

「女性の人権」の現状

1 男女共同参画社会

男女共同参画基本法 1999年制定

東京都男女平等参画条例 2000年（平成12年）制定

「みんなの人権」パンフ3頁では「男女平等参画社会」という用語を使用。

東京都男女平等参画条例が制定され、男女平等参画社会の実現を目指していますが、今なお、性別による男女の固定的な役割分担意識の解消には至っておらず、様々な分野における女性の参画は遅れています。就労の分野における女性に対する差別的な処遇やセクシュアルハラスメント等が問題になっています。また配偶者等からの暴力、ストーカー行為など、被害者の多くが女性である人権侵害が問題となっています。

事例：男女混合名簿問題

男女共同参画審議会等で問題、議論となるが、特に中学校で実現されている率が少ない。男女別にしなくても良いと考えられる、入学式や卒業式で、男女別にする必要はあるのか。事務処理上の都合という回答は合理的ではない。

男女共同参画基本法4

事例：政治や経済活動等への参画率

女性の参画率が低い。

H25参画マップ 東京都の例

防災会議：4.7%

自治会長：10.2%（但し、東京都が都道府県別では1位。）

都道府県審議会等委員：26.5%

都道府県議会議員：20%

2 就労の分野における差別的処遇

かつては、女性労働者を保護するという考え方が強く、雇用機会均等法は女性だけに適用される法律でした。しかし、女性だけを対象とする法律の枠組みは、女性のみの分野を認め、差別を残すことに繋がると批判されました。平成19年改正により、均等法は原則として男女双方に適用されるものとなりました（ポジティブ・アクションに関しては女性のみとされています。）が、現状を見ると、賃金、処遇等における男女間格差は解消されているとは言えず、最近では女性労働者に対するマタニティハラスメントが問題になっています。

また職場におけるセクシュアルハラスメントは、均等法改正により事業主への措置義務が規定され、社会的な周知がかなり進んでいると思われませんが、「この程度のこと」という意識がまだまだ根強く、均等室に寄せられる均等法に関する相談の約半数が、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談となっています。

事例：男性の育児休業取得者が、非常に少ない現状。

2012年 女性 83.6%、男性 1.89% 「男は仕事、女は家庭」意識。

男性も育児休業を取得しやすくする・・・育介法でパパ・ママ育休を規定（H22施行）されたが、利用少ない。

事例：マタニティハラスメント裁判

平成26年10月23日、最高裁判所判決予定。

3 DV法、ストーカー規制法

(1) DV法（配偶者暴力防止法） 2001年（平13年）成立。

内閣府男女共同参画局調査報告書（平成24年4月発表）によれば、女性の約3人に1人は配偶者から被害を受けたことがあり、約10人に1人は何度も受けている、交際相手からの被害経験について約10人に1人は交際相手から被害を受けたことがあるとの報告がなされている。年間3000件を超える裁判所に対する保護命令申し立て（接近禁止命令、退去命令）がなされている。

DVの本質は、「力による支配」にあると言われ、暴力は支配の手段として用いられるもので、身体的暴力に限らず、精神的暴力、性的暴力も支配の手段となります。

事例： 女性からの離婚相談において、夫のDVについて相談を受けることがしばしばある。夫はほぼ100%否定するので、証拠が必須となる。

(2) ストーカー規制法 2000年成立。2013年改正。（執拗なメールを付きまとい行為に追加等）。

被害者の多くは、女性です。ストーカーの行動は、場合によっては生命や身体に対する危険をはらんでいます。警告や禁止命令を出すかどうかは、警察の判断によるものです。警察の対応によっては被害者を保護することが困難になります。

三鷹ストーカー殺人事件（2014年）では、リベンジポルノも問題になりました。