

# ♪ おるご〜る

## 男女平等社会の実現化を 進めた影の主演 「法廷への訴え」

男女共同参画

No.172

わこうプラン推進委員だより

わこうプラン推進委員

個人権文化課 ☎424-9088

森本 和夫

1985年に男女雇用機会均等法が公布されてから今年で26年たった。この間、2回の改正があり、募集・採用・配置・昇進の差別禁止、セクシュアル・ハラスメントの防止、対策の強化、妊娠・出産を理由の差別禁止などが盛り込まれた。均等法は日常の働く場での雇用平等の推進や、企業の職場環境整備への取組に、少しずつだが一定の成果を与えていると思う。

この均等法の公布、改正を推し進めた要因の一つが、各地の裁判所で女性たちが起こした「労働問題訴訟」とその判例だと言われている。つまり、男女賃金格差、結婚退職制度、パートタイマーの雇い止め、セクハラ、配置転換等を争点とした裁判だ。

日ごろ職場で起こっている様々な事柄を、格差や差別問題として認識し、異議申し立てをしても、企業経営の根幹に関わる項目であれば、逆に企業統治の観点から処分を受ける立場になってしまうの

が世の常である。それに対して裁判を起こせば、裁判費用も含めて個人の人生を賭ける覚悟が必要とされることがある。

この壁を克服して「法廷での争い」を選択するには、企業論理に対抗する理論武装が必要である。訴訟を起こした側は憲法・労働法・均等法をベースに異議申し立ての正当性を訴える。さらに裁判ではこれらの法的な問題の他に、社会通念、労働慣行、雇用情勢・経済状況といった側面も包括的に関わってくる。その経過や判決、判例は、男女平等社会の実現化にどんな問題点や障壁があるのかを浮かびあがらせることだろう。

判決で異議申し立ての正当性が一部でも認定されれば、それは男女平等社会の実現化が一步進んだことだと私は考える。

今日でも少数者であろうが、異議申し立てによる訴えは続くであろう。

このコラムは市民であるプラン推進委員が、男女共同参画わこうプランの基本理念に基づき、男女共同参画を推進するための啓発活動の一環として執筆しています。