

# ポジティブ・アクション研究会報告書概要版

平成 17 年 10 月  
内閣府男女共同参画局

内閣府男女共同参画局では、平成 15 年 7 月より有識者等によるポジティブ・アクション研究会を開催し、主に法理論的側面から、我が国におけるポジティブ・アクションの具体的措置の導入について検討を重ね、今般報告書を取りまとめた。報告書第 1 部の概要は以下のとおりである。（報告書第 2 部は研究会委員等による参考論文よりなる。）

## 日本におけるポジティブ・アクションの関連規定

男女共同参画社会基本法はポジティブ・アクションとして「積極的改善措置」を定義し、また、男女共同参画会議の有識者議員についてクォータ制（割当て制）の規定を置いている。

男女雇用機会均等法では、女性労働者に係る措置としてポジティブ・アクションを規定している。

### 男女共同参画社会基本法

#### 第 2 条

二 積極的改善措置 前号に規定する機会（男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会）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。

#### 第 25 条

3 第 1 項第 2 号の議員（男女共同参画会議の議員で、男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者）のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。

### 男女雇用機会均等法第 9 条

第五条から前条までの規定は、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。

## ポジティブ・アクションの手法

ポジティブ・アクションには、厳格なものから穏健なものまで多様な手法がある。

### ・クォータ制（割当て制）

人種や性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度

例）男女共同参画会議の有識者議員の性別に関する割当（基本法第 25 条 3 項）、北欧などの比例代表選挙制を前提にした男女交互名簿方式、韓国の法律による候補者名簿割など。

### ・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方式

例) 日本の審議会等における女性委員の比率についての目標設定

・ プラス要素方式

採用などにおいて、同等の能力・資格があることを前提とし、プラスの要素として進出が遅れている性であることを重視する方式

例) ドイツの公務部門における同等の資格を条件とする女性優先採用

・ その他の穏健な手法

例) 女性の応募の奨励や、仕事と家庭の両立支援・環境整備

ポジティブ・アクションの意義

男女の役割についての固定的性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差を解消し、実質的な機会の平等を担保するためには、単に法律等で男女差別を禁止するだけでは困難であり、より積極的な取組であるポジティブ・アクションによる必要がある。

ポジティブ・アクションと憲法上の平等原則との関係

社会構造的な男女格差や過去の差別の影響により、所与の出発点に格差がある場合、その格差が解消されるまで、ポジティブ・アクションを実施し、暫定的・一時的に男女を別異に取り扱うことは、実質的な意味での「機会の平等」を目指した合理的な区別であり、平等原則に反するとは言えない。

ポジティブ・アクションを実施する際の留意点

ポジティブ・アクションが合理的であるとするためには、

社会構造的な問題等により男女間で事実上の格差が存在すること

採られる手法が目的に照らして均衡のとれたものであること

が必要である。

なお、ポジティブ・アクションが採られる各局面において、他方の性に対する負担が過度になることのないような形態であるかどうかには留意しなければならない。

各分野におけるポジティブ・アクションの具体的措置の導入について

(政治分野)

諸外国においては、法律によるクォータ制や政党の自発的取組によるポジティブ・アクションを導入する国もみられる。日本の女性議員割合は低い、政治分野における男女共同参画の実現は、政策・方針決定者の多様性を確保するという意義を持つことが指摘されており、ポジティブ・アクションの導入が望まれるところである。この際、法律でクォータ制を導入する手法については、憲法上の平等原則、主権の在り方、立候補の自由などとの関連で、どのような手法が合理的なものであるかをさらに検討する必要がある。

一方、政党による自発的取組については憲法上の制約は少なく、衆議院議員選挙で

一部採用されている拘束名簿式比例代表制を活用し、候補者名簿への女性の一定数の登載を確保する取組などがある。

また、政治分野への女性の参画の拡大のためには、女性の政治への参画を妨げる障壁などについて調査・分析を十分に行い、その結果を周知し、さらなる議論を促していくことが重要である。

