

特集／憲法と男女平等、女性労働者

憲法と男女平等—逆流とのたたかい

杉井 静子

はじめに

今年（2007年）は日本国憲法が施行されて60年。還暦を迎えた憲法は今、改憲の危機にさらされています。改憲の主たるねらいは9条ですが、改憲は人権のあり方にも及び、さらに憲法によって確立された「両性の平等」も突き崩しかねません。

改めて憲法が「両性の平等」をうたった歴史的意義を確認し、両性の平等の現状そしてジェンダーバッシングとそれとのたたかいについて考えてみたいと思います。

1. 人権としての「両性の平等」確立の歩み

（1）憲法は女性の権利宣言

戦前、女性は「家制度」の下で結婚前は「戸主」である父や兄に従い、その同意がなければ結婚できず、結婚すると夫の「家」に入り、「戸主」と夫に従わなければなりません。妻は自分一人では契約もできない、自分の財産の管理もできない「無能力者」とされていたのです。親権者も父がいらないなど特別な場合以外は母はなれませんでした。また妻の不貞は即離婚の理由にされ「姦通罪」という犯罪になりましたが、夫の不貞は、相手が独身の女性であるかぎり、離婚の理由になりませんし、何の罪にもなりません。つまり夫は何人の妾を囲っても浮気をしても、その女性が人妻でないかぎり、法律的にも許され、妻はその夫と離婚もできなかったのです。

女性には参政権もなく、政党などにも加入できませんでした。政談演説会に参加することさえ1922（大正11）年まで禁止されていました。また、教育も「男の子のコース」と「女の子の

コース」は区別され、女性は高等学校から大学という高等教育を受けることもほぼ閉ざされていました。

戦前の女性は、政治的にも家庭的にも社会的にも、一人の人間として個人の尊厳が認められず、男尊女卑の徹底した差別をされていたといえます。

こうした男女差別の法制度を根本的に変えたのが憲法です。

憲法はまず13条で「すべて国民は、個人として尊重される」と明記しました。女性も男性も一方の性に従属するものではなく、一人の人間として人権が尊重されるとしたのです。そして14条で「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と規定されました。性別による差別はあらゆる分野で許されないことがうたわれたのです。

これで「両性の平等」は憲法上十分なはずですが、憲法は、念を押すように「家庭生活における個人の尊厳と両性の平等の規定」（24条1項2項）をもうけました。

その理由は前述した戦前の劣悪・差別的な女性の地位は、民法に規定されていた「家制度」に支えられていたことをふまえ、家庭生活での両性の平等を重ねて規定し「家制度」の解体を目指したからです。しかし、当時の新憲法草案を審議した国会でも、また政府関係者の中でも「家制度」解体に根強い抵抗があったのも事実でした。しかし、実際には民法の親族・相続編は大改正をされ「家制度」は解体されました。

同時に、憲法にそって、様々な法律上の女性

差別の規定が改正されたり、新しい法律ができたりしました。

憲法の立場は「両性の平等」を人権としてとらえ、不平等は許さないということでした。まさに憲法は女性にとっての「権利宣言」であったといえます。

こうした憲法の規定は、世界的にみるならば、当時としては大変先駆的なものでした。

(2) 国際的流れと女性差別撤廃条約

国際的にも1975年の国際女性年以降、男女平等と女性の人権を確立するためのとりくみがなされ、国連では1979年には「女性差別撤廃条約」が採択され、わが国でも1985年には批准されています。この条約の中でも「女性差別」とは「性に基づく区別・排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他いかなる分野においても、女子（結婚しているかいないかを問わない）が、男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう」とされています。つまり、女性も男性と同じく平等な人権と自由の主体であって、差別はこうした人権の侵害になるのだということです。この条約の立場は、憲法と同じで、憲法をより具体的にしたものだといえるでしょう。

そこでは、女性に対して男性と平等な条件で政治的、経済的、社会的活動における権利を具体的に明確に保障することになりました。さらに重要なことは、締約国（日本も当然はいります）が、自国でこの条約が認める権利の完全な実現を達成するために、すべての必要な措置をとることを国際的に約束していることです。

しかし、憲法や法律あるいは条約で平等がうたわれても現実の差別は根強く残ります。女性差別をなくし、女性の権利を確立するために女性たちは憲法を手がかりにし、さらには女性差別撤廃条約を根拠にして、運動したたかってき

