

杉浦 浩美 立教大学社会福祉研究所特任研究員

女性労働とポジティブ・アクション

昨年から「女性の活躍推進」「女性の活用」という言葉を耳にしない日はない、という状況が続いている。女性の活用を成長戦略の一環と位置づける政府は、民間企業の管理職や議員など指導的立場に占める女性の割合を2020年に30%にする、という目標値を掲げている。6月に改訂された「日本再興戦略」では、国や自治体、企業に数値目標を義務づける新法の検討も盛り込まれた。これを受けて、8月7日から厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会で「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」の審議が始まっている。「女性の活躍法」が成立するかもしれない、という情勢だ。

一方でこうした動きに対しては、当の女性自身から疑義の声があげられている。法案化の動きに向けては、いち早く、大沢真理氏らが呼びかけ人となって、さる9月10日に「女性の活躍推進にむけた新たな法的枠組みの構築」って何?というタイトルで、衆議院議員会館内での勉強会が開かれた。勉強会の呼びかけ文には、「方向性によっては、男女間格差や女性の貧困をますます深めることになりかねません」という懸念が示されている。

この法案化の動きに限らず、女性労働問題にかかわってきた人々にとってこの1年は、政策のキャッチフレーズとして用いられる「女性」という表現と、現実の「女性」たちのギャップに、違和感や危惧を募らせたのではなかったか。女性労働者は、いまや非正規雇用率が6割に達しようとしており、単身女性の3人に1人は貧困というデータもある。さらに、シングル・マザー世帯の貧困率は5割を超えている。「活躍」どころか「自活」さえ難しいのが、多くの女性の現状である。「女性が輝く社会」というキャッチフレーズを聞いたたびに、その「女性」とは誰を指しているのか、どこにいるのか、という疑問がわいてくる。「自活」さえ難しい女性たちは、労働者派遣法のさらなる規制緩和議論など、厳しい状況にさらされ続けているのだ。

すぎうら ひろみ

立教大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士(社会学)。専門は、労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント、家族社会学。立教大学、法政大学ほか兼任講師。日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員。

主な著書に、『働く女性とマタニティ・ハラスメント―「労働する身体」と「産む身体」を生きる』(大月書店、2009年、第30回山川菊栄賞受賞)、『セクシュアリティの多様性と排除』(共著、明石書店、2010年)、『自立と福祉』(共著、現代書館、2013年)、『多元的共生社会の構想』(共著、現代書館、2014年)など。

もちろん、「女性の活躍」をのぞまない女性はいないだろう。だが、そのために必要とされるはずの雇用差別の解消とは、男女の賃金格差や正規・非正規の格差の是正、女性への昇進差別をなくすこと、さらには女性だけが多く担ってきた家事や育児などの家族的責任を男女でどのように分かち合うのか、など、どれも従来の企業社会のあり方そのものを問い直す課題ばかりである。そうした課題が置き去りにされたまま、企業の成長戦略の一環として「女性の活用」が取り込まれてしまったことは、逆に、思いがけない弊害も生んでいる。例えば、外国人の家事従事労働者受け入れの議論である。女性が担ってきた家事や育児というケア役割を「男性と分かち合う」のではなく「女性も手放す」という方向性が示されるのだとすれば、それこそ、本末転倒ではないだろうか。女性たちが訴えてきたのは「ケア役割の放棄」ではなく「ともにケアを抱えながら働ける社会の実現」であって、そうでなければ、「仕事だけ」という「男性の働き方」を踏襲するに過ぎなくなってしまう。

本特集で、ポジティブ・アクションについて取り上げたいと考えたのは、「女性の積極的登用」という議論についても、やはり、同じような危惧や懸念をもつからである。そもそもポジティブ・アクションとは、「人種や差別などに由来する事実上の格差がある場合に、それを解消して実質的な平等を確保するための積極的格差是正措置ないし積極的改善措置のこと」（辻村，2011，i）とされる。冒頭に触れた政府の掲げる「女性の積極的登用」の目標数値30%という「女性枠の割りあて」も、ポジティブ・アクションのひとつとされる。確かに、民間企業の女性管理職割合が6.6%、部長職では3.6%という、国際的にみても信じがたい低さにある日本の状況において、こうした目標値が示され、それが強制力をもつとすれば、それなりのインパクトはあるだろう。これによって企業の意識改革が促されるのであれば歓迎すべきかもしれない。だが果たして本当に、企業の意識改革はもたらされるのか、企業の体質は変

わるのか。

グローバル傘下に入った日本の企業が、重役会や取締役会に「女性がいない」ことが外国の経営陣から批判的にみられ、あわてて女性重役をヘッド・ハンティングした、という笑えない話を聞いた。女性が意思決定機関にいないことは、諸外国から見れば、それ自体、差別的だとされかねないが、その「対面の悪さ」を取り繕うために「女性の数をそろえた」のだとすれば、それもまた本末転倒だろう。それは過渡期のことにすぎない、という指摘もあるだろうが、似たようなことが一般企業で起こる危険性はないだろうか。

格差是正のための積極的登用とは、本来であれば、差別や不利益をこうもってきた女性たちが「チャンス」を広げられる、その意味での「登用」でなければならぬはずだ。だが、そうした差別や不利益を改善する意図もないままに、「女性活用」という「体裁」をととのえるためにそれが実行されたとしたら、それは差別の温存に寄与することにもなりかねない。「女性を登用した」ことが「差別していない」という言い訳にもなりうるのだから。

そうした「悪用」を許さないために、私たちは、何をどう見極めるべきなのか、それを考えたい、というのが特集の企図である。ポジティブ・アクションに詳しい4人の論者に、それぞれの観点から論稿をお願いした。女性が意思決定機関に入ることは、既存の価値観が問い直され、マイノリティや弱い立場としてかき消されていた「声なき声」が発せられる、そうした可能性を秘めているはずだ。「政策・方針決定過程における多様性を確保し、さまざまな属性をもった多様な個人が共生できる社会を築くため」（辻村，2011，iv）という本来の意味での、ポジティブ・アクションを実現するために、ともに、考えたい。■

《引用文献》

辻村みよ子（2011）『ポジティブ・アクション—「法による平等」の技法』岩波書店。

ポジティブ・アクションの必要性と法政策の課題

—実質的平等実現のために—

神尾 真知子

日本大学法学部教授

法政策の現状を明らかにし、その課題を指摘する。

はじめに

2013年に公表された世界経済フォーラムの「世界男女格差報告」によると、男女格差の小さい国の第1位は、アイスランドであり、日本は105位であった(調査対象国136か国)。日本は、調査が始まった2006年には80位だったが、順位が毎年のように落ちている。調査は、「経済活動への参加と機会」、「教育」、「健康と生存」、「政治への関与」という4つの項目についてなされ、その男女格差が小さいほどランクは高くなる。

日本がランクを下げている大きな原因は、「経済活動への参加と機会」及び「政治への関与」における男女格差の大きさにある。管理職の女性の割合が1割と低く、女性の衆議院議員の割合は約8%にすぎない¹⁾。

そこで注目されるのが、男女格差を是正するポジティブ・アクションである。本稿は、まず、ポジティブ・アクションはなぜ必要かを確認し、現在の日本の

ポジティブ・アクションはなぜ必要なのか²⁾

差別のなかでも性差別は人類の半分を占める女性に対するものであり、性差別が許されないことは衆目一致するところである。しかし、ポジティブ・アクションとなると、意見が分かれる。たとえば、審議会委員に女性をもっと登用しようと目標値を掲げて、女性委員の登用を積極的に進めようとする、適材でない人を女性だからという理由だけで委員にすることは、審議会の本来の目的をそこなう人材配置となるのではないか、あるいは、ポジティブ・アクションは男性に対する逆差別ではないか、などなど異論が出てくる。これらの言説がなされる背景には、ポジティブ・アクションはなぜ必要なかが十分理解されていないこと、そしてポジティブ・アクションには多様な手法があることも理解されていないことに原因がある。

平等とは、等しいものを等しく扱うことであるが、平等とは、どんな場合にも性別に関わりなく全く同一に扱う絶対的平等ではなく、性別に応じた合理的に異なる取扱いをすることを認める相対的平等と理解されている。それでは、なにを男女の相違と考えるのか。

日本政府が1985年に批准した女性差別撤廃条約は、第4条第2項で「母性保護」を差別と解し

かみお まちこ

慶應義塾大学大学院法学研究科博士課程単位取得満期退学。法学修士。専門は、労働法・社会保障法。帝京平成大学助教授、尚美学園大学教授を経て、2006年より現職。著書に、『フロンティア労働法(第2版)』(共著、法律文化社、2014年)、『フランスのワーク・ライフ・バランス』(共著、パド・ウィメンズ・オフィス、2013年)、『社会保障』(共著、弘文堂、2013年)など。

てはならないと規定している。同条約が認める男女の生物学的差異は、妊娠・出産という限定的な差異であり、この意味での生物学的差異に基づく男女の異なる取扱いにはならない。

それでは、母性保護以外において、男女を性別によらず同じように扱えばいいのだろうか。男女間には、生物学的差異のほかに、過去の性差別の歴史から生じている男女の差異(以下、「歴史的差異」という。)を考慮する必要がある。少なくとも近代以降において、女性は一貫して男性より不利な立場に置かれてきており、不当な差別を受けてきたのであって、その影響は現在の男性・女性においても現存していることは否定できない。

たとえば、技術者の募集に性別をつけずに行っても、女性の応募者は少ないことが予想される。なぜだろうか。それは理工系の学校に女性が少ないからである。なぜ理工系に女性が少ないのか。女性は理数系に弱いというステレオタイプ、理工系は女性らしくないというジェンダーなどによって、理工系に進学する女性は少ない現状にあるからである。それは、その女性個人の問題なのだろうか。

現にある女性は抽象的な白紙の存在ではなく、過去の不当な差別や性別役割分業の影響を受けている具体的存在である。グループとしての女性と男性の間には「歴史的差異」が存在している。このような歴史的差異のある男女が、形式的に平等に扱われるだけなら、不平等な現状は変わらない。差別は、過去の歴史によって社会構造の中に組み込まれており、それは日常的に性差別を再生産し続けている。

したがって、少なくとも有利な側にハンディをつけ、不利な側にプラスをし、実質的に平等な立場に置かなければ、「歴史的差異」に基づく不平等や構造的な不平等は克服できない。ポジティブ・アクションは、まさにそのために必要とされている。

それでは、女性差別撤廃条約は、ポジティブ・アクションについてどのようにとらえているのだろうか。同条約第4条第1項は、締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは差別と解してはならないと規定して

いる。さらに、1999年の女性差別撤廃委員会による一般勧告第25号は、「男性と女性の間の生物学的な、さらに社会的・文化的に構築された差異が考慮されなくてはならない。ある状況下では、かかる差異に対処するためには、女性と男性の非同一的処遇が要求される。実質的平等という目標の追求は、女性の過少代表の克服と男女間の資源と権力の再分配を目的とした効果的戦略も要求する。」と述べているが、まさに前述した考え方に、女性差別撤廃条約も立っていることがわかる。

