

女性差別撤廃委員会の最終見解に対する

フォローアップに関する

日本弁護士連合会報告書

2011年7月

日本弁護士連合会

目次

はじめに	1
第1 総論	
1 女性差別撤廃委員会から報告を求められたフォローアップ項目及び政府のフォローアップ	2
2 条約上の締約国の義務	3
3 条約の執行体制	4
4 執行体制の脆弱性と強化の必要性	5
第2 第18パラグラフ（民法改正等）について	
1 締約国の国内法整備義務の不履行としての位置づけ	5
2 民法改正案要綱の発表とその棚上げの経緯	5
3 第三次男女共同参画基本計画における民法改正の位置づけ	6
4 婚外子差別に関する判例の動向	6
5 婚外子差別の撤廃に関するその他の指摘	7
6 法改正を求める民間の動き	7
第3 第28パラグラフ（暫定的特別措置の導入）について	
1 暫定的特別措置の導入の要請とその内容	8
2 政策方針決定への女性の参画	8
(1) 国会，地方議会における，女性参画の実情	8
(2) 政治的分野における暫定的特別措置の実施	9
(3) 第三次男女共同参画基本計画における政治的分野における暫定的特別措置	10
(4) 政府が取るべき暫定的特別措置	10
3 行政分野における女性の参画	12
(1) 行政分野における女性参画の実情	12
(2) 第三次男女共同参画基本計画における行政分野における取組	13
(3) 検討すべき課題	15
4 司法分野における女性の参画	16
(1) 司法分野における女性参画の実情	16
(2) 第三次男女共同参画基本計画における司法分野における取組	17
(3) 検討すべき課題	17
5 雇用における暫定的特別措置について	17
(1) はじめに 2年間のフォローアップの現状	18
(2) 第三次男女共同参画基本計画	18

数値目標	18
数値目標達成のために掲げられた政策	18
(3) 「ポジティブ・アクション」促進のために現在実施されている施策	19
厚労省公表の2011年の「主な施策」	19
公共調達における措置	20
内閣府の取組	21
(4) 雇用における男女格差の構造的改革の措置が十分でない	21
(5) 必要とされる施策	22
数値目標の設定	22
実効的なインセンティブの付与	22
男女間格差の公表	23
これまでの反省に立った抜本的な措置の提起	23
雇用における事実上の深刻な女性差別解消の措置	23
6 教育・研究分野における平等	23
(1) 教育・研究分野における平等の実情	23
大学進学率	24
専攻分野	24
親の所得階層による教育費の格差	25
教員	25
女性研究者の割合	25
女性研究者の所属と専門分野	26
社会教育施設での学習	26
(2) 教育基本法	26
(3) 女性差別撤廃委員会の指摘	27
(4) 日本政府のとってきた施策	27
2005年策定の第二次男女共同参画基本計画	27
2010年策定の第三次基本計画	28
(5) 課題	28
不平等が是正されない原因の分析をきちんと行うこと	28
ポジティブ・アクション	29
教育基本法	29

はじめに

本報告書は、国連女性差別撤廃委員会が日本における女性差別撤廃条約の実施状況に関する審議の結果、2009年8月7日付の「女子差別撤廃委員会の最終勧告」（政府訳語。総括所見とも呼ばれる。以下「総括所見」で統一。）の中で日本政府に対し2年以内に詳細な書面報告を求めた項目について、現状を報告するものである。報告を求められた項目は、女性を差別する民法婚姻規定（婚姻年齢、女性だけの再婚禁止期間および夫婦の氏の選択）の改廃及び婚外子を差別する民法相続規定及び戸籍制度の撤廃（第18パラグラフ）、並びに意思決定過程への女性の参画を拡大するための暫定的特別措置の導入（第28パラグラフ）を要請する勧告の実施についてである。

当連合会は、女性差別撤廃条約上の締約国の義務の内容、条約実施のための国内本部機構のあり方、フォローアップを求められた項目に関する政府の取組、女性差別撤廃委員会による一般的勧告第25号及び第28号、政府が、2010年12月に策定した第三次男女共同参画基本計画、総括所見採択後公表した男女共同参画白書等を検討し、またNGOの活動などを踏まえて、政府が女性差別撤廃委員会からの要請にどのように答えてきたか現状を検討した。

政府は締約国として、条約第2条(f)が規定する「女子に対する差別となるあらゆる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正または廃止するための全ての措置をとる」義務、並びに(e)に規定する「個人、団体または企業による女子に対する差別を撤廃するための適当な措置をとる」義務がある。一般勧告第28号は、締約国の中核的義務として差別を撤廃する政策を全て適切な手段により追求することを確認し、条約第4条及び一般勧告第25号の暫定的特別措置が条約充足義務の要請であるとし、条約は締約国には私的主体に対して差別を防止する相当な注意義務を課し、私的主体による差別撤廃義務を確認し、これらの義務はいかなる遅滞や意図的に選択された漸進的方法をも許さぬものとしている。また、一般勧告第25号は、暫定的特別措置は条約第6条から第16条に関わる女性の実質的平等のために必要かつ適切である場合、締約国に採用・実施する義務があるとしている。しかし、政府は、この間第18パラグラフの要請である差別的な民法規定等の改廃については、法案提出にも至らず、いまだに差別的な法制度を温存して条約上の義務を果していない。第28パラグラフの要請については、政府は、第三次男女共同参画基本計画で「2020年30%」の数値目標を引き続き掲げるものの、数値目標として前記目標に達しない余りに低い数値目標を掲げるものや、数値目標を実現するための具体的施策を欠くもの、議員・議員候補者・公務員・教育・研究職・企業の部課長職等にク

オータ制の導入や、公共調達において暫定的特別措置の取組を企業の受託条件とする等、法制度上の暫定的特別措置はみられず、インセンティブとしては表彰制度を導入する程度で、個人や団体に対して暫定的特別措置の導入を単に「要請」するに止め、条約第2条(e)の解釈を誤り、個人・団体に対して政府が取り得る適切な措置をとっていない。

さらに、条約実施の国内本部機構は、内閣府の一部局である男女共同参画局が担当しているが、連絡・調整・広報の域を出ない人的・資源的にも脆弱な組織であり、男女共同参画担当大臣も専任ではない。当連合会は政府が条約に違反する女性差別を早急に解消するよう、女性差別撤廃委員会の一助になることを願って、女性差別撤廃委員会の要請した項目について実情を詳しく報告する。

第1 総論

1 女性差別撤廃委員会から報告を求められたフォローアップ項目及び政府のフォローアップ

日本政府の、女性差別撤廃条約に関する第6次定期報告に対する2009年8月7日付の総括所見は、60のパラグラフで構成されているが、特に、第18及び第28パラグラフに含まれる勧告の実施に関しては、2年以内に書面での詳細な報告を提出するよう要請されていた。

この要請にも関わらず、政府は第18及び第28パラグラフに含まれる勧告の履行を誠実に実施しておらず、条約第2条に規定する差別撤廃義務を果たしていないと言わざるをえない。すなわち、総括所見第18パラグラフについては、今なお条約第16条に違反して女性を差別する民法婚姻規定、婚外子を差別する民法相続規定および戸籍制度を温存し、第28パラグラフについて言えば、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要請に対して、政治、行政、司法、雇用および教育・研究分野のいずれをとっても、暫定的特別措置が適切に導入されず、第10条（教育の分野における差別の撤廃）、第11条（雇用の分野における差別の撤廃）及び条約第7条（政治的・公的活動における差別の撤廃）を女性に対して実質的に保障するための条約第4条の措置が執られているとは言い難い状況にある。

当連合会、委員会の一般勧告第25及び第28並びに、第三次男女共同参画基本計画、総括所見採択後の政府が公表した男女共同参画白書、またNGOなどの活動を踏まえ、当連合会が把握している政府のフォローアップの現状を報告する。

2 条約上の締約国の義務

本条約第2条では、締約国の義務として「遅滞なく」「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」（f）、「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」（e）と規定している。また、一般勧告第28号では、締約国の中核的義務として、差別を撤廃する政策をすべて適切な手段により追求することを確認し、本条約第4条及び一般勧告第25号の暫定的特別措置が条約の充足義務の要請であること、私的主体に差別を防止する相当の注意義務を課し、私的主体による差別を撤廃する義務を確認し、かつ、これらの締約国の義務は、いかなる遅滞あるいは意図的に選択された漸進的方法をも許さぬものとしている（第29パラグラフ）。

