

男女の平等原則に関する一考察

— 女子差別撤廃条約を中心として —

神谷 和孝

Ⅰ. はじめに

日本国憲法は、第14条1項において「すべて国民は法の下に平等であつて、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」と規定して、他の諸要件と並んで男女の平等を保障している。さらに第24条では「夫婦が同等の権利を有する」ことを定め、「家族に関する……事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない」として、家族生活における男女平等の実現を重ねて要請している。

からわら明治憲法においては、一般的に平等原則を定める規定は存在せず、わずかに第19条において「日本臣民ハ法律命令ノ定ムル所ノ資格ニ応シ均ク文武官ニ任セラレ及其ノ他ノ公務ニ就クコトヲ得」と定めるのみであり、明治憲法下においては、政治・経済・家庭生活等あらゆる社会領域において平等の観念は不十分なものであった。特に男女の関係については、男尊女卑の思想にもとづき、男女不平等が当然視されていたことは説明を要するまでもないことである。

現行の男女平等原則は、家父長制的家族関係を定めた民法の親族、相続編の全面改正、婦人参政権の確立、性にもとづく教育上の差別の否認と男女共学の保障等、明治憲法下の差別的諸規定を廃するとともに、さまざまな諸立法の改正・整備をもたらした。しかしながら、新憲法

の成立・施行に伴ない男女不平等な諸規定がすべて廃止もしくは改正され、同時に男女平等の実現を目指す諸施策を実行するための法の整備が完全になされたとは言い難く、また、法規定そのものが差別を設けていなくとも、その実際の適用上、事実上の差別現象が生じていることも、あまた指摘しうるであろう。形式上は男女平等であっても、事実上は不平等であることの問題性を認識させたのが、わが国が1980年に批准した“女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約”(以下、「女子差別撤廃条約」と称する)である。

本稿では、女子差別撤廃条約と、当条約にもとづいて行われたわが国の「女子差別撤廃条約実施状況報告」(外務省仮訳)を検証する中で、男女の平等原則に関する若干の考察を試みたい。

Ⅱ・女子差別撤廃条約

第二次世界大戦後の平和な新しい国際秩序の建設を目指して設立された国際連合は、男女平等を実現するためさまざまな努力を続けてきた。1948年の第三回総会で採択された世界人権宣言の前文及び第二条で男女の同権を明確に定め、さらにその内容を実質的に効力あるものとするために、国際人権規約が1967年に発効した。また、同年女子差別撤廃宣言が採択されたが、この宣言に法的拘束力をもたせ、男女平等の実現をすすめるために生まれたのが女子差別撤廃条約であり、わが国も男女平等に向けての国際的

潮流に乗り遅れないよう1985年に批准した。

女子差別撤廃条約は、女子に対する差別は人間の尊厳に反し、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであるとの認識のもとに、政治、社会、経済、文化など、あらゆる分野における差別を撤廃することを求めて、法律上のみならず事実上の平等をもたらしするために、社会の実態と人々の意識に立ち入った変革の必要性をアピールしている。そして、条約の実施状況を検討する機関として女子差別撤廃委員会が組織され、締約国はその国について条約が発効してから1年以内に第一次レポートを、その後は4年ごとに第二次以降のレポート提出を義務づけられており、日本政府は第一次レポート(女子差別撤廃条約実施状況報告)を1987年に提出した。

1. 報告要旨(1)

条約批准のための条件整備の一環として、国籍法を改正(1984年)し、出生による国籍の取得につき、父系優先血統主義を父母両系血統主義へ変更し、併せて帰化要件を男女同一とした。また、教育面では、学習指導要領において家庭科教育に関して男女異なる取扱いがなされているが、「家庭科教育に関する検討会議」の結論を踏まえて男女同一の教育過程を実現することが予定されている。さらに、雇用の分野においては男女雇用機会均等法が成立(1985年)、施行(1986年)され、これと同時に労働基準法、船員法等に規定されている女子保護規定を一部改正した。⁽¹⁾

旧国籍法に定める父系優先血統主義については、かねてより批判の強いところであったが、昭和56年3月30日の東京地裁判決にみられるように、「重国籍防止上の必要性及び有用性と、補完的な簡易帰化制度をあわせ伴う限りで、ぎりぎりの線で合理的区別である」とされた。⁽²⁾

