

第5章 アメリカ合衆国

I. 調査編

連邦制国家であるアメリカ合衆国は、日本の約 25 倍の国土面積に 3 億弱の人口を有する移民の国である。2007 年の GDP 総額は 13 兆 8,112 億ドルと、2 位以下の国の 3 倍という圧倒的な経済規模を誇る¹⁷³。

同国における女性のエンパワメントは、人種・宗教などを含めたマイノリティの公民権運動の一環として、法制度の整備や執行機関の設置等を通じて差別を禁じる体制が整えられてきた。その一方で憲法の男女平等修正条項案は長年にわたって論議されているものの成立せず、国連の女性差別撤廃条約にも批准していないという女性の地位向上に関して消極的な面もある。実態として行政分野や雇用分野における機会平等はある程度進んできたものの、政治分野における女性の参画はそれほど進んでおらず、民間団体の自発的な活動に委ねられている。

国連開発計画によるジェンダー・エンパワメント指数では、同国は 108 か国中 18 位に位置づけられている。

1. 政策・方針決定過程への女性の参画に関する推進組織・基本法制等

(1) 男女平等に関する基本法制

① 根拠法律

・「合衆国憲法修正第 14 条 Amendment XIV of the Constitution of the United States of America) (1868 年)

1868 年合衆国憲法修正第 14 条は、法の下での平等な保護を定め、市民権を保障する法律である。修正第 14 条 1 項は、合衆国に出生または帰化し、その管轄下にあるすべての者は合衆国及びその居住する州の市民であると定めている。

1787 年に制定された合衆国憲法は、連邦制と人民主権などの基本原則のみを定めるものであったため、1791 年に基本的人権保障¹⁷⁴が修正条項として追加された。しかし、社会の実態としては白人の男性のみがこれらの諸権利を享受していた。そこで、マイノリティの基本的人権を保障するべく、修正第 13 条奴隷制の廃止(1865 年)、修正第 14 条市民権(1868 年)、修正第 15 条人種による投票権差別の禁止(1870 年)がさらに追加されたのである。

女性の権利について憲法に明記されるのは、20 世紀に入ってからである。1920 年修正第

¹⁷³ 世界銀行ウェブサイト <http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/GDP.pdf>

¹⁷⁴ 1791 年の合衆国憲法修正条項第 1~10 では、信教の自由と表現の自由、人民の武器携帯権、二重処罰の禁止やデュー・プロセス、残酷な処罰の禁止などを定めている。

19 条 1 項は、性別を理由として投票権を拒否または制限することを禁止する。しかし、憲法で性差別が禁止されているのは投票権のみである。憲法に男女平等修正条項を盛り込むという要求が 1970 年代に論議されたものの、制定には至っていない。

・「公民権法第 7 編 Title VII of the Civil Rights Act 」(1964 年)

公民権法第 7 編は、雇用差別の禁止を規定した連邦の基本法である。第 701 節～718 節の 18 節から構成されており、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国に基づく雇用差別を禁止する。第 705 節では、当該法の執行を監督する機関として、機会均等雇用委員会 (Equal Employment Opportunity Commission: EEOC) を設置している。

1972 年の改正 (雇用機会均等法 The Equal Employment Opportunity Act) では、従来、公民権法から除外されていた州・その他地方政府の公務員も適用対象に含まれることとなった。さらに、EEOC の機能は申立てに関する調査や和解にとどまることなく、訴訟を起こせるまでに拡大された¹⁷⁵。1978 年には、妊娠による雇用差別の禁止も明記され、さらに 1991 年の改正では、女性やマイノリティの昇進機会における障がい重視したガラスの天井法 (Glass Ceiling Act) が追加された。

・「教育改正法第 9 編 Title IX of the Education Amendments」(1972 年)

教育改正法第 9 編は、連邦が財政支援する教育活動における性差別の禁止を規定した基本法である。セクシュアル・ハラスメントや雇用差別などの性差別的慣習が連邦資金を使用しながら行われることを禁止する目的で制定された。教育省公民権室 (Department of Education Office for Civil Rights: OCR) は同法の遵守を促すための活動を行い、雇用差別の申立ては EEOC へ照会される。

同法の成立により、高等学校や大学のスポーツプログラムへの女性の参加が飛躍的に伸びたとされている¹⁷⁶。

②政治分野に関する法律・規則

・「合衆国憲法修正第 19 条 Amendment XIX of the Constitution of the United States of America) (1920 年)

