

【論文】

日本における女性の社会参画とポジティブ・アクション

井上 一洋

Kazuhiro Inoue

キーワード 女性の社会参画 ポジティブ・アクション アファーマティブ・アクション 憲法 14 条

本稿では、欧米諸国との比較の観点から、日本における女性の社会参画の現状と課題について明らかにした上で、女性の社会参画を推進するための有効な手段であるアファーマティブ・アクションやポジティブ・アクションをめぐる法的諸問題について検討を行う。

はじめに

日本では、前近代的な家父長制を基盤とする女性の役割についてのステレオタイプ化によって、女性に対する偏見や差別が醸成され、議員や管理職といった責任ある地位から女性は疎外されてきた。他方で、欧米諸国では、人種や性別に由来する事実上の格差を是正し、実質的な平等を確保するためのアファーマティブ・アクションやポジティブ・アクションといった積極的な差別是正措置が実施されている。そこで、本稿では、日本における女性の社会参画の現状と課題を明らかにした上で、女性の社会参画を推進するための有効な手段であるアファーマティブ・アクションやポジティブ・アクションをめぐる法的諸問題について検討を行いたい。

I 日本における女性差別の問題について

日本の現行民法は 1896 年に制定されたが、「妻ハ婚姻ニ因リテ夫ノ家ニ入ル」という民法 788 条の規定からも理解できるように、明治憲法下の民法は家制度を規定していた。さらに、明治憲法下では、夫権が重んじられており、民法においても 801 条に「夫ハ妻ノ財産ヲ管理ス」という規定が定められ、妻の行為能力は否定されていた。また、1907 年の現行刑法制定の際、旧刑法が規定していた姦通罪が受け継がれ、同法 183 条には「有夫ノ婦姦通シタルトキハ二年以下ノ懲役ニ處ス其相姦シタル者亦同シ」「前項ノ罪ハ本夫ノ告訴ヲ待テ之ヲ論ス但本夫姦通ヲ縦容シタルトキハ告訴ノ効ナシ」という規定が置かれていた。以上のような規定からもわかるように、平等原則を保障していなかった明治憲法の下では、妻は夫の所有物のように取り扱われていた。すなわち、女性は民法上も刑法上も尊厳を持った個人として取り扱われていなかったのである。その後、1947 年に日本国憲法が制定されたことにより、制度上の女性差別を撤廃することを目的とした法改正が行われた。

ところで、日本国憲法で両性の平等を謳う条文は 14 条と 24 条であるが、憲法 24 条は GHQ 民政局

による日本国憲法起草に関わった **Beate Sirota Gordon** が各国の憲法を調査し、執筆したものであるとされる。**Gordon** は、幼い頃に両親とともに日本で暮らしていたが、その時に感じた日本の女性の地位の低さを改善しようとしたとされている。「婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない」と定めるとともに、「配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない」とする憲法 24 条は、戦前の家制度を真正面から否定することを目的に誕生したと考えることができよう。このような憲法の理念に則り、日本においては、女性を男性と同等に扱うことが目指されたのに加え、女性を保護することを目的とした諸改革が行われた。その典型例として、労働基準法が設けた女子保護規定があげられよう¹。また、住友セメント結婚退職制事件や日産自動車事件により、性別を理由に女性にだけ結婚退職制や若年定年制を定めることが民法 90 条の公序良俗に違反するということが判例上確立したことで、これらの事件の後、雇用上の男女平等を目指す動きも活発化していった²。

