

CLAIR REPORT No.475

フランスの地方自治体における男女平等政策 (L' égalité entre les femmes et les hommes) について

Clair Report No.475(Dec 17, 2018)
(一財)自治体国際化協会 パリ事務所



一般財団法人

自治体国際化協会

「CLAIR REPORT」の発刊について

当協会では、調査事業の一環として、海外各地域の地方行財政事情、開発事例等、様々な領域にわたる海外の情報を分野別にまとめた調査誌「CLAIR REPORT」シリーズを刊行しております。

このシリーズは、地方自治行政の参考に資するため、関係の方々に地方行財政に関わる様々な海外の情報を紹介することを目的としております。

内容につきましては、今後とも一層の改善を重ねてまいりたいと存じますので、ご意見等を賜れば幸いに存じます。

本誌からの無断転載は御遠慮ください。

問い合わせ先

〒102-0083 東京都千代田区麹町 1-7 相互半蔵門ビル

(一財)自治体国際化協会 総務部 企画調査課

TEL: 03-5213-1722

FAX: 03-5213-1741

E-Mail: webmaster@clair.or.jp

はじめに

2016年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画では、「少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国社会にとって、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題」として、「女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現」が位置づけられている。これは個々の地方公共団体においても、共通の、むしろ人口減少が顕著な地域にはより切迫した、重要課題と言える。

また、「社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要な目標」として、「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待し、引き続き更なる努力を行う」とされ、地方公共団体も、この目標を共有して取り組みを進めている。

具体的には2015年に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、2016年4月から、女性の活躍推進に向けた女性管理職比率などの数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表などが地方公共団体を含む事業主に義務付けられている。国や地方公共団体が率先垂範することで、役員や管理職などの指導的地位にある女性の割合が他諸国と比較して低い日本において、実効的な取り組みが進み、今後の女性の活躍が促進されることが期待されている。

また、指導的地位の中でも、特に、政治分野における女性の参画拡大が重要とされ、民主主義社会において、男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な意思が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受することが必要とされている。こうした中、2018年5月23日に公布・施行された議員立法による「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」では、地方議会等の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを基本原則として、政党の男女候補者数の数値目標設定等の取り組みが努力義務とされ、国、地方公共団体の責務も規定された。こうした男女共同参画に関する様々な取組が進む一方で、日本の実態は、国際的に見ても、低い位置にとどまり、さらなる取組が求められているといえる。

こうした観点から、筆者は、フランスに着目した。フランスは、約10年前には、日本と同じような状況であり、EU加盟国の中で、女性議員が少ない代表例であった。しかし、そこから10年の間にフランスの議会及び管理職における女性の割合は大きく飛躍した。背景には、20年以上前からの制度的な取組みの蓄積があり、一方、直面する課題もなお存在する。

このフランスの地方自治体における男女平等政策について、日本の現状と比較しながら、地方議会及び管理職に着目して調査した本レポートが、日本における地方自治体の男女共同参画施策の参考になり、女性活躍推進及び男女共同参画社会の実現、ひいては、持続可能な地域社会の実現に少しでも貢献できれば幸いである。

一般財団法人自治体国際化協会パリ事務所長

目次

概要.....	1
第1章 ジェンダー・ギャップ指数におけるフランスの状況.....	2
第1節 ジェンダー・ギャップ指数の推移におけるフランスと日本の比較.....	2
第2節 ジェンダー・ギャップ指数からみるフランスの変化.....	2
第2章 男女平等にかかる憲法改正及びその背景.....	5
第3章 地方議会における男女平等政策の状況.....	7
第1節 日本の地方議会における女性割合.....	7
第2節 フランスの地方議会における女性割合.....	8
1 フランスの地方議会及び議会選挙方式.....	8
2 フランスの地方議会における女性割合.....	10
第3節 実施政策.....	13
第4節 2015年県議会選挙に関する考察.....	17
第5節 政治分野における男女平等な参画と今後の課題.....	18
1 ジョズィー・プエイト国民議会議員・コミューン議会議員 (Madame Josy POUEYTO)	19
2 マリー＝ロール・メストゥラン市議会議員 (Madame Marie-Laure MESTELAN) ...	21
3 ドミニック・サルダン＝ロドリゲス県議会議員 (Madame Dominique SARDEING-RODRIGUEZ)	22
4 まとめ.....	24
第4章 地方自治体の管理職における男女平等政策の状況.....	25
第1節 日本及びフランスの地方公務員の管理職における男女比.....	25
第2節 フランスの地方公務員の概要.....	25
第3節 実施施策.....	27
1 クオータ制の適用.....	27
2 クオータ制の実績.....	32
第4節 ヒアリング調査.....	35
1 ナタリー・ユゴン事務次長 (Madame Nathalie HUGON)	35
2 オーレリア・ドゥ＝ポルザンパルク人事部長 (Madame Aurélie de PORTZAMPARC)	36
おわりに.....	39
参考文献.....	41

概要

本レポートでは、日本の地方自治体等が地方自治体における男女共同参画政策の展開の参考に資することを目的として、フランスの地方自治体における男女平等政策を紹介する。本レポートにおいて男女平等 (L'égalité entre les femmes et les hommes) とは、フランス共和国憲法に記載されている「女性及び男性の平等な参画 (L'égal accès des femmes et des hommes)」を意味する。

第1章では、ジェンダー・ギャップ指数を基に男女平等に関するフランスと日本の状況を比較する。

第2章では、男女平等政策を実現するために行われた憲法改正について言及する。

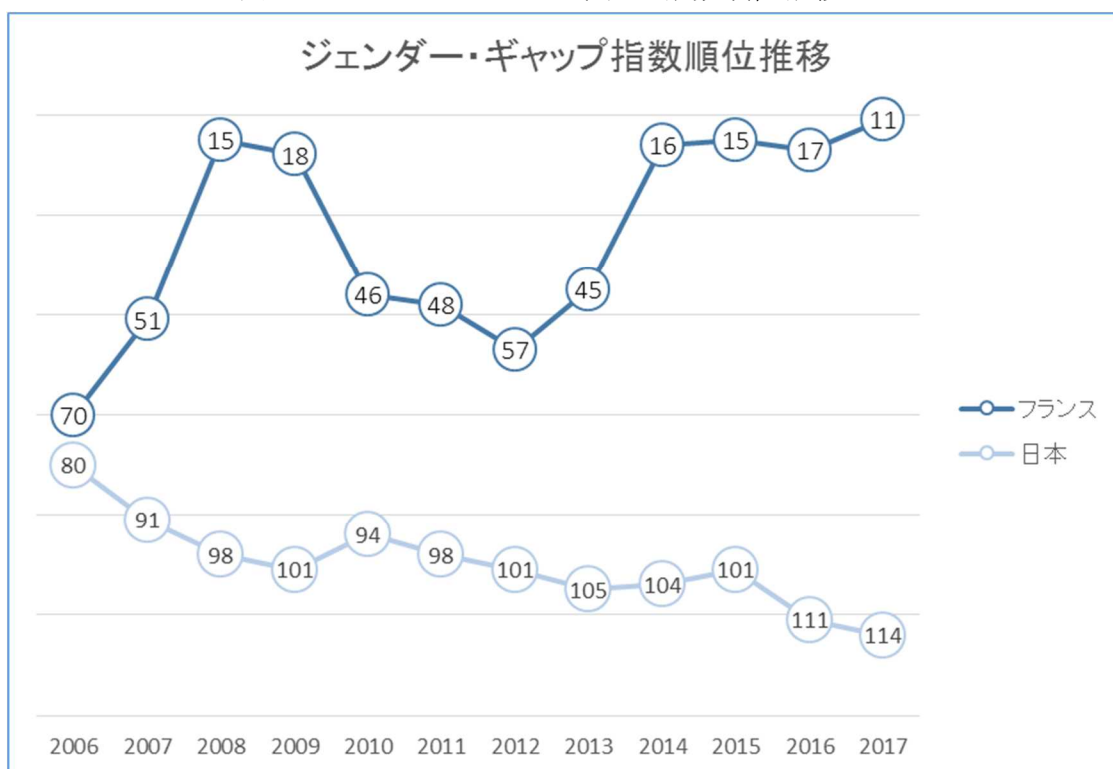
第3章では、地方自治体の議会における男女平等政策について、第4章では、地方自治体の管理職における男女平等政策について詳述する。あわせて地方議会議員及び地方自治体職員に実施したインタビューについて紹介する。

第1章 ジェンダー・ギャップ指数におけるフランスの状況

第1節 ジェンダー・ギャップ指数の推移におけるフランスと日本の比較

世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダー・ギャップ指数(世界男女格差指数)¹によると、フランスは2006年に70位(115か国中)だった順位を2017年には11位(144か国中)まで改善している。一方、日本は2006年に80位だった順位を2017年には114位まで下げている(図1参照)。

図1 ジェンダー・ギャップ指数順位推移



出典：World Economic Forum 「The global gender gap report 2017」を基に作成

第2節 ジェンダー・ギャップ指数からみるフランスの変化

ジェンダー・ギャップ指数では、経済、教育、健康、政治の4つの分野における男女間の格差を指標化して順位付けしている。指数のスコアは、男女間の格差(以下、「ジェンダーギャップ」)の割合とされ、1に近いほどジェンダー・ギャップが小さく、0に近いほどジェンダーギャップが大きい状況となる。表1でフランスと日本の2006年の順位とスコア及び2017年の順位とスコアを比較している。フランス・日本ともに、教育及び健康分野におけるスコアは、2006年時点でも、指数上では、1あるいは1に近くジェンダー・ギャップはほぼなかったと言える。つまり、フランスではこの12年間で経済及び政治分野においてジェンダー・ギャップが縮小したことがわかる。

¹ <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

表1 フランスと日本のジェンダー・ギャップ指数の比較

		フランス		日本	
		順位	スコア	順位	スコア
ジェンダー・ギャップ指数	2006年	70	0.652	80	0.645
	2017年	11	0.778	114	0.657
経済分野	2006年	88	0.525	83	0.545
	2017年	64	0.683	114	0.580
教育分野	2006年	1	1.000	60	0.986
	2017年	1	1.000	74	0.991
健康分野	2006年	2	0.980	1	0.980
	2017年	54	0.977	1	0.980
政治分野	2006年	60	0.104	83	0.067
	2017年	9	0.453	123	0.078

出典：World Economic Forum 「The global gender gap report 2017」を基に作成

経済、教育、健康及び政治の4つの分野の内、経済及び政治分野を構成する項目の変化を見ると（表2）、フランスではこの12年間で、経済分野では管理職の男女比（0.08から0.491）、専門職・技術職における男女比（0.67から1.000）、政治分野では国会議員の男女比（0.14から0.639）、閣僚の男女比（0.21から1.000）について大きく改善していることがわかる。

フランスで経済分野及び政治分野でのジェンダー・ギャップが縮小した大きな要因として、1999年及び2008年の憲法改正及びこれに伴う選挙制度や管理職制度等の見直しが挙げられる。第2章では、憲法改正の経緯などについて考察する。第3章以降では、フランスの地方自治体においてもジェンダー・ギャップ指数が示すとおりジェンダー・ギャップが改善されているのか考察する。第3章では、地方議会における男女平等政策の状況、第4章では、地方自治体の管理職における男女平等政策の状況についてそれぞれ考察する。

表2 ジェンダー・ギャップ指数の構造

分野	項目	フランス		日本	
		2006年	2017年	2006年	2017年
経済分野 (経済活動の参加と機会)	労働参加率の男女比	0.79	0.895	0.66	0.781
	類似の労働における男女間の賃金平等	0.47	0.474	0.62	0.672
	年収の男女比	0.59	0.739	0.46	0.524
	管理職の男女比	0.08	0.491	0.11	0.142
	専門職・技術職における男女比	0.67	1.000	0.85	0.654
	政治分野 (政治権限)	国会議員の男女比	0.14	0.639	0.10
	閣僚の男女比	0.21	1.000	0.14	0.188
	国家元首の在任年数の男女比(直近50年)	0.02	0.018	0.000	0.000

