

# 論壇



内山富美代

特殊法人「社会保健診療報酬支払基金」の女性職員ら十八人の提訴に、十二年ぶりの和解が成立した。この裁判により、約四百人の女性職員が少なくとも給与調整を受けられるようになったことは、時代の進歩であり、女性の同権を認めようとする国の姿勢の一端を示すものである。

しかしながら、十二年間という長い時間と、その間裁判に関連して費やしたエネルギーは、国にとってもこの方々にとっても、ばく大な損失であったに違いない。二十一世紀を迎えようとしている今日においてさえも、男性と同等に昇格するため

## 女性教官の積極的登用を

この訴訟に見られるように、多数の女性が同じ被害を受けている場合には、アンケートなどによる統計的調査とその結果の裏付けを取ることに、差別の実態を明らかにできたはずであり、したがって女性側がこのような犠牲を強いることなく、是正できたはずである。

多くの場合は、差別の形態がこのケースのように歴然とは出ない。したがって、問題解決は

を問わない客観的な判断基準を設定されない。周囲との調和などといった、一般的能力、あるいはその専門の需要度にも依存するだけに、差別の有無の立証は困難である。万が一立証できたとしても、「大学の自治」が今度は障害となり、大局的ないし司法的見地からの修正がなし得ない可能性がある。

こうした幾重ものハードルを越えねばならないので、是正措置のために、政府は特別な調査機関を設け、働く女性の格差実態調査をまとめ、差別撤廃行動計画を立てて、積極的な是正に乗り出すべきである。今までに、少なくとも公務員に関してこれを行わなかったのは、政府の怠慢と言わざるを得ない。

統計を見れば、もっと国立大学で女性教官を登用すべきであることが、数量的に明白になる。これらの調査で重要なことは、

至難である。たとえば、国立大学や研究機関の理工学部では、女性がゼロとか男性数十人に一人とかで、極度にマイノリティである。国立大学全体として見ると、高い比率で高年齢の女性教官が低い地位にいるので、なんとなくおかしく思われるものの、差別の立証は難しい。

このような部門では、昇格や採用は公務員試験のような性別

は、アンケートなどが大学や研究所などの職場の「長」や「上司」を経ることなく、本人に直接届くことである。なぜならば、男性の多くが理解者であるとしても、たった一人でも「長」や「上司」の序列の中に女性差別同調者がいると、末端の女性は被害を受けるからである。

女性に豊かな才能が認められている文科系でさえ、国立大学では女性の教官の数は相変わらず少ない。優秀な女性の学者のプールは十分あるにもかかわらず、伸び悩んでいるのが現状であり、これらは採用時の差別を如実に物語っている。

(筑波大学講師、理論物理)