

女性の人権

1979（昭和54）年に採択された「女性差別撤廃条約」は、現代社会における女性差別の規定と、必要な対策を明らかにしています。

女性は家庭内の仕事、男性は外での仕事にむいていると固定し「男性は女性より能力があり、女性が劣っている」と根拠づけ、性差によって人間の能力や役割を固定的にとらえてきたことが、女性を社会的に低い地位におしとどめてきたと言えます。そのため、女性に対して閉ざされてきた機会を開き、男女が役割を分けて協力する社会ではなく、同じ役割を協力して行う社会を造っていくことをめざしています。

日本でも、女性差別撤廃条約批准（1985〈昭和60〉年）のために、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が整備され、形式上は女性が働き続けることは保障されたと言えます。

しかし、多くの女性が結婚や出産を機に退職、子育てが一段落するとまた働きはじめるというライフスタイルを取らざるを得ない現実があります。また、企業も女性を継続的な労働力としてとられていないため、低賃金であることが問題であると指摘しています。

結婚や家庭についての男女の意識のずれ、介護、育児などは、個人や家庭の責任だけで解決されるものではなく、社会的に対応しなければならない問題です。

性別役割分業のしくみの変更のためには、男女の意識を変えなければなりません。役割分業による協力ではなく、仕事と生活の両面に直接対等に従事する協力関係を作っていくことです。それにより、お互いを性や経済力ではかる関係でなく、多様な能力を認め合える対等な関係で生活する社会に変えていくべきでしょう。

また、女性の人権問題の1つに「セクシュアル・ハラスメント」があります。女性が加害者になる場合もありますが、女性が被害を受ける場合が圧倒的に多いのが現状です。

セクシュアル・ハラスメントは人権侵害であり、そうした事態が生じないようにすること、また生じた場合には早急に解決しなければなりません。

性に関わる言動の受け止め方は、世界的に見ても男女間で差があると考えられます。しかも、日本の職場は、管理者・役職者に男性が圧倒的に多く、同僚であっても女性が劣位に置かれていることが一般的であるため、女性が被害者になる場合が大多数で、社会的なダメージを受けやすいという状況にあります。

こうした状況を変えるためには、セクシュアル・ハラスメントが人権侵害であるとの認識を深めることが必要であり、どのような行為がセクシュアル・ハラスメントにあたりと受け止められるのか、性的な言動について男女で受け止め方が違っているのはどのような場合か、またそれはなぜなのか等についての学習・啓発が必要です。

「改正男女雇用機会均等法」（1999〈平成11〉年施行）の指針によるセクシュアル・ハラスメントの例

▼ 対価型セクシュアル・ハラスメント

性的な誘いかけ

デートに誘う
交際を迫る
セックスを要求

「言うことを聞けば給料を高くする」
「付き合ってくれたら昇進させてあげる」
「言うことを聞かないならば、辞めてもらう」
「嫌なら配置替える」

圧力

▼ 環境型のセクシュアル・ハラスメント

抱きつく
胸や腰をさわる

性的な噂を流す
卑猥で不快な冗談を言う
ヌード写真を貼る等

具体的接触行為

視覚によるいやがらせ

セクシュアル・ハラスメントにあたるかどうかの判断基準は、基本的に行為を行った人の意図、好意や悪意の有無によるものではありません。当事者に、たとえ「悪意がなかった」としても、その行為が受け手にとって「不快」である場合、「意に反するもの」である場合には、セクシュアル・ハラスメントなのです。