また、一般勧告第25号は、条約第6条から第16条に関わる女性の実質的平等のために必要かつ適切である場合締約国に「暫定的特別措置を採用・実施する義務がある」と明記している（第24パラグラフ）。

総括所見第18パラグラフでは、条約に沿って国内法を整備する義務を指摘し、この政府の義務は条約上遅滞なく追求することが求められている。また同第28パラグラフでは、「締約国」に暫定的特別措置を要請しており、暫定的特別措置をするか否かの選択を締約国に委ねたものではない。

しかしながら、政府は、差別的法規についての「質問事項に対する回答書」（問28に対する回答）において、「世論調査の結果を示して国民の議論が深まるよう引き続き努める」と回答した。総括所見が「締約国が、差別的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」を表明したため（第17パラグラフ）、第三次男女参画基本計画では、世論調査という言葉こそ使用しなかったが、「夫婦や家族のあり方の多様化や女子差別撤廃委員会の最終見解を踏まえ」「婚姻適齢の男女統一、選択的夫婦別氏制度の導入等の民法改正について引き続き検討を進める」と記載するにとどまった。多様化を口実に条約上の義務を履行しないことを示し、また、条約上の義務を履行することを示すものではなく、「見解を踏まえ」と参照資料に過ぎないことを示すものであり、条約の法的地位及び条約上の義務について、根本的に誤った認識をしている。

また、総括所見第28パラグラフについては、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の第8条では「前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となってい

る事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。」と規定するにとどまり、暫定的特別措置を積極的に推進する文言とはなっておらず、また、第三次男女共同参画基本計画では、政治分野や経済分野については「積極的改善措置の推進について理解を求めつつ、積極的な取組を促すなど働きかけを行う」と単に要請をするにとどめ、政治分野について政党に対しては「政府の努力目標に過ぎず、政党の自律的行動を制限するものではない」と政府自ら差別是正義務の限界を設定している。

これまでの差別改善状況に鑑みれば、政府は、条約上の私的主体による差別を撤廃する義務について、企業や政党に要請だけすれば、結果が伴わなくても仕方がないという姿勢で一貫している。これは、条約上の差別改善義務について誤解し、またはその義務履行を放棄していると理解せざるを得ず、また、暫定的特別措置が男性への差別に該当しないという条約の立場を誤解しているとも考えられる。

3 条約の執行体制

男女共同参画社会基本法は、「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。」(前文)として、男女挙動参画社会実現の諸施策の推進を「最重要課題」と位置づけている。

女性差別撤廃委員会が要請する「民法等の法改正」「暫定的特別措置」等の実施は、まさに、上記の諸施策の中心をなすものであって、特に「暫定的特別措置」を、各分野で効果的に実施し、その効果を検証しながら軌道修正し、最終的に目的を達成して廃止可能なところまで効果を生じさせるためには、政府の熱心な取組姿勢と、その推進のための強力な推進機関が必要である。

すなわち、女性差別撤廃委員会は、最も適切と考える「暫定的特別措置」を採用し、「特定の分野において講じられる暫定的特別措置のタイプ」を決定し、「具体的な目的と目標」「予定表」「特殊な措置を選択した理由」「かかる措置に女性がアクセスできるようにする手段」「実施と進展の監視に責任がある機関」等を決定し、「どのくらいの数の女性が措置による影響を受けるか」「どのくらいの数の女性が暫定的特別措置によりある分野にアクセスし参加するか」「再配分を目的とする資力と権力の総計をどのくらいの数の女性にどのような権限で配分するか」等(一般勧告第25号第36パラグラフ)を決定し、実行し、報告することを要請しており、また、暫定的特別措置の策定・実施・監視・評価・強制執行に対して責務を負う機関の存在の必要性を強調している。こ

うした要請に対応するためには、強力な執行体制が必要である。

4 執行体制の脆弱性と強化の必要性

男女共同参画社会基本法の「最重要課題」としての位置づけにも関わらず、実際の政府における取扱いは、かならずしも十分とはいえない。一部の国で置かれているような、「女性省」のような強力な組織は作られず、内閣府に「男女共同参画局」が置かれ、「男女共同参画担当」の国务大臣が置かれる簡易な体制である。

しかし、「男女共同参画局」は、全国民男女を対象とした、「最重要課題」に取り組むには、あまりに脆弱な人員である。かつ、男女共同参画担当大臣は、これまで多くが兼任とされてきた。

また、男女共同参画連携会議など、機構上置かれているものの、政府からの一方通行の宣伝活動に留まり、折角の人と会議の機会を有効に活用できていない機関もある。

女性差別撤廃委員会の要請に真摯に取り組むには、専任の大臣と、各分野における暫定的特別措置の企画・実施・監督・検証等の可能な人員を持つ、男女共同参画省（庁）ないしは女性省（庁）などの組織が必要である。

第2 第18パラグラフ（民法改正等）について

1 締約国の国内法整備義務の不履行としての位置づけ

2009年8月の総括所見において、2003年の総括所見における勧告にも関わらず、民法における婚姻最低年齢、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差別的な法規定が撤廃されていないこと、戸籍制度（戸籍法第49条の定める出生届出）及び相続につき婚外子が差別を受けていること、さらに、これらの差別的条項の撤廃が進んでいないことの弁明に世論調査を用いていることに懸念が表明された（第17パラグラフ）。

そして、本条約は締約国の国内法体制の一部であるのだから、締約国には、本条約の規定に沿って国内法を整備するという義務があると指摘し（第18パラグラフ）、上記差別的な規定についての勧告の実施に関する書面での詳細な報告を求めた（第59パラグラフ）。

2 民法改正案要綱の発表とその棚上げの経緯

すなわち、民法改正案要綱は、既に1996年2月に法制審議会より、ほぼ女性差別撤廃委員会の指摘に沿う内容で法務大臣に答申されている（ただし、再婚禁止期間については、撤廃されず、300日から100日への短縮に留まっている。）。

ところが、当時の政権与党であった自由民主党内の異論が強く、承認を受けることが出来ず、法案の閣議提出もなされなかった。民主党は、法制審議会の答申の翌年の1997年には単独で、1998年以降は他の野党とともに、国会に民法改正案を出し続け、2009年の衆議院選挙の際の政策集にも民法改正を掲げた。

その民主党が与党になった後、2010年1月18日に召集された第174回通常国会において、法務省は、民法改正案要綱に沿った法案を提出する予定とし、当時の法務大臣は、予算委員会や法務委員会において、法案提出を行う意向を繰り返し答弁した。それにも関わらず、与党の国民新党等から反対論が出て調整がつかず、結局、政府案の提出は見送られた。その後現在に至るも、民法改正法案は、政府提出法案としても議員提出法案としても国会に提出されることなく推移している。

3 第三次男女共同参画基本計画における民法改正の位置づけ

2010年12月の第三次男女共同参画基本計画は、「夫婦や家族の在り方の多様化や女性差別撤廃委員会の最終見解も踏まえ、婚姻適齢の男女統一、選択的夫婦別氏制度の導入等の民法改正について、引き続き検討を進める。」としている。同年7月23日の男女共同参画会議の答申「第三次男女共同参画基本計画策定に向けて」が、「民法改正が必要である。」と明確に記載していたのに比べ、大きく後退した表現となっている。

そもそも、10年前の男女共同参画基本計画（第一次）においても、「男女平等等の見地から、選択的夫婦別氏制度の導入や、再婚禁止期間の短縮を含む婚姻及び離婚制度の改正について、国民の意識の動向を踏まえつつ、引き続き検討を進める。」とされていたものであり、10年前とほぼ同じ表現に留まっている。「女子差別撤廃委員会の最終見解も踏まえ」という表現が付加されているだけで、国内法整備（改正）が、我が国に課された条約上の法的義務であることを強く示唆する表現とは言い難く、女性差別撤廃委員会の第18パラグラフの要請に答えていないというべきである。

4 婚外子差別に関する判例の動向

婚外子の相続分を婚内子の2分の1とする民法第900条第3号但書も、依然として廃止されておらず、この規定について合憲の判断をした1995年の最高裁大法廷決定（最大決平成7年7月5日民集49巻7号1789頁）が現在も維持されている。

