

# 訴 状

2004年12月17日

大阪地方裁判所 御中

原告訴訟代理人 弁護士 寺 沢 勝 子

弁護士 川 西 渥 子

弁護士 大 野 町 子

弁護士 石 田 法 子

弁護士 宮 地 光 子

弁護士 島 尾 恵 理

弁護士 乗 井 弥 生

住 所 〒 1 8 1 - 0 0 1 3

(「閲覧制限申立により住所削除」)

原 告 三 井 マ リ 子

〒 5 3 0 - 0 0 4 7

大阪市北区西天満 6 - 2 - 1 1 梅ヶ枝町パークビル 2 階

関西合同法律事務所

電 話 06-6365-8891 F A X 06-6365-5223

原告訴訟代理人 弁護士 寺 沢 勝 子

〒 5 3 0 - 0 0 4 7

大阪市北区西天満 4 - 1 0 - 3 植田ビル 4 階

川西渥子法律事務所

電 話 06-6316-0370 F A X 06-6362-6263

原告訴訟代理人 弁護士 川 西 渥 子

〒 5 3 0 - 0 0 4 7

大阪市北区西天満 2 丁目 3 番 1 6 号 絹笠ビル 1 階

大野協同法律事務所

電 話 06-6365-5215 F A X 06-6365-5550

原告訴訟代理人 弁護士 大 野 町 子

〒 5 4 1 - 0 0 4 1

大阪府中央区北浜 2 丁目 1 番 2 1 号 北浜カタノビル 9 階

ライオン橋法律事務所

電 話 06-4706-8539 F A X 06-4706-8529

原告訴訟代理人 弁護士 石 田 法 子

〒540-0008

大阪府中央区大手前1-4-2 都住創大手前505

女性共同法律事務所

電話 06-6947-1201 F A X 06-6947-1203

原告訴訟代理人 弁護士 宮 地 光 子

〒541-0041

大阪府中央区北浜2丁目1番21号 北浜カタノビル9階

ライオン橋法律事務所（送達場所）

電話 06-4706-8539 F A X 06-4706-8529

原告訴訟代理人 弁護士 島 尾 恵 理

〒540-0008

大阪府中央区大手前1-4-2 都住創大手前505

女性共同法律事務所

電話 06-6947-1201 F A X 06-6947-1203

原告訴訟代理人 弁護士 乘 井 弥 生

〒561-8501

豊中市中桜塚3-1-1 豊中市役所

被 告 豊 中 市

同代表者市長 一 色 貞 輝

〒560-0026

豊中市玉井町1丁目1番1-501号

財団法人とよなか男女共同参画推進財団

理 事 長 高 橋 叡 子

損害賠償請求事件

訴訟物の価額 12,000,000円

貼用印紙額 56,000円

## も く じ

第1 請求の趣旨.....	9
第2 請求の原因	
1 当事者	
(1) 原告.....	9
(2) 被告ら	
ア 被告豊中市.....	9
イ 被告財団.....	10
2 原告と被告財団との雇用契約	
(1) 当然更新合意のある雇用契約.....	10
(2) 全国公募による募集・採用.....	11
(3) 期間の定めと当然更新の合意	
ア 雇用通知書及び就業規則.....	12
イ 当然更新を示す言動.....	13
ウ 更新手続きは形式的なものであった.....	13
エ 被告財団の目的及び事業.....	13
オ 被告財団の文書によって明らかな当然更新.....	14
カ 原告の仕事	
(ア) 予定されている原告の仕事.....	15
(イ) すてっぷオープン以前からの原告の仕事.....	15
(ウ) 原告はすてっぷ事業の企画・立案を行った.....	15
(エ) すてっぷ職員の選考等.....	16
(オ) 豊中市の職員の研修.....	16
(カ) その他.....	16
キ 原告の仕事内容と雇用契約.....	16

ク 被告財団の職員の構成.....	17
(4) 原告の労働条件.....	17
3 すてっぷで原告が行った企画・事業	
(1) 世界に目を向けて	
ア 北欧に学ぶ.....	17
イ 「英語でエンパワーメント」.....	19
ウ 講座「世界のフェミニズム」.....	20
エ 語学力、交渉力、国際的知識.....	20
(2) ジェンダー問題講座.....	20
(3) とっつきやすく、分かりやすく、地域に根ざして	
ア 目で見て分かる、感じる.....	20
イ 出向いて.....	21
(4) まとめ.....	22
4 被告豊中市の原告排除の方針とその実行	
(1) 第一の狙い：男女平等推進を攻撃するバックラッシュ勢力への屈服	
ア 男女平等の世界的流れと男女共同参画社会基本法	
(ア)国際人権規約から女子差別撤廃条約へ.....	22
(イ)北京行動綱領と成果文書.....	24
(ウ)男女共同参画社会基本法.....	24
(エ)豊中市男女共同参画推進条例.....	25
イ 男女平等推進施策に対するバックラッシュの激化	
(ア)バックラッシュとジェンダー.....	25
(イ)日本各地におけるバックラッシュの実態.....	28
ウ 豊中市におけるバックラッシュ	

(ア)豊中市におけるバックラッシュの経過	
(a)豊中市男女共同参画条例制定の過程で.....	30
(b)すてっぷの貸室申込みから議会質議まで.....	30
(c)原告講演会における妨害 .....	34
(d)延期された豊中市条例案上程.....	35
(e)原告を誹謗中傷する根も葉もない噂.....	35
(f)まとめ.....	36
(イ)ファックス事件	
(a)すてっぷへのバックラッシュ攻撃をまとめた報告文書.....	36
(b)1年後に問題にされた報告文書.....	36
エ 男女共同参画社会基本法及び条例違反による違法	
(ア)基本法と豊中市条例がめざすもの.....	37
(イ)放置された館長への誹謗中傷.....	38
(ウ)条例に定められた市の役割違反、ならびにすてっぷ設置目的違反.....	39
(2) もうひとつの狙い：更新回数の上限を設けて非正規職員を雇止め	
ア 被告財団の嘱託職員就業規則の定め.....	40
イ 非正規職員を雇止めすることを画策.....	40
ウ 雇止めをするための原告の排除 .....	41
エ すてっぷ設置目的違反による違法.....	42

## 5組織体制の変更

(1) すてっぷ職員体制整備計画4案.....	42
(2) 組織体制変更の唐突な告知.....	43
(3) 「館長廃止」の裏で後任館長探し.....	44
(4) 予算要求案の変.....	44
(5) 理事会の臨時召集.....	45

(6) 原告排除が目的の組織変更.....	46
-----------------------	----

## 6 原告採用拒否の違法と不法行為

### (1) 被告財団の館長常勤化、原告採用拒否と雇止め

ア 臨時理事会における組織変更による館長常勤化.....	46
イ 職員採用選考委員会による選考.....	47
ウ 原告の採用拒否.....	48
エ 原告の雇止め .....	48

### (2) 常勤館長採用拒否の違法、無効

ア 採用拒否は不法行為.....	48
イ 選考手続きの不公正と選任手続き違反	
(ア)被告財団の組織変更と新館長の常勤化.....	49
(イ) 被告豊中市の館長下ろしの暗躍と被告財団理事長の同調.....	50
(ウ) 不公正な選考委員の選任および要綱違反の選考方法.....	51
ウ 原告の館長としての実績と評価	
(ア) 体制強化と事業の継続性に合致する原告の実績・評価.....	52
(イ)「第一義的には三井さんです。」 .....	53
エ 優先採用されるべき地位にあった原告	
(ア) 実質解雇に等しい採用拒否には解雇理由相当の理由が必要.....	53
(イ) パートタイム労働指針.....	54
オ 採用拒否理由の不存在と排除目的の採用拒否 .....	55

### (3) 結論.....

## 7被告豊中市の責任

(1) 被告豊中市が設立した被告財団.....	56
(2) すてっぷの予算や人事を握る被告豊中市.....	56
(3) 豊中市主導による館長排除計画.....	57

ア	市長は2003年10月には候補者名簿を了承.....	57
イ	「トップの意向」 .....	57
ウ	原告には「第一義的には三井さんです」と告げながら.....	58
エ	形だけの採用選考委員会.....	58
オ	面接以前に決まっていた次期館長.....	59
(4)	豊中市と財団の共同不法行為.....	59
8	損害	
(1)	慰謝料.....	59
(2)	弁護士費用.....	60
合 計	.....	60
証 拠 方 法	.....	60
添 付 書 類	.....	61



## 第1 請求の趣旨

1 被告らは、原告に対し、各自連帯して1200万円及びこれに対する平成16年2月25日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 訴訟費用は被告らの負担とする。

との判決並びに仮執行宣言を求める。

## 第2 請求の原因

### 1 当事者

#### (1) 原告

原告は、被告豊中市が設置した被告財団法人とよなか男女共同参画推進財団（以下「被告財団」という）に、2000（平成12）年9月1日、とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ（以下「すてっぷ」と言う）館長として雇用され、勤務してきたが、2004（平成16）年2月25日、常勤館長としての採用を拒否され、同年3月31日、被告財団から雇止めされたものである。

#### (2) 被告ら

##### ア 被告豊中市

被告豊中市は豊中市条例第19号とよなか男女共同参画推進センター条例を制定し、2000（平成12）年3月31日、公布した（甲1）。

同条例は第1条で「社会のあらゆる分野への男女の均等な参画及び男女の人権の確立を図り、男女が社会の対等な構成員としてその責任をわかち合い、共に築く男女共同参画社会の実現をめざし、豊中市に男女共同参画推進センターを設置する」と定めている。同条例第2条は、男女共同参画推進センターの名称を「とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ」とすると定め、設置場所を「豊中市玉井町1丁目1番1 501号」としている。

条例第3条はセンターの業務を以下のとおり定めている。

- ① 男女共同参画の推進に関する情報の収集及び提供
- ② 性別に起因する人権の侵害及び悩みに関する相談
- ③ 男女共同参画社会の実現をめざす市民活動の支援及び交流の場の提供
- ④ 男女共同参画の推進のための講座等の開催及び啓発の実施
- ⑤ 男女共同参画の推進に関する調査及び研究
- ⑥ 男女共同参画の推進に関する会議、研修、催し等へのセンターの施設への提供
- ⑦ その他市長が必要と定める事業

このように、すてっぷは、豊中市条例第19号に基づいて、被告豊中市が設置した男女共同参画推進センターである。

また、条例第13条は「市長はセンターの管理を公共団体に委託することができる」と定めている。

#### イ 被告財団

被告財団は、前記条例第13条に基づいてすてっぷの管理を被告豊中市より委託された団体であり、2000(平成12)年9月1日、設立された。被告財団寄付行為第3条は被告財団の目的を定め、同第34条2項は「事務局に館長並びに事務局長その他の職員を置く」と定めている(甲2)。

## 2 原告と被告財団との雇用契約

### (1) 当然更新合意のある雇用契約

原告は被告財団から2000(平成12)年9月1日付で、雇用期間を2001(平成13)年3月31日までとする辞令の交付を受け、2001(平成13)年4月1日付(甲3)、2002(平成14)年4月1日付(甲4)、2003(平成1

5)年4月1日(甲5)付雇用通知書を渡されたが、原告と被告財団との雇用契約は当然更新の合意のある雇用契約であり、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態にあった。

以下、その根拠を明らかにする。

## (2) 全国公募による募集・採用

被告豊中市は被告財団(仮称)館長募集要綱を、2000(平成12)年5月1日、被告財団設立発起人会職員採用選考委員会名で作成、被告財団(仮称)設立発起人会事務局を豊中市役所人権文化部女性政策課内においた。

館長募集要綱は、職種を館長とし、応募資格を「男女共同参画社会の実現について活動の実績があるとともに行動力や情熱があり、積極的に取り組む意欲のある人」とし、職務内容を「財団が行う事業の企画・立案及び実施の総括、財団が実施する講座等の講師」として、全国公募した。

選考は、1次選考を小論文により、1次選考の通過者の中から2次選考として面接を行うとされている(甲6)。

原告はこれに応募して、「男女共同参画社会の実現をめざして『すてっぷからの出発』」と題する小論文を館長採用選考申込書とともに、2000(平成12)年5月21日、提出した。

約60名が応募した中から10名が2次選考の面接を受けることになり、原告は2000(平成12)年7月23日面接を受け、原告は2000(平成12)年7月28日、2000(平成12)年9月1日付で採用するとの採用通知書を受け取った(甲7)。

