

<資 料>

国連女性差別撤廃条約の 実施状況に関する日本政府第6回 報告と日本のNGO

軽 部 恵 子

2009年は、女性差別撤廃条約が⁽¹⁾国連総会で採択されてから30周年にあたった。今年、日本が同条約を批准してから25周年にあたる。

女性差別撤廃条約は第18条にもとづき、締約国に報告義務を課している。締約国は条約が自国に効力を発生してから1年以内に、最初の報告を提出することが求められる（条約第18条第1項(a)）。その後は、4年ごとまたは委員会が要請したときに提出する（同(b)）。4年毎の報告は、定期報告（periodic reports）⁽²⁾とよばれる。

これまで、日本政府の定期報告計6本が、国連女性差別撤廃委員会で4会期にわたり検討（to consider）されてきた。筆者は、前回2003年の検討に関する資料を、「女性差別撤廃条約の実施状況に関する日本政府報告と女性差別撤廃委員会の最終コメント」⁽³⁾と題して解説し、『桃山法学』第9号（2007年3月）に出版しているので、本稿は2度目の資料解説となる。

<委員会の会期>

（日本政府報告が検討された日）

第7会期（1988年2月18-19日）

第13会期（1994年1月27-28日）

第29会期（2003年7月8日）

第44会期（2009年7月23日）

<検討の対象となった報告>

第1回報告

第2回・3回報告

第4回・5回報告

第6回報告

委員会は、複数の報告を一括して検討することが多い。一括で検討された複数本の報告は“combined reports”とよばれる。これは、各締約国から女性差別撤廃委員会に提出済みの報告数が多く、検討の効率をあげるための方策であった。女性差別撤廃条約は2010年7月の時点で186の国が批准しており、4年に1度の報告提出でも総数は大変多くなる。また、締約国の方が条約の定める報告提出の期限に間に合わすことができず、複数本の報告が相次いで提出される場合もある。

委員会は締約国から得た報告と情報を検討し、それに基づき提案を行うことができる(第21条第1項)。また、締約国に共通する問題を取り上げ、取組方法などについて、委員会は一般的な性格を有する一般的勧告(general recommendations)を出すことができる(同)。委員会は、2010年7月時点で26の一般的勧告を出した(出典：<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/comments.htm>, 2010年7月9日アクセス)。一般的勧告は、委員会が条文に対して持つ見解を示す機会でもある。ただし、条文の正式な解釈は、2年毎に開催される締約国会議が決定する。

女性差別撤廃委員会は政府報告を検討する際、その国のNGOとの対話を非常に重視している。それは、政府報告をさまざまな角度から検討するためである。日本では、より効果的なロビーイングを行うため、日本について3度目の検討となる2003年の第29会期を前に、日本国内の関係NGO46団体を統合した「日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク」(JNNC)が2002年12月に結成された(赤松良子・山下泰子監修, 日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク編『女性差別撤廃条約とNGO:「日本レポート審議」を活かすネットワーク』明石書店, 2003年, p.5)。

通常、女性差別撤廃委員会は1会期(3週間, 15実働日)に10カ国の報告を検討する。会期の初めと終わりには手続きのな事務, 国連関係者のステートメント, 決議案の検討などがあるので, 1締約国あたりの検討時間は1日(正確には午前中3時間, 午後2時間の計5時間)となる。委員全員が検討対象となった国の実情に詳しいとは限らない。むしろ, 委員が1度も訪れたことがない国の方が多いであろう。また, 締約国政府が取組の

不十分な分野について、積極的に情報を提供するとは限らない。しかし、NGOがあらかじめ独自の報告を委員会に提出することで、委員会のメンバーが政府代表と対話をする前に政府報告の内容を理解し、締約国が抱える問題を深く知ることができる。NGO作成の独自報告は、「カウンター・レポート」(counter report)、「オルタナティブ・レポート」(alternative report)、「シャドウ・レポート」(shadow report)ともよばれる。

NGOは委員会にレポートを提出するだけでなく、委員の前で意見を表明することができる。締約国の報告が検討される2つ前の会期終了後に、委員の一部からなる作業部会(working group)が開かれる。各国に担当の委員が割り振られ、その国における条約の実施状況に関し、国連の関係諸機関とNGOから情報収集する。たとえば、前回の日本レポート検討は2009年7月23日に行われたが、前年の2008年11月10日にスイスのジュネーブにある国連欧州本部で、「会期前作業部会NGOブリーフィング」があった。日本からは、弁護士の大谷美紀子氏がNGO代表として参加した。

委員会はこうして収集した情報をもとに、検討の対象となった締約国に対し、あらかじめ質問事項(list of issues)を送付する。締約国政府は、質問に対する回答を作成し、委員会へ返送する。論点をあらかじめ整理することで、1カ国に1日しかない委員会と締約国の対話の機会を、最大限有効に活かすことができる。

また、直接検討する会期の間にも、委員会が締約国政府と対話する前に、NGOが自国の状況や政府報告の問題点を委員たちに直接訴える機会がある。2009年の第44会期でJNNC(45団体84人が参加)では、会期初日となる7月20日の午後、他の検討対象国のNGOとともに非公式ブリーフィングに参加し、割り当てられた10分間にステートメントを読み上げ、質疑応答を行った(『国際女性』No. 23, December 2009, p. 146)。日本政府報告が検討される前日の7月22日には、ランチタイム・ブリーフィングを開催した。

締約国政府報告の検討は、政府代表がステートメントを読み上げることから始まる。ちなみに、2003年7月の検討では坂東眞理子内閣府男女共同

参画局長（当時）が、2009年7月の検討では南野知恵子参議院議員が、日本政府首席代表としてステートメントを読んだ。次に、各委員から条文ごと質問が出され、担当官庁がその場で回答する。委員の質問が非常に具体的なのは言うまでもない。

女性差別撤廃委員会と締約国政府の対話が終わると、委員会は総括所見 (concluding observations) をまとめる。これは、各国から提出された条約の実施状況を検討し、それぞれの締約国がなすべき課題を掲げるものである。総括所見は次のように構成されている。「はじめに」(Introduction) で、締約国政府から報告を提出し、対話のできたことに謝意を表す。これは、儀礼的なものである。次に、「肯定的側面」(Positive Aspects) で、締約国政府が前回レポート審議時以降にあげた成果を取り上げる。そして、「主要問題領域および勧告」(Principal areas of concern and recommendations) で、締約国がさらなる取組むべき分野を重点的に指摘し、取組み方法について具体的な勧告を行う。ここが総括所見の核心であることはいうまでもない。

日本政府報告の執筆は、外務省、厚生労働省、法務省、文部科学省など、複数の省庁が関係するが、最終的にとりまとめるのは内閣府男女共同参画局である。政府報告は国連公用語の1つ（日本の場合は英語を使用）で執筆され、国連事務局へ送付される。

日本政府報告（原文英語）は、国連人権高等弁務官事務所（Office of the High Commissioner for Human Rights: OHCHR）の国連女性差別撤廃委員会第44会期のページ (<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws44.htm>) から入手できる。日本語版（外務省仮訳）は、外務省ホームページの「女子差別撤廃条約」(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/>) に掲載されている。

今回、NGO がランチタイム・ブリーフィングで女性差別撤廃委員に対して強調した論点は、実に多岐にわたる。具体的には、概論として女性差別撤廃条約選択議定書の批准、条約の専門調査会設置の必要性、法曹関係者に対する研修の必要性、女性差別の定義の明確化、慰安婦、貧困と社会

保障、仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）、教育と雇用（教育におけるジェンダー平等、同一価値労働と同一賃金、均等法の指針・雇用管理区分の削除）、私生活（選択的夫婦別姓制、婚外子に対する差別）、マイノリティ女性に対する差別撤廃（部落女性、先住民族のアイヌ女性、沖縄女性、在日コリアンの女性、移住した女性、性と生殖の権利）である（日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク編『国連と日本の女性たち：女性差別撤廃条約 第6次日本レポート審議と JNNC の活動記録』日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク、2009年、p.78）。これらの論点を全て網羅すると膨大なページ数になるため、本稿が論評する資料の対象は、筆者の長年の研究テーマであり、前回2003年の報告検討を紹介した際取り上げた雇用（条約第11条）に限定する。

日本政府第6回報告で、再び取り上げられた論点の1つは、6年前と同様、間接差別の問題であった。周知のとおり、1986年4月に男女雇用機会均等法が施行されると、多くの企業がいわゆるコース別人事管理制度を導入し、総合職と一般職などのコース分けを行った。前者は、「男性並み」の労働時間（残業、深夜、休日などの時間外労働を含む）と、転居を伴う転勤を前提としていた。折からのバブル経済到来もあって、四年制大学の卒業生女性は総合職を選ぶことが可能になった。しかし、長時間労働でプライベートな生活が持てない。また、遠距離通勤・保育所不足などで出産後に家事・育児と仕事が両立できず、いまだに4分の3の女性が第1子の出産を機にいったん退職する。子育てが一段落すると労働市場に戻る者もいるが、キャリアのブランクや労働時間の長さから、正規雇用ではなくパート・派遣社員などの非正規雇用が多い。さらに、バブル経済が崩壊すると、企業は人件費削減のため正規雇用を大幅に減らし、アルバイト・パート・派遣・請負などの非正規雇用を増やした。今や、日本の労働者の3人に1人が非正規雇用となっている。

2009年8月7日に発表された女性差別撤廃委員会の総括所見では、2003年に続き、再び間接差別が取り上げられた。具体的には、「主要な懸念事項及び勧告」で、2007年4月に施行された改正均等法が、条約第1条の定

