

講 演

女性差別事件に取り組んで

～家庭と社会を変える女性の賃金～

宮 地 光 子

<はじめに>

どうも皆さんこんにちは。ご紹介頂きました弁護士の宮地です。私は弁護士になって33年目を迎えますが、その半分ぐらいをこの女性差別事件に関わって過ごしてきました。そして、私が当初関わりだした女性差別事件は労働事件だったのですが、その労働現場における女性差別事件を担当する中で、女性というものが社会を変えていく一つのキーワードじゃないかなと思うようになりまして、弁護士の残り人生を「女にかけてみたい」ということで、女性共同法律事務所という名前の事務所を設立しましたのが2002年です。設立からちょうど10年が過ぎました。

今日は、私自身が、女性差別事件に取り組むなかで、これまでに経験してきたことを皆さんにお伝えして、皆さんがこれから学んでいく糧にしていだけたらと思います。

皆さんの方で用意して下さったタイトルは「女性差別事件に取り組んで～家庭と社会を変える女性の賃金～」です。この「家庭と社会を変える女性の賃金」という副題は、すごく上手く考えていただいたと思うのですが、男女賃金差別事件を切り口にして、お話を進めて行きたいと思います。

まず、最初に、住友電工賃金男女賃金差別事件のことを報道したニュースをご覧いただきたいと思います。この住友電工事件は、一審で完全敗訴、高裁で逆転勝利和解となった事案ですが、この高裁での勝利和解を

マスコミに発表したのが、2004年1月5日のことです。この日の朝日放送「NEWSゆう」で報道されましたので、その録画を上映させていただきます。

【「昇進差別訴訟」が和解】

キャスター：住友電工の女性社員二人が昇格や昇給で男女差別を受けたとして会社と国に損害賠償を求めている裁判が大阪高裁で和解しました。ここまでの道のりを振り返ります。

西村かつみさん：今回の和解で私達が裁判で主張していたことがほぼ認められたということで今、非常に嬉しく思います。

ナレーター：住友電工で働く西村かつみさん、今年で勤続38年目を迎えます。白藤栄子さんは35年目、新年初出社の今日、いつもの様に会社に向かいます。8年前、二人は住友グループの女性社員7人と共に裁判を起こしました。会社で男女差別を受け、能力を伸ばせず、昇進や給与で差がついたと訴えました。求めたのは慰謝料と同期、同学歴の男性との賃金との差額1500万円から2700万円です。住友電工の二人は、国から「差別はない」として調停を退けられたため、国にも慰謝料を請求しました。裁判は差別と戦うための最後の手段でした。

西村かつみさん：人生の大半を職場の中で過ごすわけですが、30年近くも人格権というものを侵害され続けてきましたので、そういう悔しい思いを裁判の中で訴えていきたいと思っています。

ナレーター：訴えを起こした時の二人の同期、同学歴の男性との給与の差は一ヶ月辺りおよそ20万円。会社側の主張はこうです。

テロップ「男性と女性とは作用区分が違う」

西村かつみさん：裁判の中で人事の幹部の方、元幹部の方が証人で出ら

れたのですが、「嫁入り前の大事なお嬢さんをお預かりする、
ということで働いてもらっている」と証言されたんです。

白藤栄子さん：同じ学歴で同じ年に入った男性たちが、今はもう課長クラスなんですね。しかも私の直属の上司なんですよ。

ナレーター：働いて能力を高めたいと思っているだけなのに、なぜ平等に扱われないのでしょうか。二人は女性だけでなく企業で働く全ての人に呼びかけ続けました。

一審判決：テロップ「著しい男女格差があり、男女別の雇用は憲法違反に当たるが、当時の社会状況から見て違法とまでは言えない。」

白藤栄子さん：私達、昭和40年代、均等法成立以前に採用された人はもう一生企業の中で平等に扱われることはないのでしょうか。

ナレーター：二人は時代に逆行する不当な判決だとして控訴、更に日本の差別の実態を伝えるため国連に足を運びました。その結果、国連は「男女別雇用は間接差別に当たる」と指摘、日本政府に改善を求めました。女性たちの活動が社会を動かしたのです。

西村かつみさん：一緒にやっていたら必ず開けていく、そういうことは感じましたし、私が沢山の女性たちと一緒にやってきた裁判だったという思いなんですけど。

キャスター：和解条項のポイントなのですが、まず差別を受けてきたことに対する損害賠償については企業側が一人あたり500万円を支払うことになりました。そして、待遇面では昇格が認められました。二人は今月の16日付でそれぞれ、課長クラス係長クラスに昇格することになったのです。この昇格ということに関しては元々の訴えのなかにあったものではありませんでしたので、原告はこれが盛り込まれたということは裁判に

勝った以上に価値があると評価しています。また、国に対してなんですが、こうした差別があった時には、積極的に調停に乗り出すようにと促しまして、実に他の男女雇用差別の解決にも道筋をつける和解内容となっています。朝比奈記者の解説リポートです。

朝比奈記者：今回の和解は女性たちが社会や会社の仕組みを変えるために取り組んできたことが裁判所を突き動かした結果とも言えます。裁判所は和解勧告で、日本で均等法の制定など社会の変化をもたらしたのは差別をなくすための運動の中で一步一步前進してきたものだと言及し、すべての女性がその成果をうける権利があり、過去の差別を容認することは社会の進歩に背を向ける事になるとしています。これについて原告は、「憲法違反に当たるが違法ではないとした一審判決を実質覆すもの」として高く評価しています。また和解条項には二人の昇格も含まれていました。提訴の段階では求めていますでしたが、差別の解消を職場の中で目に見えるものにするべきだという原告側の思いを受け、和解条項に盛り込まれました。今朝二人は昇格の発令を受けて、同期、同学歴の男性と同じ資格に並びました。

西村かつみさん：男性の方たちは12年前にしかも40代の半ばぐらいでその資格に就かれてるんですね。私の場合はもう後がないと、その差を考えると改めて差別の残酷さといいますか、怒りを感じます。

朝比奈記者：長い戦いを終えた二人は、数年後に退職を控えています。今後はこの成果を多くの女性のために活用するのが自分たちの役目だと決意を語りました。

キャスター：今回の和解について、厚生労働相は、「和解の内容にそっ

て調停の制度を含めた男女雇用機会均等法の適切な施行に取り組む」とコメントをしています。

このニュース報道はコンパクトなものです、私が皆さんにお伝えしたいことを的確にまとめてありましたのでご紹介させていただきました。

私が、この住友電工事件を始めとする男女賃金差別事件に取り組み始めたのは1993年ぐらいのことで、もう20年近く前になりますけども、弁護士といえども、職場の実態は女性たち、原告の生の声に耳を傾けることで初めて掴んでいったという状況です。私自身も、この事件を担当する中で非常に大切なことを教えられました。女性が置かれている状況について、自分の認識というものがいかに間違っていたかということを教えられたのが、その一つです。「女はすぐに仕事をやめる」「結婚や出産、そして家庭のことを優先するから仕事をやめる」という認識は、根強くあります。特に女性であっても、競争試験に勝ち残ってきた女たちの中には、同性の女性に対する厳しい見方をしていることがよくあります。

私もご多分にもれず、弁護士になったばかりの頃は、そのような見方をしていたと思いますが、この住友電工事件を担当して、「そうじゃないんだ」と、「女がやめていくように企業社会は仕組まれているんだ」ということに気づかされました。そして仕事で自分の能力を開発できないことが、如何につらいことなのかということを教えられました。