ました。

そうした中で、数々の法律も制定されました。

男女雇用機会均等法（1985年）、育児・介護休業法（1991年、2000年改正）、均等法改正（1999年）、男女共同参画社会基本法（1999年）、ストーカー防止法（2000年）、配偶者からの暴力防止等に関する法律（DV法2001年、2004年改正）等々です。

(3) 男女共同参画社会基本法の制定と自治体でのとりくみの進展

男女共同参画社会基本法は、女性差別撤廃条約2条で整備を義務づけられた「女性差別を禁止する国内法」としてつくられたものです。しかし「男女平等法」ではなく「男女共同参画」という名称になったのは、「平等」という言葉を嫌った日本の政治状況を反映したといわれています。しかし結果的にみれば、90年以降世界的にも広がったジェンダー論の流れにそう形で「女性差別」をなくし「男女平等」をより発展させたジェンダー平等をめざしているといえます。即ち男性も含めて、社会的文化的に形成された「男らしさ」「女らしさ」や、固定的性別役割分業から解放され、男女ともに個人として尊重される、より人間らしく生きられる社会をめざしているのです。前文には「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を「21世紀のわが国社会を決定する最重要課題」と位置づけています。この法律の制定以降、自治体や国でも、女性政策が男女共同参画政策に変わり、女性差別問題は、両性の問題として男性を視野に入れて考えられるようになってきているといえます。憲法がうたう「両性平等」という意味もこのようにとらえるべきです。

また、都道府県には男女共同参画条例の制定が義務づけられ、市町村は義務ではないが条例をつくることのできるようになったため、各地

特集・憲法と男女平等、女性労働者

方自治体でのジェンダー平等政策が大いに進みました（これに対するバックラッシュについては後述します）。

2. 両性の平等・男女共同参画の現状

（1）政治・行政分野での女性の参画の遅れ

総理府男女共同参画局が毎年発行している「男女共同参画白書」の平成19年度版でも「日本の女性の社会参画水準は、西欧諸国のみならず、一部のアジア諸国と比較しても決して高いとはいえない」と書かれています。そして「法的枠組みは整っているが、社会で指導的立場に立つ女性は依然として少ない」また「固定的性別役割分担意識は欧米諸国に比較すると依然強い」と指摘されています。

具体的にみると、女性の国会議員は国際的にみると189カ国中131位と低い水準にあり、国家公務員の管理職に占める女性割合は1.8%でこれも極めて低水準です。また、女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）が2006年現在でも日本の順位は75カ国中42位となっています。

いうまでもなく、真の両性の平等を実現するには、あらゆる分野での政策決定や立案の場に男女が対等に参画し、かかわっていくことが必要ですが、それが実現できていないのが現状です。

つまり日本は今でも「女性の人権後進国」といわれても仕方のない現状なのです。

（2）職場での両性の平等

職場ではどうでしょうか。「白書」でも次のことが指摘されているように①管理職に占める女性の役割が著しく低い②未だに女性労働力率は子育て期にあたる30歳代前半で低下するM字型カーブを描く③女性のパートの割合が増えており、フルタイム労働者との賃金格差、処遇格差が男女賃金格差の原因ともなっています。

管理職に占める女性の割合は、06年で10.3%

（前年10.1%）で役職別にみると、係長相当職は10.8%（06年）ですが、課長相当職は5.8%、部長相当職では3.7%と大変低水準です（'05財団法人21世紀職業財団のアンケート調査結果）。

また出産を機に多くの女性が離職しています。厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（平成13年度）によると、出産1年前に有職であった母親のうち67.4%の者が出産半年後には無職になっています。また1979年以前に結婚した女性と1992年～1994年に結婚した女性を比較すると、育児休業を取得している割合はふえているものの、出産前後を超えて仕事を継続している者の割合はふえていないのです。そして75%の女性労働者が就業継続を困難にする理由に「育児」をあげ、就業継続する上で必要なこととして「子育てしながらも働き続けられる制度や職場環境」を51.7%の人があげています。（21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査結果報告」2005年）。

結婚・出産した女性が働き続ける、あるいは再就職できる制度や環境が依然として整っていないことが、M字型カーブが解消されない最大の原因です。

さらに男女の賃金格差は、今日の貧困・格差問題と切り離せない問題です。「ワーキング・プア」や「ネットカフェ難民」がマスコミで取り上げられていますが、ワーキング・プアの大部分は非正規雇用者です。その激増の背景には、日本型雇用の解体、90年代後半からの労働法制の改悪（規制緩和とりわけ労働者派遣法の改悪で幅広い業種に派遣労働が可能になったこと等）があります。正規雇用をせず、フルタイムの非正規（派遣・嘱託・契約社員）などに置き換えられたからです。07年の労働力調査結果では非正規の割合が過去最高の33.2%となっており、正規と非正規の格差問題は男性も含めて極めて深刻な問題となっています。それでも男性は18.0%でまだ非正規の割合の方が低いのです。それに比べ、女性は53.1%で非正規の割合が半数をこえ

