

第6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>

問1

第6回報告は政府により採択されたか、また、国会に提出されたかを、説明されたい。

(回答)

報告は政府全体が責任をもって作成に当たっており、具体的には関係する省庁間で協議の上、政府による報告としてとりまとめられている。また、国会に対しても国連事務総長への同報告提出時に報告を行っている。

問2

報告は、監視・影響調査専門調査会が調査を行い、また、男女共同参画会議の意見決定を受け、女子差別撤廃委員会の前回の最終見解を踏まえた各府省における取組状況について審議を行ったと述べている(パラ4参照)。2005年7月に専門調査会が行った提言と、提言を実施するために取られた措置に関する情報を、提供されたい。

(回答)

2005年7月、男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会は、女子差別撤廃委員会に対する次回定期報告の準備及び更なる取組を行うに当たっては、以下の意見を踏まえるよう、提言を行った。

(1) 報告全般について、女子差別撤廃委員会からの勧告に係る施策によりもたらされた効果(いわゆるアウトカム)もできる限り盛り込まれたい。

(2) 間接差別について、雇用分野における検討に関する早期の結論を期待したい。また、引き続き間接差別全般に関して事例を収集するとともに、女子差別撤廃条約及び男女共同参画社会基本法の関連規定に関する広報に努められたい。

(3) メディアにおける女性の人権の尊重について、ゲーム、インターネットサイト等に関する団体も含めて意見交換を行われたい。

(4) いわゆるマイノリティ及び人身取引について、各府省が把握している関連データを取りまとめ、報告に盛り込まれたい。

(5) 婚姻年齢の男女統一、再婚禁止期間の短縮及び選択的夫婦別氏制度について、引き続き国民の理解が深まるよう努められたい。

(6) 選択議定書について、引き続き批准の可能性を早期に検討されたい。

上記の提言を実施するために取られた措置は、下のとおり。

(1) 我が国がとった特別措置に関する効果(報告のパラ118及び122を参照)等を報告に記載している。

(2) 報告のパラ101、282から284まで及び286から290まで並びに問3に対する回答のとおり。

(3) 報告のパラ78のとおり。

(4) 報告のパラ98から100まで及び178から184まで、統計資料13から15まで、21及び22並びに問24に対する回答のとおり。

(5) 報告のパラ393及び問28に対する回答のとおり。

(6) 報告のパラ103及び問30に対する回答のとおり。

問3

前回の最終コメント(A/58/38、セクション IV、パラ357参照)で、委員会は、国内法における差別の明確な定義の欠如について懸念を表明し、条約の第1条に従って直接差別及び間接差別を含んだ女性に対する差別の定義が国内法に取り込まれるよう勧告した。委員会の勧告に対応して政府がどのような措置を取ったかを示されたい。

(回答)

2006年の法改正により、男女雇用機会均等法において、間接差別の禁止について新たに規定されており、間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 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るものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること

とされている。

また、厚生労働省令においては、公労使三者構成の労働政策審議会において妥当とされた

- ① 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、
 - ② 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出来ることを要件とすること、
 - ③ 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
- の3つの措置が規定されている。

今後、必要に応じて間接差別の対象となる措置の見直しを図ってまいりたい。

問4

女子差別撤廃条約が、国内の裁判で援用され、又は言及されたことがあるか。ある場合、その結果はどのようなものだったか。さらに、裁判官及び法曹一般の間で女子差別撤廃条約についての意識を高めるためにどのような措置が取られたかを具体的に挙げられたい。

(回答)

女子差別撤廃条約が国内の裁判で援用され、又は言及された裁判例としては、別表の裁判例があると承知している。

裁判官については、裁判官の研修を担当する司法研修所が、裁判官に対する各種研修において、毎年、女子差別撤廃条約や女性に対する暴力について裁判官の意識を高めるために、国際人権問題を専門とする大学院教授や、人権擁護に携わっている機関の職員(国際機関の職員を含む。)等を講師として招き、各種講演を実施していると承知している。具体例は、別紙のとおりと承知している。

弁護士については、次のとおりであると承知している(一部)。

1 日弁連「両性の平等に関する委員会」(Committee on Equality of Men and Women)の諸活動

2006年に創立30周年を迎えた日弁連両性の平等に関する委員会は、女性の地位・権利に関する調査研究、現行法制の改善に向けた提言などを行っている。

2006年6月以降の主な取組みは次のとおりである。

- ① 男女雇用機会均等法改正案に対する意見表明やリーフレットの作成
- ② パート労働法改正案についての意見表明や国会議員への要請活動
- ③ 弁護士会や日弁連における男女共同参画状況の調査(女性役員の人数やポジティブ・アクションに関する調査)
- ④ 会員の産前産後期間の日弁連会費の免除規定制定の要望
- ⑤ パンフレット「ホントにそう?『オンナのくせに』『オトコがすたる』~ジェンダーの誤解を解きます」の作成
- ⑥ ドメスティック・バイオレンス(DV)事件の相談・受任体制の充実をはかるための研修テキストの作成や講師の派遣
- ⑦ 弁護士会における男女共同参画を推進するためのシンポジウムの開催

女子差別撤廃条約に特化した取組みとしては次のことが挙げられる。

- ① 委員会のなかに設置されている「女子差別撤廃条約関連PT」の活動。具体的には第6回日本政府報告書に関する list of issues 作成のための国連女子差別撤廃委員会作業部会へ

の情報提供(報告書作成)、同作業部会への委員派遣を行った。

② 2008年12月に全弁護士を対象とした研修会において「女子差別撤廃条約の実務への活用」をテーマとして取り上げた。国連女子差別撤廃委員会の現委員を務める弁護士が講師となった。

2 日弁連「男女共同参画推進本部」(Center for Gender Equality Promotion)の諸活動
2007年4月、日弁連は「日本弁護士連合会男女共同参画施策基本大綱」(以下、「基本大綱」。Basic Framework for Gender-Equality in the JFBA)を制定した。その9項は、「国際的に確立された理念の実現、尊重のための措置」として「本会は、本会における男女共同参画の推進に関する施策を、国際人権規約や女子差別撤廃条約等国際的に確立された理念を実現し又は尊重するものとするため、国際機関との情報の交換その他必要な措置を講じる」としている。

同年6月、上記「基本大綱」を推進していく機関として「男女共同参画推進本部」が設置された。同本部では、「基本大綱」を会員に周知するため、全国12カ所で「男女共同参画施策基本大綱普及のための全国キャラバン」を実施した。各地の会員から弁護士業務における男女間格差、仕事と家庭の両立などについて意見を聴取し、2008年3月に「日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」(JFBA Basic Plan for Gender Equality Promotion)を策定した。あわせて、「基本大綱」普及のためのパンフレット「Good balance Good lifeー女が元気な社会は、男も元気だー」を作成、会員に配付した。

3 日弁連国際人権問題委員会(Committee on International Human Rights)が行う「国際人権に関する研究会」について

国際人権問題委員会は、1996年に設立され、国際人権に関する調査・研究、日弁連の関連委員会に対する国際活動についての情報提供などを行っており、同年から定期的に「国際人権に関する研究会」を開催している。同研究会においては、「国際人権法と法曹の役割」「司法の運営における女性の権利」といったテーマをこれまで取り上げ、同テーマに詳しい学者や委員会委員による講演、意見交換を行っている。

4 女子差別撤廃条約についての会員への広報

日弁連ホームページでは、国際人権ライブラリーというコーナーを設け(http://www.nichibenren.or.jp/ja/kokusai/humanrights_library/index.html)、会員に対して多種多様な情報提供を行っている。自由権規約や人種差別撤廃条約と並んで「女子差別撤廃条約」についても取り上げられており、条約全文のほか、第2回～第6回までの日本政府報告書とそれに対する日弁連報告書、第5回までの政府報告書に対する女子差別撤廃委員会の最終見解などが掲載されている。

また、前述した両性の平等に関する委員会・男女共同参画推進本部はともに、年に2回「二

ユース」を発行し全会員に送付している。各弁護士会における男女共同参画に向けた取組み、シンポジウムの広報や報告、国連女子差別撤廃委員会プレセッション参加報告などを記事にし、会員に対してわかりやすい形で情報提供を行っている。

検察官に対しては、経験年数等に応じて受講する各種研修において、「国際人権関係条約」、「児童及び女性に対する配慮と検察の実務」と題する講義などを実施し、その中で女子差別撤廃条約の内容を周知した。また、日常の業務の中でも、上司が個別事件の捜査・公判を通じて個々の検察官に対し、指導を行っている。

【問4】女子差別撤廃条約が国内の裁判で援用され、又は言及された判例

判決年月日等	要旨	女子差別撤廃条約関連部分
東京高裁 平成17年(2005年)3月24日判決	戸籍の続柄欄において嫡出子と嫡出でない子とを区別する記載をすることはプライバシー権を侵害する違法な記載とはいえないとされた事例	子が嫡出子か嫡出でない子かを区別することが憲法に反する不合理な差別であるということはいえないし、もとより、子が嫡出子か嫡出でない子かを区別することが控訴人ら指摘の女性差別撤廃条約、B規約、児童の権利に関する条約等の各条項に違反するものであるということもできない。
東京地裁 平成17年(2005年)2月24日判決	東京都知事の女性差別発言による名誉その他の権利侵害を理由として、東京都及び近隣県在住の女性らが行った損害賠償請求が棄却された事例	(原告らが、女子差別撤廃条約等を根拠とする、尊厳をかけて幸福を追求し、性の有様いかんにかかわらず平等に生きる権利、生殖について自己の選択の下に生きる権利等を主張し、それが侵害されたと主張したことに対して) 原告らの主張する権利といったものは、これをそのまま不法行為法上保護されるべき権利ないし法的利益と認めることはできない。もっとも、原告らは、例えば、性の有様にかかわらず、個人として尊重され、自己の判断の下に多様な生き方や社会的な活動が許容されること、個々人の子どもを産むか、産まないかの判断が尊重されることなどの諸利益が侵害されたとの主張も併せ主張しているものと認められ、これらの諸利益は、原告らに共通する人格的な利益を集約して述べているものとみれば、一応は不法行為法上も保護されるべき利益であると認めて差し支えない。
東京高裁 平成3年(1991年)3月29日決定	1 嫡出でない子の相続分を定めた民法900条4号但書は、憲法13条・14条1項に違反しない。 2 民法900条4号但書の規定をもって憲法に違反するものと言うことはできず、他に右規定を無効と解すべき理由はないとした事例。	抗告人は、民法において嫡出でない子の法定相続分を嫡出子の半分の割合としていることが、女子差別撤廃条約16条1項等に違反すると主張するが、法定相続分の割合を如何に定めるかはその国の立法政策の問題である。
東京地裁 平成18年(2006年)3月29日判決	国籍法3条1項が準正を国籍取得の要件とした部分は、憲法14条1項に違反する。	女子差別撤廃条約9条1項前段及び同条2項は、あくまで女子又は母に対して子の国籍取得の際に、男子又は父の場合と同様の権利を与えることを要求するものであって、国籍取得の要件につき血統主義を採用する場合には、父母両系血統主義を要請しているということではできないもの、それ以上に、法律上の夫婦の間から生まれた子供と、そうではない男女から生まれた子供の平等や、非婚の男女から生まれた子供の国籍の取得について、日本国民である父に対しても、日本国民である母の場合と同様に取り扱うべきことまでも要求するものと解することはできない。
名古屋地裁 平成16年(2004年)12月22日判決	1 被告会社による高卒従業員の採用及び処遇は、専ら性の違いに基づいて、男性は主に処理の困難度の高い業務に従事させ、勤務地も限定しないものとし、他方、女性は主に処理の困難度の低い業務に従事させ、勤務地を限定することとした男女のコース別の採用及び処遇であるとされた事例。	原告らは、女子差別撤廃条約等を根拠に、原告らが入社した昭和37年及び同42年当時、両性平等が国際的公序として確立していたことから、被告のした男女差別は国際的公序に反し違法であると主張する。 しかし、同条約等は、国内法の制定を待つまでもなく当然に自動執行力を有すると認められないし、前記男女コース別の採用及び処遇の経緯、内容が

	<p>2 女性従業員である原告らが採用された昭和37年及び同42年当時においては、前記男女コース別の採用及び処遇は不合理な差別として公序に反するとまではいえないとされた事例。</p> <p>3 平成11年4月1日に「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」が施行された後においては、前記男女コース別の処遇は、不合理な差別として公序に反し、人格権を侵害したとして不法行為に基づく損害賠償請求が認容された事例。</p>	<p>らすれば、これが同条約等に直ちに違反するということはできない。</p>
<p>大阪地裁 平成17年(2005年)3月28日判決</p>	<p>1 被告会社による高卒事務職の採用及び処遇は、男性については、終身雇用を前提に全国の本社及び各事業所において基幹的な業務に従事させていたのに対し、女性については、短期間で退職することを前提に基本的には採用した本社又は各事業所において補助的事務に従事させており、男女コース別の採用及び処遇(以下「本件男女コース別取扱い」という。)であるとされた事例。</p> <p>2 平成11年4月1日の「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」が施行されるまでは、本件男女コース別取扱いは憲法14条の指向する男女の実質的平等の理念に沿うとはいえないものの、直ちに公序良俗に違反するとはいえないとされた事例。</p> <p>3 被告会社の高卒事務職における男女間の格差は、本件男女コース別取扱いだけでは説明がつかず、本件男女コース別取扱いと合理的関連を有するとは到底認められず、性別のみによる不合理な差別的取扱いとして民法90条の公序に反し違法であるとして、不法行為に基づく損害賠償請求が認容された事例。</p>	<p>原告らは、女子差別撤廃条約が発効する前に採用された女性についても差別的採用により発生した配置、昇進の差別が条約発効後も引き継がれている場合には同条約に違反し、公序良俗に違反して不法行為を構成すると主張するが、同条約の文言に照らしても国内法の制定を待たずに当然に国内法的効力を有するとはいえないし、本件男女コース別取扱いが直ちに同条約に違反するとも認め難い。</p>
<p>京都地裁 平成20年(2008年)7月9日判決</p>	<p>嘱託職員に対して一般職員より低い賃金処遇をしたことが、憲法13条及び14条、労働基準法3条及び4条、公序等に違反するとはいえないとされた事例。</p>	<p>女子差別撤廃条約11条1項は、柱書で「締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野におけ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。」と規定している。</p> <p>しかし、同条約は男女差別の点から国際社会のあるべきルールを宣言しているにとどまり、同一価値労働同一賃金の原則それ自体について、具体的な共通の規範を策定したものとはいえないから、同条約が同一価値労働同一賃金の原則という観点から見て自動執行力を有するものと解することはできない。</p>

