

男女共同参画会議

基本問題・影響調査専門調査会

ポジティブ・アクション ワーキング・グループ

(第2回) 議事録

内閣府男女共同参画局推進課

男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会
ポジティブ・アクション ワーキング・グループ（第2回）
議事次第

日 時：平成 23 年 4 月 15 日（金） 17:00～19:29

場 所：中央合同庁舎 4 号館共用 108 会議室

1. 開 会

2. 議 題

各委員からのプレゼンテーション

- (1)辻村みよ子委員
- (2)小林良彰委員
- (3)東村博子委員
- (4)碓井光明委員

3. 閉 会

○今野座長 それでは、皆さんお集まりになっていますので、今日はワーキング・グループの第2回目の会合ですが、開催させていただきます。

本日は、加藤委員が御欠席でございます。

まず初めに、前回欠席されました川本委員と辻村委員と横山委員に、ポジティブ・アクションについての考え方を少し加えながら、プレゼンテーションはやっていただきますので、少しで結構ですので、そういうことも含めまして自己紹介を最初にしていただければと思います。それでは、川本委員からお願いします。

○川本委員 日本経団連の川本でございます。今回は出席できませんで、誠に申し訳なく思っているところでございます。本ワーキングの就任で一言あいさつということでございましたけれども、私ども日本経団連では、このポジティブ・アクションの取り組みにつきましては、これまでも会員企業に周知したり、あるいは啓蒙活動を続けてまいったところでございます。そうしたことを通じまして、ポジティブ・アクションの推進には企業に限らず各セクションで、男女を問わない意識改革を進めなければいけない等、多々課題があるんだなと思っているところでございます。今後、ポジティブ・アクションが的確に進められていくように議論に参画してまいりたいと思っているところでございます。

以上でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○今野座長 それでは、辻村委員、お願ひできますか。

○辻村委員 東北大学の辻村みよ子でございます。よろしくお願ひいたします。

ポジティブ・アクションにつきましては、2003年の女性のチャレンジ支援推進策で検討課題が出てまいりまして、2003年から2年間ポジティブ・アクション研究会が開催されました。そのときの座長を含めメンバーの5名中3名が憲法学者でございまして、ポジティブ・アクションが憲法違反にならないようなやり方を考える必要があるということで議論してまいりました。それ以来の付き合いでございますけれども、ここでやっと第3次計画の中で単なる研究ではなくて実効的に推進するということが明示されましたので、私としては大変期待しております。詳細はまた今後プレゼンの中で述べさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

○今野座長 それでは、横山委員、お願ひします。

○横山委員 皆さん、こんにちは。私は千葉県の白井市というところから参りました、横山でございます。私が住んでいる市は6万人強という小さな市でございまして、私は前市長でございますけれども、千葉県の中で初めて女性で市長に選ばれたということでございます。白井市は議会の構成メンバーも今、20人中6人が女性議員というふうに女性の比率がかなり高い自治体でございまして、ポジティブ・アクションといたしましては、政策決定過程における女性の比率を上げる、自治体の中では議会議員のほかに農業委員とか自治会というふうに、いろいろなことを決めるところがございましてけれども、そういうところにポジティブ・アクションをどうやって入れていくのか、ちょうど市の中で男女平等推進計画をつくったところでございまして、そのことを後日、御紹介したいと思っております。

す。どうぞよろしく願いいたします。

○今野座長 それでは、これから各委員からプレゼンテーションをやっていただきたいと思うんですが、それをめぐって議論をさせていただければと思いますが、お手元の議事次第にございますように、今日は辻村委員と小林委員と東村委員と碓井委員の4名にプレゼンをしていただきたいと思っております。時間は、議論も含めてお一人25分ぐらいの感じでやっていきたいと思っておりますので、よろしく願いします。時間は25分ですけども別に厳密ではありませんので、そこは柔軟にやっていただければと思います。

それでは、最初に辻村委員からお願いできますか。

(以下、プロジェクター使用)

○辻村委員 それでは、始めさせていただきます。前回の議事録を拝見いたしました。既に竹林企画官から、ポジティブ・アクションの概念や種類について御説明があったようでございますので、重複を避けながら要点を押さえて報告させていただきたいと思っております。

私が最初に申し上げたいことは2つございます。1つは、ポジティブ・アクションというところには、例えば、マスコミなどを見ますと、やはりクォータ制に関心があるようです。しかも、法的クォータ制、後から出てきますが、強制型のクォータ制を念頭に置いて憲法違反ではないかとか、逆差別ではないかという批判がありますけれども、ポジティブ・アクションは非常に多種多様でございまして、勿論、憲法違反ではない合法的な措置を有効・適切に試みていく、実施する必要がありますから、それを正しく認識する必要があるということでございます。

また、ポジティブ・アクションには緩やかなものもありますけれども、憲法違反すれすれのところであったり、あるいは逆差別になるものも確かにございます。ですから、ポジティブ・アクションを実施する場合には必要性と、それがなぜ正当化されるのかという問題と法的根拠、あるいは理論的課題などについてしっかり自覚的に対応する必要があるかと思っております。

私個人が考えております理論的課題には、先ほどから申しておりますように、憲法違反かどうかという合憲性、それから、平等という原則に照らしてどういう議論があるか、さらに、政治的なクォータ制などの場合には、代表制との関係でどうかという問題があります。制度的課題には法律を改正しないとポジティブ・アクションが実施できていないのかどうかという問題、あるいは実践的課題として、どのようなコンセンサスの確保・啓発の方法があるかということを重視しております。

用法につきましては、既に前回お話があったところでございますけれども、アメリカやカナダ、オーストラリアも含めてアファーマティブ・アクションと言いますし、EU諸国ではポジティブ・アクションと言う傾向があるわけです。にもかかわらず、なぜ日本がアファーマティブ・アクションではなくポジティブ・アクションという言葉を選んだのかという点も一応確認しておく必要があります。また、イギリスなどでは合法性すれすれのと

ころで、ポジティブ・ディスクリミネーションという言葉もありまして、フランスではアメリカのアファーマティブ・アクションをフランス語に訳すときにディスクリミナシオン・ポジティブ、直訳すると積極差別と訳せる言葉をあてた訳です。これは非常にフランスらしくて挑発的な言い方で、積極差別だけれども、これでいいのかということでセンセーショナルな形ではありましたが、社会的に問題を投げかけたわけです。

これに対して国連は、このようにいろいろ用法が分かれているのはよろしくないので、結局は女性差別撤廃条約の第4条に書かれているテンポラリー・スペシャル・メジャー、暫定的特別措置という言葉に統一しましょうという一般勧告25号を2004年1月に出しております。日本は、この条約を批准しておりますので、一応、国内法的な効力を持っておりますので、この用法との関係も検討する必要があります。

また、日本の用法では御承知のように、基本法2条で、積極的改善措置という言葉を使っておりますので、これは積極的差別是正措置という言葉には非常に強いニュアンスがありますので、それを緩めるような意味合いがあると思いますが、いずれにしても、基本法では両面性、女性のためだけにポジティブ・アクションするわけではなく、男女のいずれか一方に特別の機会を与えるという考え方になっております。これに対して、男女雇用機会均等法では2006年の改正の後も、旧来の9条の内容が改正されずに8条になり、女性のための特別措置という片面性が維持されました。確かに、改正前の均等法は1997年に施行されたもので、基本法より前でしたから、両面性という視点がなかったのだと思います。改正後もこれがそのまま維持されたことについては、関係を明確にしておく必要があります。恐らくは基本法の中での一つの特例として、均等法自体がポジティブ・アクションの発露だというニュアンスになるのだと思いますが、ただ、その説明の仕方が少し心配になるようなところもあるのではないかと考えております。すなわち、国連の用法だと暫定的な特別措置なのですね。だから、暫定性が問題になるくらい、例えば、逆差別の危険があるような一時的なものということなのですね。ところが、男女雇用機会均等法については、非常に緩やかな両立支援などのシステムが入るという形で、企業などで実施しています。これは私から言えば、ちっとも暫定的なものではなくて、ずっとやった方がいいものですし、さほど特別な措置でもない。両立支援策は継続して実施した方がいいと考えますので、本当にそれがテンポラリー・スペシャル・メジャーになっているのかという疑問がございます。

それと同時に、厚生労働省のサイトでは、当初これは逆差別ではないのだということを随分言っていたと思います。女性であることを理由として自動的に優遇するものではありませんということが当初は説明されていたのですが、改めて探してみますと、レジュメの2ページの厚生労働省のサイトの引用部分をごらんいただきたいのですが、「第8条では、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている男女労働者間の事実上の格差を解消するため、女性のみまたは女性優遇の措置は法律に反しない旨明記されています」と書いてあります。条文は私のレジュメの一番最後につけておりますから、ごらんだけ

ればわかりますが、もちろん第8条に「女性優遇」という言葉が出てくるわけではありません。ですから、それはあくまで特別措置ですので、暫定的な特別措置として説明した方がいいと思うのです。優遇という言葉を使うのは、フランス的で、初めから挑発的な言葉を使って認めさせるという効果はあるかもしれませんが、従来の説明となかなか一致しない点があると思います。

さらに、片面性を打ち出して女性優遇だと言っておきながら、実施している内容は男女両方を対象とする取り組みがありますと書いてあります。片面性でスタートしながら両面性になっているということですね。この辺りが、これは法律の解釈ですから、いろいろな場面が違えば異なるということもありますし、それがあっても構わないのですけれども、ある程度統一的な説明ができるように、行政庁間でコンセンサスを得ていく必要もあろうかと考えております。次回、雇用におけるポジティブ・アクションを議論するときにも、こういったことも少し考える必要があろうかと思っております。

今の厚生労働省の説明では、過去の女性労働者に対することが原因の格差となっております。このように過去の差別を是正するというのが、これまでのアメリカのアファーマティブ・アクションの説明の仕方だったのです。過去の差別に対する救済です。ところが、このやり方だと、レジユメにも書いておきましたけれども問題があります。すなわち、アメリカの場合には人種的なアファーマティブ・アクションが中心ですから、人種的マイノリティが過去に差別されたことから特別な措置をとるという説明ですけれども、過去に差別された被害者と、アファーマティブ・アクションで優遇される人は別々な人なものですから、当然反論が起こってきます。また、スティグマの問題と申しますけれども劣性の烙印をおすことにもなります。因果関係が不透明で、逆差別もあるし、能力主義にも反するというアファーマティブ・アクションに対する批判というのが非常に強くなって、住民投票で否決されたということが起こるわけです。

アメリカの連邦最高裁の判決も 2003 年のグラッツ事件判決ではミシガン大学の入学についてのマイノリティの優遇措置の合憲性について、20 点を自動的に加点するという制度については憲法違反だと言ったわけですが、グラッター事件の、ロースクールにおけるプラス・ファクターの考え方については、人種的に多様である学生をとるということは学習効果の向上という点で非常に有効であるという、ダイバーシティの考え方を前面に出して合憲だと判断しました。そこで、アメリカのアファーマティブ・アクションも 2003 年を境に正当化理由が変わってきた。従来は、積極的差別是正措置と言っていたのですけれども、事実上の格差を是正する措置で、その意義は多様性の確保、さらに社会的な効用の増加であるという説明になってきています。我々はこういったことも認識して、積極的な議論を展開する必要があるかと思っております。

また、国連のテンポラリー・スペシャル・メジャーは、あくまでも事実上の平等あるいは実質的な平等をめざすものだと言っておりますので、そういったことも考える必要があると思います。日本では格差も存在しているし、救済する必要もあるし、多様性を確保す

る必要もあるし、社会的効用もあるし、法的根拠もあるのですから、ポジティブ・アクションを実施することができるということになるのですけれども、これらの諸要素を明確にする必要があるということです。

