

政治と雇用の分野における多様性の推進と憲法的課題

Promotion of Diversity in the Fields of Politics and Employment and Constitutional Issues

彼 谷 環

KAYA Tamaki

本稿は、政治と雇用という異なる領域で、ほぼ同時期に法制化をめぐり議論された二つのポジティブ・アクション立法を対象とする。2015年に成立した「女性活躍推進法」に基づき、経済団体は具体的取組を講じているが、政治分野における「推進法案」は、政党間での合意形成まで時間がかかり、衆議院の解散に伴い廃案となった。今後目指される多様性の推進の予備的作業として、二つの法律の特徴と憲法的課題を整理する。

キーワード：女性活躍、ポジティブ・アクション、過少代表、企業競争力、多様性

1. テーマをめぐる現状と本稿の目的

第二次大戦が終結した1945年12月、改正衆議院議員選挙法が公布され、日本で初めて女性の国政参加が認められた¹。そして、翌1946年4月10日の第22回衆議院議員総選挙では、466議席中39名(8.4%)の女性議員が誕生した。

その後、70年が経過した今日でも、国政——特に衆議院では、全議員中女性議員が占める割合に大きな変化はない。列国議会同盟 (IPU) によれば、2017年9月1日現在、下院もしくは一院制において女性の割合を数えることができる193か国中、日本は、衆議院議員475人中44人(9.3%)で165位である²。また、世界経済フォーラムが2016年10月に発表した“The Global Gender Gap Report 2016”においても、144か国中111位と低迷している³。日本の順位は、2015年には145か国中101位であったことから、逆に状況は悪くなっていることがわかる。この結果を受け、内閣府は、勤労所得の男女格差の推計を行うにあたり、今回男女それぞれの推定勤労所得の上限が引き上げられたため、「概ね先進国では影響を受ける」と解説する⁴。

ちなみに、上記 Report で用いられるジェンダー・ギャップ指数 (GGI) は、①経済参画と機会 (Economic participation and opportunity)、②教育の達成 (Educational attainment)、③健康と生存 (Health and survival)、④政治的エンパワーメント (Political empowerment) の4つの基本的カテゴリーにおいて測定される。指数1が完全平等を示す。日本の結果を見ると、②は0.78、③は0.98と比較的良好な状態だと言えるが、①は0.57、④は0.25であることから、労働と政治の2領域では依然として不平等な状態であることがわかる⁵。

上記の現象が生じる理由については、既に多くの著作があり、そこでは次のような様々な障害

要因が指摘されている。たとえば、女性の役割に関するジェンダー・ステレオタイプ、女性に重くのしかかる家事労働や育児・介護負担、女性候補者にとって不利な選挙制度、女性候補者の擁立に対する政党の消極的姿勢等である⁶。日本政府は上記の状況を深刻に捉え、第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）の第2分野「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」で、政党に対し積極的な取組を求めている。

そうしたなか、2つの超党派による議員連盟が、第190回国会と第192国会に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」（以下、2つの「推進法」案という。）を、それぞれ提出した。いずれも、候補者擁立段階において、男女の格差を是正するため政党に努力を求める内容であったが、一度も審議されないまま衆議院は解散、廃案となった。しかし、廃案となっても、その後改めて上程され審議成立した例もある。その一例が、2015年8月28日、第189回通常国会で成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」とする。）である。「女性活躍推進法」は、第187回臨時国会に提出されたが、2014年11月21日の衆議院解散を受け廃案となるも、第189回通常国会で同一の法案が提出され成立するに至る。政治と雇用という異なる領域の法律を同一の俎上で論じるのは乱暴だが、第4次男女共同参画基本計画では、「国の政治における女性の参加拡大」のためには、「女性活躍推進法」を抛りどころに、政党に対して女性候補者の育成と擁立について自主的取組を要請している。また、2つの「推進法」案も、「女性活躍推進法」も、男女の格差を是正するためのポジティブ・アクション立法という共通点がある⁷。

