

英国総選挙におけるジェンダー状況

——党主導による女性候補者登用策の合法化とその問題点——

秋 本 富 雄

1 はじめに

1997年5月、圧倒的大差をもって18年ぶりに保守党から政権を奪還したブレア首相の誕生は、鮮烈な印象を与える一枚の写真とともに、イギリスの歴史を変えた出来事として、記憶されつつある。その1枚の写真とは、選挙の数日後、首相官邸に招待された労働党の女性議員全員が、ブレア新首相を囲んで撮影したものである。労働党は、97年総選挙の候補者選考において、当選可能性の高い選挙区に女性候補者を擁立するための積極的優遇措置を導入していた。労働党が圧勝したおかげで、接戦区に擁立されていた多くの女性候補者が軒並み当選し、その結果、英国下院における女性議員比率は、前回選挙の9.2%から18.2%へと、飛躍的に増大したのである。まだ若々しかったブレア首相を取り囲み、にこやかにポーズをとる女性達の数も総勢101名、彼女達は Blair's Babes と呼ばれ、ニュー・レイバーを象徴する存在として、よくもわるくも、注目を浴びてきた。

ところで、次の2001年総選挙において、Blair's Babes が仲間を増やすことができたかという、97年同様労働党が地滑りの勝利をあげたにもかかわらず、そうはならなかった。というのも、97年総選挙前の1年前に、既に多くの女性候補者を誕生させる成果をあげていた積極的優遇措置に対し、性差別法違反であるという司法判断が下されていたからである。そのため、01年総選挙では、どの政党も有効な措置を採用することができず、下院の女性議員比率は1983年以来はじめて減少に転じてしまったのだ。

ブレア政権は、そうした結果をあらかじめ想定していたため、2001年総選挙の選挙公約のなかで、男女議員比率の是正にあらためて積極的に取り組むことを明らかにしていた。そして、第2期政権発足直後に、上述の判決を無効化し、政党が候補者選考に積極的優遇措置を用いることを可能とする時限立法——通称「選挙候補者法」——を成立させたので

表1 英国下院女性候補者と女性議員の数1918-2005年

年	保守党 候補者 議員		労働党 候補者 議員		自由党系 候補者 議員		その他 候補者 議員		総計 候補者 議員		下院議員総数
1918	1	-	4	-	4	-	8	1	17	1	707
1922	5	1	10	-	16	1	2	-	33	2	615
1923	7	3	14	3	12	2	1	-	34	8	615
1924	12	3	22	1	6	-	1	-	41	4	615
1929	10	3	30	9	25	1	4	1	69	14	615
1931	16	13	36	-	6	1	4	1	62	15	615
1935	19	6	35	1	11	1	2	1	67	9	615
1945	14	1	45	21	20	1	8	1	87	24	640
1950	28	6	42	14	45	1	11	-	126	21	625
1951	29	6	39	11	11	-	-	-	74	17	625
1955	32	10	43	14	12	-	2	-	89	24	630
1959	28	12	36	13	16	-	1	-	81	25	630
1964	24	11	33	18	25	-	8	-	90	29	630
1966	21	7	30	19	20	-	9	-	80	26	630
1970	26	15	29	10	23	-	21	1	99	26	630
1974(Feb)	33	9	40	13	40	-	30	1	143	23	635
1974(Oct)	30	7	50	18	49	-	32	2	161	27	635
1979	31	8	52	11	51	-	76	-	210	19	635
1983	40	13	78	10	115	-	87	-	280	23	650
1987	46	17	92	21	106	2	85	1	329	41	650
1992	59	20	138	37	144	2	227	1	568	60	651
1997	66	13	156	102*	139	3	311	2	672	120	659
2001	93	14	148	95	140	5	255	4	636	118	659
2005	123	17	170	97	143	10	DK	3	DK	127	646

(D. Butler and G. Butler, 2000, 261; Electoral Commission, 2001, 310) *議長を含む

ある。それを受けて労働党は、2005年5月5日に実施された総選挙の候補者選考に、再度積極的優遇措置を適用し、その結果、労働党の女性候補者比率は過去最高の27%に達したのである。一方、機会均等原則を尊重する保守党と自由民主党（自民党）は、法案には賛成したもの、積極的優遇措置の導入拒否の姿勢を崩さなかった。それでも両党の女性候補者比率は、20%前後の水準となり、過去最高を記録している。

選挙結果であるが、労働党は勝利したものの、イラク戦争の影響を受け、47の議席を失った。その分、保守党は32議席、自民党は11議席を増やし、女性議員数を漸増させた。もっとも、議席を減らした労働党も、選挙前には女性議員比率の低下が危惧されていたが、実際には女性議員数を2人増やしている。その結果、下院全体の女性議員数および女性議員比率は、下院史上最大値を記録したのである。

英国では、1997年の労働党政権誕生以降、新設議会（スコットランド、ウェールズ、ロンドン市）における女性政治家登用の試み、男女平等参画政策の推進などの取り組みがなされ、研究者の世界においても、政権政党の Blair's Babes 登場以後の立法過程、政党の候補者選考過程、有権者の意識などを対象とした実証研究が発展するなど、女性と政治を

めぐる状況が活性化してきた。その意味で、積極的優遇措置の合法化について主要3政党が合意したことは、英国政治におけるジェンダー変容を示唆する象徴的な出来事であったと言えるだろう。本稿では、そのような観点から、まず、英国総選挙における候補者選考過程の特質を明らかにしたうえで、「選挙候補者法」成立後最初の選挙となった05年総選挙における候補者選考の実態を考察する。最後に、97年総選挙以来、労働党によって実施された積極的優遇措置の効果とその問題点について、次回総選挙に向けた各党の候補者選考過程の最新動向を踏まえながら、論じる事とする。

2 総選挙における政党候補者の選考制度

現在の英国下院の選挙は、実質的に政党候補者によって争われている。逆に言えば、政治家として下院議員を目指すのであれば、全国政党である保守党、労働党、自由民主党（自民党）のうち、いずれかの公認候補者となることが、現実 に即した選択である（ちなみに、05年総選挙で当選を果たした無所属系議員は3人である）。そこで、本章では、英国下院の小選挙区制度の特徴と英国政党の組織構造の現状を確認したのちに、各政党がどのようにして候補者選考を行っているのかを、保守党、労働党、自民党の順に述べていきたい。