1920 年修正第 19 条 1 項は、性別を理由として投票権を拒否または制限することを禁止し、女性の参政権を保障する。(根拠法律として前述した憲法修正 14 条を参照。)

¹⁷⁵ 連邦機関である EEOC が訴訟を起こすのは民間セクターにおける差別的雇用行為に関してのみであり、政府機関における差別的雇用行為については公聴会を開く。

¹⁷⁶ 1971-1972 年、大学に在籍するスポーツ選手は男性 17 万人に対し女性は 3 万人であったが、2001-2002 年には男性 20 万人、女性 15 万人となった。(出典：American Association of University Women アクセス 2009 年 1 月 30 日 <http://www.aauw.org/advocacy/laf/lafnetwork/library/athleticStatistics.cfm>)

③行政分野に関する法律・規則

- ・「公民権法第 7 編 Title VII of the Civil Rights Act 」(1964 年)

根拠法律として、前述。

- ・「大統領令 11246 雇用機会均等令 Executive Order No. 11246 of September 28, 1965, Equal Employment Opportunity 」

ジョンソン大統領による当該令は、連邦政府における平等な雇用、政府調達契約者・下請契約者による公平な雇用、連邦助成金による建設契約における非差別規定を定めている。当該令に基づき、労働省の連邦政府契約遵守プログラム室 (Office of Federal Contract Compliance Programs : OFCCP) が監視機関として設置されることとなった。

Section 101 節で、合衆国政府は、資格のある人すべてに連邦政府における雇用機会を平等に与え、人種、宗教、皮膚の色あるいは出身国に基づく雇用差別を禁止すると述べている。この中には性別が差別禁止の対象として含まれていなかったため、1967 年に性別に基づく雇用差別も禁止すると明記した大統領令 11375 が修正令として発行されている。

- ・「大統領令 11478 連邦政府における雇用機会均等令 Executive Order No 11478 of Aug. 8, 1969 Equal Employment Opportunity in the Federal Government」

当該令は、連邦政府における平等な雇用機会を定める大統領令 11246 の修正である。連邦の契約者および連邦助成金による建設契約の下で事業を行う契約者が人種、皮膚の色、宗教、性、出身国に基づく雇用差別を行うことを禁止する。

大統領令 11246 に比べ、機会均等を保障するための計画の策定をより明確に義務化している。また用語も「ポジティブ・プログラム」から「アファーマティブ・プログラム」へと変更されている。

- ・「大統領令 13157 女性が所有する小規模事業の機会拡大 Executive Order 13157 of May 23, 2000: Increasing Opportunities for Women-Owned Small Business. Federal Register Vol.66, No. 102, May 25, 2000」

クリントン大統領による当該令は、政府調達契約において、女性が所有する企業の割合を 5%に引き上げるという目標を示している¹⁷⁷。しかし、ブッシュ政権下においては、政府調達契約において女性が経営する企業の割合は 3.4%にとどまった。

¹⁷⁷ これに先立つ 1998 年に、女性が経営する企業との政府調達契約の割合を全契約数の 5%まで引き上げよとの女性ビジネス協議会 (NWBC) の提言があった。

④雇用分野に関する法律・規則

- ・「公民権法第 7 編 Title VII of the Civil Rights Act 」(1964 年)

根拠法律として、前述。

- ・「平等賃金法 Equal Pay Act 」(1963 年)

同法は、最低賃金等を定めた 1938 年労働基準法 (Fair Labor Standard Act of 1938) を修正し、雇用主および労働団体に対して性別に基づく賃金差別を禁止する。しかし、この規定は実質的に同一の仕事に従事している男女を対象としており、女性のみがもっぱら女性のみで低賃金労働に従事している場合は、効力がない。同法を修正した「賃金公正法 Paycheck Fairness Act」が 2008 年 7 月に下院を通過している。

- ・「財政支援機会均等法 Equal Credit Opportunity Act」(1974 年)

同法は、融資判断において、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国、婚姻状況、年齢に基づく差別を禁止する。さらに、福祉手当の受給や消費者保護法に基づく合法的な権利の行使による差別も禁止されている。

- ・「家族・医療休暇法 Family and Medical Leave Act」(1993 年)

