

【研究ノート】

女性の雇用をめぐる状況とポジティブ・アクション

松村 歌子*

The Situation of Women's Employment and Positive Action

Utako Matsumura

要 旨

1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以来、男女共同参画社会の実現へ向けて、二度の法改正やその他の法整備を経て、ポジティブ・アクションが導入・推進されるなど、働きやすい環境作りは整ってきている。日本の女性労働者の離職理由や就業継続を困難にする理由などのほか、雇用をめぐる状況について紹介した上で、ポジティブ・アクションという制度の概要やその必要性及び効果について検討する。アメリカにおけるアファーマティブ・アクションの取組みにも触れた上で、ポジティブ・アクションへの企業の取組状況や取組むにあたっての問題点について検討する。

Abstract

Since the Equal Employment Opportunity Law was enacted in 1986, twice amendment and other legal control have been regulated to come into true gender-equal society. Compare with the old days, there are remarkable improvement in the environment of employment. I introduce that the situation of women's employment and the system of positive action. Is the positive action useful system to make good environment to all employees? Then, I introduce about the outline of Affirmative Action that is American system. After that I review about how many company have face the Positive Action and why the women employment do quit her job or what is the reason that she cannot keep on with her job.

● ● ○ **Key words** 男女雇用機会均等法 Equal Employment Opportunity Law / ポジティブ・アクション positive action / 雇用 employment / 女性管理職 female manager

はじめに

1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以来、1997年改正（1999年施行）、2006年改正（2007年施行）を経て、あらゆる雇用管理の段階における性別による

差別的取扱い、間接差別、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等が禁止されるとともに、ポジティブ・アクションの導入・推進、セクシュアル・ハラスメント防止対策の義務が強化され、併せて報告徴収に係る報告義務違反に対する過料が創設されるなど、法整備

受付日 2011.9.14 / 受理日 2011.10.26

* 関西福祉科学大学 健康福祉学部 講師

及び強化が一段と図られてきた。それに伴い「男女雇用機会均等対策方針」が策定され、2007年から2011年までの運営期間とされている。

現在の日本は、出生率の低下により子どもの数が減るとともに¹、平均寿命の伸びなどにより65歳以上の高齢者の割合が高まっていることから²、生産年齢人口（15~65歳）が減少している。労働力減少による経済成長の低下を防ぐための方策の一つとして、女性の労働参加率を高めることが重要であり、ポジティブ・アクションの推進など、労働者の働きやすい環境を整える施策の整備・強化がなされてきた。

労働力人口の半数を占める女性が活躍しやすくなるよう、女性の雇用をめぐる状況の改善にあたって、その実効性が少なからず期待されているのが男女雇用機会均等法の推進するポジティブ・アクションである。企業の自発的な取組みが求められているポジティブ・アクションの実施により、性別を理由とする差別の減少や女性の採用拡大、職域拡大、女性管理職割合の向上などにつながり、男女ともに労働者の満足度向上、定着率の向上、生産性効率の向上などにつながるとされている。

本稿では、まず、男女雇用機会均等法が施行された1986年と現在を比較し、女性の雇用をめぐる状況、特に、女性の労働力率の変化、平均勤続年数や管理職割合、平均賃金や男女の賃金格差、非正規雇用に占める女性の割合や正社員との賃金格差について紹介する。そして、アメリカにおけるアフーマティブ・アクションに取組みを参考にした上で、このポジティブ・アクションについて、その制度の概要、均等推進表彰企業ではどのような取組みがなされているのか、全国的な取組状況はどうなっているのか、企業がポジティブ・アクションに取組まない理由や女性が就業を継続しがたいとする理由は何か、どのような取組みが効果的かについて検討する。

1. 女性の雇用をめぐる状況

男女雇用機会均等法が制定された1986（昭和61）年当時の女性の年齢階級別の労働力率は、「20~24歳」が73.8%、「40~44歳」が68.8%を左右のピークとして、M字型カーブを描いており、「30~34歳」が底で

50.0%となっていた。これに対して、2010（平成22）年は「25~29歳」が77.1%、「45~49歳」が75.8%と左右のピークがずれ、底も「35~39歳」で66.2%となり、25年前と比べてへこみが浅くなるなど、緩やかなM字型カーブとなってきた（図1参照）。また、女性の雇用者数も、1986年の1,584万人（36.2%）から2010年には2,329万人（42.6%）と上昇を続け、雇用者総数に占める女性の割合は過去最高の値を示している³。女性の平均勤続年数については、1986年には7.0年であったが、2010年には8.9年に伸び⁴、課長級以上の女性管理職割合については、1986年には1.6%であったが、2010年には6.2%となっている。男女間の平均賃金は1986年で男性は25.24万円、女性は15.07万円と賃金格差は59.7であったが、2010年には、男性は32.83万円、女性は22.76万円と賃金格差は69.3と縮小傾向にある⁵。

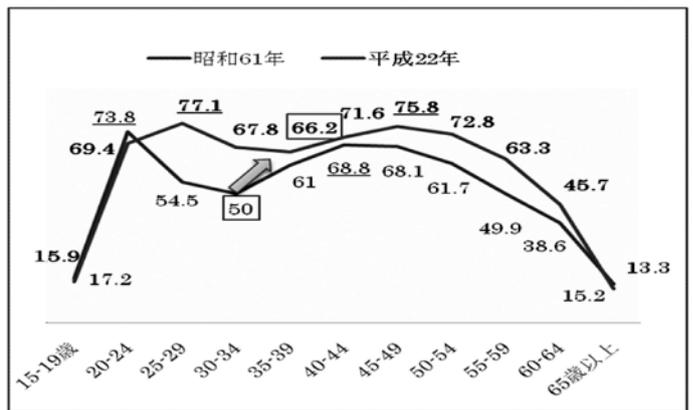


図1 女性の年齢階級別労働力率の推移
(厚生労働省「第26回男女雇用機会均等月間の実施について」
(2011年))

また、2010年の雇用者数のうち、女性は2,329万人と全雇用者総数の42.6%を占め、その6割以上が医療・福祉（20.7%）、卸売業・小売業（20.5%）、製造業（12.5%）、宿泊業・飲食サービス業（8.4%）などの分野で雇用されている。しかし、役員を除く雇用者数を雇用形態別にみると、女性の雇用者数のうち53.8%（1,218万人）が非正規社員（非正規職員・従業員を含む）であり、女性の正規社員と女性の非正規社員との間の賃金格差は70.0である。男性の賃金を100としたときの女性全体の賃金は69.3に過ぎない上に、女性の中でも雇用形態によって賃金格差がある⁶。

働く女性のうち約半数の女性が、正社員としてでは

なく、非正規雇用、パートタイム労働に従事している。厚生労働省の「平成18年度パートタイム労働者総合実態調査」(2007年11月)によると、パート等を選んだ理由として、「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」、「勤務時間・日数が短いから」、「正社員として働ける会社がないから」の順となっており、働いている理由として、「家計の足しにするため」、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」、「生きがい・社会参加のため」の順となっている。しかし、パートタイム労働者の中には、「賃金が安い」、「有給休暇が取りにくい」、「パート等としては仕事がきつい」、「雇用が不安定」などの不満・不安を抱えている人が63.9%を占め、機会があれば、正社員になることを望んでいる人も少なからず存在する。

男女賃金格差について、その理由を、表向きは「女性だから」ではなく、「女性は家事・育児をするため勤務時間・日数が短い」、「女性は責任のある地位に就きたがらないから昇進しない」、「女性の上司を敬遠する部下が多いため女性管理職が少ない」、「女性は自由度の高い働き方をしたがるから非正規雇用に就いている」から男性と比べて賃金が低いのだ、と説明されてしまうことが多いが、実際には非正規雇用であっても、有給休暇を取ることでもできず、正社員と同等の仕事を行っているが正当に評価されていないだけということも少なくないし、子育て・家事を両立させて働きにくい職場環境、仕事内容、転勤の有無、配偶者控除や健康保険との兼ね合いで就業調整を行っているなど事情があるからとも考えられる。

(1) 女性が就業継続のために必要とすることは何か
女性が就業継続するために必要なことは、「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005年)によると、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」(51.7%)、「やりがいを感じられる仕事の内容」(50.5%)、「育児や介護のための労働時間での配慮」(41.3%)、「相談できる同僚や先輩がいること」(40.2%)、「結婚や出産、育児で、女性社員が差別されない職場風土や環境」(32.3%)、「男女均等な待遇と公正な人事評価」(32.2%)となっている。女性が働き続けるために、仕事と家庭の両立支援、仕事のやりがいや男女均等な待遇と公正な人事評価を求めていることがわかる。

