

第5章 アメリカ合衆国

I. 調査編

1. 男女共同参画社会を形成するための取組

(1) 男女共同参画に関する基本法制

アメリカ合衆国における男女共同参画に関する基本法制は、女性を取り巻く社会的、経済的、政治的要素が複雑に絡み合いながら形成されてきた。通常、女性運動を含む市民運動は草の根レベルから始まり、その後、州、連邦レベルと議論が拡大することが一般的であり、連邦法の制定までには長い期間を要することが多い。

アメリカ合衆国における女性運動は、1840年代頃から高まりを見せた黒人奴隷制度廃止運動と連動する形で始まった。1848年ニューヨーク州において、初めて女性の権利に関する会議が開催され、男女平等を求める声明が発表された。また、これを機に女性の参政権獲得を目指す運動が始まった。しかし、当時、女子教育の推進、禁酒運動等の他の女性運動と比べて「ラディカル」すぎるとされた参政権運動は広範囲な支持を集めることが難しく、半世紀以上後の1920年に合衆国憲法修正第19条1項において性別を理由として投票を拒否または制限することを禁止し、女性の参政権を確保することが規定された。二度の大戦を経て、1960年代に始まった黒人公民権運動に先導される形で、さまざまな側面から社会平等を求める運動が展開され、人種、性別、宗教、年齢、国籍、肌の色に係らず、すべてのアメリカ人が同等の権利を得ることを規定するさまざまな法整備が行われた。参政権を獲得して以降収束していた女性政治運動も、60年代から70年代にかけて勢いを回復し、雇用における男女平等、女性の政治参加、教育機会等、多くの側面から女性の社会参画を促進した。

アメリカ合衆国の男女平等に関する基本法制には以下のものがある。

① 合衆国憲法修正第19条 (19th Amendment to the Constitution)

1920年に批准された合衆国憲法修正第19条において、女性へ参政権が付与された。

② 1961年大統領令10980 (Executive Order 10980 of December 14, 1961 - Creation of the Presidential Commission on the Status of Women)

ジョン・F・ケネディ大統領(当時)が署名した大統領令10980により、大統領に対して女性の地位に関する問題をアドバイスする委員会である「Presidential Commission on the Status of Women (PCSW)」が設置された。1961年のPCSW設置後、米国連邦議会では女性の地位に関する412法案が提出されるなど、PCSWの設置によって議会で女性の参画に関する議論が活性化した。

③ 1964年公民権法第7編 (Title VII of Civil Rights Act)

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、出身国、性別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⁹⁸。また、同法では、被雇用者が前述の理由に基づく差別を受けたと主張、又は法的措置をとった場合、雇用者が被雇用者を罰することを禁じている。

- 1978年「妊娠差別禁止法」(Pregnancy Discrimination Act)

1978年には、「妊娠差別禁止法 (Pregnancy Discrimination Act)」により公民権法第7編が改正され、妊娠、出産、又は妊娠・出産に係る健康状態を理由とした女性の雇用差別が禁止された。同法により、雇用者は妊婦に対し、他の被雇用者と同等の給与や手当を支給しなければならないことが規定された。

また、同法では、被雇用者が前述の理由に基づく差別を受けたと主張、又は法的措置をとった場合、雇用者が被雇用者を罰することを禁じている。

④ 1963年平等賃金法 (Equal Pay Act of 1963)

1963年平等賃金法は、最低賃金等を定めた1938年労働基準法(Fair Labor Standard Act of 1938)を改正し、雇用主及び労働団体に対して性別に基づく賃金差別を禁止した。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、女性が大半を占める低賃金労働に従事している場合は、効力がない。2008年には、「賃金公正法(Paycheck Fairness Act)」が下院を通過、2009年1月に成立している⁹⁹。

⑤ 1965年大統領令11246雇用機会均等令 (Executive Order 11246 – Equal Employment Opportunity)

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1万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¹⁰⁰。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。

