

## 日本の行政分野におけるポジティブ・アクションの論点について

### 1 国家公務員

(女性比率 30%程度を目標とする場合 = ゴールアンドタイムテーブル方式)  
採用に関しては、あくまで採用試験合格者(人事院の試験)からの採用を前提としているかぎり、女性の採用者割合が合格者割合から乖離しても問題はないのではないか。(平成14年度国家公務員採用 種試験(平成15年採用)の状況は、合格者1,615人のうち女性235人(14.6%)、採用者614人のうち女性102名(16.6%)である。)

国家公務員法上の「成績主義の原則」との関係からみると、選考の対象となる者は人事院試験の合格者であり、成績主義の求める能力の実証がなされている。また、各府省における採用(面接)も成績主義の原則によっている。

国家公務員法上の「平等取扱の原則」との関係からみると、「平等取扱の原則」を定める国家公務員法第27条の規定は、男女の実質的な平等の確保も視野に入れた規定と考えられるところであり、公務において男女職員間に事実上の差が存在する場合に女性を優先的に採用しても、「平等取扱の原則」に抵触せず、また、憲法の保障する法の下での平等に反するものでもない。  
(将来的に女性の合格者が各試験とも30%程度になれば全く問題はない。)

昇任・昇格については、一定の能力のある職員からの登用を前提とすれば、上記、 の考え方で、例えば、女性の管理職登用比率に目標を設定しても問題はないと言えるのではないかと(現状は著しく目標と乖離している状況にあるので長期的な目標設定が必要)。

中途採用で採用基準を満たす人が女性を含む複数いる場合は、女性であることを考慮して採用することは可能か。

女性比率50%までは上記考え方は可能か。

ポジティブ・アクションは一時的・暫定的な施策であるが、どの時点で終了とするのか。

ポジティブ・アクション実施方法のうち、クォータ制は結果の平等につながりやすい施策であり公務員での実施は無理か。

\* ゴールアンドタイムテーブル方式：達成すべき一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力するもの

\* クォータ制：一定の人数や比率の実現・確保を強制(割り当て)するもの

## 2 地方公務員

地方自治体においても、採用、管理職の登用拡大、職員の能力開発等独自の取組をしているところもあるが、国と同様の考え方で積極的にポジティブ・アクションの導入を期待し奨励することは可能か。

## 3 行政が関与する各種法人

独立行政法人、特殊法人、認可法人及び公益法人等 法人の性格上、共通の手法を採ることは困難であり、性格に応じてポジティブ・アクションを推奨することは可能か。

独立行政法人 中期計画などにポジティブ・アクションを織り込むよう要請する。

特殊法人（公社、公団、公庫等） 認可法人 政府が役員の任命権を有している法人は役員等の任命に際し、女性の登用を図るよう指導・要請する。

公益法人 行政委託型法人及び補助金・委託費を受けている法人には要件としてポジティブ・アクションを織り込むよう指導・要請する。