

# 軍隊における ジェンダー平等政策が企図するもの

——フランスの取り組みからの検討——

久保田茉莉\*

## 目 次

はじめに

第1章 フランス軍におけるジェンダー平等

第1節 現状と国防省の認識

第2節 国連安保理決議1325号に基づく国別行動計画

第2章 平等・混合の推進

第1節 権利平等高官

第2節 パリテ監視委員会

第3節 Plan Mixité

第3章 女性の就業環境の改善

第1節 性差別への対応

(1) 対策室テミス

(2) 混合平等担当者ネットワーク

(3) デジタルツール

第2節 ワークライフバランスの向上——Plan Famille

第4章 評 価

第1節 フランス規格協会による認証

第2節 研究者の見解

第3節 検 討

おわりに

---

\* 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

## はじめに

近年、軍隊への女性の参入が世界的に進んでいる。2015年にはノルウェー、2018年にはスウェーデンで女性の徴兵が始まった。スイスでは、徴兵義務は男性のみに限定されているが、軍に占める女性の割合を現在の1%未満から2030年までに10%に増やす方針である。平時には徴兵義務のないオランダでも、2018年の法改正により、2020年10月から男女を問わず17歳以上の国民に、有事のための徴兵リストへの「登録通知書」が送付されるようになった<sup>1)</sup>。自衛隊でも、2015年以降、女性の採用を積極的に推進するようになり、「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」（2015年、2021年）や、「女性自衛官活躍推進イニシアティブ——時代と環境に適応した魅力ある自衛隊を目指して」（2017年）などが策定されている<sup>2)</sup>。

このような潮流を男女平等の証として歓迎すべきか否かについては従来から様々な議論があったが、世界に類を見ない平和憲法<sup>3)</sup>を有する日本のジェンダー研究者は、総じてこれに否定的であった。そして、彼女たちは女性自衛官を研究すること自体に対しても否定的・警戒的であり、女性自衛官研究の第一人者である佐藤文香は、そのような研究は軍事化に加担するものだとまで言われてきたという<sup>4)</sup>。しかし、軍隊への女性の参入がこのようなところまで進んでいる中、女性の参入施策の目的、内容、実施状況、効果などを検証することで、軍隊が目指す「平等」とはいかなるもの

---

1) 『日本経済新聞』2021年8月10日付夕刊1面。

2) 詳しくは、清末愛砂「なぜ、女性自衛官の活躍を推進するのか」飯島滋明・前田哲男・清末愛砂・寺井一弘編著『自衛隊の変貌と平和憲法——脱専守防衛化の実態』（現代人文社、2019年）173-174頁など参照。

3) 詳細は、辻村みよ子『比較憲法 第3版』（岩波書店、2018年）229-236頁参照。

4) 佐藤文香『女性兵士という難問——ジェンダーから問う戦争・軍隊の社会学』（慶應義塾大学出版会、2022年）2、80頁。

かを見極めることの意義は増しているといえるであろう。

本稿では、10年以上前から軍隊への女性の参入に積極的に取り組んでいるフランスを対象として、軍隊におけるジェンダー平等政策について分析する。フランスでは、日本と異なり軍隊の存在の正当性が自明視されているが、そのような国の軍隊における取り組みには軍事組織の論理がより一層色濃く出るものと考えられ、自衛隊を含む軍隊一般に敷衍できる示唆を得られるのではないかと期待する。

## 第1章 フランス軍におけるジェンダー平等

### 第1節 現状と国防省の認識

フランスでは、軍人の一般的地位に関する1972年7月13日の72-662号法律によって、男女軍人が同一の法の適用を受けることとなった。それ以降も女性に対する職域配置制限や女性比率の上限は存在していたが、1990～2000年代に欧州司法裁判所やコンセイユデタで平等原則違反との判決が出され、撤廃されていった。したがって現在では、法的には男女の別異取扱いが原則として存在していない。しかし、実態としては様々な男女不均衡があり、完全なジェンダー平等が達成されたとはいえない状況である<sup>5)</sup>。

2021年3月のフランス国防省の報告書<sup>6)</sup>によれば、フランス軍の女性比率は21%を超えており、フランス軍は世界で4番目に女性の多い軍隊であ

---

5) フランスの女性軍人をめぐる法制度の歴史的展開については、拙稿「フランスにおける女性軍人の法的取扱いとその実態 (1)」立命館法学396号(2021年)95-107頁参照。フランス軍における男女不均衡の実態については、拙稿「フランスにおける女性軍人の法的取扱いとその実態 (2)」立命館法学397号(2021年)39-48頁参照。

6) Ministère des Armées, « Mixité et égalité au ministère des Armées », pp. 4-6, [https://archives.defense.gouv.fr/content/download/609148/10217029/Dossier%20de%20presse\\_Mixit%c3%a9%20et%20c3%a9galit%c3%a9%20au%20minist%c3%a8re%20des%20Arm%c3%a9es.pdf](https://archives.defense.gouv.fr/content/download/609148/10217029/Dossier%20de%20presse_Mixit%c3%a9%20et%20c3%a9galit%c3%a9%20au%20minist%c3%a8re%20des%20Arm%c3%a9es.pdf) (visité le 8 sept. 2023).

る。女性は、省の職員268,300人のうち57,600人であり、あらゆる職域に入ることができ、33,000人の女性が軍の中で働いている。この報告書では、彼女たちが、「あらゆる作戦に参加し、能力と功績以外のことは考慮されず、職務に関する公正規範及び給与規則について、男性同僚と同じものを享受」していることが強調されている。以下、こうした状況についての国防省の認識を瞥見する。

同報告書は、大統領が女男平等を「5年間の国家的大目標」としたことに触れ、協力の意を示して次のように続ける。軍隊内での女性の地位が勝ち取られ、重要な前進があるとしても、女性比率は2008年以来停滞し、女性は仕事や専門によって不均等に存在し続けている<sup>7)</sup>。女性は省の職員の21%以上を占めるが、文民の女性比率が39.4%であるのに対し、軍人については16.1%にすぎない。最も重い責任のある地位に達することのできる女性の数も依然として限定的であり、女性の将軍は9.6%に過ぎない。それは主に逸材がいなくなってしまうことによるものであり、そのことは、キャリアのどの時点でも観察される。組織の魅力と女性の誘引は、省にとって決定的に重要な問題であり続けている。フランス軍が将来にわたって世界で最も女性比率の高い軍隊の一つであり続けるためには、さらに進んで、女男混合のための新しい段階を越える必要があるということが明白である。

この報告書では、国防大臣（当時）である Florence Parly の次のような話も紹介されている。「私たちは、人口の才能の半分を奪われてはならない。それは作戦上の有効性の問題である。私たちは、あらゆる意志とあらゆる参加を必要としている。そして、前進し続け、規律が日々変化する戦場に適応し続けるために、多様性がかつてないほど必要としている。……（中略）……戦場には、もはや男性も女性もいない。敵に相対する一体をなす兵士がいるのみなのだ。私たちの大望は単純である。それは、今日でもまだ存在するあらゆる性質のブレーキを除去することで、男性と同様の

---

7) 職域配置における不均衡については、数値も示されている。衛生部61.2%、軍警察30.9%、空軍23.6%、海軍14.8%、陸軍10.7%、軍務総局46.2%などである。

キャリアの実現を望む女性に、それを可能にすることである」。

このように国防省は、法制度上の別異取扱いが解消されても、女性比率が低いことや職域配置に男女不均衡があることを問題視し、その改善に熱心に取り組もうとしている。

## 第2節 国連安保理決議1325号に基づく国別行動計画

このような取り組みは、国連の動向とも関連している。2000年10月、「女性、平和、安全保障」と題された国連安保理決議1325号が採択された。この決議は、安全保障理事会決議としてはじめて、戦争が女性に及ぼす独特の、不当に大きな影響を具体的に取り上げ、紛争の解決と予防、平和構築、和平仲介、平和維持活動のあらゆる段階への女性の貢献を強調したとされている<sup>8)</sup>。

加盟国には、この決議の履行のための国別行動計画の策定が求められ、フランスでも、これまで3期にわたって計画が定められてきた。この国別行動計画では、軍隊や軍事作戦への女性の参加についても取り上げられているため、この点について特に着目して見てみたい。

第1期計画は、2010年～2013年のものである。この計画は、①暴力からの女性の保護と女性の基本的権利の尊重への注力、②紛争中及び紛争後の状況管理への女性の参加、③教育計画の中での女性の権利の尊重への関心喚起、④政治的及び外交的な活動の発展、という4つの部分で成り立っている<sup>9)</sup>。

この計画の中では、②に関連して、「文民部門の職務、軍人部門の職務、そして上意下達システムの中で上位に位置する職務への女性のアクセスを

---

8) 国連広報センター WEB サイト、[https://www.unic.or.jp/news\\_press/features\\_backgrounders/2841/](https://www.unic.or.jp/news_press/features_backgrounders/2841/) (2023年9月11日閲覧)。

9) Ministère des Affaires Étrangères et du Développement International, « Plan national d'action de la France : Mise en œuvre des résolutions « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations unies », p. 6, [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/PNA\\_fr\\_DEF.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/PNA_fr_DEF.pdf) (visité le 8 sept. 2023).

