

## 2023年度 ジェンダー教育研究所「連続講座」



### 1. 連続講座の概要

#### (1) はじめに

京都女子大学は、2010年に日本の女子大学で初めて「法学部」の設置が認可され、憲法、民法、刑法、商法、民事訴訟法・刑事訴訟法等の専門教員を配し、翌年4月から入学者を迎え、以降、法律の総合的知識を身につけた学士学生を輩出し続けている<sup>1</sup>。また、2022年10月には学内に「京都女子大学ジェンダー教育研究所」(Kyoto Women's University Centre for Gender Studies and Education)を開所し、同時に全学の教育内容にジェンダー科目を組み込む教育改革を実施している。このように本学で学ぶ学生たちが、ジェンダーの視点および知見を、精度高く・深く身につけ、未来を切り拓く力にできるよう教育・育成を進めている。

2023年秋には同研究所の開所を記念し、今後ジェンダー教育が進み行く道しるべとして、ジェンダー諸政策に基づく「国外・国内のさまざまな法律の整備過程」に焦点をあて、全6回の連続講座を企画・実施した。「日本のジェンダー政策と法整備の道のり—1970年代から現在、そして未来へ—(全6回)」である。

#### (2) 連続講座全6回の構成

連続講座「日本のジェンダー政策と法整備の道のり—1970年代から2024年現在、そして未来へ—」の構成と内容は次の通りである。

第1回では、まず国際的視野に立ち、1979(昭和54)年の第34回国連総会で「女性

<sup>1</sup> 立石二六「京都女子大学法学部設立の回顧」『京女法学』第20号、2021年5月28日。  
[http://repo.kyoto-wu.ac.jp/dspace/bitstream/11173/3317/1/0150\\_020\\_002.pdf](http://repo.kyoto-wu.ac.jp/dspace/bitstream/11173/3317/1/0150_020_002.pdf) 2024年6月3日取得。

差別撤廃条約」が採択され、1981年に同条約が発効されたことを確認する。加えて、日本では同法を1985年に批准<sup>2</sup>し、その後の国内法の整備と教育を推し薦める起点になったことを学び直す。総じて、女性政策の進展を促し続ける国連の動向と、国内の主に文部省（旧称）等の取り組みから学びを開始した。

第2回は、日本が1985年に女性差別撤廃条約を批准すると同時に、「男女雇用機会均等法」が制定されたことを詳しく学ぶ。制定初期の均等法（略称）の内容は実に不十分なものであり、その後、改正され続ける折々の内容を学ぶ。具体的には、男女雇用機会均等法により「女性たちが働き続ける道筋―総合職等―」が整備されようとしたこと。しかし、不備不十分なスタートで、制定された同法は第1次改正、第2次改正等々を余儀なくされ、いまだ多くの課題を抱えつつ2024年現在に至っていることを確認する。

第3回は、働き続ける女性、そして男性たちの子育て環境を整えようとする法律、「育児休業法」に焦点を充てる。前身となる「勤労婦人福祉法」（1972年7月1日）の制定に始まり、女性公務員の一部のみ（教員、看護師、保育士等）を対象とした育児休業法は1975年に設けられてきた。ただ、遍く総ての男女労働者を対象に「育児休業」が法的に整備されたのは1991年で、翌1992年に施行されている。その後、育児だけでなく「介護」も含め、「育児・介護休業法」として整備されていく。ただし、法律改正が再々行われてきてはいるものの、産み・育て、さらに老い・介護等の「ケア全体」に関わる諸環境の整備は法律制定・改定後も充分とは言えず、改悪との批判も含めつつ、幾多の加筆修正が今日も行われ続けている。

第4回は、1999年6月に制定された「男女共同参画社会基本法」（英訳：Basic Act for Gender Equal Society）である。1946年11月3日に公布された日本国憲法<sup>3</sup>の第三章第11・12・13・14条等で保障された「基本的人権の尊重、公共の福祉、個人の尊重、法の下の平等」等の具現化は、牛歩の歩みである。そこで、理念をさらに明確化するため「基本となる法」が制定されたのである。国・地方自治体、そして基礎自治体をも視野に入れ「両性等による参画社会の形成」を「基本法」として明文化したのである。この制定過程と意義をしっかりと復習する。

第5回は、平等を破壊する「暴力」の問題とその法制化を取り上げる。戦争・紛争等の国家的・公的暴力から、家庭内の夫婦・親子間等の私的暴力まで、すべての暴力根絶を視野に入れた法の在り方を考える必要がある。とくに私的暴力は、夫婦の在り方・男女等、親しい人間関係の在り方の一形態の中で、あるいは、しつけや子育ての考え方や

<sup>2</sup> 批准とは条約に対する国家の承認をいう。全権委員が署名した条約に対する、当事国における最終的な確認・同意の手続きである。日本では内閣が行い、国会の承認を必要とする。なお、国連は1999年に同条約の「選択議定書」を採択した。しかし、日本は2024年12月現在も「選択議定書」を批准できていないため、女性差別撤廃条約の機能は非常に不十分で、国内の女性の権利やジェンダー平等は国際基準に至らない。従って、国連から再々注意を受けている（後述）。

<sup>3</sup> 日本国憲法の施行日は翌1947年5月3日。

方法として見逃されやすい。そこで「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(DV法と略)を課題として、再々の改正内容も含め詳しく学ぶ。

最後に第6回では、京都女子大学が第2次グランドビジョン(2020~2029)に「ジェンダー平等」を組み込み具現化をめざすねらいと意義を、本学の現学長が伝える。

以上、「女性差別撤廃」の狼煙を国連が掲げた1970年代から2020年代までの約50年を、また、国連に連動しつつ日本国内の法整備が行われてきた半世紀の道のりを、振り返り、学び直し、未来展望への礎石とすることが本連続講座の眼目である。

講演者と演題を表1にまとめた。

表1：講演者と演題一覧表

第1回	1. 国連女性の地位委員会を中心とするグローバルフェミニズムの挑戦 田中由美子 (JICA シニアジェンダーアドバイザー、国連女性の地位委員会日本代表) 2. NWEC (国立女性教育会館) のミッションとは何か —過去・現在・そして未来へ— 萩原なつ子 (独立行政法人国立女性教育会館理事長、非営利活動法人日本NPOセンター代表理事、立教大学名誉教授) 3. 国連人権条約によるジェンダー平等の追求とその発展 前田直子 (国連拷問禁止委員会委員、京都女子大学法学部 教授)
第2回	男女雇用機会均等法制定をめぐる攻防から今日へ —均等法制定と女性差別撤廃条約の批准、その後の均等法制定への道筋— 浅倉むつ子 (早稲田大学名誉教授)
第3回	育児休業制度におけるジェンダー —生産領域と再生産領域のインターフェイスから— 萩原久美子 (桃山学院大学教授)
第4回	日本のジェンダー平等政策—男女共同参画社会基本法の起草を中心に— 大沢真理 (東京大学名誉教授)
第5回	なぜ男は (特に) 暴力を選ぶのか? 沼崎一郎 (東北大学教授)
第6回	ジェンダー平等実現と女子大学の教育的意義—京都女子大学の挑戦— 竹安栄子 (京都女子大学 学長)

また、全講座には第2部を設け、講演者とともに学内外教職員が加わり、かつ当日参加者<sup>4</sup>からの質疑を交え意見交換を行った。

なお、講演者・第2部登壇者の敬称は総て略させて頂いた。

総ての演者から詳細なパワーポイント資料が提供されたので、同資料に関しては、本教育研究所にお問い合わせいただきたい。

<sup>4</sup> 当日会場来場者の他に、全公演を You Tube 配信した。後者は概ね 100 人を超え、多くの感想・意見等が寄せられた。記してお礼申し上げる。

## 2. 第1回 国連・女性差別撤廃条約から男女平等世界への扉

—令和5年9月16日(土)—

## (1) 第1部 基調講演&lt;1&gt; 演者：田中由美子

国際基督教大学卒業後、マンチェスター大学院経済社会学研究科修士(開発学)を経て、国連工業開発機構(UNIDO、1981年～)・国連アジア太平洋経済社会委員・女性と開発課(UN ESCAP、1983年～)に勤務し、「ジェンダーと開発」分野を担い続けてきた。1990年には国際協力機構(JICA: Japan International Cooperation Agency)に移籍し、国際協力専門員として同所にジェンダー部門を立ちあげ、途上国を中心に「ジェンダーに基づく開発と支援」に邁進しつつ、ジェンダーの専門家を育成し続けてきた。現在は国際協力機構のシニア・ジェンダー・アドバイザーを担っている。2018年からは「国連女性の地位委員会(略: CSW)・日本代表」(2023年現在)も担い続けている。



演題：「国連女性の地位委員会を中心とするグローバル・フェミニズムの挑戦」

私たちは、まず国連女性の地位委員会(Commission of the Status of Women=CSW と略)について理解しておきたい。第2次世界大戦終結直後のこと、国際連合が51カ国の加盟で設けられ、1945年10月に国際連合憲章に署名が行われ、同憲章に基づき国連経済社会理事会が設置された。その中の人権委員会で、翌46年2月にCSW<sup>5</sup>が決議され、同会が設置されたのである。その際、CSWは人権委員会と同等の地位に位置づけられた。

すなわちCSWとは、第2次世界大戦終結直後、女性の人権を推進していくため創られた委員会で、1947年2月には第1回会合が開催され、女性差別撤廃条約の起草・採択を担い、グローバルフェミニズムの推進、ジェンダー政策・同条約、そして同国際基準の設定や推進を進めていく重要な委員会なのである。

また、CSW設置には、もう一つの目的があった。すなわち、政治、経済、市民、社会および教育分野における女性の権利を促進する理事会への提言と報告をまとめる役割である。そこで、同委員会や国連アジア太平洋経済社会委員会(United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific=ESCA と略)は、毎年女性・平和・安全保障のために市民社会と協働し、ネットワークしながら地道な合意形成を進めてきているのである。こうした国際社会・国連等の組織やその取り組みのあり方を学んでおきたい。

国連は、1979年の第34回総会で「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 Elimination of All forms of Discrimination Against Women: 「女性差別撤廃条約」と略)を採択し、男女の完全な平等の達成を基本理念として掲げたのである。日本は同条約を6年後の1985年に「批准」し、同年7月25日から効力が発生している

