

第15分科会

問題提起

ジェンダー平等 その現状を問う

1) ジェンダーをめぐる情勢

ジェンダー問題は日本だけでなく、世界中で取り組まなければならない重要な課題です。多くの国々がジェンダー平等を実現するための政策を導入し、女性の権利を保護するための法律を整備しています。

北欧諸国ではジェンダー平等の分野で先進的な取り組みを行っており、女性の社会進出が進んでいます。また、国連も「持続可能な開発目標 (SDGs)」の一環として、ジェンダー平等を重要な目標の一つに掲げています。

日本においても、ジェンダーギャップを解消するための取り組みが進んでいます。政府や企業が女性の活躍を推進するための政策やプログラムを導入し、企業も女性のキャリア支援やワークライフバランスの改善に取り組みジェンダー平等を目指しています。政府は「女性活躍推進法」を制定し、企業に対して女性の登用を促進するための目標を選択項目の1つとしましたが、「諸外国と比較して低い状況にある」として開示必須項目にすべきとの報告書が出されました。

しかし現状としては、依然として大きな課題を抱えています。世界経済フォーラムの「ジェンダーギャップ指数」では、日本は2024年に146カ国中118位と低迷しています。主要7カ国 (G7) では、変わらずの最下位でした。特に政治や経済分野での男女格差が顕著です。政治分野では女性議員の割合が非常に低く、経済分野では女性の管理職の割合が低いことが問題視されています。また、教育や雇用の場でも男女間の格差が存在し、女性が昇進しづらい環境が続いています。今年には女性差別撤廃条約が採択されてから45年ですが、1995年に女性差別撤廃条約選択議定書が採択されましたが、日本は未だ批准していません。

出産を契機に女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の存在に象徴されるように、様々なライフイベントに当たり、キャリア形成との二者択一を迫られるのは、多くが女性であり、その背景には、長時間労働を中心とした労働慣行や女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、それらの根底にある固定的な性別役割分担意識など、構造的な課題が存在します。女性の所得向上、経済的自立に向けた取り組みをあらゆる観点から進めるため、仕事と健康の両立による女性の就業継続支援が必要です。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する

法律の一部を改正され、配偶者暴力防止法に基づく保護命令制度が2024 (R6) 年4月1日に施行され、接近禁止命令等の拡大や、子への電話禁止命令の創設等の対象行為が拡大されました。

性犯罪に関する刑法が、110年ぶりに改正された2017年に引き続き、2023 (R5) 年6月16日に可決・成立しました。性暴力をめぐる裁判で4件の無罪判決が相次いだことをきっかけに、性暴力の被害者や支援者が声を上げる「フラワーデモ」の取り組みの結果です。

1996年に選択的夫婦別姓制度を導入する「民法の一部を改正する法律案要綱」を答申してから四半世紀以上が経過した現在も、導入は実現していません。6月には経団連が改姓による女性のキャリアの障害として、早期実現を求める提言を政府に提出しました。近年国内では、各種世論調査において「選択的夫婦別姓制度の導入」に賛成する割合は、反対の割合を上回っており、地方議会においても、国に対して選択的夫婦別姓制度の導入を求める意見書を採択する動きが加速しています。さらに、夫婦同氏制の違憲性を争点とする訴訟において、最高裁判所も国会の議論を促しています (2015年判決および2021年決定)。国際的には、国連女性差別撤廃委員会や自由権規約委員会からも複数回は正を勧告されており、民法750条は憲法に反し、人権侵害を招いているとの見解もあります。

LGBTQ当事者への理解を広めるとしている「LGBT理解増進法案」が2023 (R5) 年6月16日国会で可決されました。しかし、当事者が求めるものとは程遠く、「マジョリティの理解とその配慮が必要」「『差別』を『不当な差別』と限定」「『性自認』を『ジェンダーアイデンティティ』と変更」「『民間団体等の自発的な活動の促進』の削除」等、弁護士や支援団体からは「理解抑制法案」と指摘されています。

国による制度が前進しない一方で、2015年11月5日の渋谷区と世田谷区で初めて同性に対するパートナーシップ制度が誕生して以来、自治体で制度を導入する動きは全国に広がり、現在では約460の自治体でパートナーシップ制度が施行され、さらにファミリーシップ制度へと広がっています。

2) 問題提起

ジェンダー平等を実現するためには、女性に対する暴

力やハラスメントの問題、賃金格差、育児や介護の負担など、まだまだ多くの課題が残されています。これらの問題を解決するためには、社会全体での意識改革が必要です。また、教育や啓発活動を通じて、ジェンダー平等の重要性を広く伝えることが求められます。

日本は、最も大事な「人権尊重」の理念が乏しく、男女双方に無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）があり、自覚のないジェンダーバイアスを持っていませんか。男女の違いや障がいなどを無視して同じように働くことが「平等」ではなく、男性や障がい者などの働き方自体を見直し、誰もが幸せに働ける社会を目指すことが必要ではないでしょうか。マジョリティにではなく、むしろマイノリティに合わせること（バリアフリー、時短、リ

モートワーク、男性育休等）が、マジョリティも含む社会全体をより良いものにするという考えがエクイティ（社会的公正）です。従来の「Equality（平等）＝機会の平等」は間違いであり、むしろ Equity（公正）により結果の平等を目指しているでしょうか。「結果の平等より機会の平等」の時代から「機会の平等より、1人1人の弱点を支援することにより、可能な限り結果の平等に近づける」時代へ進めることが求められています。アンコンシャスバイアスの存在、自らの特権を自覚し、その視点からバイアスを取り除くためにはどのようにすれば良いか考えてみましょう。