

和 解 調 書	
期 日	平成 15 年 12 月 24 日 午後 4 時 00 分
場 所	大阪高等裁判所第 14 民事部和解室
裁判長裁判官 裁 判 官 裁 判 官	井 垣 敏 生 高 山 浩 平 神 山 隆 一
出席した当事者等	(略)
手 続 の 要 領 等	
<p>裁判長 和解勧告</p> <p>国際社会においては、国際連合を中心として、男女平等の実現に向けた取組みが着実に進められており、女性はその性により差別されることなく、その才能及び能力を自己の充足と社会全体のために発展させ、男性と女性が共に力を合わせて社会を発展させていける社会こそが真に求められている平等社会であることは、既に世界の共通認識となっているというべきである。</p> <p>日本国憲法は、個人の尊厳と法の下での平等を宣言しており、わが国においても、国際的潮流と連動しつつ、その精神を社会に定着させるため、女性差別撤廃条約の批准(昭和 60 年)、男女共同参画社会基本法の制定(平成 11 年)など、着実な取組みが進められているが、他方、一部に根強く残っている性的役割分担意識等が、男女間の平等を達成するための大きな障害となっている現実もある。</p> <p>就業の場面においては、昭和 60 年に制定された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(旧均等法)が平成 9 年に改正され(平成 11 年 4 月施行、改正均等法)、事業主は、労働者の募集及び採用について女性に対し男性と均等な機会を与えなければならず、配置、昇進等においても差別的取扱いが禁止されるに至っている。</p> <p>このような改革は、男女差別の根絶を目指す運動の中で一步一步前進してきたものであり、すべての女性はその成果を享受する権利を有するものであって、過去の社会意識を前提とする差別の残滓を容認することは社会の進歩に背を向ける結果となることに留意されなければならない。そして現在においては、直接的な差別のみならず、間接的な差別に対しても十分な配慮が求められている。</p> <p>当裁判所は、上記事件について、審理の結果を踏まえ、かつ、上述したとおり、男女差別の撤廃に向けた国際的な取組みと、男女共同参画社会基本法が制定され、その実現に向けて、社会の隅々における取組みが進められている今日のわが国の状況を考慮し、本件紛争が早期に、かつ、前向きに解決されることを期待して、別紙和解条項をもって、当事者双方が和解することを勧告する。</p>	

当事者間に次のとおり和解成立

第1 当事者の表示

別紙当事者の表示記載のとおり

第2 請求の表示

原判決(大阪地方裁判所平成7年(ワ)第8009号賃金等請求事件)および平成13年7月2日付け請求の趣旨の追加申立書記載のとおりであるからこれを引用する。

第3 和解条項

別紙和解条項記載のとおり

和 解 条 項

- 1(1) 被控訴人住友電気工業株式会社(以下「被控訴人会社」という。)は、これまでも職種・職分制度について種々の改正を加えてきているが、改正均等法が、女性労働者についても、男性労働者と同様に、その意欲、能力、適性や成果等に応じて均等な処遇をすることを義務付けている趣旨に沿い、また厚生労働省雇用均等・児童家庭局が制定した「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」において、コース等で区分した雇用管理が実質的に性別による雇用管理になるおそれがあることから、コース等で区分した雇用管理を行なう必要性や処遇の違いの合理性について十分に検討することが肝要であると指摘されていることに留意し、労使協議を踏まえ、引き続き必要な取組みを続けていくものとする。
- (2) 被控訴人会社は、控訴人西村かつみを平成16年1月16日付けで主席に昇格させる。
- (3) 被控訴人会社は、控訴人白藤栄子を平成16年1月16日付けで主査に昇格させる。
- (4) 被控訴人会社は、控訴人ら各自に対し、本件解決金として、それぞれ500万円の支払義務があることを認め、これを平成16年1月9日限り、控訴人ら代理人宮地光子の指定口座に振り込む方法で支払う。
- (5) 控訴人らは、被控訴人会社に対するその余の請求を放棄する。
- (6) 控訴人らと被控訴人会社は、控訴人らと被控訴人会社との間において、本件に関し、本和解条項に定める以外、何らの債権債務がないことを相互に確認する。
- 2(1) 厚生労働大臣は、男女共同参画基本法に基づく基本計画において、「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進」について、均等法の改正により、平成11年4月から、募集・採用、配置・昇進を含む雇用管理のすべての段階における女性に対する差別が禁止されたことを踏まえ、積極的な行政指導により改正均等法の履行確保を図ること、また、実質的な男女の均等確保を実現し、女性の能力を最大限に活かすためには、制度上の男女均等が確保されるだけでなく、

事実上生じている男女労働者間の格差を解消するための企業の積極的取組みが不可欠であることから、企業に対する促成施策を積極的に展開することを施策の基本方向として提示し、更にコース等で区分した雇用管理に関しても、上記留意事項の周知徹底を図るとともに、適正な運用に向けた的確な指導等を行なうことを目指しているところである。したがって、厚生労働大臣は、雇用管理区分が異なる場合であっても、それが実質的に性別による雇用管理となっていないかについても十分な注意を払い、これらの施策を更に推進するとともに、改正均等法が、機会均等調停委員会による調停について、事業主の同意要件を削除した趣旨にもかんがみ、同調停の積極的かつ適正な運用に努めるものとする。

- (2) 控訴人らは、被控訴人国に対する請求をいずれも放棄する。
  - (3) 控訴人らと被控訴人国は、控訴人らと被控訴人国との間において、本件に関し、本和解条項に定める以外、何らの債権債務がないことを相互に確認する。
- 3 訴訟費用および和解費用は、第1・2審とも各自の負担とする。
- 以上