

和 解 調 書	
期 日	平成 15 年 12 月 24 日 午後 4 時 0 0 分
場 所	大阪高等裁判所第 1 4 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</p>	

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。

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

住友電工男女賃金差別訴訟 和解解決にあたっての弁護団声明

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年余にわたる取り組みを、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組まれ、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.Spiller 教授、女性学の立場から上野千鶴子教授らの意見書や論文を提出し、一審判決の誤まりを、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り組みに触れ、「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、かかる国際的な取り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にとらえ、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に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

平成12年(ネ)第3052号 賃金等請求控訴事件

控訴人	白藤栄子
控訴人	西村かつみ
被控訴人	住友電気工業株式会社
	被控訴人 国

和解勧告

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。

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。

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。

このような改革は、男女差別の根絶を目指す運動の中で一步一步前進してきたものであり、すべての女性がその成果を享受する権利を有するものであって、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。

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。

平成 15 年 12 月 1 日

大阪高等裁判所第 1 4 民事部

裁判長裁判官	井 垣 敏 生
	高 山 浩 平
	神 山 隆 一

「和解」の意義について

弁護士 宮地光子

今回、住友電工訴訟において、「和解」という解決を選択するにあたって、「和解」の性質をどのように考えるかが、弁護団や原告の間で議論になりました。また「和解」での解決をお知らせしたところ、皆様方からも、今後の類似の訴訟にどの程度の影響力があるのかとか、一審判決は、どのような扱いになるのか(一審判決が確定するのか?)といった質問が寄せられました。

1、一審判決の扱いと和解の影響力

まず、控訴審において和解で解決した場合、一審判決が確定するのかどうかという点からお答えしたいと思います。ここで「確定」と言っているのは、判決の内容を争うことができなくなって、判決の内容に当事者が拘束されることを言いますが、控訴審において和解で解決した場合、一審判決は確定しません。この場合、裁判の当事者を拘束するものは、一審判決ではなくて和解の内容になります。そして今回の和解の内容は、一審判決を覆すに等しいものですから、当事者間では一審判決が取り消されたのに等しい状態が実現したといえます。

但し、一審判決が出されたという事実そのものがなくなるわけではありませんが、これは控訴審で逆転勝訴判決が出された場合も同じことです。そして下級審(最高裁判所以外の裁判所)の判決は、他の裁判所の判断を拘束しませんから、控訴審で勝訴判決があっても、他の事件に対する影響は、別件でこのような判断が出されているということ、後の裁判所がどう評価するかという事実上のものです。

ですからこの点でも、和解と判決において違いはありません。ただ和解は、判例集には掲載されませんし、和解の中には、和解の結論だけが示されていて、裁判所の判断が示されていないことが殆どですから、他の裁判所に対する事実上の影響力と言う点で比較すると、判決の方が大きいということは一般的には言えると思います。

ところが今回の和解は、事前に判決の結論を予想させるような裁判所の勧告が出された上で行なわれた点に、今までにない特徴がありました。

今回の和解勧告の中には、裁判所の基本的な考え方が示されています。このようなやり方は、労働事件ではほとんどないのですが、公害事件では時々行なわれますし、HIV訴訟の時も行なわれました。

そして原告が和解受諾を決意したのは、まさにあの勧告があったからです。そして和解は和解調書という形で、当事者に交付されますが、その最初に、この勧告が記載されています、和解調書は判例集には掲載されませんが、裁判所の判断

を示すものとして、広く宣伝していくことが可能です。

また今回の国との和解条項には、雇用管理区分が異なる場合であっても、実質的に性別による雇用管理になっていないかについて配慮し、調停の運用を積極的に行なう旨の取り決めが含まれています。和解は基本的には当事者間の約束事ですが、今回の国との和解が、調停の運用に関するものであるとの性質上、原告以外の方が、調停を利用した場合も、この和解の内容を活用していくことが可能です。国は、国民を平等に扱わなければならないからです。

2、和解でしか実現できなかったこと

以上が和解を法的な側面からみた評価ですが、今回の和解は、勝訴判決によっても実現できなかったことを実現しました。それは原告らが、和解によって昇格したことです。住友電工訴訟では、提訴の段階で、労働組合の協力が得られず、従業員の昇格の実態や賃金実態についての証拠が決定的に不足していたことなどから、昇格請求(地位確認)までは求めず、賠償請求一本にしぼっていました。ですから仮に勝訴判決を得ても、会社に金銭賠償を命ずるだけのものになります。

控訴審裁判所は、今回の和解勧告において、原告らの昇格を含む案を提示し、その実現に向けて会社を説得されました。この裁判所の姿勢に、私は、雇用差別に対する根本的な救済は、職場の中で差別是正を目に見えたものにするということという高い見識を感じました。