<sup>5</sup> 近年のCSW日本代表：縫田暉子(1982～84)、有馬真喜子(1986～97)、目黒依子(1998～2010)、橋本ヒロ子(2011～2017)、田中由美子(2018～)と続いてきた。

のである。

今では加盟国 190 カ国程が、毎年 3 月にニューヨークの国連本部に参集し、2 週間にわたる会議を開催し、様々な議題と対峙し議論を続けている。毎年 3 月開催の同会議は、魅力的なことに、委員会開催と並行して、市民団体（NGO フォーラム）も世界各地から参集し会議を開き、今では 5,000~7,000 人の NGO が集まり、ジェンダーに関する様々な課題を話しあう場が設けられ議論を続けていることだ。（なお、城西国際大学大学院では同大学院のジェンダー研究を担当してきた初代・原ひろ子さん、そして私一田中由美子一らが呼びかけ、院生を含む多くの有志が、毎年この CSW に NGO として参加し続けている。）

さて、私自身はまず国連 ESCAP で、「ジェンダーと開発」事業を担当し、①加盟国がジェンダー平等のための政策を策定する支援を、②各国で女性のためのプロジェクトを実施し経済的自立支援への貢献を、③女性情報ネットワークの構築を、④ジェンダー統計やデータベースの構築を、等、等を担ってきた。JICA（独立行政法人・国際協力機構）に移籍後は、「ジェンダー主流化を含むインクルーシブな社会の促進・公正性の確保」を原則として、「貧困削減、感染症、教育、健康、紛争、自然災害、気候変動など」、地球規模のさまざまな課題への取り組みに力を注いできた。

とくに、「ジェンダー・プロジェクト」「ジェンダー主流化の促進」は重要であり、そのための調査研究、分析、実証、そして人材育成など、仕事は多義にわたる。

京都女子大学卒業生さん（2008 年度・生活福祉学科卒）ともご縁があり、彼女が青年海外協力隊でベトナムに 2 年派遣され、ちょうど私がベトナム出張の折に出会った。その後も世界的に活躍し続けていて、彼女とのお付き合いは今も続いている。

JICA では、女性たちに対する複数の具体的支援も担ってきた。例えば、①カンボジア女性省の能力強化支援プロジェクトで、これは農村女性が収入を向上できるような支援だ。②アフガニスタンでは、女性職業訓練等で、自立支援ができるような支援プロジェクトを支える。あるいは、③人身取引問題への対応を、④タンザニアでは、稲作を女性達がおこないその収入を男性たちが使用し、飲んだり愛人をつくったりしてしまうといった問題との対峙で、女性が働くことの意義等について男性たちを集めて研修を行ってきた。総じて途上国女性の経済的エンパワーメントを推し薦める支援である。

国内でも、国際協力機構（JICA）の中に「ジェンダー平等・ジェンダー主流化部門」を配置し、女性のエンパワーメント事業を実施・推進し続けている。計画や対策など、「意志決定の場に女性が参画する必要」があり、参画しない・できないことは重大な問題で、改善していかなければならないと強く指摘しておく。

現国連事務総長グテーレスさんも、女性の地位向上は「もの凄く重要だ」と、いつも、いつも、強調し、国連組織の中に女性をたくさん登用してきている。

以上、当初は国連職員として、後に JICA 専門員として、ネパール、カンボジア、アフガニスタン、タンザニア、タイ等の国々のジェンダー主流化政策・事業等を、「焦ら

ず・諦めず」、「情熱とやり抜く力」を保ち続け実施してきている。

2018年からはCSW日本代表として、ジェンダー平等課題に力を注ぎつつ、次代の若者たちの活躍に大きな期待を寄せている。

(2) 基調公演<2> 演者：萩原なつ子

お茶の水女子大学大学院修了、博士（学術）。「身近な環境」に関する市民研究活動家として、環境社会学、NPO法人活動論、そしてエコロジカル・フェミニズム研究の第一人者である。また、(財)トヨタ財団アソシエイト・プログラムオフィサー、武蔵工業大学助教授、宮城県環境生活部次長を経て、立教大学教授。さらに、文部科学省中央教育審議会委員、内閣府住民預金等活用事業推進委員会委員、経済産業省産業構造審議会委員等を担ってきている。

2022年4月からは「国立女性教育会館・理事長」として活躍している。



演題：NWEC（国立女性教育会館）のミッションとは何か

—過去・現在、そして未来へ—

諸外国での女性差別撤廃条約批准の動向を受け、旧文部省は「国立女性教育会館」の建設・開所を実施した。National Women's Education Center という英語表記の頭文字を取って「NWEC=ヌエック」の略称で、1977年に日本唯一の女性・教育のNational Centerが始動したのである。

埼玉県志木市に敷地面積102,252㎡の規模を有し、本館の他に宿泊棟が三種類、研修棟、実技研修棟、体育館、和室、テニスコートなどを配し、最大600人規模の国際会議開催が可能な講堂、大会議室、中・小会議室・研修施設等を配し、国内外の誰もが宿泊を伴いつつ様々な活動に利用できる開かれた施設である。2001年には独立行政法人化した。

同会館ができるのと期を同じくして、国連女性の10年が定められ、1979年には女性差別撤廃条約が採択（1985年日本批准・前掲）された。また、第2回世界女性会議（1975年：デンマーク）、第3回世界女性会議（1985年：ナイロビ）、第4回世界女性会議（1995年：北京）と、国際的動向と連動しつつ、国内の「婦人問題⇒女性問題⇒男女共同参画課題」等の学びの場として数多くの機会を提供し続けている。

設立の基本理念には、「国内外の実践的研修・交流、専門的調査・研究、情報受発信の機能」等が明示されている。また、同時通訳可能な国際会議対応会議室、多様な実技研修室、幼児室・託児室等をも備え、宿泊・食事等も可能で充実している。国内外の人々の交流拠点機能を有し、しかも、誰でも気軽に宿泊可能で活用できる。

同会館は「社会教育施設」でもあり、日本全国の多くの「婦人団体」からの強い要請を受け、支援を受け、設けられた。そのため、様々な研修実施に対応しているだけで無

く、先に述べたように食堂があり、託児ルームや幼児室があり、ピアノや楽器を自由に弾くスペースがあり、大量の書籍があり、夜遅くまで談笑できるスペースがある、等等、女性たちを解放する様々な空間が設けられている。

そして、自分自身のジェンダー研究への道筋は、この NWEC と関わりが深い。

山梨県から上京し、大学4年卒業時に、「東京に自宅が無い女子学生／女性」(親の監視がなく羽目を外す可能性等への疑義等)に対する都内での就職先は極端に少なく、また、例えば、面立ちや身長制限といった理不尽な条件を提示する企業などもあり、驚く程に規範が厳しく設けられていた。偶然ながら就職先を見つけることはできた。しかし三ヶ月後の7月に結婚退職し、夫の助言を受け、子どもを産み育てながら、もう一つの大学に、さらに大学院に進み、研究を目指すこととした。

その頃、すでに開所していた国立女性教育会館の研修や国際会議等に再々通い学んだ。私は現在7代目の理事長になり、「自分自身は、国立女性教育会館のアウトカム成果物だ」と思えてくることがある。ここが、沢山の学びの場を与えてくれて、いろいろな方と出会う場を与えてくれて、刺激を受け、国内・国外の多様な情報に触れ、自身がエンパワーされていったからだ。

こうして、2023年現在までジェンダーの教育・研究・研修等の拠点として、半世紀の歴史を重ね、国内外約14万冊を超える文献・資料を保持する「資料室・図書室」も有していることは誇らしい。さらに「ボランティア活動の育成と実践」も設立当初から進めていて、多くのボランティアの方々に支えられ運営を続けている。ジェンダー・フォーラム、全国のジェンダー統計等も会館事業として開催し続けている。

今後は内閣府と文部科学省との「共管」になり、さらに多様な事業に取り組んで行くことが可能になると考えている。

また、日本全国には「男女共同参画センターは356施設」あるので、それらとも連携・協力しあい、バックアップしあっている。今回の京都女子大学とのご縁のように、今後は大学との連携も進めていきたいとも考えている。

### (3) 基調講演<3> 演者：前田直子



本学法学部教員。京都大学法学部卒業後、英国レスター大学大学院法学研究科を修了、京都大学で博士号(人間・環境学)を取得している。

外務省外務事務官を経て、2011年より京都女子大学法学部教員、2020年より本学教授に。専門は国際法・国際人権法。2021年に第18回拷問等禁止条約締約国会合において、拷問等禁止委員会委員に立候補し、国際法、国際人権法、難民法の分野の研究・指導に従事してきた活躍に基づき委員の一人に選出され活躍。

演題：国連人権条約によるジェンダー平等の追求とその発展

女性差別撤廃条約が採択・発効され、多くの国々が批准してなお、ジェンダー平等に関する問題は山積している。諸問題の改善を目指し、国連では他の人権条約の下でも、多くの議論が交わされ続けている。それらの条約に対する見張り番の一つとして、拷問等禁止委員会がある。

拷問等禁止条約（Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment）<sup>6</sup>には 173 カ国（2023 年 9 月現在）が加盟している。国連の定義に基づく「拷問」とは、「身体的のみならず精神的に苦痛を与えるもの」である。こうした心身両面にわたる拷問行為をどのように禁止するのか、あるいはどの国がどのような問題を抱えているのか、どう改善させるかを扱うのがこの委員会である。

すなわち、女性に対する暴力に関連する問題も、拷問等禁止条約に組み込まれる。さらに、自白の強要といった刑事司法、例えば有罪率 99.9%というような問題もこの委員会で取り上げられる。

また、拷問禁止委員会は 173 カ国中、10 カ国から選出される 10 名の委員のみで構成され、国連の人権条約のモニタリング委員会の中では、一番小さい委員会である。委員の選出方法は、当該国の推薦に基づく立候補者の中から、条約締約国による投票で 10 名が選ばれる。2024 年 1 月現在、10 名中女性は 2 名（日本・モルドバ）である。

拷問等禁止条約が扱う問題は広く、女性に対する暴力禁止の法制化、収容施設での衛生状況や医療に関する女性特有のニーズへの対応、拷問や暴力等の被害者のニーズに配慮したりハビリの提供などをも含んでいる。

また、国連の主要人権条約は次の 8 種程が位置づけられており、日本人で現職委員が選出されているのは 4 種である。（◎の意味：2023 年 9 月時点で日本人がモニタリング委員会に在籍する条約）。