本稿は、政治と雇用の領域において「周辺」に位置づけられてきた女性に注目し、まず、一足先に成立した「女性活躍推進法」の特徴と憲法的課題について簡単に整理したうえで、2つの「推進法」案の目的と内容を確認し、憲法上の意義と課題について考察する。こうした作業は、「女性」にとどまらない、政治の「周辺」に追いやられてきたグループが、民主政治においてその利益を反映できるような具体的施策の提案と憲法的理論の構築を目指すための準備的作業でもある。

なお、本稿は、紙幅の関係上、ポジティブ・アクションの種類やそれぞれの効果、副作用等について詳細に論じる余裕がない。これらの点につき、既に多くの研究があることを示すにとどめる⁸。

2. 雇用領域における「女性活躍推進法」の概要と特色

雇用領域における「女性活躍推進法」は、2015年に成立をみた⁹。同法は、全34か条から成る10年間の時限立法である。以下、本稿の目的の範囲内で、同法の概要と特色について述べる。

（1）「女性活躍推進法」成立の契機

同法成立の契機は、旧民主党政権で2012年6月22日に発表された『『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作成』である¹⁰。これは、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議がイニシアティブを取り、同年末までの実現に向けた具体的方針が打ち出された。その後、自民党へ政権交代したが、安倍政権下で「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」が決定閣議され、2014年10月には法案要綱が策定された。そして、冒頭で紹介したように、いったん第187回臨時国会に提出されたものの、同年11月21日の衆議院解散で廃案、改めて第189回通常国会に提出され成立した。

同法に対しては、衆参両院の内閣委員会において、衆議院で14本、参議院で16本の付帯決議が採択された。そこでは、公労使による男女の賃金格差是正に向けた検討を行うことや、一般事業主行動計画等の策定にあたって正規労働者の男女割合を状況把握の任意項目に加えること、等が盛り込まれた。

(2) 「女性活躍推進法」の目的

同法の目的は、「近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」が重要となっていることから、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、「男女の人権が尊重され」、「急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること」にある(第1条)。

そのため、本法は3つの「基本原則」を定める(第2条)。具体的には、「職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ」、女性に対する採用や教育訓練、昇進等職業生活に関する機会の積極的な提供とその活用を通じ、「その個性と能力が十分に発揮できるようにすること」(同条1項)、②「家族を構成する男女」が、「相互の協力と社会の支援の下に」、職業生活と家庭生活との円滑で継続的な両立が可能となること(同条2項)、③「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであること」(同条3項)である。

この「基本原則」にのっとり、政府は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的方向や施策についての「基本方針」を閣議決定せねばならず(第5条)、都道府県や市町村は、上記「基本方針」を勘案して、「都道府県推進計画」や「市町村推進計画」を定めるよう努めねばならない(第6条1、2項)。国はまた、「基本方針」に即して「一般・特定事業主行動計画策定指針」を定めなければならない(第7条)。

他方、常時雇用する労働者301人以上の民間事業主(「一般事業主」)は、「計画期間」「達成目標」「取組内容」「実施時期」を定めた「一般事業主行動計画」を策定し、厚生労働大臣に届け出なければならない(第8条1項、変更の場合も同様)¹¹。あわせて、一般事業主には、①女性の職業生活における活躍に関する「状況の把握」と「分析」(同条3項)、②労働者への周知措置(同条4項)、③公表(同条5項)等が義務付けられている。とくに、①の「状況の把握」は、「省令要綱」に基づき必須把握項目と任意把握項目とに分かれており、前者は同法8条3項で列挙されている4項目(「採用した労働者に占める女性労働者の割合」「男女の継続勤務年数の差異」「労働時間の状況」「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」(下線部は筆者))に該当する。

注目すべきは、付帯決議で採択されたところの、正規労働者の男女割合や男女の賃金の差異が、状況把握の任意項目に加えられたことである。しかもこれらは、一般職や総合職、パート等など雇用管理区分ごとに把握される¹²。「もし企業がこれらの項目を任意に選択すれば」¹³、一般事業所における男女格差の実態から改善の方向性をより具体的に講じることができかもしれない。

