

女子差別撤廃委員会からの最終コメント指摘事項に対する取組の状況について

勧告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
22.(1) 直接及び間接差別を含む差別の定義の国内法へのとりこみ	雇用の分野について実効性のある対応を検討するとともに、他の分野についても内閣府及び関係省において何が間接差別に当たるかについて検討を行っていく必要がある。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)	<p><直接及び間接差別を含む差別の定義の国内法へのとりこみ></p> <p>1. 雇用の分野における取組</p> <p><u>間接差別に関する議論</u></p> <p>平成14年11月から学識経験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、間接差別を検討課題の一つとして取り上げて検討を行い、平成16年6月に報告書を取りまとめたところである。</p> <p>研究会においては、間接差別について、「外見上は性中立的な規定・基準・慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないもの」と整理している。</p> <p>平成16年9月からは、この報告書も受け、間接差別の禁止も含め男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、関係審議会において議論を行っているところである。(厚労省)</p> <p>2. 雇用以外の分野における取組</p> <p>間接差別については、今後とも、厚生労働省における雇用の分野についての検討の結果も含め何が間接差別に当たるかについての社会的合意の動向を注視しつつ、男女共同参画社会基本法第3条の基本理念にのっとり、適切に対処していくこととしている。(内閣府)</p>
22.(2) 間接差別の意味等の国会議員等に対する意		<p><間接差別の意味等の国会議員等に対する意識啓発></p> <p><u>啓発ビデオの製作・配布</u></p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p data-bbox="147 209 237 240">識啓発</p> <p data-bbox="147 403 474 579">24.(1) 固定的な役割分担意識の解消に向けた人権教育、男女平等教育の実施</p>		<p data-bbox="1003 209 2101 288">毎年、男女共同参画社会基本法の理念等の内容を分かりやすく説明した啓発ビデオを制作し、政党女性局等関係か所に8,000本配布し、国民に理解を求めている。(内閣府)</p> <p data-bbox="981 403 1883 435"><固定的な役割分担意識の解消に向けた人権教育、男女平等教育の実施></p> <p data-bbox="981 451 2101 579">人権教育、男女平等教育、子育てを母親と父親双方の社会的責任とする考え方の促進については、広く国民に向けた広報・啓発活動のほか、学校教育、社会教育、家庭教育それぞれの場で、指導、研修、その他の取組を実施している。</p> <p data-bbox="981 643 1498 675">1. 人権・男女共同参画に関する広報・啓発</p> <p data-bbox="1032 691 1308 722"><u>人権週間における啓発</u></p> <p data-bbox="1003 738 2101 818">平成16年度の第56回人権週間において、「女性の地位を高めよう」を強調事項として掲げ、女性の人権擁護と地位向上を訴えた。(法務省)</p> <p data-bbox="1032 882 1469 914"><u>イベントやメディアを通じた広報・啓発</u></p> <p data-bbox="1003 930 2101 1058">年間を通じて、女性の人権問題をテーマとした講演会や座談会の開催、テレビ・ラジオ放送、新聞・雑誌等による広報、ポスター等の作成・配布、各種イベントにおける啓発活動を、全国各地で行った。</p> <p data-bbox="1003 1074 2101 1153">CS放送スカイパーフェクTV！にて、男女共同参画について子どもの視点から描いた人権啓発映画「翔太のあした」を、平成16年4月4日など計5回放映した。(法務省)</p> <p data-bbox="981 1217 1140 1249">2. 学校教育</p> <p data-bbox="981 1265 1279 1297">(1)男女平等意識の涵養</p> <p data-bbox="981 1313 2101 1393">小・中・高等学校を通じ、児童生徒の発達段階に応じて、人権の尊重、男女の平等や男女相互の理解と協力について適切な指導を推進している。</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
		<p>(2)進路・就職指導</p> <p><u>学習指導要領によるガイダンス</u></p> <p>現行学習指導要領においては、就業体験の機会を積極的に設けることや将来の進路の選択等について、ガイダンス機能を充実している。</p> <p><u>組織的・系統的なキャリア教育</u></p> <p>児童生徒の発達段階に応じ、学校の教育活動全体を通じた組織的、系統的なキャリア教育を各種施策を通じて推進している。</p> <p><u>インターンシップの推進</u></p> <p>大学教育においては、高い職業意識の育成や主体的な職業選択に資するインターンシップを、各種施策を通じて推進している。</p> <p>(3)教職員等への研修</p> <p>独立行政法人教員研修センター及び独立行政法人国立女性教育会館において、学校の教職員等を対象とした男女共同参画に係る研修を実施している。</p> <p>3. 社会教育</p> <p>(1)男女共同参画に関する学習機会の充実</p> <p><u>女性のキャリア支援に係る調査研究</u></p> <p>各都道府県においては、女性が社会で能力を発揮し多様なキャリアを形成するための支援策に関する実践的な調査研究を実施した。</p> <p><u>女性の参画モデル事業</u></p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>24.(2) 意識啓発キャンペーンの強化</p>		<p>女性が学習や活動等の成果を活かし男性と共に積極的に方針決定の場へ参画するモデル事業などの実施により、地域社会における男女共同参画に関する学習機会を充実している。</p> <p>(2) 社会教育関係者への意識啓発 独立行政法人国立女性教育会館において、地方公共団体等の女性教育関係職員等を対象に、女性のチャレンジ支援など、男女共同参画に係る研修を実施している。</p> <p>4. 家庭教育</p> <p><u>家庭教育手帳の配布</u> 夫婦が互いに協力しあい、共同して子育てをすることなどを記述した家庭教育手帳等を配布し、乳幼児及び小中学生を持つ全ての親へ配布している。</p> <p><u>父親に対する啓発</u> 父親の家庭教育への参加を考える集いを実施している。</p> <p>(以上2.～4. 文科省)</p> <p><意識啓発キャンペーンの強化> 条約についての情報提供、男女共同参画に対する政府の姿勢の周知、意識啓発キャンペーンについては、毎年開催している「男女共同参画週間」関連行事や、各種広報媒体等により行っている。</p> <p>1. 男女共同参画週間関連行事による意識啓発、政府の姿勢周知</p> <p><u>男女共同参画週間を通じた啓発</u> 毎年、6月23日から一週間を「男女共同参画週間」とし(男女共同推進本部決定)、男女共</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>24.(3) メディアにおける男女平等の視点のとりいれ</p>	<p>強姦調教ゲームやSM等の女性を蔑視し物扱いするような内容の雑誌、コンピューターソフト、ビデオやインターネット上の情報については、現在、事案により、刑法(わいせつ物頒布罪)や風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(以下「風営適正化法」という。)等を適用して取締りが行われているところであるが、特にインターネットによりわいせつ画像を閲覧させるなどの行為については、厳正な取締りに努めるべきである。(平成1</p>	<p>同参画社会基本法の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるために、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を始め、地方公共団体、女性団体その他関係団体の協力の下に、各種行事を全国的に展開している。また、男女共同参画週間について、毎年、標語の募集、ポスター、チラシの配布、政府広報を活用した各種媒体による広報展開を行い、周知を図っている。(内閣府)</p> <p>2. その他の広報媒体による情報提供、意識啓発、政府の姿勢周知</p> <p><u>各種媒体を使った情報提供等</u></p> <p>男女共同参画局のホームページにおいて、国際動向、政府の推進体制等男女共同参画に関する施策、取組、活動等を掲載している。また、国及び地方公共団体等の最新の取組や活動状況等を、広報誌「男女共同参画推進本部ニュース」、「共同参画21」として定期的に発行し、地方公共団体等に配布している。(内閣府)</p> <p><メディアにおける男女平等の視点のとりいれ></p> <p>メディアに対する取組においては、「男女共同参画基本計画」(平成12年12月閣議決定)に基づき、「メディアにおける女性の人権の尊重を確保するため、メディアの自主的取組を促しつつ、メディアの特性や技術革新に対応した実効ある対策を進める」こととしている。</p> <p>1. 関係団体との情報・意見交換</p> <p>毎年、男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)を通じて、日本放送協会、日本民間放送連盟、日本ケーブルテレビ連盟、日本新聞協会、日本雑誌協会、日本広告業協会、日本書籍出版協会と情報・意見交換を行っている。(内閣府)</p> <p>2. 放送事業者の自主的取組促進</p> <p>放送事業者に対し、文書にて「男女共同参画基本計画」(平成12年12月閣議決定)の理解及</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
	<p>6年3月女性に対する暴力に関する専門調査会報告書「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」)</p>	<p>び協力について要請し、趣旨に沿った取組を促している。これを受け、放送事業者においては、番組基準の策定及び番組審議機関を設置することなどにより、自律的に放送番組の適正化を図っている。(総務省)</p> <p>3. 有害図書類の取締り等の推進、関連情報の提供</p> <p>(1) 有害図書類の取締り等の推進</p> <p>有害図書類を少年が容易に入手し得る環境を浄化するため、青少年保護育成条例等に基づく取締りや関係業界に対する指導を行うとともに、有害図書等の自動販売機の撤去運動等の諸対策を講じている。(警察庁)</p> <p>(2) 有害環境対策に係る情報提供</p> <p>また、青少年を取り巻く有害環境対策に資するため、テレビゲームの分野に係る米国の NPO 等の先進的な取組について、実地調査を実施し、報告書を作成し、各方面への情報提供を行っている。(文科省)</p> <p>4. インターネットに係る取組</p> <p><u>サイバーパトロールの実施</u></p> <p>インターネット上に流通するわいせつ画像等の違法・有害情報を、サイバーパトロール等を通じて早期に把握し、違法情報について検挙等の措置を講ずるとともに、有害情報については、関係団体に通報するなどして自主的措置の促進を図っている。(警察庁)</p> <p><u>フィルタリングシステムの普及促進</u></p> <p>インターネット上の過激な暴力シーンや性的な描写を含むサイト等の違法・有害情報に少年がアクセスできないようにするため、関係機関と協力しながら、フィルタリングシステムの普及と広報啓発を図っている。(警察庁)</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>26. ドメスティック・バイオレンスを含む女性に対する暴力の問題に対する取組</p> <p>26.(1) 配偶者暴力防止法の拡大</p>	<p>当面、改正後の配偶者暴力防止法を円滑に施行するとともに、引き続き女性に対する暴力の実態を調査検討し、暴力の防止及び被害者等の保護の充実に努める必要がある。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)</p>	<p>学識経験者等により構成される検討会において、国内外WEBサイトのレイティング(有害サイトの格付け)の基準作成、フィルタリングの調査研究を実施し、成果物(フィルタリングソフト)の無償配布・普及啓発する事業を(財)インターネット協会に委託して実施した。</p> <p>また、検討会において、今年度より動画コンテンツ、オンラインゲーム等や自殺掲示板・薬物サイト等も含めて検討している。(経産省)</p> <p>5. 公的広報の手引の周知と普及</p> <p>国の行政機関など公的機関の広報における表現について、男女共同参画の視点を加えることで、より効果的で共感が得られるものとなるよう、留意すべき事項をまとめた「公的広報の手引」について、国の行政機関、地方公共団体、民間のメディア等に対する周知と普及を図るとともに、必要に応じて改定について検討を行うこととしている。(内閣府)</p> <p>女性に対する暴力の問題に対する取組については、平成16年12月に施行された改正配偶者暴力防止法、同法に基づき策定した「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に関する基本的な方針」、及び平成17年1月に施行された刑法一部改正を基本的枠組みとして、取締り強化、被害者保護、広報啓発等に取り組んでいる。</p> <p>< 配偶者暴力防止法の拡大 ></p> <p>1. 配偶者暴力防止法の改正(「配偶者からの暴力」の定義の拡大等)</p> <p>平成16年6月に、以下を主な内容とする配偶者暴力防止法が改正され、平成16年12月に施行された。(内閣府)</p> <p>(改正の主な内容)</p> <p>(a) 「配偶者からの暴力」の定義の拡大</p> <p>身体的暴力に準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を追加(ただし、保護命令に関しては、</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>26.(2) 強姦罪の罰則強化、近親姦を個別の犯罪とすること</p>	<p>強姦は、被害者に対する深刻な人権侵害であり、強姦に対する社会的非難を刑罰の形で表すため、また、その発生を抑止するためにも、強姦罪の法定刑を少なくとも3年以上の懲役とするなど、他の凶悪犯罪の刑との均衡も</p>	<p>身体的暴力のみを対象) (b)保護命令制度の拡充 元配偶者への拡大 子どもへの拡大 退去命令の期間延長(2週間 2月間) (c)市町村による配偶者暴力相談支援センターの業務の実施が可能 (d)基本方針及び基本計画の策定 (e)被害者の自立支援の明確化 (f)警察本部長等の援助 (g)苦情の適切かつ迅速な処理 (h)国籍、障害の有無等を問わない人権の尊重</p> <p>2. 配偶者暴力防止法に基づく基本方針の策定 平成16年12月、配偶者暴力防止法に基づき、主務大臣(内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣)が「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に関する基本的な方針」を策定した。基本方針は、都道府県が策定する基本計画の指針となるべきものであり、配偶者暴力防止法に規定する個々の事項ごとに、制度の概要と施策の実施に当たっての考え方等を記述している。(内閣府)</p> <p><強姦罪の罰則強化、近親姦を個別の犯罪とすること> 1. 刑法改正(強姦罪への罰則強化) 強姦罪等の法定刑を引き上げるとともに、2人以上の者が現場において共同して強姦の罪を犯した場合等について、一般の強姦等の加重処罰規定を設けること等を内容とする「刑法等の一部を改正する法律案」を第161回国会に提出し、同法律は平成16年12月1日に成立し、平成17年1月1日から施行された。(法務省)</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>26.(3) 暴力の防止、被害</p>	<p>考慮しつつ、法定刑の引上げを検討すべきであり、これに関する諮問が行われている法制審議会における調査審議に期待したい。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)</p> <p>今後は、これらの規定を積極的に適用して家庭内における性的虐待について取締りの強化に努めるべきである。また、悪質な事案につき厳正に対処して加害者を処罰するために、まずは事案の顕在化を促すことを第一に考えていくことが必要であり、特に児童に対する性的虐待については、被害者が訴え出ることが困難であるという特性に配慮する必要がある点からも、被害者に対する相談活動の充実を図るべきである。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)</p> <p>今後は、セクシュアル・ハラスメント</p>	<p>(改正の主な内容)</p> <p>(a)法定刑引上げ</p> <p>強制わいせつ:6月以上7年以下の懲役 6月以上10年以下の懲役</p> <p>強姦 :2年以上15年以下の懲役 3年以上20年以下の懲役</p> <p>強姦致死傷罪:無期又は3年以上15年以下の懲役 無期又は5年以上20年以下の懲役</p> <p>(b)新設</p> <p>集団強姦等 :4年以上20年以下の懲役</p> <p>集団強姦等致死傷罪:無期又は6年以上20年以下の懲役</p> <p>2.近親姦への対処</p> <p>勸告中「近親姦」をどのようなものとして捉えているかについては必ずしも明らかではないが、近親者による場合であっても、刑法の強姦罪、強制わいせつ罪、児童福祉法の児童に淫行をさせる罪が適用されることになるので、例えば、家庭内において児童を性的に虐待する行為については、暴行や脅迫などの強制力の行使を伴わなくても処罰の対象とされ得るところであり、検察当局においても、これらの罪を活用すること等により、事案に応じて適切に対処しているものと承知している。(法務省)</p> <p><暴力の防止、被害者への保護、支援等></p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況												
<p>者への保護、支援等</p>	<p>が組織運営上の重要な課題であることについて啓発活動を推進するとともに、相談しやすい環境づくり等相談体制の整備、精神的ケア、二次被害の防止等被害者の救済、懲戒処分等加害者に対する厳正な対応などに努める必要がある。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)</p>	<p>暴力の防止、被害者への保護、支援等については、各種取締りの強化、被害者対策の充実、広報啓発、情報提供、研修を中心に取り組んでいるところである。</p> <p>1. 取締りの強化</p> <p>検察当局においては、女性に対する暴力に係る刑事事件(平成16年の改正配偶者暴力防止法に係る保護命令違反事件を含む。)につき、警察等とも連携しながら所要の捜査を遂げた上、各事案の特性を勘案しつつ、その適正な処理に努めているところである。さらに、児童買春、児童ポルノ法等、少年の心身に有害な影響を与える犯罪(福祉犯)についても積極的な取締りを推進している。(法務省、警察庁)</p> <p>2. 被害者対策</p> <p>(1)被害者相談体制の強化</p> <p>「女性の人権ホットライン」による被害者救済</p> <p>平成12年7月から「女性の人権ホットライン」を全国50の法務局・地方法務局に設置し、女性の人権問題をめぐる相談体制の強化を図っている。このホットラインなどにより、女性に対する暴力が行われているとの情報を得た場合には、人権侵犯事件として調査を行い、その結果、暴力行為があった、あるいは継続して行われていると認められる場合には、その行為者等に対して人権尊重思想の啓発を行うこととしている。これにより、暴力行為の中止や再発の防止を図るなど、被害者の救済に努めている。(法務省)</p> <p>* 女性の人権ホットラインの利用件数</p> <table border="1" data-bbox="1059 1217 1843 1316"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>平成12年</th> <th>13年</th> <th>14年</th> <th>15年</th> <th>16年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件数</td> <td>2,326</td> <td>9,623</td> <td>22,945</td> <td>29,115</td> <td>26,908</td> </tr> </tbody> </table> <p>注) 平成12年は、7月～12月分を計上</p> <p>平成15年及び16年の利用件数には、「女性に対する暴力をなくす運動」期間中における『全国</p>	年	平成12年	13年	14年	15年	16年	件数	2,326	9,623	22,945	29,115	26,908
年	平成12年	13年	14年	15年	16年									
件数	2,326	9,623	22,945	29,115	26,908									

