

2000. 7. 8 第 86 号

ワーキング・ウーマン
〒464 名古屋市千種区
茶屋が坂 2-6-B-805
(052)842-2739 (内藤)
留守番電話/FAX

♀W・Wニュースは隔月発行です
申込先 〒振替 00870-4-10024
ワーキング・ウーマン
年間購読料 4000円

ワーキング ウーマン

WORKING WOMAN
男女差別をなくす愛知連絡会

WW例会

~~~~~  
働く女の実践講座：

職場の人間関係をうまくするために

~~~~~  
「こころ・からだ・あたまをしなやかに」

日時：8月27日(日) 10:00~16:00

場所：野並こどもの村

言いたいことを攻撃的にならずに、復讐的にならずに伝えたり、
非主張的に引っ込めないためにはどうすればいいのかを学んでみませんか

~~~~~  
詳細はニュースを.....

= CONTENTS =

- \*例会報告：「勝てる裁判の闘い方」…1-
- \*情報：8月度例会案内… 5
- \*情報：1900年代ベストシネマ 外国映画編… 6
- \*情報：情報ミニコミ… 8
- \*'00年度WW名簿(会員のみ)

次回事務局会議は8月7日(月)19:30から 女性会館活動コーナー

## WW6月例会報告

### 『勝てる裁判』の闘い方 - シオノギ製薬男女差別裁判

元原告 中 壽美さん - に聞きました

1、なぜ裁判を起こしたか？ 入社からの「仕事」の歩み=自分史を振り返って。

- S.40 年入社。同期の薬学部卒男性社員は「学術部」へ配属。同じ薬学部卒の女性の中さんは、「製品部」アシスタントへ配属。  
――この新採用時の職名は後々の差別待遇の会社側の根拠となる。
- この頃の仕事はアシスタントとはいうものの、直属の上司が取締役であり（もっとも部下は大卒の女性のみ）、つまり偉い人の代理という肩書きで対応するので、中さんの仕事はなんでも通っていった。
- S.50 年、中さんは念願の製品部の研究所へ。創設の部門で中さん独りの重責を担うようになる。独りでやるようになってから状況は一変する。男は飲んだり食ったりして仕事をやっていたし、やれていた。中さんはそんなことはやらないので、本来のやり方（専門性が高く、報告者としては説明しにくいのだが、トレース・ディテールと言うらしい。）で仕事に専念した。  
仕事自体はとてもおもしろくやりがいもあって、また、いわゆる右肩上がりの時代だったことも重なり、中さんに任された製品の業績は大きく伸びた。
- 製品を売るための戦略会議で発表をしたのは女性では中さんが初めてだった。初めてだということで、発表用のレジメや論文など全て記念にとっておいたのが、裁判で証拠となり大いに役立つことになる。もちろん当時は裁判なんて事毛頭なく、単なる記念だったとのこと。
- S.54 年、「製品担当」の辞令を受け、会社重点品目の薬を担当することになる。資料として出された『製品部組織図』によると、製担約70名中女性は中さんともう一人の2名だけ。圧倒的に男性職場。職務内容も全く同じである。したがってこの時期（s.54～57）の中さんの能力給の上昇率は男性と差はない。
- S.58 年、製品部長の交替など会社内の事情が影響してか、中さんの立場に微妙な変化。s.59年から『調整給』が開始され、以後能力給の上昇率がダウン。男性製担と大きく開くようになっていく。もちろん職務内容は全く同じ、実績においてはむしろ上であるにも拘らずである。これは裁判の過程で明らかになったのだが、s.59年（'84年）に給与体系の大改定が行われそれまで製担という職務内容に見合った給料が支給されていたのを、入社時の職種=補助職の

給与体系に一方的に戻したためと分かった。

- 同じ仕事をし、高い実績を上げながら、男性社員は40～50万で、中さんはというとなんと30万位の給料。なぜ?の思いは当然である。ただ、新製品担当という仕事はおもしろく、やりがいもあって、給料は安いけど「まあいいか!」という気持ちになっていた。

