

国連女性差別撤廃委員会の日本報告審査— 雇用における差別撤廃を中心に

軽部恵子

論文要旨

国連女性差別撤廃条約の国内実施を保障する制度は、条約第一八条に規定された国家報告制度である。一九九九年一〇月、本体の条約を強化するため、女性差別撤廃条約選択議定書が国連総会で採択された。選択議定書は個人通報制度と委員会による調査制度を有するが、日本は未だ批准していない。したがって、国家報告制度が日本にとって唯一の保障制度である。

一九八八年から計八本の日本政府報告が国連事務総長に提出され、条約の監視機関である女性差別撤廃委員会によって計五回審議されてきた。だが、日本の女性の状況に関する国際的な評価は依然として低い。その理由を探るため、本稿では二〇〇三年、二〇〇九年、二〇一六年の総括所見を中心に検討する。

本稿は条約第一一条の雇用における差別撤廃をとくに取り上げる。これは、女性の経済的自立の確保が、教育、家族関係における女性の地位など、他の分野に大きく影響するからである。また、一九八五年の条約批准に際して、国内法の改正が最も困難を極めたのは、雇用における分野であったからである。

一 はじめに

一九七九年十二月十八日、「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women。以下、「女性差別撤廃条約」と略す。)が第三四回国連総会において、賛成一三〇(日本を含む)、反対〇、棄

権一一により採択された。^① 批准国は二〇一七年三月三十一日時点で、一八九九にのぼる。^②

女性差別撤廃条約の国内実施を保障する制度は、国家報告制度である。「締約国は、この条約の実施のためにとつた立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。」(同条第一項)と規定し、締約国は原則として四年毎に報告を提出する(同条第二項)。女性差別撤廃条約の実施状況を監視する女性差別撤廃委員会(Committee on the Elimination of Discrimination against Women。以下、「委員会」または「CEDAW」と略す。)は、「この条約の実施に関する進捗状況を検討するために」(条約第一七条第一項)政府報告を検討するよう規定されている。

一九九九年一〇月六日、本体の条約の国内実施を強化するため、個人通報制度と委員会による調査制度を有する「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の選択議定書」(以下、「女性差別撤廃条約選択議定書」と略す。)が第五四回国連総会においてコンセンサスで採択された。^③ 二〇一七年三月三十一日時点で、選択議定書の批准国は一〇九にのぼるが、^④ 日本は批准の見込みすらない。したがって、四年に一度政府が報告を提出する国家報告制度が、日本の国内実施を保障する唯一のしくみである。^⑤

これまで、CEDAWは日本政府報告を計五回審議した。^⑥ それらは、第一次報告(第七会期、一九九八年)、第二次及び第三次報告(第一三会期、一九九四年)、第四次第五次報告(第二九会期、二〇〇三年)、第六次報告(第四四会期)、そして、二つの報告が合体された第七・八次報告(第六三会期、二〇一六年)である。日本が一九八五年に条約を批准してから三〇年以上が経過したが、日本における女性の人権状況は決して良好ではない。一九七一年にジュネーブで設立された非営利の国際機関「世界経済フォーラム」は女性の状況を示すジェンダー・ギャップ指数を毎年発表するが、過去三年間の日本の順位は二〇一四年が一四二カ国中一〇四位、^⑦ 二〇一五年が一四五カ国中一〇一位、^⑧ 二〇一六年が一四四カ国中一一位となつている。^⑨

日本の女性差別撤廃が進まないのはなぜか。その原因の可能性として、(1)委員会が締約国の抱える問題を十分理解しておらず、締約国政府に適切な指摘または勧告をしていない、(2)委員会が報告審議に十分な時間を費やせず、締約国政府に適切な指摘または勧告をしていない、(3)委員会から適切な指摘・勧告を受けたにもかかわらず、締約国政府の問題に対する認識が不十分である、(4)締約国政府は一定程度問題の重要性について認識を有するが、問題解決のための政策が適切ではなく、効果が十分出していない、(5)委員会の総括所見に法的拘束力がないため、締約国政府の中で勧告内容を実施する意思が乏しい、の五点が考えられる。

そこで、本稿ではCEDAWの総括所見を中心に、日本政府報告、委員会が事前に締約国に送付した「課題リスト」(List of Issues and Questions)、「課題リストに対する政府回答(課題リスト)」(Responses to the List of Issues and Questions)、審議の際に委員会が政府代表団に對面で行った質問、政府代表団の答弁を中心に検討し、前述の五つの視点に留意しながら、日本における女性差別撤廃を阻害する要因を検討する。本稿では二〇〇三年以降の三回の審議を取り上げる。その理由は、政府報告審議の形式が整ったこと、及び二〇〇二年一月に設立されたNGOの連合体「日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク」(Japan NGO Network for CEDAW: JNNC)が、政府報告に対するカウンターレポート及び課題リストに対する独自の回答書を提出する、そして女性差別撤廃委員員に対して会期前と会期中にブリーフィングを行うなど、組織的かつ継続的に関与するようになったからである。

CEDAWが日本について指摘した女性差別の分野は多々あるが、本稿では雇用における差別撤廃(条約一条)を取り上げる。雇用を通じて女性の経済的自立がなければ、婚姻の選択、相続、親権など、女性が不利な立場に置かれ、非正規雇用に留まる女性や、離婚・死別などで家計の主たる担い手が一人の女性は経済的に不安定となるからである。また、日本は条約の批准要件として男女雇用機会均等法を制定した(正確には勤労婦人福祉法の改正)が、これが批准直前まで困難をきわめた分野だったからである。¹⁰⁾

二 第二九会期(二〇〇三年)

日本政府は第四次報告を¹¹⁾一九九八年七月に提出し、第五次報告を¹²⁾二〇〇二年九月に提出した。二〇〇三年二月三日、会期前作業部会NGOブリーフィングがニューヨークの国連本部で一時間にわたり開催され、四名の委員とJNNCに属す五団体三名が出席し、日本の女性の状況が説明され、委員との質疑応答が行われた。¹³⁾

