

アメリカのアファーマティブ・アクション

大沢 真知子

日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授

昨年の4月に発表された成長戦略では、その中核に女性の活躍推進がすえられた。それ以来、女性労働への関心が急速に高まっている。人口構造が大きく変化し、生産年齢人口が急速に減少するなかで、女性の能力開発は待ったなしの状況になっている。政府は2020年には、指導的立場に女性が占める割合を3割にすることを目標として掲げている。

アメリカではその実現のために大統領みずから行政命令を発令し社会を大きく変えた。

本稿では、アメリカで日本より一足早く実施された女性の活躍推進のためのアファーマティブ・アクションとは、どのようなもので、それが社会にどのような影響を与えたのかについてみてみたい。

おおさわ まちこ

南イリノイ大学経済研究科博士課程修了。Ph. D(経済学)。専門は労働経済学。コロンビア大学社会科学センター研究員。シカゴ大学ヒューレット・フェロー、ミシガン大学ディアボーン校助教授、亜細亜大学助教授を経て、現職。日本女子大学現代女性キャリア研究所所長を兼務。内閣府『仕事と生活の調和連携推進評価部会』委員。文部科学省『科学技術・学術審議会学術分科会臨時委員。東京都女性活躍推進会議委員。

著書に『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』(編著、日本労働研究機構、2003)『ワークライフバランス社会へ』(岩波書店、2006)『ワークライフシナジー』(岩波書店、2008)、『ワーキングプアの本質』(岩波書店、2010)『妻が再就職するとき—セカンドチャンス社会へ』(NTT出版、2012)など。

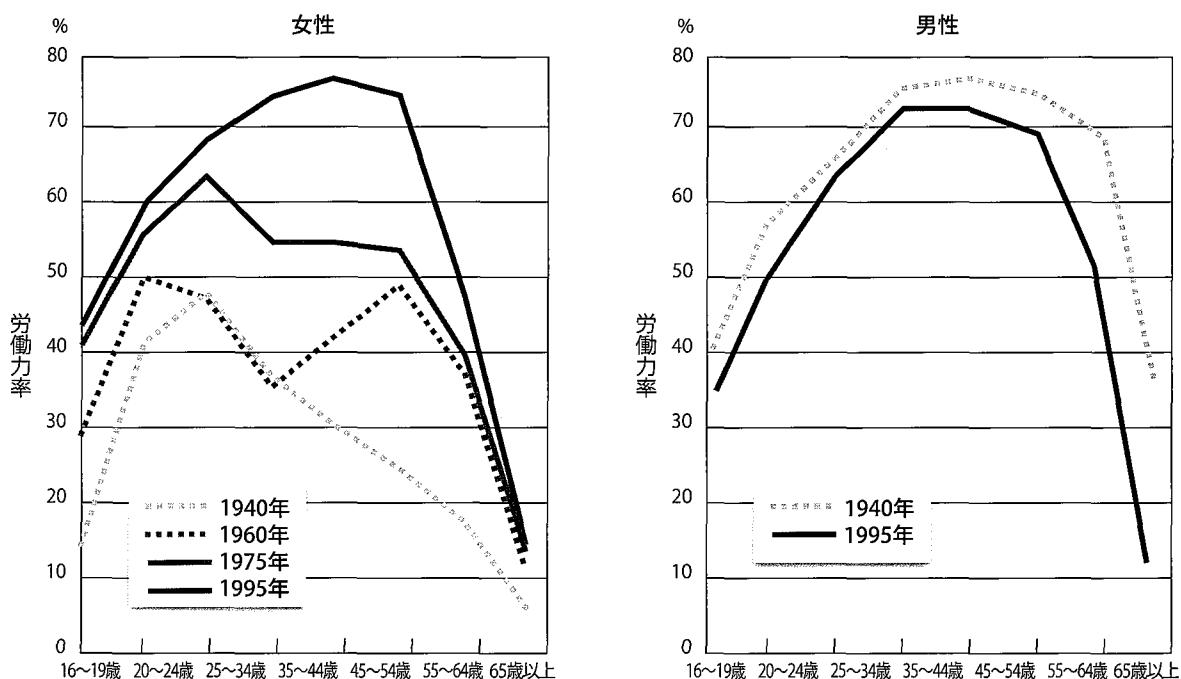
アメリカのアファーマティブ・アクション

アメリカのアファーマティブ・アクションの起源については諸説あるようだが、もっとも有名なのが、1961年にケネディー大統領によって発令された行政命令10925号であろう。政府と取引のある業者に人種や性による差別を是正するよう措置を求めたものである。

