

## 女性差別撤廃条約を高校教育に活かせ

文京学院大学名誉教授 山下 泰子

## 1. 高校「現代社会」教科書における記述

このたび高校の現職教員で立命館大学法学部講師の山田真理さんが、文部科学省のホームページに掲載されている高校の「現代社会」の教科書20種類中17冊を入手して、「女性差別撤廃条約」がどのように記述されているかを調べて下さった。

調査された17冊のうち、まったく記述のないものが1冊、1か所記述しているものが4冊、2か所記述しているものが9冊、3か所記述しているものが3冊という結果であった。さらに、記述のあった教科書17冊延べ31か所の中で、この条約がどのようなところで取り上げられているかを調べた結果は、つぎのとおりである。

## 1) 「人権の国際化」のテーマの中に、女性差別撤廃条約がでてくるもの

1979年に女性差別撤廃条約が採択されたことを記述 9件、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法の成立も記述 5件、本文に加えて、欄外注で女性差別撤廃条約の内容を説明

1件、「人権に関する宣言・条約」一覧表で「女性差別撤廃条約」の成立を紹介 8件

2) 「青年期の生き方」にかかわって記述するもの  
男女共生社会をめざして…性別役割分業の否定、「女性差別撤廃条約」の理念に基づくもの  
1件、自己実現をめざして…欄外注で、「男女平等社会の実現」とかかわって、女性差別撤廃条約の批准、男女雇用機会均等法・男女共同参画社会基本法の制定にふれるもの 1件

## 3) 「現代社会の課題」というテーマの中で「男女が共に生きる社会」として

職場での差別を撤廃するために女性差別撤廃条約の批准、男女雇用機会均等法の制定によって、セクシャル・ハラスメントの防止、ジェンダーに基づく女性差別や区別の存在、男女共同参画社会基本法、ジェンダー・エンパワメント指数の順位、女性差別撤廃にむけた取り組みの年表

1件、「自分らしく生きる—ジェンダーを考える」…「公正な社会を求めて」というテーマの中で、女性差別撤廃条約、男女共同参画社会基本法を記述。現状を積極的に変える方法としてポジティブ・アクションを紹介 1件

## 4) 「経済」の分野で

「女性労働の動向」で取り上げる…「女性差別撤廃条約」の批准、「男女雇用機会均等法」の設定とその後の法制度の「改正」や問題点を指摘 1件、「働く場での男女平等をめざして」というコラムで取り上げる…女性差別の撤廃をめざした世界的な取り組みとして女性差別撤廃条約、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法を記述。女性差別撤廃条約第11条の抜粋を掲載 1件

## 5) 「憲法」の分野で

「平等権」のところで…「女性差別撤廃条約」、「男女雇用機会均等法」、「男女共同参画社会基本法」で男女平等社会の実現を目指すことを記述 4件、「人権保障の発展」として国連の「女性差別撤廃条約」の成立を記述 4件、「人権発達の歴史」一覧表で「女性差別撤廃条約」の成立を紹介 3件

## 6) 巻末で女性差別撤廃条約を抜粋して紹介 1件

もっとも多く3か所に記述のあった教科書の1冊でも、丁寧に書かれているのは、4)「働く場での男女平等をめざして」の部分であって、2)「自己実現」では、欄外注としての掲載であり、5)「平等権」に関連しては、「女性差別撤廃条約（1981年発効）」という表記があるに過ぎない。

これを見て、長年にわたって女性差別撤廃条約の重要性を語ってきた筆者は、暗澹たる気持ちになった。固定化された男女役割分担観念を変革し、男女の生き方、関係性そのものを問い直そうという世界の潮流を具体化した条約が、もっとも大切な自己形成期である高校の教科書で、まともにとりあげられていない日本の現状に、改めて警鐘を鳴らしたい。

## 2. 女性差別撤廃条約と私

筆者は、1985年5月、ちょうど日本の女性差別撤廃条約承認案件が国会で審議されていたとき、所属する国際法学会で条約について研究報告をして以来、四半世紀、この条約とともに人生を歩んできた。

