

まとめ 各国の特徴と日本への示唆

東北大学大学院法学研究科教授 辻村みよ子

1. 各国の特徴と課題

本調査では、男女共同参画社会の形成には政策・方針決定過程への女性の参画が不可欠であるという観点から調査を行い、各国の調査結果を分析した。その結果、調査対象とした4カ国においては、いずれも積極的な法制度の整備・改革によって女性の参画を促進して成果を上げていることが明らかになり、日本の男女共同参画推進にとっても有益な示唆を与えることができた。以下、国別および分野別に特徴を指摘しておく。

(1) ドイツ

ドイツでは、1994年の東西ドイツの統合の際にドイツ連邦共和国基本法(憲法)が改正され、男女同権の促進という国家の義務が明示された。1994年には第二次男女同権法も制定され、公務分野の男女平等法(2001年)や、一般平等待遇法(2006年)によって、平等待遇に関するEU指令の実現がはかられた。連邦国家であるドイツでは、連邦の推進本部機構(家庭・高齢者・女性・青少年省)のもとで、全省庁にジェンダー主流化の原則が導入され、さらに、各省に男女平等担当機関がおかれている。

ドイツで特徴的なことは、政治分野への女性の参画レベルの高さと、政党による自発的なクォータ制の定着である。2005年に女性首相が誕生したこともあり、閣僚の3分の1(6人)、政務次官の37%を女性が占め、連邦議会の女性議員比率も31.8%(2007年12月末現在では世界188か国中17位)である。このような高水準を達成した要因は、政党による自発的なクォータ制であり、緑の党など、選挙の際の候補者名簿の男女交互制(50%クォータ制)を採用していることが大きな成果を生んでいる。他の多くの政党もクォータ制を導入しており、その他、政党の女性組織やメンタリング・プログラムなども有効であるが、小選挙区制選挙における女性議員の増加が課題となっている。

行政分野でも、連邦平等法にもとづく取組のほか、各州の平等法に従って男女平等担当官が配置され、各州の公務員採用・昇進におけるポジティブ・アクション(クォータ制)が実施されている。雇用分野においても、EC指令実施のための法制が完備され、連邦政府と使用者間の協定などが効果をあげている。民間企業の上級管理職の女性割合も23%になっているが、賃金格差の解消が課題とされている。教育・研究分野では、女性研究者比率は25%前後、女性教授比率は14%であるが、女性専用の200ポストを増設する計画など、積極的な取組がされている。

(2) フランス

フランスでは、1999年7月に憲法改正を実施して公職への男女平等参画促進を憲法に明記した。それは、1982年11月に、地方議会選挙について一方の性が75%以上を占めてはならないとする25%クォータ制を定める法案が、憲法院によって憲法違反と判断され、さらに、1999年1月に「候補者名簿は、男女候補者間のパリテを確保する」という地域圏選挙等に関する法律の規定も違憲と判断された経緯があるためである。フランスでは、女性国会議員率が、ヨーロッパ諸国の中でも下位に属していたことから、1990年代からパリテ（男女同数）の主張が盛んとなり、社会党のジョスパン首相のもとで憲法改正が実現した。その後は「公職における男女平等参画促進法（通称、パリテ法）」のもとで、第1章・3章でみたような著しい成果が得られた。ただ、小選挙区制で選出される国民議会については、女性議員比率18.2%（2007年12月末現在のIPU調査結果、世界188カ国中74位）であり、政党に対する助成金減額（間接的強制）方式には限界があることも示された。行政・雇用分野についても、ジェニソン法によってパリテの精神が浸透し、公務員の女性採用・昇進比率に3分の1原則が採用された。公務員の管理職比率はまだ10%台にとどまっているが、これに対して、民間企業では、管理職の割合は、全体平均25.4%程度にのぼっており、賃金格差解消のための取組が続けられている。研究分野については、高等教育機関では30%をこえるなど、女性の進出が進んでいる。

