのものじゃない、人格の問題、人間の尊厳の問題で闘っているんだ、とか部長クラスの人

が、「人事部長には悪いけど、どんどんやってくれたらいいんや」等ということも聞こえてきます。私自身も一般職ではありませんけれども、その一番上に管理職補というのがあってですね。そこに私も白藤さんも昇格しました。賃金は、その前に比べたら月一万円ぐらいい上がっています。ですから女性に全く希望を与えないような裁判ではなくて、少しずつでも上げていく、ということにはなっていると思います。ただ、認められないところはあります。

もう一つだけ言わせていただきますと、実はこのひどい判決を、本当にたくさんの方が怒って下さいまして、意見書も出しましたし、裁判所にいろいろな方法で届けたんですけれども、そういう中で、是非これを国際機関に訴えたい、これはもう訴えずにはおれない、とずっと思っていたんです。ジュネーブに社会権規約委員会というのがありまして、そこで日本政府レポートの審査がある、ということを知りました。その第三条は男女の平等ということですし、第七条ですと雇用の場での男女の平等ということをキッチリ謳ってあります。しかもその委員会の方から政府に対して、日本の司法は男女の平等に対してどういう役割を果たしているのか答えなさい、という質問が出ていたんです。

これは私たちが行かずして誰が行くか、という思いもありまして、慌ててレポートを作ってその委員会に駆け付けたんです。いろいろありました。ILOにも行きました。ILOの中でも、コース別について今でもいろいろ問題があるんです、ということを一時間ぐらいいわたくしとやりとりしました。ILOは私たちに、日本に対していろいろやっています、あなたたちもう少し待ってから言いなさい、均等法が新しくできたところじゃないか、どうのこうの言わないでもう少し待って来なさい、とか言われたんですね。でも私たちは救われていないんです、という話をしたら聞いて下さって、分かった、社会権規約委員会の最終所見を出すときに私たちにも意見を聞いてくれるので、そのときは是非あなたたちに聞いたことを参考にしましょう、というようなことも言って下さって、その社会権規約委員会の審査の日になったんです。

そのとき、こういう審査をするのか、と思ったんですけれども、NGOからの声を委員は聞いてくれるんですね。聞いて、

それから審査に臨みます。日本からは全庁から二二人の代表が来ています。外務省、労働省、法務省、警察も来ていました。全部来ています。それに対して委員がこっちに座っていて、いろいろ質問されるわけです。その社会権規約委員会の委員長というのは、立派なダンダンさんという、フィリピンの女性なんです。この方が司会をされて、いろいろ委員が質問してくれるわけです。それが本当に日本の現実をよく捉えて、私たちの思いをそのままぶつけてくれるような質問をして下さったんです。

たとえば日本政府は差別は徐々に解消したらいいと言っているけれど、そんなことはない、差別はすぐになくさなければいけない、どう思っているんだ、ということをまず言われたんです。裁判の中では国も企業も、女子差別撤廃条約では差別は徐々になくしていったらいいと言っているから、すぐになくなってもいいんだ、というように居直るわけです。それが本当に腹が立ったんですけれども、それをそこですぐに質問して下さったんですね。ほかにも、日本は国際条約を全然重視していない、国内法の方を重視している、裁判官の裁量に任されている、その裁判官は国際条約をよく分かっていない、裁判官への教育をどうしようと思っているんだ、と訊いてくれるわけです。わあ、そこまで訊いてくれるんだ、と本当に励まされて帰ってきました。

八月になりました。三十一日に最終所見というのが出されました、これは本当に素晴らしい内容の最終所見なんです。それを一つだけ。「企業の多くが依然として女性を管理職への昇進の可能性のない事務職として雇用していることに懸念している。これらの不平等は九七年の雇用機会均等法改正など日本のとった立法的、行政的および他の措置にも関わらず依然として続いている」。それから裁判所に対しての人権教育をもっとキッチリしなさい、ということもありましてかなり長い所見なんですけれども、それ以外に長時間労働、すごい残業をさせてるリストラもありますし、年金もひどい、そういうことも全て盛り込んだ最終所見になっています。この最終所見は五年後に、これがどうなったかということ、委員会に対して日本

政府はレポートを出さないといけないんです。だから私たち、この室のような最終所見を持って、省庁にもう一度念を押しに行かなければいけない、ということ、帰って来まして、これをちゃんとやって下さい、という省庁との交渉をしました。ただ、残念ながら最高裁は、実はここにはいないんです。本当はこの審査の中で、本当に日本の司法ってというのはどうしようもない、という意見がかなり出たので、最高裁がここに来ていたら、本当に恥ずかしい思いをしたと思うんですね。でも来ていないんです、残念ながら。そこでこの所見を最高裁まで持って行きました。

つい先日もう一度省庁交渉に行きました。待ちに待ったCEDAWの日本政府レポートの審議が、来年の七月に行われます。日本の第五次レポートも、つい先日発表されたんです。読みましたけれども、やはり私たちの思いがなかなか反映されていないということもありまして、私たちの裁判をサポートということ、ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク、WWNというネットワークを九五年八月に作りましたけれど、そのWWNが中心になってカウンター・レポートを作りました。そのレポートをCEDAWに届け、来年の七月に是非効果的なコメントを出していただけるよう、そういう運動をしていこうということで、今準備を進めております。

その中で特に選択議定書の批准ということも一つの大きな柱です。私たちの裁判にいい影響を与えられると思っんですよね。自分たちが変な判決を出して、国連の中で覆されたら自分たちの恥になりますので。そういう個人通報制の盛り込まれた選択議定書も是非批准してほしいという願いをこめて、準備を進めているんですけれど。来年の一月にもCEDAWの会議があります、その後七月にあります日本等の審査の準備のための作業部会というのがあつたんです。そこに焦点を当てまして、私たちが作ったCEDAWに対するカウンター・レポート、あのひどい判決の批判をもとに、日本の女性差別の実態と、それから政府に対しての提言、コース別とか間接搾取をなくしてほしいとか、遡及効の問題等も盛り込んだ提言等を持って、そのCEDAWの作業部会に行こうと考えています。

