

国際・国内動向

- (e) 委員会はまた、政府が公務員における交渉事項の範囲について労働組合との意味のある対話にとりかかるよう要請する。
- (f) 委員会は政府および提訴団体にたいし不当労働行為の救済措置手続に関して基調となっている法と慣行についてさらに情報提供をおこなうよう要請する。
- (g) 委員会は政府に対し上記のすべての問題に関する進展に

ついてひきつづき情報提供するとともに、提出される法案文書の写しを提供するよう要請する。

- (h) 委員会は政府にたいし、希望するならば事務局の技術的援助が利用できることを想起してもらう。
- (i) 委員会は本事案の立法的側面について条約勧告適用専門家委員会の注意を喚起する。

(全労連国際局・仮訳)

男女の昇格差別を争った芝信用金庫事件が 最高裁で和解

坂本 福子

はじめに

最高裁第2小法廷に係属していた女性昇格差別是正事件と同第1小法廷に係属していた不当労働行為救済命令取消事件について2002年10月24日、最高裁で和解が成立した。

本和解は、女性差別事件と不当労働行為救済申立事件の両者に跨るものであるが、この和解の大きな意義は、女性差別事件の1、2審判決が、女性に対し、男性と同様に昇格した地位確認を認めたこと。とりわけ働く者の基本的人権を基礎にした、2審東京高裁の判決を基に、最高裁で和解したということは、今後の職場や裁判に及ぼす影響は大きいものがある。従って、この2審判決を改めて見直し、その意義を指摘したい。(なお、昇格の地位確認を認めた判決は我が国では、本事件の判決のみである。)

I、事件の概要

芝信用金庫に働く女性13名が、同期同給与年齢の男性並に昇格した地位(課長職)とこれに伴う差額賃金、慰謝料、弁護士費用を求めて1987年6月提訴した事案である。本件は、均等法施行後、初めての女性差別是正の事件として、注目された。

本件の争点は、①事実において、男女の昇格・

賃金差別の有無、②法律論に於いて、昇格した地位確認の理論付けにあった。

①男女の昇格・賃金差別の有無については、結果的には、年功的に男性は昇格し、これに伴う賃金格差が存する事は明瞭であったが、原告等が求めた課長職昇格については、昇格試験があり、原告等は全員不合格であった。しかし、試験があるとはいえ、実態は男性であれば、年功序列的に、一定の勤続年数(13年～26年、平均23年)を経れば課長職に昇格していく。(昇格試験の配点は人事考課50%、筆記試験30%、論文20%)原告等は女性なるが故に人事考課で差別され、又、筆記、論文試験は職場における配置・研修と連動し、原告等女性は所謂金融における重要な職務に配置されず、研修においても差別され、その結果、試験に不合格＝試験は公平、公正でないと争った。

②地位確認の法律論——地位確認については、これまでの判例では、男女差別があることが認められても、不法行為による損害賠償のみであった。従って、地位確認をどのように法律構成していくかが最大の問題であった。しかし、資格と賃金はリンクしており、もし昇格の地位の確認が得られなければ、過去における損害賠償がいくら支払われても、更に翌月からの賃金に差別が生じ、退職金、年金に響くことになる。この実態の差別を打ち破るには法理論的には地位

確認を認めさせる以外にないのであった。

1 審東京地裁は、原告等12名に対し、芝信用金庫における労使慣行を理由に、女性差別事件において、我国で初めての昇格した地位を認め、これに伴う差額賃金の支払いを命ずる判決を下した(1987年11月27日)。

2 審東京高裁判決は、1 審判決を引継ぎ昇格した地位確認、差額賃金の支払いを命ずるとともに、1 審判決の認めなかった慰謝料、弁護士費用の支払いを命じ、そして、地位確認を認める理論構成を大幅に前進させる画期的な判決をなした(2000年12月22日)。但し、1、2 審とも最年少の原告については、同期同給与年齢の男性に未昇格者5名がいる事を理由に、地位確認を認めなかった。

この判決について、金庫は上告し、1 審原告等も最年少の敗訴した原告について上告し、第2小法廷に係属していた。

II、和解の内容

- ①女性差別事件の原告13名中在職者6名については、和解時に高裁判決に沿った昇格。既に定年退職した6名については、退職時に昇格。
- ②1 審、2 審と同期同給与年齢の男性の未昇格者の存在を理由にただ1人敗訴した最年少の原告については受験により昇格の道を開く。
- ③最高裁の別法廷(第1小法廷)に係属していた不当労働行為救済申立事件については、この当事者である未昇格の男性4人も最年少の原告と同様の道を開く。
- ④更に労使間において、「将来に向かって良好な労使関係を形成する」ことが確認された。
- ⑤金庫は、和解解決金として2億2,249万3,278円を支払う。(本金員については、原告等に対し、高裁判決が命じた差額賃金、慰謝料、弁護士費用一切を含む金額)

