

2024年12月26日

「第6次男女共同参画基本計画」に向けた自由討議に関する意見について

日本労働組合総連合会副事務局長
井上 久美枝

当日の自由討議では時間の関係ですべての内容について発言できませんでしたので、以下の通り意見を提出いたします。

記

1. 第6次計画のゴールに向けて

6次計画のゴールは、2030年までの完全なジェンダー平等の実現である「203050」と同じ年に迎えることになる。

指導的地位に占める女性の割合を2020年代の可能な限り早期に30%程度とする目標自体が実現するか危うい状況の中で、「～すべての女性が輝く令和の社会へ～」と銘打った5次計画を超える策定にあたっては、クオータ制の導入など、これまで議論から遠ざけていたテーマにも取り組む必要があると考える。

2. 非正規雇用労働者の処遇改善について

資料4、2ページ「全ての人々が希望に応じて働くことができる環境づくり」で、「女性の所得向上・経済的自立を実現するため、男女間賃金格差の是正に取り組むとともに、正規雇用の女性の就業継続への支援…」との記載があるが、図6の所定内給与（雇用形態別・年齢階層別）を見ても、50代の男性正社員・正職員と女性正社員・正社員以外を比較すると、女性の金額は男性の半分以下である。正規雇用の女性の就業継続も重要ではあるが、それ以前に、非正規雇用で働く女性の処遇改善と男女間賃金格差の是正に取り組むべきである。

3. 地方創生のために重要な女性の活躍推進に関して

地方と女性の活躍推進について、男女間賃金格差と地方からの若年女性の流出に「緩やかな相関関係が観察される」との指摘がされている。男女間賃金格差は性別役割分担意識やジェンダー・バイアスなどを含め、女性の活躍を阻み、働き続けることが難しい環境にある結果として現れている数字であり、「新しい地方経済・生活環境創生本部」と連携し、地域における女性の活躍の推進に向けた議論が行われるようにすべきである。

4. 国連女性差別撤廃委員会（以下、CEDAW）の「最終見解」に対して

CEDAWが、日本政府の総括所見に対する勧告を含む「最終見解」を公表したが、6次計画を議論する際には、その内容も踏まえて検討する必要がある。

とりわけ、選択的夫婦別姓に関しては、計画実行・監視専門調査会の委員からも「女性版骨太方針に盛り込むべき」との意見がありながら、この間一切取り込まれてこなかった経過がある。

また5次計画策定において、閣議決定の直前で大幅に内容が後退して以降、政府は「国民の理解を得ながら検討を進める必要があると考えている」との見解を繰り返し、民法改正法案要綱の取りまとめから30年弱も動いてこなかったことを踏まえれば、CEDAWに対する政府報告を待たずとも議論すべきである。

5. ISO53800など国際的な動向も見据えた議論について

2024年5月、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進と実施のためのガイドライン」(ISO53800)が発行されたと男女局でもPRしているが、6次計画の議論にあたっては、「女性のエンパワーメント原則」(WEPs)などとともに、国際的指針も踏まえ、各計画が実行性あるものとなるよう議論を進めていくことが重要であると考えられる。また、日本の2024年度のSDGs達成度では、167カ国中18位ではあるものの「大きな課題がある目標」に「目標5」のジェンダー平等が挙げられており、SDGsの観点からの議論も行うべきである。

以上