

# 女性の昇格・賃金差別訴訟における 女性差別撤廃条約の適用

米 田 眞 澄

## 1 はじめに

1979年に国連総会で採択された「あらゆる形態の女子に対する差別の撤廃に関する条約」（以下、「女性差別撤廃条約」という）は、25年以上たった今、国連加盟国の90%以上である180ヶ国が締約国となっている（2005年3月18日現在）<sup>1</sup>。日本は同条約を1980年に署名し、国内法整備をした上で1985年6月25日に批准した（効力発生は同年7月25日）。署名から批准までの5年間で行った国内法整備の中でも最も議論があったのが、条約11条の雇用における女性差別の撤廃義務を履行するためにつくられた「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下、「85年均等法」といい、97年の改正法を「改正均等法」という）と労働基準法における女性の保護規定の改正であった。

1990年代半ば以降、性差別訴訟は20件以上を数えるようになった<sup>2</sup>。その要因の一つには1995年の第4回世界女性会議以降のさまざまな領域における男女平等の実現を求める運動の盛り上がりがあった。北京会議には190カ国と2,000を超えるNGOが参加し、政府間会議と平行して開催されたNGO会議には、日本から5,000人を超える人々が参加した。日本では北京会議以後、「行動綱領」の国内実施や男女平等の実現を求めるNGOの活動が活発となった。雇用分野の女性差別撤廃をめざす注目すべきNGOとしては、性差別訴訟を支援するワーキング・ウイメンズ・ネットワーク（以下、「WWN」という）がある<sup>3</sup>。

WWNは、北京会議開始直前の1995年8月に設立されたが、設立後数年で会員数が800人を超えるNGOへと成長した。WWNの特徴は、企業で働く女性を中心に弁護士、研究者が参加し、訴訟支援を行うところにあるが、WWNの急成長は、多くの働く女性たちがそのようなNGOを待ち望んでいたことを示している。

WWNの支援を受け提訴に踏み切った事例としては、住友電工、住友化学、野村証券および住友金属などの大手企業に勤務する女性労働者によって提起された性差別訴訟が注目を集めた。住友電工事件および住友化学事件に関しては大阪地裁でそれぞれ2000年、2001年に原告敗訴の判決を受けたあと、2004年に入り大阪高裁で和解勝利を勝ち取った。また、野村証券事件は2002年に東京地裁にて一部原告勝訴（慰謝料のみ容認）の判決を受けた後、控訴審で争われたが、これも2004年に入り和解勝利を勝ち取った。住友金属事件に関しては2005年3月に大阪地裁で一部原告勝訴の判決を受けたあと、現在控訴審（大阪高裁）で係争中である。とりわけ住友電工事件における和解では、裁判では請求を断念していた原告2人の昇格が実現したことは意義深い<sup>4</sup>。一連の和解勝利は、原告女性のみならず企業における女性差別の是正を強く望む多くの女性たちにとってまさしく朗報であった。

しかしながらこれら4つの地裁判決では、女性差別撤廃条約は男女差別を認定する基準としてほとんど考慮されていない。本稿では女性差別撤廃条約が雇用上の差別を撤廃するために国内裁判においてどのような機能を果たしうるのかを住友電工事件、住友化学事件、野村証券事件および住友金属事件の4つの具体的訴訟における判決<sup>5</sup>を考察することによって論じたいと思う。そこで、まずこれら4つの事件において認められた男女間の昇格・賃金格差の実態を明らかにするとともに、そのような格差が生じた原因を裁判所がどのように判断したかを考察する。そして、女性差別撤廃条約が男女差別認定の解釈基準となりうることを、他の人権条約に関する判例を参考に論じることとする。

## 2 男女間の昇格・賃金の格差の存在と男女差別の認定基準

### (1) 男女間格差の実態

これらの事件では、いずれも企業が高卒男性労働者に対しては将来幹部要員となることを予定する一方、高卒女性労働者に対しては男性労働者の補助要員となることを予定して採用し、男女で異なる処遇を行った結果、女性労働者は同期同学歴の男性労働者との間に昇格や賃金に関して著しい格差が存在することを裁判所は認めている。

住友電工事件大阪地裁判決では、裁判所は、事務職で採用された高卒男女間において賃金について最低でも月額約8万円、最高では月額約24万円の格差が存在することを認めている。また昇格についても、事務職採用の高卒男性は勤続8年目で全員が専門職に転換しているのに対して、事務職採用の高卒女性には専門職に転換したものがなく、男性は約97%が勤続21年目までに管理職補に昇進しているのに対し、女性は約30%が管理職補に昇進したに過ぎないうえ、昇進までに勤続24年から29年を要していることを認めている。

