

## 監視専門調査会（第2回）議事録

1 日時 平成23年5月23日（月） 16:00～18:10

2 場所 永田町合同庁舎1階 第1共用会議室

3 出席者

会長 鹿嶋 敬 実践女子大学教授

会長代理 山谷清志 同志社大学教授

委員 家本賢太郎 株式会社クララオンライン代表取締役社長

同 大谷美紀子 弁護士

同 岡本直美 日本労働組合総連合会会長代行

同 奥山恵美子 仙台市長

同 二宮正人 北九州市立大学教授

同 畠中誠二郎 中央大学教授

同 原田 泰 株式会社大和総研顧問

同 廣岡守穂 中央大学教授

同 松下光恵 静岡市女性会館館長

同 山本隆司 東京大学大学院教授

4 議題

(1) 女子差別撤廃委員会の最終見解のフォローアップに関する関係府省ヒアリング

① フォローアップ骨子（案）について（内閣府）

② 民法改正について（内閣府、法務省）

③ 暫定的特別措置について

（内閣府、人事院、総務省、厚生労働省、農林水産省、文部科学省）

(2) 女子差別撤廃条約に関する有識者ヒアリング 林陽子弁護士

(3) 女子差別撤廃委員会の最終見解のフォローアップについて

（配布資料）

資料1 女子差別撤廃委員会最終見解フォローアップ骨子（案）

資料2 同 上 パラ18関係（民法改正）説明資料

資料3 同 上 パラ28関係（暫定的特別措置）説明資料

資料4 第3次男女共同参画基本計画における成果目標／参考指標の動向

資料5 林陽子弁護士説明資料

5 議事録

○鹿嶋会長 ただ今から第2回「男女共同参画会議監視専門調査会」を開催いたします。

本日の議題に入る前に、今回初めて監視専門調査会に御出席いただいた委員がおられますので、簡単に自己紹介を兼ねた御挨拶をお願いしたいと思います。

最初に畠中委員、お願いします。

○畠中委員 畠中でございます。

今は、中央大学の総合政策学部におりますけれども、前は総務庁、今の総務省におりました。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

次に廣岡委員、お願いします。

○廣岡委員 同じく中央大学に勤務しております、廣岡守穂と申します。

私の妻は石川県議会議員をしていたのですが、落選してしまいまして、女性の社会参画を推進すると一生懸命言っておりながら、力及ばずどんな顔をしてここへ来ればよいのだろうか大変悩んでいる次第です。どうぞよろしく願いいたします。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

最後ですが、東日本大震災で被災された宮城県仙台市の復興に今、尽力をなさっている仙台市長の奥山委員が今回は出席されております。

震災に関する御経験等も踏まえて、少し長めで結構ですので、御挨拶をいただければと思っております。

奥山委員、どうぞお願いします。

○奥山委員 仙台市の奥山でございます。前回は欠席ということになりまして、大変申し訳ありませんでした。

今、御紹介をいただきましたように、今回の3月11日の大震災で仙台市も海岸部の方では津波により約3,000世帯ほどが被災をするということがございました。

また一方、これまで余り取り上げられることはなかったのですが、内陸部では郊外の団地で結構宅地のひび割れですとか崩壊とかがございました。国においては、住宅再建については阪神・淡路大震災などの経験の下に、少しずつではありましようが、法制度が整っているかと思うのですけれども、宅地災害については原則所有者の自己復旧という考え方がございまして、今、その両方の狭間の中で何とかこれを法的に同じような状況としてとらえることができないものか、頭を悩めているところでございます。

今後の復旧に向けて、今、いろいろな地域の方々とお話をさせていただいている段階ですが、やはりそこにも男性と女性のいろいろな考え方の違いがあります。具体的に言えば、おじいちゃんは今までいたところに住みたいけれども、若い嫁さんはもうこういう被災があったところに住んで子どもを育てていくのはとても心配で、それはできないということが一家の中で起こっています。これを契機に男女共同参画の面でも考えなければいけない課題というのは、今後たくさん出てくるものと思っております。

せっかく全国の皆様からたくさんの御支援をいただき、復興に歩みつつあるところでございますので、男女共同参画の面でもそうした経験を生かせるような取組ができればと思っておりますので、是非皆様にもいろいろな御支援と御意見をいただければありがたいと思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、お手元の議事次第に従いまして、本日はまず 2009 年 8 月の国連女子差別撤廃委員会の最終見解において、本年の 8 月までに報告が求められておりますフォローアップ項目である民法改正及び暫定的特別措置、ポジティブ・アクションについての関係府省のヒアリングを行います。

続いて、女子差別撤廃委員会の委員であり、男女共同参画会議専門委員の林陽子弁護士から女子差別撤廃条約についてお話を伺い、その後、フォローアップ項目について審議を行う予定です。

それでは、民法改正及び暫定的特別措置について関係府省のヒアリングを行いたいと思います。ヒアリングの全体の流れについてですが、最初に国連に報告する最終見解のフォローアップの骨子（案）の内容について項目ごとに内閣府から説明をしてもらいます。

その後、民法改正については内閣府及び法務省から、暫定的特別措置については内閣府、人事院、総務省、厚生労働省、農林水産省及び文部科学省の順番でそれぞれ説明をお願いします。

ヒアリングの資料については既に委員の皆様事前に送付し、資料についての質問もいただいております。関係府省においては、その質問に対する回答も含めながら、それぞれの取組について説明をお願いしたいと思います。

それでは、内閣府、次に法務省の順で説明をお願いします。

○金子推進官 それでは、私の方からは資料 1、骨子（案）という形で配っておりますけれども、これに基づきまして概要を御説明した後、それぞれ各省の御説明に移らせていただきたいと思います。

まず、パラ 18、民法改正の部分でございますけれども、大きく分けますと 2 つの項目がございます。

最初の項目は、民法及び戸籍法の一部を改正する法律案（仮称）、千葉法務大臣のときに法律案（仮称）のところまではいきまして、国民的にも御議論いただいたところでございます。

残念ながら法律案としては国会提出には至らなかったわけですが、その後も現行の基本計画においてもこれは重要な問題ということで、引き続き 1 項目書かせていただいております。その記述については資料 2 の冒頭の 1 ページ目にあるとおりでございます。

○江原補佐 それでは、パラ 18 に関しまして、内閣府のこの 2 年間の取組について御説明申し上げます。

「夫婦や家族の在り方の多様化や女子差別撤廃委員会の最終見解も踏まえ、婚姻適齢の男女統一、選択的夫婦別氏制度の導入等の民法改正について引き続き検討」することとされております第 3 次男女共同参画基本計画の内容につきましては、広く一般の方に御承知いただきたいことから、例えば、前回当局説明の際に委員の皆様にご覧いただきました基本計画のパンフレットを作成、配布したり、パンフレットを活用して基本計画の説

明会を行ったり、ホームページに掲載する等をして、周知に努めております。

また、当局主催のシンポジウムや講演会、研修会の機会を活用したり、その他、男女共同参画局に対しまして全国各地から様々な講演会や研修会の依頼が多数ございますことから、その機会を活用いたしまして、民法改正の問題につきましても御説明申し上げまして、理解が得られるように努めているところでございます。

次に、平成 21 年 11 月、内閣府におきましては、女子差別撤廃条約の内容や条約が締約国の国内法制の一部として法的効力を有していることを国民に理解してもらうため、この女子差別撤廃条約周知ポスターを作成いたしまして、全国の都道府県、女性センター等に配布しております。

さらに、内閣府におきましては、同様の目的のため、本年 4 月、本日も御説明をお願いしております林陽子弁護士が女子差別撤廃条約についてわかりやすく解説を行っております広報映像（DVD）を制作しまして、この条約の内容につきまして周知に努めているところでございます。なお、このポスター、DVD につきましては、ホームページにも掲載しているところでございます。

内閣府からは、以上でございます。

○鹿嶋会長 次に、法務省、お願いします。

○法務省 法務省でございます。

法務省から民法改正の関係で御説明申し上げます。民法改正については、御案内のとおり既に平成 3 年から法制審議会民法部会身分小委員会におきまして、婚姻及び離婚制度全般についての見直しの審議が開始され、法制審議会では平成 8 年 2 月に民法の一部を改正する法律案要綱を答申したところでございます。

そして、法務省といたしましては、この法律案要綱に基づき平成 8 年の通常国会に民法及び戸籍法の一部を改正する法律案を提出すべく各方面と折衝を行っておりましたが、それぞれ様々な意見がございました関係から、国民の意識に配慮しつつ、更に慎重な検討を行う必要があるとして、平成 8 年の通常国会への法案の提出が見送られたところでございます。

○鹿嶋会長 法律案要綱は、資料 2 の 2 ページにありますので、ご覧ください。

○法務省

その後、法務省は昨年、つまり平成 22 年の通常国会におきまして、民法等改正法案の提出も視野に入れ、法制審議会の答申を踏まえた民法等改正法案を準備したところでございますけれども、なお、選択的夫婦別氏制度の導入等につきまして政府部内でも様々な意見があり、再び提出が見送られたという経緯がございます。

このようにこれまで家族法分野の全般的な見直しが実現できていないということは、私どもとしても大変残念でございますけれども、今後、関係各方面の意見を十分に伺いながら努力してまいりたいと考えているところでございます。

併せまして、事前に二宮先生から御質問をいただいておりますので、その点について簡

潔ではございますけれども、お答えさせていただきたいと思います。

第1点目は、民法の改正が行われたことはどれくらいあるかということで、民法の中でも特に家族法に限定して申し上げさせていただきたいと思います。

現行民法の親族編、相続編というのは、昭和22年に、要するに、新憲法の施行に伴いまして、大改正されました。

その後の家族法関係の改正でございますけれども、例えば昭和37年には、代襲相続についての規定の整備という関係で改正が行われております。

昭和51年には、婚氏続称制度の新設関係の改正が行われております。

昭和55年には、配偶者の法定相続分の引上げ、あるいは寄与分制度の新設といった改正が行われております。

昭和62年におきましては、特別養子制度の新設といった改正が行われ、併せて養子縁組中の氏の続称制度も婚氏続称に倣って新設されております。

平成11年におきましては、成年後見制度を導入するといった改正が行われました。なお、余談でございますけれども、今通常国会におきましては、児童虐待防止の関係で親権制限の見直しに関する民法改正法案を提出しておりまして、現在、衆議院を通過し、参議院で御審議いただいている状況です。

以上が民法、特に家族法関係の改正の推移でございます。

2点目の御指摘として、仮に国内での議論の収れん度に違いがあるならば、民法改正を複数回に分けて行う可能性はないのかという御質問ですけれども、要するに、平成8年の答申を分けて立法化できないかという御質問と承りますが、理論的には十分可能であると思います。あとは、処々の事情に照らしてどうするかという判断事項かと思えます。

続きまして、法律の改正以外にも何か事実上の差別の修正、廃止をするためのような措置等は採れないのかといった御質問でございますけれども、基本的に私どもとしては民法関係というのは立法政策上、法改正の問題ではないかと考えておりまして、民事局といたしましては、先ほど申し上げました平成8年法制審答申にのっとりまして、民法の改正ができるよう、関係各方面の意見を十分に伺いながら努力してまいりたいと考えている次第でございます。