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
		<p data-bbox="1131 212 1621 236">一斉「女性の人権ホットライン」利用件数を含む。</p> <p data-bbox="1032 308 1431 336"><u>婦人相談所等における保護・支援</u></p> <p data-bbox="1003 357 2101 675">DV法の施行に伴い、平日のみならず休日・夜間相談への対応、被害者の心のケア対策、職員に対する専門研修の実施など、婦人相談所の機能の強化を図るとともに、DV被害者に同伴児等がいる場合は、母子生活支援施設等への入所など、DV被害者の実情に応じた支援を行っているところである。また、DV被害者の保護の充実を図るため、平成14年から、社会福祉施設や一定の基準を満たす民間シェルターに一時保護を委託する制度を創設した。平成16年度から実施している同伴乳幼児の対応を行う指導員の配置については、18の婦人相談所、一時保護所において実施された。(厚労省)</p> <p data-bbox="1032 742 1456 770"><u>性犯罪の被害者へのカウンセリング</u></p> <p data-bbox="1003 791 2101 866">性犯罪の被害者に対しては、専用相談電話の設置や女性警察職員等によるカウンセリング活動を推進するなど、精神的負担の軽減に配慮している。(警察庁)</p> <p data-bbox="1032 933 1574 962"><u>女性センター職員等への相談事業に係る研修</u></p> <p data-bbox="1003 983 2101 1109">平成16年10月には、女性センター等において相談事業を統括する立場にある管理職を対象に、改正配偶者暴力防止法の説明等を行い、相談事業を行う上で必要な知識、技術等の向上を図るための研修を行った。(内閣府)</p> <p data-bbox="1003 1129 2101 1351">DV相談担当職員の専門研修については、平成16年度において、専門研修の位置づけで実施している県が44カ所、婦人相談所研修として実施している県が3カ所であった。研修の内容は、DV研修の他に、人身取引に関する研修、カウンセリングに関する研修も行われている。研修対象者には公的機関の他に民間団体等も含まれており、平成16年度においても民間シェルター、NPO法人の関係者も参加している。(厚労省)</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
		<p><u>研修教材の改訂</u></p> <p>改正配偶者暴力防止法の施行に伴い、研修教材「配偶者からの暴力 相談の手引き」を改訂し、改正のポイントとなっている外国人・障害者である被害者への配慮や被害者の自立支援策等を盛り込んだ。(内閣府)</p> <p>(2)被害者の精神的負担に配慮した取組</p> <p>犯罪の被害に遭った方に対しては、安心して事情聴取等に応じることができるよう、警察署内に「被害者用事情聴取室」を整備している。また、警察施設に立ち寄ることに抵抗を感じる被害者のために、警察施設以外の相談会場を借り上げるための費用の予算措置をするとともに、「被害者対策用車両」の増強整備を進めている。(警察庁)</p> <p>(3)DV被害再発の防止</p> <p>一部改正された配偶者暴力防止法に基づく「配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための警察本部長等による援助に関する規則(平成16年国家公安委員会規則第18号)」を制定し、DV加害者に被害者の住所等を知られないようにするなど、配偶者からの暴力の被害に対する適正な支援に努めている。(警察庁)</p> <p>3. 広報・啓発、情報提供</p> <p>(1)配偶者からの暴力に係る情報提供</p> <p>配偶者からの暴力の被害者への支援については、内閣府男女共同参画局のホームページにおいて、有用な法律、制度等に関する情報を提供している。(内閣府)</p> <p>(2)女性等に対する防犯指導</p> <p>「女性・子どもを守る施策実施要綱」に基づき、地域住民に対して、地域における性犯罪、ひったくり、声掛け事案等女性・子どもが被害者となる事案の発生状況等を提供したり、防犯機器の</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>26.(4) 外国人妻の在留許可</p> <p>26.(5) 「従軍慰安婦」問題への取組</p>		<p>活用方法等についての各種防犯指導等を実施するよう都道府県警察に指示している。(警察庁)</p> <p><外国人妻の在留許可></p> <p>1. DV被害者である外国人女性の在留資格にかかる取扱い</p> <p>ドメスティック・バイオレンスを理由とする別居又は離婚の状況にある外国人女性から在留期間更新許可申請又は在留資格変更許可申請がなされた場合においては、当該女性が置かれている状況を総合的に考慮して、適切な在留資格の判断を行っており、人道面に十分配慮した取扱いの徹底を図っている。(法務省)</p> <p>2. 外国語での相談への対応及び案内</p> <p>入国管理局では、外国人が、入国・在留関係諸手続などについて気軽に相談できる窓口として、全ての地方入国管理局及び支局に外国人在留総合インフォメーションセンターを設置し、又は相談員の配置を行い、外国語での相談への対応及び案内を行っているところである。平成17年度には、新たに新宿地区にも相談窓口を設置し、相談員を配置することとしている。(法務省)</p> <p><「従軍慰安婦」問題への取組></p> <p>いわゆる「従軍慰安婦」問題については、財団法人アジア女性基金を中心に各種事業を実施しているところ。</p> <p>1. アジア女性基金による各種事業の実施</p> <p>基金は、一般からの募金を原資に、元慰安婦の方々に対して一人当たり200万円の「償い金」のお届けと、政府からの拠出金を原資として、元慰安婦の方々に対して医療・福祉の向上を図るための財・サービスをお届けする事業等を実施した。基金事業が届けられる折には、いわゆる従軍慰安婦問題に対するお詫びと反省の気持ちを表す内閣総理大臣の手紙をお届けした。</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>28. トラフィッキングへの取組の強化、データの収集及び次回報告での提供</p>	<p>人身取引は、基本的人権の重大な侵害に当たり、人道的観点からも深刻な問題であることから、今後とも、政府として効果的な施策を早急に講じていく必要がある。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)</p>	<p>基金が実施した各国事業についてはインドネシア事業を除いて終了している。韓国、フィリピン、台湾においては計285名の元慰安婦に対して償い事業を実施した。オランダについても79名の元慰安婦に対して医療福祉支援事業を実施した。インドネシア事業については、現在も高齢者社会福祉支援事業を実施している(平成19年3月終了予定)。</p> <p>また、基金は元慰安婦に対する各国事業の他、女性の名誉と尊厳を侵害する行為を事前に防止するための女性尊厳事業(普及・啓発、支援、国際会議、調査研究)等を実施している(平成17年3月終了)。</p> <p>2. アジア女性基金による今後の取組</p> <p>平成17年1月24日、アジア女性基金は平成19年3月に解散するとの方針を発表(村山理事長記者会見)。これを受けて、政府は山崎内閣官房副長官コメントを発表した。今後も解散までの間、基金は引き続き国際シンポジウムやセミナー開催等の事業を実施するとともに、解散後の課題についても検討していく予定。政府としても引き続き基金に対して協力を行っていく。</p> <p>(以上1.～2.外務省)</p> <p><トラフィッキングへの取組の強化、データの収集及び次回報告での提供></p> <p>人身取引については、重大な人権侵害であり、国際的な組織犯罪であることから、政府を挙げて対策を講じる必要がある、との認識のもと、平成16年12月に策定した「人身取引対策行動計画」及び国際組織犯罪防止条約人身取引議定書等の早期締結に向けた刑法の改正等を基本的枠組みとして、様々な取組を推進している。</p> <p>1. 人身取引対策行動計画の策定</p> <p>政府は、平成16年4月に、内閣官房副長官補を議長とする「人身取引対策に関する関係省庁</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
	<p>今後は、これらの法律を積極的に適用するとともに、例えば、人身取引の被害者を使用する者等に対する規制を厳しくするなど、加害者の処罰の強化について法的措置も含めて検討し、あわせて、被害者の保護に配慮する必要がある。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)</p> <p>今後は、人身取引議定書について、早急に同議定書を実施するための関係国内法の整備を検討の上、締結を図るべきである。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)</p>	<p>連絡会議」を内閣に設置した。同会議において、同年12月に、人身取引の防止・撲滅及び被害者保護などからなる包括的・総合的な対策として「人身取引対策行動計画」を策定し、関係省庁が連携して、行動計画に掲げられた施策の着実な推進を図っている。(内閣官房)</p> <p>2. 刑法の改正(人身売買罪の新設)</p> <p>第162回国会において、法務省が提出した「刑法等の一部を改正する法律案」が平成17年6月16日成立し、一部の規定を除き同年7月12日に施行される。この法律案は、国際組織犯罪防止条約人身取引議定書等の早期締結に向け、刑法に人身売買罪(最高刑は懲役20年)等/new設するとともに、出入国管理及び難民認定法について、人身取引被害者に在留資格を付与することや、運送業者の旅券等確認義務及び外国入国管理当局に対する情報提供に係る規定の整備等を行うものである。(法務省)</p> <p>3. 人身取引議定書の締結承認</p> <p>人身取引議定書は、第162回国会において締結の承認を得た。(外務省)</p> <p>4. 国内における被害者対策</p> <p><u>婦人相談所の人身取引被害者シェルターとしての活用</u></p> <p>各都道府県に設置されている婦人相談所(47カ所)では、各種の問題を抱えた女性に対し、相談、保護を行っており、必要な場合には付設する一時保護所に一時的に入所させることも行っている。これらの事業について国籍要件は課しておらず、外国人も対象となっている。実際にトラフィッキング被害女性を保護している事例もあり、今後とも、婦人相談所を被害者シェ</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況												
		<p>ルターとして活用していく。(厚労省)</p> <p>* 婦人相談所における人身取引被害者の一時保護実績 (各年度末、平成17年度は5月末現在)</p> <table border="1" data-bbox="1084 395 1787 496"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人数</td> <td>1人</td> <td>2人</td> <td>6人</td> <td>24人</td> <td>9人</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>民間シェルターによる人身取引被害者の一時保護</u> 平成17年度から、従来の実績や所在地の秘匿性等から、より適切な保護が見込まれる場合等に、婦人相談所からの委託により、民間シェルター等において人身取引被害者の一時保護を実施している。(厚労省)</p> <p>* 被害者の一時保護委託実績 平成17年度 2名 (5月末現在)</p> <p>5. 人身取引発生の防止(偽変造査証での入国防止) わが国への偽変造査証での入国を防止するため、査証に係る偽変造対策を進めるとともに、「なりすまし」による不正な査証発給を防ぐための本人確認の厳格な実施に努めている。(外務省)</p> <p>6. 各種情報・データ収集・提供、広報・啓発 <u>人身取引被害者に係るデータの収集</u> 人身取引被害者に係るデータの収集については、人身取引事案に係る者であることを確認した都度、当該人身取引事案に係る者の年齢・出身国等のもとより、騙されて来日したかどうか、売春強要があったかどうか、高額債務を負わされていたかどうか、稼働の形態はどうかなどについて、警察庁に報告するよう、都道府県警察に対し指示しており、当該指示内容について</p>	年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	人数	1人	2人	6人	24人	9人
年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度									
人数	1人	2人	6人	24人	9人									