出典：World Economic Forum 「The global gender gap report」を基に作成

第2章 男女平等にかかる憲法改正及びその背景

フランスで経済分野及び政治分野でのジェンダーギャップが縮小した要因として、憲法改正が挙げられる。1999年の憲法改正により、「パリテ²条項」と呼ばれる条項³が追加されたのである。第3条第5項には、「法律は、選挙によって選出される議員職及び公職への男女平等参画を促進する」と記載され、第4条2項には、「政党は、法律によって定められた条件で、第3条第5項の実施に貢献する」と記載された。また、2008年の憲法改正により、「職業的及び社会的な要職への男女平等参画促進する」という文言も追加され、経済・社会活動の分野においても憲法で規定されることとなった。

フランスで女性が初めて参政権を得たのは1944年のことであった。しかし、それ以降も政治に参加する女性は少数派であり、1980年代にそのような状況を変えるために法律で政治における女性参加を促進する措置が必要とされ、基礎的自治体であるコミューン議会議員選挙においてクオータ制を導入しようとした。クオータ制は、それぞれの性を一定割合以上とする制度であり、EU諸国などで導入されている。しかし、憲法評議会（Conseil constitutionnel）⁴はこの制度を違憲と判断した。憲法評議会が違憲として判断した理由について、次のとおり説明されている。

1982年、コミューン（commune：基礎的自治体）議会議員選挙の改正に際し、選挙法典L260条の2として、コミューン議会議員が名簿式投票制で選出される人口3,500人以上のコミューンについて、「候補者名簿は同一の性の候補者を75%以上含んではならない」と定める条項が設けられた。別条項の違憲性を問題にした野党の国民議会議員による提訴を受けて、憲法院は職権でクオータ制条項を審査した（décision n° 82-142 DC du 18 novembre 1982）。憲法院は、憲法3条（国民主権）、人権宣言6条（法の前の平等）を引用し、「市民という資格は、年齢や法的無能力や国籍を理由とする除外と、また、選挙人の自由や選出された議員の独立性の保護を理由とする除外のほかは、すべての人に同一の条件で選挙権と被選挙権を与えていること、これらの憲法的価値を有する諸原則は選挙人や被選挙人のカテゴリーによるあらゆる区別に対立すること、そのことはすべての政治的選挙の原則であり、とりわけコミューン議会議員選挙についてそうであること」から、「選挙人に付される名簿の作成のために性を理由として候補者間の区別を含む規則は、上記に引用した憲法原則に反する」（cons. 7）とした。政治的代表に適用されるルールおよび原理は、男女間のあらゆる区別を禁止することが決定づけられた。

出典：糠塚康江「フランスにおけるパリテ—女性の政治参画推進の技法」p75

※ 引用文の中で記載されている憲法院とは、憲法評議会のことである。（筆者注）

² パリテ（parité）とは同等などの意味があるが、男女共同参画の文脈では「男女同数」を意味している。

³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000396412&categorieLien=id>

⁴ 国会で可決された法律の公布前及び条約の批准前にその合憲性審査を行うとともに、国政選挙及び国民投票の適法性審査等を行う憲法上の機関

一方で、フランスの女性議員はその後も増えていかなかったため、政府に対する批判が高まり、男女同数を意味する「パリテ」という概念が広まっていった。これは、社会は男女から成るのだから議会もこの両者が均等に代表することを求める概念である。そして、違憲判決を乗り越えるため、フランスはパリテの概念を導入する憲法改正を行ったのである。このような経緯を経て、1999年に憲法改正が行われ、「パリテ条項」が制定された。パリテ条項については、次のように説明されている。

実際のパリテ条項には、「パリテ」という文言はない。法律が議員職への男女の均等なアクセスを「強制」するのか「奨励」するのも、不明である。パリテ条項の射程は、「立法者が選挙による議員職及び公職への男女の均等なアクセスを効果的なものにするあらゆる仕組みを設立できる」ようにするものにすぎない(décision n° 2000-429 DC du 30 mai 2000)。パリテを強化する法律(政党助成金減額割合の引上げ)であろうと、パリテを後退させる法律(選挙区の分割、比例対象選挙区の縮減)であろうと、憲法院はこの原則に従って、立法者の裁量を尊重してきた。

出典：糠塚康江「フランスにおけるパリテ—女性の政治参画推進の技法」p76

つまり、パリテ条項は男女平等な参画は法律により促進されるとしたにすぎないが、政治分野における男女平等参画に関する立法の違憲判断の可能性をなくし、立法者の裁量を認めたのである。さらに、2008年には、政治分野だけでなく、経済、社会的分野における「職業的及び社会的な要職に対する女性及び男性の平等な参画は法律により促進される。」旨が憲法改正で導入された。この改正も2006年の職業分野のクォータ制に関する違憲判決を契機に進んだ。この改正により、クォータ制を含む職業上、社会的責任のある地位を確保するための立法が可能となり、取締役会や地方公務員の管理職を対象に各性の比率を最低40%とする法律が導入された。

また、2008年の憲法改正により、パリテ条項は憲法第1条2項に規定され、「選挙による任務及び職務並びに職業的及び社会的な要職に対する女性及び男性の平等な参画は、法律により促進される。⁵⁾」とされている。

次章以降では地方自治体における男女平等政策について紹介するとともに、パリテ条項に基づき、具体的にどのような法律が制定されたのかを紹介する。

⁵⁾http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/constitution/constitution.pdf

第3章 地方議会における男女平等政策の状況

第1節 日本の地方議会における女性割合

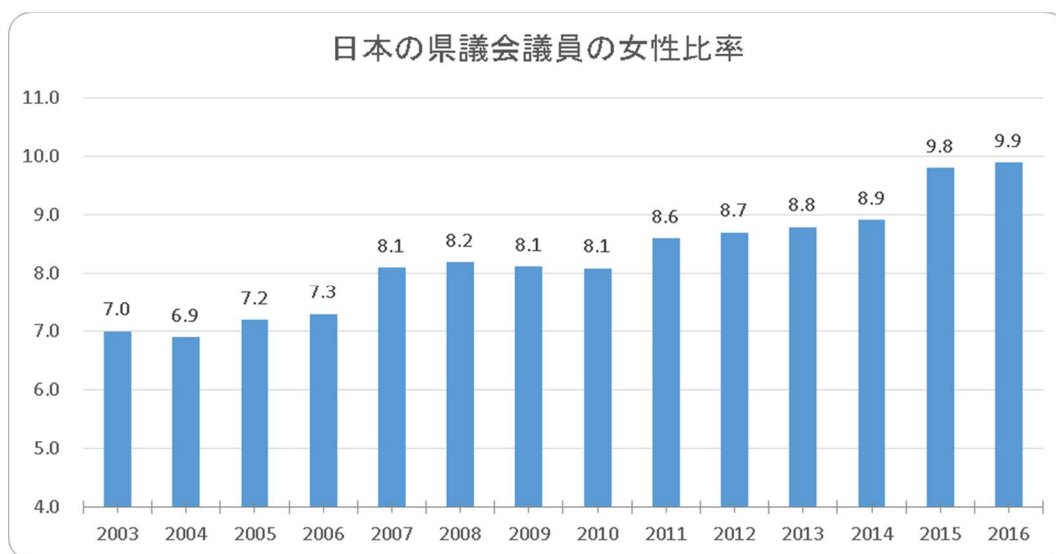
日本の地方議会における女性議員の割合は、都道府県議会で9.9%、市区町村議会で12.8%となっている(表3)。2003年と比較すると都道府県議会で約3%、市区町村議会で約5%が増加しているが、女性議員の割合は10%前後に留まっている(図2、3)。

表3 日本の地方公共団体における議員、議長及び首長の女性の割合

	議会	議長及び首長		
都道府県	9.9% (2016年12月31日現在)	議長	0名/47議会 0% (2017年11月1日現在)	
		知事	3名/47都道府県 6.4% (2017年4月1日現在)	
市区町村	12.8% (2016年12月31日現在)	市区町村 (政令市除く)	議長	54名/1,721市区町村 3.1% (市区議会議長は2017年10月1日現在、町村議会議長は2017年7月1日現在)
			市区町村長	23名/1,721市区町村 13.8% (2017年4月1日現在)
		政令指定都市	議長	0名/20議会 0% (2017年10月1日現在)
			市長	2名/20政令指定都市 10% (2017年4月1日現在)

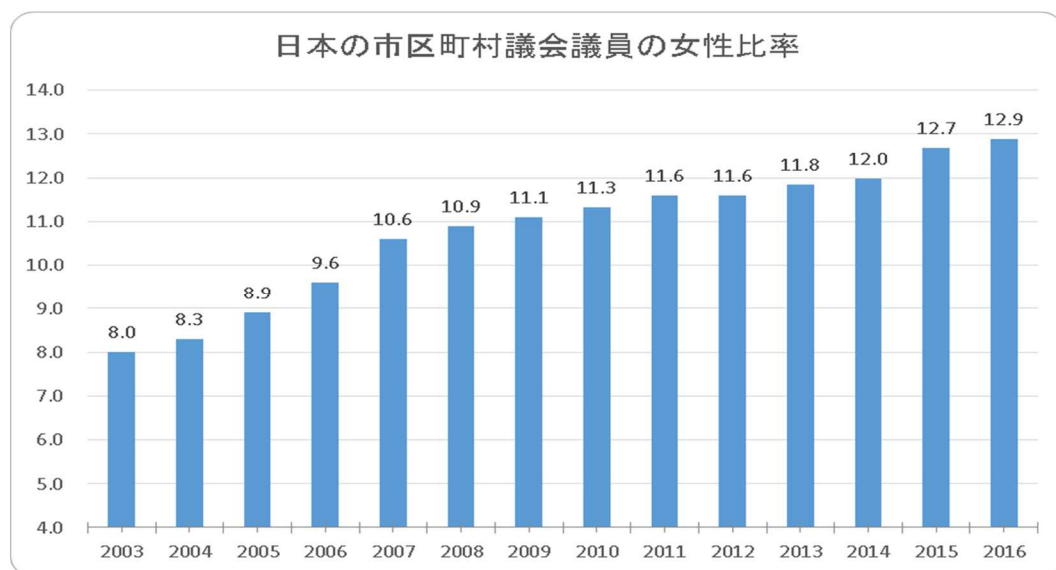
出典：内閣府「女性の政治参画マップ2018」を基に作成

図2 日本の都道府県議会議員の女性比率



出典：総務省「地方公共団体の議員及び長の所属党派別人員調べ」を基に作成

図3 日本の市区町村議会議員の女性比率（各年12月末現在）



出典：総務省「地方公共団体の議員及び長の所属党派別人員調べ」を基に作成

第2節 フランスの地方議会における女性割合

1 フランスの地方議会及び議会選挙方式

フランスの地方自治体は、基礎的自治体である「コミューン」(commune)、「県」(département)、「州」(région)に分けられる。2017年1月1日時点で各地方自治体の数は、州が18、県が101、コミューンが35,499である。地方自治体の議決機関として、コミューン議会、県議会、州議会が設置されている。各議会の構成員である議員は住民による直接選挙で選出され、各議会の議長かつ自治体の執行機関となるメール(市町村長に

相当。)、県議会議員 (日本の県知事にも相当。)、州議会議員は議会内の互選により選出される。また、コミューンの数が多いため、コミューンが共同で組織する広域行政組織 (コミューン共同体) が発達しており、各広域行政組織には議会もおかれている。広域行政組織議会の内、議員が直接選挙で選出されているのは、課税権を有する広域行政組織である⁶。各議会の選挙方式は次のとおりである。なお、各選挙方式の詳細については、一般財団法人自治体国際化協会「フランスの地方自治」(2009年)を参考にいただきたい。

(1) コミューン議会議員選挙

コミューン議会議員選挙では、人口に応じて選挙の方式が異なり、住民 1,000 人未満の場合は、非拘束名簿式 2 回投票多数代表制 (*scrutin majoritaire plurinominal à deux tours*) を採用しており、個人の立候補者も認めている。候補者名簿には、議席数より少ない人数の候補者しか記載していてもよく、1 人の候補者しか記載していないものも認められている。第 1 回目で、有効投票の過半数に達し、かつ選挙人名簿登録者の 4 分の 1 以上の得票数を得られた候補者は当選人となる。第 1 回目で当選人が議席数に達しない場合は、残りの議席について同様に第 2 回目の投票を行い、相対多数の順に当選人とする。

