

全国労働組合総連合女性部2025年国民春闘討論集会

国連女性差別撤廃委員会による 日本審査と総括所見

1

2024年12月15日（日）

浅倉むつ子

早稲田大学名誉教授

女性差別撤廃条約実現アクション共同代表

クラウディア・ゴールドディン著・鹿田昌美訳『なぜ男女の賃金に格差があるのか』（慶應義塾大学出版会）

- 「キャリア」と家庭の両立はなぜ難しいのか。注目するのは大卒女性の専門職。「仕事 (job)」と「キャリア」は違う。専門職はキャリア（長く働けて、人気の高い職種）であり、それが自分のアイデンティティを形作る。
- **第1グループ**：1900年～1920年に大学卒業。雇用と家庭の両立はほぼ不可能。
- **第2グループ**：1920年～45年に大学卒業。家庭電化。オフィス革命。成功しても子をもてるようになった。「仕事を得てから結婚」。マリッジ・バーの解消に向けて。
- **第3グループ**：1945年～1965年に大学卒業。「結婚してから仕事」。キャリアと家庭の両立に成功し始める。
- **第4グループ**：1960年代～1970年代後半に大学卒業。女性運動の成熟。キャリアの後に家庭。ピルを手に入れ晩婚化が可能になった。
- **第5グループ**：1980年以上に大学卒業。キャリアも家庭も。体外受精＝妊娠を助けるためのサポート。
- **出産ペナルティ**。出産は、キャリア中断や労働時間短縮を余儀なくされる。
- それは職業によって異なる。格差が大きいのは、顧客がいて、厳しい納期を守らねばならず、日々変化する意思決定が行われる職業。いつでも職場で待機している長時間労働がキャリア形成にとって重要である場合、女性は成功しにくい。「時間的融通のきかない仕事」という特徴が収入が少ない原因なのだ。原因は女性のせいではなく、システムのせいだ。
- **カギは「時間のコントロール」**。互いに仕事を代わる人を作れば、それが可能になる。勤務時間が短く、時間のコントロールが可能になる仕事こそ女性のキャリアを育てる。
- また、職場における待遇だけでなく、家庭内の夫婦の公平性も問題である。

最近の労働基準関係法制の改正動向

➡ 2023年10月20日「新しい時代の働き方に関する研究会報告」

「報告書の中核的規制論は、労働基準法制の原点に遡及する外観のもとに、適用拡大論」に名を借りて、「生活保障（生存権）という労働基準法の原点の削除を企図するもの」で、「実労働時間規制等の緩和ないし柔軟化という政策目的から逆算して構想されたもの」。これによれば、「サラリーマンの大部分について労働時間規制の適用除外が許容される懸念がある」本久洋一（労働法律旬報2052号）。

➡ 2024年11月12日厚労省「労働基準関係法制研究会 議論のたたき台」

14日以上連続勤務を禁止する規定の導入

副業・兼業時の割増賃金の支払いでは、本業先と副業先で労働時間を通算しない仕組みにする

勤務間インターバルについては、抜本的導入促進を図るが、義務化ではなく段階的に実効性を高めていく形をとる

残業時間の上限規制は「変更のための社会的合意を得る蓄積が不足して」おり改正を見送る。

本日の報告内容

1. 女性差別撤廃条約とは
2. もう一つの条約 = 選択議定書
3. CEDAWによる第6回目の日本審査と総括所見
4. 総括所見を雇用分野の法改正で実現する

1 女性差別撤廃条約とは

➡ 1979年12月18日 国連で採択

「あらゆる分野」の女性差別を撤廃する条約。政治的分野・教育分野・雇用の分野・家族の分野などの差別撤廃、「固定化された性役割の見直し」など画期的な内容。

■ 日本は1985年に条約を批准

➤ 批准のための国内法整備—男女雇用機会均等法の制定、国籍法改正、家庭科男女共修の学習指導要領の改訂

➤ 1985年6月24日に国会で批准承認。1985年7月25日に条約は日本に対して効力を発生。日本は72番目の締約国。

■ 現在、条約の締約国は189か国。

女性差別撤廃委員会（CEDAW）

- 条約の履行確保のための委員会。23人の専門家で構成。
- これまでに日本から選出された委員
赤松良子→佐藤ギン子→多谷千香子→斎賀富美子→林陽子
→秋月弘子

□ 委員会の主な役割

1. 国家報告の審査→日本報告に対する6回目の審査が本年10月17日に行われた。
2. 「一般勧告」の作成（条約の発展的解釈）→一般勧告は1号から40号までである。
3. 「選択議定書」に基づく活動→「個人通報」の審査制度、重大な人権侵害の「調査」制度。

