

男女共同参画施策の法的課題

—— ジェンダー平等の達成に向けて

浅倉 むつ子

はじめに

- 1 男女共同参画社会基本法の理念
- 2 国連で批判された日本のジェンダー平等政策の遅れ
- 3 労働政策の現実

おわりに

はじめに

最近、この国の男女共同参画施策をめぐるのは、合理的説明に窮するような事態が同時並行的に進行している。

たとえば一つの例をあげよう。2003年7月30日、少子化の進展に警鐘をならし、「我らは、紛れもなく、有史以来の未曾有の事態に直面している」として、「子どもを生み、育てる者が真に誇りと喜びを感じることでできる社会を実現する」ことが喫緊の課題だとする少子化社会対策基本法が成立し、公布された。この法を中心に、さまざまな少子化対策が推進され、いまや子育て支援対策は、国の中心的な課題になりつつある。しかし同時に、女性を蔑視する公人の発言も相次いだ⁽¹⁾。女性たちは、育児介護をめぐる企業や社会の環境整備対策の進展を歓迎しながらも、他方、国が女性に、産み育てる役割のみを押しつけるのではないかという警戒心を捨てきれずにいる。

もう一つ、別の例をあげてみよう。2001年4月には「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」(DV法)が制定され、翌年4月には全面施行された。この法律は、予想したよりも短い間に国会を通過し、その理由がさまざまにとりざたされたほどだったが、他方、選択的夫婦別姓に対してはなお、ひどく強固な反対論がある。そのために、1994年に法制審議会によって「民法の一部を改正する法律案要綱」が答申されながらも、選択的夫婦別姓を含む民法改正案は、ずっとたな晒しになったままの状態である。なぜDV法はできたのに、選択的夫婦別姓は否定され続けるのだろうか。

(1) 2003年6月26日に、森喜朗元首相は、鹿児島市で行われた全国私立幼稚園連合会の討論会で、以下のような発言をした。「子どもを沢山つくった女性が、将来国がご苦労様でしたといって、面倒を見るのが本来の福祉です。ところが子どもを一人もつくらぬ女性が、好き勝手、と言っちゃなんだけど、自由を謳歌して、楽しんで、年とって…税金で面倒見なさいというのは、本当におかしいですよ」。

これらの一見すると矛盾するような現象を総合してみると、この国の男女共同参画の施策の現実には、何かが欠如しているのではないかと思われるのである。その「何か」とは、男女共同参画のもっとも底流に脈々と流れているはずの人権尊重の発想である。すなわち、男女共同参画の施策の推進のためには、男女の人格的尊厳と性的自己決定が十分に保障されたうえで、それらを基礎に、ジェンダー平等の達成に向けた真摯な努力が必要であるにもかかわらず、日本の現実はそうではない。それらを欠如させたままの場当たりの施策に過ぎない。本稿では、あらためて男女共同参画施策の理念と現実を分析しつつ、これらの施策が内包する当面の問題点を浮き彫りにしてみたい。

1 男女共同参画社会基本法の理念

男女共同参画社会基本法（以下、「参画基本法」とする）は、1999年2月26日に閣議決定を受け、第145回国会に提出され、同年6月15日に全会一致で可決され、同23日に公布された。法は前文で「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」が緊要な課題であるという。そして、男女共同参画社会の実現は21世紀の最重要課題だと位置づけられている。

この法が成立する前、1996年には、男女共同参画審議会の答申「男女共同参画ビジョン」が公表された。そこでは「この答申は、女性と男性が、社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）に縛られず、各人の個性に基づいて共同参画する社会の実現を目指すものである」と述べられた。大沢真理は、従来の国内行動計画は、女性（と子ども）の地位や福祉の向上に向けられていたが、これに対してビジョンは、「ジェンダー」という言葉を登場させ、ジェンダーからの解放（「ジェンダーに縛られず」＝ジェンダー・フリー）を志向する方向性を打ち出したものであると評価し、その結果、「性別による偏りのない社会システムの構築」という新しい施策群を設定した（「ビジョン」第2部の1）と論じている⁽²⁾。このビジョンを受けて起草された「参画基本法」は、まさにジェンダー平等のための基本法となるはずだったし、そのための「種子は埋め込まれた」⁽³⁾という評価もあながち間違いではない。