これらを行ったのは被告豊中市である。

2000(平成12)年9月1日、原告は被告財団より辞令交付を受け、被告財団に雇用された。

原告はこのように、全国公募により約60名の応募者の中から第1次論文

選考、第2次面接選考を経て被告財団に採用されたものである。

### (3) 期間の定めと当然更新の合意

#### ア 雇用通知書及び就業規則

前記館長募集要項には「採用時期及び期間」として、「財団の設立時から平成13年(2001年)3月31日まで(就業規則等の基準により更新される場合があります。)」と記載されている。

他方、すてっぷは2000(平成12)年11月開設予定とされ、11月17日にオープンした。原告の館長としての仕事の内容からも、全国公募で採用した事実からも、すてっぷ開設の準備からかかわった館長がわずか4ヶ月後の2001(平成13)年3月31日で雇用期間が到来し雇用契約が終了することはありません、当然更新の合意のもとに原告は被告財団に採用されたのである。

原告は、2001(平成13)年4月1日付雇用通知書を受け取ったが、これには雇用期間が2001(平成13)年4月1日から2002(平成14)年3月31日と記載されているものの、「なお任命権者から別段の意思表示がない限り、雇用期間が延長された場合でも下記労働条件に変更はありません」との記載がなされている(甲3)。これは2002(平成14)年4月1日付の雇用通知書も、2003(平成15)年4月1日付の雇用通知書についても同じである。これらの記載は、原告の雇用期間の延長が予定されていることを示すものである。

さらに被告財団の館長就業規則は第3条で、「館長の雇用期間は1年以内とする」と定め、第4条で「前条の雇用期間が満了した館長については、そのものの能力及び経験等を考慮し、業務の効率的な運営を確保するため必要があると認められる場合はその雇用期間を更新することができる。」と定めている。

また、年次有給休暇に関し、館長就業規則第11条で、4年度目以降8年度目以降の休暇日数について記載している。これは、4年度目以降も更新を予定していることを示すものである(甲8)。

#### イ 当然更新を示す言動

被告豊中市の男女共同参画推進の責任者であった斉藤陽助役（当時）は、2001（平成13）年11月、「祝1周年！すてっぷまつり」に来館し、原告に対し、「少なくとも4年は頑張ってください」と発言した。2002（平成14）年10月11日、さらに同助役は、被告豊中市助役室において原告に対して「最低4年はいてもらわにゃあかん、とみんなに言っといた。」と言った。

このように雇用期間は1年以内との規定ではあるものの、市は当然更新をするとの意向の発言を繰り返した。

原告は、すてっぷ館長として4年以上勤めると覚悟をかため、住所は東京都であったが、2002（平成14）年4月、豊中市にアパートを賃借し、長期にわたってすてっぷ館長としての仕事ができる環境を整えた。

#### ウ 更新手続きは形式的なものであった。

更新手続きは、2001（平成13）年からの3回とも、被告豊中市の人権文化部長が1～2月頃すてっぷに来館し、「来年も続けていただけるでしょうか。ぜひお願いします」と言われるだけであり、原告が「続けられない」など特段の意思表示をしない限り当然更新されてきた。

雇用通知書は4月1日に被告すてっぷ財団理事長より交付された。このように更新手続きは3回とも被告豊中市の人権文化部長が「お願いします」と言いに来るだけの形式的なものであり、「能力や経験」について審査がなされることはなかった。

#### エ 被告財団の目的及び事業

被告財団の目的は寄付行為第3条に記載するように「豊中市及び関係団体等と連携を取りながら、豊中市域において社会のあらゆる分野への男女の均等な参画の推進及び男女の人権の確立を図る事業を行い、もって男女共同参画社会の実現

に寄与する」ことである。

また、被告財団は第3条の目的を達成するため第4条に記載されている事業を行うとされている（甲2）。

この寄付行為第4条の事業は、被告豊中市条例19号第3条の規定と①ないし⑤は同じであり、⑥が「前各号に掲げる事業および施設の管理運営の受託に関する事業」となっており、⑦のその他が異なっているだけである。

男女共同参画の推進及び男女の人権確立は短期的にその目的が達成されることを予定されていない。だからこそ被告豊中市は条例を制定し、被告すてっぷ財団が設立され、被告豊中市はすてっぷの業務を被告財団に委託したのである。

#### オ 被告財団の文書によって明らかな当然更新

被告豊中市からの派遣職員である被告財団の山本瑞枝事務局長は2003（平成15）年5月25日付「とよなか男女共同参画推進財団職員体制の整備について」の山本試案を作成し、運営委員会に出した。

これによれば、現行の非正規職員の就業規則では、1年毎の更新を繰り返しながら定年に達する60歳まで働きつづけることが可能であるので、就業規則を改正して、更新上限回数を定め5年間を目処とするとしている（甲9）。

さらに、同年6月9日付「嘱託職員就業規則等改正に関する構想」（山本試案）では、就業規則の改正案として、①更新回数の上限を4回とする（最長雇用期間を5年とする）、②60歳定年制を廃止する、の2点が提起されている（甲10）。

実際、山本事務局長は「このままだと全員ずっと勤められる就業規則なのだ」と発言していた。これは「山本試案」の形をとっているが、被告豊中市および被告財団の考え方を示しているものである。

館長職については、館長就業規則第4条の「雇用期間の更新」では60歳定年制の規定もない（甲8）。従って、就業規則の規定上更新回数の制限がないこと

は、当然更新をずっと繰り返すことを意味している。

実際にも、原告以外の嘱託職員は、2004(平成16)年3月31日付で当然更新をした。また、本就業規則のモデルにしたとされる大阪府のドーンセンターの非常勤職員には、更新回数の限定がないため、9年、10年と継続して勤務している者もいる。

このように、原告と被告財団が交わした雇用契約は1年の期間を定めているものの、この期間を当然更新することを前提としたものであったことは、被告財団の文書自体からも明らかである。

## カ 原告の仕事

### (ア) 予定されている原告の仕事

原告の仕事は、すてっぷの館長として、被告財団が行う男女共同参画の推進及び男女の人権の確立のための事業の企画・立案をすること、実施の統括をすること、ならびに被告財団が実施する講座等の講師をすることである。原告はすてっぷの事業の企画・立案及び実施の統括なのであり、原告の仕事の性格からも長期の雇用を予定したものであった。

### (イ) すてっぷオープン以前からの原告の仕事

原告は2000(平成12)年9月、館長に就任してから、すてっぷの開設の準備にあたり、同年10月にはすてっぷ職員の研修会の講師をし、オープニング市民実行委員会に参加、さらに事業企画スタッフとして事業会議にも参加、広報活動にも協力するなど、すてっぷオープンの段階からかかわった。

また、早くも2000(平成12)年9月8日には、市の人権まちづくりセンターにおいて、一色貞輝市長をはじめ市の全幹部職員を前に、所信表明を兼ねて女性の人権尊重について講演をしている。

### (ウ) 原告はすてっぷ事業の企画・立案を行った

原告は館長就任当初より、被告豊中市人権文化部長及び被告財団事務局長

(被告豊中市からの派遣職員)から「館長は事業の企画に力量を発揮して頂きたい」と言われ、また「講師料が潤沢でないため、館長は積極的に講師を引き受けるように」といわれていた。原告は3事業(情報、相談、事業)のうち事業担当にはプロパーの職員がいないことから、啓発研修事業の企画に積極的にかかわった。その概要は3記載のとおりである。

(エ) すてっぷ職員の選考等

原告は、職員採用選考委員会委員長として、嘱託職員面接選考と最終選考を行い、また市民団体活動助成金事業へ応募した団体の選考も担当した。日常的には、事務局長作成の各種文案の校正、すてっぷの定期刊行物やホームページの更新原稿の最終チェックなども行った。さらに、日本各地から訪れる来客の接遇や館内案内にもあたった。

(オ) 豊中市の職員の研修

原告は、被告豊中市の一般職員研修、新規採用職員研修及び課長級以上の管理職研修の講師も行った。

(カ) その他

原告はこのような事業のほか、各担当者との連絡を密接にするため、毎朝のミーティング、月2回程度の運営会議、月1回の全体会、随時各事業担当会議に参加した。そうした会議で、原告は頻繁にブレインストーミング<sup>1</sup>をしながら職員の知恵や企画を引き出したり、その場を職員の文章力やデザインセンスなどのスキルアップに活用したりもした。

キ 原告の仕事内容と雇用契約

このように原告のすてっぷ館長としての仕事は管理統括業務であり、当然更新の合意のある雇用契約である。また、原告のすてっぷ館長としての事業の企画は継続性のきわめて高いものばかりであり、事業としての開花はこれからという

---

<sup>1</sup> 他人を批判せずに、自由に意見を出し合いながら各人の発想を引き出す会議のしかた



ころであった。

#### ク 被告財団の職員の構成

被告財団の職員は、嘱託職員（館長、パートタイム職員、臨時職員）及び被告豊中市からの派遣職員ならびに情報主任及び相談主任については被告財団のプロパーの職員で構成されていた。

事務局長は、被告財団設立当初は被告豊中市から派遣された米田禮子であったが、2001（平成13）年3月末日に、女性政策課に戻り、2001（平成13）年4月1日から、山本瑞枝が被告豊中市から派遣された。

被告豊中市から派遣される職員は事務局長に限らず、「公益法人等への一般職の公務員の派遣等に関する法律第3条1項」により、3年たてば被告豊中市に異動する。従って、被告財団の事業の継続発展には館長職の継続が不可欠であり、その点でも原告と被告財団との雇用契約は、当然更新を前提としたものであった。

#### (4) 原告の労働条件

原告の館長としての労働条件は、1週間当たり22時間30分、午前9時から午後10時まで、うち休憩時間45分の週3日勤務であり、休日は毎週水曜日並びに理事長が指定する日及び12月29日から翌年の1月3日までとされ、年次有給休暇は労働基準法に定めるとおりである。

時間外労働、休日労働についての割増賃金は、法定外、深夜25%、休日35%割増である。しかし、実際に割増賃金が支給されたことはない。通勤手当なしの月額30万円の給与（昇給、賞与なし）、健康保険、厚生年金、退職金共済制度は非加入、雇用保険のみ加入であった（甲3～5）。

### 3 すてっぷで原告が行った企画・事業

#### (1) 世界に目を向けて

##### ア 北欧に学ぶ

2002年に国連開発計画が発表した「人間開発報告」によると、日本のジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）<sup>2</sup>は、66ヶ国中33位と低い状況にあった。

その後もこの指数は改善されていない。原告はジェンダー・エンパワーメント指数が世界1位のノルウェーの経験に学び、100年以上にもおよぶ女性たちの運動の中で男女平等が進んできたこと、政策決定への女性の参加と男性の家事参加を同時に進めたことが男女平等を実現させる大きな力となったことを市民に知ってもらうため、ノルウェー王国大使館と共催の道をさぐった。

2001(平成13)年5月には「北欧の風をあなたに全4回シリーズ」をスタートさせ、ノルウェーから来日した女性起業家、父親育児休暇をとった駐日ノルウェー王国大使館外交官などを講師に招き、その成果は一般紙・誌でも広く報道された。

日本の出生率は、1.29(2003(平成15)年現在)と低いが、これに対して、ノルウェーの出生率は1.89と高く、この背景には女性はもとより男性も取りやすい育児休業制度がある。また、お年寄りが市の施設から温かい食事サービスや訪問介護を受けられる24時間の社会サービス体制なども、政策決定への女性の参加によってもたらされた。

同年9月にはスカンジナビア政府観光局と共催のセミナー「スカンジナビアからのメッセージ」を開催した。ストックホルム市議とともに原告はパネリストを勤め、女性たちの政策決定への参加によって「政策の優先順位が変わり、ソフトな価値が重視されるようになった」状況や、パートタイマーが労働組合に組織され、労働条件を獲得してきたことなどが語られ、意見交換がなされ、その内容は女性紙に報道された。

---

<sup>2</sup> GEMは女性の国会の議席率、行政職、管理職の割合、専門職・技術職における割合、女性1人当たりの国内総生産額をベースに計算したもので、どれくらい女性が政策決定に参画しているかを示す指標

2003(平成15)年5月には、女性としてノルウェー初の政党党首を務め、同国で初めてクォータ制(性による割当制)を政党に導入したベリット・オース・オスロ大学名誉教授(社会学者)を招いて、ノルウェー女性の政治進出の経験を語ってもらった。

同年11月には、ノルウェーから男女平等法に定められた監視機関である現職の男女平等オンブッド(オンブズマンのこと)を招いた。「大臣と裁判官を足して2で割ったような」強い権限を持つ男女平等オンブッドの下、無料で、簡単に、素早く、性差別を是正する同国の男女平等に関する苦情処理システムの実情を聞いた。