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

判決は確かに、裁判所の判断をより詳細に示すもので、勝訴判決の価値には大きなものがあります。しかし私は今回の経験で、「和解」というものが、裁判所の正しい判断が示されたうえで実現したときには、当事者にとって判決以上の効果をもたらすことを実感しました。

今回の和解の内容とその精神を、一人でも多くの人々が自分のものにして、社会の隅々で活かして下さることを心から願っています。

住友電工男女賃金差別訴訟 和解解決にあたっての原告声明

私たちが95年8月に提訴しました住友電工男女賃金差別訴訟は、昨年12月24日、大阪高等裁判所第14民事部(井垣敏生裁判長)のもとで和解によって終えることができました。提訴から8年余の長い年月でしたが、私達が裁判に込めた願いが、今回の和解によって実現できたことを本当に嬉しく思っています。

私達が会社の中から外へ一歩を踏み出したのは、差別への素朴な怒りからでした。同じ高卒、同じ事務職として入社した男性と比べ、私たちは勤続30年近くなっても平のままでした。入社以来教育もされず、殆ど仕事の幅が広がりませんでした。一方男性達は教育研修を受け仕事の幅も広がり、年齢に応じ昇格し課長クラスになっています。仕事のやりがいや職場での位置付けに大きな差があり、本当に口惜しい思いをしてきました。その結果として賃金格差は月額24万円以上にもなっており、日帰り出張も男性同伴でないと認められないなど、まさに半人前扱いでした。上司にも労組にも是正の要請をしましたが全く受け入れられませんでした。この上は会社の外へ出すしかないと思いながら、働きながら大企業に裁判を挑むことの困難さを考えると、立ち上がれずにいました。

94年、国連女性差別撤廃委員会(CEDAW)にて日本の女性差別についての審査があると聞き、自分たちの差別の実態をレポートし、冬のNY国連へ直接訴えに行きました。そこで、国連の委員たちから励まされ、国際条約のすばらしさを知り、女性差別をなくす事は国際的な流れである事に確信をもちました。翌年国連から日本政府に対し、「民間企業に均等法を守らせ、間接差別をなくすための措置をとり、報告すること」という勧告が出されました。この時から私たちは国際条約を視野に入れた大きな運動を巻き起こしていくことが、男女平等への大きな力になることを確信しました。

この確信を力に、当時の労働省婦人少年室へ均等法に基づく調停申請をしたのですが、「比較対象とする男性とは採用区分が異なる」ため比較できないとして、室長判断で調停の不開始決定が下されました。調停とは言え、働きながら初めて公の場に差別の実態を訴えるのは勇気のいる事でした。しかも差別があるというのに門前払いとなり、このまま承服はできない、後は裁判しかない、会社と同時に国に対しても提訴に踏み切りました。

しかしながら、2000年7月に出された一審の判決は、憲法も国際条約も無視したもので、私たちの全面敗訴でした。憲法14条の趣旨に反する差別があるとしながら、当時の社会意識の名の下に、公序良俗違反とはいえない。また採用区分さえ異なれば、会社は是正義務さえも問われない、というものでした。女性であるというだけで、一人前の人間として扱われない、人間として職業人としての尊厳を傷つける本当に過酷な判決でした。

私たちはこの不当判決に対し、直ちに控訴するとともに、国内外の世論に訴えました。とりわけ国連やILO、EUなどの国際機関に対し、日本の男女差別の実態をあらわすものとして、この判決の矛盾を知らせてきました。行く先々で原告として大きな励ましを受け、私たちの主張が、平等、人権の国際的な流れにそったものであり、私たちの主張は間違っていないと確信をもちました。昨年8月には9年ぶりに、国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）にて日本政府レポート審査があり、私たちはロビイングに出かけました。そして国連は日本政府に対し、コース別管理が間接差別にあたるとして、均等法指針の改正まで求める非常に的確な厳しいコメントを出しました。これは、私たちのロビー活動の成果であると確信しました。

このCEDAWでの取組みが進められているその時期に、裁判所より和解協議の提案がありました。私たちは、一審の判決を覆す高裁での判決をとりたいと運動を続けてきましたが、和解協議の場で、私たちのこれまでの取組みの成果を活かすことができるのならと協議に応ずることにしました。そして会社に対しては、コース別雇用管理の廃止を、国に対しては均等法指針の改正を含む和解提案を致しました。