- ①人種差別撤廃条約 1965～      ②自由権規約 1966◎～      ③社会権規約 1966～
- ④女性差別撤廃条約 1979◎～      ⑤拷問等禁止条約 1984◎～
- ⑥子どもの権利条約 1989◎～      ⑦強制失踪条約 2006～      ⑧障害者権利条約 2006～

女性差別撤廃条約だけでなく、他の人権条約もそれぞれに応じて、ジェンダー平等に関する権利や国家の義務について積極的に解釈・適用を行っている。

例えば、拷問等禁止条約におけるジェンダー平等の追求としては、(1) 国家は拷問の被害者に対して、適切は保障・救済や賠償を行わなければならない（第 14 条）、(2) 残虐な非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰の禁止（第 16 条）、などがある。

総じて、日本の政策や法整備に対して、評価や改善勧告を出すことで、示唆や影響を与え続けている。また、時代の変化に対応して、「何を権利と捉えるか、誰が権利の主体か」等、こうした変化を適切に取りこみつつ、国内外の政策は発展していくのであろう。

<sup>6</sup> 正式名称は、「拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は、刑罰に関する条約」外務省 HP より、[https://www.mofa.go.jp/fp/hr\\_ha/page22e\\_000874.html](https://www.mofa.go.jp/fp/hr_ha/page22e_000874.html)、2024 年 11 月 5 日取得

#### (4) 第2部 パネルディスカッション・質疑応答

第2部は、3人のパネリストと意見交換し、また会場からの質疑応答に答えた。

・パネリスト：田中由美子・萩原なつ子・前田 直子

・コーディネーター：中山まき子（京都女子大学ジェンダー教育研究所 特定教授）

##### <質問1>

国連の場で、例えば、①宗教の異なり、②LGBTQ<sup>7</sup>、③その他の理由から、反対意見が強く合意形成しにくい状況があった場合には、どう対処しているのですか。

田中：反対する国は複数あります。例えば、最近はLGBTQ禁止法まで制定したウガンダなどは、強く反対を表明します。ただ、世界銀行は、それによりウガンダ支援を止めようという話が出ていたりします。アフリカ社会では、宗教的なこと以上に、男性優位社会・家父長制的な影響が強い場合もありますから。因みに、ロシアも中国もLGBTQには反対していますね。

ですから私は、ひたすら議論を重ねていくしかないと思っています。議論を重ねていくことで少しずつ変わっていくということがありますしね。

人口妊娠中絶という課題の場合がそうでした。アフリカも、さらに中南米も、一枚岩ではない。そして、この課題については、じょじょに変わってきているのです。例えば最近メキシコは、人工妊娠中絶はOKになってきて、逆にアメリカのいくつかの州で禁止になっていったりと、変化しますし。

それから、国連が勧告を出した場合には、当該国に対して「フォローアップ回答」といって、1年後にどのように頑張っているか否かなどを再度回答してもらう手続きがありますね。時間はかかるが、それは悪いことではないかもしれないと考えることもできます。鶴の一声で色々が変わってしまうことは、健全なプロセスだろうかとも考えなければいけないと思いますしね。

萩原：北京会議（1995年）の時に、性器切除を議論しあっていた分科会に（私は）行きました。その時、これはディスカルチャーだという意見等が出たことを印象的に覚えています。

その時、その時、当事者たちが納得していくことが大事だと。そして、こうした問題がどのように人権侵害をしていくのかという点で、「教育が大事」なんだなと思いました。

産まれた時には、誰も初期搭載していない様々なことが、どうして搭載されてしまうのか。そのプロセスに教育がある、メディアがある、地域社会や職場がある、と。だから、あの手この手で、初期搭載過程の教育を考え、必要に応じ変えていかなければならないと思いました。

<sup>7</sup> セクシュアル・マイノリティーを指す。「Lesbian（レズビアン）」「Gay（ゲイ）」「Bisexual（バイセクシュアル）」「Trans-gender（トランスジェンダー）」「Queer/Questioning（クィア/クエスチョニング）」の頭文字。末尾に「+（プラス）」がつくこともある。

## &lt;質問2&gt;

国連会議の場で「合意形成できない場合」の「結果」はどのようなのですか。

田中：「女性の地位委員会」は、コンセンサス・ベースで合意文書を作成するので、コンセンサスが成り立たないと合意・結論は採択できなくなってしまいます。採択できないと、内容を経済社会理事会に提出できないし、総会にも提出できない。2週間かけて議論したことが総て水の泡になります。だから、なんとしても合意形成文書は最後に採択したい。

前回（2022年会議）も、90時間も延々と議論が続き、私は三日間ぐらい徹夜で会議に出ました。朝までかかったので、朝4時から閉会式がありました。

CSWの場合は、あまり多数決を取りません。最後まで小グループに分かれたりして、ネゴシエーションします。で、「今回はここでおさめましょう」って。進むような、進まないような。でも、10年、20年のスパンでみると、少~しずつ進んでいるんですね。ちょっと楽観的には考えています。

また、いわゆる「そぐわない行動」を取っている国をいかに離脱させずに取り込んで、議論を継続していくのかっていうのも、非常に重要な課題です。

民主主義をどう維持していくのかという根幹に関わりますのでね。

## &lt;質問3&gt;

萩原さんは中教審の委員もなさっているわけですが、ジェンダー平等教育の浸透・徹底という点では、どのようなご意見やお考えをお持ちですか。

萩原：教員に対する調査を実施しています。すると、先生がたのジェンダー・バイアスがまだきつい（強い）ということです。特に若い先生がたが、なぜか、きつい。多分、教職課程等におけるジェンダー平等教育が不十分ではないかと思っているのですが。

例年、霞ヶ関で「子どもの出店イベント」を行い、双六等を取り入れています。その時、子どもたちに「校長先生は、女の先生ですか・男の先生ですか」と尋ねます。すると殆どが「男の先生」と回答し、「なぜ」とたずねると、「偉いから」と。小学校1年生の回答ですよ。女の人には家事・育児があるから責任ある仕事は出来ないと、何と小学生が書いてきたりします。

初期搭載されていない子どもたちに、こういうことが搭載されていくわけですね。幼稚園・保育所も含め、教育の現場でジェンダー平等をどのようにすすめていくのが、大きな課題で、非常に重要ですね。



## &lt;質問4&gt;

コーディネーターから皆さんへ：辟易する質問でしょうが、ジェンダーギャップ指数

125位（世界経済フォーラム：2023年6月発表）<sup>8</sup>の日本。ますます低下していく日本ですが、ここから脱却するためのお考えや助言を戴けますかでしょうか。

田中：ジェンダーギャップ指数が、「ホント～～に低い」と、確り認識することが、まず大事ですね。一部の政治家は「平等だ・女性の地位は高いんだ」と豪語している部分もあるけれど、その政治参加が低く、そして賃金格差が相当に大きいわけですね。ですから、確りデータを見て、ああ、こんなに低いところにいるんだ、というふうに、「皆が認識する」ということは、もの凄く重要だと思うんですね。賃金格差は女性の非正規雇用と深く関係するわけですから。

萩原：私が30歳代のころ、恩師の原ひろ子先生に「もう疲れました、全然進まない・変わらない」って愚痴ったら、「でもね、すこ～～しずつ、変わっているでしょう～」っていわれたんです。で、そうかと。地道に、すこ～～しずつ、すこ～～しずつ、変えていく活動をしよう。最近の私の口癖は、「デフォルトを変えよう」です。初期設定を、評価の仕方をと、言っています。

前田：ジェンダーギャップ指数については、京女の学生さんは非常に興味関心を持っています。ですから、なぜ低いのかの現状分析を学生たちが確りすることが重要だと思っています。政策だけでなく、ある程度の法整備も必要不可欠だろうとも思います。国会にアピールする、司法にアピールする、他、いろいろな「ツボ」があろうかと思いますが、それをどのように有効に進めていくのか、と。

また、もう一つは、萩原さんもおっしゃっていらしたが、「何事にも、自分で限界を決めてしまわない」ということ。「熱い心と冷たい頭」<sup>9</sup>っていうのですかね、冷静に現状分析する熱い心を持って、と。どこで何がどう花開くかわからないわけですから。

---

<sup>8</sup> 世界経済フォーラム（WEF）は、毎年“Global Gender Gap Report”（世界男女格差報告書）を算出・提示している。2023年版では、日本のジェンダーギャップ指数が146カ国中125位で、前年（同116位）から9ランクダウンし、2006年の順位公表開始以来最低数を示した。なお、同指標は、「経済、教育、健康、政治」の4分野で各国のジェンダー平等達成度を指数にしている。同年の第1位は14年連続でアイスランド（スコア0.912）、第2位以降はノルウェー、フィンランド、ニュージーランド、スウェーデンと続く。

<sup>9</sup> Cool Head but Warm Heart: イギリス人経済学者アルフレット・マーシャルの名言。『熱い心と、冷たい頭を』と訳されている。

### 3. 第 2 回 男女雇用機会均等法制定をめぐる攻防から今日へ

—均等法制定と女性差別撤廃条約の批准、その後の均等法改正への道筋—

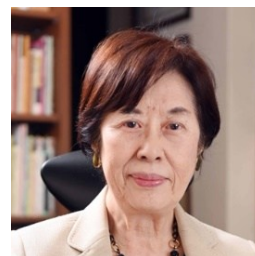
—令和 5 年 10 月 7 日（土）—

#### (1) 第 1 部 基調講演 演者：浅倉むつ子

東京都立大学大学院博士課程単位取得退学。法学博士（1993 年、早稲田大学）。東京都立大学・早稲田大学 名誉教授。日本学術会議会員（2003～14 年）。日本労働法学会代表理事（2003～05 年）、ジェンダー法学会理事長（2007～09 年）。

1991 年第 11 回山川菊栄賞、2006 年エイボン教育賞、2017 年昭和女子大学女性文化研究賞を受賞。『均等法の世界』1999 年、有斐閣。『労働とジェンダーの法律学』2000 年、有斐閣。『労働法とジェンダー』2004 年、勁草書房。『新しい労働世界とジェンダー平等』2022 年、かもがわ出版、他、著書多数。