(3) 「女性活躍推進法」の特徴と課題

同法の特徴のひとつに、一般事業主が自身の現状を把握・分析し、行動計画ごとに目標値を設定する仕組みを置くことが挙げられる。これについて、「複雑で多様化してきた企業組織がそれぞれ関係当事者と協議しながら状況に応じて問題を発見し、改善に取り組むことができるというメ

リット」があるとする見解もある¹⁴。現代社会では、企業の社会的責任を重くみる傾向にあり、また、企業の自浄作用に期待するならば、こうした評価も当てはまるだろう。だが、認定一般事業所となるには自己申請が必要であり、そうした「認定を不要」と考える事業所もあるかもしれない。実際、認定一般事業主に対して有利だとされる公共調達の機会については、既に次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や、地方公共団体独自のワーク・ライフ・バランス企業認証制度等を項目設定している自治体は多いが¹⁵、当該制度が十分に浸透し活用されてきたか、また新たに導入する際の制度設計には慎重な検討を要する¹⁶。

さらに、同法が義務付けの対象とする「一般事業所」は301人以上の大企業に限定されており、次世代育成支援対策推進法同様、300人以下の中小事業主には「努力義務」とされている（第8条7項）¹⁷。したがって、雇員数が少なく業務の代替が困難な小規模事業所ほど、本法が掲げる3つの「基本原則」が遵守されにくい傾向になると考えられ、そうした状況を改善するための実効性担保が問われることになるだろう。

なお、法律の名称に「女性の活躍」が冠されてはいるが、同法に先立ち策定された政府の女性活躍推進施策に目を向けると、企業の経済成長が主眼に置かれていることに注意を要したい¹⁸。北海道大学大学院教育学研究院の駒川智子によれば、上記施策の意義については、第一に「労働力人口の増加」、第二に「埋もれている優秀な人材の確保」、第三に「生活者の視点に立った市場の創造」が挙げられる¹⁹。かつて、次世代育成支援対策推進法においても議論されたように、少子化対策を通じて誕生が期待される子どもが、第一義的に「社会的経済価値」を持つ子どもであるとすれば²⁰、超人口減少と少子高齢化を前に謳われる「女性活躍」も、経済的競争のための労働力としての側面が重視されることはないか懸念される。

3. 2つの「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」

議会における女性の過少代表を是正する手法のひとつに、ジェンダー・クオータがある。それには、選挙候補者の一定割合をどちらか一方の性に割り当てる候補者割当制と、議席の一定数を女性に割り当てる議席割当制の2つの方法が代表的である²¹。だが、クオータは、ポジティブ・アクションのなかでも「厳格な」手法に位置づけられ、他の性に対する逆差別としての問題を内包しているため、採用するクオータの内容、対象、範囲、期間等について、個々に検討する必要がある²²。

(1) 2つの「推進法」案成立までの動き

2016年3月、内閣府男女共同参画局は、内閣府特命担当大臣の名において、各政党幹事長宛てに「政治分野における女性の活躍促進について」を送付した²³。そこでは、第3次男女共同参画基本計画が、政党等に対し政治分野におけるポジティブ・アクション推進に対する理解を求めてきたことや、2015年8月に「女性活躍推進法」が成立したことに触れながら、政治分野における女性の参加拡大に向け、次の3点について積極的働きかけを行っている。具体的には、「①女性活躍推進法に基づき民間企業等が行う取組内容を踏まえ、女性の活躍に関する現状の把握・分析、女性候補者等における数値目標の設定や人材育成等の取組を含めた行動計画の策定・情報開示等に向けた自主的な取組の実施、②ポジティブ・アクションの自主的な導入に向けた検討、③両立支援体制の整備等を始めとした女性議員が活躍しやすい環境の整備（下線部は筆者）」等で

ある。そのうえで、「黨員・役員に占める女性割合や、衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者の割合、地方公共団体の議会の選挙における女性候補者の割合が高まるよう、……ポジティブ・アクション導入等の取組を御検討くださいますよう、よろしく願い申し上げます。」と依頼している。上に挙げた3点の働きかけは、2つの「推進法」案のなかで、「国及び地方公共団体」の責務や努力、あるいは「政党その他の政治団体」の努力に委ねられている。

