

セクシュアル・ハラスメント ——福岡裁判から24年目の到達点

角田 由紀子

はじめに

セクシュアル・ハラスメントを請求原因の正面に掲げての初めての損害賠償請求事件の福岡地裁への提訴は1989年8月であり、ほぼ全面的（認定額を除き）と呼んでもよい勝訴判決は、1992年4月に出された。この事件（福岡事件）は、初のセクシュアル・ハラスメント事件として、提訴当時から社会的にさまざまな注目を浴びてきた。特に、加害者個人に加えて使用者の責任が認定され、使用者の果たすべき防止義務及び適切対処義務が明示されたことは、その後のセクシュアル・ハラスメントへの対応について、方向性を示すものとなった点で画期的であった。

また、それまでの賃金差別などの裁判での支援活動を受け継ぎ、女性を中心とする支援のグループや個人の法廷外での支援活動との連携についても多くの経験と教訓を得た。それから、四半世紀が経った。セクシュアル・ハラスメント（以下、「SH」という。）をめぐる今日の法的状況について、考察する。

SHは、日本の働く女性の状況を劇的に変えた言葉・概念であり、働く場を超えて教育の場、スポーツの場など女性の活動する場での種々の形での暴力（身体的その他）を告発し、根絶するためのキーワードとなってきた。この言葉が登場する以前には、存在それ自体が無視されてきた女性に対する重大な人権侵害の存在がようやく可視化され、対応が求められるようになった。

10 (角田 由紀子)

そのよい例が、2013年1月に明らかにされた柔道界での女性に対する暴力である。

1 裁判例における理論的展開

(1) 加害者個人の責任について

福岡事件は、SHに関する法理論のないところでの提訴であった。原告代理人らは、民法709条の不法行為論によって議論を組み立てた。福岡事件では、裁判所は当該SH行為を不法行為の新しい類型として認め、不法行為の類型が広がった。

その後、性暴力としてのSHの被害の内容が、精神医学の発達(PTSDなど)の成果を得て、主張・立証され、認定されるようになってきた。逸失利益や休業損害が認定される事案が増えてきている。原告代理人が損害の内容をよりの確に具体的に主張・立証するようになってきた結果である。

(2) 加害者の所属組織の責任について

加害者個人の責任に加えて、加害者の使用者等の責任を認定することは、損害賠償を現実的なものにするためと、その後の被害防止の二つの観点から重要である。

企業等については、①債務不履行論と②不法行為における使用者責任論がある。①については、男女雇用機会均等法(以下、均等法という。)11条¹⁾の措置義務に依拠した主張、立証が増えてきている。措置義務は、均等法11条で規定される以前から、訴訟の中で具体的な事件での主張・立証の積み重ねの結果に依拠したものである。

教育機関については、①在学契約における債務不履行責任と②不法行為における使用者責任がある。いずれも企業等での議論が参照されて教育現場の具体的な特徴に適合するように議論がされてきている。例えば、SHを生み出す基盤としての権力関係及びそれによる支配・従属関係は、指導・被指導関係としてとらえるべきという議論などである。但し、指導・被指導関係が容易に支配・被支配関係に転じる危険が教育現場にあることを十分認識して

おくことが必要である²⁾。

(3) 単なる不法行為への偏り

これまでに多くの事例が集積され、SH行為が不法行為の一類型として確立された。しかし、その結果、単なる不法行為事件となり、特にジェンダー視点を持っていなくても不法行為事件を扱える弁護士であれば、誰でも手がけることができる事案になっているのではないだろうか。このことは、一面ではSH認識の広がりという良い効果も伴うが、SHが発生する土台である性差別問題への認識は消えた、あるいは、非常に弱くなっている結果を生み出しているのではないだろうか。また、ジェンダー視点に立っている代理人が扱う場合であっても、性差別性がどれほどきちんと指摘されているのだろうか。