現在、女性差別撤廃条約実現アクション共同代表。国際女性の地位協会共同代表。



演題：男女雇用機会均等法制定をめぐる攻防から今日へ

—均等法制定と女性差別撤廃条約の批准、その後の均等法改正への道筋—

私は労働法とジェンダー法が専門なので、本日は両方の観点から、男女雇用機会均等法（以下、均等法と略）についてお話ししたい。

均等法ができる前、雇用上の性差別を規制する法律は、戦後 1947 年に制定された労働基準法 4 条だけだった。そこには「女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱をしてはならない」と書いてある。これは重要な規定だが、ほかに賃金以外の労働条件について差別を禁止する条文はなかった。そこで、雇用に関する全般的な差別を禁止する法規定が必要とされており、それは日本の課題だった。

1966 年には、初めて雇用上の性差別を違法とした「住友セメント事件」の東京地裁判決がでた。原告の女性は、住友セメントに就職する際、「結婚したら退職する」という念書を出さなければ採用しないと言われ、仕方なく念書を書いて就職した、その後に結婚した。彼女は自分の両親を養いたいので退職しなかったのだが、会社は約束違反だといって彼女を解雇した。判決は「解雇は無効」という立派な結論を出してくれたが、残念ながら、労働法に基づいて判断したのではなく、民法 90 条の「公序良俗」違反だとしたのである。労働法には、退職という労働条件に関する性差別禁止規定がなかったからだ。

この裁判をきっかけに、働く女性たちから差別を争う裁判が次々に提起されていった。そのなかには、雇用側による 35 歳での若年定年制、26 歳での昇給打ち止め制などの「違法性」を問う裁判もあった。

国際的な流れもあり、「日本の法制度はおかしい」という意識も徐々に広まっていった。国際的流れとは、国連を中心とした男女平等の潮流である。1975 年の「国際女性

（婦人）年」にはじまり、76年から85年は「国連女性（婦人）の10年」と定められ、この政策のなかで1979年には、女性に対するあらゆる形態の差別を撤廃すると定めた「女性差別撤廃条約」が制定されたのである。

国内でも運動が活発に盛り上がり、1975年には「国際婦人連絡会」が結成された。日本が女性差別撤廃条約を批准するためには、条約に違反している国内法状況を整備する必要があった。なかでも重要なのは、賃金以外の労働条件に関する差別禁止規定を盛り込んだ法律を作ることが重要だった。国内では、1979年に「私たちの男女雇用平等法をつくる会」が結成され、野党各党や日弁連も、こぞって法案を提出した。しかし、法の制定に至るまでの労使の攻防はきわめて激しかった。経営側は、性差別を禁止するなら女性保護は廃止すべきだ、と主張し、労働側は、保護と平等の両方なければ女性は働き続けられない、と主張した。間にたった労働省は「鬼の根回し」（当時の労働省局長だった赤松良子さんの言葉）をして、妥協の産物といわれた男女雇用機会均等法をつくり、女性差別撤廃条約の批准に持ち込んだのである。

こうした経緯を経て、1985年5月17日、第102回国会で「男女雇用機会均等法」が可決された。この法は、①既存の勤労婦人福祉法の改正でしかない、②保護を捨てた平等では意味がない、③規制が弱く平等法の名に値しない、④「小さく生んで大きく育てる」・「醜いアヒルの子をいつかは白鳥に」など、女性たちの間でもさまざまに評価が分かれた。

一方、女性差別撤廃条約は、1985年6月24日に国会で批准・承認され、一ヶ月後の7月25日に、日本で「効力を発生した」。この日こそ記念すべき日なので、私たち女性のNGOは、数年前からこの日を「女性の権利デー」と名づけ、全国でジェンダー平等の活動を繰り広げている。

実は、均等法ができた1985年は、①年金制度における第三号被保険者制度や、②派遣法ができた年でもある。①は性別役割を強化する動きでもあり、②は女性の不安定雇用を増やす法でもあった。さらに、均等法によって女性の採用は広がった反面、女性保護が一部撤廃されたことにより、女性も深夜業につくことになった（たとえば郵政事務B<sup>10</sup>）。その結果、男性からの女性職員へのハラスメントが発生した。過渡期の混乱や苦しみが、数多く生まれたのである。

均等法は、制定当初は、福祉法という性格をもつ限界のある法律だったので、男女平等に反する解釈も行われた。たとえば、女性の福祉に反しないかぎり、機会を増やすことは均等法に反しない、だから「正社員は男女、パートは女子」という募集や採用は女性の機会を拡大するのだから許される、と解釈されたりした。また、男女別の募集や採用が許されなくなったために、企業はコース別雇用を率先して導入するようになった。

<sup>10</sup> 国家公務員採用Ⅲ種試験には、郵便事務Aと郵便事務Bがある。Aは郵便局での郵便、郵便貯金、簡易保険などの内勤事務に従事する。Bは比較的大きな郵便局などにおいて主に郵便についての内勤事務に従事する。Bは深夜、交替制などの変則的な勤務を伴う。

将来の管理職要員を総合職として採用し、それ以外を一般職として採用するという制度である。「総合職は男女、一般職は女子」という募集・採用も、当初は許されると解釈されていた。

その後、1997 年には、第 1 次均等法改正が「ようやく」行われた。①「女子」という表記を「女性」に統一した。②福祉法の性格が払拭された。③努力義務規定が禁止規定に変わった。④セクシュアル・ハラスメントの防止が「配慮」規定として加わった、などの改正が行われた。

2006 年には、第 2 次改正が行われた。①「女性差別禁止」から「性別を理由とする差別禁止」になり男性も対象になった。②間接差別禁止規定が新設された。③女性労働者の妊娠・出産等に関する不利益取り扱いの禁止規定が新設された。④セクシュアル・ハラスメントが事業主の「配慮」から「措置義務」に変更された。

第 2 次改正で導入された「間接差別」とは何か。「直接差別」とは、直接に女性だということを理由とする差別である。一方、間接差別とは、性に関する「中立的」な取り扱いであっても、それを適用すれば、結果的に一方の性別の人だけが不利になるというような、基準や慣行のことである。企業の中にこうした基準や慣行があるときには、それを設けている「企業の側」に「なぜそれらが必要か」という合理的理由を立証することが求められる。もし立証できなければ、それは間接差別として違法評価を受ける。間接差別の概念は、EU 諸国やアメリカでは、様々な事例について活用され、判例が蓄積されている。

では、このように二度の改正を経た「均等法」は、実際に性差別の解消に役立っているのだろうか。都道府県労働局の関係部局に持ち込まれている均等法の相談や紛争解決の実態をみると、相談件数は年間 2 万件以上であり、一定の効果をもたらしている。ただし紛争援助や調停件数はあまりにも少なく、当事者が満足する解決は得られていないのではないかと思う。

一方、女性差別撤廃条約の批准は大きな成果をもたらした。批准によって、日本は、女性差別撤廃委員会（CEDAW）による審査を受け、総括所見によって数多くの法改正の勧告も受けることになった。2024 年には、6 回目の審査を受ける予定である<sup>11</sup>。

<sup>11</sup> その後、2024 年 10 月 18 日に、CEDAW89 会期において、第 9 回日本政府報告の審査が行われた。CEDAW 委員約 20 人、日本政府代表約 20 人、さらに傍聴をした日本の NGO 参加者約 100 人が一堂に会するなか、5 時間にわたる委員会と政府との対話が行われたと報告されている。出典：[https://imadr.net/cedaw89\\_japanreview\\_summar](https://imadr.net/cedaw89_japanreview_summar) 2024 年 11 月 17 日。審査報告者のパンダナ・ラナ委員は、強姦を「不同意性交罪等」と再定義し、同意年齢を 16 歳に引き上げたことを評価した。しかし、①ジェンダー平等において世界 125 位の低さを指摘、女性の地位向上を妨げている根深いジェンダー・ステレオタイプなどの問題に取り組むべきこと。②政府における女性の代表者数が減少してきていること、③企業の最高責任者に占める女性の割合は 0.8%であり、上級外交官では 7.1%にとどまっていること。④現行の夫婦同姓制度により、94.7%の女性が夫の性を名乗ってことを指摘し、女性のアイデンティティーや雇用に負の影響をもたらす。選択的夫婦別姓を認める法改正の見

ただし、権利侵害された個人が国内で救済されなかった場合に、国連の委員会に個人通報できる制度を定めた「選択議定書」を、日本はまだ批准していない。本当に日本の人権水準が国際基準になるために、日本は、女性差別撤廃条約の選択議定書を批准する必要があるのだが。

## (2) 第2部 パネルディスカッション・質疑応答

### <パネリスト>

- ・浅倉むつ子
- ・烏蘭格日樂（本学法学部教授：労働法）
- ・一力知一（本学データサイエンス学部 客員教授、パナソニックコネクト・エバンジェリスト、エグゼクティブ・コンサルタント）

### <コーディネーター>

- ・中山まき子（京都女子大学ジェンダー教育研究所 特定教授）



中山：浅倉さんと、烏蘭格日樂（以降、オランゲレルと表記）さん、一力知一さんに加わっていただき、第2部のパネルディスカッションを行います。まず、お二人から5~7分程、ご講演に対してのコメントをお願い致します。

一力：昨年からは京都女子大学で客員教授をさせていただいています。京都女子大学は、今年（2022年）から、データサイエンス学部を新設しました。この分野は、現在、多くが男性ですので、女子大学にこの学部をもうけるという趣旨に賛同しました。

現在データサイエンス分野では、女性が少なすぎる。とくにフェムテック<sup>12</sup>・女性の健康分野では女性が必要です。私は企業の人間なので現在の法律は概ね知ってしまし

通しは怎么样了のか、等等。複数の課題が指摘された。詳しくは、以下参照。

<https://www.ungeneva.org/en/news-media/meeting-summary/2024/10/experts-committee-elimination-discrimination-against-women-1>。2024.11.7取得

<sup>12</sup> 「フェムテック」とは、「Female（女性）」+「Technology（技術）」の造語で、生理や更年期など女性特有の悩みを先進的な技術で解決することを指す。内閣府男女共同参画局 HP [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r06/zentai/html/column/clm\\_03.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r06/zentai/html/column/clm_03.html)、2024年11月7日取得

女性の心身の健康課題をテクノロジーで解決するプロダクトやサービスを指すこの表現の産みの親は、デンマーク出身の企業家イダ・ティンで、2012年にドイツ・ベルリンを拠点に「生理周期管理アプリ」を開発する「Clue」の共同創業に端を発すると言われる。

