

フランスにおける女性軍人の 法的取扱いとその実態（2）

久保田茉莉*

目 次

はじめに

第1章 女性の軍隊・戦闘参加をめぐるフェミニストの論争

第1節 論争の背景と議論の類型化

第2節 推進派フェミニストの主張

第3節 反対派フェミニストの主張

第4節 小 括——問題点

第2章 フランス軍における男女不均衡

第1節 制度の変遷

(以上, 396号)

第2節 実 態

(1) 女性比率の低さと職域配置における不均衡

(2) ガラスの天井

① 雇用形態における格差

② 賃金格差

(3) 背景としての意識的状况——性別役割分業論

第3節 男女平等政策

(1) パリテ監視委員会

(2) Plan Famille

(3) Plan Mixité

第4節 小 括

第3章 フランス軍における女性の性的・性差別的被害

第1節 実 態

(1) ジェンダーハラスメント

(2) セクシュアルハラスメント

(3) 性暴力

(以上, 本号)

第2節 要 因

* くぼた・まり 立命館大学大学院法学研究科博士課程後期課程

第3節 小 括

第4章 軍隊における女性の立ち位置

第1節 ジェンダー規範の強固さと「男性性」

第2節 女性の疎外

第3節 女性の分断

おわりに

第2章 フランス軍における男女不均衡

第2節 実 態

(1) 女性比率の低さと職域配置における不均衡

2018年のフランス国防省の報告書によれば、世界で最も女性軍人比率の高い軍隊を持つ国は、女性を徴兵の対象としているイスラエル（33%）である。ハンガリー（20%）、アメリカ（18%）がそれに続き、フランス（16%）は世界で4番目に女性比率が高い⁸⁷⁾。

フランスについて詳しく見ると、本章第1節で概観したような制度の変遷に伴い、1995年には7.5%だった女性軍人の比率は、1998年には7.8%、2002年には11.4%、2004年には13.0%、2006年には14.01%、2008年には14.62%、2010年には15.15%、2012年には15.07%と、着実に増加傾向を示している⁸⁸⁾。とはいえ、各国の軍隊の女性軍人比率の低さから分かるように、軍隊は、世界的に、少なくとも数の上では男女平等が進んでいない組織である。

フランス軍内の女性の内訳を見ると、国防省の全職員265000人のうちの54200人、軍人206600人のうちの32000人が女性である⁸⁹⁾。つまり、女性は文

87) Ministère des armées, « Égalité femmes/hommes », p. 2, https://www.defense.gouv.fr/content/download/525352/9073717/file/Dossier%20presse_Egalite%20femmes_hommes%202018.pdf (visité le 14 juil. 2021).

88) Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), 7^{ème} rapport, « Les femmes dans les forces armées françaises, de l'égalité juridique à l'égalité professionnelle », 2013, p. 22, <https://www.defense.gouv.fr/content/download/215774/2400059/file/7%20C3%A8me%20rapport%20-%20Juin%202013.pdf> (visité le 14 juil. 2021).

89) « Égalité femmes/hommes », supra note 87), p. 2.

民の38%、軍人の16%を構成しているにすぎない。職域にも偏りが見られる。女性比率は、後方組織(衣類や食事の管理、訴訟書類の取扱い、掃除や洗濯、宿泊施設などの役務、俸給や諸経費の処理等を行う部署)では30%、後方組織内の衛生部では58%であるのに対し、陸軍では10%、海軍では14%、空軍では23%にとどまる。部門ごとにも不均衡があり、作戦部門で4%、管理部門で40%、看護師及び医療技術者部門で70%を女性が占めている⁹⁰⁾。

2013年に、軍人服務条件評価高等委員会(Haut Comité d'évaluation de la condition militaire)⁹¹⁾は、「フランス軍における女性、法律上の平等から職業的平等へ」(Les femmes dans les forces armées françaises, de l'égalité juridique à l'égalité professionnelle)と題するテーマ報告書(以下、HCECM報告書)を発表している。ここでは、職域配置の男女不均衡の問題への言及があり、男女それぞれが各部門にいかなる比率で配置されたかということから分析がなされている。それによれば、女性軍人については、戦闘部門10.5%、電子工学・情報科学部門14.8%、管理部門40.3%、衛生部門14.9%、兵站部門8.8%で、男性軍人については、それぞれ、38.7%、19.1%、7.9%、2.9%、15.5%である。このことから、管理や衛生にかかわる領域に女性軍人が偏在していることが問題視されている⁹²⁾。

さらに、同一部隊内にも、仕事の分配におけるジェンダーの偏りがみられる。社会学者である Emmanuelle Prévot によれば、女性は、戦闘部隊に配置されても、主に、衛生の非戦闘員役務や秘書職、需品係などを割り当てられており⁹³⁾、国立人口研究所の Mathias Thura によれば、女性に

90) « Le Plan Mixité du Ministère des Armées », supra note 59), p. 6.

91) 国防法典によれば、その任務は、軍人の服務条件の実情及び進展について大統領及び議会に説明することである。この委員会は、特に、採用、定着、軍人及びその家族の生活状況、市民社会への復帰状況に有利又は不利な影響を及ぼしうる法的、経済的、社会的、文化的及び作戦上のあらゆる側面を考慮に入れる(D. 4111-1条)。

92) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), p. 51.

93) Emmanuelle Prévot, « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes », *Cahiers du genre*, n°48, 2010, p. 85.

は男性を補助する仕事が割り振られる⁹⁴⁾（本節(3)で詳述）。

以上のように、世界的に見れば女性の比率の高いフランス軍においても、職域配置の不均衡は大きく、部隊内における仕事の分配もジェンダーによって決定される傾向がある。

（2）ガラスの天井

さらに、ガラスの天井の存在も指摘されている。ガラスの天井とは、女性の昇進を妨げる目に見えない壁のことである。

HCECM 報告書においても、ガラスの天井の問題が提示されており、昇進のための教育を受ける女性の比率から、その分析がなされている。同報告書によれば、軍人が昇進するための教育は、2つの段階に分かれている。士官については、第一段階の教育が第一等級高等軍人教育（Enseignement militaire supérieur du 1^{er} degré）、第二段階の教育が第二等級高等軍人教育（Enseignement militaire supérieur du 2^{ème} degré）である。下士官と兵卒については、それぞれ、初等資格（Qualification élémentaire）、高等資格（Qualification supérieure）となっている。

士官、下士官、兵卒を比較すると、上位の階級になればなるほど、第一段階の教育における女性比率に比して、第二段階の教育に到達する女性が少なくなるということがわかる。第一段階の教育における女性比率は、士官8.5%、下士官14.5%、兵卒12.8%であるのに対し、第二段階の教育では、それぞれ、5.2%、10.1%、13.5%となっている⁹⁵⁾。

両段階の女性比率を職掌別に見ると、この傾向は一層はつきりする。士官の場合、第一段階の教育における女性比率と、第二段階の教育における

94) Mathias Thura, « La persistance d'une féminisation par les marge : le cas de l'Armée de terre française », Institut de recherche stratégique de l'École militaire, *Femmes Militaires, et maintenant ?*, 2017, p. 24. https://www.defense.gouv.fr/content/download/508038/8591786/file/Cahier_Actes_du_colloque_Femmes_militaires_et_maintenant.pdf (visité le 7 juil. 2021).

95) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), p. 98.