第1、住友電工事件から見えてくるもの

1、女性社員が退職する理由

今回の講演会を開いていただいたのは、『男女賃金差別裁判～「公序良俗」に負けなかった女たち～』という本を読んで興味を持ってもらったことがきっかけだとのことですが、この本は、私と住友裁判を支援したワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（WWN）というグループとで監修し

た本ですが、この本の中に、原告の西村かつみさんの手記、「私の人間宣言」が載っていますので、その中の一部を皆さんにご紹介したいと思います。読んでいきます。

「私は高校を卒業して住友電工に入社しましたが、仕事に慣れてきた途端、学生時代には全くなかった男女の差を感じました。とにかく仕事は男性中心、会議も男性のみで行われるため、長く勤めている女性でも、仕事の要所、要所で男性の指示を仰がざるを得ないのです。やりがいがあり、面白い仕事は男性がし、大変だけど、仕事をする中で企画立案能力を養え、仕事に応じて昇進していく。女性はルーティンワークが中心で、いつまでたっても昇進せず、平社員のままです。

裁判の中で、元人事部部长が、『女性を採用する際は、大事なお嬢さんを結婚するまでお預かりするということで働いてもらっていました』と証言したことに会社の考えが現れています。再就職の厳しさを考え、思いとどまりましたが、何度も退職を考えました。働き続けるためには働きがいを感じられることが必要です。

私は勤続9年目に結婚しました。結婚した女性は課を変えることになっていると言われ、それまでの人事部での仕事は男性の補助がほとんどだったので、進んで現在の情報システム部への配転に応じました。そこで数年間はシステム開発プログラムの開発に携わり、技術の習得をしながらでの仕事でもあり、やりがいもありました。しかし、それ以上の企画設計の仕事、更には昇進を希望し始めると次第に仕事差別が始まり、日帰り出張さえも制限されるという、信じられないような制約を受けました。何年も上司が変わるたびに訴え、『なんとか男性同伴なら』と許可されるようになりましたが、そのことも仕事への制約となり、ますます仕事の幅が狭まりました。

仕事をする中で能力は開発されます。後輩の若い男性から仕事を依

頼まれ、『こんなことも知らないのか』というような驚いた表情をされるという屈辱的なことも何度もありました。講習も『業務に必要な』と言われ受講できませんでした。仕事の幅が広がらず、技術の向上も図れない、働く者にとってとてもつらい日々が続きました。このような状態は私だけでなく、同期の女性たちは『結婚した後までこんな仕事を続けたくない』と言って、退職して行きました。

上司や労働組合に何度も何度も、『ステップアップに繋がる仕事をしたい』『昇進も考えて欲しい』と訴えましたが無視されました。まともに対応されないというのは本当に悔しいものです。

訴状に、『働くものが仕事で能力を開発され、その能力を発揮していく、そしてそれが正当に平等に評価されることは当然の権利。自己の能力が適切に開発されることは生きがいにつながる、特に女性にとっては最大限に尊重されるべきこと』と書いてもらいました。これまで自分が悶々と悩み続けていた事を人間として当然の権利であると主張でき、私は背筋がずっと伸びる思いでした。これこそが私が裁判で訴えたかったことです。」

さきほど上映しましたニュースの録画の中で、西村さんが「30年間人格権を侵害されてきましたので」というふうに言っていたのは、このような彼女の体験に基づくものだということがわかります。私が訴状の中で、この人格権に触れたのは、まさに彼女たちのこの悶々とした思いに触発されたのですが、「特に女性については最大限に尊重されるべきだ」と書いたのには、女性は、過去に受けてきた差別によって不利な立場に置かれているので、そのような不利益を回復するために、特別に必要な措置として、能力開発が必要だと考えたからです。

(1) 日本の企業社会における雇用管理

西村さんが手記の中で述べている「やりがいがあり、面白い仕事は男性がし、大変だけど、仕事をする中で企画立案能力を養え、仕事に応じて昇進していく。女性はルーティンワークが中心で、いつまでたっても昇進せず、平社員のまま」という住友電工の男女別雇用管理は、この住友電工一社の雇用管理ではなく、日本の企業社会において、これまで長く続けられてきた雇用管理のあり方です。

それは「男性稼ぎ主型の賃金」を保障しようとする雇用管理です。すなわち日本の企業社会においては、長らく「男性社員に家族を養える賃金を」「パートも内職もいらない賃金を」というのが労働組合の運動のスローガンであり、それに応えるのが企業の「目標」でもあったわけです。

そして、この「男性稼ぎ主型の賃金」を保障するために、年功序列型の賃金体系がとられていたのです。勤続年数に応じて賃金が上昇することは、扶養家族にお金のかかる時期に、ちょうど賃金が高くなっていくことになります。こういう賃金体系が労使ともに理想とされたわけです。ところがここに矛盾が出てきます。男性にこのような賃金体系を保障するためには、勤続年数に応じて、男性をより高度な仕事に配置するという建て前をとって、賃金の上昇を合理化する必要があります。

しかし、そうすると企業の中にある大量の地味なルーティーンワーク（企業のいう補助業務）を誰が担うのかという問題が出てきます。男たちは最初そういう補助業務をやっても、いずれ抜けだしていかなければならない。男性たちが抜け出していった後も、ルーティーンワーク（企業のいう補助業務）をやるのは、女性たちなのです。そして男性に年功序列型賃金を保障していくためには、女性はできる限り安く使えないと企業としては困るわけですが、女性にまで、年功序列型賃金を保障しては、安く使えることになりません。そこで女性労働者に対して、最初に持ち出されたのが定年差別です。結婚退職制、出産退職制、若年定年制といった制度で、

早く辞めさせるというのがひとつのやり方です。ところが、これは裁判で全て違法だと判断されましたので、次に企業が考えたのが、「賃金体系を男女別にする」というやり方ですね。この男女別賃金体系が争点になったのが、秋田相互銀行事件（秋田地裁昭和50年4月10日判決）ですが、これも裁判で違法だというふうに判断されたわけです。そうすると、次に企業が考えてきたのが「コース別雇用管理」です。ですから、「コース別雇用管理」の出発点は男女別雇用管理なのですね。コース別雇用管理というのは、社員をコースによって区分し、採用、仕事の配置、教育、訓練、昇進などの処遇をコースによって異にしていけるものですが、このコース（たとえば「総合職」と「一般職」という名称で呼ばれる）のふり分けで、男性は、そのほとんどが総合職へ、女性のほとんどが一般職とされて、男女別がコース別に置き換えられるというのが、このコース別雇用管理の実態です。

（2）日本のパートタイム労働の特殊性

女性社員が退職する理由というのは、裏返せばパート労働が増える理由でもあります。一旦、結婚・出産で退職する、そして子育てが一段落ついて、次に働くときにはもう正社員の仕事というものがありません。パート労働ということになるわけですが、このパート労働が、今、労働現場の深刻な事態となっている非正規労働者の問題につながっていくのです。

日本のパートタイム労働は世界にも例を見ない特殊な働き方です。特殊だというのは、女性が夫の被扶養者にとどまるように、税制面、社会保障制度において誘導される制度になっているということです。脇田滋先生が最近出された『「非正規」をなくす方法』という著書の中でも「日本のパートタイム労働は、世界のどこの国にもない、きわめて特殊で異常な日本の非正規雇用慣行といわざるをえないものです。」と指摘されています。

