

266号

新宿発



# 男女差別に待った! 〈芝信〉に高裁が画期的判決

芝信用金庫の男女差別裁判

12・22 東京高裁 勝利判決報告集会

芝信金支援共闘会議 芝信用金庫従業員組合



転機に立つ私たち 広田寿子

報告 芝信用金庫の男女差別裁判高裁判決を学ぶ会

坂本福子(弁護士)/松尾由美子(芝信原告)/北川清子(住友金属原告)ほか

原告・弁護士座談会 すべての働く女性に、この判決を生かそう

(原告) 伊藤貴三乃/植松富美枝/笹本美園/浜田邦子(弁護士) 坂本福子

原告からのメッセージ

般石みね子/関口文子/播磨三枝子/大坪慶子

鳴海匡子/石井利恵/佐久間美智子/高部由美子

名古屋で闘う女たち——岡谷鋼機女性差別裁判の報告

解説 3・28 住友化学判決について

転機に立つ私たち 広田寿子 1

報告 芝信用金庫の男女差別裁判高裁判決を学ぶ会 主催・女性差別賃金裁判の原告と支援する会

坂本福子（弁護士）／松尾由美子（芝信原告）／北川清子（住友金属原告）／各職場からの報告 2

原告・弁護士座談会 すべての働く女性に、この判決を生かそう

〔原告〕伊藤貴三乃／植松富美枝／笹本美園／浜田邦子〔弁護士〕坂本福子〔編集部〕斎藤千代／芦澤礼子 29

原告からのメッセージ 後に続く女性のためにも……そんな思いで立ち上がりました

般石みね子／関口文子／播磨三枝子／大坪慶子／鳴海匡子／石井利恵／佐久間美智子／高部由美子 48

芝信用金庫の「男女昇格・昇進・差額賃金請求」事件 判決要旨 東京高等裁判所第十一民事部 50

名古屋で闘う女たち——岡谷鋼機女性差別裁判の報告——藤沢真砂子／海道町子／柳沢つや子 55

解説 3・28住友化学判決について 池田直樹 65

TOPICS 堂本さん、千葉県知事に！／行革で狙われる各地の女性センター ほか 71

集会から 「女性国際戦犯法廷」は何を裁いたか／ベアテさんを知っていますか？ ほか 74

TVから 難民と歩んだ10年 緒方貞子・難民高等弁務官 77

沖縄から 米軍人・軍属の事件事故被害者に救済制度を！ ほか 78

あごろのあごろ 80

# 私たち立つ機械転

子寿田廣

二十世紀末の十二月二十二日、芝信用金庫の男女差別是正裁判で、東京高裁は東京地裁の判決をさらに上回る画期的な判決を出した。原告十三名の内、一名は昇格が認められず、別途上告せざるを得なかったが、この判決は、裁判をおこした原告のみならず、原告以外の日本中の男女差別に苦しむ女たちが、もし立ち上がって正々堂々と闘いさえすれば、職場における男女間の生涯の平等を保障するという内容を含む点で、まさに画期的なのである。ただし手放して喜んでいいわけではない。何故ならば被告芝信用金庫が、すかさず最高裁に上告したからである。

ところで日本の社会は、かつてないほどの経済的、政治的危機に直面しており、体制側はそれこそ危機乗切りのために躍起になっている。しかし現内閣とその周辺の言動が証明するように、歴史認識や洞察力をまるで欠いているから、今日の危機の源が人権軽視・利潤最優先にあったことに着目できない。財界、政界、官界に、労働界の右翼までが加わって、お粗末極まりない「経済大国」日本の夢を追いつめている姿がその証拠である。

今回の被告側の最高裁上告は、そういう流れの中にある。したがって醒めた目をもつ高裁の判決は、被告を含む体制側には、獅子身中の虫の仕業と映るに相違ない。どんでん返しが企まれていないと誰が断言できよう。それだけに提訴以来十四年の厳しい闘いを続けてきた原告にとっても、決して油断できない状況が待ち受けている。

でも時代は敗戦前とは決定的に違う。すでに人権尊重の憲法がある。その憲法に根ざした半世紀を超える人権や平等権獲得の闘いがある。そういう闘いの中で、人権と平等と平和が、バラバラでは存在しないことも、徐々に日本人の確信になりつつある。一人ひとりが頭を使い足で立ち、しかも国の内外を問わず連帯して前進すれば、人間尊重の未来が切り拓かれる地点に、今まさに私たちは立っている。

# 芝信用金庫の男女差別裁判 高裁判決を学ぶ会

20世紀が終わろうとする12月22日、芝信用金庫の男女差別裁判で、原告の申し立てをほとんど全面的に認める画期的な判決が東京高裁で出た。住友電工裁判の敗訴のあとだけに、この朗報は全国的女性たちを勇気づけた。

2001年2月3日、港勤労福祉会館で開かれた「芝信用金庫の男女差別裁判高裁判決を学ぶ会」には、同じような悩み、苦しみを持つ女性たち73名が集まり、高裁での勝利を力に、ネットワークをさらに広げるエネルギーが生まれた。

司会（兼松原告・逆井征子さん）私たちは、今、男女差別の裁判をやっている原告を中心とする会です。昨年十月二十八日、住友電工のひどい判決に抗議する集会を開き、それを契機に、差別と闘っている原告たちが集まってひとつの会を作りました。

住友電工のひどい判決のあとに、芝信用金庫の全面勝利とも言える判決が出て、原告と応援する会のメンバーは勇気をもりました。そこで、芝信の判決をもう一度深く私たちのものにして、これからの裁判と、職場で差別と闘う糧にしようと企画したのが、今日の「判決を学ぶ会」です。ぜひ、深く学んでください。

まず芝信の判決を勝ち取りました原告団長の笹本さんから、ひとことご挨拶をいただきます。

笹本美園さん（芝信原告団長）

昨年十二月二十二日、期待を上回る判決の内容で、勝利判決を勝ち取ることができました。これまでの皆さんのご支援、弁護団のみなさんの献身的な努力、その上で勝ち取られたものだと思います。本当にありがとうございます。判決は、東京地裁のときも「地位の確認」はされたんで

すが、そのときは職場の労使慣行で男性が昇格をしている、女性には排除されている、ということでした。今度の東京高裁の判決は、「労基法によつて」ということで、本当にどの職場の人にも使つてもらえる判決の内容だと思つています。その点では私たちはほつとしていくところです。

東京高裁では、地裁で認められなかった慰謝料と弁護士費用が認められました。昨年、住友電工の判決があつたものですから、同じ年代に職場に入り、ずっと仕事を続けてきた私たちは本当に心配していましたが、地裁をさらに上回る内容で、二十世紀の最後に二十一世紀につながる判決が出たことを本当によかつたと思つています。

ただひとつ、地裁の時もそうなんですが、一番若い原告が一人だけ請求棄却になりました。同期の男性二十八人のうち五人がまだ昇格していないというのが、その理由です。本当に不当です。この一人は、さつそく上告しました。

私たちには男女差別に加えて組合間差別もあるわけですが、男女差別のない二十一世紀の職場をつくるために、この判決を受け止めて、一人はずれた原告の解決も含めて、組合間差別も解決していきたいと思つております。

これからも共に力を合わせて男女平等を職場に根付かせ

るため、ぜひ皆さんと一緒に頑張りたいと思います。本当にありがとうございます。

司会 ありがとうございます。それでは、芝信の裁判を闘つてこられた坂本福子先生に解説をお願いします。

## 昇格の地位の確認まで認められた画期的判決

芝信男女差別裁判弁護士 坂本福子さん

芝信用金庫の判決は、マスコミでも言われましたが、初めて地位の確認が認められた、画期的な判決です。これは男性と同じように昇格した地位、男性が五等級なら、女性を五等級まで行かせなさい、という最初の判決なんです。

六〇年代後半から長い間、男女差別の裁判をやつてきました。しかし、地位の確認というのは、裁判所の判断では認められませんでした。それで九六年に出された芝信用金庫の一番判決は画期的だということで国際的な取材もずいぶんあつたんです。控訴審でせっかく昇格の地位の確認を認めた判決が出たのに、これがひっくり返ったら大変です。

その後四年、私たちは、とにかく高裁は負けてはならないということでも頑張りました。

その願いがかなって、高裁判決は、先ほど笹本さんからお話が出ましたが、一審よりさらに一步進んだ、まさに画期的な判決でした。というのは、一審判決は地位の確認まで認めましたが、それは「芝信用金庫における労使慣行による」と述べています。即ち男性だけを年功的に上げていく、女性にはそういう年功の上げ方をしていないというのが芝信用金庫の中で慣行になっていた。しかし二審では、男性は年功加味で上げるといふ労使慣行が確立していたのに、女性にはその慣行を適用しなかったのは違法だということ、女性も男性並みに上げなさい、という内容です。しかも、今回は、労働基準法三条の「均等の待遇」を基本にして、昇格の地位まで認めた。これは、他の事件でも使える判例です。この理論を、職場でどう生かしていくか、そして裁判でどう生かしていくか。おそらくそれぞれの事案は全部違うはずですが、しかし、生かせるものは十分にあると思います。ご承知のように、ほとんどこれまでは、差別された場合は損害賠償を取る、そういう形の判決しか、なされてきていません。差別されたことは結果であって、だから差額賃

## 芝信用金庫の男女差別裁判の概要

### 1、裁判の当事者

〔原告〕 十三名

東京高裁判決時、四名が既に定年退職、九名が現職

〔被告〕 芝信用金庫 本店（東京都港区）

店舗数 二九店舗

職員数 六八三名（うち女性一五一名）

※二〇〇〇年三月現在

〔提訴〕 一九八七年六月

### 2、原告らの請求

●課長職の地位にあることの確認（昇格した地位の確認）。

●同期同年齢男性の一〇〇％（ないしはそれに準ずる割合）が昇格した時期に課長職に昇格したものであるとして、差額賃金の支払い。

●今後の月例賃金差額の支払い。

●退職金の差額支払い。

金相当の損害賠償を支払いなさい、という形ですね。

しかし、そういうことで差別賃金相当金の支払いが求められたとしても、来年から、また差別は続く。そしてそのことは退職金と年金にひびく。これは、もっとも大きな差別です。女は一生差別される。この一生の差別をどう解決するかということです。

例えば、一九八〇年に社会保険診療報酬支払基金の女性たちが地裁に訴えました。支払基金は厚生省の外郭団体。政府の外郭団体だから、地位の等級が上がらなければ賃金が上がらない。ここを突破するためにどうやっていくか、ということ、原告団と弁護士団は相談しました。九〇年に出た判決は、不法行為、要するに差別があることは、はっきり認定しているけど、損害賠償と慰謝料しか認めなかったんです。幸いこの事件は非常に強い運動があつて、一年後に女性たち全員が昇格を勝ち取って和解しました。

芝信用金庫の事件は、八七年の提訴ですから、この判決が出る前だったんですが、労働者の立場、自分たちがどうやったら最終的に差別をなくしていけるのか、という思いから、昇格した地位確認を求めて提訴しました。

おそらく皆さんたちの職場でも、職能給の場合、職務給

●慰謝料・弁護士費用の支払い。

3、東京地裁判決（一九九六年十一月二十七日）

●原告十一名に「課長職の資格」にあることの確認。

※日本で初めて「地位の確認」が認められた画期的な判決である。

●被告金庫に対して、差額賃金、退職金差額、今後の月例賃金の差額分の支払いを命じた。

※ただし、原告らが請求した慰謝料・弁護士費用は認められず。

●最年少の原告は、請求棄却。

4、東京高裁判決（二〇〇〇年十二月二十二日）

●原告八名に「課長職の資格」にあることの確認。

●被告金庫に対して、差額賃金、退職金差額、今後の月例賃金の差額分の支払いと、慰謝料・弁護士費用の支払いを命じた。

●一審に引き継ぎ、最年少の原告は、請求棄却。

※判決要旨は本誌五〇ページに掲載。

の場合など、いろいろ賃金体系があるでしょう。もし、格付けイコール賃金という形であれば、これは芝信の判決が結構、使えるんじゃないでしょうか。

芝信の原告は十三名、そのうち、高裁判決までに四人が定年退職しています。退職した人については地位の確認はありませんから、結局、残っている在職中の九名のうち、八名についての地位確認、そしてその差額賃金を払えということになりました。退職者は在職中の差額賃金を全部支払う。そして、退職した四人については退職金の支払い。最年少の原告については地位は認められないということで、請求棄却という結果です。

## 慰謝料と弁護士費用も認められる

一番では慰謝料と弁護士費用が認められなかったんですが、地位確認と差額賃金のほかに、慰謝料と弁護士費用は当然認めて然るべきということで、控訴審で争いました。そして、二審では、慰謝料と弁護士費用も認められました。しかも慰謝料は、多い人で一人二百万、少ない人で七十万、これは勤続年数によるんですが、在職中の差額と退職金の差額とそして慰謝料、差額賃金を認めた上での慰謝料です。

## 典拠とした労働基準法の条文

### (均等待遇)

第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

### (男女同一賃金の原則)

第四条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

### (この法律違反の契約)

第十三条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

### (効力)

第九十三条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。



二百万円は、今の日本の裁判でいうと、まあ、多いほうです。支払基金の判決では、十年間闘って、差額賃金は全部支払われたけれど、慰謝料は一人十万でした。一年一百万の計算にしかありません。

余談ですが、石川県下の島屋町では、いまだに四十七歳と五十七歳の定年退職勧奨があり、二〇〇一年二月十三日、違法との判決がありました(芝信の高裁判決後)。その慰謝料はわずか二十万でした。日本の慰謝料は低いんです。その中で芝信の場合はここまで認められたということです。

## 昇格試験の不公平を争って勝利

芝信用金庫の十三名について言うと、どういう男女差別があったか、男性と比較してどういう差があったかということが問題です。昇格の時期については、芝信の場合、年齢によつて給与年齢が決まる。同じ年齢の男性で、課長職という資格に一番最後に昇格した男性をターゲットにしていって、その時期に昇格させるということにしました。男だったら誰でも上がるのに、女は上がらない。しかし、一番若い原告の植松さんについては、同期男性二十八名中五名がまだ上がっていないのですが、昇格率を計算してみると八

二・一％。少なくとも男性の八割は昇格しているのに、原告植松さんを上げない理由はない。植松さんについても当然昇格が認められて然るべきです。もう一年上の男性を觀てみると、十六名中二名しか残っていませんでした。

問題は、芝信は課長職に昇格するのに試験があるんです。この試験に女性合格しないんですね。大きな争点はここにあります。もちろん第一に私たちは、「男女格差がこれだけある」ということを散々主張しました。例えば、男性は一定の勤続年数がたつと、みんな課長職の下に係長になつていく。女性はほとんどなれない。そして、課長職の試験に男性は受かる。こうした格差について、金庫も認めざるを得ませんでした。

これはどこの会社も同じかもしれませんが、金庫側は「当時の女性には勤続年数が短かった」「社会的風習として、女性には補助的な労働をさせる。労働の内容が違ふ」「女性は勤続年数が短いから、十年もたつと、比較対象すべき男女の数が異なる」等と主張、だから「男女差別の意図があつてやつたわけではありません」と。そして、「原告たちは試験に合格しないから昇格しない」ということを強く主張しました。

判決の中ではつきり言っているのは、男女格差の問題です。格差の存在は否定しましたが、直ちに金庫の女性差別意図があるとは言っていません。では、試験でどうなんだということになった。試験に合格しないのは果して男女差別のせいなのか。昇格試験の配点は、人事考課五〇％、学科試験が三〇％、論文試験が二〇％、こういう割合になります。私たちは「論文試験にしろ学科試験にしろ、今までやってきた職務と関連がある。男性のほうは、例えば金融関係なら融資受付とか重要なポストを歩いてきている。女性はだいたい窓口とか後方事務で、何年経っても同じことをやらせる。そうすると、こうした細かい問題が出てもなかなかわからない。学科試験がそういうところで女性を不利にしているし、論文についてもそういう状況におかれている。即ち芝信用金庫の昇格試験は女性にとって不公平、不公正である」ということで争ったんです。

判決は、学科論文について言うと、採点と問題については公平公正だと言っています。ただ、人事考課が五〇％ある。しかも昇格試験は非常に難しい試験で、五％から一〇％の合格率です。それほど厳しいということを金庫は盛んに主張しています。判決は、それを逆手にとって、五％から

一〇％しか合格しないにも関わらず、男性であれば、なぜか全員が一定の年齢で昇格していくことを指摘しました。即ち男性は、早い人で勤続年数が十三年、遅い人で二十三年くらい、最も遅い人で二十九年。幅はあるけど、なぜか男性は年功序列的に、勤続二十三年ぐらになると、全員昇格している。何度も試験に落ちているような男性でも、年齢を重ねると上がるんです。女性はだめなんです。判決はそこに目をつけたんですね。

判決では、「被告による男女差別の意図を直接証拠によって証明することはほとんど不可能に近い。そのような場合は、いろいろの結果から推認する方法によらざるを得ない」と言っています。確かに制度自体の問題としては、昇格試験における学科試験を不公平・不公平であるという理由は見出せないのであるが、「評定者になっている幹部職員である店舗長等が、年功序列的な人事運用から完全に脱却することができないままに、長期間、受験を重ねてもなかなか合格しない係長である男性職員に対する人事の停滞防止について配慮した上で、男性職員に対してのみ、人事面、特に人事考課において優遇しているものと推認せざるをえない」と述べている。この論理は皆さんの職場でも応用でき

ます。男性だけがなぜか順次上がっていくというのは、人事考課で男性だけを上げている直接の証拠はないにしても、「推認」せざるを得ないものがある。直接の証拠がなくとも推認できる、という形の判決は、他の事件でも使用できます。「なぜ男だけが上がっていくのか、その証拠を示せ」と言うこともできますし、証拠がないのであれば「こういうふうな推認せざるを得ない」と言うこともできます。

もうひとつ、芝信特有のものなのですが、昇格試験があるといつても、試験の枠外で男性を昇格させた三つの例があるのです。この事實は、二審判決で地位確認を認めた大きな理由です。ひとつは特別措置。これは芝信用金庫には組合間差別があるんですが、労働委員会で和解して、第一組合の男性は第二組合の男性に合わせて、一定の年齢で全部昇格したんです。ところが同じ年齢で入った第一組合の女性のほうは第二組合の女性に合わせて昇格しなかった。つまり第二組合の女性も、差別されていたということです。そういう差別が生じてきた。もちろんそれは不当だということ、芝信用金庫の和解協定をやる时候にも問題を出したんですが、当時、解雇処分を抱えていて職場復帰の問題があつて、結局その協定は飲まざるを得なかったん

ですね。そのことも、男女差別の裁判を起こした原因のひとつです。

二つ目は、抜擢人事と言つて、金庫の全くの人事考課で上げたのが三人います。この抜擢人事の一人が今の金庫の理事長。もう一つが政治的配慮という形で、要するに第一組合の昇格した男性と年齢的に比較したら、第二組合に未だ一人だけ試験を受けていなくて残った男性がいた。この男性は一組の男性より低くなるので、ついでに上げたんです。要するに、男性だけ年功加味をやったということです。

男女差別は職場の実態。皆さんたちの職場でどういう闘い方をするかというときに、実態を暴露していくことが非常に大事です。裁判の争いは何よりも事実関係です。

### 労基法 三条、四条、十三条で 地位を確認

この高裁判決が画期的な判決というのは、地位確認についての理論的根拠にあります。今までは確かに男と同じ地位の確認についての法律的な根拠を認めなかった。判決の原文の四二六ページで言っているのは「雇用契約は労務の提供と賃金の支払契約の本質的内容としているものであるところ、使用者は労働契約において、人格を有する男女を

能力に応じ処遇面において平等に扱うことの義務をも負担している」ということです。「人格を有する」というのは、

労働者の人格権を認めるということです。

労基法の第三条に、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない」とありますが、これは平等取扱いについて全般に使える条文です。

これまでよく言われてきたのは、「労基法三条は性差別禁止が入っていない」ということでした。均等法ができる時に「労基法三条に〈性〉を入れないと、女性差別に使えない」ということが言われた。しかし、この判決では、性が入っていないとはひとつも言っていない。「労働者の人格を最大限に尊重して使用者としての義務の内容を具体的に明らかにしたもの」で、平等取扱いの原則であると、はつきり言って、労基法第四条(男女の同一賃金)を使っています。四条には、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別してはならない」と書いてあります。

次は、芝信の就業規則です。「職員は、人種、思想、宗教、政治的信条、門地、性別または社会的身分等を理由として、労働条件について差別的取扱いを受けることはない」とあ

ります。しかし、この規定がなかったとしても、労基法三条と四条を今の労働法全体の問題から言えば、ここを使つて差別をなくす法律的な根拠があると言えると思います。

では、平等取扱いに反しているから無効となった場合、どういう法律で男性並みにあげるか。労基法第十三条があります。「この規定によつて平等に取扱いなさい」ということです。男女同一賃金を規定する四条に戻りなさい、という規定です。これは支払基金の時から私たちは主張してきましたが、その時は入れなかった。それが、今回入れられました。

それからもうひとつ、労基法四条は賃金だけの規定ですね。賃金だけでは、資格に関係ない。そういう規定がない。だけど、類推適用という方法があります。即ち、賃金ではないけれども、資格が上がらなければ賃金は上がらない。公務員なんかは典型的にそうですね。だから類推適用して「これは差別だから無効だ、男並みに給料を支払いなさい」ということを言っている。