ています。これは、女性の場合「パート」という形の非正規はるか1960年代から存在し膨張を続けてきているのに加えて、昨今の派遣労働者等の増加が加わっているからです。

また学卒の15歳から24歳の若者でみても、正規で就職できない比率は、男性44.9%ですが、女性は63.6%（07年）にのびります。若い女性でも就職の入口で非正規でしか雇ってもらえない人がほぼ3人に2人いるのです。年間の所得が300万円以下の労働者は男性19%に対して女性は65%で（04年）格差と貧困は女性の方がより深刻です。

パートについては、前国会でパート法の改正がありましたが、それで格差が解消されるのは約1割といわれ、極めて不十分なものです。現に賃金格差は、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、女性一般労働者は67.1、男性パートは52.6、女性パートは46.8と非常に低く、正規・非正規の差別に加え男女差別と二重に差別をされていることが明らかです。一方で男性の働き方はどうでしょうか。成果主義管理が横行していますが、その下で長時間過密労働を強いられています。過労死、過労自殺そして精神疾患もふえています。

成果主義管理は、一人ひとりの仕事ぶりや成績を査定して昇給や昇進をきめるしくみです。しかし査定は企業側が一方的、恣意的に行うことから、女性は男性よりも低く査定されがちで、表向きは「男女機会均等」の名のもとに性差別が温存されています。正規社員の場合も、昇進昇格の途は狭く、女性は全国や海外への転勤ができないなどの理由で差別されがちで、長時間過密労働とあいまって、働き続けること自体に大変な困難が伴います。

(3) 家庭での現状

家庭での差別は、職場でのジェンダー差別と表裏一体です。DV法があっても「誰に食わせてもらってると思ってるのか!」と、夫から蔑

まれ、暴力、暴言（DV被害）をうけて苦しんでいる妻たちが大勢います。諸外国に比べて家事・育児・介護等の家事時間が極端に少ないのが日本の男性です。これは男性からみれば「家庭生活の自由」「育児の権利」が侵害されているともいえるのです。

前述したように、憲法の下で「家制度」は廃止されたものの、まだ「〇〇家と△△家の結婚披露宴」「〇〇家先祖代々の墓」というふうに、「家制度」の名残があり、戸籍筆頭者や世帯主は圧倒的に夫（男）という実態があります。

いまだに男女で結婚できる年齢に差がある（男18歳、女16歳）ことや、女性は、離婚後6ヵ月たたないと再婚できないとか、差別的な規定が残っています。とりわけ、夫婦は夫または妻の姓を称するというで同姓でなければならないという規定（同姓の強制）は、夫の姓を名乗る夫婦が97%である現状のもとで、姓を変える不利益をこうむるのは女性です。そのためだいたい以前から女性たちのなかから「夫婦別姓」を求める声が上がってきています。この点の改正も憲法の趣旨からみて当然要請されるのですが、十数年前から準備されている民法改正案は国会に上程されることなくたなごらしにされています。

また経済的に自立できないため離婚をあきらめることのないように、離婚の際の財産分与の規定などの改正や、女性が再就職しやすい社会、自立できる賃金が保障される社会にしていくことが必要です。

(4) 慣習、しきたりにおいて

憲法14条の「性別によって」「社会的関係において差別されない」という点では、いまだにある性による差別や区別の慣習も見直す必要があります。大相撲の土俵に女性がのぼれないとか、女人禁制を守っている奈良の大峰山などの山があります。女性はおみこしを担げない、村の道ぶしんなどの共同作業に女性がでる場合には、

特集・憲法と男女平等、女性労働者

一人前にみられずいくらお金を出させられるなどの慣習もあります。これらも両性の平等の視点での見直しが必要です。

性別による差別は女性差別だけに限りません「男の子は男の子らしく」と強調されて育てられます。泣くと「男の子でしょ!」と叱られ、強くなければ男じゃないと教育されます。さらに「妻を養うのが男の役割」と教え込まれるのですから、非正規で低賃金の男性はなかなか結婚できず、また結婚してからも、家事や育児をやる男性は、甲斐性がないかのように見られるなど、「男性差別」もあります。