第1号裁判の福岡事件で力を注いだ論点の一つは、それが性差別であり、SHは、性的自由の侵害という手段で労働の権利、勉学・研究の権利、場合によっては生存の権利が侵害される二重三重の人権侵害であることであった。そのために、憲法14条、女性差別撤廃条約、その他手掛かりになりそうな法的根拠を総動員した。

前記のように現在の訴訟では、性差別であることが強調されることは、ほとんどないようだ。性差別であることは、不法行為の認定には不要であり、あるいはそのことに無関心になったということだろうか。

しかし、SHの本質は何かという論点が意識されないことは、認容される損害賠償額に影響しているのではないだろうか。また、均等法11条は、事業主の措置義務規定にすぎず、SHが性差別としての禁止規定の対象になっていないこととも関係しているのではないか。

(4) 過失相殺をどうするか

裁判例の中には、原告の責任を一部認定して過失相殺するものがある。

福岡事件でも、原告の言動(加害者への強い対応、反発など)が「総合判断」に組み込まれていた。被害者が自衛のために、ある程度加害者に反発するのは当然であるが、福岡事件では原告のそのような言動は、損害額の認定におい

てマイナス評価を受けた。

一般の不法行為であれば、過失相殺そのものはあり得るが、SH事案での被害者の過失責任とは、何であろうか。被害者が自ら加害行為を招いたとか、被害を防止すべき言動を取らなかったということを、性差別であるSH事案で論ずることができるのか。

例えば、東京地判2004年5月14日(判タ1185号225頁)では、被害者の過失が認定されている。加害者による身体接触、愛情の告白的な言動など、女性である原告に単なる嫌悪感を越えた精神的損害を与える行為を行ったことを「原告との関係で、セクハラ行為と評価されるべきものであり」とSHを明確に認定した。原告は本件被害によって3年間勤務した会社を退職するに至ったが、「第3事件は原告が自ら被告太郎の自宅に赴き、夜遅くまで滞在したために発生していることなど、原告の方にも落ち度がないとは言えないこと、その他本件に現れた一切の事情を考慮すれば」として40万円の慰謝料が認定されている。なお、原告の請求額は467万円余であった。判決は、そもそもそんな時間に被告宅にいたことが、悪いと言っているとしか読めないし、原告が被害を防ぐ気があれば防げたという発想である。

強姦罪において、被害者は「逃げられたはず」論があり、逃げなかった事実は強姦行為の認定に合理的な疑いをさしはさむ要素として無罪判決がされているものがある(最判2011年7月25日判タ1358号79頁)。

性暴力犯罪を論じるとき、執拗に付きまとう被害者の落ち度論との共通性が、SHをめぐる議論にも起きている。いずれも、被害者には被害を避ける責任があるという基本的な認識に立っていると思われる。そのため、過失責任論になって行くのであろう。性差別を受けた人には、受けないようにする義務があるという議論は、おかしい。

これも、性差別の観点がなく、あるいはそれが低い議論の結果ではないだろうか。(女)性差別はあまりにも日常の出来事となっており、その存在に疑問を持たないなどで、性差別では過失相殺論のおかしさが実感できないのかもしれない。しかし、人種差別による被害を受けた人がそれを理由に損害

賠償請求をしたときに、差別する人のところへ近づいたあなたにも責任があるなど言うことが許されるだろうか。SHに性差別という明確な視点がないことで起きている落とし穴であろう。

2 裁判例における事実認定の困難さと問題点

(1) 身体的攻撃・身体的接触を伴うもの

性暴力(強姦、強姦未遂、強制わいせつ類似の行為)であるという認識が明確になされるには、以下のことを明白にする必要がある。

- ① 被害の内容及び被害者に起きたことの理解
- ② 被害者(女性)の職場での地位と加害者の地位との違い(力関係の差が引き起こすという認識)

①が正しくなされるには、精神科医等の専門家の知見が不可欠である。専門家との連携をどう作り上げるかは、喫緊の課題である。

②の認識には、職場での女性の地位についての理解が必要になる。当該被害者の地位とその基礎にある女性労働者の社会的地位についての理解が必要である。加害者の女性被害者についての認識は、女性労働者のおかれた状況一般の影響を受けて形成されているからである。「女はこんな程度の存在」「女は自分より劣った存在なので、賃金も半分だ」として扱う態度が広く形成され、許容されているので、そんな女にSHをすることも許されるという間違った考え方を生み出している。

