

「商社低賃金打破」と叫んだ六十年代後半の労働組合創成の時期から高度経済成長期を経て商社労働者の賃金は世間並以上となつたが、この時代を通つても、商社における男女間の賃金格差は、逆に拡大の一端を辿つた。さらに一九八六年に男女雇用機会均等法（一九八五年に成立）が施行されると、ほとんどの商社にコース別人事制度が導入され、男性は総合職、女性は事務職という呼称に変更され、外見上では男女間の賃金差別は無いように見える制度となつた。しかし実態は何も変わつていなかった。これはおかしいと、九大商社の一つである兼松（兼）に働く六人の女性たちが、一九九二年に立ち上がった。この六人を支持し、支援する運動は、男女を問わず商社労働者のなかにも、商社の枠を超えて外にも広がつていったが、もちろん私も彼女たちのたたかいの初期から応援していた。

（二〇〇七年 「たたかいのルポルタージュ」第十四号）
傍聴記…兼松男女賃金差別事件

彼女たちが立ち上がった理由

二〇〇七年三月一日四時、この日は結審になるかもしれないというので、定員百名の大法廷傍聴席は、開会の十五分前にはほぼ埋め尽くされていた。前列の右端から三つの座席は被告会社の人事部関係の傍聴者たちが座ることになっている。というのは、今から二年ほど前のことだが、同じ兼松の法廷で起こつたちよつとしたトラブルがあつて以来、暗黙の了解となつていゝからである。

そのトラブルというのは、定刻ぎりぎりに着いた人事部長がすわろうとしたが、傍聴席には空席がなく立ち往生した件である。すでに全席が原告側の支援者で占められている状態での開廷を被告側（す

なわち会社側）弁護士が渋り、被告側傍聴人のために席を確保するよう強く求めたが、原告側弁護士は、先着順ということであり、その要請の受け入れは難しいのではないかと発言した。傍聴者を全員把握しているわけではないのだから、原告側弁護士としても誰に席を譲れと指示することはできないというのも道理であった。裁判長は困惑の表情を浮かべ、懇願するように原告側弁護士の顔をみるばかりで、お手上げの様子であった。

遅くきて、先に着席している者に席を譲れというのはおかしいという傍聴者の声もあったが、支援者のなかの一人が「私が席を譲りませんから、裁判を始めてください」と申し出て、ようやく一件落着となった。それ以来、暗黙の了解として、支援者たちは右端の三つの座席を空けて座ってきたが、さすがに今回ばかりは結審の可能性があったため、座席のない女性がつかつかと空席に近づき、なにやら交渉をして、その三つの席の真ん中に座った。閉廷後、割り込んで座った女性に尋ねると、もう裁判長も入廷して始まるのだから座らせてください、あとから誰かがみえた場合には譲りませんからといって、座らせてもらったそうだ。さぞや両脇の若い人事部長はメモを取りにくかったことだろう。

私は後方の席から彼女と人事部長が話し合っている様子をみながら、業務として右端の傍聴席に座っている二人の青年は、この兼松男女賃金差別裁判が始まった時には、まだ入社していなかったのだらうなと思った。なにしろ、この裁判は、一九九二年六月、兼松に働いている女性六人が「職掌別制度による賃金差別と五五歳賃金カットの是正」を求めて、地元の品川労政事務所宛に斡旋の申し立てを行ったことに端を発しているのだ。それから、すでに十五年が経過している「長すぎる裁判」の典型例である。

現役最年長として頑張ってきた小関道子がこの前日に定年退職を迎えたので、この間に原告六名の

うち三名が定年退職となっていた。

兼松男女賃金差別事件の経過

この事件の原告は次の六人で、()内は東京地裁に訴えた時点での年齢と所属部署名である。守英美子(五八歳、運輸部)、逆井征子(五二歳、紙パルプ製品部)、本間節子(四八歳、鉄鋼統括室)、小関道子(四八歳、食品農産部)、木村敦子(三七歳、鉄鋼貿易部)、織田(旧姓池上)裕子(三三歳、畜産部)。織田は提訴後に夫が転勤となり、しばらくは別居して勤務と裁判をつづけていたが、のちに兼松を退職し夫の住む九州へ転居した。やむなく退職したが、原告として裁判は続け、必要に応じて上京してくる。最年長の守は一九九七年、つづいて逆井が二〇〇四年に定年を向かえた。二〇〇七年には、三月の法廷の前日に小関道子、五月にはいって本間節子と相次いで定年を迎えたため、ついに現役は木村敦子ひとりとなってしまった。

先に述べた品川労政事務所の幹旋は、会社側が応じなかったため不調に終り、一九九三年九月、本件は東京都男女差別苦情処理委員会に持ち込まれた。一九九五年四月、男女差別苦情処理委員会は、兼松に新人事制度としてコース(職掌)別を導入した際の移行措置について「実質的な男女差別賃金体系であった」と判定した。さらに、一般職(ほとんどが男性であり、入社後一〇年目頃から総合職すなわち管理職となる)と事務職の仕事は「短期間といえない長さの期間に・・・仕事が重なっている部分があり、現行の職掌による『業務の違い』は必ずしも判然としない面がある」として「現行の職掌と賃金の

あり方については疑念が残る」と指摘した。そして最後に委員会は「男女平等社会の実現に向けて一層努力されることを願うものである」とする見解を示した。

しかし会社は委員会からの調整結果報告に対して是正する姿勢を示さなかったため、結果的には調停による事件の解決は不可能となった。こうして本件の取り扱われる場合は、東京都男女差別苦情処理委員会から東京地方裁判所に移っていくことになったわけで、それは一九九五年九月のことであった。