平成20年度の研修実施例

対象者	研修内容
地方・家庭裁判所の部総括裁判官	ア 大学院教授による講演「国際人権法と裁判所」 （女子差別撤廃条約についても取り上げられた。） イ 民事局課長らの講演と意見交換 （DV問題についても取り上げられた。）
平成20年度に判事に任官した者	ア 国連人口基金東京事務所長の講演「国際機関の現場からみた人権」 （DV問題についても取り上げられた。） イ 民事局課長等の講演と意見交換「各裁判分野の事件処理の現状と課題」 （DV問題についても取り上げられた。）
地方・家庭裁判所の支部長	法務省人権擁護局長らの講演「人権擁護について」 （女子差別撤廃条約, DV問題についても取り上げられた。）
平成20年9月に任官した判事補	大学教授による講演「国際人権法と裁判所」 （女子差別撤廃条約についても取り上げられた。）
平成21年1月に任官した判事補	大学院教授による講演「国際人権法と裁判所」 （女子差別撤廃条約についても取り上げられた。）
平成20年度に任官した簡易裁判所判事(予定)	法務省人権擁護局長の講演「人権擁護について」 （女子差別撤廃条約, DV問題についても取り上げられる予定である。）

問5

男女共同参画基本計画(第2次)の実施に関し、現在の状況と達成された進捗を述べられたい(パラ29参照)。回答には、男女共同参画の実質的な実現に向けて計画に掲げられている12分野のそれぞれに盛り込まれている各施策の影響に関する情報を含めるべきである。

(回答)

2005年12月27日に閣議決定された男女共同参画基本計画(第2次)には、12の重点分野が掲げられ、2020年までを見通した長期的な施策の方向性と、2010年度末までに実施する具体的な施策が盛り込まれている。計画策定以降、それぞれの分野において、男女共同参画社会の実現に向けた法制度の見直しや、新たな施策の立案・実施等を行っている。

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を推進するために、2006年に国の審議会等における女性委員の割合について新たな目標を設定したほか、女性の参画拡大のために一層戦略的な取組が必要とされることから、2008年4月には男女共同参画推進本部において「女性の参画加速プログラム」を策定したところである。

雇用の分野では、2006年に男女双方に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止等するよう「男女雇用機会均等法」を改正したほか、翌年には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を改正し、働き方の実態に応じた正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換等を促進するなど、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮できる雇用環境を整備した。さらに、2005年に「女性の再チャレンジ支援プラン」を策定し、2006年に当該プランを改定し女性の再就職・起業等を総合的に支援している。

また、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」及び「子どもと家族を応援する日本」を2007年に策定し、男女双方の職業生活と家庭・地域生活の両立支援や次世代育成支援等に向けて、官民あがての推進を図っている。

一方、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて、「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」を2007年に改正し、配偶者からの暴力の防止と被害者の保護・自立支援のための施策についてより一層の充実に努めている。

また、人身取引の防止・撲滅と被害者の保護に向け、2004年に人身取引対策に関する関係省庁連絡会議を設置し、人身取引対策行動計画を策定した。2005年には人身売買罪の創設や国境を越えた人身取引への対応等を内容とする「刑法等の一部を改正する法律」

を制定し、人身取引の処罰を確保できるよう法整備を進めた。

計画に掲げた施策の推進については、こうした法制度の充実や政策の実施等を通じて、現在各府省において着実に取り組まれているところであり、計画の策定から3年目にあたる2008年3月には、本計画の取組状況及び今後の実施予定について把握するために、男女共同参画会議において、施策の実施状況や関連統計及び今後の課題等を取りまとめて公表した。これを踏まえて前述の「女性の参画加速プログラム」を策定するなど、男女共同参画の実質的な実現に向けた取組を推進している。

以下は12の重点分野のそれぞれに盛り込まれている各施策の実施状況と、それに関連する統計結果のうち主なものである。

1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

○国・地方公共団体等における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

・女性公務員の採用・登用等を促進

[国家公務員 I 種試験等(事務系)新規採用者に占める女性の割合:2005 年度 21.5%→2008 年度 24.2%]

[本省課室長相当職以上の国家公務員に占める女性の割合:2005 年 1.6% →2007 年 1.9%]

[都道府県における本庁課長相当職以上の職員に占める女性の割合:2004 年 4.9% →2008 年 5.4%]

・国の審議会等委員への女性の参画の拡大について、2020 年までに政府全体として男女いずれか一方の委員の数を10分の4以上とし、また2010年度末までに女性委員の数を少なくとも33.3%とする新たな目標を設定(2006)

[国の審議会等委員のうち女性委員の占める割合:2005 年 30.9% → 2008 年 32.4%]

○企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援

・企業、労働組合、経営者団体等の長に政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について要請(2006～)

[民間企業における管理職(従業員数100人以上)に占める女性の割合:2005 年 部長相当職 2.8%、課長相当職 5.1%、係長相当職 10.4% → 2007 年 部長相当職 4.1%、課長相当職 6.5%、係長相当職 12.5%]

・女性医師等の働きやすい職場環境の整備に向け、女性医師の復職研修支援や女性医師バンクの充実、病院内保育所の拡充等の実施

2. 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

○男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

・被用者としての年金保障を充実させる観点及び働き方の選択に対する中立性を確保する観点などから、パート労働者への社会保険の適用拡大を含む厚生年金保険法等の改正案を国会に提出(2007)

○広報・啓発活動の展開及び相談等の充実

・男女共同参画週間、男女雇用機会均等月間の実施や男女共同参画推進連携会議の開催等を通じた国民的広がりをもった広報・啓発活動の展開

[「男女共同参画社会」という用語の周知度:2004 52.5% → 2007 79.6%]

[「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する者の割合:2004 年 48.9% → 2007 年 52.1%]

3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

○雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

・男女雇用機会均等法について、男女双方に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止等するよう改正(2006)

[労働者の1時間あたり平均所定給与格差(男性一般労働者=100):女性一般労働者 2005 年 65.9→ 2007 年 66.9、女性パートタイム労働者 2005 年 46.3→ 2006 年 46.8]

・均等・両立推進企業表彰制度を創設し、企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進(2007)

[ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合:2003 年度 29.5% → 2006 年度 20.7%]

○女性の能力発揮促進のための援助

・女性の再チャレンジ支援プランを改定し、再チャレンジに必要な子育て支援等の充実、学習・能力開発支援の推進等施策を強化(2006)

・子育て女性等に対してきめ細かな就職支援を実施するため、マザーズハローワーク、マザーズサロン及びマザーズコーナーを全国に設置(2006～)

[マザーズハローワーク事業の実績:2007 年度 新規求職者数 87,123 人、就職件数 23,374 件]

○多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

・パートタイム労働法を改正し、働き方の実態に応じた正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換等を促進するなど、パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備(2007)

[非正規雇用者の男女別の割合:2004 年 51.6%(女性)、16.3%(男性) → 2006 年 52.7%(女性)、17.8%(男性)]

4. 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立

○あらゆる場における意識と行動の変革

・表彰事業やシンポジウム等による普及・啓発及び研修等を実施し、農山漁村の女性の地域社会への参画を促進

○政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

・農協の役員や農業委員等の女性の参画目標を設定するとともに、女性リーダーの育成を図るため、女性の資質向上を目指した研修を支援

[農林水産分野における女性の登用状況：農業委員 2000年 1.8% → 2006年 4.2%、指導農業士 2000年 4.4% → 2006年 11.8%、農協役員 2000年度 0.6% → 2006年度 2.1%、漁協役員 2000年度 0.2% → 2006年度 0.4%、森林組合役員 2006年度 0.3%]

○女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備

・女性の農業経営への参画に向けて研修等により女性の経営管理能力等の向上を図るとともに、女性の認定農業者の増加や家族経営協定締結を促進するなど、女性の経済的地位向上及び就業条件の整備を推進

[家族経営協定の締結農家数(主業農家戸数に占める割合)：2005年 32,120戸(7.5%) → 2007年 37,721戸(9.7%)]

5. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

○仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

・次世代育成支援対策推進法(2004)に基づき企業における次世代育成支援の取組を推進

[次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業数：

2008.12末 大企業(301人以上) 577社 中小企業(300人以下) 57社]

・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定するとともに、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略をとりまとめ(2007)

[月間労働時間(事業者規模5人以上の一般労働者)：2005年度 169.3時間 → 2007年度 170.5時間]

[小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率：2004年度 10.5% → 2007年度 19.2%]

・雇用保険法を改正し、育児休業給付の給付率を休業前賃金の40%から50%に暫定的(2010年3月31日までに育児休業を開始した者)に引上げ(2007)

・勤務時間短縮、育児休業取得の促進、育児休業取得者の代替要員確保や職場復帰支援等、子育て期の柔軟な働き方を支援

[育児休業取得率:2004年度男性 0.56% 女性 70.6% → 2007年度男性 1.56%、女性 89.7%]

○多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

・待機児童ゼロ作戦を展開し、待機児童 50 人以上の市町村を中心に、集中的に受け入れ児童数を拡大するとともに、延長保育、休日保育、夜間保育等の多様な保育サービスを展開

[受け入れ児童数:2004年度 203 万人 → 2008年4月 212 万人]

[延長保育の実施箇所数:2004年度 12,783 箇所 → 2007年度実績 15,076 箇所]

・就学前の子どもを対象に教育・保育を一体的に提供する機能とともに、地域における全ての子育て家庭を対象にした子育て支援機能を持つ「認定こども園制度」を創設(2006)

・地域の子育て支援拠点を拡充し、地域における子育て支援体制を整備

[地域子育て支援センター事業の実施箇所数:2004年度 2,783 箇所 → 2007年度 3,478 箇所]

・母子家庭の自立支援のため、母子家庭等日常生活支援事業、母子家庭等職業的自立促進事業、母子家庭等就業・自立支援センター事業等を実施

[母子家庭等就業・自立支援センター事業実施主体数:2006年度 94 箇所 → 2007年度 99 箇所]

6. 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

○高齢者の社会参画に対する支援

・改正高年齢者雇用安定法(2006)に基づき、定年制の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止など、高年齢者の安定した雇用の確保を促進

[高年齢者雇用確保措置を導入した企業の割合: 2006年度 84.0%→ 2008年度 96.2%]

[60歳代における就業者の割合

60～64歳 男性 2004年 65.4%→2008年 72.5%、女性 2004年 38.4%→2008年 42.5%

65～69歳 男性 2004年 43.8%→2008年 47.8%、女性 2004年 23.8%→2008年 25.5%]

○高齢者が安心して暮らせる介護体制の構築

・介護保険制度改正(2006)により介護予防の取組を推進するとともに、介護休業を取得しやすい環境整備を推進

・介護人材の養成・研修に引き続き取り組むとともに、介護サービスの質を確保するための取組を推進

・高齢者虐待防止法が成立し(2006)、高齢者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進

○高齢期の所得保障

・離婚時の厚生年金の分割が実現(2007)

○障害者の自立した生活の支援

- ・障害者の地域における自立した生活を支援することを目的とした障害者自立支援法(2006)が成立し、都道府県及び市町村については障害福祉計画の策定が義務化(2006)
 - ・障害者雇用促進法の改正(2008)により、中小企業における障害者雇用の促進や短時間労働者の雇用義務対象への追加等を行い障害者雇用施策の充実・強化を図る
- [障害者の法定雇用率達成企業の割合: 2005年 42.1% → 2008年 44.9%]
- ・障害者の権利及び尊厳を保護し、及び促進するための包括的かつ総合的な国際条約である「障害者権利条約」に日本政府として署名(2007)

7. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

○配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

- ・配偶者暴力防止法を改正し、保護命令制度を拡充するとともに、配偶者暴力相談支援センターの機能をもつ施設の設置及び基本計画の策定を市町村に努力義務として課した(2007)
 - ・改正配偶者暴力防止法の周知徹底及び同法に基づく新基本方針の策定(2008)
- [配偶者暴力防止法に基づく保護命令発令件数: 2003年 1,468件 → 2007年 2,186件]
- [配偶者暴力相談支援センターに寄せられた配偶者からの暴力が関係する相談件数: 2003年度 43,225件 → 2007年度 62,078件]
- [警察における配偶者からの暴力相談等の対応件数: 2003年 12,568件 → 2007年 20,992件]
- ・人権相談所や専用電話「女性の人権ホットライン」を通じて相談を受け付け、被害者に必要な助言等を行い、相手方等に対しては、これを止めるよう説示、啓発等の措置を実施。
- [「女性の人権ホットライン」に寄せられた暴行・虐待に関する相談件数: 2005年 2,285件 → 2007年 2,447件]

