

# 日伊比較から見る クオータ制の影響

国際連携推進機構学際教育センター 特命講師・コーディネーター

RIMINUCCI Michela (リミヌッチ・ミケーラ)

# 研究概要

- クォ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・クォータ」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、クォータ制のメリット・デメリットとその影響を論じた。
- 特に、女性を含む社会的弱者がコロナ禍で最も大きな被害を受けたと思われる今の世界では、女性だけでなく、支援を必要とするあらゆる者が社会の一員として活躍し、価値のある仕事を確保できるために、より効果的な手法を考え出す必要があるということに基づいて、システムのアクセシビリティ、実施メカニズムの問題点と落とし穴、政策の長期的な持続可能性、データ分析によるターゲットグループへの影響の評価を焦点とし、いくつかの改善点を指摘する。

# 共同研究者

- MARINELLI Francesca（マリネッリ・フランチェスカ）
  - ミラノ大学 法学研究科 准教授
  - 専門分野：労働法
- 共同研究期間：2021年8月～2022年3月





# 研究内容



## 定義およびリサーチ・クエスチョン

- **ジェンダー・クォータ**とは、**女性のために職位の一定の割合を確保する法的メカニズム**のことで、ポジティブ・アクションの範疇に入るものである。つまり、差別禁止法によって導入される措置で、男女の職業生活における完全な平等を実際に確保しようとするものである。
- 本研究は、ジェンダー・クォータの正当性を仮定し、その公平性についての議論や、不利な立場にある個人を優遇する逆差別のリスクについての議論には触れないものとする。
- **本研究の範囲**は、選挙制度におけるジェンダー・クォータなどの他の分野を除き、**イタリアと日本**という二つの異なる国の制度における**職場におけるジェンダー・クォータ**を分析するものである。
- 上記のメカニズムが女性にとって不適切か、あるいは逆効果か、あるいは、財源が必要ないのでジェンダーギャップと取り組むための便利なツールと見なすべきかを把握する。

## イタリアとEU①

- 職場に限定して分析すると、**イタリア**では、女性の活躍の割合を示すいわゆる「**ピンク・クオータ**」（イタリア語の「quote rosa」の直訳）が、最高レベルの経済的意思決定における女性と男性の間の大きな不均衡に対処するために、ある分野でのみ導入されている。2011年に具体的な法律（2011年7月12日法律第120号、通称「**ゴルフ・モスカ法**」）が制定されたが、その対象は公共性の高い特定の分野、すなわち上場企業や公営の非上場企業に限定されている。
- **EU**は少なくとも10年前から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理事会でその提案が行き詰まったままになっている。しかし、この点について**統一された法律がないにもかかわらず**、加盟国の実績を考慮し、「**ジェンダー・クオータ[...]は、平等を確保し不公平な力関係に対処するための有効な手段であると証明されている**」という意見をEUは述べている。

## イタリアとEU②

- 最も新しく完全なデータを見ると、イタリア企業の上層部における女性の割合は限定的であるが、最も大きな影響を与えたのはゴルフ・モスカ法の規定の影響を受けた企業である。全般的な女性の割合は上場企業、公営企業ともに大幅な増加となり、**管理職**については**上場企業**では、女性の割合が2011年から2019年にかけて、**29ポイント以上**（7.4%から36.5%）、公営企業では14ポイント以上（10.0%から）増加した。
- より詳細に分析すると、ジェンダー・クオータの導入により、新しいルールを時機にかなって適用したものの、これまでのところ、**深い文化的な変化を促してはいない**ことがデータから読み取れる。しかし、我々から見れば、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。それどころか、**文化的な姿勢を変えるには、より多くの時間とより強力な法的措置が必要**であることを、その部分的な失敗が示しているのである。

## 日本①

- 前章では、イタリアの「ピンク・クオータ」制の実施について分析したが、最新のデータからは、現時点では深い文化的変化を促進していないと判断されるものの、大きなプラスの効果を生んでいることが明らかであった。この意味で、**日本は**良い比較対象である。その理由は、日本では職場や社会全体における女性や少数派の不足という長年の問題の解決策として、同様の手段が検討されているが、経済協力開発機構（OECD）加盟国の中で、**イタリアの「ピンク・クオータ」に相当する強制的な措置を導入していない数少ない国の一つ**だからである。
- 日本におけるポジティブアクションの議論は、80年代末頃から始まり、現在では、「**積極的改善措置**」や「**ポジティブ・アクション**」という言葉がよく知られていると思われる。しかし、その法的な運用はまだ弱く、前述のように、強制的な割当制度はまだ導入されていない。



