

ポジティブ・アクションについて

——有効・適切な導入のための総論的検討

辻村みよ子（東北大学）

I はじめに——第三次男女共同参画基本計画実施のための総論的課題

*第3次基本計画における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

3 喫緊の課題 ①実効性ある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進

*「2020年までに指導的地位に女性が占める割合30%程度」という目標の達成に向けて、取組の強化・加速が必要である。クォータ制（割当制）やインセンティブ付与、ゴール・アンド・タイムテーブル方式など多種多様な手段のうち、分野や実施主体の特性に応じて、実効性のある積極的改善措置を推進する。

*「各政党に対して・・・インセンティブの付与、具体的な数値目標の設定、候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制の導入などを検討するように要請する。」「政党別の男女共同参画の推進状況について調査し、その結果を公表するとともに、各政党に対して、女性黨員、女性役員、・・・女性候補者の割合が高まるよう要請する。」「（女性候補者増加のため）政党や地方六団体に要請する」「女性の地方公共団体の長のネットワークの形成について、地方六団体に要請する。」（8頁参照）。

*総論的課題

- 1) PAの用法・意義・種類・措置等の多様性を正確に認識すること。
- 2) PA実施の必要性・正当性と法的根拠を明確にし、理論的・制度的・実践的課題に対処すること。
 - ①理論的課題：クォータ制等の各措置の合憲性等の検討
平等論（法律による平等）、代表制論（半代表制）との関係等
 - ②制度的課題：インセンティブ付与・クォータ制等の具体的処置の検討
公職選挙法等の改正の要否等
 - ③実践的課題：正しい知識とコンセンサスの確立のための啓発・研修等

II 用法・意義・種類・態様・適用領域

1 ポジティブ・アクションの用法

1) 諸国の用法

- ① Affirmative Action アファーマティブ・アクション(AA)
(アメリカ、カナダ等)（「積極的格差是正処置」「積極的差別是正措置」）
- ② Positive Action ポジティブ・アクション (PA)
(EU諸国、日本等)（「積極的改善措置」）
- ③ Positive Discrimination ポジティブ・ディスクリミネーション
(イギリス、非合法の場合)
- ④ Discrimination Positive ディスクリミナシオン・ポジティブ
(フランス、AAの訳語)（「積極差別」）

2) 国連の用法：Temporary Special Measures

女性差別撤廃条約4条1項「暫定的特別措置」

*「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。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。」

*「条約第4条1項の暫定的特別措置に関する一般的勧告25号」(2004年)

3) 日本の用法

①男女共同参画社会基本法2条「積極的改善措置」

「男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」と定義。同8条・9条で、国と地方公共団体に対して同措置を含む施策の総合的策定と実施を義務づけ。(両面性)

②男女雇用機会均等法(2006年改正後)8条：女性労働者に係る特例

「前3条の規定〔性差別禁止〕は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。」(片面性)

*厚生労働省：「男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的取組」(<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2009/11/03.html>)

「男女雇用機会均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条において、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の「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は法に違反しない旨が明記されています。」
「この取組には「女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004eod.html>)

2 意義(定義・正当化理由)

1) アメリカ：従来のAAの定義・正当化理由 「積極的差別是正処置」

人種・性別など、過去の歴史的・構造的差別により不利益を受けてきた集団に対する積極的差別是正措置(過去に対する救済、集団の人権論)

←救済対象(受益者)と原因(過去の加害者・被害者)との分離、両者の因果関係が不明、逆差別の危険性、能力主義、スティグマ(劣勢の烙印)

2) アメリカ：2003年以降のAA

連邦最高裁2003年6月23日 Grutter 判決 オコナー法廷意見

*入学者選抜時のマイノリティ優遇措置の合憲性(人種的に多様である学生構成は、学習効果の向上という効果をもたらす等)

→将来に向かって現在の不均衡を是正、多様性確保・社会的効用増加
「積極的格差是正処置」

3) 国連のTSMの意義：「男女の事実上の平等・実質的平等促進を目的とする」

⇒4) 日本のPA正当化の条件・課題

- ① 不合理な格差・構造的原因の存在
- ② 救済および多様性確保の必要性の存在
- ③ 措置による社会的効用の存在(将来の差別防止など)
- ④ 法的根拠の存在(合憲性の確保)
- ⑤ 暫定的な特別措置、合理的措置の取捨選択

