

第2章 平等な賃金、権利を

—— 1970年代～80年代のたたかい



「女性の賃金差別は憲法、労基法違反」の判決を受けて記者会見する秋田相銀の原告たち
(1975年4月、秋田地裁)

10 「女性が勝った！」初の賃金差別裁判……………秋田相互銀行の女性たち

二十五歳でやめさせようと

《平等の翼をひろげ／かぎりない発展めざし／平和の鳩よ 飛べ／婦人よ さらに力づよく》

一九七五年、「国際女性年」を生かそうと大阪の女性たちはこんなアピールをだしました（伊藤康子『新日本の女性史』）。六月にメキシコで、十月にベルリンで国際女性年世界大会が開かれるなど世界的な動きのなか、日本でもさまざまな行動が広がり、七六年から「国連女性の十年」が始まります。

《女が勝った！》といわれた秋田相互銀行の判決もこの年、七五年四月十日。女性の賃金差別を裁いた初の裁判で、秋田地裁（武田平次郎裁判長）は、《女性の賃金を差別扱いは憲法、労基法に違反する》。画期的判決でした。その瞬間、傍聴席の女性から拍手がわきました。新聞は「小学四年の長男も裁判がどういふものかわかる年になりました。帰ったら、やっぱりママが正しかったのよと話します」という長尾慶子さんら原告七人の喜びの声を伝えています。

秋田相互銀行（現北都銀行）の賃金は、本人給（基本給）と職能給の二本立て。基本給は男性がA表、女性がB表と男女別になっていました。男女の賃金は年とともに開き、五十一歳では男性四万九千円にたいし女性三万二千円と、一万七千円の差になりました。

差別賃金表が導入されたのは六七年。「当時はどの銀行でも、結婚して働いている女性はほとんどいなかった」というのは原告の荻原和子さん。賃金差別裁判の前にも荻原さんは、職場結婚をして挙式直前に別居配転を命令されて裁判で争い、地裁、高裁で勝利しています。「銀行は、若いうちにやめさせたいが裁判で負けてしまった。それなら二十五くらいでやめたくなる給料にしよう、と考えたんですね」。

賃金表は二十五歳まで男女同額、二十六歳から差ができます。

結婚しても、出産しても働きたい女性がふえていました。結婚退職や差別定年に違法判決がつづき、「働きつづける権利」を手にしつつあった女性たち。次の課題は、平等な条件で働くことでした。新しい時代を告げる「あの鐘を鳴らした」のが、秋田相銀の女性たちです。

まず、「おかしいんじゃないですか」と労基署に申し入れ。労基署の指導に銀行は、A表は「扶養家族を有する者」、B表は「扶養家族を有しない者」とただし書きをつけただけ。ごまかしははっきりしていました。扶養家族がなくても男性はA表、女性は扶養家族があってもB表でした。

本店勤務の縄田屋圭子さんら各支店で働く女性七人が原告になり、「労基署は助けてくれると思っ

たし、『銀行に注意して、直さなければ警告して来年は直してあげます』といわれれば素直に信じました。ところが直らない。それでは裁判で黒白をつけるしかない」と裁判に訴えたのは、七一年七月のことです。

長尾さんはいいいます。「私は終戦の年に小学校一年生。社会科を最初に習った世代です。新憲法、新しい社会科は新鮮で、これからいい時代がくると思いました。でも高校を出て銀行に入ったら、『何これ』。学校で習った民主主義とぜんぜん違うんですね。裁判をはじめたとき心にあったのは、賃金だけの問題じゃない、『おかしいじゃないか』って思いました」

息子の教科書に載った

男女差別賃金裁判をおこした秋田相互銀行の女性たち。原告代表だった縄田屋圭子さんは、「給料日が悔しかった」といいます。同じ職場の夫が袋ごと渡す給料と見比べるたびに、差がありあり。縄田屋さんと同期・同年齢男性とを比べると、仕事は同じなのに、賃金は（裁判で請求した）四年間合計で四十九万二千八百六十一円も差がありました。

裁判で活躍したのは、女性だけではありません。組合差別とたたかう男性たちが、「女性の差別は男性の差別に通じる」と全面的に協力。資料づくりや弁護士との相談を引き受けたので、弁護士は「秋田相互の男性はすばらしい」といいました。「なんで女性のためにこんながんばる男性がいるのか。珍しい裁判だ」と。

七人の原告で十一人の子どもをかかえての裁判は困難でした。長尾慶子さんは労組結成の中心メンバーで、結婚して働くタブーを最初に破った人ですが、提訴した七一年に退職。子どもが二人になり、保育園は職場から遠く。「保育園にいこうと、暗くなりみぞれが降るなか、疲れきった気持ちでバスを待ったなあと、いまも記憶に残っています」。原告同士子どもの預かりあいもしました。でも原告のうち四人は裁判中に退職せざるをえませんでした。転勤して通勤できない、保育所がない、残業がきつい、などが原因でした。

それでもがんばりました。毎週土曜日、雪が降っても雨が降ってもピラを配りました。荻原和子さんはいいいます。「がんばれたのは、一つは組合が支えてくれたから。でも、どんなに支えてくれても、本人がたたかわないと始まりません。私たちも最初はぼーとしていたけど、やってくるうちに怒りもわいてくる。いろんなことがわかってくる。きたえられたと思います」

そして提訴から四年、迎えた判決は、賃金差別を憲法、労働基準法違反として裁いただけではありません。男性に適用されているA表との差額を請求できる権利を認めた点でも画期的でした。「取材のヘリが飛んだり、NHKの夜九時のニュースでトップに取り上げられたり、『私たちはこんなにごいことしたのか』とびっくりした」と原告の沓沢ツネさん。

銀行は控訴を断念。原告たちの給料は（縄田屋さんで月二万千五百円）アップしました。判決は小学生の教科書にのりました。憲法と生活の結びつきの例として判決を紹介、《このような判決が出さ



最後の登庁の日、全職員が制服制帽で山本和子さんを送りました（1985年4月、
鈴鹿市消防本部）

の八五年三月、ついに和解に至りました。

最高裁で和解手続きの日、裁判長を前に「私は性による差別をなくすため、ひたすら心を砕いてまいりました……」といいかけた山本さん。言葉がとつぜんとぎれました。本人にも思いがけなかった、不意の涙でした。聞き終わって裁判長がいいます。「長い間ご苦労さまでした。婦人問題については私をもっと勉強しようと思います」――。

この年六十歳定年がしかれて、裁判終了とともに六十二歳で退職しました。四月一日、最後の登庁。あいさつを終えて玄関を出ると、消防長以下全員が制服制帽で並びいっせいに拍手。無位無官に終わった山本さんを、同僚は最高の礼を尽くして送ってくれたのです。

長い裁判をふりかえって、山本さんはいいます。「自分一人のことだったら、こんなえらい目をして裁判しなかったでしょうね。私たちは足を踏まれて

いて、その痛みは女性みんなの痛みです。差別は差別するものとされるものの合意のうえに成り立つものだ、と私は思います。踏まれている者が合意せず、痛い！ といって拒否すれば、相手は気がついて足をあげるんです」

山本さんは著書『女はどうして』のなかで、若い日の思いをこう記しています。《私は負けず嫌いだ。人が幸せになれば、自分も幸せになりたいと願った。……負を正にかえて生きてやろう。順風満帆の人生もひとつの人生なら、逆境の荒波を乗り越えて生きるのも人生だ》

12 五十五歳女性は七十歳以上の男性なみ？

……中島つよしさん。倉光アサコさん（唐津赤十字病院）

こんな判決定着したら……

玄界灘をのぞむ佐賀県唐津市は、唐津焼で知られるまち。唐津赤十字病院を解雇された中島つよしさん、倉光アサコさんの裁判は、《女性の五十五歳の生理機能は、男性の七十歳以上のそれにひとしい》という一審判決のひどさで歴史に残ります。

うことになるのか」と考えていた」と当時の労組委員長、市丸陽さん。ところがその日の協議で、裁判長の和解提案に事務長がとつぜん、「お受けします」と意外な回答をします。

二人の解雇を撤回し、和解金は五千万円——二人が六十六歳以上まで原職で働きつづけたことを意味し、退職金に日赤企業年金を加えた総額を上回る額です。

あつけない幕切れでした。キツネにつままれたような思いで報告集会にいくと、「みんな泣きだして、十三年の裁判で初めて大きな喜びを感じた」という市丸さんは、「私は委員長として、これをした」ということはあまりないですが、この裁判だけは、みんなに支えられてその中心におられたことを喜んでいきます」。

勝利のあと倉光さんは、「古草履でも捨てるように男性と五歳も差をつけて解雇され、無念さは何にもたとえようがありませんでした。六十八年間の生涯で最高の喜びであり、私は幸福者です」。中島正史さんはいっています。「母の志はまつとうされました。けっして無念と思っていないはずです。母の志は、ご支援いただいたみなさん方の心の中に生きています。そう信じて、母に勝利の報告をいたします」