義ではなく、より狭義の間接差別の定義を採用したことを遺憾とした (U. N. Doc., CEDAW/C/JPN/CO/6, para. 21)。そして、条約全体および条約第 1 条に規定された女性に対する差別の定義を国内法に取り込むための緊急の措置を講じるよう、次回報告で進捗状況を記すよう求めた (ibid., para. 22)。雇用の項では、フルタイム労働者の時間あたりの男女賃金格差が 32.2 % と大きく、パートタイム労働者がさらに不利な状況に置かれていること、妊娠・出産に伴い女性労働者の違法な解雇が起きていることなどに対する懸念などが表明された (ibid., para. 45)。そして、日本政府は第 7 回および第 8 回報告を 2014 年 7 月までに提出するよう求められた (ibid., para. 60)。

なお、今回の検討では特筆すべき点があった。それは、政府報告のフォローアップが総括所見で明記された (ibid., para. 59) ことである。これまでは、懸念事項および勧告で委員会が鋭い指摘をしても、それが締約国内で反映されたか、次回検討まで不明であった。しかし、フォローアップを指定されると、2 年以内に追加報告を提出しなければならない。これにより、日本政府はかなり迅速な作業（施策の立案と実施、法整備、委員会への報告作成など）を求められるだろう。

最後に、2003 年 7 月の日本政府報告の検討の経過は、赤松良子・山下泰子監修、日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク編『女性差別撤廃条約と NGO: 「日本レポート審議」を活かすネットワーク』（明石書店、2003 年）に詳しく記してある。2009 年 7 月の経過は、先述の『国際女性』No. 23 に詳しい解説や論評とともに紹介されている。この雑誌は、国際女性の地位協会の年報であるが、研究者が多数参加しており、学術的な価値も高い。第 44 会期の様子をロジスティック面からも詳細に記録したのは、先述の『国連と日本の女性たち：女性差別撤廃条約 第 6 次日本レポート審議と JNNC の活動記録』である。女性差別撤廃委員会第 44 会期に独自報告を提出した日本の NGO は、<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws44.htm> に掲載されている。

〔注〕

- (1) 条約の正式名称（英語正文）The U. N. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Womenの公定訳は、「女子に対するあらゆる差別の撤廃に関する条約」（略称「女子差別撤廃条約」）である。しかし、英語の women は年齢に関係なく、すべての年代の女性全体を指す。また、「女子」の語は大日本帝国憲法下、日本の臣民は天皇の赤子とされた名残である。そのため、本稿の本文では「女性差別撤廃条約」の名称を使用する。これは、国際人権法研究家の間で一般的な用語になっている。
- (2) 女性差別撤廃条約の普及と女性差別撤廃委員会の活動報告に長年貢献してきたNGO「国際女性の地位協会」（国連経済社会理事会で特別協議資格を有す）は、the sixth periodic report of Japan を「第6次日本政府レポート」と訳している。一方、外務省と内閣府男女共同参画局は「日本政府第6回報告」と仮訳している。本稿では、「日本政府第6回報告」を用いる。
- (3) Concluding observations は、芹田健太郎・薬師寺公夫・坂元茂樹『ブリッジブック国際人権法』(信山社、2008年)にならい、「総括所見」と訳す。一方、外務省はこの語を「最終コメント」と、と内閣府男女共同参画局は「最終見解」と訳している。本稿では、資料のタイトルは仮訳のまま「最終コメント」とし、筆者による解説の部分では、「総括所見」の語を用いる。

〔資料〕

- I 女性差別撤廃条約（1979）（抄）
- II 女子差別撤廃条約第2回及び第3回報告書に対する委員会最終コメント（外務省仮訳）（抄）
- III 女子差別撤廃条約第4回及び第5回報告書に対する委員会最終コメント（外務省仮訳）（抄）
- IV 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告書に対する委員会最終見解（概要）
- V 女子差別撤廃条約第6回報告書に対する委員会最終見解（内閣府男女共同参画局 仮訳）
- VI 女子差別撤廃条約実施状況 第6回報告（外務省仮訳）（第11条関連

部分の抜粋)

VII 関連 URL

I 女性差別撤廃条約 (1979) (抄)

(出典) http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/3b_001.html, 2007年1月30日
アクセス。

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

(a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従つて行動することを確保すること。

(e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべ

ての適当な措置をとること。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律，規則，慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第4条

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは，この条約に定義する差別と解してはならない。ただし，その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず，これらの措置は，機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは，差別と解してはならない。

第5条

締約国は，次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a) 両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため，男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b) 家庭についての教育に，社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において，子の利益は最初に考慮するものとする。

第11条

1 締約国は，男女の平等を基礎として同一の権利，特に次の権利を確保することを目的として，雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利

(b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利

(c) 職業を自由に選択する権利，昇進，雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習，上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

(d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利

(e) 社会保障（特に，退職，失業，傷病，障害，老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利

(f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2 締約国は，婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し，かつ，女子に対して実効的な労働の権利を確保するため，次のことを目的とする適当な措置をとる。

(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。

(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い，かつ，従前の雇用関係，先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を，特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては，当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は，科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし，必要に応じて，修正し，廃止し，又はその適用を拡大する。

II 女子差別撤廃条約第2回及び第3回報告書に対する 委員会最終コメント（外務省仮訳）（抄）

（出典） http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/saishu_c.html, 2005年12月20日アクセス。

（筆者注）原文は、女性差別撤廃委員会第14会期報告（U.N. Doc., A/50/38）に掲載。

第626段落

女子に対する差別の撤廃に関する委員会（CEDAW）は、1994年1月27日及び28日の第248回会期において、日本の第2回及び第3回一括定期報告（CEDAW/C/JPA/12 of 9 July）を検討した。

序論（略）

肯定的側面（略）

主要関心事項（抄）

630. 委員会は、国連によると、日本が全般的な資源開発において世界各国の中で第2位に位置づけられるにもかかわらず、日本女性の社会経済的地位が考慮される場合には、その順位が14位に下がることを懸念を持って観察した。委員会は、これは、女性を国の経済的発展の過程に十分に統合することに関する日本の無関心を示すものと考えた。

631. 委員会は、また、本件報告が、豊富なデータを含んでいるにもかかわらず、事実の記述にとどまり、日本における本件条約の十分な実施に対する障害についての批判的分析に欠けていることに懸念を表明した。

632. 委員会は、更に、雇用機会均等法の導入にもかかわらず、個別の差別が継続していることに留意した。

提案及び勧告

634. 委員会は、日本女性の姿が一層明らかになるように、日本政府が、次回の定期報告の準備に当たり、日本の女性団体と効果的な対話を行うことを要請する。日本女性が私生活及び職場において直面する法律上及び職務上の差別が指摘されるべきであり、また、これらの障害を克服するための現存し又は予定されている措置も、特定されるべきである。

636. 日本政府は、民間部門が雇用機会均等法を遵守することを確保するべきであり、民間部門において女性が直面している昇進や賃金について間接的な差別を取り扱うためにとった措置について報告すべきである。

III 女子差別撤廃条約第4回及び第5回報告書に対する 委員会最終コメント（外務省仮訳）（抄）

（出典）<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html>, 2007年1月30日アクセス。

（筆者注）原文は、女性差別撤廃委員会第29会期報告（U.N. Doc., A/58/38）に掲載。

序論（略）

肯定的側面（抄）

352. 委員会は、募集から退職に至るまでの女性への差別的取扱いを禁止し、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するための配慮を事業主に義務づける「雇用機会均等法」の改正、育児休業取得を理由とする不利益取扱いを禁止する「育児・介護休業法」の2001年の改正、保

護命令を規定した2001年の「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」の制定，ストーカー行為への処罰が定められた2000年の「ストーカー行為等の規制に関する法律」の制定等，締約国がさまざまな分野で行った法改正に称賛をもって留意する。

主要関心事項及び勧告（抄）

357. 委員会は、憲法が両性の平等を規定してはいるが、国内法に差別の明確な定義が含まれていないことに懸念を表明する。

358. 委員会は、条約の第1条に沿った、直接及び間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法にとりこまれることを勧告する。委員会は、また、条約についての、とりわけ間接差別の意味と範囲についての、特に国会議員、司法関係者、法曹一般を対象とした、意識啓発のためのキャンペーンを行うことを勧告する。

359. 委員会は、締約国が、長年の固定的役割分担意識が男女間の平等を達成するための大きな障害と認識していることを評価し、この点についての定期的な世論調査に基づく取組に留意する一方、日本において、家庭や社会における男女の役割と責任に関し、根深く、硬直的な固定観念が持続し、労働市場における女性の状況、教育の選択、政治・公的分野への参画の低さに反映されていることに引き続き懸念を有する。

360. 委員会は、女性と男性の役割についての従来の役割分担意識に基づく態度を変えるために、締約国が人権教育、男女平等についての教育等の教育システムにおける包括的なプログラムを策定、実施すること、また、条約についての情報や男女共同参画に対する政府の姿勢を広めることを勧告する。委員会は、締約国が調査や世論調査を性別のみならず、年齢別にも行い、その結果に基づき、子育てを母親と父親双方の社会的責任とする考え方を促進することを目指す取組を拡大することを勧告す

る。委員会は、意識啓発キャンペーンが強化されうこと、メディアが女性のポジティブなイメージや私的、公的領域における男女の平等な地位と責任を伝えるよう奨励されることを勧告する。

369. 委員会は、主に職種の違いやコース別雇用管理制度に表れるような水平的・垂直的な雇用分離から生じている男女間の賃金格差の存在、及び雇用機会均等法に関連する政府のガイドラインに示されている間接差別の慣行と影響についての認識の不足に懸念を有する。委員会は、更に、パートタイム労働者や派遣労働者に占める女性の割合が高く、彼らの賃金が一般的労働者より低いことに懸念を有する。委員会は、主に女性が直面している個人・家庭生活と職業・公的な責任との調和における困難に深い懸念を有する。

