

Research Institute
of
St. Andrew's University
Research Series

研究会報告

コース別雇用管理と女性雇用の現在

女性労働運動、個人加盟ユニオンとの連携、

AGC グリーンテック・男女差別裁判を焦点に

Gender discrimination based on employment categories today :
the case of AGC Greentech and its coalition
with the women's labour movement and the general union

萩原久美子／ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク 東京

HAGIWARA Kumiko／Working Women's Network Tokyo

hagiwara@andrew.ac.jp

2024年 3月



桃山学院大学
Momoyama Gakuin University

<http://www.andrew.ac.jp/soken/>

コース別雇用管理と女性雇用の現在

女性労働運動、個人加盟ユニオンの活動の連携と

AGC グリーンテック・男女差別裁判を焦点に

WWN東京・萩原久美子研究室共催

日時：2024年1月20日（土）13時半～15時半

場所：スペースきんとう（東京都文京区本郷3丁目）

原告は仮名、発言者も必要に応じ名前を伏している。

掲載した資料は当日配布されたものから抜粋している。

報告書によせて

本報告書は、2024年1月20日、スペースきんとう（東京都文京区）にて開催した研究会「AGC グリーンテック・コース別人事制度の実態」（萩原久美子研究室・ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク東京 共催）の記録である。

日本においては、2018年の働き方改革関連法の成立により、正社員と非正社員との間の不合理な待遇を禁止する法律が整理・統合された。非正規雇用の不可逆的な増加を背景に、今後、正社員と非正社員（パート労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）という「雇用管理区分」間の格差に法的介入がどこまで実効性をもって対応しうるかが注目されている。今や日本企業がその雇用管理全般に深く埋め込んできた「雇用管理区分」による差別それ自体をその根底から問うべき段階にきている。たとえば正社員というカテゴリー内部に連綿と維持してきた「コース別雇用管理」はその根底に性差別があることは指摘されており、日本における男女賃金格差の要因となってきた。

研究会ではコース別男女差別裁判を提訴した原告が大手企業の子会社で根強く運用される「雇用管理区分」による人事管理の諸特徴と女性雇用の実態を自らの経験に基づいて説明、問題提起してくださった。労働組合のない職場で働く人たちが助け合う個人加盟ユニオンによる支援、活動の状況についても報告をいただいた。一方、本研究会を共催したワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（WWN）は住友三社のコース別男女差別提訴をきっかけに1995年、結成されたNPOである。数多くの男女差別裁判を支援するとともに、国連を始め国内外で「雇用管理区分」を通じた女性差別の解消に向けて活動してきた。研究会は男女差別裁判および女性労働運動の経験が共有され、市民運動、労働組合との連携という道筋を示唆する場となった。

2024年10月、国連女性差別撤廃委員会で8年ぶりに日本に関する審議が行われる。男女の賃金格差の実態とともに、その根底にある雇用管理区分の問題が俎上に載せられることになるだろう。最後になるが、報告くださった皆様方、ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク、ちよだユニオンの皆様方に厚く御礼を申し上げる。本研究会ならびに報告書は科学研究費（萩原久美子 課題番号22K12659）によるものである。

萩原久美子

ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（WWN）

住友電工・化学・金属で働く女性たち9人による男女賃金差別裁判提訴をきっかけに、1995年10月に大阪で結成。2006年までに住友メーカー3社はいずれも勝利和解するが、その後も、雇用管理区分による職場の男女差別と間接差別の解消、パートの均等待遇を求めて活動する様々な女性と連携、多くの裁判をサポートしている。国との省庁交渉で法改正を求める活動を行うとともに、国連女性差別撤廃委員会へのカウンターレポートの提出、ILOをはじめとする国際機関へのロビーイングなど国際機関にも積極的に働きかけており、現在は日本政府による女性差別撤廃条約選択議定書の批准を求め活動している。

目次

はじめに	1
1. ユニオンちよだ ひとりでも加入できる労働組合の活動と支援	5
2. 報告 AGCグリーンテック・コース別男女差別裁判	7
裁判の焦点	
私の職場、私の仕事	
争点1 ①社宅制度	
②社宅制度と住宅手当	
争点2 給与規定と男女賃金格差	
争点3 提訴後の業務外し	
争点4 査定差別	
今のきもち	
3. 意見交換	20
巻末資料	25

はじめに

【上田】 ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク東京の上田裕子です。WWNの本拠地は大阪ですが、東京でも活動をしており、私はその窓口、世話人のような立場にいます。本日は、ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク東京と桃山学院大学萩原研究室との共催です。コース別雇用管理のもとでの女性差別を訴え、裁判でたたかっておられる原告Aさんと、その支援をなさってこられたユニオンちよだの皆さんをお迎えしています。司会は桃山学院大学教授の萩原久美子さんです。

【萩原】 萩原でございます。本日は参加者同士、お互いに知るところから始めようということです。自己紹介を兼ねてのメッセージをいただきたく、どうぞよろしくお願ひします。まず、本日、大阪からいらしてくださったワーキング・ウィメンズ・ネットワークの共同代表石田さんからお願いいたします。

【石田】 ワーキング・ウィメンズ・ネットワークの共同代表をしております石田絹子と申します。住友化学の男女賃金差別裁判の元原告です。ワーキング・ウィメンズ・ネットワークは今年10月に国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）で行われる日本報告審査（2024年10月7日～24日）に向けて、女子差別撤廃条約の選択議定書の批准実現を目指し、地方議会で選択議定書批准を求める意見書採択を進めています。地方議会にせっせせっせと足を運んで、議員の皆さんに会い、選択議定書の重要性を訴えてきました。現在、大阪府内の44地方議会すべてで意見書が採択され、さらに京都、兵庫県で運動を継続しているところです。私たちWWNも参加する「女性差別撤廃条約実現アクション（OPCEDAW）全体では現在212地方議会に達しています。

さて、私自身の裁判は2004年に終わりましたが、20年を経てなおひどい差別が継続していることに驚いています。よろしくお願ひいたします。

【参加者】 2023年4月までの20年間、千代田区議会議員を務めておりました。『女性のひろば』を拝見しました。ひどいことが起こっているなと思っています。ユニオンちよだの皆さんからもお話は聞いています。なかなか裁判の傍聴には行けないのですが、応援しなきゃ、と参加させていただきました。20代の頃には全損保という損害保険関連の企業でつくる労働組合の支部で活動してきました。できることは応援したいと思います。

【参加者】 商社で働いております。商社に関しては（株）兼松の男女差別裁判があり、私たちも応援をしてきました。会社の中で、組合の中で働く上での男女差別の問題を話し

合ってきました。先日、この裁判をはじめて傍聴しました。いや、ちょっと考えられない、時代錯誤かなと思うような……。昔のことを思い出しても、これはひどいなと思いながら、傍聴しました。頑張っていきましょう。

【上田】 改めまして、上田裕子と申します。私も商社女性の会の一員として、兼松の裁判を応援してきました。応援する中で、WWNのメンバーになり、その活動の一環としてニューヨーク、ジュネーブの国連本部で行われました国連女性差別撤廃委員会にも2回参加しました。兼松の裁判事例などを報告、日本の雇用における女性差別をアピールしてきました。この裁判も含め、まだまだ言っていかななくてはならないことがあると思っています。よろしくお願いします。

【参加者】 兼松男女差別裁判の元原告です。ここにいる皆さんには大変お世話になりました。裁判は1995年に提訴、高裁判決が2008年、その後、最高裁に抗告しましたが2009年に棄却となり、高裁判決が確定しました。裁判が終わった後、私は会社を定年まで勤めて、退職しました。退職後は勉強し、産業カウンセラーの資格とキャリアコンサルタントの資格を得て、現在は働く人の悩みをうかがう、電話相談などの仕事をしています。制度がいろいろあるにもかかわらず、現実は違う。それを実感する毎日です。今回、Aさんの裁判のお話を詳しくお聞きしたいと思っています。よろしくお願いします。

【参加者】 私も「女性のひろば」の記事を読んで、「えっ」と驚き、明らかにおかしいと思いました。今まで労働組合のことに携わる機会がそんなになかったのですが、あまりにもひどいし、1人で闘われている原告のお話がうかがえるとのことで、ぜひお会いしたいと思って参加しました。よろしくお願いいたします。

【参加者】 新婦人千代田支部の専従を長年、務めてきました。裁判にも傍聴に行き、原告が闘っている姿を見てすばらしいと思いました。大変だろうなと思います。できるだけ裁判とか応援に行きたいと思います。よろしくお願いします。

【参加者】 元昭和シェル石油訴訟の原告です。裁判は結果的に勝利的和解となりました。でも、職場では全然そんなことにならなくて、上司の嫌がらせなどトラウマになっており、裁判は思い出したくないという感じになっていました。でも、この裁判の文書を見たときに、私たちの時代と同じことが行われていて、進歩も発展もないのかと。確かに進んでいるところは進んでいるんだけど、そうじゃないところ、そのままのところもあるんだと改めて思いました。裁判を傍聴したいと思い、参加しました。

【参加者】 同じく元昭和シェル石油訴訟原告です。私たちは原告12人で提訴しまし

た。裁判では、仲よくやっていた上司が会社側の証人に立って私のことを「仕事ができない」などとひどいことを言うのを耳にしました。悪くいわなくてはならない上司もつらかったと思うんだけど、私もやっぱりショックでした。裁判ではそういうことがあります。もうひとつ、裁判での常套句は会社側からの「協調性がない」という評価です。「この仕事をもっと効率よくやったほうがいいよと言った」ことが「協調性がない」言動とされる。中国電力の裁判でも営業でナンバーワンの業績を持つ女性が「残業をやめて帰りましょう」と言ったことが「協調性がない」と、東和工業の裁判でも同じパターンでした。でも、サポートする人たちもたくさんいます。先ほどの彼女とは違って、私にはいい思い出でしかありません。よろしくお願いします。

【参加者】 私は山下泰子さん——現在、国際女性の地位協会のメンバーで、選択議定書批准に向けて活動なさっておられます——の社会人枠での最後の大学院生です。大学院では労働、男女の賃金格差を学びたいと思い、「賃金格差が一番、ジェンダー間格差を数字としてはっきり見えるから」と山下さんに言うと、紹介してくださったのがこのWWNでした。以降、資料をもらったり、ニューヨークも行ったり、活動に加わってきました。今回の件を聞き、こういうことが今でもあるのかとびっくりしました。しかもお一人で闘っていると聞いて、今日は是非にと思い、参加させていただきました。

【参加者】 商社で働いてきました。私自身、コース別人事制度のもとでたいへんな思いをしてきました。一緒に仕事をしているのに、女性が助言する、発言すると、それが批判されるみたいな。それでいて、商社の事務量はものすごいボリュームがあって、女性はそれをこなすのです。その作業を通さなければ契約も進まず、利益も上がらないのに、女性は男性の年収の本当に半分、40歳を超えても26歳の男性と同じ給料という状態でした。だから、今回の提訴を知り、ぜひぜひ応援していきたいと思いました。日本の男女差別が改善されないのは、大手企業に入っているコース別人事制度がネックになっているからではないかと思っています。払えるのに、賃金格差をそのままにしてしまう。すごくひどい話だなと思います。頑張っていきましょう。よろしくお願いします。

【参加者】 新婦人千代田支部から来ました。原告と同じ、40代です。子どもが3人います。子育てしながら働きますが、子どもが産まれてからも本当悔しい思いを毎日しながら生活しています。会社は女性が多いんですが、一般職と総合職の違いは大きくて。本当に理不尽だなと思いつつも声を上げられないでいます。本当に悔しい思いしている人が多いから応援したい。その気持ちで今日来ました。よろしくお願いします。