元執行委員の丸林一枝さんは、伊豆の修善寺で開かれた会議に同行したとき、倉光さんが語る人生の苦労話に「すぐく教えられた」ことが忘れられないといっています。このとき公園にいっぱい咲いていたサツキを少しもらつて帰り、倉光さんに挿し方を教わりました。その木はいま、病院わきのがけに根づき、春がくるたび赤とピンクの花を咲かせています。

13 「お金がほしい、お金がほしい」と……清野イネさん（秋田厚生連病院）

“さよなら差別定年”

深田久弥がたたえた日本百名山の一つ、鳥海山のふもとに広がる秋田県本荘市……。そこにある由利組合総合病院で一九七七年四月、差別定年制裁判が起きています。

この病院は農協が経営する厚生連病院の一つ。当時、全国の厚生連病院や県内の病院でただ一つ男女差別定年が残っていた病院です。厚生連では“さよなら差別定年”のたたかいとなりました。

給食係として働いていた原告の清野イネさんは、いまではもう故人。裁判を始めたとき、じつは「二度目の定年」でした。最初は「男五十六歳、女四十六歳」の十歳差定年で定年にされ、囑託にのちに正職員に戻りますが昇給は遅れ、「五十三歳まで人並みな給料ももらったことがない」といいます。その後、労組のたたかいで五歳差の「男五十八歳、女五十三歳定年」になり、七七年四月にふたたび定年を迎えます。

戦争体験者の世代でした。生まれは農家。四〇年に東京に出て、太平洋戦争下の軍需工場で四年働きました。「とにかく毎日が空腹だったんです。若い男性はどこにも見当たらなくてね」。二十歳で結婚、新婚五カ月で夫は兵隊に。《体は無事に帰ってきたども、のんべえになりましたなす。自分の食べる分ぐれえしか入れてくれねがら、私も働きました。土方やったり、大工の手伝い……。とつちゃんが生きていたころから、私は一家の柱だったもの》——「赤旗」日曜版の紙上で語った言葉です。

由利組合総合病院に勤めたのは六〇年。五年後に夫をなくし、三人の子を一人で育てます。病院にはまだエレベーターもなく、患者給食は階段を担いで運びました。いろりの炭で魚を焼きマキでご飯を炊きました。

「運の悪い女」と自分でいっていました。「夫に死に別れて子ども三人かかえ、生活扶助も受けず、どんなに貧乏したかしません。子どもにもありつたけ苦勞をかけました。勉強部屋もない、せまい家で腹いっぱいご飯も食べさせられませんでした。子どもがオシメも取れないうちから外で働いたけれど、まだ人並みの生活ができません。情けないものです」

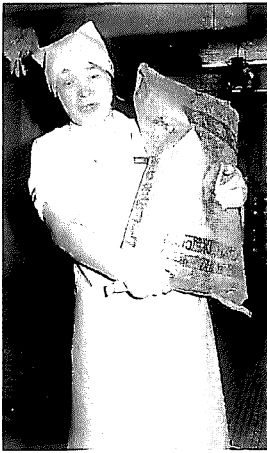
七七年四月の「定年」が迫り、労組は「清野さんはやめると食べていけない。そんな人が次つぎに定年を迎える。清野さんをやめさせるな」と懸命の団体交渉。しかし会（厚生連）側は譲らないので、五十三歳の誕生日で定年になった翌日、四月二十六日に提訴しました。清野さんはきょうだいにも相談し、仏壇に線香をあげて、「人の亭主をとるとか悪いことで裁判するのではないから」とおがんで決

意したといひます。

裁判が始まってまもなく、地元紙に「少しばかりすわりごちがいいから、それにあぐらをかいて」と中傷記事がのりました。清野さんは「人の苦しみも知らないで！」と珍しく怒って、反論を書きます。「夫が死んでから再婚もせず、子ども三人をみるということは、並たいていのことではありませんか。告訴など大それたことをと思うでしょうけれど、こうしなければ、私だけでなく、これからの女の労働者の生活ができません。私はずいぶん迷いましたけれど、人の礎になる覚悟で告訴にふみきったのです」

半熟卵の話が胸をうつ

秋田で清野イネさんの裁判がつづいていた一九七七年十一月。佐賀で唐津赤十字病院裁判の判決が



病院の給食現場で働いていたころの清野イネさん。裁判では「五升だき、20キロのごはんでも私は運んでいる」と(秋田・本荘市)

出ます。《五十五歳女性の生理機能は七十歳以上の男性のそれに等しい》。これに力をえた秋田厚生連病院の経営側は、同じことを主張しました。

前に書きましたが、中高年女性を侮辱するこの「五十五歳女性論」は、日産自動車・中本裁判で否定されたもので、唐津赤十字病院

裁判でも論破されます。それが一つ覚えのように飛び火してきたため、唐津の裁判で証言し科学的に批判した労働科学研究所長の斎藤一さんが、秋田にかけつけます。

その証言。《労働能力を決めるのは労働意欲、経験、健康、体力。これを最大限使えば男女差は当然だが、スポーツならともかく、毎日の労働では六〇%前後を出すにすぎず、男女差があるとはいえない》。問題の「五十五歳女性論」は労働科学となんら関係がなく、資本家の利益追求の立場でつくられた主張だ……。

清野さん自身も証言しました。「炊事婦の仕事はだれでもできるといいますが、そうではない。ゆでたまご一つならだれでもできるが、何百個も半熟にするのは熟練がいる。『やれ冷たい、やれ多すぎる、少なすぎる』という患者さんみんなに、おいしく食べてもらうには経験がいるんです」と。当時の労組書記長、石川雄一さんによると「同じことを僕らがいつてもどうということはないが、清野さんがいうと胸をうつんです。経営側はずっと下を向いていましたね」。

法廷外の運動もすばらしいものでした。清野さんと同じ現場の人たちが、*「あすはわが身」*と奮い立ちました。団体交渉、ストライキ、座りこみ。あらゆる政党に訴え、労働省婦人少年局からも集会にきてもらう。公判のたび傍聴希望者が殺到するので整理券を発行したら、長い行列ができた……。

流れは変わりました。七八年三月、東京高裁で中本裁判（本訴）原告勝訴のニュースが伝わり、十一月には斎藤証言の強烈パンチ。翌月、会は和解を提案します。「経営側は最初は強気でしたが、このころになると、どうやら不利とふんでいました。こっちは判決がほしかったんで、和解はダメだ

メだと逃げ回ったんです（笑い）。相手の弁護士は、秋田でへたな判決が出ると、女子差別にピリオドが打たれてしまう、判決は出させない、というせつば詰まった空気でした」（石川さん）

七九年五月十五日、労使協定に至りました。清野さんの職員としての地位を確認し賃金を改善、請求額をすべて認めたいうえ、慰謝料をふくむ解決金を支払い、定年制は男女とも五十八歳に。「裁判で求めた判決内容以上の勝利」でした。

清野さんは職場に戻り元気に働きましたが、復帰から十年後の九二年十一月二十四日亡くなりました。六十八歳でした。判決が残らなかったこの裁判。知る人はもう少ないかもしれません。でも「いま男女とも六十歳定年。当然と思われていますが、これは清野さんのたたかいたたかいたたかからです」（石川さん）。

争議解決直後の七九年六月、清野さんは「はたらく婦人の中央集会」にでかけ、こういつています。「私はただ、『金が欲しい、金が欲しい』と考えていただけなんです。労組の人たちと全国の支援で私は二年間たたかってこれたのです。一言お礼をいいたくて秋田からきました」

14 “花の日本橋” 座り込み百十一日 …………… 日本信託銀行労組の人びと

さて——「平等に生きたい」と願ういろんな裁判を見てきました。でも裁判によらず、運動で要求を達成する例がもちろんあります。この時期のそんな闘争を二つ紹介します。

道をはさんで丸善、はす向かいの高島屋——東京は“花の日本橋”の目抜き通りにある日本信託銀行（現三菱信託銀行）本店前で、座り込みが始まったのは一九七四年五月でした。第一日は「緊張して靴をぬいで正座した」と当時の組合員。「最初は恥ずかしかった。でも、足をしびらせて座って、それまでの長いたたかいを思い出したんです」

同銀行は六一年、労組の正副委員長を不当に解雇しました。第二組合がつくられ徹底した差別。少数になりながらねばり強いたたかい、解雇撤回と原職復帰を実現しました。でも差別はつづき、都労委に提訴しても解決が見えない——。

そんなとき、猛烈な分裂・差別攻撃を破った地方銀行（四国、大分、滋賀）の仲間の勝利の知らせがとぎまぎします。「目もさめるようでした。『差別は犯罪だ。積年の差別を撤回するのに何のためらうこ



“花のお江戸日本橋”、目抜き通りの本店前に座り込んだ日本信託銀行の女性たち
(座り込み100日 1975年春ごろ)