女性比率は、それぞれ、陸軍で2.8%、0.9%、海軍で7.7%、2.0%、空軍で11.3%、5.2%、憲兵隊で6.7%、1.8%、衛生部で44.6%、33.3%である。下士官についての同比率は、それぞれ、陸軍で12.3%、12.0%、海軍で15.8%、9.3%、空軍で19.6%、28.3%、憲兵隊で15.2%、28.3%である。兵卒についてのそれは、陸軍で11%、13%、海軍で19%、14%、空軍で29%、26%である⁹⁶⁾。すなわち、下士官と兵卒については、両段階における女性比率にはそれほど差がなく、第二段階の教育の女性比率のほうが高い職掌さえ見られる。一方、士官については、衛生部を除くすべての職掌で、第二段階の教育における女性比率は、第一段階の教育における女性比率の2分の1から4分の1近くにまで減っている。

このことが、男女の能力の差によるものではないということは、第一段階の教育を終えるのにかかる平均時間が、男女で差はなく、それどころか得てして女性士官の方が短いということからわかる⁹⁷⁾。

こうしたことから、HCECM 報告書では、目に見えないフィルターがあり、優秀な女性が、重要な責任ある地位への就任から遠ざけられていると結論付けられている⁹⁸⁾。

社会学者である Katia Sorin は、女性たちがより多くのより多様な仕事に打ち込んでも責任のある地位には到達できず、そのような上位の階級においては女性たちの状況は進歩していないのだとの女性士官の証言を紹介し、ガラスの天井の存在を示唆する指摘を行っている。女性がいるのは下級の地位のみである。上級の女性士官は最高位には到達できない。なぜなら、そこから排除される傾向があるからである⁹⁹⁾。

このようなガラスの天井の存在を直接的に立証することは難しいが、女性の昇進のしづらさとその原因について、他の条件における男女格差から

96) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), pp. 33-34.

97) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), p. 98.

98) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), pp. 56-57.

99) Sorin, supra note 60), p. 143.

見えてくるものがあるのではないかと考えられる。そこで、以下では、フランス軍における男女の雇用形態における格差と賃金格差について、それぞれ検討する。

① 雇用形態における格差

軍人の雇用形態については、職業軍人（militaire de carrière）と契約軍人（militaire sous contrat）とがある。職業軍人とは、その継続的な地位を承認された士官と下士官であり、軍隊内で昇進する（国防法典 L. 4132-2条）。一方、契約軍人とは、職業軍人以外の現役軍人、すなわち、契約士官や志願兵、委託軍人等を指す（L. 4132-5条）。

両者には雇用条件の違いがある。職業軍人については、階級のある地位への任命と昇進の規定と、失職原因を限定する規定があり（L. 4132-2条）、部隊と階級によって52～67歳の定年が定められている（L. 4139-16条）。一方、契約軍人の場合には、昇進等に関する規定はなく、定年の代わりに、立場に応じて5～27年の雇用期間が定められている（同条）。

また、休暇や年金についての適用規定も異なっている。乗組員として働いている職業軍人には、例外的な航空役務の場合には最大3年、それ以外の場合でも、定められた年齢に達すると、士官では3年、下士官では1年の乗組員休暇が与えられる（L. 4139-7条）。さらに、15年以上役務を遂行し、そのうち少なくとも6年は士官として働くなどの条件を満たした士官には、帰休が認められる。帰休は、最大で5年間与えられ、1年目は俸給の50%、2年目は40%、3年目以降は30%を受け取ることができる。帰休の期間は、退職年金の算出のために計算され、期間の半分は、年功での昇進のために計算される（以上、L. 4139-9条）。また、退役する際には、年金と退役一時金を受給できる（L. 4139-8条）。一方、契約軍人については、軍務が17年に達し、そのうち10年は乗組員として勤務した場合に、乗組員休暇が与えられる（L. 4139-10条）。すなわち、契約軍人は、休暇を取得するための要件が職業軍人よりも厳しく、退役一時金の規定はない。このよ

うに、契約軍人は、職業軍人に比べると、身分が不安定で、福利厚生の中でも待遇が悪いといえる。

こうした雇用形態にも男女で格差が存在している。全軍における士官のうち、職業軍人として就業している者の割合は、2014年には、男性78.96%、女性62.79%¹⁰⁰⁾、2015年には、男性78.42%、女性62.53%¹⁰¹⁾、2016年には、男性77.67%、女性63.08%¹⁰²⁾、2017年には、男性76.57%、女性66.92%¹⁰³⁾、2018年には、男性76.41%、女性60.73%¹⁰⁴⁾である。下士官におけるその割合は、2014年には、男性54.39%、女性51.88%、2015年には、男性54.58%、女性52.45%、2016年には、男性53.56%、女性52.65%、2017年には、男性50.67%、女性50.27%、2018年には、男性49.52%、女性50.07%である。すなわち、下士官については、男女間の格差はそれほど大きくないが、士官については、女性は、男性に比べて職業軍人として就業している者の割合が低い。そして、近年の数値を見る限りでは、この格差は縮小の方向に向かってはいない。

100) Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la défense, Bilan social de la Défense 2014, p. 8, https://www.defense.gouv.fr/content/download/438771/6842957/Bilan_Social_C4_BasseDef_ssh.pdf (visité le 14 juil. 2021).

101) Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la défense, Bilan social de la Défense 2015, p. 8, https://www.defense.gouv.fr/content/download/480362/7695273/20160608_RSC_2015.pdf (visité le 14 juil. 2021).

102) Bilan social 2016 et rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Défense, p. 19, https://www.defense.gouv.fr/content/download/509136/8601954/Mindef_SGA_DRHMD_BS%202016_BD.pdf (visité le 14 juil. 2021).

103) Bilan social 2017 et rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Défense, p. 75, https://www.defense.gouv.fr/content/download/538412/9248251/Bilan_Social_2017c.pdf (visité le 14 juil. 2021).

104) Bilan social 2018 et rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Défense, p. 73, https://www.defense.gouv.fr/content/download/561723/9707226/Bilan_Social_2018.pdf (visité le 14 juil. 2021).

HCECM 報告書でも、雇用形態における男女格差についての言及がなされており、女性の職業軍人の増加が契約軍人ほど進んでいないことも問題視されている¹⁰⁵⁾。

この傾向は、どの職掌においても同様である。例として、女性軍人比率が最も低い陸軍と、同比率の最も高い衛生部を取り上げて見てみることにする。

陸軍において、2018年の全士官に占める職業士官の割合は、男性では77.82%であるのに対して、女性では47.77%である。すなわち、陸軍士官については、男性の大多数が職業士官として就業しているのに対し、女性は、契約によって就業している者の方が多い。さらに、この状況を別の角度から見ると、次のようである。陸軍全体（士官、下士官、兵卒、志願兵）における女性の比率は10.24%であり、これを階級と雇用形態別に見ると、職業士官では6.00%、契約士官では19.68%、職業下士官では13.32%、契約下士官では11.57%である¹⁰⁶⁾。すなわち、職業士官の女性比率は職業下士官の女性比率の半分以下であり、女性比率が比較的高いのは低い階級であるといえる。そして、階級が上がると、相対的に多くの女性が、契約士官という不安定な地位に置かれている。こうしたことから、陸軍の「士官集団における女性の増加は契約職員化を通じて行われている」¹⁰⁷⁾とThura は指摘している。

一方、衛生部全体（士官、下士官、兵卒、志願兵）の女性比率は59.47%であり、この組織は、国防省内の主要な領域において最も女性軍人比率が高い組織であるといえるが、ここでも状況は変わらない。2018年に衛生部において、職業軍人として働く士官の割合は、男性78.88%、女性70.02%、下士官のその割合は、男性72.23%、女性58.82%であり、女性の職業軍人率が低いということがわかる。そして、衛生部内の女性の比率を階級と雇

105) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), pp. 52, 96.

106) Bilan social de la Défense 2018, supra note 104), p. 74.

107) Thura, supra note 94), p. 22.

用形態別に見ると、職業士官では41.88%、契約士官では53.54%、職業下士官では67.31%、契約下士官では78.94%となっており、階級と雇用形態には男女で偏りがある¹⁰⁸⁾。衛生部においても、女性比率が高いのは、下士官や契約軍人なのである。

以上のように、女性軍人は、男性軍人に比して職業軍人として就業している割合が低く、その傾向は階級が高くなるほど顕著である。前述したように、雇用形態の違いは、昇進に影響を及ぼすものである。したがって、女性の昇進が限られているということが、雇用形態における男女格差から推察される。

② 賃金格差

フランスの公務員の給与については、デクレやアレテによって定められており、海軍女性士官団に所属する士官を除くすべての男女軍人に、同一の給与体系が適用される。その算出に当たっては、指数1当たりの給与額と指数がそれぞれ定められており、両者を掛け合わせることで給与額が決定される。この指数については、階級(grade)と、それぞれの階級内で定められている号俸(échelon)が上位であればあるほど高くなる。号俸の上昇は組織と階級によって異なっており、上位の号俸については昇進できる人員の割合の上限が定められていたり条件が付されていたりするものの、基本的にはデクレにおいて定められた期間勤続すると号俸が上がる。また、軍人の俸給は、総基本給、公務員共通手当、軍隊の専門性に結び付けられた手当、作戦手当、職業的経歴に伴う手当で構成されている¹⁰⁹⁾。

2011年の軍人の平均手取り年収は、女性が25462ユーロ、男性が31107ユーロで、女性の年収は男性の年収の81.85%にとどまる。階級別にみると、この格差は、士官では72.28%(女性40159ユーロ、男性55559ユーロ)、下士官では84.66%(女性25761ユーロ、男性30429ユーロ)、兵卒では89.32%

108) Bilan social de la Défense 2018, supra note 104), p. 74.