条約における「女性差別」とは何か

- ▶ 条約1条：女性に対する差別とは
 1. 性に基づく**区別**、**排除**、または**制限**であって、
 2. **いかなる分野**においても、
 3. 女性が、人権および基本的自由を認識し、享有しまたは行使することを
 4. 害し又は無効にする**効果**または**目的**を有するもの。
- ▶ 一般勧告も含めて条約を解釈すれば
 1. 暴力も差別である
 2. 性役割の強制、慣習上・事実上の差別も含む
 3. 間接差別も含む
 4. 性自認、性的指向による差別も含む
- ▶ ただし「暫定的特別措置」は差別ではない

条約の批准

■ 日本は1985年に条約を批准

- 批准のための国内法整備—男女雇用機会均等法の制定、国籍法改正、家庭科男女共修の学習指導要領の改訂
- 1985年6月24日に国会で批准承認。1985年7月25日に条約は日本に対して効力を発生。日本は72番目の締約国。

■ 現在、条約の締約国は189か国。

- 国連加盟国のうち、アメリカ、ソマリア、スーダン、イラン、パラオ、トンガが未批准。
- なぜアメリカが未批准なのか？ ⇒合衆（州）国だから？ 国内では批准すべきとの運動がある。

□ 問題 = 日本の裁判所は、条約を司法判断の直接の根拠規定としていない。

条約11条 雇用における差別撤廃

- ▶ 男女の同一の権利を確保するためにすべての適切な措置をとる。
 - a 労働の権利
 - b 同一の雇用機会
 - c 職業の選択、昇進、雇用保障、労働の給付と条件、職業訓練
 - d 同一価値労働同一報酬
 - e 社会保障の権利
 - f 健康と安全
- ▶ 婚姻と出産の差別の防止と権利保障
 - a 妊娠と出産による解雇禁止
 - b 出産休暇
 - c 育児と仕事の両立、保育施設の充実
 - d 妊娠中の女性に有害な作業に関する特別な保護
- ▶ 保護法令の定期的な見直し。必要に応じて修正、廃止、適用の拡大。

国家報告の審査

10

- 締約国による定期報告義務→初回は1年以内、以後は4年ごと（条約18条）。
- 過去の日本報告審査：第1回1988年（1次報告）、第2回1994年（2次報告、3次報告）、第3回2003年（4次報告、5次報告）、第4回2009年（6次報告）、第5回2016年（7・8次報告）。
- 2016年の審査後には「総括所見」と2項目のフォローアップ。
 1. 家族法を改正して、婚姻最低年齢を男女ともに18歳にし、夫婦のいずれも婚姻前の氏を保持できるようにし、離婚後の女性の再婚禁止期間を完全に廃止せよ。
 2. ①マイノリティ女性への差別的発言を禁止する法律を制定すること。
②マイノリティ女性への偏見を根絶する措置のモニタリングと評価を独立専門機関が定期的に行うこと。
- 最新の第6回の日本審査については、後にふれる。

2 もう一つの条約 = 「選択議定書」 個人通報制度

- 1999年10月6日採択。2000年12月22日に効力発生。
- 女性差別撤廃条約の実効性強化の付属文書⇒**権利侵害された個人の救済**。現在115か国が批准。しかし日本は批准していない。
- 個人通報の手続：かなり厳しい受理要件。
 1. 国内救済措置が尽くされた通報のみ
 2. 明らかに根拠を欠くもの、十分に立証されていないものは不受理。
 3. 選択議定書批准以前に発生した事実は不受理。ただし事実が継続している場合は可。
- 女性差別撤廃委員会が条約違反の有無を検討⇒締約国に「見解・勧告」を出す。勧告に法的拘束力はないが、締約国には誠実な履行が期待される。締約国は6か月以内に「見解」によって採った措置を回答。
- 個人通報の実態：2024年6月までに221件の個人通報を受け付け、そのうち55件で条約違反を認定（2024年6月の国際女性の地位協会シンポジウムにおける秋月弘子委員の報告より）。