2. 1 主要3政党の組織構造と候補者選考の仕組み

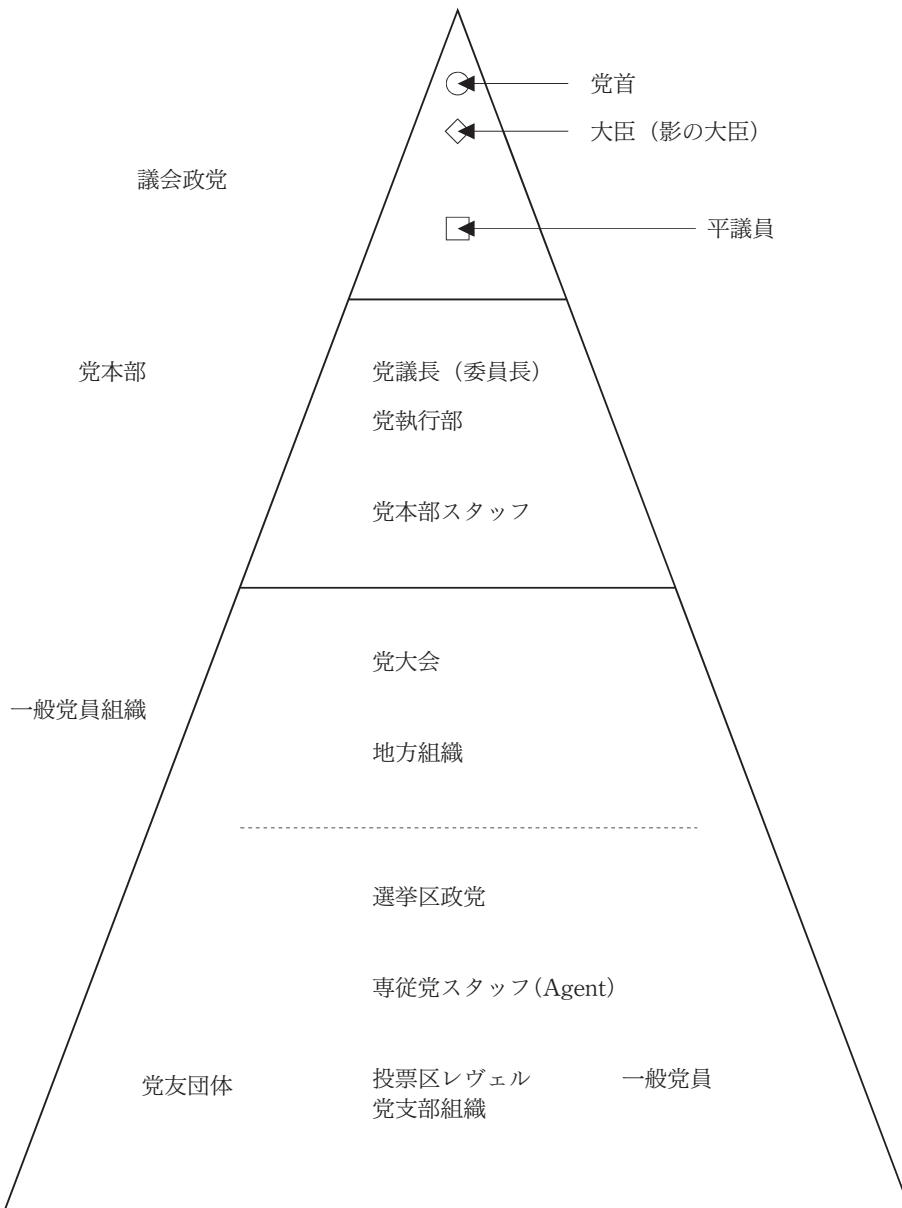
主要3政党は、基本的には類似した組織構造を有している。要するに、政党組織論でいうマス・パーティー型、つまり議会政党、党本部、一般党员組織（議会外政党）の3つの部分からなるピラミッド型組織をとっている（図1）。

一方で、3党それぞれに、他党とは異なる特徴を有している点があるので、確認しておきたい。労働党は、第1に、労働組合やフェビアン協会などの党友団体が、党組織の決定過程に関与することのできる連合組織であること、第2に、党の意思決定機関であるNEC（労働党執行委員会）と最高決定機関である党大会において労働組合や党活動家の影響力の強いことが、長らく指摘されてきた。しかし、New Labourの登場以降、党の重要事項の決定に一般党员の誰もが参画できる one man one vote の制度を導入するなどの一連の党改革がなされたことにより、労働組合および党活動家の影響力は抑制され、一般党员の支持を基盤とする党首リーダーシップの強化がはかられてきたのである（M. Russell, 2005, 256-283）。

対する保守党は、1997年まで議会保守党および党本部と一般党员組織（各選挙区の保守党協会）とが相互独立的な関係にある点が他党と異なるところだったが、97年総選挙敗北第40号（2008）

後の党組織改革によって、議会政党と議会外政党との間の組織統一がなり、党首選挙および下院候補者選定については one man one vote にもとづく一般党員の参加方式が導入された。さらに、05年総選挙の指揮を執ったマイケル・ハワード党首は、党内外の有力者からなる党評議会（Party Board）を党本部に設置し、政策形成、組織運営、選挙戦略のあらゆる面から党首のリーダーシップを支持・支援する仕組みをつくった。端的に言って保

図1 英国政党の組織構造



(出典：J. Kingdom, 2003, 313)

守党は、党首を頂点とする組織の集権度を高めているのである。

第3党の自民党の組織的特徴は、選挙区、地域、サブ・ナショナル（イングランド、スコットランド、ウェールズ）、ナショナルの4つのレベルからなる分権的な組織形態を採用している点にある。党の最高決定機関はナショナル・レベルの党大会となっており、党首選を含めた重要事項の意思決定については、one man one voteが原則となっている。実際自民党は、党員数は他の2党に比較して少ないものの、一般党員レベルの日常活動は活発であり、そのことが地方政治レベルにおける党の躍進を支えてきた。もっとも、結党直後の低迷状況を党首アシュダウンの強いリーダーシップによって乗り切ってきた経緯からも分かるように、党の基本政策についてはトップダウン式の意思決定が行われてきた（Russell and Fieldhouse, 2005, 53-85）。

以上のように、1990年以降、英国の主要3党は、一方で一般党員が党の意思決定に参画する機会を拡大しながら、他方では党首リーダーシップの強化を進めてきたことがわかる。このことは、これからみていくように、各党の選挙候補者選考制度のありようにも影響を与えているのである。

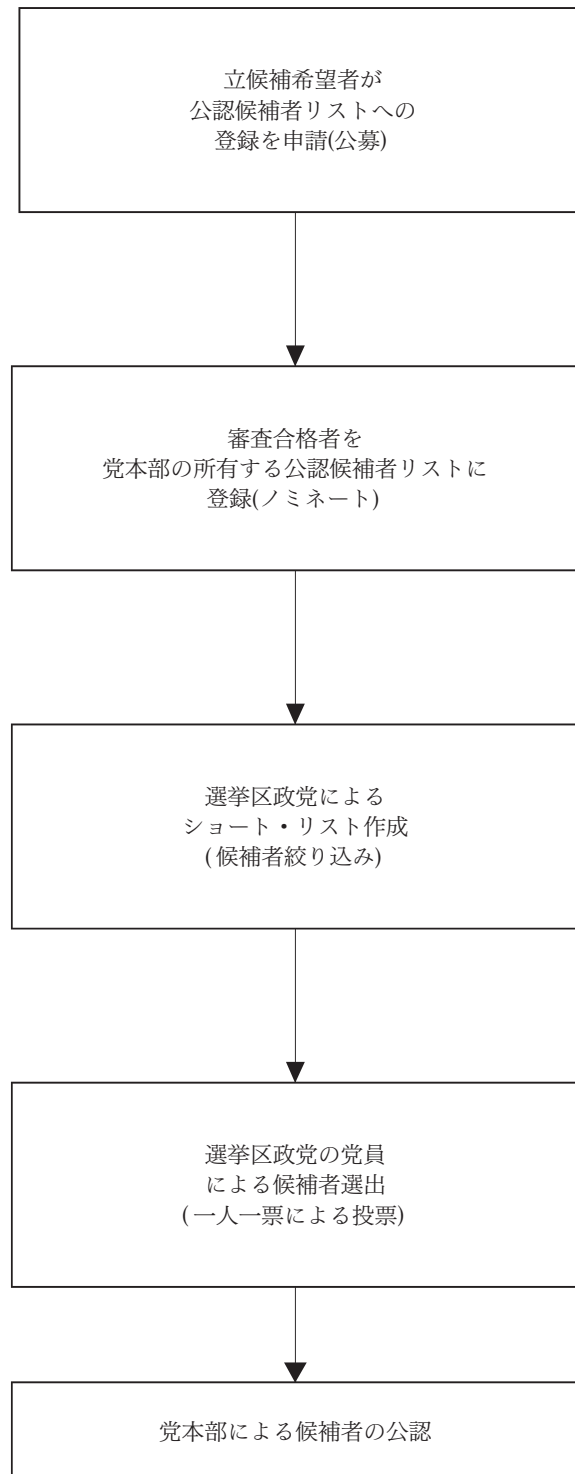
主要3党における下院選挙候補者選考過程もまた、基本的には類似性が高く、五つの段階から構成されている。第一段階は、下院選挙における立候補志望者自身が、党本部の所有する党公認候補者リストへの登録申請を行うことである。次に、党本部は、登録申請者を審査し、審査を通過した個人の名前を党公認候補者リストに掲載する。第三段階になると、候補者選考の場所は、選挙区政党（選挙区単位の党支部）に移る。まず、原則的には、当該選挙区の候補者選考に応募してきたリスト掲載者の中から候補者の絞り込みを行い、選考に残った候補者の名前を「ショート・リスト」に掲載する。そのショート・リストに掲載された候補者の中から、選挙区政党の一般党員の投票により、立候補者が選出されるのである。最後に、選挙区政党の決定を受けて、党本部が正式に候補者を公認し、各選挙区の政党候補者が決定される（図2）。

