

第4・5回報告審査に関する女子差別撤廃委員会からの
質問事項に対する回答

< 仮訳 >

(注) 質問事項の導入文に番号1が付されているため、問の番号は2から始まっている。

問2

第5回報告64頁に、間接差別の定義に関しては、いまだ社会的コンセンサスが得られておらず、厚生労働省では、諸外国の施策や判例の動向、事例の収集に努めているところであり、引き続き検討を行うこととしていると述べられている。この点に関し、現行法制の改正、または新法制の導入のためにとられている取組について情報を提供されたい。

(回答)

厚生労働省では、2002年11月から有識者による男女雇用機会均等政策研究会を開催し、その中で、「間接差別」について、どのようなケースが差別となるのかについて2004年春頃の取りまとめを目指して、海外調査の実施も含め検討しているところである。

なお、メンバーは以下のとおりである。

「男女雇用機会均等政策研究会参集者名簿（50音順、敬称略）」

浅倉	むつ子	東京都立大学法学部教授
阿部	正浩	獨協大学経済学部助教授
奥山	明良	成城大学法学部教授
黒澤	昌子	明治学院大学経済学部教授
田島	優子	弁護士
富田	安信	大阪府立大学経済学部教授
中窪	裕也	千葉大学法経学部教授
山川	隆一	筑波大学大学院ビジネス科学研究科教授（法学）

問3

いずれも男女共同参画局を事務局としている、「男女共同参画会議」と「男女共同参画推進本部」の関係を明らかにされたい。第5回報告15、16頁において、男女共同参画会議の意見及び男女共同参画推進本部の決定について言及されている。これらの意見や決定の効力及びこれらの効果がどのように監視され得るのかについて説明ありたい。

(回答)

男女共同参画会議（以下「会議」という。）は、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項の調査審議を行うほか、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の監視や、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響の調査等を行い、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、意見を述べることができる。

他方、男女共同参画推進本部（以下「本部」という。）は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため、1994年7月に閣議決定に基づき内閣に設置され、政府としての方針決定等を行うものである。

会議は、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針等について、調査審議を行い関係各大臣等に対し意見を述べる場であり、会議における決定は各省庁が施策を進めていく上で、尊重されることとなっている。

本部は、各省庁が統一的に施策の実行を決定する場であり、各省庁はその決定に基づき施策を推進することになっている。

具体的に本部決定により取組が行われているものとしては、国の審議会等における女性委員の登用の促進があり、随時、目標値を本部決定で設定し、取組を進めている。さらに、女性国家公務員の採用・登用等の促進について、各府省において女性の採用・登用等の促進に向けた計画を策定するなど、総合的かつ計画的に取組を推進することを本部決定している。

前述したように、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の監視を行うことが定められており、会議で決定した意見及び本部決定に係る施策についても監視を行うことができる。

2001年度は、「国の審議会等委員への女性の参画の促進」、「女性国家公務員の採用・登用等の促進」及び「仕事と子育ての両立支援策の方針について（2001年7月6日閣議決定）に係る施策」の3施策について、監視を行った。

問4

第4回報告17頁に、「男女共同参画2000年プラン」に、男女間の不平等に係わる問題の解決に当たるオンブズパーソンについて、日本への導入可能性に関する調査研究を行うという提言が含まれていると述べられている。そのような調査は実施されたのか。実施されたのであれば、オンブズパーソンの設置に関する提言はどのようなものか。

(回答)

1999年に制定された男女共同参画社会基本法においては、国の一般的責務として、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（以下「施策についての苦情の処理」という。）及び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（以下「人権侵害における被害者の救済」という。）について必要な措置を講ずる旨を規定している。

また、2000年12月に閣議決定された男女共同参画基本計画においては、施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済について、行政相談委員を含む行政相談制度、人権擁護委員を含む人権擁護機関等既存の制度の積極的な活用により、その機能の充実を図ること、また、諸外国における苦情の処理等の取組の現状を把握すること、更には、こうした取組を踏まえつつ、必要に応じて我が国の実情に適したオンブズパーソンの機能を果たす新しい体制について調査・研究を行うこととしている。

これを踏まえ、男女共同参画会議苦情処理・監視専門調査会においては、施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムについて調査検討を行った。これを受けて、2002年10月に男女共同参画会議は「男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化に向けた意見」を決定した。

施策についての苦情の処理については、国においては施策を実施する各府省及び第三者的立場から苦情の相談を受けてあっせん等を行う総務省の行政相談制度があり、地方公共団体においては第三者的立場から一定の権限をもって当該地方公共団体が実施する施策についての苦情の処理を行う機関を設置したところなど、地域の実情に照らして積極的かつ多様な取組が講じられつつある。こうした中で、先の意見においては、既存の苦情処理制度のほか、様々な関係機関を念頭に置いた多様な仕組みを作るため、施策についての苦情の処理や各種相談・情報提供を行う関係機関のネットワークを強化しつつ、苦情処理体制を充実させること、また、この場合に、男女共同参画会議が積極的な役割を果たすよう指摘されている。

人権侵害における被害者の救済については、裁判所を通じて得られる司法的救済のほか、行政機関が関与する各種の救済手段がある。近年、ストーカー行為、児童虐待、配偶者からの暴力等について法規制の強化と救済措置の充実が図られてきたほか、国家行政組織法に基づく独立の行政委員会として人権委員会を設け、これを担い手とする新たな人権救済制度を創設する人権擁護法案を2002年3月に国会へ提出した。こうした中で、先の意見においては、被害者救済に当たっては、被害者が必要とする支援の内容に照らし、効果的な手段を有する機関がその機能を最大限に発揮することを基本とし、さらに、問題が複雑化しつつあり、被害者救済のためには様々な解決手段を要するケースが増えていることから、被害者救済に関わる各種機関の一層の連携強化を図り、地域における効果的な支援体制の構築を図るよう指摘されている。

「男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化に向けた意見」の概要については、問6に対する回答を参照されたい。

問5

第5回報告18頁に、2001年4月現在、すべての都道府県が、2000年12月に閣議決定された男女共同参画基本計画を勘案した男女共同参画計画を策定している一方で、19.4%の市町村だけが市町村男女共同参画計画を策定していることが示されている。より多くの市町村に計画策定を促すために、なにが実施もしくは検討されているか。

(回答)

2001年に、市町村における男女共同参画計画の策定に資するようマニュアル(「市町村男女共同参画計画の策定の手引 - 女性も 男性も 地域づくりに - 」)を内閣府において作成、全国の市町村に配布し、計画策定を予定する市町村に対し、必要な情報提供を行っている。この手引は、市町村において男女共同参画計画を策定することの意義、策定の手順、留意事項等を示している。また、市町村担当者の声を盛り込むことにより、計画の策定にかかわる者が、他の市町村の経験を共有し、計画策定について積極的に取り組むことの一助となるものである。

さらに、市(区)町村に対し、計画策定促進のための広報活動を行うとともに、毎年、都道府県・市(区)町村における計画策定状況を調査し、公表している。

問6

第5回報告19頁に、苦情処理・監視専門調査会が、男女共同参画社会基本法に規定されている政府の施策についての苦情処理および人権が侵害された場合における被害者の救済について調査・検討を行っている旨と記載されている。その調査・検討の結果はどのようなものか。

(回答)

苦情処理・監視専門調査会は、2001年4月以降、男女共同参画社会にかかる施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化に向けた調査検討を行い、2002年10月、関係者が取組を推進する上で重要だと考えられる事項について報告をとりまとめた。本報告を受けた男女共同参画会議は「男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化に向けた意見」を決定した。今後、政府としては、この意見に沿って、関連施策の充実を図ることとしている。