- この頃の中さんの仕事ぶりや男性と同じ仕事をしてきたことを示す資料—25周年社内報、中さん作成の新製品売り込み資料、出張記録、1年後の成果報告書、社内教育レジメ、病院回り記録など、を中さんはこまめに保存しており(最も本人は単なる記念としてのこと)、裁判では貴重な証拠資料となった。

- H.3年、課長に昇進。課長待遇辞令の職務内容は男性と同じなのに、給与は課長職となっていない。具体的には基準額より14～16万円も低くされていた。例の『能力給区分』と『評価ランク』を会社が恣意的に適用していた結果である。

このような処遇の中で49歳でやめようと決心していたが、新製品を担当したら5年間は試販の時期、担当製品を全うした52歳で退職した。

## 2、なぜ裁判を起こしたか?—会社を辞めて見えたもの、そして裁判へ向けて。

- 直接的には時間が大きくあいて、「裁判」をやってみようかなという気になった。
- 会社の中にいるときは、上司も同僚もいい関係で会社を訴えるというふんいきではなかった。
- いろんな資料を弁護士に見せて『勝てるかどうか』相談してみたら、勝てると言われた。
- 入社当時は、女性社員は結婚して辞める人がほとんどだった。それが、中さんが製担になってばりばり活躍するようになり、女性社員の目標となっていった。退職時には女性で10年15年と長く勤める人が出てくるようになっていた。会社の女性への処遇をこのままにしているのは良くないのではないかという思いが強くなった。
- 同一労働の男性社員の給料がいくら?裁判に一番必要な資料を集めるのが大きな難題。二人の現職元同僚に連絡をとって教えてくれるよう頼んだところ、気軽に回答を得た。職場での良い人間関係が、退職後にも生きてきたと言える。
- その資料を元に自分自身で『塩野義製薬における能力給』の各ケースシュミレーショングラフを作成、裁判資料に備える。

## 3、裁判所の主な判断

- 課長待遇になった時期が同期男性に比べ遅い事について、原告主張の「男女差別」の疑いが

大だが、『同じ時期に課長になれたかどうか』の証拠がない。管理能力（部下を持った経験の有無）については未知数である。――これによって、『男性の9割』判決の根拠となる。

- ・ 「9割」には隠れたもう一つの意味がある。中さん作成の能力給シュミレーショングラフで明らかにした同期のおちこぼれ男性社員より、この「9割」は低い能力給となっている。

#### 4、北村弁護士からのコメント

##### (1) 勝てた要因

- ・ 男女格差があるという主張をする時、比較対象があることは必要不可欠。中さんの場合、5人の、大卒同期男性で同一職務従事者がいたことはラッキーであった。
- ・ 職務上補助職でありながら、中さんの仕事は男性と同じ仕事であったことが明白。
- ・ 賃金格差について、男性の最低と自身の賃金を比較した証拠を提出したことも大きい。
- ・ 『不法行為』について時効は3年。中さんの場合、退職後の提訴だったがこの不法行為が認められ『慰謝料』が判決に盛り込まれた。（総額約700万円、一番で確定）
- ・ 辞めてからは諸々の証拠を集めにくい、非常に困難。しかし中さんには快く協力してくれる人がいた。

##### (2) 今後のために

- ・ とにかく、証拠になるようなものはこまめにしておくこと。
- ・ 立証責任の転換がどうしても必要である。医療過誤や労働事案では資料や証拠を被告側が握っているから、なかなか原告は立証することができない。『差別してない』ことを被告側が立証するように転換が必要。

この後、参加者からの質疑が4～5点出された。また中部ジオスの当事者から自身の裁判事案の報告があり、中さんの裁判から学ぶべき事が多々あったという感想がのべられた。

以上6月例会の私なりのまとめです。知識・勉強不足で、まちがいや理解できずじまいがたくさんあることと思います。その点をご容赦を。そしてご指摘頂けると有り難いです。



