

2・23 京都市のジェンダー問題を可視化する

2023. 02. 23. 京都市会議員 井坂博文

【1】京都市における「ジェンダー平等」の位置づけ

●新京都市基本計画の策定における位置づけ（2021年3月26日日本会議：加藤あい議員討論）

「ジェンダー平等実現の視点が極めて弱い。日本において国民の半数は女性であるのに、意思決定機関に女性があまりに少ない。多様な性が実態なのに社会の仕組みが多様性を阻んでいる。グローバル企業では常識なのに、基本計画にその言葉すら書かれていない。基本計画にジェンダー平等を位置付けるよう求める」と指摘。

●第5次京都市男女共同参画計画（案）に対するパブコメ結果と最終案について（2021年8月10日文化環境委員会：山本陽子議員質問）

- ・計画の名称について「性別に対する多様性があり、性別に関係なく対策することを示す名称がふさわしい」との市民意見に対して京都市の回答は「名称の変更は困難」。
- ・計画にある記述が男女の枠内であり、性的少数者を除外している。ジェンダー平等の問題、との切り口でくくって初めて性別にかかわりなくということが認識される、と求めた。
- ・ジェンダー平等という行政的な記載が無視できない状況になっている。ジェンダー平等という枠で受け止められなければ対応できなくなりつつある、と指摘。

→多様性と包摂性の観点から大事だということを十分認識している。できるだけ取り組んでいきたい（山村共生社会推進室長）と答弁。

●党議員団は、現在の共生社会推進室の男女共同参画担当からジェンダー平等局の設置を行い、位置づけを高めるよう提案。

【2】パートナーシップ・ファミリーシップ制度について

●2020年9月、京都市パートナーシップ宣誓制度が創設

●市職員の同性パートナーにおける宣誓の有無を問わず休暇制度の取得を求める（2021年2月市会本会議質問：玉本なるみ議員）

→結婚やサービス、育児や介護などの休暇制度について、申請にあたっては宣誓の有無を問わないこと、プライバシーに配慮するのは当然、職員が取得しやすい具体的な仕組みについて検討している（村上副市長）

●ファミリーシップ制度の導入を求める（2021年7月20日文化環境委員会陳情審査：山本陽子議員）

- ・宣誓制度の利用状況と反応は→京都市では2020年9月からパートナーシップ宣誓制度が開始され、(7月20日時点) 67組が宣誓。宣誓した方は「我々の関係性を認めてくれて嬉しい。さらに理解が進むことを望んでいる」との声がある（山村室長）。
- ・ファミリーシップ制度の導入に対する考え方→明石市、徳島市、東京都足立区では導入されている。本市においては個人の価値観、家族の在り方に関する課題があり、市民の理解を広く得ることが必要であり、先行する自治体の動向を注視する。まずはパートナーシップ宣誓度を定着させる（山村室長）と消極的答弁。

・この陳情の提出者は16歳の高校生。「今の社会、このままでは気候変動や貧困格差の拡大に手をこまねいている大人の対応を見て、未来にとっても危機感を持ち、マイノリティーの方の生きづらさを解決するために陳情を出した・・・」と語っている。

●党議員団はさらに「ジェンダー平等推進条例の制定を」と提案。

【3】女性幹部の登用、賃金や働き方の男女格差

●女性の管理職登用（2021年8月10日文化環境委員会：山本陽子議員）

・第5次男女共同参画計画の最終案の中で、管理職に占める女性職員の割合について目標25%とあるが、内閣府の計画では20年代の早期に30%をめざすとある。消極的ではないか→国の目標は、係長が30%、課長が18%、部長が12%。それと比べると低くない（山村共生社会推進室長）と答弁。

●非正規の女性が雇用の調整弁として使われている（2022年2月28日代表質問：山根議員）

・ジェンダーギャップ指数で日本は、2021年156カ国中120位。男女の賃金格差はG7のなかで毎年ワースト1位、フランスの2倍、イタリアの4倍。京都府の男女別給与の1時間平均（2020年）は、男2340円、女1691円と、女性は男性の72%という水準。

→副市長は「非正規雇用については、多様で柔軟な働き蚊帳のニーズに応えるという面もある」「不本意の非正規雇用という課題や男女間の賃金格差の一因になっているともいわれている」と全く他人事の答弁。

●ジェンダー平等の推進、賃金格差是正、非正規問題の解決を（2022年3月16日2月市会予算特別委員会市東総括質疑：山本陽子議員）

・世界銀行による経済的な権利をめぐる最新の男女格差踏査によると、日本は190か国中103位で昨年の80位から急降下。COのジェンダー平等の圧倒的遅れている。

→副市長は「非正規労働が男女間の賃金格差の一つの要因」と認めつつ、「非正規雇用が多様で柔軟な働き方のニーズにこたえる面もある」「不本意の非正規雇用」と答弁。

・1年働けばすべて正規雇用、正規雇用でも家庭の事情を考慮した柔軟な働き方が認められるべき。

●ジェンダー平等の観点からも、所得税法56条の見直しを国に求めるべき（2022年5月市会代表質問：西野さち子議員）

・国連の女性差別撤廃委員会の勧告通り所得税法56条は、ジェンダー平等の観点からも差別条項である。

●非正規や中小企業で働く労働者の雇用や賃金労働条件の改善を（2022年9月市会代表質問：井上けんじ議員）

・女性では非正規率が58%と半数以上で、男女賃金差別が大きな社会問題になっている。

【4】「女性差別撤廃条約選択議定書」に関する意見書採択

・国際女性デー京都実行委員会による請願（22年5月市会）を文化環境委員会で11回の審査（井坂議員、森田議員）。請願は2022年11月市会で審議未了になったものの、同市会で「女子差別撤廃条約選択議定書の批准に関する環境整備を求める意見書」が全議員の提案、全会派一致で採択。指定都市では6番目、京都府内では3番目の採択（22年12月18日「京都民報」報道参照）。