

付属資料 1 .調査対象国の現状等比較

1 .対象国の基本データ (全体・性別)

	ドイツ			フランス			韓国			フィリピン			日本		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
人口(千人) ¹ (2005)	82,652	40,389	42,264	60,991	29,718	31,273	47,870	23,940	23,930	84,566	42,587	41,980	127,897	62,486	65,411
出せ時平均 余命 ² (2005)	男性 81.8 歳	女性 76.2 歳	男性 76.6 歳	女性 83.7 歳	男性 74.3 歳	女性 81.5 歳	男性 68.9 歳	女性 73.3 歳	男性 78.7 歳	女性 85.7 歳					
合計特殊 出生率 ³ (推計値)	1970-75 1.6	2000-05 1.3	1970-75 2.3	2000-05 1.9	1970-75 4.3	2000-05 1.2	1970-75 6.0	2000-05 3.5	1970-75 2.1	2000-05 1.3					
婚姻率(人口 千人当) (2000) ⁴	4.8		4.7		6.4		-		5.9						
離婚率(人口 千人当) ⁵	2.4 (2001)		1.9 (2001)		3.05 (2002)		-		2.27 (2002)						
就業率 (割合) ⁶ (2006)	男性 65.2%	女性 51.2%	男性 61.0%	女性 48.4%	男性 73.7%	女性 50.3%	男性 83.0%	女性 55.7%	男性 73.0%	女性 48.1%					
失業率 (割合) ⁷ (2005)	男性 11.3%	女性 10.9%	男性 9.0%	女性 10.8%	男性 4.0%	女性 3.4%	男性 7.4%	女性 7.3%	男性 4.6%	女性 4.2%					
パートタイム 雇用者割合 ⁸ (2006)	男性 7.6%	女性 39.2%	男性 5.1%	女性 22.9%	男性 6.3%	女性 12.3%	-	-	12.8%	40.9%					

2. 女性の参画状況関係データ（時系列）

	ドイツ			フランス			韓国			フィリピン			日本		
女性の国会議 席割合 ⁹	1995	1999	2007	1995	1999	2007	1995	1999	2007	1995	1999	2007	1995	1999	2007
	26%	31%	32%	6%	11%	12%	2%	4%	13%	9%	12%	15%	3%	5%	9%
女性の行政職 割合 ¹⁰	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005
	37.8%	39.0%	46.1%	55.9%	56.7%	56.0%	18.6%	21.6%	34.0%	-	-	-	19.4%	20.0%	20.0%
女性の管理職 割合 ¹¹	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005	1995	1999	2005
	8.3%	9.5%	15.9%	16.6%	19.3%	14.0%	1.4%	2.0%	4.6%	-	-	-	1.0%	1.2%	1.8%
女性の専門 職・技術職割合 ¹² (2006)	50%			-			38%			61%			46%		
賃金格差 ¹³ (男性 = 1) (1996-2005)	0.58			0.64			0.40			0.61			0.45		

参考統計

³ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, “World Population Prospects 1950-2050: The 2006 Revision Database”, New York
(<http://esa.un.org/unpp/> : 2008.02 アクセス)

^{4,5} United Nations, Department of Economic and Social Affairs, “Demographic Yearbook 2002”, New York
(<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/DYB2002> : 2008.02 アクセス)

^{6,7} International Labour Organisation, “Key Indicators of the Labour Market (KILM) 5th Edition”, 2007.09, Geneva

⁸ OECD.Stat
(<http://stats.oecd.org/> : 2008.02 アクセス)

⁹ Inter Parliamentary Union, “Women in National Parliaments” Database, Geneva
(<http://www.ipu.org/iss-e/women.htm> : 2008.02 アクセス)

¹⁰⁻¹² 内閣府 『平成 19 年度：男女共同参画白書』 (2007 年)

¹³ United Nations Development Programme, “Human Development Report 2007/2008”, New York
(<http://hdr.undp.org/en/statistics/> : 2008.02 アクセス)

