

*裁判の内容について

1. 50才台の男女別の職務等級の人数分布表を裁判長激賞

傍聴のお願いにも掲載しました。標記分布表を裁判長は、昇格差別の実態が良くわかると激賞し、男女賃金差別についても、このようにわかりやすい表を作ってほしいと依頼されました。再度掲載します。

職務等級	男 性		女 性	
	()内は男性合計人数に占める割合		()内は女性合計人数に占める割合	
M	13人	(65%)	0人	(0%)
E	6人	(30%)	2人	(25%)
S2	0人	(0%)	1人	(12.5%)
S1以下	1人	(5%)	5人	(62.5%)
合 計	20人	(100%)	8人	(100%)

2.分布表に関連して紛糾

上記分布表で、長縄さんとおなじ職務等級のS1以下の男性が1名います。裁判所に提出した書類に、この男性の説明として「彼は健康上の条件から一般的な男性従業員とは異なる特殊な例である可能性が高いため、傾向を分析する上では除外して考えるべきである。」と書いたことに対し、被告弁護士が大声で、この部分を撤回せよとすごい勢いでかみつてきました。おそらく、原告の長縄さんと同じ職務等級に男性がいるから男女差別とは言えないと主張しようとしたもくろみができなくなりそうになったのであわてたのだらうと思われま。こんなことははじめてでしたので、傍聴者一同びっくりしました。裁判長はささいなことで争うより、この点は保留すると言う扱いで先に進みましょうということので收拾しました。

3. 今後の進行について裁判長より考えの説明

裁判長より今後の進め方についての話がありました。裁判所としてはこの裁判も提訴から約1年半が経過している。裁判の二つの争点のうち、継続雇用拒否については、双方の主張はつくされていると考えている。男女賃金差別の問題についても、12月末に原告と同年齢の労働者の賃金一覧表が提出されたことであり、原告の側より、賃金差別についてのまとめの文書を出してもらいたい、それに対し被告側から反論文書をだしてもらおうということで、この問題についても争点整理を終わりたいと考えているということでした。

これに対し原告弁護士は、①12月末に出された賃金一覧表は職務基本給と職位手当が合算した数値で記載されているため、賃金額から職務等級の推定ができない。よって既に出された職務等級別一覧表とリンクして差別を捉えることができないので、職務基本給と職位手当を分離した形の一覧表を提出させてほしい。②提出された一覧表は平成26年1

2月31日時点迄のものなので、平成27年の賃金額が不明である、平成27年の賃金額がわかる時点での賃金額一覧表を提出させてほしい。これらの資料が提出されたら、男女差別賃金についてのまとめの文書を提出すると回答しました。

被告側弁護士は資料提出に難色を示していましたが、裁判長は追加資料の提出はこれを最後とするということでした。被告側弁護士に依頼し、結局2月17日までに裁判所に提出することになりました。

原告側のまとめの文書提出期限は、被告文書の提出一ヶ月後の3月17日と定められました。次回裁判期日は3月30日（金） 13時00分からと定められました。