(3) 韓国

韓国では、1995年の女性発展基本法制定以降、雇用平等法や政党法・公職選挙法の改正によって、注目すべき男女共同参画促進の取組を実施してきた。なかでも、世界で初の国政選挙における強制的クォータ制（50%クォータ制）の導入は特筆すべきであり、第5章（高安報告）においても、その背景・内容が詳しく紹介されている。フランスなどと異なって、このような強制的なクォータ制に対して憲法違反の主張や判決が出されていない理由の一つは、このクォータ制が適応される比例代表制の定数の少なさがある。すなわち韓国は日本と同様に、小選挙区比例代表並立制を採用しているが、小選挙区部分の定数が299に対して、比例代表部分の定数はわずか57であるため、全体として大きな影響が出ているとはいえない。（仮に、定数全体について50%クォータ制が導入されたのであれば、必ずや反対論や違憲論の主張が強まったと思われる）。実際、2004年に50%クォータ制を導入したことで、女性議員比率は5.9%から13%へと上昇したが、2007年12月末現在においても、14.4%（世界188カ国中第99位、IPU調査結果）にとどまっている。他方、行政分野についても女性公務員任用目標制が採用され、30%が目標値とされている。雇用分野でも、日本と同様にM字型労働形態から脱しておらず、妊娠・出産期の離職が影響して、女性の管理職比率が低い状態が続いている。教育・研究分野においても、女性教授比率16.8%、女性研究者比率12.9%と、日本とほぼ同様な状況であるが、教育公務員法の改正や女性教授採用目標制等が導入され、積極的な取組が実施されている。

(4) フィリピン

フィリピンでは、1986年にはじめて女性大統領が出現したことにより、国の主導で、ジェンダーの主流化政策が進展した。政治分野では、Party List 法によって、最大20%の議席(50議席)が各団体に配分され、女性団体も代表を送り込むことが可能となっている。国会の女性議員比率(2007年12月末現在、IPU調査結果)は、下院20.5%(世界188カ国中第62位)、上院17.4%である。地方にも各階層代表の制度(LSR)があるが実施されておらず、議員はほぼ16-17%である。行政分野では、女性の公務員比率は40%程度(国39.2%、地方48.7%)であるが、管理職(レベル3)についても、地方機関と政府系公社では40%台と高くなっている。さらにフィリピンで特徴的なことは、民間企業における管理職比率の高さである(2006年、58.1%)。その背景には、女性の進学率の高さなどがあるが、平等に対する意識なども影響していると考えられる。

2. 日本への示唆

各国の調査結果を参考にした日本への示唆については、第2-5章の において、それぞれ担当の研究者による総括がなされているので参照されたい。以下では、4カ国を比較しつつ、総合的な視点に立って、項目や分野別に、日本への示唆を簡単にまとめておくことにする。

(1) 法整備・推進機構について

法の下での男女平等や政策・方針決定過程への男女共同参画については、いずれの国においても、憲法(ドイツの基本法を含む)や、基本的法律(ドイツの男女同権法、フランスのパリテ法、フィリピンの女性法、韓国の女性基本法など)で原則が定められている。フランスやドイツでは1990年代に男女共同参画のための憲法改正まで実施しており、フィリピンでも1987年憲法でも基本的に利益代表制の観念にもとづくParty List制度が明示されている。これに対して、日本や韓国では、憲法では一般的な平等原則の保障にとどまっているため、憲法の適用による効果は限られている。いずれにしてもポジティブ・アクションを正当化するためには法的根拠が必要であることからすれば、日本の男女共同参画社会基本法や韓国の女性発展基本法の意義は極めて大きい。また、これらの法制のもとで、各国とも多様な法制改革が実施されており、フランスのジェニソン法のように、行政分野と雇用分野にパリテ(男女同数)やジェンダー主流化の精神を導入する法律や、ドイツの公務部門の連邦平等法のような法律の存在が不可欠であることがわかる。この意味でも日本の男女共同参画社会基本法の存在が重要であるといわなければならない。また、男女共同参画推進体制についても、フランスでは女性の権利省や女性の権利大臣、パリテ担当大臣が存在したことや、ドイツでも連邦に家庭・高齢者・女性・青少年省、各州に平等省があることからすれば、現在の日本の男女共同参画担当大臣の地位を維持・強化するとともに、男女共同参画問題を扱う省や庁を設置する議論や男女共同参画局の権限強化のための議論