法務省からの報告は以上でございます。

○鹿嶋会長 今から質問をいただきますが、二宮委員の方で今の法務省の説明で更に質問があるのかどうか、まずそれから伺いたしたいと思います。

○二宮委員 2点目のところで理論的に可能ということであれば、本当に収れん度で違いがあるときに、ゼロサムゲームで何もしないということよりは部分的にでもきちんと改善していくというのが国際社会にとっても、1つの日本の姿勢を示すことにつながるのではないかと思います。

また2点目に関して、男性と女性で選択の機会は同じでも、結果的には97%近くが男性の氏を選択しているという事実をもって、ある意味で言えば、この女子差別撤廃条約にい

うところの女性に対する差別があると認識されるべきであり、法務省の方は法律改正が必要だという立場に立っているのであれば、政府の見解としては問題ないと思うのですけれども、ほかに採るべき措置や、97%を改善していく措置がないのだとすれば、政府関係者以外のところ、いわゆる立法府の理解もきちんと得るように努めていく努力を続けていただければと思います。多分法務省だけの問題ではないと思います。

○鹿嶋会長 今の法務省の説明にもありましたように、去年は民法の一部改正案を用意したが、政治的にそこまでの成熟度と言いますか、そこまで至らなかったという問題が多分あるのだと私は解釈しておりますけれども、ほかに御質問、御意見があればお伺いしたいと思いますが、どうでしょうか。

○大谷委員 今の法務省の御説明の中で、なかなか法案の提出に至らなかったことや、今、成熟度という話が出たのですが、フォローアップ報告をするときに、恐らく女性差別撤廃委員会の委員の方からすると、どこが具体的に障害になっているのか、この後、この項目を達成するためには何が国内で必要なのかというところに関心をお持ちになるのではないかと思います。法制審総会でこのような決定もされており、法務省としては改正が必要であるとお考えになっている中で、具体的に何が必要か、どこに障害があるのかという点については、どのようにお考えになっていらっしゃるのでしょうか。

○法務省 私どもがどこまで答えていいかというところがありますけれども、今、御指摘いただきましたとおり法務省といたしましては、立法政策として法制審議会の答申を得て、進めるべく進めようと思ったわけですが、やはり法案としてそれを通すには国民を代表する国会議員の方々の御了解を得ないことには、なかなか国会での審議にも至りにくい事情があるのではないかと考えているところでございます。

今後もやはり法務省としては関係者の理解を十分得られるように、なお努力を続けてまいりたいと思っている所存でございます。

○鹿嶋会長

ほかに皆さん方で御意見、御質問はありますか。

○原田委員 全部やらなくて分けてやってはどうかと思います。立法府において夫婦別姓に対していろいろな議論があるということは、マスコミなどを通じて伺っていますが、ほかのところについて非常に強い反対の意見はどういうものがあるのでしょうか。

○法務省 昨年法案を出そうとしたときに、夫婦別氏の陰に隠れて、マスコミ上ではそんなに大きく話題にはなりませんでしたが、やはり平成8年当時も昨年の場合も、夫婦別氏と併せて嫡出でない子の相続分の規定、要するに、嫡出である子と嫡出でない子の相続分を同等化するという点については、かなり御意見の対立が鋭いところかと認識しております。

○原田委員 そうすると、それ以外のことについては立法府の方々も賛成の方が多いということなのですか。

○法務省 細かい話になると、いろいろ御意見があるようなので、まだ何とも申し上げら

れませんが、少なくとも選択的夫婦別氏と嫡出でない子と嫡出である子の相続分の違いの撤廃よりも対立度は低いのかなと思っております。ただ、やはり細かい点に入りますと、いろいろ御意見は出ております。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。先に進んでもよろしいですか。

それでは、民法改正に関するヒアリングは一応これで終了いたしますが、後でまた皆さんと一緒に審議しますので、その時点で何かあればまとめて言っていただければと思っております。

次に、暫定的特別措置についてヒアリングを行いたいと思います。関係府省が複数ございますので、まず一通り説明を聞いた後、まとめて質疑を行います。

最初に、内閣府から説明をお願いします。

○金子推進官 それでは、資料1の骨子(案)に基づき項目のみ御説明をさせていただき、その後、関係府省からの説明ということで進めさせていただきます。

パラ28、ポジティブ・アクションに関してでございますけれども、骨子(案)のIの1つ目のポツに、現行の計画の中で数値目標とスケジュールを設定したことを記載しております。政治、行政、雇用、学術の分野でそれぞれ数値目標を設定しているということでございます。

そして、IIのところでございますけれども、それぞれの分野におけるこの2年間における取組でどういったものがあるかということについて述べておまして、例えば政治分野でありますとか、各政党や地方議長会への要請文を提出したことありますとか、副大臣から政党の幹事長へ要請文を出したことであるとか、そういったことを記載させていただいております。

行政分野に移りますと、例えば女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針を取りまとめております。

次のページの雇用の分野でありますとか、企業のポジティブ・アクション計画を作成・実施するための支援となる情報提供を行っていること、学術分野でありますとか、総合科学技術会議で基本政策といったものを答申という形でまとめておられるわけですが、その中でも同じように数値目標を設けて取り組まれていること、

次のあらゆるレベルでの女性の参画の拡大というところありますと、農業委員会、農業協同組合の役員等で同じように数値目標を設けて取り組まれていること、

そういった取組について記載をさせていただいております。

二宮先生から現行の計画における女子差別撤廃条約の成果目標について御質問いただいておりますので、それについて御回答したいと思います。

現行の計画において、どういう目標が定められているかということでございますけれども、資料4を見ていただきますと、計画の成果目標をそれぞれ一覧にしております。

1ページ目の下から3つ目にありますとおり、第2分野の中で「『女子差別撤廃条約』という用語の周知度」を設けてございまして、同じように6ページ目の第15分野、国際分

野でございますが、最後のところに同じ目標が再掲されております。

計画策定時の数値のところでは平成 21 年の 35.1%という数値がございますが、これがどのような性格の数値かということをお伺いしております。この数値は、おおむね 2 年ないし 3 年おきに行っている男女共同参画に関する世論調査において、「女子差別撤廃条約」という言葉を見たり聞いたりしたことがあると御回答いただいた者の割合の数値でございます。

達成目標として 50%に定めた根拠について、もう一つ御質問をいただいておりますが、これにつきましては世論調査の中で過去何回か同じような調査をしているわけですが、平成 21 年の数値が 35.1%、これを遡って見ていきますと、平成 19 年については 35.3%、平成 16 年は 32.8%でございます。足元 5 年ぐらいを見ていきますと、若干の上昇ないし横ばいという感じで推移しているところでございます。

その中で今後 5 年間の目標として、どういう数値を定めたらいいかということで定めたのが 50%という数値でございます。恐らく御質問の趣旨としては、これで十分かどうか、もっと高くあるべきではないかということで御質問いただいているのだと思いますけれども、思いとしては同じでございますが、まず 5 か年の目標としては 50%ということで定めさせていただいたところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○藤澤推進課長

私からは 3 次計画全般のお話と内閣府が取り組んでおります具体的な取組についての御報告をさせていただきます。

資料 1 で申し上げますと、全般を金子から申し上げましたけれども、資料 1 のパラ 28 の I の部分、これが計画全般の話です。

II が各分野についてであります。そのうち一番最初の○、政治分野への女性の参画の拡大と、裏を見ていただきまして、いろいろ個別の分野の話にはなるのですが、雇用分野における女性の参画の拡大の中に 2 つポツがございますが、2 つ目の公共調達関係の話、下から 2 つ目の○のあらゆるレベルでの女性の参画の拡大の話、最後に、推進体制の話、これらについて少し御説明させていただきたいと思っております。

もう少し詳細な資料は、資料 3 の方で用意させていただいておりますので、こちらを見ていただきながらお聞きいただければと思います。

資料 3、大部になっておりますが、1 ページから 21 ページまでが 3 次計画についての概要として用意した資料であります。

23 ページから 41 ページまでが具体的に内閣府で取り組んでいるものについての資料になっております。

まず最初に、計画全体の概要について 1 ページから 21 ページまでを見ていただきながらと思っておりますが、御承知のとおり昨年末に 3 次計画が閣議決定されましたけれども、基本的な方針と言いますか、特徴としまして、1 ページ目の一番上に青字の四角で囲っており



ますように、2020年までに指導的地位に立つ女性の割合を30%にするという「2020年30%」の目標の達成に向けて、実効性のあるポジティブ・アクションを推進するということを3次計画では喫緊の課題の1つとして掲げております。

あらかじめ頂いた御質問の中で、2020年を超えた更にそのあとの長期的な数値目標はないのかという御質問を頂いておりますが、この「2020年30%」という目標につきましても、平成2年に国連のナイロビ将来戦略勧告で示された国際的な目標であります30%の目標数値なども踏まえて、平成15年に全閣僚メンバーで構成される男女共同参画推進本部で決定された目標でございまして、政府として目標とする数値が30%、それを2020年までに達成するとスケジュールも明確にした上で、これまでずっと施策を進めてまいりました。

3次計画を2010年に作ったわけですが、2020年まであと10年と迫っている中で女性の参画は進んできてはいるのですけれども、まだまだ水準的に低いという現状を前提に、この計画は今後5年間の施策を定めたものという位置付けでございますので、まずは我々としては従来から政府で掲げてきた「2020年30%」という目標を早く達成したい、あと10年で着実に実施したいということで、この目標を掲げております。

資料の1ページから21ページまでは「2020年30%」という目標に直接関係する成果目標を抜粋し、かつそれに関連して、その成果目標を達成するために国としてどういう施策をするかというのを11ページ以降に抜粋しています。

3次計画では成果目標といひまして、期限とその期限までにどのぐらいの数値を目標とするか、政府がどういう数値を目指して施策をやっていくかという成果目標を82項目ほど決定したのですが、参画拡大に直接関連するものについて24項目ほど、ここでは抜粋しております。

分野で申し上げますと、1ページ、政治分野。これは政治分野自体、計画で取り上げたのは3次計画が初めてでございまして、政治分野に関しては分野を初めて取り上げるのみならず、成果目標も掲げることができました。

3ページが司法分野です。司法分野も取り上げること自体が初めてでございましたが、成果目標も掲げております。

それ以降、行政分野、雇用分野等を載せておりますので、またご覧いただければと思います。

具体的な内閣府の取組についての資料が23ページ以降でございまして、23ページに掲げております5つについて簡単に申し上げたいと思います。

1番目が各団体への担当大臣からの要請についてというものでございます。

24ページ以降、その関連の資料を付けております。

まず分野を問わず、全般的な取組として関係する各団体に与謝野大臣からの要請文書を発出させていただいております。特に24ページや、写真付きで25ページ、26ページにもありますとおり、政治分野については、大臣からの要請文書に加え、副大臣から政党の

