

住友電工男女賃金差別訴訟

—勝利和解をもたらしたもの

弁護士 宮 地 光 子

住友電工男女賃金差別訴訟は、2003年12月24日、大阪高等裁判所第14民事部（井垣敏生裁判長）のもとで、被告会社および国との和解が成立し一審の全面敗訴判決を乗り越える成果を獲得することができた。

1 世論の批判を浴びた一審判決

1995年8月8日に提訴された本件は、昭和40年代に採用された女性2名（西村かつみさん、白藤栄子さん）が原告となった裁判である。住友電気工業(株)では、昭和41年に「専門職」と「事務職」のコース別採用を導入し、高卒の男性と女性は、同じ「事務職」で採用されても、男性は「全社採用」として専門職に転換していくのに対し、女性は「事業所採用」として、転換の機会もないまま「事務職」に固定され、仕事の配置・研修・昇格・昇進における差別を受け続けてきた。原告の女性達は、この男女別採用に始まる企業の男女別雇用管理が違法であるとして提訴したものである。

また訴訟に先だって原告らは、旧均等法15条に基づいて調停申立てを行なったが、当時の大阪婦人少年室長が、均等法の指針に基づき、原告ら女性と同期の高卒男性とは採用区分が異なることを理由として不開始決定を行っていた。本件訴訟では、この大阪婦人少年室長の不開始決定が違法であるとして、国に対して慰謝料請求も行っていた。

原告の女性達は、提訴前に労働組合に対し、賃金実態について組合が把握している情報を明らかにしてくれるよう求めたが、協力を得られず、訴訟のなかで差別の実態を明らかにできるか不安なままで提訴に踏み切った。

しかし幸いなことに、提訴後3年近くたって改正民事訴訟法が1998年1月から施行され、従来より文書提出命令の対象となる文書が拡大された。それを受けて裁判所は、賃金台帳や労働者名簿について文書提出命令を出すようになり、その影響で、本件でも会社から任意に、高卒男女の賃金実態や昇格の推移を明らかにさせることができた。その結果、一審の訴訟の中で、原告らと同年代の高卒男性は、勤続8年目までにすべてが専門職に転換していること、そしてその賃金格差は、1998年の時点で月額24万円にも及ぶことが明らかになった。

しかし2000年7月31日に、大阪地方裁判所第5民事部（松本哲泓裁判長）が行なった判決は、このような著しい男女間格差を認定し、男女別雇用管理を憲法14条の趣旨に反するものとしながら、昭和40年代においては公序良俗に反しないとし、また均等法も女性差別撤廃条約も過去には遡らないから、企業には均等法施行後も是正義務はなく、当時の大阪婦人少年室長が調停を不開始としたのも違法でないという、原告全面敗訴の結論であった。

この判決の1ヶ月後の8月31日には、300名を超す市民が大阪地裁を「人間の鎖」で取り囲んで抗議の意思を示す行動が取り組まれた。またマスコミも敗訴判決にもかかわらず、この判決を大きくとりあげ「均等法前に採用された私達は、一生、平等に処遇されることはないのでしょうか」との原告の怒りの声が、多くの紙面や映像で報道された。さらには100名を超える女性達が「陳述書」を寄せて、自らの体験から一審判決に怒りの声をあげた。

そして控訴審では、国際法学の観点から阿部浩己教授、労働法学の観点から西谷敏教授、山田省三教授、林弘子教授、植野妙実子教授、憲法学の観点から樋口陽一教授、差別禁止法学の観点からEmily A.Spiller教授、女性学の立場から上野千鶴子教授らの意見書や論文を提出し、一審判決の誤りを論証した。

また裁判の外では、原告らと原告らを支えるワーキング・ウィメンズ・

ネットワーク（WWN）が、粘り強く日本企業における性差別の根強さとその不当性、さらには司法におけるジェンダーバイアスの存在を国内外の世論に訴えてきた。2003年8月にニューヨークで開催された国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）の際も、日本の遅れた実情を訴えるロビー活動を行った。その結果、CEDAWは、同年8月に出された最終コメントの中で、コース別雇用管理などから生ずる男女の賃金格差を懸念し、日本政府に対し、間接差別の定義を国内法にとりこむことや、間接差別についての認識を向上させるためのキャンペーンを国会議員や司法関係者に行うことを勧告した。またCEDAWは、日本政府に対して、均等法の指針を改正して、労働市場における女性と男性の平等達成を加速させるための努力を強く要請した。