ポジティブ・アクションには どのような手法があるのか³

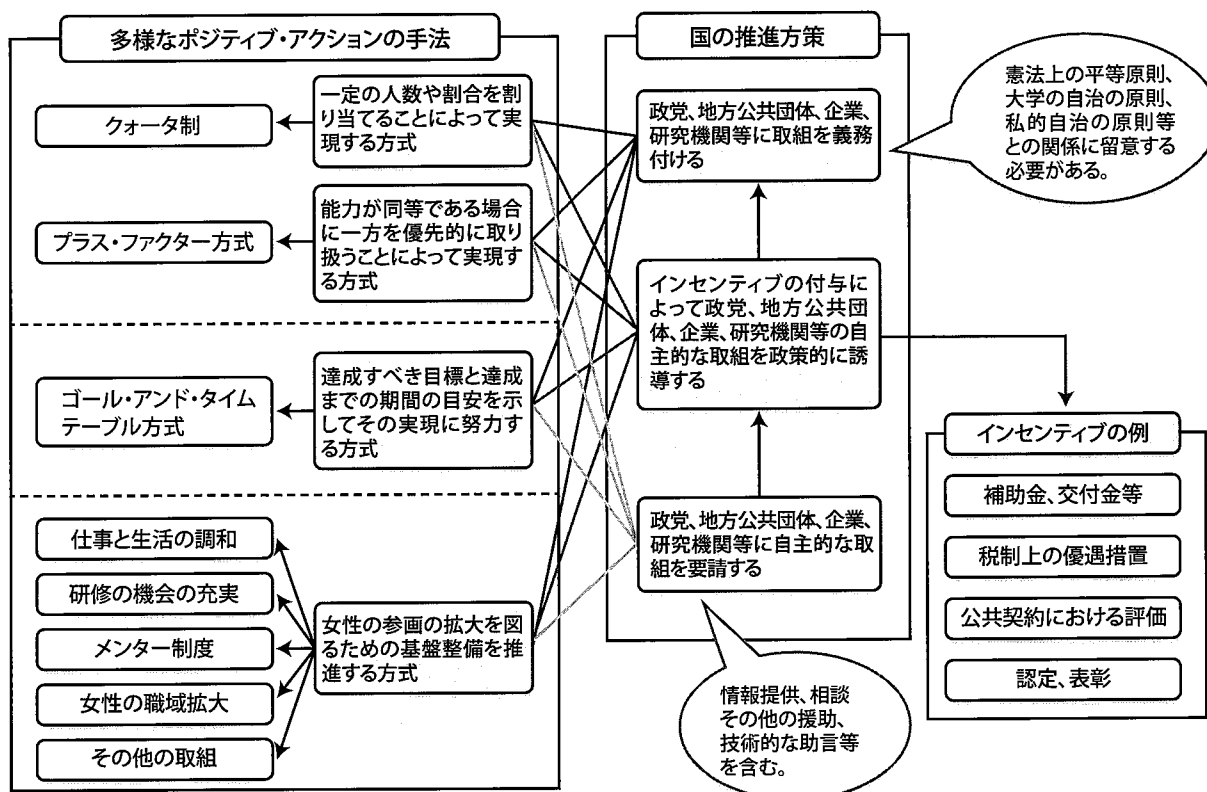
ポジティブ・アクションには、さまざまな手法がある。図は、内閣府男女共同参画局が作成したものであるが、一番強い手法が、クォータ制である。性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度である。クォータ制に関しては、憲法の法の下での平等の観点から問題が生じると解されている。次に、プラス・ファクター方式であるが、同等の能力・資格があることを前提としながら、プラスの要素として進出が遅れている性であることを重視する。ゴール・アンド・タイム方式は、達成すべき一定の目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する方式である。以上が、直接的なポジティブ・アクションの手法である。

このほか、広い意味のポジティブ・アクションとして、女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する方式がある。たとえば、仕事と家庭の両立などである。

ポジティブ・アクションに関して 法はどのように規定しているのか

ポジティブ・アクションについて、日本で初めて規定したのは、1997年に制定された改正均等法である(施行は1999年4月1日)。その年の6月に公布・施行された男女共同参画社会基本法(以下、「基本法」という。)もポジティブ・アクションに関して

図 ポジティブ・アクションの実現方法



(出所) 内閣府男女共同参画局。

規定した。

現行均等法第8条は、「女性労働者に係る措置に関する特例」というタイトルの下に、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない」と規定している。すなわち、事業主に対する義務づけ規定ではなく、任意規定として定められている。

具体的なポジティブ・アクションの例が指針(厚生労働省による告示)に述べられているが、そこでは、募集・採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更、雇用形態の変更に関して、女性に有利な取扱いをすることを認めている。ただし、「女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分」においてであり、女性が採用等の基準を満たしていることも要件となっている。これは、プラス・ファクター方式である。通達(厚生労働省の行政解釈)は、「相当程度少ない」とは、日本の全労働者に占める女性労働者の割合が約4割であることから、4割を下回っていることをいうと解している。「雇用管理区分」と

は、「職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分」をいう。したがって、女性が9割の看護師についてはポジティブ・アクションを行うことはできないが、女性が1割しかない医師についてはポジティブ・アクションができることになる。

均等法は、第14条にもポジティブ・アクションに関する規定を置いている。国が、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対して相談等の援助を行うとしている。

基本法第2条第2号は、「積極的改善措置」として、「前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」と定めている。「前号に規定する機会」とは、第2条第1号にいう「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会」を意味する。

基本法のポジティブ・アクションの特色は、男性も対象としていることである⁴。ポジティブ・アクションがなぜ必要かを考えたときに、男性も対象とする

ということには違和感がある。基本法の「積極的改善措置」は、通常使われる意味のポジティブ・アクションよりも広いものが含まれていると解さざるをえない。

基本法で注目すべき規定は、第25条第2項である。同項は、男女共同参画会議の議員のうち内閣総理大臣が任命する第25条第1項第2号の学識議員について、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員総数の10分の4未満であってはならないとしている。これは、女性議員を最低でも4割とすることを義務づけていると解される。すなわち、クォータ制である。

ポジティブ・アクションに関する政策にはどのようなものがあるのか

法レベルでは、ポジティブ・アクションに関する規定は少ないが、政策レベルでは、さまざまな取組みがなされている。特に、安倍政権になってから、女性の活躍推進という形で進められている。

第3次男女共同参画基本計画(2010年に閣議決定)⁵の「第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」において、政治・司法を含めたあらゆる分野で「2020年に指導的女性の割合30%」に向けた取組みやクォータ制など多種多様な手法によるポジティブ・アクションの検討が掲げられている。「2020年30%」という手法は、ゴール・アンド・タイムテーブル方式である。

前者の取組みを推進するために、企業等における女性の活躍が外から見えるように、実際の企業の管理職の女性数などを公表する取組みが行われている。後者の取組みとして、男女共同参画会議の基本問題・影響調査専門調査会によって、2012年に最終報告書が提出されたが、その第2部は、「政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの推進方策」にあてられている。

企業のポジティブ・アクションの取組みは任意であるので、厚生労働省は、2001年に、行政と経営者団体との連携をはかってポジティブ・アクション

の取組みをうながす「女性の活躍推進協議会」を設置した。「きらら」という名称のポジティブ・アクション普及推進のシンボルマークも作っている。

現在の第2次安倍政権は、成長戦略の4つの柱の一つに「人材活躍強化」を掲げ、そのなかで「女性が輝く日本」の取組みとして、内閣府男女共同参画局のHPに「女性の活躍『見える化』サイト」が作られている。また、有価証券報告書に役員女性の比率の記載を義務づけることも具体化しつつある。金融庁は、情報開示に関する内閣府令を改正し、約4000社が提出する有価証券報告書に、女性役員比率を記載することを義務づける。2015年3月決算期の企業が同年6月頃に提出する有価証券報告書から義務づけとなる。これにより、女性の登用を企業に促すことが目的である⁶。

有村治子女性活躍相は、女性の活躍推進のために新たな組織の必要性があると検討していることを、9月12日の報道各社のインタビューで明らかにした。また、安倍首相は、同日、企業の女性登用への新たな助成制度など、女性の活躍を促す政策を10月にまとめる方針を表明した⁷。

日本のポジティブ・アクションの法政策にはどのような課題があるのか

一見すると、現在ポジティブ・アクションに追い風が吹いているように見える。確かに、政府の成長戦略のなかに女性の活躍推進が位置づけられたことの意義は大きい。しかし、女性の管理職登用によって日本の経済成長に効果が出なかった場合には政策課題から外される可能性があるということも意味している。ポジティブ・アクションは、男女の歴史的差異を踏まえた実質的平等をめざすものであるという位置づけを改めて確認する必要がある。

また、女性の活躍推進に焦点はあっているものの、それを進める手法がいずれも穏健な手法によるということである。穏健な手法だけでは、歴史的差異が生み出している不平等を是正することはできない。ポジティブ・アクションそのものの義務づけを考える時期にきている。■

《注》

- 1 朝日新聞 2013 年 11 月 15 日朝刊。
- 2 この項目は、主に、横田耕一（1997）「性差別と平等原則」（『現代の法IIジェンダーと法』岩波書店所収）71 - 98 頁に依拠している。
- 3 この部分は、『ポジティブ・アクション研究会報告』（2005 年）内閣府男女共同参画局に主によっている。
- 4 内閣府男女共同参画局編集（2004）『男女共同参画社会基本法』ぎょうせい、86 頁。
- 5 同計画は、2020 年までの長期的な政策の方向性と 2015 年度までに実施する具体的な施策を述べている。

6 朝日新聞 2014 年 8 月 23 日朝刊。

7 朝日新聞 2014 年 9 月 13 日朝刊。

《参考文献》

- 辻村みよ子（2011）『ポジティブ・アクション—「法による平等」の技法』岩波書店。
- 東京都産業労働局（2014）『働く女性と労働法・2014年版』（神尾真知子編集）。
- 神尾真知子（2004）「ポジティブ・アクションの現状と課題」『季刊労働法』204号、144-171頁。
- 横田耕一（1997）「性差別と平等原則」『現代の法IIジェンダーと法』岩波書店、71-98頁。



アメリカのアファーマティブ・アクション

大沢 真知子

日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授

昨年の4月に発表された成長戦略では、その中核に女性の活躍推進がすえられた。それ以来、女性労働への関心が急速に高まっている。人口構造が大きく変化し、生産年齢人口が急速に減少するなかで、女性の能力開発は待ったなしの状況になっている。政府は2020年には、指導的立場に女性が占める割合を3割にすることを目標として掲げている。

アメリカではその実現のために大統領みずから行政命令を発令し社会を大きく変えた。

本稿では、アメリカで日本より一足早く実施された女性の活躍推進のためのアファーマティブ・アクションとは、どのようなもので、それが社会にどのような影響を与えたのかについてみてみたい。

おおさわ まちこ

南イリノイ大学経済研究科博士課程修了。Ph. D(経済学)。専門は労働経済学。コロンビア大学社会科学センター研究員。シカゴ大学ヒューレット・フェロー、ミシガン大学ディアボーン校助教授、亜細亜大学助教授を経て、現職。日本女子大学現代女性キャリア研究所所長を兼務。内閣府『仕事と生活の調和連携推進評価部会』委員。文部科学省『科学技術・学術審議会学術分科会臨時委員。東京都女性活躍推進会議委員。