同月一四日、委員会から日本政府に対して課題リストが送付され、日本政府からの回答は、二〇〇三年四月に委員会へ送付された。¹⁴⁾翌五月一六日、NGO報告(原文英語)、NGOサマリーレポート(NGO報告を委員会に対して最も訴えたい一項目に要約したもの。原文英語)、課題リストに対するNGOの回答(原文英語)がCEDAWに提出された。¹⁵⁾NGOサマリーレポートでは、JNNCに所属する「均等待遇アクション2003」が、間接差別(条約第二条(b)関連)、男女雇用機会均等法における間接差別明記の必要性(条約第一条第一項)、同一価値労働

働同一賃金(第一条第一項(d))の導入を訴えた。¹⁶⁾このほか、JNNCは関係省庁(内閣府、警察庁、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省)と二〇〇三年三月二〇日に会合し、課題リストに対するNGO回答を配布し、省庁に質問して文書による回答を得た。¹⁷⁾

審議前日の二〇〇三年七月七日、JNNCが委員に対し主張を直接伝えるため、国連本部内の会議場で「ランチャイム・ブリーフィング」をJNNCが開催した。¹⁸⁾昼食の休憩時間を利用したこのプライベート・ミーティングには、CEDAWからトルコ出身のアジャール委員長(Ayşe Feride Acar)、韓国出身のシン(Heisoo Shin)副委員長、インドネシア出身で日本報告担当者のアフマド委員(Sjansiah Achmad)、タンザニア出身で全体報告担当者のカパタ委員(Christine Kapalata)を含めた十一名が参加し、JNNCから一六団体五七名が参加した。¹⁹⁾会合では「ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク」と「均等待遇アクション2003」が労働問題と間接差別について発言した。²⁰⁾また、同日の午後五時から一時間、CEDAW行事として非公式NGOブリーフィングが国連本部第二会議場で開催された。JNNCは持ち時間の一分で、マイノリティの女性や雇用における性差別訴訟などについて主張を述べた。²¹⁾

翌七月八日の午前一〇時、日本報告の審議が始まった。冒頭、政府首席代表で内閣府の坂東眞理子男女共同参画局長(当時)が三〇分間演説した。坂東局長は、一九九七年の男女雇用機会均等法改正により、募集・採用から退職まですべての段階において女性に対する差別的な取り扱いが禁止規定になったと述べた。²²⁾また、女性労働者に対する間接差別(中立的な制度や基準に見えるが、実質的に特定の属性の人に対して不利な効果や影響をもたらす差別)²³⁾の定義づくりのため研究会を二〇〇二年に開始したこと、パートタイム労働者の均等待遇、二〇〇一年の育児介護休業法改正による育児休業取得を理由とする不利益取り扱いの禁止を強調した。²⁴⁾ドイツ出身のシュップ＝シリング委員(Hanna Beate Schupp-Silring)が、均等法指針で許容されるコース別管理制度が間接差別になると指摘したが、坂東局長は、コース別雇用管理で男女差別のない取り扱いが行われるよう企業を指導しており、間接差別については、検討のため専門家の研究会を発足させたと回答した。²⁵⁾

委員会は総括所見の肯定的側面として、一九九四年以来、日本政府が男女間の平等促進に大きな成果をあげたと評価した。²⁶⁾とくに、一九九六年六月の男女共同参画基本法制定と、二〇〇〇年一二月の男女共同参画基本計画策定を挙げた。²⁷⁾また、一九九九年四月一日施行の改正男女雇用機会均等法がセクシュアル・ハラスメント防止を事業主に配慮義務とし、二〇〇一年改正の育児・介護休業法が育児休業の取得を理由とした不利益取り扱いを禁止したことを賞賛した。²⁸⁾

一方、委員会は主要関心事項及び勧告として、女性差別(直接差別・間接差別)の定義を国内法に取り入れるよう勧告した。²⁹⁾具体的には、「家

庭や社会における男女の役割と責任に関し、根深く、硬直的な固定観念が持続し、労働市場における女性の状況、教育の選択、政治・公的分野への参画の低さに反映されていることに引き続き懸念を有する」と表明した。³² さらに、「女性と男性の役割についての従来の役割分担意識に基づく態度を変えるために・・・教育システムにおける包括的なプログラムを策定、実施すること」³³、「締約国が調査や世論調査を性別のみならず、年齢別にも行い、その結果に基づき、子育てを母親と父親双方の社会的責任とする考え方を促進することを目指す取組を拡大することを勧告」³⁴した。

雇用の分野において、CEDAWは「主に職種の違いやコース別雇用管理制度に表れるような水平的・垂直的な雇用分離から生じている男女間の賃金格差の存在、及び雇用機会均等法に関連する政府のガイドラインに示されている間接差別の慣行と影響についての認識の不足に懸念を有する。委員会は、更に、パートタイム労働者や派遣労働者に占める女性の割合が高く、彼らの賃金が一般的労働者より低いことに懸念を有する。委員会は、主に女性が直面している個人・家庭生活と職業・公的な責任との調和における困難に深い懸念を有する」と表明した。³⁵ このように、CEDAWはコース別管理制度を間接差別と明確に指摘し、早急な対応を勧告した。

三 第四四会期（二〇〇九年）

日本政府の第六次報告は二〇〇六年七月が提出期限であったが、遅れて二〇〇八年四月に提出された。³⁶ 条約事務局が在ニューヨークの女性の地位向上部から在ジュネーヴの国連人権高等弁務官事務所に代わったため、二〇〇八年一月の第四〇会期からジュネーヴで会合が行われることとなった。³⁷ 同年一月一日、会期前作業部会NGOブリーフィングがジュネーヴの人権センターで開催され、NGO二名が参加した。³⁸ JNNCは、雇用について機会均等確保対策の推進、パートタイム労働、同一価値労働について発言し、CEDAW委員は、女性がパートタイムの仕事に就くのは家事や家庭責任が理由なのかとの質問が出された。³⁹

CEDAWから日本政府に対し三〇の質問が送付されたが、JNNCは質問リストを和訳し、質問リストになかった六の質問を加えてNGO回答書を作成し、内閣府男女共同参画局に送付した。⁴⁰ また、JNNCに参加するNGOが報告書一つにまとめ、ジョイントレポートとして二〇〇九年六月にCEDAWへメールで提出した。⁴¹ 雇用については、同一価値労働同一賃金を労働基準法に定めること（条約第一一条第一項（d）

関連)、男女雇用機会均等法の指針が認める「雇用管理区分」は、「職種、雇用形態の名のもとに、低い賃金、昇進できにくい分野に女性を集中させる間接差別であり、日本の男女平等を阻害する源である」と明記した。⁴²⁾

