

(5) 経済分野

① 女性の職業上の平等・均等待遇等を促す取組

○雇用上の差別禁止に関する施策

雇用上の差別禁止に関する施策で最も重要なのは公民権法第7編の制定とその改正法である。賃金面の不平等解消の施策として、平等賃金法・賃金公正法が導入されている。その他に、近時、使用者による違法な差別への対抗手段としてグループアクションを導入する施策も見られる。

ア. 公民権法第7編

a. 概要

1964年制定の公民権法第7編は、雇用差別の禁止を規定した連邦の基本法である。合衆国憲法修正第14条の「平等保護条項」に関わる市民の基本的権利を保障することを目的としている。

第701条から第718条までで構成されており、人種、皮膚の色、宗教、出身国、性別に基づく雇用差別を禁止する。

第701条は定義規定であり、第702条は国外で外国人を雇用する場合などについての適用除外を定めている。

第703条は、「違法雇用行為 (unlawful employment practices)」について規定しており、人種、皮膚の色、宗教、性別または出身地を理由とする雇用差別を違法雇用行為として禁止している。使用者には、採用拒否、解雇、賃金、雇用期間といった労働条件全般の差別的取扱いが禁止されている。

第704条は、第7編違反行為に対する抗議や EEOC への申立て・証言を行ったことなどを理由として、被用者に対して報復行為をすることを禁止している。

第705条以下は執行に関する規定である。第705条は雇用機会均等委員会 (EEOC) の設置について規定し、第706条で EEOC の権限について規定している。

第707条は、差別が第7編の保障する権利を妨げる定型的慣行 (Pattern and Practice) となっている場合に、司法長官を通じて民事訴訟を提起できる旨を規定している。

第717条は、合衆国政府が雇用する被用者などに対して性別、人種などによる差別をすることを禁止する旨を規定している。

第718条は、使用者が政府の認めた積極的差別是正措置を実施することに伴い、政府契約を締結することを拒否するなどの不利益を受けない旨を規定している。

b. 1972年改正法 (1972年雇用平等法 (The Equal Employment Opportunity Act of 1972))

1972年に公民権法第7編が改正され、雇用平等法という形で制定された。公民権法第7編が EEOC の管轄・権限が曖昧であったこと、適用範囲が不明確であったことから改正が行われた。そのため、主な改正点は、EEOC の権限 (訴訟遂行権限)、適用範囲に関するものである。

訴訟遂行権限については、EEOC 自らが合衆国裁判所に提訴できる権限が付与され、差別行為是正の実効性を強化した。

適用範囲については、主たる差別行為者である民間使用者を「常時 25 名以上の労働者を

雇用する者」から「15名以上」へ拡大するとともに、州政府・地方自治体の被用者・合衆国公務員、教育機関に雇用される教育職員、求職者や組合加入希望者にも拡大されることとなった。

c.1978年改正法（1978年妊娠差別禁止法（Pregnancy Discrimination Act of 1978））

1978年改正の特徴は、雇用差別禁止に関する各分野の法の執行にあたる行政機関をEEOCに統一させた点、妊娠・出産による差別を性差別に含めると明示した点である。

・EEOCへの執行権限の移管

平等賃金法（the Equal Pay Act of 1963）、雇用における年齢差別禁止法（the Age Discrimination in Employment Act of 1967）などにおける執行権限をEEOCに移管した。

・妊娠・出産差別の明記

解釈に争いのあった「妊娠・出産」による差別を、性差別に含めることを明示した。当時のアメリカでは、妊娠・出産に対して特別措置を講じる企業は少なく、女性に対する保護が不十分である上、妊娠・出産による差別が性差別に当たるかについて裁判所の判断も分かれていた。そこで、妊娠・出産による差別が性差別に当たることを明記した上で、妊娠・出産によって影響を受ける女性に対して、疾病等によって労働に従事できない者と同一に取り扱うようにした。

これによって、妊娠・出産中の女性は、それを理由とした不利益な取扱いを受けることなく、また、疾病休暇や疾病保険等の制度がある場合には、その適用を受けることとなった。

d.1991年改正法（1991年公民権法）

立法により最高裁判例を変更し、第7編の趣旨を明確するために行われた改正である。職場における意図的な差別的取扱いや違法なハラスメントに対する救済規定を置く等の改正が行われている。

イ. 平等賃金法（Equal Pay Act of 1963）・賃金公正法（Paycheck Fairness Act of 2009）

1963年平等賃金法は、最低賃金等を定めた1938年労働基準法（Fair Labor Standard Act of 1938: FLSA）を改正し、使用者及び労働団体に対して性別に基づく賃金差別を禁止した。しかし、この規定は実質的に同一の仕事に従事している男女を対象としており、女性が大半を占める低賃金労働に従事している場合は、効力がない。

