

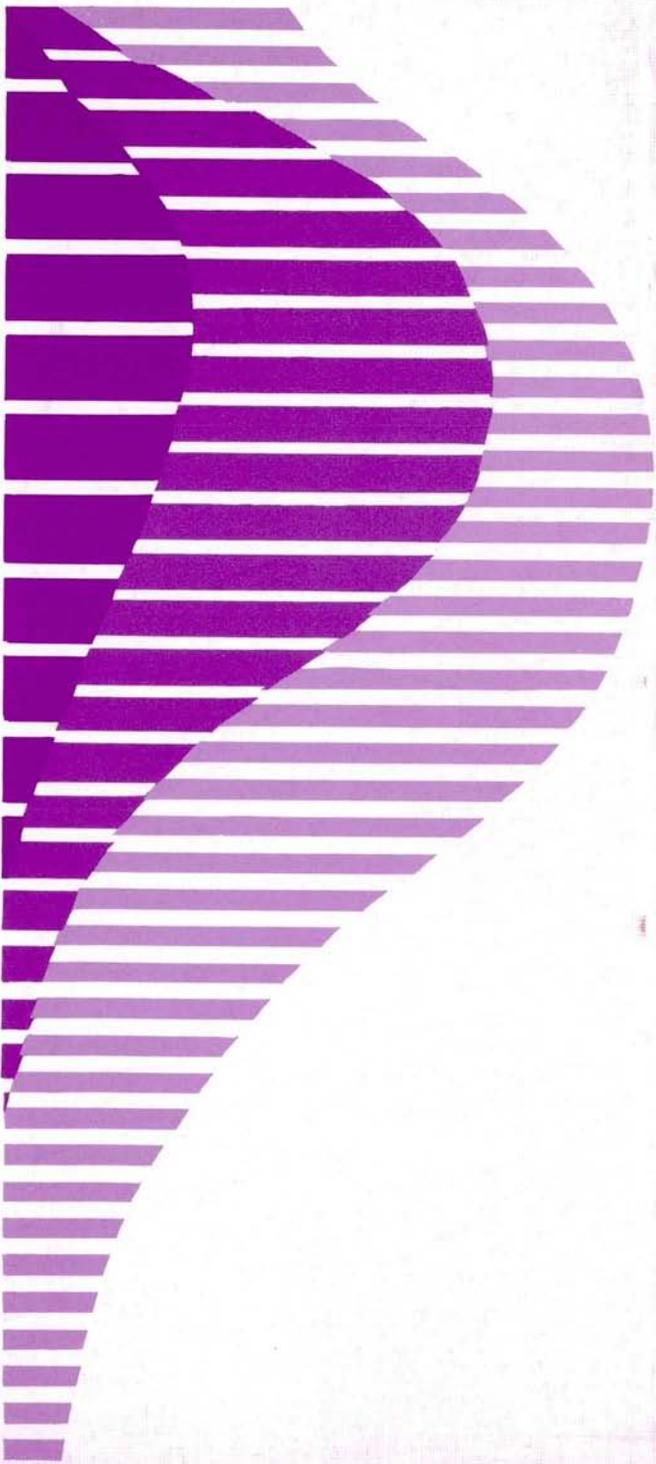
152号

あこら

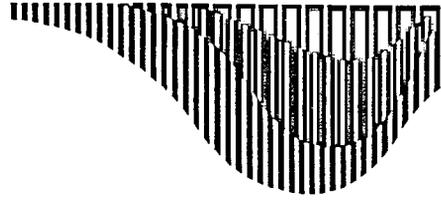
特集／セクシユアル・ハラズメント

ここまで進んでいる
アメリカの対策

- セクシユアル・ハラズメント一万人アンケート中間報告
- 警察の性暴力
- 福岡裁判報告
- ケニアの女性たち
- 「名古屋の歌」に見るセク・ハラ感覚を問う



目次



○ 裁判の行方……………	甲木 京子……………	1
○ 講演／米国での現状をつけて日本を考える……………		2
○ 福岡裁判報告……………	三好 久美子……………	59
○ 警察の性暴力……………	松崎 百合子……………	60
○ 名古屋の歌／男も悲しければ泣くがいい……………	奥村 和子……………	65
○ セクシユアル・ハラスメント一万人中間報告……………		70
○ ケニアの女性たち……………	松瀬 徹香……………	74
○ 集会から……………		82
○ あぐら読書室……………		84
○ あぐらのあぐら……………		87
○ 編集後記……………		88

裁 判 の 行 方

甲木 京子

去年はひたすら走った。それぞれが少しずつ違った悩み方で、悩みに悩んだ末のスタートだった。だれもが裁判の支援など初めての経験だった。

いろんなことがあった。全国から寄せられる熱い思いと関心が、生で女の連帯を私たちに感じさせた。ワクワクした。一方で、性差別には反対だけどAさんのケースは支援できない、という声も身近に聞こえた。「むしろ彼女のほうが問題の多い人だって……」「もう少しましな、わかりやすいケースだったらねえ」「彼女のあの話し方、あの服装……」

ああ、しかし、裁判は始まっているのよ。彼女と彼が、どちらが社会的に人格的にりっぱな人間か、もちろん答えの出ようもないが、本来関係ないではないか。すでに何回か行われた公判で、改めて彼女の話を聞いた。いかに低賃金で、いかにいい加減な仕事のさせられ方をし、いかにいい加減にやめさせられたか。それも彼女のセクシユアリティを道具にして……。性差別の社会構造がもろに出ている。それだけで十分だと思う。

今年も取材もガタツと減った。何年続くか分からない。どういう展開を見せるかも分からない。ただ、この裁判の行方がどれだけの大きな意味を持つか、Aさんも含めて会のだれもが認識している。むしろ、文句なくすぐ同情されるケースでも、Aさんのキャラクターでもないことが、この裁判を飛躍的に、純粹に「セクシユアリティ」を問うものになっているような気がする。方向を決して間違わせてはいけない。試されているのは私たちのほうだ。

JPRNスタッフ訪日記念講演

セクシユアル・ハラズメント

米国での現状報告をうけて 日本を考える

日本最初のセクシユアル・ハラズメント裁判を起こした福岡では、Aさんの支援を中心にセクシユアル・ハラズメント問題に取り組んできました。

「春、アメリカからセクシユアル・ハラズメント防止キャンペーンに日本に来るグループがある」との話が耳にはいったのは、二月のことでした。福岡では、セクシユアル・ハラズメントを性差別として訴えた裁判が進行中でもあり、数多くの裁判で勝訴していると

いうアメリカの様子を聞き、日本の状況を考えたいと、△あごら九州▽△アジア・女・北九州▽△職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会▽を中心に△JPRNを福岡に呼ぶ会▽を結成、さっそく準備にはいりました。

四月九日に来日した一行は、東京、名古屋、京都、大阪、広島、と精力的に回り、四月十五日、福岡入りし、△JPRNを福岡に呼ぶ会▽では、その日じっくり彼らと話し合い翌日「セクシユアル・ハラスメント 日米・トークセッション」を開催しました。日頃から女の問題に関心を持っている人だけでなく、企業、行政、労組にも声をかけ、およそ百六十人の参加者がありました。熱気に溢れる会場の討論は、たいへん参考になることが数々ありましたので誌上公開します。

当日は初めに来日スタッフによるアメリカの現状報告をしていただき、次に日米トークセッションおよび会場からの質疑を受けましたが、その報告に移るまえに、来日スタッフのプロフィールを紹介します。

△JPRN▽

日本太平洋資料ネットワーク。パークレイに本部をおく非営利教育団体。少数民族や女性の権利など、公民権の問題や日米関係について、調査、研究、出版、セミナー開催などを行っている。昨年のメインテーマがセクシユアル・ハラスメントだった。

柏木 宏

J P R N 理事長。著書に『日系進出企業と雇用平等法』『セクシュアル・ハラスメント―米国の法律と現状』などがあり、特に在米日系企業におけるセクシュアル・ハラスメントを含めた女性差別を早急に是正するよう求めている。

パトリシア・キナガ

弁護士。現在ロサンゼルス市検事。米国で最大のアジア太平洋系女性団体 Asian Pacific Woman's Network の前会長。雇用関係、公民権などに取り組み、女性の権利擁護運動に関わっている。

吉浜美恵子

ソーシャルワーカー。ロサンゼルスで、家庭内暴力の被害者の女性や子どもたちを対象としたシェルター（駆け込み寺）のカウンセラーも。セクシュアル・ハラスメントを含めて、性暴力の問題に詳しい。

第一部 アメリカの現状報告

はじめに

三好（司会者） 本日司会を担当します。J.P.R.Nを福岡に呼ぶ会Vの三好です。よろしくお願います。平日の夜ということで、仕事帰りの方など遅れて見えると思えますけれども、始めさせていただきます。

まず初めに、私たちがこの企画を考えた時に、大変快く共催して下さって全面的にご協力をいただきました、福岡市女性センターアミカスの事務局長の石田さんにご挨拶を一言お願います。

石田（アミカス事務局長） こんにちは。アミカス（福岡女性センター）事務局長の石田でございます。ご挨拶は館長のほうが適当なんですけれども、今日失礼させていただきますので、私の方から共催している関係者の一人ということでご挨拶申しあげますが、どちらかといえば参加者の一人の挨拶というふうにお聞きいただきたいと思えます。今日のこの集いを、お手伝いすることが決まりました、実はいろんな所に声を掛けてみたく、主として、男性の皆さんに声を掛けてみたんですが、一言でいえば及び腰といえますか、それがやっぱり現状だったんですね。よく分からないといえますか、よく分か

らないから少し避けておきたいな、というような感じでした。それからよく出てくるのが「どこまでよくて、どこからが駄目なのか」というようなやりとりもあつたんです。

ちょっと違うんじゃないかなということを考えながら、私を含めて大部分の男性の現状がこういうところにあるのかなと、そんなことを感じました。

セクシユアル・ハラスメントの問題を含めて、女性問題の解決のためには、今から越えていかないといけないハードルがたくさんあるのだろうと感じているんですが、今日これをセツトされた皆さん方をはじめとして、ハードルを越えていくために、一生懸命がんばっておられる人たちやグループがたくさんございます。そういった人たちに、お役に立てるような施設づくり、アミカスづくりをめざしてまいりたいと思います。ちょっと長くなりましたが、開催のご挨拶に変えさせていただきます。

三好 続きまして△JPRNVの方がビデオをもって来て下さっていますので、初めにそれを見たいと思います。(一同視聴)

短いビデオでしたけれどもいかがでしたでしょうか？ それではまず、アメリカの現状報告ということで進めていきたいと思ひます。初めに、簡単にお名前だけを紹介させていただきます。

現在ロサンゼルス市の検事をしてらっしゃいますパトリシア・キナガさん、ソーシャルワーカーの吉浜三恵子さん、今ビデオに写っていらっしやいました△JPRNVの理事長をされています柏木宏さん、それから福岡から参加の弁護士の安部尚志さん、人権擁護委員

会で長くご活躍されております。最後に佐賀大学で社会学を教えていらっしゃる牟田和恵さんです。セクシュアル・ハラスメントの日本の事情に、たいへん詳しいので、おいでいただきました。

それでは、初めにパトリシアさんからお願いいたします。通訳は椋本さんです。

米国では連邦法で性差別を規制

パトリシア・キナガ 本日はこの非常に重要な問題について皆さんとお話してできる機会をいただきました。本当にありがとうございます。

今夜のこの問題は、福岡という土地においても非常に重要な問題だと思えます。福岡で初めてセクシュアル・ハラスメントの裁判が起こされましたけれども、この裁判は日本全国のみならず、アメリカでも非常に注目を集めております。ロサンゼルスでは新聞記事に紹介されました、法律家の間でも注目を集めております。

それでは、そのセクシュアル・ハラスメントとは、いったい何でしょう？ アメリカではセクシュアル・ハラスメントの定義について、連邦法による規定があります。連邦法の中のタイトルセブンと呼ばれる条項で、性に基づく差別は違法であるとしています。

アメリカでは一九七四年に初めてセクシュアル・ハラスメントの裁判が起こされ、連邦裁判所に訴えられましたが、残念ながら敗訴してしまいました。それから、二番目の裁判で

は勝訴いたしまして、この際に、連邦法のタイトルセブンがセクシユアル・ハラズメントに法律的に適応されることが明確にされました。

一九八〇年には連邦政府の雇用機会委員会（EEOC）によって、セクシユアル・ハラズメントについてのガイドラインが法案通過致しました。このガイドラインの定義によりまずとセクシユアル・ハラズメントというのは、「歓迎されない性的な行為であり、口頭あるいは肉体による性的な行為で、職場環境、労働環境に悪影響を及ぼすもの」ということになっております。

政府のガイドライン以降、各州および各地方でセクシユアル・ハラズメントを禁止する法律が通過しました。アメリカではセクシユアル・ハラズメントの被害に対する救済措置として、行政機関および裁判所のどちらにも提訴する道が開けております。どちらを選ぶかは、被害者がどういった行為によって被害を受けたか、あるいはどういった救済を求めているかによって、異なってきました。

たとえばハラッサー（ハラズメントする側の人）が女性に対して、売春婦とか売女というような悪い言葉で侮辱した場合には、州法の不法行為の侮辱罪で訴えを起こします。もしこういった種類だけで構成する訴えをする場合は、連邦法では訴えることはできません。それからセクシユアル・ハラズメントの種類ですけれども、これはおおまかに言って二つの種類が考えられます。そのうちの一つはラテン語で「この為のあれ」と言うような訳なんです、たとえば管理職が女性従業員に対して、出世させるから付き合えと要求をす

るなど、何かの利益の代わりに行為を求めるような場合です。さらに、その女性が管理職の方との性行為を拒否して、その結果クビになったというような場合も、この種類のセクシュアル・ハラスメントに含まれます。

二番目の種類としましては、敵対的職場環境と言われるものがあります。これは、非常にひどい冗談を言われるとか、あるいはポルノ雑誌やポルノ写真のようなものを職場に張られるとか、そういったことが含まれます。職場環境が非常に悪くなりますので、正常な感覚を持った労働者や、女性たちが、そのために非常に深刻に内面的に傷つくわけです。

行政を通じても裁判所を通じても訴えることができる

では、ひとつひとつのケースが、どういうふう処理されるかというと、これは行政を通じての場合も、裁判所を通じる場合も、だいたい同じ手続きになっています。まず訴状を提出して、訴えを起こします。それから調査、公聴会と進み、最終的に裁定、判決がくだされます。

判決では、会社もハラスメントを加えた従業員も、両者共に責任をとらされるという場合があります。また、ハラスメントを加えた人が管理職であった場合は、その事実を会社側が全然知らなかったとしても、会社側も責任を問われます。

救済措置についてはいろいろのタイプがあります。賠償金、慰謝料という形でお金が払わ

れる場合には、精神的な苦痛に対する慰謝料と、医者にかかった場合の医療費の実額なども含まれます。

二番目のタイプは「命令的救済」と呼ばれるものです。裁判所なり行政の委員会が、会社や当事者に対してある種類のことをするように、またはしないように、という命令を下します。たとえば、会社でそれ以上セクシュアル・ハラスメントが起こらないように予防措置をこうじること命じる、というような判決です。具体的には、非常に厳しいセクシュアル・ハラスメント禁止条項を社内規定として設けるなど、予防措置を命じる判決がおりることもあります。

また、別のタイプの救済措置として、ハラッサーに、金を払わせるのではなく、罰を与えて何かをさせるということもあります。これくらいで、私の第一段階の発言はおしまいにさせていただきます。ありがとうございます。

心理的・肉体的救済はソーシャルワーカーの仕事

三好 それでは続きまして吉浜さんのお話を。

吉浜 ソーシャルワーカーの吉浜三恵子です。月曜日の夜、しかも悪天候にもかかわらずこうしてたくさんの方が集まったことを大変嬉しく思います。同時にこれだけセクシュアル・ハラスメントの問題が、皆さんの関心を集めていることを改めて痛感しております。

いま、パトリシア・キナガさんがセクシユアル・ハラズメントに対して法律的に規制をして、その防止に努めていくことの大切さを説明して下さったんですけれども、その話を受けてまして、私は被害者が、どんな心理的影響を受けるのかということを、被害者の立場に立って考えてみたいと思います。

セクシユアル・ハラズメントの判定の際、普通の人間が「これがイヤがらせだ」と感じて言うことであれば認められるけれども、感情がすごく過敏な方とか、神経質な方が「イヤがらせだ」と感じた場合には、セクシユアル・ハラズメントだとみなされない場合があるというお話をパトリシアさんがしてたと思うんですけれども、法律的にセクシユアル・ハラズメントとみなされなければ、それでいいのかというところじゃないと思うんですね。そういう意味を含めて、被害者の立場に立ってどんな心理的影響があるのか、それが肉体的に、どういう影響を及ぼしているのかということをまず吟味して、その後でソーシャルワーカーとして、カウンセラー心理療法士として、どのような働き、どのような救済ができるかということを簡単に話したいと思います。

セクシユアル・ハラズメントは幼児・老人虐待に通じる

まず被害者の心理的影響、それから肉体的影響を分析するに当たって用いた二つのポイントを紹介させていただきます。

ひとつのポイントは、セクシュアル・ハラスメントというのは、それだけが独立して社会にある問題じゃないってことなんです。というのは福岡で起きている裁判の訴文にも、簡潔に力強く問われているんですけども、セクシュアル・ハラスメントは女性の人格への侮辱、女らしさについての歪んだ社会通念を利用しての圧力であると。そういう観念をしっかり理解したうえで、考えてみたいと思います。というのはそうした社会の女らしさの歪んだ社会通念を利用しての圧力というのは、セクシュアル・ハラスメントだけにとどまらないと思うからです。