当判決は、極力違憲判決を回避しようとする裁判所の姿勢がありありとみられ、国際結婚により生ずる子の国籍問題の実状を無視した憲法論

であり、遅きに失する改正ということができよう。

教育面での改善策として予定された男女同一の教育過程の問題については、1989年の新学習指導要領における「家庭科男女共修の明示」のかたちで一応の実現をみたが、文部省は当初この問題に対し、「女子が家庭生活、家庭経営の上で重要な役割を果たしている現実」からみて、「教育上の配慮が必要」と考え、「男子は技術、女子は家庭」に分かれて学ぶことは、教育における男女平等原則に反しないとしていた。⁽³⁾ 学校教育機関が男女平等の精神を、次の時代を担う子供たちの間に浸透させ、家庭や社会の中で差別の温床となっている男女の役割分担意識を変革させる、極めて大切な場であることを考えるに、文部省の対応には疑問を抱かざるを得ない。男女が同一の基盤に立って平等に働き生活していくためには、家庭内での性による分業を改める必要があるが、家庭科教育こそ学校教育の中で家事、育児の男女共同責任を可能にしてゆくための基盤を提供するものであり⁽⁴⁾、教育行政を担う人々のさらなる意識の改革が望まれるところであろう。

雇用の分野における男女雇用機会均等法の施行及び労働基準法等の改正に伴う諸問題については、別項で述べる。

いづれにしろ、以上のような女性の地位向上のための主要な法的措置が近年までなおざりにされてきたということは、女子差別撤廃委員会の審議の中で指摘されるまでもなく⁽⁵⁾、わが国の男女平等原則に対する取り組みにおける後進性の表われといえようか。

2. 報告要旨(2)

男女の定型化された役割にもとづく偏見や慣習、慣行の撤廃のため、婦人参政権が初めて行使された日を記念して始められた婦人週間(4月)、男女雇用機会均等法の公布を記念しての男女雇用機会均等月間(6月)、世界人権宣言の採択を記念する人権週間(12月)等の各種啓蒙、啓発活動等の施策に加え、女子差別撤廃条約の

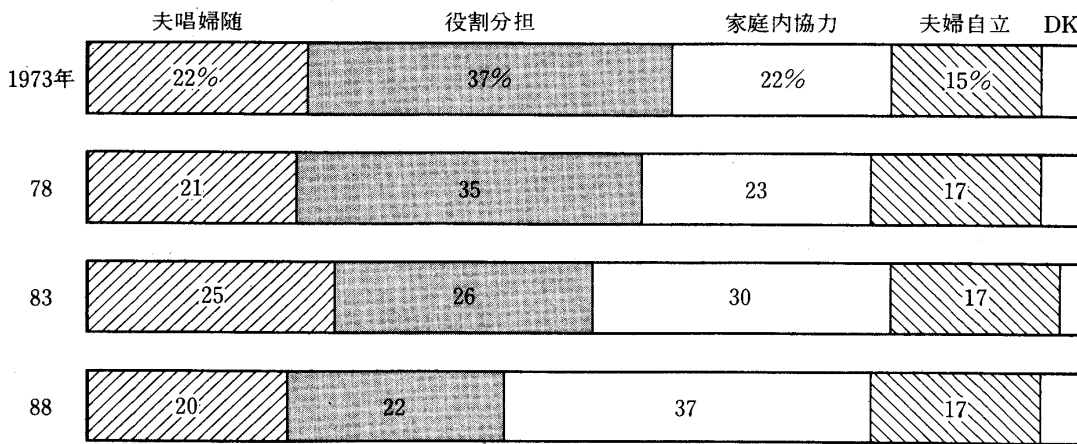
批准後に、その解説資料を作成して全国に配布した。また、家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の教育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めるため、国の援助を受け市町村レベルで実施する家庭教育学級の開設、文部省による家庭教育資料の作成その他婦人週間における各種啓発活動を展開した。

この報告に対しては、女子差別撤廃委員会委員より「広報・啓発活動として何がなされたかよりも、どのような結果をもたらしたのかこそが重要だ」との指摘がなされている。⁽⁶⁾ 事実上の男女平等の達成を阻害する大きな要因の一つが性役割分担にもとづく偏見や慣習であ

り、その是正・撤廃のためには辛抱強く地道な努力の続けられることが必要であろうが、その性格において成果が短期間に明確な形で得られるものではないであろう。例えば「理想の家庭像」をテーマに実施されたアンケート調査の中に、夫婦のあり方に関する意識の変化がみられる。⁽⁷⁾

1970年代から80年代にかけて「夫唱婦随」と「役割分担」という、いわば妻が夫に対して従属することを、支持・容認する割合が、1973年の59%から88年には42%に減少し、それに対して「家庭内協力」と「夫婦自立」という、妻と夫の独立・平等を求める割合が、37%から54%に増加している。(図-1)

図-1 理想の家庭像 (女性全体)



特に、「役割分担」から「家庭内協力」への変化が顕著に表われ、また年齢別では若年層でより一層その傾向が強く、ゆるやかに家庭内の夫婦

平等関係が実現されつつあることが、窺うことができよう。(図-2、図-3)

しかし、その半面「夫唱婦随」の割合にほとん

図-2 理想の家庭像 (女性年齢別、1973年)

