

これまでのワーキング・グループにおける意見の概要（未定稿）

1 検討の視点

- ポジティブ・アクションの用法、意義、種類、措置の多様性を正確に認識することが必要。ポジティブ・アクションの必要性、正当性と法的根拠を明確にして理論的、制度的、実践的課題に対処することが必要。
- 法律を立法趣旨にのっとしてより生かすような制度的枠組みを考えることが必要。何のためのポジティブ・アクションなのか、それを通しての男女共同参画が進まなければ意味がないのではないかという視点が重要。
- 女性比率を上げるというゴールを実現するためには様々なプロセスを経ることになる。このようなプロセスにおける因果関係を検討することが必要。
- ポジティブ・アクションの措置の態様・内容について、①厳格なポジティブ・アクション（クォータ制など）、②中庸なポジティブ・アクション（ゴール・アンド・タイムテーブル方式など）、③穏健なポジティブ・アクション（両立支援など）という整理が考えられる。
- 世間一般には、強制型クォータ制を念頭に置いたポジティブ・アクションに対する拒否反応がある。社会的なコンセンサスがないとポジティブ・アクションは成功しない。コンセンサスを得るためには、クォータ制のような即効薬ばかりではなく、両立支援や研修のような漢方薬も必要。

2 政治分野

(1) プレゼンテーションの概要

- 政治分野のクォータ制の種類について、①法的根拠による分類（憲法、選挙法、政党の規約等）、②国政・地方選挙の区別による分類、③割当レベルによる分類（5%－50%）、④選挙制度による分類（比例代表選挙制の候補者割当、小選挙区制等の議席割当）などがある。
- 男女共同参画が政治にもたらす効果として、①有権者が持つ選択肢に与える効果（選挙公約における候補者の性差）、②政策形成過程における議論に与える効果（国会討議における政治家の性差）、③政策決定に与える効果（国会の投票における政治家の性差）などがある。
- 参議院を仮に全国的な代表と見る場合に、衆議院は本則にのっすると 471 となるが、選挙区を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て、名簿の男女比率は 2 分の 1 ずつにする。

- 都道府県議会の議員について、郡政府というものはもうないので、公職選挙法第 15 条を改正して「郡市の区域による」を「市町村の区域による」とする。
- 新人候補者でも当選することができるよう候補者に助成を行う。ペイバックによって 1 票当たりで金額を計算する。泡沫候補には返還させ、そうでなければ割増して支払う。
- 新人議員が発言する機会を増やすため、国会法第 74 条から第 76 条までを改正して、事前通告なしでも質問できるようにする。

(2) 意見の概要

- ポジティブ・アクションは必要に応じて実質的平等を確保するもの。政党の自由や立候補の自由もあるが、これらも選挙制度について立法裁量によってある目的の下で是正するために民主主義の在り方を変えようとするものだからと議論することができるのではないか。
- 半代表制やスティグマ（劣勢の烙印）の議論についても、法律で積極的改善措置を進めるとあるのだから劣勢の烙印ではないとか、一時的なものだからやむを得ないが将来に非常に役に立つという言い方もできるのではないか。
- 第 3 次男女共同参画基本計画に盛り込んだ国会議員の候補者のクォータ制について、日本ではどのような制度が現実的なものになり得るかを衆議院と参議院に示す試案を作成してみてもどうか。
- 政治分野については、女性候補者の比率を上げることが必要。議席割当については憲法第 44 条ただし書きに抵触して憲法違反になるので、比例代表部分について女性候補者の比率をインセンティブで強制していくという形がよいのではないか。
- ポジティブ・アクションを実施するとダイバーシティが進んでこのようなよいことがあるという証拠はないか。そういう証拠があると、政治の舞台でダイバーシティが進むとこんなよいことがあるからポジティブ・アクションが必要と言うことはできるのではないか。

3 行政分野

(1) プレゼンテーションの概要

ア 総論

- 行政分野においては、行政的・政策的判断や多様性の確保などの観点から女性公務員の採用・登用の促進は必要。一方で、能力主義やスティグマ（劣勢の烙印）の問題もある。

イ 地方公共団体における取組の事例

- 白井市では、ポジティブ・アクションを推進するため男女共同参画室を設置し、女性の室長を配置。人権、男女共同参画、国際交流・国際理解、平和を事務分掌とした。

- 女性管理職の登用について、努力目標として女性課長の割合を 5.7%から 7.5%に引き上げた。市長が人事権を持っているが、地方公務員の人事については、評価制度に基づくことが定められている。
- 意識改革やワーク・ライフ・バランスといった穏健なポジティブ・アクションから次の中庸なポジティブ・アクション、厳格なポジティブ・アクションに移行できない状況が基礎自治体を取り巻く環境にある。
- 基礎自治体において厳格なポジティブ・アクションに取り組むため、国レベルにおいて労働、社会保障、税など関連する制度改正に取り組むことが必要。