住民 1,000 人以上⁷の場合は、拘束名簿式 2 回投票比例代表併用多数派プレミアム制 (*scrutin proportionnel de liste à deux tours avec prime majoritaire*) を採用している。選挙人は個人への投票はできず、議席数と同数の候補者が記載された候補者名簿に投票することになる。1 回目で有効投票数の過半数に達した名簿は、議席の過半数を獲得し、残りについては、有効投票数の 5% 以上を獲得した候補者名簿 (過半数獲得名簿を含む) に配分される。過半数に達する名簿がない場合は、2 回目の投票が行われ、相対多数の名簿が議席数の半分を獲得する。残りの議席については、1 回目の配分方法と同じ手順で配分される。なお、配分方法は最大平均法である。

(2) 県議会議員選挙

県議会議員選挙では、ペア (2 人 1 組) 多数代表 2 回投票制 (*scrutin binominal majoritaire à deux tours*) を採用している。男女で構成されたペアで立候補する必要があり、投票も各ペアに対して行われる。1 回目で有効投票数の過半数に達し、かつ選挙人名簿登録者の 4 分の 1 以上の票を獲得したペアが当選人となる。1 回目で当選が確定しない場合は、2 回目の投票を行い、相対多数のペアが当選となる。なお、2 回目には 1 回目で選挙人名簿登録者の 12.5% 以上の票を獲得したペアのみ候補者となれる。2 回目に参加できる候補ペアがない場合には、1 回目の得票数が多い 2 ペアにより決選投票が行われる。ペア多数代表 2 回投票制が採用されたのは 2015 年の選挙からである。2015 年以前の県議会議員選挙では、1 つの選挙区から 1 人の議員を選出する単記 2 回投票方式 (*scrutin majoritaire uninominal à deux tours*) が採用されていた。

⁶ 課税権を有する広域行政組織の種類は、メトロポール(Métropoles)、大都市共同体(Communauté Urbaine)、都市圏共同体(Communauté d'Agglomération)、コミューン共同体(Communauté de Communes)の 4 種類である。

⁷ 大半のコミューンは小規模であり、1,000 人以上のコミューンは全体の 30% 未満。

(3) 州議会議員選挙

州議会議員選挙では、住民 1,000 人以上のコミューン議会議員選挙と同様に、拘束名簿式 2 回投票比例代表併用多数派プレミアム制 (*scrutin proportionnel de liste à deux tours avec prime majoritaire*) を採用している。

(4) 課税権を有する広域行政組織議会議員選挙

課税権を有する広域行政組織議会議員は各構成コミューン議会から選出され、コミューン議会選挙との共同選挙方式が採用されている。コミューン議会議員選挙同様、住民数により選挙方式が異なる。住民 1,000 人未満の場合は、コミューン議会選挙後に作成されるリストの上位から選出される。リストは、メール、助役、市議会議員の順に記載される。住民 1,000 人以上の場合は、拘束名簿式 2 回投票比例代表併用多数派プレミアム制 (*scrutin proportionnel de liste à deux tours avec prime majoritaire*) が採用されている。選挙方式は、住民 1,000 人以上のコミューンの場合と同様であるが、コミューン議会との共同選挙のため、一つの投票用紙にコミューン議会議員選挙の名簿と広域行政組織議会議員選挙の名簿が二つ並列されることになる。広域行政組織議会の候補者名簿については、次の要件を満たす必要がある。

- ・ 候補者数は各コミューンの議席数によって異なる。議席数が 5 未満の場合は議席数プラス 1 の候補者が記載されていなければならない、議席数が 5 以上の場合は議席数プラス 2 の候補者が記載されていなければならない。
- ・ 広域行政組織議会選挙の名簿に記載されている候補者は、同一投票用紙に記載されているコミューン議会議員選挙の候補者でなければならない。
- ・ 上位 4 分の 1 (議席数 4 以上は切り捨て。議席数 4 未満は切り上げ。) の候補者はコミューン議会議員選挙名簿の上位と同一でなければならない。
- ・ 上位 4 分の 1 以外の候補者については、コミューン議会議員選挙名簿の上位 5 分の 3 (切り捨て) の中から選ぶ必要がある。
- ・ 候補者名簿の順位は、コミューン議会議員選挙名簿の順位を逆転して記載することはできない。

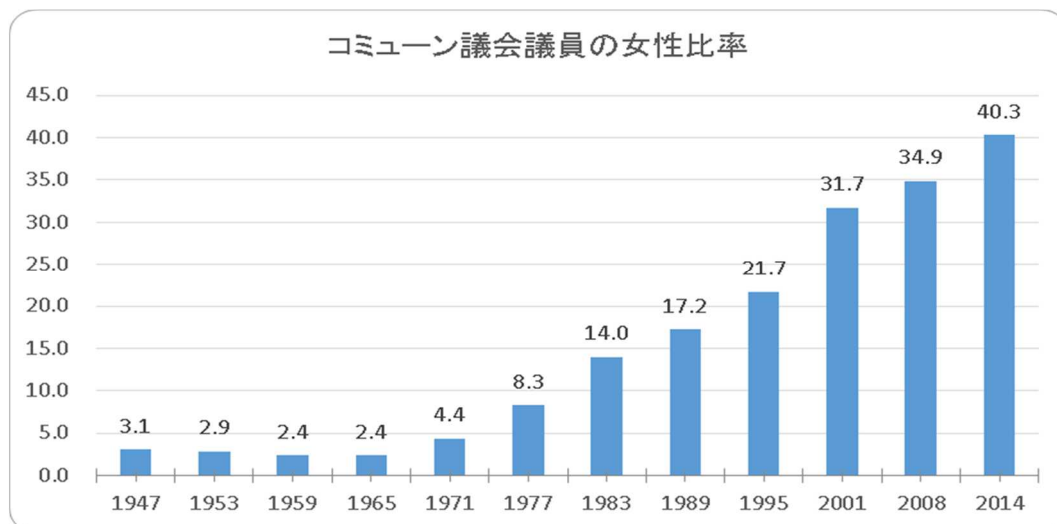
2 フランスの地方議会における女性割合

図 4 から図 6 はコミューン議会、県議会、州議会における女性議員比率を示している。女性議員の比率はコミューン議会で 40.3% (2014 年)、県議会で 50.1% (2015 年)、州議会で 47.9% (2015 年) ですべて 4 割を超えている。20 年前と比較すると、コミューン議会では約 1.9 倍 (1995 年の女性比率は 21.7%)、県議会では約 9 倍 (1994 年の女性比率は 5.4%)、州議会では約 4 倍 (1992 年の女性比率は 11.9%) の割合となり、それぞれ大幅に増加している。

日本の地方議会における女性議員の割合と比較すると、フランスの地方議会の割合は、飛躍的に伸びていることがわかる。表 4 は 2016 年 6 月時点の各議会の女性議員の比率と

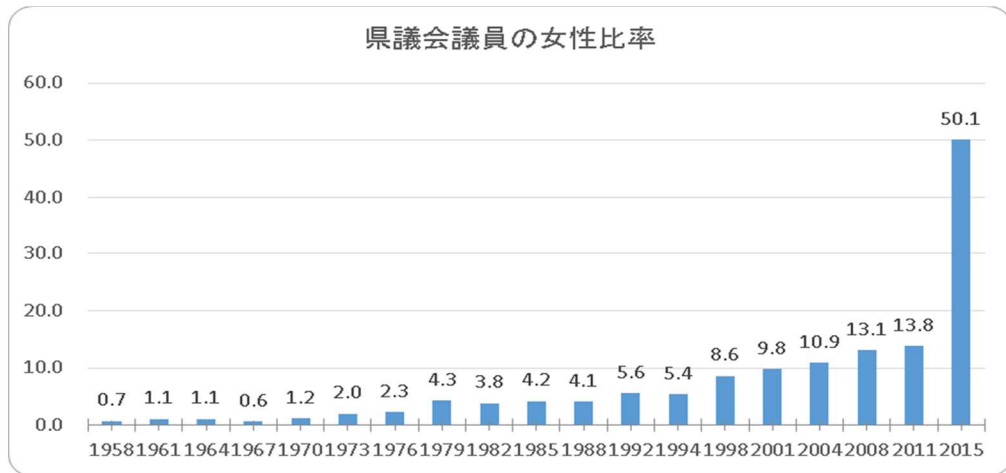
議会執行部の女性議員比率を示した表である。メール、議長については、女性比率が4割を超えているところはないまでも、助役や副議長については女性比率が4割を超えているところもある。次節において、地方議会で女性議員が増加するために行われた施策について考察していく。

図4 コミューン議会議員の女性比率



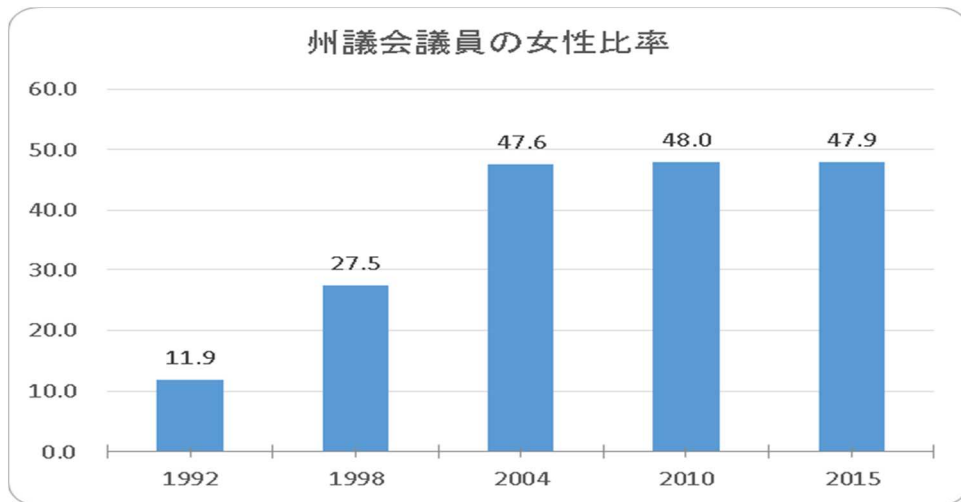
出典 Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes 「Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?」 2017年

図5 県議会議員の女性比率



出典 Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes 「Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?」 2017 年

図6 州議会議員の女性比率



出典 Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes 「Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?」, 2017 年

表4 地方公共団体における女性議員及び執行部女性幹部の割合（2016年6月）

地方議会/ Au sein des assemblées				執行部/ Au sein des exécutifs locaux ※	
州議会		議員	47.8%	議長	16.7%
				第一副議長	27.8%
				副議長	48.4%
県議会		議員	50.0%	議長	9.9%
				第一副議長	34.7%
				副議長	48.4%
広域行政組織議会	住民1,000人未満のコミューン議会から選出	議員	20.2%	議長	7.7%
	住民1,000人以上のコミューン議会から選出	議員	43.7%	副議長	19.9%
コミューン議会	住民1,000人未満のコミューン	議員	34.9%	メール	17.2%
				助役	20.2%
	住民1,000人以上のコミューン	議員	48.2%	メール	12.9%
				助役	47.5%
	全コミューン	議員	40.3%	メール	16.0%
				第一助役	28.5%
			助役	37.8%	
全体		議員	39.7%	議長	15.7%
				副議長	36.6%

※ フランスにおいては、議会で互選される州、県議会議長（知事相当）、メール（市町村長相当）が行政執行を担い、それぞれ副議長（副知事相当）、助役（副市町村長相当）を議会から任命する。

出典 Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes 「Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?」 2017年

第3節 実施政策

第2章で記載したとおり、1999年に憲法に追加されたパリテ条項を基に制定された法律が「選挙によって選出される議員職及び公職への男女の平等参画を促進することに関する2000年6月6日の法律第2000-493号⁸」（以下、「パリテ法」）である。地方自治体におい

⁸ Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives

てパリテ法が適用される議会選挙は、現在、住民 1,000 人以上のコミューン議会選挙、県議会選挙、州議会選挙、住民 1,000 人以上のコミューンにおける課税権を有する広域行政組織議会選挙である。各地方議会選挙への適用について次のとおりである。

