

# 「第3次男女共同参画基本計画」の答申に 何を盛り込み、政府はどう応えたか

かしま たかし  
鹿嶋 敬

実践女子大学人間社会学部・教授 / 男女共同参画会議議員

## 《「主流化」されるべき 男女共同参画》

筆者は第2次男女共同参画基本計画に何を盛り込むか、その答申作業にも携わったので、それとも比較しつつ、第3次基本計画の答申に至る議論の過程をまず紹介したい。また労働組合に特化した構成にはしていないが、全体を通じて労組はどう行動すべきか、汲み取っていただけると思っている。

第3次基本計画が第2次と異なる点の一つは、第2次は自民党政権下、第3次は民主党を中心とした連立政権下での作業だったことである。ただし、第3次男女共同参画施策の基本的な方向に関する諮問をしてきた当時の政権は自民党で、麻生総理から諮問を受けた（2009年3月）。その後、政権は民主党連立政権に変わり、筆者が第3次基本計画の中間整理のポイントを報告した相手は鳩山総理（2010年4月）、答申書を手渡した相手は菅総理（2010年7月）とめまぐるしく変わった。

むろん、政権がどう変わろうと、男女共同参画という普遍的な課題はぶれたりトーンダウンしてはならない。男女共同参画社会基本法にも、男女

共同参画が21世紀の最重要課題である旨、書いてある。だが基本法施行後十余年の軌跡をたどってみれば、王道をたどってきたとは言い難い。なぜ王道という言葉にこだわるかといえば、男女共同参画は「主流化」されるべきもの、数ある政府の政策の中でも最優先されるべきものだからだ。

残念ながら「バックラッシュ」という言葉が代弁しているように、男女共同参画の理念が夫婦、家族を否定する危険なイデオロギー視され、一部の人々にはそっぽを向かれるようなこともあった。なぜ、このような状況が生じたのか。

結論を言ってしまうえば、ひとえに政治がそれにどう向き合ってきたかに尽きる。男女共同参画社会基本法は1999年6月、衆参両院とも満場一途で可決成立した。当然、「21世紀最重要課題」としての処遇を受けるべきであったが、首相官邸で3カ月に1回の割で開催される男女共同参画会議でお会いする総理の中には、必ずしもそうお思いになっている人ばかりではない印象を受けた。自民党政権下で最もこの問題に熱心だったのは福田総理で、日本社会にとって男女共同参画社会の形成がいかに重要かを熱っぽく語っておられたのが印象に残っている。

## 《エッジが効いていない》

民主党連立政権になると、鳩山総理も大変熱心だったし、男女共同参画担当大臣には福島みずほさん、法務大臣には千葉景子さんという布陣。選択的夫婦別氏制など、民法改正もすぐにでも実現しそうな雰囲気だった。

2010年2月18日の参画会議で筆者は答申に向けての中間整理案を報告し、その中で男女共同参画社会基本法施行後、浸透が不十分だったのは政府のやる気の欠如が最大の原因だと申し上げた。

鳩山総理は、鹿嶋議員からそういう指摘があったが、今後はそう言われぬように頑張ると応じてくれた。そしてもうひとつ、この会議の席上、筆者らが答申に向けて議論をする上で常に意識せざるをえない発言もあった。発言の主は後の官房長官で、当時は国家戦略担当大臣だった仙谷由人さん。発言の趣旨はこうだ。

「ちょっと挑発的に話をさせてほしい。今、報告を受けたような第3次計画で、本当に今後の5年間で事態が進展するのか。きれいな文章の計画をつくっても実現できないことになり得るのではないか。全然エッジが効いてない。こんなことを100回繰り返しても、事態の進展はないと思う。極端なことを言えば、大企業にも女性の管理職を何%にしない時には、賦課金を取るぞぐらいの、極論をすればそういうことまでも含めた、エッジの効いたことを5年間の数値目標とともにやらないと事態が進まないのではないか」

筆者も反論した。

「生ぬるいという指摘があったので、反論も含めて意見を述べたい。男女共同参画を推進する上で難しいと思うのは、日本は固定的な性別役割分業が根強く、男性が働いて、女性が家庭を守ると

