

異なる選択を許容し尊重する社会の実現に向けて

2024年7月3日

日本取締役協会

会長 富山 和彦

- 「選択的夫婦別姓制度」(夫婦が望む場合には結婚後も夫婦がそれぞれ結婚前の姓を称することを認める制度)の早期実現を求め、日本経済団体連合会が、2024年6月18日、「選択肢のある社会の実現を目指して～女性活躍に対する制度の壁を乗り越える～」と題する声明を公表した。当協会会長として同声明に賛同する。
- 夫婦同姓の強制が我が国の伝統的な家族観の根幹にあるとの主張に歴史的な根拠はない。列強の脅威にさらされていた明治政府は、上からの近代化、特に富国強兵を急ぐため、同じようにキャッチアップ型の近代化を進めていたドイツに倣って「家」を国民統制の基礎単位として導入した。そこで「家長」と「夫婦同姓(当時は夫の姓)の強制」は重要な役割を果たしていた。しかし、それも旧民法(明治31年民法)施行後の社会政策に過ぎない。例えば、江戸時代以前の日本社会は「苗字帯刀を許される」の言葉通り、正式な姓をもっていたのは士族階級など一部の者のみであり、約9割を占めていたとされる庶民階級は姓などなしに豊かで温かい家族を育んできた。その後の明治政府下においても、明治9年の太政官指令により、妻の姓は「所生の氏」、すなわち、実家の姓を用いるという夫婦別姓が制度として導入され、それは、旧民法が施行されるまで続いた。すなわち、「夫婦同姓」とするか「夫婦別姓」とするかは、その時代背景に応じた政策的法技術であり、伝統的な家族観なるものから論理必然に導かれるものではない。
- 夫婦同姓強制論の背景には、おそらく家計を担う夫とそれを支える専業主婦という「標準世帯」的家族観の標識としての姓への郷愁がある。しかし、様々な社会調査では、若い世代の女性が目指す人生モデルは「働きながら結婚し子育てもする」が多数派で、専業主婦モデルは圧倒的少数派になっている。一人の独立した職業人として生きていく上で、旧姓を選択できることには明らかにメリットがある。また、「夫婦別姓を導入すると子どもが困る」という意見も耳にするが、家の中で家族同士は「お父さん、お母さん」「パパ、ママ」で呼び合っているはずで、姓と家族の紐帯とは関係ないし、成人後の姓は子どもに選ばせればよい。子どもが戸惑うことが心配な夫婦は同姓を選択すればいい。社会の実態として別姓の選択権を奪うデメリットの方がはるかに大きくなっている。
- 日本国憲法はこの論点に対し明言はしていない。最高裁は、夫婦の姓に関する制度の在り方は、国会で論ぜられ、判断されるべき事柄であるといい、立法裁量論に閉じこもる。そこで立法事実について合理的背景がない以上、反対論は価値観(好き嫌い)に帰着するが、価値観の相違はどれほど議論してもコンセンサスは作れない。「選択的夫婦別姓制度」が夫婦同姓を選びたい人々の権利を奪わない以上、そして司法が逃げている以上、もはや民主的政治手続、すなわち選挙によって選ばれた「国民の代表」で構成される立法府において多数決で決着をつけるべき問題である。

- 国民の多くはこの問題を“我がこと”と捉えていないふしがある。「夫婦同姓」を希望する夫婦、とりわけ女性だけの問題と矮小化していないだろうか。しかし、この問題の本質は、「夫婦同姓」か「夫婦別姓」かの選択にあるのではない。どちらを愛好するかにかかわらず、異なる選択をする他者を許容し尊重する社会であるかが問われているのである。姓の選択に直面する特定の夫婦だけの問題ではなく、自己のそれと異なる選択を許容し尊重できるかという、全ての国民が直面している問題と捉えるべきであり、これこそが DEI (Diversity, Equity & Inclusion : 多様性、公平性、包摂性) の本質だということを忘れてはならない。
- コーポレート・ガバナンスの使命は、経営における意思決定の質を向上させることである。これまで、日本企業の経営は、典型的には「日本人」「中高年」「高学歴」「男性」によって支配されてきた。しかし、変化の激しい時代においては、画一化された価値観によって質の高い意思決定を導くことはできない。「多様な価値観の中に身を置いて物事の普遍的な本質を見極める」、これこそが意思決定の質を向上させるための王道である。コーポレート・ガバナンスの強化のためには、女性の社会進出、取り分け、経営の意思決定を担う取締役や経営幹部になる女性の比率を高めることが強く望まれる。
- 「女性活躍・男女共同参画の重点方針」(女性版骨太の方針) では、プライム市場上場企業の女性役員比率について、「2030年までに30%以上」「2025年までに19%」との政策目標が掲げられているが、我が国の現状を振り返ると、ジェンダーギャップ指数の最新版において、日本は全156か国中118位であり、G7諸国の中で最下位の位置付けに甘んじている。特に、経済分野における関連指標の評価が軒並み低く、なかでも、管理職に占める女性の割合は130位と極めて低い現状にある。女性活躍の推進のためのドラスティックな改革“待ったなし”の状況にある。
- 夫婦同姓の強制は、改姓に伴う様々な社会的負担を夫婦の一方、なかんずく女性側に強いるものであり、ビジネス・キャリア形成の妨げとなっている。女性活躍の推進を通じた日本企業の経営力向上の観点からも、選択的夫婦別姓制度の導入は国家的急務と位置付けるべきである。

以上

本件に関するお問い合わせ 日本取締役協会 電話 03-5425-2861