1 住民 1,000 人以上のコミューン議会選挙及び州議会選挙

採用されている選挙方式は、拘束名簿式 2 回投票比例代表併用多数派プレミアム制である。選挙人が投票する候補者名簿の男女の内訳は、その数の差が 1 を超えてはならないとされている。また、記載の順序も各性を交互に記載しなければならないとされている。名簿登載順に当選者が決まるため、男女比がほぼ同等となる選挙方式となっている。

実際、パリテ法が制定された 2000 年以降の州議会議員の女性比率は 40% 後半となっている。一方、コミューン議会では 2000 年以降も女性議員の比率は 30% を超えているものの 40% には至っていなかった。その理由は、2014 年までの選挙では、パリテ法が適用されるコミューンが住民 1,000 人以上ではなく 3,500 人以上とされていたためである。パリテ法のコミューン適用住民数を 1,000 人以上とした 2014 年の選挙では、全コミューン議会における女性比率が 40.3% となり 4 割を超える結果となった。住民 1,000 人以上のコミューンにおける女性議員の比率は 48.2% となっており州議会の女性議員比率とほぼ同じ割合となった（表 4）。

2 県議会選挙

県議会議員選挙では、女性議員の割合が 40% を超えるのは 2015 年からである。2015 年までの県議会選挙時は、1 つの選挙区から 1 人の議員を選出する小選挙区制となっていた。そのため、パリテ法が制定された以降も男女同数に直結するような制度を導入することが困難であった。2007 年に補欠候補者を異性とすることを義務付ける制度が導入されたが、2008 年に実施された県議会選挙での女性比率は 13.1% と州議会やコミューン議会の女性議員比率には到底及ばない結果であった。2015 年の選挙からペア（2 人 1 組）多数代表 2 回投票制という新しい選挙制度が採用され、女性議員の割合が飛躍的に増加した。この選挙制度では、男女で構成されたペアで立候補する必要があり、投票も各ペアに対して行われ当落もペア単位のため、当選者の男女比が同数となる。2015 年に導入されたペア多数代表 2 回投票制により女性議員の比率は 50.1% となり、コミューン議会や州議会よりも高い比率となった。

3 住民 1,000 人以上のコミューンにおける課税権を有する広域行政組織議会選挙

住民 1,000 人以上のコミューンにおける課税権を有する広域行政組織議会選挙で直接選挙が導入されたのは 2014 年からである。前述したとおり、課税権を有する広域行政組織議会議員は各構成コミューン議会から選出される。各構成コミューンの内、住民 1,000 人以上のコミューンの場合の選挙方式は、拘束名簿式 2 回投票比例代表併用多数派プレミアム制で、コミューン議会選挙との共同選挙方式が導入されている。

つまり、住民 1,000 人以上のコミューン議会選挙同様、各候補者名簿の男女の内訳は、その数の差が 1 を超えてはならないとされている。また、記載の順序も各性を交互に記載しなければならない。2014 年の選挙の結果、住民 1,000 人以上のコミューンにおける課税権を有する広域行政組織議会の女性議員の比率は 43.7% と 4 割を超えている。2014 年以前と比較してほぼ倍増したと見られている⁹。

4 執行部及び常任委員会

執行部となるメール・助役、議長・副議長については、議会内の互選により選出される。執行部の内、助役、副議長については、住民 1,000 人以上のコミューン議会、県議会、州議会にパリテ法が適用されている。具体的には、助役又は副議長が複数の場合、男女同数にしなければならない。また、常任委員会の構成においても男女同数にする必要がある。

各地方自治体議会におけるパリテの適用についてまとめた表が表 5 である。パリテ法が適用されている項目については、男女同数というパリテの概念がほぼ達成しているといえる。一方、各地方議会の議長やメール、広域行政組織の副議長などパリテ法が適用されていない項目については、女性の割合が 4 割を超えておらず、パリテには近づいていないことがわかる。しかし、日本の地方自治体議会の状況と比較すると、フランスの地方議会は、議員のみならず、パリテ法が適用されていない議長や副議長においても女性の割合は圧倒的に高いことが伺える。

フランスでは、法律により男女同数に近づけていると言えるが、それにより法律が適用されていない執行部等においても議会から選出されることもあり、女性の割合が高くなっており、地方自治体議会全体において男女平等の概念が広まっていることが伺える。

⁹ 課税権を有する広域行政組織議会の女性議員比率に関する国レベルの統計資料は存在しないため、各地域の統計データを参考に 2014 年以前の女性議員比率は 20-30% と考えられている。(出典:「Parité en politique : entre progrès et stagnations」 Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (2015) p39 http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_2015-02-26-par-015vf.pdf)

表5 地方自治体議会におけるパリティ法の適用について

選挙方式	議会選挙	立候補者	補欠/補充候補	執行部/常任委員会	状況比較の報告
名簿式選挙	住民 1,000 人未満のコミューン	適用外	適用外	適用外	適用外
	広域行政組織における住民 1,000 人未満のコミューン				
	住民 1,000 人以上のコミューン	適用 (各性の候補者を交互に記載)	適用外	適用 (助役、委員会は男女同数)	適用 (住民 20,000 人以上のコミューン及び広域行政組織)
	広域行政組織における住民 1,000 人以上のコミューン		適用	適用外	
	州	適用 (各性の候補者を交互に記載)	適用外	適用 (副議長、委員会は男女同数)	適用
ペア式選挙	県	適用 (男女ペア)	適用	適用 (副議長、委員会は男女同数)	適用

出典 Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes「Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?」 2017 年を基に作成

(再掲)表4 地方公共団体における女性議員及び執行部女性幹部の割合(2016年6月)

地方議会/ Au sein des assemblées				議会執行部/ Au sein des exécutifs locaux	
州議会		議員	47.8%	議長	16.7%
				第一副議長	27.8%
				副議長	48.4%
県議会		議員	50.0%	議長	9.9%
				第一副議長	34.7%
				副議長	48.4%
広域行政組織議会	住民 1,000 人未満 のコミューン	議員	20.2%	議長	7.7%
	住民 1,000 人以上 のコミューン	議員	43.7%	副議長	19.9%
コミューン議会	住民 1,000 人未満 のコミューン	議員	34.9%	メール	17.2%
				助役	20.2%
	住民 1,000 人以上 のコミューン	議員	48.2%	メール	12.9%
				助役	47.5%

※ パリテ法適用部分は太字・下線

出典 Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes 「Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?」 2017 を基に作成

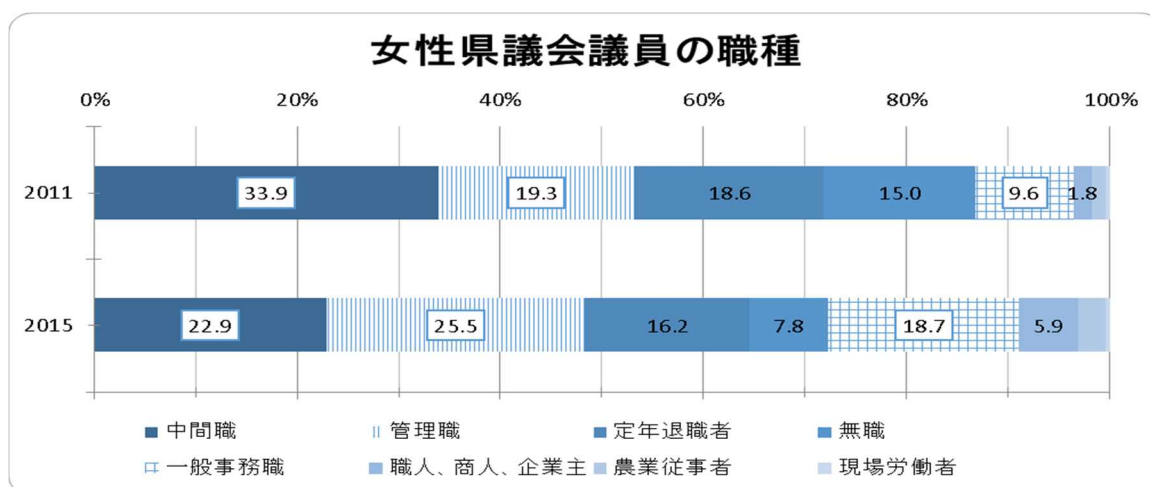
第4節 2015年県議会選挙に関する考察

ペア(2人1組)多数代表2回投票制が採用された2015年の県議会選挙では、図5のとおり女性県議会議員の比率は50.1%となり2011年の13.8%と比較して約37ポイント上昇した。男女平等高等評議会(Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes)が2017年に発行したレポート「Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?」で2015年の県議会選挙後に当選した県議会議員と2011年の県議会選挙後に当選した県議会議員を比較している。レポートによると、「県議会選挙制度の変革は、当選者の年齢や職種において変化をもたらした」と記されている。年齢においては、県議会議員の若返りが、職種においては、女性県議会議員の職種の多様化が挙げられる(図7)。レポートの中では、「管理職及び一般事務職の割合は増えているが、中間職の割合は減っているのが特徴である。女性県議会議員の職種割合は、労働市場における女性の職種割合と類似している。」と記されている。

一方、男性県議会議員の職種は、2011年の当選者で最も大きな割合を占めていた定年退職者の割合が減少し、管理職の割合が増加しているが(図8)、「2011年、2015年とも定年退職者及び管理職の割合がほぼ半数を占めているという点では、女性県議会議員の職種

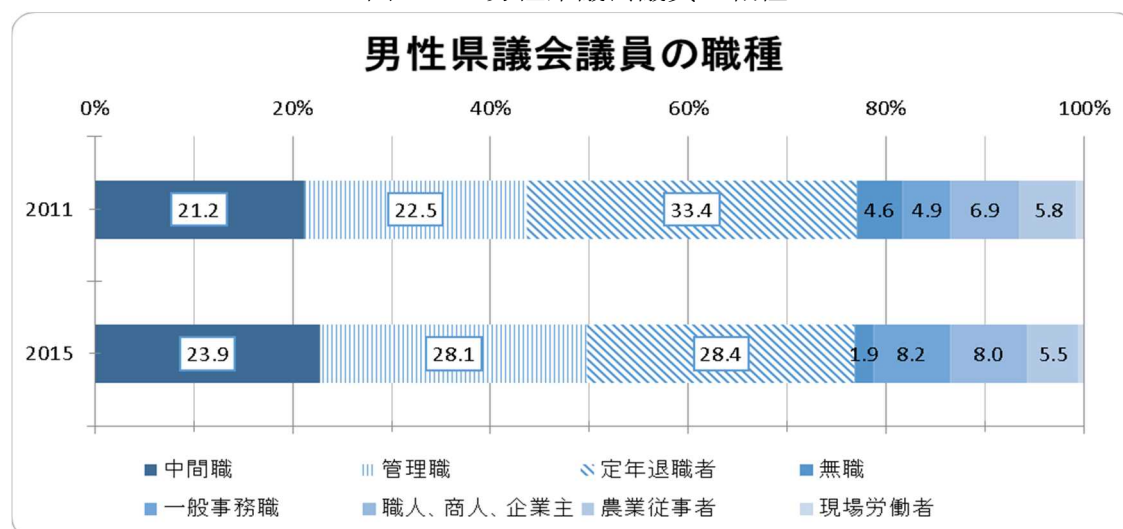
と比較すると多様化しなかったと言える」とレポートにおいて記されている。

図7 女性県議会議員の職種



出典 Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes 「Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?」 2017

図8 男性県議会議員の職種



出典 Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes 「Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?」 2017

第5節 政治分野における男女平等な参画と今後の課題

本レポートを執筆するにあたり3名の女性地方議員にヒアリング調査を行った。コミュニケーション議会については、国民議会議員や県議会議員の経験がある議員や選挙制度改革後に当選した議員2名を選び、調査を行った。また、県議会については、2015年の県議会選挙以前に、女性議員が少ない県で県議会議員だった経験のある女性議員を選び調査を行った。本節では、その調査の結果を紹介する。

1 ジョズィー・プエイト国民議会議員・ポー市コミューン議会議員・ポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体議員 (Madame Josy POUEYTO)