その結果、昨年12月1日に出された裁判所の和解勧告は、国際社会における男女平等実現に向けた着実な取組みから解き起こされ、男女平等をめざす社会の改革は、すべての女性がその成果を享受する権利を有すること、そして過去の差別の残滓を容認してはならないことなどが明快に指摘されたもので、一審判決の不当性が浮かびあがってくるものでした。また具体的な和解内容の提案も、私達の和解提案そのものではありませんでしたが、私たちの願いに真摯に耳を傾けられたものでした。私達は、このような和解勧告と和解内容であれば、後に続く裁判や、これから訴訟をおこす女性たちにも貢献できるものであると確信し、和解勧告を受ける事にしました。

和解によって実現した私たち原告2人の昇格は、男性であれば10年以上前、40代前半になされているもので、それを考えると、あらためて差別への怒りを感じますが、遅いとはいえ昇格を実現できたことは、差別是正への大きな力となるものであり大変うれしい事です。更に、今回原告以外に4人の女性が主席に昇格することがわかり、うれしさが2倍になりました。

また、国に対する和解では、雇用管理区分が異なっているからと、男女差別があるのに門前払いされた私たちの悔しさが認められ、厚生労働省は、雇用管理区分が違っていても、性差別になっていないかについて十分な注意を払い、積極的な調停運用に努めることを約束するものとなっています。この国との和解も、差別是正を願う女性たちの助けになるものと期待できます。

今後はこの和解で得た成果を、住友電工の職場では勿論、後に続く裁判や更に

日本中で男女差別是正を進めていくために生かせるよう、力を尽くしたいと考えています。その一歩として、これから裁判によって職場の差別是正を実現したいと願う女性たちのために「働く女性の平等への挑戦・裁判基金」を設立することを思い至りました。そして今回の和解によって獲得できました解決金の一部を、この基金の資金にあてることに致しました。この基金が、働く女性が裁判に立ちあがるときの困難さを少しでも解消することに役だってくれればと願っています。

最後に、このような和解が実現できたのは、弁護団をはじめ、支援のワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（WWN）、そして多くの方々のご支援のためのものであり、心からお礼を申し上げたいと思います。ありがとうございました。

2004年1月5日

原告 西村 かつみ
同 白 藤 栄 子

和解解決に当たっての WWN の声明

ワーキング・ウイメンズ・ネットワークは住友電工・住友化学・住友金属の男女差別賃金是正裁判をきっかけに、職場における女性の地位向上を目差して結成した NGO ですが、今回の住友電工事件における和解は、まさに私たちの願いに合致した内容であり、とてもうれしく思います。

2000年7月、大阪地裁が、男女で1ヶ月24万の格差があることを認めながら「男女別コース制は、憲法14条の趣旨には反するが、昭和40年代においては公序良俗違反ではない」として原告敗訴の判決を出したとき、私たちは裁判所があまりにも時代遅れであり、憲法14条があっても、それが活かされていない現実に大きな怒りを感じました。

慣習も含めてあらゆる男女差別をなくすべきという「女性差別撤廃条約」を批准して18年となる日本において、なぜ男女差別の是正が進まないのか。国内法に差別の定義がなく、間接差別の禁止が実定法で定められていないのは国の怠慢ではないか、指針で差別を固定しているのは問題であると、ILOや国連社会権規約委員会や女性差別撤廃委員会に訴え、省庁交渉をしてきました。

またマスコミやホームページを活用して、職場における差別の実態や、国際的な男女平等の到達点を明らかにして、広く世論に訴えてきました。

そして裁判官の人権教育やジェンダー教育の必要性を要求してきました。

このような取り組みの結果、2003年8月、国連女性差別撤廃委員会からの勧告が日本政府に出されました。国連委員は、「コース別雇用は男女差別の隠れ蓑であり、間接差別である。一般職やパート・派遣など賃金の低いところで女性がたくさん働いていることも問題である。」と指摘してくれたのです。

そしてこのような国際的な流れの中で、今回の和解が実現したのだと思います。

今回の和解によって、私たちは、司法が果たす役割の大きさを再認識することができました。

私たちは、日本を代表する大企業である住友電工が、裁判所の和解勧告を受け入れ、原告以外の女性たちの昇格も含め、職場での男女平等を一步前進させたことを歓迎します。

また今回の和解によって、厚生労働省が、調停制度を積極的に活用し、国の男女平等政策を前進させることを期待しています。均等法の新指針における「雇用管理区分ごと」の定めを廃止して、間接差別の禁止を法律で定義し、パート・派遣などの非正規雇用への均等待遇を実現してください。

「男女平等は21世紀の最重要課題」です。

私たちは、今回の和解内容を国連委員をはじめ世界中の人に知らせ、職場で男女差別に悩んでいる人たちに活用していただけるよう、さらに運動を進めていきたいと願っています。