住友化学事件大阪地裁では、裁判所は、高卒女性は1996年4月1日時点で管理職となった者はいないのに対して、高卒男性はおおむね勤続21年で8割が管理職に昇進しており、1996年4月1日時点では在職者148名のうち、約146名が管理職に昇進していたことを認めている。また、原告女性らと同期入社の高卒男性の賃金には月額約20万円から約26万円の格差が存在することを認めている。

野村証券事件東京地裁判決では、裁判所は、高卒男性は入社後13年次に大半が課長代理に昇格しているのに対し、高卒女性はその時期に昇格することは全くなかったことを認めている。また、原告女性らと同期入社の高卒男性の賃金には月額約25万円から約27万円の格差が存在することを認めている。

住友金属事件大阪地裁判決では、裁判所は、高卒男性事務職は全員が（そのうち99.1%は入社後6年目で）専門執務職に、専門執務職に昇進した者の

99.7%が企画総括職に、企画総括職に昇進した者の97.6%（そのうち同職の在籍期間7年以下で昇進した者が全体の73.8%であり、勤続年数でいうと入社23年目までに全体の89%が昇進した）が管理補佐職に、それぞれ昇進しており、ほぼ年功的に昇進しているとした。他方、高卒女性事務職については、入社28年目以上の者は2名を除き専門執務職1級に昇進しているが、企画総括職2級に昇進している者は、管理補佐職に昇進している2名を除けば入社後33年以上経過して4名にとどまっております、また原告らを含む女性従業員7名は入社してから企画総括職3級に昇進するまでにいずれも約30年かかっていることを認めている。また、35歳（入社18年目）の平均的従業員において高卒男女事務職間の年収格差は150万円以上におよび49歳（入社32年目）ころには約230万円もの大きな差異が生じていることを認めている。

## （2）格差が生じた原因とその違法性

住友電工事件では、格差が生じた原因は、結局は同じ高卒事務職であっても男性と女性では社員としての位置づけが異なること（男性は幹部候補要員として全社採用され、女性は定型的補助的業務従事者として事業所採用された）にあるとし、そのような高卒女性の社員としての位置づけを通じて間接的に男女別の労務管理を行っていたことを認めた。しかし、高卒女性を全社採用から閉め出し、事業所採用の事務職として定型的補助的業務に従事する職種と位置づけ、この職種をもっぱら高卒女性を配置する職種と位置づけることは、現在では男女差別に該当するが、採用当時には、そのような男女別採用を禁止する実定法もなく、それが民法90条の公序良俗に違反しているとはいえないとした。そして、採用における男女差別が、実定法上初めて禁止されたのは改正均等法5条によってであり、85年均等法7条ではこの点は事業主の努力義務にとどめられていたことも、女性に対する社会意識の存在を配慮したものと考えられるとした。そして、仮に被告会社がこのような男女別の採用方法を取り続けていれば現在に至るいずれかの時点でこのような男女別の採用方法が公序良俗に反する違法なものと評価されるが、その場合も被告会社に課せられる是正義

務は、その時点で男女別採用を改め、それ以後、採用において女性にも均等な機会を与えるようにする義務にすぎないとした。

原告は採用当時違法とまでいえなくても、遅くとも85年均等法施行後に会社の是正義務が生じていると主張したが、これについても当時違法とはいえなかった採用方法やそれに基づく処遇までも現在の違法性の判断基準に照らして過去にさかのぼって評価し直し違法評価を行うことはできないとしてしりぞけた。この判決にしたがうならば、改正均等法施行以後においても採用区分を男女で異にすることがあれば違法であるが、それ以前に男女別採用で採用された場合は、その採用区分に応じて処遇が異なっていることが現在まで続いているも、違法とはいえないということになり、そのような女性へ処遇が現在では男女差別であり違法であるとみなされながらも司法的救済を得る道はないということになる。