#### (行政分野)

公務員の採用・登用においてポジティブ・アクションを実施する場合、公務員法上の平等取扱の原則との関係が問題になるが、同原則は不合理な差別的取扱を禁止するもので、男女の現実の差異に着目した合理的な区別までも否定するものではない。事実上の男女間の格差が相当程度存在すると認められる場合、それを改善するために必要な範囲内でポジティブ・アクションを講じ、男女の実質的な機会の平等を図ることは、むしろ同原則の趣旨に沿うものであると考えられる。

公務員法上の成績主義とポジティブ・アクションの関係については、優先取扱いの対象者が、競争試験や勤務実績等により、官職に必要な職務遂行能力を有することが実証されている者である場合は、情実人事の排除という成績主義の原則の趣旨を損なうものではなく、必ずしも同原則に反するものではないと言える。

ポジティブ・アクションの具体的措置については、女性職員の採用・登用拡大計画及び進捗状況を継続的に周知・公表していくことや、女性職員の育成・活用について、職員の育成・活用を行う立場にある管理職に対する評価の一要素としていくことが考えられる。

また、女性職員を継続的に登用していくためには、職務経験の付与等により長期的に女性の人材を育成していくことや、育児・介護等の家庭責任を負う職員が仕事と家庭を両立できるよう環境整備を行っていくことが重要である。

独立行政法人等、国の行政が関与する法人についても、法人によるポジティブ・アクションの自発的取組が行われることが望ましく、また、国が法人の自主的な取組を要請していくことも必要である。

#### (教育・研究分野)

教育分野におけるポジティブ・アクションとして、意識啓発や環境整備により、様々な場面において、男女共同参画の意識を高めていくことが重要である。

このため、男女双方の児童生徒に対して男女平等意識を涵養する教育・学習を推進するとともに、教職員に対しても研修など意識啓発を行うことが必要となる。また、中・高校段階から、男女の差別なく、生徒一人一人が自らの生き方を考え、主体的に進路を選択する能力・態度を身につけさせるようにすることや、高い職業意識の育成を図るため、インターンシップなどを推進することなども必要である。

さらに、理工系など女子高校生の進学率が少ない分野については、高校と大学等研究機関との連携、ロールモデルと接触する機会の充実などを通じ、女子高校生が、キャリ

アプランを自ら描くことができるようにしていくことが有効であると考えられる。また、各大学・民間団体の自主的取組として、女子の進学が少ない分野等において、女子学生に対して奨学金について優遇することも考えられる。

なお、現在、各機関において女性の教員や研究者の登用についての数値目標の設定や、出産・育児に配慮した働きやすい環境の整備が進められている。

#### (公契約・補助金分野)

現在、事業者等における男女共同参画推進のための取組を促すという観点から、入札の際に、事業者等における男女共同参画の推進状況や改善計画について報告を求めたり、男女共同参画の推進を事業者の評価項目の一つとするなどのポジティブ・アクションを行っている地方公共団体がみられる。このような取組は、男女共同参画の推進についての業者への動機づけという効果のほか、報告書の作成を通じた一種の啓発効果も期待できるところである。

なお、公契約の分野においてポジティブ・アクションを実施する場合には、会計法上の基本原則である「公正性・経済性」の要請との整合性について留意する必要がある。

補助金については、公契約のように法令上の基本原則からの制約はなく、導入可能性は高い。ただし、相手方に過大・不当な負担を負わせることがないように留意しなければならない。

例えば、男女共同参画の推進が補助金の目的そのものである場合や、本来の目的に沿った要件の充足において差がない候補者の間で、副次的な要件として、男女共同参画の推進のための取組を考慮することなどが考えられる。

#### (雇用分野)

男女雇用機会均等法第9条では「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。」として、女性のみを対象とする措置等を認めており、ポジティブ・アクションの取組が企業に普及しつつある。

女性の活躍の推進を、女性の能力発揮による経営の効率化や、顧客ニーズへの的確な対応、企業イメージの向上などのための経営戦略の一環として位置づけ、経営トップがリーダーシップをとってポジティブ・アクションを実施し、着実な成果を挙げている企業もある。

また、各種団体・機関においても、ポジティブ・アクションの取組がみられるところである。