兼松にコース別人事制度が導入された一九八五年という年は、日本政府が五年前の一九八〇年にコペンハーゲンの世界女性会議の席上で調印した国連女性差別撤廃条約を批准するための期限の年であり、この条約を批准するための必須条件である雇用における男女平等の法制化をしなければならぬ年であった。このような外的条件以外にも、国内の女性たちによる男女平等法の成立に向けての運動の高まりは大きなものであったが、出来上がった男女雇用機会均等法の内容は、女性たちが願っていた「男女平等法」とはかけ離れたもので、「勤労婦人福祉法」の一部改正という形式をとることになった。当時の所管局・婦人少年局長、赤松良子をして「勤労婦人福祉法には福祉の増進という独自の法理念があつて、これと差別撤廃とは、木と竹をつないだようなことになりはしないかという思いはどうしても残った」と言わしめている。しかし、条約批准のための妥協の産物として出来た「男女雇用機会均等法」ではあつたが、企業に対しては人事制度の改訂を迫るもとなつた。

裁判に訴えてまで、六人の女性が是正を望んだものは何だったのか。当時の朝日新聞によると、原告の一人の言葉として「五五歳で二六歳の男性と同じ給与しかないのに、（さらに六〇歳までの定年延長ということによって）五五歳で（月給を）二十パーセントも減らされては暮らせない」と伝えている。

このほか、男女雇用機会均等法に対応するために兼松が一九八五年にコース別人事制度を導入するとき、一人一人の意向をきかずに、男性を一般職あるいは総合職、女性を事務職に貼り付けたことを挙げている。これは、あきらかに男女差別であり、その結果としての四十歳の事務職女性は、同年男性に比べ年収が五五パーセントしかないという実態は賃金差別であると原告たちは訴えた。

この実態は憲法十四条「法の下の平等」に反し、労働基準法三条「均等待遇」、四条「男女同一賃金の原則」に反し、さらには民法九十條「公序良俗」にも反することから女性六人は提訴に踏み切った。この裁判は東京地裁への提訴から二〇〇三年十一月の判決まで、実に八年三カ月という長い歳月を要したが、その結果は原告の主張を完全に退けるものであった。

原告敗訴の理由は、簡単に述べれば、男女間の賃金格差は職掌別雇用制度によって生まれており、このような処遇は「性差別の禁止を定めた憲法十四条の趣旨に反する」が、憲法は私人相互の関係を直接規律することを予定したのではないから、民法九〇条のような公序良俗の規定を通して解されるべき」として、以上のような性差別が果たして違法かどうかを判断するとした。その結果としての判決は「職掌別雇用制度をとるに至った商社の現状をみると労働基準法四条（男女間の賃金差別の禁止）を適用することはできない」とした。また「労働基準法三条（労働条件についての差別禁止、但し、性による差別禁止の明文はない）にも抵触するものではないので、公序良俗に反するかどうかは別途の検討が必要である」とした。

その「公序良俗に反するかどうか」の判断は、「職掌別雇用制度を導入した一九八五年当時の男女雇用機会均等法は、募集・採用・配置・昇進を努力義務に留めていたので公序に反しない」という結論であった。憲法には違反しているが、法律上では許される範囲だというのである。憲法には違反しているが

公序を乱すものではないという、論旨の不明確な理由で敗訴という判決を突きつけられた原告たちは、即時、東京高等裁判所に控訴した。

東京高等裁判所での「たたかい」

東京高裁に向けて控訴した原告側は精力的に資料を出していった。原告六人は自らの職務記述書を東京地裁に提出済みであったが、あらためて視角をかえて記述しなおし提出した。それらを補強するために他の商社で働いていた男性三人と女性二人も陳述書を提出した。

また、会社側が出してきた総合商社論を反論するかたちで、住友商事に勤務していたころに全商社副議長として商社の労働運動の先頭に立った塩田長英氏（明海大学教授）が、商社の機能の変遷などを含む商社論を全面的に展開する陳述書を提出している。

さらに、もっともエネルギーと時間を注入したものに「同一価値労働同一賃金原則に基づく控訴人（事務職）および比較対象者（一般職）の担当職務の評価に関する鑑定意見書」がある。これはペイ・エクイティ原則に則って、原告六人の職務評価および一定時期に六人と同じ職場で働いていた一般職（男性）の職務を比較対象して鑑定したもので、二〇〇五年六月二〇日に提出されていた。鑑定意見書の作成に当たって、森ます美昭和女子大教授を代表として、他に大学教授三人と商社勤務経験者二人の計六名からなる職務評価委員会が組成された。この職務評価委員会が約一年をかけて職務分析および評価を行って鑑定したものである。

このペイ・エクイティ原則とは、まだ日本では馴染みのうすい言葉なのだが、米国では七〇年代中頃

から八〇年代にかけて、この原則を使って男女の賃金格差を縮小しようとする運動が、労働運動と一体となって盛り上がり、全米各地で男女の賃金格差を是正あるいは縮小することに成功した。簡単に言えば、職種が異なる男女の仕事を細分化して、それぞれの職務を分析し点数化することによって、賃金差額の妥当性を検証する手法である。たとえばリンダ・ブルムは「フェミニズムと労働の間」のなかで米国ミネソタの運動を記録しているが、このなかで『ロスアンジェルス・タイムス』の記事を紹介している。これによって「ペイ・エクイティ」の様子を垣間見ることができる。記事では点数化し、男女比較した結果の五つの例を著しく差のあるものとして報告している。