また、総務省統計局の「労働力調査」(2010年)によると、就業を希望しながらも求職活動を行っていない女性のうち「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」とする割合が「30~34歳」で65.3%、「25~29歳」で56.7%、「35~39歳」で55.9%と非常に高く、「適当な仕事がありそうにない」を大きく上回っている(図2参照)。

今後、女性の労働力率、就業率・就業者数を上昇させ、持続可能な全員参加型社会を構築していくためには、女性の就業率向上、M字型カーブの解消が重要な課題であり、2010年6月に閣議決定された新成長戦略においても、25~44歳までの女性の就業率を2020年までに73%とする目標を掲げられている。しかし現実には、就業を希望しながらも家事や育児を理由として求職活動をしていない25~44歳女性の割合が高く、就業継続を困難にする理由としても、育児、介護、家事が上位

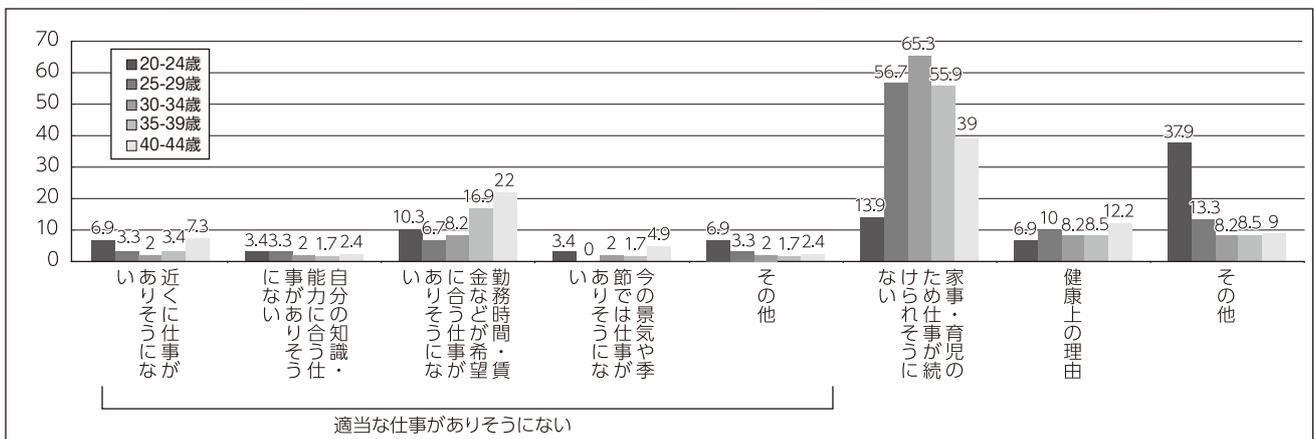


図2 就業を希望しながらも求職活動をしていない理由(女性)(総務省統計局「労働力調査」(2010年)より)

にある（図3参照）。

子育て世代の25~44歳の女性の就業希望を実現するためには、仕事と家事・育児を両立できる制度や職場環境の整備が必要となる。そのためには、労働時間での配慮だけではなく、やりがいを感じられる仕事内容であること、男女均等な待遇と公正な人事評価がなされること、結婚や出産、育児で女性社員が差別されない職場風土、環境の整備が必要となる。女性の就業継続のためには、仕事のやりがいや男女均等な待遇・公正な評価といった観点から、女性の持てる能力を十分に発揮し、その成果が適切に評価される環境づくりを行うことにより、就業継続のインセンティブを高めていくことが重要であり、そのためのポジティブ・アクションをさらに推進する必要があるのである。

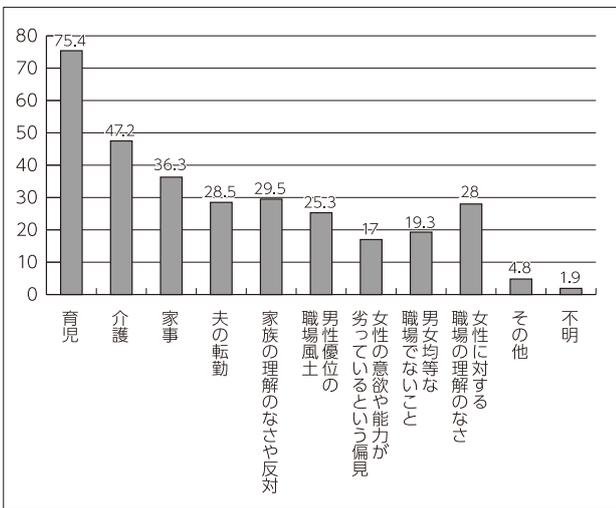


図3 就業継続を困難にする理由（複数回答）
（財団法人21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(平成17年)より)

(2) ポジティブ・アクションとは

「ポジティブ・アクション (Positive Action)」とは、男女雇用機会均等法14条の定義によれば、「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する」措置とされ、さらに、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」によれば、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職にほとんど女性がいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなど、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、このような差を解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいう。ポジティブ・アクションは、単に女性だから男性

だからという理由で、女性の優遇や男性の冷遇を行うものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、そうした環境を是正するための取組み全般をいうとされている。すなわち、女性の活躍にとって障害となるものを取り除く制度・施策をさし、採用や昇進のために必要となる前提条件や環境を整備することを意味する。

募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新など雇用管理全般において、性別を理由に差別することは禁止された（法5条、6条）ほか、間接差別も禁止されている（法7条）。間接差別とは、性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じることをいい、労働者の募集または採用にあたり、労働者の身長、体重または体力を要件とすること、コース別雇用管理における総合職の労働者の募集または採用にあたり、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること、労働者の昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすることが厚生労働省令で定められている。

また、法9条により、女性労働者の婚姻、妊娠、出産を退職理由とする旨を予め定めること、婚姻を理由に女性労働者を解雇すること、妊娠、出産による休業等の請求や軽易業務への転換の請求などを理由に女性労働者に対し不利益な取扱いをすることが禁止されている。

そして、職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）をとったとしても、均等法違反とはならないことは、法8条に明記されている⁷。この規定は、雇用管理全般において、性別を理由に差別することを禁止する法5条・6条の規定に対して、特例として設けられたたものであり、「雇用分野における男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情の改善」を目的として「女性労働者に対して」なされる措置は均等法違反にならないとする⁸。すなわち、事実上生じている男女の格差について、男性労働者と比較して、一定の区分、職

務、役職について女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断され、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要となる。

少子高齢化が進み、労働力不足が見込まれる日本においては、労働力人口の半数を占める女性の活躍が大いに期待される。男性優位な企業があり、女性が能力を発揮しにくい風土がある場合、そのような風土を見直し、能力や成果に基づく公正な評価を徹底することは、女性社員の労働意欲の向上と能力発揮を促すきっかけになり、生産性の向上、競争力の強化がもたらされるほか、多様化する市場や新しいニーズに対応した商品やサービスを提供するために、多様な個性を持った人材を確保し、その能力を最大限に発揮させることで、新しい価値や発想が生まれる可能性が高くなる。

ポジティブ・アクションを積極的に実施し、社員の能力発揮と育成に積極的に取り組む企業は、働きやすい企業、男女に関わりなく公正に評価される企業として社会的に認知され、有為な人材が集まりやすくなることで、資質の高い労働力の確保が容易になる上、経営の持続的発展が期待できる企業として社会的評価も高まり、外部評価（企業イメージ）の向上にもつながるとされている⁹。実際に、21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」（平成21年）によると、ポジティブ・アクションを推進し、女性の活躍が進んでいる企業ほど、「職場の雰囲気が悪くなった」、「職場に活気が出た」、「女性従業員の責任感が向上した」、「女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」、「女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した」、「就職希望者からの企業評価が向上した」といった効果があるという。また、21世紀職業財団「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」（平成15年）によると、5年前の売上げを100とした場合の現在の売上高を比較した場合、5年前と比べ女性管理職比率が「大幅に増えた」企業は売上高が173.7%となっているという。

2. アメリカにおける積極的是正措置 (アファーマティブ・アクション)