性暴力による損害賠償請求事件で、原告は、強姦、強制わいせつと主張したが、被告が合意または「恋愛」を主張したとき、原告が、①②に依拠することで「恋愛」の抗弁が排斥された事案も現れている。①②は「恋愛」とは両立できないからである。

例えば、東京地判2012年6月13日(労経速2153号3頁)は、被告との2年近い継続的なセクハラ行為により退職に追い込まれた女性が求めた損害賠償請求事件である。原告が積極的であった、合意の上であるとの被告の主張を裁判所は「当初から原告は結婚を望んでおり、性行為には積極的であり、原

告とは不倫関係にあったとの被告の主張は、不自然で不合理な点が多く信用できない」「被告会社に入社して2月も経たない原告が妻子ある被告に積極的に不倫関係を持ちかけるとは通常考え難い」などと判断し、被告の責任を認めた。しかし、この判決も原告が「被告に誤解を生じさせるような言動をとっており、……原告の周囲には、原告に対して好意的な態度をとる男性社員もあり、セクハラ被害を相談しやすい女性社員もいたし、原告も当時相当程度の社会経験を積んだ女性であったことからすれば、セクハラ被害について周囲に相談できないような状態であったとは認めがたい。そうすると被告からのセクハラが長期化したのは、原告の対応にも一因があったと言わざるを得ない」として、「諸事情を総合的に考慮すると、原告の精神的苦痛を慰謝する金額としては200万円が相当と解する」という結論になっている。

(2) 環境型について

① 刑事的な性暴力ではないが、加害者の一方的思い込みによる「告白」やプレゼント攻勢などが、被害者には不快で不気味であること（環境型）が理解されてきて、SHと認定された事案が増えてきているといえよう。

例えば、東京地判2003年6月9日（裁判所ウェブサイト）では、49歳の会社の取締役で既婚者である被告が、29歳の大学院卒で入社してきた女性の部下に対して、入社当初から部下への対応とは思えない、非常識というしかない程度の扱い方をした。恋文としか読めない手紙を会社で渡す、原告が1か月入院した際には毎日病院に見舞いに現れ、病室に1～2時間おり、原告の足をマッサージし、「近い将来君と結婚したい」との告白をしたなどである。判決は（以上の行為について）「全体として管理職にあるものが、社会的に相当であると認められる限度を超えて、女性部下を異性として扱ったり、女性部下に異性として接したりすることにより、同人に不快感を覚えさせるなどしてその就業環境を害したものと見え、原告に対する不法行為に該当する」と判断している。判決は、原告の覚えた感情を、不気味、困惑と理解し、「告白」については「大きな衝撃を受けたことも明らか」としている。

この判決は非常に明快に、女性の部下が上司に容易には異議申立てができ

ない状況にあることについて、以下のように判示している。

「一般に、部下が管理職である者に対して明示的に異議を述べたり、管理職にある者の言動を明示的に拒絶したりすることには相当の決意や勇気が必要であると言えることに加え、とりわけ、部下が女性である場合には、これまで、我が国の男性の人権感覚の欠如等により、多くの女性労働者が、管理職にある男性等から必要以上に異性として扱われるなどしても、女性の地位の低さ故に、これに対して明示的に異議を述べたり、明示的に拒絶したりすることができず、かえって、不本意ながらも、管理職にある男性に迎合し、これらの言動を受忍してこざるを得なかったという社会的事実を照らせば、女性部下が不快感を覚えるなどしてその就業環境が害されたか否かを判断するに当たっては、管理職にある男性の言動の客観的性質から見て、一般に女性であれば不快感を覚えるなどするであろうと認められる場合には、女性部下が真意においてこれを歓迎していると認められるような特段の事情のない限り、管理職にある男性のそのような言動は、女性部下に不快感を覚えさせるなどしてその就業環境を害すると認めるのが相当である」。