109) Bilan social de la Défense 2018, supra note 104), p. 151.

（女性19053ユーロ，男性21332ユーロ）である¹¹⁰⁾。すなわち，階級が高くなればなるほど，格差が大きくなっている。2011年のフランス社会全体の賃金格差は90.0%¹¹¹⁾であるから，軍隊は一般社会と比べて男女間の賃金格差が大きいということが分かる。

高い階級ほど格差が大きいという傾向は，その後も継続している。2015年の平均手取り月収における同割合は，士官では84.81%，下士官では97.37%，兵卒では101.80%¹¹²⁾，2017年の平均手取り月収におけるそれは，士官では85.21%，下士官では96.93%，兵卒では102.59%¹¹³⁾であった。一方，フランス社会全体の賃金格差は，2015年は84.2%¹¹⁴⁾，2017年は84.6%¹¹⁵⁾であるから，軍隊の士官と一般社会との差はなくなっている。しかし，これは，一般社会の賃金格差が2011年よりも拡大していることにも起因している。

また，下士官では一般社会よりも格差が小さく，兵卒に至っては女性の平均手取り月収が男性のそれを上回っているが，このことは，軍隊が一般社会よりも男女平等であるということ必ずしも意味するものではない。先述したように，女性は，契約軍人として就業している割合が相対的に高く，昇進が困難である。したがって，女性が下士官や兵卒の階級にとどまり，その中で勤続年数が長くなることで号俸が上がっているため，そうした低い階級においては賃金格差がほぼ消失し，あるいは女性の平均賃金が男性のそれよりも高くなっているということが考えられる。ガラスの天井との関係では，下士官や兵卒の賃金格差の小ささよりも，階級が上がるにつれて格差が広がっているということに着目すべきである。

HCECM 報告書でも，男女の賃金格差の問題についての言及がなされ

110) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), pp. 100-101.

111) 『データブック国際労働比較2013』（労働政策研究・研修機構，2013年）175頁。

112) Bilan social de la Défense 2015, supra note 101), p. 72.

113) Bilan social de la Défense 2017, supra note 103), p. 153.

114) 『データブック国際労働比較2018』（労働政策研究・研修機構，2018年）183頁。速報値。

115) 『データブック国際労働比較2019』（労働政策研究・研修機構，2019年）219頁。速報値。

ている。そこでは、賃金格差の原因として、女性は男性より平均勤続年数が短いこと、男性に比して多くの女性が、作戦の特別手当が乏しい仕事に従事していることが挙げられている¹¹⁶⁾。

国防省の総合評価書においても、この格差について以下のように分析がなされている。まず、軍人、とりわけ士官の報酬の差は、女性がより低い階級において過多代表であるのに対して、最も高い階級において男性が過多代表であることに結び付いている。また、ボーナスの総額についての男女差は、作戦の専門領域における女性の過少代表によって説明される¹¹⁷⁾。

このように、同一の給与体系が適用されるにもかかわらず賃金格差が生じるということは、女性の昇進が進んでいないということを示している。また、職域配置における男女不均衡が、賃金格差にも影響を与えているということがわかる。

以上のように、雇用形態と賃金については、制度上は、男女は同一の取扱いを受けることになっているが、実際には両性間に格差が見られる。そして、このことによって、女性の昇進を阻害するガラスの天井の存在が裏付けられている。

(3) 背景としての意識的状況——性別役割分業論

以上のように、制度的な男女差別はほとんど完全に解消されたにもかかわらず、実際には、職域配置に男女で不均衡があり、昇進をめぐっても男女差がある。このような現状の背景には、強固な性別役割分業意識があると考えられる。

フランス軍における性差別や性暴力の実態を調査した Leila Minano と Julia Pascual という 2 人の女性ジャーナリストの取材によれば、山岳砲兵隊のある女性隊員は、前線で働くことを希望したところ、男性同僚から女

116) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), p. 52.

117) Bilan social de la Défense 2018, supra note 104), p. 142.

性の仕事として料理や給仕を強要され、「秘書職の女性の入隊には同意するが、戦闘員としての女性の居場所はない」と言われた¹¹⁸⁾。共和国衛兵隊の兵舎で働いていたある女性軍人は、職場の食堂の支配人から、よりセクシーな服を着なければ厄介なことになると脅されていた。裁判で、この支配人は、「彼女はいつも長ズボンと長いプルオーバーを着ている。私は、もう少し見栄え良くセクシーでいることを彼女に要求しただけである。着飾って微笑んでいる人がいることは、やはり心地よい」と述べて、彼女の普段の服装に文句をつけ、自分の発言を正当化している¹¹⁹⁾。彼女にとって女性とは、職場に花を添え、男性たちの目を楽ませる存在なのである。

Sorin は、「女性であることと軍人であることという女性軍人の矛盾」について論じている。ある陸軍主任軍曹は、「女性が軍服を着て変装することが迷惑をかけないとしても、良い女性にはほかにやるべきことがあり、育てるべき子どもがいるはずだ」として、「夫や子どもやすべてを放っておく幹部」を非難している。このように、女性は、子どもの教育と家の維持と夫への援助に従事しなければならないとされている。したがって、男性的と言われる活動、すなわち、数か月不在にしたり、命を危険にさらしたり、命を落としたりする可能性のある活動を女性が行うことは難しい¹²⁰⁾。

本節(1)においても述べたように、女性は、戦闘部隊に配置されても非戦闘員の職を割り当てられる。このことについて、Prévoit は次のように指摘している。軍隊では、他者への配慮や憐憫の情が女性的性質であるとされており、「良い秘書」「良い看護師」であることが求められる。一方で、戦闘役務からの女性の排除は、女性が軍隊組織の一員として認められることへの障害となっている。なぜなら、戦闘部隊においては戦闘職こそが高

118) Leila Minano et Julia Pascual, *La guerre invisible : Révélations sur les violences sexuelles dans l'armée française*, Éditions des Arènes, 2014, pp. 24-27.

119) Minano et Pascual, supra note 118), pp. 239-241.

120) Sorin, supra note 60), p. 155.

い価値を持っているため、戦闘役務を遂行しない女性は真の軍人ではないとされるからである。そして、階級の高い女性は、権威を持っていることにより、一層疎ましがられることになる¹²¹⁾。

社会学者の Jean-François Léger は、衛生部隊では男性よりも女性が好まれるが、戦闘部隊では、男性の職業的アイデンティティが脅かされるため、女性の拒絶はより強くなっているのだと分析している。女性が戦闘員として軍隊に入ることに對するこのような姿勢は、参謀長のような高位の軍人にまで見られるものであり、彼らは、女性の体力の弱さや母性をその根拠としている¹²²⁾。このように、性についての固定観念、とりわけ性別役割分業意識が根強いため、戦闘職の女性軍人への風当たりは特に強く、女性たちは旧来の性役割の中に押し込められている。

女性軍人が、軍務において周縁領域に追いやられていることについては、Thura が以下のように論じている。陸軍においては、2人に1人の女性が、衛生、伝達、管理、人事、財務といった領域で働いている。こうした仕事は、女性の肉体的特性や、他者への心配りや綿密さといった女性の生来的能力とされているものに適合しているとみなされている。そして、肉体的暴力と武器の使用、強さ、忍耐力といった男性的なものとして構築されている能力を活用するような職は、男性に留保されたままである。さらに、部隊内にも、仕事の分配がジェンダーによって決定されている例が見受けられる。戦闘部隊においては戦闘的でない仕事、工学技術や電子工学技術のような専門的能力を必要とする部隊においては一般的な仕事、その他の部隊においても男性同僚を補助する仕事、女性に割り振られるのである。このように、女性が一定の領域に押し込められ、下位の職に配属されている状況を鑑みるに、軍隊における女性の増加は、「欄外での女性増加」(féminisation par les marges)である。

さらに、Thura は、女性を周縁部分に押しやるメカニズムを次のよう

121) Prévot, supra note 93), pp. 84-86.