その他の例としては女性に対する性的暴行、レイプとかそのほかいろいろな女性の被害、意思に反しての性的暴力、それから家庭内暴力、アメリカで家庭内暴力と申しますと、男性の女性に対する暴力が九〇パーセント以上なんですけれども、広い意味で見るとチャイルド・アビュース（幼児虐待）、エルダリー・アビュース（老人に対する虐待）も彼らの弱さを利用したうえでの圧力という点で同じ現象が見られると思います。

いわれなき罪の意識さえ抱く被害者も

そういうのを全部一緒に見て、こうしたゆがんだ社会通念を利用した圧力がどういう影響を与えるかということを簡単に列挙してみたいと思います。

まず最初に考えられるのは、自己評価が下がってしまうということ。そういう行為によっ

て、自分に対する自信や仕事に対する能力、女らしさとか人間らしさが下がってしまい、その結果、仕事においてはやる気がなくなつて欠勤しがちになったりとか、人間関係について不信がつつてしまつて、今まで外向的であつた性格の人が内向的な性格になつてしまふとか、そういうこともあります。

感情的なものとしては、とにかく悔しさというか怒りですよね。憤りや、やり場のない悔しさっていうんですか。

東京で、一番最初にフォーラムをやつた時に、質問の時にひとりの女性が前に進み出て、ご自分の屈辱的な体験を話された。その時に彼女の身振りや口調から、とにかく悔しさが滲み出るんですよね。こぶしを、もう、わなわなと震わせた。そういう気持ちを女性が感じるんだつてことを忘れてはならないと思うんですね。怒りだけじゃなくて、悲しみとか、ディプレッション、鬱(うつ)の状態になつてしまつてふさぎ込んでしまふとか、それに付随して夜眠れなくなつちやつたりとか、食欲が落ちてしまつたりとか、それから「恥という観念」。日本人はこの意識がすごく強いし、アジア系の人にもすごく強い。なんて恥ずかしいことなんだ、こんな恥ずかしい目にあつて合わす顔がないとか、そういう気持ちを感じてしまつて、余計に他の人に助けを求められなくなつてしまつたり罪の意識っていうんですか、自分が悪いことをしたのではないかと思つてしまふ。本当は加害者が悪いんだけど、ゆがんだ社会通念がまかり通つて、そういう中で教育を受けてきているから、私が悪かつたんじゃないかな、私に足りないところがあるのかしら、そ

れとも私の洋服が派手だったのかしらとか、自分を責めてしまうということもよくあると思うんです。

被害で体調を崩す人もいる

それから再触発と呼ばれていて、忘れよう、忘れよう、と努力してるんだけど、何らかの拍子に、たとえば上司からイヤがらせを受けている女性が家に帰って、彼女のお父さんが何か同じような口調、同じようなやり方でさわったとか、そういう時に突然、職場であったイヤなことが再現されてしまって、気も狂わんばかりにそれに反応してしまうこともあるし、心配したり不安がつって、夜眠れなくなってしまったりとか、また職場での性的なイヤがらせがもとで、今まで楽しんでいた性生活が駄目になってしまっていくということもあります。さらに心理的影響だけに限らないで、身体的にも影響が出てきてしまって、頭痛が激しくなったり、下痢がひどくなったり、おなかがいとも痛かったり……。もっと程度が増していくと胃潰瘍になったり、血圧が上がってしまったり、動悸が激しくなったり、息切れがしたりとか、ありとあらゆる肉体的症状がセクシユアル・ハラスメントのストレスのために出てしまうということがあります。

昨年の十一月に十八歳の時に仕事を始めて、二十四歳になるまでの六年間セクシユアル・ハラスメントの被害にあっていた日系の女性が、行政機関に訴えて、彼女の訴えを認める

裁定が出た例がありますが、裁定が出た後の記者会見で、彼女が言ったことを紹介したいと思います。

「自分が価値のない、能力のない人間と思えて、泥沼にはまって動きが取れなくなってしまったような感じで、新しい仕事を見つけないことなんかできないような気がしました。そうした思い込みは、間違っていると分かっていたましたが、精神的にも肉体的にも悪影響を受け苦しみました。こうした気持ちで眠れなくなってしまい睡眠薬に頼る毎日でした。ストレスが高じてどんどん食べてしまうので、肉体的にも太ってしまって、外側から見えるような影響も出てきました」

こうした心理的な肉体的な影響が出てくるセクシュアル・ハラスメント、広い意味での性暴力に対して、カウンセラーとして何ができるか、ということをも、かいつまんで話したいと思います。

否定も肯定もしないで静かに聞いてあげること

私は心理療法士として訓練を受けているわけですが、まず一番大事なことはとにかく被害者が訴えに来た時に、「ジャッジをしないこと」です。簡単に「それは嘘じゃないか」とか、「そんなはずはないでしょ」とか「あなたはそう思っているかもしれないけど違うわよ」とか、とにかく肯定でも否定でもジャッジをしないということが、一番の基本

とされています。そしてそれに基づいて、被害者の気持ちを聞いてあげる。そして彼女がその段階で経験している心理的・肉体的な影響の症状を和らげてあげるのが、まず一つの大きな仕事です。

しかしそれだけにとどまらないで、そうした症状が少しずつやわらいできた時に、「じゃあね、これから何をしようか？」というお手伝いをすることです。彼女は傷ついてしまった自己評価が下がってやる気が無くなってしまっている。じゃあ、このままでいいののかと、いとそうじゃなくて、「いったいこうした気持ちとは、どこから来ているのか?」「セクシュアル・ハラスメントで傷ついたのは分かるけれども、それ以外に何かほかに社会的にこういうイヤな思いをしたことがあるだろうか?」そういうことを一緒に考えてみて、じゃあそれだったらどうしようって、「今までイヤな時にイヤというのは、難しかったけれども、これからは少しずつイヤだって言ってみようかな」と、そういう動きができるようなお手伝いもするわけです。

それには精神的に支えてあげることでも大事だけれども、もう少し具体的に、アサーティブトレーニングみたいに、自己主張をはっきりするような訓練を少しずつ少しずつして、これから先いやな状況にあった時に自分の内面の強さをもとにイヤと言える――イヤとばかり言う必要はないけれども、イヤな時にはイヤ、自分がやりたいことは進んでやるというような、自己主張をはっきり持った女性になるような援助もしていきます。それからもうひとつ忘れていけないのは、カウンセラーはカウンセラー、心理療法士は心理療

法士だけで働くんじゃないくて、チームワークとして弁護士と連絡をとりあい、「彼女はこういう気持ちでいるんだけれども、そのへんを考慮してあげて下さい」とか、弁護士のほうでは「今日はこういうことがあったから、彼女はこういう気持ちじゃないか、そのへんをちょっと理解してあげて下さい」みたいに、チームの中で本当に意思疎通をはかって、被害者が一番やりやすい状況を作ってあげるのが、私たちの責任だと思うんですね。そしてもうひとつ大切なのは、裁判なり行政機関なりでの訴えの過程で、たとえば専門家として証人として立つということも考えられます。密室の中での行為は証人がいない時、目撃者がいない時がたくさんあるんですけれども、そういう時に専門家として、「彼女が訴えに来ました」という話や、「彼女のかもし出した症状というのはセクシユアル・ハラスメントとか性暴力による被害に間違いない」みたいな、そういう専門的な証言をすることもあります。

そのほかいろいろやるんですけれども、かいつまんで話しました。

三好 とても具体的な話をありがとうございます。続きまして柏木さんお願いします。

職場・ペレストロイカのすすめ

柏木 へ日本太平洋資料ネットワークVの柏木でございます。今日は大勢の方にいらしていただきましてどうもありがとうございます。特に私は男性といたしまして、男性の顔が

少しながらも見えることに、やや胸をほっとさせながら、話をするので、たいへん良い集まりではないかと思っております。

私の提言をさせていただく前に、先程お見せしましたビデオに関してちょっと説明させていただきます。このビデオはロサンゼルスにあります、ジャパンニュースマガジンという日本語のテレビ番組の一つとして作ったもので、この番組はいろんなニュース、日系社会だとか、アメリカ社会で起きているニュースを取り上げています。これは福岡女性センターに届けておきますので、活用して下されば幸いです。

それではアメリカの現状の中の「職場ペレストロイカのすすめ」、いま流行の言葉を使ってセクハラとペレストロイカを話すようにということですが、私は九年ぶりの帰国でうまくお話しできるかどうか分かりませんが、努力していきたいと思えます。

職場にも悪影響を与えるセクシユアル・ハラズメント

セクシユアル・ハラズメントというのは、アメリカでは公民権法（他の法律もありますけれど）に基づく差別と規定されてるわけなんですけれども、なぜ性に基づく差別なのか、なかなかご理解いただきにくい点があると思うんですね。まずこの点を簡単に説明させていただきます。後、主題に入りたいと思います。

アメリカでは女性の社会進出がだいぶ進んでいるんですけれども、特定の職業、たとえば

店員であるとか秘書であるとか、伝統的に女性が担ってきて、女性らしさが期待される職場に、かなりの部分が占められています。一九七五年、セクシュアル・ハラスメントの裁判が起きてきた頃の統計では、女性の労働人口の七割五分ぐらいが、そういう職種に集中しているというような状況がありました。伝統的に特定化された職業の中にいる人たちは女性として期待されているわけですが、そのセクシュアリティゆえに受けるハラスメントで、ますます性のみを期待されていることに愕然とし、やはり家庭にもどっていくというパターンが一つあります。

それと反対に、管理職あるいはプロフェッショナルな仕事へ行こうとしている人たちは、より激しいセクシュアル・ハラスメントを受けて、それによって自分たちがもっと前に行きたい、上昇したい、という気持ちがかくじかれていってしまう。つまりセクシュアル・ハラスメントというのは、女性が特定の仕事の中にはめ込まれて、ほかに行くことが排除されるという結果を与えるわけなんです。

そういうようなことで差別が固定化されるという意味は大きいのです。数字を使いますとちょっと時間がかかりますので、コンセプトだけ説明させていただきますけれども、性別というふうに考えられるということが、大きなポイントであると思います。

十億円以上弁償を払わされた企業もある

以上を理解していただいて、職場ペレストロイカの必要性について、話してみたいと思います。職場をなんとかしていかなければならないという、その根拠がどこから出てくるのかというと、職場という所は経済的な利益を追求する所でありまして、やはり経済的なことを無視してはなかなか進めない。

アメリカでは、先程、パット・キナガが説明してくれましたけれども、法律的な制度が整ってきて、判例が数多く出されました。たとえば、EOCのガイドラインが一九八〇年にできましたけれども、それ以降、連邦裁判所に持っていかれた裁判だけで、約四万件に達しています。

カリフォルニア州では、先程のビデオにもありましたように、州の公正雇用住宅局に持っていかれただけでも年間三千件という大きな数の訴訟がありまして、企業に対して制裁あるいは保障が求められています。

それが具体的にどのような額になるかというと、たとえば一九八〇年にフォードが受けた裁判では、セクシュアル・ハラスメントを受け入れたら、軽い仕事、楽な仕事にしてあげると言われて、それを拒否した女性が訴えたケースですけれども、二十万ドル（三千万円）近い慰謝料等を支払うように命じた判決がありました。

またニュージャージー州のある電気会社では、一人の女性が裁判で勝訴して、それに刺激された同じ会社の女性約二千人がいつせいに提訴し、会社側もそうなるかと反証が不可能となり、総額七百万ドル（十億五千万円）払って和解するというようなことがありました。そうした裁判を通じて非常に大きな制裁が企業の側に加えられる。精神的なダメージを受けたという慰謝料だけではなくて、そういうことの再発を防止するための懲罰金というものもあり、そういうものは非常に大きな額になりますので、社会的に大きな効果をあげております。

たとえば日本の企業、自動車メーカーのニッサンが、テネシー州で、今、セクシュアル・ハラスメントに関する二つの裁判が進行しており、二人の女性がそれぞれ慰謝料として二十五万ドル（三千七百万円）、懲罰金として百万ドル（一億五千万円）要求しています。もちろんそれは要求するだけで、全額認められるかどうかは、保証の限りではないのですけれども、そういうふうな大きな経済的な負担が、会社にいきうるといふ状況がアメリカの中でかなりある。それが経営者を深刻に取り組ませる理由になっているんじゃないかということです。

企業も自治体も結果的に大きな経済的負担を負う

もうひとつ、働く意欲、勤労意欲の問題があるわけですね。先程吉浜さんが言いましたけ

れども、精神的な被害を受けるともうイヤになってしまつて「やめてしまおうか」とか、心理的な負担があつて行くのがイヤだとか、そういうことが重なつてくる。するとどうしても仕事上のいろんなマイナスが出てくる。

それに対して、一九八〇年にアメリカ政府機関のメリットシステム・プロテクション・ボード（メリットシステム保護局）で、連邦政府の職員二万三千人あまりにアンケートを出して、「あなたはセクシユアル・ハラスメントを理由にやめたことがありますか？」とか「仕事を休んだことがありますか？」とか「医者にかかったことがありますか？」というような調査をしました。その結果、これは経済的に非常に単純な計算で、一人やめると新しい人材を取るために、たとえば約千ドル経費が必要になるとか、病院に誰か一回行くと保険料がいくら上がるとか、女性の精神的な意味のところはまったく無視した被害額での計算の仕方なんですけれども、それによって、連邦政府機関が一億八千九百万ドル、過去二年間に約二億ドル近い損失を受けているということがわかりました。さらに一九八七年に行なつたフォローアップ調査では、二億六千七百万ドルの損失額が出てきたわけです。経済的なマイナスが大きいことが、経営者の中に浸透してくると、会社や自治体、あるいは政府機関の中にも浸透してきて、なんとかしないとまずいんじゃないかという認識から徐々に対策を取り組みだしたという状況です。経営という側面から考えることは、セクシユアル・ハラスメントという男女の問題とか、心理的な問題という面から言えば、筋違いの論法というふうに聞こえるかもしれませんが、制裁的な意味の裁判、あるいは政府機関

の調査などは、やはり重要なことではないかと思えます。

セクシュアル・ハラスメント研修も義務づけられているアメリカ

実際的な取り組みもEOCのガイドラインと並行してアメリカの企業でかなり進んできています。

EOCのガイドラインが出てきた一九八〇年以前にも、一部の自治体、たとえば一九七八年にウィスコンシン州の中で、セクハラによって失業した人が失業保険がもらえないという規定ができた、一九七九年にワシントンで市長の行政命令として、市の職員に対してセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項ができたということがありました。けれどもやはりEOCガイドラインができたところから、企業で何とかしなくちゃいけないという反応が全国レベルで出てくるようになりました。

たとえばATNTという、こっちのNTTに当たるような電話会社があり、百万人近い従業員がいるんですけど、会社のポリシーとして、性的な屈辱的な言葉を投げかけたり、性的な内容を持つ写真などを飾ってはいけない、というような通達を出したり、そういう行為を繰り返したら、解雇することもありうるというような措置を出したりしています。

同じころ、GMという世界で一番大きな自動車メーカーが、すべての管理職に対して、セクシュアル・ハラスメントに関する社内研修を行なう、というようなことをやったりして

います。

大きな企業でこのような取り組みがはじまったのは、先程申しましたような経済的な問題が理解されたためと、EOCのガイドラインに研修をするよう折り込まれているためとされています。法的な面と経済的な側面がかなり経営者を動かしつつあるということでしょう。

ただ全般的に言いますとそれほど大きく進んでいるわけではなくて、先程ビデオにもありましたけれども、アメリカの企業でも、アメリカへ進出している日本の企業でも、これからやらなくちゃいけない企業のほうが圧倒的に多い状況です。司法省とか商務省とか労働省とか、連邦政府のいろんな機関の一九八七年の調査では、八〇年から八六年まで、EOCのガイドラインができてから七年間のセクシュアル・ハラスメントの研修は、従業員一人当たりに直せば、一時間から二時間程度しかやっていないということなのです。

ただ短時間にせよ、全然やっていないのではなくてやっている。少なくともそういうふうに取り組みつつあるということが、アメリカのある意味での現実であることをご理解いただく必要があるんじゃないかと思えます。

さらに、これは男女両方の問題としてあります。男性でもハラスメントを受ける人がかなり多い。一九八七年のある調査によれば、過去二年間に被害を受けた人は、女性は四二パーセント、男性は一四・一五パーセントという結果が出ています。女性の社会進出が進んでくる、あるいは社会的にホモセクシャルのような現象が出てくると、男性の中でも被害を受ける人、それが原因でやめる人も出てきています。その意味ではセクシュアル・ハラ

ステメントは、すでに決して女性だけの問題じゃないということです。

また重要なのは、経営者のサイドから見れば、セクシュアル・ハラスメントにきちんとして応じていかないと、次々に出てくる可能性があるし、他の従業員にも悪影響を及ぼしていくということですよ。その観点は一応の社会意識になってきたかと思えます。