以下、各党別に考察をすすめていく。

2. 2 保守党の下院選挙候補者選考制度

保守党では、党本部におかれている全国同盟常任候補者諮問委員会が公認候補者リストを作成・管理している。このリストに掲載されるためには、一般的に、議会（候補者）選考会議（Parliamentary Selection Board）に応募しなければならない。議会選考会議における審査は筆記、実技、面接から構成され、審査通過者は諮問委員会の推薦を受けて公認候補者リストに掲載されることになる。この制度の眼目は、候補者選考の審査基準を明確化し、選考過程の開放性と透明性を高める効果にある（Norris and Lovenduski, 1995,

図2 英国政党の候補者選出過程



49)。

次に、リスト掲載者は、空席となっている選挙区や現職議員が引退する選挙区で行われる候補者選考に応募する。候補者選考を実施する選挙区保守党協会（選挙区保守党）は、候補者選考委員会を設置し、ショート・リスト（候補者リスト）作りに着手するが、このリストは、公認候補者のみが応募できる閉鎖的なものではなく、地元の保守党組織が推薦し全国同盟常任諮問委員会の承認を受けた者も応募が可能である。選考委員会は、応募者と面接を行ったのちに、人数を3～6名に絞り込みショート・リストを作成する。さらに選挙区幹部会がショート・リスト掲載者と面接を行って1～3名からなる推薦候補者を決定したのちに、選挙区保守党協会の全員会議を開催し、当該選挙区の保守党候補者を決定するのである。決定にあたっては、一人一票による党员投票が実施される。指名を受けた候補者は、党本部による最終承認の手続きが残っているが、原則として、党本部は選挙区保守党の決定を最大限尊重する。

以上が、保守党の候補者選考制度の概要であるが、2005年総選挙の候補者選考にあたって、いくつかの改革が試みられた。第1に、現代英国社会の多様性に対応した候補者の擁立を実現するために、党本部が候補者の養成および審査を行うに際して、心理学的アプローチも加味した評価基準を設定したのである。当時の党委員長であったテレサ・メイ（Theresa May）議員によれば、コミュニケーションの技術、知性の技術、他人との関係を築く力、リーダーシップと動機、忍耐力と持続力、信念の6つの項目が設定されたのだという（May, 2004, 844-51）。

第2に、選挙区保守党協会における候補者決定手続きの規制をゆるめ、選挙区保守党の自主性を尊重するという方針も打ち出された。それによって、幾つかの選挙区では、それまでに見られない選出方式が自主的に採用された。たとえば、オックスフォード・ウェスト&アビンドン選挙区においては、党の基本方針としては支持されていない女性のためのショート・リスト作成が、自主的に行われたのである。要するに保守党は、一般企業と同様の人事システムを導入し、選挙区レベルにおける候補者選考システムの多様化を促進することで、党勢の回復を企図したのである（May, 2003）。

2. 3 労働党の下院選挙候補者選考制度

労働党の候補者選考制度は、80年代以降の党組織改革の影響を強く受けている。たとえば、70年代半ばから80年代初頭にかけて党全体が左傾化した時代には、党内の民主化要求の一環として、現職議員に対する（選挙ごとの）候補者再選考が義務化された。また、1992年総選挙で4回連続して保守党に敗北した後の党改革においては、ジョン・スミス党首（当時）の主導のもと、党の支持基盤を労働者階級から中間層まで拡大することを目的

に、脱労働組合の方針が示され、一般党員の影響力を高めるための組織づくりがなされた。その最初の取り組みとして、候補者選考における党員投票方式が導入されたのである。93年党大会ではスミス氏自ら党首としての信任を問うまでの激しい議論が交わされたが、後に述べる女性のみのショート・リストの適用案とともに one man one vote による党員および党友投票方式の採用が承認されたのである (Shaw, 1994, 117-23; M. Russell, 2005, 49-56)。

さらに、2001年総選挙の前には、党本部が保有する候補者名簿の作成過程に変更がくわえられた。労働党の候補者となるためには、党本部の所有する下院議員候補者リストに掲載される必要があるのだが、以前は、労働組合、選挙区党組織、党友団体が別々に候補者を推薦していたため、3つの名簿が存在していた。2001年選挙を契機に、複数名簿制は廃止となり、新たに党本部に設立された「全国議会パネル (National Parliamentary Panel)」の管轄する公認候補資格者リストに一本化されたのである。つまり、労働党の候補者資格をえるためには、「全国議会パネル」の承認が必要となったのである。

パネルからの承認 (リストへの登載) を得るには、まず、パネル主催による研修および評価プログラムに参加することが求められる。参加にあたって、志望者は履歴書を提出し、プログラム参加中にパネルのメンバー (少なくとも一人は下院議員) の面接審査を受け、それに合格すれば、候補者としての資格を与えられるのである。

この改革の目的は、選挙区労働党が急進左派や素行に問題のある候補者を選出する危険性をあらかじめ防ぐこと、女性候補者の擁立を促進すること、メディア・ポリティクス時代にふさわしい資質をもつ候補を発掘すること、時の政権の基本政策を支持する新人を補充することなどであり、言い換えれば、ブレア前首相に代表される New Labour 的価値観を体現する候補者の発掘・養成という思惑もそこには含まれていた (Butler and Kavanagh, 2001, 186)。

しかし、それまで独自の候補者リストを作成することができた労働組合や党友団体からすれば、リストの一本化を受け入れることは難しい。そこで、労働組合および党友団体による独自の候補者選考過程を経てパネルの承認 (リストへの登載) を得ることも可能であるという妥協案が提示され、新たなシステムが適用されることとなったのである。

こうして作成されたリストは、各選挙区労働党総委員会を構成している各代表団体——組合、党友団体、一般党員組織——に送付される。まず初めに、パネルから送付されたリストをもとにして、選挙区政党、労働組合、その他党友諸団体が、候補者を推薦 (ノミネート) する。2001年総選挙からは、男女一人ずつを推薦することが義務づけられた。またこの段階で、現職議員が50%の推薦を獲得した場合 (つまり全ての代表団体からノミネートを受けた場合) には、自動的に再指名が決定することになる。

次に、総委員会が各団体推薦者の面接審査を行い、4名以上かつ男女同数の候補者が登載されたショート・リストを作成する。最後に、候補者選出のための選挙区党員総会が開催され、このショート・リストの中から、one man one vote による党員および党友による投票が実施され、候補者が指名される。指名された候補者は、最終的に党本部の最高意思決定機関である労働党全国幹部会から、労働党候補者としての公認を受けるのである (Butler and Kavanagh, 2001, 185-6)。

こうしてみると、労働党の場合、党本部（リーダーシップ）の意向に真正面から反対するような新人候補者が選ばれる余地は、少ないと言えるだろう。第一に、候補者選定の第1段階で全国議会パネルの審査を受けなければならない、第二に、選挙区レベルの候補者ノミネートが全国議会パネルの承認を受けた候補者だけに限られており、第三に、最終的に、労働党全国幹部会は、選挙区労働党の指名した候補を拒否する権利を有しているからである。

2. 4 自民党の下院選挙候補者選考過程

第3政党である自民党は、すでに述べたように、地方組織を基本単位とする分権的構造を特徴としているが、これは、歴史の長い自由党の系譜をついだものである。

自民党の下院議員候補者選考は、この分権的構造に即した制度となっているため、二大政党と比較した場合、各地方、各選挙区の党組織の意思および権限が、より尊重される仕組みになっている。

まず自民党からの立候補を志願する者は、スコットランド、ウェールズおよびイングランドの地域レベルに分かれた各候補者委員会に、申請書を提出する。次に、各地域の候補者委員会は、申請書をもとにして候補者を審査し、各地域の公認候補者リストを作成する。候補者リストに登載された者は、当該地域内で候補者選考を行う選挙区に応募することができる。また作成された候補者リストは、党本部と各地域組織によって組織される共同委員会に定期的にかけられ、ジェンダー、エスニシティー、年齢、活動歴などの面から、自民党全体の状況を考慮した調整がなされることもある。

いずれにせよ、最終的に候補者を選考する場が、選挙区党組織である点是他党と同様である。各選挙区では、応募者に対し候補者選考パネルによる面接を実施したうえで、候補者を絞り込みショート・リストを作成する。その際、応募者の中に女性がいる場合には、必ず一人以上ショート・リストに女性に登載することが義務づけられている。最終的には、選挙区自民党党員総会が開かれ、ショート・リストをもとに当該選挙区の候補者が決定されるのである。

