

あこら

263号  
大阪発

# この判決を許せますか 住友電工裁判に怒る!



住友電工の不当判決に抗議し、1か月後の2000年8月31日  
人間の鎖で裁判所を取り巻く（撮影・石井美雄）

国際条約を踏みにじる裁判所 本多淳亮  
裁判官による女性差別—大阪地裁判決の意味 宮地光子  
マーシャ・A・フリーマン博士意見書  
被告住友電工における女性差別の実態—原告最終準備書面より  
判決を聞いて—原告の立場から 西村かつみ／白藤栄子  
住友電工裁判・判決に思う／怒り！抗議！メール集  
ニューヨークで訴えた住友の女性差別  
住友化学・住友金属・住友生命の冒頭陳述  
住友関連裁判 21 人の原告からのメッセージ  
ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク 5 年間の活動

この判決を 許せますか	
国際条約を踏みにじる裁判所 本多淳亮 1	
裁判官による女性差別—住友電工男女差別事件・大阪地裁判決の意味するもの 宮地光子 2	
マーシャ・A・フリーマン博士意見書 (要約) 10	
被告住友電工における女性差別の実態 (原告最終準備書面から要約) 19	
判決理由の要旨 (被告会社に対する要求について) 大阪地方裁判所民事第五部 33	
判決を聞いて—原告の立場から 西村かつみ／白藤栄子 39	
住友電工裁判・判決に思う 稲毛直美／澤田和子／石原豊子／斎藤千代 44	
怒り！抗議！メール集 50	
ニューヨークで訴えた「住友の女性差別」 WWINワークショップ報告 原野早知子 55	
憲法に男女平等を書いたベアテさんの自宅へ 北川清子 57	
〈住友〉に対して私たちは闘う—住友化学・住友金属・住友生命の裁判原告陳述書 66	
女が裁判をするとき—住友男女差別裁判の原告たち 72	
陳述書作成の願い 74	
WWN 五年間の活動と今後の展開 78	
〔報告〕日立男女差別裁判が和解解決 堀口暁子 80	
めじやーなりすとのめ 女性が働き続けたいと願うこと 片岡達美 82	
あごら読書室 真知子が翔んだ／草の根女性白書 大阪の女たちは今 84	
TOPICS 東京女性財団が廃止!?／商工中金男女差別裁判判決 ほか 86	
集会から 均等待遇二〇〇〇年キャンペーン日英シンポジウム／女性2000年NGO日本大会 90	
沖縄から 残念！堀川美智子さん、那覇市長選に敗れる ほか 92	
語りかけたあなたへ34 風の盆 大里知子 94	
あごらのあごら 95	

# 国際条約を踏みにじる裁判所

本多 淳亮

「せめて一度でもよいから、女子差別撤廃条約の中身をまともに読んでもらいたい。」

住友電工事件の控訴理由書で、私はこのことを強く裁判所に訴えるつもりだ。一審判決は、遡及効過去の事実に至までさかのぼって適用できる効力が条約には与えられていないので、女子差別撤廃条約批准以前の男女差別の事実は、法的には是正するべきではないと断定した。

しかしこの判旨は、条約を全く読んでいないことを裁判所がはしなくも自白したのと言わざるを得ない。一般論としては、国際条約は批准のうちに初めて効力を生じるものと言える。だが、女子差別撤廃条約に関する限り、それは全く見当違いの議論にすぎない。

なぜなら、この条約は、その内容自体が、過去から現在に至るまで続いている女性差別の事実をすべて撤廃するよう、とくに国や企業に対して求めているからである。条約第二条を見ると、「締約国の差別撤廃義務」として、女性差別となる法律、規則、慣習、慣行などをすべてなくすこと、裁判所や国の機関（女性少年室も含む）は差別を撤廃し女性の権利を効果的に保護するため、すべての適当な措置をとることを義務づけているのである。

条約には、はつきりと、あらゆる女性差別の撤廃義務が規定されているのに、裁判所も政府も、なぜそれを履行しようとしなののか。国際法上は、批准した条約はその国の憲法よりは下位に立つが、国内法よりは優先することが確認されている（条約法に関するウィーン条約）日本は一九八一年批准済み。にもかかわらず、なぜ、この重大な国際規範を政府も裁判所も平気で踏みにじるのか。

日本は極東の島国であるため、EU諸国などと異なり、国際間の監視の目が届かず、国際感覚も極めて鈍い。それに、女性差別を維持存続させようとはかる日本企業の国際規範無視の姿勢が背後にひそむ。この状況を打開し、政府、裁判所、企業に国際原則尊重の意識を植え付けることこそ、二一世紀への最大の課題だと私は信じている。

（弁護士・原告訴訟代理人）

# 裁判官による女性差別

住友電工男女賃金差別事件・大阪地裁判決の意味するもの

宮地光子

## 一、はじめに

去る七月三十一日、「住友電工男女賃金差別裁判」において、大阪地方裁判所第五民事部（松本哲弘裁判長）は、原告の女性たち二名の請求を全面的に棄却する判決を言い渡した。

提訴に先立つ平成六年九月、大阪婦人少年室から、「採用区分の異なる男性は、比較の対象にできない」との理由で調停不開始決定を受けた、あの時の納得できない気持ちだが、私たちを提訴に向かわせた。少なくとも司法は、企業の中で、昭和四〇年代の男女別採用の結果が綿々と今も続いていることを許してはしないだろうとの期待を込めて。しかしまる五年の年月を経て到達した結論は、あまりにも私たちの期待とかけ離れたものだった。

判決は、矛盾した論理を展開しながら、結論として企業と国を全面的に擁護したのだった。

WN（ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク）のホームページに続々と届く裁判官への抗議メール。「裁判官よお前もか!」という抗議メールのタイトルが、私たちの気持ちを書き表しているように感じていた。そして一か月後の八月三十一日、大阪地裁の周りを、三三〇名の「人間の鎖」が取り囲んだ。判決に抗議してこのような行動が取り組まれたのは、それこそ大阪地裁でも初めてのことであろう。

それほどまでに怒りを呼んだ判決の内容を、ここでもう一度検証し、住友電工判決が意味するものを明らかにしたい。

## 二、事案の概要

原告西村かつみさんは昭和四一年に、原告白藤栄子さん

は昭和四四年に、いずれも高校卒業後、事務職として被告住友電気工業株式会社に入社した。会社は昭和四三年以降昭和五二年に至るまで、原告らと同じ高卒男性を事務職として採用していた。しかしながら高卒男性事務職は、その後すべて専門職に転換し、管理職へ昇進していったのに対し、原告ら高卒女性性は、事務職のまま（昭和六二年の制度改正の後は、一般職）であり、管理職へ登用された者もごくわずかであった。そしてこのような転換と昇格・昇進の格差の出発点には、採用、仕事配置、教育・訓練の男女差別が存在した。

原告らは、均等法施行後も続く昇格・昇進の差別を是正することを求めて、平成六年三月に、大阪婦人少年室長（当時）へ、均等法に基づく調停申請を行なった。ところが大阪婦人少年室長は、「女性たちと同期の高卒男性とは、採用区分が異なるから、男女の処遇の格差があっても均等法違反とは言えない」との理由で調停不開始決定を行なった。住友電工は、大阪婦人少年室に対して、昭和四〇年代においては、同じ事務職であっても、高卒男性は幹部候補要員として全社採用し、他方高卒女性性は、定型的補助的業務を行う要員として事業所採用していたと説明していた。

この住友電工の説明によっても、男女別採用が行われていたことは明らかであった。しかし「均等法は過去には遡らないから合法であり、現在の男女格差は、この合法的採用区分に基づくものであって差別ではない」というのが大阪婦人少年室長の判断理由であった。

これでは、均等法施行前に男女差別をしていた企業は、その差別ゆえに、均等法の適用を免れることになる。そしてその差別されていた女性性は、退職まで差別を是正されないことになる。このような差別のやり得と固定化を許すわけにはいかない。企業のみならず、国も被告にして平成七年八月に提訴した。

提訴時点で原告らが求めた請求は、昭和四〇年代の男女別採用に始まる男女別労務管理を違法として、提訴前十年に遡っての差額賃金相当損害金および同額の慰謝料であった。

原告らは、その後裁判の審理が進む中で、予備的請求として、仮に男女別労務管理が昭和四〇年代当時に違法と言えなかったとしても、第一次的には、被告会社が男女別定年制を廃止した昭和五四年の時点で、第二次的には均等法が施行された昭和六一年の時点で、企業に男女別労務管理

を是正する義務が発生したと主張した。そして企業が是正義務を果たしていたとすれば、原告らが到達したであろう賃金水準と実際の賃金との差額に相当する損害金の請求ならびに同額の慰謝料請求を行なった。

そして被告国に対しては、大阪婦人少年室長の調停不開始決定が違法であるとして、国家賠償請求として原告各自金一〇〇万円の慰謝料請求を提起した。

### 三、判決の概要と問題点

#### 男女間格差の存在とその原因

判決は、被告会社において、高卒男性事務職は、勤続八年目には全員が専門職に転換しているのに対し、高卒女性事務職で専門職に転換した者はおらず、また高卒男性事務職は三三名（九七パーセント）が勤続二年目までに管理職補に昇進しているのに対し、高卒女性事務職は一四名（約三〇パーセント）が管理職補に昇進したにすぎないうえ、それまでに勤続二四年ないし二九年を要していると、その

#### 住友電工裁判の経過

1994（平成6）年

3月23日 大阪婦人少年室へ調停申請

9月13日 調停不開始決定

1995（平成7）年

8月8日 提訴

1998（平成10）年

3月18日 福岡 久証人（元人事部次長）

5月20日 同

7月15日 同

10月16日 文書提出命令の申立（賃金台帳について）

10月21日 高橋千秋証人（元人事部次長）

1999（平成11）年

1月20日 高橋千秋証人（元人事部次長）

2月2日 文書提出命令の申立（社員台帳について）

3月17日 加藤信行証人（原告西村の元上司）

6月16日 前田 昇証人（原告白藤の元上司）

9月22日 四宮嘉津子証人（元住友電工社員）

原告白藤本人尋問

原告西村本人尋問

9月22日 四宮嘉津子証人（元住友電工社員）

原告白藤反対尋問

原告西村反対尋問

2000（平成12）年

7月31日

判決

格差を認定している。そしてその結果として、高卒女性事務職と高卒男性事務職との間に賃金における格差は、月額約八万円から二四万円の格差に及んでいることも認定した。

ところが判決は、高卒男性作業職も高卒女性事務職と同じ事業所採用であるとし、この高卒男性作業職と高卒女性事務職の間には、管理職に占める割合は大差がなく、また高卒男性作業職の賃金と高卒女性事務職の賃金を同期入社  
の男女間で比較すると、高卒男性作業職の方が数万円程度  
高いが、高卒女性事務職の方が高い年度も存在することから、男性作業職と女性事務職との間にはさほど差が無いと  
認定している。

このことから判決は「被告会社は、全社採用か事業所採用かという採用方法の違いによって、社員の処遇を異にしていることは明らかであるとし、高卒男性事務職と高卒女性事務職とは、単に男女の違いというのみならず、社員としての位置付けの違いによる採用区分・職種の違いが存するものであるから、これを直ちに男女差別の労務管理の結果  
ということではない」とした。

しかし判決の理由によっても「単に男女の違いというのみならず」としているとおり、高卒男性事務職と高卒女性

事務職間には、男女の違いによる処遇の違いが存在することとは否定できないはずであり、この男女別雇用管理に加えて、仮に全社採用・事業所採用による雇用管理が存在したとしても、そのことは何ら、男女別雇用管理を否定することにはならないはずである。

## 主位的請求についての判断

### 憲法一四条の趣旨違反

判決は、「結局、高卒女性は、女子であることを理由に全社採用の対象から排除されていたのであり、専門職への職種転換からも排除されていたのであって、被告会社は、高卒女性の社員としての位置付けを通じて間接的に男女別の労務管理を行なっていたといわなければならない」とし、  
全社採用から高卒女性を閉め出し、定型的補助的業務に従事する事業所採用の事務職に高卒女性を配置した理由も「結局は、高卒女性一般の非効率、非能率ということによるものであるから、これは男女差別以外のなものでもなく、性別による差別を禁じた憲法一四条の趣旨に反する。」と認定した。

## 公序良俗違反の否定と論理矛盾

ところが判決はその後が続いて、憲法一四条の平等権に、企業の経済活動の自由や財産権を対置させ、その調和をはかることが必要であるとし、昭和四〇年代当時は、いまだ性別役割分担意識が強く、女子が結婚出産により短期間で退職する傾向にあったから、企業としてはこのような当時の社会意識や女子の「一般的」な勤続年数を前提にして、「最も効率のよい労務管理」を行わざるを得ず、従って男女別雇用管理も「公序良俗違反とはいえない」とした。

このように判決は、一方で「非効率、非能率」を理由に高卒女性一般を全社採用から排除することは、憲法一四条の趣旨に反するとしながら、他方で、企業の「最も効率のよい労務管理」であることを理由に公序良俗違反を否定しているのであって、明らかな論理矛盾というほかない。

しかも判決は、被告企業の主張をそのまま採用して、原告らとは職種異なる作業職の男子を引き合いに出し、この作業職の男子とくらべると、「不合理な差別は認められない」ということを、公序良俗違反を否定する際の追加的な理由としている。しかしながら、職種の異なる男女間において、管理職比率や平均賃金に「大差」がないということ

だけで、何ゆえ不合理な差別がないと断定できるのか、判決の論理はきわめて恣意的であると言わざるをえない。

## 昭和四〇年代の女性労働者像について

原告側は、裁判のなかで昭和四〇年代においても、女性の意識は多様であり、原告らのように自立し、生涯働き続けることを選択した女性たちがいたことを主張し、立証した。また企業こそが、そのような女性たちの選択を忌み嫌ひ、既婚女性を職場から追い出すことに必死になっていたということ、元住友電工に勤めていた女性を証人として立証した。ところが今回の判決は、昭和四〇年代の女性の多様性を否定し、性別役割分担意識で結婚出産により短期間で退職するのが一般的であるとし、そのことは「公知の事実」であるとして、原告側の立証結果を封殺したのである。判決の論理は、当時の多数の女性たちの選択をもって、それと異なる選択をした女性たちの労働権を否定するに等しいものである。

大阪地裁民事五部は、今回の判決を出した同じ裁判官の構成で、本年二月三日に、シャープ関係会社の男女賃金差別事件において、過去の差額賃金相当損害金の請求を棄



却し、慰謝料（金五〇〇万円）と弁護士費用五〇万円のみを認めるといふ判決を行なっている（労働法律旬報一四八〇号・拙稿「統計資料と男女差別の立証」参照）。この判決の中で、裁判所は、性別役割分担意識によつて労働意欲の低い女性が多数存在することが否定できない（しかし裁判ではこのことの立証は全くなされていない）として、労働組合の統計資料に男女格差が存在しても、被告会社の男女差別政策を推認することはできないと判断している。

このようなシャープの判決、そして今回の住友電工判決をみると、大阪民事五部の裁判官自身が、女性に対するステレオタイプな見方、すなわち偏見にとらわれていると言わざるをえない。その意味で、今回の判決は、「裁判官による女性差別」そのものである。

## 予備的請求についての判断

判決は、社会状況の変化で、男女別雇用管理が「公序良俗違反」になったとしても、企業はその時以降、男女別採用を行わないようにすればよく、過去の男女別採用の結果、原告らが現在も被っている処遇の格差については、何らの

是正義務もないとした。

原告らが主張した是正義務の内容は、専門職への転換を希望する高卒女性事務職に対し、高卒男性事務職が受けてきたのと同様の教育・訓練・配置を行い、転換試験の受験の機会を与える義務であった。そしてこの転換試験については、高卒男性事務職が受験した内容は、学科試験及び専門試験が要件とされていたが、原告らが長年受験の機会を与えられなかった不利益を考慮して、この転換試験の内容を、より職務に関連したものに改定して実施することを、是正義務の具体的内容としていた。

判決は原告ら主張の是正義務を否定する理由として、いくつかの理由をあげているが、その主たる理由は、以下の三点にある。すなわち一点目は、是正義務を認めることは、過去の採用方法やそれに基づく処遇までも、現在の判断基準に従って評価することになり「法的安定性を害する」というものであり、二点目は、原告らの主張する是正義務の内容―教育・訓練の実施や転換試験内容の改定―は、「結果の平等」を求めるに等しいものであるという点であり、三点目は、原告らが要求している教育・訓練は、高卒男性事務職が受験した「より厳しい選考試験」に合格して初め

て要求できるものであり、そのような選考試験に合格していないにもかかわらず、過去に採用の機会を与えられなかったということだけから要求することはできないというものである。

しかしながら、前述のとおり、判決が公序良俗違反を否定した理由は、判決が昭和四〇年代において一般的と決めた「性別役割分担意識」にあったのであって、現実を追隨して憲法の趣旨に反する現実を容認したにすぎない。ところがそのような社会意識がその後変化したことを理由に、過去の現実追隨の結果を是正することを求めても、今度は、法的安定性を理由に認められないというのである。このような判決の結論は、法的安定性の名のもとに、社会の前進する動きを、むしろ後退させる役割を果たす以外の何ものでもない。

また判決が「結果の平等」を求めるに等しいとか、「より厳しい選考試験」に合格して初めて要求できる教育・訓練を要求するに等しいものであるとして、原告らの主張する是正義務の内容を非難している点も、結局のところ過去の差別の結果を理由に、是正義務を否定するものである。原告らは、まさに被告住友電工の男女別採用の結果「より厳

しい選考試験」に挑戦する機会すら与えられなかったのである。

高卒男性事務職は、入社後、幹部候補要員としての仕事の配置や教育を受けたうえで、転換試験を受験して転換していくのであるが、この転換試験受験の前提となる仕事の配置や教育について、原告ら女性が「全社採用」の採用試験を受験していないことをもって要求する資格がないとされるのであれば、高卒女性事務職は、過去に受けた差別の結果ゆえに、永久にその現状の地位に固定化されることになるであろう。

今回の判決が、高卒男性と高卒女性との三〇年近くも前の差異（採用試験の違い）を持ち出し、男性と女性の違いを強調し、均等法施行後から将来の是正義務まで否定したことは、形式的平等論（同じ条件を満たした者のみが平等を要求できる）の著しく不合理な結果を浮き彫りにしたものである。

## 被告国に対する請求について

原告らは、被告国に対する請求においては、大阪婦人少

年室長の調停不開始決定が女子差別撤廃条約に違反することを、根拠のひとつとしていた。そのため国際的NGOである国際女性の権利監視協会のマーシャ・フリーマン会長の意見書(10ページ)を提出するなどして、裁判所が差別撤廃条約を適用することの必要性を力説した。しかしながら判決は、企業に正義務を課すことは「条約の批准以前あるいは均等法施行以前に行われていた当時としては違法とまではいえなかった採用区分に、右条約や均等法をあてはめて評価するものであるから、遡及適用以外のなものでもない。右条約や均等法に遡及効はない」として、調停不開始決定を合法とした。

しかしながら、マーシャ意見書が指摘したとおり「差別的な採用慣行は、長期間にわたって女性の雇用に影響を与える。このような慣行は、女性の職業生活全体を通して差別的な扱いを確立してしまっている」とある。女性の昇進や平等賃金の機会を減らしたり、失わせるために一般職を設けることによって、この制度は本質的に自己永続的な(self-perpetuating)差別をもたらす。差別撤廃義務は即時に履行されねばならないから、締約国はこの自己永続的な差別の結果として現に存在する差別を撤廃する義務を負う」の

である。このように正義務を認めることは、何ら、右条約や均等法に遡及効を認めることではないと考えられるが、本判決は、過去の差別の結果が、現在も自己永続的な差別をもたらしていることには目をつぶり、わずか数行の理由で、女子差別撤廃条約の適用を否定したのである。

以上のとおり、女性労働者に対するステレオタイプな見方といい、また国際条約無視の姿勢といい、本判決は、裁判官の人権感覚の欠如と現代の司法のひずみを端的に示すものである。原告らは、八月一日、本判決に対する控訴を行なった。本件についての論争は、控訴審の舞台に移るが、大阪地裁民事五部には、本件と同種事件で男女別コース制の争点を共通にする住友化学、住友金属の各男女賃金差別事件が係属している。大阪地裁民事五部が、本件と同様な結論を繰り返すことがあれば、男女平等を求める国内外の流れに逆行し、ますます世論の批判を受けることは必至であろう。裁判官の人権感覚を呼び戻すために、今、何が必要とされているのか、本判決が私たちに投げかける課題は大きい。

(弁護士・住友電工女性差別裁判原告訴訟代理人)

# マーシャ・A・フリーマン博士意見書(要約)

長岡麻寿恵 訳

一九九九年六月

大阪地方裁判所民事第五部

原告 白藤栄子・西村かつみ  
被告 住友電工・国  
御中

国際女性の権利監視協会 (International Women's Rights Action Watch) 会長' Marsha A. Freeman 博士は、ここに、原告 白藤栄子・西村かつみ 被告 住友電工・国の訴訟における以下の問題について、法廷に意見書を提出する。

A 国は、女性に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約(以下「女性差別撤廃条約」という)第二条は、女性に対するあらゆる形態の差別を直ちに廃止するよう求めるものではなく、その目標の「漸進的な」達成を容認していると主張する。これは女性差別撤廃条約の誤った解釈である。

1. 同条約の条文は差別禁止条項の即時実施を要求している。

第二条の条文は、はっきりと、条約の原則は早急に適用されるべきことを示している。同条は「締約国は、遅滞なく、女性に対する差別撤廃の政策を追求することを合意する」と述べている。条文が「遅滞なく」と要求しているのは、漸進的なやり方は条約の用語上認められない、ということである。第二条は更に、平等原則が憲法その他の法令に「具体化されていなければ」これを具体化するように要求している。これは、平等原則が既に法制化されていることを期待しているのであり、未だそれができていなければ、差別撤廃に関する他の全ての行動に欠くべからざるものとして直ちに法制化すべきだということなのである。

日本は「経済的、社会的、文化的権利に関する国際人権規約」(ICESCR)と「市民的、政治的権利に関する国際人権規約」(ICCPR)を批准しているが、両規約は、いずれも特に性差別を禁止する条項を含んでいる。これら

の規約の差別禁止条文の解釈と適用は、女性差別撤廃条約における差別禁止原則適用の指針となる。

両規約の下では差別は即時に禁止されねばならないのであって、漸進的ではない。「経済的、社会的、文化的権利に関する国際人権規約」は多くの権利の「漸進的な実現」を求めているが、予備作業ないし条約草稿過程の歴史的記録によれば、差別禁止が第二条の漸進的な性格と無関係であることを示すために、関連する権利が「差別なく行使される」ことを「保障する」ことを約束する、という語が、

第二条の中に別個に置かれたのである。一九九〇年に「経済的、社会的、文化的権利委員会」は一般コメントNo.3を採択したが、そこでは平等義務が漸進的なものではなく、「即時的効力を持つ」ことが強調されている。

差別禁止が直ちに要求されていることは、「市民的、政治的権利に関する国際人権規約」(ICCPR)についても同様である。「市民的、政治的権利に関する国際人権規約」第二六条は即時的効力を持つ差別禁止条項を含んでいる。「国際人権委員会」は、同条が「経済的、社会的、文化的権利に関する国際人権規約」の権利にも妥当すると結論づけている。

国際人権条約の要件は、相互に補充し合い例証として役立つように解釈されなければならない。この二つの国際人権規約が規約中の全ての実体的権利を実現するに際して、それらのいくつかの権利が潜在的に漸進的な性格を持つているにもかかわらず、差別禁止原則は直ちに適用されることを明確に示すのであれば、女性差別撤廃条約(専ら女性に対する差別の撤廃に適用される)が差別禁止原則の実現を漸進的にしか要求していないと論じるのは矛盾である。

2. 女性差別撤廃条約は、差別を禁止するにあたって、文化を理由とした「漸進的」な方法を認めない。

国際条約を実施するための基準は、その国が自国の文化にとって何を許容できると考えるかに関わりがない。実際、同条約第二条(b)は、締結国が「女性に対する差別を構成する現存の習慣や慣行を変更し又は廃止する」手段を講ずるよう要求しているし、第五条(a)は「いづれかの性の優劣という考え方やステレオタイプに基づく偏見や慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的、文化的行動様式を修正する」手段を要求している。締結国は、文化が許容する限度でしか行動できないと主張するこ