「金融（finance）とテクノロジー（technology）を合わせたフィンテック（fintech）や、教育（education）とテクノロジーを合わせたエドテック（edtech）という言葉がすでに存在していた。それなら、女性（female）と合体したフェムテック（femtech）が一番シンプルだと考えていました。」と述べたと記録されている。<https://madamefigaro.jp/society-business/240308-ida-amina.html>、2024年11月7日取得

たが。本日の講演で体系的に、かつ、どういう経緯で策定されたのかについて知ることができ、新しい気づきが多くありました。

私は、法律というのは二つの意義があると思っています。一つ目は、ずるをする人たちを取締り、規制をかけるという意義。二つ目は、進んだ取り組みをしているトップランナーを支えるという意義です。そのことで、まだ取り組まれていないランナーも引き上げていき、全体のレベルをあげていくことにつながると考えています。

中山：ありがとうございます。是非、アンダーのランナーもいれてください。続いて、オランゲレルさん、お願いします。

オランゲレル：法学部で労働法の授業を担当しているオランゲレルでございます。本日は、浅倉先生の講演をお聞きしまして、均等法の立法前の状況から、立法過程、均等法の改正、立法における理論的課題など多くのことを学ぶことができ、また、雇用における男女平等の実現の困難さについて考えさせられました。

具体的に次の3つのことをあげさせていただきたい。

第1に、立法における女性の役割についてです。浅倉先生のご講演で紹介していただいた立法過程における女性たちの骨折りの努力に感服するばかりです。先輩の女性たちの努力があったからこそ、雇用における男女平等という考えが展開され、発展し、浸透してきたと思います。同時に、当然ながら、女性は継続して積極的に取り組まなければならないと考えております。これからの教育においても「女性自身の参加」の必要性・重要性について伝えていきたいと思います。

第2に、均等法の役割についてです。浅倉先生のご指摘のとおり、当時の雇用慣行や社会通念上様々な制約があるなかで、均等法は、その内容が非常にあいまいな「雇用平等法」として出発しました。しかし、その後、法改正を重ねて、均等法は、雇用平等に関する社会一般の意識を大きく変え、また、不十分でありながらも、法的側面においても大きな役割を果たしてきました。

第3に、雇用平等法の抱える課題についてです。一連の法改正を経て、法規定はより緻密化し、差別の解消に一定の役割を果たしてきました。他方、たとえば、妊娠・出産差別について禁止規定があっても、実際のところ、人事権の濫用審査枠組みのなかで、使用者の裁量を尊重する傾向があるなど差別禁止規定の実効性の面で大きな課題を抱えており、改善しなければなりません。

長くなりまして申し訳ございません。最後に、均等法の立法手法、保護と平等をめぐる考え方、雇用平等法と差別禁止法の関連性について、浅倉先生のお考えを教えてください。

浅倉：一力さんから、法律の役割として、企業の倫理感を高める、トップランナーを支えるというご発言があり、嬉しく受け止めました。じつは1985年当時、男女雇用機会均等法が出来るときに大反対したのは企業でした。この法律ができたなら能力のない女性を管理職にするよう強制されて日本は滅びる、とまで公言された経営者もいました。

しかしあれから40年。企業も経営倫理も変わりました。女性活躍推進法<sup>13</sup>もでき、社会正義に基づく企業評価も重要になっています。均等法が果たした役割もそこに反映されていると思います。

オランゲレルさんがおっしゃるように、立法への女性の参加は重要だと思います。当時も今も、立法府にいる女性の数はまだ少ないので、意思決定における女性の参画を増やす必要があります。また、オランゲレルさんのご質問にある、雇用平等法と差別禁止法の関連を考えることも大切だと思います。実は最近、包括的差別法、あるいは、包括的差別禁止法を制定することが世界的潮流です。均等法自体をしっかりとした性差別禁止法にするという課題自体はとても重要ですが、さらにふみこんで、包括的な差別法を構想することは、私たちに多くのことを教えてくれるのではないかと思います。

禁止されるべき差別事由としては、性別とならんで、人種、信条、年齢、障害、性的指向や性自認などを取り上げて、雇用を含むあらゆる分野を含みこんでいく必要がありますね。

一力：現在、企業ではアンコンシャス バイアス(無意識の偏見)への取り組みを非常に重要視しています。無意識のうちに差別や思い込みをおこなっている場合も多く、「差別禁止と平等」に到達することを難しくさせています。だからこそ、アンコンシャス バイアスを強く認識し、企業カルチャーを変えていくことが、「差別禁止と平等」の実現に重要な役割を果たすと考えています。

カルチャー変革イコール、企業の品格をあげることであり、企業は非常に公正であり、従業員を平等にあつかっているかとか、行動規範はどうかとか、言葉だけでなく実行出来ているのかとか、常に自らに問いかけ、実行し検証のサイクルを継続していくことが、とても大切だと思います。

中山：男女共同参画社会基本法(1999年)が制定され、基本とはいいいながらも「人権とか差別はダメとか」、下支えしている人権の発想は、労働面でどのような力になるのでしょうか。

浅倉：均等法は雇用の分野の法律ですが、男女共同参画社会基本法はかなり幅広い分野を対象としています。雇用だけでなく、すべての分野を対象に共同参画社会を形成する試みでした。この法律ができ、しかもその後、法にもとづき、日本各地で、「条例がどんどんできたこと」は大きな広がりを生みました。地方自治体の各議会が、地域の条例づくりに関与していったわけです。私は、地域からの民主主義が、実は日本政治の再生につながると、最近ではつくづく思っています。

---

<sup>13</sup> 正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。2015年8月成立、2016年4月から全面施行。その後も数回改正されてきた。2025年末までの時限立法。301人以上の労働者を雇用する事業主と、労働者101~300人を雇用する中小企業に対し、女性が活躍できるように企業が取り組むべき行動計画の策定と、届け出の情報公開等を義務化している。

人権の問題を考えても、まだ「日本は人権を本当に守ろうという国になっていない」と言えますね。一例としては、1979年の女性差別撤廃条約の制定から20年後にできた、1999年の選択議定書を日本は批准できていないからです。選択議定書は、個人の権利救済を定めていますが、これを批准していないということは、日本政府は条約を本気で守ろうとしていないのではと、疑問にすら思います。

中山：そして、そのことが殆ど報道されないということですよ。

浅倉：そうですね。少しずつメディアでも報じられてきていますが、まだ十分ではありません。日本は人権に関して、国内の状況だけをみる「鎖国状態」から、自らを解き放って国際的な人権水準を見すえて、そこに近づく勇気をもつべきでしょう。

会場から複数のコメントを頂戴した。

その一例で、法学部学生さんから。「パートナーが、『君はやりたいことをやったらいい。僕は安定思考だから、稼げる職につくから』と言われ、本当の対等な発言や思いやりについて考え込んでいます」という、とても重要な投げかけがあった。さて……。

#### 4. 第3回 育児休業制度におけるジェンダー

—生産領域と再生産領域のインターフェイスから—

—令和5年11月11日(土)—

##### (1) 第1部 基調講演 演者：萩原久美子

読売新聞大阪本社入社、2001年から1年間はフルブライト・ジャーナリストプログラムにより渡米。その後同社を退社し2008年に一橋大学社会学研究科博士課程で単位を取得。東京大学社会学研究所助教を経て、現在、桃山学院大学社会学部教授。専門は労働社会学、社会政策とジェンダー、人事労務管理論等である。著書に(1)『迷走する両立支援—いま、子どもをもって働くということ—』太郎次郎エディタス、2006年。(2)『「育児休職」協約の成立—高度掲載成長期と家族的責任—』勁草書房、2008年。さらにケア労働とそのメカニズム、社会政策とジェンダー等をテーマとする多数の著作・論文が上梓されている。



演題：育児休業制度におけるジェンダー

—生産領域と再生産領域のインターフェイス—

育児休業制度の法整備とその歴史を学び・理解し、未来への加筆修正を行うならば、1991年の同法制定・1992年施行（「男女労働者を対象に子どもが1歳になるまで」）から捉えることだけでは不十分である。

まず、第2次大戦後に制定された労働基準法に「産前産後休業等」が配されたこと、前回学んだ男女雇用機会均等法に「母性健康管理措置」等が記されてきたことを確認したい。

ただし、特筆すべき第1歩は全電通で働く女性たちが、4年間にわたる協議・労使交渉を経て、1965年に獲得した「育児休職協約」である。この時の議論と制度設計が土台となって、1972年「勤労婦人福祉法」が制定され、そして、男女労働者を対象とする1991年の育児休業法の制定に至っているのである。

またこの間、男性の運動があったことも見逃せない。1978年には「男の育児を考える会」が創られ、労働基準法に女性のための制度として定められている「育児時間」について、「男も女も育児時間を」と声を上げてきた。育児休業法自体も何度も廃案になっている。そうした苦難の道筋を経て、1991年に至っているのである。

育児休業法制定後、幾多の改正を経て、日本の育児休業制度は対象となる労働者の範囲、所得保障、取得期間において拡充されてきた。当初、正社員だけを対象としていた制度は有期雇用労働者へも拡張され、休業期間の所得保障も給付率25%から最大67%へ、異次元の少子化対策のもと、手取100%の保障が目指されている。休業期間の延長、弾力化も図られ、男性の育児休業取得率も徐々に上昇している。

育児休業法施行から30年。私たちはさらに新たな制度の未来を展望すべき時期にある。そのために着目すべきは、生産領域と再生産領域のインターフェイスの日本の特徴、労働とケアのジェンダー化過程である。UNICEFの国際比較調査によれば、日本の育児休業制度は、対象41カ国中第1位（2021年）と評価される。他方、「保育」への「アクセス、質・価格」では、それぞれ22位、31位と下位に位置する。このギャップに埋め込まれているのは、職場から・賃金労働から離脱しなければ育児はできないという価値観であり、人生や暮らしにおいて不可分な行為であるケアに対する時限的、限定的概念である。

この問題意識に立つならば、日本の育児休業制度の現在の到達点を肯定しつつも、「生産領域と再生産領域」のインターフェイスに着目し、「育児休業がなくても働き続けることが出来る社会」を構想し、未来に向けて加筆修正を試みることを提案する。雇用、そして保育制度、児童手当、育児休業の制度間の連関を見れば、育児休業制度には「労働／雇用における男女間の格差」が強く影響を受けており、「女性をケアから解放する」のではなく、「就労から解放してケア責任を負わせる」傾向になりやすいことがわかるだろう。

