

6. イギリス

(1) イギリスの女性の活躍推進に係る取組の特徴等

・ 基本法制等

- 明文化された憲法典がないイギリスは、1970年の男女同一賃金法による差別の禁止や、1975年の性差別禁止法がもとに、男女共同参画に係る取組を進めていた。

・ 政治分野

- 1988年に、労働党が、選挙区で女性候補者が推薦された場合、必ず公認候補者名簿に掲載するとしたことがクォータ制の始まりだった。
- 労働党の「女性のみの公認候補者名簿」が性差別禁止法違反の判決を受けたことから、2002年に同法は改正され、選挙候補者については性差別にあたらぬとされた。現在は、保守党、自由民主党とも、公認候補者に係るクォータを実施している。
- スコットランド等の地域議会、市町村議会に占める女性議員比率は、イギリス下院よりも高い。

・ 行政分野

- イギリスは、1970年代から、公務における女性の登用を課題として取り組んでいた。1990年代前半には、女性国家公務員比率が過半数を超え、課長級以上の上級公務員の比率が10%を超えていた。地方公務員数を含めると、2001年以降、女性の公務員比率は6割を超えている。

・ 経済分野

- 育児休暇や「柔軟な働き方」を請求する権利など、ワーク・ライフ・バランスに係る取組が進められている。
- 上場企業（FTSE100社）は、女性取締役の比率を2015年までに25%以上にすることを自主目標として取り組んでいる。

(2) 男女共同参画に関する基本法制等

イギリスには明文の憲法典がなく、そのため、憲法上に男女平等規定はないが、1970年の男女同一賃金法による差別の禁止や、1975年の性差別禁止法の制定と、それに基づいて機会均等委員会（Equal Opportunities Commission）が設立され、性差別禁止法および同一賃金法に係る啓発や被害者支援、調査、政策提言などを担ってきた。

同委員会は、2006年の平等法改正によって他の委員会とも統合され、平等及び人権委員会（Equality and Human Rights Commission）となっている。また、イギリスの男女共同参画に係る戦略や取組等を省庁横断的にとりまとめているのは、政府平等局（Government Equality Office）である。