京ガスの賃金女性差別事件における公正な判断により、性別による差別の少ない社会づくりに寄与されることを要請します。

性別による差別を許さないという考え方は、歴史の流れの中で全世界的に確実に定着しつつあります。

例えば欧米諸国の一部では、性差別をなくしていくということが大きな政治課題となっています。性差別にもいろいろありますが、特に賃金の女性差別は基本的な事項の一つであるだけに大きな問題となりました。例えば、「女性とされた人」「女性として生きている人」が多く働いているパートタイムや派遣労働について、その賃金が低く抑えられていることが問題化され、フルタイム正社員労働並の賃金の獲得が目指されています。またたとえ結果としてであれ、ある特定の性別の者が不利になるような制度は間接差別として是正されてきています。そういった様々な取り組みの結果、男女間の賃金格差は10％～30％程度にまで減少しています。

それに比べ、日本では男女の賃金格差が依然として50％程度もあります。日本にはまだ性別役割分業意識が根強くあります。女性とみなされる人の労働を補助的なものとしか認識せず、女性の賃金を家計を補助するものとしか考えない女性差別意識に捉えられている企業も少なくありません。

日本全体がこのような女性差別意識から脱却し、性別による差別の少ない社会を創り出すためには、労働者自身が現場で声を上げていくことがまず大切です。しかし社会的には性差別意識が広範に残っており性差別の是正を求める労働者の声が無視されかねない状況にまだあることを踏まえれば、司法の果たすべき役割も大きいと言えます。司法が現場からの声に丁寧に耳を傾け、性別役割分業意識にとらわれない適切な判断をして性差別的な現状を1つ1つ是正していくことが、とても大切です。セクシャルハラスメントや女性の若年定年制に対しても、それが大きな問題であると思われていなかった時代に、勇気を持って適切な判断をしてその違法性を示した判例の積み重ねがあったことを忘れてはなりません。

現在貴法廷で審理されている京ガス事件は、賃金の女性差別を問う裁判として、全国から注目されています。

原告は、京ガスでの他の部署や同業他社では管理職か監督職が行っている業務を、長年に渡ってひとりで担っています。工事発注者である大阪ガスからもその仕事ぶりは高く評価され、京ガスのシェア獲得にも貢献してきました。

それにも関わらず、男性管理職・監督職はもちろん、事務職男性とも大きな格差を付けられ、原告は不当な低賃金を強いられています。「社会的慣行や風潮を優先した」と開き直る京ガスの主張は、社会に蔓延している女性差別意識の反映であり、原告の低賃金の理由は女性差別以外には考えられません。

日本でも、男女雇用機会均等法や男女共同参画基本法が制定されるなど、現時点では決して十分な内容とは言えませんが、性差別をなくしていく方向に社会全体が進みつつあるのは間違いありません。

以上のことを踏まえ、わたしは以下のことを要請します。　　年　　月　　日

貴法廷が、京ガスの実態を公正に判断され、性差別を許さないという社会の大きな流れの中で、女性差別賃金の是正、ひいては性別による差別の少ない社会づくりに寄与される判断を行うこと。

京都地方裁判所第6民事部　裁判官　　松　本　信　弘　　様

名　　前	住　　所