

男女共同参画に関する基本的事項

目 次

1 . 男女共同参画社会と関連する法令などについて	1
2 . 有識者の見解	8

男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」です。

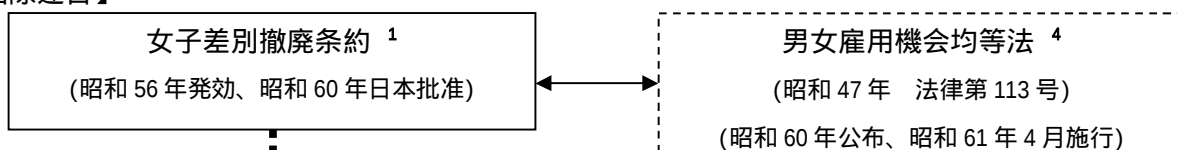
(男女共同参画社会基本法第2条)

1. 男女共同参画社会と関連する法令などについて

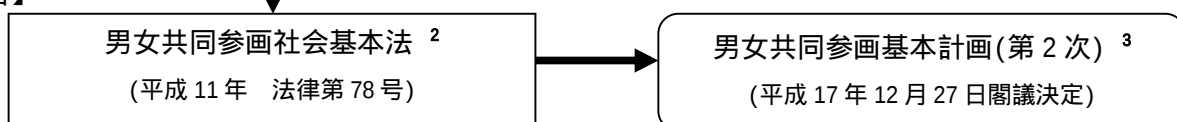
(1) 「下野市男女共同参画プラン」の位置づけ

「下野市男女共同参画プラン」策定の背景としての、法令などの整備状況の関係をまとめると、概ね次のようになっています。

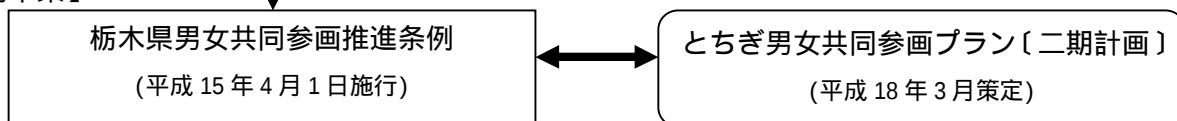
【国際連合】



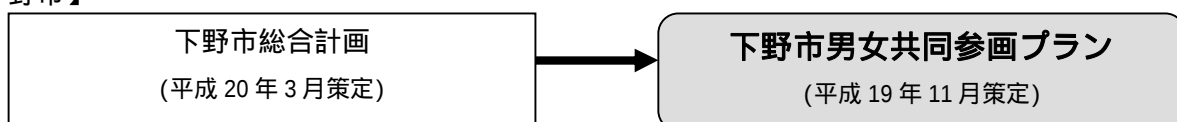
【国】



【栃木県】



【下野市】



その他男女共同参画に関係する主な法律など

- ・育児・介護休業法(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)⁵
- ・DV防止法(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)⁶
- ・労働基準法
- ・パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)
- ・労働者派遣法(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状況の整備等に関する法律)
- ・次世代育成支援対策推進法
- ・少子化社会対策基本法
- ・母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法
- ・児童虐待の防止等に関する法律
- ・母子保健法
- ・児童買春、児童ポルノ防止法(児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律)
- ・ストーカー規制法(ストーカー行為等の規制に関する法律)
- …など

(2) 関係法令などの解説

「下野市男女共同参画プラン」に関連し、特に重要と思われる法令などを、次に解説します。(P1 の^{1~6}を対象としています。)

女子差別撤廃条約

【背景】

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の略。

1979 年（昭和 54 年）国連総会において採択されました。条約は、政治・経済・社会・文化・その他あらゆる分野における性差別の撤廃を目指し、性別役割分担の見直しを強く打ち出しています。

1980 年（昭和 55 年）コペンハーゲンで開かれた国際婦人の十年中間年世界会議で署名され、翌 1981 年（昭和 56 年）発効。日本も署名しましたが、批准するためには条約の基準に達していない国内法の改正が必要でした。

日本は、1984 年（昭和 59 年）の国籍法改正、1985 年（昭和 60 年）の男女雇用機会均等法の制定、家庭科の男女共修化等の国内法を整備し、1985 年（昭和 60 年）に批准しています。

【内容】

女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するため、締結国は以下を約束します。

- (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っ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。

男女共同参画社会基本法

【背景】

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきましたが、なお一層の努力が必要とされています。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、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は、緊要な課題となっています。

このような中、この法律は平成 11 年 6 月に公布・施行され、「女性も男性も互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会」を実現することを、国の重要課題として位置づけたものです。