(1) 略歴

1983年からポー市 (Ville de Pau)¹⁰コミューン議会議員を務めている女性議員である。市議会議員以外にも、ピレネー・アトランティック県議会議員を2017年6月まで兼職¹¹していた。2017年6月に実施された国民議会選挙で当選し、ヒアリング当時(2017年12月)は、国民議会議員、市議会議員及び広域行政組織であるポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体議会議員を兼職していた。なお、所属する政党は、ポー市のメールであるフランソワ・バイル (François Bayrou) 氏¹²の属する中道系の民主運動 (MoDem) である。

図9 プエイト議員 (右)



¹⁰ フランス南西部に位置する都市。人口 77,489 人 (2014 年)。ヌーベル・アキテーヌ州ピレネー・アトランティック県の県庁所在地。山梨県甲府市と姉妹都市。

¹¹ フランスでは議員の兼職が認められている。国会議員の場合は、地方公選職 (州議会議員、県議会議員、コミューン議会議員<人口 1,000 人未満のコミューンは対象外>) のうち一つのみ兼職が可能である。但し、2017 年から地方の首長・副首長との兼職は禁止されている。地方公選職の場合、国会議員もしくは地方公選職のうち一つのみと兼職が可能である。但し、首長は他の首長との兼職は不可である。

¹² バイル氏は 1993 年～1997 年まで教育大臣を務め、2002 年、2007 年、2012 年の大統領選挙に立候補している。

図 10 ポー市の位置



(2) パリテを推進するためにはトップの強いリーダーシップが必要

プエイト議員は、国民議会、県議会、コミューン議会、都市圏共同体議会と4つの異なる議員経験があることに加え、パリテ法が制定される以前からコミューン議会議員を務めている。プエイト議員が初めて議員となった1983年と比較すると、パリテ法が制定されている現在のフランスでは、女性が政治分野に進出することは容易になった。現在、州、県、コミューン全ての議会でパリテに関する法が適用されており、その結果男女議員の比率が同程度に近づいている。パリテ法は左派政権の際に制定されたが、政治分野におけるパリテの推進は強い政治的意思なくしては達成できなかった。プエイト議員は、法律がなくてもパリテが達成するのが理想的だと考えているが、そのためにはトップの強い意思や方針が今以上に必要になると指摘した。現在でも、法律が適用されていない分野でパリテが実現しているケースもある。例えば、プエイト議員が所属している国民議会の防衛委員会で海外の駐留軍を訪問する代表団を毎年結成しているが、代表団の男女内訳は同数となっている。これは、マクロン大統領の政策や意思により、男女同数が実現している結果であると紹介してくれた。

(3) 2015年の県議会議員選挙における男性立候補者への説得

2015年の県議会議員選挙で、各党は男性の立候補者数を減らす必要があった。一般的に、年齢が高い人から立候補しないように説得していったが、その他には2015年に行われた州議会議員選挙で名簿の上位を約束することで県議会議員の立候補しないようにしたということもあった。

(4) フランス議会及び社会で男女平等が実現していくために今後必要なこと

伝統的に農村部では、男性議員が当選することが多かったが、都市部を中心にパリテの考え方が浸透してきている。県議会議員の場合は、コミューン議会議員の中から候補者が選ばれることが多い。母体となる市議会では、パリテ法制定から 10 年以上が経過し、男女同数の議会が当たり前になってきている。そのため、コミューン議会議員の中から選ばれることが多い県議会でも男女同数が当然となり、パリテ法が及ばない分野でも男女同数に近づいていくとプエイト議員は考えている。また、ロールモデルとなる女性議員が多く誕生しており、女性の中でも議員という仕事をより身近に感じられてきている。国レベルで法律を制定し義務的に男女同数に近づけることが最初には必要である。その後、より自然な形で法律がなくても社会の中で男女同数という考え方が浸透していく。また、プエイト議員は、男女双方の考え方を汲み取り施策に反映させるためにも男女同数というのは必要だと指摘する。

2 マリー＝ロール・メストゥランコミューン議会議員 (Madame Marie-Laure MESTELAN)

(1) 略歴

2014 年に実施されたポー市議会議員選挙で初当選した女性議員。議員に当選する前は、民間企業等に勤めていた。なお、所属している政党は、民主運動 (MoDem) である。

図 11 メストゥラン議員 (中央)



(2) 議員になった経緯とパリテ法の影響について

メストゥラン議員が議員になった動機としては、パリテ法の影響よりも家族の影響が強い。メストゥラン議員の祖父が政治活動をしており、その影響で政党に入党し、自身も政治活動を開始した。パリテ法のおかげで、女性議員が増加したというのは紛れもない事実であり、女性の政治参加が増えた。しかしメストゥラン議員は、フランスは歴史的にも政治的にも男性支配が強い国であると指摘した。そのような国において、女性が議員になろうと考えるには強い意志が必要なのも事実である。

(3) パリテ法の課題について

メストゥラン議員は、法律でいくら規制をしても実践が伴っていないと意味がないと指摘している。つまり、社会の実践が変わらないと意味がないということである。例えば、

地方議会の中で、助役として、女性は女性的と思われている福祉や教育などを任せられ、男性は男性的と思われている土木や都市政策などを任せられることが多い¹³。社会の中で、男性的役割と女性的役割の区別が未だに残っているからである。最初は法律により一定の規制が必要であるが、最終的には法律がなくてもパリテが実現するようになるべきである。

(4) フランス社会で男女平等が実現していくために今後必要なことについて

メストゥラン議員は、フランス社会で男女平等が実現していくために今後必要なことについて、「教育」が重要であると指摘する。特に家庭教育や初期の教育が重要になってくる。小さい頃から無自覚的に女子の遊び、男子の遊びと分けられているので、そういった積み重ねが男女の固定概念を形成するのではないかという指摘である。現在、フランスの中学校では学生が企業等で研修を行うスタージュが義務付けられている。中学生という時期に、性別や家庭環境問わず、自分もできるということを思わせてくれる制度であり、こういう制度を今後も強化していくことが重要であると言われていた。

3 ドミニック・サルダン＝ロドリゲス県議会議員 (Madame Dominique SARDEING-RODRIGUEZ)

(1) 略歴

2011年からタルヌ・エ・ガロンヌ¹⁴県議会議員を務めている。最初は選挙ではなく、選挙で当選した男性議員が辞職したため、補欠候補¹⁵となっていたサルダン＝ロドリゲス議員が繰り上げ当選となった。その後、2015年に再選した。ペア（2人1組）多数代表2回投票制が採用された2015年まで、タルヌ・エ・ガロンヌ県においてサルダン＝ロドリゲス議員は唯一の女性議員であった。なお、所属している政党は、社会党である。

図 12 サルダン＝ロドリゲス議員 (左)



¹³ 住民 1,000 人以上の市議会の執行部においては、パリテ法が適用される。そのため、ポー市議会の助役 13 名のうち女性は 6 名である。財政、都市政策、交通などは男性助役、観光、商業、教育などは女性助役が担当していることが多い。(参考：ポー市役所ホームページ <<http://www.pau.fr/170-les-conseillers-municipaux.htm>>)

¹⁴ フランス南西部に位置する県。人口 252,578 人 (2014 年)。オクシタニー州。県庁所在地はモントーバン。

¹⁵ 2011 年の県議会選挙では、補欠候補は候補者とは異なる性の者を記載する必要があった。2015 年の県議会選挙からは、補欠候補は候補者と同性の者を記載する必要がある。

図 13 タルヌ・エ・ガロンヌ県の位置



(2) 2015 年県議会選挙について

サルダン＝ロドリゲス議員によると 2015 年の県議会選挙における最大の改革は選挙区の改革である。2015 年以前の県議会議員選挙では、選挙区による一票の格差が大きかったため、各選挙区の選挙人を全国平均で 1 万 5 千人とし、選挙区数は半減した。その際に導入された選挙制度が、ペア（2 人 1 組）多数代表 2 回投票制であった。選挙区が半減し、男女ペア制が導入されたことで立候補できる男性の数も半分となりそのことをよく思わない男性議員がいたのも事実であった。サルダン＝ロドリゲス議員が所属していた社会党は、タルヌ・エ・ガロンヌ県内で有力な党である左派急進党と県レベルでパートナーシップを提携している。そのため、2015 年の県議会選挙で、タルヌ・エ・ガロンヌ県における社会党の立候補の条件は、ペアの相手を別の党派（社会党の場合は、左派急進党）とすることであった。ペアを探す際に、党派以外で注意したことは、地理的なバランス、専門性（能力や権限）のバランスをとるようにしたそうだ。実際、サルダン＝ロドリゲス議員がペアを組んだ相手は、コミューンのメールで都市政策を専門としている候補であった。彼女自身はメールの経験はなく、社会福祉を専門としていたため、お互いの専門性を補完しあえるようにしたそうだ。

(3) 2015 年県議会選挙後に当選した女性議員について

タルヌ・エ・ガロンヌ県の県議会議員数は 30 人であり、2015 年の県議会選挙後に女性議員が 1 人から 15 人に増加した。14 人の新人女性議員が増えたことになるが、新人女性議員は県議会議員という職に非常に早く慣れたようである。その理由としては、パリテ法制定から 10 年以上が経過し、多くの女性地方議員が誕生しており、新人女性県議会議員

の多くはコミューン議会議員など別の議員を兼職していたため、議員という職が初めてということではなかったからである。2015年の選挙で性別を問わず半数以上は新人県議会議員であったが、県議会で特段研修などはしていないとのことであった。

(4) ペア（2人1組）多数代表2回投票制のメリット・デメリット

ペア（2人1組）多数代表2回投票制の最大のメリットはパリテの確保である。一方、選挙後に選挙制度のデメリットも増えてきたことも事実だ。

デメリットは当選後にペアが決裂することであると指摘された。ペアはあくまでも選挙期間中のみであり、当選後にペアでの活動に制限されることはない。そのため、当選後にペアが別れ別のグループで活動するということがおきた。サルダン＝ロドリゲス議員からは、当選後にペアでの活動に制限されることはないとはいえ、選挙人は選挙時のペアに投票をしているのであるからペアが別れると選挙人の声をどれだけ反映できるのか疑問であるという意見が聞かれた。選挙制度策定当時は、政党によって選ばれたペア候補はうまく機能するという前提の基に、ペアに投票するという制度が選ばれたと考えられる。しかし、選挙制度としては、有権者が男女ペアに投票するのではなく、例えば、フランス国内で議論されていないが、男性候補1人、女性候補1人に投票するというアイデアも考えられるのではないかとコメントされていた。

(5) フランス社会で男女平等が実現していくために今後必要なこと

政治がモデルを示していくことが必要である。政治は目に付き、人々が話題にすることであるため、模範を示していく重要な分野である。また、フランスにおいて改善の余地がある分野としては、大企業のトップや給与の男女格差が挙げられる。また、地方自治体においては、事務方のトップである事務総長は男性が多いので努力の余地があることを指摘された。現在の社会では自然に男女同数になるほどではなく、まだ法律によらなければいけないのがフランスの実態との認識であった。

4 まとめ

フランスの地方議会においては、パリテ法により各レベルにおいて概ね男女同数というパリテが達成していることがわかった。フランスの地方自治体において唯一の課題であった県においても2015年からペア（2人1組）多数代表2回投票制が採用されたことにより、女性議員の数は飛躍的に向上した。プエイト議員やサルダン＝ロドリゲス議員が指摘していたように、パリテ法制定から10年以上経過し、新しく県議会議員になる女性はコミューン議会議員や州議会議員を経験していた人が多かったため、県議会においては女性議員が飛躍的に増えたことによる問題はなかった。ある意味、制度の段階的な導入による円滑な実施となったと見ることもできる。また、女性議員の増加は、例えば特定の政策分野で変化があったといった例は聞かれなかった。男女平等口頭評議会の報告のとおり女性議員は多様なバックグラウンドを有しており、多様な分野で活動している男性議員と同様、女性だからという固定的な影響というよりも、個々の議員が多様性やその能力・経験を活