どのよう誘導しているかという、まず「妻の収入が夫の所得税

に影響をおよぼす」ようにしています。妻の収入が、一定以上になると夫は税金が多くなるようにしているわけですが、その仕組みが、配偶者控除と配偶者特別控除です。配偶者控除は、昭和36年に導入されていましたが、さら昭和61年に配偶者特別控除が導入されました。この昭和61年というと、均等法が施行された年です。均等法を施行する一方で、それと同時に、あまり働かないで「夫の被扶養者に留まって働く方が得だ」という制度を強化していったわけです。ちなみに後でお話しします、サラリーマンの妻が、一定の収入以下の場合に、国民年金の保険料を納めなくてもいいという「第3号被保険者」の制度も、同じく均等法施行の年に導入されています。

税金は、収入からまず経費を引いて、所得を算出し、その所得からさらに、所得控除で一定の金額を所得から引いて、その最後に税率をかけるわけです。ですからこの「控除」が多ければ多いほど税金が低くなるわけです。そして「配偶者控除」や「配偶者特別控除」は、配偶者が無収入、あるいは一定の収入以下であれば、夫の所得から一定額を控除することが出来るわけですね。非常に複雑な制度ですが、結論から言いますと、妻の収入が70万円未満の時が一番、控除額が大きくて、76万円が夫の所得から控除できるのですが、妻の収入が増えていくにつれて、だんだん控除額が少なくなって行って最後に140万を超えともう配偶者控除がなくなってしまふのです。これがひとつの誘導策です。

それからさらに、妻本人の収入に対する税金や社会保険の保険料のかけ方によって誘導する方法があります。そのひとつが103万円を超えると、妻自身が税金を払わなければならないという課税最低限という取扱です。これは給与所得控除が65万円、基礎控除が38万円で、この控除額の合計103万円が所得から引けるので、103万までの範囲なら税金がかからないわけです。

それから次に130万円の壁というものがあります。130万円を超えると、

妻自身の税金に加えて、妻自身が社会保険料（健康保険料・国民年金保険料）を負担する必要が生じます。

妻が、短時間労働者の場合に、どのような基準で、健康保険や年金に加入するかについては、下表のとおりです。この表で「妻」とあるのは、正確には「被扶養者」のことでありますが、現状では圧倒的に被扶養者は妻ですから、わかりやすくするために「妻」という表記にしています。

妻が短時間労働者の場合の健康保険・年金制度の適用について

労働時間・労働日数とも に正社員の4分の3以上	妻自身が健康保険に加入	妻自身が厚生年金に加入
労働時間が4分の3未満で かつ年収が130万円以上	妻自身が国民健康保険に加入	妻自身が国民年金の第1号 被保険者として加入
労働時間が4分の3未満で かつ年収130万円未満	夫の健康保険の被扶養者 →保険料を支払わなくてすむ	国民年金の第3号被保険者 →保険料を支払わなくてすむ。

健康保険には、自治体が所轄している国民健康保険と、勤労者の加入する健康保険とがあるわけですが、労働時間、労働日数共に正社員の4分の3以上の基準を満たすと、妻自身が健康保険に入りますし、それから妻自身が厚生年金に入ります。つまり妻は、健康保険の保険料と厚生年金の保険料を払わないといけなのです。

そして、労働時間が4分の3未満だけれども年収が130万以上になりますと、妻自身が国民健康保険に入らないといけません。それから妻自身が国民年金の第1号被保険者になります。つまり、妻は国民健康保険の保険料と国民年金の保険料を払わないといけなくなるのですね。

国民年金というのは基礎年金で、全国民が入るわけですが、1号被保険者、2号被保険者それから3号被保険者の三種類に分かれています。2号被保険者というのが民間のサラリーマンや公務員ですね。それから3号被保険者というのは2号被保険者の被扶養家族、要するに民間のサラリーマンや公務員に扶養されている人が第3号被保険者なのです。この第3号被

保険者になると保険料を払わなくて済みます。要するに第2号被保険者の労使で第3号被保険者の保険料をまかなっているという形になります。この2号被保険者、3号被保険者以外の人が、1号被保険者になります。自営業者の場合がそうですが、サラリーマンの妻がパートで働く場合、労働時間が正社員の4分の3未満で年収が130万以上になると国民健康保険に入らないといけない。国民年金にも入らないといけない。保険料を払わないといけないようになるわけです。非常に複雑な、労働時間・労働日数や年収で分断した社会保険制度になっていて、それが保険料を払わないで済ませる働き方というのを産み出していったわけです。

以上は、税金とか社会保障制度の説明ですが、もう一つ重要なのは日本の企業は企業自身が、扶養家族を持っている労働者に対して「配偶者手当」というものを出すことが多いことです。その配偶者手当も、この税金とか社会保険の被扶養者の基準に合わせていることが多いので、妻が働いて一定の収入を超えると、夫の勤める企業の配偶者手当がもらえなくなります。数万円の配偶者手当がなくなってしまうことになります。

以上まとめますと、①103万円を超えると妻自身に税金がかかる（課税最低限）

②妻の収入が130万円を超えると妻自身が健康保険・年金に加入しなければならない。

③妻の収入が70万円から140万円の間で夫の「配偶者控除」「配偶者特別控除」に影響を与える。

④妻が被扶養者でなくなると、夫の給料に含まれる「配偶者手当」にも影響を与える。

このようにして、日本の政府も企業も「主婦が働くのだったらこの課税最低限で働くほうが得ですよ」という誘導をしているわけです。

企業の女性差別でやる気を無くして退職する。次に働きだした時はパート労働で、年収を一定限度に抑える働き方をする。これがパートの低賃金（龍法 '12）45 - 1. 78 (78)

を生み出す構造になっています。

ちなみに厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、平成22年度において、女性の短時間労働者の時間辺り所定内給与は979円です。これは平均値なので、身近なところでよく目にするパートの募集広告にある時間給よりは高い感じですが、この平均値を、さらに計算上やりやすくするために、仮に時間辺り賃金を1000円というふうに計算しますと、年間3000時間働いてやっと300万です。年間3000時間働くためには、一日何時間働かないといけないでしょうか。単純に計算するために、一ヶ月25日働くとして（25日働いたら週休二日にならないのですが）、一日10時間を12ヶ月働いてやっと3000時間です。

このようなパート労働の低賃金を温存する構造というのをずっと許してきたわけです。何か当たり前のように、そんなにおかしいこととも思わないで許してきたわけです。

ところが、最近になって社会問題化したのが、非正規のワーキングプアの問題です。ワーキングプアというのは「働けど働けど生活保護基準以下の収入しか得られない」という人達のことをワーキングプアというわけですが、そのワーキングプアの原型といえるのが、女性のパート労働です。この女性のパート労働を低賃金に留める構造をほったらかしにしてきたことが、今の日本のこのワーキングプアの問題、すなわち女性だけでなく男性、特に若年の男性が低賃金の非正規労働にしかありつけないという構造を生み出していったのです。

そのことは最低賃金のことを例にとれば、わかりやすいです。日本の最低賃金法に基づく最低賃金というのはすごく安いです。平成23年度の地域別最低賃金で大阪府は、時間給786円です。最低賃金がこのように低いのは、女性のパート労働の時間給より下に設定しないといけないからです。最低賃金法の最低賃金というのは、ワーキング・プアの水準でしかないわけです。そして現代のワーキング・プアを生み出す構造というのは、昔