とは許されない。即ち、文化の方を動かす手段を講じなければならぬのである。そこにまで至らない手段は第五条(a)違反である。

文化的な許容性や文化的な強制によって条約上の義務を解釈しようとする「漸進主義者」の立場（これは文化的相対主義として知られている）は、国際人権文書の第一義的な前提——普遍性——に反している。条約においては、規範的な基準が定められ、署名し批准する国がこれに同意するのである。

あらゆる人権条約は、「国際人権宣言」で概説された基本的、普遍的、世界的な原則に基づいて、締結国の義務を詳細且つ明確に定めている。これらの原則の中に、まさに差別禁止の原則がある。

条約は、はっきりと確立している文化的慣行にさえ制限を加える合意である。性的、人種的、宗教的差別は、過去においては広く行われ、文化的に許容されていたが、国際人権基準によって擁護しようのないものになった。どんな国家も、自国の文化と伝統が国際人権原則に違反して差別を容認すると主張するなら、自らを正当に国際社会の一員とみなすことはできないのである。

B 国は、全ての分野で差別を禁止する具体的措置をとることは困難であり、法的措置は取りうる措置の二つに過ぎない、差別を禁止する措置は必ずしも法律を意味しないし、禁止条項である必要もない、と主張する。この見解は女性差別撤廃条約の誤った解釈である。

### 1. 具体的措置の要請

女性差別撤廃条約は、平等な権利の享受を保障するため国が実行すべき事項を明確に確定している。同条約は、家族から職場、政府に至るまでの生活の全ての分野で女性の平等を促進しなければならないという国の義務を詳細に亘って定めている。同条約はこれらの措置が国及び民間に適用されなければならないと定めている。即ち「締約国は、個人同様、民の諸団体が女性に対する差別をやめ撤廃する義務を負う」と明記している。

女性差別撤廃委員会は、締約国が女性差別撤廃条約の到達目標に向けてどの程度進歩したかを検討する。日本の本条約遵守状況を検討した委員会は、日本における女性の地位は、日本の経済発展のレベルに相應していないと述べている。委員会は、数度に亘り、女性の地位向上と男女平

等の達成のための具体的な提言をした。これらの提言は、達成可能な具体的手段の指針として役立ちうる。

他の工業先進国のほとんどは、差別撤廃のための具体的且つ包括的な手段を法制化している。これらは皆、日本の状況に適用できる例として役立ちうる。

・イタリアは、アフーマティブアクションを通じて、雇用分野における既存の差別を撤廃することを目指した法律を制定した。同法は使用者を監視する複合的な制度を定めている。

イタリア議会は、裁判における立証責任転換の法理を導入した。原告たる労働者が、不公正な雇い入れや賃金額、その他の統計における事実証拠を提示すれば、被告たる使用者が差別が存在しないことを証明しなければならない。更に、法は、差別が認定されれば裁判の終結に際して使用者に差別撤廃の計画を立案することを要求している。

・オーストラリアの、一九八四年性差別法は、雇用、教育、商品やサービスの供給の分野における差別を違法としている。同法は、不遵守に罰を科している。政府はまた、広範に勤労女性センターを設立し、職場の問題について女性を援助したり、訓練を受けられるようにしたりしている。同

センターは、積極的に女性が仕事に関連した問題の解決を図れるよう援助している。

・ノルウェーの平等地位法は一九七八年に成立。同法は、雇用、教育、政治の分野において男女の平等な取り扱いを要求している。同法は主に、特別な独立した準司法組織によって実施されており、そのサービスは無料である。申立はこの準司法組織または伝統的な裁判所に対してなされる。同法は、女性のための積極的な措置の開始及び差別の申立の解決のための法的な枠組みを定めている。

経済が高度に発達し、官僚がその仕事遂行に高度な訓練を受けていることから見れば、日本政府があらゆる分野でとりわけ雇用の場で発生する差別を撤廃するための適切な措置をとるために、これら及びその他の例を採用することができないとは考えられない。

## 2. 女性差別撤廃条約実施のための法的措置の要請

女性差別撤廃条約の条文は、締結国が平等原則を立法化することを明確に求めている。一般原則として、条約が特に締結国に法的措置を取ることを要求していれば、その批准は国内法上の結果を必然的に伴うのである。女性差別撤廃条約第二条の条文は「立法」「法」の語に六回言及してい

る。「立法」は明らかに同条約実施の根幹である。

法律解釈についての基準原則を第二条に適用すると、法律制定は義務であり、法律か他の措置かの選択の問題でないことは明らかである。

第二条(b)は「女性に対するあらゆる差別を禁止する……適切な法的措置及び( and )他の措置」を取ることを要求している。法律解釈の原則に従えば、「及び( and )」の語は、その語の両側にある行動を要求しているのである。これは、締結国が差別を撤廃する法律と他の措置との両方を実施しなければならないということである。

予備的作業の記録は、条約の草案作成者たちが法律が必要だと考えたことを示している。その他の解釈資料も、加盟国が差別に終止符を打つために用いる措置の中に立法を含めなければならないという結論を裏付けている。

国連の女性の地位委員会は、第二条を分析し、女性差別撤廃条約は加盟国による「法改正を要求している」と述べている。平等原則が憲法上表現されているだけでは不十分なのである。「批准にあたり、加盟国はその憲法、民法その他基本法の見直しを実施し、且つその中に含まれる差別的其他条項は全て撤廃しなければならない」。女性差別撤廃条約

は、平等の保障を強制するのに必要な法律及び法的手段の効果的实施を要求している。平等の保障に対する違反を訴える手続きや法的手段は公正なものでなければならぬ。特に法律の強制という点については、「集団としての女性に関わるいかなる法律も、女性に対する系統的又は事実上の差別の分野が救済されるように、効果的に強制され且つ監視されるべきである」。

C 大阪婦人少年室長は、異なるコースで募集・採用されたことを理由に昇進について男女を別扱いすることは均等法の関与するところではない、として調停開始を拒絶した。これは、女性差別禁止条約の要求するものに真つ向から反する。

差別禁止条約の第十一条は、「締結国は、男女の平等を基礎として、同一の雇用機会の権利(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む……(及び)昇進、雇用保障並びに労働に係る全ての給付及び条件についての権利を確保するために、全ての適当な措置をとる」ことを特に要求している。成立時の均等法は、女性に平等な雇用機会を与え、女性労働者を男性労働者と平等に扱うよう、使用者に「努力す



る」ことを要求していた。本件における事実によれば、被告会社は一般慣行として、女性労働者の大部分を昇進が稀れて遅く、管理職への、又は昇進の可能性のある雇用コースへの転換がほとんど不可能な雇用コースに配置した。被告会社は、女性を「本社」採用とは正反対の「事業所」採用に配置し、通常は昇進の要件の一部とされる他の職場への配転の可能性をなくし、女性に選択の余地を与えなかった。

一九八七年均等法の実効性の弱い条文によってさえ、このような女性に対する異なった取り扱いが許されていない。「努力する」という語は「試みる」ということを意味する。語の必然的な意味として、努力は誠実に(in good faith)なされなければならない。つまり、求められること(ここでは平等取り扱いの要求)を実現するよう誠実に努力しなければならぬのである。被告会社が昇進の可能性について女性を男性と平等に扱うよう誠実に努力したことを証する証拠は全くない。むしろ、全く試みようとしなかったのである。実際、被告会社は、女性労働者に対して採用の条件を充分に知らせず、また男性にのみ転換試験を受けさせて女性には受けさせないことによって、昇進の可能性を全く奪おうとしてきたように思われる。これは、「試みよう」と

しなかった」というだけではなく、「不誠実に」(in bad faith)行動したという事例である。

いかなる状況においても、被告会社は、女性の雇用についての希望とか、母や主婦としての社会的な役割を勝手に仮定して、自らの雇用・昇進慣行を正当化することはできない。そのような仮定は、まさに禁止される差別の基礎そのものであり、雇用における男女の差を設ける理由として許されない。差別撤廃条約の精神と条文は、女性が職を求める場合には、個人の人生の目標や社会的に妥当な役割を勝手に決めつけられずに、個人の資格に基づいて個別に評価されることを要求しているのである。

女性差別撤廃条約が禁止する差別の定義は、「性に基づく区別、排除又は制限であつて」女性が男女の平等を基礎とする人権を享有することを否定する「効果」をもつもの、というものである。

大阪婦人少年室は、調停を拒否することにより、この包括的性差別慣行の効果を検証することを否定し、このような差別が均等法の下で許されると示した。この均等法の適用解釈は、女性差別撤廃条約の文言と意図するところの双方に全く反する。

D 国は、仮に男性のみが「専門職」に配置されたとしても、このような慣行は当時、これを禁じる法律や裁判例がなかったことに示されるように反対する国民的合意がなかったのであるから、受け容れられていたと主張する。更に国は、均等法の施行前について地位で働いている女性には均等法の適用はないと主張する。これは女性差別撤廃条約の誤った解釈であり、誤った適用である。

男性と女性を労働条件、賃金及び昇進機会の異なる別の職分に採用することは、それが何時生じたものであろうと差別である。女性差別撤廃条約第二一条は、女性は「(雇用を)自由に決定する権利を有していなければならない、女性職」に自動的に配置されてはならない」と定める。

この差別的な採用慣行は、長期間に亘って女性の雇用に影響を与える。このような慣行は、女性の職業生活全体を通して差別的な扱いを確立してしまうのである。女性の昇進や平等賃金の機会を減らしたり、失わせるために一般職を設けることによって、この制度は本質的に自己永続的な差別をもたらす。差別撤廃義務は即時に履行されねばならないから、締約国はこの自己永続的な(self-perpetuating)

差別の結果として現に存在する差別を撤廃する義務を負う。

女性差別撤廃条約の批准により、締約国は、差別が発見されたところで、且つ発見されたときに、差別を撤廃するため適切な措置を取ることが求められる。第一条の差別の定義は、明確に、政府が差別的な効果を有する慣行に対処しなければならぬことを示している。本件における差別的慣行の効果は明白である。それが均等法以前に遡るものであっても、その効果については、現行法の適用の下で女性差別撤廃条約上の義務の問題として、対処されねばならない。

女性差別撤廃条約第二条(e)は、政府が「女性に対する個人、団体又は企業による差別を撤廃するためにあらゆる適切な措置をとる」ことを要求している。この条文により、政府は、差別を禁止し、かつ適切な救済策を定める法律を制定し政策を実施することを通じて、公共団体だけではなく私企業が差別を行わないようにする義務を負う。

女性差別撤廃条約を実施する誠実な努力の中には、過去の差別の結果を明らかにし、長期間働いてきた女性労働者に地位向上の機会を与える努力も含まれる。よりよい職に

就くために彼女たちの技能や経験を分析することも、この努力の中に含まれる。技能と経験を有しているにもかかわらず昇進の機会を与えず、彼女たちを長期に亘り一定の雇用上の地位に停滞させ押し込めることは、過去の差別を永續させる効果を持つ。第一条の定義によれば、締結国は、特に、過去の差別の効果に対処する義務を負うのである。

同条約第四条はまた、差別的慣行が何時発生したかに関わらず、その慣行の効果を救済するための特別な積極的措置を定めている。

差別救済についての専門家である女性差別撤廃委員会のある上級メンバーによれば、第二条にいう「差別撤廃のためにあらゆる適切な措置を取る」という公約は、女性の能力開発及び向上のための措置を要求している第三条と関連して読まなければならない。第四条は、第二条と第三条の義務に照らし、事実上の平等を促進する措置が望ましいことを示していると読まねばならない。第四条の条文は文言上は義務的なものではないが、同条約全体は、差別と過去の差別の効果を撤廃するために多くの努力を払うことを義務づけている。過去の差別を救済するためのアフアーマティブアクションは、過去の差別の効果に苦しむ女性の雇

用上の地位向上のための追加的訓練や支援の形態をとるが、これは適切なものであり且つ同条約の実施のための誠実な努力にあたる。

国が第四条に従って行動することを決定するかどうかにかかわらず、第一条と第二条の文言は、均等法の制定前に雇用された労働者に及ぼす過去の差別の効果に対処するため、何らかの措置を取らなければならないことを明確に求めている。

## E 救済

差別禁止をいくら宣言したところで、差別禁止規範に違反した場合の救済がなければほとんど意味がない。意味のある救済措置がなければ、権利は空手形にすぎないのである。意味ある救済措置とは、違反に対する制裁と、違反の申立が審理される法的手続きの利用の二つを含む。

日本政府は、この手続きが申立を審理する法的な手続きではなく、合意に達するための援助を与える行政的な手続きであると述べる。このように解釈するならば、同法は申立を審査する法的手続きを欠いていることになり、そのよう

な法律は差別禁止の権利を支えるには全く不適當である。

調停は救済を求める法的手続きとして必ずしも適當であるとは言えない。しかし、調停の権利を保障することは、差別禁止の権利を認識するための第一歩となるであろう。

女性差別撤廃条約の下では、均等法は、権利を主張しうる場を提供するものとして、少なくとも調停を要求しているものと読まれなければならない。

均等法が、昇進や、バックペイや、損害等の救済措置を規定していないことも、同法の著しい欠点である。このような救済措置が日本の文化的規範に反するとの主張は、労働者が平等権を主張して勝訴してきた訴訟の歴史に反するものである。

均等法の実体規定と救済規定を検討した女性差別撤廃委員会は、日本の報告を検討した最終コメントにおいて、均等法を実効あらしめるために同法違反に対しては全て制裁を加える旨の規定を設けるべきであると述べている。

## F 結論

差別を禁止する有効な法律を直ちに立法する義務はない

という日本政府の主張は、あらゆる人権条約の差別禁止条項の意図するところと同様、差別撤廃条約の明白な規定に反している。漸進的に文化と協調しつつ差別禁止を進めていくことが許されるという、政府の主張は、差別禁止条約の二条及び十一条はもちろん、五条に直接違反する。

本件差別が均等法の成立前の慣行から生じていたものであるから救済はないという大阪婦人少年室の見解は、差別撤廃条約の条文及び狙いに真つ向から反する。

調停の権利については、もし均等法が権利を確立する法的な手続きを恒常的に保障していないのであれば、それは権利そのものの否定とまで評価され、女性差別撤廃条約の要求するところに真つ向から反する。大阪婦人少年室は、一九九七年の改正前の均等法の下でさえ、本件申立を調停相当と認識すべきであった。

結論として、日本政府は、工業化の進んだ指導的な国として、女性差別撤廃条約上の義務を負い、且つ職場の平等を人権の問題として推進する手段をもつと期待されているのである。

(要約は「あごろ」編集部)

・フリーマン博士意見書の全文は、WWN (06・6359・3434)で頒布しています。

# 被告住友電工における男女差別の実態

(平成二二年五月三一日 原告最終準備書面から要約)

## 一、事務職として採用された男女間の格差の存在

原告らは、入社以来事務職(昭和六二年の職種及び職分に関する規程の改訂により「一般職」に固定されたこと)によつて、高卒男子との間に大きな賃金格差を生ずるに至つた。具体的な賃金格差は、平成八年ないし一一年の二月の平均賃金(一時金は含まず)に限つても、高卒男子と高卒女子の平均賃金の間に、最低八万九三七円(昭和五二年入社高卒男女の平成八年二月平均比較)、最高二四万八三二〇円もの格差(昭和四四年入社高卒男女の平成一〇年二月平均比較)が存在する。

## 二、原告白藤と同期同学歴の男子との格差

### (一)原告白藤の経歴

原告白藤は、昭和四四年三月に事務職として入社、経理部に配属。平成元年七月に組織改訂により財務部配属(会計課勤務)となり現在に至る。採用時の職分は事務職、昭

和六二年の職分規程改訂により一般職となつた。事務職格付け後一九年たつた昭和六三年一月一八日にやつと一般職二級、五年後の平成四年一月一八日、一般職一級となつた。

### (二)原告白藤の同期同学歴の男子事務職の推移

原告白藤と同期、昭和四四年入社組で同学歴の高卒男子は五名在籍、同時期に専門職に転換し、専門職(五年目)専門職二級(一年目)専門職一級(七年目)管理職補(二〇年目)主査(二年目)と職分を推移している。

### (三)賃金格差

原告白藤と同期高卒男子の賃金格差は、一か月の基準内賃金(一時金含まず)だけでも、平成一〇年には三万円もの格差となる。白藤は管理職補に未だにされていない。

## 三、原告西村の賃金の比較対象

### (一)原告西村の経歴

原告西村は、昭和四一年三月に事務職として入社、人事

部労政課に配属。昭和五〇年一〇月に情報システム部コンサルタント室（その後昭和五八年に組織変更により情報システム部情報処理課へ編入、その後名称変更で情報システム企画課）へ配転以来、情報処理業務（主にプログラマーの業務、後には小規模のシステム設計業務を含む）に従事現在に至る。

職級は、入社一七年後の昭和五八年に事務職二級に昇格八年後の平成三年に一般職一級に昇格、現在に到る。

## （二）原告の西村の比較対象の男子事務職

原告西村と同期の高卒男子は存在しないが、三年後輩の原告白藤と同期である前記五名の高卒男子事務職員と比べて格差が存在すれば、違法性判断の対象としての格差として認められる。

## （三）賃金格差

原告西村と右原告白藤と同期の高卒男子五名の平均との格差は、一か月の基準内賃金（一時金を含まず）だけでも平成一〇年には二二万円の格差となる。

原告西村は、未だ管理職補になっていない。管理職補になるための仕事を与えもしないで、低い職分に定着させているのである。

## 四、同じ事務職として採用された高卒男女の賃金格差を発生させた原因

（一）男子事務職は全て専門職に転換されたが、女子事務職に転換はなかった

被告住友電工では「職種及び職分に関する規程」が制定されていた。昭和四一年改訂により職種を七つとし、「専門職」と「事務職」を新設。高卒男子は「専門職」、高卒女子は全員「事務職」として格付された。

被告会社は、改訂後である昭和四三年から昭和五二年まで高卒男子を事務職とし、昭和五九年まで専門職に全て転換させたが、女子事務職には転換の機会を与えず、昭和六二年の職種・職分に関する規程の改訂により、一般職から専門職への職種転換制度を廃止してしまった。

被告住友電工は「男子事務職は、当初から専門職に準じる幹部候補要員として採用され、一定年限の実務経験を経た後、専門職に転換する試験を受験させ、転換してきた」と主張するが、退職者は別にして、昭和五八年まで全員専門職に転換し、原告白藤と同期同学歴の男子事務職がそろって昭和四九年一月一六日に専門職に転換したことは、試験は形式だけで、専門職転換に際しての実質的な障害で

はないことを示している。

(二)男子事務職の専門職転換と年功序列別に昇進・昇級したことが男女間に大きな賃金格差を発生させた

専門職には本人の自己啓発の促進と、上長による個別指導の強化を目的とする目標管理制度が設けられ、本人の能力開発のチャンスが与えられる。一般職は平成八年になつてようやく制度化されたが、それでも一回だけである。

専門職は年功序列で昇進するが、事務職(一般職)は勤続十年から二十年近くも同じ職分にとどめおかれ、年功に応じた昇進はない。また、上位の職級にいくほど、同じ職級でも上位の段階へいくほど、職務加給が多くなる。一般職は職分の昇進が抑えられ、これが職級や職級内のレベルの昇級を抑える結果となる。一般職からは幹部(役員、部長)クラスになることはあり得ない。

被告住友電工も「本俸の昇給に際しても、全社採用の男子事務職と事業所採用の女子事務職とで毎年の定期昇給に際して定める昇給額の幅においても異なる取扱いをしており、その結果、両者の本俸に差が生ずるのは当然である」と述べている。男子事務職の専門職転換以前から、本俸等の賃金に格差が生じていたであろうことが明らかである。

なお、被告は、原告らとの比較する対象者は、事業所採用の作業職(現在の技術職)で後に事務職に転換した一般職男子社員であると主張しているが、作業職とは概ね生産現場での現実的な社員であり、初めから事務職の原告らと同一に論ずることはできない。

**被告住友電工の男女別雇用管理に合理的理由は存在しない**

一、事業所採用・全社採用なる採用区分の不存在と男女別雇用管理の存在

(二)採用区分の根拠が存在しないこと

前記のような格差について、被告住友電工は、「全社採用・事業所採用」という「採用区分」に基づき、区分は個別の労働契約によると主張するが、採用時に採用区分についての説明は一切なく、採用の内定通知にも、入社式等の場でもかかる言葉はなく、原告らも本件訴訟において被告住友電工から提出された書面で初めて知ったほどである。

また、高卒女子の求人票の作業内容記載欄には「定型的補助的業務」を行う記載はなく、「人事総務」「経理事務」「営業事務」「計数事務」「計画企画事務」と広範囲に及んでいる。

男子の求人票には「工程管理業務」「倉庫輸送業務」を付け加えているだけでその他は違いない。高卒女子が採用段階から個別の労働契約において「定型的補助的業務」を行うと認識していなかったことは明らかである。

## (二)男女別労務管理の存在

被告住友電工が、原告らと同じく事業所採用であると主張している作業職についても、男子は専門職に転換しているのに対し、女子では専門職へ転換した者は存在しない。逆に、同じ作業職であっても中途採用者の初任給テーブルに男女で格差が存在したことや、作業職・事務職・専門職のいずれも男女で初任時の職級の特例が異なっていることなど、被告住友電工の労働条件を示す資料には明らかに男女別のものが存在する。以上からしても、被告住友電工において存在するのは採用区分による雇用管理ではなく、男女別の労務管理である。

## 二、昭和四〇年代における男女別採用の違法性について

原告らが被告住友電工に採用された昭和四〇年当時であっても、合理的理由なく採用において男女を差別することが違法であることは当然である。

(一)募集・採用における企業の自由にも一定の限界があり、無制約ではない

(二)憲法一四条に基づく男女平等原則は労使間においても当然妥当する

## (三)採用における性差別の違法性

憲法一四条は労使関係においても妥当する。そして以下に述べるとおり、採用における男女別に起因する男女の処遇の差も、憲法一四条に違反する。

1、採用時から男女を区別する男女別コース制の採用には合理的理由がなく、憲法一四条に違反する

2、憲法一四条違反は、公序良俗違反である

均等法(改正前)が努力義務規定であったことをもって、採用時における男女差別が民法九〇条の公序良俗違反にあたらぬとする理由にされることは許されない。

3、採用における性差別は、労働者の幸福追求権をも侵害する

女性であるという、本人にはいかんともしがたい理由により採用時から差別され、本人の意欲・能力とは関わりなく、低賃金・単純労働におかれつつけることは、女性労働者の幸福追求権(憲法一三条)をも侵害する。



### 三、被告住友電工の男女別採用に合理的理由は存在しない

被告住友電工は、「全社採用者の募集対象者に高卒卒業見込みの女子を考慮しなかった理由」について、勤務地の移動が考えられなかったことを理由の第一にあげている。当時の高卒女子で就職を希望する者のほとんどは結婚までの短期間、自宅から通える地元で就職したいという者であり、将来にわたって管理職として、あるいは高度な仕事をやって貰う状態にはないと認識していた。

住友電工は、性別役割分担意識を支えに男女別採用を合理化している。しかし、「その原因が使用者側や国家の側に存在せず、専ら女子労働者のみに存在する場合」という観点から考察するならば、性別役割分担意識によって男女別採用を合理化することはできない。

第一点は、当時においても女子の就労意識は多様で、すべての女性が結婚までの短期雇用を前提として就労しているのではなかったという点である。

第二点は、職場における実際の仕事内容は、定型的補助的業務と専門的業務に整然と二分できるものではない。また、高卒女子であってもその意欲と能力次第で専門的業務をこなすことは十分可能だったにもかかわらず、会社は

女子には専門的業務を与えず、能力を開発しないようにしてきた。

第三点は、性別役割分業と雇用管理の結びつきは、戦後の大企業モデルとなった家族賃金の理念によってつくりあげられた歴史的な構築物であり、決して「性」による自然発生的なものではない。住友電工で男女別雇用管理が採られたのは、メリットがあったからである。そのメリットは、戦後多くの大企業が性別役割分業と雇用管理を結びつけようとした動機と共通するもので、「査定つきの『年齢別生活費保障型』賃金体系」いわゆる年功序列型賃金体系である。女性の勤続年数が短いから賃金が低く抑えられたのではなく、女性の賃金を低く抑えたいために、性別役割分業観が利用されたということである。

第四点は、仮に女子労働者に性別役割分担意識が存在していたとしても、そのことの原因が、専ら女子労働者のみに存在するとは到底言い得ない。男性の為の年功序列型賃金体系に「女をあずからせない」為にこそ、「性別役割分業観」を利用したものである。「女性の就労意識」は、雇用管理正當化の口実にこそされたが、決して原因ではない。そのように解してこそ、被告住友電工の雇用管理のあり方が