そういう中での本当にひどい判決、これは私は今の企業社会の歪みの象徴という気がするんです。本当にルール破壊が進んでいるんですね。私たちのところでは今、一〇〇人ぐらいの総合職を採用しているんです、こういう不況の中で。でも一〇〇人ぐらいの中で、女性はなんと七、八人だと思えますね。一番多く採って三〇〇人ぐらい採った年も、女性は十数人しか採らない。大卒の女性のほとんどは一般職なんです。一般職でしか採らないんです。なぜそういうふうになるか、と言つと、結局女性は非効率になる、効率のいい人だけ採っていく。そして男性はいえは本当にひどいリストラ、長時間労働の中で、もう聞いたらびつくりするような実態がありますけれども、そこに突き進んで行っている。その中で、私たちに對する判決だつたと思うんです。ですから是非この判決を覆すために歩んでいきたいと考えております。

司会 どうもありがとうございました。

ではこれからパネラーのお話を受けていろいろなディスカッションをしていきたいと思ひます。

まず最初に、とっかかりとして私の方から質問と言ひますか、ご意見等をおうかがいしたいところがあります。中島先生のご報告の中で、一九六六年、これは浅倉先生の人生にも大変大きな影響を与えたとうかがつた、住友セメント結婚退職制事件東京地裁判決、このあたりには憲法の良質の部分、その精神が活かされていたのに対して、二〇〇〇年の住友電工、あるいは野村證券事件になってくると、大変逆行している。裁判官の意識が、特に企業中心社会の中でその生き方を規定された結果、非常に強い性別役割分担意識を裁判官自身が持つようになり、こういうひどい判決が出るようになったのではないか、という話があつたと思ひます。中島先生ご自身は、こういうような状況に対して、事態を打開していく上でどのようなことが可能だとお考えになつていらっしゃいますか。

また、浅倉先生ご自身も中島先生と同じような裁判官の意識の変化を感じていらっしゃいますか。もし裁判官の意識の変化があるとしたら、企業中心社会というものが裁判官個人の意識にも深く入り込んでいったためだという中島先生の分析に對

して、浅倉先生も同じようなお考えをお持ちなのか、この点に関しても、ご所見をいただけますか。中島先生から願います。

中島 憲法の趣旨、その具体的な中身は時代の変化と共に変わってきていますけれども、基本のところでは、憲法の趣旨を活かしていく、ということは、これからもっとも尊重されなければいけない。それを私たちの社会、生活の中に活かしていかなければいけないと思います。それで住友電工事件というのは、今控訴審で継続中です。先程からご紹介いたしましたように、鑑定書から草の根レベルの意見まで出されています。その一つが林弘子先生の鑑定書なのですけれども、全く偶然に、憲法の樋口陽一先生も、やはり同じ民法一条の二は実定法である、この実定法を無視して民法九〇条を適用しなかったのは問題じゃないか、というようなことで、実はまだ発刊されていない論文集の中に、この事件のためにお書き下さって、それを裁判所に出しております。

ですから、この事件の控訴審で、この判決はこのまま認めるといふことは無いと思います。だから変えられる可能性というのはかなりある、と希望を持っております。これが一つのキッカケとなつて、このところ出されている非常に問題のある判決は変えていくことができるんじゃないか。そして最近ようやく裁判官のジェンダー・バイアスを変える必要がある、司法改革の中にジェンダーの視点を入れるべきだ、ということが言われるようになりました。

まあ具体的にどうなりますか、私たちはもう二年ぐらい前からだいたい言っていたのですけれど、それが少しずつ広がって、今度法科大学院ができるそうですけれども、法科大学院の中で重要な講義内容としてジェンダーの問題を入れようという動きが、少しずつありますよね。神奈川大学ではいかがでしょうか。そんなことで、この判決の逆行の動きを変えることはできると私は思っております。さらにこれからの人権裁判については、国際条約の理念に則る裁判官を選ばねばならなくなる、そのような法曹養成というものも今始まりつつある、このように思っております。

浅倉 今の阿部先生のご質問なんですけれども、私は裁判の内容全体が、住友セメント事件判決以降、最近の住友電工、野村證券に至るまで、今までにはなかった新たな一つの流れを作っているという点では同感なんです。ただ、裁判所がどう考えてこれらの判決を出しているか、ということを見ると、裁判所としては、一応、事例を区別して判断している、というふうに見られます。以前の住友セメント事件は、定年とか退職とか解雇のケース、出口の問題になります。最近の住友電工とか野村證券等は、問題自体は賃金・昇格の問題なんですが、そもそも入口が違ったんだ、採用の問題だ、と裁判所は捉えている。裁判所は恐らく、採用差別の問題である三菱樹脂事件の延長として住友電工や野村證券事件を捉えていこうとしているのではないか、というふうに一つ思います。従って、裁判所としては、採用時の男女差別というものは、違法かもしれないけれども当時は規制がなかった、というふうに言うわけですね。それは三菱樹脂事件の理論を持ち込んだ判断です。

しかし私に言わせると、果たして住友電工にしても野村證券にしても、採用差別の問題なのか、ということですね。私は採用差別ではないと思います。というのは、典型的な採用差別というのは、女だから採用しない、というものです。たしかにこのようなケースでは、不採用になった人をどうやって救済したらよいのか、ということ、採用を強制するような命令が出るか、とかですね、それは損害賠償請求程度でしか救済できないのではないかと、ということ議論があります。三菱樹脂事件については、思想・信条を理由として採用差別をするのはどうか、という大変な議論があつてですね、それが企業の採用の自由だとか営業の自由だとか、そういうことが人権との比較の問題で議論がされてきたわけです。最高裁はそのアナロジーだと捉えているのではないかと。

しかし今問題になっている住友電工や野村證券事件というのは、これとは違います。女性は採用されたわけですよ。しかも選択の自由もなしに、自分がいかなるコースに位置づけられるかということすら知らされずに、ですね。このことはたぶん事実認定の問題になると思いますけれども、原告の方たちは男性と全く同じ仕事に採用されると信じて採用されたので

