

ジェンダー NOW !

—— 両性の平等に関する委員会 連載 ——

第1回 ジェンダーは誰のもの？

両性の平等に関する委員会委員 山本 真由美 (62期)



1 ジェンダーは女性のためのものか

当委員会の活動を支える理念は、当然に「両性の平等を実現したい」というものである。ここでいう「性」の「平等」とは、文化的・社会的に形成された性差であるジェンダーについての平等である。

ジェンダーと聞くと、男性は「女性差別を解消するためのもので自分には関係ない。」と思いがちだが、そうではない。

近時出た有名な判例では、男性が工作中に大やけどを負い、外貌に著しい醜状を残した場合、同じ怪我をした女性よりも労災補償の障害等級が低いことは憲法14条1項違反とされた（京都地裁平成22年5月27日判決 判例時報2039号72頁）。この判例は、被告が主張する社会通念の根拠が必ずしも明らかではないとして、男性に不利な取り扱いを合理的理由がないと判断したものである。

男性は宴会で裸踊りを強要されても、女性なら当然セクハラだが男性ならセクハラにもパワハラにもあたらないというのは、納得できるだろうか。

また、男性上司に男性の部下が厳しく叱責され、パワハラだと相談しても「男ならそのくらい耐えろ。」と言われて、解決するだろうか。

ジェンダー・バイアスのない社会を実現することは、男性にとっても人間性を取り戻すものである。

2 ジェンダーとワークライフバランス

公務員なども含め、女性の管理職のなり手が少ないという問題がある。この点のある女性公務員に聞くと、「管理職になると、家庭との両立が困難なので昇進試験は受けたくない。」という答えが返ってきた。

これは、管理職のワークライフバランスが崩れていることと、女性は家事育児をするものという価値観に縛られた結果ではないのか。無理に女性は管理職になれとは言わないが、なりたくないと思わせる土壤の改善をしたうえで、女性が管理職になるかならないかを決められるようにしなければならない。

男性もまた然りである。「男は家族を養うもの」というプレッシャーのもと、企業戦士として働き続け、家族との触れ合いも犠牲にした挙句、心身を壊してしまっでは、自分らしく生きられない。

ワークライフバランスを実現し、性別分業の固定概念をなくすことが求められているのではないだろうか。

3 「女子力」って何？

非正規雇用は女性の割合が高くなり、まだまだセクハラやパワハラも根絶されておらず、女性は仕事に

夢が持てなくなっている。その結果、結婚への過度の期待が高まっているように思える。雑誌を賑わす「女子力UP」という言葉は、主に家事能力や見た目を磨くことであり、男性に気に入られることが主眼となっている。

かつての性別分業である「専業主婦」に戻りたいと女性が思うことは自由としても、反面、男性も非正規雇用が増え、DV離婚も増加している現実がある。

世界経済フォーラムの発表した男女平等度は、日本はG8中最下位の101位である。

そこで、当委員会では、性別にかかわらず、「生

きる力」を育むお手伝いをしていきたいと思っている。

4 違和感はないか？

法改正や訴訟で、ジェンダーの問題を解決することは非常に重要である。しかし、全ての人間が、日常の些細なことでも違和感を感じたら、声を上げていくべきである。差別的取り扱いの根拠を「社会通念」と片付けられないためには、一人一人の意識変革も必要だろう。

連載にあたって

両性の平等に関する委員会委員長 折井 純 (53 期)

両性の平等に関する委員会は、性別に関係なく誰もが対等な存在として、生き生きと活躍できる社会の実現を目指して活動している。「両性の平等」というと、自分には関係がないと思われる方もいるかもしれないが、現実には、家庭や職場において、女性だから、あるいは、男性だからという理由で、納得のいかない取り扱いを受けた経験を持つ人は多いのではないだろうか。

弁護士としても、DVや性暴力、セクハラなど、性差別的な意識が背景にある事件の相談を受けることがあると思う。その意味でも、ジェンダー

に関する理解を深めることは重要である。

当委員会では、「女性の権利110番」の実施、各種女性団体との懇談会の開催、「DV・セクハラ相談マニュアル」（商事法務）の発刊、セクシュアル・マイノリティについてのシンポジウムの実施など、活発に活動している。2013年3月16日に開催されるシンポジウムは、職場のハラスメントを深く掘り下げる予定である。

本連載では、ジェンダーに関連する最近の話題を提供したいと考えている。第2回以降は、具体的な問題を取り上げていく予定であるので、今後ご期待下さい。