幹事長にも女性候補者比率の拡大を要請することなどをいたしております。

政党以外の団体についても都道府県知事、政令指定都市の長のほか、経済団体や労働組合ですとか教育研究機関等の様々な団体、約 100 団体に要請の文書を発出し、また、直接お願いもしているところがございます。

内閣府の取組の 2 番目といたしまして、政党別の男女共同参画の推進状況の調査・公表についてです。これは資料が 32、33 ページでございます。これまでも毎年調査してきているものではあります、3 次計画でも新たに取上げた政治分野の中の具体的な施策として、きちんと政党別の男女共同参画の推進状況について国の方で調査して、その結果を公表し、政党にもきちんと取り組んでいただけるように働きかけるということを明記しております。

内閣府の取組の 3 番目が公共調達における男女共同参画の推進でございます。資料は 34 ページから 36 ページまででございます。雇用分野に関しては厚労省の方でも様々な取組を推進しておりますけれども、個々の企業に男女共同参画に積極的に取り組んでいただくためのインセンティブとして、この公共調達における男女共同参画の推進も進めているところがございます。

国が契約する際の方式には幾つかありますが、一般競争入札のうち価格だけで見る最低価格落札方式ではなくて契約の性質や目的から価格とそのほかの条件が国にとっても最も有利なものをもって落札者を決めるという総合評価方式におきまして、お願いする業務の品質確保の観点から男女共同参画に積極的に取り組む企業を加点して評価を高くするという取組でございます。

内閣府でも昨年度 4 つの調査事業で実際に取り組みました。ほかの府省におきましても幾つかの事業で取り組んでいただいているところがございます。

内閣府の取組の 4 番目と 5 番目が推進体制関係の話になります。4 番目が連携会議ポジティブ・アクション小委員会の設置についてという 37 ページから 40 ページまでの資料でございます。

男女共同参画を推進する国内本部機構には幾つかありますが、その 1 つがこの連携会議でございます。連携会議については、37 ページで少し御説明しておりますが、広く各界各層との情報・意見交換、連携を図るために平成 8 年に発足しているものでございまして、構成のところに書いてありますように、有識者議員 17 名のほか団体推薦の約 90 名の方がメンバーになっていただいております、全体で 100 名を超える組織でございます。

その下の点線で囲った部分で示しておりますように、今年の 2 月に連携会議の下に幾つか小委員会を設けましたが、そのうちの 1 つにポジティブ・アクション小委員会がございます。この小委員会では、下線を引いておりますように「2020 年 30%」という目標に向けて、この連携会議のメンバー、団体推薦の方が約 90 名いらっしゃいますので、それぞれのメンバーの団体内で、更にはメンバー外も含めて広く社会において周知していただくという取組と、そのメンバーが属していらっしゃる各団体での具体的な取組の例、御報告

をいただきながら、お互いに委員の間で情報共有をして、更なる取組へつなげていただくという取組を進め始めているところです。

最後、5番目が基本問題・影響調査専門調査会ポジティブ・アクションワーキング・グループの設置についてでございます、資料は41ページになります。

この監視専門調査会のように、男女共同参画会議の下につくられている専門調査会の1つに基本問題・影響調査専門調査会というのがございます。

その中にこの2月から2つのワーキング・グループをつくっておりますが、そのうちの1つがポジティブ・アクションワーキング・グループです。今日おいでの委員の中にもこのワーキング・グループに属していただいている方々もいらっしゃいます。

このワーキング・グループでは、真ん中辺りから書いておりますように、いろいろな分野においてポジティブ・アクションを実際に推進するための課題や推進方策を検討いただいて、スケジュール的には夏までに中間取りまとめをいただくということを想定して進めております。

また、あらかじめ御質問頂いたことに関連しての補足でございますが、もともとCEDAWの最終見解のパラ28が数値目標のことをメインに書かれていることなどもありまして、今回御用意した資料は数値目標に関連するものに重点を置いて用意させていただいておりますが、先ほど金子の方からも御説明しましたように、この計画で盛り込んでいるこのほかの成果目標にはいくつかの文言の周知度も入っております。

ポジティブ・アクションという意味では数値目標を掲げることも当然重要なものの1つですが、それ以外に基盤整備的なものとか環境整備的なもの、例えばワーク・ライフ・バランスですとか意識改革というのも当然不可欠だと思っております。意識改革については、計画でも重点分野の1つとして取り上げておりますし、周知度については先ほど金子から詳しく御説明いたしましたが、やはり社会制度ですとか慣行の背景にある固定的な性別役割分担意識の解消を併せて引き続き努めていく必要があると思っております。

以上です。

○鹿嶋会長 次は、人事院にお願いします。

○人事院 人事院人材局の参事官をしております、幸と申します。

日ごろより男女共同参画を始めとしまして、大変お世話になっております。御礼申し上げます。

資料は、今御説明のあった資料の後に、人事院配付資料というところがございます。

人事院でございますが、御承知のとおり国家公務員の人事制度を所管する機関としまして、男女共同参画を推進するため女性国家公務員の採用・登用の拡大に取り組んできているところでございます。

具体的には男女共同参画基本計画を踏まえて、女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関します指針を作成することなどによりまして、各府省におけます取組を支援しているところでございます。

この指針でございますが、男女共同参画基本計画に合わせまして、これまで策定、改定を行ってきております。今回も第3次男女共同参画基本計画が閣議決定されたことを踏まえまして、本年1月14日に改定を行っているものでございます。

なお、今回の改定に当たりましては当初指針の策定から、国家公務員でございますが、10年経ったということで、女性の採用につきましては一定の拡大が図られてきたという認識でございますけれども、他方で登用の拡大がなかなか進んでいないので、その登用の拡大に関する取組を強化していく必要があるという問題意識の下で、有識者の先生方の意見も踏まえながら各府省の取組が着実に進むような環境整備に努めたところでございます。

具体的な指針の内容につきましては、お手元の資料に概要と本文、両方付けさせていただいておりますが、時間の関係で概要の1枚紙の方でポイントだけ説明させていただければと存じます。

まず、この指針の基本的な考え方でございますが、前半部分は、政策、方針決定過程への男女共同参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものであり、国は女性国家公務員の採用・登用に率先して取り組む必要があるということでございます。

本指針の位置付けでございますが、各府省が積極的改善措置により女性国家公務員の採用、登用の拡大を図り、男女間の格差を計画的に解消していくことを目指して策定しているというものでございます。

計画でございますが、こちら5年計画でございますが、各府省は平成27年度までの目標を設定し、これは省庁別でございますが「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定いただくとともに、職員への周知をしていただくということでございます。

各府省は、現状の把握・分析を行い、府省全体及び部局等の適切な区分について細かく分けて、目標達成に向けての具体的な取組という一般論ではなく各論に落とし込みたいということを今回定めております。

その上で、採用と登用に分けてそれぞれ施策を整理しております。まず、採用の関係でございますが、各府省は女性の採用の拡大について目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。

目標の設定に当たりましては、採用試験の種類、区分ごとの合格者に占める女性の割合にも留意するとともに、できる限り実現可能な具体的なものとするよう努力するということです。試験採用ではない選考の場合におきましても、女性の採用に努力するという付言してございます。

併せまして、人事院と各府省は有為の女性を公務に誘致するための多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に推進すること、その上で、採用の3点目でございますが、採用時の配置について男女で、当たり前でございますが、改めて配置についても偏りがないよう配慮するといったことも定めております。

4点目が登用の拡大の関係でございます。こちらにつきましても採用と同様、目標を設定し、目標の達成に向けての具体的取組を定める。

また、目標の設定に当たりましては、職務段階、部局等適切な区分を念頭に置いて、一般論ではなく各論に落としした上で目標設定を行うということを定めております。

人事評価制度というのができておりますので、各府省は人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置の徹底など評価をきちんと活用した人事をしてください、男女平等でやっていくということかと思えます。

今回新たに入れたところがございますが、登用を阻害する要因がないかということをご各府省に改めて見直していただきたいということ、転勤というのが若干登用等の関係で阻害になっている要因だとすれば、そういった転勤自体の必要性を見直し、縮減の可能性を考えるということ、キャリア・パスの多様性化についても検討するといったことも検討課題として挙げているところがございます。

併せまして研修でございますが、研修につきましても女性を積極的に参加させた上で意識の啓発、能力向上を行っていく。

採用後の職務経験でございますが、職務経験の付与に当たりましても適切な指導、育成をした上で、付与後においては支援、こちらにつきましても男女に偏りがないような配慮をするということの上の段階に上がっても偏りのない職務経験をすることで管理職員に伸びていけるような配慮をするべきだということでございます。

最後でございますが、既にごございますメンターの導入、キャリア相談に応じる採用相談者を置くなどの登用に資する取組を併せて推進する。

以上のように登用の拡大のポイントとしては、6点を挙げているところがございます。

採用、登用の関係で周辺の整備ということで、勤務環境の整備ということでも4点ほど挙げさせていただいております。

1つは、まず意識改革。性別役割分担意識の改革を含めた意識啓発に努力すると、ある意味当たり前のことでございますが、書いております。

人事院でございますが、仕事と生活の調和のための必要な支援策等の推進に努め、各府省も一層の環境の整備に努めるということで、仕事と育児・介護の両立支援制度について広く活用、推進に努力するということ、

各府省でございますが、育児休業中の職員の円滑な職務復帰、復帰後のキャリア形成に配慮する必要があるということ、

最後でございますが、各府省は官署を異にする異動を命ずる場合においては、子の養育、家族の介護といったことを配慮して考えてくださいということ、そういったことが環境整備についてでございます。

最後、6点目が推進体制等でございます。各府省におきましては、女性職員の採用、登用拡大担当者というのを人事担当各部局に置く。

人事院におきましては、この採用、登用に関しまして差別的取扱い等がありましたら、その苦情相談に応じるという立場もでございます。

採用、登用状況、計画の推進状況に関する情報公開の場としまして、各府省人事担当課

長からなる推進会議を定期的実施しているところでございます。

その上で人事院は計画の進捗状況等につきまして定期的に把握し、公表するといった取組をしているところでございます。

本指針の位置付けでございますが、このような進捗状況を踏まえながら、また必要な見直しを行っていくという位置付けでございます。

駆け足でございますが、以上でございます。

○鹿嶋会長 質問等は後でまとめて行いますので、次は、総務省に説明をお願いします。

○総務省 総務省人事・恩給局の塩島と申します。

資料3、総務省配付資料のうち人事・恩給局の方からは、総務省の1つ目、国家公務員への女性の参画拡大に関する取組、こちらを御説明いたします。

国家公務員への女性の参画拡大に関する取組といたしまして、私どもの方で毎年人事管理運営方針を策定しております。この人事管理運営方針というものは、新年度における各省全体に通じる国家公務員の人事管理の統一的指針でございます。

この人事管理運営方針の中で、先ほど内閣府、人事院から御説明がございました昨年12月閣議決定されました第3次男女共同参画基本計画と人事院の指針、これに基づきまして、各府省において策定いたしました「女性職員の採用・登用拡大計画」及び「採用昇任等基本方針」に沿って、女性職員の採用・登用の一層の拡大を図ることを定めており、意欲と能力を持った女性職員の採用・登用の推進を徹底しているところでございます。