○性犯罪への対策の推進

- ・性犯罪捜査指導官を各都道府県警に配置するなど、性犯罪への対処を図るとともに、被害者への付き添い、ヒアリング等被害者の心情に配慮した保護等を充実

○売買春への対策の推進

- ・売買春から女性・児童を保護し、対象者の特性に即した適切な処置を拡充し、自立支援を実施するなど、施策を充実
- [売春関係事犯の検挙人員の推移 2004年 1,452人 → 2006年 1,740人]

○人身取引への対策の推進

- ・被害者保護のための民間シェルターの支援や国内外の実態解明等を実施

[入国管理局が保護(在留特別許可)又は帰国支援した人身取引の被害者数:2005年 115人 → 2007年 40人]

○セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進

・セクシュアル・ハラスメント対策を講じていない企業等に対し行政指導を実施

[都道府県労働局雇用均等室に寄せられた職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数:2005年度 7,894件 → 2007年度 15,799件]

- ・人権相談所や専用電話「女性の人権ホットライン」を通じて相談を受け付け、被害者に必要な助言等を行い、相手方等に対しては、これを止めるよう説示、啓発等の措置を実施。
[「女性の人権ホットライン」に寄せられたセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数:
2005年 705件 → 2007年 545件]

○ストーカー行為等への対策の推進

・ストーカー規制法を的確に運用し、迅速な警告と適正な取締りを行うとともに、被害者の不安の払拭や安全確保を実施

8. 生涯を通じた女性の健康支援

○生涯を通じた女性の健康の保持増進

- ・女性のライフステージに応じた一般的な相談体制や不妊専門相談体制などの整備
- ・民間有識者らによる「女性の健康づくり推進懇談会」において、女性の健康支援の充実について検討

○性差医療

・性差を加味した女性の健康支援のための科学的根拠の構築などを目的とした研究の実施

○妊娠・出産等に関する健康支援

・各市町村における妊婦健診の公費負担の拡充、産科医療機関への財政的支援の実施や周産期医療体制(出産前後の母体・胎児や新生児に対する産科・小児科双方からの一貫した医療体制)の整備など、安心・安全な出産を支援

[妊娠・出産について満足している者の割合:2000年 84.4% → 2005年度 91.4%]

[妊娠11週以下での妊娠の届け出率:1996年 62.6% → 2005年 68.6%]

・不妊に関する相談事業、不妊治療の経済的支援の実施

[不妊治療を受ける際に、患者が専門家によるカウンセリングが受けられる割合:

2001年度 24.9% → 2004年度 40.5%(不妊カウンセラー)、35.3%(不妊コーディネーター)]

○健康をおびやかす問題についての対策の推進

・HIV／エイズ及び性感染症、薬物乱用の有害性について啓発教材を作成し、中学生・高校生に配布

[新規 HIV 感染者及びエイズ患者報告数:2005 年 1,199 人(うち女性 90 人、男性 1,109 人)
→ 2007 年 1,500 人(うち女性 116 人、男性 1,384 人)]

9. メディアにおける男女共同参画の推進

○女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等

・性・暴力表現を扱った有害図書類やインターネット等のメディアに対する取組等の推進
・パソコン、携帯電話のフィルタリングサービスの普及促進に関し、フィルタリングソフトの無償配布や事業者への要請等の取組の推進

[パソコンの無償配布フィルタリングソフトのダウンロード数:2006 年度 27,259 件]

[携帯電話・PHSのフィルタリングサービス利用者数:2008 年 12 月末時点 約 495 万人]

[サイバー犯罪の検挙状況(児童買春・児童ポルノ法違反):2005 年 456 件 → 2006 年 714 件]

10. 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

○男女平等を推進する教育・学習等

・男女共同参画社会に向け教育・学習面においてどのような支援が必要とされているかについて特別調査研究を実施(2007～2008)

○多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実

・女性の多様な学習需要に対応し、生涯学習を推進
・子育て等により就業を中断した女性等に対し、再チャレンジのための学習支援機会の充実(2007～)

11. 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

○国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透

・男女雇用機会均等法について、男女双方に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止等するよう改正(2006)

○地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

・ジェンダーと開発(GAD)イニシアティブのみならず防災、保健、水と衛生等の分野別開発政策(イニシアティブ)の基本方針にジェンダーの視点に配慮することを明記し、また、国別援助計画の策定においてもジェンダーの視点に配慮
・援助案件の実施に当たっては、男女の参加比率を同じにしたり、男女がともに発言する機

会を設ける等、公平性を確保

・東アジア男女共同参画担当大臣会合の第1回会合を主催する(2006)とともに、インドにおける第2回会合に参加し(2007)、また男女共同参画に関する国際交流を実施

12. 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)

○科学技術

・女性研究者の採用について、男女共同参画基本計画(第2次)において明記された数値目標(自然科学系全体として25%)に関する取組状況を調査

・第3期科学技術基本計画において、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置の拡充や女性研究者の積極的な採用等による女性研究者の活躍促進を提示(2006)

・各研究機関における女性研究者の育成等の取り組みを支援等するため、女性研究者支援モデル育成(2006～)、出産・育児等による研究中断からの復帰支援(2006～)、女子中高生の理系進路選択支援事業(2006～)及び意識啓発キャンペーン(2005～)等を実施

[研究者に占める女性の割合(機関別):2005年 全体 11.9%、大学等 21.1%、公的機関 12.1%、企業等・非営利団体 6.5% → 2008年 全体 13.0%、大学等 22.7%、公的機関 13.7%、企業等・非営利団体 7.6%]

[大学入学者に占める女性の割合(関係学科別):2005年度 工学 10.6%、理学 25.9%、農学 39.2%、保健 58.2% → 2008年度 工学 11.1%、理学 26.6%、農学 41.1%、保健 59.5%]

○防災(災害復興を含む)

・都道府県が作成する地域防災計画の修正にあたっては、男女双方の視点に十分配慮すべき事項について規定するよう要請

[都道府県・政令指定都市の地域防災計画のうち、「男女の視点の違いに配慮すること」等が盛り込まれているもの:2007年 35都道府県、7政令指定都市]

○地域おこし、まちづくり、観光

・アドバイザー等を地域に派遣し、女性のイニシアティブによる地域おこしを支援

[自治会長に占める女性の割合:2008年 3.9%]

○環境

・環境保全分野について性別にかかわらず活動に参加する機会を提供するとともに、環境分野における女性の参画の拡大を推進

[環境省の審議会等における女性委員の割合:2005年 33.3% → 2008年 34.9%]

問6

報告は、政府は、人権委員会を創設するとの内容を含んだ人権擁護法案について検討を行っていることを示している(パラ44参照)。普遍的・定期的レビューの最後に人権理事会において日本が行った誓約を踏まえ(A/HRC/8/44Add.1、パラ1(a)参照)、人権の促進及び保護のための国内機構の地位に関する原則に沿った、国内の人権機構の設立に向けた進展を示されたい。

(回答)

政府は、2002年3月、新たに独立の行政委員会及びこれを担い手とする人権救済制度を創設する人権擁護法案を国会に提出したが、同法案は、2003年10月、衆議院の解散に伴って廃案となった。

同法案は、1996年12月に成立した人権擁護施策推進法に基づいて設置された人権擁護推進審議会による2001年5月及び12月の各答申を踏まえて立案されたものである。

政府は、同答申を踏まえた、独立した国内人権機構を設立する法案の国会への提出を目指すべきものと考えているところ、救済の対象となる人権侵害の範囲や人権委員会の権限等について、様々な議論があることから、現在、法務省において検討を進めている。

問7

女性に対する暴力に関する委員会の一般勧告第19号に留意し、加害者の訴追、被害者を保護するためのシェルター及び禁止命令等の被害者への保護及び援助の提供並びに様々なグループ(警察官、弁護士、ヘルスワーカー、ソーシャルワーカー、裁判官等)及び一般の人々のための能力構築及び意識啓発のプログラムの導入を含む、女性に対するあらゆる形態の暴力と戦うための包括的な戦略を策定するために取られた措置について述べられたい。

(回答)

配偶者等からの暴力、性犯罪、売買春・人身取引、セクシュアルハラスメント、ストーカー行為等の女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であると認識している。

また、女性に対する暴力は潜在化しがちであり、社会の理解も不十分で、個人的問題として矮小化されることもある。

こうした現状を踏まえ、女性に対するあらゆる暴力を根絶し、社会的認識の徹底等の基盤整備を行うため、政府として、「男女共同参画基本計画(第2次)」(平成17年12月27日閣議決定)を策定し、被害者の保護や支援等の施策の推進、及び女性に対する暴力の予防のための対策の推進など、各府省庁において、暴力の形態に応じた幅広い取組みを総合的に推進しているところ。

配偶者からの暴力の防止については、2001年に「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」(以下、「配偶者暴力防止法」という。)が成立し、これまでに2度の改正を経るなど、被害者の保護のための施策が進んでいる。

2007年の改正法においては、保護命令制度が拡充され、被害者の親族等への接近禁止命令及び電話等禁止命令が創設されたほか、配偶者暴力相談支援センターの設置及び基本計画の策定が市町村の努力義務として明記され、市町村の取組の強化が図られている。

また、国においては、地方公共団体が策定する基本計画の指針となる「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に関する基本的な方針」(2004年策定、2007年全部改定)を策定したほか、地方公共団体においても、全都道府県において基本計画が策定されている。

人身取引対策については、人身取引の撲滅と被害者の保護に向けた必要な措置について、関係省庁間の緊密な連携を図り、国際社会と協調し、これを早急かつ着実に推進するため、2004年4月に人身取引対策に関する関係省庁連絡会議が設置された。

同年12月には、人身取引対策行動計画が策定され、同計画に則した取組みが行われている。

なお、加害者の訴追、被害者を保護するためのシェルター及び禁止命令等の被害者への保護及び援助の提供並びに様々なグループ及び一般の人々のための能力構築及び意思啓発プログラムの導入については、別添のとおり。

別添

【加害者の訴追】

加害者の訴追件数については、以下のとおり。

(単位:人)

		平成18年	平成19年
配偶者暴力防止法 違反事件	起訴人員	41	71
	通常受理人員	1,695	1,744
強姦罪	(内数)		
	起訴	953	885
	不起訴	603	738
	通常受理人員	3,230	3,187
強制わいせつ罪	(内数)		
	起訴	1,661	1,569
	不起訴	1,120	1,158

なお、警察では、ストーカー事案や配偶者からの暴力事案等の女性に対する暴力に対し、刑罰法令に抵触する事案については、被害者の意思を踏まえ、検挙その他の措置を講じ、それ以外の事案についても、被害者に対する防犯指導及び加害者に対する指導・警告をするなど、事案に応じた適切な措置を講じている。

【被害者を保護するためのシェルター及び禁止命令等の被害者への保護及び援助の提供】

配偶者暴力防止法においては、被害者が配偶者からの身体に対する暴力によりその生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときに、被害者からの申立てにより、裁判所が配偶者に対し、保護命令を発出する。内容について以下のとおり(下線部については、2007年改正)。

- (1) 被害者への接近禁止命令
- (2) 被害者の子への接近禁止命令
- (3) 被害者の親族等への接近禁止命令
- (4) 電話等禁止命令
- (5) 退去命令

また、保護命令の発令状況については、下記のとおり。

	申立件数	保護命令発令件数
2001年	171	123
2002年	1,426	1,128
2003年	1,825	1,468
2004年	2,179	1,717
2005年	2,695	2,141
2006年	2,759	2,208
2007年	2,779	2,186
2008年	3,147	2,525

配偶者暴力防止法に基づき、配偶者暴力相談支援センター(2008年4月現在180か所)が都道府県や市町村に設置され、被害者に対し、相談や情報提供等を行っている。

配偶者からの暴力被害者及び同伴家族の一時保護については、配偶者暴力防止法により、47都道府県に各1箇所ある婦人相談所が自ら行うほか、厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとされている。一時保護委託先施設数は、配偶者暴力防止法が全面施行され、一時保護委託制度が創設された2002年度の96箇所から年々増加し、2008年度に261箇所となり、被害者を保護する場所の充実が図られている。

一時保護委託費については、順次充実を図っているほか、2009年度政府予算案でも同伴乳幼児の委託費の充実を盛り込んでいる。

また、配偶者暴力防止法第8条の2に基づき、警察本部長等は被害者に対し配偶者からの暴力による被害の発生を防止するための必要な援助を行っている。

	件数
2004年	254
2005年	3,519
2006年	4,260
2007年	5,208

その他、内閣府では、地域において生活している被害者及びその子どもを支援するためのプログラム案を作成・試行し、その結果を取りまとめ、普及をはかる「配偶者からの暴力被害者自立支援モデル事業」を実施している。

厚生労働省において、配偶者からの暴力被害者への援助を充実させるためにとられた措

置については以下のとおり。

2002 年度～	婦人相談所一時保護所・婦人保護施設への心理療法担当職員の配置
2004 年度～	婦人相談所一時保護所における同伴児童対応指導員の配置
2006 年度～	婦人相談所における離婚や在留資格などに関する弁護士等による法的な援助や調整の実施
2007 年度～	婦人相談所一時保護所・婦人保護施設入所者に対する就職やアパート等の賃貸に係る身元保証人の確保等を実施
2009 年度～ (政府予算案)	同伴児童対応指導員の配置を婦人保護施設へ拡大