調査制度

- 重大または組織的な侵害があったという情報を受けた場合、女性差別撤廃委員会が行う調査。その国の協力の下、極秘で行われる。
- 調査結果を「意見・勧告」とともに、締約国に送付する。国は6か月以内に所見を提出する。
- これまでに公表されたのは7件。
 - ・ メキシコ（2005年）－フェミサイド、政府が適切な捜査・訴追をしない
 - ・ フィリピン（2015年）－近代的避妊薬の販売制限。
 - ・ カナダ（2015年）－先住民女性のフェミサイド
 - ・ イギリス(2018年)－北アイルランドでの中絶禁止
 - ・ キルギスタン（2018年）－略奪婚
 - ・ マリ（2020年）－FGM
 - ・ 南アフリカ（2021年）－ジェンダーに基づく暴力

なぜ日本は選択議定書を批准しないのか

- 日本が選択議定書を批准しないため、日本の女性は権利侵害されても個人通報を利用できない。CEDAWは繰り返し、日本政府に選択議定書の批准を要請。
- 長年にわたる日本政府による説明
個人通報制度については条約実施の効果的な担保を図るという趣旨から注目している。その受入れについてはわが国の司法制度、立法政策との関連、また実施体制等との検討課題がある。各方面の意見も踏まえつつ、真剣に検討を進める。
- 男女共同参画基本計画
2020年第5次計画－「選択議定書については、諸課題の整理を含め、早期締結について真剣な検討を進める」
- 国会でも繰り返されている質問。少しも進まない答弁。

女性差別撤廃条約実現アクション (OP-CEDAWアクション)



2019年3月5日 選択議定書の批准を求める共同行動としてスタート

共同代表 浅倉むつ子・柚木康子

現在、全国の大小さまざまな75団体が参加。

アクションの内容

国会への請願署名提出、院内集会（紹介議員の数を増やすロビイング活動）。地方議会での意見書採択活動。勉強会、講演会、広報活動など。7.25女性の権利デーの実施。

ホームページには、やさしい動画、リーフレット、選択議定書Q&Aなどを掲載。

<https://opcedawjapan.wordpress.com>

女性差別撤廃条約をパワーアップする 選択議定書(OP)の2つの制度

1 個人通報制度

女性差別撤廃委員会に通報



通報者(個人または集団)

国内救済措置が
尽くされている
権利侵害案件

女性差別撤廃条約で保障されている権利が
侵害されたとき、女性差別撤廃委員会(CEDAW)に
通報して救済を申し立てることができる制度



受領したら
委員会から国へ
ありましたがどうなのですか
このように通報が

国は反論
これこれ、
しかじかで...

受理するか
検討
この通報は
審議に
値するか
検討しましょう

受理したら、
検討・審査
「この事案は、
完全に違反して
いると判断され
ますね」

委員会は、
見解(勧告)を
国と通報者に通知
条約●条に
違反!
速やかに
改善を!

国は6ヶ月
以内に
回答書を
提出

2 調査制度

信頼できる
情報



CEDAW
調査・意見・勧告

国

女性差別撤廃委員会(CEDAW)が、女性差別撤廃条約に定める権利の、重大または組織的な侵害があるという信頼できる情報を得た場合に、当該国の協力のもとで調査し、国に調査結果を意見・勧告とともに送付する制度

そもそもですが…「批准する」ってどういうこと?

国が、国連等で採択した条約に拘束されることへの同意を最終的に表明すること。日本では、憲法73条の規定により国会の承認を得て、内閣が行う。

女性差別撤廃条約は 「選択議定書」の批准でパワーアップ!