他方で、女性に対する差別の問題は、あらゆる国で顕在化していたため、これに対処するために、国

¹ 1997 年の改正により男女雇用機会均等法が強化された後、1999 年の労働基準法改正により、母性保護規定以外の女子保護規定が廃止された。

² 結婚退職制が問題となった事件として、住友セメント結婚退職制事件(東京地裁昭和 41 年 12 月 20 日、労民集 17 卷 6 号 1407 頁)があげられる。この事件では、住友セメントの女性従業員に対し、結婚または満 35 歳に達したときには退職することを定めた労働契約とそれに基づく解雇が問題となった。東京地裁は、「女子労働者のみにつき結婚を退職理由とすることは、性別を理由とする差別をなし、かつ、結婚の自由を制限するものであって、しかもその合理的根拠を見出し得ないから・・・労働契約中のかかる部分は、公の秩序に違反してその効力を否定されるべき」と判示し、民法 90 条違反を認定し、解雇を無効とした。他方で、女子の若年定年制が問題となった事件として、日産自動車事件(最高裁昭和 56 年 3 月 24 日第三小法廷判決、民集 35 卷 2 号 300 頁)があげられる。この事件では、定年年齢を男性は満 55 歳、女性は満 50 歳(後に男性は満 60 歳、女性は満 55 歳に訂正。)と定めた日産自動車の就業規則に基づき、同社を退職させられた女性が、男女別定年制に定年を定める同社の就業規則が性別による不合理な差別にあたるとして訴えを提起した。最高裁は、日産自動車では、女性従業員の担当職務が相当広範囲に渡っており、女性を貢献度の上からみられない従業員とみるべき根拠はないこと、労働の質量が向上しないのに実質賃金が上昇するという不均衡は生じていないこと、少なくとも 60 歳前後までは男女とも通常の職務であれば責任遂行能力に欠けるところはなく、一律に従業員として不適格者とみて企業外へ排除するまでの理由はないことなどをあげ、同社の企業経営上の観点から定年年齢において女子を差別する合理的理由はないと指摘した。その上で、最高裁は、本件男女別定年制は、「専ら女子であることのみを理由として差別したことには帰着するものであり、性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法 90 条の規定により無効である」と結論づけた。

連は男女平等を重視する姿勢を示し、1945年の「国際連合憲章」、さらに、1948年の「世界人権宣言」、さらには、1966年の「国際人権規約」に男女同権の規定を定めたが、世界各国で男女平等の理念を強力に推進するには至らなかった。そこで、1972年から国連女性の地位委員会は、女子差別撤廃条約の制定を目指した。それは、国連が1975年を「国際婦人年」と定め、さらに、その翌年から10年間を「国連婦人の10年」として定め、女性の地位向上のための活発な活動を展開していた時期であった。そして、1979年には女子差別撤廃条約が採択され、その翌年の1980年のコペンハーゲンにおける第2回世界女性会議において同条約の署名式が行われた。日本は、1980年のコペンハーゲンにおける第2回世界女性会議における署名式において、女子差別撤廃条約に署名したが、選挙権だけではなく、あらゆる形態の差別を撤廃することを締約国に義務づける右条約を批准するためには、国内の法制度などを整備する必要があった。そのため、日本政府は女子差別撤廃条約の批准に際して、父母両系血統主義へ変更することを目的に国籍法の改正を行うとともに、男女の履修基準の同一化を図ることを目的に学習指導要領改正の方向性を示した。さらに、日本政府は職場における男女平等を推進するために、1985年、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」、いわゆる男女雇用機会均等法を制定し、翌年施行した。このような法整備を行った上で、1985年、日本は女子差別撤廃条約に批准した³。

II 日本におけるポジティブ・アクションの緊要度

日本では、男女雇用機会均等法の改正をはじめとする法整備によって、女性に対する差別が是正され、女性の社会参画が徐々に増加するに至っている。しかし、日本における女性の社会参画は、欧米諸国と比較すると未だ低い水準であり、問題があるとされている。その典型として、日本における女性の政治参画の遅れがあげられよう。列国同盟会議 (Inter-Parliamentary Union) の調査に基づき、2019年の欧米諸国の一院制または下院における女性議員の割合をみると、スウェーデン (46.99 パーセント)、ノルウェー (41.42 パーセント)、フランス (39.51 パーセント)、ドイツ (31.17 パーセント)、イギリス (33.85 パーセント)、アメリカ (23.49 パーセント) であるが、日本の衆議院における女性議員の割合は9.91 パーセントであり、欧米諸国の一院制または下院における女性議員の割合と比較すると日本の衆議院における女性議員の割合は極めて低いことがわかる⁴。さらに、日本における女性の社会参画の遅れは、「人間開発指数」(Human Development Index, 以下においてHDIと略す。)⁵、「ジェンダーギャ

³ 日本の女子差別撤廃条約への批准をめぐる経緯については、横藤田誠、中坂恵美子『人権入門 [第3版]』(法律文化社、2017年) 131-32頁を参照した。他方で、女子差別撤廃条約は、4条において、「締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。」という規定を置いている。このようなことから、女子差別撤廃条約上、アファーマティブ・アクションやポジティブ・アクションは差別とはみなされないであろう。

⁴ <https://www.ipu.org/our-impact/gender-equality> (last visited Jan 10, 2020).

