

雇用におけるポジティブ・アクション

山川隆一（慶應義塾大学）

1. 雇用におけるポジティブ・アクションの意義と現状

(1) 概念

雇用の場における男女平等の実現にあたり支障となっている事情の改善のための、女性の能力発揮を促進してその活用を図る積極的な取り組み

(2) 導入の背景

男女雇用平等の実現にあたって支障となる様々な事実上の支障の存在

(3) 現行法上の位置づけ

男女雇用機会均等法 9 条（女性のみに対する措置の禁止につき例外を許容）
同 20 条（事業主の取り組みへの援助）

(4) 行政の取り組み

均等推進企業の表彰

ベンチマーク事業（女性の活躍推進状況の診断・ノウハウの提供）

普及促進（女性の活躍推進協議会）

(5) 実施状況

既に取り組んでいる企業は 29.5%（平成 15 年度女性雇用管理基本調査）

2. 外国における状況

(1) 各国の概況

自主的取り組みの尊重（イギリス）

政府契約の条件として要求（アメリカ）

報告書・計画書の義務づけ（フランス・スウェーデン）

(2) アメリカ合衆国における状況

全体的位置づけ

対象：人種的マイノリティ・女性・障害者・その他

領域：教育・雇用・政府調達・その他

企業の任意的措置として実施するもの

公民権法違反との関係

人種や性別構成の明白な不均衡・非マイノリティの配慮・経過的暫定的措置

裁判所の命令によるもの

公民権法の根拠規定

合憲性の問題

公共部門における法令によるもの

合憲性の問題

連邦政府契約の締結のため求められるもの

ア アファーマティブ・アクション計画とその実施

方針の表明・体制の整備・労働力活用状況の分析・改善措置の策定・実施と点検

職務グループごとの現状把握 + 活用可能性の算定

両者の比較により未活用状況判定 目標設定

強制的割当制 (quota) の否定

イ 監督機関と監督方法

OFCCP による審査

評価と最近の状況

ア 評価

労働力の活用とコスト・組織の問題発見

イ 最近の状況

任意的措置の重視 (best practice)

内容の多様化 (家庭と職業の両立・紛争解決手続)

NPOの役割

3. 検討の視点

外国法からの示唆

男女雇用機会均等政策研究会報告