労基法第十三条は、「就業規則にもしそういう規定があった場合、その就業規則による」と規定しています。芝信の場合、就業規則があるから、その就業規則にも反している、

それで男性並みに年功加味的に、昇格した地位を認めないと言っているんです。

## 地位が上がらなければ、生涯所得に響く

商工中金の判決が昨年の十一月に出ましたね。これは男女差別について、慰謝料だけ二百万円払うという形です。しかし、この中では、傍論としてですが、地位の確認は認めていません。昇格差別があつた場合には労基法三条、四条、そして十三条を使って、類推適用ができるんだとしたら、今回の高裁の判決は、非常に大きい意義をもっています。商工中金の判決からわずか一か月後、こうした流れがずっと続いている中で、この判決はまさに画期的な判決です。地位の確認まで認められれば、将来における差別も解消するわけです。資格が上がらなければ賃金は上がらない。だから将来に向かって男性と女性の資格を一緒にしなければ、次のステップに行かない。そして差別は、退職金、年金に響きます。これは明らかです。芝信の場合は原告の定年退職者が、今年の二月一日で五人になりました。賃金差別はさらに年金に響く。年金は何年にどういう格付けにあったかというのが問題なんです。裁判に提訴して、こ

の時期に課長職になったと認定されたとき、そこから課長の年の金の手当てが払われる。そのところは全部遡るんです。裁判所は、まさに労働者の声を本当に聞いてくれたんだなと感じました。

皆さんは、こういう差別の実態があるということとともに、どんな差別がどう響くのか、それを、裁判所に訴える必要がある。もちろんそれは裁判所だけではなくて、職場の中でもそういう運動を起こしていくことが重要だと思います。判決の意義というのは、ひとつは、ここにあるんです。

そして、もし昇格試験があるなら、それに挑戦すべきです。受けてみれば、試験の内容がおかしいことがわかってくる。勉強したってできない試験問題だということも明らかになる。でも、「試験は不当だ」と言つて受けなかったら、判決には反映されなかったでしょう。そのところは、やっぱり受けておくべきだなと思いました。

今回、残念なのは、わずか一年違いで、たった一人だけ地位の確認が認められなかった一番若い原告、植松さんのことです。彼女はこれから職場に一番長くいるわけですから彼女の職場での地位の確認は非常に重要なんです。この判決は、彼女のところだけは、詳細に、能力の判定や、仕

事のミスなどを認定しています。彼女は、人事考課は、わりといいんですが、たまたま二回ミスをした。こんなミスは男の人たちもいっぱいやるのに、ですよ。別なところでは「彼女の能力は劣っているとは思えない」ときっちり認定しているが、残った五人の男性より早く彼女が上がるかという、そうは認定していない。今、能力主義の問題が企業の中に出てきていますね。そのへんは難しいです。

皆さんがもし裁判をやるとすれば、男性が一〇〇%昇格しているところは、まだやりやすいですけど、日立もそうですが、男性の一部が昇格せずに残っていると難しい。八割まで上がっていても、残りの二割の男性より女性の自分が優れているかどうか、この辺を今後どうやって証明していくか、この立証がひとつのネックなんですね。

この判決は二十世紀最後の十二月の判決です。ある人に言わせると、もうちょっと早かったら、芝信のあの判決は出なかったということです。九〇年に出た支払基金の判決では、勤続年数によって男性全員を上げているのに、女性は全然上がらない。それでも地位の確認は認められなかった。八〇年代あたりからの女性運動の流れ、八五年に差別撤廃条約を批准し、八七年に均等法が施行され、九七年に

改正になった。女性たちの平等への社会的な運動があったからこそ、芝信の一番の判決が出た。女性たちの運動がなかったら、このような判決は出なかったと思います。

一番から高裁判決が出るまで四年かかりましたけど、この四年間の状況は、女性の平等に有利に動いてきたと思います。その中で、書面を出し、裁判所に対して男女平等の流れ等を訴えてきたことは、高裁判決が出される大きな要因だったと思います。

二十一世紀を男女平等にするために、女性たち自身が立ち上がって、これから、少しずつでも職場の中から変えていく運動が本当に大事ではないかと思っています。

芝信の事件を十四年間やってきて、一番胸が痛むのは、定年退職者五人のことです。原告の一人は、今年の二月一日に定年を迎えました。絶対にその前にかでできないかと。ひと月でもいいから、昇格した地位で働いて辞めてほしかったと思いました。日立では、昇格の地位を和解の中で勝ち取っている。判決がなくても運動の中で勝ち取っているんですね。ここを生かしていただきたいと思っています。

芝信の事件をなんとしても皆さんと一緒に頑張って、今年中には植松さんを含めて、本当に差別のない職場にして、

男性並みの地位の確認を見たいという気持ちです。

司会　ありがとうございます。私の職場は商社ですが、コース別採用だったのがだんだん崩れてきて、会社側は一本化を目指しています。その意味で、この判決はこれからのものすごく大きく影響すると思います。

それでは、坂本先生への質問に移ります。

## 勝利をかちとるための方法は

質問1　昭和シエル労働組合に所属しています。今、野崎さんが裁判をしていますが、来年には本人の陳述なんです。先ほど坂本先生が「自分の仕事について具体的に述べるように、それがすごくシビアに判断される」と言われました。どういうところをポイントにしたらいいいのでしょうか。

坂本　仕事の内容はそれぞれ違うと思います。芝信の場合は、男と同じ仕事といっても、組合で差別されていて、封筒書きみたいなことばかりさせられていたんですよ。

ただ、どんな仕事でも一生懸命やって、打ち込んでいる

にも関わらず、こういう差別を受けているということがひとつのポイント。自分のやった最も特徴的な仕事と、どんなにがんばってきたかを具体的に示すこと。裁判官は勤務表などを、結構見るんです。一日も休まないとか、遅刻、早退とかも全部立証するということがあります。男とほとんど同じ仕事をやっているということを、どんどん出していければと思います。

質問2　大手の建築会社に勤めている非常に優秀な友人が、昇進昇格試験を何回受けてもはねられる。彼女だけではなく、周りも納得できない。こういうふうに関わりたいでしょうか。

質問3　大概の男性が上がっている資格に、上がっていない男性が例外的に何人かいる。誰か一人例外を作っておけば、女性も上げなくてもいいということになりかねない。そこを突破するためのポイントは何でしょうか。

質問4　芝信の判決に、労働基準法第三条が使われたということの評価されるお話があったんですが、この中に、「社会的身分を理由として」という文言がありますよね。これを私たちが有効に使っていきけるんじゃないかと思いました。ただ、この社会的身分を理由にしたとき、雇用形態の違い、例えばパートタイマーは含まれないというふうに聞いているんですが、その辺はどうお考えになりますか。

坂本 質問2。昇格試験の問題ですね。芝信の場合は男だけが受かって、女は受からない。それが差別につながっているんじゃないかという推認です。全人事考課を、確認、開示ということが必要だろうと言いました。それから、芝信の判決が使えたとすれば、男は上がるのに女は上がらない。そのところはおかしいんじゃないかと、全体的な状況を、詳細に明らかにしていく必要があると思います。

質問3。男も一〇〇%は昇格しないというのは、当たり前だと思う。国民金融公庫の裁判では、不当労働行為はあると認めているけれど、十九人中四人しか救済されなかった。それは第二組合の男性で昇格していないのがいる、そしてこの残っている男性よりも原告が優れている証拠がない、というのが理由でした。今の裁判所の考え方はそうです。その点は個別立証の可能性、自分の能力の立証をやらなければならない。

芝信の場合、やっぱり事実を明確にしたことが大きかったと思います。どんな事件でも、差別の実態を暴露し、これを立証して、これでも差別はないと言えるのか、ということ、裁判官にわかってもらう。ここがポイントです。

芝信は試験の問題がネックだった。なぜ受からないのか。

この立証です。残った男性よりも少しでも上でなければ、女性はその資格には行かれないんだと。これはこれからの裁判にとってはひとつの要めになってくる。そういう意味では、微に入り細にわたって、ということが必要ではないだろうかと思います。

質問4。社会的身分の問題は、非常に難しい問題だと思います。裁判所の関係から言えば、パートではこの労基法三条内に入らないという主張が出てくる。雇用形態の差別はこれからますます広がっていく。その中で、例えば労基法四条を持ってきたとき、あるいは労基法四条で、男女の問題だけではなくて、男性間、女性間を問うとき、判決の「人格を有する労働者」という文章がポイントになります。パートだって派遣だって「人格を有する労働者」ですから、能力に依じて平等に扱うべきという、この判決の、ここを押さえておくべきです。

自分たちの人格を認め平等に働ける職場、それがパートであれ派遣であれ、臨時であれ、そのことを観点において、職場でどう取り組むか。組合にはパートを入れないということではなくて、一人でも入れる組合をつくるということも出てきている。そこが一番大事ではないでしょうか。



質問5 野村證券で資金差別裁判を頑張っています。私たちは、現場と、今まで働いていたOBも含めて、会社の人に陳述書をお願いしているんですが、名前は書けないけど、中身は書いて下さるという人がいるんです。名前を明記しないと、通用しないものでしょうか。

坂本 ひとつは、証拠能力の問題。裁判所がこれをどう見るか。

「実際にはこういう仕事をやっています」ということを書くと、個人が特定できてしまうかと思うのですが、どうしても名前を出したくないというのであれば、それはそれで出す効果はある。名前を出さない人たちでも、たくさん書いてくれば、裁判所はわかってくれると思う。原告本人が「こういうことをやっている人がいる」という立証は十分できると思うので、出せるだけでも出しておいたほうがいいと思います。

司会 ありがとうございます。それでは、芝信の原告の松尾さんから、今の職場状況と闘ってきた思い、これから最高裁に向けての思いなども含めて、お話をいただきたいと思います。

## 十二年半は長かったけど 裁判をしてよかった

芝信用金庫原告 松尾由美子さん

この判決の前に住友電工の判決があり、その中に時代制約論というのが初めて出てきて、ものすごく心配していたんです。それから、OBの方たちを中心に高裁に要請行動を行なった際、裁判長が要請団の前を通ったとき、裁判長が目を含ませないで通り過ぎるということがあり、これは判決が悪いんじゃないかと心配していたんです。

そういう心配がありましたので、裁判長が判決を読み上げたとき、しっかりとメモを取ろうと鉛筆を握っていたのですが、裁判長のひとことで、「あ、地裁と同じだ。昇格を勝ち取ったんだ」と思いました。最初の裁判長の言葉がわかりやすかったです。その途端に「勝った!」という思いで、メモも取らないで裁判長の話にずっと聞き入っていました。昇格は取れないんじゃないかという気持ちが自分の中にありましたので、飛び上がらんばかりでした。

いつもお昼に行く喫茶店のマスターたちに、判決前日に「実は明日判決があって、もしかしたらテレビに出るかもしれないので、テレビを見てください」と言ってきた。翌日、お昼に行ったら、マスターが「テレビ見たよ、あちこち回してビデオとったよ、本当におめでとう」と言ってくれた。本当にうれしかったです。

まさか翌日の土曜日に金庫が上告しているなんて思いもしなかったので、月曜日に金庫に行ったとき、うれしくて顔をほころばせながら「支店長、ご存知かもしれませんが私たちは勝利したんです、これ読んでください」と、原告団声明と弁護士声明を支店長に渡しました。支店長もまさか金庫が上告しているなんて思いませんでしたので、しっかりと読んでくれました。職場の中では第二組合の女性たちが、掲示板に貼ってある情宣を見て——その情宣は普通の四倍くらい大ききで、原告の女性三人が笑っている写真なんです——「すごくニコニコ笑っていますね」「勝利判決、取ったんだから、当然ですよ、いつから上がるんですか」と言うんですよ。ところが、そのときは金庫が上告したことを知ったあとだったので「また裁判が始まるのよ」と言いました。「長いですよ」「そうなのよ、十三年半もか

かったのよ」「どうしてそんなに長いんですかね」という話の中で、「金庫もすぐ課長職にしてくれればいいのにね」と言ってくれて、職場の中も本当にな変わってきたいるなと思いました。その前にも「松尾さん、早く課長になってくださいね」と言われてたんですが、私たちの裁判に対して、すごく注目してくれていることを感じました。

十三年半もかかった裁判なんですけど、提訴するときにはみんなが一致してすぐ「やりましょう」ということになったわけではなくて、三年ぐらい話し合いがありました。子どもが小さかったり、介護をしなければいけない人もいて、その上、前に組合間差別で暴力や解雇があったりしたので、闘っていくことの大変さというのをみんな知っていたんです。それも長い闘いだったので、もうあんなに大変な思いをしたくないというのが、みんなの中にありました。でも実際に和解が終わって職場に入ってみると、争議は解決して和解があったにも関わらず、女性は今までと同じような事務の仕事をやられたり、雑用をやられたり、仕事を与えられないで、チラシを折ったり電話を受けたりばかりやらされたりということが続いています。職場の中に入ったら、今までできなかったようないろんな仕事も覚え

て、職場の中に入り込んで一緒にやっていこうと思っていたのに、やはり男性とは違う仕事をさせられて、女性は差別されたままで、本当に悔しい思いをしてきました。

私の場合は、隣に、大卒なんで歳は四年上ですが、今、理事になっていて同期の人がいるんですけど、その男性とは四回も同じ店になっているんです。最初に同じ店だったときは係長、次に同じ店になったときは代理、三回目は次長、四回目は支店長でした。また、他の店で一緒になった同じ高卒の男性も、私が電話受けとか、営業に行く人のための準備をしたりしているときに、融資でバリバリ仕事をしているのを見て、女性であるというだけで、なんでこんな悔しい思いをしなければいけないのか、と思いました。彼らは賃金もものすごく高い。私たちはこんなに頑張っていて、年下の人にも仕事を教えながら働き続けているにも関わらず、どんどん追い越されていく。職場で裁判をやっているのは本当に大変だけど、この悔しい思いをずっと続けていたくないという思いもみんなの中にありましたから、三年もの間話し合いを続けて、やっと提訴することになりました。

提訴してからもいろいろ大変でしたが、裁判をやって良

かった。たくさんの方たちのご支援のお陰で、日本で初めての判決を取ることができました。本当にありがとうございます。

司会 次に、大阪からわざわざ駆けつけてくださいました住友金属の原告、北川清子さんにご報告をいただきます。

## 全国の皆さんの就業実態陳述書に励まされて

住友金属原告 北川清子さん

私は今日、芝信の判決の勉強会ということで、大阪から参りました。皆さんの元気をいただいて、とても嬉しく思えます。住友化学、電工、金属の住友メーカー三社の裁判のその後と、それを支えている「ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク」との運動を少し報告します。

昨年七月三十一日に出た大阪地裁の住友電工原告全面敗訴の不当判決に抗議して、八月三十一日の昼休み、約三百五十人が人間の鎖で大阪地裁を取り囲みました。それは大阪地裁始まって以来のことでした。

その後、陳述書の全国募集運動のお願いをしています。

昭和四十年代、働いている女性は、結婚したら退職して家事育児に専念するのが社会常識とされており、女性への差別は民法には反しないということで、住友電工の原告は全面敗訴になりました。しかし、本当に四十年代、五十年代に働いていた女性が全部辞めて家事育児に専念したのか。そうではない。働き続けた女性たちがどのような思いで働いてきたのか。無念な思いを胸に抱きながら、どんな攻撃にも屈しないで働き続けたことを書いてほしいと、お願いしたところ、北は北海道から南は九州まで、全国から陳述書が寄せられました。大学教授から弁護士、それから民間企業で働く女性、地方公務員、学校の先生、百名以上のあらゆる職業の方が応募してくださっています。

ひとつ陳述書の例を申し上げますと、全日空の尾崎さんは昭和四十八年の入社ですが、三十歳定年制があり、結婚退職制もありました。これらの制度を汗と涙で改正させたところ、新たに「妊娠退職制」を引き換えに導入してきたのです。妊娠すると即、退職しなければいけないことになりました。三十歳定年退職制も、三十歳から三十三歳へと三年間の延長、そのあと細切れの延長が続き、男性と同

一の五十五歳定年を勝ち取るには、十二年間もかかっている。そういう中でママさんスチュワードスとして頑張るのですが、今度は社内結婚の夫を単身赴任させました。そのため、尾崎さん自身が裁判に立ち上がり、脅されても彼女は頑張ったということを書いて、最後にこんなふうになんてめてくださいました。「これまで企業がしてきた数々の行為が女性たちの人生に与えた多大な苦痛と損害を真に償うことは到底不可能ですが、だからといって企業の犯した行為の数々を裁判所の名において免罪し、責任の主体は女性たちの側にあったのだと判定することは、決してあってはならないと思います。現在、生きて働いているすべての女性のために、そしてこれから生まれてくるすべての女性たちのために、真実を見極めて、未来を輝かせる判決を下してくださいよう、心からお願い申し上げます。」

本当に涙無くして読めないそれぞれの言葉で、皆さんが書いて下さっています。

坂本先生が事実を暴露することが大切だということを言われましたけど、私どもも、裁判をすることによって明らかになったことがいろいろあります。たとえば私の補助業務をしていた、八年も後に入社した男性は、ブルーカラー

から転換した人なのですが、私より二百三十万円も年収が多いといった事実が出ました。そこで、ブルーカラーから転換している男性の履歴台帳と賃金台帳を出しなさいと申し出たところ、八百三十七名分の履歴台帳が出、賃金台帳については、文書提出命令が出ました(三月二十六日決定)。また、能力評価についても、会社が協約で出している基準とは別の裏基準によつて、女性性は「一般職」として差別していることが明らかになりました。

原告としての活動はいろいろありますが、私は一昨年定年退職しましたので、比較的自由時間があり、十校ほどの大学で、私たちの裁判の話をしています。その中で学ぶことも多く、また、励まされることもあります。

ある大学の教授から「私は大学の教員を十数年間しておりますが、本当に教員をしてよかったと熱い思いがこみ上げてきます。北川さんの裁判の話を聞く中で、学生の生きる姿勢が本当に変わってきました」と礼状をいただきました。学生からは「恥ずかしいほど無知だった」「もつと自分自身が社会を知る必要がある。新聞を読まなければならぬ」「自分が行動しなければならぬ」「民主主義の国でこんなことが行われているのは自分たちの関心が少ないか

らだ」「二十一世紀を担う自分たちは、何をすべきなのか」等々、熱い思いの感想が送られてきています。

その反面、「経済効率は今社会で必要なのだから、男女差別があつてもしかたない。女性性は、男性より体力が劣っているのだし、出産・育児もあるのだから、差別されても当然」と言い切る男子学生もいます。しかし、このような学生も含め、最大級ハリケーンなみの厳しい現実社会に放り出されたとき、私たちの男女賃金差別裁判の闘いは、「女性の人権問題」であると同時に、男性の「過労死問題」と表裏一体のものであることが理解されると思います。

皆さん方のすばらしい運動も含めて、お知恵も拝借しながら、頑張っていきたいと思っています。

## まだまだ厳しい女性差別 ——各職場からの報告

報告Ⅰ 日立の男女差別の原告の漬永です。皆さんにはご心配をおかけしましたが、東京の方たち五名が解決して、裁判は神奈川の原告四人で新たに体制を組んで、また元気に続けております。神奈川の原告も途中経過の中では一緒

にやるという決意もしましたが、結果として一緒に解決できませんでした。今日は、資料に裁判のチラシを入れさせていただきました。裁判を続けながら、最後まで闘っていただきたいので、ご支援をお願いいたします。

ひとつ、報告したいことがあります。リストラの問題です。私たちの職場はテレビの工場ですが、不景気ということで、海外に工場を移したり、子会社をつくってそこに出向させられたりで、私の工場にいる争議団は四人とも業務命令で出向させられました。そのうち五十四歳以上は転属と言われましたが、私は断りました。私は五十七歳なんです。

今回急に五十歳から五十三歳まで、新たな転属の話が出ました。これまで六十歳まで賃金保障をするとして、五十歳から転属ということが言われていたのに、五十歳からに早められると大変なことです。私たちは、すぐ組合に話しに行きました。組合は「転属するのは希望者だけいい」と盛んに言っていたので、私たちも何回も、希望者だけというのを念押しをしました。また、「こんな大変なことを組合が何も知らせないのはおかしい」と詰めたところ、説明会を開くと約束しました。次の日、ある対象職場では課長が一人一人を呼んで「あれは強制ではない、気持ちを聞

きたかった。希望する人だけいい」と言い直してきたそうです。そして、かなりの人たちが転属を断ったという実績を取りました。職場の人たちからは「あなたたちが組合に言ってくれてよかった。ビラを撒いてくれたおかげだ」と喜んでもらえたし、闘ってよかったと思っています。

報告2 日立の清水です。濱永さんの報告のとおり、東京のメンバーがおかげさまで和解になって、今、ほっとしています。九月十二日に調印されて、もうかれこれ四か月過ぎているんですけど、昨年いっぱいまでは各支援組織で祝う会とかいろいろ催され忙しかったんですけど、お正月を過ぎてから、やっとのんびりできるようになりました。

私の職場の日立武蔵工場では三人が原告として闘っていました。初めて女性の指導員が誕生しました。課長が、「この名前はめつたになれるものではないので、これからしっかりやるように」と励ましたということもありまして、もと原告の高倉さんは、明日、半導体の国家検定を受けます。そのため今日はこちらに見えていません。