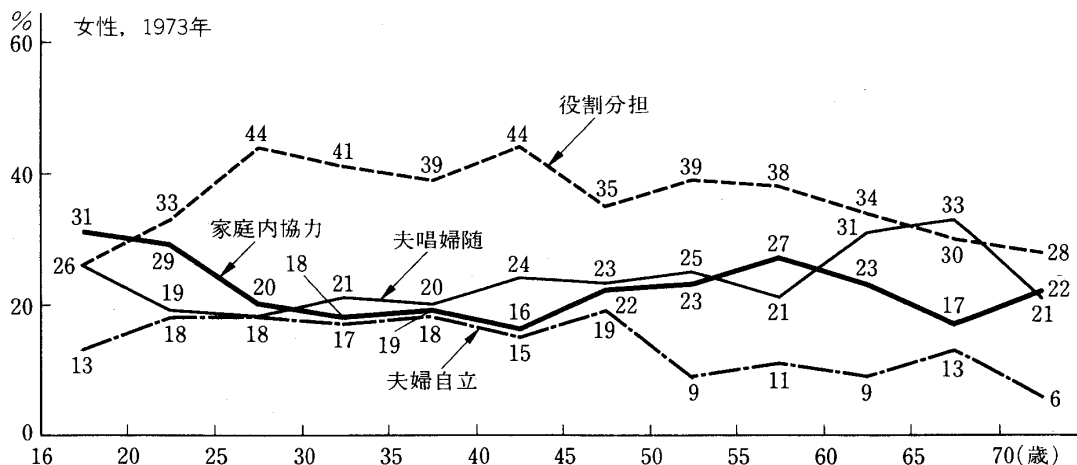
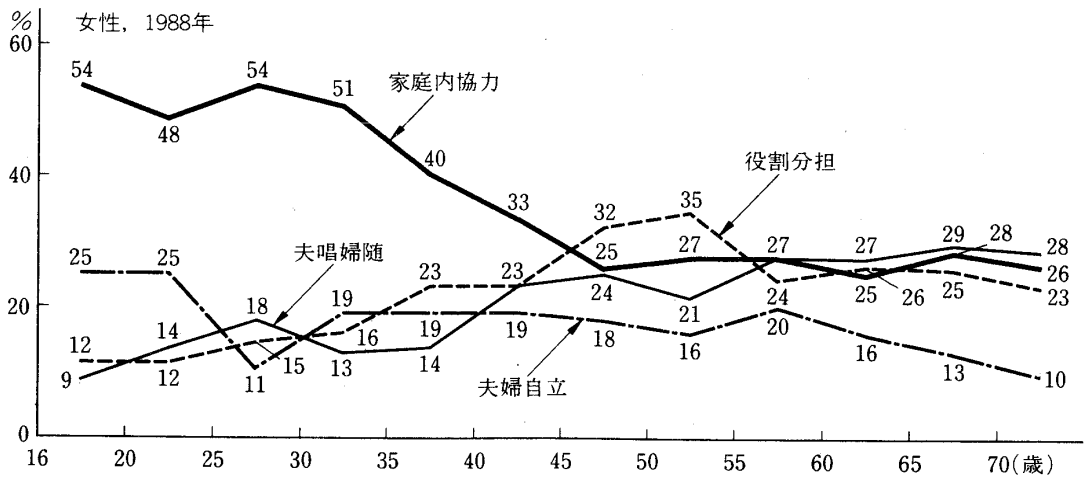


図-3 理想の家庭像 (女性年層別, 1988年)



ど変化がみられないあたりに、根強い戦前の「家」制度の残滓が感じられ、必ずしも条約の目指す方向へ時代とともに女性の意識が改善されているとは言い難い部分のあることは否定できない。

このことは、日本人が「男は仕事、女は家庭」という役割分担意識が他国に比べて極めて強く、また「男の子は男らしく、女の子は女らしく」

区別して育てたいと考えていることと緊密な関連があろう。(図-4、図-5)

「女の子」に期待されているのは、「思いやり」「素直さ」「やさしさ」等であり、逆に「男の子」に対しては、「責任感」「自立心」「たくましさ」といったものが期待されている。つまり、「女の子」は「よき家庭人」、「男の子」は「りっぱな職業人」という、男女で異なった役割分担が期

図-4 「男は仕事、女は家庭」という考え方についての賛否 (女性, 国際比較, 1982年)