少なくとも理念のレベルでは確かにそういえる。この法は、5つの基本理念を示している。①男女が性別による差別的取り扱いを受けないこと等、男女の人権の尊重（3条）、②社会における制度や慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響を中立的なものにするようにという配慮（4条）、③政策等の立案・決定への男女共同参画（5条）、④家庭生活における活動と他の活動の両立（6条）、⑤国際的協調（7条）である。これらの規定の中で、とくに4条について、私はかつて、「有意義で画期的な規定として評価できる」と述べたが⁽⁴⁾、今なお考えは変わっていない。

すなわち、同法によれば、国や地方公共団体は、施策を策定し、実施するにあたって、必ず社会制度・慣行の中立性の確保に配慮しなければならず（8条、9条）、国民もまたそれに努めるべきだとされ（10条）、このことは、狭義の女性政策のみならず、共同参画社会の形成に影響を及ぼす

(2) 大沢真理『男女共同参画社会をつくる』（NHKブックス、2002年）46頁以下。

(3) 大沢・前掲書165頁。

(4) 浅倉「男女共同参画社会基本法と条例-労働法へのインプリケーション」『労働法律旬報』1487号（2000年）11頁。

（すなわちジェンダーへの含意をもつ）あらゆる施策について求められるのである（15条）。とくに差別的取り扱いを明示していない社会制度や慣行であっても、結果として女性に自由な活動を選択しにくくしているものがあれば、見直される必要があるということになる。この条文を受けて、男女共同参画審議会は、任務の一つとして、「男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べる」（「中央省庁改革のための国の行政組織関係法律の整備に関する法律」22条4号）。この影響調査を通じて、あらゆる施策はジェンダー施策として位置づけられる可能性があるものであり、これはまさに、「ジェンダーの主流化（gender mainstreaming）」というにふさわしい規定の整備であったといつてよい。

同法17条では、国は、①政府が実施する「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策」又は「男女共同参画社会の形成の促進に影響を及ぼすと認められる施策」についての苦情の処理のために必要な措置、及び②「性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置」を講じなければならないと規定している。①の「施策についての苦情」のうち、「男女共同参画社会の形成の促進に影響を及ぼす制度・施策」の在り方の事例として、男女共同参画局が例示しているものは、興味深い⁽⁵⁾。たとえば、「ボランティアの講習会を一律に平日のみ開催する」という事例は、参加者が主婦層に限られるという問題点があり、「審議会、住民会議等の構成員に關係業界・地方公共団体等の団体役職者、代表者を多く指定している」事例は、役職者には一般に男性が多いことから、結果として、女性が政策決定に参画することの障害になるとしている。これらが中立的な影響を及ぼすものではないとされるかぎり、「苦情処理」の対象としてもとりあげられることが可能である。以上のような分析によれば、「参画基本法」を、少なくともジェンダー主流化の理念を示す法として位置づけることは誤りではない。しかし問題は、その理念が具体的な施策の推進にあたって十分に生かされているのかである。

2 国連で批判された日本のジェンダー平等政策の遅れ

理念として明示されるに至った国家・公共施策における「ジェンダーの主流化」の観点は、実は、日本ではなお、個別の政策においては生かされていないし、具体化されていないことが問題である。そのことを端的に示したのは、国連の女性差別撤廃委員会（CEDAW: Committee on the Elimination of Discrimination against Women）が2003年7月に行った日本レポート審査であった⁽⁶⁾。

日本は1985年に女性差別撤廃条約を批准し、この条約実施のためにとった措置について、定期的に国連に「報告書」（以下、レポートという）を提出してきた。CEDAWは23人の専門家によって構成され、各国から提出されるレポートを審査する委員会である。日本はこれまでにCEDAWによ