3 英国下院のジェンダー状況（1）：参入障壁に関する考察

3. 1 英国下院女性議員比率の現状

英国下院の女性議員比率は、長い間低いままであったが、1987年総選挙以降は増加傾向にある（表1）。83年選挙から92年選挙にかけて約3%ずつ増加したあと、97年選挙で倍増し、2001年選挙では漸減となったがほぼ前回水準は維持され、今回の選挙で再び増加に転じている。政党別では、労働党の比率の伸びが他党を上回っており、97年選挙と01年選挙で圧勝したことを考え合わせれば、議会全体の女性議員の増加は、ひとえに労働党の努力によるものであることが理解されるだろう。さらに、冒頭にも述べたように、直近の05年総選挙では大幅に議席を減らしたにもかかわらず、労働党の女性議員数は増加しているわけで、その貢献度はより目立っていた。一方、自民党と保守党の場合は、83年から01年にかけて徐々に数を増やしていたものの10%という数字がひとつの壁になっているように思われたが、05年選挙で自民党の女性議員比率が16.1%に増加した点は注目される。また、英国の女性政治団体フォーセット（Fawcett Society）の報告（2005）によれば、保守党の当選可能性が最も低い50選挙区の候補者のうち42%が女性であったということであるから、他の2党との格差の背景が伺い知れるだろう。

いずれにしても、英国の女性議員の比率は、他のヨーロッパ諸国と比較して決して高くないことは確かであるし、列国議会連合（Inter-Parliamentary Union）ホームページ上に掲載されている国別女性国会議員比率ランキング〈www.ipu.org/wmn-e/classif.htm〉の2008年2月現在のデータに照らし合わせれば、英国の女性議員比率19.6%は高い方から数えて59番目に当たる。そこで、この章では、なぜ英国の女性議員比率が相対的に低い水準にあるのかを考察していきたい。

英国の政治研究者が下院の男女議員比率格差の問題に本格的に取り組むようになったのは、1980年代以降のことである。様々な議論が重ねられてきた中で、英国における男女議員比率格差の分析は、システムの要因、文化的要因、そして政党の候補者選考過程の三つの要因に注目して進められてきた（Mackay, 2004, 99-120）。システムの要因には、選挙

表2 主要3党の女性下院議員比率（%） 1983-2005年

	1983年	1987年	1992年	1997年	2001年	2005年
労働党	4.8	9.2	13.7	24.2	23.1	27.2
保守党	3.3	4.5	6	7.8	8.4	8.6
自民党系	0	4.5	10	6.5	9.6	16.1
下院全体	3.5	6.3	9.2	18.2	17.9	19.6

制度、選挙区規模、政党制などがあり、文化的要因には、主に選挙区内の有権者の社会経済的特性、たとえば、開発水準、イデオロギー性向、宗教、女性の権利問題に関する価値観などがあげられる (Inglehart and Norris, 2003, 133-5)。本報告のテーマである政党の候補者選考過程については後で取り上げるとして、まずは他の二つの要因について、英国における状況を俯瞰しておきたい。

3. 2 小選挙区制は障壁か？

小選挙区制と比例代表制を比較した場合、女性議員比率をあげるために比例代表制が有利であることは、経験的に確認されてきた (Matland, 2002, 6)。比例代表制の場合には、まず、1 選挙区当たりの議員定数が1名ではなしに複数名であるため、各政党の比例候補者名簿作成のさいに、政党主導であらかじめ男女候補者の数と順位の釣り合いを調整できる。また、一つの政党が、男女候補者の釣り合いを考えた名簿作成したのをみて、他の政党もそれにならった名簿作成をしようと考えた場合、現職候補者とその支持者との間の調整は必要ではあるが、すぐに対応がきくので、議会全体の女性議員比率の向上がのぞめる。一方、小選挙区制の場合には定数1名という枷があり、選挙区の候補者選択については機会の平等を重んじなければならず、女性候補を恣意的に増加させることは難しいという事情がある。

しかし、2001年総選挙の際に実施された政党候補者選考体験者を対象とした調査によれば、女性議員の数が少ないのは小選挙区制のためであると回答した者は1%に過ぎなかった (Elgood, Vinter, and Williams, 2002, 96)。

すでにみたように、01年選挙では659の選挙区があったが、そのうち政党間の競争が厳しい接戦区は約100～150選挙区にすぎない。その他の選挙区は安定議席と呼ばれ、各政党の地盤の色分けが明確であり、現職議員がいる場合には同じ政党から別の候補者が選ばれることはほとんどない。したがって各政党の新人候補者は、接戦区、あるいは現職の引退や病気などで空いた（安定議席の）選挙区の候補者に選ばれるために、候補者予備群同士の厳しい争いを展開するのである。だが、厳しい競争であるだけに、英国政党の候補者選考は、上述のように透明性および公平性が確保された制度のもとに実施されており、男女間の機会均等は確保されている。

また、01年総選挙における有権者の投票率分析によれば、女性候補者が当選した選挙区については、男性の平均投票率が79%、女性の平均投票率が83%であったのに対し、男性候補者が当選した選挙区の投票率については、男女間に有意な差がみられないという結果がでている (Electoral Commission, 2004, 49)。要するに、英国下院選挙の文脈では、小選挙区制度自体が女性の立候補可能性や当選可能性を阻害しているとは言えないのである。

3. 3 社会・文化的環境

現代の英国下院議員の一般的特質として、その社会的プロフィールが中産階級化し同質化していること、すなわち、高学歴で、教師、法曹職、実業家、ジャーナリスト、政治関係団体のスタッフなどを前職とするものが多いことが明らかになっている。また政治家という職業自体の、若年齢化および専門職業化も一般的傾向となっている（谷藤，2001，33-63）。とするならば、議員と類似した社会的プロフィールを有する層の現況をみることで、現在あるいは近い将来の女性候補者リクルートメントのありようを考察することができるのではないだろうか。

まず学歴であるが、1980年代後半以降、英国では大学進学率の男女逆転現象が起きている。大学進学希望者は、GCE（General Certificate of Education，教育一般証明試験）のAレベル試験を受験し、2科目以上合格点をとることで進学資格を得る。80年代前半は、進学資格を取得するものが全体の15%で男子の方が多かったのであるが、80年代半ばに男女の比率が横に並び、80年代後半になると、資格取得者の比率が上がり始め、同時に女子の取得者比率が男子を上回るようになった。03/4年現在では、女子が59%、男子が49%と10ポイント近い開きが出ている。また、教師、弁護士、実業家、ジャーナリスト、政治関係団体のスタッフなど議員の職歴と関係があると思われる学部の学生数をみても、やはり女性が上回っているのである。（EOC, 2006, 2-9）

次に職業に関わる状況をみてみよう。04年現在、男性の労働人口比率は79%、女性の労働人口比率70%であるが、女性労働人口の42%はパート・タイム労働者で、男性の91%がフル・タイムの労働者である。また男女の賃金収入には明らかな格差があり、フル・タイム労働者の場合、男性の平均賃金収入は569ポンドであるが、女性の週当たり平均賃金収入は436.1ポンドである。

また、議員に多くみられる職歴について、男女間の労働人口比率をみると、法曹職は、男性53%に対し女性47%、教育分野は男性27%に対し女性73%、また管理職が男性66%に対し女性34%、中間などとなっている。（EOC, 2006, 19-24）

こうしてみると、下院議員の社会的プロフィールの特徴である職種については、教育分野に女性が多いことをのぞいて、男性優位の状況が確認される。しかし、若い学生層の状況をみると、議員の社会的プロフィールと関連する専攻分野においては、むしろ女性が男性の比率を上回っていることも確かである。したがって、現在の学生世代が30代半ばから40代の年齢に達したとき、候補者としての潜在的可能性を有する社会層の男女比は、大分変わっていることだろう。実際、05年総選挙でも変化の兆しはあり、労働党の新人女性候補者に弁護士出身者が多くなっていることが報告されている（Wintour and Maguire,

2004)。

また、01年選挙における候補者選考体験者の11%が女性議員比率の少ない理由として「社会全体の態度」をあげているが、高学歴で管理職あるいは専門職に就く女性がこのまま増えていくとするならば、変化を期待することもできるだろう。カトリック文化圏よりもプロテスタント文化圏のほうが、女性の政治参加に対する「社会全体の態度」がより好意的であることからしても (Inglehart and Norris, 2003, 134)、候補者リクルートメントにおける男女格差は正に向けた社会文化的環境は着実に形成されつつある。