すが、会社としては、男女間は位置づけが違つ、と言うわけです。それでは明確に男女に与えられた仕事の格差があったのか、というとそこが難しいわけです。このあたりは少し、来週あたりの社会法のゼミで野村證券の事件の事実を学生たちと一緒に勉強してみたいと思つていゝるんですけど、実際に行つていた仕事で、片方が幹部職員であり、片方が単純職である、というような、そういう仕事の著しい格差があつたのかということそこは難しいわけですね。ただ会社の位置づけが違つていたことは確かで、会社が片方を幹部職員と位置づけ、他方を単純職として位置づけるといふ雇用管理上の差別をしたというケースになりますね。ですからこれは採用差別のケースではないと言へるのではないのでしょうか。

だとしたらこれらの事件は仕事の配置・賃金・昇格の差別になります。とすれば中島先生のおっしゃるように、確かにこれは、一九六〇年代の解雇や労働条件に対する差別が公序違反になると言つた住友セメント事件と、まさに同じようなアプローチができるケースである筈だ、と私も思つています。本件は採用差別ではない、これは明らかな企業の側の位置づけの差別であつた、そのところをまず衝いていくべきです。第一にはその上で、憲法の趣旨に反するけれど公序違反と言えないという、その矛盾を衝いていくことができないかと思つています。やはりこれはおかしな判決だと思つたので、私はそこを掘り崩していくことが大事な、と思つています。

中島先生のおっしゃつたロースクールの問題も、裁判環境上の問題で大変重要ですね。昔は均等法がありませんでしたし、法律がないというのは絶対に欠缺ですよ。憲法はあるのにそれを具体化する実定法がなかつた。そういうところから、なんとか法解釈でもつて著しい男女差別を救済しよう、ということであれこれと格闘して、解釈を導き出したんだと思います。ところが今、我々は均等法を持つていゝるわけですね。そうするとどうしても法律の欠缺というところに目が行かないんですね。ある法律を解釈するだけで済ませてしまふ。そして現在の法律が禁止してない、あるいは事件当時法律が禁止してないことは公序違反ではない、とすぐ直結して判断する傾向があり、非常に単純化していゝるのではないかと思つた。

そうではないと思います。だって法律があれば公序違反性を持ち出す必要性は全くないわけです。法律違反だと言えはいわけですから。むしろ法律がないところでいかに公序違反だと言えるか、というところに、我々の法律家としての力の見せどころがある筈なのに、そういう単純な発想ではいけないのではないかと思います。そういう単純な発想ではない法律家というのをいかに作るか、というのがこれから先のロースクールの課題ですし、裁判官教育の問題である、と思います。

私はやはり法律家というのは感受性が豊かでなければいけないと思います。法律家というのは正確な知識とか、それから正義とは何か、というようなそういう概念をしつかり持つこと、知識というものがとても強調されますよね。感受性というのは別物であって、法律家というのは知識が優先する、というふうに我々は思い込みがちですけれども、決してそうではなくて、やはり豊かな感受性を持ち、その知識を活用しながら——まさにリーガル・リテラシーですね——活用しながら社会を学んでいくということが、私は理想だと思います。やはり社会の実態の中から学ぶような法律家にならなければなりません。大学院に行って勉強する人たちにも期待したいことですが、社会の運動は我々の研究とは無縁だ、とかそういう気持ちではなくて、やはり運動の中から自分たちが学ぶんだ、そういう意識を持った研究者なり法律家が出てきてほしいな、と思います。以上です。

中島 ちよつと一言、今の浅倉さんのご意見に関連してなんですが、住友電工事件その他は、いわゆるコース別雇用というのは単なる採用差別ではなくて労働条件に関する差別だ、と主張することで一審判決を覆す、ということも必要だとは思いますが、採用差別であってもですね、やはり憲法一四条違反のものは、民法一条の二、個人の尊厳と両性の本質的平等というものを介して、民法九〇条違反と言うことができると思いますね。三菱樹脂判決は、思想・信条というか、過去の運動について秘匿した、面接試験のときにちゃんと言わなかった、ということが理由になっていますよね。

まあ広い意味で憲法の思想・信条の自由を理由とする本採用拒否は無効かという事件ではありませんけれども、あそこで言

っているのはやはり民法一条なのです。民法一条というのは、さつき言ったように、公共の福祉です。信義則とか権利濫用というのがありますが、一項は公共の福祉なのです。それに対して民法一条の二は、さつき言ったように、男女平等、憲法の一二条、一四条、二四条ですから、これはあるのとないのとはすごく大きな違いがあつて、男女差別に関して民法九〇条を適用するときには、民法一条の二がある、これが私たち女性差別を争う者にとってはすごく重要なことで、三菱樹脂事件にはないものなのです。ね。

この事件の後に日産自動車の男女別定年制の判決がありまして、やはり民法一条の二が引用されているのです。これは定年差別であることは確かなのですけれども、しかし女子であることのみを理由とする合理性のない差別は違法である、ということが最高裁判決の中に明記されていて、これは採用差別は別ですよ、定年差別についてだけ適用するのですよ、とは言つてませんから、私はやはり法律がないという意味では、均等法が作られる一九八五年までの間は、憲法一四条と民法一条の二と民法九〇条で、採用差別から定年差別に至る全ての性差別は、合理的な理由がない限り、違法であるということが、三菱樹脂事件の中で否定されたとは思わないのですけれども。

浅倉 私もそう思います。私は、思想・信条を理由とする差別についても、民法一条にはなくても、もし差別があれば絶対に違法であるという解釈をとっています。ですからもちろん一条の二がある男女差別は、言うなればさらに女性の場合は違法性が強いと言えるのではないか、ということですね。ただ最高裁はそう考えていないと思います。中島先生がおっしゃりたいのは、最高裁の判決理由に依拠するとしても一条の二があるから、女性についてだけはやはり実定法がないということを強調すべきでないということですね。それについては私もそう思います。ですから矛盾はしていません。

ただし、では法がない時代に、いつから違法性があると判断できるのか。ここは随分議論になるところです。民法一条の二ができた一九四七年からもう違法であつたと言うのか、昭和四一年の住友セメント事件判決という、裁判所が、制定法が