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
		<p>ては警察庁のホームページ上で公開している。(警察庁)</p> <p><u>人身取引事案の公開</u> 都道府県からの報告に基づいて、人身取引事案を取りまとめ、平成15年以降の結果を警察庁のホームページ上で公開している。(警察庁)</p> <p><u>在外公館・政府調査団を通じた連絡強化・関係情報収集</u> 諸外国政府及び関連機関との協力体制の強化及び情報交換の促進を図っていくため、在外公館や政府協議調査団の派遣等を通じ、先方政府機関やNGO等との連絡強化を行い、関連情報の収集を推進している。(外務省)</p> <p><u>広報活動</u> 関係省庁(内閣官房、警察庁、法務省、外務省、厚生労働省)と連携・協力して、人身取引対策のポスターやリーフレットを作成して各都道府県等に配布するなど、人身取引根絶に向けた広報活動を行っている。(内閣府)</p> <p>7. 国際機関との連携、国際協力・支援等</p> <p><u>国際機関との連携</u> 被害者の保護について、国際移住機関(IOM)等の国際機関と連携を図り、被害者の円滑な帰国支援(人身取引被害者の帰国のための財政支援等)を行っているほか、国連に創設された「人間の安全保障基金」を通じて国際機関が実施する様々なプロジェクトを既に支援してきている。</p> <p><u>国際会議開催(バリ・プロセス)</u> 2005年6月27～28日、東京にて、バリ・プロセス「人身取引撲滅のための関係省庁間に</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>30. 次回報告におけるマイノリティ女性に関する情報提供</p> <p>32. 公的活動の分野、特にハイレベルの政策決定過程への女性の参画推進に</p>	<p>社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になる</p>	<p>よる行動計画策定に関する作業部会」を開催した。</p> <p><u>スマトラ沖大地震・津波支援</u></p> <p>子どもの人身取引防止対策等のため、国際機関(UNICEF(国連児童基金)、IOM(国際移住機関)、UN - HABITAT(国連人間移住計画)、WHO(世界保健機関))を通じ、「津波被災子ども支援プラン」を実施した。</p> <p><u>政府調査団派遣</u></p> <p>人身取引問題により効果的に取り組むため、関係省庁からなる政府調査団を、2004年9月13日～17日に人身取引被害者の送出国とされるタイ及びフィリピンに、また2005年1月8日～14日に、人身取引被害者の送出国とされるコロンビア及び目的国とされる米国に派遣するとともに、2005年7月21～29日に人身取引被害者の送出国とされるロシア、ルーマニア、ウクライナ及び目的国とされるフランスに派遣する予定である。</p> <p>(以上7. 外務省)</p> <p>< 次回報告におけるマイノリティ女性に関する情報提供 ></p> <p>関係各省庁と十分協議しつつ、次回報告での取扱いについて検討を進めていきたい。(内閣府)</p> <p>< 公的活動の分野、特にハイレベルの政策決定過程への女性の参画推進に向けた取組 ></p> <p>平成15年6月20日の男女共同参画推進本部においては、左記決定の推進のため、政府が民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むこととされている。</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>に向けた取組</p>	<p>よう期待する。そのため、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する。(平成15年4月8日「女性のチャレンジ支援策について」)</p>	<p>政府としては、上記方針に基づき、国家公務員、地方公務員、国の審議会等における委員、議会議員への女性の積極的な登用等に取り組んでいるところである。</p> <p>1. 国家公務員における女性の参画拡大に向けた取組</p> <p><u>人事管理運営方針の策定</u></p> <p>「平成17年度における人事管理運営方針」(平成17年3月 総務大臣決定)において、各府省に対し、女性国家公務員の採用・登用の促進について引き続き総合的かつ計画的な取組の推進を要請したところである。(総務省)</p> <p><u>「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」申合せに基づく取組とフォローアップ</u></p> <p>平成16年4月28日には各省庁人事担当課長会議を開催し、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」、女性の採用の拡大のため、積極的な募集活動、受験者数・合格者数の増加のための取組(人事院に要請)を行う、女性の採用の拡大のための取組を進める際の当面(平成22年度(2010年度)頃まで)の政府全体の女性採用者割合の目安として種事務系(行政・法律・経済)については30%程度、その他試験についてはできる限り割合を高めることを目標とする、等の目標及び具体的取組を申し合わせた。これを踏まえ、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図ることを各省庁に要請したところ。今後、同申合せに基づき、人事院及び各府省の協力を得て、毎年1回、採用の拡大状況等のフォローアップを行い、その結果の概要を公表することとしている。(内閣府、総務省)</p> <p><u>「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」の設置</u></p> <p>女性の幹部職員への登用を促進するための方策等について検討するため、平成16年7月「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」を設置し、17年6月報告書を取りまとめた。同報告書及び各府省の計画の進捗状況等を踏まえ「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」については平成17年中に見直す予定である。(人事院)</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
		<p><u>積極的な募集活動、研修実施</u> 女性を対象とした募集活動を積極的に展開しているほか、女性職員を対象とした研修も引き続き実施している。(人事院)</p> <p>2. 地方公務員における女性の参画拡大に向けた取組</p> <p><u>地方公共団体に対する取り組み要請</u> 地方公共団体に対し、女性地方公務員の採用、登用、職域拡大等に積極的に取り組むよう各種会議において要請するとともに、国における女性国家公務員に関する取組状況を通知する等、女性地方公務員の採用・登用等の一層の拡大に向けた積極的取組を要請した。(総務省)</p> <p><u>地方公共団体の取組についての情報提供</u> また、女性地方公務員の採用・登用等に関する地方公共団体の取組について把握し、好事例等について地方公共団体向けの雑誌等にて情報提供を行っているところである。(総務省)</p> <p>3. 国の審議会等委員における女性の参画拡大に向けた取組</p> <p><u>目標設定</u> 国の審議会等への女性委員の登用については、男女共同参画推進本部が平成12年8月15日に「平成17年度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」という目標を決定した。(内閣府)</p> <p><u>努力要請</u> 国の審議会等における女性委員の割合については、平成16年9月30日現在28.2%となった。これは前年に比べて1.4%ポイントの伸びであり、女性委員の割合は着実に増加して</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p data-bbox="147 644 474 724">34. 男女の事実上の機会均等の実現等</p> <p data-bbox="147 887 474 1011">34.(1) 雇用機会均等法に関連するガイドラインの策定</p>		<p data-bbox="1003 213 2101 293">いる。目標期限もせまってきたことから、各省庁に対し積極的な努力を要請しているところである。(内閣府)</p> <p data-bbox="981 357 1594 389">4. 国会議員における女性の参画拡大に向けた取組</p> <p data-bbox="1032 405 1532 437">地方議会の女性参画比率に係る情報提供</p> <p data-bbox="1032 453 2101 533">「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況調査」を毎年実施、公表している。(内閣府)</p> <p data-bbox="981 644 2101 820">男女雇用機会均等法に関連するガイドラインの整備、男女の事実上の機会均等の実現の促進、家族的責任と職業上の責任の両立を可能にする施策の強化、女性の役割についての固定観念の是正等について、法改正、ガイドライン策定、審議会における検討、教育の推進等の取組を実施している。</p> <p data-bbox="981 887 1585 919">< 雇用機会均等法に関連するガイドラインの策定 ></p> <p data-bbox="1032 935 1765 967">「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」とりまとめ</p> <p data-bbox="1003 983 2101 1158">コース別雇用管理制度については、平成12年6月に策定された「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に基づき、コース等で区分した雇用管理を導入している企業を対象に、制度の内容及び運用実態を把握し、留意事項に沿った雇用管理となるよう指導を実施しているところである。</p> <p data-bbox="1003 1174 2101 1302">また、平成16年6月に取りまとめられた男女雇用機会均等政策研究会の報告書の内容も受け、同年9月から、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、関係審議会において議論を行っているところである。(厚労省)</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>34.(2) 暫定的特別措置等を用いた労働市場における男女機会均等の実現、水平的・垂直的な職務分離を撤廃するための取組</p>	<p>今後、政府は、目標を達成すべく率先して積極的な女性の登用等に取り組むとともに、民間等における積極的な取組の働きかけを行う必要がある。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)</p>	<p><暫定的特別措置等を用いた労働市場における男女機会均等の実現、水平的・垂直的な職務分離を撤廃するための取組></p> <p>男女の事実上の機会均等の実現を促進するための取組については、平成16年6月に取りまとめられた男女雇用機会均等政策研究会の報告書の内容も受け、同年9月からは、ポジティブ・アクションの効果的推進方策も含め男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、関係審議会において議論を行っているところである。</p> <p>1. ポジティブ・アクションの普及</p> <p><u>企業表彰</u></p> <p>ポジティブ・アクションを推進する企業に対し、均等推進企業表彰を実施し、厚生労働大臣賞として平成16年度には5企業、平成17年度には4企業を表彰した。また都道府県労働局長賞として、平成16年度には44企業、平成17年度には39企業を表彰しており、制度創設以来の受賞企業は延べ296企業となっている。</p> <p><u>女性の活躍推進協議会</u></p> <p>経営者団体と連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催。経営者団体を通じ、傘下の企業に対しポジティブ・アクションの取組について強力な働きかけを行うとともに、各企業での取組の参考となる資料を作成した。また、全国的に広く普及するために、全ての都道府県労働局において、それぞれ「女性活躍推進協議会」を実施している。</p> <p><u>ベンチマーク事業</u></p> <p>同業他社と比較した自社の女性の活躍推進状況や取組内容についての診断が受けられるベンチマーク事業を実施している。</p> <p>2. 男女雇用機会均等に係る広報啓発</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>34.(3) 家族的責任と職業上の責任の両立を可能にする施策の強化</p>		<p><u>事業主に対する広報啓発</u></p> <p>「採用選考ルールブック」については、平成15年度に60,000部、平成16年度に140,000部を作成し、各都道府県労働局雇用均等室を通じ、事業主に配布し、男女の均等な機会の確保に努めている。</p> <p><u>女子学生等に対する意識啓発</u></p> <p>平成15・16年度、女子学生向けに「女子学生のための就職ガイドブック」を240,000部、また、女子生徒向けに「私の仕事・未来形」を140,000部作成、各都道府県労働局雇用均等室から大学等を通じ、女子学生、生徒に配布した。併せて、女子学生向けのセミナーにおいて、固定的な考え方にとらわれない進路決定が行われるよう意識啓発を行っている。</p> <p>(以上1.～2.厚労省)</p> <p><家族的責任と職業上の責任の両立を可能にする施策の強化></p> <p>1.「少子化社会対策大綱」に基づく実施計画策定</p> <p><u>子ども・子育て応援プランの策定</u></p> <p>平成16年6月に「少子化社会対策大綱」が閣議決定され、この大綱の具体的実施計画として、同年12月、少子化社会対策会議において「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について(子ども・子育て応援プラン)」が策定された。</p> <p>同プランでは、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」を重点課題の一つに掲げ、育児休業制度の定着や育児休業取得の促進、男性の子育て参加の促進に向けた取組の推進、長時間にわたる時間外労働の是正、年次有給休暇の取得促進等の取組を進めている。</p> <p>2.仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し</p> <p><u>育児・介護休業法等の改正(育児休業制度等の充実)</u></p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
		<p>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等の一部を改正する法律が平成16年12月に成立し、平成17年4月より施行された。</p> <p>(改正の主な内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業・介護休業の対象労働者の拡大 ・ 育児休業期間の延長 ・ 介護休業の取得回数制限の緩和 ・ 子の看護休暇の創設 <p><u>次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・実施に係る周知・啓発</u></p> <p>次世代育成支援対策推進法に定める行動計画については、「行動計画策定指針」に則し、地方公共団体及び企業等が仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるため、行動計画の策定・実施について、周知・啓発を行うこと等により、子どもを安心して産み育てられる環境づくりに向けた取組を積極的に推進している。</p> <p><u>労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の改正</u></p> <p>計画的な労働時間の短縮を図る法律から、育児をはじめ労働者個々人の生活等に配慮した労働時間、休日及び休暇の設定を促進する法律へと改正するための法案を第162回国会に提出した。</p> <p><u>在宅勤務に関するガイドラインの周知</u></p> <p>情報通信機器を活用した在宅勤務について、労働基準関係法令における適用関係を踏まえ、平成16年3月に、適切な労務管理のあり方を明確にした「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定し、事業主等に周知・啓発を行っている。</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>34.(4) 家庭内の仕事の平等な分担の促進、女性の役割についての固定観念の是正</p>	<p>待機児童ゼロ作戦：待機児童の多い都市を中心に、平成14年度中に5万人、さらに平成16年度までに10万人、計15万人の受け入れ児童数の増大を図る。(平成13年7月6日「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定)</p>	<p>3. 保育サービスの充実</p> <p><u>待機児童数の減少</u></p> <p>「待機児童ゼロ作戦」として、平成14年度から16年度までに15万人の保育所受入児童数の増加を図る取組を推進し、平成16年4月には待機児童数が5年ぶりに減少に転じた。</p> <p><u>市町村における保育計画策定</u></p> <p>平成15年児童福祉法改正により、待機児童が50名以上存在する市町村については、平成17年度から保育計画を策定し総合的に待機児童の解消を目指すこととしている。</p> <p><u>「子ども・子育て応援プラン」における位置づけ</u></p> <p>上述1. 子ども・子育て応援プランにおいても、重点課題の一つ「子育ての新たな支え合いと連帯」を進める具体的施策と位置づけ、待機児童数50人以上の市町村を中心に、平成19年度までの3年間で集中的に受入児童数の増大を図ることとしている。</p> <p>(以上1.～3.厚労省)</p> <p><家庭内の仕事の平等な分担の促進、女性の役割についての固定観念の是正></p> <p>家庭、学校における教育、また社会教育により、家庭内の仕事の平等な分担の促進、女性の役割についての固定観念の是正をはかっている。</p> <p>1. 家庭教育</p> <p><u>家庭教育手帳を通じた啓発</u></p> <p>夫婦が互いに協力しあい、共同して子育てをすることなどを記述した家庭教育手帳等を配布し、乳幼児及び小中学生を持つ全ての親へ配布している。</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>36. 民法に存在する差別的な法規定の撤廃</p>	<p>選択的夫婦別氏制度を導入する民法改正が進められることを心から期待するものである。なお、制度の導入に当たっては、政府が制度の趣旨や意義について適切な広報活動を行うとともに、社会全体が子どもへの影響について十分配慮することが重要であると考える。(平成13年10月11日「選択的夫婦別氏制度に関する審議の中間</p>	<p><u>父親への啓発</u> 父親の家庭教育への参加を考える集いを実施している。</p> <p>2. 学校教育 学習指導要領に基づき高等学校家庭科等において、男女が相互に協力して、家族の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性について認識させるなどの指導を実施している。</p> <p>3. 社会教育 各都道府県において、女性が社会で能力を発揮し、多様なキャリアを形成するための支援策に関する実践的な調査研究や、女性が学習や活動等の成果を活かし、男性と共に積極的に方針決定の場へ参画すモデル事業などを実施することで、地域社会における男女共同参画に関する学習機会を充実している。</p> <p>(以上1.～3.文科省)</p> <p><民法に存在する差別的な法規定の撤廃> 法務省のホームページに選択的夫婦別氏制度や法制審議会の答申の内容等を掲載したり、タウンミーティング等において当該制度に関するチラシを配布して、国民の理解が得られるよう努めている。(法務省)</p>

