

## 第3回ポジティブ・アクション研究会

### (開催要領)

日 時 平成 15 年 11 月 12 日 (水) 10:00~11:55

場 所 内閣府 5 階特別会議室

出席者 高橋座長、安西委員、伊藤委員、辻村委員、山川委員、稲葉氏(東北大学大学院  
法学研究科教授)、名取局長、土肥原審議官、久保推進課長、竹内企画官

### (議事次第)

1. 開 会
2. 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
3. 我が国における公務分野での男女共同参画について(稲葉氏より報告)
4. 自由討議
5. 閉 会

### (概要)

1. 内閣府より、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説明が行われた。
2. 稲葉氏により我が国における公務分野での男女共同参画について報告が行われた。

積極的改善措置は能力主義の枠内で行う必要がある。

強制割当制は「実質的差別」の存在が証明できれば不可能ではなく、合格者割合に対する採用者割合の有意差が有力な根拠となり得るだろうが、  
・ ・ 種の試験区分だけでなく、分野別の試験区分も考慮しなくてはならず、現実には難しいのではないか。

ゴールアンドタイムテーブル方式は、合格者割合にしばられず、また、女性採用者の漸増により女性受験者が増加し、女性合格者の増加につながっていくという相乗的効果が期待でき、「実質的不平等」を克服していくための方策としては強制割当制より優れている。ただし、ある程度実現性のある目標でないと意味がなく、さしあたり受験者中の女性割合+  
という目標設定が考えられる。また、この方式に対応するチェック体制が実行性をあげるために必要である。能力主義との関係では、努力目標であり、機械的な評価・決定基準となるものではないこと、競争試験に合格した者からの採用であり、「能力の実証」要件を充たしていることから基本的に問題ないものと思われる。

選考（中途）採用の場合、「採用基準」を充たすというだけで、女性を優先するのはどうか。能力主義との関係では、能力的に同順位であるときに、基本法の趣旨を踏まえて、暫定的に、原則として女性を優先するという採用方針をとることは許されるかという問題になるのではないかと。国家公務員の登用におけるポジティブ・アクションについては、何を基準に目標値を設定するかが問題となるが、それぞれ一段階下の等級階層における女性比率+ になるのではないかと。また、目標達成に向けての推進策としては職場環境の改善や、種職員の積極的登用が考えられる。地方公務員については、基本法の枠内での働きかけが基本ではないかと。国の行政が関与する法人については、政府に人事権がある場合は、政府施策の一環として、個別（設置）法の趣旨に反しない限度で、女性の積極的登用に配慮する。独立行政法人については、行政主体・公共団体のひとつであるから、国民一般や民間の団体以上に、積極的な取組があってしかるべき。認可法人については、基本的には民間と同様に扱うべきものと思われ、特殊法人については、その多様性から独立行政法人に準じて扱うべきもの（公団・事業団等）から、認可法人と基本的に同様に扱うべきもの（特殊会社等）がある、等整理して考える必要がある。行政委託型法人については、委託された業務の遂行と直接関係しない男女共同参画の観点から、通常の民間法人以上に重い責務を負わせることには、問題があるのではないかと。補助金については、共同参画促進を目的とする補助金による誘導は基本的に問題ないと思われるが、本来の目的以外のことを考慮して交付決定を行うということは一種の他事考慮ではないかと。ただし、第2次的な要件として女性職員割合等を考慮することはある程度あり得る。事務委託（契約）については、当該事務の適正・円滑な遂行とは無関係に、男女共同参画を委託の要件とするのは、委託を行う制度趣旨に反するのではないかと。

3. 本日の説明等について自由討議が行われた。その概要は以下のとおり。

高橋座長：採用の前提としての能力の判断の仕方そのものに何か問題はないのか。受かりづらい試験だからということで女性が受けてこないということも考えられ、現在の合格者数を前提にして、そこから一步踏み出すというような議論はそもそも前提がおかしくなっていないか。

山川委員：男女間の格差を考える場合、理想的には労働市場における公務員の

それぞれの職における適格者の男女比が目安となると思うが、その判定は難しいのである程度大づかみのものにならざるを得ないのではないか。

安西委員：目標設定には、労働市場における女性割合というような長期のものと、現在の格差を考えて改善するという短期のものがあり、短期目標については格差の根拠が必要ではないか。

辻村委員：仮に 30% という目標を設定するにしても、30% で安心するのではなく、仮の短期的な目標であるということを念頭に置かなければならない。

稲葉氏：合格者割合と採用者割合については、前提となる実質的な不平等があって、女性の登用比率目標値に合理性があれば、能力主義との関係では試験に合格することで少なくとも能力の実証はできているわけだから、合格者割合にしばられなくてもよいのではないか。

高橋座長：女性の方が男女共同参画についての問題意識をシャープに持っているとか、多様性が出てきて公務全体の質が上がるからとか、公務との適合性の観点からの説明が可能という感じがする。

辻村委員：中途採用や民間との人事交流を積極的にしていけば、上位職にも女性がもっと増えるのではないか。

山川委員：単なる目標の設定だけではなく、事後チェックと、計画が進まない場合は原因分析を行うことが重要ではないか。

辻村委員：採用等の報告書を各省庁に出してもらえば、目標設定の実効性がかなりあがるのではないか。

伊藤委員：承認・昇格の場合は、一段階下の母集団の中で比率を考えるが合理的である。任用については、女性であることを能力としてカウントするというよりは、女性であることがハンディーになるような選考基準を極力明確化して排除していくことの方が、実質的な平等を確保する点で説得力もあり、公平性も担保できるという点では有力ではないか。また、両立しやすいように職場の環境作りをどこまでできるかは、最初の採用段階では特に大きな意味を持つように思う。

辻村委員：基本法では審議会について、40%クォータを使っているわけだから、クォータ制がとれないということではないと思うが。

稲葉氏：国家公務員法の平等主義や成績主義とクォータ制は、現実を裏づけるデータが十分であれば両立するだろう。

安西委員：女性であるから当然に優先するというのは、訴訟で負ける可能性があるのではないか。

伊藤委員：女性を対象にした説明会・研修等は、あくまで機会を平等にするものであるからポジティブ・アクションとして実施できるだろう。

辻村委員：研修については、男性職員や管理職といった人たちへのジェンダー教育というようなものも必要だろう。

4．次回の研究会での検討項目について議論が行われ、次回は政治分野のポジティブ・アクションについて検討することとされた。