

(8)国連女子差別撤廃委員会(CEDAW)による指摘事項

女性差別撤廃委員会(CEDAW:Committee on the Elimination of Discrimination Against Women)は、女子差別撤廃条約の実施に関する進捗状況を検討するために、1982年に設置された委員会です。

同委員会は、2024年の第9回日本報告審査において、日本におけるジェンダー平等に向けた一定の進展を評価しつつも、依然として多くの分野で女性差別が構造的に残っていると強い懸念を示しています。委員会は、特に以下のような領域で改善の遅れが見られると指摘しています。

ア 法制度・政策全般に関する指摘事項(概要)

- 選択的夫婦別姓制度の未導入

夫婦同姓を義務づける民法750条の改正が進んでいない点が強く指摘されています。

- 包括的差別禁止法制の不存在

女性差別の明確な定義と包括的禁止を規定する法制度が依然として整備されていないことが課題とされています。

- SRHR(性と生殖に関する健康と権利(Sexual and Reproductive Health and Rights))への制約

緊急避妊薬へのアクセス、中絶の配偶者同意要件、中絶が刑法上犯罪とされている点などが批判されています。

- 政治分野における女性の著しい少なさ

女性議員割合の低さ、供託金の高さなど構造的障壁が改善されていない点が指摘されています。

- 女性に対する暴力(DV・性暴力)への不十分な対応

被害者支援の体制不足や、性暴力を助長する社会構造への対策が不十分とされています。

- 複合差別への対応不足

部落、先住民女性、移民女性、LGBTQI、障害女性など、多重の差別に直面する集団への保護が十分でないとされています。

- 国際基準からの遅れ

女性差別撤廃条約選択議定書やILO家事労働者条約の未批准が問題視されています。

イ 雇用分野における指摘事項

CEDAWが特に強い懸念を示した分野のひとつが「雇用」です。男女雇用機会均等法施行後40年を迎えても、雇用における構造的な女性差別が広範に残存していることが明確に示されています。以下に、その具体的な内容を整理します。

① 男女間賃金格差の解消の遅れ

委員会は、日本の男女間賃金格差が依然として大きく、国際水準と比べても格差縮小の進展が乏しい点を深刻に懸念しています。主な指摘事項は以下のとおりです。

- **同一価値労働同一賃金原則の不十分な実施**
→ 企業における職務評価制度が不十分で、客観的な評価が行われていないとされています。
- **女性の非正規雇用への過度な集中**
→ 低賃金分野への女性の集中が格差を構造的に拡大しています。
- **賃金格差の公表義務が大企業に限定されている点**
→ 中小企業まで拡大する必要があると指摘されています。
- **定期的な賃金調査の実施不足**
→ 効果的な監督と是正のために制度化が求められています。

② 管理職に占める女性比率の低さ

管理職における女性割合は約 15%にとどまり、CEDAW の求める 30% および 最終的にはパリティ(男女半数)に大きく及びません。委員会は以下を求めています。

- 女性管理職の割合を段階的に引き上げるための具体的目標設定
- 上級管理職ポストを含む正規雇用に女性を登用する積極的措置の導入
- STEM(Science(科学)、Technology(技術)、Engineering(工学)、Mathematics(数学)の 4 つの英単語の頭文字を組み合わせた用語)・法務・医療等の専門職領域で女性比率を引き上げる政策の強化

③ コース別雇用管理制度の問題

委員会は、企業における職種・コース別管理制度が、結果として女性を低処遇の職種に固定する構造を生み、水平的・垂直的な分離を助長していると指摘しています。

具体的には、

- 一般職・事務職等に女性が集中し昇進機会が限定される構造
- 育児・介護負担を背景に総合職を選択しづらい労働文化

などが挙げられています

④ 妊娠・出産に関連する差別(マタニティハラスメント)

委員会は、日本で依然として妊娠・出産を理由とした不利益取扱いやハラスメントが多く報告されている点に懸念を表明しています。

主な指摘事項:

- 解雇・降格・不利益配置転換などの事例が継続
- 通報・救済制度の周知や実効性が不足
- 労働監督行政の体制強化が必要

⑤ 間接差別の法的保護の不十分さ

男女雇用機会均等法で規定される間接差別禁止事由が限定的(体重・身長・転勤要件等)であり、年齢、妊娠、育児、地域性など広く認められる差別事由が保護されていないと指摘されています。

委員会は、差別禁止事由の拡大と、実効性ある救済制度の整備を強く求めています。

⑥ 女性の正規雇用機会の不足

女性が非正規雇用に集中し、経済的自立が困難となる構造が継続しています。

委員会は、

- 正規雇用への移行機会の確保
- 企業による正規雇用への登用促進
- 非正規雇用労働者への処遇改善を求めています。

⑦ AI・人材アルゴリズムにおけるジェンダーバイアス

近年の採用・評価における AI 活用について、日本ではジェンダーバイアスへの対応が明示されていない点が懸念されています。

- 女性技術者が開発初期段階から参画する仕組み
- バイアスを低減するためのデータ投入方法の検討などが必要とされています。

⑧ ILO 家事労働者条約(第 189 号)の未批准

家事労働者が保護から取り残されている点が問題視され、条約批准が改めて要請されています。

※ ILO 家事労働者条約:

その特殊性により労働・社会保障法の適用対象外になることが多い家事労働者を労働者と認定し、その労働条件改善を目指して初めて採択された歴史的な国際基準。家事労働者は他の労働者と同じ基本的な労働者の権利を有するべきとして、安全で健康的な作業環境の権利、一般の労働者と等しい労働時間、最低でも連続 24 時間の週休、現物払いの制限、雇用条件に関する情報の明示、結社の自由や団体交渉権といった就労に係わる基本的な権利及び原則の尊重・促進・実現などを規定。(ILO ホームページより)