

女性差別撤廃委員会 第 29 会期 事前作業部会

「定期レポートの審議に関する課題および質問事項一覧：日本」

NGO 回答

(日本語)

日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク

2003 年 4 月 21 日

CEDAW/PSWG/2003/II/CRP.1/Add.3

2003 年 2 月 7 日 正文：英語

先行・未編集版

日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク(JNNC) 訳

(文中のページは、英語版日本政府レポートに基づいている。)

* 各質問の見出しおよび該当箇所は、訳者がつけたものです。〈〉内の該当箇所は、日本語版日本政府レポートの項目を示しています。④＝第 4 次レポート ⑤＝第 5 次レポート

【法制度と国内本部機構】

2. 間接差別<⑤第11条1(4)オ>

第5次レポートの64ページにおいて、間接差別の定義に関しては社会的コンセンサスがまだ得られておらず、厚生労働省では、現在、諸外国の施策や判例の動向、事例の収集に努めているところであり、引き続き検討を行うと報告されている。この点に関して、現行法制を改正するため、もしくは新法案を導入するためにとられた取組みについての情報を提供してください。

日本では、雇用における性差別は、直接差別から間接差別に形を変えて存在している。例えば、家族手当や住宅手当を男性労働者のみに支給するという就業規則が直接性差別であると指摘されると、「世帯主」や「共働きの場合収入の多いほう」と変更し、結局ほとんど男性労働者にしか支給しない。また、コース別雇用管理の導入や正社員をパートタイムに置き換えることが、女性労働者を低い処遇にとどめる原因になっている。

女性労働者やNGOは、これらの差別は間接差別であると主張し、全国で20件以上の男女賃金格差是正裁判が提訴された。またCEDAWに対しカウンターレポートを提出してきた。その結果、1995年には、CEDAWの日本政府第2次レポート、第3次レポートに対する「最終コメント」で、「間接差別に対処するために採った措置について報告しなければならない」と勧告された。ところが1997年に改正された男女雇用機会均等法には間接差別禁止をもちこまず、雇用管理区分さえ異なればいかなる男女間の違いも均等法違反を問えないとする、雇用管理区分を理由とした間接差別を容認する指針を出した。さらに世帯主に関しては「女性に特別に不利な条件を付した場合のみ差別」という通達を出した。そして、1998年の第4次レポートでは、間接差別について一切ふれなかった。

今回提出の第5次レポートで、ようやく「いわゆる間接差別に対する検討」が数行加えられたが、NGOとしては、「何をもって間接差別というのか社会的コンセンサスが得られていない」という政府の意見に賛同できない。政府は、国際的な合意に基づき速やかに実効性を確保するための法改正を行うべきである。

政府は現在、男女雇用機会均等政策研究会において間接差別について検討をはじめているが、当面は海外調査を行うとのことである。NGOとしては、この研究会に注目すると同時に、速やかな立法化を要求していきたい。

さらに、2001年に情報開示された最高裁協議会において、「実定法上、同一労働同一賃金の原則を定めた規定も見当たらない」ことから、正社員とそれ以外の臨時労働者等との賃金格差も、公序良俗に反する場合でない限り、有効と解すべきであるとしている。この協議内容は、わが国の裁判官ひいては最高裁の国際条約違反を端的に示すものである。

3. ナショナル・マシーナリー<⑤第2条1(1)>

いずれも男女共同参画局を事務局としている、新設の「男女共同参画会議」と「男女共同参画推進本部」の関係を明らかにしてください。第5次レポートの15および16ページにおいて、男女共同参画会議と男女共同参画推進本部の意見や決定について言及されている。これらの意見や決定の効力と、これらの効果はどのように監視されるのかを説明してください。

男女共同参画会議の議長は内閣官房長官、メンバーは全ての省の大臣12名と専門家合計12名であり、年4回開催されている。NGOの立場から同会議と専門家だけで構成されていた男女共同参画審議会と比較すると、決定事項は政府内で重視される。しかし、男女共同参画バッシングなどのような緊急課題への対応をしていないという不満がある。会議の本に設置されている5つの専門調査会は頻繁に開催され、内容の充実した報告書を提出し、NGOも評価している。

一方、男女共同参画推進本部は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため、本部長は総理大臣、本部員は特命担当を含むすべての大臣として設置され、2000年度に2回、2001年度には1回開催されただけで、2002年度は開催されていない。2001年の会議では、女性国家公務員の採用・登用等の促進と女性に対する暴力をなくす運動が議題であった。本部に、関係行政機関相互間の機動的な連携を図るため、設置されている局長級の男女共同参画担当官会議も2001年度以来開催されていない。しかし、担当課長会議は、DV法の実施や改正に向けて2002年度も開催されている。2001年の副大臣会議で松下前内閣府男女共同参画副大臣が、各省の副大臣に要請して、各省に男女共同参画推進本部が設置された。農林水産省のように活発に活動している本部がある一方で、まったく機能していない本部が大半である。各省における男女共同参画を推進するために、推進本部はもっと頻繁に開催されるべきである。

男女共同参画会議では、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視する機能を与えられているが、上記のように推進本部も開催されていないこともあり、監視機能は十分に生かされていない。

NGOは全国的なネットワークである日本女性監視機構(Japan Women's Watch)を2001年に立ち上げ、北京行動綱領や2000年会議の成果文書の政府の実施状況について評価するレポートを作成している。

4. オンブズパーソン<④第2条(c)(1)>

第4次レポートの17ページは、「男女共同参画2000年プラン」に、男女間の不平等に係わる問題の解決に当たるオンブズパーソンについて、日本への導入可能性に関する調査研究を行うという提言が含まれていると述べている。そのような調査は実施されたのか？もしそうであれば、オンブズパーソンの設置に関して、どのような勧告がなされたのか？

2002年4月2日に男女共同参画会議苦情処理・監視専門調査会が出した「男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関する論点整理」を受けて、2002年10月17日男女共同参画会議が「男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化について」を決定している。この決定では、基本的に、調査会の論点整理を受けて、地方については、「新たに第三者的立場から一定の権限を持って施策についての苦情の処理を行う機関を設置したところ」もあるとして、第三者機関について触れているが、国に関しては、基本的に「既存の制度の運用の改善を図り、積極的に活用していく」という立場を取っている。そのため、「苦情処理体制の充実に関しては、まずは、上記のような取組の推進方策を着実に実施していくことが必要である。その後、その効果を見極めつつ必要があると認めるときは、わが国の実情に適したオンブズパーソンの機能を果たす新しい体制について調査・研究を行うことが課題となる。」と指摘するのみであり、オンブズパーソンの設置に関して具体的な対応はまだ取られていない。

国及び地方における苦情処理制度の問題点については、項目6. 及び項目7. で述べる。

5. 地方公共団体における男女共同参画基本計画の策定状況<⑤第2条2(3)>

第5次レポートの18ページは、すべての都道府県が、2000年12月に閣議決定された男女共同参画基本計画に即した男女共同参画計画を策定している一方、2001年4月現在、市町村では、わずか19.4%しか独自の男女共同参画計画を策定していないと報告している。より多くの地方自治体に計画を策定させるために、どのようなことが行われ、もしくは検討されたのか？

1999年に制定された男女共同参画社会基本法では、都道府県には男女共同参画基本計画の策定を義務付けているが、その他の自治体の策定状況が低いことを反映して努力義務としている。内閣府男女共同参画局では、地方自治体における基本計画の策定を促進するため、第5次報告でも述べているように手引きを作っている。また、各自治体では、男女平等条例制定の動きも加わって、とりわけ、市における基本計画の制定は進んだ。2002年4月現在で基本計画を策定した市町村は778で、全体の24%に増えているが、町村は少ない。特に、女性議員ゼロが半数を占め、封建性の強い町村における基本計画の制定は進まない。策定の契機としては、議会で女性議員が質問をしたり、女性団体が要望をした場合も多い。

これまでの自治体基本計画は、国や都道府県に構成や内容ともに準じたり、他の自治体と横並びで『お題目』に近いものも多かった。実効性のある基本計画とするためには、可能な限り具体的な数値目標などをあげ年次に沿って計画をたて、計画の中に評価システムも盛り込むことが必要である。しかし、そのように充実した基本計画はまだ少ない。

また、全体的に、地域の女性たちが男女平等について勉強会を重ね、市民レベルで基本計画も内容を検討し行政に提案した場合や、諮問機関である男女共同参画懇話会の委員を公募にしたり、公聴会を頻繁に開催し、パブリックコメントを集めるなど市民の意見を反映した場合に内容の充実した地域の実態に即した基本計画となっている。今後の課題としては、官民が連携して町村部の基本計画の制定を進めること、また策定した後は、基本計画の実施状況について、男女半々のメンバー構成とする住民代表や専門家による外部評価システムを作ることである。

2001年ごろから強くなった男女平等に対するバックラッシュは男女平等条例の制定だけでなく、基本計画の策定の動きや内容の充実にも大きなブレーキとなっている。

6. 苦情処理・監視専門調査会<⑤第2条3(1)イ>

第5次レポートの19ページに、苦情処理・監視専門調査会が、男女共同参画社会基本法に規定されている政府の施策についての苦情処理および人権が侵害された場合における被害者の救済について、調査・検討を行っている」と記載されている。その調査・検討の結果とは、どのようなものか？

2002年10月に発表された調査会の「男女共同参画社会に関する施策について苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化に向けた意見」では、既存の苦情処理制度機関のほか、各自治体で男女共同参画センターなどによる苦情処理制度の設置が進んでいること、法務省により国内人権委員会が提案されていることなどが報告されている。

「意見」では既存の機関や各地の苦情処理制度の連携強化が主張されている一方で、政府や自治体から独立した制度の可能性については触れられていない。また国内人権委員会についても、次項に述べるようにその独立性に問題がある他、そもそも政府の政策については取り扱われない。政府・各自治体は、苦情処理制度に第三者を迎え入れるなど、制度の独立性・実効性を担保した施策を取るべきである。

7. 人権擁護機関<⑤第2条3(2)ア>

2002年3月に政府が、現行の人権擁護制度を抜本的に改革するため、人権擁護法案を国会に提出したことが報告されている(第5次レポートの20ページ参照)。この法案は、報告によると、人権侵害による被害の適正かつ迅速な救済と実効的な予防を提供する人権委員会の設置を図っている。法案の現在の状況についての情報および法案の規定のうち、特に女性の人権の侵害に関するものについて、詳細な情報を提供してください。