ただし、その後の最高裁各小法廷における合憲判断はいずれも僅差であり、最2小決平成21年9月20日家月61巻12号55頁では合憲としつつも、

「少なくとも現時点（2009年）においては，本件規定は，違憲の疑いが極めて強いものであるといわざるを得ない。」との補足意見（竹内行夫裁判官）が付された。さらに，2010年3月，東京高裁は，被相続人の養子と実子（婚外子）の間の相続につき，同規定の違憲性が争われた事案につき，適用違憲の判断を下している（東京高判平成22年3月10日判タ1324号210頁）。

また，2010年7月，最高裁第3小法廷は，被相続人の婚内子と婚外子の間の相続の割合に関し，同規定の違憲性が争われた事案について，審理を最高裁大法廷に回付することを決めた。このため，この問題に関する従来からの判断を変更することが期待されたが，その後，当事者間で裁判外の和解が成立したものと認定され，憲法判断はなされないままに終わった（最3小決定平成23年3月9日最高裁ホームページ）。このような経緯で，婚外子差別規定が憲法違反でないとする最高裁大法廷の判断は，早晚見直されるのではないかと期待されているが，最高裁判決を待つまでもなく，差別撤廃条約との関係で，国内法の整備（改正）が要請されていることを強く認識すべきである。

5 婚外子差別の撤廃に関するその他の指摘

総括所見後の2010年3月には，法務省民事局の通知により，出生届けの嫡出子または嫡出でない子の別が未記載でも，その他の欄に母の戸籍に入籍する等の記述をすれば受理することを認めることとなったものの，そのような記載を求める戸籍法第49条自体は改正されておらず差別的法規として残存しており，また，第三次男女共同参画基本計画においても，民法改正については，引き続き検討を進めるとの弱いながらも明記があるものの，戸籍法改正については明言がない。また，婚外子の相続差別についても，上記計画の「民法改正」の箇所に例示されておらず，差別撤廃に向けた政治的意思が読み取れない。

6 法改正を求める民間の動き

2009年の政権交代後，それまで民法改正に積極的であった政党が政権に就いたことから，国民の間にも民法改正への期待が強まった。当連合会でも，2010年2月26日付けで「家族法の差別的規定の改正が速やかに実現されることを強く求める」との会長声明を出したほか，シンポジウムを行う等の政府・国会・政党及び世論への積極的な働きかけを行ってきた。なお，各地の弁護士会も，政権交代後だけでも合計30の弁護士会が改正を求める会長声明等を出している。

一方で，「選択的夫婦別姓に反対する決議」が一部地方議会で議決するなど，女性差別撤廃委員会の要請に逆行する政治的な動きもあったが，このようなバックラッシュを，無原則的に「世論」として位置づけることは危険である。条

約や法の趣旨，条約に基づく国内法の整備としての位置づけなど，「世論」に対する政府の説明義務・啓発義務が尽くされていないところに，問題発生の原因があるのではないか。

また，NGO団体等が院内集会を実施するなど民間の動きも盛んであり，2011年2月には，「夫婦同姓原則を規定する民法第750条は，憲法第13条に由来する氏名保持権，憲法第24条の婚姻の自由，女性差別撤廃条約に違反する」として，国等に損害賠償を求める訴訟が提起され，「夫婦別姓訴訟」として関心を集めている。

第3 第28パラグラフ（暫定的特別措置の導入）について

1 暫定的特別措置の導入の要請とその内容

女性差別撤廃委員会は，2009年8月の総括所見第28パラグラフにおいて，「委員会は，本条約第4条第1項及び委員会の一般勧告第25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」としている。

2 政策方針決定への女性の参画

(1) 国会，地方議会における，女性参画の実情

政府は第二次男女共同参画基本計画（2005年12月27日閣議決定）において「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大にかかる数値目標として2020年30%の目標を掲げ，これを引き継ぐ第三次男女共同参画基本計画（2010年12月17日閣議決定）においてこの目標達成に向けて，「官民挙げて真剣に取り組んでいかなければならない」としているが，「政府から政党や民間企業などに具体的に働きかけることについては，積極的ではなかった。」と反省しているとおり，衆参両院国会議員，当選者割合及び国会における役職についても，数値目標にはまだまだ及ばないところであり，地方議会においても，政府が女性差別撤廃委員会から2009年8月公表された総括所見による勧告を受けた同委員会の審議時の状況と大きな変化はない。

即ち，国会議員に女性が占める割合は，衆議院議員の2010年12月現在の女性の割合は10.9%（2009年11.3%），参議院議員の2010年12月現在では18.2%（2009年17.4%）である。選挙区・比例区別国会議員女性当選者の割合は，衆議院選挙区では2009年8月選挙では8%（2005年9月選挙6.3%）比例区では16.7%（200

5年9月選挙では13.3%)であり、参議院議員における女性当選者が占める割合は、2010年7月選挙区選挙では11%(2007年7月選挙では19.2%)、比例区では18.8%(2007年7月選挙では25%)である。地方議会の女性議員の占める割合は、都道府県議会の2009年12月現在では8.1%(2007年12月8.2%)、市議会12.4%(2007年12月11.8%)、政令指定都市17.4%(2007年12月17.2%)であり、町村議会における女性議員の占める割合は2009年12月現在8.1%(2008年7.8%)、特別区においては女性議員の占める割合は2009年12月で24.8%(2008年24.9%)である¹。

国会における衆議院及び参議院の現在の役職においては、衆議院も参議院でも議長、副議長は男性に占められている(衆議院は2010年12月14日現在、参議院は2010年12月16日現在。)。衆議院の常任委員長に占める女性の割合は6.3%、特別委員長14.3%であり、参議院における常任委員長の女性の割合は5.9%であり、特別委員長のそれは0.0%である²。

(2) 政治的分野における暫定的特別措置の実施

政府が国際機関から女性の意思決定過程への女性の参画率の拡大の方策として暫定的特別措置の実施を通じた方策を勧告したのは、2009年8月の女性差別撤廃委員会の総括所見による勧告が初めてではない。2003年7月の同委員会の勧告、2008年10月の国際人権(自由権)規約委員会総括所見の勧告にも言及されている。しかしながら、政府は2009年8月の女性差別撤廃委員会の総括所見による勧告を受けた後も、2005年に策定された第二次男女共同参画基本計画に基づき、政治における女性の参画拡大のための具体策については、2009年度は国や地方自治体職員の職場環境整備として特に育児・介護休業取得率の向上を目指し、数値目標として男性10%の目標達成に取り組み、2010年度においては国家公務員の女性採用者の割合を試験区分により30%ないし、できる限りその割合を高める活動に取り組んでいるが、国の審議会等については、2020年度までに指導的地位に占める女性の割合を30%とする目標は既に2005年度末に達成しているものの、国会や地方議会の女性議員の拡大等政治の中核部分におけ

¹ 女性の政策・方針決定参画状況調べ 2011年1月内閣府男女共同参画局国会館については1頁及び9,10頁参照。地方議会については33,34頁参照。

² 同13頁参照

る意思決定の場における女性の参画拡大のための暫定的な特別措置がクォータ制やインセンティブの付与，期限付き数値目標等による多様な手段が具体的施策として全くと言っていいほど措置されていない。

(3) 第三次男女共同参画基本計画における政治的分野における暫定的特別措置

第三次男女共同参画基本計画においても「2020年30%」の目標達成に向けて，政治分野における女性の参画拡大の目標として衆参両議院候補者に占める女性の割合を2020年までに30%とし，国の審議会等委員については既に2009年度において女性の比率が33.2%に達していることから2020年度までに40%以上60%以下の成果目標を掲げ，具体的施策として，国会議員選挙における女性候補者の割合を高めるために，「各政党に対してインセンティブの付与，具体的な数値目標の設定，候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制導入を検討するよう要請する」とし，政党における女性の参画拡大については「政党別の男女共同参画の進捗状況について調査し，その結果を公表するとともに，各政党に対して女性党員，女性役員，衆議院議員および参議院議員の選挙における女性候補者の割合が高まるように要請する」とし，地方政治における女性の参画拡大については地方議会の女性議員の拡大として，女性候補者の割合が高まるよう，「仕事と生活の調和の推進体制の整備も含め，政党や地方六団体に要請する。」とし，女性の地方団体の長のネットワークの形成についても，「政党や地方六団体に要請する」としている。

