

最高裁判所への要請署名のお願い

原告（上告人） 長迫 忍
中国電力男女賃金差別裁判 弁護士団

広島高等裁判所は、中国電力男女賃金差別事件において、賃金データから、男女の賃金格差を認めながら、女性に対する差別であることを否定する判決を下しました。今後の女性に対する差別裁判にもかかわってくることであり、最高裁に対して、この判決を破棄し、公正な裁判をするよう求める署名にご協力下さい。

（事案の概要）

1981年（昭和56年）4月、中国電力に入社した長迫忍さんは、女性には男性の補助的業務が配置される中で、自ら申し出て、契約業務や男性の仕事と考えられていた温水器担当業務にも就き、病気で休みがちな男性主任を補佐して働いてきました。しかし長迫さんが補佐した男性は昇格・昇進していくのに、長迫さんは、主任2級に据え置かれたままで、主任の職位にも発令されず、平社員のままでした。長迫さんは、男女賃金差別を理由に、会社に対して格付けおよび職位の地位確認と損害賠償請求を求めて、平成20年5月、広島地裁に提訴しました。しかし広島地裁は、平成23年3月17日、請求棄却の判決を言い渡し、長迫さんは広島高裁に控訴しました。約2年余の控訴審の中では、平成13年～平成23年の賃金データも提出され、その賃金データを見れば、男女の賃金格差は歴然としたものでした。

（高裁の判断）

2013（平成25）年7月18日、広島高裁は、長迫さんの控訴を全面的に退ける不当な判決を言い渡しました。

判決は、「平成20年の時点で、主任1級以上の職能等級になっている者の割合は、男性の90.4パーセントに及び（女性は25.7パーセント）、男性で初めて主任1級に昇格したのは36歳であるほか、男性の過半数が40歳までには主任1級に昇格しており（女性で初めて主任1級に昇格した者の年齢は41歳）、職能等級昇格前の在級年数も女性が男性よりも長い傾向にある。」「その結果、個人別の賃金額分布をみても、女性従業員のほとんどの賃金が、男性従業員よりも低額となっている。」として昇格・賃金での男女格差を認定しています。

ところが、判決はこの昇格や賃金の格差について、「同じ男性間にも、昇格の早い者、遅い者があり、賃金額にも差があるのであって、男女間で層として明確に分離しているとは言えない」ことを理由に、女性に対する差別には当たらないとしました。しかし女性の圧倒的多数は、男性の昇格の遅い者と同等の扱いであり、男性の標準者と同じ水準に昇格している女性は、ごく一握りの存在に過ぎません。このことをもって、「層として明確に分離しているとは言えない」というのであれば、判決のいう「層

として分離」しているのは、男性の全員が女性より賃金が高い場合ということになり、これでは、男女別賃金体系をとっていないかぎり男女差別を問題にできないということになってしまいます。

また、判決は、人事考課制度について、評価基準の公表や評定者への女性の登用、評定者に対する研修、被評定者へのフィードバックなどの措置がとられているとして、安易にその合理性を認め、査定制度の恣意性や性差別性については何も判断していません。更に判決は、男女間の格差を合理化する理由として、女性に管理職に就任することを敬遠する傾向のあることや、労基法の旧女子保護規定の存在などを挙げています。

そして長迫さんの昇格差別については、「業務の結果については高く評価されている一方、協力関係向上力、指導力については問題があると評価されていた」として、平成24年9月まで主任2級に据え置かれたのは相当だとしました。

また長迫さんの昇進差別についても、「職務適性評定」の「業務への取り組み姿勢や同僚との協力」の観点において、「控訴人は、業績・能力第一主義で正確、迅速な業務処理を行い、仕事への信頼度は高いと評価されている反面、毎年、自説に固執し、自分本位で他の意見を聞かないと評価されている」ことを理由に、いまだに主任にも発令されていないことを相当だと判断しました。しかし「協力関係向上力」「指導力」「同僚との協力」などの評価項目は、とりわけ恣意的・性差別的に運用されやすいものです。

(上告審での意見書)

長迫さんは、高裁判決に対して上告し、すでに上告理由書および上告受理申立理由書とシカゴ大学社会学教授である山口一男氏の意見書を提出しています。山口教授は、社会統計学の専門家であり、本件賃金資料の統計的分析を実施され、本件における男女賃金格差は、その確率計算によっても、到底偶然には起こりえないものであり、女性差別的基準で昇給が定められたことは疑いの余地が無いとの意見を明らかにされています。本件の男女間格差を公正な人事考課の結果とする原判決の判示は、この統計学の専門的知見からも著しく乖離したものです。

(最高裁に求めること)

憲法、女性差別撤廃条約、労働基準法、均等法を適正に適用し、広島高裁も認めている賃金データ上明らかな男女の格差を女性に対する差別であると判断して、原判決を取消すこと。

<署名集約先>

〒540-0008 大阪市中央区大手前 1-4-2-505 女性共同法律事務所弁護士

宮地光子

中国電力男女賃金差別事件において、賃金データ上明らかな男女格差を女性に対する差別ではないとした控訴審判決の見直しを求める署名

- 1 憲法14条、女性差別撤廃条約、労基法、均等法を適正に適用して女性に対する差別の判断をしてください。
- 2 賃金データ上明らかな男女格差を、「層として分離していない」ことを理由に女性に対する差別には当たらないとした原判決を破棄してください
- 3 人事考課制度について、安易に合理性を認め、その恣意性や性差別性について、きちんと判断していない原判決を破棄して下さい。
- 4 会社が実施した女性の意識調査結果や旧労基法の女子保護規定の存在などを理由に、男女間格差を合理化することはできません。このような不合理な理由で格差を正当化した原判決を破棄して下さい。
- 5 統計学の専門家は、本件の男女賃金格差について、その確率計算によっても、到底偶然には起こりえないものであり、女性差別的基準で昇給が定められたことは疑いの余地が無いとする意見を明らかにしています。このような専門的知見から見ても著しく不当な原判決を破棄して下さい。

年 月 日

住 所	氏 名

(呼びかけ団体)

WWN(ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク) ・ 均等待遇アクション21

中国電力による女性差別をなくす裁判を支援する会