原告は、企画立案に加え、ほとんど全てのセミナーにおいて司会と通訳を務めた。更に、別途、記者会見を用意し、記者インタビューの際も通訳を行い、参加できなかった市民に向けても知らせる努力をした。その結果、北欧から迎えた講師による上記セミナーは、全て広く新聞紙上で報道された。

なお、すてっぷの予算では海外ゲスト招聘は不可能だとわかっていた原告は、来日の往復旅費や滞在費捻出のため、日本各地の団体・個人に呼びかけ、それらの地域で講演会を開くことを条件に、総費用の一部を各主催者で分担するなど共同で準備をし、開催にこぎつけた。

#### イ 「英語でエンパワーメント」

原告は「英語でエンパワーメント」の企画を、2000(平成12)年11月には開始し、教材ならびに指導要領の作成をし、翌2001(平成13)年3月から、英語でフェミニズムを教える講座をスタートさせた。これは原告が講師となってフェミニズムに関する英語の教材やニュースを読みながら英語を身につける企画であり、有料であったが人気があり、当初の定員を超えて受け入れた。当英語シリーズは毎年恒例の事業となった。さらに、当講座では、インターネットを使っての英語訓練も開始・運営された。

#### ウ 講座「世界のフェミニズム」

原告は、2002(平成14)年春には「世界のフェミニズム講座」の企画に着手し、秋には3回シリーズでこれを運営し司会をつとめ、シリーズ受講者の多くから、世界と自分の暮らす地域、世界と自分との関わりの中から自分と出会えたなどの感想が寄せられた。

#### エ 語学力、交渉力、国際的知識

このように、世界に目を向け、具体的な経験を通して男女平等をどう実現するかを学び、その中で自分との関わりを見つけていく企画が実現したのは長年の蓄積によって培われた企画力・語学力・国際的知識に基づく原告の幅広いネットワークと交渉力に負うものである。

### (2) ジェンダー問題講座

原告は、2000(平成12)年11月に「ジェンダー問題基礎講座」の企画をし、同年12月から「ジェンダーって何だ?全5回シリーズ」をスタートさせた。ファッション、インターネット、スポーツ、PTAなど身近なテーマをジェンダーの視点でわかりやすく解説し参加者とともに考える内容で、原告は企画運営のみならず講師を3回務め、全5回の司会もつとめた。

同ジェンダーシリーズは、毎年テーマを変えて開催されたが、徐々に若手職員に企画のイニシアティブを委譲する方式をとり、3年目には原告はサポート役に回った。

### (3) とっつきやすく、分かりやすく、地域に根ざして

#### ア 目で見て分かる、感じる

2001(平成13)年6月には、男女共同参画週間行事として、初めて「北欧・EUポスター展」を開催した。同ポスター展は、原告が16年間にわたって集めてきた各国の女性運動のポスター約100枚に、作成意図と社会的背景を記したわかりやすい解説をつけて展示するもので、私的な時間や私費も投じて作成準備さ

れた。その趣旨は、市民に対して視覚で訴えて男女共同参画への理解を深めるためと、施設としてのすてっぷをその目的にかなった雰囲気・環境に整えるためであった。これはその後も定期的に開催され、そのたびに解説文を更新させながら完成度の高い展示物に仕上げている。同時に「すてっぷギャラリーツアー」と銘打った鑑賞会を企画し、すてっぷに立ち寄る市民に原告が分かりやすくポスターを解説する機会も持った。

最終的には、ポスターは、原告がすてっぷ勤務を終えさせられる直前の2004年3月22日まで、すてっぷの展示コーナーを飾っていた。

2001(平成13)年暮れには「地球規模で考えよう！女性と暴力シリーズ」を企画し、翌年、アフガニスタンとアメリカの女性への暴力について、映像中心のセミナーを開き、参加者が自分の問題として考えられるような討論につなげた。同年12月には、デンマーク初のシェルター(暴力を受けた女性の避難施設)ができるまでを紹介したドキュメント映画「ダナーとその娘たち」の鑑賞をし、デンマークでの女性への暴力に対する女性たちの運動を通じて日本におけるシェルターの現状をともに考えた。

2002(平成14)年には、市民団体主催による「第一回おんなたちの映像祭・大阪」がすてっぷで開催され、台湾や韓国などから約800人が集まったが、原告はその下支えとなって動き、終了後は女性紙にルポを書き、その意義と内容を広く伝えた。

## イ 出向いて

原告は、2001(平成13)年から公民館・小中学校・会社など地域の集いで、男女共同参画に親しみを持ってもらえるようにという目的で「三井マリ子のすてっぷ出前講座」を企画、広報を開始し、2002(平成14)年から市内各所で実施した。

また、他の団体との共催で地域との繋がりをはかる点でも、「『市長と館長とともに語る』市民実行委員会」主催の討論会に準備段階から加わり、2001(平

成13)年1月に豊中市長と対談を行った。翌年11月には、豊中市社会福祉協議会と共催の「第4回ふれあい市民福祉講座」で「男女共同参画イロハのイ」講演会を行った。

#### (4) まとめ

原告のイニシアティブで行われた事業のかなりは新聞などで取り上げられ、すてっぷの名を全国に広めることに貢献した。

このように、原告のすてっぷ館長としての仕事は、ほとんど他に類をみないほど中味が濃く、大規模で、かつ継続的なものであり、長期にわたって取り組み続けることを要するものであった。

### 4 被告豊中市の原告排除の方針とその実行

#### (1) 第一の狙い：男女平等推進を攻撃するバックラッシュ<sup>3</sup>勢力への屈服

##### ア 男女平等の世界的流れと男女共同参画社会基本法

##### (ア) 国際人権規約から女子差別撤廃条約へ

1960年代後半から世界的規模で、男女平等を実効あるものにするため積極的な展開が始まった。

とりわけ国連の男女平等政策の取組みは目覚しく、国際人権規約（1966年採択、1979年日本批准）に人種、皮膚の色、言語、宗教、社会的身分などともに、性による差別禁止を具体的に明記したのをはじめ、つづく1967年には、女性差別撤廃に関する包括的、先駆的文書として「婦人に対する差別撤廃宣言」が採択された。

その後国連は、1975年を「国際婦人年」と定め、同年開催した第一回世

---

<sup>3</sup> 反動、逆流という意味の英語だが、米国における女性解放への組織的攻撃に関するベストセラー『バックラッシュ』（スザン・ファルデー 1991）により男女平等への反動を指すようになった

界女性会議（メキシコシティ）で、1976年から1985年までを「国連婦人の10年」とし、各国政府、民間団体、個人等に対し、男女平等を促進するための「世界行動計画」を採択、その実行を各国に呼びかけた。また1979年には国連第34回総会で、「女子差別撤廃条約」が採択された。

その後、第2回世界女性会議がデンマークで（1980年）、第3回世界女性会議がナイロビで（1985年）、それぞれ開催され、「国連女性の10年後半期行動計画」「ナイロビ将来戦略」など、次々に新しい国際文書や勧告が出された。ナイロビ将来戦略では、男女平等の阻害要因として、性差別撤廃のための法制度の不完全な実施、男女間の生理的差異により正当化された不平等の存在、社会の保守的要素に深く根ざした性差別撤廃に対する抵抗などを厳しく指摘し、21世紀へ向けての基本戦略として、女性の状況をモニターし、伝統的なものから新しいものまで性差別の原因を探り、立法・行政措置等を通して性差別を撤廃していくことを盛り込んだ。

更に1990年に国連は、ナイロビ将来戦略の見直しとして、その一つに、政策決定への女性の参加を強くうち出し、政府、政党、労働組合、企業など、指導的地位につく女性の割合を1995年までに少なくとも30%にすべしとの勧告を出している。

女子差別撤廃条約は、こうした諸政策の集大成ともいえる文書であり、政治、経済、雇用、教育、家庭等あらゆる分野を対象に、あらゆる形態の女性に対する差別をなくすことを各国政府に義務づけた。条約の特徴は、従来の固定的な性別役割分担を解消することが、男女間の完全な平等の達成につながるとしたこと、及び女性差別撤廃の政策を実施する責務を政府に負わせたことである。

そのための具体的措置として、①男女平等を実際に実現させるための法的確保、女性に対する差別を禁止する制裁を含む立法上の措置、②個人、団体、企業による女性差別を撤廃するためのすべての措置、③女性に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正、廃止するためのすべての措置、④男女の事実上

の平等を促進するための暫定的な特別措置、母性保護を図るための特別措置、⑤両性いずれかの劣等性もしくは優越性の観念、または男女の定型化された役割にもとづく偏見、慣習、その他のあらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的、文化的行動様式を修正すること、⑥家庭教育に、社会的機能としての母性の理解、子どもの養育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保するための措置等を明記した。

1985(昭和60)年、わが国は上記条約を批准した。批准に向けて、父系優先血統主義とされていた国籍法の改正、女子のみに家庭科が必修とされていた教育課程の見直し、男女雇用機会均等法の制定を行った。

#### (イ) 北京行動綱領と成果文書

また1995年には、第4回国連世界女性会議が北京で開かれ、女性が政策決定の力をはじめあらゆる力をつけることをめざした「行動綱領」を採択、女性に対する暴力の禁止などを含め、男女平等を更に実現するための指針が示されると同時に、各国政府の実行責任が強調された。

2000年には、この行動綱領の進捗状況を検証し評価するための世界会議がニューヨークで開かれ、女性に対する暴力撤廃に向け厳しい法的取締まりを実施することや、政策決定への女性の参加促進のためクオータ制の導入などを盛り込んだ「成果文書」が採択された。

#### (ウ) 男女共同参画社会基本法

以上のような世界の動きに歩調を合わせ、わが国も幾つかの法整備を実現し、総合的な男女平等基本計画を樹立、各自治体においても独自の行動計画を策定し、その実現にとり組んで来た。そして1999(平成11)年「男女共同参画社会基本法」が制定された。

基本法は、①男女の人権の尊重、②男女共同参画社会の形成のための制度、慣行の見直し、③政策等立案、決定への共同参画、④家庭生活と他の活動との両立を基本目標として、国、地方自治体にその実施の責務を課した。これに呼応して、



各自治体においても、次々に男女共同参画条例が制定されていった。

(エ) 豊中市男女共同参画推進条例

豊中市においては、2002(平成14)年3月豊中市女性問題審議会が、「豊中市における男女共同参画社会の実現をめざす総合行政のあり方について」と題する答申(甲11)をまとめ、条例の必要性を被告豊中市に提言した。その提言にそって、被告豊中市は、2003(平成15)年10月10日「豊中市男女共同参画推進条例」(甲12)を制定し、公布するに至った。

同条例の特徴は、次のとおりである。

基本理念として、男女の人権の尊重、性別による差別的取扱いを受けないこと、固定的な性別役割分担を反映した制度、慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に影響しないようできる限り中立的なものとすべきこと、市の政策または民間団体での政策決定に共同参画する機会が確保されること、家庭生活とその他の諸活動とが両立できるよう男女相互の協力と社会的支援、出産その他の性と生殖に関して男女の意思が尊重されること、などが掲げられている(3条)。

また、市の役割は、この基本理念にしたがって、男女共同参画の推進のため、積極的是正措置を含めた施策を策定し実施すること、またそのための体制整備その他必要な措置を講じることと定められた(4条)。市民、事業者に対してもこれら施策の推進に協力することがその役割として掲げられた(5、6条)。そのほか、総合的な男女共同参画計画の策定が義務づけられ(9条)、男女共同参画に関する市民等の理解を深めるため、広報、啓発、教育を行うこと(12条)、施策実現のための調査研究(13条)、環境整備(14条)、人権侵害についての相談(17条)等が定められている。

イ 男女平等推進施策に対するバックラッシュの激化

(ア) バックラッシュとジェンダー

1999(平成11)年、男女共同参画社会基本法が制定され、各地で条例が制定され始めた矢先、保守勢力からの攻撃が始まった。伝統的な性別役割を固

持し、社会的文化的につくり出された男女の特性を強調し、女性の地位向上、男女平等の推進を阻もうとする勢力の動きである。こうした現象は、世界的にバックラッシュ（反動・逆流 Backlash）と呼ばれている。