【参加者】 ユニオンちよだのメンバーです。裁判の傍聴に行けなかったので、今日、お話をうかがえればいいなと思って来ました。「憲法で男女平等とかうたっていても主張していかないと実現できないんだ」という連載記事を読みました。言っていないと変わっていない。ぜひここは裁判を応援したいと思っています。

【参加者】 WWNの古くからのメンバーの一人です。私は30代の初め、子供を産み育てながら、いろんな編集の仕事をしてきました。でも、そのときと今と何も変わらなかったというような気がしています。この社会がよくなることを皆様とやっていきたいという気持ちで今日は参加させていただいています。

【萩原】 ありがとうございます。それでは続いて、ユニオンちよだから、そして、原告のAさんのご報告をお願いしたいと思います。

1. ユニオンちよだ ひとりでも加入できる労働組合の活動と支援

【鈴木】 ユニオンちよだ執行委員長の鈴木真理と申します。ユニオンちよだは千代田区にある個人加盟の労働組合です。個人加盟労組ですので、会社に組合がない方や労働相談に訪れた方たちが加入されています。現在170人ほどの組合員がおります。ユニオンちよだは、本当に相談が多く、常に10件くらいの団体交渉を行っていますし、今現在、東京都労働委員会に挙げている事案が2件、裁判も全部で6件抱えています。裁判をしているのは6件ともすべて女性です。そのうちの1つがAさんなんですけど、やっぱり、闘うのは女性——こういう現状です。私自身も男女差別がある会社に勤めております。皆さんと一緒に学習させていただいて、頑張ろうと思います。

【宮下】 ユニオンちよだ執行委員の宮下と申します。現役は退いていますが、千代田区労連の幹事だったときに、個人加盟のユニオンちよだの立ち上げにかかわり、以降、執行委員をやっております。Aさんが相談に来られて、ユニオンちよだで一緒にやってきましたが、Aさんは本当に一生懸命にやってくれました。会社では本当に大変な思いをして働いていらっしやいまして、本当に潰されそうな、そんな感じで。ですけど、団体交渉でも裁判でも訴えておられることは女性全体に関わることで、本当に応援したいと思ひまして、一緒にやっております。

【香取】 香取義和です。ユニオンちよだの執行委員です。私自身はもう現役は退いているんですけども、農林水産省の中の水産庁の組合に属していたので、その関係で、実は千代田区労連の議長も務めています。

今日は、ユニオンのほうから、この件が掲載された『赤旗』の記事をお持ちしています。これをきっかけに、その後、反響があり、今現在は東京新聞と朝日新聞も取材してくださっています。最初にこの件を取材してくださったのは『女性のひろば』でした。女性の問題なので、ユニオンの方から取材をお願いしたのがきっかけです。そこから、女性を中心にこの裁判のことが広がっていったなというふうに思っています。

A G C本社は非常に体質的に古いというか。こちらが要請に行きますよと言っても、一切受け取らない。誰か対応してほしいと言っても誰も出てこない。連絡を入れると「折り返しします」と言ったきり、3日ぐらい返事が来ません。そういう古い体質の会社の子会社でAさんは働いてきたのです。子会社は本社から来た人が社長になっていて、女性と男性

を明確に分けるような人事制度や雇用管理など、いろんなことしまったことが発端になっていると思っています。実は、A G Cに関しては、Aさんの件とはまた別に、本社の方では解雇事件がありました。この方もユニオンの組合員で、裁判で闘っています。

この二つは本格的な裁判闘争に入っています。Aさんの裁判が1月29日月曜日に結審となります。当日、弁護士会館で報告集会を行います。裁判の傍聴とともに、ぜひ報告会にもいらしてください。もう1つの親会社の方の解雇事案の裁判も1月30日に行われます。これはウェブの裁判で、傍聴には行けませんが、動きがあればご報告させていただきます。

お持ちしたチラシには、Aさんと、本社で解雇になった事案を戦っている原告の女性がやっているブログのQRコードをつけています。日頃思った思いを書いているので、ぜひ見て、またフォローもしていただき、また意見をお寄せいただければ本人にとってもプラスになるのかなと思っています。

さて、先ほど委員長のほうからの挨拶にありましたように、ユニオンちよだは今現在、約170人。いろんな相談があって、10人足らずの役員で相談に対応しているので、なかなか大変な状態です。役員以外にも、相談を一緒に受けてもらえる人も増やしたいし、組織的にも広めたいということで、協力組合員というかたちでの参加もいただいています。みんなによってたかって闘う、といった雰囲気ができると思っています。

ユニオンちよだも、ホームページを持っています。そこにこれまでユニオンが取り組んできた、解決してきた内容も載っています。結構いろんな大きな会社も含めて、ユニオンの中で解決してきた事例もありますので、ぜひ御覧いただければなと思っています。

そういう格好で、個人加盟ユニオンなので、いろんな人が相談に来ます。それをみんな聞いて、会社と団交をやって、団交でうまくいかない場合はということで、Aさんの例でもそうですけど、団交でもなかなか社長が態度を変えなかったというのが実態でも、御本人的にはこれでは駄目だということで裁判に立ち上がったというところなものですから、そういう意味では、今、個人加盟の組合もどんどん、そういうところに悩みをぶつけてくる方はまだ一部だと思いますけども、悩みをどこにぶつけていいか分からないという人が、やっぱり、ネットとか何かでユニオンのホームページを見たりして、飛び込んでくるというのが実態なので、非正規というか、そういう皆さんを受け止められる組織として、引き続き大きくしていくために頑張っていきたいなというふうに思っております。

2. 報告 AGCグリーンテック・コース別差別裁判

■裁判の争点

AGCグリーンテック男女差別裁判原告です。44歳です。資料を持ってきましたので、それを見ていただきながら、聞いていただけたらと思います。

私は2017年11月にユニオンちよだに加入しました。行政やネットで相談できる窓口を探していたところ、1人でも入れる労働組合としてユニオンちよだを紹介されたのがきっかけです。翌月の12月に初めて団体交渉を行い、計8回の団体交渉を行ってきました。しかし、会社側の対応が変わらないため、2020年8月に東京地裁に提訴しました。

今回の裁判の争点は4つあります。1つ目は総合職に認められている社宅制度の利用を一般職に認めていない点です。均等法第6条2号では、福利厚生面での差別的取り扱いは禁止されているので、性別を理由とした直接差別にあたるのかどうか。しかも一般職から総合職への転換制度もなく、就業規則には転勤に応じることを総合職の要件にしています。転勤に応じることを、昇進等の要件にすることは均等法第7条の間接差別にあたらないのかどうか。

2つ目が、同じ一般職の男性の賃金と私の賃金とを比較した時の格差は性別を理由とした直接差別で、労基法4条に違反しているかどうか。会社は2018年に私とほぼ同じ年齢の一般職の男性を中途採用しました。私よりも勤続年数が短いのですが、年間の賃金格差は50万円を超えています。

3つ目が、提訴後の私に対する業務外しなどの業務の変更や業務に関与させないことは違法かどうか。4つ目が、会社が私に対して一般職の平均以下の人事考課をしてきたことは違法かどうか。これらが争点となっています。まず、私が男女差別だと感じて裁判に至るまでの経緯についてお話をし、4つの争点についてそれぞれ報告していきたいと思います。

■私の職場、私の仕事

私は2008年、29歳のときにA G Cグリーンテック社に入社しました。グリーンテック社は、親会社A G C（旧旭硝子）が製造した製品を売るA G C 100%出資子会社の販売会社です。20数名の少人数の会社で、営業と事務に分かれていました。職場では営業は全員男性で総合職、自分の上司となる事務部（現・管理室、以下、管理室で表記）の部長（以下、室長と表記）も総合職でした。事務職には1人だけ男性がいましたが、あとはすべて女性でした。

資料1 職種、役職等の性別構成（2020年提訴時点）

本社および3営業所		総合職		一般職		計
性別		男性	女性	男性	女性	
従業員数		18	0	1	5	24
職種	営業	17	0	0	0	17
	事務	1	0	1	5	7
役職等	管理職等役職	17	0	0	0	17
	一般	1	0	1	5	7

私は転職でこの会社に入社したのですが、転職活動していた時、総合職は大卒以上、全国転勤あり、が条件だと思っていました。私は短大卒で事務職を希望していたので、入社した際、一般職になったことには特に不満はなかったのです。けれども、入社して分かったのは、この会社では総合職の中に高卒者もおり、学歴が条件というわけではなく、総合職でも転勤のない人もいたことでした。学歴や転勤が総合職の条件ではなくて、男性は営業職で採用し、女性は事務職で採用し、男性は営業に配属して総合職、女性は事務で一般職というように振り分けていたのです。

私も入社後は管理室に配属され、経理、人事、総務を担当してきました。当時、管理室は室長（総合職）と私（事務職）の2名体制でした。ところが、2010年ごろから「管理室は分かっていない」といった声に従業員から出るようになっていました。2010年10月には室長が突然会社に来なくなり、そのまま退職してしまいました。管理室は私1人だけになり、引継ぎもないままに総合職の室長がしていた業務も含め、会計処理や労務関係の業務など管理室の業務をすべて一人で背負わなければならない状態になりました。そもそも経理や人事、総務に関する制度やシステムが整備されていないという問題に加えて、この時、国税局の調査も入っていました。「年内に処理を」と言われていたのに、対応していた室長が10月に退職してしまったので、その対応も私がすることになりました。

一人であろうと、管理室の業務をとにかく回さなければならないので、業務を回すことで必死でした。社内には管理室業務について知る人はいなかったので相談できる環境もなく、誰かが手伝ってくれるということもなく、毎日が激務になってきました。日常業務は定時内を目標に処理をして、昼休み時間を使って郵便局や銀行での用務を済ませて。お昼時間を取る時間はなくて、お昼ご飯は食べないときもあれば、パンをかじりながら仕事をしていたこともありました。定時以降は、国税局の調査のために、1年分の資料をもう1回見直して整理しました。夜は午前零時まで、遅いときは深夜1時近くまでやることもあって、夕食も食べずに働き、夜遅くに帰った後も家で日中分からない部分をネットで調べたりしていました。土・日も出勤していました。自分で調べたり、年金事務所やハローワークの窓口に行って聞いたり、人事をしている友人に聞いたりして処理をしていきました。

人事、総務、経理に加えて、IT関連のシステム設定、パソコンやネットワーク管理の仕事もありました。今は、親会社がこの会社のパソコンの手配や管理をしていますが、当時、まだそういう環境もなく、自社でパソコンを買って設定し、通信ネットワークの管理も社内で行っていました。パソコン設定やネットワーク、固定電話回線を一からやらなければならないようになって、当時システム業者の方に相談して助けてもらいました。こんな風に、管理室に新しく室長が配属されるまでの4か月間、1人で管理室の業務を回していました。

繰り返しのようになってしまいますが、室長が突然に退職した後、私はその仕事も含めて一人で業務を回してきたんですけれども、会社からの評価は何もありませんでした。そうやって一人でやってきたのに、フォローしたり、手伝ったり、困っていたら協力するというのではなく、逆に、ミスを探しては責められるのは耐えられないことでした。一人で回していた時、本社会議で私のミスを繰り返し議題にされることがあり、これはパワハラではないかと感じるようになって。私の業務に関する本社会議はもうやめてほしいと訴えて、それはなくなったんですけれども、その後、ミス恐怖症になって、簡単な作業すらできなくなる症状にしばらく襲われました。

■争点1-① 社宅制度

「男女差別だ」と感じるようになったきっかけは、社宅制度でした。もともと会社には「住宅手当」があり、2010年時点では、賃貸に住んでいる総合職に1万円、一般職には自宅通勤3000円、賃貸6000円が支給されていました。「社宅制度」は借り上げ社宅の扱いで、通勤のある営業職が対象でした。この場合、家賃の約8割が会社負担になります。この規定に