122) Minano et Pascual, supra note 118), pp. 38-39.

に分析している。第一に、採用の際、志願者は、社会が期待する性役割に基づいて職を選択する。女性は、秘書などの資格を持っていることが比較的多く、持っている資格によって秘書課や会計課に誘導される。採用時の助言者の助言によっても、志願者の選択は操作される。第二に、女性は、戦闘職に到達したとしても、子どもを産むことにより事務的職務に移行することになる。女性軍人自身は、家族を優先したいという気持ちや事故の危険の回避、疲労の影響を理由として、拘束が少なく規則的な労働ができる後方の職を受け入れているが、このことは、家事や育児が妻の役割とされているということを示している。何人かの女性は、少なくとも子どもが成長するまでは作戦への出発を志願することをやめたと証言している。このように、女性は作戦に出発する機会が少なく、このことはキャリアアップを阻げる要因となる。家庭に縛られがちであることによって、昇進に必要な試験の準備も抑制される。こうして、男性の職業的経歴が一貫しているのに対し、女性のキャリアには傷が付くことになる。すなわち、キャリアに関する規定が形式的に性中立的であっても、男女差別は残存しているのである¹²³⁾。

Sorin も、とりわけ出産が女性のキャリアにもたらす影響について、次のように述べている。女性は、出産すると、契約内容の方向性について質問されたり、契約内容を再検討するように誘導されたりする。作戦的な仕事を行う女性も、出産によって当然のように事務的職務の方に導かれ、このことがキャリアに害をもたらす¹²⁴⁾。

HCECM 報告書においては、軍隊内の女性の増加によって、「母であること」、「親であること」の問題が重要性を増しているとされており、それに関連して、陸軍の職員を対象とした次のようなアンケート結果が公表されている。まず、自分のキャリアに満足しているかどうかという設問では、全体としては、女性の80%、男性の76%が満足していると答えてい

123) 以上、Thura, supra note 94), pp. 23-27.

124) Sorin, supra note 60), pp. 145-146.

る。しかし、対象を士官に限れば、満足していると答えたのは、男性の90%に対して、女性は79%である。また、現在の自分のキャリアは期待に合致したものであるかとの設問では、女性の54%が合致していないと答え、合致しているとの回答については、男性士官と女性士官で17%もの開きがあった¹²⁵⁾。

家族が女性のキャリアにおいて障害となっているということについては、6か月以上の育児休暇を取得した軍人の割合についての資料が参考になる。

国防法典によれば、軍人は、子どもに関する休暇として、出産休暇 (congé de maternité)、父親及び子の受入休暇 (congé de paternité et d'accueil de l'enfant)、養子縁組休暇 (congé d'adoption)、付添親休暇 (congé de présence parentale)¹²⁶⁾、育児休暇 (congé parental) を取得することができる (L. 4138-2条, L. 4138-11条)。前四者は就業 (activité) であり、育児休暇のみが休職 (non-activité) である (同条)。出産休暇は、出産予定日の6週間前から出産後10週間までの期間取得できる (労働法典 L. 1225-17条)。父親及び子の受入休暇は、子の母親の配偶者、子の母親と PACS (民事連帯契約) を締結している者、又は内縁の夫として子の母親と生活する者が、子の誕生後に取得できる (同 L. 1225-35条)。養子縁組休暇は、家庭に養子を迎え入れる日に先立つ7日間と迎え入れた日からの10週間取得できる (同 L. 1225-37条)。これら3種の休暇は、国家公務員についての規定に関する1984年1月11日の84-16号法律34条5号に定められた期間取得できる (国防法典 L. 4138-4条)。付添親休暇は、扶養している子の病氣、事故又は障害が、母親又は父親がつきっきりでそばにいること及びその拘束的な世話を必要不可欠とするほど特に重大であるときに、36か月の期間の中で310就業日を

125) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), pp. 34-35.

126) この訳語は、柴田洋二郎「家族生活と職業生活の両立——育児に関するフランスの社会法制」嵩さやか・田中重人編『雇用・社会保障とジェンダー』（東北大学出版会、2007年）372頁による。

超えない限りで認められる（同 L. 4138-7条）。

そして育児休暇については、国防法典 L. 4138-14条に以下のように規定されている。育児休暇とは、子育てのために、軍隊における就業から一時的に離れることである。この休暇は、無報酬で、子の出生又は養子縁組の後で、軍人の要求のみに基づき、出産休暇や養子縁組休暇とは別に、法律上当然に与えられる。育児休暇は、遅くとも、子どもの3歳の誕生日に、又は養子縁組の場合には養子になった3歳以下の子を家庭に迎え入れた日から3年の期間の満了のときに終わる。養子縁組された子どもが3歳以上で、まだ就学義務の終了年齢に達していないときには、この休暇は、家庭への迎入れから1年以内で取得できる。この状況において、軍人は、キャリア全体で5年を限度として、すべての段階における昇進の権利を保持する。この期間は、部隊における有効な職務として計算される。

国防省の総合評価書によれば、2018年に育児休暇を6か月以上取得した女性軍人は489人、男性軍人は95人である¹²⁷⁾。女性軍人よりも男性軍人の方が多くことからすれば、この数字は、女性軍人が男性軍人よりも圧倒的に多く育児休暇を取得しているということを示している。HCECM 報告書においても、育児休暇を取得した軍人の中で、女性が約90%を占めると報告されている¹²⁸⁾。

軍人のキャリアと家族の問題について、Sorin は次のように指摘している。女性は、身も心も仕事に捧げることができないので、自分たちは男性のような軍人たりえないのだと考えている。彼女たちには子どもがおり、育児に時間を費やしている。女性は拘束されており、出産や子供の病気のために、男性よりもしばしば欠勤する。したがって、女性が多すぎれば、職務上の問題を引き起こすとされている¹²⁹⁾。

127) Bilan social de la Défense 2018, supra note 104), p. 252.

128) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), p. 105.

129) Sorin, supra note 60), pp. 144-145.

以上のように、軍隊において、女性は、ステレオタイプな性別役割分業観に基づいて配属場所を決定され、女性に向いているとされる仕事を割り振られる。さらに、子どもが生まれると、育児のために家庭に拘束されることとなり、女性のキャリアは中断する。すなわち、法制度上の女性差別が解消されても、軍隊が男性を範型として構成された組織であることに変わりはなく、女性は依然として困難を抱えている。

第3節 男女平等政策

Emmanuel Macron 大統領は、雑誌のインタビュー記事においてフェミニストを自称し、フェミニストであることこそが社会を動かす唯一の方法であると述べている¹³⁰⁾。Macron は、選挙中もたびたび男女平等に言及しており¹³¹⁾、大改革と称して挙げていたいくつかの項目の中には、パリテ¹³²⁾の尊重や女性市民の政治参加のための政策が含まれていた¹³³⁾。2017年11月25日の「女性に対する暴力撤廃の国際デー」には、男女平等は5年間の任期の「国家的な大方針」(grande cause nationale)であると宣言した¹³⁴⁾。

130) Catherine Durand et Corine Goldberger, « Entretien : Emmanuel Macron, que ferez-vous pour les femmes ? », *marie claire*, <https://www.marieclaire.fr/emmanuel-macron-quand-on-est-dans-l-entre-soi-masculin-on-devient-idiot.849642.asp> (visité le 24 juin 2021).