日本で展開されてきたポジティブ・アクションという制度は、アメリカにおけるアファーマティブ・アクション（Affirmative Action）をその起源とし、その意義はほぼ同義である。そもそも企業経営における男女間格差の問題は世界共通の課題であり、アメリカでは、1960年代に、女性をはじめとする人種、少数民族、高齢者、レズビアンやホモなどの社会的弱者の機会均等を目指す積極的努力として、アファーマティブ・アクションという法的措置を導入し、企業内の機会均等の推進に大きな影響を与えてきた。

アファーマティブ・アクションは、雇用・教育・住宅や補助金の配分などについて伝統的に不利な立場におかれてきた黒人・女性・少数民族、障害者などに対する社会的差別を是正するために、雇用や高等教育などにおいて、それらの人々を積極的に登用・選抜するなどの優遇をする各種措置の総称を指し、被差別集団の進学・就職において特別な採用枠を設置するほか、試験点数の割り増しなど、直接の優遇措置をいう。

連邦政府は、大統領命令（Executive Order）¹⁰により、一定範囲の企業に対し、アファーマティブ・アクションの実施を課し、方針の表明、活用状況の分析、実施状況の点検・報告に至るまで、労働局による監視体制を整えている。違反に対しては契約取消の制裁を課することが可能であり、連邦政府の事業契約者は、「人種、皮膚の色、宗教、出身国、性」による差別の禁止とアファーマティブ・アクションを講じることを要求されている¹¹。連邦最高裁も、1964年公民権法第7編の趣旨に照らして、一定の範囲内でアファーマティブ・アクションを合法とし、差別に対する救済措置としてアファーマティブ・アクションを企業に命ずることができる。

しかし、差別撤廃や積極的差別是正の方策として用いられるアファーマティブ・アクションは、社会的弱者の機会均等、地位向上に資するものであると評価する声がある一方、特定の集団を優遇することは他の集団への「逆差別」（reverse discrimination）にあたるとする不満が根強く、合衆国憲法修正第14条違反や公民権法第7編違反であるとして訴訟が提起されてきた。合衆国憲法修正第14条が「いかなる州もその管轄内

において、何人に対しても法の平等保護を否定してはならない」と定めているほか、1964年公民権法第7編703条において、社会生活のあらゆる分野を対象として、人種や性にに基づく差別を禁止することを明言しているからである。1978年の州立カリフォルニア大学の入学者選抜事件（Bakke 事件）¹³以降、連邦最高裁においてアファーマティブ・アクションを違憲とする判決が次々と出されていたが、2003年のミシガン州立大学の訴訟において、志願者を個人的に扱うのであれば、人種を判断材料にしても良いと判断された¹⁴。1987年のJohnson 事件¹⁵においても、伝統的に女性の割合が極端に低い職場において、昇進に際して女性に優遇措置を施すのは公民権法第7編に違反しないと判示されている。男性の権利が不必要に制限され、昇進の機会が絶対的に奪われるものではなかったこと、女性の割合が明白に不均衡であり、公民権法の目的に合致した手段で性を考慮するものであったため、目的と手段の両面から女性優遇のアファーマティブ・アクションを合法としたのである。

アファーマティブ・アクションは、政府の事業契約者や補助金を受けた機関へ義務付けるもののほか、裁判所の命令による差別救済処置を行う場合もあるが、多くの企業は自発的に実施し、人事戦略上、雇用平等の促進を図っている。アファーマティブ・アクションの取組み分野は、政治分野（国会議員の議席数や閣僚における女性割合に関する取組み）、公務・行政分野、学術・教育・研究分野、公契約・補助金分野、雇用分野である。雇用分野においては、募集、採用、昇進、昇格、教育訓練など幅広い事柄を含み、特に民間企業における取組みが求められている¹⁶。

さらに、雇用機会均等を監督する行政機関としてEEOC（Equal Employment Opportunity Commission）が設置され、ガイドラインも規定されている。すなわち、アファーマティブ・アクションの実施が適切な場合として、①不利な影響を生じさせている慣行が存在すること、②過去の差別的慣行の影響が今なお存続していること、③過去の排除が原因となり、登用可能な層が不足していること、であり、その手順として、①合理的な自己分析と、②これに基づく合理的な根拠に基づく計画の下での合理的な行動、③さらにそれが文書化されていることが必要、としている¹⁷。

アメリカの企業が自主的にアファーマティブ・アク

ションに取り組むのは人事マネジメントの一環といえる。企業は人材としての女性の活用に着目し、従業員満足度を向上し、離職率を低減させるための人事施策を会社全体で取組んでいる。子育てと職業生活の両立を目指して、社内に託児所（保育所）を提供する企業もある。また、女性にとって働きやすい職場、継続して勤務したいと思う企業を表彰する場があり、そのことが企業価値や企業イメージの向上に直結し、市場価値を向上させる効果が指摘され、企業が女性の指向に合致した取組みを行う動機づけになっているという。

また、アメリカでは、育児休業前後のフォローアップ体制が整っており、育休に入る前に職務の負荷を軽減し、引き継ぎをスムーズに行えるような措置をとるだけでなく、育休後の復帰に備えて職務能力を回復するためのプログラムを設けることで、復帰直後の職務負担を軽いものにし、段階的に育休前の職務範囲になるような措置がとられている。就労時間・場所・形態についても柔軟な措置がとられており、フレックスタイム、パートタイム就労、在宅ワーク等の制度がある。さらに、管理職への昇格は性別をはじめ、人種や肌の色等の分け隔てなく行う施策を明示しているほか、社内の雇用機会・賃金水準を男女間で均等になるような施策を実施するにあたって、社内の現状を把握するために、社内アンケートを定期的実施して行動計画を策定する仕組みや、均等インデックスで数値化する仕組みがある。

このように、男女の労働条件の格差を解消するような施策を実施し、まず規制を策定し、雇用機会均等を監督する公正な立場の行政機関を整備し、その基盤の上に、個々の企業の自発的な取組みがあり、その取組みを行政が奨励しているのである。

アメリカにおけるアファーマティブ・アクションの取組み状況は、募集・採用、昇進・昇格、継続就業、職域拡大、環境整備、賃金格差の是正の領域で見られる。そもそも募集の段階で、採用担当者が人種や性などに偏見のない基準で応募者を選考するシステムが備えられていること、女性が人事部門に配され、採用状況や離職状況を管理するだけでなく、採用担当者に女性を加えることが女性の採用を増やす効果がある。昇進・昇格には、女性だけの会合の場（ネットワークやフォーラムといった類のもの）やメンター（助言者）制度を設け、リーダー養成やキャリア開発の取組みを

会社全体で支援している。そして、育児や介護と仕事を両立できる体制作りのために、就業時間や就業場所を柔軟に選べる制度として、フレックスタイムや在宅勤務を制度化したり、通勤に便利な支店への配置転換の希望を受け付けたり、保育施設を社内に設置するあるいは外部の保育サービスを受けるための費用を支援するなどのほか、悩み相談の場を作り、社内風土を改善するなどして、育児休業後も職場復帰がしやすい勤務体制作りをする中で、継続就業が可能になる。そのためには、個人の多様なキャリア指向を踏まえて、女性が活躍する職域を拡大する取組みや女性リーダーが育つ環境作り、社内満足度を高め、男女ともに働きやすい社風にしていく試みなどの環境整備も必要である¹⁸。これらの整備をすることで初めて、企業の教育投資への非効率性も減少し、女性の離職率も下がり、男女と共に平均勤続年数が上がり、女性の管理職登用割合が上昇し、結果として男女賃金格差の是正につながっていくのである。

2003年に連邦最高裁が示したように、大学入学に際して、志願者を個人的に扱うのであれば、人種を判断材料にしても良いことになったことで、人種的マイノリティを優遇する入試制度を導入する大学が増加することが予想される。企業が自発的に女性や人種的マイノリティに対する差別的な取扱いを是正する取組みを全社的な経営戦略と連動して行い、その取組みが優良企業として表彰されることによって、企業イメージがアップし、市場評価を向上させる効果がある。働きやすい企業づくりを促進することは、入社試験で優秀な人材を選抜することができ、ひいては、優秀でノウハウが蓄積された従業員の定着率が高まり、従業員の満足度の向上、社内のモラル向上、生産性効率が向上し、結果として企業の競争力が高まることになる。