また、家族的責任やケアは、今や総ての労働者にとって共通する課題となっている。

育児休業法は1995年、「家族的責任」の範囲を「介護」にまで広げ、「育児・介護休業法」と改称された。すなわち、ここには、育児、介護を包括的にとらえ、ケアを前提とした社会への転換可能性が内在しているという希望がある。その議論のために、「年齢・血縁・婚姻条件等を越えたケア連合」とでも名付けられる社会連帯の再構築構想、あるいは育児介護休業法の「ケア支援法」への再構築等が必要である。

## (2) 第2部 パネルディスカッション・質疑応答

&lt;パネリスト&gt;

萩原久美子

表 真美 (本学・発達教育学部 教授)

黒田義道 (本学・発達教育学部 教授／宗教部  
長―講座担当時―)

鈴木富美子 (本学・データサイエンス学部 教授)

&lt;コーディネーター&gt; 中山まき子 (本学・ジェンダー教育研究所 特定教授)



表：育児休業法が制定される前に3人の子どもを産み育て、最初に務めた企業を産育のために辞めざるを得なかった。そうしたみずからの体験を振り返り紹介した。

また、娘さんの現在の育児体験を事例紹介下さった。専門職に就きながらも、育児で求職せざるを得ない中で、求職中に意欲的に新たな学びを行おうと計画していた。しかし、育児との両立はまったく不可能だった。

こうした具体例を示しながら、女性の能力が産・育で制限され封じ込められ続ける現況の日本社会の問題性を具体的かつ鋭く指摘した。

黒田：2年前に自身が育児休業を取得した体験を紹介し、本学では男性で育休取得者はまだ少ないこと、加えて、自身の休業期間が、振り返れば短か過ぎたことに悔いが残っている省察した。

次世代への応援として、「お互い様の心・思い」が感じられる社会への変革、産み・育てを支える良質な制度・枠組み創りの必要性を力説した。

鈴木：専門の家族社会学における「ライフコースの累積効果」という観点から、「ポスト・育休」後の夫婦の結婚満足度、人生の過ごし方・むかえ方が見えてくること。大量調査からは、育児期男性の人生満足度が100%でも、女性のそれは60%程度に過ぎず、家族形成初期の段階で、女性たちはすでに不満を抱える場合があると指摘した。

現在、こうした、夫婦・カップルで過ごす「時間の質」を、捉え検討する研究が増えつつあるとも紹介した。

中山：「育児休業を取ることが、キャリアの上で重石になる。だから、休業中も頑張る。うまくいかないと焦る」などの事態が生じていることは心痛く、育休中の時間までも、企業に吸収されることは許しがたい。

また、育児だけでなく、ヒトの一生には様々な「ケア」が必要不可欠であり求められる。誰1人ケアから逃れることはできない。だからこそ、様々なケアで繋がることができる「社会づくり」が今日求められる。



## 5. 第4回 日本のジェンダー平等政策

—男女共同参画社会基本法の起草を中心に—

—令和5年12月16日(土)—

## (1) 第1部 基調講演 演者：大沢真理

東京大学名誉教授。経済学博士。専門は社会政策の比較ジェンダー分析。1988-2018年：東京大学社会科学研究所教授。2015-17年度に同研究所長、2018年度に東京大学大学執行役副学長。ベルリン自由大学、ポツダム大学、アジア工科大学院大学などで客員を務める。

著書(1)『企業中心社会を超えて—現代日本を<ジェンダー>で読む—』岩波書店、1993。【同書・岩波現代文庫、学術、2020】。

(2)『現代日本の社会保障システム—視座とゆくえ—』岩波書店、2007。(3) Social Security in Contemporary Japan, Routledge/ University of Tokyo Series、2011。(4)『生活保障のガバナンス—ジェンダーとお金の流れで読み解く—』有斐閣、2013。(5)『男女共同参画社会をつくる』NHK出版、2002年。(6) 編著：『災害・減災と男女共同参画』社会科学研究所研究シリーズ第66号、2019年3月、他多数。



演題：日本のジェンダー平等政策

—男女共同参画社会基本法象の起草を中心に—

&lt;男女共同参画社会基本法ができるまでの経緯&gt;

1999年6月23日、「男女共同参画社会基本法」は小渕恵三内閣(自民党・自由党の連立政権)提出法案で、参議院先議、「前文を加える」という内閣提出法案には稀な修正を経て成立した。前文には法の意義が、本文には5つの基本理念が組み込まれた。

同基本法制定の背景には、国際社会の動向がある。第1に、国連が女性差別撤廃条約を採択し、日本がこれを批准したこと(第1回参照)。同条約は、固定化された男女の性別役割分担観念の変革を中心理念とし、法律上の平等のみならず個人・団体・企業による差別撤廃も求めた。日本が条約を批准する上で条件となったのが、男女雇用機会均等法の制定(第2回参照)、国籍法の改正(父系優先から父母両系へ)、高校家庭科の男女共修(1989に学習指導要領改正等)だった。

第2に、国連世界女性会議(1975・1980・1985・1995年)<sup>14</sup>が開催され、日本では1994年、内閣に男女共同参画推進本部、総理府に男女共同参画室と同審議会が設置された。この審議会で、「ジェンダーに対する3つのスタンス」を審議し、3つのうち「男女の特性」を前提とせずに男女平等を目指す立場が了承された。そのうえで審議会答申『男女共同参画ビジョン』で、基本法制定の必要性が指摘されたのである。

橋本龍太郎首相のもとでの1996年10月の総選挙では、女性に関する基本法の制定が

<sup>14</sup> 第1回世界女性会議(1975年・メキシコシティ)、第2回世界女性会議(1980年・コペンハーゲン)、第3回世界女性会議(1985年・ナイロビ)、第4回世界女性会議(1995年・北京)。

自民党の公約となり、「自・社・さ」の連立合意ともなった。

<なぜ「男女平等」ではなく、「男女共同参画」なのか> (含：第2部内容)

当時、法的な男女平等はほぼ達成されているという認識があった（認識外は多数：民法の再婚禁止期間、税制の寡婦控除・遺族年金、他）。そこでむしろ「アクティブな理念として、共同参画」という表現が採用された。また、男女平等は「状態」を表すため、正確な表現を用いるなら「男女平等化基本法」となろう。

日本では、立法のほとんどは閣法（政府提出法案）<sup>15</sup>である。その閣法案の策定に際しては、国会提出以前に、内閣法制局が審査を行う。その際、法令検索に登場する用語であれば法制局の審査が通りやすい。「男女共同参画型社会」という表現は、1999年以前から政省令や法律で使用されてきていた。また、家庭科の別習（中学）や女子のみ必修（高校）は、「男女特性論」により正当化されており、男女平等に反しないとされていた（旧教育基本法および学習指導要領の解釈）。これに対して『男女共同参画ビジョン』は、「男女特性論」は、すなわち生物学的機能の性差に由来する社会的役割の違いを前提とせず、男女平等の実現を目指す立場」を含意していた。

<日本のジェンダー政策—基本法の骨子—>

基本法は、男女が同じようになることを目指すものではない。「性別にかかわらず個人の尊厳」とは、すなわち多様性の尊重である。

第3条では、差別をなくし、機会の確保を目標とする施策が、第4条では選択の自由を阻害する社会的制度・慣行を是正することが記されている。

つまり、同法は、①「それ自体として正しいこと」（差別の撤廃と機会均等）と、②「社会的損失・社会的利得」（正しいかどうかよりも）との関係をも理念として組み込んでいる。②とは、仮に差別がなかったとしても、大きな社会的損失を招くこと（配偶者の税制、社会保障など）、社会的利得を生じさせること（例：防災分野で男女のニーズが異なる対処等、科学技術分野等）をも指す。

第4条に類する規定は、当時の諸外国の男女平等法制に見られないものだった。日本の生活保障システムの税金や社会保障、雇用システム等の在り方は、日本では「自助>共助>公助」であり、その大前提に「内助」があって「男性稼ぎ主」を優遇してきた。そうしたシステムが、女性の出産後離職やパート就労などの選択に「中立でない影響」を及ぼすことを、第4条は問題にしている。

第4条によれば、ジェンダー平等政策の守備範囲は、差別の解消や積極的改善措置にとどまらず、格段に広がる。しかし、第4条に基づく取り組みは進展せず、男女の社

<sup>15</sup>法律の提案には次の二種がある。①「閣法」、内閣提出法案で政府提案法案ともいう（憲法第72条が根拠）。他方、②直接選挙で代表となった議員が政策を法律に結実させる「議員立法」がある。

会活動の選択に「中立でない影響」を及ぼす制度や慣行（配偶者控除、国民年金第3号被保険者制度、夫婦同姓の強制など）は、2023年現在も是正されていない。

政府は制度改革に関して、「国民の意識がまだそこまで至っていない」と弁解することが多い。2000年以前の国内行動計画は、意識改革を筆頭項目としていた。これに対して、「制度が意識を規定する面がある」ことに注意を払ったのが、男女共同審議会の答申『男女共同参画ビジョン』であり、基本法の中に魂として入っている。

## (2) 第2部 パネルディスカッション・質疑応答

<パネリスト>

大沢真理

中道仁美（本学・現代社会学部 教授）

南野佳代（本学・法学部 教授）



<コーディネーター>

手嶋昭子（本学・法学部 教授、ジェンダー教育研究所 所長）

中道：フェミニストの理論は、自然にその内容が自分の身体に入り、フェミニストになってしまったように思う。

自身の専門から：(1) 1999年に農業基本法が、食料・農業・農村基本法に変更され、その際に女性の項が政策的に位置付いた。2001年には初めて水産基本法ができ、そこにも女性の項が加わった。(2) ただ、林業基本法は2001年に森林・林業基本法に変更されたものの女性の項は入らなかったため、現在はこの分野に力を注いでいる。

ただ、第4次男女共同参画基本計画（内閣府男女共同参画局：平成27年12月25日閣議決定）で、女性活躍推進法が制定されたことで、女性活躍に対し予算が付いた理由と考え方を大沢さんにお尋ねしたい。

大沢：「基本法」は枠組み法であるとともに、内閣府所管である。2000年の省庁再編で内閣府は、省庁間の総合調整を図ることができる権限を与えられている。半面、内閣府男女共同参画局は、事業をおこなわない約束で発足し、予算や人員の配分は小さい。