からあったということです。

さらにこのパート労働の問題は、日本の財政を考えるうえでも重要です。

日本は今、税収不足で、「社会保障制度がいつ破綻するか」という非常に深刻な議論をしているわけですが、考えてみますと、税金や保険料を全く負担せずにすむ、このサラリーマンの妻の優遇制度というものは、日本の財政の健全化の観点からも、見直さないといけないと思います。夫の被扶養者として、税金も保険料も払わずにいる妻たちが、日本の特殊な制度で誘導されずに、普通に働いて税金を納め、保険料も払えるようになれば、大きな税収アップになります。瀬地山角教授の「お笑いジェンダー論」(2001年)という本には、この第3号被保険者に、本来の保険料を支払ってもらえば、いくら税収アップのなるかという計算が紹介されています。それによれば、当時で1兆4400億円という額になるとされています。

この点からしても、日本の男性稼ぎ主型賃金体系は、家庭や社会に様々なひずみをもたらし、日本の危機の原因を作り出しているということが言えると思います。

2、労働行政の無力さ

(1) 住友電工における男女別雇用管理の構造

次に私が皆さんにお話したいのは、住友電工事件から私が学んだことの2つ目ですが、日本の労働行政というのがいかに無力かということです。

先ほど、定年の男女差別や男女別賃金体系に変わるものとして、企業に導入されてきたのが、コース別雇用管理だったと申し上げましたが、住友電工事件で問題になったのも、この男女別が土台になったコース別雇用管理制度です。

原告のお二人は、昭和41年と昭和44年に高校卒業後、事務職で入社されたのですが、「同じ年度に入社した同じ高卒の事務職でも、女性と男性と

は、採用区分が異なる」と会社は主張してきました。会社には、全社採用一幹部候補要員を対象とする採用と、事業所採用一定型的補助的業務に従事する要員を対象とする採用の区別があって、同じ、事務職でも高卒男性は全社採用であるのに対し、高卒女性は事業所採用で採用区分が異なると会社は主張してきました。この全社採用というのが、いわゆる「総合職」に、事業所採用というのが、いわゆる「一般職」にあたると理解していただいていいです。

(2) 調停申請（旧均等法）

旧均等法では、紛争解決制度として、当時の労働省の機関である婦人少年室に調停を申立てることができると定められていました。この住友電工のお二人も、裁判となるとハードルが高いけれど、この調停制度であれば、もう少し気軽に使えそうだから使ってみようということになり、1994年の3月に、住友メーカー3社（住友金属・住友化学・住友電工）の女性たち12名で、大阪婦人少年室長に対して調停申請を行ないました。

しかしこの住友電工の事案については、婦人少年室長の判断として、調停を開始しないという結論が出されたのです。

その根拠とされたのが、「均等法指針」でした。この指針は、均等法上の均等取扱いの義務は、「採用区分ごとに女子を排除しないこと。」としています。従って採用区分が異なることを理由とする取扱いの差異は、均等法に違反しないというのが、婦人少年室の考え方でした。つまり一般職の女性が総合職の男性に比べて差別があるといっても、それは「コースの差であって男女差別ではありません」と、こういう企業側の論理をそのまま認めたのです。この「採用区分ごとに女子を排除しないこと。」という均等法の指針は、「採用区分」を「雇用管理区分」という名称に変えただけで、現在も残っています。

しかしこの採用区分自体が、その出発点は男女別であったのに、その男

女別の採用区分を理由に、均等法に違反しないとされるのでは、差別はいつまでも続くことになります。

こんな扱いに、納得するわけにはいかないと、裁判に踏み切ったのが1995年8月です。

3、日本政府の国際社会へのごまかし

(1) 住友電工事件における被告国の主張から

次に、皆さんにお話したいのは、住友電工事件から私が学んだことの3つめですが、日本政府が、いかに国際社会に対してごまかしをしているかということです。

住友電工事件では、企業を被告にするだけでなく、国を被告に国家賠償請求訴訟も提起しました。国家賠償請求訴訟では慰謝料の請求をしたのですが、その理由は、「採用区分」自体が男女別であるにもかかわらず、その採用区分を理由に均等法に違反しないとした大阪婦人少年室長の判断は誤りであり、その誤った判断を受けたことで、原告らは精神的苦痛を被ったということです。

ところが国は、裁判が始まって最初に提出してきた答弁書のなかで、「均等法は、雇用におけるすべての男女差別を禁止するものではない。」と主張してきました。「均等法の指針の趣旨は、すべての男女差別的取り扱いの解消を明記しているものではなく、社会経済の現状を踏まえて現時点において事業主が努力すべき措置に限って列挙されている。」ということです。

旧均等法というのは、みなさんご承知かと思いますが、採用と配置、昇進のところは禁止規定じゃなくて努力義務規定だったのです。「企業は努力しないとイケない」ということなので、努力したけれど、差別がまだ残っていたとしても、そのことは違法にはしないというものです。禁止規定にまではなっていなかった。このことが、企業を免罪する口実に使われ

たわけです。

国は、答弁のなかでさらに「均等法の募集、採用、配置、昇進の平等取り扱い」は事業主の努力義務規定であり、企業に漸進的取組みを許容している」と主張してきました。つまり「ぼちぼちやっていけばいいんですよ」ということです。

それから、国が次に言ってきたことは、「均等法施行以前の雇用管理上の扱いによって事実上男女間の格差が存在している場合に、均等法は事業主に対して、このような過去の格差是正の措置にまで講ずるようには義務付けていない」「均等法も女性差別撤廃条約も過去には遡らない」ということです。

しかし原告の女性たちが問題にしていたのも、過去から現在もなお続いている差別です。先ほどみて頂いたニュースの録画で、原告の白藤さんは「均等法以前に採用された女性たちは一生救済されないんでしょうか」と涙を流しておられたのは、今もなお差別に苦しんでいるからです。ところが国の主張は、「あなた達の現在の差別は、過去の採用差別の結果であって、その過去の差別は、当時合法だったから仕方が無いんだ」ということです。まさに居直りの答弁じゃないかと私は思ったのですが、この時に私は初めて「条約をきちんと勉強しないといけない」と思ったのです。

日本の司法というのは、条約に基づいて判断するというのが、ほとんどないので、弁護士も、それから学者の先生方も、国際人権法の先生方以外は、やはりそうだと思うのですが、なかなか条約というものを頭に置いて考えるという習慣が付いていないように思います。

実は私もそうでした。だから、住友電工事件の訴状を作成した時にも、国家賠償請求の根拠としては、大阪婦人少年室長の調停不開始の判断が、「憲法と均等法の趣旨に違反する」という点に力点を置いていました。女性差別撤廃条約のことを、訴状で触れなかったわけではありませんが、それは「男女差別禁止の法理」が「日本の公序である」と主張した中で、そ

の「公序」の一つとして触れただけでした。

しかし住友電工事件で、均等法は雇用におけるすべての男女差別を禁止するものではないと、国から言われてしまいました。また他の男女賃金差別事件の判決では、同一価値労働・同一賃金の原則を主張すると、裁判所が、そんな原則は実定法にはないと判断するような実情にもありました。