3.対象国の女性の参画推進関連法制（名称・概要）

A.国内本部機構

ドイツ	フランス	韓国	フィリピン	日本
<p>【連邦家庭・高齢者・女性・青少年省 （Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend）】 連邦レベルでは連邦家庭・高齢者・女性・青少年省が担当するが、州レベルでは、各州に担当機関が設置されている。</p>	<p>【女性の権利・平等担当局（Le Service des Droits des Femmes et de l'Egalité）】 （労働・社会・連帯省） 男女平等に資する法案や規則の立案を行い、男女平等政策の実施を担当する。中央本部のほか、フランス各地に事務所が設置されている。</p>	<p>【男女平等・家族省(Ministry of Gender Equality and Family: MOGE)】 2005年の省庁再編にあたり、男女平等省に家族政策に関する権限が付与された。健康家族・片親家族福祉法の所轄が厚生労働省から移管された。</p>	<p>【フィリピン女性の役割委員会(National Commission on the Role of Filipino Women: NCRFW)】 国際婦人年の1975年に大統領令633号により、設置された大統領府直轄の諮問機関。憲法において、「全ての省庁による政策立案・計画・施行の中で女性に関する問題を主流化する」との任務が明確化されている。カナダの国際開発庁(CIDA)がパートナーシップを組んでいる。</p>	<p>【内閣府男女共同参画局（Gender Equality Bureau）】 1994年に総理府に男女共同参画室が設置された。2001年に内閣府の設置に伴い、男女共同参画室が男女共同参画局に改組された。</p>

B. 基本法制

ドイツ	フランス	韓国	フィリピン	日本
<p>【ドイツ連邦共和国基本法第 3 条】 全ての人々が平等であり、男女平等について基本的権利と定めている。また、1994 年の改正によって、性別の違いにより不利益な待遇を受けることはない、と加えられた。 基本法の規定は市民と国家の関係に関わるもので、私人間の関係を直接規定するものではない。</p>	<p>【1789 年人権宣言】 【1946 年 10 月 27 日第 4 共和政憲法前文第 3 条】 第 4 共和国憲法前文は憲法的価値を有する。この前文で、法律は女性に対して全ての領域において、男性の諸権利と同等な諸権利を保障するとし、男女平等を定める。 [1958 年 10 月 4 日第 5 共和政憲法第 3 条第 4 項、第 4 条] 1999 年 7 月 8 日の法律によって憲法改正が行われ、新たに追加された条文。「法は選挙によって選ばれる公職について、男女の平等なアクセスを促進する」との条項が第 3 条第 4 項に挿入された。</p>	<p>【憲法】(1948) 法の下における男女平等理念を規定。 【女性発展基本法】(1995・2005 改正) 女性の地位を向上させ、憲法に規定された男女平等理念を国民生活のすべての領域へ拡大適用するために制定された女性政策に関する基本法。</p>	<p>【憲法】(1987) 「国家建設における女性の役割を認め、法のもとでの男女の基本的平等を保障する」と規定する。 【共和国法 7192 号「女性と開発及び国家建設法」】(1991) 開発及び国家建設における、女性の役割を認め、男女間の法的平等を保障。国家経済庁及び NCRFW の女性関連政策が果たす役割を明記したほか、1993 年に発表された運用指針 6 条では、国際社会からの援助額の最低 5% が男女平等参画事業に割り当てられることが定められている。</p>	<p>【日本国憲法】(1947) 第 14 条において、法の下での平等を規定。 【男女共同参画社会基本法】(1999) 憲法でうたわれている個人の尊重と法の下での平等を前提に、国、地方公共団体及び国民の責務が定められている。職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における男女の人権の確保を、総合的かつ計画的に推進することを目的としている。</p>

C.政治関連法制

ドイツ	フランス	韓国	フィリピン	日本
<p>政治参加については、1980年代以降から主要政党が自発的にクォータ制を導入しており、法的な取組はない。</p>	<p>【選挙によって選出される議員職及び公職への男女の平等なアクセスを促進することに関する2000年6月6日法律（通称パリテ法）】 選挙における候補者名簿に男女同数を義務付けるもの。</p> <p>【選挙によって選出される議員職及び公職への男女の平等なアクセスを推進することに関する2007年1月31日法律】 従来のパリテ制度を補完し、パリテを強化する法である。</p>	<p>【政党法】（2004改正） 全国区比例代表候補者名簿の50%以上を女性と規定。また、地域区（日本の小選挙区）は、政党が30%以上女性を推薦（努力目標）。その結果、2004年には女性の議員率が13%まで飛躍した。また、政府の補助金の最低10%を政治分野における男女平等参画を促進させる目的に利用することを規定。</p>	<p>【共和国法7160号】（1991改正） 全国の全1600地方議会において、女性にも議席が割り当てられるよう、地方自治規範（LGC）の改訂が行われた。</p> <p>【共和国法7941号「パーティーリスト制度法」】（1995） 制度の導入及び同制度における女性の参画を規定。</p> <p>【共和国法7688号】（1994） 共和国法1161号の改訂により、社会保障委員会への女性の参画が認められた。</p>	<p>【男女共同参画社会基本法】（1999） 「積極的改善措置」の定義を定め、国の責務として規定。また、国に準じた施策として地方公共団体の責務も含まれている。</p>

