

住友生命ミセス差別事件と 遠藤意見書

遠藤 公嗣 (明治大学経営学部教授・会員)

事件の概要

住友生命保険相互会社に長期に働く既婚女性職員が感じていたことは、同期入社 of 未婚女性職員に比べると、自分たちの昇格が遅く、そのために賃金も低いことであつた。これを不当な差別と理解した既婚女性職員は、是正を求めて、一九九二年と九四年の二度、旧労働省大阪婦人少年室へ旧雇用機会均等法による調停を申請した。しかし、調停は開始されず、申請は「門前払い」されてしまった。

一九九五年一二月に、一九五八―六三年入社 of 既婚女

性職員一二名が原告となり、大阪地裁に提訴した。会社に対する請求は、①既婚を理由に遅らされた昇格の回復 ②それによる損失賃金の損害賠償 ③慰謝料 ④弁護士費用 であり、請求総額は三億二二〇〇万円であつた。また国に対しては、調停申請の「門前払い」に国家賠償を請求した。

裁判において、会社は、原告の既婚女性職員と未婚女性職員との差は「原告らの仕事ぶりが悪いから」と主張し、原告は徹底的な反論を展開した。その過程で、原告が結婚・出産後から長期にわたり最低の人事査定を受けつづけてきたことが判明した。

さらに、裁判の最終盤で会社が主張したことは、既婚女性職員には家事育児などの家庭責任があるから、未婚女性職員とは労働の質と量に差が生じるのは当然である、であった。

この主張は、男女間の性別役割分業を当然視したうえに、労働基準法で認められた女性の産前産後の休業ですら低い査定の「正当」理由にしかねない。暴走気味の主張と私は思う。こうした主張には、住友電工と住友化学の女性職員雇用差別事件の大阪地裁判決（二〇〇〇年と〇一年）が原告女性敗訴であったことが影響しているであろう。すなわち、両判決とも性別役割分業を当然視したうえで原告敗訴を判決したが、裁判長は同一の松本哲弘裁判長であり、住友生命事件でも原告敗訴を判決したので、松本裁判長が住友生命事件でも原告敗訴を判決しやすくなる主張を会社は行っただと思われる。

会社側の主張に對抗して、原告側は、会社の人事査定制度を批判的に分析した私の意見書を提出した。

住友生命事件の判決は二〇〇一年六月であった。判決は、総額約九〇〇万円を原告に支払うよう会社に命令し、原告勝訴であった。判決は、同社の管理職には既婚女性職員の勤務を歓迎しない姿勢があり、嫌がらせは不

法行為と指摘した。そして、既婚女性であることのみをもつて一律に低査定を行うことは違法であり、労働基準法で認められた権利の行使を低い査定の理由にすることは許されないと指摘した。もつとも、昇格の確認請求と、国家賠償請求は、ともに却下した。

私は、この判決の論理をよく理解できない。判決もまた、性別役割分業を当然視する。ならば、会社の主張のように結論するのかもしれないと、そうでなく、性別役割分業観を管理職の姿勢の理由とみなし、その不法行為の認定に活用する。そして、前記の結論を導く。会社側からすると、松本裁判長に「裏切られた」ような判決の論理だと思ふ。

住友生命事件への判決は、住友電工と住友化学の両事件判決への社会的批判や、さらには、住友金属事件での松本裁判長忌避の申立てに、松本裁判長が動揺した結果なのであるうか。判決の論理についての松本裁判長の無定見を感じる。

事件は大阪高裁に控訴されたが、二〇〇二年一月に和解が成立した。和解内容は、①当事者双方は、大阪地裁判決を尊重し、紛争の早期かつ円満な解決を図る、②被告は原告らに解決金九〇〇万円を支払い、あわせて

在籍者五人に対し将来分に係る和解金を支払う、③国は、雇用機会均等法及び同法に基づく指針の適切な施行につとめるとともに、同法の調停制度の適切な運用につとめる、であった。大阪地裁判決は、会社が違法な既婚女性差別を行ったことを認定したが、和解はそれを前提とした。また、大阪地裁判決に匹敵する解決金であった。原告勝利の和解であった。