(5) 内閣府男女共同参画局『苦情処理ガイドブック～男女共同参画社会の形成に向けて 問題の発見・検討・解決～』（平成16年1月）。

(6) この点について、浅倉「女性差別撤廃条約～CEDAW コメントをめぐって～」『労働の科学』59巻2号（2004年）5頁以下、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』（明石書店、2003年）、国際女性の地位協会年報『国際女性』17号（2003年）など、参考文献は多い。

る審査を3回受けてきた。

第1回目は、第1次レポートに対する審査で、1988年に行われた。このとき日本は、提出した資料の分量や送り込んだ派遣団の多さなどにより、審査への意気込みは高く評価されたものの、レポートは「法律上や行政上の枠組みについては詳しいが、具体性に欠ける」と批判された。日本からの傍聴者は、私を含めて4名に過ぎなかった。第2回目は、第2次レポートと第3次レポートに対する審査で、1994年に行われ、日本からは20名を超える女性が傍聴した。活発なロビー活動が行われた結果、1年遅れて出された最終コメントには、「政府は、民間企業での昇格及び賃金に関して、女性が直面している間接差別に対処するためにとった措置について、報告しなければならない」という重要な一文が示された。これは今日に続く重要なメッセージである。

さて、第3回目の審査は、2003年7月8日に、第4次レポートと第5次レポートを対象として実施された。日本の女性たちは、立場の違いを乗り越えて「女性差別撤廃条約NGOネットワーク」(JNNC: Japan NGO Network for CEDAW)を結成し、カウンターレポートを1本に絞って審査にのぞみ、活発なロビー活動を行った。審査当日には、CEDAW委員から日本の現実を深く掘り下げる数多くの質問・コメントが提起され、まさに女性差別撤廃条約が女性の人權のカatalogであるということをよく示す内容の審査となった。

まず総括的事項に関しては、委員から、「日本のレポートにはマイノリティ女性・少女に対する言及がない」、「日本政府は選択議定書が『司法の独立』を侵さないか検討中だというのがこれは問題にはならない」、「人権擁護法案における人権委員会の独立性は担保されているのか」、「2001年になってようやく政府が『間接差別』の研究会を開始したのは遅すぎる」、「男性政治家による差別的発言が報告されているが、政治家に対するジェンダー教育のための方策はとられているのか」などの質問・コメントが出された。板東真理子日本政府主席代表は、「残念ながらマイノリティを性別に分けた調査は行われていない」、「選択議定書については、今後、CEDAWの指摘を受けて、個人通報制度がどのように運用されているのか研究を進めたい」、「人権委員会は大変独立性の高い委員会である」、「間接差別についてはようやく新たに研究会が組織された」、「公人の問題発言は、マスコミが取り上げるのが最大の制裁、予防になる」などと回答した。

その後も、条約1条から6条の総論的部分⁽⁷⁾、条約7条から9条の公的生活に関する権利の部分⁽⁸⁾、条約10条から14条の社会生活に関する権利の部分⁽⁹⁾、そして最後に条約15条から16条に関する私的生活に関する権利の部分⁽¹⁰⁾、きわめて興味深い質疑・応答が繰り返された。総じて、委員からは、日本女性のロビー活動の成果を正面から受け止めた発言が多かった。他方、日本政府の回答には、内閣府男女共同参画局が政府内部では弱小部門であることの苦悩が現れており、事実上

(7) 条約1条から6条の部分については、委員から、「国際人権条約が日本の裁判で援用されないのはなぜか」、「日本政府がとってきた戦時慰安婦への施策は不十分である」、「条約の差別の定義に比べて、日本国憲法の定義は不十分であり、条約の定義を国内法に導入する必要がある」、「人身売買に関する立法と性的搾取への厳罰が必要」などの質問・コメントがあった。日本政府は、「条約に裁判で言及した例はたくさんある」、「アジア女性基金が最大限の努力をしたと考えているが、この問題についてはこれ以上、どうコメントしてよいかわからない」、「憲法14条の差別と条約の差別の定義は同じである」、「トラフィッキングそのものを処罰する法律はないが、入管法、職安法、売春防止法、刑法を適用して防止に努めている」などと回答した。