私たちの和解は、田中秀幸さんが残業拒否解雇で三十三年間闘って最高裁で負けてしまったのに、一緒に解決でき

たということが特徴です。その他に、提訴はできなかったものの、社長に申し入れて是正をしてほしいと、三十数名が私たちと一緒に闘いまして、関連会社の人たちも一緒に是正されたという大きな成果がありました。

今までは田中さんを支援していた職場ですから、ずっと争議関係のチラシを門前で配っていたんですけど、一月から『武蔵ネット』という職場新聞を作って、月一回まくことになりました。皆さんのご支援ありがとうございました。

報告3 私は郵便局で働いています。闘い始めて三年半になります。郵便局の窓口では、お金の計算が合わない、局員が自腹を切られるんです。銀行さんのように記録をするものがないから、どこで何を間違ったか、お客さんにいくらもらったかとか、そういう細かいことが一切わからず、間違つて原因追求するときは、すべて記憶によつています。そのため、私たちはずっと自腹を切っていましたけど、おかしいということで、正規の取扱いで立替金払いにしましたら、「国のお金に穴をあけたのだから、あなたが支払いなさい」と、裁判所を通じて支払命令書を出してきました。それで私たちは今、六人で闘っています。

二月二十一日に判決になるんですけど、これまで、慣れない街頭での演説や署名、カンパなどに取り組みました。この短い間に署名も一万弱になりましたけど、まだまだ足りません。

郵便局では、一年間の平均で約六十六万件、金額にして九億円以上もお客さんから多くもらつており、それは全部国庫に入るんです。ところが、少ない分は局員が自腹を切つて払う。私も三十二年働いていて、三十万円ぐらひは自腹を切ったんじゃないかと思っています。二〇〇三年のコンピュータ化までには、局員が自腹を切られないように、現金取扱についての改善を、私たちは裁判の中でも訴えています。ぜひ、よろしくお願いいたします。

報告4 (男性) 埼玉の高砂建設の裁判に関わっている一人です。この男女差別の裁判には、どうしても東京から力を差し上げたいと思っています。私は現在八十歳です。六〇年代から七〇年代にかけて小学館におりましたが、そこでも同じように男女間に大きな差別がありました。その当時一番感じたのは女性の問題は男性の問題でもあるということ。一緒に仕事をしていく場合、これを解決していくのに、

女性だけが立ち上がるのではなく、男性も、この問題を共通の問題とする。労働組合の中で取り組んだときは、女性には自分たちの問題ですから当然立ち上がるんですが、男性は無理解な人もいる。それをどうするかが、労働組合のなかでその問題を解決するときには極めて大きな問題になる。ここを抜きにしては解決できない。それは未だに続いているんじゃないか、と感じています。

現場から離れて何年にもなりますが、そんなわけで、高砂建設の宮成さんのことをお聞きして、若干でもお手伝いできればと思つて、〈宮成さんを守る東京の会〉を結成していろんな方に呼びかけています。今日、ここで報告された芝信の問題、野村證券の問題、日立の問題は共通です。私たちみんなで考えていき、お願いするだけじゃなくて、やはり、そこに行つて理解を深める必要があると思います。私は裁判の傍聴に伺つて学んでいきたいと、今日もその意味で参加しました。皆さんと一緒に力を合わせて、男女差別、あらゆる差別をなくしていきたいと思ひます。

報告5 大学の非常勤講師をしています。学問の世界も非常に男女差別の激しい世界です。私個人の問題では、男女

差別が前面に出ているわけではなくて、労働契約違反です。研究、学問の世界は、学歴の高い温和な教授の下で、研究者がゆつくり研究していると思われているんじゃないかと思ひますが、決してそうではなく、非常に閉鎖的で教授の力のみが強いのです。国立の研究所では教授ではなく部長ですが、その独裁下になります。最末端は、助手、研究員、非常勤研究員という身分ですが、現在、日本中の大学と研究所を合わせまして、常駐の研究員の中に女性は一割おりません。その一割も、一番下の助手などが占めています。

さらに今、文部省とか科学技術庁がアメリカの真似をしまして、プロジェクト研究員、非常勤の研究者を増やしまして、これが数万人になっていまして、私もそれです。大学院で博士号を取りましても、そういう非常勤の研究員は、三十五、六歳から四十歳になった時点で放り出されるわけです。これではもう二度と就職もできないし、研究も続けられません。みんな常勤の研究者のポストを切望しています。でも、この世界では先生方に向かつて「お給料いくらですか」とか「昇進できますか」とか聞いたら即刻クビです。皆様のお話を聞いてうらやましいと思ひました。差別問題を闘うところに私たちはまだ行けないのです。決して日本の女性



研究者が無能なのではない。その土俵まで行けないのです。今日は、こんなにたくさん仲間がいるということがうれしくて、大学や研究所のこともわかつていただきたくてお話ししました。

報告6 伊藤忠に勤めています。商社は、コース別賃金制度は十年以上前から。最近は成果主義賃金になっていきます。私の会社も去年から成果主義賃金に移行しました。私たちはずっと一本化ということで、「仕事の成果に対して賃金を」ということを会社に言ってきましたので、一本化だろうと思っていたら、男女別々の総合職、事務職、という形の賃金制度で、事務職の賃金は頭打ち、五百万ちよつとです。女性が千人近くおり、三百人くらいは総合職の仕事をしています。ふたを開けてみたら、一割にも満たない人しか変わっていない。それで、かなり運動したんですけど、現在はまだそのままで。

コース別賃金制度のときはコース別ということであるつきり違う賃金体制でしたが、女性が長く働いていく中で、かなり上のほうを目指して近づけるように運動してきたんです。それが全部崩されてしまった。どうしたらいいのだ

うと、これから勉強しようという矢先に今度は会社の再編。とても大変な状況です。会社が分割されれば自動的に本人の意思と関係なく移籍されるということがありまして、あまり頼りにならない組合なんですけど、組合を全面に押し出して、組合で身分だけは最低保障させるという運動を、今、進めつつあるところです。兼松の男女差別裁判を応援しています。兼松も会社がいままであるのか。男女差別の問題より自分たちの身分がどうなるのかということが、緊急な問題です。

報告7 吉本興業の東京本社に勤務しているプロデューサーです。日本で生まれ育ったんですが、ニューヨークで大人になりましたので、日本の職場の実態がよくわからなかったんです。最初の職場でも問題がありまして、管理職ユニオンの助けを得て、一応和解が成立。日本の会社はいやだと言ったら、昔から知っている吉本興業のプロデューサーが「うちは男も女もないで、一緒にやろうやー。うちはいいい、いい(笑)」と言うので行っただけです。ところが実際は、女はお茶を汲む者、灰皿を洗う者、ぐらいにしか思っていないくて、「働かせてやっているんだから、うちは男も女

もない」というレベルだったんです。テレビで見ても、明石家さんまなんか「女は嫁」くらいにしか思っていないのがよくわかる。それで、組合に入って団体交渉などしていたんですけど、あとをつけられたり、監視されたり、監視カメラをつけられたりして、完全に暴力団対策みたいな感じです。労働問題の域を超えているので、これから強硬路線に出ようかと思っています。テレビ局にビデオをまいたり、マスコミにも訴えていこうと思っておりますので、よろしく願います。

司会 私も職場報告をさせていただきます。兼松は一九九九年九月までに大リストラをしまして、千九百名が今、六百八十名くらいになり、ほとんどが辞めさせられています。九九年の十二月の一時金は男性が何十万なのに、私は二万五千円という実態です。翌年の夏は一時金に成果主義が入りまして、上は三か月、下は零か月。業績の上がついている部門には出すけど、上がっていない部門には出さないという状況です。しかも、どの部門の人も、女性はみんな低い。業績のいい部門にいるからたくさんもらえるかという、女性はそんなことはない。成果主義と言いながらも、

やっぱり、女性の分を男性に回しているというのがわかる。最高は四か月、五か月という話だったんですが、男性でもそれは数人じゃないかというくらいで、〇・一六が最低です。成果主義が入ったことで、職場の中の男性も女性もどんどん辞めています。本当にいつつぶれるかわからない状態ですが、会社も私たち裁判をやっている原告がいるので、身売りすることもできないし、つぶすこともできないというのが実態です。

今日の数々のご報告のとおり、状況は深刻です。私たち実行委員会では、芝信のすばらしい高裁判決を、最高裁では、植松さんの地位も確認させた上で、更に良い判決を勝ち取ろうと、決議文をつくりました。その案を提起します。

#### (決議文)

二十一世紀を目前にした、二〇〇〇年十二月二十三日、芝信用金庫の十三名の女性たちは新しい世紀を新しい希望を持って迎えらるる判決を手に入れました。

東京高等裁判所第十一民事部(瀬戸正義裁判長)は、差別是正を求めたこの裁判で、男女間の格差を認め、男性のみに適用された年功的な労使慣行の是正を命じた一審の判

決よりさらに前進して、同金庫に対し、昇格するべき課長職の資格とそれに伴う賃金と退職金の差額、さらに慰謝料と弁護士費用の総計一億八千四百万円を支払うよう、命じました。

この判決は、労働基準法三条、四条、さらに十三条、九十三条の類推適用を明記したことで、多くの男女差別に悩みながら働く女性たち、とりわけ差別裁判をたたかっていた私たちと支援する人たちを、大きく勇気づけました。

しかし原告の一人、一番年下の植松さんは、同期の男性五名が昇格していないことを理由に、一審同様にたった一人だけ請求が認められませんでした。なぜ、女性は特別に昇格の遅れた男性と合わせなければならないのでしょうか。これは何事も男性優先と言う悪しき慣習から未だ完全には脱却できていないことの現れだと思います。もし、同期に特別に遅れた男性がいたら、女性はいつまで経っても男性を超えて昇格できないことの確認なんでしょうか。

各社における男女差別裁判の原告たちは、長い間懸命に、誠実に働き続けてきました。全員が三十年から四十年働き続け、すでに定年を迎えた人が何人もいます。結婚・出産の際には、「いつ辞めるのか」との、あからさまな問い掛け

や、「子どもは母親が育てるべきだ」と言う世俗的な言葉を借りた退職勧奨にも耐えてきました。

同期入社の男性社員は、速やかに昇格し、賃金も上がっていき、さらに後輩の男性も同様に私たちを追い越して、資格も賃金も逆転するという悔しい思いもしてきました。

「女性は、勤続年数が短いから責任ある仕事は任せられない」という全くいわれない理由で、また、仕事そのものの評価、能力さえ、女性であることで正當に評価されないという理不尽さも、繰り返し経験してきました。

多くの職場での、働く女性たちのそんな思いが、裁判所によりやく届いたことを、この芝信金の高裁判決は示しました。

折しも、同じ十二月二十二日、国連の女子差別撤廃条約選択議定書が発効しました。女子差別撤廃条約に規定する権利を侵害された場合、個人でも委員会に通報できる制度です。日本でも一日も早く批准するために運動に加わらなければと、そんな元気も出てくる今回の判決です。

私たちはこの判決を、二十一世紀の早い時期にしっかりと根付かせなければなりません。これは、私たち今を生きる者の責任です。日本の性差別意識は、まだまだ根深いもの

があります。私たちは常に、職場のすべての差別に敏感でありたいと考えます。

労働現場における均等待遇、同一価値労働同一賃金の原則、そして何よりも採用区分による間接的な性差別をなくすために闘う力を持ちたいと切に願っています。

芝信用金庫は、不当にも即刻最高裁に上告しました。しかし、男女平等の世界的な潮流は、とどまることはありません。

本日、「二・三信用金庫の男女差別裁判、高裁勝利判決を学ぶ会」に参加した私たちは、男女平等の道筋を大きく切り開いたこの判決を、さらに推し進めるために、また、二十一世紀は、人権が等しく守られる世紀となるよう、裁判でもあらゆる運動の場でも力を合わせていきましよう。右決議いたします。

二〇〇一年二月三日

女性差別賃金裁判の原告と支援する会

昭和シェル石油男女賃金差別裁判原告

野村證券の賃金・昇格差別是正裁判原告団  
高砂建設の男女差別・不当解雇撤回原告

兼松における女性差別裁判原告六名及び是正の会  
日立とすべての職場から男女差別をなくす会

芝信用金庫男女差別是正裁判原告団

この文章は皆さんの意見を含めて、もう一度実行委員会  
で検討いたします。よろしいでしょうか。(拍手で合意)  
二月十六日に芝信が最高裁に要請行動に参りますので、  
そのときに手渡そうと思っております。

では、最後に、今日の主催者メンバーから、一言ずつ、  
ごあいさつを申し上げます。

野崎光枝さん 昭和シェル石油を相手に裁判を始めて七年  
です。裁判は大変だけど、楽しくやっています。

今日は、大勢の方の発言がありました。多くの皆さんが  
声をあげて、その声をかき集めて、行動、連帯へと、もつと  
もつと力が欲しいと思いました。

宮成友恵さん 埼玉県の蕨市にある高砂建設という会社  
で、男女賃金差別と不当解雇を闘って今年で七年になります。

す。さきほど、研究員の方が一人で頑張っていることをお聞きして、自分の争議が始まったときのことを思い出しました。私も一人争議で、特に一年目は毎日泣いていました。それが三年目くらいになって、やっと話ができるようになり、一所懸命話をして、やってきました。

坂本先生もおっしゃいましたが、「何が事実か」ということが大事です。事実を拾い集めるような形でやってきましたが、それは本当のことだから、時が経てばみんなが聞いてくれて、支援もしていただけるようになってきたのだと思います。

私が住んでいる川越では、働く女性の集会も、ここ数年やられていません。埼玉では、昨年、男女共同参画推進条例も通ったのですが、なかなか知られていないのが現状です。そこで、この三月に女性たちが集まって集会を催すことになりました。

この実行委員会に、自分も男女差別を是正したいと、去年、一人で組合に入った人が加わっているのですが、つい二日前くらいに、彼女が「いつになったら私の給料は上がるの」と言い、今度の春闘から差別是正の取り組みをやっているように、賃金表を調べたりしています。

川越は城下町ですが、職場の中で声を上げていう女性が増えています。私も今年判決になりそうなので、ぜひご協力をお願いします。

須崎明美さん 私の職場は戸塚にあります。日立は生産部門を切り離して別会社にしてきたんですが、私の事業所では、これから伸びていく光部門をアメリカの会社と資本提携して別会社にしてきました。二月一日から営業開始になりまして、六百人いる製造部の中から百五十人が出向という形で出ています。仕事している場所は同じなんですが、名札が変わったんですね。会社は未だに「差別はしていない」と言いますが、差別を認めさせていくこと、そして職場の中で私たちが闘ったことで男女差別がなくなったことがわかるような解決をしていきたいと思っています。これから裁判や運動で頑張っていきたいと思っています。

堀口暁子さん 同じく日立の堀口です。おかげさまで和解除の中で、男女同一基準で賃金と職位の一定の是正が叶いました。ただ日立の中では、総合職になれた人、なれなかった人、技能職の人と、職群間の賃金差が非常に大きい

ですね。その是正も含めて、研究者の間での成果主義の問題も、これから職場の中で取り組んでいこうと思います。

和解の成果の上に立って、これからさらに運動を進めたいと思います。

沖和子さん 野村證券で、男女差別裁判（賃金・昇格）で闘っている原告十三名のうちの一人です。私たちは大企業の中で少人数の組合で、しかも全国に散らばっているので大変なのですが、日立と芝信が勝利したので、非常に勇気を頂きました。大企業の中で組合に入っているからこそ、声を上げ続けることができたのです。

最近では三役が女性という状況で、本当に大変なのですが、私たちも勝利したいと思います。よろしく願います。

浜田邦子さん 芝信の原告の浜田です。考えてみると十三年半前、私たちが裁判を始めたとき、「私たちの闘いの火を広げよう」という合言葉があったんです。私たちが裁判に勝つには広げるしかないんです。今、ここにたくさんの方が並んでいるのを見て、ああ広がったんだな、と思います。

た。今日はありがとうございました。

司会 最後に閉会の言葉を、日立の堀口さんをお願いします。

堀口さん 本日は七十三名の方にご参加いただきました。本当にありがとうございました。坂本先生、お忙しい中、わかりやすく元氣の出るお話をありがとうございました。住友金屬の北川さん、遠いところをありがとうございました。今日は坂本先生のお話と、会場からの豊かな発言の中で、さまざまなことが私たちの心と頭に残ったと確信しています。とりわけ芝信の判決では、労基法三条、四条を認めさせたのが大きな成果でした。資格もきちんと確認させて、年金や退職金にまで影響を認めさせたのは、私たち全員にとって前進の大きな一歩だと思っています。

それでも、今日のたくさんの方の発言に見られるように、日本の社会には、まだまだたくさんの方の差別があり、私たちの男女差別は正の闘いが、一步一步前進していくことが必要だと思っています。差別されている私たちだからこそ踏み出そうということ、この会もみんなの力で歩を進めていきたいと思っています。これからも皆さん、よろしく願います。

# すべての働く女性に この判決を生かそう

芝信用金庫男女差別是正裁判 原告・弁護士座談会

(2001年2月26日 渋谷共同法律事務所にて)

〔原告〕

伊藤貴三乃/植松富美枝/笹本美園/浜田邦子

〔弁護士〕

坂本福子

〔あごら〕

斎藤千代/芦澤礼子

芦澤 今日、芝信用金庫男女差別是正裁判原告の皆様と、弁護士の坂本福子先生にお集まりいただきました。高裁で画期的な判決が出たわけですけれども、提訴するまでの想い、提訴してからのこと、そこに至るまでの経過などを、それぞれの原告の方に伺って、それから坂本先生にお話しいただきます。

## 家族総出で闘う母を応援



伊藤 原告の伊藤貴三乃と申します。私は一昨年十一月に定年退職いたしました。現職の原告が忙しくて動けない分をカバーしようと、いろいろ動いてきました。

私は原告十三人の内、上から二番目で、同期が三人だったんです。四十一年間働きつづけてきたし、悔しい思いもしました。自分が教えた男性の下で働くことになったり、高年齢の女性に対する攻撃などもありました。

ほとんどの人が子どももいるんですが、裁判をやらなきゃ会社にはやられちゃう訳です。でも、裁判は大変だなあ

と思う反面、ずっとヒラつていうのは嫌だし、悔しい思いと、やるっきやないという思いとで、女性の弁護士と先生たちと相談しながら三年かかって裁判に立ち上がりました。

案の定すごく大変だということを、十四年間ずっと経験しました。私は子どもが二人おりまして、一人は今二十七歳の娘なんです、ダウン症という知的障害があるんです。息子も四歳下で、十四年前の提訴の当時はまだ小さくて、夫も忙しい職場で、裁判の大変さについては知っていたから、こういうことになるだろうとは思いました。裁判のことで動き回れるのは仕事が終わってからだし、家事育児はほとんど夫が担ってくれました。夫は仕事を家に持ち帰ったり、都合をつけてやってくれましたね。ご飯を作ったり、娘の面倒を見たり……。

娘がいじめに遭っていた時に、私は帰りが遅くて何日か気が付かなかったんですよ。私があまりに忙しくしてるので、言わなかったようなんですけど、タバコの火をつけられるようなひどいじめだったのに、母親でありながら、その時は気がつかなくて、もう胸が締め付けられるような思いでした。本当に不憫な思いをさせちゃったんです。

齋藤 それは切なかったでしょうね。

伊藤 それでも娘は、「お母さん、裁判がんばってね」って励ましてくれて、私が助けられたんです。作業所から帰ってくると、お米を研いでご飯を炊いて、お風呂も沸かして、その間にいつも日記を書くんですね。それでも両親とも帰ってこないと一人でご飯を食べていて、「ごめんね」って言う、「いいよ、慣れてるから」なんて言われて、余計胸が痛んだり……。そんな思いをしながら来ただけに、四年前の地裁での勝訴と、今回の高裁の判決は、もう、本当に喜びがひとしおですね。

齋藤 よく頑張ってくださいましたね。息子さんはもう社会に出てらっしゃいますか。

伊藤 いえ、今フリーターです。大学は卒業したんですけどね。障害福祉関係の仕事をしたいってことで、そういう職場をあえて探しているんです。この息子も裁判があると何回か来てくれて。判決の日も、隣に立ってる背の高い人をふと見上げると、「おめでとう！」って。それが息子だったんですよ（笑）。

芦澤 家族総出で応援してくださいましたんですね。

伊藤 そうなんです。家族や多くの人たちに支えられながら、ここまで来たっていう思いが本当に強いんですよ。



## 差別でいじめぬかれて

浜田 浜田邦子と申します。私の場合、入職した年に組合



の分裂組織が出来て、翌年いきなり組合の分裂に遭い、とにかく入ったときからまともな職場ではなかったんです。

結婚したのが六年目で、日本橋支

店だったんですけれども、そこで初めての出産後、すぐに自宅から一番遠い店舗に異動させられました。「あなたが必要だから」と言われて行ってみたら、雑用ばかりの営業管理という係で、チラシやカレンダーを撒くとか、シュレッターばかりです。その部署には男性もいましたが、女性のほうが長いこと置かれて……。私たちの悔しさの大きさに絶対あると思うのは、この営業管理の仕事なんです。その頃、私たちは、ちょうど全基労や日産の人たちと交流していたので、男女差別は裁判でやれるのではないかと思いはじめました。その後みんなで話しあって、一九八七年六月に男性は組合間差別で都労委に申し立て、同じ日に女性は男女差別の

