

連載

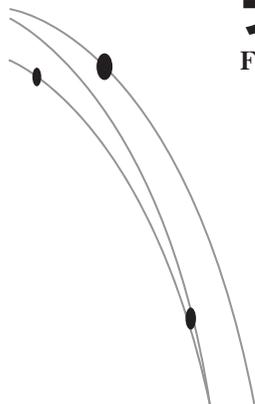
## フィールド・アイ

Field Eye

パリから——②

中京大学 柴田 洋二郎

Yojiro Shibata



### フランスにおける男女「平等」(égalité)の現在

フランスは男女平等の国なのか？いきなり労働の世界を離れるが、観光大国フランスには世界中の人々を魅了してやまない数々の観光名所がある(国連世界観光機関(UNWTO)によれば、2012年のフランスの外国人訪問者数は世界第1位)。ルーヴル美術館やエッフェル塔、凱旋門といった名だたる観光地には知名度で及ばないものの、学術の世界に身を置く者には関心をそそられる観光地にパンテオン(Panthéon)がある。なぜなら、パンテオンには政治、哲学、化学といった様々な分野の偉人が埋葬されているからである。しかし、現在パンテオンに眠る偉人73名のうち女性はわずか2名しかいない(物理学者のMarie Curie(キュリー夫人)と、化学者のMarcellin Berthelotの妻として一緒に埋葬されているSophie Berthelot)。こうしたなかで、François Hollande大統領が新たに偉人をパンテオンに埋葬する意向を示し、ふさわしい人物をネットで投票することができたことから、「次にパンテオンに埋葬される(panthéoniser)のは女性ではないか？」が話題となっていた。その後、埋葬されるのは女性であるとの発表があったが(人物はまだ特定されていない)、大きな男女差が残されることに変わりはない。

政治の世界はどうか？現行フランス第五共和制憲法は第1条第2項で「法律は、選挙によって選出される議員職及び公職、並びに職業的及び社会的責任への男女の平等な参画を促進する」と定め、第4条第2項で「政党及び政治団体は、法律の定める条件に従って、第1条第2項にいう原則の実施に貢献する」と定めて

いる。いわゆるパリテである(parité:男女同数の代表を選出することによって、男女の平等な政治参画を実現しようとする)。そして、2012年5月に発足した内閣は、Hollande大統領の選挙公約に基づいてフランスの歴史上初めて閣僚が男女同数となる「パリテ内閣」として構成された。また、女性の権利や男女平等に関する政策を担当する「女性の権利省」が新設された(これまで、女性の権利に関しては、大臣または首相の下に置かれる特別問題担当大臣(ministre délégué(e))や大臣補佐(secrétaire d'État)が担当しており、独立した省とはなっていなかった)。

では、労働の世界に目を向けるとどうだろうか？2013年10月14日から20日までの一週間は、「第1回 職業上の平等週間」としてフランス全土で様々な催しが開かれた。「第1回」と銘打たれていることが示すように、新しい取り組みであるとともに、今後定期的に継続されていくことが予定されている。また、このイベントを主催するのは上記の女性の権利省であり、ここでの平等は「男女」平等を指している。催しの柱は大きく3つあり、第一にシンポジウムの開催(タイトルは「公職におけるガラスの天井をどう克服するか?」「2014年を、職業上の混成(mixité)の年に(フランスでは、職務やコースが男女別になっていることが多く、そのことが男女間の賃金や機会の不平等につながっていると指摘されている)」。第二に、女性の権利省の策定した基準に基づいて、フランス最大の上場企業(SBF)120社について先駆けて男女平等に取り組んでいる企業のランキングを初めて公表すること(2013年のランキング1位は電気通信事業者のOrange)。第三に、職業上の男女平等について優秀な成果を挙げている地方(région)の活動をまとめること。しかし、逆からみれば、このような取り組みが行われていること自体、フランスでは職業上の男女の不平等が厳然と存在していることを示しており、雇用における男女平等の実現に向けた取り組みが喫緊のものであると認識させる数値には事欠かない。以下は上記イベントおよび後述する法案のパンフレットによる。男女の賃金格差は27%あり(公共部門では18%)、この数値は数年来変わっていない。また、男女平等賃金を達成している企業は50%に満たない。パートタイム労働者の80%、育児休業取得者の97%は女性である。家事の3/4(72%)は女性が負担しており、子どもがいる夫婦では、過当たりの母親の有償労働(20