370. 委員会は、締約国が雇用機会均等法に関連するガイドラインを改正すること、労働市場における男女の事実上の機会均等の実現を促進する努力を特に条約第4条1に沿った暫定的特別措置を用いて増すことを要請する。委員会は、特に教育、訓練、効果的な強制メカニズム、進捗状況の体系的な監視を通じて、水平的・垂直的な職務分離を撤廃するための取組が成されることを勧告する。委員会は、家族的責任と職業上の責任の両立を可能にする施策が強化されること、家庭内の仕事の男女間での平等な分担が促進されること、家庭や労働市場における女性の役割についての固定観念に基づく期待が変わることが奨励されることを勧告する。

IV 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告書に対する 委員会最終見解（概要）

(筆者注) 原文 (U. N. Doc., CEDAW/C/JPN/CO/6, 7 August 2009) は、国連人権高等弁務官事務所ホームページの国連女性差別撤廃委員会

第44会期 (<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws44.htm>) からアクセス可。

(出典) http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/hokoku06_sk.html, 2010年7月20日アクセス。

女子差別撤廃条約実施状況第6回報告に対する最終見解

(概要)

平成21年9月14日

政府は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）に基づいて、2008年4月に第6回政府報告を提出したが、これに対する女子差別撤廃委員会の検討（consideration）が7月23日にニューヨークにおいて実施された。

(参考：我が方出席者は南野知恵子参議院議員を団長に、内閣府、外務省、法務省、厚生労働省、文部科学省、農林水産省、国連代表部から合計20名。なお、女子差別撤廃委員会は、個人資格の専門家23名から構成されており、我が国から林陽子委員がメンバーとなっている。)

上記検討を踏まえ、8月18日（日本時間）、我が国の報告に対する同委員会の最終見解がホームページ上に公表されたところ、概要は以下のとおり。

1. 肯定的な側面

- (1) 多くの法令の制定・改正による女性差別の撤廃，男女平等の促進
- (2) 男女共同参画担当大臣の任命及び包括的な内容の第2次基本計画の策定
- (3) 「人身取引対策に関する関係省庁連絡会議」の設置及び「人身取引対策行動計画」の策定
- (4) 障害者自立支援法の制定，障害者の雇用の促進等に関する法律の改正

等を通じた障害のある女性への支援

- (5) 妊産婦死亡率の継続的な低下
- (6) 高齢者虐待の防止, 高齢者の養護者に対する支援等に関する法律の制定
- (7) 開発協力プログラムへの社会的性別(ジェンダー)の視点の取り込み

2. 主要関心事項及び勧告

- (1) 最終見解の実施への国会の関与
- (2) 民法の改正(婚姻適齢, 離婚後の女性の再婚禁止期間等)
- (3) 女子差別撤廃条約選択議定書の批准の検討の継続
- (4) 女性に対する差別の定義の国内法への取り込み
- (5) 国内人権機構の設立
- (6) 国内本部機構の強化
- (7) 雇用及び政治的・公的活動への参画促進のための暫定的特別措置の実施
- (8) 意識啓発や教育プログラムによる固定的性別役割分担意識の解消
- (9) 女性に対する暴力の問題に対する取組
- (10) 人身取引及び売春の被害者保護及び支援への取組
- (11) 政治的及び公的分野における女性の参画を促進するための取組
- (12) 教育分野における男女共同参画の更なる推進
- (13) 労働市場における男女平等を実現させるための取組
- (14) ワーク・ライフ・バランスを促進するための取組
- (15) 若年層を対象とした性の健康に関する教育の促進
- (16) マイノリティ女性に対する情報提供及び差別を解消するための取組
- (17) 弱者女性に関する情報提供及び取組
- (18) 北京宣言及び行動綱領の活用継続
- (19) ミレニアム開発目標達成に向けた取組における社会的性別(ジェンダー)の視点の取り込み
- (20) 未締結国際人権条約の批准の検討

(2) 最終見解の内容の周知、条約等の広報

3. フォローアップ

上記2.(2)及び(7)に関しては、実施状況について2年以内にフォローアップを行う。

V 女子差別撤廃条約第6回報告書に対する委員会 最終見解（内閣府男女共同参画局 仮訳）

(筆者注) 原文 (U. N. Doc., CEDAW/C/JPN/CO/6, 7 August 2009) は、国連人権高等弁務官事務所ホームページの国連女性差別撤廃委員会第44会期 (<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws44.htm>) からアクセス可。

(出典) <http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/>, 2010年7月20日アクセス。

配布：一般

2009年8月7日

原文：英語

女子差別撤廃委員会

第44会期

2009年7月20日－8月7日

女子差別撤廃委員会の最終見解

日 本

1. 委員会は、7月23日の第890回、891回会合において、日本の第6回報告 (CEDAW/C/JPN/6) を審議した (CEDAW/C/SR. 890及び891を参照)。委員会からの質問事項は CEDAW/C/JPN/Q/6 に、日本政府からの回答は、CEDAW/C/JPN/Q/6/Add.1に記載されている。

序 論

2. 委員会は、提出期限は過ぎたものの、委員会の報告書作成ガイドラインに従った第6回報告が提出されたことに関し、締約国に感謝の意を表す。また、会期前作業部会からの質問事項に対する書面の回答に対して締約国に感謝の意を表すとともに、さらに、締約国による口頭発表と追加説明についても感謝する。委員会は、締約国の報告が対象としている期間の終了後、法律、政策及びプログラムにおいて女性の権利に好ましい影響を与える多くの変化があったことに留意する。
3. 委員会は、参議院議員を団長とする各省代表団の派遣について締約国を称賛する。また、本条約に基づく報告プロセスへの強い関心を持ち、同国の多くのNGOが同席したことを評価する。
4. 委員会は、代表団と委員との間で率直で開かれた建設的な対話が交わされたことに感謝の意を表す。
5. 委員会は、本条約の実施における人権及び女性NGOの前向きな貢献を締約国が認識していることを歓迎する。

肯定的側面

6. 委員会は、2003年の第4回・第5回定期報告(CEDAW/C/JPN/4及びCEDAW/C/JPN/5)の審議以降、女性に対する差別撤廃、男女共同参画推進及び本条約に基づく締約国の義務の遵守のため、締約国が多くの法律と法規定を制定、改正してきたことに評価をもって留意する。特に、国籍法第3条1項に含まれる家父長制を廃止する民法改正を歓迎する。この改正により、日本人男性と外国人女性との間の嫡出でない子は、父子関係の認知が出生前であるか出生後であるかにかかわらず、日本国籍を取得できることになる。また、改正された規定により、男女が子の国籍に関して同等の権利を有することが保証される。

7. 委員会は、2005年10月の少子化・男女共同参画担当大臣の任命、及び同年12月の包括的な男女共同参画基本計画（第2次）の決定について締約国を称賛する。同計画では、2020年までの長期的な施策の方向性が盛り込まれ、男女共同参画実現に向けた12の重点分野が掲げられた。
8. 委員会は、2004年4月に、人身取引対策を進展させる「人身取引対策に関する関係省庁連絡会議」が設置され、2004年12月には「人身取引対策行動計画」が採択されたことを歓迎する。
9. 委員会は、2006年の「障害者自立支援法」の制定や、障害者雇用対策の充実と強化を図る「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正（2008年）による締約国の障害のある女性への支援を歓迎する。
10. 委員会は、締約国の妊産婦死亡率が継続的に低下し、締約国が世界で最も妊産婦死亡率が低い国家の一つとなっていることを歓迎する。
11. 委員会は、高齢者虐待の防止及び養護者への支援提供に関する施策を促進するため、2006年に「高齢者虐待防止法」が制定されたことに評価をもって留意する。
12. 委員会は、締約国が開発協力プログラムに社会的性別（ジェンダー）の視点を取り込み、その枠組の中で女性の人権を促進していることを評価する。

主要な関心事項及び勧告

13. 委員会は、本条約のすべての規定を計画的かつ継続的に実施する締約国の義務を想起し、今回の最終見解において特定された関心事項及び勧告を、締約国の次回の報告提出までの優先課題と考える。従って、委員会は、締約国の実施活動においてこれらの分野を重点とすること、並び

にとられた措置及び達成された成果を次回報告で報告することを締約国に要請する。委員会は、今回の最終見解の十分な実施が確保されるように、同最終見解を全ての関連省庁、国会、司法当局に提供することを締約国に要請する。

国会

14. 委員会は、政府には、本条約に基づく締約国の義務の十分な履行に対する一義的な責任が、特に説明責任があることを再確認する一方で、本条約が政府のすべての部門に対し拘束力を有することを強調するとともに、最終見解の実施及び本条約に基づく政府の次回報告プロセスについて、適切な場合には、手続に沿って必要な措置を講じるよう国会に働きかけることを締約国に勧告する。

前回の最終見解

15. 締約国の第4回・第5回定期報告（CEDAW/C/JPN/4 及び CEDAW/C/JPN/5）の審議後に委員会が表明した関心事項や勧告の一部への取組が不十分であることは遺憾である。委員会は、とりわけ、本条約に沿った差別の定義の欠如、民法における差別的規定、本条約の認知度、労働市場における女性の状況と女性が直面する賃金差別、及び選挙で選ばれるハイレベルの機関への女性の低調な参画への取組が行われていないことに留意する。
16. 委員会は、今回の最終見解における関心事項及び未だ実施されていない前回の勧告に全力で取り組むこと、並びに次回報告においてその実施状況を報告することを締約国に要請する。

差別的な法規定

17. 委員会は、前回の最終見解における勧告にもかかわらず、民法における婚姻適齢、離婚後の女性の再婚禁止期間、及び夫婦の氏の選択に関する

る差別的な法規定が撤廃されていないことについて懸念を有する。更に、委員会は、戸籍制度及び相続に関する規定によって嫡出でない子が依然として差別を受けていることについて懸念を有する。委員会は、締約国が、差別的な法規定の撤廃が進んでいないことを説明するために世論調査を用いていることに懸念をもって留意する。

