



消除对妇女一切形式 歧视公约

Distr.: General
16 October 2009

Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会 第四十四届会议

第 891 次会议（B 室）简要记录

2009 年 7 月 23 日星期四下午 3 时在纽约总部举行

主席： 纽鲍尔女士（报告员）

目录

审议缔约国根据《公约》第 18 条提交的报告（续）

日本的第六次定期报告（续）

本记录可以更正。更正请在一份备忘录内，以一种工作语文提出，并反映在有关记录的印本上。更正应在本文件印发之日后一星期内送交正式记录编辑科科长（DC2-750, 2 United Nations Plaza）。

对本届会议各次会议记录的更正，将汇编成一份更正文件，在届会结束后随即印发。

09-41995 (C)



请回收



因主席缺席，纽鲍尔女士（报告员）代行主席职务。

下午 3 时 05 分宣布开会。

审议缔约国根据《公约》第 18 条提交的报告（续）

日本的第六次定期报告（续）(CEDAW/C/JPN/6、CEDAW/C/JPN/Q/6、CEDAW/C/JPN/Q/6/Add.1 和 CEDAW/C/JPN/CO/6)

1. 应主席邀请，日本代表团成员在委员会议席就座。

第 7 至 9 条

2. 主席请委员会成员继续就《公约》第 7 条至第 9 条提问及评论。

3. Ameline 女士提及担任决策职位的妇女寥寥无几，这是文化保护主义的结果。她想知道妇女发挥领导作用的目标是否能够实现，配额措施在日本的政治文化中是否适用。关于私营部门，她想知道，鉴于对妇女的排斥给业务工作乃至整个国家造成损失，各种联盟和专业协会是否讨论过这一问题。如果在日本所有部门担任重要职位妇女人数增多，这将是积极的进步。

4. Murillo de la Vega 女士说，政府应当在消除男尊女卑的陈规定型观念方面发挥表率作用。设立 2020 年目标就表明有关决定已推后甚至实际上不会做出。她希望看到妇女参与地方和国家政府决策的统计数字，最好按职位和职责范围细分，据此确定是否存在纵向隔离问题。她想知道监督管理上述事项的机构——全国妇女教育中心——的工作成果是具有约束力还是仅仅是提出建议。

5. Belmihoub-Zerdani 女士说，参与日本政治的妇女人数太少。必须努力促进妇女在地方一级开始步入政坛，最终将更多的妇女推向国家政府的决策职

位。日本代表团回国之后，应举行新闻发布会，提高公众对委员会和《公约》的认识。

6. Okajima 女士（日本）说，她承认日本妇女参政、特别是担任决策职位的人数太少。然而，到 2020 年将有 30% 的领导职位由妇女担任，尤其是在国家政治、医药和科学领域。妇女参与国际国内政治的情况已得到研究和宣传，以提高对其所发挥作用的认识。

7. Nohno 女士（日本）说，她曾经当过护士，这一职业对她的政治生涯有帮助，但其他行业可能更有用。既然女议员的人数不断增加，国会应讨论她们的需求。她同意，在妇女参与政治这一方面，仍有许多工作要做。

8. Shino 女士（日本）说，妇女占外务省工作人员总数的 22%，越来越多的妇女跻身高级官员的行列。总体而言，日本在国际组织的任职人数不足，因此妇女人数增加并不是全国性的趋势。举行新闻发布会，介绍报告的审议情况，确实在媒体上提高了委员会和《公约》的知名度。

第 10 至 14 条

9. Bailey 女士说，委员会已获悉，近期对基础教育的修订包括：删除对两性平等和提倡男女同校教育的提法，因为这与《公约》要求各国政府促进这一目标实现的义务背道而驰。她请求说明修订的理由，并介绍政府为促进教育系统中积极的两性关系和平等所做的努力。同样，对教育法的另一项修订严重限制了学校的性教育，这样做只会恶化青少年中普遍存在的性健康和意外怀孕问题。因此，应当更多地了解政府在学校性教育问题上所持的立场。另外，教科书中似乎删除了有关性别问题和性剥削的提法，尤其是“慰安妇”问题，据说是为了促进两性相互尊重。然而，这样的筛选依据的是保守原则，对消除性别陈规定型观念没有什么益处。

10. 中学的女生比男生多，而大学显然并非如此。研究领域似乎将女生拒于门外，女生集中于家政、艺术和教育等比较女性化的领域，这一切对职业隔离和薪资差距都产生了影响。同样，2005 年大学女教授和讲师占 20% 的指标业已实现，但却没有为未来的工作设定更高的指标。她询问政府正在采取或计划采取什么步骤来抵制性别陈规定型观念，以便在包括职业培训学校在内的教育领域实现更大程度的两性平等。她还询问政府正在采取什么行动，提高少数民族妇女获得各类教育的机会。