1985年7月25日、日本に対する女性差別撤廃条約発効の日を、第3回世界女性会議の開催地・ナイロビで迎えた。翌1986年秋からアメリカ・プリンストン大学で客員研究員をし、ナイロビで出会ったコロンビア大学やミネソタ大学の研究者との再会を果たした。筆者たちは、ポストナイロビの行動として、日米で女性差別撤廃条約の研究・普及団体を設立した。1つは、アメリカのIWRAW(International Women's Rights Action Watch)であり、もう1つが、日本の「国際女性の地位協会」(JAIWR=Japanese Association of International Women's Rights, 会長: 山下泰子)である。

以来20数年、JAIWRは、国連女性差別撤廃委員会を傍聴し、その活動を中心に、年報『国際女性』(既刊23冊)、研究書の刊行、世界女性会議への参加、講演会、研究会の開催、出前講座などの研究・普及活動を展開してきた。

中でも、本年3月刊行の『コンメンタール女性差別撤廃条約』(尚学社)は、1990年代に日本語・英語で刊行した世界初の条文注解の改訂版であり、今回は、JAIWRとジェンダー法学会のメンバーとのコラボレーションによって条約の国内的適用を目的にして編集したものである。

JAIWRは、1998年に、国連経済社会理事会の協議資格のある国連NGOとなった。このことから、2002年12月にJAIWRをキーステーションにして、女性差別撤廃条約に関心をもつ日本国内のNGOを組織化し、「日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク」(JNNC=Japan NGO Network for CEDAW, 代表世話人: 山下泰子)を結成した。全国規模で条約の実施をモニターする仕組みができ、以来一貫して、条約の実効性確保のために活動を続けている。

## 3. 女性差別撤廃条約の中心理念

女性差別撤廃条約は、1979年12月18日、第34回国連総会で採択され、今年31年目を迎えて、世界の186か国が加盟国になっている文字通り「世界女性の憲法」である。条約は、国連女性の10年

(1976-85年)の追い風をうけて誕生した。

国連設立以来、例えば、1967年の「女性差別撤廃宣言」にしても、その中心は、いわゆる「機能平等論」だった。すなわち、女性が母性という機能をもっていることを前提とした、限定された平等論だった。それが、1975年メキシコシティで開催された第1回世界女性会議の世界行動計画で、世界は「固定化された男女役割分担観念の変革」という「完全平等論」にはじめて転換した。「男は仕事、女は家庭と仕事」から、「男も女も、家庭と仕事」に変化した。これが、女性差別撤廃条約の中心理念となった。

女性差別撤廃条約のもう1つの特徴は、本条約が法上の差別的撤廃ばかりでなく、事実上の差別的撤廃を求めていることである。第2条では、男女平等原則の憲法への組み入れ、平等原則の実際的な実現を確保すること、すべての差別を禁止する法律の制定、裁判所その他による差別からの効果的保護、公務員による差別の禁止とともに、個人・団体・企業による差別の撤廃、慣習・慣行による差別の修正・廃止を求めている。これは実現が難しいことではあるが、女性差別の多くが、社会慣習や慣行に根ざしており、企業等によって行われることを考えるとき、もっとも大切な要素といえる。

この点は、1999年の日本の男女共同参画社会基本法第4条に「社会における制度または慣行が男女の活動の選択に及ぼす影響をできる限り中立なものにするよう配慮しなければならない」というところに引き継がれている。いささか回りくどい表現ではあるが、基本法も、差別的な社会制度や慣行の見直しを求めている。

さらに、条約は、事実上の差別を撤廃するための方策として、第4条で暫定的特別措置の活用を認めている。例えをもって説明すれば、男の子が飴を3つ持っており、女の子が1つしか持っていないとき、筆者が自分のもっている4つの飴を2人に平等に2つずつあげたのでは、男の子は5つ、女の子は3つという結果になってしまい、相変わらず、格差は埋まらない。そこで、筆者としては、格差をなくすためには、見方によっては不平等にもみえるかもしれないが、男の子には1つ、女の子には3つあげることで、4:4という結果の平等をえることができる。もちろん、平等が実現するまでの暫定的な期間ではあるが、一見、不平等なやり方を通して、実は結果