ニューヨークの国連本部でCEDAW第四会期が開催され、JNNCから総勢八四名が参加した。初日の二〇〇九年七月二〇日、JNNCは非公式NGOブリーフィングに参加し、均等法指針にある「雇用管理区分」の文言を削除し、労働基準法に同一価値労働同一賃金原則を入れる勧告を求めた。⁴³⁾ 前年秋に発生した世界金融危機により、日本では妊娠・出産を理由とする女性労働者への不利益取り扱いが急増していた。⁴⁴⁾

この会期から、CEDAWは審議が二回目以降となる政府報告を二つのチェンバーに分け、締約国報告を半数ずつの委員が担当することとなった。日本の審議前日の七月二二日に開かれたランチ(タイム)・ブリーフィングには、JNNC八四名が、日本報告を審議するチェンバーBの一名中一〇名(中国出身で、日本報告担当者のゾウ委員(Zou Zhaoguo)を含む)が、チェンバーAから三名(委員長でエジプト出身のガブル(Naéla Mohamed Gabr)を含む)が参加した。⁴⁵⁾ 委員からは、均等法違反に対する罰則、雇用管理区分、有期契約雇用者、非正規雇用者への間接差別に関する具体例が質問された。⁴⁶⁾ JNNCは、均等法の罰則は企業名の公表のみで、今まで公表された例はなく、コース別管理制度が男女格差の原因となっており、女性労働者の五四%が非正規雇用で、そのうち八〇%が有期雇用であると答えた。⁴⁷⁾

翌日の第六次報告審議では、日本政府首席代表を元法務大臣の南野知恵子(のうの・ちえこ)参議院議員が務めた。冒頭、首席代表は男女共同参画の歩みが遅いことを率直に認め、その背景として、男女の固定的役割分担、仕事と家庭の両立の困難、女性のキャリア形成支援の機会が少ないことを挙げた。⁴⁸⁾ 雇用について、二〇〇六年の均等法改正で間接差別の禁止規定が整備されたこと、職場に残る固定的な男女の役割分担意識による男女格差を解消すること、女性の非正規雇用が増加する中、二〇〇八年にパートタイム労働法を改正したこと、育児・介護休業の遵守と休業期間の延長、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進などを強調した。⁴⁹⁾

CEDAWから、均等法指針の間接差別の三事例はかえって制限的であるという批判が出された。⁵⁰⁾ これに対し、厚生労働省は、均等法に間接差別の規定を設けたのは二〇〇三年の総括所見を受けたもので、間接差別に関する判例が存在しない日本では何を違法にすべきか社会的合意が十分に形成されていない、と答えた。⁵¹⁾ 委員長は、日本が条約を批准し、偏見や慣習の廃止に向けて社会的・文化的な行動様式を是正していく義務を承諾したのに、これまでの政府の取組は社会的・文化的な変化をもたらしていないと強く批判した。⁵²⁾

二〇〇九年八月一八日、CEDAWは総括所見の主要な懸念事項及び勧告として、前回の総括所見に書かれた主要な懸念事項や勧告への取組

が不十分であったことを遺憾とした⁽³⁵⁾。また、今回の総括所見に書かれた懸念事項と前回勧告で未実施のものに全力で取り組むよう、そして、その状況を次回報告に含むよう、強く勧告した⁽³⁶⁾。雇用では、均等法指針の認める雇用管理区分が女性差別の制度になりうることで、非正規雇用には圧倒的に女性が多いこと、妊娠・出産に伴う女性の違法解雇に対して懸念を有すること、セクシュアル・ハラスメントの拡大にもかかわらず制裁は企業名の公表以外にないことを懸念事項として取りあげた⁽³⁷⁾。家庭と職業生活の調和をとる政府の努力は歓迎するが、女性が未だに家庭責任のほとんど負っており、男性の育児休業取得率が低いことも原因と指摘した⁽³⁸⁾。

一方、日本政府は前回審議以降に行った自身の取組を評価しているようであった。委員会から出された課題リストに対する回答で、日本政府は、男女間賃金格差が二〇〇六年の六五・九から二〇〇七年の六六・九になり、長期的に縮小傾向にあり、男性の育児休業取得率が二〇〇四年〇・五六%から二〇〇六年に一・五六%に上がったと記述している⁽³⁹⁾。しかし、男女間賃金格差はわずか一ポイントの改善で、男性の育児休業取得率は二%未満に過ぎない。一九九一年に育児休業法(当時)が制定された後も、「育児は女性がすべき」との意識が根強いことがうかがえる。間接差別の定義は二〇〇三年のCEDAW勧告どおり均等法指針に盛り込まれたが、二〇〇四年の男女共同参画政策研究会最終報告書が示した七の事例を三に減らしていた。総じて、二〇〇九年の日本政府報告審議でCEDAWは大きな不満を感じていた⁽⁴⁰⁾。明らかに進歩したのはJNNCのロビイング活動で、NGO報告、組織的な行動、ブリーフィングの時間管理がCEDAWに賞賛された⁽⁴¹⁾。

四 第六三二期(二〇一六年)

二〇一〇年代に入ると、日本の女性労働者の問題はCEDAW以外にも国際的な関心を集めるようになっていた。二〇一二年一〇月、国際通貨基金(IMF)の研究者二名が共著で「女性は日本を救えるか?」と題するワーキングペーパーを発表した⁽⁴²⁾。この論文は、日本の女性が正規雇用から退職する主な理由はコース別雇用管理制度と出産であり、ジェンダー・ギャップを埋める政策の必要性を説いた。同月一七日、IMF専務理事のクリスティヌ・ラガルドがNHK総合の番組「クローズアップ現代」の七五分拡大版「女性が日本を救う」に出演し、出産後の女性の雇用とその支援策を奨励した⁽⁴³⁾。