3 種類・形態

- (1)根拠規定(国際協約・勸告・指令, 憲法,法律,行政命令,政党規則,その他)
- (2)実施形態(宣言, 法律上の制度, 政策綱領, 規則・内規その他)
- (3)強制の有無(法的強制のあるもの, 自発的なもの)
- (4)領域・分野(政治参画, 公務就任, 税制, 公契約・補助金, 雇用, 教育・学術等)

4 措置の態様・内容:

- ① 厳格な PA/AA: クォータ制(割当 quota)制, パリテ(parité), 交互名簿方式 (zipping, ツイン方式 (twinning), 女性単独名簿, 別立割当制 set-asides 等
- ② 中庸な PA/AA: ゴール・アンド・タイムテーブル方式 (time-goals, 目標値設定), プラス要素方式 (plus-factor としてジェンダーを重視)
- ③ 穏健な PA/AA: 両立支援・生活保護などの支援策, 環境整備等。

5 適用領域・対象

- 1) 政治分野:クォータ制など (→ III参照)
- 2) 行政分野: ドイツ第二次男女平等法・連邦平等法, 州公務員法 (個別事情を考慮したクォータ制), 韓国 (女性採用目標制), イギリス (メンター制等)
- 3) 公契約・租税など
- 4) 労働分野: E C均等待遇指令, 合衆国雇用機会均等法/公民権法
- 5) 教育・学術分野: 合衆国 (人種的優遇措置), 韓国 (国立大学女性教員 30%)
- 6) その他 (生活保障, 両立支援など)

III 政治分野のポジティブ・アクション, クォータ制の種類と問題点

1 クォータ制の種類

1) クォータ制の分類

①法的根拠による分類 (IDEA 調査結果による, 2011年2月末現在)

A) 憲法でクォータ制が定められている国: 18 개국 (アフガニスタン, アルゼンチン, イラク, ルワンダ, ウガンダなど) (うち地方のみ2 개국)

B) 選挙法で定められている国: 56 개국 (ベルギー, フランス, スペイン, 韓国, フィリピンなど) (A と重複もあり) (Legislated Quotas)

C) 政党の規約等によるクォータ制 (Political Party Quotas) を導入している国: 54 개국 (合計 128 개국, A と B の重複を引くと 56+54=110 개국)

②国政・地方選挙の区別による分類

地方選挙に導入する国: 39 개국 (クォータ制導入国延べ 149 개국 (重複有))

③割当レベルによる分類: 5% (ネパール旧), 20%, 30%, 33%, 50%など

④選挙制度による分類 [i 型]比例代表選挙制の候補者割当 Candidate Quotas
[ii 型]小選挙区制等の議席割当 Reserved Seats

選挙制度 クォータ制のタイプ	比例代表制 i 型: 候補者名簿上の割当型 (男女交互名簿式など) Candidate Quotas	小選挙区制 ii 型: 議席リザーブ型, Reserved Seats その他
法律による強制型 (A・B) (Legislated Quotas)	韓国 (50%), ベルギー (50%), フランス上院, アルゼンチンなど	ルワンダ・タンザニア等のリザーブ制, /韓国・フランスの立候補者割当 (助成金の強制)
政党の自発的クォータ制(C) (Political Party Quotas)	スウェーデン, ドイツ, 南アフリカ共和国など	イギリス労働党の All-women shortlist, twinning など

2) 憲法改正と法律による強制的割当 (パリテ・リザーブ制)

フランス：1999年憲法改正と2000年パリテ (parité) 法

- ① 比例代表1回投票制 (欧州議会, 上院など) 男女交互名簿
- ② 比例代表2回投票制 (市町村議会など) 6人ごとに同数の名簿
- ③ 小選挙区制 (下院, 男女の候補者2%以上の格差に対し政党助成金削減)

ルワンダ 2003年憲法9条：意思決定機関の30%、76条：下院につき80議席中24議席を女性に割当 [ii型] → 2008年9月から56.3% (世界第一位)

インド 1993年憲法改正により地方議会議席33%を女性に割当 [ii型]、100万人突破、下院にも33%の議席割当をするための憲法改正案上院で可決 (2010年3月)

バングラディッシュ：(国) 13%, (地方) 33%, パキスタン：(国) 17.5%, (地方) 33%
タンザニア：(国) 30%, (地方) 25% [いずれもii型・議席割当]