しかし，政府の暫定的特別措置の具体策が単なる，「要請」とどまり，さらにそのための具体的な施策は何ら示されていない。政府の要請を実効あるものとするためには，さらに政府の要請が実行を担保されるような具体的な暫定的特別措置を実施することが必要である。

(4) 政府が取るべき暫定的特別措置

政府は前記第三次計画において，政治分野における男女共同参画の推進方策として，女性議員の比率が高い国等の法制度，政策調査を行い，その結果を広く一般に公表するとともに，政治分野における女性の参画拡大の重要性について積極的に啓発活動を行うとしている。また，衆議院比例代表選出議員候補者名簿及び参議院比例代表選出議員候補者名簿の一定割合を女性に割り当てるクォータ制を含めた多様な積極的改善措置について，諸外国の制度，政策なども参考にして検討するとしている。

しかし，政府は既に2007年度及び2008年度に総理府男女共同参画局において，諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調

査を行い、2008年3月にはドイツ共和国・フランス共和国・大韓民国・フィリピン共和国についての報告書を公表し、2009年3月にはオランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国の調査報告を公表している。報告書によれば、これらの調査対象国はもともと女性の参画が高かったわけではなく、男女平等や女性の参画促進にそれぞれ自覚的に取り組んできた成果として、女性の参画について日本より上位に位置しており、フィリピン、シンガポール、韓国は同じアジア諸国にあって政治参画面でははるかに日本を凌駕している国々である³。即ち、調査対象国を国家主導のもとに、強制型のポジティブ・アクションを導入している国（フランスのパリテ、韓国の国政選挙比例区50%クォータ制、ノルウェーの地方選挙40%クォータ制、フィリピンのパーティ・リスト制）、政党主導による自発的な任意型のポジティブ・アクションを実施している国（ドイツ、オランダ、ノルウェーの国政選挙）、政治面では、クォータ制やジッパー制などの強力なポジティブ・アクションが採用されていない国（米国・シンガポール）に分類し、わが国政府にとって、大変示唆に富む報告をしている⁴。

国会議員に占める女性の割合が高い国においては、形態は種々であるが比例代表制度を採用している国が多いことも、これまでのわが国国政選挙の結果から、女性にとって、小選挙区制度は不利であることが明らかであること

³ 女性の参画状況に関するデータとして、下記の指数が参考となる。調査対象8カ国及び日本のランクは以下のとおりである。

ジェンダー不平等指数（GII）は国連開発計画（UNDP）が平成22年11月「人間開発報告書2010」において新しく発表した指数。この指数は保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されている。ドイツ7位、フランス11位、ノルウェー5位、日本は138か国中12位であるが、『保健分野等日本が優れた分野に含まれている結果と考えられますが、男女共同参画において取り組む課題は多いと考えられます』と内閣府男女共同参画局発行男女共同参画平成23年1月号は述べている。

ジェンダーギャップ指数（GGI）は世界経済フォーラムによる指数で、経済活動の参画、教育機会、政策決定への参画、健康の4分野の指標に基づき134位までの順位をつけているが、2010年においては、ドイツ13位、フランス46位、韓国104位、フィリピン9位、オランダ17位、ノルウェー2位、シンガポール56位、米国19位、日本94位（The Global Gender Gap Index 2010 rankings 参照）

列国議会同盟（IPU）のWomen in national parliaments Situation as of 30 April 2011 WORLD CLASSIFICATION によれば、世界の女性国会議員の比率を133位までランク付けている。ドイツ19位、フランス61位、韓国78位、フィリピン49位、オランダ9位、ノルウェー8位、シンガポール44位、米国69位、日本95位である。

⁴ 2011年6月公表された「平成23年版男女共同参画白書第1部男女共同参画社会の形成の状況」においては、諸外国及びわが国の国会議員に占める女性割合の順位についてIPU発表資料をもとに内閣府でカウントし直し、前記調査対象8か国を見ても2011年3月現在、わが国（衆議院11.3%、参議院18.2%）は186ヶ国中121位、ドイツ（下院32.8%）20位、フランス（下院18.9%）75位、韓国（一院制14.7%）97位、フィリピン（下院22.2%、上院13.0%）順位不明、オランダ（下院39.3%、上院34.7%）順位不明、ノルウェー（一院制39.6%）7位、シンガポール（一院制23.4%）47位、米国（下院16.8%）85位としている。なお、同白書第1部特集編において、地域別・諸外国の国会議員に占める女性の割合とクォータ制の取組についてクォータ制の種類を詳述しているところによれば、わが国に比して国会議員に占める女性の比率が高い国は、おおかた憲法または法律による議席クォータ制、ないし候補者クォータ制を採用し、あるいは政党による自発的なクォータ制を採用している。

を考えると、わが国の選挙制度自体を検討する必要があることも示唆するところがある。

なお、政府は2011年2月14日の男女共同参画推進連携会議において、活動期間1年程度、開催頻度4半期に1回程度プラス適宜情報交換の「ポジティブ・アクション小委員会」を設置し、「2020年30%」に向けての推進施策の周知及び各団体の取組の奨励と実情報告を活動内容として、実践的活動を進めることを決定したところであるが、その活動を開始したことは評価できるところである。また、2011年6月公表された平成23年版男女共同参画白書「第1部特集編」はさらに諸外国やわが国の現在行われているポジティブ・アクションを分野ごとに概観・分析し、好事例を紹介する等して、具体的な取組の加速を図ろうとしていることは積極的に評価できるところであるが、現時点までに十分に諸外国などの事例の制度・政策などの調査研究・報告等が行われているのであるから、これまでの調査報告等の検討はしているのであるから、その調査検討結果を活かして、早急に実効性のある積極的差別是正策を国民に示して、具体的措置に着手すべき段階にある。

わが国の現時点における政治の分野における女性の参画拡大のためのポジティブ・アクションの取組は概略同三次計画における具体的施策として、国や自治体の公務員採用における女性比率の向上並びに、育児休暇の男性取得率の向上を図る期限付き到達目標を設定し、後は対象分野・団体への働きかけ（要請）及び個人・団体の表彰制度によるものである。政治における女性参画が極めて低いわが国においては、法制度による議員ないし候補者クォータ制や、「要請する」と言うだけでインセンティブを付与した制度の導入も伴わない、この程度の具体的な取組は極めて実効性を欠く施策であり、何時まで経っても重要な意思決定の場における女性の参画は実現できない。政府が政治の場における女性の参画に一定の努力をしていることは伺われるが、まだまだ政府の施策は女性差別撤廃委員会の一般的勧告第25に示されている暫定的特別措置として不十分であり、同委員会が総括所見第28項において示した要請に答えるものということとはできない。

3 行政分野における女性の参画

(1) 行政分野における女性参画の実情

行政分野における女性の参画状況をみると、国家公務員採用 種試験（事務系区分）における採用者の女性の割合は、2008年度24.2%、2009年度30.6%、2010年度25.7%など、採用の場面ではおおむね25～30%程度となりつつある。一方、管理職に占める女性の割合は、係長レベ

ルで2007年度17.0%、2008年度17.4%、2009年度17.1%、本省課室長相当級で2006年度1.9%、2007年度2.0%、2008年度2.2%など、極めて低い数値にとどまっている。

また、地方の状況をみると、地方公務員採用試験における合格者に占める女性の割合は、2007年度の都道府県24.6%、市区48.2%であり、2008年度の都道府県24.7%、市区45.8%、2009年度の都道府県25.6%、市区45.1%と、市区においては合格者女性生割合が50%に近付きつつある。

もっとも、地方レベルにおいても、管理職に占める女性の割合は同じく低い数値にとどまっている(2008年の都道府県5.4%、市区8.9%、町村8.5%、2009年の都道府県5.7%、市区9.4%、町村8.9%、2010年の都道府県6.0%、市区9.8%、町村9.6%)。

審議会等における女性委員の割合は、国レベルでは、2008年32.4%、2009年33.2%、2011年33.8%であり、地方レベルでも2008年の都道府県32.6%、政令指定都市30.7%、市区26.2%、町村22.6%、2009年の都道府県33.1%、政令指定都市31.9%、市区26.7%、町村23.2%、2010年の都道府県33.9%、政令指定都市32.4%、市区27.1%、町村23.2%と、おおむね20~30%程度となっている。