【内容】

男女共同参画基本法は、次の 5 つの基本理念を掲げ、国や地方公共団体及び国民、それぞれの責務明らかにしています。

5 つ の 基 本 理 念

男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する必要があります。

社会における制度又は慣行についての配慮

固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるように社会の制度や慣行の在り方を考える必要があります。

政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等なパートナーとして、いろいろな方針の決定に参画できる機会を確保する必要があります。

家庭生活における活動と他の活動の両立

男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事をしたり、学習したり、地域活動ができるようにする必要があります。

国際的協調

男女共同参画社会づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切です。他の国々や国際機関とも相互に協力して取り組む必要があります。

国、地方公共団体及び国民の責務

○国の責務

- ・基本理念に基づき、男女共同参画基本計画を策定
- ・積極的改善措置を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定・実施

○地方公共団体の責務

- ・基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組む
- ・地域の特性を生かした施策の展開

○国民の責務

- ・男女共同参画社会づくりに協力することが期待されている

本計画を実効性あるものとして推進していくために男女共同参画会議は、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の実施状況について、各分野の専門家の知見を活用しつつ、監視を行っています。

また、内閣府では、地方公共団体に対し、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県及び市町村男女共同参画計画の策定に当たって情報提供を行っています。

資料：内閣府男女共同参画局『男女共同参画社会の実現を目指して』2006.10

男女共同参画基本計画(第2次)

【背景】

男女共同参画社会基本法に基づく基本計画として、平成17年12月27日に男女共同参画基本計画(第2次)が閣議決定されました。

【内容】

第2次基本計画では、12の重点分野を掲げ、それぞれについて、平成32年までを見通した施策の基本的方向と平成22年度末までに実施する具体的施策内容を示しています。

12の重要分野

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立

男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

女性に対するあらゆる暴力の根絶

生涯を通じた女性の健康支援

メディアにおける男女共同参画の推進

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

地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進(科学技術/防災(災害復興を含む)/地域おこし、まちづくり、観光/環境)

男女雇用機会均等法

【背景】

「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」の略。

1985年（昭和60年）5月成立の男女雇用機会均等法は、女子差別撤廃条約批准にむけて制定されたものです。制定時には「女子労働者の福祉増進」の意味合いが強かったものが、1997年（平成9年）の改正（1999年（平成11年）4月施行）によってはじめて、「雇用の場における男女平等を確保する法律」としてスタートしたといわれています。

最近では、2006年（平成18年）6月21日に、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益扱いの禁止等を定めるため一部改正され、2007年（平成19年）4月1日から施行されています。

【内容】

憲法14条が保障する法の下での男女平等を雇用の分野で具体化する法律で、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者が母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念として掲げています。

ポイントは以下の通りです。

- ✧ 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止
 - ・ 募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の変更において、性別を理由とする差別を禁止
- ✧ 間接差別の禁止
 - 厚生労働省令で定める以下の3つの措置については、合理的な理由がない場合間接差別として禁止されます。
 - ・ 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でき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。
- ✧ 女性労働者に係る措置に関する特例
 - ・ 職場に事実上生じている男女間の格差を是正することによって男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象とする又は女性を有利に取扱う措置は違法でない旨を規定
- ✧ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
 - ・ 婚姻、妊娠、出産を退職理由として予定する定めを禁止
 - ・ 婚姻を理由とした女性労働者の解雇を禁止
 - ・ 厚生労働省令で定められている事由（妊娠・出産・産休取得等）を理由とした、女性労働者に対する不利益な取扱いの禁止
- ✧ セクシュアルハラスメント対策

- ◇ 母性健康管理措置
- ◇ ポジティブ・アクションに対する国の援助
- ◇ 労働者と事業主の間に紛争が生じた場合の救済措置

育児・介護休業法

【背景】

「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」(平成 3 年 法律 76 号)の略。

次世代育成支援を進めていく上でも大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するために、育児・介護休業法が改正されています。(施行は平成 17 年 4 月 1 日)

【内容】

育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的とします。

育児休業制度では、労働者は、申し出ることにより、子が 1 歳に達するまでの間、育児休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。

介護休業制度では、労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族 1 人につき、常時介護を必要とする状態ごとに 1 回の介護休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。

DV 防止法

【背景】

DV 防止法は「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」(平成 13 年法律第 31 号)の通称で、平成 13 年 10 月に施行されました。

配偶者からの暴力は、犯罪となる行為であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われて来ませんでした。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動を行うことは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっています。配偶者から受ける、主に「身体的暴力」に対して適用されます。

最近では、2007 年(平成 19 年)7 月に、保護命令制度の拡充、市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画の策定・支援センター業務の実施について市町村の努力義務とすること等を定めるために改正され、2008 年(平成 20 年)1 月 11 日に施行されました。