●法案の規定

○対象行為

女性差別に限らず、人種・門地・障害など広範な範囲の人権侵害を対象にしている。女性差別に対しては、性別を理由にして、公然と差別的取り扱いをしたり、侮辱・嫌がらせ・虐待・性的虐待を行ったりすることが禁止され、それらによる被害は委員会による救済の対象となる(詳細は表7-1を参照)。

○救済措置

委員会は上記の対象行為全てに関し、被害者に対する助言・法律扶助の斡旋、加害者に対する説示・啓発を行うことが出来る。更に特定の行為(表7-1を参照)に対しては、委員会は特別調査(関係者への出頭・文書提出要請や立ち入り調査)・調停・仲裁・勧告・訴訟参加を行うことが出来る。但し、事業主による雇用及び労働条件に関する差別的取扱いは人権委員会の救済対象から外され、現在と同じく厚生労働省に委ねられている。特別調査に応じなかった者には30万円以下の過料が処せられる。

また私人による人権侵害と公務員による人権侵害は同列に扱われている。公務員による物理的虐待は特別調査などの対象とされているが、公務員がその他に起こしうる広範な人権侵害については、規定されていない。特別調査についても公務員はそれに応じる義務は明記されておらず、私人と同様の過料の規定しかない。

○委員会の構成と性格

委員会は法務大臣の所管に属し、国家行政組織法上、法務省の外局として位置づけられる。一方で法務省は入国管理局や矯正局を擁し、これらの局は入国管理センターや刑務所・拘置所での虐待・性的虐待などの人権侵害を頻繁に起こしている。国内人権委員会に諮られるべき人権侵害事件を多く起こしている法務省自身が国内人権委員会を所管することは、委員会がこれらの事件を公平に扱うことを妨げることになる。更に委員会の実務を担う事務局の構成や任用について明文規定は存在せず、事務局を政府役人が占める可能性もある。

前述の公務員による人権侵害に対する救済措置の不十分さを考え合わせても、この法案では、委員会が政府から独立し、政府による人権侵害を検査できるとは到底期待できない。

●法案の現状

法案は 2002 年 3 月に国会に提出されたが、前項で指摘した問題のほかマスメディア規制に懸念する野党や市民社会の反対に遭い、現在まで採択されていない。多くの人権 NGO が法案に反対し、真に独立した実効性ある人権委員会の設置を求めている。

<添付資料 7-1>

【女性に対する暴力】

8. 夫婦間レイプ、家庭内における暴力<⑤第 2 条4(1)ア>

強姦罪に関する刑法 177 条について、この条項のもとで、婚姻関係における強姦は起訴されるのか、また、(実際に)起訴されてきたのかという点も含めて詳細な情報を提供してください。婚姻関係におけるレイプとドメスティック・バイオレンスに関連して開始された訴訟手続の件数についての詳細な情報を、有罪判決の件数と刑罰の内容を含めて提供してください。さらに、家庭内における暴力、特に、そのような暴力が女性、子ども、高齢者に対してなされたものであるかどうかについて、可能であれば、被害者と加害者の関係についての情報も含め、詳細な情報の提供がさらに求められる。近親姦は罰せられているのか？

次項で回答する。

9. 「女性に対する暴力に関する専門調査会」<⑤第2条4(4)ア(i)>

第5次レポートの24ページにおいて、「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の円滑な施行に向けて」と題された「女性に対する暴力専門調査会」の報告書について言及されている。この報告書にもりこまれている勧告およびその履行状態についての情報を提供してください。

1. 勧告の趣旨

「報告書」は、DV問題解決のためには、関係省庁の不十分なDV問題認識を改め、機関協働型の総合的な取組みが必要なことから、下記の提言を行った。

2. 勧告の概要

- 1) DVの特質を理解し、被害者の立場に立った、DV問題への取組み姿勢。
- 2) 国の関係省庁間、都道府県間、他の関係機関の連携によるDVセンターの運営。
- 3) 医療関係者へのDV法の周知と、医療機関における被害者への情報の提供。
- 4) 行政と司法の緊密な連携による適切かつ迅速な保護命令の運用。裁判官のDV研修と裁判所での被害者の安全確保。
- 5) 直接かかわる職務関係者への重点的研修と広範囲の関係者を対象としたDV研修。
- 6) 市民一般への広範な広報啓発と外国人を含めた被害者への情報提供。
- 7) 被害実態、次世代への影響、支援者の「代理受傷」、加害者に関する調査研究。
- 8) 民間団体への情報提供、財政援助のための環境整備と都道府県からの財政援助。

3. 履行状態

2001年制定・施行のDV防止法が政府提案ではなく、議員立法であったことから、当初から、中央省庁の取組み姿勢には積極性がみられない。とくに、業務が内閣府系列と厚生労働省系列に分断されていて、福祉を中心とした総合的な被害者支援を行いきにくい状況にあること、内閣府が省庁間の総合調整機能を果たしていないことは問題であり、都道府県における実際の支援に混乱が生じている。また、相談支援体制および社会資源の面で都道府県間の格差が広がり、DVの特質に基づく広域対応に支障をきたしている。さらに、法律には市町村の役割が明記されていないことから、市町村の消極的姿勢が目立つ。DV防止法で行政の責務が明記された結果、対応姿勢が積極化しつつあるものの、法律に規定されていること以上は行わないとか、DVかDVでないかで女性を区別する対応がみられる。上記の勧告で成果が得られたものは数少ない。HPでの情報提供事業や啓発ビデオ、広報パンフの配布、講演会など、広報啓発の取組みは一定程度行われた。保護命令については一応迅速な対応が行われ、裁判所内での安全への配慮も前進した。しかし、危険の認定が必要以上に厳格で保護命令が発令されない場合や、相手方が争うと長期化するなどの問題点がある。また、継続的かつ実効性ある職務関係者、専門職への研修は不十分であり、依然として二次被害が起きている。市民への周知、啓発に工夫を重ねている地方自治体もあるが、DV防止法の周知度は施行後も全般的に低く、DV認識は改善されていない。一時的な広報・啓発ではなく、継続的で効果的な広報・啓発が必要である。とくに、外国性女性への情報提供や通訳・翻訳など具体的支援は極めて不十分である。民間団体への財政援助は促進される

どころか、低い一時保護委託料と地方自治体からの補助金の打ち切りで、その存続が危惧される民間団体さえある。行政の縦割り打破と総合的な支援のための諸機関の連携・調整体制の構築がほとんど進展しておらず、自立支援の取組みが決定的に遅れている。

10. セクシュアル・ハラスメント<⑤第2条4(6)アおよびイ>

セクシュアル・ハラスメントの個々の事例における刑法規定の執行に関して、詳細な情報を提供してください。加えて、男女雇用機会均等法のもとでのセクシュアル・ハラスメントに関する雇用主の義務を明らかにしてください。

セクシュアル・ハラスメントは、強姦や強制ワイセツなどたいへん深刻な事態を引き起こす被害を含むが、これらを処罰する刑法規定は約100年前に作られたものそのままであり、女性の人権が尊重されているとは言い難い。また身体犯であるこれらの加害にたいする刑罰は、強盗などの財産犯よりも格段に軽い。また「加害者と被害者が顔見知りであった」「一時的であっても親密な関係にあった」「被害者がそこから逃げ出さなかった」「助けを求めなかった」「反撃しなかった」「人に相談しなかった」などを理由に、警察が被害を認めず、告訴をさせないという事実がある。これは法適用が「抗拒不能ほどの暴行脅迫」を必要としているという問題によることも多い。これは女性への暴力が力関係を背景に行われるという認識が欠如していることによる。このため性暴力被害のほとんどは警察・裁判所などにつながることなく警察判断でも届出は約10%以下という、被害者本人に長期にわたる苦痛を強いることになる。

「男女雇用機会均等法」第21条は、事業主に「女性労働者がその対応によって労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない」と規定している。しかし、法律改正からすでに6年になるが、セクシュアル・ハラスメント相談窓口すらない所や、申し立てがあってもその後の問題処理の筋道が全く決められていない職場が圧倒的に多く、また窓口が人事課などに置かれ、職能査定評価などに直結する事を恐れる被害者が、相談に行けないという状態がある。また相談を受ける担当者への訓練や研修などがなされていないため、相談に行くことで2次被害を受ける例も多い。被害者が行政相談窓口などに駆け込んで、職場に行政指導が入っても、加害者の働く権利の方がより優先され、(被害者の側が)やむなく退職に追い込まれるケースもよくある。それはセクシュアル・ハラスメント被害が深刻な問題だという認識がほとんど理解されていないためだ。配慮規定ではなく、実行力ある法への見直しが必須だ。

【ステレオタイプ】

11. 固定的性別役割分担意識<⑤第5条(a)1(1)および2(1)>

第5次レポートの37ページにおいて、固定的な性別役割分担意識は、長い時間をかけて形成、標準化されてきており、男女共同参画社会にとって重大な障害となっていると記載されている。また、これに関して、影響調査専門調査会が、政府の施策を始めとする、女性のライフスタイルの選択に大きな影響を持つ諸制度について調査検討を行っていることが報告されているが、この調査会の結論について、情報を提供してください。

この報告書が指摘しているのは、男女間の賃金格差、子育てを終えた後の再就業問題、中高年女性の非正規雇用の多さ、賃金・年収や労働時間を一定水準に抑えようとする就業調整問題などを原因とする日本の女性の就業形態の特異な状況である。

日本の女性の年齢別労働力の人口比率はM字型カーブを描く(図11-1)。女性のライフスタイルが、大学、高校を卒業後一旦は就業するが、結婚や出産を契機に退職し、その後子供が小学校や中学校に入学すると再度就業するというケースが極めて多い結果である。この再度就業する際の就業形態は、非正規雇用が極めて多く、自発的に年収を一定水準に押さえ込もうとする就業調整(図11-3)を行う結果、女性の非正規雇用の収入分布のほとんどが年収103万円以下となるという、極めていびつな就業形態となっている(図11-4)。