18. 委員会は、男女共に婚姻適齢を18歳に設定すること、女性のみ課せられている6カ月の再婚禁止期間を廃止すること、及び選択的夫婦別氏制度を採用することを内容とする民法改正のために早急な対策を講じるよう締約国に要請する。さらに、嫡出でない子とその母親に対する民法及び戸籍法の差別的規定を撤廃するよう締約国に要請する。委員会は、本条約の批准による締約国の義務は、世論調査の結果のみに依存するのではなく、本条約は締約国の国内法体制の一部であることから、本条約の規定に沿うように国内法を整備するという義務に基づくべきであることを指摘する。

本条約の法的地位と認知度

19. 委員会は、本条約が、拘束力のある人権関連文書として、また締約国における女性に対するあらゆる形態の差別撤廃及び女性の地位向上の基盤として重視されていないことについて、懸念を有する。これに関して、委員会は、締約国の憲法第98条2項に、批准・公布された条約が締約国の国内法の一部として法的効力を有する旨が明記されていることに留意する一方、本条約の規定は自動執行性がなく、法的審理に直接適用されないことに懸念を有する。
20. 委員会は、女性に対する差別撤廃の分野における最も適切かつ一般的で法的拘束力を有する国際文書として本条約を認識するよう締約国に要請する。委員会は、本条約が国内法体制において十分に適用可能となること、また、適切な場合には制裁措置の導入等も通じ本条約の規定が国

内法に十分に取り入れられることを確保するために、早急な措置を講じることを締約国に要請する。委員会はまた、本条約の精神、目的及び規定が十分に認識され、裁判において活用されるように、本条約及び委員会の一般勧告に対する裁判官、検察官、弁護士の意識啓発の取組を締約国が強めることを勧告する。委員会は更に、本条約及び男女共同参画に関する公務員の認識をさらに向上させ、能力開発プログラムを提供するための措置を講じるよう締約国に勧告する。委員会は、選択議定書の批准を締約国が引き続き検討することへの勧告及び選択議定書に基づき利用可能なメカニズムは、司法による本条約の直接適用を強化し、女性に対する差別への理解を促すという委員会の強い確信を改めて表明する。

差別の定義

21. 委員会は、憲法では男女平等の原則が正式に定められていることに留意する一方、本条約が直接かつ明確に国内法に取り込まれていないこと、及び本条約第1条に従った女性に対する差別の具体的な定義が国内法に欠けていることに、依然として懸念を有する。2006年に改正された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下、「男女雇用機会均等法」)にかかる定義が盛り込まれず、間接差別の狭い定義が採用されたことは、遺憾である。委員会は、官民両分野における直接・間接の差別を含む女性に対する差別を定義する具体的な規定の欠如は、締約国における本条約の十分な適用の障害となることを想起する。
22. 委員会は、本条約及び本条約第1条に記載された女性に対する差別の定義を国内法に十分に取り入れるために早急な措置を講じ、次回報告においてこの点に関する進捗状況を報告することを締約国に要請する。

国内人権機構

23. 前回の最終見解における勧告にもかかわらず、また他の条約体からも

強調されているとおり、「国内人権機構の地位に関する原則」（国連総会決議48/134附属文書を参照のこと）に従った、女性の人権の保護及び促進を含む幅広い権限を有する独立した国内人権機構がいまだに設立されていないことは遺憾である。

24. 委員会は、日本側が普遍的・定期的レビューの最後に人権理事会において提示した回答を踏まえ（A/HRC/8/44/Add.1,1(a)項参照）、男女平等に関する問題についての権能を有し、上記「原則」に沿った独立の国内人権機構を明確な期限を定めて設置するよう締約国に勧告する。

女性の地位向上のための国内本部機構

25. 委員会は、2005年10月に、少子化・男女共同参画担当大臣が任命されたことを歓迎する一方、男女共同参画のための国内本部機構の事務局たる内閣府男女共同参画局が、その機能を遂行するための権限と応分の財源を持たないことについて懸念を有する。また、男女共同参画基本計画（第2次）によって達成された成果について報告に情報が盛り込まれておらず遺憾である。

26. 委員会は、様々な部門、特に少子化・男女共同参画担当大臣と男女共同参画局との間の権限や責務の明確化と連携の強化、及び財源や人材の充実によって、締約国が女性の地位向上のための国内本部機構をさらに強化することを勧告する。さらに、委員会は、男女共同参画基本計画（第3次）策定における法的枠組として本条約を活用すること、及び設定目標の達成に向けた進捗状況を定期的に評価するために監視制度を導入することを勧告する。

暫定的特別措置

27. 委員会は、締約国において、特に職場における女性や政治的・公的活動への女性の参画に関して、実質的な男女平等を促進し、女性の権利の

享受を向上させるための暫定的特別措置が講じられていないことに遺憾をもって留意する。

28. 委員会は、本条約第4条1及び委員会の一般勧告第25号に従って、学界の女性を含め、女性の雇用及び政治的・公的活動への女性の参画に関する分野に重点を置き、かつあらゆるレベルでの意思決定過程への女性の参画を拡大するための数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置を導入するよう締約国に要請する。

固定的性別役割分担意識

29. 委員会は、締約国において、男女間の不平等が存在しているにもかかわらず、女性の人権の認識と促進に対する「反動」が報告されていることに懸念を有する。委員会は、家父長制に基づく考え方や日本の家庭・社会における男女の役割と責任に関する深く根付いた固定的性別役割分担意識が残っていることを女性の人権の行使や享受を妨げる恐れがあるものとして引き続き懸念する。委員会は、こうした固定的性別役割分担意識の存続が、特にメディアや教科書、教材に反映されており、これらが教育に関する女性の伝統的な選択に影響を与え、家庭や家事の不平等な責任分担を助長し、ひいては、労働市場における女性の不利な立場や政治的・公的活動や意思決定過程への女性の低い参画をもたらしていることに留意する。さらに、委員会は、固定的性別役割分担意識にとらわれた姿勢が特にメディアに浸透しており、固定的性別役割分担意識に沿った男女の描写が頻繁に行われていることやポルノがメディアでますます浸透していることを懸念する。過剰な女性の性的描写は、女性を性的対象とみなす既存の固定観念を強化し、女兒たちの自尊心を低下させ続けている。委員会は、公務員による性差別的な発言が頻繁に起きていること及び女性に対する言葉の暴力を防止し処罰する措置が講じられていないことに懸念を表明する。

30. 委員会は、意識啓発及び教育キャンペーンを通して、男女の役割と責任に関する固定的性別役割分担意識にとらわれた態度を解消するための努力を一層強化し、積極的かつ持続的な対策を取ることを締約国に要請する。委員会は、条約第5条で求められているように、締約国がマスメディアに、男女それぞれにふさわしいとみなされている役割や任務について社会的な変化を促進させるよう働きかけることを勧告する。委員会は、男女共同参画に関する問題について、あらゆる教育機関のあらゆるレベルの教職、カウンセリングスタッフへの教育及び現職研修を強化すること、また、固定的性別役割分担意識を解消するために、あらゆる教科書及び教材の見直しを速やかに完了させることを締約国に求める。委員会は、政府の職員が、女性の品位を下げ、女性を差別する家父長的仕組みを助長させるような侮辱的な発言をしないことを確保するよう、言葉による暴力の犯罪化を含む対策を取ることを締約国に要請する。委員会はまた、メディアや広告におけるわいせつ文書等に立ち向かうための戦略を強化し、その実施状況の結果を次回報告に盛り込むことを締約国に要請する。委員会は、自主規制の実施や採用の奨励等を通して、メディアの作品や報道に差別がなく、女兒や女性のポジティブなイメージを促進することを確保し、また、メディア界の経営者やその他の業界関係者の間での啓発を促進するための積極的な措置を取ることを締約国に要請する。

女性に対する暴力

31. 委員会は、前回の報告の提出以降、女性に対する暴力及び性暴力と闘うために締約国が実施したさまざまな取組を歓迎する。この取組には、保護命令制度を拡充し、相談支援センターの設置を市町村に要請する「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」(国内法)の改正が含まれている。委員会は、この法律が親密な関係におけるあらゆる形態の暴力を対象としていないことや保護命令の申立てから発令までに要する時間が被害者の生命を更に脅かす恐れがあることについて、

引き続き懸念する。委員会はさらに、配偶者等からの暴力や性暴力の女性被害者が苦情申立てや保護請求の際に直面する障害について懸念する。委員会は、配偶者等からの暴力や性暴力の通報の断念につながるような、移民女性、マイノリティ女性、及び社会的弱者グループの女性の不安定な立場を特に懸念する。また、委員会は、女性に対するあらゆる形態の暴力の横行に関する情報やデータの提供が不十分であることにも懸念を表明する。

32. 委員会は、女性の人権侵害として女性に対する暴力に対処することや、女性に対するあらゆる形態の暴力に対処する取組において委員会の一般勧告第19号を十分に活用することを締約国に要請する。委員会は、配偶者等からの暴力を含めあらゆる暴力は容認されないという意識啓発の取組を強化するよう締約国に要請する。委員会は、女性に対する暴力に関する取組を強化すること、保護命令の発令を迅速化すること、女性に対する暴力の被害者が相談できる24時間無料のホットラインを開設することを締約国に勧告する。また、委員会は、女性が苦情を申立てたり保護や救済を求めたりすることができるように、移民女性や社会的弱者グループの女性を含む女性に質の高い支援サービスを提供し、それにより、女性が暴力または虐待を受ける関係に甘んじる必要がないことを保証するよう締約国に勧告する。こうした観点から、締約国は、配偶者等からの暴力や性暴力の通報を促すために必要な措置を講じるべきである。委員会は、社会的弱者グループの女性を対象とした包括的な意識啓発プログラムを全国的に実施することを締約国に勧告する。委員会は、警察官、裁判官、医療従事者、ソーシャルワーカーをはじめとする公務員が、関連法規について熟知し、女性に対するあらゆる形態の暴力に敏感であることや被害者に適切な支援を提供できることを確保させるよう締約国に要請する。委員会は、配偶者等からの暴力を含め女性に対するあらゆる形態の暴力の発生率、原因及び結果に関するデータを収集し、調査を実施し、更に包括的な施策やターゲットを絞った介入の基礎としてこれら