同法は、男女を問わず、家族や医療のための無給休暇制度を定める法律である。出産休暇、育児休暇、看護休暇、病気休暇を包括する。ワーク・ライフ・バランスを推進し、男性も女性と同じように家族のための休暇を取り易くする目的で制定された。出産、養子の受け入れ、家族や本人の重大な疾病の場合、雇用主は従業員に 1 年間に 12 週の無給休暇を認めなければならないとする。50 人以上の従業員を持つ雇用者に適用され、政府機関も対象である。無給とはいえ、国レベルで出産休暇を定めた初の制度である。

⑤教育分野に関する法律・規則

- ・「教育改正法第 9 編 Title IX of the Education Amendments」(1972 年)

根拠法律として前述。

(2) 国内本部機構

①設立の経緯

アメリカ合衆国の男女共同参画に関する国内本部機構は、労働省女性局（Department of Labor, Women's Bureau）と雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission: EEOC）の2つとして報告する。なお、同国では国連の女性差別撤廃条約への加盟について長らく議論されてきたものの、未だに批准していない。

・労働省女性局

労働省女性局は、連邦労働省内の軍事関連部署の1つとして1918年に発足した労働省産業界女性部（Women in Industry Service）にはじまる。同部は、第一次世界大戦下における労働力確保のため、女性の労働環境に関する調査や雇用基準の策定等を行い、民間産業界における女性労働者の問題解決を図る部署であった。大戦終結後も女性局と改名して活動を続行し、1920年6月に連邦議会における法令発行を受けて連邦労働省女性局（Women's Bureau）が正式に発足した。

・雇用機会均等委員会（EEOC）

雇用機会均等委員会（EEOC）は、1964年公民権法第7編により設立された、同法の監督・執行機関である。

図表 5-1 国内本部機構年表

年	機構名	大統領名
1913	連邦労働統計局内に女性部門誕生	ウィルソン大統領 (1913-1921)
1918	労働省産業界女性部 (Women in Industry Service)となる	
1920	連邦労働省女性局誕生	
1964	雇用機会均等委員会誕生	ジョンソン大統領 (1963-1969)

出典： "Fact finding with the Women's Bureau" 労働省女性局 Bulletin No. 84 1931. (ハーバード大学図書館) <http://pds.lib.harvard.edu/pds/view/2573370?n=1&s=4>

②役割・所掌範囲

・労働省女性局

労働省女性局は、労働条件の整備、教育・研修プログラムの作成、キャリアアップ支援

などを通して女性の労働市場への進出を支援する。局長は大統領により任命され、本部ならびに 10 のフィールド・オフィスを配置している。本部には約 30 名のスタッフが方針や計画策定にあたっており、全米のフィールド・オフィスを通じて実施する体制である。

労働省女性局の現在のテーマは、「Better Jobs」「Better Earnings」「Better Living」の 3 つである。「Better Jobs」は女性の雇用機会の増加やキャリアアップ支援を、「Better Earnings」では女性の経済的リテラシーを高めて経済的安定性の確保を目指している。「Better Living」ではワーク・ライフ・バランスの浸透を目指している。

労働省女性局は、公民権法第 7 条の遵守監視・執行機関である雇用機会均等委員会 (EEOC) ならびに大統領令 11246 号 に基づき連邦政府の調達契約における差別を監視する労働省労働基準局内の連邦府契約遵守プログラム室 (OFCCP) と協力している。

・雇用機会均等委員会 (EEOC)

雇用機会均等委員会 (EEOC) は、1964 年公民権法第 7 編により、連邦政府・地方政府・民間セクターの雇用における差別を監視するために設置された機関である。EEOC が遵守を監視する法律には、公民権法第 7 編、平等賃金法、年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967)、米国障がい者差別禁止法 (Americans with Disabilities Act of 1990) 第 1 編、第 5 編、リハビリテーション法 (Rehabilitation Act of 1973) ¹⁷⁸ 第 501 条、第 505 条がある。これらに基づき、EEOC は、採用、昇進、解雇、賃金の設定、試験、研修、見習い、その他あらゆる労働条件に関して、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国、身体的障がい、年齢に基づく差別を監視する。

EEOC の委員は、大統領により任命され、上院による承認を受けた委員 5 名 (うち、委員長と副委員長各 1 名が大統領により指名される) と法務局長 (General Counsel) 1 名以下、調査官約 650 名を含む約 2,200 名のスタッフから構成されている。全米に 53 のフィールド・オフィス があり、調査官は各オフィスに配置されている。委員や調査官は、女性、人種など専門分野を特定せず、あらゆるケースを担当することで複合差別に対処する体制である。