「選択議定書」
未批准のままでは
女性差別撤廃条約
実現に向けて
前に進むことが
できません。

条約上の権利を
保障されているのは、
私たち一人ひとり。
国には、その権利を
保障する
義務があります。

女性差別撤廃条約制定から20年を経た1999年、条約の実効性を強化し、一人ひとりの女性が抱える問題を解決するために、あらためて採択されたのが女性差別撤廃条約選択議定書です。選択議定書には「個人通報制度」と「調査制度」の2つの手続きがあります。それらを利用するには、新たに批准が必要ですが、日本はまだこれを実行していません。

1979年、国連で生まれた女性差別撤廃条約は、あらゆる分野で、女性が性に基づく差別を受けない権利と平等の権利を保障しています。条約が目指すのは、「男らしさ」「女らしさ」の呪縛から解放されて、誰もが性別にとらわれず自分らしく生きることです。法律や規則のなかの差別はもちろん、社会慣習・慣行の中の性差別をなくすことも求めています。1985年、日本はこの条約を批准しました。

批准国 115 カ国

批准国 189 カ国

主にやっていること

1. 国会に選択議定書の批准を求める請願署名提出活動

例) 2024年6月5日(水)の院内集会⇒請願署名10万885筆を提出。請願紹介議員は衆参85名。しかし請願は委員会段階で審査未了が続く。委員会所属の国会議員へのロビイング活動も実施。