勧告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>38. 人権委員会の独立性担保</p>	<p>まとめ「基本問題専門調査会報告書」</p> <p>人権委員会では、委員長、委員は職権行使の独立性を保障され、事務局及びその地方組織を設置することとされており、また、人権擁護委員は人権委員会の指揮監督下に置かれることとされている。(中略)人権擁護委員は、男女共同参画社会の形成を阻害する要因による人権侵害についての把握や相談等の活動を行ってきたが、今後も一層積極的な役割を果たすべきである。(平成14年10月17日「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・強化について」)</p>	<p><人権委員会の独立性担保></p> <p>平成14年3月に国会に提出した人権擁護法案は、平成16年10月衆議院が解散されたことに伴い廃案となった。現在、早期に再提出するための作業を精力的に進めているところである。(法務省)</p>
<p>39. 選択議定書の締結の検討</p>	<p>批准の可能性について早期に検討する必要がある。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)</p>	<p><選択議定書の締結の検討></p> <p>現在、政府においては、自由権規約選択議定書の下で自由権規約委員会に対して行われた個人通報の事例が比較的多いため、右の具体的な通報事例を可能な限り収集し、委員会及び関係国の対応等について研究している。本選択議定書については、このような研究を通じてその締結の是非につき真剣かつ慎重に検討しているところである。(外務省)</p>