2009年には、賃金公正法（Paycheck Fairness Act）が成立し、使用者に対して男女間の賃金格差について合理的な説明を求める等、賃金の不平等解消に向けた規制を強化している。

ウ. 雇用機会均等回復法 (The Equal Employment Opportunity Restoration Act of 2012: EEORA) の制定¹⁴²

同法は、性別を理由とする違法な差別への対抗手段としてグループアクションを規定する (2012 年制定)。このグループアクションによって、多様な使用者の差別的雇用慣行に対抗することを可能となる。他の救済手段の選択については、裁判所の裁量を認め、被用者の負担等を考慮して、被用者救済に最適と認められる手段が選択される。

○女性の昇進のための施策

ア. 1991 年 ガラスの天井調査委員会の設置

1991 年、ガラスの天井法 (Glass ceiling Act of 1991) により労働省内に設置した。職場における女性やマイノリティの昇進を阻む「ガラスの天井」の実態を調査し、その克服へ向けた提言を行うための組織である (1996 年解散)。1995 年にガラスの天井問題の克服に向けた提言を行った。提言の内容は、CEO がダイバーシティの推進に向けた取組への関与を示すこと、ダイバーシティの促進を事業戦略に盛り込むこと、アフターマティブ・アクションの導入、ワーク・ライフ・バランスの推進等である。¹⁴³

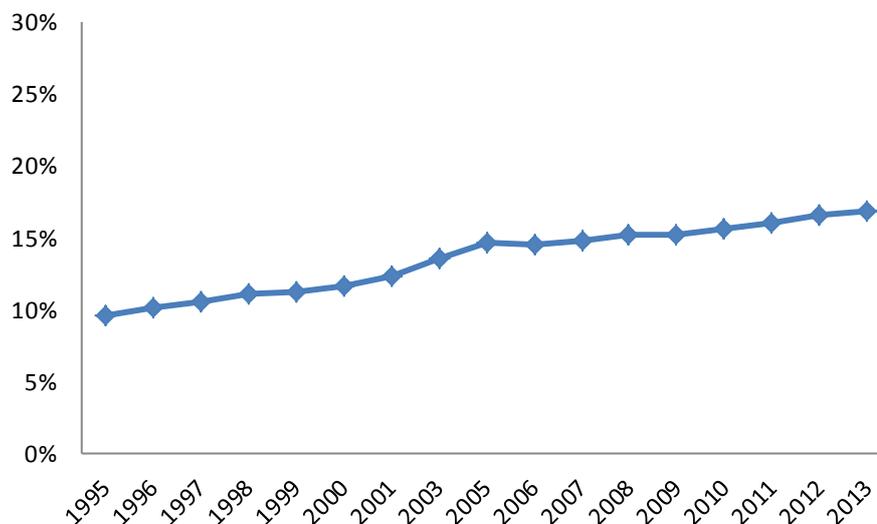
○役員女性の比率

上場企業の女性役員比率は、ガラスの天井調査委員会による提言が出された 1995 年には 9.6%であり、その後、上昇を続け、2013 年には 16.9%となっている。

¹⁴² National Women's Law Center(2012) ([http://www.nwlc.org/sites/default/files/pdfs/equalemploymentopportunit
yactwomenworkers_6.16.12.pdf](http://www.nwlc.org/sites/default/files/pdfs/equalemploymentopportunit
yactwomenworkers_6.16.12.pdf), アクセス日: 2015 年 3 月 17 日)

¹⁴³ Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission(1995)参照
(<http://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/reich/reports/ceiling2.pdf>, アクセス日: 2015 年 3 月 13 日)。

年	女性役員比率(上場企業)
1995	9.6%
1996	10.2%
1997	10.6%
1998	11.1%
1999	11.2%
2000	11.7%
2001	12.4%
2003	13.6%
2005	14.7%
2006	14.6%
2007	14.8%
2008	15.2%
2009	15.2%
2010	15.7%
2011	16.1%
2012	16.6%
2013	16.9%



(出典) Catalyst "Fortune 500 Board Seats Held by Women(Percent)",
<http://www.catalyst.org/knowledge/statistical-overview-women-workplace> より損保ジャパン日本興亜リスク
 マネジメント(株)作成。

図表 7-3 役員的女性比率 (%)

② 女性の就業等を支援する取組

○仕事と家庭の両立支援策

ア. 概要

アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスは、1980年代以降、民間団体を中心に進められた。その中心となる施策は、育児休暇、看護・介護休暇の取得を促進することであった。