それで結局どうしたらいいのかというと、なかなか妙案はないわけですけども、やはり社内である程度のきちんとしたセクシュアル・ハラスメントに対するコンセプトを確立したうえで、それを扱う機関、アメリカでは苦情処理機関と言いますが、そういうものを作っていく。なおかつ、そういうものを実効性のあるようにするためには、単に誰かを置いときますというんじゃなくて、たとえばニュージャージー州の電気やガスを供給しているある会社では、裁判で問題になった事件があったあと、その問題の受け付け担当を女性にしましたが、そうすると女性の方も来やすくなったという例があります。こういう配慮もしていくことが必要ではないかと思えます。

最後に、もう一度繰り返し返しますと、セクシュアル・ハラスメントは現実に女性の被害者が非常に多いし、女性の問題としての側面が非常に強いですけれども、それは決して女性だけの問題ではなくて、人間が働いているところにある問題であり、働かされている人だけでなく、経営者にとっても問題ですから、積極的な取り組みをしていっていただきたいということです。女性の中から声を上げていくことも大切だし、男性の中からもおかしいと思っていることは言っていく。そういうことに対し、特に企業のトップの人は、女性のい

ろんな意見が出てきている時代であって、前向きに取り組んでいるという姿勢を示してほしいと考えています。

アメリカでもまだ完全に出来ている状況ではないですけれども、いろんなシステムとか、法律的な制度とか、経済的な圧力のようなものがあって、だんだん出来つつあります。

日本でも同じようなパターンをとることはないでしょうが、やはり同じような影響、インパクトは、いろんな側面にあるはずで、そういうものの調査を踏まえた上で、建設的な議論をし、制度の確立なりを目指していただきたいと思います。以上で簡単ですけれども、私の意見を終わらせていただきます。

三好 ありがとうございます。社会の仕組みの違いも含めて、アメリカの現状がイメージされたんじゃないかと思えます。ここでトークセッションのほうに、移りたいと思いません。トークセッションの時間を結構長くとっていますので、会場にお見えの方の活発な発言をお願いします。

第二部 日米・トークセッション

裁判官の認識を変えさせたものは

三好 はじめに、福岡から参加しておいでのおふたりから、口火をきっていただきたいと思えます。安部さんいかがだったでしょうか。

安部 資料によりますと、セクシユアル・ハラメントの裁判が一九七〇年代前半は連邦地裁レベルで女性側の敗訴に終わっていたのに、一九七六年から勝訴に転じたと書いてありますが、裁判官の認識をそういうふうに変えさせたのは、何かということをおたずねしたいと思います。

三好 いかがでしょうか？ 柏木さんをお願いしていいでしょうか。

柏木 後でもし意見があったら、パトリシア弁護士に補足していただきたいんですけども、七〇年代前半に何か大きな画期的なことがあって変わったのではない、というのが私の考えなんです。この時点で大きく法律の制度ができたということもありませんし、特別な女性の運動があったということも私は聞いていません。もちろんそれは、私の不勉強な点があるかもしれませんが。ただ最初の段階では、それは個人的な問題であって訴えるようなことではないとか、そういうような議論はあった。それがなぜ変わったのか。一つは、

最初の段階で負けていたケースを、次の裁判にのぞむにあたって、弁護団の人などが、より勝てるような戦略を検討していった結果ではないかと。

先程、パトリシア弁護士も言いましたけれども、そのころ、報復の論理というのが、論理を構成していったということが、大きな要因ではないかと思えます。ただそれが出た裏には、一応タイトルセブンというものがあって、その中で性に基づいた差別を、雇用上では禁止する、という条項があったということは、ものすごく大きな要素だと思えます。けれども社会的に、たとえば年がら年中、新聞でセクシュアル・ハラスメントが取り上げられるとか、そういうような状況の中で、裁判所が変わってきたということではないと思うんです。

私を知る限り、わりと最初の頃の調査でも、『レッドブックマガジン』という雑誌が、約九千人を対象にセクハラの調査をやって、八八パーセントの女性が被害を受けているという結果が出たんです。けれどもそれが出たのは、一九七六年でして、ちょうどその勝訴の判決があった頃ですから、それが大きなインパクトを持っているということもやや考えにくいですね。アメリカの場合、特に日本と違うのですけれども、むしろ裁判における証拠とか、戦略の立て方というのが、かなり大きな要素を持っていて、個別分散的に行なわれてきた裁判の中で、それを訴えるにあたって、いろんなケースで作戦を立て、それが効を奏するようになったんではないかというふうに私は考えています。

三好 パトリシアさんはいかがですか。

キナガ 裁判結果を変えていった大きな変化と申しましたが、よりどころとなる法律、つまりタイトルセブンは変わらず存在するわけです。むしろ証拠、証言の組み合わせによって、裁判を勝訴していく改善が行なわれました。被害者の心理的側面に、より理解を示されるようになり「なぜ、彼女はもっと早く被害を訴えなかったのか」の理由を知るには、彼女の心理状態を示す証拠が採用されるようになりました。

それから、もちろん女性の判事が増えてきたということ、そして女性の弁護士が増えてきたということ。こういう女性たちが直接裁判にかかわるようになったということも、裁判の結果、判決を変えていく原動力になったと思います。

密室の中の立証をどうするか

安部 いま立証の話が出てきたんですけれども、セクシユアル・ハラズメントというのは密室で行なわれることが多いと思うんですね。本人以外に証人がいない場合、立証の段階でどういうふうに克服していったのかということ、仮に証人がいたとしても会社の従業員なわけですね。日本でも、被告側の人間を証人にひっぱり出すというのは非常に苦労するんですけれども、そのあたりで工夫がなされているのかどうか？ 証人自体に意識の違があるのかどうか？ それ以外に何か立証で工夫されているというようなことがあれば教えていただきたいんですが？

三好 セクシュアル・ハラスメントの裁判をいくつか実際に手がけてこられたキナガさん
にお願いします。

キナガ 日米の司法制度について一つ違いがあると思いますと、立証責任の割合についてだ
ろうと思います。おそらく原告側の女性について女性がその被害を立証する責任は、日本
のほうがアメリカよりも割合が高いと言いますか責任が重い。訴えた側が自分の被害がど
のくらいだったかをその本人が立証しないといけないのですが、その責任分担というのは
アメリカのほうが女性に有利になっておりまして、その点は日本は、ちょっと厳しいん
じゃないかと思えます。

吉浜 今の話を補足しますと、この司法の問題はすごく難しく、私たちも頭をつきあわ
せて訳すのに苦労しているんですけども、彼女が言ったのはアメリカの司法制度におい
ては、提出された証拠に基づいて、五一パーセント以上の者が、確かにそういうことが
あったと言え、それは証拠として採用されてその事実が認められる。彼女が言ったのは
日本では、多分五一パーセントじゃ充分じゃなくて、七〇パーセントと三〇パーセントと
か八〇パーセントと二〇パーセントくらいの明確な違いがないと、立証されないんじゃない
かということだと思います。その点でアメリカでは立証しやすい、過半数ぎりぎり五一
パーセントあればいいんだから、ということだと思えます。

キナガ 二人だけの密室で、セクシュアル・ハラスメントがあった場合というのは、たし
かにアメリカでも立証するのは難しいわけです。それで基本的に私たちは、被害者の証言

というのを念入りに準備して裁判にのぞみます。

さらに、被告がそういったことを思い出して証言する時に、吉浜さんがおっしゃったように、それは自分にとっていい思い出じゃないわけですね。ですから、自分の過ちではなかったんだというふうに思って、できるだけリラックスして裁判にのぞんで、しかも相手側からの厳しい質問にも答えられるように心の準備をしておくということは、非常に大事なことになっています。

それから立証、証言に関して、もし被害者の女性が自分に起こった出来事について誰か他の人に話していた場合、その話をされた人を証人と呼んで「どういう話を聞きましたか？」というふうなことを話してもらって、それで証言、証拠として採用されることがあります。

被告の女性が、全然他の人に話してなかった場合は、たとえば彼女と一緒に住んでいる住人、家族とかあるいは非常に近い友人とかに証言してもらって、ある時期から彼女の行動がどういふふうに変化したか、セクシュアル・ハラスメントがあった時期から、彼女にどういった変化が起こったか、ということをもまず証言してもらいます。さらにソーシャルワーカーとか心理学者などの専門家をよんで、そういった方々に証言してもらって、彼女の行動における変化、あるいは彼女の肉体的な変化というものが、セクシュアル・ハラスメントの結果によるものであるということをも証言してもらい、それを証拠として提出するわけです。

「証人保険」もあるアメリカ

安部　　そういう専門家を探しやすい環境がアメリカにはあるんですか？　日本では専門家を探すのは非常に難しいし、探しても協力してもらおうのが難しいんですけれども……。

三好　　ソーシャルワーカーをされている吉浜さん。

吉浜　　そういう専門家の証人としてよく呼ばれる立場として申しますと、呼ばれやすい状況にあるということは言えると思います。もちろん完全な土台づくりが出来ているとは思いませんが、たとえば私が働いているところとか、ほとんどのカウンセリングセンターとか、ソーシャルサービスの団体には、そうした裁判に関わった際の保険がかかっているんですよね。代理店、団体、全体にかかる保険であったり、そこに働いている個々の人間に対してだったりします。そうした裁判に関わった際、原告を弁護してらんだから、被告に対して、有害となるようなことを言ったとしますね。その際に、名誉棄損であったとか、間違ったことを言ったとかいうんで、逆にまた裁判を起こされるという可能性もあるんで、その時には保険がカバーするということです。自分のポケットからお金を出して弁護士を雇わなくていいという点では、保証されています。もちろんそれだけではまだ充分とは言えませんが、

もうひとつ、これはセクシュアル・ハラスメントには直接関係ないんですが、今たくさん

のソーシャルワーカーとか心理学者が裁判に呼ばれているのは、幼児虐待の問題があるんですよね。子どもは充分に言葉もしゃべれない。虐待行為が密室の中で起こった場合、目撃者がいないということは、子どもの言葉対加害者、大人であることが多い。大人がやらないと言った時に、それに対する子どもの言葉は、信用度が薄いということでも負けやすいんです。

それに対して専門家の証人がすごく重大で、私たちが出かけて行って、たとえば彼女はインタビューの間でこういうことを言ったとか、彼女の書いた絵にはこうした性的行為を反映するような部分があったとか、そういうことを言うんです。その際に虚偽の発言をしたみたいな形で、逆に訴えられる可能性があるんだけれど、それはできないように州の法律で決まっています。私たち専門家が自分の仕事の中において、自分のできる限りの知識と頭脳を使って判断したことに對しては、逆に起訴されないようになっていのです。ただやっぱり人間だから、こういう仕事、こういう稼業はイヤだと言って、幼児虐待の分野で働かない人も出てくるんですね。裁判所に行くのがイヤだからとかね。

法律家と職業的にいざこざがあったりもするんで、本当に気をつけて働かないといけないと思うし、さっき言ったんですけれども、とにかくチームワークが大切で、本当にチームワークがよくないと、いい仕事ができない。ソーシャルワーカーと警察、裁判官と法律家がいかがみ合っているようなケースもなきにしもあらずだし、そうすると被害者が余計悪影響を受けてしまうことがあるので、私たちも職業人に対するセミナーとか作って、少しず

つ働きかけをしているところです。

三好 それでは続きまして牟田さんをお願いします。

行政ルートと裁判ルートの違いは

牟田 いろいろおもしろいお話を聞かせていただいて、本当に参考になりました。私にも少し質問させてください。

一つは、今、裁判、法廷の話をいろいろお聞かせいただきましたが、アメリカは訴訟社会ということ聞いています。けれども日本では裁判というのは、まだまだ縁遠い手段なんですよ。日本の場合は弁護士さんに相談に行くよりも、むしろ身近な行政レベルとか、そういうところのほうが役に立つと思うんですが、アメリカの場合は、さっきビデオにも公正雇用住宅局ですか、地方レベルの行政機関が、たとえば企業を呼びつけて、そういう取り組みをさせるとか、権限は持っているんでしょうか？ それからもうひとつ、労働組合はどういう取り組みをしているかをお伺いしたいと思います。

三好 キナガさんから、お話しただいていいでしょうか？

キナガ 行政的なルートからの救済と司法のほうからの救済の違いを、ご説明すればよろしいでしょうか？

牟田 違いもですけども、行政機関がどういう権限を持って、具体的にはどういう解決

の方法をとっているのか……。

キナガ 手続きや手順については、両者ともほとんど違いはありません。ただひとつ違うのは、行政機関に訴えた場合は、さらに裁判所に訴えることができませんが、その反対はできないということです。適応される法律そのものが違うわけですね。ですから州の裁判所に行けば州法が適応されますし、行政を通じて訴えれば、その行政法、行政機関に関する法律が適応されます。

どういうふうに訴えるかという戦術は、弁護士の仕事の分野なんですけれども、たとえば先程も説明しました侮辱されたというような不法行為で訴える場合は、行政ではこういった種類の不法行為は受け付けません。こういった侮辱に対する不法行為についての裁判は裁判所で受け付けています。

州の裁判所は、行政よりも広い分野をカバーする法律を適応しますから、どちらかといえば権限としては裁判所のほうが強いものを持っていると言えます。

ここで戦略の一つとして考えられるのは、行政と裁判所を前もって調べるわけです。たとえばその行政の委員会メンバーの方たちの意見がこういったセクシュアル・ハラスメントの問題について、非常に同情的だということが分かった場合、一方、管轄(かつ)の裁判所の裁判官の認識としてセクシュアル・ハラスメントの被害者には厳しい判断、判決を下しているということが分かった場合ですね。どちらに訴えていったほうが被害者にとっていいだろうかと考えると、やはり行政の方がいいだろうという判断に基づいて行政ルート

を通じて訴えていくということもあります。

柏木 ちよっとまとめさせていただきます。要するにアメリカの法体系というか、司法制度とか行政機関のやり方は非常に複雑でして、連邦法があって州やなんかの法律もあるんですね。そうすると、連邦法に関しては原則的に連邦裁判所に持っていく、州の法律については州の裁判所に持っていく、そして特定の法律、たとえばタイトルセブンだったら雇用平等委員会へ持っていけるといふふうに判断します。

先程、紹介のあった公正雇用住宅局へは、公正雇用住宅法に関して持っていける。これは州法ですから、きちんと州の裁判所へも持っていけるわけですね。州の裁判所へは、不法行為を持っていきます。そうすると懲罰金とか、そういうものも請求できます。

反対に、公正雇用住宅局というのは、公正雇用住宅法を施行するための機関であって、そのためのいろんな権限を持っていて、調査したり裁定を下したりするわけですが、州によってももちろん違いますけれど、懲罰の内容が含まれていないほうが圧倒的です。そういう点も考慮して、どちらを選ぶかそれぞれのケースによって判断することになるわけです。

労働組合の取り組みは、まだそれほどは

柏木 それから労組が、何をやっているかということなんですけれども、アメリカの組合も、やはり伝統的に、男性中心、あるいは白人中心という傾向が非常に強かったので、セ

クシユアル・ハラスメントに関する取り組みも、すべてがすべてそう大きく進んでいるわけではないと思います。ただ組合はナショナル組合というか、こちらで言えば単産（産業別単一組合の略）に当たるものが百以上もありますから、それらすべてを網羅して言えるわけじゃないですけれども、全体としてはそれほど進んでいるとは思えません。

たとえば進歩的な組合といわれる自動車労組では、被害者の女性を集めて座談会のようなものを作って、その人たちが被害を受けた時どんなふう感じたのかというようなものをビデオに作り、それを組合員とか組合員以外の人にも貸し出して教育に使うということをやっています。また組合名は忘れましたが、たしかサービス関係の組合が、セクシユアル・ハラスメントに関するパンフレットを作成したりしています。

差別全体の中に位置づけて考える姿勢が重要

柏木 それと、もうひとつ注意していただきたいのはアメリカの場合、セクシユアル・ハラスメントだけ取り上げて問題にする、あるいは研修をするというよりも、雇用における職場における差別全体、要するに少数民族に対する差別であるとか、性差別とかいうような全体の中で触れていく方法をとっていることです。そのほうが広い立場で差別の問題を考えられるし、セクシユアル・ハラスメントだけを特別な差別の問題、「これだけは何か特におかしいんだ」「違うんだ」というような印象を与えないためにも、そういうような

ことが全般的に行なわれているわけです。そういうことに取り組むように指示している機関も、だいたいそういうようなセッションをしていると言えます。

キナガ　ひとつ付け加えたいのは、ここでは法体系というか法システムが、州とか連邦とか、別々で非常に独立したものであるというような印象を残したくないということです。州の裁判所とか、連邦裁判所というのは、それなりに関連がございます。たとえば、州の裁判所からあがってきたものを連邦裁が調査いたしました。またその州の裁判所に判断を任せるとか、再調査を促すとか、そういった場合もありますので、ある程度そこでは協力関係がございます。

アジア系女性は自己主張の訓練が必要

牟田　それともう一点、吉浜さんがおっしゃったセクシュアル・ハラスメントについては、被害をうけた本人の自己イメージ、彼女自身の自分に対する尊厳というのが傷ついていくとおっしゃったのが非常に印象的だったんですけれども、もちろんアメリカの職場でもそうなんでしょうけれども、日本の職場では、特に全体の和というのが強調されますよね。で、なるべくもめごとを起こさない、皆と仲良く和やかにやっていく、特にその中でも職場の女性というのは、また特に和やかさのカギみたいには、周りに気を配ってみんなが働きやすい職場を作るのが、仕事の一部っていうことになっている場合が非常に多いわ