○ 市長秘書(女)の賃金は経験の長いエアコン整備士(男)より四七%低い。

○ 看護婦(女)は消防車の修理工(男)より年収で九一二〇ドル少ない。

○ 経験の長い図書館司書(女)は、経験の長い薬剤師(男)より年収が五三〇四ドル少ない。

○ 法律秘書は設備修理工より年に五三〇四ドル少なく支払われる。

○ 地域レクリエーション指導員は、園芸師が二週間で八三三ドル支払われるのに対して、同じく二週間でも七二〇ドルを支払われる。

上記のような差が職務評価委員会のレポートで明らかになった後、労働組合はストライキも含めて二ヶ月にわたる交渉を行い、その結果コンパラル・ワース(ペイ・エクイティと同義)調整給として七五〇人ほどの女性職員に対して一四五万ドル(当時の為替相場で換算すると約三億三千万円)の支給を約束させると同時に、労働組合としても一般的なベースアップの十五・五%上昇も勝ち取った。

この米国で活用されたペイ・エクイティ方式を活用して、兼松の男女差別賃金裁判でも格差の不当性を示そうとしたのである。これを原告側の最大の武器として法廷内での「たたかい」が進んでいくの

と並行して、外で応援をする人たちが集まる「兼松における性差別賃金及び年齢による賃金カットの是正を求める裁判を応援する会」というたいへん長い名前の支援団体（通称「是正の会」）は、裁判所前のビラ配布、署名活動、支援集会などの開催を積み重ねて、支援の輪を広げていった。

最後の陳述 最年長の守美美子

結審をまえにして、二〇〇七年三月一日原告最年長の守美美子は最後の陳述をおこなった。東京地方裁判所に訴訟を提起したのが一九九五年九月だから、一一年半、東京高等裁判所への控訴から数えても、すでに三年三ヶ月が経っていた。守は東京地裁へ提訴した直後に定年を迎え、それからの十一年間は生活時間のほとんどを、この裁判にかかわることに費やし、とても孫たちのお守りを楽しむ時間などはなかった。穏やかな性格、ゆったりとした雰囲気を感じた守であるが、最後の陳述をまえにして、ふだんとは違う歩き方や背中の様子から、すこし緊張気味であることが伝わってきて、傍聴席は一瞬息を呑んだような静寂がひろがった。

「私は一九五七年に兼松株式会社に入社し、繊維部織物課に配属されました」陳述の最初の声が珍しく震えている。官需関係の仕事を担当して、課長代理と毎日、警視庁・郵政省・防衛庁・都庁・東京都交通局などを回り、早くひとり立ちをしようとした新人時代から話を進めている。一回目の陳述では、中堅になって、実務講習会で講師として男性社員に貿易保険の手続きやリスク管理を教えたことなどを中心に仕事の同等性を主張したが、今回は趣を変えている。

官庁の入札に参加したとき、「兼松さん、今度は何番札ですよ」と伊藤忠の佐野さんから声をかけられたことを例に挙げて「私はいつも対外的には「兼松さん」で通っていたのです。ここでは男女の区別も差別もなく、「兼松」として仕事をしてきました」と胸をはって述べた。

労働組合活動の場面では、守は婦人部長をつとめたことがあるから、経営側と意見をたたかわせることがあったであろう。しかし、仕事の場では「兼松さん」と呼ばれると、自然に頭と体がそれに反応することに男女の違いはないことを、私自身も定年まで商社にいたのでよく分かる。だから余計に差別されると腹がたつのだ。昨年の織物課の同窓会で、当時の課長が「大阪から転動してきたとき、前任の石崎課長からこの課の業務は守君がすべて把握しているから、分かんことは何でも聞くように言われたよ」と思い出話をしてくれたと述べるくんだりでは、めずらしく声を詰まらせた。その石崎課長が逝去されたばかりであり、その石崎さんに男女の区別なく厳しく教育されたことを思い出したからであつた。

入社から十四年後、守は職能部門の運輸部に異動し、繊維部の担当となつた。さらに八年後に同じ運輸部のなかで非鉄金属部の担当に移り、このころ通関士の資格を取得して通関業務では完全に一人前に扱われるようになっていた。港でサーベイヤー（海事検査官）とともに「兼松」として、現場の立会いもしている。職能部門は、直接的に商品を買ったり買ったりする仕事ではないが、営業部門が契約したものを、いかに正確にかつコストを抑えて顧客に届けて、利益を生み出すというプロセスでは、重要かつ不可欠な役割を果たしていた。これなしには、どれほど契約を成立させようとも利益を実現することはできない。

いわゆるバックヤードといわれる地味な仕事であるが、精度と経験を求められる仕事を積み重ねて

きて五五歳となった一九九二年に、守の賃金は二〇パーセントをカットされ、その結果、二五歳の一般職（男性）の賃金より下回ることになった。兼松の定年を男女ともに五五歳から六十歳に延長する制度が導入されるにあたっての賃金体系の変更によるものであった。賃金のカットは年齢によって一律になされたが、仕事はそれ以前とまったく変わらず、かえって、責任のある業務が増えたという実態は守は陳述している。

守の職務評価が対象者を上回った

東京高裁に提出された森ます美教授らによる「鑑定意見書」では、守の一九九五年度の月収は二七万八千七百円で、比較対象者の五八万三千四百円の四八％に当たるが、職務評価結果は、六五七点（守）対五九〇点（比較対象者）という数字となり、守は一一一％を月収として受け取るべきであったと鑑定された。守が受け取っていた月収は、明らかに不当な賃金格差で、比較対象者の月収を基準にすれば、守には六四万七千六百円が支払われるべきだったとした。年収にすると一時金もふくまれるため、五九七万五千五百円が不当な格差として未払いであり、比較対象期間の一〇年間で、年収格差の累計は六千万円にも達すると結論づけた。

