

館長雇止め・バックラッシュ裁判の最高裁決定に基づく公開質問状

内閣総理大臣 菅 直人 様

2011年2月15日

館長雇止め・バックラッシュ裁判を支援する会

代表 上田美江

副代表 木村民子

最高裁は、本年1月20日、「館長雇止め・バックラッシュ裁判」について、被告豊中市及びとよなか男女共同参画推進財団の上告・上告受理申立てを棄却しました。その結果、高裁での勝利（別紙「朝日新聞」参照）が確定しました。

この裁判は、全国公募でとよなか男女共同参画推進センターすてっぷ館長に選ばれた三井マリ子さんが、市と財団による雇止めを不当とし、提訴していたものです。

雇止めの背景には、市の男女共同参画推進条例に反対していたバックラッシュ勢力（男女平等推進に反対する動き）の市議会議員らによる市や財団への圧力がありました。市はこの条例制定過程で三井館長排斥の密約を交わし、隠蔽工作を図り、情報操作、虚偽情報の流布、悪質なデマの放置等を行った末、三井さんを雇止めしたのです。

大阪高裁の塩月秀平裁判長は、判決で、「反対の勢力による組織的な攻撃が行われており、その方法は、直接的に反抗することのできない被控訴人らの職員に畏怖感を与えるような行動に出たり、嫌がらせを行ったり、虚偽に満ちた情報を流布して市民を不安に陥れたりするなど陰湿かつ執拗であった……」（判決文 p34）など、バックラッシュ勢力の横暴で悪質な言動を驚くほど詳細に認めました。日本の裁判では初めてのことです。

その上で判決は、豊中市らの違法性について記しています。残念ながら公務職に準ずるとされ、雇止め自体の違法性を認めさせることはできませんでした。しかし、その雇止めに至る経緯に違法性があると認めたのです。

判決の核心部分は次の文です（判決文 p36）。

「財団の事務局長および財団を設立し連携関係にある市の人権文化部長が、事務職にある立場あるいは中立であるべき公務員の立場を超え、控訴人に説明のないままに常勤館長職体制への移行に向けて動き、控訴人の考えとは異なる事実を新館長候補者に伝えて候補者となることを承諾させたのであるが、これらの動きは控訴人を次期館長には就かせないとの明確な意図をもったものであったとしか評価せざるを得ないことにも鑑みると、これらの行為は現館長の地位にある控訴人の人格を侮辱したものであると認め、控訴人の人格的利益を侵害するものとして不法行為を構成する。」

私たちは、この判決を受けて、日本の男女共同参画推進行政のトップにある菅直人内閣総理大臣、並びに与謝野馨男女共同参画担当大臣に以下の質問をいたします。

1 女性差別撤廃条約批准後、4半世紀余りがたちました。2009年8月、国連の女性差別撤廃委員会は、同条約の実施状況について、日本政府に、「委員会は締約国において男女間の不平等が根強く存在しているにもかかわらず、女性の人権の認識と促進

に対する『バックラッシュ』が報告されていることに懸念を有する。」(29項)と通達しています。そして、「条約第5条で要求されている女性と男性の役割や任務に関する文化の変革を推進するよう」(30項)勧告しました。

一方、本裁判で認められたように、バックラッシュ勢力は、各地の議会内外で、陰湿で組織的な攻撃を繰り返しています。そのような圧力に毅然と対峙して、男女共同参画社会への具体策を進めるのが、行政の責務です。しかしながら、そうした圧力に屈して男女共同参画推進を誠実に進めてきた男女平等推進拠点の館長を放逐したのが今回の事件です。豊中市は不法行為をしたと断じられましたが、男女平等を後退させるような自主規制的動きをしている地方公共団体は、全国に数多くあります。

女性差別撤廃条約批准国の首相と主務大臣は、地方公共団体に対して、バックラッシュ勢力に屈せず、この条約を遵守し「女性と男性の役割や任務に関する文化の変革を推進するよう」、強く働きかけるべきと考えます。見解を伺います。

2 男女共同参画社会基本法ができて10年以上たちました。その前文には、「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と明記されています。その9条には地方公共団体も「実施する責務がある」と明記されています。しかし、高裁裁判長に提出された全国からの「陳述書」には、推進拠点施設もない、条例も行動計画もない、女性議員はいない(全自治体の約4分の1は女性議員がゼロ)、DV(夫からの暴力)やセクハラの実態調査もしていない、正職員以上に働いても格差がひどい、非常勤ゆえ育休もとれない……など惨憺たる女性の現状がつつられています。下記HPに一部公開されていますので、ご参照下さい。

http://fightback.fem.jp/koso_tinjuryutuso_mokuji.html

すなわち「21世紀の最重要課題」だと法は唱えても、現場にその気はないのです。地方公共団体の現場にその気を起こさせるよう、積極的方策を尽くすべきと考えます。見解を伺います。

3 男女雇用機会均等法ができて4半世紀余りたちました。しかしながら、非正規雇用者約1700万人の7割は女性であり、期間満了での雇止めが一方的に行われている例は多々あります。この現状において、「侮辱的な雇止めは人格権侵害による不法行為である」とされた本判決には極めて大きな意義があります。しかも国、自治体の非常勤職に準ずるとされた事案での労働者勝訴は非常に珍しく、働く者にとって大きな励みになります。

その一方、公務職に準ずるとされた結果、「その実績から次年度も継続して採用されるとの職務上の期待感も有していた」(判決文p38)にも関わらず、雇止め・不採用の不法行為は認められないという、重要かつ深刻な課題を残しました。

非正規職の7割が女性という雇用実態は、実質的女性差別すなわち間接差別にあたります。政府は、非正規職の持つ問題の実態調査をし、その問題点を把握・公表し、解決に向けて積極的に取り組みすべきです。見解を伺います。

以上3つの質問に対し、ご多忙とは存じますが、3月8日(国際女性デー)まで文書で下記にお答えいただきますよう、お願い申し上げます。

連絡先／ 木村民子 〒113-0022 東京都文京区千駄木1-16-3
TEL&FAX 03-3823-4365 Eメール lupinus3@mb.infoweb.ne.jp