

## 1 行政分野（国家公務員の採用・登用）に関するコメント

－ワーキング・グループにおいて検討すべき論点（座長試案）に基づいて

文責：岡田真理子(和歌山大)

- 一般職の国家公務員の採用・登用において、現在のゴール・アンド・タイムテーブル方式をさらに進めて、法令でクォーター制を義務付けることについて、憲法との関係をどう考えるか。

→「ポジティブ・アクション研究会報告書」(以下、「H17 報告書」とする)にあるように、クォーター制については実施の必要性和合理性を具体的に検討および開示する必要がある。実施の必要性和合理性が明らかに存在する例としては、「H17 報告書」別冊第 2 部にある事例(女性合格率と女性採用率に「男性優先」の推定が働くほどの有意差がある場合)が考えられる。また、遂行が期待される職務内容に男女共同参画社会の実現と具体的に密接な関わりがあるにも関わらず職務遂行人員における女性比率が一般の労働市場における女性比率と比して著しく低い場合などが考えられる。

→いずれにしても、クォーター制については憲法第 14 条との関係において実施する条件が具体的に問われることになる。

- 女性採用の拡大を図るために、採用試験等において、男女が同点の場合に女性を採用する措置（プラスファクター方式）やその他の特別措置（女性について点数をかさ上げする等の優遇措置や一定期間女性の割合を予め定める等の暫定的措置など）をとることを、平等取扱の原則及び成績主義との関係でどう考えるか。

→前提として、ポジティブ・アクションはあくまでも国公法の平等取扱原則や成績主義原則などの国家公務員に関する法的枠組の範囲内において検討されるべきと考える。その前提から検討すると、「その他の特別措置」のうち「女性について(一律に?)点数をかさ上げする等の優遇措置」は平等取扱原則および成績主義原則どちらにも整合性がとれない。「プラスファクター方式」は試験もしくは選考実施の公平性が確保されている場合に、対象職務の職務内容を具体的に精査することで整合性がとれる可能性がある。「一定期間女性の割合を予め定める等の暫定措置」は暫定的なクォーター制の実施と解釈することができ、冒頭の「○」に関する記述と同様の検討が必要となる。

- 女性の採用に当たって、ゴール・アンド・タイムテーブル方式の進捗を確実なものにするため、各府省が一定の割合の女性を確保できたかどうかによって、例えば次年度における各府省の定数枠を加減するというインセンティブやペナルティを導入することをどのように考えるか。その際、インセンティブやペナルティはどのような内容・程度であれば許容されると考えるか

→上記の施策は平等取扱原則と成績主義原則に適合する範囲で行われるべきもので

ある。しかし一方で国際水準から設定されたゴール・アンド・タイムテーブル方式の進捗を確実にすることもゴール時点が接近した現時点においては重要課題と考えられる。国公法における前提枠組とゴール・アンド・タイムテーブル方式の進捗の確実性を全体的に勘案すると、インセンティブ付与は男女共同参画実現のための範囲内であれば許容される。ただし、国公法における前提枠組が現状に大きく反しない限りにおいてはペナルティの実施については許容されない。

- **女性の積極的登用を図るために、女性であるという理由だけで人事評価や昇任・昇格等において女性を優遇することをどのように考えるか。**

→「女性であるという理由だけで」評価や処遇において女性を優遇することは憲法第14条および国公法における平等取扱原則ならびに成績主義原則に反すると考えられる。

- **指導的立場にある女性の確保を図るため、例えば選考採用者（任期付採用者、民間企業からの交流採用者を含む。）の採用において、女性だけを対象とすることについて、平等取扱の原則等との関係でどのように考えるか。**

→個別具体的な検討が必要となる。採用対象職務の職務内容および女性比率の現状（一般の労働市場との比較）に関する検討がなされたうえで平等取扱原則との整合性を考える必要がある。

- 日本の国家公務員における様々な女性比率をみるかぎりポジティブ・アクションの実施は必要施策であるが、クォーター制のように数字が先行しやすい施策は結果的に国家公務員という職業から女性の選択を遠ざけることになる。社会の在り方に変化を求める場合、グランド・デザインの在り方を変えていくことは決定的に重要であり、国家公務員の女性比率の問題に関しても「穏健なポジティブ・アクション」の重要性をいま一度真剣に考慮する必要があると考える。