かし活動している現状と捉えられる。

一方で、新しい選挙制度による課題が選挙後に見えてきたことも事実である。具体的には選挙人は立候補した男女ペアに対して投票をするが、当選後にそのペアはペアでの活動を継続する必要はない。当選後に別々のグループで活動した場合、選挙人の投票が無意味になるのではないかとということである。

また、数字上は女性議員が増えたことは明らかであるが、社会の中で固定的性別役割の分担意識が残っており、議員の担当分野においてその影響が出ているということが分かった。この指摘は、メストゥラン議員からされており、多くの女性政治家を見て育ってきた若い世代にとっては、法律により男女同数は実現しているが、更なる課題としてフランス人の意識の問題を指摘しているのではないだろうか。但し、この意識の問題についてもフランスでは改善されており、プエイト議員が指摘されたように、法律で適用されない分野においても男女同数というパリテが実現されている場合もある。今後、フランスが法律に頼らなくてもパリテを実現するためにはトップの強固たる意志がますます必要であるとともに、固定的な性別役割分担を意識させないような教育も必要になってくると考える。

第4章 地方自治体の管理職における男女平等政策の状況

第1節 日本及びフランスの地方公務員の管理職における男女比

内閣府が公表する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成29年度）」によると、2017（平成29）年4月現在、都道府県の課長相当職以上に占める女性に割合は9.0%、政令指定都市の本庁課長相当職以上に占める女性の割合は13.5%となっている。管理職の範囲等が異なり一概に比較できないが、フランスの行動・公会計省が公表している「Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique Rapport 2017」によると、2016年12月時点で管理職¹⁶に占める女性の割合は27.6%となっている。日本の管理職と比較して二倍以上となっている背景については、第3節にて後述する。

第2節 フランスの地方公務員の概要

第3章で記載したとおり、フランスの地方自治体は、基礎的自治体である「コミューン」(commune)、「県」(département)、「州」(région)の三階層になっている。またコミューン間の広域行政組織が推奨されているフランスでは多くの広域行政組織が存在する。フランスの地方公務員は2015年12月時点で198万人を超えている。内訳は、表6のとおりである。

地方公務員の職務は、行政職や技術職、警察職といった10の職種で区別された53の職

¹⁶ 公表されている管理職の対象範囲は、第4章第3節で記載するクオータ制が適用される地方自治体である。詳細は第4章第3節を参照。

群で構成される。さらに、職群は競争試験時の学歴上の資格免状等に応じた3つの階層的カテゴリーに分類されている。各職群は「等級」によって区分され、さらにその等級は「号」によって区分されている。等級は、職員の経験や勤続年数等によって決定され、号は等級内での勤務年数により決定される。地方公務員の3つの階層的カテゴリーについては、次のとおりである。

1 カテゴリーA

高等学校卒業後3年間の大学教育を経たレベルが必要。職群として施策の企画や指揮管理の任務を遂行する業務が主。地方公務員全体の9.2%（2015年12月現在）を占める。

2 カテゴリーB

バカロレア（大学入学資格試験）など高等学校卒業資格のレベルが必要。施策の「適用」の任務を遂行する、いわば「事務的」な職種が主。地方公務員全体の13.7%（2015年12月現在）を占める。

3 カテゴリーC

職業教育免状取得のレベルが必要。施策の「実施」の任務を遂行する、いわば「事務補助的・技能的」な職群が主であり、地方公務員全体の76.4%（2015年12月現在）を占める。

地方公務員の競争試験は、正規職員となるための資格試験であり、合格しても職が得られるわけではない。競争試験の合格者は有資格者名簿に登録され、資格の有効期間（1年間、ただし2回まで更新可能）内に、地方自治体等の求人に応募して職を得ることとなる。

地方公務員における女性比率は、60.8%であり、各カテゴリーにおける女性比率は、カテゴリーAが61.8%、カテゴリーBが63.2%、カテゴリーCが60.2%となっており、いずれも女性の割合が6割を超えている（表6）。

表6 地方自治体職員数及び女性比率（2015年12月31日時点）

（単位：千人）

		コミュニ オン	広域行政 組織	県	州	その他	合計
A （大卒相当）	職員数	78.3	39.6	51.2	10.1	2.8	182.0
	職員数に占める割合（%）	6.4%	13.1%	13.9%	12.1%	33.3%	9.2%
	女性比率（%）	63.8%	54.1%	65.9%	58.7%	47.6%	61.8%
B （高卒相当）	職員数	131.8	51.0	81.9	5.2	1.8	271.5
	職員数に占める割合（%）	10.8%	16.8%	22.3%	6.2%	21.4%	13.7%
	女性比率（%）	61.0%	56.0%	71.5%	62.9%	52.6%	63.2%
C （技能補助）	職員数	1,002.4	210.2	231.9	67.6	3.7	1,515.8
	職員数に占める割合（%）	82.0%	69.4%	63.2%	81.2%	44.0%	76.4%
	女性比率（%）	63.4%	51.7%	54.8%	57.5%	56.5%	60.2%
不明	職員数	10.2	2.1	2.1	0.4	0.1	14.9
	職員数に占める割合（%）	0.8%	0.7%	0.6%	0.5%	1.2%	0.8%
	女性比率（%）	70.2%	55.9%	71.2%	62.6%	59.5%	68.0%
合計	職員数	1,222.6	302.9	367.1	83.3	8.4	1,984.2
	女性比率（%）	63.2%	52.8%	60.2%	58.0%	52.8%	60.8%

出典 フランス内務省 Direction générale des collectivités locales 「Les collectivités locales en chiffres 2017」

第3節 実施施策

1 クォータ制の適用

第2章で記載したとおり、2008年の憲法改正で「職業的及び社会的な要職への男女平等参画を促進する」ことが規定された。この「男女平等参画」を促進することを目的に導入された制度がクォータ制である。クォータ制とは、男女それぞれに、一定の人数や割合を割り当てる方式である¹⁷。まず、クォータ制を導入するために制定された法律が「取締役会及び監査役会における男女の均衡のとれた代表並びに職業上の平等に関する第

¹⁷ ポジティブアクションの実現方法、内閣府、2018年3月12日閲覧
http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/positive_action_003.pdf

2011-103号¹⁸」である。この法律は、企業等の取締役会及び監査役会に対し、男女の割合をそれぞれ40%以上¹⁹にするという義務を課すものである。2011年に制定されたこの法律では、公務員に関する規定はなく、あくまでも企業等を対象にした法律であった。

公務員に関してクォータ制が適用されたのは2012年である。2012年に公務員に関する諸規定を定める法律第2012-347号²⁰（以下、「2012-347法」）により公務員の管理職にクォータ制が導入された。2012-347法では、フランスの3種類の公務員制度である国家公務員制度（FPE : fonction publique d'Etat）、病院公務員制度（FPH : fonction publique hospitalière）、地方公務員制度（FPT : fonction publique territoriale）全てにクォータ制が適用された。同2012-347法が適用される管理職の範囲は、デクレ（政令）²¹で定められている。地方公務員制度の場合、デクレに定められている管理職は表7のとおりである。また、全ての自治体に2012-347法が適用されるわけではなく、適用される地方自治体は、州、県、住民80,000人以上のコミュン及び住民80,000人以上の広域行政組織となっている²²。

表7 2012-347法に記載されているクォータ制が適用される地方自治体及びその職種

対象自治体	職種
州及び県	事務総長（Directeur Général des Services : DGS）、事務次長（Directeur Général Adjoint des services : DGA）及び1984年1月26日法第6条1項に記載されている職種
住民80,000人以上のコミュン及び広域行政組織	事務総長、事務次長、技術総長及び1984年1月26日法第6条1項に記載されている職種
パリ市	1994年5月24日94-415デクレの第34条及び2010年12月30日2010-1767デクレ第4条1項に記載されている職種（パリ市の事務総長、事務次長、部長等）

公務員の管理職におけるクォータ制も企業等のクォータ制と同様に、年間で任命する男女の割合をそれぞれ40%以上としなければならないとされている。但し、割合については段階的に引き上げることとなっており、40%以上の割合を達成する時期は2017年1月1日とされた（表8）。男女のそれぞれの割合が、定められた割合に達成しない場合は、制裁

¹⁸ LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

¹⁹ 男女の割合は段階的に引き上げられており、取締役会における男女の割合は2014年1月1日までに20%以上、2017年1月1日までに40%以上にしなければならないとされている。その他詳細については服部有希「フランスにおける取締役会等へのクォータ制の導入」を参照

²⁰ LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

²¹ Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

²² Article 4 LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

金が科せられ、制裁金の額も段階的に引き上げられている。2017年1月1日の時点では未達成人数1人につき、90,000ユーロの制裁金が科せられる（表8）。

表8 男女のそれぞれの割合及び制裁金

期間	男女それぞれにおける最低割合	未達成人数1人における制裁金
2013年1月1日～2014年12月31日	20%	30,000ユーロ
2015年1月1日～2016年12月31日	30%	60,000ユーロ
2017年1月1日～	40%	90,000ユーロ

出典 Ministère de la fonction publique 「Circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique,」を基に作成

公務員に適用されるクォータ制の任用ルールについては、2016年4月11日付けで公務員省が通達²³（以下、2016年通達）を出し、2012-347法の適用ルール、国への報告、制裁金の計算方法、地方自治体での具体的な適用措置等について次のように記載されている。

（1）地方自治体における具体的な適用措置

地方自治体においては、2012-347法が適用される職種の年間任命者数が0もしくは数名に限定されるということが想定される²⁴。そのため、地方自治体において年間の任命が5名未満であった場合、5名以上の任命を1サイクルとし、サイクル毎に制裁金の有無を判断される。

例)自治体Aが2014年に2012-347法が適用される管理職を任命した数は3名である。自治体から国への報告は、任命順に3名の性別を報告する。自治体Aが2015年に4名任命した場合は、2015年の任命日が早い2名と2014年に任命された3名を加えて5名で1サイクルとし、制裁金の計算を行う。なお、男女が占める最低割合及び1人あたりの制裁金は2015年の値である30%と60,000ユーロが適用される。さらに自治体Aが2016年に9名任命した場合、2016年の任命日が早い3名と2015年に任命され2015年に制裁金の計算対象にならなかった2名を加えた5名で1サイクルとし、制裁金の計算を行う。また残りの6名については5名以上となるため、この6名で1サイクルとし、制裁金の計算を行う（表9）。

²³ Circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

²⁴ フランスの各地方自治体の職員規模はそれほど大きくなく、職員数1人から4人の地方自治体が全自治体の40%程度を占めている（内務省「Les collectivités locales en chiffres 2017」）。但し、クォータ制が適用されるのは州、県、住民80,000人以上のコミューン及び住民80,000人以上の広域行政組織であり、ある程度の職員数があるとは想定されるが、クォータ法が適用される管理職の数は限定される。

表9 地方自治体における具体的措置のシミュレーション

任命年	男性	女性	サイクル	制裁金の計算
2014年	1	2	1 サイクル目	5名×30%=1.5→1名（切捨て） 男女それぞれ1名以上の任命が必要。男性2名、女性3名のため制裁金はなし。 （適用される男女の割合及び制裁金は2015年の基準）
2015年	1	1		
2016年	2	0	2 サイクル目	1 サイクル目同様、男女それぞれ1名以上の任命が必要。任命は男性5名のため、制裁金は60,000ユーロ。（女性1名未達成×60,000ユーロ）
	3	0		
	2	4	3 サイクル目	上記同様男女それぞれ1名以上の任命が必要。男性2名、女性4名で制裁金はなし。

(2) 制裁金の計算方法

男女いずれかにおける最低割合が未達成の場合は、男性もしくは女性の不足している人数分の制裁金を科せられる。

例) 2017年に自治体Bが10名の管理職を任命する場合、男女それぞれの割合を40%以上にしなければならないため、男女それぞれ4名以上任命する必要がある。しかし男性2名、女性8名の任命となった場合、男性が2名（4名－2名）達成していないため、180,000ユーロ（2名×90,000ユーロ）の制裁金が科せられる。

(3) 2012-347法の適用ルール

ア 同一被雇用者における再任命

同一自治体や同一機関における同一被用者の再任命は2012-347法の適用外である。

例) 2012年からA氏は自治体Bで事務次長に3年間任命されていた。2015年に自治体BがA氏を事務次長に再任命した場合は2012-347法の適用外となる。2015年に自治体CがA氏を事務次長に任命した場合は、2012-347法が適用される。