のデータを活用することを締約国に要請する。委員会は、次回報告に、統計データ及び実行した措置の結果を盛り込むことを締約国に求める。

33. 委員会は、刑法において、性暴力犯罪は被害者が告訴した場合に限り起訴され、依然としてモラルに対する罪とみなされていることを懸念する。委員会はさらに、強姦罪の罰則が依然として軽いこと及び刑法では近親姦及び配偶者強姦が明示的に犯罪として定義されていないことを引き続き懸念する。
34. 委員会は、被害者の告訴を性暴力犯罪の訴追要件とすることを刑法から撤廃すること、身体の安全及び尊厳に関する女性の権利の侵害を含む犯罪として性犯罪を定義すること、強姦罪の罰則を引き上げること及び近親姦を個別の犯罪として規定することを締約国に要請する。
35. 委員会は、「児童買春・児童ポルノ禁止法」の改正によって、この法に規定する犯罪の懲役刑の最長期間が延長されたことなど児童買春に対する法的措置が講じられたことを歓迎する一方、女性や女兒への強姦、集団暴行、ストーカー行為、性的暴行などを内容とするわいせつなテレビゲームや漫画の増加に表れている締約国における性暴力の常態化に懸念を有する。委員会は、これらのテレビゲームや漫画が「児童買春・児童ポルノ禁止法」の児童ポルノの法的定義に該当しないことに懸念をもって留意する。
36. 委員会は、女性や女兒に対する性暴力を常態化させ促進させるような、女性に対する強姦や性暴力を内容とするテレビゲームや漫画の販売を禁止することを締約国に強く要請する。建設的な対話の中での代表団による口頭の請け合いで示されたように、締約国が児童ポルノ法の改正にこの問題を取り入れることを勧告する。

37. 委員会は、「慰安婦」の状況に対処するために締約国がいくつかの措置を講じたことに留意するが、第二次世界大戦中に被害者となった「慰安婦」の状況の恒久的な解決策が締約国において見出されていないことを遺憾に思い、学校の教科書からこの問題への言及が削除されていることに懸念を表明する。
38. 委員会は、締約国が「慰安婦」の状況の恒久的な解決のための方策を見出す努力を早急に行うことへの勧告を改めて表明する。この取組には、被害者への補償、加害者の訴追、及びこれらの犯罪に関する一般国民に対する教育が含まれる。

人身取引及び売春による性的搾取

39. 委員会は、「匿名通報モデル事業」の導入など、人身取引と闘うために締約国が実施した取組を歓迎する一方、女性や女兒の人身取引が続いていること、売春による性的搾取、並びに人身取引の被害女性の回復を図る施策が導入されていないことについて引き続き懸念する。委員会は、興行査証の交付件数が大幅に減少したことに満足をもって留意する一方、強制労働や性的搾取の目的でインターンシップや研修プログラムが利用される可能性を示唆する情報について懸念する。委員会はさらに、「売春防止法」において売春をした者が起訴の対象となる一方で、顧客が処罰を受けないことを懸念する。
40. 委員会は、人身取引の被害者を保護、支援するため、また、女性の経済状況を改善するための取組を拡充し、搾取や人身取引業者に対する女性の脆弱性を解消することによって人身取引の根本的原因の解決を図るためのさらなる措置を講じること、及び売春による性的搾取や人身取引の被害者である女性や女兒の回復及び社会復帰のための施策を講じることが締約国に要請する。委員会は、売春の需要の抑止等によって女性の売春による性的搾取を防止する適切な措置を講じるよう締約国に要請す

る。委員会はまた、売春をした者の社会復帰促進策を実施し、売春による性的搾取の被害を受けた女性や女児のために回復プログラム及び経済力強化プログラムを提供するよう締約国に要請する。委員会は、インターンシップ及び研修プログラム用の査証発給の厳格な監視を継続するよう締約国に要請する。委員会は、「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人（特に女性及び児童）の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書」の批准を締約国に要請する。

政治的・公的活動への平等な参画

41. 委員会は、政府、国会、地方議会、司法、学界、外交の上層部に女性が占める割合が低いことを懸念する。委員会は、政治的・公的活動へのマイノリティ女性の参画に関する統計データが欠如していることに留意する。
42. 委員会は、事実上の男女平等の実現を加速させるため、特に本条約第4条1及び委員会的一般勧告第25号に基づく特別措置の実施を通して、政治的・公的活動への女性の参画を拡大するための取組を強化するよう締約国に要請する。委員会は、政治的・公的機関への女性の参画が国民の多様性を全面的に反映することを確保することを締約国に奨励する。委員会は、移民女性やマイノリティ女性を含む女性の政治的・公的活動、学界及び外交への参画に関するデータ及び情報を次回報告の際に提供するよう締約国に要請する。委員会は、特に本条約の第7条、第8条、第10条、第11条、第12条、第14条の実施を推進する観点から、クォータ制、ベンチマーク、目標、インセンティブなど、さまざまな手段の活用を検討するよう締約国に要請する。

教 育

43. 委員会は、教育分野における男女同権を保証するために実施された多くの取組に留意する一方、強い反対にもかかわらず、教育基本法が改正

され男女共同参画の推進に言及した同法第5条が削除されたことを懸念する。委員会はまた、女性が引き続き伝統的な学問分野に集中していること、及び学生や教職員として、特に教授レベルで学界における女性の参画が低調であることに懸念をもって留意する。

44. 委員会は、教育分野における女性の十分な権利の保護に関する、本条約に基づく締約国の義務が国内法に取り入れられるように、男女共同参画の推進を教育基本法に再度取り入れることを真剣に検討するよう締約国に勧告する。委員会はまた、女兒や女性が伝統的に進出してこなかった分野における教育や研修を受けることを奨励する対策を教育政策に盛り込むことを確保し、それにより報酬が高い経済分野での就職の機会及びキャリア形成の機会を拡充するよう締約国に要請する。委員会は、男女共同参画基本計画（第3次）において、大学・短大における女性教員の割合の達成目標を20パーセントから引き上げ、最終的に、こうした機関における男女比率が同等になるよう促進することを勧告する。

雇 用

45. 委員会は、明白な男女間の水平的・垂直的職務分離に反映されている、労働市場における女性の不利な状況について依然として懸念を有する。委員会は、とりわけ、男女雇用機会均等法に基づく行政ガイドラインの「雇用管理区分」が、女性を差別するコース別制度を導入する余地を雇用主に与えているかもしれないと懸念している。委員会はまた、性別に基づく賃金格差が、フルタイムの労働者の間では時間当たり賃金で32.2パーセントと非常に大きく、パートタイム労働者の間ではこの性別に基づく賃金格差がさらに大きいという現状が根強く続いていること、有期雇用及びパートタイム雇用の多数を女性労働者が占めていること、並びに妊娠・出産を理由に女性が違法に解雇されていることについて懸念する。委員会はまた、現行の労働法における不十分な保護及び制裁措置についても、懸念を表明する。委員会は特に、本条約及びILO 100号条約

に沿った同一労働及び同一価値の労働に対する同一報酬の原則と認識できる条項が、労働基準法にないことを懸念する。委員会はまた、職場でのセクシュアル・ハラスメントが横行していること、及びセクシュアル・ハラスメントを防止できなかった企業を特定する措置が法律に盛り込まれているものの、違反企業名の公開以外に法令遵守を強化するための制裁措置が設けられていないことに懸念を表明する。さらに、委員会は、雇用問題に関する法的手続きが長期にわたることを懸念する。これは、女性にとって受け入れがたく、また、本条約第2条(c)に規定されている法廷における救済を妨げるものである。

46. 委員会は、本条約第11条の十分な遵守を達成するため、労働市場における事実上の男女平等の実現を優先することを締約国に要請する。委員会は、妊娠・出産による女性の違法解雇の実施を防止する措置と、垂直的・水平的職務分離を撤廃し、性別に基づく男女間の賃金格差を是正するために、本条約第4条1及び委員会の一般勧告第25号に従った暫定的特別措置を含め、具体的措置を講じるよう締約国に勧告する。委員会は、有効な実施と監視体制を整備し、法的支援や迅速な事案処理を含めて女性の救済手段へのアクセスを確立するために、締約国が、官民双方の雇用の分野における、セクシュアル・ハラスメントを含む女性差別に対して、制裁措置を設けることを奨励する。

家庭と仕事の両立

47. 委員会は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」、
「子どもと家族を応援する日本」重点戦略、並びに家庭と仕事の両立を推進するその他の施策の策定等の締約国による法律面及び政策面の取組を歓迎する一方、依然として家庭や家族に関する責任を女性が中心となって担っていること、そのために、男性の育児休業取得率が著しく低いこと、並びに家庭での責務を果たすために女性がキャリアを中断する、またはパートタイム労働に

従事するという実態が生じていることを懸念する。

48. 委員会は、特に、子育てや家事の適切な分担に関する男女双方のさらなる意識啓発や教育のための取組を通して、また、パートタイム労働者の雇用の大部分を女性が占めることがないように図ることによって、男女の家庭及び職場での責務の両立を支援する取組を拡充するよう、締約国に奨励する。委員会は、さまざまな年齢層の子供たちのための保育施設の提供と手頃な料金設定を拡充し、男性の育児休業取得を奨励する取組を強化するよう締約国に要請する。