およそ男女の差異は、「生物学的性＝セックス」による差と、「社会的、文化的につくられた性＝ジェンダー」による差がある。

前者は、性染色体の違いや解剖学上の特徴によって決定される生物学的な性＝セックスにもとづく差異である。他方後者は、特定の社会・文化において男女それぞれにふさわしいとされる行動、態度や特性であって、例えば、男は外で働き、女は家事・育児を行うという性別分業による役割規範や、「男らしさ」「女らしさ」というような典型化された男女の特性や、それに基づく行動規範などである。これらは前者と違って、社会的・文化的・歴史的に、人為的につくられた性＝ジェンダーに起因する差異である。

このジェンダーのあり方というのは、社会文化により異なり、歴史的にも変化しうるものである。しかし、このジェンダーによって作られた規範が日本を含む多くの国々において、男性優位の社会秩序をつくり出し、補強し、維持し、固定化してきた。

こうした社会構造や行動規範を見直し、男女が自由に個人の選択と責任において行動できるよう条件整備をする責務を締約国に負わせたのが前述の女子差別撤廃条約である。同条約5条は、男女それぞれの固定化された役割にもとづく偏見、慣習、慣行をなくすため、男女の社会的・文化的な行動様式を修正することを明記している（5条）。また男女共同参画社会基本法4条も「社会における制度または慣行についての配慮」のタイトルのもとに同趣旨の規定をおいている。

以上のように女性差別は、依然として生物学的性＝セックスの差に起因することもあるが、人が社会的・文化的につくり出した性＝ジェンダーによる差にこそ起因していると言える。それゆえ、ジェンダーに敏感な視点で、教育、家庭、労働等あらゆる分野において、あらゆる形態の女性差別を見直し、真の男女平等を

実現しようとするのが、わが国を含め世界各国の目指すところとなっている。

なお、日本では90年代後半から、行政関係を主に、社会的文化的につくり出された性＝ジェンダーにとらわれないことをジェンダーフリーと呼ぶようになり、性による格差の解消や性による呪縛からの自由という意味合いで、この表現が広く日本で使われるようになった。

しかし、英語ではジェンダーフリーという場合のフリーの意味は、「～からの自由」ではなく「～がない」にあたる。よって「ジェンダー（性）がない」と取られ、ジェンダーに起因する差別に着目しない、という意味になってしまう。これでは、女性への暫定的特別措置などを実行しにくい。実際、アメリカでは男女平等の推進や女性の地位向上の運動を進めていく際には、ジェンダーに敏感という意味にあたるジェンダーセンシティブという表現が用いられることが多い。つまり、日本の行政などが使ってきた意味合いのジェンダーフリーは和製英語に近い。

このジェンダーフリーという言葉の持つあいまいさにつけ込んだのが、固定的性別役割にあくまでも固執しようとするバックラッシュの勢力である。

同勢力は、セックスとジェンダーを混同し、同一の「性差」とみなし、「ジェンダーフリーとは性差の撤廃を目指し、学校などでトイレ、更衣室、身体測定を男子と女子で同じくする動きである」と触れ回っている。そして、ジェンダーフリーを主張する側を、性差の完全撤廃をめざし社会制度を破壊する連中である、などとねじ曲げて攻撃している。

バックラッシュのこうした攻撃は、男女共同参画社会基本法の実行を阻み、各自治体の条例化に関しても著しい障害となっている。例えば、基本法前文の「性別にかかわらず」という文言に対して、「性差は否定できない」ものとし、「それぞれの特性・役割を生かすのが真の男女平等だ」と攻撃し、女子差別撤廃条約や基本法に反する性役割特性論を復活させようとする動きに出ている。

#### (イ) 日本各地におけるバックラッシュの実態

以上のような動きの背景には、国会・地方議員、学者等も加盟するいくつ

かの全国組織がある。これらは右翼ないし保守勢力であり、メディア、出版、研究団体、宗教団体、市民の会などさまざまな組織、団体とつながっている。これらの全国組織とつながった諸団体・組織は歴史、教育、家庭問題を中心に議会への陳情などの方法で組織的に攻撃をしかけている。女性差別撤廃に関しては、反ジェンダーフリー、反夫婦別姓、反男女共同参画基本法等のキャンペーンがある。

たとえば、豊中市で活動する「男女共同参画社会を考える豊中市民の会」は、同会のビラ（甲13、14）で、ジェンダーフリーの実態は男性と女性の区別がつかなくなった社会だとか、フリーセックスを奨励して性秩序を破壊するものだとかいった宣伝を盛んにしている。

また、地方議会对策のバックラッシュ指南本というべき冊子、「あぶない！『男女共同参画条例』—あなたの町の子供と家庭を守ろう」を発行し、「男女共同参画に潜む危険なイデオロギー、ジェンダーフリーの過激思想と恐るべき戦略」などとして危機感をあおった全国組織もある。以下、日本各地で起きたバックラッシュの主な例をあげる。

2002(平成14)年6月、山口県宇部市において、市の審議会によって用意されていた男女共同参画推進条例（以下条例）案の内容を変えた条例案が、突然出され制定された。審議会答申にあった「積極的改善措置」に関する規定がすべて削除され、「個人の尊厳が重んぜられること」という表現は、制定された条文では「男らしさ女らしさを一方的に否定することなく男女の特性を認め合い、互いにその人格と役割を認めるとともに、尊厳を重んじ合うこと」（3条の一）に変えられていた。また「すべからず家族の一員としても役割を円滑に果たしつつ…(略)」。ただし、それぞれの家庭における役割の重要性や子どもへの配慮を軽視することのないよう十分に配慮すること」（3条の四）といった文言も新たに加わり、男女の特性や性別役割分担を前提にした内容が、ことさら掲げられた。これらは、女子差別撤廃条約や男女共同参画社会基本法の趣旨に反するものである。しかしながら、この条例が制定されてから宇部市の条例は真の男女平等を阻もうとするバックラ

ッッシュ勢力のモデルとなった。

2003(平成15)年になると、バックラッシュの勢いは一層強まる。同年2月、日本会議<sup>4</sup>が推薦する山谷えり子衆議院議員は国会で、固定的性別役割を助長する表現を使わないようにと書かれた岡山県新見市などの条例を「表現の自由の侵害」として檜玉にあげ、責任者を国会に参考人招致すべきとまで言った。

同年3月、千葉県では、条例案の中に性および出産・育児について「自らの意思で決定できるよう」という文言があったが、一部議員はこの削除を要求して堂本暁子知事と対立し、2003(平成15)年春条例は遂に廃案に追い込まれた。

同年7月、鹿児島県議会は「ジェンダーフリー教育排除」の陳情を採択した。

同年10月、石川県議会は「男女共同参画推進条例を、ジェンダーフリーと称する過激な思想運動に利用されてはならない」という請願を採択した。徳島県議会では「男女の区別を一切排除しようとする立場は誤りとする真の男女共同参画社会の実現を求める決議」が採択された。

また、同月の東京都荒川区議会では、区長(汚職で逮捕、辞職)が「形式的、機械的平等論の行く末は、家庭の崩壊、性道德の乱れ、教育の無力化、伝統文化の否定につながり、ひいては日本社会の崩壊を招きかねない危険な考えを内包している」などと議会で発言した。同区長は、ジェンダーフリー攻撃の急先鋒の論客を条例案策定の懇談会委員に任命した。

こうした攻撃は全国各地で相次いでおり、豊中市もその例外ではない。

## ウ 豊中市におけるバックラッシュ

### (ア) 豊中市におけるバックラッシュの経過

#### (a) 豊中市男女共同参画条例制定の過程で

被告豊中市は、前述したように2002(平成14)年3月豊中市女性問題

---

<sup>4</sup> 改憲目的の全国組織で全都道府県に支部を持ち、機関紙「日本の息吹」では教育基本法や男女共同参画などをテーマに主張を続ける。神社本庁、生長の家などが傘下に連なる。

審議会から「豊中市における男女共同参画社会の実現をめざす総合行政のあり方について」の答申を受け、それに基づき男女共同参画推進条例の制定に向けて審議を進めた。

その過程で、2002(平成14)年の夏頃から、男女共同参画推進施策に反対する一部勢力の攻撃が相次いで現われた。とりわけ豊中市では、その事業を推進するための拠点として、2000(平成12)年11月「とよなか男女共同参画推進センター」、通称「すてっぷ」がオープンし、初代館長として、全国からの公募によって選ばれた原告が就任したが、原告及びすてっぷに対する不当な攻撃、嫌がらせが執拗に繰り返された。

被告豊中市当局は、当初このような動きに対峙する姿勢をみせたが、2003(平成15)年秋頃から、むしろ原告をすてっぷの館長職から排除する方向に変わっていった。

(b) すてっぷの貸室申込みから議会質疑まで

まず、その攻撃、嫌がらせは、すてっぷの設置・使用目的に反する貸室申込みの手口から始まった。

「とよなか男女共同参画推進センター条例」(豊中市条例19号)(甲1)では、すてっぷの事業の一つに施設の提供がある。これには、①「目的使用」、即ち男女共同参画の推進に関する会議、研修、催し等のためのもの(第3条1項6号)と、②それ以外の「一般利用」で、すてっぷの設置目的を達成する事業に支障がなく、市長の承認を得た場合の使用がある(3条2項)。

2002(平成14)年7月8日、男性M(「教育再生地方議員百人と市民の会[理事長 豊中市議会議員北川悟司]」事務局)が来館し、「ジェンダーフリーの危険性を学ぶ」というテーマで貸室の申込みがなされた。「男女共同参画を推進するという目的を持つ施設なので、これを損なうような活動には貸せない」と窓口で断られると、男性は、被告豊中市女性政策課(現男女共同参画推進課)に行き、「すてっぷでこう言われたが、どうなんだ」、「貸せない場合は市として正式に文

書で回答せよ」などと要求した。

被告豊中市は、「他市や市内の施設の対応などに関し情報収集したうえで助役に報告し、市として判断」するということになり、すてっぷの山本瑞枝事務局長（被告豊中市からの派遣職員）に伝えた。結果として男性Mは「一般使用」としてすてっぷ施設を使用することとなった。

その10日後の同月18日には、同じような趣旨で、今度は女性I（豊中ジャンプサークルと名乗ったが、チラシの発信元は前述した男性Mの住所）から貸室申込みがなされた。その後も「豊中教育改革市民会議」の代表男性Iが、「男女共同参画社会をめざす家庭教育講演会」というテーマで申込みをし、「目的使用」でホールを借りている。しかし、目的に沿っているどころか、実際の内容は、母親による子育ての絶対的信奉と、保育・介護の社会化をすすめる北欧の施策を強く批判するものであった。

また、同年9月24日には、「救う会・大阪」（代表は前記男性M、同男は「教育再生地方議員百人と市民の会」事務局。「救う会・大阪」の住所は「教育再生地方議員百人と市民の会」と同一）の名称で女性M1が来館し、「拉致された有本恵子さんらの人権を考える勉強会」名で申し込みがなされた。これは当初「一般使用」だったが、被告豊中市の指示により、後日「目的使用」に変更された。

こうした経緯から事態の悪化を憂慮した原告は、館長として職員の会議で意見を述べただけでなく、文書でも（2002年11月17日付）貸室の際の判断基準について、「すてっぷの設立趣旨に立ち返ってほしい」と、提案している。

また同年7月開かれた豊中市議会の男女共同参画推進条例案審議で、一部男性議員からのバックラッシュ発言が相次いだ。そのうちの1人である北川悟司議員は、7月25日臨時会本会議で新政とよなか議員団の代表質問をし、ことさら前述した宇部市の男女共同参画推進条例を引き合いに出して、豊中市の条例案を批判し、さらに同年8月2日総務常任委員会においても再び宇部市条例がいう「男らしさ、女らしさ」をもちあげ、従来の男女の固定的役割分担を肯定する発言と主張を

くり返した。また同議員は、東京女子大学林道義教授の論文をことさら読み上げ、紹介に及んだ。この論文は、「男女平等に隠された革命戦略 家族・道徳解体思想の背後に蠢くもの」であり、紹介したのは、「ジェンダーフリー運動は、その勢力が周到に遂行している革命戦略の一貫であり、男女平等やジェンダーフリーという言葉は隠れ蓑として利用しているにすぎないこと、男女共同参画社会基本法を盾に学校教育を握って子どもの洗脳をもくろみ、家族を破壊し、日本を腐食させる隠された革命戦略である、これを暴き警告を発したい」などといった内容であった。

このほか同議員はたびたびすてっぷについても質問し、受付窓口の対応、貸室利用状況を槍玉にあげている。

たとえば、同年8月2日の総務常任委員会では、「せんだって・・・男女共同参画社会の勉強会をしようというあるグループの女性が申し込みに行き、いろんなことを聞かれて頭にきたということで私の方に電話があった」などといって、受付窓口の接遇を改善せよと市に求めている。