守の職場が職能部門であるということから、女性でも資格をとり業務に活かすことが可能であり、社内の営業部門からの相談をうける立場にあったこと、また比較対象者と職務が重なる部分が多かったことなどが、このような結果となったと思われる。しかし、商社の職場では営業は神様のような存在である。

「儲けてナンボの世界」とよく言われるように、営業至上主義が蔓延しているが、実は詰めの甘い契約をすれば、利益を出すどころか逆ザヤになり、赤字を背負い込むことすらあるということは、商社で働く者にとって常識である。営業がとってきた成約案件を、いかに正確に、迅速に、安いコストで実行し、出来上がった案件から、いかに利益を生み出すかという役目を担っているのが職能部門であり、営業部における女性事務職の業務である。その点については、最も若い原告である木村敦子の陳述を聞くともよく分かる。裁判長自身が身を乗り出して、頷きながら耳を傾けるほどの緻密な業務を担っているのだ。

守の業務は、職能部門で男女の仕事の大部分が重なり合っているため実証しやすいのだが、難しいのは営業部門で働いている原告たちだ。そのうちの一人で、もっとも若い原告の木村敦子の所属は、営業部門のなかでも男社会といわれる鉄鋼部門で、しかも国内業務ではなく輸出を担当する部署である。このような営業部門では男性は内外を飛び回り成約をとってくるが、その彼らをピッチャーとすると、女性は社内に居て彼らが投げってくるさまざまボールを間違いなく受け取り、迅速にそして確実に処理するという業務である。日常業務のなかでピッチャーがさまざまな変化球をなげるのは苦勞のいることだが、キャッチャー役もメーカーの直近の状況を知らせたり、この客先のLCはしばしば問題があるという経験則を事前に伝えたり、成約後に履行業務で必要となる経費を見積もって連絡したりと、女房役としての苦勞がある。この辺の様子をどのように法廷で裁判官に分かってもらえるのが、重要な点であった。

木村の陳述は前年（二〇〇六年）一月九日に同じ大法廷で行なわれた。

唯一の現役原告 木村敦子の陳述

木村敦子は一九五七年生まれの四九歳、二人の子育てをしながら働き続けてきた。木村は、男女雇用機会均等法が成立する五年まえの一九八〇年四月に、津田塾大学を卒業すると同時に兼松株式会社に入社した。木村の入社の動機のひとつに、新入社員を募集するパンフレットに掲げられていた「世界を飛び回る商社マン、キャリア・ウーマン」というキャッチコピーに魅せられたところがある。得意な英語を使うことができ、また、それだけではなく仕事を通して地球規模のビジネス・ネットワークのなかに自らをおくことが出来るという理想的な職場であった。

入社後すぐに鉄鋼輸出部門に配属され、それ以来二六年間働き続けてきたが、一貫して働き甲斐のある職場であるということに変わりはない。それだからこそ、夫の協力があったとはいえ、二人の子どもを育てながら、総合商社の営業部門での仕事を続けてきた。納得がいけないのは、ただ一点であった。所属部門の利益を確保するために日常的に協力し合って働いている一般職（男性）との賃金格差が45%もあるということである。賃金は仕事の対価であると考えれば、彼女がしている仕事をそのように低く評価しているとも言えるのではないか。いかに良い課題を上司からつけられようとも、仕事そのものを会社が低く評価しているとしたら、どうしても納得がいけないのだ。

なぜ、訴訟を起すほどに納得がいけないのだろう。そのことは彼女の陳述を傍聴した人であれば、誰もが理解できたであろう。あのとき、車椅子で傍聴に来ていた木村の母親も心から娘の仕事を誇らしく思ったに違いない。ここで、彼女の陳述の一部を再現したい。

以下の木村の陳述は二〇〇六年十一月九日に行なわれたものである。

坂本福子弁護士（原告側弁護士）

「あなたが一緒に仕事をしてきた上司の下嶋さんから、あなたの仕事は定型的、事務的、補助的仕事だということが、再三にわたって述べられていますけれども、あなたの日常やっている仕事を通して履行業務というものを、まず説明してください」

木村 「下嶋さんは私たちがやっている履行業務の実態を御存じないと思います。商社の営業部においては、成約業務と履行業務が連携して一つの契約を成立させています。私が担当している履行業務は、成約してから契約が完結するまでの仕事です。そして、最終的な利益を確保するための業務を担っています。商社業務というのは単に物を買って売るといふものではなく、客先を確保し、その客先との取引を継続させて商権を確立させていくというものです。ですから客先との信用性、あるいはメーカーとの信用性を確立することが、とても大切になります。私たちの履行業務は、その信用の継続性を獲得することにおいて、たいへん重要な役割を担っていると思っています」

このあと木村の従事する鋼管貿易に関連して鉄鋼業界の特殊性や高炉と電炉といったメーカーの違

宣誓

良心に従って真実を述べ、
何事も隠さず、また
何事も付け加えないことを
誓います。

木村敦子

いの説明などがあって、いよいよ具体的な仕事の中身に入っていた。

弁護士「仕事の流れといえますか、仕事をどういふふうにやっていくのか、もうちょっと具体的に言うていただけますか」

木村「まず成約すると、成約担当が作成したオーダー・コンファメーションを私が受け取ります。これをもらうと、私はこの注文の納期に注意します」

弁護士「なぜ、それほどに納期が気になるのですか」

木村「私の担当している契約は特注品(*)です。客先に対して、納期どおりに品物が届かないと客先で在庫不足が生じたり、或いは客先の工場での操業がストップしたり、そういう客先の生産にかかわる大きな問題が生じるからです」