意見のポイントは以下のとおりである。

1. 男女共同参画社会にかかる施策についての苦情の処理に関する取組の推進方策

(1) 苦情処理体制の枠組みの構築と関係機関の連携・協力体制の強化

身近なところに間口の広い相談機能を確保

- ・すべての市町村の単位に男女共同参画の視点から問題を発掘し、適切に振り分ける窓口を確保する。

地方公共団体における対応

- ・施策についての苦情処理について、中核的な役割を果たす機関及びその権限を条例等で明確にし、実効ある仕組みを構築する。

国・地方公共団体の苦情処理機関相互の緊密な連携・協力体制の確保

- ・苦情を受け付けた窓口が所管外の事案や複数の行政機関に係わる事案などについて適切な対応ができる窓口に移送する。

男女共同参画会議の役割

- ・苦情内容等の情報を定期的に把握するためのシステムを構築する。
- ・苦情内容の情報を活用しつつ、重要事項等について調査審議し、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。
- ・苦情処理・監視専門調査会において、苦情内容が苦情処理制度を通じ施策の改善に適

切に反映されているかどうかを注視するための体制を整備する。

(2) 施策についての苦情の処理に従事する者の知識・技能の向上及び活動の活性化

「苦情処理ガイドブック」の作成・周知

- ・何が施策についての苦情に該当するかという事例、苦情解決に当たっての視点や方法論などの内容について、国がガイドブックを作成・周知する。

2. 人権侵害における被害者の救済に関する取組の推進方策

(1) 被害者救済に関わる各種機関の連携強化と地域における効果的な支援体制の構築

各種機関の連携強化

- ・都道府県等の単位で、被害者救済に関わる国・地方公共団体の各種機関、民間団体等による連絡協議会を設置する等により男女共同参画に関する最新課題、人権侵害の状況、処理困難事例に係る解決手法などの情報を共有化する。また、合同で研修を受講できる場を確保する。

総合的なケースマネジメント

- ・ケースワーク技術について力量のある相談機関において、被害者の自立支援の観点から生活全般にわたる総合的なケースマネジメントを行い、必要な支援が適切に確保されるようにフォローし、必要に応じ、関係機関との調整を図る。

身近なところに総合相談の場を確保し、きめ細かな支援

- ・被害者が適切な機関にアクセスできるような情報提供を確実に行えるような総合相談の場を確保する。市町村段階まで視野に入れた機能を整備する。その際、女性センター等の積極的な活用を図る。
- ・被害者が適切な機関にアクセスする際に同行するサービス、後見的立場から各種制度の利用を援助するサービス等、きめ細かな支援を行う。ボランティアも含めた民間団体と行政機関の連携強化を視野に入れ、地域ごとに具体的な方策を検討する。

(2) 被害者の救済に関わる者の知識・技能の向上及び活動の活性化

- ・男女共同参画に対する意識や人権意識の醸成、援助技術の向上に関する研修の機会を設ける。
- ・地方公共団体の被害者救済に関わる機関等において、非常勤職員の研修機会に十分配慮する。中長期的な視点から、専門的な人材が育つような雇用システム・処遇が確保されるよう、地域の実情により配慮する。
- ・事例研究が可能となるような研修教材を整備する。カリキュラムの内容を工夫し、受講者のレベルに配慮して実施する。

問7

報告によれば、2002年3月に、政府は、現行の人権擁護制度を抜本的に改革するため、人権擁護法案を国会に提出した（第5回報告20頁参照）。この法案は、人権侵害による被害の適正かつ迅速な救済・実効的な予防を提供する人権委員会の設置を規定していると報告されている。法案の現在の状況に関する情報と法案の規定に関するさらなる情報、特に女性の人権侵害に関して、情報を提供されたい。

(回答)

政府が2002年3月に国会に提出した人権擁護法案は、2002年中に成立に至らず、現在引き続き国会において審議されている。

本法案は、性別を理由とする不当な差別的取扱いやセクシャル・ハラスメントを含む差別・虐待等の人権侵害を明示的に禁止するとともに、差別・虐待等の人権侵害に対して、一定の制裁を伴う調査権と実効的な救済措置を整備し、このような救済手続の担い手として、独立の行政委員会としての人権委員会を中心とした組織体制を整備するなどの措置により、女性の人権侵害に対しても実効的な救済を図るものである。

なお、人権委員会の委員長（1名）及び委員（4名）の任命に当たっては、男女いずれか一方の数が2名未満とならないように努めるとの規定を設け、人権委員会の構成員のジェンダーバランスにも十分配慮している。

問 8

強姦に関する刑法第 177 条に関し、この条項のもとで、婚姻中の配偶者間の強姦は起訴され得るのか、ないしは、起訴されたことがあるのかも含めて、具体的な情報を提供されたい。また、婚姻中の配偶者間の強姦及びドメスティック・バイオレンスに関連して起こされた訴訟手続の件数についての詳細な情報を、有罪判決の件数と判決の内容を含めて提供されたい。さらに、家庭内での暴力、特に、そのような暴力が女性、子ども、高齢者に対してなされたものであるか否か、可能であれば、被害者と加害者の関係についての情報も含め、詳細な情報の提供が求められる。近親姦は処罰されるか。

(回答)

婚姻中の配偶者間であっても、夫が強いて妻を姦淫した場合には、強姦罪が成立する。現実に処罰された例もある。

婚姻中の配偶者間の強姦に関するデータはない。配偶者（内縁関係にある者を含む。）による殺人、傷害並びに暴行事件の検挙件数の推移については、下表のとおりである。

家庭内での暴力（対女性、対子供、対老人）に関するデータはない。

近親姦自体を処罰する規定はない。もっとも、強姦罪、強制わいせつ罪、児童福祉法違反などの犯罪が成立することがある。

(表) 配偶者による殺人、傷害並びに暴行事件の検挙件数の推移

区分		(件)					
		年次	1998	1999	2000	2001	2002
殺 人			189	170	197	191	197
うち 夫によるもの			129	105	134	116	120
傷 害			295	403	888	1,097	1,250
うち 夫によるもの			273	375	838	1,065	1,197
暴 行			35	36	127	156	219
うち 夫によるもの			33	36	124	152	211
合 計			519	609	1,212	1,444	1,666
うち 夫によるもの			435	516	1,096	1,333	1,528

(注)「配偶者」、「夫」には内縁関係にある者を含む。

問9

第5回報告24頁において、「『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』の円滑な施行について」と題する「女性に対する暴力に関する専門調査会」の報告について言及されている。この報告に盛り込まれている意見及びそれらが実施されているかについて情報を提供されたい。

(回答)

「『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』の円滑な施行について」は、女性に対する暴力に関する専門調査会において関係府省庁等の取組を調査したり、より一層の取組が必要と考えられる事項について議論を重ねた結果に基づき、男女共同参画会議で決定された意見である。意見の内容は以下のとおりである。

1. 総論

- ・被害者の支援を前提として取組を進めることが必要。
- ・全国知事会等の場で、地方公共団体の首長に対し、施策の推進について説明することが必要。
- ・法律の対象として外国人も含まれることに留意することが必要。

2. 配偶者暴力相談支援センター等

- ・都道府県に対し、相談体制の充実や施設の整備を要請、支援することが必要。
- ・関係施設の警備体制の確立のための施策を推進することが必要。
- ・国からの通達等を整理して、都道府県の窓口配布することが必要。
- ・国レベルでの連携を図ることが必要。
- ・都道府県内の複数センターの中心機関を指定するよう要請することが必要。
- ・関係行政機関、団体等との連携についてのモデルを示すことが必要。
- ・都道府県間の格差解消のための施策を推進することが必要。

3. 医療関係者による通報・情報提供

- ・日本医師会等を通じ、医療関係者に法律の趣旨等を周知することが必要。
- ・通報について、医療関係者に分かりやすく周知することが必要。
- ・医療関係者に対し、被害者（患者）へ相談機関の連絡先等を記載した小さな紙片を手渡すなどの方法を示唆することも重要。

4. 保護命令

- ・行政が司法と緊密な連携を図ることが必要。

5. 職務関係者に対する研修

- ・かかわりある者は広く対象にすることが必要。
- ・関係機関の業務に責任ある立場の者に対し、特に研修が必要。
- ・対象に応じて、濃淡を付けた研修を行うことが必要。
- ・都道府県等における研修実施者を育成することが必要。
- ・地域によって研修に差が生じないように、モデルプランを作成することが必要。
- ・民間団体の人も講師にすることは有効。
- ・共通の基礎的事項について教材を作成する。