の平等の達成が日本ではいかに遅れているかについては、日本政府主席代表もまた印象を共有していることが読み取れるものであった。

このような審査を受けて、委員会の「最終コメント」が、8月9日に国連のホームページに掲載された⁽¹¹⁾。この中の「主要関心分野及び勧告」には、間接差別、ステレオタイプ、DV、移住女性労働者、戦時慰安婦、人身売買、マイノリティ女性、意思決定過程における女性の参画、雇用差別および職業と家族的責任との両立、民法上の差別的規定、婚外子差別、人権擁護法案、選択議定書、次回レポートに盛り込むべき内容、最終コメントの国内への周知、などが示された。

とくに雇用に関しては、①委員会は、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し、②条約の1条に沿った、直接差別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導入されることを勧告する、③委員会は、水平的・垂直的な雇用分離から生じている男女賃金格差の存在と、間接差別の慣行と影響についての均等法指針における認識不足を懸念し、さらにパートタイム労働者や派遣労働者における女性の割合が大きく、しかも彼女らの賃金が一般労働者よりも低いことを懸念する。④均等法の指針を改正し、4条1項にそった暫定的特別措置を用いて事実上の機会均等を促進するように要請するという内容の勧告がなされた。

「参画基本法」にジェンダー主流化の理念が盛り込まれたにもかかわらず、日本は、国際的な審査の場面で、経済的發展に比べて男女共同参画の具体的施策についてはきわめて不十分でしかないと評価されたのである。しかも、単に「実態が遅れている」ということではなく、女性の地位向上を進める法制度上の施策が非常に遅れていると判断されたのであった。

- (8) 条約7条から9条の部分については、委員から、「選挙制度が変わったことにより参議院に選出された女性の数が減ったと報告されているが、このことについて考慮されたのか」、「女性裁判官や司法関係者は少なすぎる」、「経済的先進国でG8のメンバーでもあり、途上国に比べて予算も大きい日本が、女性の地位向上を進める政策に関して、経済的發展とくらべて非常に遅いことに衝撃を受けている」、「在日コリアン女性に選挙権がないのはなぜか」などの質問・コメントが出た。日本政府は、「参議院議員女性が17%から15%に減ったのは非拘束名簿方式になったという選挙制度変更の影響であるが、これは投票の結果であり女性が当選しないのは仕方がないという風潮がある」、「司法試験については年によって合格者の増減があるが、女性の層は厚くなっており、今後の進出が期待される」、「日本における女性の地位向上の進み方の遅さについては委員と同じように、自分もフラストレーションを感じる」、「外国人の参政権についてはいろいろな意見があると受け止めている」と回答した。
- (9) 条約10条から14条の部分については、委員から、「パートタイム労働者・派遣労働者の賃金格差について」、「異なった雇用管理のカテゴリーを均等法の指針が許容しているのは問題である」、「性教育は政府の責任である」などの指摘がなされ、日本政府は、「事業主は実際はパートタイム労働者を安く雇用しており、この事業主の考え方を変えるには長い時間がかかる」、「コース別雇用管理は、差別のない取り扱いをするように留意事項を全企業に提言して指導している」、「相手の性の特性に思いやりを持つべきことを教える性教育や、男性の家庭参加を奨励する教育が行われている」などと回答した。
- (10) 条約15条から16条について、委員からは、「民法改正の行方について」、「非嫡出子と嫡出子の差別は国際法違反であること」などの指摘があり、日本政府は、「選択的夫婦別姓制度は、与党の中で反対が多い」、「非嫡出子に関しては、法律婚を守るために相続分を嫡出子の半分にする」と決めており、最高裁でも見解が分かれたが、今後、コメントを受け止めて、日本国内で議論が行われるだろう」と回答した。
- (11) U.N.Doc.CEDAW/C/2003/II/crp.3/Add.1/Rev.1日本語訳は内閣府ホームページに掲載されている。

