

和 解 勸 告

21世紀を迎えるにあたって制定された男女共同参画社会基本法は、その前文において、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現することを21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけている。

雇用の分野では「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」(均等法)が成立して、20年余が経過し、平成9年の改正を経て、事業主が、労働者の募集、採用、配置、昇進等において、女性に対する差別的取扱いをすることを禁止し、今さらに間接差別の禁止等を織り込んだ再改正へ向けた努力が続けられている。

そして、男女の真の平等を目指す国内外の取組みや、これらの法整備も踏まえて、男女平等に向けた制度の改善が進展している面も見られ、表面に現れる直接的差別は次第に影をひそめつつあると考えられる。

しかし、他方で、過去の意識に支配された人事制度などが改正され、性中立的システムが構築されたかに見えながら、実際には、賃金処遇等における男女間の格差が適正に是正されたとは言い難い現実があり、真の男女平等を目指す精神が、社会、とりわけ企業内に深く根付いていると楽観することはできない。

このような現実には、真の男女平等に向けた意識改革が十分に深化することなく、均等法等を受けて、表面的な整合性を追い求めることからくるものではないかと思われる。そのような意識改革の遅れが、新たな差別(間接差別や女性を中心とした非正社員化等)を生み出す土壌となることに十分な留意がされるべきであり、企業のみならず、社会においても、意識改革に一層真剣に取り組むことが求められる。

また、少子高齢化社会を迎えて、労働人口の動態にも大きな変化が現れてきており、結婚、妊娠、出産、育児などを家庭内のみの問題としてとらえ、そのような負担を背負っている女性を労働力の面から足枷とみるような意識が支配していた時代は過ぎ去りつつあり、今や真の男女平等を実現することが社会全体の問題として認識される必要もある。

当裁判所は、上記のような諸状況に深く思いをいたし、また、審理の結果を踏まえると、本件においても、上述したような課題が完全には克服されていないと思料するものであり、控訴人のような大企業において、改革へ向けた取組みが進展することは、意識改革を進める上で極めて有益であり、社会的にも大きな意義を有するものと思料し、別紙和解条項に基づいて、当事者双方が和解することを勧告する。

大阪高等裁判所第14民事部

裁判長裁判官 井 垣 敏 生

住友金属男女賃金差別事件 勝利和解の意義・・・弁護士 宮地光子

住友メーカー3社の裁判は、原告たちの決意、それを支えた支援の輪がWWNの結成につながり、さらに多くの人達の期待を集めて取り組まれた裁判だった。このたびの住友金属事件の大勝利で、住友メーカー3社の裁判をしめくることができた。この大勝利は、当該原告、弁護団の渾身の努力なくしてあり得なかったことは当然のことだが、と同時に、住友金属裁判は、住友電工、住友化学裁判の一審敗訴判決を分析することで、勝利への重要な手がかりをつかむことができたと思う。その意味では、3社で立ち上がったからこそその勝利でもある。住友3社の中で、住友金属裁判はどのような特徴をもっていたのか、振り返って見たい。

1、制度上の違い

住友メーカー3社の男女差別の構造は、その基本のところは同じだ。出発点は、仕事差別。男性と女性では、採用区分が違うという会社の主張も共通。ただ採用区分の違いが制度上明確になっているかどうかは、住友金属と他の2社とは違いがあった。住友電工も住友化学も、本社採用の男性と、事業所採用の女性は、制度上も異なる職種に位置づけられている(但し、住友電工の場合、昭和43年から昭和52年までに採用された高卒事務職の男女については、同じ職種に位置づけられた)。これに対して、住友金属の場合は、本社採用の男性も事業所採用の女性も職種は同じ「事務技術職掌」であった。

