

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、一方の性のみでの採用等は、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と相当性等が、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。

⇒管理職については、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。

また、取締役については、例えば、年次目標として、現在ゼロのところは 1、現在 10%以下のところは 20%、現在 10-20%のところは 30%のように、漸次、増加させる形の目標設定〔緩やかな女性枠設定〕を行うことも有益と考えられる（変則的クォータ制の例）。

なお、フランスでは、2008 年の憲法改正によって、経済領域にもポジティブ・アクションを適用することが認められたことをうけて、2011 年 1 月 27 日に「取締役会・監査会における男女の均等代表と職業上の平等に関する法律」が成立した。ここでは、上場企業および正規従業員 500 人以上で、年商 5000 万ユーロ以上等の非上場企業では、取締役会・監査役会の女性比率を 40%にする。また、取締役が 8 人以上いる場合は、両性間の差が 2 人以上であってはならない。これらを最終目標に、上場企業では

6年以内（2017年1月1日まで）に40%、3年以内（2014年1月1日まで）に20%にする。一方の性のみで役員が構成される上場企業は、翌（2012）年度の総会までに、他方の性を少なくとも1名登用する。2015年末までに政府は公的企業の成果に関する報告書を国会に提出すること等を規定。

3 女性の活躍を支援するための事業等（補助金等）

- 女性の活躍を支援するための事業等について、例えば女性だけを対象にして事業を組み立てる（女性のみを支給対象とする）ことと憲法14条との関係について、どう考えるか。

⇒前記のとおり、ポジティブ・アクションの目的が正当で手段との間に実質的関連性が認められる場合は、合憲と判断される。この場合に、目的を、抽象的な実質的平等確保や男女共同参画社会形成等ではなく、より具体的な政策（2020年までに30%など）の実現や国際公約としての数値目標達成などに特化して捉えたうえで、目標達成のために採用しうる他の手段等をすべて考慮に入れて、それ以外に有効・適切な手段がないことやその手段が最も迅速かつ有効な結果をもたらすこと等を立証できる場合には、合憲と考えられる。ただし、予算額全体が固定されている場合で、女性のみを支給対象とする事業に対して過大に割り当てることにより、全体として男性や両性を含む事業を不利益に扱うことになるのであれば、公平を害することから違憲となる可能性もある。そのため、両性を対象とする事業を企画したうえで、プラスファクター方式のPAとして、実際の決定場面で性別を考慮に入れることが推奨される。ただ、女性を対象とする事業分が追加的に予算化される場合で、他の利益を直接害さない場合は合憲と解されるであろう。

- 女性に対する優遇措置を講じることについて議論する際、義務的な補助金と奨励的な補助金といった性質に応じて区分した場合、それぞれに優遇措置を講じることが問題ないか。

⇒目的との関係で上記のような合理的手段と考えられれば、いずれも可。ただし、予算枠全体との関係では、上記目的を限定的に捉え、そのための奨励的な補助金に適用する方が手段を合理化しやすいとも考えられる。（但し、義務的な補助金等の内容が不明のため留保付。）

- 法令で措置している補助金（法律補助）について、当該法令の目的として女性の活躍の支援等が特に規定されていない場合であっても、男女共同参画社会基本法を根拠として女性に対する優遇措置（例えば女性に対する要件の一部緩和や加算など）を講じることができるか。

⇒男女共同参画社会基本法2条に積極的改善措置の規定があるためこれを根拠にすることは可能。ただし、諸外国の事例等を見ても、女性以外の権利・利益を侵害する可能性がある場合には、当該特別法に明記する方が妥当である。

- 女性に対する優遇措置を講じる内容として、①女性のみを支給対象とする、②女性に対し支給額を加算すること又は支給要件を緩和する、③同程度の採択基準に該当していれば女性を優先的に採択する等の場合分けした場合、それぞれについてどのように考えるのか。例えば第3次男女共同参画基本計画に挙げられている施策について、思い切った女性への優遇措置を暫定的に導入するなど、許容される範囲、基準を示すことはできないか。

⇒上記のように、①により不利益を被る当事者が存在する場合には、なるべくこれを避けて、②ないし③を採用するほうが、問題が少ない。予算や措置の内容、他の有効な手段の有無などに関係するため、個別・具体的に検討する必要あり。