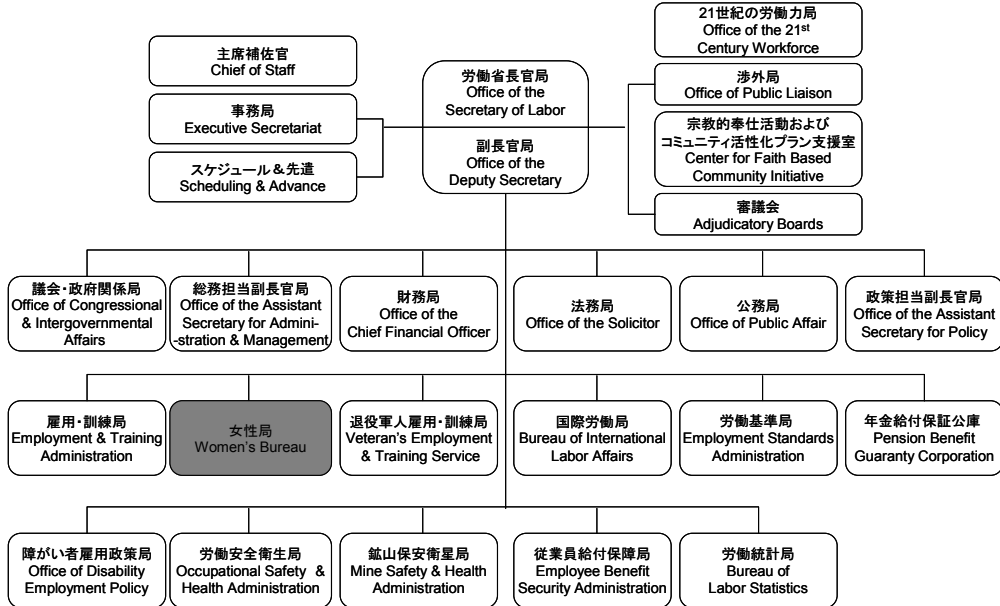
EEOC が受ける告発 (filed charges) の内容は、人種差別が最も多く (37%)、次いで性的差別 (30%) が多い。妊娠・出産に関する差別も増えている (6.7%) ¹⁷⁹。EEOC は、告発を受けて調査し、雇用者に改善を促すが、改善が見られない場合には、民間セクターの雇用者に対して連邦裁判所に訴訟を起こすこともある。連邦機関の雇用者については、申立人の申請を受けて公聴会を開く。EEOC では、雇用平等に関する問題を提起し、ガイドラインや法遵守プログラムの作成を行っている。

¹⁷⁸ 連邦政府における障がいをもつ人々に対する雇用差別を禁止する。

¹⁷⁹ EEOC ウェブサイト <http://www.eeoc.gov/stats/charges.html> <http://www.eeoc.gov/stats/sex.html>
<http://www.eeoc.gov/stats/pregnanc.html>