そして、そのような行政命令を発令するにあたっての法的根拠が1960年代に成立した雇用差別を禁止するさまざまな法律である。1963年の平等賃金法(Equal Pay Act)に続き、64年には公民権法第7編(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)により、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国に基づく差別的取り扱いが法律で禁止される。また、その執行を監督する機関として、雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission <EEOC>)が設置されている。

アメリカのアファーマティブ・アクションというと、女性の社会進出を進めた立役者といった捉えられ方をしている向きもあるが、もともとは、アフリカ系アメリカ人に対する差別を是正するためにとられた措置である。当初起草された公民権法第7編には性差別に関する条項は入っていなかった。1960年のアメリカは、男性が世帯主で女性が専業主婦であることが当たり前の社会であったので、女性が差別されているという認識すらなかったのだ。それ

図表1 アメリカの年齢別労働力率の推移



(出所) Blau Francine, D. Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, The Economics of Women, Men and Work, New Jersey: Prentice Hall, 1998, p.83

が法案の審査の最終段階になって、性差別も含めることが提案された。それによって法案そのものが廃案になることが目論まれたのだが、実際には反対意見はせず、法案は可決された。そしてふたを開けてみると、人種差別よりも性差別を是正するための法律として効力をもつものとなったのであった (Hoffman, 1986) ¹。

1960年代のアメリカでは男性世帯主の片働き世帯が標準であっただけでなく、1950年代のアメリカの多くの職場には結婚退職制度 (Marriage Bar) があり、結婚後に働く女性は少なかった。その後、事務職が女性の仕事になってからは、いったん家庭に入った女性が再度労働市場に戻り、60年代には女性のM字就労がみられるようになる (Goldin, 1992)。

さらに、70年代に入ると、育児期における就業率の低下がみられなくなり、女性の就労パターンは台形型に変化する。同時期に、それを後押しするさまざまなアクションが実施されるようになる。

そのひとつが、公民権法を改正した雇用機会均等法 (Equal Employment Opportunity Act) の制定である。1972年に成立した。この法律では公民権法では除外されていた州および地方政府 (Local

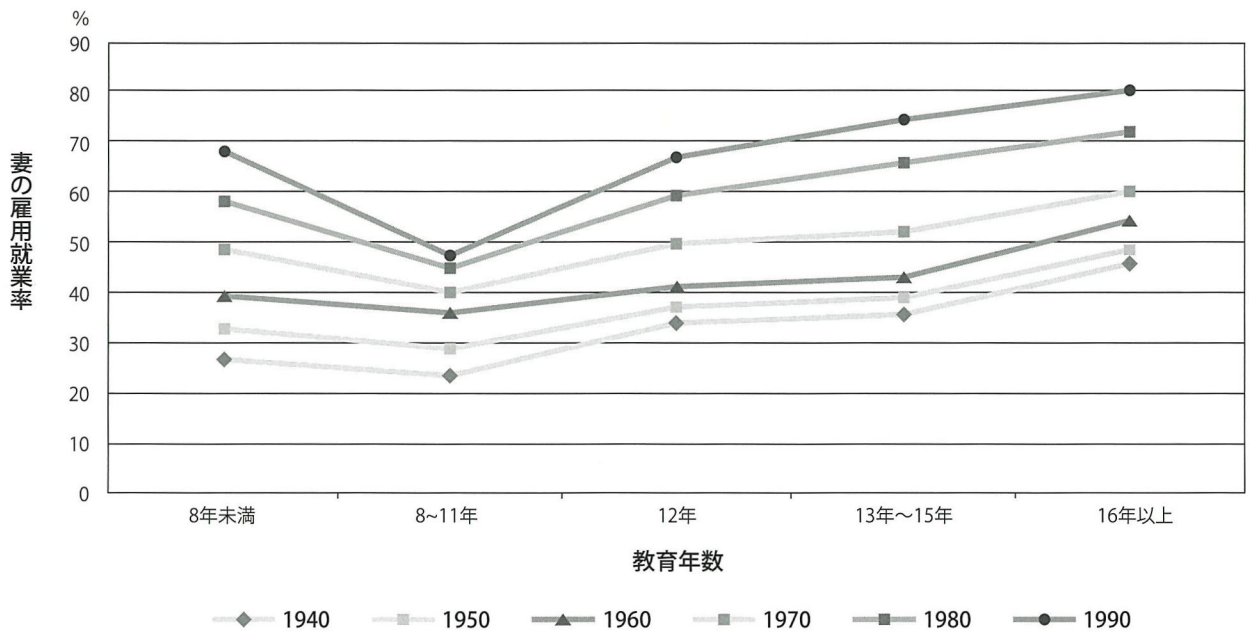
government) の公務員も適用対象になり、適用範囲が拡大されるとともに、EEOCの権限が拡大された。