著書に『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』(編著、日本労働研究機構、2003)『ワークライフバランス社会へ』(岩波書店、2006)『ワークライフシナジー』(岩波書店、2008)、『ワーキングプアの本質』(岩波書店、2010)『妻が再就職するとき—セカンドチャンス社会へ』(NTT出版、2012)など。

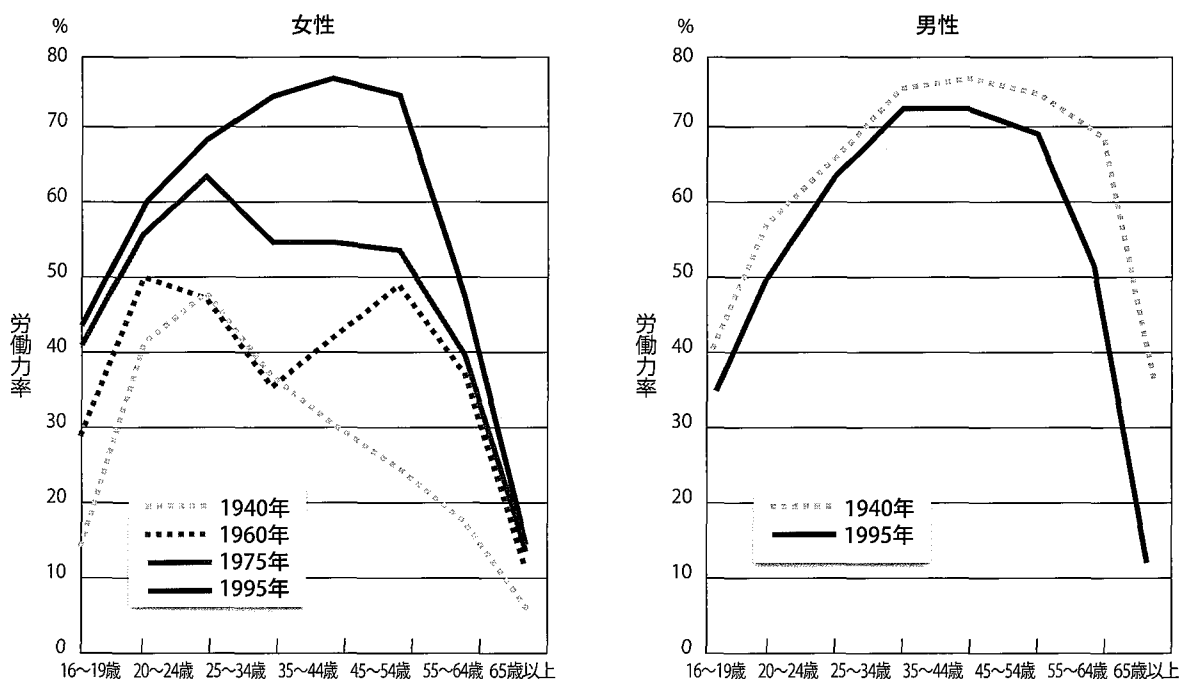
アメリカのアファーマティブ・アクション

アメリカのアファーマティブ・アクションの起源については諸説あるようだが、もっとも有名なのが、1961年にケネディー大統領によって発令された行政命令10925号であろう。政府と取引のある業者に人種や性による差別を是正するよう措置を求めたものである。

そして、そのような行政命令を発令するにあたっての法的根拠が1960年代に成立した雇用差別を禁止するさまざまな法律である。1963年の平等賃金法(Equal Pay Act)に続き、64年には公民権法第7編(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)により、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国に基づく差別的取り扱いが法律で禁止される。また、その執行を監督する機関として、雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission <EEOC>)が設置されている。

アメリカのアファーマティブ・アクションというと、女性の社会進出を進めた立役者といった捉えられ方をしている向きもあるが、もともとは、アフリカ系アメリカ人に対する差別を是正するためにとられた措置である。当初起草された公民権法第7編には性差別に関する条項は入っていなかった。1960年のアメリカは、男性が世帯主で女性が専業主婦であることが当たり前の社会であったので、女性が差別されているという認識すらなかったのだ。それ

図表1 アメリカの年齢別労働力率の推移



(出所) Blau Francine, D. Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, The Economics of Women, Men and Work, New Jersey: Prentice Hall, 1998, p.83

が法案の審査の最終段階になって、性差別も含めることが提案された。それによって法案そのものが廃案になることが目論まれたのだが、実際には反対意見はせず、法案は可決された。そしてふたを開けてみると、人種差別よりも性差別を是正するための法律として効力をもつものとなったのであった (Hoffman, 1986) ¹。

1960年代のアメリカでは男性世帯主の片働き世帯が標準であっただけでなく、1950年代のアメリカの多くの職場には結婚退職制度 (Marriage Bar) があり、結婚後に働く女性は少なかった。その後、事務職が女性の仕事になってからは、いったん家庭に入った女性が再度労働市場に戻り、60年代には女性のM字就労がみられるようになる (Goldin, 1992)。

さらに、70年代に入ると、育児期における就業率の低下がみられなくなり、女性の就労パターンは台形型に変化する。同時期に、それを後押しするさまざまなアクションが実施されるようになる。

そのひとつが、公民権法を改正した雇用機会均等法 (Equal Employment Opportunity Act) の制定である。1972年に成立した。この法律では公民権法では除外されていた州および地方政府 (Local

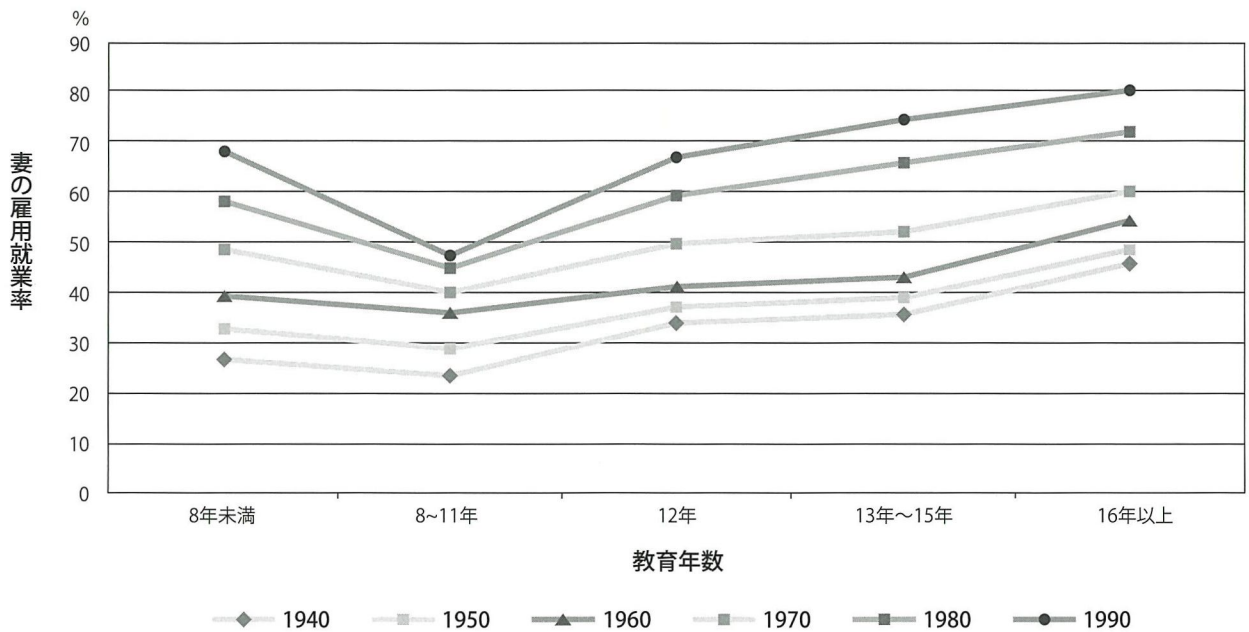
government) の公務員も適用対象になり、適用範囲が拡大されるとともに、EEOCの権限が拡大された。

雇用機会均等委員会 (EEOC) は、設立当初は、被害者から申し立てがなされた場合に調査をし、理由ありと認めた場合には、協議、調停、説得などをおこない、合意に達した場合には、協定を策定できるという権限を備えていた。72年には法改正がおこなわれ、EEOCの権限の拡大し、調停が不成立に終わった場合に、EEOCが直接民事訴訟をおこなうことができる権限が与えられた。

加えて、72年には教育改正法第9編 (Title IX of the Educational Amendments) が制定され、連邦政府が財政支援する教育活動における性差別の禁止を規定する基本法が制定されている。78年には妊娠による雇用差別も禁止された。

さらに、差別があるかどうかの目安として「5分の4ルール」と言われる基準が作られる。これは、あるグループの選出確率が、もっとも選出確率の高いグループの5分の4を下回っていた場合、選出に使われた基準のなかに差別を生み出す要素が含まれているとみなすというルールのことである。間接差別の有無を認定するときこのルールが使われる

図表2 アメリカの女性の教育年数別の雇用就業率の推移



(出所) 大沢真知子、原田順子『21世紀の女性と仕事』放送大学教育振興会、2006、図表1-2より作成。

ことが多い。

これら一連の法改正によって、アファーマティブ・アクションの適用範囲は飛躍的に拡大され、教育機関にも及ぶようになる。

アファーマティブ・アクションの対象が大学にも拡大されたことにもなつて、70年代になると、各大学では女性の少ない専攻分野に女性をふやそうという試みなどがなされ、差別是正のためのさまざまな措置が講じられるようになる。そのような一連のアクションによって、女性が大学に進学し教育投資をした場合の回収率が向上するのである。結果として、女性の大学への進学率は飛躍的に向上し、70年代になると、大学の進学率の男女差が消滅する。教育投資の回収率は就業年数が長いほど高くなるので、高学歴の女性を中心に、女性の就労パターンはM字から台形型に変化するのである。

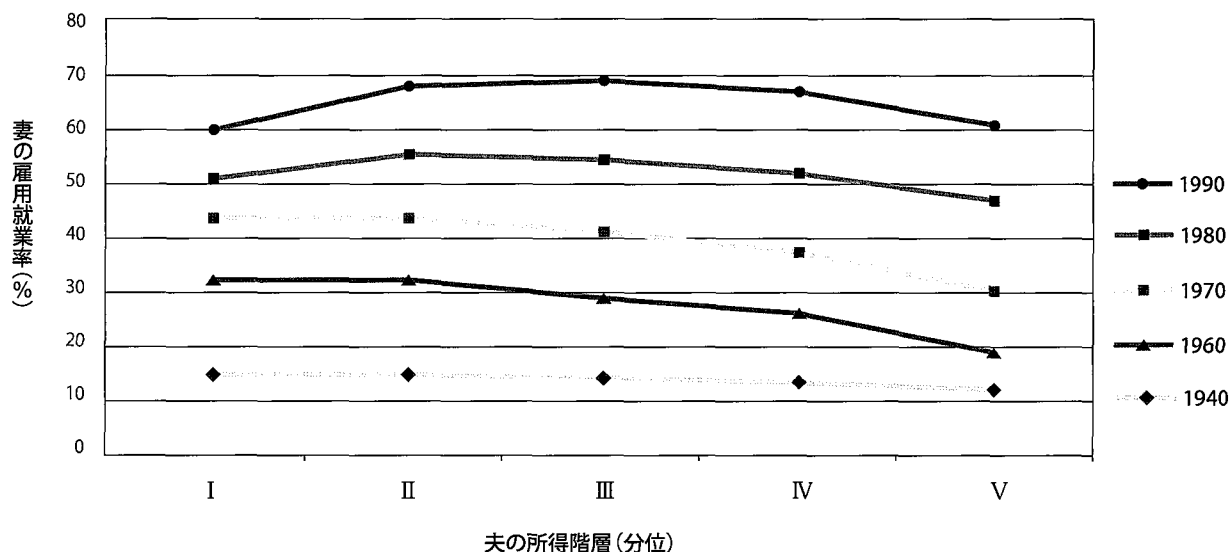
図表1は、アメリカの女性と男性の年齢階層別の労働力率の変化をみたものである。まず女性の変化についてみると、1940年の女性の労働力率は、20～24歳時にのみピークがある細い釣り鐘型になっている。この時代には、結婚したら女性は家庭に入るのが一般的であったことがわかる。1960年になると45～54歳にもうひとつのピーク

