

## 目標5「ジェンダー」に関する勉強会

ジェンダーフォーラム共催・人文研究センターSDGsプロジェクト主催

# SDGsとジェンダー平等

——男女共同参画の視点からの考察

鹿嶋 敬

## 2030年までにSDGsを達成

立教大学の文学部・文学研究科は「SDGs研究コース」の導入に向け、研究課題確認の勉強会を行っている。筆者にもSDGsの目標5、ジェンダー平等の達成に関する話をしてほしい旨の依頼があった。

ひと口にジェンダー平等といっても広範囲なテーマなので、筆者は男女共同参画社会の形成に関する課題を取り上げた。筆者は大学教員時代に内閣府で、国の男女共同参画行政の指針ともいべき男女共同参画基本計画の策定に関わった。具体的には第1次の男女共同参画基本計画（2001～2005年度）から第4次計画（2016～2020年度）までで、第4次計画策定時には計画策定専門調査会会長を務めた。

SDGs、すなわち「持続可能な開発目標」（Sustainable Development Goals）は、2015年の国連サミットで加盟国が合意した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中に掲げられたものである。2030年までに17のゴール（目標）を達成しようというもので、その五つ目の目標がジェンダー平等である。

それを受けて政府も「SDGsアクションプラン」を設定し、同プラン2021の重点事項の一つとしてこうある。

「あらゆる分野における女性の参画、ダイバーシティ、バリアフリーを推進すると共に、人への投資を行い、十分なセーフティネットが提供される中で、全ての人が能力を伸ばし発揮でき、誰ひとり取り残されることなく生きがいを感じることのできる包摂的な社会を目指す」「子供の貧困対策や教育のデジタル・リモート化を進めると共に、持続可能な開発のための教育（ESD）を推進し、次世代へのSDGs浸透を図る」

同プランの2020年版には、「あらゆる分野における女性の活躍推進」「ダイバーシティ・バリアフリーの推進」も盛り込まれている。

第5次男女共同参画基本計画（2021～2025年度）<sup>1</sup>にも「基本的な方針」の中で提示している男女共同参画が「目指すべき社会」の一つに、「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い…」と、SDGsが盛り込まれている。

それらを受け、政府も2030年に向けてゴール達成を目指しているが、「本当に実効性ある行政展開ができるのか」という疑問がぬぐえない。その一例が、第5次計画の選択的夫婦別氏制度に関する閣議決定だ。

## 男女平等達成の本質的な問題に目を向けているか？

選択的夫婦別氏制度に関する答申の文章表現が閣議決定では微妙に異なったものになるケースは、第1次から第3次計画までは“毎度おなじみ”のようなものだった。第4次計画だけは答申、閣議決定とも、間もなく夫婦別氏制度に関する最高裁判決が出るにあって、「…司法の判断も踏まえ、検討を進める」と、初めて同じ文言になった。

ただ表現が微妙に異なっても、選択的夫婦別氏という言葉が消えたことはなかったが、第5次計画はそれが姿を消した。

答申はこうだった。

「選択的夫婦別氏制度の導入に関し…国会における議論の動向に注視しながら検討を進めるとともに、…民法改正等に関し検討を進める」

それが閣議決定では、こう変わった。

「夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める」

「夫婦別氏」という言葉が、男女共同参画基本計画から初めて姿を消したのである。なぜなのか。筆者は第5次計画の策定には携わっていないので、そのあたりの事情はよく分からない。メディアの分析（日本経済新聞2020年12月15日付）によると、選択的夫婦別姓を巡って与党内の推進派と慎重派の意見の対立があったらしい。

政府は当初、計画案に「国会での議論の動向を踏まえ、政府も必要な対応を進める」と明記したが、慎重派の議員から「導入ありきの書きぶり

だ」などと修正を求める声が出た。その後、後退に後退を重ね、「家族の一体感を感じられるよう従来の制度を守るべきだ」など慎重派からの意見に押し切られ、消えたようなのだ。