また、同大統領令では、政府調達の契約者・下請契約者に対し、雇用機会均等を遵守するために、アファーマティブ・アクション・プログラム(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

⁹⁸ 内閣府男女共同参画局「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査ーオランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国ー」p150、2008年

⁹⁹ 内閣府、2008年

¹⁰⁰ アメリカ労働省連邦政府契約遵守プログラム室ホームページ
<http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/fs11246.htm>

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り、これらの企業はアフーマティブ・アクション・プラン（AAP）を策定しなければならない。アフーマティブ・アクション・プランは、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のに貢献していると考えられており、仮にアフーマティブ・アクション・プラン策定の段階で何らかの課題が明らかになった場合は、プランの中でそれらの阻害要因を削減させるための対応策の詳細を規定することとなっている。アフーマティブ・アクション・プランには、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。

アフーマティブ・アクションが適切に実施されているかの評価は労働省の連邦政府契約遵守プログラム室（OFCCP）が実施している。OFCCP は事業者に対し定期的にアフーマティブ・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 (ethnic diversity) 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、アフーマティブ・アクション・プランでは人種面の平等の配慮も求められる。

⑥ 1993 年家族・医療休暇法 (Family and Medical Leave Act of 1993)

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¹⁰¹。同法は従業員数が 50 名以上の企業の雇用者に適応される。また、被雇用者は、同一の雇用者の下で最低 1 年間、直近の 12 ヶ月の間に 1,250 時間以上勤務していなければならない。これらの条件を満たす場合、以下のケースにおいて 12 週間の無給休暇を得ることが出来る。

- 妊娠、出産及び育児
- 養子の受入れ
- 深刻な健康状態にある近親（配偶者、子ども、親）の世話
- 被雇用者自身が深刻な健康状態にあり勤務が困難な場合

同法によって保障される被雇用者の権利は以下のとおり。

- 12 週間までの無給休暇（連続、もしくは断続的に取得可能）
- 健康保険の継続
- 同じまたは同等の仕事への復帰

同法は 1993 年、民主党のクリントン大統領（当時）が就任後初めて法制化された法律であり、それまで出産育児休暇がなかったアメリカにとって画期的な法律といえる。しかし、無給での休暇となるため、経済的負担は避けられない。民間の健康保険に加盟していれば産休中の給与の一部が保証されるが、この場合保険料負担が高くなるという問題がある¹⁰²。

¹⁰¹ 内閣府、2008 年

¹⁰² ドレクセル大学ヒアリング

現在、議会において有給での出産・育児制度の導入について議論されているが、現段階では審議中であり、有給休暇が実現する目処は立っていない¹⁰³。

2006年のデータによると、アメリカでは55%の母親がこどもの生後6ヶ月以内に職場復帰し、64%が1年以内に復帰している。保育サービスの需給バランスは州、地域によって異なるが、障害児、時間外、地方における保育サービスが不足する傾向にある。

図表 5-1 保育サービス種類と利用人数（2006）

年齢	デイケアセンター		ナーサリー、プリスクール		ヘッドスタート*1		ファミリーデイケア	
	人数(千人)	%	人数(千人)	%	人数(千人)	%	人数(千人)	%
～5歳	1423	12.7	402	3.6	88	0.8	588	5.2
5-14歳	1232	3.2	134	0.3	30	0.1	414	1.1

*1 連邦政府の低所得家庭、身体障害児を対象とする育児支援施策の一つ。

出典：U.S. Census Bureau（2006）、*Who's Minding the Kids? Child Care Arrangements* より作成

なお、専門職への女性の参画について、専門職に特化した法整備は行われていない。医療、研究、メディアの3分野においても個別の法制度は整備されておらず、前述の連邦法が適用される。また、各州が個別に女性の参画について法律等を整備している場合は、それらの適用を受けることとなる。