11. **Patten 女士**说，日本的就职制度中有许多方面，特别是就业管理类别指导方针，对往往集中在某些低薪工作和职业类别妇女造成歧视，因为公司在适用某些类别的两性平等标准时回旋余地很大。这些问题是老生常谈，包括国际劳工组织在内的各种机构和组织都曾提请日本政府予以注意。日本的性别薪资差距依然偏高，尤其是在雇用许多妇女的制造部门。更多地了解政府研究和改善这种状况的努力将有所助益。她还请求提供按性别分列的详细资料，说明有多少非全时工人受到法律防止工资歧视规定的保护。她注意到《劳工标准法》第 4 条似乎没有提及同工同酬原则，因此询问政府是否打算修订这部法律，纳入有关平等薪酬的具体规定。她希望详细说明日本政府如何在公共和私营部门实施这一原则。另一系列问题涉及非正规工人、临时工和机构派遣的工作人员，这些人大多是妇女，在当前危机下，她们似乎很难免于工资歧视和裁员的厄运。她请求补充说明政府打算如何改善她们的状况。她注意到家政人员大多是妇女，现行的所得税法没有将她们列为正规的领取工资人员；她问日本计划采取什么措施来纠正这种歧视。

12. **Bruun 先生**说，统计数字显示，日本妇女多数在劳动力市场的非正规、定期部门和机构派遣部门工作。他问日本政府是否制定计划提高妇女转向长期、正规的全职工作的机会。重要的是应提供更多

资料说明上述部门中女工人受平等待遇法保护的情况。他还问及移民妇女和少数民族妇女的状况，以及是否采取措施通过教育和培训使其完全融入劳动力市场。

13. **Ameline 女士**说，日本政府提供的资料似乎表明，70% 的妇女生育之后几乎退出劳动力市场并离职，这表明就业条件和社会环境使妇女很难重返工作岗位。她注意到社会环境和儿童保育设施的数量在确保机会均等方面所起的作用至关重要，询问政府是否已采用和实施积极的政策，确保有孩子的妇女可以继续工作。

14. **邹晓巧女士**指出，日本艾滋病/艾滋病发病率呈上升趋势，这往往与一般性传播疾病和性剥削不断增多有关。她问政府是否对这一问题进行了调研，是否计划采取行动扭转这种趋势。谈及在日本显然是非法的堕胎问题，她说这样的政策往往导致有风险的非法堕胎，因而危害妇女健康，尤其是少女的健康。她问政府是否制定计划变更政策或努力减少非法堕胎的数量。色情制品在日本似乎唾手可得，这可能导致不负责任的性行为，尤其是在青少年中。有益的应对措施包括：强化学校的性教育；采用国家行动方案，确保女孩和青年妇女的健康发展。

15. **Rasekh 女士**说，将堕胎定为犯罪的法律似乎是对妇女的严重歧视，因为妇女不仅要承受怀孕的所有压力和风险，而且是惟一承担非法堕胎处罚责任的人，即便孩子的父亲同意堕胎。她希望详细说明是否有紧急避孕措施。本报告几乎没有提供资料说明少数民族妇女获得保健机会这一难题，她们必须忍受日本社会对她们的鄙视。她注意到美国在冲绳的军事行动噪音过大危及该岛妇女的健康，询问政府计划采取什么行动改善这种状况。

16. **邹晓巧女士**要求提供更多资料说明农村和山区妇女获得教育、培训、健康服务和信贷的机会及其参与政治和公共生活的情况。她问，是否为她们制

定一些优惠政策，帮助她们就业和创业。她还希望详细了解她们能否获得应对家庭暴力的咨询和法律援助。她还问，正在采取什么措施，分析和改善嫁给日本人但遭遗弃或离婚的外国妇女和少数民族妇女的处境。

17. **Oshiyama 女士**（日本）说，2006 年修订了教育标准法。因为战争期间存在教育歧视现象，最早的修订本提及男女同校问题；然而，如今由于许多学校男女生一起学习，因而不需要提及男女同校问题。有关两性平等的教育非常重要，因此作为一项目标被纳入已修订的法律。根据已修订的法律制定的一项新的教育促进计划包括尊重人权和两性平等教育问题，于 2008 年开始执行。因此，学生有许多机会学习两性平等的知识。

