

II. アメリカ合衆国の取組の特徴と日本への示唆

東海大学教養学部・日本女子大学家政学部講師 近江美保

はじめに

アメリカ合衆国（以下、米国）では、法の下での平等を定めた憲法修正第 14 条、雇用における差別を禁じた公民権法第 7 編などで性別による差別が禁じられている。しかし、一方で、「法の下における権利の平等は、合衆国および州によって、性を理由として否定あるいは制限されてはならない」とする憲法の男女平等修正条項案（**Equal Rights Amendment, ERA**）は、1972 年に連邦議会で可決されながら、強力な反対運動の存在によって、成立に必要な州議会の批准（全 50 州の 4 分の 3）が 10 年間の期限内に得られず、実現しなかった。ERA は、1983 年に再び連邦議会の俎上にのぼったが、妊娠中絶問題が原因となって否決されている。近年では、「女性 2000 年会議（北京+5）」をはじめとする世界会議において、リプロダクティブ・ヘルスおよびライツに係わる問題について非常に保守的な態度をとるなど、米国はむしろ、女性の地位向上に関する国際的な合意の実施を拒むような態度をとってきた。すでに 185 カ国が締約国となっている女性差別撤廃条約についても、米国は 1980 年に署名をしたものの、批准はしていない¹⁹⁸。

しかしながら、米国の男女共同参画指標の多くは日本のそれを上回っている。その背景には、政治分野で女性たち自身が築き上げてきた市民活動による取組と、雇用分野における差別禁止法とその執行機関による差別撤廃への取組がある。

1. 政治分野への女性の参画と市民団体の活躍

（1）女性の政治参加の状況

米国連邦議会における女性議員の比率は、世界的に見て決して高いとはいえ、IPU の下院における女性比率ランキング（2009 年 2 月 28 日現在）では 188 か国中 84 番目である。連邦議会下院の女性議員比率が初めて 10% を超えたのは 1992 年選挙の結果であり、上院については 2000 年選挙でようやく 10% に達した。その後も女性議員比率は増加を続けており、2008 年選挙の結果では、上院 17.0%、下院 16.8% となった（調査編、図表 5-4 参照）。

¹⁹⁸ ただし、オバマ大統領は、妊娠中絶に関する女性の選択の権利を支持し、女性差別撤廃条約の批准をめざすことを表明している。The White House, “Agenda・Women” <http://www.whitehouse.gov/agenda/women/> および “Obama pledge on treaties a complex undertaking”, San Francisco Chronicle, Dec.1, 2008 <http://www.sfgate.com/cgi-bin/article.cgi?f=/c/a/2008/12/01/MNK414CTFB.DTL>（いずれも 2009 年 2 月 17 日アクセス）

下院の女性比率が10%を超えた1992年は「女性の年 (the Year of Women)」とも呼ばれ、上院における女性議員数は4名から7名に、下院では28名から47名へといずれも70%前後の増加を見た。この背景には、1991年の連邦最高裁判事クラレンス・トーマス氏任命時に同氏からセクシュアル・ハラスメントを受けたという女性が証言した上院司法委員会公聴会において、全員男性の司法委員が女性に心ない質問を浴びせる様子が全米にテレビ中継されたという“事件”があった。これは、米国の女性たちにとって、セクシュアル・ハラスメントに対する男性の理解の欠如ならびに国の最高意思決定機関のひとつである連邦議会上院における圧倒的な男性優位という事実を突きつけるものであった。これをきっかけに、女性たちの間に女性議員を増やさなくてはいけないという大きなうねりが生まれ、その結果が1992年の選挙に表れたのである。

昨年の民主党大統領候補指名選挙におけるヒラリー・クリントン候補の健闘、共和党の副大統領候補へのサラ・ペイリン氏の指名、ナンシー・ペロシ下院議長の就任、さらにオバマ政権の主要ポストへの女性の起用（ヒラリー・クリントン国務長官、スーザン・ライス国連大使ら）と、米国の女性政治家の存在感は議会における女性比率以上のものがある。

州議会における女性議員比率も1993年に20%を超えたあと、少しずつではあるが増加を続けており、2009年には24.3%となっている。（調査編、図表5-6参照）また、州知事を含む州行政府要職における女性の割合は23.2%（ただし、州知事に限っては全50州のうち女性8名で16%）、人口3万人以上の市の市長における女性の割合は16.9%である¹⁹⁹。

（2）女性候補者の支援～女性PAC

法律や政党方針²⁰⁰において女性議員増加策を取っていない米国において、女性の政治参加を進めるうえで重要な役割を果たしているのは、政治活動委員会（Political Action Committee, PAC）²⁰¹と呼ばれる選挙支援組織のうち、女性候補者の支援を目的とするいわゆる「女性PAC (Women's PAC)」である。中でもひととき大きな存在感を示しているのは、今回ヒアリング調査を行った「エミリーズ・リスト (EMILY's List)」であり、プロ・チョイス（妊娠中絶容認派）の民主党女性候補を支援している。このほかにも女性候補者支援組織としては、共和党候補を支援する「ウィッシュ・リスト (WISH List)」、党派を問わない「全国女性政治コーカス (National Women's Political Caucus)」など、女性候補者に対

¹⁹⁹ Center for American Women and Politics (CAWP), “Facts on Women in Statewide Elective Executive Office 2009”

http://www.cawp.rutgers.edu/fast_facts/levels_of_office/Statewide-CurrentFacts.php および “Women Mayors in U.S. Cities 2009”

http://www.cawp.rutgers.edu/fast_facts/levels_of_office/Local-WomenMayors.php（いずれも2009年2月19日アクセス）