⁵ 人間開発指数は、保健、教育、所得という人間開発の三つの側面に関してある国における平均達成度を

ップ指数」(Gender Gap Index, 以下において GGI と略す。) ⁶、「ジェンダー不平等指数」(Gender Inequality Index, 以下において GII と略す。) ⁷の三つの統計データの解析によっても明らかである。2018 年の日本の HDI は、189 カ国中 19 位と上位に位置づけられており、これは人間開発の達成度では実績を上げていることを示している。他方で、2020 年の日本の GGI は、測定可能な 153 カ国中 121 位である。さらに、この GGI は、経済、教育、健康、政治の各分野に分かれており、各分野における日本の順位(指数)は、それぞれ 115 位 (0.598)、91 位 (0.983)、40 位 (0.979)、144 位 (0.049) である。このように、日本の GGI の順位は、HDI の順位に比して低いということが理解できるが、特に経済、政治分野における男女間の格差が大きく、女性が経済活動および政治活動に参画する機会が十分に確保されていないということがわかる。また、2018 年の日本の GII は、測定可能な 162 カ国中 23 位であり、その指数は、0.099 である。この GII は、男女間の不平等による人間開発の可能性の損失を示している。以上の統計データから、日本には多くの有能な女性がいるにもかかわらず、彼女たちを有効に活用することがまだ十分にできていないことがわかるが、これは国家にとって損失であるともいえる。他方で、国際労働機関 (ILO) のレポートによれば、日本の大手上場企業における女性の管理職の比率は、2010 年においては 0.9 パーセントであったが、2016 年には 3.4 パーセントに増加しており、徐々にではあるが増加傾向にある⁸。しかしながら、国際的に見た場合、日本の管理職に占める女性の割合は極めて低いレベルにあり、責任ある地位に就いている女性が圧倒的に少ないということが理解できる。

男女の平等に関して、社会的な認識はどうかであろうか。2016 年に行われた内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」によれば、学校教育の場においては 66.4 パーセントの人々が男女平等であると考えているのに対し、卒業後に所属する職場においては、男女平等であると考えている人々の割合が 29.7 パーセントに急減する⁹。この要因の一つとして、「男は仕事、女は家庭」という女性に対するステレオタ

測るための簡易な指標である。

http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_english.pdf (last visited Jan 10, 2020).

⁶ ジェンダーギャップ指数の値は、経済、教育、健康、政治の 4 つの分野のデータから算出される男女格差を示しており、完全不平等を 0 とした指標と完全平等を 1 とした指標との間の数字で表される。

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (last visited Jan 10, 2020).

⁷ ジェンダー不平等指数の値は、リプロダクティブ、ヘルス、エンパワーメント、労働市場につき、女性と男性が完全に平等な場合を 0 とした指標と、すべての側面において、男女の一方が他方より不利な状況に置かれている場合を 1 とした指標との間の数字で表される。

<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf> (last visited Jan 10, 2020).

⁸ 検討にあたっては、以下を参照した。

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_674831.pdf (last visited Jan 10, 2020).

⁹ 検討にあたっては、以下を参照した。 <https://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/gairyaku.pdf> (last

イブに基づく固定的な役割分担意識があげられよう。Kenneth L. Karst は、女性はデリケートであるとか、臆病であるとか、女性は必然的に男性に依存し、男性の保護を必要とするとか、さらには、女性は妻あるいは母として家庭の領域において他者に奉仕することによって、その使命を果たすのであり、公的領域で独立して積極的な生活を送るのには適していないといった女性についての伝統的なステレオタイプをあげた上で、このような女性の役割についてのステレオタイプ化によって、生活における多くの領域において、女性は責任の負担、さらには、参加を拒否され、その結果、女性は社会において尊重されるべき存在として認められなくなると指摘する¹⁰。そして、このような Karst の説に依拠すれば、日本においては、前近代的な家父長制を基盤とする社会における女性の役割についてのステレオタイプ化によって、女性に対する偏見や差別が醸成され、その結果、女性は職場において責任ある地位から疎外される傾向にあると理解することができよう。