同年12月定例会では、すてっぷ情報ライブラリーの蔵書、選定者などを批判し同議員は次のように述べている。

「すてっぷライブラリーの蔵書の中にある多数のジェンダーフリー関連の図書は、市民に誤解を生む原因になります。一方的な思想を植えつけるような図書は、すてっぷをはじめ学校図書館などから即刻廃棄すべきである」

また同議員は、2003(平成15)年3月議会において、すてっぷの2002(平成14)年度市民活動支援助成金事業に選ばれた団体名にジェンダーフリーという表現が使われている点を攻撃した。次いで、ちょうど募集中であった2003(平成15)年度助成金事業に言及しながら選定委員4人の1人である原告の実名をあげた上で、「採否の決定には、誤解を生まないように、大いに気をつけていただきたい」といった内容で、すてっぷの姿勢を変えるよう市に要望した。まさに、その2003(平成15)年の助成金事業に、バックラッシュの先鋒である関係者による講演会への助成金交付を求め、「男女共同参画社会を考える豊中市民の会」



(代表女性A。なおAは、「教育再生地方議員百人と市民の会」事務局かつ「教育オンブッド豊中」代表かつ「救う会・大阪」代表のひとりでもある)が、応募していた。

さらに2003(平成15)年10月議会では、同議員の攻撃はすてっぷ主催事業内容にまで及んだ。たとえば、原告の企画による講座をとりあげ、「『世界のフェミニズム』という講座をやっている。男女共同参画推進センターですよ。フェミニズムを勉強する場じゃないはずです。」と発言した。そして、次のように述べている。

「財団の一度その事業を見直し、いっぺん課の方から財団に言うていただいて、むだなものはないかどうか、本当にこれが市民から望まれている事業なのかどうなのか、いっぺん原点に戻ってしっかりやっていただきたいと思うんです。それができなかつたら財団を置く必要ないですよ。もう直営でやったらいいんです。」

一方、すてっぷには、利用者を装った人物が「館長はいるか」「ここの主は誰だ」「館長はなんでいないのか」などとすごんで窓口業務を妨害したが、このような人物は複数登場している。うち1人は、2002(平成14)年7月8日、「ジェンダーフリーの危険性を学ぶ」ため貸室申し込みに来た「教育再生地方議員百人と市民の会」事務局の男性Mである。

#### (c) 原告講演会における妨害

また、2002(平成14)年11月21日すてっぷで、原告は、「男女共同参画イロハのイ」というテーマで講演会を行っているが、その終了後一市民と称する女性2人(うち1人は、前記の女性A)から、講演内容とは全く無関係な質問を浴びせられている。「あなたは結婚しているか」「子どもを育てたことがあるか」「子育てと介護は、私には人生の喜びだ。どう思うか。」などのほか、「宇部市条例に賛成か」と返答を迫り、また「自衛隊への女性進出をどう思うか」などともいわれている。

原告はそれらの質問にすべて回答したが、同女らは講演会終了後もなお事

務室まで原告を追いかけ、「もっと質問がある」などとせまった。来客を予定していた原告は同女らにそのことを説明して帰ってもらったが、同年12月3日市役所前で撒かれたチラシにそのことが書かれ、『『すてっぷ』の館長三井マリ子さんは、男女共同参画社会についての市民からの質問に答えない！逃げている！』と、ねじ曲げられて発表された。

相前後して、そのチラシ撒きをした前記の女性Aは、すてっぷに「館長に面会したい、29日まで返事を」という書状を送りつけてきた。「要望に添えない」と返事をすると、今度は、たびたび窓口に来る男性Mが、豊中市女性政策課に、「すてっぷから会えないと返事が来た。市から、会うように指導しろ」と電話をし、すてっぷには「なぜ会えないのか。税金を使っているところが一市民の要望に応えないのか」などといった嫌がらせを言った。さらに翌日、男性Mは、同趣旨で女性政策課に直接押しかけている。

同年12月6日には、今度は「市民だ」「オンブズマンだ」と称し、実名を名乗らない男性からの電話がすてっぷと豊中市女性政策課にかかっている。その人物は、「館長は三井か」「館長の任期はいつまでか」などと執拗に聞いている。

#### (d) 延期された豊中市条例案上程

被告豊中市は、かねてから2003(平成15)年3月男女共同参画推進条例の制定を予定していたが、バックラッシュによって上程を延期し、4月の統一地方選挙後の新議員体制で審議されることになった。

条例の上程延期理由を、当時の豊中市人権文化部長は、「この3月定例会への上程をめざして準備を進めてまいりましたが、全体的に男女共同参画に対するさまざまな意見が出されていることや、市民団体等からも各種の要望書が提出されるなど、やや混乱した状況にあり、このような中で今定例会に上程した場合、継続審議になる可能性も否めないと判断いたしました」と、議会で答弁している。

また3月の条例上程を求める市民団体にも、当該部長からバックラッシュの力が働いていることによる上程延期について説明がなされた。

さらに上程延期に関して、日本会議のホームページは、この延期を大いなる決断であるとして賛同する旨を「更新・最新情報」欄（甲15）に掲載し、インターネットで流している。

その頃からまた、すてっぷや原告に対する攻撃が開始された。すてっぷ窓口に「館長に会いたい」「いつも館長は不在か」などという男性が現れ、あまつさえ受付職員にセクハラ発言までしている。また、「トイレの色が男女で同じだ」「前々からすてっぷに不満だった」などと言って、職員にからんだりすることもあった。「三井の過去を知っているか」といった男性からの電話もすてっぷにかかっている。

(e) 原告を誹謗中傷する根も葉もない噂

2003(平成15)年9月に入り、原告館長に対する個人攻撃は更に激しくなった。とくに悪質だったのは、「すてっぷの館長は、講演会で『専業主婦は知能指数の低い人のすることで、専業主婦しかやる能力がないからだ』と言っている。」という根も葉もない噂が広まったことである。原告が噂を聞いたとする市議会副議長に真偽を質したしたところ、誰から聞いたとは言えないが、同年6月24日ジオコミュニティでの館長出前講座で館長が発言した、とのことであった。

実はこの講座には、すてっぷの山本瑞枝事務局長も出席して講演内容を聞いており、また被告豊中市の関係職員も噂を直接耳にしていたが、同人らは、この悪質な誹謗中傷に何ら対処せず放置していたのである。

(f) まとめ

以上が、すてっぷ及び館長である原告に対する不当な攻撃・嫌がらせのあらましである。

(i) ファックス事件

(a) すてっぷへのバックラッシュ攻撃をまとめた報告文書

2002年夏ごろから、すてっぷ及び館長である原告に対するバックラッシュ攻撃が激しくなるなかで、すてっぷでは、こうした攻撃は男女共同参画施策の

実施やすてっぷの存立にもかかわる重大な問題であると判断し、その理解と対策を講ずるため、これまでの攻撃の一連の状況をまとめた報告文書「豊中市とすてっぷへのバックラッシュ（ある勢力の攻撃）の件」（甲16）を作成した。

これを2002(平成14)年12月4日山本瑞枝事務局長名で、すてっぷの理事、監事、評議員にFAXで送信した。評議員のうち2名は市議員であったので、事務局長が直接持参し、口頭で説明している。

(b) 1年後に問題にされた報告文書

この文書は、あくまですてっぷの組織内文書であったが、それがどういうルートか、北川悟司市議員の入手するところとなった。

2003(平成15)年11月15日、同議員とその関係団体メンバーの女性3人(前記の女性A、「教育オンブッド豊中」事務局の女性M2、「豊中教育市民改革会議」の女性I)、すてっぷから原告館長と山本瑞枝事務局長、被告豊中市から武井順子男女共同参画推進課長と米田禮子主管が市会議室に集まり、その席上原告と事務局長は関係団体から非難の集中攻撃を受けた。「すてっぷは三井カラーに染まっている」「三井さんは、本などでも自分を明らかにしている。しかし、事務局長は市の職員だ。公務員として中立に在るべきだ。」「三井さんを館長にしている市の責任を問題にしているのだ。」などの発言である。

同人らの要求は、FAX送信記録の提出、市の広報とすてっぷジャーナルへの謝罪文の掲載、市からすてっぷへの指導監督の強化、FAXの記載内容から特定できる個人に対する直接謝罪等であった。

これに対する被告豊中市の対応は、事務局長と原告館長に対して関係者へのお詫び行脚をすすめるだけで、すてっぷや館長に対する不当な攻撃、嫌がらせ、誹謗中傷等については何ら問責もせず、むしろ館長としての原告の責任を問う姿勢を示したのである。

エ 男女共同参画社会基本法及び条例違反による違法

(ア) 基本法と豊中市条例がめざすもの

男女共同参画社会基本法は、その前文で、男女が互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらず個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会の実現は緊急な課題であり、そのための施策の推進がわが国の最重要課題であると位置づけた。

そして、男女が性別によって差別的取扱いを受けず人権が尊重されること（3条）、性別による役割分担が男女共同参画社会の形成の阻害要因となることから社会における制度や慣行について配慮すべきこと（4条）、政策等の立案・決定への共同参画（5条）、家庭生活と他の活動との両立（6条）などを定め、これら施策の策定と実施について国の責務と地方公共団体の責務を明記した（8、9条）。

これにもとづき、豊中市は、2002（平成14）年3月豊中市女性問題審議会が、「豊中市における男女共同参画社会の実現をめざす総合行政のあり方について」と題して答申をまとめ、男女共同参画社会の実現をめざす条例の必要性を提言した。この提言にそって、2003（平成15）年10月10日豊中市において「豊中市男女共同参画推進条例」が成立公布された。

#### (イ) 放置された館長への誹謗中傷

しかるに、前述した北川悟司議員やその関係者らによるバックラッシュ攻撃・嫌がらせ、原告すてっぷ館長に対する卑劣な誹謗中傷は、上記基本法、条例の制定目的、基本理念に真っ向から敵対し、男女共同参画の施策推進を妨害するものであった。

とりわけ、すてっぷは、男女共同参画施策推進のための拠点として設置され、しかも初代館長はそれにふさわしい人材を求め、全国公募というわが国市町村では初めての試みによって原告が採用された経過があった。すてっぷにとって誠に適切な人材を選択し、その方法ともに高く評価された。

しかし、真の男女平等に異を唱え、男女の固定的性別役割分担にあくまで固執しようとする現職議員やその関係者らのバックラッシュ攻撃に会うや、被告豊中市当局は何ら適切な対応をせずこれを放置し、原告をすてっぷから排除するに

至った。

前述したとおり、講演会で原告が発言したとされる「専業主婦は知能指数が低い云々」の噂について、原告はその真偽を糾すため副議長に面談しているが、この面談について市関係者が強く反対し阻止しようとしたいきさつがあった。

原告は副議長との面談に当たって、同議長から直接聞いたという本郷和平人権文化部長、武井順子男女共同参画推進課長、当該部・課長からそのことを聞かされたすてっぷの山本瑞枝事務局長らに同席を依頼したが、同人らはいずれも強く拒否し、その後も何度にもわたって面談を断るようにとのメールや電話連絡を原告は受けている。

当初、人権文化部長は、原告個人として副議長に会いに行くことまでは止めるわけにはいかないと言っていたが、その後これが、「個人としても行かないでほしい」と変わった。あまつさえ、「もし会うなら、前もって市側と話したことは、絶対言わないでほしい」とも、言われている。その後も何度も同じような電話が入り、人権文化部長からは、念押しのように、「三井個人として行くことはやむをえないと言っただけで、市が面会を認めたわけではない」とまで言っている。そしてさらに、同部長は、「市が再三お願いしたにもかかわらず、館長独自に行動に出たというふうに、こちらとしても考えるしかありません」と、断りを入れてきたのである。

またすてっぷの山本瑞枝事務局長は、当の講演会に出席して原告館長の話を知っているにもかかわらず、噂の誤りをただそうともせず、原告に対する誹謗中傷の広がりをはたすら傍観していたのである。

(ウ) 条例に定められた市の役割違反、ならびにすてっぷ設置目的違反

原告はすてっぷ館長に就任して以来、男女共同参画の実現に向け、さまざまな企画を立ちあげ実践してきた。被告豊中市当局はそれら事業の継続性を無視し、バックラッシュ勢力に屈して原告を排除した。