雇用機会均等委員会 (EEOC) は、設立当初は、被害者から申し立てがなされた場合に調査をし、理由ありと認めた場合には、協議、調停、説得などをおこない、合意に達した場合には、協定を策定できるという権限を備えていた。72年には法改正がおこなわれ、EEOCの権限の拡大し、調停が不成立に終わった場合に、EEOCが直接民事訴訟をおこなうことができる権限が与えられた。

加えて、72年には教育改正法第9編 (Title IX of the Educational Amendments) が制定され、連邦政府が財政支援する教育活動における性差別の禁止を規定する基本法が制定されている。78年には妊娠による雇用差別も禁止された。

さらに、差別があるかどうかの目安として「5分の4ルール」と言われる基準が作られる。これは、あるグループの選出確率が、もっとも選出確率の高いグループの5分の4を下回っていた場合、選出に使われた基準のなかに差別を生み出す要素が含まれているとみなすというルールのことである。間接差別の有無を認定するときこのルールが使われる

図表2 アメリカの女性の教育年数別の雇用就業率の推移



(出所) 大沢真知子、原田順子『21世紀の女性と仕事』放送大学教育振興会、2006、図表1-2より作成。

ことが多い。

これら一連の法改正によって、アファーマティブ・アクションの適用範囲は飛躍的に拡大され、教育機関にも及ぶようになる。

アファーマティブ・アクションの対象が大学にも拡大されたことにもなつて、70年代になると、各大学では女性の少ない専攻分野に女性をふやそうという試みなどがなされ、差別是正のためのさまざまな措置が講じられるようになる。そのような一連のアクションによって、女性が大学に進学し教育投資をした場合の回収率が向上するのである。結果として、女性の大学への進学率は飛躍的に向上し、70年代になると、大学の進学率の男女差が消滅する。教育投資の回収率は就業年数が長いほど高くなるので、高学歴の女性を中心に、女性の就労パターンはM字から台形型に変化するのである。