ところで、2つの「推進法」案が世に出る契機は、2015年以来、与野党議員からなる「政治分野における女性の参画と活躍を推進する議員連盟」の活動であった²⁴。しかし、2016年5月、民進・共産・生活・社民4党共同による「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」（第190回国会衆法第60号）²⁵衆議院に提出されると、同年12月には、自民・公明・日本維新の会が3党共同で、同名の「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」（第192回国会衆法第12号）を衆議院に提出するという事態が生じる。両法案の大きな違いは、国政選挙や地方選挙における男女の立候補者を、「同数」（4党共同案）とするか、「均等」（3党共同案）とするかであった。また、4党共同案は全8条と附則から成るが、3党共同案においては「人材の育成等」（第8条）が付加された結果、全9条と附則から成る。

2つのグループの対立は、最終的には、今は政治分野における推進法の成立こそ必要であるという共通の思いのもと、立候補者を男女「均等」にする、という文言で調整されることになった。そこで、以下、第192回国会衆法第12号（以下、「政治分野推進法案」とする。）に依拠して解説する。

（2）「政治分野推進法案」の目的と基本原則

「政治分野推進法案」は、その要綱によれば、以下の目的を有する。「政治分野における男女共同参画が、国又は地方公共団体における政策の立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み」、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、「国及び地方公共団体の責務等を明らかにする」とともに、「施策の基本となる事項」を定めることにより、「男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与すること」である（第1条関係、下線部は筆者（以下同様））。

つづく第2条は、前条の規定を受け、3つの「基本原則」を定める。第一に、国政選挙及び地方選挙では、「政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しながら、男女の候補者の数ができる限り均等となること」を目指す（同条1項）。第二に、男女がその性別にかかわらず、「その個性と能力を十分に発揮できるようにすること」（同条2項）である。そして、第三に、男女が「相互の協力と社会の支援の下に」、「公選による公職等としての活動と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として」行われなければならないとする（同条3項）。これは、政治家など多忙を極める公職に女性が就く場合、家庭生活との両立が困難になりやすく、それゆえ、立候補を逡巡したり断念したりするという事態を重く見て、ワーク・ライフ・バランスの実現を強調したものと考えられる。

政党間の議論において最も意見が割れたのが、先に述べたように、第2条1項の男女の立候補数をめぐる表記であった。「できる限り同数」という文言に与党側から異論が出され、3党共同案が提案されることになった。しかし、内閣法制局から、「数が均等」は「同数」を意味するとの説

明があり、民進党など4党はこれを受け入れる姿勢を示した²⁶。

(3)「政治分野推進法案」の特徴—「国及び地方公共団体」の責務と「政党その他の政治団体」の努力

「政治分野推進法案」の要綱によれば、国及び地方公共団体は、上記3つの「基本原則」にのっとり、「政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保」しながら、「必要な施策」を策定し、これを実施するよう努めなければならない(第3条関係)。要綱は、「必要な施策」のうち「基本的施策」として、①実態の調査及び情報の収集等(第5条関係)、②啓発活動(第6条関係)、③環境整備(第7条関係)、④人材の育成(第8条関係)等を挙げる。第8条の「人材の育成等」は、当初の4党共同案にはなかった条文であり、国及び地方公共団体は「政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めると定める。

他方、「政治分野推進法案」は、政党その他の政治団体に対して、「公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努める」という努力規定を置くにとどめる(第4条関係)。ここから、本法案が意図する「政治分野における男女共同参画」は、まず「公選による公職」に係る男女の候補者数の「均等」を目指すものであること、そして、従来、この分野では同様に目指されてきた政党組織内における党幹部の男女平等の推進は、直接対象とされていないことがわかる。この点、後者に関わる事柄は、政党の内部自治の範疇に属するものであり、法律による規制対象となる性質のものではないという指摘もあるだろう。しかし、このような規定がない時代にも、各政党は女性候補者を擁立してきたわけであり、今回、男女候補者数の「均等」を目指すという同法案を通して、多様な民意をより精確に国政に反映していこうという意図が読み取れ、あわせて、平等原理を含む民主主義の実現に資することになると考えられる。同法案の目的条項も、「社会の対等な構成員である男女」が、「国又は地方公共団体における政策の立案及び決定に共同して参画が確保されること」こそ、「多様な国民の意見が的確に反映される」と明記している。