個別法の場合、予算を用いた事業となり、女性活躍推進法（2015年8月成立・翌年施行・2020・22改正：厚労相所管）は後者であるからだ。

南野：できあがった基本法しか見ていなかったが、今回政策形成過程を学ぶことができた。

大沢さんへの質問は、①基本法を創るときの立法趣旨（理念）に対して、20数年を経て、現在そこにはどのような距離があるか否か。②「制度が意識を創る」ということは納得できる。ただ、政府が表現する「国民の意識」とは何か、現実が先に動いているので不思議に思うことがある。

また、③男女共同参画社会の実現に向け女子大学ができること、期待されることは何

か教えて欲しい。

大沢：①20 年後の今、制度・慣行に関する影響調査は顧みられなくなっている。本来、省庁横断的に行う必要があるが、内閣府への協力が円滑でなく、影響調査が行われなくなった現状は残念だ。

②制度と意識の関係について、2022 年 6 月発行『令和 4 年版男女共同参画白書』の記述は注目に値する。コロナで発生した経済的苦境は女性で大きかったことを指摘し、各種の制度や慣行が「昭和時代のまま」であるが故に、女性の被害が甚大になった」と記されている。そして、それらの制度や慣行こそが、女性の働き方を専業主婦ないしパート就労という「モデルの枠内に留めている一因ではないか」と、指摘している。政府の白書としては画期的記述である。解決策は、「税や社会保障制度を世帯単位から個人単位に改めることだ」と記されており、これは『男女共同参画ビジョン』が 25 年前に述べたことでもあるのだが。

最後に、③女子大学の存在意義は、まだこの国では大きい。例えば、「東京大学は 20% しか女子学生が存在しない。これを共学といえるのか。クリティカル・マスは、全体における 30% と言われている。少数派でも 3 割を占めると、多様性が担保され、内実の変換も生じる可能性がある。女性がリーダーになれば、リーダーシップの在り方自体も、上意下達よりもボトムアップで意見をまとめるといったように、変換していくのではないだろうか。

## 6. 第 5 回 なぜ男は（特に）暴力を選ぶのか？

—令和 6 年 2 月 10 日（土）—

### (1) 第 1 部 基調講演 演者：沼崎一郎



1982 年東北大学文学部卒業。1992 年ミシガン州立大学大学院人類学博士課程にて Ph.D. 取得。1991 年から東北大学文学部講師、同助教授を経て、2004 年より東北大学大学院文学研究科教授。専門は文化人類学（台湾研究）、人権論・ジェンダー論。

単著に、『台湾社会の形成と変容—二元・二層構造から多元・多層構造へ—』東北大学出版会、2014。『なぜ男は暴力を選ぶのか—ドメスティック・バイオレンス理解の処方—』かもがわ出版、2002。「客観的行為主義から主観的關係主義へ—セクシュアル・ハラスメント/ドメスティック・バイオレンスにおける感情の権利化/権利の主観化」『法社会学』60 号（2004 年）。『「ジェンダー論」の教え方ガイド—女子大学生のための性教育とエンパワーメント—』フェミックスブックレット、2006。『支配しない男になる—別姓結婚・育児・DV 被害者支援を通して—』ぷねうま舎、2019。ほか多数

演題：なぜ男は（特に）暴力を選ぶのか？

<骨子> 第 1 に、DV とは何かを明確にした上で、第 2 に、総ての DV 行為は現行刑法上の犯罪であること。第 3 に、なぜ男がとくに DV 加害者になるのか、その実像を示

すこと。第4に、そのような加害者の再教育は可能なのか否か。第5に、DVと表裏一体の「児童虐待」について簡単に述べる。

以上を踏まえ、DV対策に必要なことを伝えたい。

第1に、DVとは、親密な関係の中で、力や立場の強い者が、様々な「力」を使用して、相手を「意のままに操ろうとすること」である。暴力も、傷つけるためでも痛めつけるためでもなく、相手を意のままに操るために使われる。「目的は支配だ」ということがポイントなのである。

第2に、こうした行為は総て現行刑法上の犯罪である。具体的にその罪状を明示しよう（なお、2023年6月に刑法及び刑事訴訟法の一部が改正・公布され、特に性犯罪に関する規定が大幅見直しされたので、この改正を踏まえている。）

身体的暴力は、暴行罪・傷害罪など禁固刑や罰金刑に該当する。言葉の暴力は、具体的には、侮辱罪・名誉毀損罪・脅迫罪・強要罪等に該当するし、携帯メールを盗み見したり、食器を投げて割るなどの心理的暴力や、放置したり生活費や医療費を渡さないなどの経済的暴力も、保護責任者遺棄罪にあたる。さらに、脅してのセックス強要やわいせつ行為は、婚姻関係の有無にかかわらず性的暴力としての犯罪である。刑法改正で、「婚姻関係の有無にかかわらず」という新たな文言が組み込まれたことで、「不同意わいせつ罪・不同意性交等罪」に該当する。

すなわち、DV加害者は「犯罪者」である。これを出発点としなければならない。様々な暴力を正当化する理由は何一つない。暴力を受けた側の責任はない。

第3に、ではなぜ男が特に加害者になるのだろうか。暴力をふるう目的、それは「相手を支配すること」であり、そのために最も簡単に使えて絶大な効果があるのが苦痛と恐怖を与える暴力だからだ。しかも、自分のほうが強ければ、弱い相手に対して暴力は使いやすい。だからついつい使いたくなり、相手が言いなりになるといううまみを覚えると、辞めたくなくなる。こうして、とくに「男」が暴力を選び続ける。また、過去に提示されてきた「活火山モデル」（マグマが溜まり爆発する体）や「山火事モデル」（お互いに擦りあって発火する）は間違いで、加害側はあえて暴力を選んでいるのである。

第4に、暴力とは何か。それは、「言うことは何でも聞けという命令」であり、「逆らうとこうなるという懲罰」がメッセージとして込められていて、支配することを目的としたコミュニケーション手段の一つである。

その背景には「支配するのが男らしい」という「強さと男らしさを等置する文化」が存在する。この文化の下では、暴力の活用は、男性の証明であり、支配は男性の快感であり、その快感を得るために暴力に走って他人や自分を傷つける「有毒な男性性（toxic masculinity）」さえも肯定されてきた。男性性が有毒化するとは、心身の強靭さが凶暴さ・冷淡さに、権力志向と所有欲が独占欲と支配欲に変わるということである。

DV加害者は、暴力により恐怖を与え、それをコントロールの手段とし、妻子の服従

と奉仕を引き出し、家庭を強制収容所に変えるのだ。そして、そうすることで恐怖と暴力が支配する社会が作られている。だからこそ、DVは、単に被害者本人の個人的法益の侵害ではなく、広く社会全体にも害を及ぼす「社会に対する犯罪」であり社会的法益の侵害と捉えるべきなのだ。

そこで、DV加害者の特徴を8点示す。①ソトヅラとウチヅラは大違い。②ウソとゴマカシが大得意、③言い訳と責任逃れが上手、④コントロールが巧み、⑤嫉妬心と所有欲が強い、⑥子どもを平気で犠牲にする、⑦酒と薬物のせいにする、⑧なかなか変わろうとしない。以上のように、加害者の「再教育」は、極めて難しいのである。

第5に、DVと児童虐待は表裏一体であり、DV加害者は子どもたちの「DVのお手本・虐待のお手本」になってしまっており、家庭を「強制収容所」に変えている。全ての児童虐待の影にはDVがある。以上、加害者は変わらないのだから、被害者の暴力を選ぶ父親はいらない。

以上から、DVは犯罪であるので、本当に必要なことは「犯罪対策」であり、「警察」への通報や告発であり、加害者の逮捕と起訴であり、有罪判決と懲罰である。加害者が刑に服してこそ、DVは犯罪なのだという認識が社会に広まる。DVの「必罰化」こそ加害者にとっても社会全体にとっても「再教育」になるのである。また、今以上の被害者支援が必要だ。これも、被害者にとっても社会全体にとっても、「被害者は悪くない」というメッセージとなる。また、「若者への予防教育」として、例えば、「男らしさの問い直し」や「若い男性への非暴力ワークショップ」や「デートDV予防教育」などが重要である。

総じて、「防止法」ではなく、「罰則付の禁止法」が必要で、さらに被害者にとってDVは、「憲法違反」に該当する程の被害なのだと認識すべきである。

## (2) 第2部 パネルディスカッション・質疑応答

<パネリスト> 沼崎一郎

手嶋昭子（本学・法学部 教授、ジェンダー教育研究所 所長）

<コーディネーター> 中山まき子（本学・ジェンダー教育研究所 特定教授）

手嶋：日本では、現場で被害者支援を担っている方々は、沼崎さんが指摘するアメリカ発の理論や道筋を積極的に学び、支援を展開しつつある。他方、行政・司法・議員・メディア・市井の人々等には、DV加害者に対する誤読・誤解が、まだ非常に多い現状にある。

日本では、2023年5月に改正されたDV防止法が、2024年4月1日から施行される。改正に向け私自身、内閣府男女共同参画局「配偶者暴力防止法見直し検討ワーキンググループ（2021.8～2022.10、合計9名）の委員として基礎作業を行った。その際、皆が

大きな夢を描き、加害者が野放しになっている状況等を変える道筋を語りあい、法律に組み込む提案を縷々行った。だがその後、内閣府で具体的な改正案が策定されるプロセスにおいて、最終的には限定された改正に留まってしまった。

ただし、大きな変化は、「精神的暴力・性的暴力が保護命令の対象に組み込まれたこと」である。とはいえ、内閣府のQ&Aでは、「脅迫がなかったら暴力に入らない」と読める説明がなされており、今後、裁判所がどのような解釈・運用を行うのかを注視していく必要がある。なお、詳しい改訂内容は、内閣府HPにて「配偶者暴力防止法の令和5年一部改正法情報」を是非ご覧戴きたい。

([https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/e-vaw/law/32.html](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/32.html))

沼崎：近年、刑法改正で「不同意性交等罪」が書き換えられている。改正されたDV法との整合性はあるのだろうか。精神的暴力を狭めているように思えるが。なお、法律は重要で、その存在に意味があり、悪いことを悪いと言うことが出来る根拠になる。こうした法律を1ミリでも2ミリでも前進させるのは政治の問題になる。詰まるところ、そうした政治を動かす場に女性の参画が必要不可欠だということに行き着く。

