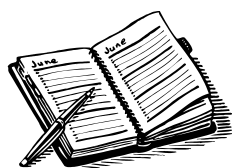


女性が働くとき (6)



アステラス製薬（藤沢薬品）における 男女差別裁判の記録（その1）

仙頭史子

本裁判は2002年3月27日に藤沢薬品を提訴し、2005年の山之内製薬との合併を経て5年後の2007年3月27日にアステラス製薬と和解に至ったものです。

裁判当時の感覚も、今となっては懐かしさが勝ってしまい、正確に思い出すことは困難ですので、裁判記録を基に報告します。

裁判に至る経緯

第1回弁論での本人陳述から引用します。

私は、1973年、藤沢薬品工業株式会社に入社し、物性研究所に配属されました。当時の賃金体系は性別・学歴別に管理されており、給与も昇格も同学歴の男性とは違っていました。学生時代は「男女平等」の教育を受けて来たので非常に疑問と抵抗を感じましたが、働いて行くためにはその制度に従わざるを得ませんでした。もちろん組合という正式ルートを通じての訴えは常に行なっていましたが、改善されることはありませんでした。

それでも1978年には制度で男女差別を明言するのはおかしいということで、文字上は性別管理がなくなり、外形上はだれもが同じように昇格できる制度が導入されました。しかし、運用面は一向に是正されず、同じ職場で、同じような仕事をしていても昇格（昇給）スピードは、男女間で歴然たる差がありました。また、講習会や研修も、男性を優先的に行かせることがあたりまえのように行われていました。

私が今でも忘れられず、今だにそのことを口にする度に、口惜しさと胸がいっぱいになる思い出があります。

NMR(核磁気共鳴)という装置で分析業務を行っていたころのことです。多目的に使用できる大型の汎用機は常に男性だけが扱い、女性は、一般的な分析しかできない簡易型の機械しか扱わせてもらえませんでした。私は知識も技術も十分に習得したので、当然ステップアップを希望し、大型機の使用を何度も望みました。しかし、上司から返ってきたの

は、「おまえは黙ってルーチンだけやっと思ったらええんや」という言葉でした。

男性であれば、ルーチン業務もそこそこに、すぐに大型機での研修が行なわれたであろうに、なんでこんな非人間的な言葉を返されなければならないのか。当時昼休みにジョギングをしていた私は、走りながらボロボロ涙が止まらなかったことを鮮明に覚えています。

それからもいろいろなことがあり、研究所にいてもどうしようもないと感じた私は、すでに均等法が導入されていた1990年の10月に、「やる気のある人を育てます」と言う女性営業職の社内公募に応じて、医療関連事業部に転出しました。

1997年3月までの6年半の間、藤沢薬品で初の女性MRとして、月の約半分は宿泊出張を伴う、男性とまったく同一の営業活動などに従事し、成績も男性と比較してなんら劣ることなく、業務をこなしました。しかし、その間も賃金格差は開く一方で、会社はなんら待遇改善をしようとしませんでした。

1997年8月に、コース別人事を導入してきました。営業担当者は総合職に割り当てられることになり、これで私もやっと人並みに処遇されると考えていました。ところがその矢先の1997年4月、会社は私を子会社である分析科学研究所に出向させ、一般職に格付けしました。会社には、職務内容に合わせて賃金格差を是正しようとする意思はまったくなく、差別で低く押さえられてきた賃金に合わせて職場を変えさせられたのだと受け取らざるを得ない異動のさせ方でした。

会社は、以前から存在した男女格差の是正を行わず、男女格差を温存させたままコース別人事を導入し、職群分けを行いました。その結果、男性の55%がいわゆる総合職であるC職群に振り分けられたのに対して、女性の中でのC職群の割合は8%です。一方、一番下の職群であるA職群に振り分けられた割合は、男性が4%であるのに対し、女性は全体の89%という高い割合でした。また、この人事制度導入時の社員構成比を見ますと、男性は、従業員4,069名中約半数の2,079名が、いわゆる管理職である経営職となっていますが、女性1,153名中で経営職になっているのは、2%にも及ばず、たったの13名でした。

私が名刺に「主任（非管理職）」の肩書きを表記することを許されたのは、主任制度が廃止されてから数年を経過し、是正の意味もなくなった2000年、48歳になってからでした。さらに、私が「主任並み」の扱いとなってから、つけられた部下は、10年ぐらい前に「主任」になった2歳年少の男性で、給与も私より多いのです。

このような扱いは、性による差別以外のなにものでもないと思います。私は、このような男女差別の実態に憤りながらも、永年勤めてきた会社に対しては、何とか、自力で改善してほしいという思いがありました。そして現実には私は、これまでも会社に対して自力で改善してくれるよう働きかけてきました。しかし会社は、均等法が導入されてからも、是正義務すら果たそうとしていません。会社は、一方でグローバル化を標榜し、男女差別の存在を否定し続けています。私は、個人としてできる最後の手段として、第三者の判断を仰ぎたいとの考えに至りました。

もちろん裁判という手段を取ることに迷いもありましたが、これまでの忍耐の日々を考え、これからの多くの女性に私のような苦い思いをしてほしくないという思いを押さえることができませんでした。

裁判所におかれましては、このような私の思いを真正面から受け止めていただき、男女差別に悩む多くの女性たちを勇気づけるような審理と判決を実現されますよう、心よりお願い申し上げます。

差別の実態と結果

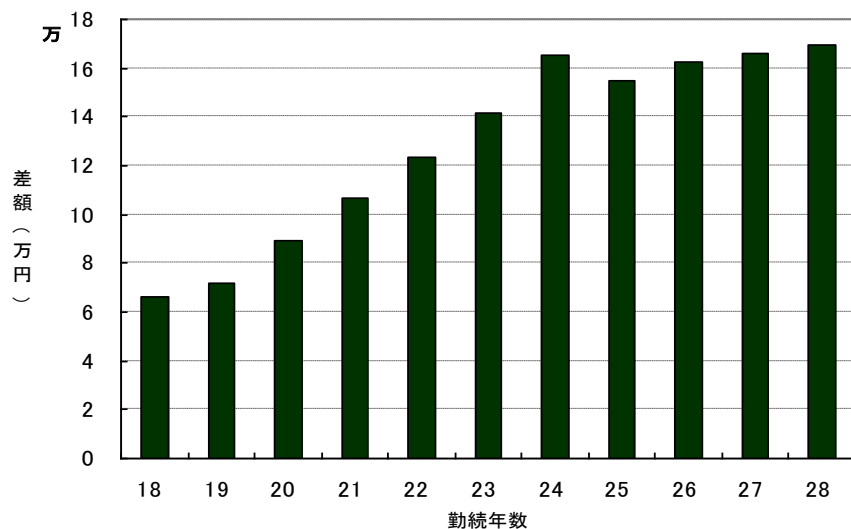
評価の大きい業務をさせないこと、あるいは同様の業務を行っても低く評価することにより、原告は資格を1段上がるのに男性の約2倍の年月がかかっています。比較対象者（被告入社時の前後約2～3年に入社した同学歴男性）との比較を示します。

昇格年齢の比較

資格	比較対象者	原告
5級	23	27
6級	27	34
7級	31	40
8級	35	—
経営職	43	—

その結果として、賃金格差は20万円近くになりました。

基本給格差額



(せんとう・ふみこ 全薬会議)