

男女共同参画会議 第 15 回重点方針専門調査会（平成 30 年 5 月 16 日）資料

相模女子大客員教授 ジャーナリスト

白河桃子

「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取り組み事項について」などに関する要望

セクシャル・ハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントへの法整備を検討してほしい。
刑法改正や差別解消法、セクハラ防止法などの法制化を含めて検討してほしい。

この度の財務省元事務次官によるセクシュアル・ハラスメントに端を発した事態につき、現在審議中の重点方針を含め、男女共同参画会議として施策を検討する際には、下の点についてご留意くださるよう、要望する。

第 2 次安倍内閣による「女性活躍」政策により、取組みが急速に拡大し、多くの成果が得られている。他方で、3 月 20 日に開催された第 53 回男女共同参画会議で配布された野田大臣ペーパー（「女性活躍加速のための重点方針 2018 策定に向けて」）にもあるように、「未だ“男社会”である我が国において、女性が抱える様々な困難や制約は、解決すべき課題として認識されていない」（http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryo/pdf/ka53-s-1.pdf）。セクシュアル・ハラスメントは、女性だけが受けるものではないが、女性がさらに活躍する上での最大の制約ともいえるものであり、また、社会では「解決すべきものとして認識されていない」課題の最たるものではないか。「女性が抱える問題を直視し、正面から取り組むフェアネスの高い社会を構築し、女性の能力の最大限の発揮を目指す」ことを、今年度の重点方針の策定方針とするのであれば、下記は、なおのこと、重要と考えられる。

1. 今回の事案に即して

・ 閣僚から「番記者を男性にすればいい」といった発言があったと報道されているが、セクシュアル・ハラスメントという性差別に対処するのに、別の性差別をもってすることは、あってはならないと確認されたい。また、女性営業職の活動なども含め、あらゆる女性就業者の活動を制限することでの対処も新たな差別である。

・ また、事業主としてのメディア各社は、自社の従業員（女性記者、編集者、関連の業務についている労働者）を、社外の人物からのセクシュアル・ハラスメントからも、守らねばならない。そのための方策（防止策、事案発生後の対処の方策など）を、予め定め、社内周知することが求められる。

・今回のような事案で、被害者が、社内で処分されるようなことはあってはならない（4月25日付東京新聞記事によれば、テレビ朝日は、女性社員や上司の処分について、「調査を続けている」と述べたという）。被害者が身の安全を守るためにおこなった外部への通報は保護されるべきである。

・第4次男女共同参画基本計画では、第10分野として、「教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進」を掲げている。そこでいう「メディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、また、「女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組」にとっては、現在、約2割となっている女性記者の数をさらに増やすこと、意思決定層の女性を増やすことは、欠くべからざる前提となる。また取材対象、仕事相手から女性記者らへのセクシュアル・ハラスメントは、女性記者らの安全を脅かすのであり、4次計画の実現についても、大きな障害であると認識すること。

2. セクシュアル・ハラスメント全般への対策について

第4次男女共同参画基本計画第7分野「女性に対するあらゆる暴力の根絶」においては、8として、「セクシュアルハラスメント防止対策の推進」を掲げ、「雇用の場におけるセクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法に基づき企業に対する指導等を徹底するとともに、教育・研究・医療・社会福祉施設で発生する被害やスポーツ分野等における被害についても、その実態を把握し、効果的な被害防止対策を講ずる」としている（施策の基本的方向）。

また、国連女子差別撤廃委員会（CEDAW）は、「第7回及び第8回報告報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解（平成28年3月）」において、「(c) 職場でのセクシュアル・ハラスメントを防止するため、禁止規定と適切な制裁措置を盛り込んだ法整備を行うこと（後略）、(d) セクシュアル・ハラスメントに対する労働法及び行動基準の順守を目的とした労働査察を定期的に行うこと」（第35パラグラフ）を、日本政府に要請している

（http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/CO7-8_j.pdf）。来月より、ILO（国際労働機関）においても、「仕事における男女に対する暴力とハラスメント」の条約案の討議が始まると聞いている。

さらには、これまで、職場におけるセクシュアル・ハラスメント事案に対応してきた関係者からは、事業主の対応の不十分の指摘とともに、加害者への対応につき、困難が指摘されてきた。

こうした事情に鑑み、この際、セクシャル・ハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントへの法整備を検討してほしい。「女性に対する暴力に関する専門調査会」において調査を行い、法改正、あるいは新法の立法を含め、この困難を解決する抜本的な施策について検討していただきたい。

以上