が出現している。子供に手がかからなくなつてから再度労働市場に戻る既婚女性がふえ、M字型カーブが出現しているのだ。さらに、1975年には、子育て期にあたる25～34歳での労働力率の落ち込みがなくなり、仕事と育児を両立させる女性がふえてきたことがわかる。さらに、1995年には男性と女性の労働力率カーブに大きな違いがみられなくなっている。

もうひとつの変化は、女性の教育年数と雇用就業率とのあいだにみられる強い正の相関である。図表2は、アメリカの女性の教育年数と雇用就業率をみたものである。1950年や1960年では教育年数による女性の雇用就業率の差はそれほど大きくみられない。ところが、雇用平等法が制定され、後述の差別是正のためのアファーマティブ・アクションが導入された60年代から70年代にかけて、両者のあいだに強い正の関係がみられるようになる。

特に、専門職大学院への女性の入学者が大幅にふえ、法律大学院の入学者に占める女性の割合は、1966年から93年のあいだに3.2%から42.5%へと上昇、また、経営大学院でも3.2%から42.5%へと大きく上昇している。また、60年代には大学の専攻分野に男女で偏りがみられたのである

図表3 夫の所得階層別に見た妻の雇用就業率の推移



(注) 所得階層は所得の低い世帯順に全世帯の所得を5等分してグループ化し、分布の下部20%が第I分位、つぎの20%が第II分位、真ん中が第III分位で、最上位の20%が第V分位となっている。

(出所) Blau Francine, D. Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, *The Economics of Women, Men and Work*, New Jersey: Prentice Hall, 1998.

が、70年代以降は、従来は男性が多かった分野で女性の割合がふえている。

図表3は、1940年から1990年にかけての夫の所得階層別の妻の雇用就業率をみたものである。1940年はどの所得階層でも妻の雇用就業率が低く、既婚女性が雇用市場ではたらくことが一般的ではなかった当時のアメリカの状況がみてとれる。また、1960年では、高所得層で妻の雇用就業率が低く、妻の就業が家計補助的であることがわかる。

ところが、女性の社会進出が進んだ1970～1990年の変化をみると、どの所得階層でも妻の就業率が高くなっているのだが、とくに増加が顕著なのが、所得の中間層である。この間アメリカでは製造業の比重が低下し、男性不況が進行する。男性の実質年収の中央値の推移を1960年から1995年にかけてみると、1973年～95年にかけて13%減少している。そのロスを補ったのが妻の所得であった。同時期の妻の実質年収の中央値は11%増加している(Blau 他、1998)。

アメリカにおいて高学歴の女性の社会進出が顕著であることから、それが所得格差の拡大を招いたという解釈がされることがあるが、図表3をみると、

女性の社会進出はアメリカの中間層を厚くすることで経済の発展に寄与したことがわかる。

このように、60年代から70年代にかけてアメリカの社会は男女共同参画社会の形成に向けて大きく前進するのである。

‘過去における差別の是正’から多様性確保に変化

以上のべてきたように、60年代の後半から70年代にかけて、アメリカの社会は大きく変貌する。政府によるアフーマティブ・アクションの追い風を受けて、女性が社会の中核人材へと成長していく。

しかし、80年代になると風向きが変わる。このようなアクションに対して、「逆差別」であるとする白人層からの批判も強まり、また、1981年から12年間続いた共和党政権では、連邦最高裁判官の人事においてもアフーマティブ・アクションを狭く解釈する判事が任命される。1984年のレーガン政権下では、雇用機会均等委員会 (EEOC) および連邦契約遵守プログラム部 (Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)) の予算も削減された。その意味で、アメリカでアフーマ

ティブ・アクションが実質的な効力をもったのは60年代後半から70年代の終わりまでの15年間であったといえる。

この時期の時代を反映するものとして、性差別に関して問われたジョンソン事件がある。これは、昇進試験の際に男性候補者が推薦されたにもかかわらず、アフーマティブ・アクションコーディネーターの勧告にしたがって女性候補者を昇進させたことが合憲かどうか争われた事件で、最終的に公民権法第7編に反しないと判断された。合憲と判断された理由は、伝統的に人種や性別によって隔離されてきた職種であり、あきらかな不均衡が存在していたことに加えて、昇格に際して能力等も十分に考慮したうえで女性の昇進が決定されたことがこのような判決につながったとみられている(辻村、2011)。

80年代になるとアメリカは本格的なダイバーシティの時代を迎え、人的資源の効率的な活用のために(人材の)多様性を確保することが必要であるという認識が企業に広まっていく。

この社会変化にともなって、アフーマティブ・アクションの実施が、多様性を確保し社会的効用の向上に資するといった理由から正当化されるようになる(辻村、2011)²。その判例として上げられるのが、グラッター事件である。ミシガン大学法律大学院の入学試験において人種をプラス要素としてマイノリティに対する考慮を加えた措置をめぐる争われた裁判である。最高裁は「将来に向かって多様性を確保するために」アフーマティブ・アクションを合憲とする立場を採用している³。

また、ダイバーシティとの関連でいえば、1991年には雇用機会均等法(EEO)が改正され、ガラスの天井法(Glass Ceiling Act)が成立している。連邦政府内にガラスの天井委員会(Glass Ceiling Commission)が設置され、企業内における女性や少数民族の昇進の壁を取り除き、指導的な地位につく女性や少数民族の割合をふやすこころみがされている。

そして、クリントン政権になると、新たな法律は作られないものの、企業における女性や少数民族の

活躍を推進するための動きがさらに加速される。その後ブッシュ政権下で大きく後退するものの、オバマ政権ではさらに加速され、雇用だけではなく賃金においても差別がないかどうかを調査する機能が強化されている(Jacobson, 2013)⁴。

アフーマティブ・アクションは雇用部門だけでなく、女性の起業家を支援するためにも実施されている。カーター政権下では、1979年に行政命令12138号が発令され、女性の起業家を支援するためのアフーマティブ・アクションが実施されている。

それが実を結び、90年代のアメリカ経済の復活には、女性の起業家が大きな役割を果たしたといわれている。とくに福祉の分野で起業する女性がふえたことが、雇用機会の増大につながり、失業率を低下させるとともに、福祉の担い手としてのNPOの増加によって、小さい政府を作ることにも成功したと評価されている。

アフーマティブ・アクションの経済効果

いまみてきょうに、アメリカのアフーマティブ・アクションは平等社会を実現させるために始められたものであったが、次第にその関心は、それによってもたらされる経済効果に移っていく。つまり、企業が多様性を確保することが利益につながるということに気づくのである。それでは、実際にどのような効果がみられるのだろうか。

生産性の向上に資する

Jacobsen (2013)は、最近のアフーマティブ・アクションに関する研究では、多様性の追求は資源の効率のよい活用に資する、あるいは、少なくとも効率に影響を与えない(マイナスではない)といった結果が多くみられるという。

たとえばNiederleらの研究では、選考の過程で、勝敗の確率を男女で同じにした場合としない場合で、応募者の数と質にどのような影響があるのかを調べている。その結果、選抜で勝敗の確率を同じにした場合の方が女性の応募が多かっただけで

なく、応募者のなかにハイパーフォーマが含まれる確率も高くなっていった。つまり、クォータ制の導入によって、女性の採用をふやすことは質も高めるということが実験の結果示されたのである。

潜在的な能力に男女差がないと仮定すれば、女性の応募が少なければ、相対的に生産性の低い男性の候補者がふえる。そのために、クォータ制を導入して女性の参加をふやすことが、有能な人材の確保につながり、企業の生産性向上に資するということである。

アフーマティブ・アクションの適用範囲

アメリカでは、アフーマティブ・アクションによって、女性の社会進出が進んだことは事実だが、この影響を直接受けたのは、連邦政府と直接取引のある企業およびその関連会社で働く労働者にすぎない。多くの機関は、自発的にその方針を取り入れている。

Jacobsen(2013)は、自発的にアフーマティブ・アクションを実践している企業を加えても、アメリカの全雇用者のうちの28%から40%にすぎないと推計している。

また、実際にアフーマティブ・アクションが強い影響力をもったのは、60年代後半から70年代の15年にすぎない。

最近のアメリカでは、人々の多様な価値観や習慣の違いを認めあう多様性 (diversity) の容認に関心が移っており、育児・介護中の人々、身体障害を持つ人、あるいは宗教上の理由から祝日ではない日に休みを取る人たちが不利にならないように制度を整える社会的包摂 (social inclusion) がテーマになっているのだそうである(山口、2013)。

また、Jacobson (2013)は、過去20年間にアメリカ社会の所得格差が拡大するとともに、階級間移動が少なくなっていることから、最近では、性や人種を超えて階級(class)間にみられる機会の不均等のためのアフーマティブ・アクションの実施にその関心が移ってきているとのべている⁵。

以上みてきたように、アメリカに男女共同参画社

会が実現した背後には、政府によるリーダーシップが重要な役割を果たしている。日本においても女性の活躍をより一層推進するためには、ポジティブ・アクションの実施を真剣に考える時期にきていると考える。■

《注》

- 1 Hoffman, Saul D., *Labor Market Economics*, Prentice-Hall, 1986, pp 242-243.
- 2 辻村みよ子『ポジティブ・アクション—「法による平等」の技法』岩波新書、2011年、pp.91～92に詳しい。
- 3 辻村みよ子、前掲書、2011、p.94.
- 4 Jacobsen, Joyce P., “The Current Situation and Future Development of Affirmative Action in the United States”, a paper presented at the international conference entitled *Global Trends on Affirmative Action at the 30th Anniversary of Korean Women’s Development Institute*, July 3rd, 2013.
- 5 Jacobson, 前掲論文、2013、p.54.