また、配偶者の医療保険から離脱する手続については2004年から、基礎年金番号の変更の手続については2006年度から、児童手当の受給者変更の手続については2008年度から、婦人相談所等の発行する証明書があれば、円滑に行えることを可能とし、配偶者からの追及を回避する手段を講じるとともに配偶者からの隔離を支援している。

ストーカー事案については、ストーカー行為等の規制等に関する法律第7条に基づき、警察本部長等は被害者に対しストーカー被害の発生を防止するための必要な援助を行っている。

	件数
2004 年	1,356
2005 年	1,569
2006 年	1,631
2007 年	2,141

セクシュアルハラスメントについては、2006年の法改正により、男女雇用機会均等法において、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策について事業主の配慮義務から措置義務へと強化が図られ、事業主が行政指導に従わない場合は企業名が公表されることになった。均等法で求められているこれらの措置を講じていない事業主に対しては、行政指導により確実な措置の実施を求めている。

加えて、法務省入国管理局では、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の趣旨も踏まえ、人道的保護を促進するため、配偶者からの暴力により、別居又は離婚の状況が発生している外国人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あった場合には、個々の事情を考慮した上で、他の在留資格への変更を許可することとしている。

また、被害者が退去強制事由該当者であった場合にも、個々の事情を考慮した上で、安定的な法的地位を認めるとの観点から、在留特別許可を判断することとしている。

2008年7月には、一層の保護を促進するため、DV被害を受けているとして地方入国管理局に相談に来た外国人や、地方入国管理局職員がDV被害者である可能性がある外国人を発見した場合の対応について、地方入国管理局に改めて指示し、事案を速やかに法務省入国管理局に報告するよう通知した。

法務省入国管理局では、引き続き外国人被害者の実態を的確に把握した上で、配偶者からの暴力により、別居又は離婚の状況が発生している在留資格「日本人の配偶者等」を有する者の在留期間更新許可、日本人実子を養育する者の在留資格「定住者」への在留資格変更許可や在留特別許可の判断を適切に行い、被害者に対する支援を強化していくこととしている。

なお、2008年7月から12月31日までの間に、入国管理局において在留期間更新申請や退去強制手続の過程等において把握した外国人DV被害者は26人。

【様々なグループ及び一般の人々のための能力構築及び意識啓発のプログラムの導入】

男女共同参画推進本部では、毎年11月12日から同月25日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの2週間を「女性に対する暴力をなくす運動」として展開し、同期間中、地方公共団体、女性団体その他の関係機関との連携・協力の下、社会の意識啓発など、女性に対する暴力に関する取組を一層強化している。

内閣府では、女性に対する暴力を根絶するために、積極的な広報啓発を行うとともに、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援については、配偶者暴力防止法及び同法に基づく基本方針に沿って、施策の充実に努めている。

具体的には別紙1のとおり。

厚生労働省においては、配偶者からの暴力被害者を支援する婦人相談所の職員・婦人相談員・婦人保護施設の職員の能力構築として、配偶者からの暴力被害者を支援する相談担当職員研修のほか、事例検討会等の都道府県域ネットワーク事業等の予算措置を講じている。

なお、2009年度政府予算案において、婦人相談所の一時保護における被害者支援専門通訳者の養成研修を実施するための措置を盛り込んでいるところである。

裁判官については、裁判官の研修を担当する司法研修所が、裁判官に対する各種研修において、毎年、女子差別撤廃条約や女性に対する暴力について裁判官の意識を高めるために、国際人権問題を専門とする大学院教授や、人権擁護に携わっている機関の職員（国際機関の職員を含む。）等を講師として招き、各種講演を実施していると承知している。具体例は、問4の別紙のとおりと承知している。

弁護士については、別紙2及び別表のとおり、DV等をテーマにした弁護士会・日本弁護士連合会(以下「日弁連」とする)主催の研修が行われている(日弁連が把握したものに限る)と承知している。

法務省の人権擁護機関では、女性の人権の擁護を訴えるため、「女性の人権を守ろう」を人権週間の強調事項として掲げ、人権週間を中心に年間を通じて全国各地で、各種啓発活動を行っている。

また、人権相談所や「女性の人権ホットライン」といった専用電話による相談受付等により被害者の救済に取り組んでおり、特に「女性に対する暴力をなくす運動」期間中に、全国一斉「女性の人権ホットライン」強化週間を実施し、女性の人権に関するあらゆる相談に応じている。

【別紙1】

- (1) 全国の配偶者暴力相談支援センター等の相談員や相談員を管理する立場にある職員を対象に、相談業務の質の向上を図ることを目的とした「配偶者からの暴力被害者支援セミナー」を開催。また、全国の支援センターに専門的な知識や経験を有する者を派遣して指導や助言を行い、相談業務の充実を支援する「配偶者からの暴力被害者アドバイザー派遣事業」を実施。
- (2) 配偶者からの暴力(DV)についてどこへ相談したらよいか分からないという被害者のため、自動音声で最寄りの配偶者暴力相談支援センターなどの相談窓口を案内する「DV相談ナビ」を開設、相談窓口の周知。
- (3) DV被害者支援に携わる行政、民間の担当者が一堂に会し、先進事例や情報を共有する全国会議を開催。
- (4) 女性に対する暴力の被害者及び加害者となることを防止するため、若年層を対象とした予防啓発に関する教材作成について検討。

【研修の形式的根拠】

①弁護士法・会則

弁護士法 第二条

弁護士は、常に、深い教養の保持と高い品性の陶やに務め、法令及び法律事務に精通しなければならない。

日本弁護士連合会会則 第十二条

弁護士は、法律学その他必要な学術の研究に努めるとともに、たえず人格を錬磨し、強き責任感と高き気品を保たなければならない。

②会規・規則

倫理研修規程(会規第四十二号)第三条

会員は、別に規則で定める時期に倫理研修に参加しなければならない。

倫理研修規則(規則第六十四号)第二条

1 会員(略)は、弁護士登録の日の属する年度(略)において、その年度(略)に実施される倫理研修に参加しなければならない。

3 第一項に定めるもののほか、毎年(略)までに次に掲げる期間に達する会員は、基準日の属する年度に実施される倫理研修に参加しなければならない。(略)

- 一 弁護士登録後満五年
- 二 弁護士登録後満十年
- 三 その後十年毎

【研修の実質的根拠】

対外的側面…弁護士自治の堅持のためのプロフェッション性(専門性・公益性・倫理性)の確保

対内的側面…同業者団体としての会員サービスの充実

【別表】

種別	主催	研修日程		研修テーマ	講師・形式	研修対象と人数
新規登録 （義務的） 弁護士研修	弁護士会・弁護士会連合会	2007年 2008年	9月・12月	（新規登録弁護士研修） 弁護士会によっては、セクハラガイダンスが開催されるなど、性別への配慮が研修テーマの一つとなっている		新規登録弁護士 （約2,000名／年）
継続研修 （任意）		2007年	4月26日	DV事件処理に関する研修会 DV事件の処理に関する対応方法等の実務研修	会員による講義	第二東京弁護士会 43名
			9月6日	DV研修	①会員による講義 ②ケーススタディ	札幌弁護士会 61名
			11月24日	秋季集中講座「DVについて」	会員による講義	東京弁護士会 263名
			12月6日	心理学的・精神医学的立場からみた DV・セクハラ被害者の実情と弁護士に求められること	精神科医による講義	島根県弁護士会 17名
		2008年	11月13日	DVの現状と法律相談	会員による講義	第二東京弁護士会 60名
日弁連	2007年	12月14日	ドメスティック・バイオレンスをめぐる法律～DV防止法を中心として～	会員による講義	全国 1829名 含：資料参加	
倫理研修 （義務）	弁護士会	2007年 2008年	随時	（倫理研修） 弁護士会によっては、セクハラガイダンスが開催されるなど、性別への配慮が研修テーマの一つとなっている	対象者 （約2,000名／年）	
キャラバン （意見交換会）	日弁連・弁護士会共催	2007年 10月～ 2008年 3月にかけて 全11回		（男女共同参画施策基本大綱普及のための全国キャラバン） 人権擁護と社会正義を標榜する法律家団体たる日弁連における男女共同参画を実現し、男女共同参画社会を実現することを目的とし、弁護士会・弁護士会連合会における男女共同参画の実情や会員（特に女性会員）らの意見を聞いて今後の取組みに関する率直な意見交換を行った。	①会員による講義 ②意見交換	管轄弁護士会連合会 所属会員 20名～100名
	東京三弁護士会 共催	日弁連・	2008年	3月28日	①衆議院議員・コンサルタント・日弁連会長のパネルディスカッション ②意見交換	東京三弁護士会 約150名

問8

拷問禁止委員会は、前回の最終見解において(CAT/C/JPN/CO/1、パラ25参照)、「基地に駐留する外国軍人を含め、軍人による女性及び女兒に対する暴力を予防し、かつ、犯罪者を訴追するための有効な措置がないこと」に懸念を表明した。この懸念に対応して取られた措置を具体的に挙げられたい。

(回答)

拷問禁止委員会が、前回の最終見解において表明した「基地に駐留する外国軍人を含め、軍人による女性及び幼児に対する暴力を予防し、かつ、犯罪者を訴追するための有効な措置がないこと」の懸念は、明らかな誤解に基づくものである。

我が国では、自衛官等による女性及び女兒に対する暴力事案に関する訴追等の手続は、一般人による同種事案と何ら異なることはなく、これまでも、検察当局において、法と証拠に基づいて、適切に対処しているところである。また、防衛省では、部内の秩序維持に専従し、自衛官等の犯した犯罪、自衛隊の使用する船舶又は施設内における犯罪等について、刑事訴訟法の規定による司法警察職員として職務を行う自衛官を配置している。

外国駐留軍関係者による軍人、軍属及びそれらの家族を除く女性等に対する暴力事案についても、「日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第6条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定」(日米地位協定)に基づき日本が第一次裁判権を行使することとされており、一般人による同種事案と何ら異なることはなく、被疑者の訴追等を適切に実施している。

なお、自衛隊員が高い倫理観を保持することは、自衛隊が国民の期待と信頼に応え、適切に任務を遂行していくために必要不可欠である。このため、防衛省では、自衛隊に相応しい隊員を育成するための教育に努めており、女性等に対する配慮を含む人権に関する教育もその一環として行っている。具体的には、防衛大学校、防衛医科大学校や各自衛隊幹部候補生学校等の教育課程における基本的人権の尊重等の日本国憲法についての教育、自衛隊の各種学校等の教育課程における人格の尊重等に関する教育、その他幹部自衛官等に対する国際人道法や人権について教育等を実施しているところである。

外国駐留軍関係者による事件・事故等について、平素から、軍人教育や綱紀肅正の徹底を図る等、様々なレベルから申入れを行っており、在日米軍においては、従来より基地外への夜間外出制限や特定の地域や店舗に対する一時的な出入り禁止及び米軍人に対する研修・教育プログラム等を実施している。

特に、米軍専用施設・区域の約74%が所在する沖縄県においては、国、米軍及び沖縄の地方公共団体等関係者が協力して事件・事故の防止に取り組むため、これら関係者で構成する「事件・事故防止のためのワーキング・チーム」の場で具体策につき、地元関係者や米側とともに、緊密に協議を行っている。

問9

報告は、2005年6月に制定された「刑法等の一部を改正する法律」が、人身売買罪の創設を含み、また、そのような犯罪の法定刑の上限の引上げを盛り込んでいることを示している（パラ172参照）。報告の統計資料21は、2001年から2005年までの間に人身取引加害者に対して何件訴追されたかに関する統計データを提供している。現在までのそれら訴追の結果（有罪判決及び刑の観点から）並びに新法の制定以降の統計データ及び訴追について、一層詳細な情報をいただきたい。

（回答）

2001年から2005年までの間の人身取引加害者に対する訴追（起訴）件数は、合計219件であり、その全てに有罪判決が下されている。そのうち、34件に懲役刑の実刑判決が言い渡されており、最も重かった刑期は6年であった。

人身売買罪の施行から2008年12月末までの間の同罪の訴追（起訴）件数は39件であり、うち31件に有罪判決が宣告されている（その余は公判係属中である。）。有罪判決が宣告されたうち、20件に懲役刑の実刑判決が言い渡されており、最も重かった刑期は11年であった。

なお、「報告の統計資料21は、2001年から2005年までの間に人身取引加害者に対して何件訴追されたかに関する統計データを提供している。」とあるが、統計資料21は、人身取引加害者の検挙件数、検挙人員、被害者等に関する統計資料であり、人身取引加害者の訴追件数を明らかにしたものではない。

警察では、人身取引事犯について、2006年に72件78名（うちブローカー24名）を、2007年に40件41名（うちブローカー11名）をそれぞれ検挙している。そのうち、人身売買罪の適用により、2006年に10件23名を、2007年に8件9名を検挙している。また、人身取引被害者（国籍等別）については、2006年中に5か国58人を、2007年中に5か国43人をそれぞれ確認している。詳細については、別添資料のとおりである。

別添資料

	2006 年	2007 年
検挙件数	72	40
検挙人員	78	41
ブローカー	24	11
被害者総数	58	43
インドネシア	14	11
フィリピン	30	22
タイ	3	4
台湾	10	
ルーマニア		
コロンビア		
韓国	1	5
オーストラリア		
エストニア		
ロシア		
ラオス		
中国		
カンボジア		
日本		1