(2) 第三次男女共同参画基本計画における行政分野における取組

2010年12月17日閣議決定された「第三次男女共同参画基本計画」では、国や地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、数値目標を掲げて女性公務員の採用・登用を促進し、また研修の機会の充実や女性のロールモデルの発掘、仕事と生活の調和の推進などの具体的施策を掲げている。

これを受けて、人事院では、2011年1月14日、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を通知した。この指針は、各府省において「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定すること、女性採用・登用の拡大につき、目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定めること、働きやすい勤務環境の整備等に努めること、女性職員の採用・登用拡大担当者を設置するなどの推進体制を整えることなどを内容とするものである。

「第三次男女共同参画基本計画」では、2015年度末までに、国家公務員採用 種試験(事務系区分)採用者に占める女性の割合を30%程度、

国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度とすることを目標としている。

しかし、平成17年に制定された第二次男女共同参画基本計画においてすでに、国家公民採用 種試験（事務系区分）において、2010年度ころまでに採用者に占める女性の割合を30%とするという目標が掲げられたものの、上記のとおり、2010年度は25.7%であり、30%に満たない状況である。

また、「女性の参画加速プログラム」（平成20年4月男女共同参画推進本部決定）において、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を、2010年度末までに5%程度とすると目標も掲げられたが、2009年1月末現在の割合は2.2%にすぎない。

このように、第三次基本計画で掲げられた数値目標は、第二次基本計画等と同じ数字にとどまっている。

他方、制定されたばかりの第三次基本計画の実効性が疑問視される事態が生じている。

すなわち、第三次基本計画制定後の2011年3月11日に発生した東日本大震災及び福島第一・第二原子力発電所の大事故により、日本の復興に関わる重要な政府機関として、東日本大震災復興構想会議・原子力損害賠償紛争審査会・東京電力福島原子力発電所における事故調査・検証委員会が設置された。

これらの会議における委員の女性割合は、東日本大震災復興構想会議（内閣総理大臣の諮問機関口2011年4月11日閣議決定）の委員16人中女性1人（6.25%）、同検討部会19人中女性2人（10.5%）、原子力損害賠償紛争審査会（2011年4月11日原子力損害の賠償に関する法律第18条により文部科学省に設置）委員10人中女性1人（10%）、東京電力福島原子力発電所における事故調査・検証委員会（内閣総理大臣の諮問機関口2011年5月24日閣議決定）委員10人中女性2人（20%）などと、極めて少ない。

政府は、女性の政策方針決定への参画が焦眉の課題であるにも関わらず、しかも現在政府が抱える国民の安全・安心に関わる震災復興・原発事故被害拡大、再発防止等極めて重大な政策提言を行う新設された政府機関に、第三次男女共同参画基本計画の具体的施策を活かしていない。

同基本計画「第2部施策の基本的方向と具体的施策 第1分野政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 (3)行政分野における女性の参画拡大

国の審議会等委員における女性の参画の拡大について」の記述において、「国の審議会等委員について、引き続き、専門的知識・技術を有する女性の発掘・育成、幅広い専門分野から女性の登用、受益者・消費者という立場からの女性の登用、公募における女性の積極的な選考などによって、女性の割合を高めるよう取組を推進する」「国の審議会等委員について、2020年までのできる限り早い時期に、政府全体として、女性委員の総数の40%未満とならない状態（女性委員の割合が40%以上60%以下を目指す）」と施策を述べているが、上記のとおり、女性委員の割合は最大でも20%にとどまっており、これらの施策が全く実践されていない。

また、同第2部第14分野地域、防災、環境その他の分野における男女共同参画の推進に示された考え方も十分活かされていない。実践されない計画では、策定した意味がない。第三次計画の策定に意思決定の場に女性の参画の拡大を期待して活動してきたNGO等市民への約束を反故にするものである。もちろん女性差別撤廃委員会の勧告の趣旨に反するものであることはいうまでもない。

(3) 検討すべき課題

行政分野における男女共同参画実現の取組としては、上記第三次基本計画及び同計画にもとづく具体的活動が主要なものといえるが、同計画に掲げられた数値目標は、行政分野における女性の参画が不十分な現状を改善するためのものとして、不十分なものと言わざるを得ない。

特に、国家公務員の管理職における数値目標は、2015年度末までに、国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合を政府全体として5%程度、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合を政府全体として10%程度、国の指定職相当に占める女性の割合を政府全体として3%程度とするものであり、数値自体があまりにも低すぎるといえる。

2003年の「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。そのため、政府は民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めて自主的な取組が進められることを推奨する」との男女共同参画推進本部決定によれば、上記管理職区分を問わず、およそあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合を、少なくとも30%程度とすべきである。

そうであるならば、本来掲げるべき数値目標は、2020年までに30%

という目標を達成するための中間目標として、30%あるいはそれに近い数字であるべきである。

しかしながら、2015年度末時点の女性割合を3～10%程度とする数値目標では、残念ながら、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とするという目標を真剣に実現しようとする姿勢が全く感じられない。

また、数値目標達成に向けた取組内容も具体的とは言い難い。

第三次基本計画の「第1部 基本的な方針」においては、今後取り組むべき喫緊の課題として、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を取り上げ、具体的施策として、クォータ制（割当制）やインセンティブ付与、ゴール・アンド・タイムテーブル方式などの多種多様な手段に言及している。

しかしながら、行政分野における具体的取り組みにおいては、実効性が期待できるクォータ制は取り上げられず、数値目標とタイムスケジュールの設定にとどまっている。

政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むという姿勢を示している上、行政分野において、クォータ制など実効性のある制度を導入し、率先して、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%とするために真剣に取り組むべきである。

4 司法分野における女性の参画

(1) 司法分野における女性参画の実情

司法試験（新）合格者に占める女性の割合は、2008年度27.3%、2009年度26.4%、2010年度28.5%である。

裁判官は、2008年度15.4%、2009年度16.0%、2010年度16.54%であり、検察官は、2008年度12.2%、2009年度12.9%、2010年度13.6%、弁護士は、2008年度14.4%、2009年度15.4%、2010年度16.3%である。

2011年4月現在、最高裁判所裁判官15人中女性は2人（13.3%）、高裁長官8人中女性は1人（12.5%）である。高等検察庁検事長は、8人中女性は0である（0%）。弁護士会では、52ある弁護士会会長のうち女性は1人（1.9%）である。

当連合会では、2008年3月13日、「日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を策定し、男女共同参画実現のために必要な12項目について基本的目標を定め、2012年度までに取り組むべき具体的施策を

規定した。

12の目標の一つに、政策・方針決定過程への女性会員の参加拡大を掲げ、その実現のため、日弁連の意見会において、女性会員がいない委員会を2年以内にゼロにする、各委員会の正副委員長に占める女性会員の割合を、5年間で10%を目標に増やす、理事者に占める女性会員の割合が5年間で10%程度に増えるよう期待し、そのための条件整備等の取組を推進する、などの具体的目標を設定している。

(2) 第三次男女共同参画基本計画における司法分野における取組

第三次基本計画では、司法分野における取組として、検察官に占める女性の割合を2015年度末までに23%とするという目標を設定し、また女性のロールモデルの発掘、仕事と生活の調和の推進などを掲げているが、検察庁での管理職登用への目標は何ら設定されていない。

また、裁判官や弁護士に関しては、それぞれ裁判所や弁護士会における取組を要請するという内容にとどまっている。

このように、司法分野全体としては、第三次基本計画における政策・方針決定過程への女性の参画のための取組は不十分と言わざるを得ない。

(3) 検討すべき課題

司法分野における女性の共同参加を実現するためには、入り口段階である司法試験合格者数に占める女性割合の拡大が不可欠であるところ、そのためには、法曹養成に特化した教育を行う専門職大学院である法科大学院（現在、女子学生の比率は約3割）、さらには法学部における女子学生割合増が必要である。

したがって、既に理工系分野において行われているように、女子学生の司法分野への進路選択を支援するため、ロールモデルの発掘、情報提供、などのさまざまな取組を行う必要がある。

また、司法分野においても、政策・方針決定過程への女性の参画が不可欠である。

しかしながら、この点に関しては、上記のとおり当連合会においては基本計画を策定し、5か年計画の目標の一つに政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大を挙げ、具体的取組を始めているものの、これら弁護士会の活動も含めて、司法分野における取組は、まだなお不十分であると言わざるを得ない。