従って運用されていました。「転勤者だけに社宅が貸与」これは納得します。もしこの運用であれば何も問題ないですし不満を感じることはありませんでした。

ところが、2010年に入社してきた総合職の男性になぜか社宅制度が適用されていました。転勤のない業務なのに、社宅扱いになったのです。その翌年の2011年、「総合職の住宅手当（会社負担／月）の考え方（案）⇒社員満足度UPを目指して！」という通知が出て、規定改定はないまま、対象が拡大されました。転勤があるかないかには関係なく、総合職全員、つまり男性全員に社宅制度が適用されるようになりました。

その通知には（1）自己都合（結婚等で妻帯者向け住居に引っ越す場合）の会社補助を充実させたい（2）自己都合（個人の希望、親元からの独立等で引っ越す場合の会社補助を充実させたい（3）40歳以降の独身寮に対する会社補助を充実させたい場合に、住宅手当を現行の1万円から「会社都合の場合」「自己都合かつ会社が認めた場合」には補助が引き上げられるとされていました。その割合は、たとえば、「妻帯者向け、扶養家族」のある住居を借りている総合職の場合、自己都合では8.2万円までは80%、8.2万円から12万円までの部分は20%を会社が負担するということが示されています。この通知は総合職の男性にだけ配布され、一般職の女性には配付されませんでした。

男性総合職全員が社宅扱いになったので、賃貸物件に住んでいる総合職は（当総合職賃貸者の住宅手当は当時1万円）会社負担が8割になるのだから、もっと広い家に、今よりもいい物件に、新築物件に、と引っ越しをしました。借り上げ社宅の扱いですから、自分で好きな場所や好きな物件を自由に選ぶことができます。その後、2012年に社宅制度の規定が改定され、総合職（既婚者）や総合職（独身・満40歳まで）は8割会社負担で2割が自己負担になりました。社宅制度の適用になれば、引っ越し代、初期費用、更新料、火災保険料など全て会社負担です。さらに、2018年に総合職の転勤者に適用するとしていたのを、自己都合での社宅制度の利用を認めることを明記した社宅制度へと規定を変えています。

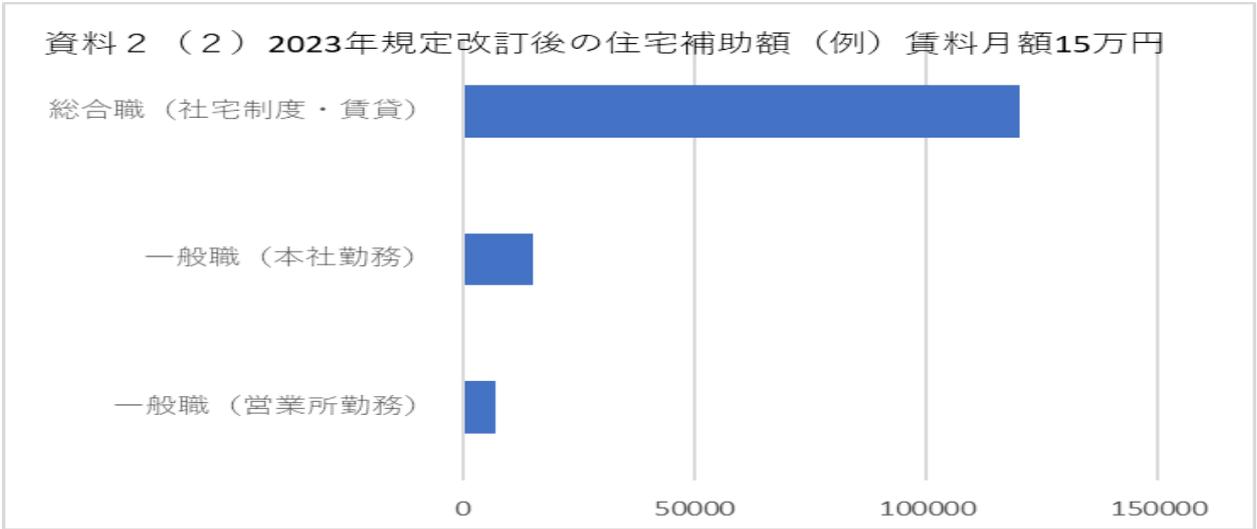
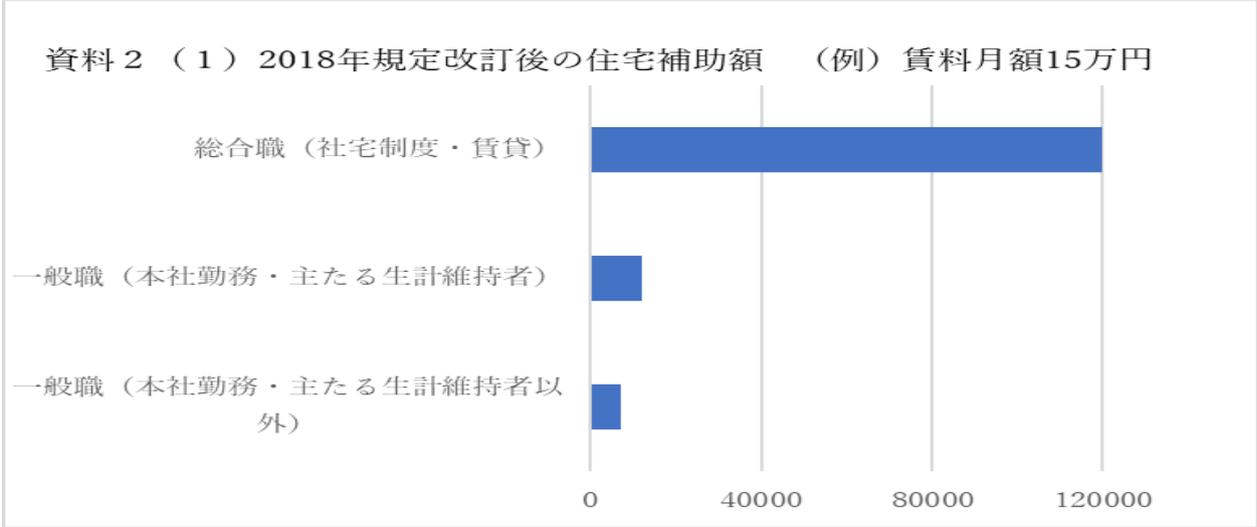
でも、一般職には関係のない制度とされてきました。私たち一般職の女性には社宅制度の適用はありません。住宅手当だけです。家にかかる費用は総合職も一般職も同じなのだから、一律にしてほしいと会社に改善を求めたり、団体交渉でも要求をしたりしましたが、だめでした。住宅手当も一律になることはなかったです。

住宅手当に関しても総合職男性と一般職女性とで開きがありましたが、社宅制度の規定が変わった2018年には、勤務場所、扶養家族の有無、主たる生計維持者か否かで差をつけていました。たとえば、主たる生計維持者で本社勤務、扶養家族のない私の住宅手当は1

万2千円でしたが、扶養家族がいる場合は1万8千円。2023年の時点では生計維持者か否かという区分はなくなりましたが、本社勤務扶養家族無しの場合は1万5千円、扶養家族ありの場合は2万1千円となっています。一般職の女性は独身で、所得税法による扶養家族のある人はいません。総合職男性には、家族手当で配偶者1万3千円、子1人につき（3人まで）6千円と手当が支給されているのに、さらに住宅手当でも扶養家族ありなしで区分しここでも格差が出ています。

■争点1-② 住宅手当と社宅制度

住宅手当と社宅制度を通じてどんな差が生じるのか。女性一般職と社宅制度を適用される男性総合職との間でどれほどの格差があるのか。例として試算した資料2を見てください。この会社では、男性総合職には社宅制度、女性一般職には住宅手当という住宅補助を行ってきました。その結果、男性と女性とでは約10倍から24倍もの開きが出てしまいます。



都内で15万の賃貸に住んだとします。住宅手当の場合は月々1・2万円の補助に対し、社宅制度では8割が会社負担です。それだけでも大きな差ですが、問題はそれだけではありません。住宅手当は給与課税となりますが、社宅（給与天引き）には給与課税はありません。その点を含めて、月額給与30万円として私の方で試算したものが資料3です。住宅手当の場合は給与課税となるので、社会保険料、所得税、住民税分の負担は社宅（給与天引き・非課税）の場合よりも5万円近く多くなります。それに家賃負担を加えると社宅制度が適用された場合より、年間148万円も多くなります。結果、社宅制度を受ける総合職に比べ、住宅手当が適用される女性一般職は年約130万円以上も手取りが減ってしまうのです。

	住宅手当適用の場合	社宅制度適用 (給与天引き)の場合	差額
月給×12か月	3,600,000	3,600,000	0
住宅手当	144,000	0	144,000
所得（計）	3,744,000	3,600,000	144,000
（社会保険料）	571,200	535,500	35,700
（所得税5%：年額）	75,200	71,200	4,000
（住民税10%：年額）	150,400	142,450	7,950
（家賃負担：年額）	1,800,000	360,000	1,440,000
税・社会保険料、家賃（計）	2,596,800	1,109,150	1,487,650
手取り額	1,147,200	2,490,850	-1,343,650

2012年に社宅制度に疑問を持ち、上司に尋ねると、上司は「会社の規定は自宅通勤する規定になっている。結婚したら寿退社をするような規定なんだよな」と言っていました。一般職の女性が独立して生活することを考えていないのです。

団体交渉でも「なぜ総合職男性だけが社宅貸与になるのか」と聞くと、会社側は「総合職は転勤があるから」という説明ばかりでした。でも、この会社ではこれまで国内なら国内営業、海外なら海外営業、事務職なら事務と、入社時の職種のままで定年まで固定されてきました。営業から経理・人事・総務へ、経理・人事・総務から営業へという異動は知る限りではありません。ですから、経理・人事・総務を担当する管理室の部長がいきなり退職した後、社内の営業職からだれかが異動してくるということはなく、募集をかけて外から人材を採用しています。社宅制度の適用を受けた総合職のほとんどが実際には転勤していません。2008年から2020年1月までの間、総合職34人のうち転勤した人は11人でした。

この前の証人尋問で社長が「営業所を1、2か所、経験した上で営業所長になっている」と発言していましたが、転勤の経験がなくても所長になっている人も多く、転勤を一度も経験しなくても管理職になっています。転勤命令を受けた特定の総合職に特別に社宅の負担額を増額する「特定者」向けの規定を作ったこともあり、運用も一貫していません。そもそも転勤を経験するから総合職というわけではないし、そもそも転勤を要件にすることは男女雇用機会均等法に違反します。

「どうして規定は転勤者だけに社宅対応になっているのに、転勤もしていない人も社宅扱いなんですか。総合職と一般職とでは格差があり過ぎます」と上司に訴えましたが、上司は「だったら総合職になればいいじゃない」と言いました。「条件が合わなかったら、ほかの会社に行けば」とも言われ、退職を促しているのかと感じました。この会社には一般職から総合職へ、総合職から一般職へのコース変更、転換制度はありません。その点が問題になると思ったのか、提訴後の2023年改訂の就業規則で「ただし会社が必要に応じて社員より公募を実施し、その審査に合格した場合には、従業員の区分を変更することがある」という一文を入れ、2023年10月16日付けで、一般職男性を社内公募で総合職にしています。裁判の証人尋問が行われる10月23日の1週間前の人事でした。また、社内公募の業務もその一般職男性が担当してきたシステム業務で、それを担当する総合職の公募でした。これまではない総合職の業務内容だったので、非常に不自然な感じがしました。

■争点2 給与規定と男女賃金格差

制度やルールが変更されても、一般職の女性には関係ないからと知らされません。一般職の女性には説明や連絡がないので、改定になっていることすら知りません。同じ正社員でも一般職女性は正社員扱いされてないんだなということを感じてきました。