²⁰⁰ 民主党では、党大会に出席する代議員の50%以上を女性にするという規則を採用している。

²⁰¹ 連邦選挙活動法では、連邦レベルの選挙に影響を及ぼすために1000ドル以上の寄付を受取るか、同額以上の支出をする団体をPACと定義している。

する資金面およびその他の援助を提供する組織がある。アメリカ女性と政治センター（Center for American Women and Politics, CAWP）によれば、2008年現在、全国規模の女性PACは14、州および地方レベルのPAC及び寄付者ネットワーク(donor network)と呼ばれる組織が33ある²⁰²。

（3）女性PACの活動～エミリーズ・リストの例

エミリーズ・リストは、1985年に民主党のプロ・チョイスの女性候補者支援を呼びかける手紙を友人に送ろうと集まった25人の女性たちによって作られた。当時の連邦議会上院の女性議員は2名（2%）で、民主党の女性はいなかった。エミリーズ・リストは、翌1986年の選挙で2人の女性候補を支援するために約35万ドルの寄付を集め、そのうちのひとり、Barbara Mikulski氏（民主党、メリーランド州）を当選させることに成功した。

その後、エミリーズ・リストの会員数と寄付金額が飛躍的に増加するのは、上述の1992年である。1990年中間選挙時の会員は3,500人、寄付金額は270万ドルだったのに対し、1992年の選挙時には会員数23,000人、寄付金額1,320万ドルとなった。現在では10万人以上の会員を擁し、1回の選挙で4,600万ドル以上の寄付（2006年選挙実績）を集める全米最大の政治活動委員会である。設立以来の寄付総額は2億ドルを超え、エミリーズ・リストの支援を受けてこれまでに当選した女性議員の総数は、連邦上院15人、下院79人、知事9人（以上、2008年選挙結果を含む）、州議会およびその他の公職で364人（2008年選挙前まで）にのぼる²⁰³。現在も、エミリーズ・リストの主たる資金源は個人（その85~87%は女性）による寄付であり、企業等からの寄付は少ないという。また、エミリーズ・リストは民主党候補のみを支援しているが、民主党との組織的な関係はないとのことである。しかし、今回の調査に対応してくれた事務局長Ellen Moran氏がオバマ政権のスタッフ（Communications Director for the White House）に任命されたことから、民主党内における影響力を強めているということはいえるだろう。

エミリーズ・リストでは、すでに立候補を決めた女性候補者への資金や選挙キャンペーンにおける援助のほかに、女性候補者を増やすためのプログラムと女性有権者に影響を及ぼすためのプログラムを実施している（調査編163-164頁参照）。女性候補者を増やすための「Political Opportunity Program (POP)」では、単に女性候補を支援するだけでなく、身近な地方の公職選挙において女性当選者を増やすことで、そこから、州レベル、連邦レベルへとステップアップする女性候補を送り出す“パイプライン”を作ることを目的とし

²⁰² CAWP, “Women’s PACs and Donor Networks: A Contact List”
http://www.cawp.rutgers.edu/education_training/resources_for_candidate_campaign/documents/pacs.pdf (2009年2月8日アクセス)

²⁰³ エミリーズ・リストウェブサイト (<http://www.emilyslist.org>) および EMILY’s List, *Media Guide 2008* (エミリーズ・リスト訪問時入手資料) p1.

ている。

一方の女性有権者を対象とするプログラムは「Women VOTE!」と呼ばれ、1995年から実施されている。市場調査を行い、特定の女性グループの関心の高い問題についてのメッセージを戸別訪問、電話、ダイレクト・メール、テレビ・ラジオ広告、インターネット等によって届けることで、女性たちの選挙への関心を高め、投票につなげようというものである。このプログラムからは、女性候補者を支援する場合によく用いられる「When women vote, women win! (女性が投票すれば、女性が当選する!）」というスローガンが生まれている。プログラムの基礎となる調査は「Women's Monitor」と呼ばれ、2008年には、18歳から80歳までの女性有権者1,400人への電話調査（一部オンライン調査を含む）を行い、18～27歳、28～43歳、44～62歳、63歳以上に分けて調査結果を分析している²⁰⁴。なお、2006年選挙の際に、エミリーズ・リストは当プログラムに関連して850万ドルを支出している²⁰⁵。

（4）若い世代の政治参加促進

米国の女性の政治参加を支援する市民組織においては、若い世代に焦点を当てたプログラムも目立つ。エミリーズ・リストでは、若い世代の選挙スタッフの育成にも力を入れており、プロとして選挙キャンペーンのスキルを学ぶ研修を受けた若者が、選挙直前の3ヶ月間、実際のキャンペーンに配置されるというプログラム「Campaign Corps」を実施している。投票終了後には、参加者がワシントンに集まり、それぞれの経験を総括する。その後の職探しもエミリーズ・リストが支援し、参加者には引き続き政治に係わる仕事をする者が多いという。このプログラムの研修には、候補者自身も参加することができ、キャンペーン戦略やパブリック・スピーキング、資金集めなどについて学ぶ。2006年選挙においては、候補者を含む2,200人以上がこのプログラムに参加した。

エミリーズ・リスト以外でも、「全国女性政治コーカス」では、12～14歳の少女たちに対するリーダーシップ研修や、18～35歳の若い女性を対象にした選挙キャンペーンのための研修などを実施しており、若い世代の政治参加を進める取組が行われている。また、CAWPでも大学生を対象に政治や政策決定活動に係わる女性のリーダーシップ養成を目的とした夏季プログラム「NEW Leadership」を1991年以来、毎年開催している²⁰⁶。「NEW Leadership」は、CAWPと連携する全米の16大学でも実施されている。

²⁰⁴ 調査報告書は <http://www.emilyslist.org/monitor> から入手可能。

²⁰⁵ EMILY's List, *Media Guide 2008*, p8.