（2） 国内の推進体制

① 労働省女性局（Department of Labor, Women's Bureau）

1910年ごろから労働者の健康や安全に対する関心が高まり、労働組合の運動が活発化すると同時に、女性の権利、移民女性の労働環境への関心が高まった。その後1920年に女性の社会的地位の向上、労働環境の改善、経済的利益を得られる雇用体系の確保等を目的とし、労働省に女性局が設立された。女性局の局長は大統領から任命される。女性局は他の連邦政府機関と連携しながら女性の賃金、育児休暇、差別撤廃等に関する問題に取り組んでいる。

女性局は女性労働者の地位向上及びエンパワーメントに向けた様々な活動を実施している。1993年には、“Legal Literacy Campaign”を実施、女性が行使できる権利を初等教育レベルの知識でも理解できるようにわかりやすく解説し、女性自身の意識の向上と、エンパワーメントを図った。また、1994年にはアメリカにおいて初となる働く女性を対象とした全国的なアンケート調査である“National Survey on Working Women”を実施した。同アンケートは、選択質問18問と自由記述欄から構成されており、女性に対しクリントン政権（当時）に対する要望を尋ねたところ、45万件の回答が寄せられた。女性からの主な要望は、給与水準・手当の改善、ワーク・ライフ・バランスの確保（家庭内の責任の平準化）、女性に対する意識（リスペクト）の向上に集約される。なお、全国調査実施後、調査結果を補足するため電話インタビューによって同様の趣旨の学術的調査が行われたが、その結

¹⁰³ 労働省所政局ヒアリング

果は National Survey on Working Women とほぼ同様であった。同調査にはホワイトハウスも積極的に関与しており、ホワイトハウスの全面的な支援のもと実施された。1996年には、“The Working Women Count Honor Role Report”を公表、働く女性を取り巻く環境の中で最も重要な課題をピックアップし、民間企業などに提言を提出した。女性局によると、これらの提言に基づき、2009年までに20以上の施策が実施されている。

② ホワイトハウス女性・少女委員会(White House Council on Women and Girls)

2009年3月、オバマ大統領は女性の平等と参画に関する大統領令に署名し、ホワイトハウス内にホワイトハウス女性・少女委員会(White House Council on Women and Girls)が設置された¹⁰⁴。同委員会は、24連邦政府機関のメンバーから構成されており、すべての政府機関において女性問題に取り組むを促進させることを目的としている。設立初年となる2009年は以下の分野について重点的に活動が実施される計画となっている¹⁰⁵。

- 各政府機関に対し、女性の経済状況を改善するための取組推進を指示
- ワーク・ライフ・バランスに係る政策策定に向けた組織評価と政策対話の推進
- 法務省女性に対する暴力対策室(the Justice Department’s Office of Violence Against Women)の副代表と連携し、女性に対する暴力の削減を目指す
- 女性の健康促進のための取組の推進

(3) 女性参画の実態

近年、労働力に占める女性の割合は45%–47%で推移しており、まだ半数には達していない。2009年は景気の低迷から製造業を中心に失業率が高まったが、景気の影響を受けやすい傾向にあるのは男性であり、女性は景気が低迷しても失業する率が比較的少ないことから、2009年の労働力に占める女性の割合は48%前後まで上昇する可能性がある¹⁰⁶。また、ベビーブーマーの早期退職の増加により、労働力に占める女性の比率が高まることも考えられる。なお、職業によっては女性の割合が男性を上回るものもある。代表的な例が会計士(accountant)と監査(auditor)であり、これらの職種は61%が女性となっている¹⁰⁷。

① 経済活動人口

女性労働者数の推移を図表5-1に示す。女性労働人口は公的部門、民間部門共に増加傾向にあり、特に1980年代以降民間部門への女性の参画が進んでいる(図表5-2)。

¹⁰⁴ <http://www.whitehouse.gov/administration/eop/cwg>

¹⁰⁵ ホワイトハウスプレスリリース、2009年3月11日

http://www.whitehouse.gov/the_press_office/President-Obama-Announces-White-House-Council-on-Women-and-Girls/