131) Emmanuelle Binet, « Nouveau gouvernement : la parité a-t-elle été respectée ? », *marie claire*, <https://www.marieclaire.fr/nouveau-gouvernement-edouard-philippe.1136614.asp> (visité le 24 juin 2021).

132) パリテ (parité) という用語は、元々は2つのものの類似性を意味する言葉であるが、欧州評議会が1989年11月に開催した「パリテ民主主義」に関するセミナーを介して、「政治的決定の審級における男女の平等な責務」という意味が付与された(糠塚康江「平等理念とパリテの展開」辻村みよ子編集代表『社会変動と人権の現代的保障』(信山社, 2017年) 147頁)。フランス憲法にも、1999年7月8日の改正によって、「選挙による議員職及び公職」のみに限定されたパリテ条項が挿入された。その後、2008年7月8日の改正を経て、パリテは、経済・社会面に拡大され、男女平等の要求のスローガンとなった(辻村みよ子・糠塚康江『フランス憲法入門』(三省堂, 2012年) 181-185頁(糠塚執筆))。

133) *Le Figaro*, 8 mai 2017, pp. 18-19.

134) 男女平等, 多様性及び機会均等担当省 WEB サイト, <https://www.egalite-femmes->

国防省によれば、軍隊は国の顔であり、職場における男女平等の模範となる義務がある¹³⁵⁾。Macron は、2017年5月17日に発足した Édouard Philippe 内閣で、Jacques Chirac 政権下で国防大臣を務めた Michèle Alliot-Marie に続いて2人目の女性国防大臣となる Sylvie Goulard を任命した。Goulard は、公金の不正流用疑惑のために1か月で辞任することとなった¹³⁶⁾が、後任にも女性である Florence Parly が任命された。

HCECM 報告書は、軍隊内の女性の地位は軍人たち自身の行動に応じて進展する問題であると指摘している¹³⁷⁾。すなわち、法制度上の男女平等の実現は、実際上の平等に必ずしも直接的に結びつくものではない。実際、ここまで見てきたように、女性に対する職域配置制限が撤廃され、クオータシステムも廃止されるなど、法制度上の男女同等取扱いはほとんど実現しているにもかかわらず、軍隊における女性軍人比率は依然として低く、職域の偏りもあり、雇用形態や賃金、昇進の実態に格差が見られる。このように、性中立的な法制度とは裏腹に、事実上男女間には大きな不均衡が存在しているということを踏まえ、本節では、事実上の不均衡を是正するためにいかなる措置が取られているかについて瞥見する。

(1) パリテ監視委員会

国防省男女パリテ監視委員会 (Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes du ministère des armées) の創設に関する2013年9月9日のアレテ¹³⁸⁾によって、同委員会が創設された。同アレテ2条には、5つの任

↘ hommes.gouv.fr/legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-declaree-grande-cause-nationale-par-le-president-de-la-republique/ (visité le 3 juil. 2021).

135) « Égalité femmes/hommes », supra note 87), p. 2.

136) 朝日新聞デジタル WEB サイト, <https://www.asahi.com/international/reuters/CRWKBN19B1AN.html> (2021年6月28日閲覧)。

137) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), p. 37.

138) BOC, n°41 du 20 septembre 2013, texte 2, <https://www.bo.sga.defense.gouv.fr/texte/81206/Sans%20nom.html> (visité le 7 juin 2021).

務——① 国防省の男女平等に関して、省間の政策の実行に留意すること、② 文民及び軍人の男女平等に関する国防省の一般方針及び行動指針を提案すること、③ 男女の職業的平等に関する問題を検討し、あらゆる改革勧告及び改革提案をすること、④ 国防省内でこの分野に関して行われる様々な行動を調整すること、⑤ 国防省のすべての統計資料を強化・利用し、これらの問題についての分析・研究・調査を行い、それによって国防大臣及び省の様々な責任者を啓蒙できるようにすること——が示されている。この委員会は、国防大臣によって、又はその委任により事務次官によって主宰され、少なくとも年 1 回招集される（3条）。委員会事務局は、国防省の人事局長と連携して権利平等官によって確実に担われ、権利平等官は、この委員会のセッションに出席し、議事日程に登録された資料の準備と報告を確実に行う（4条）。

2013年8月29日、女性の権利大臣（当時）である Najat Vallaud-Belkacem は、この委員会の設立に際し、職業生活と私生活とのよりよいバランスや、とりわけ最も高い役職に任命されることができ女性の養成の場の構築によって、ガラスの天井を克服し、職業的平等の前進の実現がなされることへの期待を表明していた¹³⁹⁾。

そして、国防大臣（当時）である Jean-Yves Le Drian は、2014年から2017年の方針として、① 女性のキャリアの展開に対する障害の撤廃、② 職業生活と私生活との両立、③ 平等の問題について若者に関心を持たせること、④ 女性の幹部の奨励という4項目を定めた。そして、これらの方針の下で、子育て支援や女性幹部を養成する場の充実化など、多くの施策が行われた¹⁴⁰⁾。

2018年3月7日には、Parly によって会議が主宰され、「平等」ラベル

139) 女性の権利大臣の演説, <https://www.vie-publique.fr/discours/189009-declaration-de-mme-najat-vallaud-belkacem-ministre-des-droits-des-femme> (visité le 3 juil. 2021).

140) Pierre Arnaud, « Point sur les actions menées au sein du ministère de la Défense pour améliorer la parité », Institut de recherche stratégique de l'École militaire, supra note 94), pp. 58-59.

運動（démarche de labellisation « Égalité »）を開始すること、Plan Famille（本節(2)で詳述）の実行によって職業生活と私生活の両立を促進すること、セクシュアルハラスメント・性差別・性暴力との闘いを進めることなどを内容とする平等のための2018年行動計画が定められた¹⁴¹⁾。

(2) Plan Famille

前節(3)において述べたように、女性は、育児の負担を一手に担い、家庭に拘束されているため、私生活によってキャリアが妨げられる傾向がある。2016年に、軍人服務条件評価高等委員会は、「過重労働の家族生活への深刻な影響、休暇の計画を立てる困難、子どもの保護と教育の困難は、我々の軍隊の脆弱化の重大な要因を構成している」と指摘していた¹⁴²⁾。

そこで、国防大臣に任命されて以来国防省職員の職業的・家庭的希望をよりよく理解しようと努めてきたという Parly は、軍人の家族支援と生活状況の向上を目指して、2018年から2022年の計画として Plan Famille を実施すること、それを軍隊計画法律の優先事項の一つとすることを発表した¹⁴³⁾。そして、実際、Plan Famille は、2019年から2025年までの軍隊計画及び各種国防規定に関する2018年7月13日の2018-607号法律65条の付属報告3.1.2.2.に規定されることとなった。同付属報告によれば、2019年から2025年のこの計画の予算総額は5億3千万ユーロである。

Plan Famille の導入文では、「幸せな家族をもたない強い軍人は存在しない。(中略)……私たちの軍隊は、家族が守られ同伴されると分かっている限りにおいてのみ完全に平穏でありうるだろう」として、家族生活の

141) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/actualites/articles/reunion-de-l-observatoire-de-la-parite-quel-plan-d-actions-pour-2018> (visité le 7 juil. 2021).

142) 国民議会 WEB サイト、2018年2月22日の調査報告書第2部第1章 C-2、http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_def/115b0718_rapport-information (visité le 14 juil. 2021).

143) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/familles/votre-espace/plan-d-accompagnement-des-familles/le-plan-famille/le-plan-famille> (visité le 7 juil. 2021).