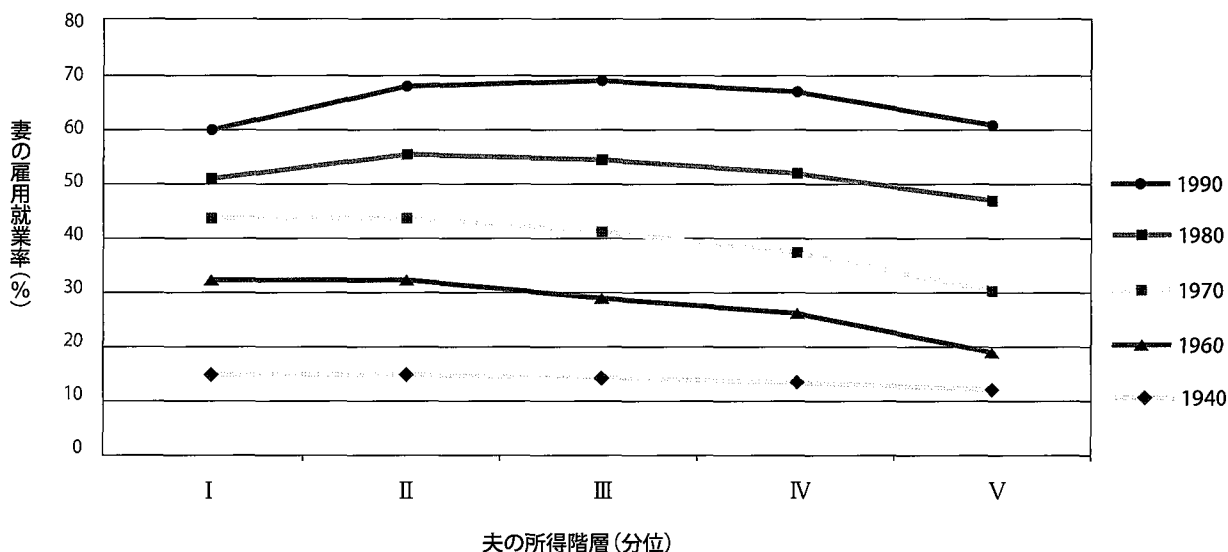
図表1は、アメリカの女性と男性の年齢階層別の労働力率の変化をみたものである。まず女性の変化についてみると、1940年の女性の労働力率は、20～24歳時にのみピークがある細い釣り鐘型になっている。この時代には、結婚したら女性は家庭に入るのが一般的であったことがわかる。1960年になると45～54歳にもうひとつのピーク

が出現している。子供に手がかからなくなつてから再度労働市場に戻る既婚女性がふえ、M字型カーブが出現しているのだ。さらに、1975年には、子育て期にあたる25～34歳での労働力率の落ち込みがなくなり、仕事と育児を両立させる女性がふえてきたことがわかる。さらに、1995年には男性と女性の労働力率カーブに大きな違いがみられなくなっている。

もうひとつの変化は、女性の教育年数と雇用就業率とのあいだにみられる強い正の相関である。図表2は、アメリカの女性の教育年数と雇用就業率をみたものである。1950年や1960年では教育年数による女性の雇用就業率の差はそれほど大きくみられない。ところが、雇用平等法が制定され、後述の差別是正のためのアファーマティブ・アクションが導入された60年代から70年代にかけて、両者のあいだに強い正の関係がみられるようになる。

特に、専門職大学院への女性の入学者が大幅にふえ、法律大学院の入学者に占める女性の割合は、1966年から93年のあいだに3.2%から42.5%へと上昇、また、経営大学院でも3.2%から42.5%へと大きく上昇している。また、60年代には大学の専攻分野に男女で偏りがみられたのである

図表3 夫の所得階層別に見た妻の雇用就業率の推移



(注) 所得階層は所得の低い世帯順に全世帯の所得を5等分してグループ化し、分布の下部20%が第I分位、つぎの20%が第II分位、真ん中が第III分位で、最上位の20%が第V分位となっている。

(出所) Blau Francine, D. Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, *The Economics of Women, Men and Work*, New Jersey: Prentice Hall, 1998.

が、70年代以降は、従来は男性が多かった分野で女性の割合がふえている。

図表3は、1940年から1990年にかけての夫の所得階層別の妻の雇用就業率をみたものである。1940年はどの所得階層でも妻の雇用就業率が低く、既婚女性が雇用市場ではたらくことが一般的ではなかった当時のアメリカの状況がみてとれる。また、1960年では、高所得層で妻の雇用就業率が低く、妻の就業が家計補助的であることがわかる。

ところが、女性の社会進出が進んだ1970～1990年の変化をみると、どの所得階層でも妻の就業率が高くなっているのだが、とくに増加が顕著なのが、所得の中間層である。この間アメリカでは製造業の比重が低下し、男性不況が進行する。男性の実質年収の中央値の推移を1960年から1995年にかけてみると、1973年～95年にかけて13%減少している。そのロスを補ったのが妻の所得であった。同時期の妻の実質年収の中央値は11%増加している(Blau 他、1998)。