²⁰⁶ http://www.cawp.rutgers.edu/education_training/NEWLeadership/index.php 参照。

(5) 当選した女性議員への支援

女性 PAC は選挙における女性の選出が目的だが、当選した女性議員を支援する活動を行っている組織もある。

「Women in Government (WIG)」では、党派を問わず州議会議員として当選した女性議員を対象に、議員活動や政策策定のための学習機会を提供している。WIG は、女性議員個人が年 100 ドルの会費を支払って加入する会員組織である。会員は、年会費のみで WIG 主催の各種プログラムに参加することができる。WIG の活動資金は、会費、企業からの寄付、連邦政府や州政府からの助成金であるが、WIG が主に取上げるテーマ（例えば医療など）に関係した企業や財団からの寄付が多いという。

女性議員が取り組みたいと思っている分野の法案作成に必要な専門知識（例えば、子宮ガン、医療保険制度など）と、法案をどのように作り、州議会で採択させるかという議会活動におけるスキルとの両面について学び、意見交換をする機会を提供してくれる WIG のプログラムは、女性議員の当選後のプレゼンスを高めるためにも有効であると思われる。WIG では、今後、エネルギー、環境、経済、交通などの従来“女性領域”とは考えられていなかった分野へもテーマを拡大する予定であり、さらに、女性議員ならではの問題（例えば、子育てとの両立、資金集めやメディア対応への経験の少なさ）なども取り上げたいとしている。同じ立場にある他州の女性議員とネットワークを作る機会があることは、女性議員にとって心強いことであり、これから政治に進出しようとする女性にとっても議員活動のハードルを下げるものでもあるだろう。ただし、2008 年選挙の結果が出る以前の段階において、全米の女性州議会議員約 1,700 名のうち WIG に加入している議員は 15% 以下であり、加入率向上は今後の課題のひとつのことであった。

(6) メディアの活用

今回の調査では訪れることができなかったが、ラトガース大学イーグルトン政治研究所の「米国女性と政治センター (CAWP)」は、女性の政治参加に関するデータおよびその分析を迅速に公表し、多くの団体や研究者あるいはメディアから、女性と政治の問題に関するデータ・ソースとして信頼を得ている²⁰⁷。また、エミリーズ・リスト等の女性 PAC や女性 NGO も多数のプレス・リリースや報告書を公表し、女性の政治参加への注目を喚起する役割も果たしている。

²⁰⁷ 日本では、(財)市川房枝記念会(婦選会館)が女性と政治に関する統計資料を発表しているが、インターネットによるデータ提供は実施していない。

(7) 政治参加における男女平等と今後の課題

こうした米国の市民組織による女性の政治参加推進の背景には、もともと活発な市民活動とそれを支える税制その他の制度がある²⁰⁸。近年の女性議員の増加は、自分が寄付をすることが“変化”に結びつくというある種の達成感や満足感を寄付者たる女性たちに感じさせ、それがさらに次の寄付につながるという好循環の成果であるとも考えられる。法律や政党による女性議員増加のための取組がない中で、豊富な資金を持つ女性PACなどが牽引車となり、女性の政治参加を促進しているのである。

しかし、エミリーズ・リストのように、多額の資金を用いた大規模女性PACのプログラムは非常に専門化したものとなっており、プロフェッショナルなスタッフとそれを支える資金なしに選挙を勝ち抜くことは無理なのかという懸念も生む。大きな女性PACの活動は、女性候補者の補充、育成、資金援助など、政党による候補者への支援をはるかに凌いでいるといわれ、その背景には、女性の経済的地位の向上により寄付を惜しまない女性が出現したことがあるとされている²⁰⁹。これでは既存のカネのかかる選挙という政治のあり方に巻き込まれているだけではないかという批判もあるが、その方法がどうであれ、女性PACは、実際に多くの女性を様々なレベルの政治の舞台に送り込んでおり、男性中心の政治を変えつつあるという指摘²¹⁰も事実であろう。今回の調査に対応してくれた女性たちは、めざすべき女性議員の比率は 50%であると答えており、現在の方法でどこまでその理想に近づいていくのか、今後の進展を見守りたい。また、こうした女性の政治参加を、どうやって様々なマイノリティ女性たちに広げていくのかも課題であろう²¹¹。

CAWPの女性PACおよびDonor Networksのリストに記載されている団体（一部のみ）の説明では、民主党かつ／あるいはプロ・チョイスの候補を支援するとうたっているものが目立つ²¹²。こうした女性PACの特長と、民主党と共和党の女性議員の割合に大きな差が出ていること（例えば、調査編、図表 5-5 参照）は、無関係ではないと思われる。2008 年の大統領選において、共和党の副大統領候補に女性が選ばれたことが、今後、同党女性議員の増加につながるのか、興味深いところである。

²⁰⁸ 例えば、ボランティアとして選挙活動に参加する間、本職を維持することができるよう保護する法律「ボランティア活動保護法（Volunteer Protection Act of 1997: P.L.105-19）」が 1997 年に施行されている。

²⁰⁹ 相内（2007）p165。なお、エミリーズ・リストでは、会員に入会時の寄付 100 ドル以上と 2 年毎の選挙で少なくとも 2 人の候補者にそれぞれ 100 ドル以上の寄付をするよう求めている。

²¹⁰ 相内（2007）p 165。

²¹¹ 現在、人種的マイノリティ女性の国会議員は下院のみの 20 名である。これは、上下両院を合わせた女性国会議員の 22.2%にあたり、国会議員総数に対する割合では 3.9%である。また、女性州議会議員のうちのマイノリティ女性は 19.4%である。CAWP, “Women of Color in Elective Office 2009”

http://www.cawp.rutgers.edu/fast_facts/levels_of_office/documents/color.pdf (2009年2月28日アクセス)

²¹² CAWP リスト掲載の全 47 団体のうち、支援条件等の記載があるものは 33 団体である。そのうち、民主党候補支援を掲げるもの 13 団体に対し、党派を問わないとするものは 12 団体、共和党候補支援を掲げるもの 2 団体、党派に言及していないもの 6 団体。また、プロ・チョイスを掲げるもの 13 に対し、プロ・ライフ（妊娠中絶反対派）を掲げるものは 1 団体である。CAWP, “Women’s PACs and Donor Networks: A Contact List”。