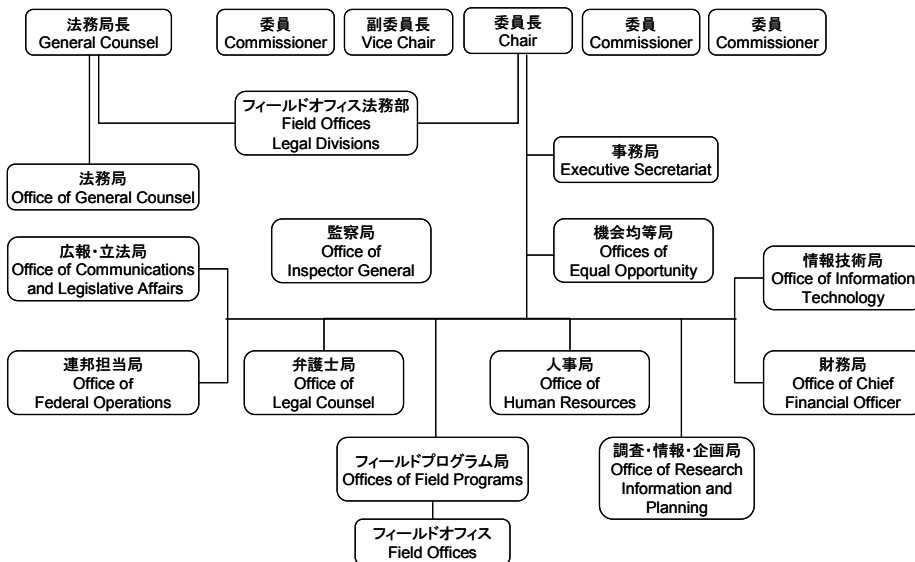
③組織図

図表 5-2 労働省組織図



出典：労働省ウェブサイト (<http://www.dol.gov/dol/aboutdol/orgchart.htm>) に基づき作成

図表 5-3 雇用機会均等委員会組織図



出典：EEOC, *Fiscal Year 2008 Performance and Accountability Report* に基づき作成

(3) その他推進組織

①労働省労働基準局連邦政府契約遵守プログラム室 (OFCCP)

ジョンソン大統領による大統領令 11246 により 1965 年に設置された、連邦政府の調達契約における雇用機会均等を監視する機関である。年間 1 万ドルを超える契約を政府と交わす事業者に対し、差別的雇用を禁止している。差別を受けた従業員は、180 日以内に OFCCP に苦情を申し立てることができる¹⁸⁰。さらに平等な雇用機会を保障するために、従業員 50 名以上かつ 5 万ドル以上の政府調達にかかわる事業者は、女性やマイノリティの雇用に関するアファーマティブ・アクションを文書で提出することとしている。OFCCP の保護責任は、労働力人口の 22% にあたる約 2,600 万人をカバーする。

②米国女性ビジネス協議会 National Women's Business Council (NWBC)

NWBC は、1988 年女性事業者法により設立された、女性事業主や起業家を支援するための政策提言を行う機関である。女性事業主に関するデータ収集を行い、大統領・連邦議会・中小企業局 (Small Business Administration: SBA) に年次報告書を提出する。

NWBC の委員会メンバーは 15 名であり、任期は 3 年、無給である。大統領から任命される委員長、政党推薦の女性経営者、女性ビジネス団体関係者で構成される。NWBC 本部の職員はディレクター以下 4 名、予算は 75 万ドルである。

女性の起業を実際に支援するのは、中小企業局女性事業者室の委託を受けた女性ビジネスセンター (Women's Business Centers) である。女性ビジネスセンターは全米に 110 箇所あり、ビジネス上のスキルアップに役立つ講座を無料で提供している。

③エミリーズ・リスト

アメリカには民間ボランティアによる選挙支援組織が数多く存在し、一般に政治活動委員会 (Political Action Committee: PAC) と呼ばれている。その中でもエミリーズ・リストは、特に女性候補者を支援する団体として著名である。同団体は 1986 年、連邦議会上院に女性議員が一人もいない状況を憂いたエレン・マルコム氏により設立された。名前の「EMILY」とは、女性の政治家候補への早い段階での資金援助はイースト菌のように大きな成果をもたらすという意味の「Early Money is Like Yeast」から付けられている。

同団体は、女性候補者の選挙戦略の習得を支援し、各地から献金を募って女性候補者に分配している。支援の対象は、連邦・地方議会議員や知事・市長等、公職への女性候補者

¹⁸⁰ 1 人に対する差別は EEOC に照会され、複数に対する差別が認められた場合には OFCCP が担当する。

であり、民主党のプロチョイス（妊娠中絶容認派）に限られている。

同団体は、メディアにも頻繁に登場し、社会的影響力も大きい。同団体のスタッフ数は70名以上、活動支部はニューヨーク、ボストンなどにあるが、有給スタッフの大半は自宅において活動している。運営資金源は主に個人の寄付で成り立っており、85～87%が女性からの寄付である。

④Women In Government (WIG)

WIG は、1988年に創設された、党派にかかわらず女性の州議会議員を支援する NGO である。議員への教育を目的とした会合を年30回程度、開催している。会費は年間100ドルで、全米の女性州議会議員約1,700名のうち、200～250名がWIGに参加している。

WIG 理事会は、委員9名、地域ディレクター4名で構成され、ワシントン DC 本部はスタッフ13名で活動している。また、本部と州政府関係者の橋渡し役となり、新人議員のメンターともなる州のディレクターは、38州に83名（州によって1～4名）がいる。

活動資金は、寄付、連邦政府、州政府からの助成金で成り立っており、企業からの寄付が約85%を占めている。