ところで、環境型被害を認定するには、自己防衛としての「迎合的言動」の評価ができなければならないが、容易ではない。上記判決も、女性はその地位の故に「これらの言動を受忍してこざるを得なかったという社会的事実」を指摘している通りである。特にIT技術の発達した現在では、携帯メールやスマートフォンを使ったやり取りが一般的であり、迎合の強制はより容易に起こりうることを認識する必要がある。

環境型の中には、上記以外にも言葉による性的いじめ等も含まれる。

② 厚労省の2011年の「労災認定緩和の新基準通達」は、留意事項で、このような「迎合メール」がSHを否定する理由に直ちににならないことへの注意を促している。

さらには、被害者側のあいまいな心理状態も影響していよう。自分でも恋愛めいたものとして理解して、受容してしまっていることがある。これは、被害者の過失とは別の問題である。女性が「ノー」を表示することが許され

る、あるいは奨励されることが教育されていないことの結果でもあろう。「迎合的言動」であるか、真の「合意」に基づく言動であるかを選別するには、どうすればよいかは、難しい問題であろう。前掲の判決も「女性部下が真意においてこれを歓迎していると認められるような特段の事情のない限り、管理職にある男性のそのような言動は、女性部下に不快感を覚えさせるなどしてその就業環境を害すると認めるのが相当である」としているところからすれば、まず、男性の側で歓迎されていないという認識から出発すべきであろう。しかし、多くの事例では、「歓迎されているに違いない」と、誤った自己認識から出発しているようだ。俗な言い方をすれば、「自分がそんなにもてるはずはない」と冷静な自己判断力を男性には培ってもらえないのかも知れない。

強姦的な身体接触があっても（刑事事件になっていないので、強姦と断定しにくい）、その後合意に基づく親密な関係に発展し得るという認識が、裁判官を含めて法律家の中にもある。

この問題に関しては、非常にまっとうな理解を示す男性裁判官もいるので、性別とは無関係ではあろうが、男性（女性も）裁判官の理解の限界があるようだ。

③ ジェンダー視点を欠くときには、男女の力関係の差が見えないし（社会のいたるところで存在しているので、それが「普通」に見えてしまう）、合意に基づく親密な関係とはどのようなものかも、それを知らなければわからない。

本来の対等な人間の間に成立する恋愛と、自分の気持ちの押し付けに過ぎない「恋愛もどき」との判別が必要である。加害者からは「恋愛」であっても、被害者からは「暴力」であり、「支配」であり、SHであることが理解されねばならない。

(3) SHには、(1) プラス (2) もある。それぞれには、ストーカー行為も含まれることがあり、SHとストーカーの混合型がある。

3 損害賠償責任

(1) 責任の範囲

責任の範囲は、相当因果関係の存在によるが、そのためには被害の正しい認識がされることが前提である。

(2) 精神的被害をどう見るか

当事者の感じ方の問題を正しく取り上げるには、どうすればよいか。

PTSDを含むトラウマの認定の困難さがある。専門家の協力の必要性が強調される。

職場にいづらなくなったとき、針のむしろの毎日の苦痛を金銭に換算できるとすれば、それはどのようにできるのだろうか。パワハラと共通する問題である。

SHの慰謝料はそれへの救済だろうか。そうであれば、認容される金額があまりにも低すぎると言わざるを得ない。事案にもよるが、認容されている事案の多くは100万円～300万円程度ではないだろうか。

精神的被害が深く、長く続くことを理解したうえで、現在の慰謝料の算定がされているわけではない。原告も以前に比べれば、相当程度高額の請求をしているが、被害の実態を立証して裁判官を説得しなければならない。

(3) 逸失利益をどう見るか

裁判例ではほとんどがSHによって失職している。被害者は入社後数年、加害者は管理職、既婚者、中年の事案が多いようだ。このことは、被害者が、職業生活の初めで挫折させられていることを示すと言えよう。

