

## <東和工業男女賃金差別事件> 最高裁判所への要請署名のお願い

原告（上告人） 本間 啓子  
男女賃金差別をともにたたかう会  
東和工業コース別男女賃金差別裁判 弁護団

名古屋高裁金沢支部は、東和工業コース別男女賃金差別事件において、一審判決に続き再度「労基法4条違反」と性差別賃金であることを認め、原告の損害は、「総合職の賃金との差額である」と判断しました（勝訴部分）。しかし、賃金差額は一審同様、基本給のうち年齢給しか認めず、職能給は認めませんでした。その他にも、原告が控訴理由とした一審の消滅時効、退職金差額についての判断の誤りを認めず、原告が控訴審で追加請求した年金格差相当の損害も認めず、原告の控訴を棄却しました。その結果、本来差別が無ければ被告が支払うべき賃金・退職金の差額の一部しか会社に支払わせず、年金保険料の是正も行わずに済むという会社の「差別のやり得」を許す結果となりました。

このような事態は、差別をさらに拡大再生産させ、差別の強化につながるものです。最高裁に対して、この判決を破棄し、公正な裁判を求める署名にご協力下さい。

### (事案の概要)

2002年、東和工業は、コース別雇用制度導入時、男女別にコースを振り分け、設計経験12年目の本間さんを女性であることを理由に一般職としました。後輩を含め男性は全員総合職です。その後10年近く是正を訴え続けましたが拒否され、在職中に、総合職との賃金格差相当金、慰謝料の損害賠償と未払いの残業代を請求して、2011年11月、金沢地裁に提訴しました。そして定年退職後、退職金の総合職との差額相当の損害賠償を追加請求しました。

2015年3月26日に言い渡された金沢地裁判決は、「労基法4条違反」と男女賃金差別を認めましたが、以下の控訴理由のとおりの問題点が存在したことから、同年4月、原告は名古屋高裁金沢支部に控訴しました。

控訴理由は、以下の通りです。

- ①本件コース制を、労働基準法4条違反であると認定し、損害は総合職賃金によって補充されると判断したからには、職能給差額を認めないことは不合理である。
- ②消滅時効の適用については、時効の起算点についての認定の誤りや、権利の濫用を認めなかった点において判断の誤りがある。
- ③退職金差額は、本件コース制導入時点からではなく、少なくとも設計職に就いた時点から認容されるべきである。
- ④職務内容について事実誤認がある。

そして控訴審で、年金格差相当の損害賠償を追加請求しました。

### (高裁の判断)

2016（平成28）年4月27日、名古屋高裁金沢支部は、原告の控訴理由をいずれも認めず、原告の控訴および控訴審の追加請求のいずれも棄却しました。

①「職能給差額」について、人事考課には裁量的判断が伴うことを理由に、「控訴人が一般職としての主任に昇格したからといって、総合職として処遇されていれば当然に主任に昇格していた高度の蓋然性があったということではできず、他にそのような蓋然性が存在したことを認めるに足りる証拠はない。」とし、さらに、「職能給の差額に相当する損害が生じていること自体を認めることができない」と判示しました。職能給の差額を認めなかったことは、企業の裁量権を聖域化し、会社の主張については、裁量的判断として、容易にその立証が認められたのに対し、原告の主張に対しては、容易にその立証を認めなかったことが原因です。このような控訴審判決の構造のもとでは、会社が、男女別にコースを振り分けた差別の隠ぺいを図るために、職務能力が低いと虚偽の主張をしても容易に認められる結果となり、原告がどのように立証しても、格差が認められないことにつながります。また、総合職のほうが一般職より高い職務遂行能力が求められるとし、企業の裁量を根拠に総合職主任への昇格の高度の蓋然性を否定する判断は、女性に対する偏見や固定観念に基づくものです。

②「消滅時効援用」について、被告の権利の濫用ではないとし、また、消滅時効の起算点を、賃金が支給される都度労働者が「損害および加害者」を知っていたとして、提訴の日から過去3年のうちに発生した賃金の差額分以外は、短期消滅時効にかかる判断しました。

労働者は、異議を唱えれば解雇の恐れもあり、提訴するまで時間がかかることは必然です。裁判で差別が認められても時効が適用されれば、3年分を差し引いた残りの損害賠償が受けられません。

③「職務内容」について、原告は「判決文に業務内容の理解不足による事実誤認がある」と指摘しましたが、裁判所は事実誤認を認めないばかりか「基本設計を行う能力はなく・・・」と、一審判決より、さらに事実とかけ離れた判断をしました。

また、被告がコース別振り分けの理由として主張した「原告の技能レベルの低さ」を、本訴提起後の後付けの理由として排斥しながら、職務内容および能力に関する判断においては、原告の反論の主張立証を全く考慮することなく、ただ被告の主張のみを全面的に信用して、原告の技能レベルの低さを認定している判断は、明らかに矛盾したものです。

④「年金額格差」について、差別的取り扱いがなければ支払を受けられたと認められる賃金額は消滅時効にかかっていない3年間の年齢給の差額分が認められるのみであり、その差額分があることによって、本来支給を受けられるはずの年金額がいくらになるのかは、証拠上明らかでなく、また差別がなかった場合の保険料の労働者負担分を考慮すべきであるが、裁判所がその金額を適切に認定することは証拠上困難であるとし、年金額格差についての損害を、一切認めませんでした。年金額格差は将来の女性の貧困に直接つながります。

### (最高裁に求めること一署名用紙別紙)

憲法、女性差別撤廃条約、ILO100号条約、労基法を適正に適用して、差別によって被った不利益を実質的かつ具体的に回復させる判断をして、原判決を取消すこと。

\*\*\*\*\*

<署名集約先> 〒930-0932 富山市藤木新町6-3 高木 睦子

集約日 11月30日(水) 必着 (ひと言メッセージもお願いいたします)