とがあらう。法廷闘争に頼らず自力で勝つまでた
たかおう」と勇気づけられたんです」

座り込みは長年の怒りの結集でした。指名スト
で交代しながら、「恥ずかしいのはむしろ銀行の
はず」と胸をはって。闘争資金をだしあい、ある
男性組合員は「家屋敷を売ってもトコトンやる
ぞ」と。みんなが待っていたたたかいただったので
す。

この組合では、男女差別是正も要求の大きな柱
でした。銀行の仕事は女性が支えていると行って
も過言ではありません。第一組合員の四割は女性。
その大半は十年以上のベテランになっていました。
六六年には、東京・下谷支店で働いていた富山
好子さん、愛称「アコちゃん」の願いをみんなで
ささえて夫婦同居をかちとった「アコちゃん闘
争」。富山さんは前橋で高校教師をしていた彼と

結婚することになり、高崎支店へ配転を求めたのに、会社は「きみの要求はせいたくで身勝手だ。銀行をやめて前橋で暮らすのが一番幸せではないか」と退職勧奨まがいの態度でした。東京駅名物になった毎週のピラマキ、「夫婦同居をちとる全国連絡会」を組織して、がんばること四年。ついに会社折れました。幼い子をかかえて別居してきたアコちゃんは笑顔で上野駅を出発していきました。

七三年には、男性だけ勤続手当をつける差別を地裁に提訴。国会での追及（日本共産党・革新共同の田中美智子衆院議員Ⅱ当時）もあって、全面勝利。——さまざまな要求闘争をつみかさねて、「たたかえば勝つ」の確信をつかんできました。

座り込みは、一カ月をこえ、五十日をこえ——秋を迎えたころ、立て看板に男女差別の実態を書いたものが加わり、女性たちが自発的にマイクをとって「女も役付きにしろ!」「女をなめるな!」。大きなおなかを抱えて座り込んだ人もいます。会社に「組合差別をやめても女を黙らせないと座り込みは終わらない」と思わせました。

座り込みただけではありません。地域、金融の仲間とともに筆頭株主である三菱銀行への抗議交渉、国会要請、株主総会での追及、部長、重役への問いただし運動……。知恵と勇気をふりしぼって、「できることはすべてやった」一年半でした。数次にわたり通算百十一日におよぶ座り込みのすえ、七五年十月協定に調印。組合間差別を是正するとともに、第二組合員もふくめ男女とも課長相当職まではだれでも昇格できる賃金制度を実現しました。日本信託銀行の賃金差別是正のめざましい成果は

大きな反響をよんで、闘争の記録『誇り高き女性たち』は飛ぶように売れ、多くの産業・職場で男女差別是正要求が高まりました。

「当時どこの職場でも、女性の問題というとお茶くみとか生休、産前産後休暇といった母性保護の問題はとりあげても、男女差別賃金は正を真剣に取り組むところが少なかつたんです。でも私は、自立もおぼつかない女性ゆえの低賃金を、どうしても許せなかつた。『絶対にあきらめないぞ!』とかたく決意して、婦人部の仲間とともに熱く燃えた三十代のころのことを、きのうのこのように思い出します」と当時婦人部長などをつとめた秋葉泰子さん。中央区婦人部連絡会議長だった出田正子さんはいいます。「年金を受けるたび思うのですが、賃金差別は一生にかかわるんですね。あのたたかいはなければ、いまの年金生活もみじめでした。たたかつてよかつたと思います」

15 国策会社「花の反乱」

……………日本航空労組のたたかい

成果はすぐ、女性の昇格三倍以上に

もう一つ、日本信託銀行と同じころ、裁判によらず運動で男女差別を是正した例を――。七〇年代

なかばから約十年、集中的にこれにとりくんだ日本航空労働組合です。

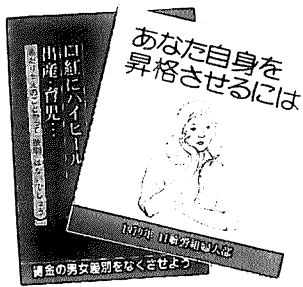
飛行機で旅をすれば、航空会社のカウンターで女性スタッフの世話になります。日航も女性あつての会社です。でも、初任給から男女差別があり、三職級に昇格する年齢は男性二十五歳なのに、女性は二十八歳。六一年入社の西亀百合子さんは、「入社教育のあと配属辞令をもらつたら、同期の男性より1号低かつた」といいます。

二〇〇一年で五十周年を迎えた日航労組は、地上職の組合です。六〇年代の分裂以来、組合差別などあらゆる差別とたたかつてきた労組にとつて、男女差別是正は「悲願」の一つでした。七三年、労基署に労基法違反として申告。すると会社は、「採用区分の違いで男女差別ではない」といつて規程の名を変え、男性大卒をa、高卒をb、女性はcにしました。「これでは、第二組合もふくめ女性はすべて差別され、組合差別が解決しても女性差別は是正されない」。女性たちはがくぜんとします。

女性組合員三十五人が全員で、日弁連「女性の権利に関する特別委員会」に申し立てたのは七七年十月です。委員会は国際女性年を機にできたばかり。申し立てた一人一人が陳述書を書きました。

「花の反乱」。国を代表する航空会社でのたたかいはマスコミも注目、関心を集めました。「日航に差別はない」と幹部がいう第二組合の女性も、百二十人が訴えに支持署名。会社はいいました。「申し立ては八割の女性の心をつかんだ」と。

「委員会で結論が出るまで七年半。でも成果はすぐ出しました」（西亀さん）。申し立ての翌年七八年四月に、女性二十二人が四職級へ。一挙にこれまでの三倍以上です。三職級昇格も、三歳差が段階的に



昇格の前進へ発行されたパンフ。これを手に所属長に問いただすなど活用され10年も20年も大事に持っている人もいました

なくなり男女二十五歳に。「ようやく光が見えた」女性たち。昇格した第二組合の女性から、「日航労組のおかげです」と辛子めんたいこが送られてきました。——日本信託銀行のたたかいが、男女とも課長相当職まではだれでも昇格できる賃金制度を実現して、二年後のことでした。

書記長の森き代子さんはいます。「バリバリ仕事したいという女性たちの要求は強かった。まして窓口で『日航の顔』なのに昇格できない女性には、不満がうっせきしていたんです。申し立てのずつと前から、社報を手がかりに昇格の遅れた女性にダイレクトメールを送って「問いただし」をよびかけたり……。成果の陰には、長く地道な努力がありました。

「いきいきと美しく、もう瞳はそらさない」をかかげて、男女差別シンポジウムも成功させました。国会質問、労働大臣・婦人少年局長に要請……。権利委員会には何度も足を運びました。八五年、日弁連は初任給と昇格基準に男女差別を認め、日本航空に是正を求めます。

「どんどん成果が出ておもしろかった」と西亀さん。「いま会社は外部委託が広がり、職場は変化しています。でも日航の女性は男女平等意識が強い。自分たちで切り開いてきたからです」

女性初の執行委員になった山田久爾枝さんは、「女性の要求実現には女性自身が立ち上がらなくては」と婦人部を創立

し、いろいろな女性たちをひっぱってきて、管理職の一步手前、「副課長」の肩書を最後に、九四年に退職しました。「三十七年勤めて、思い残すことはありません。みんなに支えられてやるだけのことはやったかな」

16 職能給導入とたたかつて …………… 栗山満子さん（静岡銀行）

日本信託銀行の女性たちが座りこみでがんばっていたころ、銀行の職場では、全国的に、女性たちが次つぎにたたかいにたちあがっていました。

【七一年】市川信用金庫（準世帯主手当） 【七三年】岩手銀行（家族手当）、七十七銀行（生計手当）、日本信託銀行（特別手当Ⅱ既出）、千葉興業銀行（独立生計手当）、千葉銀行（独立生計手当）、滋賀銀行（生計手当）、泉州銀行（生計手当） 大分銀行（家族手当） 【七四年】荘内銀行（考課）、静岡銀行（本俸体系・昇格） 【七五年】秋田相互銀行（本俸体系Ⅱ既出地裁判決）、東邦銀行（本俸体系）、日本信託銀行（本俸体系・昇格Ⅱ既出）、北陸銀行（本俸体系） 【七六年】振興相互銀行（本俸体系）、三和銀行（本俸体系） 【七七年】第四銀行（本俸体系・昇格） 【七八年】第一勧業銀行（本俸体系）、商工中金（本俸体系・昇格） 【八〇年】泉州銀行（定昇差別の累積差額）、静岡銀行（監督職昇

格)

(静岡銀行不当差別をなくす会「風に向かつて」から)

ここで女性たちが求めたのは賃金・昇格や諸手当です。一般に、「銀行にお勤め」といえば「あら、うらやましい」といわれるものですが、現実には世間が思うほど甘いものではなかったのです。この時期、銀行の女性たちは、なぜ、どんな思いで、声をあげたのか。静岡銀行で裁判をたたかった栗山満子さんの場合でみてみましょう。