形態についても、ポジティブ・アクションの規定が条約、憲法、法律や政党の規則など、さまざまな根拠に基づくものがありますし、強制のあるもの、ないもので随分違います。

措置の態様については、前回、竹林企画官がこの厳格・中庸・穏健なポジティブ・アクションという3つの分類を説明してくださっています。これは実は、ポジティブ・アクション研究会の報告書に載っているもので、それは私が出しましたレジュメに基づいている用法ですので、若干説明する責任があります。例えば、クォータ制は厳格だと書いてしまっているのですけれども、実際にはクォータ制にも強制力のあるものとないものがありますから、強制力のないクォータ制は、例えば、中庸なポジティブ・アクションに入れましたプラス・ファクター方式、同じ条件であれば人種や性別という要素をプラスにしないでという方式と比べて、いずれが強い効果をもつかは一概にはいえません。それが、もし法的な強制力を持っていれば、そちらの方が厳しいということになるわけです。ですから、一般的な言い方でこのように分けましたけれども、適用のところではいろいろな差が出てくるということでございます。

適用分野は御承知のとおりたくさんあり、政治、行政分野の他にも、公契約、雇用分野、教育・学術分野もあります。

政治分野のクォータ制につきましては、本日、小林委員から詳細な御報告をいただくことになっておりますので越権行為だと叱られるかもしれませんが、私自身もクォータについて随分論文も書いてきましたので、全体的な話だけさせていただいて、小林委員の御報告とぶつからないようにしたいと思います。

クォータ制にもいろいろあり、憲法によるクォータ制、選挙法によるもの、政党の規約によるものもありますし、勿論、国政レベルと地方レベルも違います。割当てレベルによっても異なります。クォータといっても5%のような低い目標から、50%クォータまであり、50%になりますと、フランスのパリテという男女同数原則に近くなってきます。選挙制度と絡めて言えば、比例代表でしたら候補者のクォータ（キャンディデート・クォータ）が使えますけれども、小選挙区ではこれが使えませんから、小選挙区制では、実際に途上国で行われているのはリザーブシート方式ですね。ルワンダであるとかインド、タンザニアとか、表を見ていただければ一目瞭然ですけれども、さまざまな分類をする必要があります。このようにクォータと一言と言っても全然違うということを理解する必要があります。

そういったことを踏まえまして、一般的にクォータと言った場合にどういう問題点があるかということに触れておきます。これはどこでも言われますように、逆差別の危険があるということです。例えば、議席割当制ですと、イギリスでオールウーマン・ショートリストという方式を労働党が1996年に入れて、それは性差別禁止法違反だという判決が出てしまったことがあります。それだったら撤回するのかわかったらそうではなくて、性差

別禁止法のほうを 2003 年に改正して、そういうポジティブ・アクションもできることにしました。しかしこのように約半数の小選挙区の選挙区に全て女性だけの候補者を立てるということをやれば男性から文句が出るのは当たり前で、男性の立候補の自由などにも反するわけです。ところが、ポジティブ・アクション自体が必要に応じて実質的平等を確保するものなのだとのことですので、平等の理解の仕方や暫定性・必要性などの議論で違法論に対抗することができるでしょう。また、政党の自由ですとか、立候補の自由に反するという批判もありますけれども、これも選挙法についての立法裁量論を用いて、ある目的のもとにそれを是正するために民主主義の在り方を変えようとしているんだから立法府の裁量が認められる、という議論ができます。また、半代表制については後ほど申しますけれども、スティグマだという議論についても、積極的な改善措置を法律でやろうと言っているんだから少し我慢しなさいといいますが、劣勢の烙印ではなく、一時的な特別の措置だから、即効性があるんだからやむを得ないけれどもこれは将来に非常に役に立ちますよという言い方ができると思います。ただ、問題になるのは能力主義の問題で、これは行政分野や学術分野では、どうしても引っかかってくるものでございます。

いつも私は講演のときに、ポジティブ・アクションが使えない例として、医師の国家試験の話をしてします。例えば、女性の医師が極端に少ない場合で、女医さんを増やす必要があるというときに、女性医師の比率が低いから国家試験の合格点を女性の方は 10 点下げようとかすると、それこそ風評被害でありまして、一般に女だからという理由で能力もないのに医者になったといわれてしまいます。そうなりますと患者は女性の医師にかかりたくなくなる。そうなりますと逆効果ですし、本当に能力のある人が迷惑するわけです。ですから、こういう考え方がどうしてもネックになってきて、これは弁護士でも大学の教員の採用でもそうですし、政治家でも同じ場合があるでしょう。大学でポジティブ・アクションの議論をしていますと、後で東村委員が報告してくださいますけれども、反論はほとんどこれですね。学術分野はほとんど能力で決めるのだから性別は関係ないと。だから、自然と男女の比率に格差が生じてしまっているのだったら仕方ないという議論をするわけです。ところが、これに対する反論としては、歴史的に形成された固定観念、ジェンダー・バイアスによって人事がされてきたことを指摘することができます。実際に人事は誰がやったのですかと問うと男性教授ばかりだったことがわかります。その人事をやった男性教授の発想を聞いてみると、非常に性別役割分業観に満ち満ちていて、女は早く結婚した方がいいと考えている人が人事をやっている。そういうことだから、本当の能力主義ではないのではないかという観点から、括弧つき能力主義の背後にある性別役割分業であるとか、歴史的な影響を見ていく必要があるということです。

それから、一般的にはポジティブ・アクションのデメリットとしてガラスの天井になってしまうことがあります。例えば、5%とか 10%クォータのように低い目標を設定した場合、学術会議は 20%という女性会員比率目標を設定してきましたが、その場合には、もう 20%でいいじゃないかという議論になるわけです。せっかく 20%を目標にして 20%を実

現したのだから、もうそれ以上高くする必要ないということになって、逆にそこで天井が形成されてしまうということがあります。

私の専門の限りで申し上げたいことは、クオータ制の場合には憲法違反だという判決が世界的にもフランスやイタリア、スイスで出ているということです。それから、ルワンダやインド、タンザニアもそうですけれども、途上国で議席割当てするときには憲法をつくったり、改正して実施しています。憲法なしでやると憲法違反だと言われて裁判で負けて終わりになってしまいますからです。だから、憲法をつくってクオータ制を導入する、ということは、やはり合憲性が問題になりうるということです。

フランスは、少し違った論点を出しまして、1982年の段階で、地方の比例制の選挙に25%クオータを入れるという法律が憲法違反だという判決が出たわけです。そのときの理由は、主権には性別はない、まさに国民主権の一体性や市民の資格の普遍性ということを行ったわけで、それを乗り越えるのはなかなか難しい議論でした。そのために私などは「半代表制」という考え方を取り入れて議論しています。これは純粹代表制という近代の代表制と直接民主制との間のちょうど真ん中にある代表制の形態ですけれども、代議制といえますか、議会を置いて間接民主制を採用するけれども、可能な限り選挙民の意志に拘束された方が、主権者の意思が正確に反映される、という考え方です。ルワンダなどがそうですけれども、女性の議席割当てだけではなくて青少年の割当てだとか、あるいは障害者の割当てなども採用しているのです。そうすると、民意の多様性を議会に反映することができる、そういう代表制が現代的代表制として求められているということなんです。ところが、その考え方は日本の憲法第43条1項で議員は全国民の代表である、という規定に反するという議論があり、最近はだんだんこのような代表制を認める傾向もありますけれども、詳細は省きますが、民主主義や代表制の考え方とも絡めて議論する必要があるということでございます。

フランスは選挙の形態がたくさんありまして、比例代表制1回投票で実施しているような選挙では候補者名簿の順位を男女交互にするということ可能です。上院の場合には9年任期で3年に一度ずつ選挙しますから、すぐに50%にはなりませんけれども、比例代表制の場合には50%に近い数字を得られているわけです。レジオン、地域あるいは州と言いますが、議会選挙でも、あるいはヨーロッパ議会選挙でも47.6%が女性になっているわけです。ところが、小選挙区制ではどうしてもこれができないということで、逆インセンティブというわけですけれども、候補者の男女差が49~51%の間にならなかった政党は公的助成金を減額するという規定を法律で決めました。いわばお金で解決するという方法を出したわけですが、その法律をつくった社会党が自らこの規定を破りました。50%を実現できず36%ぐらいしか女性候補者を立てられなかったのです。結局、選挙に負けて政権を失ったら元も子もないので、助成金は要らない、という選択をしました。

韓国は、後でお話があると思いますけれども、その逆をいって、候補者が30%超えたら補助金が増加されるという制度を作っていくわけです。

さて、日本はどうしたらいいのかということで、これも小林委員に委ねたいと思っておりますけれども、現在は衆議院の女性議員比率は 11.3%で、IPU という国際機関の調査では 125 位ですが、これは毎月更新されておりますので、一番新しい 3 月末のデータでは 121 位です。IPU は同率の国を 1 つに数えているので、IPU のランク表では 92 位になっていますが、日本はこれまで大体 125~130 位ぐらいのところにはいました。これも毎月更新されておりますので、順位が毎月変わっています。

参議院は、衆議院に比べて早くから候補者率などは上がっています。これは比例代表制が入ったからです。日本は今、両議院の女性議員平均が 13.6%ですが、世界は 19.2%で 20%に近づくとところまでいって、日本より下なのはアラブ諸国だけだということになっています。アラブ諸国も今は一生懸命クオータ制を入れておりますので、恐らくは全州の中で日本は最下位になっていくだろうという感じです。

それから、地方議会のことも、政党の女性役員比率なども小林委員の方でお話があると思っておりますけれども、私としては先ほどからのお話で、日本で政治分野にポジティブ・アクションを導入する法的根拠はしっかりあると思っております。憲法第 14 条の解釈も大丈夫ですし、基本法もありますし、韓国は基本法に当たる法律を改正してから比例代表に強制型 50%クオータ制を入れましたので、基本法を強化するというやり方があるかもしれませんが、法的な根拠はあると考えております。また女性差別撤廃委員会の総括所見で御承知のように、今年 8 月までに回答しなければいけないという勧告が出ておりますし、国際人権規約の規約委員会への報告締め切りが 2011 年 10 月 29 日ですから、国際的にいろいろなプレッシャーがあります。これらの条約は批准されて国内法化されておりますので、法的根拠になりえます。

政治分野の場合には、やはり候補者比率を上げないことにはどうしようもありません。議席割当ては第 44 条ただし書き違反で憲法違反だと思っておりますのが、比例代表部分についての候補者割当制は問題ありませんので、女性候補者比率にインセンティブを付与する形式でもいいので、何らかの強制をしてでも比率を上げるという形がよろしいかと考えております。

それから、行政については先ほど申しましたように、能力主義とスティグマの関係を明確にする必要があります。雇用についても、理論的に課題となってくるのは役員のクオータ制などです。日本のレベルからいくと先は長いのですが、ノルウェーの会社法が 40%クオータをとり入れておりまして、フランスも 2006 年に取締役の 20%クオータを定めた法律を出したところ憲法院に憲法違反の判断をされてしまいました。では、ということで、フランスの場合は 2008 年に憲法を改正しまして、ポジティブ・アクションに関連する条文に、これまでは選挙で選ばれた議員職、公職だけだったんですが、そこにプロフェッショナルという言葉を入れて、社会的・職業上のクオータも今後可能になりました。学術分野も先ほど申しましたように、やはり能力主義などを超える理論武装が必要だということです。この点でまだ日本は研究が遅れているといえますか、実際、実態が先に動いてい

る面がありまして、理論的な根拠づけを今後明確にしないと、不利益をこうむった男性が訴訟を起こしてきた場合にもポジティブ・アクションが正当なものだという判断を得るための理論武装が今後必要になるだろうと思います。

それと同時に、最初に申しましたような世間一般の拒否反応といいますか、強制型クオータを念頭に置いた批判や反対に対して、啓発活動が必要だと考えます。いずれにしても、インフォームド・コンセントでそういったことがしっかりわかっていると、ポジティブ・アクションというのは成功しない。社会的なコンセンサスがないとだめですので、コンセンサスを得るためには即効薬ばかりではなくて漢方薬型が要するというところで、両立支援であったり研修といったもので下支えをしていくということが必要だということです。

今日は、私は総論をとということでしたので、非常に広範にわたりまして浅い内容になりましたけれども、これで終わらせていただきます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、御質問なり御意見をお願いいたします。鹿嶋委員どうぞ。

