

女性管理職増加のためのクォータ制導入方法

所属：法学ゼミ

1. 要旨(Abstract)

日本の女性国会議員の割合は衆議院で10%に満たない。このような状況は先進国の中でも極めて稀であり、早急に解決しなくてはならない問題の一つである。そこで、ポジティブ・アクションの手法の一つである〈クォータ制〉について研究を行う。本研究では文献調査によって先行研究や世界の現状を踏まえて、日本でクォータ制を導入するのは最適なのか。また、導入する場合はどのような方法を取るのが良いかを考察していく。この研究を行うことによって女性国会議員の増加が期待される。また、SDGsの目標5の5.5、5.cへの貢献ができる。

結果として、法的候補者クォータ制を30%の割合で実施することが最も適していると考えられる。さらに女性のライフイベントに合わせた補助制度や、国からの援助金が必要とされる。今後は、日本で女性中心のポジティブアクションをどのようにして起こしていくかが鍵となる。

2. 序論(Introduction)

2.1 日本の政治分野における男女格差の現状

2021年、世界経済フォーラム(World Economic Forum : WEF)が各国におけるジェンダーギャップ指数(Gender Gap Index : GGI)を発表した。この指数は「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野に分けてデータが作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。2021年の日本の総合スコアは0.656、156か国中120位である。また、政治分野においては0.061、147位であった。(共同参画 2021)

平成30年度の女性の国会議員の割合は、衆議院10.1% (47人)、参議院20.7% (50人)となっている。(男女共同参画白書 2018)しかし、令和3年度では衆議院9.7% (45人)、参議院23.0% (56人)に衆議院の割合が後退した。(内閣府説明資料 2021)

このような日本の現状を打破するための一つの方法の中にクォータ制が存在する。クォータ制とはポジティブ・アクションの手法の一つであり政治分野での男女格差を是正する政策で、性別を基準に一定の人々や比率を割り当てる制度のことを指す。クォータ制には主に3つの種類がある。議席割当制は議席のうち一定数を女性に割り当てることを憲法又は法律のいずれかにおいて定めているもの。法的候補者クォータ制は、議員の候補者の一定割合を女性又は男女に割り当てることを憲法又は法律のいずれかにおいて定めているもの。政党による自発的クォータ制は、政党が党の規則等により、議員の候補者の一定割合を女性又は男女に割り当てることを定めているものである。クォータ制を導入している国や地域の数には196か国中118か国である。(内閣府男女共同参画局資料 2020)

2.2 研究に取り組む意義・仮説

以上のことを踏まえてリサーチクエストを〈女性管理職増加のためのクォータ制導入方法〉とする。この研究では、日本におけるクォータ制導入は最適なのか、導入するならばどのような方法を取るべきなのかを考察する。この研究を行うことによって、日本の政治分野における女性管理職の増加を促す効果が期待される。

先行研究では、衆議院も参議院も比例区があるが、そこに30%のクォータを導入することが、もっとも受け入れやすいと思われる。仮に30%のクォータが適用され、男女ないし女男で交互に配置するジッパー方式が採用された場合、単純に計算して衆議院で最大54人の女性議員が確保される。(三浦 2013)

仮説としては、議員割当制を30%で定めることで国民にも受け入れてもらうことができるのではないだろうか。法によって定めることで確実に女性国会議員の数が増加することが見込まれる。

3. 研究方法(Methods)

この調査では、クォータ制を日本で導入するにはどのような条件が最も有効なのかを明らかにする。文献調査では、先行研究や現在の世界の状況を調べる。インターネットを使った調査では、日本の政府が公表しているデータを用いる。今回の研究方法では、確実な数字に基づき考察が可能である。しかし、実際に人々が男女格差についてどう感じているのかやクォータ制の賛否は考慮することができない。

研究の手順としては、まず日本の女性国会議員の現状と世界の先行事例を調査していく。その後、日本に適した導入方法を模索していく。

4. 結果・考察(Results & Discussion)

序論で述べたように日本の女性国会議員の割合は極めて低い。世界でクォータ制を導入している国や地域は196か国中118か国に達し、先進国で導入していない日本は極めて稀な国である。世界でクォータ制を導入している国は議席割当制で26か国、法的候補者クォータ制は60か国、政党の自発的クォータ制は55か国となっている。〔図1〕