栗山満子さんは、一九四九年入行。中卒初任給は基本給五百円、諸手当全部あわせても手取り二千八百円でした。「最初のボーナスは、そろばんと靴を買ったらなくなったのを覚えています」。仕事はまず「伝票運び」から。行内を一日歩き回って伝票を運びました。「暑いときは窓をあけて、ハンカチでは間に合わないのでタオルで汗をふいて。冬は火鉢に火をおこして、みなさんの席と席の間において。あっちの席こっちの席でおしゃべりしてしまいましたが、結構楽しかったですよ。人間関係も、いまのようにギスギスしていませんでしたから」。組合も活発で、うたごえ運動も盛ん。賃上げはみんな真剣でした。「賃金差別はありましたが、当時は性差別よりは学歴差別でした。それが次第に是正されたのが、六〇年ごろ」。つまり、労働条件の男女差別はけっして旧来のものではなく、あとから持ち込まれたという面もついています。

一九六四年、静岡銀行従業員組合が地銀連(全国地方銀行従業員組合連合会)脱退を決めます。栗山

さんも代議員となって臨時大会に出席しました。朝から夜まで白熱した議論のすえ、「脱退に賛成」二百三十八、「反対」四十七、「保留」六。「脱退の目的ははっきりしていました。それから機械化はくる、職能給は導入される。それをしたからやったことです」

機械化が始まると、キーパンチャーの職業病が続出。その労災認定闘争をつづけているなかで、六年職能給が導入されました。「それまでうちの組合は、男女同一労働同一賃金を基本に改善してきていたんです。その結果、女性の賃金が高くなりすぎたと銀行はいいました」。職能給移行にともない、女性は男性より低く格付けされたうえに、女子にだけ在位年数を長くし、主任業務職以上への昇格に制限を設けて差別したのです。男女差別はあまりに露骨でした。栗山さんから七人の女性は七三年十二月、男女差別賃金の是正と遡及支払いをもとめる要請書を組合に提出。これによって銀行は差別を一部是正しました。「でも、低い職能におかれ一番差別されていた中高年の女性たちが取り残されただんですよ。これは許せないと労基署に申告もしたんですが、のらりくらり、いつこうにらちがあかないんです。たまりかねてだれかが『税金泥棒』といったときだけは、さすがにムツとして、『いまいったのはだれですか』と怒っていましたか（笑い）」

普通に働いて、平等に評価してほしい

こうして「最後の手段」として静岡地裁に提訴したのは、七五年九月のことです。「みんなの代表として」原告になったのは、当時「三保の松原」で知られる三保支店で窓口業務をしていた栗山満子



賃金差別とたたかった静岡銀行の栗山満子さん（手前左端）と仲間のみなさん

さんただ一人。「私は考課がずっと平均の四号でした。仲間はいっぱいいましたが、職業病の人たちは差別されて考課が最低ランク、差別を立証しようと思うと、ずっと四号で男性と比較しやすい女性は私しかいなかったんです」。

訴えたかったことは、「銀行の仕事は男も女も同じ。お客様が窓口にこられて、男性か女性か選ぶなんてされませんよね。それなのに賃金がちがうのがくやしかった。女性の先輩たちのなかには、男の人の二倍三倍働いて昇格した人もいました。でも、それはほんとはじやないと思う。男も女もふつうに働いて平等に評価してほしいかったです」

法廷では、銀行側は「男子と女子では仕事の内容がちがう。女子は女子なりに優遇していた。男女差別なんてとんでもない」と主張。銀行側証人として出廷した女性は「私は職能給で認められている。画期的な制度だ」といいました。栗山さん

はいいます。「その人は職能給導入と同時に上がった数人のうちの一人です。でも、その後は男性は上がってもその女性たちはずっとそのまんま。それでよく怒らないかと女性たちでいっていました。その人も銀行にいわれて出ざるをえなかったんだらうとは思いますが」

原告側の女性証人はいいました。「女子にもやらせてみるか」ということで日銀代理店業務を担当しました。日銀からは『男の人よりよくやっている』といわれた。支店長から『日銀から高く評価されても静岡銀行からは評価されず、給料が安くてかわいそうだね』といわれました。銀行側は昇格基準に差をもうけた理由の一つに「女性は転勤に制約がある」ことをあげます。栗山さんは「男性行員の転勤の有無を調べあげたんですよ。周辺以外に転勤したことがない人が何人もいた。だいたい静岡、清水で二十何店舗あるのに、女性が転勤不可能なんてありえないんです」

法廷外では、静岡銀行の行員有志による「静岡銀行不当差別をなくす会」の全面的支援を受け、二十四回の公判すべてで傍聴席をいっぱいにし、宣伝ビラや労基署交渉などでひろく世論に訴えました。地域の静岡相互銀行従組などと「不当差別をなくす連絡会」をつくり、全国の地方銀行をはじめひろい産業の女性たちと連帯して運動（後述）をひろげました。

「栗山裁判」は八〇年十月、一審判決を待たずに勝利和解に終わります。「判決をとるべきだ、いやそんな甘いもんじゃない」といろいろ意見があり、ずいぶん迷いました。でも、裁判だと個人情報しか解決しないんですね。全員に適用させるということで、裁判とは別に運動で詰めていったんです。結局、おかれていた女性百人くらいに是正が適用され、栗山さんら八人が監督職になります。四号考課

の女性では初めてで、事実上、四十一歳で自動的に監督職になる道を開いたのです。もとめた判決以上の大きな成果でした。「まさか私が昇格するとは思っていなかったので、びっくりしました。ありがとうございました」と知らない人から電話がきました。

強く印象に残っているのは、市川房枝さんだといえます。「公判の日はわざわざ静岡まで傍聴にきてくださり、勝利後のパンフレットにも文章をよせていただいた。文章をいただきに事務所へうかがったときはお元気だったのに、その二日後に倒れて入院され、そのまま亡くなられたんです」。絶筆ともいえるその文章を市川さんはこう結んでいます。「静岡銀行で働いていられる方々は、このたびの決定が銀行にもプラスになったと思わせるよう努力してください。とくに婦人の方々は責任をもつて業務に精励努力されるよう希望しています」

「女性のなかには、『えらくなつても苦勞ばかり、私はえらくなりたくない』という思いの人もあるんですね。私は、自分の職場に誇りをもつて働きやすい職場にしたいと思ってきましたが、後の人たちの負担にならないよう、休暇もとらずに働くような、自分の能力以上のことをしようとは思いませんでした。普通に働いて、正当な評価をもとめました。これは、いま多くなっているパートや臨時の人たちにも、あてはまることじゃないかと思えます」。栗山さんは八三年支店長代理（本部事務センター長代理）になり、八九年三月、四十年つとめた銀行を退職しました。その後、市議選の候補になったこともあり、いまは年金者組合で活動。「女性のたたかいは、戦前からいろんな人の努力があつて、今日につづいています。差別はあらゆる面にわたつていて、なかなか解決がつかないものですが、そ

れでも長い歴史のなかでは正された大きな運動の中に自分もいることには、やはり誇りを感じます。ただ、いま女性たちの職場は、八時間労働も生理休暇もあつてないような状況がとても残念。長いたたかいの歴史をいまにつなげる努力が、大切になっていると感じます」。

「栗山裁判」は、先にみたように、銀行職場の運動の一つの波でした。栗山さんの裁判提訴を一つのきっかけに、地銀連、日本信託銀行労組、静岡銀行の女性たちを中心に、七六年三月「銀行に働く婦人の交流集会」が、同年七月には第二回が開かれます。その参加者のなかで北陸銀行（二千五百五十万円）、東邦銀行（千三百万円）、三和銀行（三億円）、第四銀行（七千三百万円）、第一勧銀（五億円）と次つぎに差別賃金の遡及支払いが実現するなど、交流は大きな力を発揮しました。

それから毎年開かれるようになった交流集会の参加者たちは、やがて他産業にもよびかけて、七八年には「男女差別賃金をなくす交流集会」を開き、翌年一月には、恒常組織として「男女差別賃金をなくす連絡会」（略称・賃金連絡会）が発足します。今日も活動している連絡会は、初めて「昇格の地位確認」判決をかちとる芝信用金庫従組、第二組合の女性をふくむ昇格を実現する全国社会保険診療報酬支払基金労組など、数多くの成果や判決を生みだす力にもなり、大きな足跡を残しています。

17 ベレー帽の「一人争議」……………松島智恵子さん（日本鋼管）

「転籍」リストラの先駆けで

「あなたが（この解雇で）一番承服できないという点はどこですか」。裁判長に聞かれた松島智恵子さんは答えました。「新しい製鉄所には女は使えないといわれたことです。初めから最後までさんざん女性を使っておいて、新しい製鉄所になると女は使えないということをいわれたのが、一番頭にきてるわけです」

