

(4) 行政分野

① 国（国家公務員）

○公共調達先に対する男女平等推進策（大統領令11246を中心に）

1964年に公民権法第7編が制定されて、性別等に基づく雇用差別を禁止されることになった。これを具体化する重要な施策として、以下の大統領令 11246 の発行と女性の所有する企業への優遇措置が挙げられる。

ア. 1965 年大統領令 11246（Executive Order 11246 — Equal Employment Opportunity）¹³³

a.概要

1965年にジョンソン大統領（当時）によって発行された大統領令 11246 は、政府調達の契約者・下請契約者、連邦助成金による建設事業の契約者・下請契約者（連邦政府から年間5万ドル以上の委託を受けている事業者）に対し、人種、皮膚の色、宗教、性別及び出身国による雇用差別を禁じている（1967年の大統領令 11375により性別に基づく雇用差別の禁止が明記された）。

同大統領令に基づき、労働省の連邦契約遵守プログラム室（Office of Federal Contract Compliance Programs：OFCCP）¹³⁴が監視機関として設置されている。また、以下のとおり、アファーマティブ・アクション・プログラムの作成や実施評価についても定められている（1969年大統領令により、機会均等を保障するための計画策定を一層明確に義務付けている）。

b.アファーマティブ・アクション・プログラム（Affirmative Action Program: AAP）

同大統領令では、政府調達の契約者・下請契約者に対し、雇用機会均等令を遵守するために、AAPを作成することを義務付けている。アファーマティブ・アクション実施の対象となるのは、従業員数が50人以上かつ5万ドル以上の政府委託事業を受託している企業である。

AAPは、当該企業において女性や民族的少数派の参画を阻害する要因を分析するために利用することを想定している。AAPには、女性や民族的少数派の雇用促進、トレーニング等が含まれており、他の従業員と同等の環境で働くことが出来るような配慮を取り入れることが求められている。

c.実施評価

アファーマティブ・アクションが適切に実施されているかの評価はOFCCPが実施している。OFCCPは事業者に対し定期的にアファーマティブ・アクションの実施状況に関するレビューを行っており、人事、給与、その他の労働契約上の記録を確認する。

なお、アファーマティブ・アクションでは、性別のみならず人種の多様性の確保も課題のひとつとなっている。女性の中でも黒人やヒスパニック系の女性は更に進出が遅れていることから、AAPでは人種面の平等の配慮も求められる。

¹³³ 中里（2004）pp.296-300及び内閣府（2009）p.151参照。

¹³⁴ 労働省のウェブページを参照（<http://www.dol.gov/ofccp/>），アクセス日：2015年3月4日）

イ. 女性が所有する企業への優遇措置¹³⁵

a. 大統領令 12138 (Executive Order 12138 – Creating a National Women's Business Enterprise Policy and prescribing arrangements for developing, coordinating and implementing a national program for women's business enterprise ; 1979 年)

同大統領令は、女性の中小企業の優遇措置を定めており、連邦機関に女性の経営する企業を発展させるための措置をとることを命じるとともに、女性の起業に関する独立行政委員会の設置について規定している。

同大統領令は、女性が所有する企業について、女性もしくは女性を指揮または管理¹³⁶する女性によって少なくとも 51% が所有されている企業と定義している。

1980 年に、同大統領令を具体化するために、連邦各機関の長に対してポリシーレター 80-4 が発出されており、そこでは政府調達において女性が所有・経営する企業を優遇する条件が定められている。

b. 女性の企業所有法 (Women's Ownership Act of 1988)

同法は、連邦政府の調達契約における女性企業優遇措置の制定法上の根拠を与えるものとして成立する。

同法では、女性に対する信用保証機会の充実による融資における男女平等の実現、女性が所有する企業数の増加、中小企業庁への女性所有企業局の設置、全国女性企業委員会の設置、女性企業センターによる女性を対象とするプログラムの実施について定めている。

c. 連邦調達改革法 (Federal Acquisition Streamlining Act ; 1994 年)

同法が制定されて、連邦政府の諸機関の調達に際し、女性が所有する中小企業への元請契約及び下請契約の割合を 5% 以上にするという数値目標が明記された。また、中小企業庁の権限が強化され、中小企業庁は連邦政府が発注した調達の元請契約者に対して、下請契約を締結する際にも女性が所有する企業を優遇することを求める規制を行うことができるようになった。

同法の制定後、連邦政府の調達契約額中に占める女性が所有する企業への発注額について、元請ベースでは 1997 年度には 2% 未満であった割合が 2000 年度には 2.3% にまで増加した。また、下請ベースでは、2000 年度に 5% を超えた。

d. 大統領覚書 (Presidential Memorandum -- Advancing Pay Equality Through Compensation Data Collection ; 2014 年 4 月 8 日)¹³⁷

本覚書により、連邦政府と契約を締結する請負業者は性別・人種別の報酬に関する要約データを提出することが要求される。これは、不平等解消などの労働政策を効率的に策定するための基礎資料とすること、請負業者のコンプライアンスの推進を目的とする。

¹³⁵ 湯浅 (2009) pp.17-31 及び内閣府男女共同参画局 (2009 年) p.151 参照。

¹³⁶ 「管理」とは日々のマネジメントに関係する活動を指す。

¹³⁷ ホワイトハウスウェブページを参照, (<https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2014/04/08/presidential-memorandum-advancing-pay-equality-through-compensation-data> , アクセス日: 2015 年 3 月 17 日)。

○女性の採用・登用施策の体制整備¹³⁸

ア. (連邦) 公務員制度改革法 (Civil Service Reform Act of 1978)