また、人事管理官会議幹事会において、各府省に対して、女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けた一層の取組を要請しているところでございます。

補足的に御説明いたしますと、採用昇任等基本方針というものがございます。これは職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針ということで、国家公務員法の規定に基づき定められているものでございます。

各省に対しまして、女性国家公務員の採用・登用の拡大を一層推進していくお願いをする一方、私どもの方と人事院共同で女性国家公務員の採用・登用、各省における取組状況等についてフォローアップ調査を行っております。

これについては、昨年の結果、平成22年7月13日に公表したものの抜粋を資料1として添付してございますので、ご覧ください。

これは昨年の公表ですので、2次計画に基づく公表でございます。まず採用の状況についてですが、本計画では採用者に占める女性の割合の目安といたしまして、国家公務員I種試験の事務系区分について30%程度との目標値が設定されておりました。

結果といたしましては、25.7%と、30%を超えた平成21年度と比べまして4.9ポイント低下しておりますけれども、現在と同じ形で実施いたしました平成16年度の調査以降2番目に高い割合となっております。

登用の状況ですが、行政職俸給表(一)及び指定職俸給表の適用者を対象としておりますが、このうち本省課室長相当職以上の女性の割合、これについては2.2%、うち指定職

相当は 1.7%、また、本省係長相当職、これは単独でございますけれども、女性の割合については 17.8%、本省課長補佐相当職、これも単独でございますが、5.8%となっております。

現在、各省の採用・登用拡大計画の策定が各省の方で進められております。それを踏まえまして、私どもの方でフォローアップの調査を御依頼いたしまして、本年度においても人事院との共同名義でフォローアップ調査の結果の公表をしたいと思っております。

人事・恩給局からは以上でございます。

○総務省 総務省自治行政局公務員部公務員課の宮崎と申します。

私の方からは、地方公務員への女性の参画拡大ということで地方公務員制度を担当しております立場から御説明させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

地方公務員の人事管理全般については、当然のことながら各地方公共団体の自主的な運営によるものになりますけれども、やはり政策の動きを呼びかけていくということが重要だと考えておまして、こちらの資料に書かせていただいておりますとおり、各地方公共団体に対しまして、昨年末閣議決定されました「第3次男女共同参画基本計画」について情報を提供するとともに、女性職員の採用、登用等の拡大に向けた取組の更なる推進を要請する通知を発出しております。これは第2次基本計画のときにも同様の対応を取らせていただいております。

私どもの方で、各地方公共団体の人事担当者ですとか財政担当者が出席する各種会議が年に何回かございます。直近ですと4月の終わりに財政担当者連絡会議がございました。そういった会議の場を利用して、女性職員の柔軟な勤務体制の推進、キャリア形成の支援、登用の拡大、多岐にわたって積極的な取組を推進していただくように重ねて要請しているところでございます。

私の方からの説明は以上になります。

○鹿嶋会長 総務省関係はこれで終わりですね。次は厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省 厚生労働省雇用均等・児童家庭局の森實と申します。

私からは、雇用の分野におけるポジティブ・アクションについて御説明させていただきます。資料3の厚労省説明資料、2ページ紙で横長で「ポジティブ・アクションについて」と一番上に書いているペーパーでございます。

雇用の分野におけるポジティブ・アクションにつきましては「第3次男女共同参画基本計画」におきまして、先ほど内閣府から御説明ありましたけれども、目標値が定められておまして、民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合を平成27年に現在の6.5%から10%程度に上げることにしているところでございます。

また、これに関連いたしまして、もう一つ、目標値としまして、このペーパーの一番下のところに書いてございますけれども、ポジティブ・アクションの取組企業の割合を平成26年度（2014年度）までの目標として、40%超ということで掲げているところでございます。

雇用の場におけるポジティブ・アクションとはどういうことを言うのかといいますと、私どもの方ではペーパーの一番上に書いておりますように、男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取扱いなどが基になりまして、男女の労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組と考えております。

男女雇用機会均等法におきましては、ポジティブ・アクションに関する規定が2つございまして、そのうち1つは、ポジティブ・アクションとして募集、採用、配置、昇進などで女性を有利に扱うような場合には、これは男性差別とはみなさないという特例を設けてございます。

今、均等法は男性差別についても禁止しておりますけれども、それはポジティブ・アクションの場合であればよいという特例を設けたものでございます。

もう一つ、第14条というのがございまして、こちらにおきましては、ポジティブ・アクションを講じる事業主に対して、国が相談、その他の援助を行うことができると定めているところでございます。

この14条に基づきまして、厚生労働省の方でもポジティブ・アクションの推進のための施策にいろいろ取り組んでいるところでございますけれども、具体的には2ページ目にございます施策を講じているところでございます。

大きく分けて2つございます。1つ目は、ポジティブ・アクションについての周知、啓発のための取組でございます。ポジティブ・アクションについての認識がなかなか企業でも必ずしも高くないところも多いということもございまして、経営者団体との連携によりまして、企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むということを促すための協議会を設けまして、企業のトップクラスの方々にメンバーに入ってもらって、社会的機運を盛り上げていこうというシンポジウムの開催等を行っております。

その協議会の中で昨年ポジティブ・アクション普及促進のためシンボルマーク、右にシンボルマークを書いてございますけれども、これを募集し決定しまして、そういったものも用いながら企業における取組の更なる普及促進を図ろうとしているところでございます。

2点目でございますけれども、表彰制度がございまして、ポジティブ・アクションについてほかの企業の模範になるような取組をしている企業に対して大臣表彰、あるいは労働局長の表彰をしているところでございます。

例えば取組としましては、女性の採用拡大、職域拡大など、あるいは管理職登用などの目標を掲げて、その取組の成果が見られるようなところに対して表彰しております。

昨年につきましては、厚生労働大臣賞、労働局長賞とで二十数社ぐらいが表彰の対象になったところでございますけれども、昨年の表彰の対象企業を見ますと、銀行、保険会社といったところもかなり含まれておりまして、最近では金融業界でもポジティブ・アクションの取組が進んでいるように見受けられるところでございます。

3点目、企業内におけるポジティブ・アクションの実施体制の整備ということで、これは任意でございますけれども、事業所ごとに機会均等推進責任者という方を任命していた



だいて、その方を中心に、企業内においてポジティブ・アクションの取組を進めていただくようお願いしているところがございます。

均等推進責任者の方あてには、例えば労働局の雇用均等室から各種の情報提供をする、あるいは各セミナー等の御案内をするなど、その人をキーパーソンとして企業内での取組を進めていただくといったことをやっております。

大きな2点目ですけれども、ポジティブ・アクション推進戦略事業としておりますが、これは実際にポジティブ・アクションの取組を企業内で進めるときにどうやったらいいのかという具体的にノウハウを提供していくというものでございます。

1つ目は、男女間格差の「見える化」の推進ということで、昨年「見える化」支援ツールをつくりまして、それぞれの個々の企業内におけます男女の従業員ですとか賃金が幾らであるとか、そういったものをインプットしていくと、自社は結構進んでいそうだとか、この何年ほとんど格差が解消していないとか、むしろ格差が進んでいるなというのがぱっと見でわかるようなツールを作成しております。そういったものを用いながら今年度におきましても更に業種、業態によって事情が異なるであろうと思われるので、業種ごとの労使の方々と協力しながら、更にその中身を改良、活用していこうと考えております。

2つ目は、総合的な情報提供ということで、インターネットの情報ポータルサイトにおいて各種のポジティブ・アクションに関する情報が得られるようになっております。

ここでは個々の取組が進んでいる企業が、これは必ずしも大企業だけではなくて中小企業あるいは地方の企業も含めて、どういったことに取り組んでいるか、従業員の状況はどうかといった情報を自ら載せていただいて、それが業種とか地域とか取組内容とかで検索ができるようになっております。これから就職活動をされる女子学生の方などにも利用していただけるような、また、これから取組もうと思っている企業にとっては同じ規模、同じ地域、業種の企業がどういった取組をしているのかということを見ることができるようになっております。

3つ目の中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援につきましては、中小企業においては、ポジティブ・アクションが進んでいるところもあるとはいえ、大企業に比べると進み具合が遅いという状況もございますので、そういった中小企業向けのマニュアルを作成していこうと今年度については考えております。

最後に、研修の実施ということで企業の人事労務担当者向けの研修、相談会なども実施していくことを考えております。

ポジティブ・アクションに関して直接的な施策の主なものはいったいものでございますけれども、企業における管理職の女性割合を増やしていくに当たっては、やはり就業継続が非常に重要になってくるかと思えます。

厚生労働省におきましても、就業継続のために仕事と家庭の両立支援を従来から力を入れてやってきております。このために、最近の取組としましても育児介護休業法の改正、あるいは次世代育成支援法の改正も、ここ何年かで行いまして、細かい内容は御説明を省

かせていただきますけれども、制度の拡充を図って、まずは就業の継続を図っていただくように取り組んでいるところでございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 農林水産省、お願いします。

○農林水産省 農林水産省でございます。

資料は、厚生労働省の次に農林水産省の配付資料が付いてございます。

私、人材育成課の女性・高齢者活動推進室の荻野と申します。どうぞよろしくお願いたします。

資料ですけれども、カラーで5枚付けさせていただいております。

先ほどの第28パラとの関連という意味で申し上げれば、一番最初に内閣府の方から説明がありました資料1の中で、あらゆるレベルでの女性の参画の拡大というところで農業委員会、農業協同組合役員などの数値目標を御紹介いただいております。その辺りのところを中心に施策の主立ったところを御紹介してまいりたいと思っております。

資料の1ページ目が現状認識と施策の柱について御説明するものでございます。2枚目の方は、施策の体系と政策上の位置付けを御紹介しております。

3枚目以降は、施策の柱に沿いましてそれぞれの解説をしたものでございます。

それでは、1枚目、現状認識、基本認識といたしまして、農山漁村における女性というのは、農村において非常に重要な役割を果たしている。ただし、農業経営ですとか地域社会での評価はまだ十分とは言えないという状況にあると思っております。参画を一層推進していくことが重要であると考えております。

現状のところ資料の訂正をいただきたいところが1か所ございまして、1枚目の上に四角で囲ってある「女性農業者は、農業就業人口の過半を占めるなど」という記述がございます。これについては、左側の現状の箱の中に、就業人口に対する女性の割合が農業は平成22年で49.9%となっております。昨年までは過半、53%あったのですが、平成22年の数字で初めて50%を割り込んでおります。

ただし、これは今までは農家の女性というのは結婚により農家に入る、嫁として農業に携わるというケースが多くて、平成2年ごろは60%、近年は53%台でありましたけれども、昨今の若い方々はほかに就業機会があるとか機械化が進んで、農業に関する人手が要らなくなってくるという中から多様な選択ができるという意味で若干減ってきているという状態にあるものと認識しております。