6. 広報啓発の推進

- ・政府広報を積極的に利用することが必要。
- ・「女性に対する暴力をなくす運動」を活用することが必要。
- ・被害者に対する周知と一般に対する周知を区別することが必要。
- ・外国人に向けた広報にも配慮することが必要。

7. 調査研究の進め方

- ・地方公共団体や民間団体等が実施した有意義な調査研究を把握、整理することが必要。
- ・調査研究に当たり、関係府省庁が連携協力することが必要。
- ・引き続き、配偶者からの暴力の被害実態に関する調査が必要。
- ・調査研究に当たり被害者に二次的被害を発生させないように留意することが必要。
- ・支援者の「代理受傷」や「バーンアウト（燃え尽き）」の実態等について調査研究を行うことが必要。
- ・配偶者からの暴力が、次の世代に与える影響について調査することが必要。
- ・先駆的な海外の取組状況や国内の加害者実態について調査することが必要。
- ・刑務所等に収容されている以外の加害者の実態把握が行えるよう、その方法について工夫することが必要。
- ・幅広い観点から加害者の更生を行う方法や事例について調査研究が必要。

8. 民間団体に対する援助の在り方

- ・法律、制度、行政の取組等に関する情報を幅広く提供することが必要。
- ・従来以上に財政的援助が行われるよう、環境の整備が必要。

なお、上記意見に関して実行された施策のうち主なものは以下のとおりである。

a) 「配偶者暴力相談支援センター等」に関する施策

2002年4月から、都道府県の婦人相談所その他の適切な施設において支援センターの機能を果たすこととなっている。現在、支援センター機能を果たしている施設は全国で102施設となっている。なお2002年4月から2003年2月までの相談件数は、3万2,973件(月平均3000件)である。

厚生労働省では、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たしている婦人相談所の機能強化を図るため、一時保護委託制度の創設、休日夜間の相談体制の強化、関係機関ネットワークの整備、被害者の心のケア対策としての心理療法担当職員の配置、一時保護所や婦人保護施設の補助基準面積の改善を実施している。

b) 「医療関係者による通報・情報提供」に関する施策

内閣府及び厚生労働省は、都道府県及び医療関係団体への周知と連携を要請し、その徹底の協力をお願いしている。

c) 「保護命令」に関する施策

内閣府、警察庁及び厚生労働省は、迅速な保護命令の発令に資するよう、裁判所へ提出する書面の様式を作成し周知している。

警察や配偶者暴力相談支援センターが受けた配偶者からの暴力に関する相談等の記録について、裁判所から提出要求を受けた場合には、速やかに回答している。

また、警察では、裁判所が保護命令を発した場合には、その旨の通知を受けて、速やかに申立人の保護対策を講じている。

d) 「職務関係者に対する研修」に関する施策

内閣府では、全国の配偶者暴力相談支援センター担当者を集めた会議を年2回開催し、必要な情報の提供や、好事例の紹介に努めている。また全国の相談員を対象とした3日間の研修、女性センターの管理職を対象とした2日間の研修を実施した。

警察庁では、都道府県警察のストーカー及び配偶者暴力対策の担当者を対象とした全国レベルの専門教養を2001年度から(配偶者暴力対策については2002年度から)実施し、心理学の教授によるロールプレイ方式等のカウンセリング講習を受けさせるなど、本件業務の専門家の育成を図っている。

法務省では、検察官(検事)に対する研修において、配偶者からの暴力の被害者を含む犯罪被害者の保護を適切に行うための講義及び事例研究を実施しており、講師については、被害者保護業務の経験者を起用するなどしている。また、検察官(副検事)、検察事務官及び保護官署の職員に対する研修において、被害者保護関係の研究家である大学教授や被害者保護関係団体の実務家等を招致するなどして「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」に関するテーマを取り上げ、DV問題に関する理解の増進に努めているほか、法務局・地方法務局の人権擁護事務担当者や人権擁護委員に対する研修カリキュラムに、「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」についての講義や、DVに関する講演を盛り込み、職務関係者に対する研修の充実に努めている。

厚生労働省は、本省職員、都道府県主管課、現場職員等に対して、精神科医、弁護士、民間シェルター関係者等によるDV被害者の特性の理解と二次被害の防止を含めた幅広い講義を実施した。また、関係団体の研修において行政説明を行うとともに、都道府県においても現場の実情に添った研修を組み立てられるよう研修予算を盛り込んでいる。

e) 「広報啓発の推進」に関する施策

内閣府では、毎年11月12日から25日の間に実施される「女性に対する暴力をなくす運動」を積極的に利用し、配偶者からの暴力に関する社会の意識啓発に努めるとともに、11月25日（女性に対する暴力撤廃国際日）にシンポジウムを開催している。また、新聞、ラジオ等のメディアを活用する一方、法律を解説したビデオ、パンフレット等を作成・配布するなどして広報啓発に努めている。

都道府県警察では、配偶者暴力関係広報用リーフレットやポスターを作成し、これを相談者等に配布したり、掲示することなどにより、警察への通報や防犯の心構えなどについての広報啓発を行っている。

f) 「調査研究の進め方」に関する施策

内閣府では、2002年度、「配偶者等からの暴力に関する調査」及び「配偶者からの暴力の加害者更生に関する調査研究」をそれぞれ実施した。

法務総合研究所では、DVにおける加害者に関する研究を実施するに当たり、米国における検察庁、保護観察局、加害者処遇施設等の関係機関から加害者の処遇に関する情報収集を行った上、我が国における法務省刑事局、矯正局等関係機関の協力を得て、国内の加害者の実態等に関する調査を行うなどしている。

厚生労働省では、「被害者保護に関する研究」を、厚生科学研究費補助金により、被害者の精神保健の観点からの研究を、2001年度から3年計画で行っている。

g) 「民間団体に対する援助」に関する施策

内閣府では、夫・パートナーからの暴力に関して、被害者の対応に当たる関係各機関の連絡先等の情報、対応に役立つ国の取組や法律の情報等を収集し、インターネットのホームページにより民間団体をはじめとする関係者に提供する「配偶者からの暴力被害支援情報」を実施している。

問10

セクシュアル・ハラスメントの個別事案における処罰規定の執行に関する詳細な情報を提供されたい。さらに、男女雇用機会均等法におけるセクシュアル・ハラスメントに関する事業主の義務を明らかにされたい。

(回答)

職場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、様々な類型が想定されるが、その中には、刑罰法令に触れる行為もある。このような行為については、被害者の意思を踏まえ、捜査機関において検挙その他の適切な措置を講じているところであるが、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに限った検挙件数等について、特別に統計は取っていない。

また、男女雇用機会均等法第21条においては、事業主は職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のために雇用管理上必要な配慮をしなければならないと規定されている。その配慮すべき事項については、厚生労働大臣が定める指針に具体的な事項が規定されている。具体的には、この規定及び指針において、事業主は、セクシュアル・ハラスメントの防止のため、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する方針の明確化及びその周知・啓発、相談・苦情への対応のための窓口の明確化と適切かつ柔軟な対応、職場におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応のいずれについても配慮しなければならないこととされている。また、事業主は、プライバシーの保護を図ることや相談、苦情の申し出を理由とした不利益取扱いを女性労働者が受けないう留意すべきこととされている。

問 1 1

第 5 回報告 37 頁に、固定的な性別役割分担意識は、長い時間をかけて形成されてきており、男女共同参画社会にとって大きな障害となっていると述べられている。また、この関連で、影響調査専門調査会が、政府の施策を始めとして、女性のライフスタイルの選択に大きな影響を持つ諸制度について調査検討を行っていることが報告されている。この調査会の成果について情報を提供されたい。

(回答)

男女共同参画会議・影響調査専門調査会では、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査・検討している。その中で、女性のライフスタイルの選択に影響が大きい、税制、社会保障制度、雇用システムについて検討を行い、平成 14 年 12 月に報告を取りまとめた。