連邦政府における女性の採用・登用施策は社会全体の取組と同様に、アフリカ系やヒスパニック系などのマイノリティを対象とした施策の一環として取り組まれており、公務員制度改革法はその中でも重要な施策である。

公務員制度改革法の制定により、連邦政府職員の女性等のマイノリティの割合を、アメリカ全体の労働力人口における女性等の割合と同じ水準とすることを目標として、各省庁における組織、職種、階層ごとに女性等の割合がその目標を下回る状況を解消することを目指すものとした。

その背景には、当時、多くの公務員採用試験では人種や性別に基づく差別があり、雇用機会の均等を求める動きがあったことが挙げられる。

EEOC は、連邦政府における人種や性別等による雇用差別の訴えの処理を担うとともに、マイノリティ雇用計画の指針を策定することとなり、各省庁は、EEOC が示した指針や過少代表の状況を踏まえ、雇用機会均等担当官が中心となって、マイノリティ雇用計画を策定、実施することとなった。

同法に基づき設立された人事管理庁 (Office of Personnel Management: OPM) は、公務員制度の所管官庁として、各省庁が計画を策定し実施する際の支援や実施状況の評価及び監査を行い、その結果を連邦機会均等採用計画報告書として、議会に提出する。

マイノリティ雇用計画は、各省庁に、積極的措置を求めている。積極的措置とは、具体的には、募集・広報活動、在職者に対する研修やメンタリングなどの能力開発機会の提供、管理者に対する意識啓発などである。

もともと、公務員制度改革法ではメリットシステム (成績主義) が法制化されており、マイノリティ雇用計画では、成績主義を優先する観点から、クォータ制を導入していないし、女性や各マイノリティに対する採用過程における得点の加算措置などの優遇措置も行っていない。

○ (連邦職員についての) 両立支援促進の取組¹³⁹

女性の職場への進出に伴って、官民とも被雇用者にとって仕事の責任と家庭のニーズの両立が困難になり、民間企業とともに連邦政府でも、両立支援制度を整備してきている。例えば、1978年には、短時間勤務を可能にする連邦職員短時間雇用法が成立した。1985年頃からは勤務開始時間等を自由に決められるフレックスタイムや1日当たりの勤務時間を延長する代わりに隔週金曜日を休む圧縮勤務などの選択勤務時間制が定着してきた。

1988年には、休暇を職員相互で融通することができる連邦職員休暇融通法が成立した。2001年には、職場外での勤務を可能にするテレワークが導入され、2010年には連邦政府でその積極的な活用を図るためテレワーク推進法が成立した。

OPM は、各省庁に対し、必要に応じ制度の活用のための指針を示すなどこうした両立支援制度の活用を促している。仕事の責任と家族のニーズの両立のために、選択勤務時間制を活用したことがある職員は男性 55%、女性 64% (2007年、MSPB 調査)、テレワークについては、適用対象職員 (連邦政府職員の約半数) のうち、利用者は男性 21%、女性 27%となっている (2013年、OPM 調査)。

¹³⁸ 人事院 (2013) p.53 参照。

¹³⁹ 人事院 (2013) p.54 参照。

出産については、家族医療休暇法に基づき 12 週間の無給の休暇を取得できるが、多くの場合、有給休暇や病気休暇（有給）を充て出産から 3 か月程度で職場に復帰することが一般的であり、復帰後、フレックスタイム、テレワーク等の制度を積極的に活用している現状にある。また、多くの省庁の庁舎内に保育施設が設置されている。

○現在行っている重点的な取組¹⁴⁰

2011 年から大統領令に基づき、女性を含むマイノリティ、退役軍人及び障害者について均等な雇用機会を保障するための計画を集約した「多様性・包含戦略計画」が省庁ごとに策定されることとなった。現在、各省庁には、雇用機会均等担当官、人材管理担当官に加え、多様性・包含担当官が置かれ、三者が協力して多様性・包含戦略計画を策定、実施している。

また、2014 年に連邦政府及び労働省は、男女平等政策を含めた労働政策上の目標設定をしており、主要な点は以下のとおりである¹⁴¹。

- ・連邦最低賃金を時給\$7.25 から時給\$10.10 に引き上げる
- ・家族・医療休暇法違反率を 2014 年の 40%から 2018 年には 35%まで下げる
- ・各州の有給休暇プログラムへの支援
- ・高需要・高賃金の職業分野で女性を増やすための調査実施
- ・賃金格差是正、保育コスト低減、女性の起業・幹部ポスト昇進増加への補助を継続

○女性連邦職員の女性比率・連邦職員上級管理職に占める女性比率

1998 年の時点で連邦職員の女性比率は 41.8%となり、その後 2007 年までの 10 年間は女性比率 4 割以上を維持している（表 7-2）。

連邦職員上級管理職に占める女性比率については、1998 年に 22%となり、その後上昇し、2007 年には 27%となっている（表 7-3）。

表 7-2 連邦職員の女性比率（%）

年	女性比率(%)
1998	41.8
1999	42.1
2000	42.3
2001	42.4
2002	42.4
2003	42.5
2004	42.9
2005	42.9
2006	43
2007	43.1

（出典）EEOC, Annual report on the Federal Work Force Fiscal year 2007 を参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)にて作成（小数点第 2 位以下切り捨て）。（<http://www.eeoc.gov/federal/reports/fsp2007/index.html> , アクセス日：2015 年 3 月 18 日）

¹⁴⁰ 人事院（2013）p.54 参照。

¹⁴¹ G20(2014) pp.7-20 参照。