アメリカにおいて高学歴の女性の社会進出が顕著であることから、それが所得格差の拡大を招いたという解釈がされることがあるが、図表3をみると、

女性の社会進出はアメリカの中間層を厚くすることで経済の発展に寄与したことがわかる。

このように、60年代から70年代にかけてアメリカの社会は男女共同参画社会の形成に向けて大きく前進するのである。

‘過去における差別の是正’から多様性確保に変化

以上のべてきたように、60年代の後半から70年代にかけて、アメリカの社会は大きく変貌する。政府によるアフーマティブ・アクションの追い風を受けて、女性が社会の中核人材へと成長していく。

しかし、80年代になると風向きが変わる。このようなアクションに対して、「逆差別」であるとする白人層からの批判も強まり、また、1981年から12年間続いた共和党政権では、連邦最高裁判官の人事においてもアフーマティブ・アクションを狭く解釈する判事が任命される。1984年のレーガン政権下では、雇用機会均等委員会 (EEOC) および連邦契約遵守プログラム部 (Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)) の予算も削減された。その意味で、アメリカでアフーマ

ティブ・アクションが実質的な効力をもったのは60年代後半から70年代の終わりまでの15年間であったといえる。

この時期の時代を反映するものとして、性差別に関して問われたジョンソン事件がある。これは、昇進試験の際に男性候補者が推薦されたにもかかわらず、アフーマティブ・アクションコーディネーターの勧告にしたがって女性候補者を昇進させたことが合憲かどうかで争われた事件で、最終的に公民権法第7編に反しないと判断された。合憲と判断された理由は、伝統的に人種や性別によって隔離されてきた職種であり、あきらかな不均衡が存在していたことに加えて、昇格に際して能力等も十分に考慮したうえで女性の昇進が決定されたことがこのような判決につながったとみられている（辻村、2011）。

80年代になるとアメリカは本格的なダイバーシティの時代を迎え、人的資源の効率的な活用のために（人材の）多様性を確保することが必要であるという認識が企業に広まっていく。

この社会変化にともなって、アフーマティブ・アクションの実施が、多様性を確保し社会的効用の向上に資するといった理由から正当化されるようになる（辻村、2011）²。その判例として上げられるのが、グラッター事件である。ミシガン大学法律大学院の入学試験において人種をプラス要素としてマイノリティに対する考慮を加えた措置をめぐる争われた裁判である。最高裁は「将来に向かって多様性を確保するために」アフーマティブ・アクションを合憲とする立場を採用している³。

また、ダイバーシティとの関連でいえば、1991年には雇用機会均等法（EEO）が改正され、ガラスの天井法（Glass Ceiling Act）が成立している。連邦政府内にガラスの天井委員会（Glass Ceiling Commission）が設置され、企業内における女性や少数民族の昇進の壁を取り除き、指導的な地位につく女性や少数民族の割合をふやすこころみがされている。

そして、クリントン政権になると、新たな法律は作られないものの、企業における女性や少数民族の

活躍を推進するための動きがさらに加速される。その後ブッシュ政権下で大きく後退するものの、オバマ政権ではさらに加速され、雇用だけではなく賃金においても差別がないかどうかを調査する機能が強化されている（Jacobson, 2013）⁴。

アフーマティブ・アクションは雇用部門だけでなく、女性の起業家を支援するためにも実施されている。カーター政権下では、1979年に行政命令12138号が発令され、女性の起業家を支援するためのアフーマティブ・アクションが実施されている。

それが実を結び、90年代のアメリカ経済の復活には、女性の起業家が大きな役割を果たしたといわれている。とくに福祉の分野で起業する女性がふえたことが、雇用機会の増大につながり、失業率を低下させるとともに、福祉の担い手としてのNPOの増加によって、小さい政府を作ることにも成功したと評価されている。

アフーマティブ・アクションの経済効果

いまみてきょうに、アメリカのアフーマティブ・アクションは平等社会を実現させるために始められたものであったが、次第にその関心は、それによってもたらされる経済効果に移っていく。つまり、企業が多様性を確保することが利益につながるということに気づくのである。それでは、実際にどのような効果がみられるのだろうか。