川崎市の日本鋼管（現NKK）京浜製鉄所の松島さん。「新工場に女はいらない」と解雇されると「一人争議」を十四年たたかいました。トレードマークはベレー帽。「マスホ！ ぐずぐずするな！」と「鉄の男」どもを呼び捨て、いつも明るく豪快に。「女傑」とよばれ、でも愛されました。ながい争議について勝利し、それからまもなく世を去りました。これはそんな一人の女性の物語です。（『松島裁判の記録 時を打ちつづけて 松島智恵子の生と死』を多く参照しました）

松島さんは横浜の子安生まれ。四男三女の長女。父は国鉄マン。面倒見はよいが酒飲みの父のもとでおおぜいの子どもをかかえ、母の苦勞をみて育ちました。《少女時代の思い出といえば、まずは子守のこと。私が背負わなかったのはすぐ下の妹と末弟くらいで、あとの四人はほとんど私の背で育った》。十八歳で大陸に渡り、南満州鉄道に就職。戦後引き揚げてきてまもなく、父を亡くしました。

入社は一九四六年。焼け野原の川崎に残った工場は、空襲で鉄骨がぐにやぐにや、鉄鉋石置き場にはペンペン草が生えていました。大家族の生計を背負っていたので、「少しでも給料がよく配給米の加配が多いところに」と希望して検査工に。男性と同じように重い鉄パイプを動かし、測定・検査をしました。それをいままさら「女はいらない」とは——。裁判で松島さんはいいます。「私の教えた男性がいま作業長。彼は私が手とり足とり教えたんです」

解雇されたのは七二年十二月のことです。工場を扇島に移す大「合理化」計画のなかで、「周辺業務」部門は労働者を解雇し、一〇〇%出資の別会社に賃金三割ダウンで「転籍」——いま多くの大企業でみられるリストラの先駆けでした。男性の多くは原籍に復帰しましたが、女性は全員が解雇されて、転籍。松島さんは転籍を拒否して解雇されました。

戦後の焼け野原から、高炉に火がともり、何度も「合理化」をへて会社は成長しました。「金と命のこーかん会社」といわれるほど、労働者には過酷な実態もありました。でも、女性なるがゆえの解雇は初めての事態でした。「首切りだけはぜったい許さない」。大闘争が始まります。

松島さんを先頭に、十数人の女性が組合本部におしかけます。周辺業務の合理化について労使協定



ナイロビで開かれた「国連女性の10年」最終年世界女性会議に出席して訴えた松島さん（1985年7月）

を結ぶ日が近づいていたからです。女性たちの声に押されて、労災で死亡した夫にかわって採用された妻は雇用を継続する、などの項目が協定に入れられました。こうして女性たちのたたかいを組織した松島さんですが、自分の解雇は裁判でたたかうしかありませんでした。

工場門前で提訴の決意をこめてみずから配ったビラ。《考えれば考えるほど、悔しくてなりません。

十一月二十八日付で解雇通知が送られてきました。これで私の腹は決まりました。どんな苦しいことがあっても不当な解雇を撤回させるまでたたかい抜くことを！》

もつとも困難とされる「一人争議」です。何もかも自分でやり、まず食べる道を確保しなければなりません。その地をほう活動が、やがて大きな奔流に――。

勝つまで私に定年なし

松島さんには、武勇伝説がいくつもあります。

検査工から食堂勤務に移ったころ。「腹へったぞ」「早くしろ」と騒ぐ男たちに熱い汁をだす手

際の素早さ。「みそ汁わんを放り出す威勢のいい女」といわれました。

ストライキ中の組合事務所会社側の妨害者がおしかけたとき、「お前ら何だ、帰れ！」と大声で追い返し、相手は「すげえ女だなー」。

若い労働者の面倒をよくみ、そこにいるだけで空気が明るくなる人。絵画サークルの中心メンバーで油絵の腕はたしか。オルグの途中、夕日に映える柿の実を見て、「本当の柿の色だわ。この色の柿を絵にかきたい」としばらく動かなかったこともあります。

裁判は困難でした。七九年脳血栓で倒れます。血圧が高いのに「降圧剤をのむと気持ち沈む。私

が落ち込んだらこの闘争はできない」とあまり薬をのまない人でした。

八二年七月十九日。横浜地裁川崎支部の判決言い渡しは一分足らず。よくのみこめずざわめく傍聴席に、「敗訴だ」と松島さんの声が響きます。《「業務縮小」のため減員は必要。女子の転活用は業務にてらし困難なので解雇は女性差別ではない》。女はいらぬ、という会社の言い分そのままの判決でした。松島さんはすでに定年を迎えていましたが、雨の裁判所前で「ぜったい許せません。このたかひに勝つまで私に定年はありません」と訴え、絶句。大粒の涙でした。

「女はいらぬ」という判決に、怒りが広がります。川崎地域にはたらく婦人の連絡会が誕生、B4サイズのジャンボはがきなど、創意ある運動がすすみました。NKKの職場では、共産党員にたいする思想差別とたたかう「人権裁判」など四つの闘争を統一してすすめる支援共闘組織が発足。松島裁判はその軸となりました。

高裁の争点は「合理化」反対から女性差別に移り、会社を追い込みます。職場のたたかいかいも、「紙の弾丸」と有名になったピラや役員宅の要請。社長が「早く解決しないと気の毒だ」と発言するなど、会社を動かしました。こうして迎えた八六年二月、勝利和解。会社は松島さんの解雇をいいに取り消します。報告集会で松島さんは、たんたんといいました。「このたたかいで一番痛感したのは、労働組合を強くしてもらいたいということです」

勝利のあと、小田原で花などを作る商売をしていた妹が、「少しのんびりして、花作りでも手伝って」というと、松島さんは血相をかえて、「私のために十何年もたかってくれた人がいるのに、のんびりなんかできないね。これから人のためにたたかう。八十過ぎても人のために働くよ」……。

八七年一月十八日、多くの人に見守られて息をひきとりました。六十一歳。争議に勝って一年もたないとき。金属の仲間と海外旅行に出る二日前でした。「ヨーロッパをスケッチしたい」と楽しみにしていたのに……。

松島守る会の事務局長だった大高陽さんはいいます。「彼女の貢献は大きかった。松島闘争が全国に広がった結果、その後、NKKで首は切れない。時期が二十数年つづいた。いま職場では分析やクレーンにも女性が進出、地域でも彼女が育てた女性活動家が多い。松島闘争は男性も女性も励ました。いまきびしいリストラ『合理化』とのたたかいで、彼女の功績は生かされています」

18 「世帯主」条項を削除……………日産自動車の家族手当裁判

「夫が死亡」または不具廢疾でなければ」

一九八〇年代から九〇年代にかけて、「一つの妖怪よまかい」が一連の裁判のなかに現れました。「世帯主」という妖怪が——。

「夫の所得が多く、妻は世帯主にあたらな」と家族手当支給を打ち切ったのは岩手銀行事件。「世帯主でないから」と女性の本人給を二十五歳の年齢給で（四十歳、五十歳になっても！）止めおいたのが、三陽物産事件（第3章の25参照）——こんなこと信じられない、ですか？

もう一つ、やはり「世帯主」をめぐる争われた裁判があります。日産自動車です。

坂ノ下千代子さん（旧姓大川）は一九五八年四月、東京・杉並区にあった富士精密工業（のちにプリンス自工。さらに日産と合併して、現在は日産自動車）に十八歳で就職しました。このとき配属された購買部倉庫一課にいた先輩が、のちに「一歳の差別は一切の差別に通じる」と五歳差定年裁判をたた

かう中本ミヨさん(第一章の9参照)でした。

六六年、日産・プリンス合併とともに、多くの労働条件が切り下げられました。中本さんがたたかった差別定年制の導入もその一つでしたが、同じとき、プリンスでは男女を問わず支給されていた家族手当が、合併とともに、女性への支給を打ち切られたのです。女性には《夫が死亡または不具廃疾でなければ支給しない》というのです。

千代子さんは結婚後、二人の女の子を産みましたが、まもなく夫と別居。「私が二人の子を扶養しているから、家族手当を支給して」と請求すると、会社は「証明できるんですか」。会社が出せないので民生委員、家庭裁判所の証明書をだしましたが、「女には支払ったことがないからねえ」。

本人と組合の抗議を受けて、会社はしぶしぶ千代子さんに支給しました。しかし、やがて千代子さんの離婚が成立、坂ノ下征稔さんと結婚して、長女を夫の側に・二女を妻の側に分離して家族手当を申請すると、夫にはすんなり出しましたが、妻には支給されません。

「どうして女はだめなの？ 差別じゃないの」。千代子さんら女性七人が七六年六月、「この就業規則はおかしい」と労基署に申告したら、会社は規程を変えました。こんどは《妻であっても、実際に扶養している者には支給する》。そこで女性たち七人が「実際に扶養している」と申請しましたが、会社は拒否。三ヵ月でまた規程を変更します。