矛盾なく説明できる。

例えば、昭和三十七年に住友電工に入社した証人四宮は結婚、出産後も働き続けたいとの意欲を持っていた。しかし、昭和三十九年に同人が結婚することがわかるやいなや、同人は製造課課長や配属部の直属の上司、勤務担当者から繰り返し退職を強要された。それでも四宮は退職しなかったが、昇級面で同僚と差をつけられただけでなく、突然一か月間全く知らない部署へ行かされ、頼まれたときだけコピーをしてコピーがとぎれたらじっと待っているという状態におかれるという嫌がらせまで受けた。

更に昭和四三年、四宮は長男を出産するが、同人の出産がわかるや、再三勤務時間中に直属の上司や課長、勤労課の担当から呼び出され、退職を迫られた。それでも四宮は退職せず、労働基準法で保障された一日六〇分の育児時間を朝夕三〇分づつに分けて取得したところ、朝夕三〇分づつの賃金カットに加え、遅刻、早退していると評価され、更に遅刻・早退三回で一日欠勤という扱いをされたため、三日に二日は欠勤とみなされ、賞与も本来の三分の一しか支給されなかった。また、入社当時五〇〇円だった昇級額は半分以下の二〇〇円とされ、同人の給与は新入社員を入

れても執務社員中最も低いという扱いがされた。

また、現実には被告住友電工においても、長期勤続女性が少ない存在していたが、住友電工はそのような女性にも、意欲や能力に応じた処遇をしなかった。昭和四二年制度のもとで、管理職になった女性はわずか八名、しかも昭和五五年になって初めてで、管理職になった女性すら、これまでの男女差別の結果が解消されたわけではない。八〇年に昇進した南は、原告白藤と同じ会計課に所属していた女性で、その後間もなく退職したが、その退職金の安さに驚き、人事の担当者があわてて確認をしたというエピソードを原告白藤が陳述書で記載している。

また被告住友電工は、昭和四一年制度発足の時点では、いったん高卒男子の採用をとりやめながら、昭和四三年には、事務系の中堅幹部職員の人材不足への懸念から、高卒男子の採用を再開したが、再開時にどうして女性の活用を考えなかったのか。証人A氏は、転勤の制約を理由に挙げているが、女性社員に転勤意思の確認を行ってはいない。転勤できないと決め付けるのは、むしろ女性の中で転勤に必ずと回答して、被告住友電工の男女別雇用管理を乱すような女性が出現することの方を恐れていたからである。

#### 四、原告の被った損害

原告白藤は、男性であれば一年もたたないうちに「もうあきました。いやです。」と言うような仕事に長年従事させられてきた。「女性はあきない」ともいうのでしようか」と原告白藤は、裁判所の意見陳述で、その悔しさを語った。

「人間は仕事を通じて成長します。しかし女性は、何年働いてもずっと同じ仕事のくり返しです。しかもそのことで低い評価しか受けられないとわかると意欲をなくし、どうしても男性の下に自分を位置付けるようになってしまいきます。私は入社一年になるかならないかのとき、このような会社での女性の扱いに我慢できず、転職を考え有給休暇をとって他社の入社試験を受けに行きました。あとから思えば、多少でもましな職場はたくさんあったはずですが、私が受けにいった会社は、ほとんど電工と同じような雰囲気だったのです。がっかりしました。あとは仕事以外で自分が成長できることを探すしかないのかと暗い気分になったことを覚えています」。

原告西村の場合も、入社後八年間全く同じ仕事で、責任ある仕事は全くなく、そういう仕事をさせて欲しいと言えような雰囲気ではなかった。「この会社では女性は高度な

仕事に就けない」と感じ、何度か転職を考えるが、再就職の厳しさから思い留まらざるを得なかった。その後部署を変わって、プログラム開発の仕事に参加し、しばらくは能力開発できたものの、男性はシステムエンジニア、女性はプログラマーと位置付けられる職場のなかで、能力開発にも限界があり、ひいては後述のとおり出張制限まで受ける状況であった。

また戦後の大企業においては「家族賃金」の理念のもと、男性を「正規の構成員」とする見方が持ち込まれ、女性差別の強化に繋がったことを前述したが、そのような事情は、被告住友電工においても全く同様であった。原告白藤は、次のように述べている。

「ある時、部員全員を集めて、部長が人事異動の紹介をした際『これで、経理部全体何人の陣容になりました』といわれた中に、女性社員の数が含まれていなかったの、女性は部員とみられていないのかと、とてもショックを受けました。このように職場で「社員」の一員としてすら考えられていないことを思い知らされる時の、女性社員のための精神的苦痛は計り知れない。

以上のような本件男女差別のもたらす被害の特殊性なら

びに労働基準法一一四条において労基法違反の割増賃金不払いに対する制裁として、未払金と同額の付加金の支払を命ずることのできる制度が採用されている趣旨に照らせば、本件慰謝料としては、過去の差額賃金と同額が相当である。

## 五、被告住友電工の責任

原告らは、第一次的には、原告らの採用段階における男女別労務管理の違法性及びそれに基づく損害賠償請求を主張する。しかし、仮にかかる主張が認められないとしても、被告住友電工には是正義務の不履行において違法性が認められ、これによって生じた損害を賠償すべきである。

### 被告住友電工の是正義務とその不履行（予備的請求）

#### 一、是正義務の法的根拠

#### （一）差別禁止法理と是正義務

##### クリーンハンドの原則

使用者の行為が従前は違法と言えなかった差別であつても、その後の時代と法の変化によって、違法な差別とされ

るに至つた場合には、使用者は是正義務を負うと解すべきである。なぜなら、使用者が差別を続ければ続けるほど、その差別が当時は違法でなかったことを理由に免罪されることになり、信義則に反し不当極まりない結果になるからである。それはクリーンハンドの原則に反すると同時に差別禁止法理の自己否定に他ならない。

#### （二）女子差別撤廃条約と是正義務

女子差別撤廃条約もまた、存続する過去の差別の是正を求める。これを是正せずに放置することは差別を永続させることであり、許されないというのが、人権に関する国際条約の国際的見解だからである。

## 二、被告住友電工の男女別労務管理の継続と是正義務の発生時期

仮に採用段階における男女別採用が違法でない、と評価されるとしても、その後の社会情勢や法制度の変化に伴い、採用段階における格差をそのまま放置することが不適切であると評価されるに至り、当該企業において格差解消のための措置を容易に採用することが可能であるにもかかわらず、格差を漫然と放置した場合には、男女別格差を是正す

べき義務に違反したものととして、損害賠償義務を負う。

男女別労務管理の不当性が社会的に認知されるようになったのは昭和四〇〜五〇年代に相次いで出された男女別定年制に関する判決においてであり、この時期被告住友電工も男女別定年制を廃止したが、この際に男女別労務管理を見直すべきであった。また、その後の昭和六一年の均等法施行時にも、男女別労務管理の是正を図るべきであった。

### 三、昭和五四年の男女別定年制廃止時における是正義務(第一次的予備的請求)

被告住友電工は従前、男子五五歳、女子五〇歳の男女別定年制をとっていたが、昭和五四年に廃止している。すでに採用段階でその後の教育・訓練、配置・昇進等に格差があり、是正義務発生時点で、これまでの職務経験等に差異がある男女の社員の労働条件の格差是正については、直ちに職種を同等にするなどの措置は現実的でない可能性があるが、能力に関わらず性による理由だけで格差を生じさせたい以上、その結果を放置することは許されない。被告住友電工は昭和五四年の男女別定年制是正の時点において、男女別労務管理そのものも見直すべきであった。

### 是正義務違反による損害

#### ①職種転換試験について

原告らは、被告住友電工の男女別労務管理によって、職種転換試験の受験を長年にわたって認められなかったものであり、仮に昭和五四年に制度改正が行われ、昭和五五年から職種転換試験の受験を開始したとしても、すでに勤続一〜一四年目で受験するのであるから、十分な職務遂行能力を有しているはずである。そして専門職へ転換してから昇格経緯は、原告白藤の同期の男性五名の昇格経緯にほぼ等しい昇格経緯をたどっていたものと考えられる。

#### ②損害額の算定

被告住友電工が原告らに対する是正義務を履行していたとするならば、予想しうる賃金額と原告らの現実の賃金額との差(平成一二年二月分までの過去分)は、原告白藤の場合は金九七七万五四六一円であり原告西村の場合は金八三二万五二五円となる。

### 四、均等法の施行を契機とした是正義務(第二次的予備的請求)

仮に昭和五四年時点における是正義務が認められない場

合には、少なくとも昭和六一年四月の均等法施行を契機に、被告住友電工に是正義務が発生したものと主張する。

被告住友電工は、昭和六二年一月に現行の職種職分制度に移行したが、自動的機械的に行われ、個々の職員の希望や能力は検討されなかった。しかも制度改正後も、職種間の転換は、会社が必要と認めた時に転換させるだけで、職員個人に職種転換を求める機会を与えるものではない。旧制度のもと、男女別労務管理に用いられていた専門職・事務職の区分は、新制度においても一部名称のみ変更してそのまま引き継がれたのである。

住友電工は、人事部において、均等法に関する出版物・労働省からの配布物を検討したものの、あえて無視し、時代錯誤な性的偏見を温存させたまま、再度女子を特定の職種に固定化する六一年制度を導入し、職種転換試験の実施すら廃止されてしまった。このような被告住友電工の行為は、均等法によって要求される是正義務の趣旨を大きく逸脱した、極めて違法性の強いものと言わざるを得ない。是正義務違反による損害

①被告住友電工が是正義務を果たしていたとした場合の原告らの昇格推移

原告らの職務経験からすれば、均等法施行(昭和六一年)と同時に、専門職に準ずる教育を実施し、職務の配置を行っていたならば、被告住友電工は原告らを、昭和六二年には専門職に転換させることが可能であったと考えられる。その後は、平成二年(一九九〇年)に専門職二級、平成八年(一九九六年)に専門職一級、平成十一年(一九九九年)に管理職補へそれぞれ昇格していたと推定される。

## ②損害額の算定

被告住友電工が原告らに対する是正義務を履行していたとするならば、予想しうる賃金額と原告らの現実の賃金額との差(平成一二年二月分までの過去分)は、原告白藤の場合金は五八五万九二六九円であり原告西村の場合は金五二七万八二五〇円となる。

## 五、被告住友電工の是正義務の不履行と差別意思

### (一)出張制限

原告西村の上司である証人C氏は、大阪本社から車で三分で行ける大阪製作所への出張すら認めなかったが、原告西村が特に印象に残った出張制限として陳述書に記載している四例のうち三例までが、平成になってからのもので

ある。平成五年になってやっと、課長C氏は、同じ仕事をしている男性が同伴であれば、原告西村が出張することを認めるようになったが、この対応自体、女性を一人前の労働者として認識していないことの端的な現われである。

## (二)男性のみの会議と業務主管者の表示

原告白藤の課においては、原告白藤を含む女性性は、原則として課内会議への出席が認められない。女性社員の業務にも関連する会議においてすら、女性社員には知らされないままに行われた。また、当該業務を女性のみが行っており、主管者は実質的に女性である場合でも、「財務部会計課業務分掌表」の主管者欄は空欄で、担当者欄にしか女性が記載されない。

## (三)JINET問題

JINETとは、社内における電子メールシステムであり、被告住友電工で積極的に推進しようとしていた。その責任部署が原告西村の所属する情報システム部だった。ところが、平成六年六月当時、情報システム部企画課でJINETの使用を認められていなかったのは、原告西村を含む女性二名のみで、正社員の男性は全員登録されていた。このため西村は、平成六年から何度もその使用を求め、平成

七年一月には代理人弁護士名で内容証明郵便まで送付したが、被告住友電工はその使用を認めなかった。

この間、平成六年一二月に婦人少年室から被告住友電工に対し助言・指導がなされている。西村はその使用を求め提訴まで決意したが、このことを知ったマスコミが被告住友電工にコメントを求めた当日、JINETの使用を認められた。西村がこのJINETを見ると「もう既に電子会議室がたくさん開設されておりまして、中を見ましたら、私を知りたかった情報がかんりたくさん入っておりまして。ああ、こういうところから排除されていたのかというふうに思いまして、本当に悔しい情けない思いをいたしました」と証言している。

原告西村の直属の上司である証人C氏は、西村には業務上の必要がなかった、と証言するが、JINETは社内情報を効率よく社員に伝達するための手段であり、いわば電話やFAXと同様のものである。また、証人C氏自身、原告西村を含む情報システム部全員宛の会議室をJINET上で開いている。従って、このような証言は全く的外れで不当なもので、被告住友電工が、婦人少年室の助言・指導に対し、その逆の対応を行っていたことを示すものであ

る。

(四) 婦人少年室からの助言・指導に対する管理職の不誠実な対応

#### 1、原告西村について

#### ① d bマジックについて

原告らによる助言・指導の要請後である平成六年一二月一四日、島田部長及び課長C氏より原告西村に対し、「d bマジック(当時使用し始めていたソフト)の評価、今の仕事の状況ならびに今後やりたいことについて文書で提出するように。それを見て今後どうするか考えていく」との申し入れがなされた。原告西村は同日、文書で回答している。

この文書をみて、課長C氏は「がっかりした」とするが、理由については原告西村に告げていないし、何の指導もしていない。このことは課長C氏に原告西村の能力開発を行なう気が無く、また原告西村に対して、指摘するほどの問題点もなかったからである。課長C氏の証言は、助言・指導の要請におさなりに取り繕っていることを如実に示す。

#### ② 五つの課題について

被告住友電工の主張によれば、婦人少年室から、右内容の助言・指導を受けた人事課長B氏は課長C氏に対し、「昇

進のための課題等について本人と話し合うように」と述べた。それを受けて、C氏は原告西村と話し合いの機会を持ち、その結果を人事に対して文書で報告した、としている。

また、右文書で報告された課題は五つであるとするが、そもそも、原告西村は、課長C氏を含む被告住友電工の誰からも、「昇進のための課題」として仕事の指示を受けた事実はない。仮に明示がなくとも、与えられた仕事が実質的に昇進の課題足りうる内容を持つていればよいが、前述の五つの課題は、そのような内容すら有していなかった。いずれにしても原告西村は、被告住友電工が「昇進のための課題」と考えて与えた業務を、すべて行なったのである。

ところが、その結果によっても、被告住友電工は「昇進に値する」とは判断せず、昇進のためには「更にもう少し難度の高い仕事をさせてみる必要がある」と考えたにもかかわらず、課長C氏は、そのような仕事を原告西村に与えていない。女性に対しては、何ら合理的理由もなく、能力開発のための仕事を与えず、そのことを理由として昇進させない、という極めて不当な取り扱いを行っている。前述の五つの課題も、婦人少年室の指導・援助を形式的に取り繕うものに過ぎない。また人事課長B氏も、五つの課題に



ついで、課長C氏から文書で報告を受けたものの、何らの確認も行わず、報告を受けただけで終わっている。

## 2、原告白藤について

原告白藤の上司である課長D氏が、婦人少年室からの指導により、原告白藤と、昇進のための面談を行ったのはたった一回のみで、そのうえ、原告白藤も、具体的に「昇進のための課題」として明示されて与えられた業務はなかった。証人B氏は、課長D氏より「新しい債権管理システムのシステム改善」「与信管理の会議とか勉強会」「ベーシック管理の勉強」「債権回収会議への出席」を、原告白藤の昇進のための課題として、文書で報告を受けたとしているが、これらの「課題」は、何ら実質的な内容を持つものではなかった。「新しい債権管理システムのシステム改善」については、具体的な仕事の中身としてははっきりしていなかったし、「与信管理の会議とか勉強会」についても具体的な仕事を与えることなく、「ベーシック管理の勉強」については、証人D氏は、その内容すら把握していないのである。さらに、「債権回収会議への出席」については、本件指導援助を申請する半年以上も前から、原告白藤は出席しているのである。

このように、原告白藤についても、被告住友電工は、婦人少年室からの指導に、おぎなりの形だけの報告を行い、また、婦人少年室自体もそのような形式的な報告で事足り、としていたのである。

## 六、原告らの被った損害

原告白藤は、勤統一〇年を過ぎたころから、課長に、「なぜ昇級しないのか、どうすればいいのか、仕事で問題があれば言ってほしい」と言いつづけてきたが、課長は「仕事はよくやってもらっている。人事にも言っているがどうしてだろうね」というばかりだった。新しい課長が来る度に、男性がやっている仕事もやってみたいから教えてほしいといってきたが、何ら原告の希望は聞き入れられなかった。

原告西村も、システムエンジニアの仕事に非常な面白みを感じ、もつとシステムエンジニアの仕事をして欲しいと、昭和五五年当時から歴代の課長に言いつづけ、その後さらには部長にまでその希望を伝えていたが、何ら希望は叶えられず、かえって前記のような出張制限を受けるようになるのである。

このように上司に訴えつづけ、また公的機関に申出ても、

なお社内で繰り返される男女差別に、原告らが、以前にもまして著しい精神的苦痛を受けたのは当然のことである。

本件のような職場における男女差別にかかる慰謝料を算定するにあたって考慮されるべき事情は、是正義務違反による精神的損害にあたつては、より一層妥当するものである。よつて、予備的請求における慰謝料としても、過去の差額賃金相当損害額と同額が相当である

## 七、被告住友電工の責任

(一)労働契約の不履行を理由とする損害賠償義務  
使用者は、憲法、労働基準法等の平等の理念から導かれる信義則上の義務として、労働者を平等に取り扱うべき労働契約上の義務を負っている。この義務には、過去の差別の結果が現在も存続している場合に、その結果を是正すべき義務も含まれる。ところが、住友電工は長年にわたつてその是正義務の履行を怠り、原告らの平等を求める権利を侵害し、その結果原告らに、前述のとおり の賃金差別による損害を与えたものである。

よつて被告住友電工は原告らに対し、前記損害を賠償する責任を負う。また被告住友電工によつて是正義務が早急

に履行されない限り、原告らが被る損害は将来も継続するものであるので、予想される将来の差額賃金相当損害金についても被告住友電工はその賠償の義務を負う。

## (二)不法行為に基づく損害賠償義務

男女別労務管理は、昭和四〇年代においても憲法一四条に違反し、公序良俗にも違反するが、仮に昭和四〇年代においては公序良俗違反とは言えない場合であっても、その後の社会情勢や法制度の変化によつて、企業は是正義務を負う。しかるに、被告住友電工は、長年にわたつて是正義務の履行を怠つてきた。このような被告住友電工の人事管理のあり方は、民法九〇条に違反している。

被告住友電工は、その結果原告らの平等な取扱をうけるべき権利を侵害し、賃金差別による損害を与えたものであるから、被告住友電工は民法七〇九条の不法行為責任により、原告らが被つた前記損害について賠償を行うべき義務を負う。また被告住友電工のかかる権利侵害が早急に是正されない限り、原告らが差別賃金によつて被る損害は将来も継続するので、予想される将来の差額賃金についても被告住友電工は不法行為責任にもつきその賠償の義務を負う。

# 判決理由の要旨（被告会社に対する請求について）

平成二二年七月三一日 大阪地方裁判所民事第五部

## 一、格差の存在

高卒事務職男女間には、次のとおり格差が生じていることが認められる。すなわち、昭和四三年から昭和五二年までの間に事務職として採用された新卒の高卒男子（ただし、平成一一年一二月時点での在職者は三四名）は、勤続八年目には全員が専門職に転換しているのに対し、昭和四一年から昭和五二年までの間に事務職として採用された新卒の高卒女子（ただし、平成一一年一二月時点での在職者は四六名）で、専門職に転換した者はいない。また、男子は、三三名（約九七パーセント）が勤続二年目までに管理職補に昇進しているのに対し、女子は、一四名（約三〇パーセント）が管理職補に昇進したに過ぎないうえ、それまで

に勤続二四年ないし二九年を要している。

賃金についても、右の男女間の平成八年ないし平成一一年月額平均賃金は、全般的に男子の平均賃金より低額であり、男女間には最低でも八万〇九三七円（昭和五二年入社男女の平成八年二月の平均比較）最高では二四万八二〇円（昭和四四年入社男女の平成一〇年二月の平均比較）という格差が存在する。

原告白藤は、昭和四四年入社であり、原告西村は昭和四一年入社であるところ、原告白藤と同時期入社と比較対象男子五名は、五年目までに専門職、一一年目までに専門職二級、二〇年目までに管理職補、二二年目までに主査、二六年目までに主席と昇進しているが、原告らは、本件口頭弁論終結時点でも一般職一級である。そして、原告らと比較対象男子五名との間には、職級及び賃金についても格

差があり、その賃金格差は、基準内賃金だけでも、平成一〇年には月額二〇万円を超えるものとなっている。女子の場合には、男子に比して職分昇進が著しく遅いうえ、賃金格差も、著しく大きなものになっている。

## 二、格差が生じた原因

1. 被告会社における賃金制度においては、いかなる職種、職分、職級に位置付けられるかが、賃金格差の原因としてきわめて重要な要素となっている。職種、職分との間には、直接の関係は規定されていないが、事実上相關関係が認められ、現時点における前記のような原告ら高卒女子事務職と比較対象男子ら高卒男子事務職との賃金格差は、男子が、採用後数年中にはすべて専門職に職種転換し、そのほとんどが管理職へと昇進していつているのに対し、原告ら女子が、未だ一般職に止められていることに主たる理由がある。

2. 高卒男子事務職と原告ら高卒女子事務職との間に処遇の違いが生じたのは、高卒男子事務職は全社採用、原告らは事業所採用という区分において採用されたことによる。

被告会社は、将来の幹部候補要員とする目的で採用する社員については、全社採用として本社人事部において採用し、他方、各事業所における一般事務や現場業務に従事する者は、事業所採用として、当該事業所人事担当課が、本社による全社的な人員調整等を受けながらも独自に募集、採用するという二種類の採用方法を採用してきた。そして、本社においても、事業所としての立場で、全社採用とは別に事業所採用を行ってきた。

右の高卒男子事務職はすべて全社採用であり、全国に展開して勤務することを予定し、勤務地を限定せず、中堅幹部候補要員としての位置付けで採用された社員であった。

これに対し、高卒女子事務職は、事業所限りで、定型的補助的一般事務を担当する社員として位置付けられ、勤務地を限定して採用されたものであった。そして、原告らは、事業所の行った試験または縁故により、いずれも事業所採用の区分において採用されたものである。

原告らは、右採用区分の存在を否定するが、全社採用と事業所採用とは、募集選考方法（募集対象者、選考方法等）、入社日時、入社式、入社時の導入教育、入社後の処遇等が明確に異なっており、その区別を否定することはできない。

そして、幹部候補要員か否かという区分も職種区分として合理性を有しないわけではない。

3. 高卒男子事務職は、幹部候補社員として、原告ら高卒女子事務職とは異なる高度の選考試験に合格することや役員面接を受けるなど、より厳しい採用条件で採用された者で、数年後には全員専門職に転換し、その後さらに、そのほとんどが管理職に昇進したことは、予定されていたことであり、幹部として育成のための研修、教育、仕事の配置等をも受けて来たはずであるから右のようなほぼ一様な職種転換、昇任、昇進の経緯を辿るのもまた当然であったと考えられる。他方、原告ら高卒女子事務職は、定型的補助的業務に従事する社員という位置付けであるから、その多くが未だ一般職にとどめ置かれていることもまた当初から被告会社が予定していたことというべきである。

### 三. 右採用区分による雇用の適法性

1. 高卒男子事務職は、高卒女子事務職とは、社員としての位置付けが明らかに異なっており、全社採用の事務職と

事業所採用の事務職とは、これを同列に論ずることはできないものであり、その結果、現在では職種、職分、職級を異にすることになり、それが著しい賃金格差に繋がっているとしても、両者間には単に男女の違いというのみならず、社員としての位置付けの違いによる採用区分、職種の違いが存するのであるから、これを直ちに男女差別の労務管理の結果ということとはできない。

しかしながら、被告会社は、高卒の全社採用はすべて男子から募集し、女子を採用することはなかったもので、高卒女子は、女子であることを理由に全社採用の対象から排除されていたもので、これは、高卒女子について、社員としての位置付けを通じ、間接的に男女別の労務管理が行われていたものといわなければならず、男女差別以外のなものでもなく、性別による差別を禁じた憲法一四条の趣旨に反する。

憲法一四条は私人間に直接適用されるものではないけれども、その趣旨は民法一条一項の公共の福祉や同法九〇条の公序良俗の判断を通じて私人間でも尊重されるべきであり、雇用の分野においても不合理な男女差別が禁止されるという法理は既に確立しているというべきである。