(報告者 会員 新崎道子)

## ＜ 中さんのお話を聞いて思ったこと ＞

お話が終わった後、会員のWさんが「ちゃんと働かないといけないということだね」と一言。

そう、ワーキング・ウーマンの原点だよ。

中さんが、入社時からわくわく、ときどきしながら着実に仕事をこなしていく姿にはとても共感を覚えた。確かによき職場、よき上司に恵まれた人だと思うが、それとて中さんの努力と無縁ではない。結婚退職が当たり前の職場であるにもかかわらず、長年働き続けたからこそ得られたものだ。それを、「エリートの話」とひとくくりにしてしまうのは惜しい。私は、中さんのお話の中からたくさんものを学んだ。

### 1つ目は、自分のスタイルでまじめに働き、チャンスを生かしたこと

中さんは、接待中心の営業がはばをきかせるなかで、飲んだり食ったりではなく学術的に説明をして売るといふ営業を行って、大きな成果をあげた。これは大変なことだと私は思う。

まさに、自分のスタイルをもち、まじめに仕事に取り組み、チャンスがくればひるまず挑戦してきたのである。それを、きちんと認めた上司が少なからずいたということはとても重要である。

差別や偏見なく、その個人の仕事を認める人は、多くはないが、いるということ。働く女はこういう人を大切にしないで。あとあと裁判でも生きてきてますね。

### 2つ目は、会社が好きでも闘えるということ

そういう具合だったから、「私はシオノギという会社は好きだ」という中さんの気持ちはよくわかった。ただひとつ、許せないのが男女賃金差別だったのだ。これはフツーの人にとっても受け入れられやすいのではないか。会社と正面きって闘うやりかたもあれば、懐深くはいつて要を突くというやりかたもある。ひよっとしたら意表を突かれるだけに、中さん流の方が会社にとってはショックかも。

薬局を自営するつもりで退職したが、予定が狂ってポッカリ時間があいてしまったので裁判を考えた、ということも含めてやれるひとは、いろんなスタイルで裁判やっていいんだな、って思えた。

### 3つめは、働く女のネットワークがいきたこと

中さんは、時間がポッカリあいた時、「男女賃金差別をなくす女性薬業の会」に相談に行き、そして、9割の勝率と言われ裁判に踏み切ったのである。いざという時相談にのってくれる場があるということは、とても大切である。中さん自身も、あとに続く女性のためにも闘ったということは新崎さんのレポートのとおりである。

### 最後におもうこと

今、男女問わず不安定な雇用形態で働く人が増え、男女差別も見えにくくなっているが、どんな働き方であっても、働く人の人権を守っていかなければいけない、そういうことを運動としてやっているのが同封のビラ、均等待遇2000年キャンペーンだ。是非、多くの人に参加していただきたいと思う。

いろんな人が、いろんな場で、いろんなやり方で、差別をなくす努力をしていこう、それが働く人たちの力になると思う。

(奥田祐子)

## WW例会：働く女の実践講座

職場の人間関係をよくするために

「こころからだ・あたましなやかに」

ワーキングウーマン今年の夏の例会は 野並こどもの村の加藤 邦子さんを講師に迎え、上記のテーマで例会をおこないます。

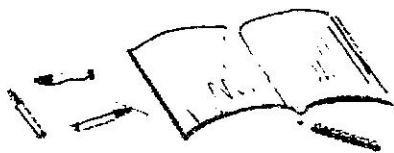
日時 8月27日(日)10:00から16:00

場所 野並こどもの村 (名古屋市)

費用 3,000円(会員 2,500円)

募集人数 12名

申し込み方法 事務局 奥田 までFAXか電話で(052-581-3038)