【内容】

この法律は、これまで個人や家庭内の問題としてとらえられ、放置されがちであった配偶者間の暴力を「犯罪」と改めて規定しました。ポイントは、加害者に対する接近禁止命令と退去命令が出せること、違反した際の罰則規定を設けたことです。

そのほか、暴力発見者の通報の努力義務が定められ、国や都道府県、警察、裁判所による被害者保護と暴力発生防止のための措置を明確にしています。

2. 有識者の見解

「男女共同参画社会の推進」に向けて、有識者の見解を参考にすることは有意義であるといえます。以下に、有識者の著書及び見解を紹介します。

大沢真理

東京大学社会科学研究所教授

東京大学男女共同参画推進委員会委員，同基本計画策定専門委員会座長

『男女共同参画社会をつくる』日本放送出版協会，2002.9

『ユニバーサル・サービスのデザイン（新しい自治体の設計6）』有斐閣，2004.3

【内容】

日本社会は、デフレと少子高齢化の二つの悪循環を深めている。景気状況のらせん状の低迷（デフレ・スパイラル）及び出生率が低下し公営化が加速するという二つのスパイラルのいずれにおいても、媒介項になっているのは「不安」である。「不安」解消し、悪循環を好循環に転換するために、社会政策システムを「両立支援」型に組みかえることを通じて、男女共同参画社会をつくるのがカギになる（『男女共同参画社会をつくる』はじめに より抜粋）

上野千鶴子

東京大学大学院人文社会系研究科教授

『バックラッシュ！』双風舎，2006.7

【内容】

「男女共同参画社会は、新自由主義的なベクトルとフェミニズムとの妥協の産物だ」というのは、100%正しいと思います。行政フェミニズムがネオリベのもとに抱き込まれ、それに翼賛していった人たちがいます。フェミニズムが乗合船だったときにはよくわからなかったけれど、女のなかで分極化が起こってくると、立場の違いがはっきりわかってくる。ネオリベ政権には、女の市場労働かによる利益がありました。つまり、女に「もっと働け」というわけです。グローバル市場化のなかで、女にもっと都合のいい労働力になってほしい、と。

こうして新自由主義のなかで勝ち組になっていった女への反感が、世の中に根強く登場します。すると、先ほどのエコロジーの話と結びつくのですが、そういう新自由主義的なサクセスに対して、負け組の依拠する文化的なシンボルは、ズバリ家族共同体です。だから、バックラッシュ派はいろいろなところにモグラたたきのように別の顔をしてあらわれるけれど、彼らの根っこにあるのは家族と共同体の価値、それがキーワードだと思います。（『バックラッシュ』より抜粋）

伊藤公雄

京都大学大学院教授

基本問題専門調査会委員

『「男女共同参画」が問いかけるもの』インパクト出版会，2003.8

【内容】

実は、男女共同参画社会の形成は、少子高齢社会に備えるための重要な対応策なのです。戦後の「男は仕事、女は家庭」の性別分業の仕組みのなかで、社会をさせてきたのは主に男性でした。すでに述べたように、日本社会では女性の社会参加が不十分だったのです。女性の社会参加が広がれば、社会を支える人間の数は増えることになります。少子・高齢社会だからこそ、これからは、男女で社会を支える仕組みが必要なのです。

（中略）

男女がともに社会参加する社会を作るためには前提条件があります。男女ともに仕事と家庭が両立できる仕組みを作るということです。なかでも、一番の問題は、労働時間です。男女ともに短い労働時間で生産性を上げ、男女ともに、家庭や地域での生活が十分に送れるような社会を作る必要があるのです。（『「男女共同参画」が問いかけるもの』はじめに より抜粋）

鹿島敬

実践女子大学教授

男女共同参画会議議員

『男女共同参画の時代』岩波書店，2003.12

【内容】

夫婦とか家族のありようは、経済によって規定されてきた側面がある。夫が外で働き、妻が家を守るという性別役割分業も、長時間労働で下支えさせた高度経済成長期には、それなりに同理性があった。だが、不況の暗雲から長い間脱しきれないでいる今は、企業も家族全員を養うに足る賃金は支給できない。それゆえ夫婦も、リスク分散のためにともに働くという道を選択するようになる。

（中略）

経済の変化が速度を増し、新たなライフスタイルが登場すれば、男女間の新たなルール作りが必要になる。旧来型の企業経営のあり方、社会の制度、慣行などの見直し作業も行われなければならない。男女共同参画社会の形成の名の下に進められる一連の改革、施策の展開の背景には、そのような時代の要請が潜んでいる。そして、だからこそ、同社会の形成は「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」なのである。（『男女共同参画の時代』はじめにより抜粋）