例えば、東京地判2003年6月6日（判タ1179号267頁）は、次のようなものであった。

加害者は業界第2位にある企業の取締役（社内で第4位）で、被害者は入社4年目の女性であった。被害（送ってもらったタクシーの中で突然キスをされたなど）の翌日から出社できず、医師から心因反応の診断を受け、半年後に退職した。再就職までに6か月を要しているとして、120万円の逸失利益と150万円の慰謝料が認められた。

原告の逸失利益の請求額は、120万円（再就職までの期間は6か月を要する）。この事件では、会社も訴えられたが、職務に関連していない、男女間のもめごとであるという対応であった。判決は、業界第2位の大会社なのに、この程度の認識かと率直に驚きを表明していた。事件は会社主催の懇親会の後で起きたものであり、会社の責任は認められた。

京都地判2001年3月22日（日銀京都支店事件、判タ1086号211頁）の程度では、被害者の救済にはならないのではないかと疑問がある。

この事件では、原告は逸失利益を60歳の定年までの32年間の勤務に対応する収入を失ったとしたが、訴訟では2年分約933万円を請求し、裁判所は1年分を認めた。判決は、SHでやめた場合は、一般的に再就職に要する期間よりも長期間を要すると考えるのが自然であるとして1年間を認定している。

このように、再就職までの期間を逸失利益の算定基準にするだけでよいのだろうか。辞めた会社でそのまま働き続けていれば、昇進して給与も上がっていったはずなのに、不本意に辞めて、心身の傷を負って再就職して出直すことの不利益は無視してもよいはずがない。女性がSHにより心身の不調でやむなく退職して再就職することの困難さを無視しているのではないか。交通事故で怪我をして、退職し、再就職する場合は違う。逸失利益の一般的な考え方の適用でよいのかという問題がある。

SH事案では、慰謝料が低いのではないかと指摘したが、このような低い慰謝料では、不足している逸失利益をカバーできているとは言えない。

性暴力事案（SHではない）では、被害を受けた結果、働くことができなくなったとして、労働能力喪失期間を症状固定から20年間と認定したものがあ（東京地判2005年10月14日、祖父による少女への8年間にわたる性的虐待行為、判タ1230号251頁）。

同様に、知り合いによる強姦及び強制わいせつ事案で、重篤なPTSDに罹患した結果、症状固定後10年間の治療費等と10年間の労働能力喪失を認めて約1,600万円の逸失利益、750万円の慰謝料（強姦及び強制わいせつに対するものとPTSDに対するもの）を認めた事例がある（東京地判2008年10月7日、ウエ

ストロー・ジャパン、2008WLJPCA10078008）。

釧路地判2013年4月16日（除斥期間を理由に請求棄却、判時2197号110頁）の児童期の性虐待に起因する損害賠償請求事件では、原告は逸失利益を女性の平均年齢によって算定している。

4 裁判や大学などでの処分は救済手段として機能しているか。

(1) 効果の肯定的側面

社会のSHについての認識を変える効果があったことは大きい。社会的にSHを問題化するには、裁判を行ったり、処分を求めたりすることで一定の効果があったことは事実だ。裁判報道が埋もれていた被害者への貴重な情報提供になっていることも評価できよう。

個人によって評価は異なるが、肯定的な評価をしたわたしの依頼人は、裁判で自分に落ち度はなく、加害者が不法行為を行ったということが、判断されたことは、その後の回復に役立ったと思うとのことであった。処分についても、自分の言い分が認められたことで、精神的には得るものがあったという感想は聞く。

(2) 問題点

① 勝訴したとしても、得るものは、金銭のみであること、しかもそれは多くは低額であり、裁判を行った場合は、かけた費用との収支のバランスは取れているのだろうか。仕事を失った後での低額の金銭賠償は、被害者にはどのような意味があるのか。

認容される賠償額が、被害の重大さに不釣り合いに低い。特に、入社数年後、これからキャリアを築こうとしている女性が、SHによって心身がぼろぼろにされて失職している現実の救済にはなっていないのではないだろうか。これは、実は被害が正確に認識されていないからということを示している。