それに連れて、条約一条の問題に関する日本政府の関心は、雇用における女性差別の撤廃から、女性労働者の活用という側面が顕著になっ

ていった。二〇一四年九月に国連へ提出した日本の第七・八次報告の総論で、政府は「女性の力の活用や社会参画の促進が日本の強い経済を取り戻すために不可欠との認識に基づき、全ての女性がその生き方に自信と誇りを持ち、輝けるような国づくりを目指すとの方針の下、二〇一三年二月から、(中略)成長戦略に盛り込むべき具体策の取りまとめを進めた」(下線は筆者加筆)と記述した。⁽⁶⁶⁾二〇一四年一〇月三日、政府は閣議決定で「すべての女性が輝く社会づくり本部」を内閣に設置し、一週間後に「すべての女性が輝く政策パッケージ」を発表した。パッケージには、「我が国最大の潜在力である『女性の力』を発揮してもらうため、女性の視点から見た六つの課題、すなわち①安心してできる妊娠・出産・子育て・介護、②職場での活躍、③地域での活躍と起業、④健康で安定した生活、⑤安全・安心な暮らし、⑥人や情報とのつながり」が掲げられた。⁽⁶⁸⁾折しも、二〇一四年一〇月二三日には最高裁判所で、妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格処分を行ったことが男女雇用機会均等法第九条第三項に違法すると、二審に差し戻す判決が出された。⁽⁶⁹⁾

二〇一六年の日本政府報告審議に至る流れは、以下のとおりであった。⁽⁷⁰⁾二〇一四年九月、第七・八次日本政府報告が国連事務局に提出され、翌年七月二七日に会期前作業部会NGOヒアリングが開催された。二〇一五年七月三〇日にCEDAWが課題リストを公表し、雇用の面では、長時間労働是正、子育てなど社会的基盤の整備、同一価値労働同一賃金の法規定整備と、男女の同一価値労働同一賃金の確保の措置などが尋ねられていた。⁽⁷¹⁾二〇一六年一月二九日、日本政府が課題リストに対する回答を委員会へ送付し、雇用に関する質問の回答として女性活躍推進法の成立を取り組み例に挙げた。⁽⁷²⁾同日、日本のNGOがCEDAWへレポートを送付し、詳細に女性労働者差別の現状を説明した。⁽⁷³⁾この報告書では、第二次世界大戦中の女性に対する暴力である慰安婦問題と、マイノリティの女性に対する複合差別がとくに注目されていた。

審議前日の一五日午後一時一五分から一時間、プライベート・ランチ(タイム)・ブリーフィングがパレ・デ・ナシオン内の会議室で行われ、CEDAW委員二名(日本報告担当のゾウ委員を含む)、NGO八二名、国連職員などが参加した。⁽⁷⁴⁾NGOからマイノリティ女性、雇用、障がいのある女性について現状を説明したが、レバノン出身のハイダー委員(Nahla Haider)は、「雇用については、前回の対話において可能なものは全て勧告されていると思う。現状に目を向けると、ある種停滞があるようだ」と発言した。⁽⁷⁵⁾JNNCは、後に書面でCEDAWが日本政府に対して差別禁止法制定の勧告をするよう要請した。⁽⁷⁶⁾

非公式NGOブリーフィングは同日午後三時から九〇分間、パレ・デ・ナシオンで行われ、日本からのNGO参加者は八〇名を超えた。⁽⁷⁷⁾JNNCは、女性労働者の約六割が非正規雇用であり、二〇一六年四月施行の「女性活躍推進法」には非正規で働く女性への対策がなく、正規と非

正規雇用の賃金や労働条件の格差は縮小していないと述べた。⁽⁷⁸⁾ また、「固定的性別役割分担意識の変革と、ジェンダー平等を進めるための教育が重要である」と強調した。⁽⁷⁹⁾

翌日、二〇一六年二月一六日、第五回日本政府報告審議が開催された。日本政府代表団は首席代表の杉山晋輔外務審議官（当時）ら計二八名であった。⁽⁸⁰⁾ 質疑応答でゾウ委員は、二〇〇九年に勧告された条約第一条の差別の定義が国内法に取り入れなかった理由を尋ねた。⁽⁸¹⁾ 内閣府の武川恵子男女共同参画局長（当時）は、日本国憲法では政治的・経済的・社会的関係において性別に基づく差別を明確に定義しており、憲法九八条二項で条約の誠実な遵守を規定し、男女共同参画基本法が男女の性別に基づく差別的な取扱いを禁止していると答えた。⁽⁸²⁾ ゾウ委員が追加質問で、憲法と国内法に女性に対する差別、直接差別、間接差別の定義がないと指摘したが、武川局長は、条約第一条の定義、直接差別と間接差別の定義は「条約を十分に踏まえつつ、直接差別の意図がなくても、差別的取扱いということをもって定義の中に含めたと考えている」と答えた。⁽⁸⁴⁾

雇用に関し、フィンランド出身のブルーン委員（Niklas Bruun）から、日本の女性の賃金は男性の四割から五割と格差が大きく、国際労働機関（ILO）第一〇〇号条約⁽⁸⁵⁾に沿った同一価値労働同一賃金を実施する必要がある、明確な差別禁止法制度が必要である、不安定な非正規雇用⁽⁸⁶⁾に多くの女性が雇用されている、ILO第一一一号条約⁽⁸⁷⁾を批准し、セクシュアル・ハラスメントを禁止すべき、という発言があった。⁽⁸⁷⁾

ハイダー委員は、アイヌ女性、部落出身の女性、在日コリアンの女性、沖縄その他のマイノリティ女性に対する懸念を表明し、包括的な差別禁止法を制定する意思があるか等の質問をした。⁽⁸⁸⁾ これに対し、厚生労働省は、女性の平均賃金は男性の七割強であり、男女同一賃金を定めた労働基準法第四条がILO第一一一号条約を担保していると答えた。⁽⁸⁹⁾ また、二〇一六年四月施行の女性活躍推進法が女性の積極登用を推し進める⁽⁹⁰⁾ ポジティブ・アクションを義務付けており、男女の勤続年数と職階の差が解消され、それに伴い男女賃金格差も解消に向かうと答えた。⁽⁹⁰⁾ さらに、セクシュアル・ハラスメントは罰金等の制裁措置を強化するより、助言・指導・勧告の行政指導により改善を促すことが有効で、二〇一四年度の是正指導で九割が改善したと答えた。⁽⁹¹⁾