健 康

49. 委員会は、締約国の質の高い医療サービスを称賛する一方、近年、HIV/エイズを含む性感染症の日本女性への感染が拡大していることを懸念する。委員会はまた、十代の女兒や若い女性の人工妊娠中絶率が高いこと、また、人工妊娠中絶を選択する女性が刑法に基づく処罰の対象となり得ることを懸念する。委員会は、女性の精神的・心理的健康に関する情報が不十分であることを遺憾に思う。
50. 委員会は、思春期の男女を対象とした性の健康に関する教育を推進すること、及び妊娠中絶に関するものを含め、性の健康に関する情報やあらゆるサービスに対してすべての女性や女兒のアクセスを確保することを締約国に勧告する。委員会はまた、健康や医療サービス提供に関する性別データ、並びに HIV/エイズを含む性感染症の女性への拡大と対策に関するさらなる情報やデータを次回の報告に盛り込むよう締約国に要請する。委員会は、女性と健康に関する委員会の一般勧告第24号や「北京宣言及び行動綱領」に沿って、人工妊娠中絶を受ける女性に罰則を科す規定を削除するため、可能であれば人工妊娠中絶を犯罪とする法令を改正するよう締約国に勧告する。委員会は、女性の精神的・心理的健康に関する情報を次回報告に盛り込むことを締約国に要請する。

マイノリティ女性

51. 委員会は、社会全体及びコミュニティ内において、締約国のマイノリティ女性は性別や民族的出自に基づく複合差別に苦しんでおり、こうした状況について情報や統計データが不十分であることを遺憾に思う。委員会はさらに、マイノリティ女性の権利推進を図るために、各マイノリティ・グループに対する政策的枠組を含む積極的な施策が策定されていないことは遺憾である。

52. 委員会は、マイノリティ女性に対する差別を撤廃するため、政策的枠組の策定及び暫定的特別措置の導入を含む有効な措置を講じるよう締約国に要請する。委員会は、このためにこうした観点から、マイノリティ女性の代表を意思決定主体の一員として指名することを締約国に要請する。委員会は、日本におけるマイノリティ女性の状況に関する情報、特に教育、雇用、健康、社会福祉、暴力被害に関する情報を、次回報告に盛り込むことを求めた前回の要請（A/58/38、パラ366）を改めて表明する。この観点から、委員会は、アイヌの人々、同和地区の人々、在日韓国・朝鮮人、沖縄女性を含むマイノリティ女性の現状に関する包括的な調査を実施するよう締約国に求める。

社会的弱者グループの女性

53. 委員会は、農山漁村女性、母子家庭の母、障害のある女性、難民及び移民女性など、特に雇用、健康管理、教育、社会福祉へのアクセスに関して複合的な形態の差別を受けやすい、社会的弱者グループの女性に関する情報や統計データが不十分であることに留意する。

54. 委員会は、本条約の対象となるすべての分野における社会的弱者グループの女性の実態の全体像、及び具体的なプログラムや成果に関する情報を次回報告において提供するよう締約国に要請する。また、委員会は、社会的弱者グループの女性に特有のニーズに対応する性別に配慮した政

策やプログラムを導入するよう締約国に要請する。

北京宣言及び行動綱領

55. 委員会は、本条約に基づく締約国の義務を履行するにあたり、本条約の規定を補強する「北京宣言及び行動綱領」を引き続き活用し、次回報告にその情報を盛り込むよう締約国に要請する。

ミレニアム開発目標

56. 委員会は、ミレニアム開発目標の達成には、本条約の十分かつ効果的な実施が不可欠であることを強調する。委員会は、ミレニアム開発目標達成を目指すあらゆる取組において、社会的性別（ジェンダー）の視点を取り込み、本条約の規定を明確に反映すること、及び次回報告にその情報を盛り込むことを締約国に要請する。

その他の条約の批准

57. 委員会は、9つの主要な国際人権条約を国家が遵守することによって、⁽¹⁾生活のあらゆる面における女性の人権及び基本的な自由の享受が推進されることに留意する。従って、委員会は、まだ日本が締約国でない条約、すなわち、「すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」及び「障害者の権利に関する条約」の批准を検討するよう日本政府に奨励する。

周知

58. 委員会は、法律上及び事実上の女性の平等を保証するために講じられた措置、及びその関連で必要な今後の措置を、政府の職員、政治家、国会議員、女性団体及び人権団体を含む一般国民に認識させるため、今回の最終見解を日本国内で広く周知させることを要請する。委員会は、本条約、本条約の選択議定書、委員会の一般勧告、「北京宣言及び行動綱領」並びに「女性2000年会議——21世紀に向けての男女平等、開発・平

和」と題する第23回国連特別総会の成果についての周知を、特に女性団体及び人権団体に対し強化するよう締約国に要請する。

最終見解のフォローアップ

59. 委員会は、上記第18及び第28パラグラフに含まれる勧告の実施に関する書面での詳細な情報を、2年以内に提出するよう締約国に要請する。

次回の報告期日

60. 委員会は、本条約第18条に基づき、今回の最終見解において表明された関心事項に対して次回報告で回答することを締約国に要請する。委員会は、第7回・第8回定期報告を2014年7月に提出するよう締約国に求める。

[注]

- (1) 「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する条約」、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」、「拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約」、「児童の権利に関する条約」、「すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」、「強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約」、「障害者の権利に関する条約」

VI 女子差別撤廃条約実施状況 第6回報告（外務省仮訳） （第11条関連部分の抜粋）

（出典）<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html> に掲載。

第11条（雇用の分野における差別の撤廃）

1. 男女雇用機会均等確保対策の推進

(1) 男女雇用機会均等に関する法制の強化

282. 厚生労働省では、2002年11月から学識経験者による男女雇用機会均

等政策研究会を開催し、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的推進方策の4つの事項について検討を進め、2004年6月に報告書を取りまとめた。

283. 2004年9月から、この報告書も受け、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会において議論を進め、2005年12月に今後の男女雇用機会均等対策について同審議会から建議がなされた。

284. これを受け、2006年3月に、厚生労働省では、男女雇用機会均等法の改正法案を国会へ提出し、同法案は6月15日に全会一致で可決・成立、同月21日に公布された。この改正法は、2007年4月から施行されている。また、男女雇用機会均等法に関連する省令や指針についても併せて改正され、改正法と共に施行されている。
主な改正点は以下のとおりである。

(男女雇用機会均等法)

1) 性差別禁止の範囲の拡大

(i) 性別を理由とする差別の禁止

285. 改正点は以下のとおりである。

イ 募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年及び解雇についての女性差別を禁止していたが、これについて、性別を理由とする差別を禁止することとしたこと。

ロ 「配置」についての差別に、「業務の配分」や「権限の付与」についての差別が含まれることを明記したこと。

ハ 降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨及び労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止することとしたこと。

(ii) 間接差別の禁止

286. 間接差別について定める規定を新たに設けることとしたこと。具体的には、雇用の分野における性別に関する間接差別として、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして、厚生労働省令で定めるものを、③合理的な理由がないときに講ずることを禁止したこと。
287. この規定により、労働者側が一方の性の構成員に相当程度不利益を与えているとの証明を行わなくても、事業主は合理的な理由がなければ、厚生労働省令に定める措置を講じてはならないこととなっている。
288. また、厚生労働省令については、今後、判例の動向や労使のコンセンサスの状況等を見つつ、機動的に、追加、見直しを図ることとしている。
289. なお、厚生労働省令においては、労働政策審議会において妥当とされた「労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること」、「コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって転居を伴う転勤に応じることが出来ることを要件とすること」、「労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」の3つの措置が規定された。
290. また、男女雇用機会均等法の改正に伴い、関連する指針が改正され、間接差別の一般的な定義が明確に示された。さらに、政府は、省令で規定されたもの以外についても、男女雇用機会均等法違反ではないものの、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性がある旨、パンフレット等に記載し、周知啓発している。

2) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

291. 改正点は以下のとおりである。

(i) 女性労働者が妊娠し、出産し、又は産前産後休業を取得したことを理由とする解雇を禁止していたが、これに産前休業を請求したことその他厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇の禁止を加えるとともに、その雇用する女性労働者に対するこれらの事由を理由とする解雇以外の不利益な取扱いを禁止することとしたこと。

(ii) 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は事業主が当該解雇が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り、無効とすることとしたこと。

3) ポジティブ・アクションの促進

292. ポジティブ・アクションを実施する事業主に対し、国が援助を行うこととしていたが、ポジティブ・アクションの実施状況を開示する事業主への援助も行うこととしたこと。

4) セクシュアル・ハラスメント対策

293. 女性に対するセクシュアル・ハラスメントについて事業主に配慮義務を課していたが、これを措置義務とするとともに、男性労働者に対するセクシュアル・ハラスメントに係る措置を追加することとしたこと。

5) 男女雇用機会均等の実効性の確保

294. 改正点は以下のとおりである。

(i) セクシュアル・ハラスメント及び母性健康管理措置について、調停及び企業名公表の対象に追加することとしたこと。

(ii) 報告徴収の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者を過料に処することとしたこと。

(労働基準法)

1) 女性の坑内労働の規制緩和

295. トンネル建設や鉱山における女性の坑内労働は原則として禁止されていたが、妊産婦及び人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるものを除き、この規制を解消することとしたこと。

(2) 男女雇用機会均等法の施行状況

296. 男女雇用機会均等法により募集・採用から退職に至るまでの雇用管理の各ステージにおける女性への差別的取扱いが禁止されており、企業における雇用管理については、制度面では男女均等取扱いは確実に浸透してきている。しかしながら、依然として採用選考の段階で女子学生等に不利な取扱いがみられる。また、管理職に就く女性の比率は、徐々に増加しつつも未だ低く、妊娠・出産等を理由とした解雇や、退職・解雇に関し女性に対して差別的取扱いをする事例がみられるなど、実態面での男女均等取扱いに問題がみられる。