余談を申し上げましたけれども、参画の状況というのは現状の下の方を見ていただきますと、まだまだ農業委員になっている女性の数が平成21年の数字で5%を割っているとか、農協の役員では3%という状況ですし、経営参画の状況もまだ十分になっていないという形でございます。

一番最後の働き方に関する状況でも、家事とか育児とか介護を含めると、農業労働のほかに女性が担っている役割が多いので、まだ男性より若干長いという状態になっており

ます。

1 ページ目の右半分が施策の体系でございますけれども、男女共同参画社会基本法と食料・農業・農村基本法ともに平成 11 年にできた法律でございますが、両輪として位置付けておりました、施策の推進はそこに黄色で書いてありますような三本柱、1 点目は農業委員など政策、方針決定過程への女性の参画の促進、2 点目は女性の経済的地位向上ということで農業経営への参画や起業活動を通じた参画の促進を進めております。3 点目としたしまして、女性が働きやすい環境づくりということで家族経営協定も進めております。こういったことを通じて農山漁村における男女共同参画社会の実現を図ってまいりたいと考えております。

2 ページ目でございますけれども、もう少し詳しく目標などについて掲げておるところでございますが、この度の「第 3 次男女共同参画基本計画」において、2 枚目の左半分に掲載させていただいているような目標を掲げさせていただいております。

ゼロ組織の解消でございますけれども、農協とか農業委員会において当然何割とか具体的な目標を定めて取り組んでいけるとよいのですが、それよりもまずはゼロ組織をなくしていく、そういったところに力点を置いて当面の活動を進めていくことにしております。

男女共同参画基本計画の中では、第 6 分野に活力のある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進ということで位置付けられておりますけれども、ここでも先ほど申し上げたような三本柱で施策を推進していくということにしております。

成果目標のところ、具体的には女性が登用されていない組織をなくしていくということで、現状ですと農業委員会、御存じかと思っておりますけれども、農業委員会法によって市町村に設置が義務付けられている行政委員会でございます、農地の転用とか権利移動の許認可といったことを中心に地域農業の振興に取り組んでいる委員会でございます。農村地域における重要な方針決定の場でございます。

そういったところに女性の参画が全くない農業委員会が平成 20 年度で 890 ございました。農業協同組合の方ですけれども、こちらも組合員になっている女性の数は 2 割程度おりますが、先ほど見ていただいた表のように、役員という形でなっているというところは少なくなってしまう。そういった役員に女性が登用されていない組織が平成 19 年度の数字で 535 ございますが、これをゼロにしていくという目標を掲げております。

3 ページ目に、農業委員など方針決定の場への女性の参画の促進ということで 1 枚付けておりますが、3 ページ目の右下に黄色く囲っているところがございます。これは昨年 12 月の基本計画の策定に先立ちまして、私どもの局長名で通知をしているのですけれども、平成 22 年 8 月に女性の登用促進のための普及啓発についてということで通知したものでございますが、食料・農業・農村基本計画においても女性の参画を非常に重要と考えております。

そういった中で、農林水産省では農業委員会とか農業協同組合において①役員等に女性が一人も登用されていない組織を次回の役員等の改選時において解消すること、②平成 27

年3月までに、各組織において2名以上の女性役員等の登用を確実に達成すること、そういった目標を設定して、取り組んでいただくように都道府県、関係団体に対してお願いを申し上げております。

成果目標の2点目といたしまして、家族経営協定の締結数ということで、資料の5ページ目に、家族経営協定の推進というものを付けております。

上から2個目の四角に「家族経営協定とは」とございますけれども、農業の場合には、法人形態になっているところも増えてきておりますが、まだまだ家族で経営を行っている農業者がたくさんおられます。そういった家族で行う農業の中でもやはり経営目標とか組織目標を明確にし、就業条件などもしっかりと取り決めて、みんなで目標に向かって取り組んでいこうという取組でございます。

そういった経営協定の取組ですけれども、これも現状の数字で、2ページ目の方ですが、4万件でございます。平成32年度を目標に、3万件増やして7万件にしていきたいと考えているところでございます。

2ページ目の右半分も若干解説しておきますと、食料・農業・農村基本法という施策の基本になるようなところですが、この中でも当然女性の参画を非常に重要だと考えております。

その下の四角では、食料・農業・農村基本計画ということで平成22年3月に決めているものですが、この中でも農村を支える女性への支援ということで多様な人材をしっかりと活用していかなければならないということで経営への参画、企業活動の促進、家族経営協定の締結などを通じて働き方をよくしていく活動を推進する、参画の促進に向けた目標を定める、また、普及啓発に取り組んでいく、そのようなことにより施策を進めているところでございます。

時間も限られているかと思いますので、この辺りで説明を終了させていただきます。

○鹿嶋会長 最後ですが、文部科学省、お願いします。

○文部科学省 文部科学省男女共同参画学習課、湯澤と申します。よろしく願いいたします。

文部科学省につきましては、資料3をご覧ください。こちらに「学術分野における女性の参画の拡大」と「あらゆるレベルでの女性の参画の拡大」について記述させていただきました。

まず「学術分野における女性の参画の拡大」でございますが、こちらについては既に第3次基本計画にも記述させていただいており、女性研究者の採用につきましては、自然科学系全体としては25%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%という数値目標を設定させていただいているところでございます。

このほかに女性研究者が働きやすい環境の整備の支援、女子中高生の理系の分野の進路選択を支援するための施策を講じております。

具体的には、女性研究者が働きやすい環境の整備につきましては、例えば女性研究者が

出産や子育ての期間中に研究活動を一旦お休みする際に、そこを支える補助者を雇用する経費等を支援するというような事業を行っております。また、女子中高生の理系分野の進路選択につきましては、女子中高生が興味を持てるように大学で活躍している女性研究者との交流を図る、大学が女子中高生を対象にした研究分野を披露するというような事業を展開しているところでございます。

もう一つ、「あらゆるレベルでの女性の参画の拡大」は、教育委員会や高等教育機関についても各種の機会を通じまして通知や説明など取組を推進しているところでございます。

例として書かせていただきましたが、大学、短大における女性教員の割合につきまして数値目標の設定を含め、男女共同参画の理念を踏まえた各大学における様々な取組を促進しているところでございます。

これについては国立大学で言えば中期目標、中期計画を各大学で設定しているのですが、その中で男女共同参画について取組を掲げていたり、もしくは女性教員の割合について明確に数値目標を掲げている例がございます。

このほかに二宮委員から事前に御質問をいただいております、大学でのカリキュラムでのジェンダー学の拡大や充実などの具体的な啓発のための施策の記述や数値目標がないのはなぜかというようなことでしたが、大学の授業の科目の設置、カリキュラムの編成につきましては、各大学がその大学の特色や方針にのっとった形で独自に自主的、自立的に判断するものでございますので、国の方から指導といったことはしにくい状況でございます。

なかなか言いづらい分野ではございますが、各種機会を通じまして、文部科学省からもアナウンスさせていただきたいと思っておりますし、先ほど申し上げました、例えば国立大学で言えば中期目標、中期計画の中に男女共同参画の取組について設定しているところが多くございますので、そちらの方で取組が促進されるように文部科学省としてもこれから取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○鹿嶋会長 駆け足で各府省のポジティブ・アクションへの取組を紹介していただきましたが、ここで質問、意見等があれば伺いたいと思っておりますが、どうでしょうか。

○山谷会長代理 それでは、質問ですが、1つは人事院、1つは農水省にです。

まず人事院にですが、資料の1ページ目の勤務環境の整備等のところですがけれども、大っぴらに言えることか言えないことなのか難しい話なのですがけれども、かつて男女共同参画局の会議で出てきたもので国会待機というとんでもないものがある、毎日国会開催中は夜の10時、11時まで残らなければいけない、順番で残らなければいけないが子育て中は非常に大変な問題でどうにかしなければいけないという話が出たのですが、それはどうなっているかということをお教えいただきたい。

農水省に関しては、随分昔の話で、まだ総理府に男女の組織があったときの話なのですが、その地域ぐるみで男女共同参画政策を積極的に推進して取り組んでいる地域には、優

先的に補助金を出すような仕組みがありましたが、それが今でもあるのかどうか、また、それは拡大しているのかどうかについて教えていただきたい。

○鹿嶋会長 では、まず人事院の方から国会待機の問題について回答をお願いします。

○人事院 国会待機だけをとりえた御意見で、私はお聞きしていなかったのですが、直接わからないのですが、超過勤務があること自体が女性の共同参画の関係で問題があるという意識はございます。

やはりそういった意味では、今回勤務環境の整備の中には超過勤務の縮減に向けた取組ということで、時間が長いから優秀だといったことではなく、きちんと成果物、きちんと働いていることを評価する必要がある。そういった有識者の方の意見も踏まえまして、超過勤務を減らしていく。その一環の中で国会の関係とか予算の関係とか、様々な指摘をされております超過勤務の問題は解消していくべきであるといったことはあろうかと思いません。

○鹿嶋会長 あとは農水省の男女共同参画関連の補助金問題ですね。

○農林水産省 御指摘のとおり農水省におきましては、平成 11 年に通知を出しまして女性の参画に取り組んでいるところを優先的に採択をするという優先採択について取り組むということを明記させていただいております。これはまだ生きています。

ただし、その後、平成 17 年ごろから補助金というものが非常になくなってきている。農水省の施策はもともとは国、県、市町村、農協などを通じた補助金政策というのがかなり大きな体系を占めていたのですけれども、様々な補助金改革の中で、一括して交付金で渡すものとか、そういう流れになってくる中で、従来とはお金の流し方というものが手法的に変わってきております。

ただ、精神はございまして、そういった交付金になりましても、例えば強い農業づくりを行うため地域に受け皿をつくってそこに事業をお願いする場合の採択をしていく中でも、女性の参画の目標を定めたり、参画に配慮しているところに留意して事業を行っていただくように、事業に当たっての留意事項として生き残っております。

○鹿嶋会長 ほかにありますか。

○大谷委員 内閣府にお伺いしたいのですが、今日、いただきました資料で言いますと資料 3 の 1 枚目で、女性差別撤廃委員会の最終見解、パラ 28 の日本語訳をいただいております。今、いろいろな各省からの御報告をお聞きしておりますと、例えばある分野の女性の割合を増やす数値目標に関して取組を御報告いただいているところと、その中でも意思決定に関わる女性の参画に力を入れておられるところ、例えば農水省の中で役員がいない農業委員会、組合があるということで、そこをなくすという取組を明確にしておられるところ等ありました。また数値目標の中でも、検察官などですと 23% という検察官全体を言っておられ、次席検事とか検事総長といった役職者というわけではないと思うのです。他方で、数値目標の中でも課長や室長相当職以上ということで、ある程度意思決定に関わる役職者の女性の割合の数値目標を立てておられるところがあります。

そこでお伺いしたかったのは、このパラ 28 の読み方として、何を取り組むべきということやっておられるかなのですが、特に学会、女性の雇用、政治的、公的活動は、パラ 28 でも「女性の参画」と一般的に書かれていますが、他方、下の「かつ」以下「あらゆるレベルの」というところは、その分野での女性が参画することというよりは、もう少し具体的に意思決定過程への女性の参画を求められているように思います。