けですね。その中で、相手はただの冗談だと思っている。だけど自分はすごく傷ついている。でもそれを、やっぱり言えない。和を壊すようなことになるんじゃないかと、そういうところですから、と逡巡する、ずっと我慢しちゃうってことが非常によくあるんです。

私もそういう被害をよく聞いています。そこで先程アジア系の女性のカリフォルニアの裁判のお話がちらっと出ましたけれども、特にアジア系の女性がそういう自己主張を身にかけていくプロセスをお聞かせ頂けますか。吉浜さんのほうで、あるいはパトリシアさんも日系女性のネットワークのメンバーをしていらっしやいますけれども、そのへんで私たちにヒントになることがあったらお話し頂きたいんですが。

吉浜　そちらで通訳が行なわれている間に、私なりに、お答えできることをお答えしますと、確かに牟田さんが言われたように、やっぱり女性は荒波を立てずにみんなの和をとってっていくという責任を、もう小さい時から、学校においても職場においても言われていますね。それを打ち破って、「私はそうは思わない、私はこれとこれはイヤです、でもこれとこれはやります」みたいな、そういう自己主張って、すごく難しいんですよ。

で、先程、私が例にひいた日系三世のケースでも、彼女は三世で、アメリカに生まれ育って、お母様もアメリカに生まれて育っている二世でありながら、日本語はしゃべれない、英語はペラペラ、アメリカの学校で教育を受けている。それにもかかわらず日本的な観念がすごく、彼女の苦しみに深い影響を与えていたんでしょうね。彼女が六年間も黙っていたのはどうしてか、と聞かれた時に、それは我慢していたからだって言ったんですよ。

お母さんも我慢しなさいって言っていたし、自分自身の内なる声も我慢しなさい、我慢しなさい、と言ってたんですよね。それですごい苦勞をしたと。三世の方でもそれだけ日本的なものをひきずっているんだから、たとえば私たち日本に生まれて日本に育った人たちにとつて、そうした自己主張ってのは大変だし、それが果たしていいかと言うと、そうともいえない面がありますしね。私の場合は、アメリカに行つてアメリカで生活していかなきゃいけないから、ある程度、イヤなことはイヤっていうのを身につけたんですが、それはどこでやったかっていうと、日常失敗を繰り返してやつたつて部分もあるし、セミナーとか、座談会とか、サポートグループみたいな話し合いができる場、サポートできる場を通して、少しずつ少しずつ培ってきた部分だと思ふんですよね。

パトリシアさんから、ロサンゼルスにあるアジア太平洋系の女性のネットワークのことを話していただけると思ふんですけれども、そうした団体を通じて少しずつ私たちにあつた文化的背景に基づいた自己主張の仕方、ただ単に自己主張すればいいっていうんじゃないくて、私たちが培ってきた、教えられてきた、和を大切にする生き方も、それなりに意義があるんですよね。それを完全に否定するんじゃないくて、それを尊重した上で、この社会に生きのびていくために、自分の自己評価を下げないために何ができるか、そうした文化的にセンシティブで文化に合ったやり方を模索していくのが必要なのではないでしょうか。研究者の間でも、そうした意味でアメリカ人のためじゃなくてアジア系の女性のためのアサーティブ・トレーニング＝自己主張の訓練とか、そうした特別なプログラムを研究して

それを実行に移していこうって動きはもちろんあります。

キナガ アジア太平洋女性ネットワークは、移民および二世、三世の家族の女性で成り立ち、ひとつの文化を保持している団体ですけれども、これはロサンゼルスだけでなく、いま全米にネットワークが広がっています。

私たちがやろうとしていることは、自分たちはいったい何者であるかをまず認識し、そしてそれを気持ちよく受け入れたうえで、またさまざまな文化の一部であることを考えたうえで、お互いの支援システムを作り上げることです。

ネットワークの内部でも、また外部にも訴えていきたいのは、アジア太平洋系の女性は強いし、知性があり、成功することができるということです。たとえば広告などに、アジア太平洋系の女性の否定的なステレオタイプが見られる時などは、「非常に不愉快である」という声をあげていきます。

個人的には、私はアジア太平洋系の女性弁護士たちと交流していますが、みんなある種の「ジレンマ」を感じていることがわかりました。どういうジレンマかというと、私たちはみんなおとなしく、裁判ではあまり力がないのではないかと思われることです。私たちが利益の代弁者になりうるということを、一般の人たちにわかってもらうには、相当の年月が必要でした。

三好 どうもありがとうございます。では会場からのご質問とかご意見、ご感想なども一緒に合わせてお願ひしたいと思います。

男性や同性へのハラスメントも違法になる

林 福岡大学の林です。今、行政による救済と裁判所による救済についてかなり時間が費やされたと思うんですけども、私がいくつか感じました疑問点をちょっとあげさせていただきます。

まず、公民権法の、タイトルセブンでカバーされる使用者あるいは労働組合、それから雇用に關するいろんな機関ですけども、従業員十五名以上雇っているところでない適用を受けないと思うんですがいかがでしょうか。それから州法、たとえばカリフォルニアでは、私の記憶が正しいとすると、たしか従業員二人以上であれば、適用されるんじゃないかと思うんですね。だから連邦法と州法で、適用される従業員の数がちょっと違うのではないのでしょうか。

それともう一つは、連邦法と州法では、裁定が下りた時の救済内容に多少違いがあると思うんです。それから連邦法でも、経済的な不利益を性的いやがらせを拒んだために受けた場合の救済内容と、ただ職場の雰囲気を敵対的で耐えがたいものにしたというような場合の救済、これはまた違うと思うんですね。それともう一つ、さっき不法行為のお話が出ました。アメリカの場合も、福岡で起きてますように、いわゆる民法の不法行為法（アメリカの場合、コモン・ロウなんです）に基づいて損害賠償の請求ができるんですね。これ

もまた、連邦法と州法によって救済内容がちょっと違ってきますよね。そのへんの基本知識がないと、ちょっと混乱するんじゃないかなと思いますので、その点をひとつ。

それともう一つ質問ですが、柏木先生のご説明の中に性的いやがらせというのは、性差別なんだと、これは女性に対する差別が制度化されるから、というご説明が最初あって、終わりのほうに、性的いやがらせの対象になるのは女性だけではない、女性による男性に対する性的いやがらせ、あるいは同性同士、女性の女性に対する、あるいは男性の男性に対する、いわゆるホモセクシャルな場合の性的いやがらせも入るとおっしゃったのですけれども、このようなものをトータルにカバーして、やはり性的いやがらせは性差別なんだというふうに理論づけるのが、私、今ひとつよくわからないんですね。これを教えていただければと思います。

それから最後に労働組合の活動がありましたけれど、アメリカで具体的に労働組合自身は性的いやがらせで違反をとられたような事件があるのか、これは実は日本ではもうすでにあるんですね、有名な事件が。ただそこでは性的いやがらせって言葉は使っていないくて、女性労働者の人格権の侵害の損害賠償というふうに構成されていますけれど、私はこれはアメリカその他の国の定義では、はっきり性的いやがらせに関する先例になる事件だと思ってるんです。そういうものがありましたら、教えていただきたいんですが。

柏木 最初にちょっと、今のコメントの訂正をさせていただきたいんですけれども、公正雇用住宅法は四人以上、セクシュアル・ハラスメントに関しては、一人でもいる所はすべ

て、ということになっています。法律の詳しいことについては、パトリシアに説明していただきますが、私が答え得るとしたら、男女を含めたという理由ですね。結局差別というものは何かというと、これは私なりの個人的な考えというふうにお聞きいただきたいんですけども、機会の均等が保証されないということがやはり一番大きな問題になるんじゃないかと。つまり男性にしる、女性にしる、ハラスメントが向けられることによって耐えがたくなってやめざるを得ない、実際やめてしまう。性に属したいやがらせによって、その人たちの働く権利、あるいは、その人たちが継続的に働きながらキャリアを積んでいく機会が奪われていくということが、やはり私は一番ベシックにあると思うんですね。特にさっき女性の場合は、特定の職業にかなり集中している傾向があるとか、新しく入ってきた場合、職場から排斥される傾向があるというようなことで説明しましたけれども、割合から言えばやはり男性のほうが少ないんで、男性がどうなるということとはあまり議論にならないのです。一時期、たしかテレビのプロデューサーかなんかの女性が、男性に対してハラスメントをして、結局それが、何だ、男もやられるじゃないか、っていうような話になったことがあります。

だけど基本におさえておいていただきたいと思うのは、公民権法では、肌の色とか出身地とか性など五つのカテゴリーがありますが、それによって機会の均等が奪われたことが証明されれば、差別になるということです。セクシュアル・ハラスメントに関して言えば男女を問わず、性によってその人の本来保障されるべき基本的な、均等な働く権利が奪わ

れていくことが性差別であるというポイントだと思います。

それから労働組合に対するケースというのは、私は直接は知りませんが、それだと思います。ただ労働組合の場合、労働協約を持っており、労働協約の中で当然苦情処理機関が入っている。この苦情処理機関へ訴えた問題を持っていったところが、ちゃんとやってくれなかったということの問題になる、っていうのはいくらもあると思います。私が理解している限りではセクシュアル・ハラスメントは、雇用者の責任と、やった人の責任で、たとえば組合員がやったことに対して労働組合が責任を持たなければならない関係はない、というふうに理解しています。この点はパトリシア・キナガに確認していただいてもいいと思います。

キナガ 柏木さんがおっしゃったように、労働組合に関しては、労働協約がございますので、当然、これで従業員の権利を保護する責任があるわけですが、その協約に基づいて権利を守ってあげるべき労働組合が、その義務を果たさなかった時に、従業員が訴える相手を労働組合に振り替えるということは確かに可能性としてはあると思います。

それからホモセクシャルでも性差別かというご質問、たいへん面白かったですけれどもご説明するのが非常に複雑なので、もし、十分でなかったらこの会の後でさらにお話ししたいと思います。

ほとんどの場合、女性が女性であるがゆえに受けたハラスメントということで、訴えが起るわけです。ですけれども確かに、こういった考え方ではホモセクシャルの権利保護と

かそういった分野をカバーできない、といった批判が起っています。こういった問題を論ずる場合に、論点を性的意味を持つ「性的」という所に焦点をあてて論じるべきだ、というふうな主張をする人が出てきました。

同性によるハラスメントの場合は、ハラッサーと被害者の位置関係が、非常に重要になります。管理職側が女性で被害者とその部下の女性という場合、被害者のほうに有利です。それから、私が聞いた何か月前の例によりますと、ある男性従業員が自分の性器を見せるとか、指すとか、そういった身振りをとってたんで、別な男性の同僚がそれに対しての文句を女性の管理職に言った。そうすると女性の管理職が、私は見なかったわよ、そんなこと何の問題があるのっていうような発言をしたと、こういった例があります。こういったケースをどういうふうに判断するか、私どもは決めかねているんですけれども、やはり何らかの理論的な位置づけが必要だと思います。

疑わしい場合は被害者が有利に

三好 ほかに何か、後ろの男性の方どうぞ。

岩下 岩下といます。まず意見ですけれど、法律問題以前にアピールの仕方として、管理職が会社の人的資源を私用に流用している、横領・背任なんだと、そういうアピールの仕方が最も適当だと思うんです（笑い）。人的資源の私的流用をやめれば、法人としてのの

企業及び株主に対しても大いに利益がある。セクシュアル・ハラスメントは、企業・株主に對しても損失を与える、同じ被害者の立場に立つんだという、そこまで言わなければ、やはりアジア系の女性はおとなしいと言われると思います。

牟田 私からいいですか。あの、非常に面白い論点だと思うんですけどね。でも私なんかが聞いている現状は、被害を受けている女性の大半は地位が低い。やるほうは営業部長とか、かなり力を持っている人なので、もっと上に被害を訴えたって、企業の経済論理からいってどっちを取るか。「いや彼はそういうことで仕事のストレスを解消してるんで、あんたが我慢しなさい」（笑い）と、そういう論理ですよね。ですから、アメリカの場合は知りませんが、あくまでも経済効率率ということだけで言うていくと、このセクシュアル・ハラスメントの問題の本質は解決されないんじゃないかなって、私は考えるんですけれど。

岩下 それはおっしゃるとおりだと思います。私はアピールの仕方として企業のメリットもあるんだ、人的資源を無駄に使っているんだという方法もあるんじゃないか、と言ったわけです。これは私の意見です。

立証責任についての質問ですけども、普通、民事訴訟の場合は原告が百パーセント起訴責任を持ちます。それから雇用差別訴訟の場合には、被告側（雇用側）のほうに立証責任がある。一九八三年以降、立証責任の比率が五一パーセント云々となったというふうに理解しましたが、ここが一番重要な点で、立証責任が原告側にある日本の法律の状況で訴訟

を起こしても、悲観的な言い方ですけれども、たいへん勝ち目が薄い。原告側が不利な立場にあると思うんです。その五一パーセントというのは、いつ頃から、誰によってそう決まったのでしょうか。

キナガ この五一パーセントという数字そのものは、どこにも文章には書かれておりません。書かれてはいないんですけれども、裁判官が陪審員に説明する時によく使われる言葉です。「とにかく原告側と被告側にとって、それぞれ有利な証拠をはかりにかけて比べて下さい。で、同じくらいであったとしたら、ちょっとでも被害者に有利であったら、これは被害者の勝ちとして下さい」というふうな説明をします。そういう意味で五一パーセントという言葉を使ったわけです。

これで一つ重要な点は、アメリカでは刑事と民事の裁判の立証責任を比較した場合、非常に違っておりまして、刑事の場合は「疑わしきは罰せず」ですので、かなりのところまで立証しなければ、相手の責任を追求できません。それで、判事が陪審員に対して「民事の場合は、ご存じの論法とは違うんですよ」という説明をすることがよくあるわけです。

岩下 日本の場合は百パーセント立証責任があると言われたけれども、それは場面が違うのではありませんか。不法行為があったという事実は原告が立証しないとイケないけれども、個々の事実を立証する場合に、どの程度の立証が必要かという問題を話しておられるのではないですか。マイノリティの場合は、普通、被告側に立証責任がありますね。

キナガ 立証責任は、まず最初は常に原告にあります。つまり差別があったという立証で

す。それに対して、被告側が差別はなかったことを立証するというように、立証する側が変わります。これはセクシュアル・ハラスメントの裁判でも同じです。

三好 だいぶ専門的な話になりましたが、セクシュアル・ハラスメントというのは、広い意味では性の商品化とか性暴力社会というところまで十分含まれると思います。そういう面でのご意見や質問がありましたら、どうぞ。

好きな人なら嬉しいけれど……

畑江 畑江と申します。先程のビデオを見てますと、女性のほうが望むか望まないかというところでセクシュアル・ハラスメントになるか、ならないか、っていうようなことが出てたと思うんですけども、たとえばですね、会社で自分の氣にいつている上司が、「今日はきれいだね」と肩にポンと手をかける場合は、その女性のほうも、ああきれいだと言ってもらったとか、嬉しい気持ちになるんじゃないかと思うんですけども。いやな上司から「今日はきれいだね」と、ポンと肩に手をかけられると、ああこの上司から触られたとか、性的な対象とみられたとかね、そういうふうなこれはセクハラだ、というふうに感じるんじゃないですか（笑い）。職場のコミュニケーションをうまくやろうというふうな意図で、全く同じ行為をやって、片方はセクハラになって、片方はセクハラにならないっていうような、そういう状態になるんじゃないかと。さっきの女性側が望むか望まないかの

基準ということであれば、そういうふうになるんじゃないかと思うんですけど、いかがでしょうか。

キナガ 非常にいい質問ですね。それはまた非常に難しい質問なんです。その管理職とその女性従業員の関係がどれくらいのものであるかとか、管理職がとった行為がどれくらい直接的影響があったかとか、直属の上司であったかどうかとか、その女性と管理職の間の信頼関係はどうだったのか、そういったことを全部考えなければなりません。

私とその女性従業員の弁護士として頼まれた場合は、その女性とは前もって注意深くお話しして、必ずその行為、彼女が受けたと思っている被害が、個人的な感情によって思い込みによって判断されたものではない、ということをしつかり調べると思います。それでもしも、そこで偏った判断、個人的な判断があったとしたら、私はたぶん裁判所で争うための弁護士の役は引き受けられないと思います。

この質問に対して他に考えつくことは、少し複雑なんです。私は彼女に恐らく心理テストを受けてもらいます。なぜある人からの行為は嫌い、またある人からの同じ行為は嫌わないのか、彼女の感情を知るためにです。もし一方の人の行為を嫌ってないように見えるとしたら、それはひょっとすると、そのハラッサーが非常に強い人で、彼女のほうにプレッシャーがかかっているからである、という可能性もあります。

それからその次には、同じ職場にいる同僚に話をきいてみます。もし同じ労働環境にいる人たちの中で、彼女と同じようにイヤな思いをしている人がいたとしたら、彼女が行為を

イヤがっていないのは、プレッシャーとか恐れからであるという考え方がより真実味を帯びてきます。

それからもう一つ付け加えたいのは、たとえばそういうふうな管理職が、ある女性従業員に何らかの近づきといいますか、言い寄ったりしているような場合に、それを見た別な女性従業員にとっては、それは彼女の職場環境を悪化させる要因なわけですね。そういう場合は、今度はその別な女性従業員が裁判に訴える、というような可能性もあるわけです。