加害者や会社は、現在程度の損害賠償額では、大きな痛手にはなっていないと思われる。会社は賠償について連帯責任となっても、実際には加害者個人が負担しているのではないか。

② 被害者が裁判という対立手続に長期間耐えていくことの困難をどう考えればよいのか。訴訟の中で、加害者のさらなる非難・攻撃にさらされることは、民事訴訟のどの事案でも起こりうるが、SHの場合は、これは一種の二次被害である。裁判に耐えるには、適切な支援が不可欠であるが、弁護士にそれができるのだろうか。弁護士としての支援の他にカウンセラーや友人などの日常的に支える人がいた方が、よい。そのような人材をどう確保できるのかも、問題だ。

③ 組織内での加害者の処分は、まちまちである。

処分がされたことが、被害者のプライバシー保護のため、(時にはそれを口実にして)公開されない。それでは、再発防止のための検証としては使えない。

④ 被害者が会社を辞めなかったときは(辞めるべきではないが)、裁判を行ったことは、被害者の会社での立場をさらに困難にするのではないか(実際にそのような事例がある)。そのような場合は、勝訴しても退職という結論が出てくる。被害者は、加害者と同じ職場にはいられないという気持ちが強いので、勝訴しても撤退することになる。あるいは、法的手段をとる前に辞めるというパターンになる。

⑤ 損害賠償裁判という枠組みは、SH被害の解決には不適當ではないか。金銭賠償の効果には限界があることは、すでに述べたとおりである。白黒つけることでは、解決できない問題が残る。損害賠償裁判の目的は、損害の賠償にあることは言うまでもないが、賠償にふさわしい内容はどのようなものであるべきか、検討する必要がある。

特に、会社や学校も被告になった裁判では、原告勝訴のあとで、裁判で指摘された点を改善するような動きをどう作るかが、課題として認識され、取り組まれる必要があるが、行われているところはどれ位あるのだろうか。

⑥ 一般の不法行為ではなく、「性差別」と再認識して、性差別の具体的解決方法を編み出す必要がある。福岡事件では、不法行為とするしか手段がなかったが、現在では性差別に関する認識も当時よりも進んでいると思われる。

⑦ 均等法の枠組みの不十分さをどうするか。SHを禁止される性差別と

明確にすることで、企業や従業員の意識改革ができるだろうか。少なくとも、現在よりは職場環境の改善に資するのでは。

5 裁判官や弁護士へのジェンダー教育の必要性

その必要性は、CEDAWその他の国際人権機関から繰り返し勧告されているが、実現していない。

被害者代理人を務める人はこの問題について勉強するだろうが、加害者代理人であれば、被害についての正しい認識はなくてもよいということにはならないはずだ。強姦罪の弁護人が、被告の利益のためであれば、性差別思想に基づいた弁護活動が許されるのかというのと同じ問題であろう。結局、法律家はどのような立場で仕事をするかに関わらず、ジェンダー視点を持つ教育を受けることが不可欠だということになる。そのような教育の実現が急がれる。

6 今後の課題

不法行為事例の蓄積は、SHをなくすことに役立っているのかの検証が必要であるし、その中から有効なSH予防法が生まれてくることを期待している。

さらに言えば、SH(性暴力)を生み出す社会的な構造(女性の労働問題、社会的地位など)への取り組みと意識的に連携しないと、賽の河原の石積みになるのではないかと心配になる。

注

- 1) 男女雇用機会均等法11条1項「事業主は、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制を整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」
- 2) 松本克美「キャンパス・セクシュアル・ハラスメントと大学の教育研究環境配慮義務」『立命館言語文化研究』(第13巻3号, 2001年) 131頁。