○鹿嶋委員 単純化して辻村私案というのを聞きたい。要するに、基本計画の中に入れた国会議員の女性候補者、日本だったらどうすれば現実のものになり得るかということを実院、衆院それぞれに示していただきたい。

○辻村委員 私は、やはり選挙制度を改正する場合と改正しない場合の2つに分けて考える必要があると思っています。法改正するのだったら拘束名簿式の比例代表が一番確実なわけですね。これは50%で男女交互にしたら、50%確実に女性議員を増やせられます。50%が嫌だというのなら、6人のうち2人入れるとか、そういうふうにすれば30%パーセントは確実にできるわけです。ですから、拘束名簿式に全部すれば一番いいでしょう。しかしながら、韓国でも50%強制クオータというのは比例代表部分だけで、299名議席中わずか54とか56議席だから憲法違反ではないとされているようです。憲法裁判所の判事たちと議論したり、シンポジウムを開いたりしましたけれども、全部がそうだったら絶対憲法違反だという議論が出てくるということです。そこに立候補できない男性、あふれた男性議員たちに対して、小選挙区に回ればいいという議論ができればいいので、強制型で法律を改正して50%強制クオータ名簿でないを受け付けないとする、恐らくは憲法違反の議論が強くなると思います。ですから、そこはフレキシブルにできるように多様な形態にして、並立型なら並立型で多様な制度を考える必要があります。他方、公職選挙法を改正しないということであれば、私は、候補者クオータというのを政党の自発的クオータで実現して、50%か40%、少なくとも30%以上のクオータを導入した政党には、インセンティブで税制優遇措置とか政党助成金の増額等の制度を導入するというのは有効かと思っています。いずれにしても政党が影響力を行使しうるようなポジティブ・アクションがいいという考え方です。

それから、学術分野についても、学術会議のようなアドミニストレーションをすることは純粋能力主義ではないと考えますので、これは行政分野もそうですけれども、ここで

は例えば 30%クォータとか強制しても憲法違反ではないだろうし、性質に応じて考えていくべきだと思います。女性教員の採用については東村委員がお話ししていただきますけれども、そこはかなり憲法違反の議論が出てくるので、女性だから自動的に採用するなどの制度はだめです。同じ能力である場合にプラス・ファクター方式でポジティブ・アクションを実施するときに、これはアメリカのジョンソン判決で実際に例があるのですが、アファーマティブ・アクション・コーディネーターというのがいて、本当にアファーマティブ・アクションが必要な状況かどうかをしっかりと判断して、委員会の意見に応じて採用するとか、いろいろな段階での審議の間にコンセンサスをつくっていくようなことをすれば大丈夫なので、学術分野では私はインセンティブ方式がいいかなと考えています。これは東京農工大方式とか北大方式で、女性の教員を採用したら、その分の人件費を本部が持ってくれるというものです。部局のお腹は痛まないで、どんどん採用した方が部局の予算が豊かになるからという形でやれますから、そういうインセンティブ方式というのいいのではないかと考えています。ですから、個別に細かく考えて提言していった方がいいかなというのが差し当たりの私の考えです。

○今野座長 ほかにいかがですか。

研究者の場合は能力主義で、行政とか企業の場合と事情が違うというのが私にはよくわからないですが、企業も能力主義じゃないか、行政も能力主義だろうと思うんですけれども。

○辻村委員 勿論そうです。ただ、今言った「能力」の意味にかかわりますけれども、大学の教員採用の場合には例えば論文や著書といったものだけを見て、出てきた成果だけを見てゆく傾向が強いですから、能力主義でもいろいろな段階がありますよね。企業の場合の能力主義というのは実践といいますか、勤務形態とか適応能力など、具体的な状況に照らして判断しますけれども、大学の採用というのは、例えば公募で論文3本を出すように指示して論文3本だけで判断することをして、面接もしないで候補者を絞ることもありますね。だから、分野にもよりますけれども、そういったことで若干違いがあるのかなと考えています。大学でアンケートをとったら、学術分野にポジティブ・アクションは使えないと答えてくる部局長が圧倒的に多いのが実態ですね。その人たちが考えている理由が狭い能力主義だということです。ですから、これに対しては、能力は行政も雇用も同じだという議論を展開していくというのも、一つのやり方だと思います。

○今野座長 大学って、論文だけで採用するんですか。

○辻村委員 そういう約束事はないですけれども。

○今野座長 大学によっていろいろ違うし、分野によっても違うと思いますけれども、ちょっと企業と似ている部分もあって、先の伸びしろとか何とかやると、ある意味の裁量的な部分が出てくるので、それをしなければ本当に数字で表れる、例えば、論文の本数とか論文の出来映えのA、B、Cとか。伸びしろみたいなものを考えると企業とか行政などと同じような問題が出てくるかなという気がちょっとしたものですから。

○辻村委員 今ちょっと極端な話しぶりをいたしました、公募制である程度客観化されて、点数化されて採用が決まるというのはまだいい方で、現実には徒弟制といいますか、公募もしていなくて一本釣りのな、徒弟制的な採用がまだ大学では分野によってはあるかと思いますが、そういうところも見ていかなければいけないかなと思っています。

○今野座長 どうでしょうか、よろしいですか。碓井委員どうぞ。

○碓井委員 大学の教員人事については前回もちょっと発言いたしましたけれども、非常に難しい問題ですが、今伺っていて非常に閉鎖的な人事をやる場合でも、仮に可能性のある女性の候補もあえて挙げていただいて、それとの優劣関係をしかるべく報告してもらおうというテクニックというのは、あるいは採用されるかもしれない。それは決してポジティブ・アクションでも何でもないんですが、合理的な選考であるということを示す一つのやり方ではあるという気は直感的にいたしました。

○辻村委員 そう思います。言い訳の一つでよく言われるのが、公募しても優秀な女性からの応募がなかったというのがあるのです。私はそれに対しては優秀な女性の応募があるまで公募期間を延長するという制度なども可能かと思うのですが、例えば、最後に候補者を絞る段階で、5人のうち2人以上の女性候補者が入るまで審査をしないと、例えば、フランスの場合ですと、学位論文などの審査に女性教員が何割か入っていないといけないという、実際には33%ルールですけれども、そういったことまで細かく言うようになってきていますから、評価システムなどにも、ポジティブ・アクションと言うまでもなく当たり前のことですが、公平な観点からシステム自体を見直すことは非常に重要なことだと思います。ありがとうございました。

○今野座長 それでは、よろしいでしょうか。では、辻村委員のプレゼンはこの辺にさせていただきます。ありがとうございました。

次に、小林委員、お願いいたします。

(以下、プロジェクター使用)

○小林委員 小林です。辻村委員は法学ですが、私は政治学です。両方とも法学部の中にあるのですが、法律に対する見方が多分違うと思います。政治学者は、法律で決めたからといって、それがそのまま現実になるとは思っていません。それがなるのであれば、公職選挙法や政治資金規正法があるのに、どうしてこの世の中はこうなのだろうと思います。要するに、法律を立法趣旨にのっとって、より生かすような制度的枠組みを考えなければいけないと思っています。ですから、あえて誤解を恐れずに言いますと、何のためのポジティブ・アクションなのか、それを通して男女共同参画がきちとんできなければ意味がないのではないかと。ポジティブ・アクションというのは当たり前であって、それだけを目的化するのではなくて、それを更にどう生かしていくのかを考えたいという趣旨で、私はタイトルを「ポジティブ・アクション」とあえてしないで、「男女共同参画」とさせていただきます。

効果については、今、辻村委員からもいろいろお話がございましたが、数値目標を設定

すれば自動的に、前回もお話ししましたが、例えば、拘束式比例代表とか学協会の推薦理事もここに当てはまると思います。これは憲法違反では勿論ないと思いますが、逆に、それでは変わらないのは医師国家試験や新司法試験があり、非拘束式比例代表もそうです。候補を増やすことで確率は高くなりますが、必ずしも結果をもたらす保証はないことになります。両方の意味を持つものとしては、公務員試験や大学教員の採用などがあると思います。

それでは、なぜ数値目標を設定するのか。男女比が同じであることがどういう意味を持つのか、そこまで考えないといけません。女性の政治家は拘束式比例代表制を導入すれば増えますけれども、拘束式ですから有権者が選ぶ人ではなくて、党の執行部が選ぶ人です。ある意味では党の執行部の言うことを聞く人でないと、その名簿には入ってこられなくなり、そのことが本当に国会の議論に意味を持つかどうかということも含めて、もっと掘り下げて考えていく必要があります。そもそも男性候補者と女性候補者で主張にどういう差があるのか。あるいは、当選した後、国会の議論においてどういう差があるのか、あるいは国会のロールコール、つまり議会内投票においてどういう差があるのか。つまり、ポジティブ・アクションというのはあくまでも一つの通過点であって、その先に男女共同参画があり、それすらもある意味では一つの通過点で、その先によりよい社会、よりよい民主主義というものがあるのではないかと思います。諸外国の例について、既に辻村委員がお話しされていますが、韓国については 2006 年前に公選法に移行していますので、今や政党法ではありません。確かに韓国は強制クォータですが、今でも女性政治家の比率が少ないです。つまり、いかにも韓国が政治分野の男女共同参画の模範国のように法律的には見えるのですが、実態は違います。国も地方も選挙の候補者を 30% 目標で、しかも、助成金でインセンティブを与える制度になっています。これは、すばらしいと思われるかもしれませんが、実態はそうでもなく、本当に 30% 候補を立てているかといいますと、ハンナラ党が 7.3%、統合民主党、これは直近の国会選挙のときの名称です。今は名称を改称して、民主党です。民主労働党、クォン・ヨンギルがいたところですが、ここでもやはり 30% に達してなくて 18.7% です。インセンティブの助成金も 4 億 8000 万ウォンというのは大体日本円にすると 3,000 万円ぐらいですから、ハンナラ党にとってはそれほど欲しいとは思っていないことになります。

更に、国会で見ていくと、2000～2004 年にかけて少し増えているわけですが、韓国で問題になっているのは、当選回数で、女性国会議員の 3 分の 2 が当選 1 回であるために、やはりなかなか重要な要職には就けないということと、また地域的な偏りがあり、ソウル特別市、仁川広域市、京畿道や済州道は女性議員が多いですが、忠清道、大田広域市、全羅道、光州広域市、江原道はとても少ない。もともと江原道は保守的な土地柄で、軍人の比率も高いところですから、女性議員が少ないのではないかと思います。

ほかの国の例は説明する必要はないと思いますが、フランスの場合は上院選挙の内、定数が 5 を超える県と首都圏に限ってのことです。しかも、一般有権者は選挙権を持ってい

ませんので、フランスの場合は間接選挙ですから、投票できるのは国会議員と地方議員ということになります。

一方、自発的クォータは意味がないかという、そういうことではありません。ドイツの場合はSPDが1988年の党大会で40%を目標にしまして、現行、議員が36%にまでなっています。この理由はどこにあるかといいますと、実は緑の党が一番の理由です。緑の党がクォータ50%を打ち出したところ、党员も票もかなりSPDの方から緑の党に流れたので、これを食い止めなければいけないとクォータが導入されました。

CDUの場合どうしても保守的ですから、もともとクォールムと、これは何でクォータと呼ばないのかという、クォータと言うと反対する人たちがいたので、名前をクォールムとした。内容は同じです。こちらは33%が目標ですが、まだ21%にしかになっていないわけです。

メルケルさんは大連立ということもありまして閣僚3分の1、特に政務次官の27分の10というのがかなり今、大きな役割を果たしています。

若手の議員が多いということですが、またドイツから学ぶべきことはメンタリングで、ベテランと新人議員を組ませてペアリングで政治家の指導をしていくということ、特に新人が多い女性議員に対しても効果を持っていることになります。

さて、日本における現状は御案内のとおりで、衆議院で18.2%、参議院で13.6%ということで、かなり政党によってばらつきがあります。公明党はもう少し多いのかなと思ったら、意外に主要政党の中では一番少なく、国民新党は3分の1です。勿論伸びてきているのは、先ほど辻村委員のお話のとおりです。