イ 同一雇用タイプにおける任命

同一自治体で同一雇用タイプ任命する場合は2012-347法の適用外となる。雇用タイプは2012-347法が適用される管理職の範囲を定めたデクレにて定められている。地方公務員における雇用タイプはすべて1であるが、国家公務員におけ

る雇用タイプは1から10に区分されている²⁵。

例 - 1) 2012年からA氏は自治体Bで事務次長に3年間任命されていた。2015年に自治体BがA氏を事務総長に任命した場合は2012-347法の適用外となる。

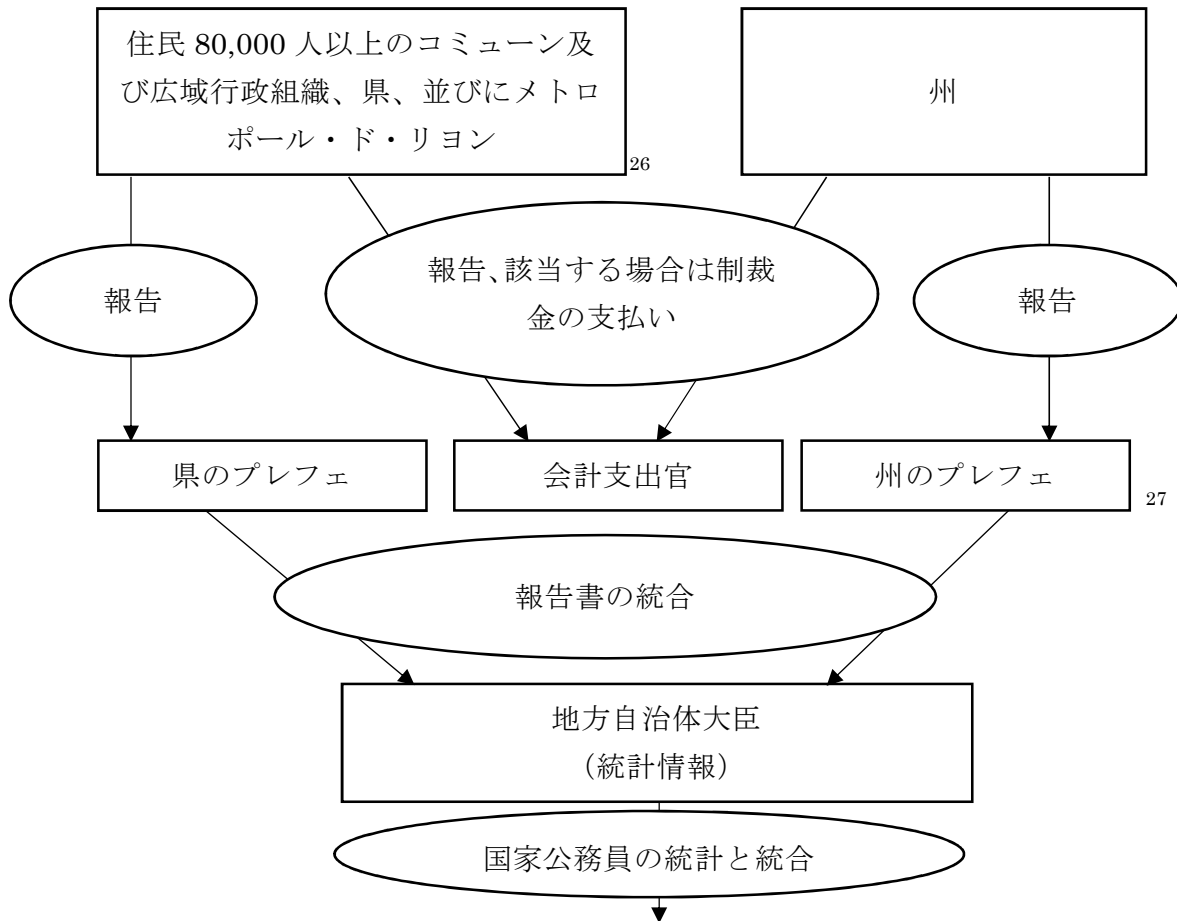
(デクレに記載されている事務総長と事務次長の雇用タイプは同じ1であるため適用外。) A氏が他の自治体で事務総長に任命された場合は、2012-347法が適用される。

例 - 2) A氏は自治体Bで勤務していたが、デクレに記載されている管理職には任命されていなかった。A氏が自治体Bで事務次長に任命された場合は、2012-347法が適用される。

(4) 国への報告

クオータ制に関して各自治体から国へ報告が義務付けられている。具体的な報告手順は図14のとおりである。

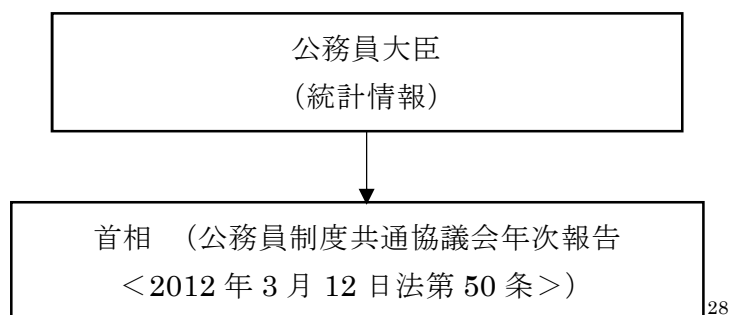
図14 国への報告手順



²⁵ 国家公務員において、事務総長 (Secrétaires généraux) の雇用タイプは1であるが、部長 (Emplois de direction) の雇用タイプは3である。(参考: Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique)

²⁶ メトロポール・ド・リヨンは憲法第72条の「特別な地方公共団体」の地位を有し、ローヌ県から独立し、県の事務権限の全てを担っている。

²⁷ プレフェ (地方長官) とは国の総合的的地方機関の長で政府により任命される。地方公共団体の法適合性の統制、県あるいは州規模の公的政策の調整の権限を持つ。



28

2 クォータ制の実績

3章1で記載した地方自治体におけるクォータ制の適用がどのような結果をもたらしているのか、最新の状況が盛り込まれている行動・公会計省による報告書「Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique Rapport 2017」を中心に考察する。2016年の男女それぞれにおける最低割合は30%で、制裁金は未達人数1人につき60,000ユーロである。2016年1月1日時点でクォータ制が適用される地方自治体は、17州、98県、71コミューン、157広域行政組織の計343団体である。管理職の数は2016年12月31日時点1,632名で、うち女性は474名で29%を占める。2016年の任命数は550名で、うち女性は187名で34%を占める。この任命数には、再任命や同一雇用タイプの任命など、2012-347法が適用されないものも含まれている。2012-347法が適用される新規任命数は451名で、うち女性は159名で35.5%を占め、全体としては2016年の目標数値を達成している。自治体及び広域行政組織、管理職別の任命及び新規任命の内訳は表10のとおりである。新規任命数における女性の比率について、事務次長レベルでは30%以上となっており目標数値を達成している。一方で、事務総長及び技術総長においては、新規任命における女性の比率は住民80,000人以上のコミューンにおける事務総長の新規任命を除く全てで20%以下と低い比率となっている。

²⁸ 公務員制度共通協議会：Conseil commun de la Fonction Publique (CCFP)

表 10 地方自治体における任命数及び女性比率（2016 年）

		事務総長 (DGS)		事務次長 (DGA)		技術総長 (DGST)	
		合計	女性比率	合計	女性比率	合計	女性比率
州	任命数	12	8%	91	35%	1	0%
	新規任命数	12	8%	89	35%	1	0%
県	任命数	21	14%	86	36%	0	-
	新規任命数	14	7%	66	41%	0	-
住民 80,000 人以上の コミューン	任命数	20	30%	92	47%	10	10%
	新規任命数	11	55%	68	44%	7	14%
住民 80,000 人以上の広 域行政組織	任命数	45	13%	163	39%	9	11%
	新規任命数	37	14%	138	41%	8	12.5%

出典 行動・公会計省「Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique Rapport 2017」を基に作成

制裁金の対象となる 5 名以上の新規任命サイクルが成立したのは、過去最高の 60 の団体である（表 11）。内訳は、州が 13、県が 13、コミューンが 14、広域行政組織が 20 である。2 州で 2 つのサイクルが成立しているため、合計 62 のサイクルが成立している。60 団体の新規任命内訳は表 12 のとおりである。60 自治体及び広域行政組織のうち 1 州、1 コミューン及び 1 広域行政組織で最低割合の数値である 30% を達成しなかった。達成しなかった団体の数は 2015 年が 28 のうち 5、2014 年が 16 のうち 4 であり、徐々に改善しているといえる。また 60 団体の 11% については、女性が過半数を占めている。報告書の中で、新規任命数における女性の割合が 2014 年以降増加しているが、2017 年 1 月 1 日以降は、最低割合が 30% から 40% に上がったため、団体の努力は継続して必要であると指摘されている。

表 11 サイクル成立団体数の推移 () 内は未達成自治体数

	2013	2014	2015	2016
州	0	1 (1)	3 (1)	13 (1)
県	1	2 (0)	8 (1)	13 (0)
住民 80,000 人以上のコミューン	1	9 (1)	3 (0)	14 (1)
住民 80,000 人以上の広域行政組織	0	4 (2)	14 (3)	20 (1)
合計	2	16 (4)	28 (5)	60 (3)

出典 行動・公会計省「Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique Rapport 2017」を基に作成

表 12 2016 年新規任命数における対象職位及び団体毎の女性比率

	自治体 数	事務総長 (DGS)			事務次長 (DGA)			技術総長 (DGST)		
		男	女	女性比率	男	女	女性比率	男	女	女性比率
州	13	11	1	8%	62	33	35%	1	0	0%
県	13	13	1	7%	32	19	37%	0	0	-
コミューン	14	11	3	21%	40	29	42%	5	0	0%
広域行政組 織	20	20	2	9%	61	41	40%	4	1	20%
合計	60	55	7	11%	195	122	38%	10	1	9%

出典 公務員省「BILAN DES NOMINATIONS EQUILIBREES 2016 LES CHIFFRES CLES」を基に作成

男女それぞれにおける最低割合は 2017 年 1 月 1 日以降 40%以上とする必要があり、5 名の場合、男性、女性でそれぞれ 2 名以上新規任命する必要がある。現状の新規任命状況のままであれば、多くの団体で未達成となる。地方公務員を階層的カテゴリーで分けているフランスにおいては、カテゴリー A の資格を保有する職員が管理職候補ということになる。カテゴリー A の女性比率は 3 章 2 節で記載したとおり 6 割を超えている。さらに、カテゴリー A+²⁹とされる上級管理職などの女性比率についても 50%³⁰を超える比率となっており、管理職に任命される可能性のある資格を保有する女性の数は十分であると考えられ、2017 年以降の管理職の任命で 40%の目標値達成は十分に期待できると考えるが、報告書で指摘されているとおり各地方自治体の努力は必要である。

²⁹ 公務員の身分規定上はカテゴリー A+ は存在しないが、一般的にはカテゴリー A のうち、自治体の議決機関の決定により任命される職等の上級管理職をいう

³⁰ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Édition 2016)、Ministère de l'action et des comptes publics

第4節 ヒアリング調査

本レポートを執筆するにあたり広域行政組織であるポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体³¹の2名の女性職員にヒアリング調査を行うことができた。1人は、2012-347法が適用される事務次長で、もう1人は人事部長である。2012-347法において、採用される側、採用する側双方の意見を調査することができた。本節では、その調査結果を報告する。

図15 ポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体の位置



1 ナタリー・ユゴン事務次長 (Madame Nathalie HUGON)

(1) 経歴

ユゴン氏は、1999年から地方自治体でのキャリアをスタートした。最初はフランス北東部の小さなコミューンで事務総長をしており、周辺の15のコミューンの中で唯一の女性の事務総長であった。それ以降、5つの自治体での勤務経験があるが、その度に最初の女性ということが多かったそうだ。8,000人～15,000人規模のコミューンでキャリアを積んできたため、最初の女性事務総長となることが多かったようである。