本報告の内容は以下のとおりである。

1. 背景

高度経済成長 都市化・雇用者化・小家族化が進展

役割分担形成 男性：家庭外で雇用労働に集中。勤務先を中心とするライフスタイル。
女性：専業主婦。職場では補助的役割。 **様々な制度・慣行の形成**

1970 年代半ば以降 制度・慣行とライフスタイルとの不適合が拡大

- ・雇用者世帯の無業の妻が有配偶女性に占める比率が低下
- ・「会社人間」、「企業中心社会」等の見直しの議論

家庭と地域社会も変化

- ・男性は家庭と地域をかえりみる余裕を失いがち。
- ・主婦の家庭運営の負担感を過重に。地域社会が弱体化。孤立。

制度・慣習の見直しによりライフスタイル選択にできる限り中立性を確保する必要

2. 中立性確保の意義等

中立性確保の意義

多様化する各世帯のニーズへの対応が可能（職場、家庭、地域への参画含む）
労働移動の機会増大に対し、複数で働いて所得変動の危険を分散
所得合計の増大の可能性 女性労働者の能力発揮は、企業の経営上重要な戦略
労働供給の拡大を通じ、経済全体の発展へ。 社会保障の持続可能性増大 等

中立性確保は家族の結びつきの薄弱化を助長し、少子化傾向を促進するか

従来の制度・慣行がかえって家庭への負担を過重にし、晩婚化・少子化を助長。国際比較すると女性の労働力率が高いほど出生率が高い（日本は両方とも低い）。都道府県別に見ると、女性の労働力率が高い県ほど出生率が高い。

我が国の児童支援は先進国で15位程度との研究がある。個別にみると、保育所数等は遜色ないが、待機児童等の問題は依然として深刻。更に児童手当は、米国を除き、対象児童の年齢・所得制限の有無・支給額等で手薄。

中立性確保は「専業主婦」を否定するものか

選択は各国民に委ねられており、全く否定するものではない。むしろ、政府の制度や慣行が選択に偏りを生じさせること等を是正するもの。

片稼ぎ世帯の夫の方が、共稼ぎ世帯の夫より、収入は10～20%高い。

中立性確保に伴う少子化対策、子育て支援策の必要性

中間報告に対し、標記のような国民からの意見あり。

一般的に日本の社会が「子どもを産み育てることにやさしくない」ことを変えるべきとの考えの現れか。改革を進めると同時に様々な配慮が必要。

3. 女性の生涯の各段階毎に見た税制・社会保障制度・雇用システムの現状

典型的なパターンにより、就業、結婚、子育て、再就業、引退、配偶者の死亡といった生涯の各段階毎に、雇用・処遇、休暇制度、税制・社会保障制度の現状等を見て、中立性の観点からどのような制度・慣行が問題かを整理。これ以外のパターンもあり。

特に大きな問題は、男女間賃金格差、「子育てを終えた後の再就業問題」、中高年女性の非正規雇用の多さ、「賃金・年収や労働時間を一定水準に抑えようとする就業調整問題」など。

(参考) 就業形態の違いから生ずる生涯可処分所得(単位:万円。年金含む。)

		継続勤務	退職後パート	退職後無業
女性分	生涯可処分所得	21,109	8,217	4,719
世帯全体	生涯可処分所得	46,883	34,128	30,963
	(就業調整等による税額減少)	-	112	369

4. ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システム

基本的考え方

制度・慣行と中立性：制度・慣行が選択に及ぼす影響をできる限り中立的に
制度・慣行を個人単位に改めるなど必要に応じ見直し

就業に関する選択等に中立的な税制・社会保障制度へ：

より個人を単位とする考え方を基本としたものに

就業に関する選択等に中立的な雇用システムへ：

就業への中立性を確保。待遇等の性別格差を解消。正社員と非正社員の区分見直し。更に、実情に沿わない賃金・福利制度を世帯単位から個人単位へ。

中立性確保とともに「子どもを産み育てることにやさしい社会」へ：

「子どもを産み育てることにやさしい社会」への転換に向け様々な配慮が必要

税制

個人単位だが世帯への過大な配慮

配偶者控除・配偶者特別控除は、国民の負担に与える影響を調整するよう配慮しつつ、縮小・廃止

公的年金

1) 負担等は個人単位だが、第3号被保険者制度や遺族年金等で世帯に配慮。

2) 「個人単位化」の捉え方と対応の方向

就業調整等の問題の解消を個人単位化と捉える 厚生年金の適用拡大、第3号被保険者制度の見直し等

遺族年金により生じている様々な問題の解決を個人単位化と捉える

3) 所得分割の具体例とメリット等

具体例：・所得比例給付である現行第2号、第3号被保険者が対象。選択制。

・夫婦間で所得を合算した上で分割し、保険料を算定。各自の保険料納付記録に記載。第3号被保険者の所得はゼロとみなす。

・分割比は2分の1に限定しない。夫婦間の合意に委ねる。

メリット等：・所得分割を選択すれば、第3号被保険者も保険料を納付した形になることから、第3号被保険者問題は部分的に解決。

・所得分割を選択すれば、夫婦合算された上で分割して各自に記録されたのと同じになるので「掛け捨て問題」等遺族年金に伴う諸問題はかなり解決。

離婚時の年金分割との関係：離婚時の年金分割とは似て非なるもの。ただし、所得分割を選択すれば、離婚時の年金分割は必要なし。なお、離婚時の年金分割についても、所得分割への過渡的な措置として並行して検討を進めるべき。

健康保険・介護保険

公的年金と整合的な見直しを。

なお、健康保険は、就業に関する中立性とは関係ないが、「一人一保険証」が課題。

制度上は可能。また、カード化により利便性・効率性が向上。普及環境の整備に期待。

雇用システムの将来的方向

「日本的雇用慣行」(長期雇用慣行、年功賃金等)は、暗黙のうちに片稼ぎを前提し、非中立的。変化の兆しあり(適用される労働者はマクロで見て低下。賃金[一部]は、年功主義 成果主義、能力主義。雇用の流動化の進展。中途採用の拡大)。ワークシェアリングの議論が高まる。オランダやスウェーデンに注目。

雇用形態と処遇全体を見直し、働きに見合った処遇の実現に向けての努力が重要。その際、個人の生き方、働き方など社会全体のあり方との関わりを考えるための環境整備が必要。

今後、より雇用システムに力点を置いて検討。

問 1 2

日本において売春に従事している、もしくは売春を強制されている、不法移民やトラフィッキングの被害女性を含む外国人女性の状況について、情報を提供されたい。彼女たちは、退去強制手続が執られている間も含めて、保健医療、一時保護施設、その他の社会的サービスへのアクセスを享受しているか。女性も、斡旋人やブローカーと同様に起訴されるのか。

(回答)

1. 被害者が意思に反して我が国に連れて来られた場合、本邦に入ったとの事実をもって直ちに出入国管理及び難民認定法の不法入国等の犯罪に当たるとされているものではない。

2. トラフィッキングの被害者等に対する退去強制手続について

(1)我が国では、トラフィッキングの被害者であるか否かを問わず、不法入国等の退去強制事由に該当する場合は、入管法所定の退去強制手続を執ることとなるが、トラフィッキングの被害者等については、その手続の過程で本人の事情を十分に聴取するとともに、ブローカー等の情報を入手した場合は、警察等捜査機関に告発・通報するなどしている。

(2)退去強制令書が発付された者で、送還要件が整わないなどの理由により収容期間が比較的長期に及ぶという場合には、本人の情状及び健康状態などを総合的に考慮した上、本人の身柄の収容を一時的に解く仮放免制度を運用している。

また、退去強制手続により収容された者に対して、国の費用により必要な診療を行っているほか、専門家によるカウンセリングも実施するなど、本人の心情の安定に配慮した処遇に努めている。

未払い賃金については、雇用主と連絡を取り、支払いを求めるなどその回収に協力している。また、賃金不払いの民事訴訟を提起することも可能であるところ、訴訟代理人によって訴訟を遂行する可能性等を考慮し、裁判を受ける権利を阻害することないように配慮しつつ、送還を実施している。

3. 医療

我が国の病院、診療所等の医療機関については、基本的に、誰でも、いかなる医療機関においても受診することが可能である。

また、医師個人についても、医師法において応招義務規定が設けられており、国籍による区別、あるいは入管法違反の有無による区別も行われていない。

したがって、医療の提供体制については、いかなる外国人に対しても、日本人と平等に

開かれているということができる。

4. 婦人相談所

婦人相談所一時保護については、国籍要件を課しておらず、外国籍の方にも利用していただけるもの。

また、不法滞在者であっても放置しておくおそれがあり、緊急に保護を要すると認められ、かつ、他に適当な援助施設が存在しないときは、受け入れてもさしつかえないとの対応をとっているところ。