¹⁰⁶ 正式な統計は2010年4月に公表予定。

¹⁰⁷ 労働省女性局ヒアリング

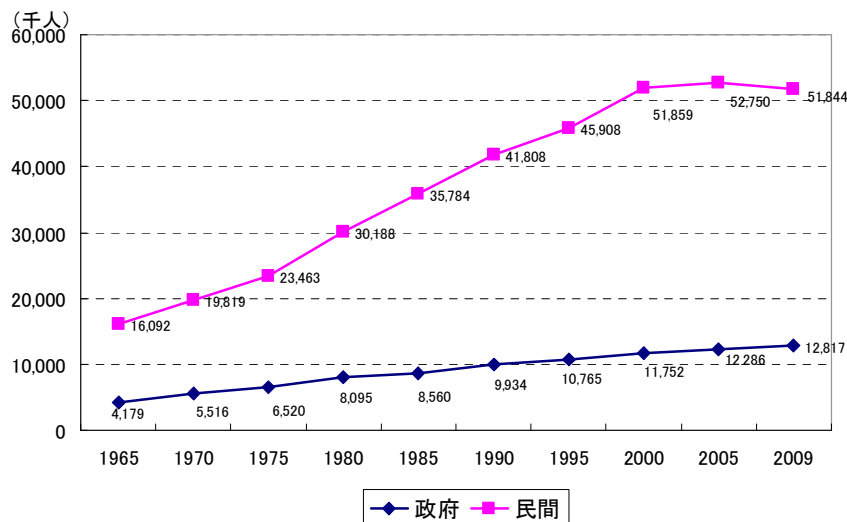
図表 5-2 女性労働者数の推移 (表)

(単位：千人)

年	政府全体	民間		
		連邦	州	市町村
1965	4,179	592	805	2,782
1970	5,516	738	1,145	3,633
1975	6,520	844	1,397	4,279
1980	8,095	1,142	1,651	5,302
1985	8,560	1,283	1,812	5,465
1990	9,934	1,327	2,173	6,434
1995	10,765	1,271	2,330	7,164
2000	11,752	1,145	2,473	8,134
2005	12,286	1,185	2,603	8,498
2009	12,817	1,240	2,628	8,949

出典：U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics ホームページ *Current Employment Statistics (Employment, Hours, and Earnings – National)*より作成 (アクセス日：2010年1月)

図表 5-3 女性労働者数の推移 (グラフ)



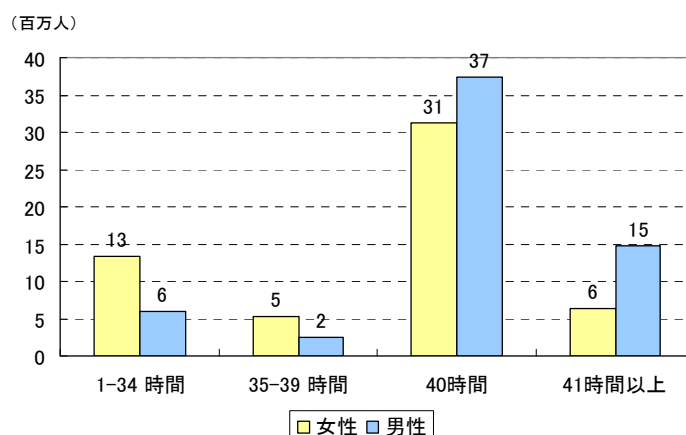
出典：U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics ホームページ *Current Employment Statistics (Employment, Hours, and Earnings – National)*より作成 (アクセス日：2010年1月)

② 労働時間

労働時間をみると、男性と比較し女性は週労働時間が40時間未満の割合が高い(図表5-4)。これは女性のほうがパートタイム(週労働時間が35時間未満)として働いている割合が高い事に起因する。2008年のパートタイム職員の割合をみると、男性が11.1%であるのに対し、女性は24.6%と男性の約2倍となっている¹⁰⁸。