住友化学事件も地裁では原告全面敗訴に終わったが、ここでは被告会社は原告女性らの採用時には女性は二種採用、男性は三種採用と採用区分が異なり、それに基づいて処遇を異にしていたが、後に事務職（一般職）から専門職への転換審査制度を導入していた。判決では、この転換制度が制度的には高卒女性が利用することを排除していなかったことが重視された。裁判所は男女で採用区分を設けたことは問題があるとしながらも、その代わりに高卒女性は、高卒男性ほど高い能力水準を要求されることなく、場合によっては縁故採用ということで被告に入社することができたし、入社後には職分三級登用審査に合格するなどして専門職務に従事することもできたのであって、三種採用の予定する処遇から確定的に排除されていたのではなく、三種採用の処遇を受ける機会は保障されていたというべきであるとして、一般職務従事要員としての女性社員の位置づけは必ずしも固定的ではなかったとした<sup>6</sup>。したがって、これをもってただちに男女差別であるとはいえないとした。確かに転換制度は女性を完全に排除していなかったが、当該制度によって実際に転換したのは男性では461名もいるのに対して女性はわずか18名であるが、裁判所は、そのような格差は

問題としなかった。裁判所は、転換制度は制度としては女性を排除していなかったという事実とわずかではあるが合格者がいるという事実のみしか見なかった。

野村証券事件では、裁判所は、男女をコース別に採用、処遇したことを格差の原因として認め、そのような男女別コースは、その採用、処遇を性によって異にするというものであるから、法の下での平等を定め、性別による差別を禁止した憲法14条の趣旨に反するものであるとしたが、そのような男女別コース制は原告女性らの採用当時においては公序良俗に違反しているとはいえず、改正均等法が定めた男女の差別的取扱い禁止によって、はじめて使用者の法的義務となったとした。

採用時点での違法性は認められないという判断は住友電工事件と同様であるが、野村証券事件では裁判所は、改正均等法施行以降において、会社がいずれ以前に入社した社員について男女別コース制の処遇を維持し、男性を総合職に女性のほとんどを一般職に位置づけていることは、配置および昇進について女性であることを理由として男性と差別的取扱いをするものであり、改正均等法6条に違反するとともに、公序に反して違法であるから無効であるとした。しかし、均等法施行以後についても、そのような差額賃金等請求権は労働基準法4条および13条に基づき請求できるものではなく、無効となった部分を補充するために原告らに適用すべき明確な基準がないとして、差額賃金等請求権は結局認めなかった<sup>7</sup>。そして、差額賃金等に相当する損害の請求権についても、改正均等法施行後にも格差が存在するからといって、それまでの違法とはいえない男女のコース別処遇により、男性社員と女性社員では、知識、経験を異にしているから、その格差がそのまま原告らの損害額であるとすることはできず、その確定は困難であるとして、慰謝料の算定に当たって考慮されることとなった。

住友金属事件地裁判決も、採用当時には男女をコース別に採用、処遇することを直接禁止する法律等は存在せず、それらが禁止されたのは改正均等法施行

時点からであるとするが、野村証券事件のように改正均等法施行以降について男女のコース別処遇を維持していたことを公序良俗違反としたわけではなかった。同判決は、被告会社が高卒事務職の募集・採用時に男女間の職務内容の違いに基づくコース別取扱いをすることが直ちに公序良俗に違反しないとしても、採用後の高卒事務職の男女間の差別的取扱いのすべてが当然に公序良俗に違反しないと評価されるわけではないとして、採用後のそのような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、または、その差異に基づくものであっても合理性を有しない場合には、なお公序に反して違法となるとした。裁判所は、募集・採用時におけるコース別取扱いの差異は、基本的には基幹的な業務につかせるか、補助的な業務につかせるかという職務内容の違いを根拠として設定、運用されているとみなしており、そのようなコース別雇用管理自体は違法ではないとする。

本件の場合には、能力評価に男女間で差別的取扱いがあること、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差別的取扱いをし、それに基づいて昇給・昇進等の運用をしており、そのような運用は職務内容の違いに基づいてつくられたコース別雇用管理と合理的な関連性がなく、単に女性であることを理由として女性を低く評価しているのものであって、そのことが性別のみによる不合理な差別的取扱いとして民法90条の公序良俗に違反して違法であるとした<sup>8</sup>。しかし、差額賃金の算定において裁判所が認めた比較対象者は、高卒事務職として採用された男性社員ではなく、製造部門でラインや製造に関する業務を担当することを目的に技能職として採用された高卒男性社員であって、のちに原告女性らが属する事務職に転換した者であった<sup>9</sup>。これらの者は被告会社の事務職において、会社がとるコース別取扱い上も原告ら高卒女性事務職と別異に取り扱われることが予定されていなかったとされたからである。