の平等を実現する方策を認めている。これも、「積極的改善措置」として男女共同参画社会基本法第2条に受け継がれている。

#### 4. 女性差別撤廃条約の批准による 日本の変化

日本は、1985年の女性差別撤廃条約批准を前に、国籍法の改正をして、母親も国際結婚から生まれた子どもに日本国籍を伝えることができるようにしたり、男女雇用機会均等法を制定して、男女平等概念を労働法に取り込んだ。また、それまで、高校の「家庭一般」が女子のみ必修だったのを改め、家庭科を男女とも選択必修にした。

以後、均等法は、2回の改正を経て、たしかに事業主の努力義務が、禁止規定になったり、セクハラに関連した規定がなされたり、さらには「間接差別」の条項が入ったりした。しかし、どの改正のときも、日本政府の態度は、及び腰であって、いずれの措置も妥協の産物の感を否めなかった。男女平等を実現するのに、大きな意義をもつ、条約の定める「同一価値労働同一賃金の原則」も国内への本格的取り入れは、未だなされていない。

1988年の条約実施状況に関する第1回日本レポート審議の際に、女性差別撤廃委員会で問題とされたのに、日本政府が否定的な回答をしていた、男女がとれる育児休業法は、1991年に制定され、すでに数次の改正が行われている。今年も、パパが取りやすい法改正がさらに行われたが、さて、その効果はどうであろうか。第1子出産後に70パーセントの女性が退職する現実を、どのようにして克服するかに、本腰を入れる必要があろう。

1999年に、男女共同参画社会基本法が制定されたのも、条約批准から14年も経過してはいたが、やはり女性差別撤廃条約の要請を実現するものであった。基本法の制定は、あきらかに1995年に北京で開催された第4回世界女性会議の影響であった。あの5万5千人を超す参加者が生み出した「北京行動綱領」は、それから15年を経て今日でもなお、最も価値ある世界行動計画であり、国連でも、法的枠組みとしての女性差別撤廃条約と実施のためのアジェンダである北京行動綱領は、車の両輪と称されている。

女性差別撤廃条約は、20世紀国際社会の最大の贈り物である。採択から31年、21世紀の今日、国

際社会はもとより、各国のジェンダー平等の達成に重要な役割を演じているのは間違いない。

#### 5. 女性差別撤廃条約の実施措置

人権条約も国内の私たち一人一人の人権を保障するものである以上、国内の裁判や行政の現場で適用されることが、何より大切である。それと同時に、人権条約は、もう1つ、国際的な実施措置をもって。女性差別撤廃条約の場合、条約の規定する措置は、国家報告制度のみである。

これに1999年、すなわち、条約採択から20年目に選択議定書という文書が作られ、個人通報制度と調査制度が国際的な実施措置として加わった。前者は、条約上の権利侵害を訴え、最高裁まで争っても救済されない場合、女性差別撤廃委員会に申し立てることができるという制度である。後者は、条約上の権利の、重大または組織的な侵害があるという信頼できる情報に対して、女性差別撤廃委員会が調査をすることができるという制度である。

これらの制度を活用できるのは新たに選択議定書を批准した国に限られる。現在すでに99か国が選択議定書の締約国になっており、先進国はほとんどこれを批准している。OECD加盟国でまだこれを批准していないのは、アメリカと日本だけである。

したがって、日本の場合、条約の国際的な実施措置として機能しているのは、国家報告制度のみである。この制度は、4年ごとに締約国が本条約の実施状況に関するレポートを国連に提出し、それについて女性差別撤廃委員会で審議が行われ、国別に「総括所見」を發出するというプロセスで、この条約の実効性を確保しようとするものである。

女性差別撤廃条約は、事実上の差別の撤廃までその射程に納めている。しかし、国家のレポートでは、どうしても制度的な説明に終始しがちなので、女性差別撤廃委員会は、現実の姿を伝えるNGOからの生の情報を求めている。

わが国では、当初は、JAIWRが情報提供の役割を担って活動してきたが、2003年の日本レポートの第3回審議と2009年の第4回審議には、JNNCが大活躍をした。2009年7月には、JNNCから、女性差別撤廃委員会の傍聴に、84人がニューヨーク入りし、わが国の女性の置かれた実情を委員会メンバーに伝え、日本レポート審議の行方を見守った。