裁判を東京地裁に申し立てました。当時、原告十三人の中で対象の男性が全員昇格していたのは、年長の六人だけだったんです。話し合いの中でいろんな意見がありました。結構消極的な意見もあったと思いますが、結果としては、十三人でやったことが、運動にとつて、すごく良かったんじゃないかなと思います。

坂本 最初は六人だったのが全員になったのよね。

## 形式だけの試験に怒り

浜田 もう一つ、昇格試験のことですが、受けなくても昇格させてもらいたいというのが、私たちの希望だったんです。なぜかという、私たち女性はこんなひどい仕事をさせられて、試験の本身となる仕事をまともにしてないんです。実は、男の人たちだって、試験に合格して昇格したのではないんです。それで試験を受けなければいけないことになった時には、裁判をやったことを悔やみましたが、男性たちに勉強会で資料をもらって、仕事の後、夜、家や電車の中で、試験勉強を必死でやった、というのが正直なところで、本当にあの試験は二度と受けたくないです(笑)。

齋藤 どのような試験でしょう？

浜田 論文と、それから事務と融資と営業の業務知識。それ以外に専門知識もあるんです。専門知識っていうのは、税務とか法務とか債権管理・回収とか、財務分析とか……。つまり、日頃女性がやっている事務の仕事やらお金を数えたりとかとは、まったく関係がないのです。

伊藤 日頃やっている仕事であれば、研修も受けているから、わかるんですよ。そうしたら男性対象の研修の内容が、試験に出ていることがわかった。女性は融資の受付にも座らせないし、営業にもまわさない。だからわからない。難しい。

浜田 昇格の判定は、人事考課が五〇％、学科が三〇％、そして論文が二〇％です。で、試験の点数は、全員不合格です(笑)。試験といっても人事考課が五〇％を占める。学科の場合でも、その仕事を自分がしていれば、それはわかる。だけど、通常、窓口や機械打ちしかやってない女性には、なかなかわからない、ということですよ。

齋藤 参事か何かの昇格試験なら、専門知識を出すのもわかりやすいけどねえ。大学入試の勉強よりむずかしいそうぞうで。伊藤 それで裁判所へ提出した資料で調べてわかったの

は、仕事や研修で差別されている女性にとっては昇格しない仕組みになっているということですよ。これはひどいじゃないかと……。

浜田 一生懸命勉強して覚えるんだけど、翌年までには仕事と関係ないから忘れちゃう。仕事と連動してないので、実際の経験が無いから、いくら暗記しても、並行して覚えていくことができない。これはすごいハンディ……。当たり前ですよ。

伊藤 でも、先生たちに励まされて、男性に教わって、受けるだけは受けてきたことが、判決を見て、結果的には良かったと思えましたね。とにかく受けて初めて収穫があるんです。受けなきゃどんなに女性に不利な試験かわかりません。

浜田 私たち第一組合員は不当労働行為で差別されました。組合差別も我慢できなくて、そのうえ女性差別……。どんな差別もイヤダという気持ちがとても強かったんです。提訴した当時私は三十八歳で、これから二十年もここで働くつもりでいたから、入職以来二十年我慢してきて、後の二十年くらいともに暮らしたい、まともに仕事したい、という気持ちがあつて何とかしたいと思っただけです。

## 一人だけ地位が認められなかった原告の悔しさ

坂本 浜田さんと一歳違いで、植松富美枝さんが一番若いんですよ。



植松 一つ違いなんです。それで、私がこの判決で認められなかったということではすごく悔しい思いをしています。浜田さんが今話した環境と同じ環境で、ずっと三十年来働いてきてますし、仕事もきちつとしていきますからね。ただ

私の同期の男性で、たまたま昇格していない人がいたっていうことだけが、私の昇格が認められなかった理由ですから。それで認めないっていうのは「ほかの人と一緒になのに……」っていう気持ちがあるんですけど、悔しいです。

坂本 同年齢の男性二十八名中、五名が上がつてない。男性が残ってるよ、という理由で、植松さんも残らされたような……。でも、植松さんは原告の中では人事考課が結構良いんですよ。

植松 私の期は男性も人数が多いんですよ。一九五〇年

生まれで、ちょうどベビーブームだったもので。でも、支店長になってる男性もいますし……。

齋藤 団塊の世代ですね。

植松 もう山ほどの同期がいる時代です。いつも学年に十クラス以上ありました。

齋藤 それにしても、男性は二十三名昇格しているんですよ。それは明らかな差別ですね。

## すさまじい組合間差別の実態

齋藤 それぞれに大変な状況の中で立ち上がられたことがよくわかりました。差別の具体例を出していただけますか。組合差別も含めて。

伊藤 具体例を出すのと切りが無いですが……。その頃は、金融の職場でも合理化がだんだん進んできた時期なんです。合理化に反対する組合をつぶそうとして、経営者が、「第二組合」を作らせていた時代です。私が入職してちょうど十年目に、組合が分裂したんですね。それまでは本当に楽しい家族的な職場で、組合も和気あいあいとしていたし、力も強かったんですが、昭和四十三年に第二組合が出来て

しまった。それは、金庫の息のかかった所で作られたわけ  
です。

浜田 第二組合の委員長が絶対的な権力を持っていて、私  
たちを殴る・蹴る、仕事ははずす、一人だけ席を離してカ  
レンダーを巻かせるなど、私たちを追いつめるには何で  
もやるって感じですね。暴力を受けたことを告訴したら、  
会社の信用を失墜させたということで次々と首を切られた  
り、いろんなでっち上げで、女性一名を含む十七名が首を  
切られました。

ここにいる三名も、今日遅れて来る予定の原告団長の笹  
本さんもそうなんですけど、みんなおなかに子どもがいる  
時に、それこそ暴力・つるし上げを集団的にやられているん  
です。死産・早産・切迫流産、ありとあらゆる経験が皆が  
している。一度ならず二度、三度とやった人もいます。  
坂本 ただ、組合差別について話すと、切りが無いんです。  
伊藤 組合差別のことを話すと、インパクトが強くなつて  
……。

斎藤 わかりました。でも、第二組合の問題にも触れてお  
かないと、第二組合のない会社の方には、何のことかわか  
らないのでは、と思つて、お尋ねしたんです。判決文の中

にも第一組合と第二組合の話が出てきますし……。

## 裁判で女性同士の連帯感を強めた

坂本 この事件は、男女差別の観点から闘おうとした時に、  
第一・第二組合などというより、むしろ幅広く女性をどう  
巻き込むか、という話になっていくと思います。芝信でも、  
組合差別というよりも、女性たちが集まつて男女差別裁判  
をやっているのであれば、一緒に肩組んでやりましょうよ、  
ということがやはりあるんです。

伊藤 第二組合の女性も差別されてるんですよ。調べて  
いくうちに第一組合の女性だけではないことがわかったん  
です。それで、女性はやっぱり同じように差別されている  
ということ……。そういうことが、この男女差別裁判の  
判決に及んだと思うんです。

芦澤 第二組合の女性たちも裁判を支持してる、つていう  
雰囲気はありました？

植松 判決が出た時には「私たちも一緒にあがるんで  
しょ？」というような反響はものすごくありました。

浜田 でも裁判をやつてるうちに、第二組合の女性たちが

課長職に上がっていったんですよ。数は少ないですけどね。第二組合の女性が課長職に上がる時、支店長が「〇〇さん受けてみないか？」っていうと、その時だけぼつと試験を受けて、すつと上がれる。そんなふうに第二組合の女性が上がってきているのは、私たちが起こした裁判の反映ではないかと思います。彼女たちも私たちと同じ高卒だし。もっとも、うちは、学歴差別は無い会社なんです。

坂本 日立などでは、学歴差別がありますが。

浜田 芝信は、高校卒業して入って四年経ったら、大卒の人と同じ給与になるんですよ。本当に、学歴社会ではないのよね。男性で見るとはつきりわかるんだけど、高卒の人も四年後には、大卒の人と同じ所に立って、ずうっといくから。

芦澤 珍しい会社ですよ。会社によって、差別の物差しっていろいろあるじゃないですか。たとえば日立だったら、企画職と執務職とで給与が違う。芝信はシンプルですね。斎藤 初期は、みんな一致団結でやってきた職場だったのね。職種がほとんど同じで。

浜田 仕事の職種は全部同じなだけで、逆に言えば、経営側から来る「能力主義」が一番入りやすいんですよ。

皆同じ仕事だから、成果を比べて……たとえば営業なんか一番良くわかるんじゃない？

皆 うん、うん。

斎藤 なるほど。でも、成果主義で裁判を闘うと、やはり敗訴するでしょう？

坂本 非常に難しいですね。この事件は成果主義の問題ではありませんが。だから今、成果主義でやっている裁判は無いんじゃないかと思っています。

## 入職時の差別はないはずなのに……

芦澤 女性で今、一番上の資格を取っているのは？

浜田 課長職ですが、ラインの課長はいないんですよ。

斎藤 次長職までは一人も行っていない？

伊藤 一人もいないですね（次ページ表上）。

芦澤 それだけでも明らかに女性差別ですね。

斎藤 職員の数は女性のほうがずっと多いでしょう？

浜田 半分以上女性だったんですよけど、だんだん三分の一になって、今四分の一くらいです。求人もしないし……どんどん減っています。事務の合理化で機械化されて、も

う本当に採ってないです。営業の男性は減ってないけど、事務の女性だけは減らしてますから。

芦澤 新卒は採らないんですか？

浜田 女性には五年間新卒を採ってないです。

斎藤 じゃ、勤務はどんどん厳しくなっている……。

浜田 ええ、今大変なんです。現場は。

芦澤 研修は、男女全部一緒ですか？

浜田 最初の全般的なのは一緒ですけど、入ったら係ごとになるので、女性にはちよっとイロハを教えるだけで、研修らしい研修は受けさせてないですね。男性はどの係にもすべて付くから、すべてについて研修を受ける。

芦澤 でも採用する時には、「女性は事務職だけやらせる」ということではないんですね。

浜田 一緒でしたよ。男も女も、高卒は同じ試験。

芦澤 採用時点では差別はないのに、入ったら女は事務。

何故かはわからないが、そうなっているということですね。

植松 そう。裁判の途中で、金庫側が「事務以外にも女性をつけている」と言い始めたようですけど。

芦澤 女性が多い職場だから、産休とかはごく普通に皆が取るわけですか？

表1 職位別男女別構成比（本部職員を除いた店舗職員）

年 度	性 別	支 店 長	次 長 (副支店長)	代 理 (課 長)
平成2年度 (平成2年4月)	男 性	28名(100%)	32名(100%)	75名( 99%)
	女 性	0名( 0%)	0名( 0%)	1名( 1%)
平成3年度 (平成3年4月)	男 性	28名(100%)	35名(100%)	79名( 99%)
	女 性	0名( 0%)	0名( 0%)	1名( 1%)
平成4年度 (平成4年4月)	男 性	28名(100%)	33名(100%)	86名( 99%)
	女 性	0名( 0%)	0名( 0%)	1名( 1%)
平成5年度 (平成5年4月)	男 性	28名(100%)	33名(100%)	87名( 99%)
	女 性	0名( 0%)	0名( 0%)	1名( 1%)
平成6年度 (平成6年4月)	男 性	28名(100%)	35名(100%)	86名(100%)
	女 性	0名( 0%)	0名( 0%)	0名( 0%)
平成7年度 (平成7年4月)	男 性	28名(100%)	34名(100%)	85名( 99%)
	女 性	0名( 0%)	0名( 0%)	1名( 1%)

浜田 昔は、産休を取る女性第一組合の人が多かったけど、今はもう各職場に一人や二人は子持ちがいるっていうのが当たり前になってきてますから。そういう意味では、女性が働き続けやすい職場なんですけど、待遇が上がって行かない。ヒラのままで……。何が悔しいかっていうと、係長職になったとして、そのまま定年退職になっても、課長職の一番下の人に追いつかないんです。資格が上がらない限り、絶対給料が上がらない。一つ資格が上がると、五、六万も突然ばつと上がっちゃう。

芦澤 男性は平均何歳くらいで課長職に上がって…というデータはあるんですか。

浜田 もちろんありますよ。男性は一定の幅で、どの年代も、昇格試験が入る前も入った後も、年齢も期間も全然変わらずに、全員が昇格してる。つまり年功序列で上がっているということが、調べてみたらはつきりわかったんです。

坂本 男性は早い人で十三、四年目、遅い人でも二十二年。特別一人遅い人が二十九年ですね。で、原告と同期の男性に合わせて判決が書かれている。だから、同期の男性が昇格しないで残っていると、最後の男の人が上がったところで女性が初めて昇格、ということになるんですね。

植松 それで私一人が救われなかったんですよ。同期の男性二十八名中五名がまだ課長職になっていないからって。伊藤 昇格試験制度が昭和五十三年に導入されたんですよ。私たちの年代が入ってちょうど二十年目なんです。だから昇格試験制度が導入された時は、もう同期の男性たちはもちろん昇格しちゃってるんですね。

坂本 たとえば、この資料ですと、男性の副参事昇格年齢は最年少三十一歳、最年長四十七歳で、平均三十五歳（次ページ表2）。これは判決で使っている資料です。

斎藤 なるほど。とても具体的に資料的な価値がある。

## 最後まで「J」では口惜しい

芦澤 それでは、原告団長の笹本さん、お願いします。

笹本 笹本美園と申します。遅れて申しわけありません。そうですね……やっぱり、勤めていて職場の差別がずうっとあって、どうしたら差別をなくすることができるんだろうか、と皆で考えていたんですが、すぐ提訴しようという形になったわけではないんです。

決意したのは、やれば報われるんじゃないかと考えたか

らですね。やるのであれば、皆が原告になって、私自身も原告になってやるのが一番いいと思いました。男性はどんな上に行くのに、女はヒラのまま最後まで行くのかと、本当の金融人としての深い仕事を知らないまま定年になっていくのは悔しいと思います。今私がやっている融資事務の仕事というのも、新職員が入ってくればすぐ配置される仕事なわけで、やはり提訴する時に、そのような私の気持ちがありました。



斎藤 隣に座っていた男の人が上がって行くんですけど、ね。  
笹本 そうです。それこそ、熱心に教えてあげた後輩が、何年か後に、上司になって戻ってくるんですから。

私の職場は、世田谷区の尾山台支店です。今、十七、八人いますが、私が最年長です。

芦澤 何店舗あるんですか。

笹本 都内と川崎に合計二十九店舗です。

斎藤 信用金庫は銀行より評判が良いんじゃないですか？

芦澤 小回りの効く、地元密着型って感じですよ。

伊藤 でも今は銀行が商店とか中小企業を相手に、信用金

表2 男性職員（從組員除く）の係長昇進・副参事（課長）昇格及び係長昇進から副参事昇格までの最短・最長・平均

（男性職員のみ）	最 短	最 長	平 均
係長昇進年齢	28歳	38歳	30歳8か月
副参事昇格年齢 （課長）	31歳	47歳	35歳1か月
係長昇進後 副参事昇格までの年数	1年	15年	4年5か月



庫並みのことやったり、相互乗り入れになっちゃってますしね。今は銀行が食い込んできていますよ。

坂本 やはり中小は、押されますよ。

芦澤 芝信は合併の波に洗われたりしませんか。

浜田 「争議をしているから、合併はむずかしい」とかいう話は、この間ありましたよね。

## 「生涯差別」を救った画期的な高裁判決

斎藤 今度は初めから裁判官には恵まれてたようですね。

坂本 高裁の瀬戸裁判長は、男女差別の三十歳定年制の判決でも印象深い方で、その後非常にいい判決を出しているんです。



今度の高裁の判決は常識的な判決ではあるけれど、本当に今までに無い判決ですね。判決にはこう書いて

てあるのです。「使用者は労働契約において、人格を有する男女を能力に応じ……」と。「人格を有する男女を」という形で「能力に応じ、処遇面において平等に取り扱うべき義務をも負担している」と言うべきだと、労基法の三条と四

条と十三条と九十三条を使っている。三条というのは、性差別禁止の文言が入っていないんです。これが問題で、男女平等は賃金差別には活用できるが、昇進についてはちよつと使いにくい、というのがあって、昇格の地位確認について、これまでの判決は認めていませんでした。

でも、今回は「三条には性差別禁止の文言がない」なんて言っていないのね。要するに、平等取扱ひ義務を示している、この判決はきちつと評価している。だから非常に意味が大きいと思います。これから二十一世紀に向けて、女性性が地位を求めて行くのに「平等待遇」というのはとても大事です。仮に慰謝料が多く払われたとしても、一回でそれでおしまい、ということであれば、どうでしょうか。過去は清算できるけれども、今後十年会社に残っているとして、地位が上がらなければその間の賃金はどうなるのか、退職金はどうなるのか。年金も資格が上がった時に対応して全部関わってくるから、年金まで響く、と。それなら、毎年、裁判を起こさなきゃならなくなる。私がいつも言っているのは、「一生の差別」ということなんです。裁判が終わってお金を払われても、一生の差別があるじゃないかと。地位の格差の是正が認められれば、一生の差別が解消して本

当に生きられるんだ、と。この判決はごくごく常識的に女性たちの声を聞いてくれた。そこが私は大きいと思います。伊藤 今回の高裁の判決で、地位を確認したことが、退職金にも年金にも及ぶわけです。もし訴えなければ、生涯「女である」ということで差別されなきゃならなかった。

斎藤 そこが今回の訴訟のすばらしかったところでですね。昇格しなければ、賃金も低いまま。それは退職金にも年金にもひびく。一生差別が続く。大問題です。

坂本 そうです。女性差別は「生涯年収」でも検討されなければいけないですね。今まで女性たちが声を大にして頑張ってきた繋がりが、芝信で実ったんだ、ということだと思います。

斎藤 そんなふうに出て頂けると、今まで女性運動で長年苦労してきた人びとも、みんな報われますね。

坂本 そうですね。やはりすべての女性が喜んでくれている、という思いはありますね。

斎藤 今年の年賀状には、芝信のことを喜んで書いてきた人がずいぶんいましたよ。

浜田 地裁の判決の時は、いいところに行くかと思っていただけ、このところ、住友電工の判決があったので、本当

に不安で不安で……という判決が出てもおかしくないような流れがあったので、すごく心配でしたね。

坂本 判決の予測、七通りぐらい出したわね。

芦澤 七通りですか！

坂本 そう。植松さんだけ負ける場合。植松さんも全員勝つ場合。地位も認める場合とか……いろいろ考えていたんです。でも、この労基法を使った判決はめったにない。今までで初めてなんです。これは、やっぱり素晴らしい判決ですよ。これが確定すると、これから後、女性差別はもろんのこと、組合の思想差別とかにも使えますね。三条を使っていますから。

斎藤 本当に、労基法で、それも三条で勝訴すると言う意味は、ものすごく大きいですよ。

坂本 まあ東京高裁の判決ですからね。これが最高裁で確定すれば大変なものですけれども、まだわかりませんよね。

斎藤 けれども、まず、まずひっくり返りませんよね？

坂本 わかりません。

斎藤 最高裁には、企業側も、新しい証拠はもう出せないわけでしょう？

坂本 ええ。でも法的なものから言えば、今までなかった

判決ですからね。今まで無い解釈を認めるか、認めないか、それはわからないですね。今まで一審判決を除いては、地位の確認まで認めた判決はないんです。要するに、それは救済すべき法律がないという解釈です。一貫してきていますからね。だから、それはそんなに甘くないですよ。

伊藤　ここまで来て、最高裁にひっくり返されたらどうにもならない。

浜田　それはもう、確定してもらわないと。既に五人が定年。後は、もう一人も定年を出したくないですからね。

笹本　本当に高裁判決を確定してもらえば、後輩のために素晴らしいことになるし、植松さんにも地位の確認をしてほしい。

斎藤　芝信だけでなく、全国の女性に大きな影響が出る。一般に、高裁の判決が最高裁で否決されるのは、よくよくのことでしょう？

坂本　これは、よくよくの事件なんです（どよめき・笑）。本当にそうですよ。地位の確認には、私たちはものすごく苦労したの。あつたりまえじゃないかって。

今まで判例は無いけれども、裁判を起こす時、それこそものすごい討議をやったの。でも、地位が認められなければ、

ば、賃金が上がらないんだから。

これは公務員もそうなんですよね。国家公務員、地方公務員、やっぱり地位の確認がないと、賃金が上がらない。そのあとどうするんだ、ということですよ。まあその話から、

支払基金（政府の外廓団体）事件では、地位確認に挑もうということで、訴訟を起こしました。この裁判は十年かかりましたけど、勝ったんですよ。勝ったけれども、「憲法に違反する」という所まで判決は言っているのですが、地位確認を認める法的根拠はないということで、地位確認を認めませんでした。

労基法の三条は、性が入ってないということで、従来の判決は、男女の昇格差別事件に使用していません。だから結局は、公序良俗に反するということです。では公序に反した昇格差別は、どこで地位の確認が認められるのか、ということになります。差別が無効・違法だとするならば、男と同じような地位まで昇格させるといふ法律がどこにあるんだ、と、こういう話なんです。

労基法十三条というのは「この法律に規定がない場合には、この法律に拠る」というものです。四条は、賃金差別です。この事件は、直接の賃金差別ではないが、昇格と賃

金は連動しているから、労基法には昇格差別の文言がないが、「賃金と資格が連動している」ということで、十三条を類推適用して地位の確認を認めたのです。何で地位の確認が要るかというと、さっき言ったように、これが認められなければ、また翌年からの差別につながる。そして、年金や退職金に響くんだということです。女性の声が、そのまま判決に現れている。そこがこの判決の非常に良いところですね。それこそ二十一世紀につながる判決です。