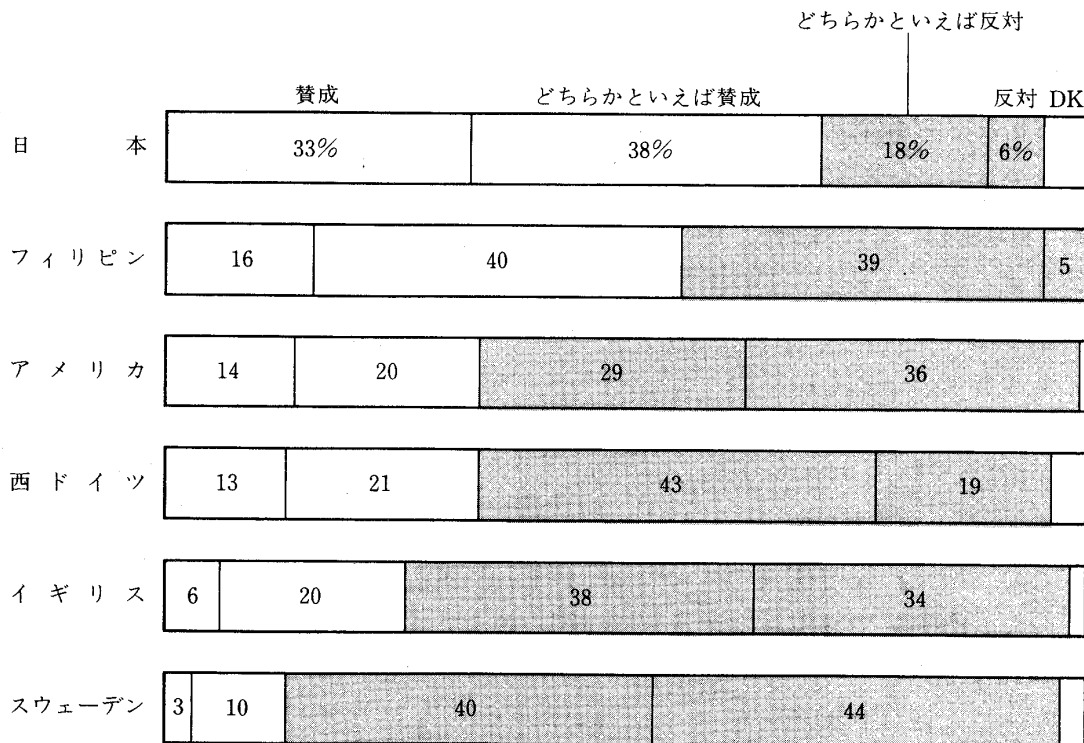


図-5 男の子・女の子に対する教育方針（国際比較、1982年）

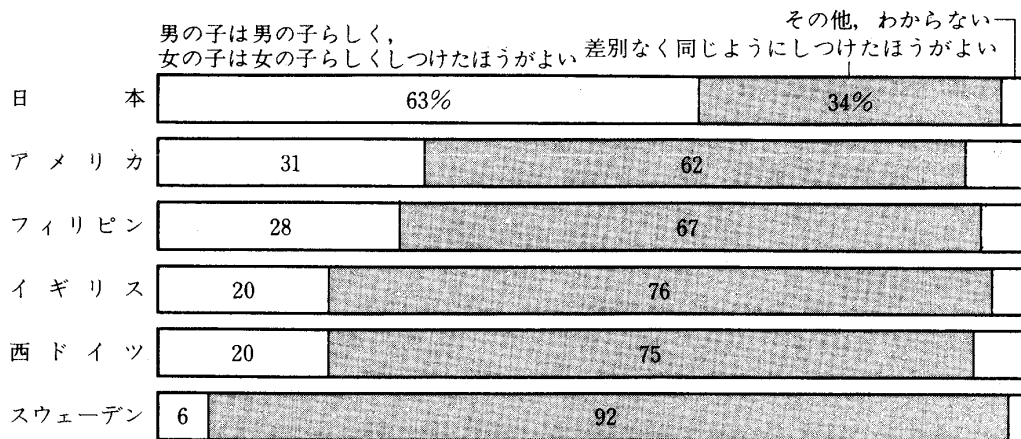
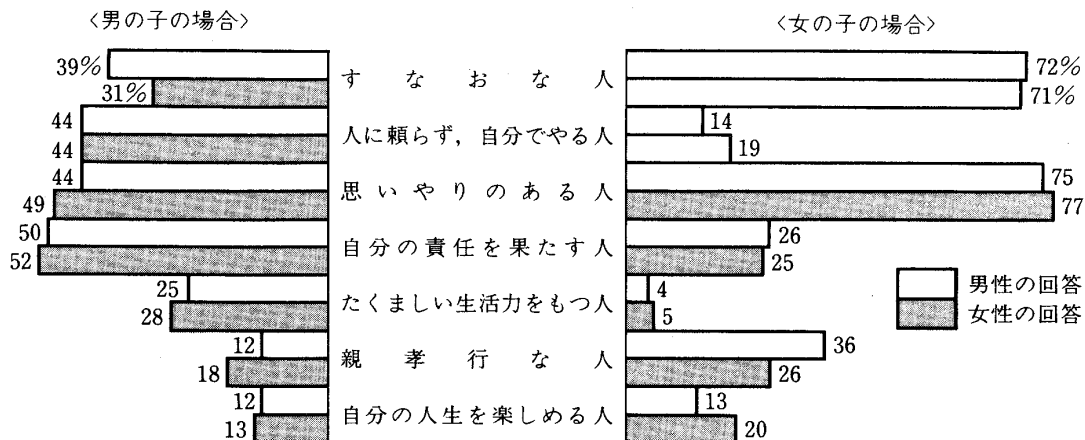