このような状況は、性別による役割分担を前提とした主婦に専業する女性を優遇する税制や社会保険制度や雇用システムの結果である。

同報告書ではこれらの制度をライフスタイルの選択等に中立的なものに変えるための基本的な考え方についての報告がなされている。

税制には、給与生活者世帯において、配偶者の収入が一定額以下の場合に課税が軽減される配偶者控除制度に加えて配偶者特別控除制度が存在している(図11-5)。報告書はこの配偶者控除と配偶者特別控除を縮小・廃止し、偏りのない税制度を求めている。配偶者特別控除制度は今年から廃止された。

公的年金には第3号被保険者制度が存在し(図11-6)、給与生活者世帯における配偶者は、年収130万円以下の場合に年金保険料が免除される。報告書はこの制度を廃止し、中立性の観点から年金制度の見直しを求めている。

日本の企業は、給与として家族手当を基本給与の他に支給するケースが多くある(図11-7)。その際に配偶者が一定額以下の収入であることを支給条件としている。現在雇用は能力主義、業績主義への見直されて廃止される傾向にある。報告書は、雇用される労働者側の選択を拡大する形への転換を提案している。

参考図表

- 11-1 図表5 年齢階級別労働力人口比率
- 11-2 図表6-3 女性(30~44歳)の入職比
- 11-3 図表18 就労調整理由

- 11-4 図表23-1 女性パートタイム労働者の収入分布
- 11-5 図表16 配偶者控除・配偶者特別控除制度の仕組み
- 11-6 図表12 第3号被保険者の構成
- 11-7 図表20 家族手当

【売買春とトラフィッキング】

12. 外国人女性の権利<⑤第6条1(2)>

日本において売春に従事している、もしくは強制的に従事させられている非登録外国人移民やトラフィッキングの被害にあった女性を含む外国人女性の状況について情報を提供してください。彼女たちは、国外退去手続がとられている期間も含めて、保健医療、一時保護施設、その他の社会的サービスへのアクセスを保障されているか？また、周旋人やブローカーと同様に、女性たちも起訴されるのか？

1. 日本は人身売買の受入国として知られ、女性差別撤廃委員会の前回の日本審査(1994年)でも、現状調査の必要性が指摘されているにもかかわらず、日本政府は包括的な調査を実施していない。添付のデータは現状の一部を示す民間シェルター「女性の家 HELP」「女性の家サーラー」の調査結果である。

2. ①社会保障制度は、日本国民と日本に1年以上合法的に滞在する外国人に対してのみ保証されるため、非登録移民とトラフィッキング(人身売買)の被害にあい売春を余儀なくされている女性は、国による保健医療の対象外となっている。いくつかの病院とソーシャル・ワーカーによって、特に HIV/AIDS 予防の観点から、外国人性産業従事者に対する無料健康診断を行っているが、ごく限られた地域でのみ実施されているため、サービスを利用することのできる女性は大変限られている。

②人身売買の被害に遭い、性産業に従事している女性は、常にやくざの監視下におかれ、大使館や彼女たちの顧客による援助・協力があつた場合を除き、一時保護施設へ避難できる女性の数は、極めて限られている。政府が公的シェルターと位置づけている婦人保護施設はそもそも売春防止法により都道府県が任意設置できる施設として、売春防止法を犯した女性の社会復帰を促す更生保護施設として存在していた。また同法は都道府県に婦人相談所の設置を義務付けていて、それらが2001年の「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」の成立により配偶者暴力相談支援センターの機能を持つようになったが、これらの施設は依然として人身売買の被害者である外国人女性を受け入れられる機能を持ちえていない。結果として、一部の民間シェルター(HELP や Saalaa など)が外国人女性を受け入れている。

③非登録外国人移民やトラフィッキングの被害にあった女性は、ほとんどの場合不法滞在移住者として逮捕され国外退去余儀なくされている。こうした人々は、市民の目が届かない入国者収容所に送られ、セクシャルハラスメントの危険にもさらされている。ビルマからきた人身売買の被害

者である女性達は、タイ国籍の偽造パスポートを所持させられていた為に国籍の証明が出来ず、1年以上このような収容所で最低の保険医療しか施されなかった。

3. 日本の法制の最大の問題は、現行国内法に人身売買という行為そのものを定義した上で、一般的にこれを違法として禁止する規定がないことである。売春防止法では売春周旋者やブローカー達に対して、不法労働者の斡旋にする軽い罰則のみが適用される。雇用主がパスポートを取り上げて債務の担保にする行為は、風俗営業の免許停止等の行政罰のみで、債務奴隷によって被害者の基本的人権を侵害していることが問われず刑事罰にならないところに問題がある。逆に、不法就労は行政罰だけでなく刑事罰の対象となるため、警察や検察は、性産業に従事する外国人女性を不法移住労働者としてとりしまり、人身売買の被害者としてその人権を護るという意識が薄い。人身売買や売春からの搾取の犯罪性への認識不足は、最近東京地裁で取り上げられた事例によく現れている。コロンビア女性をストリップ劇場へ売り、債務を課して売春を強要した日本人ブローカーが、当初コロンビアからの人身売買による搾取としてではなく不法就労助長の罪として問題にされたことである。ブローカーや売春周旋者を有罪とし、人身売買の被害者の人権と安全を守るための国内法の制定が望まれる。

<添付資料 12-1、12-2、12-3、12-4、12-5、12-6、12-7>

13. 国外犯の起訴<児童買春については、⑤第6条2(1)ア>

国外で、成人女性と少女、もしくはその一方を搾取した日本国民に対する起訴が、日本においてなされたかどうか、情報を提供してください。

1999年成立、施行の「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び保護等に関する法律」には、国内外を問わず子どもに対する商業的性搾取を行った者の処罰が規定されている。しかし、この3年間で警察が検挙し、検察によって起訴されて判決の下ったケースは3件のみであった。国内の事件に関しては2000～2002年の間で約3000人の検挙があり、内1900人以上が起訴されているのに比較して、あまりにも少ないといわざるを得ない。

起訴ケースを見てみると、

- ① 2001年3月に判決が下った、タイ国における少女2人(16, 17歳)のポルノ製造事件では、子どもポルノ製造販売会社の国内最大手社長(50歳男)を起訴し有罪判決にまで至ったことは評価される。しかし、その時点までに何十人、何百人という少女たちを性的に虐待してきた会社であったにもかかわらず、つかまったのが今回初めてといことで初犯の1件の犯罪とされ、懲役1年6ヶ月・執行猶予3年の判決が出された。
- ② 2000年6月にカンボジアで6歳の少女を虐待、ポルノ製造をして逮捕され、処分未遂で帰国した土木作業員(30歳男)の事件に関しては、2001年1月に大阪地検に送致された後、10ヶ月以上にわたり起訴されずに留め置かれた。12月にやっと起訴され、2002年4月判決が下ったが、懲役1年8ヶ月の有罪判決とはいえ、4年の執行猶予つきであった。
- ③ カンボジアで14歳のベトナム人少女を虐待し逮捕された会社員(37歳男)は処分未遂で帰国、約1年後の2001年12月児童買春罪で逮捕、起訴され、2002年6月大阪地裁で懲役2年6ヶ月の実刑が下された。

以上から分かるように、国外犯の起訴件数が少ないこと、やっと起訴された結果の判決の多くに執行猶予つきの軽い刑が出ていること等、大きな改善が求められる。

事件の端緒を地元警察やNGOからの情報に待つだけでなく、リエゾンオフィサーの常駐、それが不可能ならば警察捜査員の長期出張などによって事件の情報収集に積極的に取り組むべきである。また、被害者である子どもたちの回復と更なる搾取・虐待の防止に寄与するためには、加害行為の重大性に見合った処罰及び被害者へのケアがなされるべきであり、そのためには各国法律による証拠認定の用件の違い、被害者特定のための年齢証明の問題等を関係国省庁の協力の下に解決していく必要がある。

【雇用と教育】

14. 職場におけるポジティブ・アクション<⑤第4条3(1)ア>

2001年に設置された女性の活躍推進協議会の構成とメンバーはいかなるものか？(第5次レポートの35ページ参照)

構成メンバーは政府報告にゆだね、日本のポジティブ・アクションの現状を報告する。

均等法は、「ポジティブ・アクションを行う企業に対し国の援助が行える」旨を規定するにとどまり、企業にポジティブ・アクションを義務づけていない。男女共同参画基本法にもとづく男女共同参画基本計画も「国民的機運の醸成」や「企業のポジティブ・アクション取組みの促進を図る」内容でしかない。厚生労働省「女性の活躍推進協議会」は提言を発表したが、「自主的に取り組むことを促す」ための内容に止まる。

しかし、国際競争の激化や不況の下で、企業は、人件費コストの削減に躍起になっており、女性労働者を「賃金が安く雇用調整しやすい労働力」として温存しようとしている。企業は、ポジティブ・アクションについて、人件費コスト増に直結するものとして拒否ないし無視したり、あるいは女性の能力を企業活動で活用することには熱心でも待遇改善・平等実現には極めて消極的である。国や地方自治体等が啓蒙や資料・情報の提供活動を行ってはいるが、こうした企業の消極的姿勢のため、ポジティブ・アクションを具体的にきちんと実施している企業は僅かではない。具体的に実施させるには、自発性を促すだけではならず、企業に対しポジティブ・アクションを義務づけることが不可欠となっている。法律で、企業に対し、実態分析・是正計画の策定と実施・報告を義務づけること、政府や地方自治体が企業と契約を締結する際に女性の活用度を基準の一つとする法令を制定すること等が必要である。しかし、政府はそうした法整備を具体的に進めようとはしていない。

また、多くの企業が、実施しない理由に「現状のままでも問題がない」「すでに十分に女性が能力を発揮している」ことをあげる。しかし、これは、企業が間接性差別の是正を念頭におかず、また、女性の能力発揮と処遇改善とを切り離して考えているためである。間接差別の禁止とポジティブ・アクションの義務づけを同時に進める必要がある。

15. 大学教員<⑤第4条3(1)イ>

日本の大学における女性教員数引き上げのための達成目標の設定に加えて、大学は、第5次レポートの36ページに報告されている女性教員の低比率(2001年で9.5%)の問題に取り組むために、条約の第4条1項に沿った暫定的な特別措置のさらなる利用を検討しているか？