齋藤 訴訟の組み立て方も実に見事でしたね。それにしても、本当にすばらしい判決ですね。条文の新しい解釈を示して下さった裁判官にも感謝します。一般に「男性判事は悪」と、頭から思い込みがちですが、良識のある人も増えている、ということですね。

この判決が確定すれば「判例」として、これからどんどん活用できる。セクハラ裁判が、良い判例が出てから、どんどん勝訴しているように。

坂本 やっぱ女性の運動の中で、芝信の事件を解決させることが、この判決を根付かせることじゃないかと思う。

齋藤 さっそく全国レベルで支援活動を展開しましょう。

これはすべての女性に関わる大問題ですから。

## 男女平等を確立するために判決を使おう

伊藤 私は今、昼間、動けるので、いろんな所に行くんですね。お礼とか次の最高裁の闘いのことなどで。そうすると、裁判の反応をすごく感じます。日に日にこの判決の重みを感じてきているんです。「本当にあなたたちのおかげで、私たち、近道を行けるんだわ」ってね。ほとんどの女性がそういった反応をくれるし、確かにこの十四年間大変でしたけど、夢中でやってきて良かったなあっていう気持ちになりました。

高裁判決後、女性の国会議員に要請にいったんです。全員で七十八名ですが、コンタクトをとった時に受けていただけなかった自民党の二名を除いて、秘書の方が多かったんですが、社民党や民主党、共産党など、ほとんど話を聞いてくださいました。自民党でさえも「良かったわねえ、何ができるか言ってちょうだいね」という感じでした。だからこの男女差別の芝信の判決を通して、同様に差別を感じている女性議員が男女平等への道へと、前向きになって取り組もうとしているなあ、ということがわかりました。

それで、早速第二弾、第三弾と運動をやって行かなきゃと思いましたね。

そんな中で、今、政府の「男女共同参画基本計画」というのがありますけど、体制側は、当然、能力主義を巧妙に合法的に使って考えると思うんですね。片や、世界的な、男女平等の流れの中で、考えなきゃならないとも思っているでしょうけれど。やっぱりそこに男女差別の合法性を持たせてるんじゃないかと思うんです。

男女共同参画基本計画をいろんな意味でしっかり捉えている人たちには、「あの計画には、良い面もたくさんあるけれど、やっぱり、これからの女性の実力・能力さえあれば男並みに上がるよ、という能力主義も貫かれている」ということも言われました。そこはやはり私たちが監視をしながら、個々の職場で、経営者がそういうふうにくきたときに個々に対抗していくことと、大きな男女平等のうねりの中でそれをもっとアピールしながらやって行くことと、両方あるかな、と。そこにこの芝居の判決をどう活用していくのが大事だと感じています。

坂本 運動の問題で言うとか、やはり植松さんが一歳違いでこうなったのは、常識から言っておかしい。そこをひっく

るめて、運動として解決していけたらね。それで、植松さんのことは上告しました。

浜田 植松さんは、もう、運動しかないと思うんですよ。おかしいと思うのは、男性が全部上がったあとでしか、私たち女性には認められなかったということです。素晴らしい判決だけど、そこはおかしいじゃないか、というのは皆の圧倒的意見ですよ。

坂本 常識的な運動をぜひとも組んでいきたいですよ。支払基金の場合は同期同年齢の第二組合の女性も全部男性並みに上げたんですよ。

斎藤 そういう運動を積み重ねて、最高裁では、さらに一段と良い判決を、ということですよ。でも、これはやはり確固とした判決が出ないと、判例にならないでしょう？ 坂本 いや、運動の中で解決できれば、東京高裁の判決が確定できるんですよ。そういうことなんです。

斎藤 なるほど。そこまで読んで闘わなければ、ということですね。最高裁の判決を待たずに積極的に勝ちとる……。浜田 でも、金庫の側も、裁判でもう金庫は勝てない、と思ってます。職場で、支店長に判決の話をして、もう勝てると思っていない、というのがわかるんです。判決の翌

日、夕礼なんかで支店長は、話をするんです。まあ書いたものを読むだけなんですけど、迫力も何も無くて「金庫は断固闘う」なんて読むだけだから、ちつとも伝わってこなくて……(笑) 職場の人たちは、この判決をしごく常識的な判決と見ていると思います。

斎藤 そうすると、これからは植松さんの問題に最重点を置いて、植松さんを上げる……。

坂本 そうなるといいんですが、金庫はなかなか上げさせないですよ、今のところは。植松さんと同期の男性五人も当分上がらないんじゃないかしら。

浜田 だから、男が上がらないと女は上がれないのか？ ってやらないと……。

伊藤 能力っていうのは、個人差がありますよ。だから私たちはそこを問題にはしてなくて、ただ、女っていうだけで、性の違いで差別されているというのは資料で明白ですから、そこを問題にやってるんですよ。

浜田 皆、すごくヨカッタ、ヨカッタって喜んでくれて。

でもその後で、なんで植松さんだけ負けたの？ 女性はビリの男性のあと？ まだ日本の裁判はその程度？ ってびっくりされちゃって……。それでも「画期的」とか、「日本で

は素晴らしい判決」って言われる。そんな水準なんですよね、日本って。

## 女性差別撤廃条約を無視する日本の裁判

斎藤 こういう裁判の経過を振り返って、改めて腹が立つのは、日本政府は、一九八〇年に「女性に対するあらゆる差別撤廃条約」を署名して、八五年に批准しているのに、それに対応する措置を取っていないことです。あれほどの激しい運動をして、署名、そして批准にまでこぎつけたのに、日本政府は口先だけで、対応していない。条約に従って、均等法を改正したり、新しい条令を出していれば、どれだけ女性たちが救われたかわからないのに……。

坂本 だから、私もかなり、国際条約のことを書いたんですよ。でも、その事は一言も判決には無いです。

斎藤 住友のことだって……まったく均等法っていうのは問題ですね。均等法が出来て、国民感情を大きく変えた面はあるけれど、あの条文で成立させるべきだったか、今でも後悔が残りますね。この間の住友の判決は、明らかに均等法の弱点を利用したわけですね。日本政府は女性差

別撤廃条約の批准までしてゐるのに、実行してないということは、世界をだましているのと同じことでしょうか？

坂本 でも、それはみんなそうじゃないですか。要するに、是正義務の問題も、時代制約論でね。芝信もそうですよ。

そこも判決は触れてないです。だから、現段階での昇格試験に絞り込んだ訳です。それで結果を見たときに、男は何故か必ず上がって行く、十三年だろうが、二十年かかろうが。女だけは残される。ここですよ。しかも、男がどうして上がるか、証拠はないけれども……男には何らかの、たとえば人事考課なら人事考課で下駄をはかせているんだと。下駄をはかせて、そうして男だけ上がって行つてゐるんだと。こういう言い方です。明らかに男性に対しては有利にしている。そして女には下駄をはかしてない、と言うわけね。だから時代の制約があろうと無かろうと、そこは、きれいに勝っているんです。私ももっと条約を使えば良いと思つてゐるけど、今の日本の裁判所で、なかなか条約は通らない。だって、憲法だって、直接適用はしないでしょう？私も差別撤廃条約のことを調べに調べて、二条と二十四条について書きまくつたけれども、一顧だにされなかった。差別撤廃条約が生きるんであれば、もっと早く裁判所でも

企業に対し、是正しろと言つていたでしょう。

斎藤 そのためにも、十二月に発効した差別撤廃条約の選択議定書を批准するよう、政府に迫りましょう。批准されれば、個人でも国連に訴えることができる。そして、国連が審議して政府に勧告する。世界の女性たちが必死の努力で獲得した議定書です。必ず大きな力になります。

坂本 ひとつはそうですね。それからたとえばポイント学習をきちつとするとかね。一般的には法律ができる以前に、その法律の適用は遡及しないんですね。

斎藤 それは国際的にそうなんですか。

坂本 それは各国によると思います。日本の裁判所は、均等法が出来る以前については是正義務がない、というのが今の流れです。

斎藤 でも法律がない時代ですら、先例というものがあるんじゃないですか。

坂本 いや、何を遡らせるか、という問題なんです。だから均等法による直接是正がないとしても、憲法の下では、男女平等はごく当然の考え方です。

斎藤 だけど、施行された後でも、この差別があるわけでしょう？

坂本 だから、そこをついているんです。芝信は八七年提

訴で、施行された後ですから。その施行された後の時点で、

男女差別があるのです。

斎藤 裁判官は法律の遵守が信条だから、原告の言い分を正当化する条文があれば使いますよね。別に意地悪して悪い判決を出すわけでもない。セクハラで勝ち始めたら一斉に勝つようになったでしょう？ 勝訴の判例が何より力になる。だから、これで勝つたら……なだれ現象ですよ。

坂本 勝てれば良いんですけど……（笑）ほら、地裁の判決よりも、高裁の判決の方が上でしょう？ そりゃ裁判所は上を見ますよね。だから、高裁判決を根付かせれば、すごく大きいと思うんです。しかも、今度は運動で、植松さんの件も追いこんだとなると、全基労と同じように、本当に素晴らしいことだと思うんですよ。それで、やっぱり芝信だけじゃなくて幅広く広げて多くの女性たちの、女性の運動としていかないと。

斎藤 そうですね。これから女の運動をさらに盛り上げてくは。長い間、差別のある社会が「公序良俗」とされ、それで敗訴してきた。公序良俗の中身が変わった。男女差別は国の恥なのだという事実を明確に示しましょう。

## 広がる女性同士のネットワーク

芦澤 二月三日の「芝信用金庫の男女差別裁判高裁勝利判決を学ぶ会」でも思いましたけど、やはり闘っている女性の横のつながり、ネットワークが、この訴訟で、とても広がったと思うんですね。

浜田 そうですね。私たちが裁判を起こせたのも、全基労があり、日産が闘っていたからで、その人たちと横のつながりを持って、賃金差別連絡会や、女性総行動実行委員会など、勉強や運動をしながらやってきた、そして私たちもあちこちに相談やら話を聞きに行つて、裁判を起こす気になって、私たちの後に日立・野村・兼松と次々と提訴して行つたので、ますますネットワークが広がって力がついてきたなあという気がします。

坂本 兼松は九五年に起こしたんですよ。そのあと住友が続々と起こして。

浜田 そう。あの当時、大阪では調停をかなり使ったんですよ。

坂本 大阪では「東京はよく裁判起こすわね」なんて言っていたみたいだけど、結局大阪も裁判起こしたのよね。



芦澤 婦人少年室は使えないみたいですね。

浜田 労使双方が「よし」と言わなきゃ調停が始まらないなんて馬鹿な……。

坂本 兼松が九五年七月で、名古屋の岡谷鋼機が十二月ですよ。両方とも商社です。

斎藤 でも、和解にしろ、裁判を起こして、いい方向に行けばいいですよ。

坂本 ええ。

斎藤 企業は世間が怖い。早く手を打たなくては、と思う。坂本 だから日立みたいに、運動でやるといことね。運動でやったから、あれだけ早く終わったんですよ。

斎藤 日立の方に、『あごろ』の『今どき女性差別ははやらない』の号も役に立った。こんなふうに暴露されてはかなわないと、企業側があわてた」と言われて、とても嬉しかったのです。日立は家電メーカーでもあるし、企業イメージって大事ですからね。

浜田 本当は芝信だってこんなことやってる状況じゃないんですよ。この金融不安で、本当に企業は苦しい。

斎藤 そんな時であれば、力で押したら、多分和解を喜んでするんじゃない？

原告数名 それは無いですね。芝信は特殊体質だから。

笹本 だから、よっぽどその特殊性を崩すような運動をやらないとね。

伊藤 そう言う意味では、芝信は植松さんを含んだ解決ではないと、だめだよ。

浜田 そうですね！

坂本 ね、一日も早く解決して……。今、原告団長の笹本さんが、来年三月に定年でしょ？

芦澤 以前の団長さんはもう定年ですか。

笹本 原告団をつくってからは、私がずっと団長です。

浜田 十年間、原告団もなければ、組合の執行委員もいなくて、全部ヒラのまま……。何というか、誉められないような状況でしたけど、途中から変わってきたのね。

斎藤 「運動で判決を確定させる」が、焦眉の急ということですね。これは芝信だけではない。全国的女性労働者にかかわる問題です。それぞれの職場でも問題提起して、必ず勝利を勝ち取るようにしましょう。

〈連絡先〉

〒105-10004 港区新橋6-11-5  
芝信の男女差別をなくす実行委員会  
芝信用金庫従業員組合  
TEL・FAX 03(3431)7836

# そんな思いで立ち上がりました



大坪慶子さん

職場では、もがき苦しみ、喘いでいる。人減らし、サービス残業、ノルマ。仕事量は限界を超えているのに、賃金はダウン。働き続ける喜びどころか、命があふない。そして三十年以上の組合差別、十年以上の男女差別は正裁判。そういう中で、定年を迎えました。

「争議解決」こそ私ども共通の願いであると痛感しています。

(一九五六年入職)



播磨三枝子さん

十二年二月定年退職しました。提訴からすでに十四年も経っているのに、なんの是正もないまま悔しい思いで職場を去りました。一審二審とも、あの素晴らしい判決は、芝信の原告をはじめ働く女性たちの宝物として、一日も早く実際の職場の中で差別を是正させ、男女平等を勝ち取ってきたい。孫たちが、平等が当たり前の社会に生きられるように……。

(一九五八年入職)



関口文子さん

退職して一年半、「もう」というか「やっと」というか。その後の職場はコース別により給与の差がつく。定年延長、スタンディング・オペレーション、ETCと変わってきているようだ。胃がキュンとするような緊張感と聞く。目標をやり遂げた時の充実感、仕事をしていればこそそのもの。残る全員が在職している間に、何とかしたい。

(一九五八年入職)



ばんじやく  
殷 石みね子さん

弁護士、支援の皆さんのお力で、地裁、高裁で勝利判決を勝ち取ることができました。特に高裁判決では、「使用者は男女平等に扱う義務がある」と、芝信金の女性差別を厳しく断罪しました。十四年前、「私たちが仕事を教えた男性たちが女性を追い越して昇格するのはおかしい」と提訴に踏み切った時のことを思い出しました。

今年こそ総力を挙げて「原告全員」の勝利をしたい。

(一九五三年入職)

# あとに続く女性のためにも…



高部由美子さん

長い時間がかかりましたが、私たちの主張がみとめられて、大変うれしい思いです。ここまでこられたのは、本当に多くの方たちに支えられ、励まされてきたおかげと感謝しています。でも、植松さん一人が認められなかったのは、本当に残念です。男女平等をめざして、私たちの判決は、まだまだ始めの一步ということでしょう。

判決の実現をめざして、これからも頑張ります。

(一九六七年入職)



佐久間美智子さん

二十世紀最後の年に、働く女性にとって大きな財産となる判決を得ることができ、本当に嬉しいです。「男性は一人残らず昇格・昇進するのに、女性だけ取り残されるのは、不条理、おかしい」という、ごくごく個人的な理由で提訴しましたが、裁判を進めていく中で、女性がどのように働き、働かされてきたかということを考えるようになりました。この判決が、これから働こうとする女性、また、働き続ける女性にとって大きな指針となることを確信します。

(一九六六年入職)



石井利恵さん

二〇〇一年の幕開け直前に、嬉しい勝利判決を勝ち取ることができました。この判決は芝信の女性だけのものではなく、働く者全体の宝物だと思っています（女性が上がれば男性も上がる）。この大きな勝利判決を一日も早く実現させるために、これからも闘い続けていきたいと思っています。

(一九六五年入職)



鳴海匡子さん

女子校から芝信金に入職して、初めて、労働者の生活と権利を守る労働組合というものを知りました。社会のことに関心をもたず無知のまま、安閑と過ごしてきたことが悲しくて、先輩の前で泣いてしまったのは入職間もない頃でした。そんな私が、男女差別裁判の原告の一員として、仲間と一緒にやってこられたことに、驚きと喜びを感じています。

(一九六二年入職)

# 芝信用金庫の「男女昇格・昇進・差額賃金請求」事件 判決要旨

平成十二年十二月二二日  
東京高等裁判所第十一民事部

## 一、 1 裁判所

東京高等裁判所第十一民事部

裁判長裁判官・瀬戸正義

裁判官・井上 稔

裁判官・遠山廣直

## 2 当事者

一 審原告・般石みね子外十二名

一 審被告・芝信用金庫

## 二、 事案の概要

一 審原告らは、各種統計資料に基づき、

一 審被告への入職に際しては男女とも同等の雇用条件の下に採用されたのに、その後、一 審被告が行う昇格昇進の人事、

特に係長、副参事（現在の課長職）への

昇進、昇格に関する人事では、男性職員については、年功加味の人事運用を施して優遇し、最終的にはほぼ全員が副参事に昇格しているのに対し、一 審原告ら女性職員については、無役の主事のままに据え置く人事政策を取り続けたため、一 審原告らと同期同給与年齢の男性職員のほぼ全員が副参事に昇格しているのに、一 審原告らは昇格していないとし、同期同給与年齢の男性職員のほぼ全員が副参事に昇格した時点において、一 審原告らも同様に昇格したものととして扱うべきであるとして主張し、昇格に基づき課長職たる資格にあることの確認を求めるとも

に、昇格時点以後、本来であれば支払われるべき賃金と実際に支払われている賃金の差額等並びに男女差別によつて被つた精神的苦痛に対する慰謝料及び弁護士費用相当額の損害賠償の支払を求めた。

これに対し、一 審被告は、一 審原告らを取り上げている各種統計資料は女性職員の勤続年数が男性職員と比較した場合に圧倒的に短いことを見越しているものであり、比較の前提を欠くものであるなどとした上、過去に行つた例外的な場合以外、昇格については毎年実施されている副参事昇格試験の結果に基づき行つているものであつて、試験は公正、公平に実施しており、男女差別は存在しない

し、また、昇格昇進については、一審被告の経営権に属する問題であつて、一審被告の意思表示がない限り、昇格を認める余地はないと主張して争つた。

### 三、主要な争点と当裁判所の判断

1 一審被告が実施する昇格等の人事政策において、男女差別、特に男性職員に対してのみ年功加味の運用がされたか否か。

(一) 係長昇進・副参事昇格者の男女の構成割合、昇格昇進時期、副参事の合格者数における男女割合のいずれをとつても、男性職員と女性職員との間に顕著な格差が存在している。

しかし、副参事昇格試験は、学科技験、論文試験及び人事考課から構成されており、学科技験の内容としては、専門知識と業務知識で、人事考課の内容としては、

定期昇給時に判断される能力考課と臨時給与時に判断される業績考課とがあり、人事考課の配点割合が一〇〇点満点とした場合五〇点が配点されていて、人事考課で上位二ランク以内の評価を受け得ない限り、学科・論文試験で平均以上の得点を得ても合格が見込めない状態であるが、学科・論文試験の得点が平均程度であつても、人事考課点が良ければ合格の可能性がある。そして、昇格試験における試験問題、採点方法に関する限りは、公正に行われていたということができる。その他、職務配置差別、研修差別、係長への昇進など、一審原告らの挙げる個々の事情からは、直ちに一審被告による意図的な男女差別の存在を認めることは困難である。

(二) しかし、副参事昇格試験の合格率は、旧人事制度の下では合格率が五パーセント内外、平成二年に導入された新人

事制度のもとにおいても一〇パーセント程度という極めて低い率で推移しており、昇格試験が極めて困難な試験であるにもかかわらず、一審原告らのうち三名を除くその余の一審原告らと同期間給与年齢の男子職員については、芝信用金庫従業員組合に所属する若干名を除き、全員が副参事昇格試験に合格している状況にあり、合格に至るまでに職員各自の能力に応じた長短の受験期間はあるにしても、昭和五三年の昇格試験導入後、従業員組合所属の職員を除く男子職員のほぼ全員が、右のような困難な副参事昇格試験に合格しているということは、極めて特異な現象というべきである。

その上、一審被告の人事制度は、職能資格制度に立脚した能力主義を基本として、能力を客観的に評価するものとして昇格試験制度が導入されたが、この制度の下においても、昇格試験によらずに従

業員組合所属の職員の男性職員の一部や芝信用金庫労働組合所属の男性職員を昇格させる特別措置を講じていたことは、年功序列的運用から完全には脱却できていないことを示すものであるとみることができる。

これらの事情のほかに、事柄の性質上一審被告による男女差別の意図等を直接証拠によつて証明することは殆ど不可能に近く、格差の存在という結果から推認する方法によらざるを得ないことなどを総合考慮すると、確かに、制度自体の問題としては、昇格試験における学科試験及び論文試験について、不公平・不公平とすべき事由は見出だせないのであるが、評定者となつている幹部職員である店舗長等が、年功序列的な人事運用から簡単に脱却することができないままに、長期間受験を重ねてもなかなか合格しない係長である男性職員に対する人事の停