なくても公序違反だというふうに公権的解釈を出した段階からもう違法だと言うのか、あるいは女子差別撤廃条約が批准されたというときから違法だと言うのか、旧均等法が施行されたときからは違法と言うのか、改正均等法が施行されたときからは違法と言うのか、そういった議論がありうるわけで、そこらへんも考えなければなりません。私は最初から全て違法だと言いたいのですが、難しさも感じています。

司会 どうもありがとうございます。また中島先生で恐縮です。先程、女子差別撤廃条約の選択議定書のところを、必ずしもよく聞けなかったんじゃないかと思いますが、ここにいる人たちは、これがどういうものかというのを分からないところがあると思いますので、選択議定書とはどういうものなのか、これがどういう可能性を拓くのか、といったあたりをご説明いただけるとありがたいんですが。

中島 皆さんのお手元に選択議定書がありますね、これをちょっとご覧下さい。実は選択議定書って他にもありまして、国際人権規約B規約、自由権規約の方にも選択議定書があります。日本はまだ批准していません。残念ながら個人通報はできないのです。この女子差別撤廃条約の選択議定書は、九九年に国連で採択されたのですけれども、この中身は、条文だけ読むと分かりにくいかもしれませんが、二つの制度が入りまして、一つは個人通報制度、そしてもう一つは調査制度です。

調査制度というのを簡単に言っておきますと、八条の一に書いてありますが、重大または組織的な事案があった場合には、個人通報ではなくて、女子差別撤廃委員会が自ら調査を行うことができます、という制度です。もう一つ、私たちが主に活用したいと思うのは、個々のケースについての個人通報制度で、これが一条以下に書いてあります。この一条をご覧いただきますと、「この議定書の締約国は、第二条に基き提出された通報を、女子差別撤廃委員会が受理し及び審議する権限を有する」、これが個人通報制度ですね。では誰が通報するのかというと、締約国の管轄下にある個人または集団です。

まず四条に要件があります。「利用しうるすべての国内的救済措置が尽くされたことを確認した場合を除き、通報を検討

しない」。要するに、国内の救済制度を全て尽くした後、それでも、救済されなかったときに初めて通報できるという制度です。ところが但し書きがありますよね。「ただし、かかる救済措置の適用が不当に引き延ばされたり、効果的な救済の見込みがない場合は、この限りでない」となってます。今この選択議定書を日本が批准することに最高裁は反対といいますが、非常に消極的な姿勢を取っています。司法の独立とかなんとか言っているのですけれど、この前外務省の人に、選択議定書はどうするんですか、と質問しましたらこれが出てきましたね。つまり「救済措置の適用が不当に引き延ばされたり、効果的な救済の見込みがない場合」は、国内的な救済をすべて尽くしていなくても通報できるのだ、というこういう規定があるわけですね。日本で裁判は長いですね、最近早くすると言ってますけれども、始まりから数えると十何年経つというものもありますし、さらに「効果的な救済の見込みがない」、日本ではコース別雇用について次々と敗訴判決が出た、じゃあ、もう日本の裁判所はダメだ、とこういうふうになった場合に、最高裁まで審議を尽くさなくても通報されちゃうんじゃないか、こういうことを心配しているのです。そういう話をしました。

では通報した場合に委員会が何をするのか、ということなのですが、これは五条の三に出ています。審議して「委員会は、通報を検討した後、通報に関する意見を、勧告があればこれと共に当事者に送付する」ということなのです。こういう男女別コース制は違法ですよ、是正をするように、という勧告をしてくれるわけですね。これは国際司法裁判所のように強制的な権限がないのですけれども、正式の条約に基いた選択議定書に基いて通報した、その結果、国連の女子差別撤廃委員会が、これは女子差別撤廃条約違反に該当するから是正するように、という勧告が出れば、私はそんなに無視することはできない、効果的な縛りだと思います。

それに対して、通報された国の方は、「六箇月以内に、委員会に委員会の意見及び勧告に照らしてとらえたいかなる行動に関する情報も含め、回答書を提出する」。つまり意見・勧告が出たら、六ヶ月以内にその政府は、勧告に従ってこのよう

に是正しました、とか、是正はやっぱりしません……って言うんでしょかね、言うかもしれないけれど、なかなか国際社会の一員としてこれは言いにくいんじゃないかと思えます。こういう制度が個人通報制度です。

この個人通報制度が適用されるようになれば、住友電工事件は、必ず勧告が出ると思えます。国や裁判所は、遡及効はない、つまり条約ができる前のことについては適用されないんだ、と言っているけれども、前にあったことでも既に終わってしまったことだったら適用されない、という話は通用するかもしれないけれども、女子差別撤廃条約を批准した後も今も続いている、というものを、そのままにしておいていいですよ、と女子差別撤廃委員会が言う筈はない、と確信しております。そして必ず勧告が出ると思えます。

ただ、問題なのは、実は今の住友電工事件や野村證券事件も含めて、これは皆男女別コース制で、男はみんな幹部コース、女は全部定型業務、はっきり分かれているのですね。幹部候補要員の中から女性を完全に排除しているのです。だからこれは非常に分かりやすい、露骨な差別で、女子差別撤廃条約違反であることは明らかなのですけれども、こういうものはだんだんなくなっていくと思います。

九九年の改正均等法施行後はそういうことがちょっとできなくなっていますので、どういふふうになっているかというところもコース別雇用であるけれども、また結果的に女性は少ししか入れないにしても、総合職の方に門戸を開く。そして一般職の方へも男性に門戸を開いて、一応男女別ではないよ、という形を作るんですよ。そして労働契約のときに、あなたは一般職ですよ、ということをちゃんと説明する。これは今一番大きな問題になりつつあるパートの問題ですね。正社員とパートというのははっきり分かれていく。これが正社員は男、パートは女、というふうにすれば、違法は明らかですよ。ところが正社員は男女、それからパートも一応男性に開く、という形になって、あなたはパートですよ、パートは時間給ですよ、こういうふうな説明されて労働契約を結ばれた場合に、これが果たして条約違反として直ちに違法になるかどうか、というこ