3) 法律による強制的クオータ制 (Legislated Quotas)

[i型] アルゼンチン：(国) 両院議員候補者の30%、ベルギー：(国) 政党の候補者名簿50%、ブラジル：(国) 政党の候補者名簿30% など

韓国：(国) 一院制小選挙区比例代表並立制 (2004年3月政党法改正)

比例代表選挙候補者名簿50%割当 (男女交互名簿式)、小選挙区選挙 (政党助成金によるインセンティブ付与)、(地方) 比例代表者名簿50%割当

4) 政党による自発的クオータ制 (Political Party Quotas)

スウェーデン、ノルウェー、デンマーク、ドイツ、ベルギーなど 交互名簿50%

南アフリカ：2009年与党ANC候補者名簿50% (1994年33.3% 141位3% → 2002年11位29.8%) ⇒ 2009年44.5% (世界第3位)

イギリス：労働党による all women shortlist, twinning, zipping 政策
(小選挙区制・1997年総選挙で60人 → 120人)

2 PA, クオータ制の問題点と合憲性

1) ポジティブ・アクションの一般の問題点

- ① 機会均等原則・形式的平等の侵害 ↔ 実質的平等・事実上の平等
- ② 民主主義・自由選挙原則の侵害 ↔ 「半代表制」・選挙制度の立法裁量論
- ③ スティグマ (劣勢の烙印) ↔ 積極的改善措置、有効性・即効性
- ④ 能力主義 ↔ 質の確保、客観的基準設定、多様性確保
- ⑤ 完全平等達成の実効性欠如 (ガラスの天井) ↔ 暫定性・漸次性

2) クオータ制の合憲性・合法性・・・違憲 (違法) 判決 ⇒ 法改正により実現

A) フランス 1982年(25%クオータ)違憲判決 → 1999年憲法改正, 2000年パリテ法、理由: a) 主権者市民の資格の普遍性, b) 国民主権の不可分性

B) イタリア 1995年違憲判決 (1995年9月6-12日憲法裁判所判決)

理由: a) 形式的平等原則違反, b) 政党の結社の自由違反など

C) スイス 1997年違憲判決 (1997年3月19日連邦裁判所判決)

(D) イギリス 1996年1月19日労働裁判所 all-women shortlist 違法判決
(1975年性差別禁止法違反 → 2002年2月26日法改正)

3) フランスにおける課題

* パリテ法の成果と限界 (②市町村議会 23% → 47%、③下院 18.9%)

* 2008年改正による憲法1条への移動、経済・社会領域への拡大
(クオータ制違憲論は存続)

4) 韓国における課題

* 2004年4月政党法改正による50%クオータ制導入 (5.9% → 13.0%)

*法律による強制型（違憲判断なし）、小選挙区比例代表制（299 議席中 56 議席のみ）

*小選挙区候補者 30%(政党助成金のインセンティブ)（2005 新設・2006 改正）

Ⅳ 日本の現状とポジティブ・アクション、クォータ制導入の課題

1 政治分野・公的分野の現状 → PA の必要性

1) 衆議院議員 11.3%（2011 年 1 月末現在世界 187 カ国中 125 位、IPU）

参議院議員 18.2%、両院 13.6%（54+44 人/ 722 人）

世界平均（両院 19.2%、下院 19.3%、上院 18.2%）、
北欧諸国（下院 41.6%）、米諸国（両院 22.6% 下院 22.4%、上院 23.5%）、
アジア諸国（両院 18.0% 下院 18.3%、上院 15.3%）、
アラブ諸国（両院 11.7% 下院 12.5%、上院 8.4%）

2) 政党（会派）別女性議員率（2010 年 12 月 14 日現在、後掲「女性の政策・方針決定参画状況調べ（2011 年 1 月 14 日）参照」

*衆議院（民主党 12.7%、自民党 6.9%・・・）

*参議院（民主党 18.9%、自民党 18.1%・・・）

3) 政党別 女性候補者率

*2009 年 8 月 衆議院議員選挙 16.7%（民主党 13.9%、自民党 8.3%・・・）

*2010 年 7 月 参議院議員選挙 22.8%（民主党 25.5%、自民党 16.7%・・・）

4) 地方議会議員率(2009 年 12 月現在)、全体 10.9%（町村 8.1%、市 12.4%、都道府県 8.1%、特別区 24.8%）

5) 政党内女性役員率（2010 年 10 月現在、後掲「状況調べ」参照）

（民主党 3.2%、自民党 11.6%、公明党 10.5%、みんなの党 0%、日本共産党 20.2%、社民党 16.7%、国民新党 16.7%、たちあがれ日本 16.7%）