生産性の向上に資する

Jacobsen（2013）は、最近のアフーマティブ・アクションに関する研究では、多様性の追求は資源の効率のよい活用に資する、あるいは、少なくとも効率に影響を与えない（マイナスではない）といった結果が多くみられるという。

たとえばNiederleらの研究では、選考の過程で、勝敗の確率を男女で同じにした場合としない場合で、応募者の数と質にどのような影響があるのかを調べている。その結果、選抜で勝敗の確率を同じにした場合の方が女性の応募が多かっただけで

なく、応募者のなかにハイパーフォーマが含まれる確率も高くなっていった。つまり、クォータ制の導入によって、女性の採用をふやすことは質も高めるということが実験の結果示されたのである。

潜在的な能力に男女差がないと仮定すれば、女性の応募が少なければ、相対的に生産性の低い男性の候補者がふえる。そのために、クォータ制を導入して女性の参加をふやすことが、有能な人材の確保につながり、企業の生産性向上に資するということである。

アフーマティブ・アクションの適用範囲

アメリカでは、アフーマティブ・アクションによって、女性の社会進出が進んだことは事実だが、この影響を直接受けたのは、連邦政府と直接取引のある企業およびその関連会社で働く労働者にすぎない。多くの機関は、自発的にその方針を取り入れている。

Jacobsen(2013)は、自発的にアフーマティブ・アクションを実践している企業を加えても、アメリカの全雇用者のうちの28%から40%にすぎないと推計している。

また、実際にアフーマティブ・アクションが強い影響力をもったのは、60年代後半から70年代の15年にすぎない。

最近のアメリカでは、人々の多様な価値観や習慣の違いを認めあう多様性 (diversity) の容認に関心が移っており、育児・介護中の人々、身体障害を持つ人、あるいは宗教上の理由から祝日ではない日に休みを取る人たちが不利にならないように制度を整える社会的包摂 (social inclusion) がテーマになっているのだそうである(山口、2013)。

また、Jacobson (2013)は、過去20年間にアメリカ社会の所得格差が拡大するとともに、階級間移動が少なくなっていることから、最近では、性や人種を超えて階級(class)間にみられる機会の不均等のためのアフーマティブ・アクションの実施にその関心が移ってきているとのべている⁵⁾。

以上みてきたように、アメリカに男女共同参画社

会が実現した背後には、政府によるリーダーシップが重要な役割を果たしている。日本においても女性の活躍をより一層推進するためには、ポジティブ・アクションの実施を真剣に考える時期にきていると考える。■

《注》

- 1 Hoffman, Saul D., *Labor Market Economics*, Prentice-Hall, 1986, pp 242-243.
- 2 辻村みよ子『ポジティブ・アクション—「法による平等」の技法』岩波新書、2011年、pp.91～92に詳しい。
- 3 辻村みよ子、前掲書、2011、p.94.
- 4 Jacobsen, Joyce P., “The Current Situation and Future Development of Affirmative Action in the United States”, a paper presented at the international conference entitled *Global Trends on Affirmative Action at the 30th Anniversary of Korean Women’s Development Institute*, July 3rd, 2013.
- 5 Jacobson, 前掲論文、2013、p.54.

《参考文献》

- 辻村みよ子『ポジティブ・アクション—「法による平等」の技法』岩波新書、2011年。
- 山口一男「ダイバーシティと女性の活躍推進に、いま何が求められているのか」『現代女性とキャリア』第6号、2014年：pp.6-26.
- Blau Francine, D. Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, *The Economics of Women, Men and Work*, New Jersey, Prentice Hall, 1998.
- Goldin, Claudia, *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford University Press, 1992.
- Hoffman, Saul D., *Labor Market Economics*, Prentice-Hall, 1986.
- Jacobsen, Joyce P., “The Current Situation and Future Development of Affirmative Action in the United States”, a paper presented at the international conference entitled *Global Trends on Affirmative Action at the 30th Anniversary of Korean Women’s Development Institute*, July 3rd, 2013.
- Niederle, Muriel, Carmit Segal and Lise Vesterlund “How Costly is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness,” *Management Sciences* 59 (1), 2013: pp1-16.