## 6. 「総括所見」と日本の課題

こうした一連の手続を経て発出されたのが、2009年の「総括所見」である。ここには、委員会が、今日のグローバル・スタンダードから指摘する日本の課題が浮き彫りにされている。

まず、委員会は、日本政府が条約上の義務を遂行する第1義的な責任をもち、説明責任があることを述べる。当日の審議でも、日本女性の社会進出度が先進国中最下位の57位（UNDPのジェンダー・エンパワーメント指数）なのは、政府の責任であると指摘された。

つぎに強調されたのが、女性差別撤廃条約の国内的効力の問題である。委員会は、日本国憲法第98条2項により、批准・公布された条約が日本の国内法の一部として法的拘束力をもっているとされているのに、あたかも本条約の規定には、自動執行性がないかのように扱われ、裁判所の法的審理に直接適用されていない現実に懸念を示した。

委員会は、今回初の試みとして、民法改正と暫定的特別措置の積極的導入を求める2項目をフォローアップ項目に指定し、その実施についての詳細な報告を2年以内に提出することを要請した。前者は、男女共に婚姻最低年齢を18歳にすること、女性のみ課されている再婚禁止期間を廃止すること、選択的夫婦別氏制度を採用する民法改正をするための早急な対策を講じること、および、婚外子とその母親に対する民法および戸籍法の差別的規定を撤廃することなどにかかわる。

後者は、日本がこれまでジェンダー平等を促進するための暫定的特別措置をとってこなかったことを遺憾なことであり、学界への女性の登用を含め、女性の雇用および政治的・公的活動への参加を引き上げるための数値目標とスケジュールをもった暫定的特別措置を採用するよう要請している。

教育への言及も、重要である。委員会は、教育基本法の改正により、第5条の「男女共学」の規定が削除されたことに懸念を表明し、教育基本法にジェンダー平等の推進を再度取り入れるように真剣に検討することも勧告している。また、伝統的に「男性職」といわれた分野への女性の参加を可能とする教育訓練の奨励、並びに、よりよい報酬を受けることのできる就職機会の拡大を要請している。第3次男女共同参画基本計画による大学女性教員割合の引き

上げを求め、最終的には男女比率が同等になるよう勧告している。

もう1点、是非とも書き加えたいのが、選択議定書の批准である。前回の審議でも検討が要請されたにもかかわらず、この6年間、これについてまったく進展がみられなかったことに対して、委員会は、日本政府に、再度繰り返して勧告する。委員会は、選択議定書にもとづくメカニズムは、司法による条約の直接適用を強化し、女性に対する差別への理解を促すという委員会の強い確信を改めて表明している。もし、個人通報制度が、わが国に導入されることになれば、わが国の裁判官も条約を無視できなくなり、日本国内でも女性差別撤廃条約が確実に実施されるようになることは、間違いはない。

## 7. フォローアップ特別報告者の来日講演

日本は、2011年8月までに、民法改正と暫定的特別措置の導入について、詳細な情報を委員会に提出しなければならない。JNNCは、このフォローアップの特別報告者ドゥブラヴカ・シモノビッチ委員（クロアチア）を招聘し、2010年8月末から9月初めに、各地で講演していただいた。

8月27日、国立女性教育会館での講演の際、フロアから、高校の家庭科の必修単位数が4単位から2単位に減らされているという指摘があり、会場から溜息が洩れた。

シモノビッチ委員は、条約実施の重要な成果は、「日本の女性の毎日の生活に反映されることであり」とされた。条約は、日々の暮らしを生きやすくするツールである。その意味でも、高校家庭科の単位数減少は、大きな問題である。

## 8. おわりに

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の構築をわが国の最重要課題としている。少子高齢化社会を迎えて、わが国に真のジェンダー平等社会を実現させるためには、若い世代の意識改革が是非とも必要であり、そのためにも、教育のもつ意義は、計り知れない。

高校教科書執筆者の皆さんに是非、女性差別撤廃条約の重要性を認識していただきたい。そうして、高等学校の教育現場で、グローバル・スタンダードでものを考え、行動する若者を育ててほしい。