18. 谈及学校教材问题，她说，日本政府设定了学校标准课程，地方教育局随后决定每个学校应如何完成这些课程。教材并非由政府编写，而是私营部门出版的，由文部省授权使用。教育局和各学校可从若干授权使用的教科书中进行选择，这些教科书酌情编入两性平等和尊重人权的内容。如果发现教科书宣扬性别角色方面的陈规定型观念，文部省会要求作者做出修订。尽管没有要求这么做，但是许多核可使用的高中日本历史教材均有“慰安妇”的提法。教科书的内容完全由编写者决定。

19. 所有大学都必须增加妇女教工人数，有些大学还为招聘妇女教工采用了定额制。2007 年，女教授占有教授人数的 11.1%，在不到 40 岁的教工中占 19.7%，表明年轻一代妇女占有名额不断增加，这种趋势反过来会进一步促进对妇女的聘用。

20. 谈及妇女的职业发展问题，她说，高中就开始提供职业指导，以鼓励女孩学习向来是为男子开设的课程。妇女研究员也被树立为楷模。

21. 她在回答学校性教育问题时说，过去并非根据

儿童生长发育的阶段来提供性教育。日本青少年的状况不断变化，性传播疾病和堕胎现象越来越普遍，因此在学校进行风险意识教育非常重要。

22. **Horii 女士**（日本）谈及就业管理问题。她说，正在从长远出发开发人力资源。重要的是，要在同类事物中作比较——就业模式不同的男子和妇女是无法进行有效比较的。确保男女在招聘阶段有平等的类似工作机会是就业管理制度的目的所在。一旦进入公司，工作者之间就不存在性别歧视。就业管理类别不仅仅是一种形式，而是反映职位和工作条件的真正区别。三方委员会比较特定类别人员的状况，以期对歧视问题进行曝光。

23. 男女工资差距正在缩小，到 2008 年妇女的工资稳步上升到占男子的 67.8%；当然，仍需取得进展。妇女的职位等级和服务期限是造成工资差距的根本原因，因此需要采取积极行动，确保妇女在生育后能够更自在地重返工作岗位。

24. 关于非全时工人，她说，已修订相关规则，确保各类工人，无论是正式还是非全时工人，都能够得到平等对待。非全时工人在获得培训和其他教育措施方面不存在歧视性待遇，只是无法提供确切的数据。2001 年的一项调查比较了非全时工人和正式工人的条件，结果显示，大约 45% 的非全时工人受到的保护与正式工人相同。日本《劳工标准法》第 4 条对同工同酬作了规定，同时规定，不得因工作时间缩短而降低妇女的报酬，这符合国际劳工组织（劳工组织）《同酬公约》（第 100 号）的规定。

25. 她谈及经济危机对妇女的影响时说，工作不稳定现象日益加剧，因此非技术工人受到影响。由于妇女主要负责家庭事务，她们在劳动力市场处于不利地位——妇女休产假后被解雇的事例屡见不鲜。正在做出努力，加强对这类做法的防范。

26. 尚未制定关于机构派遣工人问题的法律，但是就何人在法律上负责被派遣工人的待遇事宜进行了

三方讨论。经修订的劳工派遣法案已提交国会下院批准。

27. 雇主将非全时工人转为正式工人的，可获得补助。劳工标准同样适用于少数民族妇女。少数民族妇女也可平等获得保健服务。

28. 产假问题是一个重要的问题，因为有些妇女生育后被迫离职。目前，38%的妇女在生育后继续工作，政府希望将这一比例提高到 55%。2009 年 6 月修订了《产妇与儿童保育法》，以提高 3 岁以下儿童享受儿童保育设施的机会。

29. 2008 年，日本咨询艾滋病毒/艾滋病的人数有所增加。2007 年的数字显示，39 个 15 至 19 岁的青少年感染了艾滋病毒，其中 70% 是女性。需要采取提高认识的措施，解决艾滋病毒感染率的问题。

30. 她回答重点是减少青年人堕胎比例的问题时说，各诊所的医生和护士为妊娠困难的妇女提供咨询服务，并且将继续提供相关指导。为了保护父亲的权利，可执行产妇保护法的原则，要求经伴侣双方同意后方可堕胎。

31. **Motomura 先生**（日本）说，在日本农业部门工作的妇女与城市地区的居民一样，可获得相同的保健服务。农村妇女想要创办企业，可申请政府提供的农业改良贷款。农林水产省提供培训和技术指导，促进妇女的创业精神，旨在提高农业地区妇女就业比例。

32. **Okajima 女士**（日本）注意到委员会对本报告提供的少数民族妇女的情况不满意。她说，日本《宪法》禁止基于种族、信仰或性别的歧视，因而坚持人人平等的原则，其中包括在日本居住的非日籍妇女。因此，不需要为少数民族专门制定法律框架。具体谈到阿努伊人时，她回顾，正如对问题清单（CEDAW/C/JPN/Q/6/Add.1, 第 57 页）问题 24 的答复所示，日本国会已将阿努伊人确定为日本的一个