6) 行政分野の女性比率（2010 年 11 月 22 日現在、後掲「状況調べ」参照、副大臣に 3 名の内閣官房副長官含む、）

閣僚 11.8%、副大臣 4.0%、政務官 11.5%

7) 国家公務員管理職（2009 年度、7 級以上） 2.5%（指定職 2.1%）

8) 審議会（国）（2010 年 9 月 30 日現在、「状況調べ」参照） 33.8%、専門委員 17.3%

9) 女性首長等（2010 年 4 月現在、「状況調べ」参照）

知事 6.4%、市区長 2.3%、町村長 0.6%）政党の自律性、立候補の自由等）

Cf.団体役員（全国知事会 12.5%、全国市長会 2.1%、全国町村会 0.0%）

2 法的根拠

(1) 日本国憲法 14 条 1 項 法の下での平等、性差別の禁止

→形式的平等のみならず、実質的平等保障の規定と解釈

(2) 男女共同参画社会基本法 2 条・8 条

*第三次男女共同参画基本計画（2010 年 12 月 17 日）閣議決定

(3) 国際人権条約および国際機関の勧告

1) 女性差別撤廃条約・CEDAW 総括所見（2009 年 8 月 7 日）28 パラグラフ

28. 委員会は、本条約第 4 条 1 及び委員会的一般勧告第 25 号に従って、学界の女性を含め、女性の雇用及び政治的・公的活動への女性の参画に関する分野に重点を置

き、かつあらゆるレベルでの意思決定過程への女性の参画を拡大するための数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置を導入するよう締約国に要請する。

(2011年8月までのフォローアップ項目)

2) 国際人権規約B規約・規約委員会最終見解(2008年10月30日) 12パラグラフ

12. 締約国は、2005年に採択された「男女共同参画基本計画(第2次)」において設定された期間内に、法定割当て等の特別措置をとり (by adopting special measures such as statutory quota)、また女性の代表性に係る数値目標を見直すことにより、国会、政府の最も高いレベル、及び公職における男女の衡平な代表を達成するための努力を強化すべきである。」(2011年10月までに報告書提出)

3 政治分野のポジティブ・アクション推進の課題

1) 女性候補者比率の拡大(女性議員比率を高める大前提)

* 公職選挙法等の改正を伴う場合には、衆参の比例代表選挙への候補者クオータ制導入が最も有効。但し、合憲性(政党の自律性、立候補の自由等)について慎重審議と社会的コンセンサスが必要。また男女交互名簿式(50%クオータ制)以外の措置も検討(例えば、拘束名簿式(衆議院)の場合の候補者割当制(30%クオータ制のときは名簿6人中2人など)、非拘束名簿式(参議院)の場合の候補者割当制(30%、40%など)、小選挙区選挙は、政党助成金による特別措置等)。

* 公職選挙法等の改正を伴わない場合にも、政党の綱領等によって、事実上上記の措置の採用可能。→各政党に要請(比例代表選挙の女性候補者比率の数値目標・割当、小選挙区制選挙時のツイニング方式の採用等)。

2) 政党綱領への男女共同参画推進明記、女性党员・女性党役員の増加、数値目標・割当の明示、クオータ制に関する研修・意識啓発など。

3) 女性のための立候補支援・財政支援の組織・体制の確立(政党・NPO等)。

4) 地方議会議員女性候補者への支援体制強化(啓発セミナー、ネットワーク確立等)、女性議員率を高めるためのインセンティブ付与(女性議員ゼロ議会への対策、地方議会の評価システム確立、女性議員率による優遇措置など)の検討。

5) 政治領域における両立支援体制の整備(地方議会等を含めた議事運営の見直し、議会内保育サービス実施など)。

V 行政・雇用・学術分野でのポジティブ・アクション促進の諸課題

(1) 行政分野の女性の参画促進

1) 女性国家公務員の採用・登用の促進

省庁別の採用・登用の具体的数値目標設定

中途採用・人事交流の促進、女性人材情報バンク、メンター制度導入

各省庁内に男女共同参画担当官設置、両立支援体制の強化、

短時間勤務制度導入、男性育休取得促進など

パパママプラス政策の充実(パパクオータ制導入促進)