促進することで、PKO 及び平和構築活動への女性の直接的な参加を促進すること」が目標とされ、海外作戦への女性の参加を強化するためのアプローチを進めることとしている<sup>10)</sup>。

第2期計画は、2015年～2018年のものである。この計画では、①紛争中及び紛争後の状況管理への女性の参加、②暴力からの女性の保護と、紛争中及び紛争後における女性の権利の保護、③無処罰対策、④関心喚起を通じて、女性に対する暴力対策、女性の権利及び女男平等に関する問題に対応すること、⑤地域的及び国際的なレベルでの「女性、平和、安全保障」アジェンダの促進、という5つの柱が掲げられた<sup>11)</sup>。

この中では①がまさに女性の軍事参加をテーマとしており、「フランスが参加する PKO 及び平和構築の任務への女性の参加を文民と軍人の両方について強化すること」が、その内の一目標とされている。そのために、「とりわけ、採用機関や軍隊リセ（高等学校に相当）、下士官及び士官学校における女性の増加によって、国防省の職務における女男平等政策を追求することとされており、「幹部レベルを含む各組織における1年に10%の女性の増加」、「陸軍参謀学校と国軍大学校における女性比率」が、その指標とされる<sup>12)</sup>。

また、「フランスでの指令的地位または責任的地位への女性の参入を強化すること」も、①の目標である。そのために、「女性の幹部候補者を養成する場の構築」、「国防省でのジェンダーに関する統計の作成と職務における平等に関する比較報告書の発行の追求」が行われることとされており、「任命された女性の数」、「指導的幹部の養成課程に推薦される女性幹部の比

---

10) « Plan national d'action », *supra* note 9), p. 7.

11) Ministère des Affaires Étrangères et du Développement International, « 2<sup>e</sup> Plan national d'action de la France : Mise en œuvre des résolutions « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations unies 2015-2018 », p. 7, [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/femmes\\_paix\\_et\\_securite\\_final\\_cle81d4f1.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/femmes_paix_et_securite_final_cle81d4f1.pdf) (visité le 3 sept. 2023).

12) « 2<sup>e</sup> Plan national d'action », *supra* note 11), p. 12.

率]、「女性の将軍の任命の比率」、「2014年次以降の事業報告書(Bilan Social)へのジェンダーに関する統計の掲載」が、その指標とされる<sup>13)</sup>。

この第2期計画については、2018年12月10日に最終評価報告書が発行された。同報告書では、計画の期間内に、士官学校や国軍大学校における女性比率の有意義な進歩がなく、責任の重い地位へのアクセスも改善していないことが指摘される一方、国防省が、2019年春に向けて、「軍隊における女男混合を促進するための計画」を練っていることについては、「喜ばしく思う」とされている。また、国防省から海外作戦に派兵される女性が、8%と少ないままであることも問題視されている<sup>14)</sup>。

同報告書によれば、先に触れた1つ目の目標についての達成状況及びそれに対する評価は次のようである。陸軍士官学校に合格した女性の比率は横ばい(2015年には12%、2016年には10.8%、2017年には13.8%)で、空軍士官学校では増加し(2015年には16.5%、2017年には28.5%)、海軍士官学校では後退した(2015年には15%、2017年には8.8%)。国軍大学校への入学試験に合格した女性の比率は、空軍については20%(2015年)から10.8%(2017年)、海軍については9%(2015年)から8.8%(2017年)、陸軍については2.5%(2015年)から6.6%(2017年)になった。したがって、いずれの学校においても大きな進歩はなく、目標は達せられていないとしている<sup>15)</sup>。

2つ目の目標については次のようである。女性軍人比率は、2009年以来15%(士官15%、上級士官10%、将軍7%)で横ばいであり、文民と軍人を合わせた国防省全体の女性比率は20.6%である。幹部としての初任命におけ

---

13) « 2<sup>e</sup> Plan national d'action », *supra* note 11), pp. 14-15.

14) Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « Rapport final d'évaluation du 2<sup>e</sup> plan national d'action « Femmes, paix et sécurité » (2015-2018) : Intensifier les efforts en vue d'une mise en œuvre effective des résolutions « Femmes, paix et sécurité » », p. 26, [https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce\\_rapport\\_femmes\\_paix\\_securite\\_2018\\_12\\_11.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_femmes_paix_securite_2018_12_11.pdf) (visité le 5 sept. 2023). 国防省が練っている計画とは、第2章第3節で詳述する Plan Mixité のことであろう。

15) « Rapport final d'évaluation », *supra* note 14), p. 34.

る女性比率は、2015年には33%、2016年には19%、2017年には32%である。女性の将軍の比率は、2015年には6.7%、2016年には7.7%、2017年には7%である。国防省の目標は、女性将軍を2022年に10%に到達するようにし、2025年までに倍増させることであり、指標の前三者については、「達成していない」とされている<sup>16)</sup>。この最終評価報告書では、第3期計画に向けて、PKOへの女性の参加を進めることが必要であるとも記載されている<sup>17)</sup>。

そして、現在は、2021年～2025年の第3期計画の実施中である。この計画では、① 関心喚起を通じて、ジェンダーに基づく暴力への対策、女性の権利及び女男平等に関する問題に対応すること、② 紛争中及び紛争後における性差別的及び性的な暴力と暴力的過激主義 (*extrémismes violents*) に直面した女性と少女の保護と、無処罰対策、③ 紛争の予防、管理及び解決への女性の参加、④ アジェンダと国別行動計画の促進、という4つの目標が規定されている<sup>18)</sup>。

第3期計画でも、軍隊への女性の参与が重視されている。例えば、国防省の女性比率が21%を超え、フランス軍が世界で4番目、ヨーロッパでは最も女性比率の高い軍隊であること、女性の誘引は引き続き非常に重要な問題であること、Plan Mixité（次章第3節参照）が行われ、女性軍人比率や海外任務における女性比率、女性将軍比率が向上していることなどについての言及がなされている<sup>19)</sup>。目標③の女性の参加に関しては、「幹部の

---

16) « Rapport final d'évaluation », *supra* note 14), p. 36. 他方、4つ目の指標については、比較報告書が、事業報告書に付加されて2015年から発行され、ジェンダーに関する統計も含まれているため、「2015年以来達成した」と評価された。

17) « Rapport final d'évaluation », *supra* note 14), p. 9.

18) 外務省 WEB サイト、<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangetere-de-la-france/diplomatie-feministe/actualites-et-evenements/article/l-agenda-femmes-paix-et-securite> (visité le 5 sept. 2023).

19) Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, « 3<sup>e</sup> Plan national d'action de la France 2021-2025 : Mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies « Femmes, paix et sécurité » », p. 10, [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/pna\\_3-new\\_cle819588.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/pna_3-new_cle819588.pdf) (visité le 2 nov. 2023).



地位を含む組織のあらゆる階層への女性の参加の強化]、「とりわけ女性幹部の増加を目指す新しい措置の採用の奨励」、「野心的な数値目標を定めることによる最高司令部の女性の一層の増加」が推進される<sup>20)</sup>。

以上見てきたように、これまで行われてきた国別行動計画は、いずれも軍隊への女性の参入を強く求める内容を含んでおり、例えば、ジェンダー問題を専門とする社会学者である Camille Boutron も、国防省が行っている諸政策と国別行動計画とが関連していることを指摘する。Boutron は、軍隊への女性の参入の推進は、国連の要請であり、軍隊を強力にするためにも必要なことであると力説している<sup>21)</sup>。

このように、フランスでは、当該安保理決議を引き合いに出して、軍隊への女性の参入が進められている。この安保理決議と女性の軍事参加の問題をめぐるのは、佐藤文香が、このアジェンダを推進する勢力の中に、女性のほうが軍隊に適しているとして女性兵士を求める立場が出現していることについて、批判的考察を加えている。そのような立場は、平和維持活動の現場において、地元の女性が女性 PKO 隊員に信頼を寄せることなどから、女性の存在が任務の遂行をスムーズにすると説くものであるが、佐藤は、それが軍事主義の延命になることを危ぶんでいるのである<sup>22)</sup>。

次章からは、フランス政府・国防省が行っている政策の内容について見ていくこととする。

## 第 2 章 平等・混合の推進

軍隊への女性の参入を進める政策には、様々なアプローチのものがあるが、本章では、それを直接的に推進する政策を概観する。

---

20) « 3<sup>e</sup> Plan national d'action », *supra* note 19), p. 37.

