

8. 企業が取り組むべき女性の人権

日本では、労働基準法や男女雇用機会均等法によって、採用、人事配置、賃金、昇進・降格、教育訓練、福利厚生、退職、解雇など雇用のあらゆる面で性別を理由とする差別が禁止されています。また、性別に中立的な基準であっても、一方の性に相当程度の不利益が合理性なく生じる場面は「間接差別」として違法とされています。

しかし現状は、例えば企業の管理職の中で、女性の占める割合は係長級21.3%、課長級11.5%、部長級8.5%にとどまっています。また、正社員の賃金格差は女性が男性の所定内給与の74.3%となっているなどの状態が解消されていません。[令和3年版男女共同参画白書]

今日、男女平等や女性の社会進出が国際的にますます重要視される中、女性の活躍を推進することは現代社会における必須の課題となってきています。女性の活躍を推進することは、SDGsの考え方にも沿っています。

SDGsと女性の人権の関係性

SDGsでは、持続可能な社会を構築するために女性の活躍が不可欠であるとしています。目標5「ジェンダー平等を実現しよう」の中では、女性が活躍するためには「ジェンダー平等」と「女性のエンパワーメント※6」が重要であるとしています。

差別や暴力の対象となりやすかった女性は、歴史的にも社会から疎外されてきました。今でも経済的に弱い立場になりやすく、貧困に苦しむ人も男性より女性の割合が高い傾向にあります。

そのため、女性に焦点を当てサポートすることで、SDGsの理念とする持続可能な社会の実現につながります。この目標を達成するために、掲げられた具体的な目標には「世帯・家族内における責任分担を通じて無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する」「政治・経済などにおける女性のリーダーシップの機会を確保する」「ジェンダー平等の促進、あらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策や拘束力のある法規を導入、強化する」などが挙げられています。



ジェンダーとは？

ジェンダーとは、特定の社会が男性および女性にふさわしいと考える、社会的に構築された役割、態度、行動、属性をさすものです。そして本来ジェンダーには良い・悪いの価値は含まれません。

SDGsが掲げるジェンダー平等を達成するためには、一人ひとりの中にある、「女／男はこうあるべき」「女／男らしい」などの考え方や意識の払拭とともに、このジェンダーの考え方に基づく「性別役割分担」などの固定的な観念などを考え直すとともに、社会的・経済的構造から変えていく必要があります。

これは、女性や女兒だけが良くなければいいということではなく、性別にかかわらずすべての人が本来の能力を発揮するため、そして平等に自由でいるための権利を持つのに必要な取組です。

女性の雇用形態と新型コロナウイルス感染拡大の影響

日本社会では、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、2020(令和2)年4月の就業者数・雇用者数は男女ともに大幅に減少しました。雇用者数では男性が35万人の減少に対し、女性はその2倍以上となる74万人の減少となっています。この背景には、平時の雇用形態が関係しており、非正規雇用で働く男性が全体の約2割であるのに対し、女性は5割を超えています。そのなかでも、より大きな影響を受けたのが母子世帯でした。非正規雇用で働く女性の約半数を占めているのはひとり親の女性であるためです。

※6[エンパワーメント]個人や集団が本来もっている力を発揮し、自らの意思決定により、自発的に行動できるようにすること。