第4次計画の策定時は最高裁の判断を待つなかで筆者らは答申を行い、閣議決定もそれを受けて同じ表現になったと書いたが、ではその後、どのような判断を最高裁は下したのか。残念ながら、夫婦別氏制度に対し、司法としての明確な結論は下さなかった。夫婦同氏制——それは合理性を欠く判断ではなく、夫婦同氏制自体に不平等は存在しない。いずれの氏を称するかは自由な選択であり、選択的夫婦別氏制度の在り方は国会で判断すべきだ、というのだ。

判断を立法に委ねたのだが、国会で同制度を議論したことは過去に一度もない。1996年には法務省が選択的夫婦別姓案を盛り込んだ民法改正案を用意したが、国会には提出されなかった。

とって、国会ならフェアな議論ができるかという、そこにも悩ましい問題がある。重要法案に対する党議拘束がそれだ。党の方針に沿う形で投票するよう、所属議員に拘束をかけることを言い、「選択的夫婦別姓はノー」が党の方針なら所属議員もその方向で投票しなければならない。

第5次計画から夫婦別氏が消えたのはメディアの分析から判断するかぎり、与党の推進派が慎重派に寄り切られたためである。菅総理も当初、選択的夫婦別氏制には前向きな姿勢を見せていたが、結局は「夫婦の氏に関する…」という表現に変えてしまった。

選択的夫婦別氏制に関して現在、3件の訴えがあり、最高裁大法廷で判断を下すことになる。5年前とは時代が変わったという判断を下すのかどうか注目しているが、SDGsの目標の一つ、ジェンダー平等の達成という課題を考えるにあたって選択的夫婦別氏の問題を提示したのは、日本の場合、女性の活躍推進等の問題には政府も積極的な関与を行っているものの、男女平等を達成するに当たっての本質的な問題には目を背けている気がするからである。

## 男性は非正規雇用比率が2割近くになっただけで社会問題

コロナ禍が激しさを増すなかで、女性の就職状況も厳しさを増している。女性雇用者は2650万人いるが、そのうちの54%は非正規雇用者として働いている。現時点で把握できるデータを見るかぎり、非正社員数は2020年3月から12月までは10カ月連続して減少しており、その傾向が顕著な業種は宿泊業や飲食サービス業、小売業などだ。

男性の就業実態も厳しいことに変わりはないが、男性の雇用者3000万人中、非正社員で働く人は22%、8割弱は正社員である。しかもコロナ禍の中で女性が多い非正規の従業員数は減っているが、正規の従業員数は逆に増えている。男性に比べ、現時点では女性の雇用不安が顕著だ（総務省統計局・労働力調査）。

非正規雇用は給料が安いだけに、自活を余儀なくされる独身女性、夫と離死別した女性たちは生活が厳しい。それだけでなくギリギリの生活なのに、経営状況の悪化で会社から解雇等を言い渡されたりしたらどうするか。彼女らの中には性を売り物にする人までいることをテレビ、雑誌が報道していたが、ここまでくると男女間の就業格差という問題の克服を、もっと真剣に考えなければならない。

非正規雇用の問題は、今でこそ“女性問題”だが、歴史的にみればそれは男性問題だった。男性の非正規雇用比率は2013年に2割台（21.2%）に達する。2割台に近づきだした2004年（16.3%）、2005年（17.7%）ごろから、「稼ぎ手が大変だ」と社会問題に浮上するのである。

ちなみに女性はどうかだったのかといえば、2003年に非正規雇用比率は5割台を突破（50.6%）し、以後、過半数を維持している。男性は非正規雇用比率が2割近くになっただけで社会問題になったのに、女性のそれが過半数を突破していても静観視してきたのはなぜなのか。内閣府・「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女

に関する監視・影響調査報告書」（2009年）は次のように分析している。

「暗黙のうちに女性は経済的自立を必要としない存在として社会に捉えられ、問題が見過ごされがちであったことに他ならない」

要するに、経済面の支え手は男性の役割という性別役割分担意識が強かった結果にほかならない。表現を変えれば、高度経済成長期に確立した男性は正社員、女性は専業主婦という昭和モデルともいうべき性別役割分担が平成に入ってから変化を見せ、女性は専業主婦役割も果たしつつパート等で収入も得るといった姿に変わっている。