21) Camille Boutron, « Le ministère des Armées face à l'agenda Femmes, paix et sécurité : Évolution des approches et défis de mise en œuvre », *IRSEM Étude* 88, 2021, pp. 59-60.

22) 佐藤・前掲注 4) 132-141頁。

## 第1節 権利平等高官

女男平等のための省間政策の実行に関する2012年8月23日の通知<sup>23)</sup>により、各省庁は、権利平等高官（Haut fonctionnaire à l'égalité des droits）を指名するよう求められた。権利平等高官は、「その分野に関する政府の一般方針の枠組みで、省庁の女男平等政策を決定し実行する責任」を負っており、次のような任務を担う。省庁の政策全体における女男平等についての現状分析を作成できるように業務を調整すること、その省庁内で、省庁間の行動計画の準備及び追跡調査を調整すること、法律及び規程の法文の準備の中で、そして国家の予算計画の遂行指針の中で、女性の権利と女男平等の問題を強く考慮に入れる業務に従事すること、その省庁の事務総長及び人事局とともに上級職への女性の任命の追跡調査が確実になされるようにし、職務における女男平等と公務員のワークライフバランスのためのあらゆる措置を提案すること。

女男平等及び差別対策担当大臣部局によれば、この権利平等高官のネットワークは、同大臣部局の社会的統合総局の女性の権利及び平等課と公共変革・公務員省によって推進され、各省庁の内部及び各省庁が責任を負う公共政策における女男平等政策の効果的な実行を促進してきた。女男平等政策は、本質的に省庁横断的であり、省庁の活動のあらゆる領域に関わる方策であると同時に、女性の権利を前進させるための特別な方策でもあるのである<sup>24)</sup>。

この通知を受けて、同年、国防省では、国防大臣（当時）の Jean-Yves Le Drian が、Françoise Gaudin を権利平等高官に任命した。そして、「国防省の統計措置の強化」、「選抜試験の審査員のパリテ」、「内外での報告及び関心喚起の活動」、「軍隊の管理部門の養成センターによって行われる教

---

23) JORF n°0196 du 24 août 2012.

24) 女男平等及び差別対策担当大臣部局 WEB サイト、<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/ministere-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-diversite-egalite-des-chances> (visité le 5 sept. 2023).

育への女性の参加の増加」という4つの活動が行われることとなった<sup>25)</sup>。

国防省内における関連施策の立案や実施には、権利平等高官が携わってきた<sup>26)</sup>。例えば、後述するデジタルツールや教育計画(第3章第1節(3)参照)、認証の獲得(第4章第1節参照)などについては、権利平等高官の関与が明示されている<sup>27)</sup>ほか、パリテ監視委員会の事務局を担ったりセッションに出席したりといった職務もある<sup>28)</sup>。

## 第2節 パリテ監視委員会

国防省女男パリテ監視委員会(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<sup>29)</sup>によって、同委員会が創設された。同アレテ2条には、5つの任務——①国防省の女男平等に関して、省間の政策の実行に留意すること、②文民及び軍人の女男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職務における女男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

---

25) 国防省 WEB サイト、<https://archives.defense.gouv.fr/actualites/la-vie-du-ministere/francoise-gaudin-nommee-haut-fonctionnaire-a-l-egalite-des-droits.html> (visité 7 sept. 2023).

26) Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques et Ministère délégué auprès du Premier ministre chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, « Regards sur 10 ans d'actions et propositions pour l'avenir 2012-2022 », p. 12, [https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2022-06/10ANS\\_RESEAU\\_HFED\\_13avril2022.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2022-06/10ANS_RESEAU_HFED_13avril2022.pdf) (visité le 7 sept. 2023).

27) Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : Édition 2022 », pp. 43, 45, 69, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport%20annuel/RA-egalite-2022.pdf> (visité le 5 sept. 2023).

28) 2013年9月9日のアレテ(後掲注29))4条。

29) Bulletin officiel chronologique (des armées) (BOC), n°41 du 20 septembre 2013, texte 2, <https://www.bo.sga.defense.gouv.fr/texte/81206/Sans%20nom.html> (visité le 7 sept. 2023).

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高官によって確実に担われ、権利平等高官は、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、とりわけ最上級の役職に任命される女性を養成する場の構築によって、ガラスの天井を克服し、職務における平等の前進が実現することへの期待を表明していた<sup>30)</sup>。

2014年から2017年の方針としては、国防大臣（当時）である Jean-Yves Le Drian が、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<sup>31)</sup>。

その後、特に2018年3月7日の委員会では、「平等」の認証（第4章第1節参照）獲得に向けた手続きを開始すること、Plan Famille（次章第2節参照）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・性暴力対策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<sup>32)</sup>。

---

30) 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 9 sept. 2023).

31) 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, *Femmes Militaires, et maintenant ?*, 2017, pp. 58-59, [https://www.defnat.com/pdf/cahiers/Cahier\\_Actes%20du%20colloque\\_Femmes%20militaires.%20et%20maintenant.pdf](https://www.defnat.com/pdf/cahiers/Cahier_Actes%20du%20colloque_Femmes%20militaires.%20et%20maintenant.pdf) (visité le 7 sept. 2023).

32) 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).

それ以降も毎年会議が開催されており、例えば2022年3月8日に行われた第9回会議では、国防大臣が、Plan Mixité（次節参照）をはじめとする諸政策の成果を強調した<sup>33)</sup>。

### 第3節 Plan Mixité

2019年3月7日、国防大臣の Parly は、国防省内の女男混合を強化するための具体的な方策として、Plan Mixité（女男混合計画）を打ち出した<sup>34)</sup>。

Plan Mixité の文書<sup>35)</sup>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難しく、女性比率は依然として低い。また、職員の60%が、軍隊において女性であることは依然として困難であると評価している。フランス軍が将来にわたって世界一女性比率の高い軍隊の一つであり続けるためには、女男混合をさらに推し進め新たな段階を越えなければならないとのことである。

こうして策定された Plan Mixité は、①若い女性が入隊したいと思えるようにし、十分な人材養成の場を構成し、大多数の女性が最も責任の重い地位に到達できるようにすること、②女性軍人を誘引し、仕事と職位進行を私生活と両立できないがために女性軍人が作戦や組織を去ることのないようにすること、③軍隊内の女性のイメージを活用して、潜在的な志願者の不安を取り除き、省内の女男混合文化を強化すること、という3項目を努力方針とし、22の具体的な方法を定めている。

---

33) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/actualites/neuvieme-observatoire-parite-du-ministere-armees> (visité le 9 sept. 2023).

34) 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).

35) Ministère des Armées, « Le Plan Mixité du Ministère des Armées : La mixité au service de la performance opérationnelle de la France », pp. 5-7, 12-14, [https://archives.defense.gouv.fr/content/download/554204/9620804/20190306\\_NP\\_DP\\_MINARM%20Plan%20mixit%C3%A9.pdf](https://archives.defense.gouv.fr/content/download/554204/9620804/20190306_NP_DP_MINARM%20Plan%20mixit%C3%A9.pdf) (visité le 7 sept. 2023).