とが問題になるわけですね。

ただこれは違法になるのです。なぜかという、間接差別になるからなのです。間接差別は違法である、つまり男女という性を基準にはしていないけれど、性に中立的な基準であるけれども、それを適用すると一方の性、女性が不利となるような基準を適用する、これを間接差別と言つのです。間接差別が違法である、というのは国連にしるILOであるにしろ、常識なのです。ところが日本では、間接差別が違法でない、とはもちろん言えないのですが、まだ何が間接差別に当たるか、ということについてコンセンサスが必要だ、ということから研究する、ということ。日本の場合、それがかなり狭くなりそうなのです。間接差別、それからもう一つは、同一価値労働同一賃金についてですね。

ILOも間接差別が違法である、ということはもちろんであつて、議論の余地もない、ということ。ここらへんを日本の中でも、裁判官たちの理解を進めてですね、もしそれを認めないならば、個人通報制度によつて国連の差別撤廃委員会、この間接差別は違法である、女子差別撤廃条約違反である、とこういう意見も出していくことができるのじゃないか、こう思っております。

司会 どうもありがとうございます。会場の皆さんにご質問があればおうかがいしたいんですが、何かおありでしょうか。

質問者 とても勉強になりました。ありがとうございます。宮坂先生に質問が二つほどあるんですけど、この資料でポジティブ・アクションということの説明していただいているんですけど、目的と企業の取り組みということはよく分かってんですけど、今ひとつイメージが湧かないので、もう少し具体的に説明していただくとありがたいんですけど。

宮坂 ポジティブ・アクションのイメージでございますか。ポジティブ・アクションと言いますのは…ポジティブ・アクションの説明については浅倉先生が専門家なんですが…企業がどう取り組んでいるか、ということでしょうか？

まず企業に関して、まだまだ企業の中には男女の格差は残っています。相当進んでいる会社でも完全に格差がないという会社はほとんどありません。そういうことから、一九九九年に改正均等法が施行されたときに、格差是正のために積極的に取り組んで下さい、と企業にお願いをした条項がございます。それに取り組んでいただくことがポジティブ・アクションですが、その取り組み方をどうしていったらいいか、というような勉強会、セミナーを開いたり、それから今、事例をお話ししましたけれども、ポジティブ・アクションに取り組んでいない会社には、こういう先進企業がありますよ、ということを示すと取り組み易い、ということもございます。それから刺激を受けて、ああやらなければいけないのかな、そろそろ取り組もうかな、ということとでそういう事例を皆さんにお知らせするのも一つの手段として、セミナーで取り上げております。その事例の一部を今回、会社に成り代って私が説明させていただいた次第でございます。そんなところでよろしいでしょうか。

質問者 もう一つは、それではポジティブ・アクションというのは今後どのように発展していったらいいかと思っておりますか。

浅倉 ポジティブ・アクションで、宮坂さんから最初にご紹介いただいた例は、すごくさまざまな事例だったと思うんですね。キャリアウイメン&チャイルドケア委員会というのを発足させて企業の内部を改革した、とかですね、イコール・パートナーシップというのであるとか、とにかく企業が女性を活用するために取り組んでいる、あらゆる取り組みをこの中に見ることができます。

実は日本は、ポジティブ・アクションというものを幅広い概念で捉えているんですね。つまり男女格差をなくすためのあらゆる具体的な取り組みであれば、それを全てポジティブ・アクションと「称する」というやりかたで、現在やっています。均等法の二〇条では、現実にある格差を是正するための取り組みと規定しています。それに対して事業主が取り組むと

きに国はそれを援助することができる、そういう規定があります。従って、取り組みをポジティブ・アクションであると企業が称すれば、それはポジティブ・アクションということになるわけです。

けれども均等法の想定しているポジティブ・アクションというのは、実はゴール・アンド・タイムテーブルというものです。ゴール、目標を定めて、そしてタイムテーブル、いついつまでにこの目標を実行するということを定めて現実に実行する、そしてそれが思ったような成果が上がらなければまた見直して、改めて目標を設定するという、四段階の取り組みの仕方というのを事例としています。これは、均等法の条文に記されていますので、それが典型かな、と思っただけだと思います。

目標というのはたとえば、管理職の中に現在女性が非常に少ないですね、五パーセントしかないと思います。そうしたら二〇パーセントにするのが一つの目標になりますね。二〇パーセントにするのを、三年後には一〇パーセントにし、六年後には一五パーセントにし、という、そういうタイムテーブルを作るんですね。理想的にはゴール・アンド・タイムテーブルを作る、そしてそれを現実に実行していく、ということをも、もしそれぞれの企業が行っていけば、ずいぶん企業も変わるのではないかということが言えると思います。

ではこれから先、ポジティブ・アクションはどういうふうに発展していくべきか、というご質問なんですけれども、A3の資料の下の方に、厚生労働省が均等政策研究会を発足させたという記事が載っております。現在のポジティブ・アクションの均等法の規定は、全く企業の自発性に委ねているわけですね。やる企業があれば、それを国が援助するということになっています。しかし、この研究会では、もう少しポジティブ・アクションについて、実効性のあるシステムへ法改正をするということも検討課題の一つに挙げています。

では私なりにどうしたらいいと考えているかと言うと、私は、少なくとも企業に、自分の企業の男女間格差について報告

書を作成することを義務付けるべきだと思います。そして報告書を公的な機関に、一年ごとになるのか三年ごとになるのかは分かりませんが、提出して、それを是正するためのゴールとタイムテーブルというプログラム、それを一定の機関に提出させるということを経済義務付ける。これはヨーロッパ諸国でもやっているポジティブ・アクションの、ある種理想的な形です。もちろん管理職を二〇パーセントに増やすと言っても現実には達成できないということがありますが、それはそれで報告の義務さえ果たしていればよい。そのうえで、もう一度それを改良して、さらに新しい取り組みをせよ。目標が達成できなくて制裁を加える、というようなことはないけれども、少なくとも報告義務を課するような仕組みを作れば、行政機関が監視することが出来ますよね。そういうことを盛り込めればいいな、と私は思っています。