さて、地方議会について見ますと、県・州レベルと自治体に分けると、基礎自治体の方は日本の政令市や市議会ではそれなりにおります。韓国を見ていただきますと、地方議会でも比例部分、広域市でも行いますし、基礎自治体は2006年から入りましたけれども、5.9%、1.6%ととても低い値になっています。日本は韓国よりは多いですが、やはりほかの国に比べますと低いです。特に、問題なのが都道府県議会で8.1%、1けたというところが大きな問題と思います。

さて、まだ今回は東北3県の県議選をやっておりませんので、今回の結果は入れておりませんが、速報的に申し上げれば女性議員の比率は増えています。今までゼロだった福井県議会でも女性議員が当選しましたので、これでゼロの都道府県はなくなったことになります。

それでは、一体、女性議員の比率を増やすにはどうすればいいのかということですが、1つはクォータの問題と、もう一つは選挙制度の問題があるわけです。ここで、女性国会議員比率上位15か国を見ていただくとおわかりのとおり、実は15か国中法律でクォータを定めているところは6か国しかありません。他に、政党内規で定めているところが6か国、全くないところが3か国です。これは法律クォータは意味がないと申し上げているのではなくて、法律でクォータを定めていないよりも政党内規はあった方がいいだろうし、

政党内規のクォータよりも法律で定めた方がより良いし、それよりも、憲法で定めた方がなおいと思います。しかし、重要なことは、それだけでは問題が解決しないことで、選挙制度で比例代表がこのうちの 14 か国で、多数代表が 1 か国です。そして、この 1 か国は言わずもがな社会主義の国ですから、もともと女性の候補が多いことに起因していることとなります。

さて、そこで定数の問題と、女性議員の比率を見てみますと、このような形になります。縦軸が女性議員の比率で、横軸が定数ですが、定数と言いましても 480 分の 300 は小選挙区ですから、一番左のマーカーのところに 300 のケースがあり、あとは 10 ブロックの比例の定数の違いということになります。

2 番目が定数 6 で、左から 3 番目から少しまとめていまして 7～13、14 以上が一番右ということになります。これによりある程度の定数がなければ女性議員が当選するのはハードルが高いということはおわかりいただけると思います。

参議院の場合、選挙区定数ではなく改選定数で見っていますが、3 年に 1 回の半数改選ですから、一番右は 6 と書いてありますけれども、これは比例の 50 を一番右に持ってきています。

そして、都道府県議会、詳しい数字は資料 1、2、3 の表をごらんいただいた方がおわかりいただけると思いますが、明らかに定数と女性議員の比率の間には明確な関係があるというのがおわかりいただけると思います。

ここで、女性議員を増やすということの意味を考えてみたいと思います。衆議院に限って 2005 年と 2009 年について見てみたいと思います。1 回の選挙で 1,000 人ぐらいの候補者が出てきます。彼らの選挙広報を地道に内容分析いたしまして、予算項目 16 項目の増減とか、あるいは郵政民営化、憲法改正のような二者択一のような争点と 20 項目ぐらいでコーディングをしてみました。そもそも男性議員と女性議員で主張に差がないのであれば、女性議員を増やすことに何の意味があるのかということになるのですが、結論から言いますと、男性議員と女性議員の主張には統計的に有意な差があります。詳しいことは資料 4 と 6 をごらんいただいた方がおわかりいただけると思いますが、「*」が 3 つついておられますのが 0.5% 水準、2 つが 1%、1 つで 5% という水準で有意ということですから明確に違いがあるわけで、女性の候補者の方が保健衛生、郵政民営化は多分 2005 年の小泉チルドレンの効果だろうと思いますけれども、そちらについてより重視する反面、運輸・通信とか増税、憲法改正の主張は男性候補に比べると少ないこととなります。政党でコントロールすると、その一部はなくなっていきます。

ただし、当選者に限ると少し事情が変わりますが、それでも社会福祉や治安や安全という点が候補者とは違いが出てきます。

2009 年をごらんいただきたいと思います。資料 7 と 9 になりますが、女性候補者の方が男性候補者よりも統計的に有意により多くの主張をしているのが一般行政、教育・労働、住宅・中小企業、地方自治、格差是正で、逆にウエートの置き方が少ないのが農林水産、

外交・貿易、増税になります。

ただ、問題なのは当選後にどのように行動しているのかです。これも地道な作業で日本の国会の衆参の本会議、委員会の全部の議事録を1人ずつ拾い上げて、どういう発言をしているかをコーディングしていく作業を行っているのです。ちなみに都道府県と政令市についても同様の作業を行っていきまして、アメリカと韓国の連邦議会・国会と地方議会についても行っていますが、日本では国会議員の性別による議会内主張にさほどの違いが出てこないことになります。

更に、資料 12 を見ていただきますと、一人一人の当選した方が選挙時に主張していた話と、国会における発言がどれくらい食い違っているか、どれくらい一致しているか。これは民主主義の代表制にとっては極めて重要な問題で、国会議員 480 人を言動一致している方と、言動不一致な方にランキングすることができますが、男女で余り大きな違いは出てきません。それから、国会における投票では統計的に有意な違いはありません。私が申し上げたいのは、女性議員を増やすのは意味がないということをお願いしたいのではなく、その全く逆を申し上げたくて、女性議員を増やさなくてはいけない。何故なら、女性候補者にはきちんとした主張がある。それをただ増やしただけではなくて、更にもっと生かしていかなければいけない。それを生かせない何がボトルネックになっているのか。これは実はたくさんございます。後で申し上げたいと思いますが、例えば、一番最後のロールコールでは党議拘束の問題です。党議拘束をかけてしまえば、男性議員も女性議員もなくて、男性議員と女性議員が違う主張をして、それぞれを支持する人が票をもらっても、結果的に党議拘束をかけてしまえば何の意味もなくなってしまうわけで、そういうこと自体が実は問題です。ですから、ポジティブ・アクションは当たり前のこととして、さらにそれを生かした男女共同参画としていくためには、もっと変えていかなければいけないことがあります。これは単に男性か女性かという問題だけではなくて、やはり多様性をどう議会で反映するかという意味では、もっと普遍化した議論ができる問題であり、そういう点からも男女共同参画というのを考え、もっとより多くの支持を得て、根本的にこの問題を解決できる方向に向かうことが大事ではないかと思えます。

さて、ここから 125 か国による国際比較を試してみたいと思います。125 か国で一体どうやったら女性議員が増えるかと思ひ、いろいろな変数を数十投入してみたのですが、予想とはかなり違ひまして、識字率や幼児死亡数は余り関係なく、やはり GDP が関係があります。また、女性議員が多いと何がよくなるのだろうと考えてみると、これも平均寿命などは影響がなくて、軍事費が有意に減少しています。国際比較の結果をまとめたのが、共分散構造分析の図で、GFI が 0.896 で、AGFI も 0.689 ありますから、一定の説明力を持っていると思います。やはり比例代表がないといけない、それから、ある程度の経済的な発展をしている段階にあると女性議員がかなり高くなります。

そして女性議員が多いと 2 つ良いことがある。1 つは、平和になる。つまり、女性議員が増えると GDP の軍事費が減るということになるわけです。もう一つは、ポリティスコ

ア、これは言うまでもなくフリーダムハウスがつくっているポリティスコアですが、参加の自由とかそういうものがやはりいい方向に向かっていくということは言えると思います。

さて、最後に政治学者として政治学らしいことを言いますと、じつは民主主義の問題には2つ考え方がありまして、ウェストミンスターモデルとコンセンサスモデル、これは日本語で言いますと、多数決型民主主義と合意形成型民主主義になります。つまり、多様な意見があっても社会の決定は1つしか出せない場合があります。例えば、消費税を10%にしたい、5%でいい、いや消費税はやめよう。それを言うのは自由ですが、米国のように地域によって税率を変えない限り、日本社会として消費税を10%にするという結論と、5%にするという結論を同時には出せません。アメリカのように各自治体単位でやれば別ですが、あるいは、憲法を改正した方がいいという意見もあれば、憲法は今のままでいいという意見もあるでしょうが、日本として改憲と護憲という結論を同時に出すことはできません。だから、多様な意見から一つの社会的決定をまとめなくてはいけないことがあります。多様な意見をどういう形態でまとめるかは2つの考え方があり、ウェストミンスターモデルというのは最初の段階で多数派の意見に集約してしまおうとするタイプで、小選挙区制を採用します。例えば、小選挙区制で51対41に意見が分かれたら51をとる。負けた方はしばらく黙って見ていましょうということになります。これに対して、コンセンサスモデルでは多様な国民の意見をそのままの形で議会に反映させる。そして、後は討議で議論する、いわゆる討議デモクラシーにいくことになります。例えば、ベネルクス三国では、基本的にはカトリックとカルヴァン主義と社会民主主義と、3対3対4ぐらいになりますから、結果的にもどこも51%の支持を持たないので、無理やり多様な意見をまとめても実は少数意見でしかないことが問題になります。

省きますが、レイプハルトという人がいて、どちらのタイプの民主主義がいい国になるのだろうかというのを分析してみたところ、コンセンサスモデルの方が貧富の格差が少ない一方で、女性の社会進出や民主主義の満足度、福祉国家、環境保護等々の割合は高くなります。民主主義の次元で見るとこういう形になりますが、とにかく申し上げたいことは、少数意見であろうとも、そのままの形で議会に反映させることが大事であることになります。男女共同参画の問題を多様化を包み込むような普遍主義である多文化共生として、とらえていきたいと思っています。まして、女性の有権者というのは少数意見ではありません。むしろ、平均寿命の差から、実は女性の有権者の方が多いわけですから、これはそのまま反映されて当然であると思います。

最後に提言になります。衆議院と参議院が今のような並立制をお互いにやっていることがおかしくて、これは両方合わせて並立制でやるべき話であり、異なる制度から選ばれてチェック・アンド・バランスをすることに意味があるので、お互いに並立制でやっても意味がないわけです。このため、片方を地域代表にするなら、もう片方は全国的な代表にすることになります。参議院を仮に全国的な方で見ると、衆議院の方は471にして、全国で選挙をやるとお金がない人は当選できませんから、選挙区は都道府県単位にして、

政党は順位を決めずに名簿を作成し、候補者名簿の男女比率は2分の1ずつ。ここは辻村委員と意見が違いまして、私は拘束式というのは選びたくない。どうしてかという、拘束式で選ばれた人のその後の国会における発言をいろいろな国で見ていると、どうしても結果的にはなかなか自主性が発揮できないので、党だけではなくて人も選びたい。単に女性だから女性の意見を本当に反映しているのだろうかとなると、やはり誰がいいのかを選んでいいのではないかと思います。更に、党または1人1票制で個人名か政党名で投票して、どちらも政党で全国集計して配分した後、各党が全国で獲得した票の各県の比率に応じて当該政党の議席を各県に配分した後、当該政党当該県における各候補者が得票の多い順に当選するという事です。初めて見た方はなじみがないかもしれませんが、政治学的に言えばそれが理想ということになります。

それから、都道府県は前回もお話をしましたが、鹿児島県を見ていただいた方がわかりやすいと思います。平成の大合併の結果、市郡を単位とすると、鹿児島市は定数19、霧島市は4ですが、残りの多くの選挙区は定数1になってしまいます。そして、定数1のところでは女子候補者はなかなか当選できないのです。これを改善するためには、ただ一文字変えればいだけなのです。公職選挙法第15条を変えて「郡市の区域による」を「市町村の区域による」と改めればいいわけです。郡政府はもうないのに、何でいまだにこんなのかというのは、この公職選挙法だけではなくて地方自治法を見ていただくとおわかりのとおり、明治以降あまり変わっていない部分があります。例えば、専決処分がそうですね。議会を開く時間がないとき、それは馬車や徒歩で集まっていたときの話で、今は議会を開く時間がないとき、集まれないときはないと思うのです。更に申し上げますと、やはり新人でも当選できるようにしなければいけないが、お金の問題があります。中選挙区制のときは一説には3億円かかっていたと言われますが、今はそんなにはかかってはいません。法定選挙費用が2,200万円ですけれども、党によりますが多分3,000万円ぐらいになる。そうしますと、候補者に助成をしたらどうかと。ただ、候補者に一律にあげますと、泡沫候補にあげますとお金のむだ遣いになります。このため、ペイバックで1票幾らで計算して、泡沫候補からは返していただきますし、そうでなければ割増で払うと。