《参考文献》

- 辻村みよ子『ポジティブ・アクション—「法による平等」の技法』岩波新書、2011年。
- 山口一男「ダイバーシティと女性の活躍推進に、いま何が求められているのか」『現代女性とキャリア』第6号、2014年：pp.6-26.
- Blau Francine, D. Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, *The Economics of Women, Men and Work*, New Jersey, Prentice Hall, 1998.
- Goldin, Claudia, *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford University Press, 1992.
- Hoffman, Saul D., *Labor Market Economics*, Prentice-Hall, 1986.
- Jacobsen, Joyce P., “The Current Situation and Future Development of Affirmative Action in the United States”, a paper presented at the international conference entitled *Global Trends on Affirmative Action at the 30th Anniversary of Korean Women’s Development Institute*, July 3rd, 2013.
- Niederle, Muriel, Carmit Segal and Lise Vesterlund “How Costly is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness,” *Management Sciences* 59 (1), 2013: pp1-16.

女性のキャリア形成と ポジティブ・アクション

金井 篤子

名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授

2020年までに女性割合 30%の目標

雇用の領域では、1997（平成9）年改正の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（改正雇用機会均等法、1999（平成11）年4月1日施行）」において、ポジティブ・アクションが導入されて以来、さまざまな施策がとられてきた。また、現在の政府は「女性が輝く日本」と題して、2020年までにあらゆる分野で指導的役割の三割以上が女性となる社会を目指すことを改めて強調している（安倍内閣総理大臣施政方針演説（平成26年1月24日第百八十六回国会））。「改めて」強調しているというのは、この方針はすでに2003（平成15）年の男女共同参画推進本部で決定されているからである。我が国は1999（平成11）年制定の男女共同参画基本法において、男女が性別にかかわらず、その力を発揮し、共同で支える

社会を標榜しているのであるから、しごく当然の目標であるともいえる。

ではこれに関して、雇用の領域の現状はどうなっているのでしょうか。ここでは雇用の領域における指導的役割である管理職における女性割合を見てみたい。

図1は民間企業の係長、課長、部長に占める女性の割合である（内閣府、2014）。雇用機会均等法の改正時の1997（平成9）年の管理職における女性割合は、係長7.8%、課長3.7%、部長2.2%であった。その後16年たった2013（平成25）年には、係長15.4%、課長8.5%、部長5.1%となった。全体では11.2%である。

一方、就業者に占める女性割合は2013年に42.8%とほぼ4割が女性である。このことから、目標とされる管理職に占める女性割合は3割と言わず4割でもいいのではないかと考えられるが、どちらにしても、現状の数字はかなり程遠い。

ともあれ、この間に管理職における女性割合は16年間で約2倍となり、確実に増加はしているので、この間実施されてきた施策がなんらか功を奏したことは評価できる。しかし、管理職は依然として明らかに男性に偏っている。

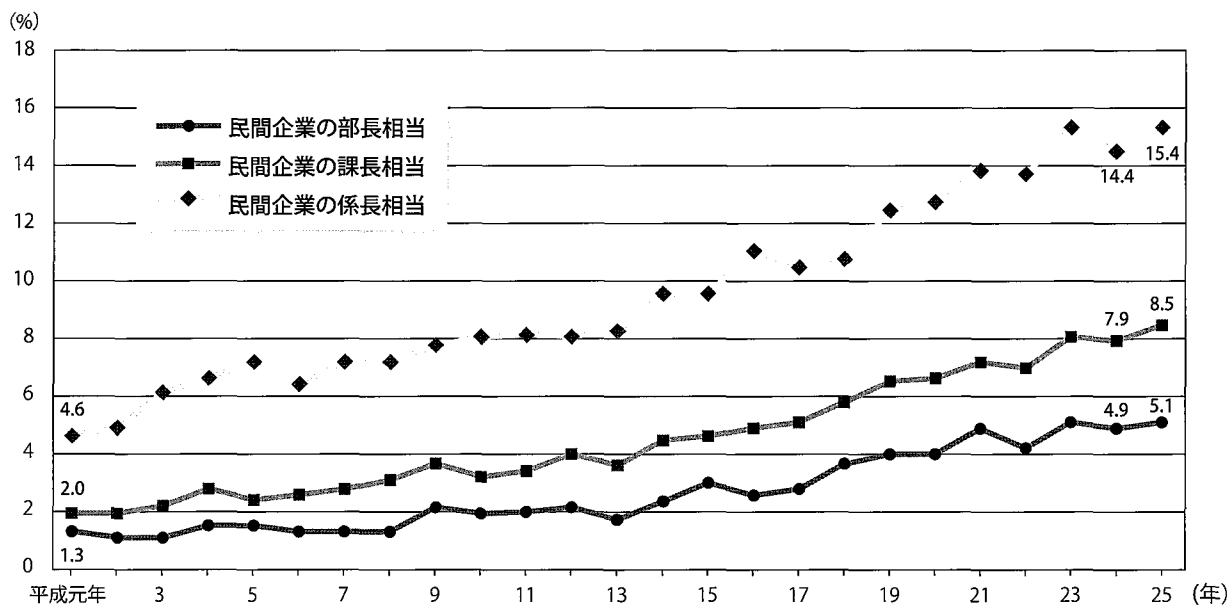
以上のことから、管理職における2020年30%の目標を達成するためには、従来にも増して、ポジティブ・アクションが必要な状況であることが指摘できる。

かない あつこ

名古屋大学大学院教育学研究科博士課程後期課程中途退学。博士（教育心理学）。専門分野は、産業・組織心理学、キャリア心理学、産業臨床学。民間企業勤務、名古屋大学教育学部助手、助教授を経て、2004年より現職。

著書に、『ポジティブ・アクションの可能性—男女共同参画社会の制度デザインのために—』（編共著、ナカニシヤ出版、2007年）『発達科学入門 [3] 青年期～後期高齢期』（共著、東京大学出版会、2012年）、『教育と学びの心理学』（共著、名古屋大学出版会、2013年）など。

図1 階級別役職者に占める女性割合の推移



(備考) 1.厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2.常用労働者100人以上を子する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。

(出所) 男女共同参画白書 平成26年度版

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/index.html (2014 (平成26)年9月2日閲覧)

企業におけるポジティブ・アクションの現状

先に述べたように、今のままでは管理職における2020年30%の目標の達成は難しく、さらなるポジティブ・アクションを検討すべきと考えられるが、現状として、企業においてはどのようにポジティブ・アクションが進められているのであろうか。

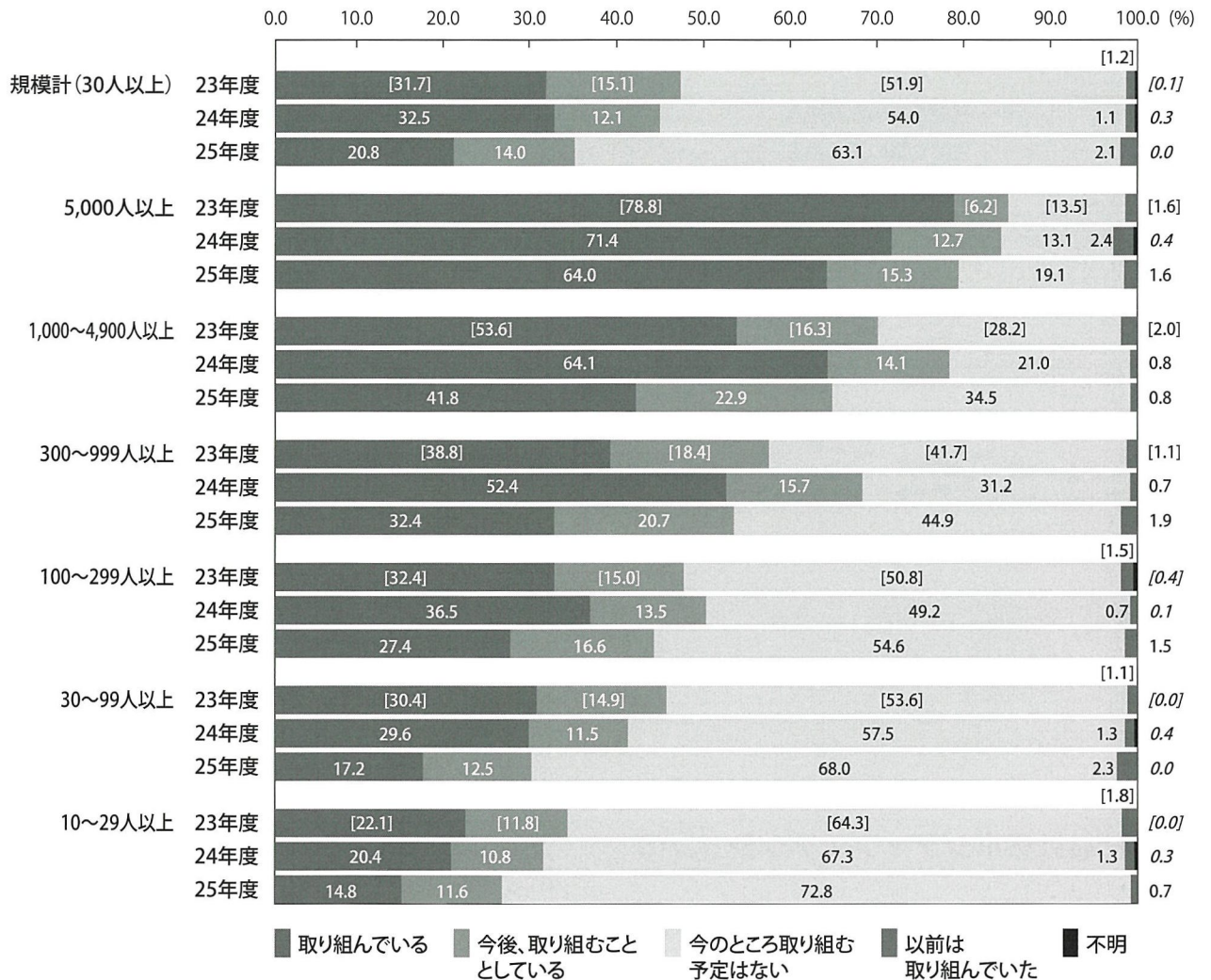
図2は2011(平成23)年度から2013(平成25)年度について、従業員規模別にポジティブ・アクションの取組状況を見たものである(厚生労働省、2014)。ポジティブ・アクションについて、「取り組んでいる」企業割合は20.8%(2012(平成24)年度32.5%)、「今後、取り組むこととしている」企業割合は14.0%(同12.1%)、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は63.1%(同54.0%)であった。

従業員規模別にみると、従業員規模の大きい企業ほど、ポジティブ・アクションに取り組んでいるという傾向が見て取れるが、一方、課長相当職以上の女性管理職割合は、5,000人以上規模で4.0%、

1,000～4,999人規模で3.2%、300～999人規模で4.8%、100～299人規模で6.5%、30～99人規模で11.3%、10～29人規模で16.5%となり、従業員規模が大きくなるほど、女性管理職割合が低い傾向がみられた。この結果からは、従業員規模の大きい企業はポジティブ・アクションに取り組んでいる割には、女性管理職割合が高まっておらず、従業員規模の大きい企業こそ、さらなるポジティブ・アクションが必要であると言える。

一方、年別にみると、2013年には、2012年と比較して、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業が大きく減少していることが見て取れる。この傾向は特に、従業員規模が1,000～4,999人の企業および300～999人の企業で顕著である。これらの規模の企業では、2012年にポジティブ・アクションの取組企業が大幅に増えたにもかかわらず、2013年には減少したため、徐々に取組企業が減少している5,000人以上の企業とは異なった傾向となった。女性管理職割合が高まっていないにもかかわらず、取組企業が減少していることをどのように考えるべきであろうか。