そして、『真打ち』が登場しました。新しい規程は、『世帯主に支給する』というのです。ところが

「世帯主に払うというなら、私たちが世帯主になりましょう」と鈴木泉水さんら三人は住民票の世帯主を変更しましたが、それでもだめ。会社は「いくら家族手当をほしいからって、世帯主を変えてまでやるとは、これは不純ですよ」。不純、といわれて妻たちは怒りました。「私たちは「つがい」で飼われてるんじゃないやありません、インコじゃあるまいし。夫婦一人ひとりが雇用契約を結んでいるんですから」

そのころ、できたばかりだった東京都の男女差別苦情処理委員会に申し立て。一年足らず後の八二年七月、委員会が出した「勧告と見解」はいいです。《「世帯主」という言葉はいまの世の中で当を得ていない》。——まさに、「世帯主」なんて時代錯誤そのものでした。鈴木さんらが結婚したのは六〇年代なかば。ささやかな結婚式は会費制で、ウエディングドレスも手づくりでした。新生活は六畳と小さな台所の木造アパートから出発しました。「貧しいけれど二人で力をあわせていこうね、といていたものです。理念だけでなく、経済的にも、二人の収入でやっと暮らしていましたから」と鈴木さん。

勧告を機に、岡田弘子さんだけに家族手当が支給されました。岡田さんは、「当時、夫は職業訓練校に通っていて無収入。会社は夫婦の収入の多寡を理由に認めたんです」。支給された額は、息子三人扶養で二万二千元でした。「お祝いは何がいいときいたら、子どもの返事は『焼き肉を腹いっぱい食べたい!』」

鈴木さんの家族は労組専従の夫と娘三人。「家族手当は給料(税込み十九万円)のほぼ一割でした。



提訴のため東京地裁に入る日産家族手当裁判原告の（左から）矢嶋さん、鈴木さん、岡田さん、坂ノ下さん

低賃金だから、これは大きいですよ。みんなそうでした。だからたたかっただけです。家族手当は賃金の一部。なのに差別をもうけて女性には払わないようにした。それが家族手当なんです」

八二年八月、「勧告と見解」が出たひと月後、千代子さんが不慮の事故で亡くなりました。中本裁判の守る会幹事をつとめ、家族手当支給に執念をもやして、いつもさわやかだったがんばり屋さん。四十二歳でした。たたかいなかばで倒れた妻の遺志をついだ坂ノ下征穂さんと三人の遺児、さかのぼって損害賠償をもとめる岡田さん、どうしても支給されない鈴木さん、矢嶋義子さん、あわせて七人の原告が、これまでの実損額と慰謝料などの支払いを求めて、裁判をおこしたのは八三年十一月でした。

「日産は女性の敵」?

「リュックをしょってどこにでも行きました。よく話をきいてもらえ、パンフを二十冊、三十冊くださいといわれたり、カンパもよく集まった。あのころの一生懸命さがなつかしい」と原告の矢嶋義子さんはいます。背中にゼッケン、前にはエプロン、手には署名簿、リュックにはパンフがぎっしり、帽子に運動靴。そしてピンクの桃太郎旗。これがこの活動の「スタイル」でした。

「黒一点」の坂ノ下征稔さんは、「いつも『なぜ男が』といわれ、周囲は女性ばかりで、最初は照れくさかった」といいます。でも、「女であること、男であることは、自分ではどうすることもできないことです。その人間の根源を理由に女性を差別し、家族手当を『女にはぜったいに払ってやるものか』という会社を、どうしても許せませんでした」。

「世帯主」という言葉は、世界の流れにもそむくものでした。《世帯主という言葉は廃止する》。八五年にケニアで開かれた国際女性年世界会議はこう確認しました（「ナイロビ将来戦略」295項）。法廷でも、「アメリカでは十年前に『世帯主』の用語は廃止されている」ことを証言で明らかにしました。

しかし、八九年一月二十六日、法廷外にもあふれる傍聴者の見守るなか、東京地裁判決は原告敗訴。《扶養家族一人いくらという方式を取る限り、支給規定の解釈・運用は会社の裁量に属し、合理性がある》。あたかも原告が二重どりをしようとしているかのように曲解して、痛切な願いをしりぞけたのです。「判決は寒い日でみぞれは降る。心まで寒くなった」という鈴木さん。でも、もっと運動を

広げなきゃ」と心を奮いたたせました。

九〇年八月二十九日和解。会社は就業規則から「世帯主」条項を削除して、「男女の別なく実際に扶養している従業員に支給する」としました。「全面敗訴」から約一年半で、「この少数組合が大日産に就業規則を変えさせた。自分でも信じられなかった」と鈴木さん。「それができたのは、一審判決に社会的批判が高まったことが大きいですね。それに、中本ミヨさんの差別定年制に家族手当とつづいて、「日産は女性の敵」というイメージになつては、会社も困つたと思います」。本社要請には女性が多くおしかけていました。「私も日産の車に乗ってるけど、もう乗りませんよ」

家族手当の支給範囲も広がりました。鈴木さんの場合は、別居している義母の家族手当が支給されるようになりました。初めて受けとつた家族手当を夫の母に渡したとき、「これ、たたかつて取つたのよと話したら、『貴重なお手当ね』と喜んでくれました」。

日産の解決から二年後の九二年一月十日。前にふれた岩手銀行事件の控訴審判決が、仙台高裁で出ます。労働者勝訴。この判決（三井喜彦裁判長）は、「世帯主は夫というのが社会通念だ」という主張についてとくに言葉を費やし、次のように批判しました。

《社会通念というものは、発展的にとらえなければならぬ。そうでないと、旧態は旧態のまま、社会の発展は望みえないからだ。たとえ平均的住民感情が旧態を許容しているとしても、日本国憲法一四条（法の下の平等）は男女平等の理念を示している。労基法四条（賃金の男女差別禁止）も右憲

法理念にもとづく規定である。それは達成可能な理念であるから、これにもとるような観念を、「社会通念」として法的評価の基準とすることはできない》

19 健康に働くといいこと …………… タケダシステムの女性たち

裁判で負け職場で勝つ

「うちの会社は生理休暇があります」。面接でいわれたとき、「生理休暇」という言葉も知らなかった金田伶子さん。タケダシステム（現アドバンテストAD）の「生理休暇裁判」原告九人（女性社員全員）のなかで、ただ一人シングルでした。

東京・練馬に本社があった会社（当時はタケダ理研）は、測定器をつくるハイテクメーカー。七四年に、それまで年間二十四日の生理休暇を有給で保障していた就業規則を一方的に変え、一日につき三二％賃金カット（六八％補償）としました。母性保護の権利侵害であるだけでなく、会社は労働組合（全金タケダシステム支部）と話し合いがつかないまま、労働条件を一方的に変えてきたのです。

裁判をおこしたのは、七四年四月。争点は「労働条件の一方的変更は許さない」「母性保護の権利

をまもる」の二つ。

大変な道のでした。一番は負け。二審では逆転勝訴。最高裁で差し戻し。やり直しの高裁で敗訴が確定。ここままで十三年。その後さらに会社と交渉をつづけ、ついに勝利の協定。最高裁で負けでも運動で勝ったのです。十八年の年月をがんばりぬいて――。

「二十八歳から四十六歳まで、まさかこんなに長くかかるとは。会社は最後まで一步も譲りませんでしたからね」。しかし、「つらかったって思い出はないんですよ。お金でなく権利の問題ですから、こっちだって一步もひくもんかと」。けろりとして笑う金田さん。十八年のがんばりに悲壮感はなく、むしろさわやかでさえあります。

もちろん裁判は楽ではありません。「そんなことまでいわないと裁判に勝てないんですか?」。生理の日に仕事をすると何がどう問題なのか、法廷で衆人環視のなか証言するのは……。「なんとかしないですむ方法はありませんか」と弁護士に食い下がった原告もいました。

東京地裁判決（七六年十一月十二日、西山俊彦裁判長）は、やはりショックでした。《労基法は生休を認めているが有給とは書いてない。原告らがほぼ一〇〇%取得しているのは権利の乱用だ》というのですから。

おりから財界は、労働基準法の女子保護規定に攻撃を強めます。労相の諮問機関から生休廃止をふくむ答申も出されました。労基法改悪反対運動がひろがり、タケダシステムなど「生理休暇の権利を

守る四者共闘」は、生休アンケートなどの運動をすすめました。

七九年十二月二十日。東京高裁判決（吉岡進裁判長）は一転、労働者の勝訴です。《実質賃金が低下するような就業規則の一方的変更は許されない。母性保護を目的とする生休の本質からみて、賃金カットよりむしろ増額すべきものだ》。労組側の主張を全面的に認めたもので、「信じられなかったけど、やってみるものだと思った」。