### 3 公序の解釈基準としての女性差別撤廃条約

#### (1) 女性差別撤廃条約に関する裁判所の判断

以上見てきたように4つの事件は男女差別の認定については異なっているが、いずれも男女別採用やそれに基づく男女別コース制の採用の禁止を使用者に法的義務として課すに至ったのは、改正均等法施行後であるとする点では共通している。85年均等法は最初に述べたように女性差別撤廃条約が締約国に義務づける雇用分野における女性差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる義務を履行するためにつくられた法律であった。しかし、どの事件においても85年均等法と女性差別撤廃条約との関係については検討されなかった。住友化学事件を除く3つの事件では裁判所が女性差別撤廃条約について若干言及しているものの、それは以下に示すようにごく簡単なものであり、条約の条文の解釈を行った上での判断はなんら示されていない。

住友電工事件では是正義務の発生について、原告らが女性差別撤廃条約の関連条項をも一つの根拠として主張していたが、裁判所は採用当時に男女別採用が違法であったか否かのみを検討すればよいとし、条約に遡及効がないことをもって原告の主張をしりぞけている。ここでは、条約の批准以前に行われた当時としては違法とまではいえなかった採用区分に、条約をあてはめて評価しようとするのは遡及適用であるとの判断をしている。原告らの採用当時という時点のみを問題としていることから、条約批准後は男女別の採用区分が違法となるか、批准前に行った採用区分の違いが批准後も維持されている場合にはどうであるかなどを判断するには至らなかった。

野村証券事件では、原告が違法性の根拠として援用した国際人権規約、ILO条約、女性差別撤廃条約については、なんら解釈することなく、「以上検討した会社の男女のコース別採用、処遇の経緯、内容からすれば、これがこれらの条約に直ちに違反するとすることもできない」と簡単に述べるにとどまっている。



住友金属事件では、原告らは、女性差別撤廃条約が発効する前に雇用された女性労働者についても、差別的採用により発生した配置、昇進の差別が条約発効後も引き継がれている場合には、条約に違反し、公序良俗に違反して不法行為を構成すると主張したのに対して、裁判所は、女性差別撤廃条約の文言に照らしても、国内法の制定を待たずに当然に国内法的効力を有するとはいえないし、被告会社の採用したコース別取扱いが直ちに同条約に違反するとも認めがたいとしたが、条約の文言を解釈した上での判断ではない。

ここでまず問題として取り上げたいのは、原告らが採用されたのは女性差別撤廃条約の批准前であるので、条約に遡及効がないから適用がないとの判断である。条約法条約28条は「条約は、別段の意図が条約自体から明らかである場合およびこの意図が他の方法によって確認される場合を除くほか、条約の効力が当事国について生じる日前に行われた行為、同日前に生じた事実または同日前に消滅した事態に関し、当該当事国を拘束しない」と定める。しかし、これらの行為、事実、事態が、その後も引き続き生じていたり、存在しているものについては、その限りで条約の適用があると解釈するのが通説である。自由権規約委員会も、この理解に従って個人通報制度に基づく個人からの規約違反の申立が受理要件を満たすかの検討にあたって、効力発生前に起きた侵害の申立であっても、その日以後も継続しているか、または、その日以後もそれ自体侵害を構成する効果を有している場合には、自由権規約の適用があると判断して通報を受理し、検討を行ってきている<sup>10</sup>。

次に、女性差別撤廃条約は国内法の制定を待たずに当然に国内法的効力を有するとはいえないとした裁判所の判断である。国際法上、条約締約国は条約上の義務を他の締約国に対して負っている。女性差別撤廃条約のような人権条約では、条約上の権利の享有主体は締約国の管轄下にある個人であるが、これら個人の条約上認められた権利を保障する義務を果たすことを締約国は他の締約国に対して負うのであり、管轄下にある個人に対して負うものではない。国家が締結した人権条約上の個人の権利を保障する義務を当該個人に対して負うの

は国内法レベルにおいてである。そのためには締結した条約に国内法としての効力が当該国家の国内法によって与えられなければならない。日本をはじめとする多くの国は締結した条約は国内においても効力を発生することを認める一般受容方式を採用している。日本では憲法98条2項が、日本が締結した条約は誠実に遵守することを必要とすると定め、条約の国内法としての効力を認めている。また、国内法体系において締結された条約の効力は、最高法規である日本国憲法の次に、すなわち国会で制定される法律より上位に位置づけられることは判例、学説、政府見解ともに認めるところである。したがって、女性差別撤廃条約も日本が締結した他の条約と同様に国内法としての効力を認められており、その効力も法律よりも上位に位置づけられるのであるから住友金属事件における裁判所の判断は受入れがたい。