勸告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>40. 最終コメントへの対応、次回報告での包括的データ等の提供</p>	<p>最終コメントに対する政府としての取組の方向性を総合的に調査検討したのは、今回の専門調査会における調査検討が初めてであり、今後1、2年後に再び監視を行う必要がある。(平成16年7月28日「国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について」)</p> <p>統計調査等の結果の表示に当たっては、原則、性別データを表示するとともに、可能な限り、男女の対比が可能となる表示や、性別と年齢をはじめとする他の重要な属性とのクロス集計の充実を図るなど、データの利便性に配慮した表示方法を探ることが重要である。(平成15年7月16日「男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供」)</p>	<p><最終コメントへの対応、次回報告での包括的データ等の提供></p> <p>最終コメントで提起された個々の問題への対応状況については、平成16年7月28日の左記決定を受け、本監視・影響調査専門調査会において、関係各府省庁に対し確認を行っているところである。</p> <p>統計情報に関しては、平成15年7月16日の左記決定を受けての実施状況について、各府省の取組状況を調査し、平成17年3月に開催された監視・影響調査専門調査会において報告を行うとともに、同年5月に開催された同専門調査会において、関係府省からのヒアリングを行った。(内閣府)</p>
<p>41. 最終コメントの内容の周知、条約等の広報</p>		<p><最終コメントの内容の周知、条約等の広報></p> <p>1. 女子差別撤廃条約一般勧告の広報</p> <p>女子差別撤廃委員会の一般勧告を日本語訳し、男女共同参画局のホームページに掲載し</p>

勧告の概要	男女共同参画会議決定等	取組の状況
<p>42. 関連国連会議等文書の実施についての情報の次回報告への盛り込み</p>		<p>た。</p> <p>2. 「北京+10」関連情報の広報</p> <p>「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価・見直し等を行うことを目的に平成17年(2005年)3月に開催された第49回国連婦人の地位委員会(北京+10)の概要について、直接報告する会を設けるとともに、関連情報をホームページに掲載し、会合成果の広く一般への周知に努めた。</p> <p>3. 女子差別撤廃委員会最終コメントに関する意見交換の機会の設定</p> <p>次回報告提出までの間に最終コメントの実施状況等について意見交換を行う機会を設ける予定である。</p> <p>(以上1.~3.内閣府)</p> <p>< 関連国連会議等文書の実施についての情報の次回報告への盛り込み ></p> <p>平成16年(2004年)に行われた様々なICPD+10(カイロ国際人口開発会議から10年を記念した)関連行事に関する情報収集を行い、関係者に周知した。今後は、平成17年(2005年)9月に行われる国連ミレニアム宣言のレビューに関する首脳級会合におけるジェンダーの視点の取り入れについても注視していく。(内閣府、外務省)</p>