全国のみなさん、まだまだ課題はいっぱいですが、ともに頑張りましょう。

2004年1月5日
怜子)

ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク(代表・正路

**国際条約で憲法が生き返った！
本多先生、喜んでください。**

正路怜子(WWN 代表)

均等法以前に採用された人は、ずっと差別の是正はないのですか・・・2000年7月、住友電工裁判で原告敗訴の時に白藤さんが流した涙が、急転直下3年半で喜びに変わった。WWNの勇猛果敢な体当たりのロビー活動によって、ILO・国連人権委員会・CEDAWと国際機関を巻き込み、住友の男女差別とその是正運動を支えるWWNは国際的にもすっかり有名になった。

国際条約を適用すれば必ず勝てる、と力説していた本多淳亮先生が生きていたら、どんなに喜んでくれたことだろうか。

今回の和解の意義は弁護団声明にあるように、実質的に男女差別があるのなら、採用区分と関係なく、差別は是正しなくてはいけないのだとしたことです。そして、勇気を振るって裁判提訴した原告の昇格まで保障したことです。

やっと日本の男女平等が国際基準で考えられる時代が来たのです。

今回の和解は、採用区分が違うから、パートだからと、あきらめているたくさんの方々の女性たちを励ますことでしょう。

WWNは小さな草の根のNGOですが、CEDAWの勧告と今回の和解を日本中に広めることで、日本の男女平等が前進するようがんばります。男性の働きすぎをなくし、女性の労働権を確立して、男女ともに働いて生きていける社会の実現を目指します。

「裁判しているのは、たった二人ではないか」といわれた住友電工裁判が、憲法14条を生き返らせ、日本の間接差別をなくすために貢献できたことを、ともに喜びたいと思います。みなさん、いろいろありがとうございました。(2004.1.4)

働く女性の平等への挑戦・裁判基金設立にあたって

住友電工男女賃金差別訴訟の原告たちは、8年前に様々な不安を抱きながらも、裁判に立ちあがりました。労働組合に働きかけても力になってもらえず、均等法の調停に申立ても門前払いでした。自分たちの受けてきた男女差別を、次ぎの世代には引継ぎたくないという思いを行動で現すには、裁判という方法しかなかったのです。

そしてこの裁判を取組むなかで、いかに多くの女性達が自分たちと同様の差別に傷つきながらも、裁判に立ちあがれないでいるかを知ることができました。そんな女性達が泣き寝入りせずに裁判を利用することができていたら、日本の企業社会における男女平等実現にとって、大きな力になっていたに違いありません。今回の和解解決で、原告たちは幸いにして解決金を受け取ることができますが、この解決金をこれから裁判に立ちあがろうとする女性たちのために役立てたいと、裁判基金を設立することと致しました。

基金は、職場における性差別の撤廃を、裁判によって実現しようとする女性のために、その費用の一部を援助することを目的として運用致します。また基金の資金には、住友電工男女賃金差別事件の解決金と本基金の趣旨に賛同する方の寄付をあてます。

この基金が、働く女性たちを励ますものとなることを願い、裁判への一步を踏み出すことができずにいる女性たちからの援助の申し込みをお待ちしています。またこの基金が、より多くの働く女性を支援できますように、心ある方の寄付もお待ちしています。

2004年1月5日

代表者 弁護士 宮地光子
審査委員一同

基金についての問い合わせ先

弁護士 宮地光子
女性共同法律事務所

(〒540-0008 大阪府中央区大手前 1-4-2-505 ☎06-6947-1201 Fax 06-6947-1202)

働く女性の平等への挑戦・裁判基金 規約

1. この基金は、職場における性差別の撤廃を、裁判によって実現しよう

とする女性のために、その費用の一部を援助することを目的として設立する。

2. 本基金は、住友電工男女賃金差別事件の解決金と本基金の趣旨に賛同する有志が拠出する寄付金によってその資金をまかなう。
3. 本基金の収支は、代表者が管理する。
4. 本基金による費用の給付は、代表者ほか数名で構成する審査委員会で決定する。
5. 本基金の原始代表者および審査委員は次のとおりとする。
代表者 宮地光子
審査委員 正路怜子 越堂静子 西村かつみ 白藤栄子
6. 本基金の会計は、毎年12月末日、代表者が収支を明らかにする報告書を作成し、これを寄付者に送付することによって明らかにする。
7. 本規約及び代表者又は審査員の変更は、原始代表者及び審査委員の協議による。
8. 本規約に定めのない事項については、条理にもとづき、関係者の協議により決定する。

基金の口座 郵便振替口座 番号 00980-8-203295

口座名称 「働く女性の平等への挑戦・裁判基金」