具体的内容を見てみると、方針の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、女性将軍を2025年までに2倍にすること、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ている。

この Plan Mixité については、公共変革・公務員省と女男平等・多様性・機会平等担当大臣部局（現・女男平等及び差別対策担当大臣部局）の報告書<sup>36)</sup>の中で、実施から2年の成果が次のようにまとめられている。第1に、軍人の女性比率は、15.8%（2018年）から16.5%（2021年）になり、海外任務に参加した女性の比率も、8%（2018年）から9.5%（2021年）になった。第2に、外部採用の女性比率が、12.4%（2017年10月）から16.7%（2020年10月）に増加し、前進し続けている。第3に、潜水艦も含め、女性が就けない職域はなくなり、「職務の混合」が完全に実現された。

ここまで見てきたように、2012年に開始された権利平等高官の制度は、政府主導のものであり、国防省は通知に従って任命したにすぎなかった。しかしその後は、権利平等高官を活用し、パリテ監視委員会を創設するなど、自発的に省内の平等に取り組んできた。さらに、とりわけ遅れていた軍隊の女男混合を進めるための措置である Plan Mixité まで開始した。もっとも、その「成果」とされていることは、女性比率の若干の上昇と職域配置制限の撤廃にすぎず、国防省自身も、混合は道半ばという認識であろう。

---

36) « Regards sur 10 ans », *supra* note 26), p. 12.

### 第 3 章 女性の就業環境の改善

本章では、Plan Mixité のような直接的に女性を増やす措置ではないが軍隊への女性の参入に資することになるような政策について扱う。

#### 第 1 節 性差別への対応

##### (1) 対策室テミス

2014年4月に国防省は、セクハラ、性差別、性暴力（以下、HDV-S）に対処するために、対策室テミス（Cellule Thémis）を創設した。2018年10月24日の「対策室テミス」の組織、任務及び任務遂行様式に関する494/ARM/CAB号訓令<sup>37)</sup>では、HDV-S対策が国防省の優先事項の一つとされており、被害者支援、行為の予防、省の活動の透明性、加害者への制裁という4つの方針が立てられている。

同訓令の前文は、次のように規定する。対策室テミスは、警戒と支援の特別対策室であり、任務中や省当局の監督下の場所で起こったHDV-S事案の適切な処理に責任を負う。文民でも軍人でも、男性でも女性でも、被害者でも証人でも、職員は、HDV-Sの事件を通報することができる。対策室テミスは、無罪推定と守秘義務を尊重し、被害者が保護され、加害者が処罰されるようにする。対策室テミスが要求した情報や資料は、可及的速やかに提示される。

同訓令の1では、対策室テミスの組織と情報収集について規定されている。対策室は、長、書記官、3人の報告官（rapporteur）によって構成される。対策室は、性的な、性差別的含意のある又は性的指向に関連したハラスメント、差別又は暴力のあらゆる被害者から、直接に情報を収集する。また、証人や第三者から間接的に情報収集することもある。対策室

---

37) BOC, n°43 du 20 décembre 2018, texte 2, [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/cir\\_44180/CIRC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/cir_44180/CIRC) (visité le 28 sept. 2023).

は、電話、電子メッセージ、郵便、対策室職員への手交などあらゆる手段で通報を受ける。

2では、個別事案の処理のための対策室の任務と任務遂行様式について規定されている。被害者との関係での任務は、話を聞き助言すること、法的、社会的及び内規上の支援を行うこと、Écoute Défense<sup>38)</sup>などの適切なサービスに案内すること、諸権利が認識され尊重されているかに留意すること、である。組織との関係での任務は、被害者の同意を得た上でその情報を伝えること、防止措置や行政調査が適切に実施されるようにすること、弁護側の権利に配慮しながら規律上の制裁が行われるようにすること、場合によっては司法当局に報告されるようにすること、組織内でHDV-Sの疑いがある場合に助言すること、である。さらに、大臣の要請による調査、組織の内部調査の補完調査、職権による調査を行うこともできる。2.2では、被害者支援についての詳細が定められ、必要な即座の保護措置が行われているかどうか検証し、もし行われていなければそれを行うよう所轄機関に要求すること、不服申立てや社会支援、基本的保護についての権利を被害者に教えることなどが規定されている。

3では、理解、知識、透明性の要請について規定されている。対策室は、省がすべての職員に向けて行うHDV-S予防のための教育計画に参加する。透明性を確保するために、年間活動報告書を作成し、国防省人事局などの各部門や軍人条件評価高等委員会に配付する。この訓令を適用する際のあらゆる困難や、周知する必要があると判断したあらゆる資料について、国防大臣とその官房に報告する。対策室の活動報告書とHDV-S対策の改善提案を、毎年国防大臣に提出する。国防省外の組織の要請に応じて、省のHDV-S政策について周知する。

---

38) Écoute Défense とは、国防省衛生局が提供しているシステムであり、軍人及び文民の国防省職員とその家族が、医学・心理学的な助言を受けることができるようになっている（国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/sga/au-service-agents/soutien-aux-blesses/guide-du-blese/je-suis-membre-famille-dun-militaire-blese-malade-0> (visité le 3 sept. 2023))。



この訓令に基づいて、対策室テミスは、創設当初からしばらくは HDV-S の問題のみを扱っていた。しかし、国防省内での暴力、差別、モラハラ・セクハラ及び性差別的不正行為の通報の収集及び取扱いの手続きに関する2021年8月31日のアレテ<sup>39)</sup>が新たに対策室の役割を規定し、その対象は、あらゆる性質の差別に拡大された。同アレテは、国防省職員などのための暴力、差別、モラハラ・セクハラ及び性差別的不正行為の通報装置の配備を目的としており（1条1項）、その被害者又は証人は通報することができることを定める（2条1項）。対策室テミスについては、次のような規定がある。対策室は、通報を収集し（2条3項）、大臣が要求した場合又は例外的な場合には、通報された事案の処理が確実に行われるようにする（4条4項）。対策室テミスが事案処理に責任を負うこの場合には、対策室は、可及的速やかに調査が行われるようにし、その調査結果は報告書に記載される（7条I1項）。組織の長は、被害者又は証人への行政的、医療的及び社会的支援に必要な手続きを開始する（9条1項）が、対策室テミスは、事件の処理に責任を負う場合、この支援を実施する責任を負う（9条2項）。

また、対策室は、「国防省内の性的・性差別的な侵害行為とあらゆる性質の差別への対策枠組みにおける正しい実践と義務の手引書」を発行しており、その中では、性的侵害行為や差別の種類や定義、組織と被害者に対する助言などが示されている<sup>40)</sup>。この手引書では、国防省が性暴力を厳しく糾弾し被害者に寄り添うことが示されている一方で、「告訴の濫用または嘘の証言」についての項目が立てられ、その警告に1ページが費やされている。それによれば、「告訴から利益を引き出そうとするのならば、そのよう

---

39) JORF n°0206 du 4 septembre 2021.

40) Ministère des armées, « VADE-MECUM des bonnes pratiques et obligations dans le cadre de la lutte contre les infractions sexuelles et sexistes ainsi que les discriminations de toute nature au sein du ministère des Armées », <https://www.defense.gouv.fr/sites/default/files/ministere-armees/Vade-mecum%20The%CC%81mis%202022.pdf> (visité le 7 sept. 2023).

な不誠実な人は、告訴濫用の場合、又は部分的にでも全体的にでも嘘である場合には、懲罰を受けることになるのだということを自覚しなければならない」。以下、虚偽の訴えをした場合の禁錮の年数や罰金の額、名誉毀損罪の成立の可能性にまで言及がなされている<sup>41)</sup>。手引書には、序言で、この文書が女男平等の実現と性暴力への対策のために作成されたものであり、被害者に寄り添うこと、性暴力の防止、国防省の計画の透明性、犯人の処罰という4項目を基本方針としている旨が示されている<sup>42)</sup>。それにもかかわらず、虚偽証言についての警告に紙幅を割くということは、本来の目的から外れているように思われるだけでなく、ただでさえ信じてもらえないかもしれないという不安から口を閉ざしがちである被害者に、ますます沈黙を強いる結果になるのではないかと懸念される。

対策室が扱った事件の数は、2015年には86件であったが、年々増加し、2021年には230件になった。230件の内訳は、強姦35件、その他性的攻撃43件、セクハラ92件、私生活への侵害8件、性差別22件、性差別的侮辱9件、その他21件である<sup>43)</sup>。増加の原因が、対策室の活性化によるものなのか、女性軍人の増加によるものなのかといった分析はなされていない。

権利擁護官の2023年2月21日の審決<sup>44)</sup>の中に、対策室テミスの実際の活動を読み取ることのできる箇所がある。その事案では、上官の性的誘いを拒絶したことに対する報復として、暴力を振るわれ、幽閉され、辱められた女性が、対策室テミスを利用した。彼女の相談の1ヶ月後、対策室は軍の参謀長に彼女の通報を伝え、そのまた1ヶ月後に内部調査が開始された。また、対策室は、刑事手続においても彼女を支援し、彼女に長期病氣

---

41) « VADE-MECUM », *supra* note 40), pp. 17-18.