重要性が強調されている。

Plan Famille は、① 作戦行動中の留守によりよく配慮すること、② 軍人国防コミュニティへの家族の包摂を容易にすること、③ よりよい転居を行うこと、④ 家族の居住要件を改善し、財産形成を促進すること、⑤ 省の社会的支援への家族のアクセスを容易にすること、⑥ 独身者及び単身赴任者の宿泊状況及び生活状況を改善すること、という 6 つの方針を柱としている。

6 つの方針の具体的内容は、次のとおりである。①に関しては、託児所の増設等の子育て支援や、任務中の留守の間の社会保障給付の拡大や行政手続の簡略化が行われる。②に関しては、部隊への軍人家族の受入れや、傷痍軍人の家族支援の拡充が行われる。③に関しては、任務に伴う転居の際の家族支援、例えば、転居先での配偶者の就労支援や子どもの就学援助が行われる。④に関しては、住居や土地の状況の改善や、住宅ローンの支援が行われる。⑤に関しては、サービスのデジタル提供などにより、社会的支援の強化が行われる。⑥に関しては、駐屯地でのサービスの提供によって、生活状況の改善が行われる¹⁴⁴⁾。

Plan Famille は、2019年4月の時点で、85%が実行されていると報告されている¹⁴⁵⁾。また、2019年11月には、計画発表から2周年を迎え、国防省はいくつかの施策の実施状況を公表した。例えば、海外作戦に出発して4か月以上の間行政手続を行えなくなることによって軍人と家族が往々にして難しい状況に置かれうるという問題に対し、2019年以来、軍人が行うべき手続きについての代理制度を設け、軍人が転居の手続きなどを配偶者

144) Ministère des Armées, « Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 », pp. 5, 13-36. <https://www.defense.gouv.fr/content/download/518295/8708838/Plan%20d%27accompagnement%20des%20familles%20et%20d%27am%20C3%A9loration%20des%20conditions%20de%20vie%20des%20militaires%20-%202018-2022.pdf> (visité le 7 juil. 2021).

145) 国防省 WEB サイト, <https://www.defense.gouv.fr/actualites/articles/plan-famille-85-des-mesures-deja-mises-en-oeuvre> (visité le 7 juil. 2021).

等に代行してもらえるようにした。また、同年から、旧家族団体証明書が配偶者及び子の個人証明書に漸進的に置き換えられたことにより、軍人の家族が、軍人本人がいなくても国鉄の特別料金表の恩恵を受けることや、軍人の配偶者が、様々な手続きを行うために軍隊内部にアクセスすることが可能になった¹⁴⁶⁾。

同時に、国防省は、2020年に向けての3つの新しい措置を発表した。それは、支援窓口をあらゆる時・場所に創設し、行政手続や衣服の寸法直し、パスポートのための指紋押捺など国防省職員の日常生活に必要なすべてのサービスをそこに集めること、海外での軍人とその家族の生活状況を向上させるために、宿泊施設や食事施設、酒場の施設など軍人とその家族にとって精神的に欠かせない懇親の場を改善すること、軍隊内部のあちらこちらにスポーツキットを設置すること、である¹⁴⁷⁾。このように、Plan Famille の施策は着々と実施されている。

(3) Plan Mixité

2019年3月7日、Parly は、国防省内の男女混合を強化するための具体的な方策として Plan Mixité を打ち出した¹⁴⁸⁾。

Plan Mixité の文書によれば、軍職に付随する拘束があるためにワークライフバランスの維持は困難であり、女性比率は依然として低く、職員の60%が、軍隊において女性であることは困難なままであるとの評価をしている。フランス軍が将来にわたって世界一女性の多い軍隊の一つであり続けるためには、男女混合をさらに推し進め新たな段階を越えることが明白に必要であるとのことである。

146) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/commissariat/actualites-sca/le-plan-famille-fete-ses-2-ans-6-mesures-qui-ont-change-votre-quotidien> (visité le 14 juil. 2021).

147) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/commissariat/actualites-sca/le-plan-famille-fete-ses-2-ans-3-mesures-a-venir-pour-2020> (visité le 14 juil. 2021).

148) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/actualites/articles/le-plan-mixite-du-ministere-des-armees-y-aller-y-rester-y-evoluer> (visité le 14 juil. 2021).

こうして策定された Plan Mixité は、① 十分な人材育成の場を構成し、若い女性が入隊したいと思えるようにすること、② 仕事と私生活を両立できないことが原因で女性が軍隊を去ることのないようにすること、③ 受験者の不安を取り除き男女混合文化を強化するために軍隊内の女性イメージを活用すること、という 3 つを努力方針とし、22 の具体的な方法を定めている。

3 つの方針の具体的内容を見てみると、① に関しては、軍隊の採用機関において女性による受付を促進すること、入隊試験の際に女性審査員がかかわるようにすること、② に関しては、家族を理由とする欠勤によって、昇進の際に不利益を被ることのないようにすること、高官の女性比率を増やすこと、産休後や育休後の職場復帰を支援すること、③ に関しては、軍隊への女性の貢献を強調し、女性が自分を投影できるような「軍隊のヒロイン」(héroïnes militaires) のモデルを提示すること、性差別・性暴力対策を行うこと、女性の昇進のためのフォーラムを作ること、といった手法が挙げられる¹⁴⁹⁾。

この計画は始まってそれほど時間が経っていないため、はっきりとした成果は公表されていないが、2020年1月に、Plan Mixité の枠組みにおいて、「男女混合—平等」担当者 (référents « mixité-égalité ») の組織網が立ち上げられた。この担当者は、各軍、執行部、部隊の中に配置され、国防省内の多様性や男女混合への障害となるような行為が行われていないかということに気を配り、問題となっている状況を聴取し、司令官を支えることを任務とする。そして、そうした任務によって、国防省の団結と作戦効率を強化することが期待されている¹⁵⁰⁾。

149) 以上、« Le Plan Mixité du Ministère des Armées », supra note 59), pp. 5, 12-14.

150) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/terre/actu-terre/le-plan-mixite-au-coeur-de-l-armee-de-terre> (visité le 14 juil. 2021).

第4節 小 括

以上のように、現在では、長らく行われてきた女性に対する採用・職域配置制限は撤廃されているが、依然として女性軍人の比率は低く、職域配置にも男女間で大きな偏りが見られる。そして、雇用形態や賃金にも男女格差があり、ガラスの天井の存在も指摘されている。このような状況に対し、国防省によって様々な対策が行われているが、それらはまだ始まったばかりであるため、その効果については今後の検討課題となる。

そして、こうした対策は男女平等やワークライフバランスの向上を目的として掲げているが、純粋にそれだけだとは言いきれない。女性を取り込むことは、政府・国防省の側の都合によるところが大きい。

第一に、徴兵制の廃止による兵員不足という問題があった。このことによって、国防省は女性の活用に乗り出し、女性は軍隊に吸収されていった。社会学者である Vincent Porteret によれば、何人かの女性は、軍人になりたかったという以前に仕事を行いたかったのだと証言しており、免許を持っていない女性たちは、軍職のことを、一般的な公務員の職と同様の安定した職だと考え、就労における最後の頼みの綱として軍隊を捉えている¹⁵¹⁾。すなわち、国防省は、女性の就労しにくい状況を兵員の維持に利用したともいえる。

このような現象は、フランスに特有のものではない。アメリカ政府が米軍における女性軍人の数と割合を大幅に増やすことを決定したのは、男性徴兵制の終焉による兵員不足を補うためであった¹⁵²⁾。米軍は、アメリカ社会における雇用創出の場となっており、市民領域で不利益を被っている層をより強く引きつけているが、女性の場合には、その傾向がより一層強くなるという¹⁵³⁾。人員不足が生じると、軍隊は男性の代替として女性を

151) Vincent Porteret, « À la recherche du nouveau visage des armées et des militaires français : les études sociologiques du Centre d'études en sciences sociales de la défense », *Revue française de sociologie*, n°44-4, 2003, p. 804.