時間)および家事労働(34時間)の時間を合わせると、父親(有償33時間、家事18時間)より長い。SBF120社のうち、女性が社長を務めているのは1社にすぎない(フランスの主要40社(CAC40)では1社もない)。

もちろん、法的にこうした状況が見過ごされているわけではない。すでに労働法典で一般的な男女平等取扱に関する規定が置かれている(L.1141-1条以下)ことに加えて、2013年7月には、男女平等法案が提出され、同年秋より審議されている。同法案はあらゆる分野における男女平等を対象とした初めての法案であり、取り組むべき男女平等政策として、まず労働分野(職業上の平等および職務における男女の混成)を挙げていることから、政府が労働における平等を優先課題としていることが窺われる(このほか、法案は、別居・離婚女性に対する不払いの扶養定期金の保障、DV対策、パリティの適用される機関・局面の拡大を内容とする)。

まだ採択には至っていないことに留意しつつ、法案のうち雇用に関わる具体的な改革案を概観すると、①両親がともに育児休業を取得した場合に育児休業給付の支給期間を延長すること、②公契約(marchés publics:当事者の一方が公法人で、公共工事や公共事業のために締結する各種の行政契約)への入札禁止事項に、職業上の平等(とりわけ男女平等賃金)にかかる諸義務を遵守しない企業を追加、③被用者ではないが協力関係にある補助者(弁護士等)が出産・育児に関わる休暇・休業を取得しやすくする措置、④子守、家事、介護等のために家庭で個人を雇ったときの支払いに、時間貯蓄口座(compte épargne-temps:労働協約に基づいて開設され超過勤務時間を貯蓄する「口座」で、貯蓄した時間は特定の用途に金銭化できるほか職業訓練や代休に利用できる。労働法典L.3151-1条以下)に貯蓄された時間を使用できる試験的措置の実施が並んでいる。

これらイベントと法案は、職業上の男女平等を推進

するにあたっての興味深い課題を示している。法案のうち、男女の労働条件に関わるものは②で既存の措置の適用を拡大する形で定められているにすぎず、重視されているのはむしろ育児政策(①,③,④)である<sup>1)</sup>。また、そこで採られている手法として、使用者に対して公契約への入札禁止を媒介に、間接的に男女平等取扱を義務付けようとする点からは、いかにして法規定の「実効性」を確保するのかに腐心するフランスの姿をみてとれる<sup>2)</sup>。職業上の平等週間というイベントが法案の審議される時期に合わせて置かれ、企業や地方を巻き込んで行われたことは、多くの者の関心を惹起し、人々の「意識」を改革する目的があった。法規定の存在が平等の実現につながる有効なツールとなりえても、それだけでなく、「実効性」の確保と人々の「意識」が重要であること—と同時にそれらの難しさ—を今回の法案とイベントはあらためて示していた。

- 1) こうした背景には、フランスは育児休業期間が長く、このことが女性(特に非熟練労働者)を労働市場から遠ざけているとの認識がある。そこで、①のように両親がともに育児休業を取得し、「親としての責任」を両親で分担することが、女性の雇用水準の増大につながると考えられている(同時に、育児休業終了時の女性の復職支援措置の必要性が主張されているものの、具体的な改革案にはなっていない)。
- 2) この点、最近の改革(2010年11月9日の法律(n°2010-1330))では職業上の男女平等に関する新たな義務を課していたことに触れておく。被用者50名以上の企業は、2012年から職業上の男女平等にかかる企業レベルの労働協約を締結しなければならず、それがなければ、企業委員会の諮問を経たうえで使用者が「行動計画」を策定しなければならない。これにより、職業上の平等のために当該年度に定めた目標と講じた措置を評価し、今後の到達目標を定める。また、様々な労働条件にかかる男女の状況分析も行われる。職業上の男女平等にかかる企業レベルの労働協約もなく、行動計画も策定されない場合、罰金が科される(労働法典L.2323-57条、R.2242-2条以下)。これも職業上の男女平等に向けた政策の「実効性」確保のための一手段といえる。

しばた・ようじろう 中京大学法学部准教授。最近の主な著作に、「社会保障と税——社会保障財源における税の特徴・意義と近年の動向」社会保障法研究2号41-62頁(2013年)。社会保障法・労働法専攻。