4. まとめにかえて

「女性活躍推進法」が施行されてから、女性役員の登用の現状と方向性について記した、内閣府男女共同参画局による調査研究「平成28年度女性リーダー育成に向けた諸外国の取組に関する調査研究」が公表²⁷。それによると、民間の取組のひとつとして、株式会社東京証券取引所が、同法施行直前の2015年6月1日、コーポレートガバナンス・コードを策定したことが紹介されている²⁸。「上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る」という立場から、「社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである」という原則が示された。また、第4次男女共同参画基本計画では、上場企業役員における女性の割合を、「5%（早期）、更に10%を目指す（平成32年）」とされた。実際、2013年7月から2016年7月までには590名の女性役員が増加しているが、その割合は全体の3.4%にとどまる。

しかし、経済界では、積極的に女性役員の登用が主張されている。その背景には、次のような認識や理解がある。すなわち、①多様な視点・価値観を受容する組織において、イノベーションが促進される結果、企業競争力や社会的評価が向上し、企業価値も向上するという思想、②女性

役員の登用は企業経営にプラスの影響があるという指摘、③女性社外取締役が、男女とも働きやすい職場改善や女性の登用を促すことで、内部昇進による女性役員の増加環境が整備されるという見込み、④女性役員がロール・モデルやメンターとなることで、女性人材育成が加速する可能性、⑤広く男女の候補者から探す方が、広く適任を探すことができること、等である²⁹。上記①②が示すように、女性役員の登用が、企業競争力や企業価値の向上に直結するという認識が、日本経済団体連合会や経済同友会等の経済団体の提言や取り組みを促してきたと言えよう³⁰。

他方、政治分野で男女共同参画の実現に関わる政党は、日本国憲法 21 条を根拠に、その設立から綱領の作成、政策の立案、擁立候補者の選抜（いわゆる「リクルート」）等に至るまで、国家による介入は違憲性が強いと考えられてきた。前述したように、政党に対して、「候補者選定の自由や候補者の立候補の自由を確保」するとしながら、男女の候補者数を「できる限り均等」に目標設定するよう法律で求めることは、政党の内部自治に介入しているという指摘も可能である。しかし、「推進法案」は、努力や責務を果たさなかった場合のサンクションは用意していない。くわえて、民主的国家のなかで、政権獲得を目指して活動する政党は、その組織自体、民主主義を標榜することが期待されるだろう。あわせて、「代表制民主主義の起源を追いながら、憲法で保障された、あるいは規範的原理としての、形式的平等からより踏み込んで」、「政党内部および外部において、より実質的に平等な公共文化を醸成し維持することを可能にするような権力分有〔男女の議席数の均衡〕の実践を制度化する」ような平等についても、さらに今後考察する必要があるだろう³¹。

2017年10月22日投票の第48回衆議院議員総選挙には、計209人の女性候補者が立候補した。過去最高の女性割合だとされるものの、全候補者の17.7%にすぎない³²。割合の高い政党順に並べると、日本のこころ50%、諸派34%、日本共産党24%、立憲民主党24%、無所属21%、希望の党20%、社会民主党19%、公明党9%、自由民主党8%、維新の党8%となる。また、政治分野や経済分野における男女平等や多様性の推進について、主要政党は次のような公約を掲げた。たとえば、『政治分野における男女共同参画推進法』の早期成立を目指す、「女性候補者の育成を率先垂範する」、「指導的地位に占める女性の割合を3割程度にすることを目指す」、「旧姓の幅広い使用を認める取組を進め」る（自由民主党）³³。「国会における男女同数を目指し、必要な法案を提出」する、「性別、性的指向、年齢、人種、障害の有無等にかかわらず、すべての人が輝ける社会を目指す」、「女性が主役の社会を目指す、…同一価値労働同一賃金などを実現」する（希望の党）³⁴。そして、「あらゆる差別の禁止—LGBT差別解消」、「国政選挙へのクオータ制の導入」（立憲民主党）等である³⁵。