今ではそれが女性のライフスタイルとしてすっかり定着し、時系列で見ると1997年に専業主婦世帯よりも共働き世帯数の方が多くなって以来、両者間の格差はますます開いている。2019年時点では専業主婦世帯582万世帯に対し、共働き世帯は1245万世帯と全世帯の7割近くを占めるに至った。その要因は、パートで働く妻が増えていることによるものである（2020年版男女共同参画白書、内閣府）<sup>2</sup>。

## 男・女が消えたコース別の雇用管理

筆者が新聞記者をしていた男女雇用機会均等法の制定（1985年）当時も、性別役割分担を念頭に置いたとしか思えない議論があった。コース別雇用管理制度の導入がそれである。均等法が制定され、差別につながるような男女別の雇用管理はできなくなった。経営者の一部にはそれを恐れたり拒否したりする人もおり、そこで登場したのが基幹業務を総合職、定型的・補助的業務を一般職とするコース分けである。

ある業界の機関誌（1985年10月号）には次のような文章が掲載された。

「(均等法施行後、どんな傾向が強まるかといえば)今でも辞めなくなっている女の人が、一層やめなくなる」

「(銀行は)給与システムとか退職金システム等も、ある一定年齢で女性が辞めてくれることを前提に制度ができています。だから将来を考えた場合、女の人が辞めなくなることを前提としたシステムを構築しないと対応できなくなる」

「そこで考え出されたのがコース別管理制度だ。その考え方は男性と等しい者は等しく、異なった者は異なった処遇をするということ、基本的には男・女の問題から出ている」

経済評論家を講師に招き、その話をまとめたもので、総合職は男性中心であり、「男性と等しい者」、すなわち能力のある女性は同職に採用するが、「異なる者」は一般職で、という発想がコース別雇用管理制度の根底にあるということなのだろう。

同制度がすべてこうだとは思わない。だが、同制度が発足したころは均等法の制定で不可能になった男女別採用に取って代わる、表向き男女別を隠した雇用管理制度として取り入れた企業もあるのかもしれない。ちなみに厚労省の調査では、総合職採用の8割は男性であり、逆に一般職採用の8割強は女性である。

こうした状況を変えるにはクオータ制(割り当て制)の導入等も視野に入れての検討が必要だが、ここにも大きな壁がそびえたつ。均等法が制定される3年前の1982年、公労使が集って男女平等問題専門家会議が開催された。ここで合意されたのは、次の点だ。

「雇用における男女平等を実現するということは、雇用における各種の機会——雇用の場を得る機会、職場においていろいろな仕事に就く機会、昇進昇格の機会、教育訓練を受ける機会等——が男女を問わず等しく確保される状況、すなわち、機会の均等を確保し、

個々人の意欲と能力に応じた平等待遇を実現することであり、男女同数を採用すること、管理職の半数は女子とすることなどの枠を当初から設定するような、結果の平等を志向するものではない」(「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」、男女平等問題専門家会議)。

クオータ制の導入などに代表される結果の平等はダメ、性別を問わず等しく処遇する機会の平等を志向するという趣旨の合意である。取材で出会った経営者らは均等法を貫くことになるこの判断基準に接し、安心したような反応を見せた。そして1982年のこの合意があったからこそ、際立った労使の対立がない中で均等法の制定にこぎつけることができたと筆者は考えている。

文字通り「男女を問わず等しく」採用、昇進、昇格等が実現できれば問題ないが、残念ながら雇用の場での男女間格差は一向に解消する気配はない。基幹労働力である総合職の8割は男性という現実が、それを示している。女性は一般職に多く採用されるが、雇用管理区分が違うので男女差別にはならないのである。

表面上、男・女が消えたコース別の雇用管理は、運用次第では職場の男女間格差を拡大する一因になりかねない。今後はこうした点に改めて照明を当て、矛盾点を洗い出す必要がある。その作業を抜きに女性活躍と謳ったところで、スポットライトを浴びるのは一握りの女性でしかない。

## 均等法——初期条文は女性に「次代を担う者の生育」役割課す

男女共同参画基本計画は第4次、第5次計画ともに「男女共同参画社会基本法が目指す社会」として、「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる」社会を挙げている。それを実現するには、私たち「男女」も固定的な性別役