(2) ポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体の管理職における男女平等の課題

フランスでは、パリテ条項によって進歩してきた面がある一方で、まだまだ改善の余地があるのも事実だ。特に、大規模な自治体では、無自覚であるかもしれないが、男性的な役割・女性的な役割に分けられているということが分かると指摘された。事実、ポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体の場合、都市計画等ハードの分野においては、8人の部長の内女性は1人だった。一方、福祉等ソフトの分野においては、7人の部長の

³¹ フランス南西部に位置する都市圏共同体で、構成コミューン数はポー市をはじめとする31である。住民162,000人（参考：ポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体ホームページ<<http://www.agglo-pau.fr/>>）

内女性は4人であり男女のバランスが取れていた。部長クラスについては、クォータ制の適用範囲ではないが部長クラスにおいても男女のバランスを考えた配置が必要であり、その際は、事務総長の考え方が重要になるとユゴン氏は述べている。

(3) フランス社会における男女平等の状況と課題

フランスにおいては、制度としては整っており、軍などごく一部の職業を除き、男女ともに平等に参画できるようになっている。

しかし、ユゴン氏は社会全体では依然として男女平等になっていないと感じており、課題として、教育や個人の意識の問題がある。若い世代に対しての啓蒙活動が今後はより一層必要になってくるのではないかと指摘された。ユゴン氏自身は、男女同じようには行動できないが、同じビジョンをシェアし、男女が補完しあうことでよりよい社会になることから、男女同数ということが実現されればされるほどよく、女性が多い分野の政策においても女性だけでなく男性とのバランスが必要であると考えている。また、男女同数を実現していくためには法整備も必要である。実際に男女同数を目的としたパリテ法だけではなく、日常生活の中で実質的にどのように平等にしていけるかを規定した「男女の真の平等に関する 2014 年 8 月 4 日の法律第 2014-873 号」も制定されている。その中では、勤務時間の効率化なども明記されており、テレワークなどが推奨されている。以前は、長時間職場にいることがよいと思われていたが、そのような考え方はなくなり、仕事を効率的にできているから早く帰宅できるという考え方になってきたと思う。このようにフランス社会も徐々に変化はしているが、さらなる努力が必要である。

2 オーレリア・ドゥ＝ポルザンパルク人事部長 (Madame Aurélie de PORTZAMPARC)

図 16 ドゥ＝ポルザンパルク人事部長 (左)



(1) 地方公務員における男女平等制度について

拘束力ある目標が立てられているが、部長よりも高いレベルの事務総長及び事務次長のレベルのみが対象となっており、ポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体においては

目標値である 40%という数字は問題なく達成できるという指摘があった。この拘束力のある目標数値に該当する職員は、ポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体においては 3 名³²しかいないためである。例えば、法的拘束力がない部長レベルにおいては、40%という数字を達成するのは難しいとのことである。部長レベルになると目標数値を達成するのが難しい理由は、採用する側、ポストに応募してくる側双方の要素がある。男性と比較して女性は、まっすぐキャリアを進んでいるというケースは少なく、産前産後休業や育児休業などで履歴書に空白期間があることが多い。そういった実情を採用する側は考慮した上で採用する必要があるそうだ。ポストに応募してくる側の要素としては、応募する際の男女差というのが考えられる。一般的に男性は、条件すべてを満たしていなくてもポストに応募する傾向にあるが、女性は全ての条件を満たしていないと応募しない傾向にあり、また、男性は責任ある仕事を担いたいという意欲が高いように感じることであった。

地方自治体の管理職におけるクォータ法については、限られた職のみしか対象ではないため法律を順守することは難しくない。しかし、職員組合の役員に関する男女平等政策については、順守するのが難しいのではないかという指摘があった。これは 2018 年に行われる職員代表者選挙 (Elections professionnelles) において、職員の男女比の割合と職員代表割合を同等にするというルール³³である。

(2) 男女平等に関する啓蒙活動について

男性と女性のキャリアアップの差は、女性は仕事と家庭をどう両立していくかという課題にぶつかる傾向にあることから生まれているのではないかという指摘があった。ドゥ＝ポルザンパルク氏によるとポー市では、双方は矛盾することではなく、両立できることであるということを啓蒙している。女性のみを対象としたものではなく、男女両方を対象とし、家庭生活と職業生活が両立できるようなサポートを行っていた。具体的事例として、コンシェルジュサービスが紹介された。このサービスは職員なら誰でも利用でき、市役所内の特定の場所でクリーニングや日用品などを受取ることができるサービスである (図 16)。サービス専用のアプリも開発されており、職員が仕事と家庭を両立しやすくできる仕組みが整えられているように感じた。

³² 3 名の内訳は、事務総長 1 名と事務次長 2 名。

³³ Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique

図 16 ポー市が実施しているコンシェルジュサービスを紹介したパンフレット



提供：ポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体

(3) フランスの地方自治体において男女平等が実現していくために今後必要なこと

女性のキャリアを考えた際に必要な措置としては、出産・育児などでストップするキャリアを補う措置、女性の社会進出を促す措置、罰則などにより男女不平等な状況を抑制する3つの要素が必要であると指摘があった。今後のフランスにおいては、人々の意識や文化的イメージなど社会を変えていくような施策が必要になってくる。地方自治体の管理職におけるクオータ法については、ごく限られた範囲であるため、目標値は達成できるが、人々の意識は変わらない。ただ、組合における男女平等政策の場合はより多くの人が対象となってくるため人々の意識が変わる可能性があるという指摘され、パリテという概念を自分のことと受け止めることで、人々の意識が変わっていくのではないだろうか。

おわりに

日本でも、第4次男女共同参画基本計画（2016年12月25日閣議決定）にあるように、「少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国社会にとって、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題」として、「女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現」に向けて、女性の政治参画、女性の管理職登用を増やすなど、男女の比率を近づけていくため、目標値を設定する取り組みが行われている。具体的には、2020年までに指導的地位（①議会議員、②法人・団体等における課長総長職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当）に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標を掲げている。しかし、現時点では結果は伴っていないと言わざるを得ない状況である。都道府県議会における女性の割合は9.8%であり、目標数値の3分の1以下となっている。

一方、フランスでは1999年の憲法改正以降、男女比率を同程度にしていくパリティの概念が導入され、制度的な取り組みが進み、結果として、地方議会の39.7%が女性議員となっている。また一部の大規模な自治体の限られた管理職ではあるが、管理職の29%が女性職員となった。日本とフランスの違いは一目瞭然であり、男女の議員数及び職位上の要職に対して拘束力ある法律を制定したフランスと日本の違いである。

歴史を遡ってみても、指導的地位、特に議会議員は性別の視点から拘束力のある法律が制定されていた。日本で普通選挙が実現した1925年に被選挙権を含む参政権が与えられたのは男性のみであった。つまり、法律により、男性議員が100%になっていたのである。その後、1945年に女性にも参政権が与えられ、男女ともに政治参画する権利を得た。しかし、その際に男女の議員比を定める法律は制定されなかった。1946年に行われた衆議院議員選挙で、466議席中女性は39議席を獲得し、初めての女性国会議員が誕生した。2017年に行われた衆議院議員選挙で当選した女性議員は465議席中47議席であり、この70年間にたった8議席しか増加しなかったのである。指導的地位に占める女性の割合を増やす数値目標を設定するのであれば、男女の比率を法律により確保することが必要なのではないだろうか。サルダン＝ロドリゲス議員が指摘した「政治がロールモデルを示していく必要がある」という言葉のとおり、人々の目につき、話題になる政治分野においてまずロールモデルを示すことが重要である。それは、職場における管理職にもいえることである。身近なところに特定の性ではなく、男女の上司がいることで、自身のキャリアアップを考えるきっかけになる。パリティやクオータを実現することは簡単なことではなく、インタビューで明らかになったように、多くの議員の反対もあった。しかし、フランスでは大統領をはじめとする強いリーダーシップの下、地方議会の議員や管理職における男女比率について憲法を改正し法律による拘束力のあるパリティやクオータを実現した。その成果がジェンダーギャップにおいてこの10年で大きく前進したフランスと日本の差に現れているのではないだろうか。

一方で、インタビューを行った多くの女性が「フランス社会は男女平等ではない」とも口にしていて。ここでいう男女平等とは、給与格差の問題や固定的性別役割分担意識などをいう。そして社会とはつまりフランス人の意識のことで、人々の意識の中では男女不平等であるということだ。しかし、日本の社会から見るとフランス社会は確実に前進していると感じる。政治分野において、パリテ法が適用されていない分野における女性議員の比率が上昇していることが良い例であろう。また、ドゥ＝ポルザンパルク人事部長が「特段、女性をターゲットにした啓蒙活動は行っていない」という言葉に表れているとおり、社会の中で男女を意識しないようにしている姿勢がうかがえる。日本では、「働く女性」や「家事育児をする男性」など特定の性をターゲットにしたキャッチコピーをよく目にする。男女平等を実現するために、男女を区別なく両性をターゲットにしているフランスの姿勢は今後の日本の参考になると感じた。

最後に、フランスの政治分野における男女平等は国よりも地方自治体の方が進んでいる。2017年6月に行われた国民議会議員選挙において、577議席中224議席が女性となり、女性比率が過去最高の38.8%となったが、地方自治体の議会と異なり40%を超えるには至っていない。比例選挙など選挙制度の仕組みの違いがあるとは言え、男女平等の観点では地方自治体の議会が先行しているフランスの仕組みは、日本の地方自治体の参考になるのではないだろうか。執筆に当たりご協力をいただいたポー・コミュニケーション議会、タルヌ・エ・ガロンヌ県議会、ポー・ベアルン・ピレネー都市圏共同体全ての関係者の方々に謝意を申し上げ、本稿の結びとしたい。

参考文献

- 「フランスの地方自治」 一般財団法人自治体国際化協会パリ事務所（2009年、2017年）
- 「フランスにおける女性へのシティズンシップの拡大:パリテ導入に対するEUの影響」 鈴木 規子 慶應義塾大学法学研究会（2016年）
- 「フランスの取組の特徴と日本への示唆 - 法整備後に見えてきた課題-」 糠塚 康江（2007年）
(<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h19shogaikoku/sec3.pdf>)
- 「フランスにおける取締役会等へのクオータ制の導入-ポジティブ・アクションによる職業上の男女平等-」 服部 有希（2013年）
(http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8301165_po_02570002.pdf?contentNo=1&alternativeNo=)
- 「パリテ法-制定の背景とプロセス-」 糠塚 康江（2007年）
(https://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/bitstream/2115/20542/1/57%286%29_253-274.pdf)
- 「The Quarterly review of corporation law and society」 糠塚 康江
- 「The Quarterly review of corporation law and society 7(5), 70-87, 2011-03」 糠塚 康江
- 「早稲田大学グローバル COE 《企業法制と法創造》 総合研究所」
<http://www.win-cls.sakura.ne.jp/pdf/27/07.pdf>
- 「フランスの県議会議員選挙制度改正-パリテ2人組投票による男女共同参画の促進-」 服部 有希（2014年）
(http://www.dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8747937_po_02610003.pdf?contentNo=1&alternativeNo=)
- 「The global gender gap report 2017」 World Economic Forum（2017年）
(<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/>)
- 「Les collectivités locales en chiffres 2017 Direction générale des collectivités locales」 Direction Générale des Collectivités Locales（2017年）
(<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/collectivites-locales-chiffres-2017-0>)
- 「Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ?」 Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes（2017年）
(http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_parite_au_niveau_local_2017_02_02_compresse-2.pdf)
- 「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成29年度）」 内閣府男女共同参画局（2017年）
(<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2017/report.html>)
- 「Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique Rapport 2017」 Ministère de l'action et des comptes publics（2017年）
(https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/rapport_sauvadet_bilan_nominations_eq_uilibrees_2017_.pdf)

【執筆者】

一般財団法人自治体国際化協会パリ事務所 所長補佐 小勝負 百合子

【監 修】

一般財団法人自治体国際化協会パリ事務所 所長 羽白 淳

次長 小林 晶子

調査員 Charles-Henri HOUZET