諸外国における間接差別に係る規定等（概要）

（参考1）

	アメリカ	EU	イギリス	ドイツ
間接差別に関する規制	<p>1964年公民権法第7編703条(k)(1)（1991年改正後）</p> <p>【703条(k)(1)】 本編の下では、以下のいずれかの場合には、差別的効果に基づく違法な雇用慣行となる。 (i)原告が、ある使用者の行為により差別的効果が発生することを証明したのに対し、使用者が、それが当該地位における職務と関連性があり、かつ業務上の必要性に合致していることを証明しなかった場合 ()原告が、それに代わる別の方法が存在することを証明したのに対し、使用者がその採用を拒否する場合</p>	<p>均等待遇に関する76年指令修正（76/207/EEC指令）（2002/73/EC指令により改正）</p> <p>【2条2】 間接差別：外見上は中立な規定、基準又は慣行が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に特定の不利益を与える場合。ただし、当該規定、基準又は慣行が、正当な目的によって客観的に正当化され、その目的を実現する手段が適切かつ必要である場合はこの限りではない。</p> <p>（参考：1976年当初の76/207/EEC指令の規定）</p> <p>【2条1】 均等待遇の原則とは、直接的か又は間接的であるかにかかわらず性別、特に婚姻上もしくは家族上の地位に関連した理由に基づくいかなる差別も存在してはならないことを意味するものである。</p> <p>性差別事件の挙証責任に関する1997年12月15日の理事会指令（97/80/EC）</p> <p>【2条】 1 本指令では、均等待遇原則とは、間接的にも直接的にも、性別に基づくなんらの差別もないことである。 2 第1項で言及した均等待遇原則に関して、外見上は中立的な規定、基準、慣行が、一方の性別に属する構成員に不均衡に不利益を与える場合、かかる規定、基準、慣行が適切かつ必要であり、性別と関連性のない客観的要素によって正当化できない限り、間接差別が存在しているものとする。</p>	<p>1975年性差別禁止法1条1(2)(b)、2条(1)（2001年改正後）</p> <p>【1条1(2)(b)】 本項が適用される規定に関するいかなる場合においても、以下の行為を行った者は女性に対する差別を行ったものとする。 ・当該行為者が男性に対し同様に適用し、又は適用するであろう以下のような規定、基準又は慣行を、女性に対して適用した場合 ()それにより不利益を受ける女性の割合が、不利益を受ける男性の割合よりも相当程度大きく、かつ、 ()当該行為者がその適用される者の性別に関係なく正当であることを立証し得ず、かつ ()その女性に対し、不利益となるもの</p> <p>【2条(1)】 この規定は男性にも適用される。</p> <p>（参考：1975年当初の性差別禁止法の規定）</p> <p>【1条1(1)(b)】 本項が適用される規定に関するいかなる場合においても、以下の行為を行った者は女性に対する差別を行ったものとする。 ・当該行為者が男性に対し同様に適用し、又は適用するであろう以下のような要件又は条件を、女性に対して適用した場合 ()それに適合し得る女性の割合が、それに適合し得る男性の割合よりも相当程度小さく、かつ ()当該行為者がその適用される者の性別に関係なく正当であることを立証し得ず、かつ ()女性がそれに適合し得ないが故に、その女性に対し、不利益となるもの</p> <p>【2条(1)】 この規定は男性にも適用される。</p>	<p>民法第611条a第1項、612条第3項（間接差別についての明確な規定はないが、解釈によって、上記規定に含まれていると解されている。）</p> <p>（参考） 【611条a(1)】 使用者は、被用者と約定をなし、又は労働者に関する措置を講ずる場合に、特に雇用契約の設定、昇進、職務上の指示、解雇を行う場合に、性を理由として不利に扱ってはならない。ただし、約定や措置が被用者の遂行する職務の性質に基づき、かつ、一定の性が当該職務の不可欠の前提であるときには、性による異なった取扱いが許される。紛争が生じた場合に、被用者が性による不利益取扱いを推測せしめる事実を疎明したときには、使用者は不利益取扱いが性によらない合理的な理由に基づくものであること又はその性が遂行される職務にとって不可欠の前提をなすものであることにつき、立証責任を負うものとする。 【612条(3)】 雇用契約において同一又は同等とみなされる労働に対し、性別を理由として、他方の性の者より低い報酬を約定してはならない。被用者の性を理由に特別な保護規定が適用されることは低い報酬の約定を正当化するものでない。611条a第1項第3文は準用する。</p>
間接差別として処理される事案の範囲等	<p>【取り扱う事案の特徴】 ・採用・昇進に関する事案が多く、解雇は少ない。 ・賃金については同一賃金法で規定していることとの関係で適用例はない。 ・パートタイム労働者や家庭責任の有無等に係る事項が間接差別とされた例はない。</p> <p>【間接差別として処理される事案】 ・男女の生物学的相違に関する基準（例：身長、体重要件を課すこと、体力テストによる選考等） ・過去の教育上の差別等が原因で、あるグループにおいて満たしにくい基準（例：一般知能テスト、学歴、経験要件、教育要件、主観的選考決定等）</p> <p>（参考裁判例） ・使用者が、発電所の作業員の資格要件として、高卒以上の学歴と一般的知能・理解力テストへの合格を要求したケースにつき、連邦最高裁判所は、いずれの要件も過去の教育上の差別のために黒人に対して差別的な効果をもたらし、かつ、職務の十分な遂行との明白な関係がなく、業務上の必要性や職務関連性が認められないという事実を指摘した上で、使用者に差別意思がなかったとしても第7編違反が成立するとした。この判決は、第7編の目的が、明らかな差別の禁止にとどまらず、雇用からマイリティを差別的に排除する効果を持つ</p>	<p>【間接差別として処理される事案】 ・パートタイム労働者とフルタイム労働者とで異なる処遇等</p> <p>（参考裁判例） ・被告会社の年金制度が、パート労働者は、合計20年のうち15年以上フルタイムで勤務した場合のみ年金を受給できることとしていることについて、受給できなかった原告が、家族や子供の面倒を見るためには女性は男性よりもパート労働に従事することが多いため、女性を不利益な立場に置くものとし、訴えた事案につき、欧州司法裁判所は、パート労働者が年金から除外されることが性別に基づくいかなる差別にも関連しない客観的に正当化される事由に基づいていることを企業が証明しない限り、条約119条に抵触するとした。その際、会社側に差別の意図は必要ではない。（ビルカ事件（独）欧州司法裁判所 1986年） ・税アドバイザー資格試験の免除を受けられる勤務期間が、フルタイムとパートタイムとで異なることとするのは、ブレ-ムの税事務所勤務する119名のパートタイムのうち110名が女性であることから、間接差別として訴えた事案につき、欧州司法裁判所は、本件は実際に女性に性差別的効果を与えており、原則として指令違反であり、性別に基づく差別と関係のない要因によって正当化できる場合に限り、結論が異なるとした。（コ-ディング事件（独）</p>	<p>【取り扱う事案の特徴】 ・シングルマザーやパートタイム労働者など社会的な問題や家庭責任等に関わる事案が多い。</p> <p>【間接差別として処理される事案】 ・男女の生物学的相違に関する基準（例：身長、体重要件を課すこと、体力テストによる選考） ・社会問題や女性に家庭責任があることを前提として、シングルマザーにとって満たしにくい基準やパートタイム労働者とフルタイム労働者とで異なる基準等</p> <p>（参考裁判例） ・刺員解雇の際、フルタイム労働者には先任権ルールを適用する一方、パート労働者を先に解雇するという労働協約について、労働審判所及び雇用上訴審判所はフルタイム労働を先任権基準とすることは、性差別禁止法に規定する間接差別を構成するとし、更に、先任権基準が必要ということと、パートタイムの優先解雇は異なるものであり、非常に差別的であり、正当性は認められないとした。（ケ-ク事件 雇用上訴審判所 1982年） ・子供を産んだ未婚の女性がパート勤務を申し出たが、受け入れられず、フルタイム勤務を要求されることは間接差別として訴えた事案につき、裁判所は、現代社会における女性の役割の変化にも拘わらず、男性よりも女性は育児が大きな負担となっているのは事実とし、使用者はフルタイムで働くという要求が正当</p>	<p>【取り扱う事案の特徴】 ・パートタイム労働者に関する事案がほとんどである。 ・通常の賃金以外の、企業年金や休暇等の付加的給付の支給要件に関する事案が多い。</p> <p>（参考裁判例） ・昇格要件である6年の適性観察期間（勤続年数）の計算につき週労働時間が通常の4分の3以上の労働者を1、半分以上の者を0.5として計算する協約規定に基づき、週20時間労働の大学事務職員の昇格請求を認めなかった事案において、右協約規定により適性観察期間（勤続年数）が2倍とされるパートタイム労働者における女性の比率が90%を超えること、また、右不平等取扱いを正当化する理由がないことで、間接差別に当たるとされた例（ニツ事件 連邦労働裁判所 1992年）</p>

	アメリカ	EU	イギリス	ドイツ
間接差別として処理される事案の範囲等 (続き)	<p>「人為的、恣意的かつ不必要な障壁」の除去も含むことを強調している。(グリッグス事件 連邦最高裁 1971年)</p> <p>・刑務所の看守について、体重120ポンド以上、身長57インチ以上という要件が女性に対して差別的な効果を有し、職務関連性が認められないので、違法と判断された。(トサード事件 連邦最高裁 1977年)</p> <p>・銀行に雇用されている黒人女性の原告は応募した4つのポストのいずれにも採用されなかった。当該銀行は、応募者を評価するための確立した基準を有しておらず、監督者の主観的判断に委ねており、原告を拒否した監督者は全て白人であった。地裁、控訴審は、原告の訴えを棄却したが、連邦最高裁は、差別的効果理論は客観的基準による選考のみならず差別的効果のみならず、主観的基準による選考のみならず差別的効果にも適用されると判示し、差し戻した。(ワソフ事件 連邦最高裁 1988年)</p> <p>【間接差別として処理されない事案】</p> <p>・真正な先任権制度によって生じた雇用条件の差異は、それが差別的意図の結果でない限り、違法とはならない。(公民権法第7編 703条(h))</p> <p>・性別を理由とする報酬における差別は原則として違法だが、性による賃金格差が同一賃金法(EPA)の規定により是認されている場合は、第7編違反に該当しない。</p> <p>EPA 6条 同一事業所内の同一労働について性別による賃金差別を行ってはならない。ただし、その賃金格差が先任権制度 能力成績による任用制度 生産の量や質による出来高払い制度 その他の性別以外の要素に基づく差異、に基づく差異である場合には違法ではない。)</p> <p>(参考裁判例)</p> <p>・大学の看護学部(大多数が女性)の教員が、賃金が職務の価値が匹敵する大多数を男性が占める学部の教員の賃金より低く、各学部の職務の市場価値に基づいて賃金を設定するという表面上中立的な大学の方針、行為が差別的効果を有し違法であると訴えたが、第7編が具体化する連邦政策は機会の平等であり、結果の平等ではなく、市場価格は本来的に職務に関連するものであり、原告の主張を認めることは、使用者に独立した経営判断ではない賃金格差の責任を課すことになると判示した。(ホルディング事件 連邦第9巡回裁判所 1984年)</p>	<p>欧州司法裁判所 1997年)</p> <p>・整理解雇されたパート労働者の原告が整理解雇をする場合に使用者が社会的基準に基づき選択しなければならない労働者のカテゴリからパート労働者を除外することは指令に違反するとして訴えた事案につき、欧州司法裁判所は、76指令は、パート労働者がフルタイム労働者と比較し得ないという一般的な根拠に基づいて進行する国内ルールも、その対象とするとした。(カヒェルマン事件(独) 欧州司法裁判所 2000年)</p>	<p>化されるということを示していないとして、間接差別が認められた。(ホルムズ事件 雇用上訴審判所 1984年)</p>	
一方の性に対する不利の無判断基準	<p>・「5分の4ルール」による認定。(EEOC等)</p> <p>(一定の選考手続き等における、あるグループ(人種・性等)の成功率が最も成功率の高いグループの5分の4を下回る場合は、その選考手続き等は、一般的に差別的効果があると判断される。ただし、統計的有為性の有無等によって、例外はある。)</p> <p>(参考裁判例)</p> <p>・見習いから正式な自主消防士になるための身体敏捷性テスト(PAT)のテストの1つについて、6人の女性見習い消防士は4人しか合格しなかったが、24人の男性見習い消防士は全員合格した。連邦巡回裁判所は、PATを課すことは、女性の合格率が男性の8割を下回ることから、女性に対する差別的効果を有していることを認めた。また、テストの職務関連性についても証拠がないとし、被告に対し、同テストへの不合格を理由に解雇した原告を見習いとして再雇用し、原告を正式な消防士とする前提として差別のないテストの再開発を命じた。(ファングビル事件 連邦第2巡回裁判所 1999年)</p>	<p>・具体的な判断は各国の裁判所が行う。(定まった判断基準はない。)</p> <p>(参考裁判例)</p> <p>・雇用権利法において不公正解雇の申立をなし得る要件が勤続2年以上とされていることは男性に比べこれを満たす女性が少なく、間接差別であるとして訴えた事案につき、欧州司法裁判所は、この要件は男性77.4%、女性68.9%が満たしており、一見して女性が男性に比べて相当程度少ないということを示しているようには見えない。国内裁判所は、男性よりも圧倒的に少数の女性しかその措置により課される要件を充足できないことを入手可能な統計が示しているかを実証しなければならず、もしそうであれば、その措置が性別に基づく差別に関連しない客観的な要素により正当化されない限り、間接差別と判示した。(シミア・スミス事件(英) 1999年)</p>	<p>・具体的な判断は雇用(労働)審判所が行う。</p> <p>・差別的効果の有無について定まった判断基準はなく、実際事件が起こって審判所が判断を下すまで結果を予測することが困難な傾向がある。</p> <p>2001年改正により、「要件や条件」は「規定、基準又は慣行」に改正された。</p> <p>(参考裁判例)</p> <p>・パート教員である原告が剰員解雇された際、年金制度が50歳から60歳で5年以上勤続しており剰員等により退職した教員に対して、常用の雇用契約における労働時間に比例して付加的な勤続年数が加算される仕組みになっていることは、女性に対する間接差別として訴えた事案につき、労働審判所は、76指令の50歳以上の女性教師の割合(89.5%)は76指令で50歳以上の男性教師の割合(97%)より相当程度小さいとはいえないとした。雇用上訴審判所も何が相当程度小さいといえるか否かは労働審判所の決定する事柄とし、労働審判所の判断を</p>	<p>・具体的な判断は労働裁判所が行う。</p> <p>・当該措置の対象となる全ての者において、不利益を受けるグループにおける一方の性の比率が、不利益を受けないグループないしは全対象者におけるその性の比率より「はるかに」高い場合。</p>