この点について、内閣府の方でこの数値目標等を設定されるときに、特に意思決定過程の女性の参画の拡大というところは意識されていらっしゃるのでしょうかという質問です。

例えば私は弁護士で日弁連の男女共同参画推進本部というところで、弁護士全体における女性の割合の増加とともに、日弁連の中の意思決定過程、理事者と呼んでおりますが、理事、副会長、各委員会の委員長等について数値を調べてそれを引き上げるという活動しております。日弁連に対していただいている申入れも、全体での 30% という目標であって、必ずしも意思決定に占める割合というふうにもいただいていないように思ったものですから、その辺り、内閣府の方での御理解をお伺いしたいと思います。

○藤澤推進課長　ピンクのファイルに 3 次計画本体が載っているのですが、それをご覧いただければと思いますが、その後ろの方に用語解説という部分があります。2020 年に指導的地位に立つ女性を 30% という目標の、指導的地位とは何かという部分について用語解説の部分で書いているのですが、白い冊子の後ろから見ていただいた方が早くて、一番後ろは 13 ページのものですけれども、それをずっと遡っていただいて 16 ページが出てくるところの、14 ページのところですよ。

その真ん中の欄が指導的地位の解説でありまして、男女共同参画会議で平成 19 年に御意見いただいた決定の中で、①②③とありますけれども、議会議員、法人、団体等における課長相当職以上の者、例えば弁護士であれば専門的、技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者ということで、必ずしもその団体の何とか長以上とか、専門的職業のこれというだけではなくて、3 つのパターンをここでは挙げています。こういうものを含めて私ども進めているところなので、私どものパラ 28 への答えとしては、こういう形でここで言っているような指導的地位に立つ方々を増やしたい、増やすための取組をしているということをお答えし、またそういう説明をさせていただいたつもりです。

○鹿嶋会長　ほかには。

まず、岡本委員からどうぞ。

○岡本委員　数点あるのですが、一つは内閣府になるのかわからないのですが、男女共同参画を進めていく上で公共調達をインセンティブとすることはとても重要だと思うのです。先ほど 4 点ほど入札で行ったということでしたけれども、ほかの省庁でこうしたことを行っているところがどのくらいあるのかということをもし把握していれば教えていただきたいということがあります。

もう一点は、農水省がすごく一生懸命いろいろなことをやっているというのは前回のヒアリングも含めて理解しておりまして、歯がゆい思いをしていらっしゃるのではないかと、

今日のヒアリングも感じたのですけれども、なぜ進まないのかということの一番の原因というのは一体どういうところにあるとお考えになっていらっしゃるのかということをお伺いしたいと思います。

もう一点最後に、人事院のところですが、私、公務員の人事制度ということは本当にわからないので単純な質問かもしれないんですが、人事評価制度の活用などによってという説明がありました。この人事評価制度というものは全省庁同じものなののでしょうか。またはそれぞれの省庁によって多少違うものなのかなということをお伺いしたいと思います。というのも、割と公務員の方の場合、派遣と言うのかどうかわかりませんが、ほかの省庁に数年間行かれてまた戻るといったことがあると思うのです。企業において出向という形をとる場合には、出向先と出向元が考課をきちんといろいろと合わせながらやっていく。つまり、連続してその人を見ていくということをお伺いしたいということが重要な点なのですからお伺いしたいと思います。

○鹿嶋会長 時間が押しているので、山本委員の質問も今、受けてしまいます。

○山本委員 私からは確認的なことなのですが、今、出ました公共調達について、資料3で申しますと34ページになりますけれども、この冒頭のところに地方公共団体の取組ということが書かれています。ここのところで公共調達に関する男女共同参画の推進という場合には、そもそも先進的な地方公共団体の取組を調査することとともに、さらに他の地方公共団体についても、こういった取組がされるように促進するということが必要ではないかと考えますけれども、そのように進めるということでもよろしいでしょうか。

○鹿嶋会長 山本委員の回答からお願いできますか。

○藤澤推進課長 なさるかどうかは当然地方公共団体の判断だと思いますけれども、我々自身が推進するとともにそれは働きかけの中でお願いしているものの1つだと思っております。

あと公共調達の関係ですが、ほかの省庁はという御質問がありましたけれども、あと2つぐらいの府省で、昨年度合計約10の事業でやっていたと記憶しています。

○鹿嶋会長 どこでどうというのは具体的にはわからないのですね。

○藤澤推進課長 今、資料が手元にはないので。

○鹿嶋会長 人事院、回答をしてください。

○人事院 人事院への御質問は、人事評価制度の関係でございます。人事評価制度と申しますのは、実は平成19年に国家公務員法が改正されて、21年4月から施行されたものでございます。それまでは勤務評定という似た仕組みがあったのでございますが、そこは各省ばらばらの運用でございまして、評価の活用方法も余り固まっていなかったということもあって、その問題意識から能力・実績主義の人事を進めるためには、評価制度をしっかりとつくるべきだということをつくっております。

平成21年度から始まっているところでございますが、御質問の評価の様式は各省共通



でございます。活用のルールも含めまして共通化されておりますので、省庁が変わっても同じような目線で同じような評価項目に基づきまして評価をする、その蓄積が昇進等に活用されるという意味では全省共通の仕組みとして現在、平成 21 年度以降でございますが、運用されているというところでございます。

○鹿嶋会長 農水省への質問がありましたね。

○農林水産省 先ほどのお答えすべき御質問というのは、なぜ進まないかという理由ではなくて。

○岡本委員 勿論そうですけれども、一番の原因は何とあっていらっしゃるのでしょうか。

○農林水産省 女性の参画がなかなか。

○岡本委員 農水省の取組の割には進んでいないような感じがしますので、なぜなのかなというところがあります。

○農林水産省 原因の 1 つは、地域において女性が表に出ていくという風土、機運などの醸成がまだ不十分であるということです。女性自身も、今、一生懸命経営の力とか参画する力というのを付けていただいているところなのですけれども、まだ女性自身も気兼ねがあるといったことも課題として上がってきております。そういったところが中心かなと思っております。

○鹿嶋会長 まだいろいろあるかと思うのですが、時間が押していますので、次に移ります。

女子差別撤廃委員会の委員であります林陽子弁護士に今日おいでいただきました。女子差別撤廃条約、フォローアップ等々についての御説明をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。

○林弁護士 御紹介いただきました、林陽子です。

私は昨年まで、基本問題・計画専門調査会のメンバーとして、第 3 次男女共同参画基本計画の策定に関わっておりましたが、今日は女子差別撤廃委員会の委員として、委員会が条約上の義務の履行をどのようなものとして考えているのかといったことについてお話をさせていただきます。もちろん、私の解釈が委員会を代表するものではありませんし、この専門調査会には国際法や行政法の御専門家の先生方がいらっしゃいますので、一つの参考意見としてお聞きいただければ幸いです。

資料としては、レジュメ 1 枚と一般的勧告 28 というもののコピーをお配りしております。また、皆様のお手元のピンクのファイルの中に、条約の全文がありますので、適宜御参照ください。

女子差別撤廃条約は国連条約であり、女子差別撤廃委員会は条約 17 条に基づき設立されたもので、国連の機関そのものではありません。条約機関 **Treaty bodies** というふうに言われています。条約の当事国が選挙によって選んだ 23 名の委員によって構成されております。去年までは男性がオランダとフィンランドで 2 名いたのですが、オランダ人が引退してしまったために、現在、フィンランドの労働法学者一人になってしまい、みんなか

ら、「あなた一人で世界中の男性を代表している」とからかわれています。

国際人権規約など、ほかの人権条約では、委員の資格要件として、「法律関係の経験を有する者の参加が有益であることに考慮を払う」という規定があるのですが、女子差別撤廃条約にそういう条文はなく、現実にも法曹や法律学者は委員会の中では大きな割合を占めておりません。このことは条約の解釈や適用を行う機関としてメリットとデメリットの両面があると思います。

委員会の主な仕事は3つありまして、まず政府報告書審査があります。これは大体1会期に8か国くらいやります。次に、選択議定書に基づく審査。残念ながらまだ日本は選択議定書に入っておりませんが、今、102か国が選択議定書に入っておりますので、それに基づく個人通報の審査です。さらに、一般的勧告と言われる条約解釈のガイドラインの策定作業があります。政府報告書は原則として4年に1回審査がされることになっており、この審査の後、委員会から出される勧告を最終見解と呼んでおります。これは英語の **Concluding observation** を訳したものですけれども、自由権規約では同じ英文を総括所見と訳しています。

この監視専門委員会の当面の関心事項が最終見解へのフォローアップ手続だと理解しておりますので、まずフォローアップ手続について、前回も初回に事務局から御説明があったと伺っておりますけれども、簡単に申し上げますと、私は「追加情報提出手続」と訳しております。女子差別撤廃委員会では、2009年から始まった新しい仕組みでありまして、4年に1回しか政府報告書審査がないので、次の4年まで待てないということで、最終見解の中のたくさんの勧告の中で最も重要なものを最高2つまで選び、4年後の政府報告書審査を待たずに最長2年以内に実施状況について報告を求めるという制度です。そして、この最大2項目を選ぶ基準は、条約全体の履行にとって主要な障害となっていること、及びその期限内に履行が可能であることの2点です。日本政府に対しては、先ほど来出ているポジティブ・アクションと民法改正がフォローアップ項目とされております。

このフォローアップ報告書の内容は原則として5段階に評価して公表することとされておまして、非常に満足がいく内容であるというA評価、満足のいく内容であるというB評価、一部のみ履行されているというC評価、履行されていないというD評価、そして回答がないというE評価です。

既にフォローアップ審査が終了した9つの国については結果が女子差別撤廃委員会のウェブサイトアップされておりますので、ご覧になっていただきたいのですが、AやBという高い評価をもらった国は実はなくて、ほとんどがC評価です。

今後の委員会のスケジュールですが、7月から第49会期というのがニューヨークで始まりますが、日本のフォローアップの報告書の締切が8月ですので、この49会期で審査される可能性はまずなく、10月のジュネーブでの50会期にかかるのではないかと思います。ただ、この50会期というのは委員会にとってとても大事な会期なので、自由権規約委員会と合同でのシンポジウムなどが企画されており、いろいろスケジュールが押

していますので、果たしてこのときに日本の報告書がフォローアップ審査にかかるのかどうかというのはわからない状況ではあります。

日本の NGO は女子差別撤廃委員会に対する関心が大変高く、委員会としてはありがたいことだと思っております。ですので、私は日本政府としても時間的に厳しいと思えますけれども、できればフォローアップ報告書についても政府報告書と同じように NGO と何らかの形でのコンサルテーションを経た上で提出してほしいと思えます。

それから、今の省庁からの御報告を聞いていて、大変失礼な感想かもしれませんが、前回の報告書で書いたことを言ってもしょうがないのです。前回の報告書を出した後、何をしたのか。特に最終見解をもらった後、どういう動きがあるのかということところをハイライトをするような報告をなさるべきではないかと思えます。また、日本の事情を全く知らない外国人にわかってもらうためにはどうしたらいいかという表現上の工夫も必要だと思います。 もう一つ申し上げますと、この監視専門調査委員会ができたということをアピールされるとよいと思えます。これは明らかに最終見解を受けた動きですので、そのことは強調してもし過ぎることはないと思えます。