意見書の内容と判決

私の意見書は、住友生命の人事査定制度が公正さを欠くことを指摘した。

これについての大阪地裁判決文は、次の短文にとどまった。「原告らは、被告会社の人事制度そのものが、既婚女性差別を容認し、助長するものであると主張するところ、被告会社は、これを争い、その人事制度は公正に運用されている旨主張する、被告会社の人事制度については、前提事実に記載のとおりであって、それ自体が、既婚女性を区別した扱いをしているものではないが、その考課査定における考慮要素をすべて客観的な係数に変えることは不可能なことであって、主観的な査定部分が残らざるを得ず、その意味では運用によっては、差別を

容認したり、助長することはあり得るというべきである。そして、現実の考課査定が公正に行われたかどうかは、個々の従業員について具体的に検討を要するものである」。

判決文は、制度についての「世間常識」を述べるにとどまり、具体的判断を回避した。しかし、私が意見書で指摘したことからは、さらにコメントが必要である。私が指摘したのは、住友生命の非管理職の女性職員については、非管理職の男性職員と、査定手続きを一貫して別扱いされていたことだからである。したがって、「既婚女性」でないものの「女性を区別した扱い」は住友生命で行われていたのである。

とはいうものの、住友生命よりはるかに劣等で不備な人事査定制度を公正と絶賛する判決もある（二〇〇〇年二月の国民金融公庫雇用差別事件東京地裁判決・高世三郎裁判長、この控訴審での意見書も私は執筆した）ことを思えば、この判示はマシであろう。

人事労務管理についての 意見書の執筆

雇用差別を争う裁判事件で、経済学経営学分野の研究

者が、人事労務管理についての意見書をしばしば求められて執筆することについて、いくつかの雑感を述べたい。

第一に、意見書の執筆者が意外に少ないことである。その直接的な理由は、執筆の意志ある研究者が少ないことであろう。とくに、女性の雇用差別事件でそういえると思う。意志ある研究者を発掘するために、さまざまな形で運動の広がりが必要だと思ふ。

しかし、より重要な理由は、執筆が可能な研究者が少ないことである。執筆には、日本企業の人事労務管理について、労働者側にたちつつ（少なくとも考慮しつつ）、国際的視野のもとに実証的に研究している必要がある。そう考えると、経済学経営学分野の、日本における批判的研究のあり方に、ある種の問題を感じる。

第二に、意見書が求められる理由は、裁判制度の欠陥にあることである。

人事労務管理の情報は被告会社側がもち、原告労働者側がもたない。しかし、原告に立証責任がある。そのため、人事労務管理について、わずかな人事情報をもとに分析した意見書を原告側が提出する必要がある。これを是正するには、人事労務管理についての立証責任を被告会社側に転換する制度改革が必要であろう。

討論

裁判に勝つには

本特集Ⅰは、女性労働問題研究会主催の第一八回女性労働セミナーにおけるシンポジウム「鑑定書・意見書を書いた立場から男女賃金差別裁判の未来を探る」を中心に組まれている。四人の会員の講演は、セミナー後の裁判の推移を含めて特集論文にまとめられている。ここでは、講演後に組まれた原告の話や、裁判に勝つための戦略に関して、弁護士らをまじえ行われた討論を紹介する。あわせて、一月五日に示された兼松の一審判決の検討と批判、原告の意見表明（五五頁以降）を参照していただきたい。

原告が語る男女賃金差別裁判

男女賃金差別裁判の原告として、芝信用金庫の笹本美園さん、住友電工の白藤栄子さん、兼松の逆井征子さ

また、日本の労働事件は普通裁判所にかかり、労働に見識のない裁判官が判断する。したがって裁判官に、原告労働者が提訴内容の意味を詳細に説明する必要がある。原告に立証責任があるのでなおさらである。欧州諸国に多い労働裁判所とか、労働者代表が参与する労働参審制の導入が必要であろう。

補足の「笑い話」

この事件は「ミセス差別」と主張されたが、正確には「改姓女性差別」である。というのは結婚したが改姓しなかった女性が、この事件の原告らと同等の職員に二人いて、その二人は昇格しているからである。ちなみに、住友生命には結婚を申告する制度はない。日本を代表する会社の人事労務管理が「この程度」のものであることを悲しく思う。