いう意識が根強いことだ。非正規雇用で年収2、300万円の人が1000万人を越す時代になっても、まだ男片働き家庭を基準に発想するわけだが、今後は男女が共に働いてという形にならざるをえない。そういう状況を国民に訴える上で、男女共同参画の視点が欠かせないことを強調したい。またパンチを効かせるとすれば、例えばポジティブ・アクションでクオータ制を設ける方法もある。国会議員だったら、女性候補者の比率を3割、4割にするという方法がある」

以上のやり取りは、内閣府男女共同参画局のホームページにアップされているので、関心のある方は参照してほしい。

## 《実効性のある計画》

第3次男女共同参画の目玉は何かと問われれば、その一つとして国家行政のアクションプランが立法府にまで踏み込んだという点だろう。それが国会議員候補者に女性を一定数割り当てるクオータ制で、当然、答申に盛り込んだ。政府が本当にそれを受け止めてくれるかどうか不安であったが、2010年12月17日に閣議決定された第3次基本計画にはきちんと盛り込まれた。その意味で仙谷さんの発言は、私たちの議論に大きな影響を与えた。仙谷さんの一言が、起草委員のやる気に火を付けたと言っていい。

2010年2月の参画会議終了後に開催された答申の中身を議論する起草委員会で、早速、答申にはエッジを効かせる必要がある旨の報告をした。参画会議の席上、筆者が国会議員の女性候補者に対しクオータ制の導入が考えられることを閣僚の前に発言したと報告し、是非エッジを効かせる意味でもそれを実現したいと委員に訴えた。

その後の審議は「エッジを効かせる」が合い言

葉のようになり、議論が進んだ。なぜエッジを効かせなければならないかと言えば、平凡な施策では世の中が変わらないからだ。基本計画はきれいな文章をつづった作文集であってはならないと、参画会議でも「実効性」という言葉が飛び交った。基本計画の政府案が示された2010年12月17日の参画会議で挨拶した菅総理の言葉にもそれが表れている。

「特に今回は実効性のある計画ということ重視し、そして、目標を明確に提示するということも（基本計画の中に）盛り込んでいる」

## 《クォータ制導入で 政治を変える》

ざっと、第3次基本計画に何を盛り込むかという答申に向けての導入部分を解説したが、ここからはどのあたりが実効性のある計画になっているのか、あるいは斬新なのか、そのポイントを解説する。

### 特徴1 実効性のあるポジティブ・アクション

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）は大きく3分類している。それぞれを以下に列挙すると、

#### クォータ制の導入

前述したように、筆者らは国会議員の女性候補者の割当制を導入するよう答申し、政府もそれを受けて基本計画では「各政党に対し、候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制の導入などを検討するよう要請する」と書き込んだ。

ちなみに現在の衆院議員候補者に占める女性の割合は16.7%（2009年）、参院は22.9%である（2010年）。当選者に絞れば前者は10.9%、後者は18.2%だ。政府は2020年までに指導的

位の女性を30%にすると公約しており、本当にそれを実現するつもりなら、少なくとも女性候補者は全体の3割を占めるようにしなければならない。

そのような事情もあって基本計画では、2020年までの目標数値を30%にしている。女性の国会議員が増えない限り、世界での男女平等ランキングはいつまでたっても上位は望めない。UNDP（国連開発計画）が毎年公表してきたGEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）別名実質的男女平等指数は109カ国中57位、先進国が加盟するOECD諸国に限れば29カ国中27位（2009年、同年でUNDPはGEMの公表を中止した）と低迷しているのも、さらには世界経済フォーラムが公表するGGI（ジェンダー・ギャップ指数）では134カ国中94位と落ち込むのも、原因の一つは女性の国会議員の数が少ないことに尽きる。両調査とも国会議員に占める女性の割合が指標を算出する上での項目の一つになっているからである。

どのような形のクォータ制にするのか、たとえば法律に基づく強制的な割当制にするのか、それとも各党に働きかけて自発的な割当制にするのかなどは今後の議論になる。

#### インセンティブの付与

男女共同参画の推進がいかに大切かを説いても、企業はなかなか腰をあげようとしないうらみがある。意欲を喚起する手法の一つがインセンティブの付与であり、例えば公共調達の際、男女共同参画を推進する企業であれば加点する、税制上の優遇を考えるなどの対応が考えられる。