最後に、近年、ドイツにおいても、政治と雇用の分野におけるポジティブ・アクションの法制化をめぐる大きな動きがあったことに触れておきたい。第二次大戦後、日本と異なり、憲法レベルで政党条項が導入され、政党法も存在するドイツでは、政党は法律に依拠せず自発的に党規約等でクオータを採用してきた。また、2015年3月、公的部門及び民間企業において指導的地位を有する女性割合を高めるため、①連邦平等法の改正（「連邦行政並びに連邦の公企業及び裁判所における男女平等のための法律」に名称変更）、②連邦委員会法の改正、③株式法等の改正が行われた。クオータの対象は管理職に限定されるが、一般労働者にも影響が及ぶことが期待された³⁶。

こうした動きの一方で、女性優遇規定を有する2016年7月1日ノルトライン・ヴェストファ

ーレン州官吏法 19 条がドイツ基本法に違反するという Münster 上級行政裁判判決が、2017 年 2 月 21 日に出された³⁷。この判決については稿を改めて論じる予定だが、裁判官は、女性は「本質的に平等な適性、資格、専門的能力のみについて優遇される」というわずかな資格の平等は、基本法で保障された最高の選抜の命令に反するとされた³⁸。クオータをめぐる法的議論は、依然として落ち着かない状態だと言えよう。

なお、本稿では、選挙制度について考察することができなかった。比例代表法の研究をまとめた森口繁治によれば、かつて選挙区の基盤であった「地方団体」が「其利害と立場を異にする各個人」の集合としての性格が強くなってしまったことを前提に、「利害と意見を異にする個人を基礎とする個人的な代議制度の趣旨に最も良く適合する」制度として、比例代表制を提唱したとされる³⁹。男性中心の政治が強く根差す「領域」に縛られない点において、あるいは、そうした「領域」を超えるという点において、比例代表制は、女性の政治的過少代表を克服する制度としてより適していると言えよう。

(2017 年 10 月 18 日脱稿)

※本稿脱稿後、第 48 回衆議院議員総選挙の結果が報道されたが、本稿に反映できなかったことをお断りしておく。

1 翌 1946 年 9 月 27 日公布の東京都制、府県制、町村制の改正で、地方選挙においても女性参政権が実現する。

2 <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm> (2017 年 10 月 8 日閲覧)。なお、参議院については、全 242 人中女性議員 50 人 (20.7%) である。

3 <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/> (2017 年 10 月 8 日閲覧)。

4 「世界経済フォーラムが『ジェンダー・ギャップ指数 2016』を公表」共同参画、平成 29 年 1 月号、10 頁。

5 経済参画と機会については、労働力への参加、同一労働同一賃金、勤労所得、専門及び技術職の 4 項目により測定される。また、政治的エンパワーメントは、議会における女性、行政的地位における女性、過去 50 年の女性国家元首の 3 項目で測定される。

6 ここでは、三浦まり『日本の女性議員 どうすれば増えるのか』(朝日新聞出版、2016 年) 14～60 頁、辻村みよ子『概説ジェンダーと法』(信山社、2013 年) 75～77 頁、大海篤子『ジェンダーと政治参加』(世織書房、2005 年) 12～16 頁。また、比較政治学研究者の Pippa Norris によれば、女性が政治的権力の中核に進出するには、「文化的」「社会経済的」「政治的」な 3 つの障害を越えなければならない。P.Norris, K.Carty, L.Eryckson, J.Lovenduski, M.Simms, Party Selectorates in Australia, Britain and Canada: Prolegomena for Research in the 1990s., in *The Journal of Commonwealth and Comparative Politics* 28(2), pp.219-45.