ただし、人種や性別を理由とするアファーマティブ・アクションへの取組みは、逆差別として争われることがないよう細心の注意を払う必要がある。Johnson判決（1987年）においては、伝統的に女性の割合が極端に低く、明白な不均衡がある職場において、女性に優遇措置を施すことは、公民権法の目的に合致した手段で性を考慮することであり、男性の権利が不必要に制限され、昇進の機会が絶対的に奪われるものでない、公民権法第7編に抵触しないとされた。一定人数の採用や昇進の枠を少数者に割り当てるような

クォータ制は、Bakke（1978年）事件で示されたように、事実上不利益を被っている者を優遇することは、優遇されなかった者を平等に扱わないものであり、合衆国憲法修正第14条に反する。ただし、入試選抜の際に、人種などをプラスの一要素として扱う（プラス方式）を採用することは、多様な学生を入学させるという大学側の選抜目的は、選抜の際に人種を考慮に入れることを正当化するのに十分である。

人種的マイノリティのためのアファーマティブ・アクションは厳格審査に付され、必要不可欠の目的を達成するために、必要最小限度の手段を講じたものであったかが問われる。数値目標を設定する場合、合理的な基準で設定すること、硬直的でなく柔軟な対応が可能であること、時限を区切って事実上の性差が解消されるようにしていく必要がある。

日本においても、ポジティブ・アクションを推進する際に、男性を一方的に不利な立場に追い込むようなことをすれば、憲法14条違反で争われる可能性がある。女性の活躍を推進しつつ、男性も適正に評価されるよう、目的と手段をしっかりと定め、合理的な基準で数値目標や目標達成年度（時限）を設定していく必要がある。

3. 日本における積極的是正措置 (ポジティブ・アクション)

(1) ポジティブ・アクションの導入と具体的な取組み

1997年改正の男女雇用機会均等法では、たとえば、勤続年数の長い女性が多数いるにもかかわらず女性管理職が極めて少ない、男女共通の採用・配置条件であるのに、女性の比率が極端に少ない職種・職域が存在する場合において、男女間に生じた事実上の差異を解消するための積極的な取組み（ポジティブ・アクション）を行う企業に対して、国が相談その他の援助を行うことが定められ¹⁹、2006年改正法でポジティブ・アクションの更なる推進が定められた。しかし、女性の能力発揮促進のための取組みを積極的にしている企業の割合は、厚生労働省の「平成22年度雇用均等基本調査」によれば、28.1%とまだまだ少ない。ポジティブ・アクションについては、「子ども・子育てビジョン」及び「第3次男女共同参画基本計画」において、ポジティ

ブ・アクションに取り組む企業割合を2014年度までに40%超とする目標が設定されている。

2007年から2011年度を運用期間とする「男女雇用機会均等対策基本方針の概要」は、労働者が性別により差別されることなく、また女性労働者にとっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本的理念としている。しかし、今なお、出産・育児等により離職する女性が依然として多く、女性の継続的な職業キャリア形成が困難であることや、男性を中心とした基幹的労働者には長時間労働等を前提とした働き方が見られること、女性が家庭生活を営みながら就業を継続する場合に具体的な見通しを持ちにくいことといった実質的な機会均等確保がなされない状況にある。女性の就業率の向上、個人の職業生活の長期化をめざすこと、仕事と生活の有り様が多様化し性別に関わらず多様な働き方やキャリアを選択できることが求められている。

そのため、具体的な施策としては、まず、就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるための環境整備として、均等法の履行確保や男女間賃金格差の縮小、コース別雇用管理の適正な運用、出産・育児等による休業期間等に対する公平性及び納得性の高い評価及び処遇の推進といった公正な処遇の確保や、セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進、女性の能力発揮のための支援、母性健康管理対策の推進などのほか、仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みとして、そのような働き方の改革に向けた企業の取り組みを支援し、社会的機運を醸成すること、育児休業²⁰や短時間勤務制度等の仕事と子育ての両立を図るための制度の一層の普及・定着を図ること、介護休業と介護と仕事の両立のための制度の定着促進を図ること、両立が容易となるような職場環境作りの促進、地域等における支援サービスの充実を図ることが求められる。さらに、育児・介護等のために一旦退職した女性労働者に対する再就職支援や在宅就業対策、パートタイム労働対策など、多様な就業パターンの選択が可能となるような条件整備も必要である。

男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するためには、ポジティブ・アクションの理解促進のための周知徹底、企業の実態に応じた情報提供が必要となる。具体的なポジティブ・アクションの取り組みの流れについては、企業の実態によって異なるが、

まずその企業に応じた現状の分析と問題点の発見・把握をした後に、具体的取り組み計画として目標や具体的取組み策を策定、期間の設定、労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取を経て、具体的取組みを実施し、その成果の点検と見直しを行うというものである。実際に、女性の採用拡大、女性の職域拡大を促すことで、女性管理職の増加も効果的に進めることができる。女性管理職の増加のためには、女性が仕事と家庭を両立し、勤続年数を伸ばすことができていること、男女の役割分担意識の解消がなされ、職場環境、職場風土の改善が図られていることが前提となる。

ポジティブ・アクションの取組みを社内に広く普及させ、効果的に促進していくためには、経営トップが理解し、企業自らが主体的にポジティブ・アクションに取り組むことが必要である。企業内部での理解促進や、企業の取組みを社外にアピールし、イメージアップにも活用するため、ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク（愛称「きらら」）を商品や名刺等に掲載することを通じて、ポジティブ・アクションの必要性や効果等を周知する取組みが実施されている。このほか、ポジティブ・アクションを推進している企業に対し表彰することで、企業の取組みを促進している²¹。その選考基準は、アメリカの表彰とほぼ同じであり、女性の「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」のうち、いずれかの取組みを実施していることである。2003年からは公募制が導入されている。

(2) 均等推進表彰企業の取組み

平成22年度均等推進表彰企業について、厚生労働大臣優良賞を受賞した9社について、どのような取組みをしたのか、そしてそれがどのような効果をもたらしたのかを検討する。

表彰対象企業は、「均等推進企業部門」では、①企業の方針としてポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいること、②「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」に取り組んでいること、③「女性のみを対象」または「女性を優遇」する取組みは、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとに見て女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限ること、であり、「ファミリー・フレンドリー企業部門」では、

①法の規定を上回る育児・介護休業制度や所定労働時間の短縮などの措置を導入し、よく利用されていること。②男性労働者について一定の育児休業取得実績があること。③時間外労働がおおむね年150時間未満であること。④年次有給休暇取得率がおおむね50%（大臣賞は60%）以上であること。⑤次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている（または目指している）こと、である。

そしてこれら両部門に優れ、過去に「均等推進企業部門」の大臣賞または「ファミリー・フレンドリー企業部門」の大臣賞を受賞し、さらにその部門での取組みが進んでいること、もう一つの部門についても積極的に取組み、成果を上げているといった場合、「厚生労働大臣最優良賞」の受賞となる。

大臣賞を受賞した企業の取組内容などを見てみると、ほとんどにおいて企業トップが女性の活躍推進に向けた取組みを行うことを明言し、社長直轄の諮問機関などが設置され、それを受けた形で、経営幹部のイニシアチブのもと、ポジティブ・アクションの推進が社内外に強く発信され、プロジェクトチームの構築、女性ネットワークの構築・拡大の推進など、具体的な計画策定が行われている。特に社内風土の醸成や施策の策定、具体的な数値目標の設定については、トップダウンでなされている。

たとえば、ファミリー・フレンドリー企業部門で厚生労働大臣最優良賞を受賞したサノフィ・アベンティス株式会社（医薬品製造販売業、東京都、従業員数約3,500人）では、「社員は家族。会社は社員の成長とともに発展していく『家族（ラ・メゾン）』である。」という企業理念に基づき、社員一人一人が生き生きと働くことができるよう、職場環境改善のための啓発活動「ラ・メゾンプロジェクト」を実施している。育児休業も子が満2歳の誕生日以降最初に到来する4月末日まで取得可で、女性の取得率は過去3年間で100%だという。サノフィ社では独自の休暇制度を設けており、本人の傷病、介護、看護、ボランティア活動参加、自己啓発、小学校3年3月末までの子どもの養育、単身赴任者の一家団欒などに使用することができる「ラ・メゾン休暇」のほか、勤続3年以上でポイントとなる年齢（35歳、45歳、55歳）に該当する社員に対し5日間の休暇を取ってリフレッシュすることを目的とする「サンテ（フランス語で健康の意）休暇」などがある²²。