第3次基本計画は「適正な労働条件の確保に資する取組、男女共同参画への積極的な取組等を受託企業の条件にすることについて、法整備も含めて検討する」としている。国の公共調達について規定している会計法の改正等も視野に

入れた取組が今後の課題になる。「税制上の優遇」措置については、どう行うのか、きちんとした議論はできなかった。

環境に配慮した企業に対して法的、社会的にも見守り育てようという機運が高い中、男女共同参画という視点からもそうした風土が醸成されてもいいのではないかと、個人的には思っている。すでに地方自治体では法を上回る育児休業制度を持っている企業、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業等に対し、公共調達で加点する試みを始めているところも現れている。

ゴール・アンド・タイムテーブル方式の推進  
達成すべき目標と達成までの期間を示し、実現に向け努力をしてもらう方法である。これはポジティブ・アクションの典型的な手法で、米国ではアフーマティブ・アクションと呼ぶ。日本でなぜポジティブ・アクションと言うかといえば、1995年に開催された第4回北京世界女性会議で採択された行動綱領の「女性と経済」のパラグラフがポジティブ・アクションという言葉になっており、それを採用したためである。

アフーマティブ・アクションとポジティブ・アクションを比較すれば、政府と一定額以上の事業契約を締結している事業主に厳しくマイノリティの雇用・登用を義務付ける前者のほうがシビアだと言えよう。米国のそれは1960年代の公民権運動を背景にしているだけに、クォータ制という顔も持っていると言えないこともない。厳しいのは当然だ。

ただ、ゴール・アンド・タイムテーブル方式もインセンティブの付与などと組み合わせれば実効性が確保できると確信している。第3次基本計画は全部で15ある「重点分野」それぞれに、締めて82項目、延べ109項目（項目によっては各分野にダブって掲載しているため、延べでカウントすると109項目になる）の「成果目標」

（数値と達成年）を設定している。第2次基本計画のそれは42項目だったことと比べれば、第3次基本計画はいかに実効性の確保に腐心したかがうかがえよう。

## 《同一価値労働 同一賃金の法整備》

特徴2 家族形態、ライフスタイルの変化に対応した制度・慣行の見直し

「特徴2」の主張を要約すれば、男性片働きに誘導するような制度・慣行を見直すことである。

例えば、国民生活に与える影響に配慮しつつ、配偶者控除の縮小・廃止を含めた税制の見直しを行う、第3号被保険者制度をどうするかなど年金制度の基本的な体系に関わる問題を幅広い観点から検討する、家族のあり方の多様化など時代の変化に対応した家族法制のあり方について検討を行う - などだ。

選択的夫婦別氏制度については、起草委員会は民法改正の必要ありと判断し、答申には「女子差別撤廃委員会の最終見解も踏まえ、選択的夫婦別氏制度を含む民法改正が必要である」とした。答申段階でここまで踏み込んだことは、過去にはない。では、政府の基本計画はどう表現したかといえば、「選択的夫婦別氏制度の導入等の民法改正について、引き続き検討を進める」。

「改正が必要である」と「引き続き検討を進める」との距離感は遠いと言えは遠いが、第2次基本計画は政府はどう書いたかと言えは、「国民の議論が深まるよう引き続き努める」だった。「検討を進める」と「議論が深まるよう努める」は、やはり前者のほうが強い意志を感じさせるが、どうだろうか。

### 特徴3 雇用問題の解決

男女雇用機会均等法の更なる推進や男女間の賃金格差の解消など、解決すべき課題は山積しているが、ここでは同一価値労働同一賃金の問題を解説したい。

現在、非正規雇用者として働く人たちが雇用労働者の3割強、1700万人を突破している。正社員と同じような仕事をしていても非正社員というだけで賃金に格差が生じるし、また彼らの多くは有期雇用だから生活設計の見通しも立てにくい。この問題は若い男性の心にも傷跡を残す。それは、どんな傷なのか。

この国の男たちは、「男は稼いでなんぼ」という厳しい“男のジェンダー”にさらされる。男性片働きに誘導するような制度・慣行がいまだに健在なものその証だろう。そうした社会にあって、非正規雇用という“身分”で働く男性たちは、低収入ゆえに後ろめたさを感じる。25歳から29歳男性の有配偶率が正社員の場合3割強なのに対し、パートや派遣社員の男性は1割でしかない。30代前半の男性は正社員のそれが6割近くに達するのに比べ、非正社員は3割にも満たない。