* 特定の仕様のものを繰り返し受注する場合は異なり、成約ごとに客先からの注文内容が違い、客先が同じであっても、仕様が異なる製品を納入すること。

弁護士「納期に納入できないと、客先の信用性を失うということになりますね」

木村「はい、そうです。納期に納入できないと、客先からの信用を得ることが出来ません」

弁護士「きちんと納入するためには、どういう注意をなさるのですか」

木村「まず注文納期によってメーカーへの発注期限というのがあります。ですから、注文納期を厳守するためにメーカーの発注期限を確認して、これを厳守するということが挙げられます」

弁護士「なぜメーカーの発注期限を気になさるわけですか」

木村「メーカーの発注期限によって、生産工程が決まってしまうからです。成約したときに、成約担

当がオーダー・コンファメーションをメーカーへ提出して成約しても、それで工場での生産は始まりません。私たちが発注指示をして工場にデータを送り、そこで初めて生産が開始されるからです」

弁護士「今、あなたが発注しなければ工場の生産が始まらないとおっしゃいましたよね」

木村「はい」

弁護士「下嶋さんが例えば成約をする。で、もう大体メーカーとの話もついていると。じゃあ、これで商品が出来上がるということには、ならないわけですか」

木村「はい、そうです。下嶋さんがメーカーと交渉して成約しても、そのことによって工場で生産することはできません。必ず私が発注指示をして、工場に指示をかけないと生産は始まりません」

弁護士「その発注業務というのは大変なのですか」

木村「はい。先ほど申しましたように、高炉はコンピュータによって集中管理されていて、大変精密なものになっています。ですから、その発注業務においても大変神経を使います。会社の準備書面や下嶋さんは、これらのことについて単なる記号を入れればよい、慣れればできる簡単な反復作業というふうに言っていますけど、決してそうではありません。発注のためのコードというのは、メーカーによって、商品によって違いますけれども、私が担当しているものと言うと、二〇〇から三〇〇もあって、その中から客先が要求した商品に対して、きちんとそのコードによって指示をしないと、工場での的確な商品の生産にはならないのです」

木村の上司による査定が、つねに五段階評価の上から二番目のA Bであったことや、同期入社男性は、すでに管理職である総合職Bという位置にあり、同じ位置に女性は皆無であることなどが確認された。もう陳述も終わりに近づいたなと感じられたとき、坂本弁護士は「あなたがこの裁判所で長年、一〇年以上裁判をやってきて、言いたいことを、ひとこと言っていただけですか」と促した。

木村「私は入社以来二六年間、ずっと鉄鋼貿易部で働き続けてきました。私はこれまでやってきた仕事に誇りを持っています。しかし、二六年間も働いてきた私の賃金は、入社五年目の男性より低いものです。一〇年前から私の基本給は上がっていません。この大きな賃金の格差は常に私の仕事に対する誇りを傷つけるものでした。私は自分の仕事に自信を持っていたい、そして賃金が低いということ、自分は劣っているのではないかという思いにさいなまれながら働き続けたくはない、胸を張って仕事を続けたい、そう思って提訴しました。提訴してから一〇年以上の年月がたちました。その間、一九九九年には会社の構造改革があり、多くの先輩、同僚たちが退職し、精神的に辛い時期に人員が減っただけで仕事が倍以上になったこともありました。子育て、それから親の心配もしながら、それでも働き続けてきたのは、私がやっているこの仕事、やりがいのある仕事だったからです。私はこの仕事は単なる単純業務であるとか、困難度の低い業務ではないということ、これまでに述べてきました。それを理解していただきたいと思います。そして、私たちがやってきた仕事が正当に評価されて、賃金の大きな格差が是正されることを願っています。私は兼松という会社が好きで、これまで働き続けてきました。国内においても世界的にも兼松は男女差別がないことを認めている、よい会社とし

て、一層今後発展していけるような会社になつて欲しいと思つています。裁判所におきましては、私たちのこの仕事を理解していただき、一般職の賃金との、これまでの差額の支払いを命じていただくようお願い致します」

この少し長い陳述を傍聴席はしんと静まり返つて聴いていた。私には「我らが代弁者」への熱い連帯が傍聴席全体を覆つているよう感じられたのだ。さあ、これで終わりかと思つていると、坂本弁護士が言葉を続けた。「今日は、お母さまが車椅子で傍聴に来られていますね」木村は短く「はい」と答えた。弁護士は念を押すように「あなたの証言を聞きたくて、いらつしやうたわけですね」

ここで傍聴席から拍手が起つた。ふだんなら静肅にと傍聴席に向かつて、静止の言葉を発する裁判長であつたが、このときには特段の注意はなかつた。

このあと、被控訴人（会社側）の木下潮音弁護士の反対尋問である。私は木下弁護士が立ち上がった瞬間、樋口恵子に似た雰囲気だなあと感じた。一審から一貫して会社側の主任弁護士をつとめてきた。なかなか鋭い頭腦の持ち主という印象をあたえる。弁論の最中に証書を示す際には、被控訴人側の男性弁護士が彼女の指示で立ち上がり、陳述人にそれを届けて指し示すのだが、なんともテキパキとして痛快である。男女差別を争つている法廷で女性弁護士が、言ってみれば顎で使うように男性弁護士に指示を出す様子を見ると、内心では拍手を送りたいような気分になるが、いったん弁論が始まると、その厳しい言葉は、たちどころに陳述者に向かう。木村に対しても同様であつた。