そのほか、三菱UFJ信託銀行株式会社の「ワークライフバランス支援連絡会」（従業員で構成）や住友生命保険相互会社の「女性活躍推進委員会」・「女性活躍サポートデスク」、日本アイ・ビー・エム株式会社の「JWC（ジャパン・ウィメンズ・カウンセル）」（社長の諮問機関）や女性技術者による評議会「コスモス」の設置など、女性社員のネットワーク拡大が図られていることも特徴としてあげられる。

また、女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用にあたっては、具体的な数値目標を掲げ、女性担当者も交えた採用面接を行い、女子学生向けのキャリアセミナーにおいてポジティブ・アクションの取組みについての説明を行うこと、インターンシップの受入れ、会社広報誌やホームページで積極的に広報するなど、将来的なキャリアがイメージできるよう工夫し、入社前からの意識啓発をすることで、「女性は事務」という従来の発想からの脱却が重要となる。

管理職任用にあたっては、候補者層の裾野の拡大を行うため、将来の管理職候補者に対して個別の育成計画を作成し、人事部門と職場が連携して計画的な育成を実施するなど、女性が実際に行動に移すことができるようにするためのスキルトレーニングも実施する必要がある。たとえば、りそな銀行の「キャリア・エントリー制度（社内外の研修や将来経験したい業務を選択し、エントリーする制度）、「社内FA（フリーエージェント）制度²³」（一定の条件を満たす社員が希望する業務や部門に就くことができる制度）、「ポストチャレンジ制度」（社内公募制度）といったキャリア形成を自ら選択することを可能にする制度の整備や、キャリア・サポートの相談窓口の設置、業務知識・スキルの習得状況を客観的に認識するための指針となる「スキルズバロメーター」の導入や女性社員のマネジメント能力向上を支援する女性リーダー育成研修の実施である。

こうした取組みは、経営戦略としてトップダウンで実施するだけでなく、現場で働く社員の意見を吸い上げることも必要である。たとえば、住友生命保険相互会社では、経営層への提言制度として「レボリューションX」を実施している。これは、職種変更後5年目の業務職、入社4年目・9年目の総合職は提言提出を義務付け、優れた提言は社長をはじめとした役員に対し、直接プレゼンテーションし、表彰されるというもので

ある。

受賞した企業は、育児・介護休業制度についても、法の規定を上回る制度や所定労働時間の短縮などの措置が導入しており、女性だけでなく、男性についても取得実績がある。職場復帰してからも、子が一定の年齢以上になるまでは（おおむね小学校卒業まで）、短時間勤務制度が整備されていること、フレックスタイム制や事業所内に保育施設があることなども就業しやすさの目安となる。こうした育児・介護休業制度の利用については、社内の環境整備も大きな要因となるため、休業期間中もパソコンの貸与などにより、自宅で社内のイントラネットが閲覧可能な環境があり情報収集ができることや、休業中もeラーニングなどを利用して自己啓発ができること、社内広報誌や掲示などで制度の社内での周知啓発活動を実施すること、育児・介護休業取得の理解促進のためのセミナー・研修を実施する、といった取組みがなされている。さらに、介護等の事由によりや

むなく退職した男性も利用できる再雇用制度の設置や、ノー残業デー・早帰りウィークの設定により、労働時間短縮の推進などが行われている。

(3) 企業のポジティブ・アクションの取組み状況

これらの厚生労働大臣賞受賞企業では、女性の採用割合の増加、職域拡大、管理職の女性割合の増加が目覚ましい。とはいうものの、全国的にみれば、女性の能力発揮促進のための取組みを積極的にしている企業の割合は28.1%で、従業員規模5000人以上の企業での取組みが多く（74.9%）、産業別に見ると、金融業、保険業の取組み割合が最も多く45.0%となっている（図4、図5参照）。

ポジティブ・アクションに「今のところ取組む予定はない」とした企業の、取組まない理由としては、「既に女性は十分に活躍していると思うため」が44.4%と最も高くなっており、次いで「業績に直接反映しないため」が11.1%、「女性の意識が伴わない」が9.0%となっ

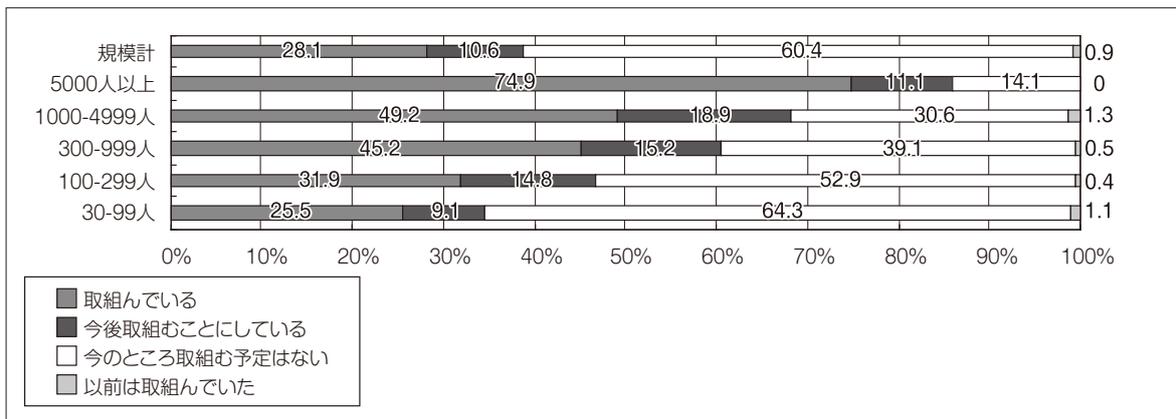


図4 規模別ポジティブ・アクションの取組み状況（平成22年度）（厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査」より）

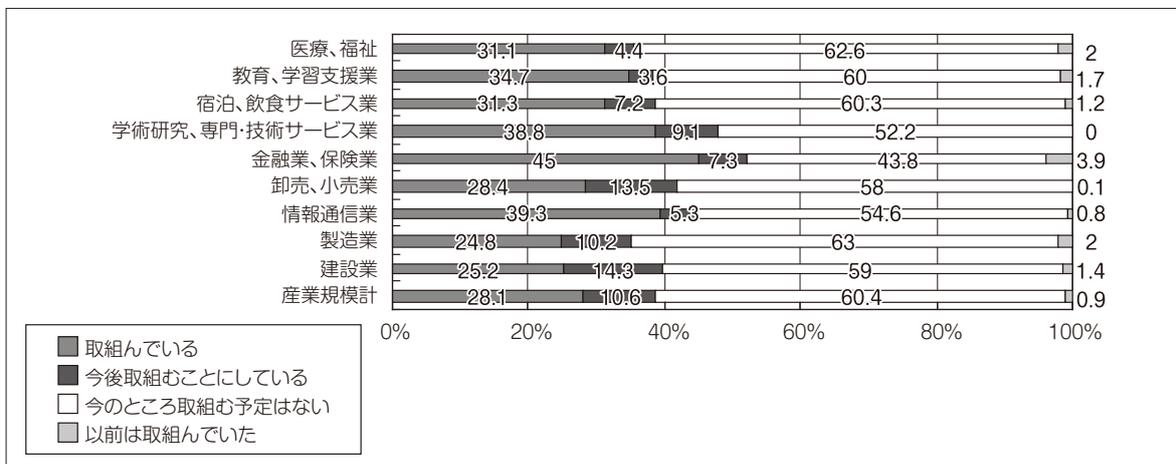


図5 産業別ポジティブ・アクションの取組み状況（平成22年度）（厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査」より）

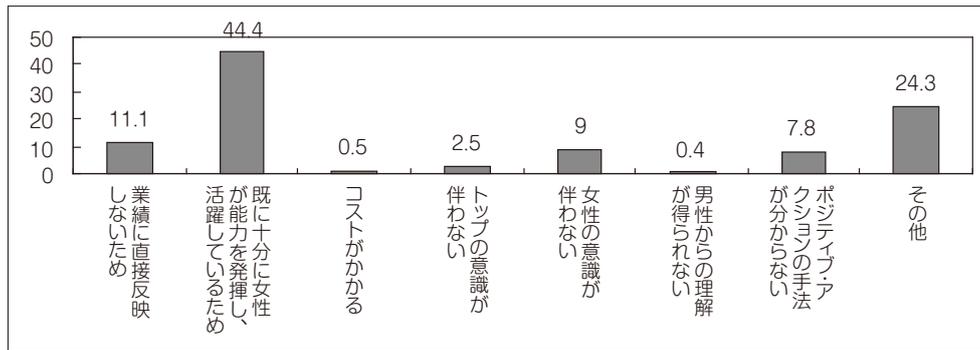


図6 企業がポジティブ・アクションに取り組まない理由 (平成22年度) (厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査」より)