女性は大学教員に採用される比率が低く、かつ採用された後も男性と同様な昇進機会が与えられていない。2002年度の学校教育基本調査によると、大学教員の女性比率は全体で14.8%であったが、私立大学では17.5%、国立大学では9.9%と私立大学と国立大学の差も大きい。従来学界を支配してきた旧帝国大学系や伝統私立大系では、女性教員の採用は非常に限られてきたが、それでも私立大のほうが国立大よりも門戸を開いている(1998年女性教員比率:京都大学2.4%、東京大学4.5%、早稲田大学6.7%、慶応大学9.9%など)。

さらに教授における女性の割合は全体で8.8%、私立大学では10.4%、国立大学では5.3%であり、教員全体の女性比率よりも明らかに低い。これが助手レベルでは、女性割合が全体で20.7%、私立では27.4%、国立が14.5%と、教員の女性比率より格段にその割合が大きくなっている。昇進に関しても、国立大学のほうが私立大学よりも女性差別的傾向が強い。

2000年に男女共同参画基本計画が制定され、同年に国立大学協会が、また2002年には日本学術会議が、女性比率の低さをジェンダー問題として問題提起をしている。しかし政府は、教員人事は各大学の専権事項として大学に積極的に働きかけることをしておらず、基本的に等閑視の立場をとっている。政府レポートでは、国立大学における女性教員比率が3年で1%上昇したと書かれているが、こんな微増にとどまっていることを問題にすることもなく、この微増を改善の兆しかのようにとらえている。そこには、「条約の第4条1項にそった暫定的な特別措置」を検討する姿勢もみてとれない。条約を批准している政府は、男女共同参画基本法の理念を大学に明確に伝え、なぜ女性研究者が少ないのか、昇進昇格機会が少ないのか、その原因を調査し、改善のための具体的な方策を指導すべきである。

16. 女性起業家等への支援<⑤第4条3(2)アおよびイ>

経済産業省の女性起業家に対する低利貸付による効果はあったか？起業を希望する女性を対象にした「女性と仕事の未来館」の支援事業についての評価は行われたのか？(第5次レポートの36ページ参照)もし行われたのであれば、その結論はどういうものか？

設備15年、運転7年、女性または55歳以上で新たに事業を始める人、新規開業しておおむね5年の人が対象で、99年度から開始され、年々利用者が増加している。このうち女性の利用は01年度で2637件、75.2%を占め、女性の起業意欲の高まりを示している。

女性は自己資金が不足し、保証人になる人がいないため、今後は無担保・無保証人の融資限度額を現在の550万円から1000万円に引き上げてほしいとの要望がある。

17. 教育におけるステレオタイプ <⑤第10条1(3)ア>

性別に基づく固定的役割分担意識を排除し、個性を尊重する教育制度を、家庭及び地域で推進するための調査研究事業が行われたことが、第5次レポートの58ページに記載されている。この調査研究の結果はどのようなものか？

調査結果は現在文科省で取りまとめ中とのことであり、早期の発表が望まれる。

なお、同省の委嘱により財団法人日本女性学習財団が作成したパンフレット「新子育て支援・未来を育てる基本のき」は、性別役割分担意識を排除し男女平等の視点での子育てに有効な内容であるにもかかわらず、一部の国会議員が、日本の伝統文化を否定する内容であるという不当な攻撃をした。これに対して、男女共同参画担当大臣は「(パンフレットの内容には)あまり賛成しない」と答弁し、女性団体等から抗議を受けている。

18. 雇用における女性差別 <⑤第11条1-1(1)>

現在の雇用状況において、採用選考の段階で女子学生が不利な取り扱いを受けている事例、及び、妊娠・出産を理由とした解雇や、退職・解雇に関して女性に対して男性と異なる取り扱いをする事例が見られることが、第5次レポートの61ページに示されている。これらの問題に対して、政府はどのような対策を講じているのか？

改正男女雇用機会均等法(1999年施行)は、募集・採用差別の禁止を明記し、表面的には男女別の募集がなくなったが、女子大生には募集の資料送付を遅らせたり、違う職種の資料を送ったりした上、形だけ採用試験を受けさせても女子大生を採用しない方針をとっている企業は多い。住友化学では1994年以降、一般職女性の採用はなく、辞めたあとの補充はほとんどが派遣社員となった。子のように、新卒の女性でも派遣や有期契約の仕事しかないという実態が広がっている。男女別の採用結果が公表されていないことも問題である。また面接時に、会社の担当者が女性に、将来結婚するか、子供を産むか否かを聞くなどセクシュアル・ハラスメントと思える行為や発言をするなどの事例が後を絶たない。これらに対する有効な措置はとられていない。

政府は育児介護休業法の改定(2002年)などで家事・育児と仕事の両立支援政策に力を入れているが、育児休業の取得率は、女性56%に対して男性はわずか0.42%、1000人に4人しかいない。女性の育児休業の取得率は上がってきたものの、妊娠を使用者に告げただけで解雇・退職強要される事例は依然として多い。育児休業取得後も、戻る職場がないなどの理由で退職に追い込まれるケースもある。

また、育児休業後職場復帰し、その後も雇用の継続をしていく事は、女性にとって容易なことではない。原職復帰ないし原職相当職への復帰は努力義務となっているため、事務職から営業職へ、中には経験のない製造現場に配属されるケースもある。慣れない職場へ配置転換をしたうえ業務効率が上がらないといって本人を退職に追い込むケースが後を絶たない。厚生労働省管轄の雇用均等室に相談に行ったところ、「不況の折やむを得ない」と言われて労働組合に相談に来るケースも珍しくない。労働組合が企業と交渉を行っても、「公的機関が認めている」として改善を拒み、問題解決は困難な状況にある。雇用均等室の人員配置が少ないことも問題である。女性の雇用についてもっとも深刻な問題は、多くの女性が雇用機会均等法の恩恵を受けない非正規雇用者として働いているということである。総務庁の調査によれば、2002年10月～12月平均で、女性雇用者の数は2093万人であるが、その内1060万人(50.6%)が非正社員である。パートをはじめ、派遣、契約、臨時、アルバイトなどの非正規雇用者がはじめて半数を越えた。非正規雇用者の多くが有期契約であり、労働者としての権利も社会保障も弱く、正規雇用者との格差は大きくなるばかりである。政府は、雇用の安定を確保すること、法律に均等待遇の原則を明記し、企業に守らせることが急務である。

19. パートタイム労働者 <⑤総論2(3)および第11条1-2(1)>

「パートタイム労働者は、我が国経済社会において大きな役割を果たしているものの、一般労働者と比較して、処遇や雇用の安定の面で問題がある」と、第5次レポートの11ページに記載されている。この問題についての詳しい状況と、女性パートタイム労働者の処遇や雇用の安定を改善するために、政府はどのような対策を講じているかということについての情報を提供してください。パートタイム労働政策のあり方を見直すために設置されたと報告されている(第5次レポートの64ページ参照)研究会からは、どのような結果が出されているのか?

2002年10～12月平均では、非正規労働者が全体の3割を越え、女性の過半数が非正規となった。非正規の大半はパート労働者で、パート労働者の7割が女性である。女性パート労働者の時間給は男性一般労働者の44%で、女性パート労働者が年間1800時間働いても年収は160万円に過ぎず、これは生活保護以下の水準である。パート労働者の過半数は有期契約で、契約更新拒否や更新回数の制限など不安定な雇用状況にある。女性労働者が妊娠・出産・育児休業後、正社員からパート労働者に契約を変更させられたり、有期契約のパート労働者は育児休業を取得出来ないという実態が増えている。パート労働法施行後10年間で正社員とパートの賃金格差は広がった。均等待遇原則が明記されず、努力義務規定のパート労働法では行政指導のみという限界があり、格差の是正ができなかったのである。

厚生労働省のパートタイム労働研究会は2002年7月に最終報告をまとめたが、有期雇用、疑似パートについての議論はされず、パート労働者の処遇や雇用の安定への対策はなんら講じられていない。最終報告は、①均等処遇原則タイプ(同一職務で配転や転勤などキャリア管理の実態に差がない場合はパートを正社員と同じ処遇決定方式にする)と②均衡配慮義務タイプ(同一職務でキャリア管理の実態に差がある場合)からなる「日本型均衡処遇ルール」を方向性として示した。この考え方は、配転や転勤の有無を格差の合理的理由とするもので、間接差別である。日本はILO156号(家族的責任)条約を批准しているが、こうした観点からの論議は全くされなかった。

労働政策審議会雇用均等分科会はこの研究会報告について論議した結果、2003年3月、パート労働対策の最終報告をまとめた。労働者委員は全員が反対したが、厚生労働省は使用者の反対が強いことを理由にパート労働法の改正を見送り、指針の改正にとどめたが、これでは改善は望めない。

国会では、4野党と無所属の57人の国会議員による「パートタイム労働者等の均等処遇を実現する議員連盟」が、2003年3月、パート労働法の一部を改正する法案要綱を発表した。その主な内容は、①法律の名称を雇用管理法から権利法に改める ②賃金、福利厚生、解雇、退職などの労働条件について通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない ③フルタイムとパート労働の双方向の転換措置を講じる ④厚生労働大臣の勧告に従わない場合、企業名を公表する ⑤政府は国の物品調達などで、事業主が法律を守っているかを考慮するというものである。

この内容に沿った法制化を強く望む。

<添付資料 19-1、19-2>

20. 派遣労働 <⑤第11条1-2(2)>

第5次レポートの65ページに述べられている「派遣労働者」という言葉の意味について明確な説明を求める。派遣労働者とパートタイム労働者の雇用状況とはどのように違うのか？すべての職種において、現在の労働市場における女性のキャリアアップの機会についての状況を、男性と比較して、詳細に説明してください。

労働者派遣は、派遣会社が雇用する労働者を派遣先企業の指揮命令下において働かせる形態で、派遣先企業が労働者を雇用しない形態をいう。雇用責任は、派遣元が負担し、派遣先は、指揮命令権の行使に伴う限られた労働法上の責任しか負担せず、男女雇用機会均等法に基づく性差別禁止規定や労働基準法上の男女同一賃金規定は派遣先には適用されない。派遣労働者の労働条件は、実質的には派遣元と派遣先との商取引契約によって決定されることから、「女性用」の職種の派遣料金は低額に設定される傾向があり、派遣労働者の男女間の業務と賃金の分離は顕著である。

