

1 行政分野（国家公務員の採用・登用）

- 一般職の国家公務員の採用・登用において、現在のゴール・アンド・タイムテーブル方式をさらに進めて、法令でクォータ制を義務付けることについて、憲法との関係をどう考えるか。

⇒

1) 一般に、クォータ制は厳格型PAに位置付けられるが、強制の有無等によって異なるため、すべてが憲法違反になるわけではない。

憲法学説上は、性別に係るPAの違憲審査基準について「厳格な合理性の基準」[中間審査基準]を用いるとする見解が多数であり、目的が正当で、かつ、手段との間に実質的関連性があれば合憲と解されることになる。ただし、判例では、性差別の違憲審査基準について、これよりも緩やかな「合理性の基準」で判断することが多いため、目的と手段との間に合理的関連があれば合憲となり、PAの場合も立法裁量が広く認められると考えられる（ただし、具体的なPAに関する判決は存在しない）。

政治分野において、法令で比例代表制名簿上の候補者比率を割り当てる場合などで、名簿不受理や処罰等を含む厳格型の場合には、政党の自律性・結社の自由、候補者の立候補の自由等で、違憲の可能性もあると考えられる。

2) これに対して、行政分野の公務員の採用・登用については、国家公務員法の「能力主義」（キャリアシステム）等との関係で、問題が残る。

法令で、一律に性別に基づく割当制を強制した場合、能力において劣るものが優遇される危険性がある。このため、公務員の採用・登用について、現状を無視して、例えば、管理職比率2%台の現状に対して、突然30%の採用等を義務づけることなどは、不合理である。

反面、最初から、5%クォータ制や10%クォータ制のように低い値を目的とすることは「ガラスの天井」の弊害もある。そこで、アメリカで実施されたことが知られる方式によって、例えば、目標の30%に達するまでは、前年の比率に10%を増した比率によって割当てるといような変則的クォータ制の採用等を検討すべきであろう。

その場合にも、当該職種に必要な能力を満たしていることを条件とする為、能力要件を満たす候補者が割当比率以上に存在すること、さらに、性別のみの判断に依るのではなく、面接等によって個別的事情も配慮することが前提的に必要となる（個別事情を考慮する必要については、欧州司法裁判所判例等を参考）。

- 女性採用の拡大を図るために、採用試験等において、男女が同点の場合に女性を採用する措置（プラスファクター方式）やその他の特別措置（女性について点数をかさ上げする等の優遇措置や一定期間女性の割合を予め定める等の暫定的措置など）をとることを、平等取扱の原則及び成績主義との関係でどう考えるか。

⇒

- 1) 前記、能力主義との関係で、プラスファクター方式の場合も、性別のみによる自動的な対処ではなく、能力および個別事情も考慮する場合には、PAが正当化されよう（アメリカのジョンソン判決、EUのアブラハムソン事件判決等参照）。
- 2) 他方、試験の際の点数の嵩上げなどは、試験の公平性に危惧を抱かせ、スティグマの問題も残るため、好ましい措置とはいえない。

- 女性の採用に当たって、ゴール・アンド・タイムテーブル方式の進捗を確実にものにするため、各府省が一定の割合の女性を確保できたかどうかによって、例えば次年度における各府省の定数枠を加減するというインセンティブやペナルティを導入することをどのように考えるか。その際、インセンティブやペナルティはどのような内容・程度であれば許容されると考えるか。

⇒

- 1) 前述のように、目標に達するまでは、前年の比率に10%を増した比率によって割当てるといような変則的クォータ制の採用等は可能と思われる。また、目標を達成しやすくするためのペナルティなどは、行政組織内部の問題であり、個人の権利を侵害するものではない場合には、行政裁量の範囲内で可能と考える。ただし、その内容・程度は、具体的に検討する必要がある、一般的には判断できない。
- 2) ペナルティの場合には、一定の個人に不利益が及ぶ恐れがあるため慎重に対応すべきであるが、インセンティブを与える方式では、個人への不利益はないと思われるため、この方式の方が、問題が少ないと考えられる。（政治分野で、女性候補者率を割り当てて、目標を達成できない政党から助成金を減額する方法をフランスで採用しているのに対して、韓国では、目標達成度や候補者比率に応じて助成金を増額する方法を採用しており、後者の方が、政党の自律権等に対する批判は少ないと考えられる）。

- 女性の積極的登用を図るために、女性であるという理由だけで人事評価や昇任・昇格等において女性を優遇することをどのように考えるか。

⇒

既述のように、もっぱら性別だけを根拠に女性を優遇することはスティグマにもつながるため不可。個別の考慮を加えれば可。（EUのアブラハムソン事件判決等参照）。

- 指導的立場にある女性の確保を図るため、例えば選考採用者（任期付採用者、民間企業からの交流採用者を含む。）の採用において、女性だけを対象とすることについて、平等取扱の原則等との関係でどのように考えるか。

⇒

機会均等の点からして、一方の性のみの採用等は、民間であれば、男女雇用機会均

等法違反。公務員の場合も、基本法2条の特別措置の必要性和相当性等が、厳格に立証されない限り、(より制限的でない他の手段がないことが立証されないかぎり)望ましくないと考えられる。

また、PAに対する社会的コンセンサスを確立する、という歴史的意義・重要性を考える時は、あえて批判の大きい手段を選択するのではなく、より問題の少ない措置を採用すべきであろう。この点でも、両性に機会を与えつつ、プラスファクター方式をとることが必要。

2 雇用分野

- 企業に対し、法令で取締役や管理職の女性比率についてクォータ制(女性枠)を義務付けることについて、憲法との関係をどう考えるか。

⇒

政党の自律性の問題以上に、企業活動の自治を侵害する恐れ、男性の昇格への期待権の侵害等の恐れが強いため、違憲になる可能性が高い。(フランス2006年3月憲法院違憲判決参照。ただし、フランスでは、2008年7月憲法改正によってこの問題を克服)。

- 公務分野において、女性の指導的地位の登用が進んでいない現状において、民間部門に対してのみ、義務的な措置を課すことをどう考えるか。また、経済活動の自由との関係や企業の国内空洞化を考慮する必要はないか。

⇒

公務員について、先行して実施すべき。民間部門を先にする根拠は乏しい。「まず魁より始めよ」である。

- 推奨ルールで企業の取締役に一定の女性枠を導入するとした場合に、どの程度であれば許容されるのか。その際、女性社員の少ない業種や企業規模等の様々な要素がある場合にどのように考慮したらよいか。

⇒

労使間でコンセンサスが得られる程度の比率[現状プラス10%など]を検討すべきと思われる。

以上