3 労働政策の現実

このような国際社会からの指摘は、果たして日本の政策の現実を正しく評価しているといえるだろうか。ここでは、最近の労働政策のいくつかに焦点を絞り、その動向を分析しながら、ジェンダー主流化の観点から果たして具体化されているのかどうか、検討を加えておきたい⁽¹²⁾。

(1) 非正規雇用の「活用可能性」を高める労働法改正

最近では、「雇用形態の多様化」が繰り返し喧伝され、労働市場では、パート、派遣、有期雇用の市場が急速に拡大している現実がある。その中でジェンダー間の分離現象は確実に進行している。非正規労働者の多くは基幹的・管理的業務に従事しており、けっして「パートは低技能の定型的業務」だとはいえない状況であるから、職務内容において正社員と区別できないパートの存在を正面から見据えないと、適切な法政策は定立できない⁽¹³⁾。だからこそ、単に非正規雇用であることを理由とする処遇格差を均等待遇原則に照らして規整する必要があるといえよう。

ところが、最近の法改正は、均等待遇原則を実現することは二の次におき、非正規労働者の「活用可能性」をいっそう高める方向をめざしている。たとえば2003年6月の派遣法改正（施行は04年3月）では、派遣法適用除外業務の規制緩和が行われ、物の製造にかかる業務及び医療に関する業務が解禁された。労基法に関しては、有期労働契約の期間制限が緩和され、企画業務型裁量労働制の導入・運用の要件や手続きが緩和された⁽¹⁴⁾。

中でも有期労働契約期間の上制限の緩和は、もっとも注目すべき改正である⁽¹⁵⁾。労基法14条では、これまで、有期労働契約期間の上限は原則1年であったが、2003年改正によって、原則3年となり、また、専門的知識を有する労働者については、これまでの上限3年が5年となった。

労働者にとっては、1年雇用を繰り返すこともさることながら、3年ないし5年の契約形態もまた、不安定で、差別的で、自由度を奪われた働き方である。なぜ企業が契約社員制度を「活用」しようとするのかをみれば、それは一目瞭然である。契約社員であることは、企業における「身分」差別の根拠になりやすく、処遇格差が正当化されてしまう。期間満了の都度、企業は自由に契約社員によって雇用調整することが可能になる。女性が多い職種で契約社員制度を導入すれば、均等法には違反するはずの女子若年定年制を復活させたのと同じ効果が期待できる。数年後の正社員への登用可能性を提示しておけば、労働者は数年間はあらゆる面で自己規制することになるだろう。契約更新の時期が来るまでは、女性労働者は妊娠・出産しないように人生設計するだろうし、労働組合活

(12) 以下の一部分は、浅倉「変容する労働法に必要なジェンダー視点」北九州市立男女共同参画センター「ムーブ」編『ジェンダー白書2』（明石書店、近刊）とほぼ重複しているが、お許し願いたい。

(13) 西谷敏「パート労働者の均等待遇をめぐる法政策」『日本労働研究雑誌』518号（2003年）56頁。

(14) 2003年の労基法改正、派遣法改正等について、詳しくは、『ジュリスト』1255号、『季刊労働法』203号の特集を参照のこと。

(15) この点については、浅倉むつ子「労働基準法改正－『付帯決議』事項の検討こそが重要」『ジュリスト』1255号（2003年）57頁参照。

動を手控える労働者、年休取得を遠慮する労働者も増えるに違いない。これは体のよい「試用期間」として機能する。パートユニオンに言わせれば、パート労働者が組織化できない最大の理由はパートが有期雇用だからだというが、同じように、契約社員化はモノ言わぬ労働者を作るだろう。

重要なのは、多様化する雇用形態をそのまま「不安定」雇用の増大につなげてはならないということである。しかし残念ながら、そのための法規制は全く無い。このままでは男女間のジェンダー格差は、いっそう広がりかねない。この有期雇用政策に関して、ジェンダー主流化の観点は、まったく顧みられることはなかったといえよう。

