

法廷
から

職能資格制度の「性差別」性 昭和シエル石油賃金差別裁判で証言して

(鹿児島国際大学教員・会員)

木下 武男

二〇〇一年五月九日、私は東京地方裁判所の法廷に立った。裁判の傍聴経験はあったが、自分が法廷で証人として証言することになるとは、予想もしなかった。これまでの人生のなかで緊張した瞬間の一つだった。

昭和シエル石油の野崎光枝さんが賃金差別の是正を求めた事件に関連して、弁護団から鑑定意見書を書くことを求められ、意見書を書いた者に対する証人尋問のためである。野崎さんは九四年に提訴し、争っている。差別の詳細は「労働ビッグバンと女の仕事・賃金」(青木書店、一九九八年)に収められている。私の意見書は、野崎さん個人への賃金差別にはまったくふれない内容であった。

男女雇用機会均等法の下にあっては女

性であることを理由に賃金差別をするとはできないので、経営側は、間接的な差別的人事制度をつくりだしている。それがコース別雇用管理制度であり、また職能資格制度である。会社側の主張も、男女という属性ではなく、正当に能力評価した結果において賃金格差が生じたのであり、差別ではない、という点にあった。これを、裁判のなかでくつがえさなければならぬというのが意見書を書くにあたっての弁護団の依頼であった。

そうは言っても、合併前の昭和石油の労働組合による大量の賃金データをみると、男女は集団として整然と分離した年齢別賃金カーブを描いている。男女で差別したにきまっている。しかし、

制度そのものを冷静に分析しなければならない。執筆にあたって下手な論文よりもよっぽど考えさせられたというのが実感である。

制度の設計思想

主張したかった中心点の一つは、職能資格制度の能力評価システムは、ジエンダー・ニュートラルであるが、性的差別的に運用されて差別が生じたということではない。設計はよいが、運用がダメだったというのではなく、制度そのものの設計思想に差別性があったということである。その設計思想は、昭和石油では潜在的な能力である。潜在的な能力とは「学歴、勤続、年令または、能力評定」と説明されている。年齢は「生活費の増大」と関連させているので

性に中立ではない。しかも潜在的能力は「将来に対する期待度」だとされているので、従業員の将来に対する期待度は、会社をもつ期待なのだから、男女で異なる結果になるのは必然なのである。

シェル石油と合併して昭和シェル石油になったが、設計思想の年功性は変わらなかった。職能資格制度と、制度上、能力評価を建前にしていても、「能力が段階的に伸びてくる、習熟する」という考えだった。この「段階的」という能力観であるならば、それは年功を代理指標にすれば済むことになる。すなわち、能力評価制度そのものが制度上、大きな意味をもたなくなるのは当然である。

ジェンダー・バイアスのかかる 評価システム

二つは、ジェンダー格差が生じるように評価システムが設計されているという点である。

昭和シェル石油は、成績考課、情意考課、能力考課という通常みられる人

事考課制度である。そのうち情意考課の割合が肥大化しており、一般職では総合点の四〇%を占めている。また、能力考課をみても、Sランクの能力評価の要素である「教育・指導力」は、「部下あるいはまわりの後輩に効果的な指導・助言をし、かつ彼らの人格形成のため、よい影響を与えたか」と説明されている。

これを女性に当てはめると、男性の「部下あるいはまわりの後輩に効果的な指導」を行い、男性の部下たちの「人格形成のため、よい影響を与えたか」という評価が女性になされなければならぬことになる。ジェンダー・バイアスが作用する評価制度なのである。

このように職能資格制度は、「職務遂行能力」を評価するとされているが、その言葉の真の意味とは裏腹に「職務」と限りなく離れた能力評価になっている。ここに、能力評価がフェアでなく、むしろ差別の仕組みになっている

根本があるのである。

考課者の性差別性

三つは、考課者が性差別者であれば、偏向した能力評価になるということである。これは証拠として提出された文書のかのものがあるが、一九九七年の団体交渉の席で、ある専務は、男女雇用機会均等法に関連して「まあ、たしかに法律が先行しているんじゃないのという感じを私自身もっていますから」、そして「私自身は男尊女卑の最たるものだから」と発言している。

考課者が性差別的であれば、性に中立な能力評価ができないのは言うまでもないことである。このくだりを、本尋問の場で中野麻美弁護士とやりとりしながら、私が（バカにして）笑ってしまったら、女性の裁判長も失笑していた。どのような判断が地裁で下されるのか、判決は今春である。野崎さんにも春が訪れることを願うだけである。

（きのした たけお）