があってもおかしくないと思われる。

(2) 政治分野への女性の参画促進について

政治分野については、調査対象 4 カ国は、強制的クォータ制（韓国）・パリテ（フランス）や、政党による自発的クォータ制（ドイツ）、部分的な Party List 制（フィリピン）という特徴ある制度を確立しており、いずれも注目できる成果を上げている。すでに第 2・3・5 章の（齋藤・糠塚・高安報告）で指摘されているように、日本では、憲法改正や法律制定による強制的クォータ制の導入には一般の賛同はえられず、憲法違反の疑いもあると思われるため、フランスや韓国型ではなく、ドイツのような政党による自発的クォータ制が望ましい。この場合であれば、例えば衆議院の比例区選出議員選挙に候補者名簿上のクォータ制を導入することなどは必ずしも男性の立候補権を侵害するものではなく、また、最終的に立候補者が当選するか否かは不明であるため法律による強制の要素は減殺され、違憲の疑いはないと思われる。また、割りあての比率は必ずしも 50%にする必要はなく、例えば、「2020 年までに 30%」という数値目標をふまえて、「候補者名簿の 6 人中の 2 人を女性にする」などを、政党内規によって定めることなどは有効であると思われる。（なお、フィリピンの Party List 法は、日本国憲法 43 条の、「議員は全国民代表である」という原則に反するため、日本では導入はできないと考えられる）。

さらに、小選挙区制で実施される衆議院地方区選出議員選挙において、女性の候補者比率を高める方法としては、フランスで実施されているような制裁による直接強制型よりも、韓国で実際されているような補助金給付による間接強制型が望ましく、かつ実施も容易であると思われる。そのため例えば女性候補者率を 30%ないし 50%に引き上げることをめざして、政党助成金配分を介在させた緩やかな強制を法律の整備によって行うことが有効と考えられる。ただ、女性候補者が増えても例えば小選挙区制であれば当選に結びつかないことが多いため、比例代表における交互名簿式（ジップ方式）や、小選挙区制におけるツイン方式の導入とあわせて実施することが有効である。（なお、本調査では調査対象にしなかったが、小選挙区制を採用するイギリスでは、労働党主導で女性単独候補者制 all women shortlist やツイン方式 twinning 等の施策が功を奏して 1997 年総選挙で女性議員 60 人から 120 人に倍増させた実績がある）。

このほか、ドイツやイギリスなど、多くの国で実施されているような、政党の自発的措置を促すような方法や議会運営・党運営の諸改革を実施し、政治における役割分業をなくすことを目指すべきであろう。

(3) 行政分野への女性の参画促進について

政策・方針決定過程における男女共同参画実現のためには、ドイツの連邦平等法や州法による公務員の任用制度改革や、フランスのジェニソン法による女性公務員の採用・昇進制度、韓国の女性公務員の採用目標制などが有効である。タイムテーブル方式のポジティブ・アクションは、欧州諸国や日本でもすでに実施されているものであり、日本の審議会における女性委員比率などはすでに 30%の目標に到達している。今後は、審議会以外の場

面でもこの目標に到達できるように、実効性をあげるための具体的方策の検討が必要となろう。

(4) 雇用部門、教育研究部門等について

本調査では、必ずしもこれらの分野を中心的に検討することができなかったが、上記の政治部門・行政部門について積極的取組をしているドイツ・フランスなど欧州諸国では、欧州連合の統一基準(EC 指令等)に従って、雇用や学術分野でも大きな成果を上げている。このため、今後も、ドイツの平等待遇法やフランスの給与平等法など欧州諸国の成果を検討することが有効であろう。さらに、雇用関係については、とくにフィリピンの女性管理職比率の高さや男女の賃金格差の低さが注目に値するため、これに関する調査・分析の継続が有効と思われる。第 4 章 (橋本報告) で指摘されるように、世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数においてフィリピンは世界第 6 位であり、教育や経済活動における男女共同参画の陰に、平等意識の高さや NPO などとの連携活動の成果がある。

日本においても、平等に対する意識を高め、市民社会全体で男女共同参画推進の意義を理解し、産学官民が連携して女性の政策・方針決定過程への参画を促進することが望まれる。そのために、本報告書の内容が寄与するところがあれば幸いである。