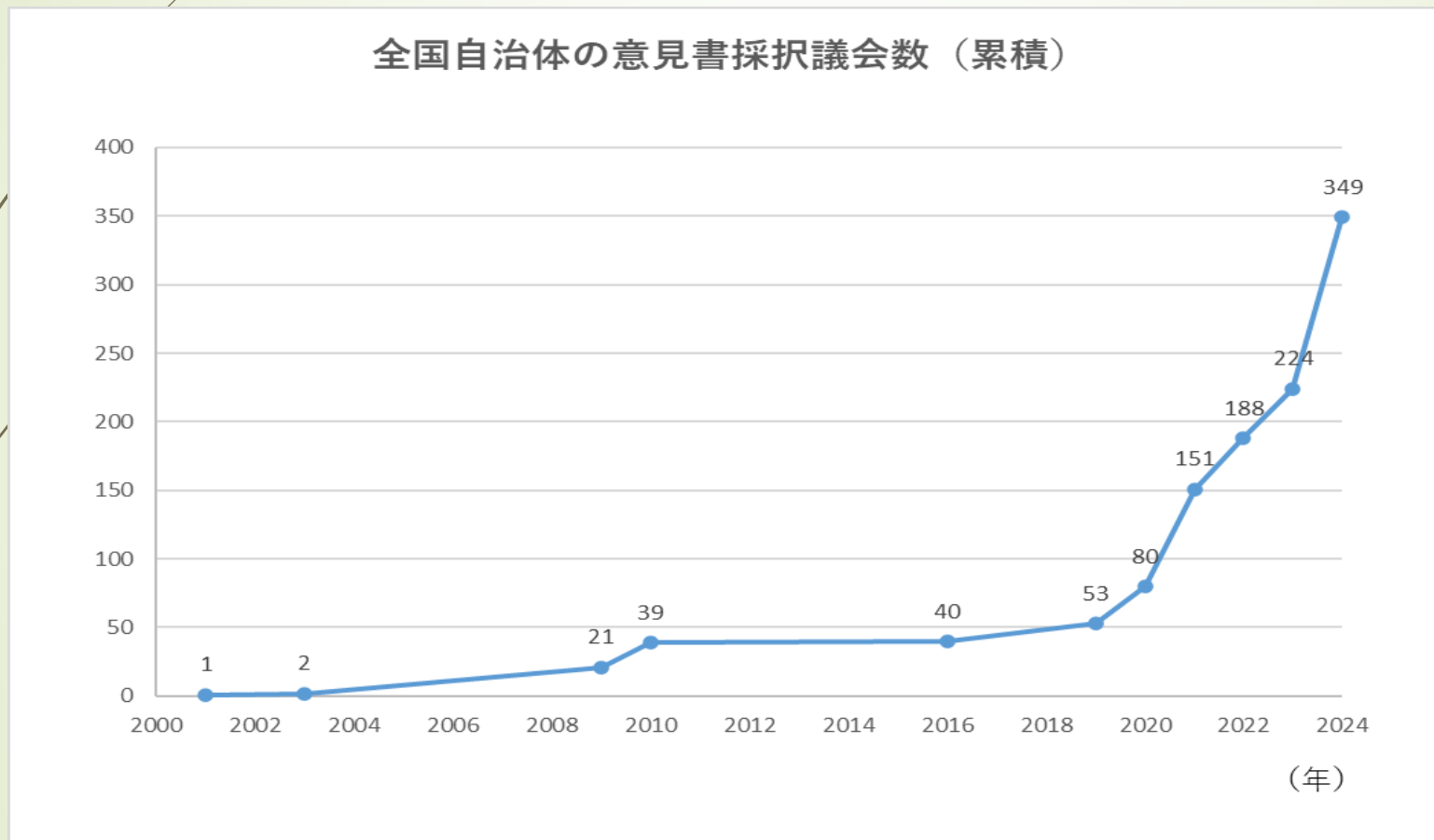
2. 地方議会の意見書採択を進める活動

2024年10月現在、全国349の地方議会が国に対して選択議定書の批准を求める意見書を採択。

府県議会レベルで13。高知県、島根県、徳島県、富山県、宮城県、大阪府、岩手県、埼玉県、三重県、滋賀県、長野県、奈良県、京都府。各地で「実現アクション」が活発化。

全国で、政府に選択議定書の批准を求める動きが急速に高まっています

(女性差別撤廃条約実現アクション作成)



今年、これまでで125議会！

* 2024年10月現在、349議会

3 CEDAWによる6回目の日本審査

18

- 日本政府は、2021年9月に第9次報告を提出。
- 2024年10月17日、第89会期CEDAWにおいて第6回目の日本審査。
- 審査前の10月14日、NGOとの informal public meetings あり。
- 10月17日、午前3時間と午後2時間の計5時間の審査実施：冒頭、日本代表団（岡田恵子・内閣府男女共同参画局長）から30分のプレゼンテーション。その後、委員から、2条ごとに「質問→回答→再質問→回答」の形式で、対話が続く。
- 10月29日、「総括所見：concluding observations」がでた。

総括所見

19

- ▶ 全60項目にわたる
- ▶ 肯定的側面：法制度の改正について。再婚期間を廃止した民法改正、優生保護法による被害者救済、刑法改正、DV法改正、婚姻最低年齢を男女共通にした民法改正、政治分野候補者男女共同参画法。
- ▶ 前回から何度も勧告を受けている項目：選択議定書の批准、雇用分野、選択的夫婦別姓、慰安婦問題、婚外子差別など
- ▶ 新たに入った勧告：沖縄米軍による性暴力、女性議員を増やすための供託金減額措置、指導的地位の女性割合は30%ではなくパリテ（50%）へ、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（SRHR）へのアクセス、同性婚など。

総括所見

- 選択議定書について：政府代表の冒頭プレゼンテーションは、これまでの説明と一字一句同じ。
- 総括所見では懸念事項のトップ項目で以下のように指摘。
- para.9 委員会は、2020年に採択された第5次基本計画において、締約国が「女子差別撤廃条約の選択議定書については・・・早期締結について真剣な検討を進める」と規定していることに留意するが、この問題に関して23回の省庁間研究会を開催したにもかかわらず、締約国が選択議定書の批准の検討に時間をかけすぎていることを遺憾に思う。
- para.10 委員会は、締約国に対して、委員会の前回総括所見にそって、**選択議定書の批准に対するいかなる障害にも速やかに対処し、これを取り除くよう勧告する。**さらに、締約国に対し、本条約、委員会の一般勧告および選択議定書の下の事例について、これらが法手続において十分に考慮されることを確保するために、裁判官、弁護士および法執行専門職の能力構築を強化するよう勧告する。

雇用に関する部分①

- ▶ para.40
- a. 専門職の女性割合を増やすために暫定的特別措置をとる
- b. 管理職の女性割合の目標を30%から男女同数（パリテ）に引き上げる
- c. 同一価値労働同一賃金原則の効果的な実施と男女間賃金格差の解消。①定期的な労働監督、②非差別的で客観的な職務分析と職務評価、③定期的賃金調査；男女賃金格差公表を大企業から中小企業へ拡大、④使用者が賃金格差を公表し、要因を説明し、是正手段を講じることを奨励する。
- d. 雇用における男女格差を特定する方法を講じる。
- e. 女性の正規雇用を増やす