さらに「男は妻子を養う義務がある」と男性は思いこまされて、長時間労働をおしつけられ、家庭や子育てにかかわる時間がもてず、過労死や自殺の危険にさらされるなど“非人間的な働き方”を強いられています。こういう状況は男性からみても問題です。その意味で、従来女性問題として認識されてきた問題を、男女、両性の問題として、とらえなおす必要があります。

3. バックラッシュの経過と背景

(1) 経過

前述したように1999年に男女共同参画社会基本法が制定され、2000年に基本計画（第一次）がつくられ、それ以降各地方自治体の男女共同参画条例づくりや指針づくりが行われました。それら条例等が作られる際に「男らしさ、女らしさを否定するものだ」「専業主婦を評価していない」「家庭を破壊する」等と批判・攻撃する保守派のバックラッシュが各地で見られるようになりました。

そして03年には国会で山谷えり子議員（当時民主党）が男女平等教育の視点でつくられた性教育の副読本について「行きすぎたジェンダー・フリー教育だ」等と批判をくり広げました。さらに産経新聞等によるジェンダー・フリー教育へのバッシングが激化しました。そうした中で東京都教育委員会が都立七生養護学校などで「不

適切な性教育」を調査し教員を大量処分する等が起きました。

そして2006年、男女共同参画基本計画（第二次）の改定時には「ジェンダー」という用語を狭く解釈し、ジェンダー・フリーに否定的な記述がされたため、内閣府は2007年1月「ジェンダー・フリー」について地方自治体では今後この用語を使用しないことが適切との考えを示す「事務連絡」を出しました。「ジェンダー」という言葉は、国際会議でも使われる用語でもあります。またジェンダー・フリーはとくに教育の場で「男らしさ」「女らしさ」を強制することでそれぞれの生き方が歪められることをなくし、男女ともより人間らしく生きられる社会をめざす男女平等教育を提唱する言葉として使われてきたもので、政府が使用しないことが適切という考えを地方自治体に対して示すこと自体不当なことです。

(2) 背景

こうした勢力の背後には、「日本会議」「新しい歴史教科書をつくる会」といった右翼勢力があります。

「日本会議」は、97年に「日本を守る国民会議」と「日本を守る会」が合流して結成されましたが、改憲や元号法制化、夫婦別姓反対の運動を“草の根”で展開をしてきた右翼改憲団体の再編・総結集されたものです。これに呼応して、日本会議国会議員懇談会（日本会議議連）がつくられ200人以上の国会議員が参加しています。これに結集する人たちは先の戦争が侵略戦争であることを否定し、「従軍慰安婦」もなかったと主張する、いわゆる「靖国派」と呼ばれる人たちです。

これら右翼勢力が教育基本法の改悪を進める運動を全国で展開したこともあり、教育基本法は改悪され、男女共学の規定は削除させられてしまいました。

07年4月に発足した日本会議系の地方議員ら

による「家族の絆を守る会」は民法改正阻止への活動を開始。西川京子議員は、戦前の教育は「道徳観や社会通念をはぐくむという面では現在より圧倒的に優れていた」などとし、その「道徳観」の継承の場としての家庭の役割を強調しています。

安倍内閣の誕生はこうした勢力を勢いづけました。閣僚の圧倒的多数を「靖国派」が占めていました。その中で、柳沢厚労相（当時）は、女性を「産む機械」と発言し、下村官房副長官（当時）は、「従軍慰安婦そのものがなかった」等の問題発言が起きたのです。

もともと安倍前首相は、自民党の「過激な性教育・ジェンダー・フリー教育実態調査プロジェクトチーム」の責任者でもありました。安倍内閣はジェンダー・バッシング内閣でもあったといえます。

(3) 自民党の新憲法草案では？

自民党が2005年に発表した新憲法草案では、憲法24条は現行のままです。しかし、新憲法草案に至るまでを振り返ってみると、2004年6月に出した「論点整理」でははっきりと憲法24条を見直すべきだといっていました。また2004年に出された「改憲草案大綱」やその他の案によると「家庭」は社会や国家という「公共」を構成する最小の単位と位置づけられていて、この考えは自民党としては一貫しています。