したがって、裁判官、検察官、弁護士に占める女性割合を単に増やすだけでなく、それぞれの職での政策・方針決定過程に關与する地位における

女性割合を増やすべく、目標数値の設定を含む具体的施策を明示し、目標達成に向けた積極的取組を行う必要がある。

5 雇用における暫定的特別措置について

(1) はじめに- 2年間のフォローアップの現状

暫定的特別措置に関する女性差別撤廃委員会の勧告を受けたこの2年間、政府は雇用の分野で「数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置」を新たに具体的に導入したとは言えない。暫定的特別措置に関連して唯一行われたのは、2010年12月に策定された第三次男女共同参画基本計画にポジティブ・アクションに関する言及がみられること、内閣府男女共同参画会議の基本問題・影響調査専門調査会の一環としてポジティブ・アクション・ワーキング・グループが本年3月より開始され、「調査研究」が行われていること、厚労省等が進めている一連の施策である。

(2) 第三次男女共同参画基本計画

数値目標

第三次男女共同参画基本計画は、暫定的特別措置に関連して、数値目標の設定として、民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合につき、現状6.5%（2009年）に対し、成果目標として、2015年に10%程度を掲げるとともに、「ポジティブ・アクション取組企業数の割合」につき、現状30.2%（2009年）から2014年には40%超に引き上げること为目标とする。そもそも、民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合の現状6.5%は極めて低く、抜本的に引き上げるための数値目標設定と効果的な戦略が求められるところ、2015年に10%程度とは極めて不十分な目標設定である。ポジティブ・アクション取組企業の40%も目標として不十分極まりない。2015年に課長職以上に10%という目標は、「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%になるよう期待し、各分野の取組を推進」するとした、第二次基本計画が達成できる水準ではなく、このような数値目標設定は後退との評価を免れない。

数値目標達成のために掲げられた政策

上記数値目標の設定それ自体はそもそも女性差別撤廃委員会が求める「数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置」の一部分を満たすものに過ぎない。問題は、その数値目標達成に導く戦略であり、具体的な「特別措置」の実施であるが、第三次基本計画が「特別措置」について記述するのは、以下の内容にとどまる。

- ・企業における女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションを促進する。
- ・「2020年30%」の目標の達成に向けて、女性の採用や管理職・役員における女性の登用についての具体的な目標を設定するなど、実効性のある推進計画を策定するよう働きかける。
- ・CSR（企業の社会的責任）の視点からも、ポジティブ・アクションを推奨するとともに、地域ごとのセミナーの開催等、取組のためのノウハウ等に関する情報提供、表彰などを積極的に行う。
- ・労使団体等との連携を図る。
- ・ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する支援を行う。
- ・企業の自主的な取組を促進するため、公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価する。
- ・男女共同参画に積極的に取り組む企業に対する支援の在り方（税制等を含む。）を検討する。
- ・公共調達において、適正な労働条件の確保に資する取組、男女共同参画への積極的な取組等を受託企業の条件とすることについて、法整備も含めて検討する。

しかしながら、「働きかけ」「情報提供」「労使団体との連携」の中身は抽象的で明確でなく、実効的・具体的な施策は提起されていない。ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する支援として打ち出された措置のうち、税制、公共調達に関する法整備は進められていない。

(3) 「ポジティブ・アクション」促進のために現在実施されている施策

厚労省公表の2011年の「主な施策」

厚生労働省が2011年に公表した「主な施策」は、以下のとおりである。

a) ポジティブ・アクション周知啓発事業

- ・「女性の活躍推進協議会」を開催し、企業の自主的取組を促す。
- ・ポジティブ・アクションを推進する企業を表彰する。
- ・事業ごとに選任された責任者宛て、ポジティブ・アクションに関する情報提供を実施する。

b) ポジティブ・アクション推進戦略事業

- ・企業の男女間格差の可視化を推進する。
- ・各企業のポジティブ・アクションに関する取組等の情報を幅広く提供する。

・実践研修を実施し、マニュアルを作成する。

しかし、周知啓発に関して言えば、「女性の活躍推進協議会」は2001年7月より年1回開催されている会合であり、この場を通じてポジティブ・アクションが飛躍的に進んできたとは到底言えない状況に鑑みれば、この協議会開催の効果は疑わしい。「情報提供」は、その方法が企業に対して書類を郵送するにとどまるものである。また、企業表彰は1999年以降実施されている。

これら施策によって抜本的な改善が実現されていないことは明らかであり、「暫定的特別措置」が効果的でない現状を分析し、より強力・効果的な措置を策定することが政府に求められている。ところが、CEDAWのフォローアップを求められているにも関わらず、政府はこれまでの施策の反省と分析に立った新たな施策を何ら導入・提起していない。

他方、推進戦略事業は、近年導入された施策であるが、情報提供がどの程度のアウトリーチなのか、研修・マニュアル策定がどの程度浸透しているかについてのデータが公表されていない。また、企業の男女間格差の可視化は、それぞれの企業が「格差解消に向けて必要な取組を具体的に促進」するためのツールであるとされ、男女間格差が対外的に公表される仕組みではない。

格差是正、暫定的特別措置に本格的に取り組むのであれば、男女格差、女性の管理職に占める地位などについての情報の公開を企業に義務付ける措置がとられるべきであり、企業のための「可視化」ツールでは不十分である。

公共調達における措置

地方公共団体においてはポジティブ・アクションの実施を公契約の入札において積極的に評価する措置がとられている。現在36都道府県が、公契約の入札に参加するための資格審査の際に、ポジティブ・アクションを評価項目・加算項目とする措置をとるなどの措置を導入している。ただし、ここで評価の対象となるのは、暫定的特別措置の導入をした企業という意味ではなく、事業所における男女共同参画、ワークライフバランス、子育て支援などの取組すべてが評価の対象となっている。しかし、この公契約の入札における評価に組み込むという施策がどの程度職場における男女共同参画に効果的であったのかについて十分な検証がされていない。

他方、国レベルではこのように取組が十分なされていない。内閣府男女共同参画局は、その調査の委託先選定にあたり、男女共同参画に積極的に

取り組む企業を評価しているというにとどまり，全体の政府機関の発注する仕事のうちごくわずかな部分を占めるにすぎず，インパクトは大きくない。公共調達において，暫定的特別措置の取組を行っている企業であることを受託企業の条件とすること，入札のみならず随意契約も同様とすることについて法整備を行うことが必要である。

内閣府の取組

内閣府男女共同参画会議の基本問題・影響調査専門調査会の一環として2011年3月に「ポジティブ・アクション・ワーキング・グループ」が設置され，有識者による審議が行われているが，実効的な施策を打ち出すには至っておらず，議論も委員間のプレゼンや自由討議にとどまり，公聴会の開催，パブリックコメントの受付なども特段なされていない。

(4) 雇用における男女格差の構造的改革の措置が十分でない

暫定的特別措置は，「男女の事実上の平等を促進することを目的とする」暫定的な特別措置であるが，そもそも，事実上の女性差別を撤廃するための恒久的な措置が日本では十分に講じられておらず，雇用における深刻な男女間格差が存在するのであり，この事実上の男女差別の改善を実現する実効的な措置が取られることなくして，全体的な状況の改善は実現しない。

女性の雇用者数および雇用者総数に占める女性割合は増加傾向にあり，2010年が2329万人，42.7%（5462万人）となっている。しかし，雇用者数および雇用者総数に占める女性割合は着実に増加している。

しかしながら，賃金水準は男性一般労働者を100とした場合，全女性労働者は60程度，女性パート労働者に限ってみると45前後という極めて低い水準で推移しており，男女間賃金格差は深刻である。同一価値労働同一賃金に関するILO100号条約の実効性がまったく図られていない。2011年5月に公表された統計（「平成22年度版 働く女性の実情」）によれば，男女賃金格差は一般労働者で69.8から69.3，うち正社員・正規職で72.6から72.1と，共にこの1年で0.5ポイントも格差が拡大したことが判明している。

賃金格差を含む雇用における女性に対する事実上の差別の背景には非正規雇用の増大がある。1985年の均等法制定当時，約7割（68.1%）であった女性の正規雇用労働者割合は，現在，46.2%となっている。女性労働者のうち非正規雇用の占める割合は1985年の31.9%（パート・アルバイトが28.4%，派遣社員，契約社員・嘱託，その他が3.5%，正規の職員・従業員が68.1%）から2010年には53.8%（パート・