バックラッシュの本質は、旧来の固定的性別役割分担をかたくなに守り、女性の地位向上・男女平等の推進を阻むところにある。それは正に男女共同参画社会基本法や豊中市男女共同参画推進条例の目的、基本理念にもとるものであり、その動きを放置することは、条例に明記された市の役割にも違反するものである。

また、被告財団についても、その設置目的は、「……豊中市域において社会のあらゆる分野への男女の均等な参画の推進及び男女の人権の確立を図る事業を行い、もって男女共同参画社会の実現に寄与すること」にあり（寄付行為3条）、同じくその設置目的に違反する。

すてっぷや原告館長個人に対する諸攻撃は即ち男女共同参画推進事業への妨害であり、被告豊中市並びに被告財団は、この妨害こそ排除すべきであるにもかかわらずその責務を怠ったといわなければならない。

## （２）もうひとつの狙い：更新回数の上限を設けて非正規職員を雇止め

### ア 被告財団の嘱託職員就業規則の定め

被告財団の嘱託職員就業規則第4条は雇用期間を1年と定めてはいるが、第5条で「前条の雇用期間が満了した嘱託職員については、その者の能力及び経験等を考慮し、業務の効率的な運営を確保するため必要があると認められる場合は、その雇用期間を更新することができる。」と定め、同4条2項において「雇用日の前日において満60歳に達している者は新たに雇用することができない」とも定めて、60歳定年制を布いている（甲17）。

すなわち、雇用期間を1年と定めてはいるが、当然更新を繰り返し60歳定年の年度末までは続けて勤務できる規定となっている。

### イ 非正規職員を雇止めすることを画策

被告財団は被告豊中市の意を受けて、嘱託職員就業規則を改正し、更新回数の上限を設けようとしていた。

被告豊中市からの派遣職員である山本瑞枝事務局長は、2003（平成15）年4月16日に結成された労組対策として、同月19日付で「とよなか男女共同参画推進財団嘱託職員組合結成について」という文書を出し、運営委員会にも出した（甲18）。

この中で山本事務局長は、「規則上は1年毎の更新を繰り返しながら定年の60歳まで働きつづけることが可能であるが、あくまで財団が必要とする場合、『更新することができる』としての運用である。しかし、自治体と違い財団は民間法人であるため、5年を超えて雇用しつづけた場合、1年毎の採用更新の形をとっても、労基法上で定める『期間の定めのない雇用』とみなされるとする判例が全国で相次いでおり、使用者の都合による雇用打ち切りができないこととなる。特に、2005年9月には財団設立時に採用した職員が雇用期間5年となるため、早期に問題解決をはかる必要がある」としていた。

さらに、2003（平成15）年夏頃、山本事務局長は、2003・5・25付山本試案「とよなか男女共同参画推進財団職員体制の整備について」を運営委員会に提出した。

同試案では「現行の非正規職員就業規則は、1年毎の更新を繰り返し定年に達する60歳まで雇用が可能な規定である。民間法人である財団では、5年を超えて雇用しつづけた場合、1年毎の採用形式をとっても労基法上は『期間の定めのない雇用』とみなされ、雇用者としての地位が正規職員と同様になる」とされ、「特に、2005年9月には財団設立時に採用した嘱託職員5人が通算5年となるため、早期に問題解決に取り組まねばならない。」「嘱託職員就業規則を改正し、更新上限回数を定める」と記されている。（甲9：2頁〔課題3〕(2)）

さらにまた、山本事務局長は、2003年夏ごろ、「03/06/09 Yamamoto 試案 嘱託職員就業規則等改正に関する構想」を運営委員会に提出した。

この6月9日付山本試案によると、「3 就業規則の改正について」と題された項目に「(2) 改正時期 2004年4月1日」と記載されている。また、



「4 就業規則等の改正内容 (1) 雇用期間の更新について(雇用年限)」と題された項目に「改正案」として次の2点が記載されている(甲10:3頁)。更新回数の上限を4回とする(最長雇用期間5年とする)

#### ②更新の際の60歳定年制の廃止

このように被告財団は、遅くとも「財団設立時に採用した嘱託職員5人が通算5年となる2005年9月」までに、更新回数の上限を4回とする非正規職員の就業規則改正を行おうとしていたのである。

#### ウ 雇止めをするための原告の排除

被告財団は2004(平成16)年度から非正規職員の就業規則を改正し更新回数の上限を4回とし、非正規職員を雇止めしようとしていたことは以上のとおりである。

しかし、被告財団の非正規職員は全員女性であった。すなわち原告自身も含め非正規労働者の不安定な地位および低い労働条件は、女性に対する差別である。

また、原告はすてっぷの館長として管理職に位置づけられているものの、非常勤嘱託職員として雇われていた。したがって館長を除く非常勤嘱託職員就業規則を改正し雇止めしようとする案は、原告にとっては自分自身の問題でもあった。

被告財団は、非正規労働者に対する差別的雇用に反対し抵抗することが明らかな原告を排除することで、2004年度以降に非正規職員を雇止めする就業規則の改正を強行しようとしたのである。

#### エ すてっぷ設置目的違反による違法

雇用主である被告財団の設置目的は、「……豊中市域において社会のあらゆる分野への男女の均等な参画の推進及び男女の人権の確立を図る事業を行い、もって男女共同参画社会の実現に寄与すること」である(寄付行為3条)。全員女性であるすてっぷの嘱託職員の現行就業規則を改正し、更新回数の上限の設定と雇止めを強行しようとすることは、女性の人権を確立しようとする設置目的に違反し、違法である。

## 5 組織体制の変更

### (1) すてっぷ職員体制整備計画4案

山本瑞枝事務局長は、2003(平成15)年5月25日付で「とよなか男女共同参画推進財団職員体制の整備について」と題する資料(甲9)を作成した。ここでは、現行の非常勤嘱託の館長では中・長期的構想をもって被告財団運営にあたることに困難を伴うとの観点から、体制整備の方向として、館長職を非常勤嘱託から常勤プロパーに変更し被告財団運営の実質的統括者とする案が示されていた。

しかしながら、同試案の中の「5. 整備計画案」には職員体制整備計画案が「別紙」に4つ例示され、その1つは非常勤嘱託館長が維持されるものであった。他の3つは、館長職を常勤プロパーにする計画案であったが、その実施時期として2004(平成16)年からのものと、2005(平成17)年からのものが示されており、うち2004(平成16)年からの計画案は3例中1例にしかすぎない。すなわち、2004(平成16)年からのものは、全4案のうちたった一つだけだった。

原告は、この山本試案における「別紙」の職員体制整備計画案を見せられておらず、それについて、原告が正式に意見を聞かれたり、被告財団職員の運営会議において検討されたことも一切なかった。またこれまでに、「すてっぷ」館長の仕事ぶりについて問題があるなどと指摘されたこともなかった。

### (2) 組織体制変更の唐突な告知

ところが、原告は、2003(平成15)年11月8日に突然、被告豊中市の本郷和平人権文化部長と武井順子男女共同参画推進課長から、「トップの意向で、来年度から組織体制変更になる予定である。理事会にかけられてのことだが、非常勤館長は置かず、館長と事務局長を一本化することになる」と聞かされた。

この直後、原告が山本瑞枝事務局長に、「部長と課長から組織体制変更の話があった。館長と事務局長を一本化するという案だが、知っているのか」と尋ね

たところ、山本事務局長は、知っていることを否定せず「それは、第一義的には三井さんです」と答えた。

その後2003(平成15)年12月19日、原告は、被告豊中市の人権文化部長から「先日は、はっきり申上げられなかったが、今日は、はっきり申上げる。館長職を廃止し、事務局長一本で、国際交流協会のようにもっていく」と告げられた。

### (3) 「館長廃止」の裏で後任館長探し

さらに被告豊中市は、被告財団の名前で、2003(平成15)年12月25日に組合「とよなかすてっぷユニオン」に対して、「事務局職員体制の変更について(申入れ)」と題する文書を交付し、事前協議の申入れを行った。その内容は、2004(平成16)年4月1日付けで、被告財団の事務局職員体制を以下の通りに変更するようになっており、ここでも館長を廃止し、事務局長に一本化する案が示されていた。

- ① 館長職と事務局長職を統合し、事務局長職を事務局運営の全体統括者とする
- ② 館長(非常勤嘱託職員)の1名減、被告豊中派遣職員1名減、プロパー職員2名増、パート職員の1名減

ところが、原告はこのころ、被告豊中市の本郷和平人権文化部長と武井順子男女共同参画推進課長より後任館長への打診を受けたという人物からの情報を複数得た。被告豊中市は、組織変更案が理事会にはかられる以前の、しかも原告から退職の同意も得ていない時期に、原告の後任者採用のための活動を行っていたものである。

### (4) 予算要求案の変化

なお、2003年10月30日付の「2004年度事業計画(予算要求案)」(甲19)には、原告が毎年行ってきた「英語でエンパワーメント」(すてっぷ

事業名目は「ジェンダー問題英語編」が記載されていない。

3 (1) イに述べた通り2001(平成13)年3月から開講された当講座は、原告自身によって教科書と指導要領が作成され、原告本人が講師をつとめる英語学習クラスであり、有料であるものの人気が高く、毎年恒例の事業であった。「2002年度事業計画」(甲20)「2003年度事業計画」(甲21)には、どちらにも収入103200円、支出43400円、差額59800円の黒字として記載されている。

「より一層の施策展開が求められている」ことにより、事務局組織体制を強化すると言いながら、恒例の人気講座を計画から落とした背景には、予算要求案を検討する2003(平成15)年10月段階で、この講座を継続させない特別な理由、すなわち、原告を辞めさせる意図がこの時期すでにあったことを示すものである。

#### (5) 理事会の臨時召集

その後、2004(平成16)年1月25日付で、被告財団は、2003(平成15)年度第3回理事会を1週間後の2月1日に臨時に開催する通知(甲22)を理事に送付した。

同理事会議案には、被告財団の事務局職員体制の変更が掲げられていたが、その内容は、館長職を存続させ、館長に常勤のプロパー職員を配置する案であった。議案の参考資料として配布された「とよなか男女共同参画推進財団事務局体制の強化について(案)」によれば、「体制強化の内容」として館長職の常勤化が打ち出されている。その事務局体制強化の必要性の根拠とされたのは、「すてっぷ」において多様な事業が展開され、年々利用率も向上し、その取組みがマスコミに再々取り上げられるなど、その存在感が徐々に高まっていること、今後、2004(平成16)年4月からの豊中市男女共同参画計画の推進に向けて、より一層の施策展開が求められていること、であった。

そして被告豊中市が主導となって進めてきた組織変更案は、2004(平成16)年2月1日に開催された理事会において、様々の疑問が出されながらも、その目的が「事務局体制の強化」とされ、館長の常勤化を提案するものであったことから、最終的には可決された。原告においても、常勤館長職に応募する決意を固めていたことから、組織変更案が出されてきた経緯には大きな疑問を抱きつつも、あえて反対の意思表示は行わなかったものである。

## (6) 原告排除が目的の組織変更

このように被告豊中市が主導となって検討した組織変更案は、2003(平成15)年5月の時点では、館長を被告財団運営の実質的な全体統括者とし、館長職の常勤化案も打ち出されたが、その見なおしの期限は2004(平成16)年とすることを不可欠の条件とするものではなかった(山本試案)。

ところが、その後同年11月に原告に知らされた案は、2004(平成16)年度からの実施を条件とし、館長職と事務局長職を一本化して非常勤館長を廃止する、というものであった。さらに一カ月後、館長職そのものを廃止し、事務局長が館長職を兼務するという組織変更案になった。

ところが組織変更案はさらに変わり、理事会にかけられた組織変更案は、館長職を常勤化して事務局長職を館長職に一本化するというものであった。

このように被告豊中市が、原告をはじめとする被告財団で働く職員の合意を得ることもなく、拙速ともいふべきやり方で、組織変更案を二転三転させながら組織変更を強行してきたのは、組織変更の目的が、真に被告すてっぷ財団の体制強化にあったものではなく、館長である原告を辞めさせることに目的があったからである。

## 6 原告採用拒否の違法と不法行為

### (1) 被告財団の館長常勤化、原告採用拒否と雇止め

#### ア 臨時理事会における組織変更による館長常勤化

被告財団は、2004(平成16)年2月1日に臨時に開催された第3回理事会において、同年4月1日付けで館長職を常勤化する組織変更を決定した。同理事会では、新館長の選任について公募によって選考するか、公募によらずに選考するかが問題になり、被告財団の職員採用については原則公募になっており、労働組合からも公募の要求が出ている点が話題になったが、公募なしの選考とすることが決定された。