滞防止について配慮した上で、男性職員に対してのみ、人事面、特に人事考課において優遇していたものと推認せざるを得ないのである。

2 昇格等は一審被告の経営問題に属する専権事項であり、一審被告の昇格に関する意思表示がない限り、昇格の法的効力が生じる余地はないのか。

(一) 昇格により給与の増額が伴うため予算措置が当然必要となり、一審被告にとつて恒常的に人件費の増大に繋がることや、業務の効率かつ適切な遂行のために求められる人員数とその配置、将来の経営見通し等とも密接に関連し、一審被告の経営基盤を大きく左右するものであるから、昇格に関する判断については、一審被告の経営判断に基づく裁量を最大限に尊重しなければならないことはいふまでもない。

しかし、一審被告が採用している職能資格制度においては、資格と職位とが峻別され、資格は職務能力とそれに対応した賃金の問題であつて、一審被告における給与体系の下では、資格と給与とは対応関係にあることができ、昇格の有無は、賃金の多寡を直接左右するものであるから、職員について、女性であるが故に昇格について不利益に差別することとは、女性であることを理由として、賃金について不利益な差別的取扱いを行っているという側面を有するとみることができる。

雇用契約は、労務の提供と賃金の支払を契約の本質的内容としているものであるところ、労働基準法三条、一三条、九三条、一審被告の就業規則三条の各規定からすると、使用者は、男女職員を能力に応じ、処遇面において平等に扱う義務を負っていることが明らかであり、使用

者が性別により賃金差別をした場合には、右法律及び就業規則の規定に抵触し、かかる差別の原因となる法律行為は無効であると解すべきである。そして、右のようにして賃金の定めが無効とされた場合には、差別がないとした場合の条件の下において形成されるべきであつた基準（賃金額）が労働契約の内容になると解するのが相当である。

(二)ところで、本件は、女性であることを理由として、一審原告らの賃金について直接に差別したという事案ではなく、また、特定の資格を付与すべき基準が労働基準法にはもとより就業規則にも定められている訳ではないので、労働基準法ないし就業規則の規定が直接適用される場合には当たらないが、資格の付与が賃金額の増加に連動しており、かつ、資格を付与することと職位に付けることが分離されている場合には、資格の付

与における差別は、賃金の差別と同様に観念することができ、特定の資格を付与すべき「基準」が定められていない場合であっても、右資格の付与につき差別があつたものと判断される程度に、一定の限度を越えて資格の付与がされないときには、右の限度をもって「基準」に当たると解することが可能であるから、労働法一三条ないし九三条の類推適用により、右資格を付与されたものとして扱うことができるのと解するのが相当である。

職員の昇格の適否は、経営責任、社会的責任を負担する一審被告の経営権の一部であつて、高度な経営判断に属する面があるとしても、単に不法行為に基づく損害賠償請求権だけしか認められないものと解し、右のような法的効果を認め得ないとすれば、差別の根幹にある昇格についての法律関係が解消されず、男女の賃金格差は将来にわたって継続すること

となり、根本的には是正措置がないことになる。

本件では、一審被告においては、副参事の受験資格者である男子職員の一部に対しては、副参事昇格試験等における人事考課において優遇し、優遇を受けた男子職員が昇格試験導入前においては人事考課のみの評価により昇格し、昇格試験導入後はその試験に合格して副参事に昇格しているのであるから、女性職員である一審原告らに対しても同様の措置を講じられることにより、一審原告らも同期同給与年齢の男性職員と同様な時期に副参事昇格試験に合格していると認められる事情にあるときには、一審原告らが副参事試験を受験しながら不合格となり、従前の主事資格に据え置かれるというその後の行為は、労働基準法一三条の規定に反し無効となり、当該一審原告らは、労働契約の本質及び労働基準法一三条の

規定の類推適用により、副参事の地位に昇格したのと同一の法的効果を求める権利を有するものというべきである。

(三) そして、差別された労働者は、将来における差額賃金や退職金額に関する紛争及び給付される年金額に関する問題について抜本的な解決を図るため昇格後の資格を有することの確認を求める訴えの利益があるものというべきである。

3 一審原告らについて、同期同給与の男性職員との間において差別が具体的に存在したものと認められるか。また、昇格を認めた場合、副参事を受験し実際に合格した女性職員との関係で昇格時期に矛盾が生じないか。

(一) 一名を除くその余の一審原告らと同期同給与年齢の男性職員のうち、従業員組合員以外の男性職員はほぼ全員が副参事に昇格している状況が認められ、最

も遅れて昇格した男性職員の副参事試験合格の時点に合わせて昇格試験に合格したものと認めるのを相当とし、当該受験年度の合格者の昇格時点において同じく昇格したものと扱うのを相当とする。

もつとも、最も遅く副参事試験に合格した男性職員の合格時点までに一度も昇格試験を受験していない場合には、当該一審原告については、その後実際に昇格試験を受験した年度に合格したものと扱い、合格年度の翌年四月一日に副参事に昇格したものとするのが相当である。

(二) 右のように判断すると、実際に昇格試験を受験の上、合格により昇格を果たした同期同給与年齢の一部女性職員との昇格時期が前後し、実際に合格した者が遅れて昇格したことになる事態も生じるが、当該合格した女性職員が一審原告らと同様に副参事昇格試験の受験資格を得た後早い時期から実際に受験をしてい

たか否か不明であつて、受験時期が遅いのであれば、試験に合格したことによる昇格時期が一審原告らの主張時期より遅くなるのは当然であり、また、仮に早くから受験していたとしても、従前の受験では、男性職員と同様の年功加味の人事考課の適用を受けられずに不合格を重ねていたものとみる余地が多分にあるというべきであるから、一審原告らの昇格に関する主張を採用することの妨げとはならない。

(三) なお、一審原告らのうち一名については、同期同給与年齢の男性職員二十八名中五名が未だ昇格試験に合格していない状況にあることが認められ、未だ当該同期同給与職員に対しては昇格試験に際しての人事考課において年功加味の運用をしたことを肯定することができないから、昇格試験に合格したものととして副参事への昇格を認めることができない。



# 名古屋で闘う女たち——岡谷鋼機女性差別裁判の報告

## 岡谷鋼機における

裁判原告

## 女性差別の実態

藤沢真砂子



左から、原告の藤沢さん、証人の海道さん、原告の光岡さん

一九九五年は住友生命、住友金属、住友電工、住友化学で働く女性たちがつぎつぎと大阪で女性差別是正を求めて提訴した年です。私はこれら原告の女性たちと会った時は、いつも職場の差別について愚痴を言い合い、怒り、結局「でも裁判まではねえ」と共感して別れるという間柄でした。

同じ年の八月、今度は同業の商社の兼松の六人が東京で提

訴したとの情報が入りました。私はその時すでに岡谷鋼機を退職しており、会社側が主張する差額賃金請求の時効にあと四か月という時でした。「今決心しなければもう後がない」と迷いに迷っていた自分を叱咤激励し、一緒に組合で活動してきた原告の光岡美代子さん、裁判で証人になってくれた海道町子さんと相談し、一九九五年十二月三日、光岡さんと二人で名古屋地裁へ提訴しました。

請求額は光岡さんが三年分の同年齢男性との差額約四百六十四万円、私藤沢は一年分の差額賃金約四百九十三万円と退職金の差額約二千七百十五万円、慰謝料各々五百万円です。光岡さんは同年齢男性の標準的な地位である総合職管理職二級の地位も要求しています。

岡谷鋼機（株）は、一六六九年に岡谷氏が名古屋で創業した、鉄鋼専門商社です。私は高卒で一九六二年に入社、一九六九年に結成された労働組合の初代婦人部長に就任。まず初めに、生理休暇と母性保護協定を獲得しました。その時は自分のためにやっているとは思いませんでしたが、

一九七三年に第一子を出産して協定一号になりました。

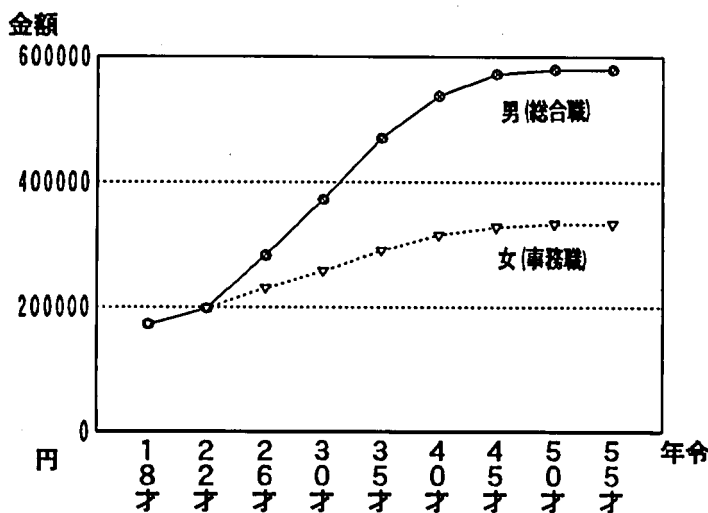
婦人部は「働き続けましょう、女性差別是正はまず働き続けることから」を合い言葉に活動を続け、女子の平均勤続年数は三、四年からどんどん長くなり、一九九六年には十六年になりました。また結婚・出産のために退職する女性も少なくなり、既婚者が二五%を占めるまでになっています。

勤続年数が伸びるのに従って、男女の賃金格差の縮小が要求になっていき、結成五年目で二十二歳（大卒初任給）までの男女同一賃金を獲得しました。

しかし、ここから先はほとんど前進しませんでした。そして、均等法施行後の一九八八年、労組が全力をあげて反対したにもかかわらず、会社はコース別制度（新人事制度）を就業規則の変更という形で強行的に実施してしまいました。

その後、労組は、私たちが危惧したとおり、急激に弱体化し、一九九〇年の春闘で初めてスト権が否決されました。会社側の労組に対する支配介入がますます激しくなり、翌年の組合役員選挙で労使協調路線を主張する人物が執行部を構成、一九九三年、労組は遂にそれまで拒否しつづけていた新人事制度を会社と協定してしまいました。

1993年度賃金差（本俸＋調整手当）



会社はこの時を待ってましたとばかり、その秋にトータル人事制度を提案してきました。

新人事制度は男女を一律に総合職と事務職にコース分けしましたが、賃金はまだ男女別の年齢給でした。

労組に団結し年齢給をアップすれば、年齢に従って（男女別に）皆が一応賃金が上がっていききました。しかしトータル人事制度では、資格と等級で賃金が決まります。資格と等級は会社の査定で決まりますから、結局のところ賃金は、全面的に会社の支配下におかれることになりました。労組で活動しない（または労組で会社に利益になるよう行動する）ほうが賃金上がることになります。そしておきまりの、女性の査定は男性の下に付けられて、よくても普通以下とされ、さらなる男女格差の拡大を招いています。今の組合は、男女の賃金差は「能力と仕事の差」と言うようになっていきます。

商社の労組は全国商社労働組合（全商社）に結集しています、商社理論生計費という賃金目標を作成していました。

「女性は生涯独身で、三十歳から母親一人を扶養し、一生賃貸マンションで生活。かたや男性は結婚し妻と子どもを扶養、賃貸マンションから出発して分譲マンション、一戸建

住宅へとレベルアップしていく」というモデルを作成し、モデルの生活可能な賃金額を算出したもので、男女の役割分担を前提にした男女別の年齢給です。岡谷鋼機の一九八七年を例にとれば、二十二歳の賃金は男女同一の十四万八千円ですが、二十三歳になると男女の差は六千円、二十四歳で一万五千六百円、二十五歳で二万五千三百円と拡大していき、定年女性の賃金は二十六、二十九歳の男性と同じというのが現実でした。このような激しい賃金格差のもとでは男女同一の年齢給を議論する土壌はほとんどありませんでした。二十二歳同一を獲得した後の目標は、段階的な格差縮小を目指した「二十三歳までの男女同一」を要求することになりました。しかし一九七五年から差は全く埋まらず、商社理論生計費についての本質的な検討をする機会はありませんでした。

商社内だけの活動は「井のなかの蛙」でしたが、私たちが作った労組は、女性の活動に寛大で、他商社組合が参加している諸団体主催の集まりに、自由に参加できました。組合費で母親大会に出席しているのは商社では岡谷労組だけという時代になって「学習」という名目で参加できました。母親大会や働く女性の集会などに参加したり、全く違う

業種の人と話し合っていると、男女別の年齢給が、いかに世間からずれているかがわかりました。国際婦人年のころには「井のなかの蛙」も世間の風に吹かれ、自分等の賃金差別は全くの女性差別に他ならないことを確信するようになっていました。そして、女性差別を是正するために裁判している女性がいることも知りました。

でもこのころはまだ裁判などという大それたことが自分のような平凡な、普通の者にできるわけがないと思っていました。裁判への道は実に遠く、長いものでした。賃金差別裁判を闘った静岡銀行の栗山満子さんにも会いに行き、鈴鹿市役所の山本和子さんは婦人部の会議にお呼びしましたが、裁判はこのような立派な女性でないとできないと思えましたし、裁判を真剣に考えるほど、険しい困難な道に見えました。

結局私は退職することで差別と闘うことから逃げました。

私は結婚や家事・育児が原因で退職を考えたことは一度としてありませんでした。退職を考えた唯一最大の理由は女性差別です。長く働けば働くほど、男女の差別が顕著になっていきます。私は給料日とボーナス支給日が一番惨めで、イヤな日でした。職場で一緒に働く男性のほとんど半

額、この日は会社から「お前は半人前だ」と宣告される日に思えました。しかしこの賃金差よりさらに辛かったことは、女性は何年たつても管理職に登用されないことです。経験を重ねて仕事のベテランになつても、決済権限がないため最終責任を持つことができません。自分が企画立案していても形式上は上司がしたことにされます。だから評価は常に男性より下です。商社で働く女性たちのほとんどは仕事での達成感がありません。自分より経験が浅く未熟な上司の意見を受け入れなければならないときの辛さを何度か味わいました。

岡谷鋼機には「早期退職割増金制度」がありました。退職金が通常の二・五倍になるが、そのチャンスは満五十歳の間のみというものです。働き続けてこそ、不合理な女性差別をなくすための組合活動も可能であり、それが仕事で十分能力を発揮することを許されない私たち女性の使命だと思い、自らを励まし働き続けていました。五十歳になり、五十一歳に近づくにつれて、退職したらこの差別の苦しみから脱出できるという誘惑と闘っていました。

しかし、五十一歳まであと三か月と少しという時に上司に注意されました。私が「部長にも報告を出すべき」と進

言したのに「必要ない」と退けておいて、報告がないと部長に注意され、それを私のせいになりました。「この前部長にも報告を、と申し上げました」「いや聞いていない」と、結局私のミスにされました。退職までにあと何回こうしたことが繰り返されるのだろうか、自分が惨めでなりませんでした。

この先もつと若い男性が上司になり、こうした場面を何度か経験していくことを想像すると、あと十年我慢して職場で働くことにどうしても耐えきれなくなり、五十一歳になる前日に退職しました。

私が退職した一九九三年は女子学生の就職戦線は超氷河期でした。私の第一子は娘です。子どもが生まれてからは、以前のペースでは組合活動は不可能でしたが、できる限り第一線で活動している女性たちをサポートしました。

退社後保育所に子どもを迎えに行き、そのまま子連れで組合活動したり、職場外の活動は当然のように子どもと一緒に参加しました。「あなたには負担だろうけれど、あなたのためにもお母さんは頑張っているんだよ。あなたの就職する頃はきつと女性差別はなくなっているからね。まだ二十年も先のことだもの」という思いで東奔西走しました。

ところが、氷は一度として溶けないまま、女性差別はなくなるどころか、さらに酷くなったようにも思えます。在職中にも何度か裁判を考え、そのたびに裁判をためらって、結局提訴できなかったその理由の一つは、子どもが就職に際して不利になるのではないかという心配でした。

一九九五年、娘は大学四回生で就職戦線の真つ最中でした。女子学生へのセクハラ面接や圧迫質問が大きな社会問題になっていました。娘が人権侵害に等しい扱いを受けたら、私はその会社に取り込んで抗議したい心境でした。しかし、そのようなことは不可能ですし、娘の就職活動にはマイナスにしかありません。考えてみればこのような会社の差別的体質は、私たち女性労働者が差別に甘んじて働いてきた結果です。私たちが先輩としてやらなければならぬことは、自ら受けた差別に抗議し、自らの人権を回復することだと考えました。私は退職後の一九九五年にやっと裁判を始めました。

私たちの裁判は提訴六年目に入ります。この間原告側証人になってくれたのは、岡谷労組で共に活動した元委員長を含めた執行委員四名です。この内の一人、海道さんは、入社以来私と同じ課で働き、「私も藤沢さんと同様、男性と

殆ど変わらない仕事をしています」と証言してくれました。西沢さんは、提訴後ただ一人事務職から総合職に転換した女性です。青野さんは「光岡さんと同じような営業事務をしていたが、自分は男性だから総合職になれた」と証言してくれました。昨年（二〇〇〇年）九月に全ての証拠調べを終了して、今は結審を前に裁判長の勧めで和解の話合いです。会社側が女性差別を認めて、請求額満額とはいかなくても、相当の差額賃金を支払い、光岡さんが男性と同程度の地位になるなら和解してもいいのではないかと、という構えています。しかし、女性差別を認める判決を取らないと「判例」にはなりません。何のために裁判を始めたかを常に考えているこの頃です。

口頭弁論ではいつも海道さんと私の娘が受付係をやってくれています。娘は結局のところ正社員では就職できなかったのです。求職活動中なので週数日のパートをしながら、裁判の日に合わせて休暇を取ってくれています。夫は傍聴して「どうしてこんなに大勢傍聴者がいるんだ。俺の時はガラガラだったぞ」とひがんでいました。彼も昔、解雇撤回裁判の原告でしたから、傍聴動員に苦労したに違いありません。「あなたは家では専主関白だから『平等は世界

の流れ』がわからないのよ」と言いたいけれど、傍聴に来なくなるといけないので言えません。

今日日本中で女性差別裁判は約二十件、原告は百名弱、この数字を多いと取る人もいるかもしれませんが、私は非常に少ないと思います。しかし、私どもは迷いに迷ってやっと提訴する側になりましたが、迷って結局諦めた女性がたくさんいることでしょう。そんな女性たちが傍聴席を埋めて下さっているのだと思います。世界の流れを見れば、女性差別はもう時代遅れです。日本もいずれ男女が平等に生き、働くことができる社会になることは間違いありません。それが十年先になるか、百年先になるかは、これらの裁判の結果によって大きく左右されるはずです。少なくとも私たちの孫世代には間に合うよう、どうかすべての裁判で原告の勝利判決が出るよう応援して下さい。

## 裁判の証人として

岡谷鋼機(株)勤務  
海道町子

二十年近く同じ職場で働き、組合の婦人局で共に頑張っ

てきた藤沢さんと、今も現役で共に働いている光岡さんが女性差別を裁判に訴えました。「一緒に裁判しよう」と言われましたが、私は勇気がなく、参加しませんでした。しかし、打ち合せ等には参加し、心の中では原告と同じ気持ちです。ましてや藤沢さんは退職していたし、彼女のいた職場で今も働く者として、原告以上のプレッシャーがあります。

第一回の口頭弁論の日、傍聴に行くかどうかですが、この裁判に私がどう対するか会社に示す日でした。悩みましたが、私がこの裁判を応援していることは隠してもすぐわかることだし、初めからはつきりさせることが一番いいと判断しました。これは正しい判断でした。傍聴に来る会社側は私の上司ばかりでしたが、当日は彼らに会った時、一番に挨拶しました。これも大正解。ドキドキしていた私の気持ちも落ち着き、いつか来るであろう証言台に立つ決心もつきました。その後、傍聴には欠かさずに行き、休暇届けを出すときには、上司に「向こうで会いましょう」と言うようになりました。

職場では私に対する態度は何も変わりませんでした。今まで以上に仕事で間違いをしないよう、休憩や廊下での立ち話にも気を使うようになりました。組合の労使協調路

線、トータル人事制度の導入もあって、目標管理が実施され、私も男性と同じように提案し、頑張って実行しました。いずれは証人になることを思っ、提訴の前以上に自分で判断し、仕事の範囲も広げようと思いました。

そして、一九九九年一月、私は証人として、男性と同じ仕事をしていたことや、組合が男女格差縮小の要求をつぶし「仕事の差であって、男女格差ではない」とした時の悔しさを証言しました。

ところが、証言してから仕事を取り上げられ、その仕事は男性に移り、補助的な仕事しか与えられなくなりました。目標管理で事務服の自由化、環境問題等を提案し、一九九八年頃から提案していた事務服の自由化が二〇〇〇年十二月から実施されました。でも、私が最初に提案したにもかかわらず、会社は検討を始めたときから私の提案事項から外すよう強制し、私の実績として評価しませんでした。また、会社は環境問題も検討しているのに、私はその会議や打ち合わせには参加できません。評価もされず、賃金の考慮もマイナス評価が続いています。

やりがいのある仕事をするためには、もう総合職にならないとの思いで、二〇〇〇年六月に総合職への転換を

希望しました。転換に際しては最初に上司の面接があります。その席で上司は「総合職は会社のいうとおりにとこへでも、いつでも転動してもらおう。この場で転動できると言えないと推薦できない」と言いました。転換試験を受けるためには上司の推薦が条件となっており、私は申請することさえできませんでした。