昨年の大統領選挙では、若い世代のオバマ氏への支持の高さとキャンペーンでの活躍が話題になった。女性の政治参加に係わる組織や大学が行っている若い女性のリーダーシップ育成プログラムは、必ずしも参加者を直接的に候補者として育成するものではないが、政治や意思決定過程に関心を持ち、係わってみようとする若い女性が増えることは、女性の政治参加を進めるうえでプラスになることは疑いない²¹³。

2. 雇用分野における差別禁止と女性の参画

(1) 公民権法第7編と雇用機会均等委員会

雇用分野における差別を禁止した最も基本的な米国の法律は、1964年に制定された公民権法第7編（およびその後の改正）であり、人種、皮膚の色、宗教、性別、出身国を理由とする雇用の機会や条件等における差別を禁じている。また、この第7編は、雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）²¹⁴を同法の執行機関として設置した。

第7編は、違法雇用行為（unlawful employment practice）として、上記の理由による採用の拒否や解雇、あるいは賃金、雇用の条件あるいは権利等について差別すること、被雇用者や応募者の雇用機会を奪ったり、不利益を生じさせたりするような方法で制限、分離、分類を行うことなどを禁じている（第703条（a））。さらには、差別を申し立てたり、調査に協力したり、あるいは差別的行為に異議を唱えたりした個人に対する報復も違法雇用行為とされる（第704条）。

こうした第7編の規定の対象となるのは、被雇用者15人以上を有する雇用者のほか、職業紹介所（employment agencies）、労働組合、合同労使委員会（joint labor-management committees）である。なお、EEOCは、連邦政府機関の雇用差別撤廃努力を調整、指導する権限および州や地方自治体を含む公務員関係の差別是正機能も担っている。

現在、EEOCは、公民権法第7編（1964年およびその改正）のほか、平等賃金法（1963年）、雇用における年齢差別禁止法（1967年）、障がいを持つアメリカ人法（1990年）、リハビリテーション法（1973年）、1991年公民権法に基づき、差別を受けたと考える個人からの申立の受付、調査、必要に応じた交渉や和解の斡旋、そして、これらが不調であった場合、必要であればEEOC自らが提訴を行う。このほかにも、EEOCは、議会や大統領に対

²¹³ CAWPが1991年から2006年のNEW Leadershipプログラム参加者に対して行った調査では、83人中7人が何らかの公職のための選挙に出ることがあり、そのうち3人が当選していた。また、回答者の32%は、将来選挙に出るつもりであると答えている。CAWP, "NEW Leadership Alumnae Survey Report", p4 http://www.cawp.rutgers.edu/education_training/documents/NEWL_surveyreport.pdf (2009年2月18日アクセス)

²¹⁴ EEOCは5人の委員（Commissioner）と法務局長（General Counsel）から構成されているが、2009年2月18日現在4名（1名は空席）いる委員のうち3名が女性である。

して差別解消のための目的や手段に関する報告や、必要な立法に関する勧告をすることができる。また、雇用差別禁止関係法についてのEEOCの解釈や見解を表したガイドラインは、連邦規則集（the Code of Federal Regulations, C.F.R.）に掲載され、裁判所においても公民権法の解釈・適用の際の法源として扱われている²¹⁵。

また、EEOCは、セクシュアル・ハラスメント（男性に対するものおよび同性間でのセクシュアル・ハラスメントを含む）についても第7編が禁止する性に基づく差別であるとして、ガイドライン（29 C.F.R. § 1604.11）により定義や使用者の責任を規定している。連邦政府の補助金を受け取っている教育機関に関しては、職員、学生ともに、教育改正法第9編（1972年）によってセクシュアル・ハラスメントから保護される²¹⁶。

（2）1964年公民権法第7編の改正

公民権法第7編は1964年の制定以来、何度か改正されているが、主たるものとしては、1972年雇用平等法、1978年妊娠差別禁止法、1991年公民権法の制定を挙げることができる。それぞれの主要な改正点の内容は以下のとおりである。

1972年雇用平等法による主な改正点は、EEOCに民事訴訟を提起する権限を付与し、第7編の適用対象となる雇用者の規模を「常時25名以上の労働者を雇用する者」から「15名以上」に変更、州政府や地方自治体の雇用者や連邦公務員、教育機関で働く教職員、求職者や組合加入希望者へも適用範囲を拡大した²¹⁷。

1978年の妊娠差別禁止法による改正は、法の名称にもなっている妊娠・出産およびそれらに関連する医学的な状況を理由とする差別が性差別に当たることを明記したほか、公務員関係の規定や1971年公正労働基準法、1963年平等賃金法、1967年雇用における年齢差別禁止法、1973年リハビリテーション法により労働長官、労働省、人事委員会に付与されていた執行権限をEEOCに移管した。これによって、EEOCは、名実ともに差別是正の主たる行政機関として位置づけられたといえる²¹⁸。

1991年公民権法においては、第7編の趣旨を明確にする改正が実施された²¹⁹。その主な内容としては、第1に、意図的な差別的取扱い（disparate treatment）やハラスメントに対する救済措置として、精神的苦痛等に対する「保障的損害賠償（compensatory damages）」と「悪意または不注意な無関心」によって引き起こされた「懲罰的損害賠償（punitive damages）」の請求が認められるようになった。第2に、1991年法は、雇用者の行為の結

²¹⁵ 山崎(2004) p170.

²¹⁶ 教育改正法第9編は、教育機関における雇用差別も禁じているが、雇用に関する差別の申立は、通常、EEOCが対応する。Department of Education, “Sex Discrimination: Overview of the Law” <http://www.ed.gov/policy/rights/guid/ocr/sexoverview.html>（2009年2月18日アクセス）

²¹⁷ 藤本(2007) pp119-120.

²¹⁸ Ibid., p121.

