

住友化学女性差別事件大阪高裁和解成立についての弁護団見解 (04/6/29)

住友化学弁護団

弁護士 細見 茂、弁護士 宮地 光子、弁護士 野仲 厚治

弁護士 井上 洋子、弁護士 小山 操子

弁護士 池田 直樹(事務局長:あすなる法律事務所)

1 はじめに

1995年8月8日の提訴以来、9年間にわたって争ってきた住友化学女性差別事件について、大阪高等裁判所第11民事部(市川頼明裁判長)において本日和解が成立した。昨年の住友電工女性差別事件の和解に続き、本件についても和解が成立したことで、男女別雇用管理を温存することは許されないこと、そして男性と採用区分を異にする女性についても、コース転換あるいはその能力開発の機会を十分に与える必要があることが日本社会における共通認識となり、男女共同参画社会の企業内における実質化についての流れと間接差別の禁止を含む立法の動きが促進されることを期待するものである。

2 住友化学女性差別事件とは

本件は、住友化学工業株式会社に昭和37年、38年、43年に二種採用で入社した高校卒の女性が、主として次の三点についての女性差別を争ってきた事件である。

(1) 同期同学歴の高卒男性は三種採用、高卒女性については二種採用と、入り口で採用区分を分け、その後、男性は専門職・企画職・管理職といった処遇を受けた一方、女性は一般職の処遇を受け続けた差別(三種採用の男性との差額賃金請求)

(2) 一部存在した高卒二種採用(ないしそれに類似する採用区分)の事務職男性の約7割が転換審査を通じて企画開発職掌に転換していったのに対して、高卒事務職女性はほとんど転換が実現されなかった点において、転換審査制度の運用上の男女差別(転換した男性との差額賃金請求)

(3) 同一ないし類似の採用区分の高卒男性と比較しても、女性に対する一般的な期待度の違いを前提として、男女において日常的な仕事や情報の与え方、職業訓練(オンザジョブトレーニング)、その他の処遇に差別があること(慰謝料請求)

大阪地方裁判所一審判決(2001年3月28日)は、(1)については、控訴人らが入社した当時の社会意識や女子の一般的な勤続年数等を前提にして、入社時に男女別の採用区分を設けても当時の公序良俗に違反するとまでいうことはできないとし、その後の処遇は採用区分に基づく社員としての位置づけの違い(専門職務従事要員か一般職務従事要員か)を反映したもので違法ではないとした。また(2)についても女性の転換が男性に比較して著しく少ないことは認めたものの(事務系部門に入社以来一貫して所属している者のうち管理職または専門職の高卒男子は76名中53名で約70%、高卒女子は専門職

が16名中1名で約6%)、転換制度の運用差別は認めなかった。さらに(3)についても、会社としての組織的な差別を認める証拠はないとし、いずれの請求も棄却した。

3 和解に至る経過

控訴人らは、一審段階において、コース別雇用管理の性差別性を論じた西谷敏大阪市立大教授の意見書や、山田省三中央大学教授の意見書を提出したのに続いて、控訴審では、住友電工判決が取った公序良俗論を批判する樋口陽一東大名誉教授の論文や林弘子福岡大学教授の意見書を提出したほか、同一採用区分の男性と比較しても、男女間で明らかな処遇の違いがあったことを書証や証言によって立証してきた。そのような中で、結審を前にして、住友電工事件の和解の流れを受けて、和解協議が始まった。

和解の過程においては、控訴人らに対する処遇改善や女性の登用促進などを含めた包括的な和解案も俎上に上ったが、残念ながら、被控訴人の人事権の壁は厚く、合意に至らなかった。

他方、控訴人の有森が昨年4月、石田が今年7月に退職となる一方、矢谷については、調停申請を契機にして実現した公募制の転換試験に挑戦するなかで、その努力が実り、転換審査に合格し、本年7月から専門職に職掌転換することとなった。裁判所の熱意ある仲介の労により、継続的な差別的処遇に対する慰謝料にも匹敵する額(住友電工和解と同一レベルで(3)の慰謝料請求額との関係では満額に該当する)が、解決金として提示されたため、和解を選択することとしたものである。

ただし、そのことによって、憲法のもとで事実上男女別の採用区分とそれに基づく処遇をすることが、昭和30年代から50代にかけて、さらには男女雇用機会均等法のもとで許されたのかという憲法および民法の公序良俗についての高裁段階の判断は行われなかったし、転換制度などの制度自体の間接差別性についての司法判断および立法的課題も残された。

4 和解内容と意義

上述したように、当初、控訴人らが求めた和解案は、在職中の控訴人らの処遇改善や女性事務職一般の積極的活用を含む包括的なものであったが、最終的には1500万円の支払による和解というシンプルな内容となった。

その背景には、住友電工事件と本件との相違点がある。被控訴人住友化学は、転換制度が整備されていなかった住友電工とは異なり、既に昭和45年に転換審査制度を設け、平成8年からは公募制の試験(ないし資格)による転換制度とするなど、人事制度上は女性に転換機会を与える外形を早くから整え、それを修正してきた。とはいえ、女性の一般事務職からの転換実績はきわめて低く、その点ではむしろ住友電工の女性の活用実績にも劣っていた。

しかし、間接差別の禁止などの立法措置が整わない我が国の現状において、まがいなり

にも転換審査制度が存在すること自体が、差別立証にとってはきわめて大きな壁として働いた。つまり、制度的に転換のチャンスさえ与えられなかった住友電工の原告と異なり、本件訴訟においては、会社側は転換制度に早くから挑戦しなかったことや審査に通らなかった女性側に責任があるとしてきたのである。

にもかかわらず、控訴人有森は退職に至るまでこつこつとまじめに働きながら処遇改善を求め続けてきた。石田は、転換は認められなかったものの、女性初の営業職に就き、やりがいのある仕事を行ってきた。矢谷は猛勉強を通じて行政書士試験合格をバネに社内転換審査をパスし、今年7月から専門職掌への転換を控えている。三者三様に会社の厚い壁に挑戦し続けてきたのである。

本件和解の意義は、性別をベースにした採用区分制度を設けたうえで、早くから転換審査制度を設定してきたという経営者側からすればいわば「模範生」である住友化学工業でさえ、その制度の運用において実質的な平等を追求する責務があることを示した点にある。女性であるがゆえに、男性と異なる採用区分で採用され、その区分を抜け出そうとすれば高いハードルを課される現実。その中で、苦しみながらもチャレンジを続けてきた三人の女性に対して、継続的な差別的処遇に対する慰謝料に匹敵する水準の金額を支払う結果となったことは、他の企業に対して、過去の男女別の雇用管理をそのまま温存することは許容されないこと、またコース別管理を行う場合にコース間の転換制度さえ外形的に設けていればよいという安易な姿勢は許されないことについての警鐘を鳴らすものである。また、そのような企業の厚い壁に挑戦し続けている全国の女性に対する大きな励ましになるものと信じている。

原告及び弁護団としては、本和解で獲得した成果を、男女平等をめざす今後の取組みに生かしていけるよう、一層の努力を続けていく所存である。