厚生労働省「労働者派遣事業実態調査報告」(2001年1月。常用型を含む)による派遣労働者の時給水準は、一般事務、受付・案内等、財務処理、ファイリング、事務用機器操作等の「女性用」職種で1000円未満が相当数に上り、一般事務で21.9%、財務処理では37.7%、ファイリングでは17.0%、事務用機器操作では22.8%、受付・案内・駐車場等管理では25.0%である。これに対し、男性が多くを占めるソフト開発やOAインストラクション、営業では高額である。

派遣労働者における男女の職務分離は、派遣先の性別管理と不可分である。労働者派遣法は、男女雇用機会均等法と同時期に制定されたが、均等法とともに新しい性別管理であるコース別雇用管理が拡大して女性労働者は担当職務を一般事務に固定化され、女性正社員の業務を労働者派遣によって代替させる動きが同時にすすんだ。

最近の労働者派遣は、賃金・派遣料金の値崩れ＝低賃金化と長時間労働化、雇用期間の短期化＝雇用の不安定化が顕著であり、女性労働の低賃金化と不安定化を象徴する重大な問題に直面している。これに歯止めをかけるためには、派遣労働者の派遣先正社員との均等待遇原則と同一価値労働同一賃金原則の徹底、性差別の禁止を派遣元のみならず派遣先に対して効果的に義務付ける必要がある。また労働者派遣における男女の職務分離は、男女平等にとって決定的である。教育訓練の責任は派遣会社にあるが、努力義務でしかない。教育訓練によってスキルを高めても他社を通じて働く可能性のあるこの業界では、派遣会社は職能形成に向けた投資を回避する傾向が顕著で、女性の貧困化を克服するためには、労働市場全体を射程においた系統的な男女平等政策が求められる。残念ながらこれらの課題についてはあまり注目されておらず、政府には労働者派遣に男女平等政策を及ぼす方針は皆無である。

<添付資料 20-1>

21. 裁判官・検察官<⑤統計資料63、64>

第5次レポートの統計資料には、裁判官、検察官および警察官の男女比が不均衡であることが示されている。この不均衡を是正するため、条約第4条1項に規定されている暫定的な特別措置を含めて、どのような対策を検討しているのか？

司法関係者の男女比の不均衡は問題であるが、同時に司法関係者のジェンダーバイアスを指摘したい。たとえば2000年住友電工裁判の判決で「昭和40年代当時の男女別採用は公序良俗違反ではない。女性は短期雇用で労働意欲が低い」としたり、2001年住友化学裁判判決では「結婚した女性の忌引き休暇は、嫁ぎ先の両親を実父母とみなす」とした会社の就業規則にたいして「これは男女差別ではなく、旧来の家制度の名残り」としたことは、裁判官が憲法や条約を基準にするのではなく、ジェンダーバイアスに満ちた社会通念を基準にしていることを示している。

また2001年に男性ではじめて育児休業を申請した裁判官は、遠隔地への転勤をほのめかされ、迷惑をかけて申し訳ないという上申書を書かされるなど、有形無形の不利益を受け、最終的には退官に至っている。このことは司法の世界が、今なお旧態依然とした性役割分担意識にとらわれていることを示している。

今日本では司法改革が進められているが、ジェンダーの視点が十分反映されていない。司法におけるジェンダーバイアスを除去するためには、まずジェンダー教育が必要である。2001年秋の国連社会権規約委員会の最終コメントでも、裁判官への人権教育、国際条約の教育を進めるよう指摘されている。

しかるに、裁判官や検察官を養成する司法研修所で「国連の人権委員会などの勧告には拘束されない。…日本の判例や学者の見解や実態で説明がつけば問題ない」といった講義がされると聞いており、危惧している。政府の責任で、欧米の経験を踏まえたジェンダー教育・国際条約の教育が求められる。

22. 賃金格差 <⑤第11条1(d)-1>

厚生労働省が、男女の賃金格差の原因について分析し、企業の賃金・処遇制度等による男女間の賃金格差への影響を把握するための研究会を発足させたことが、第5次レポートの68ページに記載されている。この研究調査の結果はどのようなものか？また、研究会は男女間の賃金格差を縮めるための具体策を提案したのか？

2002年11月に出された「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」は、労働基準法の改正を提起する位置付けになかったため、格差縮小の具体策は明確ではない。格差の要因として、業務の与え方の積み重ね、配置格差、コース別雇用管理をあげている。但し、この研究会では正規社員の男女格差のみを検討しており、女性の半数以上を占める非正規雇用の格差については言及していない。現在係争中の男女差別裁判は18件ある。

報告は、「職能給は性に中立的な賃金制度であり、それ自体男女間賃金格差を拡大するものではない」としているが、職能給制度には男女差別を生み出す評価基準を内在し、結果として男女別賃金制度の隠れ蓑として運用され、性差別が温存されてきた。この事実は2003年1月29日に東京地裁で出された昭和シェル石油事件判決において「実際の運用では男性社員は学歴別年功制度を基本に置き、女性については別の昇格基準を設けて昇格管理を行っていた」と明確に判示されている。

報告はまた「1990年代に入って以降今日まで、仕事の内容に応じた賃金である職務給が広がり始めている」としているが、日本にはILO100号条約で定められた同一価値労働同一賃金原則に則って「性に中立な職務の価値」を問うような職務評価制度は存在せず、今後追求していく大きな課題である。2001年9月20日、京都地裁で出された京ガス事件の判決は明確に「職務の価値に差はない。労基法4条違反で違法」と判示したが、この判決は原告と職種の異なる男性の職務価値を、研究者がカナダのペイ・エクイティ法を運用して詳細な職務分析と評価を論述した「鑑定意見書」を裁判所に提出した功績によるものである。

報告はさらに、「同一価値労働同一賃金原則は、職務給だけではなく我が国で広く利用されている職能給中心の賃金体系の下でも、性差別のない賃金でさえあればこの原則の趣旨に沿う」としているが、職能給においても差別を是正させるツールとなるとしても、均等待遇の実現には、性に中立な職務価値の概念と職務評価制度を定着させる以外にないことを改めて主張したい。

「事後救済制度が効果的に機能するよう、企業から必要となる資料の提供を求めて人事評価システムを含め賃金・雇用管理の専門家による客観的分析が行えるようにすることが必要」という研究会提案の具体的な実現を期待する。中期的な課題としてのポジティブ・アクションの法制面の検討と、間接差別法理について早急な結論が求められる。

<添付資料 22-1>

【公的活動と意思決定への参加】

23. 地方自治体レベルの審議会委員 <⑤第4条2(1)>

地方自治体の審議会等における女性委員の割合は、国の審議会等よりも低いということが、第5次レポートの34ページに示されている。地方自治体の審議会等への女性の参加を高めるために、政府は、条約4条1項に規定されている暫定的な特別措置の導入を検討しているか？

国の審議会への女性参画状況は2000年までの目標を達し、さらに2005年までに30%を目標に掲げた。2002年8月時点で、審議会総数98、委員総数1717人で女性割合24.7である。しかし、女性委員の選出について、職務指定はほとんどなく、団体推薦またはその他であり、審議会での役職などとの関係を考慮すると、選出された経緯や母体を精査し分析する必要があると考える。

国に見習う傾向の強い日本にあっては、上記の国の審議会状況の傾向は都道府県や政令指定都市などにおいても同様に見られると思われる。2002年8月現在、都道府県の審議会数は1351、委員総数は25971人であるが、女性を含まない審議会が130あり、9.6%にのぼる。政令指定都市についても同様で、審議会総数140、女性ゼロは13で9.2%である。女性が参画していても、きわめて女性委員比率が低い審議会もある。まちづくりや防災、交通安全、健康などの審議会への女性参画率が低いことはこれに関連する専門職や職業団体などへの女性進出が遅れていることを示していると同時に、たとえ参画者が増加傾向にあっても、審議会委員になるような立場が保障されていないことを物語っている。

全体的に見て、都道府県の女性委員割合は19.1%、政令指定都市では15.4%となっているが、都道府県はすべて数値目標をかかげており、30%から40%が多い。ポジティブアクションとして、役職指定をはずしたり、議員を含まないこと、また審議会設置条例などで、公募委員を含めることや女性委員の登用に触れているものもある。全体の女性割合を高めるとともに、その背景にある偏りの原因を見極めて、それぞれの分野でさらに踏み込んだ特別措置の導入により、実質的男女平等への手立てが必要である。政府及び管轄省庁の一般的指導を超えた積極的対応が待たれる。

24. GEM <⑤第7条1>

GEM(ジェンダーエンパワメント指数)上位先進国に比べて、日本は、「国会の議席数に占める女性の割合」及び「行政職及び管理職に占める女性の割合」が低いことが、第5次レポートの49ページに報告されている。この点に関して、日本の順位を高めるために政府が実施あるいは検討している対策をくわしく説明してください。

2001年12月に策定された男女共同参画基本計画では、女性の政治参加の推進のための積極的施策は全く挙げられていない。「あらゆる機会を通じて、女性の登用等について企業、労働組合、経営者団体、教育・研究機関、PTA、政党、協同組合等各種機関・団体等に協力要請を行うとともに、社会的気運の醸成を図る。」と述べているだけである。さらに、選挙法の改悪により、参議院では女性に有利な比例代表制の定数が減らされ、当選した女性議員の数が減った。

地方自治体の中には、女性の政治参加を進めるための意識啓発、研修、資料提供などを行っている場合もあるが、男性議員などの反対で中止においこまれた自治体もある。いずれにしても、行政では女性の政治参加推進のために積極的に活動していないといえる。

女性の政治参加の推進に関しては、NGOの活躍の方が目覚しく、女性の政治参画を進める研修会の開催が全国的に広がっている。また、女性候補者を財政的に支援するためのエミリーズリストの日本版もできている。

女性公務員の割合、特に女性管理職公務員の割合が低いため、男女共同参画社会基本法の制定を踏まえて、人事院では2000年から女子学生だけを対象に国家公務員についての説明会を開催し始めた。2001年には「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を各府省に対して通知した。これを受けて各府省では、女性の採用・登用について、現状を分析し課題を認識し、その拡大に向けて2005年度までの目標を掲げて具体的に取り組んでいく計画をつくることとし、2001年末には、2005年までの計画を策定した。将来幹部職員となる1種の合格者における女性の割合は微増しているが、しかし、その効果はまだ明確には出ていない。長時間労働が日常化している中央省庁の国家公務員の働き方や、転勤・出向しないと昇任できないシステムを変えない限り、女子学生にとってそれほど魅力ある職場とはいえない。