2. しかし、昭和四〇年代ころは、未だ、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、女性が企業に雇用されて労働に従事する場合でも、働くのは結婚又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や女子の勤務年数の短さ等、さらには、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ることも一要因となつて、わが国の企業のおける可能性においては、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対しては、コストをかけて訓練の機会を与えることをせず、定型的補助的単純労働に従事する要員としてのみ雇用することが少なくなつたことが認められる。

採用における男女差別が、実定法上初めて禁止されたのは平成九年に均等法を改正した「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」五条によつてであり、均等法七条ではこの点は事業主の努力義務にとどめられていたことも、右のような社会意識の存在に配慮したものと考えられる。

右のような男女の役割分担意識は現在では克服されつつあり、もはや一般化できなくなつてきており、また、女子の労働に対する考え方も多様化して女子の勤務年数も次第に長期化してきているから、現時点では、被告会社が採用していたような女子事務職の位置付けや男女別の採用方法が受け入れられる余地はないが、原告らが採用された昭和四〇年代ころの時点でみると、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等を前提にして最も効率のよい労務管理を行わざるを得ないのであるし、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といつても、高卒男子作業職との比較では、賃金に格差はないし、管理職登用の割合においても不合理な格差は存在しないのであつて、被告会社の右位置づけをもつて、公序良俗違反であることはできない。

3. 以上によれば、被告会社が、原告ら高卒女子を定型的補助的業務にのみ従事する社員と位置づけ、全社採用事務職の募集対象としなかつたことは、当時の社会状況のもとにおいては違法とすることはできない。

## 四、是正義務の有無

原告らは、社会意識の変化等を理由に、第一次的には、被告会者が男女別定年制を廃止した昭和五四年の時点で、第二次的には、採用における男女の均等取扱を義務化した均等法が施行された昭和六一年時点で、それまでの男女別労務管理を是正すべく原告ら高卒女子事務職に専門職への職種転換審査を実施する義務が生じたと主張する。

しかしながら、まず第一に、前記のとおり、被告会社が行っていた全社採用と事業所採用という採用方法の違い分ける、社員の区分に基づくものであり、全社採用の事務職と事業所採用の事務職とは職種において異なるものであったというべきであるから、同一の募集に応募し、同一の採用条件を満たした上で採用されながら、採用後に性別の違いを理由として異なる処遇を受けたという場合とは明らかに異なる。

第二に、原告ら高卒女子は、全社採用の事務職に採用される機会を与えられなかったが、そのような男女別の採用方法は、前記のとおり、当時としては公序良俗に反するも

のとはいえないものであり、原告らは、事業所採用の事務職に応募して、これに採用され、そこで予定されていた処遇を受けていたもので、制度上管理職に登用される途もあったのであるから、その処遇は違法性を帯びるものではない。

前記のとおり、現在では全社採用において同じ高卒であるにもかかわらず、女子のみに採用の機会を与えないことは、合理的な理由のない男女差別に該当すると考えられるから、仮に、被告会社がその後も、右のような男女別の採用方法を採用続けたとしたら、現在に至るまでのいずれかの時点で、このような男女別の採用方法が公序良俗に反する違法なものと評価されることになるが、その際、被告会社に課せられる是正義務は、その時点で、右のような男女別採用を改め、それ以後女子にも均等な機会を与えるようにする義務に過ぎないというべきである。原告らの主張は結局のところ、被告会社が過去に行ってきた、当時としては違法とはいえなかった採用方法やそれに基づく処遇までも現在の違法性の判断基準に照らし、過去に遡って判断し直し違法評価を行うものというほかになく、法的安定性を害する。

第三に、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、配置を行つ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、単なる機会の保障に止まらず、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つて、結果の平等を求めているに等しい。

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、幹部候補社員としての厳しい選考試験等に合格して採用された者であつて初めて要求できるものであり、全社採用の事務職に採用される蓋然性もなかった者が、採用の機会を与えられなかったというところから、希望しさえすれば当然に右事務職男子が受けたと同等の教育、訓練等を受けられるとする理由はない。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つたことを認めるに足る証拠はない。

以上によれば原告ら主張の是正義務の存在は認めることができない。

## 五. 結論

以上のとおり、被告会社の男女別労務管理、その是正義務違反が債務不履行及び不法行為に該当するとして損害賠償を求める原告らの請求は、いずれも理由がない。

(被告国に対する請求)

本件調停不開始決定については、労働省大阪婦人少年室長の判断に違法な点はなく、原告らの請求は理由がない。

(要約はWVN)

※判決の全文はWVNのホームページで見ることができます。

<http://www.ne.jp/asahi/wnn/wwin/sumihan.html>



# 判決を聞いて——原告の立場から

時代は「男女平等」を求めている

西村かつみ

七月三十一日、私たちが住友電工と国を相手に争っていた裁判で不当な判決ができました。

昭和四〇年代は性別役割分担意識が強く、女性はずっと退職するので、「非効率」。だから会社が女性を差別的な扱いをしても仕方がない、というものです。

でも私は、経済的に苦労した両親を見て育ちましたので、女でも経済力を持ち、一生自分の手で収入を得て自立して生きたいと思ってきました。高校卒業後住友電工に入社し、現在勤続三四年です。入社してすぐに驚いたのは、女性が多いのに、仕事の要所要所は男性が決定する。女性会議に参加できず情報が入らないため、何年経っても後から入った男性に聞いて仕事を進めなければいけないということでした。大変だけれどやりがいのあるおもしろい部分、判断を要する部分は何年経ってもまかされない。この時自分が

女だということを思い知らされました。

私たちが裁判で対象としている、高卒で同じ「事務職」として入社した男性たちは例外なく専門職に転換し、現在課長クラス、月収で最高二四万円の差額となっています。私たちには転換の機会すらありません。

裁判の中で元人事部次長が証言しました。「当時女性を採用する際、大事なお嬢さんを結婚するまでお預かりするということで仕事をしてもらっていた。だから日帰り出張も見知らぬところには行かせないというふうにしていた」まさに女性を一人前に扱っていないということです。

このままでは納得できないと、上司や労組に昇進昇格について要求しましたが、まともに対応されません。労組は「当社には男女差別はない」と断言し、データも見せてくれません。要求しているうちに、業務上必要な外出さえも制限され、ますます仕事の幅が狭くなりました。仕事をすることで能力は開発されます。自分の子供のような男性が、どんどん仕事をして鍛えられて行く姿を横で見ているのは、

どんなに人間の尊厳を傷付けられることでしょうか。せっかくすばらしい能力と意欲をもって入社した多くの女性たちが、どんどん意欲をなくしていき、また納得できずに退職していきました。労働者は労働の場で能力が開発され、より高度な仕事ができこそ働く意欲が湧いてくるものであり、それは企業の発展にもつながるものです。

社内だけでは解決できないと、九四年一月、国連女性差別撤廃委員会へ、差別の実態をレポートし、更に直接訴えにニューヨークへ行きました。委員の方たちに激励され、マスコミにも一斉に取り上げられました。男女平等は国際的な流れなんだと確信を持ち、帰国後労働省婦人少年室へ均等法に基づき調停申請をしました。

ところが婦人少年室は「比較する男性とは採用区分が違う」と却下。働きながらの申請は決意のいることでした。でも納得できない理由で調停制度の利用すら認められませんでした。問題があるとは言え女性差別是正のためと銘うってつくられた均等法なのに、と、本当に悔しさと怒りでしばらくは何をする気力も出てきませんでした。

この悔しい思いを、今までどれだけの女性たちが感じてきたかを思った時、またかつて結婚退職制や若年退職制の

撤廃も裁判の中で勝ち取られてきたことを考えた時、次に続く若い世代の為に、後は裁判しかない決心。強力な弁護団の援助と、働く女性のネットワーク、WWNの結成で力強く裁判への一歩を踏み出すことができました。

社内では裁判を始めたことで、少しずつですが女性への教育・研修も始まり、また昇級・昇格も実施されるようになりました。

そういう中で今回の不当判決がだされました。非常に落胆しましたが、当日のTVニュースや夕刊には、あまりに時代錯誤で企業よりの判決だと大きく報道され、また当夜のニュースステーションではキャスターから、「どうしてあんなに企業よりの判決を出すのか」とコメントもあり、世論の大きな支援を感じました。判決翌日、職場では中堅の女性から始業と同時にメールで、「とても残念な判決でしたが、裁判をして下さったおかげで、私たち一般職の女性も昇級するようになりました。これからも応援しますので、大変でしょうががんばって」とエールが入り、続けて退職後の女性からも「今まで陰ながら応援していた。でもあのひどい判決に怒りました。これからはなんでもします」という心強いメールもあり、本当に励まされました。

厳しい判決でしたがその反響は非常に大きく、やはり時代は男女平等を求めているんだと、確信しました。世論の怒りは判決一か月後の八月三十一日、裁判所を取り囲む抗議の「人間の鎖」の大成功につながり、私たちはじめ本当に多くの方たちにもこれからの活動へのエネルギーを与えてくれたと思います。

舞台は高裁へ移りました。来年三月一五日(木)一〇時三〇分、大阪高裁「大法廷」で第一回法廷が開かれます。今後ともご支援よろしく願います。

## 高裁を前に

白藤栄子

「原告の請求をいずれも棄却する」

松本裁判長の無表情な声が法廷に響くと、記者席から「えっ」という驚きの声が上がりました。つづいて裁判長は異例の判決説明を始めました。私はそれを聞きながら、一瞬自分が会社の中にいるような錯覚に襲われました。

会社の人事部と、あるいは労組の役員と交渉している時の雰囲気、その時の法廷があまりにも似ていたからです。

「男女差別はありません。職種の違いです」



8月31日 大阪地裁前、左から西村さん、白藤さん、宮地弁護士(撮影 石井美雄)

「会社の発展こそが、社員的生活の安定につながるのです」

\*

私は一九六九年に高校を卒業後、住友電工に入社し、以来ずっと同じ経理の仕事をしています。私の現在の直属の上司は、私と同期入社で同じく高卒の男性です。彼は課長職ですが、私は今も平社員です。私と同期同学歴の男性は同じ事務職で入社しましたが、数年後にはほぼ全員がそろって専門職に転換し、今は管理職です。しかし私たち女性には、専門職への転換の機会も与えられず、会社は高卒の男性が全員転換してしまうと、転換制度そのものを廃止してしまいました。

私も昇格させて欲しい、教育・研修もして欲しいと上司に要求しつづけました。ある上司は「よくやってもらっているのに、なぜ昇級しないのだろうね」と言ってくれましたが、二年ごとに変わる上司に私の要望が申し送られることはありませんでした。

また女性には職場の打ち合わせや連絡会議に呼んでもらえず、情報が得られないのです。男性なら新入社員であつても必ず会議に出席させ、全体の方針も伝えるのに、女性は

全く無視されています。男性はみんな知っているのに、私が見ることがあるのは非常にづらいことですし、不便なことも多いのです。全体的に見ると、非効率なことです。ある時部長が「経理の陣容はx人です」と言われた中に女性社員の数が入っていないかったので、びっくりしたことがあります。「経理マン」のなかに女性は含まれないのです。女性には人間ではないのでしょうか。これは人権問題です。女性には日常の定型業務とは言え、煩雑で根気の要る細かい仕事をさせ、ペタランになつても管理的な仕事はなかなかさせません。そして評価は低いままで。以前男性の仕事だったものを私がやっても評価が上がることはありません。女性がやれば低い評価の仕事になるのです。

このような職場に希望を失つて、多くの女性が不本意ながらもやめて行きました。「本当は働きつづけたかったんだけど」という言葉を必ず残して、さまざまな理由で彼女たちは退職して行きました。結婚後も働きつづけようとする女性には「女の幸福は家庭にある。彼は承知しているのか」と言われ、出産の時に力尽きて退職してしまった人もいます。

女性も職場で一人前の人間として認めて欲しい、働き続

けたい女性には、昇進・昇格も含め、希望の持てる処遇をして欲しいと、一九九五年八月、私は住友金属・住友化学の女性たちと一緒に裁判に踏み切りました。提訴に先立ち、大阪女性少年室に申立てた調停が、住友電工では不開始とされたことで、労働省〓国をも被告として、会社、国の二つを相手にして争うことになりました。

住友電工では原告はたった二人ですが、国を訴えたことで思いがけず大きな裁判になりました。雇用機会均等法、ひいては女性差別撤廃条約を検証する裁判になりました。

「女性社員に対しては、うちの会社だけではありません。日本中どの企業も同じようにやっている」と開き直る会社に対して、国際基準で男女平等をと、訴えてきました。

提訴前の一九九四年一月、ニューヨークの国連女性差別撤廃委員会の傍聴から始まった国際活動は、私たちの活動の飛躍と成長につながりました。《女性の権利は人権》を共通のキーワードとして、世界中で女性の地位を上げようと運動しておられる方々に直接お会いし、私たちの思いは正しいし、世界の流れに沿ったものであると確信しました。またそのような運動の中で中心となっておられる方々が、気やすく私たちに声をかけてくださり「草の根からの

運動が大切よ」と評価してくださったことは、大きなカルチャーショックでした。

そして私の職場のまわりの若い女性たちは、国連訪問などの新聞記事を読んでとても喜び、大いに期待してくれました。テレビや新聞が大きく報道してくれることで、世論も応援していると感じてくれたのです。

しかし、今回の一審判決は、その期待を見事に裏切るものでした。

それを思うと、無念の気持ちでいっぱいです。しかし判決の前夜、たまたま話をしたある女性記者の言葉が私を勇気づけてくれました。最近のほかの裁判の話をしたあと、ふと不安を漏らす私に、彼女は「でもまだ一番じゃないですか」と。まだまだこれからですよ、大丈夫、希望を持て。と言う彼女のメッセージの込められた言葉をかみしめています。

私たちの想像をはるかに越える全国の女性たちの怒りが、八月三十一日の裁判所を取り囲む《人間の鎖》を成功させました。二審の高裁に向けて知恵と勇気をいただいています。運動をもっと大きく、世論の力を集めて、裁判所を揺り動かしたいものです。さらなるご支援を。

# 住友電工裁判・判決に思う

## 働き続ける原告の意志を受け継ぎたい

稲毛直美

私が初めて住友裁判に触れたのは、大学一年生の時だった。大学の先輩に、当時も大阪地裁で行われていた裁判の傍聴に、連れて行ってもらったのがきっかけである。しかし、その当時は裁判の意味を深く考えることなく、そんな企業もあるのだと思った程度で、裁判のことを大学生活の中で思い出すことは、そうなかった。

「能力さえあれば働き続けることができる」——キャリアアウーマンに憧れていた私は、大学一年生までそう思っていた。結婚をして仕事を辞め、子供が生まれ、大きくなる度にパートタイマーの職を転々とする母の生き方を、勝気な私は批判的に見ていたように思う。それよりも、男性と肩を並べどんどんキャリアアップしていく女性に憧れが強

かった。

しかし、就職活動を通じてそのような甘さは打ち碎かれた。「営業には女性是不起用なことになっている」と言われたこと、セミナーに申し込むのでさえ男性が取り終わり、余った席を奪い合わなければいけなかったこと等、無縁と思われた女性差別という問題が私の上にも降りかかってきたからである。

そんな時、七月三十一日、住友裁判の判決が出た。

裁判所の判決理由は大きく次の二点 ①昭和四〇年代就職の女性は性別役割分業意識に自らがとらわれていた、②採用区分の違いは差別ではない、ということであると思う。そして原告敗訴という信じられないものであった。裁判所の目に、働きつづけてきた西村さんたちはどう映っていたのか。私が憧れた「母と同じ年代の働き続ける女性たち」の存在は、どこに消えたのか。また、採用区分の違いにより差別が認められるのであれば、総合職・一般職、あるいは派遣・契約社員やパートタイマーといった採用枠の違い

がもたらす差別は、私たちが働きたす今後も存続していくのか。次々と怒りや不安が湧き出てきたと同時に、国や企業の前で個人はやはり無力なのか、すごく打ちひしがれる想いでいっぱいになった。

しかし、八月二七日、原告の方々と直接会う機会を得ることができ、私たちの世代のためにも、少しでも今の社会を良くしたい、そういう思いで立ち上がってくれた西村さんたち、専門的な立場から司法の問題を解いてくれた宮地先生とお話してきたことで、怒りや無気力感の中からも、希望を持てるようになったと思う。西村さんたちに女性差別の実態を聞き、そのひどい境遇には腹を立てながらも、やはり私は働き続けようと思えたことが不思議である。「働くことはやはり楽しい」という西村さん、裁判をしても働きたづつきたい、働き続けるために裁判を起こした彼女たちの姿が、とてもかっこよく映った。

多くの私の世代にも引き継がれてしまったこの問題、私も自分のため、これからの社会のため、西村さんたちの意思を受け継ぎたいと思うようになったことがとても嬉しい。自分にできることはほんの小さなことだけど、自分が何ができるか探して行きたいと思う。(立命館大学四年生)

---

## 裁判をする勇氣

澤田和子

私は〈あごろ大阪〉のメンバーとして、朝日火災『夫婦別居配転不当裁判』のことについて報告書を発信していたが、私は小さな会社の経営者であつたので、「なぜ女性の裁判を支援するのか?」と不思議がられた。

二〇年ほど前になるが、私はその会社を設立する前、朝日火災の個人代理店をしていた。老後のユートピアをめざして高齢者の個人代理店を統合して会社をつくる話を持ち上がり、これは面白いと参加を決め、はずみで社長を引き受けた。この中心になった人が朝日火災の労働組合の活動家であつたために、その人たちを潰すコースに私も巻き込まれ、私が女であつたためこの会社は陰湿な妨害をした。

そのとき私も朝日火災を相手に裁判を決意したのであるが、お金と時間、そして、勇氣がなかったため、あきらめて仕事に励んだ。私と一緒に仕事をする人たちは、その朝日火災で定年を切り下げられた方たちであつたので、退職

させられると会社を相手に『定年・退職金切り下げ』の訴訟を起こした。京都・神戸・伊丹・小倉と、それぞれの最終勤務地で裁判がはじまった。私は事務局を引き受け、自分の会社の利益をそっくり支援に当てたので赤字経営が続いた。就業規則、労働協約など私の知らないことがたくさんあったが、これも勉強と思って取り組んだ。この一連の裁判は、その人の定年時の地位によって、一九八三年から九七年にかけてそれぞれ勝訴、敗訴の判決がでた。最高裁まで傍聴に行ったことがなく思い出される。

その同じ時期に朝日火災樋口事件で宮地弁護士と知り合った。飾り気のないそのお人柄にひかれ、いろいろな会合で生い立ちなどをうかがった。学生時代に就職説明会で男女差別を受け、弁護士になられて女性の差別問題をあつかわれるきっかけになられたことなど、人間としての魅力を感じ、宮地弁護士の担当される裁判に興味をもち、傍聴や、わずかな支援をしてきた。W Nの正路さんは私のことを「宮地弁護士の追っかけ」と笑う。

七月末に住友電工裁判が大阪地裁で敗訴のニュースにはショックを受けた。八月四日、ヌエック（国立婦人会館）での「女性学・ジェンダー研究フォーラム」でのワーク

ショップのテーマを急ぎよ「住友不当判決」に変え、参加の人たちに訴えた。その時集まったカンパをW Nに届けることもできたが、もつと全国の人たちにこのことを知ってほしいと思っていたら、へあごろの斎藤さんが『あごろ』で特集を組みましょうよ』と言ってくださった。

私に何が協力できるか考えた。一九九六年に発行された『平等へのおんなたちの挑戦』も再読した。住友裁判の原告の方たちの職場で差別を受けた長い歴史や提訴に至る気持ちなどが書かれていて、あらためて裁判の意義を感じた。W N主催の報告会で原告がそれぞれ感想を述べられたのを聞いて、ここに至るまで職場や家族、周囲の人間関係の軋轢は大きいと察したが、皆さんが明るく裁判のことを淡々と語っておられてほっとした。ヌエックで国立裁判の方に会ったが、やはりからっとして明るかったのと同じ印象であった。私の支援していた男性の原告に比べて、男と女の違いなのか。男性は何となく元気がなかった。宮地弁護士にそのことを話すと「女はこれ以上失うものがないのでね」と言われた。

支援をしているW Nのメンバーも、原告たちのために運動をしているのではなく「自分のためです」と言い切り、



またいろんな学習と世界各国の人たちと交流ができると楽しんでおられる。私は勇気がなかったので裁判ができなかった。だからこそ、この勇気あるすばらしい女性たちのことを少しでも多くの人たちに知って欲しいし、多くの人たちに支援の輪を拡げたいと思う。厳しい状況のなかで闘っている人たちにエールを送りたい。そして男女差別のない二十一世紀を迎えられたらと願う。

(さわの会／あごら大阪)

## ワーキング・ウイメンズ・ヴォイスの活動を通して

石原豊子

一九九五年に〈変えよう均等法 I N 福岡〉として発足した私たちの会は、均等法の改正後は「ワーキング・ウイメンズ・ヴォイス (WV)」と改称して、福岡の働く女性のグループとして活動している。会員は約百名、事務局は十三名で、〈あごら九州〉からは私が事務局に参加している。

発足時に中島通子弁護士均等法改正に関する講演会を開催したのを皮切りに、毎年シンポジウムや学習会を重ね

ている。福岡市女性センター・アミカスの企画に応募して、働く女性の雇用形態別の実態調査をしたこともある。六十人の女性に面接をして、調査方法としては不十分ではあったけれど、昼の派遣の仕事だけでは食べていけないと、夜に別の仕事を掛け持ちでやっている人がいたり、パートの人が売り場責任者になっているために、一〇三万円の壁のせいでサービス残業をしょっちゅうしていたりと、非正規雇用者の厳しい実態が明らかになった。

そうした活動の中で、福岡大学法学部の林弘子教授のおかげで、一連の住友裁判を支援しているWNの人たちと知り合うことができた。九八年にドイツからブレーメン大学法学部教授のウルスラ・ルストさんと国連女性差別撤廃委員会 (CEDAW) のドイツ専門委員のハンナ・ベアテ・シヨップ・シリリングさんを迎えて東京、大阪、福岡で開催された国際シンポの時に、原告の白藤さんと事務局の越堂さん、正路さんたちが林教授の招きで二人に同行して来福し、初めて会うことができた。シンポ終了後、その足で私たちメンバーも一緒に阿蘇や湯布院に二泊し、楽しく過ごしたが、その時の越堂さんたちのバイタリティーに圧倒された。前夜ほとんど徹夜で話していたのに、早朝には原稿

を送らなければと、湯布院の街じゅうを、FAXできるところを探して実行しておられた。

今年のニューヨーク会議でも精神的に多くの国外の人を集めてワークショップを成功させ、その模様をニュースステーションのクルーをはじめとするマスコミに取材してもらっていた。弁護士さんたちと一体になっての活動は感動的である。林教授も毎回大阪に行かれてWWNの活動を表からも裏からも支えておられる。林教授からは、そんな精力的なWWNに比べて、WWVは生ぬるい、いつも叱咤激励されている。

白藤さんは涼風のような人だ。裁判を起こしたことで誇りを取り戻せたと語ってくれたのが印象的だ。自分が勤めつつけている会社を訴えることは、どんなにか勇気がいったことだろう。そんな原告たちと一緒に支えているWWNの人たちは、どこまでも元気で明るい。七月に福岡で再会した時は、三十一日の判決で勝利すると信じて楽しく別れたのだが。当日、テレビで西村さんと一緒に映っていた白藤さんの悔し涙を見た時、思わず私も涙が出てきた。

商工中金の裁判は「男女差別である」との判決が出たが、大阪での一連の住友裁判は、今度理不尽な判決を下した裁

判官が引き続き担当するそうである。全国の理不尽な扱いを受けている働く女性を代表して彼女たちは闘っている。状況は厳しいかもしれないが、私たちも一緒になって最後まで支え戦って行きたい。

(ワーキング・ウイメンズ・ヴォイス／あごら九州)

## もう一度、全力を尽くします

斎藤千代

女性二〇〇〇年国連特別総会は、NGOフォーラムは開かれず、総会の傍聴席も限られていたのに、日本から七百人を超える女性がニューヨークを訪れた。そして多くのワークショップが開かれたが、群を抜いて傑出していたのがWWNの住友裁判と、松井やよりさんたちの慰安婦問題だったと思う。志の深さでも国際性でも世界一級の出来だった。

コロンビア大学と一、二を争う名門、ニューヨーク大学でのWWNのワークショップは、日本で言えば教授会の会議室かと思われるほどデラックスな会場。発言者のすべてが流暢な英語のうえ、ニューヨーク大学の教授も明快な論