問10

拷問禁止委員会は、前回の最終見解において(CAT/C/JPN/CO/1、パラ25参照)、国境を超えた人身取引が、政府が発給する興行査証の広範な利用により助長されていることについて懸念を表明し、また、被害者への支援措置の不適切な性質により、人身取引被害者が不法移民として扱われ、補償又は救済なく強制送還されていることについても懸念を表明した。それらの懸念に対処するために取られた措置並びに人身取引の目撃者及び被害者に与えられるすべての保護措置及び支援について述べられたい。

(回答)

法務省入国管理局は、2005年に出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という。)を改正し、被害者を一部の上陸拒否事由及び退去強制事由(売春及び資格外活動)の対象から除き、また、人身取引等により他人の支配下に置かれたために入管法違反の状態に陥った者であっても上陸特別許可及び在留特別許可の対象となることを明示し、迅速な被害者の保護を図っている。この法改正以降、入国管理局が保護した人身取引被害者のうち、入管法違反の状態にあった者については、すべて在留を特別に許可しており、強制送還した事例はない。(注)2005年以降2007年までに、在留特別許可した件数は合計87人。他の被害者は正規在留者である。

なお、被害者が継続して我が国での在留を希望する場合には、被害者保護の観点から、個別の事情を総合的に勘案し、在留期間更新や他の在留資格への変更許可を検討することとしている。

また、法務省入国管理局は、2005年と2006年に在留資格「興行」に係る上陸許可基準を定める法務省令を改正した上で入国事前審査、上陸審査を従前にも増して厳格に行っており、その結果、同在留資格による入国者数は激減している。「興行」による入国者は、2004年には約13万5千人であったところ、2007年には約3万9千人まで減少している(対2004年比71%減)。また、「短期滞在」や「日本人の配偶者等」の在留資格による上陸申請者に対しても上陸審査の厳格化等の措置をとっており、人身取引対策を強力に推進している。

2005年及び2006年に施行された在留資格「興行」に係る入管法基準省令改正を受けて興行査証発給数は減少しており、特にフィリピン国籍者への興行査証発給数は、2004年の約85,000件から、2008年には約3,300件へと激減している。これに伴い、興行査証の悪用により入国する被害者は減少傾向にある。

また、在外公館においては、興行査証以外にも「短期滞在」等他の査証が悪用されることのないように、被害者出身地域を中心とした若年女性等からの査証申請に対しては慎重な審査を行っている。

法務省入国管理局では、帰国意思をもつ被害者について、帰国支援を担う国際移住機関（IOM）を通じて改めてリスクアセスメントを実施している。仮に帰国後に客観的具体的な危険性があると認められる場合には、本人に状況を説明の上、引き続き一時保護を実施する等、人道的観点からそれぞれの状況に応じた措置をとっている。なお、IOMとは、被害者認定に関する調査においても緊密な協力関係を構築している。

警察では、人身取引の被害者となっている女性の早期保護等を図るため、警察庁の委託を受けた民間団体が、人身取引事犯に関する通報を匿名で受け付け、これを警察に提供して捜査等に役立てる匿名通報モデル事業（通称「匿名通報ダイヤル」）を2007年10月から運用している。本事業の運用開始から一年間で、通報受理件数は459件あり、このうち人身取引に関する通報は62件であり、こうした通報を人身取引事犯等の捜査に役立てている。また、2005年から関係国大使館や関係機関・団体と協力し、警察に保護を求めるよう9か国語で被害者に呼びかけるリーフレットを作成し、被害者の目に触れやすいところに配布している。

警察及び法務省入国管理局は保護に際して、当該被害者の母国語を話す職員や女性職員を介して事情聴取を行うなど、被害者の心情に配慮するとともに、関係国大使館や婦人相談所等に対して迅速な連絡を行うよう努めている。

人身取引被害者の保護については、2004年に策定された政府の「人身取引対策行動計画」において、婦人相談所（47都道府県に各1箇所）・児童相談所（全国に197箇所）を活用することが定められており、婦人相談所・児童相談所においては2008年11月末までに254人の被害者を保護した。

また、厚生労働省は、2005年度から、被害者の母国語を話せる職員がいる等の理由から、より適切な保護が見込まれる場合には、婦人相談所が人身取引被害者の一時保護を民間団体等に委託することを可能としている。

厚生労働省は、婦人相談所一時保護所の外国人対応のための通訳雇上費の計上、婦人相談所一時保護所への心理療法担当職員の配置の活用に加え、2006年度より、婦人相談所一時保護所の人身取引被害者専用の医療費の計上、婦人相談所における在留資格などに関する弁護士等による法的な援助や調整等を実施している。

また、2009年度政府予算案において、婦人相談所の一時保護における被害者支援専門通訳者の養成研修を実施するための措置を盛り込んでいる。

また、我が国は、人身取引行動計画の一環としてIOM（国際移住機関）の「トラフィッキング

被害者帰国支援事業」への拠出を2005年度より開始し、2008年度までに合計128、248、002円の拠出を行ってきている。IOMは2008年12月末現在で合計144名の我が国から母国への帰国を希望する被害者に対し帰国支援を実施し、その帰国後についても被害者の社会復帰をサポートするための支援(シェルターの提供、医療費の提供、経済的支援等)を実施した他、「密入国・人身取引及び関連の国境を越える犯罪に関する地域閣僚会議フォローアップ・プロセス(バリ・プロセス)」を支援するため、IOMを通じて2003年より2008年までに合計59、500ドルの同ウェブサイト維持運営経費を拠出した。また、国連薬物犯罪事務所(UNODC)の人身取引対策プロジェクトを支援するため、犯罪防止刑事司法基金(CPCJF)への我が国拠出から2006年度より2008年度まで合計約10.3万ドルを拠出した。更に、我が国は国連に設置した人間の安全保障基金を通して、東南アジア等13か国で国際労働機関(ILO)、国連開発計画(UNDP)、IOM等の国際機関が実施する人身取引対策プロジェクト10件に対し、総額約1、277万ドルを支援している。

問11

売春の根本的要因に対処し、女性及び女児の性的搾取を防止し、売春の健康及び安全面の危険に関する意識を高め、並びに売春をやめたいと願う売春婦の保護、リハビリテーション及び社会的再統合を保証するために取られた措置に関する情報を提供されたい。

(回答)

警察では、売春防止法及び児童買春、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等に係る事件の検挙に努め、売春の防止、女性及び女児の性的搾取の防止に取り組んでいる。

また、警察では、人身取引事犯や、少年の福祉を害する犯罪の被害者となっている女性及び女児の早期保護等を図るため、警察庁の委託を受けた民間団体が、事件の発生を知った市民から匿名による事件情報の通報を受け、これを警察に提供して捜査等に役立てる匿名通報モデル事業(通称「匿名通報ダイヤル」)を2007年10月から運用している。本事業の運用開始から一年間で、通報受理件数は459件あり、このうち人身取引に関する通報は62件、少年の福祉を害する犯罪に関する通報は206件、参考情報は191件であり、これらの通報は人身取引事犯や少年の福祉を害する犯罪の捜査に役立てられており、女性及び女児の性的搾取の防止に貢献している。

47都道府県に各1箇所ある婦人相談所においては、売春防止法に基づき、性行または環境に照らして売春を行うおそれのある女性の転落の未然防止と保護更正のため、広く相談に応じるとともに、本人及び家庭環境等を調査し、必要がある場合に医学的・心理学的・職能的判定を行い、これに基づき、公共職業安定所、医療機関等の紹介等の指導・援助を行う。

また、婦人相談所は、必要に応じて一時保護を実施し、さらに、婦人保護施設において就労及び生活に関する指導・援助を行うことが必要であると認められる場合には、本人の申請をもとに、婦人保護施設への保護の決定をしている。

全国に約1,000人いる婦人相談員は、性行または環境に照らして売春を行うおそれのある女性の発見につとめ、相談に応じ、必要な指導等を行っているほか、全国に50箇所ある婦人保護施設においては、婦人相談所から措置された女性の心身の健康の回復や生活基盤の安定化と自立に向けた支援を行っている。

2007年度において、婦人相談所が受け付けた来所相談合計17,971件のうち、151件が現に売春を行っている者であり、また、婦人保護施設在在所者合計1,314人のうち、66人が入所時において現に売春を行っている者であった。

婦人相談所等においては、このような売春経歴を有する者に限らず、売春経歴は有しないが、その者の生活歴、性向又は生活環境等から判断して現に売春を行うおそれがあると認められる者に対して、広く援助を行っている。

厚生労働省は、婦人相談所及びその一時保護所において、医師、看護師、心理判定員を職員配置基準に含めるとともに、2002年度より心理療法担当職員の配置を実施している。

また、婦人保護施設において、精神科医雇上を実施するとともに、職業訓練と退所者自立生活援助事業を実施している。2008年度からは、退所後も自宅や職場等を訪問して支援する婦人保護施設自立生活援助事業において、月1回以上の訪問が確保されるよう充実を図っている。

このように、厚生労働省は、関係機関と連携しながら、売春するおそれのある女性を支援するとともに、売春に関わった女性の保護、リハビリテーション及び社会的再統合を実施している。

問12

児童の権利委員会は、前回の最終見解において(CRC/C/15/Add. 231、パラ51参照)、援助交際すなわち報酬を伴う交際の慣行及びこうした慣行に寄与し、また児童の性的虐待の訴追を妨げうる低い性交同意最低年齢への懸念を表明した。第6回報告は、「いわゆる「援助交際」は近年急速に拡大している」と認めている(パラ201参照)。これらの懸念に対処するためにどのような措置が取られたかを示されたい。

(回答)

いわゆる「援助交際」を根絶するため、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等を積極的に活用して児童買春事件等の取締りを推進している。

我が国では、1999年に制定された児童買春・児童ポルノ禁止法において、18歳未満の児童との報酬等を伴う性交又は性交類似行為を処罰しているほか、2004年には、同法に定める児童買春罪、児童買春等周旋罪等の法定刑を最大5年以下の懲役に引き上げることなどを内容とする法改正が行われ、「援助交際」を含む児童買春行為により厳正に対処しているところである。

さらに、児童福祉法において、18歳未満の児童に事実上の影響力を及ぼして淫行をさせる行為(淫行をさせる行為をした者が淫行の相手方になる場合を含む)について10年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金又はこれを併科することとしているほか、児童に淫行をさせるおそれのある者に情を知って児童を引き渡す行為や、児童の心身に有害な影響を与える行為をさせる目的をもって自己の支配下に置く行為についても、3年以下の懲役若しくは100万円以下の罰金に処し、又はこれを併科することとしている。

また、警察では、非行防止教室やミニ広報誌等を効果的に活用し、いわゆる「援助交際」につながり得る出会い系サイトの利用禁止等の広報啓発活動にも努めている。これらの取組みにより、児童買春の送致件数は、2006年は1,613件、2007年は1,347件と減少している。さらに、2008年には、「インターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律」を改正し、出会い系サイトの事業者に対する規制を強化した。

これらと併行して、文部科学省では、性にかかわる正しい知識や望ましい態度を育む教育の実施、非行防止教室の実施促進を図るための教師用指導資料の作成・配布、生徒指導担当者を集めた会議や通知等を通じての周知徹底など、性非行の防止に取り組んでいる。さらに、インターネット上の有害情報から児童生徒を守るため、有害情報に係る意識啓発DVDやリーフレットを作成するとともに、フィルタリングサービスの利用を促進している。

このように、我が国では、児童を対象とする性的行為については、報酬を目的とした性交又は性交類似行為、これを周旋する行為、事実上の影響力を及ぼして淫行させる行為など、広い範囲の行為を対象として、児童の同意の有無を問わず、その相手方となった者や周旋などの関与を行った者などを処罰しているところ、その児童とは、18歳未満の者をいい、その最低年齢が低すぎるという懸念は全く当たらないと考えている。

なお、我が国の刑法上、姦淫等につき承諾ないし同意を与えうる児童の最低年齢を13歳としているが、これは、精神的に未成熟で姦淫等につき承諾ないし同意を与えるに十分な能力を一般的に具備していないと考えられる者(したがって、その者に対する姦淫等が意に反する姦淫と同等に評価される者)を画するための基準として13歳という基準を定めているものであって、13歳以上の児童に対する買春や性的虐待を合法とするものではない。

問13

報告は、国家公務員の管理職に占める女性の数と割合は低い状況にあり、数字は減少傾向にあると述べている(パラ228参照)。条約第4条1並びに委員会の一般勧告第23号及び25号に沿って、管理職レベルでの女性の参画を増加させるために、締約国は、暫定的特別措置も含め、どのような措置をとるつもりかを示されたい。

(回答)

男女共同参画社会の形成にあたっては、女性の政策・方針決定過程への参画を促進することが重要である。このため、「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%程度になるよう期待」という目標を、2005年に策定された男女共同参画基本計画(第2次)においても重点事項の1つとして明記し、取組を進めている。

国家公務員の管理職に占める女性の割合は、2006年度現在1.9%であり、緩やかではあるが、年々増加している。更に取組を加速するため、2008年に総理を本部長とする男女共同参画推進本部において「女性の参画加速プログラム」を策定し、活躍が期待されながら女性の参画が少ない分野として、公務員を3つの重点分野の1つに掲げ、国家公務員については、本省課室長相当職以上に占める女性の割合について2010年度末までに5%程度とする目標を設定するとともに、各府省においては、それぞれの「採用・登用拡大計画」等の見直し・充実を図り、女性職員の登用目標を設定しているところ。加えて、柔軟な勤務体制の推進や働き方の見直し、職務経験を通じた積極的なキャリア形成の支援等の取組を進めているところである。