## 日本②

- 平成11年6月23日法律第78号、通称「**男女共同参画社会基本法**」は、**ポジティブアクション**を定義するとともに、ポジティブアクションの法的根拠を第13条及び第14条に定めて、**国**及び**県**に男女平等社会の形成を図る政策の**実施計画**の策定をそれぞれ委任している。**しかし**、例えば、2000年に**内閣が作成した「男女共同参画基本計画」**は、主に国会への女性の参加を増やすという非強制目標を除いては、大まかな目標しか含まれていなかった。その後更新された計画では、非公開の企業も含め、より広範な目標が詳細に明記されているが、依然として**強制力はない**。
- 昭和47年7月1日法律第113号、通称「**男女雇用機会均等法**」は、1999年に改正され、上記の制度に、事業主が必要に応じて中央政府の支援を受け、差別禁止規定（1999年改正第9条、現在は第8条）に違反せずに女性労働者に向けた積極的改善措置を採用できるようになった。2015年9月4日法律第64号、通称「**女性の職業生活における活躍の推進に関する法律**」は、常時使用する労働者が300人を超える事業主に対して行動計画の策定（第8条）や女性のキャリア形成に資する情報の開示（16条、17条）を義務付けることで現在の法制化を完成したが、その適用範囲はまだ狭いと考えられる。

## 日本③

- 日本は、制裁を伴うより厳格なルールを導入する前に、試行錯誤を行い、**国民的合意を形成することを目的として「ソフトに」進めるよう慎重なアプローチ**をとって来たと言える。しかし、男女共同参画の分野では、イタリアを含むいくつかのEU加盟国で見られるように女性の参画が比較的早く進んだことと比較すると、骨の折れる遅いプロセスであった。
- 日本では、少なくとも1985年までは、**女性労働者の割合**が大きく変化することなく、一進一退を繰り返していた。1986年以降、状況は緩やかながらも**着実に改善されつつあるが、年によって女性管理職の数はまだ後退している。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%ポイント以下である。**規則的な増加は、独身でキャリアを向上させようとする女性が増えているという単純な事実と関係があるかもしれず、**主な法改正後も大きな加速は見られない。**

## 日本④

- 日本では従来、平等をめぐる言説は、人権の枠組みで保障されるべきものではなく、雇用政策、すなわち少子高齢化による労働力不足への対応として組み立てられてきたが、近年は、国際的圧力により広い意味でのサステナビリティへのシフトが緩やかに行われていることもあり、一般に多様性がより重要となってきたと考えられる。
- 女性や少数者の地位や給与が低いという不当な契約上の差別が続く限り、国の経済にとっても、本当に残念なことである。したがって、イタリアについて前述したように、「ピンク・クォータ」やそれに関連する手段は、一時的で確かに問題がないわけではないものの、間接差別に対する規定の導入が期待された結果をもたらさなかったことを考慮すれば、すべての人にとって公平な労働市場を育成しつつ、女性だけに悪影響を与える退職・昇進の仕組みの撤廃について80年代の日本で起きたのと同様の文化的変化に向けて進むために不可欠なものとなり得る。
- 結局、ポジティブアクション政策の成功は、国民的コンセンサスによって推進される価値観に集約されると思われ、経済的議論は、より消極的なプレーヤーにその選択の「合理性」を納得させるために用いられるにすぎない。したがって、政府および立法者が利害関係者を巻き込む大胆なアプローチをとることは、より効果的な改革と関連して、必ず有益であると思われる

# むすび

- イタリアと日本のデータを使って、ジェンダー・クォータがどのように実施されているかを検証し、検討した結果、その**長所は短所を上回る**と強く確信している。
- ダイバーシティ・クォータは目的ではなく一時的な手段であるものの、**間違いなく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で安価な解決策の一つ**と考えることができるだろう。したがって、ジェンダー・クォータは、「欠陥のある人々ではなく、欠陥のあるシステムを正す」（Crosby 2004）ために作られたポジティブ・アクションという大きな傘の下にある立法手法であり、ゲームのルールを本当に変える可能性を持っているかもしれないのである。
- 上述のデータが示すように、**ジェンダー・クォータは追加コストなしに女性のための場所を提供し続けている**のである。したがって、その**限界はあるにせよ、より包括的な労働市場を発展させるための手段**であると我々は考えている。

## 研究成果

- **Riminucci M.**, “Workplace Diversity and Inclusion Targets:A View from Japan” (presentation at the Hoover Chair Diaspora Conference, Catholic University of Louvain, on March 10, 2022)
- Marinelli F., **Riminucci M.**, “Covid-19 and Gender Gap in Italy and Japan: Can ‘Pink Quotas’ be the Solution?” (upcoming presentation at the International Conference in commemoration of Professor Marco Biagi, University of Modena and Reggio Emilia, on May 27, 2022)
- Marinelli F., **Riminucci M.** (upcoming 2022). *COVID-19 and the Gender Gap in Italy and Japan: Can “Pink Quotas” be the Solution?*