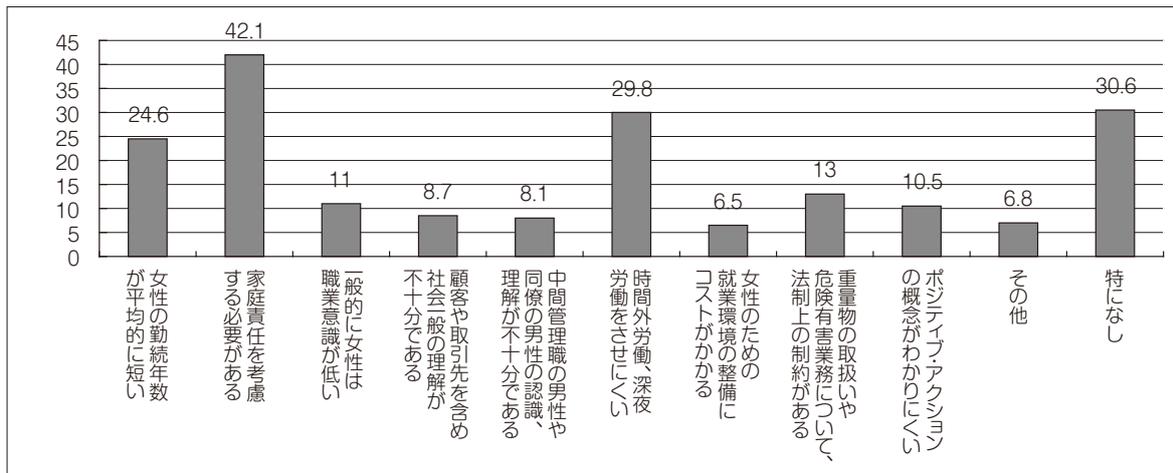


図7 女性の活躍を推進する上での問題点の有無とその内容(平成22年度) (厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査」より)

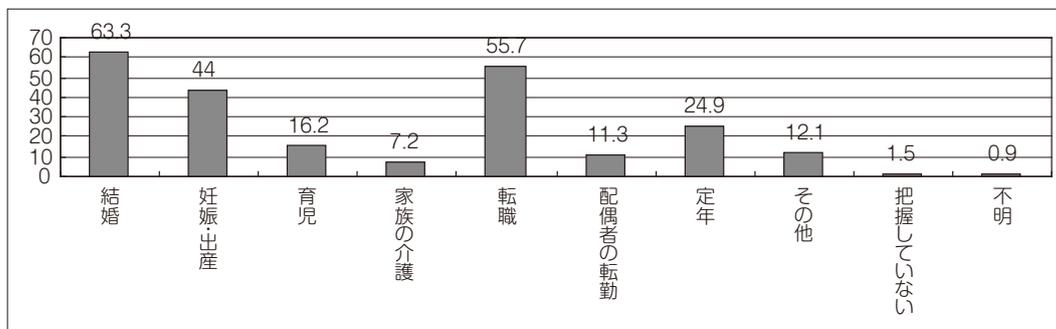


図8 女性労働者の離職理由 (21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査 (平成17年)」より)

ている (図6参照)。

そして、女性の活躍を推進する上で問題点の有無について (複数回答) は、問題点があると指摘した69.4%の企業のうち、「家庭責任を考慮する必要がある」が42.1%と最も多く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が29.8%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が24.6%の順になっている (図7参照)。

21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調

査 (平成17年)」によれば、女性労働者の離職理由のうち企業が把握しているものとして、最も多いのは「結婚」63.3%、「転職」55.7%、妊娠・出産44.0%となっている (図8参照)。

このような実態からすれば、「女性の離職率が高い」から女性に対する教育投資をしない、そもそも女性を採用しない、管理職に登用しないという傾向にあるようにもみえる。しかし日本の労働力人口の減少が懸念

される中、2010年の女性の雇用者数は2,329万人と増加傾向にあり、女性の就労が注目されている。これからの少子高齢社会の労働力の確保としてだけでなく、人的資源の半分を構成する女性の能力を存分に発揮できる社会の実現を目指すことが求められており、そして、ポジティブ・アクションを推進することで、女性の勤続年数の伸長、役職者の増加（具体的には2020年までに女性の管理職割合が少なくとも30%）、賃金格差の是正に結び付き、さらには企業業績の上昇に影響があることが期待されている。

経済産業省の「男女共同参画に関する調査－女性人材活用と企業の経営戦略の変化に関する調査」（2005年6月）によれば、ポジティブ・アクションに取り組むと時間を経て女性の役職者が増えることが示されている。すなわち、企業がポジティブ・アクションに取り組む始めて、社内風土・環境が醸成され、男女均等な待遇と公正な人事評価制度が作られ、女性の就業環境が整い、子育てしながらでも安心して就業継続できる環境が整ってから、係長に昇進する女性が増え、さらに時間を経て、課長、部長に昇進する女性が増えてくるということである。実際に、ポジティブ・アクションを実施し、厚生労働省の均等推進表彰企業として表彰された企業においては、役職者の女性比率が上昇し、勤続年数も上昇しているとする調査もある²⁴。その中では、ポジティブ・アクション推進の成果として、女性が少ないとされていた職域等の拡大、女性従業員比率の上昇、役職者女性比率の増加、勤続年数の伸長が挙げられている。これらの取り組みは、経営幹部の強いイニシアチブのもと、社内外に発信し、プロジェクトチームの構築、推進計画の策定が行われているのである。社内風土の醸成や推進に必要な施策の策定、数値目標設定についてはトップダウンで推進することの効果は大きい。そして、現場の意見を柔軟に取り入れ、経営戦略に組み込んでいくことで、社員の満足度ややりがいが増し、女性の離職率が減少し、社内環境の向上、社内教育の効果も上がり、業績向上に結び付くものと思われる。

しかし、単に女性の採用拡大や職域拡大を進めるのではなく、管理職として求められる能力を事前に提示し、女性の意識改革や管理職になるための教育を実施すること（具体的にはマネジメント能力向上の研修やリーダー育成研修）、キャリア・サポートの相談窓口

の設置や、業務知識やスキルの習得状況の客観的把握、男性中心の商慣習・業務内容についての見直しをするなど、会社の十分なサポート体制が必要となる。

そして、アメリカのように公契約事業者に対しては、ポジティブ・アクションの導入・実施・報告を義務付け、違反する企業には契約取消を課すという手法も有意義であると思われる。それにより、公契約をしない企業に対してもその導入の動機付けになると考えられる。実際に、2007年に内閣府男女共同参画局の行った調査によれば、27都道府県、3政令指定都市、14市町村において、公契約におけるポジティブ・アクションに関する制度がある。事業者における男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスまたは子育て支援の取り組みを推進していることを評価項目の一つとするもので、特に加点、優先指名等の何らかの措置が行われているもののみを調査の対象としている。多くの自治体で、ワーク・ライフ・バランスや少子化対策の観点から、育児・介護休業制度や短時間勤務制度等の両立支援を目的にポジティブ・アクションを行っている制度が大半（72%）であるが、中には、女性技術者の採用枠を設けていることを条件とするなど、女性採用枠の設定やセミナーの開催、幹部職員への積極的登用など、女性登用を目的とした制度も存在している（5%）²⁵。

とはいうものの、日本における女性の管理職登用割合は2006年の段階で10.3%と、政府が掲げる2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%にするという目標値を達成するには、抜本的な取り組みが必要である。男女を問わず、有意でやりがいがあり、いきいきとした働き方ができ、子育てや介護・家事を男女が互いに尊重しつつ責任を分かち合い、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる社会を目指していく必要がある。

今後の課題

少子高齢化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中、女性労働者の能力発揮は一層の課題となっているが、女性労働者の就業をめぐる状況を見てみると、依然として男性に比べて女性の勤続年数は短く、管理職割合も低い水準にとどまっている。