7 たとえば、「女性活躍推進法」について同法の課題を認識したうえでポジティブ・アクション立法としての意義を見出す、浅倉むつ子『『女性活躍推進法』とポジティブ・アクション』ジェンダー法研究第 2 号 (2015 年 12 月) 19～36 頁。

8 さしあたり、代表的なものとして、辻村みよ子『概説ジェンダーと法 [第 2 版]』(信山社、2016 年)、同『ポジティブ・アクション—法による平等の技法』(岩波新書、2011 年)、巻美矢紀「ポジティブ・アクションの目的と多様性 (1)」千葉大学法学論集第 27 巻第 3 号 (2013 年) 130～148 頁、黒岩容子「EU 法におけるポジティブ・アクション法理の展開とその意義 (1) 性平等の分野に限定して」早稲田大学大学院法研論集第 141 号 (2012 年) 105～129 頁。

9 「女性活躍推進法」の成立経緯については、「女性活躍推進法が成立」ビジネス・レーバー

・トレンド (2015年11月号) 36頁、浅倉・同上、20～21頁。

10 ここでは、浅倉・同上、20～21頁参照。

11 国及び地方公共団体(「特定事業主」という)の責務については、第7条、第8条1、3、6項に置かれている。

12 参照、事業主行動計画策定指針(平成27年11月20日内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第1号)別紙一

(http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/shishin_1.pdf)。

13 浅倉はこのように前置きし、任意項目のなかに「各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合」「1つ下の職階から上位の職階へ昇進した者の男女別割合」「人事評価の結果における男女の差異」「男女の賃金の差異」が示されたことを評価する。参照、浅倉・前掲論文注7、23～24頁。

14 同上、30～31頁。

15 ここでは、平成24年10月内閣府男女共同参画局「地方公共団体の公共調達等における男女共同参画等の推進に関する取組事例集」

(http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyoku/jyosei_active/03/pdf/siryuu_02.pdf) 4頁。

16 公共事業の入札時における評価項目の導入は自治体の裁量の範囲であろうが、たとえば総合評価方式が採用されるような大規模工事の場合、入札する事業所のほとんどが認定事業所であったり、評価に差が現れないような制度設計が行われる場合、意味がないだろう。

17 次世代育成支援対策推進法の特徴については、彼谷環「少子化対策における『安全』」森英樹編『現代憲法における安全—比較憲法学的研究をふまえて』所収(日本評論社、2009年)612～613頁。

18 この延長線上に、平成27年3月28日政府の働き方改革実現会議による「働き方改革実行計画」がある。導入の背景について、金明中・ニッセイ基礎研究所准主任研究員によれば、①日本の労働力人口が継続して減少していること、②日本の長時間労働が改善されないこと、③政府が奨励するダイバーシティマネジメントや生産性向上に直接つながっていることが指摘される。参照、金明中「今なぜ働き方改革が進んでいるのだろうか?—データで見る働き方改革の理由—」

(2016年9月15日掲載)(<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=53852?site=nli>)。

19 駒川智子「女性活躍推進施策の内容と諸特徴—内閣府、経済産業省、厚生労働省の施策を対象に—」北海道大学大学院教育学研究院紀要(2014年12月)18～19頁。

20 神尾真知子「少子化対策をジェンダー法学はどう見るか」ジェンダーと法3号(2006年)83頁。

21 辻村みよ子『憲法〔第5版〕』(日本評論社、2016年)159頁、三浦まり・衛藤幹子編『ジェンダー・クォーター世界の女性議員はなぜ増えたのか』(明石書店、2014年)15～19頁。ポジティブ・アクションについては、近年、社会的地位をめぐる人々の心理的評価(不満度)という視点から分析した研究も現れている。参照、多田はるみ・前田豊「ポジティブ・アクションによる不満—相対的剥奪理論を拡張したモデルによる考察から」立教大学ジェンダーフォーラム18号(2016年)27～41頁。