アメリカは、伝統的に、法を通じて個別の労働関係に介入することには消極的であり、事業主に対する法的規制や支援制度は、連邦政府レベル、州・市政府レベルともにほとんど存在していない。その背景には、1950年代に形成されたアメリカの労使関係システムにあり、育児・介護・看護休暇やその手当は団体交渉事項として扱われ、労働組合のある企業では、これらの施策が充実し、労働組合のない企業にも労働条件面で好影響を与えていたことが挙げられる。

その後、1980年代以降は、労働組合組織率が急激に低下して、経営状態の悪化した企業では労働条件の低下が交渉されるようになった。

そこで、連邦政府が1993年に家族・医療休暇法を制定して、ワーク・ライフ・バランスの改善を図った。また、連邦政府職員を対象とする休暇制度として、連邦政府職員育児等有給休暇法が挙げられる。

イ. 家族・医療休暇法 (Family and Medical Leave Act of 1993: FMLA ; 1993年)

同法は、本人や家族の健康状態、子どもの育児、家族の介護を理由とする無給休暇制度を定める法律である。

同法が制定された背景として、1984年に連邦地裁が、女性労働者に4ヶ月の無給の出産休

暇を与えるカリフォルニア州制定法が性差別の禁止を定めた公民権法第7編に反して無効であると判断したため、出産休暇の権利を擁護すべく同法の制定に向けた活動が始められたことが挙げられる。

同法は従業員数が50名以上の企業の雇用者に適応される。また、被雇用者は、同一の雇用者の下で最低1年間、直近の12ヶ月の間に1,250時間以上勤務していなければならない。その他にも、適用除外等が設けられているが、2010年には、それまで適用除外としていた飛行機乗務員を対象に加える等（the Airline Flight Crew Technical Corrections Act）、適用範囲を拡大している。

これらの条件を満たす場合、以下のケースにおいて12週間の無給休暇を得ることが出来る。

- 妊娠、出産及び育児
- 養子の受入れ
- 深刻な健康状態にある近親（配偶者、子ども、親）の世話
- 被用者自身が深刻な健康状態にあり勤務が困難な場合

また、

- 12ヶ月の期間内で12週間までの無給休暇（連続、もしくは断続的に取得可能）
- 健康保険の継続
- 同じまたは同等の仕事への復帰

も保障される¹⁴⁴。

同法はそれまで出産育児休暇がなかったアメリカにとって画期的な法律である。しかし、無給での休暇となるため、経済的負担は避けられないという問題がある。

ウ. Women's Legal Defense Fund (WLDF)、The National Partnership for Women & Families (NPWF)

1971年にWomen's Legal Defense Fund (WLDF)が、妊娠を理由とする差別的扱いを受けた従業員に対して法的扶助をする目的で設立された。

その後、1980年代に入ると、男女間の賃金格差を撤廃する活動へ移行し、1985年に家族・医療休暇法（Family and Medical Leave Act : FMLA）の法案を起草する等の活動を行っていた。

1998年には、労働組合、移民労働組織など21団体を会員に迎え、The National Partnership for Women & Families (NPWF)として組織を改組し、FMLAの適用範囲を拡大するとともに、必要な休暇を有給で行うための施策を政府に実施させるためのロビー活動を展開した。

NPWFの設立の背景には、FMLAの適用除外となる労働者の数が多いことや、FMLAが適用されたとしても無給であるために自ら辞退する事態も見られる等、FMLAが当時の状況に適切に対応できておらず、新たな施策が必要となったが挙げられる。

NPWFのロビー活動の結果、育児・介護を理由とする有給休暇が、カリフォルニア州・コロンビア州・ニュージャージー州で州法として成立した。

¹⁴⁴ 内閣府（2011）p.146参照。

エ. 連邦政府職員育児等有給休暇法 (Federal Employees Paid Parental Leave Act: FEPLA ; 2009 年)

連邦政府職員に出産もしくは養子を受けるために 4 週間の有給休暇を与えるものである。連邦政府職員のワーク・ライフ・バランスの改善を図るとともに、民間企業においても同様の取組が広がることを期待して導入された。

○女性の起業支援策

ア. 米国女性ビジネス協議会 (National Women's Business Council: NWBC ; 1988 年)¹⁴⁵

女性事業主や起業家を支援するための政策提言を行う機関であり、女性事業者法 (the Women's Business Ownership Act of 1988) に基づき設立された。