※私の意見書は、遠藤公嗣 二〇〇二年「TNUNにおける人事考課制度の公正さ」『明治大学 経営論集』五〇巻一号 七九—一〇三頁として公表した。

（えんどう こうし）

ん、京ガスの屋嘉比ふみ子さん、昭和シェル石油の野崎光枝さん、住友生命の渡辺康子さんらがそれぞれ、提訴の動機、裁判の経過や獲得した成果などを話した。昇格・資格差別による賃金差別を争った芝信用金庫や住友生命のような勝利和解したケースは、その成果について、一審を経て控訴審において係争中の住友電工、京ガス、昭和シェル石油の場合は、賃金制度やコース別にもとづく賃金差別に関する弁論方針や争点などについて、また一審判決を控えた兼松の場合は、コース別賃金制度を訴える準備書面の内容や主張点について各人が紹介した。

裁判にかかわる弁護士など出席者の発言

宮地光子さん（弁護士） 住友電工の労働基準法（以下、労基法）四条を軸に構成した弁論方針には、いくつかの問題点と悩みがある。労基法を基軸にする構成は、たしかに裁判所の理論構成に勝つ可能性をもっているが、他方で、職務が違う場合の賃金の差は、労基法四条違反を構成しないという通達があるので、その適用の前提となる職務の同一性、同質性を考慮しなくてよいのか、という迷いが生じている。さらに、電工のような採用差別、

配置差別が原因の場合においても、理論的に労基法四条違反として構成できるのかどうか、という問題もある。弁護士は、労基法四条違反を構成するためには、職務は少なくとも同一であり、差はなかったといいたくなる。一番では、仕事差別が全面にわたった事件となったが、長期勤務している原告の場合、職務配置の差別から、仕事が変わったという面と、他方、長く働くなかで獲得した結果、同一の仕事もすることができると、両面がある。これに関する理論構成を統一するために原告と弁護士が再三協議をしなければならない、という矛盾が生じている。

また、裁判に勝つための理論構成を考えるほど、しだいに間接差別や同一価値労働の問題をかかげる運動論の議論とかみあわなくなる、という悩みもある。

さらに、人事考課資料の開示とプライバシーの問題がある。現在、人事考課制度に関連した裁判では、その文書がどれだけ裁判のなかで開示されるかで勝敗が決まる。ところが裁判所は、最近、プライバシーを盾に、賃金台帳にたいする文書提出命令を認める範囲を限定しようとする。しかし、年功賃金を立証するためには、文書を全部提出してもらわなければ困る。賃金や人事考課がプライバシーの保護対象なのかどうか、海外の事例を研

究者に教えてもらいたい。諸外国の事例が紹介されると、裁判所も変わってくるのではないかと感じている。坂本福子さん（弁護士）林さんにおたずねしたい。芝信用金庫（以下、芝信）の事件は資格、昇格の処遇差別であるから労基法三条を根拠とするが、それが賃金に及んでいる事件である。労基法が国会で立法されるときは提案理由は、憲法にもとづくこと、封建制の掃、国際法の遵守の三つであったが、芝信の判決にはこれらが反映されている。労基法三条、四条の条文は、あのような書き方ではあるが、実際は憲法にもとづいて男女の平等を規定したものである。したがって、電工の場合、労基法三条を使う余地はないのだろうか？

また、芝信では試験に合格しなければ人事考課が五〇％に下がる。人事考課の結果をみるとなぜか男性だけが上がるので、差別と推認せざるをえない。これが勝つ根拠になっている。このような人事考課の差別性についても使うことはできないのだろうか？

さらに、芝信の一審判決の書きだしを見ると、新しい法律や内外の動きを緻密に判断しようとしていることがわかる。処遇差別にもとづいた労使慣行は、現代法の秩序のもとでは許されないと述べているように、裁判所も国

際的な運動がある程度みているように思われる。

中野麻美さん（弁護士） 兼松のコース別賃金制度は、労基法三条、四条、とくに四条に違反するとして、均等法を根拠として差別の是正を求めているわけではないこと、また、最終準備書面では以下の三点を柱にしていることを述べたい。寺本廣作さんが指摘（『労働基準法解説』時事通信社、一九四八年）するように、労基法四条は、戦前に、低賃金で自立的な生活が不可能であった女性の社会的地位を経済的な側面からいかに回復するか、という趣旨にもとづいてできたこと、さらには、当時ILO一〇〇号条約を批准してはいなかったが、差別の有無を判定する尺度として、同一価値という言葉を文章に入れたこと、その考え方を導入したこと、である。