女性の役割についてのステレオタイプ化を払拭するとともに人種や性別に由来する事実上の格差を是正し、実質的な平等を確保するための効果的な制度として、欧米諸国が積極的に行っているアフーマティブ・アクションやポジティブ・アクションがあげられる。このアフーマティブ・アクションおよびポジティブ・アクションは、いずれも女子差別撤廃条約4条1項に定められた「男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置 (Temporary Special Measures)」としても位置付けられるものである。アフーマティブ・アクションは、主としてアメリカで実施されている教育、雇用などの分野における過去の社会的・構造的差別がもたらした弊害を除去するための積極的な措置のことを指す一方、ポジティブ・アクションは、主として EU 加盟国における女性差別是正のための積極的措置を指しており、日本においても女性差別是正のための積極的措置はポジティブ・アクションと呼ばれている。そこで、次章では、このような施策につき、紙幅の都合上、特に女性の政治参画に関するフランスおよびアメリカの取り組みについて検討を行いたい。

III 女性の政治参画に関する積極的な差別是正措置

フランスでは、憲法院により選挙におけるクォータ制が違憲と判断されたことから、クォータ制ではなくパリテ（「2つのものの類似性」を意味するラテン語の *paritas* に由来。）という言葉で政治における男女平等参画が推進された。フランスでは、1999年、クォータ制に対する憲法院の違憲判断を回避することを目的に憲法が改正され、これを受けて「選挙による議員職及び選挙によって任命される公職への男女の均等なアクセスを促進する2000年6月6日法律2000—493号」（以下において、パリテ法と略す。）が制定された。このパリテ法では、①比例代表選挙（一回投票選挙、上院議員選挙など）においては、候補者名簿の順位を男女交互にすること、②比例代表選挙（二回投票選挙、人口3500人以上の市町村議

visited Jan 12, 2020).

¹⁰ KENNETH L. KARST, *BELONGING TO AMERICA: EQUAL CITIZENSHIP AND THE CONSTITUTION* 105-6 (Yale University Press 1989).

会議員選挙など)においては、名簿登載順の6名毎に男女同数とすること、③小選挙区選挙(下院議員選挙など)においては、候補者の男女割合の差が2パーセントを超えた政党、政治団体への公的助成金を減額すること、などが定められた¹¹。また、同国においては、2008年にも憲法改正が行われ、経済、社会領域においても男女平等参画を推進することが憲法に明示された。これによって、企業の取締役会へクォータ制を導入することも可能になった¹²。

他方で、アメリカでは、1965年のJohnson大統領による大統領命令11246号(Executive Order 11246)に基づき、大規模なアファーマティブ・アクションが行われた。この大統領命令は、「契約者が、人種、肌の色、宗教、性別あるいは出身国に基づいて、いかなる被用者または求職者をも差別してはならない。契約者は、人種、肌の色、宗教、あるいは出身国とは関わりなく求職者が雇用され、または被用者が遇されることを保障するために『積極的措置』(affirmative action)を講ずるものとする」とし、連邦政府と調達契約を結ぶ私企業等に対して、その被用者の人種または性的構成に不均衡が認められる場合、黒人や女性を積極的に雇用することを調達契約上、義務づけるものであった¹³。そして、この大統領命令に基づき、当該企業は、合衆国労働省の中のアファーマティブ・アクション実施監督機関であるOFCCP(Office of Federal Contract Compliance Programs)によって、当該大統領命令の趣旨に合致したアファーマティブ・アクションを実施しているか否かにつき審査を受けなければならなかった。ただ、このアファーマティブ・アクション実施義務が実際に遵守されているか否かの審査は、使用者が女性や人種マイノリティの雇用に対して設定した数値目標を達成しているか否かではなく、当該目標に向けた誠実な努力(good-faith efforts)を使用者が行っているか否かによって判断されるものであるため、OFCCPの審査によって連邦政府との契約を拒否される企業は極めて少ないとされる¹⁴。また、アメリカでは、1960年代における公民権運動が結実し、1963年同一賃金法(Equal Pay Act of 1963)¹⁵と1964年公民権法(Civil Rights Act of 1964)が制定され、これにより人種、肌の色、宗教、出身国を理由とする差別が包括的に禁止された¹⁶。さらに、1964年公民権法第7編では人種や性別に基づく雇用上の差別