同理事会席上、被告豊中市の意向を反映させるべく被告財団の理事に就任している本郷和平・豊中市人権文化部長は、「既に館長候補をリストアップし館長職就任への打診をしてきた」旨発言した。

一方、席上、現職である原告を館長候補として選考対象に入れることについて一部理事から提案があり、了承された。

理事会開催直前、館長を常勤化する組織変更が理事会で提案されることを知った原告は、同年1月29日被告財団に対して原告を常勤館長として優先的に採用することを求める文書を提出し、同年2月8日までに回答することを求めた(甲23)。しかし、被告財団は、同月19日、理由を示さず、館長への優先採用はしないとして、選考に応募する機会を与える旨の回答をしてきた(甲24)。

被告財団は、常勤館長の選任について、表面的には被告財団職員採用選考委員会を設けて公正な選考を行うかの様に装いながら、その裏で、2ヶ月前の2003(平成15)年12月には、被告財団理事長の了承の下で、被告豊中市が次期館長候補者に就任要請を行って原告以外の新館長を事実上決定していたことは、6(2)イ(イ)で述べる通りである。

#### イ 職員採用選考委員会による選考

被告財団は、理事長が独断で選任した委員で構成する被告財団職員採用選考委員会を発足させたが、これまでかならずあった職員採用のための要項も採用選考申込書もなかった。

原告は、同年2月14日事務局長より略歴を提出するように口頭で言われ

提出した。被告財団は、職員採用選考委員会名ではなく事務局長名で、同月21日、原告に対し「職員採用面接試験について（ご案内）」と題する書面（甲25）を交付して、翌同月22日、午後2時30分から15～20分程度、被告財団館長採用選考にあたっての面接試験を行う旨通知し、同日同時刻に面接試験を行った。

#### ウ 原告の採用拒否

被告財団は2004（平成16）年2月25日、原告に対し「職員採用選考結果通知」を送付し、不合格であるとの結果を通知した（甲26）。

#### エ 原告の雇止め

被告財団は2004（平成16）年3月31日、原告を「労働契約期間満了により、事業主の都合により契約更新せず」との理由で非常勤館長を雇止めした（甲27）。

## （2）常勤館長採用拒否の違法、無効

### ア 採用拒否は不法行為

被告財団が、優先的に採用されるべき地位にあった原告を常勤館長として採用しなかったのは違法であり、不法行為を構成する。

少なくとも、採用期待権を侵害するものとして違法であり不法行為を構成する。

被告財団は、館長を常勤化する組織変更をおこなった上、常勤館長の採用には、形式的な職員採用選考委員会の設置、面接などの諸手続を経ているものの、当初より原告を採用する意図は全くなかった。反対にバックラッシュ勢力の攻撃に屈し、かつ非正規職員の雇止めを強行しようとして、すてっぷ館長として真の男女共同参画の実現に向けて精力的な活動を推進する原告を専らすてっぷから排除することを目的として原告の採用を拒否した。

この被告財団による採用拒否は、憲法13条、14条、国連・女子差別撤廃条約、男女共同参画社会基本法、豊中市男女共同参画推進条例の基本理念、目的、

被告財団の設置目的に違反するもので、違法、無効である。

また、選考が上記原告の館長下ろしを目的としていたため、選考手続きも不公正なもので、以下に述べる違法がある。以下、詳述する。

#### イ 選考手続きの不公正と選任手続き違反

##### (7) 被告財団の組織変更と新館長の常勤化

被告財団は、2004(平成16)年2月1日臨時に開催された第3回理事会において、「事務局体制の強化」と称して非常勤嘱託の館長を常勤化する組織変更を決定した。さらに、「館長の選任は、一般職員の採用に準じて職員採用要綱によるが、公募はせず、選考委員会を設置して選考する」ことを決め、理事長が選任する理事で構成する館長の採用選考委員会を設置した。

しかし今回は、それまで採用選考委員会によってかならず作成されていた採用のための要綱(甲6)もなく、応募動機などを記す採用選考申込書もなかった。しかも、筆記試験は行わず、同月22日面接試験のみを行って、同月25日原告不採用の通知を行った。そして、被告豊中市が内定していたKを新館長に採用した。

被告財団が行った組織変更の真の狙いは、専ら原告をすてっぷから排除することが目的だった。後日判明したところでは、バックラッシュ勢力の攻撃に屈し、かつ非正規職員の雇い止めを強行しようとした被告豊中市が原告館長の排除を計画し、被告財団がこれを無批判に受け入れたものであった。

原告の非常勤嘱託館長は、2(3)オで述べたとおり、1年契約の期限付き雇用契約であったが、この雇用契約は反復継続して更新していくことが予定されていた。定年もなかった。

そこで、原告の雇用を継続しなくなかった被告豊中市は、館長職について、当初非常勤職から常勤職にする案を出した。その1ヶ月後、館長を廃止して事務局長だけにする組織変更案を計画した。さらに1ヶ月も経ずに、この館長廃止計画を館長職は廃止せず事務局長と一本化する案に三度変え、原告を雇い止めとすることで、実質解雇したのである。



原告は、被告財団の体制強化と館長体制の充実化につながる館長常勤化自体に反対する理由はなく、常勤化された場合、公正な手続きがなされれば、自らが常勤館長として引き続き雇用されることが当然であると考え、被告財団の館長職の常勤化に同意した。そこで、原告は常勤館長として優先採用することを求めてその回答を迫るとともに（甲23）、採用選考に応募する意思を表明した。

(イ) 被告豊中市の館長下ろしの暗躍と被告財団理事長の同調

被告豊中市は、すてっぷの人事権・予算決定権を事実上握っていて、被告財団の理事でもある本郷和平人権文化部長を中心に、2003（平成15）年10月ころには、原告をすてっぷから排除する目的で、被告財団の組織体制を変更して原告を館長から下ろすために組織変更案を練り、原告に替わるすてっぷトップ（新館長）の候補者名簿を作成し被告豊中市市長にも約10名の名簿を示して就任要請の了承を得た。

約10名の候補者名簿は、理事会に提出されたことはないし、副理事長、理事に知らされることはなかったが、密かに被告財団高橋叡子理事長だけには示され理事長も承認していた。

被告豊中市は、同年11月上旬にはこれら候補者へ、すてっぷトップへの就任を要請しては次々に断られる状況にあった。しかし、同年12月16日にはかねて就任要請をしていたうちの一人である前記Kから、被告豊中市に出向いての就任受諾表明を受けたことにより、2004（平成16）年4月1日の年度初めの新館長（当時の組織変更案では館長職は廃止となっていたので館長の立場にある事務局長職）をKとすることに決めた。

Kは、寝屋川市立男女共同参画推進センター専門員の職にあったので、豊中市のすてっぷトップ就任のためには寝屋川市を3月末に退職しなければならず、寝屋川市の了承を得る必要があった。

そこでKから就任受諾を得た6日後の12月22日、本郷和平人権文化部長は、部下の武井順子男女共同参画推進課長を伴い、寝屋川市の男女共同参画推進

センターを所轄する寝屋川市人・ふれあい部の部長、男女共同参画課長を訪れ、Kがすてっぷトップ就任のため寝屋川市を退職する了承を得た。寝屋川市はただちに、2004(平成16)年1月15日発行の寝屋川市広報「ねやがわ」(甲28)にKの後任者の募集記事を掲載し、そのころ同センターの職員にはKが3月で退職し4月から豊中市で働くことになったと課長から知らされていた。

さらに、同年2月22日の面接試験以前、本郷人権文化部長、武井順子男女共同参画推進課長は、すてっぷの山本瑞枝事務局長を伴ってKの自宅近くの喫茶店まで足を運んでKに会った。部長は、就任までの手順を説明し、今後の連絡は山本事務局長が行うことを告げ、Kに同事務局長を紹介した。

(ウ) 不公正な選考委員の選任および要綱違反の選考方法

被告財団の職員採用については、「財団法人とよなか男女共同参画推進被告すてっぷ財団職員採用要綱」(甲29)によって、採用選考委員会の設置や筆記試験、面接試験など競争試験の実施が決められているが、これらの諸手続きは被告財団の客観的かつ公正な運営を確保するため定められているものである。

理事会が、同要綱による選任を行うとしたことは、すてっぷ設置の目的である男女共同参画社会の実現を目指す推進センターとしての館長に真にふさわしい人物を、経済的その他の利害や不当な圧力を排して、公正な競争下で選考することを目的としたからである。

館長の採用については、同要綱の直接の適用はないが、第3回理事会においてこの要綱にのっとり館長採用をすることが決められ、要綱の採用選考委員会の設置と公募なしの選考が決まった。従って、被告財団は、同要綱により選任されなければならない、同要綱に違反した選任は違法というべきである。

被告財団の「財団法人とよなか男女共同参画推進財団職員採用要綱」(甲29)では、採用選考委員会の委員長と委員の選任は理事長の専権事項とされているので(同要綱第4条2項(3))、理事長に被告豊中市の意向に忠実な理事らを委員に選任させ選考を行わせた。実際には、被告豊中市は被告財団に、理事を務める本郷和

平人権文化部長を、被告財団の館長採用選考委員会委員として選任させるとともに、被告豊中市の意向に協力的な理事で採用選考委員会を構成させたのである。

試験の方法も、被告財団の要綱第8条(3)試験の方法の項では「一次試験として筆記試験を実施し、二次試験として面接を行う。」と規定しているにもかかわらず、客観的評価が容易で後日の検証可能な論文、競争試験の第一次試験を行わず、恣意的な評価が容易な第二次試験である面接試験のみを実施し、この要綱に違反する試験方法をとる違法をあえて行った。

因みに、原告が、全国公募で館長に選任された際には、面接試験の前に、「男女共同参画社会を実現するために、あなたはどのようにお考えですか—実現に向けた取り組みを具体的にお書きください」という2000字以内の論文試験が課され、それが第一次試験としてなされた(甲6)。被告財団職員選考については「男女共同参画について」の論文が第一次試験に常に課せられていた。

被告財団は、被告豊中市が何ら合理的理由無く原告を排除する意図であることが明確であるにもかかわらず、これに抵抗することなく、経歴、実績ともに優れていることが明らかな原告をあえて不合格とし、かねて決めていたKを新館長とする決定をおこなって、原告を排除したのである。

#### ウ 原告の館長としての実績と評価

##### (ア) 体制強化と事業の継続性に合致する原告の実績・評価

原告がすてっぷのオープン準備段階から館長としてかわり、すてっぷオープン後、被告財団の目的である男女共同参画の推進及び男女の人権の確立を図る事業のため、次々と新たな企画を立て、それを実行してきたことは3で述べたとおりである。

被告豊中市及び被告財団は「平成12年11月に開設した『すてっぷ』では男女共同参画の推進に関する情報の収集、提供や性別による人権侵害等の相談事業、市民活動支援、講座の開催、広報・啓発など、多様な事業も展開され、年々利用率も向上している。また『すてっぷ』の取組がマスコミに取り上げられるなどその存在感が徐々に高まっている」(甲30)として、これまでのすてっぷの業績を

評価している。そして「今後、男女共同参画推進の活動計画を着実に実行に移すとともにより一層の施策展開が求められている。」とある。これは、被告財団事務局体制の強化案として、館長の非常勤から常勤化が提案されていることに他ならない。また、「継続性」もうたわれている（甲30）。

これはとりもなおさず、非常勤館長として、すてっぷの業績をあげてきた原告が常勤館長となり継続して事業を行い、「着実に実行に移すとともに、一層の施策の展開」をしていく必要があることを意味している。

「第一義的には三井さんです。」

実際にも、被告豊中市からの派遣職員である山本瑞枝事務局長は2003（平成15）年夏及び同年11月8日に「（常勤館長となった場合）第一義的には三井さんです。」と原告に話していたところであり、被告らは、原告が館長としての最適任者であり再任が予定されるべき人物であることを認めていた（甲31）。

#### エ 優先採用されるべき地位にあった原告

##### (ア) 実質解雇に等しい採用拒否には解雇理由相当の理由が必要

原告は、被告財団と非常勤館長として雇用継続を前提とした雇用契約上の地位にあったところ、被告財団の一方的都合による館長職を常勤化する組織変更によって非常勤館長としての職を廃止されて雇止めとされたものであるが、優先的に常勤館長に採用される地位にあったというべきである。