この考え方にならって兼松では、家計補助的な低賃金に女性たちが落ちこむことを、歴史的な資料のなかから集約し、会社の差別的な意図を強調した。三〇年以上働いている女性たちが現在、五五歳を超えて二〇％の賃金カットをまさに平等に受けているが、他方、その賃金水準は入社二年目の男性の賃金と同一であり、自立的な生活が不可能な状況にある。これは、労基法四条の趣旨に反する、と主張している。

つぎに、同一価値労働同一賃金原則にもとづくことを明確にはいわずに、差別を論証するプロセスでこれを使うという方法をとっている。ILOの条約適用専門委員会報告書によると、この原則は、公平性をはかるものさしであり、労使でそれをつくりあげる性格のものである。会社の賃金制度が、職務の価値評価を含んだ制度であると会社側が主張する場合は、同一価値というILO一〇〇号条約にもとづいた評価基準によって会社側の差別性を可視化するという手法を用いて、日本の司法判断にとり込まれるべきではないかと考えている。会社は、単独であれ職務を抽象化し、共通要素にもとづいてコース別に異なる賃金制度を適用する労働者群をつくりあげたのであれば、それらの要素や抽出プロセスを同一価値労働同一賃金原則にのっとって合理性があるのか否かを説明する責任がある、という論議を展開し、会社がいかにジェンダーという壁をそのまま用いて差別的であるか、と主張し、労基法に違反するという結論を導いた。

寺本さんによると、四条を適用する場合に、同一の仕事という前提を必要とするとは必ずしも述べていない。日本では、仕事の同一性がなくても、賃金が同一のケー

スは多々ある。その不合理が発見されたときに、それが労基法に違反するかどうか、という視点で展開されている。

最後の問題は、労働組合のジェンダー差別である。兼松の場合、会社が、こうした労働組合を利用し、労働協約によって二〇%の賃金カットを行い、女性たちを低賃金労働に押し込んでいた。このような労働協約が女性たちにも適用されるべきなのだろうか。労基法がここまで明確になっているのに、男女別の賃金制度が長年にわたって放置されてきた構造はここにある。これにもメスを入れていかなければならない。これを司法はどのように判断するのだろうか。

林弘子さん 同一労働同一賃金の原則と同一価値労働同一賃金の原則が、ある場合には区別され、ある場合には区別されずに使われているようである。同一価値労働同一賃金原則が裁判規範になるのか否かについても、ILO一〇〇号条約批准後何十年も経つが、労基法四条に同一価値労働同一賃金の原則が含まれるか否かについて、正面から判断した裁判例はない。雇用機会均等法は賃金について規定していないし、労基法と均等法は所轄行政機関も縦割りで別になっている。ILO一〇〇号条約批

准後、同一価値労働同一賃金の原則を含む国際条約を批准した際の国会での審議をみても、同一価値労働同一賃金と同一労働同一賃金の問題については、曖昧なままである。NGOや労働組合では、国際機関にはたつきかけて、国の外から政府や裁判所に圧力をかけるという方法をとってきたが、必ずしも効果をあげていない。

労基法の立法史をみても、労基法四条は、最初の法案では同一価値労働同一賃金の原則に関する規定となっていた。しかし、当時、同一労働と同一価値労働がどの程度厳密に区別されていたのかは疑問である。法案は、その後、数次の改正を経て現行の労基法四条となったが、同一労働と同一価値とも明記されておらず、労働者が女性であることを理由として賃金について男性と差別することだけを禁じている。同条の見出しも「男女同一賃金の原則」とあるだけで、ILO一〇〇号条約を批准しているから、労基法四条が同一価値労働同一賃金の原則を認めているという解釈には説得力がない。こうした立法的な不備がある状況で、われわれは裁判所に立法機関的な役割を任せようと過度の期待をしているのではありませんか。人権規約委員会、ILO条約勧告適用専門家委員会、女性差別撤廃委員会などから大変的確な勧告が