一月十六日、私は「転勤を盾に、職掌転換の上司の推薦も受けられない、入口にさえ辿り着けない状況を改善してほしい」と均等室へ申し立てに行きました。均等室へは昨年も含社のコース別制度で申し立てに行っているのです、これで三回目です。これまでと比べると室長の対応も和やかなもので、緊張はあまりありませんでした。室長に「最終的に望むことは？」と聞かれ、思わず「総合職になりたいです」と言ってしまうしました。転勤について、均等室長自身も子どもを連れて東北へ転勤をしたこと、大変不安だったこと、でも結構二人の生活を楽しんだこと、転勤は子どもが小さい時のほうが楽なこともあるなど話されました。独身だと思ひ込んでいたので少々ビックリ！転勤に関する私の不安な気持ちを理解してもらえました。

「転勤は、言われた時の状況で考えればいいではないで

すか」と言われました。均等室は紛争の解決のお手伝いをするわけなので、お互いに歩み寄りが必要だとのこと。「その他、何か言いたいことはありますか」と聞かれ、「岡谷で二十五年間総務で仕事をしてきたので、この経験を生かして定年までの十余年を総務の仕事で総合職になりたい」と話しました。

こんな普通の私が、均等室へ行ってもいいのかな、と思いがら出掛けたのですが、弁護士との立ち合いも認められ、原山弁護士への助けも得ながら心強かった一時間三十分でした。もっとたくさん日本全国の女性が均等室へ出掛け、訴えることが大事だなと思いました。

証人尋問の最後でも述べましたが、私が三人の子どもを育てながら働き続けてこられたのは、藤沢さんと出会ったことと、婦人局が頑張つて素晴らしい母性保護協定を獲得したおかげです。娘は高校卒業を一年後に迎えますが、ますます就職が困難な時代になってしまいました。会社では事務職は採用せず、無権利状態の派遣社員で穴埋めするという状態なので、女性の就職は男性より一層困難になっています。「娘のためにも差別のない社会を作りたい」という藤沢さんの裁判に対する思いと、私も全く同じ気持ちです。



全ての女性の権利のためにも、今行われている男女差別裁判に勝訴することを願っています。

私は裁判の原告にはなりませんでしたが、「証人」という形で原告と一緒に裁判をやっています。また、均等室の援助で総合職になることができたなら、これも差別をなくしていく運動になると思います。何としても総合職になって、残り十年あまりの職場生活を、原告で現役の光岡さんと共に頑張つて働こうと思っています。

## 岡谷鋼機の女性差別 裁判を傍聴して

あこうウイン  
柳澤つや子

夫の転勤によつて七年間勤めた職場を去るまで、私は生きることは働き続けることだと思つていた。その後、子育てがはじまり、また転勤。主婦になって二十余年りが過ぎた頃（一九九五年十二月三日）、新聞で『岡谷鋼機の男女賃金差別は違法であると提訴』の記事を見た。原告は私と同世代（高度経済成長期）、その当時女性が働き続けること自体大変だったのに、しかもその上賃金格差があ

るとは、なぜ女性に何重も困難を強いるのかと衝撃を受けた。働き続けることができなかった私は、この裁判を傍聴したいと思つた。

一九九六年三月一日、名古屋地裁の大法廷で、百人近い傍聴席がいっぱいのなか、第一回の口頭弁論がはじまった。原告の藤沢真砂子さんの意見陳述では、「女性が定年退職まで勤めても、その賃金は男性の二十八歳に及ぶかどうかである。給料日にはいつも自分は男性の半分、半人前でしかないのだと情けなく悔しい気持ちで本当に嫌であつた。女に生まれたということでは賃金が男性の半分ということとは、退職金も年金も半分。生涯にわたつて差別されることである。娘を育てながら『あなたが就職する時はきつと男女平等の社会になつていくからね、そのために今頑張つているのよ』と自分にも娘にも言い聞かせてきた。しかし、平等は今もつて実現していない」という内容であつた。あまりの格差、つまり男性の賃金ははじめから妻や子どもなど家族を養うことを前提として定められているのに対して、女性の賃金は養わないこととして定められているのに驚いた。女に生まれること、男に生まれることを、誰が選択できるといふのか。娘を持つ私も藤沢さんと同じように、娘

たちには差別のない職場で働き続けられることを切望している。

もう一人の原告、現在も社員である光岡美代子さんの意見陳述のなかには、「一九八八年のコース別人事制度の導入によって、一般職女子は事務職、一般職男子は総合職に一律にふり分けられたことは男女差別に他ならない。女性も男性も人間らしく働き生き続けるために、できることはすべてやりきって定年まで働き続けたい」とあった。後の口頭弁論で原告側の証人(男性)は、「会社は男性の仕事の補助をするのが女性の仕事というが、実際には男性の仕事そのまま女性が受け継ぐことはかなりあり、区別はつけられない、しかも現に女性はその仕事をやりこなしている」と証言した。

傍聴には、常に会社側の人たち(男性)もいる。原告が自分の妻、娘、母、姉妹などとしたらどんな気持ちで傍聴するだろうか。差別問題は単に岡谷鋼機だけの問題ではなく、女性の、そして人間の重大な問題であるのに。

この裁判の傍聴によって、あらためて女性の権利、人権が守られなければならないと私なりに理解できたように思う。労働基準法・雇用機会均等法・ILO一〇〇号条約・

女子差別撤廃条約・男女共同参画社会基本法などに明記されているように、男女同一労働同一賃金の実現されなくてはならない。日本国憲法が男女平等とうたっているが、具体的には平等をどのようにして実現していくかを定めた男女共同参画社会基本法の成立背景には、少子高齢社会に向けて女性も男性と同様に働かなければ日本の将来を背負うことができないからである。男女差別をなくし平等な社会が実現できてこそ、人間としての権利、尊厳が守られるのであって、差別が是正されないとすれば、ますます少子化に拍車がかかる。

現在、裁判は口頭弁論二六回で、五年以上に及んでいるが、まだ続く。大法院の傍聴席は常に五十人以上(会社側の人を除く)で、原告の藤沢さんと光岡さんの権利獲得に応援している。私はこれからも傍聴を続けたい。そして、岡谷鋼機だけでなく、男女差別で提訴している女性の方たちの勝利を応援したい。権利を勝ちとる道程こそがエンパワメントなのである。

おかやの女性差別をなくす会 のウェブサイト  
<http://homepage2.nifty.com/windandforest/>

# 〔解説〕 3・28 住友化学判決について

弁護士 池田直樹

三月二八日、住友化学男女差別訴訟の判決が大阪地裁であつた。原告は有森洋子さん、石田絹子さん、矢谷康子さんの三名で、九五年八月、住友電工・住友金属の原告六名とともに提訴に踏み切つた。

松本哲泓裁判長は昇進や賃金で男女格差があつたことは認めたが、「格差は採用時の社員としての区分が違ふため、男女差別とは言えない。試験などにより昇進や職種転換の機会是与えられている」として請求を棄却した。原告代理人の池田直樹弁護士による判決の解説を紹介する。

## 1 主位的請求について

予想されたとはいへ、過去の男女差別の判例よりも大きく後退した住友電工判決を踏襲したというより、憲法の趣旨に反するという言葉がないだけ、電工判決よりも後退しており、今日の社会的実態と乖離したきわめて不当な判決といわざるをえない。

主位的請求では、原告らは、被告が高卒男性は将来の幹部候補生（管理職ないし専門職）として三種採用し、高卒女性はその以外の一般職として二種採用し、その後はそれぞれの採用区分に応じた格差のある処遇をしたことが、違法な男女別コース管理だと主張した。

それに対して、判決は、二種採用で採用された原告ら高卒女子と三種採用で採用された高卒男子との間に、職分昇任や管理職昇進および賃金において著しい格差があることは認めた。しかし、格差の原因としては、全社採用と事業所採用という採用方法の違いによつて社員はもともと区分されており、採用区分ごとにその後の処遇はもともと全く異なっているとした。つまり、採用区分によつて、採用後の社内での位置付けが全く異なっていたとする。裁判所によれば、男女で生じている格差は、全社採用の専門職務従業員か、事業所採用の一般職務従業員かという社員としての位置付けからくる採用区分の違いであつて、男女差別

の労務管理の結果ということではできないとした。

確かに、男性も女性も同じようにその能力(資格を含む)や意思に応じて、客観的で公開された基準によって区分された専門職務と一般職務に振り分けられていたのであれば、格差の違いは、性中立的な採用区分に起因するものと言ふことはできる(例として、医師と事務職など)。しかし、原告らが入社した当時は、そもそもそのような採用区分についての説明などなかったし、医師と事務職といった例とは異なり、企業内では専門職務と一般職務といつてもその垣根は曖昧であり、男性がやれば専門職、女性が担当すれば一般職という面もあったのである。さらに、全社採用といつても一貫して居住地変更を伴う転動のない社員も一定数存在していた。

しかし、裁判所は、これらの原告の疑問をことごとく排斥した。企業には、採用区分についての一般的説明義務はないとしたのみならず、転動を現実にしていなくとも転動がありうるという負担そのものが質的な労働条件の違いであるとし、さらに、専門職務と一般職務との区別も判定可能であるとしたのである。この点、住友電工判決と論旨は同一である。

では、同じ高卒であっても、男性は専門職務、女性は一般職務に自動的に振り分けられていた点は性による差別とならないのであろうか。

この点、判決は、原告らの主張に沿う形で、原告らの採用当時、高卒女子は、個々の意向を聴取されたり、能力を審査されたりすることなく、女性であることを理由として一般職務従事要員と位置付けられていたと認定した。

しかしながら、判決は、女性であることを理由として一般職務従事要員と位置付けられていたとしても、それは差別ではないと結論づけるのである。

その理由の第一は、昭和三六年制度においても、一〇〇％女性が一般職務従事要員に固定されていたわけではないという認定である。これは、当時あつた職分三級登用審査制度を通じて、二種採用の女性においても専門職務に従事する機会是与えられていたとするものであるが、これは被告からも特段主張されておらず、原告にとっては全く予想だにしなかった不意打ちの認定である。実際、この審査制度を通じて専門職に登用された女性が存在するのかどうかを検証されていない。要するに、入り口で女性は三種採用から排除されていたものの、中に入った後で、わずかにせ

よ、専門職務に従事する道（可能性）はあったから、確定的に女性を三種採用が予定したコースから排除するものでないから違法でないというのである。一〇〇％完全に女性を排除している制度でなければ、制度的な性差別とはいえない、という裁判所の差別に対する基本的認識は、本判決の随所に出てくる。アメリカのdisparate impact（差別的な効果）の理論や間接差別の理論によれば、仮に一部例外的に男性と同等の待遇を受けている女性がいたとしても、一定の比率以上の統計的格差があれば、その制度自体が差別的であるとされる。しかし、今回の裁判所にはそのような発想は全くない。

次に、女性を入り口で排除する採用区分が違法でないとする第二の根拠が、公序良俗に反しないという住友電工判決の理由付けである。

ところで、住友電工判決では、「被告会社が幹部候補要員である全社採用から高卒女子を閉め出し、他方で事業所採用の事務職を定型的補助的業務に従事する職種と位置付け、この職種をもっぱら高卒女子を配置する職種と位置付けたこと、その理由も結局は、高卒女性一般の非効率、非能率というものであるから、これは男女差別以外のなにも

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。」と述べた上で、しかし、当時の社会意識や女子の一般的な勤続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えないのであるから、女性を定型的補助的業務にのみ従事する社員として位置付けたことをもって、公序良俗違反であるとすることはできないとしていた。

ところが、他の個所では住友電工判決の文章をそのまま流用している個所が多々見られるにもかかわらず、本判決は、このフリーズについては、上記の憲法一四条の趣旨に反するという表現を完全に削除している。そして、不合理な採用区分の設定は違法になることもあるというべきであるとして一般論では述べつつ、先に述べたとおり、三六年制度のもとでも専門的職種への転換する機会があったことや、住友電工同様の、当時の役割分担意識、女子の短期退職傾向、わが国の企業の雇用慣行、女子保護規定の存在などをあげて、高卒女性を日常定型業務である一般職務にのみ従事する社員として採用したことをもって、当時の公序良俗に違反するとまでいうことはできないと述べたのである。

憲法の趣旨には反するが公序良俗には反しないというフリーズがマスコミに取り上げられ、住友電工判決批判の象

徴的文言となったことを、裁判所としてはおそらく強く意識したのではないだろうか。この点、我々は、憲法の趣旨に反する以上、公序良俗にも反し、違法だとすべきだと批判してきたのであるが、裁判所は、公序良俗の考え方に対する弁護団からの批判には全く耳を貸さない一方で、憲法の趣旨に反するという点をひつこめて論理の辻褃合わせをしてきた。憲法の問題よりも、日本の中核企業における企業慣行や企業文化の擁護こそが重要だと言うに等しい、きわめて不当な論理といわざるをえない。

## 2 予備的請求の1 転換審査制度の運用上の差別の有無

この請求は、昭和四五年制度で導入され、昭和五九年制度のもとでは推薦制度となった系列転換審査制度によっても原告らが転換できなかったのは、被告によって、転換制度が女性に不利な形で性差別的に運用されていたからだという主張に基づくものであった。

裁判所は、まず転換制度自体が主として高卒男性の転換を意識した、性的にバイアスがかかった制度であるという原告らの主張を排斥した。そのうえで、専門事務職系列転換審査制度Bの運用による男性合格者は二四六名、女性は

二名であり、その合格実績には著しい格差があることを認めた。しかしながら、そのような格差があつても、そもそも女子受験者が少数であつたことや、学科試験という恣意的運用がなされる余地が少ない審査であつたなどとして、それが男女差別的運用の結果であるとは認められなかった。

続いて判決は、昭和五九年の推薦制度について検討する。判決は、推薦制度に主観性が入ることは避けがたく、推薦基準そのものにおいても（主観が入りやすい）評価的要素が多いことは認めたが、少なくとも文言上は格別女子を不利益に取り扱うものはないし、被告の主張をそのまま取り入れて推薦制度のもつ性差別性を否定した。

さらに、運用実態については、合格者について男性二〇八名に対して女性一四名であり、男女間の格差は圧倒的というほかに、と認定するほか、他の比較データでも高卒男女での格差を認めるのであるが、判決は、女性も昭和六〇年に三名合格していることや、合格者の学歴や勤続年数、推薦母体である受験資格者と対比した合格比率も不明であるなどとして、男女別の推薦運用があるとは推認できないとする。また、そもそも高卒女性の在職者が二一名と少ないことから、その中の一名しか転換していないというデータに統

計的に意味がある数字とするには躊躇すると述べている。

このように、判決は、推薦結果において「圧倒的な」差があることは認めながら、その差自体を差別の結果とみるような前述した欧米の差別理論には全く見向きもせず、むしろ格差が生じたデータそのものの不完全さを指摘するのである。

しかし、そのようなデータの開示を原告が求めても、開示を拒否してきたのは被告であり、それを容認してきたのが裁判所であった。情報開示を否定しておいて、データの不足をすべて原告の立証責任に結び付けて原告を不利に扱う姿勢は、差別の立証をほぼ不可能なものとするのに等しくないだろうか。

次に、判決は、各原告の業務実績や成績に照らして、転換が可能だったかどうかを検討する。そして、石田、有森、矢谷、それぞれについて、一定の実績は認めるものの、会社の主張どおり、原告らが遂行していたのは、もっぱら執務職掌の職務、つまり推薦に結びついていく実績として評価できない職務であり、そこでの上司の評価も標準的あるいはそれ以下であったというのであり、その評価が適正な評価を大きく逸脱するとまでは認めがたいとして、原告ら

が推薦を受けることができなかったことは著しく不当なものであったとは認められないとする。

以上のとおり、推薦による転換制度の運用上の差別については、事実認定において、ことごとく原告の主張を否定もしくは差別の証拠が足りないとして差別を否定している。既に述べたとおり、データ開示を被告に求めないまま、その言い分を丸呑みにされたのでは、原告として差別を立証する手立てがない。突出した好成績の女性が、そのとおりの評価を受けて、にもかかわらず、不当な待遇を受けているというような顕著な場合以外に、差別立証はほとんど不可能と言っているに等しい。

### 3 予備的請求の2

この主張は、原告らが仮に推薦制度によって転換できたとまでいえなくとも、女性は非管理職、非専門職という低い位置付けを行うという組織的な性的バイアスに基づく日常的な処遇を差別として認めてほしいというものだった。

予備的請求の2の主張においては、会社に大きな裁量が認められている推薦による転換というハードルを原告らが確実に飛び越えられたという難しい立証を要求されること

になったが、仮にそこまでの立証はできないとしても、女性を低位に位置付ける企業文化や職務配置の中で、会議に出席できない、出張を許されない、その他のエピソードが物語る日常的な差別的継続があることを主張立証したのである。

このようなエピソードは日本の企業で働くものにとつては、特に目当たらしいものではなく、それだけに裁判所が認定しようとするは容易に事実認定できる性格の事実である。しかし、他方で、そういった日本企業に幅広く見られる差別的慣行を「慰謝料」の対象たる差別と認定することは、仮にその額が低いものであったとしても、社会的影響は大きい。

そのような点を意識したのかどうかは不明であるが、裁判所はこのようないわば常識的事実ですら、事実として認定しないか、あるいはあったとしても上司個人の問題であるとして、企業の差別としては認めなかった。原告が会議に出してもらえないと証言すれば、女性が出ている会議もあるから、一律に女性の会議出席を制限しているとは認められないとし「一律の禁止だけが差別なのだろうか」、「女性は統後の守りに徹せよ」等、会社もその発言を特に否定していない上司の発言についても、そのような文言どおりの

発言があったかどうかについてはその裏づけもなく確実性に乏しいとし、仮にそのような発言があったとしても、それは当該上司の問題にすぎないとして、企業内の差別的文化や慣行とは一切断絶して捉えるのである。

今日、性的な発言や表示が職場で日常的に繰り返されている場合、環境的セクシャルハラスメントの問題として、その行為者である従業員の個人的問題としては捉えず、企業自身の問題として捉えるというのが到達点である。性的に不快な環境ということとは異なるが、性に基づく日常的な男性との異なる取扱いが職場で継続しているとき、それを特定の上司の問題であるとか、単発的エピソードにすぎない、という捉え方はあまりに表層的である。職務に直接関係しない性的発言は不法行為として捉えやすいが、日常職務に直結した性的バイアスに基づく取扱いは、「職務の違い」として見過ごされてしまう。本裁判所は、まさに後者の立場を取ったのである。(WVNウェブサイトから抜粋)

◆四月二五日(水) 昼休み「人間の鎖」&地裁周囲デモで抗議：集合場所は大阪地裁前(一二時一五分)

◆連絡先は〈WVN〉06・63359・3434

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

(池田弁護士への解説全文はこちらをご覧ください)



## 堂本さん、千葉県知事に！

前号で支援をお願いした（あごろメイト）、堂本曉子さんが、保守王国千葉で、自民＋保守＋自由連合／民主＋社民／共産推薦／の有方三候補を押さえて見事当選、日本で三番目、関東では最初の女性知事誕生となった。

「流れを変えたい」という主婦の声に、〈21世紀の千葉を創る県民の会〉を軸に三五〇もの〈勝手連〉が出来、対話中心のミニ集会を重ね、カンパで二千万円を超える資金を集め、終盤は「風」ではなくボランティアの「渦」が巻く勢い。当選が確定した深夜は、県内外の支援者のほか、女性を政界に送り出すことを目的としている〈WINWIN〉のメンバーなども駆けつけ、選挙事務所は、主婦、サラリーマン、白髪の男性、茶髪の学生、ガングロ少女等、さまざまな人びとの歓声に包まれた。

県議会は、長野県同様オール野党だが、「女・田中」には

ならないという堂本さん。千葉県民だけではなく、全国の女性が知恵を贈り、日本列島を塗り替える一歩にしたい。

## 〔堂本さんのメッセージ〕

雪が降るほど寒かった二月末から一か月、桜の咲く春に知事選が終わりました。それもすばらしい結果で。県民が、市民が、勝手連が、既成の政党に勝った瞬間です。

一夜明けてわたくしは、県民一人ひとりの票が、二十一世紀初頭の日本の政治に地殻変動を起こすほどの力を持ったことを実感しました。選挙中は、街宣車の上からの演説ではなく、電車の中でサラリーマンと、店先で店員のおばさんと、農村や漁村でおいさんやおばさんと、町では茶髪の若者や子どもたち、そして障害者の方たちとの対話を重ねました。それが渦になり、その渦がどんどん広がって投票日を迎えました。

しかもその渦は、千葉県内にとどまらず、出陣式の日には北海道から女性たち、そして最終日は沖縄から喜納昌吉さんが参加し、「花」を絶唱してくださいました。こうした

各地からの応援には、長野・栃木に続いてこんどは千葉で市民選挙を絶対に成功させて欲しい、そうすればそのうねりが全国に広がる、との思いがこめられていました。

三月二五日、千葉に、市民主権の勝利が大きく花ひらきました。これは、堂本あき子の勝利ではなく、日本の市民の勝利です。これからが本番です。

新しい千葉を、いっしょに創りましょう。

## 黒岩秩子さんが繰り上げ当選で参議院議員に

堂本さんが現職の参議院議員を辞して立候補したため、〈さきがけ〉比例区の黒岩秩子さんが繰り上げ当選した。

## 行革で狙われる各地の女性センター

東京ウィメンズプラザを運営する東京女性財団が、都の行革の対象となったことは前号で既報のとおりだが、各地の女性センターに行革の波が押し寄せている。

東京都の場合は、三月三〇日から、従来の予算を完全に打ち切った。一年間の試行錯誤の状況を見て考えるという

都に対し、全政党・会派が、目前に迫った都議選をにらんで、女性票を視野に入れて「予算復活」の姿勢を打ち出したものの、具体的な成果は出ないまま選挙に入ることになった。