図表 5-4 性別別平均労働時間(2005年)

¹⁰⁸ 労働省女性局、“Employment Status of Women and Men in 2008”、2009年4月



出典：Department of Labor, Bureau of Labor Statistic (2006), *American Time Use Survey* より作成

女性による労働組合は、当初熟練白人男性労働者の権利を守るために形成されたものが多く、非熟練、低賃金就労に甘んじていた労働者階級の女性たちの労働環境を改善する力にはならないことが多かった。1820年代には女性による労働組合も組織されるようになったが、それが政党や議会に対し影響力を持つようになったのは20世紀に入ってから、社会改革が進んだ、いわゆる「革新主義の時代」になってからである。1903年には、ボストンにおいて女性労働組合連合（Women's Trade Union League）が形成され、女性の労働組合の形成に貢献するようになる。女性組合連合は、女性労働者と中流階級の改革派によって構成され、組合の活動資金の支援を提供していた。労働組合は女性の労働環境の向上を目的としており、より安全な労働環境の確保や賃金水準及び福利厚生を改善を求め活動を行ってきた。その後、1929年に発生した世界大恐慌が契機となり、より多くの女性が職に就くようになると、それまで女性に対して認められていなかった労働上の法的権利を求める動きが高まった。

2009年の労働組合加入率は、全体が12.4%であり、男性が13.1%、女性が11.3%と女性の労働組合加入率がわずかではあるが少なくなっている。なお、人種別にみると男女共に黒人の労働組合加入率が高くなっている。

図表 5-5 女性の組合加入状況（2008年、2009年）

属性		2008			2009		
		被雇用者数	労働組合加盟人数*		被雇用者数	労働組合加盟人数*	
合計	加盟率		合計	加盟率			
年齢・性別							
全体	全体、16歳以上	129,377	16,098	12.4	124,490	15,327	12.3
	16歳-24歳	18,705	930	5	17,173	813	4.7
	25歳以上	110,672	15,168	13.7	107,317	14,514	13.5
	25歳-34歳	29,276	3,120	10.7	28,067	2,942	10.5
	35歳-44歳	29,708	3,993	13.4	28,066	3,669	13.1
	45歳-54歳	29,787	4,767	16	29,054	4,551	15.7
	55歳-64歳	17,430	2,887	16.6	17,599	2,926	16.6

	64歳以上	4,471	401	9	4530	425	9.4
男性	男性、16歳以上	66,846	8,938	13.4	63,539	8,441	13.3
	16歳-24歳	9,537	555	5.8	8,555	493	5.8
	25歳以上	57,309	8,383	14.6	54,984	7,947	14.5
	25歳-34歳	15,780	1,750	11.1	14,952	1,633	10.9
	35歳-44歳	15,653	2,307	14.7	14,679	2,077	14.1
	45歳-54歳	14,988	2,608	17.4	14,421	2,492	17.3
	55歳-64歳	8,657	1,525	17.6	8,647	1,536	17.8
	64歳以上	2,230	193	8.7	2,285	211	9.2
女性	女性、16歳以上	62,532	7,160	11.4	60,951	6,887	11.3
	16歳-24歳	9,168	374	4.1	8,619	320	3.7
	25歳以上	53,364	6,785	12.7	52,333	6,567	12.5
	25歳-34歳	13,496	1,370	10.1	13,116	1,309	10
	35歳-44歳	14,055	1,685	12	13,387	1,593	11.9
	45歳-54歳	14,799	2,159	14.6	14,633	2,060	14.1
	55歳-64歳	8,773	1,363	15.5	8,952	1,390	15.5
	64歳以上	2,241	208	9.3	2,245	215	9.6
人種・性別							
白人	全体、16歳以上	105,052	12,863	12.2	101,581	12,330	12.1
	男性	55,197	7,309	13.2	52,691	6,918	13.1
	女性	49,855	5,555	11.1	48,889	5,412	11.1
黒人	全体、16歳以上	15,030	2,178	14.5	14,127	1,966	13.9
	男性	6,809	1,081	15.9	6,257	964	15.4
	女性	8,221	1,097	13.3	7,870	1,002	12.7
アジア系	全体、16歳以上	6,157	653	10.6	5,847	664	11.4
	男性	3,216	310	9.6	3,075	332	10.8
	女性	2,941	344	11.7	2,772	333	12
ヒスパニック	全体、16歳以上	18,572	1,960	10.6	18,034	1,841	10.2
	男性	10,998	1,204	11	10,518	1,108	10.5
	女性	7,574	756	10	7,515	733	9.7