省庁間男女共同参画推進ネットワーク確立

2) 女性地方公務員の採用・登用の促進

地方自治体別の採用・登用の数値目標設定、中途採用・人事交流の促進

女性両立支援体制の強化、人材育成システム、自治体間ネットワークの確立

交流会等によるロールモデル情報の提供

* **理論的課題** 能力主義・スティグマとの関係 ←→行政的・政策的判断、多様性

(2) 雇用分野の諸課題——企業等の取組支援

- 1) 公契約におけるPAの促進、インセンティブの付与
- 2) 各団体・企業別の女性採用・登用の具体的数値目標設定促進プログラム
- 3) 両立支援強化政策（厚生労働省のD o. ポジティブ・アクション、パパママプラス等の充実）、パパクオータ制導入へのインセンティブ付与
- 4) 取組事例の公表、優良企業の表彰等、企業別採用情報等の公開
- 5) 人材育成システムの開発、提供、ロールモデル情報の提供

***理論的課題** 役員クオータ制の可否・合憲性等←→政策的要請、多様性

(3) 学術分野でのポジティブ・アクション促進

- 1) 大学等での女性教員の採用・登用促進
- 2) 「女性研究者支援プログラム」、評価基準制度によるインセンティブ付与
- 3) 両立支援強化政策、インセンティブ付与、ロールモデル情報の提供など
- 4) 学術会議、学協会等の取組み強化

CF. 後掲日本学術会議提言参照

***理論的課題** 能力主義・スティグマとの関係 ←→質の確保、多様性

VIおわりに 意識啓発・研修等によるコンセンサス作りと規範・制度整備が急務。

<主要参考文献>

- 辻村みよ子『憲法から世界を診る——人権・平和・ジェンダー[講演録]』法律文化社(2011)
同『憲法とジェンダー』有斐閣(2009)
同『ジェンダーと法(第二版)』不磨書房(2010)
同「政治的・公的分野における女性の政治参画：現状と課題」国際女性の地位協会編『コンメンタール 女性差別撤廃条約』尚学社(2010)
同編『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』東北大学出版会(2004)

- 内閣府男女共同参画局「ポジティブ・アクション研究会報告書、別冊第2部」(2005)
同『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』(2009、2008)
同「女性の政策・方針決定参画状況調べ(平成23年1月14日)」[「状況調べ」と略記]
日本学術会議「提言：学術分野の男女共同参画促進のために」(2008)

Miyoko Tsujimura, “Gender Equality and the Constitutionality of «Positive Discrimination»” in M. Tsujimura(ed.), *International Perspectives on Gender Equality & Social Diversity*, Tohoku University Press, 2008.

D. Dahlrup (ed.), *Women, Quotas and Politics*, 2006.

IPU (Inter-Parliamentary Union) <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

International IDEA <http://www.Idea.int/gender/quotas.cfm>

以上

(参考)

○日本国憲法（昭和二十一年十一月三日憲法）

〔平等原則、貴族制度の否認及び栄典の限界〕

第十四条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

②～③ (略)

〔公務員の選定罷免権、公務員の本質、普通選挙の保障及び投票秘密の保障〕

第十五条 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。

② すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

③ 公務員の選挙については、成年者による普通選挙を保障する。

④ (略)

〔家庭生活における個人の尊厳と両性の平等〕

第二十四条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、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。

② 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。

〔両議院の組織〕

第四十三条 両議院は、全国民を代表する選挙された議員でこれを組織する。

② 両議院の議員の定数は、法律でこれを定める。

〔議員及び選挙人の資格〕

第四十四条 両議院の議員及びその選挙人の資格は、法律でこれを定める。但し、人種、信条、性別、社会的身分、門地、教育、財産又は収入によつて差別してはならない。

〔議員の選挙〕

第四十七条 選挙区、投票の方法その他両議院の議員の選挙に関する事項は、法律でこれを定める。

○男女共同参画社会基本法（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によつて社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もつて男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

○労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）

（男女同一賃金の原則）

第四条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

○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（昭和四十七年七月一日法律第百十三号）

主要改正 昭和六十年六月一日法律第四十五号、平成九年六月十八日法律第九十二号、平成十八年六月二十一日法律第八十二号

（性別を理由とする差別の禁止）

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示