

日本労働年鑑 第52集 1982年版  
The Labour Year Book of Japan 1982

第二部 労働運動

VI 権利闘争

6 男女差別是正闘争

男女差別定年制と最高裁判決

ここ数年の傾向として、男女差別を是正するための闘争が着実な前進を示し、また一定の成果をあげてきている。そのような状況のなかで、男子五五歳・女子五〇歳という男女差別定年制の効力が争われた事件において、そのような定年制は無効だとする最高裁判決が出された。

八一年三月二四日、最高裁第三小法廷(寺田治郎裁判長)は、日産自動車事件において、「会社の就業規則中女子の定年年齢を男子より低く定めた部分は、専ら女子であることのみを理由として差別したことに帰着するものであり、性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法九〇条の規定により無効である」との判断を示した(詳細は、第三部一VI「労働判例の動向」参照)。

この判決により、これまでに高裁以下の下級審において大勢を占めてきた、男女の定年年齢に差別を設けることは許されないとする判断傾向は、ほぼ確立したものと目される。労働省の男女差別定年制の撤廃に向けての行政指導、マス・コミなどに代表される同様の世論動向などと相まって、今後の労働組合・婦人労働者らの男女差別定年制是正闘争にとって好材料となるであろう。

男女昇格差別と津地裁判決

職場における男女差別を是正するためのたたかいにおいて、裁判闘争という方法がとられることは少なくない。その当否、問題点などについては論議の余地もあろうが、裁判所の場において女子労働者の主張が認められ、男女差別が許されないとする判決が報道されることによって、かかる権利闘争にはずみがついてきたことは事実である。

八〇年二月二一日に津地裁が下した判決(鈴鹿市職員事件)も、注目をあびた判断であった。事件は、市の女子職員が女性であることを理由に男子職員とのあいだで昇格差別がなされたとして、その損害の賠償を求めたものである。津地裁民事第一部(上野精裁判長)は、「女子職員は同一の条件で同等の職務に服する限り、使用者(被告市)から男子職員に比し、不当に不利益な差別待遇を受けない法律上の利益を有する」ことを認め、不当に不利益な差別待遇があったならば、「慰謝料はもとより本来なすべき適正な昇格を実施された場合に受けたであろう給与と、現に受けたそれとの差額を不法行為による損害賠償として被告市に請求しうる」と判示した。なお損害賠償額としては、一四二万円余(うち慰謝料として一〇〇万円、弁護士費用として四〇万円)が認められている。

理論上は、合理性を欠く男女昇格差別が許されないことは、いうまでもない。しかし実際には、男女昇格差別の存在を立証することは、なかなか容易なことではない。右の判決は、かかる問題にかんする初めての裁判所の判断であった。今後の同種の裁判闘争に与えるであろう影響は小さくないものと予想される。

裁判闘争の結果、裁判において男女差別を許さない方向での判例が積みかさなってきたことは、裁判所の判決を待つことなく、労使が和解で紛争を解決することをも促進している。使用者にとって、かかる判例の傾向が無視しえないものとなってきていることがうかがわれる。

たとえば、五年越しで争われてきた静岡銀行事件においては静岡地裁を介しての和解が成立し、裁判闘争を推進してきた女子行員側の実質的な「勝訴」の結果となった。職能給の導入により、男女間の賃金格差が生じたとして争われていたのであるが、銀行側が、(1)過去二年間について格差を認め、この未払い分を支払う、(2)女子行員八人を「監督補佐職」から、支店長代理になれる「監督職」に昇格させる、などの条件で和解に達したものである。

## 日弁連の男女雇用平等法要綱試案

雇用における男女平等をめぐるっては、各方面から立法化の必要性が唱えられている。在野法曹の集まりである日本弁護士連合会も、八〇年一月二二日、つぎのような試案を発表した。参考のため、その全文を紹介しておく。

### 【男女雇用平等法要綱試案】

#### 第一、目的

この法律は、男女平等を基礎とし、女性の労働権が、人間としての尊厳を確保するために欠くことのできない基本的人権であることにかんがみ、雇用の機会と待遇について、使用者等が女性を差別的に取り扱うことを禁止するとともに、その差別的取扱いによる権利又は利益の侵害から女性を迅速かつ適正な手続により救済するため必要な措置を講ずることにより、雇用における男女平等を促進することを目的とする。