D.行政関連法制

ドイツ	フランス	韓国	フィリピン	日本
<p>【連邦平等法】(2001) 1994年に制定された「女性の地位平等法」をより強化した法制度。公務部門における「女性の地位向上計画」「平等計画」を策定する。女性の割合が少ない領域では、職業訓練生の受入、採用、昇進の際に、適正、業績、能力が同じであることを条件として、競争相手の男性の個人的事情が当該女性よりも重大でない場合に限り女性を優先することができるという、個々の場合を考慮したクォータ制の規定が加えられた。 各州や地方自治体の公務員については、州毎に男女平等法や女性の地位向上のための法律が制定されている。</p>	<p>【男女間の職業平等に関する2001年5月9日の法律2001-397号(通称ジェニソン(Génisson)法)】 民間部門及び公務員の職業における男女平等について定められている。公務員に関しては、1983年7月13日の公務員の権利と義務に関する法律を改正し、公務員に対する平等原則確保についての規定を追加している。</p>	<p>【男女雇用平等法】(1987・2006改正) 雇用における男女の平等な機会と待遇を保障。2001年の改正では、間接差別規定、セクシュアル・ハラスメント禁止規定の追加、育児休暇対象者の拡大等が行われた他、2006年の改正では500人以上の公共機関及び大企業に対し、毎年、職種ランク別の男女雇用状況を報告することを義務付けた。上記の実施は2004年に国が設立した平等雇用評価センターがモニタリングし、統計の体系化、マニュアルの作成等、起業に必要な支援を提供する。</p>	<p>【共和国法7845号「1996年予算案：一般歳出法」】(1995)。 全ての省庁に対し、全歳出の「最低5%」をジェンダー問題の改善に割り当てることを規定。 【共和国法1564号「改正連邦令647号(政府系機関勤務女性の母性保護法)」】(1941) 政府系機関に勤務している女性に対し、60日間の出産休暇を保障。1)正規採用者で勤続年数が2年以上の者は出産休暇中も給与の全額、2)勤続年数が2年以下の者に対しては半額、3)非正規採用の者に対しては、1)の者に支払われる金額の30日間分の給与の支給及び休職後の復帰が保障されている。</p>	<p>【男女共同参画社会基本法】(1999) 「積極的改善措置」の定義を定め、国の責務として規定。また、国に準じた施策として地方公共団体の責務も含まれている。</p>