同協議会は女性経営者等 15 名のメンバーで構成される (任期 3 年)。

女性事業主に関するデータ収集を行い、大統領、連邦議会、中小企業局 (Small Business Administration) に年次報告書を提出している。実際に女性の起業を支援するのは、中小企業局女性事業者室の委託を受けた女性ビジネスセンターである。2013 年には、以下のような指針を打ち出し、それぞれの施策について進展が見られている¹⁴⁶。

- ・女性事業主による多額の資金調達を容易にする
- ・女性事業主による新たな市場への参入、ターゲット市場におけるシェアの拡大を促進
- ・高成長分野への参入機会を増加
- ・女性事業主に関する政府データを拡大

イ. 女性の起業支援 Women-21.gov (2001 年)¹⁴⁷

2001 年に開始された労働省と中小企業局が共催する連邦政府横断型の女性起業家支援プログラムであり、最新技術の導入に関するトレーニング等を提供して支援するものである。

○女性就業率の推移

女性就業率は 1970 年には 46.3%であったが 2000 年に 67.8%まで増加し、その後緩やかに減少し、リーマンショック後の 2008 年以降は、減少幅が拡大し、2013 年時点で、62.3%となった (図表 7-4)。

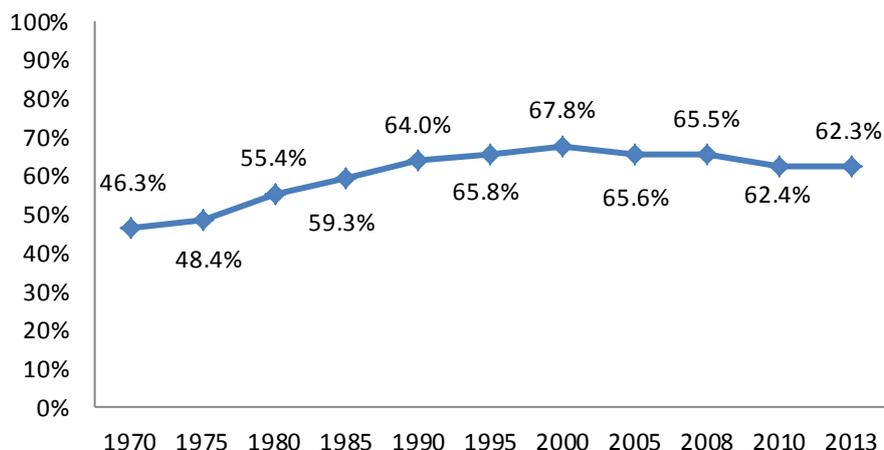
¹⁴⁵ 米国女性ビジネス協議会のウェブページを参照 (<https://www.nwbc.gov/> ,アクセス日 : 2015 年 3 月 15 日)。

¹⁴⁶ National Women's Business Council(2014)

(<https://www.nwbc.gov/research/building-bridges-leveraging-research-and-relationships-impact-business-climate-women> , アクセス日 : 2015 年 3 月 15 日)。

¹⁴⁷ 内閣府 (2011 年) p.178。

年	女性就業率 (15-64歳)
1970	46.3%
1975	48.4%
1980	55.4%
1985	59.3%
1990	64.0%
1995	65.8%
2000	67.8%
2005	65.6%
2008	65.5%
2010	62.4%
2013	62.3%



(出典) 経済協力開発機構、Online OECD Employment database, "Labour force Statistics by Sex and Age Indicators (Women, 15-64age)" の「Employment/population ratio」および「Labour force participation rate」のデータを参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)にて作成。(http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R , アクセス日: 2015年3月18日)