## (2) 女性差別撤廃条約の私人間適用

女性差別撤廃条約は11条で雇用における女性差別の撤廃を国に義務づけているが、より具体的には「同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む）についての権利（11条1項(b))をはじめ「昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利」（11条1項(c))、同一価値労働についての同一報酬、同一待遇についての権利」（11条1項(d))などを、男女平等を基礎として女性に確保することを義務づけている。また、2条(e)は、国が企業による女性差別を撤廃するためのすべての適切な措置をとることを義務づけている。

問題は、女性差別撤廃条約は国内法としての効力をもつが、たとえば、これらの条項を直接の根拠として私人である企業に対しても雇用に関する同一の選考基準を男女に適用することを義務づけているといえるかである。そこには個人と国家の関係を規律する憲法上の人権規定を企業と労働者という私人間の関係にどのように適用することができるかという問題と同様の問題が生じる。この点に関して、他の人権条約について私人間適用が認められた判例のうち、同じく差別撤廃条約であり女性差別撤廃条約の起草に当たってもモデルとなった

「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」（以下、「人種差別撤廃条約」という）が適用された事例として「外国人入店拒否」事件（静岡地裁浜松支部判決（1992年10月12日）がある<sup>11</sup>。

当該事件において、原告は、日本が1995年に加入し、1996年1月14日に日本に対して効力を発生している人種差別撤廃条約2条1項柱書きが「締約国は、人種差別を非難し、また、あらゆる形態の人種差別を撤廃する政策およびあらゆる人種間の理解を促進する政策をすべての適当な方法により遅滞なくとることを約束する。」として、同項(d)が、「締約国は、すべての適当な方法（状況により必要とされる場合は、立法を含む。）により、いかなる個人、集団または団体による人種差別を禁止し、終了させる」ことを締約国に義務づけていることを根拠に、民法709条の不法行為の成立要件についても条約の趣旨に合致するように解釈されるべきであると主張した。また、同条6条が、条約が禁止する人種差別の行為に対して、自国の管轄下にあるすべての者に対し、権限のある自国の裁判所および他の国家機関を通じて、かかる行為に対する効果的な保護および救済措置を確保し、並びにその差別の結果として被ったあらゆる損害に対し、公正かつ適正な賠償または救済を当該裁判所に求める権利を確保することを義務づけていることも根拠として主張した。

裁判所は、人種差別撤廃条約は個人、団体の差別行為についても措置をとるべきことを求めており、条約の実体規定に該当する人種差別行為があった場合に、もし国または団体にとるべき措置がとられていなかった場合には、同条約6条に従って、これらの国または団体に対してその不法行為を理由として少なくとも損害賠償その他の救済措置をとりうることを意味するとした。また、条約加入に際して外務省は条約実施のための新たな立法措置は不要であるとしたが、そうであれば当該事件のような個人に対する不法行為に基づく損害賠償請求の場合には、同条約の実体規定が不法行為の要件の解釈基準として作用するとして、損害賠償請求を認めた（本件は被告が控訴しなかったことから判決が確定している）。

このように、「外国人入店拒否」静岡地裁浜松支部判決では、人種差別撤廃条約が個人による人種差別行為をも禁止し、終了させることを締約国に義務づけていることから、そのような具体的立法がなされていなくても、私人間の人種差別事件について私法を通じて（この場合は民法709条）、その解釈基準として条約の規定を読む込むことによって間接的に適用されることを明らかにした。

女性差別撤廃条約も先に見たように、個人、企業による女性差別を禁止することを締約国に求めており、女性に対するすべての差別を禁止する適当な立法およびその他の措置（適当な場合には制裁を含む）をとることを求めている。また、人種差別撤廃条約6条と同様に、女性差別撤廃条約も「女性の権利の法的な保護を男性との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所そのほかの公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女性を効果的に保護することを確保すること」（2条(c))を国に義務づけている。人種差別撤廃条約との大きな違いは、女性差別撤廃条約が義務づける雇用における差別の撤廃のために、85年均等法がつくられたことである。そして、85年均等法の努力義務規定の存在が、採用における女性差別の禁止の実定法の不存在の理由とされたのである。