152) Enloe, supra note 41), p. 207. この部分は原書を参照した。

153) 佐藤文香「女性兵士をとりまく困難」女性学13号（2006年）10頁。

利用するのである。

第二に、女性の積極的な登用の目的は軍事力強化であるといえる。陸軍人事局長の Christophe Abad によれば、男女混合は、陸軍の人的豊かさの構成要素上の特性として理解されるのであって、それ自体が目的なのではない。陸軍は、軍隊としての価値を高め、成果を上げなければならないのである¹⁵⁴⁾。

2020年1月に行われた会議における Parly の次のような演説からもそのことが窺える。「あなた方の任務は必須のものである。というのは、省内のさらなる男女混合というこの要求は、何よりもまず作戦上の至上命題だからである。女性も男性も私たちの組織の中に居場所があるのだということに皆に示すことによってこそ、わが軍はさらなる効果を発揮する。この任務は軍隊の基本的価値であり、各人は、この任務の成功の鍵が団結であるということを知っている。そして、真の平等なしに真の団結はないだろう。差別が男女間に存在し続ける限り、そして男女混合がチャンスだと考えられず力として使われない限り、真の団結はないだろう」¹⁵⁵⁾。

このように、国防省は、軍隊を維持・強化するために女性を必要としているのであって、男女平等や女性活躍はその手段にすぎないのだという可能性も否定できない。そうだとすれば、軍隊内男女平等に向けた諸政策の推進は、女性たちの平等要求が軍事化に利用されているにすぎないということになる。したがって、こうした政策の真の目的を見極めなければならない。

154) Christophe Abad, « Femmes militaires, et maintenant ? Le cas de l'armée de terre », Institut de recherche stratégique de l'École militaire, supra note 94), p. 10.

155) 国防省 WEB サイト, <https://www.defense.gouv.fr/content/download/575269/9849595/file/Discours%20ministre%20R%C3%A9f%20mixit%C3%A9-C3%A9galit%C3%A9209%20janvier%202020.pdf> (visité le 14 juil. 2021).

第3章 フランス軍における女性の性的・性差別的被害

本章では、フランス軍において発生している女性の性的・性差別的被害の実態を概観し（第1節）、その要因について検討する（第2節）。

第1節 実 態

軍隊内の女性は、様々な攻撃にさらされている。本節では、女性軍人の性的・性差別的被害の実態について概観する。la cellule Thémis（本章第3節参照）は、性差別、セクシュアルハラスメント、性暴力と闘うことをその任務としており、本節においてもこれらの被害を検討対象とする。なお、ここでいう「性差別」とは狭義の意味であり、「ジェンダーハラスメント」に相当するものである。

（1）ジェンダーハラスメント

ジェンダーハラスメントとは、性に関する固定観念やジェンダー規範に基づく嫌がらせである¹⁵⁶⁾。雇用及び職業についての男女機会均等原則及び男女平等待遇原則の適用に関する2006年7月5日の欧州議会及び欧州理事会指令2006/54/EC 2条1項(c)では、ハラスメントについて、「人の尊厳を侵害する目的又は効果、及び脅迫的、敵対的、侮辱的、屈辱的又は攻撃的な環境を生ぜしめる目的又は効果を伴って、性に関する意に反した行

156) 中野麻美「ジェンダー・ハラスメント」労働の科学75巻4号（2020年）14頁。「人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（人事院事務総長通知）では、「性別により差別しようとする意識等に基づく」発言や行動が「セクシュアル・ハラスメントになり得る言動」とされている。セクシュアルハラスメントに関する厚生労働省指針にも、ジェンダーハラスメントという言葉は登場しないが、「性別役割分担意識に基づく言動」が、「セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得る」として問題視されている（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（2006年厚生労働省告示第615号）最終改正：2016年8月2日厚生労働省告示第314号）。

為が生じる場合」と定義されている¹⁵⁷⁾。各加盟国には、同指令に従うために必要な立法的・行政的措置をとることが課されており(33条)、フランスでは、公務員の権利義務に関する1983年7月13日の83-634号法律6条の2¹⁵⁸⁾において、「いかなる公務員も、性差別的行為 (agissement sexiste)、すなわち、人の尊厳を侵害する目的又は効果、及び脅迫的、敵対的、侮辱的、屈辱的又は攻撃的な環境を生ぜしめる目的又は効果を伴って、人の性に関するあらゆる不正行為として定義されるものを受けることがあってはならない」と定められている。

HCECM 報告書において、男女の関係性における後退の一形態は、階級の上位にある女性に対する若い男性の尊敬が不足していることに表れているとの指摘がなされている¹⁵⁹⁾ように、軍隊には、女性を二流の存在とみなす風潮が見受けられる。軍隊における女性蔑視的な言動については、女性軍人による様々な証言がある。例えば、29歳の女性ヘリコプターパイロットは、軍隊内で自分が男性ほど真剣に受け止められていないと感じている。彼女は、女性は伝統的役割においてのみ尊重されており、男性の同僚から手に接吻されていたと証言している¹⁶⁰⁾。また、22歳の歩兵隊下士官の女性は、女性は自分がその階級に値する存在であるということを男性より多く証明しなければならないと話す。一方で、何かをするときにはまず男性に声がかかるといふ。この下士官は、このことは単なる無意識的な行動でありそれ以上の意味を持たないと話しているが、この種の行為は性差別主義の一形態であろう¹⁶¹⁾。

157) これは、同項 (d) で定義付けられているセクシュアルハラスメントを含む概念と考えられる。

158) 2019年8月6日の2019-828号法律27条によって改正されたもの。

159) HCECM, 7^{ème} rapport, supra note 88), p. 37.

160) Alexia Eychenne, « Avec 20000 postes en moins, l'armée au défi de l'égalité homme-femme », *l'Express*, https://www.lexpress.fr/emploi/avec-20-000-postes-en-moins-l-armee-au-defi-de-egalite-homme-femme_1244217.html (visité le 23 juin 2021).

161) Victoria Laurent, « Femme militaire, homme sage-femme : "je pratique un métier loin des clichés" », *marie claire*, <https://www.marieclaire.fr/.femme-militaire-homme-sage->

また、軍隊においては求められる行動が性別によって異なるということが、Emmanuelle Prévot によって指摘されている。男性軍人は、仲間との痛飲に参加しなければならず、強く威厳を持って男性的でなければならないのに対し、女性軍人は、酒に酔ってはならず、男性的になってはならず、女性的な言葉遣いや振る舞いを採用しなければならない¹⁶²⁾。

第2章第2節(3)で、性別役割分業意識の表れとして紹介した事例には、ジェンダーハラスメントとしての側面をもつものもある。前線で働くことを希望した山岳砲兵隊員の女性が、同僚から女性の仕事として料理や給仕を強要され、「秘書職の女性の入隊には同意するが、戦闘員としての女性の居場所はない」と言われた事案や、兵舎の食堂の支配人から、よりセクシーな服を着なければ厄介なことになると脅されていた女性軍人の話などがそうである。すなわち、この同僚や上官は、料理や給仕、職場の花といったジェンダーロールを女性に強制しているのである。

このように「女性らしさ」が強要される一方で、女性であること自体が非難の対象にもなっている。憲兵隊初の女性士官である Isabelle Guion de Meritens は、女性軍人たちが、男性社会に統合されるために、「女性らしさ」を否定する振る舞いや言葉遣いを採用していることを証言している¹⁶³⁾。

前述した山岳砲兵隊員の女性は、上官から、重い荷物を運べないだろうと決めつけられたり、立って用を足せないから一人前の軍人たりえないと言われたりしていた。彼女によれば、「軍隊において、女性であることは罰であり、(中略)……墮落である」。そこで彼女は、胸を平たくする下着を着て、髪を切り、薬で月経を止め、立って用を足して、自らを身体的にも男性化することで男性軍人の中に統合されようとした¹⁶⁴⁾。また、陸軍

↘femme-je-pratique-un-metier-loin-des-cliches,808745.asp (visité le 23 juin 2021).

162) Prévot, supra note 93), p. 91.

163) Minano et Pascual, supra note 118), p. 41.

164) Minano et Pascual, supra note 118), pp. 26-27.