二〇一六年三月七日、総括所見が発表された。CEDAWは、女性を差別から確実に保護するため、二〇〇九年の総括所見で勧告したように、女性差別の定義を国内法に取り入れ、次回報告に進捗状況を含めるよう要請した。⁽⁹²⁾ 雇用については、女性活躍推進法の成立を歓迎した一方、同法、労働基準法など、女性関係の法適用を強化するように勧告した。⁽⁹³⁾ ほかに非正規雇用、マイノリティの女性、同一価値労働同一賃金の原則強化、セクシュアル・ハラスメントに対する罰則などが勧告された。⁽⁹⁶⁾

五 おわりに

本稿は冒頭で、日本の女性差別撤廃が進まないのはなぜかと問いかけた。そして、委員会の審議時間、委員会の問題に対する理解度、日本政府の問題意識、日本政府が導入した政策の効果、日本政府の女性差別撤廃を達成する意思を意識しつつ、過去三回の日本報告審議の過程を、条約第一条の雇用に関する差別撤廃について振り返った。

結論として、女性差別撤廃委員会は審議時間・問題の理解度ともに十分であった。委員たちは年三回の会合を開き、一會期に三週間を費やしている。政府報告は委員会審議の約二年前に提出されるので、それを読んだ委員会が課題リストを締約国政府に送付し、回答が事前に当該締約国政府から送付される。一カ国の審議は會期中の一日(約五時間)だが、審議前の締約国政府と委員会のやりとりで十分に補われている。さらに、CEDAWは審議の一年前に開かれる會期前作業部会で日本のきめ細やかなNGOブリーフィングを受け、NGOのカウンタレポートを讀んでいた。審議前日には非公式NGOブリーフィングを受け、NGOの懸念や要望は委員から政府への質問となり、総括所見に勧告として記された。したがって、CEDAWは問題の所在を深く理解し、限られた時間内に審議に反映していたと言える。

一方、日本政府の問題意識と政策の実行力、及び問題解決の意思はどうか。一九八五年に成立した男女雇用機会均等法は一九九七年と二〇〇六年に二度改正され、男女双方に対する差別を禁じる法律へと発展した。しかし、間接差別の根源と指摘されたコース別管理制度は継続し、委員会が何度も求めた間接差別の定義は、二〇〇七年施行の改正均等法の指針で三つの事例を示すに留まった。一九九九年施行の改正均等法で事業主のセクシャル・ハラスメントの防止と解決義務が規定されたが、罰則はなく、厚生労働省はこれからも行政指導で解決するとした。

日本政府は、CEDAWでの報告審議後に何もなかったわけではない。長時間労働を削減し、男女の家庭責任の共有を推進するため、二〇〇七年一月に内閣府が「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進の行動指針」を策定し、二〇〇八年一月に内閣府に設置された「仕事と生活の調和推進室」が「カエル! ジャパン」キャンペーンで男性の子育て参加や育児休業取得を促進した。二〇一〇年六月、厚生労働省雇用均等・児童家庭局が男性の子育て参加を奨励する「イクメンプロジェクト」を開始した。⁹⁸⁾しかし、これらの啓発活動には強制力がなく、政府の呼びかけに応じた企業は限られている。

二〇一六年五月二〇日、「女性活躍加速のための重点方針2016」が発表された。この中で、非正規雇用の女性の待遇改善、長時間労働の削

減、育児・介護休業等の取得促進（男性を含む）、妊娠・出産・育児を理由とする職場での不利益な取扱を意味するマタニティー・ハラスメントの防止に向けて、非正規雇用の女性の待遇改善、長時間労働の削減、育児・介護休業等の取得促進（男性を含む）、妊娠・出産・育児を理由とする職場での不利益な取扱を意味するマタニティー・ハラスメントの防止に向けて、事業主の措置の義務づけを含んだ育児・介護休業法の改正（二〇一六年三月成立、二〇一七年一月施行）が強調された。⁽⁹⁹⁾

一方、二〇一六年一月一日、パートタイム労働者の中で、五〇一人以上の企業に勤め、週二〇時間以上働く者のうち、社会保険料を負担する年収が一三〇万円以上から一〇六万円以上に変更された。⁽¹⁰⁰⁾ 待機児童が解消されない中、幼い子どもを持つ女性の多くは、配偶者控除の上限である「年収一〇三万円の壁」以内に留まるのではないか。さらに、首相官邸の「働き方改革実現会議」⁽¹⁰¹⁾ は、政府は残業時間を年間七十二〇時間（繁忙期を含む）、月平均六〇時間、繁忙期は月最大一〇〇時間、二ヶ月の月平均を八〇時間に制限する方向で調整していると報道された。⁽¹⁰²⁾ これでは現在の過労死ライン（月八〇時間）の残業時間を大幅に超えており、家庭責任を男女が共有することは難しい。

結論として、日本政府はCEDAWの指摘を十分理解し、自国の問題点を認識しているが、女性差別撤廃の前提である家庭責任の男女共有を実現する意思は乏しい。間接差別の定義は三つの例示に留まり、長時間労働の問題は解消するどころか、政府自ら悪化の方向に進んでいる。これでは、ワーク・ライフ・バランスを実現することは困難である。CEDAWの勧告は、「勧告」であるがゆえに法的拘束力を持たない。主権国家を前提とした条約の国内実施の限界を示しているといえよう。

過去三回の審議で得られた最大の成果は、二〇〇二年の「日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク」（JNNC）の誕生とその活躍であった⁽¹⁰³⁾ かもしれない。JNNCはCEDAWの効果的な審議を支え、CEDAWに関心の高さが評価されて、日本政府の審議概要にも記述された⁽¹⁰⁴⁾ ほどであった。

最後に、本稿では、日本で性別役割分担が強固に維持される理由を解き明かすことはできなかった。その根源を探るには、歴史学⁽¹⁰⁵⁾、社会学⁽¹⁰⁶⁾、経済学⁽¹⁰⁷⁾、人事管理⁽¹⁰⁸⁾、ワーク・ライフ・バランス⁽¹⁰⁹⁾、ダイバーシティ・マネジメント⁽¹¹⁰⁾など、様々な分野から多角的に考察する必要がある。この数十年で、女性労働に関する研究が豊富に蓄積されてきた。条約の国内実施を促進するため、国際人権法の研究者もこれらの成果を積極的に用い、異分野の研究者と共同研究を進めていくべきではないか。