2003年4月8日に男女共同参画会議は、国会議員、自治体の首長、国家公務員の管理職、裁判官・検察官・弁護士、大学教授など指導的地位の女性の割合を30%にするための支援するための提言をした。この数値目標を達成するための積極的改善措置(ポジティブ・アクション)をとるよう企業や自治体に要請している。一方、積極的改善措置に対して保守派からの根強い反対があるので、この提言をどの程度実施していけるかが課題である。

25. 大使・外交官 <⑤第8条1(3)イおよびウ>

第5次レポートの53ページに報告されている、女性大使および外務省や在外公館の女性職員の人数を増やすために、具体的にはどのような対策が講じられているのか？

現在日本政府の女性大使は、軍縮代表部、ガーナ、イタリアの3人だけである。これまで最大2人であり、しかもG7の国が始めて入ったので、前進はしている。1980年に初めて女性が大使に任命されて以来12名の女性が任命されているが、民間からは3名だけで後は元官僚である。

女性公務員の採用・登用については、外務省全体の女子職員の割合は平成12年度では、19.2%で全省庁平均の17.1%をやや上回っている。平成13年度には20.0%に上昇している。しかし、キャリアであるI種の割合は4.4%で全省庁平均が6.6%であるので、かなり低い。毎年女性のI種を採用し始めたのが昭和50年ごろであるので、全体では少ないというのが外務省人事課の担当者の回答であった。人事院の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を受けて、外務省でも計画を策定した。しかし、将来大使などになる1種の新規採用における女性の割合は、13-15年にかけて毎年減少している(19.0%、15.0%、14.3%)。外務副大臣を長とする男女共同参画推進会議を設置し、年1回会議を開催して女性職員の採用・登用に努めているということであるが、成果はそれほどあがっていないことが推察される。また、ノンキャリアの女性職員の割合が外務省では全省庁平均に比べてかなり多い(専門職 外務省 23.2% 全省庁 15.6%、3種外務省 31.3%、全省庁 19.6%)ことも特徴である。

一方、国連など国際機関に占める日本人職員の中で女性の割合は、たとえば国連事務局、UNDP、UNHCR、ILOでは60%を超えているということから、外務省は若い女性たちにとって働きにくい職場なのかもしれない。海外赴任の際にも、アメリカ合衆国ですら実施している結婚している女性職員に対しての特別配慮が必要である。

【健康】

26. 健康支援 <⑤第12条1(2)>

生涯を通じた女性の健康支援事業が2000年度に27か所の都道府県・指定都市で実施されたことが、第5次レポートの75ページに報告されている。この事業は、2000年以降の2年間に全国でさらに拡大されているのか？

厚生労働省はジェンダー・スペシフィック・メディア/ジェンダー・センシティブ・メディシン(女性医療)の研究を行っている。

千葉県は堂本暁子知事(女性知事)になってから、県が女性医師を常駐させた女性医療のための専門の医療機関を設置した。また、民間でも東京などに数ヶ所女性医師による女性のための専門機関が開設されている。しかし、女性患者のニーズが高いため、予約は半年以上先まで満杯の状態であり、もっと女性医療のための専門機関を増やす必要がある。

「DV被害者の健康支援」

DV被害者の女性の必要に応じた健康支援が必要である。とくに、世帯単位の保険証では、DVの女性被害者は世帯主でない場合が多いので、DV被害を受けた場合や、夫の追跡などから逃げている場合には、非常に使いにくく、不便である。保険証を世帯主ではない、家族構成全員が各自で持つことができるようにすべきである。2003年4月1日より国民健康保険の保険証が個人単位に切り替わる地方自治体ができたことは、地方自治体の政策として歓迎すべき施策である。

27. 10代の望まない妊娠と性に関するハンドブック <⑤第12条1(4)ア>

10代の望まない妊娠が増加しており、この傾向をくい止めるために、政府は、地方公共団体に対して「思春期の性と健康に関するハンドブックの作成」を求め、作成のための指針を提示したことが、第5次レポートの76ページに記載されている。すべての地方公共団体がこのようなハンドブックを作成しているのか？政府はどのようにハンドブックの効果をモニターしているのか？

厚生労働省の外郭団体発行のパンフレット「思春期のためのラブ・アンド・ボディBOOK」を「性差解消のいきすぎ、フリーセックスを推奨するようなもの」という一部国会議員の質問を受けて回収などの処分とした。

パンフは中学生向けに科学的な性の知識を分かりやすく書いた適切な内容であり、こういうものこそ活用すべきである。

28. HIV/AIDS<⑤第 12 条2(1)>

HIV/AIDS 感染者数が増加する中で、HIV/AIDS にかかるリスクが高いと考えられている女性や少女のために、政府はどのような対策を取っているのか？弱い立場にある女性や少女に、特に重点をおいた予防および治療プログラムについて情報を提供してください。

日本政府は HIV 感染症に関する予防指針に4つの個別施策層をとりあげ、重点的に予防対策を講ずることとした。4つの個別施策層とは、「青少年」「MSM(男性と性行為をもつ男性)」「外国人」「性産業従事者とその顧客」である。この個別施策層にたいしていかなる対策が有効なのか、エイズ対策研究事業の研究課題としてとりあげられ、地域やコミュニティで実際に普及啓発活動を実践している NGO が研究主体として採用されている。青少年については、NGO ぷれいす東京が主任研究者として過去 3 年間、日本ではじめてジェンダーべつに若者の保健行動を調査し、その結果、ジェンダーに配慮した青少年むけパンフレット「Sexual Health Book」を制作、学校や地域ですでに 30 万部が若者の手にわたっている。ぷれいす東京、コンドームメーカー、メディア(女子のための雑誌)が連携し日本ではじめて「女子がコンビにで気楽に安心して買えるコンドームパッケージ POPTTEEN」を開発した。

性産業に従事する層に対しては当事者を中心とした NGO(SWASH)がやはりエイズ対策研究事業の一環として研究及び普及啓発の実践にとりくみ成果をあげている。

治療についてはとくに女子や女性に重点をおいたプログラムはない。

【婚姻と家族法における平等】

29. 民法改正<⑤第16条1>

法制審議会によって作成され、1996年2月に法務大臣に提出された、婚姻最低年齢、女性の再婚禁止期間および夫婦の氏を取り上げた「民法の一部を改正する法律案要綱」(第5次レポートの85ページ参照)についての進捗に関して、最新の情報を提供してください。

結婚後の姓は現在、97%が夫の姓を選択しており、結果として男女は姓の選択において平等ではない。夫婦がそれぞれ結婚前の姓を名乗ることができるようにする夫婦別姓選択制など民法改正はまだ実現していない。

法制審議会の民法改正答申では夫婦別姓や相続差別撤廃が打出されていたが、「夫婦別姓は家族を崩壊させる」という反対論が跋扈し、一部与党国会議員や男女平等社会の実現に反対する勢力の強い反対により未だに法案提出も行われていない。

01年5月実施の世論調査でも夫婦別姓に賛成する人が反対する人を上回ったが与党内の一致が見られていない。こうした事態を打開できる方策が見えないまま、別姓での結婚を望みながら待っている男女のカップルが増加している。

また婚姻最低年齢の平等化、再婚禁止期間の短縮などについても、民法改正は実現しないままである。

このかん法務省が与党へ提示した民法改正案は、夫婦別姓にしぼり相続差別規定の撤廃は含まれていない(但しこの民法改正案すら国会提出の目途は立っていない)。今年3月14日にNGOが法務省との話し合いをもち、その理由を尋ねたところ以下のような回答を行っている。

「与党内部においてこの相続差別の撤廃については反対意見が多いため、比較的とおりやすい別姓法案から提出を考えた」との理由であり、相続差別撤廃への反対意見としては、「婚姻届を出さないという選択を母自身が行ったのであるから、その結果も引き受けるべきである」「日本の家族制度は婚姻家族の保護を前提にしているから」などがあげられていた。またその場で、「相続差別撤廃がなぜ必要なのか、撤廃は緊急課題である」という内容の冊子を作成し、与党の議員への働きかけを強めるべきではないか、と要請した。しかし法務省としては、「いまのところ冊子を作成することは考えていない」とのことで、差別撤廃に向け積極的に現状を打開しようという考えは持っていない。

婚外子への相続差別規定について最高裁大法廷は1995年に合憲判決(人権諸条約に一切触れていない)をだしたが、この最高裁判例を踏襲し今年3月28日に最高裁第二小法廷で、3月31日には最高裁第一小法廷で連続して合憲判決が出された(二つの判決とも、5人中2人の裁判官が違憲とする反対意見を述べている)。ただこの31日の最高裁第一小法廷判決で特筆すべきは、合憲判決に賛成した裁判長が補足意見として「明らかに違憲であるとまでは言えないが、極めて違憲の疑いが濃い。法制審議会での相続規定の同等化の答申や国連規約人権委員会による相続規定の同等化の勧告などに鑑み、相続分を同等にする法改正を立法府により可及的速やかになされることを強く期待する」と述べたことである。

この判決を受けて4月1日に国会で政府へ質問が行われたが、「国民各層や関係各方面におけ

る議論の推移を踏まえ、大方の国民の理解を得ることができるような状態で法改正を行うことが「適当」と政府は答え、直ちに法改正を行うことはなお考えていない。しかしこの相続差別の撤廃は急務である。子どもは親を選んで生まれてくることはできないにもかかわらず、そんな親の下に生まれて悲運だったのだと子どもに言っているに等しい現在の法律を放置することは許されないと考える。

【障害を持つ女性】

30. 障害を持つ女性 <⑤第3条1(1)ア>

「障害者対策に関する新長期計画」(第5次レポートの31ページ参照)の中で、弱い立場にある障害を持つ女性への取り組みとして、政府が、特に女性に焦点を絞った対策を取っているかどうかについて、情報を提供してください。

第5次レポート第3条(1)アにおいて、日本政府は「障害者対策に関する新長期計画」において、「障害を持つ女性に対しても男性に対しても同様に、全員参加の社会づくりを目指して総合的な施策を推進している」としているが、まさに「男性と同様」であり、障害を持つ女性に焦点を絞った対策は設けていない。政府には、こと障害者に関して、性別を踏まえた施策を取るという配慮はない。