旨で発言され、「あ、これで勝った!」と、思わず叫んだ。

準備書面にも、国際的な見解を種々用意されたとのこと。現行均等法の欠点も、それで補完できた、と思ったのだが、その弱点を、判事は見事に衝いた。

衝撃と怒りの中で真っ先にわき起こったのは、「申しわけない」という気持ちだった。

八〇年のコペンハーゲン会議。女性に対するあらゆる差別撤廃条約に高橋大使が署名したとき、私たちは狂喜した。この条約には私たちが長年望んでいたsanction（制裁）の一語があつた。あらゆる女性差別が、これからは罰せられるのだ。「女性の闇」時代がついに終わるのだ。そして条約は翌年批准された。

それにもかかわらず、一九八六年に上程された均等法には、制裁のセの字もなかった。それに抵抗した私たちの激しい闘争は押し潰され、原案のまま成立した。そして九七年の改正法でも、「制裁」は、ごく一部にとどまり、昨年四月の改正でも、全面的な罰則はなかった。待ち望んだ男女平等法は、男女共同参画社会基本法というあいまいなものにすり替えられた。そして七月の住友判決。

思えば、この何年か、私は均等法からは一歩ひいていた。

全国各地で均等法改正の動きが盛り上がり、安心していただけだが、もつともつと力を注ぐべきだった。

巨大権力との闘いに、正直に言えば、私はもうボロボロになっている。しかし、この裁判がこのまま高裁、最高裁でも敗れると、「この上なく悪しき判例」になるだろう。差別撤廃条約に署名していながらそれを実行していないのは、本来なら日本政府の恥であるという以上に、犯罪的行為だと思う。

この号に要約を載せたマーシャ・A・フリーマンさんの意見書は、国際的な観点から問題点を鋭く告発し、仔細に証明している。できればWWNで発行している全文も手もとに置いて熟読してもらいたい。コペンハーゲン会議と、女性に対するあらゆる差別撤廃条約を記した『あごろ』二三号「女たちは、いま変わる（コペンハーゲン号）」も、ぜひ読んでほしい。そして次の選挙で、女性問題に精通した人びとをできるだけ多数国会に送り込み、本当の男女平等法、人権基本法を制定したい。

疲れている、時間がない、などとは言わない。

告発し、闘い続けている方々の勇気に励まされ、私も自分にもう一度鞭を当てることにした。



# 怒り！抗議！メール集

判決直後から、WWNにEメールが殺到。全国の女性、男性、そして海外からの熱いメッセージを抜粋しました。

(英文訳 斎藤美栄子)

◆私は和歌山県の高校二年生の女子です。

新聞記事を取り上げ感想を書くという夏休みの宿題で、初めてこのような事件があったことを知り、調べていくうちに、このサイトに出会うことができました。

不当判決についての弁護士さんのコメントを全部読みました。日本は男女差別がまだまだ残る国なんだ、技術はどんなに先進的でも、精神的にはまだまだと知り、悲しくなりました。皆さんの行動は、それを国民により身近にわからせる、素晴らしい機会だったと思います。この不当判決にがっかりせず、これから頑張ってください。応援しています！(さ)

◆差別が文化だなんていう言い訳はもう通用しません。私は日本の社会をよく見てきたので、差別や、慣習となっている不平等が、日本にとって乗り越えられない

い問題ではないことをわかっていきます。

挑戦しさえすればいいのです。勇気と決断力を持つて。社会がこの挑戦を受けとめてくれる日を心待ちにしています。

改めて、この訴訟の判決に遺憾の意を表します。

(B・原文英文)

◆論理矛盾に陥っている判決ですね。男女差別の存在を認め、かつそれが憲法に違反しているとしながら、原告が採用された時代では違法ではないというのは、裁判官の頭の中が混乱しているとしか言えないのではないでしょうか。均等法はさておき、憲法はそのところと今とで違っているのでしょうか？ 憲法に違反しているということは、普遍的に違反しているということにほかなりません。

住友労組はどういう態度なのですか？ 資料提出等の協力(本来、協力というよう

り労働組合としての当然の義務)もしないのは、まるで第二人事部みたいな存在としか思えません。裁判官への抗議とともに、住友労組へも強く抗議したい。無論、組合員のなかには良識のある人も多いと思いますので、今後はそうした力を集めるようにしたいものです。(な)

◆この判決は、実に物事の本質を見誤る、本当に最悪のものだと思います。

小生は、日本を代表する大企業で長いこと仕事をしてきましたが、丁度昭和四〇年代の男女の採用区分というものの功罪を目の当たりにしてきました。そのころ企業は、従業員の便利使いの方策として、総合職・一般職(事務職)というような区分を設け、実際は総合職とほとんど違わない仕事をさせながら、身分が一般職だということで、報酬から社内のある

ゆる待遇、身分に至るまで、当たり前のように、歴然とした差別を行なつてきました。この差別は、個々の法律以前の、現代民主主義社会の憲法はもちろん、自然法の理念にも背く、まことに言語道断の行為であり、戦後の日本社会で歴史的にも、一度は裁かれなければならない、最悪の汚点です。ところが、今般の判決は、その重大な意味を考慮斟酌するどころか、真つ向から踏み躪つて、裁判所史上に改めて大きな汚点を刻み込みました。

日本国憲法の男女平等の精神が、全く無視されただけでなく、国連の女性差別撤廃条約の精神も踏み躪つた判決行為と断じざるを得ません。こうなると、裁かれるべきは、かかる憲法と国際条約の双方を平気で踏み躪る、裁判所と裁判官ということになりましょう。

企業というのは飽くまでも人に擬せられた社会的組織、営利を目的とした便宜の団体であつて、自然人そのものとは対等であり得ない存在です。企業は、自ら

の意思や経営方針を自身で持つことはない存在であつて、会社の方針を決めているのは、たかだか、そのときそこにいた経営者であつた、というだけのことです。

この、日本社会で当事者能力もなく、究極の責任も負えない企業という存在の、過去に作り出した罪悪、ここでは男女差別という大きな罪を、正しく裁き、反省を促し、直ちに改めさせることこそ、今の日本の裁判所と裁判官に課せられた、最大の使命であることを、強調したいと思ひます。言語道断の判決を下した松本裁判長への抗議文に賛同し、その思考回路の根本的切り替えを訴えます。(上)

◆憲法に反した判決がまかり通るようでは、日本は法治国家と言えません。また、裁判長に憲法を越える権利が認められるようでは、日本は民主主義国家とさえ言えないでしょう。「公序良俗」の規範は憲法の趣旨に沿つて定められるべきであり、本来裁判所は、法に反した因習を是正する役目も負っているはずだ。

また、憲法に反する習慣を、採用当時からその後三〇年以上にわたつて保持してきた住友電工に法的な責任が全くないという判断は、さらに理解できません。

「憲法を曲げてでも女性の権利など断じて認めない」という今回の判決には、世界的な流れに逆行する横暴さを強く感じます。住友グループは多くの従業員を抱える世界的巨大企業であり、アメリカの現地法人でも女性差別問題を抱えています。こうした構造的、国際的な差別体質を日本の裁判所が支持したという事実、世界経済に大きな影響力を持つ先進国としての責任にもかかわる問題です。

日系企業の人種差別、女性差別問題はすでにアメリカでも繰り返し取り上げられてきています。これに引き続く一連の判決に大幅な改善が見られないかぎり、日本の裁判における人権無視は、世界中から一層大きな非難を浴びることでしょう。

(ニューヨーク在住 F)

◆松本裁判長殿、七月三十一日の判決を聞

いて、がっかりしました。

私は均等法以後の人社ですが、依然として、会社の中での男女差別を感じます。男の仕事、女の仕事は存在しますし、登用された女性に対する男性たちの嫉妬はすごいものです。また、女性は、「かわいいもの」「保護される対象」で扱われます。松本裁判長の判決理由によると、現在も意識としては何ら変わっていないのです。もし、私が差別に対して今裁判を起こしても、「差別ではない」ということになるのでしょうか？

男女共同参画基本法が、なぜ、今できただか考えてほしいと思います。日本は、依然としてあらゆるステータジにおいて「男女差別」が存在するから、男女共同参画基本法のような法律が必要なのです。国際的観点で言えば、日本だけがおかしいのです。日本だけのおかしい価値基準を突き崩していくのが、司法の役割だと思っています。慣習がどうだ、前例がどうだというのは、ある業界の企業の価値

観であり、裁判官が下すべき基準ではないと感じます。

会社の中で、「女性」というだけで性の対象となり、一レベル下の人間として扱われる苦しさ、松本裁判長にわかりますか？ 好むと好まぬとにかかわらず「女性」という性を押し付けられる苦しさ、がわかりますか？ 今までの慣習は、明らかに間違っています。それは私も知っていますし、ニュースステーションの久米さんも知っています。なぜ、そのことが裁判官であるあなたにわからないのでしょうか？ とても理解に苦しむことです。

「公序良俗」と言わず、「基本的人権の尊重に立つた判断を期待します。(は) ◆私は、一九二六年生まれのジジイです。朝日新聞でこの記事を読んだときには、この国はもう終わりだと思いました。キャリアがキャリアを飛ばう仕組みの恐ろしさを今更のようにかみしめました。最高裁の判事が、時の政府に任命されているかぎり、このようなことは、また起

こると思います。企業献金という財源で、戦後五〇年余を我が物顔で支配してきた者たちの集団に対する国民の無関心さがなした業。この国の建て直しには、総理公選、最高裁判事国会承認が早急に実現するしかないと思います。(い)

◆初めて裁判を傍聴して、いきなりあんな判決を言い渡されて、「今は昭和四〇年代かつ」と思いました。憲法に違反していると言いつながら、慣習が優先されるなんて、いったいどういう神経しとんねん！ 今働いている人にとっても、これから働く人にとっても、夢と希望を抱けるような労働環境でなくつつやね。

当たり前のことを当たり前だと認めさせるためにはこんなに労苦を要するものなのか、と感じるときもあります。私はまだまだだやる気マンマン、エネルギーパンパン、これからも(微力ながら)一緒にがんばりまっせえー。(か)

◆私は三五年商社で働いてきました。コース別人事制度のもと、多大な差別を

受けてきました。

今回の住友電工判決で裁判長は、原告の採用区分が違うから、賃金、昇進、昇格に格差があっても違法ではないとされました。また、男女の役割分担があるともされました。現在、政府でも男女共同参画社会を目指すとして旗をふっています。

以前は違法でなくとも、均等法、政府の方針に対する週及効果はないのですか。

多くの職場では女性も勤続年数が長くなり、男性と同等の仕事をこなしていますが、仕事、賃金の面で大きな差別を受けています。女性にもやりがいのある仕事、それに見合った賃金の保証はされるべきです。今回の判決は時代錯誤の判決だと言わざるをえません。

(の)

◆白藤さんと西村さんの訴訟が敗訴に終わったこと、非常に残念です。私はお二人とその支援者を心から応援します。

高裁の判事たちは、それぞれの職場で差別と戦っている日本中の女性の権利を認める判決を出す勇気とガッツを持って

いることと思います。訴訟の結果とWWINの状況を是非とも知りたいので、これから経過をお知らせ下さい。そして、日本及び世界中の多くの女性が、差別と戦う彼女の強さと勇気に賞賛の声を送っていることを知らせてあげて下さい。ガンバッテ!!

日本がとても懐かしくて、もし法律関係が、NGOといった仕事が見つければ、来年夏また日本に戻りたいと思っています。英語を教えてもいいのですが、できれば、女性の権利とか、法律関係の仕事をしたいのです。大阪の近くに住めれば、WWINのお手伝いになるような仕事もしてみたいと思っています。

(カナダ在住 M 原文英文)

◆憲法には反するが「当時の社会情勢では違法とはいえない」ので公序良俗に反しないという判決は、裁判所が世の中の状況を理解されていないです。

憲法違反なのに、企業が行なってきた賃金差別が容認されるというのはおかし

いです。これでは、企業には憲法は通じないと言っているようなものです。

「女として生まれてきたのだから」「昭和四〇年代に採用されたのだから」「当時はそういう社会情勢だったのだから」我慢しなくてはならない…。

でも、男に生まれるか女に生まれるかは、自分では選べないことです。自分で選べなかったのに、当時の企業や社会情勢の不十分さを、一生涯我慢し、(男であれば発揮できた)自分の力を生かせないまま定年を迎えるのはとても苦痛です。それを救うのが法律ではないのでしょうか？私の母は、昭和四〇年代後半に離婚し、慰謝料もなく、女手一つで子ども二人を育ててはならなくなりました。

当時、専業主婦だった人間が、子どもを育てるだけの賃金を得る仕事に就くことは非常に難しく、手に職もなかったため、母は夜の仕事を選びました。母親が留守の間、子ども二人で過ごした不安な夜は今でも忘れられません。

「男性が家族を養うのが当然」という前提で作られた賃金制度と性別役割分業のもとでは、女性が子どもを育てるだけの賃金を得るということはとても難しいです。「均等法以降は変わりつつある」と言っても、賃金制度と企業が求める女への役割は変わらないばかりか、長引く不況と非正規労働の増加で、女性の状況は一段と厳しくなっています。

二世紀を目前に、世界は、性や人種などに関係なく「一人ひとりが大事にされる社会へ」と進んでいます。日本では、「女」という生を受けたが故に受ける差別が温存され、司法の名を借りて許されている状況。こんな時代遅れでは、日本は二世紀になって世界に通じないでしょう。

◆判決に対して怒りを感じます。

働く女性が増え、しかも女性の生涯と労働の関わりがこれほど深くなってきたる日本社会にあつて、働く場における女性に対する差別処遇は目にあまるもの

があり、国際的にも恥ずべき状態です。

女性の活躍を念じて積極的な努力を重ねる先進的な企業が出てきているにもかかわらず、司法のこれほどまでの時代錯誤のスタンスは、国民的価値観から大きくかけ離れていると言わざるをえません。

国際的に見ても、男女間の雇用における平等の追及はすでに定まった価値観として定着し、経済的困難に遭遇した後退するような不安定なものではなくなってきました。判決内容が国内的にも国際的にもきわめて不適切であり、恥ずべきものであることに対して猛省を求めます。

(ロンドン在住)

◆今回の判決は、日本の戦後補償問題と同じ構図がみられ、問題です。過去の過ち(男女差別や侵略戦争)について、現在我々はそれをどう認識すべきか、また、過去の過ちによって今なお苦しんでいる人がいることにどう対応すべきか、その過ちを現在も繰り返していることについてどう考えるべきかを一顧もせず、今回

の判決は、「今、苦しんでいる人や不利益を被っている人がいても、昔の社会が悪いのであつて、現在において同じことが繰り返されていても、それは慣例を作った過去が悪いのだ」とするモノです。

個人や社会の成長は、過去に対する正当な評価から始まり、それをもとに、より良い未来の為に、今何をすべきかが、きちんと認識できるかどうかにかかっています。

今回の判決は、「過去にあつた男女差別は憲法違法である」としながら、「将来も憲法違反のままでよい。従つて、現在にも是正すべきことはない」と言っているのと同じです。一教員として、一人として、日本人として、このことを各方面にどう伝えればいいのか、困惑します。もう一度、判決の内容を検討し、社会の成長のため、あるいは社会の将来のためには、どういう態度をとるべきであつたのかを、再考して頂きたい思います。

(わ)



# ニューヨークで訴えた「住友の女性差別」

今年六月の「国連特別総会・女性二〇〇〇年会議」で、WWIN（ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク国際・商業部）では「住友裁判」をテーマにした独自のワークショップを開催。NGOとして国連総会へもオブザーバー参加をし、またアメリカの労働団体・女性団体と交流した。

この行動をまとめた報告書「国連女性二〇〇〇年会議とWWIN」の中から、原野早知子さんの「ワークショップ概要」と、北川清子さんの「憲法に男女平等を書いたベアテさんの自宅へ」を、ご紹介する。

## WWINワークショップ概要

原野早知子

ニューヨークでの最大のイベント、WWINのワークショップは、二〇〇〇年六月五日午後六時三十分から、ニューヨーク大学のリプトンホールにて開催された。

始まるまで、主催者である私たちは、心配のしつぱなしだった。何しろ、ニューヨークにはほとんど運動のつながりもなく、百人のホールを一杯にするのは、雲をつかむような話だった。

宣伝のため、事前に数百枚のビラを、大阪でお世話になったゲルプ教授（ニューヨーク市立大）の秘書に配布してもらい、ニューヨークに行つてからも、他のワークショップや、NGOのオープニングセレモニーで必死でビラを撒いた。何しろ、テレビ局も来てくれるのである。会場ががらでは格好がつかない。

ワークショップ開始の前にも、ひと騒動持ち上がった。せっかく、オリジナルで作成し、日本から持ってきたビデオが全然写らないのである。「この機械には合わないテープだ」とホールのスタッフに言われ、私たちは真つ青になった。しかし、親切なスタッフは、別のビデオデッキを探しに行つてくれ、開始五分前に、「OK」と言いながら持つて

きてくれたのだ。この時ほど、WWINの強運を感謝したことはなかった。

ワークシヨップは、定刻を少し過ぎて始まった。

司会は、英語の堪能な雪田・島尾両弁護士。まずは、肝を冷やしたビデオの上映である。シヨパンの「革命」のメロディーに乗せ、淀屋橋でのビラまき風景が映し出される。原告の石田さん・西村さん・笠岡さんの家庭での情景も。

正路さん・寺本さんの尽力によりできあがったビデオは会心の出来だった。

更に、原告が舞台の前で挨拶をした。

ここで、司会からコーディネーターの林弘子教授にバントタッチし、パネルディスカッションに入った。

まずは、林教授から、日本における女性差別裁判の状況について、概括的な話があった。林教授は、自身が関わられたセクハラ裁判とその後のセクハラ訴訟の進展と、賃金差別事件を対比し、裁判所における法的枠組確立の必要性を訴えられた。

福岡地裁で日本初のセクハラ事件（リーディングケース）

の判決があつたのは一九九二年である。その後、八年間という短期間に、百件以上の訴訟が全国で提起され、そのうち半数以上が勝訴している。しかし、残念ながら、その成果はセクシュアルハラスメントの分野だけに止まっており、採用・昇進・昇給・退職等の面では、未だ裁判そのものが少数である。

昇進を争った事件で、判決が出ているのは戦後わずか三件に過ぎない。均等法が、当初、昇格差別等を全面的に禁止していなかったことも原因の一つである。労働基準法は賃金差別のみを規制しており、それ以外の差別は均等法により規制されるが、その規制は極めて不十分である。また、現在の日本の法制は、損害賠償を求めうるに過ぎず、アフーマティブアクション等を利用した、柔軟で実質的な男女差別の解消を判決が命じうる規制にはなっていない。男女平等の実現のためには、更に強い法制と、より強力な救済機関が必要である。住友電工と住友生命のケースでは、均等法に定められた調停制度による救済を求めたが、国（大阪婦人少年室長）にこれを拒まれたことから、会社に対する訴訟だけでなく、国を相手取った国家賠償請求も合わせ提起している。

現在住友裁判で争われているのは、総合職のほとんどが男性、一般職のほぼ全てが女性という、コース別人事管理制度の違法性である。福岡セクハラ訴訟がその後のセクハラ裁判の判断の基礎となる法的な枠組を形成したように、住友裁判が昇給・昇格差別事件の判断の枠組を形成することが期待される。

次に、弁護士原野から、住友裁判の争点と、裁判の現在の課題を説明した。

住友裁判は二〇〇〇年中に全て結審する予定である。大阪では、二月に「シャープライブエレクトロニクス事件」の判決があつたが、この判決は男女差別の判断枠組みについて大きな問題をはらむものだった。すなわち、判決は、男性と女性との間に、昇格の格差が集团的に発生したことは認めたものの、それが「企業の男女差別政策」によつて形成されたとは推定できないとした。その理由は、男女の性的役割分担の下で、女性自身が結婚・出産を機に退職することを前提とした働き方をしているために、能力や意欲において伸長が十分でなく、そのために格差が発生した可能性があるからというものである。このような考え方を前

提とすれば、住友訴訟における「採用区分による区別である」という会社の言い分も、認められることになりかねない。

このような、偏見のにじみ出た判断をする裁判所が、住友グループの事件を裁こうとしていることを知らせ、共に考えて欲しいと呼びかけた。

三番目に、住友グループ裁判の中で、先手を切つて結審した住友電工原告の白藤栄子さんが発言した。白藤さんは、三十年以上の会社でのキャリアの中で、差別を具体的に述べた。白藤さんの上司は、同期で入社した同僚の男性だが、給料は一月に白藤さんと二十五万円もの差がある。労働者の認識としては同じ条件で入社したはずなのに、余りにも大きな差である。

また、住友電工の裁判では、国賠請求の方で、国際女性の権利監視協会（IWRAW）マーシャ・フリーマン博士の女性差別撤廃条約に関する意見書を提出したが、実に力を入れて書いていただいた意見書も、国側の書面では全く黙殺されてしまった。

白藤さんは、今年の七月三十一日に判決を控え、「外圧の

力で日本の裁判所を変えて欲しい」と裁判への支援を訴えた。

四番目に、ニューヨーク市立大のジョイス・ゲルプ教授（政治学）からコメントがなされた。

日本の均等法は、施行後もパートタイマーの増加や給与格差の拡大（女性は男性の六〇％）をもたらしており、大卒の女性は「氷河期」と呼ばれる就職難に遭遇している。均等法は、女性にとってよい結果をもたらしてはいないが、女性に性差別の意識を向上させ、平等を求める意識を明確にさせている。住友裁判で戦っている女性たちは、国内外での活動や、メディアへの働きかけを精力的に行なっており、心強い活動をしてきた女性たちである。女性たちの活動は、日本に革命まではもたらさないとしても、発展のきっかけとしては期待できる（ゲルプ教授は、執筆中の論文にも、WVNの活動を取り上げてくださるとのことである）。

ここで、休憩を挟み、野田淳子さんの歌を聴いた後、質疑応答に移った。休憩に入るまでに、ホールの椅子は満席になり、追加で椅子を出さねばならなくなった。人が一

杯になっていたのは、嬉しい驚きだった。

最初の質問は白藤さんに、「海外で訴えて、自分がどのように変わりましたか」。

白藤さんは、「日本での状況が変わらないように見えても、海外での活動をする、励まされ、元気になる」と答えた。同じく原告の北川さんも、「EUに行ったとき、経営者側の人から『男女差別は、企業の効率性を妨げるものと経営側でも捉えている』という話を聞き、勇気づけられた。私たちの闘いは日本全体のための闘いである」と発言した。続いての質問は、「女性の働き方は『腰掛け』という面があるのではないか」というもの。

これに対しては、林教授と原野から、勤続年数は従前に比べ長くなっていること、女性が仕事を辞めざるを得ないのは、女性自身に原因があるのではなく、たぶん企業戦略によるものであることを回答した。この点は、先頃結審した住友電工の最終準備書面でも、力を入れて準備された部分である。すなわち、戦後、企業においては、「男性には家族を支えることができる賃金を保障する」「しかし、女性はその枠組から外す」という経営戦略が徹底され、このため、しばしば働き続けることを望む女性に対し、ひどい

退職勧奨・退職強要が行われたことを述べた。

三番目の質問は、「なぜWWINのような活動をしているグループが増えないのか」。

これに対しては、ゲルプ教授より、「日本にはたくさん女性のグループがあり、活動は盛んである。政策のバックアップがなく、状況が難しいので効果が見られにくいのが、地方から全国規模に広がっており希望がある」という力強い回答があった。

林教授からは、「日本にはたくさんのグループがあるが、言葉の壁があり、英語の出版物を出しているようなグループが少ない」という説明があった。

四番目の質問は、「日本の女性、特に若い女性は住友裁判をどのように見ているのか」。

これには、白藤さんが「陰ながら応援し、期待してくれている」と回答し、ゲルプ教授が「年間二万件の苦情が都道府県に出ており、女性の意識そのものを変えて行かねばならない」とコメントした。

時間のない中で最後の質問は、国連女性差別撤廃委員会の委員であるシヨップ・シリング氏から。

「住友裁判のコース別制度には間接差別の禁止を当てはめられるのではないか」。

これは、全くおつしやるとおりで、原野より「間接差別の法理によれば、コース別管理制度は違法となるはずで、裁判所がこれを採用するよう心から期待している」と回答した。

議論の興奮がさめやらぬ中、ワークシヨップが終了した。参加者は、主催者含め一一四人、うち、在外の人が四一名、日本人以外の参加者が約二〇名だった。上記のシヨップシリング委員や、イギリスの歴史学のスコット教授、ニューヨーク大学で会場をアレンジしてくださったアプハム教授らも参加されて、盛況のうちに終了した。