私が男女で違う住宅補助のことや給与規定に関して抗議をしたからでしょうか。2015年に会社は就業規則に改訂しました。それまで就業規則の従業員の項目には社員と契約社員という区分が示され、社員は「雇用期間の定めがなく、通常の勤務をする者」と定義されていました。これに対して、2015年の改定で社員は「正社員」と改められ、総合職と一般職の2つに区分して、それぞれに定義しました。

総合職は「会社の命ずる任地に赴任することが可能であり、職能ランク基準に相応する専門知識を基礎とした総合的な判断能力を発揮し、非定型で幅のある業務を円滑に遂行する能力があると認められる者」と定義されました。一方、一般職はこう定義されています。

「一般事務等の定型的、補助的な業務に従事する職種であり、就業場所に移動がない者」。定型的、補助的な業務であると。実際、団体交渉でも、社長は、女性一般職には単純な仕事しか期待していない、10年たったそれ以上のスキルアップは求めてないから処遇は低くて当然だ——みたいな言い方をしていました。

給与規定も総合職が優遇される制度になっています。総合職には職能手当がありますが、一般職にはありません。営業手当、管理職手当、営業所長手当、家族手当、別居手当も総合職が対象で、一般職にはありません。2010年代の給与規定を見ると、総合職だけに支給される手当が頻繁に増額されているのがわかります。営業所長ではないのに営業所長手当がついていたこともあり、恣意的に運用していると思わざるを得ない例もありました。

社宅制度だけでなく、諸手当も総合職だけ。職能手当や管理職手当、家族手当などが頻繁に増額され、それだけでも大きな格差が生まれる。恣意的な運用も行われ、何で総合職だけ優遇されるのか。一般職女性には、会社の制度が変更しても連絡すらなく、正社員でありながら正社員扱いされてない。これは男女差別だと思いました。

資料4 「総合職」と「一般職」の処遇格差（2018年規定改正以降）

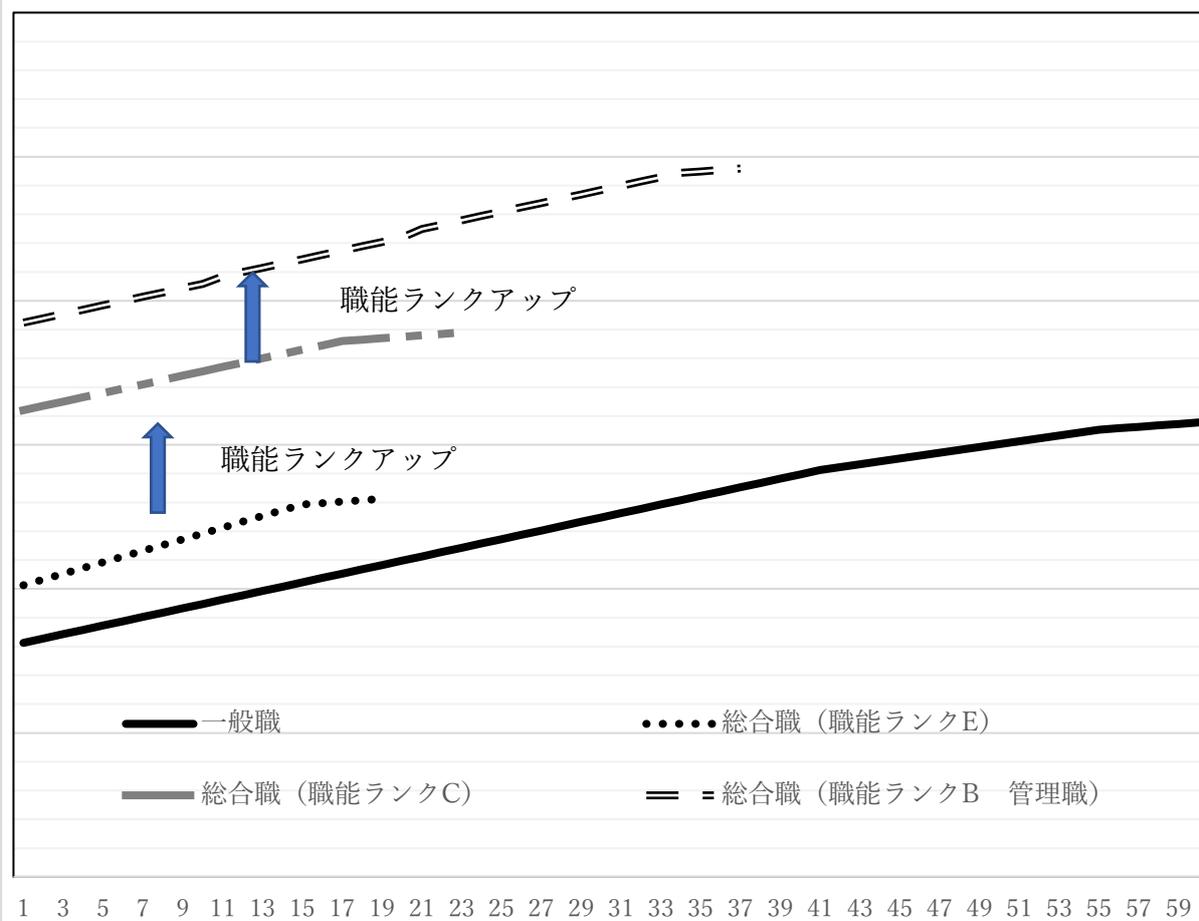
		総合職	一般職
基本給（月額給与）	本給	○	○
	管理職手当	○	×
	職能手当	○	×
賞与	本給	○	○
	管理職手当	○	×
	職能手当	○	×
	年間月数	5.1～6.1か月	5.05か月
退職金	勤続年数	○	○
	職能ランク	○	×
手当	職能手当	○	×
	家族手当	○	×
	資格手当	○	×
	別居手当	○	×
	住宅手当	○	○
福利厚生	社宅制度	○	×

給与制度は2018年に大改定されましたが、それまで明らかに違法な制度になっていました。基本給部分に含まれる年齢給の上限が総合職は46歳なのに対し、一般職は40歳で打ち止め、経験給の上限も総合職が30年までなのに、一般職は10年となっていたからです。

給与制度については、ユニオンちよだに加入して翌月の2018年12月に第1回、その後の2回目の団体交渉で取り上げ、2018年3月に一般職女性の年齢給と経験給の上限が撤廃されました。代わりに、号俸を取り入れた給与制度に大きく改定されました。

総合職は一番下のEからAまで5つの職能ランクがあって、それぞれのランクに号俸で基本給が決められています。下のランクから上のランクへと昇格・昇進すると一挙に給与も上がるようになっているのですが、一般職の号俸表には一本だけ。ずっと平のままでの給与表になっているんです。一般職は昇格しないし、管理職への昇進もないことになっているのです。その後、2022年に、60等級までだった一般職の号俸が70等級まで増やされましたが、ランクはそのまま一本でした。一方、37等級で頭打ちだった総合職のBランク（管理職）は10等級追加され47等級にまで伸びてさらに昇給が可能となりました。

資料5 一般職（号俸）と総合職（職能ランク別・号俸）の賃金カーブのイメージ（月給）



そもそも、一般職と総合職との間では基本給の額に大きな格差があるので、賞与でも格差が大きくなります。賞与は基本給掛ける月数で計算しますが、一般職は総合職よりも「掛ける月数」が1か月少ないのです。一般職の賞与の算定は本給だけですが、総合職の場合の賞与には職能手当、管理職手当を加算して「1か月分」として計算されます。たとえば、総合職で基本給30万3千8百円だとしますね、そこに管理職手当8万1千円がプラスされて38万4千8百円をひと月分とする。その3.0か月分を賞与として支給されることになります。一般職は職能手当も管理職手当もなく、基本給だけです。しかもひと月分少ない。とても格差が出るんですね。

退職金も2018年に改定されました。勤続年数は一般職も総合職も一律ですが、総合職にはランク加算が加わり、増額になりました。この会社は、制度そのものが男性総合職、営業を中心に運用されていて、総合職男性は社員同士の飲み会、私的な会食まで経費で落とすことも行われていました。「これは経費で落とすのはおかしいんじゃないですか」「不正になりますよ」と経理の立場から言い続けましたが、聞いてもらえませんでした。

■争点3 提訴後の業務外し

総合職男性の給与や社宅制度はすぐ改定するのに、一般職女性に関することは全然改善してくれないし、認めません。団体交渉で「今まで一般職に男性がいない」ことを指摘したら、会社はその対策を取るかのように、すでに退職していた総合職の男性を一般職として再雇用しました。採用は公にされず、私がこの人事を知ったのは入社1週間前でした。しかし、総合職男性はこの採用を事前に知っていたようです。

団体交渉の結果、2018年3月に社宅制度、給与規定、退職金規定は改訂されました。でも、一般職の女性の処遇改善にはならず、さらに格差が広がる内容でした。団体交渉では社長と話がかみ合いません。これでは時間だけがかかってがちが明かないと思い、2020年8月に提訴しました。

その提訴から3か月後の11月、会社は総合職として女性を採用しました。裁判対策として「総合職には女性もいる」という既成事実を作るためだと思いました。私が提訴した8月ごろから募集をかけていたと会社は裁判で明らかにしていますが、私がこの人事を知ったのはその着任1か月前でした。私にはまったく連絡なかったです。採用された総合職の女性は管理室に配属され、私の直属の上司になりました。

その後、社長と室長とその総合職女性が、私に標準化サイクル表（大分類、中分類、小

分類、業務内容詳細、発生サイクル、1回の所要時間、年間発生回数、年間所要時間）を作成するように指示してきました。改めて管理室の業務内容とその業務にかかる時間をかき出すようにという指示です。管理室の業務はシステム環境やルールを整備してきたこともあり、管理業務を行う室長と私との2名体制で回せる業務量です。その業務の棚卸しもせず増員し、増員した後に業務の棚卸とは。私に会社を辞めるように仕向けているのかと、すごく悔しくて腹が立ちました。

私が今までしてきた業務を総合職の女性がするようになり、管理室の仕事は管理室長とその総合職女性の2人で行うようになりました。私は仕事を外されていきました。打合せに入れてもらえなかったりとか、仕事の連絡もなかったり、懇親会にも声をかけてもらえなかったり。今まで私がしていた業務はできなくなり、完全に蚊帳の外状態になりました。私は管理室の一員なのに、管理室からの発表や通知を、ほかの従業員と同じようにイントラネット、ネットの掲示板で知るのです。以前はどうしようか、こうしようかという話しながら、発表や通知に向けて処理したり、他部署に連絡をとったりしていたんですけれども、今は外されている状態なので、管理室で今何をしているのかも分かりません。

「あなたは提訴して会社の敵になったんだから、こういう仕打ちは当たり前だし、もっと客観的に見なさい」というアドバイスをもらうんですけれども、やっぱり、なかなか感情のコントロールができません。ひとりで管理室業務を回していたときのこと、会社は何も助けてもくれなかったこと、そのときにむしろ私を責め立てるような会議をしたこと、でも、管理室の業務が滞ってはいけないという思いで、死に物狂いで仕事を回してきたこと。そんなことを考えると、何でこんな仕打ちをされなきゃいけないのかなど。何とも言えない、表現できない気持ちになって。気持ちが抑えられなくて、怒りと悲しみとマイナスな気持ちがわっと湧き上がって。人格を傷つけられたと。それで、3つ目の争点として、業務外しなどの業務の変更や、業務に関与させないことが違法ではないかということ提訴後に追加しました。

■争点4 査定差別

2014年だったかな、人事評価の時期に、「そういえば人事評価の個人目標とか書いてなかったな」と思っていた時、業務上確定した賞与のデータが自分に届いたので「私はまだ人事評価の記入する用紙を提出していないですよ」と上司にたずねたら、当時の上司が「うん、俺が書いておいた」と言いました。すごく驚きました。