(2) 意見の概要

- 行政分野や学術分野では、どうしても能力主義の問題が引っかかってくるのではないか。
- 管理職の登用について、評価制度にポジティブ・アクションを入れると男性の職員の士気が下がったり、逆に、女性職員の士気に影響を与えたりすることがあるか。

4 雇用分野

(1) プレゼンテーションの概要

ア 総論

- 今後、労働力人口が減少する我が国においては、中長期的な経済成長の基盤を確保する観点から、働く意欲と能力を持ったすべての人が労働市場に参画する全員参加型社会の実現に向けた取組が非常に重要。
- 賃金や雇用管理の制度設計において性別の要素が入ることはなくなっているが、社会全体で性別役割分担意識が完全になくなったとは言えないため、企業の中には、制度の運用において個別的な性別役割分担意識が影響を与えていないかどうかを確認した上で、必要に応じて改善に努めているとこともある。
- 民間企業において、女性の管理職への登用がなぜ進まないのか。終身雇用が基本である日本の雇用形態の中で、女性は退職し、その後、中途採用が困難であるという状況がある。女性が退職する理由に、仕事の働きがい、やりがいを持ってないことなどがあり、コース別雇用、配置、教育の問題があるのではないか。
- 女性が働き続けることができ指導的地位につくようになるためには、育児・介護にかかわる社会的な支援体制の拡充、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の職域拡大、採用数の増加、管理職層の意識改革などを女性も巻き込んで進めていくことが必要。
- 企業において、ワーク・ライフ・バランスの推進、従業員の適材適所への配置など実質的な取組が進むことによって、女性の管理職の増加に結果的につながっていくものと考えている。企業規模や実態、地域の違いなどによって人員構成が多種多様な状況にあるので、それぞれの企業の穏健なポジティブ・アクションの

成功体験を積み上げていくことが重要。

- 多種多様な企業に対して、管理職の比率などを一律に割り当てることは無理。無理に数値目標を達成しようとしても、職場内のモチベーションの低下などかえってマイナスの効果を生むのではないかと危惧。クォータ制を始めとする数値目標を一律に企業に対して義務付けることに反対。
- 労働組合において女性役員が少ないのはなぜか。労働組合はピラミッドのような組織になっており、役員は選挙で選出されるのだが、それぞれのトップが上位組織の役員に就いたり兼務したりするという形で選出されているところにあるのではないか。
- 子育て期の労働者、親等の介護を抱える労働者は悩みを抱えているが、こうした当事者が無理なく組合活動を行えるようにしていくことが必要。こうした慣例を改善していくためにも、労働組合活動における女性の参画、活動の多様化は急務。

イ 企業における取組の事例

- 経営層が、欧米企業との合併事業や取引の際に、女性の役員や部長クラスが急増している状況を目の当たりにして、「世界でこれからビジネスをしていくにはモノカルチャーな男ばかりの会社ではだめだ」、「もう相手にされなくなる」といった意識が強く芽生えた。
- ポジティブ・アクションについては、数値目標を持つが数合わせを行うものではなく、採用・登用の基準も決して甘くしないという原則を守りながら続けている。
- 会社の意思決定層の中に女性を増やすため、女性幹部育成プログラム WIND という研修を組み立てて、女性幹部を社内で育成。基本方針はジェンダーバイアスを排すること。
- 管理者側の評価として、上・斜め・横・下の 10 人から様々な評価項目に基づいて評価する多面観察評価があり、ジェンダーバイアスを排する工夫をしている。
- ダイバーシティ推進活動の成果として、社員が満足してくれて、モチベーションが上がること、社外からの評価が上がること、優秀な人材を確保することができるということがある。

(2) 意見の概要

- 能力主義は、研究者の場合に限らず、企業にも行政にも当てはまる原則ではないか。
- 民間企業、国会議員、地方議会議員については、女性を増やしても女性代表になるわけではない。しかし、労働組合のような労働者のための利益団体については、労働組合の中に女性労働者の利益を守るポストを作ることは、その趣旨から全く矛盾するものではない。ツイニング (Twinning) にして女性とペアにして作っていく