雇用に関する部分②

- f. 研修や職場で、女性に加えられる男性の権力に取り組む
- g. 職場における差別、ジェンダーによる偏見、ハラスメントをもたらす有害なジェンダーの社会規範に取り組む
- h. 裁判官に対して、条約と委員会の活用について研修を行う
- i. 均等法を改正して、間接差別の禁止事由を広げて、妊娠、育児、外見上の偏見、都市と農村の区分、年齢区分を含むようにする。
- j. 大規模言語モデルやMLがデータで訓練される際、開発の初期段階から女性技術者が偏見の緩和に取り組み、データ入力を行うこと
- k. 2011年のILO家事労働者に関する189号条約を批准すること

フォローアップ

- ➡ フォローアップ項目は4項目。
 - ①夫婦別姓に関する法律を改正する (para.12(a))
 - ②暫定的特別措置として、女性が国会議員に立候補するための300万円の供託金を減額する (para.24(a))
 - ③性と生殖に関するヘルスケアサービスを確保するため、緊急避妊を含む手頃な価格の現代的避妊手段への適切なアクセスを提供する (para.42(a))
 - ④母体保護法から配偶者同意条項を削除する (para.42(c))。

4 総括所見を雇用分野の法改正で実現する

現在の賃金差別に関わる法（1）男女間

1. 労基法4条：性別を理由とする賃金差別禁止

- 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをしてはならない。ただし「同一価値労働同一賃金原則」への言及はない。
- 職務内容が違わないのに採用区分を理由として賃金格差を設ければ労基法4条違反（兼松事件：東京高判平成20年1月31日）。また資格と賃金が連動する職能資格給制度の下では、資格付与の差別（＝昇格差別）は賃金差別になることがある（芝信用金庫事件：東京高判平成12年12月22日）。
- 一般職と総合職の「同一価値労働同一賃金原則」を実現させる方法を検討すべき。

2. 男女雇用機会均等法

- 募集・採用から定年・退職・解雇までの雇用上の性差別の禁止。
- 1985年制定当初は努力義務規定だった「募集・採用」、「配置・昇進」に関する規定は、1997年の法改正で法的拘束力をもつようになった（均等法5条、6条）。
- 間接差別禁止規定は、均等法7条にあるのみ。しかも適用されるのは、きわめて限られた事例のみ。施行規則における限定列举。

賃金差別に関わる法（2）非正規

1. 法規制がない時代⇒パートは低賃金で当たり前？
 - 初の裁判：丸子警報器事件・長野地裁上田支部1996年3月15日判決。格差が2割を超えると違法。
2. 2007年パートタイム労働法改正：「通常の労働者と同視すべきパート労働者」の差別的取扱い禁止規定。しかしそれは、仕事内容や配転も正社員と「同じ」パートのみ。
 - 2012年の労働契約法20条：有期労働者と通常の労働者の処遇が相違するときには、「不合理と認められるものであってはならない」と規定。2014年パートタイム労働法も同様の規定を導入。
 - 2018年「パート・有期契約労働法」8条：「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて…通常の労働者との待遇の間において、…不合理と認められる相違を設けてはならない」。
3. 非正規労働者からの労働契約法20条に基づく訴訟提起
 - 裁判所は、いくつかの「手当」については「不合理」と判断したが、退職金と賞与については不合理性を否定。
 - メトロコマース事件・最三小判令和2年10月13日判決
 - 大阪医科薬科大学事件・同上