²¹⁹ Ibid., p123.

果としてもたらされた差別的効果 (disparate impact) についても違法行為として明文化し、当該行為に職務関連性があり、業務上必要であったことの第一義的な証明責任は雇用者に課されることとなった。第 3 に、意図的な差別について、被雇用者が人種・民族・性などが雇用上の決定の理由となっていたと証明できれば、たとえその他の要素も決定の理由に含まれていたとしても違法行為が立証されたものとするという規定が設けられた。ただし、そのような場合には、損害賠償を付与しないなど、救済内容に制限が設けられた。さらに、1991 年法では、第 7 編に基づく裁判で陪審制度を利用することも認められた²²⁰。

(3) EEOC に対する差別の申立とその解決

2007 年に EEOC に寄せられた差別の申立は総数 82,792 件である。そのうち、性別に関するもの²²¹が 24,826 件と、人種関連の 30,510 件に次いで多い²²²。性別に関しては、1997 年以降、毎年約 2 万 3 千件から 2 万 5 千件の申立が提出されている。セクシュアル・ハラスメントに関する申立²²³は、1997 年に 15,889 件だったものが、2007 年には 12,510 件と減少している。一方、妊娠・出産に関するものは、1997 年には 3,977 件であったが、2007 年には 5,587 件とこれまでの最多件数を記録した。このような変化については、セクシュアル・ハラスメントに関する高額な賠償金を含む判決がメディアで大きく取り上げられた影響で、セクシュアル・ハラスメントに関しては社会の認識が高まり、企業の側でもセクシュアル・ハラスメント事件を起こすことは経営上得策ではないという意識が広まってきたのに対し、妊娠・出産関連の差別については、男女の異なる処遇が許されると考える雇用者が依然多いためではないかという説明であった (EEOC の Ishimaru 委員)。

これらの申立について調査するために、EEOC は全米の 53 地方事務所にも約 650 人の調査官を擁している。調査官の経歴は様々だが、差別事案の調査を行うことに熱意のある人を採用するとのことであり、また、調査官は特定分野の差別を専門とするのではなく、いずれの調査官もすべての分野の差別を扱う。専門分野を定めないことで、複合差別にも対応しやすいといわれている。

2007 年に終了した性別に基づく申立 21,982 件のうち、差別の存在が認定されたもの 5,642 件、手続き上の問題 (申立者の特定不能、手続途中での取下げ、ほか) による行政的終了 4,304 件、申立内容が事実と確認できなかったもの 12,036 件であった。差別が認定されたもののうちでは、EEOC が加わった交渉による解決 2,900 件、補償を得て取り下げられ

²²⁰ Ibid., pp123-128 参照。

²²¹ セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産関連の差別を含む。

²²² EEOC, "Charge Statistics: FY1997-FY2007" <http://www.eeoc.gov/stats/charges.html> (2009 年 2 月 28 日アクセス) ただし、総数のうち複数の差別に分類される申立もあるので、申立総数は個々の分類の件数の合計とは一致しない。

²²³ セクシュアル・ハラスメントに関する申立件数には、EEOC が受付けたもののほかに、EEOC と協力関係にある地方の雇用平等機関 (Fair Employment Practices Agencies) で受付けたものが含まれる。

たもの 1,443 件、和解成立 439 件、和解不成立 860 件である。なお、和解不成立となった事案については、手続を終了したうえで訴訟の可能性が検討される。同年に訴訟以外の手続によって得られた金銭的補償等の総額は、1 億 3,540 万ドルにのぼる²²⁴。

EEOCへの申立は書面に必要事項を記載して提出しなければならないが（公民権法第 7 編、第 706 条(b)）、書面で申立を提出する前に、対面、電話、ファックス、E-mailなどで EEOCに相談することができる。申立の期限は、差別的な行為が生じてから 180 日以内とされているが、州あるいは地方自治体の差別禁止法が適用される場合には、300 日以内あるいは州法その他に基づく決定が出てから 30 日以内のいずれか早い期限まで延長される（第 706 条(e)）²²⁵。なお、この場合、州法あるいは地方自治体法による手続の開始から 60 日間は EEOCへの申立を提出することはできない（第 706 条(c)）。また、連邦政府機関の職員は、まず自分が働く機関において苦情申立手続をとり、その結果に不服な場合のみ、当該機関の調査結果を受け取ってから 30 日以内に EEOCに申立を提出することができる。

EEOC は、申立を受け取ってから 10 日以内に被申立人に通知し、調査を開始する。申立の内容は非公開である。調査の結果、申立が事実であるとする「合理的理由 (reasonable cause)」が認定されなければ、委員会は、その申立に関する対応を終了し、申立人および被申立人にその旨を通知する。合理的な理由が認められた場合には、委員会は、協議、調停、説得などの非公式な方法で申立内容の解決をはかる。委員会は、合理的理由に関する決定をできるだけ速やかに、遅くとも 120 日以内に行わなくてはならない（第 706 条(b)）。

申立の受理から 30 日以内に被申立人から満足のいく回答が得られなかった場合には、委員会は自ら民事訴訟を提起することができる（第 706 条(f)）。実際に訴訟を提起する場合には、EEOC委員 5 人のうち過半数の委員の賛成を得て、法務局長が裁判所に訴訟を提起する。なお、EEOC自身が提訴するのは、社会的に重要あるいは悪質な事件に限定されているといわれている²²⁶。EEOCが提訴しない場合には、申立人に提訴権通知書 (notice of right to sue) が発行され、申立人は、通知書を受取ってから 90 日以内に民事訴訟を起こすことができる。また、第 7 編では、申立人は裁判所に提訴する前に、まず EEOCに申立をすることが求められており、EEOCにおける手続が進められている間は、申立人自身が第 7 編に基づく訴訟を起こすことはできない²²⁷。このため、EEOC手続終了とともに、提訴権通知書が発効されるのである。被申立人が政府あるいは政府機関等である場合には、EEOC