<質問1> 徴兵制のない国・ある国(例：韓国)で、暴力等の違いはあるのか。

沼崎：日本の男性は徴兵制がないので平和ではある。ただ、有毒な男性性を強化する装置は様々な場所にあるため、暴力をどこかで学んでしまうことが問題だ。

例えば、狩猟採集社会では、暮らしが小規模のため、暴力的関係は少ないといわれている。しかし社会が階層化し、リーダーが出てきて、支配―被支配関係が存在するようになる中で、暴力は台頭してくる。

日本では、第2次世界大戦前は、現在にくらべ殺人率や暴力犯罪は4倍程度多いといわれ、現在は両者ともに少ない国だとは言われている。だが、「男らしさ」等の考え方には暴力を招来させる仕掛けがある。

<質問2> 作業療法士など、医療系の場合の実習では、DVと思える指導等が目に入るが、そのような状況はどうしたらいいのだろう。

沼崎：医療系のみならず、いわゆる「閉じた空間の場合」、そこで強い人が弱い人を虐げる構造は生じやすい。さらに階層性もあり、福祉等の身体接触を伴う職業や諸状況の場合なども同様に発生しやすい。

こうした発生しやすい条件・環境では、教育や指導が必要不可欠になる。大学教育でも、強者と弱者の存在に、自己省察を行うことが重要だ。

<質問3> 日本と外国でのDVの違いの具体例を知りたい。

沼崎：家族とは、閉じた空間で力の異なる人間が暮らしているため、日本も諸外国もDVは驚く程に似ている。

手嶋：DVは個々の行為というだけでなく、「関係性」の問題である。例えば、ちゃぶ台をひっくり返しただけでは、罪に問えず、現行刑法上では問題にならない。これまでの刑法理論とは異なる発想が必要で、一つ一つの行為が、犯罪類型に該当しなくても繰り返される暴力を累積的に捉え、虐待の関係性を刑法上の問題としていくことが求められる。

#### <自国の憲法に対する日米の異なり>

手嶋：日本では、学問上は様々な議論が展開されているが、憲法の人権条項を私人間にダイレクトに適用させることはできず、法律を通じて人権の趣旨を反映させることができるというのが通説・判例である。

沼崎：法律は文化である。アメリカでは憲法専門の弁護士がいる程で、しかも真っ先に憲法を問題にする。こうした考え方は重要で、そのためには、文化を変えていく必要があり、小学校の総合的な学習等で憲法の学びを組み込んでいく必要があるだろう。



中山：2023年前期「ジェンダー研究入門」授業で、日本国憲法の制定過程を学びの素材とした。その際、私が「第13条、14条、24条が好きだ」と発言すると、この考え方に興味を持った学生が複数いた。こうした誘いは重要だろう。

#### <閉じた空間に風穴を>

中山：災害の被災地に支援の人々が入っていくと、そこに風穴があき、新たな気づきの機会になる。「閉じた空間の暴力」の空間に風穴をあけ、風通しをよくしていくことが重要だ。

さらに多くの質問が投げかけられたが、時間不足で議論・応答等ができず残念であった。

## 7. 第6回 ジェンダー平等実現と女子大学の教育的意義

### —京都女子大学の挑戦—

—令和6年3月9日(土)—

#### (1) 第1部 基調講演 演者：竹安栄子

関西学院大学社会学研究科修士課程修了、同博士課程単位取得満期退学。京都女子大学現代社会学部長、特命副学長を経て、2020年5月より京都女子大学学長、現代に至る。専門は家族社会学、地域社会学、民俗学等。

「政治領域における女性の過小代表—地域政治への女性の参画」。厚生労働省教育訓練プログラム開発事業「非正規雇用で働く女性のためのキャリアアップ・キャリアチェンジ支援プログラム」実施責任者、2020。『近代化と家族・地域社会』お茶の水書房、1997。『地域社会と女性リーダー』共著、神戸学院大学出版会、2020。等



演題：ジェンダー平等実現と女子大学の教育的意義—京都女子大学の挑戦—

連続講座第6回〈最終回〉は、本学学長・竹安栄子である。

第1に、日本全体の女子高等教育の変遷、及び旧京都女子学園からの歩み（1920～2024年まで）を歴史的に伝え、第2に、国連が提唱する持続可能な開発目標17項目（2015～2030年）、の中から、第5項目「ジェンダー平等」達成の必要性を詳細なデータを示しつつ語った。最後に社会を変える力としての「女子大学の教育と意義」を提唱した。

〈日本の女子教育の流れと京都女子大学〉

日本では、女性の教育がどのように確立してきたのか、初等・中等・高等教育の整備の流れを伝えた。例えば、中等教育は1872年に女子教育機関が設立したものの、その目的は「良妻賢母の育成」に、高等教育は1987年東京女子師範学校がまず設立されたが、卒業後に教員になることが義務づけられていた、等。

京都女子大学の前身である京都女子高等専門学校の設定は、初の仏教系女子高等教育機関として、「甲斐和里子、大谷篤子（かずこ）、九條武子」の三人の女性たちの尽力による。1912年、九條は「女子大学設立趣意書」を発表し、30万人を超える会員を動員して設立運動を展開し、1920年に京都女子高等専門学校がスタートした。当該校は時の文部省の「良妻賢母主義」教育を踏襲し、家政学・国文学・東洋史学の専攻（各70名）を設けた。やがて第2次世界大戦後の1949年、当時は唯一の仏教系女子大学として「京都女子大学」がスタートした。

女子大学の教育課程が徐々に変化する中で、京都女子大学は1990年代まで「伝統的な性別役割分業の枠組みに留まること」に存在意義を見いだしてきた。しかし、2000年以降は、全国の大学設置学部の本格的変化に伴い、現代社会学部を開設し、2011年には女子大学初の法学部を設置した。創基100年となる2020年には「第2次グランドビジョン」全5項目を掲げた。その第1番目が「ジェンダー平等の実現に貢献できる女性の育成」である。

〈ジェンダー平等の実現と日本の現況〉

ジェンダー平等とは、世界経済フォーラムが、2030年までに達成しようとする「持続可能な開発のためのアジェンダ」（Sustain Development Goals：SDGs 5と略）で、17のゴールと169ターゲットから構成されている。その第5番目が「ジェンダー平等の実現」である。

世界経済フォーラム（World Economic Forum）は1971年設立のグローバル&ローカルな経済問題に取り組むため、指導者層の交流促進を目的に設立された独立・非営利団体で、世界の多くの比較調査を実施している。報告の一つ「世界ジェンダー・ギャップ」

があり、「健康・教育・経済・政治」の四領域に関する1年一度の調査と報告が続いている。2023年6月・日本の状況は、加盟国146カ国中、「125位」と報告された(2023.6.21発表)。具体的には、「健康領域59位、教育領域47位、経済領域123位、政治領域138位」の統合である。

なぜ、経済と政治の領域で、日本のジェンダー・ギャップは劣悪なのか。例えば政治領域では日本の女性国会議員率は衆議院でわずか10.3%(2024年1月)、地域政治では緩やかに上昇しつつあるものの15.6%(2023年5月)である。地域政治における女性の過少代表の原因は「選挙の前に立ちはだかる壁」で、例えば、「嫁では無理」、「地元議員の引退で、今しかない」、「立候補に先立って本家の了解を取り付けた」など、根強い性別役割分業観や家族・親族の壁、地域社会の男性優位の文化的・社会的構造等が存在するからだ。これらの解決策の一つは、クォータ制の導入であろう。また、今後の労働力人口の減少を考えると、男女別の給与総額のあまりにも大きな差の解消に目を向けなければならない。所得差の背景には女性の非正規労働率の高さがあることも見逃せない。

#### <京都女子大学が目指すこと>

総じて、長年にわたり築かれてきた性別役割分業観や性差別を暗黙裏に組みこんだ「社会構造」を変える必要がある。そのためには、アフーマティブアクション(積極的格差是正措置)が重要となる。以上を通して、女子大学は・京都女子大学は、「女性の力を社会を変える力に」を掲げ、「Equity=公正さ」(格差を是正して、はじめて平等が成立する)に基づく教育を実施していく。

### (2) 第2部 パネルディスカッション・質疑応答

#### <パネリスト>

竹安栄子 (本学・学長)

手嶋昭子 (ジェンダー教育研究所 所長)

中山まき子 (ジェンダー教育研究所 特定教授)

#### <コーディネーター>

表 真美 (ジェンダー教育研究所 副所長)



パネル・ディスカッションは、連続講座の最終で来場者が多く、同時に質問・疑問・意見等も多く、多義にわたった。

#### 感想・意見・コメント、そして議論

・現状認識に一つ一つ打ちながら聴きました。大学教育のアフーマティブアクションを応援します。また、これだけしっかりしたデータを見ると、いかに日本が

遅れているか、認めざるを得ないですね。私自身、女子大学出身で、女子大学でのびのび過ごしてきた経験が、今とても活かされています。女子教育の意義、良さをあらためて認識しました。

#### <労働面で>

- ・日本企業の中で女性管理職比率を上げるためには、両方の支援策ではなく、「女性の登用を促進するための研修制度」が重要だと考えています。大学が企業と連携し、女性管理職比率を高めるためにできる方策はないのでしょうか。また、女性リーダーが活躍する意義を明確化してほしいです。
- ・男女別の給与総額を解消する重要性を理解します。また、女性総合職等が不足し、入社後のキャリア・アップや労働時間の長短などが「壁」になっていると感じる時があります。

#### <教育面で>

- ・第2次戦期、女子大学や女子高等専門学校は、どのように翼賛体制に組み込まれて行ったのでしょうか。「良妻賢母」主義の影響が強かったのでしょうか。そして、政治領域におけるジェンダーギャップは、地域社会における家父長制の残骸が大きくということなのでしょうか。
- ・昭和的思考の名残「男は働き、女は家事・育児」がまだまだ根強い。その背後には、家庭や学校における男女別役割やその固定的概念があるのだろう。小さい頃からの教育の重要性を痛感させられる。
- ・女子大学は教育におけるアフーマティブアクションと、京都女子大学に通い、日々感じています。女子大学では「学びたい」という気持ちを尊重し、受け止めてくれるからです。エンパワーメントできます。共学に通う女子・そして男子との違いはどうなののでしょうか。
- ・「ジェンダー平等の実現」に向けた取り組みを行うことで、学生の意識がどのように変化したのかを、いずれ伺いしたいです。

その他、種々・多面的なご意見を頂戴し、第2部の議論は尽きなかった。  
活発なご意見交換等に深く御礼申しあげる。

(文責：ジェンダー教育研究所 特定教授：中山まき子)