横浜市では、横浜女性フォーラム・フォーラムよこはま・横浜市女性会館を運営する(財)横浜市女性協会の予算を、一割カット。講師謝礼の減額その他、経費削減を強いられている。大阪府も緊縮財政で、大阪府立女性総合センター(ドーンセンター)は、今年度からホール、会議室、温水プールなどの自主運営を迫られて苦慮。また、愛知県女性総合センター(ウィルあいち)は約一億円の予算減を迫られ、事業数を二〇から一七に縮小するなど、各地の女性センターが頭をかかえている。

同時に、「男女共同参画社会推進」の旗印の下、従来ほとんど女性が館長だったのを男性に替える動きも始まった。『あごろ』では、関連特集を組む予定。全国の情報をお知らせください。

## 二〇〇〇年の盗聴法実施はゼロ

二月十六日、警察庁・法務省は、「平成十二年中に、検察

官又は司法警察官において、傍受令状を請求し、傍受令状の公布を受け、又は傍受の実施をしたことはなく、又、傍受が行われた件に関して逮捕された者はない」と、実施状況を公表した。通信傍受法（盗聴法）二十九条で「政府は毎年、前年中の運用状況などを国会に報告して公表すること」と定めているのに基づいた公表。

盗聴法の廃止を求める国会請願署名は二月十五日現在で二二万八〇九六名に達し、全国各地で集会が相次いでいる。このような市民の動きが盗聴法の実施を困難にさせているが、今後とも運動を続け、盗聴法廃止を実現させたい。

## 報道されないアボリジニの聖地破壊

アフガニスタンのイスラム原理主義者タリバーンによる仏像破壊が全世界に衝撃を与えているが、オーストラリアのカカドゥ国立公園内ジャビルカ地区がウラン採掘によって破壊されようとしていることは、ほとんど報道されていない。多様な生物が住む世界有数のこの温地帯は、先住民アボリジニが太古から描き続けてきた岩絵によって、複合世界遺産に登録されており、アボリジニの聖地。この破壊

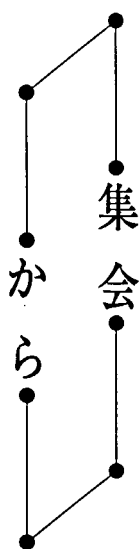
活動には日本の原子力産業も間接的に関わっている。

## 「従軍慰安婦」関釜裁判、広島控訴審で逆転

一九九八年四月に山口地裁で出た釜山「従軍慰安婦」女子勤労挺身隊公式謝罪等請求事件（関釜裁判）の一審判決は「慰安婦」問題への日本国の法的責任を認め、元「慰安婦」原告三人に各三〇万円の賠償を命じており、賠償法を策定していないのは「憲法違反」とした点において、画期的な判決と評価されたが、元「挺身隊」原告七名への賠償は棄却されていたため、高裁へ控訴していた。一方当時の稲葉法務大臣もこの判決を拒否し、控訴していたが、三月二十九日の広島高等裁判所二審判決（川波利明裁判長）は、一審より大きく後退する内容となった。

元「慰安婦」への賠償を取り消し、賠償法についても「策定していないのは憲法違反に当たらない」とし、元「挺身隊」原告の訴えも全面棄却とした。

憲法違反を認めた一審判決は各地の「慰安婦裁判」に希望を与えていただけに関係者の失望は大きく、原告の梁錦徳さんらは、法廷で激しい怒りの声をあげた。



## 平成十二年度・国の女性関係予算案を聞く会

〈市川房枝記念会と日本婦人有権者同盟〉が毎年必ず開催している「国の女性関係予算を聞く会」。三月十三日に開かれた今回は、予算がまだ成立していないため、予算「案」を聞く会となった。午前十時から午後五時まで、五つの省庁が順番に登場した。

まず、内閣府男女共同参画局からは「男女共同参画基本計画」関係の予算案を説明。前年度予算より四五%増の四億五〇〇万円だが、約四分の一は男女共同参画情報提供システムの整備経費など「ＩＴ関係」であり、この部分が増額のほとんどを占めている。参画「室」から「局」になったにしていれば、「ＩＴ関係以外の額は意外に少ない」という声が会場からあがった。

農林水産省は新規予算として「女性農業者経営参画支援

事業」「農協高齢者総合対策強化推進事業」「少子高齢化・障害者対策食生活環境改善促進事業」「農村女性組織強化と営農・生活改善研修事業」などを計上。特に、家族経営協定を促進し、共同経営者としての女性の立場をはっきりさせること、農産物加工などの新規事業を女性が開拓することに力を注いでいるとのこと。二階堂孝子経営局男女共同参画推進班長の熱心な説明は好感が持てた。

厚生労働省は八課（総務課、雇用均等政策課、職業家庭両立課、短時間・在宅労働課、家庭福祉課、育成環境課、保育課、母子保健課）の担当官すべてが壇上に並んで壮観。特に少子化対策（新エンゼルプラン）、児童手当の充実（支給率増加）、保育サービスの充実（予算増加、久々の保育所増設）、児童虐待防止対策の推進（ネットワーク体制の充実）など、子育て関連予算の説明に力を入れていた。

文部科学省は「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援」「メディアにおける女性の人権の尊重」「男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」を女性関係予算として説明。警察庁は「女性に対する暴力について」に絞り、暴力根絶の基盤づくり、性犯罪・売買春・ストーカー対策など各項の予算を提示した。

女性関係の予算は多岐にわたるが、省庁別に具体的に聞くことで国家予算を自分自身に引きつけて考えることができる。毎年この説明会を開催する意義は大きい。(あ)

## 講演「ベアテさんを知っていますか?」

ベアテ・シロタ・ゴードンさんの講演会は、三月十六日京都、十七日大阪と二回でした。二つの会場は満員で、私の手伝った大阪は男性の参加が多く、嬉しいことでした。

夫婦漫才 松島ひでお・さゆりさんの「二十一世紀、さらば男社会 真の男女平等社会へ、私は言いたい」は巧妙で面白く、会場は非常に湧きました。その後ベアテさんが演壇へ登場、十五日に成田到着、京都講演、その間各新聞社と個別の記者会見、大阪では「1945年のクリスマス」を作成された平岡磨紀子さんとのトーク的な記者会見など、超過密なスケジュールをこなされた上での講演でしたが、二十二歳で体験された憲法草案づくりのことから、改憲をしようとしている今の日本の状況を話され、平和を願う女性へエールを送られました。終了後販売された「1945年のクリスマス」を購入した人へのサイン会など終始

笑顔で応対されたのには感動しました。

私は呼びかけ人の一人で、〈あごら大阪〉として参加しましたので、『あごら』の憲法号、住友裁判号、ミレニアム号、地の塩号がベアテさんの記事を掲載していることを話し、『あごら』をプレゼントして紹介しました。

五月十一日から千葉県松戸市を皮切りに、演劇「真珠の首飾り」が各地で上演されます。皆さん、ベアテさんの熱い思いをこめた演劇をぜひご観賞ください。会場で『あごら』の販売をしてはいかがでしょうか。(澤田和子)

◆上演日程は『あごら265号』六十六ページに掲載。

問い合わせは青年劇場(03・33352・6922)へ。



## 「女性国際戦犯法廷」は何を裁いたか

### ——法廷の評価と今後の課題——

二十世紀の最後を飾る女性問題最大のイベントとして、昨年十二月に開かれた「女性国際戦犯法廷」には、八か国、六四人の元「慰安婦」など性暴力被害女性を迎え、千人を超える参加者が見まもる中で、「天皇有罪、日本政府に国家責任」という歴史的な判決を下した。これは、日本政府が明らかにしない日本の戦争責任を明確にただけでなく、戦時性暴力不処罰をなくすという普遍的な女性の人権確立に貢献したとして、アジア各国のメディアはもちろん、ワシントンポストも三回にわたって紹介するなど、海外のメディアは大きく取り上げた。しかし、日本の新聞報道は小さく、NHKが放送した「ETV2000」での内容は、予告とは全く違う内容になった。右翼からの攻撃を考慮した結果と伝えられる。

これらの状況を踏まえながら、五月に予定されている天皇以外の責任者や軍部指導者に対する最終判決を前に、「法廷」の意味を改めて問い、今後を考える集会が開催された

（三月二〇日、東京ウイメンズプラザ 主催〈VAWW-IN ET Japan〉）

またも右翼がつめかけるなか、まず松井やよりさんの全体報告に続いて、十二月の「法廷」の記録ビデオを上映。

第二部は、民衆法廷としての「法廷」（川口和子）、被害回復からみた「法廷」（西野瑠美子）の基調報告に続き、「法廷を評価する」として、東京裁判の見直しの視点から（内海愛子）、「裁いた」ことの意義（高橋哲哉）、性暴力を裁いた意義（大越愛子）、国際法の市民化（阿部浩巳）、ICCと「法廷」の相互作用（東澤 靖）など、内容の濃い論説が展開された。最後に「成果をどう生かすか」についてフロア発言。全国各地から活発な意見が出たが、中でも沖縄の現実を踏まえた高里鈴代さんの発表は、深く心に沁みた。

会場のホールは、二階席はもちろん、階段まで立錫の余地もないほどで、十二月の「法廷」同様、熱気にあふれた集会となった。

十二月の「法廷」も、五月の最終判決も、あくまで「民衆の法廷」であり、法的拘束力はないが、逃げる一方の日本政府に代わって、問題の本質を浮き彫りにした「法廷」の意味の大きさを、改めて痛感した。

（S）



NHK (2000年4月7日再放送)

昨年の国連総会、任期を終えた緒方さんは、退任の挨拶を次のように結んだ。

「故郷に戻り手を打って喜ぶ人たち、死に行く子ども、助けを求める老いたる女、難民たちの表情に、私たちの成功と失敗が刻み込まれています。人びとの苦しみに接するたびに湧き上がる怒りと悲しみが、この仕事を続ける原動力でした。」

家を追われ貧困に苦しむ難民を救うために最前線で闘ったすべての人びとに尊敬を。そして何よりも難民に尊敬を——

その時、場内のすべての人が起立して、割れるような拍手を贈った。国連始まって以来の大拍手だったという。

六〇歳を過ぎて就任、小柄な身で常に最前線に立ち続けた緒方さんの十年は、決して容易なものではなかった。

冷戦終結とともに始まった湾岸戦争に続き各地の民族紛争は、大学教授だった緒方さんの想像を遙かに超える悲惨なものだったが、緒方さんは必ず現地を訪れ、国連の教条主義を超えた現実的な解決を図った。たとえば湾岸戦争でイラクに抗

して決起したクルド族はイラク軍に追われて北に追いつめられたのに、トルコは入国を許さない。難民の定義は「国外への避難民」。国内にとどまる者は国連の圏外と主張するUN(国連)に対し、緒方さんは難民の人権を守ることこそHCR(高等弁務官)の仕事と訴え、一三〇か国の援助で四〇万人を救助、世界の注目を集めた。九二年にはボスニア、砲弾の中を分け入ってイスラム教徒に食糧を送る。しかしモスリムの司令官は、それを拒絶して、政治的解決を求める。モスリムの国外避難を認めるのは、民族浄化に手を貸すこ

とになるが、手を貸さねば虐殺される。緒方さんは、民衆を取り引きの道具にはできない、援助を断るのなら援助しない、と司令官に通告、支援中止を断行した。一大決断だったが、司令官も、結局これを受け入れ、民衆は救助された。戦火が納まった後、緒方さんは、三民族共働の作業所を造り、共生の具体化を図る。

国連安保理は、強国を軸に論を張るが、その間、難民の生命は刻々失われている。ボスニア、ルワンダ、アフガニスタン、チェチェン、シエラレオネ……現場はどれも残虐。特に東チモールではUNHCRの職員が刃物で刻まれた上に焼かれた。

いま難民は二二〇〇万人。緒方さんも五〇人の部下を喪った。その悲しみと憤りに立っての獅子奮迅の活躍が、死に体に近い国連を動かした十年だった。

曾祖父は凶弾に倒れた犬養元首相。知性と感性に溢れた緒方さんのような方が日本の首相であつたら……と、しみじみ考えさせられた。

## 米軍人・軍属事件被害者に補償制度を！

米兵による犯罪は三月中も相次ぎ、具志川市のキャンプ・コートニー内で米海兵隊員が日本人従業員二人に向けプラスチック弾を発射（十九日夜）、沖縄市でキャンプ・フォスター所属の米海兵隊員が盗難車でパトカー当て逃げ（二八日）などの事件が発生した。

駐留米兵が起こした犯罪や事故に絡み、被害者の遺族らでつくる〈米軍人・軍属による事件被害者の会〉は、三月十三日、被害救済制度の制定などを外務省に要請し、午後は参議院議員会館で院内集会、夜は東京・神保町で報告集会を開催した。

米兵犯罪の賠償は、地位協定で公務中なら日本政府が責任を負うが、公務外なら米兵の個人責任が原則とされる。米兵相手の訴訟で勝訴すれば、米国側が見舞金を支払い、日本政府も不足分を補う措置も取られるが、同会の調査では「米兵が帰国するなどして提訴すること自体困難で、ほとんどが泣き寝入りしている」という。このため同会は、公務外のケースでも賠償責

任を日本政府が肩代わりする法案を作成した。

代表世話人の海老原大祐さんら十七人は、外務省地位協定課で「補償制度を定めた日米地位協定の運用を改善するだけでは不十分で、協定の見直しや新たな制度が必要」と訴えたのに対し、同課は即答を避けた。

院内集会は約二〇名の国会議員が参加、世話人の照屋寛徳参議院議員が「議員立法で損害賠償制度の法制化を」と呼びかけた。

一方、名護市議会（島袋吉和議長）は、三月定例会最終日の二九日、米兵や軍属、その家族の事件・事故の被害補償を日本政府が米国の肩代わりをし、被害者への支払い義務を負う被害賠償法の制定を求める意見書を全会一致で可決した。県内で議会が同賠償法の制定を求める意見書などを可決するのは今回が初めて。意見書では、米兵の公務外の事件・事故に関するSACO最終報告の規定について「被害補償制度としては十分でない」と強調。米兵は短期の駐留で最小限度の資産しか保有していないので「被害者が加害者個人の賠償責任を追及することが制度的に困難」と指摘。「被害者の権利の確立」として、同賠償法の制定を要求している。



### 海兵隊撤退を要求、千人が県民集会

女子高校生へのわいせつ事件や北谷町の放火事件など、相次ぐ米兵事件に抗議する米軍による事件糾弾！

海兵隊の撤退と基地の県内移設に反対する県民集会

（基地の県内移設に反対する県民会議主催）が、三月十七日夕、宜野湾市の普天間中学校で開かれた。

集会には市民団体や労組関係者ら約千人（主催者発表）が参加。海兵隊撤退や基地の県内移設撤回を求める決議のほか、自衛官少女暴行事件に対する抗議決議を急ぎ、満場一致で採択した。

主催者を代表して佐久川政一・県民会議共同代表は「米軍の綱紀粛正は単なる空手形だった。人殺しを訓練する兵隊が人間の安全保障を考えるのか。自衛隊も同じだ」と、軍隊の本質に疑問を投げ掛けた。また、海兵隊削減に言及した県議会決議に触れ、「今こそ米軍に（基地を）引き取ってもらう好機がきた。単なる撤退だけでなく、基地内の汚染物質や、基地従業員の手当も国の責任ですべきだ」と訴えた。集会後、参加者

は北中城村石平の在沖海兵隊司令部前までデモ行進し、県内移設反対などを訴えた。

### 少女暴行で幹部自衛官逮捕

三月十六日、県警は沖縄県内に住む十代の少女に暴行したとして、石川市東恩納、航空自衛隊恩納分屯基地所属の二等空尉目黒博光容疑者を逮捕した。沖縄の航空自衛隊トップ、南西航空混成団の小田邦博司令空将）は、同日、那覇基地内で会見し、謝罪した。

目黒容疑者は十二日午後六時ごろ、沖縄本島内の海岸近くの空き地で、少女に対し「言うことを聞かないと海に突き落とすよ」などと脅し、暴行した疑い。同日夜、少女からの告訴を受けた県警が調べたところ、少女が目黒容疑者から携帯電話番号を記した紙を受け取っていたことから、同容疑者が浮上。少女に同容疑者の写真を見せたところ間違いないことが分かり、所轄署に任意同行、犯行を認めたため逮捕した。「米軍だけでなく自衛隊も軍隊だ」と、県内のPTA関係者、女性団体などが次々に抗議の声を上げている。

「掌本さん、当選おめでとう！」

◆私たちも「上州勝手連」を組織して  
応援しました。うぐいす嬢を三日も勤め  
て声がかれてしまったり、公選はがきを  
書きまくった人など、群馬から嬉々とし  
て通った女性たち。「千葉の次は群馬の  
番!」と叫びながら。(高崎市 山崎紫生)

〔DV号〕

◆あごろ262号を拝読して初めてDVという言葉が分かりました。95年訪日の時は、こちらの新聞には、そういう記事もなかったのに、中国にも「女性に対する暴力」があるとは思いませんでした。今の新聞は開放的で、社会の暗い面についてニュースが毎日出ていて、何回も驚くべき記事を読んで心を痛めています。それだけに、あごろの並々ならぬご活躍に感じ入っております。

(中国武汉市 袁晞)

〔地の塩實〕

◆暮には心のこもるひとときを催したいた  
だきまして、深く心に残りました。本当  
に〈あごろ〉の皆さんありがとうござい  
ます。

(船橋市 島田信子)

(船橋市 島田信子)

◆皆様のお骨折りで、丁寧なご本ができました。とても嬉しく感謝申し上げます。友人にもさしあげて宣伝いたします。

(中野区 近藤悠子)

〔住友裁判・裁判官の避運動に「協力を」〕

◆住友電工の男女差別訴訟が、大阪地裁（裁判長・松本哲也）で全面棄却されたことは「あごろ」263号「この判決を許せますか」で詳報しましたが、住友化学の同様の訴訟も、今年三月、同じ松本裁判長によって全面棄却されました。

一連の住友メーカ裁判は、すべてこの裁判長の担当。このままでは先行き不安と、住友金属の原告は、四月五日、大阪

地裁に松本裁判長他二名の裁判官の忌避を申し立てました。住友裁判を支援する

ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク  
(WWN)は、四月二五日、人間の鎖&

マーチ行動とともに、住友ビルや裁判所の上空にセスナを飛ばし、不当判決、裁判官忌避をアナウンス。新聞には五月中旬に全面広告を掲載します。広告掲載者を千名。一人三千円で募集中。申込は〒531-0074 大阪市北区本庄東一  
十一十二 正瑞園二階 WVNへ。

〔編集後記〕

◆日立、住友、そして芝信。闘う女たちの勇氣に、パワーをもらいました。(れ)

◆「子どものために、闘っている」  
その言葉が身に沁みました。(や)

◆裁判——とても大変なこと。長い長い忍耐。でも、そのご苦労が裁判に関わる人以外の人も救う。ただただ感謝！（千）

## 〈地の塩〉の名にふさわしい方をご推薦ください

女性や社会のために、黙々と貢献してこられた方にお礼を——。

その思いをこめて1999年に始まった〈白井博子・地の塩賞〉記念のつどいは、昨年も深い感動に包まれました。

あなたの周りに、あなたのグループに、きっと〈地の塩〉のような方がいらっしやると思います。ぜひ、ご推薦ください。

対象は、原則として女性。推薦理由(1000字以内)と、被推薦者、推薦者のご氏名、ご住所、ご連絡先を添えて、5月31日(木)までに下記にお送り下さい。受賞者は授賞式にお招き申し上げ、感謝状と賞金・賞品をお贈りします。

### ◆基金のカンパも大歓迎！

この賞は名もない女たちが、お金を出し合って創った賞です。

出資金は一口1000円、何口でも、お待ちしております。

### 〈白井博子・地の塩賞〉推進委員会

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-9-4 あごら気付

TEL03-3354-3941 FAX03-3354-9014 Eメール XLV05467@nifty.ne.jp

郵便振替 00170-3-145944

参考 ●フェミニズムとは限らないやさしさ、そして勁さ(A5判 96頁 ¥900)

●「地の塩」をたたえる(A5判 96頁 ¥900)

---

あごら 266号 男女差別に待った！〈芝信〉に高裁が画期的判決 ●発行2001年4月10日

●編集 あごら新宿

●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715円+税 ●振替 00100-0-5264

---



9784893061133



1920036007158

ISBN4-89306-113-5

C0036 ¥715E

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715円+税

企画・編集・翻訳…  
何でもご相談ください

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 FAX3354・9014

E-mail XLV05467@nifty.ne.jp.

**NPOウイン女性企画**

〒460-0008 名古屋市中区栄3-28-2

☎052-251-9109 FAX261-8778

# あこら 労働問題シリーズ

女がはたらくこと (あこら創刊号)

均等・平等・保護

¥1600

均等法・派遣法・そして……

¥1600

均等法10年 契約従業員制度を考える

¥900

どうする!? 均等法

¥1300

今どき女性差別は はやらない  
—— 日立とたたかう九人の女たち

¥750

この判決を許せますか 住友電工裁判に怒る!

¥900

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

へあこらへ

人と人の出会うひろば

へあこらへ

人と人の共に生きるひろば