男女の対話をもっと深めよう

牟田 セクシユアル・ハラスメントの問題は、去年の夏以降、急速にブームみたいになつて誤解された受け取られかたをしていると思うんです。男性の側からすれば、危機的な、ちょっとはさみでさわっても言われるんじゃないかとか、あるいは若いハンサムな奴が言っても何ともないのに、中年の腹の出た上司が言えば悪くとられ、セクハラと言われるんじゃないかとね（笑い）。

女は人間というより女の子扱いされるような職場環境の中では「今日、元気！」とか触れると、性的な意図を感じますよね。まともに一対一でちゃんとした働く同士の環境を作っている関係だったら、肩をさわるとか身体が触れ合うとかあっても、全然、性的な意味合いなんか感じないと思んですね。そういうふうにもっと連続的な労働環境の問題じゃない

かと思うんです。だからこれをしたらセクシュアル・ハラスメントでこれはどうかとか、そんな区分はお互いの誤解を大きくするだけで、あまり生産的じゃないというふうに思います。

吉浜 今のお話は確かにそうだと思いますね。セクシュアル・ハラスメントと騒がれたから、もうオフィスで何もできなくなっちゃったという危機感に陥っている男性がたくさんいるわけで、そこで何をしなければいけないのかというと、同じ行為でも違う人によってとか、違う人に向けられた行為はセクシュアル・ハラスメントになる場合もあるし、ならない場合もある。何があって何がならないかというのは、定義だけじゃ決められないからそこで、職場でもうすこし男女の対話を少しずつ始めていったらどうなんでしょう。今まで僕はこんなことをしていたんだけど、今までイヤに思ったことあるのとか、素朴な対話でいいと思うんですね。それから始まって、これからもっとお互いに働きやすい職場にするにはどうしたらいいかみたいなことを、個人レベルであるいは職場レベルでやっていくのもいいのではないでしょう。

さっきパトリシア・キナガの話では、もし彼女が好意をもっている上司にやられたのは、イヤとは思わなくても、好意を持っていないイヤな人にやられたのはすごくイヤで、その場合はセクシュアル・ハラスメントとして訴えられるかどうかと、こういうことについて、そういう場合は、彼女の証言に信憑性がないので、裁判に訴えるのはすすめないみたいな話だったけれども、だからといって彼女が何の精神的援助も必要ないかというと、

そうじゃないと思うんです。彼女がそういう気持ちでいるということは、いったいどういうことなのか、たとえば、カウンセリングを通じてとか、人と人との対話を通じて、少しずつでも、彼女の今の在り方とか、自分の人生観とか生い立ちからこういう感じになったのかとか、その辺の感じを少しずつ模索していくことをお勧めします。

キナガ 今回の発言に少し補足を。今の質問はとても難しいので、線を引いてくれと言われなくても、はっきりしたものは出せないのですが、ただ基本的に言えることは、これは男性の場合ですけど、女性に対する行為の中に、女性に対する敬意というか、尊敬が含まれているのかどうか。たとえば、全く同じことを母親とか姉妹とか大事な人に対してもするかどうか、そういった観点から、その行為がいいのか悪いのかが一般的に判断されると思います。女性に対する敬意があるかどうかというのが一つのポイントになると思いますね。

基本的には日米の差はない

福田 福田と申します。これはまた聞きで、少し焦点がボケるかもしれませんが、アメリカの事情にかなり詳しい人から、実は日本の事情とアメリカの事件の発生の背景がかなり違うのじゃないかということを聞きました。アメリカでは男性と女性の間の距離がかなり接近していて、そういうシビアな競争社会の中で女性が自分を売り込むというか、自分を目立たせようとか、その女性の持っているセクシャルな面をできるだけオーバーに見せる

というか、そういうことに男性がある程度刺激されて、そういう挑発的なところから起こったんだ、だから日本の場合とちょっと違うんじゃないかという人がいるんですけど、それでは、実際のアメリカの今の事情はどんなものか。もう一つそういう踏む側の論理に立って、今のセクシュアル・ハラスメントの事件をかなり批判的に見ている人はアメリカでもいるのか。日本にはそういう人はかなりいるんじゃないかと思うんです。「何をくだらないことに大騒ぎして」というような人の中にはいるわけですから、そういう日米の事情の差があるのかどうかお聞きしたいのですが。

柏木 どういうところからセクシュアル・ハラスメントが起きてきたのかということ、いろんな意見があると思う。論旨が合っていれば、一つの主張として考えていいと思うので、その方がそういうふうに見えるのは根拠があるわけでしょうから、いちがいにいいとか悪いとか言うことは言えませんが、私なりの考え方で言いますと、女性が女性らしさを期待されている職場で起こっているセクシュアル・ハラスメントというのは、比較的程度の軽い冗談とか、デートしてくれとか、そのくらいの要するに男性が女性にアプローチするというパターンが強いですね。統計的に見た場合。ということは、そんな職場の女性の状況というのは、社会的な男女の関係が職場にも反映してくるということ、一つ問題化することはあると思います。もう一つはプロフェッショナルになるとか管理職になるとか、そんな所に出てくるセクシュアル・ハラスメントは、かなり露骨に、敵対的に追い出そうという観念がセクシャリティーを伴って出てくるということが統計的にかなり

出ている。だから、レイプであるとか非常にしつこく言うとかは、むしろ管理職とかプロフェッショナルの職に就いている女性に対して行なわれている。そこには男女間の競争関係があって、それが経済的な競争ではなく、セクシュアリティという面で、歪められて出てくることかなりあるんじゃないかというのが私の個人的な考えです。先程も言いましたように、女性が同じところ、女性の伝統的な職場に押し込められるとか、そこから自分のキャリアを積んでいくことができなくなるところで、差別として、雇用における女性の機会均等を奪うものとしてあると思う。

もう一つ、加害者のほうからあるかということですね。いまは表立ったものはないのですが、初めの頃は、ビデオテープの中でも役者を使ったドラマシーンがあるように、あれを作った一九八〇年頃、企業とかテレビ会社に売りに行った製作会社が言われたのは、「これは女性に味方しすぎだよ」とか「こんなことを男が聞いたら怒っちゃうよ」というような意見が非常に多かった。そういう意味ではそう違わない反応がアメリカの中でもあったと思うし、それは社会の中の女性の進出とか、長い間に作られてきた男女の関係とか、意識の差とかが産業社会の中にあるので、文化的な背景はあるけど、出てきかた、というのは似ているというのが私の認識です。だから必ずしも、アメリカの経験が日本と全く違うわけではない、今の日本とアメリカの二十年前と似ているところがかなりあるんじゃないかと思われるので、アメリカの経験を批判的にみれば、日本はアメリカの問題をのりこえたもつといいものが出てくるんじゃないかと期待したいですね。

三好 それでは最後に、一言ずつどうぞ。

キナガ 先程、柏木さんがおっしゃったように日米に関して言えば、表面的な違いはともかく、問題としては類似性がある。違うように見えても根本的なところは同じといえると思います。

基本的にセクシユアル・ハラズメントは間違った行為であって、行なわれるべきではないという認識があれば、その解決策を求める時に、それぞれの国で、文化的な違いや法律体系の違いなどを踏まえた上で、それぞれの国にあった解決方法をそれぞれが作ればいいのであって、そのための協力はお互いに惜しみなくやっていきたいと思えます。そうすれば私たちが抱えているセクシユアル・ハラズメントという問題を、お互いの国でそれぞれに解決することができると思います。

吉浜 お二人の言ったことと重複しますが、今の日本とアメリカは似ています。アメリカは進んだ国だからとか、アメリカの女性は強いからとか、アメリカの男性は理解があるとか聞くけれど、決してそうではありません。たとえば統計とか数字にあらわれているのを見れば、専門職とか一般事務とかを含めて、男性と女性の賃金格差は、まだ百対六十、女性の七五〇パーセントは、いわゆるピンクカラーと呼ばれる、秘書、タイピスト等、女性に適したと思われる職業に従事しているという現実を見ると、今の日本の状況と少しの差こそあれすごく似ています。だから先入観で、アメリカでやっていることは日本できないとか、くじけないで、日本の「根性」、ファイトファイトでやり続けていただ

きたい（拍手）。アメリカでも初期のケースは敗訴に次ぐ敗訴だったんです。それにもめげず、もう一回やり直して勝訴にむすびつけていったことを忘れないで、これからも努力を続けて欲しいと思います。

繰り返し話し合って理解を深めよう

柏木 最初に、こんなりっぱな集会をつくって下さった皆さんのご努力に、心からお礼を申し上げます。私たちとしては、ここに来るについて、いろんな問題とか不安とかあったのですけれども、これだけの人が集まって下さって、非常にいい討論ができたことをほんとうに嬉しく思っています。と同時に、この問題を考えるきっかけを作って下さったAさん（福岡でセクシュアル・ハラスメントを性差別として提訴した）の勇気に敬意を表したいと思います。

私は日本で二十何年、アメリカに十何年住んでいます。なかなか男性には理解しにくい部分もあるというのが、本音だと思うのです。ただ敢えて言えば、女性の側も、男性が創り出した、あるいは、男性を中心に創り出した男性像に縛られているんじゃないか。つまり男性はわかってくれないとか、ああだとかいうところだけで考えていくんじゃないか。こうやって発言してくれる男性もいるわけだし、そういう人たちの考えが、自分とぴったりにフィットしなくても、それはある程度までしょうがない、私もこうして話していても女

性とフィットしない所はたくさんありますが、それはしょうがない。そこから出発して、お互い相手を理解していく過程を、こんな大きな集会は大変でしようけれど、いろんな領域でやって頂いて頂くことを皆さんに期待したい。皆さん、これだけのことができたのだから、もっと継続的で素晴らしいものにしていくことはできると思うし、そういう場に参加させて頂いたことに、心から感謝したいと思います。

三好 時間延長しましたのに、最後まで活発なご意見をありがとうございました。今後とも裁判の傍聴をはじめ、いろいろな活動がありますが、それにもご参加下さいますようお願いします。どうもありがとうございました。

*なお三時間にもおよぶ会のテープおこしをして下さったのは、AJPRNを福岡に呼ぶ会Vの毛利富貴子さんです。ありがとうございました。

福岡裁判報告

二好 久美子

一九八九年八月五日、福岡でセクシユアル・ハラスメントを性差別として訴える裁判が提訴され、十一月十六日第一回口頭弁論が福岡地方裁判所で行われた。その間の出来事は「あいら」一四七号でくわしく報告したが、その後半年間の裁判のようすをお知らせしたい。

一九九〇年二月八日、第二回口頭弁論、四月二十六日、第三回口頭弁論が開かれた。第二回から原告の弁護士は一挙に十七人にも増えた。当初から参加の東京の角田さんと福岡市の女性弁護士のうち、時間の都合で参加できない一人を除いて十六人が参加したのである。いつも全員出席とはいかないけれど、次々と入廷してくる女性弁護士たちは、傍聴席からかけ声の一つもかけたくなくなるほど頼もしい。

二回と三回であわせておよそ三時間、主尋問が行われた。原告側の弁護士が原告にいろいろ質問し、その問答の中から事実や背景を浮かび上がらせていく。まず、Aさんの職歴や被告会社での仕事の内容を具体的に尋ねた。これは、彼女の能力や仕事のしかたに退職勧告を受ける原因となる要素はないことを証明するためと思われる。次に、入社してから辞め

させられるまでの会社での仕事の分担をアルバイトの学生を含め個人名をあげながら尋ね、営業方針や組織の変化を明らかにしていった。続いて、セクシユアル・ハラスメントの数を、日時、場所、言葉遣いまでくわしく、状況が目に浮かぶほどに証言していった。そして、問題の被告編集長がAさん呼び出し退職を迫る場面、Aさんが上司である専務や社長に訴えた時の会話、にもかかわらずその専務から退職を迫られ、辞めざるをえなかった場面と、法廷はドラマチックに展開されていった。

傍聴してわかってきたことがある。はじめ編集長は、Aさんが一歩引いて男を立てる働き方でなく、自分で企画を立て意見を言いバリバリ仕事をこなす女であることへの反感から「性的中傷」でのいやがらせ攻撃をしていた。それが会社の組織が変わったころ、経営不振立て直しのため親会社から営業担当に専務がきて、営業をしていた編集長が名前のとおり編集を担当することになり、それまでほとんど編集を引き受けていたAさんは外注で済ましていた仕事に回されたころから、直接いやみを言ったり、「ヤメロ」と脅したり、あからさまに無視したり、と攻撃的になっていった。専務の「編集長を一人前の男にしてやる義務がある」発言等、人員整理で女を追い出す手段として「性的いやがらせ」があった、会社もわかっていてそれを利用したと思われる。編集長とA

さんの不仲が会社に悪影響を与えるというのが退職勧告の理由なのだから。

さて次回六月十四日は、反対尋問。していないと言っている被告側が何を尋ねるのか、興味もシンシンというところ。



許したくない!

警察の性暴力

留置場にもつと光だ!

松崎百合子

れんげ草や菜の花、きんぼうげが咲き乱れている九州の春、四月、北九州、福岡、大分、中津と四か所で「手塚千砂子さんを囲み、警察の性暴力を考える集い」がもたれた。今、警察の暴力に光を当て、なくしていききたいと、切に思う。

刑務所よりもひどい

代用監獄

この問題を前にしたとき、二つの体験が蘇る。十年以上前、同級生が三里塚（成田）空港反対闘争で逮捕されていた。その後、偶然彼女に会った時、「留置場で生理がなくなっただよ」と聞いた。その頃、私は優生保護法改悪阻止に取り組んでいて、女と身体のことにも関心があった。それでも、事の重さにうろたえ、次の言葉を失っていた。（今回連絡をとったら、生理がなかったのは留置場にいた一回だけで拘置所に移ってから順調だったとのこと。今は子どももいる）

このことで、留置場に女の問題があるんだ、と知り、そんな目で本なんかを読むと、生理が止まる、乱れる、精神を病むなど拘禁性のトラブルが

女性たちを覆っていることがけっこう多いのに出会った。

もう一つは、小林多喜二の背中に拷問の傷跡をもった女性が登場する小説を読んだとき、「拷問にはとても耐えきれない」と強く思ったことだ。というのには、私は暴力的な父によって、肉体に直接加えられる暴力の怖さを知っていたから。

実際、戦争中に良心や真実を見抜く目をもっていたら、逮捕、拷問はさげられなかったし、これからその可能性は十分あり、それを思うと胸が苦しくなる。

二つの体験は、警察、留置場の問題が私自身の問題であり、また、女性の心と身体と思想など基本的な人権の問題であることを語る。

さて、ある日たとえば、万引とかで逮捕されたとして。その後はどうなるのだろうか？

ふだん、私たちはそんなことは考えない。逮捕されて、留置場に入るなんて。警察が家宅捜索とか、身体捜索とかに私のところに来るなんて。そんなことはあり得ないと、ほとんど無意識に思い込んでいたようだ。

手塚千砂子さんもそういう人だった。ところが、無実の詐欺罪で逮捕され、二十日間の拘留、運よく(?)不起訴でできたときには、彼女の人生観は変わっていた。

いったい、留置場には何があるのだろうか。

まず、留置場とは、代用監獄と呼ばれる警察の留置場をさす。逮捕したら、三日後、それから十日後に裁判所に対して拘留延長を申請し、最長二十三日間、警察に留めることができる。その後は司法の管轄である拘留所に移さなければならない。

署内で裸にされた

手塚さんの場合は、逮捕された石神井署と警視庁本部での二回(一九八七・八)。

ニューウェーブを創り出した伊方原子力発電所の出力調整実験反対のステッカーを張っていて逮捕されたA子さんは、同じ松山署で三〇分間隔でやはり二回(一九八八・二)

特に「二回目は何の理由もない、一回目でもう絶対そんなことはさせない、と思っていたのに」と手塚さんは怒る。福岡の集会でも中央署、博多

署での体験が報告された。逮捕↓裸体検査が、どこの警察署でも日常化しているようだ。

しかも、生理用品も取り出した上、屈伸などをさせ、身体の内部まで調べるといふ耐え難い屈辱を与えるもの。

そして、これは違法。女子を裸にして行う身体検査は犯罪捜査規範一〇七条が厳禁。「被疑者留置規則の運用について(一九八八・一〇)」でも「肌着を脱がせないようにする」と明記しているという。

なのに、なぜ? 「自殺などの留置中の事故を防止するため」と、警察。さらに厚顔にも「あなたの人権を配慮した適切な方法により行いました」といふ。▲長野県の道路交通法違反(無免許運転)強制採尿事件(一九八八・二)から↓

男性性看守による監視

警察の留置場には女性看守がおらず、女性拘禁者は全員、男性看守に監視されている。監獄は逃走、自殺防止の名のもとにトイレを含め隅々まで見えるように作られている。そこで、トイレも

着替えも寝顔も、二十四時間直接か、天井に備えたテレビカメラで監視される。

トイレ後の水はいちいち看守に流してもらわねばならない。自分のお金で購入するにもかかわらず、ちり紙や生理用品もその都度必要分だけ要求するようになっていくという。

どんな思いがするだろうか。

この件に関して調査結果を報告している伊東良徳弁護士は、女性四十六名を含む二百四十一名が逮捕された三里塚一〇・二〇闘争(一九八五)の弁護を通じて、初めてこの問題を知ったという。いかに女性の人権が省みられてこなかったことか。雇用の平等という面からも、一日も早く、女性の看守に変えたい。