297. 雇用均等室では、男女雇用機会均等法に関し、女性労働者、企業等から、年間約2万件の相談を受けている。また、雇用均等室では、事業所に出向き、男女雇用機会均等法遵守状況について報告徴収を求め、その結果に基づく指導を計画的に行っているが、男女雇用機会均等法違反について年間約5千1百件の是正指導の他、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するためのポジティブ・アクションについても助言を行っている。

(3) 男女雇用機会均等実現に向けた取組

ア) 行政指導

298. 男女雇用機会均等法に違反する取扱いについては是正指導を行うとともに、事実上の男女間の格差の大きい企業に対しては、その理由を具

体的に把握し、問題点を踏まえ、積極的かつ具体的取組に関する助言を行っている。

299. また、コース別雇用管理制度等については、同制度導入企業の下で紛争が多いことを踏まえ、雇用均等室の行う計画的な事業所訪問の対象にコース別雇用管理導入企業を一定数含め、男女雇用機会均等法及び2000年6月に策定された「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に基づき、制度の内容及び運用実態を把握し、男女雇用機会均等法及び留意事項に沿った雇用管理となるよう指導等を実施している。

300. さらに、女子学生等の就職問題については、企業における募集・採用状況や女子学生等の就職活動の状況の把握に努め、男女雇用機会均等法に違反する取扱いについては是正指導を行っている。また、企業の人事・面接担当者等を対象に、男女雇用機会均等法に沿った男女均等な選考ルールが徹底されるよう、啓発指導を行っている。

イ) ポジティブ・アクション

301. 第4条で記述した。

ウ) セクシュアル・ハラスメント防止対策

302. 第2条で記述した。

エ) 個別紛争の解決

(i) 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助

303. 男女均等取扱いに関する女性労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び紛争調整委員会の調停を積極的に実施することによりその解決を図っている。

304. 女性労働者と事業主との間の個別紛争の内容は、妊娠・出産等を理

由とする解雇等の事案を中心に増加傾向にあり、2005年度は131件であった。このうち特に妊娠・出産等を理由とする解雇については、2000年度の53件から、2005年度の119件へと2倍以上になっている。紛争解決援助の申立のあった事案のほとんどは、都道府県労働局長の援助により解決しているが、こうした状況を踏まえ2006年3月に、厚生労働省は、妊娠・出産等を理由とする解雇の禁止を不利益な取扱いの禁止に拡大するとともに、妊娠中及び産後一年以内の解雇について、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明しない限り、無効とすること等を内容とする男女雇用機会均等法等の改正法案を国会へ提出し、同法案は6月15日に全会一致で可決・成立、同月21日に公布され、2007年4月から施行されている。

(ii) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく紛争解決援助

305. セクシュアル・ハラスメント等に関する個別紛争については男女雇用機会均等法における紛争解決援助制度としての都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び紛争調整委員会の調停の対象とはならず、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争の迅速かつ適正な解決を促進するための「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、都道府県労働局長の助言・指導又は紛争調整委員会によるあっせんにより解決を図っていたが、2006年3月に、厚生労働省は、セクシュアル・ハラスメント及び母性健康管理措置に関する個別紛争についても、男女雇用機会均等法における都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び紛争調整委員会の調停の対象とすること等を内容とする男女雇用機会均等法等の改正法案を国会へ提出し、同法案は6月15日に全会一致で可決・成立、同月21日に公布され、2007年4月から施行されている。

2. 多様な就業形態における就業条件の整備

306. 本項に直接該当するものではないが、パートタイム労働者と派遣労働者に女性が多いことに鑑み、これらの就業形態に係る施策についても

参考までに報告する。

(1) パートタイム労働

307. 近年、パートタイム労働者が増加し、我が国の経済社会において重要な役割を果たすようになる中で、パートタイム労働者の処遇を改善していくことは、女性の能力を促進する上で重要な課題である。

308. 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づき、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的な取組を促進するとともに、2003年8月には、本法に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理改善等のための措置に関する指針」(以下、「パートタイム労働指針」という。)を改正し、パートタイム労働者と正社員との均衡を考慮した処遇(均衡処遇)の考え方を具体的に示した。現在、パートタイム労働指針の浸透・定着に努めるとともに、助成金の支給などパートタイム労働者の処遇改善に取り組む事業主に対する各種支援事業を推進し、その取組を促進している。

(2) 派遣労働

309. 2004年度における派遣労働者数は、約227万人となっている。2005年における女性の占める割合は57.5%である。

310. 労働者派遣については、労働者の適正な就業機会が確保されるよう、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」等に基づき各般の施策が実施されている。なお、2004年には「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」が施行され、職業紹介事業や労働者派遣事業が労働力需給の迅速、円滑かつ確かな結合を図ることができるよう、これらの事業に係る規制の見直し等所要の措置を講じた。

3. 柔軟な職業選択を可能とするための方策

(1) 職業能力開発

311. 各人の個性をいかしつつ就業形態の多様化等に対する的確な対応を図るため、①職業生活設計に即したキャリア形成支援システムの整備、②職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化、③官民協力による適正な職業能力評価システムの整備、④職業能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保等の施策について積極的に推進している。

312. 2005年度の公共職業能力開発施設（288校）における公共職業訓練（離職者訓練）の受講者は、男性35%、女性65%である。

(2) 進路・就職

313. 女性の就業分野や大学における専攻分野をみると、男性に比較して事務職や人文科学専攻に集中する傾向がみられ、女性自身が固定的な意識、考え方にに基づき進路選択・職業選択を行うことで、企業の求人職種とのミスマッチを生じさせている一因ともなっている。こうした点も踏まえ、学校における進路指導については、男女の別なく、生徒が自らの生き方を考え、生徒一人一人が主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けることができるよう各種施策を推進している。

314. 就職指導については、各大学において学生に対するキャリア・ガイダンスや大学等の就職担当者及び企業の採用担当者の参加を得た情報交換・協議等を行う「全国就職指導ガイダンス」を実施している。また、大学関係の各種会議において、女子学生への就職支援の充実について要請を行っている。一方、経済団体との会議などにおいて、女子学生の均等な就職機会の確保等について協力要請を行っている。

315. さらに、女子学生等に対し、的確な職業選択が行えるようライフプランに沿った職業設計について考える機会の提供や、将来の産業・職業

選択など就職に関する様々な情報提供等を図っている。また、進路指導担当者等に対しても、関連情報の提供を行い、的確な進路選択、職業選択が行われるよう支援している。

4. 女性と仕事の未来館

316. 女性が働くことを積極的に支援するための事業を総合的に展開する事業拠点である「女性と仕事の未来館」において、我が国の働く女性の歴史や現在・未来について展示するとともに、女性の能力発揮のためのセミナーや相談、女性の起業支援、女子生徒の適切な職業選択のための情報その他働く女性に関する情報の提供等各種支援事業を行っている。

5. 同一価値労働同一報酬

317. 労働基準法第4条では、賃金について女性であることを理由とした差別的取扱いが禁止されている。実際に支払われている平均賃金（パートタイム労働者を除く。）の男女間格差を見ると、2005年においては女性は男性の65.9%となっており、徐々に縮小してきているが、その格差は国際的に見て大きいと認識している。男女間の賃金格差問題に関しては、学識経験者による「男女間の賃金格差に関する研究会」において検討を行い、2002年11月に報告書を取りまとめた。

318. 報告書においては、その要因として、①職階、勤続年数、年齢、学歴、手当が男女で異なること、②人事評価を含めた賃金制度の運用、雇用管理面の問題等によることが大きいことが挙げられ、格差解消への取組として、①公正・透明な賃金制度や人事評価制度の整備、②ポジティブ・アクションの実践、③仕事と家庭を両立しやすい（ファミリー・フレンドリーな）職場形成の促進などが重要であるとされている。

319. この報告書を受け、2003年に労使が自主的に男女間賃金格差解消に取り組むためのガイドラインを作成し、労使団体等を通じたパンフレッ

トの配布などにより、その周知・啓発に努めている。

320. また、ポジティブ・アクションの積極的な推進や仕事と家庭の両立支援施策の充実に取り組むほか、男女間の賃金格差レポートを作成し、男女間の賃金格差の現状やその変化を継続的にフォローアップし、男女間の賃金格差問題への関心を高めるとともに、その縮小に向けた労使の取組の促進を図っている。

321. さらに、企業における適切な雇用管理の推進に資するため、性別役割分担意識解消のための教育研修プログラムを開発し、ビデオやチェックリストの形で広く活用を図っている。

6. 女性の家庭内の活動の実態

(1) 生活時間に関する基礎調査

322. 1976年より5年周期で「社会生活基本調査」の一部として生活時間調査を実施してきた。2001年調査では、従来のプリコード方式の調査票に加え、アフターコード方式の調査票を追加することにより、家事等、家庭内活動の時間量の詳細な把握や国際比較に資する基礎資料の充実を図った。2006年10月実施時も、同様の調査を行った。

7. 育児・介護期における条件整備の充実

(1) 家族的責任と職業上の責任の両立を可能にする施策の強化

ア) 「少子化社会対策大綱」に基づく実施計画策定

(i) 少子化社会対策基本法

323. 2003年7月、少子化社会対策基本法が制定され、同年9月から施行された。

324. この法律は、我が国における急速な少子化の進展が、21世紀の国民生活に深刻かつ多大な影響をもたらすものであり、少子化の進展に歯止

めをかけることが求められているとの認識に立ち、少子化社会において講ぜられる施策の基本理念を明らかにするとともに、少子化に的確に対処するための施策を総合的に推進することを目的としたものである。