3. 4 政党の候補者選考過程

英国政党の候補者選考過程については、80年代半ば以降、男女間の社会的格差の構造化というジェンダー論の視座から様々な分析が行われているが、とりわけP・ノリス (P. Norris) らによって行われた研究は候補者リクルートメントの研究そのものとしても評価の高いものである。ノリスらの研究の特徴は、個々の候補者が政治家を目指す動機から実際に当選するまでの一連の過程を、「一人の被雇用者が、ある職場の労働力となる」までの過程と同様に捉えることにある。つまり、ある個人が下院議員選挙に立候補するという決断は、特定の機会構造の中における費用と便益を計算して導き出された合理的決定であると前提するわけである。

ノリスらは、この前提にたって、政党の候補者選考過程を、政党候補者をめざす側に関連する供給側 (supply-side) の要因と、政党で候補者選考を行っている側に関連する需要側 (demand-side) の要因にわけて考察し、女性候補者および女性議員の比率が低い理由を明らかにしてきた。(Norris, 1993, 327-30)

供給側の要因とは、端的に言えば、候補者の動機と資源の問題である。すでにみたように、英国政党の候補者選考過程は、党本部の公認候補者リストへのノミネートから、選挙区政党のショート・リストへの掲載、選挙区政党による候補者選出まで、少なくとも3つ

表3 選考過程体験者の考える女性議員比率が低い理由 (%)

家庭にかかわっていかなければならないから	49
議員の仕事の拘束時間の長さ	33
女性側に立候補する積極性が欠けているから	21
イギリス下院の文化的側面	20
政党組織内の女性差別	17
政治特有の敵対的行動スタイル	14
女性が政治家になるよう促されることはない	13
各政党の候補者選考制度	13
社会全体の態度	11
経済的に立候補は難しいから	9

(Elgood, Vinter and Williams, 2002, 96)

の選出段階がある。さらに、議員に当選するまでには、当選可能性の低い選挙区で指名を獲得し落選経験を経てから、安定議席ないし接戦区での候補者指名を受けるという過程を経る場合がほとんどである。その間、下院議員を目指す者は、政党活動や地方カウンスルにおける活動を積極的に展開し、知名度をあげ政治家としての資質を証明していかなければならない。しかも、選挙区政党の候補者選考に応募した場合は（複数の選挙区に応募するのが通常である）、候補者自ら選挙区政党に出向いて、一般黨員向けにビラ配布などの事前運動を行うことも必要である。

要するに、政党の候補者選考過程は、時間的にも経済的にも、志望者にとっての負担が大きい。しかも、その間、つまり候補者指名を得るために努力を傾けねばならない20代半ばから30代後半というのは、家族形成のうえでも重要な時期にあたる。01年候補者選考体験者調査では、「女性議員比率が少ない理由」として、49%が家庭を、33%が拘束時間を、21%が女性の側の立候補に対する消極性を、さらに9%が経済的問題をあげている（表3参照）。中でも、男女間の認識差が大きいのが経済的問題で、男性回答者の4%が経済的理由をあげているのに対し、女性回答者の場合は15%にのぼる。また、最近の保守党の調査によれば、選挙区支部への応募から保守党候補者に選定されるまでに新人候補者が要する費用は4万ポンドに及ぶという（BBC News Online, 2005）。こうしてみると、立候補に至るまでの負担あるいは政治活動にともなう犠牲の問題が、女性政治家志望者の動機を妨げる最も大きな要因となっていることが分かるであろう。

次に、需要側の要因に移ろう。たとえば、英国の保守党の選考過程や、労働党で選考にあたる組合代表者について一般的に指摘されてきたのが、選考する側のステレオタイプな男女役割二元論＝デュアリズムの問題である。実際のところはどうであろうか。

表3をみると、回答者の17%が政党組織内の女性差別を、13%が候補者選考制度そのものを、女性議員が少ない原因としてあげている。さらに表4をみると、候補者選考過程に携わっている人々の態度や実際の選考過程の公正さについて、男性回答者と女性回答者とは、明らかに異なる回答が示されている。

端的に言えば、多くの女性にとって、政党の候補者選考過程は、未だに差別的で不公正な体験をとまなうものなのである。また、政党別にみた場合、保守党が最も男女間の認識のずれが大きく、自民党が最もずれが小さいことが分かる。また、労働党の場合に目立つのは、選挙区政党段階での女性候補者に対する扱いについて、男女間の認識にかなりの格差があることだろう。政党間のこのような違いが、2001年選挙における各党の女性候補総数や女性当選者数の相違に影響を与えていたとするならば、各党はそうした状況をどのように捉え、対応してきたのか。次章では、1990年代以降の各党の動向を検証していく。

4 英国下院のジェンダー状況（2）：2001年総選挙までの状況

4. 1 労働党の積極的優遇措置

サッチャー政権隆盛の1980年代半ばから、フェミニストを取り込みつつ党政策の見直しに取り組んでいた労働党は、87年総選挙敗北後の党大会において、ショート・リスト作成規則の変更に着手した。各団体からの推薦候補者の中に女性がいた場合、一人以上の女性候補者をショート・リストに登載するよう義務づけるというのがその内容である。この規則は、92年総選挙の候補者選考において適用され、女性候補者数は46名増加し、女性議員比率は13.7%となったのである。しかし、実際には（現職議員のいる選挙区を除いて）この規則を遵守しない選挙区が28%を占めていた（Lovenduski and Norris, 1995, 73）。

さらに、この選挙では、保守党と労働党の支持率の差が男性では8.6%であったのに対し女性では14.4%で、女性の保守党支持率が6ポイント多かったことが、有権者の投票行動分析によって明らかになった。英国では長い間、男女間に二大政党に対する支持状況に相違があり、女性のほうが保守党支持者の割合が多かったのであるが、80年代にはいってそのような格差が消えつつあった。それだけに、得票率におけるジェンダー・ギャップの復活は、労働党敗北の一つの要因として注目された（Norris, 1997, 133-5）。¹⁾

このような状況を背景に、新党首スミス率いる労働党が、93年党大会における党組織改革の一環として、候補者選考制度に女性候補者擁立のための優遇措置を導入する決定を行ったことはすでに見たとおりである。具体的には、第一に、ショート・リストに必ず1名女性を掲載する規則の徹底、第二に、次回総選挙の候補者選考では、現職議員が引退する選挙区および保守党との得票差が6%以内の標的区の半数について、女性候補者のみからなるショート・リストを作成し立候補者を選出する、という二つの措置からなっていた。前者は、最終選考段階における男女候補者の機会均等を制度的に保証するものであるが、後者は、男性候補者を差別的に扱い女性を積極的に優遇するという意味で画期的な試みであった。もちろん、各選挙区レベルの党支部の自発的協力がなければ不可能な事であるが、労働党の候補者選考制度は、候補者の公認段階で党本部の最高意思決定機関である全国執行委員会が影響力を行使することが可能なため、徐々にではあるが、この方針に沿って女性候補者の選定が進んでいった。

また、この措置が実際に進められていったもう一つの理由として、90年代以降の労働党組織内の決定過程における男女平等参画の推進があげられる。1990年の党大会において、労働組合を含む党組織内の人事に関するクォータ制の導入に関する合意がえられ、翌91年から具体的に実施されたことは、実際の候補者選考過程における環境を変え、優遇措置の

表4 候補者選考過程における差別感と不公正感

質問1：女性蔑視や女性差別を感じましたか？(%)		
		はい
		いいえ
全体		29
男女別	男性	17
	女性	44
男性のみ	保守党	17
	労働党	16
	自民党	23
女性のみ	保守党	52
	労働党	47
	自民党	39

質問2：選挙区政党の候補者選考委員会は男性に好意的である(%)		
		同意する
		同意しない
全体		42
男女別	男性	30
	女性	52
男性のみ	保守党	50
	労働党	27
	自民党	28
女性のみ	保守党	81
	労働党	60
	自民党	33

(Elgood, Vinter and Williams, 2002, 71, 81)