図-6 子どもをどんな人に育てたいか（3つ選択、1988年）



待されているのである。(図-6)

以上の通り、男女の役割分担は、「男らしさ、女らしさ」を求める延長線上に位置づけられることから、政府の行う各種広報・啓発活動により、家庭教育を担う「大人」の意識変革を推進するとともに、「子供」の時期から平等意識を育くませるために、小・中学校等の学校教育の場における積極的な男女平等教育が必要であろう。この点において、小・中学校の教科書が逆に「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業や、「男らしさ、女らしさ」という定型化された男女観にとらわれ、結果として男女平等に対する無理解、無関心層を再生産しているのではないかとの指摘がなされていることは重大な問題である。(8) (1991年 12月19日付 中日新聞参照)

文部省が、学習指導要領の告示や教科書検定を通じて教科書の作成に深く関わっていることからして、政府の認識、対応には疑問を抱かざるを得ない。その各種広報・啓発活動が一定程

度の効果をもたらしていることを否定するものではないが、これと相矛盾する学校教育のあり方を見直さない限り、その実効性は乏しいものとなるであろう。政府の、男女平等に向けての一元的な措置を切望するものである。

3. 報告要旨(3)

女性自身の能力開発の促進は、男女に対して平等に開かれた機会を真に現実のものとするのに重要であるため、生涯教育に関する各種事業及び能力開発促進のための事業並びに各種広報活動が行われている。

生涯教育の充実については、第一に婦人施設として、1977年に婦人教育指導者その他の婦人教育関係者に対する実践的な研修及び婦人教育に関する専門的な調査・研究を行うことを目的として、国立婦人教育会館が設置された。この

他に婦人教育に関する各種の研究集会・講座等の開催、相談事業の実施等を行う公私立婦人会館が1986年現在108館ある。

第二に、市町村レベルの事業として婦人学級が全国で開設され、男女の固定的役割分担意識の払拭を期して「婦人問題学習講座」や、子育てを終えて再就職を目指す「婦人の職業生活準備セミナー」が奨励されている。

その他、民間の婦人有志指導者を対象とする婦人教育指導者研修を実施したり、各種婦人団体に対する補助を行い、さらにテレビ・ラジオを中心とする多様なメディアを利用した放送大学や、大学の公開講座を通じて生涯教育の実践に努めている。

また、職業能力開発の促進については、国及び都道府県が設置している公共事業訓練施設において、事業・サービス関連職種の訓練など、女子の受講者の多い訓練について技術革新の進展に応じた訓練内容の充実を図っている。また、婦人就職援助施設において相談、指導、技術講習等を実施し、さらに女子労働者の総合福祉施設として「働く婦人の家」が設置されており、子育て後の女子の再就職のための種々の能力開発事業を行なっている。

当報告の前提となる女子差別撤廃条約第4条は、「あらゆる分野、特に、政治的・社会的・経

済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するための適当な措置をとる」ことを条約締結国に求めている。この規定を受けて、わが国は生涯教育や能力開発を促進するための各種事業を行っているとする報告の意味するところは何であろうか。

まず、「生涯教育の促進」に関しては、学校教育とりわけ戦前・戦後を通じての教育機会における実質的な男女不平等の現実への対策であろう。憲法26条の規定により、男女の教育の機会均等は法制度面においては実現したのであるが、女子に対して高等教育機関が門戸を閉ざしていた戦前の教育体制の影響のもとに、1968年までは高等学校で、88年までは大学・短大で女子の進学率が男子のそれに比べ下回っていた。(図-7、表-1)