なお、その場合は、入国管理局に連絡をすることとしている。

5. なお、参考まで、トラフィッキングの被害者に対する対応事例を紹介する。

2002年7月31日、A国から成田空港に到着したB国人男性は、恋人と称すC国人女性を伴い、C国向け乗り継ぎたいとして、入国審査官に寄港地上陸許可申請を行った。その際、C国人女性から日本語で書かれたメモ（「C国から無理やり連れて来られ嫌な仕事を日本でさせられます。トランジットではありません。どうか入国できないように取りはからって下さい。一緒に来た人には内緒にしてください。」）を受け取ったため、両名を上陸拒否した上、C国人女性の保護の観点から両名を隔離し、B国人男性には同女の処分を一切伝えず、意図的に別々の出国便を指定して本人の希望どおり同女をC国向け出国させた。

問 13

国外において女性や少女を搾取した日本国民に対する起訴が日本国内でなされたことがあるかについて、情報を提供されたい。

(回答)

児童買春・ポルノ法第 4 条の児童買春罪、第 7 条のうち児童ポルノ頒布罪、児童ポルノ製造罪について、日本人の国外犯として、我が国の児童買春・ポルノ法により起訴され、有罪判決まで至ったケースがあり（懲役刑が言い渡されている。）我が国の捜査機関は、日本人の国外犯についても厳正に対処している。犯罪地としては、タイ、カンボジア等がある。

これ以外に、日本国民が国外での女性・少女の搾取により国内の裁判所で起訴されたことがあるかどうかについては、データがない。

問 1 4

2001 年に設置された女性の活躍推進協議会の構成、メンバーはどのようなものか（第 5 回報告 35 頁参照）。

(回答)

「女性の活躍推進協議会」は、経営トップ、経営者団体、有識者、行政から構成されている。メンバーは、下記のとおりである。

< 経営者 > (14 名)

明石 博義	西日本鉄道株式会社	代表取締役社長
大河原愛子	株式会社ジェーシー・フーズネット	取締役会長
大國 昌彦	王子製紙株式会社	代表取締役会長
大星 公二	株式会社 NTT ドコモ	相談役
奥井 功	積水ハウス株式会社	代表取締役会長
北城格太郎	日本アイ・ピーエム株式会社	代表取締役会長
桜木 敬	東京商工会議所	常務理事
立石 信雄	オムロン株式会社	代表取締役会長
中村 紀子	株式会社ポピンズコーポレーション	代表取締役
浜田 広	株式会社リコー	取締役会長
福原 義春	株式会社資生堂	名誉会長
水越さくえ	株式会社イトーヨーカ堂	常務取締役
矢野 弘典	社団法人日本経済団体連合会	専務理事
山崎 克也	全国中小企業団体中央会	常務理事

< 有識者 > (5 名)

玄田 有史	東京大学社会科学研究所	助教授
河野真理子	株式会社キャリアネットワーク	代表取締役会長
樋口 美雄	慶応義塾大学商学部	教授
守島 基博	一橋大学大学院商学研究科	教授
森永 卓郎	株式会社 UFJ 総合研究所	主席研究員

< 行政 > (1 名)

岩田喜美枝	厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
-------	------------------

問 1 5

大学における女性教員数を増やすための目標設定のほかに、大学では、第 5 回報告 36 頁に報告されている女性教員の低い割合（2001 年に 9.5%）に対処するために、条約第 4 条 1 に基づく更なる暫定的な特別措置をとることを検討しているか。

(回答)

2002 年における国立大学の教授等に占める女性の割合は 9.9%となっており、前年の 9.5%を上回り、年々増加する傾向にある。

国立大学協会においては、「男女共同参画に関するワーキンググループ」を設置し、2000 年 5 月に報告書を取りまとめており、その中で、2010 年までに国立大学の女性教員の割合を 20%に引き上げることを達成目標とし、継続的なフォローアップを実施している。

こうした国立大学協会の動向を受けて、名古屋大学においては、2002 年 3 月に男女共同参画社会形成のための意識啓発・研修の推進や女性教員増加のためのポジティブ・アクションの採用などについて盛り込んだ「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を出した。また、東北大学において、2002 年 9 月に教職員等の人的構成における男女格差の是正、方針決定過程への男女共同参画の推進等について定めた「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を採択し、金沢大学においても、2001 年 10 月に金沢大学男女共同参画推進委員会を設置し、意識改革の推進、環境・制度の整備、女子学生の大学院進学率の向上や女性教職員の積極的な登用について検討するなど、学長のリーダーシップの下、女性教員の割合の向上についての取組みが進められている。

また、文部科学省においては、「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」を設け、女性が個性と能力を十分発揮できるような環境作りの観点から大学等の女性研究者への支援のあり方について検討を行っており、2003 年 3 月には第 1 次報告をまとめる予定であるほか、科学技術・学術審議会の人材委員会においても、研究人材の養成・確保の観点から、女性研究者の活躍を促進するための具体的な方策について審議が行われ、2003 年度の早い時期に報告をまとめる予定であり、これらを通じて、各大学等における取組みを促進することとしている。

問 16

経済産業省による女性起業家への低利貸付制度の測定可能な効果はあったか。「女性と仕事の未来館」における起業を希望する女性を対象とする支援事業についての評価は行われているか（第 5 回報告 36 頁参照）。もし行われているならば、その結果はどのようなものか。

(回答)

経済産業省では、起業意欲のある女性・高齢者を支援するとの観点から、1999 年 4 月から、国民生活金融公庫及び中小企業金融公庫を実施機関とした「女性起業家・高齢者起業家支援低利融資制度」を創設している。

これまでのところ（1999 年 4 月～2002 年 12 月）国民生活金融公庫においては 11,477 件、総額 702 億円の融資実績があり、うち、8,647 件、498 億円が女性起業家による利用である。また、中小企業金融公庫においては、62 件、総額 35 億円の融資実績を誇っている。（ただし、中小企業金融公庫においては、女性・高齢者別の数値をとっていないので、女性向けのみの実績は不明。）

経済産業省としては、我が国においては、政府系金融機関による低利融資制度に対し、引き続き、女性起業家からの強いニーズがあるものと認識しており、来年度以降も、当該制度を維持していく方針である。

また、厚生労働省では、女性が働くことを積極的に支援するための事業を総合的に展開する施設として、2000 年 1 月に「女性と仕事の未来館」を開館したところである。

2001 年 4 月から 2002 年 3 月の間に、当該施設において起業に関する初級講座を 10 回、店舗開業・業界研究等に関する起業セミナーを 7 回開催しており、合計約 700 名が受講している。これまで、起業セミナーに参加した方のうち 2 割を超える女性が実際に起業をしており、相当の成果が上がっていると認識しているところである。

また、当該施設では、セミナー参加者へのアンケート等を通じて、起業希望者は知識、ノウハウの取得と人的ネットワークの不足を補う支援を求めていること、起業を果たした者も事業の発展段階に応じた継続的な支援を必要としていることを把握しているところである。今後ともより効果的な事業実施に努めていく考えである。

問 17

第 5 回報告 58 頁に、個性を大切に、男女の固定的役割分担意識にとらわれない教育を家庭及び地域で推進するための調査研究事業が行われていると述べられている。この調査研究の結果はどのようなものか。

(回答)

当該調査研究は、現在実施しているところであり、2003 年 3 月をもって終了することから、終了後、調査結果をとりまとめる予定である。

問 18

第5回報告 61 頁に、現在の雇用情勢下で、採用選考の段階で女子学生が不利な取扱いを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や、退職・解雇に関し女性に対して男性と異なる取扱いをする事例がみられることが示されている。これらの問題に対処するために、政府はどのような措置を講じているか。

(回答)

男女雇用機会均等法では、募集・採用から定年・退職・解雇に至るまでの雇用管理の各分野における女性に対する差別的取扱いを禁止しているが、採用面接、選考等の採用過程における差別的取扱いは、依然として見られるところである。

