

女性に対する暴力にどう立ち向かうか



Violence against women

女性に対する暴力は重大な人権侵害である。こうはつきりと私たちが認識できるようになったのは、前世紀の終盤であった。日本にDV防止法ができるのは2001年。ここから10年が経とうとしている。日本の女性に対する暴力をめぐる状況はどう変化したであろう。

女性に対する暴力は、1993年に国連女性に対する暴力撤廃宣言が出され、1995年に採択された北京行動綱領の12の重大関心領域の1つに位置づけられるなど、その可視化、対策の歴史を経て、現在では国連事務総長のイニシアティブの下、女性に対する暴力根絶のためのキャンペーンが展開されている。ユニフェムも女性に対する暴力根絶のための署名を世界中から集めたり、女性に対する暴力に取り組む活動に資金援助をしている。国連女性の地位向上部は、世界各国の女性に対する暴力に関する法制度のデータベースの構築、統計委員会と合同で世界共通の女性に対する暴力測定指標の開発、また、犯罪と刑事司法委員会と合同で女性に対する暴力のためのモデル・ストラテジーの改訂などに取組んでいる。EUなど地域連合体も、女性に対する暴力への取り組みを政治課題としている。このように世界は女性に対する暴力への一層の努力を重ねている。

日本の状況は、DVの感度が高まってきたことは啓発政策効果があったと評価できる一方で、夫から殺される妻の数は依然として約3日に1人。民間シェルターの運営の厳しさ、離婚後の自立支援の困難さも変わらず、子どもの扶養料未払い案件が圧倒的多数を占める状況も変わらない。DV被害者である子どもへの支援プログラムは民間が率先して、その力の及ぶ範囲でやっと実施されている。離婚後の父親との面会中に殺される子どもや、連れ去られる子どもも存在する。一旦

海外に外国籍の父親に連れ出された子どもを母親の許に戻すのは容易なことではない。また交際相手からの暴力による殺傷事件の発生など、DVという暴力について、新たな課題が次々と発生している。

ところで、女性に対する暴力はDVだけではない。職場や学校におけるセクシュアル・ハラスメントは、退職を余儀なくされたり、教育へのアクセスを妨げられたりすることによって、女性自身の発展や生活の基盤を危うくされる重大な暴力であり、人権侵害であることを教える。このセクシュアル・ハラスメントには強かん罪となりうる被害／加害も存在する。強かんの加害者が顔見知りであるケースは被害全体の約8割を占めることは、昨年3月に公表された内閣府調査が示している。配偶者、親、きょうだいをはじめとする親族が加害者であるケースと、家族以外の顔見知りが加害者であるケースの割合は、若干前者が多い。前者は配偶者間強かんと近親かんに該当しうる。刑法はこれらを犯罪でないとしているわけではないが、犯罪であると明言しているわけでもない。これらを明確に犯罪とすることは、国連女性差別撤廃委員会等から勧告されている。被害経験時期が小学校入学前のケースが3%ほどある。他方50歳以上のケースも4%ほどある。これは、ほぼ全ての年齢層の女性に強かん被害が発生していることを示すといえる。

こうした実態は、日本の女性に対する暴力への対策を性暴力へも幅を広げ、女性のあらゆるライフステージにおける暴力の予防、被害者支援、そして加害者対応を徹底する必要があることを示す。裁判員裁判で性犯罪が裁かれるようになり、その被害の重大さにやっと市民たちが気づき始めた。法制度の改正も視野に入れ、日本の女性に対する暴力対策のさらなる深化を願う。

中京大学法科大学院教授
やなぎもと ゆ かこ
柳本 祐加子



Cutting-Edge

[カティング・エッジ]

MOVE
この人にきく

日本における ペイエクイティの方途



熊沢 誠

甲南大学名誉教授

平成19年就業構造基本調査によれば、女性労働者のうち、ワーキングプアの指標ともみなされる年収200万円未満の層は、正社員でも23%、パートでは94%、アルバイトでは93%に及んでいる。男性では、数値はそれぞれ5%、79%、83%。性別役割分業の伝統、性別職務分業に固執する企業労務、それらとまさに相互補強的な関係にある雇用形態の「多様化」などの重層的な作用によって、女性はなお低賃金の界限に閉じ込められているといえよう。

こうした「閉じ込め」を克服する決定的な方策は、同一価値労働同一賃金論にもとづくペイエクイティ(PE)の賃金システム構築に求められる。その認識は、いまやグローバルな女性差別撤廃運動の担い手たちが共有するものだとはいえ、私たちの国での問題は、PEの認識も運動もはじまってからおよそ20年にもなるのに、女性労働運動の側が、労使関係の営みのなかになかなかその具体的な手がかりを見い出せず、政財界もこれを奇貨として、我が国にPEの制度は不在であり、もともと無理でもあると開き直っていることにほかならない。

それというのも、賃金システムを変革する場となる労使関係の

当事者である正社員・組織労働者の多くは、職務遂行能力の査定によって賃金格差が決まる職能給のもとにあって、男女ともに、およそ賃金システム改革の出発点となる、特定職務の難易度と賃金額との関連がみえないからだ。だから性差別撤廃論も、ときに労働分析をぬきにして、男性と女性の、正社員と非正規労働者の仕事はほとんど変わらないという印象を頼りにして賃金格差の不当性を非難する。この非難を、賃金は仕事の質や責任や生産性で決めるべきだとする経営側は容易に門前払いするだろう。

日本でのPE実践は、現行の職能給に内在して、それを職務給に近づける方途を追求するほかないだろう。まず単位職務ごとに職務評価を試みるにしても、賃率は複数の職務を特定の昇進ルートにまとめる職能等級を単位として設定する。その際、決定的に大切なことは、その等級内部のキャリアルートを辿る機会を女性にも平等に保障することだ。そうすれば、各グレードのなかで具体的にどんな仕事をするかの意識化が進むとともに、今は不十分な女性のキャリア展開にも一定の展望が開かれよう。

CONTENTS

□ MOVE この人にきく	熊沢 誠 ————— p.1
日本におけるペイエクイティの方途	
□ Books ジェンダー最・前・線	
『ジェンダー白書7』(瀬地山角他著)	山田 昌弘 ————— p.2
『男性学の新展開』(田中俊之著)	伊藤 公雄
『ジェンダーで学ぶ言語学』(中村桃子編著)	門倉 正美 ————— p.3
Poor Women in Rich Countries (G.S.Goldberg著)	ヴェラ・マッキー
□ ジェンダー・エッセイ	
女性に対する暴力にどう立ち向かうか	柳本 祐加子 ————— p.4