編集後記

宮崎公立大学での2013年学術大会は、女子プロレスラーが登場する異色のプレ企画が開幕のゴングを鳴らした。傍聴席には、4月に同大学長に就任されたばかりの林弘子理事を応援すべく、遠方から駆け付けた人々が溢れた。会場では白熱した議論が展開され、初日らしい賑わいを見せた。翌日からのプレ企画や2本のシンポジウムも、たいへん充実した報告と質疑がなされ、大会は大盛況のうちに閉幕となった。大会のもうひとつのメインイベントとして、林理事が「学長が担当理事になって学会開催ということもなかなかないことで、多数の教員の方々のサポートをいただき、ご祝儀も含めてかなり豪華版になってしまい申し訳ありません」と言われたほどの、神楽にはじまる立派な懇親会が催された。大会中は、快適な移動手段が用意され、そこかしこに配置された同大学教員・学生のみなさんから始終きめ細やかなご配慮をいただいた。林理事と宮崎公立大学のみなさんには、この場を借りてあらためて御礼申し上げたい。本号では、大会の多面的な充実ぶりを感じ取っていただけたら幸いである。

本号には大会関連以外にも多彩な原稿が集まったが、2本の投稿論文を掲載できたことはとくに喜びである。どちらも力作である。会員諸氏の積極的な投稿により、本誌がさらに活性化することを願ってやまない。

今期編集委員会の任務は本号をもって終了する。3年間、犬伏委員長のご指導を仰ぐことができた。日本加除出版の渡邊宏美氏には、今期も従来より勝るとも劣らない粘り強い仕事をしていただいた。そのおかげで種々の困難を乗り越えられたことを特記し、心からの御礼を申し上げたい。(や)

春一番に青空にむかって純白の花を咲かせるのがコブシです。桜と同じで葉より花が先に咲くので、見上げると満天の星のようです。

秋には清浄な花からは想像もできない実を結びます。実のかたちが、「がんばろう」とつきあがる拳に似ているので、「コブシ」と命名されたともいわれています。

花言葉は「友情・友愛」。

長かった冬からやっと解放された喜びをいっばいにあらわしているようなコブシをジェンダー法学会のシンボルマークにアレンジしました。



ジェンダーと法 No.11

定価3,240円(本体3,000円)

2014年8月20日発行

編集 ジェンダー法学会

発行 日本加除出版株式会社

東京都豊島区南長崎3-16-6

電話(03)3953-5757

〒171-8516

http://www.kajo.co.jp/

©2014, ジェンダー法学会

落丁・乱丁本はお取り替えいたします。Printed in Japan

JCOPY (社) 出版者著作権管理機構 委託出版物)

本誌を無断で複製複製(電子化を含む)することは、著作権法上の例外を除き、禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に出版者著作権管理機構(JCOPY)の許諾を得てください。

また本誌を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められておりません。

JCOPY H P : <http://www.jcopy.or.jp/>, e-mail : info@jcopy.or.jp
電話 : 03-3513-6969, FAX : 03-3513-6979

ISSN 1349-466X

ジェンダー法学会設立趣意書

私たちは、法学をジェンダーの視点からより深く研究すること、研究と実務の架橋をすること、ジェンダー法学に関する教育を開発し深めることを、主たる目的とする学会の設立を考えました。あらゆる法分野・法領域の研究者・実務家が集まり、政治学、社会学、心理学、思想など多面的な研究成果からの刺激を受けつつ、各自の専門領域を超え、学際的にジェンダー法学の課題に取り組みたいと考えます。

はじめに、共通の認識として提起しておきたいことがあります。それは、ジェンダーという概念自体が変化し、展開していることです。これまで性差を「生物学的性差」と「社会的文化的性差」に区分し、後者をジェンダーとしてきましたが、前者についても、性差を男女に二元的に固定化し、社会的に制度として組織化してきたこと、前者と後者には密接な相互関連性があることが分析されています。本会では、両者を含めてジェンダーとして考察したいと考えます。