それから、もっと重要なことは、現行、国会議員の比率は男性が多いですから、当選回数の方が男性なので、現行の国会法では女性議員であるという意味ではなくて、小泉ジュニアさんみたいな方を除けば、新人議員が発言する機会はほとんどないわけです。これは国会法の第74～76条に問題がございまして、要するに、事前通告を議長に出さなければいけない。そして、7日以内ということは、7日間放っておかれることもあるわけです。このために霞が関の皆さんが待機しなければいけない。これは昭和30年代までは違っていたのです。ところが、質問をして答えられない大臣がたくさん出てきて、答えられる人を大臣にすればいいのに国会法を改正したのです。勝手に質問しないでください、あらかじめ届け出てくださいと。模範解答を書いてもらって、それを読むということが起きるわけです。地方議会の中には質問に対する回答への再質問があり、なぜかそれに対する再

回答まで用意されていて延々と原稿を読むということが起きるわけで、これはそうではないようにしていかないと、せっかく女性議員増やしても有効に活かされなかったらいけないと思います。

それ以外にもいろいろな問題がありまして、首長はどうしても小選挙区制ですから、なかなかハードルが高い。まず議会からということになりますと、地方において二元代表制の問題がありまして、明治以降、首長は当時、都道府県は官選でしたから、そして、議会は国民が選んでいましたから、足かせをはめていた部分があって、せっかく議会に入ってもなかなかやることができなくて、結局、党三役の顔色をうかがって、党三役の了解を得ないと質問もなかなかできないという中で変えなければいけない地方自治を一応列举しておきましたので、御参考までにごらんいただければと思います。少し時間が過ぎましたので、この辺りにさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

○今野座長 ありがとうございます。それでは、御質問あるいは御意見がありましたら。辻村委員、どうぞ。

○辻村委員 大変有意義なお話を伺いました。たくさん伺いたいことがありますが、1つだけに絞って質問します。ご提言では非常に大きな話といたしますか、地方自治法の改正とか選挙法の改正が出てきたんですけれども、政治学的分析の結果、結局、男女共同参画を確保するためには法改正がないとだめだという結論なのか、そうではなくて、たまたま今日は法改正という提言を挙げてくださっただけで、法改正しなくても男女共同参画を進める方法はいっぱいあるという立場のどちらでしょうか。

○小林委員 今おっしゃった後者の立場ではありません。提言をよくごらんいただきたいのですが、これはすべて法改正です。公職選挙法の改正、国会法の改正、地方自治法の改正です。私が申し上げたいのはその点です。つまり、ポジティブ・アクションをいろいろな形で、政党法でも何でも、勿論憲法で入れていただいてもいいのですが、それだけでは実はうまく機能しない。もっと制度上でも変えていかなければいけないことがたくさんあるということを申し上げたいのです。

例えば、候補を2分の1にするというだけでは変わらなくて、それをいかに生かすかということと言うと、今挙げたような、実はもっと多分に男女共同参画以外の選挙制度の部分も入ってくるわけですが、そこも変えていかないと、せっかくの効果が生かされない。それを最大に生かすためにはこうしなければいけない。しかも、一見関係ないように思われるような国会法も実は改正しなければいけない。一見、男女共同参画とは関係ないように見える二元代表制の地方自治法も実は改正していかないと、女性議員を増やしてもそれがより生きない。法改正はある意味では私にとっては当たり前。更に、それをより生かすような、それ以外の法改正もしていかないと効果が出ない。つまり、韓国が私は良い例ではないかと思っております。

○今野座長 碓井委員どうぞ。

○碓井委員 14 ページの地方自治法の改正に関する提言のところですが、私、実は地方行

財政検討会議の構成員を務めておりました、私の属している分科会にかかわることも若干はあるんですが、お伺いしたいのは、個別の「・」で掲げられている事柄と、女性議員比率を高める効果をもたらす方策との関係というのがいま一つわからないんです。下が余りにも一般的に書いてあるものですから。それを教えていただければと思います。

○小林委員　ここで挙げておりますのは、実は私は、都道府県議会議長会の中の都道府県議会制度研究会のメンバーで、そこでつくった提言のうち、まだ実現していないものを並べているわけでございます。私が申し上げたいのは、要するに、首長というのは小選挙区ですから、なかなかハードルが高い。それに対して都道府県議会や市議会の方がハードルが低いので、公選法を改正して郡市を市町村にすれば、もっと緩やかな定数にして、もっと多くの議員が入ってくることになるわけです。もし、そこまで実現したとしても、現行において、その人たちが具体的に各自治体における政策決定にどれくらい効果をもたらす得るかといえば、ここに挙がっているようなことが足かせになって十分に活動はできていない。だからこそ、それを変えていかないと、まず第一段階としては法改正をし、第二段階の結果として女性議員の比率を高め、それが目的ではないと思います。さらに、そのことによって、より多様な意見が自治体における施策に反映されなければ意味がない。もし、そうではなくて、幾ら議員が増えたとしても、男性の首長がいて全部はねつけていたら何もできないわけです。例えば、自分が気に入らなかったから議会を一旦閉会にして、暫時休憩にして、専決処分を別室でやって、こうなりましたと議会に報告する。あるいは、決算でも現行不認定を出されても何の対応義務もなければ、ほとんど効果はもたらさない。ですから、女性議員を増やしたことを更に自治体における施策に反映させるために、こうした改正が必要であるということを申し上げているわけです。

○今野座長　ほかにいかがですか。黒瀬委員どうぞ。

○黒瀬委員　レジュメの10ページに関してですが、先ほどの御説明で女性の国会議員比率が上がると民主主義度が上がるとおっしゃいましたが、この民主主義度の測定の方法に関して簡単に御説明いただきたいのと、その下の2つの民主主義論で多数決型と合意形成型があり、合意形成型の方がよいという御説明でしたが、女性議員が増えるとなぜ合意形成型になるのかという御説明をしていただけますでしょうか。

○小林委員　ありがとうございます。民主主義の方はポリティスコアで、フリーダムハウスという国際NGOがつくっているものですが、具体的にこれは合成変数でして、この中の要素として入っているのは、自由公正な普通選挙をしているかどうか、公職への立候補ができるかどうか、政党に参加できるか等々の政治的自由と、もう一つは表現・信仰の自由が保障されているか、結社の自由があるか、法の支配があるか、個人に実力がある等々の市民的自由です。そういうものを合成したものということになります。

次の御質問ですが、ウエストミンスターモデル、簡単に言えば政治制度的には小選挙区制ということになりますので、なかなか女性議員が誕生しにくい。これは、女性だから出てこられないというのとは意味が違いまして、小選挙区制は現職が圧倒的に有利になって

います。実は、この間の統一地方選挙も政令市議選で見ますと、実は現職、例えば、自民党ですと再選確率96%です。アメリカも実は小選挙区制では再選確率が90%ぐらいです。そうすると、現行は男性議員が多いわけです。現職が90%再選されるということは、女性はなかなか入ってこれないということになるわけです。

一方、コンセンサスモデルというのは、多様な意見をそのまま議会に反映させるということで、比例代表を取り入れることになりますので、例えば、女性議員がいた方がいいという方が30%いれば、30%女性議員が入ることができる。私は、ポジティブ・アクションでも政治学的に考えれば、何パーセントの目標にすべきだと、それは50%以外はあり得ないと思っています。ひょっとしたら有権者数で計算して、51%とか53%ぐらいかわかりませんが、それだったら53%にすればいいと思うのです。要するに、世論調査のときに母集団に合わせてサンプリングしますから、母集団の比率に応じてやるのが普通だと常識的には思います。ただ、その代わりに、それを拘束まで持っていくのではなくて、私は非拘束式で、あとは有権者が選ぶという制度がいいのではないかと考えております。

○今野座長 では、東村委員、お願いします。

○東村委員 ただいまの黒瀬委員の質問とも関連するんですが、9ページの女性国会議員比率が高いほど軍事費が低い。それから、女性議員比率が高いほど今のように民主主義が高く進んでいるというような表現を聞くと、因果関係があるように聞こえるのですけれども、これは因果関係があるかどうかはわからないのかなと思ひまして。結果として、女性が社会で活躍している、議員が多いというような国では、軍事費も少ないという読み方もできるかと思ひますけれども、この辺に対して少し解説していただけますか。

○小林委員 これは共分散構造分析で重回帰分析ではございませんので、当然ながら逆方向の経路、要するに共変動なのか、あるいは因果が逆なのか、XとYが逆なのか、それをすべて見た上での結論として出てきている値です。ただし、これは多分に風が吹いておけ屋が儲かるぐらい、その間をもっと埋めていかなければいけないと思ひますが、先ほど申し上げたようなことが外形的に言えることになります。

○今野座長 では、申し訳ないですが、短くお願いできますか。

○横山委員 14ページで、女性議員比率を高める効果をもたらす地方自治法ということで、二元代表制のことを書いていらっしゃいます。私は実は御存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、専決処分をいたしまして非常に混乱を来してしまった自治体でございます。決して、時間がないから専決処分をしたのではなくて、議会の賛否が分かれています。議決に至らなかったから専決処分をしたということですが、先生のお書きになった最後の2つの「・」ですが、不承認の場合の首長の対応を義務づけるということ、それから、もう一つ、決算不認定の場合の首長の対応措置を義務づけるというのは、どういう意味なのかと思ひました。二元代表制の場合は、議会は議決権を持っております。執行部としてはそれに制限を加えられるわけですが、いろいろな意味で執行せざるを得ない部分もありますし、決算についても不承認の場合の対応義務ということになりますと、

非常に難しいことが生じてしまうことがありますけれども、この義務づけというのはどんなことでしょうか。

○小林委員 多分、今の御質問は男女共同参画と直接関係することではないと思いますが、まず、誤解がないように申し上げますと、専決処分を否定しているわけでは全くございません。まず、税法改正の問題があります。あるいは、職員が交通事故を起こして示談金を払うために、やらざるを得ないということは当然出てきます。ただ、場合によっては、専決を多用する人も出てきます。しかも、議会の招集権は議長にはなく首長にありますから、議会を開かないと。これでは二元代表制にはなりません。そうなると、幾ら女性議員がいてもやりようがないわけです。ですから、対応を義務づけというのは、内容によっていろいろな段階というのは当然出てくるだろうと思います。その問題については、今日は男女共同参画のワーキング・グループですので、別の機会に是非お話をさせていただきたいと思っております。

○今野座長 それでは、1個だけ質問しようかと思っていて、それをずっと待っていたんですけれども、結局お話は、先ほど辻村委員が言われたアメリカタイプで、つまり、ポジティブ・アクションするとダイバーシティが進んでこんないいことがありますというお話ですよ。そのときに、こんないいことがありますということの証拠として10ページ目で統計分析の結果が出ているんですが、これはバタ臭いので、日本の中でないんですか。つまり、自治体レベルだといっぱい対象があるわけだから、それでこういうことをやって、やっぱり政治舞台でダイバーシティが進むとこんないいことがある。したがって、ポジティブ・アクションしましょうということになる。その辺はいかがですか。

○小林委員 残念ながら、それほど女性議員が物すごく多い議会があるというわけでは現行ございません。首長の方で言えば、三鷹市で清原市長がやっていますけれども、勿論もともと安田市長のときからうまくいってはいましたが、更によくくなっている。実は、交付税の不交付団体なのです。不交付団体ですからかなり自由に使える部分がありますので、それをいわゆる弱者のために使う。特に、精神的な方の障害を持つ方に使っているということが、ある意味では環境的に特別な状況がないのにもかかわらず、非常にうまく市政をやっているらっしゃると個人的には思っております。