という改革案もあるのではないか。

- 企業は多種多様なので強いポジティブ・アクションは無理ということだが、それを乗り越えるため、企業の規模や業種を考慮してポジティブ・アクションを検討することもあるのではないか。
- 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、男女の離職する格差が少ない企業の方が利益率が高いというデータもあるようだが、因果関係は明確ではないものの、そのような傾向にあるというデータで説明することはできないか。

5 科学技術・学術分野

(1) プレゼンテーションの概要

ア 総論

- 学術分野においては、研究者の質の確保や多様性の確保などの観点から女性研究者の参画の拡大は必要。一方で、能力主義やスティグマ（劣勢の烙印）の問題もある。

イ 大学における取組の事例

- 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できたが、結果的に女性教員比率が上がらないということもあり、やはりポジティブ・アクションが必要と感じている。
- 現状を分析すると、理学系・工学系・農学系の博士課程を修了した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低くなるのが大きな問題。理系で候補者がいないというのは大きな間違い。
- 非常勤教員・研究員から常勤の助教に上がるためのポジティブ・アクションが必要。講師、准教授、教授と職階が上がるにつれて減っていくので、女性リーダー（Principal Investigator: PI）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。
- 女性 PI 枠として、各部局の定員ではなく総長管理定員で理・工・農学系の女性教員を講師、准教授、教授という上位等級の人事に特化した女性枠を作って女性 PI を増加。
- 名古屋大学では、小学校 1 年で起こる離職を女性に踏みとどまってもらうため、全国で初めて常時型の学童保育所を設置。

(2) 意見の概要

- 博士課程の女性比率は低くないが、女性教員比率はそれより低くなる。公的資金で育成した女性が社会において適材適所で活躍していれば、女性教員の比率も女性の博士課程を修了した人と同じくらいの比率になるのではないか。
- 女性研究員で特に非常勤が多いのはおそらく全国的に同じ。なぜ常勤にならないのかという問題について、一部の採用する側が、女性は出産・育児で穴を開けるリ

スクが高いと判断するからではないか。誰でも病気になるリスクがあるので、そこに男女差があるのはおかしいのではないか。

6 公共契約・補助金等を通じた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

（1）プレゼンテーションの概要

ア 公共契約

- 公共契約については、法令上、経済性と公正性が最も大きな基本原則として考えられている。これらを担保するためには競争性を確保するのが望ましいことから、一般競争、指名競争、随意契約という順位が付けられている。ポジティブ・アクションを広くとらえたときに、公共契約の分野に政府の政策をどのように取り込めるかが問題。
- 随意契約について、契約の「性質又は目的」によって可能。国の場合と地方公共団体の場合では、法令の定め方が若干違っている。
- 男女共同参画に反するような法令違反がある場合に、競争参加資格として排除したり、指名基準の場合に指名から排除したりすることも考えられる。また、行政と一定の男女共同参画を推進する協定を締結していることを積極的な競争参加資格としたり、指名の順位を高めたりする方策も考えられる。
- 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落札方式も認められている。「価格その他の条件」にいう場合の「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可能性が出てくる。
- ただし、「契約の性質又は目的」によって説明することができる場合でなければ、「その他の条件」を設定することはできない。役員又は管理職の男女比率などについては、契約の性質又は目的に照らして認められる場合でなければならない。ダイバーシティ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場合には、「その他の条件」に組み入れることができる。
- 純粋なポジティブ・アクションとしての随意契約については、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いるが、個別に穴を開けることには限界がある。

イ 補助金等

- 補助金等を通じたポジティブ・アクションの可能性について、多くの地方公共団体で交付されている男女共同参画社会づくり活動推進補助金のほか、女性の参画を促進する施策に協力している企業や大学に対して、通常の補助金、運営費交付金の割増を行う方法がある。
- 補助金等の種類によっては、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・実行していくことを含めることも考えられる。ただ、実際

にどのような補助金等について導入できるかについては、慎重な検討が必要。

(2) 意見の概要

- 男女共同参画に取り組んでいる企業の方がより良いサービスを提供できるので公共契約でそのような企業を評価することについて、説得力を持って言えると広がっていくのではないかと。
- 総合評価落札方式において、最低入札金額者との差額にはサービスの質の高さなどの評価分が含まれているので、必ずしもその差額に補助金としての性質があるとは言えない。ただし、個別法によって政策的に差額を許容している場合もある。
- 公共契約を通じたポジティブ・アクションが実現すると、企業では大きい契約を取るためにわざと女性役員を雇うということも起こり得るのではないかと。このようなデメリットをどのように担保するかが課題。