

雇用（民間部門）におけるポジティブ・アクション

慶應義塾大学 山川隆一

1 ポジティブ・アクションの意義

(1) 意義

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積極的な取組み（ポジティブ・アクション研究会報告書別冊第2部 145頁以下）可能性（均等法8条）・支援（同14条）

(2) 外国の状況

種類と手法の多様性

(3) 構成要素

方針の樹立→問題点の把握→取組み計画策定→計画の実施→点検・見直し

(4) 支援に当たっての視点の多様性

e. g., 組織の活力強化（R. M. カンター『企業の中の男と女』（生産性出版、1995年））

2 ポジティブ・アクションの進め方

(1) 現状分析・問題点の把握

データによる状況把握・雇用管理のステージ別分析・職場風土の点検

(2) 取組み計画策定

目標設定・具体的施策の策定・意見聴取

内容の多様性—職業と家庭の両立・評価システムの明確化など

(3) 計画の実施

(4) 点検・見直し

(5) 方針・体制づくり

経営トップの理解・実行機関・方針の明確化

3 法的論点

(1) 法令によるポジティブ・アクションの義務づけと憲法

クォータ制の義務づけは経済的自由等との関係で問題

(2) 使用者によるポジティブ・アクションの実施と逆差別問題

均等法8条・民法90条

アメリカの議論—必要性・男性への不利益の内容と程度・暫定性

公務部門との対比—公的価値のより積極的な実現？

(3) 女性優先措置導入の際の考慮要素