### 講師：加藤 邦子さん

私は「野並こどもの村」という小さなオルタナティブ・スクールを15年間やっています。自由であること、自立しているということ子どもと生活する中で私自身のからだところとあたまに常に問われ続ける日々です。そんな中で心理学やさまざまなボディワークを通して、自由と自立を仲間と学んできました。その前には「ワーキング・ウーマン」やその前身である「国際婦人年あいちの会」に1975年に出会い、社会学的に女の歴史的社会的位置を学ばせてもらって、目からウロコが落ちた思いでした。運動にも参加し、シスターフッドを強く感じて、ひとりでない自分をうれしく思いました。それで強くなったつもりでしたが一人になったとき憂鬱になったり、ここぞというときに引いてしまったり、攻撃されたときに頭が真っ白になったりする私がいきました。

それはなぜなのかを自分の母子関係、父子関係、兄弟関係と整理していく内に自分が今取っている行動は自分が決意してそう選択してきたことが鮮やかに見えてきました。その時は合理的だと思って選択したことが、現在では不合理なことがいっぱいなのに使い慣れた方法をつい取ってしまうこと、体までがそうなっていることなどがわかってきました。それでは自分が今、決意し直せば合理的な方法を実行できるのだと思わずいぶん楽にもなりました。

みなさんが言いたいことを攻撃的にならずに、復讐的にならずに伝えたり、非主張的に引込めないためにはどうすればいいのかを学んでいくお手伝いを私が学んできたことを伝えることでお役に立ててもらえるならばこんな嬉しいことはありません。職場での生活で役に立つならば私が以前からワーキングウーマンの人たちと一緒に何かしたいと思っていたことの実現になるので嬉しいです。と言っても私が出来ていると言うことでなく、私も共に学ぶ仲間に入れてもらえるなら嬉しいと言うことです。くれぐれもお間違えにならないでね。

そしてこのような作業をしていくことがまさにフェミニズムを生きることになると思いません。出会いを楽しみにしています。

# 映画100年 クローキングウーマンが選ぶシネマベスト10

## <外国映画> 年代順

### 「風と共に去りぬ」(1939 グフィンズ・フリング監督)

誰でも知っている映画史上の名作。この時代は主人公のほとんどが男性、女性は添え物だったが、この作品は原作が女性だったこともあって女性の成長物語になっている。全世界の女性に大きな影響を与えた。

### 「幸福」(1965 アニエス・ヴァルダ監督)

愛し合った若い夫婦。しかし夫には愛人ができる。ある日家族で出かけた公園で妻は池に落ちて死んでいた。そして数ヶ月後、同じ場所で一家はピクニックに来る。妻だけを連れて浮気する男性を描いた映画は数多いが妻の側から描き、それも正面切った告発ではなくて、男性のエゴイズムを痛烈に批判した映画は珍しいリアニエス・ヴァルダ監督はこの後も「歌う女・歌わない女」で中絶問題やフェミニズム運動をとりあげている。

### 「クレイマー・クレイマー」(1946 ロバート・ロビンソン監督)

ほとんどのアメリカ人が見た。といわれる大ヒット作品。70年代アメリカ・ウーマンリブ運動を背景にして、性別役割分担にもはや耐えられなくなった女性を描く。結末の甘さに評価はわかれるが

### 「ドイツ・青ざめた母」(1952 ヘルマン・グンター・スプラーム監督)

第2次大戦中、幼子を守ってたくましく生き抜いた若い母が、戦後夫の帰還とともに家庭に閉じ込められ、いきる目的を失って自己破壊していく姿を娘の側から描いたこの作品は、戦争と女性、母と娘など戦後ドイツ史の中の女性を考える重要なテーマが含まれている。

### 「テルマ&ルイズ」(1991 リドリースコット監督)

作品ができて10年近く、いまだに女性達の集会などでは上映人気 NO1 の作品。それまでは男性中心の社会に“抗議する”という形で対していた女性がとうとう“怒りをぶつける”という形でエスカレートしていく様子がカタルシスと呼んだ。女同士の結びつき、シスターフッドが肯定的に描かれ(「ジュリア」という先行した作品もあったが)その後の「フライド・グリーン・トマト」など女同士の関係を描いた作品の評価につながった。

