

## 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わ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年近くなく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まものであり、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