	アメリカ	EU	イギリス	ドイツ
一方の利益の有無に対する不利基準 (続き)			<p>支持した。(ブラック事件 雇用上訴審判所 1994年)</p> <p>・地下鉄運転手とした働くシングルマザーの原告が、会社が新たに導入した交替制勤務の下では、シフト交換の継続が図れず退職した後、間接差別として訴えた事案につき、労働審判所は、2023人の男性運転手は全員が適応できた(100%)が、21人の女性運転手のうち適応できないのは原告のみであり、交替条件を充足できる女性は95.2%である、男性運転手の数と女性運転手の数を考慮し、さらに女性の方が男性より1人親となって育児する可能性が高いことを考慮すると、この交替制は女性にとって満たしにくい要件であるとした。控訴院も労働審判所が要件が差別的か否かを判断するとしてその判断を支持した。(ロンドン・アンダーグラウンド事件 控訴院 1998年)</p>	
使用者の抗弁	<p>・当該行為が、職務と関連性があり、かつ業務上の必要性に合致していること。(法703条(k)(1))</p> <p>・使用者が専門家によって開発された能力テストに依拠した場合は、違法な差別を意図したものでない限り、間接差別とはならない(法703条(h))。ただし、採用や昇進の選考方法として用いられるテストについては、テストの結果と当該職務の遂行能力との間に高度の関連性が存在することの「妥当性検定」が求められる。</p> <p>(参考裁判例)</p> <p>・鉄道警察隊の体力レベルを上げるために課した採用試験の条件の1つについて、男性応募者は69%が合格したのに対し、女性応募者は12%しかテストに合格しなかったため、テストに落ちた女性が訴えた。被告側はこの条件が女性に対する差別的効果を有することを認めていたため、この条件が業務上の必要性の有無が争点となった。裁判所は、差別的効果であるとの主張に反論するためには、<u>差別的な足切り点は職務の良好な遂行に必要な最低限の資格を測定するものでなければならず</u>、当該条件が、そのようなものであったと被告側が立証し得たか否かを検討するため、地裁に差し戻すこととした。(レンジ事件 連邦第3巡回裁判所 1999年)</p>	<p>・当該規定、基準又は慣行が、正当な目的によって客観的に正当化され、その目的を実現する手段が適切かつ必要である場合。(指令2条2)</p> <p>・具体的な判断は各国の裁判所が行うべき。</p> <p>(参考裁判例)</p> <p>・昇格要件である6年の適性観察期間(勤続年数)の計算につき、週労働時間が通常の4分の3以上の労働者を1、半分以下の者を0.5として計算する協約規定に基づき、週20時間労働の大学事務職員の昇格請求を認めなかったことは、右協約規定により適性観察期間(勤続年数)が2倍とされるパートタイム労働者における女性の比率が90%を超えることから間接差別であるとして訴えた事案につき、欧州司法裁判所は、パート男性の比率がパート女性の比率より遙かに少ない場合には、<u>使用者が客観的な要因によって協約上の規定を正当化できない限り、条約119条に違反するとしつつも、事実を評価し、問題となっている労働協約の規定が性と無関係な客観的に正当化できる要因に基づくものであるか否かをあらゆる状況に照らして決めるのは国内裁判所であるとした。</u>(コック事件(独) 欧州司法裁判所 1991年)</p> <p>・税アドバイザー資格試験の免除を受けられる勤務期間が、フルタイムとパートタイムとで異なることとするのは、<u>プレ-ムの税事務所で勤務する119名のパートタイムのうち110名が女性であることから、間接差別として訴えた事案につき、欧州司法裁判所は、本件は実際に女性に性差別的効果を与えており、原則として指令違反であり、性に基づく差別と関係のない要因によって正当化できる場合に限り、結論が異なる。あらゆる状況に照らして、性に関係なく適用されるものの実際に男性に比べ女性に影響を与える法律の規定が、性に基づきいかなる差別とも関係のない客観的な理由により正当化されるのかどうかを決定するのは、事実を評価し国内法を解釈する司法権限を有している国内裁判所であるとした。</u>(コーディング事件(独) 欧州司法裁判所 1997年)</p>	<p>・当該規定、基準又は慣行が性別に関係なく正当であること。(法1条1(2)(b))</p> <p>・具体的な判断は雇用(労働)審判所が行う。</p> <p>・要件や条件を課す使用者の必要性和、その要件や条件の差別的効果の間のバランスで判断するという考えでなされるため、実際に事件が起こって審判所が判断を下すまで結果を予測することが困難な傾向がある。</p> <p>(参考裁判例)</p> <p>・パートの先順位解雇は既婚女性にとっては、子育てをしなければならぬため、フルタイムで働ける未婚の女性や男性と比べて不利であるため、女性又は既婚であることを理由とした差別として訴えた事案につき、労働審判所は比較のための適切なフルタイムは、フルタイム勤務と両立できないような小さい子のいる家庭であるとし、フルタイム要件は、一般的に女性又は既婚女性でこれを充足できる者の割合は相当程度少ないのは自明の理とする原告の主張を却下した。雇用上訴審判所も幼い子供を持つ未婚の女性よりも既婚の女性の方が育児責任を担っているとは仮定できないとした。さらに、労働審判所はたとえ刺員選定手続きが間接差別効果を有する場合であっても、特定の状況においては正当化されうると判断する権利があり、コストや効率の上で付随的な利点があるため、パートタイムを先順位で解雇することに正当性があると判断することも許されることとした。(キット事件 雇用上訴審判所 1985年)</p> <p>・子供を産んだ女性が、パートタイム勤務を申し出たところ、ジョブシェアをする者が見つからないこと等から拒否されたため間接差別として訴えた事案につき、労働審判所は使用者側がパートタイム勤務できるように様々な手段を講じたこと等を考慮し、正当性を認め、原告の訴えを却下し、雇用上訴審判所もこれを認めた。(ブレイン事件 雇用上訴審判所 1997年)</p> <p>・地下鉄運転手として働くシングルマザーの原告が会社が新たに導入した交替制勤務の下ではシフト交換の継続が図れず退職した後間接差別として訴えた事案につき、労働審判所は証拠に基づき正当性なしとの結論に至る権限を有する、会社の経費節約、効率性の必要性和1人親で子供の世話をしている者への差別的効果を考慮すべきところ、会社は便宜を図ることはできたはずとして正当性は認められないとして雇用上訴審判所は労働審判所の判断を支持、控訴院もこれを認めた。(ロンドン・アンダーグラウンド事件 控訴院 1998年)</p>	<p>・異なる取扱いが性別によらない合理的な理由に基づくものであること又は性別が遂行される職務の不可避の前提をなすものであること。(法611条a第1項)</p>

フランスの状況：労働法典122条-45で「いかなる人も、採用手続きまたは実習あるいは企業内での教育訓練機関への機会から排除されてはならず、いかなる労働者も、特に賃金、教育訓練、再就職訓練、配属、資格、分類、昇進、人事異動、契約更新の問題について、(中略)、性(中略)を理由に、懲戒、解雇または直接・間接を問わず差別的処置の対象とされてはならない。」と規定。しかし、フランス政府に対する調査結果によれば、間接差別の概念は、欧州司法裁判所からきているもので、フランス国内で、間接差別が争われた裁判例はほとんどないため、まだ明確な概念とはなっていない。また、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間の均等問題については、労働法典において、両者の間における賃金の平等について規定されているため、間接差別の問題として争われることを想定するのは難しいとのこと。(労働法典122条-45の2001年改正の際、「直接・間接を問わず」という文言が追加された。)

(備考)厚生労働省「男女雇用機会均等政策研究会報告書」(平成16年6月)より

女子差別撤廃委員会からの「最終コメント」(仮訳)

(女子差別撤廃委員会第29回会期報告案(CEDAW/C/2003/11/CRP.3/Add.1/Rev.1)の抜粋)

委員会の最終コメント

序論

12. 委員会は、定期報告作成のための委員会のガイドラインに従って作成された、第4回・5回報告の質と期限どおりの提出について、締約国を評価する。委員会は、会期前作業部会の質問事項に対する書面回答及び締約国での近年の進展についての追加的情報を提供した包括的な口頭報告について、締約国に感謝の意を表明する。

13. 委員会は、男女共同参画局長を首席代表とした代表団が派遣されたことについて締約国を評価する。委員会は、代表団と委員との間で行われた率直かつ建設的な対話に感謝する。

14. 委員会は、締約国が、北京行動綱領の12重大問題領域に基づく男女共同参画基本計画を策定するにあたり、第23回国連特別総会「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」の成果文書を考慮に入れたことに満足をもって留意する。

肯定的側面

15. 委員会は、締約国が第2回・3回報告の審議以来、男女間の平等の促進に大きな成果をあげたこと、特に、1999年6月の男女共同参画社会基本法の制定及び男女共同参画政策の目標を明示した男女共同参画基本計画が2000年12月に策定されたことを祝福する。委員会はまた、基本法に基づき、すべての都道府県で計画が策定され実施されていることを称賛するとともに、まだ計画を策定していない市町村が計画策定を奨励されていることに留意する。

16. 委員会は、募集から退職に至るまでの女性への差別的取扱いを禁止し、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するための配慮を事業主に義務づける「雇用機会均等法」の改正、育児休業取得を理由とする不利益取扱いを禁止する「育児・介護休業法」の2001年の改正、保護命令を規定した2001年の「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」の制定、ストーカー行為への処罰が定められた2000年の「ストーカー行為等の規制等に関する法律」の制定等、締約国がさまざまな分野で行った法改正に称賛をもって留意する。