ところが、最高裁（八三年十一月二十五日）は高裁に差し戻し、やり直しの高裁判決（八七年二月二十六日）の敗訴で、裁判は終わったのです。

しかし、「裁判に負けたからやめようという話にならないんです。最初から、裁判も勝たなければならぬが、職場で勝とう、『運動で、運動で』といってきたから」

事実、クライマックスはこの後。まさに、「終わりから始まる物語」でした――。

就業規則の一方的変更、二度と許さず

ピンクのドレスにゼッケンをつけた小さな人形。金田伶子さんがいまも大事にしています。「傍聴をお願いにいつても、予定表に書かれるだけでは忘れられる。人形をつるしてもらえば印象に残るか」とゼッケンに法廷の予定日を書いて。

原告の手づくりで生まれた人形は、連帯のシンボルでした。「小さな組合ですから、自分たちだけでできることは少ない。『地域を元気にしよう』といつもいっていました」



裁判をおこしてももないころ、本社前で訴えるタケダシステムの原告たち。マイクを持つのが金田さん（東京・練馬区）

やり直しの高裁で敗訴が確定（八七年二月）する前の八五年には、「この闘争の勝利をめざし、婦人の権利を守る一・八総行動」が華やかに成功します。争議をたたかう女性が大集合、共同の名で企業にも要請・抗議行動をしたのは、これが初めてでした。タケダシステム争議から生まれ、今日もつづいている女性総行動が「いまとなつては、たたかいの最大の財産です」と金田さんはいいます。

裁判が終わって会社は強気。都労委あっせんも出ましたが、これにも乗ってきません。そんな会社を追いこんだのは、共闘の力です。九一年六月、合理化とたたかう産別共闘（金属反合共同行動）八百人が新宿NSビル前で親会社に抗議、早期解決をよびかけました。「大降りの雨の中を次から次へ人が集まってきて、感動しました。私も訴えましたが、涙声になって」

九一年十二月の一二・一二大集会（豊島公会堂）には八百人。九二年六月にはこの争議で最大となつた九百人が抗議行動。ついに解決条件を提示させました。

九月十六日。都労委で深夜の調印にこぎつけた内容は、「生休の賃金補償率は一日目九〇%、二日目七三%」。母性保護の権利攻撃を破りました。

「生休だけでなく、争議を始めて二十数年、就業規則の一方的変更を、二度と許さなかった。これが最大の成果です」という金田さん。

いま女性の働く環境も変わり、〃生休なんていつてるから女性はだめなのよ〃という女性の声も聞きます。でも金田さんは、「女性が定年まで働くことが当たり前になって、大切なのは健康でいきいきと働けることだと思ふんです。若い女性たちをみると、仕事は私たちのころよりずっとハードで、これで子どもを産む余裕があるかしら、定年まで元気に働けるかしら、と心配になりますね」。

女性問題研究家の橋本宏子さんはいます。

「女性の既得権を断じて手放さなかつたタケダシステムのたたかい。ほんとうによくやりましたね。生理休暇は、性役割分担意識の強い日本で、体調が悪くても休めない女性たちが〃せめて一日二日でも体を休めたい〃と、女性から生まれた時間短縮要求であり、自立へ向けて一步をふみだす要求でした。戦後、資本は何度も取り上げようとしてきましたが、労働省も段ボールいっぱい〃取り上げないで〃という手紙がきたということで、廃止できませんでした。『生休はなぜ必要か』といったパンフが労

組でもたくさん出て、私もずいぶん講師にいきましました。現実にマッチした要求だから、女性に圧倒的に支持されて広がったのです。男女平等をたたかう前哨戦でした」

20 昇格裁判の先頭バッター…………… 支払基金の女性たち

「あ、前島さんが泣いている」。最初に気づいたのは、近くにいた辻唾子つじすくさんでした。

一九一年のクリスマス、全基労（全国社会保険診療報酬支払基金労組）の裁判が東京高裁で勝利和解を実現しました。その勝利集会で、前島豊書記長は報告しながら男泣き。「私たちをしたった激励してくれた、あの前島さんが泣いてる、と思つたら」、原告団長・辻さんの発言も涙でとぎれがちに…………。

昇格差別を争つた初の裁判でした。和解の内容は、差別された女性の賃金を男性と同じ号俸に是正。実質的な「昇格した地位を確認」したものです。しかも原告だけでなく、同じ条件にある第二組合の女性百四十二人（うち三十五人は退職者）も一挙に解決。ニュースを聞いた世の女性から歓声があがつて——「女性昇格時代」の開幕を告げる、クリスマスプレゼントとなりました。

支払基金は、健康保険証を使って治療を受けた患者の医療費を計算し、病院などに支払うのが仕事

で、約六千三百人の職員の過半数が女性です。しかし、終戦直後の一九四八年の設立 이래、職場には昔ながらの女性差別がはびこり、賃金・昇格も「当然のように」差別されてきました。

青森基金の斉藤美恵子さんは、庶務課で働いていたころ、「(単身赴任の幹事長の)洋服のブラシかけとか、ズボンのアイロンかけとか、ハンカチや靴下の洗濯とか」までやらされ、どうしてこんなことまでしなければいけないのか納得できないまま、業務命令だからしかたなくやってきました。

東京基金の岩屋美代子さんの陳述書——。戦後まもなく鹿児島基金に入り、「女性が職場の花のようちにちやほやされるのが嫌いで、責任をもった仕事がしたい」と思っていました。基金の仕事は、男女まったく同じです。岩屋さんはソロバン三級、細かい仕事が好きなので仕事一筋でした。六二年東京へ転勤。昇格しないので、五等級の研修会に毎年出ました。男性は昇格するため顔ぶれはどんどん代わり、「私は最高齢。だれがみても私が古いことがわかり、くやしくて、みじめで、研修会が近づくと気が重くなるばかりでした」

「でも、そのころは組合活動が活発で、楽しい職場だったんです。労組が分裂するまでは」という辻さんは、六一年に兵庫基金入所。その組合分裂は六四年。第二組合がつくられ、「職場八分」や昇格差別。十四年にわたるたたかいのすえ、七八年、組合活動の権利を守り全基労組合員の賃金を是正する協定(一・二五協定)が成立します。女性の差別是正は引き続き協議する約束で——。

ところが、まもなく基金は、同協定を実施すれば男性については「組合間の逆差別」になる、という理由で、第二組合の一部や非組合員男性の賃金を是正します。勤続年数が唯一の基準ですから、男

性は例外なく、年とともに昇格していくことになりました。その結果は、女性だけが昇格は正から排除されることになったのです。はじきとばされた該当の女性は、全国で約三百人にのぼりました。

全基労は女性の昇格を追求しますが、当局はこたえず、労基署に申告すると、「女性の昇格は労基法四条（賃金の男女差別禁止）違反とは認められない」。八〇年二月、女性十七人（のちに岩屋さんを加え十八人）が原告となり、裁判が始まります。第二組合も当局と同じ立場で、女性の救済には耳をかせません。当時第二組合員だった岩屋さんは怒って第一組合に移り、原告に加わったのです。

「昇格裁判の先頭バッターでした。基金は、『きたるべき社会の理想像』と主張して、裁判のひきのばしを意図してただけに、負けるに負けれないたかいたかだった」と前島さん。「労基署で徳俵まで追い込んだが、『特殊法人、公務員に影響する』という政治的圧力もあり、あと一歩で勝てなかった。裁判では女性たちに怒りをぶつけてもらいたかった。裁判は私たちがかわつてすることはできませんから、原告になるよう必死で説得しましたよ。なだめたりすかしたり」

兵庫基金の樋口昌子さんは、「東京へはそんなに行かなくていい、組合が支える、と説得されて原告になりました。子どもやしゅうとめがいて、朝一番の新幹線で行き、なるべくその日に戻らせてもらいましたが、それでも十一年の裁判は長かったですね」。

男、女という前に地球人

原告が北は青森から南は熊本まで十二都府県に散らばり、子育てまっさかりの女性もいる十八人の

裁判は、なまたいていのことではありません。地方で女性運動の先頭にたつ人もいましたが、おおかたはごくごく普通の女性です。「でも差別への怒り、組合と仲間のささえがあったから」、最後まで一人も欠けることなく、がんばりぬきました。

大阪の西村恵美子さんは、提訴の八〇年に長男、翌年二男を出産。子どもの成長と裁判が重なって、一番苦勞の多かった一人ですが、「女性ということへの差別をなくし、人間の尊厳をまもるために原告となりました」。元氣印が自慢の人が腎臓で入院・通院中、子どもが情緒不安から円形脱毛症になり、それがもとでいじめられ、その寝顔を見ては涙をこぼしました。「何もかもやめたい」と悩む彼女を、主治医は「やめてどないするのや、子どもはいつまでもちいさないぞ」、夫は「他の原告裏切るぞ、おれにはこれしかいわれへん」と励ましてくれました。

