



第3回区議会定例会本会議...田中まさや幹事長の一般質問②

同性パートナーの住民票記載など、ジェンダー平等の推進求める

10月17日から国連女性差別撤廃委員会で行われたいの報告審議が行われます。日本の女性団体は、この審議に向けて、女性差別撤廃条約選定書の批准をはじめ、女性差別の解消に有意な報告となるよう要請活動などを繰り広げてきました。

中118位であり、106カ国が批准している女性差別撤廃条約選定書もいまだに批准していません。同議定書を批准すれば、女性差別撤廃委員会に権利侵害を個人通報できるようになります。

日本もジェンダー不平等を解消し、女性の権利を国際水準に引き上げるために、女性差別撤廃条約選定書を批准するよう国に求めるべきです。

区長答弁 女性差別撤廃条約の趣旨は尊重する。

女性差別撤廃条約選定書書の批准求めよ

日本のジェンダーギャップ指数は、世界146か国

選択的夫婦別姓制度実現を
日本経団連が、選択的夫婦別姓の早期実現を求める要望書を政府に出しました。要望書は、女性の人権の問

区議会第3回定例会
田中まさや議員の本会議
での一般質問の柱

質問項目

1.子育て支援について

子育て負担ゼロの渋谷へ、保育など

2.生活保護について

生活保護費の引き上げ、難聴高齢者補聴器助成制度など

3.ジェンダー平等について

女性差別撤廃条約選定書など

題とともに、企業にとってビジネス上のリスクがあると指摘しています。

日本の夫婦の場合、名字を変えている95%が女性であり、アイデンティティの喪失、キャリアの断絶、名前の変更の手続き、海外では通称が使えないなどの不利益を圧倒的に女性が引き受けているのが実態です。

選択的夫婦別姓は、同一性の選択を否定するものでなく、別姓を選べるようにするものです。すべての個人に法の下での平等を保障するために、区長は、国に対して選択的夫婦別姓制度の導入を求めるべきです。

区長答弁 選択的夫婦別姓制度は、国で議論が深まることを期待する。

同性パートナーの権利保障について

本区は「渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例」を制定しており、あらゆる人の人権を保障する条例の目的を前進させることが求められます。

パートナーシップ証明については、パートナーの権利を広く保障することが求

められます。東京都のパートナーシップ宣言制度は、二人が「宣誓したこと」で広くパートナーとしての権利を保障しています。

渋谷区でも区営住宅への入居の際や区の職員のパートナー証明などにも都のパートナーシップ宣言制度を活用できるようにすべきです。合わせて、足立区などで実施しているファミリーシップ証明も認めるべきです。

区長の所見を伺います。同性カップルの住民票の続柄欄の記載について、長崎県大村市は「夫(未届)」との記載を認め、同様の対応をめざす自治体が広がっています。国が同性婚を認めないもとで、自治体が公的書類で、男女のカップルと同様の記載を認めた意義は大きく、性的マイノリティの権利保障の前進です。

渋谷区は区のパートナーシップ証明を受けた場合だけ「(縁故者)」との記載を認めています。関係者は、「夫(未届)」の方がパートナーとして認められていることが実感できると話しています。

本区も、同性パートナーの住民票の続柄欄への「夫(未届)」「妻(未届)」表記

も認めるべきです。また、都のパートナーシップ宣言も利用できるようにすべきです。

最高裁は3月、犯罪被害者遺族への国の給付金を、同性パートナーにも認める判断を示しました。事実婚に認めている公的保険や年金などの権利を同性カップルにも認めるとともに同性婚の合法化を国に求めるべきです。

区長答弁 区のパートナーシップ証明は、より実効性のあるものとして公正証書要件としている。区の職員のパートナー証明についても、区民に求める要件との均衡を図る。現時点では、都のパートナーシップ宣言制度で、職員のパートナー証明や区営住宅の入居の確認書類人得る考えはない。ファミリーシップ証明については、有識者の意見も参考に研究する。

同性パートナーの住民票の続柄については、直ちに「未届」とすることは困難だが、国の動向を注視して研究する。

男女賃金格差の是正について

賃金の平等はジェンダー平等社会の土台です。しかし日本では、正社員でも、女性の賃金は男性の7割で、生涯賃金では1億円近い格差となることから、国連の女性差別撤廃委員会も是正を求めています。

本区職員の男女賃金格差は79.8%で、保育など会計年度任用職員に女性が多いことが大きな要因です。賃金格差を是正し、男性の育児休暇の長期取得を促進するために、正規の代替として会計年度任用職員に頼るのでなく、正規雇用を抜本的に拡大すべきです。区長の所見を伺います。

区長答弁 賃金格差については、手当支給などほかにもいくつかの要因がある。それぞれ職の必要性を吟味して、適切な職員配置に努める。