²²⁴ 2007 年統計データについては、EEOC, “Sex-Based Charges: FY1997-FY2007” <http://www.eeoc.gov/stats/sex.html> (2009 年 2 月 15 日アクセス)

²²⁵ この 706 条(e)に定める申立期限の起算日について規定した「リリー・レッドベター公正賃金法(Lilly Ledbetter Fair Pay Act)」が、オバマ大統領の署名により、2009 年 1 月 29 日に成立した。同法は、レッドベター対グッドイヤー・タイヤ&ラバー社事件の最高裁判決における起算日の制限的解釈を覆し、上記 180 日（または 300 日）は、①差別的な賃金に関する決定や慣行が採用された日、②当該個人がそのような決定や慣行の対象となった日、③当該個人の賃金がかかるような決定や慣行の影響を受けた日（賃金の支払いを受けた日すべてを含む）のいずれからも起算できるとした。EEOC, “Notice Concerning the Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009” <http://www.eeoc.gov/epa/ledbetter.html> (2009 年 2 月 28 日アクセス)

²²⁶ 藤本(2007) p115.

²²⁷ Ibid., p113.

ではなく、連邦司法長官が提訴する（第 706 条(f)）。

（４）執行ガイダンス

前述のガイドラインのように法的効果は持たないが、広く EEOC の考え方を示すものとして、「執行ガイダンス（Enforcement Guidance）」と呼ばれる文書がある。これは、雇用者および被雇用者に対して EEOC が適用する差別の基準を知らせるとともに、EEOC 内部の調査官らが差別を認定する際の指針となるものである。

2007 年 3 月に発効された「ケアの義務を有する労働者に対する違法な差別的取扱いに関する執行ガイダンス」は、家族あるいは拡大家族において、子育て、介護、障がい者のケアなどの責任を有する労働者（その多くが女性）の職場での取扱いに関して説明したものである。このガイダンスが作られた背景としては、子育て期の共働き、高齢者に対するケアのニーズ、単親家庭、あるいは夫婦 2 人の所得で生活がようやく成り立つ世帯などの増加といった社会的状況があることや、ケアに携わる男性が増えていることも指摘されている²²⁸。ガイダンスには、20 の具体的な事例が掲載されており、どのような場合にどのような理由で差別と認定されるのかという EEOC の日々の活動における判断基準を知ることができる。養子を含む子育てや妊娠・出産、介護などに携わる労働者に対するステレオタイプが差別の原因になりやすいことが多くの事例で指摘されている。

（５）アファーマティブ・アクションとの関係

アファーマティブ・アクションが、奴隷から解放されたアフリカ系アメリカ人に対する差別をなくすことを主たる目的に、米国で生まれたものであることは周知のとおりである。アファーマティブ・アクションとは、広義には社会的弱者集団の支援に向けられた政策とすることができるし、狭義には雇用や公共事業の受注、大学入学、その他における優遇措置を意味するといわれる²²⁹。通常、アファーマティブ・アクションという場合には、広義のアファーマティブ・アクションに含まれる差別禁止法にもとづいて、差別撤廃の目標を実現するための特別措置を意味することが多いと考えられる²³⁰。

1964 年公民権法第 7 編の制定に続き、翌年には、米国の公的なアファーマティブ・アクション制度を定めた大統領命令 11246 号が發布された（後に改正あり）。これは、5 万ドル以上の契約を結び 50 人以上の従業員を要する受注業者およびその下請け業者に対して、そ

²²⁸ EEOC, “Enforcement Guidance: Unlawful Disparate Treatment of Workers with Caregiving Responsibilities <http://www.eeoc.gov/policy/docs/caregiving.html>, pp1-4.

²²⁹ 中里見(2004) p292.

²³⁰ Ibid.

の業者の所在地域内で当該業者が必要とするスキルを有する労働力人口に照らして、人種のマイノリティや女性が適正に雇用されているかどうかという活用分析（utilization analysis）を行い、これに基づいて、平等な雇用を確保するために具体的な目標を設定することを求めたものである²³¹。当該業者には、このアファーマティブ・アクション・プログラムを書面で労働省の連邦契約遵守プログラム局（Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP）に提出し、誠実にこれを実施することが求められる。アファーマティブ・アクション・プログラムを提出した業者は、その実施状況について定期的にOFCCPに報告し、プログラムが遵守されなかった場合には、制裁を受ける可能性がある。

OFCCPでは、こうしたアファーマティブ・アクション・プログラムの成果として、連邦契約受注業者において、1970年に10.2%だった女性管理職が1993年には29.9%まで増加したと評価するほか、建築業に携わることで収入が増えた女性の事例などを紹介している²³²。

差別禁止法執行機関としてのEEOCの取組は、訴訟提起権限を持つことでより強化され、また一方では、こうしたアファーマティブ・アクションによる取組との連携があつてこそ進んできたものであるともいえる。長年EEOCで働いてきたIshimaru委員は、「連邦政府契約という金銭に係わるところでアファーマティブ・アクションが導入されたことの意味は大きい」と述べている。

（6）雇用平等と女性の経済的権利

以上のように、明確な差別禁止法とその執行機関としてのEEOCの存在は、米国における雇用平等を大きく進めてきたといえることができるだろう。Ishimaru委員は、「立派な法律を持っている国はほかにもある。しかし、その法律を執行する機関があるかどうかの問題だ」と言う。1964年公民権法は、平等を求める世論によって生みだされたともいえるが、差別解消のための歩みは決して順調に進んできたわけではない。20年前には、EEOCの活動について「そこまでの必要があるのか」といわれることもあったが、最近、ようやく「差別をなくすことは正しい」という社会的な認識が感じられるようになったと、同委員は述べている。