では次に、日本が批准した国際条約が日本の国内でどういう効力を持つのかということをお駆り足で御説明いたします。

国際法の国内における地位というのは国内法の問題である、とされておりますので、日本国憲法が国際法をどういうふうに憲法秩序の中で扱っているかということです。女子差別撤廃委員会も国際法の大原則は認めておきまして、今日お配りした一般的勧告 28 の 77 ページ、上から 3 枚目の右側の段落の 7 行目を見ていただくと、「国内レベルにおける条約規定の直接適用性の問題は、憲法の問題であり、国内法秩序における条約の地位に依拠する」となっています。日本の場合は憲法 98 条 2 項が「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」としており、批准された条約が公布により国内法的効力を持つことについては争いありません。

そして、国内法的効力を持つ条約の憲法及び法律との関係については、条約が憲法には優位しないが法律には優位するというのも確立した判例通説であります。すなわち、最高法規である憲法の下に条約があつて、その下に法律があるということが憲法秩序ですので、憲法には違反しないけれども、条約には違反するという法律あるいは行政上の措置というのがあり得るということになります。

また、条約に国内法的効力があるといっても、特段の立法措置を必要とせず、そのまま適用・執行できる条約と、内容的に明確さを欠き、実現のために必要な手続が国内法に存在しない場合にはそれを国内的に実現するために新たな立法が必要とされる条約とが考えられております。これがレジュメに書きました条約の **self-executing**、自動執行力のある条約、ない条約という区別でございます。この区別の基準は何かということですが、かつては主観説、客観説みたいなものがあつたのですけれども、最近の学説では、条約規定の明確さを中心に据えて、条約規定がどういう場合に適用されるのか、請求の文脈は何か

よって変わり得るといふふうに考えられておりました、私もこの考えは正しいと思います。また、ある条約に基づいて国に何らかの給付を請求するのか、例えば国が条約違反をしているから金を払えということを要求するのか、あるいはある個別の規定が積極的に条約に引っかかるからこれは無効であると請求するのか、といった請求の仕方によっても自動執行力というのは変わってくるというのが、最近の国際法学者の議論だと思えます。したがって、女子差別撤廃条約に自動執行力があるのですかと聞かれても、それはイエスともノーとも言えない、それは条約の条文によっても違うし、あるいは女子差別撤廃条約を根拠に何を請求したいのかという場面によって変わってくるということが私の答えになります。

また、自動執行力がない条約というのはすべて国内では適用されないのかということではなくて、条約の間接適用という考え方があります。これは国内法の解釈をする際に、条約に適合的な解釈をするということであって、多くの国で行われていることです。例えば民法の不法行為であるとか、国家賠償法に基づく賠償請求といったときに女子差別撤廃条約の規定の趣旨を考えながら国内法を解釈していくということです。これについては、私は平成 21 年 6 月の最高裁大法廷の国籍法違憲判決も自由権規約と子どもの権利条約については間接適用をした判決であると考えております。

このような分類とは別の分析方法として、積極的抵触・消極的抵触という考え方があります。すなわち、ある条約と国内法が矛盾抵触するというのはどういう場合かということ、既にある法律が条約に抵触する場合、例えば女子差別撤廃条約を批准する前の国籍法が父系優先主義で日本人が父の場合しか国際結婚の子どもに日本国籍が与えられなかった。これは国籍法が積極的に女子差別撤廃条約と抵触していた例です。あるいは条約 11 条が、雇用の分野における女性差別を撤廃するためのすべての適切な措置を求めているにもかかわらず、1985 年以前の日本にはそういう法律がなかった、だから条約を批准するために男女雇用機会均等法をつくったという場合には、この条約の受け皿となるための国内法が存在しない消極的な抵触と考えられます。

このように見えてくると、日本の国内法体制がある条約の要請を満たしているのか、あるいは違反しているのか、それは誰が判断するのかという問題があることに皆さんも気づかれたと思います。これについては、条約締結権が締約国にある以上、条約を解釈し適用する権能は締約国、すなわち日本政府にあると考えざるを得ないと思います。違う考え方の学者もいるのかもしれませんが、少なくとも国際法の通説は、条約の解释权とは締約国にあると考えております。ただし、どんな解釈でもできるのかということではなく、各国の行う条約解釈は相手国ないし国際機関の了解と是認を得られるだけの合理性、衡平、妥当性を備えている必要があるということも国際法の通説でありますので、日本政府が行う条約の解釈というのが、条約機関である女子差別撤廃委員会の了解を得られる程度に説得的なものである必要があります。

では、その場合に女子差別撤廃委員会が、条約のそれぞれの条文をどういうふうに解釈しているのかということですが、それを知る手がかりとなるのが一般的勧告というもので

あります。これは現在 28 まで出ておまして、今日お配りした 28 は、実は一番新しい勧告です。1 から 25 までは内閣府が訳をしてくださって、内閣府の男女共同参画局のウェブサイトにも和文が載っておりますが、残念ながら 26、27、28 がまだ政府訳がなくて、今、どうなっているのでしょうか。これは最近出ました『ジェンダー六法』という本が山下泰子先生編で信山社という出版社から出ましたので、今日は皆様の内部学習資料として配らせていただきました。

この一般的勧告 28 のポイントだけ申し上げますと、まず 73 ページにパラグラフ 7 というのがあります。条約 2 条の締約国の差別撤廃義務というのは 3 条、ポジティブ・アクションを定めた 4 条、性別役割分業の廃止を定めた 5 条、締約国の条約を実現する義務を定めた 24 条、こういったものと 1 条の差別の定義に照らして読まれるべきであるということです。16 条だけ解釈するとか 5 条だけ解釈するということは想定をしておらず、この条約を解釈するときというのは常に差別の定義と、特に事実上の平等を推進する 4 条、性別役割分業を廃止しろと言っている 5 条と一緒に読むということが 1 つのポイントになります。

次に、74 ページのパラグラフ 9 を見ると、国際法上の締約国の義務として、人権を尊重する義務、保護する義務、充足する義務、Respect、Protect、Ensure あるいは Fillfull という言い方をします。「充足義務は、締約国に、適切な場合には、条約第 4 条 1 項及び一般勧告第 25 号に従った暫定的特別措置の採用を含め、女性と男性の法的および事実上の平等な権利の享受を確保するために、多様な措置をとることを要請する。これには、手段あるいは行為の義務および結果の義務が含まれる」となっています。

その下のパラグラフ 10 のところで、締約国の義務というのは作為義務と不作為義務の両方を含むとされています。

次の 74 ページの右側に行きましてパラグラフ 13 のところで、「第 2 条は、直接あるいは間接に締約国によって引き起こされる女性に対する差別の禁止に限定されるものではない。第 2 条は、また、締約国に対して、私的主体による差別を防止するための相当の注意義務を課すものである」として、企業とかあるいは民間人によるものについても締約国はそれを防止する義務があるとしています。今の直接差別・間接差別については次の 75 ページのパラグラフ 16 にも出てきます。

次のページに行きまして、パラグラフの 24 ですけれども、ここでは、女性と男性の実質的な平等の実現ということが繰り返し強調されています。だから、形式的な Formalistic equality という言葉と、実質的な Substantive equality という言葉を勧告は使っていて、この条約が目指すのは単に形式的な文言上の平等だけではなく、実質的な中身の平等を達成する義務が締約国にあるのだということを強調しているのです。

77 ページ、パラグラフ 29 ですけれども、これは「遅滞なく」という言葉が 2 条に出てきますので、この締約国の差別撤廃義務というのは遅滞なく、あらゆる適切な手段によって政策を追求する義務があって、その義務の性格は即時的なものであるということが書か

れております。

右側に行って、パラグラフ 33 のところですが、先ほど条約の間接適用のところ  
で国内法というのは、批准した条約に適合的に解釈しなければならないという原則がある  
と申し上げましたが、33 のところがそれを述べておまして、「締約国は、裁判所が、条  
約に定める平等の原則を適用し、できる限り条約に基づく締約国の義務に沿って法を解釈  
することを確保しなければならない」とされております。

以上、述べたように、特色としては締約国だけではなくて私人による差別も禁止される、  
直接差別だけではなくて間接差別も禁止される、形式的な平等ではなくて、実質的な平等  
を目指している、漸進的に達成すればいいというものではなくて、直ちに義務を実行しな  
ければいけないということが締約国の義務としての解釈のガイドラインでございます。

したがって、その観点からフォローアップ項目というのを見たときに、私は日本の現状  
が条約違反かどうかということについてコメントいたしませんけれども、例えば民法 750  
条が、夫または妻の氏を称するとしており、形式的には平等であるというのは読めば分か  
るのですけれども、それがこの勧告 28 が言っている実質的な平等という観点からとらえ  
てどうなのかということは、委員会では当然問題にされます。

また、ポジティブ・アクションに関しては、これは条約 4 条 1 項に規定があり、条約 4  
条というのは特別措置を採ることは差別と解してはならないという言い方なのですけれど  
も、一般的勧告 25 号というのが出ておまして、むしろ締約国がポジティブ・アクショ  
ンを導入して事実上の平等を達成するということが強くうたわれております。

事前に受けた御質問の中で、最終見解の法的効力についてはどのように考えるのかとい  
うものがありました。最終見解は条約そのものではありませんので、私たち委員会でも *Soft law*  
という言い方をします。最近では成文法である *Hard law* と法律以外の *Soft law* という  
言い方をしますが、この最終見解という締約国に対する勧告というのは *Soft law* で  
あって、条約を解釈する補助手段ではあっても、最終見解そのものに法的拘束力があると  
は考えておりません。

また、政府報告書審査に関して「日本政府は何々に対して条約違反を指摘されました」  
ということを書いている人がいるのですけれども、委員会は最終見解では決して違反して  
いるという認定はしません。個人通報とここが違う点です。選択議定書を批准している場  
合には個人通報が上がってきますので、締約国と申立人と双方に書面で証拠を出してもら  
ってその審査をします。

証人調べはしませんけれども、裏付けの証拠を見た上で判断をしますので、個人通報の  
場合には条約違反があったかどうか、その *Violation* というのを認定するための手続です  
けれども、日本政府は個人通報にそもそも入っておりません。最終見解自体はあらゆる政  
府に対していろいろな勧告はしますが、違反しているという言い方はしていないは  
ずです。むしろ懸念を表明しているということなんです。

ただ、民法の婚外子相続分差別については懸念を表明した結果、そういう差別的な規定

を撤廃しなさいとまで言われていますので、読めば委員会として限りなく違反をしているという心証を持って採択したのだろうと推測されます。では、法的拘束力がなければ最終見解は無視していいのかというと、そういうことでは決してありません。