それで、私は、日本が批准した条約やその批准後の国際機関の動きを、改めて検討しました。その結果、日本政府は国際社会に対して、大変なごまかしをしているということに気づかされました。

(2) 賃金差別の禁止をめぐる条約と国内法

まず条約を検討する前に、均等法制定以前の国内法の状況を抑えておきますと、均等法以前には、労働条件の男女差別について適用が考えられる国内法が非常に限られていたわけです。憲法14条1項はもちろん性別による差別の禁止を定めていますが、労働基準法では、第4条で、賃金について労働者が女性であることを理由に男性と差別的取り扱いをしてはならないという非常に簡単な条文を置いているだけです。そうすると、男女別の取り扱いは、コースが違えば許されるのか、仕事が違えば許されるのかという疑問が出てくるわけですが、労基法はそのことになんら答えていないわけです。

そして条約についてですが、均等法制定の契機となった女性差別撤廃条約を批准するよりも前に、日本は、賃金差別に関わる非常に重要な条約を2つ批准しています。

第一に、ILO100号条約です。これは同一価値労働同一賃金、つまり全く同じ仕事でなくても価値が同じ仕事なら男女労働者に対して同一の報酬を支払う原則を定めた条約で、日本はこれを批准しています。この条約に従って国内法令などを整備する義務を日本政府は負っているわけです。

第二に、1979年には社会権規約を批准しています。この7条に「公正な

賃金及びいかなる差別もない同一価値労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること」とあり、賃金や労働条件についての差別を禁止しています。社会権規約7条の「公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値労働についての同一報酬」というのは男女に限定していません。今まさに問題になっている男性労働者の中での世代間格差の問題だとか、ワーキング・プアで問題になっている正規・非正規の問題なども本当はこの条約の趣旨に違反する事態だと考えられます。

しかし重要なことは、日本はILO100号条約と社会権規約という同一価値労働・同一賃金の原則を含む条約を批准しているにもかかわらず、労働基準法4条の改正がまったく行われていないことです。

日本政府が、ILO100号条約を批准するときには、同一価値労働・同一賃金の原則は労働基準法4条に含まれていると解釈されると国際社会には説明しています。ところが、今の日本の裁判所は、京都市女性協会事件判決（京都地裁判決平成20年7月9日、大阪高裁判決平成21年7月16日）などのなかで、労働基準法4条に同一価値労働・同一賃金の原則は含まれていないとはっきり言っています。労基法4条をめぐる、政府と司法でまったく逆の判断をしているわけです。

このような政府と司法で真逆の解釈をするのも、労働基準法4条の条文があまりにも抽象的で簡単のためです。日本がILO100号条約を批准したときに、労働基準法4条に同一価値労働・同一賃金の原則を明記するということを、労働組合も必死になってやっておくべきだったと思います。そうすれば現在のワーキング・プアのような、雇用形態によってこれだけ格差がでるような賃金のありようは許されなかったと思います。

次に均等法制定の契機となった女性差別撤廃条約についてですが、1985年に批准されました。女性差別撤廃条約は「女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段に

より、かつ、遅滞なく追求することに合意」するとしています。このように女性差別撤廃条約では、あらゆる形態の差別を遅滞なく撤廃することが求められているのに、先に述べましたように日本政府は、国内の裁判では「均等法はすべての差別を禁止していない」、「漸進的に取り組めばいい」と主張しています。条約の精神を平気でかなぐり捨てる解釈を日本の裁判所で展開しているわけです。

また女性差別撤廃条約は、女子差別を撤廃するためのすべての適当な手段としてさらに細かく締約国に次のことを約束させています。すなわち①自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。②女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。③「個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること」という条約の規定です。

この①の点に関していえば、日本の労働行政は全然これに應えていません。また②の「いかなる行為や慣行も差し控える」とは、条約が公の機関だけでなく個人、企業に対しても及ぶということの一つの根拠となっていますが、さらにそのことを明確にしたのが上記の③の定めです。

女性差別撤廃条約は、このように差別禁止のあり方を細かく定めていますが、先に述べましたように、日本政府は、条約の精神を平気でかなぐり捨てる解釈をとっているために、差別撤廃条約批准の結果出てきた均等法が非常に問題のある均等法だったということです。1985年に判定された均等法で、まがりなりにも賃金以外のいろんなステージについての平等取り扱いが定められましたが、募集・採用、配置・昇進は努力義務にしかすぎない、それ以外（教育・訓練、福利厚生、定年・退職・解雇）についてはなんとか差別禁止になりましたが、賃金差別については均等法では全然触れられなかったわけです。

すなわち女性差別撤廃条約も11条d項で「同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利」を定めていますが、日本政府は、ILO100号条約批准の時と同様、労働基準法4条には、同一価値労働・同一賃金の原則が含まれているという立場をとって、労基法4条の改正を行いませんでしたし、均等法では賃金についての差別についての規定を設けていないのです。

そのうえ先ほどから繰り返し言っていますように、均等法指針で採用区分が違えば、均等法で差別的取り扱いを問題にはできないということを労働行政で追認したわけです。その結果が「開かずの調停」です。旧均等法に基づき、1995年までに全国で調停申請が行われたのが11事案ありました。住友電工もそのうちの一つです。しかしこのうち5事案までが婦人少年室長の判断で、調停不開始相当、つまり調停を開始しないという結論になりました。この理由が「コースが違う、採用区分が違う」ということです。

1999年の改正均等法でやっと募集・採用、配置・昇進の平等取り扱いの努力義務が禁止規定になりましたが、相変わらず、指針の「採用区分ごとに」の定めは「雇用管理区分」と名称を変えてそのまま残っていることは、先に述べたとおりです。

(3) 国連女性差別撤廃条約（CEDAW）の日本政府に対する勧告

住友電工事件で国を被告にし、日本政府が女性差別撤廃条約にも違反するような答弁を出してきたことで、かえって住友電工事件は大きな広がりを持つようになりました。住友裁判の提訴をきっかけに、原告たちを支えることを活動目的のひとつにしたワーキング・ウィメンズ・ネットワークが結成されていましたが、原告の女性たちはこのWWNのメンバーと共に、国連の女性差別撤廃委員会（CEDAW）へ行き、ロビー活動をするように

なりました。企業社会の中でやりがいのある仕事を与えられないで、悶々として自信が持てなかった原告たちが、国連に行ってロビー活動をするぐらいに行動的になっていくわけです。原告自身が、裁判の中で変化をとげていきました。

女性差別撤廃条約を批准しますと、批准した国の政府は、批准後1年以内と、その後4年に一度、国連へのレポートを出さないといけないわけです。そのレポートに、政府はこうやって条約を実行していますということを書くわけです。それに対して、民間NGOなどがカウンターレポートで実際はこうだ、政府はちゃんとやっていないということを委員に知らせるわけです。それによって委員は現状を知って政府に質問することができず。ですからこの民間NGOなどのロビー活動というのは非常に大事です。

住友電工事件の原告達は、裁判のまっただ中にこのロビー活動をしました。2003年12月に高裁での和解が成立していますが、この年の2月には、国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）の作業部会が開催されましたので、ここでロビー活動を行い、さらに同年7月には、国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）で日本政府報告の審査が行われましたので、ここでも原告たちやWWNのメンバーが、スピーチ、ロビー活動をしています。日本政府がいかにこの差別撤廃条約の精神をかなぐり捨てた運用をしているかということ、しかも日本の司法までもがその労働行政を追認しているという、この実態を国連に訴えに行ったわけです。