司会 他にもいかがでしょうか。

質問者 本日はありがとうございました。中島先生にちょっとおうかがいしたいんですけれども、さっきお話の中でおっしゃった、男女差別に合理的な理由のない差別は無効だけれども合理的な理由がある場合にはそれが認められてしまうことになる、とおっしゃられたんですけれども、その合理的な理由があるかないか、という論議で、たとえばその住友電工などの裁判ですと、当時の女性が家事をやって男性が外で働く、ということが当時は一般的であって、女性が非効率だから、会社が賃金を上げない、というのは合理的である、というふうにされてしまつとか、そういうような合理的な理由とは一体何なのかということをお聞きしたくてご質問したんですけれども。

中島 その点で、先程詳しくご紹介しました、一九六六年の住友セメント結婚退職制事件では、合理性の有無についてもすごい判決を出しているのですね。さつきちよつと読みましたけれども、要するに結婚した女性は能率が下がるから合理性がある、という会社側の主張に対して、もしそれが合理的な理由になっている、と言つたためには、同じ条件の男性よりも——つまり同じ条件で詳しく書いておりませんが、私たちの今の環境で考えれば、女性と同じように家事・育児を担

つていう、そういう男性、結婚によって同じ家庭責任を担った男性——よりも女性の方が著しく能率が落ちる、そしてそのことが社会の側には責任が全然なくて、つまり国はあらゆることをずつとやって、女性が結婚して子どもが生まれなくても働けるようにしている、会社もそのようにしている、それにもかかわらず女性が結婚したということだけで能率が下がってしまうのだ、ということを経明しない限り、合理的理由にはならない、と言っています。これは三十数年前の判決ですからね。

その後日産自動車の事件で、男は一家の大黒柱、女は家事・育児に専念するのだ、これも明確に否定されているのですよ。それは、女性の定年を低くする合理的な理由ではない、そういうふうに書いています。日産自動車の場合は、一つひとつ、これは合理的な理由ではない、これも合理的な理由ではない、一つずつ否定して行って、最後に残るのは、女性は定年で差別しても雇うのに困らない、男性は定年で差別されると雇うのに困る、だから定年差別してもいいんだ、ということが残るだけだ、と言いまして、これについては、労働市場における男女の需給の不均衡があつて企業側の買手市場にあることの反映であり、このような経済的優位に乗じて、女子を女子なるが故に差別することは、企業経営の本来の筋道から外れており、合理性があるとは言えない、とはつきり否定しているのです。これも一九七〇年代の判決です。

それがずつと続いていたのに、国際女性年になって女子差別撤廃条約ができて、そして男女の役割分担、性別役割分担を変えなければいけない、となったにもかかわらず、この一連のひどい判決が、性別役割分担を合理的理由にしているのですね。ですからこれは、今言われているジェンダーの視点から見ても不当である、ジェンダー秩序を変えない限り、男女の平等は実現しない、ということなのです。かつての判決が否定したものを三〇年も経って合理的な理由だと言うのは許されな。このことを私たちはもっともつとつていかなければいけない。これは、やがてこれから否定されていくでしょう。そう思います。

質問者 ありがとうございます。お話をうかがって、それを合理的な理由とするかしないか、というのも、以前に法廷で合理的な理由はない、と言われていたことが、今現在、合理的な理由になっているというように、裁判官の方の裁量でそういうのが決まってしまうというのはすごく問題があると思います。私も法学の勉強というのが、やはりジェンダーに関してもきちんと考えなければいけないな、と…。

中島 ジェンダー・バイアスとさつきも言いましたし、さつき浅倉さんも言いましたけれども、今の裁判官って、本当に受験戦争の最先端を突っ走って、勉強さえしていればいいんだよ、あとはウチのことなんて何もしないでいいのよ、と言って、それで大学、まあ一流と言われる大学に入って、またすぐに、今度は司法試験だ、って一生懸命勉強だけして、そして司法試験に合格して、その中でまたさらに成績がいい人だけが裁判官になる。人権とか憲法ってのは、司法研修所では全然やらないですよ。法律知識だけを身につけて、そして成績のいい人だけが裁判官になっていくんです。そしてその裁判官たちの生活というのが、全く人とのつながりから切り離されて、いつも高いところから当事者を見下ろして、本当に一般の人たちの感情なんか分からない、生活の側面も分からない、そういう人たちが裁判やってますからね。ジェンダー・バイアスそのものなんです。これをどうやって法科大学院が変えていくか、大きな課題だと思います。

司会 他にいかがですか。

質問者 今日は本当に勉強になりました、ありがとうございます。西村さんにちょっとお聞きしたいんですけども、住友にこういう事件があるということをお聞きして今日いろいろと教えてもらってびっくりしたんですけども、最後に会社からの文書というのをお読みいただけませんか。それとこのパンフレットにありますけれども、住友金属の裁判でも同じ裁判官が担当してジェンダー・バイアスで忌避申し立てで別の裁判官になったとありますが、変わったところとかありましたか。

西村 今はまだ始まったところなんです。忌避したら、裁判所がそれを受けるかどうか、ということ審議されるんです。

ね。最高裁で棄却されて、いまは新しい裁判官で地裁で始まる場所ですので、どうなるかまだ分らないですね。

質問者　あまり変わっていないという印象ですか。

西村　それはちよつと分らないんですけれども、でも忌避された裁判官の方、今私たち高裁で裁判してるんですけど、その高裁に来てるんですよ…。

会社からの書面はこんな大きい字で八ページだけしかないんですけれども、ここでは要するに、男性は全社採用、女性は事業所採用ということ、それを女性は知らなかったというのだが、そんなことはない、と言ってますね。そういうことをおかしいと言ったのは原告限りであり、それ以外からは誰も文句は言っていない、「採用が違った後の教育や配属が違うのは当然のことであり、このような社内周知の事実をいまさら知らなかったなどという控訴人らの対応はおよそ理解しがたいところである」。それから「全社採用の高卒男子事務職は会社の指定する全国有数の商業高校・工業高校のトップクラスの中から、更に難しい選抜試験を経て採用された者たちであり、当時の時代背景に照らせば」問題ない、と。それで「女性たちは資質において到底彼らと同等と評価することができないことは明らかである」、というようなことがつらつらと書かれてあります。