実行を容易にしたと言える (M. Russell, 2005, 102-9)。

しかし、前述のように、優遇措置の試みは途中で挫折を余儀なくされた。労働党の男性議員が、優遇措置に関する党決定は1975年性差別法違反（逆差別）であるとして、審判委員会（産業トリビュナル）に控訴し、1996年6月に違法審判が下されたため、その時点で、優遇措置の適用は断念されたからである。それでも、大半の選挙区で候補者選定が進行中であり、すでに完成済みのショート・リストを撤回するわけにもいかず、労働党が地滑りの勝利をあげた97年総選挙では、多くの接戦区において、労働党の女性議員が誕生したのである。

96年違法判決を受けて、積極的優遇措置の適用については慎重となった労働党は、01年総選挙に当たって、ショート・リストの男女登載者比率を50対50とするルールを導入した。だが、労働党現職議員が引退した選挙区の後継候補者に占める女性の比率は10.3%にとどまった。この比率は、97年はもちろん、92年や87年よりも低い値である。実際、01年選挙も前回と同様労働党が大勝したため、女性議員の多くは再選を重ねたが、女性議員比率は83年選挙以来はじめて低下したのである。01年選挙の選考過程体験者調査では、労働党の

女性回答者の6割が選挙区政党の候補者選考委員会は男性に好意的であると答えている(表4)。男女間の機会均等を保証する50%ルールだけでは、女性候補者および当選者を増やせないことは明らかであった。この結果を受けて、ブレア政権は、選挙公約でもあった積極的優遇措置の合法化に取り組み、2002年選挙候補者法を成立させたのである。

4. 2 自民党の対応

自民党は、候補者数の3分の1を女性とすることを目標値として掲げているが、クォータ制の導入には反対してきた。また97年選挙では、労働党の積極的優遇策への対抗策として、選挙区政党の候補者指名過程に複数の女性が応募してきた場合には、ショート・リストに少なくとも2名の女性候補を掲載(前述のように規則では1名)するよう、党本部からの指針が打ち出されたが、効果はなかった。また自民党では、選挙区の候補者選考パネルを男女同数で構成し、さらに26歳以下のメンバーを必ず入れるなどの措置をとることによって、候補者評価の際に、ジェンダー、年齢などからくる不平等な扱いがないよう留意している。実際、表5が示すように、女性の候補者選考体験者からみても、他の2党に比べて、自民党の選考過程は公平感が強い。それだけに、候補者選考過程にあえて不公平要素を導入する積極的優遇措置に対しては、党内の反対意見が大きいのである。

しかし現実問題として、二大政党と異なり、安定議席区が少ない自民党が女性議員の数を増やしていくためには、現職議員が引退した選挙区や接戦区でより多くの女性候補を擁立することが必要になる。そこで、01年総選挙後の秋の党大会では、女性議員団が、二つの動議案を提出した。一つは、次回選挙において、現職議員が引退した全ての選挙区で女性候補者だけからなるショート・リストを作成すること、もう一つは、勝利を見込める接戦区に擁立する女性候補者の目標比率を40%にすることであった。だが、機会均等原則と能力主義を論拠とする積極的優遇措置への反対意見は強く、党大会で採択されたのは、後者の案だけであった。

4. 3 保守党の対応

保守党もまた、党指導者からは、女性候補者の擁立について積極的な発言が聞かれるようになってきている。その理由は、97年総選挙、01年総選挙のいずれにおいても、65歳未満のあらゆる年齢層の女性有権者の労働党支持率が保守党支持率を上回ったことにある。つまり、既に述べた保守党有利の状況が、ブレア政権の誕生とともに逆転し、労働党有利の状況が生まれたことは、党勢の回復のためには軽視できない問題なのである。

メイジャー首相の後を受けて党首に選出されたW・ヘイグ(1997~2001年在職)は、就任直後の党大会において女性立候補者数を25%以上とするクォータ制の導入を提案したが、否決されてしまった。そこで、01年総選挙に向けた候補者選考過程において、少なくとも1名は女性候補をショート・リストに掲載するよう、選挙区保守党に対して積極的な働き

かけを行ったのである。現に、01年選挙の女性候補者数は増加しているが、ヘイグが目標としていた労働党並みの候補者数には及ばなかった。

さらに、ヘイグの後を継いだI・ダンカン＝スミス前党首（2001～03年在職）もまた、女性候補者の擁立に積極的な発言を繰り返したが、志半ばにして党首退陣に追い込まれたため、実質的には何もなしえなかったといえよう。

5 2002年選挙候補者法の制定と2005年総選挙

上述のようにブレア政権は、下院のみならず全てのレベルの議会における男女議員数の格差を是正するために、政党が自由に積極的優遇措置を採用できるとする選挙候補者法案を成立させた。ただし、この法律は時限立法とされ2015年に失効するが、追加動議による延長は可能とされている。

法律ができたといっても、積極的優遇措置の導入は各政党の意志にまかされているわけで、自民党および保守党の場合、一般党員の多くが積極的優遇措置の導入に否定的なため、積極的優遇措置に踏み込むことは難しい。

実際、前述のフォーセットの報告によれば、保守党の場合、新人候補が立候補した選挙区のうちで保守党が勝利する可能性の高い上位50位の選挙区のうち、女性候補者が立候補を果たせた選挙区は6選挙区にすぎなかった。また議席奪還を狙う標的区の状況をみても、議席差の少ない上位69選挙区のうち女性候補者が立候補できたのは9選挙区にすぎず、当選を果たしたのはそのうち2人（Guildford 選挙区と Putney 選挙区）であった。しかも、01年選挙における候補者選考体験者調査によれば、労働党と自民党の女性回答者の多数は、積極的優遇措置の導入を支持しているのに対し、保守党の女性回答者の場合は、賛否が半ばしている。要するに、保守党では、候補者となる女性も含めて、積極的優遇措置への抵抗感が強いのである。くわえて、ダンカン＝スミスにかわり05年総選挙で党を率いたM・ハワード党首も、女性候補者の擁立について前向きな対策を講じることはなかったのである。女性候補者の数が漸増しているとはいえ、05年当時の状況が続く限り、女性議員比率増加の見込みはうすいと言えるだろう。

自民党もまた、積極的優遇措置の適用を拒否しているわけだが、新法の制定に無反応だった訳ではない。05年候補者選考を前にして、自民党指導部は、ジェンダー・バランス作業チーム（task force）を党本部に設置し、女性候補者予備軍の訓練や支援の強化に取り組むなど、ノリスらの言う供給サイドの障壁の除去に尽力しようとはしていた。だが、選挙直前の05年3月の党大会報告によると、勝利を見込める接戦区における女性候補者の比率は36議席中14議席、すなわち40%の目標値に僅か1%及ばなかった（Times Online, 08

表5 選考過程体験者の積極的優遇策に対する考え方 (%)

		支持	不支持	純支持率
男性	保守	24	72	(-)48
	労働	80	11	69
	自民	41	48	(-) 7
女性	保守	48	46	2
	労働	89	4	85
	自民	67	24	43

(Elgood, Vinter and Williams, 2002, 101)

Mar. 2005)。また、フォーセットの報告では、新人候補が立候補した選挙区のうちで、勝利の見込める上位50位の選挙区に立候補できた女性は32%だったとされているから、いづれにしても、目標値の達成にはかなりの努力が必要だったことが推測される。

一方、労働党は、法律制定後すみやかに2005年総選挙における積極的優遇措置の導入を決定した。その内容は、第一に、03年クリスマスまでに引退を表明した議員の選挙区の3分の2について女性のみ掲載のショート・リストを適用すること、第2に、空席となっている選挙区の中で勝利が見込める選挙区のうちの過半数に、同じく女性のみのショート・リストを適用することとしたのである。また、03年クリスマス以降に現職が引退を表明した選挙区については、党本部主導で女性のみのショート・リスト適用が原則となったのである。

フォーセットの報告によれば、労働党の新人が立候補した選挙区のうちで労働党が勝利する可能性の高い上位50位の選挙区を見た場合、その64% (32選挙区) で女性候補者が立候補を果たしている。したがって、有力現職議員が引退した多くの選挙区で女性のみのショート・リストが適用されたことは確かである。だが、全てが問題なく進んだわけではない。