最後のまとめに入りますけれども、条約機関は中立かというふうにクエスチョンマークを書きましたけれども、皆さんも想像されるとおり、あるいは国際機関で働いた経験が少しでもある方ならば、いかに政治的で中立でないところかということはよくおわかりだと思います。世界中には、日本とか日本人なんかに大きい顔をされたら困ると思っている国がたくさんありますし、こういった人権機関というのは先進国に対して厳しいです。それは、私から見るとこんなひどい人権侵害がある国なのにとっても、結構そういうところの最終見解というのはやわらかい形で終わっていて、先進国に対して点が辛いですね。それはどうしてかということ、やはりそれだけ期待があるからで、先進国というのは範を示して、率先してより高い水準を目指して世界中の人権状況を引っ張って行ってほしいと思っているからこそ、そういう厳しい結果がくるのだと思います。

政府報告書審査というのは日本では審査と呼んでいますけれども、英語では **Constructive dialogue** ですので、建設的な対話というのがその本質であります。ですので、そこで出てきた見解、あるいは勧告についても何か言いがかりをつけられたので叩き落としてやるという態度で臨むのではなく、是非そこは対話をしてほしいというふうに思うのです。当然、日本政府の条約解釈と条約機関の条約解釈とは意見が異なる部分があるでしょうけれども、うるさい人が何か言ってきたから撃墜してやったという形の応答ではなく、もちろんそういう応答はされないと思いますけれども、日本の男女共同参画政策をより質の高いものにするために助言を国際機関からもらっていると受け止めていただければ幸いです。

日本国憲法の体制の下では立法にも行政にも、どういう男女共同参画政策をしていくかという裁量があることは事実なのですけれども、その裁量の幅の中で政策を遂行する人というのはより高いところを目指してほしいということ、私は市民の一人としても思いますので、このフォローアップ手続がそういったことの一助になれば、委員の一人としては大変うれしく思います。御清聴ありがとうございました。

○鹿嶋会長 林さん、どうもありがとうございました。

林弁護士への質問はありますか。各府省の皆さんは長くなりましたので、そろそろお帰りになる人は帰っていただきたいと思うのですが、各府省の皆さんに最後にこれだけ聞いておきたいという人はおられますか。

○原田委員 総務省に質問です。資料2のグラフを見ますと競争試験合格者に占める女性の割合の推移ですが、これは市区町村では下がっていて都道府県では上がっているのですが、これはなぜですか。

○鹿嶋会長 総務省の担当者はもう帰ったようなので、あとで事務局の方から質問を出しておきます。

林弁護士への質問はよろしいですか。

○原田委員 186 か国も締結しているというイスラム圏なども入っていると思うのですが、イスラム圏は問題にならないのですか。女性も4人の夫を持てるとしないとだめだとならないのですか。

○林弁護士 おっしゃるとおりで、イスラム圏は入るときに締約国の差別撤廃義務を定めた条約2条を留保して入るとか、16条の家族関係における平等を留保して入るということで、非常に問題になっております。ですので、常に文化的相対主義と彼らが呼ぶものと人権の普遍性ということは委員会の最大のテーマになっています。ただ、今、イスラム圏は御存じのとおり中東がすごい勢いで変わっていますので、ここ数年の間に私は何か大きな変化があるのではないかと考えています。

○武川審議官 CEDAWの一般勧告ですけれども、28まで男女参画局のホームページにアップしております。

○林弁護士 そうですか。失礼しました。

○鹿嶋会長 それでは、どうもありがとうございました。各府省の皆さんもどうもありがとうございました。

6時に終わる予定なのですが、もう少し時間がかかりますので、委員の皆さん、もう少しお付き合いください。

今、フォローアップ等についての詳しい説明等々も受けました。各府省の説明を受けましたが、個人的な意見を申し上げれば、まず民法の改正問題ですが、これについてははっきり言って進んでおりません。

ポジティブ・アクションについては、今から5年間かけて積極的に加速していくのだということは、第3次基本計画の中でうたい上げたことだと思うのですが、民法の改正問題については依然、そのままになっております。先ほど来の法務省の意見などを聞くと、私の印象としては煮詰まってきている感じがあるのです。去年も法務省はちゃんと法案を用意しているわけです。しかし、政治的にまだ踏ん切りが付いていないというのが、現時点での率直な印象だろうと考えております。

男女共同参画会議では、私の方でも鳩山総理、菅総理に対して、今は政治的決断が必要だということを申し上げてきました。再三申し上げて来たのですが、残念ながら実行されていないという辺りに、大きな問題があるのだろうと考えております。

今後、特に民法の改正問題については、どういうふうに対処していくかが非常に大事になってまいります。監視体制の強化も第3次基本計画の大きな眼目であります。皆さんの意見を今から集約したいと思うのですが、集約した意見を参画会議の中で改めて私が強調するということが一つの手続にのっとった方法だと思うのです。

ということで、もしそれでよろしければ、皆さんの方から民法改正、ポジティブ・アクションについての御意見を今からいただければと考えております。それを取りまとめ、次回の参画会議で監視専門調査会の意見として報告するというふうにまとめていきたいと思



っておりますが、そういう方向でよろしければ、皆さんの方から率直な御意見をいただきたいと思いますが、どうでしょうか。

大谷委員、もしありましたらどうぞ。

○大谷委員 おっしゃるとおり民法改正は法務省としてはもう頑張っておられて、私も2003年、2009年と女性差別撤廃委員会の日本報告書審査にNGOとして参加しておりますが、そこに出られる方は政府の方がおいでになるのですが、結局法改正ということになると国会でせざるを得ない。法務省も頑張っておられて、内閣府も頑張っておられて、この状況で何ができるのだろうかと思いましたが、本当は長い目で考えれば議員の方たちに、この女性差別撤廃条約というもの、あるいは先ほど林弁護士から御説明いただいた仕組みをもっと知っていただくという長期的な活動が必要だと思うのです。ただ一方で、フォローアップというのはこの2年間という期限に大変意味があって、ここを超えるとモメンタムが下がってしまうのかなと、非常に危機感を覚えています。

また、逆に言えば、法案が出れば国会で議論していただければ、それは一つのオープンな場での議論だと思うのですが、そこまでいかないところで止まってしまうという現状を何とかするために、今、会長が御提案くださったような方向で、この男女共同参画会議という枠で監視というだけではなくて、実際に実現するための行動が取れるのであれば是非お願いしたいと思います。

○鹿嶋会長 私どもの答申では、民法改正が必要であるとしたわけです。第3次基本計画はそれに基づいてどういう表現になっているかという、資料2を見てください。真ん中にあるのが答申でして、選択的夫婦別氏制度を含む民法改正が必要であるとしております。私たちはこの答申を昨年7月23日に出したのですけれども、どんな内容にするかについては議論を随分と重ねまして、委員全員が改正が必要であるという考えに至っております。一方、基本計画では、選択的夫婦別氏制度の導入等の民法改正について引き続き検討を進めると書いています。これについては、第2次基本計画と比べますと大分強い表現になっています。

第2次基本計画ではこの問題をどういうふうに表現していたかという、平成17年12月27日に閣議決定された第2次男女共同参画基本計画は、選択的夫婦別氏制度について国民の議論が深まるように引き続き努めるというものでした。それに比べ、第3次基本計画は改正に向けて引き続き検討をするということですから、私どもの答申に沿っていただいと理解しています。ただ、現実には動いていないというのが現状ですので、今、大谷委員もおっしゃっていたように、参画会議の中であと一押しすると。どういう形に表現するかはまた皆さんに相談したいと思いますが、私どもの主張を改めて参画会議で強調するという方法が適切かと思っております。ということで、よろしければそういう形に持っていきたいと思いますが、よろしいですか。

(「異議なし」と声あり)

○鹿嶋会長 では、そういう形で持っていきたいと思います。

今年8月に国連に提出する民法の改正、それからポジティブ・アクションに関するフォローアップの報告ですが、先ほどの林弁護士の話ですと、前に報告したものは書かなくてもいいのだと、要するに今、新たに何をしているかということフォローしてほしいと言っていました。そして同時に、監視専門調査会でこの議論をしているのだということが新しいことなのだということも言っていました。そういうことですので、今度政府が出す報告は2年間の政府の取組を客観的に報告するということがまず必要になってきますので、そういう中で報告してほしいのと同時に、今日の委員会で出た意見、最終的には参画会議で私どもがもう一度強い主張をするということで、今、合意をいただきましたので、それも是非報告書の中でまとめていただきたいと思います。それが政府に対する要望です。

ということで、議論をしてまいりました。今日ずっと行ってきたヒアリング以外の女子差別撤廃委員会の最終見解の全体のフォローアップとか、第3次基本計画に盛り込まれた施策のフォローアップについては、今後私どもがこの監視専門調査会の中で、更にしっかりとやっていくことになっております。これについての議論は今日はとてもできませんので、次回以降、フォローアップの監視項目以外の議論をどうするかといった話を進めていきたいと思っております。

○大谷委員 内閣府からお話しされるべきことを私の方で申し訳ないのですが、先ほど林さんがおっしゃった、是非フォローアップ報告書作成にもNGOから聞く会をすればという御提案ですが、6月17日に開いてくださると伺っておりまして、NGOの方では大変強い関心を持っております。

○鹿嶋会長 その件についても、どうぞよろしくお願いします。

これで、今日の議論は全部出尽くして、あとは事務局の方に報告をもらいますが、最後に一言言っておきたいという人はおられますか。

○畠中委員 民法改正の件ですけれども、先ほど法務省の方が役人答弁でうまくおっしゃりましたけれども、法務省だけ責めてもこの問題は無理だと思うのですよ。幸い菅政権は政治主導だとおっしゃっていますから、やはり政治家の先生方に理解してもらわないと、この問題は進まないと思います。

話は変わりますけれども、人権委員会の問題についても政治家は反対していますし、マスコミも反対しているのですね。だから、政治家に理解してもらおうとともにマスコミにもよく理解してもらおうようにということで、特命担当大臣がおられるのでしょうか。今、どなたですか。

○大谷委員 与謝野大臣。

○畠中委員 与謝野先生にもよく理解していただいて、政治主導でやっていただかないとなかなか進まないと思います。

○鹿嶋会長 私たちも法務省を追い詰めるというスタンスは全くありません。先ほど言いましたように、ある程度煮詰まっているのですね。今後どうするかは政治的な判断だと思

いますので、監視機能の強化ということを考えて、政治家に対して監視機能を働かせていくという方向もあるのではないかという感じがしております。

ということで、事務局の方で更に何かあれば付け加えてください。

○江原補佐 本日は長時間御熱心に御審議いただきまして、誠にありがとうございました。議事要旨につきましては、会長の御確認後、速やかに公表させていただきます。議事録につきましては事務局作成案につきましては、本日御出席の委員の皆様に見ていただき、会長の御確認後、公表させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

次回の監視専門調査会の日時についてですけれども、複数御確保させていただいたところですが、調整の結果、次回は6月30日木曜日の午後3時から5時までの間に、この永田町合同庁舎の、今、皆様がおられます第1会議室で行いたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。以上でございます。

○鹿嶋会長 それでは、これで第2回「監視専門調査会」を終わります。どうもありがとうございました。