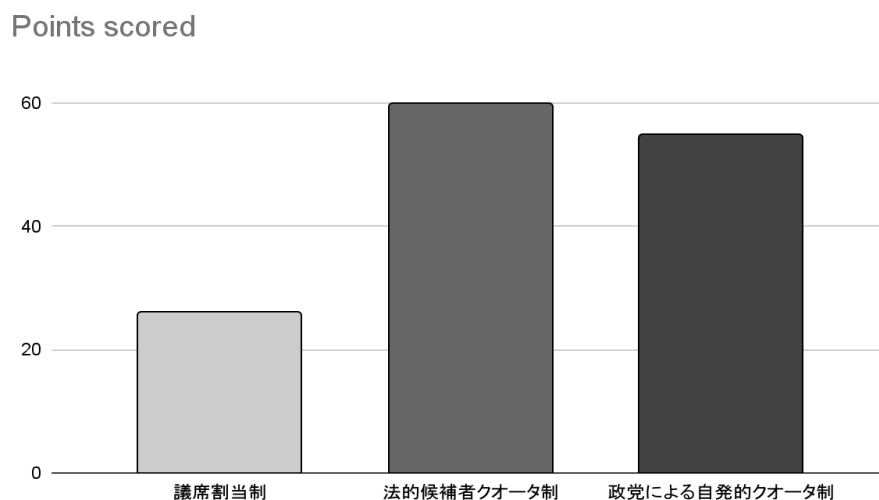


図1 国別のクォータ制の割合

議席割当制を導入している国が少ない理由として考えられるには、逆差別の可能性が出てくるからだと思う。[この場合では、女性を確保するために男性が不利になる可能性。]日本の根強い男女分業意識を考慮すると、日本で議席割当制に踏み切るのは難しいのではないだろうか。

海外の先行事例を見ると、どの国もクォータ制の割合の段階的引き上げを行っている。[表1、2 表のジェンダーギャップ指数はいずれも政治分野]また、女性のライフイベントに合わせた補助制度が作られている他、政党による自発的クォータ制の場合は目標の割合を超えると国から援助金が出たりする。このような制度の充実もクォータ制導入の成功の鍵になっている。

表1

	スウェーデン	メキシコ
クォータ制 タイプ	政党による自発的 クォータ制	法的候補者 クォータ制
ジェンダーギャップ指 数	0.522 9位	0.468 18位
年表	<p>【社会民主党】 1993年 候補者名簿を男女交互とする</p> <p>【左翼党】 1993年 候補者名簿の 最低 50%を女性とする</p> <p>【環境党】 1997年 候補者名簿の女性数を50% ±1名の範囲内とする</p>	<p>2002年 候補者 30% 義務化</p> <p>2008年 候補者 40% 義務化</p> <p>2014年 パリテ(男女同数)義務化</p>
その他法制度		政党助成金

表2

	オーストラリア	韓国
クォータ制 タイプ	政党による自発的 クォータ制	法的候補者 クォータ制
ジェンダーギャップ指 数	0.258 54位	0.214 68位
年表	<p>【労働党】 1994年女性候補者の比率を35% 2002年 40%、2015年 50% 2025 年までに候補者の女性比率を50% 達成を目指している。</p>	<p>2000年 候補者 30% 努力義務</p> <p>2015年 候補者名簿 50% 義務化</p>
その他法制度		女性候補者推薦補助金の支給

5. 結論・展望(Conclusions & Outlook)

今回の研究では、女性管理職増加のためのクォータ制導入方法を明らかにする。得られた結果から、法的候補者クォータ制で30%を導入することが最も有効である。議席割当制では、逆差別が起こる可能性と共に国民の同意を得られない可能性がある。海外同様に30%から開始し、徐々に割合を増加させていくことが重要である。

今後は、クォータ制を導入するために女性が一丸となって社会に問題提起していくことが必要である。そのためには何をすべきなのかを調査しなければならない。

この研究によって、女性国会議員の増加が期待される。またSDGsの目標5である「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」の5.5、5.cに貢献することができる。

6. 引用文献(References)・参考文献(Bibliography)

- ・内閣府 男女共同参画局「共同参画」 2021 5月号
 - ・内閣府 男女共同参画局 男女共同参画白書 2021
 - ・民主主義・選挙支援国際研究所 (IDEA) ジェンダー・クォータ・データベース 2020
 - ・内閣府男女共同参画局資料 2020
- https://www.city.kodaira.tokyo.jp/kurashi/files/83712/083712/att_0000017.pdf
- ・三浦 まり 2013 クォータ制と日本の課題

7. 付録(Appendix)

表1、2の補足

・韓国 (一院制)

女性議員の割合 17.3% (一院制)

女性議員割合ランキング (いずれも下院) 191か国中124位

・オーストラリア (二院制)

女性議員の割合 30.5% (下院) 48.7% (上院)

女性議員割合ランキング 191か国中51位

・メキシコ (二院制)

女性議員の割合 48.2% (下院) 49.2% (上院)

女性議員割合ランキング 191か国中5位 (内閣府男女共同参画局資料 2020)