それでも、なお、雇用分野における男女の不平等は今なお存在している。女性の収入は男性の77.8%にとどまっており（調査編、図表5-19参照）、管理職における女性比率も37%程度で落ち着いてしまったかのようなのである（調査編、図表5-17）。また、ジェンダーのみならず、人種による格差も依然として存在している。

²³¹ アファーマティブ・アクション・プログラム作成とOFCCPによる監督の実際については、山川(1996) pp48-58 参照。

²³² OFCCP, “Facts on Executive Order 11246—Affirmative Action” <http://www.dol.gov/esa/ofccp/regs/compliance/aa.htm> (2009年2月19日アクセス)

図表 5-28 雇用統計における女性間の人種格差 (2007 年)

人 種	労働力率 % (16 歳以上)	収 入 \$ (中央値、週)	失業率 %
白人女性	59.0	626	4.0
アフリカ系女性	61.1	533	7.5
ヒスパニック系女性	56.5	473	6.1
アジア系女性	58.6	731	3.4

出典：U.S. Department of Labor, Women's Bureau "Employment Status of Women and Men in 2007" <http://www.dol.gov/wb/factsheets/Qf-ESWM07.htm> (2009 年 2 月 19 日アクセス)

このような状況を見れば、雇用問題に関する女性の地位向上を取り扱う唯一の連邦機関である労働省女性局が、いわゆる「ガラスの天井」問題にも取り組む一方で、経済的に脆弱な状況に置かれた女性たち（自然災害被災者、シングル・マザー、ホームレス女性、農村地域女性など）の就労や起業を支援する「Working Women in Transition」プログラムを実施していることは、当然の対応であるとも言える。女性経営者は、従業員の医療保険に対する関心が高いなど²³³、経済活動における意思決定過程に女性が増えることは、そこで働く人々への好影響を期待させるものではある。しかし、管理職や役員における女性の割合のみが女性の経済的地位を表しているのではなく、女性の経済的権利を実現するうえでは、経済的に差別的な状況に置かれている多くの女性たちの状況の改善が大きな意味を持つ。当然のことながら、全体的な差別の改善があつてこそ、意思決定過程に参画できる女性が増えるのであり、ジェンダーと人種およびその他の要因を含めた多面的な取組が今後も必要であろう。

雇用における差別が解消されてきたことの要因として、グローバルな競争にさらされている企業にとって、女性を含めた優秀な人材を確保し、維持することが経営上の利益につながるという考え方が強くなっており、そのためには女性が働きやすい職場環境を整えることを厭わない企業が増えているという説明を複数のヒアリング先で聞いた。しかし、「優秀な人材」といわれるのは、いったいどのような女性なのか。「優秀な人材」に分類されなかった人々はどうなるのか。特に昨今の経済危機が、今後、雇用の平等にどのような影響を及ぼすのか、懸念されるところである。

²³³ 米国女性ビジネス協議会へのヒアリング調査より。

3. 教育分野における男女共同参画の取組

1964年公民権法を改正した1972年雇用平等法により教育機関の職員に対する差別が禁止され、また、1972年教育改正法第9編により、学生に対する差別も禁止された。第9編は、特に大学スポーツにおけるジェンダーによる著しい偏りの解消に取組んだといわれている²³⁴。この第9編は、連邦政府の援助を受けている公立学校および中等教育以降の教育機関に適用されるもので、違反に対しては補助金打切りを含む罰則が適用される。差別禁止と連邦政府資金を関連づけた制度であるという点では、第9編も雇用分野のアファーマティブ・アクションと通ずるものがある。

また、大学等高等教育機関では、女性やマイノリティ教員の登用などを進めるために、それぞれ担当部署を設けて人材育成や候補者リストの作成、各種調査による現状把握などの取組を進めている。しかし、高等教育機関における女性教員は依然として少なく、特に自然科学分野におけるジェンダーの不均衡は歴然としている（調査編、図表5-25参照）。さらに、大学教員のテニユア（終身在職権）獲得教員の男女比には依然20%程度の差があり、しかも、いわゆる有名大学²³⁵には女性教員が少ないこと、全職階および全機関を平均して女性教員の給与は男性教員の80%であることなどが指摘されている²³⁶。

²³⁴ 坂本(2005) p219.

²³⁵ 有名大学のひとつハーバード大学が、女性やマイノリティの教員登用増加を目的とする教員育成・ダイバーシティ室（Office of Faculty Development & Diversity）を設置したのは、2005年9月になってからである。ちなみに、同年1月、当時の学長であったサマーズ氏が講演で「科学分野で活躍する女性が少ないのは、生まれつきの男女差による」と述べて大きな批判を浴び、翌年、学長を辞任した。なお、2005年12月には、9大学の学長が、女性研究者の能力を十分生かすためには、教員に関する人事政策、大学内の資源配分、家庭責任を支援する文化が不可欠であるという共同声明を発表した。（9大学とは、MIT、カリフォルニア工科大、ミシガン大、プリンストン大、スタンフォード大、イェール大、カリフォルニア大バークレー校、ハーバード大、ペンシルバニア大。）MIT News Office “Joint statement by the nine presidents on gender equality in higher education”, December 6, 2005
<http://web.mit.edu/newsoffice/2005/nine-pres-letter.html>（2009年3月3日アクセス）

²³⁶ 坂本(2005) pp224-5.