木村敦子が反論に転じる

木下弁護士が強調したい点は、木村の仕事は一般職の決めた成約の指示書を見てコンピューターの設定フォームに打ち込み、メーカーに伝送するのであり、そこには自主性や判断業務はないということのようであった。再現してみよう。

木下弁護士「情報というのは、今私が聞く範囲では、発注のデータと聞いていただいて結構ですけれども、それは事務職の方がコンピューターに入力して伝送のエンターキーを押すと、そういう作業をされていますよね」

木村「エンターキーを押すという作業ではありません。そうしましたら成約担当の方がメールを打って送信ボタンを押すのと一緒だと思います」

弁護士「伝送システム、注文の発注の伝送システムの画面に一個一個の情報を入力していく仕事は木村さんがなさっていますよね。」

木村「それは注文を発注している業務です」

弁護士「ですから、注文発注のためにはコンピューターの画面に指定された中身を打ち込んでいかないと発注が出来ないということを先程からおっしゃっているわけでしょう」

木村「すみません。成約担当者が海外店に契約を決める時に、明細をメールに打って、タイプして、送信ボタンを押しますかというふうに先生はお伺いになりますか」

このようなやり取りが延々と続くのであるが、おとなしい木村が珍しく会社側の弁護士に食い下がった。木村が先の陳述のなかで、発注する際の伝送に必要な指示の項目は、成約書を見て単純に打ち込むのではなく、複雑で経験と知識と判断力が必要なものだと言ったことに弁護士は反論したのである。木村は、その内容について「発注業務はパイプ（鋼管）ですと、月に二〇件から三〇件、薄板で一〇件くらいあります。そして成約が同時に決まることは多々あります。そのときには、まず契約の内容を見て、客先の注文納期とそれに応じたメーカーの発注期限、それから、さらにメーカーへの伝送の時間というものを考慮して、すべて選択しながら判断して入れていきます。一日遅れるだけでメーカーの注文納期が確保されない、一ヶ月遅れになるということはよくあることなので、必ず期限を守るということには神経を付けています」と陳述している。

また二〇〇五年三月に提出した木村の職務記述書の中では、「メーカーと具体的に注文を確定している際に、メーカーの担当者とやりとりをします。そのなかでは、注文書上、客先からの要求を反映していくときに、メーカーの対応を確認することなどがあげられます。商品知識がなければ仕事をすることができません。成約担当者向けに担当部署で作られた手引書やメーカーのカタログ、個別の契約の仕様書を読み、注文のマニュアルの内容を理解していくことで、商品知識を増やしていきました。また発注の段階で、客先からの要求を注文書に反映するためにメーカーの担当者と確認をとることも頻繁にあり、その際には商品知識がなければ、注文書のマニュアルを読み取ることはできませんし、メーカーの担当者に質問することもできません」と記述している。

弁護士が強調するような、提示されたオーダー・コンファメーションのなかの文字を単純にコード化して打ち込みエンターキーを押すことが発注作業だと決めつける言い様に、どうしても我慢ができ

ないという木村の思いは傍聴席にも伝わってきた。

証人として直屬の上司が登場

この日の法廷では、被告の会社側は木村の上司であった下嶋政幸を証人として立てた。法廷には三回目の登場である。業務の一環とはいえない決して嬉しいとは言えない経験であろう。

下嶋は一九七四年に関西学院大学法学部を卒業と同時に兼松株式会社に入社し、六年間は大阪の財務部で働き、一九八一年四月に東京転勤となり鉄鋼貿易部に配属となるが、翌年の六月には兼松米国会社ヒューストン支店に駐在となつている。営業経験一年余で駐在に出たということは異例であり、おそらく米国への駐在を含みの東京転勤であったことが推察できる。その後はヒューストンでは六年間にわたつて鉄鋼貿易部の駐在員として働き、八八年七月に帰国して木村と同じ部署すなわち東京本社鉄鋼貿易第一部で働くことになる。

すでに入社一四年が経過している。その二年後に同部鋼材第四チームのチーム・リーダーになつていたので、もつとも多忙を極める実務の中核となるため、また中間管理職の準備段階として帰国したことになる。一方、その頃の木村は、鉄鋼貿易の受渡実務経験が八年を過ぎたところで、仕事に対する興味と喜びを見出しながら完全にひとり立ちして働いていた。そのときの下嶋と木村の出会いには良好で、互いの仕事と能力を認め合い協力体制をとつて鋼管輸出業務を遂行していた。

木村への査定は五段階評価の上から二番目のA Bランクとなつている。もちろん下嶋が査定した結果である。二〇〇一年一月に裁判所に提出した下嶋の陳述書には「木村さんが自信を持って事務職

の仕事をごなしてくれていると胸を張って言ってくれていることは当時の管理職としては喜ばしいことと述べられている。しかし、同じ陳述書で、木村が契約の履行業務の過程で自己判断で行なっている業務と述べたことに対しての反論として「毎回の契約履行のたびに行なう作業は、一般職または管理職からそのような処理を行なうことを包括的に指示されていた業務であり、定型業務にほかなりません」と述べ、木村の業務が定型的補助的業務だと強調している。

英語も堪能で木村の緻密な仕事振りによって、下嶋が安心して営業活動に邁進していたのだろうと私は思う。優秀な事務職の存在がどれほど一般職の営業活動をサポートするか、私自身が総合商社で事務職として二三年間、総合職として一五年間、働いた経験をもっているだけに強く感じている。安心して発注業務を任せられる、出張中の処理についても不安を感じない、彼女の作った書類ならさっと目を通すだけでサインができる、といった信頼関係が仕事を通して出来上がってくる。これがあつたから評価をA Bとつけたに違いない。それにもかかわらず、なぜ「定型的補助的業務」と断定するのであらうか。おそらく、「定型的補助的業務」に押し込めなかり賃金格差を説明できないと会社も分かっているからであらう。