中尉であった女性は、軍隊における自らの経験についての著書の中で、男性社会に統合されたいがために、「女らしいとして軽蔑されることのすべて、すなわち、媚態を示すこと、誘惑、極端な臆病、とりわけ弱さとして捉えられるすべてのこと」を消そうとした経験について述べている¹⁶⁵⁾。ジャーナリストのインタビューに対し、彼女は、女性軍人は「引っかけられる」ために軍隊にいるのだと男性たちに言われるのだと話していた。また、海軍中尉の女性は、感じのよさを誘惑と捉えられ非難された経験について語っていた¹⁶⁶⁾。

以上のように、一方では「女性性」¹⁶⁷⁾が求められ、他方ではそれが忌避されているということが見て取れる。

社会学者の Laura Miller は、軍隊におけるジェンダーハラスメントを分析している。それによれば、ジェンダーハラスメントの形式には、「権威への抵抗」、「継続的な監視」、「ゴシップと噂話」、「破壊行為」、「間接的脅迫」といった類型がある。

「権威への抵抗」とは、女性の上官の命令に従わないことである。そして、そのような部下の反抗は、上官の指導力不足だと解釈され、勤労評価や昇進に影響を及ぼすため、報告がためらわれる。

「継続的な監視」については、女性は男性よりも監視されているということが指摘されている。この監視によって採し出された女性個人の失敗は、女性一般の能力に対する批判として用いられる。このことにより、女性たちは、男性よりもハードに働かなければならないと感じている。

「ゴシップと噂話」に関しては、女性が性的な噂話的的となることが述べられている。女性が複数の男性と出かければ身持ちの悪い女という汚名を着せられ、誰とも会う約束をしなければレズビアンとみなされる。昇進

165) Marine Baron, *Lieutenante : Être femme dans l'armée française*, Denoël, 2009, p. 27.

166) Minano et Pascual, *supra* note 118), pp. 43-45.

167) ここでの「女性性」とは、社会が認める規範的な女性のあり方と、身体的な女性の特質の両方を指している。

が早かったり希望した部署に配属されたりした女性は、色仕掛けで上官に取り入ったのだとうわさされる。

「破壊行為」とは、設備を破壊してそこに女性を割り当てたり、適切な道具を女性に渡さなかったり、訓練をさせなかったりすることである。このことにより、女性の身は危険にさらされている。

「間接的脅迫」とは、レイプやハラスメントの危険を仄めかすことである。女性が戦闘部隊にいる以上そうした被害を免れることはできないのだということが、女性の身の安全に対する心配を装った男性同僚によって語られる。

以上のようなジェンダーハラスメントは、いずれも、看護や料理の仕事をしている女性よりも、戦闘職に就いている女性に向けられている。そして、ジェンダーハラスメントは、女性をそうした領域から放逐するという効果を持っており、軍隊内の女性の地位とその拡張への抵抗の戦略として使われている¹⁶⁸⁾。

ジェンダーハラスメントは、一般社会の職場においてもしばしば問題とされるが、以上の Miller の指摘を踏まえると、軍隊におけるジェンダーハラスメントはより一層深刻であるということが推察される。軍隊は、長らく男の砦であり、現在でも軍人の女性比率は極めて低く、ジェンダー的に構成された戦域配置がみられる。そのような中で女性軍人を増やすための政策が行われ、男性軍人は、入隊してきた女性たちによって軍隊内のジェンダー秩序が破壊されるのではないかと恐れている。憲兵隊の社会学者である Sylvie Clément 大尉によれば、憲兵隊の職業的アイデンティティは、男性的価値によって強く支配されたままであるため、男女混合は、一般的に、軍人の仕事に対する重大な違背である¹⁶⁹⁾。このように、軍隊では、一般社会の職場よりも女性に対する拒否感が強いいため、女性を排斥するため

168) Laura L. Miller, "Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men", *Social Psychology Quarterly*, vol. 60, no. 1, 1997, pp. 32-51.

169) Minano et Pascual, supra note 118), p. 39.

にジェンダーハラスメントが行われやすい。

(2) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメント(以下、セクハラ)とは、前記指令2006/54/EC 2条1項(d)によれば、「人の尊厳を侵害する目的又は効果、及び特に脅迫的、敵対的、侮辱的、屈辱的又は攻撃的な環境を生ぜしめる目的又は効果を伴って、身体的、言語的又は非言語的に表現された性的含意のある意に反した行為が生じる場合」である。フランスでは、本節(1)で言及した83-634号法律6条の3¹⁷⁰⁾において、いかなる公務員も、「セクハラ、すなわち、繰り返された性的含意のある発言若しくは行動であって、それが侮辱的若しくは屈辱的な性質をもつためにその者の尊厳を侵害するもの、又はその者の意に反して脅迫的、敵対的若しくは攻撃的な状況を生ぜしめるもの」、「セクハラと同一視されるもの、すなわち、繰り返されたものでなくとも、性的性質の行為となるような実質的又は明白な目的をもったあらゆる形態の重大な圧力で、行為者又は第三者の利益になるように追求されたもの」を受けることがあってはならないと定められている。そして、軍隊内では、恒常的にセクハラが行われている。

まず、女性たちは、容姿や性的指向に言及されたり、性的な質問をされたり、卑猥な話を聞かされたりしている。21歳の志願予備憲兵は、上官から、体を触られたり、胸についての多くのメールを送り付けられたりした¹⁷¹⁾。また、ある陸軍志願兵は、彼女がレズビアンであることに関して不快なことを言われていた¹⁷²⁾。他にも、幹部から性的経験の有無について尋ねられていた山岳砲兵隊員¹⁷³⁾や、「君はすでに肛門挿入を楽しんだか」「君を四つ這いで犯したい」「私を吸ってくれないか」などと上官から

170) 2019年8月6日の2019-828号法律27条によって改正されたもの。

171) Minano et Pascual, supra note 118), pp. 147-148.

172) Minano et Pascual, supra note 118), p. 154.

173) Minano et Pascual, supra note 118), pp. 24-25.

1日に70回も言われ続けた陸軍志願兵¹⁷⁴⁾、着ている下着に関して上官から質問された通信隊員¹⁷⁵⁾などがある。

また、窃視や露出の被害も発生している。窃視は、宿泊施設がなく、野営をしなければならない海外作戦のときに、とりわけ多発している。2013年の海外作戦では、女性のシャワー室のカーテンが切り取られたり、入浴中に携帯電話が差し込まれて写真を撮られたりするという事件が起こった¹⁷⁶⁾。また、前述の陸軍中尉は、複数の男性同僚から露出した下半身を見せられる被害に遭った¹⁷⁷⁾。

さらに、女性は性的客体化もされている。前述の山岳砲兵隊員は、同僚たちのうち誰が彼女を手に入れるのかという賭けの対象にされていた¹⁷⁸⁾。別の事例では、ある下士官が、女性の命令に従うことを受け入れず、その成功を妬んで、女性たちの軍人証明書の写真で性的な合成写真を作った。さらに、彼は、同僚がその写真を使って自由に合成写真を作れるようにしたうえ、写真の顔部分に付着させた彼の分泌物と生殖器の写真を撮り、被害者に示した。このことにより、女性たちは、鬱病、不眠、不安症、摂食障害を発症した¹⁷⁹⁾。

(3) 性暴力

刑法典 L. 222-23条によれば、強姦 (viol) とは、「暴行、強制、脅迫又は不意打ちによって、他者の身体又は行為者の身体に対して実行されるあらゆる性質の性的挿入行為又はすべての口腔性交行為」であり、L. 222-27条に、その他性的攻撃罪 (autres agressions sexuelles) の規定がある。女性軍人は、そのような重大な性暴力被害にも遭っている。

174) Minano et Pascual, supra note 118), p. 55.

175) Minano et Pascual, supra note 118), p. 243.

176) Minano et Pascual, supra note 118), p. 80.

177) Minano et Pascual, supra note 118), p. 45.

178) Minano et Pascual, supra note 118), p. 30.

179) Minano et Pascual, supra note 118), pp. 46-47.

例えば、宴会の後に同僚から強姦された軍人¹⁸⁰⁾や、飲み物に麻薬を入れられ意識がない中で上官から強姦された陸軍志願兵¹⁸¹⁾、上官に頭を捕まえられて口腔性交させられた伍長¹⁸²⁾、上官や同僚から執拗に胸を触られ彼らの手淫を強制されていた陸軍志願兵¹⁸³⁾、上官から髪を撫でられ胸を触られ背中に生殖器を押し付けられた軍曹¹⁸⁴⁾などがある。このように、きわめて重大なレベルの性被害も多数発生している。

180) Minano et Pascual, supra note 118), p. 176.

181) Minano et Pascual, supra note 118), p. 194.

182) Minano et Pascual, supra note 118), p. 58.

183) Minano et Pascual, supra note 118), p. 154.

184) Minano et Pascual, supra note 118), p. 239.