図-7 大学進学率の推移

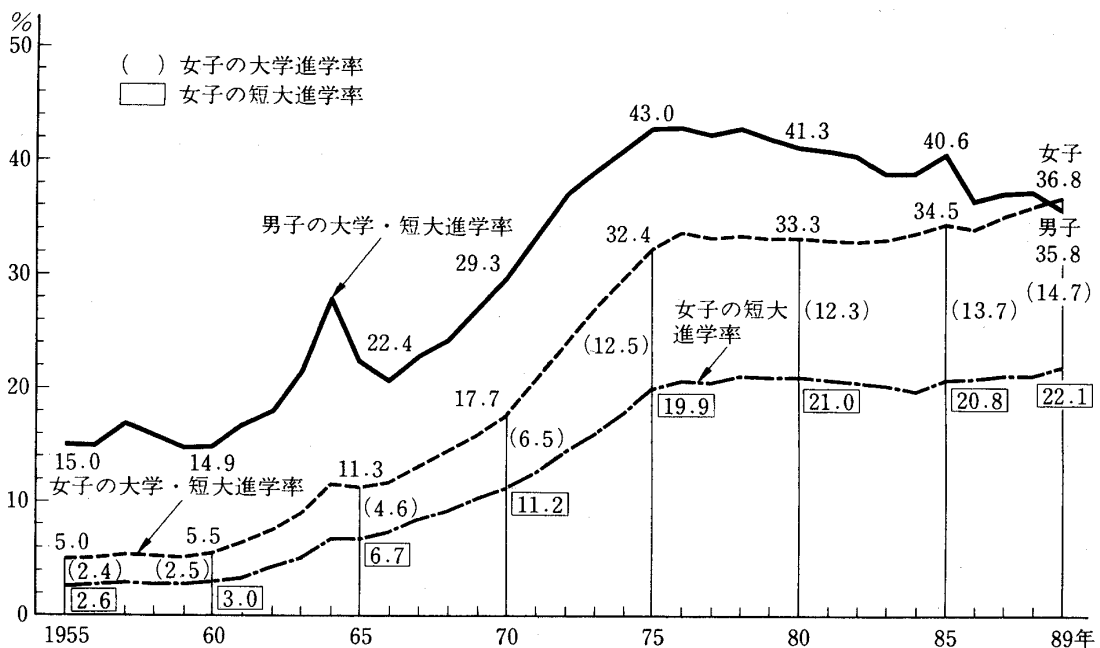


表-1 高校進学率 (%)

	全体	女	男
1950年	42.5	36.7	48.0
55	51.5	47.4	55.5
65	70.7	69.6	71.7
75	91.9	93.0	91.0
85	93.8	94.9	92.8
89	94.1	95.3	93.0

さらに、女子が学ぶおよそ3分の2は短大であり、家政、人文、教育等を中心に、つい最近まで女子学生は限られた専攻分野を中心に学んでいたのが実状である。このような過去の「負の遺産」を解消するために、実効性のある生涯教育の企画・推進が強く望まれるところである。

また、職業能力開発の報告内容に対しては、以下の指摘を紹介するにとどめ、雇用における男女平等について考える一助としたい。

「女性の職業分離を解消するための女性に対する職業教育も、対症療法としての職業訓練ではなく、若い女性の意識の変革を伴った職業教育が制度として確立されない限り効果はない」のであり、「女性が技術及び管理部門で地位を確保するための指導・訓練など確固とした企画を政府が立てない限り、女性は日本の産業発展に欠かすことのできない段階で多く必要とされる単純労働力として、からめとられてしまうことになるだろう」⁽⁹⁾

4. 報告要旨(4)

雇用の分野における男女平等については、従来から公務員については国家公務員法、地方公務員法に男女平等規定が置かれているが、民間分野については賃金につき女子を差別することを禁じた規定が労働基準法等に定められていることを除き、募集、採用配置、昇進等雇用のその他の面における女子に対する機会均等確保のための法的枠組みは存在していなかった。このため、女子差別撤廃条約批准のための条件整備の一貫として、男女雇用機会均等法（正式には“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”、以下“均等法”と称する)を制定するとともに、男女の均等な機会及び待遇を確保する見地から、労働基準等の女子保護規定を一部改正した。また、均等法においては同法の遵守のため、婦人少年室長に対し、事業主への助言、指導又は勧告を行う権限が与えられているほか、雇用の分野における性差別の紛争解決を図るため、婦人少年室長の行う援助に加え、機会均等調停委員会が設置された。

均等法は、男女の均等な機会及び待遇の確保の促進を図るための第二章と、女子労働者の就業の援助を図るための第三章を両輪として構成されている。

第二章においては、募集、採用、配置及び昇進について事業主に対し女性を男性と均等に扱う（すなわち、合理的な理由なく男女異なる取扱いをしない）努力義務を課し、教育訓練、福利厚生及び定年、退職、解雇については、事業主は女性であることを理由として差別的取扱いをすることを禁止している。また、その実効性を確保するため、労働大臣による指針の策定や機会均等調停委員会による調停等を規定している。

第三章においては、現実^に女性労働者が家庭責任を負っている状況等にかんがみ、その就業を援助するための施策として、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女性で、再雇用を希望する者に対する再雇用特別措置や育児休業等の実施について、事業主に対し努力義務を課している。⁽¹⁰⁾周知の通り、均等法の成立に至る過程において、雇用平等の理念を徹底させようとする労働者側と、性急な男女平等の実現を望まない経営者側との間で主張が厳しく対立し、その妥協の産物ともいえる規定内容とその背後には、さまざまな観点から指摘・批判されている多くの問題点が存在している。