22 辻村・同上。

23 <http://www.gender.go.jp/policy/sanseiken70/pdf/sanseiken02.pdf>

24 以下、参照、山田邦夫「女性の政治参画とクォータ制論議—政治分野における「多様性」の確保—」国立国会図書館調査及び立法考査局編『ダイバーシティ(多様性)社会の構築:総合調査報告書』(2017年2月)、89頁、日本経済新聞2016年12月10日付け「女性議員増へ法案を了承 自民『候補者は均等』盛る」。

25 民進党は、同時期に単独で、「公職選挙法の一部を改正する法律案」も提出していた。これは、衆議院比例代表選挙の重複立候補者について、政党リストに掲載される同一順位の男女が交互に当選する仕組みを政党に導入できるようにするものである。

26 2016民進党国会レポート 第2章『次の内閣』の活動より

- (https://www.minshin.or.jp/assets/images/diet-report/2017/diet-report_2017_p11.pdf)。
- 27 平成 29 年 2 月内閣府男女共同参画局「平成 28 年度女性リーダー育成に向けた取組に関する調査研究（女性役員登用の閣議決定目標「2020 年 10%」達成に向けて）」
http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/kenkyu_01.pdf。なお、ジェンダー政治が専門の辻由希によれば、安倍政権は女性活躍をアベノミクスの成長戦略の一つに掲げたことで、「社会の認識や企業の行動を変えさせるという点では、一定の効果をもたらしてきた」とし、このことから、「安倍政権は決してジェンダーに無頓着ではな」と評する。参照、辻由希「女性の『利用』と『男性性の回復』世界 900 号（2017 年 10 月）74～75 頁。
- 28 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(2015 年 6 月 1 日)
<http://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/code.pdf>。
- 29 内閣府男女共同参画局・前掲注 26、12～14 頁。
- 30 日本経済団体連合会「女性活躍アクション・プラン～企業競争力の向上と経済の持続的成長のために～」(2014 年 4 月 15 日) (http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/029_honbun.pdf)、経済同友会『『意思決定ボード』のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言～競争力としての女性管理職・役員の登用・活用～』(2012 年 5 月 28 日)
(<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2012/pdf/120528a.pdf>)。
- 31 スティール若木／早川美也子訳「多様な政治的なアイデンティティとクォータ制の広がりー日本の事例から」三浦・衛藤・前掲注 20、42 頁。比較政治学を専門とするスティール若木は、こうした平等を「民主的平等」と呼ぶ。
- 32 朝日新聞 2017 年 10 月 12 日「候補『男女均等』遠い現実」10 版 4 面。
- 33 自由民主党 HP「政策 BANK」(https://special.jimin.jp/political_promise/bank/index.html)より。
- 34 希望の党 HP (<https://kibounotou.jp/policy/>) より。
- 35 立憲民主党 HP (<https://cdp-japan.jp/yakusoku/03/>) より。
- 36 ここでは、渡辺富久子「立法情報 ドイツ 女性クォータ制の導入」外国の立法 (2015 年 4 月) 12～13 頁。
- 37 OVG Münster: Neuregelung zur Frauenförderung verfassungswidrig (<http://www.baden-kollegen.de/ovg-muenster-neuregelung-zur-frauenfoerderung-verfassungswidrig/>); Die Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen, Münster, 2017, 22. Februar 2017
([https://www.gdp.de/gdp/gdpnrw.nsf/id/DE_GdP-fordert-Neustart-in-der-Frauenfoerderung/\\$file/17-02-22_INFO-OVG_zur_Frauenfoerderung.pdf](https://www.gdp.de/gdp/gdpnrw.nsf/id/DE_GdP-fordert-Neustart-in-der-Frauenfoerderung/$file/17-02-22_INFO-OVG_zur_Frauenfoerderung.pdf))
- 38 NRW OVG Münster hält Frauenquote für verfassungswidrig, Westdeutsche Zeitung, 21. Februar 2017-16:26 Uhr.
- 39 以下の記述は、只野雅人「領域と代表」糠塚康江編『代表制民主主義を再考する』所収（ナカニシヤ出版、2017 年）10 頁による。