#### 第二、差別的取扱いの定義

一、この法律において、女性に対する差別的取扱いとは、次の各号の行為をいう。

- 1 女性であることを理由として不平等又は不利益な取扱いをすること。
- 2 女性に対してのみ、年齢、未婚・既婚の別、子供の有無、学歴、容姿等特定の条件を理由として不平等又は不利益な取扱いをすること。
- 3 女性のみ適用される条件でなくても、女性のみを排除し又は女性のみ不利益を受ける結果となる条件を設けて不利益な取扱いをすること。
- 4 労働基準法等法令に定められた女性に対する保護の権利行使を理由として、不利益な取扱いをすること。

二、労働基準法等法令に定められた女性に対する保護並びに男女平等を促進するための特別措置(注1)は、差別的取扱いとはみなさない。

#### 第三、禁止すべき行為

この法律は次の各号の行為を禁止する。

- 1 使用者が、労働者の募集、採用、賃金、各種手当、職種、職務内容、職場配置、研修・訓練、昇進・昇格、雇用形態、定年、解雇、福利厚生等について、女性に対し差別的取扱いをすること。
- 2 職業安定法に基づいて職業紹介事業を行う者が、職業紹介又は職業指導について、女性に対し差別的取扱いをすること。
- 3 職業訓練法に規定する職業訓練を行う者が、職業訓練について、女性に対し差別的取扱いをすること。
- 4 使用者が、この法律に基づき差別的取扱いからの救済申立又は報告並びに措置要求をしたこと若しくは証拠の提出、証言等をしたことを理由として不利益取扱いをすること。

#### 第四、救済機関

女性に対する差別的取扱いからの救済をはかり、雇用における男女平等を促進するため、次のような行政委員会を設置する。

一、この行政委員会は男女雇用平等委員会と称し、中央男女雇用平等委員会(以下中央平等委員会という)を中央に、地方男女雇用平等委員会(以下地方平等委員会という)を都道府県に置く。

二、中央及び地方平等委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員の三者構成とし、それぞれの半数以上は女性とする。右委員は、女性の権利に関する知識と経験を有し、かつ男女平等の推進に熱意を有する者のうちから選任される。

三、使用者委員は使用者団体から推薦された者のうちから、労働者委員は労働団体から推薦された者のうちから、公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を得た上、中央平等委員会委員は労働大臣が、地方平等委員会委員は都道府県知事が任命する。

四、中央及び地方平等委員会の事務を処理させるため事務局を附置し、事務局には、調査、相談等にあたる専門的職員を置く。

右専門的職員及び一般事務職員は別途定める資格(注2)を有する者の中から委員会が選任し、その指揮監督の下に職務を行う。

五、地方平等委員会の所掌事務は次のとおりとする。

- 1 差別的取扱い事件につき調査、審問を行い、勧告又は命令その他の措置をとること。
- 2 使用者に対し、雇用における男女平等のための実施計画の提出及び実施状況につき報告を求め、年次報告を作成公表すること。
- 3 雇用における男女平等促進のための行政指導並びに啓発活動を行うこと。
- 4 雇用における男女平等促進のための調査研究を行うこと。

六、中央平等委員会の所掌事務は次のとおりとする。

1 地方平等委員会の命令に対する再審査及び二以上の都道府県にわたり、又は全国的に重要な問題を含むものと認める事件について調査、審問を行い、勧告又は命令その他の措置をとること。

2 この法律を運用するためのガイドラインを策定すること。

3 政府、各省庁に対し、雇用における男女平等促進のための労働条件、教育及び福祉等の条件整備に関する施策の建議をすること。

4 前項の2ないし4。

第五、救済手続(略)

第六、行政訴訟(略)

第七、罰則(略)

第八、適用範囲(略)

注1 国連の差別撤廃条約第四条一項の規定で、例えば一定の割合を定めて女性の採用を奨励する措置等をいう。

注2 適性を有する職員を採用するため、一般の公務員採用基準とは別個の基準を設ける必要がある。

【参考資料】(1)日本労働協会『労働運動白書』(昭和五六年版)、(2)国民春闘共闘『国民春闘情報』、総評第六三回定期大会「各局報告書」、総評教宣局『労働ニュース』、全通『全通新聞』、(3)『賃金通信』、『労働判例』、『労働法律旬報』、『月刊労働問題』

日本労働年鑑 第52集 1982年版

発行 1981年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月18日公開開始