その甲斐があって、女性差別撤廃委員会（CEDAW）は、2003年8月に出した日本政府に対する最終勧告で、原告らがレポートした問題について、しっかりと指摘してくれました。すなわち住友電工事件で問題となった、均等法指針についてですが、差別撤廃委員会は、日本の均等法指針が間接差別にあたると判断しました。直接差別は男女という性別を明示した差別ですが、間接差別は男女という言葉は使いませんが、結果的に女性を差別することになるものです。

女性差別撤廃委員会（CEDAW）の最終勧告は、次のように述べています。

「委員会は、2コースに分けられた雇用管理制度に表される主として異なる職種、雇用の水平および垂直的分業から生じる、女性と男性との間に現存する賃金格差、および男女雇用機会均等法の指針に示されるような間接差別の慣行および影響に関する理解の欠如を懸念する。さらに委員会は、正規雇用よりも給料が低いパートタイム労働や派遣労働において女性の比率が高いことを懸念する。」

この「男女雇用機会均等法の指針に示されるような間接差別の慣行および影響に関する理解の欠如を懸念する」というのは、採用区分が違えば差別とは言えないとする指針は、採用区分という間接的な指標で女性を差別しているものであり、間接差別の慣行を容認するものであるとして、そういう差別に対する日本政府の理解の欠如を懸念すると言われているわけです。

さらに女性差別撤廃委員会（CEDAW）は次のように述べています。

「委員会は、日本政府に対し、男女雇用機会均等法の指針を改正し、特に条約第4条1項の暫定的特別措置の活用を通して、労働市場における女性と男性の事実上の機会の平等の達成を加速するために、日本政府の努力を拡大することを強く要請する。委員会は、とりわけ教育・訓練、実効的な実施制度および進捗状況の制度的監視などを通して、水平および垂直的な職域分離の両方を撤廃する為に努力することを勧告する。」

このように最終的に委員会は日本政府に対し、男女雇用機会均等法の指

針を改正することまで求めたのです。ところが、日本政府は、まだ改正してないです。これは非常に問題です。

そして女性差別撤廃委員会（CEDAW）は、間接差別について次のように日本政府に勧告しています。

「委員会は、条約1条に沿って、直接差別および間接差別の両方を含む、女性に対する差別の定義を国内法に盛り込むことを勧告する。また委員会は、条約に関する認識、特に間接差別の意味と範囲についての認識を向上させるためのキャンペーンを、とりわけ国会議員、裁判官および法曹関係者一般を対象に行うことを勧告する。」

こういう勧告が出たことが、住友電工事件の高裁での勝利和解に大きく寄与したことは間違いありません。この勧告を高裁で住友電工事件を担当されていた裁判官に持っていきまして、ぜひこの勧告に従った解決をして欲しいと要請しました。後で高裁から出された和解勧告文を紹介しますが、まさにこの勧告の精神が盛り込まれた内容でした。

4. 男女賃金差別をめぐる判例の変遷

次に、住友電工事件から学んだことの4つ目ですが、いろんなところでいろんな人が裁判をやっていくということが司法を変えていく、あるいは社会を変えていくということに繋がっていくということです、

住友電工事件は、私が取り組んだコース別雇用管理に関わる男女賃金差別事件の中での初めての完全敗訴判決ですが、コース別雇用管理に関する裁判は、住友電工事件以外にも、全国で提訴されていました。そして初めは負けていても、あきらめずに裁判をやり続けているうちに、判決にも変化が視られるようになってきたのです。

その概観を示しますと、まず住友電工事件の一番の敗訴判決（大阪地裁（他法 '12）45-1, 90（90）

判決2000年7月31日)についてですが、その敗訴判決の論理は「被告会社としては、その当時の社会意識や女子の一般的な勤務年数等を前提にして最も効率のよい労務管理を行わざるをえないのであるから、前記認定のような判断から高卒女子を定型的補助的業務にのみ従事する社員として位置づけたことをもって、公序良俗違反であるとすることはできない」というもので、まさに日本の企業社会の雇用管理をそのまま追認するものでした。企業は、女は早くやめていくと主張するが、早くやめるように誘導されているのだと、私たちはだいぶ言ったつもりですが、一顧だにされなかったのです。

しかし、そのあと改正均等法によって、募集・採用の平等取り扱いが禁止規定になった影響が現れました。野村証券事件(東京地裁判決2002年2月20日)です。この事件の判決も「1960年～1965年当時の男女のコース制処遇は憲法14条の趣旨には反するが公序良俗には反しない。」として住友電工事件と同じ枠組みを使っていますが、会社が1986年に行った人事制度の改正を問題にし、その内容について、旧均等法の制定・施行に対処し、男女のコース別の処遇を引き続き維持するため、総合職、一般職の区別を設けたにすぎないとし、その後も会社がそれを維持したのは、配置および昇進について、女性であることを理由に差別するものであるとし、改正均等法が施行された1999年4月以降は均等法6条違反にあたるとしたものです。男女別雇用管理を改正均等法施行後も、そのまま維持すれば、改正均等法施行以降は均等法6条違反になるという判決です。

しかしこの後に判決が出された兼松事件の一審判決(東京地裁判決2003年11月5日)は、再び完全敗訴となりました。それはなぜかということ、改正均等法施行以後についての判断についてですが、会社は、改正均等法施行にあたって何もなかったわけではなく、コース間の転換制度を設けており、その転換制度が合理的だから、会社の男女のコース別処遇も公序良俗には違反せず、違法とは言えないというものです。転換制度といっても

針の穴に糸を通すぐらいに条件の厳しい、かつ、恣意的な判断の入りやすい制度ですが、それでも合理的だとされたわけです。

この兼松事件の判決の後に、住友電工事件の高裁での勝利和解（2003年12月24日）がありました。高裁（井垣敏生裁判長）から示された和解勧告文は次のように述べています。

「国際社会においては、国際連合を中心として、男女平等の実現に向けた取り組みが着実に進められており、…わが国においても、…（旧均等法）が平成9年に改正され、事業主は、労働者の募集及び採用について女性に対し男性と均等な機会を与えなければならない、配置、昇進等においても差別的取り扱いが禁止されるに至っている。このような改革は、男女差別の根絶を目指す運動の中で一步一步前進してきたものであり、すべての女性がその成果を享受する権利を有するものであって、過去の社会意識を前提とする差別の残滓を容認することは社会の進歩に背を向ける結果となることに留意されなければならない。そして現在においては、直接的な差別のみならず、間接的な差別に対しても十分な配慮が求められる」。

大阪高裁は、和解を成立させる為の協議を行うに先立って、この勧告文を出したのですが、労働事件の和解協議に先立ち、このような勧告が出されることは極めて異例のことです。この勧告文の中に「現在においては、直接的な差別のみならず、間接的な差別に対しても十分な配慮が求められる」とあるのは、先ほど紹介した国連女性差別撤廃委員会の日本政府に対する勧告の趣旨がまさに生かされていると思います、