取調べのセク・ハラ

取調べに当たる刑事はほとんどが男。しかも複数。相手が女性被疑者の場合、男であることを最大限利用するという。被疑者と刑事は絶対的な権力関係のもとにある。そこに加えて男女の力関係を持ち込んでくる。

集会を準備中の三月二十三日、甲山事件の控訴審判決が出た。十四年かけて勝ちとった一審の無罪判決を差し戻し、被告の山田悦子さんを有罪とした。一九七四年兵庫県・甲山学園で園児二人が死体で発見。当直だった保母の山田さんが逮捕。

なぜ無実の人が「自白」するのだろうか？

彼女の担当刑事は四人。一人が攻め役だった。

朝八時から夜十時、十一時頃まで、硬い丸イスで「取調べ」。精神的に、肉体的に痛めつけ、「やりました」という自白を作り上げる。攻め役が男の暴力を見せつけ、弱っているところになだめ役が「えっちゃん」などと親切にし、借りを作った気にさせ、功を奏している。

青春を、人生を奪われている人たちのことに無知ではいられない。

刃田甲直垣場でレイプ

覚醒剤の使用を自首したAさんは、看守（佐藤巡查部長）に数回レイプを含む性暴力を受けていた。後から入ってきたBさんも痴漢をされたことを知り、勇気を得て二人で告発（一九八八・六静

岡県三島署）。八八年十月有罪判決。「求めに応じて」などと、事実をねじ曲げて弁明に努めた県警は、当初握りつぶそうとした。

被疑者と勤務中にモーテルに行った事件も明るみに出ている。（大分署）

表に出た事件は少ないが、権力関係を利用した性暴力は、取調べも看守も男性、被疑者はもちろん被害者や弁護士の特権も守られていない構造から起きているといえる。

劣悪な食事、看守を「先生」と呼ばせる。正座を強制する、妊婦や病者に対する保護のことなど、語りきれない。「二度と思いだしたくない」痛みを投げかけている女たちが見えるのだけど。

街にあふれる「無法」

昨年六月、夫の裁判の傍聴に行くため職場をでたA子さんは、警察のワゴン車に押し込まれ全裸にしての「身体搜索」（東京）。彼女の夫は新左翼の活動家だが、嚴重な裁判所で脱走を企てるはずもなく、彼女が身体搜索されるいわれはない。

また今年一月には中核派の拠点で、二月には杉

並共同購入会館で、そこにいた女性たちが婦人警官を名のるサングラス、マスク、ヤッケを着けた集団に暴行と身体搜索をはたらかれる、という信じられないような事件も起きています。

怖がるとはびっしる

右翼翼、暴徒力団、敬言察尔

正直言って、警察の実態を知ると恐ろしくて絶望的になる。しかし、逃げられない。反天皇制を頂点に、差別、公害、原発などあらゆるムーブメントに、また市民生活の隅々まで警察の手は伸びているから。自由や、安全に暮らすことも脅かされているから。

職場の、学校のセクシュアル・ハラスメント、痴漢、レイプ、ポルノ、買春、加えて警察と、警察発表をうのみにしたマスコミ報道の性暴力を止めさせていきたい。

最後に、「留置場、女たちの告発 一六四八円」「続・留置場女たちの告発 一五〇〇円」「三一書房、手塚千砂子編著、を読んで頂くことを願い、ペンをおきます。

「自分史」原稿募集中
WANTED

12回連載 1回1600字
女性に限る 薄謝進呈
問い合わせは編集部迄03(402)3238



女がげんきになる
婦人民主新聞

さべつ・おんな・はたらく・がつこう
アジア・たべもの・せつけん・げんぱつ

週間 1ヶ月送料共650円 半年3900円 見本紙贈呈
東京都渋谷区神宮前3-31-18 ☎03(402)3238
振替 東京8-196455 婦人民主クラブ

男も悲しければ泣けばいい

スレ違、う女性感覚と市政感覚

「名古屋の歌」のおかしさを追及する奥村和子さん

「名古屋の歌」をご存じですか。これをめぐる市政と市民のやりとり、日本のお役所の体質を見事に物語っています。この問題に初めからかかわってこられた奥村さんをお訪ねしました。
(斎藤千代)

「名古屋の歌」をめぐっての最初のいきさつから話して頂ける？

名古屋市では毎年「名古屋の歌」を公募して、けっこういい歌が発表されてたのだけど、去年は市制百周年ということで、お金を出してプロに依頼したの。それが発表されたのが九月二十六日。二曲の中の一つ、「城ー男は黙って城になれ」という題名を新聞で知って、ちょっと心配になり、歌詞を取りよせて見たらビックリ。もう一曲の『どんとこい名古屋』

もまたひどい。名古屋のPRにどうして「酒はうまいし女は美人」という必要があるのでしょうかね。

そのうち、市の公報誌『広報なごや』の一月号やNHKテレビ・ラジオなどでPRが始まったのね。三月の市議会・本会議でこの件を質問されて、山中市民局長が、「多くの市民に長く親しんでもらえる歌だと思う。盆踊りシーズンに向けてレコード会社が踊りの振付けを考えているので普及したい」と答弁したのを知って、積極的に普及を計るのなら、もう

黙っていられない、「これは性差別の歌である」と抗議することにしたんです。

抗議の内容は。

あの歌詞は、よく聞かないと、社会通念であたりまえと思われていることが、そのままあらわれた結果です。だから問題点がみえにくいという人も多いです。△愛知女性研究者の会▽△国際婦人年あいちの会▽△戦争を許さない女たちの集い▽△ワーキング・ウーマン▽△東海B

OCVの五グループで相談して、三月二十日、公開質問状を西尾武嘉市長に提出したわけ。「二曲とも男性へのメッセージ。市がすすめるなら男女双方への呼びかけが必要。誰もがのびやかに平等に生きたいと願う時に、女性差別を認める歌を市が税金を使って推進するとはどういうことか」と。

その質問状を八東海BOCVの松本八重子さん、伊藤陽子さんと私の三人で持って行ったのだけど、担当の広報課長にまるで話を通じないのよ。「名古屋の女は美人で情けが深いとほめている。個人的には、いい歌だと思っんですがねえ」と、それだけだった。

それでは血がのぼったでしょう。

状況を考えるとそれくらい反応は、ある程度予測していましたが、三月三日の回答が出て、またみんながっかり。「『城』は男の生きざまをテーマにして

いるものの、尾張名古屋のシンボル、お城を通して、名古屋頑張れの応援歌であり、女性の生き方にまで言及していない」「『どんとこい名古屋』は、名古屋の良さをコミカルに表現したもの」

「二曲とも親しみやすく歌いやすいので、市民にも好評。カセットテープの申し込み（広報誌で無料頒布の希望をつのつた）は二千近くもあった。今後市としてレコード会社のPRなどに協力していく」という内容でしょう。男女平等を推進する立場にある行政が、女性問題を全く理解していない。さっそくまた五グループで集まったの。

そこで、みんな ますます燃えた……。

「コミカルなら、酒はうまいし女は美人だから名古屋に来说っていいの」「城がなければただの町、だとか、男は涙もこらえて黙ってどんと城になれだなんて、男性差別でもある。むしろ男が

文句を言ってもいいくらい」

「だまって城になる男の、そのまた陰で支える女は、もっとつらいよ」

等々、議論フットウ、少なくとも広めることだけはやめさせよう、これ以上税金を使われるなんてとんでもない、男性も巻き込んでいこう、という話に。

その間に市長が、このカセットテープを吹き込んでいる神野美伽ちゃんに花束を贈ったんですって？

そうなの。四月九日のミニコンサートに出席して、神野美伽さんと一緒に歌った話が翌朝の新聞に出た。記者のインタビューに答えて、「ま、いろいろあったが、おかげで全国に知られたのは。大らかにいきましよう」と言っているのね。市長が、女性問題をまったく理解していないのに、あきれた。

四月十日の質問状には、八「名古屋の歌に怒る男たちの会Vや八戸籍制度を問

城～男は黙って城になれ

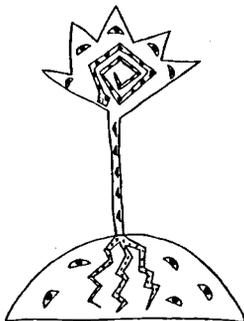
作詞・荒木とよひさ／作曲・弦哲也
唄・神野美伽

1. にぎるこぶしが 夢ならば
こぼす涙は くしゃみだよ
生きることには 下手だけど
尾張生まれの 心意気
男は黙って 城になれ
2. 花も実もある 人生に
たまにやつまずく 石もある
何も言うなよ 胸の内
尾張仕込みの 心酒
男は黙って 城になれ
3. 空を背中に ひとかつぎ
海は俺らの 風呂桶さ
天下取るのは 先だけど
尾張血潮の 心歌
男は黙って 城になれ

どんとこい名古屋

作詞・荒木とよひさ／作曲・弦哲也
唄・神野美伽

1. 日本列島 名古屋はおヘソ
ヘソがなければ ただの島
酒は美味し 女は美人
おまけに人情が また深い
どんとこい東から どんとこい南から
夢を 夢を見たけりゃどんとこい
どんとこい名古屋
2. 日本晴れだよ 名古屋の都は
都がなければ ただの国
空もでかいし 心もでかい
名物だらけの 恋の味
どんとこい東から どんとこい南から
夢を 夢を見たけりゃどんとこい
どんとこい名古屋
3. 日本一だよ 名古屋のお城
城がなければ ただの町
住めば天国 あしたも晴れて
春夏秋冬 いいところ
どんとこい東から どんとこい南から
夢を 夢をみたけりゃどんとこい
どんとこい名古屋



日本音楽著作権協会(出)許諾第9070623-001号

い直す会Vへなごやの教育を考える会V
へ名古屋労組連Vなど、男のグループも
含む四団体が新しく加わり、合計九団体
が名を連ねて、「市長の回答は納得でき
ない。二曲とも古い男の生き方を肯定し
たもの。市民への応援歌ではなく、男の
カラ威張りへの応援歌。男らしさ女らし
さを固定化する歌に税金を使うのは許せ
ない」と、今後の普及活動の中止を申し
入れるのと同時に、今までに支払われた
費用の明細を要求、市長への面会を申し
入れたの。

市長さん、会ってくれましたか。

市長は、この件に関しては担当課にま
かせてあって、会えないから、と、市民
局長と会うことになった。

四月二十六日、へ愛知女性研究者の
会Vの水田珠枝さん、へ国際婦人年あい
ちの会Vを代表して高橋ますみさんなど
七人が参加。四月の移動で新任の市民局

長と広報部長などが応対された。

今度の市民局長は、以前、同和問題に
取り組んでいた人で、「差別の問題は勉
強してきたつもりだったが、女性問題に
ついては不十分だった」と言われたけど、
歌詞については「いろいろな見方があり、
差別とは断定できない」というニュア
ンスだったのね。

私たちは、「名古屋市は、婦人問題担
当室を女性企画室に名称変えしたり、イ
ベントなどは行なっているが、実体は変
わっていないのではないか。市政への女
性問題の欠落については十年以上前から
私たちは言い続けている」と追求したわ
け。

女性企画室の杉原佳子室長も同席され
ただのだけど、「歌詞については全く相談
がなかったし、事後処理も広報課一任に
なった。私たちも内部の上司への働きか
けが不十分で、女性問題の感覚を磨けな
かったのは申しわけなかった」と、内
部事情を匂わせて弁明。

まず足もとから、ということですね。五
月十五日の回答はいかがでしたか。

作詩作曲に五百万円、カセットテープ
の購入に五百万円、計一千万円の市費が
支出されたことは明らかにされたけど、
図書館でのカセットテープの貸出しを中
止してほしい、老人ホームなど福祉施設
にすでに渡したカセットを回収してほしい、
等々の要求に対する回答は一言もな
かったのね。「これ以上お金を使ったの
普及活動はしない」という一行は入った
けれど、レコード会社や個人が盆踊りな
どに使うことまでは止められない、と。

『朝日ジャーナル』五月二十五日号には、
「それなら、私たちが『男女共生の歌』でも
つくりましょうか」「底流に、演歌だから仕
方がないという考えがあるのが怖い。演歌そ
のものを点検する運動を展開したい」という、
私たちのコメントが載っていたわね。

酒・女・涙……。考えてみると、演歌

がセクシャルハラスメントの推進役にな
っていることが多いものね。

女性グループでお金を出し合って、「男女共
生」の「新宴歌」公募しませんか。これ、私、
本気です。

実は名古屋市の市民の人が、『名古屋
マップソング』をつくってカセットを五
月から売り出されたいらしいの。「名古屋
弁も名古屋名所もふんだんに採り入れた
市民の歌。例の歌とは違います。盆踊り
はこれで……」と。その新聞記事の見出
しが、「盆踊り歌、決まった!」と。そ
れぐらい話題にもなっています。

やりますねえ(笑)。
それにしても、企画室長が言われたように、
「内部変革」も重要ですね。そのためには、
行政にももっとも女性職員がふえてほし
いし、市議会も女性が過半数になってほしい。
でない、女性と市政の感覚はズレていく一
方だと思えますね。



*
奥村さんたちは、「名古屋の歌」が性
差別の歌であり、名古屋をPRするのに
ふさわしくないと市民に公表されるよう
に、七月末までに全国から署名を集めて、
市長に提出するという。ハあごらVの仲
間も協力してみんなでドツと集めましょ
う。このいきさつを書いた奥村さんと松

本さんの共著『女と男、はじまりは語る
ことから』(榊ユニテ・定価500円)
も近く出版される。このほうも、よろし
く!
(署名用紙はハ東海BOCV 名古屋市
中区栄3-28-2 〒452-052
(251) 9064に申し込んでくださ
い。)

定価500円(本体485円+税15円)

ユニテ unite

10000人アンケート

セクシユアル・ハラスメント中間報告

〈働くことと性差別を考える三多摩の会〉が全国の女性に呼びかけたセクシユアル・ハラスメント一万人アンケートは、七千人が回答(有効回答六、五〇〇)、その中間集計がこのほど発表された。

アンケートは各地の女性運動活動家を通じて配布されたため、地域的には偏りがあり、近畿三六・一%(うち堺市二二・五%)関東三五・二%で、七割強を占め、残りの約一割が九州、東北・中部・北海道・中国・四国の合計が二割となつている。(表1)。

年代別は、三〇代(二九・五%)、二〇代(二六・〇%)、四〇代(一九・三%) (表2)が中心。セクシユアル・ハラスメントという言葉を知っていた人は八割に達している(表3)。

質問項目が多岐にわたり、グラフ化しにくいものも多いが、代表的ないくつかをご紹介します。

まず、経験の有無(表4)では、項目によっては無回答が多いため、単純比較はできないが、通勤、帰宅途上が最も多く九〇・五%、次が女性の人格的蔑視で約七割、容姿・言動、視線・行為はそれぞれ約六割、社員旅行や酒席四割、月経・妊娠三割がワースト6。ほとんど全員が何らかの経験を持つてることがうかがわれる。

質問の第二部では、その中で最も不快な経験の状況と結果について詳しくたずねた。受けた経験は記述式の設問だったが、それを分類したのが表5である。動作・言葉によるいやがらせを五割強が経

験し、性関係の強要は二位、四分の一に達している。酒席・旅行等でのいやがらせも二割にのぼる。

月経・妊娠などのいやがらせは四%と意外に少ないが、別の形のいやがらせ(退職勧告等)になつてゐるのだろうか。

いずれにせよ、経験によつて、職場がイヤになつた、ノイローゼになつたなど、心身に深い傷を受けたことは明らかである(表6)。

しかし、その苦しみをどのように処理したかはまだまだ多くの問題点を残している。

経験した際の対応は「避けた」がトップで四割弱。「ハッキリイヤと伝えた」は三割弱。「イヤだとわからせた」のは四分の一。同じ四分の一が、「冗談」と思い、二割弱が「考えない」ことにし、「服装・

化粧のせい」と、自らを責めた人も四%。
「何らかの行動に出た」人は四%に満たない(表7)。

また、相談した相手は「身近な人」が三割、「職場の人」が二割で、公的機関に持ち込んだのは二・五%にすぎない(表8)。

経験した際、七割が「イヤな気持ち」になり、「頭にきた」人が六割、「くやしかった」五割、「ゆううつ」「情けなかつた」がそれぞれ四割だが、「恥ずかしかつた」「怖かつた」「自分にスキがあつた」もそれぞれ約二割。不快になり、怒りながらも、反撃することに不慣れた女性像が浮かびあがる。約三分の二は、誰にも相談せず悶々としていたのか……(複数回答)(表9)。

本人がなぜそういう対応をしたかという理由は「人間関係」がトップで四割弱、「やめると思った」が四分の一。女性自身の教育も、まだまだ必要だ(表10)。

自分の行動に対する評価は、「意思を言

つて良かった」が三分の一強いる一方、「何かしたらよかつた」「ますます腹が立つ」が共に約二割、「仕方ない」七名、「忘れられない」五%、「忘れたい」が七%(表11)。

相談した相手の回答は「気にしないように」が四割で、「相手に抗議を」とすめた人は二割弱、「代わって注意してくれ」た人は一割弱、「取り合わなかつた」が六%、「本人に落度」と逆にたしなめた人が四%。これでは相談しないのもむりもない(表12)(複数回答)。

一方、加害者は、「いやがらせをやめた」が三割、「謝つた」が一割で、「続けた」「開き直つた」が共に一割強、「他の形で」が七%、「エスカレートした」が三%(表13)。