図2 ポジティブ・アクションの取組状況の推移



(注) 平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(出所) 平成25年度雇用均等基本調査 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-02.pdf> (2014 (平成26)年9月2日閲覧)

この取組企業の減少をどのように見るかについてであるが、財団法人21世紀職業財団の企業のポジティブ・アクションの取組に関する調査(2008)では、平成15年と平成19年の取組状況によって、どちらの年も取り組んでいた企業(Aタイプ)、15年は取り組んでいなかったが19年には取り組んでいた企業(Bタイプ)、15年には取り組んでいたが19年には取り組んでいなかった企業(Cタイプ)、どちらの年も取り組んでいない企業(Dタイプ)の4つに分類し、検討を行っている。取組企業の減少は、以前実施していて、実施しなくなったCタイプにあたると思われる。

タイプ別に女性管理職割合の状況をみると、平成19年調査において、「係長相当職以上」の女性

管理職割合が最も高いのは、AタイプとDタイプの4.3%であり、Bタイプは3.3%、Cタイプは3.4%となった。また、平成15年調査と比較すると、「係長相当職以上」は、Aタイプが1.5%ポイント増加(平成15年2.8%、平成19年4.3%)、Bタイプが1.4%ポイント増加(平成15年1.9%、平成19年3.3%)であるが、Cタイプは1.1%ポイント減少(平成15年4.5%、平成19年3.4%)、Dタイプは0.2%ポイント増加(平成15年4.1%、平成19年4.3%)となっている。

もともと女性管理職割合が小さいので、これらの差を大きく取り上げて言うことはできないが、傾向として、Cタイプは女性管理職割合が平成15年ではタイプの中で最も高かったが、取組みをやめた

平成19年にはBタイプに次いで低くなった。ここから、十分ではないものの、一定の割合を達成したことによって、取組みを停止したところ、割合が下がったと理解することができる。

つまり、ポジティブ・アクションは現在も引き続き必要な施策なのである。先の雇用均等基本調査(厚生労働省、2014)において、ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」とした企業の、ポジティブ・アクションに取り組まない理由(複数回答)としては、「男女にかかわらず人材を育成しているため」が50.9%と最も高くなったが、それでは女性管理職割合は高くならないということを示しているとも考えられよう。

女性のキャリア形成と ポジティブ・アクション

本稿では女性管理職割合を取り上げたが、この管理職割合は、キャリア形成についての指標でもある。もちろん、キャリア形成にかかわる指標は管理職割合だけではないが、非常に重要な指標の一つであることは間違いない。

企業におけるキャリア形成の研究をしてみると、たとえば、若林・富安・湯川(1983)は、自分の希望する仕事に就けたか、挑戦的な職務や自分の力を試す仕事が与えられたか、上司からの指導や信頼関係が与えられたか、職業人としての強い自覚や仕事・会社に対する一体感を経験したかなどの「組織社会化」の経験が女性のキャリア形成を促進していることを示している。同様に、金井・佐野・若林(1991)も、上司に恵まれた、仕事を任された、期待されたなどの経験を重ねることにより、女性がキャリア形成に成功していることを見出している。

これらの経験をよく見ていただきたい。これは男性のキャリア形成の経験と異なっているだろうか?たとえば若林(1987)は男性の管理職へのキャリア形成要因として、上司との間の垂直的交換関係をあげているが、これはいわゆる上司に恵まれた、仕事を任された、期待されたなどの関係性を指している。つまり、キャリア形成に必要な経験は性別にか

かわらないことが指摘できる。

これらのことから、女性がもし管理職になるまでに育っていない状況があるとしたら、それは企業における女性の組織社会化のあり方の問題であり、キャリア形成のフィールドが男性並みに与えられていないということを示すと考えられる。このことから、同等のフィールドを提供するためのポジティブ・アクションは非常に重要である。

ポジティブ・アクション採用・登用に 誇りを!

ところで、先の雇用均等基本調査(厚生労働省、2014)のポジティブ・アクションに取り組まない理由には、「女性自身がポジティブ・アクションを好まないから」という項目がないので、どの程度このような意見があるのかわからないが、時々このような意見を聞く。実際、採用あるいは登用された女性が、自分は実力で採用・登用されたのであって、ポジティブ・アクションで採用・登用されたと言われたくないと発言しているのを見聞きする機会もある。このことは、ポジティブ・アクションに対して、能力は伴わないが、割合目標を達成するために、女性が採用・登用されているというイメージがあるためではないかと思われる。

しかし、女性のキャリアを取り巻く歴史的な経過を見れば、女性は男性の3倍働かなければ、成果を認められず、チャンスすら与えられなかった、とか、「ガラスの天井 glass ceiling」という時代が確かにあったのである。女性管理職割合をみると、いまだにその現状があると言わざるを得ない。そして、この、多くの女性が働いてきたにもかかわらず、現状の女性管理職割合が低いということについて問題意識を持つならば、ポジティブ・アクションによって、やっと女性が男性と対等に評価されているのだということ覚えておかなければならない。

歴史の重みは一朝一夕で変えることはできない。しかし、ポジティブ・アクションによって、女性のキャリア形成のフィールドが確保されつつあるのである。ぜひ多くの女性にポジティブ・アクションによつ

て、ポストを得てほしいし、そこをフィールドとして、それぞれの力を発揮し、共同参画を実現してほしい。ポジティブ・アクションで採用・登用された女性には、歴史の変換点において、歴史を変えるエージェントとして、ポジティブ・アクションで採用・登用されたことを誇りに思ってもらいたいと思っている。■

《引用文献》

金井篤子・佐野幸子・若林 満 (1991) 女性管理職のキャリア意識とストレス—インタビュー調査の結果から—経営行動科学、6 (1)、49-59.

厚生労働省 (2014) 平成 25 年度雇用均等基本調査
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-02.pdf>

(2014 (平成 26) 年 9 月 2 日閲覧)

内閣府 (2014) 男女共同参画白書 平成 26 年度版。

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/index.html (2014 (平成 26) 年 9 月 2 日閲覧)

財団法人 21 世紀職業財団 (2008) 企業のポジティブ・アクションの取組に関する調査。 http://www.positiveaction.jp/12/12_02.html#a12_02_2 (2014 (平成 26) 年 9 月 2 日閲覧)

若林満 (1987) 管理職へのキャリア発達—入社 13 年目のフォローアップ— 経営行動科学、2 (1)、1-13.

若林満・富安玲子・湯川隆子 (1983) 民間企業における女性管理職・監督者のキャリア形成パターンに関する研究 名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学科) 30、177-205.



企業の差別是正の取組みを促進する 法的なしくみのあり方

—イギリスの規制手法を参考に—

内藤 忍

労働政策研究・研修機構副主任研究員

はじめに

現行の安倍晋三政権が成長戦略の一環として「女性の活躍」政策を打ち出している。2014年6月に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—』では、その具体策の一つとして、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けた新法の制定が挙げられており、議論を呼んでいる。

その政治的意図はともかく、女性管理職の積極的登用という方針自体に反対する理由はない。しかし、問題は、そうした政策が、多くの女性労働者を「輝かせる」ことができそうにない政策であるという点にある。

現在、パート・アルバイト、派遣社員などの非正規労働者は女性労働者の過半数を占め¹、女性非正規労働者の年間平均給与は約144万円足らずである²。また、コース別雇用管理制度が導入されて

いる企業においては、その約8割の企業において、管理職に登用される可能性の高い総合職に占める女性割合が1割以下という実態がある³。

さらに、約6割の女性が第1子出産を機に退職しており⁴、うち4人に1人(26.1%)は、仕事と育児の両立の難しさで仕事を辞めている⁵。具体的には、長時間労働、子育てしながら就労を継続できる制度や職場環境の不備の問題などがネックとなっている。そして、退職した女性の10人の1人(9.0%)は、「解雇された、退職勧奨された」と回答しており、企業による男女雇用機会均等法(以下、均等法)違反の行為によって仕事を辞めざるを得ない状況がある。

つまり、多くの女性労働者にとっては、まず、就労継続や正社員就業等が困難という問題が立ちまわっているものであり、管理職登用の話は残念ながら無関係な話となっている。このような現実を踏まえると、女性管理職の積極的登用という政策は、それ単独では、女性労働者間の格差を拡大することに寄与し、かつ、一部女性労働者の管理職登用によって、男女労働者間に生じている格差があたかも解消したかのように解釈される危険性すらある⁶。真の女性の活躍のためには、これに加えて、より幅広い差別是正策が必要である。

本稿は、以上のような問題意識から、国がいかなる法的なしくみで企業の差別是正の取組みを促進することが可能かについて、イギリスの規制手法を参考に検討するものである。

ないとう しの

2006年、早稲田大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得満期退学。修士(法学)。専門は労働法。労働政策研究・研修機構(JILPT)研究員を経て現職。関連著作に、「当事者の自律的規制を促すしくみ—イギリスの『平等賃金に関する行為準則』を素材に」季刊労働法226号(2009年)、「イギリスの行為準則(Code of Practice)に関する一考察—当事者の自律的取組みを促す機能に注目して」JILPTディスカッション・ペーパーNo.09-05(2009年)、「イギリスにおける同一賃金紛争の解決手続」労働法律旬報1675号(2008年)など。

日本のポジティブ・アクションとこれを促進するしくみ

(1) ポジティブ・アクションとは

ポジティブ・アクションとは、女性の管理職登用のような取組みのみを指すと思われがちだが、そもそも法的にはポジティブ・アクションとはこうした取組みだけを指すものではない。均等法4条で大臣が定めるとされている「男女雇用機会均等対策基本方針」(厚労省告示第394号)においては、「過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解消を目指して事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい」とし、ポジティブ・アクションには、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組のみならず、評価基準の明確化や透明化など、男女双方を対象にした雇用管理改善の取組も含まれ、…仕事と生活の調和の実現や、労働時間短縮のための業務改革や業務遂行管理の改善等を目的とした取組もポジティブ・アクションの一環として位置付けられる」としている。

そして、均等法8条において、このようなポジティブ・アクションは同法の禁止する差別に該当しない(「逆差別」にはあたらない)としたうえで、14条においては、国が企業のポジティブ・アクション実施に対する援助を行うことができる旨規定している。厚労省の援助の主な内容としては、ポジティブ・アクション推進企業の表彰、男女間格差の「見える化」のための支援ツールの作成・普及、ポータルサイトでの情報提供等がある。内閣府も「女性の活躍『見える化』サイト」を立ち上げ、上場企業(上場企業の34.4%、2013年4月時点)等について、役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立推進等に関する情報を公表するなどしている。

(2) 企業の取組みと認識の実態

しかし、こうした国の支援にもかかわらず、ポジティブ・アクションに取り組む企業は約2割と少ない。平成25年度雇用均等基本調査(厚労省)によ

れば、ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業の割合は20.8%、「今後、取り組むこととしている」企業が14.0%、「今のところ取り組む予定はない」企業が63.1%という結果であった。企業が取り組まない理由は、「男女にかかわらず人材を育成しているため」(50.9%、複数回答)、「女性が少ないあるいは全くいない」(29.5%)、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」(23.6%)、「女性の意識が伴わない」(21.0%)となっている。こうした回答からは、企業が、性差別や男女労働者の間に事実上生じている格差の存在に気がついていないために、ポジティブ・アクションに取り組んでいないことがわかる。