○今野座長 ということは、統計的にはまだ難しいということですね。

○小林委員 残念ながら、日本の47都道府県議会を見ても、15の政令市議会を見ても、そこまで女性議員の比率がまだ多くはありませんので、125か国でやらざるを得ないということになります。

○今野座長 ありがとうございます。次は、東村委員、お願いいたします。

(以下、プロジェクター使用)

○東村委員 名古屋大学の男女共同参画室長及び同担当総長補佐を勤めております東村です。よろしくお願いいたします。

私ども名古屋大学では女性枠などを設けまして、女性教員を積極的に採用しようという

ポジティブ・アクションを展開しておりますので、そこを中心にお話しさせていただけたらと思います。新しいポジティブ・アクション施策を始めるに当たっては、文部科学省が推進している「女性研究者養成システム改革加速」という取り組みが大きな契機となっており、大変ありがたいと思っています。

私たち名古屋大学では、平成 12 年度にさかのぼりますが、男女共同参画の推進が大学としても非常に重要な取組であることを大学で決定し、名古屋大学における男女共同参画推進の姿勢を提言として公表しております。そして、私が室長を務めます男女共同参画室につきましても、平成 14 年に設置しました。本学での男女共同参画室の設置は、当時大学として初めての取組であり、このように名古屋大学では、非常に早い段階から男女共同参画に取り組んだ経緯があります。しかしながら、結果を申しますと、さまざまな取組にもかかわらず、なかなか女性教員比率が上昇しないため、やはりポジティブ・アクションは必要であると感じています。

名古屋大学では、これまでの支援の中では、仕事と育児の両立支援を行うための環境整備を行ってまいりました。例えば、学内保育園や学童保育所、あるいは病後児保育、あるいは短時間勤務制度等の制度も含め、さまざまな基盤整備として行ってきましたし、若手女性研究者の支援も行ってきました。更に、女性研究者の常勤職の採用を促進するために、女性教員を増員するために、平成 17 年にポジティブ・アクションの姿勢を全学として表明してきました。

さらに、女性研究者・女性教員の増加を目指して、「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」という試みも平成 21 年から実施しておりますが、実際には女性教員比率はそれほど伸びていません。理学系、工学系、農学系、これは文部科学省が特に女性比率の増加を強化しようとしている理系分野でございますけれども、なかなか女性比率の増加がみられないという現状がありましたので、現状ついて分析を行いました。

名古屋大学はいわゆる旧七帝大と言われる基幹大学の中で、現時点で最も女性の常勤の比率が高い大学ではございますが、それでもこのような女性教員比率が低いことを確認したいと思います。

青いグラフは全学での女性教員比率です。赤いグラフは理・工・農学系を抽出した値を示します。左側から博士後期課程、学位取得者、非常勤の教員・研究員、助教、講師、准教授、教授と、上位にいくにしたがって女性の比率は全体的に右肩下がりになっているという問題がございます。また、全学に比べまして、ほとんどの職階で理系がさらに少ないことが分かります。おそらく全国的にも同様な傾向にあることから、文科省も特に理・工・農系の理系分野においてポジティブ・アクションが必要であると判断していると思います。

ところが、興味深いことに、この理・工・農系と全学のギャップがほとんどないところがございます。これが非常勤の教員・研究員です。つまり、博士課程を終えた理系の若手の女性研究者は全学と同じくらいの比率があるのに、常勤職となる助教で女性比率が非常に低くなります。このことは、大きな問題であると思います。つまり、非常勤の女性研究

者比率は決して極端に低いわけではなく、特によく理系で言われる教員の女性候補者がいないという指摘は間違いであると我々は思います。

このことから、私たち名古屋大学では、このギャップ、つまり非常勤教員もしくは研究員から常勤の助教に上がるためのポジティブ・アクションを行うべきであると考えています。それから、講師、准教授、教授と職階が上がるにつれ女性比率が減ってしまうので、女性リーダー、いわゆる Principal Investigator、P I と略しますが、この P I を増やすために女性枠を設けて、女性の専用ポストを設置して、積極的に女性の上位階級の教員を増やすべきである考え、女性 P I を増加するためのポジティブ・アクションを展開しております。

先ほどもうしましたように、若手の女性研究者はそれなりのパーセンテージで存在します。ですから、発展型ポジティブ・アクションプロジェクトという施策によって若手を増やすということポジティブ・アクションを展開しています。これは、女性教員の比率が上がった部局あるいは女性教員の職階が上がった部局を点数化いたしまして、3年間の合計が最も高い理系部局に人件費を与えるという施策です。その人件費によって女性の特任助教を雇うことができ、また、その3年間の後にはいわゆる常勤の助教に上がるという施策です。すなわち、若手女性教員を増やすための施策です。

もう一つ、女性のリーダー、すなわち女性 P I 枠といたしまして、各部局における定員ではなく総長手持ちの管理定員を用いて理・工・農学系の女性准教授、教授という上位等級の、すなわち人事に影響力をもつであろう職階のポストに女性枠をつくるという施策を展開し、女性 P I を増やすことを目指しています。

その後、キャリア継続やキャリアアップ支援を展開しておりますので、これらによって若手・P I 女性教員が、名古屋大学において常勤職として活躍することになり、これらの人たちはロールモデルとして若手女性をエンカレッジすることができると考えています。

P I 女性教員は恐らく人事権をもつ側として、女性特有のいろいろな問題を把握している方が多いと思いますので、若手女性の採用加速にも繋がるだろうと期待されます。すなわち、採用加速とロールモデルの提示が、ポジティブ・フィードバックをして、女性教員増員が加速されると期待しております。

また、ここに示しました女性 P I 枠及び特任助教を雇用するための枠は、総長の管理下にあるのですが、これは一定の期間、すなわち特任助手の場合は3年、P I の場合は上限を5年という期間を設けておりますので、それを次の人事に回すことによって触媒的に働き、継続的に女性教員比率を上げることが期待されます。

総長枠により若手の女性研究者を起用し、キャリア継続を支援します。そして、女性 P I を総長枠で採用することによって、特に少ない理系の女性教員数を加速的に増やす施策になると期待しております。

このような施策を展開した後に、恐らく平成 26 年には、このグラフで示しますように、加速をして女性教員を増やすことができるのではないかと期待しております。

採用された女性教員への支援策を簡単に申し上げます。例えば、女性教員は上位等級の先輩と出会う機会が少ないため、これを改善する施策としてメンター制度を開始いたしました。メンターとメンティの間で支援を展開することにより、女性教員のキャリア継続を容易にする環境を整えていこうと考えております。

それから、キャリア継続支援の一環の職場環境整備としては、学童保育、学内保育所等を女性教員には特に優先的に利用していただくような方策も考えております。このようなポジティブ・アクション施策を通じて、恐らく環境整備をただけでは、なかなか伸び悩んでいた女性教員比率を増加させたいと思っております。

女性の比率を上げることの意義が先ほど来議論になっているところですが、先ほど数値でもお示しましたように、博士課程の女性比率は3割5分程度ございます。ところが、基幹7大学中、一番女性教員比率が高いと言われている名古屋大学においてすら11%しか女性教員はおりません。学生の女性比率と比べれば、3分の1に減っているということです。税金等の公的資金を用いて教育した女性が、適材適所で社会で活躍するのを前提と考えれば、女性の博士課程を終えた人と同じくらいの比率で、女性大学教員として活躍するのが当然であると思えます。それでこそ公的資金、税金を使って教育をしたかいもあり、大学教員として活躍する女性を増加させるというのは当たり前の取組であると考えています。ポジティブ・アクションにより女性枠を準備することにより、女性教員を増やすことにつなげたいと考えます。理系分野では特に候補者が少ない、あるいは応募者が少ないという言い訳がよく聞かれます。例えば、工学系なら実際に女性研究者の比率は低いことは否めません。ですから、100人応募のあったうちに3人ぐらいしか女性がいなかったらどうやって選ぶのかと言われればそうかもしれません。ですので、今回名古屋大学のPI公募では、理・工・農の合同で女性のみで公募を行うことにしました。その結果、外国人あるいは海外で活躍する日本人女性研究者も含めて、優秀な女性50名ほどの応募がありました。つまり女性枠をつくることで、女性に大学教員として参画しよう、応募しようという気持ちをエンカレッジできたものだと判断しております。

ポジティブ・アクションといたしましては、従来研究者を女性枠でとるという試みはありましたが、今回、名古屋大学では、教授、准教授というリーダーとなるべき女性を特に総長定員で公募したことによって新たな展開を見られたものと自負しております。

さてここからは、ポジティブ・アクションとは直接関係ないですが、名古屋大学の両立支援策について簡単に御紹介させていただきます。

名古屋大学では学童保育所を設置して、小学校1年で起こる女性の離職を踏みとどまっていたいただくための施策を展開しています。学童保育所を設置してもう3年目になりますが、全国で初めて常時型の学童保育所を設置いたしまして利用者にも非常に喜んでもらっています。時間の関係上詳しくは御説明できませんが、大学関係者によるプログラムも含め、大学教員もしくは大学にある施設を用いて、子どもたちの知的好奇心を刺激し、活発に学び、楽しんでもらえるような運営を行っています。

なぜ「小1の壁」があるかと申しますと、保育所では夜9時ぐらいまでは保育が可能な場合が多いのですけれども、小学校1年になると途端に2時半、3時半で学校が終わるということがあり、そこまで女性が社会で活躍していても、子どもが小1になると一旦常勤職を辞める場合が多く、女性の離職のひとつのピークとなっています。名古屋大学では、この「小1の壁」への対応策として、学童保育を開始致しました。ここでわざわざ学童保育のお話をご紹介したのは、学童保育を展開している企業、大学はほとんどないためです。しかし実際には学童は保育所と比べ、むしろ非常にやりやすい。つまり、余りハードルが高くないということを少し説明させていただきます。

保育園は、保育者1人で0歳児2～3人とか、1歳児は3～4人という縛りがございます。つまり、人件費がかかります。一方、小学生以上ですと1人の保育者に十数人の子どもたちを見てもらうことができます。そのため、当然、人件費がかかりませんので、費用面の負担は保育園に比べて少ないです。こういう取り組みをまた全国で広げていただくことによって、女性が離職せず、常勤職に就き続けることが可能となると思います。

この学童保育所はまだ全国でも珍しい取組であったことから、日本経済新聞等いろいろな全国紙にも取り上げていただき、また、これはまだ中部圏だけだと思うのですが、さまざまなテレビ等の取材も受けました。我々の活動を通じて、学童保育所の設置が全国に広がっていくことによって、ポジティブ・アクションだけではなく、キャリア継続が容易になるようなこのような施策展開されることを期待し、企業や組織への提案も含めて最後に付け加えさせていただきました。ありがとうございます。

○今野座長 ありがとうございます。それでは、御意見・御質問をお願いいたします。

○小林委員 3ページのところを教えてくださいなのですが、これは名古屋大学における博士の後期の問題と、名古屋における教員の問題ですが、どこに原因があるのかを探りたくてお尋ねしたいのです。まず、名古屋大学の博士後期で三十数パーセントいる中で、専任職に就く割合が男女でどれくらい違うのかを教えてくださいたいと思います。

その次に、例えば、同じ専門分野で男性と女性でインパクトファクターでもサイテーションインデックスのポイントでも構わないのですが、業績としてどういう違いがあるのか。

3番目に、同じ年代同じ専門分野の女性で出産の有無で何か統計的に有意な差があるのかどうか。有意に差があるのなら、客観的な根拠をもって出産に伴うディスアドバンテージを補正してカウントすることは可能だと思います。

○東村委員 ほとんどの問いにはまず答えられないということを先に言うておきます。つまり、データをとるのが非常に困難な問題も多いということです。

順不同でお答えいたします。まず、女性と男性の能力がどれだけ違うかということは非常に難しいです。採用された場合、採用されない場合、個々の人事は大学においては御存じのように選考委員会が行います。総長がたとえ女性教員を増やしましょうというスローガンを掲げても、あるいは全学の運営組織の長がそのように掲げても、個々の人事までを縛ることはできないということが大学ではあります。

