

憲法判例ができるまで ～判決文に書かれない弁護士の努力と工夫～

第2回 ジェンダー平等な職場を 芝信用金庫男女差別是正裁判で課長職になった女性たち

会員 今野 久子 (30 期)

はじめに

2002年10月24日、最高裁において、芝信用金庫で働く女性13名*1が金庫を被告として、違法な昇格・賃金差別の是正を求めて訴えた事件で、和解が成立した。地裁、高裁*2ともに、女性差別事件ではじめて課長職という昇格した地位を認め、最高裁では高裁判決をうわまわる内容の和解成立により、原告たちは実際に課長職になり（和解時まで定年退職した6名は退職時に課長職に昇格したものとして）、差額賃金、慰謝料、弁護士費用等が支払われた。

この裁判は、中高の社会科の教科書に「憲法14条の平等権について考える」事例としてとりあげられ、ある教科書では、まだ様々な点で男女の間に差があるが、「行動を起こすことで現実を変えることができることを、この裁判の例は示している」と紹介している。ジェンダーによる差別のない職場を実現するために昇格試験不合格という関門を突破した経緯にしばり、たどってみる。筆者は弁護団の一員であった。*3

1 男女同一の入職試験なのに・・

金庫の就業規則3条には、職員らは性別等を理由として差別的取扱いを受けることはないと明記されており、金庫に入職するための試験も男女同一である。職能資格制度がとられているが、賃金体系では、中卒4年目と高卒1年目、高卒5年目と大卒

1年目が同じ資格に位置付けられ（本稿では単に「同期」という）、スタート時点は男女同じである。7等級の資格を定め、職位は一定の資格保有者から任命される（例・係長は主事資格者から昇進）。昇格すれば給与が上がるが、昇進は給与に影響しない。課長職試験は主事資格になっていれば受験可能で、女性は係長に昇進しないまま、受験していた。金庫の業務は、事務、融資、営業に大別されるが、入職すると男性は2年でほぼ業務全体を経験するが、女性は大半が窓口や事務であった。組合員全体で、記憶や少ない資料をもとに同期の昇格昇進時期を特定するという根気の要る作業の結果、男性は入職後13～16年でほぼ全員が係長に昇進し、係長昇進後4～5年で課長職に昇格し、他方、女性は主事資格までは昇格するが、それより上の係長昇進、課長職昇格とは無縁であることが解明できた。原告団長X1でいえば、同期の課長職男性と年間180万円以上の賃金格差が生じていた。

2 昇格試験に合格していない原告を 課長職に

予想していたとおり、金庫は女性だからといって差別していない、課長職に昇格していないのは、昇格試験（人事考課50%、学科試験30%、論文20%）に不合格であるからだと反論し、書証として原告の学科試験の答案を提出してきた。点数は低かったが、弁護団は、女性たちの「自分とたいして変わらないと思われる男性も、必ず試験に合格して課長職になる、

*1：金庫には二つの労働組合があった。原告13名は少数組合の女性組合員全員で、1987年に東京地裁に提訴した。

*2：東京地判平8.11.27（労判704号21頁）。東京高判平12.12.22（労判796号5頁）。

*3：弁護団は、13名の会員・他会弁護士から構成された。中心であった坂本修、坂本福子（会員）は故人となられた。本件に関する論評は多数ある。弁護団のまとめとしては、米倉勉、橋本佳子、坂本福子、筆者（いずれも会員）の「芝信用金庫の女性に対する昇格・賃金差別裁判闘争をめぐって」労旬1549号16頁以下が詳しい。

おかしい。」という意見を重視し、ひるまなかった。

原告側は、①人事考課は5段階評価でSないしAを続けて取らなければ絶対合格しないが、男性は昇格前高評価が続く、②女性原告は恣意的な低い評定で、人事考課の評定だけでも合格は絶対不可能である、③係長に昇進していない職員は一人も課長職に昇格していない、④論文試験の題目も、学科試験の設問も、係長にも昇進せず、担当業務も事務中心の女性には不利である、そして決定的な事実として、⑤試験制度が導入される前も後も、男性が一定の勤続年数になると課長職に昇格するという実態に変化はないことを、主張し立証できた。「見える化」した表やグラフの書証、的を射る証人尋問は、有力であったと思う。女性は、人事考課だけでも絶対合格しないのに、論文・学科試験を受けさせられていたのである。不公正は明らかになった。

3 課長職になる能力はあるのか？

裁判が長引いていた地裁で、弁護団は、原告全員の尋問を、主尋問1期日（1人15分）、反対尋問1期日で終えるという大胆な申請をし、採用された。仕事への取り組みが中心になった。

原告の供述は、法廷を圧倒した。

高校3年間皆勤で卒業生総代であった原告X1は、4人の子がいたが、1人の子どもを小児がんで失った。1年半、夫婦が交替で看病しながら家庭もまもり、働き続け、顧客からも信頼されていた。X2は「私は仕事が好きですし、早く仕事を覚えて、覚えたら

もっと効率よくできないかということを自分で考え、工夫してきて、私はもっと金庫のために自分の能力を生かせるような職種に就きたいと思うし、昇格したって私はバリバリやっていけると思います。自信があります。」と証言した。凝縮した尋問の中で、原告1人ひとりの意欲と能力は十分浮き彫りになった。働き続けてきた原告たちの姿勢、生き方そのものが立派な証拠であった。個人の尊厳が守られる職場でこそ、人は能力を発揮できるのである。

4 人格を有する男女を能力に応じて 処遇面で平等に扱う使用者の義務

昇格試験について、二審判決は、かなり困難な試験であるのに最終的には男性職員のほぼ全員が昇格している事態は「極めて特異な現象」であり、男性について「年功序列的な人事運用から完全に脱却することができないまま、人事面、特に人事考課において優遇したものと推認せざるを得ない」と判示し、女性に同様の措置を取らなかったことを差別と認定した。判決が課長職への昇格した地位を認めた法律論*4は、詳しく述べる紙数はないが、雇用契約の本質から、「使用者は労働契約において、人格を有する男女を能力に応じた処遇面において平等に扱うことの義務をも負担している」として、本件で根本的な格差是正措置として課長職の資格を認めた意義は大きい。均等法は、いまだに同法違反の差別からの救済措置について規定していない。法改正を含め、弁護士の取り組みを強めたい。

* 4：昇格した地位の確認を求める法的根拠について、多くの学者・研究者のご意見、ご助言をいただいた。東京高裁に提出した西谷敏大阪市立大学教授（当時）の意見書は、実定法に基づく救済法理を解明し、判決の理由に組み込まれている。詳しくは、同教授「賃金・昇格差別の救済法理」季労193号106頁以下を参照されたい。