たとえば、労働党の地盤であるウェールズは現在40選挙区を数えるが、歴代の労働党議員のなかで女性議員は7名のみであった (01年選挙では、ウェールズ選出の労働党議員34名のうち4名が女性議員)。そのため、次回総選挙に向けて引退を表明した3人 (男性) のウェールズ選出労働党議員の後継候補者選びに際しては、女性候補者のみのショート・リストを適用することがウェールズ労働党の方針となった。しかし、選挙区政党の党員にとってみれば、そのような措置は、自分たちの候補者選択権を制限するものでしかない。実際、先頭を切って候補者指名を実施したブレノー・グウェント (Blaenau Gwent) 選挙区では、後継者と目されていたピーター・ロウ (Peter Law) ウェールズ議会議員が立候補の可能性を断たれてしまったのに抗議して、当該選挙区の労働党総委員会が候補者選

扱手続きの遂行を放棄したのである。そのため、ウェールズ労働党がこの選挙区の候補者指名集会の開催を肩代わりし、ロンドンで活躍する公務員組合職員の女性が候補者に指名された。一方、ウェールズ議会のロウ氏は、反対派の選挙区労働党員の支援をえて無所属で立候補を決意し、労働党は彼を除名処分としたのである。選挙の結果、対立候補となった労働党候補に9121票の差をつけて、ロウ氏は念願の当選を果たした。

また、英国の大都市部では、黒人系・アジア系マイノリティーの人口が集中する地域があり、労働党の支持基盤を形成している。そのような地域の選挙区では、労働党の候補者指名の過程で、人種・民族・宗教といった要素よりも先に、ジェンダーを優先して候補者のふるい落としを行うのはおかしいのではないかという意見が強く、混乱も生じた。

ロンドン東部のウェスト・ハム選挙区は、人口の55%をアフリカ系、カリブ系、アジア系の住民が占める労働党の安定議席区である。05年総選挙前に、現職の有力ベテラン議員が引退を表明したため、さっそく労働党本部は、ウェスト・ハムの選挙区労働党に対し、女性候補者のみのショート・リストを作成するよう指示したが、非白人系を中心とする地元の労働党員達は、引退する議員の応援をうけて、党本部に適用除外措置を求めたのである (Maguire, 2004)。女性のみショート・リストからの選択では、人種マイノリティーの候補者が指名される可能性が低くなるというのがその理由である。

ウェスト・ハム選挙区の一般党員の多くが、人種・民族・宗教といった要素とジェンダーというもう一つの要素のどちらに優先順位をつけるかは明らかだけに、党本部は難しい選択を求められたが、当初の方針通り、白人系2人、非白人系5人からなる女性のみのショート・リストによって選考が行われ、白人系のカウンシル議員が選出され議員となったのである。

実際、2001年総選挙では、労働党の女性議員95人のうち2人が黒人系マイノリティーであるにすぎなかったし、今回の選挙で労働党の安定議席から立候補した労働党新人候補者の中で、黒人系・アジア系マイノリティーはその時点まで2人にすぎなかった。さらに05年総選挙の候補者選考で女性のみショート・リストが適用された選挙区のうち、非白人系人口が多数をしめる南ハックニー、バーンリー、ワーズリー、バーミンガム・ヤードリーなどの選挙区では、いずれも白人系の女性が選出され、バーミンガム・ヤードリーを除き当選を果たしたのである。

現実問題として、「黒人系・アジア系マイノリティー」と「女性」という両方のカテゴリーに当てはまる有力候補の選出は容易ではない。ひとつには、そのような複眼的視野で女性候補者の発掘や育成がなされてこなかった点があげられる。さらに、イスラム系の有権者が多い場合に、政治文化的理由から、女性候補者の擁立が歓迎されないという面があることも指摘できるだろう。

ところで、選挙直前の05年3月のことであるが、英国史上初の黒人系閣僚でブレント・サウス選挙区選出のP・ボートン議員が、南アフリカ高等弁務官に就任することが決まり、議員引退を表明した。ロンドンの中でも最も非白人系人口が多い地区であり労働党の安定議席でもあるブレント・サウスの労働党支部は、後継候補の選出について黒人系・アジア系マイノリティーのみからなるショート・リストの作成を、党執行委員会に申請した。これを受けて、党執行委員会は、4人の候補者の中から後継候補を選択するよう党支部に指示したが、その4人はいずれも非白人系の候補であり、うち2人が女性だったのである。要するに党本部は、エスニック・マイノリティーのみからなるショート・リスト作成を正式には認めなかったものの、選挙区事情に照らしてその要求に応える措置をとったわけである。²⁾4人の候補者の中から選ばれたのは、有力労働組合の役員を務める女性ドーン・バトラーであったが、彼女は上述のウェスト・ハム選挙区の候補者選考で最終的に敗れた人物であった。選挙では58.8%の得票率で当選を果たし、労働党史上3人目の黒人系女性議員となったのである。

以上の事例は、女性に対する積極的優遇措置の制度化が、その他の周縁化されている「利益」を差別化することになり、だからこそ「平等」な扱いを求める新たな「利益」要求が生まれてくることを示唆している。また、議会民主政治システム全体を考えた場合、自民党と保守党の反対姿勢が示すように、選挙における積極的優遇措置の正当性そのものにも、賛否両論がある。であるゆえに、英国の2002年選挙候補者法は時限立法として位置づけられているわけだが、次回総選挙に向けて、候補者法をめぐる議論や、各党の対応が注目されるところである。

6 選挙・ジェンダー・デモクラシー

21世紀を迎えて2回目の総選挙を終えた今、英国政治におけるジェンダー状況は新たな段階を迎えているといえよう。下院においては、97年総選挙における労働党の積極的優遇措置の試みによって、70年代以降のフェミニスト世代の政治家が多数誕生したのに続き、これからは、社会的プロフィールの面で男女間に質的にも数的にも格差のない若い世代の女性が、2015年までに少なくとも2回は行われるだろう総選挙を通して、より多く参入してくると思われる。

一方で、2004年に選挙委員会 (Electoral Commission) から刊行された『ジェンダーと政治参加 (Gender and Political Participation)』と題する報告書では、英国国民の政治参加のあり方に、男女間の格差があることが明らかにされている。それによれば、英国女性は、倫理的主張に基づく署名活動や商品ボイコットなどには積極的に関わるが、政党の

第40号 (2008)

様々な活動については熱心でないという傾向が確認されている。つまり、より多くの女性が政党活動に加わり、その中で政治家を志望するものが現れてくるためには、やはり動機づけが重要となってくる。

こうした状況を受け、各党は女性候補者の擁立を活性化するための、機能的できめ細かい対応を行いつつある。たとえば、もともとあった党内女性組織にくわえて、保守党は「ウィメン・トゥー・ウィン (Women 2 Win)」, 労働党は「労働党女性ネットワーク (Labour Women's Network)」, 自民党は「ジェンダー・バランス作業チーム」など、女性候補者の発掘・養成に特化した組織を立ち上げている。

とりわけ、目立つのが、2005年12月に就任したキャメロン党首率いる保守党の動きである。キャメロンは、党首選挙に立候補した時点から、保守党は女性の声を代表していないとして、女性議員増加に向けた努力を公約していた。そして、党首に就任するや、女性候補者比率30%の目標達成を「切望」するとして、これまでにない積極策を打ち出している。³⁾たとえば、党本部の候補者名簿に、党本部が推薦する候補者からなるAリストというカテゴリーを設け、各支部にAリスト掲載者からの候補者指名を強く働きかけている。そのAリストであるが、男女比率はほぼ半々、またエスニック・マイノリティーが約1割となっている。さらに、候補者指名最終段階のショート・リストについては、男女2名ずつの50:50原則が適用されることを「切望」と述べ、党支部に圧力をかけている。支部の側からの抵抗がないわけではないが、キャメロン就任直後から、保守党の支持率が40%に回復し政権交替の可能性が取りざたされている中では、党本部のリーダーシップに反旗を翻す者は、少数派である。

さらに、2008年2月には、保守党として、現代の女性問題にどう取り組むかを論じた報告書 *Women in the World Today* を公表し、「現代の女性が直面している多様かつ複雑な諸問題」に対する保守党の新たな取り組みを、明らかにしている。