○小林委員 名古屋大における採用ではなくて、逆に就職部の話になるかもしれませんが、名古屋大の博士後期の学生のその後の就職率がどう違うかを教えて頂きたいのですが。

○東村委員 ごめんなさい、今そのデータはございませんので、印象で言わせていただきますと、就職する率としましては男女に大きな差はないと思います。つまり、今は多くの方が修士を出て就職されます。そして、博士課程を終えられた方の就職の一つの形態は男女とも非常勤教員・研究員です。全国も恐らく同じような傾向ではないかと思えます。データを持っているわけではございませんので明言は控えますが、博士課程修了後の就職としては、研究員、特に非常勤が多いというのは全国的に恐らく同じ傾向であろうと思えます。なぜそこで女性が常勤にならないかという問題につきましては、恐らく採用する側の方が、リスクを考えるとということは聞いたことがあります。つまり、一部の人の考えかもしれませんが、出産や育児で穴を開けるかもしれないリスクが女性の方が多いと判断する方もいらっしゃると思います。ただ、私は、女性が出産・育児をすることで仕事に穴を開けるリスクが他のリスクと比べて格段に大きいとは思いません。つまり、誰でも病気になる可能性を持っているし、いろいろなリスクがあるわけだから、そこに男女差があるというのはもともとおかしいのではないかと思えます。しかしながら、現在の日本社会では女性が育児にかかわることの方が現状では大きいので、育児に時間がとられると思う研究者もいると思えます。特に、前回もお話ししたと思えますが、理系は実験室やフィールドで時間をかけて研究するのを当たり前のような風潮がまだございますので、女性は余り遅く残ってもらっては困るというようなことを、例えば、男性の教授の人たちが思えば、女性に対してリスクが高いと判断する方が今現在もいると思えます。そこが、このギャップではないかと思えます。

ごめんなさい、質問にきちんと答えていなかったかもしれませんが、もう一点は何をお答えすればいいでしょうか。

○小林委員 博士の専任教員になる就職の比率が男女でどう違うのか、また何が原因なのかについてのデータがあったら教えて下さい。

○東村委員 その点は、名古屋大学を一例として挙げさせていただきましたが、国大協等でデータとして出しておりますのも、ほとんど同じような傾向であるとおもいます。

○小林委員 名古屋大を出て国立とは限らないと思うのですが。その次にお尋ねしたかったのは、インパクトファクターやサイテーションインデックスのポイントで博士後期の学生あるいは非常勤・研究員レベルの男女に差があるかないかについてのデータがあるでしょうか。

○東村委員 そのことはデータがにとりにくい問題であるので、明確にお答えするのは難しいと思えます。ただ、以前物理学会の会長をされていた坂東昌子先生が以前に出されていたデータなんですけれども、同じ職階で見ると、女性の方が実はたくさんの業績を持っているというデータを示しているんじゃないかと思えます。逆に言えば、男性の方が割と少ない業績でも採用されているというデータをお持ちだったと思えますので、そこはまた後

ほど確認させていただきたいと思います。つまり、女性の方が業績が低いということではなく、むしろ同じような職階に採用されると、女性の方が比較的高い業績を持っている場合が多いという傾向にあると認識しております。

○今野座長 ほかにいかがですか。

○辻村委員 詳細なご報告をありがとうございました。名古屋大学の場合、加速プログラムで理系について女子のみ公募、女子のみ採用をするというのは、均等法8条のまさに特例中の特例ですので、本来でしたら相当な反発が出るはずなのですが、振興調整費は別枠でお金を取っていて、しかも総長枠で補充するわけですから、要するに、部局や男性教員の不利益に全くならないのだからいいではないか、ということでやっているわけですね。ところが5年後、振興調整費が来なくなって大学の予算で実施した場合には、全体的に見て男性採用教員のための人件費が減ることになると逆差別的なことが出てくると思われませんが、そういう議論はどうなっていますか。これは5年後もやるのですか。

○東村委員 私どもは、総長枠の採用については少なくとも10年は続けるとしています。

○辻村委員 それは総長裁量経費でやるから、男性には不利益にならないという理屈でやっているのですね。

○東村委員 そうですね。別枠として女性枠をとっているということで、その枠を各部局が利用すれば、部局が得をする、つまりインセンティブになるという意味ですね。情けない話ですが、そういうインセンティブを与えて、やっと女性に目が向くという点があるかなと思います。いずれにしても、このように各部局に支出をお願いしているわけではないという点で、特に大学内での反対はございません。

○辻村委員 ですから、あとは文系とかほかのところに拡大すると、また問題が出てくると思いますから、そういったことも今後の課題としてはあるのだろうと思っています。

○東村委員 ありがとうございます。

○今野座長 まだ御質問があるかとは思いますが、急いでしまっていていいですか。ありがとうございました。

それでは最後に、確井委員、お願いします。

○確井委員 確井でございます。レジュメに基づいて報告をさせていただきます。

タイトルは「公共契約・補助金等を通じたポジティブアクションの可能性」とつけさせていただきましたが、ここで言う公共契約とは公契約とかあるいは政府契約という言葉もあてられるものを指しております。

大きく分けてⅠとⅡから成っております、Ⅰが公共契約におけるポジティブ・アクションの可能性ということなのですが、1ページ目はどちらかというと狭い意味でのポジティブ・アクションではなくて、現行制度の中でもできることがあるではないかという趣旨でございます。

まず、順番に沿って御説明いたします。

国の場合には会計法、その元にある予算決算及び会計令によって国の契約が規律されて

おり、地方公共団体の場合には、地方自治法及び地方自治法施行令によって契約が規律されております。それらを眺めてみますと、私の理解では経済性とか公正性ということをも最も大きな基礎理念、原則として考えている。それらを実現するために、あるいは担保するためには競争性を確保するのが望ましいということで、一般競争、指名競争、随意契約という順位づけを行っているわけです。

いわゆるポジティブ・アクションというものを広くとらえた場合に、それは、これらと必ずしも一致しない政府部門の政策を、この分野にどのように取り込めるかという問題だということになります。

ところが、2に書いてございますように、最も低い順位の随意契約につきましても、契約の性質または目的次第では可能だとされているわけです。国の場合と地方公共団体の場合と法令の定め方が若干違っておりまして、国の場合には、「契約の性質または目的が競争を許さない場合」という大変厳しいものになっていますが、地方公共団体の場合には、「その性質または目的が競争入札に適しないもの」という、やや弾力的なものになっております。こういう要件を見た場合に私の念頭に浮かぶものとしたしましては、最近よく言われております協働契約というか、公私協働事業というものを実施する際に、委託契約のような契約方式を採用している場合があります。それを協働契約と呼ぶ場合には、この契約の性質または目的による随意契約というものを活用する可能性が高い、そういう場面があり得ると思っております。

ただし、私自身は協働事業というものにつきまして、国の場合の会計法、地方公共団体の場合の地方自治法や地方自治法施行令といったものの契約に関する規定を当てはめるということ自体に疑問があると考えています。なぜならば、典型的な契約というのは、相対立する当事者が自己の方に最も有利な内容の契約を締結しようと試みる、そういうことを前提にしていると思うわけですが、協働事業の場合には、むしろ両方が1つの価値に向かって動くという場面ですから、そこに契約法制をそのまま当てはめると自体に無理があるのではないかと考えています。

3番目ですが、男女共同参画と契約という場合に、男女共同参画に反するような法令違反を犯しているような場合には、それを例えば、競争参加資格として排除する、あるいは指名基準の場合にも指名から排除する、指名しないといったようなことが考えられますし、また、行政と一定の男女共同参画を推進するような協定を締結しているという場合に、それを積極的な競争参加資格とする、更には、指名をする際には指名の順位を高めるようにするといった方策が考えられるわけです。

法令の遵守云々はメモしてあるとおりですので、それはお読みくだされば結構です。ただ、法令の遵守という場合に、それを確認することが難しいということになるわけですし、そういう場合には、例えば、認定制度、それから、先ほど述べました協定制度との連動といったことがなじみやすいのかもしれない。

なお、ここで「認定」や「協定」という言葉が出てまいりましたが、これは現在、地方

公共団体ではあらゆる場面に登場している事柄でございまして、比較的活用することが容易になるのではないかと思います。

4番目ですが、現在、国の場合にも地方公共団体の場合にも、競争入札において価格のみによって決定するわけではない、「価格その他の条件」によることもできるという総合評価方式と呼ばれているものも認められております。そうしますと、「価格その他の条件」という場合の「その他の条件」として、男女共同参画に積極的な競争参加者を配慮するという可能性が出てくるわけです。現行の法令の仕組みについては、国の場合には会計法第29条6第2項がありまして、そこで価格その他の条件が国にとって最も有利なものを相手方とすることができる。ただし、その場合には、「性質又は目的から」という制約があるわけです。地方公共団体の場合にも支出原因契約につきまして、同じように「契約の性質又は目的から」ということで、価格その他の条件が地方公共団体にとって最も有利なものを相手方とすることができるということですから、国の場合にも地方公共団体の場合にも、契約の性質または目的によって説明がつく場合でなければ、その他の条件というものを設定することはできないということです。

そうしますと、例えば、役員または管理職の男女比率などにつきまして、その他の条件に入れることができるかどうかということになりますと、やはり契約の性質または目的に照らして、それが認められる場合でなければならぬということになります。ただ、この場合に、先ほど来出ておりますように、多様性、ダイバーシティというものが当該契約の相手方として極めて重視されるべき事柄であるという場合には、その他の条件として組み入れることができることとなります。

5番目は、純粋なポジティブ・アクションとしての随意契約の可能性についてですが、これは残念ながら、現行制度では個別に許容するという立法技術が採用されております。極めて最近、地方自治法の施行令に入ったものといまして、そこに書いてある障害者支援施設等から役務の提供を受ける契約、それから、母子福祉団体から役務の提供を受ける契約、更には、新商品の生産物品を買い入れる契約といったものが最近盛り込まれております。それから、予算決算及び会計令、これは国の方ですが、そこでは事業協同組合等の保護育成のために直接物件を買い入れる場合、あるいは産業または開拓事業の保護奨励のための特例が盛り込まれています。したがって、現在行われている立法技術、これは個別許容方式ですから、男女共同参画社会を実現するときには、どうしてもそれを法令に明示しなければならないということになるわけですし、そうすると皆様方としては、そういう立法を担当する政令等も含めてですが、立法を担当するところに求めていかなければならないということになるわけです。

ただ、私自身の個人的な考え方としては、個別に穴を開けていくということにはどうしても限界がある。要するに、今まで随意契約というのはしばしば悪いことをするから、それを防止するために個別に穴を開けるという考え方に立っていたわけですが、例えば、地方公共団体の場合に地域主権の考え方から、そういう個別許容方式からもはや脱皮して、

条例によって採用できるような、もっと大きな改革も俎上に乗せていいのではないかと思います。ただ、今の地方自治法の元にある地方自治法施行令の下で、現行では、例えば条例によってそういうものをつくっていいかということについて、地方自治法施行令第173条の2を根拠にして、必ず契約についてのことは規則でなければならないというような解釈もかなり広がっているようです。ただし、この点については、最近、野田市が公契約条例というものを制定いたしまして、それについては特に総務省もクレームをつけていないようですから、今までの考え方も転換される可能性があると思います。

Ⅱは、補助金等を通じたポジティブ・アクションの可能性ということですが、「等」を入れたのは、今日、東村委員からお話のありましたような大学の場合に交付金制度になっておりますから、国立大学法人に対する交付金なども念頭に入れるために「等」という言葉を使っているわけです。

まず、1ですが、これは私よくわかりませんが、男女共同参画社会づくり活動推進補助金というのは、多くの地方公共団体が交付しているようでして、国の予算がこれにどう関連しているかというのは、残念ながら今日のこの時間までには調べることができませんでした。これから調べたいと思います。