ゆえに、自由権規約委員会による「最終見解」(1998年)の31<優生保護法による強制不妊手術が行われていたことに対する補償>が出されたあとも、これに対して何らかの対策をとる動きも謝罪の姿勢も見られない。2001年、国家によるハンセン病患者に対する強制不妊手術等差別的措置に対して、政府が謝罪表明をした際にも、障害を持つ女性に対して行われた強制不妊手術被害者に対しては、何の言及もされなかった。その後、現在まで、被害者による裁判が継続中であるが、政府の姿勢は変わらない。

旧優生保護法は、「遺伝性の精神病や知的障害、身体疾患」、「遺伝性以外の精神病や知的障害」を対象に、本人の自由意思にもとづかない不妊手術を合法化してきた。実施された強制不妊手術は、統計に表れているものだけでも、約16,500件になる。対象者の7割近くが女性である。施行にあたっては、「身体の拘束、麻酔薬施用又は欺罔等の手段」を用いることも許されていた(1953年通達された「優生保護法の施行について」)。また、「ハンセン病」も対象に、本人の同意の上での不妊手術を認めていた。社会の差別・偏見や、施設に隔離されるなど自由に意志決定できない状況下で、形式的な「本人の同意」を強いられたケースも多くあると考えられる。

さらに、女性障害者においては、「生理時の介助が面倒」等の理由によって、子宮あるいは卵巣の摘出や、卵巣への放射線照射をされるケースも数多くあった。旧優生保護法の規定にも違反する行為である。特に収容施設では「公然の秘密」のように行われていた。1989年と1993年にはこの問題が大きく新聞報道され、障害者団体などが政府に抗議したが、真摯な取り組みはされず、実施数も調査されていない。

「障害者対策に関する新長期計画」だけでなく、施策全体に障害を持つ女性への配慮がない。2001年には「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」が制定され、暴力相談支

援センターが各都道府県に設置されることになった。しかし、言語障害や聴覚障害を持つ女性に対する初期対応や、車いすを利用している女性が保護施設やシェルターを利用することについて配慮されておらず、障害をもつ女性は暴力を受けても早急な保護が得られない現実がある。

そもそも障害を持つ女性が身体的・性的暴力を受けたときの救済システムが確立されていない。先の「長期計画」の「住まいの確保」としての各種施設の増設は、施設で入所生活をしている約6割の女性が経験しているというセクハラや性的虐待という問題を無視している。

また、障害を持つ女性が出産・子育てをするという概念が広まっていないせいか、彼女たちの出産および子育ては他の障害と持たない女性に比べ精神的に苦しい状況を強いられている。

【選択議定書と条約第20条1項】

31. 選択議定書

条約の選択議定書の批准に関する問題に関して、日本政府の検討状況の進展について、最新情報を提供してください。

女性差別撤廃条約のもつ実施措置は、国家報告制度のみであって、条約上の権利を侵害された女性自身を救済する制度は存在していなかった。女性差別撤廃条約が人権条約である以上、条約上の権利侵害の救済ができなければ、その意義を著しく減殺するものと言わざるを得ない。

従って、条約採択20周年の1999年10月、国連総会によって、個人通報制度と調査制度を内容とする選択議定書が採択されたのは、条約の実実施措置を飛躍的に強化するものと評価することができる。選択議定書は、2000年12月には、国際的効力を発生し、2003年1月12日現在、既に49の締約国、75の署名国を擁している。

しかしながら、日本政府は選択議定書の批准に対して、「条約の実施の効果的な担保を図るとい趣旨から注目すべき制度である」と考える。しかし、『司法権の独立』を侵す恐れがあるという意見もあり、運用の実態を見極めたい」といった消極的な態度をとり続けている。

選択議定書こそ女性差別撤廃条約の遵守を実現する生命線といっても過言ではない。批准条約の誠実な実施は、締約国の義務であって、日本国憲法第98条の求めるところでもある。女性差別撤廃条約を批准した以上、日本政府が条約の実実施措置の強化に消極的な態度をとる理由を見いだすことはできない。また、人権条約への個人通報制度の導入は、既に多数の国々の一致した慣行になってきている。日本が国際社会との協調を図ろうとするのであれば、選択議定書の批准は不可欠である。

NGOはこれまでも、科学研究費の補助を受けた研究、シンポジウムの開催、外務省や法務省への申し入れ、全国的な署名活動や国会への請願等を通じて、選択議定書の批准にむけた活動を行ってきている。選択議定書の早期批准は、現在、NGOの最大の関心事である。

32. 条約第 20 条 1 項

委員会の会期について規定している条約第 20 条 1 項の改正の受諾に関する進展について、説明してください。

CEDAW の会期に関する条約 20 条 1 項の規定を、現行の『原則として毎年 2 週間を超えない期間』から、『原則として毎年 1 回会合する。委員会の会合の期間は、国際連合総会の承認を条件としてこの条約の締約国の会合において決定する』に改正する案件は、1995 年 12 月第 50 回国連総会において承認された。この改正は、締約国の 3 分の 2 以上が受諾した時、効力を発生する。しかし、2003 年 2 月 4 日現在、38 か国が、受諾しているに過ぎない。

日本は、現在、第 20 条 1 項改正の受諾を国会において審議中である。NGO としては、これを支持し、引き続き早期受諾の実現にむけて、政府や国会への働きかけとモニターを続けている。

【課題および質問項目に取り上げられなかった重要項目】

A. いわゆる従軍慰安婦問題について

1. 日本軍性奴隷制（いわゆる「慰安婦」問題）について、1994 年の日本政府報告書審査における女性差別撤廃委員会の最終コメントは、この問題が「真剣に反映されていないことに失望の意を表明」していた。

2. 今回の報告書において、日本政府は民間基金である「アジア女性基金」の活動について述べている。しかし、この民間基金による「償い金」については、国の法的責任を認めた真摯な謝罪と補償ではないとして、多くの被害者が拒否した。韓国・台湾両政府は歓迎せず代わりとなる援助金を被害者に支給していること、「償い事業」の対象になっていない国（中国、北朝鮮など）もあることに、報告書は言及していない。日本の国会においても、「基金」では解決に至らなかったとして、国の責任で謝罪と補償を行う法案が野党から提出されている。

3. 国連機関においても「慰安婦」問題に関して繰り返し勧告が出されている。例えば、国連社会権規約委員会は「戦時中の『慰安婦』に対しアジア女性基金より示された補償が、第一義的に民間からの募金で賄われるものであり、当事者の女性たちは納得できる措置と考えていない点に対する当委員会の強い懸念」(para26)を表明し、日本政府が「遅きに失しないうちに、被害者を代表する団体と協議の上で、被害者の期待に合う方法で補償を行うための適切な方策を見出すよう、強く勧告する」(para53)とした。(Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights : Japan. 24/09/2001.E/C.12/1/Add.67. para.26 & 53)

4. 近年、国を相手に謝罪と補償を訴えた「慰安婦」訴訟 10 件のうち、2 件は最高裁で敗訴が決定した。他の 8 件も敗訴が続いており、国内司法において救済の手段は尽きつつある。日本政府による新たな措置がとられなければ、被害女性の被害回復はなされず、日本政府は女性差別撤廃条約を履行しないまま、この問題を放置することになる。

B. 婚外子差別をめぐる状況

日本では婚外子への法制度上での差別として、先に報告した婚外子に対する相続差別の規定の他に、出生届書での差別記載の強要の問題や戸籍の続柄での差別記載の問題、外国籍の母を持つ婚外子の国籍上での差別の問題などがある。

出生届書において母親は「嫡出子」か「嫡出でない子」かのチェックを強要され、「嫡出子」にチェックすると、「嫡出でない子」に書換えさせられてしまう。チェックをしないと出生届が受理されず、戸籍が作られず、パスポートを取得できず外国にもいけないなどの不利益が次々におこる。この差別記載の強要によって傷つき苦しむ母親が多数存在している。

この出生届に基づき、身分登録簿である戸籍の父母との続柄欄に、一目で婚外子とわかる烙印が押される。戸籍の写しは就職や入学、パスポートの取得など使用頻度は高く、そのたびにこの差別記載が人の目にふれる。その結果採用拒否や不合格などの例も後を絶たない。このような法制度上の差別や社会的差別のために、婚外子はある時は自殺にまで追い込まれ、また苦しみつづけるのである。そして婚外子の母もまた、子どもへの差別を心配するあまり自分をさいなみ続け、精神を病むことも多々ある。日本では未だ婚姻外で子どもを生む女性に対する差別意識が強く、婚姻外で妊娠すると周囲の者から「子どもがかわいそうだ」「それでも母親か」と非難され、病院に検査に行くと、医師や保健師などの病院関係者から中絶を勧められ、悩み苦しむ女性が多い。

戸籍の続柄差別記載は、このような現実を促進している。

日本政府は、民法 900 条但し書きの相続規定で婚外子への区別があるから、戸籍の父母との続柄で、一目でわかるように「嫡出子」「嫡出でない子」の区別を記載しなければならないと言っている。この相続規定は別項に述べたように即撤廃されなければならない。しかし仮にこの規定の撤廃が即実現されず維持されていても、戸籍の身分事項欄の記載でわかるので差別を不断に生み出す続柄差別記載は不必要である。しかもこの差別記載は、法律ではなく施行規則という省令で規定されているので、国会での法律改正の必要は無く、法務大臣の判断だけで直ちに改正ができるのである。

一刻も早くこの続柄差別記載をはじめとして、出生届書の差別記載などの婚外子差別が撤廃されることを願ってやまない。

＜添付資料＞ 資料番号は、関連する「課題および質問事項」の番号を示す。

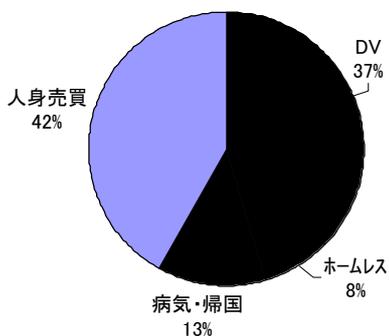
【資料 7-1】 人権擁護法が定める人権委員会が救済対象とする、女性に対する人権侵害行為