このような保守党の姿勢は、女性の利益を政治の優先議題としていく努力、要するに政治決定過程におけるジェンダー主流化との関連で理解することができよう。フェミニスト論者は、クォータ制のような積極的優遇措置を支持する論拠として、男女共同参画の価値観が受容されている社会では、ある階層における女性の社会参画は、参入資格を有する一定数の女性がより下位の階層に参画したのちに初めて可能となるという仮説を持ち出す。英国労働党の例をみるかぎり、フェミニスト論者の意見を否定することは難しいといえよう。キャメロンの行動が、次回選挙での勝利を計算にいったものであることは確かであろうが、労働党の積極的優遇措置の効果が、一定の時間を経て、保守党の政治言説やアジェンダ設定に変化をもたらし、候補者選考プロセスに重要な変更をもたらしたことは事実なのである (Lovenduski, 2005, 175-7)。

2005年の総選挙では、イラク問題があったためにマス・メディアの取り上げる政治アジェンダの中で、女性の利益にかかわる問題は見えにくくなっていた。そればかりでなく、前回選挙までと同様、(閣僚あるいは影の内閣の閣僚を含む)どの政党の有力女性議員も、党本部主導のパッケージ化されたメディア・キャンペーンの中で、マス・メディアに登場する場を与えられることはほとんどなかった。それがゆえに、労働党の有力女性議員たちは、自分たちでバスをチャーターし、接戦区のキャンヴァシング(戸別訪問を中心とした遊説)に出向き、女性有権者の票の掘り起こしに尽力したという(Ashley, 2005)。実際、05年選挙で労働党がかりうじて勝利をえたのは、女性票の支えがあったからだという分析もある(Worcester, 2005)。まさに、100人をこす労働党女性議員の存在が、もうひとつの政治言説空間の形成を可能ならしめている証左といえよう。

その労働党であるが、ブラウン党首(現首相)とともに選出された女性副党首ハーマンは、労働党女性議員の50人増を目標に掲げ、積極的優遇措置を合法化する法的措置の期限を2030年まで延長する法案を、議会にかけると明言したばかりである(Russell, 2008)。さらに、本年2月には、アフリカ系イギリス人のみのショート・リスト合法化についても言及している(Woolf, 2008)。今なお、政党の候補者選考過程において差別的な扱いがあり、そのことによって、女性候補者や当選者の数が伸びないのであれば、「結果としての平等」を生み出すための措置が取られることに不思議はない。だが、すでに触れたように、女性に対する積極的優遇措置の制度化は、その他の「利益」を差別化することでもある。しかも、英国社会の現状では、人種・宗教・民族といった要素は多様であるから、一つの「利益=アフリカ系」カテゴリーを設定し、何らかの措置を講じることには無理があるだろうし、言うまでもなく、なお一層差別化されてしまう側の逆差別の問題も看過できない。

こうしてみると、政党候補者および国会議員における男女比率格差の是正は、現代社会における「アイデンティティ」と「差別」の問題に政治の側がどのように取り組んでいくかという、より大きなテーマに結びついていく。また、候補者リクルートメントに限って言えば、政治過程における「代表」、「参画」、「平等」といった概念をどのように定義し具体化していくかというデモクラシーの基本問題にまで行き着くことが理解されよう。本稿では、そうした点にまで触れるゆとりはないが、英国の各政党の今後の取り組みを追っていく中で、稿をあらため議論していきたい。

注

- 1) ただし、30歳以下の女性では、労働党支持者が多数を構成していた
- 2) 1992年、スロー選挙区において労働党の候補者選出過程が不平等であるとして、エスニック・マイノリティの候補者が異民族関係法違反の訴えを起こしたのであるが、雇用審判委

員会は訴えを却下している (Nicholls, 2005)。つまり、人種を基準とする優遇措置は、法律上は逆差別とされる可能性があるため、どの政党も党の公式政策にはできずにいる。なお、このショートリストにおいても、男女の50:50原則は遵守されていた。

- 3) キャメロンは、労働党のような積極的優遇措置の導入には反対姿勢を貫いている。BBC ラジオ 4 の番組「ウィメンズ・アワー」のインタビュー (2007年 3 月10日放送) では、「保守党の候補者選考は能力主義が原則であるので、私自身は、クオータ制のような積極的優遇措置は行き過ぎだと考えている」と述べている <<http://www.bbc.co.uk/radio4/woman-shour/>>

参考文献

- Ashley, Jackie. 2005. 'On the Bus to Damascus with Blair's Greatest Asset.' *The Guardian*, 28 April.
- BBC News Online, 2005, Cost 'Deter Would-be Women MPs.' 1 May. <http://news.bbc.co.uk/go http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk_politics/6234005.stm>
- Brown, Alice.2001. "Women and Politics in Scotland." In Breitenbach, E. and F. Mackay (eds.) *Women and Contemporary Scottish Politics*. Polygon.
- Butler, David and Gareth Butler. 2000. *The Twentieth-century British Political Facts 1990-2000*. St. Martin's Press.
- Butler, David and Dennis Kavanagh. 2001. *The British General Election of 2001*. Palgrave.
- Childs, Sarah. 2004. *New Labour's Women MPs: Women Representing Women*. Routledge.
- Electoral Commission. 2001. *Election2001: The Official Results*. Politico's Publishing.
- 2004. *Gender and Political Participation*. <<http://www.electoralcommission.org.uk/templates/search/document.cfm/9470>>
- Elgood, Jessica, Louise Vinter, and Rachel Williams. 2002. *Man Enough for The Job? A study of Parliamentary Candidates*. Equal Opportunities Commission.
- Equal Opportunities Commission. 2006. *Facts About Women & Men in Great Britain 2006*.
- Fawcett Society. 2005. *Press Release from the Fawcett Society*. <www.fawcettsociety.org.uk/generalelection2005.htm>
- Inglehart, Ronald and Pippa Norris. 2003. *Rising Tide: Gender Equality and Cultrual Change Around The World*. Cambridge University Press.
- Kingdom, John. 2003. *Government and Politics in Britain ; An Introduction*. Polity.
- Lovenduski, J. 2005. *Feminizing Politics*. Polity.
- Mackay, Fiona. 2004. "Gender and Political Representation in the UK: The State of Discipline." *The British Journal of Politics & International Relations*. Vol. 6, pp. 99-120.
- Maguire, Kevin. 2004. "Party Seeks Opt-out." *The Guardian*, 23 November.
- Matland, R.E. 2002. "Enhancing Women's Political Participation: Legislative Recruitment and Electoral Systems." *Women in Parliament*. International IDEA.
- May, Theresa. 2004. "Women in the House; the Continuing Challenge." *Parliamentary Affairs*. Vol.57. pp. 844-851.
- 2003. "Reconnecting Parliament with the People." Speech at the Hansard Society's Annual Lecture.

- Nicholls, Andrea. 2005. 'Sex will Increase Turnout on Polling Day.' *The Times*, 26 April.
- Norris, Pippa. 1997. *Electoral Change since 1945*. Oxford University Press.
- 1993. 'Comparative Legislative Recruitment.' In Norris, Pippa and J. Lovenduski(eds.) *Gender and Party Politics*. Sage.
- Norris, Pippa and J. Lovenduski. 1995. *Political Recruitment : Gender, Race and Class in the British Parliament*. Cambridge University Press.
- Russell, Andrew and E. Fieldhouse. 2005. *Neither Left nor Right? The Liberal Democrats and the Electorate*. Manchester University Press.
- Russell, Ben. 2008. 'Law Allowing All-women Shortlists Extended.' *The Independent*, 7 March.
- Russell, Meg. 2005. *Building New Labour: The Politics of Party Organisation*. Palgrave.
- Shaw, Eric. 1994. *The Labour Party since 1979: Crisis and Transformation*. Routledge.
- 谷藤悦史. 2001. 「イギリス——安定した政党政治の中での政治家の誕生」吉野孝, 今村浩, 谷藤悦司編『誰が政治家になるのか——候補者選びの国際比較』早稲田大学出版.
- Wintour, Patrick and Kevin Maguire. 2004. "Labour's New Generation." *The Guardian*, 12 March.
- Woolf, Marie. 2008. 'Harriet Harman in Plan to Give Parties All-black Shortlists.' *The Times Online*, 10 Feb. <<http://www.timesonline.co.uk/tol/news/politics/article3341874.ece>>
- Worcester, R. 2005. "Women's Support Gave Blair the Edge." *The Observer*. 8 May.