

## 住友電工男女賃金差別訴訟 和解解決にあたっての弁護士声明

住友電工男女賃金差別訴訟は、2003年12月24日、大阪高等裁判所第14民事部(井垣敏生裁判長)のもとで、会社及び国との和解が成立し、その8年余にわたる取組みを、貴重な成果を獲得して終えることができた。

1995年8月8日に提訴された本件は、2000年7月31日に、大阪地方裁判所第5民事部(松本哲泓裁判長)のもとで、男女別雇用管理を憲法14条の趣旨に反するものとしながら、昭和40年代においては公序良俗に反しないとすする不当判決を受けた。判決には、300名を超える市民が大阪地裁を「人間の鎖」で取り囲んで抗議の意思を示す行動が取り込まれ、マスコミにおいても「働く女性に冷たい判決」と報道された。さらには100名を超える女性達が「陳述書」を寄せて、自らの体験から一審判決に怒りの声をあげた。このように一審判決に対する世論の批判が渦巻くなかで、控訴審における審理が開始され、以来3年余にわたって審理が続けられてきた。

そして原告らは、一審において、Marsha A. Freeman 教授(国際女性の権利監視協会会長)の意見書を提出したのに続き、控訴審では、国際法学の観点から阿部浩己教授、労働法学の観点から西谷敏教授、山田省三教授、林弘子教授、植野妙実子教授、憲法学の観点から樋口陽一教授、差別禁止法学の観点から Emily A. Spiler 教授、女性学の立場から上野千鶴子教授らの意見書や論文を提出し、一審判決の誤まりを、あらゆる角度から論証した。

そして原告らと原告らを支えるワーキング・ウィメンズ・ネットワーク(WWN)は、提訴以来、粘り強く日本企業における性差別の根強さとその不当性を国内外の世論に訴えてきた。その成果は、2003年7月に開催された国連女性差別撤廃委員会による日本政府に対する最終コメント(2003年8月)の中で、均等法の指針が、コース別雇用管理による間接差別の慣行についての理解の欠如を示すものとして指摘され、同指針の改正が日本政府に要請されたことにも結実した。

このような本件訴訟の審理経過と国際社会の動向を踏まえて、大阪高等裁判所第14民事部(井垣敏生裁判長)は、2003年12月1日に、別紙のとおり和解勧告を行なった。勧告は、冒頭、国際社会における男女平等実現に向けた着実な取組みに触れ、「男女が共に力を合わせて社会を発展させていける社会こそが真に求められている平等社会であることが、既に世界の共通認識となっている」と指摘し、和解勧告に至った理由においても、かかる国際的な取組みを考慮したことを述べている。

また勧告は、わが国において、日本国憲法の法の下での平等の定めが存在することを始めとして、女性差別撤廃条約の批准、男女共同参画社会基本法の制定などを着実な前進として評価する一方、根強く残る性別役割分担意識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を指摘している。

そしてさらに続く勧告の内容は、本件の一審判決の論旨と鮮やかな対照をなすものである。すなわち一審判決は、女性差別撤廃条約も均等法も、過去には遡及しないとして、昭和40年代に採用された原告らを、女性差別撤廃条約や均等法の適用対象外とするに等しい結論を導いたが、今回の勧告は、条約の批准や法改正などの改革を、男女差別の根絶を目指す運動の成果であることとらえ、すべての女性がその成果を享受する権利を有するものであることを明確にしている。

また原告らが、一審判決の論旨は、男女別雇用管理が現在もなお温存されている結果をそのまま容認するものであると批判してきたのに対し、勧告は「過去の社会意識を前提とする差別の残滓を容認することは社会の進歩に背を向ける結果となる」と指摘し、「現在においては、直接的な差別のみならず、間接的な差別に対しても十分な配慮が求められる」としている。

控訴審裁判所は、以上のような国際的動向そしてわが国の状況を的確に踏まえた和解勧告に基づき和解を勧告した。その内容は、会社との関係においては、コース別雇用管理が実質的に性別による雇用管理にならないように、コース別雇用管理の必要性や処遇の合理性について、労使協議により必要な取組みを続けていくこと(和解条項1(1)項)、原告らに対する昇格の実施(和解条項1(2)(3))、解決金の支払い(1(4))を骨子とするものであった。そして、裁判所の強い勧告により、会社がこれら和解条項をほぼ原案通り受諾して和解が成立するに至った。

これら和解条項のうち、とりわけ原告らに対する昇格は、職場における地位改善こそ差別是正の要であるとの控訴審裁判所の優れた認識の結果、実現したものであり、高く評価できる。

また国との関係においては、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十分な注意を払い、調停の積極的かつ適正な運用に努めることを内容とする和解が勧告され、国が、ほぼ原案どおりの内容で受諾して和解が成立した。

本件で国が被告とされたのは、原告らが、訴訟に先立つ1994年3月、大阪婦人少年室長(当時)に対し、旧均等法15条に基づく調停申請を行ったのに対し、原告らと比較対象の男性とが異なる雇用管理区分に属することを理由として調停不開始とされたことに端を発している。今回の和解は、異なる雇用管理区分に属する場合であっても、それが実質的に性別による雇用管理となる場合のあることを認め、それに対する厚生労働省の積極的な施策の実施と調停の適正な運用を約束させるものである。

以上のとおり今回の和解勧告および和解の内容は、本件の一審不当判決を覆すに等しいものであり、原告ら自身の差別是正を実現するだけでなく、他の男女賃金差別訴訟に与える影響も大きなものがあると考えられる。

また国が、コース別雇用管理が実質的に性差別にならないように、厚生労働省において、その施策の実施のみならず、調停の積極的活用を約する和解に応じたことは、今後の労働行政に与える影響にも少なくないものがあると考えられる。

最後に、本件訴訟を支えて下さった多くの方々から心からの御礼を申し上げますとともに、本和解が、わが国において男女差別根絶のために日々努力を重ねている多くの人々を励まし、その運動の前進に寄与することを切に願うものである。

2004年1月5日

弁護士	宮地光子
同	吉岡良治
同	渡辺和恵
同	長岡麻寿恵
同	小林徹也
同	有村とく子
同	真継寛子