そして「新憲法草案」では「国民の責務」として「公の利益」「公の秩序」に反しないように自由や権利を行使する義務を負うとされています。国民は「家庭」という「公共」に反しない限りで個人の尊厳が認められる、ということは「家庭の平和」のためには両性の不平等があっても許されるという思想です。そして女性の役割を家庭内に押し込めることを合理化し正当化するもので、戦前の「家制度」の復活になりかねません。そして新憲法草案の最大のねらいは、9条改憲にあります。自衛隊を自衛軍とするな

ど「戦争する国」へと変えられる中で「お国のために」ジェンダー差別が当然とされてしまう状況も予想されます。

改憲は、9条改悪を中心としつつも、そのために国民の自由や権利、平等を大きく制約することをねらっています。ジェンダー平等をさらに実現させていくためにも、なんとしても改憲をくい止めなければなりません。

4. 男女共同参画の遅れの原因と課題

日本での男女共同参画の遅れはどこに原因があるのでしょうか。どうしたらよいのでしょうか。

(1) クォータ制など強力な男女平等政策の推進

たしかに日本では「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識が根強いことは事実です。しかし「意識」は変わりうるものです。現に長期的にみると、日本でもそうした意識をもつ者は徐々に減ってきています。04年には男女とも「反対」が「賛成」を上回り、07年には反対は52.1%で初めて過半数をこえました。

ただ意識は、「劇的に」変わることは難しいし、意識を変えるためには法制度の上でも、政策運用面でも積極的な是正措置をとることが不可欠ではないでしょうか。

ノルウェー、スウェーデン等の北欧諸国は、男女平等法を整備し「差別撤廃、男女平等」省などがつくられ、政府主導で女性の活躍に向けた取組みを進めています。スウェーデンは国会議員は比例代表制ですが、各政党は女性候補の割合を40～50%と定め、候補者名簿は男女交互にするクォータ制をとっています。

ドイツでも各政党が競ってクォータ制を導入しています。フランスは1999年に改正された憲法でバリラ原則（男女同数制）とし、比例代表選挙では候補者名簿は男女交互とし、小選挙区では候補者数の男女差が2%を超えた政党等への公的助成金を減額するなどのクォータ制をとっています。日本と同様に女性の参画が低調

特集・憲法と男女平等、女性労働者

だった韓国でも政府の取組として、01年には、女性部（05年6月「女性家族部」に発展的改組）が設置され、国会の比例代表候補者名簿は50%を女性とするクオータ制がとられ2004年4月の総選挙では、比例区57名中29名の女性議員が誕生し、小選挙区の10名と合わせてそれまで5.9%だった女性議員の割合は一挙に13.0%になり日本を追い抜いてしまいました。

このように、諸外国の例は男女共同参画を実現するには、政府がイニシアチブをとって、クオータ制等の積極的な是正措置をとる必要があることを示しています。

（2）仕事と生活（家庭・地域での市民としての生活）が両立できる労働時間の短縮等の実現

日本の男性は諸外国に比べ家事・育児にかかわる時間が短い。逆にいえば家事・育児の負担が女性の肩にずっしりとかかっています。その原因は男性の労働時間が諸外国と比較して極めて長いことや、有給休暇がとりづらいことにあります。固定的性別役割分担意識が変化してきて、仕事と家庭（生活）の調和を望んでいる男性もふえてきていますが、現実には長時間過密労働かつ有給休暇をとらないで働かされ、その上長距離通勤もあいまって家庭にいる時間が短く、しかも疲れきっているのが、家事・育児を

担当しようにもできないのです。とりわけ子育て世代の30歳代の男性は週の平均労働時間は約50時間で、また週60時間以上働く者の割合も約22%と最も長時間労働の世代です。政府でも「ワーク・ライフ・バランス」を提唱していますが、「男性に関しても多様な働き方を選択できるように」するのではなく、「働かせ方」について規制することが重要です。

法定労働時間を短くし、男女ともに厳しい残業規制をもうけ、有給休暇を増やし、取りやすくする等の労働基準法の改正が不可欠です。また、男性の育児休業の取得率を上げるには、諸外国で採用されている「パパクオータ制」（父親に一定の期間の取得を義務づける）や、育児休業中の所得保障を大幅に引き上げること等が必要です。

そして何よりも雇用形態による差別をなくし、最低賃金を全国一律のものとし、女も男も個人として自立して十分生活できる賃金水準に引き上げることが重要です。男性も女性も家庭・地域での生活も大切にしながら、個人として自立して、自分らしく生きられる社会こそ、あらゆる分野で真に男女共同参画が実現する社会といえるのだと思います。

（すぎい しずこ・弁護士）