終了後、ニューヨーク大学の心づくしで用意いただいた軽食を取りながら、参加者と主催者で交流を深めることもできた。

海外でワークシヨップを開くという無謀とも言える試みだったが、多くの方々の協力と熱意により、成功させることができた。協力をいただいた皆さんに心から感謝をした。い。

(弁護士)

# 憲法に男女平等を書いた

## ベアテさんの自宅へ

北川清子

ニューヨークでの「女性二〇〇〇年会議」に参加するなか、予期せぬうれしい出会いがありました。それは日本国憲法草案に「男女平等」を明記させた・シロタ・ゴードンさんのご自宅に招かれたことです。

実は彼女には、一九九六年に住友メーカーネットワークが作った男女賃金差別裁判ピラに、すばらしいメッセージをいただいています。

「新しい日本国憲法は、生活のあらゆる面において、男女平等の権利を与えるとしています。女性が男性と同じ報酬を受け取るという権利において、今なお差別を受けているということは悲しむべきことです。男女があらゆる生活面において平等でない限り、女性だけでなく男性も苦しむことになるでしょう。なぜなら人口の半分が、完全にその可能性を開かせることができないからです。そしてそれは社会全体の損害になるからです。新憲法における市民権

を作り出すことに参加した私は、男女平等を求めて努力されているあなた方を賞賛いたします」と。

シロタさんは、二十二歳の若さで、GHQ民生局・人権に関する委員会の三人のメンバーの一人として、全力を尽くして日本国憲法草案に「男女平等」を明記させたのでした。

しかし当時の状況は、日本側代表佐藤法制局第一部長はじめ、白洲終戦連絡事務局次長などのメンバーは、人権条項の検討の場で女性の権利の問題では「日本には、女性が男性と同じ権利を持つ土壌はない。日本女性には適さない条文が目立つ」と受け入れを拒否しました。松本国務大臣にいたっては討議の場にすら出なかったのです。

この席でケイデイス大佐が「この条項は、この日本で育つて日本をよく知っているミス・シロタが日本女性の立場や気持ちを考えながら一心不乱に書いたものです。悪いことが書かれているはずはありません……」



ベアテさんと北川さん

との発言で、日本側代表はしぶしぶ承諾せざるを得なかった、と彼女は回想しています。

「女性に人格権を」は、五十数年前からゴードンさんの日本女性に対する願いでもあります。私たちは、この精神を受け継ぎ、男女賃金差別裁判の原告として闘っていることの報告と、メッセー지를寄せてくださったことへの御礼を伝えることができたのは、原告としてこの上ない喜びでもありました。

\*

しかし、「男女平等」の憲法成立から五十数年経つ現在、女性の能力開発権を奪い、半人前扱いしながら「女性は男性と比べて能力が低い、女性には将来の期待もしていないので、男性の半分の賃金は当然だ」と豪語している企業の姿勢は、一九四五年に「……日本には女性が男性と同じ権利を持つ土壌はない……」と述べた当時の権力者たちの女性観と何ら変らない人権感覚であります。この二つを比較する時、怒りと同時に、私たちの男女賃金差別裁判の歴史的な意味に確信を持つことができました。

住友生命のミセス裁判しかり、また私自身の四十年間の

会社生活を振り返ってみても、結婚後は「普通以下」の「C」評価が三十年間続き、そのうえ出産後の五年間は「マイナスイ」評価となりました。これは能力評価十一区分の、下から二番目の評価であり、「長期病欠者」と同じ評価を受けなければなりません。

女性が結婚後も出産後も働きつづけることをみとめない、つまり女性が人格権をもった人間として労働権を自己の意思で行使することを許そうとしない日本の企業の後進性には、いまさらながらあきれるばかりです。

私たち働く女性は、「男女平等」の精神を受け継ぎ、一九六六年の住友セメントの「結婚退職制は違法」の判決以来、たくさんの若年停年や結婚・出産退職裁判や定年差別裁判を勝ち抜いてきました。その成果の上に、私たちの男女賃金差別裁判の闘いがあります。

過去から現在まで、先進的な世界の女性たちの知恵と勇氣に支えられた運動の広がりの中でニューヨーク「女性二〇〇〇年会議」で、「住友裁判と日本の男女平等」のワークショップが持てたこと、ゴードンさんとの運命的な出会いを持つことができたことは、裁判原告になったおかげだと思っています。

(住友金属 原告)

## Women's Rights are Human Rights When Women File A Suit.....

Japan is a great economic power, with Karousi (sudden death caused by overwork)  
and discrimination against women.

Japan is a country with the biggest gap in wages between men and women  
among  
developed countries.

Japan is a country increasingly notorious for discriminatory practices  
among  
employees of Japanese companies overseas.  
The coming century is the time to change our work practices.

With international support  
We have been fighting in court  
In order to protect worker's rights.

We want a society where men and women enjoy working by having equal  
opportunities to develop their own abilities and receive equal pay.

STRIP



Girls study as hard as boys.



Women become a member  
of society as men do.

"I can't help being angry  
at this treatment."

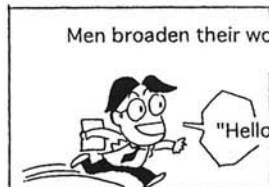




Strip; A story of "I hate to bear discrimination silently"  
Entering the company with great hope and expectation  
Women have been kept in the same job without promotion for years.



Men and women entered the  
company with great expectations.



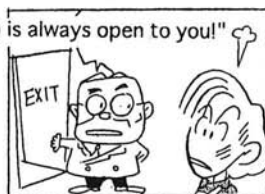
Men broaden their world through work and training.

"Already 10 years (have passed)!  
I want to broaden my world, too."



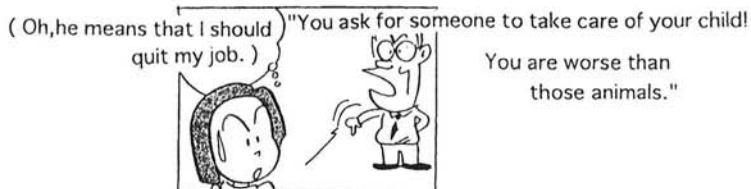
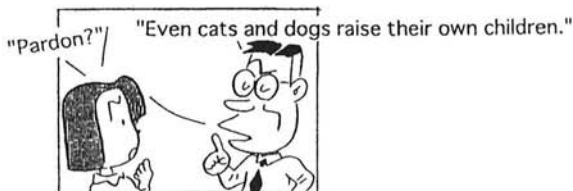
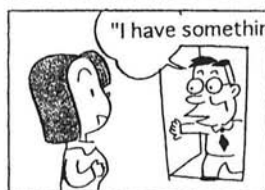
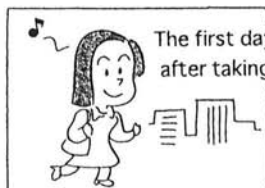
Whereas women remain as  
assistants to men.

"This door (to retirement) is always open to you!"



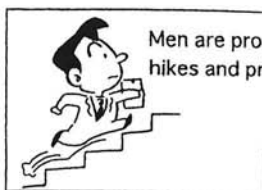
If women have a child.....

Working mothers have never been welcome by the companies at any time.

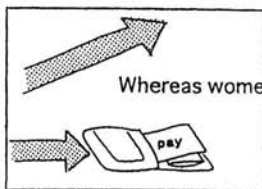


Wages Frozen

No substantial wage hike for years



Men are provided with a track for wage hikes and promotions.



Whereas women's wages remain static.

"Why! His pay is almost the same as mine!"

A woman after 20 years service for the company peeps into the recently hired male employee's pay envelope.



When she looks up, she sees her old male colleagues and younger men.....

"They are doing fine up there?"

# 《住友》に対して私たちは闘う

## 住友金属・住友化学・住友生命の裁判原告陳述書

おかしいのは自分の会社だけだろうか。住友電工への疑問は、《住友》共通のものでした。いま、《電工》以外の三社を含めて四つの《住友》系列の会社で訴訟を続けています。

### 1、住友金属陳述書

私が提訴にいたった思いを述べさせていただきます。

一、私は高校卒業後、一九五九年に住友金属本社に入社し、三六年間働き続けてまいりました。

三六年間の長い会社生活を振り返った時、女性であるがゆえの差別の歴史そのものであったと思います。

私は一九六五年に結婚しましたが、「一人の人間として自立して生きたい、そのためには一生働く女性として経済的にも自立して生きたい」との強い思いで、当然のこととして、結婚後も働き続けてまいりました。

当時、住友金属では、私が共働き第一号でした。結婚二

か月後に他の部所に配属替えになり、いきなり部長席に一番近いところにポツンと机を置かれ、一年半の間、ほとんど仕事を与えられませんでした。毎日が苦痛の日々でした。

一九六八年に長男が生まれましたが、当時の同じ部長に別室に呼び出され、「犬猫でも母親の手で子どもを育てているのに、君は子どもを保育所に預けている。犬畜生にも劣る。君は人間を生産する機械か」と人間のせりふとは思えない暴言をはかれ、退職を迫られました。男性が父親になった時、上司がこのような暴言をはき、罵倒するでしょうか。私は怒りで胸が張り裂けそうでしたが、「私が働いている間、自分の子どもを保育所に預けて育てようが、どんな方法で子どもを育てるか、私と夫で決めることであって、部長がとやかく言うことではないでしょう」と涙をこらえ、

抗議したことを、今も鮮明に覚えています。

一人の女性が人間らしく生きること、自分の生き方は自分で決めること、これらのことを働く女性として職場の中で貫いて生きようとする時、日々傷つけられ、いろいろな障害をのりこえなければなりませんでした。

しかし、私は差別は差別、仕事は仕事として割り切って、自分の仕事に誇りと愛情をもって三六年間働き続けて参りました。

二、一九九二年四月一〇日のことです。当時の大阪人事室長の発言には愕然とすると同時に、怒りで体がふるえたことを今でも鮮明に覚えています。

昇進・昇格があまりにも遅いので人事室長に理由をたずねると、「君だけ差別している訳ではない。女性ほとんどC評価だよ。B評価はほとんどつかないよ」と、平然と言いつけられました。C評価ということは五段階評価の二ということ。同時に私の三三年間の評価表を確認したところ、結婚するまでには普通のB評価でしたが、結婚後はほとんどC評価でした。

人事室長の発言と三三年間の評価を知った時、女性を一人前の人間として扱っていないことをたたきつけられた

思いでした。

三、私は過去一〇年間、自主管理活動（JK活動）事務局の主担当として仕事をしてまいりました。

企業は自主管理活動を経営の一つの柱として位置づけています。「本社の女子社員意識の高揚と能力向上をはかり、……ひいては男子社員を含めて職場の活性化を図る」「女子社員能力開発と活用」等の目的で、研修会の立案・企画・カリキュラムやテキスト作成を行なってきました。

毎年、リーダー養成研究所の講師やモデルチームの指導援助等、自主管理活動事務局の主担当として、会社の方針を真摯に受け止め、事務局の仕事を遂行してまいりました。その結果、一九八四年と一九八八年にJK活動部長賞を、一九八五年には役員賞を受賞しました。しかし、受賞した年の評価ですら、三回ともいずれもC評価でした。

私は男性と異なり、入社以来、教育研修を受ける機会を一度も与えられず、自己啓発のみで今日まで仕事をこなして参りました。

同期同学歴の男性のほとんどが管理職であり、仕事の内容も決定権を持ち、賃金も私の約二倍です。また、私より八年も後に入社し、私の補助的仕事をしている男性のほう

が、年間所得で二〇〇万円以上多いのです。

四、私は先程述べました人事室長の発言を聞いた時「仕事の内容の評価でなく、性による差別のなにもでもない」との怒りが頂点に達しました。

そして、この男女差別を是正するには男女雇用機会均等法にもとづく調停申請しかないと思い、婦人少年室に対する調停を申請したのです。しかし、均等法施行一〇年目に出された我が国第一号の調停案は、私たち働く女性にとつて屈辱的な内容のもので、私たちはその受諾拒否をいたしました。

五、ところで、私は、今年の七月に突然キャリアのある今までの仕事を取り上げられ、まったく違う仕事内容の部署へ配転になり、補助業務をさせられています。この配転は、私が調停申請や裁判、マスコミの取材に応じたこと等に対する、見せしめの報復人事にほかなりません。

経済大国日本が、男女差別賃金では韓国よりもひどい実態であることに、世界のマスコミも注目し、ニューヨーク・タイムス、クリスチャンサイエンス・モニター、イギリスのファイナンシャルタイム等、私たちの問題を取り上げました。これらの記者の共通の質問は、「経済大国日本でなぜ

このようなひどい男女差別があるのか」また「ユニオンはなぜサポートしないのか」の二点でした。

女性にも、男性と同じように教育研修の機会を与え、仕事の機会も与え訓練するならば、人間として能力が開発され、成長できるものと確信しています。そのことが、結果的には日本の社会を民主的に発展させ、企業にとつても長い目で見れば、その発展につながるものと思います。

私たちは、労働組合にも調停委員会にも、男女差別是正を求めて働きかけてきましたが、何の成果にもなりませんでした。(中略)このような思いは、私の代で終わらせたいと思う気持ちでいっぱいです。

真に男女差別是正を解決するには裁判しかないと思い、勇気を出して提訴した次第です。

公正な裁判所のご判断を心より期待申し上げます。

一九九五年二月六日

原告 北川清子

## 2、住友化学陳述書

私はこの四月から、住友化学ではかつて男性の仕事とさ

れてきた営業の仕事を与えられ、毎日はりきって働いています。長年求め続けてやっと与えられた外回りの仕事はきびしくありますが、頑張ればそれだけ成果に結びつき、楽しく仕事をしています。しかしあえてこの度、この裁判を提訴するに至りました。

一、私は高校卒業と同時に住友化学本社に入社しました。一週間の新入社員教育を終えて配属されたのが現在の部の前身でした。その後三二年間、取扱品目が一度変わったただけで、ずっと同じ部で同じ仕事をして今日に至ります。その間に教育を受けたのは昨年末に行われた人事部主催の研修の一回きりです。

私の中から入った男性たちはいろんな機会に教育されて鍛えられ、新しい仕事にもチャレンジして、一年もたつと独り立ちしてどんどん成長していくのに比べ、女性の場合には全く置き去りにされています。上司にもっと仕事をさせてほしい、私の能力を発揮させてほしい、企画開発職に転換させてほしいと何度もお願いしましたが、「数字で見えるべき実績がないと転換は無理」との返事でした。実績が上がるような仕事を与えずにどのようにして上げよというのでしょうか。あげくの果てに「あなたは定年まで会社の礎に

なってください」と言われました。女性には期待しない、教育しない、社内会議にも出席させない、これが住友化学の女性観です。

四月から始まった営業の仕事にしても長い間あきらめずにお願ひし続け、おそらく婦人少年室へ調停申請したことも影響しているでしょうが、五〇歳のこの年になってやっと新しい仕事にチャレンジできたということに、いいようなない無念さを感じます。もつと若い時に、せめて一〇年早く、私にこのチャンスを与えてくれたなら、私の会社生活はもつと変わっていただろうにと思わずにはいられません。男女差別に固執する会社の体質のもとで自己の能力開発の機会を逸してしまったという悔しさでいっぱいです。

二、私が三二年間やってきた仕事はデリバリー業務という、受注・出荷・代金回収までの商品と代金の流れを処理する仕事で、担い手は本社ではすべて女性です。私の部では、約五千品種の商品を四名の女性で処理しています。一人で一日百件以上かかってくる電話に應對しながら、机の上にある端末機をたたき、在庫の有無を回答し、顧客に最も近い中継地から配送を手配します。一日で処理するオーダー件数は一人百件前後にのぼり、私の部のオーダー件数は全

社の三分の一を占めています。受話器を耳と肩の間にはさ  
んで話をしながら端末機を操作する毎日です。

かかってくる電話をまず先にとるのが女性の仕事とされ  
ていますので、この電話の窓口で大きな仕事につながる話  
をつかむのか、逃がすのかは、全くデリバリー次第、より  
合理的処理で利益を上げるか否かもデリバリー次第です。

電話をとったその瞬間の判断に熟練を要し、はりつめた緊  
張の連続する、困難で高度な仕事であるにもかかわらず、  
この仕事が「女性職」であるがゆえに低い評価にとどまっ  
ています。

三、私と同期に入社した高卒の男性たちは二一年目には全  
員が管理職になりましたが、私はいまだに平社員で、しか  
も主務職三級という六段階の下から三つ目に位置していま  
す。定年まで働いても管理職はおろか、その手前までも届  
きません。一年先輩の愛媛工場の安藤氏が賃金明細を公表  
してくれました。氏自身、同期に比べて十年遅れて管理職  
になった人ですが、それでも私との間に年収で二七〇万円  
以上の差があります。

さらに私と同じ部の主務職の男性は私より九年年下です  
が、私をはるかにこえて主務職五級です。同じ主務職系列

でも男女で昇給のスピードがこんなに違うのは男女差別以  
外の何ものでもないと思います。

四、昨年一月に国連に訴え、三月には婦人少年室に調停申  
請をしました。が、会社の拒否で調停はできませんでした。  
会社は差別がないと判断するのであれば、調停の場で明ら  
かにしていただきたかったと思います。

普通の女性が普通に頑張れば報われる、普通の男性が普  
通に到達できる地位に少しでも近づける、そんなあたりま  
えのことを求めて裁判を提訴いたしました。

公正な裁判所のご判断を心から願ってやみません。

一九九五年一月二四日

原告 石田絹子

### 3、住友生命陳述書

私は、昭和三年三月高校を卒業と同時に住友生命に入  
社いたしました。勤続三八年になりますが、何の役職にも  
つかないヒラのまま今月末付で定年退職いたします。住友  
生命が既婚女性に対し、どのような差別をしてきたのか、  
私の体験から訴えさせて頂きます。



昭和四三年二人目の子どもを出産する前後のことです。

私はそれまで本社店頭でお客様の応対に毎日笑顔を絶やさず元気で働いておりましたが、突然「大きなお腹は恰好が悪い」と係を変えられました。

そのうえ、係の人たちと離れた、出入口の近くにポツンと一つだけ机を置かれ、そばを通る人に「なぜこんな所に一人で座っているの」と驚かれ、気の毒がられ、ずいぶんはじめな思いをしました。さらに出産後は、乳幼児をかかえたミセス三名を集め、事後処理班を、わざわざ作られました。手続済み書類をバラバラにはずして種類別に整理する大量の単純反復作業がほとんどでした。

大量の事務のうえ、育児休暇や産休に対する配慮もなく、死にもぐるいで働かなければ仕事はけない状況でした。そのうちの一人は、けいわん障害で労災に認定されました。

しかし、打合せからはずす、回覧物は回さない、電話もない、など、一人前の労働者として扱わない人権無視、職場八分が続きました。本当に情けなくみじめでした。

裁判官の皆様、皆様方の娘さんが結婚したり、出産した時、職場でこんな扱いをされたら何と思われるでしょうか。

本来女性にとって、結婚し子どもを産み育てることは素晴らしいことです。住友生命は、その事に誇りを持ってないようにするばかりか、二重三重の困難を強いて耐え難い職場環境をつくり、既婚女性排除の方針を推し進めております。その結果、昇給昇格においても差別され、現在二四歳年下の未婚女性より低い資格に据え置かれております。

住友生命は、婦人少年室長に、結婚退職強要をやめさせるよう指導されたあとも昨年も今年も結婚退職強要をしております。

私はこのような時代に逆行する住友生命をどうしても許すことが出来ません。あとに続く若い人たちにはこんな思いをさせたくありません。既婚者差別は私たちで終わりにしたいとの思いで定年を前に提訴いたしました。

この裁判を多くの女性が注目し期待しています。どうか既婚女性に対する差別をやめさせ、女性が働きがいと誇りを持つて働ける会社になるよう、国も女性に対する差別撤廃の役割を果たすよう公正な裁判を下して頂きますよう、切にお願いいたします。

一九九六年三月一八日

原告 蔭山美紀子

## 住友金属(4名)

## 住友電工(2名)



**黒瀬 香** (一九七五年入社)  
仕事は現在営業部所属。世の中にはいろいろな差別があるけれど、私は男女差別裁判で声を上げました。女性も展望を持って働ける職場になって欲しい。



**笠岡由美子** (一九七三年入社)  
仕事は、入社よりずっと購買部門に所属。裁判への思いは、事実を公正に直視し、正当な判決を望む。女性も男性と同じ人間であり、人権があることを認めて欲しい。



**井上千香子** (一九六九年入社)  
納得いく回答を求めています。



**北川清子** (一九五九年入社)  
一九九九年定年退職。人間の尊厳を傷つけられ続けた四〇年間でした。女性の仕事に対して、どんなに意欲があろうとも半人前扱いだったことへの怒りが、裁判提訴の原点です。



**白藤栄子** (一九六九年入社・上)  
**西村かつみ** (一九六七年入社・下)  
舞台は高裁へ。来年三月十五日十時三十分、大阪高裁大法廷で第一回法廷が開かれます。さらなるご支援を。

# 住友男女差別裁判の原告たち

**渡辺康子** (一九六一年入社)  
長男出産後、育児時間取得中の昭和五一年四月二十六日、支社長、課長、係長の三つの机で、しきられ、みんなに背をむけて窓に押しつけられたところに私の席がありました。

**熊谷富子** (一九六一年入社)  
リストラ、解雇、差別、なんでもありの昨今、声をあげたことで支援の輪が波紋のように広がり、何かを揺るがす源となつて大きく流れに行きます。

**平尾和子** (一九六〇年入社)  
二人の子持ち。三年前に三八年間勤務の後、五六歳でヒラのまま定年退職。裁判は大変ですが、全国の女性の支援と期待にこたえられよう、なんとしても勝利したい。

**浜田浩子** (一九五九年入社)  
第一子妊娠中の無理な仕事で、産後肺結核に。第二子出産後は大量の仕事で頸腕障害を罹病、「高密度」を理由に業務上疾病と認定されました。ヒラのまま来年三月に定年を迎えます。

**山本員枝** (一九五九年入社)  
仕事をいくら一生懸命してもミセスというだけで低い評価しかされないということとは人間としての誇りを傷つけます。私たちの裁判は、人間の尊厳をかけた闘いだと思っています。



## 生 命 (12名)

## 住友生命 (12名)

## 住友化学 (3名)



岩崎光子 (一九五九年入社)  
いつかは正当に評価されると信じてきました。しかし、ミセスはいつも最低評価、年取は同期同学歴の女性最高位の三分の一、私たちは人間の尊厳を取り戻すために頑張ります。

藤山美紀子 (一九五八年入社)  
大阪地裁に訴えてから六年目。一人だったら選ばなかった思いがけない人生になりました。おかげで充実した五〇歳代を過ごし、六〇歳代はどうなるのか楽しみです。

矢谷康子 (一九六八年入社)  
学生時代は男女平等。社会に出れば男女差別が日本の常識。こんな日本を何とかしたいと世界に訴えています。みんながおいしいと思うことで裁判が出来るのはうれしいことです。

石田絹子 (一九六三年入社)  
女だって会社を背負って働いている。けれど女には一人前の仕事をさせない、させても、評価しない。仕事の中で成長し、生きがいを見定めたいと思って私は裁判しています。

有森洋子 (一九六二年入社)  
住友発祥の地、新居浜市の工場勤務です。出向期間の九年余をのぞいて、補助業務一筋？もっと仕事をと何度上司にお願ひしても取り合ってもらえず、裁判する事になりました。

# 女が裁判をするとき——

宮崎信子 (一九六三年入社)  
勤続三十八年。この間夫の失業で、私の給料だけで生活したこともあり。結婚しても働きたい人が、安心して働ける職場になるよう、裁判で勝利したいと思っています。

川畑千桂子 (一九六三年入社)  
現在は兵庫県尼崎市にある支社に勤務しています。職場では年長者の二番目で、来春には最年長者になります。仕事内容は生命保険の新契約事務をしています。

網本暢子 (一九六二年入社)  
陳述書を書きながら、四十年近い会社生活を振り返っています。本心に仕事が好きで、勢いよく働いてきたなと思います。「自立した人間」としての生き方を私は選んできました。

市野千衣子 (一九六二年入社)  
裁判の資料を作る中で、今まで封印していたつらかったことや悔しかったことが山のように出てきました。二度とこんな思いを若い人にはさせたくない。