- (1) United Nations General Assembly, Thirty-Fourth Session Official Records, 107th Plenary Meeting, Tuesday, 18 December, 1979, UN Document, A/34/PV.107, para.58. 棄権は、英語表記のマルマニット順に「ハンナ・マニョ・ブニツル、ロコロ・シブチ、ノイチ、マリ、ホーリヤス、モロッコ、サミヤビ、ボネネカルの一カ国であった。Ibid.
- (2) United Nations Treaty Collection, “8. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women,” <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mdg?no=IV-8&chapter=4&dlang=en>, accessed 31 March 2017.
- (3) 選択議定書の制定過程は、軽部恵子、第3部「女性差別撤廃条約選択議定書の分析」第一章「制定過程の研究」(山下泰子・植野妙実子編著『フェミニズム国際法学の構築』(中央大学出版部、二〇〇四年)一九九-二一六頁を参照)。
- (4) United Nations Treaty Collection, “8b Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women,” <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mdg?no=IV-8-b&chapter=4&dlang=en>, accessed 31 March 2017.
- (5) 第四回以降の日本政府報告は、内閣府男女共同参画局ホームページに掲載。内閣府男女共同参画局「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 (CEDAW)」http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/index.html, accessed 16 January 2017.
- (6) シンダー・キヤップ指数は、①経済的参加と機会 (Economic Participation and Opportunity) ②教育的達成 (Educational Attachment) ③健康と寿命 (Health and Survival) ④政治的エンパワーメント (Political Empowerment) のサブ指数 (subindex) から構成される。このうち①は、男性労働力に対する女性労働力参加の割合、類似する仕事における女性と男性の賃金平等、女性議員、女性高官、女性幹部の男性に対する割合、および女性の専門的および技術的労働者の男性に対する割合を変数とする。World Economic Forum, “Measuring the global gender gap,” <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/measuring-the-global-gender-gap/>, accessed 16 January 2017.
- (7) World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2014*, p.17, http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf, accessed 16 January 2017.
- (8) World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2015*, p.17, <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>, accessed 16 January 2017.
- (9) World Economic Forum, Country Profiles Japan, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economics/#economy=JPN>, accessed 16 January 2017.
- (10) 男女雇用機会均等法の制定過程は、労働省婦人少年局(当時)の局長を務めた赤松良子の『均等法をめぐって』(勤草書房、二〇〇三年)「よくに」第四章 鬼の根回し「一九八三年夏」および「第五章 審議会での審議 一九八三年秋—一九八四年春」を参照。
- (11) CEDAW, “Fourth Periodic Reports of State Parties, Japan,” UN Document, CEDAW/C/JPN/4, 28 August 1998.
- (12) CEDAW, “Fifth Periodic Report of State Parties, Japan,” UN Document, CEDAW/C/JPN/5, 13 September 2002.
- (13) 赤松良子・山下泰子監修「日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク編『女性差別撤廃条約とNGO:「日本政府レポート審議」を活かすネットワーク』(明石書店、二〇〇三年)四七-四八頁。雇用関連では、日本の女性の貧困、移住労働者、セクシュアル・ハラシメントに対する法的救済が委員から質問された。四八頁。
- (14) 同上、四三頁。
- (15) 同上、四三・四四頁。
- (16) 同上、五二頁。
- (17) 同上、四五頁。

- (18) 同上、九一、一九二頁。
- (19) 同上、四七・四八頁。
- (20) 同上、九二頁。ランチャタイム・ブリーフィング全体の概要は、田中恭子「ランチャタイムブリーフィング報告」『国際女性』No.一七(二〇〇三年二月)二〇五・二〇七頁を参照。
- (21) 詳細は、近江美保「CEDAW非公式会合におけるNGOブリーフィング」、同上、二〇八・二〇九頁を参照。
- (22) 赤松・山下、前掲書、一〇六頁。
- (23) 浅倉むつ子、『雇用差別禁止法性の展望』(有斐閣、二〇一六年)六八頁。
- (24) 厚生労働省が学識経験者を参集して設置した「男女雇用機会均等政策研究会」(座長・奥村明良・成城大学法学部教授)は計一五回会合し、①男女双方に対する差別の禁止、②妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、③間接差別の禁止、④ポジティブ・アクションの効果的推進方策という四課題を検討して、二〇〇四年六月二二日に報告書を提出した。厚生労働省「男女雇用機会均等政策研究会」報告書について「平成一六(二〇〇四)年六月二二日」<http://www.hlw.go.jp/houdou/2004/06/h0622-1.html>、二〇一七年一月二九日アクセス。
- (25) 赤松・山下、前掲書、一〇六・一〇八頁。
- (26) 大石由紀(テープ起こし・翻訳)「第29会期女性差別撤廃委員会 第4・5次日本レポート審議 全記録」『国際女性』No.一七(二〇〇三年二月)一七六頁。
- (27) 同上、一七九頁。
- (28) United Nations General Assembly, “Consideration of reports of States parties,” in the “Report of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women on its twenty-ninth session,” UN Document, A/58/38, paras. 337-378.
- (29) Ibid., para.351.
- (30) Ibid., para.352.
- (31) Ibid., para.358.
- (32) 和訳の出典は、内閣府男女共同参画局「条約第18条に基づく締約国により提出された報告の審議(女子差別撤廃委員会第29回会期報告(A/58/38) 関連部分」(仮訳)、第三五九段落。
- (33) 同上、第三六〇段落。
- (34) 同上。
- (35) 同上、para.369.
- (36) 山下泰子「第6次日本レポート審議とNGO」『国際女性』No.三三(二〇〇九年二月)九七頁。
- (37) United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, “CEDAW now in Geneva,” <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/Cedaw.aspx>, accessed 29 March 2017.
- (38) 同上。
- (39) 『国連と日本の女性たち…女性差別撤廃条約 第6次日本レポート審議とJNNCの活動記録』(日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク、二〇〇九年)六頁。大谷美紀子「NGOのCEDAWへのコミットメント」『国際女性』No.三三(二〇〇九年二月)、一四四・一四六頁も参照。
- (40) 注四〇、四頁。