（2）パート指針の改正

非正規労働者の中の短時間のパートタイム労働者に関しては、2003年にはパート労働法改正が見送られ、パート指針が改正されたに留まった¹⁶⁾。この経緯をみよう。

厚生労働省の「パートタイム労働研究会」は、正社員も含めた雇用システムの幅広い議論を行い、2002年7月に最終報告書を公表した。報告書は、正社員・パートにかかわらず、「働きに見合った処遇」とすることへの労使の合意形成が必要であること、日本の実情に見合った「日本型均衡処遇ルール」の確立が必要であると述べた。ただし、報告書は、この均衡処遇ルールを「直ちに法制化すること」は難しいとしたために、結局は従来の行政指導による処遇改善の域を出ないと批判されることになった。

改正パート指針は、2003年10月から実施された。指針は、通常の労働者と職務が同じパート（短時間）労働者については、事業主は、①人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成のあり方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等が通常の労働者と実質的に異なる場合には、「処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で」、均衡の確保を図るように努めること、②人材活用の仕組み、運用等が通常の労働者と異なる場合には、「その程度をふまえつつ」、均衡の確保を図るように努めるという基本的な考え方を示した。

たしかに「働きに見合った処遇」を実現する方向へ議論が進んだことは、一定程度、評価すべきである。しかし、改正指針によれば、「職務が同じ」者でも「人材活用の仕組み、運用」によって格差がつくことを容認していることになるし、また、大半のパートは「職務が同じでない者」として、ここから除外されてしまうという懸念がある。なお「パート労働者と正社員との均等処遇」の実現までにはほど遠い状況にあることを認識すべきである。本来、パートタイム労働者の処遇については、「類似の通常の労働者と差別的取り扱いをしてはならない」旨の条文化が不可欠であるはずだが、この均等待遇原則の立法化については、国は及び腰である。

「職務が同じ」とはいえないパートの圧倒的多数は、家族的責任を担っている女性である。多くの女性パートを「均衡処遇ルール」から排除することになる結果については、ジェンダー平等の観点からは、根本的な検討がなされねばならなかったはずである。ここにもまた、ジェンダーの観点は欠如していたとしかいいようがない。

16) この点については、西谷・前掲（注13）論文を参照のこと。

(3) 「少子化対策」二法

近年、妊娠や出産、家族的責任を理由とする差別事案は増加している一方、「少子化対策」は怠りなく進められている。2003年の第156回通常国会において、「少子化」対策と関わる二つの法案が可決・成立した。「少子化社会対策基本法」（以下、「少子化基本法」とする）と「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」とする）である¹⁷⁾。

「少子化基本法」をめぐる国会審議で、繰り返し、示された懸念と批判は、出産、育児に関する女性の自己決定権や個人のライフスタイル選択権の保障・配慮という視点の欠落、国による私生活への過剰な干渉への懸念、子をもたない夫婦やシングルの人などのライフスタイルの選択が否定されかねないことへの批判、国の環境整備義務の遅れよりも個別家庭の責任が強調されることへの懸念、不妊治療の規定が突出しているため、不妊に悩む女性を心理的に抑圧するのではないかなど不安などであった。

「次世代法」は、「労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備」に努める事業主の責務（5条）を定め、300人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない（12条1項）としている。2003年8月22日には、「行動計画策定指針」（関係7大臣連名告示）も出された。

「少子化基本法」は、少子化対策全般の大綱を定めている法律であり、「次世代法」は、幅広い少子化対策の中からとくに施策の中心となる子育てで支援を取り出し、それを実施するための法律として位置づけることができる。両者は切り離されたものではなく、「少子化基本法」の趣旨を受けて、その具体的な施策の一つとして「次世代法」が実施される。二法は、密接不可分の関連性を持ち、文言・表現にも類似点が多い。ただ、職業生活と家庭生活との両立支援の具体化である「次世代法」に関しては、女性たちからは基本的には賛意が示されたが、「少子化基本法」については評価は分かれた。

