

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士見解 (04/6/29)

住友化学弁護士団

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、それを修正してきていた。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。

和解解決にあたっての原告声明

石田絹子・矢谷康子

私たちが1995年8月に提訴しました住友化学男女賃金差別訴訟は、本日、大阪高等裁判所第11民事部（市川頼明裁判長）のもとで和解によって終えることができました。提訴からほぼ9年にもわたる長い年月でしたが、私たちが受けてきた差別の実態を裁判のなかで明らかにできたこと、そして一審の不当判決を乗り越えて、会社から解決金の支払いを受ける和解が実現できたことを嬉しく思います。

高卒同期入社の男性が勤続20年を過ぎると殆どが管理職に昇格し、後輩の高卒男性もどんどん企画開発職に転換して管理職になっていくのに比べ、私たちはいつまでたっても平のまま、賃金は月額21万円の差となっていました。入社以来、たった一度の教育を受けたまま、仕事の巾も殆ど広がりませんでした。企画開発職、専門職へのコース転換を希望しても推薦されず、仕事のやりがい、期待、職場での位置付けに大きな差があり、口惜しい思いをしてきました。上司にお願いしても「定年まで会社の礎になって下さい」、「女性は銃後の守りに徹して下さい」と言われ、人格を無視されてきました。労働組合に男女差別是正を取り組んでほしいとお願いしても、「当社には男女差別はありません」とにべもなく言われ、この上は外に向かって訴えるしかないと考えるに到りました。

1994年1月、国連女性差別撤廃委員会で日本の女性差別について審議すると聞き、私たちの差別の実態をレポートして、マイナス16のニューヨークへ直接訴えに行きました。そこで、国際条約のすばらしさを知り、女性差別をなくすことは国際的な流れである事に確信を持ちました。委員会は日本政府に対し「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ること」という勧告を出し、私たちは国際条約を視野に入れた運動を進めていくことが男女平等への道であると確信しました。

この確信を力に、1994年3月、当時の労働省大阪婦人少年室へ均等法に基づく調停申請をし、少年室は調停開始の事案であると判断しましたが会社側の拒否で調停は開かれませんでした。残る方法は裁判しかない、と提訴に踏み切りました。しかし、2001年3月に出された一審判決は憲法も国際条約も無視し、私たちの全面敗訴でした。男女で昇格や賃金に大きな格差があるが、それは採用区分の違いからくるものであり、当時の社会意識のもとでは公序良俗には反しない。また、

採用区分さえ異なれば是正義務も問われない、コース転換制度があるのだから転換する機会はあったというものでした。

私たちはこのジェンダーバイアスに満ちた不当な判決に対し、直ちに控訴するとともに、国の内外に訴え、とりわけ、国連やILO、EUなど国際機関に、日本の実態をあらわすものとして報告しました。昨年7月には9年ぶりに、国連女性差別撤廃委員会で日本政府のレポート審査があり、ふたたびロビイングに出かけて積極的に訴えました。審議の結果、国連から日本政府に対し、コース別管理は間接差別にあたるとし、均等法指針を改正することまで踏み込んだ厳しいコメントを公表しました。とりもなおさず、これは私たちの運動の成果であるとの確信をもちました。

この流れのなかで、昨年12月24日、住友電気裁判が井垣裁判長によって画期的な和解をえることになりました。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し、過去の差別の残滓を容認してはならないと高らかに勧告し、原告2人の管理職昇格と解決金それぞれ500万円を支払うという内容で、このニュースは燎原の火のように日本中をかけ、差別に苦しむ多くの女性たちに大きな勇気と喜びを与えました。

私たち住友化学裁判原告もあとに続き、男女平等への大きなうねりに寄与するべく、裁判所からの和解への働きかけに応じて原告からの和解案を提出しました。解決金の支払いのみならず、在職中の原告を管理社員に昇格させることや、原告以外の基幹職(一般職)の女性からも管理社員への登用を実現するべく、ポジティブアクションの実現も求めました。

しかし3名の原告のうちすでに1名が退職し、他の1名もこの7月で定年退職が予定されていること、残り1名の原告については、専門職系列への転換審査に合格した直後であるという事情などから、昇格をめぐる会社の対応は固く、管理社員への昇格の実現は断念せざるを得ませんでした。またポジティブアクションの実現についても、個別裁判での追求には限界がありました。

しかし、コース別人事制度を早くから採用し、コース転換制度についても1970年代から実施してきた大企業である住友化学が、原告らに対し1500万円に及ぶ解決金を支払うということは、企業が人事制度を形式的に整えるだけでは、男女差別の批判をかわすことができないことを明らかにするという点で大きな意義があると受け止め、和解に応ずることにしました。

2002年11月に発足した厚生労働省の男女雇用機会均等政策研究会はその研究内容をまとめ、この6月10日、男女雇用機会均等法を改正すべく、間接差別の禁止を盛り込んだ報告書を公表しました。この研究内容に、昨年8月出された国連女性

差別撤廃委員会のコメントが大きな影響を与えています。今、国の内外で男女差別是正の大きな流れがあり、私たちの裁判もその流れに寄与できることを大変うれしく思います。

今後は、この和解で得た成果を、住友化学の職場はもちろん、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、ともに力をつくしたいと考えます。その出発として、解決金の一部をワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（WWN）のNPO法人化をすすめるための資金として使わせていただくことにします。

最後に、このような和解が実現できましたのは、弁護団をはじめ、支援してくださったワーキング・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。本当にありがとうございました。

2004年6月29日