III、本件和解の意義

1. はじめに述べたように、何よりも金庫に

対し、原告等女性の昇格差別是正を命じ、地位確認を認めた画期的とされる東京高裁判決を基本に、最高裁で和解が成立したことである。これにより、昇格の地位確認を認めた東京高裁の判決が、不動となった。

1 審判決は、芝信用金庫における労使慣行に基づき地位確認を認めたが、高裁判決は、労基法の規定する平等取扱い義務(労基法3条^(註1))の理論によりこの地位確認を認めた。いわば、昇格した地位確認の理論は一般的にどの企業にも適用出来る理論付けをしたことである。

判決は「雇用契約は、労務の提供と賃金の支払いを契約の本質的内容としているものであるところ、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ものというべきであり、」とし、労基法3条の規定は「人格を最大限に尊重し、使用者としての義務の内容を明らかにしたものとする事が出来る」(傍線筆者)とのべた上、労基法4条が女性に対する賃金差別を禁止していること、更に、芝信用金庫の就業規則が労働条件について差別を禁じていることを引用し、労基法13条、93条によって、無効とした。そして、「賃金の定めについて無効となった場合は差別がないとした場合の条件の下において形成されるべきであった基準が労働契約(賃金額)の内容となる」と判示している。

又、「職員の昇格の適否については、経営責任、社会的責任を負担する1 審被告の経営権の1 部であって、高度な経営判断に属する面があるとしても単に不法行為に基づく損害賠償請求権だけしか認められな」ければ「男女の賃金格差は将来にわたって継続する事となり、根本的な是正措置がないことになる」として地位確認を認めなければ、将来における賃金や、退職金、年金にまで響くことを指摘している。即ち、差別の抜本的解決のためには「昇格後の資格を有することの確認を求める訴えの利益がある」と

国際・国内動向

述べている。(傍線筆者)

これまで、判例では、男女差別事件の昇格した地位確認については、労基法3条に「性」の明文がないことから、法律上の明確な根拠規定がないとされ、一般には、民法90条の公序違反とされていた。しかし、この判決は、従来の考え方を打破し、大きく前進させた。即ち、労基法3条の平等取扱い義務＝基本的人権の重要性は何ものにも勝ることを判示しているのである。

また、高裁判決は昇格試験について、試験それ自体が公正でないとは述べていないが「男女差別の意図等直接証拠によって証明することは殆ど不可能に近く、格差の存在という結果から推認する方法によらざるを得ない」とし、「人事考課において優遇していたものと推認せざるを得ない」と判示している。

この点は、女性差別事件では、格差の存在から推認せざるを得ない場合が多く、又、人事考課における様々な格差について職場や裁判で、大きな武器となろう。

何よりもこの高裁判決を基礎にした最高裁での和解は、今後の職場での運動や、裁判に有効に使用できるものがあるといえよう。

2. 1、2審とも敗訴した女性差別事件の最年少の原告について、昇格試験を受けることにより、昇格の道が開かれたことである。また、不当労働行為救済申立事件の男性4名についても本件和解により、同様に昇格の道が開かれた。労働者は、職場が基礎である。働く者にとって、昇格の道が開かれたことは、明日からの生活に希望の道を開くことになる。

IV、何が最高裁での和解を押し進めたか?

何よりも高裁判決を貫く人間の平等の理念である。そして、この判決を変えさせないという国内外の平等への流れであろう。本件判決については、国内外のマスコミで大きく報道されている。2001年4月には、超党派の女性国会議員で構成される女性議員懇談会で、取り上げられ、同年10月には、国会議員有志により、「『芝信』原告団を励ます集い」が開かれた。又、元労働省の婦人少年局長であった赤松良子氏は雑誌^(注2)にこの判決を読んで、「私は感動で胸がふるえるのを覚えた」と書かれている。

1 審判決後、1998年の第87回ILO総会の条約勧告適用専門委員会報告では100号〔男女の同一(価値)労働同一賃金〕条約に関し、日本における賃金格差を指摘する中で、芝信用金庫の判決に留意している。

高裁判決後の2001年8月には、国連人権社会権規約委員会からは、日本の男女平等に関し、提案、勧告がなされるに至っている。

2000年にだされた芝信用金庫の高裁判決は女性の権利確立に向けての21世紀の架け橋といわれた。この判決を基本に最高裁で和解が成立したことは、今後、更なる男女平等の発展のために多くの職場で、この判決の基本的理論が活用されることを望む。

注1 「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について、差別してはならない」

注2 Jurist (NO1226) 2002.7.1

(さかもと ふくこ・弁護士)

次号No50 (2003年春季号) 予告

(特集) アメリカ 政治・経済・国民運動

その他、国際・国内動向、書評、新刊紹介他