- (41) 同上。
- (42) JNNC「日本NGOジョイントレポート 女性差別撤廃委員会 第44会期 第6次日本レポート審議 仮訳」『国際女性』No.二三(二〇〇九年一月)一六一、一六二頁。
- (43) 大谷美紀子「NGOのCEDAWへのコミットメント」、一四五頁、JNNC「非公式ブリーフィングJNNCステイトメント」『国際女性』No.二三(二〇〇九年二月)一七五頁。
- (44) 世界金融危機に伴う雇用の悪化については、厚生労働省も事業主に対して周知啓発に動いた。当時の状況(とくに労働者からの相談)については、「現下の雇用労働情勢を踏まえた妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由等とする解雇その他不利益取扱い事案への厳正な対応等について」平成二十二年三月一六日、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0316-2.html>を参照。
- (45) 柏原恭子「ランチブリーフィング報告」『国際女性』No.二三(二〇〇九年)、一七七頁。
- (46) 同上、一七八頁。
- (47) 同上。
- (48) 仁科由紀(テープ起こし・翻訳)「第44会期女性差別撤廃委員会 第6次日本レポート審議 全記録」『国際女性』No.二三(二〇〇九年三月)一八一頁。
- (49) 同上、一八二・一八三頁。
- (50) 同上、一八五頁。均等法の禁止する間接差別は厚生労働省令によって三つの例に限定された。それらは、①募集採用にあたり一定の身長、体重、または体力を要件とする(と)、②コース別雇用管理制度の総合職募集・採用にあたり、転居を伴う転勤を要件とすること、③昇進に当たり転勤経験を要件とすることだが、労働法とくに機会均等を長年研究してきた浅倉むつ子は、間接差別の例示が均等法の本来の条文の効力を著しく減じると懸念する。浅倉、前掲書、四六頁。
- (51) 男女雇用機会均等政策研究会が二〇〇四年の報告書で掲げた間接差別の事例は、①募集・採用にあって身長、体重、体力を要件とすること、②総合職の募集採用にあたって全国への転勤を要件とすること、③募集・採用にあたって学歴、学部を要件とすること、④昇進にあたって転勤の経験を要件とすること、⑤福利厚生や家族手当支給にあたって、住民票上の世帯主(または主たる生計維持者、被扶養者を有すること)を要件とすること、⑥処遇の決定にあたって正社員を有利に扱うこと、⑦福利厚生や家族手当の支給にあたってパートタイム労働者を除外することであった。ヨンの効果的推進方策という四つの課題を検討し、二〇〇四年六月二二日に報告書を提出した。厚生労働省「『男女雇用機会均等政策研究会』報告書について」、注二七。
- (52) 欧米における間接差別の概念と法理の発展については、相澤美智子「間接差別法理の内容と適用可能性」『日本労働研究雑誌』No.五三八(May二〇〇五)を参照。
- (53) 仁科由紀、前掲、注四八、一九〇頁。
- (54) 同上、一九二頁。
- (55) CEDAW, "Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women," UN Document, CEDAW/C/JPN/CO/6, 7 August 2009, para. 15.
- (56) Ibid., para. 16.
- (57) Ibid., para. 45.
- (58) Ibid., para. 47.
- (59) 「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)『国際女性』No.二三(二〇〇九年一月)一一〇頁。回答の国連文書番号は、CEDAW/C/JPN/Q/6/Add.1.

- (60) 「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」前掲、一〇五頁。
- (61) 育児休業法制定の直接の理由は、一九八一年に採択された国際労働機関（ILO）の第一五六号条約（家族責任）を批准するためであった。一九九五年、同法は育児・介護休業法に改正された。
- (62) 元女性差別撤廃委員の赤松良子によると、日本は条約実施の義務を負っていることを想起せよ、「総括所見」の実施のために国会が必要な措置をとるよう奨励せよ、前回の「最終コメント」の勧告事項の実施されなかった点と今回の「総括所見」の実施のためにあらゆる努力をせよ、とCEDAWは言っている。山下泰子「女性差別撤廃条約と日本」『文京学院大学外国語学部文京学院短期大学紀要』第九号（二〇〇九年）二九頁。
- (63) 国際女性の地位協会会長の山下泰子によると、二〇〇九年のランチ（タイム）・ブリーフィングは、時間管理をしつかり行った上で、「本番さながらの対話」を委員とNGO側が行い、「すばらしいブリーフィングだったと、委員からも賞賛された」。山下泰子「第6次日本レポート審査とNGO」『国際女性』No.三三（二〇〇九年）九七頁。
- (64) Chad Steinberg and Masato Nakane, "Can Women Save Japan?" IMF Working Paper WP/12/248, October 2012, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp12248.pdf>
- (65) トランスタリプトは、番組ホームページに掲載。 http://www.nhk.or.jp/gendai/kiroku/detail02_3261_all.html
- (66) 内閣府男女共同参画局「女子差別撤廃条約実施状況 第7回及び第8回報告（仮訳）二〇一四年九月、第六段落。
- (67) 「すべての女性が輝く社会づくり本部の設置について」平成二六年一〇月三日閣議決定 <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kagayakujosei/pdf/konkyo.pdf>
- (68) 「すべての女性が輝く政策パッケージ」平成二六年一〇月一〇日、二・四頁 http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/pdf/20141010package.pdf
- (69) 差し戻された二審では、翌年に原告勝利が確定した。「妊娠中の女性労働者につき、軽易な業務への転換を契機として行われた降格が、雇用機会均等法九条三項に違反するとして使用者の不法行為及び債務不履行責任が認められた事例（広島高判平二七・一一・一七）」『判例時報』No.二二八四（二〇一六年四月一日）。
- (70) 『国連と日本の女性たち・女性差別撤廃条約 第7・8次日本政府報告審査とJNNCの活動記録』（日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク、二〇一六年）四・六頁。
- (71) CEDAW, "List of issues and questions in relation to the combined seventh and eighth periodic reports of Japan," UN Document, CEDAW/C/JPN/Q/7-8, 3 August 2015, para.14.
- (72) 「第7回及び第8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）」三六頁。
- (73) 「プライベート・ミーティング」『国連と日本の女性たち・女性差別撤廃条約 第7・8次日本政府報告審査とJNNCの活動記録』（日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク、二〇一六年）五〇・五二頁。
- (74) 同上、九二頁。
- (75) 同上、九四頁。
- (76) 同上、九六頁。
- (77) 大谷美紀子「4. 非公式NGOブリーフィング報告」『国際女性』No.三〇（二〇一六年二月）四四・四五頁。
- (78) 同上、四五頁。
- (79) 同上。
- (80) 山下泰子「特集Ⅰ 第7・8次日本レポート審査 1. 概説」『国際女性』No.三〇（二〇一六年）、三七頁。山下は、外務省一三名を含む政府代表団が結成されたのは、