日本経団連が二〇〇二年に発行した「成果主義時代の賃金システムのあり方」というレポートのなかで「定型的職務」を定義して「加工・組立職務、機械装置の操作職務、車両運転職務、狭い範囲の店内営業や接客職務、コンピュータ・データ入力職務、賄いや調理職務、保安警備職務など、基本的には法律、社内規則・規定、マニュアル、作業標準、社内慣行などに定められて手順・方法や判断により製品やサービスなどの成果物をアウトプットする職務」と記述している。

なるほど、被告弁護士が木村の発注業務についてデータを入力してエンターキーを押すことにすぎ

ないと強くこだわった理由は、ここにあった。この定義のなかで唯一該当するのが、データ入力である。しかし、木村が日常しているさまざまな業務の一つに確かにデータ入力というアイテムがあるが、そのデータを入力する前の段階として、まずデータを読み取り200種類もあるコードの中から適合するものを選びコード化するという過程を抜くことはできない。単に与えられた数値を右から左に入力しているわけではないことを弁護士はどうしても認められない。認めてしまつては「定型的」から外れてしまうのだ。

入社からすでに三三年が経ち、この間に二回の米国勤務（最後は兼松米国会社社長）があり、現在は本社取締役でもある下嶋は、八八年から九五年の国内勤務の七年間、木村と同じ課で先輩として、また上司として働いた。現在も職場では木村とは十メートルほどしか離れていないところにデスクはあるが、すでに身分は従業員ではなくなり、いったん退職して経営者として職場にいる。

私ははじめて下嶋本人を見た。想像していたよりも小柄で五五歳という年齢よりすこし老けているようにみえる。緑茶の入ったペットボトルをもって登場し、型どおりの宣誓をおこない着席した。原告側弁護士は中野麻美弁護士である。被告側弁護人の木下弁護士も鋭いが、それに優るとも劣らないことは衆目の一致するところである。軽く挨拶代わりの質問をすると下嶋は、お手柔らかにとすこし笑いを含んだように言った。

突然、裁判長が証人はお茶をよく飲みますが、糖尿病かなにかですか？と尋ねた。いや、暑くて喉が渇きますのでと下嶋は戸惑ったように答えた。おそらく裁判官も弁護士も飲み物などをもって

入廷していないのに、ペットボトルを持参し、それを飲みながら証言することに対し、年配の裁判長は不愉快に感じたのであろう。しかし、下嶋は裁判長の質問の意味に気づいていないようだ。それからも飲みながらの証言が続いていく。米国生活が長く商社の仕事の中ではそのようなマナーは必要とされていなかったのであらうか。

中野弁護士は木村の仕事内容について尋ねるところから始めた。下嶋は持論の事務職の仕事には判断業務はないことをよどみなく答えていた。すこし滑らかさが失われたのは、「あなたは先ほど一般職の仕事、事務職の仕事とおっしゃいましたが、職掌別人事制度が入る八五年より前の時点で、一般職、事務職というのではありませんでしたね。仕事の分担はどこでどうやって決まっていたのですか。何か書いたものがありましたか」と問われたときであった。

しばし・・・無言・・・呼称はちがったと思うのですが・・・と答えると、「お仕事の違いというのをきちんと紙に書いて、各部下に徹底するというような書面というのはありませんでしたね」とたたくみかけるように問う。

下嶋「ちよっと分かりません」

弁護士「鉄鋼部門でも全社的にでもよろしいんですけれども、事務職の仕事はこれこれ、一般職の仕事はこれこれと、こういうような形で書面に書いてあるものはありませんか」

下嶋「ございますよ」

弁護士「どこにありましたか。どういう規定ですか」

下嶋「従業員の就業規則というところにあったと思います」

弁護士「就業規則のどという項目ですか」

下嶋「私、何条の何項というところまでは・・・」

弁護人「何条の何項とまでは言いません。どういう項目のところにあつたかということですよ。」

下嶋「ジヨブ・ディスクリプションというのは、明記してあると思います」

弁護人「就業規則にそういうことが書いてあるということですか」

下嶋「というふうに、ごめんなさい、思いますけれども、正確な記憶ではございません」

弁護人「なかつたのと違いますか」

下嶋「わかりません」

テーマは鉄鋼貿易全般のことについて移っていった。

弁護人「ところで、兼松の鉄鋼部門において取引高をお聞きしますけれども、貿易と国内取引で、どちらがどれくらいの割合であつたかご記憶ですか、一九八〇年代から九〇年代にかけてお伺いします」

下嶋「はっきりした記憶はありません」

弁護人「どれくらいの割合であつたかということも分かりませんか。取引高ですから、幹部職員であれば期首の計画であるとか、そういうところでもいつも数字を見ているでしょう」

下嶋「もちろんです」

弁護人「だつたら、国内でいくら、貿易でいくら、その中で輸出にいくら、輸入にいくらというのは……」
下嶋「貿易だけの話ですか」

弁護人「はい」

下嶋「我々の」

弁護人「はい、我々のです。もちろん兼松のです」

下嶋「もう貿易がほとんどで」さいます」

弁護人「貿易がほとんど」

下嶋「はい」

弁護人「どれぐらいの割合を占めていましたでしょうかね。貿易のほとんどというのは」

まだまだコンニャク問答のような混乱が続くのだが、それは割愛しよう。最後の切札というように、中野弁護士はブレイントラスト社発行の「九大商社の比較経営分析」を取り出した。