2 大阪高裁における和解の内容

このような本件訴訟の審理経過と国際社会の動向を踏まえて、大阪高等裁判所第14民事部（井垣敏生裁判長）は、2003年12月1日に、文書による和解勧告を行なった。勧告は、前文と具体的な和解条項案からなるものであったが、裁判長は前文において、国際社会における男女平等実現に向けた着実な取組みに触れ「男女が共に力を合わせて社会を発展させていける社会こそが真に求められている平等社会であることが、既に世界の共通認識となっている」とし、さらには女性差別撤廃条約の批准や均等法改正などのわが国における改革について触れ、「このような改革は、男女差別の根絶を目指す運動の中で一步一步前進してきたものであり、すべての女性がその成果を享受する権利を有するもの」と明言した。このくだりは、均等法も女性差別撤廃条約も、その施行前や批准前には遡らないとして、均等法施行前に採用された女性たちを、均等法や条約の適用対象外とした本件一審判決に対する明らかな批判であり、私達が控訴審で提出した阿部教授の鑑定意見書において「女性差別撤廃条約上、雇用・昇進等における差別からの保護は、均等法施行前に採用された原告らにも、疑いもなく及ん

でいる。この条約は、差別からの保護を、均等法施行後あるいは条約発効後に採用された女性に限定して及ぼすものではない。条約が日本について効力を生じて以後、(日本の管轄下にある)すべての女性に条約の保護を及ぼしているのである」とされていることに真正面から応えたものであった。

また私達が、一審判決の論旨は、男女別雇用管理が現在もなお続いている状態をそのまま容認するものであると批判してきたのに対し、和解勧告前文は「過去の社会意識を前提とする差別の残滓を容認することは社会の進歩に背を向ける結果となる」と指摘し、一審判決とは異なる立場をとることを明らかにした。そしてさらに「現在においては、直接的な差別のみならず、間接的な差別に対しても十分な配慮が求められる」と言及した。そして高裁から示された和解条項案の内容は、会社との関係においては、①コース別雇用管理が実質的に性別による雇用管理にならないように、コース別雇用管理の必要性や処遇の合理性について、労使協議により必要な取組みを続けていくこと、②原告らを2004年1月16日付で昇格させること(原告西村さんについては主席一課長相当、原告白藤さんについては主査一係長相当)、③解決金の支払い(1人当たり500万円)を内容とするものであった。そして、裁判長の強い勧告により、会社はこれら和解条項案をほぼ原案通り受諾した。

また国との関係で高裁から示された和解条項案は、雇用管理区分が異なる場合であっても、それが実質的に性別による雇用管理となっていないかについて、厚生労働省は十分な注意を払い、調停の積極的かつ適正な運用に努めることを内容とするものであったが、国も、ほぼ原案どおりの内容で受諾した。

そして判決による解決を望んでいた原告たちも和解の受諾を決めた。それは何よりも、この和解勧告文が、原告たちの心を強くとらえたことにあるが、そのことは、この和解勧告文が「国際社会においては」との言葉で始まっていることに象徴的にあらわれている。この言葉は、国際社会の良

識に後押しされて裁判に立ちあがり、たえず視点を世界に置きながら活動してきた原告たちに対する、何よりのプレゼントだったからである。

このようにして実現した今回の和解は、勝訴判決によっても実現できなかったことを実現した。それは原告らが、和解によって昇格したことである。本件訴訟では、提訴の段階で、労働組合の協力が得られず、社員の昇格の実態や賃金実態についての証拠が決定的に不足していたことなどから、昇格請求（地位確認）までは求めず、賠償請求一本にしぼっていた。したがって仮に勝訴判決を得ても、会社に金銭賠償を命ずるだけのものになっていた。

しかし控訴審の裁判長は、今回の和解勧告において、原告らの昇格を含む案を提示し、その実現に向けて会社を説得した。この裁判長の姿勢は、雇用差別に対する根本的な救済は、職場の中で差別是正を目に見えたものにするということであるという高い見識に裏打ちされたものと言える。