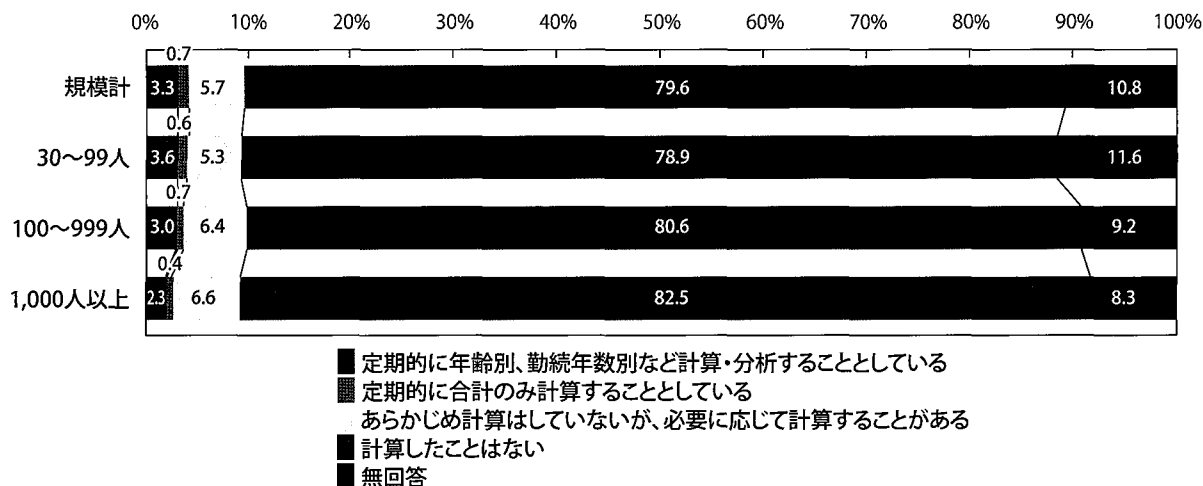
例えば、男女間賃金格差についてみると、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、女性一般労働者の給与水準は71.3となっており⁷、日本の企業全体に大きな格差が存在することがわかっているが、男女間賃金格差について調べている個別企業は大変少ない。労働政策研究・研修機構の調査によれば、男女間賃金格差指数(女性社員の賃金額÷男性社員の賃金額×100)を定期的に計算・分析している企業はわずか3.3%であり、ほぼ8割(79.6%)の企業が計算したことはないと回答している(図表1)。

日本企業における認識・行動の実態を踏まえると、企業の自主性に委ねる形の現在の促進策では、取り組む企業が少なく、効果に限界がある。企業に性差別の解消や男女間の格差縮小に向けて本当に取り組んでもらうには、まず企業自身が必ず気づきを得るようなしくみが必要である。そこで、企業の差別是正の取組みを促進するために法的なしくみを整え始めたイギリスの規制手法を以下みてみよう。

企業の差別是正の取組みを促進するイギリスの法政策

イギリスでは、1975年性差別禁止法や1976年人種関係法など、従前点在していた各種の差別禁止法を包括する単一の差別禁止法として、2010年平等法(Equality Act 2010)が制定され

図表1 男女間賃金格差指数の計算の有無



(資料) 労働政策研究・研修機構『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」—』調査シリーズNo.52 (2009年) 99頁。

た。同法の特徴の一つは、差別が複雑化、多様化する現代においては、単に差別を禁止しただけでは社会に存在する不合理な格差を是正していくことは不可能であるから、構造的な差別是正に向けた積極的な方法が必要であるという考え方にに基づき、新たな規制手法が導入された点にある⁸。

近年、大陸欧州において、法律による画一的な規制の方法について、多様な社会実態になじまず、その規制の効果に限界があることが指摘されている。そして、これに代わり、すべての当事者に開かれた交渉・対話というプロセスを要求するという「自律的規制」(self-regulation) (手続的、応答的、自省的、内省的とも表現される)が提案されるようになってきている⁹。このような「法の手続化」と呼称される考え方は、イギリスにおいても、労働法の様々な局面における適用可能性やその是非が議論され、平等法を含む法律で既に導入されている¹⁰。以下では、平等法を中心に、voluntary self-regulation (自主的な自律的規制)から、enforced self-regulation (義務付けられた自律的規制)を目指すイギリスについてみていく。

(1) ポジティブ・アクションの範囲の拡大

ポジティブ・アクションについては、従前の差別禁止法では、認められる行為が限定されていたが、平等法においてその範囲が拡大された(平等法158、159条)。具体的には、性差別禁止法と人種関係法では、特定の職域において過少であると合理的に

考えられる集団に対する教育訓練を命じたり、当該集団からの応募を奨励するなどの措置を使用者が行うことが認められていたが、採用や昇進の選考に関してはいかなる措置も認められていなかった。平等法制定時のブラウン労働党政権は、格差と根強い職域分離是正の進歩を加速化させる必要があると考え、ポジティブ・アクションの範囲を欧州裁判所によって解釈されたEU法に沿う形で、範囲を拡大することにした。

平等法は、年齢、障害、性別再指定、婚姻及び民事パートナーシップ、妊娠及び出産、人種、宗教もしくは信条、性別、性的指向といった9つの保護特性に関連する様々な領域の差別を禁止する法律となったため、①性別と人種以外の保護特性を有する者についてのポジティブ・アクションも認められるようになったこと、それから、②保護特性を共有する集団が、特性と関連した不利益を受けている、もしくは、不均衡に少ない場合に、この不利益を克服もしくは最小化する、もしくは、職域に参入するという目的のために、採用及び昇進において、使用者が、保護特性を有する者を、有しない者よりも有利に取り扱うことを禁止しないとしたことなどが主な改正点である¹¹。

(2) 男女間の賃金格差情報の公表義務に関する規則の制定

EOC (機会均等委員会、現EHRC (平等人権委員会))¹²、TUC (英国労働組合会議)¹³、研究者

ら¹⁴は、男女間の賃金格差の是正に向けた一つの方法として、各使用者に賃金格差の審査を義務付けることを長らく要求してきた。平等法制定にあたり争点の一つとなった審査の義務付けは最終的に導入が見送られたが、EOC等が求めていた賃金の透明性に関する最初の一步として、男女労働者間に賃金格差があるか否かを明らかにするために、250人以上の労働者を雇用する民間及びボランティアセクター（民間非営利部門）の使用者に、男女間の賃金格差に関する情報の公表を義務付ける規則を国務大臣が作成しようとする規定が導入された（平等法78条）¹⁵。違反には罰則が導入されており、規則に従わない使用者は、刑事上の略式起訴により5,000ポンド以下の罰金が科せられるほか、民事上の強制手続の対象となる。

これまで、男女の賃金格差に関しては、賃金その他の雇用契約上の条件に関する性差別を禁止してきた1970年同一賃金法の下で、一人ひとりの労働者が、雇用審判所に同法違反を訴え、救済を求めることしかできず、組織の賃金格差の構造自体を是正することは難しかった。そのため、平等法において、男女間の賃金格差是正に向けた民間使用者の義務に関する規定が初めて導入されたことには大きな意義がある。

しかし、法制定時の労働党政権は、使用者の定期的な公表について本来は自主的に行うことが望ましいとして、当面は使用者に自主的に実施させるとして、2013年4月までの猶予を与え、もしもこのときまでに十分な進展が見られない場合には規則を制定するとした¹⁶。平等法制定直後に成立した保守党・自由民主党のキャメロン連立政権もこうした方針を維持し、2011年9月以降、大企業を中心に、自主的な取組みを促進するキャンペーンThink, Act, Reportなどの政策を展開している。しかし、2014年に入ってから、このキャンペーンに参加した200社のうち格差情報について公表したのは4社（2%）のみであることが明らかになるなど、進展がほとんど見られないとして¹⁷、野党の労働党はもちろん、与党（自由民主党）のクレイグ副首相さえも、使用者に公表を義務付ける

べきだと主張し始めている¹⁸。

また、こうした自主的な取組みに期待するアプローチの限界は、政府の2011年の委託調査でも明らかになっていた。これによれば、4%の使用者しか賃金格差情報を公表しておらず、公表しない主な理由は「賃金について議論しないという会社の方針」（28%）、「男女間の賃金格差は取り上げるほどの問題ではないから」（25%）となっており、法的な義務付けが必要と結論付けている¹⁹。

(3) 雇用審判所の平等賃金監査命令

キャメロン連立政権は、2013年4月に2013年企業・規制改革法を成立させ、これにより、平等法に平等賃金監査に関する新しい規定（139A条）及び規則²⁰を導入した。これは、男女の平等賃金に関する審判で違法だと認められた使用者に対し、雇用審判所は原則として平等賃金監査を命じなければならないとするものである。命じられた使用者は期間内に監査結果を雇用審判所に提出し、審判所によって審査され、それが規則の要件に従ったものである場合には使用者のウェブサイトでも少なくとも3年間公表することや関係者への通知などが定められている。合理的な理由なくこの命令に従わない、もしくは提出された監査の修正命令に従わない場合、雇用審判所により5,000ポンド以下の罰金が科せられる。同規定は2014年10月1日から施行予定である。

イギリスでは2013年7月より雇用審判所の申立てが有料（最大1,200ポンド）になったことに加え、企業・規制改革法により2014年5月から労働紛争は雇用審判所への申立て前に独立行政機関のACASへ「早期あつせん」を申し立てなければならないことになっており、これらの結果、雇用審判所への申立ては現在45%ほど減少している。本規定は、雇用審判所での審判を下された場合にのみ命じられるものであるため、雇用審判所改革を経た今、そのインパクトはこれまでよりは小さいかもしれない。また、労働者10人未満もしくは創業1年以内の使用者については対象から除外されており、TUCなどはこの点を批判している²¹。過去3年以内に規則の要件に従った監査をしている使用者も

除外されるが、これは命令を避けるための自主的な実施を促す可能性もある。いずれにせよ、本規定については、多くの関係団体が賛成を表明しており、今後の運用が注目される。

(4) 平等賃金監査の推奨

男女の平等賃金の監査については、従来、EHRCが作成する制定法に基づく「平等賃金に関する行為準則 (Code of Practice)」において推奨されてきた。紙幅の関係で同行為準則の内容の詳細は別稿に譲るが²²、平等賃金監査のモデルプロセスや使用者向けのツールキットなどが発表されている²³。前述のように雇用審判所により監査が命じられた場合にも、この行為準則に従うことが推奨されている。

そして、重要なことは、制定法に基づく行為準則においてこれが推奨されているという点である。行為準則とは、イギリスの労働分野において、特定の領域の行為に関する実務的ガイダンスを提供する法的文書である²⁴。これを作成するのは、雇用担当の国務大臣や行政機関であり、通常、制定法に作成の根拠規定が置かれている。当事者は、行為準則に従わなくても、それだけで法的責任を追究されることはない。しかし、行為準則は、雇用審判所や裁判所等の手続において証拠として認められる。特に、手続上生じる争点においては、雇用審判所や裁判所等がそれに関連する行為準則の規定の遵守を考慮して判断することを法律上義務付けることが多い。したがって、行為準則は、それ自体としては法的拘束力を持たないが、当該規定を遵守しているかどうかは、雇用審判所や裁判所における手続の結果に影響を与える可能性があり、その意味で、労使双方にとって無視できないルールである。このことから、労働関係の当事者が自律的に行為準則に即した措置をとるインセンティブ効果が期待されているのである。