アルバイトが41.2%、派遣社員、契約社員・嘱託、その他が12.6%、正規の職員・従業員が46.2%)にまで上昇しており、今や過半数を占めるに至っている。

そして、非正規労働者に対する均等待遇が法律上まったく確立されておらず、非正規労働者は低賃金で極めて不安定な就労を余儀なくされている。パート労働法は、一定の要件を満たしたパート労働者への差別取扱いを禁止しているが、要件が極めて狭いため、ごく限られたパート労働者の均等待遇しか実現できておらず、他の非正規雇用形態においては法律上正規職員との均等待遇は何ら保障されていない。こうしたなか、非正規が多くを占める女性は必然的に低賃金を余儀なくされる構造にある。

雇用別管理区分に基づく間接差別が温存され、コース別雇用管理が事実上の男女差別に今も大きく機能しており、司法においてもこうした男女間格差につき、効果的な救済が図られていない。

こうした構造的状況に対する改善措置は極めて不十分である。第三次男女共同参画基本計画においては、そもそも男女賃金格差、女性の非正規就労率に関する数値目標とタイムスケジュールを明記した目標設定が行われていない。そして、こうした格差を是正するための措置として盛り込まれた内容も著しく不十分であり、非正規労働者から正規労働者を増加させる雇用戦略、非正規労働者の均等待遇確保のための法改正、コース別管理を含む間接差別の全廃はいずれも盛り込まれていない。

日本においては、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（ILO100号条約）の実効性確保のための職務評価手法が確立されていない。2010年5月、厚生労働省はパート労働者に関する「職務分析・職務評価実施マニュアル」を作成・公表しているが、比較対象が極めて限定されており、客観的な職務評価方法・評価基準としては極めて不完全、不十分であり、格差を合理化する効果ももたらす危険がある。

国際基準に基づく、職務評価手法の早急な確立が必要である。第三次基本計画はこれを「調査・研究する」とするにとどまるが、「調査・研究」では十分でなくスケジュールを明記した実施が求められている。

(5) 必要とされる施策

数値目標の設定

民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合につき、2015年に10%程度を抜本的に見直し、2020年までに30%を実現しうる目標設定に修正すべきである。

賃金格差の是正，非正規労働者の就労率の抜本的是正に関する数値目標を設定し，実現のための道筋を示すべきである。

実効的なインセンティブの付与

国の公共調達において，暫定的特別措置の取組を行っている企業であることを受託企業の条件とすること，入札のみならず随意契約も同様とすることについて，法整備を行うべきである。

また，ポジティブ・アクションを実施している企業につき，税制面での優遇を行うことも早急に導入すべきである。

男女間格差の公表

現在委託事業として進めている男女間格差の把握・可視化に関する取組は企業の自己認識を高めることのみを目的としていることから，これを対外的な公開に発展させるべきである。100人以上の従業員を雇用する企業に対し，男女別の労働者数，平均賃金，勤続年数，課長職以上の女性の割合，労働者比率，正規・非正規比率などを公開することを求め，その取組をうながすべきである。

また上場企業の有価証券報告書には，人数，平均年齢，勤続年数，平均賃金）の復活と男女別管理職数（部・課長）の記載を義務づけるべきである。

これまでの反省に立った抜本的な措置の提起

これまでの国の施策の中心は企業の自主的取組を促す啓発・促進活動であったが，十分に功を奏していないことは明らかである。こうした事態への反省と分析に立った新たな実効的施策の具体化を早急に図るべきである。施策の策定にあたっては，内閣府の「ポジティブ・アクション・ワーキング・グループ」のような有識者の閉ざされた研究会にとどまらず，広く社会から意見を募るべきであり，諸外国の好事例を積極的に公表し，公聴会・ヒアリングの開催，パブリックコメントを受け付けるなど，社会に開かれた議論を行うべきである。

雇用における事実上の深刻な女性差別解消の措置

男女間賃金格差の根幹となっている非正規労働者の著しく低賃金・不安定な地位を解消するため，非正規職員の均等待遇を原則とする法改正（派遣，パート，有機労働者）を実現すること，非正規職員から正規職員への転換を容易にする制度を抜本的に拡充すること，女性の正規労働者率を高める雇用戦略を早急に打ち出すこと，労働基準法において，コース別管理も含むすべての間接差別を禁止する改正を行うこと，ILO100号条約を

実効性あるものとして実現するため、国際基準に基づく、職務評価手法を早急に確立することが必要である。

6 教育・研究分野における平等

(1) 教育・研究分野における平等の実情

大学進学率

文部科学省「学校基本調査」によれば、2010年、高等学校への進学率は男女ともに96%余りでほぼ同率である。

しかし、男子は大学(学部)への進学率が56.4%であるのに対し、女子は大学(学部)に45.2%、短期大学に10.8%進学している。

短期大学に進学する男子はごく僅かである。女子の大学(学部)への進学率は年々上昇し、短期大学への進学率は減少しているが、なお男女間には顕著な差がある。その理由としては、性別役割分業観に根ざした親の教育観、及び、私立大学だけでなく国公立大学でも学費が高額化し、奨学金制度も不十分な現状とが相俟って、男子を優先して大学(学部)に進学させる結果となっているものと考えられる。

大学(学部)卒業後直ちに大学院に進学する者の割合は、2010年度で、男性17.4%、女性7.1%で、ここでも10%以上の差がある。

大学院在學生の中での女性の割合をみると、修士課程29.6%、博士課程32.5%で、依然差が大きい。ただ、修士課程の社会人学生については2010年で女性が48.9%をしめており、この女性達が今後どのようなキャリアを形成していくのが注目する必要がある。

専攻分野

大学(学部)や大学院における専攻分野には、いまだ偏りがみられる。女性割合が高い分野は、家政、人文科学、芸術、教育であり、男性割合が高い分野は工学、理学、社会科学である。保健分野の中では、医学・歯学は男性が66%、薬学・看護学・栄養学などは女性が65%である。

文部科学省「学校基本調査」においても、2010年、社会科学分野を専攻する学生の中で女性が占める割合は約3割、工学分野を専攻する学生の中では約1割であるが、人文科学分野を専攻する学生の中で女子の占める割合は66.5%である。

大学院修士課程における専攻分野は、女性は人文科学、社会科学の分野が多く、次いで工学、医学歯学以外の保健、教育の分野が多い。男性は工学分野が多く、次いで理学、社会科学、農学、医学・歯学の分野が多い。博士課程では、女性は家政、芸術、教育、人文科学の分野の専攻が多い。法

科大学院では28.2%が女性である。

大学や大学院における専攻分野の違いが、卒業後の労働の場での性的職務分離につながっていることに注意する必要がある（例えば、国家公務員種試験には法学部や経済学部が有利と言われている。）。

親の所得階層による教育費の格差

1990年代から「教育格差」が大きな問題となっている。これは、育った環境、得に親の所得水準によって子の教育機会に格差が生じることをいい、世代を超えて格差が固定されていくことが懸念されている。文部科学省「平成18年度子どもの学習費調査」によれば、幼稚園から高校まで、世帯収入が多いほど学習費に多くをかけており、年間世帯収入400万円未満層と1200万円以上層とでは1.5倍から2倍の開きがあった。日本は、一般政府総支出に占める教育関連支出の割合が低く、「教育格差」がさらに拡大する危険がある。

教員

文部科学省「学校基本調査」（2010年）によれば、本務教員（当該学校に籍のある常勤教員）総数にしめる女性の割合は、小学校65.2%、中学校42.1%、高等学校27.7%であり、この割合は年々増加している。しかし、管理職（校長、副校長、教頭）にしめる女性割合は、上昇傾向にあるとはいえ、依然、相当に低い。同調査によれば、小学校校長が18.4%、中学校校長が5.3%、高等学校校長が5.6%にすぎない。

大学、大学院、短期大学の全教員に占める女性の割合は、短期大学では5割近いが、大学及び大学院では2割台にとどまっている。しかも、職階が高くほど女性の割合は小さくなる。教授以上に占める女性の割合は、短期大学でも14.5%、大学では9%にすぎず、逆に研究補助や事務職とされる助手に占める女性の割合は、短期大学では約9割、大学で5割以上である。