本稿で取り上げている女性の昇格、賃金差別判決では、国内法として効力のある女性差別撤廃条約が11条1項(b)において、「同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む）についての権利」の確保を義務づけていることは、まったく無視されている。これは、裁判所が、女性差別撤廃条約上の規定は国家と個人の間では直接適用可能な実定法ではあるが、私人間に直接適用可能な実定法ではないとみなしているからかもしれない。

仮にそうだととしても、少なくとも人権条約上の規定を私法の解釈基準として間接的に適用することで、民法90条の公序良俗の判断として「男女間において雇用に関する同一の選考基準が適用されること」が遅くとも女性差別撤廃条約発効後には形成されたとみなすことが可能であったらうし、そうするべきであったと筆者は考える。また、裁判所は無視している規定ではあるが民法1条

の2の解釈基準（「本法は個人の尊厳と両性の本質的平等を旨として之を解釈すべし」）の中に女性差別撤廃条約の関連条項を読み込むことで「個人の尊厳と両性の本質的平等」の内容を具体化することも十分可能であったと考える。

そのように女性差別撤廃条約を私人間に間接的に適用することで、国に対して女性の権利の法的な保護の確立と裁判所等による女性差別からの効果的な保護の確立を義務づける2条(c)および企業による女性差別撤廃のためのすべての適当な措置を義務づけている2条(d)を根拠に裁判所による効果的救済を行うことができたのではないだろうか。

また女性差別撤廃条約の雇用における女性差別の撤廃義務を具体化するために制定された85年均等法の努力義務規定についても、これを公序良俗形成の否定的要素として採用することは、憲法98条2項が締結された条約の誠実遵守を国に義務づけており、国家機関である裁判所も当然に当該条項に拘束されることを考えれば、許されないことである。85年均等法7条は、募集・採用に関して事業主に、「女子に対して男子と均等な取扱いをするように努めなければならない」ことを義務づけているのであるから、具体的訴訟において問題となる企業が85年均等法7条の義務に従ってどのような努力がなされたのかが検討されるべきであったと考える<sup>12</sup>。そうでなければ、女性差別撤廃条約を批准したことは国内法的に何の効果を与えないことになってしまい、個人の権利を保護することをめざした女性差別撤廃条約をはじめとする人権条約の意義は失われてしまうであろう。

#### 4 おわりに

本稿でみてきた4つの事件は、いずれも原告女性らが採用された当時においては、男性は経済的に家庭を支え、女性は結婚して家庭に入り、家事育児等の家庭内の仕事に専念するという役割分担意識が強かったこと、女性が企業で働く場合でも働くのは結婚あるいは出産までと考えて短期間で退職する傾向にあったことなどから、多くの企業では、男性は定年までの長期雇用を前提に幹

部候補となって働くことを期待する一方、女性に対してはコストをかけて訓練の機会を与えることをせずに、定型的補助的業務に従事する要員としてのみ雇用することが少なくなかったことなどを理由としてあげ、当時の男女のあり方に対する社会意識や女性は一般的に勤続年数が短いことなどを前提として最も効率のよい労務管理を行うために、高卒女性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は、採用当時においては公序良俗違反であるとすることはできないとしている<sup>13</sup>。そして、そのような社会意識はなかなか変わらず、85年均等法がいわゆる努力義務規定となったのもそのような社会意識を反映したものであるとした。

しかし、そのような男女の性別役割分担を否定したのが女性差別撤廃条約であった。女性差別撤廃条約は5条1項において男女のどちらかの性が他方に比べて劣等であるとか優越しているという考え方や男女の定型化された役割に基づく偏見および慣習その他のあらゆる慣行の撤廃を実現するために、男女の社会的および文化的な行動様式を修正することを義務づけており、この条項は女性差別撤廃条約の中核的条項であるといわれている。女性差別撤廃条約は従来の性別にとらわれた考え方をなくすことで男女平等を実現しようとしていることを裁判所は理解する必要がある。

## 注

- 1 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm> 参照。
- 2 1990年代後半に訴訟提起された女性の昇格・賃金差別については労働法学者および弁護士によるすぐれた論文が多数出されている。たとえば、日本労働法学会誌100号(2002年)は、「女性賃金差別の法的救済」と題して特集を組んでいるほか、中島道子「雇用における性差別—賃金・昇格・昇格差別判例を中心に」ジュリスト1237号(2003年)89頁、島田陽一「雇用差別をめぐる裁判例の動向と問題点」法律時報73巻9号55頁、中西哲「採用手続き・昇進機会提供時等の男女間異別取り扱いに対する法的評価」法律時報73巻10号108頁などがある。
- 3 WWNの活動については<http://www.ne.jp/asahi/wwn/wwin> 参照。