女性の立場からいえば、両立支援の社会的・経済的環境整備が不十分であるために安心して産めない状況にあることが少子化の原因であると考えられ、だとすれば、まずは「次世代法」のみで足り、あとは個別法で対応すべきではないかということである。ところが、「少子化基本法」が定められるように、家庭の役割が強調され、子育てに誇りと喜びを感じる事が推奨されると、出産や育児へと個人を誘導する施策が強化されるのではないかの懸念が生まれざるをえない。「少子化基本法」は、そのような危険性をはらむ法律として受け取られた。法案原案の提出者は、国会審議において、繰り返し、「国が戦前に行った産めよ殖やせよの政策」をとるつもりはなく、「子どもを産む、産まないは本人の意思であ」と強調したが¹⁸⁾、この法が持つ危険性を敏感に感じ取り、その言は信用できないとして、最後まで「少子化基本法」に反対を貫いた女性団体もあった¹⁹⁾。

(4) ジェンダー平等へのバックラッシュ

このような女性団体による反対は、根拠がないものではない。むしろ、近年のジェンダー平等の

¹⁷⁾ この二法への詳しい批判は、浅倉むつ子「少子化対策をめぐる法政策とジェンダー」『法学セミナー』2003年10月号、68頁以下。

ための政策への激しいバックラッシュ（逆流現象）に直面している女性たちの研ぎ澄まされた感性は、かなりこの国の現状と法の真実を言い当てているように思われる。少子化対策が強調される裏側で、女性差別と女性蔑視の風潮が強まっているからである。

たとえば、地方自治体の男女共同参画条例への攻撃、男女共同参画行政に携わる職員へのバッシング、男女の「特性論」や専業主婦尊重規定を導入した条例の制定²⁰などの動き、そして、ジェンダーフリー教育や男女混合名簿への激しい憎悪、教師を非難して萎縮させる言論などが、蔓延し、活発化している²¹。繰り返しになるが、政治家の女性蔑視発言も相次いだ。現職の東京都知事が「文明がもたらしたもっとも悪しき有害なものは“ババア”、女性が生殖能力を失っても生きていってのは、無駄で罪」と発言したこともあった²²。政治や行政のトップに立つ公人が、これだけ女性を侮蔑する発言をしても、なんの対応もせずに放置している政府が推進している少子化対策において、女性の自己決定権が明確に保障されるとは、にわかには信じがたい。子育てに「真に誇りと喜びを感じることでできる社会を実現」するのなら、まずは女性差別の風潮に歯止めをかけ、政治家の侮蔑的発言をただすべきである。

冒頭に述べた例、すなわち、DV法の成立にもかかわらず、選択的夫婦別姓を含む民法改正案のたな晒し状態も、この観点から説明できるのかもしれない。つまり、少子化対策・育児対策として、「家庭内の安全や安定」のための施策は優先的に尊重されるが、定型的な家族観にとらわれない生き方としての「別姓」選択や非嫡出子の人権などは、かえって忌避される傾向にある。これでは真のジェンダー平等は達成できない。男女共同参画のための施策は、ジェンダーにとらわれない生き方とジェンダー平等の観点から、改めて包括的な方向性を見いだす必要がある。

おわりに

国際社会におけるジェンダー主流化の動向は、日本でももっと参考にされてよい。ジェンダーの主流化は、1995年の北京会議で明確に確立され、北京宣言や北京行動綱領でも明確に言及された²³。1997年に国連経済社会理事会は、ジェンダーの主流化を、以下のように定義した。「ジェンダー観点を主流化するということは、……法律、政策もしくはプログラムを含む全ての活動が男性と女性に対して及ぼす影響を評価するプロセスなのである。これは、女性の関心と経験を、男性のそれ

(18) 2003年5月28日衆議院内閣委員会における中山太郎氏の発言。

(19) たとえば「SOSHIREN女（わたし）のからだから」「からだと性の法律をつくる女の会」など。

(20) 2001年6月に可決された山口県宇部市の男女共同参画推進条例には、「専業主婦を評価し」「男らしさ、女らしさを一方的に否定することなく男女の特性を認め合う」などの文言が盛り込まれた。