### 「プリティ・リーグ」(1992 ペニーマーシャル監督)

ペニーマーシャルは「レナードの朝」や「勇気あるもの」ま辛などハリウッドでも“客の呼べる、ヒット作品が作れる女性監督”として名高い。そんな彼女が女性を主人公にした映画で、これも又ヒットをとばした。「プリティ・リーグ」は戦中・戦後に活躍した、女子プロ野球の実録女性大リーガーの奮闘記。明るくコミカルで、女の元気がいっぱいなの、のびやかな映画だ。女性監督が歴史の中に埋もれてしまい、忘れ去られていった先駆者的女性を描いてくれるのは頼もしい。



### 「ピアノ・レッスン」(1993 ジェーンカンピオン監督)

底知れぬ才能！と絶賛されたこの「ピアノレッスン」は93年カンヌ国際映画祭パルムドール賞を受け、全世界の注目を集めた。構想10年というこの作品は、柔らかく美しい映像の中で、口のきけない一人の女性の強い意思と愛を力強く描いている。1955年生まれのカンピオン監督は、その後「ある貴婦人の肖像」(残念ながら、これは本人の資質と合わない作品だったが)など意欲的に作品を発表している。

### 「宗家の三姉妹」(1996 メイベルチャン監督)

香港のアン・ホイと並びアジアトップクラスの監督になりつつあるメイベル・チャン。中国近代史を三人の姉妹の目で見つめたこの作品は内容といいスケールといい、「女性監督に歴史大作は撮れない」という偏見を覆す堂々たるできだった。いまだに東京では上映されロングランを続けている。次回作はアメリカに渡った中国人労働者、初期の頃の姿を描くと聞いている。楽しみだ

### 「バンディッツ」(1997 カーチャフォンガルニエ監督)

この映画を見た女性のほとんどが「何て面白い！ああ元気が出る！」と言うのに驚く。刑務所内でロックバンドを組んでいた四人の女囚が脱走する。TVニュースで有名になってしまった彼女達は何とバンド活動続けながら逃避行を続けるが…キレのいい展開、画面作りもさることながら、女同士が薄っぺらでない強い絆で結ばれてゆく点に共感できる。まだ30代初めのガルニエ監督。



おれだって、カッコイイ!!  
セクハラ警官を叩きのめし  
た時は、あかついたね。  
サントラ置うかも……

ベストテンには入らないが、特筆しておきたいのは、世界で初めて劇映画を作ったのはフランス女性、アリス・ギー・ブランシェだったこと。彼女は1896年「キャベツの妖精」という短編映画を作った。彼女はその後も映画制作にかかわり、200本以上の映画を作った。ただし、現存しているものはごく少ない。

(14 本確認)歴史の中にいったんは埋もれたアリス・ギー・ブランシェだが、近頃その再評価の動きが始まっている。



## ミニコミ・会報案内コーナー

日本の四季にはつきものの梅雨が、今年もちゃんとやってきて……総理の死に端を発した「解散・総選挙」も終わって……一地方公務員であった資料係は、深い疲労感に陥っております。7月1日より猛暑が襲っています。皆さん真夏対策を早めに！

以下の資料へのお問い合わせは川田まで／TEL&FAX 0587-93-4758

### 愛知女性研究者の会 No. 173

5月例会報告～「女性障害者が結婚生活において抱える問題・ニーズについて一聞き取り調査から」日本福祉大学講師・伊藤智佳子さん／総会及び講演会～7月1日（土）名市大にて、「生殖と優生思想のいま」、講師：フリーライター・大橋由香子さん

### あごらさっぽろ No. 229

7月13日「性暴力から身を守る」集会報告～リプロと人権の会（ピルの問題で集まった医師や弁護士を中心とした女性たちのグループ）・ネットワーク CAP・性教協（性教育の研究グループ）が主催。内容は、講演「日本の性暴力の現状について思うこと」北海道警察女性特別捜査隊ノースエンジェルス of 護身術の実演、CAPの中・高校生向け暴力防止プログラムの紹介など。