確かに企業にとっては、使い勝手のいい労働力はグローバル化する企業間競争を勝ち抜くためには必要な存在なのかもしれない。だが不安定雇用は有配偶率の低下や生涯未婚率の増加をもたらす。それは少子化の深刻化に直結する問題でもある。好不況に関係なく、今後も非正規雇用者が増えるのであれば、同じような価値の労働に従事している場合は賃金も同一という同一価値労働同一賃金の原則を建前ではなく、現実のものにすべきである。

第3次基本計画に「同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡を推進するため、法整備も含めて具体的な取組方法を検討する」と書き込まれたのは、手前味噌になるかもしれないが、画期的なこ

とだと思っている。一部府省の反論はあったものの、その必要性を議論しあうことでお互いに理解を深めることができた。

ジャーナリストの田原総一朗さんは、コラム「田原総一朗のギロン堂」(週刊朝日2011年1月21日号)で、雇用問題解消へ「同一労働、同一賃金を」というエッセイを書いている。同一価値労働同一賃金の要求が、建て前から現実の課題になったという趣旨のもので、動きが本格化すれば、「これは革命である」とも指摘している。ジャーナリストの鋭い触覚には、非正規雇用者の増加という問題が放置できないまでに肥大化してきた現実がはっきりと映っているのだろう。

### 《男性にとっても切実な課題》

#### 特徴4 男性を巻き込む

男女共同参画から離れた人がいたとすれば、ひとつにはそれが働く女性のもの、エリート女性のものといった誤解・曲解があったからだろう。特に男性は男女共同参画を自分とは無縁のものと考え、あえて拒否反応を示す向きも少なくなかった。男女共同参画は本当に、男性には無縁のものなのか？ 否だ。前述したように、例えば妻が働くこと、働き続けることは男性の好み云々にかかわらず、生産年齢人口の減少、非正規雇用で働く人々の増加に象徴される低所得層の増加等を考えれば、もはや当然のことなのである。

このように経済状況が激変する中、夫婦の関係性が旧態依然ということもありえない。経済的に妻に依存しなければ家計が成り立たない時代の到来は、当然のことながら家庭・地域内での男性の生き方に変化をもたらす。家事は女性の役目と涼しい顔をしているわけにはいかない。要するに男女共同参画社会の形成は、男性にとっても切実な

課題として浮上しているのだ。

第3次基本計画は「男性、子どもにとっての男女共同参画」を重点分野の柱に立て（第3分野）、男性に対する男女共同参画の理解促進、男性管理職の意識啓発、男性の家庭・地域参画を可能にする職場環境の改善、女性への暴力の予防啓発などの項目を盛り込んだ。年間の自殺者数は1998年から毎年3万人を突破し続け、しかもその4割は働き盛りの40代から60代の男性である現状にも目を向けて、自殺予防に関する啓発運動を推進することも書き込んでいる。

男性に男女共同参画に対する理解を促すには、子どもころからの教育も大切だ。「子ども頃の男女共同参画の理解の促進と将来を見通した自己形成」が盛り込まれたのも、そのような理由による。

駆け足で第3次基本計画のポイントを見てきた。むろんこのほかにも、国際的な概念や考え方の重視、男女共同参画を推進する上での体制の強化、

特に施策の進捗状況を定期的に監視する監視機能の強化なども重点事項のひとつであることを強調しておく。

男女共同参画がカバーする領域があまりに広範囲なので、何をするのか良くわからないという声も聞く。男女共同参画の根底に流れる理念は何なのかと問われれば、こう答えたい。「固定的性別役割の否定」だと。第3次基本計画も、冒頭にそれを目指すことを書いている。政治経済の枠組みが大きく変わる中、男女のあり方も変わらなければならない。性による役割分担も高度経済成長期には合理性があったが、ダブルインカムが必須の21世紀には過去の遺物でしかない。

そうした中、どんな社会、どんな男女の関係を築けばいいのか。その手掛かりが男女共同参画なのだ。また、そうした社会を形成するには、何よりも男女共同参画を主流化するという強い政治の意志が必要なのである。男性型の組織からなかなか脱皮できない労働組合も、この点だけはしっかり理解してほしい。