この住友電工事件の高裁での和解勧告が出され、勝利和解が実現した以降に出されたコース別雇用管理に関する判決は、大きく前進しています。

住友金属事件（大阪地裁判決平成17年3月28日）では、コース別雇用管

理自体を公序良俗違反とは判断しませんでした。が、「コース別取扱いすることが、直ちに公序良俗に違反しないとしても、そうであるからといって、男女間の差別的取扱いの差異のすべてが公序良俗に反しないと評価されるわけではない。採用後の高卒事務職の男女間の差別的取扱いが、募集・採用時におけるコース別取扱いの差異に基づくものとは認められないか、又は、その差異に基づくものであったとしても合理性を有しない場合には、なお公序良俗に反して違法」であるとしました。住友金属においては、人事考課の結果である能力評価と、その能力評価を元にして給与をはじき出す査定区分というのがあるわけですが、同じ能力評価の男女であっても、一般職（すべて女性）は、その査定区分が他のコースより低く設定されていたわけです。そのことに裁判所は着目して、（男女の賃金格差は）「男女間で能力評価において差別的取扱いをし、同じ能力評価区分に該当した者についても、評価区分及び査定区分において明らかに差別的取扱いをし、それに基づき、昇給・昇進等の運用をしていたことによるものであって、本件コース別取扱いとは合理的関連を有するとは認め難いから、被告会社の本件差別的取扱いは、性別のみによる不合理な差別的取扱いとして民法90条に反する違法なものと言わなければならない」と判断したのです。

さらに（第一審で）敗訴した兼松事件も高裁（東京高裁判決平成20年1月31日）で逆転勝訴しました。この判決も原告らが採用された時点（昭和35年～昭和57年）の男女別採用を公序良俗違反とまでは認めませんでした。が、「勤続期間が近似すると推認される同年齢の男女の社員間、あるいは、職務内容や困難度に同質性があり、一方の職務を他方が引き継ぐことが相互に繰り返し行われる男女の社員間において賃金について相当な格差がある場合には、その格差が生じたことについて合理的な理由が認められない限り、性の違いによって生じたものと推認することができる」との枠組みを示し、具体的には、「平成4年4月1日の時点において、入社以来34年11月

勤続していた控訴人M（55歳）、27年勤続していた控訴人K（45歳）、26年勤続していた控訴人H（44歳）の関係では、同控訴人らの職務内容に照らし、同人らと職務内容や困難度を截然と区別できないという意味で同質性があると推認される当時の一般1級中の若年者である30歳程度の男性の一般職との間にすら賃金についての相当な格差があったことに合理的な理由が認められず、性の違いによって生じたものと推認され、控訴人Kの関係では、同人が勤続15年を経た平成7年4月1日の時点において、同様であったと認められる。

男女の差によって賃金を差別するこのような状態を形成、維持した被控訴人の措置は、労働基準法 4条、不法行為の違法性の基準とすべき雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為であり、被控訴人の措置は、違法な行為と評価することができ、その後違法行為が継続しているというべきである。」と判示したのです。

この判決のなかで示されている、職務内容や困難度と同質性があるという基準は、同一価値労働・同一賃金原則の考え方にもつながっていくものです。

このように住友金属事件、兼松事件高裁の両判決は旧均等法の募集・採用、配置・昇進についての規程が努力義務規定であったことを理由に、企業の男女別雇用管理を免罪するのではなく、「民法90条違反」や「労基法4条、雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為」として改正均等法施行以前からの男女賃金差別を違法としたのです。

完全敗訴の時代を、裁判で闘い続けることで、勝訴できる時代に変えてきたということです。

ところが、この時代を逆戻りさせるようなひどい判決が、平成23年3月17日に、広島地裁でありました。中国電力男女賃金差別事件です。ちょうど東日本大震災の一週間後ぐらいに出された判決で、敗訴した原告から、ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（WWN）に相談がありました。

原告は、中国電力で働く昭和56年入社の女性社員です。私は、この事件の控訴審を受任することになりましたが、一審判決を読んで到底納得できない箇所がありました。広島地裁判決は、平成9年に会社が実施した女性社員へのアンケート調査の結果に基づき、「被告の女性社員の中には、就労するのは結婚出産等までという意識や、女性は家庭を守るべきであるという意識を有している者が少なからず存在することが窺われるところ、このような意識が労働意欲等に影響を与える結果、人事考課において評価が男性社員よりも低くなる女性社員がいるという可能性も否定できない」として、男女の著しい昇格格差があっても、男女差別があるとは認められないとしているのです。住友電工事件では、昭和40年代の社会意識として「女は家庭に、男は仕事」という性役割分担意識があったとされて、男女別採用も公序良俗に違反しないとされたものですが、この中国電力事件では、平成9年の時代のアンケート結果を理由に、性別役割分担意識があるとされて男女の昇格の格差が合理化されてしまったのです。しかしここで問題となったアンケートは、女性社員に「就労するのは結婚退職までですか」というストレートな問いをしているものではありません。このアンケート結果で問題とされたのは「あなたは管理職にチャレンジしたいと思いますか」という質問に対して、75%の女性が思わないと答えていることや、その理由として最も多かったのが「家庭との両立がむずかしくなる」という理由であるという点です。この結果をもって、広島地裁の判決は、「被告の女性社員の中には、就労するのは結婚出産等までという意識や、女性は家庭を守るべきであるという意識を有している者が少なからず存在することが窺われるところ」としているのです。

しかしこのようなアンケート結果から、労働意欲が低い女性が男性に比べて多く、人事考課においても評価が男性社員よりも低くなる女性社員がいる可能性があるとして、男女の昇格格差に合理性が推定されてしまうのでは、日本のほとんどの企業における男女の賃金格差が合理的なもの

されてしまうことになります。

せっかく前進させてきた男女賃金差別裁判の成果を葬りさることになりかねません。やはり何事にも揺り戻しというのがあるのかも知れませんが、この中国電力事件からは、まだまだ克服されていない企業社会の男女差別の存在を改めて突きつけられました。

第2 離婚事件から見てくるもの

これまで女性の賃金のことをお話してきましたが、女性が低い賃金しか得られないという社会の構造は、家庭の中の男女の関係にも大きな影響を与えています。

私が、女性共同法律事務所という女性をキーワードにした事務所をつくりたいと思った理由として、女性を労働の場だけでなく、家庭の場からもトータルに把握したいという思いがありました。この10年間、離婚事件を多数扱い、その中には、DV事件も多く含まれていますが、私は労働の場での男女差別が、DVを生み出す土壌になっていると思います。

DV事件を担当して感じるのは、身体的暴力以上に精神的暴力のダメージが大きいということです。しかし精神的暴力は、身体的暴力と違って、女性の体にその痕跡を残すわけではありませんから、暴力を証明するのが大変むずかしい。精神的暴力を証明するには、被害者の女性から詳しく聞き取りをするしかありません。夫が、どんなことを言ったのかを克明に聞き取るのです。私の手元には、これまでにその聞き取りをした沢山の女性達の記録がありますが、その中で、夫婦の口論の際に最後の切り札として、よく出てくる夫の言葉が、「そんなこと言うなら、お前も俺くらい稼いでこい!!」です。この夫の言葉は、妻がパートで働いている場合に多いです。

しかし妻が正社員で働いているからと言って、DV被害に遭わない保障はありません。同じ企業に勤めている共働き夫婦のDV事件で、夫がシステム・エンジニアで、妻はブルーカラーの労働者のケースがありました