日本政府に出されているが、勧告に強制力がないことから、政府が適切に対応しているとはいえない。

労基法四条を根拠に同一価値労働同一賃金を主張すれば、職務評価の測定方法が確立されていない、職務と賃金の関係が明確でないなどの理由が障壁となる可能性がある。アメリカでは同一価値労働同一賃金の原則を市場への国の介入を理由に民間企業では認めていないが、同一賃金法の評価のなかには、同一価値労働の評価の四要件に相当する基準が含まれている。この解釈によれば、わが国でも同一労働同一賃金の原則をもっと広く適用して、日本国憲法一四条、民法一条の二、労基法四条を拠に、芝信金事件高裁判決のように男女の平等取扱い義務を主張して、採用区分やコースが異なろうと実際に行っている仕事と賃金を男女で比較して、その格差が女性であることを理由とする合理性のない差別である場合には、違法性、不法行為性を主張することは、可能ではないだろうか。

遠藤公嗣さん 労基法四条を、運動や裁判で使うときは慎重をきすべきである。四条の最初の原案はILOのものともなったヴェルサイユ条約の直訳であった。ある労働運動の指導者が公聴会において、それは現在の賃金制

度にそぐわないと異議を唱えた。日本の労働運動の指導者やGHQ、そして労働運動の研究者も否定的なので、この原案は通らなかった。立法者意思という概念で考えると同一価値労働同一賃金の原則がだめになったと判断せざるを得ない。寺本さんの解説書では、労基法の三つの留意点について、最初の説明では一つ目に国際的な影響をあげていたが、その後に公刊された解説書では、三つ目にあげてあることにもあらわれている。

中野麻美さん 同一価値労働同一賃金原則が受け入れられなかったのは、年功賃金などの欧米とは違った要素で決められているから、同一価値労働にもとづいて同一の賃金を払うというルールを受け入れると混乱をきたすというのが当時の議論だった。格差が合理的か否かということ来判断するものさしとしての同一価値労働がすべて消えさったわけではない。その過程の議論を詳細につきつめなければ労基法四条にもとづいて女性たちが要求していることを実現することができない。これが全部流されてしまったのか、何を、どの範囲で流したのか、ということをつめて議論しなくてはならないのではないか。

越堂静子さん(WWN世話人) 私はこの二〇年間裁判にかかわっている。賃金差別の一番の元凶は、均等法の

指針である。これを改正しなければコース別、雇用形態、契約社員などの差別をなくすことはできない。均等法成立当時、これを理解する人は少なかった。その指針の改正を国連が勧告してくれた。林先生がいうように、簡単に法を変えることはできないということは十分にわかっているが、変わりつつあるのがうれしい。

今後、これを裁判にいかせるかどうかが問題である。さらに、格差を解消する方法として、同一価値労働同一賃金原則を知って、夢を抱くことができた。この原則が、労基法四条に含まれているかどうかでもめているが、含まれていないなら、今後、組み入れなくてはならないし、三条ももっと充実させるような運動をしなくてはならない。

林弘子さん　かなり踏み込んだ勧告が出たが、女性差別撤廃委員会の勧告を知らない人も多い。ILO条約勧告適用専門家委員会は、日本のコース別雇用管理は、男女間の賃金格差に悪影響を及ぼしているといっている。裁判に勧告や要請を活かしていかなければならない。

森ます美さん　日本の企業には特有の風土がある。欧米は職務を基準に賃金を決めてきた歴史のなかで生じている賃金格差の問題である。一方日本では仕事とかかわり

のない年功賃金制度であった。そのなかで女の仕事は違うという実態のないことをいわれ、差別されてきた。戦後、ずっと賃金は違うということがまかり通ってきた。このような状況下で、どういう戦略を使うのかである。

私は同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金とどちらが有効かと考えると、ケース・バイ・ケースで考えてよいと思う。日本の賃金の設定基準が職務ではないのは革命に近い。個別事例で実績を積みあげてゆくしかない。その場合、とくに有効なのが裁判であろう。賃金交渉において同一労働・同一賃金、同一価値労働同一賃金の戦略を用いる場合もありうる。現在、女性の仕事を差異化しようという動きが強まっており、他方、成果主義に移行するなかで仕事にもとづく賃金、職務を評価するということに、同一価値労働同一賃金原則の職務や仕事に類する言葉が企業の人事管理制度として登場している。この関係を考えなければならぬ。もう一つは国会における立法化運動にもっと力を注いでゆくべきではないかと思っている。