石塚勝子 (一九六二年入社)  
結婚・出産しても生き生きと働く先輩を見て、私もそう言う生き方をしたいと思いました。三人の子どもも大きくなり、頸腕障害も克服し頑張って働いています。



# 陳述書作成のお願い

去る七月三十一日、大阪地方裁判所第五民事部（松本哲泓裁判長）により、住友電工男女賃金差別裁判事件に対して、原告女性らの請求を全面的に棄却する不当判決が出されたことは、すでにご承知のとおりです。

判決は、「昭和四〇年代においては、未だ性別役割分担意識が強く、女子が労働に従事する場合でも、働くのは結婚又は出産までと考えて短期間に退職する傾向にあったから、企業は、このような当時の社会意識や女子の一般的な勤続年数等を前提として最も効率のよい労務管理を行わざるをえず、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ても公序良俗違反とすることはできない」として、憲法一四条の趣旨に反する男女別採用も合法としました。また、その後の時代の変化で、男女別採用が違法

になったとしても、企業はその時以降において男女別採用を行なわないようにすればよく、原告らが求める男子なみの教育・訓練・配置などは、それを認めると法的安定性を害するとして、企業に是正義務を課すことすらしませんでした（33ページ判決要旨参照）。

住友電工の原告の女性たちは控訴し、この事件は現在、大阪高等裁判所に係属しています。また、住友金属、住友化学をそれぞれ被告とした男女賃金差別事件は、住友電工と同じ論点をかかえています。が、いずれも大阪地方裁判所第五民事部において、現在、裁判の最終盤を迎えているようにしています。

そこで、皆様にとっても大切なお願いがあります。

皆様方ご自身の経験から、今回の住友

電工判決の内容を批判していただきたいのです。つまり裁判所に対して、昭和四〇年代においても長期に働きつづける意思をもっていた女性たちの生の声やその姿を伝えること、そしてそれを踏まえて住友電工判決に対する批判をしていただくこと。この二つの目的のために、ひとりでも多くの方が、陳述書を綴っていただきたいのです。

陳述書作成の要領は下記のとおりです。

## 〈作成要領〉

1、あなたが昭和四〇年代に働きつづけてきた女性である場合

以下の点を陳述書に盛り込んでください。

- ①入社年度・当時のあなたの年齢
- ②あなたの職務内容について（職場名は特定できなくても、業種だけでも可）

③昭和四〇年代においても、長期勤続の意思を持って働いてこられたことを具体的に

④昭和四〇年代において、企業は長期勤続をどのように受け止めていたかについて

⑤職場で女性差別の実態があった場合は、その具体的な内容について

⑥住友電工判決に対する批判について

2、あなたが昭和四〇年代に働き続けようとしたが、それが実現しなかった女性である場合

以下の点を陳述書に盛り込んでください。

①昭和四〇年代において働いた経験のある場合は、入社年度と当時のあなたの年齢および職務内容について（職場名は特定できなくても、業種だけでも可）

②当時、あなたが働きつつける意思を持っておられたことを具体的に

③職場で女性差別の実態があった場合は、その具体的な内容について

④あなたが働きつつけることができなかった場合（当初から働くことができなかった場合と、退職した場合を含む場合）は、その理由について

⑤住友電工判決に対する批判について

3、上記1、2以外の方

ご自身の体験ではないが、昭和四〇年代に働きつけてきた女性あるいは長期勤続の意思を有しながらそれが実現しなかった女性のことを知っている方の場合  
以下の点を陳述書に盛り込んでください。

①あなたがそのような女性のことを知った理由（自分の家族だから、あるいは職場の先輩・同僚・部下だからなど）

②女性たちが働きつつけることができなかった（当初から働くことができなかった場合と、退職した場合を含む場合）理由について

③職場で女性差別の実態があった場合は、その具体的な内容について

④住友電工判決に対する批判について

4、陳述書の体裁

別紙の陳述書用紙（76、77ページをB4サイズになるよう、一二二％に拡大コピーしてください）に手書きで記入して下さい。下さつても結構ですし、これを参考に同様の形式でワープロにて作成していただいても結構です。字数は、八百字ぐらいから三千字ぐらいまででお願いします（なお場合によっては、お送りいただいた後で若干の加筆等をお願いすることがあるかも知れませんのでご諒解ください）。

5、送付先

〒543-1879 大阪市天王寺区生玉町二番四号 平田ビル四階

大阪法律事務所 弁護士宮地光子 宛

\*なお上記三つの裁判の原告側書証として提出することになりますので、被告企業側にも写しが交付されることになります。その点あらかじめご了承ください。

[illegible]

住所

氏 名

印

## This image shows a full page of handwriting practice paper. It features approximately 20 horizontal dashed lines spaced evenly across the page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no margins or additional markings.

# WWN 五年間の経過と今後の展開

一九九五年一月、住友メーカーネットワークのメンバーは、国連女子差別撤廃委員会にカウンタートレポート「日本からの手紙」を提出し、女性の賃金が男性の半分であることを訴え、会議の傍聴にニューヨークまで出かけました。

「女性の権利は人権」と世界の女性活動家から励まされ、帰国後、大阪女性少年室に調停を申請。一九九五年二月、住友金属に働く女性たちに対する日本で初めての調停案が出たのです。しかし、その内容があまりにもお粗末だったので、調停案を拒否し、八月八日、住友金属四人、住友化学三人、住友電工二人の女性たちが裁判を提訴し、十二月には住友生命の女性十二人も裁判提訴し、いわゆる住友裁判が始まったのです。

そしてこの訴訟をきっかけに、この裁判を支援しながら、働く女性の地位向上

を目指す運動体としてWWN（「ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク」）が九五年秋に誕生しました。

この五年間の活動を振り返って見ましょう。一九九五年九月、北京女性会議でワークシヨップを持ち、日本の男女差別の実態と、裁判に立ち上がったことを世界に発信。一九九六年には、均等法の改訂を労働省に申し入れ。九七年にはジュネーブのILOと国連人権委員会を訪問して差別の実態を報告し、解決の道筋をききました。ブリュッセルのEU本部やドイツを訪ね、〈間接差別〉の禁止をすすめているヨーロッパの男女平等の考え方を学びました。

九八年一月、EUと日本との均等法をめぐるシンポジウムを傍聴したとき、「日本の男女平等が進まないのは日本文化の

せいである。女性たちは役割分担意識を受け入れ、現状に満足しているから」と政府代表が言うので、「賃金差別を是正するために、いま訴訟を起こしています」。

日本政府は効率ばかり考えて、女性の人権を無視しています」と、参加していた裁判原告と弁護士が発言し、EUの女性から「日本は文化的特殊性ばかり主張して、ちつとも男女差別の解消に努めないのね。日本製品のボイコット運動をしようかしら」と励ましもいただきました。

そしてその年の七月、ドイツからCEDAWの委員であるシヨップ・シリングさんと、ブレーメン大学の教授ウルスラ・ルストさんを招いて国際シンポジウム〈男女平等の国際基準―EUとCEDAWに学ぶ〉を開催したのでした。

さらに九九年夏には、女性差別撤廃条約の実施状況を監視している国際的NG



〇であるIWRAW（国際女性の権利監視協会）の会長であるマーシャ・フリーマンさんをお招きして、シンポジウム《女性差別撤廃条約は日本で活かされているか》を開きました。またマーシャさんには住友電工の裁判での意見書も書いていただきました。

そして二〇〇〇年六月、ニューヨークで開かれた「北京+5国連女性2000年会議」では、ニューヨーク大学をお借りして《住友裁判と日本の女性差別》というワークショップを開きました。

北京からニューヨークまでの五年間、世界の女性の憲法とも言うべき女性差別撤廃条約からみて、日本の男女平等等がいかに遅れているかを具体的に証明し、世論に訴え、それぞれの行動をマスコミにも大きく取り上げてもらい、男女平等への世論を大きくして行きました。

それにもかかわらず、住友裁判のトップを切って迎えた住友電工の七月三十一日の判決は、なんと原告全面敗訴という

不当なものでした。

不当判決から一か月後の八月三十一日昼休みの十五分間、三百三十人の参加で、裁判所を取り巻く「人間の鎖」で抗議しました。またインターネットを通じて抗議メール四十一通を裁判長に届けました。もちろん住友電工の裁判は控訴しましたが、引き続き、住友化学、住友金属、住友生命が判決を待っています。

民間大企業における男女差別裁判勝利のために、あなたもぜひWVNにご加入をお待ちしています。（正路怜子）

◆会費は一口二〇〇〇円

郵便振替00910・6・73127  
連絡先 〒大阪市北区本庄東一十二  
十二 正瑞園二階

TEL/FAX 0663593434

（月・水・金の十二時～十八時）

詳しくはWVNのホームページをご覧ください。

<http://www.ne.jp/asahi/wnn/wnn>

◆WVNが作った本

均等法は誰のもの―日本初の調停案を考える 五〇〇円

半分の賃金でも男女平等？ 五〇〇円

（英文版は一〇〇〇円）

WVN Went to the ILO 一〇〇〇円

男女平等の国際基準―CEDAWとEUに学ぶ国際シンポジウム 一二〇〇円

日本からの手紙―CEDAWへのカウンターレポート 一〇〇〇円  
女性差別撤廃条約は日本で活かされているか

―マーシャが日本の裁判所に伝えたこと 一二〇〇円

国連女性二〇〇〇年会議とWVN 一二〇〇円

## 報告

# 日立男女差別争議が和解解決

元日立男女差別原告団

堀口 暁子

〈日立とすべての職場から男女差別をなくす会〉(会長は、ジャーナリストの増田れい子さん)と実行委員会により二〇〇〇年一月に開催された「日立の男女差別をなくし、勝利解決をめざす二〇〇〇年春のつどい」が、『あごろ二五九号 今どき女性差別は、はやらない』に特集していただくという画期的な出来事に発展しました。増田れい子さんの紹介で斎藤千代さんにお会いしたことから、私たちの機関紙『たんぽぽ』の名のように、その綿毛が各地に飛んでいき、運動が広がってまいりました。

二〇〇〇年女性学・ジェンダー研究国際フォーラムでも、全国の〈あごろ〉の皆さんと一緒にワークショップに参加し、持ち歌「まだまだ女はやすめない」

の披露もできるなど、大きな交流の中で励ましていただきました。

そういった運動の広がりが見え、製作所を社会的に包囲する大きな力となつて、二〇〇〇年九月十二日に日立の九争議が日立製作所と和解し、全面勝利解決をすることができました。

この和解は、中央労働委員会の仲介で行われ、東京地裁で係争中の男女差別事件、最高裁で敗訴した残業を拒否して解雇された田中事件を含む中労委にかかっていない六事件、および提訴していない三十七人の利害関係人、合わせて八十一人が一九九九年三月に共同要求提出争議団として和解を開始してから、一年半で解決したものです。

八十一人が力を合わせて、全国に支援

を訴え、中央労働委員会へ要請を繰り返し、会社むけて、半年で一万を超える「争議解決とリストラやめよ」の団体署名を集中することができました。

男女差別原告団は、一九九九年一月から二〇〇〇年三月までの十五か月、弁護団に支えられて、毎月一回の法廷で会社側のあら探し証言と対決しました。

またこの間ずっと百人の大法廷を維持し、会社側を注視する傍聴者の力でも会社側反対証言と太刀打ちすることができました。

私たちは、休暇を取って毎回の傍聴席を埋めて下さるご支援に、心からの感謝をしてきました。こうした着実な運動を背景にして、四十数回の交渉の末に勝ち取ったのがこの和解結果です。

和解協定書の内容は(1)すべての争議を一括して全面解決する。(2)会社は八月二十一日をもって賃金と格付けを改定する。(3)会社は解決金を支払う。などです。田中さんの解雇事件と一緒に解決できたこと、系列会社社員も、提訴していない利害関係人も含めて、賃金と格付けの改定が、男女で差のない是正水準で行われたことは画期的なことでした。解決金も全員対象です。

原告団の一人は、裁判で求めた「技能職一級指導員」に是正され、事業所で初めて的女性指導員を獲得しました。

調印の翌日、彼女宛に警備室に花束が届けられ、話題になりました。「花束の連絡があったときは恥ずかしかったけれど、帰りには『私たちはがんばって勝利を勝ちとったのだ』と実感して誇らしく花束を抱えて胸を張って門を出たの」と話してくれました。

また、一人は求めてきた総合職に昇格し、裁量労働の対象となり、新たな体制

に組み込まれました。指導員や総合職に昇格出来なかったメンバーも職位と賃金が上がりました。

雇用機会均等法が改正されたにもかかわらず、いっこうに是正されない職場の男女差別で多くの女性が苦しみをかかえている今、運動を拡げる中で男女差別を是正させたひとつのケースとして大きな意義を持つものではないかと考えています。

職場の女性が上司から「援助するから総合職をめざすように」と言われました。

みなさんのがんばりのおかげです」と話してくれるなど波及効果が出ていることもとてもうれしいことです。

是正の中味は、組合員の上位者への是正にとどまりましたが、私たちは、全面解決できた事に確信を持ち、和解の成果を職場で生かして働きやすい職場をめざしてがんばっていく決意です。

皆さま本当にご支援ありがとうございました。

なお、大企業日立を相手とする厳しいたたかいの中で、解決をめぐって男女差別原告五人を含む一都二県の共同要求提出争議団と、男女差別原告四人を含む神奈川の争議団との間で選択肢が分かれしました。神奈川の原告は、裁判を継続しながら、神奈川の男性争議団と共に、自主交渉による争議解決を求めて今後も争議を進めていきます。一日も早く勝利を勝ち取れるよう願っています。

住友裁判の原告の皆さんにも、心からエールを送ります。

(二〇〇〇・一一・二七)

### 「係争中の主な男女差別事件」

芝信用金庫(十三名・高裁) 野村証券(十三名) ダスキンアイムス(二名) 高砂建設(二名) 昭和シェル(二名) 商工中金(二名・一月二日判決) シャープ(二名・高裁) 岡谷鋼機(二名) 兼松(六名) 京ガス(二名) 大阪歯科大学(二名)

## 女性が働き続けたいと願うこと

片岡達美

(神戸新聞文化生活部)

住友電工裁判原告の白藤さん、西村さんとの付き合いはまだ浅い。先報記者の紹介で今年の五月、裁判の結審を前に、一足早く出されたシャープ関係会社事件の判決内容を検証する勉強会に出席したのが最初だった。

「大企業と国を相手に裁判を起こすなんて、一体、どんな女性だろう。女性の権利や男女平等を、声高に叫ぶような人だったらどうしよう」

二人に直接、お会いするまでは、正直、こんな不安も少しだけ持っていた。今となつては失礼な話だが。二人は高校卒業後、高度成長期だった一九六〇年代後半に入社した。同期、同学歴の男性と賃金や昇格で差別されてきた。さらに女性というだけで、日常の業務も制限された。

「自分の業務に関わる議題の会議であっても強く申し出なければ出席できない」「本社から同じ市内の営業所へ行く日帰り出張であっても、男性社員同伴でなければ認めてもらえない」

その後、何回か取材する中で、今の時代、考えられないような、そして仕事をしていく上で無駄としか思えない、差別の実態を聞いた。それでも約三十年、辞めなかったことが驚きだった。働き続けなければならない家庭の事情が、それぞれにあったと聞いている。それだけに、淡々と勤め続けたことに一人の社会人として、敬意を覚えたことを思い出す。

均等法後、バブル景気も重なり、一時期、新聞社にもたくさんの女性記者が生まれた。賃金や制度の上で男女差別はなく、各部署に女性が配置され、社会部では泊まり勤務のローテーションにも入った。

私自身は入社当初から文化部に配属され、その後、結婚・出産を経験、行楽やレジャーの情報を提供するセクションを経て、現在の部署にいる。事件や事故、行政を、直接取材する仕事の経験はないが、自分なりに充実した記者生活を送ってきた。

家庭を持ちながら仕事を続けることに、周囲の大多数はエールを送ってくれているが、それでもたまに驚くような男性の発言に出合うことがある。

「女は子どもを産むと二年も休めていいな」「君が働いている間、子どもは保育園？ かわいいそうに」「最近、若者の犯罪が増えているけど、そういう子どもの親はだいたい共働き」

何の躊躇もなく、嫌味を言っているふうでもない。「女性が結婚・出産後も仕事を続けるのは当然」と頭ではわかっていても、自分が当事者でなければ実感できないのだろうと思う。

「男は仕事一筋、女は家庭を守る。家のことはすべて奥さん任せ、子どもは知らない間に大きくなっていた」という人にすれば、子どもがいるのに働く女なんて、「エイリアン」と同じかもしれない。

ある雇用政策の専門家は「男女の差別がなく、家庭と仕事を両立させやすい企業が二十一世紀の優良企業の大前提」という。自分たちが勤める会社はどうだろう。「制度上、男女差別はなく、女性の管理職もいるが、そうした女性は大半が独身か、結婚していても子どもはいない」という企業、「結婚・出産後も働き続けられる制度はあるが、基本的な賃金や昇格に男女差があり、女性の勤続年数が短い」企業……。いずれにせよ、社員一人ひとりがやりがいを感じながら、各人の能力を生かした人事管理ができる企業でなければ生き残っていけない時代がきているということだ。

働き続けたいと願う女性を締め出すような雇用管理を続ける企業が現存する一方で、少子化が深刻化し、労働力不足が問題視されている。冷静になって考えれば、企業や国の考え方の根本が矛盾していることは誰の目にも明らかだろう。

白藤さん、西村さんが闘う「男女差別」と「働く母親を持った子どもはかわいそう」と言う小社の男性。根っこは同じだと思う。だからこそ、これからは私は二人の裁判の行方を追っていききたいと思う。

## あごら読書室

真知子が翔んだ

差別賃金裁判にひとりで挑んだ報告書

村上真知子 著

村上真知子さんは、ガスを専門に扱う  
商社、岩谷産業に一九七三年入社、途中  
病気で一年間退社したものの、復帰を果  
たして懸命に働いてきた。

ところが会社は一九九四年に新人事制  
度「職階定年制」を導入、各職階（職能  
資格）に在任年数限度または上限年齢を  
設け、限度内に昇格できない場合は「待  
遇職」に変更となり賃金が二〇％もカッ  
トされるといふ制度に切り替わった。

基幹職の男性に対して女性は一般職の  
扱いで賃金が抑えられてきたが、「職階  
定年制」導入で、四十五歳以上のほとん  
どの女性はさらに減額され、四十五歳に  
なったばかりの村上さんも賃金カットの  
対象となった。なんと月五万八千七百円

の減額！独身の村上さんはマンションを  
購入しローンを組んでいたが、生活の苦  
しさを上司や組合に訴えたと「マンショ  
ンを売って郷里に帰ったら」などと冷た  
い対応。二十六年間も勤続し、資格を自  
発的に取って業務に役立てて努力してき  
たのに、納得がいかない……。自尊心を傷  
つけられた村上さんは、三年間悩んだ  
末、九七年の年末にたった一人で提訴し  
た。初めて法廷に立った時、陳述書が涙  
でかすんで読みづらかったという。

性差別と年齢差別、二つの壁に挑んだ  
村上さんの裁判は、二年間の闘いを経て、  
会社から和解が提示された。基幹職三  
級になり、賃金カット解消、二〇〇〇年  
四月には初級管理職に昇格し、十一月二  
九日、和解が成立した。制度そのものが  
なくなつたわけではないのが残念だが、  
村上さんの勝利であることは間違いな  
い。

裁判提訴後に会社は女性社員に基幹職  
から転換の社内公募をし、応募した女性す  
べてが転換した。これも村上さんが立ち  
上がったからこそ成果である。

村上さんを支えたのは〈商社に働く女  
性の会〉。一九九五年に提訴した兼松の原  
告六人をはじめ、男社会の商社で頑張っ  
ている女性たちである。卷末の商社の女  
性社員たちによる座談会は、雇用問題が  
ますます厳しい状況になっている現状を  
リアルに伝えている。

そんな状況の中、たった一人で立ち上  
がり、勝利した村上さんは、一筋の希望  
の光。たった四十八ページの小冊子だが、  
勇気を持つことの大切さを教えてくれる  
本である。

（す）

◆自費出版のため、申し込みは直接村上  
さんへ。

〒114-0002 東京都北区王子  
一―二七―五―二〇二

（A5判 四十八ページ 三〇〇円）

## 草の根女性白書 大阪の女性は今

「平等・開発・平和」の二十一世紀へ

### 国際婦人年大阪の会編

横山ノックをノックアウトし、元気いっぱいな大阪の女性たちから『草の根女性白書』が届いた。〈国際婦人年大阪の会〉は、大阪の女性団体が手をつなぎ、

一九七五年から各種講演会、学習会、大阪府との交渉、女性差別撤廃委員会へカウンターレポート「日本からの手紙」提出、戦後五十年を機に大阪の女性たちの活動記録をまとめて出版するなど、地元に着した活動が続けてきた。『草の根白書』の刊行は今回が四回目。編集にかかわった六十七名の所属グループを見るだけでも、その多様さがうかがわれる。

内容は「政策決定参加」「教育・マスメディア」「労働」「家族・福祉」「平和・国際協力」の五つに分かれ、それぞれ厚みのある報告がされている。特にページ数が多いのは「労働」の分野。住友裁判を

中心に、パート・派遣、商社・銀行のリストラ、自治体、女子大生の就職難、商工・自営業の女性など多岐にわたって厳しい現状が報告されている。特に編集会社で長時間労働の末、くも膜下出血で娘を亡くし、裁判に訴えた母の「二十三歳の娘が過労死」という報告は心に刺さり、とても他人ごととは思えない。

労働に比べて「政策決定参加」の方は、ノックを辞めさせ女性の太田知事が誕生して意気盛んと思いきや、現状はなかなか大変。例えば大阪府議会で女性議員は一九七五時点で〇・〇一％、府内市町村では四・〇％だったが、九九年は府議会一二・八％、府内市町村一五・四％と大幅に増えている。しかし最近の伸びは鈍化しており、特に府議の場合は選挙区の八割が一―二人区という実質的な小選挙区制のため、女性議員に不利になっている。ちなみに四十四市町村のうち女性議員ゼロは二か所。この点は進んでいるとはいえ、人数はまだまだである。

大阪府内の女性政策「行動計画」推進状況についても詳細な報告がされている。特に岸和田市の「きしわだ女性プラン」、吹田市の「すいた女性プラン」は市民の視点が生かされた行動計画として紹介され、他の自治体でも参考になる。

「家族・福祉」の項では、「子育て」「女性への暴力」「高齢者」など多様な問題が取り上げられているが、特に「不健康都市大阪」という見出しが目をひく。平均余命は全国都道府県で四十五番目、働く女性たちの慢性疲労は解消されない。一方で、伝統食で健康・長寿をめざす試みなど、大阪の女性たちは意欲的である。

他の都道府県でこのような報告書が民間で作られているかどうかは把握していないが、全国の女性に参考になるこの白書を、ぜひ手にとって欲しい。（れ）

◆お申し込みは〈国際婦人年大阪の会〉  
TEL 06・6761・0182

FAX 06・6761・0175へ。

(B5判 一五二ページ 一二〇〇円)

## 東京女性財団が廃止!?

先日開館四周年を迎えた東京ウイメンズプラザを運営する東京都の外廓団体、東京女性財団が廃止の危機に立たされている。

十月二十三日、〈東京の問題を考える懇談会外廓団体専門部会〉が、外廓団体六十二団体のうち、十五団体を統合・廃止する方針を提言し、その中に東京女性財団が挙げられた。東京女性財団が廃止になると、東京ウイメンズプラザは東京都の直営になる公算が強い。そうなると経費削減が主眼になることが予想され、今まで行なわれてきた女性問題の研究・活動への助成や、講座・シンポジウムなどの存続が危ぶまれる。また、利用団体への干渉が厳しくなり、施設を借りる際の内容についても厳しくチェックされるのではないかという懸念が強い。

〈国際婦人年連絡会〉は、十一月十四日、東京都に財団

廃止反対の申し入れをしたが、福永正通副知事は「管理団体の総点検をしてきた結果」として、ウイメンズプラザの都直営方針を説明。また、十六日の都議会でも東京・生活者ネット、共産党、公明党、民主党の議員が女性財団存続を訴えたが、都生活文化局から「都の直営だと八千万円の経費削減になる」と、都の決定であることを強調する答弁があった。

石原都知事が女性政策に理解がないことは言動から明らかであり、せっかく「男女平等参画基本条例」を都が策定したにもかかわらず、男女平等施策が後退する危険性は目前に迫っている。東京都の女性政策は全国に影響を及ぼすだけに、財団存続を求める意見を都に集中させたい。都庁の電話番号は03・5321・1111(代)。