このように被害者にいやしがたい傷を与えた加害者は、なんと「直属の上司」がトップで約四分の一、「他の上司」「仕事上の先輩」を含めると、五六%が職場の上に立つ男性、さらに「同僚」も含め

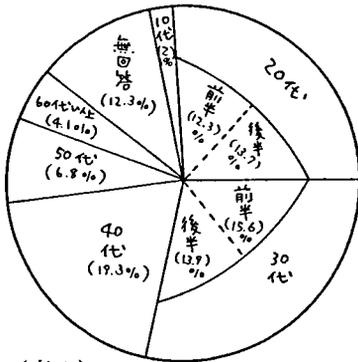
ると、七割以上が「職場の男性」である(表14)。日常的に接しなければならぬ人、しかも抵抗しがたい人びとであることに深刻な問題点がある。

しかも、これら「最も不快な体験」に関する一連の質問の回答率は、いずれも五割に満たない点も気にかかる。

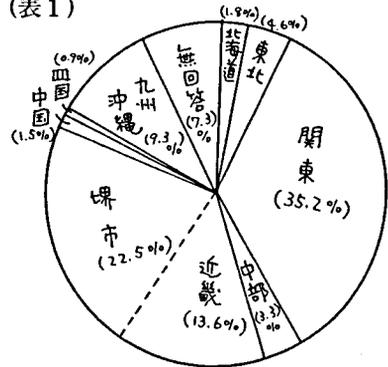
しかし、ともかく、あの短期間に七千人の回答を集めた全国の活動家とその関係者の力に驚くとともに、このアンケートを呼びかけ、設問を考えた(三多摩の女たちの会)、コンピュータ集計の労をとられた(コンピュータと女性労働者を考える会)の方々に深く感謝したい。最終結果の発表を待っている。



(表2)

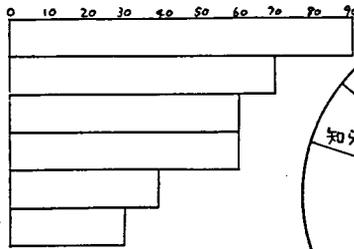


(表1)

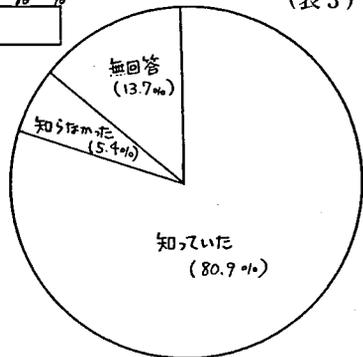


(表4)

- 通勤、帰宅途中での経験
- 女性を一人前的人格として認めない
- 容姿、言動
- 視線、動作、行為
- 出張、社員旅行、酒の席
- 月経、妊娠などへのいやがらせ

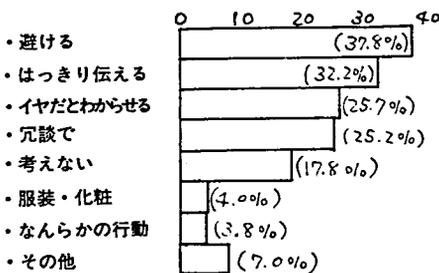


(表3)



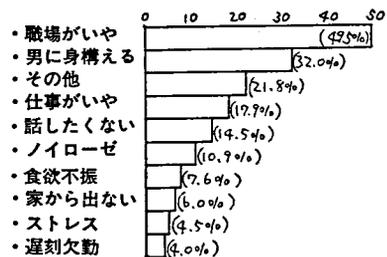
(表7)

回答率 45.1%



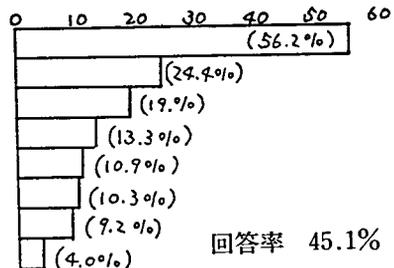
(表6)

回答率 26.6%



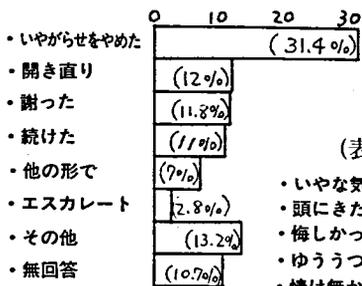
(表5)

- 視線や動作、言葉によるいやがらせ、脅かし
- 性的関係の強要や強姦を含む暴力行為
- 月経、妊娠、出産などに関するセクシュアル・ハラスメント
- 女だからということで仕事上の正当な扱いをしない
- その他(子どもの頃、学校で、通勤途上など)
- 未婚、結婚、離婚など男性との性的関係へのからかい、中傷
- セクシュアル・ハラスメントを拒否したことによる報復、いじめ
- 出張、酒の席、社員旅行を利用したセクシュアル・ハラスメント

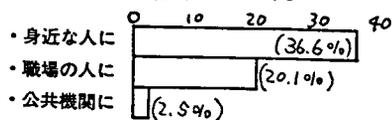


回答率 45.1%

(表13) 回答率 45.1%

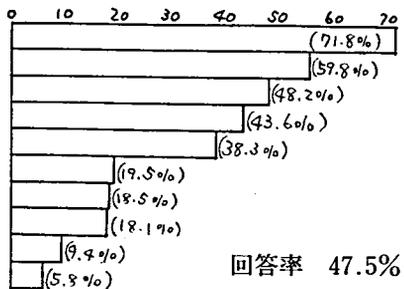


(表8) 回答率 45.1%



(表9)

- ・いやな気持ち
- ・頭にきた
- ・悔しかった
- ・ゆううつ
- ・情け無かった
- ・恥ずかしかった
- ・怖かった
- ・自分にスキ
- ・ショック
- ・その他

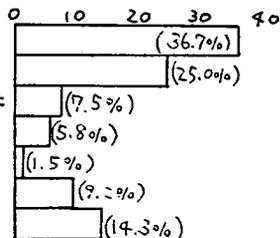


回答率 47.5%

(表10)

回答率 45.1%

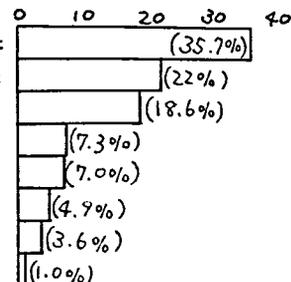
- ・人間関係
- ・やめると思った
- ・他に思いつかなかった
- ・誰にも言えない
- ・信じて貰えない
- ・その他
- ・無回答



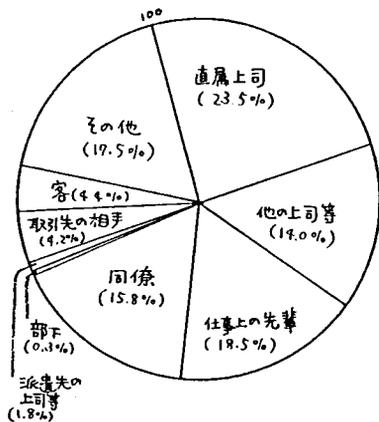
(表11)

回答率 38.0%

- ・意志を言って良かった
- ・何かしたら良かった
- ・益々腹が立つ
- ・仕方無い
- ・忘れたい
- ・忘れられない
- ・何か行動を
- ・まずかった

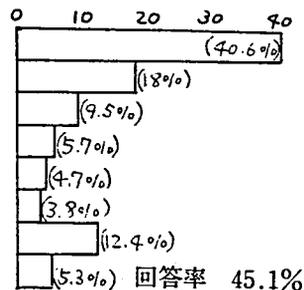


(表14) 回答率 45.1%



(表12)

- ・気にしないよう
- ・相手に抗議
- ・代わって注意
- ・取り合わない
- ・調整役
- ・こちらに落度
- ・その他
- ・無回答



回答率 45.1%

ケニアの女性たち

松瀬徹香 (フリーライター・福岡在住)

私は、一九八八年十二月から一九八九年十二月までの一年間ケニアに滞在し、女性たちが今をどのように生きているのか、という関心から独自でレポートした。レポートするにあたって、普通の日本女性である私の視点からケニア女性を見たつもりであるが、一年という短い月日の中でどれだけのものであるか疑問である。

五十以上の部族から構成するケニアの国ですべてを調べることは不可能、私は、都市部と農村部——バンツー系のキシイ・メルーの女性に焦点を当てた。その中から都市部(ナイロビ)のOLたちに少しスポットを当てて紹介してみようと思う。

大学は卒業したけれど

ナイロビでは至る所でビル建築ラッシュが続いていた。ほとんど外国資本によるものらしい。だが、日本と変わらない近代都市の形態を見せながらも経済の九〇%を握っているインド系の中で、街には日ごとに失業者が増えている。「Educated but unemployed」これは、十二月の大学卒業式を前にして載っていた新聞の見出しである。このように大学を卒業しても仕事がない以上、教育を受けていない者にとっては悲惨である。ナイロビ大学に勤務する男性職員の一人は「現在は買手市場なんです。大卒の場合、エリート意識が強いからマタトウの運転手、靴磨き、旅行ツアーの呼び込みなどは見向きもきしません。だけどホワイトカラーからはずれた者は、こちらで呼ばれているブラックカラーの仕事につくしかないんです。つまり、車の修理工など体力を使う職で食っていかねばならないですよ」と話す。しかし、どんな仕事にせよ捜せた者はラ

ツキーで、特に文化科系になると一年以上も無職のまま。街には田舎から上京した者、大学を卒業した男たちが一日中あてもなくブラブラと過ごしている。

このような男性の中には涙ぐましい努力？を続ける者もいて、高級車が通るたびに石を投げる。多くは喧嘩になるらしいが、この投石によって金持ちから自分を注目してもらい、何らかのチャンスを得ようという話には啞然とした。「女性の方がまだいいですよ。選択の余地はありますからね」と先ほどの職員は苦笑しながら言っていた。ナイロビ大学社会学部教授の説明によると、ケニアでは上層階級一%、中層階級五—一〇%がナイロビ市内に集中し、下層階級九〇%が地方に分散しているそうだ。この落差は植民地になってからのもので、それまでは部族のリーダー的存在はあってもすべてに平等であったとのこと。

こういった社会の情勢にもかかわらず女性のエネルギーはパワフル！ 男性と比べてなんらかの方法で見つけ、自活への道を切り開こうと努力している。多くのケニア女性は表面的にはわりとおとなしいが、確固とした自立心を持っている。この背景には男性に依存しない、たくましい生活力がある。

ナイロビ市内で働くOLたちのアンケート「仕事と結婚の意識」についての調査を紹介してみよう。このアンケートは九十枚配布した中で四十枚だけの戻りであるが、一つの目安としてわかると思う。

仕事への意識について

アンケートは二十代—四十代の女性を対象にした。職業は圧倒的に秘書が多い。賃金労働分野のうち、女性の進出が比較的が多いのは、農林業、財務、保険、不動産、事業サービス、そして、サービスの分野で、このアンケートに記された秘書が女性進出のトップといえる。

秘書の場合、日本とは異なり高卒後、あるいは大卒後、専門学校へ一—二年通う。そこでタイプ、速記、英語、電話応対など、技術と資格を習得する。修了後、秘書幹旋会社に登録をし連絡を待つ。または新聞

(ほとんど載ってない)で捜しインタビューを受ける。賃金の良い外資系は人気が高く競争率も激しく、ある女性の話によると、「外資系は応募数が多いせいか肌の色もチェックされるのよ。ブラックよりもブラウンが優先されるわね」という。私の目にはどの肌も同じようにうつるのだが、会社側としては甲乙つけ難く細かい部分まで採点に入れるのだろうか!? 技術をとまなわなない受付嬢は給料はぐんと下がる。

勤務時間は一般的に八時間で、十二時間(ホテル勤務)もいた。

残業については、必要なきが多、時々が次に続いている。

オフィスでの男女差別は

ない 二十八名

ある 九名

時々 三名

日本と比較してケニアは、アメリカ・ヨーロッパと同じく差がない。イギリス統治下の慣習が残っているのだろうか?

賃金の格差

ない 三十名

ある 十名

役職にトライしたかの問いには、「いいえ」が多く、会社側が男性を選ぶのではという予測が彼女たちの心にあるようだ。

しかし、オフィス内での昇進を望むかについては、「はい」と全員が答えていて、右の問いと合わせ考える

と、昇進はしたいが、という気持ちだけに留まっている。

三十代、四十代の女性が良い仕事を得るチャンスがあるか？ 資格があれば年齢に関係ないようだと答え
ている。エグゼクティブセクレタリーの場合、高い年齢と経験も重要視される。

有給休暇は年間二十一―三十一日と幅がある。

男女均等法はあるか、そして守られているか

はい 二十三名
いいえ 十五名

仕事の内容は男性のアシスタント的なのが多いか

はい 十五名
いいえ 二十五名

産休は六十日・お産が済めば必ず彼女たちは職場へ復帰する。

結婚について

結婚は、(1)可能性のある人と共働きをし生活を安定させる。(2)愛情とお互いの理解を求めコミュニケーション
ョンを持つこと。(3)神が守ってくれるだろう。

この三つはアンケートにある意見を総合してまとめたものである。

専業主婦を望むか

はい 十二名
いいえ 二十八名

結婚後も仕事を続けたいかでは、二名を除いて二十八名がはいと答えている。

主婦と仕事の両立は難しいか

はい 二十六名
いいえ 十四名

いいえの人は、ハウスメイドを雇えば良いと言ってる。

子供を育てる責任は

女性側に 十三名
夫婦に 二十七名

相手を捜すのは、友人からの紹介、または自分で捜す。

結婚が将来の夢

はい 八名
いいえ 三十二名

いいえの女性は結婚よりもビジネスをやりたいと話していた。

アンケートまでの過程

このアンケート調査のスタート以来、千余曲折の中で約一年を費した。ケニア総理府発行の「調査許可」を持ってなかった私は、Women's Bureau（文化・社会奉仕省のケニア婦人課）の女性の協力などもあって奔走してみたものの、失敗だった。日本人も含めて、あらゆる人々から「無謀だ！ 外国人が今までにアン

ケートをとるような行動をしたことがない。見つければ国外退去だ」という心配の声を体に浴び、不安を持ちながら、私の宿の人たちに的を絞って行動した。毎夜、各部屋をノックし、主旨を説明しての作業だったが、気分的には隠密行動に似ていた。

YWCAの住人たち

私はYWCAのホステルを常宿とし、田舎と往復の生活をしてきた。ここには二百人以上のケニア女性が住んでいる。職業もさまざまで公務員、国連、外資系、新聞社など。ドミトリ形式では調理もできない、恋人、友人であっても男性の入室禁止と、まさに女の園。彼女たちはアパートや一軒家を借りて移りたいという希望を常に持っていたが実現する者はまれであった。サラリーと照らし合わせると、結局、我慢せざるを得ない。

土・日の休日は洗濯物が何百枚も風に揺らいでいる。ケニア女性は洗濯が好き。都市部では田舎と違って川から水を汲んでくる重労働はないものの、文明の利器がない以上、洗うことは手以外の何もない。洗い終えると絞らずに干し、雨が降ってもそのまま。私などあわてふためき雨の中へと走って行くのだが、彼女たちは、ゆったりとチャイを飲み、悠長にかまえている。「雨はすぐに止むのだから」と。「汚れたら？」の問いに答えなかったが、取りこまない限り関係ないのかな？ 乾いたら早速アイロンがけが待っている。アイロンの効果は害虫を殺す役目もあるようで、下着にまで熱を通してしている。

おしゃれについて

女性のおしゃれへの関心はこの国も同じ。行商人から古着を買い着こなす。八等身、九等身のスタイルはどんな服でも見栄えがし、彼女たちより背が低い私としては、ハイヒールを持ってくればよかったわと羨

望の気持ちでいっぱいになる。彼女たちは特にヘアースタイルに気を使うようだ。糸くずのような細い髪を黒糸で上手に編み込んでゆく。型もいろいろで、渦巻き、菱型と芸術的。髪を長く見せたい場合、イミテーションの長いナイロン毛を自毛と合わせて細く何十本もの三つ編みに結う。長い髪は女性のあこがれで、私も肩までの髪を「切ったら頂戴ね」と何人からも予約を求められたほど。

乾燥した空気はすぐに老化現象を起こす。彼女たちの肌は、日本人の肌よりも早く乾燥しやすいのか、常にワセリンは手離さないようだ。これは男性も同じこと。また、頭皮にはココナツオイルなどをつけ、潤いを与えている、忘れると白粉がふきカサブタになってしまいうらしい。

一度、エステサロン？を副業としている女性の部屋を訪ねた。二十四歳の彼女は旅行会社勤務のOL。なめらかで艶のある漆黒の肌に見とれてエステをお願いした。一回三十シリング（二百十円）と安い。マッサージを知らない彼女は、洗顔した私の顔に卵の白みを伸ばすが、首すじに垂れる不愉快な感触には耐えられなかった。数分後、突っ張った皮フを何度も水で洗い流すけれど、なかなかヌメリはとれない。客用のタオルはなくティッシュで拭きとる。水滴はすでに背中や胸を濡らしていく。次に顆粒状の洗顔クリームで顔を擦り再度洗顔。そして、最後に彼女が造ったアストリンゼントとクリームを塗って終了、と簡単な美顔だったが、寝起きの顔で行動していた私には、心なしか効果があつたような気がしたが？