個別救済申立制度の限界

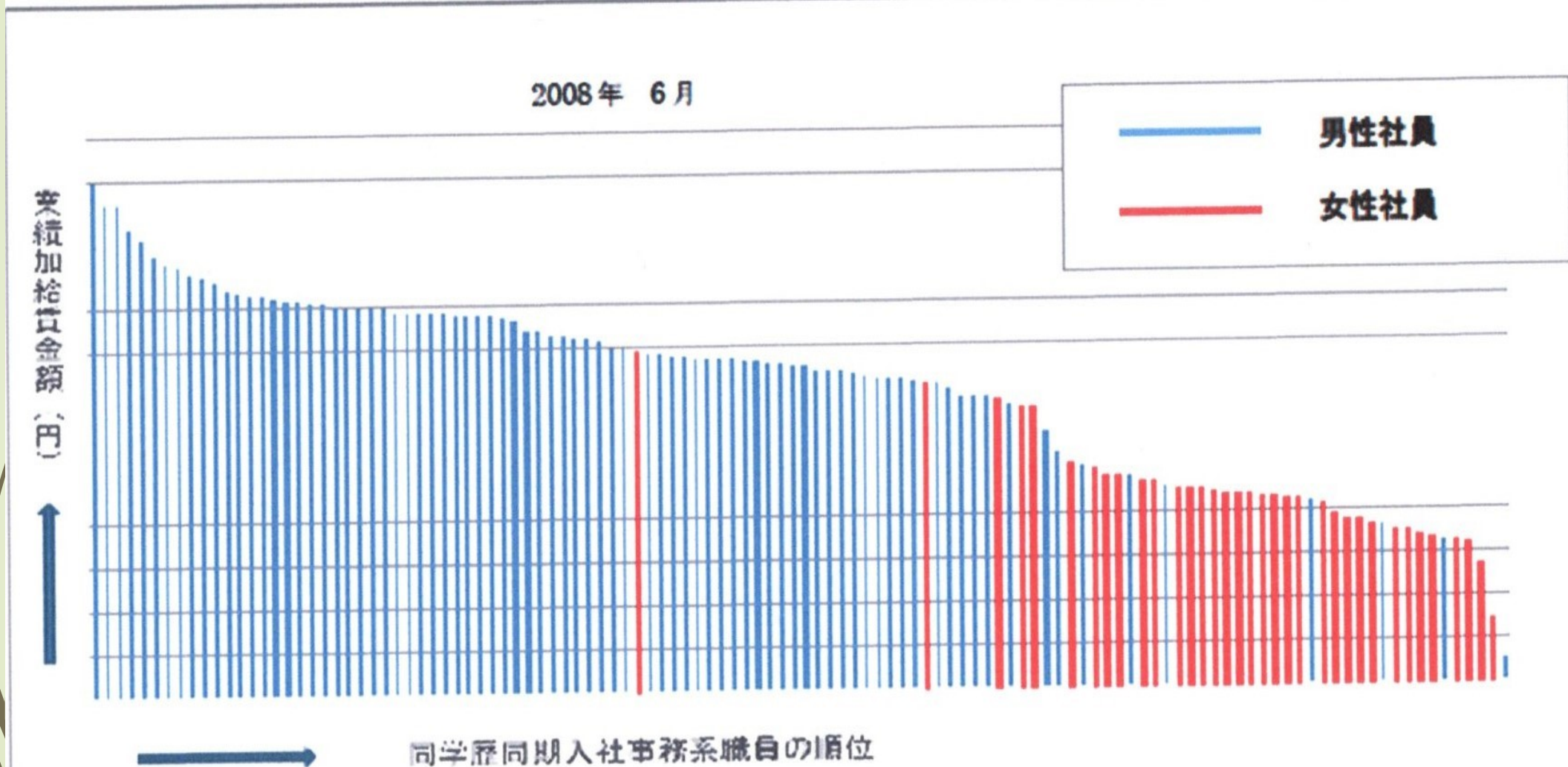
労基法4条違反を例に検討すると…。

- ▶ 労基法違反には刑事罰がある。労働基準監督官が是正勧告し、悪質な場合は送検する。ただし送検件数は多くない。監督官には未払賃金を徴収する権限はない。
- ▶ 一方、労基法には私法的効力がある。差別されている本人が救済申立を行えるが、本人の負担は大きい。訴訟期間も地裁段階で1年を超える。企業側には法務部等の部署があるが、労働者は就労しながら自力で裁判を行わねばならず、勝訴の可能性も高いわけではない。
- ▶ 原告側に立証責任がある。多くの場合、昇格差別の立証には困難を伴う（例：中国電力事件）
- ▶ 救済上の限界。賃金差別が違法とされても使用者の人事権行使がないかぎり、昇格請求（昇格した地位確認請求）は認められにくい。救済はせいぜい損害賠償。たとえ勝訴したとしても、その効果は本人に及ぶだけで、職場内の賃金差別構造は是正されることはない。