私に対して、人事評価手続きをスケジュール通り行っていません。本来毎年3月末迄に上司から部下へ評価のフィードバックをしなければならない面談が、私から何度も問い合わせ、5か月過ぎた8月に行われたこともありました。管理室長は「入社して間もない時期で、手順等の説明もなかったことから個人目標管理シートを用いての面談は行っていなかった」と言っていました。けれども、現管理室長は人事評価手続きを説明する側の立場なので、各営業所にも、本社での説明会にも出ています。他の従業員には連絡が入るのに、私には連絡がないので、問い合わせのメールを打ったら「文句のメールが送られてきた」と言われたり、突然の面談日の設定に日程変更のお願いメールをしたら「面談を断った」と言われたり。他の人への対応とは違う、差別だと感じました。

2018年に社宅や給与制度が大改定されたのと同時に、人事考課・評価制度も新しくなりました。その人事考課・評価制度で2018年から2020年の3年間、私は一般職平均の半分以下の評価が行われてきました。その間、私はいろいろな業務、幅広く総合職相当の業務をしてきたにもかかわらず、この評価でした。これは査定差別ではないかということで、この点も提訴中の2021年11月に追加請求で訴えました。

■今の気持ち

私は今年入社して15年目なんですけれども、入社した当時の平社員のままです。友人の会社では、一般職であっても主任や課長などの役職についているというのを聞きます。2020年11月に総合職で入社した女性、私の直属の上司は、2年しないうちに管理職に昇進昇格しました。採用時の募集要項に「学歴不問」「将来の管理室長候補」と書かれていたということを裁判で知りました。入社前から役職や管理室長になることが保障されていました。さらに総合職女性は「転勤がない」という、これまでの総合職にはない条件で採用しています。「転勤がないから総合職だけれど社宅貸与は適用していない」と会社は主張していますが、規程には転勤のない総合職は存在しません。「総合職であれば社宅は貸与される」「社宅を貸与しているのは総合職には転勤があるからだ」という会社の主張は矛盾していると思います。

2018年3月に転職してきた室長も去年、会社の最高ランクとなる役職に昇格しました。裁判で、会社は「管理室長も所長への異動があり得るため、転勤が伴う」と主張しているんですけれども、管理室から営業所への転勤はこれまでに例のないことです。管理室長は私の上長ですが、私に直接、業務の指示や監督を行いません。私が目の前にいるにも関わら

ず、総合職女性に伝え、次に総合職女性が私に伝えてきます。伝書バトみたいな連絡のありかたは「辞めて欲しい」と社長に何度か言いましたが改善されません。管理室長に、「管理室での私の上長は誰ですか」と尋ねたところ、「総合職の女性です」と回答されました。「管理室の上長は室長でしょ？組織図にもそう記載あるのに」と驚くとともに、特別な扱いをされている、差別だと感じました。

裁判をする前にいろいろ思いました。この会社で起きていることは、これって当たり前のことなのかな。こんなこと本当に世間で通用するのかな。こんな差別があっているのかな、いや、やっぱりそうじゃないなとか。提訴後も会社は全く何とも思っていない、わがままで、不満とあって、思っているようです。でも、これは男女差別で人権侵害です。だから、絶対に勝訴したいです。会社が正すべきところは正してもらいたい。そのための裁判だという、そういう思いもあります。

今の正直な気持ちをいうと、今まで担当してきた仕事ができなくなって、情報が入ってこない中で、管理室内では外されて。かといって、新しい仕事を割りふられるわけでもなく、全く成長できない環境におかれて、私の心は豊かにならないし。本来であれば、今の年齢だと結構スキルがついて、次のステップアップでいろんなことに挑戦できるはずなんですけれども、提訴した後、もう3年も外されてしまいました。仕事って、やっぱり人と接して、実践して、いろいろ挑戦したり、失敗したり。そうして成長していくとは思っています。だから、焦りはあります。

これからのこととか、今の時点では答えが出せません。出せないんですけれども、今は裁判で勝つこと、目の前にあることを1つずつ解決して、こなしていくことだけを考えています。皆様のご支援をいただきながら、頑張っていこうと思っていますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

3. 意見交換

【石田】 まず確認させていただきたいのですが、本日、配布された資料はオープンになっているものですね。

【Aさん】 これは全部、証拠として出しているものです。(今日の報告のために、一部)わかりやすくまとめ直したのもありますね。

【石田】 仕事上、個人的に知りえたものではありませんね。

【Aさん】 個人的に知りえたものではありません。

【石田】 ありがとうございます。コース別の差別性を問う私たちの裁判が終わって20数年が経ちます。男性社員は幹部候補生だが、女性は自宅通勤で、結婚や育児で結局辞めるのだから、会社が育成、教育する必要はないと言われながら働いてきました。それが、この2020年代になってなお行われているわけです。裁判を傍聴させていただいた時、会社側の証人として立った社長が尋問で「総合職は転勤をするということで採用しています」と言うんですね。それって均等法違反でしょう、御存じないのですかね・・・と思うようなお話で、本当にびっくりしました。その後、AさんとはWWNのZoom会議や大阪にもいらっしゃった時には一緒にお食事をしながらお話を伺ってきたのですけれども、今日はさらに理路整然とまとめられていてすばらしいなと思いました。

【参加者】 賃金ですが、一般職に1から60までの数字がふってありますが。

【Aさん】 これが号俸の等級になります。1等級、2等級という意味です。

【参加者】 等級で基本給の金額が決まっているということですね。

【Aさん】 一般職の場合は制度上では一年で最高3等級アップできるとされています。私の場合、毎年1等級ずつしか上がらないんですけれど。総合職の場合は、下から職能ランクごとに賃金表があって、Eランク、Dランク、Cランク、管理職になるとBランク、Aランクがあります。例えば一番下のEランクの5等級であったとしても、昇格すると、いきなりDランクに行けるんですね。つまり、10等級以上、アップして、Dランクに上がることができます。Eランク5等級に格付けされた総合職の社員が「来年、主任に昇格」とすると、Eランクから一挙にCランクにあがります。等級数でいえば、10等級、20等級以上、上がっていくことができ、基本給もそれに合わせて上がっていきます。ランクアップする分、総合職の基本給の伸びは早いですよね。それに対して一般職は1年で最高3等級

までしか上がらない。

【香取】 一般職はこの表、一本だけしかありません。1等級から最高60等級で、その最高60等級の基本給が約31万円。ここで頭打ちです。ところが、総合職はランクがアップするので、Eランク5等級の約21万円から、Cランク1等級の約31万円へと上がっていく。額が全然違います。一般職に対してスキルアップへの評価、昇格し役職に就けていくという考え方そのものがないのです。ずうっとそのまま、平たんな道を1個ずつ行きなさいと。

【参加者】 入社して1年ずつ上がったとして、最高の60等級いくまでに60年。20歳入社としても80歳になってしまう。最高毎年3等級上がると言っても、頭打ちになる。この表の意味がないんじゃないかな。

【参加者】 商社の場合、全く人事などやったことのない人が持ち株100%子会社に行くことがあり、そういう場合、どうしても思い付きになる可能性がありますよね。そこに評価制度が入ってくると、給料がオープンにならなくなって、組合も比べることをしなくなるんですよね。そうすると、私の給料——自分がどこに位置づけられているのかがよく分からない。私が最後のときは、一年で百円ぐらいしか上がらなかったですよ。ともかく、女性はある程度の勤続年数になると、45歳ぐらいからは特に横ばいに。

【参加者】 全然上がらなくなるわけね。

【参加者】 あとは、評価の部分で差をつけていくやり方になっていたので、友達と見せ合うことがなくなっちゃう。だから、自分がいいのか悪いのかも分からない。

【参加者】 私も20年前に提訴しました。提訴したら、それまでは価格交渉など営業にかかわる仕事から外されちゃったんです。ある日、課内会議で上司から、これから交際費とか会議費の帳簿づけがあなたの仕事ですと言われて。これまでやってた仕事を2人でやるようにとか言われて、結局。あんなに体が熱くなったのは本当に初めてでした。Aさんの話を聞いていたら、思い出して本当に震えが止まらなくなってしまいます。

提訴すると、会社はとりあえず、ほかの女性を昇進昇格させる、総合職にするということが起きます。中国電力のケースもそうだし、私たちがそうでしたが、提訴したらほかの女性が軒並みに管理職になって。そして、会社は裁判でその人事を資料で提出するんです。今までゼロだった女性の管理職に2、3人つけて、それをクローズアップして資料として提出するんです。そうすると、裁判長が、ちゃんとやっているじゃないかと。

中国電力の裁判で、シカゴ大学教授の山口一男先生が統計学の見地から中国電力での昇進昇格での男女間格差を証明したのだけど、裁判所はまったく採用しなかった。会社の裁

量の方を認めるんですよ。会社には利益追求を目的としているんだから、その点で裁量権があるんだというような判決がすごく多いんです。

【参加者】 本当にありがとうございました。お気持ちの面も含めて話してくださったので、本当によく分かりましたし、本当に頑張っていたらしゃるなど。私たちがやってきたのに、こんなに後の方が苦しまないといけないということがグサグサくる感じです。

いろいろ思うことがあります。まず、転勤の要件についてです。兼松商事の場合は、男性が一般職、女性が事務職という名称でのコース別雇用管理でした。しかし、一般職でも転勤してない男性はいたし、学歴についても古い方だと高卒で役員になっている方もいました。私たちの裁判でも、転勤が昇進昇格、賃金における待遇格差の理由にはならないということまでは言っていたと理解しています。

もうひとつは、明らかな数字があったとしても、なかなか裁判では認めてもらえないことです。私たちも男女別の賃金体系がばっちりあったんです。それも公表されていたものだったので、これは証拠さえ出せば裁判で認めてもらえるだろうと思ったんですが、そうはならなかった。でも、いろんな応援があるので、乗り切っていけることと思います。

それから、今すごくつらい思いをされているけども、これまですごく大変な状況を過ごしてこられたので、今はちょっと体を休める時期とと思ってくださったらと思います。仕事から離れて、能力が落ちていると思われるかもしれないけど、体を休めて、裁判に集中できると思って、時間を使っただけならなと思います。頑張る。応援していますので。体を大事に。いろんなことを言われるし、でも、その言われるだけと同じぐらい応援してくれる方がいます。

【萩原】 最後に、ユニオンちよだ、そしてAさんに、この結審に向けての思いをお話いただけますでしょうか。

【鈴木】 弁護団は東京法律事務所の平井康太先生、今野久子先生、大竹寿幸先生、小林譲二先生の4人です。3回目の法律相談でこの先生方に出会いました。それまで、相談では弁護士の先生によってやっぱり見解がまちまちで、過去に総合職の女性が1人いたから、ちょっとそこが引っかかるんだよねということで難色を示されていました。けれども、Aさんの情報収集は的確ですし、男女間の格差を数値化するのがすごい得意だったこともあって、弁護団が結成されたのです。Aさんの熱意に加え、今の東京法律の先生方がすごい優秀で、ここまで会社を追い詰めてきているので、私は期待しています。

【香取】 押し込んでいるという印象はもちろん持っています。判決はどうなるかは分

からないですけど、やっぱり勝たなきゃおかしい裁判です。もし変な判決であれば終われない。今日、Aさんは元気よく報告しましたが、やっぱり波があつて。辞めたいとか、もう嫌ですみたいな、そういうときももちろんあるんです。話を聞かせてもらって、ミヤシタさんが「辞めたら会社の思うつぼよ」「ここで辞めたら負け、会社が喜ぶだけだ」と。そんな感じなんです。やっぱり、自分がやってきた仕事を取られるというのは。もう辞めたいみたいな、そういう感じでしたよね。

