

## 地本労働学校「ジェンダーギャップを考える」

# 人権の尊重や男女平等という観点から 見ておかしと思う問題を見つけてることが大切

地方本部は6月18日、岡山国際交流センターにおいて、地本労働学校を開催した。「ジェンダーギャップを考える。」の学習会を、則武弁護士（岡山合同法律事務所）を招いて開催した。なお、参加者は20名が参加した。

### 則武弁護士の講演

#### 1, 明治憲法下の女性

女性は人間として扱われていなかったのである。

#### 2, 日本国憲法と女性の権利

日本国憲法の中で、女性の権利保障を明示する規定は、憲法14条（平等権）、24条（両性の平等）、44条（議員・選挙人の資格）で



ある。なお、女性の権利保障の大前提として13条（個人の尊重）の存在がある。

#### 3, なくならない女性差別

憲法だけが変わっても、現実の社会は容易には変わらない。後に男女雇用機会均等法が制定され、性別を理由とする差別の禁止条項が設けられた。育児・介護休業法、男女共同参画社会基本法、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）などは、いずれも憲法の男女平等条項の延長線上にある法律である。

#### 4, ハラスメントの種類

パワーハラスメントとは？相手の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって、仕事を遂行する上で一定の不利益を与えた

り、就業環境を悪化させる行為。

#### パワハラ の定義

「職場において行われる」「優越的な関係を背景とした言動」

「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」

#### 5, ハラスメント対策

ハラスメント被害者のための10か条

①被害を記録する、録音する、写真を撮る、証人を探す

②家族、知人、第三者に話を聴いてもらい、苦痛を理解してもらう

③職場の人と話し、被害を伝え、孤立感を和らげる

④ハラスメントから離れる（防衛のための行動とハラスメントとの錯綜を避ける）

⑤上司、人事管理部門、労働組合に訴え、相談する

⑥企業内のハラスメント手続きを活用する

⑦二段階上の上司、企業責任者に訴える

⑧外部専門組織（被害者支援団体、弁護士、医療機関や公的機関）と相談し、外部の専門家の介入を求める

⑨加害者への対応（謝罪、処罰、人事異動、加療）を求める

⑩権利と救済のために行動する（心身のケア、労災認定、金銭賠償）

ハラスメント調査のための10か条

①調査メンバーの人选（性別、関係者の忌避など）に配慮する

②第三者の立場から、当事者に公平に接する

③調査の趣旨を明確にし、相手の同意を得、信頼してもらう

④客観的な事実を確認し、評価や処罰を前提としない

⑤調査がプライバシーを侵害したり、人格を傷つけたりするものであつてはならない

⑥聴き取りに際しては、相手の了承を得て、録音す

る

⑦必要な証拠・資料の提出を要請し、散逸や漏洩を防ぐ

⑧聴き取り内容の文書化に際して、本人の確認を取る

⑨調査結果を本人に説明すると共に、再調査の申立を尊重する

⑩調査結果の評価について、別の担当者が行う

6, ジェンダーギャップ解消には何が必要か？

そもそも憲法は、長い歴史の中で権力者の横暴を制限しようとして作られてきた。日本国憲法の下でも、個人の尊厳や女性の権利を勝ち取るための裁判が闘われ、その延長で法制度が改正されたり新設されたりした歴史がある。

憲法を自分には関わりのない縁遠いものと捉えるのではなく、まずは現実生活の中で人権の尊重や男女平等という観点から見つけることが大切である。その上で、自ら選択し自身が社会参画していく中で社会の問題状況を変えていこうと行動することこそが、憲法を活かすことになる。