(21) これらバックラッシュについては、鹿嶋敬『男女共同参画の時代』（岩波新書、2003年）が参考になる。

(22) この都知事の発言に対しては、139人の女性たちからの人権救済申し立てを受けた日弁連が、2003年12月25日に、石原氏に「女性に対する肉体的、精神的に苦痛を生じせしめる暴力であり、また女性を人格的に侮辱し、心の平安と生活の平穏を奪う差別的発言であるので、直ちにしかるべき方法によって発言を撤回し謝罪する措置をとることを求めるとともに、今後貴殿がこのような差別発言をすることのないよう警告する」という警告書を出した。

と同じく、あらゆる政治、経済、社会の分野における政策とプログラムをデザインし、実施し、モニターし、評価するにあたっての不可欠な部分にするための戦略であり、その結果、男女は平等に利益を受けるようになり、不平等は永続しなくなる。主流化の最終目標は、ジェンダー平等を達成することである」。

ジェンダーの主流化は、既存の課題に、女性の分野やジェンダーの分野を付け加えることではない。それは、女性（あるいは男性）の経験、知識、関心を、従来はそれらが無視されてきた分野に組み込み、課題そのものを修正することである。それを通じて、最終的には、不平等な社会的・制度的構造を、男女にとって平等なものへと変革するための手段なのである。国連が、ジェンダー主流化の最終目標を「ジェンダー平等の達成」としたことは重要である。ジェンダー主流化の最終的な目標は、あらゆる分野におけるジェンダー平等の達成である。ILOもまた、すべての政策に共通する問題として、ジェンダーの主流化に積極的な位置づけを与えてきた²⁴。

このように、ジェンダーの主流化がジェンダー平等の達成であるという発想は、繰り返し確認されるべきである。国際社会における政策や方針は、ジェンダーの観点を無視しては存在しえないとされている。それに比較して、日本の場合、本稿でみたように、最近の労働法改正において、ジェンダーの観点が考慮されている気配はない。労働法改正は、有期雇用や派遣労働の利用可能性を増大させ、いわば劣化した雇用を拡大する結果となった。そこには多くの女性が吸収されると想定されるが（ジェンダー格差の拡大）、多様化した雇用形態を拡充するにあたっては不可欠な「均等待遇原則」の実現は先送りとなった。少子化対策に関しても、ジェンダーの視点は不明確である。「女性自らが妊娠する能力を調節することができる」ことを内容とするリプロダクティブ・ヘルス／ライツこそ、少子化対策の前提となる基本理念でなければならなかったはずだが、その視座は完全に欠落している。

男女共同参画のもっとも底流になければならないのは、人権尊重の発想である。男女それぞれの人格の尊重と性的自己決定が十分に確保され、それらを基礎にしたジェンダー平等の達成こそが目指すべき目標である。男女共同参画社会基本法が導入したはずのジェンダーの主流化の観点が、単なる抽象的な理念に終わることなく、個別法の改正にあたって必ずふまえるべき重要な指標として位置づけられること、このことこそ、日本の法政策における重要課題である。

（あさくら・むつこ 早稲田大学法科大学院教授）

23) 北京宣言では、「ジェンダーに敏感な開発政策及びプログラムを含む政策及び計画を、女性の完全な参加を得て、立案、実施、監視することが必要である」（19項）とされた。また、北京行動綱領には、「すべての政策及び計画の中心にジェンダーの視点を据える」べき（189項）、または「ジェンダーの視点が事務局のあらゆる活動に中心的な面として導入されるべき」（330項）などのフレーズが、繰り返し出現し、ジェンダー主流化政策の推進が強調された。

24) 1999年にILOは、「ILO事務局のジェンダー平等及びジェンダー主流化」とする政策宣言を公表し、すべての活動に「ジェンダー平等」を組み込むことを宣言した。ジェンダー平等局には、ジェンダー問題の特別アドバイザー・オフィスが拡充され、「ジェンダー平等及びジェンダー主流化に関するILO行動計画」が策定された。行動計画には、あらゆるスタッフ・構成員がジェンダーに責任をもつサービスを提供できるように、ILOの組織とスタッフ個人の能力を高めることや、ILOの仕事の中でジェンダーが効果的に主流化され、ジェンダーがすべての部局の関心事になることが盛り込まれている。