## 川田悦子さん、衆議院議員に当選

薬害エイズ裁判の原告、川田悦子さんが、東京二十一区



の衆議院補欠選挙で当選した。長野県知事選の田中康夫さんの時同様、何人かの「へあごら」会員も川田さんの応援に動いたが、その一人、山本ひとみさん(武蔵野市議会議員)のレポートをご紹介します。

\*

十月二十二日夜、立川駅南口は大きな歓声に包まれました。川田悦子さんと息子さんの龍平さんを中心に、大勢の市民が「やったー」とVサイン。民主党の山本譲治代議士の逮捕・議員辞職に伴う衆議院東京二十一区(立川市・昭島市・日野市)補欠選挙で、川田悦子さんが自民・民主・社民各党の公認候補を振り切り、当選を果たした瞬間です。

川田悦子さんは、薬害エイズ裁判の原告として闘ってきた経験から、「あきらめずに、前向きに取り組んでいけば道は開かれていく」ことを学んだと語り、「一人一人が勇気を持って足を一歩踏みだすことが大きな流れをつくっていく」「新しい流れをつくりましょう」「政治家・官僚・企業の癒着を絶ち、いのち・人権・環境が大切にされる社会をつくろう」と呼びかけました。龍平さんも、白血球が普通の人の半分しかなく、発症予防のため強い薬を飲み続けなければならぬ状態のなかで、早朝から深夜まで悦子さんと

ともに街頭で訴えていました。こうした訴えは、多くの市民の心に届きました。

私は、チラシの宅配・電話かけ・宣伝カーのウグイスなどを手伝いました。この選挙は、考え方も、年齢も、住んでいる所もさまざまな人々がボランティアとして参加していました。インターネットのホームページを見て駆けつけたご夫婦に、「どうして参加したのですか」と尋ねたところ、「あなたと同じように、今の政治に頭にきていたから」との答えが返ってきました。二十歳になったばかりの若い女子学生は、「大学で龍平さんがチラシを配っていて、ボランティア募集とあったので、勇気を出して事務所にきてみました」と話していました。事務所では、会社員・主婦など多くの市民が朝から夜まで慣れない電話かけを続け、外では「ボランティア募集」「選挙に行こう」と自転車にのぼり旗を立てて、若者たちが二十一区内を走り回りました。選挙終盤には、長野県知事に当選した田中康夫さんも駆けつけ、大いに意気があがりました。

自民党は、旧来と同じ、多くの組織の推薦を取りつける組織選挙で議席獲得をねらいましたが、二万票以上減りました。民主党も、党の幹部が何度も応援にはいりました

が、前回の三分の一にも満たない票でした。四〇%という低い投票率にもかかわらず、企業や大きな労働組合などの支援を受けた既成政党の候補に、川田さんが競り勝ったことは、全国の人びとを勇気づけたと思います。

「既成政党に頼らなくても、市民の力で政治は変えられる。そして、市民の力による新しい政治勢力が、大きく成長する条件がある」ことを改めて確信できました。この力をもっと大きくするため、がんばっていききたいと思います。

## 差別の一部は認められたが——商工中金女性差別裁判

十一月二十二日、商工組合中央金庫の総合職の女性が男性総合職との昇格・賃金差別を訴えていた裁判の判決が、大阪地方裁判所であった。

原告は大阪市在住の横田幸子さん。一九七二年に商工中金に事務職として就職し、八七年に総合職に転換したが、男性に比べて昇格が遅れ、九三年には窓口補助的業務に転換させられた。九四年、商工中金と元上司二人に、男性総合職との差別賃金は正などを求めて、約三千九百万円の支払いを求める裁判を提訴した。

判決では、「違法な人事考課と職務配置が原告に苦痛を与えた」と、一部原告の主張を認め、慰謝料など二百二十万円を支払うよう被告に命じた。しかし一方で「原告が同期同学歴の男性の平均的能力を持つという証拠はない」として差額賃金の請求は退けたほか、差別がなければ昇格したはずの地位の確認や、差別的な査定や発言をしたとする元上司二人に対する慰謝料などの請求分は棄却した。

判決後に会見した横田さんは「ごく一部しか認められず悔しい思いでいっぱい」と話し、控訴する方針。総合職の男女間の差別を認めた判決が出たのは初めてとはいえ、十分であることは否めない。ちなみに裁判長は住友電工裁判と同じ松本哲弘氏である。

## とんでもない——原発推進特措法

昨年の東海村臨界事故以来、見直しの気運が高まってきた日本の原子力行政だが、原子力発電にさらなる補助金をばらまく法律が十一月二十八日、衆議院のわずか三時間の審議で可決。十二月一日の参議院本会議で可決・成立した。正式名称は「原子力発電施設等立地地域の振興に関する特

別措置法」(略称は原発推進特措法)。提出者は加納時男参議院議員はじめ、自民党の原発族。

内容は、原発および関連施設(高レベル廃棄物処分場や使用済核燃料中間貯蔵施設など)の「立地地域」の振興のために補助金を出そうというもの。立地地域の範囲は内閣総理大臣を議長とする関係閣僚による「立地会議」の決定に白紙委任される。原発が実際に立地している自治体だけでなく、その周りの自治体にまで拡大して補助金をばらまこうという恣意的な姿勢がうかがえる。

補助の対象は「基幹的な道路、鉄道、港湾等の交通設備および通信設備」「農林水産業、商工業その他の産業振興および観光の開発」「生活環境の整備」「高齢者の福祉その他の福祉」「防災及び国土の保全」「教育、科学技術及び文化の振興」「その他」と、広範囲に及ぶ。補助金総額も明確な規定がなく、無制限に拡大する恐れもある。

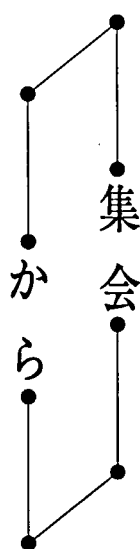
十一月十四日に参議院議員会館でこの法案に反対する集会が開かれ、国会議員と市民団体関係者約百名が参加。野党議員が次々に発言する中、自民党の河野太郎衆議院議員も反対の意志を表明した。また、十一月二十日にも抗議集会と誓願デモが行なわれたが、力及ばなかった。

## 改正少年法も成立———またも悪法量産

刑事罰の対象年齢の引き下げ(十四歳)などを柱とする改正少年法は、「被害者の気持ちを考えて欲しい」「厳罰主義では根本的に解決しない」と、人権の観点から賛否両論がうず巻き、慎重審議が強く要望されていたのに、これも十一月二十八日、与党三党と民主・自由両党などの賛成多数で衆議院で可決、成立した。

今国会は、冒頭から選挙制度改革を強引に持ち込んで予算審議等も遅れたのに、「加藤造反」が制圧されると、粗製濫造の悪法が衆議院で量産されている。十一月十六日わずか九日の審議で衆議院を通過、三十日に参院で成立した「船舶検査法」もその一つ。昨年五月に成立した「周辺事態法」を強化し、憲法九条によって禁じられている武力行使に踏み込む内容を含んでいる。

森総理の支持率がこれほど落ちたのは、失言以上に、民意無視の国会に対する怒り。「加藤の乱」も不発、解散総選挙がなくなつた今、来年の参議院選こそ民意を確実に反映させようと、各地で市民の大同団結の動きが始まった。



## イギリスに学ぶ「間接差別」

実質的な男女平等を確立するために

均等待遇2000年キャンペーン日英シンポジウム

同時通訳のイヤホンが足りない！学生さんが通路に座っている！十一月十八日、大阪ドーンセンターの大ホールは超満員に。

〈均等待遇キャンペーン〉は、世界の常識になった均等待遇を日本でもすすめるために「間接差別の禁止」と「同一価値労働同一賃金」の二つの原則について日本中で議論を巻き起こそうと、イギリスからゲストを迎えて各地でシンポを開催した。実はイギリスでは、EU法の追い風で、この二つの原則がきっちり法律で規定されているとか。

WWNも、二月から大阪実行委員会に加わり、事前の学習会や電話相談、街頭での宣伝などやってきて、いよいよ東京・名古屋につづき大阪でのシンポ当日、六百人近い人

が分厚い資料を手に「間接差別を許さないイギリス」の風に聴き入った。ゲストは、EOC（機会均等委員会）法律助言部のアリス・レナードさんと雇用審判所審判長のイレヌ・ドネリーさん。

第一部、住友電工原告、森田電気パート、ファミリーマート派遣の方から問題提起、日本の現状について雪田樹里弁護士との報告のあと、イギリスのたぐさんの判例の中から日本にあてはまるケースの紹介をまじえて、二つの原則についてお二人からたづねうかがった。感想にも「女性はないげなく差別されてるんだ」（学生）「自分で選んだのだから」と思っていたが知らずに差別されていたのか（派遣社員）とあり、女だからですか？いいえ、そういうつもり（差別意思）はないけど雇用形態がちがうから、採用区分がちがうから、残業できないから、転勤できないから。職種がちがうから。そういわれて納得できずにいた私たちにとって、見えない性差別の「発見」はインパクトがあった。

第二部はコーディネーター伊田広行氏で、会場から職務評価についてなど質問があいつぎ、フロアより、呼びかけ人の本多、熊沢、浅倉各氏からの発言で締めくくられた。印象的だったのはアリスさんの「挑戦せよ」ということ

ば。両原則はとても新しい手法、考え方で、性別役割への問い直しを含んでおり、当然とか常識とか思われてきたこと、思い込みや既存の基準・慣行への挑戦であるという。これまでとは違う新しい視点でないと、見えない性差別が見えてこない。だから裁判所はまだ理解しないし、日本政府も、CEDAWやILOで問いただされても沈黙するが、旧世紀に置いていきたいような彼らの考え方は、異なる状況にある人の平等には、もはやついて行けないのかもしれない。この運動はイギリスでも二十年近くかかったというから、私たちもまず一步。全国のネットワークの一端をになう身として、力づけられたシンポだった。

(WN世話人 小川一女)

◆資料請求は同キャンペーン実行委員会へ

<http://www.ne.jp/asahi/kinto/2000/>

TEL042・949・5231

## 女性2000年NGO日本大会

「私たちは歩く 歩く 明日に向って歩き続ける」

十一月十八日、千代田公会堂での女性2000年NGO

日本大会のフィナーレで、全国ネットを持つ四十九の団体の女性たちが歌いながら舞台上集ったとき、思わず胸が熱くなった。主催した〈国際婦人年連絡会〉は、一九七五年国際婦人年に発足、立場の異なる多くの女性団体を束ねてきた。それだけにこの集会は、活動の厚みと広がりを与えた内容だった。

基調報告は世話人の中村道子さん。この二十五年で国際婦人年連絡会が果たしてきた役割、特に女性の政治参画について政府への申し入れや議員との懇談会など、きめ細かい活動の積み重ねが印象的。

記念講演はAPWW（アジア太平洋女性監視機構）代表のパム・ラジブットさん。インドの民衆と共に運動してきた学者らしく、七〇%を占める南の女性たちへの支援を特に訴え、「平和は平等と開発の前提条件」と強調。アジアで毎年一億人の女性が行方不明になっている現実を、大國ニッポンの女性に訴えた、実に感動的な講演だった。

パネルディスカッション「あらゆる分野への男女平等の課題と方策」、二十五年の活動をまとめたスライド構成など、盛りだくさんでパワフルな会。国際婦人年連絡会の底力を改めて感じた。

(あ)

## 残念―堀川美智子さん、那覇市長選で敗れる

親泊康晴市長の任期満了に伴う那覇市長選挙は十一月十二日に投票が行われ、即日開票の結果、前県議で前自民党県連幹事長の翁長雄志候補が七万三千五百七十八票を獲得、前那覇市健康福祉部長の堀川美智子候補を七千二百十六票差で破り、初当選した。

県庁所在地で全国初の女性市長誕生を目指した堀川さんは、「歩く市長、歩ける街」をキャッチフレーズに「市民本位の市政運営を」と、生活者や女性の視点を生かした教育と福祉の先進都市づくりなどを訴え続けた。高里鈴代さんはじめ、米軍基地反対の女性たちや市民運動が堀川さんを支え、翁長氏より出馬表明が三か月遅れたハンディを必死で巻き返した。開票後は終始リードを保っていたが、不在者投票の開票で翁長氏に水をあげられ、無念の敗退。那覇市松山の選対本部で、堀川さんは「多くのみなさんの支持を得たが力不足。選挙期間が短く、誹謗中傷を打ち消すことができなかった」と、落胆した面持ちで敗戦の弁を述べた。

県知事、那覇市長がそろって保守系になるのは復帰

後初めて。保守系の市長は西銘順治氏以来三十二年ぶりとなる。県内の市長選挙としては初の自公協力になった選挙での翁長氏の勝利は、来年二月の浦添市長選、七月の参院選、二年後の知事選にも影響する可能性が強い。翁長氏はSACO（日米特別行動委員会）最終報告の着実な実施を訴えて当選したこともあり、那覇軍港の浦添移設の推進をはじめ、反基地運動への逆風になることが懸念される。

なお、投票率は六三・五二%で過去最低だった前回の二五・九七%を上回ったが、十二年前の七六・二〇%を下回った。

## 名護市長が基地反対派と会談へ

岸本建男名護市長は、昨年の十二月に米軍普天間飛行場代替施設の受け入れを表明して以来、移設反対派住民との対話を拒否し続けていたが、この十二月中旬に反対派との話し合いの機会を持つ意向であることが明らかにになった。

市長の意向が反対派に伝えられたのは十一月十六日。十二月十日か十七日に、市内で一、二時間の集会を開く予定。市長が受け入れ表明前後の経過説明をした後、質疑応答を行うという。

### 「ジュゴンを守れ」の声高まる

十月はじめにヨルダンで開催された国際自然保護連合（IUCN）総会で日米政府に対するジュゴン保護の勧告が採択されたのを受け、「ジュゴンの住む沖縄の自然は世界の財産」という声が高まっている。

環境問題に取り組む弁護士ら三百四十人が参加する「日本環境法律家連盟」は、ジュゴンが絶滅危惧種に指定されているアメリカの「種の保存法」をたてに、地元住民らを原告として米国防総省に生息区域の調査を求めるなどの裁判を、ワシントン州地裁に提訴することを検討している。

また、名護市議会は十月十八日の臨時議会で、日本政府に早急にジュゴンの保護策を講じることなどを求める意見書を全会一致で可決した。

十一月二十三日には、名護市辺野古沖海底の藻場でジュゴンの食べ跡が発見された。発見したのはジュゴンの保護団体「ジュゴンネットワーク沖縄」などの潜水調査。沖合約四百メートルの海域にリュウキュウスガモなどを食べた跡が発見されたという。

日本政府は近日中にジュゴンの予備的調査を行う予定であるが、この調査が「基地移設」を前提としたものにならないよう、国内外の研究者・専門家やNGOとの協力体制をつくることが求められている。

### 平和のメッセージハンカチを送ってください

宜野湾市の「カマドウ小の集い」は、橋本・クリントンによる普天間基地返還発表から五年を迎える来年四月、平和のメッセージを書いたハンカチで普天間基地を包囲する行動を計画しています。全部で三万八千枚ほど必要ということで、全国に募集中。できれば二十枚つなぎ合わせてお送り下さい。送付先は〒901-2211 沖縄県宜野湾市宜野湾一―一七―一八一三〇一 仲地マンシヨン 国政美恵さんへ。

# 語りかけたいあなたへ 34

大里知子

## 風の盆

同じ鹿角市内の十和田毛馬内で、毎年盆踊りを行なっている。今年は八月二十一日から三日間「北の盆・2000」ということで、地元の毛馬内盆踊りに加え、県内外の著名な「盆踊り」をゲストに招き、大盆踊り大会が開催された。

初日は、一日市盆踊り（八郎潟町）、二日目は西馬音内盆踊り（羽後町）、最終日の三日目は、富山県「越中おわら風の盆（八尾の盆踊り）」が行われた。

このことを知った時から、八尾の盆踊りが見たくて、何かよい方法はないものかと考えていた。考えているうちに日がどんどん過ぎ、いよいよ明日に迫ってしまった。

富山まで、盆踊りを見に行くなんていうことは、これからの私には到底無理なような気がして、厚かましいのを承知で毛馬内の岩尾昌子先生（老人施設「微笑苑」を経営している）に電話して「風の盆が見たい」と、おねがいしたら「事務長に話してみるから」と、心やすく引き受けてくださった。

当日、夕方五時三十分、佐藤事務長がリフト車で迎えに来てくださり、主催の実行委員会のテントのすぐ近くに車いすが入れるスペースが用意されていて、最前列で楽しく見ることができた。待つこと三十分くらいで、六時三十分、風の盆が始まった。



三味線と胡弓の音につれてゆっくりおどる踊りは、もの哀しく哀調をおびた越中おわら節に、びったり合ったものだった。踊り手の人たちは、薄紫の和服の女性四人と黒のはつ姿の男性二人、男女とも編笠を深めにかぶつていて顔はよく見えないので、どんな人たちなのかわからないけれど、身のこなしから察して若い人のようだった。男踊りと女踊りがあつて、男性の踊りの方がゆつたりとした中にもなかなか男らしいテンポも感じられて素晴らしく、惚れぼれとして見てしまった。

風の盆の踊りは一時間、次に江戸棲（留め袖）を着ておどる毛馬内盆踊りがはじまった。太鼓にあわせた踊りは、ゆつたりとしていた。私は、こんな近くにいながら毛馬内の町通りへ行ったのも、今回が初めてだった。したがって、毛馬内盆踊りはほんとうに初めて見たことになる。

富山県八尾市では、「風の盆」といつて九月一日から三日間、二百十日の厄除けと豊作を願って踊り、夜遅くまで町を流して歩くそうだ。

「風の盆」といえば、全国的に有名なだけあつて、見物の人たちも何処からこんなに集まって来るのかと思う身動きできない込みかたに驚いてしまった。

私は、毛馬内盆踊りが全部終わる前に帰ることにしたものだから、私の後ろの家と家の間を通つて車のところまで出た。この家の間にはジャリのところや石ころがごろごろがついていて、そこを車いすで移動することは身体に振動を感じて苦しかったけれど、そこを通らなければ家に帰れないので必死だった。でも、その苦しさも「風の盆」を見たことで帳消しになったような気がする。

「風の盆」を見ている時、私も、現地で大勢の人たちの踊りを見たいと思っていたら、「今度八尾まで、見に行きましようよ」と、岩尾先生がささやかれた。

そう言われると、かならず行けそうな気がするから不思議なものだ。私のどうしても行つてみたいところに、また、富山県八尾市が新たに加えられてしまった。

## あゝくら新年広告のお願い

あつというまに、ミレニアムもあとわずかになりました。二十一世紀を迎える新年広告を郵送・FAX・Eメールのいずれかで送ってください。

☆掲載サイズは、ハガキの七〇％大

☆掲載料は一コマ二千元（あゝくら会員価格）非会員は五千元。

☆縦組み・横組みいずれも可。

☆細かい字の場合は二コマにしてください。

☆版下は一月六日までにお送りください。送り先は「あゝくら事務局」

〒160-0022

新宿区新宿1-9-4-303

TEL03-3354-3941

FAX03-3354-9014

Eメール XLV05467@nifty.ne.jp

### 〔白石市議に吉田貞子さん〕

宮城県白石市市議に立候補した「あゝくら」会員の吉田貞子さんが、十月二十九日、見事当選。白石市では女性議員は二十五年ぶり、これで宮城県内十市のすべてに女性議員が揃いました。（編集部）

### 〔DV特集〕

◆娘も孫も読むようにと、いつも「あゝくら」を茶の間に置いているのですが、なかなか手にとつてもらえません。今度のDVは、孫が珍しく読みふけていました。若い人向きのテーマも必要なのではないかと思いました。（大宮市 中谷みゆき）

◆「沈黙から行動へ」、屈くなり娘が一心不乱に読み始めました。珍しいことと思つて感想を聞いてみると、「職業上の必要から」ですつて。考えてみると、娘は四月から県警に勤め始めたのです。桶川のストーカー殺人なども、いつも職場で話題になり、みんなビリビリしている

のだそうです。その割にはDVという概念がつかめずいたところ、この「あゝくら」のおかげで、だいぶ頭の整理ができた、と言っていました。つられて私も、

「後から……」と思つていたのに、急いで読みました。世の中にこんなひどいこともあるのですね。びっくりしました。

（埼玉県伊奈町 藤木和子）

### 〔編集後記〕

◆たくさんの偶然が重なり、私の事務所にも正路さん、芦澤さんに来ていただき、編集準備をしました。男女差別裁判の勝利を祈り、多くの人にこの号を読んでもらいたい。支援を願っています。（和）

◆二十一世紀まで持ち越された日本の男女平等。二十五年かかって『間接性差別』をなくしたイギリスに学び、一冊で全てがわかるこの住友裁判特集を活用して、日本の世論を変えたい。澤田さん、「あゝくら」の皆さん、ありがとう。（正路）

不戦・不差別・不暴力の志を貫くBKC出版部

貧しい「経済大国」を撃つ

降旗節雄著 ￥700

消費税は廃止できる

北野弘久著 ￥700

ワグナーと人種差別問題

ゴットフリート・ワグナー著  
岩淵達治訳 ￥700

本ものの地方分権・地方自治

浪江 虔著 ￥800

学歴社会をぶつつぶせ!

尾形 憲著 ￥800

〈近刊〉発信 山口+新宿  
2000年国際女性会議

参加された方々の  
原稿をお待ちしています

〈近刊〉韓国・朝鮮と日本 より深い理解を求めて(仮題)  
韓日問題研究所編

あごら 263号 この判決を許せますか 住友電工裁判に怒る! ●発行2000年11月10日

●編集 あごら大阪

●発行所 あごら MINI 編集部 〒160-0022 東京都新宿区新宿 1-9-4

●TEL 03-3354-3941 ●FAX 03-3354-9014 ●E-mail XLV05467@nifty.ne.jp.

●定価 本体857円+税 ●振替 00100-0-5264



9784893061102



1920036008575

ISBN4-89306-110-0

C0036 ¥857E

女による女のBOC 出版部  
〒160-0022 東京都新宿区新宿1-9-4

定価 本体857円+税

企画・調査・翻訳…  
何でもご相談ください

NPOウイン女性企画

〒460-0008 名古屋市中区栄3-28-2

☎052-251-9109 ㊟261-8778

創業1960年 —  
女性専門職集団  
**BOC**

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-9-4

☎03-3354・3941㊟3354・9014

E-mail XLV05467@nifty.ne.jp.

この ひろい宇宙に  
 たった一つの地球  
 その 大きな地球に  
 たった一人のわたし  
 そして あなた  
 かけがえのない地球  
 かけがえのないわたし  
 かけがえのないあなただから  
 たいせつにたいせつにしよう  
 あなたも  
 わたしも  
 地球も  
 たった一度の人生  
 たった一つの地球  
 だから  
 思いきりのびやかに生きよう  
 だれもが だれをも  
 ふみしだくことなく  
 胸の底まで深く息をし  
 ああ 生きててよかったねと  
 ほほえみあえる地球にしよう  
 へあこら  
 人と人の出会うひろば  
 へあこら  
 人と人の共に生きるひろば

## 第2回「白井博子・地の塩賞」を讃える集い

昨年の第1回には、多数の御出席、ありがとうございました。

遅くなりましたが、第2回「白井博子・地の塩賞」を讃える集いを、下記のとおり開きます。権力の側が決して表彰しない、しかし、社会にとっては地の塩のように貴重な方に、みんなで感謝する集いです。受賞者(または代理)の方のお話に続き、参加者の方々が、それぞれの思いをお話ください。今回の受賞者は、次のお2人です。

**斎藤鶴子さん** 草の実会の創立以来の中心メンバーとして、不戦・不差別運動を貫いて来られました。残念ながら 91 歳で先日ご逝去。ご遺徳をたたえたいと思います。

**市村順子さん** 婦人民主クラブの裏方として、40 余年新聞の発行や事務局を担当される一方、横浜支部の活動も支えてこられました。80 歳の今は、知的障害者の店「花連」を、横浜で開業、障害者を支える活動も、しておられます。

日時 2000 年 12 月 14 日(木) 午後1時半～4時半

場所 四谷区民センター12 階多目的ホール

(地下鉄丸の内線「新宿御苑前」下車3～4分)

参加費 1000 円(軽食代込み)

「白井博子・地の塩賞」推進委員会

TEL03-3354-3941 FAX3354-9014 Email XLV05466@nifty.ne.jp

基金を募集中(一口 1000 円) 郵便振替 00170-3-145944

