

日立女性の昇進・賃金差別事件について

坂本 福子

はじめに

92年3月3日、大手電機メーカー(株)日立製作所に働く女性9名(5事業所より)が、東京地裁に同学歴、同期、同年齢の男性と同じ地位の確認とこれに伴う差額賃金を求めて提訴した。

日立に働く労働者は79,801人(うち男69,122人、女10,679人、1991年3月現在)である。

賃金体系

賃金体系は職務職能給が採られており、大変複雑で、昇給・昇進には全て査定がついてまわる。賃金は基準内賃金と基準外賃金にわかれ、基準内賃金は基本給、加給、職務給、扶養地域手当で構成され、基準外賃金はその他の手当等である。昇給は基本給について年1回行なわれ、会社と日立製作所労働組合(以下、日立労組と略称)との間で、職群等級ごとに、査定の平均と最低が定められ、決められた枠内で上司による査定が行なわれる。最高は決まっていないので、部内で昇給金額が高い人が出ると、他の人の昇給の金額が低くなる仕組みである。男女別立てではないが、女性は男性よりも一般に低い査定を受け、初任給は同じだが、年数が経つに従って、男女格差は著しくなる。

提訴した9人は、いずれも40歳代で、勤続23年～29年になる。同学歴(日立では学歴によっ

て差別がある)、同勤続年数の男性平均と比較すると、年間で約120万円～280万円位の格差がある。

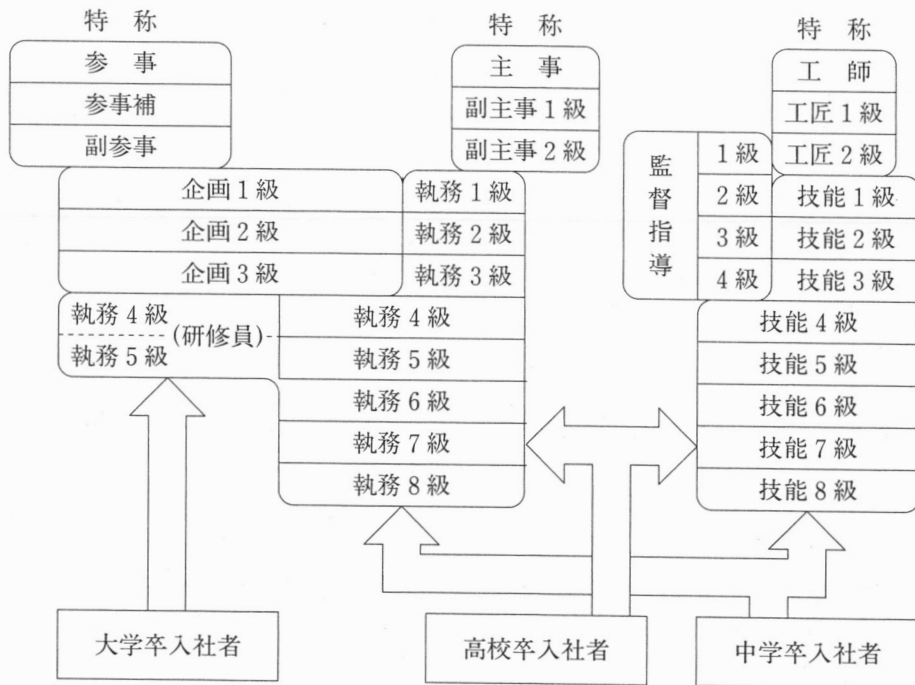
資格

賃金は資格と連動しているから、賃金が増していくためには、資格が昇進していかなければならない。従って、資格の格差を解消して、初めて賃金格差が解消するといえる。もっとも、同じ職務給に位置付けられても、賃金に幅があり、一定の差は生じる。この資格はまず、大きく言って別図のように、技能職と執務職に分かれる。技能職は、生産業務に従事している者で、執務職は机上事務を行なう者である。入社後、中卒の場合はそれぞれ8級に位置付けられ、高卒の場合は7級に、大卒の場合は全員執務職で5級に位置付けられる。技能職は監督指導職へと進み、執務職の場合は企画職へと進む。会社の職務区分によれば、監督指導職は上級監督者、組長、看護婦長など指導運営にあたる職務とされ、技能職は直接生産に従事しないが、肉体的労働を主とする職務と、機械組立仕上げ等、直接作業に従事する職務が含まれる。企画職は企画、立案及び指導確認する職務で、執務職は主として机上事務を行なうものとされている。いずれにしても、監督指導職や企画職は“指導職”といわれる職務で、執務職、技能職はこれを補助

国際・国内動向

図 資格制度について

(1989年4月1日現在)



する職務といえるであろう。この監督指導職や企画職になること（編入とよんでいる）により、賃金が大きく増額される。

高卒執務の場合の男女の昇進の差をみると、男性は、23歳～25歳で4級に昇格後、この4級から28歳位に達する間までに殆どが企画職に編入される。ところが、女性は定年まで働いても、執務職にとどめられるという状況である。86年の日立労組統計資料によっても、高卒の女性で、企画に編入している者は一人もいない。

原告たちの同期年齢の男性をみた場合、少なくとも企画1級又は副参事以上の管理職になっている。管理職は1989年に初めて大卒の女性第1号がでた。当時、彼女は42歳、男性の場合は平均34歳でなるポジションである。

教育訓練の差別

（株）日立では、女性に対する差別は、賃金・昇格差別だけではない。例えば、教育訓練でも、執務職の場合、高卒男性は、入職後1週間の導入教育後1年余にわたって、1週8時間を使って実習員教育を受ける。これに対し、高卒女性はこの実習員教育は全く受けられず、1週間の導入教育後、「実習教育として、ワードプロセッサの使い方、電話の使い方、来客の応対方法」などの教育にとどまる。均等法施行後、漸く、女性は希望して、上司の許可を得ればこの実習員教育を受けられるようになった。しかし、これは明らかに均等法に違反する。労働省の通達では、『「男性全員、女性希望者」とすることは、差別的取扱いに当たる」とされており、この通達に違反するものである。