- 主に「慰安婦」問題に対応するためであったと考える。同。
- (81) 「5. CEDAW 審議録 国連女性差別撤廃委員会第63会期 第7・8次日本レポート審議」『国際女性』No.三〇(二〇一六年) 四八頁。
- (82) 同上、四九頁。
- (83) 同上、五〇頁。
- (84) 同上、五一頁。
- (85) 正式名称は「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(一九五一年採択)。日本の批准は一九六七年。詳細は、ILO 駐日事務所「1951年の同一報酬条約(第100号条約)」を参照。 http://www.ilo.org/standards/list-of-conventions/WCMS_239079/lang-ja/index.htm。
- (86) 正式名称は、「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(一九五八年採択)。詳細は、ILO 駐日事務所「1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)」を参照。 http://www.ilo.org/standards/list-of-conventions/WCMS_239068/lang-ja/index.htm。
- (87) 「5. CEDAW 審議録 国連女性差別撤廃委員会第63会期 第7・8次日本レポート審議」『国際女性』No.三〇(二〇一六年) 五八・五九頁。
- (88) 同上、五九頁。
- (89) 同上、六〇頁。
- (90) 同上。
- (91) 同上。
- (92) UN Document, CEDAW/C/JPN/CO/6, 7 August 2009, para. 22.
- (93) “Concluding observations on the combined seventh and eight periodic reports of Japan,” UN Document, CEDAW/C/JPN/CO/7-8, 7 March 2016, para. 11.
- (94) Ibid., para. 34.
- (95) Ibid., para. 35 (a).
- (96) Ibid., paras. 34-35.
- (97) 内閣府「仕事と生活の調和の実現に向けて」 <http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>, accessed 31 December 2016.
- (98) 「イクメンプロジェクト」公式サイトは「<http://ikumen-project.jp/index.html>」。なお、男女の部下に育児休業取得を上司が奨励する「イクボス」は、NPO法人ファザーリング・ジャパンが始めたものである。詳細は、「公式ホームページ「イクボスネットワーク」」(<http://ikuboss.com/category/statement>) を参照。
- (99) 「すすむの女性が輝く政策パッケージ」三頁。
- (100) 「日経新聞」電子版、「パートの年金プラン変わる：一〇六万円の壁って何?」二〇一四年二月九日 <http://www.nikkei.com/article/DGXZZO66388790V00C14A2000000?&f=2>
- (101) 二〇一六年九月二六日官邸設置。「働き方改革実現会議の開催について」平成二八年九月二六日内閣総理大臣決裁 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/konkyo.pdf>。
- (102) 時事ネットコム「残業上限、月平均六〇時間⇨繁忙期は一〇〇時間―政府調整」二〇一七年一月二八日 <http://www.jiji.com/jo/article?k=2017012800107&g=eco>。
- (103) 二〇〇三年の審議では「約六〇名の日本のNGOが現地入りし審議の模様を傍聴しており、委員会からも、日本の市民社会の高い関心が評価された」と記されている。内閣府男女共同参画局「女子差別撤廃条約実施状況第4回・5回報告の審議の概要」平成一五年七月(二〇〇三年七月) http://www.gender.go.jp/international/int_kaisi/int_teppai/4th5th-exam.html, accessed 23 January 2017. 二〇〇九年でも同様の「八〇名以上のNGOが参加した」ことが記されている。同「女子差別撤廃条約

- 実施状況第6回報告の審議の概要」平成二十年八月(二〇〇九年八月) http://www.gender.go.jp/international/int_kaiji/int_teppai/exam.html, accessed 23 January 2017. 二〇一六年は、「多数の日本のNGOのメンバーが現地入りし審議の模様を傍聴しており、委員会からもその関心の高さが評価された」と記されている。同「女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告の審議の概要」平成二八年七月(二〇一六年七月) http://www.gender.go.jp/international/int_kaiji/int_teppai/houkoku_dai7-8.html, accessed 23 January 2017.
- (104) 例として、平野敏政・平井一夢「女性をめぐる社会的環境の歴史的展開：女性史年表の記載項目から」『帝京社会学』第二三三号(二〇一〇年三月) https://apps.main.teikyo-u.ac.jp/toshoh/hiirano_khirai23.pdf を参照。
- (105) たぐネは、辻村みよ子『ポシティブ・マクシオン：「法による平等」の技法』(岩波書店、二〇一一年)、浅倉、前掲書を参照。
- (106) たぐネは、岩田正美・大沢真知子編著、日本女子大学現代女性キャリア研究所編『なぜ女性は仕事を辞めるのか：五一五五人の軌跡から読み解く』(青弓社、二〇一五年)、『および大槻奈巳』『職務格差：女性の活躍推進を阻む要因は何か』(勁草書房、二〇一五年) を参照。
- (107) 例として、山本勲「女性活躍推進と労働時間削減の可能性：経済学研究にもとづく考察」RIETI Discussion Paper Series 16-J-019、独立行政法人経済産業研究所(RIER) <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/16j019.pdf>
- (108) ロシエル・カップ『日本企業の社員は、なぜこんなにモチベーションが低いのか?』(クロスメディア・パブリッシング、二〇一五年) を参照。
- (109) 山口一男・樋口美雄『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』(日本経済新聞社、二〇〇八年) を参照。
- (110) 日本語でいう(雇用の)ダイバーシティは、英語で Diversity and Inclusion という。これは「多様性の受容」という概念で、働く人の属性(人種、国籍、宗教、ジェンダー、年齢、障がいの有無など)を受け入れることである。したがって、女性社員の子育て支援、男女労働者のワーク・ライフ・バランスの実現のみならず、障がいのある人、外国籍・外国留学経験のある従業員を受け入れることで、人材の調達と活用戦略を目指す。一部の企業では、経営上の戦略のみならず、企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility: CRS)の一環としても取り組まれている。例として、東芝「CSR 企業の社会的責任 多様性の推進」 <https://www.toshiba.co.jp/csr/jp/performance/social/diversity/hum.html>、サッポロホールディング「ダイバーシティの推進」 <http://www.sapporoholdings.jp/csr/employee/diversity.html> を参照。