企業が把握している女性労働者の離職理由は、「結

婚、「転職」、「妊娠・出産」であるが、女性が就業継続のために必要としているものは「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」、「やりがいを感じられる仕事の内容」、「育児や介護のための労働時間での配慮」、「相談できる同僚や先輩がいること」であり、就業を希望しながらも求職活動していない女性は「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」ことを理由にあげ、実際に就業継続を困難にする理由として「育児」、「介護」、「家事」とし、就業継続を希望しながらも出産・育児、介護等により、離職を余儀なくされている者や、将来の具体的な展望が見えないことから離職を選択する者もいるなど、実質的な機会均等が確保されたとはいえない状況にある。

男女雇用機会均等法の履行確保のために、性別による差別的な取扱い、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いなど均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対して男女均等取扱いのための指導を実施すること、職場におけるセクシュアル・ハラスメント対策を推進すること、母性健康管理対策を推進すること、男女均等取扱いに対する紛争解決の援助をすること、女子学生等の就職に関する均等な機会を確保すること、均等法の周知徹底及び履行確保を図ると共にポジティブ・アクションを促すための広報活動を展開することといった取組みが推進されているが、女性の能力発揮促進のための取組みを積極的にしている企業は28.1%と未だ不十分であり、今後一層の取組みが必要である。ポジティブ・アクションの推進に際しては、男性を一方向的に不利に扱うような施策を採用するのではなく、女性の活躍を推進しつつ、男性も適正に評価されるような施策をとることが求められている。

企業の自発的な取組みにだけ依存していたのでは、政府が2020年までの達成目標としている女性管理職登用割合30%は困難であろう。自治体を中心として、公契約におけるポジティブ・アクションをより積極的に進めていく必要がある。公契約の適用事業は、建設を中心に物品、サービスなど幅広い。ポジティブ・アクションの導入を入札参加資格の付与にとどめるだけでなく、アメリカのように、政府事業者に対してポジティブ・アクションの導入・実施・報告を義務付け、違反する企業には契約取消を課すという手法も有意義であると思われる。国や自治体が積極的に自らポジティブ・アクションを推進する意思を示すことで、公

契約をしない企業に対してもその導入の動機付けになると考えられる。

本稿では、ポジティブ・アクションの推進に限定して言及したが、その他の取組み及び仕事と生活の調和の実現に向けた取組み、すなわち子育てや介護をしながらでも働きやすい環境を整備することも重要な課題である。2010年1月に閣議決定された「子ども・子育てビジョン」の目指すべき社会への政策4本柱に「男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）」が掲げられているように、男性の育児休業取得率の向上や男性が育児をより積極的に楽しみ、また育児休業を取得しやすい社会の実現を目指すこと²⁶、女性の第1子出産前後の継続就業率等を向上させること、育児・介護休業その他仕事と育児・介護の両立のための制度の定着を促進すること、育児・介護休業法の履行を確保すること、雇用の継続を援助・促進するための育児・介護休業給付や育児・介護等のために退職した者に対する再就職支援を推進すること、母子家庭の母等に対する就業援助対策を実施すること、多様な就業の確保として、パートタイム労働、在宅ワークの対策により雇用の安定、安定的な仕事の確保が求められていることは言うまでもない。

注

- 1 厚生労働省「平成22年度出生に関する統計」(2010年12月9日)によると、合計特殊出生率は2005年に過去最低の1.26を記録したが、その後緩やかに上昇を続け、2009年には1.37となっている。晩婚化・晩産化が進んでいるほか、女性の未婚率も上昇している。
- 2 内閣府共生社会政策統括官「平成23年版高齢社会白書 高齢化の状況」(2011年6月7日)によると、2010年10月1日現在、日本の人口1億2806万人のうち、65歳以上の高齢者人口は過去最高の2,958万人を占め、5人に1人が高齢者という社会を迎えている(高齢化率は23.1%)。また生産年齢人口(15~64歳)は8,152万人であり、うち男性が4,102万人、女性が4,050万人となっている。
- 3 厚生労働省「第26回男女雇用機会均等月間の実施について」(2011年5月27日)、「平成22年版働く女性の実情」(2011年5月20日)。

- 4 なお、男性の平均勤続年数は1986年で12.1年、2010年で13.3年となっている(厚生労働省「第26回男女雇用機会均等月間の実施について」(2011年5月27日)及び「平成22年度賃金構造基本統計調査」(2011年2月22日))。
- 5 厚生労働省「平成9年度賃金構造基本統計調査 性別賃金の推移」(1998年4月23日)、「平成22年度賃金構造基本統計調査 性別賃金及び対前年増減率の推移」(2011年2月22日)。
- 6 雇用形態別の賃金について、正社員の賃金31.15万円に対して、非正規社員の賃金は19.81万円とその賃金格差は63.59となる。また、男女別に見ると、男性全体の平均賃金は32.83万円だが、男性正社員33.85万円、男性非正規社員22.88万円と男性の中でもその賃金格差は67.59となる。女性全体の平均賃金は22.76万円だが、女性正社員は24.40万円、女性非正規社員は17.09万円と女性の中でもその賃金格差は70.04となる(厚生労働省「平成22年度賃金構造基本統計調査 雇用形態別」)。
- 7 ただし、一定の職務に従事する場合、すなわち芸術・芸能分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要な職務、守衛・警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務、その他、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務、また、労働基準法61条第1項、64条の2、64条の3の第2項の規定により女性を就業させることができず、保健師助産師看護師法3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常業務を遂行するために、労働者の性別に関わりなく均等な機会を与えまたは均等な取扱いをすることが困難である場合、風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮しがい海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別に関わりなく均等な機会を与えまたは均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合については、性別に関わりなく均等な機会を与えていない、または性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されない。(厚生労働省「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」の14(平成18年10月11日 厚生労働省告示第614号)より)。
- 8 女性労働者に対する優遇措置と同様に、障害者基本法(1970年制定、2004年最終改正、一部改正:平成23年法律第90号)、障害者雇用促進法(1960年制定、2009年最終改正)は、障害者の権利条約(2008年発効)の5条によって、障害者の事実上の平等を促進しまたは達成するために必要な特別の措置は、「障害に基づく差別」ではないことが確認され、障害者の場合、事実上の平等を達成するためには特別措置を維持し続けることが必要であり、2条で、障害者に対して「合理的な配慮(reasonable accommodation)を行わないこと」も「差別」の一つにあげている。合理的な配慮とは、必要かつ適切な変更及び調整であって不釣り合いなまたは過重な負担を課さないことをいう。障害者を健常者と同様の扱いをすることは、形式的に平等であっても、障害者に過酷な結果をもたらすものであるから、「合理的配慮」概念が導入されることとなったのである。
- 9 厚生労働省「平成22年女性雇用管理基本調査」、「ポジティブ・アクションのための提言～意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくり～」(平成14年4月19日)、「ポジティブ・アクション(女性社員の活躍推進)に取り組まれる企業の方へ」より。
- 10 Executive Order No.10925(1961), No.11246(1965), No.11375(1967):大統領命令10925号はケネディ大統領により発せられ、雇用機会均等委員会(EEOC)の設置と連邦政府の事業契約者にアファーマティブ・アクションの採用を求めた。大統領命令11246号は、ジョンソン大統領によって発令され、年間1万ドル以上の契約を連邦政府と交わす者に対して差別の禁止と積極的な差別是正措置の義務が課せられた。大統領命令11375号では、「性」による差別の規定が追加された。
- 11 松田聰子「女性差別解消のためのアファーマティブ・アクションと逆差別」田園調布学園大学紀要21号286-289頁(1988年9月)。
- 12 Title VII of the Civil Rights Act of 1964 ss.703(a):1964年公民権法第7編により、採用から解雇までの雇用の全局面に関して、人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国に基づく使用者の差別が、包括的に禁止されている。この差別については、使用者が意図的に差別的取扱いを行う場合と、一見中立的に見える制度が結果として不当な差別をもたらすときに使用者に差別意思がなくても違反が成立しうる場合とがある。
- 13 *Regent of the Univ. of Cal. v. Bakke*, 436 U.S. 265(1978). : 州立カリフォルニア大学が、一定人数の人種マイノリティ志願者を特別選抜制度によって入学を許可するという割当制を任意で行っていたため、マイノリティ志願者の平均点よりも高い点を取ったが、不合格となった白人志願者が人種差別にあたるとして訴えた事件。連邦最高裁は、教育の場において様々な人種からなる多様性のある学生環境は必要不可欠だが、問題になった入学試験制度はその多様性を確保するために必要であるとは言い難く、人種の違いを唯一の理由とした入学拒否は違憲であるとした。ただし、適当な範囲内で人種の違いを優遇条件に加えることは違憲ではなく、割当制度自体を全面的に否定したものではなかった。
- 14 アファーマティブ・アクションは、アメリカの人権擁護政策の中で最も賛否両論が激しく対立しているものといえる。日本の均等法第8条のような女性労働者への