### それゆけ女たち(セクシャルハラスメントと闘う労働組合ばあぶる) No94～95

第2回(4・13)、第3回(5・11)、第4回(5・18) ノック刑事裁判、詳細な公判報告。

### 日本女性学研究会ニュース No211～212

4月例会報告～「離婚と」癒し…「回復」から「自立」へ、フェミパワーを信じて～ウイメンズカウンセリング京都・今西康子さん(211) 有意義な議論を目指して、ホームページをリニューアル！「掲示板」から「談話室」へ「書いたものは即反映される、主旨にそわない発言（商業利用、誹謗中傷など）は断りなく削除する」など。

日本女性学会のホームページアドレスは、<http://www.jca.apc.org/wssj/>

あなたは読みましたか？「東大で上野千鶴子にケンカを学ぶ」感想アンケート特集。

「連続講座・2000年会議へ向けて～北京からニューヨークへ～」の報告書ができました！A4判55ページ、700円(送料込み1000円)申し込み：大阪市中央区大手前1-3-49 ドーンセンター1F松香堂まで(212)

### ぐるうぶ NO! セクシュアルハラスメント NEWS 冬・春合併号

99年度の活動成果のひとつとして「女性に対する暴力」についての市民向けパンフレットが完成！！パンフレット作成のための準備作業として、国内外の女性に対する暴力に関連するパンフレットを集め、そのメッセージや内容を分類・検討したレポートもあります。希望の方には、送料負担で送りますとのこと！連絡先：福岡市城南区茶山4-11-11 北村方 NO!SH まで(資料係に見本として1部だけあります。)

### NFU ふれあい通信 No15

ユニオン、ニューヨークへ行く！2000年国際女性会議で日本の雇用の実情を訴えます。

連絡先：岡谷の差別をなくす会  
 金山総合法律事務所  
 堀美玲子弁護士  
 TEL/331-9054

# あかやの女性差別をなくす裁判

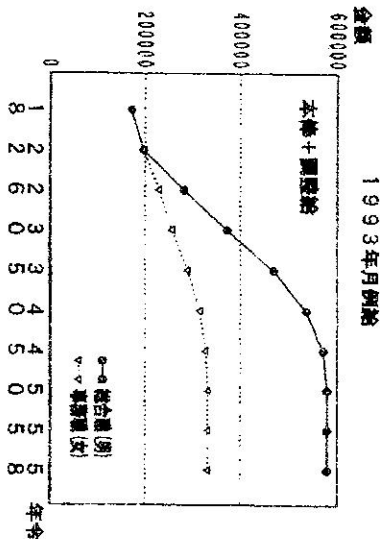
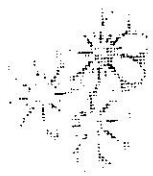
21世紀にこそ両性の平等を実現するために

初めての署名、よろしくお願ひします

岡谷鋼機は江戸時代に岡谷氏が名古屋に創業した専門商社です。私どもは商社の女性差別を是正したいと1995年に提訴し、5年目に入りました。証拠調べもほぼ終了し、2000年中に結審します。署名にご協力下さるようお願いいたします。(原告光岡・藤沢)

## 岡谷鋼機の差別の特徴

- (1) コーヌ別導入(1988)までは、男女別年令給(右表)でした。(労基法4条違反)
- (2) コーヌ別制度で一人の例外もなく、男性を総合職、女性を事務職に一律に振り分けました。(均等法違反)



### 会社側の言い分

入社時から男女別の採用だった。男性は営業など基幹的な仕事、女性はその補助として採用したのだから、コーヌ分けて男女一律に振り分けなくても違法ではない。また、コーヌ別制度は労組が会社と協定を締結したのだから原告等も包括的同意の下にある。

### 9月6日(水)10:10~12:00、1階大法庭

原告光岡美代子と藤沢真砂子への補充の反対尋問  
 (会社側弁護士が二人に反論のための尋問を致します)

◇岡谷の差別をなくす会にご加入下さい◇  
 性別役割分担(女は内助で補助、男は主人で基幹)を女性に押しつけ日本は発展してきました。女性差別と男性の長時間労働、過労死は表裏一体の関係です。人権後進国日本に両性の平等を確立する裁判をあなたも是非ご支援ください。

氏名 \_\_\_\_\_

住所 \_\_\_\_\_

〒 \_\_\_\_\_ 入会申し込み

詳細はホームページで<http://homepage2.nifty.com/windandforest/>

年会費：2400円 郵便振替番号(00870-07-38283)  
 郵便局名義 (岡谷の女性差別をなくす会)