また、2010年度頃までの政府全体としての女性採用者割合の目安として、I種試験の事務系区分については30%程度、その他の試験についてもできる限りその割合を高めること等を申し合わせ、積極的な取組を推進してきた。2004年度の国家公務員採用I種試験等の事務系区分採用者に占める女性の割合が21.3%だったのに対し、2009年度の内定者における女性の割合については、30.1%と順調に上昇しており、前述の目標を前倒しで達成できる見込み。

こうした取組を通じ、今後とも国家公務員管理職への女性の参画の拡大を一層進めてまいりたい。

問14

報告において提供された統計データによると、多くの分野、特に、国会（2005年に衆議院で9%、2004年に参議院で13.6%）、日本政府（2006年に全閣僚の9.1%）、裁判官（2005年に13.7%）、地方公共団体及び地方議会の意思決定過程において女性は、引き続き過少代表である。委員会は、前回の最終コメントにおいて（A/58/38、セクションIV、パラ368参照）、締約国が、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代表を拡大させることを勧告し、また、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思決定過程において女性が代表されること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した。暫定的特別措置の採用を含め、政府の様々なレベル及び部門において女性の数を増加させるために、締約国によってどのような措置が着手されているか。

（回答）

女性の政策・方針決定過程への参画を促進するため、「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%程度になるよう期待」という目標を、2005年に策定された第2次男女共同参画基本計画においても重点事項の1つとして明記し、各分野に取組の推進を働きかけるとともに、各分野における女性の参画状況について毎年フォローアップを行うなど、取組を進めている。

また、女性の参画の拡大のために一層戦略的な取組が必要とされることから、2008年4月に男女共同参画推進本部において、「女性の参画加速プログラム」を策定したところである。当該プログラムは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実、意識の改革の3つを施策の基本的方向として打ち出すとともに、2010年度までの具体的取組を定め、あらゆる分野における女性の参画の加速を図っている。

具体的には、男女共同参画担当大臣等による各分野のトップ層等への戦略的な働きかけといったあらゆる分野における女性の参画促進のための基盤整備を行っている。さらに、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない3つの分野の1つとして公務員を取り上げ、重点的な取組を進めている（詳細については問13参照）。

国の審議会等における女性委員の割合については、2008年9月末現在32.4%となっている。国の審議会等については、2020年までに、政府全体として、男女のいずれか一方の委員の数が、委員の総数の10分の4未満としない状態を達成すること、また当面の目標として2010年度末までに33.3%とすることを目標とし、引き続き取組を進めている。また、地

方公共団体の審議会においても、国に準じて数値目標の設定等による取組を進めており、女性が占める割合は、都道府県32.6%、政令指定都市30.7%と着実に上昇している。

政治分野においては、衆議院議員9.4%、参議院議員18.2%(2009年2月現在)、都道府県議員8.2%、市区町村議会議員10.8%(2008年12月現在)と、緩やかではあるが、確実に女性の参画は進んでいる。また、更なる女性の参画の拡大を図るため、女性の政治進出が進んだ国における、法律や政党内規の定めによるポジティブ・アクションについて、諸外国の先進事例の調査を行っている。

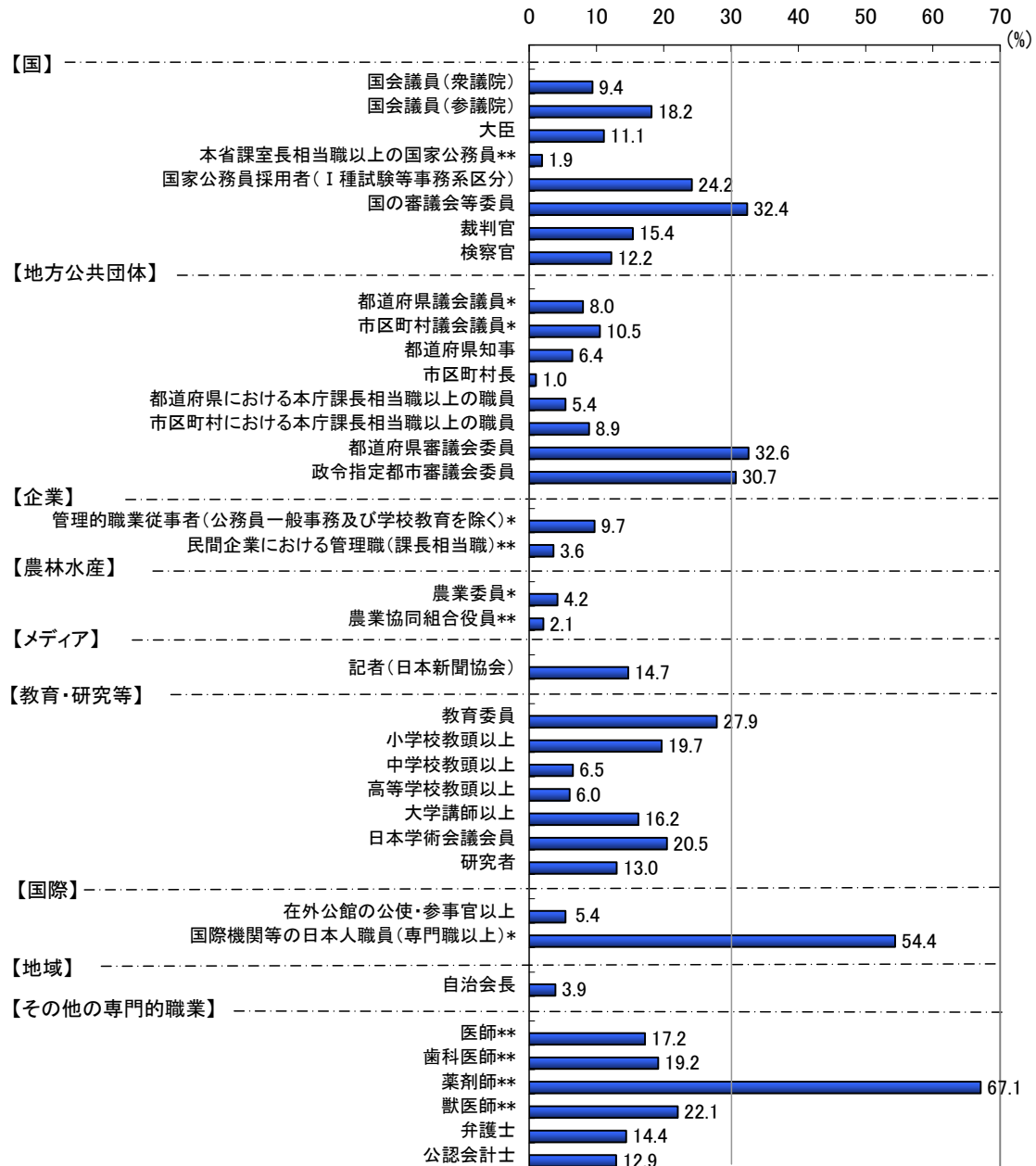
司法分野においても取組は進んでおり、女性の占める割合は、裁判官15.4%、検察官12.2%、弁護士14.4%と確実に上昇している。

将来の女性指導者への訓練プログラムの支援については、独立行政法人国立女性教育会館において、女性関連施設の管理職や女性団体リーダー等を対象とした研修を実施するとともに、2009年度からは、内閣府においても人材育成プログラム等の開発・提供を行うこととしている。

今後も、女性の参画拡大のための諸施策を積極的に推進してまいりたい。

各分野における「指導的地位」に女性が占める割合

「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%程度となるよう期待」



(備考) 「「2020年30%」の目標のフォローアップのための指標」より。
原則2008年、ただし、*は2007年、**は2006年のデータ。

問15

報告は、高等教育機関における女子の割合は、依然として男女間で開きがある大学レベル（女子36.6%、男子51.3%）を除き、上昇傾向にあると述べている（パラ15参照）。この開きを縮小させるために取られた措置に関する情報を提供されたい。

（回答）

小・中・高校段階から、児童生徒の能力・適性・進路希望等に応じた進路指導の充実を図ることが重要であり、職場体験やインターンシップを通じ、進路適性の理解や進路情報の活用、職業観・勤労観の確立、主体的な進路の選択決定能力を身につけさせるキャリア教育の推進を図っている。

また、平成17年に学校教育法を改正し、短期大学を卒業した者に対し短期大学士の学位を授与することとした。短期大学とは、大学のうち、深く専門の学芸を教授研究し、職業又は实际生活に必要な能力を育成することを目的とし、修業年限を2年又は3年とするものであり、平成17年の改正では、大学の課程を修了した者に授与される学位を、短期大学の卒業者にも授与されるようにしたものである。我が国において、大学(学部)のみならず、短期大学も含めた女性の進学率は、平成20年度で54.1%(男性56.5%)であり、男女間の開きはきわめて縮小された状態である。また、近年では、経済状況の変化や短期大学の4年制化などにより女性の大学(学部)への進学も向上している(平成20年度:女性42.6%、男性55.2%)。

なお、理工系学部・大学院生に占める女子学生の割合が低いことから、自然科学分野に関する興味・関心を高め、科学技術分野における女性の活躍促進を図る観点から、女子中高生に対し、女性研究者との交流機会の提供や実験教室、出前授業等を行う「女子中高生の理系進路選択支援事業」を実施し、女子中高生の理系進路選択を支援している。

問16

報告は、大学・短期大学における女性教員の人数、割合はともに増加傾向にあると述べているが(パラ17参照)、女性は教員の18.7%を占めるだけである。大学及び短期大学の教職における女性の参画を増加させるために着手された措置を示されたい。

(回答)

2005年12月に策定された男女共同参画基本計画(第2次)において、国立大学協会報告書にて策定した「2010年までに女性教員の割合を20%に引き上げる」という達成目標も踏まえ、女性教員の割合向上などの取組を養成することを掲げた。これを踏まえて、2006年1月には、学校法人の運営等に関する協議会において文書を配布して、女性教員の登用促進について各大学に要請するとともに、2006年9月には全ての国公立大学に対し文書にて女性の登用促進について要請を行っており、2008年度では大学・短期大学における女性教員の割合は20.6%まで上昇している。

その他、各大学において、男女共同参画担当副学長や推進本部の設置、女性教員の割合や採用の数値目標を設定するなど積極的な取組が拡大しており、これらの取組が女性教員割合の上昇に寄与しているものと考えている。

また、大学教員を含め、研究者全体に占める女性の割合は低く、特に理工系分野における女性研究者の割合が低くなっている。女性研究者の活躍を促進するため、2005年に策定した男女共同参画基本計画(第2次)では、女性研究者の採用割合の目標として、「自然科学系全体で25%(理学20%、工学15%、農学30%、保健30%)」を掲げ、2006年に策定した第3期科学技術基本計画に基づき、出産・育児等と研究活動を両立するための環境整備、積極的な採用・登用等の推進、女子の理工系選択の支援等の取組を進めている。

更に取り組を加速するため、2008年に総理を本部長とする男女共同参画推進本部において「女性の参画加速プログラム」を策定し、活躍が期待されながら女性の参画が少ない分野として研究者を3つの重点分野の1つに掲げ、大学教員を含め、研究者の出産・育児を考慮した研究費等の制度の拡充・弾力化やモデルとなる先進的な取り組みの普及・定着など研究を続けやすい環境整備等に積極的に取り組んでいる。

具体的な大学等における女性研究者の支援として、文部科学省では、女性研究者の出産・育児による研究中断からの復帰や研究継続を可能とするための支援及び大学が行う研究と出産・育児等との両立支援のための環境整備への支援を実施している。

なお、2006年度から実施している「女性研究者支援モデル育成」プログラムでは、2008年度までに33機関（大学：30機関、独立行政法人：3機関）を採択し、大学等における基盤的な環境整備のシステム構築を支援している。

問17

日本の第4回・5回定期報告が委員会により審査された建設的な対話の中で、一人の委員により、公務員が述べた性差別的な発言の問題が提起された(CEDAW/C/SR.617、パラ59参照)。女性を卑しめ、かつ、女性を差別する不平等な家父長制を典型的に表す軽蔑的な性差別発言を公務員が行わないことを確保するためにどのような対策が取られたかを示されたい。

(回答)

男女共同参画社会の形成促進に向けた機運を広く醸成するための広報啓発活動として、ホームページの開設、広報誌やビデオ等の作成・配布及び「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」の開催等、各種広報啓発行事の開催、協力等を行っている。

また、近い将来地域のリーダーとして活躍が期待される男女や地方公共団体職員等に向けた研修を行うとともに、地方公共団体職員を集めた会議を開催して政策情報を提供し、地方公共団体における男女共同参画に関する取組を推進している。

問18

報告には、母親、父親の双方の出産・育児休暇の取得要件に関する記述がない。育児休暇の男女双方の取得要件及び育児休暇を利用する男性の割合を、男性がそのような休暇を取得することを奨励するために取られた措置を含め、示されたい。

(回答)

産前産後休業として、女性労働者は産前6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)、産後8週間の休業を取得できる。また、育児・介護休業法において、「育児休業」をすることができるのは、1歳に満たない子(保育所に入れない等一定の場合は1歳6か月に満たない子)を養育する男女労働者である。

日々雇用される者は除かれる。

また、期間を定めて雇用される者は、申し出時点において以下の2つの要件(※)をすべて満たしている場合に育児休業をすることができる。

※① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること

② 子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く)

さらに、配偶者が専業主婦(夫)等であつて、常態として子を養育することができる場合等については、労使協定を締結することにより育児休業の対象から除外される。

男性の育児休業取得率は、第6回政府報告にあるとおり、2004年に実施した調査では0.56%となっているが、最新の数字では、2007年に実施した調査で1.56%となっている。