組織変更前における原告の嘱託館長の雇用契約は、更新合意のある雇用契約であった事実は2に述べたとおりである。従って、被告財団は館長職の常勤化という組織変更をしなければ、原告を館長職として雇用契約を更新していた筈である。ところが、被告財団は、常勤館長採用拒否という方法によって、原告を雇止め、すなわち実質解雇したのである。つまり、原告の常勤館長採用拒否は解雇と同じである。原告を雇止め、本件については常勤館長の採用拒否をするには、解雇理由相当の理由が必要である（昭和49年7月22日東芝臨時工最高裁判決）が、原告には後述のとおり解雇相当の理由はない。

したがって、原告を常勤館長として雇用できない特別な事情がないのであるから、原告は常勤館長として優先的に雇用、すなわち採用されるべき地位にあったと言うべきである。

また、仮に、非常勤館長の雇用契約が、当然更新の合意があるとまでは言えない場合であっても、「その雇用関係はある程度の継続が期待されていた。」と言え、少なくとも原告は雇用継続について期待権を有していた。

(イ) パートタイム労働指針

パートタイム労働法指針上も、原告は優先採用されるべき地位にあったというべきである。

a パートタイム労働法8条に基づく「事業主が図るべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」では「事業主は、通常労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、当該短時間労働者であって、通常労働者として希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。」と定めている。

さらに、「事業主は、短時間労働者の通常労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする」とも定めている。

以上のように同指針は、パートタイム労働者のフルタイム労働者への転換について、事業主にフルタイムを募集するという事やその募集の内容をパートタイム労働者に周知させ、応募の優先的機会をパート労働者に与える義務、ならびにフルタイムへの転換ができるような制度の導入及び転換に必要な条件整備を行う義務を規定している。このように、パートタイム労働指針の趣旨は、ひとえにパートタイム労働者の権利の保護なのである。

b ところで、この規定では、パートタイム労働者が転換に応募し、フルタイム労働

働者に採用されなかったからといって元の職を失うものではない。

しかし、本件は、元の職である非常勤の館長職を廃止して常勤化したのであり、常勤職に採用されなかった場合、原告は完全に職を失うことになる。つまり、単なる常勤館長への転換ではなく、非常勤館長の解雇と常勤館長の採用がセットとなっている。すなわち、常勤職に転換されなかったらただちに実質解雇となることが明らかな原告の場合、使用者側にはその採用の自由に合理的な制限が課されるべきものであり、単なる採用の自由とは異なるというべきである。

さらに、パートタイム労働法指針は、同種の業種に従事する短時間労働者が通常労働者に応募する機会を優先的に与えることを定めたものだが、本件の場合、単に応募させるだけでは短時間労働者の救済とはならないことは明らかであり、同指針の趣旨からして、非常勤館長として実績のあった原告は、常勤館長への応募の機会だけではなく、優先的に常勤館長に採用される地位にあったというべきである。

少なくとも、原告は常勤館長に採用される期待権があったというべきである。

#### オ 採用拒否理由の不存在と排除目的の採用拒否

被告財団は甲30において(4)非常勤職の廃止として「すてっぷ立ち上げ段階から知名度と存在感を高めるため配置していた非常勤の館長職(週22.5時間勤務)については、充分その役割を発揮され、すてっぷの発展に貢献されたので、館長職の常勤化に伴い廃止する」として原告の果たした役割を高く評価している。これを素直に読めば「非常勤館長」は「知名度と存在感を高めるため配置していた。」しかし、「充分その役割を発揮され、すてっぷの発展に貢献された」のもう要らないから「廃止」する、すなわち原告を解雇するというのである。被告らは、原告が十分に館長としての役割を果たし、原告の業績を認め、これに高い評価を与えて継続する必要性を強調しながら、「もう十分であるから首にする」と言うのである。

このような理由が優先的に採用されるべき地位にあった原告の採用を拒

否する理由とならないことは、言うまでもない。

加えて、他の非常勤職員については、全員が平成16年3月末日に契約更新されている事実からも、原告のみを排除する目的の採用拒否であったことは明らかである。

### (3) 結論

以上のとおり、被告財団が常勤館長への採用を拒否したことは違法であり、少なくとも採用期待権の侵害として違法であって、不法行為を構成する。

## 7 被告豊中市の責任

### (1) 被告豊中市が設立した被告財団

被告財団を設立したのは、被告豊中市である(甲32)。被告豊中市は、条例第19号とよなか男女共同参画推進センター条例に基づき、すてっぷを設置し、「市長はセンターの管理を公共団体に委託することができる」と定める同条例第13条に基づき、すてっぷの管理を被告財団に委託した。そして、被告財団の寄付行為第3条は、「豊中市・・・と連携をとりながら、・・・事業を行い」と定めており、また豊中市女性問題審議会の答申(甲11:17頁)においても、「市は財団の事業運営を支援する」とされている。

すなわち、被告豊中市と被告財団とは、形式上は別法人となっはいるものの、かかる条例や寄付行為の規定からみても、被告財団は、すてっぷ自らを設立し、その管理を委託した被告豊中市の意向に沿ってすてっぷの管理にあたってきたことは明らかである。

### (2) すてっぷの予算や人事を握る被告豊中市

そして、規定上だけでなく、実態としても、被告財団の人事は、被告豊中市が主導して進められてきた。

被告財団の人事は、予算を伴うものであるが、被告財団の収入の大半は、

被告豊中市からの補助金収入によっている。2003(平成15)年度予算における被告すてっぷ財団の収入に占める被告豊中市からの補助金収入の割合は、約8割に及んでいる(甲32)。

被告財団の予算案作成は、例年1月頃までに、被告豊中市の人権文化部が財政課と折衝して進め、それが、助役懸案、市長懸案となり、1月中旬に内示される。予算に拘束される被告財団の人事は、最終的には市長が提出する予算案を作成する過程で、被告豊中市によって実質的に決定されてきたのである。

### (3) 豊中市主導による館長排除計画

このように、被告財団の人事を実質的に掌握する被告豊中市が、館長公募の事務を行い、原告の雇用期間更新手続きも、毎回、被告豊中市の人権文化部長がすてっぷに来館し口頭で行ってきた。

そして、以下のとおり、原告の館長職からの排除も、被告豊中市の主導のもと、行われたのである。

#### ア 市長は2003年10月には候補者名簿を了承

被告豊中市は、2003(平成15)年9月ころから、被告財団理事でもある被告豊中市人権文化部の本郷和平部長を中心として、組織変更の検討を始め、同年10月ころには、被告豊中市市長にも原告に替わる新館長の候補者約10名の名簿を示して就任要請の了承を得た。

#### イ 「トップの意向」

原告に対し、初めて組織変更案が提示されたのは、同年11月8日のことである。同日午後9時ころ、原告に対し、被告豊中市の本郷和平人権文化部長および武井順子男女共同参画推進課長から、館長と事務局長を一本化し、非常勤館長職を廃止することが、突然「トップの意向」として告知された。

なお、原告は、後日、この変更計画案の見直しを口頭ならびに書面で被告豊中市の本郷部長に要請したが(甲33)、計画変更はできないというのが市長の判



断であった。

ウ 原告には「第一義的には三井さんです」と告げながら

そして、被告豊中市は、原告に対しては、新館長は第一義的には原告であると告げながら、他方、原告を館長職から排除することを目的として、密かに原告に替わる新館長の人選を進め、以後、候補者らへの就任要請を次々とおこなった。

また、同年12月14日以前に、本郷和平人権文化部長と武井順子男女共同参画推進課長は寝屋川市の男女共同参画推進センターに赴き、当時寝屋川市立男女共同参画推進センター専門員の職にあったKに対し、原告が了解している旨述べた上で、館長就任を打診した。そして、12月16日にKから、就任受諾表明を受けるや、本郷部長と武井課長は、同月22日に寝屋川市の人・ふれあい部部長及び男女共同参画課長をも訪ね、Kが館長就任のため2004年3月31日付で退職することについて了承を得ている。

エ 形だけの採用選考委員会

このように、2003（平成15）年12月に後任館長を内定した上で、被告豊中市は、被告財団に2004（平成16）年2月1日、臨時理事会を開催させた。そして、組織変更を決定させるとともに、形ばかりの採用選考委員会を設けさせ、被告財団をして、既に被告豊中市が内定していたKを館長に選任させたのである。

オ 面接試験以前に決まっていた次期館長

採用選考委員会が形ばかりのものであることは、前記のとおり、自ら寝屋川市に重ねて足を運び、Kを後任館長に就任させるべくお膳立てした本郷人権文化部長が、そのメンバーに含まれていることから見ても明らかである。Kを館長にせんがため、同人の寝屋川市退職についてまで手配した本郷人権文化部長が、中立な観点から選考に臨むという状況は、常識的に見て考えがたい。

また、採用選考委員会による候補者の面接試験は、2004（平成16）年2月22日に行われたが、それに先立って、本郷人権文化部長、武井男女共同参画推

進課長、及びすてっぷの山本瑞枝事務局長の三人が直々にKの自宅付近の喫茶店まで足を運んでKに面談し、「決して心配は要らないので、静観しておいてほしい」旨、再三述べていた。かかる事実は、面接以前に、被告豊中市が内定していたKが館長に選ばれることが、動かしがたい事実として決定されていたことを物語るものである。

#### (4) 豊中市と財団の共同不法行為

以上のように、すてっぷの人事を実質的に掌握していたのは、被告豊中市であり、原告の採用拒否も被告豊中市の主導のもとにおこなわれたのであって、被告豊中市は、本件採用拒否について、被告財団と共同不法行為を行ったものである。

## 8 損害

### (1) 慰謝料

原告は2000(平成12)年9月1日付で被告財団に採用され、被告財団の事業である男女共同参画の推進及び男女の人権の確立のため継続した業務に従事するため、当時原告が従事していた法政大学の非常勤講師の職について、後任を探したうえ、2001(平成13)年2月に断った。

原告の実績は前記3のとおりであり、被告らは、原告の貢献を評価しながら、何らの合理的理由なく原告に対し不合格決定を行い、雇止めしたものであり、これによって原告が蒙った精神的苦痛は甚大であり、少なく見積もっても慰謝料は1000万円を下らない。

### (2) 弁護士費用

原告は、原告代理人に対し、本件訴訟に関し、弁護士費用として金200万円を支払う旨、約した。

## 合計

よって、原告は、被告らに対し、不法行為に基づき、慰謝料金1000万円及び弁護士費用金200万円の合計金1200万円ならびにこれに対する平成16年2月25日から支払い済みまで年5分の割合による金員の支払いを求める。

## 証拠方法

- 1 甲1 とよなか男女共同参画推進センター条例
- 2 甲2 寄付行為
- 3 甲3 2001(平成13)年4月1日付雇用通知書
- 4 甲4 2002(平成14)年4月1日付雇用通知書
- 5 甲5 2003(平成15)年4月1日付雇用通知書
- 6 甲6 館長募集要綱
- 7 甲7 採用通知書
- 8 甲8 館長就業規則
- 9 甲9 とよなか男女共同参画推進財団職員体制の整備について
- 10 甲10 嘱託職員就業規則等改正に関する構想
- 11 甲11 豊中市における男女共同参画社会の実現をめざす総合行政のあり方について
- 12 甲12 豊中市男女共同参画推進条例
- 13 甲13 「男女共同参画社会を考える豊中市民の会」のビラ
- 14 甲14 「男女共同参画社会を考える豊中市民の会」のビラ
- 15 甲15 「日本会議」のホームページ
- 16 甲16 豊中市とすてっぷへのバックラッシュ(ある勢力の攻撃)の件
- 17 甲17 嘱託職員就業規則
- 18 甲18 とよなか男女共同参画推進財団嘱託職員組合結成について
- 19 甲19 2004年度事業計画

- 20 甲20 2002年度事業計画
- 21 甲21 2003年度事業計画
- 22 甲22 理事会開催通知
- 23 甲23 申し入れ書
- 24 甲24 申し入れ書について(回答書)
- 25 甲25 職員採用面接試験について(ご案内)
- 26 甲26 職員採用選考結果通知書
- 27 甲27 離職証明書
- 28 甲28 寝屋川市広報「ねやがわ」
- 29 甲29 財団法人とよなか男女共同参画推進財団職員採用要綱
- 30 甲30 とよなか男女共同参画推進財団事務局体制の強化について(案)
- 31 甲31 メモ
- 32 甲32 とよなか男女共同参画推進財団2003年度説明用資料
- 33 甲33 手紙

#### 添 付 書 類

- |   |       |     |
|---|-------|-----|
| 1 | 甲号証写し | 各1通 |
| 2 | 登記簿謄本 | 1通  |
| 3 | 訴訟委任状 | 1通  |