42) « VADE-MECUM », *supra* note 40), p. 2.

43) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/sites/default/files/ministere-armees/Tableau%20statistiques%202021%20de%20la%20cellule%20Th%C3%A9mis.pdf> (visité le 11 sept. 2023).

44) Décision du Défenseur des droits n°2022-230, [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=21589](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=21589) (visité le 8 sept. 2023).

休暇を付与するよう陸軍参謀に働きかけ、報酬の全額を受け取れるようにした。軍の総監査官によれば、対策室が内部調査結果の受領者であることによって、調査の形式と内容についての欠陥を認めることができたと同時に、告発された事実は証明されていないと結論づける調査員の客観性を疑うことができたという。この調査員は、実は加害者の関係者であり、聴取を十分に行わず、加害者の不適切な発言についても、「少し粗野で無遠慮」なのだということにしていたのである。

このように、対策室テミスが設置されたことにより、被害者救済の実効性が高まったようにも思われるが、上記の例ではむしろ内部調査の調査員の人選に問題があり、対策室の功績については網羅的な検討が必要である。しかし、現在のところそのような報告書などは発表されていないため、別稿に期すこととする。

## (2) 混合平等担当者ネットワーク

2020年1月9日、国防大臣(当時)の Parly は、2019年の Plan Mixité に続く措置として、混合平等担当者のネットワーク (réseau des référents « mixité-égalité ») を開始した。国防省によれば、この担当者は、「経験豊かで、口が堅く、親しみやすく、他者の話に耳を傾け、常日頃から模範的である」職員であり、「理想としては自発性に基づいて任命」される。全体で1,100人の担当者がおり、男女の2人組で、必要に応じて文民と軍人の2人組で、構成されている<sup>45)</sup>。担当者の任務は、管轄内で生じた問題について、状況を聴取し仲裁を行うことで、国防省の団結と作戦効率の強化に貢献することである<sup>46)</sup>。

権利平等高官で、国防省人事局の混合計画長の Anne de Mazieux 海軍

---

45) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/sga/nous-connaître/responsabilite-sociale/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes> (visité le 8 sept. 2023).

46) 国防省 WEB サイト、<https://archives.defense.gouv.fr/portail/actualites2/lancement-du-reseau-de-referents-mixite-egalite-du-ministere-des-armees.html> (visité le 8 sept. 2023).

准将は、この担当者について次のように説明する。2014年に対策室テミスが創設されたが、その対象とならない日常的行為、「模範的であることや良好な共同生活を侵害しうる」日常的行為を予防することも必要である。そこで、この担当者は、「無作法な振る舞いや悪意のある考え」など、「良好な共同生活を脅かす」ような行為の「仲裁」を担う。こうした行為は、「うっかりして、無自覚にまたは不手際で」行われうるのである。「模範的であることを侵害する状況の証人または被害者」は、2人組の担当者に訴えることができる。担当者は、多様な経歴を有する経験豊かな文民または軍人であり、省の職員の多様性に対応している。2人組での構成により、補完的視座がもたらされる。

混合担当者の担当者という職務もある。この職務を担っている中佐によれば、彼は、40,000人の職員（内女性5,000人）を担当する50人の混合担当者を担当している。担当者たちは、部隊内での悶着について、意見や助言、直接的介入を彼に求めることができ、彼は最速でそれに応える。彼は、担当者に指示を伝えることのほかに、困難に遭遇した担当者を支えるという任務も負っている。また、毎年セミナーを実施し、実際に発生したいくつかの事案を紹介することで、予防のためのより良い実践と共有を目指している。

この中佐は、自分が扱った事案についても説明している。ある若い女性軍人が、同僚から身体的特徴をあげつらわれる被害にあっていたが、「部隊の団結を損なうことと仲間はずれにされることを恐れて」、上官への報告を望んでいなかった。担当者は、部隊の団結を損なわずに問題を解決する方法がわからず、彼に相談した。彼は、担当者、当事者女性、彼女の幹部の話を聞き、問題行為をやめなければならないと理解させるために、聴取と対話を行った。

彼によれば、彼の職務の目標は、混合と平等によって、「部隊の完全な団結を維持すること」である。もっとも難しい状況に直面するのは、ストレスと拘禁の状況下であるので、作戦に出発する部隊に対してはとりわけ警戒的でなければならない。そこで、作戦出発前には、ブリーフィングで

打ち合わせ、「組織の団結にとって重要な規則」を思い出させるようにする<sup>47)</sup>。

### (3) デジタルツール

国防省は、2021年1月に国防省のイントラネットに、7月には同省のインターネットサイトに、「日常的なセクシズムと闘う」デジタルツール (Outil « Combattre le sexisme ordinaire ») を創設した<sup>48)</sup>。これは、日常的なセクシズムについての皆の意識を評価し、皆の反応をテストし、「日常的なセクシズムと闘う」ような状況に直面したときにどのように反撃し対抗するか学ぶことができるようにするものであり、助言、情報、テスト、ロールプレイングを提供する<sup>49)</sup>。

このデジタルツールを創設する背景には、次のような認識があったとされている。「『日常的な』セクシズムとジェンダーステレオタイプは、性的及び性差別的な暴力及び差別の連続体の最初のステップであり、……(中略)……公務員の幸福と職務共同体を害する」。こうして、国防省は、「関心喚起の完全な道具」を作り、省のすべての職員が、1週間7日、1日24時間アクセスできるようにしたのである<sup>50)</sup>。

『公職における女男平等年報』<sup>51)</sup>によれば、このデジタルツールの目的は、①日常的なセクシズムの状況に直面した職員に対して、対抗することを奨励しそのための材料を提供すること、②日常的なセクシズムとジェンダーステレオタイプの様々な表れと野放図な増大について、職員全

---

47) 以上、公共変革・公務員省 WEB サイト、<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/le-ministere-des-armees-des-referents-mixite-egalite-dans-larmee> (visité le 9 sept. 2023).

48) « Rapport annuel », *supra* note 27), pp. 44-45.

49) 国防省 WEB サイト、<https://www.archives.defense.gouv.fr/sga/rubrique-actualites/l-outil-combattre-le-sexisme-ordinaire-est-desormais-accessible-a-tous.html> (visité le 5 sept. 2023).

50) 国防省 WEB サイト、*supra* note 45).

51) « Rapport annuel », *supra* note 27), pp. 42-45.

体に関心を喚起し情報を与えること、③セクシズムに対してより正しく対応するためにセクシズムの現象についての（匿名の統計や短期評価を通じた）追跡調査を可能にすること、である。

同年報によれば、このデジタルツールは、国防省が取り組んでいるテーマである「平等、混合、性差別と性的・性差別的な暴力への対策」のひとつと位置付けられている。対策室テミスが、比較的重大な事件に対処するための機関であるのに対し、このデジタルツールは、その前段階としての予防的・教育的なものである。

このデジタルツールについては、アクセス状況などの統計も、同年報で報告されている。それによると、創設時からの累計で、イントラネット版で31,816回、インターネット版で3,720回の接続があり、利用者による採点は、5点満点で平均3.6点であった。

同年報によれば、このデジタルツール創設後の2021年6月15日、国防省は、職務における平等と多様性について職員全体に教育・関心喚起するために、「平等及び多様性についての教育計画（Plan de formation à l'égalité et à la diversité）」を開始した。この計画は、国防省の全職員が、キャリアの中で最低1回は、女男平等と多様性についての関心喚起及び教育を受けられるようにすることを目指すものである。この計画は、直接管理指導、ウェビナー、教育ビデオクリップなど様々な形式で行われるものであり、このデジタルツールも、そのうちのひとつとされた。

混合平等担当者やデジタルツールは、いずれも予防的・教育的な方策を含んでおり、対策室テミスに加えてこのようなシステムが構築されたことは意義深い。軍隊内での問題の発生の防止に一定程度寄与する可能性はあるだろう。ただ、フランスの社会学者である Emmanuelle Prévot が指摘する「男性的仲間関係（camaraderie virile）」の問題<sup>52)</sup>など、軍隊の特性と

---

52) Emmanuelle Prévot, « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes », *Cahiers du Genre*, n°48, 2010, p. 92. 「男性的仲間関係」とは、いわゆるホモ

問題発生との連関についての分析はなされておらず、根本原因をどうするのかという問題は残り続けている。また、日常的な性差別的言動を許すことで重大事件を招く土壤ができるとの認識には首肯できる一方、女性の人権や尊厳への言及は一切ないことには違和を覚える。この点については、第4章第3節で改めて検討する。

## 第2節 ワークライフバランスの向上——Plan Famille

2016年、軍人条件評価高等委員会が、「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<sup>53)</sup> ことなどを背景に、国防省は、2018年～2022年の計画として、Plan Famille（家族計画）を策定・実施した。これは、職務の特殊性を考慮することで軍人と家族の生活を改善するための計画であった。

Plan Famille は、2019年から2025年までの軍事計画及び各種国防規定に関する2018年7月13日の2018-607号法律の付属報告3.1.2.2.にも規定された。同付属報告によれば、同法の施行期間内における予算総額は5億3千万ユーロである<sup>54)</sup>。

この 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 家族の居住条件を改善し、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

---

↳ ソーシャルと同義である。

53) 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](http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_def/115b0718_rapport-information) (visité le 9 sept. 2023).