2、人事内部資料が入手できたこと

さらに住友金属裁判の有利な事情として、人事の内部資料についての情報提供があった。1998年7月に、弁護団は人事内部資料についての文書提出命令の申立を行なったが、1999年9月に却下され、やむなく提供してもらった人事資料の一部を証拠で提出した。この内部資料が手がかりとなって、住友金属では5層(U・HTK・BH・LC・一般職)に区分して、人事上の処遇を行っており、女性は「一般職」で、査定区分は「ホ」の最下位、評価区分も給与係数も最低の扱いであることが、明らかになった。

3、住友電工一審判決から学んだこと

2000年7月31日に、住友電工の一審敗訴判決があった。この住友電工判決の特徴として、ブルカラー(作業職)の男性と事務職の女性の処遇を比較して、さほどの差異がないとし、男女別労務管理の存在を否定している点があった。住友金属弁護団では、この住友電工事件の敗因に学び、ブルーカラー(技能職掌)の男性で、事務技術職掌に転換した高卒男性(BH・LC)の実態を明らかにするように、訴訟の方針転換をはかり、BH・LCの高卒男性の賃金台帳について新たに文書提出命令を申立た。その結果、住友金属は837名分の賃金台帳を提出してきた。しかしその賃金台帳を分析したところ、提出されていない賃金台帳のあることが明らかとなった。追及の結果、住友金属は312名分の賃金台帳をさ

らに提出してきた。これらの賃金台帳を徹底して分析した結果、平成6年～7年当時で、原告らとBH男性との比較では、年収で301万円から126万円の格差、LC男性との間では約202万円から約71万円の格差が存在することが明らかとなった。

4、住友化学判決が決意させた忌避申立

2001年3月28日、住友化学判決の一審敗訴判決があった。原告たちの採用された当時、男女別採用は公序良俗に反しなかったとする判断の枠組みは住友電工判決と同じであった。大阪地裁民事5部・松本哲泓裁判長のもとで、二度にわたる敗訴判決を受けて、住友金属裁判では、2001年4月1日、裁判官のジェンダーバイアスを理由に、忌避申立を行なった。

忌避によって訴訟は2002年1月末まで中断した。そして2002年3月末の人事異動で、松本哲泓裁判長から小佐田潔裁判長に交替し、忌避申立は実質上その目的を果たした。

5、一審勝利判決

2005年3月28日の住友金属裁判第一審判決は、人事内部資料をもとに、高卒男女間において、同じ能力評価区分に該当しても、評価区分及び査定区分において明らかに差別的取扱いがなされ、その結果、昇給・昇進の差別的取扱いがなされていたとして違法性を認めた。そして男性のLC転換者との差額相当分について、会社に賠償を命じた。原告ひとりあたり1137万4000円～1885万(合計6311万2000円)に及んだ。会社は控訴した。

6、控訴審・井垣敏生裁判長のもとでの和解勧告

控訴審は大阪高裁民事14部(井垣敏生裁判長)に係属した。井垣裁判長のもとでは、2003年12月24日に、住友電工事件で、昇格を含む勝利和解が実現している。住友金属事件の控訴審においても、その手腕は遺憾なく発揮され、会社側の証人申請を却下、2006年4月始め、和解勧告文とともに和解案を提示した。一審判決の認容額を基礎におきながらも、控訴審での審理の結果も的確に押さえた和解提案に、会社も拒否できず、2006年4月25日、解決金7600万円の支払と女性たちの今後の処遇についての配慮を約する和解が成立した。

折から、国会では均等法改正が審議され、間接差別の禁止が焦点となっていた。和解勧告文は、性中立的システムが構築されたかに見えながら、実際には、男女間の格差が適正に是正されたとは言い難い現実を指摘するとともに、「意識改革の遅れが、新たな差別(間接差別や女性を中心とした非正社員化等)を生み出す土壌となることに十分な留意がされるべき」と警鐘を鳴らした。

立ち上がったたたかったからこそ勝利和解。そして井垣裁判長のこの和解勧告文もまた、私たちの貴重な財産である(2006/6/18)