- 4 被控訴人会社は、控訴人である女性労働者2人をそれぞれ主席および主査に昇格させること、および控訴人それぞれに解決金500万円の支払い義務があることに同意した。また、本件では大阪府人少年室長の調停不開始決定を違法であるとして国に対して国家賠償請求も行っていたが、被控訴人国は、厚生労働大臣が、雇用管理区分が異なる場合であってもそれが実質的に性別による雇用管理となっていないかについても十分な注意を払い、これらの施策を更に推進すること、および改正均等法に基づく調停の積極的かつ適正な運用に努めることに同意したことによって解決をみた。当該和解調書をはじめ地裁および控訴審で出されたさまざまな領域からの専門家による鑑定意見書は、宮地光子監修・ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク編『男女賃金差別裁判「公序良俗」に負けなかった女たち』（明石書店、2005年）に所収されている。
- 5 住友電工事件の判決内容については、『判例タイムズ』1080号126頁、『労働判例』792号48頁、評釈として、中内哲『法律時報』73巻10号108頁、山川隆一『判例タイムズ』1125号296頁、君塚正臣『ジュリスト』1202号209頁参照。住友化学事件の判決内容については、『判例タイムズ』1101号121頁、『労働判例』807号10頁、評釈として、家田愛子『法律時報』74巻7号97頁参照。野村証券事件の判決内容は、『判例時報』1781号34頁、『判例タイムズ』1089号78頁、『労働判例』822号13頁、評釈として石田眞『判例時報』1797号210頁、川田知子『労働判例』827号15頁、中窪裕也『ジュリスト』1258号195頁、山田省三『ジュリスト』1246号202頁参照。住友金属事件の判例内容は、判例マスター参照。
- 6 また、高卒男性である三種採用者には学科試験が免除されるなど有利に運用されていたが、これらの者は男性であるからではなく学科試験のレベルを達しているとみなされたとする会社の主張が受入れられた。また、女性18名のうち14名は所属長の推薦を得ることが受験資格となっていた時の合格者であるが、原告女性たちは希望しても推薦を得られなかった。被告会社は推薦を得るだけのレベルに達していなかったからであると主張し、裁判所もそれを認めた。しかし推薦制度がなくなり、2科目の1科目を国家試験に合格すればよいこととなってからは、原告であった一人は行政書士の国家試験に合格し、他の1科目の試験にも合格し2004年7月に総合職にみごと転換を果たした。
- 7 裁判所は、労働基準法4条は「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」と規定しているが、差別を受けた女性の差額賃金はどうなるかについて明確な規定がないことをもって、そのように判断しているものと解される。また、労働基準法13条は「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。こ

の場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による」と定める。これによって女性賃金の差別部分の労働契約を無効とすることができるが、空白となった労働契約を補充するものとしての具体的な基準は、労働基準法上はない。原告らは入社後13年次に課長代理に昇格し、現在では総合職掌指導職1級の資格にある同期男性社員の基準が原告らに適用されるべき基準であるとするが、入社当時、会社がとっていた男女別コース制が公序に反するとまではいえないこと、この間に勤務地を異にすること等により男女社員間で積まれた知識、経験に違いがあったと考えられ、そのような違いが昇格にも反映すると考えられるから、均等法施行以降の原告からの比較対象男性との賃金格差を、そのまま原告らの賃金格差とすることはできず、原告らに適用すべき明確な基準がないとした。労働基準法4条との関係については、神尾真知子「労働基準法第四条の法解釈と法的救済」日本労働法学会誌100号（2002年）80頁参照。