20世紀の最後の四半世紀には、国際女性年(1975年)、国連女性の十年(1976~1985年)の中で、女性差別撤廃条約(1979年)が採択され、国連主催の4回の世界女性会議(1975, 1980, 1985, 1995年)が開催されました。こうした流れは、国内外の広範な市民運動と問題認識の深化をもたらし、1990年代後半から、日本においても男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法改正、ストーカー規制法、DV防止法などが、なお改善の余地を残しつつも、ともかく制定、施行される一方、ライフスタイルに中立的な法制度の構築として、税制や社会保障制度のあり方の見直しが始まりました。これまでの固定的な性別役割分業システムを転換し、個人が男女という性別ではなく、その人の意欲・能力・適性に基づき自己の生き方を選択できる社会、その前提として、何人もかけがえのない個人として尊重され、暴力や不当な威圧を受けないという安全が保障される社会を展望できる時代が到来しようとしています。

しかし、そのような社会・時代は自動的にやってくるわけではありません。日常的に、DV、セクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメントなどが起こり、雇用の場では、相変わらず仕事に専念できる男性を基幹とする構造が再生産され、子育て支援施策は、両立支援よりも少子化対策に傾斜しており、家庭内の家事・育児・介護の両性による対等な分担を支える仕組みは十分とはいえません。選択的夫婦別氏制、離婚法の見直し、婚外子の相続分差別の撤廃などを含む民法改正は、法制審議会の答申から7年を迎えますが、未だに政府から国会に上程されていません。性的マイノリティの権利・自由もまだ確立していません。

また裁判官、検察官、警察官、弁護士、家事調停委員など司法に携わる人々の中に、ジェンダー・バイアスが存在することが実証されています。目標とする社会と現実のギャップは大きく、従来型の社会を良しとする層からの根強い反発、男女共同参画施策へのバックラッシュもあります。これらを克服するには、ジェンダーに基づく不平等、差別が生じた社会的背景、それを支えた法制度を構造的、批判的に分析し、これからの時代にふさわしい個人と社会の関係を考え、両性の平等が実現した社会を築くために不可欠な法・制度のあり方を検討する必要があります。

昨年から、法学専門誌において、法律時報2002年8月号「ジェンダーと家族」、ジュリスト2003年1月1-15日号「ジェンダーと法」、労働法律旬報2003年1月25日号「社会法とジェンダー」、現代刑事法2003年3月1日号「ジェンダーと刑事法」などの特集が組まれました。また法律時報の学界回顧に2003年から「ジェンダーと法」のコーナーを設けることも決まりました。法学分野でジェンダーへの問題関心は高まっています。

しかし、これまでには個々の法領域において、個々の関心の下に研究がなされていくように思います。個別の専門の法学会系学会では、こうした研究について総論的な議論にとどまることもあり、ジェンダーに関わる法学的な研究の問題意識、方法論、内容などについて、関心を相互に共有し、質疑を通じて深めることは難しい面があります。ジェンダーの問題にいち早く取り組み、問題提起と解決を試みてきた実務と協同した研究活動はまだまだ端緒を開きつつある段階です。

ところで現在、法科大学院設置を間近にして、全国の法学系大学では、学部・大学院のカリキュラム改革・作成が進められています。しかし、カリキュラムの中にジェンダーの視点を取り入れた特定の科目を設置したり、憲法・民法・刑法など基幹的な法律科目のシラバスの中に必ずジェンダーに関わるテーマを取り上げるなどの取り組みをする大学院は、今のところ数校にとどまっています。司法におけるジェンダー・バイアスをなくすためには、法学部、法科大学院においてジェンダー法学に関する教育を実施し、優れた人権感覚を有する法曹を養成すると同時に、すでに法の専門家として活動する人々に対してもジェンダー教育を行い、専門職を高度化することが欠かせません。またジェンダー法学に関する専門の学部・学科のない現状においては、次の世代の研究者を育成し、協同する層を拡大する必要があります。

以上のようなことから、冒頭のような目的を有する学会の設立を企画しました。はなはだ不遜ではあります。どうかよろしくご賛同いただける方々に、広く学会設立へのご協力と、積極的な学会へのご参加をお願い申し上げます。

どうかよろしくご賛同いただける方々に、広く学会設立へのご協力と、積極的な学会へのご参加をお願い申し上げます。

2003年6月12日

发起人、賛同者一同