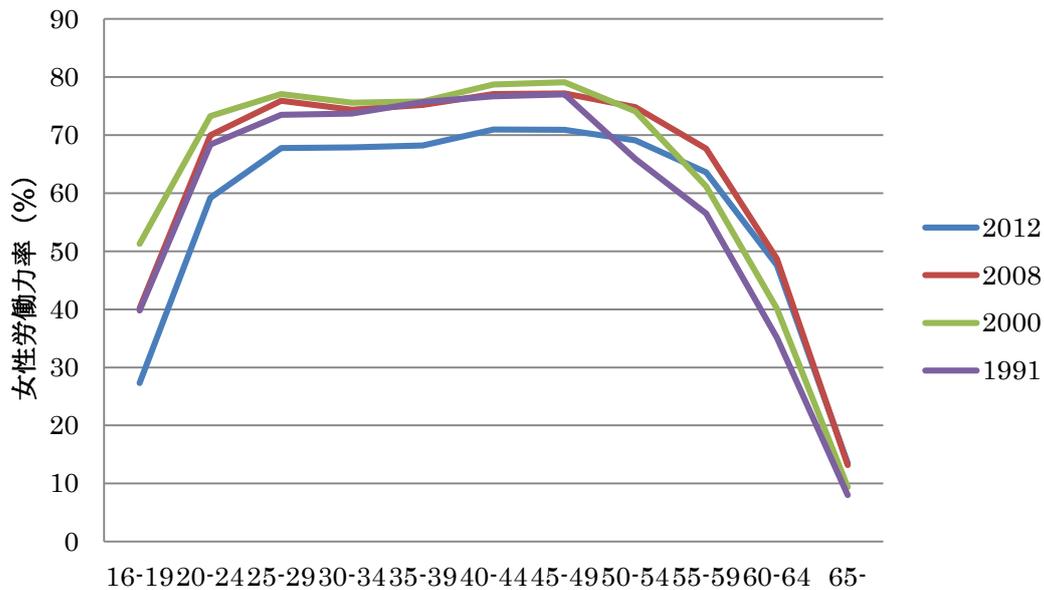
図表 7-4 女性労働力率 (%) の推移

○年齢階層別女性労働力比率

1991年の時点では、25歳から49歳まで女性労働力率が緩やかに上昇しているが、2000年・2008年では30歳から39歳までの女性労働力率が、25歳から29歳、40歳から44歳までの女性労働力率と比べて低くなっている(図表7-5)。

もっとも、2012年には25歳から44歳まで緩やかに上昇する傾向に戻っており、全体としてもいわゆるM字カーブ問題は見られない。

年齢	2012	2008	2000	1991
16-19	27.3	40.2	51.3	39.8
20-24	59.2	70	73.3	68.4
25-29	67.8	75.9	77.1	73.5
30-34	67.9	74.4	75.6	73.7
35-39	68.2	75.2	75.8	75.7
40-44	71	77.1	78.7	76.7
45-49	70.9	77.2	79.1	77
50-54	69.1	74.8	74.1	65.9
55-59	63.6	67.7	61.2	56.5
60-64	47.6	48.7	40.1	35.1
65-	13.5	13.2	9.4	8



(出典) 国際労働機関 (ILO) Laborsta Internet を参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。
(<http://laborsta.ilo.org/> , アクセス日 : 2015 年 3 月 4 日)

図表 7-5 アメリカの年齢階層別女性労働力比率 (%)

③ その他の施策

○財政支援機会均等法 (Equal Credit Opportunity Act: ECOA ; 1974年) ¹⁴⁸

融資判断において人種、性別等に基づく差別を禁止する目的で制定された。融資を業とするあらゆる機関、事業者が規制対象となっている。

○Temporary Assistance for Needy Families (TANF) プログラム (1996年) ¹⁴⁹

子どもをもつ、貧困層の家庭に対する自律支援プログラムである。プログラムの主な目的・内容は以下の通りである。

- ・子どもを自らの家庭で育てられるように、家族に援助を与えること
- ・就労支援等を通じて自律を促すこと

¹⁴⁸ 連邦取引委員会のウェブページを参照 (<http://www.consumer.ftc.gov/articles/0347-your-equal-credit-opportunity-rights>, アクセス日 : 2015 年 3 月 15 日)。

¹⁴⁹ Office of Family Assistance のウェブページを参照 (<http://www.acf.hhs.gov/programs/ofa/programs/tanf>, アクセス日 : 2015 年 3 月 13 日)。

- ・未婚中の妊娠を予防・減少させること
- ・両親のいる家族の形成・維持を奨励すること

○近時の最低賃金・残業規制¹⁵⁰

2013年に、労働省は、FLSAの最低賃金保護・時間外労働時間規制を、個人宅で介護に従事する労働者に対して適用するルールを発表した。

療養施設などの他の施設で同様の介護に従事する人々には、すでに最低賃金保障と残業規制による保護があることとの均衡を図ること、当該業種に就く従業員の90%が女性であり、彼女たちの賃金を上げることにより男女の賃金格差を是正することが目的である。

○労働省による表彰制度¹⁵¹

アフーマティブ・アクション・プログラム実施企業の優良な取組に対して、「労働長官賞 (The Secretary of Labor's Opportunity Award)」「模範的自主的取り組み賞 (Exemplary Voluntary Efforts (EVE) Award)」「模範的公益貢献賞 (Exemplary Public Interest Contribution (EPIC) Award)」といった表彰が行われている。

¹⁵⁰ G20(2014)p.20 参照。

¹⁵¹ 労働省のウェブページを参照 (<http://www.dol.gov/>, アクセス日: 2015年3月13日)。