¹¹ 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)36-37頁参照。

¹² 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—」国際女性27巻1号(2013年)77頁参照。

¹³ 1967年、Johnson大統領による命令11375号(Executive Order 11375)により、大統領命令11246は改正され、性差別に基づく雇用差別の禁止も明記された。

¹⁴ 岡本葵、藤田英典「アメリカにおけるアファーマティブ・アクションの展開—制度・争点・課題」教育研究51巻(2009年)97頁参照。

¹⁵ 同一賃金法が容認する賃金の格差は、第一に先任権制度に基づくもの、第二に能力による任用制度に基づくもの、第三に生産の量や質による出来高払い制度にもとづくもの、第四にその他の性別以外の要素(any other factor other than sex)に基づくもの、という四つに起因するものに限定される。

¹⁶ 性別に基づく差別の禁止は同法の1972年改正によって付け加えられた。

が禁止された。加えて、1991年には公民権法が改正（Civil Rights Act of 1991）され、間接的な差別に関する規定が設けられるとともに、懲罰的な賠償金の支払いが企業における性差別に関する事件においても認められるようになった¹⁷。

以上のような過去の人種差別や性差別の弊害を是正するための積極的措置がアメリカでは実施されている一方で、列国同盟会議の調査によれば、アメリカの連邦議会における女性議員の割合は、下院で23.49パーセント、上院で25パーセントとヨーロッパ諸国に比べ、低い値を示している¹⁸。アメリカにおいて、女性の政治への参画が遅れている背景について、辻村みよ子教授は、連邦議会議員を選出するための選挙制度として、小選挙区制が採用されているため、比例代表制におけるクォータ制の導入可能性がないこと、さらに、性別に基づく差別に加え、過去の人種差別の弊害が現存するため、人種的マイノリティの女性が二重の差別を被っているという複合的な差別の存在を指摘する¹⁹。

ところで、アメリカでは、連邦議会の下院における女性議員の割合が、1990年の6.42パーセントから2020年には23.49パーセントと大きく上昇しているが、その背景には、積極的な活動を行うPAC（Political Action Committee）²⁰の存在があると理解されている²¹。さらに、党派性を重視するPACの存在も注目に値する。その典型が民主党の妊娠中絶容認派の女性候補者を中心に支援する「エミリーズ・リスト」（EMILY's List）である。1985年に設立されたこのエミリーズ・リストという団体の名前は、“Early Money is Like Yeast”の頭文字をとったもので、それは、早期の資金はパンを焼くときのイースト菌のように、ふくらます力があるということの意味する。つまり、選挙戦の初期に資金不足で女性候補者が落選することのないよう支援するという強い意欲を込め、エミリーズ・リストと命名されているのである²²。このエミリーズ・リストは、連邦議会における民主党の女性議員数の減少傾向に危機感を抱く女性たちを中心に設立され、主として連邦議会議員の候補者と州知事の候補を支援している。このエミリーズ・リストは、2018年までに連邦上院議員26名、連邦下院議員150名、州知事16名を誕生させ、アメリカにおける女性の政治参画に大きな成果をあげている。このように、アメリカにおける女性の政治参画の推進は、民間の支援組織によるところが大きいといえる。また、このエミリーズ・リストの他

¹⁷ 辻村みよ子、前掲注（11）32頁参照。

¹⁸ 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—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—」159頁参照。

¹⁹ 辻村みよ子、前掲注（11）32頁参照。

²⁰ アメリカでは、企業や労働組合、さらには、業界団体による政治献金が禁止されている。そのため、これらが政党や選挙の候補者に資金提供を行うためには、PACと呼ばれる任意の政治団体を別に設立しなければならないとされる。以上の点については、相内真子「アメリカにおける女性の政治的補充——連邦議会の場合」北大法学論集45巻1・2号（1994年）252頁参照。