表7-1 人権擁護法が定める人権委員会が救済対象とする、女性に対する人権侵害行為

	一般救済手続	特別救済手続
公務員・商業サービス提供者による差別的取り扱い	✓	✓
上記の行為を行う意志を公然と表示する行為	✓	
雇用主による雇用・労働条件における差別的取り扱い		
上記の行為を行う意志を公然と表示する行為	✓	
性別を理由とする侮辱・嫌がらせなどの言動	✓	
上記のうち、相手を畏怖・困惑させるもの	✓	✓
セクシュアル・ハラスメントにあたる言動	✓	
上記のうち、相手を畏怖・困惑させるもの	✓	✓
虐待	✓	
公務員・福祉医療施設・学校職員による暴行・性的暴行	✓	✓
配偶者による暴行・性的暴行	✓	✓

【資料 12-1】 女性の家 HELP 利用状況－1

外国籍利用者内訳(2002/1/1-2002/12/31)



【資料 12-2】 女性の家 HELP 利用状況－2

HELPへ人身売買で逃げてくる女性(1996年～2003年3月)

国籍	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年-3月まで
タイ	9	7	8	5	2	17	16	19(*)
コロンビア	5	5	3	4	9	17	7	1
香港	1							
台湾		1		7				
韓国		1	1	1				
中国		1					1	
メキシコ				1			1	
ルーマニア				1		1		
ウクライナ								
ペルー							1	
コスタリカ								2
合計	15	15	12	19	11	35	26	22

*)うち3人は未成年

【資料 12-3】 女性の家 HELP 利用状況－3

HELP国別滞在者数(1986年4月1日～2002年12月31日)

* ()内は子どもの数を示す

国名	1986-1998	1999	2000	2001.1.1-3.31	01.4.1-02.3.31	02.4.1-3.31	合計
タイ	1486(64)	12(6)	16(12)	6(3)	24(8)	38(5)	1582(98)
フィリピン	386(109)	14(29)	22(24)	5(7)	15(26)	10(18)	452(213)
コロンビア	36(5)	6(4)	10(4)	9	11	5	77(13)
ペルー	52(10)	3(1)	3(3)		2(2)	1	61(16)
韓国	27(13)	9(6)	3	2(1)	2	4	47(20)
中国	20(7)	4(1)	7(2)	1(1)	2	2(1)	36(12)
ブラジル	21(4)	2(1)			2	1	26(5)
台湾	15(4)	7			1(1)		23(5)
メキシコ	11	1	1		1	1	15
アメリカ	13(2)						13(2)
イラン	8(4)	1					9(4)
無国籍		5	3				8
マレーシア	7(2)						7(2)
インドネシア	6(1)				1		7(1)
イギリス	6		1				7
ベトナム	2	1		1	1(2)		5(2)
香港	5						5
スリランカ	3(1)				1	1(2)	5(3)
ボリビア	3				1		4
チリ	3(2)						3(2)
トルコ	3						3
オーストラリア	2				1		3
カナダ	3						3
バングラディシュ	1(1)		1(1)				2(2)
グアテマラ	1(1)	1(1)					2(2)
ケニア	2(2)						2(2)
ギニア		2(2)					2(2)
ビルマ	2(1)					2(3)	4(4)
エクアドル	2(1)						2(1)
フランス	2(1)						2(1)
ドイツ	2						2
ウクライナ					1		1
その他*	9(1)		2(1)			2	13(2)
不明	2						2
小計	2141(236)	68(51)	69(47)	24(12)	66(39)	66(29)	2434(414)
日本	855(329)	94(19)	115(63)	50(20)	75(22)	85(43)	1274(496)
合計	2996(565)	162(70)	184(110)	74(32)	141(61)	151(72)	3708(910)

その他* =ジンバブエ、コスタリカ、ノルウェー、ナイジェリア、エストニア、ルーマニア、スウェーデン、イラク、ラオス、ネパール、アルジェリア

【資料 12-4】 女性の家サーラー利用状況－1

被害者の出身国別状況

出身国	人数	パーセント
タイ	171	93.4
フィリピン	6	3.3
コロンビア	4	2.2
その他	2	1.1
合計	183	100

【資料 12-5】 女性の家サーラー利用状況－2

人身売買時に背負わされる借金額

人身売買時の借金額	人数	パーセント
100万円以下	1	0.5
101万円から200万円	2	1.1
201万円から300万円	10	5.5
301万円から350万円	42	23
351万円から400万円	82	44.8
401万円から500万円	11	6
501万円以上	3	1.6
不明	32	17.5
合計	183	100

【資料 12-6】 女性の家サーラー利用状況－3

パスポートを取られていたかどうかについて

	人数	パーセント
パスポートを取られていた	122	66.7
自分で持っていた	18	9.8
不明	43	23.5
合計	183	100

【資料 12-7】 女性の家サーラー利用状況－4

日本で実際に働いていた仕事の内容

実際の日本での仕事	人数	パーセント
スナックでの接客	6	3.3
ストリップダンサー	4	2.2
買春	161	88
不明	12	6.5
合計	183	100

(資料 12-4、5、6、7 「女性の家サーラー10年のあゆみ：外国籍女性への暴力の実態」より)

【資料 19-1】雇用形態別就業者数(2002年平均)

	男女計	女	男
役員を除く雇用者	4907 万人 (100%)	2058 万人 (100%)	2849 万人 (100%)
正規の職員・従業員	3471 万人 (70.7%)	1047 万人 (50.9%)	2424 万人 (85.1%)
パート・アルバイト	1043 万人 (21.3%)	816 万人 (39.7%)	226 万人 (7.9%)
派遣・嘱託・その他	394 万人 (8.0%)	195 万人 (9.5%)	199 万人 (7.0%)

総務省「労働力調査」

【資料 19-2】性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移

年	女性			男性		
	一般労働者	パートタイム労働者	格差	一般労働者	パートタイム労働者	格差
1990	989 円	712 円	72.0	1632 円	944 円	57.8
1992	1127 円	809 円	71.8	1812 円	1053 円	58.1
1994	1201 円	848 円	70.6	1915 円	1037 円	54.2
1996	1255 円	870 円	69.3	1976 円	1071 円	54.2
1998	1295 円	886 円	68.4	2002 円	1040 円	51.9
2000	1329 円	889 円	66.9	2005 円	1026 円	51.2
2001	1340 円	890 円	66.4	2028 円	1029 円	50.7

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

【資料 20-1】派遣労働者の時給水準・および年収比較

	時間額 (円)	平均日額 (円)	平均月額 (万円)	年収 (万円)
全体	1255.0	9263.2	18.8	239.5
女性	1228.4	8848.4	17.2	208.1
男性	1574.7	12215.4	26.2	388.0
ソフトウェア開発	2069.3	13628.3	27.6	440.8
事務用機器操作	1203.2	8524.1	17.3	204.7
ファイリング	1241.0	8793.3	16.5	193.7
財務処理	1175.7	7999.6	15.3	195.2
受付・案内・駐車場等管理	1171.3	8259.8	19.8	188.7
テレマーケティング	1200.6	8298.1	15.5	198.2
営業	1475.7	10107.1	23.9	328.6
販売	1050.0	7366.7	13.5	161.3
一般事務	1207.0	8721.2	17.1	212.1

厚生労働省「労働者派遣事業実態調査報告」(2001年1月。常用型を含む)

【資料 22-1】

A 総合商社の1983年から2001年までの総合職(ほとんどが男性)、一般職(全員女性)の賃金格差実態表。旧均等法前およびその後、改正均等法後の男女の年収比較表。(商社に働く女性の会作成)

ANNUAL INCOME COMPARISON BETWEEN MALE & FEMALE 1983~2001

(A Trading Company)

		Before EEO Law	After EEO Law				After Revised EEO Law		
Age	Men & Women	1983	1988	1992	1994		2000	2001	
25y.o	M.Managerial	¥3,624	¥4,098	¥5,097	¥5,130	\$36,788	\$39,290	\$41,763	
	F. Clerical	¥2,984	¥3,328	¥4,066	¥4,108	\$29,461	\$31,466	\$32,868	
	F % of M	82.3%	81.2%	79.8%	80.1%	80.1%	80.1%	78.7%	
30y.o	M.Managerial	¥5,575	¥6,247	¥7,786	¥8,112	\$57,991	\$61,936	\$64,698	
	F. Clerical	¥3,604	¥4,011	¥4,851	¥4,958	\$35,501	\$37,916	\$39,606	
	F % of M	64.6%	64.2%	62.3%	61.1%	61.2%	61.2%	61.2%	
35y.o	M.Managerial	¥7,023	¥7,849	¥9,637	¥10,010	\$73,451	\$78,448	\$81,945	
	F. Clerical	¥4,039	¥4,490	¥5,421	¥5,531	\$39,616	\$42,311	\$44,198	
	F % of M	57.5%	57.2%	56.3%	55.3%	53.9%	53.9%	53.9%	
40y.o	M.Managerial	¥8,070	¥8,981	¥10,907	¥11,241	\$80,655	\$86,141	\$89,981	
	F. Clerical	¥4,329	¥4,805	¥5,791	¥5,887	\$42,165	\$45,033	\$47,049	
	F % of M	53.6%	53.5%	53.1%	52.4%	52.3%	52.3%	52.3%	
45y.o	M.Managerial	¥8,595	¥9,406	¥11,292	¥11,579	\$82,736	\$88,365	\$92,304	
	F. Clerical	¥4,531	¥4,895	¥5,894	¥5,981	\$42,838	\$45,753	\$47,792	
	F % of M	52.7%	52.0%	52.2%	51.7%	51.8%	51.8%	51.8%	
Yen amounts in thousands						\$1=120			

EEO Law =The Equal Employment Opportunity Law
 Men=Managerial Female= Clerical
 F % of M = Female earnings as a % of Male earnings

日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク NGO 回答作成に参加した団体一覧

(22 団体、50 音順)

DPI女性障害者ネットワーク
ECPAT/ストップ子ども買春の会
NPO 派遣労働ネットワーク
VAWW-NET ジャパン
均等待遇アクション2003
国際女性の地位協会
国際婦人年連絡会
(社)自由人権協会
女性と健康ネットワーク
女性の家 HELP
女性の家サーラー
女性ユニオン東京
なくそう戸籍と婚外子差別・交流会
日本婦人団体連合会
日本弁護士連合会
反差別国際運動日本委員会
被害者のためのDV法を求める全国連絡会
ふえみん婦人民主クラブ
ぷれいす東京
北京JAC
優生思想を問うネットワーク
ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク

以上