このため、厚生労働省では、企業に「男女均等な採用選考ルールブック」を配布し、採用担当者等に対し、男女雇用機会均等法に沿った男女均等な採用選考ルールを徹底するよう促すこと、女子学生向けの就職ガイドブックや各種パンフレットで男女雇用機会均等法上問題となるケースを示しつつ、都道府県労働局雇用均等室で相談、指導を行っていることを周知し、実際に女子学生からの相談に応じること、事業主説明会等の機会を捉え、男女雇用機会均等法指針の募集・採用に関する部分の趣旨の周知を図るとともに、公共職業安定所、学生職業センター、高校等が受理した求人について、均等法に関連した苦情が申し立てられた場合、求人者から状況を聴取し、必要な助言・指導を行うこと、企業の募集・採用状況を把握し、男女雇用機会均等法に照らして問題のある企業に対して行政指導を行うこと等を実施しているところである。

また、妊娠・出産等を理由とする退職の強要、解雇といった事案が増加していることを踏まえ、厚生労働省では、妊娠・出産を理由とする解雇が男女雇用機会均等法違反であることを周知しつつ、同法違反がある場合には是正のための指導を行っている。

さらに、女性労働者と事業主との間の男女均等取扱いに関する個別紛争については、都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び機会均等調停会議による調停の積極的運用により、迅速な解決を図っている。

問 19

第5回報告 11 頁に、「パートタイム労働者は、我が国経済社会において大きな役割を果たしているものの、一般労働者と比較して、処遇や雇用の安定の面で問題がある」と述べられている。この記述についての詳しい説明と、女性パートタイム労働者の処遇や雇用の安定を改善するために、政府がどのような措置を講じているかについての情報を示されたい。パートタイム労働政策の在り方について検討するために設置されたと報告されている研究会（第5回報告 64 頁参照）から、どのような結果が現れたか。

(回答)

2001年3月より、パートタイム労働研究会において、今後のパートタイム労働対策の方向について検討を進め、2002年7月に報告が取りまとめられた。

さらに、2002年9月より、この報告も踏まえつつ、労働政策審議会において、正社員とパートタイム労働者との間の公正な処遇問題を中心に、今後のパートタイム労働対策の方向について検討が行われ、2003年3月に、正社員とパートタイム労働者との間の均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に示し、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要との報告がなされた。

今後は、この審議会報告を踏まえ、必要な措置を講じていくこととしている。

なお、報告のポイントは以下のとおりである。

< 報告のポイント >

正社員とパートタイム労働者との間の公正な処遇を実現していくためには、段階を踏まえつつ、社会的ルールを改善していく必要がある。当面は、パートタイム労働法に基づく指針を改正し、その考え方を示す。

(指針に示す内容)

(1) 公正な処遇を実現するための労使の取組の推進

正社員との処遇の違いや理由について説明を求められたときは、説明
雇用管理の改善を行うときは、意見を聴くための適当な方法を工夫
苦情に対し、事業所内の苦情処理の仕組みの活用など自主的解決

(2) 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇に係る措置を実施

(3) 正社員へ転換するための条件の整備

(4) 正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者の取扱い

人材活用の仕組みや運用等が正社員と同様の実態にあるパートタイム労働者については、同一の処遇決定方式等により、均衡を確保

- ・同一の処遇決定方式とは、例えば、同じ賃金表を適用する、支給基準、査定や考課の基準を合わせることである。

人材活用の仕組みや運用等が正社員と違うパートタイム労働者については、意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇するための措置等を講ずることにより、均衡を考慮

問 2 0

第 5 回報告 65 頁で言及されている「派遣労働者」という言葉の意味について説明ありたい。派遣労働者とパートタイム労働者の雇用状況の違いは何か。すべての職種での、男性と比較した女性のキャリア向上の機会に関して、労働市場の現状を詳細に説明ありたい。

(回答)

1. 「労働者派遣」とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること（当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを除く。）であり、派遣労働者とは、この労働者派遣の対象となり、自らの雇用主以外の第三者の指揮命令を受けて、当該第三者のために労働に従事する者のことを言う。派遣労働者は、自らの雇用主以外の第三者の指揮命令を受けて、当該第三者のために労働に従事する点及び1週間の所定労働時間については必ずしも通常の労働者と比べて短いということはないという点でパートタイム労働者と異なる雇用形態にある。

派遣労働者もパートタイム労働者も共に約7割が女性であるが、その賃金の状況については、女性正社員の平均賃金を100とした場合、女性派遣労働者は94、女性パートタイム労働者は66.4となっている。

年齢層については、派遣労働者は、20歳代、30歳代がそれぞれ約4割と若年者が多い一方、パートタイム労働者は平均年齢が42.5歳であり、中高年齢者が多い。有配偶割合については、派遣労働者は42.9%、パートタイム労働者は72.6%となっている。

就業分野については、1年の派遣期間の制限の対象外となっている26業務（注）に労働者派遣されていた派遣労働者（男性も含む）の41.6%が事務用機器操作に従事している一方、パートタイム労働者の27.4%が販売業、27.2%がサービス業に従事している。

（注）1999年の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条件の整備等に関する法律の改正によって、従来専門的知識等を要するソフトウェア開発等の26業務に限られていた適用対象業務について、原則自由化された。新たに派遣の対象とされた業務については、1年の派遣期間の制限が設けられたところであるが、上記の26業務については、期間の制限の対象外とされている。

2. 男女雇用機会均等法において、事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、

労働者が女性であることを理由として、男性との差別的取扱いをしてはならないこととされており、禁止される差別的取扱いの具体的内容についても、指針において示している。厚生労働省では、男女雇用機会均等法に基づき、行政指導や個別紛争の解決援助を行っているところである。

しかしながら、実態としては勤続年数が短いことなどが原因となって、管理職等に占める女性の割合は係長相当職 7.7%、課長相当職 2.6%、部長相当職 1.6%と、女性の管理職割合は未だ低い水準にとどまっているのが実情である。

この背景には、育児・介護等の家族的責任を女性が重く担っている現状の下で、女性労働者が職業生活と家庭生活とを両立させながら働き続けることの負担感が大きいことも原因の一つとしてあると考えられることから、厚生労働省としては、育児・介護休業法の円滑な施行に努めるなど仕事と家庭の両立支援策を推進することにより、男女労働者が家庭生活と両立させながら働き続けやすい職場環境の整備に努めているところである。

また、実質的な男女均等を実現し、女性はその持てる能力を最大限発揮できるようにするためには、制度上の男女均等が確保されるだけでなく、従来慣行や固定的な役割分担意識に根ざした雇用管理によって男女労働者の間に生じている事実上の格差を解消するための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）が不可欠である。

このため、厚生労働省では、企業のポジティブ・アクションの取組を促すため、セミナーの実施、会議の開催、企業表彰を行うとともに、好事例、ポジティブ・アクションを導入する際のガイドラインや問題発見のためのワークシート等各種情報の提供に努めているところである。

さらに、企業におけるポジティブ・アクションの取組をより一層普及させていくため企業が自ら主体的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す仕組みとして、2001年度より経営者団体と連携し、女性の活躍推進協議会を開催し、2002年4月には「ポジティブ・アクションのための提言」をとりまとめたところである。そして、2002年度においては都道府県ごとに女性の活躍推進協議会を開催し、ポジティブ・アクションの全国的な普及に努めているところである。

問 2 1

第 5 回報告で提供されている統計では、裁判官、検事及び警察官に男女の不均衡が存在することが示されている。この不均衡を是正するために、条約第 4 条 1 に規定されている暫定的な特別措置を含め、どのような措置が検討されているか。

(回答)

1. 裁判官

裁判官の採用に当たっては、希望者の能力、識見、人物等に照らし裁判官としてふさわしい者を採用してきており、採用後の処遇を含め、性別によって差別した取扱いをするというようなことは全くない。裁判所は女性が多く任官してほしいと考えており、近時の女性裁判官数の増加を歓迎している、とのことである。

裁判官の採用は、あくまでも人物本位であり、性別のみに着目した措置はとっていないが、裁判官にも育児休業制度を導入する（1992 年から。2002 年度には対象となる子の範囲を拡大）など、男女を問わず、家庭生活との両立を図りやすい職場環境の醸成に努めている。