兵庫基金で同期の辻さんと樋口昌子さんは、二人ともいまは係長です。裁判のなかで昇格しました。八六年には「支払基金の女性差別是正闘争の勝利をめざす共闘会議」ができます。労働戦線の右傾化がすすむなか、当時上部団体だった政労協の組織的支援は困難でしたが、統一労組懇、日本医労連、東京統一労組懇、住都労、豊島区労協などの参加で実現しました。共闘会議はその後、全労連、国公労連、公務共闘、東京労連、特殊法人労連などの参加をえて、大きくスクラムをひろげました。こうして強まった支援体制を力にして、女性の昇格も、「裁判だけに頼らず、まず職場で昇格を現実にかちとろう」と。職場ごとに地域の人にもきてもらい、「詰めに詰めて一人ずつ押し込み、判決前に全員昇格を実現したんです。裁判所が判決を書きやすくするためにも、全力投球でした」（前島さ



勝利和解の日、報告集会で花束を受ける支払基金の原告団（1991年12月25日、東京）

ん。

九〇年七月四日の東京地裁判決（相良朋紀裁判長）は、《憲法一四条（法の下の平等）》を受けた労基法四条（男女同一賃金）は、賃金以外の労働条件についても、差別的扱いを容認するものではない。女性を一律昇格から排除したのは、不作為による不法行為。それによる被侵害利益は法的保護に値する》として損害賠償金、慰謝料などの支払いを命じました。《張りつめた空気の流れるなかで、裁判長の声がひびきました。勝利の判決です。ほんとうに長い十年間でした。いろんなことが頭をよぎります。涙がとめどなく流れて、思わず立ち上がってバンザイ、勝ったよ！ っで大声で叫びたい気持ちになりました。……みんな笑顔です。でも原告はみんな泣いています》と書いたのは、病気をかかえて苦しみながら原告団の幹事

としてがんばった、西野万喜子さんでした。

「男女平等への新しいうねり」をつくったといわれた地裁判決ですが、それでも、「地位確認」については、《均等法も、昇進については努力義務を定めるにとどまっている》、根拠法規がないという立場で、認めませんでした。

でも、女性たちは前進します。運動のなかで、第二組合の女性が次つぎ全基労に加入。東京の女性六人は「利害関係人」として裁判に合流しました。「原告とこの六人が、基金に全面解決の決意をかためさせましたね。基金は、次から次へ裁判をおこされるのをおそれて、全員の是正にふみきらざるをえなかつたんです」（前島さん）。

こうして、全該当者を一挙に解決する勝利和解（九一年十二月）が実現したのでした。「裁判で大事なのは、原告だけのたたかいにしないことです。みんなが自分のこととしてがんばりました。労働運動として位置づけ、労働組合と原告団を車の両輪としてたたかったことが、一番の教訓と考えています」と前島さんはいいます。

そして、少数組合の全基労と女性たちを大きくつつみこんだ、支援の輪の勝利でもありました。共闘会議の発足から一審判決までの間に、東京地裁あて要請署名は八千四百十八団体、基金理事長には一万六千二百九十三団体、厚生大臣には七千七百二十一団体の要請署名、個人名の要請はがきは四万五千人を集めるなど、運動は飛躍的にひろがりました。一審の結審から判決前日まで、全基労と原告団は共闘会議の支援を受けながら毎週火曜日、東京地裁周辺で宣伝をつづけました。はたらく婦人の

集会や母親大会など、さまざまな集会にも手分けして訴えにいきました。

東京の押川弥生さんは、たたかいをふりかえって書いています。《このたたかいで失ったもの 両親（とてもかわいそうでした） 時間 お金 若さ。このたたかいで得たもの 女性の班長、係長への昇格 労働条件の改善（完全週休二日制、労働時間の短縮等々） たくさんのたたかう仲間 全国に散らばった原告同士の友情 全基労組合員拡大。失ったものも大きかったけど、得たものの方が数倍大きかった——》

一審結審の日、辻さんは陳述しました。「戦災で丸裸になり、かつぎやなどをして五人の子どもを育てた母を、いまだに樂をさせてやれません。この母は私の運転する車で旅をするのを楽しみにしてきました。今年こそ来年こそと一日延ばしにしてきました。一日も早く男女差別をやめさせ、ささやかな親孝行をしたいと叫びたい心境です」

その母は、夢がかなわないまま、二〇〇〇年に亡くなりました。辻さんが悩んで悩んで、介護休暇を二週間とって、その五日目にきた別れでした。

辻さんはこのごろ考えます。「女だから女性差別が許せないんじゃないんですね。男や女というまえに、一人の人間です。私もふくめ、人はだれも性を選んで生まれてくるわけにはいかない。等しくこの地球に生まれた人間として、この差別は許せなかった……と思うのです。いまにして思えば、人としてどう生きるか、どうあるべきかを教えてくれた母だったのに、何も返せないまま、逝かせてし

まいりました。世の中まだまだおかしいことがいっぱい。でも人として、母がそうだったように、おかしいことはおかしいといえる勇氣をもちつづけられるよう、自分に問いつづけたと思います」

問奏曲？……………鉄鋼連盟事件と日ソ図書事件

七〇年代から八〇年代にかけて、世界は二度の石油ショック、アメリカのドルと金の交換停止に揺れました。日本の企業は、石油ショックをのりきる過程を通して、いつそう競争力をもつ経営へと「脱皮」をかさね、労働者はますます長時間・過密労働を強いられました。

この時代、七五年の国際女性年、「国連女性の十年」、七九年の「女性差別撤廃条約」採択と、国際的な男女平等の流れは急でした。それと歩調をあわせるように、女性たちの裁判はさまざまな労働条件をめぐって前進しました。たたかいの目標は、賃金だけに限っても、秋田相互銀行のような単純な男女差別から、静岡銀行の職能給差別まで、多岐にわたっています。

これにたいし資本は、二つの攻撃を強めてきます。一つは労働基準法の改悪であり、一つは女性たちの「平等法への願い」を逆手にとり新車の差別を生み出していく攻撃です。こうして、八五年に男女雇用機会均等法ができ、そのもとでもちこまれた「コース別賃金」にたいし男女同一賃金を

もとめることが、たたかいの焦点に浮上してきます。

その間の裁判を網羅することはできませんでした。ここでは、女性たちが次の時期にとりくむことになる賃金・昇格のたたかいのさきがけとなった二つの重要な裁判にふれておきましょう。

一つは、**日本鉄鋼連盟事件**（東京地裁判決・八六年十二月四日）です。鉄鋼業関連業者団体の事務局で働く女性たち七人が訴えたこの事件は、そのうちの一人が専門職である司書から補助的業務を主とする職場へ配転されたのが、裁判をおこしたきっかけでした。事務局では、「男子は重要な仕事を担当し将来は幹部に昇進するものとして処遇し、女子は主として定型的・補助的職務をするものとして処遇」、男女ことなる採用をしていました。裁判で直接争ったのは賃金や昇給、一時金差別ですが、問われていたのは「これは男の仕事、これは女の仕事」という性による仕事差別であり、「仕事差別裁判」とよばれました。

判決は、鉄鋼連盟の実態が「コース別」であることを認めましたが、男女別募集・採用については旧均等法では「努力義務」にとどまり公序違反ではないとして、差別賃金の請求はしりぞけました。一方、昇給と一時金の差別については「明確に男子、女子という文言を使った」差別として公序に違反・違法と認定、差額の支払いを命じました（双方が控訴せず、確定。旧均等法が成立（八五年）してまでもないこの判決は、雇用の入り口である採用について「コース別」を容認し、採用後の昇格差別などは違法とすることで、旧均等法の問題点が早くも露呈した判決でもありました。

もう一つは、**日ソ図書事件**（東京地裁判決・九二年八月二十七日）。ロシア語書籍の輸入販売をする日ソ図書に定年まで働いた野村美登さんが、退職後の八八年におこした裁判です。野村さんは定年が迫って「来し方」をふりかえり、差別されつづけた賃金のことをうやむやにしておけない、と思いを至りました。まず自分と男性の賃金の格差を知ろうとしますが、だれも教えてくれません。退

職直前に、入社時期と年齢が近い部下の男性より月額五万円も低いことを知り社長に説明をもとめると、こたえは「あなたただけではない、女性はみんな低い」。ここに意を決して、退職後に裁判をおこしたのです。

これまでの賃金差別裁判は、男女が同一の労働に従事する場合はほとんどでした。しかしこの裁判で比較対象とした四人の男性の仕事は、一人は原告の下で働く販売店業務、二人は外販業務、もう一人は本社の単純業務です。判決は、それぞれにちがうこれらの職務を比較して、職務内容・責任・技能において質と量が同等と評価。そのうえで、《職務の質と量が同等なら、少なくとも基本給において男性の平均的水準が保障されるべきであり、この水準に比較して格差がある場合は労働基準法四条違反》としたのです（確定）。「少なくとも」という限定はついていますが、わが国で初めて「同一労働でなくても労働の価値が同じなら同一賃金を」という原則を打ち出した点で、重要な意味をもっています。