が、その夫は妻に次のように悪罵を投げつけていました。

「お前の仕事なんてしょせん遊びや」、「遊びに行つて金をもらつて
る楽な仕事」、「家に居て欲しいけどそんなに働きたいんやったら働か
したる。遊びに行つて楽して給料もらえるから」、「何でお前はそんな
に頭が悪い？製造部は頭が悪い馬鹿の集団だ、製造のくせに」。「俺は
仕事をやめて専業主夫になりたい。あんな楽な生き方はない。お前の
収入が多ければ俺は楽が出来るのに」、「お前が羨ましい。遊んで金も
らつてほんの少し家のこととして暮らしてる」。

そしてさらに妻が体調が悪くてしんどそうにしていると「疲れたやと？
何もしてないのに何で疲れんねん。俺と同じだけ働いて、子どもの送り迎
えして、家のこと全部してから疲れたって言うんなら分かる。それ以外で
疲れたって言うな」とまで言いつつていました。

このようにDV夫は、企業社会の中の女性の低い評価を、妻への脅しと
して使うのです。

＜最後に＞

最後に、私が最近読んだ本の中で、特に印象深かった記述を皆さんにご
紹介して終わりたいと思います。

それは大沢真理教授が編者となった岩波書店の『権力と労働』という本
に書かれている大沢真理教授の論文の最後の一節です。

「格差や貧困は、テロや地域戦争、DVといった暴力の温床でもある。
金融資本主義の中核であるウォール街とネオコン（新保守主義）、そ
してキリスト教原理主義の連合に立脚したブッシュ政権のもとで、な

りふりかまわぬフェミニズム・バッシングがおこなわれた。それは偶然でも気まぐれでもなく、フェミニズムが強欲資本主義の最も手強い敵と認知されたことを示す。草の根の女性の抵抗を起点とするフェミニズムの異議申し立ては、平和で公正な地球社会の持続可能性につながるのである」。

女性の抵抗が、平和で公正な世界を持続可能にするということ、その抵抗のひとつに、差別なき賃金を求めての女性のたたかいがあると思います。まさに女性の低賃金を変えることが、家庭と社会を変えることにつながるのだと思います。

＜質疑応答＞

Q. 内容と少しずれてしまうかも知れませんが、一般の女性が（女性差別を）意識していかなければ意味がないと思っています。宮地弁護士も、ここに挙げられている大沢教授も言ってみれば社会的な地位が高いと思いますし、このような講演を聴くというのも、大学生というなかで、問題になっている大学を出ていない一般的な女性に対して認識を広げていくにはどのようにしていけばいいと考えていらっしゃるのかを聞きたいと思います。

A. そういう問題意識は、いつも出されます。日本政府はそのことを理由に（男女差別撤廃のための政策を）やりません。社会の意識がそこまで至ってないからという理由でやらないんです。しかし、女性差別撤廃条約の考え方はそうではありません。法律を変えて意識を変えるという言い方です。皆がその気になってから初めて法律を変えるというのではなくて、法律を変えることによって社会を変えるというのが、女性差別撤廃条約の

考え方です。

そういう意味では問題がある均等法であっても、それができたことによって、意識が次第に変わってきたところがあります。揺り戻しも限界もあるけれども、やっぱり変わってきたと思います。

本当ならば、均等法ができる契機となった女性差別撤廃条約を生かすように、政府がキャンペーンをはらないといけないし、まさに先程述べた女性差別撤廃委員会の勧告はそのことを言っているわけです。

確におっしゃるように私たちが日々接している人たちの意識は、まだまだそこまで行っていないと思われるかも知れませんが、やれる人がやっていくということが大事だと思います。国会議員、司法関係者、それから裁判に立ち上げられる人が立ち上がっていかないとはいけません。

私は日本の社会というのは、皆の意識が変わらないことを口実に自分の出来ることもやらないで、すませているのではないかと思うことが時々あります。自分が受けた差別を少なくとも許すわけにはいかないということ で立ち上がっていく、やれる人がやっていく、余裕のある人が、まずやるしかないです。住友電工の彼女たちもやっぱり大企業の正規労働者ですから、差別されていてもまだパートの労働者よりは賃金が高かったわけです。だから国連にも行けました。

でも、そうやって出来る人がやっていくことが、この日本の社会のおかしさを訴えることになるわけです。そのことで少しずつ変わっていくと思います。住友電工事件もマスコミに報道されることで、私もいろんな人から声をかけてもらうようになりました。非常に歯がゆいですが、自分が今何をやるか、自分のポストで今何をやるか、そういうことから始めていくしかないのではないかなと思います。

Q. 最後に話されたDV夫の暴言というのは、ジェンダーバイアスだと思います。僕も大学に入って3年ほど労働法を勉強するなかで、女性差別

はいけないことだということを学んではきましたが、根底ではどうしてもジェンダーバイアスをぬぐい去れないところがある気がします。男としてやらないといけないことがあるという考えをぬぐい去れないです。そういう意識を変えていく必要があると、今すごく思っています。自分の意識が偏っているということに気づくきっかけみたいなものがありましたら、教えていただきたいです。

A ジェンダーバイアスに気づくきっかけということですが、相手をひとりの人間として、対等のパートナーとして見ているかどうかという視点で、自分の言動を振り返ることだと思います。

先程お話ししました中国電力事件がマスコミで報道されたときに、インタビューを受けた原告の女性は「会社は、女性を仕事のパートナーとして見てくれているのでしょうか」と訴えています。この彼女のひと言は、まさにジェンダーバイアスというものの本質を言い当てているように思いました。

結局、ジェンダーバイアスに気づくということは、人と人との関わり方を変えていくことにつながると思います。人と人との関係を支配・被支配の関係で見えていくのか、それとも独立のパートナーとして見る、すなわちパートナーシップの関係としてとらえるのかということです。自分が人にすごく腹が立ったとき、その理由を考えて、自分が言うことには従っても当たり前だと思っているようなときは、それは支配・被支配の関係だと思います。それがいわゆる男女の権力関係に基づいてきたら、それはジェンダーバイアスであり、ひてはDVにつながっていくのだと思います。

男女の権力関係というのは、殴る・蹴るとの身体的暴力によってもたらされるだけでなく、収入の差も権力関係です。権力関係というのは、今、フェミニズム研究の中では、非常に幅広く解釈されています。収入の差もそうですし、男がまったく家事能力がないというのも権力関係です。男性

が家事をしないから、女がやらざるをえない、結局女性が家事労働に時間を費やす結果として、自らの収入を得たり、能力を高めたりする時間がとれないという関係も支配・被支配の関係として分析されています。対等のパートナーシップの関係ではないわけです。一方が家事労働を全面的にやる、一方は家では寝ている、これも支配・被支配の関係です。だからそのジェンダーバイアスに気づく視点というのは、支配・被支配の関係で人を見てないかということを決えず問いかけ直すということがすごく大事だと思っています。

今の地球上で、ジェンダーバイアスのない社会はないだろうと思いますし、人は、多かれ少なかれ、皆ジェンダーバイアスを持って育ってきていると思います。私自身もジェンダーバイアスから無縁ではなかったと思います。この男女賃金差別裁判をやるなかで、そのことにすごく気づかされました。

ジェンダーバイアスに気づくことは、人と人との関係、ひいては組織のあり方を変えていくことにもつながります。

だからこそ、ジェンダーバイアスに気づかせる女性の抵抗が、「平和で公正な社会」を持続可能にするということにつながっていくのだと思います。