でも、こんな風に皆さんが集まって、話を聞いていただいたら、応援してくれる仲間がいる実感も強くなっていくんじゃないかなと思っています。Aさんからも不安になったらとか、悔しい思いしたとかというのをどんどん皆さんにぶつけて、また反応もしていただけるんじゃないかなと思っています。だから、もちろん裁判については期待していますし、こういう運動の広がりの中で、会社自身がこの問題を判断していくというふうにしていきたいなと思います。

【宮下】 ジェンダーへの関心も高まり、男女差別はおかしいという流れになっています。実際、企業が男女差別をしていることが明らかになれば、企業の社会的評価にも関わることになっていきます。2000年前後のころとは環境が違ってきています。だから、やっぱり、Aさんに対する世の中の期待度というのは、これまでとは多分、全然違ってきます。これからの女性たちが働く社会では、企業が変わっていかねばならないという方向になるんじゃないかなと私は思っています。私たちは、ついていきたいと思っています。

【A】 ありがとうございます。「負ける」とは考えられないケースだと思って裁判を始めたのですが、進行協議のときに、裁判官が「1名、総合職で女性がいましたよね」とおっしゃっていたので、その人事の問題点を立証しない限り難しいのかな……。やっぱり、先ほどおっしゃった雇用者側の裁量権ですか。ちょっと気になってます。

【萩原】 残念ながら時間になりました。皆さん、ありがとうございました。

巻末資料

厚生労働省「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」

「AGCグリーンテック コース別男女差別裁判 弁護士・今野久子」
(ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク ニュースレターNo.114)

ユニオンちよだ パンフレット

ユニオンちよだ 裁判傍聴の呼びかけ

千代田区労協通信 No. 63 (2023年11月20日)

男女差別是正を実現する公正な判決を求める要請書 (2024年1月29日)

○コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する
指針

(平成二十五年十二月二十四日)

(厚生労働省告示第三百八十四号)

改正 令和 元年一二月二七日厚生労働省告示第二〇五号

コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針を
次のとおり定め、平成二十六年七月一日から適用することとしたので、告示する。

コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指
針

第1 目的

この指針は、事業主がコース等で区分した雇用管理(以下「コース等別雇用管理」とい
う。)を行うに当たり、その適正かつ円滑な運用に資するよう、事業主が留意すべき事項
について定めたものである。

第2 コース等別雇用管理を行うに当たっての基本的考え方

事業主は、コース等別雇用管理を行うに当たっては、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(昭和47年法律第113号。以下「法」という。)を遵守
するとともに、その適正かつ円滑な運用を行い、その雇用する労働者がどのようなコース
等の区分に属する者であってもその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が整
備されるよう、この指針で定める事項に留意すべきである。

第3 コース等別雇用管理の定義

この指針において「コース等別雇用管理」とは、事業主が、その雇用する労働者につい
て、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる募集、採
用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更等の雇用管理を行うものをいい、一定の業務内容
や専門性等によりコースに類似した複数のグループを設定し、処遇についてグループごと
に異なる取扱いを行うもの、勤務地の限定の有無により異なる雇用管理を行うもの及び期
間の定めのある労働契約から期間の定めのない労働契約へ転換した労働者について異な
る雇用管理を行うものも含まれるものである。

第4 コース等別雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項

一 事業主は、コース等の新設、変更又は廃止に当たっては、次に掲げることに留意する
ことが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること。
- (2) 一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと。
- (3) 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) コース等別雇用管理を行う必要性及び当該コース等の区分間の処遇の違いの合理性について十分に検討すること。その際、コース等の区分に用いる基準のうち一方の性の労働者が事実上満たすことが困難なものについては、その必要性について特に注意すること。
- (2) 労働者の納得が得られ、長期的な職業設計をたてることができるように制度運営がなされることが肝要であることを踏まえ、コース等の区分間の職務内容及び職務上求められる能力を明確にするとともに、労働者に対し、コース等の区分における職務内容、処遇等を十分に説明すること。
- (3) コース等の新設、変更又は廃止に際して、処遇を変更する場合には、その内容及び必要性を十分に検討するとともに、当該コース等に属する労働者及び労働組合に対し、十分に説明しつつ慎重に行うこと。またその場合には、転換制度の活用等経過措置を設けることにより柔軟な運用を図ることも考えられること。
- (4) コース等を廃止する際、当該コース等に属する労働者の多くが一方の性の労働者である場合には、結果的に一方の性の労働者のみに解雇その他不利益な取扱いがなされることのないよう、教育訓練の実施等により他のコース等への円滑な転換を図る等十分な配慮を行うこと。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) コース等の区分に分ける際、労働者の従来職種等に関わらず、その時点における意欲、能力、適性等を適切に評価するとともに、当該労働者の意思を確認すること。
- (2) コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること。その際、労働者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供するとともに、労働者の意向等を十分に把握した上で、例えば、次の事項に配慮した柔軟な運用を図ることも検討すること。その際、女性労働者の活躍推進の観点から、コース等の区分間の転換を目指す労働者の努力を支援すること等に配慮した制度設計を行うことが望まれること。

- i) 転換が区分間相互に可能であること。
- ii) 転換の機会が十分に確保されていること。
- iii) 転換の可否の決定及び転換時の格付けが適正な基準で行われること。
- iv) 転換を行う労働者に対し、これまでのキャリアルートの違いを考慮した教育訓練を必要に応じ受けさせること。

二 事業主は、コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 募集又は採用に当たり、男女別で選考基準又は採用基準に差を設けること。
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができ
る者のみを対象とすること(いわゆる「転勤要件」)又は合理的な理由なく複数ある
採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば総合職の採用に当たって、女性を積極的に選考すること等女性優遇の措置をとることは許容されていること。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) 募集又は採用に当たり、応募者の自主的なコース等の選択を促進する観点から、
応募者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供
すること。
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由により転勤要件を課す場合には、応募者
に対し、可能な範囲で転勤要件に関する情報を提供すること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) 採用時にはその雇用する労働者をコース等に区分せず、一定の勤務経験を経た
後に、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じて区分することも一つの方法として
考えられること。
- (2) 採用担当者等に対する研修の実施等により、性別に関わらず、労働者の意欲、
能力、適性等に応じた採用の実施の徹底を図る等の対策を講じること。
- (3) コース等別雇用管理を行う事業主においては、一般的に、事業の運営の基幹と
なる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース(いわ
ゆる「総合職」)に女性労働者が少なく、定型的業務に従事するコース(いわゆる「一
般職」)に多い等の実態があることから、総合職の女性が相当程度少ない状況であ

る場合には、その募集又は採用に当たり、女性応募者を積極的に選考することや女性応募者に対し、採用面接の際に女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行うこと。

三 事業主は、コース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たり、男女別で運用基準に差を設けること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば、コース等転換制度を積極的に用いて、一般職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されていること。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合には、これを明確にすること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

一般職についても、相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、その労働者に対し、適切に教育訓練等を行い、その能力の向上を図るとともに、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じ、総合職への転換を行うこと。

四 その他

(1) コース等別雇用管理を行う場合において、制度を導入した後も、コース等別雇用管理の状況を把握し、それを踏まえ、コース等別雇用管理を行う必要性の検討及び法に則した雇用管理となっているかの分析を行うとともに、その結果、法に則した雇用管理への改善が必要と認められる場合においては、当該コース等別雇用管理を法に則したものとなるよう、必要な措置を講じることが重要であること。

(2) どのようなコース等の区分を選択した者にとっても家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場環境を整備したり、出産、育児による休業を取得しても、その後の労働者の意欲、能力、成果等によって、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進することが重要であること。



AGCグリーンテックコース別男女差別裁判

弁護士 今野久子

世界最大のガラスメーカー、AGC(旧旭硝子)の子会社で働くAさんは2020年8月、会社が一方的に男性は総合職、女性は一般職と振り分け、賃金や社宅制度で大きな男女格差が生じたことを提訴しました。代理人の今野久子弁護士と原告Aさんの寄稿です。

2020年8月に原告Aさんが勤務するAGCグリーンテック株式会社(以下、「会社」という)を被告として、東京地裁に提訴した女性差別事件は、原告、会社代表者尋問が終了し、本年1月29日に結審予定です。本稿では、原告は何を女性差別として訴え、どのような法的主張をして争っているのかを中心に、述べます。

当初大企業を中心に導入されたコース別管理制度は、現在では、小企業でも女性差別の隠れ蓑として使い、女性を差別的な低賃金・低処遇で働かせる手法として濫用する例が少なくありません。粘り強くたたかっている原告へのご支援よろしく申し上げます。

会社の「コース別人事管理制度」の実態

会社は、AGCが買収して100%株式を有する子会社で、農業用等のフッ素フィルムを販売し、事業所は都内の本社と地方の事業所とあわせて4箇所、社員は提訴時25名の小企業で、社長はAGCからの出向社員である。原告は、2000年に短大を卒業し他社で働いた後、紹介予定派遣を経て2008年7月に「事務職」として採用され、事務部(現行の「管理室」)で営業事務のほか、経理・人事・総務業務全般を担当してきた。

会社では男性は営業職、女性は事務職として採用し、入社後に会社が一方的に営業職は「総合職」、事務職は「一般職」と振り分け、賃金・昇給・昇進、社宅の利用等で、総合職を優遇し、一般職を差別してきた。

被告は、会社は「コース別人事管理制度」をとってきたと主張するが、実態は、就業規則に「総合職」「一般職」の規定もなく、給与規程で「総合職」「一般職」で賃金表を区分する旧態依然とした男女別の賃金体系がとられていたのである。就業規則に総合職と一般職が規定されたのは2015年4月で、規程上は、転勤に応じること(転勤要件)と求められる能力で

区分されているが、一般職と総合職の転換制度もない。

原告が入社してからも、総合職は男性のみ、女性は全員一般職で、一般職の会議は「女性会議」「女性ミーティング」と呼ばれるなど、男性は総合職、女性は一般職というのが職場での共通認識であった。

原告の業務の実態

原告は、2010年に総合職の男性管理室長が突然退職し4か月間不在となったときは、長時間残業や土日出勤して1人で元室長の業務をこなし、その後室長が赴任してからも、総合職の元室長や元室長補佐が行っていた給与計算や勤怠管理、多額の支払い等重要な業務の多くを約12年間行ってきた(会計に関しては元室長補佐の陳述書を書証として提出)。しかし、一般職として賃金は低く抑えられ、総合職との処遇格差は拡大するばかりである。

会社は、実質総合職の仕事をして会社に貢献してきた原告の能力を發揮するよう転勤なしの総合職に転換させるなど女性活躍推進の努力もせず、原告の提訴後は逆に業務外しを強め、一般職は判断を要しない定型的な業務を担うという主張に辻褃をあわせようとしている。原告に対する業務外し及び人事考課での不当な低評価については、不法行為にもとづく損害賠償(慰謝料)の請求を追加しているが、以下社宅制度と賃金での差別に絞り、詳しく述べる。

社宅制度における女性差別

<事実> 会社の社宅制度は、いわゆる借り上げ社宅で、会社は、社員がみつめてきた賃借物件について、借主となって貸主と契約し、初期費用、賃料、更新料を負担し、貸与された社員は、賃料の一部負担のみで社宅として使用できる。当初は転居を伴う転勤のある営業職を対象にしていたが、規程や運用で対象が拡大され、総合職であれば、担当業務に関係

なく、社宅制度が適用されている。原告は地方出身で、住まいは賃借している。原告が入社したとき、社宅制度については知らされていない。被告は一般職には適用がないのだから知らせる必要は無い、と言ってはばからない。

<請求の内容と法的根拠>原告は2017年2月以降の社宅制度の適用がなされた場合の会社の賃料負担分と社宅制度の適用を受けない社員に支給される住宅手当との差額及び更新料の合計額の支払いを請求している。提訴後でいえば、原告が住む住宅の賃料は月額7万2000円であるところ、現行の社宅管理規程を一般職に適用すれば、会社は3万6000円を負担することになり、一般職の原告に支給されていた住宅手当1万2000円との差額の合計額及び支払った更新料を請求し、あわせて「原告が社宅管理規程に基づき月額3万6000円の負担を求めていることができる権利を有する地位にあることを確認する」ことを求めている。