2. 検事

検事の採用に当たっては、従来から性別を問わず有能で適正のある検事任官者を確保するように努めており、法務省が女性検事の採用につき消極的な姿勢を取っているということとは全くない。

なお、「法務省における女性職員の採用・登用拡大計画」（2001 年 11 月 29 日法務省男女共同参画推進本部決定）の中で、女性検事の採用拡大のための目標「検事の選考採用において、女性の積極的な採用に努めるものとする。」を設定しており、今後とも、検事志望者の能力、適正、識見等を総合的に判断した上で、検事としてふさわしい女性については積極的に採用していきたいと考えている。

3. 警察官

都道府県警察に勤務する女性警察官の総数は、次表のとおり着実に増加しているところであり、警察官定員に占める割合についても 10 年前と比較して約 2 倍となっている。

警察においては、女性警察官の積極的採用と職域拡大を推進しているところであるが、今後とも、同施策を着実に進めるとともに、女性の働きやすい職場環境の整備や上級幹部への登用を進めることとしている。

(表) 都道府県警察に勤務する女性警察官数

年	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
人数	4,484	4,919	5,406	5,801	6,546	7,124	7,754	8,058	8,298	8,520	8,807	9,390
割合	2.0%	2.2%	2.4%	2.6%	2.9%	3.1%	3.4%	3.5%	3.6%	3.7%	3.8%	4.0%

問 2 2

第 5 回報告 68 頁に、厚生労働省が、男女の賃金格差の原因について分析を行うとともに企業の賃金・処遇制度等が男女間の賃金格差に及ぼす影響を把握するための研究会を発足させたと述べられている。この研究の結果はどのようなものか、また、研究会は報告されている賃金格差を縮小させるための具体的な提言を行ったか。

(回答)

研究会の分析によると、我が国の男女間賃金格差の発生原因の最大の要因は男女間の職階（部長、課長、係長などの役職）の差であり、勤続年数の差の影響も指摘されている。このほか、家族手当等手当の影響も指摘されている。

また、男女間賃金格差は多くの場合、賃金制度そのものの問題というよりは人事評価を含めた賃金制度の運用の面や、職場における業務の与え方の積み重ねや配置の在り方等賃金制度以外の雇用管理面における問題に起因することが指摘されている。

このため、研究会の報告においては、次のような取組を行うことが必要であると提言されている。

(1)行政においては、

男女間賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策に係るガイドラインの作成・普及等の労使の取組に対する支援、中期的な課題への対応としてポジティブ・アクション推進の手法の検討、どのようなケースが間接差別となるかについての十分な議論を進めることが必要であること。

(2)労使に対しては、

公正・透明な賃金制度・人事評価制度の整備・運用や生活手当の見直し、業務の与え方や配置の改善などのポジティブ・アクションへの取組やファミリー・フレンドリーな職場形成の促進等に取り組むことが望まれること。

政府としては、

男女の均等確保対策を推進するとともに、

職業生活と家庭生活との両立支援対策を積極的に推進してきたところであるが、今後、この研究会報告を受け、男女間賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策にかかるガイドラインを4月中を目途として作成し、その普及等を行うことにより、賃金格差解消に向けた取組を進めることとしている。

問 2 3

第 5 回報告 34 頁に、地方自治体の審議会等における女性委員の割合は、国の審議会等よりも低いことが示されている。政府は、地方自治体の審議会等への女性の参加を増やすために、条約第 4 条 1 に規定されている暫定的な特別措置の導入を検討しているか。

(回答)

都道府県・政令指定都市では、審議会等委員について女性の登用目標や達成年を定め、女性の参画の促進に努めている。

また、政府は、男女共同参画基本計画（2000 年閣議決定）等に基づき、審議会等委員への女性の参画に関する取組を支援するため、以下のように取組を行っている。

各都道府県・市(区)町村が設定している審議会等委員への女性の参画に関する目標値や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状等を調査し、とりまとめて提供するとともに、女性の人材に関する情報を提供。

市(区)町村における同様の取組を促進するため、都道府県が市(区)町村に支援と助言を行うよう協力を要請。

問 2 4

「国会の議席数に占める女性の割合」及び「行政職及び管理職に占める女性の割合」がジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）上位先進国に比べて低いことが、（第 5 回報告 49 頁に）報告されている。この点に関し、日本の順位を高めるために実施または検討されている措置についての詳細を説明ありたい。

（回答）

政治、司法、経済、社会、文化などのあらゆる分野において政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進めるため、2001 年 8 月、内閣総理大臣（男女共同参画推進本部長）から司法関係者、立法関係者、地方公共団体関係者あてに、同本部決定の趣旨を踏まえた協力要請を行ったところである。

公的部門については、女性の公務員の管理職に占める女性の数と割合が依然として低い状況にある点に鑑み、2001 年に策定された人事院の指針（「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」）を受け、政府一体となって、総合的かつ計画的に取組を推進していくこととしており、男女共同参画推進本部において、「女性国家公務員の採用・登用等の促進について」の本部決定を行い、各府省が足並みをそろえて、指針の内容を踏まえた取組を行っていくことを確認したところである。また、同指針を踏まえ、全府省において、女性の採用・登用等の促進に向けた目標の設定、 の内容に盛り込んだ採用・登用のための計画の策定、 計画の進捗状況の点検・評価を行っているところである。

民間部門については、管理職に占める女性の割合（2000 年度女性雇用管理基本調査による）は、係長相当職で 7.7%、課長相当職で 2.6%、部長相当職で 1.6%となっており、部長、課長への登用は低い状況となっている。

こうした状況を解消するためには、ポジティブ・アクションの推進が不可欠であるが、同調査では、ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業割合は、26.3%、「今後取り組む」としている企業割合は 13.0%となっており、ポジティブ・アクションに関する事業主の理解は進みつつあるものの、いまだ十分とはいえない状況にあると認識している。

このため、厚生労働省では、2001 年度より経営者団体と連携し、女性の活躍推進協議会を開催し、ポジティブ・アクションの取組の普及のため、提言をとりまとめたところである。また、ベンチマーク（自社の状況を図ることができるものさしとなる値）として活用できるデータや好事例の情報提供に努めるとともに、セミナー等の開催、優良企業表彰の実施に取り組んでいるところである。

さらに、男女共同参画会議においては、「女性のチャレンジ支援策」として、政策・方針決定過程への女性の参画を目指す「上」へのチャレンジに対する支援策や様々な分野への女性のチャレンジに対する支援策について検討を進めているところであり、本年4月にとりまとめ予定の最終報告に基づき、女性のチャレンジを支援するための各種施策を着実に実施していくこととしている。

問 2 5

第 5 回報告 53 頁に引用されている比率に関して、女性大使及び外務省（本省及び在外公館）で働く女性職員の数を増加させるために、どのような具体的措置が講じられているか。

(回答)

外務省は、近年女性を多く採用しており、毎年の採用者数に占める女性の割合は、過去 20 年間で約 3 倍になっている。特にここ 10 年は、40%強を女性が占め、その結果、全職員に占める女性の割合は約 2 割に達するようになった。

さらに、以下の例にみるように、女性にとって結婚や育児と仕事とを両立しやすい環境が整いつつある。

(1)産前産後の女性職員の保護

人事院規則により、妊娠中の女性職員の業務軽減、通勤緩和・健康診査のための職務専念義務免除、産前産後の就業制限や、職務に復帰後も、子の生後 1 年までは「保育時間（1 日 1 時間まで）」として保育のための有給休暇が認められており、また、これに加え子の生後 3 年までは 1 日 2 時間まで部分休業することができる（ただし両者あわせ 1 日最大 2 時間まで）。

(2)育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

2002 年 1 月の人事院規則改正により、育児を行う職員が請求した場合、超過勤務の上限時間が短縮されることとなった。これにより、小学校就学前の子を養育する女性職員の請求した場合には、月 24 時間かつ年 150 時間を超えて超過勤務させてはならないこととなった。