ナイロビには、多くの若者が職を求め地方からやって来る。その点、YWCAの女性を見ると中流家庭の出身が多いように思われた。公務員の平均収入三千―四千ケニアシリング（二万―三万円）、外資系になると六千シリング（日本商社は約一万シリング）、YWCAのシングルルームで、千七百シリング（食事なし）部屋代を差し引いたサラリーは、交際費、洋服、生活費と消えていく。アンケートの部分で記入はしなかったが貯金をしている者は少なく、「神がなんとかしてくるから」と、神は偉大である。

ケニアの女性たちのほとんどは意識的に自立を望み、必死に生き抜く生命力を持っている。無責任男性が多い中で、未婚の母は増え続け、特に未成年者による妊娠、未婚の母は社会問題となっている。結婚に至っ



ては、専業主婦のくらしは人生の選択肢には入っていない。女は保護されるもの、可愛いがられるものという甘ったれたことは許されず、そのためか、男に依存せず生きていく姿には圧倒されるほどのバイタリティを感じた。

この項には、誌面の都合上、ほんの一部を書いたものである。概略的に都市部のOLについて絞った。ケニア女性の素顔を少しでも知っていただければと願う。

あごら
編集会議編

有縁の女・無縁の女 選択縁の女

血縁・地縁・会社縁とは別の、新しい「縁」を結びつつある女たち。上野千鶴子・網野善彦氏らの論説を軸に日本型フェミニズムを考える。

¥1800

あごら
編集会議編

均等法・派遣法、そして…

均等法は決して働く女だけの問題ではない。「平等」をすすめる大きな力となるはずのもの。しかし数々の問題点も。法施行後の推移にもふれた一書。¥1600

あごら
編集会議編

新聞切抜きにみる女の十六年

一九七〇年から八五年に至る新聞各紙の記事の要約。女性の動きを把握するためにも、記事の検索のためにも必須の書。I・VIの分冊。¥1800 ¥2500

あごら
編集会議編

女の視点で衆院選を考える

参院選の爆発的な女性ブームは、地方自治体の選挙や衆院選にも尾を引いた。しかし、一見華やかなマドンナ旋風の陰にあるものは……。

¥795

観る

フエミニズム
百年前の無国籍・無権力思想

『エマ——自由よ、

アメリカに咲いた赤い花』

斎藤 千代

エマ・ゴールドマンが戯曲になったと聞けば、フエミニズムに関心のある者は観たくなる。ましてその作者がハワード・ジン、あのベトナム反戦の旗手と知れば。

民芸、米倉齊加年演出の「エマ——自由よ、アメリカに咲いた赤い花」は、密度の濃い二時間半だった。主演の檜山文枝も、懸命に、といって肩ひじ張らず愛らしく美しくエマを演じたし、脇役のそれぞれに緊張感があり、バランスも良かつ

た。私はそれなりの満足感を抱いて紀伊国屋ホールを出た。

観客は男三、女七、それも比較的中高年層が目立ったが、エレベーターに一緒に乗ったのは、三、四十代の、全貞女性たちだった。エレベーターが動き出すとともに「今いち足りないのよね」という声があがり、周囲が一斉に共鳴した。「足りないのは何か」——エレベーターを出た群れを追いかけたい思いがした。

伊藤野枝が「青鞥」で紹介したエマは、果敢なアナキスト、そしてめくるめくフリーセックスの実践者。その視点で見れば、たしかに「足りない」。が、私が自足したのは、歴史学者、政治学者であるハワード・ジンが、あえて戯曲に手を染めた、その処女作がエマだったからだろう。史実を揃えて見せる歴史学だけではメッセージにならない、というジン博士の言葉も共感できるものだった。資料に基調を置く「あごら」をつくりながら、

私自身、書けるものなら小説を書いてみたい、と何度思ったことだろう。乾いた資料が人間の姿と声を持って動く戯曲に博士が傾いて行った心情。わかる、といったら僭越だろうか。

ジンの描いたエマは、歴史家の抑制がきいていて、私にとっては好感の持てるものだった。しかし、彼女を貫く非暴力、ボーダレスの思想は、たしかに今いち見えにくかった。

と、いって、ジンがそれを描ききったとしても、観衆の理解を得ることは難しかったろう。ちょうど「あごら」が提唱し続けてきたフエミニズムが十分には理解されにくいように。私は、ジンが、「最も描きたい人」として、一八八八（明治三二）年、奇しくも今話題のリトアニアに生まれたエマを、「現代に最もふさわしい思想の持ち主」として選んだことにまずは満足することにして、大阪、広島等、各地の公演での一見をおすすめる。



集会から

あ・そ・ほ・お・ぜ女たち

「女らしさから自分らしさへ」

河元 千尋

「女の求める女の表現」を持ち寄った元氣な元氣な女たちのまつり——八あそぼおぜ・女たちV——が五月二十七日、東京・中野の公会堂で催された。出演者もスタッフもすべて女性。歌あり芝居あり講談ありのにぎやかな舞台は女たちの目で「表現」を捉え直し、問いかけるひとつのアプローチなのだが、なによりもまず、楽しい時間を大勢の女たちと共有したいという遊び心に溢れていた。

私はあごらの本の販売を手伝うという形で、すこしであるがこのイベントに携わった。一年前に出産を経験するまで女の問題にはほとんど関心がなかったから、女たちの集まりに加わるのは初めて。どんな人たちがかわっているのか興味が

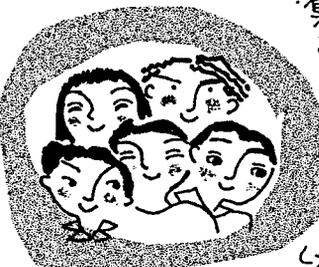
あった。聞いてみると、女の本を扱う本屋、工房主催者、自然食品店経営者、学生、それからあごらの編集者と実に多様な顔ぶれだった。初めて会う人ばかりなのに違和感なく、すつと会話が始まる。構えがないからだろうか、世間の会話にありがちなわずらわしさが無い。

見回すと流行のファッションを身にまとった人はいなくて、皆その人らしい着心地の良さそうな服を着て動き回っている。ふと、展示してあった石橋初子さんの「女の等身大人体模型」がそのまま動き出したような錯覚を覚えた。欲望によってデフォルメされていない自然なフォルムで、人間存在としての女性を思い出させる素敵な像である。

元氣に準備を進める女たちや様々な展示物を眺めたり、リハーサル中のロックンロールを聞いたたりするうちに、プログラムに書かれた「女らしさから自分らしさへ」というコピーがいきいきと息づいてきて、すつと胸に落ちた。私たちは

もっと自由になれるのだ、と。女たちの「いま」を集めた今回のまつりは、90年代のフェミニズム運動の新しいシーンを垣間みせてくれたように思う。願わくばこの日の出会いが新しい実りとなって、渴いた女たちの喉を再び潤す日の来ることを願っている。

あごら編集会議に参加



かポト
し書んか
集のし書んか
みませ書んか
書いてると
送の
お手付する
してくと

フェミニスト
英語教室に
参加したいひと

03 (354) 3941へ
ご連絡ください

わたしたちのアリス・ウォーカー

河地和子 編著

御茶の水書房

縁のある時は面白い。自分の求めているものが、辛づる式にたぐり寄って出てくれる。

ケンタッキーにいる時、映画「カラーパール」を見たいと思いつた。かわりに、黒人女性が司会する魅力的なトークショーを何度かテレビで見た。
 女性差別 人種差別 にかからぬ、就職の機会均等・職場におけるセクシュアル・ハラセメントなどの具体的な事件を、正面から堂々と扱っていた。一つ取り違えると、ギューギュー言わされる重たい社会問題を、うまく料理しきばいていた。

活発な発言を引き出し、誘導し、まとめ、反対意見とかみ合わせ、と、司会者の手際は、まさに絶品と言えた。「この人いったい何者?!」とホストファミリアのドリスさんに思わず質問したほどだ。

「もともとは、女優さんで、カラーパールにも出ていた」との説明を受け、それから五年振り、つい最近になってやっと、念願のその映画を見ることができた。

主人公セリーの息子ハーポ（といっても夫の連れ子だが）の結婚相手ソフィアとして登場したスクリーンの中の彼女に、なつかしの対面をした。自分の感情と意思をはっきり表現し、毅然としてたくましい生命力あふれるフェミニストとして登場する彼女は、しかし、誇り高いがゆえに、白人の市長をなぐり飛ばし、むごい制裁を受ける。が、やはり負け犬のままだでは終わらず、セリーの精神の自立に

呼应して、不死鳥のように甦るといふ重要な役どころである。

映画を見た直後に、作者であるアリス・ウォーカーとこの本で出会えた。奇しくもという気が私にはする。注を入れると三七〇ページを越す厚さのこの本を、一気に読了した。私自身の気懸りなモヤモヤを、こんなにもいい形で作品にしている。私の求めているのはこういう人だ、との思いが読みながら湧いた。

彼女の求めているものは深い。既成の安っぽさを拒否する。黒人社会もマイル・シュービニズム（男権優位主義）以外の何ものでもないということにもメスを入れる。黒人女性はレイシズム（人種差別）セクシズム（女性差別）との両面から二重に差別されている、ということも。差別する人間は次なる弱者を差別する人間にと連鎖してゆく差別の現実にも目をつぶらない。祖母や母にながれる黒人民族としての歴史の重みを顕彰しながら、大地にしっかりと根をおろした生き方に力

点を置き、黒人女性にとつてのフェミニズムをウーマニズムと呼ぶのも、玉石混同をさげたい彼女の意思の現れと言えない。良い女を押えつけないことはできない」という編集のスタイルにもその気持ちにはじんんでいる。

「アリスの鏡」(落合恵子)、「アリスが呼びかけるもの」(吉田ルイ子)なども大変良い。

(九〇年五月刊 3502円)

(奥川 睦)

花婿学校

いい男になるための10章

樋口恵子ほか編

三省堂

話題の「花婿学校」がついに本になりました。昨年日本青年館で樋口恵子さんを中心にして男性八十三人(二十代と七十代!)を集めて行われた講座の記録です。この本、ちょっと男性には手に取り

にくいかな? という外見。どんな層に売れているのか気になります。私(二十七歳独身)としては、やはり男性に読んでほしい。それも独身より既婚のオッサン(オトサン)に、です。現に受講者八十三人の中にも既婚男性がかなり多かったそうだし、「相当ショックを受けた」帰ってから奥さんと話がつきなかつた」なんていう感想を見たら思わず嬉しくなるものです。夫へこの一冊をプレゼント、いかがですか?

私にとつては、フェミニズム系の講座よりもかえって6章(岡堂哲雄さん)7章(平木典子さん)などの心理学的側面からの人間関係分析の方が新鮮で面白いと感じました。フェミニズム系の本を読む慣れていけるせいかも知れません。ところが、実際受講者にとつては、2章(田嶋陽子さん)9章(上野千鶴子さん)などの「もう・フェミニズム!」の講座は強烈だったみたいです。あえて男性にバージョンとぶつけてみることで、男性側にも

それなりの心構えができた感です。何度か本の中に出てきますが、男女間の「相互乗入れ」はこうして少しずつできていくんですね。

それにしても、男性の最大のネックは「長時間労働」につきるとつくづく思いました。女性に出会えない、デートできない、結婚しても会話する時間がない……まったく、企業も企業内に結婚相談所を設けるより先に「時短」をやるべき! 本末転倒もいところですよ。

最後に出版社へお願い。受講者八十三人の意見や感想をもっと載せてほしいです。できれば「花婿学校パート2」、受講者編」を出してほしい! この講座に対する男性の本音は本当のところどうだったのか、もっともっと知りたいと思うのは私だけではないでしょう。

(九〇年四月刊 1500円)

(戸澤礼子)

私たちは地獄を見た—だからアジアが見える

一発でビルが吹っ飛ぶ—トン爆弾を五百発。

そして艦砲射撃・焼夷弾…。

軍需工場があつたゆえに戦場と化した日立市。

級友は路上に内臓をさらして倒れ、馬はカラスウリのようになびた。女学校三年生、十四歳の少女の胸に刻まれた戦争。語るに語れなかつた思いを、四十五年を経て、六十二人がようやく吐き出した鬼気迫る記録集。地球人として共存したい。だから戦争を風化させたくない！

そのとき日立は戦場だった！

十四歳の戦争

茨城県日立立高女・昭和十八年入学生の手記

B6判 480ページ 1854円

BOC出版部刊



ているつもりは筆不精をお許し下さい。

昨年十二月、神宮前から千駄ヶ谷に移転しましたが、移転に伴う諸難用もようやく片づき、落ちついてきました。本年四月からはスタッフが増え、事務所の体制も整って懸案の仕事に手を染めることができ、忙しさを楽しんでおります。

十二年目のニコニコ離婚講座、百十一号のハンド・イン・ハンド、五年目の離婚百十番と、ボランティアの電話相談員の養成、子供のための合宿や離婚講座といった従来の活動に加え、子供のための離婚百十番の創設、季刊誌「樹」の発刊、離婚制度研究会での家族法を見直す勉強、売買春の問題に焦点をあてた「婦人保護研究会」etc、etc……と力もないのに熱情だけはあり余るほどあって夢を追いかけて東奔西走しております。

数年来のテーマ「いとしのMr.クレイマー」や、東京新聞連載の「再婚時代」、小説新潮連載の「シングル・アゲイン」も加筆して今年中には単行本にできる予

定です。

恋人もいなくてかわいそうと悪友たちは言いますが、もてあますほどのエネルギーと熱情を男に向けた時代はそれはそれで楽しかったけれど、とにかく今は仕事が目白。労働時間短縮の余暇時代に逆行しております。と元氣はつらつのようにですが、貧血がひどくて、休日は死にそうな顔をしている私を知っている小二の娘は「再婚したら」とけしかけます。

何はともあれ、九十年代も元氣に面白く乗りきっていきたいと思います。

あなた様もどうぞお元氣でご活躍くださいませ。
(東京 円より子)

「編集後記」

◆Aさんの問題に始まり、セクシユアル・ハラスメントに明け暮れた一年でした。

この報告集も一刻でも早く……と、特急原稿を早々と送ったばかりにかえって大幅に遅れ、申しわけなく思っています。しかし、これが次の運動のエナジーになる

ことを祈っています。
(九州 M)

◆今月号はワープロを担当しました。校正を通して何度も読んでいるうちに、セクシユアル・ハラスメントの実像がつかめてきました。

かくいう私(子供あり)もセクシユアル・ハラスメントではないけど、職場に若くて何時間でも労働できるシングル女性が入ってくると、とたんに窓際にされ、肩叩きにあつて、仕事をやめた経験があります。仕事だけが人生ではない、と思いつつも肩叩きにあつると、私という人間・能力すべてが否定されたような気分になり落ち込みました。セクシユアル・ハラスメントもそういう問題があるのですね。
(前)

◆「セクシユアル・ハラスメント」という言葉が長いからといって「セク・ハラ」と言う気にはなれない。痛みも重さも感じられないからだ。女たちが創り出した言葉はひとつひとつ大切にしたいです。
(大)

へあごらは、ギリシャ語でへひろばの意味。

女の生き方、人間の解放について話しあうへひろば。さくのないへひろばです。

経歴も年齢も性別も関係なく、同じ平場で話しあおう。ちがう価値観にも耳傾けよう。

そして、女も、男も、生き生きと、のびやかに生きられる社会を目指そう、

と、一九七二年以来、資料誌『あごら』(年二回刊)を、また一九七七年からは『月刊あごら』を発行してきました。

特定の、管理された情報は氾濫していますが、私たちのほんとうにはしい情報は手に取りにくい現状のなかで、女の側が必要とする情報を集め、資料に基づいて討論したいと願っています。

あなたの地域の、職場の、そしてあなた自身の情報を、どしどしお寄せください。全国各地のへあごら拠点にもお出かけください。

●へあごらは、どの企業、どの政党、どの宗教とも、いっさい無関係。

会費と、有志の基金と、雑誌の売上代で運営しています。

●全国各地の拠点では、それぞれ、その地域に応じた活動をしています。

●現在の主な活動は、

① 拠点を軸にした勉強会や社会活動

② 『月刊あごら』および『特集あごら』の発行

③ 女性の創造力や専門的技術を集めた創造力の銀行(BOC)の運営

④ 読書室の運営

⑤ 可能性教室(英語教室、再就職準備講座など)の運営、その他。

● 会費は月額六百元(月額七千二百円)、前納制。入会金は不要。

● 申し込みとお問い合わせは、

〒160 東京都新宿区新宿一の九の六 あごら事務局(T E L 03-354-3941)へ

あごら 第152号 1990年5月10日 発行

● 編集 あごら編集会議

● 発行所 BOC出版部〒160 東京都新宿区新宿1-9-6 ●03-354-3941 ●振替東京0-5264

● 発行人 くあごら 企画会議 ●定価 680円(660円+税20円)

この ひろい宇宙に
たった一つの地球

その 大きな地球に
たった一人のわたし
そして あなた

かけがえのない地球

かけがえのないわたし

かけがえのないあなただから

たいせつに たいせつに しよう

あなたも

わたしも

地球も

たった一度きりの人生だから

思いきり

のびやかに生きよう

だれもが だれをも

ふみしだくことなく

胸の底まで深く息をし

ああ 生きててよかったねと

ほほえみあえる地球にしよう

〈あこら〉

人と人の出会うひろば

〈あこら〉

人と人の共に生きるひろば