均等法6条2号では、事業主が、労働者の性別を理由として福利厚生面で差別的取扱いをすることを禁止している。禁止の対象としては、「住宅の貸与」がある(同法施行規則1条4号)。また、住居の移転を伴う配置転換(以下、単に「転勤」という)に応じることを募集・採用、昇進等の要件とすることは、合理的な理由がなければ、間接差別として均等法7条に違反する(同規則2条2号)。

被告は、社宅制度は営業活動を行う社員を確保することを主な目的とし、合理性ありと反論するが、転勤のない事務職の男性にも社宅制度を適用しているだけでなく、総合職には、自己都合で賃借の住まいに居住したいという場合も認め、家賃の最大約8割と初期費用と更新料まで会社は負担してきた。原告の調査によると2008年7月から2020年1月にかけて在籍した総合職34名のうち、転勤経験者は11名に過ぎず、約3分の2が転勤したことがない。就業規則上の転勤の可能性を理由に、このような著しい処遇格差が合理性ありとは言えず、一般職女性を差別するものにほかならない。総合職は男性、一般職は女性として、一般職女性に社宅制度の利用を認めないことは、2013年12月24日に制定された、「コース等

で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」にも反している。

裁判例では、採用方法と全国転勤の有無による男女別の処遇の格差は、1999年の均等法の改正で違法になったことが確認されている(野村證券昇格女性差別事件・東京地判平成14.2.20)。

原告に対する賃金差別

<事実>2018年7月、被告ははじめて男性B氏を「一般職」として採用した。Bは、過去に被告会社で営業職として働いたことがあり、今度は転勤なしを希望し、「一般職」に採用されたという。被告は2018年3月に給与規程を変更して新しい賃金制度にしたが、中途入社者の賃金を決める明確な基準はない(因みに、原告も中途入社である)。Bは、入社時「一般職給与テーブル」の48番とされ、定年間近の一般職女性と2号俸低い号俸を付与され、2年目には、一般職女性の誰よりも号俸が高くなった。

原告は一般職女性5名の中では一番若い、Bより1歳下でほぼ同年齢で、一般職としての勤続年数は、Bよりも長い。Bが入社した当時の原告の号俸は、37番でBよりも11号俸も低く、その後もBと原告との差は開く一方であり、年間の賃金格差は、50万円を超えた。被告は、Bの業務内容を理由に号俸の正当性を主張しているが、原告の業務の多くは総合職の管理室長及び室長補佐の業務を引き継いだものであり、質と量においてはBの業務と同等以上であり、被告の反論は失当である。

<請求の内容と法的根拠>実質総合職の業務を担ってきた原告と「一般職」男性Bの賃金格差は、性別を理由にする差別的取扱いによる。被告は少なくとも原告の基本給を男性Bと同じにすべきであり、それより低い号俸を付したのは、原告が女性であることから賃金において差別したものであり、労働基準法4条に違反し、違法・無効であり、民法90条の公序に反することは明らかである。よって、原告は被告に対し、労働契約に基づきあるべき基本給を基礎とする賃金額(月額賃金及び賞与)と実際の賃金額の差額の支払いを、不法行為に基づき差額相当額の損害賠償を請求し、あわせて基本給の確認を請求している。

男は営業（総合職）、女は事務（一般職）

2008年入社した当時、総合職は全国転勤と大卒が条件と言われていて、私は短大卒の事務職だったので不満はありませんでした。

私が最初に違和感をもったのは、2010年に営業職の入社があり、転勤を伴わないのに最初から社宅になったことでした。当時、転勤者だけが社宅扱いになっていたのですが、賃貸に住んでいた総合職は住宅手当が支給されていました。ところが翌年の2011年に今度は賃貸に住んでいた総合職全員が社宅扱いになったのです。そのことは一般職に知らされることはありませんでした。私が配属されている管理室は当時2名で、入社してきたばかりの管理室長補佐も転勤がないのに社宅扱いでした。社内環境は、完全に男性は営業（＝総合職）と女性は事務（＝一般職）と区分されていて、制度やルールが変更されても事務の女性には関係ないからか最初から連絡すらないのがあたりまえでした。

給与は総合職の手当だけが毎年増額され、基本給も総合職と一般職で格差があるため賞与にも大きな開きがありました。基本給での格差に加え、社宅制度で家賃の8割を会社が負担し、それは定年まで利用できて非課税扱い。加えて、男性総合職は従業員同士の飲み代も交際費で落とすなど、経費の扱いにもずさんさを感じていました。いろいろなことが、男性総合職だけが優遇されているようにできていて、特に社宅については、規程通り運用されず明らかに恣意的に男女を差別しているとずっと感じていました。

2010年の10月に管理室長が突然退職し4か月間不在となった時、私は毎日の残業に加え、土日も出勤し、会社から教わることなく自分で調べながら業務をこなしました。自分で判断する事が多くあり総合職相当の仕事をしたのですが、会社から評価されることはありませんでした。

上司に疑問をぶつけても差別的な回答ばかり

特に社宅制度に異常な格差を感じるようになって

初めて上司に話した時、上司は「この規程は実家から通う規定になっている。女性は寿退社するような規程なんだよなあ」と言いました。規程に沿って運用もせず毎年給与は総合職だけ増額、社宅も転勤しない人が貸与されていることに、一般職と格差が開きすぎていると改善を求めたところ「だったら総合職になればいいじゃない。条件が合わないなら他へ行けば・・・？」と退職を促されるような言い方をされました。会社に転換制度はありません。さらに一般職は転勤異動がないのに上司は私に対し「関東営業所に通って働けるか？」と異動を仄めかされる事もありました。その後も毎回会社の説明は「総合職は転勤があるから」と言うばかりで、実際には転勤をしていない多くの営業に社宅が貸与されていることに納得がいきませんでした。

ユニオンに加盟し団体交渉、そして提訴

ネットで相談し始めた時に1人でも入れる労組を紹介され、2017年11月に「ユニオンちよだ」に加入して、翌月には団体交渉を行いました。交渉の中でユニオンが指摘した後2018年3月に40歳で打ち止めになっていた昇級制度は廃止になりましたが、総合職全員と明記された社宅制度、総合職だけの昇格加算が設定され、退職金制度も大改訂されました。その後、一般職にはランクアップは無いまま、管理職は昇給・昇格の幅が広がり、中身はさらに格差が広がる制度に改悪されました。これはやはり男女差別だと確信をしました。社宅や給与の格差、職場内で感じる女性を軽視する言動など、ユニオンの団体交渉は毎回堂々巡りで進展がなく、提訴することになりました。

提訴後に、会社は私の直属上司となる総合職の女性を採用し、私に仕事をさせないように仕向けています。私は以前みたいに仕事ができなくなりました。今私は男女差別の他に人権侵害の2重の差別を受けています。

1人でたたかっている状態で、時には心が折れそうになりますが、応援してくれる仲間や弁護団に支えられながらがんばっていかうと思います。

まず
相談!

解雇、賃金未払い、パワハラなど
一人で悩まず労働組合に相談を。

『ユニオンちよだ』に、まず相談!

悩んでいる問題があったら、まず職場の労働組合に相談することが第一です。
『ユニオンちよだ』では、団体交渉などで労働問題を解決していきます。

知っておきたいあなたの権利

1. 労働契約の期間に関すること
2. 仕事をする場所、仕事の内容
3. 仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日、休暇、就業
時転換（交替制勤務のローテーション）
4. 賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期
5. 退職に関すること（解雇の事由を含む）

※解雇は制限されています。合理的な理由がないとできません（労働契約法第16条）。
解雇理由は不当なものが多いので泣寝入りせず労働組合に相談しましょう。試用期間
中でも同じように解雇は制限されています。

『ユニオンちよだ』は、こんな労働組合です。

労働相談をはじめ働く者の要求解決に取り組んでいる一人でも加入できる労働組合で
す。パート、アルバイト、派遣、家族従業員など働き方に関係なく、どんな職種、産
業でも加入できます。組合費は月2,000円（組合費には共済も含まれます）。

お問い合わせは、メールまたはホームページからお願いします。



ユニオンちよだ
（千代田区労連・千代田区労協・CU東京）

〒101-0061 東京都千代田区三崎町 2-19-8

杉山ビル 2F 千代田区労連内

MAIL: unionchiyoda@unionchiyoda.org

URL: <http://unionchiyoda.org/>

○ ユニオンちよだ 検索

ユニオンちよだ

LOVE+POWER+WISDOM

Twitter

facebook



AGCグリーンテック(株)の男女差別の裁判傍聴

1月29日(月) 10:00～東京地裁・806号法廷へ

10月23日の法廷で原告及び被告の弁論も行われ、いよいよ重要な局面を迎えました。多くのみなさんの支援と傍聴参加をよろしくお願いします。なお、傍聴後に少し移動して弁護士会館内・二弁の会議室・1003A & Bにて報告集会を開きます。

ユニオンちよだ

AGC本社で不当な解雇

AGC本社の2012年新卒採用で入社10年目にして能力不足などを並べたて解雇された女性のBさん。

最初に配属されたシステム部では、業務に関して教育・指導がなされず、Bさんが分からないことで具体的な質問に対しても、既存業務の前例の共有を求めても教えてもらえない。そんな悶々とした状態で、メンタルの調子を崩しかけた際に相談した人事部や法務担当にも「総合職は何も教わらなくてもやるもんだ」などという言葉が浴びせられ、全く取り合ってもらえないAGC本社で、新入社員を育成するという観点が欠如していました。

結果、「仕事ができない」人間として扱われ、評価は下がるばかりで降格。その後、人事部に配置換えされ、事実と異なる不当な理由を付け、指導通知書が連発されました。

2021年7月、突然、寮に押しかけられ解雇通告

2年前の7月16日、人事担当者が突然、在宅勤務中の女性の寮に押しかけ、解雇通告を手交。1カ月後の解雇予告にもかかわらず、直ちにIDカードが使用不可にされ職場(新丸ビル30階)にも入れず、会社パソコンもシャットダウン。

これまでのパワハラ被害やBさんの会社の不当な解雇理由・能力不足を覆すための証拠となる資料も持ち出せませんでした。

現在、東京地方裁判所に提訴して、この10月から法廷での審議がはじまりました。

AGCグリーンテックで男女差別

この会社は、AGC100%出資の子会社です。一般職女性職員への劣悪な待遇、社宅制度等、社内規定の運用の仕方に疑問をもちユニオンちよだに加入した女性Aさんです。

男性は営業職で「総合職」、女性は事務で「一般職」に振り分けられていました。

AGCグリーンテックでは、総合職には転勤があるという理由で全員「住宅手当」として家賃の8割を会社が負担する社宅制度が適用。原告が確認した結果、総合職34人中、23人は転勤もしていないのが実態でした。

Aさんは入社以来、管理室で勤務し、直属の総合職上司が突然退職した後、上司がやっていた業務が上乘せされ会計処理、労務関係、国税局調査の対応など1人で4ヶ月間こなしてきました。

手形の裏書や、会社の実印を押して役所に書類提出するなど責任ある業務をやってきたにもかかわらず一般職のまま。その後、新しく上司が来ても加重されたままの業務量で10年間やってきました。