その上、会社では、社内の日立工業専門学校（以下日工専と略称）という教育機関があり、実習員教育終了後、受験し合格すれば、この専門学校で1年3カ月の教育を受け、短大卒の資格を得ることができる。この日工専は、会社内におけるエリートコースとよばれ、日工専卒業者の大半は、早期に企画職に昇格し、その上の管理職へと進む。86年迄は、このエリートコースも、女性には全員途をとぎされていた。

裁判所に提訴へ

こうした差別にみられるように、「女だから差別されても当たり前」のような雰囲気、日常、会社の中にあり、何となくもやもやした不満の中で、日立に働く女性達が、自分達の労働条件を考えてみようということから、事業所をこえて何人かが集まるようになった。

会社の労働条件についていろいろと話をしていく中で、「一生懸命働いているのに、何で差別されるの?」「何で給料が安い?」という話になり、「私たち、こうやって働いて定年になって、黙ってやめていったらいいのかしら?」、こんな話から、「働くからには、もっと働き甲斐のある職場を」「男と同じだけの賃金を!」となっていったのである。

そしてまず、組合執行部に対し、同勤続年数の男性と比較し、賃金が低いことや教育訓練に差別があること、こうした差別を解消してほしいとの要求を出したが、組合執行部は「各自の職場の上長と交渉を」というのみで、取り合ってくれないのである。そのため、各自上長に対し、「何故自分が同じ年齢の男性と比べこんなに低いのか?」という質問を投げかけた。しかし、返ってくる返事は、「貴女の評価はその位が適当」とか、「前任者からの引継ぎ…」等全く要を得ない返事ばかりであった。

結局、上長との交渉は、らちがあかず、裁判を決意したのである。「いざ裁判を!」という時には、みんな迷いに迷った。9人の女性は全員子持ちである。女性は何といても“家庭”の制約があり、「裁判は長くかかる!」「大変だ」というイメージがあったが、みんなで話し合う中で、とにかく「みんなでまとまってやっていたら、きっと何とかなる」「正しいことをやるのだから」「世の中は正しいことが通るはず」、そんな話の時に、91年12月には、支払基金に働く女性の昇格・賃金差別を求めた裁判で、「全員が男性並に昇格し、差額賃金を支払わせる」という画期的な勝利和解や、三洋に働くパート労働者の不当解雇を争った事件で、「全員復職」という勝利和解がかちとられ、また本年1月には、女性に対し低く抑えた岩手銀行の家庭手当について、男女差別は違法との判決も出された。こうした他の職場の、次々と出された裁判上の勝利和解や判決が、原告達を励ましたことは言うに及ばない。

裁判を提訴して

提訴後、第1回の裁判には実に100人をこす傍聴者が集まり、廊下にあふれた。世界の日立と宣伝される大企業の中で、男女差別が行なわれ、それが裁判になったということで、多くの注目を集めたものといえよう。裁判後の交流会では、種々の職場から、大なり小なりの女性に対する差別があることが報告された。とりわけその差別は、昇進・昇格・賃金差別に集約され、日立のこの裁判が、また他の職場での男女差別是正の運動に連動する感じであった。

提訴後、早速職場で変化があった。日立では、扶養地域手当については、従来、「夫婦共同扶養の場合は、被扶養者の人数にかかわらず夫の扶養親族として取扱う」という明白な男女差別

国際・国内動向

が、労・使の覚書でなされていた。

ところが今回、「共同扶養による場合は、…家計の中心となっている者の扶養親族とする。家計の中心となっている者とは、生計を一にする者のうち、原則として年収の多い者とする」と改訂してきた。会社は、1990年に改訂したと言っているが、一般の労働者にこうしたことは知らされず、原告のうちの一人は、夫よりも収入が多いにもかかわらず、扶養手当はこれ迄支給されていなかった。提訴後、会社は、この改訂時期に遡って（即ち2年前）支給すると言ってきたのである。もし裁判を起こさなかったら、果して彼女には支給されたであろうか？やはり、一つ一つ権利はかちとっていくもの、闘わなければ、権利はかちとれないことを改めて痛感している。

我が国の現状、差別をなくすために

職場において、女性管理職が少ないことは、労働省の統計によっても指摘されるところである。女性の比率は、部長1.1%、課長2.0%、係長5.0%（1990年労働省「賃金統計基本調査」）となっている。賃金についても男性の50.1%（常用労働者）である。

本年6月のILOの年次総会には、条約勧告適用委員会から日本政府に対し、男女間の賃金格差解消に向けて積極的措置をとるよう求めた報告書が提出されている。この中では、日本が年功序列賃金制度のあり方と、女性が低賃金職種に集中し、雇用機会の均等がみられないことが挙げられ、そして、募集・採用・配置・昇進について、均等法が努力義務規定であることを改めることを求めている。また、男女それぞれの特性にかかわって、伝統的概念に基づく主観的価値観によって、主に女性の行なう仕事が男性の行なう仕事より低い価値がつけられないよう、

何らかの措置を政府に要請している。

このように、国際的にも、男女差が指摘される中で、一つ一つの職場から差別を是正していくことが必要である。格差是正は、一人一人の立ち上がりが基本である。同時に、ILOの指摘にもみられるように、今、我が国の男女格差は、国際的にも大きな問題となっており、その是正の運動は、国内外をこえて大きく前進している。今こそ連帯の輪が一段と広がる時であり、職場の平等確立が打ち立てられる時であると思う。

（弁護士）