土著民族，并在 2008 年建立的专家会议框架内征询其意见，为促进其发展提出建议。

33. 如果小企业主账外支付家庭成员的工资，那些支出不可能根据《所得税法》第 57 条的规定扣除，因为没有入账。不过，可就上述支出提交一份“蓝皮报告”。

34. **Shino 女士**（日本）说，政府认识到冲绳的噪音污染问题。已定期与美国军事基地主管机构专门进行协商，要求避免深夜和清晨飞行。此外，防卫省为基地附近居民安装防噪音窗户提供补贴。

第 15 至 16 条

35. **Awori 女士**说，对问题清单中问题 28 的回答并不令人满意。她追问，日本政府是否采取行动，修订《民法典》中歧视妇女的 3 条婚姻条款。同样，近年来，越来越多的日本男子与处境尤其不利的外国妇女成婚。她们只有在受到家庭暴力或人口贩运的情况下才受《民法典》的保护。但是她们在结婚、离婚和家庭生活中仍然需要保护和保障。她想知道移民法是否规定了这类保护，两性平等理事会赋予单亲和离异母亲的援助是否扩大到移民妇女。如果移民妇女属无证外来人口，她们遇到的困难更大。

36. **Sano 先生**（日本）说，迄今为止，政府通过在网上传贴材料和调查，向公众宣传可能对《民法典》进行的修订。

37. **Komagata 女士**（日本）说，向离婚或被配偶遗弃的移民妇女颁发特别居留证，要基于人道主义理由逐一决定，并且取决于妇女的家庭状况，要考虑到孩子的抚养问题。

38. **Tsukasaki 女士**（日本）说，内阁府两性平等事务局设有一个特别委员会，帮助经济困难的男子和妇女找到工作，并为他们及其家庭创建安全的环境。特别委员会采取专门的对策解决他们的困难。

39. **Patten 女士**说,妇女占日本非全时工人的 70%,这显然表明存在歧视,她想知道政府对此采取了什么措施。《平等就业机会法》反对歧视的条款很完善,但其配套的政府指导方针却降低了法律的效果,尤其是关于妇女的职业发展方面。该指导方针应予以废除,《平等就业机会法》应照常适用。

40. **Šimonović 女士**又问,除了将《公约》张贴在政府网站以及多年进行公开协商外,《公约》在日本是否属于具有法律约束力的条约,因而要求废止与其相冲突的歧视性国内法律,《公约》是否被纳入日本的法律体系,并且是否可以直接援引。

41. **Shino 女士**(日本)说,《公约》在日本绝对具有法律约束力。

42. **Rasekh 女士**说,尽管日本政府没有将少数民族妇女看作是一个特殊问题,但由于她们面临遭受家庭暴力,无法获取保健或就业等诸多难题,因而也有特殊需要。单单是非政府组织提供的资料就清楚地说明日本部落妇女和朝鲜族妇女处于困境。应专门制定政策,特别禁止对少数民族妇女的一切形式歧视,并且应将其视为重要事项。

43. **Horii 女士**(日本)说,虽然委员会认为妇女占非全时工人的 70%属歧视问题,但应当指出的是,其中 52%的妇女是自愿选择非全时工作,她们很赞赏工作模式的多样性。并没有间接歧视的现象发生,因为政府向来重视平等待遇问题。

44. 就业管理系统是按照男子和妇女被雇用的职位类别来组织的。显然,从事同一类别工作的男女应同工同酬,雇用、晋升和培训方面的大门应向所有人敞开。因此,求职方面的待遇是平等的。

45. **Okajima 女士**(日本)说,政府必然会努力满足少数民族妇女的需要,为其获得教育、保健和就业机会提供援助,保护她们不受暴力侵害。但是,外来少数族裔妇女需要克服语言障碍,还要消除存在的传统态度,因此需要对公众进行尊重人权的教育。

46. **主席**就 Saiga 女士逝世向日本代表团表示哀悼, Saiga 女士多年来是委员会受人爱戴和尊重的成员。她说,与代表团的对话内容丰富,表明在一些领域取得了进步,但需要做的工作还很多。她回顾委员会成员认为政府应该采取行动的诸多领域时说,希望委员会的结论性意见公布后散发给所有部委及其他相关部门。

47. **Nohno 女士**(日本)以个人身份发言。她说她本人在其所属政党内负责妇女问题特别委员会的工作。日本代表团向委员会成员保证,一定会考虑其意见并进行有效宣传。

下午 5 时 30 分散会。