均等法は、そのもととした勤労婦人福祉法の基本精神を受けついでおり、「男女」とうたいながら女性の労働条件のみをとりあげて「家庭と仕事の両立」を目指しており、事実上の男女平等の達成を阻害する大きな要因である男女の役割分業を改めてゆく姿勢に欠けるといわざるを

得ない。(11)家庭と仕事の両立のため、女性が家事・育児をこなしたうえで雇用労働にも従事しようとするならば、当然のことながら男性なみに働くことはできないから、職場における男女格差を温存する理由は解消しない。未婚女性さえもいづれ家庭をもつべきものとして期待され、位置づけられることが職業上の制約をもたらされている。(12)

他方で、均等法を生む背景ともなった、出生率の低下に伴う若年労働力の不足と高齢化の進展、サービス産業の拡大、技術革新の進展等は女性労働者の積極的活用を必然とした。その結果、均等法施行後五年の間に、女性労働者の雇用は促進され、大卒女子の職場も拡大したが、拡大した雇用機会は主としてパートタイマー、臨時、派遣労働、一般職であり、総合職、いわんや管理職への登用はみるべき成果をあげていない。このように、女性労働者は膨大な「縁辺労働力」と少数のエリートに分断されたといえるであろう。(13)

つぎに、均等法は企業の人事面の根幹である募集、採用、配置及び昇進を努力義務、その他の教育訓練、福利厚生及び長期に亘る裁判闘争の中で確立された定年・退職・解雇については禁止規定とするような二重構造をもち、さらに罰則も設けていない。職場での労務・人事管理に直接かかわる項目について罰則を設けるのは日本の雇用慣行になじまないとされ、行政を中心とした指導や啓発に期待をかけてのことである。しかし、総務庁が1991年6月に、女性の就業対策が予期の成果をあげているか否かについて、初の行政監察の結果を発表したところによれば、労働省の行政面での活動は不十分であると批判している。(14)

均等法の成立に際しては、労働基準法等の女性保護規定が緩和されたが、残された女性保護のうち時間外労働の制限、深夜業の制限は、意欲、能力ある女性労働者に均等な雇用機会と待遇を確保するうえでネックになっていると、行政監察の結果で報告されている。(15)

女性に対する保護が、差別を正当化する理由として利用されている以上、「生物学的性差」にもとづく保護以外は廃止されることが、雇用にお

ける男女平等の実現に不可欠であろう。

III. まとめ

男女平等の原則が日本国憲法で保障されてから40数年を経た今日、法の下での平等を規定する諸立法の整備はほぼ終えられたかにみえるが、事実上の男女平等はいまだ十分に達成されず、今後も女性の地位向上を目指してのさまざまな努力が続けられていかなければならない。

学校教育の場においては、「男らしさ、女らしさ」という定型化された男女観にもとづく教科書が使用されているとともに、家庭の中においても同じ男女観にもとづいて“しつけ”がなされる傾向がみられ、子供の時期から男女差別意識を植え付け、根付かせる作業がなされているということができよう。この定型化された男女観が、「男は仕事、女は家庭」という男女役割分業を生み出す要因であることも否定できない事実である。“家庭科教育の見直し”も必要な作業であろうが、何よりも子供の教育に責任を負う立場にある、家庭における親(夫婦)、学校における教師に対する平等教育、意識改革が望まれるとするのは皮肉であろうか。

また、職場においては男性が基幹労働部門を担い、女性は補助労働部門を担いつつ、「保護を必要とする弱い労働力」としての地位に置かれるかたちでの差別的な分業を生じ、反対に、家庭の中では、家事、育児、さらには高齢化時代を迎えますますます深刻化する老人介護などの家庭労働の大半を女性が負っているという構図は、昨今、諸外国より強い批判をあげているところの「日本の労働慣行」を支えている点においても早急に是正されるべき課題である。とりわけ、夫＝男性労働者が家庭をかえりみないことによって可能となっているところの、会社に対する忠誠ともいえる滅私奉公的な長時間労働その他の就業形態は、結果として家庭責任を引きずっている女性労働者が男性労働者と対等に働いていこうとする上において大変厳しいものであろう。均等法の主旨、内容を、婦人少年室を中心とする行政指導において徹底させるとともに、

均等法に罰則規定を設けることによりその実効性を確保し、男女の雇用平等を維持することも提唱されているところである。

加うるに、現行の労働事情とりわけ長時間労働の緩和措置も志向されるべき政策の一つではなかろうか。男性労働者に時間的余裕が生じることによって家庭責任を相当程度負担することも可能となり、そのことは女性労働者の家事労働が軽減される効果をもたらし、仕事に対する意欲の回復と能力の発揮が期待できることになるであろう。自由主義経済体制下において厳しい国内及び国際間競争に直面している企業にとっては、労働時間の短縮や雇用の情行（たとえば単身赴任等）を変更・見直すことは実行することが容易ならざることであろうが、女性労働力の積極的活用さらには海外進出による現地採用の円滑化を目指す方向性との接点も見出し得るところである。労働条件・労働環境の緩和・向上のための労働基準法の見直しを伴う男女共存の職場作りが、男女平等の豊かな社会と家庭生活の実現に向けての道標となることを期待したい。