(3)3 年間の育児休業

2002 年 4 月の育児休業法改正により、それまで 1 年までだった育児休業が最大 3 年まで認められるようになった。

また、平成 13 年 4 月に初の女性外務大臣として田中大臣が就任、さらに平成 14 年 2 月川口大臣が就任し、女性大臣が続いている。

なお、女性大使については、1980 年に初めて就任して以来、歴代 11 人を数える。このうち 2003 年 3 月現在、3 人が駐イタリア大使、駐ガーナ大使、軍縮代表部大使として在任中であり、我が国の全大使の約 2.5%に相当する。

問 2 6

第 5 回報告 75 頁に、生涯を通じた女性の健康支援事業が 2000 年度には 27 か所の都道府県・指定都市で実施されたことが示されている。この事業は、過去 2 年間でさらに全国に展開されているか。

(回答)

女性は、妊娠・出産期のみならず、思春期・更年期など生涯を通じて男性とは異なる健康上の問題に直面し、心身や生活の状況が変化し得るため、こうした女性特有の問題を踏まえ、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念を取り入れ、女性の生涯を通じた健康支援を行っていくことが重要であると考えている。

このため、厚生労働省としては、女性の健康づくりを生涯を通じて支援する観点から、「生涯を通じた女性の健康支援事業」を行う自治体に対し、財政面を含めた支援を行っている。

2001 年及び 2002 年においても 27 都道府県・政令指定都市において実施するとどまっているが、全国の自治体に対し、各自治体における実施事例について情報提供するなど、様々な機会を通じて実施の促進を図っている。

(参考) 女性健康相談事業の実施状況

2000 年度	2001 年度	2002 年度
27 ヶ所	27 ヶ所	27 ヶ所

なお、女性特有の身体的・心理的特徴に総合的に対応できる医療を提供するため、近年、国立病院、県立病院、民間クリニック等において、女性専門外来が次々と開設されている。厚生労働省としても、国立病院において、既に 2 か所の女性専門外来を実施しており、今年度新たに 1 か所開設することとしている。また、労災病院(注)において、働く女性専門(総合)外来を 2 か所で実施している。

(注) 労働災害に被災した労働者の診療を中心とした医療の提供を行う医療機関

問 27

第5回報告76頁によると、10代の望まない妊娠が増加しており、この傾向を抑えるため、政府は、地方公共団体において思春期の性や健康に関するハンドブックの作成が推進されるように、作成にあたっての指針を提示している。すべての地方公共団体がこのようなハンドブックを作成しているか。政府はこれらのハンドブックの効果をモニターするためにどのような仕組みを導入したか。

(回答)

思春期の男女に対する性をはじめとした健康問題についての知識の普及等を図るための方策の一つとして、旧厚生省児童家庭局長の私的検討会である「女性健康手帳（仮称）検討委員会」は2000年8月に、地方公共団体等が思春期の性と健康に関する情報提供を行うためのハンドブックを作成する場合の具体的な記載内容や留意事項等についての報告書を取りまとめている。

国からは地方公共団体等に対して、報告書をもとに、思春期の男女に対する情報提供等の推進について特段の配慮をしていただくよう通知を行ったところである。

しかしながら、ハンドブックの作成については各地方公共団体の判断で行うものであり、国としてその作成状況を把握しているものではない。

問 2 8

HIV / エイズ感染者数の増加に鑑み、HIV / エイズに感染するリスクが高いと考えられる女性・女児のために、政府はどのような対策を講じているか。脆弱な女性・女児を対象にした予防及び治療プログラムについて説明ありたい。

(回答)

我が国における累積エイズ患者（血液凝固因子製剤の投与に起因する者を除く。）全体に占める女性の割合は、14.2%である。また、累積 HIV 感染者全体に占める女性割合は、31.8%である。（2001 年 12 月末現在）

我が国では、HIV / AIDS 感染の予防及び蔓延の防止のための施策を男女問わず実施している。

HIV/AIDS 感染の拡大傾向に対し、1999 年 10 月に作成した「後天性免疫不全症候群に関する特定感染症予防指針」（エイズ予防指針）において、個別施策層として、青少年、外国人、同性愛者、性風俗産業の従事者及び利用者を挙げ、人権や社会的背景に最大限配慮したきめ細かく効果的な施策を重点的に実施することとしている。

このため、2002 年度においては、エイズを含む性感染症予防にはコンドームの使用が有効であることを政府広報等により周知するなどの予防対策を実施しているところである。

今後とも、エイズ予防指針に基づき、エイズ患者や HIV 感染者の人権や社会的背景に配慮しつつ、HIV 感染の予防、良質かつ適切な医療の提供等総合的なエイズ対策を計画的に推進していくこととしている。

また、学校教育においては、HIV/エイズに関して若年期から正しい理解を深めるとともに、患者・感染者に対する偏見や差別を払拭する教育がきわめて重要であることから、エイズに関する小・中・高校生用教材の作成・配布、教師用指導資料の作成・配布、教職員の研修、エイズ教育推進地域の指定による実践研究を行うとともに、エイズ教育情報ネットワーク整備事業を実施して、エイズ教育情報の全国的な普及と活用を図るなど、エイズ教育の充実を図っているところである。

社会教育においては、地域で行われている学習活動の中で、HIV/エイズなどをテーマに取り上げている。

問 29

婚姻最低年齢、女性の再婚禁止期間及び夫婦の氏を取り扱う、1996年2月に法制審議会が作成し、法務大臣に答申した「民法の一部を改正する法律案要綱」（第5回報告85頁参照）に関する進展について、最新の情報を提供されたい。

(回答)

法制審議会が1996年2月に法務大臣に対して答申した「民法の一部を改正する法律案要綱」に掲げられた改正事項については、国民の意見が大きく分かれているため、現在国民の意見の動向を注視している状況にある。

なお、夫婦の氏については、2001年5月に内閣府が実施した「選択性夫婦別氏制度に関する世論調査」の結果等を踏まえて、制度の導入に向けた努力が続けられている状況であるが、なお反対意見も強い状況にある。

問30

「障害者対策に関する新長期計画」(第5回報告31頁参照)において、障害を持つ女性の脆弱な状況に対処するため、政府が特に女性に向けた施策を導入しているかどうかについて情報を提供されたい。

(回答)

我が国の障害者施策は、障害者基本法に基づく障害者基本計画に従い、障害のある人々に対するサービスの整備、障害のある人々が社会生活を送る上で直面する物理的な障壁、制度的な障壁、文化・情報面での障壁及び意識上の障壁等の除去に向けて、男女の区別なく障害のある人のニーズへの対応に配慮しつつ、各種施策を計画的に推進している。

問 3 1

女子差別撤廃条約選択議定書の批准の問題に対する、日本政府による検討の進展について、最新の情報を提供されたい。

(回答)

我が国政府としては、女子差別撤廃条約選択議定書を含め、個人通報制度を定めた各種人権条約の下での具体的な通報事案等について、委員会の対応や関係国及び関係者の対応等も含めて研究することが必要と考えている。

現在までに女子差別撤廃条約選択議定書に基づいた通報案件はないところ、自由権規約選択議定書に定める個人通報制度の下で規約人権委員会が取り扱っている具体的な通報事例を中心に検討を行っている。

(参考) 最近取り扱ったテーマは以下のとおり。

1. 第 2 条 (締約国の義務)、第 3 条 (男女同等の権利) 及び第 26 条 (法律の前の平等及び法律による平等の保護を受ける権利) の差別されない権利
2. 欧州人権条約における個人通報制度
3. 第 12 条 (移動の自由及び居住の自由) に関する通報例
4. 第 13 条 (外国人の通報) に関する通報事例
5. 通報事例に関する各国のフォローアップ状況
6. 第 27 条の種族的、宗教的又は言語的少数民族の権利
7. 第 17 条 (干渉又は攻撃に対する保護)、第 23 条 (家族に対する保護) 及び第 24 条 (児童の権利) に関する通報事例

問 3 2

委員会の会期について規定している女子差別撤廃条約第 20 条 1 の改正受諾に向けての進展について、説明ありたい。

(回答)

女子差別撤廃条約第 20 条 1 の改正受諾については、右受諾に向け、政府としては、同改正を 2 月 21 日に国会に提出したところである。