男性の育児休業取得を促進するため、2004年12月政府が策定した「子ども・子育て応援プラン」等において男性の育児休業取得率10%を目標値として掲げている。

促進策として、

① 2005年4月施行の次世代育成支援対策推進法に基づき、子育て支援対策に取り組む企業の認定基準に男性の育児休業取得実績を盛り込み、男性の育児休業取得を促進

② 2007年～2008年度に男性の育児参加促進のためのモデル的な取組を行う企業200社に対する助成金の支給及びこれらの事例の普及

③ 2008年度には、男性の仕事と育児の両立に関する意識啓発を促進するため、育児期の男性が仕事と家庭が両立可能な働き方を設計・実践するためのハンドブックを作成・配付などの各施策に取り組んでいるところである。

さらに、男女がともに育児休業を取得した場合に、育児休業を取得できる期間を延長するなど、男性の育児休業取得促進等の強化について検討しているところである。

問19

報告は、女性労働者と事業主との間の紛争の場合、調停を目的とした紛争解決制度があると説明しているが、そのような調停が失敗した場合の情報を提供していない(パラ303-305参照)。改正男女雇用機会均等法違反の場合、被雇用者はどのような法的手段を取ることができるか、また、この法律の下での義務に違反しているとされた事業主に対してどのような制裁が予見されるかを、示されたい。女性によって申し立てられた事案の数及びそのような事案の結果についての統計を提供されたい。

(回答)

労働者の相談等を端緒として、男女雇用機会均等法に違反する事業主に対し、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。

また、労働者と事業主間の紛争について、都道府県労働局長による紛争の解決の援助及び機会均等調停会議による調停により円滑迅速な解決を図っている。

厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、過料が科されるとともに、勧告に従わない場合には企業名を公表されることにより社会的制裁措置を受けることとなる。これらの制度により、法違反の速やかな是正を求める指導の効果を高めている。

都道府県労働局雇用均等室への相談は2007年度は 29, 110件となっている。

また、紛争解決の援助の申立は2007年度は546件となっており、援助を終了した事案の約8割が解決している。

さらに、調停申請は2007年度は62件となっており、調停が開始された56件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが31件で、その9割近い27件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

加えて、都道府県労働局雇用均等室における指導は、2007年度は15, 069件となっており、その9割以上にあたる13, 975件が年度内に是正されている。

問20

報告は、改正男女雇用機会均等法はポジティブ・アクションを実施する事業主に対する援助を規定していると示している(パラ292参照)。事業主により実施されたポジティブ・アクション、改正法の下で事業主が受けた援助及びそのような援助がどの程度女性の被雇用者のためになったかについて、更なる情報を提供されたい。

(回答)

事業主により実施されたポジティブ・アクションについては、採用・職域拡大の取組みとして「女性がいない・少ない職種に女性を積極的に採用・配置」等、管理職登用の取組みとして「昇進・昇格基準、人事考課の明確化・周知」等、職場環境・風土改善の取組みとして「女性の意見を反映したセクシュアルハラスメント防止対策」等が挙げられる。

男女雇用機会均等法の下で事業主が受けた援助については、均等・両立推進企業表彰制度を活用し、企業の幅広い取組みを促すとともに、好事例の紹介や、コンサルタント派遣による具体的なノウハウの提供等による支援を行っている。

1997年の法改正により、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する国の援助規定が創設され、以来、取組みの必要性の啓発や取組事例の紹介等によりポジティブ・アクションの普及を図っている。

このような取組等の結果、年齢階級別に見た女性の労働力率はこの10年間、高等教育機関への進学率が上昇している若年層を除き、いずれの年齢階級においても上昇した。

勤続年数についても、女性の勤続10年以上の割合が1997年は29.8%であったのに対し、2007年は32.8%に上昇し、また、女性の勤続20年以上の割合が1997年は10.3%に対し、2007年は11.0%に上昇する等、長期化している。

同じく1997年から2007年にかけての管理職割合は、部長相当職については2.2%から4.1%、課長相当職については3.7%から6.5%、係長相当職については7.8%から12.5%と、いずれも上昇した。

男女間の平均賃金格差についても、1997年は63.1であったのに対し、2007年は66.9に改善した。

問21

報告によると、2005年において、女性労働者（パートタイム労働者を除く）の平均賃金は、男性労働者の65.9%であった。2003年に厚生労働省により作成された男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン及びその自主的な適用以外に、男女間の賃金格差に対処するために策定され、着手された他の施策について、詳しく述べられたい。

（回答）

日本の男女間の賃金格差は、2006年で65.9、2007年で66.9と、長期的に見ても縮小傾向にある。

男女間の賃金格差の生成に大きく影響しているのが、男女間の職階格差や勤続年数格差であると考えられることから、

- ① ポジティブ・アクションの実践を促進することにより、企業において女性が能力を最大限発揮できるような雇用管理を進めるとともに、
- ② 仕事と家庭の両立支援を行うことにより、女性が働き続けやすい職場環境を整備していくことが必要と考えている。

このため、労使が自主的に男女間賃金格差解消に取り組むためのガイドラインを作成し、その周知・啓発に努めるとともに、ポジティブ・アクションの積極的な推進や職業と家庭の両立施策の充実に取り組んでいる。また、男女間の賃金格差レポートを作成し、男女間の賃金格差の現状やその変化を継続的にフォローアップし、男女間の賃金格差問題への関心を高めるとともに、その縮小に向けた労使の取り組みの促進を図っているところである。

さらに、2007年から施行された改正均等法においては、

・差別的取扱いを禁止する雇用ステージの明確化・追加、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲の拡大

・妊娠等を理由とする解雇禁止の規定の強化や、解雇以外の不利益取扱いの禁止

などが図られたところであり、同法の施行を通じて、労働者が配置や昇進において性による差別を受けず、また、女性労働者が妊娠・出産により離職を余儀なくされることなく安心して働き続けられる環境の整備が促進され、男女賃金格差の縮小に資することとなると考えている。

問22

報告は、男女雇用機会均等法に関連する指針が改正されたことに言及している(パラ290参照)。それらの指針について、特に、それらが雇用管理、募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)及び昇進に関連する部分においてどのように間接差別を対象としているかに関し、詳細を提供されたい。

(回答)

(1) 男女雇用機会均等法において設けられている間接差別に関する規定について、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」において、「雇用の分野における性別に関する間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 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るものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること」とされている。

(2) また、合理的な理由がある場合でなければ間接差別として禁止されている措置として、厚生労働省令において以下3つの措置が定められている。

- ① 労働者の募集又は採用に関する措置であって、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
- ② 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
- ③ 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

(3) 省令で定められた3つの措置の内容について、同指針において、それぞれ以下のとおり明らかにされているほか、具体例及び合理的な理由がないと認められる例示が示されている。

- ① 募集又は採用に当たって、身長若しくは体重が一定以上若しくは一定以下であること又は一定以上の筋力や運動能力があることなど一定以上の体力を有することを選考基準とする全ての場合、
- ② コース別雇用管理を行う場合において、総合職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選考基準とする全ての場合、
- ③ 一定の役職への昇進に当たり、労働者に転勤の経験があることを選考基準とする全ての場合。

問23

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に、改正男女雇用機会均等法の下で事業主が講ずることが義務付けられている措置(パラ61参照)について、更なる詳細をいただきたい。この改正法が、違反した企業の名称の公表以外に、遵守させるための懲罰的な措置を含んでいるかどうかを明らかにされたい。改正男女雇用機会均等法によって予見された新たな措置がどの程度実施されたかを示されたい。

(回答)

男女雇用機会均等法において、事業主は、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、雇用管理上、以下の措置を講ずることが義務付けられている。

① 事業主の方針の明確化及びその周知

・職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

・職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

・相談への対応のための窓口(相談窓口)をあらかじめ定めること。

・相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生の恐れがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

・職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者(被害者)に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、過料が科されるとともに、勧告に従わない場合には企業名を公表されることにより社会的制裁措置を受けることとなる。これらの制度により、法違反の速やかな是正を求める指導の効果を高めている。

2006年の法改正により、男女雇用機会均等法において、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策について事業主の配慮義務から措置義務へと強化が図られ、事業主が行政指導に従わない場合は企業名が公表されることになった。また、紛争が生じた場合、都道

府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停等の紛争解決援助の申出ができるようになった。

2007年度において、都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアルハラスメントに関する相談は、15,799件となっている。

また、2007年度において、セクシュアルハラスメントに関する、都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立は300件となっている。

さらに、2007年度において、セクシュアルハラスメントに関する、機会均等調停会議による調停申請は、53件となっている。

加えて、2007年度において、セクシュアルハラスメントに関する都道府県労働局雇用均等室における指導は、9,854件となっている。

問24

前回の最終コメントにおいて(A/58/38、セクション IV、パラ366参照)、委員会は締約国に、次回の報告において、日本のマイノリティ女性の状況に関する性別ごとのデータを含む包括的情報を、彼女たちの教育、雇用、健康状況及び暴力被害について提供することを要請した。そのような情報を提供されたい。

(回答)

2003年7月の我が国の第4回・第5回報告の審議において言及された、いわゆる「マイノリティ」の女性に関する状況や取組に関しては、以下のとおりである。なお、我が国では、マイノリティについて、出自や国籍を限定した特別の施策の枠組を設けるのではなく、人権擁護、教育、雇用、保健、暴力防止等の一般的な施策の枠組の中で個々の状況・問題に応じて対応することを基本としている。

そして、現在、男女共同参画会議においても、女性に対する暴力の問題や、新たな社会経済の潮流の中で生活困難を抱える男女の問題について幅広く検討しており、可能な限り、様々な情報を収集しながら、女性の置かれている状況の把握と政策課題の検討に努めている。そのような暴力被害者や経済的・社会的困難を抱える女性にきめ細かに対応する施策の展開の中で、多様な背景を持つ女性の状況全体の改善を図ってまいりたい。

政府は、1974年から北海道庁が進めている「アイヌの人たちの生活向上に関する推進方策」(2001年までは「北海道ウタリ福祉対策」)に協力し、これを円滑に推進するため、1974年から政府部内に関係省庁連絡会議を設置し、関係行政機関の緊密な連携の下に北海道アイヌ生活向上関連施策事業関係予算の充実に努めている。

北海道庁が進めている施策は、アイヌの人々の生活水準の向上と一般道民との格差の是正を図るもので、例えば、進学状況等の格差を克服するため、高等学校及び大学に修学する者に対する入学支度金及び修学資金の助成(大学は貸付け)等を行い、進学を奨励している。

また、2008年6月に国会において「アイヌ民族を先住民族とすることを求める決議」が採択されたことを受け、政府は、「アイヌ政策のあり方に関する有識者懇談会」を開催し、アイヌの人々から現状についての話を具体的に聞きながら、今後のアイヌ政策のあり方についての審議を進めている。今後、有識者懇談会が取りまとめる提言を踏まえ、これまでのアイヌ政策を更に推進し、総合的な施策の確立に取り組んでいく予定である。

なお、アイヌの人々の生活の実態に関しては、北海道庁により6度にわたる生活実態調査が実施されたが、性別データは人口についてのみ公表されている(第6回報告の統計資料14参照)。

2007 年末における外国人登録者数は、215 万 2,973 人(女性 115 万 936 人、男性 100 万 2,037 人)である。このうち、韓国・朝鮮出身者は、59 万 3,489 人(女性 32 万 481 人、男性 27 万 3,008 人)であり、27.6%を占める。

外国人児童生徒の教育に関しては、日本の公立義務教育諸学校への就学を希望する場合には、国際人権規約等を踏まえ、日本人の子どもと同様に無償で受入れ、教育を受ける機会を保障している。2008 年度学校基本調査によれば、公立の小・中・高等学校、特別支援学校及び中等教育学校に在籍している外国人児童生徒は、7 万 5,051 人である。

政府では、従来より、公立学校に就学または在籍する外国人児童生徒の支援のため、日本語指導や適応指導を行う体制を整備するための取組を行っている。

在日韓国・朝鮮人が日本の学校教育を受けることを希望しない場合は、その多くが韓国・朝鮮人学校に通学している。なお、韓国・朝鮮人学校については、その殆どが各種学校として都道府県知事の認可を受けているところである。

大学における留学生以外の外国人学生は、9,781 人(女性 4,538 人、男性 5,243 人)である。

この他、社会教育においても、青少年、成人、女性等を対象にした学級・講座等の中で、地域の実情に応じて外国人を含む人権問題に関する多様な学習活動等が行われている。

暴力被害について、都道府県や市町村に設置されている配偶者暴力相談支援センターに寄せられた、日本語が十分に話せない被害者からの配偶者からの暴力に関する相談件数(2007 年度)は、1,398 件であった。

また、2007 年に法務省の人権擁護機関が取り扱った外国人への差別に関する人権侵犯事件数は 135 件であった(総数 22,309 件)。

同和問題に関しては、1969 年以来 33 年間、同和地区の経済的な低位性と劣悪な生活環境を早急に改善することを目的とする、三度にわたり制定された特別措置法に基づく特別対策を中心に、関係諸施策を積極的に推進してきた。その結果、劣悪な生活環境が差別を再生産するような状況は改善されるなど、同和地区を取り巻く状況が大きく変化したこと等を踏まえ、2002 年に国の特別対策はすべて終了し、それまで特別対策の対象とされて地域においても他の地域と同様に必要とされる施策を適宜適切に実施していくことになった。

