

## 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気・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、今回の住友電気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年もなる日本において、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気が、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

ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク(代表・正路怜子)