IV. おわりに

男女平等の問題については、今後も法学のみならず、社会学、歴史学等さまざまな方面から、労働、家族、政治、教育等あらゆる分野での研究が進められていくであろう。本稿では、女子差別撤廃条約の実施報告要旨を通じて若干の考察を試みるものであったが、時間の制約があったとはいえ、問題点のアウトラインを整理した程度で、当初のねらいとした「家庭生活＝夫婦の本質的平等」実現に向けての提言をなし得ることはできなかった。

最後に一言つけ加えるに、男女平等原則の考察にあたっては、何を最終目的とするかについての視点を必要とするが、この点について、男女の違いを前提として、「女が女として、人間の尊厳を失わないで、幸福な人生を送ること、また、男が男として、人間の尊厳を失わないで、幸福な人生を送ること」とする主張については、

論者が男性であることを差し引いても、傾聴に値しよう。(15)

次稿に期するところである。

〔注〕

- (1)国際女性の地位協会編『女子差別撤廃条約』（三省堂、1990）より、抜粋・引用した。
報告要旨(2)～(4)も同様。
- (2)阿部照哉ほか『現代憲法大系③ 平等の権利』126頁以下〔野中俊彦〕（法律文化社・1984）
- (3)柴田悦子ほか『男女平等の今日・明日』71頁以下〔山田郁子〕（学習の友社・1983）
- (4)金城清子『法女性学のすすめ 改訂版』116頁（有斐閣・1989）
- (5)国際女性・前掲注(1)『撤廃条約』127頁
- (6)国際女性・前掲注(1)『撤廃条約』139頁
- (7)井上輝子ほか編『女性のデータブック』166頁以下〔秋山登代子〕（有斐閣・1991）
- (8)なお、1976年に民間グループの「行動する会」などが性差別の視点から教科書の分析を行ったところ、主人公、作者、本の編集者、挿絵画家など、作り手の多くが男性により担われ、男性中心の見方になっていることがわかった。女性の登場人物は依存的であったり、主婦、看護婦、ウェイトレスなど特定の職業に限られていた。また、家庭科の教科書でも夫婦共働きを社会病理として捉えているものがあつた。
1989年に日本弁護士連合会が、教科書の性差別解消がどの程度進んでいるかを調査の結果、10年前と大きな変化はみられず、男の子は活動的、女の子は泣き虫という性格設定や、社会科の教科書では「男は外で働き、女は家事」という描かれ方が多く、従来の役割分担意識がまだ根強く描かれている、と指摘している。
（井上・前掲注(7)『データブック』134頁より引用）
- (9)国際女性・前掲注(1)『撤廃条約』109頁
- (10)太田芳枝「雇用における男女平等」法律のひろば43巻6号28頁以下（1990）
- (11)大森真紀『現代日本の女性労働』33頁以下（日本評論社・1990）

因に、均等法はその目的及び基本的理念について次のように規定している。

第1条 この法律は、…雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するとともに、…女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。

第2条 …この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、…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ことをその本旨とする。

(12)大森・前掲注(12)『女性労働』49頁

(13)花見忠「日本的差別の構造—均等法5年で問われる婦人行政」ジュリスト988号16頁(1991年)

(14)花見・前掲注(13)「日本的差別の構造」14頁以下

なお、その一例としては次の通りである。

例えば、労働省は均等法を定着させるための「自主点検促進事業」を実施し、そのため各事業所に「推進責任者」をおくよう指導しているが、1991年3月現在で、労働基準法適用事業所全体の約1%にしかおかれていない。また、その存在さえ知らない事業所が44%もあった。

(総務庁行政監察編『婦人就業対策等の現状と課題』2頁以下より引用)

さらに、救済機関である機会均等調停委員会にいたっては、当事者の合意がなければ開かれなかったこともあって、均等法施行後5年を経た今日、まだ一件も調停にかかった事例もない。

婦人少年室長の行政指導についても、婦人少年室が各都道府県に1ヶ所しか存在しないこともあって、募集、採用、配置、昇進等での隠れた差別の是正に到底応じきれないとの指摘もある。

(坂本福子「均等法見直しに関する意見書」ジュリスト988号23頁以下参照)

(15)戸松秀典『平等原則と司法審査』296頁以下(有斐閣・1990年)

〔追記〕

図表はすべて、井上輝子ほか編『女性のデータブック』より引用させて頂いた。

また、文中における「女子」と「女性」の使い分けについては、原則として法文上または原文上の表記方法に従い、それ以外の場合はすべて「女性」とした。