そして和解で昇格を実現させたことは、原告らに予想外の喜びをもたらした。それはこの和解と同時に、原告ら以外の女性にも昇格の口頭内示がだされ、今まで女性がほとんど昇格することのなかった主席（課長に相当する資格で、今回の和解で西村さんが昇格した資格です）に、原告の西村さんを入れて5名の女性が昇格したからである。昇格が自分だけではなかった、自分が闘ったことが、他の女性にも波及したということほど、原告の気持ちを癒すものはない。

3 コース別雇用管理をめぐる裁判と今後の課題

本件の和解に先立つ2003年11月5日、東京地裁は兼松男女賃金差別事件において、原告の女性達の請求を棄却する判決を行なった。兼松事件も男女別募集から始まる男女別コース制の違法性が争点となったものであるが、判決は、男女コース制の採用・処遇は憲法14条の趣旨に反するとしながら、公序良俗違反とはいえないと、住友電工事件の一審判決を同じ枠組みをとっている。そして1985年のコース別雇用管理の導入は、男女コース制の処遇

を引き続き維持するためのものであるとしながら、旧均等法が、配置・昇進について努力義務規定であったことを理由に、公序良俗違反とまではいえないとした。そして1999年4月の改正均等法は配置・昇進差別を禁止したが、会社は1997年にそれまでの不合理なコース転換制度を改訂し、本人の希望と一定の資格要件を満たせば受けられるように合理的なものにしたとして、判決は、会社のコース別雇用管理が改正均等法のもとでも公序良俗違反とはならないとの結論を導き出した。

しかしながらこの1997年に改められたというコース転換制度は、事務職から一般職への転換の資格要件として、実務検定試験全教科合格、日商簿記3級、日商ワープロ3級、TOEIC600点以上であることを求め、さらに適性検査、小論文、役員面接などの転換試験を受験して合格することを転換の条件としている。そして判決は、これらの昇級要件を現在の一般職在籍者は全員（男性も含めて）すべて満たしていることを、転換制度の合理性の根拠としている。しかしながら兼松事件の原告の女性達と同じ世代の男性社員達は、このような試験も受けることなく、転換制度が導入される前に、無試験でコース転換をしているのである。ところが女性達は、コース転換に試験を要件とされ、しかも高齢になってからの受験と言うハンディを負わされる。コース転換の実質的な機会を与えられないままで高齢になった女性達にとっては、かかる転換制度そのものが、コース転換を阻む壁として機能するのである。

この転換試験のように、一見性中立的な基準であっても、その適用した結果が、女性達に不利益な効果をもたらすものを、間接差別という。

住友電工事件においては、女性達はそもそも転換のチャンスを与えられずに来たため、転換制度の合理性などが、直接裁判の争点となるものではなかった。しかしながら和解勧告文は、前述のとおり、「現在においては、直接的な差別のみならず、間接的な差別に対しても十分な配慮が求められる」と言及したのである。このことは、差別の形が、試験を用いたり、パート・派遣・契約社員などの雇用形態を用いたりして、より巧妙になってい

く事態を予測しての高裁のきわめて的確な指摘といえよう。

4 裁判基金の設立

住友電工訴訟の原告の2人は、様々な不安を抱きながらも、裁判という方法を選択したが、それは労働組合に働きかけても力になってもらえず、均等法の調停に申立ても門前払いだったからである。

そしてこの裁判を取組むなかで、いかに多くの女性達が自分たちと同様の差別に傷つきながらも、裁判に立ちあがれないでいるかを知ることができた。そして今回の和解解決で、原告たちは幸いにして解決金を獲得することができたが、この解決金をこれから裁判に立ちあがろうとする女性たちのために役立てたいと、裁判基金を設立することにした。

この和解勧告文とともに、この裁判基金がこれから立ちあがろうとする働く女性達をも励ますことができれば何よりである。なお本件の和解調書、弁護団声明、原告声明などは、ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク(WWN)のホームページ(<http://www.ne.jp/asahi/wnn/wwin/>)に掲載されている。