

ダイバーシティ事業 国際共同研究PI養成プログラム (2021年度分)

報告日：2022年3月22日

期間中に行ったオンライン国際共同研究に関して、研究成果、今後の研究の見通し、研究成果の発表予定について具体的に記入してください。

適宜、行を追加してください。

派遣者所属名	神戸大学国際連携推進機構学際教育センター
派遣者氏名	RIMINUCCI Michela (リミヌッチ・ミケーラ)
研究タイトル	日伊比較から見るクオータ制の影響 The Impact of Gender Quotas: A Comparison between Italy and Japan
研究目的	クオータ制はより多様な職場環境を作成し働き方の選択肢を増やすため、ポジティブ・アクションの一つの手法として多くの国々において導入されていたが、その影響はいまだに議論されている。2011年に「ピンク・クオータ」という制度を実施して賛否両論の結果を見たイタリアと、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になる目標を達成できず女性の活躍推進企画を見直している日本を比較し、クオータ制のメリット・デメリットとその影響を論じた。
研究報告 (内容および成果) 2000字以内	ジェンダー・クオータとは、一定の割合を女性に割り当てる法的メカニズムのことで、ポジティブ・アクション、すなわち職業生活に関する男女の実質的な平等を完全に確保することを目的とした差別禁止法の一つである。本研究では、このような施策の正当性を前提に、選挙制度などを除く職場で実施されているジェンダー・クオータ制について、イタリアと日本の2カ国を比較し分析することを目的とし、上記のメカニズムが財源を必要としないため、ジェンダー格差に取り組むための便利なツールであるかどうかを論じた。イタリアでは、最高レベルの経済的意思決定における男女間の著しい不均衡に対処するため、いわゆる「ピンク・クオータ」制度が導入された。2011年には、公共性の高い分野、すなわち行政の管理下にある上場・非上場企業を対象とした法律「ゴルフ・モスカ法」が制定され、EUに大きく先行していることが証明された。EUは少なくとも過去10年間はクオータ制の導入を試みてきたが、一部の加盟国の反対によりEU理事会で停滞したままである。データを分析すると、男女比の改善は適用企業で最も顕著であり、この法律の有効性が証明されている。ゴルフ・モスカ法の適用外である銀行や民間企業では、最高レベルの女性の参加は横ばいか、せいぜいわずかな増加にとどまっている。よく分析すると、ジェンダー・クオータ制の導入は効果を生んだが、より深い文化の変革を促すにはまだ至っていないことがわかるが、これは制度が機能していないことを意味するものではない。逆に、その部分的な失敗は、文化的な態度を変えるには、より多くの時間と強力な法的措置が必要であることを示している。 その一方、日本はOECD加盟国の中で数少ない、職場における女性の割合が低いことに対する強制的な措置を導入していない国の一つである。現在では、「積極的

	<p>改善措置」や「ポジティブ・アクション」という言葉はよく知られるようになったが、その法的な運用はまだ弱い。例えば、内閣府が作成した最新の「男女共同参画基本計画」には、民間企業も含めた幅広い目標が掲げられているが、義務化されていない。いずれにせよ、日本は、制裁を伴うより厳格な規則を導入する前に、試しに国民的合意を形成するためにソフトな「ナッジ」（後押し）をするというアプローチをとってきたと言える。しかし、男女平等の分野では、イタリアなどEU加盟国の中で女性の労働市場への参加促進が比較的早く進んでいるのに比べ、そのプロセスは遅々として進んでいない。歴史的データを分析すると、1953年から1985年まで、女性労働者、特に管理職に占める女性の割合は実質的なプラスの変化を示すことない。1986年以降、状況は改善されつつあるが、前年からの変動を見ると、いくつかの例外（1954年、1971年、2008年、2014年、2017年）を除けば、常に1%かその以下にとどまっている。緩慢な増加は、独身のままでキャリアに集中する女性が増えているという単純な事実と結びついている可能性もあり、主な法改正の実施後に大きな加速は見られない。日本では、従来、平等論は、人権の枠組みで保障されるべきものではなく、少子高齢化による労働力不足に対応するための雇用政策という位置づけで語られてきた。しかし、近年、多様性（ダイバーシティ）の重要性が増してきており、その背景には、国際的な圧力による広い意味での持続可能性への緩やかなシフトがあると考えられる。ポジティブ・アクション政策の成功は、結局のところ、国民的合意によって推進される価値体系によるものである。したがって、政府や立法機関がステークホルダーを巻き込んだ大胆なアプローチをとることが、より効果的な改革の策定と実施に有益であることは間違いないだろう。イタリアと日本でジェンダー・クォータ制がどのように実施されてきたか、データを分析して議論した結果、ジェンダー・クォータ制のメリットはデメリットを上回ると強く確信している。実際、ダイバーシティ・クォータ制が目的ではなく手段だけであるのが確かだが、新型コロナウイルスの影響でより深刻になった職場における差別という現象に取り組むための最も直接的かつ安価な解決策の一つと考えることができるだろう。</p> <p>（添付1をご参考に）</p>
<p>今後の研究の見通し</p>	<p>もともと国際共同研究PI養成プログラムの下で行った研究成果を発表する予定であった国際会議がコロナ禍の影響で3月から5月に移動されたため、まず、研究結果を5月に開催される予定である「Marco Biagi International Conference」という国際会議で発表する予定です。その後、学術論文の初稿を修正・更新し、会議議事録などに掲載するつもりです。共同研究者が様々なプロジェクトに参加しているので、共同研究を続けると思います。例えば、共同研究者も活躍している、イタリアで設立されたLabour Law Community (LLC) という国際研究会の企画の中に、各国の大学における労働法教育についての比較プロジェクトや、各国の労働法改革についての「Postcards from Abroad」プロジェクトなどにも、日本における労働法教育や労働法改革などについての記事を執筆するつもりです。国際共同研究PI養成プログラムの下で行った日本とイタリアでのポジティブ</p>

	<p>ブ・アクションについての研究も、今回たどり着いた結果に加え、ポジティブ・アクションのベースになった哲学的・論理的な議論について、そして特にクオータ制の合理性・正当性についてももっと研究したいと思っております。最後に、可能な限り、障害法の専門家とも協力してジェンダークオータだけではなく、障害者なども含める職場でのダイバーシティブ・クオータの実施について比較研究を行うと考えています。</p>
<p>研究成果の発表予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2月10日のHoover Alumni Conference in Economic and Social Ethicsという国際会議で予備研究の結果を発表し、フィードバックを集めた（添付2をご参考に） ・ 3月の月末までに国際共著による学術論文の初稿を完成した ・ 5月26日～27日に開催される予定である「Marco Biagi International Conference」という国際会議で発表する予定（添付3をご参考に） ・ 初稿を修正・更新し、2023年に発行される予定の会議議事録に記載する予定