E.民間部門関連法制

男女雇用機会均等関連法制

ドイツ	フランス	韓国	フィリピン	日本
<p>【平等待遇原則の実現のための欧州指令を実施するための法律(一般平等待遇法)】(2006) 性差別による待遇差別を禁止。同法は、平等待遇に関する4つのEU指令を国内法化するものである。</p>	<p>【男女間の職業平等に関する2001年5月9日の法律2001-397号】職業における男女平等について規定。企業に対して状況比較の報告書作成を義務付ける。</p> <p>【2001年11月16日法律2001-1066号】給与差別について規定。差別の立証責任について被用者が差別の存在を推定し得る証拠を提示した場合には、雇用に弁明する責任を負わせる。EU判例や2000年11月27日のEC指令2000/78により示された「間接差別」の概念が当該法律によってフランス法に導入。</p> <p>【男女間の所得の平等に関する2006年3月23日の法律2006-340号】男女間の給与格差をなくすこと及び労働活動と家族生活の調和を目的とする。女性の権利及び平等のサービスが公共雇用サービスの完全な一部であるとして女性の雇用を促進する。2010年12月31日までに男女間の給与の格差をなくすための措置を検討する義務を企業に課す。</p>	<p>【男女雇用平等法】(1987・2006改正) 同上</p> <p>【男女差別禁止及び救済に関する法律】(1999) 男女差別に対する迅速な調査と救済を目的とする法律で、雇用、教育、財貨、施設、用役等の提供と利用、法と政策における男女差別を禁止。2005年の省庁再編成により、同法は国立人権委員会の管轄下にある反差別委員会に合併され、無効となった。</p>	<p>フィリピン共和国労働法典(Book)</p> <p>【共和国法6725号「雇用、昇進、訓練の機会における差別禁止法」】(1989) 労働規範の135条の改訂。雇用における男女差別を禁止する。賃金・給与昇進、訓練機会・奨学・奨学金の機会に関し、女性の男性と平等な待遇を保障。</p> <p>【共和国法7305号】(1992) 「保健分野従事者のためのマグナカルタ」女性が大多数を占める保健分野において、追加的な給付を認めた。</p>	<p>【男女雇用機会均等法】(1986・2007改正) 雇用の分野における女性に対する差別的取り扱いを禁止。2007年の改正では男性に対する差別が禁止されたほか、間接差別の禁止等、差別禁止範囲が拡大された。また、厚生労働大臣(都道府県労働局長)が情報公開を行わない事業主を過料に処することが可能となった。</p> <p>【労働基準法】(1947・2007改正) 労働者の基本的人権について規定。第4条において、男女間の賃金の差別を禁止する。</p>

起業支援に関する制度

ドイツ	フランス	韓国	フィリピン	日本
<p>連邦教育研究省、連邦家庭・高齢者・女性・青少年省、連邦経済労働省の3つの省が共同で女性起業家支援のためのセンター (Bundesweite Gründerinnenagentur: National Agency for Women Startup) を開設。</p>	<p>【女性のイニシアティブによる起業、再起、発展のための基金】(Fonds de garantie pour la création, la reprise, le développement d'entreprise à l'initiative des femmes :FGIF) 1989年に設置された基金。近年受益者が増加。</p>	<p>【女性の経営する企業への支援に関する法律】(1999・2002改正) 国家が、女性企業支援のための基本計画を策定し、女性経済人協会において支援事業を実施することを規定。2002年の改正では、ビジネス・インキュベーション・センターに女性センターの併設が義務づけられた。</p> <p>【低所得世帯の女性の起業支援のためのローン融資・貸付プログラム】(2002-2005)一定の技術を有する女性に対し、最大7000万ウォンを利息率4.5%、返済期間5年間出資を行う。</p>	<p>【共和国法 7882号「零細事業等に従事する女性支援のための法律」】(1995) 【8289号「零細企業のためのマグナカルタ」】(1997) 一定の実績を納めている女性に対し、事業の充実・拡張を支援する。1997年のマグナカルタの制定により、支援が一層強化された。</p>	<p>-</p>

F.その他

経営者団体、労働組合、NPO等の取組

ドイツ	フランス	韓国	フィリピン	日本
<p>1990年代に女性の地位向上計画が普及し、多くの労働協約や事業者協定が締結された。規定の拘束力は様々であるが、例としては以下のような措置が挙げられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職ポスト・活動等に関連して男女のバランスを調整するための目標値の設定 ・ 性別に中立的な人事募集 ・ 募集手続きにおいて特に女性に配慮すること <p>継続職業教育への男女の同一の参加 / 等</p>	<p>【2004年3月1日の男女間の混在及び職業平等に関する職際全国協定】 女性の雇用は社会的ダイナミズムや経済発展をもたらすとして、女性労働力の活用及び出生率向上の実現を目指す。</p>	<p>韓国女性団体協議会、韓国婦人会、女性中央会、韓国女性団体連合など100余りの全国規模の団体、500余りの地域団体が活動中</p>	<p>【行政令 329号】(1996) フィリピン女性国家議会(NCWP)を男女平等参画のNGOにおける主導的監視機関として任命。世界網領及び「ジェンダー配慮型開発に向けたフィリピン計画」が、NGOと民間部門においても効果的に実施されることを目的とする。CEDAWの遵守に向けて、国連機関がNCRFWを通じて活動しているほか、主要なパートナーとして、5つの学術機関及びNGOが挙げられている。</p>	<p>-</p>