政府は、差別意識の解消等の施策を、第 6 回報告のパラ 99 及び 100 のとおり、推進している。なお、2007 年に法務省の人権擁護機関が取り扱った同和問題に関する人権侵犯事件数は 209 件であった。

問25

報告は、移民女性や難民女性の状況に関する情報を何も提供していない。そのような情報、特に、移民・難民女性の経済的・社会的状況及び彼女たちを支援し、暴力と搾取から保護するために取られている措置についての情報を提供されたい。

(回答)

難民認定を申請中に経済的困窮状況にある場合は、男女に関係なく、申請に基づいて難民事業本部が生活費・住居・医療等の支援を行っている。また、条約難民としての決定後は、必要な場合には日本国民と同様の生活保護を受けることができる。また、条約難民及びその家族に対しては、我が国における自立及び定着促進を目的として、難民事業本部を通じて、日本語教育、生活ガイダンス、就職斡旋等の定住支援を実施しており、子供を抱える難民女性がこれらのプログラムに参加できるように保育室を設けている。また、我が国の母子医療制度についての情報も可能な限り母国語にて提供している。

人を売買して売春や過酷な労働等を強要する、重大な人権侵害である人身取引の防止・撲滅と被害者の保護に向けた人身取引対策行動計画に則し、内閣府では、人身取引が重大な人権侵害であることについての認識が必ずしも十分でない現状を是正するため、人身取引対策についてのポスター及びリーフレットを作成し、地方公共団体、警察、空港・港湾などに配布し、掲示するなど、意識啓発に努めている。

また、外国人のDV被害者向けにパンフレット等を作成し、配布及びHPへの掲載を行っている。

47都道府県に各1箇所ある婦人相談所においては、国籍を問わず、配偶者からの暴力被害者、人身取引被害者等の相談に応じ、一時保護を行っている。2001年度における外国人の一時保護件数は、208件で全体の 4. 31%であったが、2007年度においては544件で全体の8. 40%であり、増加傾向にある。

厚生労働省は、婦人相談所において、外国人女性への援助を充実させるため、2002年度より、外国人対応のための通訳雇上費の計上を実施し、また、2006年度より、在留資格などに関する弁護士等による法的な援助や調整を実施している。

さらに、配偶者からの暴力被害者については2002年度から、人身取引被害者については2005年度から、より適切な保護が見込まれる場合には、民間団体等に一時保護を委託することを可能としている。

2009年度政府予算案においては、婦人相談所の一時保護における被害者支援専門通訳者の養成研修を実施するための措置を盛り込んでいる。

外国人女性の保護にあたっては、本人の立場に十分配慮した上で、警察、入国管理局、大使館、国際移住機関(IOM)等の関係機関が緊密な連携を図っている。

また、警察では、女性一般が被害者となる犯罪等については、検挙その他の措置を講じるとともに、事案によって被害者に対する防犯指導及び加害者に対する指導警告等の適切な措置を講じている。これらの措置は、被害女性が移民・難民女性であるか否かにかかわらず実施されている。

法務省入国管理局では、問7の回答である配偶者からの暴力の被害者への援助を充実させる措置及び問10の回答である人身取引対策及び人身取引被害者に対する保護措置をとっている。また、その他の事情であっても、被害者の個別の事情を考慮し、出入国管理及び難民認定法に基づき、外国人女性被害者の法的地位の早期安定化を図るなど、適切な措置を講じることとしている。

問26

報告は、女性は男性よりも寿命が長いと述べ(パラ13参照)、人口の高齢化率は、2025年には28.7%、2050年には35.7%へと、急速に伸び続けると予測している(パラ14参照)。日本の高齢女性が直面している健康リスクその他の脆弱な面を考慮して、介護体制の整備を目的とした施策以外の、人口のこの部分を特に対象とした政府の政策及びイニシアティブに関して更に詳しく述べられたい(パラ110-114参照)。

(回答)

内閣府の男女共同参画会議の監視・影響調査専門調査会においては、高齢男女が共に、できるだけ長期にわたり健康で安定した生活を送るための自立支援施策の在り方について男女共同参画の観点からの調査検討を行い、平成20年6月13日に「高齢者の自立した生活に対する支援に関する監視・影響調査報告書」としてとりまとめた。

本報告書では、男女の就労経験の違いから来る経済的格差による高齢女性の経済的困難や、高齢女性の中でも特に生活面で自立の困難を抱える高齢単身女性を中心に、高齢者の状況について男女別に分析を行っている。

【高齢期の経済的自立につなげるための制度や環境の整備】

女性は男性に比べ就業年数が短く非正規雇用の割合が高いこと等から年金水準等の低さに繋がりがやすいため、高齢単身女性は経済的に厳しい状況に置かれており、3割超が所得100万円未満など低所得層に集中している。これらの状況を踏まえ、高齢単身女性の経済的自立が実現されるよう制度や環境の整備を図っている。

<現行の主要な施策>

○公的年金制度

原則強制加入である国民年金と、現役時代の収入に比例する被用者年金とによって、高齢者の安心・自立した生活の保障が図られている。育児休業中の保険料免除、離婚時の夫の厚生年金の分割等により、女性の経済的自立を支援している。

【高齢期における生活自立に向けた支援体制の整備】

男女の寿命に10年近い差があること、また離婚率の上昇から、女性単身高齢者は増加の一途であり、2005年時点にて、75歳以上の高齢女性では約4~5人に一人が一人暮らしとなっている。

一人暮らしの高齢者は、病気や怪我などをきっかけに、自宅での日常生活を送ることが途端に困難に陥りやすいことから、ひとり暮らしを含めた高齢者の生活自立に向けた支援体制の整備を図っている。

また、高齢女性は消費者被害等において被害者となりやすく、女性の被害者では 65 歳以上の高齢者が約55%を占める。こうした状況に対応して、その被害を防止するための成年後見制度や消費者被害防止のための諸施策を行っている。

<現行の主要な施策>

○ 成年後見制度(法務省)

認知症等により判断能力の不十分な方々を保護し、支援する制度。本人あるいは家庭裁判所が選んだ後見人が、本人に代理して法律行為等を行う。

○ 日常生活自立支援事業(厚生労働省)

判断能力が不十分な者に対し、福祉サービスの利用援助等を行うことにより、地域において自立した生活が送れるよう支援している。

○ シルバーハウジングプロジェクト(国土交通省・厚生労働省)

バリアフリー化された公営住宅等と生活援助員(ライフサポートアドバイザー)による日常生活支援サービスとの提供を併せて行う高齢者向けの住宅。

【性差に配慮した健康への取組】

男女で罹患率や死亡率に明らかな差異がみられる疾患があることが明らかになりつつあるため、性差医療(性差に基づいた医療)に関する研究や知識の普及啓発を一層推進する。また、女性特有の疾患である骨粗しょう症検診などの健康づくり施策を推進している。

<現行の主要な施策>

○ 骨粗しょう症の予防(厚生労働省)

骨粗しょう症の予防、早期発見、早期治療を目的に、40歳以上の女性を対象に骨粗しょう症検診を行っている。

問27

報告は、10代の人工妊娠中絶率は10.5(女子人口千対)(2004年)であると述べている(パラ355参照)。思春期の少女が年齢に適した性と生殖の健康(リプロダクティブ・ヘルス)及び家族計画に関する情報並びに手頃な価格の避妊手段にアクセスできるように、性と生殖に関する健康についての教育を含む包括的な性教育の計画を推進するために、どのような措置が取られているか。政府は人工妊娠中絶を非犯罪化するつもりはあるか。

(回答)

学校において、エイズ、性感染症や人工妊娠中絶などの性に関する健康問題について、児童生徒がそのリスクを正しく理解し、適切な行動をとれることをねらいとして、性に関する指導を行っている。

指導を進めるにあたっては、①学習指導要領にのっとり、児童生徒の発達段階に即した時期と内容で実施すること、②保護者や地域の理解を得ながら進めること、③個々の教員がそれぞれの判断で進めるのではなく、学校全体で共通理解を図って実施することが重要である旨を指導している。

このほか、教職員を対象とした指導講習会の実施など、適切で効果的な性に関する指導の充実を図るための各種施策を推進している。

我が国刑法においては、胎児の生命・身体の安全を主たる保護法益としつつ、併せて妊娠中の女子の生命・身体をも保護法益として、墮胎は犯罪行為とされているが、母体保護法において母性の生命健康を保護するとの観点から、母体保護法(昭和23年法律第156号)第14条第1項の規定による指定医師のみの人工妊娠中絶が認められている。

問28

前回の最終コメントにおいて(A/58/38、セクション IV、パラ371参照)、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、夫婦の氏を選択などに関する、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した。報告は、女性に対して差別的な民法の規定を廃止するために政府が取った具体的な行動に関して、何も示していない。この情報を提供されたい。

(回答)

1996年2月に法務大臣の諮問機関である法制審議会が「民法の一部を改正する法律案要綱」を答申した。この要綱における改正事項として、婚姻適齢を男女共に満18歳とすること、再婚禁止期間を100日に短縮すること、選択的夫婦別氏制度を導入することなどが提言された。

2005年12月に閣議決定された「男女共同参画基本計画(第2次)」では、具体的施策として、婚姻適齢の男女統一及び再婚禁止期間の短縮を含む婚姻及び離婚制度の改正とあわせ、選択的夫婦別氏制度について、国民の議論が深まるよう引き続き努めることを明記した。

2006年12月に女性の婚姻適齢、選択的夫婦別氏制度等家族の法制に関する世論調査を実施するなどしつつ、婚姻及び離婚制度についての検討を行っている。また、上記「要綱」の内容及びそのうちを選択的夫婦別氏制度の概要について、ホームページへの掲載等を通じ、広く国民にその内容を公開し、国民の議論が深まるよう引き続き努めている。

(参考)

<2006年12月の世論調査の結果>

○ 女性の婚姻適齢について

- ・ 女性は満16歳になれば婚姻をすることができるということによい:23.3%
- ・ 女性も男性と同様, 満18歳にならないと婚姻をすることができないものとした方がよい:41.8%

- ・ どちらともいえない:32.1%
- ・ その他:2.2%
- ・ わからない:0.6%

○ 選択的夫婦別氏制度について

- ・ 現在の法律を改める必要はない:35.0%
- ・ 夫婦がそれぞれ婚姻前の氏を名乗ることができるように法律を改めてもかまわない:

36.6%

- ・ 婚姻前の氏を通称として使えるように法律を改めることはかまわない:25.1%
- ・ わからない:3.3%

問29

離婚時に分与される財産の種類に関する情報、特に、法律が無形の財産(例えば、年金、退職金及び保険金)の分与を認めているかを示されたい。また、法律が将来の稼得能力や人的資本の分与を認め、又は離婚時の財産分与において、高められた稼得能力や人的資本を何らかの方法で(例えば、他方配偶者のこの種の資産における推定持分割合を反映した一括払いを認めることを通じて、又は離婚後の一方配偶者からの補償的な給付を考慮することにより)斟酌するかどうか、示されたい。

(回答)

民法上、離婚をした者の一方は、相手方に対して財産の分与を請求することができ、財産の分与について、当事者間に協議が調わないとき、又は協議をすることができないときは、当事者は、家庭裁判所に対して協議に代わる処分を請求することができる。裁判所は、財産の分与に関する処分をするに当たっては、「当事者双方がその協力によって得た財産の額その他一切の事情を考慮して、分与をさせるべきかどうか並びに分与の額及び方法を定める」とされている。

離婚時の財産分与の制度は、夫婦が婚姻中に有していた実質上共同の財産を清算分配し、かつ、離婚後における一方配偶者の生計の維持を図ることを目的とするものと解されており、裁判所においては、そのような観点から、個別の事案に応じて適切に、分与の許否並びに分与の額及び方法が定められている。退職金や保険金といった無形の財産も分与の対象となり得るし、また、稼得能力や人的資本についても、上記「一切の事情」としてしんしゃくされることがあり得る。

年金については、2004年の年金制度改正により、民法上の財産分与とは別個独立の制度として、厚生年金等を離婚時に分割することができる以下の二つの制度が導入された。

まず、いわゆる合意分割制度は、夫婦が離婚等をした場合において、婚姻期間中の夫婦の厚生年金等の保険料納付記録を合計し、離婚当事者間で分割する制度であり、分割割合は、2分の1を上限に、離婚当事者間の合意又は裁判所の処分により、決定するものとされている。

また、被扶養配偶者(第3号被保険者)に係る厚生年金等の分割制度は、例えば専業主婦の方が離婚する場合などに、2008年4月以降の第3号被保険者期間に限り、その期間における夫の保険料納付記録の2分の1を請求のみによって一律に分割できるというものである。

問30

委員会の前回の最終コメントを踏まえ(A/58/38、セクションIV、パラ375参照)、女子差別撤廃条約選択議定書の批准に関する進捗を示されたい。

(回答)

女子差別撤廃条約選択議定書をはじめ、自由権規約第一選択議定書、人種差別撤廃条約、拷問等禁止条約等に規定する個人通報制度については、その導入の可否につき、運用状況等を見つつ真剣かつ慎重に検討を行っている。具体的には、平成11年12月以降、外務省の主催により、外務省及び法務省の関係部局等が参加する研究会を実施し、個別具体的な事案等も見つつ研究を実施してきたが、平成17年12月には同研究会を改組し、関係省庁に広く参加を呼びかけた「個人通報制度関係省庁研究会」を立ち上げ、検討を継続している。同研究会においては、女子差別撤廃条約選択議定書に基づいた通報案件についても取り上げている。