



Cutting-Edge

[カティング・エッジ]

ジェンダー・エッセイ

国連女性差別撤廃委員会への 政府の回答

文京学院大学名誉教授

やました やすこ
山下 泰子

1985年に、日本が女性差別撤廃条約を批准してから、26年が経過した。条約は、4年ごとに実施状況レポートの国連への提出を締約国に義務づけている。日本はすでに6次のレポートを提出し、直近では、2009年7月に第6次レポートの女性差別撤廃委員会による審議がニューヨーク国連本部であり、8月にその結果が最終見解として公表された。60項目の大部かつ詳細な見解には、48項目もの懸念事項と勧告が含まれていた。委員会は、特にそのうちの2項目をフォローアップ項目に指定し、そこに含まれる勧告の実施に関する詳細な情報を2年以内に提出するよう要請した。

それからちょうど2年目にあたる2011年8月8日、内閣府は、「最終見解に対する日本政府コメント」をホームページに公表した。

フォローアップ項目の1つは、民法改正にかかわるもので、男女同一の婚姻最低年齢の設定、女性のみ課せられている待婚期間の廃止、選択的夫婦別姓制度の導入、婚外子とその母に対する差別規定の撤廃の要請である。この要請に関して、政府は、民法改正案が閣議決定できず、国

会に提出されなかったこと、しかし、第3次男女共同参画基本計画に「民法改正について、引き続き検討を進める」としたことを報告した。

もう1つは、意思決定過程への女性の参画拡大のために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ことの要請である。政府は、第3次男女共同参画基本計画が、延べ109項目の数値目標をあげ、重点的に取り組んでいることを報告した。しかし、その実態は、実施について、政府から関係方面へ文書または面談の形で「要請」が行われているに過ぎない。

日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク(JNNC)は、2010年夏、フォローアップ特別報告者ドゥブラヴァカ・シモノヴィッチ女性差別撤廃委員会委員(クロアチア)を招聘し、日本各地で講演をお願いした。その中で、シモノヴィッチ委員は、具体的に実効性のある回答を求めている。この秋の委員会で、日本政府回答の評価が行われる。JNNCも、独自のNGO回答を国連に提出し、今固唾を呑んで委員会の評価を見守っている。

MOVE
この人  にきく

今、ギア・チェンジのとき

今年は、均等法施行から25年目にあたる。この間、変化もあった。一例をあげよう。NHK『プロジェクトX—女たちの10年戦争』(2000年放映)は、均等法制定時の女性官僚たちの奮闘を扱ったものだ。私はこのビデオを、今でも涙なしに見られない。当時、女性たちが相手にしたのは、「男女平等なんてとんでもない。女に参政権などを与えたから、いけませんあ」と公言するような経営者だった。今はさすがに、こういう人は絶滅危惧種になった。代わりに、どの企業も、「うちは男女で区別しません。平等です」と言う。経営者は、男女差別観を、心の内側に、密かに隠すようになった。これが、この四半期に、顕著に変わったことの1つである。

しかし、女性労働がおかれている状況は、驚くほど変わっていない。大きな男女間賃金格差、第1子出産を機に退職する多くの女性、総合職・管理職に占める女性の少なさ、非正規の女性比率の高さ、等々。しかも均等法施行を機に、これら男女格差は女性のせいにされてきた。法が定める機会の平等を活かしきれないのは、女性の側に原因がある、問題は日本の女性自身の意欲の欠如・消極性だ、というわけである。しかし、考えればわかる。学校教育では男女の能力・意欲に差はないのに、な

あさくら こ
浅倉 むつ子

早稲田大学大学院法務研究科教授

ぜ雇用における男女格差が変わらないのか。原因は、女性の能力を活かせない日本の企業社会のあり方だ、としかいいようがないではないか。

最大の問題は、正社員と非正社員の完全に分離した二重構造である。正社員は、企業内で生涯賃金を得て、キャリア形成を期待される労働力。非正社員は、地域の賃金相場に左右され、有期でキャリア形成を期待されない労働力。ともに日本企業を支える不可欠な労働力とされるが、両者は明確に分離され、交錯することはない。労働者を正社員・非正社員のどちらに配置するかは、企業の自由裁量である。

この二重構造が続く限り、経営者の内面に隠されている男女差別観、期待度の差異は、正規・非正規の賃金・処遇格差に、大いに反映される。企業が職能を期待できない女性労働者は非正規であり、期待度が異なる正規労働者と平等に扱う必要はない、ということになってしまう。それだけに、均等法施行の第2四半期に、男女平等に向けてギア・チェンジするには、雇用形態に関する企業の自由裁量に棒をはめて、「正規も非正規も働きに応じて公平に処遇する」原則を、より一層実現することが有効だろう。そのパートタイム労働法改正へ向けた議論が、再度、始まろうとしている。

CONTENTS

- MOVE この人にきく 浅倉 むつ子 — p.1
- Books ジェンダー最・前・線
 - 『ジェンダー六法』(山下泰子 ほか 編集) 松本 克美 — p.2
 - 『モモタロー・ノー・リターン&サルカニ・バイオレンス』(奥山和弘 著) 力武 由美
 - 『<主婦>の誕生』(木村涼子 著) 石崎 裕子 — p.3
- 新刊・新着本紹介
- ジェンダー・エッセイ p.4
 - 国連女性差別撤廃委員会への政府の回答 山下 泰子



北九州市立男女共同参画センター **ムーブ**
 〒803-0814 北九州市小倉北区大手町11-4
 Tel:093-583-3939 Fax:093-583-5107
 ホームページ <http://www.kitakyu-move.jp>
 E-Mail move@move-kitakyu.jp

Cutting-Edge 第43号

【発行】北九州市立男女共同参画センター・ムーブ

【発行日】2011年10月1日

指定管理者は(財)アジア女性交流・研究フォーラム