こういう、ずっと私たちの悪いことばかり言い続けて男性は資質がいいように…。商業高校・工業高校って、私たちは大阪の府立高校なんですけどね。それがどう違うんだ、という、そういうレベルの話をしてきているんですけれども、そういうふうにした挙げ句に、こうして女性を登用してないのは全国的にいっぱいあった、自分たちだけではない、と言います。

て、「昭和四〇年代当時の一般社会意識においても、また働く女性自身の意識においても、結婚するまでは働くが、結婚後は退職して家庭に入るという女性が圧倒的であり、一般的に定年まで勤務するという意識や仕事に対する向上心が乏しく、現実に在職年数も極めて短いものであったことはほとんど公知の事実である」、こんなことは「当判決のみならず、野村證券事件判決においても明確に述べられているところである」。私たちの会社における女性の在職年数は極めて短く、「原告ら

と同期入社の高卒女性ほとんど全員退職している」…。

もう読んでたら腹立たしい限りですし、「働く女性自身の意識においても」なんて、そういうことを言っているのかしら、と。こんなことをこのペラペラの書面の中で、何回も何回も言っているのか、という、そういう書面ですね。

質問者 ありがとうございます。あと中島先生にお聞きしたいんですけども、選択議定書の通報制度というのは、西村さんたちがしたような、国連の委員会に直接行ったりしたようなことをイメージしたらいいんでしょうか。

中島 もちろん女子差別撤廃委員会が各国の報告を検討して意見を言う、という制度は今もあります。それはそれとして一定の効果がある筈なのですけれども、ただそれは、単なる報告についての意見ということですから、具体的な事件について、この事件はもっとこうすべきだ、とか、これは条約違反であるとかないとか、そういうことまでは突っ込んで言わないのですね。これについてはもうちょっと検討すべきだ、間接差別について採った措置を次回に報告せよとか、そういうことは言うのです。だけれども個々のケースについては言わないのですね。もちろん西村さんたちが行って、委員の人たちに直接訴えて、それが反映しているということは事実なのですけれども、個別的な事件に対する具体的な意見ではないのですね。

それに対して選択議定書を批准して個人通報制度を適用されることになれば、その条約に基いた正規のルートに基いて、個人が通報して、私が必要な女子差別撤廃条約違反の人権侵害を受けています、ということを通報するのですね。それに対して委員会が事実を調べて、この事件について条約違反かどうか、という見解を出して勧告をする、ということ、やはり意味がだいぶ違ってくるかと思います。

司会 ありがとうございます。

それでは私も質問がありますので、皆さまにご意見をおうかがいしたいと思います。二点質問がございますが、一点目は

ですね、保護と平等がどのような関係にあるか、皆さんのお考えをおうかがいしたい、ということなんです。保護と平等っていうのは、かねて大議論があるわけですね。相違うものか、それとも両立するものか、とかですね。

ただ、本当に聞きたいのはそのところではなく実は二点目の質問ですが、先程から出ているそのポジティブ・アクションというものは、歪んだ保護措置でかつ平等を害することになりはしないだろうか、というところを私はおうかがいしたいな、と思います。特に先程浅倉先生がおっしゃっていたように、我が国ではポジティブ・アクションというものをかなり広く捉えるような傾向にあるそうですから、そうしますとですね、ポジティブ・アクションという名目の下に、また差別の温床になるような事が行われはしないだろうか、ということをおうかがいしたいな、と危惧しているものですから、どういふふうに進んでいくだろうか、ということについてお考えをおうかがいしたいと思います。

浅倉 ポジティブ・アクションは、ご存じのように、アメリカなどではアファーマティブ・アクションとよばれています。議論があるのはクォータシステムです。たとえばアメリカなどで行われているような強制措置がある場合です。地域における人種比率に伴うような従業員構成をしなければ、その企業は契約を破棄されてしまうという制度については、反対が多いのです。強制的なクォータシステムにもとづく企業の差別について、たくさん訴訟が起こされています。たとえば企業が人種構成を適正化したいために、マイノリティの人を採用する。そうすると逆に白人の男性が採用を拒否される、ということとで問題が起きます。そして白人の男性が、それは逆差別である、という訴訟を提起して、これが大問題になっているんですね。いま坂本先生は、そういうことにならないだろうか、というようにことで心配されたと思います。

それに対して、実は日本のポジティブ・アクションは、現状では極めて複雑な法構成になっているんですね。と言いますのは、均等法というのは、女性だけを対象とする法律です。男性が対象外ということになっております。しかし女性のみ、とか女性優遇という取扱いをしたら、以前の八五年均等法は、それでもよいと言っていたんですが、新しい九七年均等法は、

そうではありません。均等法自体は女性を対象とする法律だけれども、女性のみとか女性優遇というのは均等法の趣旨に反するからいかん、と言っているんですね。

しかし、次にポジティブ・アクションだけは別問題、と言っています。ポジティブ・アクションでもし女性優遇をしたとしても、それは均等法が禁止している男女差別ではない、と言っているんです。それは九条が定めています。つまり、ポジティブ・アクションは男女差別の例外である、と定めています。ですから極めて周致な仕組みの中で、均等法は、ポジティブ・アクションは男女差別ではない、ということにを明確にしています。

問題は、均等法ではなく、憲法をめぐって訴訟が起きた場合です。憲法一四条は性差別はいけないと言っているのも、もちろん男性も差別されてはいけないんですね。性による差別の禁止ですから。そうすると、じゃあ憲法一四条に照らしてもし管理職になる順番である男性が、女性が優遇されて先に管理職になったら、自分の権利が侵害された、と言って訴訟にできるかという問題があります。それに対しては均等法上は、それは違法ではない、と言っているんです。じゃあ憲法上は、という問題になります。先程からの議論の中で、具体的な実定法はないけれども、それでは公序違反に照らして公序違反と言えるか、という、そういう議論にまたなっていくということですね。しかしおそらく日本の場合には、具体的な実定法が、ポジティブ・アクションは男女差別ではない、と言っているんです。憲法上も男女差別とはならない、という判決が出るに決まっているだろう、と私は思います。