- 8 被告会社は、女性には通常 OA から C+ の能力評価区分の範囲内で評価を行い、仮に A 以上の能力評価区分を受けても、評価区分は OE にとどめる一方で、男性には通常最低でも B+ の能力評価区分を与え、仮に最下位の区分に位置づけられても、原則として評価区分は B に位置づける運用をおこなっていたことが認定された。
- 9 これらは「LC 転換者」と呼ばれるが、幹部候補生として採用された高卒社員（「CH」と呼ばれる）が行う管理分門における企画・調整の業務や、管理部門以外の職場における比較的上位の立場での総括的業務に従事することが可能なレベルにまで達したとの判断によって LC 転換者に CH の業務を担当させるために選抜された者（BH）は比較対象から除外されたが、BH 登用から原告女性らが排除され、差別的取扱いを受けたことは慰謝料算定の際に考慮されてはいる。
- 10 徳川信治「自由権規約個人通報制度手続における *ratione temporaria*」『研究紀要』財団法人世界人権問題研究センター5号（2000年）1頁-31頁
- 11 この事件は、ブラジル国籍を有する原告が、宝石店に入店して見回っていると、宝石店経営者の一人が原告の出身国を聞きブラジルだとわかると、「この店は外国人立入禁止だ」と述べ、店内の壁に貼ってあった「外国人の入店お断り」の趣旨を書いた張り紙を指差し原告の前に突き出し、店を出て行かなければ警察を呼ぶ等と述べ（実際に警察に連絡している）、原告に当該宝石店から出て行くことを強く求めたというものである。原告は、もう一人の経営者に張り紙をはがすように求めたが、これを拒否され、その後も経営者からの謝罪の意思がないことから、提訴の意思を表明して退店した。その後、宝石店経営者2人を被告として、被告による人種差別によって原告の名誉を毀損しまたは侮辱したことによって不法行為に基づく損害賠償請求を行った（判時1718号92頁、判タ1045号216頁）。当該判決の解説、評釈とし



て、村上正直「『外国人入店拒否』静岡地裁浜松支部判決」『国際人権』国際人権法学会2000年報第11号81頁、阿部浩己「外国人の入店拒否と人種差別撤廃条約の私人間適用——静岡地裁浜松支判平成11・10・12」ジュリスト1188号（2000年）91頁。

- 12 住友電工事件において鑑定意見書を書いたマーシャ・A・フリーマン教授は、鑑定書のなかで「『努力する』という語は『試みる』ということの意味する。」とし、被告会社が昇進の可能性について女性を男性と平等に扱うように誠実に努力したことを証する証拠は全くないとして批判した（マーシャ・A・フリーマン「鑑定意見書」ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク前掲書に所収）。
- 13 労働法学者の林弘子教授は、住友電工事件地裁判決に関する鑑定意見書のなかで、男女平等原則を定める憲法14条と公序良俗に違反する法律行為を無効とすることを定める民法90条の解釈・適用に関して、女性労働者に対する雇用差別事件の裁判例を子細に検討し、このように「原則は公序形成説に立ちながら、時代を限って、企業の採用の自由を広く認める私的自治説を採り、現在は違法であるが、時代的制約を理由に、憲法14条の趣旨に反する女性差別をその当時は公序違反とはならないとする説」を時代制約説と名付けた。そして、「時代制約説の影響を受けるのは、昭和30年代から平成11年4月1日の改正均等法施行にいたる約40年間である」と解説している（林弘子「住友電工地裁判決鑑定意見書」労働法律旬報1529号（2002年）28頁および宮地光子監修・ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク編『男女賃金差別裁判「公序良俗」に負けなかった女たち』（明石書店、2005年）404頁）。また、同じく労働法学者である朝倉むつ子教授が、時代制約説に立ちながら民法90条の公序良俗に違反しないとする裁判所の論拠を、①実定法（労働基準法3条、4条）違反ではないこと、②85年均等法はこれらを努力義務の対象にとどめていること、③企業には広範な採用の自由があること、④企業における効率的労務管理の必要性があったこと、の4点にまとめている（朝倉むつ子「女性差別撤廃条約と企業の差別是正義務—男女昇格差別判例を素材に一」『国際人権』国際人権法学会2003年報第14号29頁）。

Summary

## Application of CEDAW to Cases of Promotional Discrimination against Women

Masumi Yoneda

Article 11 of The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) requires State Parties to take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights including the right to the same employment opportunities, including the application of the same criteria for selection in matters of employment. In order to ratify CEDAW Japan enacted The Equal Employment Opportunity Law (EEOL) in June 1985. Soon after that Japan ratified it in July 1985.

EEOL provided that employers should endeavor to give women equal opportunity with men with regard to the recruitment and hiring of workers. In 1997 EEOL was amended and the amended law stipulates that employers shall provide women equal opportunity with men with regard to the recruitment and hiring of workers.

The former EEOL gave a negative impact on cases of promotional discrimination against women in private companies. Courts ruled that the former EEOL did not require employers to provide women equal opportunity with men in this regard and allowed employers to restrict eligibility to men only in recruitment or hiring for the super track in which the employees are expected to be engaged professional and managerial occupation. Courts did not nearly refer to CEDAW

In this article, I explore the possibility of application of CEDAW to cases of promotional discrimination against female workers.