54) 第1期 Plan Famille は2022年までの計画であるが、軍事計画法律に規定された予算額にはそれ以降の分も含まれており、2023年以降も計画が継続する見通しが当時からあったことを窺わせる。

柱としていた。

6つの方針の具体的措置は、次のとおりであった。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、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、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、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、⑤に関しては、サービスのデジタル提供などによる社会的支援の強化、⑥に関しては、駐屯地でのサービスの提供による生活状況の改善、である<sup>55)</sup>。

そして、2023年、第2期 Plan Famille が開始されたが、これは、作戦への参加や頻繁な配置転換が私生活、家庭生活、職業生活に及ぼす衝撃を一定限度内に食い止めることを目指すものである<sup>56)</sup>。

この第2期 Plan Famille は、「家族の日常」に重点を置いたものであり、①軍人とその家族の配置転換に寄り添うこと、②作戦上の拘束の衝撃を軽減すること、③管轄区域における家族の日常を改善すること、という3つの方針を柱としている。

方針①の下では、次のような措置が行われる。配置転換の際の住居探しと行政手続の支援の提供を試験的に行うこと、地方自治体との連携で保育所創設の努力を強化すること、国防省職員のための母親支援施設の設置を実験的に促進すること、放課後活動への援助を小学生から幼稚園児にまで拡大すること、教育給付の受給者の領域を広げること、配偶者のための就職支援窓口を創設すること、家族の障害に関連した社会福祉給付と休暇旅

---

55) 以上、Ministère des Armées, « Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 », pp. 13-36, <https://archives.defense.gouv.fr/content/download/516049/8681615/Plan%20d%27accompagnement%20des%20familles%20et%20d%27am%20lioration%20des%20conditions%20de%20vie%20des%20militaires%20-%202018-2022.pdf> (visité le 9 sept. 2023).

56) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/sga/au-service-agents/soutien-vie-familiale/plan-famille> (visité le 5 sept. 2023).



行援助の受給資格を引き下げること、フランスの鉄道網全体について、軍人の料金表とその家族の料金表を永続させ拡大すること。

方針②の下では、次のような措置が行われる。最も強い作戦上の拘束を受けている軍人に、より優先的に保育所の枠を付与すること、最も強い作戦上の拘束を受けている軍人の中で、より多くの者が託児支援給付を享受できるように条件を拡大すること、軍人とその家族の心構えとリフレッシュのためのイベントの組織を促進すること、軍人の不在時に子どものために提供される支援手段を拡大すること。

方針③の下では、次のような措置が行われる。軍人とその家族のためのいくつかの美術館と建造物へのアクセスの割引又は無料を追求すること、省の支援の提供を周知し家族の紐帯を強化するための省の社会的ネットワークを管轄区域内に設置すること、商店や美術館などで使える配偶者のためのデジタルカードを発展させること、各家庭における施設、設備、家具のために地方が主導して行う計画に予算を割り当てること、軍隊と家族との紐帯を高めるための活動とイベントに予算を充てること。

国防省は、第1期 Plan Famille と比較した場合の「進化」を次のように示している。前者は、2018年～2022年の4年間で3億200万ユーロの予算が割り当てられたが、第2期 Plan Famille の予算は、2024年～2030年の6年間で7億5000万ユーロである。また、住居や親への支援措置、配偶者への就職支援といった様々な施策について、具体的な進化があるとされている<sup>57)</sup>。

他方で、独身者の生活条件の改善措置などは廃止されており、第2期 Plan Famille は、支援対象を配偶者や子を持つ軍人に特化した計画になっている。また、第1期 Plan Famille は、女性のための計画とも位置付けられていた<sup>58)</sup>が、第2期 Plan Famille は、もはや平等や混合の文脈では

---

57) Ministère des Armées, « Plan Famille 2 : Les Principales Mesures », <https://www.defense.gouv.fr/sites/default/files/sga/Les%20principales%20mesures%20du%20plan%20Famille%202.pdf> (visité le 5 sept. 2023).

58) « Le Plan Mixité », *supra* note 35), p. 3.

語られていないようである<sup>59)</sup>。

## 第4章 評 価

### 第1節 フランス規格協会による認証

以上のように、国防省は様々な取り組みを推進しており、それに対する評価も受けている。

フランスの ISO 認証機関である Association française de normalisation (AFNOR、フランス規格協会) は、「職務における平等」と「多様性」の認証を行っている。これは、それぞれ2004年と2008年に創設されたもので、前者は、職務における平等と混合の促進を、後者は、公私のセクターにおける差別の予防と多様性の促進を目的とする。そして、2015年12月24日、この2つが結合されたものが創設され、認証プロセスが容易になり、監査時間と費用が最適化された<sup>60)</sup>。

政府も、この認証を通じて、差別防止、機会平等、多様性、女男平等を促進しようとしており、これまでこの認証を受けた機関の31%は、公共団体である。2022年には、96の公共組織と111の私企業がこの認証を受けた<sup>61)</sup>。

国防省も、認証を受けるための取り組みを2019年頃から行っており、2019年から2025年の軍事計画法律の付属報告3.1.3.1では、2020年に「多様性」の認証を受けることを目指すと表明されていた。

『公職における女男平等年報』によれば、国防省は、2020年1月に、

---

59) 例えば、国防省 WEB サイトの「職務における女男平等」と題されたページ (*supra* note 45)) では、Plan Mixité や混合平等担当者、デジタルツール、対策室テミスといった施策についての説明があるが、Plan Famille への言及はない。

60) AFNOR の WEB サイト、<https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes> (visité le 5 sept. 2023).

61) 女男平等及び差別対策担当大臣部局 WEB サイト、<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/un-nouvel-elan-pour-les-labels-detat-egalite-professionnelle-et-diversite> (visité le 5 sept. 2023).

53,000人の職員が勤務する空軍の領域で「平等」の認証を受け、12月には、「職務における平等」と「多様性」の結合認証を申請した。その背景には次のような認識がある。「平等と多様性は、国防省の基本的価値を構成する。……(中略)……国防省は、あらゆる形態の差別への対策について模範的でありたい。各人が出自や差異や信念ではなく功績や能力や進歩への欲求で判断されるようになる『社会的階段』を大勢の若者に提供できることを誇らしく思い、国防省は、あらゆる領域出身の者に、扉を大きく開き続けなければならない。それは社会の問題であるが、同様に作戦上の必要性の問題でもある」。「省は、勝利を収める敏捷な軍隊を築き上げるために、あらゆる能力とあらゆる関心喚起を必要とする」<sup>62)</sup>。

その後、2022年12月19日に、国防省は「職務における平等」と「多様性」の結合認証を受けた。省内のあらゆる領域の女性への開放、Plan Mixité の実施、混合平等担当者のネットワークの創設、対策室テミスの設置、「日常的なセクシズムと闘う」デジタルツールの開始といった取り組みが評価されたためである。そして国防省は、この認証を、「新しい逸材を引きつけ、各人が省内で完璧なキャリアを落ち着いて達成できるのだと示すための真の切り札となる」ものであるとしている<sup>63)</sup>。

以上のように、国防省が平等と多様性の促進に取り組んでいることが、認証機関によっても評価されている。

## 第2節 研究者の見解

先にも引用した社会学者の Camille Boutron は、国連安保理決議1325号の国別行動計画に関連して、フランス軍のジェンダー平等政策について次のように分析・評価している。Plan Famille は、「直接的に女男平等に関係するものではない」が、「軍隊を新しい家族像に適合させるための努力」

---

62) « Rapport annuel », *supra* note 27), pp. 68-69.

63) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/sga/actualites/remise-labels-diversite-egalite-professionnelle-au-ministere-armees> (visité le 5 sept. 2023).

であった。このような支援策によって「ワークライフバランスが改善しても、女性はその固有の仕事として家事・育児をするという家族モデルは残っているが、軍隊への女性の参入はこのモデルの再検討に貢献した」。他方、Plan Mixité は、「ジェンダー主流化の視点を組み込む人材政策」で、Plan Mixité が促進してきた高い地位への女性の就任は、「まだ弱いものの、目に見えるようになってきた」。

こうして Boutron は、フランスがこの問題に取り組んでいることを歓迎しつつ、女性軍人比率が依然として低いこと、女性が特定の職域に偏在していることなどを問題視し、さらなる前進を求めている。彼女は、軍隊に女性を入れることの効果を強調して、次のように述べる。そもそも、「フランス軍は、女性を採用しなければ人員を維持できない」。そして、「安全保障上の新しい問題の出現」によって、「新しい能力の獲得と人員の多様化」が必要とされている。「軍の女性化は、軍事組織の変革の推進力」なのである<sup>64</sup>。

Boutron と Claude Weber との共著でも、フランスの取り組みについての次のような言及がある。国防省では、「権利平等高官の任命、パリテ監視委員会の創設、セクハラと性暴力を扱う対策室テミス の設置、国防法典へのハラスメント規定創設、潜水艦の女性への解禁、混合担当者の創設が行われて」おり、とりわけ Plan Mixité は、女男平等の促進のための「革新的政策」である。しかし、軍隊の「職業文化を特徴づける男性支配は再検討されていない」。「女性は極めて少数で、……（中略）……作戦部隊や戦闘役務に近づけば近づくほど過少代表になり、……（中略）……ガラスの天井もある」。これはステレオタイプに基づくもので、女性は、「組織が彼女たちのために示した道を通るように奨励」されている。「作戦は、両性の生理学的差異を理由に、男性独自の仕事と認識されたままである」が、

---

64) 以上、Camille Boutron, *supra* note 21), pp. 60-63, 92-93. ジェンダー主流化とは、国連経済社会理事会の定義によれば、「あらゆる領域・レベルで、法律、政策およびプログラムを含むすべての企画において、男性及び女性へ及ぼす影響を評価するプロセス」である（この定義の訳は、申瑛榮「『ジェンダー主流化』の理論と実践」ジェンダー研究第18号（2015年）2頁による）。

「男女が戦闘で同じ能力を発揮できることは、経験的に示されている」。さらに、「部隊内の全体的雰囲気は、女性の存在の恩恵を受け、作戦での地域住民との関係は、…… (中略) ……女性の存在によって容易になる」<sup>65)</sup>。

このように、国防省の取り組みを評価しつつも、まだ不十分であるのでさらに政策を進めるべきだとする見解が見受けられる。そして、このような見解においては、女性が入ることは軍隊に寄与することなのだと強調されている。

このような見解は、前国防大臣である Parly の考え方に一見合致しているが、相違もあるように思われる。Parly が、女性を活用しなければ人材の半分を無駄にすることになるという考えで、女性の参入を進めようとしている<sup>66)</sup>一方、Boutron や Weber は、部隊の雰囲気や地域住民との関係において女性の存在が有用であると考え、さらに、男性性と軍事性 (militarité) との結びつきは必然ではないとして、「合法的な暴力への女性のアクセス」によって、「軍隊社会を構成する覇権主義的男性性のレジーム」を問い直すことができるとも述べている<sup>67)</sup>。

この点に関わって、近年の軍隊の見方に関する議論として、「ポストモダンの軍隊」論がある。佐藤文香のまとめに依拠すると、この「ポストモダンの軍隊」論とは、冷戦期以前、冷戦期、冷戦期以後の三段階で軍隊を把握したうえで、この移行過程において、軍隊と社会の関係の変化、軍隊内部の組織的变化、兵士の主観的経験や態度の変化を認識するものである。そして、冷戦期以後の「ポストモダンの軍隊」においては、軍隊その

---

65) Camille Boutron et Claude Weber, « La Féminisation des Armées Françaises : entre Volontarisme Institutionnel et Résistances Internes », *Travail, genre et sociétés*, n°47, 2022, pp. 40-44.

66) 国防省 WEB サイト、<https://www.defense.gouv.fr/sites/default/files/ministere-armees/8%20mars%202022%20-%20Discours%20de%20Florence%20Parly%20%20C3%A0%201%20observatoire%20de%20la%20parite%20C3%A9%20du%20minist%C3%A8re%20des%20Arm%C3%A9es.pdf> (visité le 7 sept. 2023).

67) Boutron et Weber, *supra* note 65), pp. 46-47.

ものの国際化、女性の受容・統合、兵士の自己志向的動機の出現といった特徴が見られるようになるという。佐藤は、この「ポストモダンの軍隊」の「新しさ」についての様々な言説を、次の4つに分類している。

1 つめに、「女性性と結びつけて『新しさ』をプラスに評価」する立場（以下、この立場をAの立場とする）がある。この立場では、「これまで、女性が軍隊には適さない理由とされてきたジェンダー・ステレオタイプ——穏やかさや他者への共感、争いを調停する融和的なふるまい——が、『ポストモダンの軍隊』の『新しさ』に合致したのものとして評価」される。「ジェンダー統合の支持者たちのこれまでの論理」は、「男女は同じなのだから女性も軍隊に適している」であったが、Aの立場では、「男女は異なるのであり女性のほうが軍隊に適している」と主張される。

2 つめに、「女性性と結びつけて『新しさ』をマイナスに評価」する立場がある。この立場では、「冷戦後の先進国における軍隊の変質」を「女性化」と捉えるが、この「女性化」とは、「軍隊への女性の流入という事実とともに、戦闘マシーンとしての能力の衰退プロセスを意味している」とされる。

3 つめに、「男性性と結びつけて『新しさ』をプラスに評価」する立場がある。この立場では、男性性が刷新されて、「破壊、死、喪失に直面し、深い悲しみと苦悩を公然と示して泣く」「タフで優しい」男性こそが、「新たな軍隊の英雄」であるとされる。

4 つめに、「男性性と結びつけて『新しさ』をマイナスに評価」する立場がある。この立場では、「ポストモダンの軍隊」は、「軍事化された男性性に依拠し続けて」おり、この軍事化された男性性が、派兵先での暴力や同僚兵士へのハラスメントを引き起こすのだとされる<sup>68)</sup>。

フランス軍のジェンダー平等をめぐる上記の言説を、この言説分析に照らして検討してみることにする。Parly の見解は、「男女は同じなのだから女性も軍隊に適している」という「ジェンダー統合の支持者たちのこれ

---

68) 以上、佐藤・前掲注 4) 126-127、133-138頁。

までの論理」と同様であろう。他方、Boutron や Weber の主張は、A の立場を想起させる。Boutron や Weber は、「女性のほうが」とまでは述べていないが、Parly に比べ、女性兵士に「女性らしい」貢献を求めており、それによって軍隊における男性性のレジームの再検討を試みているという点で、当該立場に類似しているといえよう。国防大臣たる Parly は、旧来の国軍任務を念頭において発言しているのに対し、Boutron や Weber は、PKO に象徴されるような「ポストモダンの軍隊」の任務をも視野に入れているため、この違いは当然のことにも思われる。

ただ、国連安保理決議1325号の国別行動計画（この計画は、「ポストモダンの軍隊」の任務として評価されるような任務への女性の参加を推進することを内容としている）との関係でも、国防省が、Aのような立場を明白に示すことはなく、この違いは別の点に起因している可能性がある。佐藤は、「ポストモダンの軍隊」言説以前にフェミニズムの中に存在していた2つの立場——「軍隊と戦争を男性性に、平和を女性性に結びつけて後者の視点から前者の解体を図ろうとする立場」と、「軍隊と戦争が男性に独占されてきたことをジェンダー関係の不平等の根源と見做し女性の参入によりこれを打破しようとする立場」——が、「ポストモダンの軍隊」の新しさをめぐってAの勢力を形づくっているとしていた<sup>69)</sup>。Boutron や Weber は、女性の参入による「軍隊社会を構成する覇権主義的男性性のレジーム」の問い直しを展望したり、軍隊からの女性の排除と市民権へのアクセスを関連付けて考えたりしており<sup>70)</sup>、この2つの立場の両方の要素を内包している。これに対し、国防省は、そもそもこのいずれの立場にも属しておらず、そういったこととは無関係に、ただ軍隊に役立つというだけの理由で女性の参入を進めているように思われる。

したがって、両者の違いは、それぞれが念頭においている軍隊の性質の違いのみに由来するものではないということになる。それは、「ポストモ

---

69) 佐藤・前掲注 4) 139頁。

70) Boutron et Weber, *supra* note 65), pp. 46-47.