本年10月・東京地裁の尋問で社長の暴言

そして2020年、男女賃金差別是正を求めて提訴後、先月の10月23日に原告本人と被告会社の現社長の尋問がありました。

尋問の中で、社長は総合職採用に「転勤可能を条件とする」と均等法違反を臆面もなく言い、提訴後に採用された総合職女性は、「転勤がない」条件で採用したと証言しました。

総合職とは営業職と管理職と管理職候補であり、総合職に社宅適用するのは採用のためだと断言。



【AGC株式会社(=旧旭硝子)の労働争議】
ユニオンちよだ

「2021年8月解雇のBさんに何が起きた？」アメーバブログ発信中です。



【AGCグリーンテック(株)の争議】
ユニオンちよだ

「最近の裁判の状況や総合職の実態など」アメーバブログ発信中です。

※ブログを見て! フォローもよろしくお願ひします。

11.14千代田総行動を実施

暮らし改善、雇用、いのち、平和を守る

物価高上回る賃上げ、一時金・年金増額、消費税減税！

23秋・年末闘争と24春闘での要求前進、争議の早期解決にむけ連帯してたたかおう

区内5駅頭で早朝宣伝 2475枚配布

11月14日、千代田区春闘共闘は、朝から、「賃金引上げ、一時金増、消費税減税で物価高から、くらし、雇用、いのち、平和を守り23年秋・年末闘争勝利」を掲げて千代田総行動を実施しました。総行動には、延べ118人が参加し、ビラは、合計2475枚を配布しました。

朝8時から9時半の間で総行動チラシ（暮らし改善、雇用、いのち、平和を守る 物価高上回る賃上げ、一時金・年金増額、消費税減税！とJAL争議支援の内容）と一部最賃ビラを神田駅、九段下駅、市ヶ谷駅、霞ヶ関駅、虎ノ門駅の区内5駅頭

で21人の参加で合計2250枚を配布しました。晴天に恵まれ、まだ、寒くはないこともあって、駅利用の労働者にテッシュを受け取ってもらいました。特に、女性の方の受け取りがよかったです。



朝8時から九段下駅での宣伝

物価に見合った年金額引上げを求めて厚労省に要請



厚労省への要請

要請書を手渡す年金者組合の田端さん

11時から、年金額引上げを求めて、厚労省に要請しました。参加者は、11人。厚労省からは、担当者二人が応対しました。

年金者組合の田端さんからは、要請書の内容に触れ、「来年度の年金額改定は、物価変動率に基づき改定すること」、「年金額引き下げの仕組みであるマクロ経済スライドは適用しないこと」を強く要請しました。特に、年金者には賃上げはないので、国が引上げの対応を行うことが重要であることを訴えました。

千代田区春闘共闘・茂呂議長や香取副議長なども、物価高の中で年金者の暮らしは悪化しているとして、年金額の引き

上げは、切実だと訴えました。

厚労省の担当者からは、「将来の現役世代の負担を過重なものにならないこと、高齢期の生活を支える公的年金としてふさわしい給付水準を確保すること、社会経済の変動に柔軟に対応できるようにしているので、物価の高騰だけに対応するのは難しい」と答えました。マクロ経済スライドについては、「社会全体の保険料負担能力の伸びを年金改定率に反映させることで給付水準を調整している、将来世代のためにも制度は必要

である」と従来の考え方を述べ、今、困っている年金生活者への支援には言及しませんでした。

これに対し、要請団は、「物価高騰のなかで、年金生活者だけが対応されないのは、問題がある。莫大な年金積立金の活用なども含め、知恵を出して対策してほしい」と訴え、要請を終わりました。

神保町昼デモ 「一時金の増、物価上回る賃上げ」「消費税減税」「戦争反対」「ガザの攻撃停止・市民を殺すな」など

を掲げて

デモ出発前には、MIC・石川議長と千代田区春闘共闘・茂呂議長がそれぞれ「物価高の中、一時金増、大幅賃上げ、年金の増、消費税減税、軍拡財源を生活にまわせと訴えていこう」という趣旨で挨拶。

神保町昼デモは晴天に恵まれ、12時20分に西神田公園を出発。西神田公園⇒白山通り⇒神保町交差点⇒靖国通り⇒九段下組橋児童遊園まで、プラカードを掲げ、シュプレヒコール（久々に）を行い行進しました。参加者は、全体で50名でした。



神保町交差点を行進する



秋の晴天に恵まれてデモ行進



プラカード掲げて行進するデモ参加者

AGC 本社前で「解雇撤回、男女差別やめろ」と抗議の宣伝

14時から、東京駅前の新丸ビル前でAGC本社に向けて抗議要請を行いました。千代田区春闘共闘・茂呂議長、ユニオンちよだ・鈴木書記長、CU東京・白滝書記長、東京地評女性センター・菊池事務局長がそれぞれ挨拶しました。それぞれの方々



本人が解雇撤回を切実に訴える

は、口々に AGC の女性社員の解雇の不当性、AGC の子会社の AGC グリーンテックの男女差別を指摘し、その撤回と解消を求めました。

そして、AGC を解雇された女性がマイクを握り、切実に不当な解雇を撤回するよう求めました。要請書を出そうとしましたが、担当者不在で、1階の受付に預けることになりました。まともな会社であれば、会議室を用意して、要請を受けるのが常識ですが、AGC は一貫して、そうした対応をしておらず、その点でも、テレビコマーシャルとは裏腹に不誠実な会社と言えます。社前行動には、元 AGC の社員の方も駆けつけてくれて、全体で15人が参加しました。ビラは75枚配布しました。

後日、要請書への回答がありました。これも不誠実。「裁判の中で解決したい」というものでした。

お茶の水駅前で今話題の「消費税減税」と「軍拡、戦争反対」の宣伝



署名に応じてくれている人々

15時半から、お茶の水駅前で、11人の参加で、「消費税減税」「軍拡、戦争反対」などの宣伝を行い、署名を訴えました。

「物価高が止まりません。みなさんの行きつけのお店やスーパーでの買い物など、生活のあらゆる場面で値段が上がったな、と感じていませんか。岸田首相は新たな経済対策を打ち出すとしていますが、あまりにもスピード感にかけています。補助金の継続や賃上げ減税など、大企業優遇を優先し、物価高で困っている市民に直接届く政策になっていないことも問題です。だから、内閣支持率が急激に落ちているのです。私たちは、物価対策で一番有効な消費税の減税を求めています」と訴えました。

また、「政府は、2024年度予算案の概算要求で、軍事費を過去最大の7.7兆円を計上しました。前年度から1兆円近く増え、2年前からは実に2兆円以上の増加です。いま多くの市民が物価高

に苦しむなか、ただでさえ不十分な暮らしや教育、社会保障などの予算が軍事費に圧迫され、私たちの暮らしは立ち行かなくなります。いま、私たちは、市民に負担を押しつける軍拡、増税はやめること、戦争の準備ではなく、憲法にもとづく平和外交こそ強めること」を訴えました。

消費税減税署名、大軍拡・大増税反対署名、改憲反対署名の三つの署名には、それぞれ6名の方々が書いてくれました。ビラは150枚配布しました。

(千代田区労協事務局長 小林秀治)

*千代田区労協通信バックナンバー/http://www.chyda-kr.org/kuroukyou_news2020.htm

※皆さんからの投稿、感想・ご意見などお待ちしております。

総行動スローガン

- ★低賃金と物価高から生活守る大幅賃上げ、一時金増額を、最低賃金1,500円以上実現、全国一律最低賃金制実現
- ★長時間労働の規制、時間外労働規制の遵守、労働者派遣法の抜本改正、非正規雇用労働者の均等待遇及び正規化、解雇の金銭解決制度・解雇自由化に反対、ジョブ型雇用の普及に反対、雇用の流動化・労働条件の切り下げに反対
- ★男女賃金差別反対、ジェンダー平等を
- ★年金増額・マクロ経済スライド廃止、最低保障年金の実現
- ★教育費負担軽減、消費税減税・廃止・インボイス制度中止、マイナンバーカードによる健康保険証の廃止反対
- ★戦争絶対反対、ロシアはウクライナ侵略を止めろ、パレスチナ・ハマスとイスラエルの即時停戦、日本の敵基地攻撃能力の保有・行使反対、大軍拡・増税反対、武器輸出反対、9条改憲反対、日本政府は核兵器禁止条約批准を、平和を守る外交を、特定秘密保護法廃止、戦争法（安保法制）廃止、共謀罪法廃止
- ★統一協会解散と自民党との癒着徹底追及
- ★TPP・日米貿易協定（USJTA）反対、食料自給率向上
- ★原発再稼働・新增設反対、原発即時ゼロへ、省エネ化・再生可能エネルギーへの転換、エネルギー自給率向上を
- ★災害被災地復興支援、気候危機打開の取り組み強化、JAL争議、明乳争議などすべての争議早期解決
- ★格差と貧困をなくし、内需拡大で景気回復、暮らし、雇用、いのち、平和を守り、連帯の力で23年秋・年末闘争勝利をめざす11.14千代田総行動

11.15 港湾労働者が丸の内仲通りからデモ行進



丸の内仲通りをデモ行進する
港湾労働者と千代田区春闘共闘

11月15日、港湾労働者が丸の内仲通りをデモ行進しました。千代田区春闘共闘もそのデモに参加しました。

23秋年末闘争の中央行動として、丸の内仲通りを約200人がデモ行進しました。

「ユーザーは巨大な利益を港運に還元せよ！」「大幅賃上げ実現！港湾を兵站基地にするな！」を掲げ、シュプレヒコールを行い、行進しました。

最後は、経団連前で訴えました。

港湾労働者は、沖縄から北海道まで、全国の港で働いています。

その労働者を組織するのが全国港湾労働組合連合会、全日本港湾運輸労働組合同盟です。前日には、国土交通省などに対し要請行動を行っています。

2024年1月29日

東京地方裁判所
裁判長裁判官
裁判官
裁判官

男女差別是正を実現する公正な判決を求める要請書

令和2年 損害賠償請求事件（原告、被告 AGC グリーンテック株）の審理に際し、私たち男女差別の是正を求めて闘ってきた当事者として本件の行方に関心を持ち、弁論を傍聴してきました。

10月23日弁論における原告さんの本人尋問は、長年職場の女性差別是正を願い、闘ってきた私たちの悔しさ、司法に救済を求め正義を実現したいとの思いに重なるもので、私たちの胸をうちました。

私たちは1月29日の結審を迎え、今なお賃金や資格において差別されている日本の女性たちに希望を与える判決が下されることを切に願い、以下の要請を行うものです。

1. 被告会社は男性は営業職、女性は事務職として採用し、入社後に一方的に営業職は「総合職」、事務職は「一般職」と振り分けた。就業規則に総合職と一般職が規定されたのは2015年4月で、規定上は、転勤に応じること（転勤要件）と求められる能力で区分されているが、転換制度もない。転勤に応じることが募集・採用、昇進等の要件とすることは、合理的理由がなければ間接差別として均等法7条に違反する。

2. 本件事件は被告の社宅制度における著しい処遇格差が一般職女性を差別するものであり、均等法6条2号では、性別を理由とした福利厚生面で差別的取り扱いを禁止している。一般職女性に社宅制度の利用を認めないのは、2013年12月24日に制定された「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」に反している。

3. 2018年、被告は初めて男性B氏を「一般職」として採用した。原告の業務の多くは総合職の管理室長及び室長補佐の業務を引き継いだものであり、実質総合職の業務を担ってきた。一方「一般職」B氏は勤続も短いにもかかわらず、原告との賃金格差は年間50万円を超える。この賃金格差は性別を理由とするものであり、労働基準法4条に違反し、民法90条の公序に反することは明らかである。

日本の男女格差は先進国で最も大きく、ついにジェンダーギャップ指数146カ国中125位まで下がり、国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）やILOからも度々是正を勧告されています。

2024年 3月発行

桃山学院大学総合研究所
調査・研究報告シリーズ No.2

タイトル 「コース別雇用管理と女性雇用の現在」

著者 萩原久美子

発行 桃山学院大学総合研究所
〒594-1198 大阪府和泉市まなび野1番1号
TEL(0725)92-7129
E-Mail:soken@andrew.ac.jp