²¹ 辻村みよ子、前掲注（11）32頁参照。

²² 同書、32頁参照。

にも女性候補者を支援する組織として、共和党の候補者を支援する「ウィッシュ・リスト」(WISH List)や党派を問わない「全国女性政治コーカス」(National Women's Political Caucus)といった資金面あるいはその他の支援を提供する PAC が存在する²³。

他方で、アメリカにおいては、クォータ制は逆差別であるという根強い批判がある。たとえば、かつてカリフォルニア大学医学校は、過去の人種差別の弊害を是正することを目的に人種的マイノリティ枠を設けた特別入学制度を実施していたが、人種的マジョリティの側から当該入学制度は逆差別であり、合衆国憲法の平等保護条項に違反するとして訴訟が提起された²⁴。この訴訟において、アメリカ連邦最高裁は、人種のみによつてクォータ制は、合衆国憲法の平等保護条項に違反し、違憲であるという判決を下した。

IV 政治分野における日本のポジティブ・アクションについて

日本における女性の政治参画についてみると、2019年の衆議院における女性議員の割合は9.91パーセント、参議院における女性議員の割合は22.86パーセントであった²⁵。このような日本の国会における女性議員の割合は、世界的にみて極めて低いものである。2015年、日本政府は、第4次男女共同参画基本計画を閣議決定し、その中で2020年までに衆議院および参議院議員候補者に占める女性の割合を各30パーセントにするという目標を明記したが、2014年における衆議院議員の候補者に占める女性の割合が16.6パーセント、さらに、2013年における参議院議員の候補者に占める女性の割合が24.2パーセントであることに鑑みると、日本においても国会における女性議員を増やすためのポジティブ・アクションが推進されるべきであろう。しかしながら、未だ具体的な施策が示されていないのが現状である²⁶。

他方で、政党による自発的なポジティブ・アクションによっても女性の国会議員の数を増加させることが可能であろう。たとえば、衆議院の比例代表選出議員に関しては、拘束名簿式が採用されているため、各政党が自発的に選挙の候補者名簿の順番を男女交互にする交互名簿方式を実施すれば、より多くの女性議員を当選させることができるであろう。また、2018年、「公職選挙法の一部を改正する法律」(平成30年法律第75号)が成立し、国政上有益な人材あるいは民意を媒介する政党がその役割を果たす上で必要な人材が当選しやすくなることを目的に「特定枠」が導入され、2019年に行われた参議院議員選挙では、この「特定枠」の基づく選挙が実施されたが、このような「特定枠」を活用することでも、より多くの女性議員を当選させることが可能であろう。

日本の選挙制度において、法律でクォータ制を規定することは、「人種、信条、性別、社会的身分、門地、教育、財産又は収入によって差別してはならない」と定める日本国憲法44条但書に抵触する恐れが

²³ 同上参照。

²⁴ *Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978).

²⁵ <https://www.ipu.org/our-impact/gender-equality> (last visited Jan 20, 2020).

²⁶ 辻村みよ子、前掲注(11)182頁参照。

ある。しかし、先に述べた政党による自発的なポジティブ・アクション、さらには、女性候補者の擁立に積極的な政党に対し、政党助成金を増額して交付するといった女性議員を増加させるための間接的な方法は、憲法上、容認される可能性がある。

おわりに

日本においては、前近代的な家父長制を基盤とする女性の役割についてのステレオタイプ化によって、女性に対する偏見や差別が醸成され、女性は議員や管理職といった責任ある地位から疎外されてきたが、このような女性の役割についてのステレオタイプ化に基づく偏見や差別の弊害は、個人の女性だけではなく、女性で構成されるグループ全体に対しても及ぶと考えることができよう。そのため、憲法上の平等原則の下、女性で構成されるグループ全体に対して、権利主体として救済を求める権利が認められるべきであり、さらに、本稿で検討したような女性の社会参画をめぐる日本の現状も併せて考えると、憲法との抵触を回避しながら、女性の社会参画を促進するためのポジティブ・アクションが日本においても推進されるべきであろう。