

労務理論学会 特別分科会 07年5月13日 報告要旨

社会的責任投資分析会社が野村証券男女差別裁判の和解に及ぼした影響

The influence that social responsibility investment analysis company gave to reconciliation of the trial for discrimination against female employees by Nomura Securities

銀行労働研究会 田中均

The Research Institution for Bank Employees Hitoshi Tanaka

元野村証券女性差別是正裁判原告 沖和子

Former plaintiff of Nomura Securities sexism trial Kazuko Oki

社会的責任投資分析会社が野村が「女性差別」で投資不適格のブラックリストに

野村証券に勤務する女性たちが、男性と比べて賃金・処遇面で大きな差別を受けているとして差別の是正を求めた野村証券女性差別是正裁判は、11年間のたたかいの後04年10月15日に東京高等裁判所で原告と会社が和解し、全面解決している。

この裁判では、02年2月、東京地方裁判所が野村証券のコース別人事管理を、改正雇用機会均等法に違反すると判断し、慰謝料の支払いを命じていた。これは、大企業を中心に広汎に採用されているコース別人事制度を、初めて違法と判断した判決であり、社会的に大きな意義を持つものだった。しかし、地裁判決における差別の違法性の認定は改正雇用機会均等法の施行(99年)以降に限り、原告らが入社以来99年まで長期間受けてきた差別的処遇については「違法といえない」と判断し、原告の昇格も退けられた。

争いは東京高裁の場へ移り、野村は労働側と全面的に争う姿勢を示していた。労働側も野村証券労働組合の加盟する全証労協(全国証券労働組合協議会)や全国金融共闘(全国金融労働組合共闘会議)その加盟単産、および全労連(全国労働組合総連合)などが全面的に支援する中で、運動が大きく広がっていた。野村証券は一貫して労働側に対する対決姿勢をあらわにしていたのだが、それが04年に入って大きく変化した。

野村証券の持株会社、野村ホールディングスは04年3月に「野村証券グループ倫理規定」を制定し公表した。その中で「野村証券グループは、人権を尊重し、国籍、人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、障害の有無等を理由とする差別やハラスメント(いやがらせ)を一切行わないものとする」と定めた。さらに野村は女性差別是正裁判の原告(労働)側と高裁での和解交渉に応じた。

こうした会社の変化の背後に何があったのか。これに先立つ03年12月、イギリスの『インデペンダント』紙はスウェーデンの社会的責任投資分析会社「GES インベストメント・サービス」(以下では「GES」と略記)が野村証券の持株会社の野村ホールディングスを、女性差別を理由として投資不適格企業のブラックリストに入れて「GES」の顧客に投資不適格企業であると勧告したと報じていた。

同紙によると、「GES」は同種機関としては、北欧でトップ、ヨーロッパでもトップ3のうちのひとつとされていた。

東京地裁判決とILOの野村レポートが「不適格」の根拠

その「GES」はホームページで野村を投資不適格とした理由を次のように説明していた。

「野村を投資除外としたのは、子会社の野村証券が雇用と昇格機会に女性差別を行っている」とILOが指摘し

たレポートに基づく。また同社は、2002年に日本の裁判所でも、違法行為(女性差別)を行っているとは判断され、賠償金の支払いを命じられている。こうした差別行為はILO条約に違反するものである」。

わが国でも、企業の社会的責任への関心が高まる中で、金融商品としての社会的責任投資(SRI)ファンドの販売が広がり、野村証券も「社会的責任に関する基準に合致する企業」を投資対象とする「野村グローバルSRI100」なる商品を発売している。このSRIファンドは環境保護や人権問題に対する企業行動への評価が投資の基準となっているのだが、それを販売している野村自身が社会的責任投資分析会社によって、女性差別を理由として投資不適格のブラックリストに入れられてしまったのである。

しかし、「GES」は04年6月のマーケットレターで野村の「投資不適格」を解除する。野村証券労組の要請で、銀行労働研究会が「GES」に「投資不適格」を解除した理由を質したところ、会社が問題解決に積極的に取り組む姿勢を見せたことがその理由であるとの回答があった。野村証券女性差別是正裁判が和解解決した後に、原告団はスウェーデンの「GES」を訪問し、東京高裁での和解解決に至る経過を報告した。その際、対応した「GES」の担当者から03年12月に「投資不適格」とされた後、野村証券側が投資適格性の回復を実現するために非常に積極的に「GES」との協議に応じていたことが明らかにされた。04年3月に野村ホールディングスが「野村証券グループ倫理規定」を制定し公表したのもこの野村による「問題解決」の取り組みの一環であった。

労働側は、女性差別是正を求めて長年にわたり全国各地での宣伝行動やILOへの訴えなどさまざまな運動を積み重ね、東京地裁で野村のコース別人事制度を改正雇用機会均等法に違反するとの判決が出され、ILOによって女性差別を行っているというレポートを出すところまで運動を積み重ねてきた。とりわけ解決に至る03年04年は全国各地での宣伝行動や、野村本社前での大規模な抗議行動を繰り返して野村証券を追い詰めていた。こうした原告を中心とする関係労組の、精力的な取り組みの積み重ねの上に、女性差別是正裁判の全面和解が実現したことは疑う余地がない。同時に、企業の社会的責任が国際的に重視されている中で社会的責任投資商品を品揃えとしても販売せざるを得ない日本の証券会社のNO1企業が、自らが投資不適格企業のブラックリストにリストアップされた状態はなんとしても回避せざるを得なかったことも明らかである。

「GES」はホームページ上で、その起源を1980年代末から1990年代初めにかけて、環境問題や社会的な問題への世界的な関心の高まりの中で、sustainabilityの追求つまり環境問題や社会的な問題における社会的責任の遂行が企業の収益性の向上につながるとの信念の下に設立されたことを表明している。投資不適格を判断する基準としてILO等の国際機関による判断・決定、や各国の裁判所や行政機関による判決・決定を重要な要素とするとしている。この事例は企業の社会的責任への意識の高まりが、社会的責任投資分析会社の投資不適格勧告の形をとることによって、具体的な労使関係に影響を与えることがありうることを示している。