

カナダ

カナダは4つのマイノリティグループ（以下「指定グループ」）の格差是正が基本方針となっている。4つとは女性、障がい者、先住民、ビジブルマイノリティ（人種など）であり、その一環として女性政策などがある。

カナダは政治分野などでは女性進出が最も進んでいる国の一つであるが、急進的というよりは、アメリカとは違う緩やかな雇用公平を進めることを連邦政府は決め、80年代に「Employment Equity Act」を制定。しかし、適用範囲が100人以上を雇用する連邦政府直轄下の民間企業に限られ法の強制力が弱いため、1995年に改正された。これにより、規定がより詳細となり特に指定グループへの採用や訓練の数値目標やタイムテーブルの確立、職種ごとの指定グループ比率と国勢調査の人口比率の比較など義務がより明確となった。しかし、クオータ法ではなく調査や報告など義務を課してはいるものの自主努力を促すものである。

参照：「カナダの女性政策と大学」著：犬塚典子より

■カナダ連邦政府におけるクオータやそれに準ずる制度に対する動き

カナダにはクオータに相当する法律等は存在しない。しかし、カナダ証券管理者（CSA）は、トロント証券取引所（TSX）に上場している企業に対し、取締役会、及び執行役員レベルで性別多様性ポリシーを導入したかどうかを毎年開示するよう要求している。

2019年6月22日、新しい開示要件の詳細を定めた規則が発行され、2020年1月1日より、カナダ事業会社法（CBCA）に準拠し、上場証券を保有する企業は、取締役会及び上級管理職内の多様性に関連する企業の方針及び慣行に関する情報（取締役会のメンバー、及び上級管理職における指定グループの割合）を株主に提供する必要がある。

開示要件の規制の施行前から、一部の企業は取締役会の女性比率の目標を設定しており、その多くは30%から40%であった。2018年には上場企業の3分の1（34.1%）が30%以上の目標を達成し、2017年から2.2%増加したが、非公開企業の4分の1強が2017年（27.9%）、2018年（27.7%）にこの基準を満たすにとどまった。

参照：<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210323/dq210323d-eng.htm>

■連邦契約事業者プログラム（FCP）と公共調達について

連邦契約事業者プログラム（FCP）は連邦の公共入札に参加できる条件であり、報告書等を提出し、認められれば入札の資格が与えられる。大手が多く、入札については女性やマイノリティの要素を条件とした優遇措置やペナルティーなどの制度はない。

しかし、その義務として指定グループへの雇用公平の担保や採用や昇進の数値目標設

定、地域における指定グループの人口比率と従業員における比率の比較などが課せられている。

また、FCP には連邦政府から 20 万ドル以上の研究費などを交付される大学も含まれる。よって大学でも指定グループ及び経済的弱者へ対する意識は高く、90 年代にはハラスメント対策や大学院生の出産休業規定を設けるなど女性支援に積極的であった。

参照：「カナダの女性政策と大学」著：犬塚典子より

■州政府におけるクォータやそれに準ずる制度に対する動き

◆オンタリオ州での取り組み

「2014 年、上場企業の規制権限を持つオンタリオ州証券委員会（OSC）では、カナダの他の州に先駆けて『コンプライ・オア・エクスプレイン』（遵守せよ、さもなければ説明せよ）というアプローチをとることに決定した。トロント証券取引所の上場企業に対し、女性取締役と女性役員を増やすため、『取締役における女性の割合』や方針やターゲットの策定等、一定の項目を毎年開示するよう求め、その項目が実施されていない場合には、なぜ実施していないのか説明を求めるものである。

カナダ証券管理局（CSA）は 2017 年 10 月に、女性取締役の割合に対する企業の取り組みに関する報告書を発表した。報告によれば、トロント証券取引所に上場している 660 社のうち、2015 年には取締役に 1 人以上女性がいる企業の割合は 49%だったが、2017 年には 61%になった。100 億カナダドル以上の時価総額を持つ企業の取締役における女性の割合は、21%から 24%に増え、取締役の欠員があった場合、女性が埋めたケースが 26%に上ったこと等が明らかになっている。」

一方で取締役に占める総数で見ると女性の割合はわずか 14%(2017 年)、女性取締役の割合についてターゲットを決めている会社は 11%など、「先進的な取り組みが以前から取られているにもかかわらず、女性の割合はなかなか進展しない状況が続いており、より強い規制を求める声があがっている。オンタリオ州政府では、この報告書を受け、更なる女性の取締役の割合を増加させるための州政府機関における実行計画も策定した。州は、女性の割合を 2019 年までに 40%にすること、ジェンダーに関するデータの透明化を強化すること、企業における女性取締役の割合を 30%に増やすこと、というターゲットを達成するためにオンタリオ州証券委員会と協力していくこと等をこの取り組みに盛り込んでいる。」

2018 年 6 月の選挙により、オンタリオ州政権が代わったため、この計画の実行性は不透明な状況となった。オンタリオ州では連邦政府、州政府を通して初めて男女賃金格差の是正を目的とした賃金公表法が同年 4 月に制定されたばかりだったが、州政権の交代で 2019 年に本来施行の予定が延期されたままである。

参照：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について
—フランス、ドイツ、イギリス、カナダ—

<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2019/documents/208.pdf>

■4つのグループ=指定グループという括りだからこそその問題点

4つのマイノリティに女性の地位問題が包括されることにより、「女性」についての問題が見えにくくなってしまった点は否定できない。「女性」に特化して考えたときに、施策にややパワフルさが足りず、子育て支援などには長らく消極的であったなどの問題はある。しかし、この指定グループへの公平を期すという点は、長年の間にカナダ国民の意識に浸透し、クォータのような強制的な法で急進的に変えるのではなく、意識が変わったので法を変える、作るといった土壌がカナダにはある。

参照：「カナダの女性政策と大学」著：犬塚典子より