優遇措置を「差別にあたらない」として容認する規定はなく、1978年のBakke事件を始め、多くの事件で平等保護条項違反が争われてきた。また、州政府によるアファーマティブ・アクションを禁止する住民投票がカリフォルニア州で1997年に、ワシントン州で1998年に成立したほか、フロリダ州では2000年に、大学入試にアファーマティブ・アクションを採用することを禁止する法律が成立するなど、アファーマティブ・アクション廃止の動きも高まっていたが、ミシガン州立大学の学部とロースクールへの入学者に対するアファーマティブ・アクションの合憲性をめぐるとの訴訟において、連邦最高裁は、志願者を個人的に扱うのであれば、人種を判断材料にしても良いとしている (*Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306 (2003), *Gratz v. Bollinger*, 539 U.S. 244 (2003))。

15 *Johnson v. Transportation Agency, Santa Clara County, Cal.*, 480 U.S. 616 (1987). :カリフォルニア州サンタクララ郡交通局運輸部は、長距離運転手の昇進に際して、試験の成績が上位で諮問委員会も推薦している男性運転手ではなく、女性運転手を昇進させるというアファーマティブ・アクションを任意で採用したところ、男性運転手から逆差別であり公民権法第7編違反であるとして訴えられた事件。

16 牛尾奈緒美「アメリカ型アファーマティブアクションの日本への導入」『三田商学研究』45巻5号157-8頁(2002年10月)。浅倉むつ子「性差別の例外とポジティブ・アクション」『労働法律旬報』1439号52-64頁(1998年)。

17 独立行政法人労働政策研究・研修機構「アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況」2-6頁(2010年5月)。

18 独立行政法人労働政策研究・研修機構「アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況」7-37頁(2010年5月)。

19 1997年改正法の段階では、女性の職域固定化につながる「女性のみ」の募集や配置等を禁止する一方で、特例として、男女の役割分担意識に根差すこれまでの企業の制度や慣行が原因で男女間に格差がある場合、企業が女性優遇などの措置をとり、積極的にその是正に努めることを奨励していた。

20 育児休業取得率は、厚生労働省の「平成22年度雇用均等基本調査」では、女性で83.7%、男性で1.38%となっており、男性の育児休業取得率は依然として低水準である。育児休業を終了し復職した割合は女性が92.1%、男性が99.7%、取得期間は10~12ヶ月未満が32.4%、12~18ヶ月未満が24.7%となっている。

21 1999年度に当時の労働省が実施してきた「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」は、2007年度から「均等・両立推進企業表彰」として実施されている。

22 厚生労働省「平成22年度均等・両立推進企業表彰受賞

企業一覧」及びサノフィ・アベンティス社ホームページより (<http://www.sanofi-aventis.co.jp>)。

23 「社内FA制度」は、一般的に、社員にとっては、会社を退職するというリスクを負わずに、それまでとは異なる部署で持てる能力を存分に発揮する好機であり、会社側にとっては、社外への人材流出を防ぎ、長期的で安定した雇用を実現し、社内に埋もれた人材を発掘し有意な人材活用を持った制度である。上司の許可を得なくても応募できることが多い。

24 渡邊祐子・坂東眞理子「均等推進表彰企業の取組と業績についての考察－ポジティブ・アクションの効果」昭和女子大学女性文化研究所紀要35号1-14頁(2008年3月)。ただし、検討対象となった企業16社はいずれも大企業であり、正規従業員に占める女性従業員比率は20.4%と労働力人口に占める女性の割合が41.4%であるのに対してかなり低く、また、管理職割合も5.6%と全体の10.3%に比べるとかなり低かったことも示されている。元々女性登用の割合が少ない企業でポジティブ・アクションの取組を行ったために、その上昇率が顕著に見えただけとも言える。

25 内閣府男女共同参画局「公契約におけるポジティブ・アクションに関する事例集」(2008年4月)

26 男性の約3割が育児休業をとりたいと考えているが、実際の取得率は1.38%にとどまっているうえ、男性の子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準にとどまっているという(厚生労働省の「平成22年度雇用均等基本調査」)。男性の子育て参加の促進については、2010年6月30日の育児・介護休業法の改正法の施行と合わせ、「イクメンプロジェクト」(育児を積極的にする男性を広める取組み)が開始され、積極的な広報活動により社会的な気運の醸成が図られているところである。

参考文献・参考資料

ホームページ等政府刊行資料

- ・ 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課「平成22年度雇用均等基本調査」(2011年7月15日)
- 「第26回男女雇用機会均等月間の実施について～男女雇用機会均等法施行25周年を迎えて」(2011年5月27日)
- 「平成22年版 働く女性の実情」(2011年5月20日)
- 「平成22年度出生に関する統計」(2010年12月9日)
- 「均等・両立推進企業表彰」(2010年9月30日)
- 「男女雇用機会均等対策基本方針」(2007年11月)
- 「パートタイム労働者総合実態調査」(2007年11月)
- ・ 内閣府共生社会政策統括官「平成23年版高齢社会白書 高齢化の状況」(2011年6月7日)

- ・ 内閣府男女共同参画局「公契約におけるポジティブ・アクションに関する事例集」(2008年4月)
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況」(2010年5月)
- ・ 財団法人21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005年6月)
「女性の活躍推進状況診断」(2009年)
- ・ 宮田智之「ミシガン州立大学訴訟への連邦最高裁判所判決」『外国の立法』218号140-144頁(2003年11月)
- ・ 牛尾奈緒美「アメリカ型アファーマティブ・アクションの日本への導入—日本的ジェンダー・マネジメントの構築に向けて—」三田商学研究45巻5号155-173頁(2002年3月)
- ・ 松田聡子「女性差別解消のためのアファーマティブ・アクションと逆差別—Johnson判決をめぐる—」田園調布学園大学紀要21号286-311頁(1988年9月)

論文・書籍

- ・ 有田伸弘「障害を持つアメリカ人法における『合理的配慮』とアファーマティブ・アクション」関西福祉大学社会福祉学部研究紀要14巻2号1-10頁(2011年3月)
- ・ 安井倫子「アファーマティブ・アクション史ノート」『パブリック・ヒストリー』7号64-75頁(2010年)
- ・ 中窪裕也『アメリカ労働法(第2版)』(弘文堂、2010年2月)
- ・ 湯浅壘道「アファーマティブ・アクションとセットアサイド」九州国際大学法学論集15巻3号293-340頁(2009年)
- ・ 武石恵美子編著『女性の働きかた』(ミネルヴァ書房、2009年6月)
- ・ 長谷川聡「雇用におけるポジティブ・アクションと間接差別法理の相互関係」中央学院大学法学論叢21号2巻1-26頁(2008年3月)
- ・ 渡邊祐子・坂東真理子「均等推進表彰企業の取組と業績についての考察—ポジティブ・アクションの効果—」昭和女子大学女性文化研究所紀要35号1-24頁(2008年3月)
- ・ 松井茂記『アメリカ憲法入門 第6版』(有斐閣、2008年)
- ・ 樋口美雄「女性の就業継続支援策:法律の効果・経済環境の効果」三田商学研究50巻5号45-66頁(2007年12月)
- ・ 浅倉むつ子「日本における間接差別禁止とポジティブ・アクション」『ジェンダーと法』4号55-67頁(2007年7月)
- ・ 有澤知子「アメリカ合衆国における男女平等判例の傾向とアファーマティブ・アクション」『ジェンダーと法』4号93-103頁(2007年7月)
- ・ 藤本茂『米国雇用平等報の理念と法理』(かがわ出版、2007年3月)
- ・ 武石恵美子『雇用システムと女性のキャリア』(勁草書房、2006年12月)
- ・ 中野麻美『労働ダンピング～雇用の多様化の果てに』(岩波新書、2006年10月)
- ・ 川口章・長江亮「企業表彰が株価・人気ランキングに与える影響—均等推進とファミリー・フレンドリーの市場評価—」『日本労働研究雑誌』538号43-58頁(2005年5月)
- ・ 浅倉むつ子『労働法とジェンダー』(勁草書房、2004年9月)