4. 日本への示唆

(1) 政治参加

女性の政治参加を促進するためのクォータ制や政党による自主的な取組がなく、近い将来そのような政策が実現する可能性も薄いという点で、日本と米国は似通った状況にある。一方、本稿で紹介したような米国の女性 PAC の活躍は、日本版エミリーズ・リストをめざして創設された団体「ウィンウィン (WINWIN)」が、女性候補支援のために十分な資金を集められなかったという苦い経験のある日本から見るとうらやましい状況でもある。資金面においては、選挙費用や政治資金制度を理解しやすいものにするこも、女性が政治に係わりやすくするために必要なことかもしれない。

若い世代の女性のリーダーシップ育成や選挙活動への参加、あるいは女性と政治に関する信頼のおけるデータの提供など、必ずしも多額の資金を必要としない試みについては、日本でも、党派を問わないかたちで、大学あるいは男女共同参画センターなどで実施することができるのではないかと思われる。こうした活動は、実はすでに日本でも女性のための政治スクールなどとして実施されている。これに加えて若年層の育成や情報提供プログラムが実現すれば、多面的に女性の政治参加を支えることができる。また、エミリーズ・リストのように、地方議員として経験を積み、国レベルで活躍できる女性を育成し、送り出すことも必要であろう²³⁷。

当選後の女性議員に対するサポートについても、女性議員やその経験者の経験を活かして実施できるのではないか。もちろん、政党がこうした活動を率先して行うことも可能であろう。

(2) 雇用平等

米国調査において、改めて認識させられたのは差別をなくすという明白な意思に裏付けられた差別禁止法の存在である。EEOCのIshimaru委員が指摘するように、これに執行機関がともなって初めて実効的な差別廃止のシステムが実現する。しかし、現在の強力な差別禁止法の体系は一度にできあがったものではない。1964年の公民権法第7編をもとに多くの修正や変更を経て、現在のかたちになったものである。その途中では、裁判所の判断と差別禁止法のめざすところの間に相違が生じたこともあった²³⁸が、それを乗り越えたのは、より広く平等を実現するという政治的意志であったといえるだろう。

翻って日本では、雇用平等を求める女性たちの声にもかかわらず、差別の範囲を狭く解

²³⁷ ただし、日本の場合、最も身近と考えられる町村議会の女性比率が最も低いことに留意する必要がある。内閣府男女共同参画局 (2008) p62.

²³⁸ 例えば、藤本(2007) p123 参照。

積しようとする動きが見られる。例えば、間接差別を禁止した男女雇用機会均等法第 7 条によって、合理的な理由がない場合には禁止される措置として、厚生労働省の省令では、身長・体重・体力を要件とすること、総合職の要件に転勤を含めること、昇進要件に転勤経験を求めることという 3 つの場合に限定されている。これと、EEOC の「ケアの義務を有する労働者に対する違法な差別的取扱いに関する執行ガイダンス」を較べると、差別のとらえ方の違いが浮き彫りになる。各種の少子化対策にもかかわらず、日本では出産を機に退職する女性が減らない²³⁹ことの背景に、EEOC のガイダンスが例示するような原因はないか。女性管理職を増やすためには、産休や育休がとりにくいといわれる中小企業においても、女性が働き続けられるようにすることが必要である。数度の改正を経て整備されてきた日本の均等法をどのように生かすのか、政治的意志が問われているといえるだろう。

また、格差が広がっている現在にあっては、非正規雇用で働く女性、シングル・マザー、外国人女性など、日本でも複合差別の可能性を考慮し、多面的に女性の経済的権利を保障することが必要になってきていることも忘れてはならない。

(3) その他

米国女性ビジネス協議会が取り組んでいる統計データの取り方の見直しでは、女性事業主の実態をよりよく表すための方法として、女性による経営権の保有割合のみならず、日々の企業の運営をどの程度女性が担っているかを訪ねるような質問を国勢調査に組み入れることを求めている。これは、実際に女性が企業経営に関与していることを明らかにして女性たちの貢献を讃えることで、ビジネスへの女性の参画を側面から支援するものでもある。また、いうまでもなく、現実をより正確に反映した統計資料は、政策策定のために欠かせない。女性の参画を進めるためには、男女別のジェンダー統計からさらに踏み込んで、様々な視点から統計データの取り方を再検討することも必要であろう。

²³⁹ 第 1-3-8 図「子どもの出生年別第 1 子出産前後の妻の就業経歴」内閣府男女共同参画局（2008）p86.

追記

2009年3月11日、オバマ大統領は、「ホワイトハウス女性・少女会議（White House Council on Women and Girls）」を創設する大統領令に署名した。同会議は、オバマ政権における女性政策推進組織として、男女平等に関する連邦政府内の対応を調整し、大統領に対する提言も行う。全閣僚および閣僚級スタッフが参加し、定期的に会合を開く予定だが、当初の目的としては、150日以内に連邦政府間計画を策定し、各連邦政府機関における既存の政策の分析と今後の取組についての提案を大統領に提出する。これまで、米国には、省庁間の政策の調整を図る公の機構がなかったことから、今後の動向が注目される。

出典：“Executive Order: Establishing a white House Council on Women and Girls” (http://www.whitehouse.gov/the_press_office/Executive-Order-Creating-the-White-House-Council-on-Women-and-Girls/) (2009年3月17日アクセス)

参考文献

- 相内眞子「第7章アメリカにおける女性の政治参加に関する研究動向—「女性と政治」研究の発展過程とこれからの課題」（川人貞史・山元一編）『政治参画とジェンダー』東北大学出版会 2007
- 坂本辰朗「第10章アメリカ合衆国における女性大学教員のキャリア形成に関する研究序論」（生田久美子編）『ジェンダーと教育—理念・歴史の検討から政策の実現に向けて』東北大学出版会 2005
- 東京女性財団編『世界のアファーマティブ・アクション—諸外国におけるアファーマティブ・アクション法制（資料集）—』東京女性財団 1995
- 内閣府男女共同参画局『平成20年版男女共同参画白書』2008
- 中里見博「第7章I アメリカにおけるアファーマティブ・アクションの展開」（辻村みよ子編）『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会 2004
- 藤本茂『米国雇用平等法の理念と法理』かもがわ出版 2007
- 山崎文夫『改訂版セクシュアル・ハラスメントの法理 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関するフランス・イギリス・アメリカ・日本の比較法検討』労働法令 2004
- 山川隆一「第2章アメリカ」東京女性財団編『諸外国のアファーマティブ・アクション法制—雇用の分野にみる法制度とその運用実態—』東京女性財団 1996