現在、均等法の片面性を見直そうという動きが、先程の均等政策研究会で出ており、議論を始めております。均等法自身が女性差別のみしか禁止していないということは、やはりこれは経験的におかしい、と言つことはできるでしょう。やはり男女ともに差別をしてはいけない、という両面的な法律を用意することが必要だと思えますね。そして、人権擁護法案などでは男女差別を両面的に禁止しようとしていますので、均等法も改正されて、近々そうなるだろうと思います。

そうすると今度はむしろ、男性の側から、女性のための優遇は均等法上も違法ではないか、という訴えが改めて出てくることになるだろうと思います。そのとき均等法はポジティブ・アクションを、どのように男女差別をなくす手段として仕組んでいくべきかという問題がまた改めて生ずると思います。事態は結構複雑ですね。

中島 ポジティブ・アクションについては難しい問題がある、ということとは浅倉先生がおっしゃったとおりなんですけれども、私は女子差別撤廃条約の四条一項で、「締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない」、これがポジティブ・アクションですよ。「ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成されたときに廃止されなければならない」、とこう書いてありますので、私はこの四条に基いて平等が達成されるまでの間は、暫定的な特別措置として、違法ではない、差別ではない、しかしこれは決して永続するものではなく、やがて廃止するべきもの、と考えております。

保護と平等の問題ですけれども、これについてはいろいろな大論争が、現実論とそれから理念論と、この二つのベクトルの違いを孕んだものすごい議論がありました。理念として私が一貫して言ってきたことは、母性、つまり女性の妊娠、出産と、直接母乳を与えるという狭い意味での授乳、それは女性にしかできないことであるから、この母性機能は当然女性だけのものである。それ以外の保護——女性に対して、いろんな理由で女性が保護されてきた、時間外労働とか深夜労働とか——そういうような保護は、単に廃止するのではなく、男女共通の保護として組み替えていくのだ、これも私は三〇年も前からずっと言い続けてきて、一時はかなりいろいろな批判を受けたりしたのですけれども、やはりそうだ、と考えております。そういう意味で、現実はなかなか大変なのですけれど、考え方としてはやはり私はこれが正しいと思っております。

ここで最後に申し上げたいのは、「フェミニズム法学と国際法」ということで、阿部先生が本当に素晴らしい論文をお書

きになっていらっしゃいます。ジェンダーの視点から考えるとはどういうことかというところ、今までの男性に女性を加えていく、ということでは絶対ないですね。要するに女性が参加するということは、男性の今までのあり方が変わる、だから全く風景が変わる、ということですね。これはジェンダーの視点から現実を変えたことにはならないわけです。最近ある大学で、「ワーク&ライフ・バランス社会を目指して」という講義をやりました。学生たちは本当に熱心に聴いてました。男性も女性も、家庭生活、というところとちよつと狭いのですけれども、個人であるとか私生活がライフですね、ワークとライフをバランスよく生きていくことができるような、そういう職場、家庭、社会を目指すということ、これが本当の平等だと思います。その点で保護と平等は矛盾しない、つまり本来の母性機能を除けば矛盾しないものとして、男女共通の保護で平等を実現していく、このように考えています。

宮坂 適用に関しましては、中島先生がおっしゃいましたとおりです。休業休暇に関しては、これは労働者の立場から検討していただきたいし、また最近の育児介護休業法等の改正を見ておきますと、そういう方向に行っているな、ということ現場としては実感しております。それからポジティブ・アクションが平等を侵すんじゃないか、という点では、現在の状況から見ると、とても格差がありすぎて、逆差別なんてことにはならない。でも近い将来は起きてくるであらうし、またそういう会話がでてくるような世の中になってくれるといいな、と思っております。後はもう浅倉先生たちの政策研究会にお願いしたいと思っております。

セクシャルハラスメントという面で私どもが行きますと、いつも男性からうかがうのは、なんで女性だけか、という質問が圧倒的に多い。その点については男性も、私たちはなんで守らないのか、ということに非常に感じているようでございます。ただ、本当に裁判等になったときは、民法なり刑法で罰せられたりしますので、それは均等法のせいにはしないで下さい、と私はいつも言います。でも研修領域は、私は一応、均等法の立場で、というところから入って参りますが、途中から、男

女の区別なくお願いしている次第でございます。こういう現状でございます。

司会 ありがとうございます。最後に平等とは一体なんだろう、という根元的な問いに対してお答えいただきまして、結局それは女が男になることではないんだ、そういうような形でこの平等というものを考えていく、という非常に重要な指摘をいただいたと思います。今回シンポジウムは四名をお迎えして行いましたが、既に二度に渡って講演会をやっております、そして今日のシンポジウムをもって、法学研究所の主催する、今回の「女性の人権の現在」というテーマでの一連の催しを締めくくる、ということになります。この講演会、シンポジウムに全回出席いただいた方は、相当強いメッセージを受け取っていただいたのではないかと思います。今日初めておいでいただいた方も、いかに日本の社会、特に企業の中において差別が大きいか、ということが分かったのではないかと思います。ただそうした中でも、生きた現実の中で法がどのような可能性を持っているか、それを使ってどういう人たちがどのように闘っているのか、ということがよく分かって、そしてまた勉強にも身が入るんじゃないかと思います。そういうふうな、非常に多くのことを、パネリストの方からうかがうことができたと思います。長時間にわたりましてお話いただきましたパネリストの方々に、もう一度拍手をお願いいたします。ありがとうございます。

追記

本年報所収の講演会およびシンポジウムの記録については、「女子差別撤廃条約」を「女性差別撤廃条約」と呼ばれる方々もありましたが、それぞれの論者のお考えは別として、年報の主たる読者たる学生などへの配慮にも立ち、印刷上はすべて公布に付された公定訳「女子差別撤廃条約」に統一いたしました。