弁護人「これによりますと九三年ですけれども、あなたが木村さんとお仕事をされるときですかね」

下嶋「はい」

弁護人「このときの国内の売上高というのは、貿易を合算した売上高の倍をいっているという数字になっっているんですけど、こういうことではなかったですか。国内の売上のほうが圧倒的に多くて、そういう仕事をしていたという部門じゃないのですか」

下嶋「いえ・・・」

テレビの法廷ドラマを見ているような具合に展開されていった。この口頭弁論では、外国との取引

が、商社の仕事の最大かつ最高のものであるかの如く述べられてきたことに対して、他の商社と同様に、兼松においても取引の大きな部分は国内取引であって、そこに従事している社員は総合職（男性）であつても海外出張や海外駐在をしない人が多数いるということが明確に示されていた。そして、下嶋の経歴から、入社直後の六年間は大阪の財務部いわゆるバックオフィスで働いたのちに東京に出てきたことを確認し、そのあとの東京やヒューストンでの営業活動においては大阪での六年間が役立っていることを下嶋自身に是認させた。すなわち、営業至上主義だけでは商社活動を正しく把握できないことを裁判官にうまくアピールしているなあという印象をもった。

汗を拭き、ペットボトルのお茶を飲みながら答えている下嶋が気の毒にも思えてきた。下嶋がチム長として働いていた九〇年代は、のちに「失われた一〇年」などと名づけられるが、商社にとつては厳しい年月であつた。一九八五年のプラザ合意で円が急騰してからは、どの商社も規模の大小にかかわらず、体質転換を迫られて苦しんでいた。大手商社の一角を占めていたとはいえ下位にあつた兼松には、すすむべき方向の見えにくい時代であつたにちがいない。そのころ中間管理職であつた下嶋は、毎日を必死に仕事をこなしていた時期であつたはずだ。人員合理化のすすむなかで、日常は責任感がつよく正確に仕事をする事務職の木村に頼りきつて社内業務をまかせ、営業活動に埋没していたのではなかつたのか。いまは経営陣の末端に連なるとはいえ、彼はどんなふうにあの時代を乗り切つてきたのだろうか。同じ時期に他の商社で働いていた私には、その苦惱もわかつてしまう。多残業の職場で会議中にクモ膜下出血で倒れて亡くなった四七歳の課長は同じ課であつた。成約競争のなかで鬱病になつてしまひ退職に追い込まれた同期入社の子らしい友人もいる。

一九九九年には兼松はみずから総合商社の看板を下ろし、専門商社となると宣言した。その宣言の

影には労働組合もまったく抵抗できない大リストラの進行があった。その結果、一九九八年三月期の兼松の社員数（二一四八人）は、五年前より二五％も減少していた。ちなみに今年度（〇七年三ヶ月）の兼松の全社員数は七七五人であり、一〇年前に比べて三六％、三分の一の規模の企業体となつてしまつている。なぜ社員がこんなに減つたのか。もちろんリストラによる中高年社員の減少があるが、あわせて90年代にはいつて事務職（女性）をまったく採用せず、欠員を派遣社員やアルバイトで補充してきたことが大きい。コース別人事制度の導入の引金となつた男女雇用平等法と同時に成立した労働者派遣法が、正社員事務職を非正規派遣社員へとシフトしていくことに拍車をかけたことが実態として現れているのだ。

こんなことを考えているうちに下嶋の証言時間は終わり、彼は汗を拭きながら退廷した。

明日に向かつて―「偽装コース制は許さない」

東京高等裁判所での「兼松の女性差別賃金」裁判は二〇〇七年三月二七日結審した。判決がいつ出るのか誰にも分からない。判決日をあらかじめ決められていない方が、原告に有利だと希望的観測をする人もいるが、果たしてどうであろうか。法廷が閉じてから判決まで何をなすべきか。「是正の会」は原告たちを励まし支え、傍聴席を満員にするためにチラシを撒き、ニュースを発行し、さまざまな集会で訴えてきた。たしかに原告たちも支援する「是正の会」の仲間たちもかなり疲れていたが、じつとしているわけにはいかない。高裁の前や兼松本社までビラ撒きをし、裁判長宛の意見署名を今なお集めている。

二〇〇七年六月九日、キックオフ集会と銘打って勝利のための大集会をおこなった。「偽装コーズ制は許さない」～私たちは兼松女性差別賃金の是正をもとめます～という横断幕が日本青年館の大会議室に掲げられていた。

大会議室は大阪や名古屋からも支援者が駆けつけていて、原告たちの表情は明るく、会場の雰囲気盛り上げていた。式次第も終盤に原告を代表して木村が「これからの取組みについて」を発表した。

おや、なぜ木村さんなのだろう。いつもなら、原告団長のような存在の逆井征子か書記長のような本間節子が、登場する場面ではないのかと思ってみていた。木村はいつものように静かに歩み出て、持ち前の耳にやさしく響くアルトでゆっくりとこれからの取組みについて述べた。

そして最後に、「私たちは秋に二〇に行きます。私たちの裁判について書いた英文レポートをもって、ジュネーブに行きます」と頬を紅潮させ、声を高めて宣言した。そうか、木村は職場に残っている唯一の原告なのだ。その彼女が決意して休暇をとって、ILOに出かけていくのだ。この原告たちの海外への飛翔は、最年少の木村が宣言すべきことだと、年長の原告たちは思ったにちがいない。

(完)