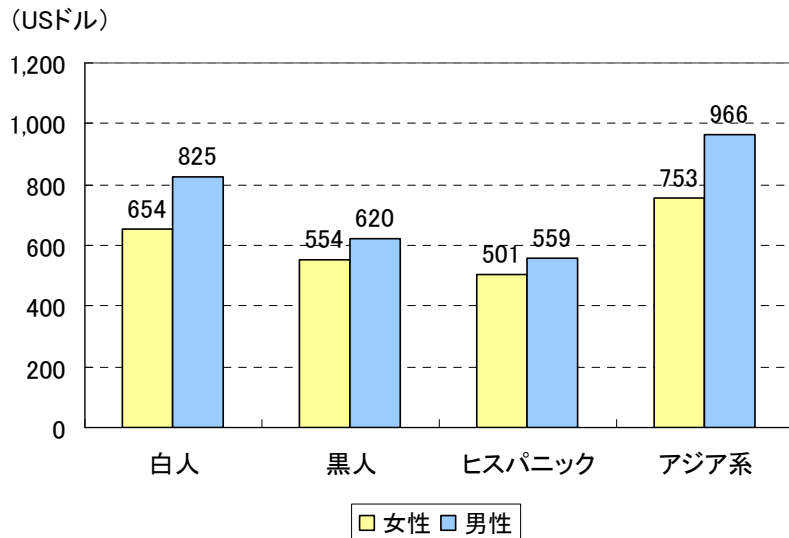
*労働組合もしくは労働組合に類似する被雇用者組織に所属する人数

出典：U.S. Department of Labor (2010)、*Bureau of Labor Statistics, Economic News Release, Union Membership Summary*より作成

③ 給与水準

女性の給与水準は男性と比較し低くなっている。2008年の1週間の平均収入をみると、全人種において女性の平均収入は男性よりも低くなっている。性別によるの差が大きいのはアジア系と白人となっている。黒人とヒスパニック系は平均収入自体が他の人種と比較し低い、男女差はいずれも2割未満となっている。

図表 5-6 人種・性別別の1週間の平均収入 2008年(単位:USドル)(グラフ)



出典: U.S. Department of Labor (2009), Bureau of Labor Statistics ホームページを基に作成 (アクセス日: 2009年12月)

④ 意思決定ポジションに女性が占める割合

管理的職業従事者の男女比を図表 5-7 に示す。ここでは、女性の割合が 40%台と高くなっているが、現地ヒアリングの際訪問したドレクセル大学によると、意思決定ポジションに女性が占める割合は全職業において 20%以下となっているとの情報もあり、意思決定ポジションに女性が占める割合は職業によって多様であると考えられる。

図表 5-7 管理的職業従事者の男女従業員比率

年	女性就業者 (千人)	管理的職業従事者 (千人)	
		従事者 (千人)	構成比 (%)
2003	64,404	8,400	42.14%
2004	64,728	8,517	42.09%
2005	65,757	8,689	42.49%
2006	66,925	8,886	41.85%
2007	67,792	9,203	42.65%
2008	67,876	9,412	42.67%

出典: Laborstat ホームページより作成