割分担意識にメスを入れる必要がある。

昨日今日、メスを入れようと言いだしたわけではない。企業論理からの脱皮や固定的な性別役割分担意識の解消をうたった報告書等は、四半世紀も前から多く公表されている。それくらい歴史は長いのだが、解消したとは言い難い。

またまた男女雇用機会均等法の話を持ち出して恐縮だが、同法も制定時は性別役割分担に則ったものだった。当時の法律名を改めて書いておこう。「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」。

1972年制定の勤労婦人福祉法を改正した法律なので、「福祉の増進に関する法律」という呼称になっている。均等法第2条（基本的理念）の蓋を開けてみると、このような書き出しになっている。

「女子労働者は…家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ…母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにする…」

「勤労婦人」を「女子労働者」に変えてそっくり移行したもので、「次代を担う者の生育について重要な役割を有する」と子育て責任を女性に委ねている。なんと、男は仕事、女は仕事と子育て、というのが制定時の均等法の骨格だったのである。そのような状況下で、女性は男性と均等に働いて能力を有効に発揮してほしい、というのは酷だ。

日本に限らず国際的にも1970年代までは、家庭責任は女性という風潮が強かった。ILO123号勧告（家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告、1965年採択）も家族責任を有し、家庭以外で働く女性が差別待遇をうけることなく、労働する権利を行使できることを求めている。

変化したのは1980年代に入ってからだ。ILO（国際労働機関）が1981年に採択したILO156号条約は、正式名「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」からもわかるように、家族的責任は男女双方が負うという前提に立っている。

男女雇用機会均等法を制定した当時は、既にこの条約が発効（1983年）していた。それを受け、均等法の条文も男女が共に家族的責任と職業的責任が両立できるような内容であってしかるべきだったが、そうはならなかった。当時はILO156号条約の認識が不十分だったというほかない。

## SDGsの目標達成——カギは固定的性別役割分担意識の解消

男女双方に子育て責任を課す育児休業法が制定されたのは均等法制定から6年後の1991年であり、また均等法第2条が改正されたのはさらに6年後の1997年である。どのように改正されたか。「女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする」というのがそれだ。法律名からも「女子労働者の福祉の増進」という表現は消えた。

条文は変わっても、残念ながら男女の意識、特に男性の意識は旧態依然のようなどころがある。家事・育児の総量100とすると、家事の負担は妻83に対し男性は17、育児は妻80、夫20（国立社会保障・人口問題研究所、第6回全国家庭動向調査、2018年）というように、男性の家事、育児参画は進化していない。

男女共同参画社会基本法の制定（1999年）にあたっては、二つの異なる平等論の対立があったという。その議論には筆者は参加しておらず、これは後に取材して得た情報だが、一つはもちろん性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる社会を目指す男女共同参画論、もう一つは生

物学的に男女が異なる個体であるならば、社会的役割も異なるという男女特性論である。

議論の末、男女特性論は否定され、男女共同参画論が男女共同参画社会基本法のベースになったわけだが、男女特性論は“死滅”したかと言えば、そんなことはない。高齢層に依然として男女特性論の支持者が多いのは確かだし、また一部の保守系論者にはそれに強くこだわる人たちもいる。

このようにひと口にジェンダー平等といっても、難しい問題が潜み、達成に向けてのハードルは高い。SDGsの目標5、ジェンダー平等を本当に根付かせるのであれば、原点にかえり、政府は固定的な性別役割分担意識の解消をどう図るか等の基本的な問題にもっと力点を置くべきである。

働く女性の中には仕事のほかに家事や育児負担、さらには介護の重さ等が昇進意欲に水を注し、「女性活躍」から身を引く傾向もある。一例が、「管理職に魅力を感じない」女性の増加だ。民間の調査では管理職を目指す女性はなんとわずか7%強、9割強は管理職になることを望んでいない。もちろんほかにも長時間労働の職場環境やワーク・ライフ・バランス支援の不十分さなどが足を引っ張る要因になっている。

SDGsの5番目の目標であるジェンダー平等が2030年までに達成できるかどうかのカギは、固定的性別役割分担意識の解消にかかっているとと言っても過言ではない。

## 注

- 1 第5次男女共同参画基本計画  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/5th/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html)
- 2 2020年版男女共同参画白書  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r02/zentai/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/index.html)