きわめて立証が難しい昇格の性差別

- ➡ 中国電力事件：最高裁は2015年3月10日、上告不受理の判断をした。
- ➡ 原告は、同期同学歴入社と同僚より昇給・昇格が遅いのは、女性であることを理由にした性差別だと主張して提訴。
- ➡ 広島地判2011年3月17日：請求棄却
- ➡ 広島高判2013年7月18日：控訴棄却⇒男女の昇給・昇格に差があることを認めながら、格差は人事評価の結果であって差別ではない、と判断。同じ男性間にも昇格の遅い者もあり「層として明確に男女が分離しているわけではない」、男女差が生じた理由は、女性に管理職に就任することを敬遠する傾向があり、自己都合退職も少なく、旧女性保護法などの事情もうかがわれるから、である。原告女性は「協調性」において人事考課が低かった・・・など。

中国電力事件原告と同期事務系社員の賃金格差図



世界的な傾向

—個別救済からプロアクティブモデルへ—

- ▶ 男女間の賃金格差について、使用者に情報開示を求める立法動向が急速に進む。
 1. イギリス 2017年3月 平等法
 - ▶ 2010年にできた平等法78条が、2016年に発効。2017年3月から、250名以上の企業に男女間賃金格差の公表が義務づけられた。
 2. ドイツ 2017年6月 賃金透明化法
 - ▶ 従業員500名以上の企業で男女間賃金平等を実現する措置についての報告書作成義務
 3. フランス 2019年1月 男女間の賃金格差是正に関する施行令
 - ▶ 従業員50人以上の企業で、賃金格差指数の公表義務。指数総計が75ポイントに満たない企業は3年以内に格差を是正しなければならない
 4. 2023年5月 EU賃金透明化指令

個別救済申立制度との違い

- ▶ 個別救済申立制度は、賃金差別を受けている当事者による法違反の申立。プロアクティブな賃金格差是正制度は、申立を待たずに、事業主に一定の作為を負わせるもの。労働者の個人負担の軽減になる。
- ▶ 個別救済申立制度の効果は、申立人本人のみに及ぶ。プロアクティブな賃金格差是正制度は、対象となる職場全体に効果が及ぶ。集团的・構造的な格差是正の実現。

日本の女性活躍推進法

－ 2022年から男女の賃金差異の公表義務 －

- ▶ 301人以上の一般事業主：「男女の賃金の差異」の状況把握・公表義務
 - 全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の3区分ごとの男女比。
 - 賃金 = 労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの（退職手当や通勤手当などは除外）。
 - 女性の活躍推進企業データベースや自社HPにて公表。
- ▶ 限界がある
 - 格差是正の第一歩。だが、3区分ごとの男女比では実態がみえない。正規男性を100としてそれに対する比率を示すべき。
 - 「賃金差」は公表のみ。数値目標にも是正義務にも入っていない。開示義務だけでは男女賃金格差の是正策としては限界がある。

個人通報を待っている人たちは多い

- ▶ 中国電力事件（男女賃金差別）の原告
- ▶ メトロコマース事件（非正規賃金差別）の原告

地下鉄の売店で働く契約社員から同一労働をしている正社員との労働条件格差が不合理と提訴。住宅手当の不支給は不合理。しかし本給の格差と賞与の不支給は不合理ではない（最高裁2020年10月13日）

- ▶ 夫婦別姓訴訟の原告

女性差別撤廃条約16条1項(g)は、夫婦の平等を規定し、夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）を保障している。女性差別撤廃委員会はいくつにわたって（2003年、2009年、2016年、2024年）、夫婦同氏制は条約における差別的な法規定にあたる、と指摘。

日本をジェンダー平等社会にするために 女性の権利を国際基準に

- 女性差別撤廃条約の選択議定書を批准して、個人通報ができるようにしよう。
- 国内の判決が個人通報を通じて国際条約の委員会の審査を受ける可能性が生まれれば、裁判官も国際条約のレベルを十分に考慮した判決を下すことになるはず。
- 日本の司法は変わるようになる。

参考文献

- 浅倉むつ子『新しい労働世界とジェンダー平等』（かもがわ出版、2022年）
- 森ます美・浅倉むつ子編著『同一価値労働同一賃金原則の実現—公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』（勁草書房、2022年）
- 浅倉むつ子「男女賃金格差を縮小・是正する法政策の展望—女性活躍推進法における男女賃金格差開示義務化を契機に」労働法律旬報2021号（2022年12月）6頁以下。
- 浅倉むつ子「個人通報制度が変わる この国の人権状況」世界2021年8月号176頁以下。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.208『諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について—フランス、ドイツ、イギリス、カナダ—』（2019年1月）