

北京から 25 年：

北京行動綱領に盛り込まれた条項から実現したもの積み残したもの

平松昌子 CSW63 GO 代表

(国連 NGO 国内女性委員会副委員長/日本 BPW 連合会理事長)

1. 2015 年から現在までの男女共同参画の取り組みの評価
2. 現在の男女共同参画の課題
3. 今後 6 年間程度〔2025 年まで〕に取り組むべきテーマ

## 1. 2015 年から現在までの男女共同参画の取り組みの評価

---

### 【女性の権利は人権である】

北京宣言 パラグラフ 14 に書かれた 1 行。これが、日本女性の働き方への認識を変えた。それまで、「女性は何のために働くのか」が議論されていた。「社会を経験するため?」「社会の風に触れたい」など。だから、就職しても女性は「いわゆるお茶くみにコピー取り」に象徴される補助的職場に配属されることが多かった。「なぜ働くの?」という疑問を一気に解消させたのがこの 1 行である。「人権は女性の権利であり、人権を確保するには経済的自立が不可欠である。働くことは人権を護るための当然の権利である」という論以降、女性は何のために働くの?という議論がすっぱりと消えた。

### 【女性が働くのは当然の権利である】

「北京行動綱領 F 女性と経済」には、「女性の経済的権利及び自立を促進すること」と書かれている。日本の就労女性は年々増加しており、2018 年の数字は、2946 万人で比率は 51.3%と前年比で 1.5%増加した。しかし、所得の面で男女の格差は大きく、女性は男性の 70%強から 50%強まで統計により多様な数字が示されるが、いずれにしても女性たちの経済的自立は難しい。CSW63 で私たちは【女性の自立のための社会保障】をテーマにサイドイベントを行った。

2015 年に国連で決議された SDGs は、その 5 項で男女平等の実現を 2030 に、と明記したが、職場に於ける男女格差は日本において顕著である。

### 【職業に於ける女性活躍推進法】

2015 年、「職業生活に於ける女性の活躍を推進する法律」が施行され、従業員 301 人以上の大企業は、女性従業員に関するデータや育成計画の公表が、義務付けられた。当初は罰則が無いことでその成果を疑問視されたが、企業内の女性従業員の状況を可視化するこの法律は、機関投資家の投資判断基準の資料として企業のダイバーシティ評価として女性の参画を取り上げ、さらに公共調達に際

して評価基準に加えられるなど、成果がでている。

#### 【第4次男女共同参画基本計画】

SDGs が国連総会で採択に付されていたころ、日本では、第4次男女共同参画基本計画が検討されていた。「2020年までにあらゆる分野での女性比率を30%にする」との女性政策方針は、第3次の方針を引き継ぐ方向で議論されていた。SDGs が掲げる目標は2030年までに完全な平等「50-50」を実現することであったから、「日本でも203050とすべきではないか」と申し入れた。しかし、202030ですら実現が難しいのに、それを越す数字設定は無理と担当者からやんわり断られた。政府が、「政策方針決定への女性の参画率を30%にするための積極的改善措置としてクオータ制」を提案したのは、第3次基本計画(2010)であり、これは第4次基本計画にも引き継がれていた。

保守的男性に対する説明として「人口は男女半々なので、半数のポストに女性が就いて当然…」というパリティ理論のほうで、クリティカルマスの30%よりわかりやすいかもしれない。…立憲民主党はパリティを掲げている。

#### 【政策決定の場である議会に女性がいない】

女性及び男性の意思決定への平等な参加…が無ければ目標は達成されないと【戦略目標G】は述べているが、意思決定の場、特に衆議院での女性議員の少なさは問題でると指摘され続けてきた。世界的にはクオータ制で女性議員が急速に伸びていたときであり、基本計画にポジティブアクションとしてのクオータ制がとりあげられたことは、NGO に一つの方向性を提供した。「クオータ制を推進する会」が誕生し、65団体の加盟を得て、国会議員への働きかけを強め、紆余曲折はあったものの2018年5月「政治分野における男女共同参画推進法」の成立を実現したのである。理念法に過ぎないとも言われるが、女性たちを積極的に動かし始めているのは事実である。統一地方選前半戦で237人という過去最多の女性議員の当選をみた。

#### 【自然災害との取り組み】

阪神淡路大震災(1995)、東日本大震災[2011]など大災害が続発する中で、阪神淡路大震災では、NGO活動を日本に根付かせ、東日本大震災は、それまで男性中心で行われてきた災害対応に対し、女性の参加を条例や法律で明確化するきっかけとなっている。

## 2. 現在の男女共同参画の課題

---

#### 【男女格差149か国中110位の現状】

世界経済フォーラムによる「男女格差指数 GGGI」によれば日本の男女格差、順位は 110 位だが、女性÷男性で計算される指数を見ると 0.662 であり、政治の分野でみると 0.081 と 10%にも届いておらず、順位は、149 か国中 125 位。IPU(列国議会同盟)のデータでは、193 か国中 165 位(2019/3/6 現在)と、先進国では最低である。この数字は、衆議院で比較される。国際比較で野ランクを上げるには衆議院議員選挙への対応が求められるが、意思決定の場合は国政に留まらず、地方議会も重要な役割がある。4 月 7 日の統一地方選挙は、法律施行後初の選挙であるとして、各政党に女性候補比率を増やすよう働きかけ、各地の NGO も頑張った。その結果、女性は過去最高の 237 人が当選した。今後、女性議員が活動しやすいような条例づくりなどで女性議員自身が動き出している。

### 【企業・公務員にみる、女性のポストや賃金の格差】

企業及び公務員の上級管理職ポストでの女性の少なさが目立つ。GGGI が示す指数は 0.152、で 129 位、アメリカは 0.681 で 24 位である。「職業における女性活躍推進法」の積極的な適用と共に、その原因究明も必要だろう。女性の高等教育の強化が必要とも指摘されている（GGGI 参照）が、文化的価値観の存在も指摘されている。

男女格差の指標としてきわめて重要なものが賃金であり、GGGI の数字では、指数 0.527、順位は 103 位である。格差の原因については、学歴差などいくつかの議論がでていますが、日本の場合、賃金と生涯所得など男女の格差を生じている、統計資料の不足があると思われる。更に、税制や社会保障の問題、賃金体系の在り方そのものなど、取り組むべき課題は多い。

ほかにも、

- ・長時間労働と WLB・・・働き方改革の点検
- ・家事労働と役割分担・・・無償労働の排除
- ・育児・介護への社会的責任
- ・社会的弱者への対応と支援
- ・教育分野における、地域格差、教職員の待遇差別などへの対応、

### 3. 今後 6 年間程度に取り組むべきテーマ [SDGs 達成に向けて]

- 1) 給与の男女格差解消と女性が自立できる社会制度を
- 2) 女性に対する暴力・ハラスメントの罰則強化を
- 3) 議会における女性議員を半数に
- 4) 教育における男女格差の解消・・・(進学率の平等、教職員の処遇など)