(5) 公的機関の平等義務

平等法により、すべての公的機関 (公的機関の機能を果たす民間及びボランティアセクターの機関を含む) は、その行政施策の実施に際して、差別など平等法で禁止される行為の撤廃および保護特性を有する人々と有しない人々の機会の平等の促進を考

慮する義務を負う (平等法 149 条)。また、使用者としても、当該公的機関の職員に対し同様の配慮が要請される。

一方、このような公的機関の平等義務は、その事業の実施に伴う公共調達および委託の際、入札者となる民間及びボランティアセクターの使用者の平等に関する取組み状況を積極的に考慮することによって、民間等の使用者の取組みに影響を及ぼしうる点が重要である²⁵。

(6) 労働組合の平等代表の養成

企業の自律的な取組みを促すしくみには、使用者の計画を協議し、運用をモニタリングするための関係者の関与、とりわけ、労働者の代表の関与を位置づけることが重要である。

イギリスでは、2006年、男女の賃金及び機会における格差の原因を探るために首相が招集した独立の「女性と雇用委員会」が、労働組合の平等代表 (equality representatives) が各職場の平等達成に果たす役割の大きさについて指摘したうえで、政府に対し、平等代表に対する教育訓練の機会を与えるために500万ポンドを提供することを勧告した²⁶。これを受けて政府は8労組が実施した訓練プロジェクトに資金を提供し、2009年半ばまでに500人の平等代表が訓練を受け、各職場で活動している。彼らが果たす役割について評価するのは時期尚早であるが、平等代表として一定の活動時間を確保できる場合には、使用者の差別是正の取組みに一定の影響を与えることができる等の調査結果が出ている²⁷。ただし、TUC等の要求にもかかわらず、平等代表は現在、組合役員等とは異なり、その活動に充てるためのタイム・オフ (時間単位の休暇) についての制定法上の権利を付与されておらず、この点は今後の法改正の争点となると思われる。

おわりに—日本への示唆

以上でみたようなイギリスの規制手法の経験から、日本に対する示唆を以下4点述べたい。

第一に、前述したように、日本においては男女間の格差・差別の存在に無自覚な使用者が多い。現在のポジティブ・アクションの援助 (voluntary self-

regulation)では、使用者に取組みの契機を与えることが難しいため、各企業におけるこれらの情報の洗い出し及び公表を義務化し、時に社会的な評価にさらされることを通じて、使用者に気づきを与えることによって、その取組みを開始させる方法が考えられる(enforced self-regulation)。

日本においては、次世代育成支援対策推進法で、両立支援等に関する行動計画の作成を使用者の義務もしくは努力義務とし、行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」としての認定(くるみんマークの認定)を受けることができるというしくみが既に存在する。こうしたしくみを男女間の格差・差別に対する取組みについても導入することが一つの方法として考えられる。ただし、次世代法のように、取り組む内容については企業の状況やニーズに合わせて労使が選択できるとしても、どの情報を公表すべきかについては法で規定すべきであろう。上述したような賃金格差に関する情報以外に、採用者の男女比率、男女のコース別応募者・採用者比率、非正規労働者の男女比率、男女の管理職比率、男女の平均勤続年数、男女の平均業績評価、職能等級ごとの男女分布、男女の平均労働時間(時間外労働を含む)、妊娠・出産時の離職率、男女労働者の育児及び介護休業(平均日数含む)・育児及び介護短時間勤務・看護及び介護休暇の取得率、育児休業後の原職復帰率、ハラスメント窓口の設置・運用状況(相談実績が適切にあるかどうか)等がさしあたり考えられる。

第二に、裁判や労働審判で差別が認められた使用者に対して、組織の構造的な差別を監査する命令を下す権限を裁判所等に与えることが考えられる。イギリスの場合は雇用審判所に対する差別の訴えが多いがゆえの対策という側面があったが、日本の場合は反対に、様々な理由から裁判等の紛争解決にゆだねることが多くの場合難しい。そのため、よりいっそう使用者による構造的な差別是正への取組みが求められるのである。

第三に、公的機関に対し、公共調達の際に、相手方事業者が差別是正の取組みを行っているかどうかを評価項目にすることを義務付けることが考えら

れる。既に、政府や自治体では男女共同参画・ワークライフバランスに関する評価項目を設定する試みが少しずつ始まっている²⁸。今後はこれらの効果を検証しつつ、行政に対する義務付けを検討すべきであろう。

第四に、使用者の自律的な差別是正の取組みの実施にあたっては、労働組合や従業員の代表の関与を組み込むことが最も重要であり、労使が共同で取り組むという観点が必要である²⁹。さもなくば、たとえ格差情報の公表を義務付けられたとしても、その後の取組みを促す主体がおらず、取組みの実施に結びつかない。また、職場の問題の解決に労使で取り組むことで内容の公正性を保つこともでき、かつ、労使の事後の紛争を予防することもできる。

そして、労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会のように、平等問題を検討する労使委員で構成される常設の委員会を設置することが望ましい。ここでは、差別是正の取組みの計画を協議し、運用状況をモニタリングするほか、均等法15条等(苦情の自主的解決)で要請されている苦情処理機関としての任務を担わせることも考えられる³⁰。

以上述べてきたように、真の女性の活躍には、女性管理職登用にとどまらない、性差別や格差の是正を目指す幅広い取組みが重要であり、法的には、これを促進する義務付け、罰則、法的インセンティブ、社会的評価への影響等の様々な規制戦略が必要なのである。■

なお、本稿は、公益財団法人労働問題リサーチセンターの研究助成(研究課題「差別および非正規雇用に関する法の実効性確保のあり方に関する調査研究—イギリスのシステムを手がかりに」)の交付を受けた研究成果の一部である。

《注》

- 1 55.8%、総務省統計局「平成25年労働力調査」。
- 2 国税庁「平成24年分民間給与実態統計調査」。
- 3 厚労省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」(平成22年度)。
- 4 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成22年)。
- 5 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年、厚生労働省委託調査)。
- 6 そのような危険性は、中国電力事件高裁判決にお

- いて実際に顕在化している（広島高判平25・7・18 労経速2188号3頁）。広島高裁は、「昇格や賃金において男女が層として明確に分離していないこと」（すなわち、ほんの一握りの女性管理職が存在していたこと）を男女労働者間の賃金格差の合理的理由の一つとして、男女差別を否定した。同判決については、浅倉むつ子「中国電力の賃金差別」生活経済政策212号（2014年）も参照。
- 7 厚労省「平成25年賃金構造基本統計調査」。
 - 8 詳しくは、宮崎由佳「イギリス平等法制の到達点と課題」日本労働法学会誌116号（2010年）124頁以下参照。
 - 9 水町勇一郎『労働社会の変容と再生—フランス労働法制の歴史と理論』（有斐閣、2001年）185頁以下参照。
 - 10 Hugh Collins, *Employment Law*, Oxford University Press, 2003, p.27; Bob Hepple et al., *Equality: A New Framework*, Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation, Hart Publishing, 2000, pp56.
 - 11 ただし、採用と昇進の選考におけるポジティブ・アクションが認められるのは、(a) 保護特性を有する候補者とそうでない候補者が同等の資格を有し、(b) 保護特性を有する者を一律的に有利に取り扱うとする方針を使用者が持つておらず、(c) 不利益の克服・最小化もしくは職域参入の目的達成にとって均衡的な方法をとる場合である（159条(4)）。
 - 12 EOC, *Equality in the 21st Century—A New Sex Equality Law for Britain*, 1998.
 - 13 TUC, *Equality in the 21st Century—A TUC Response to the Equal Opportunities Commission*, 1998. TUCは、54の組合を組織するイギリスの労働組合のナショナル・センター。組合員数は620万人。
 - 14 例えば、Hepple et al., *supra* note 10 at 72.
 - 15 詳しくは、浅倉むつ子「イギリス2010年平等法における賃金の性平等原則」根本到ほか編『労働法と現代法の理論 西谷敏先生古稀記念論集（下）』（日本評論社、2013年）299頁参照。
 - 16 *Equality Act 2010: Explanatory Note*, 2000, para 274.
 - 17 労働党議員 Gloria De Piero の質問への政府回答による。The Guardian, 12 August 2014.
 - 18 The Independent, 18 July 2014.
 - 19 Sara Dewson et al. (IES), *Voluntary Gender Equality Reporting in Organisations with 150 to 249 employees*, Government Equalities Office Research Report, 2011.
 - 20 The Equality Act 2010 (Equal Pay Audits) Regulations 2014.
 - 21 TUC, *TUC Response to further consultation on equal pay audits*, 2013.
 - 22 内藤忍「当事者の自律的規制を促すしくみ—イギリスの『平等賃金に関する行為準則』を素材に」季刊労働法226号（2009年）173頁以下参照。
 - 23 内藤忍「実効性の確保に向けて」森ます美、浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて—』（有斐閣、2010年）291頁。
 - 24 行為準則の法的性質について詳しくは、内藤忍「イギリスの行為準則（Code of Practice）に関する一考察—当事者の自律的取組みを促す機能に注目して」JILPT ディスカッション・ペーパー No.09-05（2009年）参照。
 - 25 宮崎・前掲注8論文126頁以下、Christopher McCrudden, *Procurement and Fairness in the Workplace*, in Linda Dickens 'Making Employment Rights Effective', Hart Publishing, 2012, pp108.
 - 26 *Women and Work Commission* (2006), *Shaping a Fairer Future*, pp85-87.
 - 27 75%の平等代表は何らかの影響を与えることができたと回答している。Nicolas Bacon and Kim Hoque (2012), *The Role and Impact of Trade Union Equality Representatives in Britain*, *British Journal of Industrial Relations*, Vol 50, 2, pp239.
 - 28 内閣府の発表によれば、2013年度は、6府省25事業で、女性の雇用率、女性管理職割合、ポジティブ・アクションへの取組みの公表の有無、短時間制社員制度の導入状況、次世代法に基く取組み状況、所定外労働時間削減・年休取得の推進等を評価項目として設定したという。http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/positive_action_018.pdf
 - 29 厚生労働省が発表している「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール」においてもポジティブ・アクション推進体制に「労使協議会」の存在が組み込まれている。
 - 30 苦情処理委員会を設置している企業は16.0%にとどまっているため、均等問題の苦情処理の観点からも委員会設置は重要である。労働政策研究・研修機構『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』労働政策研究報告書No.98（2008年）46頁。

《参考文献》

- 注に挙げたもののほか、
- Deakin, McLaughlin and Chai (2012), *Gender Inequality and Reflexive Law: The Potential of Different Regulatory Mechanisms*, in Linda Dickens 'Making Employment Rights Effective', Hart Publishing
- 山川隆一「労働法の実現手法に関する覚書」根本到ほか編『労働法と現代法の理論 西谷敏先生古稀記念論集（上）』（日本評論社、2013年）75頁参照。