17. 委員会は、男女共同参画施策の企画立案と総合調整を任務として、男女共同参画局が内閣府に設置されるとともに、それらの施策の実施状況の監視や、政府の施策が及ぼす影響の調査を行う、男女共同参画担当大臣である内閣官房長官を議長とし、閣僚と内閣総理大臣が任命した民間有識者から構成される男女共同参画会議が設置され、国内本部機構が強化されたことを歓迎する。

18. 委員会は、委員会の前回の最終コメントで提言されたとおり、締約国が報告作成において女性 NGO と協力を行ったことを評価するとともに、そのパートナーシップを引き続き強化するとの締約国の姿勢を歓迎する。

19. 委員会は、締約国が、世界の様々な地域の開発途上国に対し、「途上国の女性支援 (WID) イニシアティブ」の下、過去 10 年間にわたり政府開発援助の約 10% を女性の教育、保健、経済・社会活動への参加に配分していることを評価する。

20. 委員会は、締約国が、委員会の会期に関する条約の 20 条 1 の改正を受諾したことに称賛をもって留意する。

主要関心事項及び勧告

21. 委員会は、憲法が両性の平等を規定してはいるが、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する。

22. 委員会は、条約の第 1 条に沿った、直接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とりこまれることを勧告する。委員会は、また、条約についての、とりわけ間接差別の意味と範囲についての、特に国会議員、司法関係者、法曹一般を対象とした、意識啓発のためのキャンペーンを行うことを勧告する。

23. 委員会は、締約国が、長年の固定的役割分担意識が男女間の平等を達成するための大きな障害と認識していることを評価し、この点についての定期的な世論調査に基づく取組に留意する一方、日本において、家庭や社会における男女の役割と責任に関し、根深く、硬直的な固定観念が持続し、労働市場における女性の状況、教育の選択、政治・公的分野への参画の低さに反映されていることに引き続き懸念を有する。

24. 委員会は、女性と男性の役割についての従来の役割分担意識に基づく態度を変えるために、締約国が人権教育、男女平等についての教育等の教育システムにおける包括的なプログラムを策定、実施すること、また、条約についての情報や男女共同参画に対する政府の姿勢を広めることを勧告する。委員会は、締約国が調査や世論調査を性別のみならず、年齢別にも行い、その結果に基づき、子育てを母親と父親双方の社会的責任とする考え方を促進することを目指す取組を拡大することを勧告する。委員会は、意識啓発キャンペーンが

強化されること、メディアが女性のポジティブなイメージや私的、公的領域における男女の平等な地位と責任を伝えるよう奨励されることを勧告する。

25. 委員会は、締約国による、女性に対する暴力を扱う法律やその他の施策を認識する一方で、女性や女兒に対する暴力の横行及び既存の公的機関に援助を求めることに女性にためらいがあることについて懸念を有する。委員会は、「配偶者暴力防止法」が、現在のところ、身体的暴力以外の形態の暴力を対象としていないことに懸念を有する。委員会は、また、強姦に対する罰則が比較的寛大であること、近親姦が刑法において明確に犯罪と定義されておらず、様々な処罰規定の下で間接的に扱われていることに懸念を有する。委員会は、更に、ドメスティック・バイオレンスを受けており、かつ入国管理上の地位が配偶者との同居に依存している外国人女性の特有な状況に懸念を有する。委員会は、強制退去への恐れが、そうした女性が援助を求めたり、別居や離婚といった措置を講じる妨げとなり得ることに懸念を有する。いわゆる「従軍慰安婦」の問題に関しては、第2回・3回報告の審議以前、以後にとられた措置について、締約国が提供した包括的な情報を評価しつつ、委員会は、この問題についての懸念が継続していることに留意する。

26. 委員会は、ドメスティック・バイオレンスを含む女性に対する暴力の問題に、女性に対する人権の侵害として取り組む努力を強化することを締約国に要請する。特に、委員会は、配偶者暴力防止法を拡大し、様々な形態の暴力を含めること、強姦罪の罰則を強化すること、近親姦を個別の犯罪として刑罰法令に含めること、委員会の一般勧告19に基づき、暴力を防止し、被害者に保護、支援、その他のサービスを提供し、犯罪者を処罰するための政策を実施することを、締約国に要請する。委員会は、ドメスティック・バイオレンスを受けて別居している外国人妻の在留許可の取り消しは、その措置が当該女性に与える影響について十分に評価した後でのみなされることを勧告する。委員会は、締約国がいわゆる「従軍慰安婦」問題を最終的に解決するための方策を見出す努力を行うことを勧告する。

27. 女性・女兒のトラフィッキングに関して、アジア・太平洋地域における、送出国や中継国の捜査当局や出入国管理局との防止、捜査面での協力など、締約国が行っている取組を認識しつつ、委員会は、この問題の広がりについての情報が不十分であること、現行法下では加害者の処罰が寛大すぎることに懸念を有する。

28. 委員会は、締約国が女性・女兒のトラフィッキングと戦うための取組を強化することを勧告する。委員会は、締約国がこの問題に対処し、加害者への適切な処罰を確保するための包括的な戦略を策定することを目的として、体系的にこの事象を監視し、被害者の年齢、出身国を示す詳細なデータを収集することを要請する。委員会は、締約国が次回の報告に女性・女兒のトラフィッキング及びそれに関連してとられた措置についての包括的な情報、データを提供することを要請する。

29. 委員会は、報告に日本のマイノリティ女性の状況についての情報が欠如していることに懸念を表明する。委員会は、これらの女性グループが教育、雇用、健康、社会福祉、暴力被害の面で、彼らの共同体内も含め、直面している複合的な形態の差別や周縁化に懸念を表明する。

30. 委員会は、締約国に、次回の報告に、日本のマイノリティ女性の状況に関するデータを含む包括的な情報、特に彼らの教育、雇用、健康状況や暴力被害についての情報を提供することを要請する。

31. 委員会は、国の審議会等における女性の登用拡大のための指針及び社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にするという数値目標が設定されたことを歓迎する一方、国会、地方議会、司法、外交官などのハイレベルの、選挙で選ばれる機関において、また市長、検察官、警察官としての女性の参加が低いことについて懸念を有する。

32. 委員会は、締約国が、公的活動のあらゆる分野、特にハイレベルの政策決定過程に女性が参画する権利を実現するため、なかでも条約の第4条1に基づく暫定的特別措置の実施を通じ、政治的・公的活動における女性の参加を拡大するための更なる取組を行うことを勧告する。委員会は、締約国が、将来の女性指導者への訓練プログラムを支援すること、男女共同参画実現のためには意志決定過程への女性の参画が重要であることを啓発するキャンペーンを実施することを要請する。

33. 委員会は、主に職種の違いやコース別雇用管理制度に表われるような水平的・垂直的な雇用分離から生じている男女間の賃金格差の存在、及び雇用機会均等法に関連する政府のガイドラインに示されている間接差別の慣行と影響についての認識の不足に懸念を有する。委員会は、更に、パートタイム労働者や派遣労働者に占める女性の割合が高く、彼らの賃金が一般労働者より低いことに懸念を有する。委員会は、主に女性が直面している個人・家庭生活と職業・公的な責任との調和における困難に深い懸念を有する。

34. 委員会は、締約国が雇用機会均等法に関連するガイドラインを改正すること、労働市場における男女の事実上の機会均等の実現を促進する努力を特に条約第4条1に沿った暫定的特別措置を用いて増すことを要請する。委員会は、特に教育、訓練、効果的な強制メカニズム、進捗状況の体系的な監視を通じて、水平的・垂直的な職務分離を撤廃するための取組がなされることを勧告する。委員会は、家族的責任と職業上の責任の両立を可能にする施策が強化されること、家庭内の仕事の男女間での平等な分担が促進されること、家庭や労働市場における女性の役割についての固定観念に基づく期待が変わることが奨励されることを勧告する。

35. 委員会は、民法が、婚姻最低年齢、離婚後の女性の再婚禁止期間、夫婦の氏の選択などに関する、差別的な規定を依然として含んでいることに懸念を表明する。委員会は、また、戸籍、相続権に関する法や行政措置における非嫡出子に対する差別及びその結果としての女性への重大な影響に懸念を有する。

36. 委員会は、民法に依然として存在する差別的な法規定を廃止し、法や行政上の措置を条約に沿ったものとするを要請する。

37. 政府が 2002 年 3 月に人権擁護法案を国会に提出したことに満足をもって留意しつつ、委員会は、法務省の下に設置されるとされている人権委員会の独立性について懸念を有する。

38. 委員会は、人権擁護法案で提案されている人権委員会が、独立機関として、女性の人権に適切に対処することが確保されるよう、国内人権機構の地位に関する原則(国連総会決議 1993 年 12 月 20 日 48/134 附属文書、いわゆる「パリ原則」)に基づいて設置されることを勧告する。

39. 第 5 回報告で締約国が表明している懸念に留意しつつ、委員会は、締約国が条約の選択議定書の批准の検討を継続することを推奨する。委員会は、選択議定書の提供するメカニズムが司法の独立を強化し、司法が女性に対する差別を理解する上での助けとなると確信している。

40. 委員会は、締約国が、2006 年が期限の次回定期報告において、この最終コメントで提起された個々の問題に対応することを要請する。委員会は、また、締約国が、性別、年齢別の包括的なデータを収集、分析し、次回報告に含めることを要請する。委員会は、また、同報告で、条約の実施においてとられた法制度、政策、プログラムの成果や影響についての情報を明らかに示すことを要請する。

41. 委員会は、一般の人々や、特に行政官、公務員、政治家に、法律上及び事実上の男女平等を保障するためにとられる措置とその分野でとられるべき追加措置について知らしめるため、この最終コメントの内容が日本において広く周知されるよう要請する。委員会は、また、締約国が、条約、選択議定書、委員会の一般勧告、北京宣言及び行動綱領、第 23 回国連特別総会「女性 2000 年会議：21 世紀に向けての男女平等・開発・平和」の成果を、特に女性団体や人権機関に対し、引き続き広く広報することを要請する。

42. 関連の国連会議、サミット、特別総会(例えば、国連人口開発特別総会、国連こども特別総会、人種主義、人種差別、外国人排斥およびそれに関連する世界会議、第 2 回高齢者問題世界会議など)により採択された宣言、計画、行動綱領のジェンダーの側面を考慮にいれつつ、委員会は、締約国が、次回の報告に、条約の関連条項に関するそれらの文書の実施についての情報を含めることを要請する。