325. この法律に基づき、内閣府に、内閣総理大臣を会長とし、全閣僚によって構成される少子化社会対策会議が設置された。

(ii) 少子化社会対策大綱

326. 少子化社会対策基本法は、少子化に対処するための施策の指針として、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱の策定を政府に義務付けており、それを受けて、2004年6月、「少子化社会対策大綱」が少子化社会対策会議を経て、閣議決定された。大綱では、「自立への希望と力」、「不安と障壁の除去」、「子育ての新たな支え合いと連帯——家族のきずなと地域のきずな——」という3つの視点と「若者の自立とたくましい子どもの育ち」、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」、「生命の大切さ、家庭の役割等についての理解」、「子育ての新たな支え合いと連帯」という政府が特に集中的に取り組むべき4つの重要課題及びこの重点課題を受けた当面の具体的行動としての28の施策を掲げている。

(iii) 子ども・子育て応援プラン

327. 2004年6月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」の具体的実施計画として、同年12月、少子化社会対策会議において「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について（子ども・子育て応援プラン）」が策定された。本プランは少子化社会対策大綱の掲げる4つの重点課題に沿って、国が、地方公共団体や企業等とともに計画的に取り組む必要がある事項について、2005年度から2009年度までの5年間に講ずる具体的な施策内容と目標を掲げている。また、若者の自立や働き方の見直し等も含めた幅広い分野で具体的な目標値を設定している。

(iv) 新しい少子化対策について

328. 予想以上のスピードで進行している少子化に対応するため、2006年6月に少子化社会対策会議において「新しい少子化対策について」が決定された。

329. 新しい少子化対策では、妊娠・出産から高校・大学生になるまで子どもの成長に応じつつ総合的に子育て支援策を講じるとともに、仕事と子育ての両立支援の推進など働き方の改革を進め、これらの施策と併せて、家族・地域の絆の再生や社会全体の意識改革を図るための国民運動を推進することとしている。

330. この「新しい少子化対策について」に基づき、出生率の低下傾向の反転に向けて少子化対策を一層強化することとした。

イ) 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

(i) 育児・介護休業法等の改正

331. 仕事と家庭の両立支援策を充実するために、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律」が2004年12月成立した。この法律の概要は、①育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大、②育児休業期間の延長、③介護休業の取得回数制限の緩和、④子の看護休暇の創設である。

332. なお、2004年に実施した「女性雇用管理基本調査」によると、出産者に占める育児休業取得者の割合は、70.6%（女性）、配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合は、0.56%（男性）であり、2002年度の64.0%（女性）、0.33%（男性）に比べ、男女とも育児休業取得者割合は増加している。また、2004年度の育児休業取得者の男女比は女性96.1%、男性3.9%であり、2002年度の女性98.1%、男性1.9%と比較して、男性の取得率は上昇しているものの低い水準にとどまっている。

(ii) 両立支援に取り組む企業への支援

333. 2002年度より、小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に短時間勤務等の柔軟な働き方を整備し、利用させた事業主に対して助成を行っている。また、2005年度より、男性の育児参加を可能とするような職場作りに向けたモデル的な取組を行う事業主に対して助成を行っている。さらに、2006年度には、育児休業取得者や短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主に対する助成金を、5年間を限度として創設した。

(iii) 「次世代育成支援対策推進法」の制定

334. 次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、2015年3月までの10年間に集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられた「次世代育成支援対策推進法」が、2003年7月に成立した。

335. 同法においては、事業主における次世代育成支援への取組を促進するため、事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための一般事業主行動計画を策定することとされている。具体的には、301人以上の従業員を雇用する事業主は「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出る義務が、また、300人以下の従業員を雇用する事業主には同様の努力義務が課され、各事業主において計画に基づく取組を進めている。2006年3月末現在、301人以上の従業員を雇用する事業主の「一般事業主行動計画策定届」届出率は99.1%となっている。

(iv) 「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」の改正

336. 全労働者一律の「年間総実労働時間1800時間」を目標として、計画的な労働時間の短縮を図る法律から、育児を始め労働者個々人の生活等に配慮した労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進

する「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改正し、2006年4月1日に施行した。2006年度からは、計画年休制度の普及等による年次有給休暇の取得促進や長時間にわたる時間外労働の是正等に重点を置いた取組を推進するとともに、仕事と生活の調和に係る社会的気運の醸成を図るための周知啓発活動を展開することとしている。

(v) 在宅勤務に関するガイドラインの周知

337. 情報通信機器を活用した在宅勤務について、2004年3月に、適切な労務管理の在り方を明確にした「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定し、事業主等に周知・啓発を行っている。

(vi) 国家公務員における職業生活と家庭生活の両立を一層支援するための措置

338. 2003年10月に人事院に設けた有識者による研究会において、国家公務員の勤務時間制度の弾力化・多様化の観点から、次世代育成支援に関わる職業生活と家庭生活との両立支援のための方策について検討が進められてきた。

339. 人事院は、同研究会の中間報告における提言を踏まえて、2004年12月に規則を改正し、男性職員の育児参加休暇、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務等を新設した。

340. また、2005年2月には、両立支援のための環境の整備を図るため、各府省に「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」を提示するとともに、連絡協議会を設けて各府省の取組をフォローアップしている。

341. さらに、人事院は、2006年8月に、仕事と育児を両立することがで

きるよう育児のための短時間勤務制度の導入等のため国家公務員の育児休業等に関する法律の改正が行われるよう国会及び内閣に対して意見の申し出を行った。政府は当該意見の申し出を受け、育児のための短時間勤務制度の導入等のため、国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正法案を国会に提出し、2007年5月に成立・公布された。

(vii) 再就職・起業への支援

342. 育児・介護等を理由に退職し、将来的に再就職を希望する者に対する再就職の支援を行う「再就職希望者支援事業」を実施しており、2002年度より全国47都道府県で実施している。また、職業生活と家庭生活の両立を支援する従来の両立支援ハローワークに代えて、2006年度から新たに子供連れで来所しやすい環境を整備し、求職者の状態やニーズに応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介等を行うマザーズハローワークを設置し、再就職を希望する子育てする女性への就職支援を行っている。

343. また、起業支援についても、子育て女性のための起業助成制度の創設や、起業に関する情報提供を行うなど、各種支援を行っている。(詳細については、第4条3.(2)ア)を参照。)

ウ) 保育サービスの充実

(i) 保育所の整備

344. 「待機児童ゼロ作戦」として、2002年度からの3年間で15万人を超える保育所等の受入児童数の増大を図る取組を推進し、2004年4月には待機児童数が5年ぶりに減少に転じた。また、2005年4月にも2年連続で減少し、待機児童数は約2万3千人となった。

345. さらに、待機児童が50名以上存在する市町村については、2003年の児童福祉法改正により、2005年度から待機児童の計画的な解消に向けた保育計画の策定を義務付けるとともに、2004年12月に策定された子ども・

子育て応援プランにおいても、2007年度までの3年間で集中的に受入児童数の増大を図ることとしている。

346. なお、官庁街である霞ヶ関では初の保育施設として、文部科学省共済組合が民間企業に委託する形で2001年10月に「かすみがせき保育室」が開設された。利用者のニーズに応え、保育時間を夜10時までとしたり、一時保育を導入するなど多様な保育を実施している。また、入室希望者は多く、育児と仕事の両立を助けるものとしてその重要性はますます高まっている。

(ii) 保育に関する相互援助活動の推進

347. 乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うファミリー・サポート・センターを設置している市町村に対し、支援を行っている（2006年度3月末437か所）。また、2005年度より子どもの突発的な病気、急な出張等による子育て中の労働者の育児等にかかる緊急のニーズに対応し、専門技能を有するスタッフを登録・あっ旋する緊急サポートネットワーク事業を展開している。

エ) 幼稚園における子育て支援

348. 幼稚園においては幼稚園が保護者の多様なニーズに応じていく観点から、通常の教育時間の前後や長期休業期間中などに実施される「預かり保育」を推進しており、2001年には全国の約55%の幼稚園が実施していたが、2005年には全国の約70%の幼稚園が実施している。

8. 少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書

349. 男女共同参画会議の下に設置された「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」において統計データの分析を通じて少子化と男女共同参

画の関係について調査検討を行っている。2005年9月には女性労働力率と出生率の関係をとり上げて、両者の関係に影響する社会環境の検討を行った「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」を公表した。

350. 報告書によれば、OECD 24か国において、女性労働力率も高く出生率が上昇している国の社会環境には、男性も含めた働き方の見直しや保育所整備等の両立支援、固定的性別役割分担の見直し、雇用機会の均等などが進んでいるという特徴がある。このことから、男女共同参画に関する施策の推進は少子化対策にも資するものであり、積極的な取組を進めている。

Ⅶ 関連 URL

- ・改正男女雇用機会均等法（平成19年4月1日施行）
<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S47/S47HO113.html>
- ・改正育児・介護休業法（平成22年6月30日施行）
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>
- ・内閣府男女共同参画局
<http://www.gender.go.jp/>
- ・内閣府男女共同参画局「ワーク・ライフ・バランス」
http://www.gender.go.jp/main_contents/category/wlb.html
- ・内閣府『男女共同参画白書』（概要版）平成22年版
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h22/gaiyou/index.html>
- ・内閣府『男女共同参画白書』平成22年版
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h22/zentai/top.html>
- ・外務省 女子差別撤廃条約
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html>
- ・厚生労働省 雇用均等・両立支援・パート労働情報～男女が能力を十分

に発揮することができる社会を目指して～

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>

- ・厚生労働省『平成21年版 働く女性の実情』

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/09.html>

- ・国連ウイメンワッチ

<http://www.un.org/womenwatch/>

- ・国連人権高等弁務官事務所 女性差別撤廃委員会

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/>

- ・国際労働機関（ILO）駐日事務所（在東京）

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/>

- ・NGO 国際女性の地位協会（JAIWR）

<http://www.jaiwr.org/>

- ・NGO 日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク（JNNC）

<http://www.jaiwr.org/jnnc/>