2番目に、女性の参画を促進する施策に協力している企業等に対して通常の補助金等の割増しを行う方法ということで、例えば、企業の中に保育所を設けている企業や、大学は交付金になるわけですが、企業等の場合には補助金、大学に対しては交付金の割合を高くするということが考えられるわけでございます。これによりまして、間接的ではありますが企業や大学における女性の活動がしやすくなり、東村委員が先ほど報告されましたように、大学の場合には子育て中の学生や研究者の支援にもなるということです。国立大学法人の場合には、先ほど申しましたように、運営費交付金の割増しが検討されてもいいだろうということになります。

次に3番目ですが、女性の参画を促進する施策に協力していることを補助金等の交付要件とする方法というのが考えられるわけです。これは、補助金等の種類によりましては、補助金等の交付要件の中に、「女性の参画を促進する施策に積極的に協力ないし実行していくこと」を含めるということも考えられるわけです。ただ、実際にどのような補助金等について導入できるかということについては、慎重な検討が必要だと思います。

大学の場合について言えば、例えば、教員につきまして一定比率以上が女性であることを要件として反映させるとか、その場合にも、判定の単位を大学全体とすべきか、学部等の構成部局とするかといった問題もあります。更には、対象とする教員の範囲をどのようにするかということも課題となるわけです。

それから、逆に制裁的な方になるわけですが、女性の参画を阻害する行為をした場合には、補助金等の交付決定の取消しや返還請求ができるという制度も検討に値するわけです。補助金の分野でどうであるかはわかりませんが、公共契約の場面では近年、暴力団排除というのが強く推進されておりまして、今年辺りは都道府県のほとんどが暴力団排除

条例を制定するに至っているわけです。暴力団はよろしくないという見方と、女性参画を阻害する行為とを同列に論じていいかどうかよくわかりませんが、テクニックとしては検討してみてもいいのではないかと思います。

以上、大変簡単でございますが、報告とさせていただきます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、御意見・御質問をお願いいたします。私からいいですか。この中に経済の人がいないので、公契約でポジティブ・アクション、男女共同参画について頑張ったところに少し下駄を履かせる、例えば、同じ金額で入札してあったら、こちらは下駄を履かせるから通しますよ、あるいは少しぐらい高くても下駄の分があるから通しますよという方式と、まだちゃんと整理ができていないんですけれども、そんなことより最初から補助金を払ってしまった方が早いのではないかと思います。つまり、政策効果としてはどこがどう違うのかなと今ちょっと思ったものですから。

○碓井委員 政策効果として同じとは言えないと思います。つまり、契約をとれるかどうかというのは企業が生きていけるかどうかという大問題ですから、補助金を企業が契約をして収益を上げるのと同じようにもらえれば仕事をしないでもらえるわけですから、そんなありがたいことはないのですが、通常は、補助金は、それに比べればスズメの涙と言っては不正確ですが、補助金だけでは賄えないと思います。

○今野座長 でも、実際上は、間接的な補助金なんですよ。つまり、典型的な例を考えると、入札価格が高くても通るということは、その分補助金を積んだということだから、間接的な補助金になるんですよ。

○碓井委員 そのように考えてもいいのですが、ただ、それはあくまで相手方が契約をとれるということが前提です。

○今野座長 今の続きの議論でいくと、補助金より契約額がすごく大きいとすると、てこ効果みたいなものは大きいんですか。つまり、何百万円か下駄を履かせてもらったと。したがって、その分間接的な補助金ですけれども、契約自身は物すごく大きいので、300万円下駄を履かせてもらったお陰で、企業はその何十倍も利益を得るという意味で、てこの効果があるかなと思ったんですが。

○碓井委員 総合評価方式の総合評価の方法も複数ありますから一概には言えないのですが、おおむね先生のおっしゃるようになると思います。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。岡本委員どうぞ。

○岡本委員 いろいろな考え方があるということで、大変よくわかりました。これはむしろ男女共同参画局への質問ですが、福島元大臣のときに、公契約で男女共同参画の調査などを、たしか男女共同参画をしっかりとやっているところに契約しましたという話があったと思うんです。ほかの省庁でもそういったことは是非やってくださいという、各省庁大臣にもお願いをその時にされていましたが、そのときの契約というのは先生のお話の中でいうとどこに当たるのか、単純な質問ですが教えていただきたいと思います。

○小野田総務課長 総合評価方式ですね。

○岡本委員 それは、男女共同参画の調査ということで目的に合致したと考えていいですか。

○小野田総務課長 必ずしも正確ではないかもしれませんが、今、国として総合評価方式でできる事業というのが調査と広報と研究だと思います。現在、男女共同参画局、共生社会の方でやっていますのは、とりあえず調査です。今、委員の御説明にもありましたけれども、まず、契約の性質・目的に照らして男女共同参画あるいはワーク・ライフ・バランスの推進を加点することがまさに目的上かなっているということになりますので、なかなか広がりはないんですけれども、まさに一個一個見て加点することが更にこの契約を進める上で非常に有用だというような場合に加点していつているということです。

○岡本委員 わかりました、ありがとうございました。

○碓井委員 今のことについて補足させていただきます。今のお話に出てまいりました契約の性質または目的ということなのですが、そこには実質的な要件として書いてあるようなのですが、実際に動かそうとすると、一つのネックは財務大臣協議、別に大臣自体と協議するわけではないのですけれども、財務省の担当官との協議が成立しないとだめだというネックがあるのではないかと思います。

○今野座長 辻村委員どうぞ。

○辻村委員 宮城県では入札のときに例えば 900 点中 10 点ほど加えるというような制度を一部取り入れているのですけれども、その要件はセクハラ対策をしているとか、産休を認めているとか、非常に緩やかな条件です。碓井先生のレジюмеで言いますと 1 ページの 3 に、均等法の第 5 条や第 6 条の義務を遵守するというのが考えられるということなのですけれども、ポジティブ・アクションという発想からいきますと第 5 条や第 6 条は当たり前。第 8 条で特別措置を入れて強い措置をとっているところに下駄を履かせるという方が効果もあると考えたのですけれども、そこまではやはり無理ということで第 5 条、第 6 条をお書きくださったということでしょうか。

○碓井委員 第 5 条、第 6 条は参加資格ですから、それをやっていないと、そもそも参加できませんという強力なものです。それから、今お話しのようなものは、総合評価方式の場合には条件をどのように設定するかが大きくて、これは今おっしゃるような積極的な策をとっていることも盛り込むことも考えられます。

○辻村委員 第 8 条を使うことも考えるとお考えですか。

○碓井委員 勿論そういうことです。

○辻村委員 わかりました。

○今野座長 何でそんな政策をするのかという質問ですけれども、例えば、先ほどおっしゃられた例がありましたが、男女共同参画が進んでいる企業の方がダイバーシティが進んでいるので、契約したときによりよいサービスの提供を受けられるので、契約条件に共同参画をやっているかどうかを見るという立場と、もう一つは、政府は政策的に別途違うとこ

ろで共同参画を進めたいので、それを進める政策的な手段としてやるという2種類ありますよね。政策的な手段としてやる時に、ほかの手段に比べていいというところがないといけないですよね。その辺が全体的には、公契約でのこういう下駄を履かせる方式というのは、どういう政策上のポジショニングになっているのかなというのがわからないものですから。

○碓井委員 先ほど冒頭に述べましたように、1ページ目は現行の制度でできることで申し上げたわけですから、契約の性質または目的でいくことですから、これは基本的に全く違う政策を織り込んでいるというわけでは実はない。あくまで契約の性質や目的という、契約本来の政策目的から見て望ましいことを追求するということです。それに対して、今おっしゃるのは、まさにポジティブ・アクションですから、それは政策決定の問題ですから、いかようにやることも可能だと。例えば、随意契約のところを書いてある障害者支援施設というのは、全く別個の政策目的を達成するために公契約を利用するという趣旨でございますから、おっしゃる御意見は、むしろ2ページの5に書いたようなところに位置づけるというのが最も強力な方法だということになると思います。

○今野座長 この公契約という方式の広がりには前者の方ですよ。つまり、これは今日、小林委員からもあったし、辻村委員からもあったんですけども、結局、男女共同参画をしている企業の方がグッドサービスを提供できるので、我々は公契約のときにそういう企業に下駄を履かせるという、すごく広がるわけですよ。どこに説得力があるかは別に、それがオーケーだったら、言ってみればどの分野にも適用できる。すごく広がりがあるかなと思ったものですから、この契約でもそういう企業の方がいいサービスを自治体なり国にしてくれるんだという理屈がちゃんとできていれば、すごくいいかなと思ったものですから。

○碓井委員 おっしゃるとおりだと思いますが、それはなかなか難しいのではないかと思います。例えば、建設工事の請負契約で役員に女性が相当程度いた方がいい、それをどうやって理屈づけるかというのは、なかなか浮かびません。無謀な経営をコントロールする役割を果たすから経営体としてむしろ健全性を発揮できるとか、そういうふうに言えればいいのですが、なかなか説得力がないというか、難しいと思います。

○東村委員 やはりデータをとることが非常に大事だと思うんです。私は理系なのでいつもそう思います。随分前に、日経ビジネスで出していたのは、女性比率が高いあるいは女性の管理職の比率が高い企業の方が利益率が高いとか、あるいは、男女の離職する格差が少ない方が利益率が高いというデータを出されていたことがあります。その因果関係はわからないにせよ、そういう傾向にはあるというデータについては私もいろいろな講演で使わせていただいています。

これはデータではなくて自分が時々感じる感覚ですが、もう少し企業でもモノを作る側に利用者の意図をくんでもらえるとあるといいなと感ずることがあります。例えば、換気扇には何でタイマーがないんだろうとか、ちょっとしたことで企業としても利用者の意見

を反映してくれればいいと感じることがあります。いい悪いはさておき、現在生活者としての立場をもつ人には女性比率が高いので、そういう人たちの声を聞くという意味でも、女性を登用した方がよいと思います。企業でも企画や管理、デザインをする方に、もう少し生活者感を持った施策や運営をしてほしいと重いことがあります。利用者サイドの声を反映するという事は企業として当たり前のことだと思いますが、それがなかなかできていないような気がします。このことは企業にとっても非常に有益だということはどうやってデータ化するのか、いつも悩ましいんですけれども、いかがでしょうか。私は理系なので、いつもデータ、データと言ってしまおうんですが。

○碓井委員 私は、全く日ごろデータから遠い研究をしていますから、答える資格はありません。このワーキング・グループでは是非、勉強させていただきたいと思います。それから、今の問題は、多分このワーキング共通の課題ですから、勉強させていただきたいと思います。

○今野座長 黒瀬委員どうぞ。

○黒瀬委員 私は企業でダイバーシティを担当している立場ですが、こういうことが実現するとデメリットもあり得ると思っております。大きい契約をとるときに、例えば、役員1人雇ってしまえ、その人は別に働かなくても構わない、ということになる可能性があります。役員の年収が2,000万円で、契約の利益が5,000万円だとしたら、利益が優先され、女性の機会が拡大するという実態は伴わなくなってしまいます。こういったことは、企業では容易に起こり得ることだと思います。

○碓井委員 どうもありがとうございます

○今野座長 それでは、まだ御質問があるかと思っておりますけれども、私のシナリオではそろそろ時間となりましたのでというか、とっくに時間が過ぎておりますので、今日はこの辺で終わりにさせていただきます。

あとは、事務局から連絡があります。お願いします。

○竹林企画官 遅い時間までありがとうございました。前回3月28日の基本問題調査会及びこのワーキング・グループの議事録につきましては、前回御出席いただきました委員の皆様には事前に確認をお願いいたしました。この内容で後日、内閣府のホームページに公開させていただきたいと思っております。よろしくをお願いいたします。

また、次回は4月20日水曜日、10時から今回の場所とは異なりますが、永田町合同庁舎共用第1会議室での開催を予定しております。御発表いただきます岡本委員、川本委員、黒瀬委員、横山委員におかれましては、準備を含めましてよろしくお願い申し上げます。

また、本日の会議の議事要旨につきましては、前回同様、今野座長に御確認いただいた後、速やかに公表させていただきます。議事録につきましては、本日御出席の各委員の皆様には御確認いただいた上で公表させていただきます。御協力よろしくお願い申し上げます。

連絡事項は以上です。

○今野座長 それでは、終わります。ありがとうございました。