女性研究者の割合

研究者に占める女性割合は緩やかな増加傾向にはあるが、2010年3月31日現在で13.6%にとどまり（総務省「科学技術研究調査報告」）、諸外国に比べてかなり低い。修士課程と博士課程の在学生の約3割が女性であることを考えても、この割合はかなり低い。その理由として、家庭と仕事の両立が困難であること、育児期間後の復帰が困難であることだけでなく、評価者に男性を優先する意識があること、業績評価において育児・介護等に対する配慮がないこと、男性に比べて採用が少ないこと、ロール

モデルが少ないこと，男女の社会的分業，職場環境なども指摘されている（男女共同参画学協会連絡会「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」）。現在の研究体制・仕組み業績評価の基準は，家事・育児・介護などを行う支援者のいる健康な男性を前提にしているのである。

女性研究者の所属と専門分野

男性研究者の所属は企業等が約 6 割，大学等が約 3 割であるが，女性研究者は大学等に約 6 割，企業等に約 3 割となっている（総務省「平成 22 年科学技術研究調査報告」）。大学等における女性教員（研究者）の割合は 2 割台であり，企業等に所属する女性研究者の少なさが際立つ。

女性研究者の約 6 割を占める大学等における女性の専門分野をみると，薬学・看護学・栄養学などの分野では約半数が女性であり，人文科学では 3 割をこえる。他方，工学分野では 8.3%，理学分野と農学分野は 1 割台，社会科学と医学歯学は 2 割台にとどまっている。比較的女性の研究者割合が高い分野でも，助手・助教・講師・准教授・教授と職階があがるにつれて女性の割合が低くなっている。

社会教育施設での学習

学校教育以外の社会教育の場として，教育委員会，公民館，青少年教育施設，女性教育施設などが主催する学級や講座が実施されている。これらの受講者に占める女性の割合は高く，施設ごとにみると 6～9 割が女性である（文部科学省「社会教育調査」）。

(2) 教育基本法

教育基本法は，憲法の「理想の実現は，根本において教育の力にまつべきものである」「我々は，個人の尊厳を重んじ，真理と平和を希求する人間の育成を期するとともに，普遍的にしてしかも個性ゆたかな文化の創造をめざす教育を普及徹底しなければならない。ここに，日本国憲法に則り，教育の目的を明示して，新しい日本の教育の基本を確立するため，この法律を制定する」（前文）として，1947年に制定された法律である。

同法第 5 条（男女共学）には「男女は，互に敬重し，協力し合わなければならないものであつて，教育上男女の共学は，認められなければならない。」と規定されていたが，同条は憲法第 14 条第 1 項の精神を敷衍したものである。すなわち，戦前の学校教育システムが男女別学・別学校体系により女性差別を制度化していたことへの反省に基づき，男女共学の基本を謳ったものである。男女が相互に人格を尊重し，価値を認め，理解し，その相

互敬重の念の上に、社会のあらゆる活動において相互の特性を發揮し相補うこと、そのためには、法律において男女共学の真価を認め、男女共学を推奨すること、男女共学を国及びその機関が禁止しないこと（男女共学を強制するものではないが）、教育は原則として男女共学で行われることが本来の在り方であるという視点が含まれている。

ところが、2006年、同法は大幅に改定され、第5条も削除された。この削除は、教育分野における男女平等の根幹をゆるがすものである。現在もなお、高等教育進学率における男女間格差や専攻分野における男女比率のアンバランスなど、教育における男女間格差は存在しており、この格差が社会的・文化的に生み出されていること、性的職務分離、雇用における性差別につながっていることは明らかである。第5条の削除は、それらの課題解決の進展を阻むのみならず、男女特性論に基づいた公立の別学校の設立を含め、男女をことさらに区別した教育を展開させる誘因になることが強く危惧される。同上の削除は「男女平等という理念を具体的に実現する教育制度上の原則を欠くもの」との批判（日本教育法学会編「法律時報増刊・教育基本法改正批判」2004年4月、96頁橋本）は当然である。

(3) 女性差別撤廃委員会の指摘

女性差別撤廃委員会は、教育研究分野について、以下の点を指摘した。

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。

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。

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。

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こと。

大学・短大における女性教員の割合の達成目標を20%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。

(4) 日本政府のとってきた施策

2005年策定の第二次男女共同参画基本計画は、第一次男女共同参画基本計画に引き続き、「男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」を重点目標の一つに挙げた。そして、科学技術分野における女性の参画の推進に新たにに取り組むこととし、女子高校生などの理工系分野への進路選択の支援などがおこなわれた。

しかし、ジェンダーバッシングの動きも加速し、第二次計画には「男女共同参画の理念や「社会的性別」（ジェンダー）の視点の定義について、誤解の解消に努め、また、恣（し）意的運用・解釈が行われぬよう、分かりやすい広報・啓発活動を進めること」との記載がなされ、政府は、自治体の教育委員会や生涯学習・社会教育関係者に対し、その周知徹底をはかった。

2010年策定の第三次基本計画

分野別の「基本的考え方」として、子ども一人ひとりが男女共同参画の理解を深めることは子ども自身にとってのみならず今後の社会全体における男女共同参画を推進することにもつながること（第3分野）、男女共同参画社会を実現するためには男女が共に自立して個性と能力を発揮し社会形成に参画する必要がある、その基礎となるのが教育・学習であること、固定的性別役割分担意識を解消し、人権尊重を基盤にした男女平等観の形成を図り、男女共同参画についての理解の深化を促進するため、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、相互の連携を図りつつ、男女平等を推進する教育・学習の充実を図ること（第11分野）、科学技術・学術は我が国及び人類社会の将来にわたる発展のための基盤であり、「知」の獲得をめぐる国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた研究活動を活性化するためには、女性研究者の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠であるし、また科学技術・学術の振興により多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進にも資すること（第12分野）などの記載がある。

(5) 課題

不平等が是正されない原因の分析をきちんと行うこと

第三次基本計画の中で示された考え方は概ね正しいものであるが、問題は

そのための具体的施策である。そのためには、前述のごとき不平等な実情についてその原因をきちんと分析する必要がある。

例えば、管理職に占める女性教員の割合が低い点について、計画における具体的施策は「都道府県教育委員会に対して「2020年30%」の目標達成に向けた具体的目標の設定を働きかけること」である。しかし、多くの女性教員は、家族的責任の負担が重く両立が困難であるうえ、責任ある仕事を行う者としての教育訓練を受けてきておらず、そのため管理職への登用試験を受験しない。これは、個人の意欲・能力の問題ではなく、女性が仕事上の責任を引き受けられる社会システム制度ができていないということである。固定的な性別役割分担が、教育における男女格差を再生産している。大学進学率の男女間格差の原因、女性研究者の割合が低い原因については、前述した。固定的役割分業意識が反映した教科書や教材、教職員等への研修内容、これらの点を分析・改善したうえでなければ、いくら数値目標を定めても、その実現は難しい。

ポジティブ・アクション

ア 教育委員会や国公立学校、研究機関に対して、多額の税金が支出されている。そこで、これら機関において男女平等推進に向けた取組を推進するため、その取組の推進状況を、補助金などの決定・執行の際の評価項目の一つにすべきである。

例えば、大学院生や教員（すべての職階）研究者の中に一定割合の女性がいることを補助金支給の要件としたり、割外が高ければ付加金を支給することも考えられる。

イ 全国の都道府県市町村教育委員会と国立大学法人等に対し、現状と原因を分析のうえ、期限と具体的目標を定めた行動計画の策定、年次報告書の作成・公表を求める。

その計画には、少なくとも以下を含むこと

- ・大学・短大における女性教員の割合の達成目標を20%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
- ・都道府県及び市町村の教育委員会委員について、いずれの性も40%を下回らないこと
- ・初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合を少なくとも40%とすること
- ・大学の教授等に占める女性の割合を40%とすること
- ・自然科学系以外の専攻分野でも、女性研究者の採用目標値を定めること

ウ 奨学金制度の一層の充実，とくに給費制，貸与の場合の一部返済免除
など

教育基本法

同法第 5 条（男女共学）には「男女は，互に敬重し，協力し合わなければならぬものであつて，教育上男女の共学は，認められなければならない。」と規定されていた第 5 条を復活させることが必要である。

第 4 まとめ

以上のように，日本政府は，フォローアップを求められた 2 項目の勧告いずれについても，誠実な履行をしていないことは明らかである。

以上