ダンの軍隊」言説以前の旧来の国軍任務への女性の参加をめぐる議論において、すでに存在していたといえるであろう。Boutron や Weber は、国防省の方針に賛同し、さらに進めるように要求しているが、自らの主張と国防省の意図との間の隔たりについては自覚的ではないようである。

### 第3節 検 討

これまで見てきたように、フランスでは、軍隊への女性の参入推進や女性の就業環境改善のために様々な政策が行われてきた。とりわけ、日常的な性差別の是正のための予防的・教育的な施策が数年の間に充実したことは特筆すべきことといえよう。したがって、国防省が AFNOR の認証を受けたり、ジェンダー研究者によって評価されたりしていることも、むべなるかなとも思われる。しかし、軍隊への女性の参入推進や女性の就業環境改善は、本当に平等や多様性を実現するために行っているものなのか、疑問が残る。

まず、国防省は、諸政策の目的を作戦効率や団結の強化であるとしている。例えば、混合平等担当者の任務は、「国防省の団結と作戦効率の強化に貢献すること」とされる。担当者自身も、被害者が「部隊の団結を損なうことを恐れて」口を閉ざしていることを把握しながら、自分の目標は「部隊の完全な団結の維持」であると語る。彼が隊員に訓示することは、隊員個人の尊厳などではなく、「組織の団結にとって重要な規則」である<sup>71)</sup>。また、対策室テミスの手引書（2019年版）の中で、国防大臣（当時）の Parly は、セクハラ・性差別・性暴力によって「傷つけられるのは、私たちの組織の人々の団結と、国防省のイメージである」としていた<sup>72)</sup>。やはりここでも、被害者救済は二次的になっている。さらに、第1期 Plan Famille の導入文では、

---

71) 公共変革・公務員省 WEB サイト、*supra* note 47).

72) Ministère des Armées, « Stop aux violences sexistes et sexuelles : vade-mecum des bonnes pratiques et obligations dans le cadre de la lutte contre les infractions sexuelles au sein du ministère des Armées », 2019, p. 3, <https://www.defense.gouv.fr/content/download/585558/9960963/Vademecum%20Th%C3%A9mis%20202019.pdf> (visité le 14 juil. 2021). 最新の版 (*supra* note 40)) には、国防大臣の話自体が掲載されていない。



「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穩でありうるだろう」とされていた<sup>73)</sup>。軍人の家族が軍人・軍隊の強さを支えるというこのような認識のもとに、家族への支援が行われており、第2期 Plan Famille には、軍隊に「家族を統合する」と明示した施策まである<sup>74)</sup>。

このように、あらゆる政策が、軍隊の強化のためのものとなっているため、女性個人の利益と軍隊組織の利益が対立したときにはどうなるのかという疑問が生じる。例えば、問題解決を追求することで団結が損なわれると判断されたような場合には、被害者に泣き寝入りを強いるのではないかと懸念されるのである。

また、混合平等担当者のお話では、ストレスの多い作戦時に問題が起こりやすいとして対策を強化しているという<sup>75)</sup>。通常であれば、そのような対症療法的対応ではなく、ストレス自体をなくすように努力するのではないかと考えられるが、ここではストレスが多いことは問題にされていない。作戦は、暴力があらわになる、すなわち軍隊の真骨頂ともいえる場であり、ストレスの軽減には限度がある。そうした場で問題が多く発生するのだから、暴力性を内在する軍隊は、そもそも問題が生じやすい組織だといえる。だからこそ、そのような対応をするしかないのである。

2人のジャーナリストが行ったフランス軍の性暴力の実態に関する調査研究では、事件の告発が、組織への忠誠に対する侵害行為、組織の完全さへの脅威として受け止められること、団結が事件の黙認を招くことなどが示されている<sup>76)</sup>。このような研究も踏まえて、筆者は、軍隊では個人よりも集団が優先されることや、女性に帰責する風潮があることが、性的・性

---

73) « Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 », *supra* note 55), p. 5.

74) « Plan Famille 2 », *supra* note 57).

75) 公共変革・公務員省 WEB サイト、*supra* note 47).

76) Leila Minano et Julia Pascual, *La Guerre Invisible : Révélations sur les violences sexuelles dans l'armée française*, Éditions des Arènes, 2014, pp. 191, 226.

差別的被害の要因となっており、これらの要因を除去しない限り、被害の発生を抑止は難しいということを示してきた<sup>77)</sup>。

しかし、これまで述べてきたように、昨今行われている様々な施策の中では、組織のイメージや団結が重視されており、そのこと自体が被害の再生産要因となっているという視点は完全に抜け落ちている。とはいえ、軍隊にとって、組織のイメージや団結は欠かせない要素である。軍隊が軍隊である以上、取りうる対策には限界があるということであろう。

そして、前国防大臣の Parly は、事あるごとに、女性を活用しないことが軍隊にとっての損失であると強調していた。例えば、パリテ監視委員会の第9回会議（2022年）では、次のような演説を行った。「困難で不確実な国際情勢ゆえに、これまで以上に軍隊が必要とされている。熟練し、有能で、鍛え上げられた軍隊が必要である。そしてこの軍隊は、女性の軍隊でもある。多様性は軍隊にとっての豊かさである。国家の活力の50%が奪われてはならない。……（中略）……今日、省には約34,000人の女性軍人がおり、その比率は16.5%である。これはヨーロッパや世界と比較すれば多いが、我々が奪っている才能と比べれば少なすぎる。これが、私が5年前から闘ってきた理由である。私の目標は、完全に豊かで実効性のある軍隊モデルを整えるために、我々の軍において女性が当然得るべき地位を女性に与えることである」<sup>78)</sup>。

こうしたことに鑑みるに、ここまで見てきた諸政策は、軍隊をいかに強くし、効率的に作戦を遂行するか、そのためにいかに女性を利用するかという発想に立つものである。佐藤は、「『もっと女性化した軍隊を』の解」が「軍事主義の延命」になることを危惧している<sup>79)</sup>が、軍勢力強化の意図を隠そうともせずに政府主導で女性の参入推進政策を行っているフランス

---

77) 拙稿「フランスにおける女性軍人の法的取扱いとその実態（3・完）」立命館法学398号（2021年）54-69頁。

78) 国防省 WEB サイト、*supra* note 66).

79) 佐藤・前掲注 4) 140-141頁。

の状況を見ると、佐藤の懸念はすでに現実化しているように思われる。

また、前節でみたように、「女性が軍隊には適さない理由とされてきた性質——穏やかさや他者への共感、争いを調和する融和的なふるまい——」を「今日の軍隊の多様な任務に合致したもの」と捉え、「女性のほうが軍隊に適している」<sup>80)</sup>として女性の参入を求める言説もあるが、そのような性質が重宝するということは、軍隊に女性を入れることにはならないのではないかと考えられる。女性の方が適しているとして想定されている任務は、主として非軍事的活動であり、非軍事的活動に女性が必要であるということは、必ずしも軍隊に女性が必要であるということにはならないからである。そして、そうした性質を生かそうとするのであれば、それは非軍事的活動でこそ有用なのであるから、PKOであれ人道的介入であれ軍事的措置を伴う（少なくとも排除しない）ような活動よりも、非暴力的介入における男女共同参画を追求することのほうが妥当であるように思われる。

## おわりに

本稿では、フランスにおける軍隊への女性の参入政策について概観してきた。その中には、女性軍人比率や女性將軍比率の数値目標を含むような直接的な施策から、日常的な性差別・性暴力の予防・対処によって女性の就業環境を改善しようとする措置まで、様々な内容のものがあった。強調すべきことは、そうした政策のすべてが、「平等」や「混合」を謳いつつ、陰に陽に軍隊の強化を企図していることである。

畢竟するに、フランスでは、国防省自身も研究者も、軍隊への女性の参入は軍隊の強化に寄与するとの認識であり、だからこそそれを必要としている。軍隊内男女共同参画への動きは、たとえ日本ではそれが明示されないうとしても、軍拡の一環として捉えるべきであろう。

---

80) 佐藤・前掲注 4) 89頁。